서울시 지원센터

공익 활동 학습 리포트

TOGETHER

GROWTH

2024

한 걸음씩, 함께 성장하는 길

공익활동 학습 리포트

TOGETHER

GROWTH

CONTENTS

1. 한 걸음 씩, 함께 성장하는 길 04

2. 2024 공익활동 학습 트렌드1. 활동가 경력별 교육 07
- 건강한 공익활동 생태계를 위한 세밀한 교육
- 판이 소개한 활동가 경력별 교육

3. 2024 공익활동 학습 트렌드2. 비영리 조직 운영 37
- 비영리단체의 나침반: 책무성을 위한 실천 가이드
- 판이 소개한 비영리 조직 운영 교육

4. 데이터로 본 활동가 학습 49
- 2024 공익활동 교육 수요조사
- 2024 판 교육 현황

인사말

한 걸음 씩,
함께 성장하는 길

서울시공익활동지원센터 센터장
박승배

2024년 센터는 활동가 역량강화의 주요 트렌드로 '활동가 경력에 따른 맞춤 교육'과 '비영리 조직 운영'을 꼽았습니다. 활동가 직무를 경력으로 환원하여 학습을 지원하되 그것이 성장의 의미를 가지려면, 자신이 속한 비영리 조직의 사회적 책무를 이행하는 과정에서 실현되는 것이라고 두 주제를 연결지어 생각해 봅니다.

하지만 활동가의 성장은 그 정의를 꼭 짚어 말하기 어렵습니다. 대부분의 활동가에게 요구되는 기대와 역할은 크게 다르지 않지만, 공익활동 의제 별로, 현장과 활동 방식에 따라, 혹은 그간에 조직이 해왔던 관행에 따라 어떤 일을 능숙하게 잘하고 싶다는 수요와 수준은 아주 많이 다른 것 같습니다. 다른 표현으로 바꿔 말하면, 활동가의 직무에 대한 정의는 유사하나 그 직무를 수행하는 데 필요한 정보나 기술은 공익활동 단체나 활동가의 수만큼 다양합니다.

이런 여건일수록 활동가들의 학습 수요에 귀 기울이고 활동가 역량강화 프로그램의 지형을 함께 공유하는 일이 중요하게 여겨집니다. 그런 의미로 학습리포트에서 제공하는 활동가 교육수요에 대한 설문조사, 집합 토의, 교육정보에 대한 아카이브는 결산의 자료가 아니라 새로운 시작의 자료입니다. 이를 통해 동료 활동가들이 어떤 배경에서, 어떤 학습 욕구가 있는지 알 수 있습니다. 또한 활동가 역량강화 프로그램으로 학습 욕구가 충족되는지 혹은 그렇지 않은지 확인하여 나의 필요를 요구할 수 있는 자료가 되기도 합니다.

2024년 학습리포트를 꼼꼼히 보아주세요. "한 걸음씩, 함께 성장하는 길"의 제목처럼 활동가의 성장에 함께하겠습니다.

서울시공익활동지원센터는 올해도 공익활동가의 N개의 성장을 지원하는 '활동가학습플랫폼 판(이하 판)'을 운영했습니다. 학습리포트는 2024년 판에서 소개한 교육 정보 분석을 기반으로 공익활동 학습 트렌드와 현황을 정리한 자료입니다.

2024
한 걸음씩, 함께 성장하는 길

공익활동 TOGETHER 학습 GROWTH 리포트

2024 공익활동 학습 트렌드 1.

활동가 경력별 교육

- 건강한 공익활동 생태계를 위한 세밀한 교육
- 판이 소개한 활동가 경력별 교육

건강한 공익활동 생태계를 위한 세밀한 교육

활동가 경력별 교육 기획자 집담회

올해 공익활동 학습 트렌드 첫 번째는 '활동가 경력별 교육'입니다. 서울시공익활동지원센터를 비롯해 다양한 기관에서 신입, 중견활동가 등을 위한 경력별 교육과정을 운영했죠.

11월 29일, 경력별 교육 프로그램 운영 기관의 교육 기획자들이 모여 대화를 나누는 온라인 집담회를 열었습니다. 집담회에는 짧게는 1년, 길게는 10년 이상 경력별 교육을 맡고 있는 교육 담당자를 초대했고, 박성종 아산나눔재단 사회혁신팀장, 전유영 숲과나눔 PM, 조아신 비영리활동가학교 엣지 공동기획총괄자, 유보미 서울시공익활동지원센터 팀장, 장지혜 서울시공익활동지원센터 매니저가 참여하였습니다.

집담회 내용이 교육 기획자뿐만 아니라 성장과 학습에 관심있는 활동가들에게도 새로운 정보와 영감을 주는 계기와 되길 바랍니다.

* 참여자 답변은 성함으로만 표기하였습니다.

안녕하세요? 바쁘신 일정에도 불구하고 집담회에 참여해 주셔서 감사합니다.
오늘 집담회는 2024년 공익활동 학습 트렌드로 뽑힌 '활동가 경력별 교육'에 대해 기획자의 시선에서 이야기를 들어보고자 열렸습니다.

경력별 교육 기획자 집담회_서울시공익활동지원센터 제공

숲과나눔은 공익활동가 양성 과정 '풀씨아카데미', 활동가 역량 강화 워크숍 '풀꽃아카데미'를 운영하고 있습니다. 아산나눔재단은 '아산 프론티어 아카데미'를 운영하면서 올해 '단기 아산 프론티어 아카데미'를 시도했고요.
비영리활동가학교 엣지는 '변화리더십학과', '변화도전학과', '변화전략학과', '엣지온'을, 서울시공익활동지원센터는 '체인지 파인더', '나 같은 신입은 여기서 경력을 쌓나', '전략디자이너: 변화 설계 아카데미'를 운영했습니다.

Q1. 교육 프로그램을 자세히 소개해 주세요.

박성종 아산나눔재단의 아산 프론티어 아카데미는 소셜섹터의 중간관리자가 경영 능력과 리더십, 기업가정신을 고루 함양한 차세대 사회혁신 리더로 성장할 수 있도록 지원하는 전문 교육 프로그램입니다. 재단의 시작과 함께한 시그니처 사업이자 핵심 사업 중 하나입니다. 아카데미는 비영리 생태계에 기업가 정신이 퍼진다면 좀 더 건강하고 도전적인 분위기를 만들 수 있을 것이라는 기대로 시작하여 '소셜섹터와 기업가정신이 만나면 우리 사회는 더 건강해집니다'라는 캐치프레이즈를 가지고 13기째 운영하고 있습니다.

프로그램명	대상	교육형태	교육내용
아산 프론티어 아카데미	3년 이상 경력의 비영리, 영리 CSR 중간관리자	7개월, 주 2회 집체교육 (워크숍, 해외 필드 스터디 진행)	기업가정신 (전략, 임팩트, 브랜딩), 리더십, 캡스톤, 사회혁신 프로젝트

아카데미는 크게 1~10기와 11~13기(현재)로 나누어서 볼 수 있을 것 같습니다.

1기부터 10기까지는 미니 MBA라는 별칭이 있을 정도로 MBA 과정처럼 진행했습니다. 전략, 경영, 기업가정신에 더해 재무(세무회계), 인사 및 노무 수업까지 모든 과정을 포함해 300시간이 넘는 수업을 진행했습니다.

11기부터는 크게 세 부분에 변화를 주었습니다. 첫 번째, 디테일한 심화 수업은 과감하게 제하고 캡스톤과 프로젝트를 분리해 입학식, 워크숍, 해외필드트립을 제외한 수업시간만 약 140시간으로 조정했습니다. 두 번째, 오프라인에서 진행하는 오후 4시, 6시 수업 시작 시각을 오후 6시 30분으로 통일하여 퇴근 후 수업에 참여할 수 있도록 조정했습니다. 세 번째, 교육 대상을 비영리 소셜 섹터 중간관리자에서 비영리와 접점이 있는 영리 쪽 섹터(CSR)까지 확장했습니다. 다양성 안에서 새로운 혁신이 일어날 수 있을 것이라는 기대를 품고 있으며 실제로 다양한 연결과 협업이 나타나고 있습니다.

제13기 아산 프론티어 아카데미 OT 워크숍_아산나눔재단 제공

전유영 숲과나눔은 기후위기 시대에 더욱 복잡해지고 있는 환경, 안전, 보건 문제 해결을 위한 인재를 양성하기 위해 설립되었습니다. 공익성, 전문성을 겸비한 '가장 공익성이 뛰어난 과학자, 가장 과학성이 뛰어난 활동가'라는 인재상을 지향하며 길러내고자 합니다. 이를 통해 숲과 같이 건강한 생태계를 만들어 우리 사회의 지속가능성을 높이고자 합니다.

숲과나눔 인재양성 프로그램은 크게 두 분야로 나뉩니다. 하나는 학업 분야 지원으로 석박사 장학 지원, 특정 주제 연구 지원, 연구모임을 지원하는 풀씨연구회가 있으며, 다른 분야는 시민사회 분야 인재양성으로 풀씨아카데미, 풀꽃아카데미, 장기근속 활동가 장학 지원이 있습니다. 목적에 따라 맞춤형으로, 단계별 프로그램으로 기획하여 교육을 진행하고 있습니다.

프로그램명	대상	교육형태	교육내용
풀씨아카데미	환경 분야 공익활동에 관심 있는 청년(19~34세)	12주, 주 1회 집체교육	환경과 관련한 다양한 세부주제 선정 후 이론, 현장체험, 워크샵 진행
풀꽃아카데미	시민사회 환경 분야 중견 활동가	3박 4일 숙박교육	기수별 교육내용 상이

풀씨아카데미는 환경 분야 공익활동가 양성 프로그램으로 재단의 설립과 함께 시작해 현재까지 7기를 운영하고 있습니다. 1기부터 7기까지 182명이 수강해 168명이 수료했습니다.

풀꽃아카데미는 숙박형 프로그램이라 1기 이후에 발생한 코로나-19로 잠시 멈췄다가 2023년부터 재개하여 현재 3기까지 운영하고 있어요. 1기는 최초 기획 의도를 반영해 실무 대표급의 조직운영능력에 초점을 맞춰, 전문성, 조직 경영, 홍보 마케팅 등 필요한 역량 강화 교육을 진행했습니다. 코로나-19 이후에는 변화를 줬어요. 2023년 2기부터 환경 섹터의 요구에 따라 역량 강화가 시급한 생태보전활동가를 위한 정책, 대응역량 강화, 자연자원 총량제를 주제로 선택했습니다. 2024년 3기는 쿤밍-몬트리올 글로벌 생물다양성 프레임워크(K-M GBF)의 주요 정책 도구를 주제로 토론 중심의 세미나 형식을 채택했어요.

조아신 비영리활동가학교 엣지는 올해 처음으로 시작하며 4개의 과정을 개설했습니다.

프로그램명	대상	교육형태	교육내용
엣지ON	제한 없음	12주, 실시간 온라인 (온라인 강의 종료 후 2주간 녹화 영상 제공)	시대 변화를 읽어내고 앞으로의 방향성을 찾아가는데 필요한 사회변화에 관한 통찰력을 키우는 인문사회과학적 교육 실시
변화도전학과	신입활동가 (1~4년차)	3박 4일 숙박교육 (지리산 이음)	활동가 개인의 비전과 동기 탐색, 조직의 비전과 개인의 비전 일치성 확인, 활동의 지속을 위해 필요한 것 탐색
변화전략학과	중견활동가 (7~10년차)	3박 4일 숙박교육 (지리산 이음)	성과 관리(임팩트 측정), 효과적인 조직의 메시지 발산
변화리더십학과	예비리더 (10년차)	3박 4일 숙박교육, 5주 실시간 온라인	비영리 생태계에 맞는 리더십 과정

※ 교육 대상을 명확하게 나누지는 않음

엣지ON은 사회연대은행, 교보생명, 생명보험사회공헌위원회 지원을 받아 시작한 프로그램인데요, 수업비가 있음에도 불구하고 500명이라는 예상보다 많은 분이 신청해주셔서 저희도 굉장히 놀랐습니다. 수업은 수, 금 오후 4~6시였는데요, 시간이 지날수록 실시간 접속률이 조금 떨어지긴 했지만 녹화 영상 재생수까지 본다면 강의수강률은 초반과 비슷하게 유지되었습니다. 현재 평가 작업 중인데, 수도권 외 지역의 활동가들이 교육에 대한 갈망이 있었다는 것을 확인할 수 있었습니다. 여러 분야에서 전문성을 가진 분들을 현장에 초대하기가 쉽지 않은 상황이 온라인 교육 신청률로 나타난 것으로 생각합니다.

변화리더십학과는 진정리더십아카데미 이창준 대표님께 비영리에 맞는 리더십 과정을 개발해 달라고 요청하여 만들어진 프로그램입니다.

비영리리더를 위한 변화리더십학과 _비영리활동가학교 엣지 제공

유보미 서울시공익활동지원센터는 2023년, '공익활동가 경력별 교육과정 개발 조사' 보고서를 발간했습니다. 시민사회의 환경, 주체, 활동, 단계, 기반을 축으로 공익활동가에게 필요한 역량을 추출해서 체계화하고 교육과정을 제시했고요. 이 보고서를 바탕으로 올해 예비, 입문, 심화 교육과정을 기획했습니다.

