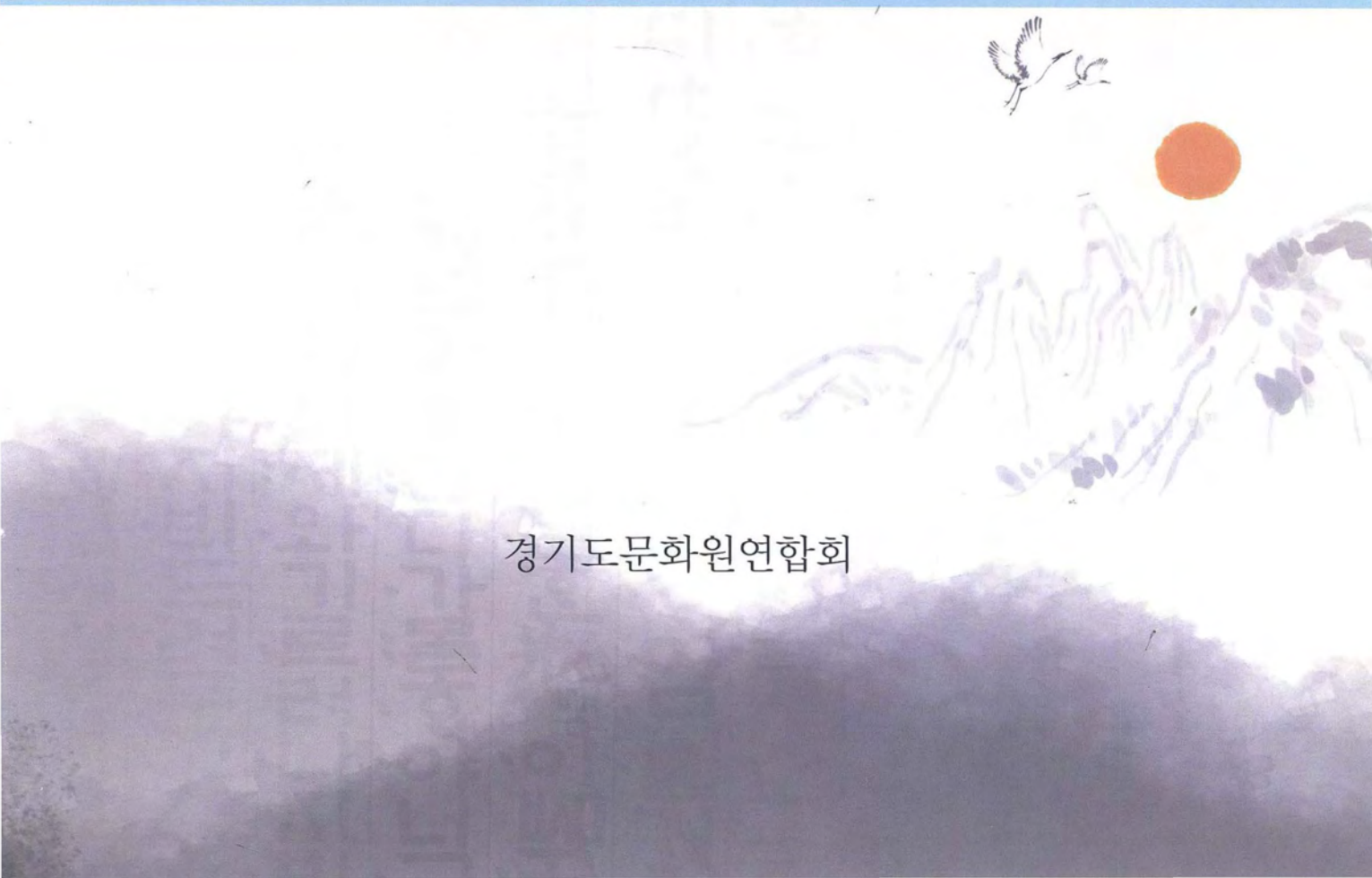


최종보고서

경기도 지방문화원

직원교육 마스터 플랜 개발 연구 보고서

2014.12.15



경기도문화원연합회

최종보고서

경기도 지방문화원

직원교육 마스터 플랜 개발 연구 보고서

2014.12.15



경기도문화원연합회

경기도문화원연합회 귀중

최종보고서

경기도 지방문화원 직원교육 마스터 플랜 개발 연구 보고서

2014.12.15



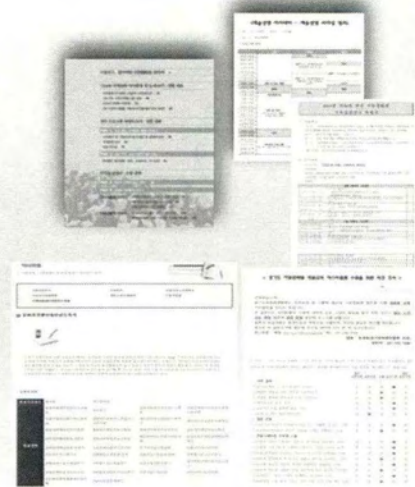
순서

I. 기존 교육 현황 검토	4
1. 문화원연합회 종합 정리	5
2. 경기도문화원연합회	6
3. 한국문화원연합회	10
4. 유관기관-예술경영지원센터	15
5. 종합정리와 개선방향	16
II. 조사와 교육 욕구 파악	17
1. 조사의 개요	18
2. 능력인식에 기초한 교육 욕구 파악	21
3. 분야별 교육 욕구 파악	37
4. 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 파악	39
5. 교육기간 및 빈도에 대한 의견	48
6. 종합 정리	49
III. 교육 커리큘럼 제안	50
1. 로드맵	51
2. 경력 2년차 이하 커리큘럼	52
3. 경력 3~5년차 커리큘럼	53
4. 경력 6년차 이상 커리큘럼	54
5. 공통 전문성 커리큘럼	55

진행 경과

교육현황검토, 조사 및 보고서 작성

- ❖ 기존 교육 현황 검토 : 9.1~9.30
경기도문화원연합회
한국문화원연합회
유관기관 : 예술경영지원센터 등
- ❖ 문화원 직원 대상 설문조사 : 10.1~11.20
설문지 개발
파일럿 테스트(2개 문화원 대상)
실사(설문지 배포와 회수)
자료처리 & 통계 분석
조사 보고서 작성
- ❖ 본 보고서 작성 : 11.20~12.15
초안 작성 및 수정



제1부

기존 교육 현황 검토

I. 기존 교육 현황 검토

1. 문화원연합회 종합 정리

분류	2014	2013	2012	2011	
경기도 문화원 연합회	지역문화 전문가 아카데미 or 워크숍 워크숍 공통	사업 진행과 정산 지역문화와 지방문화원의 역할 일정관리와 홍보마케팅 문화원 개인정보 안전 다양한 사업과 정책을 연결하기 사람과 사람, 그 관계의 미학 성과관리 수원형 마을 만들기 사례 신입, 직원, 국장 분리 교육	1차(국장제외의 실무 직원) 초대와 제안으로 만드는 문화기획 요가 앞에서 창작하는 문화기획 온오프라인 홍보 마케팅 2차 워크숍 형태(사무국장) 문화원 운영 개선안 문화원 사업 발전방안(축제, 향토사자, 교육)	워크숍 지역축제의 이해와 전략방향 향토도시 전략에 대한 이해와 정책 문화예술이 지역발전에 미치는 영향 문화예술교육의 출몰경과 지속가능성 토의 : 경기도문화원 중장기발전방향	
	경기도 문화가족 합동연수		직원, 사무국장	사무국장	
	해외 및 지방 탐방/연수		신화를 통한 문화원류에 대한 고찰과 한국적 문화의 길찾기 문화원원 기초자료의 지속적 확보를 위한 아 울조사 사업 발달 지역문화재단과의 상생 및 아카데믹 사업	제14회(1박2일) 리더십 : 가치 있는 삶을 사는 지혜 한국 문화경 변화와 문화원(국장/직원) 기립노래와 관공상 호 문화예술교육(이사/회원) 지역문화공간 운영에 관하여	제13회(1박2일) 경기도 문화원원과 문화콘텐츠 개발 지역문화정책의 흐름과 지방문화원 다문화사회의 프랑스 테마 문화기행 사례발표 : 지역특성과 사업 운영현황 한국 거리공방 운영 현황 3억도토포 : 문화 정책과 사업 방향
한국 문화원 연합회	해외 및 지방 탐방/연수	상생네트워킹과 제주 인문학 제주역사인문학 탐사(2박3일) 사무국장	제14회 해외문화탐방(4박5일) 1. 2차 원문 사무국장 분리 일본 홋카이도 일대(원장단) 일본 관서지방 일대(국장단) 직원실무연수(2박3일) 제주도 문화자원 활용방안 기획토의	제12회 해외문화탐방(7박9일) 아비뇽 거리축제 탐라관 기타 지역 탐방	
	포럼/워크숍	지역문화진흥법 제정에 따른 지역문화 진 흥을 위한 지방문화원의 역할 원장, 사무국장	1차: 지방문화원 운영 회의법 2차: 사업추진 현황 및 평가 사무국장	경기도 시·군 문화원장, 사무국장, 직원	경기도 시·군 문화원장
	실무교육	지역문화자원발굴 대상찾기 우수문화원 운영사례 문화원 사업발령기 SNS 중요사업 운영 노하우 신입(30명 선발, 3박4일)	지역문화자원발굴 대상찾기 우수문화원 운영사례 문화원 사업발령기 SNS 중요사업 운영 노하우	경기도 시·군 문화원장, 사무국장, 직원	경기도 시·군 문화원장
			초급 : 면세상 나의 문화원 만들기 등 기초역량강화 중급 : 지역문화유산활용프로그램 등 기획역량강화	초급 : 기초역량강화 과정 고급 : 향토역량강화 과정	
			초·중급과정	초·고급과정	

5

I. 기존 교육 현황 검토

2. 경기도문화원연합회

❖ 지역문화 아카데미

구분	2014	내용	비고	2013 1차		2013 2차		
				시간	주요내용	시간	주요내용	
직원 연수	지역문화 연계교육	1) 프로젝트 추진체계 구축 '일일관리자' 홍보마케팅 구 별 문화사업의 발전관리, 노·취업, 홍보의 역할, 기획 2) 공예문화 : 새로운 공간 체험을 통해 하는 순간 문화사업 기획 시 개발되는 '프로젝트' 경향을 효과적으로 유연하게 관리 할 수 있는 방법 3) '공예문화'를 '문화원' 역할 '개발' '프로젝트' 연계 내사 4) '공예문화'를 '문화원' 관리에 공헌해 지역문화의 발전 5) '공예문화'를 '문화원' 관리에 공헌해 지역문화의 발전		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
		1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
		1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
		1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
사무직원 연수	지역문화 연계교육	1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
		1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
		1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30
		1) 기획의 필요성 2) 기획의 필요성 3) 기획의 필요성 4) 기획의 필요성 5) 기획의 필요성		11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30	11:00-1 1:30 2:00 2:30 3:00 3:30 4:00 4:30

I. 기존 교육 현황 검토

2. 경기도문화원연합회

❖ 경기도문화가족합동연수

2013

강연주제 : 한국사학문확립에의달과 향후 문화원의 역할과 방향

구분	내용
강연 1	
21일 13:45-15:25	신창홍 통한 문화현황에 대한 고찰과 한국적 문화의 실태
강연 2	
21일 16:00-17:30	문화현황 기초자료의 지속적 확보를 위한 마을 조사 사업의 현장 실태와 문화원 차원의 비전 수립에 대하여
강연 3	
22일 10:00-11:40	1) 지역문화재단 설립에 따른 지방문화원 차원의 대안 마련과 상생 발전 방안 모색 2) 향토역사문화자료의 보고(講報)로서의 아카이빙사업의 중요성과 향후 발전에 대하여

2012

11월 17일(목, 1일차)

시간	주요시간	내용	비고
09:30-11:00	30	연차 총회 및 강사	대강당
11:00-12:30	90	개회식 - 인사발령/업무분장 - 인사발령/업무분장 - 인사발령/업무분장	대강당
12:30-13:30	60	중식	
13:30-15:30	120	교육과정 1 교육 1차: 101년 10월 이차: 101년 11월 1차: 101년 11월 2차: 101년 11월 3차: 101년 11월	대강당
15:30-17:30	120	교육과정 2 교육 2차: 101년 11월 교육 3차: 101년 11월 교육 4차: 101년 11월	대강당
17:30-19:00	90	연차	연차
19:00-21:00	120	교육과정 3 교육 5차: 101년 11월	대강당
21:00		연차	

11월 18일(금, 2일차)

시간	주요시간	내용	비고
09:30-10:00	30	개회식	
10:00-12:30	150	교육과정 4 교육 6차: 101년 11월 교육 7차: 101년 11월	대강당
12:30-13:30	60	중식	
13:30-15:30	120	교육과정 5 교육 8차: 101년 11월 교육 9차: 101년 11월	대강당
15:30-17:30	120	교육과정 6 교육 10차: 101년 11월	대강당
17:30-19:00	90	연차	
19:00-21:00	120	교육과정 7 교육 11차: 101년 11월	대강당
21:00		연차	

2011

11월 17일(목, 1일차)

시간	주요시간	내용	비고
09:30-10:00	30	개회식	
10:00-12:30	150	교육과정 1 교육 1차: 101년 10월 교육 2차: 101년 11월	대강당
12:30-13:30	60	중식	
13:30-15:30	120	교육과정 2 교육 3차: 101년 11월 교육 4차: 101년 11월	대강당
15:30-17:30	120	교육과정 3 교육 5차: 101년 11월	대강당
17:30-19:00	90	연차	
19:00-21:00	120	교육과정 4 교육 6차: 101년 11월	대강당
21:00		연차	

I. 기존 교육 현황 검토

2. 경기도문화원연합회

❖ 직원연수

2012

4월 19일(목, 1일차)		
11:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
13:30-14:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
12:40-13:10	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
13:15-14:15	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
14:15-14:45	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
14:45-15:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
15:00-16:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
16:00-17:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
17:00-18:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
18:30-20:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
20:00-21:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
21:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사

2011

4월 14일(목, 1일차)		
10:00-10:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
10:30-11:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
11:00-11:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
11:30-12:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
12:00-12:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
12:30-13:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
13:00-13:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
13:30-14:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
14:00-14:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
14:30-15:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
15:00-15:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
15:30-16:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
16:00-16:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
16:30-17:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
17:00-17:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
17:30-18:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
18:00-18:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
18:30-19:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
19:00-19:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
19:30-20:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
20:00-20:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
20:30-21:00	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
21:00-21:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사
21:30	이강주(경기) 장학 장학 연차강사 및	무동명(경기) 장학 장학 연차강사

I. 기존 교육 현황 검토

2. 경기도문화원연합회

❖ 해외 및 지방 연수

2013 1/2차		
일차	내용	비고
7월 3일 (1일차)	<ul style="list-style-type: none"> 출발 (일본-북경 수도공방) 북경의 도시 문화유적 탐방 북한을 관광, 자급성, 풍부성 거시 《공민정초》 공연 관람 	
7월 4일 (2일차)	<ul style="list-style-type: none"> 중국적 대표 문화유적 시계 탐방 안시당성, 톈궁정, 어희정 	
7월 5일 (3일차)	<ul style="list-style-type: none"> 북경의 현대 대안공간 시계 탐방 공간의 현대화와 재해석의 이루어진 7대 예술가, 작 로장디 예술구 	
7월 6일 (4일차)	<ul style="list-style-type: none"> 도착 (북경 수도공방-일본 공방) 	

