

정책연구보고 P85 | 2006. 11.

농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안

마 상 진 전문연구원
최 경 환 연구위원

한국농촌경제연구원

연구 담당

마 상 진 전문연구원 연구 총괄, 제1장, 제3-5장 집필
최 경 환 연구 위원 제2장, 제5장 집필

머 리 말

농업인 전문성 제고의 필요성이 높아지면서 정부기관, 농촌진흥기관, 농협, 지자체, 민간단체 등을 통해 다양한 형태의 농업인 교육·훈련을 시행하고 있다. 하지만 교육·훈련 기관의 예산이나 시설 상의 문제와 더불어 특히 교육·훈련 담당자의 전문성 부족으로 그 효과성과 관련하여 많은 문제가 제기되고 있다. 비록 예산과 시설이 한정되어 있을지라도, 이를 운영하는 사람의 역량에 따라 상황은 많이 달라질 수 있는데, 아직까지 농업인에 대한 교육·훈련의 중요성을 강조하는 만큼, 농업인 교육·훈련 담당자들의 전문성을 제고시키기 위한 정책적 관심과 재정적 투자는 적절히 이루어지지 못하고 있다.

이 연구는 농업인 교육·훈련 담당자들의 전문성 실태를 점검하고, 이를 제고시키기 위한 방안을 제시하고 있다. 아무쪼록 이 연구가 농업인 교육·훈련 담당자들을 체계적으로 지원하는 정부 정책과 농업인 교육·훈련 기관 방침의 방향 설정에 길잡이가 되고, 나아가 농업인의 전문성을 제고하는데 기여하기 바란다.

연구 수행 과정에서 설문조사와 면접조사에 응하여 준 농업인 교육·훈련 단체의 담당자 및 농업인 교육·훈련 전문가 여러분께 감사를 드린다. 아울러 농업인 교육·훈련 담당자 조사에 있어 협조와 자문을 해 주신 서울대학교 나승일 교수님과 40여 개 농업인 교육·훈련 기관을 직접 방문하여 자료를 수집하여 준 농업교육 모니터링·평가 사업팀에 감사를 드린다.

2006. 11.

한국농촌경제연구원장 최 정 섭

차 례

제1장 서론

1. 연구 필요성	1
2. 연구 목적	3
3. 선행 연구 검토	3
4. 용어 정의와 연구 범위	7
5. 연구 방법	7

제2장 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 관련 과제

1. 농업인 교육·훈련 현황과 문제점	12
2. 농업인 교육·훈련 담당자의 근무환경과 전문성	20
3. 비농업 분야 교육·훈련 담당자의 전문성 지원 현황	27
4. 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고 과제	32

제3장 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역

1. 교육·훈련 담당자의 역할	34
2. 교육·훈련 담당자의 역량	37
3. 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역	40

제4장 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구

1. 전문성 관련 일반 특성과 근무환경	49
2. 전문성에 대한 교육 요구	55
3. 업무지원에 대한 요구	72
4. 조사 결과 요약	76

제5장 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고 방안

1. 기본 방향	79
2. 제고 방안	80
부록 1: ‘농업인 교육·훈련 담당자 전문성 및 지원 방안 조사’ 질문지	96
2: 농업인 교육·훈련 담당자 면담조사 내용	101
3: 농업인 교육·훈련 기관별 교육·훈련 프로그램 현황	104
4: 농업인 교육·훈련 담당자의 경력에 따른 전문성 실태 및 요구	110
요약	118
ABSTRACT	121
표·그림 차례	123
참고 문헌	126

제 1 장

서 론

1. 연구 필요성

- 우리나라 농업의 경쟁력은 농업인력의 경쟁력에서 나온다는 인식이 공유되면서, 농업인력의 전문성 제고를 위해 정부뿐만 아니라 민간 차원의 다양한 교육·훈련들이 실시되고 있음.
 - 농림부, 농촌진흥기관, 농협 등이 주관하여 2005년 당시 200여 개의 교육·훈련 과정에 100여억 원의 자금을 투자하고 있으며, 이를 통해 매년 100만 명 이상이 교육·훈련을 받고 있음(농림부 2005).
 - 최근 농림부(2006)는 ‘농업교육체제 개편방안’을 마련하여 ‘배워서 돈 되는 교육’을 목표로 작년보다 예산을 대폭 상향 투자하고 있음. 특히 품목·단체, 농업인단체 등 민간 주도의 현장위주 맞춤형 전문교육을 강화하고 있음.

- 그런데 최근 농업인 교육·훈련을 진단한 선행 연구(김진모 등 2006; 나승일 등 2005; 마상진 등 2005)에 의하면 현행 농업인 교육·훈련은 많은 문제를 가지고 있음.
 - 프로그램별 교육·훈련 목표가 불명확하고,
 - 교육대상자별 교육내용의 차별화가 부족하고,

- 교육·훈련 방법상의 농업인 학습자의 참여 및 실습기회가 부족하고,
 - 교육·훈련 장소 및 실시 시기와 기간 등에 있어 농업인의 접근성 고려가 부족하고,
 - 프로그램에 대한 평가체제가 제대로 갖추어져 있지 않고,
 - 교육 이수자에 대한 혜택 및 사후관리가 거의 부재한 상태임.
- 농업인 교육·훈련과 관련하여 발생하는 이런 다양한 문제들은 기본적으로 교육·훈련 기관의 운영 재정 부족과 그에 따른 교육·훈련 시설과 장비 낙후 등에도 원인이 있지만 무엇보다 교육·훈련 프로그램을 기획·개발·시행·평가하는 담당인력의 전문성 부족에서 기인되는 바가 큼(마상진 등 2005).
- 농업인 교육·훈련기관들은 대부분 자체 전담조직 또는 전담자를 두고 있지만, 수적으로 부족하고 교육·훈련 관련 전문성이 다소 떨어짐.
 - 교육·훈련 전담자가 교육·훈련 관련 전공(직업교육학, 교육공학, 교육학, 교육심리학, 심리학 등)을 한 것이 아니라 대부분 교육·훈련과 관련하여 오랫동안 실무를 담당했던 사람으로 구성됨.
 - 기관 내에서 교육·훈련 업무는 아무나 담당할 수 있다는 인식이 팽배하여 신입자 위주로 업무를 담당하고, 담당자도 수시로 바뀌는 경우가 많음.
- 최근 농림부도 ‘농업교육체제 개편방안’을 통해 일선 교육·훈련 담당자들의 전문성 제고를 위해 과거보다 체계화된 연수 프로그램을 운영하고 있음. 하지만 아직까지 농업인 교육·훈련 담당자에게 필요한 전문성이 무엇이고, 이들이 이와 관련하여 어느 정도의 능력을 가지고 있으며, 전문성 개발을 위해 어떤 지원을 필요로 하는지에 대한 구체적인 파악 없이 하향(top-down)식으로 프로그램을 운영하고 있음.
- 노동 분야의 경우 중소기업체를 중심으로 고용보험기금 등을 활용하여 1조 원이 넘는 직업훈련재정을 투자하고 있으며, 특히 최근 들어 교육·훈련 담

당자들에 대한 다양한 지원정책을 펼치고 있음(노동부 2006a, 2006b; 노동부 고용정책본부 2006; 한국산업인력공단 2006).

- 확실한 법적 근거(「근로자직업훈련개발법」)를 가지고 인적 자원개발 담당자 양성 및 지원사업을 수행하고 있음.
 - 구체적으로 교육·훈련 장비와 시설 지원, 이동식 직업훈련 실시, 교육·훈련 담당자 연수 지원, 중소기업훈련 컨소시엄 구성, 교육·훈련 담당자 인건비 지원, 교육·훈련 전담 인력 채용 지원 등을 하고 있음.
- 하지만 최근 정부를 통해 지원이 강화되고 있는 농업 품목단체, 농업인단체 등의 교육·훈련 담당자를 대상으로 한 지원 정책이 거의 부재한 실정이고, 아직까지 이와 관련한 선행 연구조차 없는 실정임.

