

# 충남 농촌의 인적역량 강화 사업의 추진실태와 개선 방안

유학열 | 충남발전연구원 공간계획연구부 책임연구원  
조영재 | 충남발전연구원 지역정책연구부 책임연구원  
정혜영 | 충남발전연구원 공간계획연구부 연구원

## I. 연구의 배경과 목적

최근 농촌개발정책의 패러다임은 중앙정부 주도의 하향적 방식(Top-down approach)에서 지역주민 주도의 상향적 방식(Bottom-up approach)으로 변화하고 있다. 이러한 정책전환은 바람직한 것으로 평가될 수 있지만, 실제의 사업 추진에 있어서는 당초의 의도대로 원활하게 진행되지 못하고 있다는 문제제기도 적지 않다. 그 이유는 다양하겠지만 정책의 취지를 인식하고 이를 제대로 실행할 수 있는 지역(마을)단위의 인적역량 부족이 가장 근본적인 원인이라 볼 수 있다.

이러한 배경에 의해 최근 농촌개발의 초점이 지역주민들의 역량강화에 모아지고 있다.

중앙정부 및 지자체에서는 이런 문제점을 인식하고 상향식 농촌지역 개발을 주도할 전문 인력 양성 및 필요한 지원책을 개발, 도입해 왔다. 이러한 사업들이 추진된 지 4~5년이 지난 현시점에서 그동안 중앙정부, 지자체에서 시행해 온 인적역량강화사업<sup>1)</sup>들이 과연 전술한 농촌지역 개발 및 마을운영에 있어 필요로 하는 인적역량이 강화되었는지, 부족한 부분은 없는지 심도 있게 검토해 볼 필요성이 있다고 본다.

따라서 본 연구에서는 충남 농촌지역에서 시행되고 있는 각종 인적역량강화 사업의 실태 분석을 통해 성과 및 문제점을 도출하고자 한다. 또한 이러한 연구결과를 통해 충남의 농촌지역 실정과 수요에 걸 맞는 인적역량강화 방안을 제시하고자 한다.

1) 농촌지역 주민의 역량 강화를 목적으로 하는 사업(또는 교육프로그램)은 목적과 내용을 중심으로 볼 때 농업인력 육성 부문과 농촌지역 개발 인력 육성 부문으로 대별할 수 있는데 본 연구에서는 후자만을 다루기로 함

## II. 연구의 방법

### 1. 제1단계 : 문헌고찰

중앙정부(농림수산식품부), 지방자치단체가 시행하고 있는 각종 농촌개발 인적역량강화사업과 관련된 자료 및 국내·외 선행연구 고찰한 후, 이를 통해 현행 인적역량강화 사업의 문제점과 향후 지향해야 할 방향성, 그리고 개선 방안을 모색하였다.

### 2. 제2단계 : 전문가 자문 및 예비 설문조사

전문가 자문을 통해 문제 진단 및 예비설문 항목을 검토하였다. 예비설문조사지역은 농촌마을종합개발사업이 추진되고 있는 지역이며 조사대상은 각 권역의 추진위원장 및 사무장이다.

### 3. 제3단계 : 설문조사 및 현지조사

예비설문조사를 바탕으로 구조화된 설문지를 작성 총 4개 권역 72명에게 설문조사를 실시하였으며, 설문조사 결과의 보완을 위해 현지조사(면접조사)를 실시하였다. 현지조사 대상은 농촌마을 사무장, 추진위원장이자

## III. 인적역량강화사업의 추진 실태 및 문제점

여기서는 인적역량강화사업의 추진 실태 및 문제점을 교육훈련프로그램과 외부인력영입 및 네트워킹으로 나누어 살펴보고자 한다.

### 1. 교육훈련 프로그램의 실태와 문제점

#### 1) 교육 참가 동기

주민역량강화 교육에 참가하게 된 동기에 관한 질문에 회답자의 56.3%가 '마을개발사업(농촌마을종합개발사업 등)에 적극적으로 동참하기 위해서' 라고 대답하였으며 '지역 발전을 위해 자발적으로 참가'가 22.9%로 나타났다. 일부이지만 본인의 의지와는 상관 없이 다인의 권유에 의해 참가 하였다는 회답도 있었다(10.4%).