2차 연수		
일차	내용	비고
10월 30일 (01) 1일차	<ul style="list-style-type: none"> 중국 중대산(당북항 충적층) 	
10월 31일 (02) 2일차	<ul style="list-style-type: none"> 차남성 박물관, 장양유적지, CBD 유물관 조형사(관동지) 탐방, 소담무술수 	
11월 1일 (03) 3일차	<ul style="list-style-type: none"> 북문지(관동유적), 계가리유, 창산사 서릉사(당-서진, 기차) 당계, 용궁유 유물 	
11월 2일 (04) 4일차	<ul style="list-style-type: none"> 전시활동, 병마를 촬영지, 종지, 서안역사박물관 	
11월 3일 (05) 5일차	<ul style="list-style-type: none"> 귀국 	

2012	
제1일 6월 12일 (화)	하코다테 하치만자키, 하코다테 하리스 정교회, 구 하코다테구공화당, 하코다테 요하네 교회, 구 하코다테 영국영사관, 르라미스차나 수도원, 가니오리 아카렌가 참고관 세계 3대 야경 하코다테 야경 감상
제2일 6월 13일 (수)	도야·우수진 로프웨이·노보리벤토 도야로 유물선 탐승 사이로 전망대, 쇼화신산 활화산 전망 지옥계곡 탐방
제3일 6월 14일 (목)	오타루(오타루 시청 직원 동승, 설명 예정) 공식일정 오타루 마을만들기 사례탐방 오타루 시청 관계자 간담회 오타루 사례 탐방
제4일 6월 15일 (금)	비에이마을 공식일정 비에이 마을만들기 사례탐방 비에이마을 관계자 간담회
제5일 6월 16일 (토)	삿포로 삿포로 마쓰리 및 삿포로 맥주공장 견학

I. 기존 교육 현황 검토

3. 한국문화원연합회

❖ 지방문화경영과정(2013)

시 간	1일차	2일차	3일차	4일차
07:30-08:30	9월 9일/월	9월 10일/화	9월 11일/수	9월 12일/목
09:00-09:50		포식	포식	포식
10:00-10:50		-우수 문화원 운영사례- (실용영양 1)	-문화재단 운영 A to Z- (프로젝트 기획 1)	워크숍: 문화원별 운영현황 조사(지역별)
11:00-11:50		외국 문화경영사례(사망사범)	포식	점심 및 발표
12:00-13:00	(집수환강)	포식	포식	포식
13:00-13:50	문화재단이전	-국고금보조회 회계 및 정산- (실용영양 2)		(회 소)
14:00-14:50	내문화원 프로그램 -입거지 소개 및 조별 Team building-	문화원 사업 기획기 (문화기획 1)	문화원별	
15:00-15:50	개방형 문화원 운영사례(지역별) -지역문화원 운영 사례(지역별)	문화원 사업 기획기 SNS 활용 마케팅과 홍보- (프로젝트 기획 2)		
16:00-16:50	-지역문화원 발굴 (대상별기)- (프로젝트 기획 3)			
17:00-17:50	점심	점식	점식	
18:00-19:00	점식	점식	점식	
19:00-19:50	조별워크숍 I (프로젝트 기획 4)	조별워크숍 II (문화기획 2)	조별워크숍 III (문화기획 3)	조별워크숍 IV (문화기획 4)
20:00-20:50				
21:00-21:50				

I. 기존 교육 현황 검토

3. 한국문화원연합회

❖ 사무국장 포럼 및 워크숍

2014		2013 1/2차		2012	
순서	시간/장	내용	장소	순서	시간/장
1부. 개황(13:00~13:40)		1부. 개황(13:00~13:40) / 한국문화원연합회 사무국장		9월 9일(목, 1일차)	
개회사	13:00-13:40 (40)	인사말 및 인사	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	10:00-11:00	사무국장 회의
교무	13:40-14:30 (50)	주제발표 및 토론(1차, 2차) / 주제발표: 문화예술경영(안희정, 박정호) / 토론: 문화예술경영(안희정, 박정호)	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	11:00-12:00	사무국장 회의
거주지	14:00-14:30 (30)	지역문화현황 및 사업방안	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
주제발표	14:30-14:50 (20)	지역문화현황 및 사업방안	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
토론	14:50-15:30 (40)	주제발표에 대한 토론	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
중간발표	15:00-15:30 (30)	지역문화현황 및 사업방안	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
총회	15:30-15:40 (10)	주제발표에 대한 토론	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
후회	15:40-16:00 (20)	주제발표에 대한 토론	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
종료	16:00-16:40 (40)	주제발표에 대한 토론	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의
폐회	16:40-16:50 (10)	주제발표에 대한 토론	국립한민당기념관(서울) / 서울문화원	13:00-13:30	사무국장 회의

I. 기존 교육 현황 검토

3. 한국문화원연합회

❖ 해외 및 지방 연수(사무국장 대상)

2014

□ 프로그램

- 연수주제: "지방문화원 경영개편사례 및 해외 연수"
- 출발일: 2014. 10. 10(목)
- 1일차(출발/도착): 2014 지방문화원장자제회 산하, 2015 전국지역아동센터
- 2일차(출발/도착): 제주 연수, 한국문화원
- 3일차(도착/귀국): 한국문화원연합회 사업관련 실무자 연수

시각	3. 26(수)	3. 27(목)	3. 28(금)
08:00 - 09:00		출발	
09:00 - 10:00			당도
10:00 - 11:00		방사	
11:00 - 12:00			
12:00 - 13:00		중간	
13:00 - 14:00			
14:00 - 15:00		방사	
15:00 - 16:00			
16:00 - 17:00		방사	
17:00 - 18:00			
18:00 - 19:00		방사	

2012

8월 8일(일차)	
14:00-14:30	사무국장 회의
14:30-15:00	사무국장 회의
15:00-16:40	사무국장 회의
16:40-17:00	사무국장 회의
17:00-17:30	사무국장 회의
17:30-18:00	사무국장 회의
18:00-19:00	사무국장 회의
8월 9일(2일차)	
07:00-08:00	사무국장 회의
09:00-22:00	사무국장 회의
8월 10일(3일차)	
07:00-08:00	사무국장 회의
09:00-09:30	사무국장 회의
10:00-11:00	사무국장 회의
11:00-	사무국장 회의

I. 기존 교육 현황 검토

4. 유관기관 - 예술경영지원센터

❖ 다양한 전문성 및 실무 교육 : 비교적 다양한 주제로 전문성과 실무 능력 강화를 위한 교육을 시행

시간	주제	강사명	비고
09:30~10:00	총괄		
10:00~11:00	문화예술 기획개발 전문인력 양성사업 소개 예술경영지원센터 소개 2017년 문화예술 전문인력 양성사업 - 현장에서의 소거 (사립유치원장, 교육진흥청장, 차용준, 송우서) 등 4 2017년 예술경영 지원사업 소개	최정민 (문화체육관광부)	
11:00~12:00	교육개발 실무 교육개발 과정 및 이해 교육개발에 따른 근로계약과 관리 직업 및 보상사례	김영희 (교육부)	
10:00~11:00	문화예술 기획개발 전문인력 양성사업 소개 예술경영지원센터 소개 2017년 문화예술 전문인력 양성사업 - 현장에서의 소거 (사립유치원장, 교육진흥청장, 차용준, 송우서) 등 4 2017년 예술경영 지원사업 소개	최정민 (문화체육관광부)	
11:00~12:00	교육개발 실무 교육개발 과정 및 이해 교육개발에 따른 근로계약과 관리 직업 및 보상사례	김영희 (교육부)	

시간	주제	강사명	비고
09:30~10:00	총괄		
10:00~11:00	문화예술 기획개발 전문인력 양성사업 소개 예술경영지원센터 소개 2017년 문화예술 전문인력 양성사업 - 현장에서의 소거 (사립유치원장, 교육진흥청장, 차용준, 송우서) 등 4 2017년 예술경영 지원사업 소개	최정민 (문화체육관광부)	
11:00~12:00	교육개발 실무 교육개발 과정 및 이해 교육개발에 따른 근로계약과 관리 직업 및 보상사례	김영희 (교육부)	

시간	주제	강사명	비고
09:30~10:00	총괄		
10:00~11:00	문화예술 기획개발 전문인력 양성사업 소개 예술경영지원센터 소개 2017년 문화예술 전문인력 양성사업 - 현장에서의 소거 (사립유치원장, 교육진흥청장, 차용준, 송우서) 등 4 2017년 예술경영 지원사업 소개	최정민 (문화체육관광부)	
11:00~12:00	교육개발 실무 교육개발 과정 및 이해 교육개발에 따른 근로계약과 관리 직업 및 보상사례	김영희 (교육부)	

I. 기존 교육 현황 검토

5. 종합 정리와 개선 방향

기존 교육의 특성

- 교육 대상이 미분화됨
대개의 교육이 직원과 국장으로 나뉘어짐
직원 내에서 분화가 이루어지지 않음
특히 신입 사원 대상의 교육이 부족
- 주제와 내용의 연속성이 결여
단발성 주제의 강도가 비교적 많음
매년 단발적인 주제가 시행되고 끊어짐
- 전문성 보다는 교양 수준에 머뭄
1회성 주제와 2시간 이내 교육에 치우침
사례 중심으로 개괄적 수준의 지식 습득에 머뭄
특히 5년차 이상 직원을 위한 전문성교육이 부족

개선 방향

- 직급 내의 근무연차별 차별화
연차별로 나누어 차별화된 교육을 시행
연차별로 매년 반복해야 할 교육 주제를 정리
ex, 신입사원 대상 : 문화원 오리엔테이션
6년차 이상 직원 대상 : 사업응용 PPT 전문화
- 주제와 내용의 연속성 확보
매년 반복되는 교육외에 연속된 교육 프로그램 운영
특정 강의 주제 인기와 평가에 너무 좌우되지 않음
ex, 특정 주제를 2~3년 이어서 연속 심화
연도별 트렌드 주제는 별도 개발
- 체계화된 전문성 교육이 필요
문화비즈니스 고도화를 위한 교육 프로그램 개발

제2부

조사와 교육 욕구 파악

II. 조사와 교육 욕구 파악

1. 조사의 개요

- ❖ **조사의 대상**
경기도 각 문화원 종사자
국장급 이하 직원
- ❖ **조사의 기간**
2014.10.16~11.20
- ❖ **조사의 내용**
분야별 지식과 능력에 대한 자체 평가
주요 지식 분야 : 사무 실무, 교양, 소통 능력, 전문성
교육 욕구에 대한 자체 평가
분야별 교육 필요도에 대한 평가
교육 기간 및 기타 교육 관련 건의 사항

1. 분야별		2014년 10월 16일 ~ 11월 20일			
구분	조사대상	응답률	응답률	응답률	응답률
1.1	11도 문화원 직원을 대상으로 실시한 자체평가 설문	100%	100%	100%	100%
1.2	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 욕구 설문	100%	100%	100%	100%
1.3	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
1.4	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
1.5	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2. 분야별		2014년 10월 16일 ~ 11월 20일			
구분	조사대상	응답률	응답률	응답률	응답률
2.1	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.2	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.3	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.4	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.5	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.6	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.7	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.8	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.9	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.10	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.11	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.12	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.13	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.14	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.15	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.16	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.17	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.18	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.19	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.20	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.21	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.22	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.23	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.24	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.25	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.26	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.27	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%
2.28	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 필요도 설문	100%	100%	100%	100%
2.29	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 교육 기간 설문	100%	100%	100%	100%
2.30	11도 문화원 종사자 대상으로 실시한 기타 교육 관련 건의 사항 설문	100%	100%	100%	100%

* 교육 원장님, 담당자, 직원 등 조사 대상자께서는 설문지 작성 시 꼭 작성 부탁드립니다.
 11도 문화원 연합회 | 11도 문화원 연합회 | 11도 문화원 연합회 | 11도 문화원 연합회 | 11도 문화원 연합회

II. 조사와 교육 욕구 파악

1. 조사의 개요

❖ **성별**

여성이 남성보다 9.4% 많음

❖ **연령별**

20대에서 50대까지 비교적 고르게 분포

❖ **직급별**

간사급과 과장급이 34.5%, 27.4%로 많은 비중

❖ **근무기간**

1년 미만의 근무자가 가장 많은 비중을 차지
전체의 17.9%
4년 미만의 근무자가 전체의 50%를 차지
10년 이상의 장기 근무자가 전체의 11.9%

	성별		근무기간			
	명	%	명	%	누적%	
남성	38	45.2	1년미만	15	17.9	17.9
여성	46	54.8	1년차	9	10.7	28.6
전체	84	100.0	2년차	10	11.9	40.5
			3년차	8	9.5	50.0
			4년차	7	8.3	58.3
			5년차	5	6.0	64.3
			6년차	5	6.0	70.2
			7년차	5	6.0	76.2
			8년차	5	6.0	82.1
			9년차	3	3.6	85.7
			10년차	2	2.4	88.1
			12년차	2	2.4	90.5
			13년차	1	1.2	91.7
			15년차	1	1.2	92.9
			17년차	3	3.6	96.4
			18년차	2	2.4	98.8
			25년차	1	1.2	100.0
			전체	84	100.0	

	연령		직급		
	명	%	명	%	
20대	17	20.2	간사급	29	34.5
30대	24	28.6	대리급	9	10.7
40대	19	22.6	과장급	23	27.4
50대	17	20.2	국장	20	23.8
60대	7	8.3	기타	3	3.6
전체	84	100.0	전체	84	100.0

II. 조사와 교육 욕구 파악

1. 조사의 개요

❖ **성·연령·직급 및 경력연수별 특징**

여성은 과장급 이하 및 40대 이하에서 많은 비중을 차지하고 있음
남성의 업계근무경력이 평균 6년인 것에 비하여 여성은 6.48년으로서 비교적 근무 연수가 길음 *업계근속연수는 올림 평균 직급별로는 과장의 업계근속연수가 9.48년으로 가장 길게 나타남

	남성	여성		남성	여성
20대	24%	76%	간사급	27.6%	72.4%
30대	38%	63%	대리급	33.3%	66.7%
40대	47%	53%	과장급	26.1%	73.9%
50대	53%	47%	국장	95.0%	5.0%
60대	100%	0%	기타	66.7%	33.3%
전체	45%	55%	전체	45.2%	54.8%

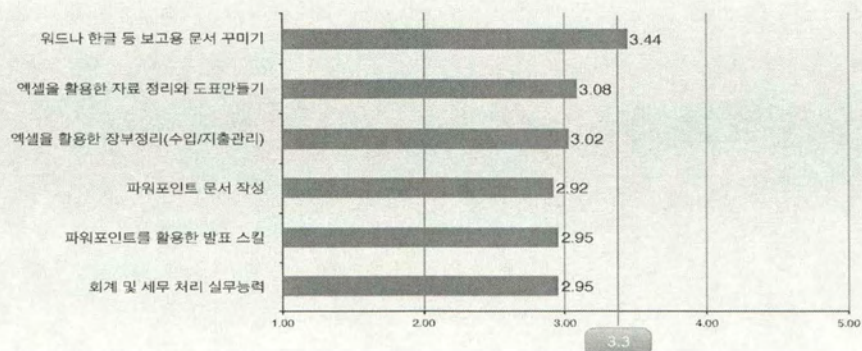
	평균업계경력연수	평균업계경력연수	평균업계경력연수
남	6.00	20대	2.41
여	6.48	30대	7.92
계	6.26	40대	6.89
		50대이상	6.83
		계	6.26
		대리이하	4.02
		과장	9.48
		국장	7.15
		계	6.26

II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 사무 실무 능력

실문조사에 참여한 문화원 직원들은 6개 분야로 나누어진 자신의 사무실무 능력에 대하여 문서관리(문서)를 제외하면 대부분 3.0에 근접한 보통 수준 또는 그 이하로 평가하고 있음