2. 연구 목적

- 이 연구는 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안을 도출하는 데 목적이 있으며, 구체적인 연구목표는 다음과 같음.
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 과제를 도출함.
 - 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역을 도출함.
 - 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구를 구명함.
 - 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안을 도출함.

3. 선행 연구 검토

- 농업인 교육·훈련 담당자를 대상으로 진행된 연구는 없었지만, 농촌진흥기

관 농촌지도요원의 전문성과 관련한 연구가 일부 수행되었음.

- 김경미 등(1998)은 ‘농촌지도요원의 사회교육 프로그램 계획의 인지 및 수행에 관한 연구’에서 프로그램의 기획, 설계, 실행, 평가의 계획 과정에 대하여 농촌지도요원이 어떻게 인지하고 수행하며, 그 수행능력은 어떠한가를 구명하였음.
 - 선행 연구를 토대로 사회교육 프로그램 계획 절차 및 활동의 단계를 ① 조직 및 지역사회 이해, ② 프로그램 구상, ③ 교육요구 분석 및 의사결정, ④ 기본 방향 설정 및 교육목표 수립, ⑤ 전체 교육프로그램(안) 작성, ⑥ 세부 교수안 작성, ⑦ 교육운영 계획, ⑧ 교육지원체제 확인, ⑨ 프로그램 홍보, ⑩ 교육평가 계획, ⑪ 교육결과 보고 및 개선계획 등으로 나눔.
 - 프로그램 계획에 대한 인지 및 수행이 농촌지도요원의 성, 나이, 학력, 전공 등에 따라 차이가 있고, 특히 직무교육에 많이 참석한 사람의 수행능력이 높다고 보고하고 있음.

- 김진모(2003)는 ‘전환기 농촌지도사의 역할과 능력개발 방향’ 연구에서 지식 기반사회에 부합하는 농촌지도사의 바람직한 역할과 요구되는 능력을 구명하고, 그러한 능력의 개발 방향을 제시하였음.
 - 농촌지도사의 바람직한 역할로 전략적 컨설턴트, 관리전문가, 고객지원자, 인적 자원개발자 등을 제시하고 그에 따라 요구되는 능력 14가지를 제시하였음.
 - 농촌지도사 능력개발의 방향으로 ① 농촌지도사에 대한 육성 경로와 실현 가능한 방법을 담은 육성체계 수립, ② 품목별 농업인 조직을 지도할 수 있는 적정 수의 전문지도사 확보를 위해 전문지도사 능력 개발에 집중, ③ 농촌지도사의 능력개발을 위해서는 다양한 육성방법을 검토·활용 등을 제시하였음.

- 나승일(2003)은 ‘농업인적자원개발 전문가로서 농촌지도요원의 교수능력에

대한 교육요구 분석' 연구에서 지식 기반사회에 부응하는 농업인력 양성을 위해, 일선에서 농업인력을 지도하는 농촌지도요원에게 요구되는 인적 자원 개발 전문가로서의 역할을 구명하고, 특히 그들에게 요구되는 교수능력과 그에 대한 교육요구도를 분석하였으며, 농촌지도요원을 인적 자원개발 전문가로 육성하는 방안을 탐색하였음.

- 농촌지도요원들은 인적 자원개발전문가로서의 역할(15개) 중에서도 농업인 개인의 잠재력을 계발하고, 그들의 능력과 가치 및 목표를 깨닫도록 조언하고 정보를 제공하는 '개인개발 상담자'의 역할과 교육훈련에서 시청각 기자재, 컴퓨터의 활용을 담당하는 '매체전문가'의 역할, 농업인의 요구사항 분석과 그 원인을 추출하는 '요구분석가'의 역할 등을 중요하게 인식하고 있었음.
 - 교수능력 분야에서도 농촌지도요원들의 교육요구도가 높은 분야는 교육훈련에 적합한 사업을 결정하는 능력, 시청각, 구술, 서술방식을 이용하여 효과적으로 의사소통을 하는 능력, 교육훈련을 설계하고 모니터하는 능력이었음.
 - 농업인적자원개발 전문가로서 농촌지도요원에게 요구되는 새로운 역할을 교육시킬 수 있는 프로그램 개발과 연수기회 제공 등이 필요하다고 강조함.
- 한편, 마상진 등(2005)은 '농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선 방안' 연구에서 농업인 교육대상자들에 대한 체계적 요구수렴, 행동목표 설정, 실제 현장에서 필요로 하는 프로그램 내용 개발, 농업인들의 학습특성에 근거한 교수학습방식, 교육시기와 기간, 교육장소와 시설 등의 선정, 그리고 교육목적에 기반을 둔 적절한 학습결과의 확인과 교육생들에 대한 다각적인 사후관리 등 프로그램의 질을 결정하는 모든 핵심적으로 활동은 교육·훈련 담당인력의 전문성에 달려 있음을 강조하면서 역량모형에 기반을 둔 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 구명 및 개발 지원이 필요하다고 하였음.

- 이 밖에 김현수 등(1999), 주용국 등(2002), 김주일 등(2004), 김미숙 등(2005)은 일반 기업체를 중심으로 교육·훈련¹ 담당자의 역할수행이나 전문성 제고를 위한 방안을 연구하였음.
 - 김현수 등(1999)은 ‘기업내 HRD 담당자의 역할수행과 관련변인’ 연구에서 기업내 HRD 담당자에게 요구되는 역할을 인적 자원개발 관리자, 분석가, 설계자, 개발자, 수행자, 강사, 평가자, 조직변화촉진자 등으로 구명하고, 그들의 역할 수행 수준을 측정하였으며, 역할 수행에 영향을 미치는 관련 변인(직무능력, 역할 중요도 인식, 자기효능감, 직무몰입, 성취동기, 기대, 직무환경)을 추출하였음.
 - 주용국 등 (2002)은 ‘기업내 직업능력개발 담당자 지원 방안’에서 기업내 직업능력개발 담당자의 전문성을 어떻게 지원하고 효율적인 업무지원 환경을 구축할 것인가를 연구하였음.
 - 김주일 등(2004)은 ‘인력개발담당자 직무분석 및 연수 프로그램 개발’ 연구에서 대기업/중소기업의 인력개발담당자의 역할을 파악하기 위한 직무분석을 수행하고, 전문성을 제고하기 위한 프로그램을 설계하였음.
 - 김미숙 등(2005)은 ‘기업내 인적자원개발 컨설팅사업 운영체계 개발’에서 기업의 인적 자원개발 활성화를 위한 정부의 컨설팅 사업 운영절차와 방법 그리고 기업 인적 자원개발 지원 방안을 연구하였음.
- 선행 연구 검토 결과 일반 기업 내 교육·훈련 담당자를 중심으로 또는 농촌지도요원을 중심으로 전문성과 지원 방안을 모색한 연구가 있었음.
 - 최근에 이루어진 농촌지도요원의 전문성 관련 연구들은 일반 기업체의 인적 자원개발 담당자의 전문성 연구와 동일한 맥락에서 이루어지고 있음.
 - 기업내 인적 자원개발 담당자들의 전문성에 대한 연구는 비교적 많이 이루어지고 있었고, 특히 이들에 대한 전문성 지원 방안과 관련하여 다양

¹ 보고서에 따라 교육·훈련이란 용어를 인력개발, 인적자원개발, HRD(Human Resource Development), 또는 직업능력개발 등으로 사용함.

한 접근이 이루어지고 있음.

- 하지만 교육대상 및 기관 특성 면에서 이들과 차별성이 있고, 최근 정부를 통해 지원이 강화되고 있는 품목단체, 농업인단체 등에서 교육·훈련 업무를 담당하고 있는 사람들을 대상으로 한 연구는 없었음.