#### 2) 교육훈련 프로그램에 대한 전체적인 평가

회답자의 75.0%가 교육내용, 강사진, 교육난이도, 교육방법 등 교육프로그램에 대한 전체적인 평가에서 '매우 만족 한다(6.3%)' 또는 '만족 한다(68.8%)' 라고 대답하였으며, 25.0%가 '보통'이라고 대답하였다. 이 결과 교육에 참가한 교육생의 교육프로그램에 대

한 만족도는 전반적으로 높다는 것을 알 수 있다. 여기서 주목할만 한 점은 참가한 교육생 가운데 젊은 층이 많은 공주 S권역의 경우 90%가 본인의 역량강화에 도움이 되었다고 대답한 반면, 상대적으로 고령층이 많은 홍성 N권역의 경우 27.3%만이 도움이 되었다고 대답하여 교육의 효과는 젊은 층일수록 높다는 사실을 단적으로 보여주고 있다.

### 3) 교육방법에 대한 평가

회답자의 62.5%가 교육방법에 대해 적절하다고 평가했으며 37.5%가 보통이라 대답하여 교육생의 교육방법에 대한 평가에 있어서도 대체적으로 우수한 것으로 평가되었다. 한편 현지 인터뷰조사 결과 일회성, 이론적 교육에 치중된 점과 농촌주민들의 학습능력과 지식습득능력에 맞는 교육방법과 지도요령이 좀 더 개발되어야 한다는 지적이 있었다.

### 4) 교육훈련 프로그램에 대한 문제점

교육프로그램에 대한 문제점으로는 45.8%(복수응답)가 교육대상자의 수준을 고려하지 않는 점을 들었으며, 29.2%(복수응답)가 교육장소와 거리 문제, 18.8%(복수응답)가 교육시기와 기간 문제, 12.5%(복수응답)가 교육내용의 비현실성에 대해 문제가 있다고 응

답하였다. 즉, 농촌지역 주민들의 경험과 학력 등을 고려하지 않는 강의 내용과 수준에 가장 큰 문제가 있다고 볼 수 있다.

또한, 현지 인터뷰조사에서는 교육내용이 많이 다양해지고 개선되고 있지만 대부분의 교육프로그램이 기초적 수준에 머물러 있어 현장에서 필요한 핵심적 실천리더를 육성하기에는 역부족하다는 점과 교육 후 바로 현장에 적용 가능한 새로운 차원의 교육프로그램 개발이 필요하다는 의견이 있었다.

## 2. 외부인력 영입 및 네트워킹의 실태와 문제점

### 1) 마을사무장 제도

2006년도부터 시행된 농촌체험마을 사무장에 채용된 현황을 살펴보면, 2008년도까지 전국적으로 총 400명이 채용되었지만 충남지역은 37명(전국의 9.3%)에 불과하다. 강원도 73명(18.3%), 전라북도 61명(15.3%), 경기도 56명(14%)에 비하면 매우 열악한 편이라 볼 수 있다.

충남지역 사무장의 성별을 보면 남자가 22명(59.5%), 여자가 15명(40.5%)이며, 채용 당시의 연령층을 살펴보면 30대가 14명(37.4%)로 가장 많았으며 다음으로 50대 9명(24.3%), 40대 7명(18.9%), 20대 5명, 60대 이상 2명 순으로 나타났다. 2~30대의 젊

은 총 비율이 51.4%로 비교적 높다는 점은 바람직하다고 볼 수 있다.

실태조사 결과, 우선, 마을사무장에 대한 평가가 매우 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 조사대상 대부분의 마을에서 마을사무장은 매우 중요한 업무를 맡고 있다고 평하고 있다. 즉 농촌체험프로그램의 개발·운영, 마을 주민 간(또는 집단 간)의 갈등 해소 중재 등 마을운영에 있어 없어서는 안 될 핵심적 역할을 하고 있다. 전절의 사무장 채용 현황에서 알 수 있듯이 젊은 층의 사무장이 채용돼 종래의 패쇄적이고 보수적인 마을운영에서 개방적이고 민주적인 마을운영으로 바뀌어가고 있다는 점도 간과할 수 없는 중요한 변화라 볼 수 있다.