프로그램명	대상	교육형태	교육내용
(예비) 체인지 파인더 2기	청년 (서울시 청년 기본 조례에 의거) 20명	4주, 10회	인권 감수성 향상, 공익활동 전개 방식 이해, 캠페인 기획
(입문) 나 같은 신입은 여기서 경력을 쌓나	활동 경력 3년 이하 공익활동가 20명	9주, 9회	시민사회와 공익활동의 이해, 행동 구체화, 업무 최적화
(심화) 전략 디자이너: 변화 설계 아카데미	중견/리더 공익활동가 20명	5주, 11회	사회변화 감지, 문제 정의, 활동전략 수립

예비 교육과정 '체인지 파인더'는 공익활동에 관심이 있거나 이제 막 이 영역에 진입한 청년들이 참여하는 프로그램입니다. 사회문제를 해결하는 공익활동에서 미래의 전망을 모색해 보고 싶은 사람들을 위한 자리예요. 작년에 이어 올해 2기를 운영했는데요, 참여자들이 직접 사회문제를 주제로 캠페인을 기획해 보고, 청년활동가의 활동 경험을 나누는 강연을 통해 인사이트와 아이디어를 얻을 수 있도록 구성했습니다.

체인지파인더 2기_서울시공익활동지원센터 제공

입문 교육과정은 신입 혹은 저연차 활동가가 대상입니다. '나 같은 신입은 여기서 경력을 쌓나'라는 시적 허용에 가까운 재미있는 교육명을 썼어요. 자원이나 체계가 부족하고 동료도 적은 소규모 조직에서 고군분투할 신입 활동가를 페르소나로 설정하고 실무 역량에 집중했습니다.

'전략 디자이너 : 변화 설계 아카데미'. 올해 심화 교육과정 교육명입니다. 사회변화의 흐름을 파악하고 활동 전략을 효과적으로 수립하길 원하는 중간관리자급 활동가들이 참여했습니다. 활동 전략 기획이 핵심 주제였고, 교육과 워크숍을 병행하는 약 30여 시간의 프로그램을 진행했습니다.

Q2. 교육 프로그램을 소개하면서 언급해주셨는데요 구체적으로 교육의 목표는 무엇인지, 어떤 역량에 집중하는지 궁금합니다.

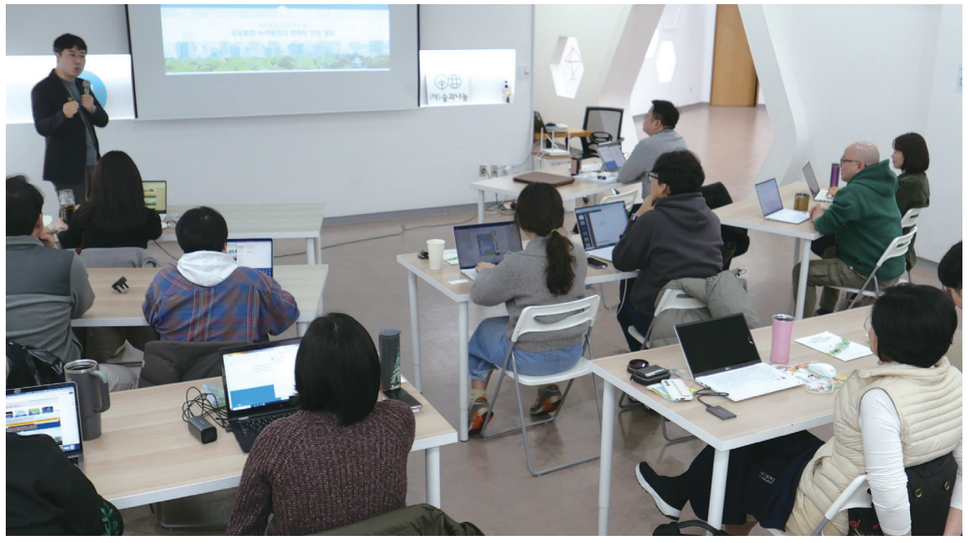
박성종 한 기관에서 모든 것을 다 할 수 없기에 아산 프론티어 아카데미는 특히 기업가 정신에 집중했습니다. 그리고 실제로 리더십을 훈습할 기회를 만들어, 지식 수업들이 바로 리더십으로 발현될 수 있도록 수업을 설계했습니다. 이 역량이 가장 많이 필요한 사람이 소셜섹터 중간관리자라고 생각해 이들을 대상으로 아카데미를 시작했죠. 이분들이 리더십을 잘 발휘한다면 리더십 낙수효과라고 할까요, 비영리 생태계가 더 좋아지리라 생각했습니다.

그래서 초반에는 교육 대상을 7년 이상 비영리 섹터에서 재직 중인분들로 한정했습니다. 하지만 아카데미를 5~6년 운영하면서 재단에서 기대했던 대상과 현장의 실제 중간관리자와의 간극을 발견했고 5년 이상, 3년 이상으로 지원 대상을 변경해왔습니다. 신기하게도 경력 연한을 바꿔도 평균 연령은 40대 초반으로 유지되고 있어요.

전유영 시민사회와 공익활동이 건강하려면 튼튼한 생태계 형성이 중요하다는 생각에서 출발했습니다.
풀씨아카데미는 신입활동가의 유입을 기대하며 만들었습니다. 현재 환경 단체는 신입활동가의 유입이 적은 상황이예요. 젊은 활동가들은 조직에 속하기보다 혼자 혹은 소수와의 활동을 선호한다고 합니다. 그래서 단체 혹은 다른 활동가와 네트워킹 혹은 연대를 경험해보지 못하는 것으로 이어지고 있죠. 숲과나눔의 프로그램에 참여하는 청년들을 살펴보면 자신이 관심을 두는 특정 주제에만 관심이 있어 전체적인 환경 문제를 조망하며 풀어가지 못하는 한계를 목격하기도 했습니다. 그래서 풀씨아카데미로 우리나라의 환경 운동의 역사부터 다양한 세부 분야까지 아울러 학습하고 이론과 현장을 경험할 수 있도록 과정을 기획했습니다.

풀꽃아카데미는 파타고니아에서 환경 캠페인 기획, 환경 단체 조직, 기업 협력, 모금, 로비 등 각 분야의 전문가를 초청해 실질적인 교육을 제공하는 활동가 컨퍼런스를 벤치마킹했어요. 과정을 준비하면서 주제와 대상에 적합한 강사를 모시기가 어려웠는데요, 고민 끝에 환경 단체의 실무 대표급들을 저희가 직접 모아 기획단을 구성했습니다. 기획단에서 직접 조직 운영,

홍보, 모금 등을 총괄했고 프로그램도 맞춤형으로 구성해서 강사까지 섭외했습니다. 1기 이후 코로나-19로 2년간 운영이 중지되면서 그사이 변화한 요구에 따라 방향을 전환했는데요. 중견 실무대표급에서 중견활동가로 대상을 변경하고, 전문성 강화, 네트워크 구축, 새로운 운동 전략 구성을 중심으로 운영하고 있습니다.



풀꽃아카데미 3기_숲과나눔 제공

조아신 엣지는 활동가 전문 교육기관을 지향하는 단체로 올해 처음 활동을 시작했습니다. 주된 관심은 지역과 소규모 조직 내의 활동가입니다. 지역과 소규모 조직의 경우 단체에서 어떻게 일하는지는 알려줄 수 있지만, 자체적으로 전반적인 시민사회, 비영리에 대해 교육할 시간과 자원이 충분치 않아요. 이런 어려움을 해결하고자 경력별 교육을 시작했습니다. 프로그램 형식과 내용은 전국의 활동가 400명에게 실시한 설문조사를 토대로 구성했고 각 광역권 지원 조직들과 컨소시엄을 형성해 수도권 외 지역의 요구를 반영하여 교육과정을 만들었습니다.

사회변화에 관한 온라인 강좌인 엣지ON은 모두에게 열려있는 강의인데요, 실제 수강생들의 비중을 살펴보면 수도권 외 지역 수강생이 많은 편입니다. 이 숫자는 평소 다양한 교육 혜택을 받기 어려운 지역의 경우 체계적인 교육에 욕구가 있다는 것을 확인할 수 있는 지표라 생각합니다. 연령층은 40~50대가 50% 이상이었는데요, 이 수치는 40~50대가 온라인 강좌에 대한 학습 열의와 새로운 트렌드를 따라가고자 하는 욕망이 높은 것으로 해석했습니다. 실시간 온라인 교육이지만 여가가 아닌 교육으로 인정받으셨으면 하는 마음으로 강의 시간을 오후 4~6시로 설정했으나 현장의 분주함으로 참여하기가 어려우신 것 같았습니다. 실시간 중계와 녹화 강의를 어떻게 조화시킬지 고민입니다. 1년 동안 12개의 강좌가 열리는데요, 이를 통해 시대의 변화를 캐치할 수 있었다는 피드백을 받을 수 있었습니다. 내부적으로는 온라인 강좌를 강화해야겠다는 생각을 하고 있습니다.

변화도전학과는 조직의 비전과 자신의 비전을 일치시키고자 하는 활동가 욕구를 반영하여 설계했습니다. 실제로 이런 것들을 체계적으로 생각해볼 기회가 많지 않죠. 원래 온보딩 과정을 염두에 두고 이제 막 이 영역에 들어온 1년차 활동가를 대상으로 이 영역의 가치와 중요성은 물론 해볼 만한 일이라는 것을 알려주는 내용으로 진행하려 했으나, 전국적으로 대상을 넓혀도 1년차 활동가가 별로 없었습니다. 현실적인 요건을 고려하여 4년차까지 대상을 늘리기는 했지만 각 연차별로 경험과 느끼는 것이 달라 어려움이 있었습니다.

신입활동가를 위한 변화도전학과 _비영리활동가학교 엣지 제공

변화전략학과는 중견활동가를 위해 요즘 비영리 단체가 요구받는 성과 관리와 메시지 관리를 중점적으로 다루고 있습니다. 비영리조직은 산출물만으로 측정할 수 없는 결과물이 있지 않습니까? 이 과정에서는 조직의 미션과 비전, 목표에 따라서 내가 하는 일의 결과를 산정하고 시민들에게 잘 알릴 수 있는 도구를 활용하는 것을 체계적으로 준비할 수 있도록 돕고 있습니다.

변화리더십학과는 현직 리더와 잠재 리더들이 태도와 역량을 갖출 수 있도록 돕고 있습니다. 비영리 분야의 리더들이 고민이 있을 때 비영리 세계를 떠나는 것으로 정리하는 경우가 많아 그러지 않고도 할 수 있는 것들이 무엇이 있을까 고민하며 만들었어요. 내부적으로는 현직 리더와 예비 리더 중 어디에 더 중점을 둘 것인지 의견을 나누고 있습니다. 이들 사이에 느끼고 있는 바가 다르기에 어떻게 해결할 것인지 고민하고 있습니다. 앞서 아산나눔재단에서 얘기하셨던 것처럼 현직 리더인 경우 새로운 길을 개척해야 하는 기로점에 서 있는 경우가 많습니다. 인생의 전환점이라는 측면이 아니라 리더로서의 역량, 자질, 태도, 생각을 바꾸는 최고위 과정도 필요하지 않나 고민은 하고 있습니다.

유보미 앞서 말씀드린 '공익활동가 경력별 교육과정 개발 조사' 보고서에서 정리한 필요 역량영역과 요소를 기반으로 교육을 구성했어요. 보고서에서는 시민사회 현장에서 공익활동이 이뤄지는 맥락과 과정에 기반해서 7가지의 역량 영역('공익활동의 환경 파악하기', '정체성과 교양 형성하기', '지속가능하게 운영하기', '공익활동 만들기', '공익활동 풀어가기', '자원 마련하기', '활동을 위한 관계맺기')을 구성하고, 하위에 19개의 역량요소를 배치했습니다. 이 안에서 예비, 신입, 중견활동가 각각에 필요한 역량들이 선정되어 있어요.

센터는 올해 이 보고서에 따라 교육을 기획하되, 경력별로 핵심역량을 설정했습니다. 19개나 되는 역량을 하나의 프로그램에 모두 담을 수 없고, 그래서도 안된다는 판단이었죠. 예비 교육과정은 권익주창, 역량강화, 서비스, 문제해결 등 공익활동을 풀어가는 4개 분야 활동 사례를 통해 공익활동을 이해하는데 초점을 맞췄고요. 입문 교육과정은 '행동 구체화', '업무 최적화' 주제를 뽑고 기본적인 실무력을 키우는데 도움이 될 수 있는 방향으로 기획했습니다. 심화 교육과정은 환경분석과 문제해결 역량에 집중했습니다. 급변하는 사회환경 속에서 어떻게 사회변화를 감지해야 하는지, 그리고 그 속에서 나와 우리 단체의 문제를 어떻게 발견하고 정의할지, 그리고 그 문제를 해결하기 위한 활동 전략을 어떻게 세울지 등을 다뤘습니다.