4. 용어 정의와 연구 범위

- 이 연구에서 농업인 교육·훈련 담당자라 함은 농업인 교육·훈련 프로그램을 기획·개발·평가·사후관리 하는 일련의 업무를 담당하고 있는 이를 가리키는 것으로 강사 요원과는 관련이 없음. 또한 교육·훈련 담당자란 용어는 인력개발 담당자, 인적자원개발 담당자, HRD(Human Resource Development) 담당자, 직업능력개발 담당자 등의 용어와 동일어로 간주함.
- 이 연구에서 농업인 교육·훈련 기관이라 함은 농림부로부터 교육·훈련 예산을 지원받고 있는 민간 교육·훈련 기관을 의미함. 따라서 농촌진흥기관, 농협 및 기타 공공기관에서 교육·훈련 업무를 담당하고 있는 사람은 포함되지 않음.

5. 연구 방법

- 이 연구에서는 문헌고찰, 설문조사, 면접조사, 전문가 협의 등의 연구 방법을 <그림 1-1>과 같은 연구 흐름에 따라 사용하였음.

5.1. 문헌고찰

- 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 관련 과제(제2장)와 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 영역(제3장) 도출을 위해 국내외, 농업 및 타 산업 분야의 관련 연구 및 정책 보고서를 고찰하였음.

5.2. 설문조사

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구(제4장) 구명을 위해 설문조사를 실시하였음.
- 조사 대상: 41개 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련 담당자 <표 1-1>.

그림 1-1. 연구 흐름도

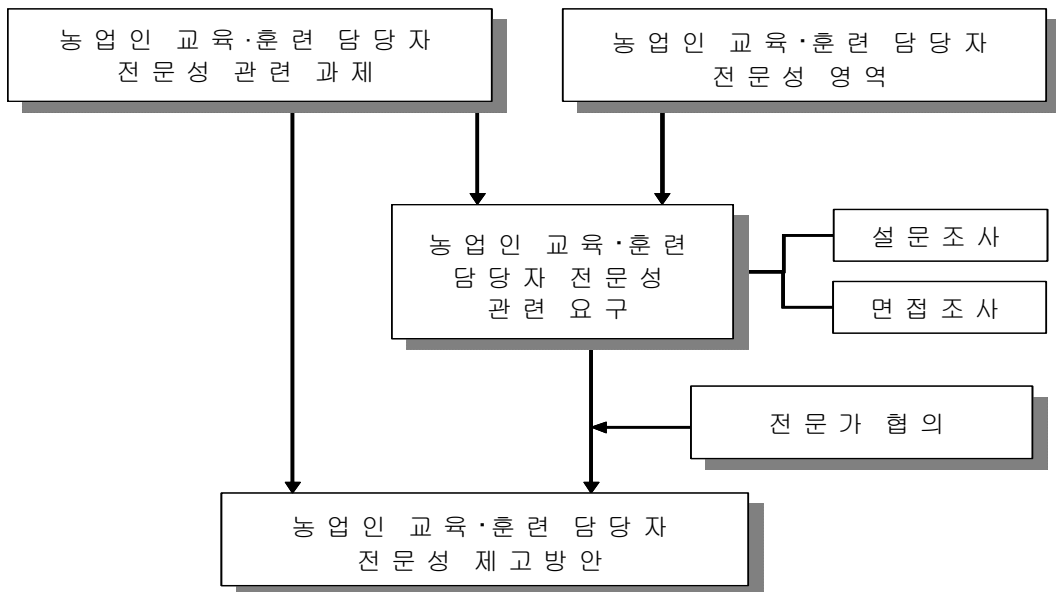


표 1-1. 설문조사대상 농업인 교육·훈련 기관

품목단체(25개)	농업인단체(8개)	특화 농업 기관(8개)
쌀전업농중앙연합회	한국농업경영인중앙연합회	생약협회
환경농업단체연합회	한국신지식농업인회	단미사료협회
한국파프리카생산자조회	전국농업기술자협회	벤처농업포럼
전국버섯생산자협의회	한국4-H본부	한국농업CEO연합회
한국양파생산자협의회	전국귀농운동본부	제2가나안농군학교
한국가지생산자협의회	한국여성농업인중앙연합회	한국종축개량협회
한국당근생산자협의회	전국여성농민회총연합	한국종자연구회
한국인삼경작자협의회	농가주부모임전국연합회	사이버농업인회
겨울배추생산자협의회	한국포도생산자협의회	한국낙농육우협회
고랭지채소전국협의회	전국복숭아생산자협의회	한국양봉협회
한국토마토생산자협의회	한국포도회	대한양계협회
한국과수농협연합회	한국화훼생산자협의회(선인장)	한국오리협회
한국단감생산자협의회	한국양록협회	대한양돈협회
제주감귤협의회	전국한우협회	

○ 조사 도구

- 설문조사에 사용된 조사 도구는 질문지였으며, 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성(역량) 영역별 현재 수행정도와 중요도 인식정도, 교육·훈련 업무지원에 대한 현재 실태와 중요도 인식정도, 기타 개인 인적사항 및 근무 환경을 묻는 문항으로 구성 됨<표 1-2, 부록 1>.

○ 조사 기간: 2006년 9월 14일 ~ 9월 27일

○ 조사 방법: 서울대학교 ‘농업교육 모니터링·평가 사업팀’에 의한 방문 및 전화 면접 조사

○ 자료 수집: 34개 교육·훈련기관의 49명의 교육·훈련 담당자 응답

○ 자료분석

- 통계 패키지: SPSS win 12.0
- 통계치: 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Borich(1980)의 요구도 값

표 1-2. 농업인 교육·훈련 담당자 대상 조사내용

조사내용		해당문항	
농업인 교육·훈련 담당자의 역량	기술 역량군	I 영역(10개 문항)	
	사업 역량군	II 영역(7개 문항)	
	대인관계 역량군	III영역(8개 문항)	
	지적 역량군	IV영역(7개 문항)	
농업인 교육·훈련 업무 지원		V영역(13개 문항)	
인적사항	경력	VI영역	1
	학력		1-1
	진공		1-2
업무환경	기관 직원규모		2
	교육·훈련 담당자수		2-1
	교육·훈련 담당조직 특성		2-2
	연간 운영 프로그램 수		설문의외 추가조사
	연간 교육·훈련 인원수		
	직무만족도		3

5.3. 면접조사

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 요구에 대한 보완 조사 차원에서 일부 기관의 담당자를 대상으로 전문성 영역별 교육 요구, 근무환경 개선 및 전문성 개발을 위한 지원요구 등에 대하여 면접조사를 실시하였음 (2006년 9월 7일)<부록 2>.

5.4. 전문가 협의

- 농업인 교육·훈련 관련 전문가와의 연구 협의를 통해 농업인 교육·훈련 담당자를 대상으로 한 설문지 구성, 지원 방안 등과 연구 수행 전반의 타당성을 검토하였음.
 - 농업인 교육훈련 담당자 전문성 제고방안 관련 설문지(안)에 대한 관련 전문가 의견 수렴(2006년 9월 12일)
 - 연구수행 결과의 타당성에 대한 원내 정밀 검토(2006년 11월)