현재의 농촌지역상황을 감안해 볼 때 사무장은 농촌지역의 취약한 내부역량을 외부역량을 통해서 보완하고 있다는 점은 큰 의미가 있다고 할 수 있다.

이렇듯 마을의 리더 층이 바라고 보고 있는 사무장에 대한 인식은 매우 긍정적이며 마을 발전에 많은 부분을 기여하고 있는 것으로 보인다.

한편, 사무장채용지원사업에 대한 문제점으로서 사무장에 대한 보수(월급)가 너무 적다는 의견이 가장 큰 개선해야 할 문제점으로 지적하고 있다. 현재의 월 100~120만 원

정도의 보수로 사무장에 과도한 업무를 맡는 것에 무리가 있으며 가족과 함께 거주하고 있는 경우라면 매우 적은 급여 수준이라 할 수 있다. 또한 급여 지원도 농산어촌체험마을 사무장인 경우 2009년부터 3년에서 5년으로 연장되었다고는 하지만 지원 기간이 길지 않다는 점도 문제점으로 제시할 수 있다. 지속적으로 사무장을 채용하기 위해서는 해당 마을이 안정적인 수입이 창출되어 사무장의 급여를 지불할 수 있을 때까지 배려가 필요하다고 생각된다. 농촌마을종합개발사무장도 마찬가지로 사업 종료 후 안정적으로 소득이 창출되기까지의 지원이 요구된다.

## 2) 1인1촌전문가자문지원사업

2005년도부터 시행된 1인1촌 전문가 자문 지원사업은 충남지역의 경우 2005년~2009년 5년간 52개 마을이 선정돼 전국대비 20.0%로 비교적 높은 비율을 보여주고 있다.

설문조사 결과 본 사업에 대한 평가는 긍정적으로 평가한다가 57.1%로 부정적으로 평가한다고 응답한 28.6%보다 높게 나타나 대체적으로 사업에 대한 평가는 양호하다. 특히 이 사업을 통해 마을에서 추진 중인 농촌관광(농촌체험)프로그램의 문제점이 발견되거나 개선되었다는 점이 가장 큰 성과라고 할 수 있다. 또한 응답자의 71.4%가 앞으로도 계속

해서 필요한 사업이라 응답하였다. 하지만, 일부 마을에서는 요망하는 자문의 성격과 맞지 않는 상이한 전문가의 전문 분야, 전문가의 이해 부족, 그리고 지속적으로 자문을 받지 못하는 점이 문제점으로 나타났다.

### 3. 소결

중앙정부차원에서 실시하고 있는 주민역량 강화 교육프로그램에 충남 농촌지역주민의 참여율은 전반적인 저조한 편이라 할 수 있다. 특히, 농촌지역개발 리더십육성과정 참가자 비율은 전국 최하위 수준에 머물러 있는 실정이다. 그 이유는 농촌지역 주민들의 교육에 대한 인식이 낮았으며, 행정기관의 홍보도 미흡했다는 점에서 찾아볼 수 있다. 향후, 인적역량의 중요성 및 교육의 필요성에 대한 계몽과 홍보가 요구된다. 한편, 교육프로그램에 대한 평가는 전반적으로 양호한 편으로 나타났으나, 교육수준, 교육시기, 교육기간에 있어 문제점이 도출되었다.

시·군별 독자적으로 시행하고 있는 교육 프로그램은 일부 지자체를 제외하고는 농업 기술센터를 중심으로 비교적 활발하게 운영되고 있는 것으로 나타났다. 단, 농촌관광 및 농업경영 분야에 편중된 교육프로그램이 많은데 지역리더 육성, 주민참여형 마을개발 등 보다 다양한 분야의 교육프로그램 개발과 도입이 필요하다.