나 같은 신입은 여기서 경력을 쌓나_서울시공익활동지원센터 제공

Q3. 시민사회 전반을 조망하거나 건강한 공익활동 생태계 조성을 위해 교육을 진행한다고 답해주셨는데요, 그렇다면 건강한 비영리 생태계는 무엇일까요?

박성종 저는 경력별 교육에 초점에 맞춰 말씀드리고 싶은데요, 이에 앞서서 공익활동 생태계에 머무르기 어렵게 하는 기본적인 처우 문제가 보편적으로 상향되었다는 전제하에 이야기를 나누겠습니다. 경력별 교육과 지원으로 시민사회 영역에서 커리어 패스의 비전을 볼 수 있도록 만들어 건강한 생태계에 기여하고 싶습니다. 이 생태계에 내가 존재해야 할 이유를 사명감 외에 직업적 효능감에서도 얻을 수 있어야 한다고 생각합니다.

그래서 첫 번째로는 경력 관련 코디네이팅, 액셀러레이팅, 컨설팅을 할 수 있는 사람이나 기관이 많아졌으면 좋겠다는 생각을 많이 했습니다. 기업과 스타트업을 만나면서 더 이런 생각이 커졌는데요, 비영리 경력 개발 관련 시장은 시장 원리가 적용이 안 되는 것처럼 보이기도 할 것 같습니다. 공급자가 가져갈 수 있는 매력이 적게 보이기 때문입니다. 그래서 비영리 중간지원조직과 공익재단이 먼저 비영리 경력 컨설팅을 위한 방안을 지원하지 않는다면 단순 시장 원리로는 비영리 경력개발 시장은 열리지 않을 것 같습니다. 이 영역은 마중물 지원이 절실하다고 판단됩니다.

두 번째로는 비영리에서 실무진부터 최고관리자까지 경력이 이어지는 사례가 많아지는 것입니다. 경력 개발과 관련한 발표를 위해 조사·공부하며 알게 된 부분인데요, 비영리 쪽의 최고관리자의 75%는 영리 경력, 석사 이상의 50대 남성이었습니다. 또한 이 최고관리자들의 업무적 범위와 역량 대부분은 기관의 전략 수립, 미션과 비전 설정이었습니다. 저는 이 데이터를 보면서 이상함을 느꼈습니다. '왜 비영리 실무자로부터 쭉 성장해서 최고관리자로 오르지 못하는 걸까? 최고관리자를 외부에서 모셔온다면, 비영리 섹터에서 성장해 온 분들은 다 어디로 가시는 걸까? 어떤 역량이 부족해서 그 자리에 도달하지 못하는 것일까?'라는 질문이 생겼습니다. 비영리 쪽의 경력이 단절되어있다는 생각으로 이어졌습니다. 비영리 섹터에서 중추를 이루고 있는 분들은 30~40대 여성인데요, 이분들이 실무에서 중간관리자, 최고관리자로 도약할 수 있는 단계가 없는지 고민하게 되더라고요. 이런 부분에 문제의식은 가지고 있는데 어떻게 극복해야 하는지 많이 고민하고 있습니다.

전유영 새로운 활동가들이 계속 유입되는 것이 건강한 생태계라고 생각합니다. 물론 기존의 활동가분들이 지속성을 가지고 하는 것도 중요하지만 소위 '고여서 썩은 물'이 되지 않기 위해서는 새로운 활동가들의 새로운 시선과 활동이 필요하지 않을까 싶습니다. 그리고 기존 활동가들도 자신의 분야에서의 전문성과 역량 강화, 타 영역에서의 역량 강화를 할 기회가 있어야 새로운 세계를 맞이할 수 있고요.
결국 기존 활동과 신규 활동이 조화를 잘 이루었을 때 건강한 시민사회 생태계가 계속 유지되지 않을까 싶습니다.

조아신 건강한 비영리 생태계는 다양성이 강한 것으로 생각합니다. 다양성이라 하면 세대별, 지역별, 분야별, 형태별 다양성을 꼽을 수 있겠죠. 지역의 경우 균형을 유지하는 것 이상으로 특정 지역을 소외시키지 않고 지역의 특성을 드러낼 수 있어야 합니다. 수도권 외의 지역에서 활동하는 단체들의 힘이 떨어지거나 활동가 충원이 안 될 경우 기본적인 감시 기능이 심각하게 떨어질 수 있다고 생각합니다. 형태적 다양성은 애드보커시 단체 중심에서 문제 해결형 비영리조직들이 많이 생기고 있는데요, 특정 형태의 조직에 쏠려 있기보다 조화롭게 곳곳에 있어야 할 것 같습니다. 또한, 비영리 생태계는 독자적으로 만들어지는 것이 아니라 정치, 행정의 영향도 받는 것을 기억했으면 좋겠습니다. 사회적 경제 섹터를 대표적인 사례로 볼 수 있겠죠. 엣지는 이런 다양성을 교육으로 어떻게 유지할 것인가를 핵심으로 가져가고 있습니다.

그리고 박성종 팀장님의 얘기를 들으면서 비영리 분야에서 경력이 순환되려면 시간이 더 필요하지 않을까 하는 생각이 들었습니다. 우리나라의 비영리 생태계는 정치와 민주화 운동과 결합하여 시작된 측면이 있습니다. 그런 흐름이 끝나가면서 체계적인 경력별 교육, 성과, 메시지에 관한 이야기가 나온다고 생각합니다. 이런 준비가 결실을 보려면 10년 정도의 시간은 필요하기에 준비가 필요할 것 같습니다. 지금 실제 리더로서 역할을 하는 분들이 성장해가면서 우리 사회에서 어떤 역할을 할지 기존의 선배 세대와는 다를 것이라 생각합니다.

유보미 보고서 이야기를 다시 하지 않을 수 없네요.
이쯤되면 한 번 봐야겠다는 생각이 드시죠? 센터 웹사이트 아카이브에서 검색해 주세요.
보고서에서 공익활동가의 역량을 추출하는 기본 축으로 시민사회 환경, 주체, 활동, 활동의 단계, 기반이라는 요소들을 잡았다고 말씀드렸는데요. 이 요소들이 빈약해 지거나 어느 하나로 납작해 지지 않고 각각 생명력을 가지며 상호작용할 수 있어야 한다고 생각해요.

Q4. 각 기관의 교육 프로그램 내용 중 우리 단체만의 특징과 장점은 무엇인가요?

박성종 아산 프론티어 아카데미 브로셔에도 정리되어있는데요. 문제 해결 중심 과정, 프로젝트 실행 지원, 현장 지향 교육 및 사례 기반 학습, 실천 중심의 학습, 지속적인 역량 강화 지원이 아카데미의 특징입니다. 여기에 네 가지를 덧붙이고 싶습니다.

첫 번째는 밀도 높은 과정이라는 것입니다. 아카데미는 총 7개월간 200시간 이상을 참여해야 하고 과제와 출석률도 굉장히 중요하게 여겨 80% 이상 참석 요건을 갖추지 못하면 수료를 할 수 없습니다. 참여자가 시간을 헌신하지 않을 수 없다는 점을 꼽을 수 있을 것 같습니다.

두 번째로 교육과정을 모듈화하여 진행합니다. 크게 지식교육-사회혁신 프로젝트 실행-캡스톤으로 구성해 실질적으로 지식을 활용하고 실천할 수 있도록 구성했습니다. 지식교육 안에서는 전략, 리더십, 기업가정신을 배우고 팀이 합의 과정을 통해 사회혁신 프로젝트로 만들어서 실행합니다. 이 안에서의 역동이 정말 엄청나죠. 마지막으로 배운 것을 내재화하고 전략적 리더십을 훈습한다는 차원에서 캡스톤 수업을 진행하고 있습니다. 2주 간격으로 프로젝트 실행과 캡스톤을 번갈아 가면서 하면 아카데미 기간 내 각 12번 정도를 연습과 훈습의 시간으로 활용하게 됩니다.

세 번째로는 해외 필드 스터디입니다. 코로나-19 기간 외에는 매 기수가 사회혁신 프로젝트에 맞는 기관을 컨택해서 해외 필드 스터디를 다녀왔습니다. 흥미롭게도 10기 이전에는 해외 필드 스터디를 통해 프로젝트 벤치마킹을 한다는 느낌이었다면 10기 이후에는 우리도 못지않게 잘하고 있다는 이야기를 참여자들에게 종종 들었습니다. 그래서 아카데미의 해외 필드 스터디는 해외 기관과의 협업 지점을 찾거나 시장 검증을 해오는 시간으로 삼고 있습니다. 물론 배워야 할 것들은 잘 벤치마킹하고요.

네 번째로 자기 주도적인 동문회 활동입니다. 아카데미 수료 이후에는 엔스퀘어(NSQUARE) 동문회에 자동으로 가입됩니다. 올해 13기 수료생까지 합하면 전국적으로 392명, 280개의 기관이 동문회 조직의 소속원들입니다. 동문회원들에게 필요한 강의나 모임을 기획 운영하는 엔톡(N_Talk), 사회혁신 프로젝트를 제안하고 실행하는 엔파트너십(N_Partnership), 사회변화 현안을 고민하는 엔포럼(N_FORUM)도 10기째 운영하고 있고, 또 송년회도 개최하고 있습니다. 이렇게 아카데미는 7개월 과정으로 마치는 것이 아니라, 국내 사회혁신 생태계의 프론티어들과 함께 사회변화를 만들어가는 장기적 활동에 동참하게 됩니다.

제13기 아산 프론티어 아카데미 5조, 글로벌스터디 덴마크_아산나눔재단 제공

전유영 풀씨아카데미에서 세 개, 풀꽃아카데미에서 두 개, 통합적으로 한 개를 꼽을 수 있습니다.

풀씨아카데미의 첫 번째 장점은 환경이라는 분야를 체계적으로 배울 수 있다는 점입니다. 사실 환경 분야를 길고 체계적으로 배울 기회가 그렇게 많지 않습니다. 단기 프로그램이 대부분이지요. 하지만 풀씨아카데미는 12회차라는 긴 시간 동안 환경이라는 큰 주제 아래 다양한 세부 주제를 배울 수 있습니다. 두 번째로 커리큘럼 구성에 차이는 있으나 회차별 주제마다 전문지식과 현장에서의 실제 사례를 전달하는 것입니다. 만족도 조사에서도 구성이 주제를 이해하는데 도움이 되었다고 평가받았을 정도로 이론과 현장을 생동감 있게 전달하여 수강생들이 깊이 있게 배울 수 있는 시간입니다. 마지막으로 12주간의 오프라인 강의는 수도권 외 지역에서 참여하실 경우 교통비를 전액 지원해드리고 있습니다!

풀씨아카데미 7기_숲과나눔 제공

풀꽃아카데미의 첫 번째 장점은 실질적 욕구를 반영하는 맞춤형 프로그램이라는 것입니다. 강사를 섭외할 때도 기획단계부터 모든 분과 사전미팅을 진행하고 기획 의도를 충분히 전달하고 있습니다. 참여자들이 기획과 운영에 참여하여 의견을 전달하기도 하구요. 2기 참여자들의 경우 3기에 일부 재참여하여 기획과정에 의견을 더하고 강의나 세미나 때 주요 토론자로 참여하고 있습니다. 두 번째로는 숙박형 교육이라는 것입니다. 3박 4일 동안 쉽게 나올 수 없는 영월에서 진행해 온전히 교육에 집중할 수밖에 없는 환경입니다. 교육 대상을 선정할 때 전 일정에 참여해야 한다는 조건으로 뽑고 있어 더욱 집중력이 높죠. 조직의 실무대표급들이 일정 빼는 게 쉽지 않지만 모두 참석하고 계십니다.

통합적으로는 두 프로그램 모두 후속 프로그램으로 연결하고 있습니다. 풀씨아카데미는 '풀씨 펠로우십'으로 연결할 예정이고, 풀꽃아카데미 참여자분들은 숲과나눔 풀씨행동연구소와 함께 더 많은 자연 캠페인, 간담회, 토론회, 총선 대응 등에 함께 조직하여 운영하고 있습니다.

조아신 저희는 기수별 커뮤니티와 세분된 교육과정을 꼽을 수 있을 것 같습니다.
교육을 기획하면서부터 기수별 커뮤니티를 만들어드리고 싶었습니다. 기수별 커뮤니티에서 자연스러운 네트워킹을 만들어갈 수 있으니까요. 이후에 어떻게 계속 교육적, 단계적으로 지원해줄 수 있을지를 고민하고 있습니다.
2024년에는 경력별 정규학과 3개, 통합 1개의 교육과정을 열었는데요, 점차 학과를 늘려갈 생각입니다. 어떤 방식으로 만들지는 계획 중입니다만 모든 교육과정에서의 피드백과 미국이나 유럽의 활동가 교육 프로그램에서 공통으로 화두로 던져지고 있는 조직문화와 번아웃을 다룰 예정입니다. 사회변화에 대한 통찰력을 키우는 부분은 확고하게 가져가면서도 조직문화나 개인의 활동에 따른 마음의 문제를 어떻게 다룰지 고민 중입니다.