제 2 장

농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 과제

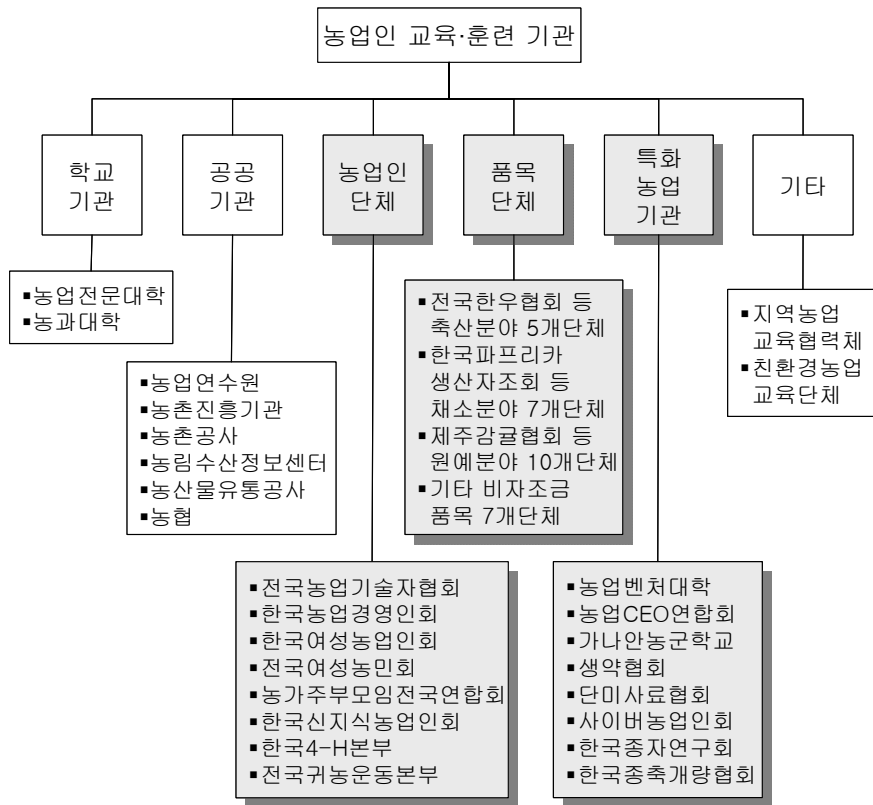
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안 마련을 위한 현황 분석 차원에서 농업인 교육·훈련 현황과 문제점, 농업인 교육·훈련 담당자의 근무 환경과 전문성, 타 분야 교육·훈련 담당자 지원 현황과 관련한 연구와 정책 자료를 고찰하고 이를 토대로 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고를 위한 과제를 탐색하였음.

1. 농업인 교육·훈련 현황과 문제점

1.1. 현황

- 현재 농업인에 대한 교육·훈련은 학교기관, 공공기관, 농업인단체, 품목단체, 특화농업기관 등을 통해 이루어짐<그림 2-1>. 학교기관, 공공/사회교육기관은 비록 이 연구 범위에 포함은 안 되지만 우리나라 전체 농업인 교육·훈련의 현황을 조망해본다는 차원에서 함께 고찰하였음.

그림 2-1. 농업인 교육·훈련 기관 구분



* 이 연구에서는 음영처리된 기관만을 연구 대상으로 하였음.

1.1.1. 학교기관을 통한 교육·훈련

- 농업계 전문대학 및 농과계 대학에서 ‘최고농업경영자과정’과 ‘지역농업교육협력체’, ‘바우처 제도’(1.1.6 참조) 등을 통해 일부 농업인을 대상으로 교육·훈련을 실시함.
 - 최고농업경영자과정 운영 대학(22개): 한국농업전문대학, 농협대, 강릉대, 건국대, 경북대, 단국대, 목포대, 상지대, 순천대, 안동대, 전남대, 전북대, 충남대, 충북대, 한경대, 경상대, 진주산업대, 부산대, 강원대, 공주대, 제주대

- 교육·훈련 내용(최고농업경영자과정) : 중농이상의 규모화된 농가를 대상으로한 지역별 농업경영교육, 품목별 전문기술·이론교육, 농촌발전 리더십 교육
- 연간 교육·훈련 인원 규모(최고농업경영자과정)
 - 1,437명(2000년) → 1,547명(2002년) → 1,693명(2004년)
 - (전국 농학계 대학 최고농업경영자과정협의회 2004)

1.1.2. 공공기관을 통한 교육·훈련

- 농업연수원, 농촌진흥기관, 한국농촌공사, 한국농림수산정보센터, 농협 등 공공기관을 통한 농업인 교육·훈련²
- 주 교육·훈련 내용
 - 농업연수원: 농정시책
 - 농촌진흥기관(농촌진흥청, 농업기술원, 농업기술센터): 영농기술
 - 한국농촌공사: 첨단유리온실경영재배기술, 친환경벼재배기술
 - 농수산물유통공사: 농산물유통
 - 한국농림수산정보센터: 농업경영정보
 - 농협: 협동조합활성화, 생산기술·유통
- 연간 교육·훈련 인원규모(농림부 2005, 2006)
 - 농업연수원: 830명(2004년) → 780명(2005년)
 - 농촌진흥기관: 1,090,430명(2005년)

2 각 기관에서는 농업인 뿐만 아니라 농업공무원, 일반인을 대상으로 교육을 실시하고 있음. 여기에서는 농업인 대상 교육·훈련만을 다루었음.

- 한국농촌공사: 290명(2006년)
- 농수산물유통공사: 440명(2006년)
- 한국농림수산정보센터: 56,907명(2006년)
- 농협:1,034,758명(2006년)

1.1.3. 농업인단체를 통한 교육·훈련

- 한국 농업경영인연합회, 한국여성농업인연합회, 한국신지식농업인회, 전국 여성농민회총연합, 전국농업기술자협회, 농가주부모임전국연합회, 한국4-H본부, 전국귀농운동본부 등 농업인단체를 통한 농업인 교육·훈련
- 농업인에게 실제 도움이 되는 실용적인 내용으로 교육을 운영함.
 - 단체 회원의 소양 함양
 - 경영 마인드 함양 및 리더 양성 교육에 역량 집중
- 자체 회원교육과 더불어 정부가 위탁한 교육·훈련 사업을 추진함.
- 기관별 구체적인 교육·훈련 내용은 <부록 3> 참조
- 연간 교육·훈련 인원 규모(농림부 경영인력과 2006): 16,772명

1.1.4. 품목단체를 통한 교육·훈련

- 교육·훈련 주체
 - <자조금이 조성된 품목단체(22개)는 자조금 단체가 교육·훈련 담당>
 - 축산(5) : 한우(전국한우협회), 낙농(한국낙농육우협회), 양계(대한양계협회), 양육(한국양육협회), 양돈(대한양돈협회)
 - 채소(7) : 파프리카(한국파프리카생산자자조회), 겨울배추(겨울배추생산

자단체 협의회), 고랭지채소(고랭지채소전국협의회), 양파(한국양파생산자협의회), 가지(한국가지생산자협의회), 당근(한국당근생산자협의회), 토마토(한국토마토생산자협의회)

- 원예(10) : 감귤(제주감귤협의회), 단감(한국단감생산자협의회), 시설포도(한국포도회), 사과·배(한국과수농협연합회), 노지포도(한국포도생산자협의회), 참다래(한국참다래유통사업단영농조합법인), 난·절화·분화(한국화훼생산자협의회)

<자조금이 조성되지 않은 품목(7개)은 관련 품목단체 담당>

- 쌀(한국쌀전업농중앙연합회), 친환경농업(환경농업단체연합회), 복숭아(전국복숭아생산자협의회), 양봉(한국양봉협회), 버섯(전국버섯생산자협회), 인삼(한국인삼경작자협의회), 오리(한국오리협회)

- 단체의 회원 뿐만 아니라 전국의 교육 받기를 희망하는 해당 품목 농업인에 대해 수요자 중심의 품목별 전문교육 실시

- 단체가 감당하기 어려운 교육은 타 교육기관에 위탁하여 실시

- 교육·훈련 내용<부록 3>

- 공통: 고품질 또는 친환경 생산기술 교육 위주에서 브랜드화, 경영능력 향상(기법 및 마인드 제고), 성공 사례, 유통·마케팅, 승계농 육성, 신기술 보급현장 지도과정 등
- 기관별: 해외연수, 해외 컨설턴트 초빙 전문기술 교육, 소규모 스타터그룹 운영