또한 상향식 마을개발사업 추진에 있어 추진위원장과 함께 중추적 역할을 하는 마을사무장의 채용 실태도 타 시도에 비해 미흡한 편이다. 마을사무장제도에 대한 현장(마을)에서의 반응은 대체적으로 긍정적으로 평가하고 있지만, 적은 급여, 업무량의 과도, 명확하지 않은 역할 분담 등 문제점도 적지 않은 것으로 나타났다.

한편, 1인1촌 전문가자문지원사업의 경우 비교적 활발하게 진행되고 있으며 해당 마을의 평가도 좋은 편이다. 하지만, 좀 더 실효성 있는 사업이 되기 위해서 해결해야 할 과제도 분명 남아 있다.

## IV. 인적역량강화를 위한 개선 방안

### 1. 교육훈련 프로그램 개선 방안

첫째, 인적역량강화 교육 필요성에 대한 계몽과 교육프로그램의 적극적 홍보가 요구된다.

충청남도의 경우 중앙정부차원에서 시행하고 있는 각종 인적역량강화를 위한 교육·훈련프로그램에 참가하는 비율이 타 시도에 비해 비교적 낮은 수준에 있다. 물론 각종 농촌개발사업의 추진 실적이 미비했다는 점도 있

지만 농촌지역 주민들의 교육에 대한 인식이 낮았고 행정기관의 홍보도 미흡하였다. 충청남도는 물론 시군의 담당부서에서는 인적역량강화를 위한 교육·훈련의 필요성에 대한 계몽과 홍보를 보다 적극적으로 실시하여 농촌지역주민들의 교육 참여도를 높여야 한다. 또한 시군 농업기술센터를 중심으로 자체적으로 시행되고 있는 각종 인적역량강화 교육 프로그램 개발, 도입에 있어 道차원에서의 지원 방안도 강구할 필요가 있다.

둘째, 충청남도 독자적인 현장체험·계획참여형 교육프로그램의 개발과 도입이 필요하다.

중앙정부차원에서는 다양한 교육·훈련프로그램을 개발, 시행하고 있지만 일회성, 이론적 교육에 치중한 프로그램이 많다. 물론 이러한 프로그램도 분명 필요하고 어느 정도 성과도 보이지만 농촌지역주민들의 경험과 학습능력 등을 고려하지 않는 교육 내용과 수준에 문제점을 들어내고 있다. 또한 현장 실습 등 실천적 교육프로그램의 부재로 인해 참가자가 교육이수 후 바로 현장에서 적용하기에는 현실적으로 어려운 점이 많다. 즉 교육 내용을 실천하고 성과를 낼 수 있는 '실천을 통한 학습(learning by doing)' 프로그램이 미흡하다고 볼 수 있다. 또한 지금까지 실시되어 온 교육·훈련프로그램은 대부분 전국 마을을 대상으로 공동사업에 해당하는 부분

만 다루고 있어 마을별(권역별) 특성과 여건을 고려하지 못했다는 점도 문제점으로 지적할 수 있다. 이러한 중앙정부차원에서 시행되고 있는 교육·훈련프로그램의 맹점을 보완하기 위해서는 '현장체험·계획참여형 교육 프로그램'의 개발, 도입이 필요하다.

이 교육프로그램은 각종 농촌마을개발사업(농촌마을종합개발사업, 녹색농촌체험마을 등)이 추진되고 있는 마을에 교육생이 직접 방문하여 현장에서 일어나고 있는 문제점은 무엇이며 어떠한 방법으로 해결해 나가고 있는지 파악, 분석하는 '현장체험형 학습프로그램'과 예비계획서 작성, 기본계획 수립 등 개발 사업을 추진하는 과정에 참여, 학습하는 '계획참여형 학습프로그램'을 제안할 수 있다. 즉, 주민이 스스로 계획을 수립하고 과제를 해결해 나가는 실천학습(action-learning)형 프로그램이라고 할 수 있다.

셋째, 2~3개 면단위에서의 '순회방문 문제해결형프로그램'의 개발과 도입이 필요하다.