II. 조사와 교육 욕구 파악

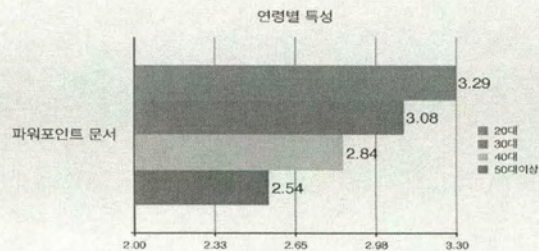
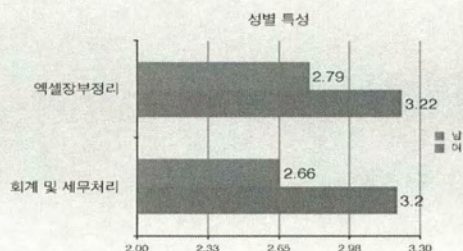
2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 사무 실무 능력 - 계층별 차이

성별 차이: 엑셀활용과 회계 세무 분야에서 여성보다 남성이 더욱 능력이 부족한 것으로 평가(P=.033, P=.004)

연령별 차이: 나이가 많을수록 파워포인트 능력이 부족한 것으로 평가함(P=.059)

*P는 통계적인 유의수준을 나타내며 위의 경우 100번 조사할 경우 5.9%이하만 차이가 나타나지 않을 정도로 그 차이가 확실한 것을 의미



II. 조사와 교육 욕구 파악

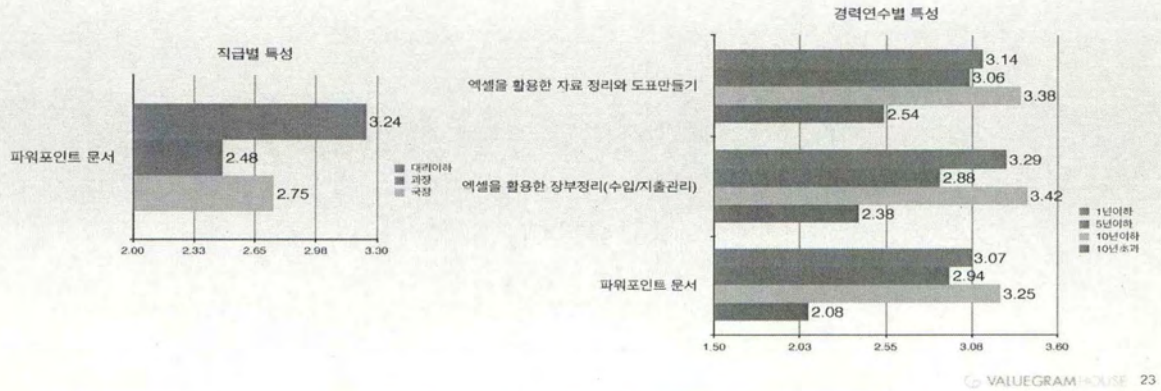
2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 사무 실무 능력 - 계층별 차이

직급별 차이 : 파워포인트 활용 능력에서 대리이하 직급은 다소 자신감을 보이지만 과장급 이상은 능력 부족을 표현(P=.004)

경력연수별 차이 : 엑셀자료정리 능력, 엑셀 장부정리 능력, 파워포인트 능력 등 3개 분야에서 차이가 나타남(P=.021, .004, .002)

대체로 6년차~10년 경력자는 3개분야 모두 자신감을 보이지만, 10년 초과 및 2년차~5년 경력자는 능력 부족을 표현

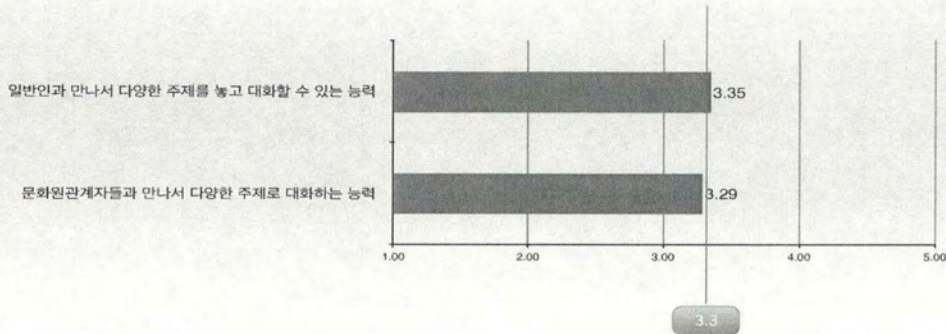


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 일반 교양 수준

실문조사에 참여한 문화원 직원들은 2개 분야에 대한 자신의 교양 수준에 대하여 보통에서 다소 상향된 3.35와 3.29점으로 평가

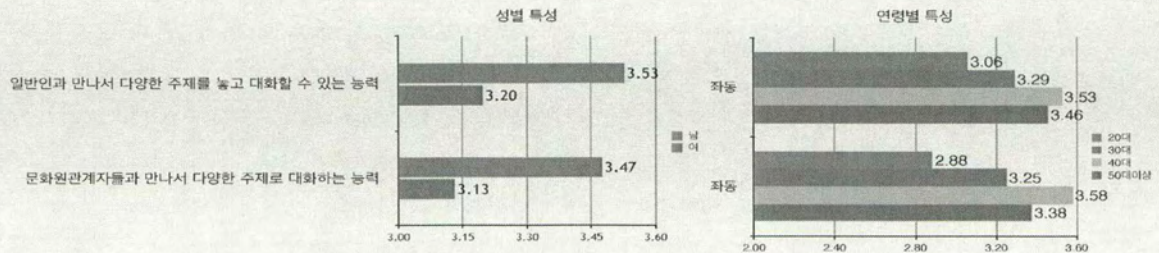


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 일반 교양 수준 - 계층별 차이

성별 차이 : 여성은 일반인은 물론 문화원 관계자들과의 대화 교양에 남성들과 달리 자신감 결여를 표현(P=.04, .029)
 연령별 차이 : 40대 이상의 경우 교양 일반에 있어서 자신감을 보이지만, 20대는 문화원관계자와의 대화 교양에 있어서 자신감 저하를 표현(P=.21, .028) *일반적으로 유의수준 P가 .05 혹은 .10 보다 작아야 의미있는 차이로 해석

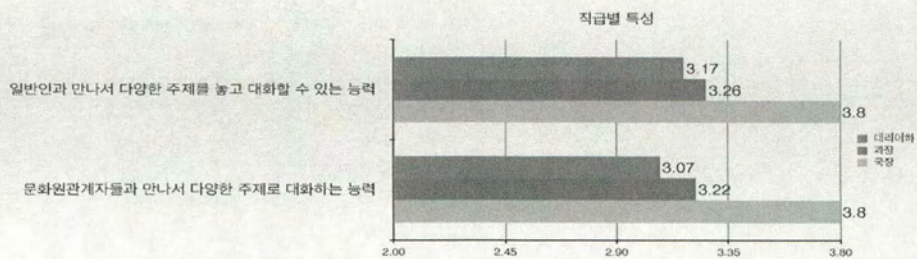


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 일반 교양 수준 - 계층별 차이

직급별 차이 : 대리과 과장 직급과 달리 국장은 교양 일반에 있어서 비교적 자신감을 나타내는 한편, 대리급 이하는 특히 문화원관계자들과의 교양 수준에서 상대적으로 자신감 결여를 표현(P=.005, .001)

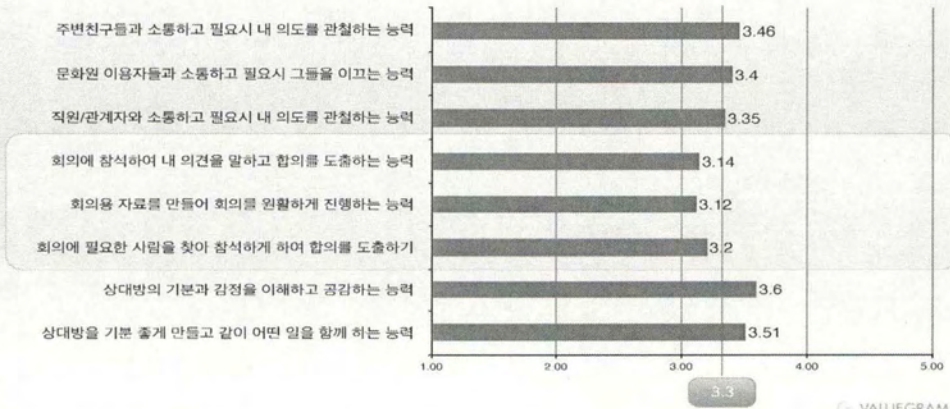


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 커뮤니케이션 지식과 스킬

8개로 나누어진 커뮤니케이션 능력에 있어서 대부분은 자신감을 표현하였지만, 상대적으로 회의와 관련된 3개 분야에 있어서는 비교적 3점에 가까운 보통 수준의 응답이 나타남



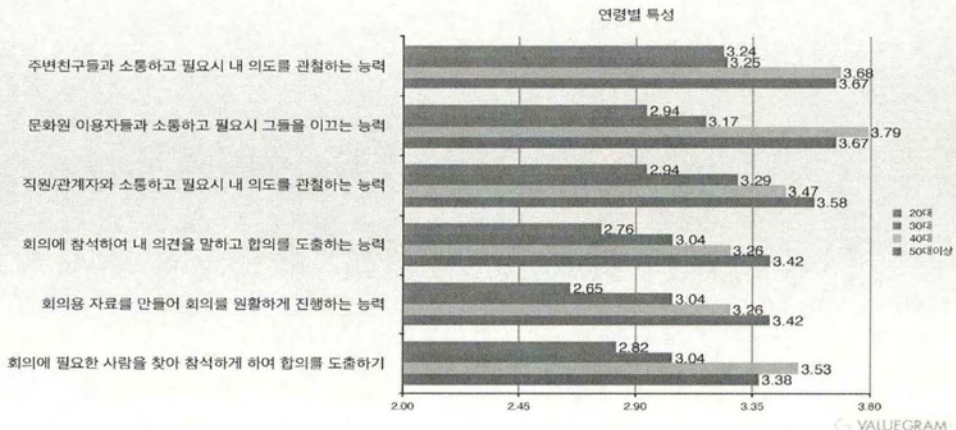
II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 커뮤니케이션 지식과 스킬 - 계층별 차이

성별 차이 : 모든 항목에 있어서 유의미한 차이를 보이지 않음($P>.05$)

연령별 차이 : 전체 8개 항목 중 6개 항목에서 유의미한 차이를 보이며, 전반적으로 40대 이상이 자신감을 표현하는 반면, 30대는 3.0 전후의 보통 수준, 20대는 3.0 이하의 낮은 자신감 수준을 표현($P=.028, .053, .000, .019, .018, .010, .005$)

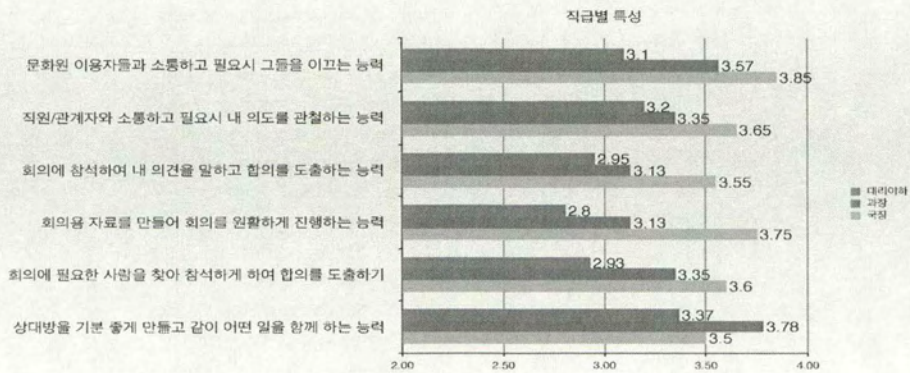


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 커뮤니케이션 지식과 스킬 - 계층별 차이

직급별 차이 : 전체 8개 항목 중 6개 항목에서 유의미한 차이를 보이며, 전반적으로 국장이 자신감을 표현하는 반면, 과장은 3.0 전후의 보통 수준, 대리이하는 3.0 전후의 낮은 자신감 수준을 표현, (P=.000, .050, .000, .006, .000, .001, .038) 다만 상대방을 끌어들이어 추진하는 능력에 있어서는 과장이 가장 큰 자신감을 표현



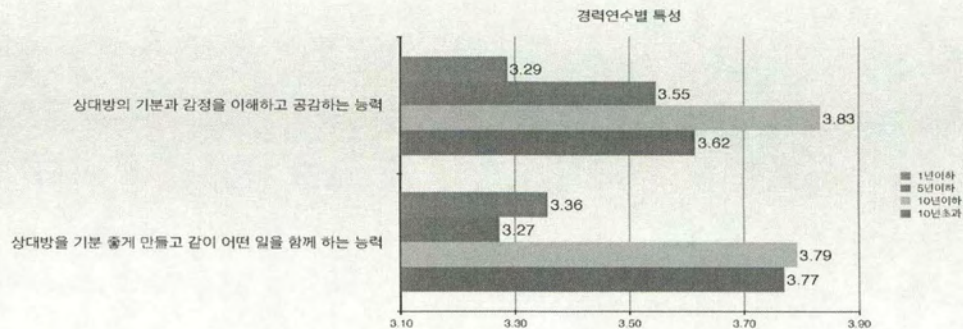
VALUEGRAM HOUSE 29

II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 커뮤니케이션 지식과 스킬 - 계층별 차이

경력연수별 차이 : 전체 8개 항목 중 2개 항목에서 유의미한 차이를 보이며, 상대방의 기분을 이해하고 공감하는 능력에 있어서는 1년 미만의 경력자를 제외하면 대부분 자신감을 표현(P=.077) 상대방과 함께 일을 추진하는 능력에 있어서는 5년차 이상의 경력자에게서 강한 자신감을 표출(P=.004)



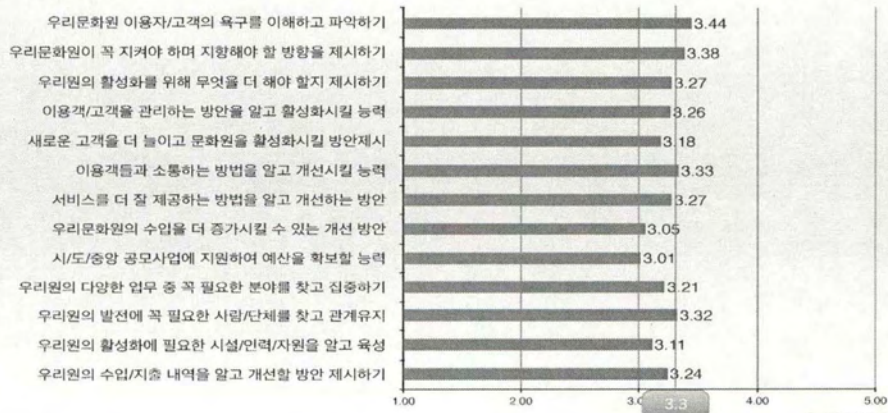
VALUEGRAM HOUSE 30

II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 전문성 수준

13개로 나누어진 전문성 능력에 있어서는 3.0을 다소 상회하는 보통 수준으로 응답하였으며 수입개선 및 공모사업 확보 등의 부문은 3.0 대로 나타남



II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 전문성 수준

13개로 나누어진 전문성 평가 수치를 '경영개선을 위한 컨설팅 TOOL'인 다음의 비즈니스 캔버스 모델에 대입하여 해석할 수 있음
 *모델이 요구하는 9개 활동에 있어서 대부분 보통에서 다소 상향된 수준을 보이고 있음
 조직의 다양한 활동을 수익으로 연결하거나 조직의 가치제안을 실현할 핵심자원을 육성하는 방안에서 상대적으로 약점을 보이고 있음