- 연간 교육·훈련 인원 규모(농림부 경영인력과 2006): 40,025명

1.1.5. 특화농업기관을 통한 교육·훈련

- 농업벤처대학, 한국농업CEO연합회, 농업컨설팅협회, 제2가나안 농군학교, 생약협회, 단미사료 협회 등 경영, 컨설팅, 특수 영농분야와 관련한 단체를 통한 농업인 교육·훈련
- 품목·농업인 단체에서 운영하기 어렵거나 정책적 필요성이 요구되는 과정을 주로 공모 과정을 거쳐 사업과 연계하여 실시
- 교육·훈련 내용<부록 3>: 농업 벤처CEO과정(농업벤처대학), 농업CEO과정(한국농업CEO연합회), 농업경영컨설팅공급업체과정(농업컨설팅협회), 청소년농촌체험학교 교육(가나안 농군학교), 후계농업경영인 추가지원 대상자 사전·사후교육(한국농업경영인중앙연합회), 품질안전인삼생산유통(농협), 약용작물 재배 기술과정(생약협회), 주산지농산물안전성과과정(농협), 총체보리의 효과적 활용을 위한 농가지도 과정(단미사료협회) 등
- 연간 교육·훈련 인원 규모(농림부 경영인력과 2006): 18,601명

1.1.6. 기타

- ‘지역농업교육협력체’를 통한 교육·훈련
 - 대학, 지자체(농업기술원·농업기술센터), 농협, 대학, 농업인단체 등이 지역농업교육협력체를 구축하여 지역 특성을 고려한 농업인 교육·훈련을 실시하도록 유도
 - 2006년에 처음으로 도입
 - 지역특화품목에 대한 현장 기술위주 전문교육 실시
 - 강원지역농업교육협력체(고랭지농업, 혼농임업, 농촌관광), 경북지역농업특성화교육사업단(사과), (사)경남과학영농특성화교육사업단(시설원

예, 양돈), (사)전북특성화교육사업단(친환경쌀), 전남지역특성화교육사업단(친환경농업), (사)제주농업발전연구소(감귤, 농촌관광), 천안·아산지역특성화교육사업단(친환경농업), 고창농업교육협력단(수박, 특산품, 농촌관광) 등 8개 협력체를 통해 2000여명(2006년) 교육

- 바우처(voucher) 제도에 근거한 교육·훈련
 - 교육·훈련 희망 농가에게 교육쿠폰(바우처)을 지급하고, 농가가 원하는 교육기관과 교육과정을 선택할 수 있도록 수요자 입장의 교육·훈련을 제공하고자 하는 제도
 - 2005년 시범사업을 거쳐 2006년부터 본격적으로 친환경농업 교육·훈련에 도입
 - 충북대(농업생명과학대학), 단국대(생명자원과학대학), 전주대(EM연구개발단), 상지대(국제친환경유기농센터), 진주산업대(친환경농림축산물인증센터), 순천대(농업생명과학대학), 농협대 등의 대학과 (사)친환경농업문화연구소, 글로벌유농인영농조합법인, (주)스페이스, (사)환경농업단체연합회 등 친환경농업교육·훈련 단체 등 11개 기관을 통해 3,967명 교육(2006년)

1.2. 문제점

- 농업인 전문성 제고 또는 교육·훈련과 관련하여 비교적 최근에 이루어진 연구(안덕현 등 2001; 정철영 등 2001; 박문호 2003; 강대구 등 2004; 마상진 등 2005; 나승일 등 2005; 김진모 등 2006)를 통해 제기되고 있는 문제를 종합해 보면 ① 농업인 교육·훈련 기관 간의 협조 미흡, ② 농업인 교육·훈련 기관의 특성화 미흡, ③ 농업인 교육·훈련 내용과 운영상의 현장성 부족, ④ 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 부족, ⑤ 농업인 교육·훈련 기관의 교육여건 미흡 등으로 정리할 수 있음.

- 농업인 교육·훈련 기관 간의 협조 미흡
 - 교육·훈련 프로그램 운영과 관련한 요구조사·기획·개발·실행·평가가 과정상에 교육·훈련 기관 간의 원활한 의사소통 기반이 조성되어 있지 못함.
 - 이로 인해 기관 간 유사 프로그램의 내용 개설, 교육·훈련 시기 중복, 교육·훈련 장소 및 시설의 부족, 교육·훈련 강사진 부족 등의 문제가 발생함.

- 농업인 교육·훈련 기관의 특성화 미흡
 - 기관별로 개설되고 있는 교육훈련 프로그램이 유사하고 내용 수준 역시 차별화가 덜 되어 있어 농업인들의 적극적인 교육·훈련 참여 동기를 떨어뜨리고 있음.

- 농업인 교육·훈련 내용과 운영상의 현장성 부족
 - 대부분 농업인 교육·훈련 프로그램이 농업인 학습자에 대한 충분한 요구조사가 이루어지지 않은 상태로 개발·운영됨.
 - 실습보다는 이론교육에 치우치고, 교육장이 영농현장과 동떨어지거나 교육시기가 맞지 않을 경우가 많음.
 - 농업인이 각종 농업인 교육기관에서 실시하고 있는 교육·훈련 프로그램들에 대한 정보를 입수하기가 어려움

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 부족
 - 교육·훈련 관련 전공자는 거의 없고, 기관 내에서 교육·훈련을 전문적으로 담당하는 인력 자체가 부족한 실정임.
 - 교육·훈련 담당자가 교육·훈련 업무 외에도 기타 일반 행정 업무를 처리해야 하는 상황임.
 - 하지만 이들의 자기 계발 기회는 매우 제한적임.

- 농업인 교육·훈련 기관의 교육여건 미흡
 - 대부분의 농업인 교육·훈련 기관들은 자체 교육·훈련 시설·장비를 갖추고 있지 못하고 다른 기관의 시설·장비를 임대하여 사용하는 경우가 많아 실험·실습을 포함한 다양한 교육방법을 운영하는데 제한을 받고 있음.
- 농업인 교육·훈련과 관련하여 제기되는 이러한 문제들 중에서도 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 문제는 무엇보다 시급히 해결해야 할 과제임(마상진 등 2005)
 - 교육대상자들에 대한 체계적 요구수렴, 행동목표 설정, 실제 현장에서 필요로 하는 프로그램 내용 개발, 농업인들이 학습특성에 근거한 교수학습 방식, 교육시기와 기간, 교육장소와 시설 등의 선정, 그리고 교육목적에 기반을 둔 적절한 학습결과의 확인과 교육생들에 대한 다각적인 사후관리 등 농업인 교육·훈련의 질을 결정하는 모든 핵심적으로 활동의 성패는 교육·훈련 담당자가 어떻게 자신의 업무를 전문성 있게 처리하느냐에 달려 있음.

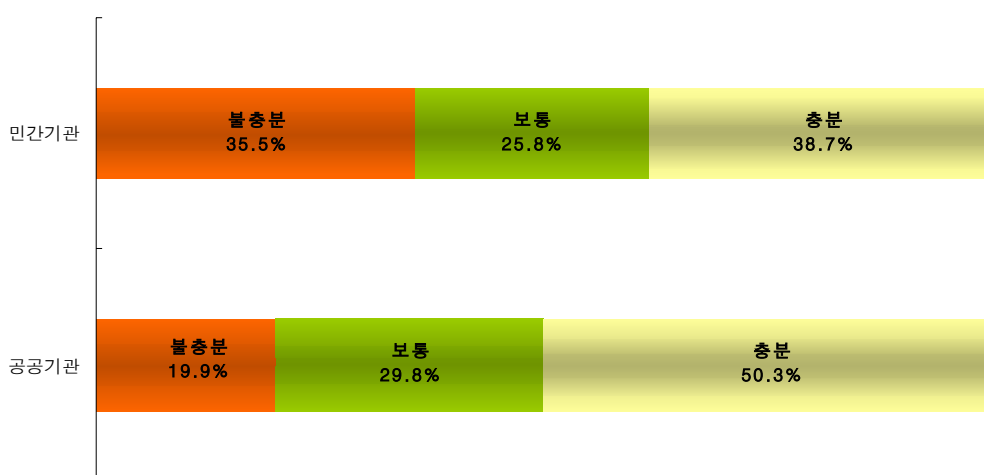
2. 농업인 교육·훈련 담당자의 근무환경과 전문성

2.1. 근무환경

- 농업인 교육·훈련 담당자의 근무 환경으로 기관의 시설, 재정, 담당조직 및 인력 현황을 고찰하였음.
- 교육·훈련 시설과 관련하여 일부 공공교육기관이나 농협을 제외하고는 대부분의 농업인 교육·훈련 기관이 어려움을 겪고 있음.