이 프로그램은 충청남도 내 농촌계획·개발 분야의 전문가, 관련 부서(실과) 공무원 및 도 내 우수마을의 리더(이장, 추진위원장, 사무장 등)로 인력풀(pool)을 구성, 정기적으로 농촌지역(2~3개 면단위가 바람직하다고 봄)에 직접 찾아가 마을 주민과 함께하는 토론 중심의 학습프로그램이다. 주민 간의 갈등 해

소, 지역자원의 발굴 및 활용, 마을 운영상의 문제점 등 각종 현안과제들을 여러 주체들이 함께 고민하고 토론을 통해 해결 방안을 찾아 내는 문제해결형 교육프로그램이라 할 수 있다. 중앙정부에서 시행하는 교육프로그램과는 달리 참가인원 및 대상마을의 제한을 두지 않아도 돼 주민 누구나 쉽게 참여 할 수 있다는 점과 농촌주민들의 경제적, 시간적 부담을 줄일 수 있다는 장점이 있으며 다른 마을의 리더로부터 생생한 경험담을 들을 수 있다는 특징이 있다. 단, 이 프로그램이 원활하게 추진되기 위해서는 인력풀에 대한 체계적인 관리와 지원할 수 있는 도차원에서 제도적 장치가 뒷받침 돼야 한다.

### 2. 외부인력 영입 및 네트워킹 개선 방안

#### 1) 마을사무장제도의 개선 방안

첫째, '마을사무장보조원제도'의 도입이 필요하다. 현재 한 마을 또는 한 권역 당 1명의 사무장이 채용되어 있지만, 대부분의 마을에서 과다한 업무량으로 인해 사무장들이 힘들어 하고 있으며 자주 교체되는 경우도 생기고 있다. 이 문제의 해결 방안으로써 사무장 업무를 보조할 수 있는 사무장보조원 제도 도입을 생각할 수 있다. 사무장보조원으로 지역 대학(대학원)의 학생을 주말·휴일과 방학기간에 한정하여 채용하거나 한시적이긴 하지만 현재 추진 중인 희망근로프로젝트사업을

활용할 수도 있다. 급여는 희망근로프로젝트 사업과 비슷한 수준(1일 4만 원 정도)으로 하며 재원은 도비, 시군비, 마을자부담으로 하는 것이 바람직하다.

둘째, 현재의 사무장 채용 기간의 연장 방안 검토가 필요하다. 현재 3~5년으로 되어 있는 채용 기간을 도비 및 시군비의 지원을 통해 일정 기간 연장을 해 주는 제도로, 채용 기간이 완료된 후 엄격한 심사 기준에 의해 연장 지원해 줄 필요성이 있는 마을에 한해 급여를 보조한다. 연장 기간 동안의 급여에 포함되는 마을자부담 비율을 기존의 10%에서 50%로 상향 조정, 행정에 의존하기 보다는 마을 자체에서 해결하고자 하는 의지를 높일 필요가 있다.

셋째, 충청남도 독자적인 사무장수당제도의 실시가 필요하다. 현재 대부분의 사무장은 제도적으로 규정된 기본급여외 별도의 수당을 받지 못하고 있는 실정이다. 기본급여의 인상은 어렵더라도 사무장의 업무수행에 따른 통신비, 교통비, 회의비 등을 수당 형식으로 지급, 현재의 낮은 급여를 보완해 줄 필요가 있다. 수당 지급에 필요한 재원은 기본적으로 마을에서 부담하는 것을 원칙으로 하되, 마을 내 각종 소득사업의 수익창출 구조가 빈약해 마을에서 자체적으로 부담하기 어려운 경우에는 지방비(도비 또는 시군비)의 투입도 고려할 수 있다.

넷째, 사무장의 역할 분담을 명확히 명시할 필요가 있다. 일부 마을에서 사무장과 추진위원장 또는 이장과의 갈등이 나타나는 경우가 있는데, 갈등의 가장 큰 원인은 사무장의 역할이 명확하지 않다는 점에 있다. 농림수산식품부가 작성한 사무장채용지원사업 지침에 사무장의 역할이 명기돼 있긴 하지만, 보다 구체적인 업무의 내용과 범위, 업무량 등에 대해서는 채용예정인 사무장과 추진위원장(또는 마을대표) 간 긴밀히 협의 후 사무장 채용 협약을 맺도록 해야 한다. 이 때 시군 또는 도의 감독 역할이 필요하다.