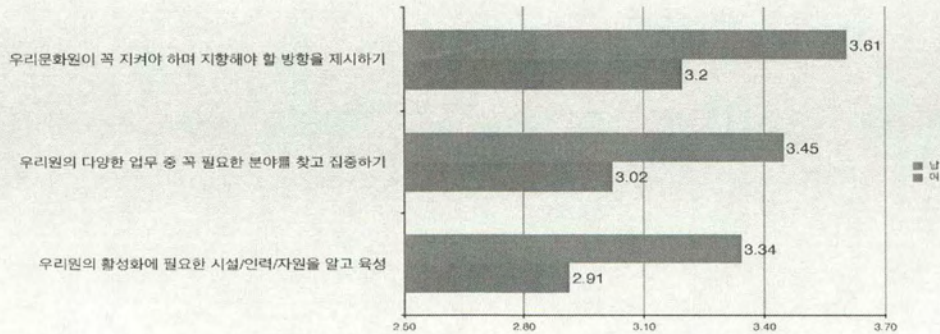


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 전문성 수준 - 계층별 차이

성별 차이: 방향성 제시, 핵심활동 집중, 핵심 자원 육성 등 3가지 항목에 있어서 여성 보다 남성이 보다 긍정적으로 평가
(P=.006, .006, .005)

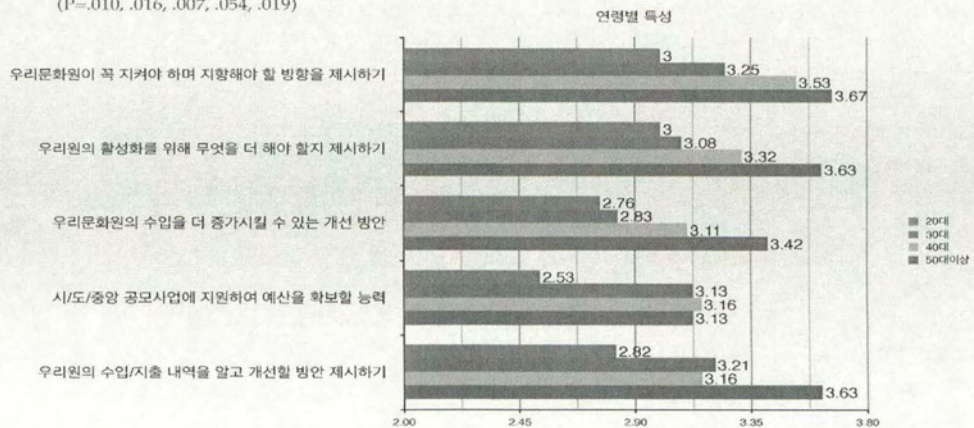


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 전문성 수준 - 계층별 차이

연령별 차이: 방향성과 활동의 가치제안의 2개 항목, 수익원 증대 2개 항목, 비용구조 항목 등 총 5개 항목의 능력 부분에서 50대 이상이 긍정적인 평가를 내리는 반면, 20대는 부정적이며 30-40대는 보통 수준으로 평가하고 있음
(P=.010, .016, .007, .054, .019)

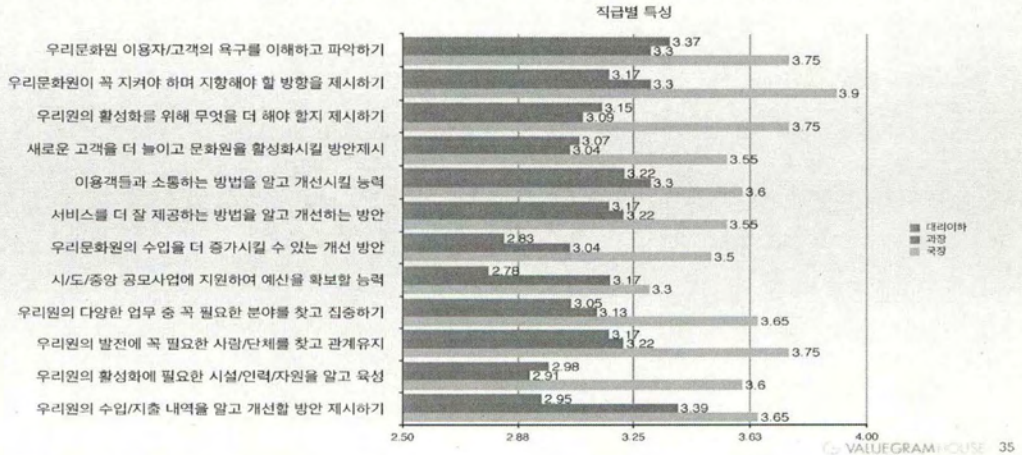


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 전문성 수준 - 계층별 차이

직급별 차이 : 고객관계 관리 1개 항목을 제외한 나머지 항목에서 국장이 자신감을 보인 반면, 과장급 이하의 직원은 보통 혹은 그 이하의 부정적인 평가를 내리고 있음(P=.022, .000, .002, .014, .080, .087, .002, .033, .005, .014, .001, .004)

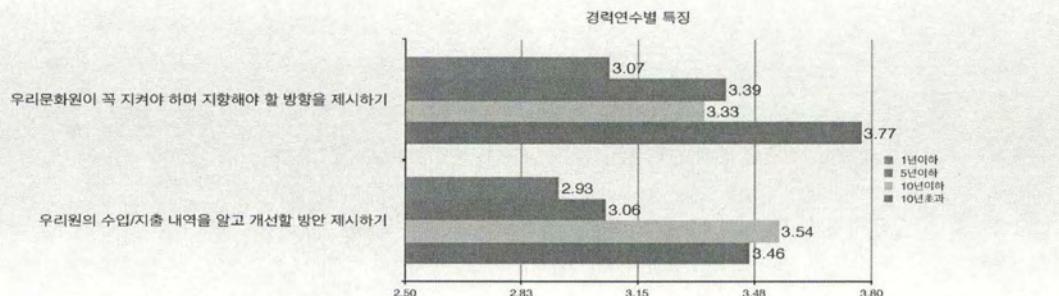


II. 조사와 교육 욕구 파악

2. 자신의 능력 인식에 기초한 교육 욕구 평가

❖ 전문성 수준 - 계층별 차이

경력연수별 차이 : 가치제안과 수익원 2개 항목에서 유의미한 차이를 보이고 있음(P=.069, .052)
가치제안에 대해 10년 초과 경력 직원은 비교적 긍정적이나 2년차~10년 경력의 직원은 보통수준에 가까운 수익원에 대해 6년차 이상의 직원은 비교적 긍정적이나 5년 이하의 직원은 보통 혹은 부정적인 평가로 나타남



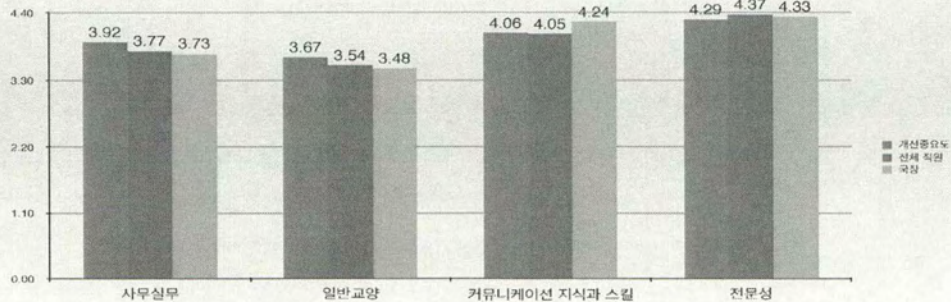
II. 조사와 교육 욕구 파악

3. 분야별 교육 욕구 평가

❖ 자신이 중시하는 교육 분야

4개 분야를 한계 항목적으로 중요도, 자신의 교육 욕구, 국장급은 별도로 직원들에 대한 교육 욕구를 평가하게 한 결과 아래의 표와 같이 전문성, 커뮤니케이션 지식과 스킬, 사무 실무, 일반 교양의 순으로 교육 욕구가 나타남

*국장급은 직원들 대상의 교육 욕구에 있어서 상대적으로 커뮤니케이션 지식에 대해 더 큰 필요성을 나타냄



VALUEGRAM-HOUSE 37

II. 조사와 교육 욕구 파악

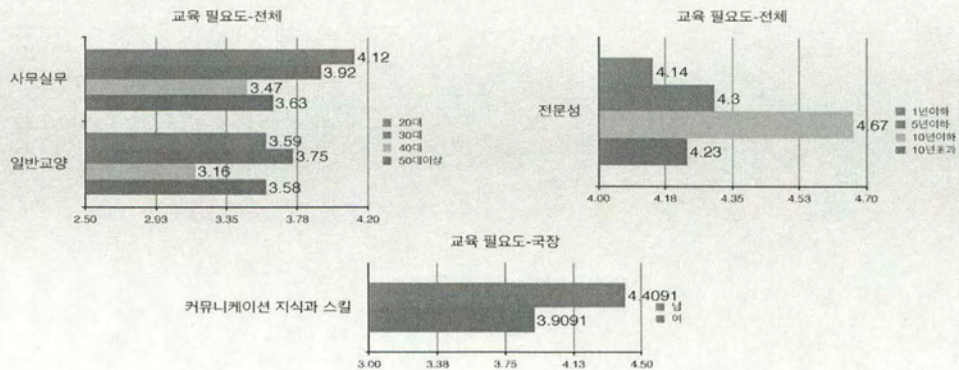
3. 분야별 교육 욕구 평가

❖ 자신이 중시하는 교육 분야 - 계층별 차이

분야별 중요도 : 4개 분야에 대한 능력 향상 중요도에 대하여 모든 계층에서 유의미한 차이가 나타나지 않음 (P>.05)

분야별 교육 욕구 : 사무실무 분야에 있어서는 20-30대의 교육 욕구가 높으며 일반 교양에 대하여는 40대를 제외하고 대부분 높은 욕구를 표현함 (P=.088, .081)

국장들의 직원 교육 욕구 : 남성이 여성보다 직원들의 커뮤니케이션 능력 교양에 대하여 보다 높은 욕구를 나타냄 (P=.087)



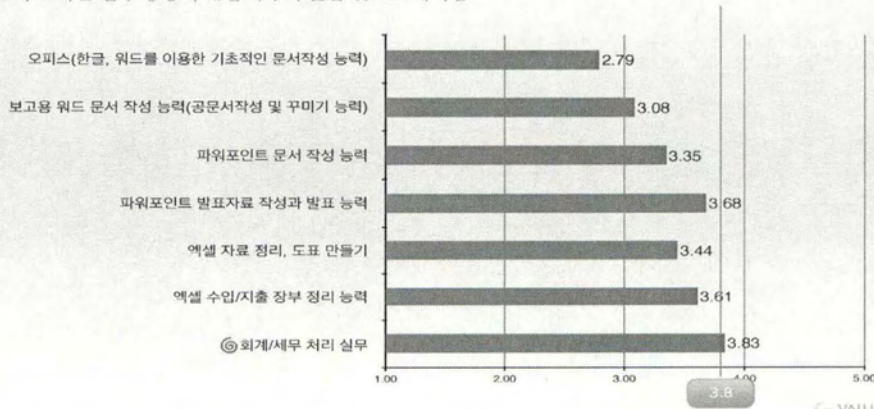
VALUEGRAM-HOUSE 38

II. 조사와 교육 욕구 파악

4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

❖ 사무실무 분야

7개 항목으로 나뉘어진 사무실무 분야의 각 교육 주제에 대한 교육 욕구는 비교적 높지 않은 것으로 나타남(2.8~3.8)
회계/세무처리 실무에 대한 욕구가 가장 높으며 그 다음으로 파워포인트 활용의 자료 작성과 발표, 엑셀 수입/지출 장부 정리임
*기초적인 교육 보다는 실무 응용에 대한 욕구가 높은 것으로 해석됨

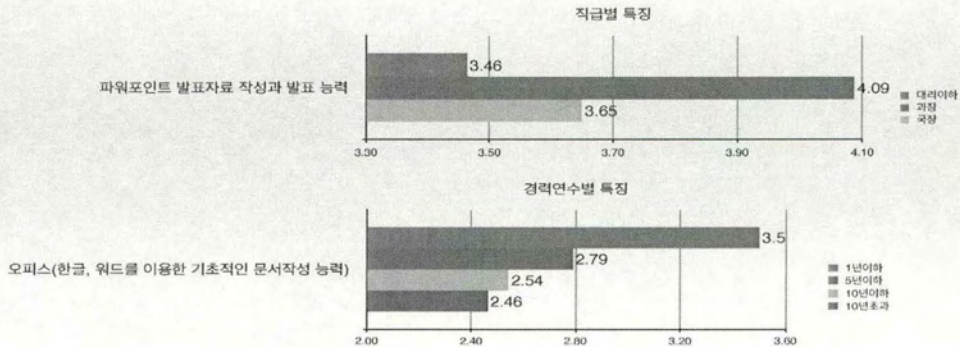


II. 조사와 교육 욕구 파악

4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

❖ 사무실무 - 계층별 차이

성별 차이 : 7개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음($P>.05$)
연령별 차이 : 7개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음($P>.05$)
직급별 차이 : 파워포인트를 활용한 발표자료 작성과 발표 능력에 대한 욕구는 과장급에서 매우 높게 나타남($P=.038$)
경력연수별 차이 : 오피스에 대한 기초적인 실무 능력에 대한 욕구는 1년 이하 직원에게서 비교적 높게 나타남($P=.038$)



II. 조사와 교육 욕구 파악

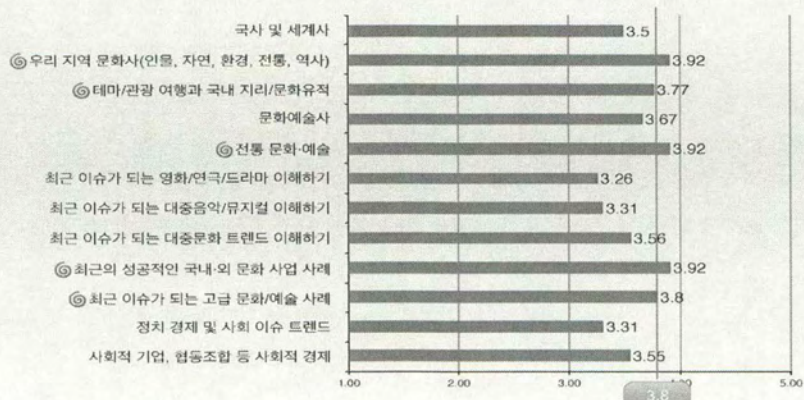
4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

❖ 일반 교양

12개 항목으로 나뉘어진 대부분의 교육 주제에 대하여 4.0에 근접한 높은 욕구 수준을 보임

*기초적인 교양보다는 현업에 즉시 응용이 높은 분야의 주제에 대한 욕구가 높은 것으로 나타남

- 비교적 높은 욕구 수준을 보이는 항목(◎ : 3.8점 이상, 반올림 포함)



VALUEGRAM HOUSE 41

II. 조사와 교육 욕구 파악

4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

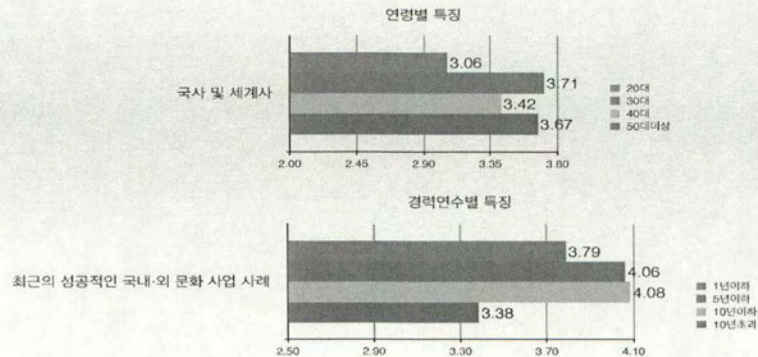
❖ 일반 교양 - 계층별 차이

성별 차이: 12개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음(P>.05)

연령별 차이: 국사 및 세계사에 대하여는 30대 이상의 연령층에 비하여 20대는 낮은 욕구 수준을 보임(P=.048)

직급별 차이: 12개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음(P>.05)

경력연수별 차이: 10년 이하의 직원들에게서 최근 성공적인 국내·외 문화사업 사례에 대한 욕구가 매우 높게 나타남(P=.036)