- 교육·훈련 시설 및 기자재 보유 현황을 조사한 결과(박문호 등 2003)에 의하면 정부로부터 위탁을 받아 농업인 교육·훈련을 실시하는 민간 기관의 경우 자체 강의실 보유율이 2/3 수준이고, 실습장 보유율은 1/3 수준이었음.
- 또한 상대적으로 공공기관에 비해 민간기관의 교육·훈련 담당자들은 교육장소, 시설 및 기자재가 프로그램의 목적과 그에 따른 교수학습방법을 고려하기에는 충분하지 못하다고 평가하고 있음(김진모 등 2006)<그림 2-2>.

그림 2-2. 교육·훈련 시설·기자재의 적절성



자료: 김진모 등. 2006. 『농어업인 교육정책 혁신』. 농어업·농어촌특별대책위원회.

- 교육·훈련 재정과 관련하여도 일부 공공교육기관이나 농협을 제외하고는 대부분의 농업인 교육·훈련 기관이 어려움을 겪고 있음.
 - 교육·훈련 운영 재정 현황을 조사한 결과(박문호 2003; 마상진 등 2005; 김진모 등 2006)에 의하면 농업인 교육·훈련 기관은 60~70%를 정부 보조에 의존하고, 기관 부담은 10~20%, 그리고 대략 20%에서 학습자가 내는 수강료에 의존하고 있음.

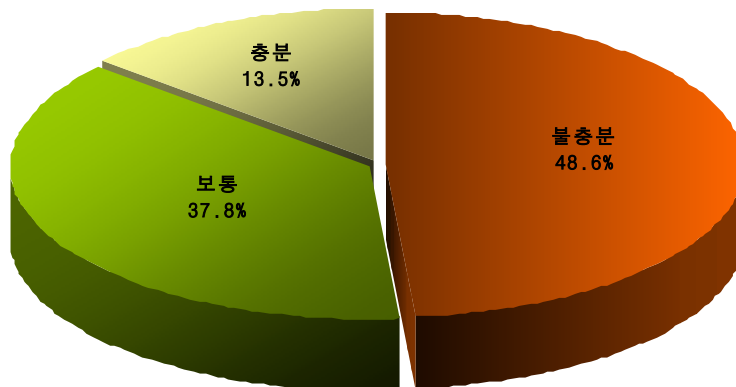
- 담당자들도 교육·훈련 재정이 대부분 불충분하다고 평가하고 있음(마상진 등, 2005)<표 2-1><그림 2-3>.

표 2-1. 프로그램 운영 자원 구성

재 원	기관유형			전체
	대학	공공사회 교육기관	민간사회 교육기관	
정부보조	76.8%	66.0%	59.5%	69.6%
수강료	20.4%	15.7%	24.7%	20.8%
자체예산	2.8%	28.3%	15.8%	9.8%
전체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 마상진 등. 2005. 『농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선 방안』. 한국농촌경제연구원.

그림 2-3. 교육·훈련 재정의 적절성



자료: 마상진 등. 2005. 『농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선 방안』. 한국농촌경제연구원.

- 농업인 교육·훈련기관들은 대부분 담당조직 및 인력을 가지고 있지만, 인력이 절대적으로 부족한 상태임.
 - 박문호 (2003), 마상진 등 (2005), 김진모 등 (2006)의 연구에 의하면 농업

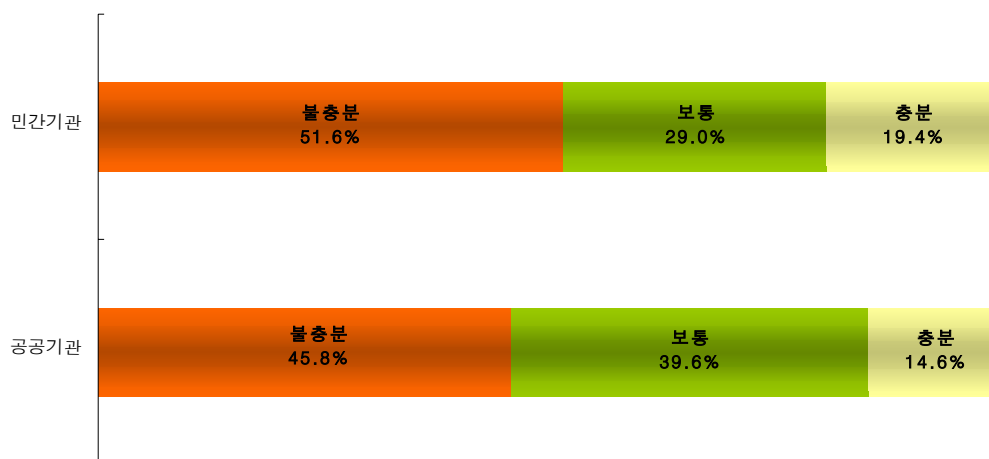
- 인 교육·훈련 기관의 70% 이상이 전담조직이나 인력을 가지고 있음.
 - 하지만 전담인력이 충분한가에 대해서는 교육·훈련 담당자들은 매우 부족한 상태라고 평가하고 있음(김진모 등 2006)<표 2-2, 그림 2-4>.

표 2-2. 기관 내 전담조직과 인력 유무

전담조직과 전담인력	기관유형			전체
	대학	공공사회 교육기관	민간사회 교육기관	
전담 부서가 있음	38.9%	57.1%	50.0%	45.9%
별도 조직이 없음	27.8%	28.6%	33.4%	29.7%
전담 기관이 있음	33.3%	14.3%	16.7%	24.3%
전 체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 마상진 등. 2005. 『농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선 방안』.
 한국농촌경제연구원.

그림 2-4. 교육·훈련 전담인력의 적절성



자료: 김진모 등. 2006. 『농어업인 교육정책 혁신』. 농어업·농어촌특별대책위원회.

2.2. 전문성 수준

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성을 구성하는 구체적인 내용이 무엇인지에 대하여 아직까지 구명되지 않은 상태임.
- 여기에서는 전공 구성과 교육·훈련 업무 프로세스별 주요 기능에 대한 현재 수준을 평가한 자료를 통해 농업인 교육·훈련 담당자들의 전문성 수준을 고찰하였음.
- 마상진 등(2005)이 농업인 교육·훈련 담당자들의 전공 구성을 조사한 결과에 의하면, 교육·훈련 관련 전공(직업교육학, 교육공학, 교육학, 교육심리학, 심리학 등)자로 구성된 경우는 21.6%였고, 대부분 교육·훈련과 관련하여 오랫동안 업무를 담당했던 사람으로 구성(전체 응답자의 56.8%)되어 있음<표 2-3>.

표 2-3. 전담조직 구성원 또는 전담자의 전문성

담당자 전문성	기관유형			전체
	대학	공공사회 교육기관	민간사회 교육기관	
교육·훈련과 관련하여 오랫동안 업무 담당 수시로 담당자가 바뀜	50.0%	71.4%	58.3%	56.8%
교육·훈련 관련 전공자로 구성	27.8%	28.6%	25.0%	27.0%
전체	22.2%	14.3%	25.0%	21.6%
전체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 마상진 등. 2005. 『농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선 방안』. 한국농촌경제연구원.

- 김진모(2006)가 농업인 교육·훈련 담당자들의 교육·훈련 프로세스에 따른 세부 활동별 현재 수행정도를 조사한 바에 따르면, ‘학습목표에 따른 내용

선정’, ‘교수학습방법 선정’ 등의 설계 활동은 대체로 양호한 데 비해, 요구 분석, 평가활동, 사후관리 등은 다소 미흡한 것으로 나타남<표 2-4>.