상기에서 제시한 사무장보조원제도, 사무장수당제도 등에 필요한 재정(도비, 시군비)의 확보는 충청남도도 독자적으로 2010년부터 도입 예정인 '농림수산분야 포괄 예산제'<sup>2)</sup>의 활용을 적극 검토할 필요가 있다.

## 2) 맞춤형 전문가 자문제도

중앙정부차원에서 실시하고 있는 1인1촌전문가자문사업의 가장 큰 문제점으로 전문가의 한정된 전문분야로 인해 마을에서 요구하는 다양한 수요를 충족할 수 없다는 점이 지적되었다. 1인의 전문가가 농촌관광, 농촌개발, 주민갈등, 농촌경관, 소득사업 등 다양한

분야에 걸쳐 전문적인 자문을 한다는 것에는 분명 한계가 있다. 이 점을 개선하기 위한 방안으로 맞춤형 전문가 자문제도를 제안하고자 한다.

맞춤형 전문가 자문제도의 기본적 틀은 다음과 같다.

첫째, 우선 충청남도 자체적 다양한 분야의 전문가 풀(pool) 구성이 필요하다. 농촌개발, 지역계획, 농촌경관, 농촌사회, 지역농업 등 다양한 분야의 전문가를 선정해야 하는데 가급적 분야별 2~3명을 선정, 한사람의 전문가가 부재 시에도 차질 없이 즉시 대응할 수 있는 체계를 갖춰야 한다.

둘째, 마을과 전문가를 매개해 주는 장치가 필요하다. 마을에서 자문 요청이 있을 경우, 바로 요청 내용에 적절히 대응할 수 있는 전문가와 연결을 해주어야 하는데 이러한 역할은 도의 농림수산국 내 특정 부서(실과)에서 맡는 것이 바람직하며, 장기적으로는 다음에 제시하는 충청남도 농촌마을 인적네트워크센터(가칭)에서 그 역할을 수행하는 것도 생각할 수 있다.

셋째, 자문은 기본적으로 비방문형태로 실시한다. 자문요청 내용 및 정도에 따라 반드시 마을을 방문하여 자문을 할 필요도 있겠지

2) 농림수산분야 포괄 예산제란 충청남도가 농림수산 분야 예산운영의 탄력성을 확보하기 위해 도 자체사업 예산 5~10%를 포괄예산으로 명성 운영하는 제도. 현재, 운영계획 수립 중에 있음

만 기본적으로는 마을을 직접 방문하지 않고 전화, 우편, E메일 형태의 자문을 한다.

넷째, 매년 정기적으로 자문보고서를 발간한다. 마을에서 요청한 자문내용과 전문가가 자문한 내용을 총망라, 보고서를 발간하면 농촌마을에서 빈번히 발생하는 문제점들은 무엇이며 어떠한 자문을 통해 어떻게 해결되었는지 그 과정을 알 수 있을 것이다. 이 보고서는 마을주민은 물론 공무원, 전문가에게도 중요한 자료가 될 수 있다.

### 3) 충남 농촌마을 인적네트워크센터 설립(가칭)

최근 농촌지역 주민들의 인적역량 강화를 위한 다양한 교육·훈련프로그램이 시행됨에 따라 농촌마을의 인적역량이 향상되고 있지만 건전하고 지속적인 마을 운영 및 각종 개발사업의 원활한 추진을 위해서는 내·외부의 인적 네트워크를 어떻게 구축하느냐 하는 것도 무척 중요하다.

또한 상기에서 제시한 순회방문 문제해결형교육프로그램 및 충남 독자적 전문가자문제도를 체계적이며 효율적으로 추진하기 위해서도 통합적으로 관리·운영하는 주체가 반드시 필요하다.