VALUEGRAM HOUSE 42

II. 조사와 교육 욕구 파악

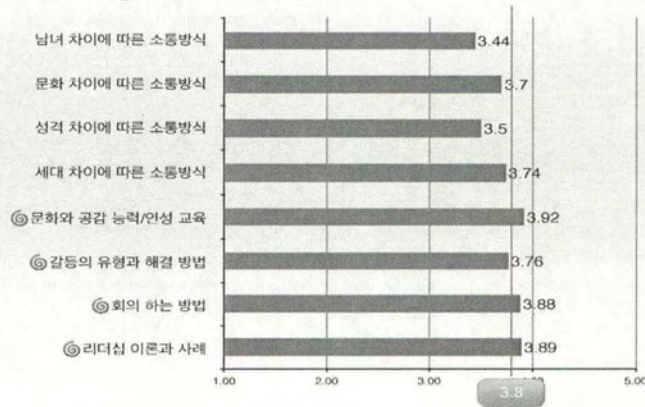
4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

❖ 커뮤니케이션 지식과 스킬

8개로 나뉘어진 커뮤니케이션 분야의 교육 주제에 대하여는 다수가 4.0 수준의 높은 교육 욕구를 나타냄

*각 계층별 차이에 따른 소봉에 대한 기초 교육 보다는 실무와 응용에 대한 교육 욕구가 상대적으로 높게 나타남

- 비교적 높은 욕구 수준을 보이는 항목(◎ : 3.8점 이상, 반올림 포함)



VALUEGRAMHOUSE 43

II. 조사와 교육 욕구 파악

4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

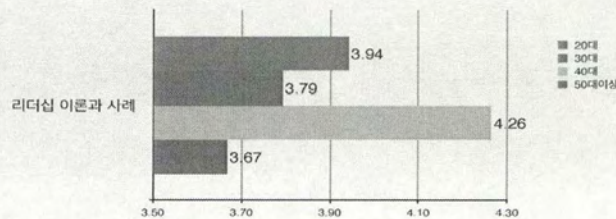
❖ 커뮤니케이션 지식과 스킬 - 계층별 차이

성별 차이 : 8개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음($P > .05$)

연령별 차이 : 리더십 이론과 사례에 대하여 40대에서 매우 높은 수준의 욕구를 보임($P = .033$)

직급별 차이 : 8개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음($P > .05$)

경력연수별 차이 : 8개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음($P > .05$)



VALUEGRAMHOUSE 44

II. 조사와 교육 욕구 파악

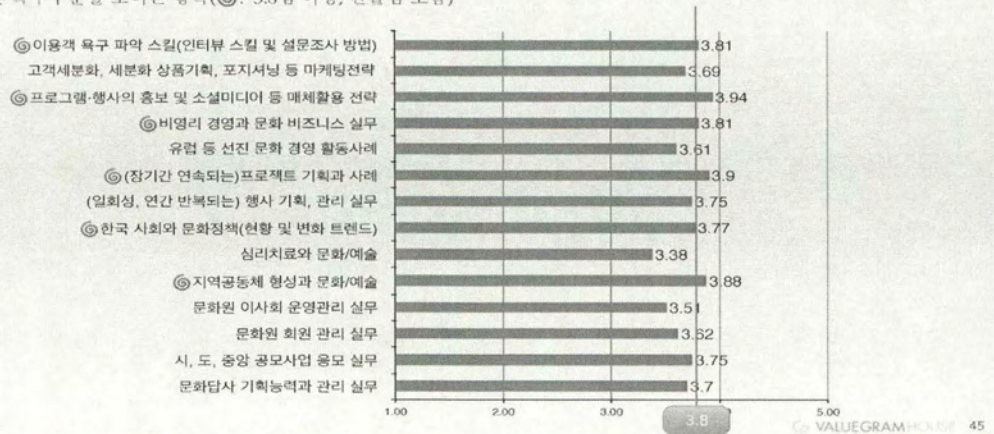
4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

❖ 전문성

14개로 나뉘어진 전문성에 대한 교육 주제에 대하여는 대부분 4.0에 근접하는 높은 수준의 욕구를 보임

*이용객 욕구를 파악한 프로젝트 기획과 실천 분야에 비교적 높은 관심을 보이는 것으로 평가됨

- 비교적 높은 욕구수준을 보이는 항목(◎: 3.8점 이상, 반응률 포함)



II. 조사와 교육 욕구 파악

4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

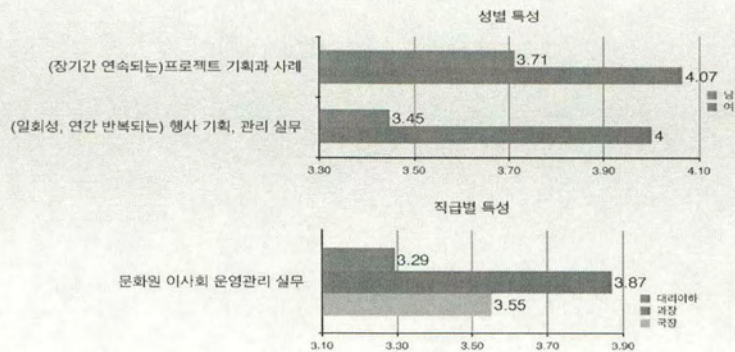
❖ 전문성 - 계층별 차이

성별 차이: 강단기 프로젝트나 행사 기획과 실무에 대하여 여성 계층에게서 매우 높은 욕구를 나타냄(P=.055)

연령별 차이: 12개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음(P>.05)

직급별 차이: 문화원 이사회 운영관리 실무에 대하여 과장급에서 매우 높은 욕구 수준을 보임(P=.003)

경력연수별 차이: 12개 항목에 있어서 유의미한 차이가 나타나지 않음(P>.05)



II. 조사와 교육 욕구 파악

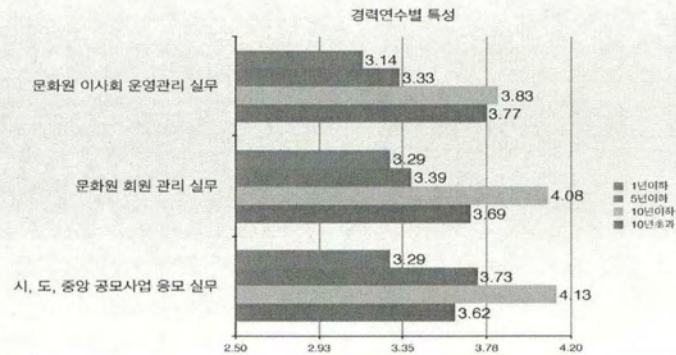
4. 세부 주제별 선호도에 따른 교육 욕구 평가

❖ 전문성 - 계층별 차이

경력연수별 차이 : 문화원 이사회 운영관리 실무에 대하여 5년 이상 업계경력자들에게서 높은 교육 욕구를 나타냄(P=.024)

문화원 회원관리 실무에 대하여 6년차~10년 이하 업계경력자들에게서 높은 교육 욕구를 나타냄(P=.008)

시, 도, 중앙 공모사업 응모 실무에 대하여 6년차~10년 이하 업계경력자들에게서 높은 교육 욕구를 나타냄(P=.023)



VALUEGRAM HOUSE 47

II. 조사와 교육 욕구 파악

5. 교육기간 및 빈도에 대한 의견

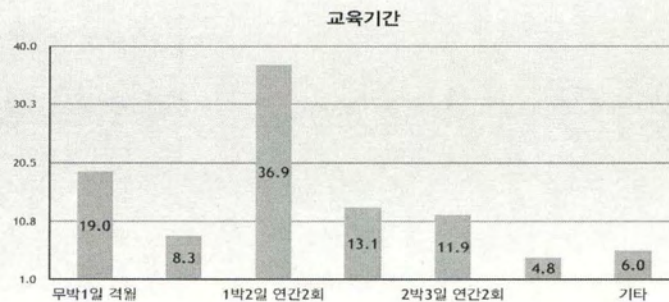
❖ 선호하는 교육 기간과 빈도

무박을 선호하는 비율이 전체의 27.3%에 달하지만 1박2일 연간 2회가 36.9%로 단일 항목에서 압도적인 우위로 나타남

반면 2박 이상으로 넘어가는 장기 교육역시 29.8%로 적지 않게 나타남

*교육 기간 및 빈도는 비교적 융통성을 가지고 운영이 가능할 것으로 사료됨

교육기간	명	%
무박1일 격월	16	19.0
무박1일 매달 1회	7	8.3
1박2일 연간2회	31	36.9
2박3일 연간1회	11	13.1
2박3일 연간2회	10	11.9
3박4일 연간1회	4	4.8
기타	5	6.0
계	84	100.0



VALUEGRAM HOUSE 48

II. 조사와 교육 욕구 파악

6. 종합 정리

	상대적으로 취약한 능력	교육 주제 선호도	종합
사무 실무	파워포인트 문서작성/발표 회계/세무처리 남성 : 역셀장부정리, 회계/세무처리 40대이상/과 · 국장 : 파워포인트 문서 5년이하 : 엑셀도표/장부정리	파워포인트 발표 엑셀 장부정리 회계/세무처리 1년이하 : 오피스 문서작성 과 · 국장 : 파워포인트 발표	파워포인트 문서작성/발표 엑셀 장부 정리 회계/세무처리 신입사원 : 오피스 문서작성 과 · 국장 : 파워포인트 문서작성 및 발표
일반 교양	전문분야의 교양 여성 : 전문 분야 교양 20대 : 일반/전문분야 교양 전반 대리이하 : 전문분야 교양	지역 문화사 국내 지리와 문화유적 전통 문화-예술 국내-외 문화사업 성공사례 고급 문화-예술 이슈	지역 문화사 국내 지리와 문화유적 답사 전통 문화-예술 국내-외 문화사업 성공사례 고급 문화-예술 이슈 신입사원 : 일반 교양
커뮤니케이션	회의 운용 능력(참가-주도-합의 도출) 20-30대/대리이하 : 회의 참가/주도/도출 20대/대리이하 : 고객 및 직원과의 소통	세대차이에 따른 소통방식 공감/인성교육 갈등해소 방안 회의하는 방법 리더십 이론과 사례	회의 운용 실무(참가-주도-합의 도출) 세대차이에 따른 소통 방식 공감/인성교육 리더십 이론과 사례 신입사원 : 고객 및 직원과의 의사소통(예절)
전문성	수익성 제고 핵심자원 육성 20대 : 가치제안, 수익성, 비용구조 개선 (자체 오리엔테이션 추가 필요) 대리이하 : 수익성, 핵심활동, 핵심자원, 비용구조개선 과장 : 수익성, 핵심자원, 비용구조 개선	이용객 욕구 파악 스킬 홍보 및 SNS 활용법 문화 비즈니스 실무 장기 프로젝트 기획 실무 문화 트렌드와 정책 지역공동체 형성과 문화 과장/6년사 이상 : 이사회 관리실무 6년사~10년 : 회원관리 실무, 사업응모 실무	이용객 욕구 파악 스킬 홍보 및 SNS 활용법 문화 비즈니스 실무 장기 프로젝트 기획 실무 문화 트렌드와 정책 지역공동체 형성과 문화 수익성 제고 및 공모사업 핵심자원 육성과 관리 비용구조 개선 신입사원 : 문화원 비즈니스 모델에 대한 오리엔테이션 대리/과장급 중간관리자 : 핵심활동, 이사회/회원 관리실무

VALUEGRAM HOUSE 49

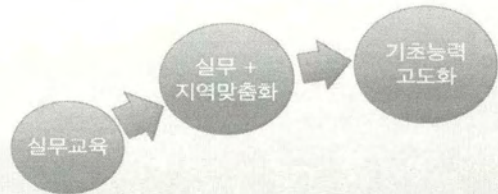
제3부

교육 커리큘럼 제안

III. 교육 커리큘럼 제안

1. 로드맵

- ❖ **공통과 직급별 과정 분리**
직급, 경력연수, 연령별 교육 욕구 차이
각 직급별 대상 기초 교육 반복
전체 대상 장기 연속 교육
▶경력 연차별로 구분하여 연속 교육 시행



- ❖ **실무 교육에 초점**
기초 실력 배양 보다는 단기 실무 교육 선호
초기에는 실무적인 교육에 초점
장기적으로 기초 능력 배양을 유도

- ❖ **로드맵 구축**
연간 교육 일수가 4~5일을 넘기 어려움
1박2일 연간 2회에 대해 가장 선호
단기 실무와 기초 능력 배양을 적절히 배분
비즈니스 모델 개선 방안은 컨설팅과 연계

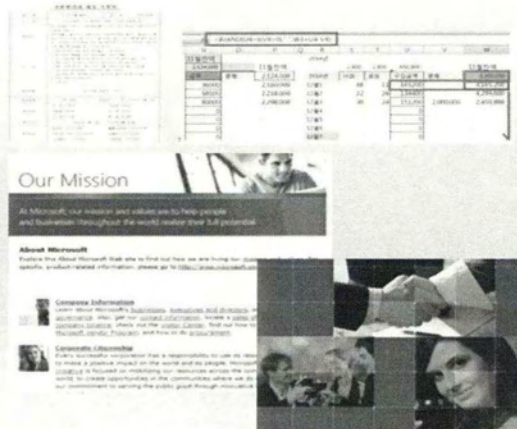
	제1단계(2015~6)	제2단계(2017~8)	제3단계(2019~)
전략개요	운영 실무 교육 프로그램	지역 맞춤화 능력 배양	기초 능력 고도화 프로그램
2년차 이하	오피스 보고용 문서작성(의주가능),엑셀 장부정리, 회계/세무 실무 문화원 비즈니스 모델 오리엔테이션, 일반 교양, 고객/직원과의 의사소통, 직장예절		
3~4년차	공감/인성교육, *성별/세대차이에 따른 소통 방식 이사회/직원 관리 실무, 문화원 핵심활동 실무, 회의운영 실무		
5년차 이상	파워포인트 발표용 자료 작성 및 발표 스킬(음모 사업 제안서 작성과 발표) 리더십 이론과 사례, 핵심자원 육성관리, 비영구조 개선		
공통	이용객 욕구 파악 스킬 홍보 및 SNS 활용법 문화 비즈니스 실무 장기 프로젝트 기획 실무 인원 법제도 변화	지역공동체 형성과 문화 지역 문화사 국내 지리와 문화유적 답사 전통 문화-예술	국내-외 문화사업 성공사례 고급 문화-예술 이슈 문화 트렌드와 정책 *문화원 비즈니스 모델 개선 대중문화의 이해 정치/경제 및 사회 이슈

* 주제는 조사결과 외에 관련 교육과정 검토를 통하여 필요성이 있다고 판단하여 추가

III. 교육 커리큘럼 제안

1. 경력 2년차 이하

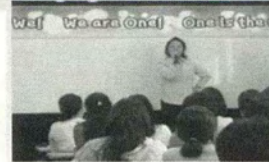
- ❖ **오피스 실무**
보고용 문서 작성
엑셀 장부정리
비영리 회계/세무 실무(*후원금 처리)
*기초 과정은 외부 기관 활용 및 교육비 보조
- ❖ **비즈니스 모델 오리엔테이션**
문화원의 비즈니스 모델 전반
문화원의 미션과 주요 활동 이해
*직원으로서의 정체성 확립
- ❖ **교양 및 의사소통**
문화원 직원으로서 갖추어야 할 일반 교양
이용객/직원과의 의사소통 방법
일반 비즈니스 예절(대면 예절 포함)



III. 교육 커리큘럼 제안

2. 경력 3~5년차

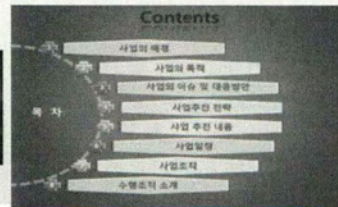
- ❖ **인성 및 소통**
공감 능력과 인성 개발
세대 차이에 따른 소통 및 기타
- ❖ **조직 관리 실무**
이사회 관리 실무
회원 관리 실무
- ❖ **핵심 활동 실무**
문화원 핵심 활동 실무
회의 운용 실무
참가-주도-합의 도출