표 2-4. 농업인 교육·훈련 담당자들의 교육·훈련 프로세스별 세부활동 수행수준

교육·훈련 프로세스	세부 활동	긍정 응답비(%)
요구분석	요구 분석 실시 및 결과 활용	33.7
설계	교육 프로그램 목적 및 목표 기술의 명확성	54.7
	프로그램 목적 및 목표와 프로그램 개발 활동의 연계	47.0
	프로그램 목적 및 목표에 학습 후 행동 변화의 반영	49.3
	프로그램 목적과 목표와 교육 대상자의 영농작목 연계	61.4
	학습목표에 근거한 학습내용 선정 조직	68.7
	교수학습 방법 선정	63.9
	교육 프로그램 일정 수립	63.7
	학습전이 계획 수립	60.9
	학습전이 촉진을 위한 다양한 전략 사용	55.9
	교육 프로그램 홍보 자료 제작	40.1
개발	학습자료 및 교재 내용 타당성	59.6
	학습 자료의 유용성	56.6
실행	긍정적 학습 분위기 형성	56.5
	프로그램 운영의 유연성	40.1
	프로그램 목적과 실제 강좌의 부합성	75.7
	프로그램 종료후 학습전이를 위한 지원	35.6
평가	평가계획	34.1
	평가 결과의 활용	43.3

자료: 김진모. 2006. 『농업·농촌발전을 위한 농업인 교육혁신 방안』. 2006 한국 농업교육 학회 정기학술대회 자료집.

- 하지만 설계활동과 관련하여 실제 교육·훈련 프로그램의 목표를 어떻게 설정하고, 교육·훈련 내용을 어떻게 선정·조직하고, 교수학습방식을 어떻게

결정하는가를 조사한 바에 따르면(마상진 등 2005), 아직 미흡한 면이 많은 상태임.

- 대다수 담당자들은 교육·훈련 목표를 진술함에 있어 학습자가 최종적으로 도달하는 지점에 대하여 구체적으로 행동목표로 진술하지 못하고 기관의 사업 목적에 비추거나, 프로그램 내용을 요약하는 방식으로 진행하고 있음.
- 프로그램 내용 선정에 있어 요구조사에 근거하기보다는 예년의 내용을 참고하여 작성하는 경우가 많음.
- 교수학습방식의 선정에 있어서도 기관에서 설정한 교수요목에 근거하기보다는 강사에게 일임하는 방식을 따르는 경우가 많음.

2.3. 전문성 개발 지원 요구

- 전문성 영역과 더불어 아직까지 농업인 교육·훈련 담당자들의 전문성 개발에 대한 요구가 체계적으로 구명되어 있지 않음. 다만 농업인 교육·훈련 기관을 진단한 연구들(마상진 등 2005; 김진모 등 2006)이 담당자들과의 면접을 통해 이들의 요구를 일부 도출하고 있음.
- 마상진 등(2005)의 연구에 의하면 대부분 교육·훈련 비전공자로 구성되어 있는 상황에서 기관 자체의 인력부족으로 교육·훈련 담당자들이 기관의 다른 업무도 같이 처리해야 하고 수시로 담당자가 바뀔으로써 교육·훈련 전문성을 낮추는 요인이 되고 있음.
- 현재 농업인 교육기관 담당자를 대상으로 농림부 주관하에 하루단위 단기 교육 프로그램이 운영되고 있지만 1년에 한번 150여명 이상의 대규모 인원을 참석시켜 정부 정책 설명 중심의 교육을 하고 있음(김진모 등 2006).³

- 이에 따라 마상진 등(2005)은 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 개발과 관련하여 담당자 면담을 토대로 몇 가지 정책 제언을 하고 있음.
 - 농업인 교육·훈련 담당인력의 전문성 개발을 위해 우선 현재 농업연수원에서 매년 실시하고 있는 담당자 교육·훈련이 더욱 내실 있게 이루어지도록 해야 함.
 - HRD 전문가에게 필요한 역량 모형에 입각하여, 각 기관 담당자들이 농업인 교육·훈련 업무 수행에 필요한 구체적이고 전문적인 능력을 개발할 수 있도록 체계적인 프로그램을 제공해야 함.
 - 기업교육을 포함한 다른 직업 교육·훈련 부분의 새로운 교육·훈련 동향과 인적 자원개발과 관련한 새로운 기법을 배울 수 있도록 국내외 연수기회를 제공하여야 함.
 - 농업연수원과 같은 일부 공공 농업인 교육·훈련기관에서 이미 실시하고 있는 교육·훈련 프로그램 운영과 관련한 업무 전반에 대한 외부 진단 및 컨설팅을 민간 농업인 교육·훈련 기관도 재정적으로 큰 부담 없이 받을 수 있도록 지원해 주어야 함.

3. 비농업 분야 교육·훈련 담당자의 전문성 지원 현황

- 각 산업 분야에서는 필요한 인적 자원을 개발하기 위해 교육·훈련 사업을 실시하고 있음.
- 여기에서는 실업자와 일반 기업체 근로자에 대한 교육·훈련을 위해 교육·훈련 담당자들을 가장 체계적으로 지원하고 있는 노동부의 직업능력개발사업을 중심으로 고찰하였음.

3 2006년 올해 들어 처음으로 기존의 방식을 탈피하여 외부(서울대 등)에 위탁하여 교육·훈련 담당자가 수행하는 업무 중심의 연수를 시도하고 있음.

3.1. 근로자 직업능력개발 사업 개요

- 노동부 고용정책본부(2006) 자료에 의하면 현재 「근로자직업능력개발법」⁴에 근거하여 이루어지고 있는 ‘직업능력개발훈련⁵사업’을 통해 3,175개 기관이 참여하여 매년 267만 명이 훈련을 받고 있음<표 2-5, 그림 2-5>.

표 2-5. 직업능력개발훈련 종류별 자원 및 훈련인원

구 분	사업명 (훈련대상)	재 원	비고	
실업자 직업훈련 (14만명)	신규실업자 (고용보험미가입자)	일반회계 (공공·우선 직종훈련은기금)	취업훈련(1.7만명), 정부위탁훈련(1.9만명), 기능사양성훈련(2.7만명), 실업자재취업훈련(5.8만명)	
	전직실업자 (고용보험 가입자)	기금		
	기타 실업자	북한이탈주민(0.1만명)	일반회계	북한이탈주민훈련
		자활직업훈련(0.2만명)	일반회계	자활직업훈련
		지역실업자(0.8만명)	일반회계	고용촉진훈련(영세농어민, 비진학 청소년 등)
	영세 자영업자(0.5만명)	일반회계	영세 자영업자 훈련	
재직자 직업훈련 (253만명)	직업능력개발훈련지원(245만 명) 유급휴가훈련(0.7만명) 근로자수장지원금(7만명)	기금	-	

자료: 노동부 고용정책본부. 2006. 『직업능력개발사업 현황 및 정책과제』.

- 4 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원함으로써 근로자의 고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회·경제의 발전에 이바지함을 목적으로 하는 법으로 1997년 제정된 「근로자직업훈련촉진법」이 2004년 개정된 것임.
- 5 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상하게 하기 위하여 실시하는 훈련(「근로자직업능력개발법」 제2조)

그림 2-5. 직업능력 개발훈련기관 현황



자료: 노동부 고용정책본부, 2006. 『직업능력개발사업 현황 및 정책 과제』

3.2. 교육·훈련 담당자에 대한 지원 근거

- 「근로자직업능력개발법」 제4조 (국가 및 사업주 등의 책무) ②항에 사업주는 인력개발담당자⁶의 선임 등 직업능력개발훈련의 여건을 조성하기 위한 노력을 해야 함을 명시
- 동법 제5조(직업능력개발기본계획의 수립)에 노동부장관은 근로자의 직업능력개발을 촉진하기 위하여 직업능력개발훈련교사·인력개발담당자의 육성·지원을 포함한 직업능력개발기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 함을 명시

⁶ 직업능력개발훈련시설 및 기업 등에서 직업능력개발사업의 기획·운영·평가 등을 수행하는 자를 가리키는 말로 교육·훈련 담당자와 동일어로 볼 수 있음.