유보미 교육 안에 네트워킹만을 위한 프로그램을 배치한 것을 특징으로 볼 수 있을 것 같습니다. 몸으로 평화 느끼기, 공명 음악 워크숍 등을 통해 함께 몸으로 움직이고 소리를 내면서 낯섦을 털어내고 교류할 수 있길 바랐고요. 참가자 만족도가 높았어요. 또 연말에 예비, 입문, 심화 교육과정을 수료한 참여자들과 네트워킹 자리도 마련해 봤습니다. 각 과정 참여자들이 서로 인사를 나누고 프로그램 후일담과 고민 등을 나누면서 굉장히 즐거워 하시더라고요. 교육 수료 후 참여자들이 무엇인가를 도모할 경우 일정 기간 동안 센터 공간을 무료로 이용할 수 있는 점도 장점인 것 같아요. 입문 교육과정에 참가했던 활동가들이 교육 종료 후 자발적으로 독서모임을 만들었거든요. 센터 공간에서 매월 1회씩 만나고 있습니다.

전략 디자이너, 공명 음악 워크숍_서울시공익활동지원센터 제공

Q5. 교육을 진행하면서 기억에 남는 참여자와의 일화 혹은 피드백이 있을까요?

박성종 모든 교육 프로그램이 그렇겠지만 저희도 설문 조사를 매 모듈마다 받고 개선해야 할 지점을 확인하고 있습니다. 그런데 놀랍게도 아카데미의 성과는 참가자분들이 자주 우시는 수료식에서 많이 느낍니다. 입학식과 수료식에서 수료생 모두가 1분 스피치를 하는데요, 수료식에서는 그렇게 당부를 드려도 3분으로 늘어납니다. 그때 재단, 직장, 그리고 가족에게 고맙다는 이야기를 하면서 눈물을 훔칩니다. 주 2회 퇴근 이후에 강의를 들어야 하는 고난의 행복한 시간은 누군가가 가족사를 챙겨주지 않으면 하지 못하기에 감사와 눈물이 나오는 것 같습니다. 한 분, 한 분의 사연은 아카데미 수료집을 다운받아서 한 번 읽어보시길 추천드립니다.

면접에서도 우시는 경우가 종종 있는데요, 비영리 생태계에 이렇게 체계적인 교육이 많이 없어서 더욱 더 간절함이 큰 것으로 해석됩니다.
또한, 저희 아카데미는 교수진, 재단, 참가자라는 다양한 이해관계자들이 좋은 역동을 내야 성과가 나는 사업입니다. 이 역동들을 관찰하고 개입, 제한하는 것이 담당자에게는 큰일이기에 기억에 남습니다.

전유영 풀씨아카데미 수료 이후 환경 분야의 공익활동가로 활동하고 있다는 피드백이 기억에 남습니다. 작년 초 풀씨아카데미 1~5기 수료생 129명을 대상으로 임팩트 평가를 시행했습니다. 공공성의 실천, 확대, 성장 등 여러 가지 항목을 평가했는데요. 그 중 풀씨아카데미 수료 이후 공익활동가로 일하고 있는지에 대해 37%가 '그렇다'라고 답했으며, 모두 활동을 지속할 것이라고 대답했습니다. 꽤 높은 수치이죠! 하지만 이 질문 전에 어디에서 일하는지를 물었을 때 비영리조직 10%, 사회적기업 및 소셜벤쳐 4%로 37%보다 낮은 숫자로 응답했습니다. 요즘 청년들은 공익활동가의 개념을 시민사회에서 직업적으로 일하는 사람뿐만 아니라 넓은 의미에서의 직업과 활동이라 여기고 있다고 해석하고 있습니다. 그리고 공익활동가로 일하지 않고 있다고 대답한 63% 중 74%는 앞으로 공익활동가로 활동할 의사가 있다고 밝혔습니다. 수료생 중에 아직 사회에 진출하지 않은 분들이 많고 공익활동에 대해 긍정적으로 생각한다는 점을 고려한다면 매우 고무적인 결과가 아니었나 생각했습니다. 또한, 예전 참가자 중에 자신이 직접 조직을 운영하는 수강생은 자신만의 활동을 이어나가야 할지, 조직에 들어가야 할지 고민하고 있었습니다. 풀씨아카데미 수료 후 환경 단체에 들어갔다는 소식을 들어 매우 뿌듯했습니다.

풀꽃아카데미를 진행하면서는 자기 삶의 방향이 아카데미에 참여한 전과 후로 나눠진다고 한 피드백이 기억에 남습니다. 이 과정에 참여하는 분들은 현장에서 치열하게 활동하는 분들이잖아요. 생태나 생물 다양성 분야에서 일하는 분들은 전통적으로 대형국책사업을 반대하는 활동을 많이 하다 보니 소진이 빨리 되는 경향이 있습니다. 반대 운동은 성공하기가 쉽지 않고 대부분 실패를 경험하다 보니 자신과 본인의 한계를 느껴 심적으로 많이 힘들어하죠. 이런 분들이 풀꽃아카데미에서 휴식을 취하고 연대하며 활동에 대한 분노와 부정적인 생각을 풀어냈다는 이야기를 들을 수 있었습니다. 프로그램이 좋아서 3박 4일을 한 달짜리로 늘려달라고도 하셨답니다.

조아신 저희는 올해가 처음이라 모든 것이 새롭기는 합니다. 실시간 생중계 엣지ON을 처음으로 기획·운영하면서 실시간으로 반응을 보며 느낀 것이 많았습니다.
총 2시간짜리 강의로 1시간 반은 강의, 30분은 질의응답과 상호토론을 진행하고 있습니다. 참여자 중에 한 분이 이 수업을 출근 준비하며 20분 정도 끊어서 듣는지라 2주간의 공개 기간 안에 다 듣기가 어렵다는 피드백을 주셨는데요. 시간을 쪼개서 들을 만큼 교육에 대한 욕구가 높다는 것으로 읽혀 기억에 남습니다.

그리고 강의에서 사회자 1명과 패널 2명을 모두 활동가로 섭외한 것에 대해 긍정적 평가를 받은 것도 기억에 남습니다. 강사가 혼자 강의하는 방식은 수강자에게는 지루하고 강사도 힘들어할 수 있죠. 그래서 사회자와 패널을 활동가로 세워 상황과 맥락에 맞는 반응과 질의응답이 나올 수 있도록 배치했고요, 강사도 누군가와 대화하며 강의를 할 수 있어 더 역동적인 강의가 될 수 있었습니다.

리더십 과정에서는 모든 수업이 끝난 후 자발적으로 졸업여행을 떠난 것이 기억에 남습니다.

기술적으로 동료 활동가들에게 배우는 것도 많지만 정서적으로도 끈끈한 네트워크가 형성되어 처지를 잘 이해해주는 활동가를 만나 속 시원하게 얘기하고 마음을 풀어가는 것도 큰 열매라고 생각합니다.

사진 : 중견활동가를 위한 변화전략학과_비영리활동가학교 엣지 제공

장지혜 긴 호흡으로 3개 경력별 교육 프로그램을 운영한 것은 올해가 처음이라 아직 많은 이야기들이 쌓이지는 않았는데요.
교육 후 시선과 생각이 넓어졌다는 피드백을 받고 있습니다. 한 가지 기억에 남는 건 심화과정에 참여했던 분을 다른 자리에서 만났는데, 센터 교육에서 앞으로 활동할 힘을 얻었다는 이야기를 해주셨어요. 덕분에 교육을 준비한 저희도 힘을 받은 적이 있습니다.

Q6. 가장 많은 분들이 궁금해하실 질문인데요, 이런 양질의 교육을 기획할 때 어디에서 인사이트를 얻나요?

박성종 저희는 1~10기까지 아카데미의 한 매듭, 11기부터 지난 13기까지 새롭게 변화한 한 매듭으로 보고 있는데요, 11기 리뉴얼할 때 핵심 이해관계자라고 생각하는 교수님, 외부 전문가, 그리고 동문들께 자문을 구했어요. 참고로 재단에서는 아카데미 뿐만 아니라 다른 신사업도 변화를 줄 때 10~20명 정도는 전문가 인터뷰와 설문 조사를 해서 생태계에 대한 이해와 개선점, 지향점에 대한 아이디어를 충분히 모으고 있습니다.

또한, 재단에 비영리 외에 스타트업과 기업가정신교육 생태계 현장 전문가들과의 접점도 많아 다른 생태계에서 진행하는 방식들도 많이 참고하고 있습니다. 스타트업을 육성·교육하는 방법 중에서 좋은 점은 가감 없이 아카데미에 적용하기도 합니다. 그래서 비영리 아카데미지만 디지털 도구를 활용하는 방법, 예를 들어 맥킨지 7스텝이나 린스타트업 등 영리적 기업이 사용하는 방법론도 많이 활용하고 있습니다. 또한, 영리조직이나 다른 중간지원조직이 발간한 플레이북을 많이 참고하고 있습니다. 예를 들어 미국의 Fast Forward라는 기관이 비영리 기술스타트업을 만드는 과정을 잘 정리해 놓은 플레이북이 있는데 저희는 이런 사례들도 많이 활용하는 편입니다.

전유영 개인적으로는 기획뿐만 아니라 프로그램을 운영하는 방식도 관심 있게 살펴보는 편인데요. 다른 단체에서 운영하는 프로그램에서 아이디어를 얻고 우리의 프로그램에 적용할만한 것이 무엇인지 고민하고 실제 적용해보기도 합니다.
시민 아이디어 지 원 사업인 풀씨, 풀꽃, 초록 열매 지원 사업 등에 참여하는 단체의 아이디어도 눈여겨보고 있습니다. 전반적인 아이디어를 보면서 환경 운동, 캠페인의 트렌드를 파악할 수 있죠.

내부에서는 기존의 프로그램과 연결해 보고도 있습니다. 저희가 육성한 장학생이나 연구진을 다른 프로그램의 강사진으로 모시기도 하죠. 또 사업을 기획하는 사람들과 대화를 많이 하고 있습니다. 꼭 진지하지 않더라도 농담처럼 이야기를 나누다 보면 하나씩 얻어걸리는 것이 있더라구요.

풀꽃아카데미 3기_숲과나눔 제공

조아신 교육 방식은 해외 프로그램을 많이 참고하고 있습니다. 온라인 교육 컨텐츠를 어떻게 활동가들이 일상적으로 접근할 수 있게 할 것인지, 이 시간과 기회를 어떻게 프로그램화 할 것인지, 어떻게 인정할 것인지를 해외 사례에서 실마리를 얻고자 하는데요, 이 부분은 기술적인 역량이 많이 필요해서 고민이 됩니다.

내용적인 부분에서는 강사 섭외 시 나누는 대화와 사전 설문으로 인사이트를 얻고 있습니다. 엣지ON의 강사분들을 직접 만나서 취지와 중심 내용을 상의하는 과정을 거쳐 섭외하고 있습니다. 강사에게 대상과 내용을 이해시키는 과정인데요, 여기에서 미처 인지하지 못했던 부분을 알게 되어 저희 측에서 변경하여 제안하거나 강사 측에서 역제안하기도 합니다. 놀랍게도 강사를 섭외할 때 시간이 안 된 분은 있었으나 거절했던 분은 없었습니다. 활동가, 시민사회에 대한 신뢰와 본인들의 지식을 활동가에게 전달하면서 세상을 바꾸는데 기여하는 것에 대한 긍정적인 인식을 느낄 수 있었습니다.

장지혜 센터는 활동가 역량을 망라한 조사보고서를 발간했고, 활동가 대상 교육 수요조사를 매년 실시하고 있습니다. 수요조사에서 나온 다양한 제안과 의견들을 반영하려고 노력하고 있고요.
다른 곳에서 운영하는 교육 커리큘럼이나 내용을 살펴보기도 하고, 필요하면 직접 참여해 보기도 합니다. 오늘 참여하신 기관들의 교육 내용들도 유심히 살펴보고 있어요.

Q7. 마지막으로 앞으로의 계획이 궁금합니다.

박성종 사실 지난 10년 동안 양질의 비영리 사회혁신가들을 위한 아카데미들이 좀 있었던 것 같은데 최근 많이 없어진 것 같아서 아쉬움이 큰데요, 개인적인 바람으로 여기 집담회에 모인 분들뿐만 아니라 다른 곳에서도 좋은 아카데미들이 많이 만들어지고 개선되고 발전되었으면 좋겠습니다.
아카데미의 경우 재단의 경영 목표에 부합되는 방법으로 개선 발전하고자 합니다. 앞으로도 글로벌 부분 확대와 디지털 역량 강화를 어떻게 할 것인지가 중점입니다.