III. 교육 커리큘럼 제안

3. 경력 6년차 이상

- ❖ **응모사업 제안서**
주요 기관별 응모사업 정보 정리
과워포인트 기획서 작성
발표 스킬 훈련
- ❖ **리더십**
소조직의 리더십 사례
리더십 기초 이론
- ❖ **비즈니스 모델 개선**
핵심 자원 규정하고 육성하기
비용구조 개선 방안과 사례
*컨설팅과 연관하여 결과 발표와 보편적 적용 검토



III. 교육 커리큘럼 제안

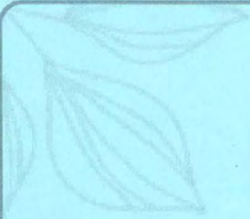
4. 공통 전문성 과정

분류	교육 주제	전개 방향
운영실무	이용객 욕구 파악 스킬 홍보 및 SNS 활용법 문화 비즈니스 실무 장기 프로젝트 기획 실무 * 관련 법제도 변화	고객 세분화 이론과 사례, 리서치 실무(양케이트 및 1:1 심층인터뷰), 소비자 심리학, 마케팅 이론 일반 및 기타 광고 및 홍보 실무, SNS 특징과 활용법, 광고/홍보 효과 측정과 활용, 마케팅 포지셔닝 이론 및 기타 문화 비즈니스 성공 및 실패 사례(문화원 내의 사례 중심에서 점차 확산), 비즈니스 모델 일반 이론 및 기타 이벤트 기획, 교육 프로그램 기획, 프로젝트 운영과 관리 실무(사례 학습 및 스킬 훈련) 문화 정책 관련 법제도 개요와 실무 적용
	개발 방향	지식 전달 보다는 스킬 훈련에 초점, 교육 내용의 현장 적용에 대한 검토와 컨설팅을 병행
지역맞춤화	지역공동체 형성과 문화 지역 문화사 국내 지리와 문화유적 답사 전통 문화-예술	지역공동체의 개념과 역사적 실제(문화를 포함한 사회 제도 전반), 한국, 유럽 및 기타 지역의 주요 공동체 사례 각 지역의 문화사(각 지역 토착 문화 연구 자료 및 전문가 활용), 문화의 기능적 역할론 국내 지리와 문화 유적 일반, 각 지역 혹은 권역별 유적(지역별로 문화 교육 검토), 답사 프로그램 기획과 개발 실무 각 지역 혹은 권역별 전통 문화 예술, 국내 전통 문화와 예술 일반론
	개발 방향	각자의 지역 문화를 심도 있게 이해할 수 있고 지역 특성에 맞추어 실천에 응용할 수 있는 개념적 도구와 시각을 부여하고 적용성을 추적하여 평가
기초능력 고도화	국내-외 문화사업 성공사례 고급 문화-예술 이슈 문화 트렌드와 정책 * 문화원 비즈니스 모델 개선 대중문화의 이해 정치/경제 및 사회 이슈	다양한 사례 중심의 소개 및 비판적 평가, 국내 적용성 검토 대중 문화 외의 고급 문화론, 고급 문화의 주요 이슈와 트렌드, 미학 이론 및 기타 국내-외 문화 트렌드, 문화 정책 일반 이론 비즈니스 캔버스 모델의 문화원 경영에의 적용(컨설팅과 병행), 문화원 경영의 몇 가지 유형을 도출하고 적용 대중문화 일반론, 영화/연극/음악/축제/뮤지컬 및 고대/현대 신화 대중 사회를 읽는 트렌드, 당시 시대이슈를 읽고 비즈니스에 적용할 수 있는 안목 부여
	개발 방향	문화 자체를 심도 있게 이해함으로써 문화 경영의 능력을 고도화, 비즈니스 모델에 대한 개념 이해와 응용 능력 심화
비고	각 주제별 교육은 단순 강사 개념을 벗어나 실무 적용성을 지도할 수 있는 역량 있는 지도자를 선정, 지도교수 개념으로 과목을 담당하고 성취도 평가(교수시행)와 교육생 만족도 피드백(교육생시행)을 기초로 연차별로 교육 및 지도 내용을 지속적으로 수정, * 문화원 내부 강사를 적극 양성	

부록

설문지

통계표(조사데이터)



부 록

설 문 지



여 백

< 경기도 지방문화원 교육 커리큘럼 개발을 위한 의견 조사 >

ID			
----	--	--	--

안녕하십니까?
 저희는 지금 직무능력 및 기획력 향상과 지방문화원 발전을 위해 **새로운 교육 커리큘럼**을 만드는 중입니다.
 본 설문지는 여러분들이 교육에 대하여 갖는 기대와 필요를 알기 위한 것이니 **평소 느끼시는 대로** 질문에 **성의 있게** 응답해 주시기를 바랍니다.
 설문의 응답내용은 통계자료의 목적으로 사용되며, 개인의 응답은 무기명 처리됩니다.
 끝으로 본 설문조사에 협조해 주신데 대하여 다시 한 번 감사드립니다.
담당 : 장세영(경기문화원연합회 과장)
손폰 : 010 - 3462 - 0528

1. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

	매우 낮은수준	낮은수준	보통	높은수준	매우 높은수준
1. 사무 실무					
1) 워드나 한글 등 보고용 문서 꾸미기	①	②	③	④	⑤
2) 엑셀을 활용한 자료 정리와 도표만들기	①	②	③	④	⑤
3) 엑셀을 활용한 장부정리(수입/지출관리)	①	②	③	④	⑤
4) 파워포인트 문서 작성	①	②	③	④	⑤
5) 파워포인트를 활용한 발표 스킬	①	②	③	④	⑤
6) 회계 및 세무 처리 실무능력					
2. 일반 교양					
1) 일반인과 만나서 다양한 주제를 놓고 대화할 수 있는 능력	①	②	③	④	⑤
2) 문화원관계자들과 만나서 다양한 주제로 대화하는 능력	①	②	③	④	⑤
3. 커뮤니케이션 지식과 스킬					
1) 주변친구들과 소통하고 필요시 내 의도를 관철하는 능력	①	②	③	④	⑤
2) 문화원 이용자와 소통하고 필요시 그들을 이끄는 능력	①	②	③	④	⑤
3) 직원/관계자와 소통하고 필요시 내 의도를 관철하는 능력	①	②	③	④	⑤
4) 회의에 참석하여 내 의견을 말하고 합의를 도출하는 능력	①	②	③	④	⑤
5) 회의용 자료를 만들어 회의를 원활하게 진행하는 능력	①	②	③	④	⑤
6) 회의에 필요한 사람을 찾아 참석하게 하여 합의를 도출하기	①	②	③	④	⑤
7) 상대방의 기본과 감정을 이해하고 공감하는 능력	①	②	③	④	⑤
8) 상대방을 기분 좋게 만들고 같이 어떤 일을 함께 하는 능력	①	②	③	④	⑤

	매우 낮은수준	낮은수준	보통	높은수준	매우 높은수준
4 전문성					
1) 우리문화원 이용자/고객의 욕구를 이해하고 파악하기	①	②	③	④	⑤
2) 우리문화원이 꼭 지켜야 하던 지향해야 할 방향을 제시하기	①	②	③	④	⑤
3) 우리원의 활성화를 위해 무엇을 더 해야 할지 제시하기	①	②	③	④	⑤
4) 이용객/고객을 관리하는 방안을 알고 활성화시킬 능력	①	②	③	④	⑤
5) 새로운 고객을 더 늘리고 문화원을 활성화시킬 방안제시	①	②	③	④	⑤
6) 이용객들과 소통하는 방법을 알고 개선시킬 능력	①	②	③	④	⑤
7) 서비스를 더 잘 제공하는 방법을 알고 개선하는 방안	①	②	③	④	⑤
8) 우리문화원의 수입을 더 증가시킬 수 있는 개선 방안	①	②	③	④	⑤
8.1) 시/도/중앙 공모사업에 지원하여 예산을 확보할 능력	①	②	③	④	⑤
9) 우리원의 다양한 업무 중 꼭 필요한 분야를 찾고 집중하기	①	②	③	④	⑤
10) 우리원의 발전에 꼭 필요한 사람/단체를 찾고 관계유지	①	②	③	④	⑤
11) 우리원의 활성화에 필요한 시설/인력/자원을 알고 육성	①	②	③	④	⑤
12) 우리원의 수입/지출 내역을 알고 개선할 방안 제시하기	①	②	③	④	⑤

2. 다음 중 어느 분야의 능력 향상이 나에게 보다 중요하다고 생각하십니까?

	전혀 중요않음	중요않음	보통	중요	매우 중요
1)사무 실무	①	②	③	④	⑤
2)일반 교양	①	②	③	④	⑤
3)커뮤니케이션 지식과 스킬	①	②	③	④	⑤
4)전문성	①	②	③	④	⑤

3. 앞으로 수행할 새로운 시스템의 교육은 다음 중 어떠한 분야의 능력 개선에 집중해야 한다고 생각하십니까?(예컨대, 어떤 능력은 중요하지만 교육으로 해결이 쉽지 않다면 집중할 필요가 없을 수도 있음)

	전혀 중요않음	중요않음	보통	중요	매우 중요
1)사무 실무	①	②	③	④	⑤
2)일반 교양	①	②	③	④	⑤
3)커뮤니케이션 지식과 스킬	①	②	③	④	⑤
4)전문성	①	②	③	④	⑤

3-1. (국장 급 이상의 간부만 응답 要) 직원 능력을 향상을 위해 어떤 분야에 집중하기를 원하십니까?

	전혀 중요않음	중요않음	보통	중요	매우 중요
1)사무 실무	①	②	③	④	⑤
2)일반 교양	①	②	③	④	⑤
3)커뮤니케이션 지식과 스킬	①	②	③	④	⑤
4)전문성	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주시기를 기다리는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

	전혀 필요없음	필요없음	보통	필요	매우 필요
1. 실무능력					
1) 오피스(한글, 워드)를 이용한 기초적인 문서작성 능력	①	②	③	④	⑤
2) 보고용 워드 문서 작성 능력(공문서작성 및 꾸미기 능력)	①	②	③	④	⑤
3) 파워포인트 문서 작성 능력	①	②	③	④	⑤
4) 파워포인트 발표자료 작성과 발표 능력	①	②	③	④	⑤
5) 엑셀 자료 정리, 도표 만들기	①	②	③	④	⑤
6) 엑셀 수입/지출 장부 정리 능력	①	②	③	④	⑤
7) 회계/세무 처리 실무	①	②	③	④	⑤
2. 일반교양					
1) 국사 및 세계사	①	②	③	④	⑤
2) 우리 지역 문화사(인물, 자연, 환경, 전통, 역사)	①	②	③	④	⑤
3) 테마/관광 여행과 국내 지리/문화유적	①	②	③	④	⑤
4) 문화예술사	①	②	③	④	⑤
5) 전통 문화·예술	①	②	③	④	⑤
6) 최근 이슈가 되는 영화/연극/드라마 이해하기	①	②	③	④	⑤
7) 최근 이슈가 되는 대중음악/뮤지컬 이해하기	①	②	③	④	⑤
8) 최근 이슈가 되는 대중문화 트렌드 이해하기	①	②	③	④	⑤
9) 최근의 성공적인 국내·외 문화 사업 사례	①	②	③	④	⑤
10) 최근 이슈가 되는 고급 문화/예술 사례	①	②	③	④	⑤
11) 정치 경제 및 사회 이슈 트렌드	①	②	③	④	⑤
12) 사회적 기업, 협동조합 등 사회적 경제	①	②	③	④	⑤
3. 커뮤니케이션 지식과 스킬					
1) 남녀 차이에 따른 소통방식	①	②	③	④	⑤
2) 문화 차이에 따른 소통방식	①	②	③	④	⑤
3) 성격 차이에 따른 소통방식	①	②	③	④	⑤
4) 세대 차이에 따른 소통방식	①	②	③	④	⑤
5) 문화와 공감 능력/인성 교육	①	②	③	④	⑤
6) 갈등의 유형과 해결 방법	①	②	③	④	⑤
7) 회의 하는 방법	①	②	③	④	⑤
8) 리더십 이론과 사례	①	②	③	④	⑤

3. 전문성	전혀 필요없음	필요없음	보통	필요	매우 필요
1)이용객 욕구 파악 스킬(인터뷰 스킬 및 설문조사 방법)	①	②	③	④	⑤
2)고객세분화, 세분화 상품기획, 포지셔닝 등 마케팅전략	①	②	③	④	⑤
3)프로그램·행사의 홍보 및 소셜미디어 등 매체활용 전략	①	②	③	④	⑤
4)비영리 경영과 문화 비즈니스 실무	①	②	③	④	⑤
5)유럽 등 선진 문화 경영 활동사례	①	②	③	④	⑤
6) (장기간 연속되는)프로젝트 기획과 사례	①	②	③	④	⑤
7) (일회성, 연간 반복되는) 행사 기획, 관리 실무	①	②	③	④	⑤
8) 한국 사회와 문화정책(현황 및 변화 트렌드)	①	②	③	④	⑤
9)심리치료와 문화/예술	①	②	③	④	⑤
10)지역공동체 형성과 문화/예술	①	②	③	④	⑤
11)문화원 이사회 운영관리 실무	①	②	③	④	⑤
12)문화원 회원 관리 실무	①	②	③	④	⑤
13) 시, 도, 중앙 공모사업 응모 실무	①	②	③	④	⑤
14)문화답사 기획능력과 관리 실무	①	②	③	④	⑤

5. 위에서 언급되지 않은 것 중에서 커리큘럼에서 개발되기를 희망하는 분야를 말씀해 주시기 바랍니다.

기입 要:

6. 교육 방식과 기간은 어떻게 하는 것이 적절하다고 생각하십니까?

- ①무박1일 매달 1회 ②무박1일 격월 ③1박2일 연간2회 ④2박3일 연간1회
 ⑤2박3일 연간2회 ⑥3박4일 연간1회 ⑦기타 (기입 要:)

*다음은 여러분의 '업무 경력과 개인 신상' 에 관한 질문입니다. 응답내용은 전체 응답자의 20%, 30% 등과 같이 처리되며 개인적인 내용은 무기명이며 통계적으로만 처리된 후 폐기될 것입니다.

1. 연령 : ① 10대 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 ⑤ 50대 ⑥ 60대 이상

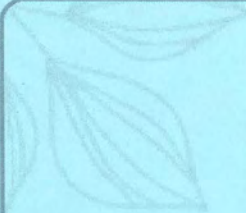
2. 성별 : ① 남자 ② 여자

3. 직급 : ① 간사급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 국장 ⑤ 기타(기입 要:)

4. 지금까지의 문화원 관련 근무 기간은 얼마나 됩니까?


- 1) 우리 문화원 근무기간 약 ()년 ()개월
 2) 타지역 문화원 및 문화시설 관련 총 근무 기간(우리 문화원 포함) 약 ()년

-응답해 주셔서 감사합니다.