농촌지역의 인적 네트워크 확대, 전문가 풀의 원활한 활용 및 강력한 인적역량강화 추진을 위해서는 전담기구(조직)의 설립이

필요하다. 여기서는 '충남 농촌마을 인적네트워크센터'의 건립을 제안한다. 센터의 구성은 충청남도, 한국농어촌공사 충남본부, 충남농협중앙회, 충남농업테크노파크, 지역의 대학, 충남발전연구원 등이 주축이 되며, 센터의 운영은 초기에는 충청남도 농림수산물 또는 충남인적자원개발지원센터가 하되 장기적으로는 별도의 센터조직으로 확대, 개편하는 것이 바람직하다. 센터의 주요역할은 전문가자문제도 운영, 각종 개발사업 컨설팅, 인적역량강화 교육·훈련프로그램 개발 및 시행, 참여 주체 간의 네트워킹, 지속적 모니터링 등이다.

## V. 결론

본 연구에서 다루고자 한 궁극적 목적은 충남 농촌지역에서 시행되고 있는 각종 인적역량강화 사업의 실태 분석을 통해 성과 및 문제점을 도출하는데 있으며, 이러한 연구결과를 통해 충남의 농촌지역 실정과 수요에 걸맞는 인적역량강화 방안을 제시하고자 하는데 있다. 특히, 중앙정부차원에서 시행되고 있는 각종 교육프로그램 및 사업에 대한 개선 방안을 제시하기 보다는 그러한 교육프로그램 및 사업 추진 상 드러난 문제점을 바탕으로 충남도차원에서 보완해 나갈 수 있는 몇

가지 방안을 제시하였다.

교육훈련프로그램 개선방안으로는 (1) 충청남도차원에서 인적역량강화 교육 필요성에 대한 계몽과 교육프로그램의 적극적 홍보의 필요성 제기, (2) 충청남도 독자적인 현장 체험·계획참여형 교육프로그램의 개발과 도입, (3) 2~3개 면단위에서의 순회방문 문제 해결형프로그램의 개발과 도입을 제시하였으며, 외부인력 영입 및 네트워킹의 개선 방안으로는 (1) 마을사무장보조원제도의 도입, (2) 사무장 채용 기간의 연장 및 사무장수당 제도의 도입, (3) 맞춤형 전문가 자문제도, (4) 충남 농촌마을 인적네트워크센터 설립(가칭)을 제안하였다.

유학열, 2005 「農村地域における住民活力の評価に関する考察」, 『농촌 계획』 일본농촌계획학회  
 황길식, 2006 「농촌지역개발 전문인력 양성을 위한 교육프로그램 개발 연구」, 농림부  
 황영모·소순열·유찬주, 2005 「지자체의 농촌리더 육성에 관한 연구」 『지역사회연구』 Vol.13, No.1 한국지역사회학회

참고문헌

김성일·이주연 「농촌 지역주민 교육 프로그램 개발을 통한 지역 활성화 가능성 고찰」  
 김태곤·정기환·송미령, 2006 「농촌의 내발적 지역활성화에 관한 한·일간 비교연구」 한국농촌경제연구원  
 정기환·심재만·최경은, 2006 「농촌지역의 사회적 자본과 지역 사회 발전」 한국농촌경제연구원  
 마상진·김영생, 2005 「농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선방안」 연구보고 R506 한국농촌경제연구원  
 박경·정재호·조수희, 2007 「농촌지역 리더육성 교육 프로그램 실태 및 개발방향」 『지역사회연구』 Vol.15, No.3 한국지역사회학회  
 박문호·박영규, 2004 「유럽 주요국의 농업인 교육·훈련사업의 동향과 시사점」 『농촌경제』 제27권 제2호 한국농촌경제연구원  
 유정규·박경·정재호·송두범, 2006 「충청남도 농촌지역 리더육성 프로그램 실태 및 개발방안」 충남발전연구원 연구보고서  
 유정규, 2009 「새로운 지역발전시대의 지역역량강화, 어떻게 할 것인가」 제2차 지역정책토론회 자료집, 지역재단  
 유학열·박철희·한상욱·조봉운, 2008 「부여읍 주민혁신역량강화 추진 방안」 현안과제 충남발전연구원  
 유학열·조영재, 2008 「農村地域における住民活力の評価に関する考察(농촌지역의 주민활력평가에 관한 고찰)」 일본 농업공학회