글로벌 부분에서는 국제포럼이 아니더라도 국내에서 만나기 어려운 해외 명사분들을 강의에서 만날 수 있도록 초대해 볼 생각입니다. 해외 컨퍼런스를 가면 먼저 라포와 신뢰를 쌓고 재단과 아카데미를 소개하며 나중에 강의를 요청하기도 합니다. 그 결실로 올해 처음으로 MIT Solve 라는 프로그램을 운영하는 분과 Stanford의 PACS(Center on Philanthropy and Civil Society)에서 일하는 교수님을 섭외해 미국의 사회혁신 프로젝트와 필란트로피 생태계에 관해 특강을 진행하기도 했습니다. 이렇게 아카데미 내 글로벌한 활동으로 충분히 해외와 어깨를 견줄 수 있도록 하는 방법이 무엇인가도 같이 고민을 할 예정이고요.

재단은 업무 자동화와 효율화를 위해 직접 디지털 도구를 많이 사용하고 있습니다. 프로젝트를 진행할 때 영리 쪽분들을 5명 정도 모시는 이유는 대개 영리 쪽 출신들은 이런 툴에 익숙하기 때문입니다. 이런 분들과 한 팀이 되면 자연스럽게 팀원 모두 디지털 리터러시가 향상됩니다. 앞으로도 이렇게 더욱 좋은 도구와 방법론을 간접적으로라도 노출해 상호 간의 배움을 확장해 나갈 생각입니다.

아산프론티어아카데미 단기_아산나눔재단 제공

전유영 내년부터 매년 약 8명을 선발해 기후·에너지, 환경·생태 분야 시민사회 기관과 단체에서 10개월의 인턴 활동을 할 수 있게 지원하는 '풀씨 펠로우십'을 운영할 예정입니다. 안정된 활동이 가능하도록 매월 활동비를 지원하는 등 기존 인턴 프로그램과 차별화된 방식을 만들 예정이고요, 자기 주도적 참여를 통해 시민사회와 함께 성장할 수 있도록 도우려고 합니다. '풀씨 펠로우십'에 참여할 수 있는 대상은 풀씨아카데미 수료생, 숲과나눔 학업 및 연구 장학생으로 제한하려 합니다.

조아신 엣지가 1년밖에 되지 않았다는 점을 감안해서 봐주셨으면 좋겠습니다. 기대하는 바로는 대학이나 학교에 가면 수업시간과 강의실 뿐만 아니라 다양한 공간과 시간 속에서 배우는 것처럼 활동가들에게 일상적으로 배움의 기회를 제공하는 것입니다. 1년 내내 프로그램을 운영할 수도 있지만 저희가 제공하는 프로그램 외의 다양한 교육 기회를 만들어보고 싶습니다. 활동가 학회와 같이 지역과 일상을 뛰어넘어 일상에서 스스로 역량을 키워나가는 장도

만들어가고 싶네요. 이를 위해 실제 오프라인 캠퍼스를 구성하고 싶다는 생각도 하고 있습니다. 하나의 캠퍼스가 아닌 그동안 시민사회에서 구축해온 하드웨어적 기반들이 곳곳에 있습니다. 그런 것들과 각 지역 활동가들이 어떻게 연결될 수 있을지도 고민 점이네요.

계획하는 바는 '활동의 정석'이라는 약간 다른 결의 프로그램을 준비하고 있는데요, 10~20년 경력 있는 활동가가 다른 활동가에게 경험과 역량을 전수하는 프로그램입니다. 사회변화통합 과정을 준비하며 느꼈는데 특정 의제에 대해서 전문성을 가지고 2시간 강의할 수 있는 사람으로 교수 혹은 유명인을 찾을 수밖에 없더라구요. 아마 저희가 발굴하지 못했기 때문에 인재풀이 한정되어 있는 것이 아닌가 싶었어요. 더 나아가 교육자-가르침 받는 사람으로 나눠져 있는 교육과는 다른 방식을 시도해보고 싶어 이 과정을 계획하게 되었습니다.

그리고 지역 특성화 과정도 준비하고 있습니다. 그 지역에 있는 저희 컨소시엄 기관이 직접 프로그램을 기획하고 전국에 있는 활동가들에게 전파하는 그림을 그리고 있습니다.

장지혜 저희 역시 예비, 입문, 심화 교육과정을 모두 운영한 건 올해가 처음이라 우선 첫 시도로서 의미가 있었던 것 같아요. 큰 틀은 유지하되, 올해 경험한 장점과 보완점, 시행착오를 분석해 프로그램을 개선해 나갈 계획입니다. 사회 변화를 만드는 일도 결국엔 사람이 하는 거잖아요. 교육의 효과가 지금 당장은 눈에 보이지 않지만 교육이 더 넓고 깊은 변화를 만들어낼 힘과 원동력을 만들어 낼 수 있다는 믿음으로 밀고 나가려 해요.

(정리 : 전이슬 개인활동가)

2024 공익활동 학습트렌드 1

판이 소개한
활동가 경력별 교육

기관명	프로그램	대상
국제개발협력 민간협의회	프로젝트 매니지먼트 기본과정	국제개발협력NGO 내 해외사업 담당자
	프로젝트 매니지먼트 기본교육 - 현지파견자	한국 국제개발협력NGO 현지 파견자
	프로젝트 매니지먼트 심화교육 - 현지파견자	한국 국제개발협력NGO 현지 파견자 중 프로젝트 매니지먼트 기본교육 수료생
	인도적지원 초급전문가 과정	국제개발협력NGO 인도적 지원 활동가
	국제개발협력NGO 리더십 과정, 대흥포럼	국제개발협력NGO 신임 대표자 및 실무책임자
비영리활동가 학교 엣지	변화의 리더십학과	현직, 예비 리더
	변화도전학과	활동 경력 3년 미만 활동가
	변화전략학과	활동 경력 4~10년 활동가
	엣지ON	전국 비영리활동가+시민
서울시 공익활동지원센터	체인지 파인더 2기	서울시 청년 기본 조례에 의거한 청년
	나 같은 신입은 여기서 경력을 쌓나	활동 경력 3년 이하의 공익활동가
	전략디자이너 : 변화 설계 아카데미	중견/리더 활동가
소셜이노베이션 그룹	공명리더십 철학학교	상호울림의 공명리더십 역량강화를 고민하는 리더
	리더의 7가지 물음 워크숍	리더직을 수행하면서 마땅히 물어야 할 7가지 물음에 관심있는 리더
	파레시아 리더십 워크숍	진실을 말하는 용기의 힘을 강화하고자 하는 리더
	리더의 4가지 물음 워크숍	리더가 마땅히 물어야 할 4가지 물음에 관심있는 리더

기관명	프로그램	대상
소셜이노베이션 그룹	존엄-존중 리더십 워크숍	존엄-존중 리더십을 강화하고자 하는 리더
	위드 리더십 워크숍	일터에서 동등한 동료관계로 위드 리더십의 힘을 회복하고 강화하고자 하는 리더
	페미니즘 리더십 철학아카데미	미래 리더십으로 페미니즘 리더십을 고민하는 리더
아산나눔재단	13기 아산프론티어 아카데미	경력 3년 이상 비영리 리더, 영리 전문가
	단기 아산프론티어 아카데미	경력 3년 이상 비영리 리더, 영리 전문가 (서울/경기/인천 지역 활동가 외)
인권재단 사람	인권활동 첫 단추 : 인권의 역사부터 집회 시위 방법까지 꿰어보기	만 3년 이하 경력 인권활동가
재단법인 두잉굿센터	비영리 거버넌스 리더십 워크숍	이사, 대표, 거버넌스(이사회) 담당자, 비영리컨설턴트 등 거버넌스 관심자
	비영리경영 리더십 강좌	비영리단체 실무책임자, 최고관리자
재단법인 숲과나눔	풀씨아카데미 7기	환경 분야 공익활동에 관심 있는 만 19~34세 청년
	풀꽃아카데미 3기	기후·생물다양성 분야 상근 활동가
재단법인 사회투자지원재단	2024 사회적경제 학습공동체 페다고지	현장 활동가 경력 3년 이상
협동조합 한국감마센터	최고관리자 과정	사회복지기관, 비영리조직 및 사회적경제조직 최고관리자
	감마로 성공하는 조직경영	사회복지기관 및 비영리조직 리더 및 종사자
	팀매니지먼트	사회복지기관, 비영리조직 및 사회적경제조직 중간관리자
(사)한국주민 운동교육원	34기 주민조직가 기초과정	주민조직운동을 알고 싶어 하는 현장 활동가 등 8명 이내
	31기 주민조직가 과정	주민조직가 기초과정을 수료하였거나 현장에서 그에 준하는 훈련을 받은 활동가 등 8명 이내

2024
한 걸음씩, 함께 성장하는 길

공익활동 TOGETHER
학습 GROWTH
리포트

2024 공익활동 학습 트렌드 2.

비영리 조직 운영

- 비영리단체의 나침반 : 책무성을 위한 실천 가이드
- 판이 소개한 비영리 조직 운영 교육

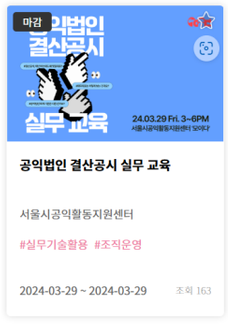
비영리단체의 나침반 :

책무성을 위한 실천 가이드

공익네트워크우리는 운영위원
이현아

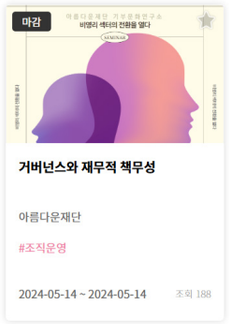
두 번째 공익활동 학습 트렌드는 비영리 '조직 운영'입니다. 사회 변화를 만들어가는 활동이나 사업만큼 이를 뒷받침하는 조직의 안정적인 운영도 중요하지요. 여기에는 재무회계, 거버넌스, 법 규정 등 다양한 분야가 포함되는데요. 무엇 하나 녹록한 것이 없습니다. 이런 어려움을 해소하고자 여러 기관이 세무, 회계, 기부금품법 등의 교육을 다수 개설했고, 활동가 여러분의 참여도가 다른 주제를 다루는 프로그램에 비해 높은 편이에요.

한 가지 주목할 점은 비영리조직 운영의 책무성과 투명성에 대한 사회적 관심과 요구가 높아지면서 관련 교육과 정보도 증가했다는 겁니다. 그렇다면 비영리 책무성이란 무엇이고, 활동가들은 이를 어떻게 바라봐야 하는 걸까요? 활동가의 시선으로 바라보고 실천하는 책무성, 그 길의 나침반이 되어 줄 이현아 님의 글을 소개합니다.

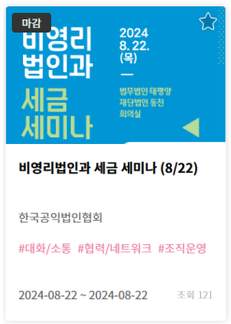


공익법인 결산공시 실무 교육 | 서울시공익활동지원센터

2024 공익법인 세무보고 대비 실무교육 | 엔지오웨어



거버넌스와 재무적 책무성 | 아름다운재단 기부문화연구소



비영리법인과 세금 세미나 | 한국공익법인협회

1. 서론

비영리단체는 환경 보호, 인권 옹호, 빈곤 퇴치 등 다양한 분야에서 공익을 실현하기 위해 존재합니다. 나는 활동가로 일하면서, 책무성이 단체의 신뢰성을 높이고, 기부자와 후원자, 그리고 사회 전체의 지지를 얻는 데 중요한 역할을 한다는 점을 깨달았습니다.

많은 비영리단체가 책무성을 지키기 위해 노력합니다. 그러나 여러 가지 제약 조건과 장애물에 직면해 있습니다. 정부와 대중은 종종 비영리단체를 재무적 투명성만으로 평가하려고 합니다. 재무적 투명성이 중요한 요소이긴 하지만, 이것만으로 단체를 평가하는 건 코끼리의 다리만 만지는 것과 같습니다. 심지어 단체에 과도한 행정적 부담을 안길 수도 있습니다. 다양한 요소를 통합적이고 균형 있게 고려해야 단체의 종합적인 성과와 사회적 영향을 정확히 평가할 수 있습니다. 이러한 환경에서 단체가 직면한 문제들과 우리가 해야 할 일에 대해 함께 이야기하고자 합니다.

2. 비영리단체의 책무성이란?

비영리단체의 책무성은 단체가 얼마나 투명하게 운영되는지, 얼마나 책임감 있게 행동하는지, 얼마나 효과적으로 목표를 달성하는지, 얼마나 적극적으로 소통하는지, 그리고 얼마나 지속 가능성을 고려하는지를 나타내는 개념입니다. 이러한 책무성은 다음과 같은 이유로 중요합니다

신뢰성의 확보

투명하고 책임감 있는 운영은 후원자의 신뢰를 높입니다. 이는 기부금이 어떻게 사용되고 있는지, 단체가 어떤 활동을 하고 있는지 명확히 밝힘으로써 이루어집니다. 신뢰를 얻는 것은 단체의 지속 가능성과 직접적으로 연결됩니다.

사회적 영향력의 증대

책무성을 갖춘 단체는 단체의 목표 설정과 성과 평가를 통해 사회 문제를 더 효과적으로 해결할 수 있음을 보여줍니다. 목표 달성과 성과 측정은 단체의 활동이 실제로 얼마나 효과적인지를 평가하는 중요한 지표입니다.