부 록

통 계 표



여 백

차 례

I. 자신의 능력 평가

1. 사무 실무

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) 워드나 한글 등 보고용 문서 꾸미기 | 5 |
| 2) 엑셀을 활용한 자료 정리와 도표만들기 | 5 |
| 3) 엑셀을 활용한 장부정리(수입/지출관리) | 5 |
| 4) 파워포인트 문서 작성 | 6 |
| 5) 파워포인트를 활용한 발표 스킬 | 6 |
| 6) 회계 및 세무 처리 실무능력 | 6 |

2. 일반 교양

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1) 일반인과 만나서 다양한 주제를 놓고 대화할 수 있는 능력 | 7 |
| 2) 문화원관계자들과 만나서 다양한 주제로 대화하는 능력 | 7 |

3. 커뮤니케이션 지식과 스킬

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1) 주변친구들과 소통하고 필요시 내 의도를 관철하는 능력 | 8 |
| 2) 문화원 이용자들과 소통하고 필요시 그들을 이끄는 능력 | 8 |
| 3) 직원/관계자와 소통하고 필요시 내 의도를 관철하는 능력 | 8 |
| 4) 회의에 참석하여 내 의견을 말하고 합의를 도출하는 능력 | 8 |
| 5) 회의용 자료를 만들어 회의를 원활하게 진행하는 능력 | 9 |
| 6) 회의에 필요한 사람을 찾아 참석하게 하여 합의를 도출하기 | 9 |
| 7) 상대방의 기분과 감정을 이해하고 공감하는 능력 | 9 |
| 8) 상대방을 기분 좋게 만들고 같이 어떤 일을 함께 하는 능력 | 9 |

4. 전문성

- | | |
|------------------------------------|----|
| 1) 우리문화원 이용자/고객의 욕구를 이해하고 파악하기 | 10 |
| 2) 우리문화원이 꼭 지켜야 하며 지향해야 할 방향을 제시하기 | 10 |
| 3) 우리원의 활성화를 위해 무엇을 더 해야 할지 제시하기 | 10 |
| 4) 이용객/고객을 관리하는 방안을 알고 활성화시킬 능력 | 11 |
| 5) 새로운 고객을 더 늘리고 문화원을 활성화시킬 방안제시 | 11 |
| 6) 이용객들과 소통하는 방법을 알고 개선시킬 능력 | 11 |
| 7) 서비스를 더 잘 제공하는 방법을 알고 개선하는 방안 | 12 |
| 8) 우리문화원의 수입을 더 증가시킬 수 있는 개선 방안 | 12 |
| 8.1) 시/도/중앙 공모사업에 지원하여 예산을 확보할 능력 | 12 |
| 9) 우리원의 다양한 업무 중 꼭 필요한 분야를 찾고 집중하기 | 13 |
| 10) 우리원의 발전에 꼭 필요한 사람/단체를 찾고 관계유지 | 13 |
| 11) 우리원의 활성화에 필요한 시설/인력/자원을 알고 육성 | 13 |
| 12) 우리원의 수입/지출 내역을 알고 개선할 방안 제시하기 | 13 |

차 례

Ⅱ. 능력 향상이 중요한 분야	
1. 사무 실무	14
2. 일반 교양	14
3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	14
4. 전문성	14
Ⅲ. 교육이 필요한 분야	
1. 사무 실무	15
2. 일반 교양	15
3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	15
4. 전문성	15
Ⅲ-1. 직원 교육이 필요한 분야(국장급 이상 응답)	
1. 사무 실무	16
2. 일반 교양	16
3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	16
4. 전문성	16
Ⅳ. 분야별 교육 욕구 평가	
1. 실무능력	
1) 오피스(한글, 워드를 이용한 기초적인 문서작성 능력)	17
2) 보고용 워드 문서 작성 능력(공문서작성 및 꾸미기 능력)	17
3) 파워포인트 문서 작성 능력	17
4) 파워포인트 발표자료 작성과 발표 능력	17
5) 엑셀 자료 정리, 도표 만들기	18
6) 엑셀 수입/지출 장부 정리 능력	18
7) 회계/세무 처리 실무	18
2. 일반교양	
1) 국사 및 세계사	19
2) 우리 지역 문화사(인물, 자연, 환경, 전통, 역사)	19
3) 테마/관광 여행과 국내 지리/문화유적	19
4) 문화예술사	20
5) 전통 문화·예술	20
6) 최근 이슈가 되는 영화/연극/드라마 이해하기	20
7) 최근 이슈가 되는 대중음악/뮤지컬 이해하기	21
8) 최근 이슈가 되는 대중문화 트렌드 이해하기	21
9) 최근의 성공적인 국내·외 문화 사업 사례	21
10) 최근 이슈가 되는 고급 문화/예술 사례	22
11) 정치 경제 및 사회 이슈 트렌드	22
12) 사회적 기업, 협동조합 등 사회적 경제	22

차 례

IV. 분야별 교육 욕구 평가(계속)	
3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	
1) 남녀 차이에 따른 소통방식	23
2) 문화 차이에 따른 소통방식	23
3) 성격 차이에 따른 소통방식	23
4) 세대 차이에 따른 소통방식	23
5) 문화와 공감 능력/인성 교육	24
6) 갈등의 유형과 해결 방법	24
7) 회의 하는 방법	24
8) 리더십 이론과 사례	24
3. 전문성	
1) 이용객 욕구 파악 스킬(인터뷰 스킬 및 설문조사 방법)	25
2) 고객세분화, 세분화 상품기획, 포지셔닝 등 마케팅전략	25
3) 프로그램·행사의 홍보 및 소셜미디어 등 매체활용 전략	25
4) 비영리 경영과 문화 비즈니스 실무	26
5) 유럽 등 선진 문화 경영 활동사례	26
6) (장기간 연속되는) 프로젝트 기획과 사례	26
7) (일회성, 연간 반복되는) 행사 기획, 관리 실무	27
8) 한국 사회와 문화정책(현황 및 변화 트렌드)	27
9) 심리치료와 문화/예술	27
10) 지역공동체 형성과 문화/예술	27
11) 문화원 이사회 운영관리 실무	28
12) 문화원 회원 관리 실무	28
13) 시, 도, 중앙 공모사업 응모 실무	28
14) 문화답사 기획능력과 관리 실무	28
V. 개발 되기를 희망하는 교육 주제와 분야(오픈 응답)	29
VI. 교육 방식과 기간	30

부록 : 통계표

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

1. 사무실무

평점(1~5), n=84

		1)워드나 한글 등 보고 용 문서 꾸미기	2)엑셀을 활용한 자료 정리와 도표 만들기	3)엑셀을 활용한 장부 정리(수입/지출관리)
전체		3.44	3.08	3.02
성별	남성	3.29	2.97	2.79
	여성	3.57	3.17	3.22
연령별	20대	3.29	3.06	3.18
	30대	3.58	3.25	3.08
	40대	3.53	3.21	3.05
	50대이상	3.33	2.83	2.83
직급별	대리이하	3.49	3.22	3.22
	과장	3.39	3.04	2.96
	국장	3.40	2.85	2.70
업계 경력 연수별	1년 이하	3.43	3.14	3.29
	2~5년차	3.45	3.06	2.88
	6~10년차	3.63	3.38	3.42
	11년차이상	3.08	2.54	2.38

부록 : 통계표

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

1. 사무실무(계속)

평점(1~5), n=84

		4)파워포인트 문서 작성	5)파워포인트를 활용한 발표 스킬	6)회계 및 세무 처리 실무능력
전체		2.92	2.95	2.95
성별	남성	2.82	2.95	2.66
	여성	3.00	2.96	3.20
연령별	20대	3.29	3.24	2.76
	30대	3.08	2.96	3.08
	40대	2.84	2.95	2.84
	50대이상	2.54	2.75	3.04
직급별	대리이하	3.24	3.07	2.93
	과장	2.48	2.65	3.09
	국장	2.75	3.05	2.85
업계 경력 연수별	1년 이하	3.07	3.21	2.93
	2~5년차	2.94	2.94	2.73
	6~10년차	3.25	2.96	3.17
	11년차이상	2.08	2.69	3.15

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

2. 일반 교양

평점(1~5), n=84

		1)일반인과 만나서 다양한 주제를 놓고 대화할 수 있는 능력	2)문화원관계자들과 만나서 다양한 주제로 대화하는 능력
전체		3.35	3.29
성별	남성	3.53	3.47
	여성	3.20	3.13
연령별	20대	3.06	2.88
	30대	3.29	3.25
	40대	3.53	3.58
	50대이상	3.46	3.38
직급별	대리이하	3.17	3.07
	과장	3.26	3.22
	국장	3.80	3.80
업계 경력 연수별	1년 이하	3.21	3.07
	2~5년차	3.45	3.30
	6~10년차	3.21	3.29
	11년차이상	3.46	3.46

부록 : 통계표

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

3. 커뮤니케이션 지식과 스킬

평점(1~5), n=84

		1)주변친구들과 소통하고 필요시 내 의도를 관철하는 능력	2)문화원 이용자와 소통하고 필요시 그들을 이끄는 능력	3)직원/관계자와 소통하고 필요시 내 의도를 관철하는 능력	4)회의에 참석하여 내 의견을 말하고 합의를 도출하는 능력
전체		3.46	3.40	3.35	3.14
성별	남성	3.45	3.42	3.45	3.29
	여성	3.48	3.39	3.26	3.02
연령별	20대	3.24	2.94	2.94	2.76
	30대	3.25	3.17	3.29	3.04
	40대	3.68	3.79	3.47	3.26
	50대이상	3.67	3.67	3.58	3.42
직급별	대리이하	3.29	3.10	3.20	2.95
	과장	3.52	3.57	3.35	3.13
	국장	3.75	3.85	3.65	3.55
업계 경력 연수별	1년 이하	3.36	3.07	3.29	3.07
	2~5년차	3.45	3.39	3.30	3.09
	6~10년차	3.58	3.54	3.50	3.17
	11년차이상	3.38	3.54	3.23	3.31

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

3. 커뮤니케이션 지식과 스킬(계속)

평점(1~5), n=84

		5)회의용 자료를 만들어 회의를 원활하게 진행하는 능력	6)회의에 필요한 사람을 찾아 참석하게 하여 합의를 도출하기	7)상대방의 기분과 감정을 이해하고 공감하는 능력	8)상대방을 기분 좋게 만들고 같이 어떤 일을 함께 하는 능력
전체		3.12	3.20	3.60	3.51
성별	남성	3.24	3.32	3.50	3.42
	여성	3.02	3.11	3.67	3.59
연령별	20대	2.65	2.82	3.53	3.47
	30대	3.04	3.04	3.38	3.38
	40대	3.26	3.53	3.79	3.63
	50대이상	3.42	3.38	3.71	3.58
직급별	대리이하	2.80	2.93	3.46	3.37
	과장	3.13	3.35	3.78	3.78
	국장	3.75	3.60	3.65	3.50
업계 경력 연수별	1년 이하	2.93	2.93	3.29	3.36
	2~5년차	3.09	3.18	3.55	3.27
	6~10년차	3.13	3.29	3.83	3.79
	11년차이상	3.38	3.38	3.62	3.77

부록 : 통계표

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

4. 전문성

평점(1~5), n=84

		1)우리문화원 이용자/고객의 욕구를 이해하고 파악하기	2)우리문화원이 꼭 지켜야 하며 지향해야 할 방향을 제시하기	3)우리원의 활성화를 위해 무엇을 더 해야 할지 제시하기
전체		3.44	3.38	3.27
성별	남성	3.55	3.61	3.42
	여성	3.35	3.20	3.15
연령별	20대	3.47	3.00	3.00
	30대	3.29	3.25	3.08
	40대	3.42	3.53	3.32
	50대이상	3.58	3.67	3.63
직급별	대리이하	3.37	3.17	3.15
	과장	3.30	3.30	3.09
	국장	3.75	3.90	3.75
업계 경력 연수별	1년 이하	3.36	3.07	3.14
	2~5년차	3.36	3.39	3.27
	6~10년차	3.54	3.33	3.25
	11년차이상	3.54	3.77	3.46

부록 : 통계표

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

4. 전문성(계속)

평점(1~5), n=84

		4)이용객/고객을 관리하는 방안을 알고 활성화시킬 능력	5)새로운 고객을 늘리고 문화원을 활성화시킬 방안제시	6)이용객들과 소통하는 방법을 알고 개선시킬 능력
전체		3.26	3.18	3.33
성별	남성	3.26	3.32	3.39
	여성	3.26	3.07	3.28
연령별	20대	3.29	3.24	3.18
	30대	3.04	2.92	3.21
	40대	3.32	3.21	3.37
	50대이상	3.42	3.38	3.54
직급별	대리이하	3.17	3.07	3.22
	과장	3.17	3.04	3.30
	국장	3.55	3.55	3.60
업계 경력 연수별	1년 이하	3.14	3.36	3.29
	2~5년차	3.21	3.06	3.30
	6~10년차	3.42	3.25	3.42
	11년차이상	3.23	3.15	3.31

부록 : 통계표

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

4. 전문성(계속)

평점(1~5), n=84

		7)서비스를 더 잘 제공하는 방법을 알고 개선하는 방안	8)우리문화원의 수입을 더 증가시킬 수 있는 개선 방안	8.1)시/도/중앙 공모사업에 지원하여 예산을 확보할 능력
전체		3.27	3.05	3.01
성별	남성	3.29	3.16	3.16
	여성	3.26	2.96	2.89
연령별	20대	3.18	2.76	2.53
	30대	3.13	2.83	3.13
	40대	3.37	3.11	3.16
	50대이상	3.42	3.42	3.13
직급별	대리이하	3.17	2.83	2.78
	과장	3.22	3.04	3.17
	국장	3.55	3.50	3.30
업계 경력 연수별	1년 이하	3.07	2.93	2.93
	2~5년차	3.30	3.00	2.94
	6~10년차	3.42	3.04	3.13
	11년차이상	3.15	3.31	3.08

I. 먼저 스스로 자신의 문화원 근무에 필요한 지식과 필요한 능력 수준에 비하여 평소 부족하다고 생각되거나 더 이상 필요하지 않다고 판단되는 분야를 생각하시면서 다음 항목을 체크해주시기 바랍니다.

4. 전문성(계속)

평점(1~5), n=84

		9)우리원의 다양한 업무 중 꼭 필요한 분야를 찾고 집중하기	10)우리원의 발전에 꼭 필요한 사람/단체를 찾고 관계 유지	11)우리원의 활성화에 필요한 시설/인력/자원을 알고 육성	12)우리원의 수입/지출 내역을 알고 개선할 방안 제시하기
전체		3.21	3.32	3.11	3.24
성별	남성	3.45	3.47	3.34	3.26
	여성	3.02	3.20	2.91	3.22
연령별	20대	3.06	3.41	2.88	2.82
	30대	3.21	3.21	3.04	3.21
	40대	3.21	3.26	3.32	3.16
	50대이상	3.33	3.42	3.17	3.63
직급별	대리이하	3.05	3.17	2.98	2.95
	과장	3.13	3.22	2.91	3.39
	국장	3.65	3.75	3.60	3.65
업계 경력 연수별	1년 이하	3.14	3.21	2.86	2.93
	2~5년차	3.15	3.27	3.18	3.06
	6~10년차	3.38	3.42	3.08	3.54
	11년차이상	3.15	3.38	3.23	3.46

부록 : 통계표

II. 다음 중 어느 분야의 능력 향상이 나에게 보다 중요하다고 생각하십니까?

평점(1~5), n=84

		1. 사무실무	2. 일반교양	3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	4. 전문성
전체		3.92	3.67	4.06	4.29
성별	남성	3.84	3.63	3.97	4.26
	여성	3.98	3.70	4.13	4.30
연령별	20대	4.24	3.82	4.24	4.18
	30대	4.17	3.67	4.00	4.42
	40대	3.63	3.37	3.95	4.21
	50대이상	3.67	3.79	4.08	4.29
직급별	대리이하	4.05	3.71	4.02	4.20
	과장	3.70	3.52	4.04	4.35
	국장	3.90	3.75	4.15	4.40
업계 경력 연수별	1년 이하	4.00	3.79	4.00	4.29
	2~5년차	3.94	3.48	3.94	4.12
	6~10년차	4.00	3.92	4.29	4.63
	11년차이상	3.62	3.54	4.00	4.08

부록 : 통계표

III. 앞으로 수행할 새로운 시스템의 교육은 다음 중 어떠한 분야의 능력 개선에 집중해야 한다고 생각하십니까?(예컨대, 어떤 능력은 중요하지만 교육으로 해결이 쉽지 않다면 집중할 필요가 없을 수도 있음)

평점(1~5), n=84

		1. 사무실무	2. 일반교양	3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	4. 전문성
전체		3.77	3.54	4.05	4.37
성별	남성	3.68	3.58	4.03	4.32
	여성	3.85	3.50	4.07	4.41
연령별	20대	4.12	3.59	4.24	4.18
	30대	3.92	3.75	3.92	4.50
	40대	3.47	3.16	3.89	4.32
	50대이상	3.63	3.58	4.17	4.42
직급별	대리이하	3.80	3.61	4.00	4.24
	과장	3.70	3.48	4.00	4.48
	국장	3.80	3.45	4.20	4.50
업계 경력 연수별	1년 이하	3.86	3.64	4.00	4.14
	2~5년차	3.79	3.45	4.03	4.30
	6~10년차	3.83	3.67	4.08	4.67
	11년차이상	3.54	3.38	4.08	4.23

부록 : 통계표

Ⅲ-1. (국장 급 이상의 간부만 응답 要) 직원 능력을 향상을 위해 어떤 분야에 집중하기를 원하십니까?