지속가능한 성장

장기적인 비전과 전략을 수립함으로써, 단체는 건강하게 성장할 수 있습니다. 장기적인 목표를 설정하고 달성해 나가는 것은 단체를 지속가능하게 합니다.

비영리단체의 책무성은 다양한 이해관계자의 유형과 특성에 따라서도 정의할 수 있습니다 (Edwards, 1996; 이숙종, 양세진, 2007). 단체의 내부 구성원, 타 비영리단체, 당사자, 수혜자, 기부자, 후원자 등 각각의 이해관계자에 대해 어떠한 책임을 가지고 있는지 이해하는 과정은 무엇보다도 중요합니다. 이들이 우리를 비로소 존재하게 만드는 핵심이기 때문입니다.

- 기부자와 재단, 정부 기관에 대한 책임 : 비영리단체에 재정적 후원을 제공하는 기부자와 재단, 법적 근거를 제공하는 정부 기관에 대한 책임입니다.
- 수혜자와 피 대변 집단에 대한 책임 : 비영리단체의 서비스를 받는 수혜자나 비영리단체에 의해 자신들의 이해가 대변되는 피 대변 집단에 대한 책임입니다.
- 동료 비영리단체들에 대한 책임 : 다른 비영리단체들과의 협력과 상호 책임입니다.
- 자신들에 대한 책임 : 조직의 사명과 가치, 임원과 직원 등 비영리단체 스스로에 대한 내부 책임입니다.

3. 책무성의 요소

1. 투명성

빛 아래에서 활동하는 비영리단체

투명성은 비영리단체 운영의 근간입니다. 이는 단체의 재정 상황과 활동 과정을 명확히 공개하는 것을 말합니다. 투명성은 후원자가 단체에 대해 신뢰할 수 있게 하며, 사회적 책임을 다하고 있음을 증명합니다.

우리가 해야 할 일

- 재정 정보 공개 : 재정 내역을 투명하게 공개합니다. 기부금, 보조금, 수입, 지출 등 재정 정보를 누구나 쉽게 확인할 수 있도록 합니다.
- 활동 내용 공개 : 진행 중인 활동과 사업 내용을 자세하게 공개합니다. 활동 목표, 대상, 방법, 성과 등을 명확하게 제시합니다.
- 성과 평가 공개 : 활동의 효과를 객관적으로 평가하고, 평가 결과를 공개합니다. 성과 지표를 설정하고, 정기적인 평가를 통해 목표 달성 여부를 확인합니다.
- 정보 접근성 확보 : 정보 공개 채널을 다양화하고, 정보 접근성을 높입니다. 웹사이트, SNS, 홍보물 등을 통해 정보를 쉽게 제공하고, 문의처를 명확하게 제시합니다.

2. 책임감

흔들림 없는 책임 구조

책임감은 비영리단체의 활동이 투명하고 공정하게 이루어지도록 보장하는 중요한 요소입니다. 이는 명확한 의사결정 체계를 구축하고, 각자의 역할과 책임을 명확히 규정함으로써 이루어집니다.

우리가 해야 할 일

- 명확한 의사결정 구조 구축 : 이사회, 운영위원회, 감사 등을 선임하고, 각각의 역할과 책임을 명확하게 규정합니다.
- 의사결정과정 공개 : 의사결정과정과 그에 따른 책임을 투명하게 공개합니다. 누가 어떤 결정을 내렸는지, 어떤 책임을 지는지 명확하게 제시합니다.
- 책임자 교육 및 역량 강화 : 책임자들에게 책임의 중요성과 역할에 대한 교육을 실시하고, 역량을 강화합니다.
- 책임감 있는 의사결정 : 모든 의사결정은 투명성, 책임성, 효율성을 기반으로 이루어집니다.

3. 효과성

최대한의 성과를 위한 합리적인 운영

효과성은 비영리단체가 목표를 달성하고, 자원을 효율적으로 활용하는 것을 의미합니다. 이는 목표 중심의 활동과 자원 관리, 성과 평가를 통해 이루어질 수 있습니다.

우리가 해야 할 일

- 목표 중심 활동 : 명확한 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 전략을 수립합니다.
- 자원 관리 및 활용 : 제한된 자원을 효율적으로 관리하고 활용합니다. 불필요한 지출을 줄이도록 노력합니다.
- 성과 지표 설정 : 활동의 효과를 측정하는 성과 지표를 설정하고, 정기적으로 평가합니다.
- 지속적인 개선 : 활동 과정을 지속적으로 개선해 효과성, 효율성을 높입니다. 벤치마킹, 전문가 자문 등을 통해 우수 사례를 이해하고, 개선점을 모색합니다.

4. 사회적 책임

사회 변화를 위한 끊임없는 노력

사회적 책임은 비영리단체가 사회 변화를 주도하고, 사회적 가치를 창출하는 역할을 수행하는 것을 의미합니다. 이는 사회 문제를 인지하고, 이에 대한 해결책을 모색하는 과정에서 이루어집니다.

우리가 해야 할 일

- 사회 문제의 인지 및 이해 : 사회 조사 및 연구, 전문가 자문 및 협력, 이해관계자 참여를 통해 사회 문제를 정확히 파악하고, 심층적으로 이해해야 합니다.
- 목표의 설정 : 명확한 비전을 제시하고, 달성 가능하고 측정 가능한 목표를 설정해야 합니다.
- 목표 달성을 위한 활동 : 전략적 계획 수립, 프로그램 및 서비스 개발, 성과 관리 및 평가를 통해 사회 문제 해결을 위한 구체적인 활동을 기획하고 실행합니다.
- 사회적 책임 평가 및 개선 : 사회적 책임 수행 정도를 평가하기 위한 지표를 개발하고, 정기적인 평가를 진행하며, 평가 결과를 바탕으로 개선점을 도출하고, 사회적 책임 수행 능력을 지속적으로 강화해야 합니다.
- 사회적 소통 및 협력 : 이해관계자 소통, 네트워킹 구축, 사회적 영향력 확대를 통해 사회적 문제 해결에 기여하고, 사회적 가치를 창출합니다.

4. 책무성을 강화하는 것? 활동가가 만들어가는 지속가능한 변화

활동가는 비영리단체의 심장과 같은 존재이며, 활동가의 활동은 단체의 성과를 좌우합니다. 따라서 활동가들이 지속적으로 활동할 수 있는 환경을 조성하는 것은 책무성을 강화하는 데 필수적인 사항입니다.

1. 지속적인 교육과 훈련 제공

활동가가 사회 문제 해결 방안과 비영리단체 운영 방법을 배우고, 이를 현장에서 효과적으로 적용할 수 있도록 지속적인 교육과 훈련이 필요합니다.

- 전문성 강화 : 정기적인 교육과 훈련을 통해 활동가들이 리더십, 프로젝트 관리, 자원 조달 전략 등의 전문성을 향상시킬 수 있도록 해야 합니다.
- 윤리 교육 : 투명성과 책임감을 바탕으로 활동하기 위해 윤리적 기준에 대한 교육이 중요합니다.

2. 적절한 자원과 지원 보장

활동가가 효과적으로 업무를 수행할 수 있도록 충분한 자원과 지원을 제공하는 것이 중요합니다.

- 충분한 인력 : 활동가가 과도한 업무에 시달리지 않도록 적절한 인력을 확보하고 배치해야 합니다.
- 재정적 지원 : 안정적인 재정 지원을 통해 활동가들이 경제적 불안 없이 일할 수 있도록 해야 합니다.
- 기술적 지원: 최신 기술과 도구를 제공하여 활동가들이 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원해야 합니다. 데이터 분석 도구, 커뮤니케이션 플랫폼, 협업 소프트웨어 등이 포함됩니다.

3. 심리적 지원 제공

활동가가 정서적 안정 상태에서 업무를 수행할 수 있도록 심리적 지원이 필요합니다.

- 정서적 지원 : 활동가가 감정적 소진(번아웃)을 겪지 않도록 정서적 지원과 상담 프로그램을 운영해야 합니다. 이는 활동가가 정서적으로 안정된 상태에서 일할 수 있도록

도와줍니다.

- 일과 삶의 균형 : 활동가가 일과 개인 생활을 균형 있게 유지할 수 있도록 유연한 근무 환경과 휴가 제도를 마련해야 합니다. 이는 활동가의 장기근속을 만들 수 있습니다.

4. 참여와 소통의 환경 조성

활동가가 단체의 의사결정 과정에 적극적으로 참여하고, 자유롭게 소통할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요합니다.

- 의사결정 참여 : 활동가가 단체의 의사결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 기회를 제공해야 합니다. 이는 활동가가 자신의 의견을 반영하고, 단체의 방향성을 함께 설정하는 데 도움이 됩니다.
- 열린 소통 : 상하 관계 없이 열린 소통 문화를 조성하여 활동가가 자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있도록 해야 합니다. 활동가가 소외감을 느끼지 않고, 적극적으로 참여할 수 있는 환경이 필요합니다.

5. 명확한 목표 설정

활동가가 명확한 목표와 비전을 가지고 업무를 수행할 수 있도록 단체의 사명과 목표를 명확히 설정하고 공유해야 합니다.

- 구체적인 목표 : 활동가가 명확한 목표와 비전을 가지고 일할 수 있도록 단체의 사명과 목표를 명확히 설정하고 공유해야 합니다. 이는 활동가가 자신의 역할과 책임을 명확히 이해하고, 목표 달성에 집중할 수 있도록 합니다.
- 피드백 : 정기적으로 활동가들에게 피드백을 제공하여, 지속적으로 발전할 수 있는 환경을 만들어야 합니다. 이는 활동가들이 자신의 강점과 개선점을 인식하고, 더 나은 성과를 이루는 데 도움이 됩니다.

비영리단체는 활동가에게 필요한 지원과 자원을 제공함으로써, 그들이 지속적으로 활동하고 노력할 수 있는 환경을 조성해야 합니다. 이러한 기반을 마련함으로써 활동가들은 단체의 책무성을 실천하고, 더 큰 사회 변화를 이끌어낼 수 있을 것입니다.

5. 결론

비영리단체의 책무성은 단체의 신뢰성과 지속 가능성을 결정짓는 중요한 요소입니다. 우리는 단체의 책무성을 실현하기 위해 노력하며, 그 과정에서 다양한 도전과 과제에 직면합니다. 투명성, 책임감, 효과성, 사회적 책임, 재무적 투명성 등 다양한 책무성 요소들은 단체가 사회적 목표를 달성하고, 긍정적인 변화를 이끌어내기 위해 필수적인 요소입니다.

활동가의 활동은 단체의 책무성을 실현하는 데 핵심적입니다. 따라서 지속가능한 변화를 이끌어내기 위해서는 교육과 훈련, 적절한 자원과 지원, 심리적 지원, 참여와 소통의 환경 조성이 필요합니다. 비영리단체는 활동가들이 건강하게 활동할 수 있는 환경을 조성함으로써 사회 문제를 효과적으로 해결하고, 더 나은 사회 변화를 이끌어낼 수 있는 힘을 가질 수 있습니다.

나는 활동가로서 우리의 노력이 사회 변화를 이끌어낼 수 있다는 점에서 자부심을 느낍니다. 우리는 책무성을 강화하기 위해 어떠한 환경과 활동이 필요한지에 대해 종합적인 시각을 가지고 바라볼 수 있어야 합니다. 우리를 가두는 그물이 아니라 우리의 활동을 확대하고 지속가능하게 하는 것으로 책무성의 요소가 작용하기를 바랍니다. 우리를 바라보는 후원자, 일반시민의 신뢰 또한 그 안에서 이루어질 수 있으리라 믿습니다.