평점(1~5), n=33

		1. 사무실무	2. 일반교양	3. 커뮤니케이션 지식과 스킬	4. 전문성
전체		3.73	3.48	4.24	4.33
성별	남성	3.82	3.50	4.41	4.45
	여성	3.55	3.45	3.91	4.09
연령별	20대	5.00	3.00	5.00	5.00
	30대	3.57	3.57	4.29	4.29
	40대	3.60	3.20	4.20	4.40
	50대이상	3.80	3.67	4.20	4.27
직급별	대리이하	3.57	3.29	4.29	4.29
	과장	3.43	3.43	3.71	3.86
	국장	3.89	3.58	4.42	4.53
업계 경력 연수별	1년 이하	4.25	3.75	4.50	4.75
	2~5년차	3.93	3.53	4.40	4.40
	6~10년차	3.14	3.14	3.86	4.14
	11년차이상	3.57	3.57	4.14	4.14

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

1. 사무실무 능력

평점(1~5), n=84

		1)오피스(한글, 워드를 이용한 기초적인 문서작성 능력)	2)보고용 워드 문서 작성 능력(공문서작성 및 꾸미기 능력)	3)파워포인트 문서 작성 능력	4)파워포인트 발표자료 작성과 발표 능력
전체		2.79	3.08	3.35	3.68
성별	남성	2.95	3.16	3.45	3.61
	여성	2.65	3.02	3.26	3.74
연령별	20대	2.94	3.12	3.18	3.41
	30대	2.42	3.04	3.08	3.63
	40대	2.79	3.11	3.26	3.79
	50대이상	3.04	3.08	3.79	3.83
직급별	대리이하	2.78	3.05	3.17	3.46
	과장	2.78	3.13	3.61	4.09
	국장	2.80	3.10	3.40	3.65
업계 경력 연수별	1년 이하	3.50	3.57	3.43	3.43
	2~5년차	2.79	3.03	3.27	3.61
	6~10년차	2.54	3.00	3.38	3.75
	11년차이상	2.46	2.85	3.38	4.00

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

1. 사무실무 능력(계속)

평점(1~5), n=84

		5)엑셀 자료 정리, 도표 만들기	6)엑셀 수입/지출 장부 정리 능력	7)회계/세무 처리 실무
전체		3.44	3.61	3.83
성별	남성	3.42	3.58	3.84
	여성	3.46	3.63	3.83
연령별	20대	3.35	3.65	3.94
	30대	3.46	3.79	4.04
	40대	3.26	3.37	3.63
	50대이상	3.63	3.58	3.71
직급별	대리이하	3.27	3.54	3.78
	과장	3.70	3.78	4.04
	국장	3.50	3.55	3.70
업계 경력 연수별	1년 이하	3.50	3.57	3.64
	2~5년차	3.27	3.39	3.70
	6~10년차	3.42	3.92	4.17
	11년차이상	3.85	3.62	3.77

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주시기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

2. 일반 교양

평점(1~5), n=84

		1)국사 및 세계사	2)우리 지역 문화사(인물, 자연, 환경, 전통, 역사)	3)테마/관광 여행과 국내 지리/문화유적
전체		3.50	3.92	3.77
성별	남성	3.53	3.95	3.74
	여성	3.48	3.89	3.80
연령별	20대	3.06	3.71	3.71
	30대	3.71	4.04	3.83
	40대	3.42	3.79	3.68
	50대이상	3.67	4.04	3.83
직급별	대리이하	3.32	3.85	3.83
	과장	3.65	3.83	3.70
	국장	3.70	4.15	3.75
업계 경력 연수별	1년 이하	3.50	3.79	3.71
	2~5년차	3.42	3.91	3.82
	6~10년차	3.63	3.96	3.79
	11년차이상	3.46	4.00	3.69

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

2. 일반 교양(계속)

평점(1~5), n=84

		4)문화예술사	5)전통 문화-예술	6)최근 이슈가 되는 영화/연극/드라마 이해하기
전체		3.67	3.92	3.26
성별	남성	3.66	3.89	3.32
	여성	3.67	3.93	3.22
연령별	20대	3.24	3.53	3.41
	30대	3.71	4.04	3.21
	40대	3.74	4.05	3.37
	50대이상	3.88	3.96	3.13
직급별	대리이하	3.49	3.83	3.37
	과장	3.96	4.00	3.17
	국장	3.70	4.00	3.15
업계 경력 연수별	1년 이하	3.50	3.71	3.50
	2~5년차	3.58	3.88	3.21
	6~10년차	3.92	4.17	3.29
	11년차이상	3.62	3.77	3.08

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

2. 일반 교양(계속)

평점(1~5), n=84

		7)최근 이슈가 되는 대 중음악/뮤지컬 이해하기	8)최근 이슈가 되는 대 중문화 트렌드 이해하기	9)최근의 성공적인 국내· 외 문화 사업 사례
전체		3.31	3.56	3.92
성별	남성	3.42	3.45	3.95
	여성	3.22	3.65	3.89
연령별	20대	3.35	3.71	3.94
	30대	3.38	3.75	4.04
	40대	3.37	3.47	3.84
	50대이상	3.17	3.33	3.83
직급별	대리이하	3.44	3.71	3.93
	과장	3.26	3.43	3.91
	국장	3.10	3.40	3.90
업계 경력 연수별	1년 이하	3.50	3.57	3.79
	2~5년차	3.27	3.64	4.06
	6~10년차	3.38	3.58	4.08
	11년차이상	3.08	3.31	3.38

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

2. 일반 교양(계속)

평점(1~5), n=84

		10)최근 이슈가 되는 고급 문화/예술 사례	11)정치 경제 및 사회 이슈 트렌드	12)사회적 기업, 협동조합 등 사회적 경제
전체		3.80	3.31	3.55
성별	남성	3.79	3.26	3.37
	여성	3.80	3.35	3.70
연령별	20대	4.00	3.35	3.53
	30대	3.63	3.21	3.63
	40대	3.84	3.53	3.68
	50대이상	3.79	3.21	3.38
직급별	대리이하	3.83	3.32	3.54
	과장	3.83	3.35	3.61
	국장	3.70	3.25	3.50
업계 경력 연수별	1년 이하	3.93	3.21	3.29
	2~5년차	3.82	3.15	3.52
	6~10년차	3.88	3.63	3.83
	11년차이상	3.46	3.23	3.38

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

3. 커뮤니케이션 지식과 스킬

평점(1~5), n=84

		1)남녀 차이에 따른 소통방식	2)문화 차이에 따른 소통방식	3)성격 차이에 따른 소통방식	4)세대 차이에 따른 소통방식
전체		3.44	3.70	3.50	3.74
성별	남성	3.45	3.76	3.47	3.84
	여성	3.43	3.65	3.52	3.65
연령별	20대	3.47	3.76	3.41	3.59
	30대	3.50	3.75	3.58	4.00
	40대	3.53	3.63	3.47	3.58
	50대이상	3.29	3.67	3.50	3.71
직급별	대리이하	3.37	3.68	3.39	3.73
	과장	3.43	3.74	3.61	3.74
	국장	3.60	3.70	3.60	3.75
업계 경력 연수별	1년 이하	3.36	3.71	3.36	3.57
	2~5년차	3.58	3.64	3.58	3.73
	6~10년차	3.25	3.83	3.46	3.83
	11년차이상	3.54	3.62	3.54	3.77

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

3. 커뮤니케이션 지식과 스킬(계속)

평점(1~5), n=84

		5)문화와 공감 능력/인성 교육	6)갈등의 유형과 해결 방법	7)회의 하는 방법	8)리더십 이론과 사례
전체		3.92	3.76	3.88	3.89
성별	남성	3.97	3.82	3.95	3.87
	여성	3.87	3.72	3.83	3.91
연령별	20대	3.82	3.71	3.82	3.94
	30대	4.04	3.75	3.92	3.79
	40대	3.89	3.89	4.11	4.26
	50대이상	3.88	3.71	3.71	3.67
직급별	대리이하	3.93	3.76	3.76	3.90
	과장	3.78	3.78	3.91	3.83
	국장	4.05	3.75	4.10	3.95
업계 경력 연수별	1년 이하	3.57	3.71	3.86	3.86
	2~5년차	3.97	3.88	4.00	3.91
	6~10년차	4.08	3.67	3.75	3.92
	11년차이상	3.85	3.69	3.85	3.85

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

4. 전문성

평점(1~5), n=84

		1)이용객 욕구 파악 스킬(인터뷰 스킬 및 설문 조사 방법)	2)고객세분화, 세분화 상품기획, 포지셔닝 등 마케팅전략	3)프로그램·행사의 홍보 및 소셜미디어 등 매체활용 전략
전체		3.81	3.69	3.94
성별	남성	3.79	3.68	3.87
	여성	3.83	3.70	4.00
연령별	20대	3.88	3.82	3.94
	30대	3.96	3.67	4.13
	40대	3.79	3.58	4.00
	50대이상	3.63	3.71	3.71
직급별	대리이하	3.83	3.71	3.90
	과장	3.87	3.70	3.96
	국장	3.70	3.65	4.00
업계 경력 연수별	1년 이하	3.79	3.36	3.64
	2~5년차	3.82	3.82	4.00
	6~10년차	3.83	3.67	4.08
	11년차이상	3.77	3.77	3.85

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주시기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

4. 전문성(계속)

평점(1~5), n=84

		4)비영리 경영과 문화 비즈니스 실무	5)유럽 등 선진 문화 경 영 활동사례	6)(장기간 연속되는)프로 젝트 기획과 사례
전체		3.81	3.61	3.90
성별	남성	3.68	3.58	3.71
	여성	3.91	3.63	4.07
연령별	20대	3.82	3.65	3.88
	30대	4.04	3.67	4.13
	40대	4.00	3.68	3.95
	50대이상	3.42	3.46	3.67
직급별	대리이하	3.76	3.66	3.78
	과장	3.78	3.57	4.09
	국장	3.95	3.55	3.95
업계 경력 연수별	1년 이하	3.57	3.71	3.71
	2~5년차	3.82	3.61	3.85
	6~10년차	3.96	3.67	4.17
	11년차이상	3.77	3.38	3.77

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주시기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

4. 전문성(계속)

평점(1~5), n=84

		7)(일회성, 연간 반복되는) 행사 기획, 관리 실무	8)한국 사회와 문화정책(현황 및 변화 트렌드)	9)심리치료와 문화/예술	10)지역공동체 형성과 문화/예술
전체		3.75	3.77	3.38	3.88
성별	남성	3.45	3.71	3.34	3.95
	여성	4.00	3.83	3.41	3.83
연령별	20대	3.88	3.65	3.35	3.71
	30대	3.92	3.92	3.33	4.00
	40대	3.79	3.84	3.53	4.05
	50대이상	3.46	3.67	3.33	3.75
직급별	대리이하	3.71	3.71	3.27	3.80
	과장	4.00	3.91	3.61	3.91
	국장	3.55	3.75	3.35	4.00
업계 경력 연수별	1년 이하	3.50	3.57	3.36	3.71
	2~5년차	3.70	3.70	3.30	3.94
	6~10년차	4.00	4.04	3.50	3.96
	11년차이상	3.69	3.69	3.38	3.77

부록 : 통계표

IV. 다음은 분야별 커리큘럼 개발주제입니다. 경기도문화원연합회의 교육프로그램에서 다루어주기를 기대하는 분야를 선택해 주시기 바랍니다.

4. 전문성(계속)

평점(1~5), n=84

		11)문화원 이사회 운영관리 실무	12)문화원 회원 관리 실무	13) 시, 도, 중앙 공 모사업 응모 실무	14)문화답사 기획 능력과 관리 실무
전체		3.51	3.62	3.75	3.70
성별	남성	3.42	3.55	3.74	3.63
	여성	3.59	3.67	3.76	3.76
연령별	20대	3.24	3.24	3.53	3.65
	30대	3.75	3.96	4.00	3.92
	40대	3.63	3.63	3.84	3.63
	50대이상	3.38	3.54	3.58	3.58
직급별	대리이하	3.29	3.54	3.61	3.68
	과장	3.87	3.83	3.87	3.91
	국장	3.55	3.55	3.90	3.50
업계 경력 연수별	1년 이하	3.14	3.29	3.29	3.50
	2~5년차	3.33	3.39	3.73	3.64
	6~10년차	3.83	4.08	4.13	3.96
	11년차이상	3.77	3.69	3.62	3.62

부록 : 통계표

V. 위에서 언급되지 않은 것 중에서 커리큘럼에서 개발되기를 희망하는 분야를 말씀해 주시기 바랍니다.

n=6

[사무 실무 관련]

- 업무 기본 예절 - 통화 나 대화 등
- 문화강좌에 대하여 - 동아리 개설 및 유지관리 실무
- 언론홍보 및 마케팅과 홍보를 연결한 사례 연구

[전문성 강화 관련]

- 문화해설사 양성 및 사후 관리사례
- 실버 관련 전문성 개발 - 노인의 삶을 조명하는 생애 구술사 사업이나 자금심 고취와 계층간 소통 등

[지역 특성/전문성 관련]

- 지역 특성에 맞는 문화사업 기획과 관리실무
- 지방문화원 사업 성공 사례
- 지방문화원의 자생 방안 강구
- 자기 지역 향토사 교육

부록 : 통계표

VI. 교육 방식과 기간은 어떻게 하는 것이 적절하다고 생각하십니까?

단위(%), n=84

		①무박1 일 매달 1 회	②무박1 일 격월	③1박2일 연간2회	④2박3일 연간1회	⑤2박3일 연간2회	⑥3박4일 연간1회	⑦기타	계
전체		8.3	19.0	36.9	13.1	11.9	4.8	6.0	100.0
성별	남성	10.5	18.4	26.3	23.7	13.2	7.9	0.0	100.0
	여성	6.5	19.6	45.7	4.3	10.9	2.2	10.9	100.0
연령별	20대	5.9	29.4	23.5	5.9	11.8	5.9	17.6	100.0
	30대	4.2	16.7	54.2	12.5	8.3	4.2	0.0	100.0
	40대	10.5	10.5	36.8	5.3	21.1	10.5	5.3	100.0
	50대이상	12.5	20.8	29.2	25.0	8.3	0.0	4.2	100.0
직급별	대리이하	7.3	22.0	36.6	14.6	7.3	4.9	7.3	100.0
	과장	13.0	13.0	43.5	0.0	21.7	0.0	8.7	100.0
	국장	5.0	20.0	30.0	25.0	10.0	10.0	0.0	100.0
업계 경력 연수별	1년 이하	7.1	21.4	35.7	7.1	14.3	0.0	14.3	100.0
	2~5년차	9.1	24.2	27.3	15.2	15.2	6.1	3.0	100.0
	6~10년차	4.2	12.5	50.0	16.7	8.3	4.2	4.2	100.0
	11년차이상	15.4	15.4	38.5	7.7	7.7	7.7	7.7	100.0