2024 공익활동 학습트렌드 2

판이 소개한
비영리 조직 운영 교육

	교육프로그램명	교육 운영 기관
1	'공익활동과 법, 현황과 지향점' 국회 토론회	재단법인 동천
2	"또 바뀐 기부금품법, 제대로 이해하기" 개정 기부금품법의 과제와 한계 세미나	인권재단 사람
3	2024 공익법인 세무보고 대비 실무교육	엔지오웨어
4	2024년 공익법인 실무자 역량강화 온라인 교육	한국공익법인협회
5	거버넌스와 재무적 책무성	아름다운재단 기부문화연구소
6	공익법인 결산공시 실무 교육	서울시공익활동지원센터
7	공익법인 결산공시 온라인 실무교육	한국공익법인협회
8	공익법인 및 비영리단체의 윤리 경영을 위한 투명성 교육	한국공익법인협회
9	공익법인 실무자 역량강화 온라인 교육 1차	한국공익법인협회
10	모금윤리 맞이하기	한국공익법인협회
11	모금윤리 맞이하기 - 사회적 감수성과 모금윤리	한국공익법인협회
12	변화된 기부금품법 따라잡기	재단법인 동천
13	비영리 거버넌스 리더십 워크숍	재단법인 두잉굿센터
14	비영리 섹터의 전환을 열다 : 환경과 생태계 DGI 2024	아름다운재단 기부문화연구소
15	비영리 실전 세무	재단법인 두잉굿센터
16	비영리 실전 회계	재단법인 두잉굿센터
17	비영리단체의 재무 투명성과 책무성을 위한 공익법인 결산공시 실무교육	한국공익법인협회
18	비영리법인과 세금 세미나	한국공익법인협회
19	비전수립촉진자 양성과정	협동조합 한국감마센터
20	우리 단체를 들여다보다 in 경기	사단법인 시민
21	우리 단체를 들여다보다 in 대구	사단법인 시민
22	우리 단체를 들여다보다 in 대전	사단법인 시민
23	우리 단체를 들여다보다 in 충남	사단법인 시민
24	조직 비전.미션 수립 프로젝트	소셜이노베이션그룹
25	조직 비전·미션·중장기전략 수립 공명 프로젝트	소셜이노베이션그룹
26	조직운영교육 시리즈	국제개발협력민간협의회

2024
한 걸음씩, 함께 성장하는 길

공익활동 학습 리포트

TOGETHER GROWTH

데이터로 본 활동가 학습

- 2024 공익활동 교육 수요조사
- 2024 판 교육 현황

2024 활동가 교육 수요조사

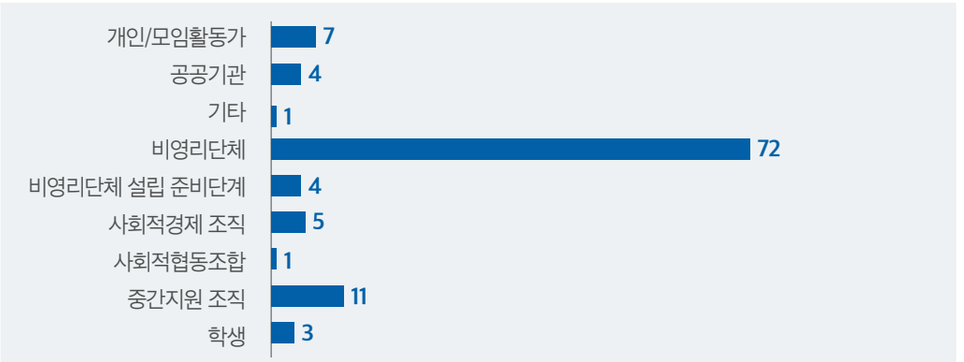
서울시공익활동지원센터는 지난 9월 30일부터 10월 21일까지 3주간 2024 공익활동가 교육 수요 조사를 진행하였습니다. 활동가의 성장과 시민사회 현장에 필요한 실질적인 교육을 설계하기 위해 진행한 이번 조사에 108명의 활동가가 응답하였습니다.
교육 수요조사 결과를 공유합니다.

Part 1. 응답자 기본 정보

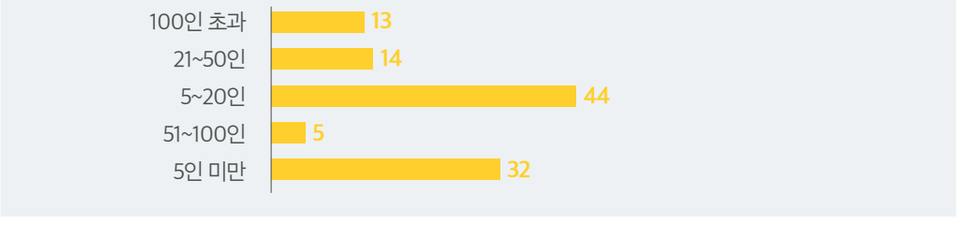
1. 활동영역 : ① 비영리단체 66.7% ② 중간지원조직 10.2% ③ 개인·모임활동가 6.5%
2. 소속 조직 규모 : ① 5~20인 40.7% ② 5인 미만 29.6% ③ 21~50인 13%
3. 활동분야 : ① 교육·연구·컨설팅 31.5% ② 기후·생태·에너지·환경 20.4%
   ③ 국제연대·국제개발협력 17.6%
4. 직무분야 : 사업·전략기획 61.1%
5. 활동경력 : ① 만 1년 이상~3년 미만 23.1% ② 만 9년 이상~15년 미만 18.5%
   ③ 1년 미만 14.8%
6. 연령대 : ① 30대 33.3% ② 40대 27.8% ③ 20대 19.4%

20인 미만의 조직에서 활동하는 30, 40대 활동가가 다수 참여하였습니다(각 60% 이상). 또한, 교육/연구/컨설팅과 기후/생태/에너지/환경 분야 활동가가 약 52%, 사업담당자가 약 61% 정도 응답했고요. 활동 경력별로 고르게 참여하였으나, 그중 9년 미만의 활동가가 69.4%를 차지합니다.

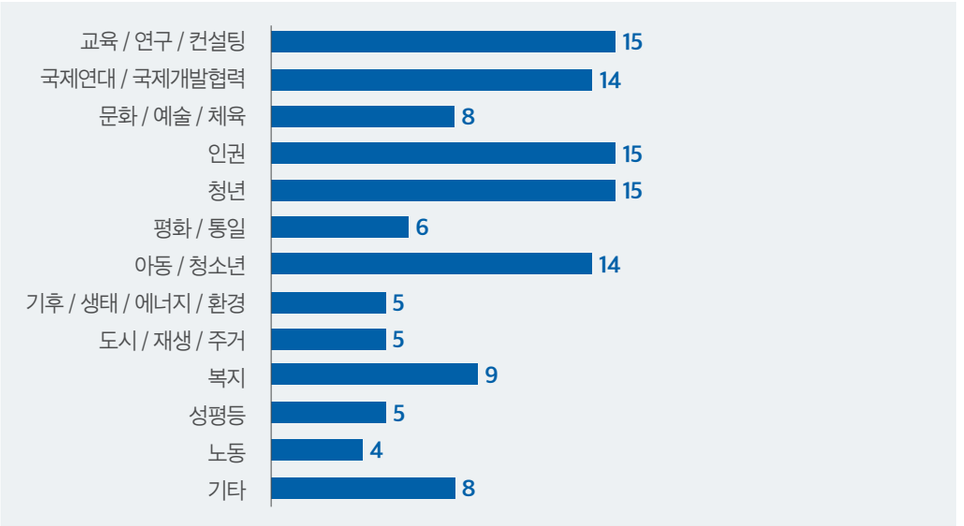
1. 활동 영역 (명)



2. 소속 조직 규모 (명)

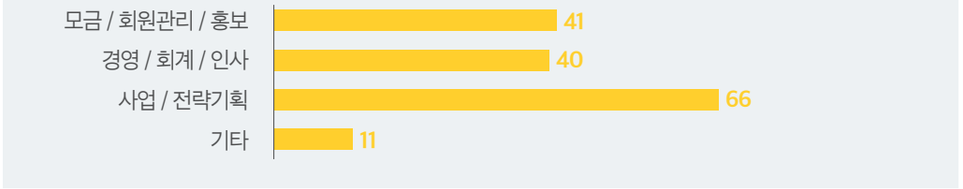


3. 활동 분야 (복수 선택 가능) (명)



4. 직무 분야 (복수 선택 가능)

(명)

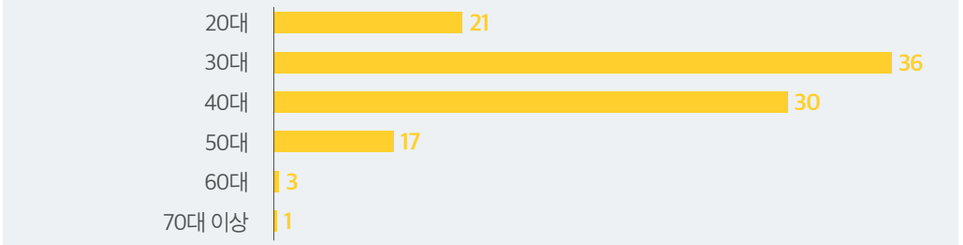


5. 공익활동 경력

(명)

6. 연령대

(명)



Part 2. 교육 수요 조사

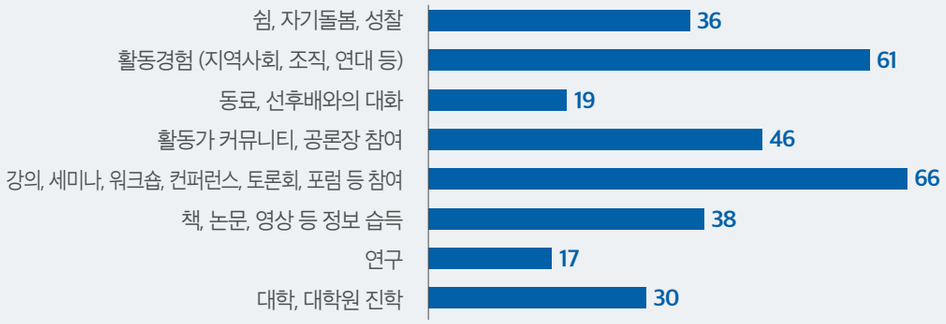
1. 활동력을 키우기 위해 하고 싶은 것 : ① 교육 61.1% ② 활동 경험 56.5% ③ 활동가 커뮤니티와 공론장 참여 42.6%
2. 연차별 맞춤 교육 : ① 저연차 활동가 기초교육 51.9% ② 중간연차 활동가 심화교육 44.4% (응답자 중 활동 경력 5년 미만 50%, 5년 이상 50%)
3. 선호하는 교육 형태 : ① 워크숍 75% ② 강의 64.8%
4. 필요한 역량 : ① 조직을 지속가능하게 운영하기 51.9% ② 자원 마련하기 36.1% ③ 활동을 위한 관계 맺기 29.6%
5. 필요한 교육 주제 : ① 실무역량강화 62% ② 대화·소통·협력·네트워크 기획과 실무 43.5% ③ 사회운동, 이슈 캠페인, 공론화, 정책화 등의 전략기획 실무 39.8%
6. 교육 일정 : 매주 1회씩 4~6회로 구성된 강좌 45.9%
7. 교육 진행 방식 : ① 커리큘럼에 따라 온오프라인 동시 진행 39.1% ② 오프라인 38.5%
8. 선호하는 강사진 : 경험과 내용성을 갖춘 활동가 71.3%

조사 결과, 활동가들은 실무역량강화 교육이 가장 필요하다고 보았으며, 대화/소통/협력/네트워크 기획과 실무, 사회운동, 이슈 캠페인, 공론화, 정책화 등의 전략기획 실무, 사회 주요 의제 이해에 우선순위를 뒀습니다. 세부 주제를 묻는 질문에서는 IT(챗GPT, 노션 등) 활용법, 모금, 홍보, 글쓰기 등의 언급이 두드러졌습니다.

또한 매주 1회 4~6회로 구성된 교육, 커리큘럼에 따라 온오프라인으로 동시 진행하거나 오프라인에서 만나는 방식에 대한 응답률이 높았고, 강사진은 경험과 내용성을 갖춘 활동가를 선호했습니다.

1. 활동력을 키우기 위해 하고 싶은 것 (최대 3개 선택)

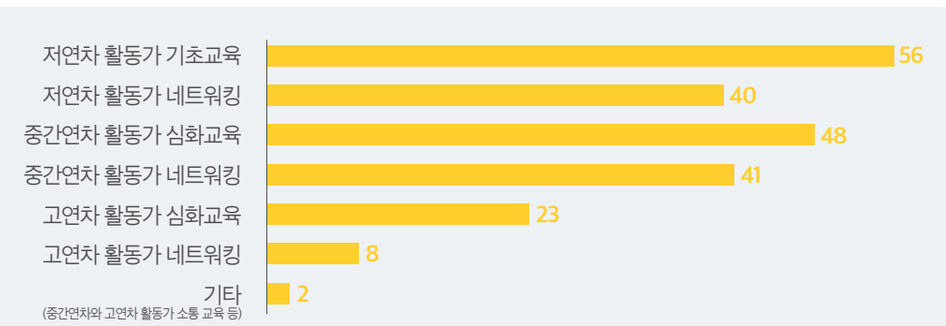
(명)



2. 연차별 맞춤교육 대상과 방식 (최대 2개 선택)

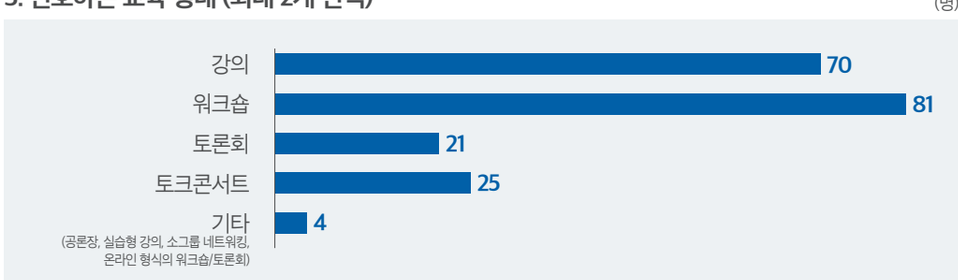
※ 저연차 : 만 5년 미만 / 중간연차 : 만 5~15년 미만 / 고연차 : 만 15년 이상

(명)



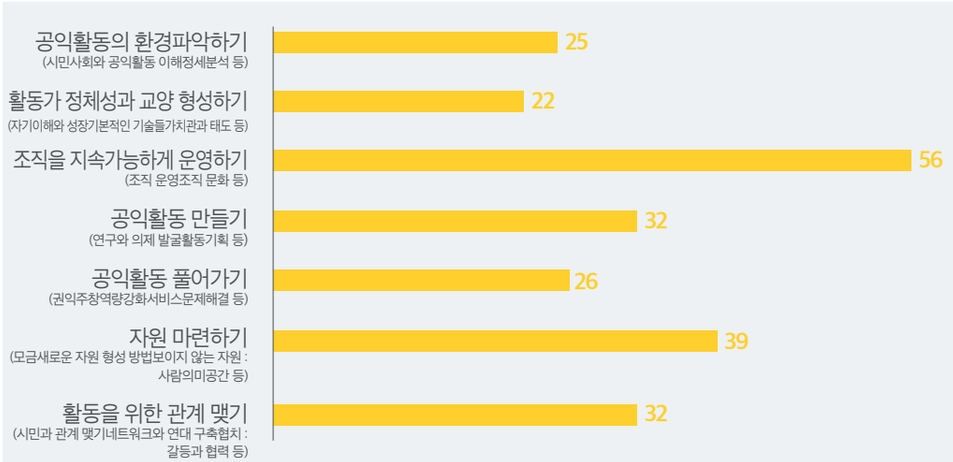
3. 선호하는 교육 형태 (최대 2개 선택)

(명)



4. 필요한 역량 (최대 2개 선택)

(명)



5. 필요한 교육 주제 (최대 3개 선택)

(명)

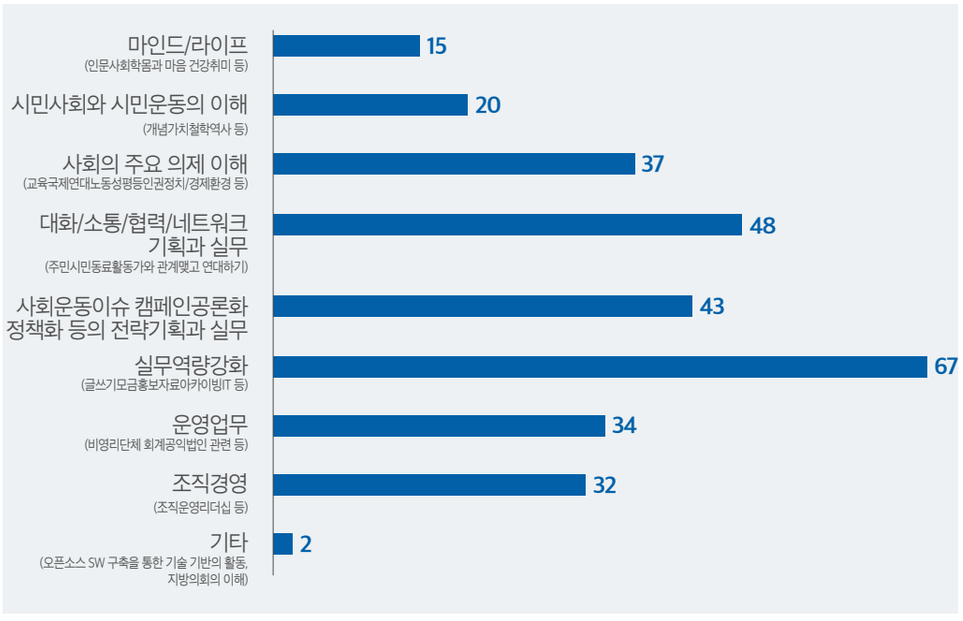
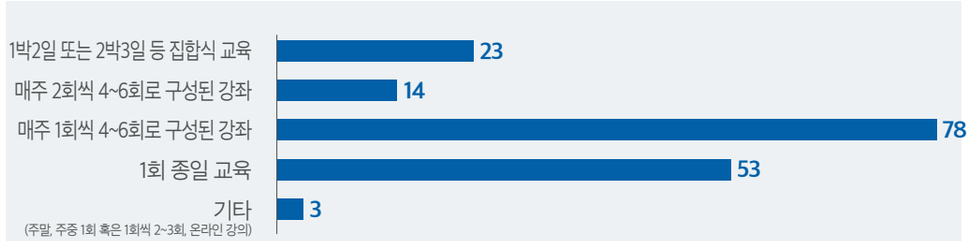


그림 : 필요한 교육 세부 주제 워드 클라우드

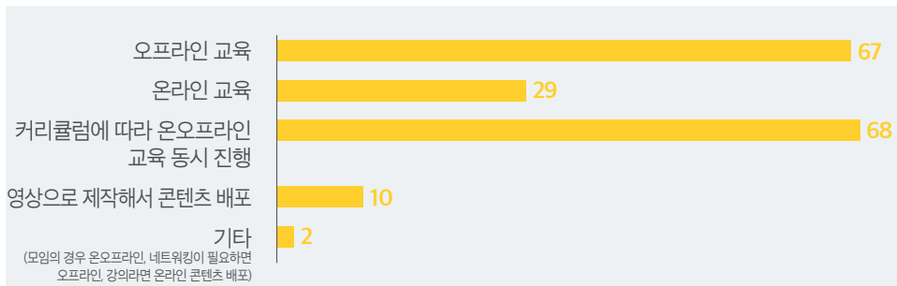
6. 선호하는 교육 일정 (최대 2개 선택)

(명)



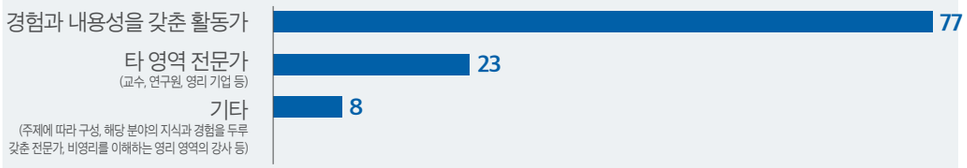
7. 선호하는 교육 방식 (중복 선택)

(명)



8. 선호하는 강사진

(명)



9. 기타 주요 의견

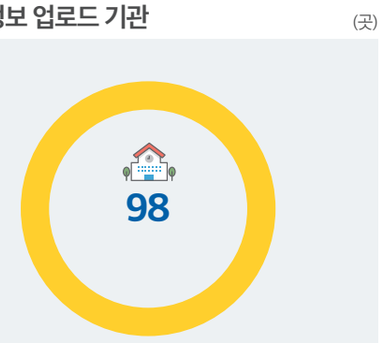
- 활동가로서 자신의 정체성이나 비전을 만드는 것이 중요합니다.
- 공동의 가치를 나누면서 다양성이 존중될 수 있는 네트워크, 토론의 장을 많이 만들어주세요.
- 학습자가 주체가 되는 교육, 참가자들의 토론과 워크숍 방식으로 진행하면 좋겠습니다.
- 다양한 공익활동 영역을 아우르는 강의와 디테일한 주제에 대한 선택 강의가 병행되길 바랍니다.

2024 판 교육 현황

올해 판은 양적 질적 측면에서 콘텐츠 아카이빙과 홍보를 강화하기 위해 노력했습니다. 교육 정보 567개, 영상 콘텐츠 34개를 소개했고, 교육 기관 수(141개 등록)도 증가했습니다. 판에서 소개한 교육 콘텐츠 분석을 통해 올해 활동가 교육의 흐름을 살펴봅니다.(2024.11.30. 기준)

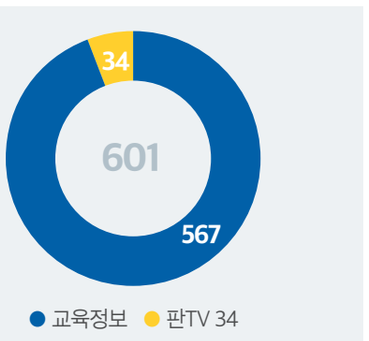
올해는 다양한 기관의 교육을 소개한 만큼 교육 정보를 업로드한 기관이 작년에 비해 7.7% 증가하였습니다.
오프라인 교육이 6% 정도 상승하였고, 교육 참가비가 유료인 곳도 7.5% 정도 늘었습니다. 교육기관은 비영리기관이 87.2%로 활동가의 역량강화를 위해 많은 비영리기관이 교육을 제공하고 있었습니다.

1. 교육정보 업로드 기관 (곳)

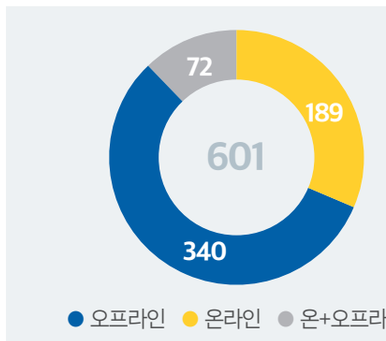


2. 교육 정보 수 (개)

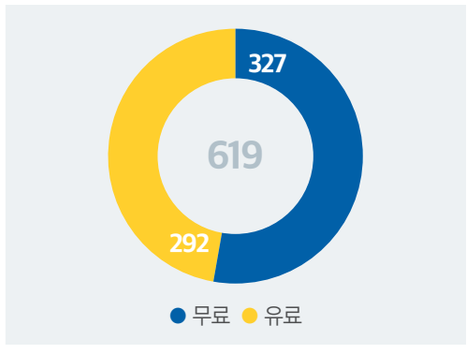
3. 교육유형 (개)



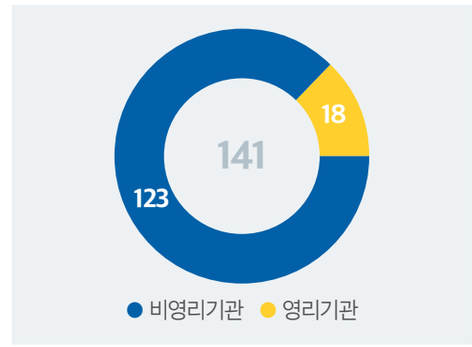
4. 교육형태 (개)



5. 참가비 (개)

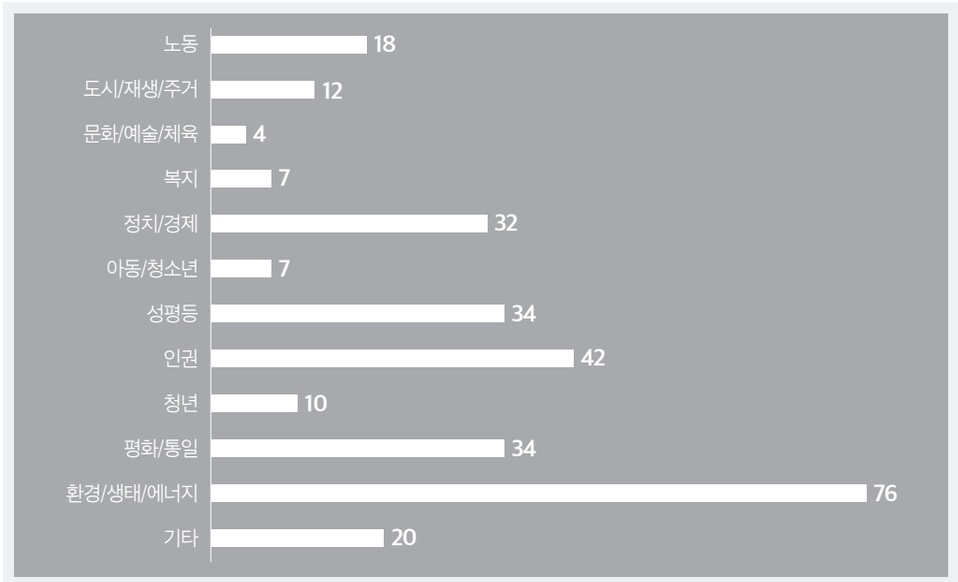


6. 2024 교육기관 분포 (개)



작년에 비해 실무 기술 활용과 조직 운영 교육 비율이 각각 2.7%, 2.6%씩 증가했는데요. '2024 활동가 교육 수요조사'에서 확인한 것처럼, 해당 주제에 대한 활동가들의 높은 수요가 반영된 것으로 보입니다.

7. 활동역량별 (개)



공익 TOGETHER 활동 GROWTH 학습 리포트

한 걸음씩, 함께 성장하는 길 :

2024 공익활동 학습리포트

발 행 일 2024년 12월 20일 (seoulpa 2024-A-005)

발 행 처 서울시공익활동지원센터

주 소 서울시 용산구 백범로99길 40 용산베르디움프렌즈 101동 지하1층

대표전화 02-734-1109

이 메 일 contact@seoulpa.kr

홈페이지 www.seoulpa.kr

이 저작물은 국제라이선스 CC BY-NC-ND(크리에이티브 커먼즈 저작자표시-비영리-변경금지)에 따라 이용할 수 있습니다.

서울시 지원센터