- 동법 제20조(사업주의 직업능력개발사업 지원)에 노동부장관은 사업주가 인력개발담당자의 능력개발사업을 실시하는 경우에 그 사업주에게 이에 필요한 비용을 지원할 수 있음을 명시

3.3. 교육·훈련 담당자 지원 정책

- 교육·훈련 장비와 시설 지원
 - 직업능력개발훈련시설을 설치하거나 훈련장비를 구입하고자 하는 사업주, 사업주 단체, 근로자 단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설 등에 대해 소요비용의 90% 범위 내에서 60억원을 한도로 대부
- 이동식 직업훈련
 - 훈련 장비를 탑재한 이동버스를 활용하여 훈련교사가 생산현장을 직접 방문하여 훈련을 실시할 수 있도록 무상 지원하고 생산활동에 지장이 없도록 야간 또는 주말과정을 실시함.
- 교육·훈련 담당자 연수 지원
 - 노동부는 근로자의 직업능력개발훈련 참여율 제고 및 훈련 필요성에 대한 인식 확산을 위해 중소기업 CEO와 HRD담당자를 대상으로 직업능력개발의 중요성, HRD 프로그램 설계 등에 대한 교육·연수사업을 추진·지원함.
 - 중소기업 CEO 및 HRD 담당자 연수기관을 공모하고, 전문 연수기관으로 선정된 훈련기관은 교재 등 개발비와 연수운영비 등 연수 관련 비용 전액 지원
- 중소기업훈련 컨소시엄
 - 대기업 등의 우수훈련시설 등을 활용하여 중소기업의 직업훈련을 실시하

는 중소기업직업훈련컨소시엄 사업을 추진

- 교육·훈련비, 담당자 인건비, 홍보비 지원
 - 중소기업 핵심직무능력 향상 지원사업(산업인력공단 2006)을 통해 직업능력개발훈련기관에 훈련과정별로 시간당 훈련비를 책정하여 지원하고, 해당 훈련기관에 소속된 자로 훈련과정을 담당하는 1인에 한해 매월 100만원을 지원하고, 교육·훈련 홍보비를 매월 100만원까지 지원함.

- 교육·훈련 전담인력 채용 지원
 - 중소기업 학습조직화 사업(산업인력공단 2006)에서는 중소기업에서 인력개발전담인력 채용을 통해 기업내 인력부족 및 전문성 미흡 등을 해결하고 기업내 학습조직화 사업수행 및 인적 자원 개발을 강화함.
 - 인사, 노무, 총무, 교육업무에 3년 이상 종사한 자, 직업능력개발훈련교사 3급 이상 소지자, 교육(공학)계열 전공자, 3년 이상 교육훈련경력이 있는 자를 인력개발 전담자로 신규 채용하여 전담부서에 배치하고 인력개발 업무를 전담하게 하는 경우 기업당 1인에 한해 전담자 인건비를 월 170만원 한도 내에서 지원(연 2,040만원)

- 이 밖에도 중소기업 교육·훈련 담당자의 전문성 개발 관련 연구를 통해 다양한 지원정책이 제안되고 있음.
 - 주용국 등 (2002)은 중소기업을 중심으로 직업능력개발 담당자의 전문성 지원 및 업무환경 강화 방안으로 ① 일정 규모 이상의 기업은 직업능력개발 담당자를 임명하는 것을 법적으로 의무화, ② 담당자 전문자격증제도 도입, ③ 직업능력개발 담당자 육성을 위한 육성장려금 지원, ④ 직업능력개발 전임 담당자에 대한 지원금 제공, ⑤ 지식과 정보를 갖춘 인적자원 정보시스템(교육훈련체계, 매뉴얼, 기업의 성공 사례) 제공, ⑥ 담당자에 대한 인사상의 인센티브를 제공, ⑦ 직업능력개발 담당자의 중요성에 대하여 기업주에 대상 마케팅과 홍보를 하며, 전문성 강화를 위한 자

격증을 신설하고 지식정보센터의 역할을 수행하는 전문 비영리기관을 설립, ⑧ 지역 단위별 교육훈련원을 설립하거나 선정하여 시설 공동 이용 및 관련 기관들이 공동으로 참여하는 교육훈련 컨소시엄 구성 등을 제안하였음.

- 김미숙 등(2005)은 기업의 인적 자원개발 활성화를 위한 정부의 컨설팅 사업에 대하여 연구하면서, 기업의 인적 자원개발 지원 방안으로 ① 인적 자원개발 우수기관 인증제, ② 기업내 교육훈련 전담부서 구축, ③ 교육기능의 아웃소싱 지원, ④ e-learnig시스템 구축, ⑤ 중소기업근로자 HRD 우수과정 지원, ⑥ 인적 자원개발 담당자에 대한 능력평가 기준 제시, ⑦ 인력양성을 위한 산학협력 활성화, ⑧ 인적 자원개발 담당자 양성 사업 지원, ⑨ 표준훈련비 현실화, ⑩ 훈련 콘텐츠 개발과 훈련방송 제공, ⑪ 이동식 학습지원체계 구축 강화, ⑫ 새로운 테크놀로지를 활용한 교육매체 개발, ⑬ 현장훈련 매뉴얼 개발 지원, ⑭ 다양한 형태의 비형식적 현장훈련 지원, ⑮ 근로자 능력개발 성과 반영 인센티브 등을 제시함.

4. 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고 과제

- 학교기관, 공공기관, 품목단체, 농업인단체, 특화농업기관 등을 통해 농업인의 전문성 제고를 위한 다양한 교육·훈련이 실시되고 있음.
- 농업인 교육·훈련과 관련하여 농업인 교육·훈련 기관 간의 협조 미흡, 농업인 교육·훈련 기관의 특성화 미흡, 농업인 교육·훈련 내용의 현장 적용성 미흡, 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 부족, 농업인 교육·훈련 기관의 교육여건 미흡 등의 문제가 제기되고 있지만, 이 중에서도 특히 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 부족 문제는 가장 시급히 해결해야 할 문제 중의 하나임.

- 농업인 교육·훈련 기관의 예산과 시설, 담당인력 수 등의 측면에서 볼 때 농업인 교육·훈련 담당자들의 업무 환경은 매우 열악한 수준임.
- 또한 이들의 전공구성을 보면 교육·훈련 관련 전공자가 매우 적은 형편이고, 교육·훈련 프로세스별 세부 활동의 전문성 수준은 객관적으로 높지가 않은 상태임.
- 하지만 농업인 교육·훈련 담당자들은 전문성 개발의 기회를 제대로 제공받지 못하고 있음.
- 노동 분야에서는 대규모 예산과 법적 근거를 토대로 교육·훈련 담당자들의 전문성 개발을 적극 지원하고 있음.
- 기관 내외 환경이 일반 기업체와 다르지만, 교육·훈련 담당자들의 전문성 개발이 농업인 교육·훈련의 질적 제고에 있어 가장 요소 중 하나라는 인식 하에 다음과 같은 지원이 필요함.
 - 기관 차원에서 기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식 제고, 교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘 환경 지원, 정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석 지원, 인적 자원개발이나 교육·훈련 관련 정보지 정기 구독, 교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브 제공 등의 지원책이 필요함.
 - 정부 차원에서의 교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원, 교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원교육·훈련 관련분야 전공자 또는 전담자 채용 지원, 다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공, 신입 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 개발, 타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류 활성화, 교육·훈련 프로그램 운영 과정에 대한 외부 컨설팅 지원, 교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공 등의 지원책을 현실적으로 고려할 필요가 있음.

제 3 장

농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역

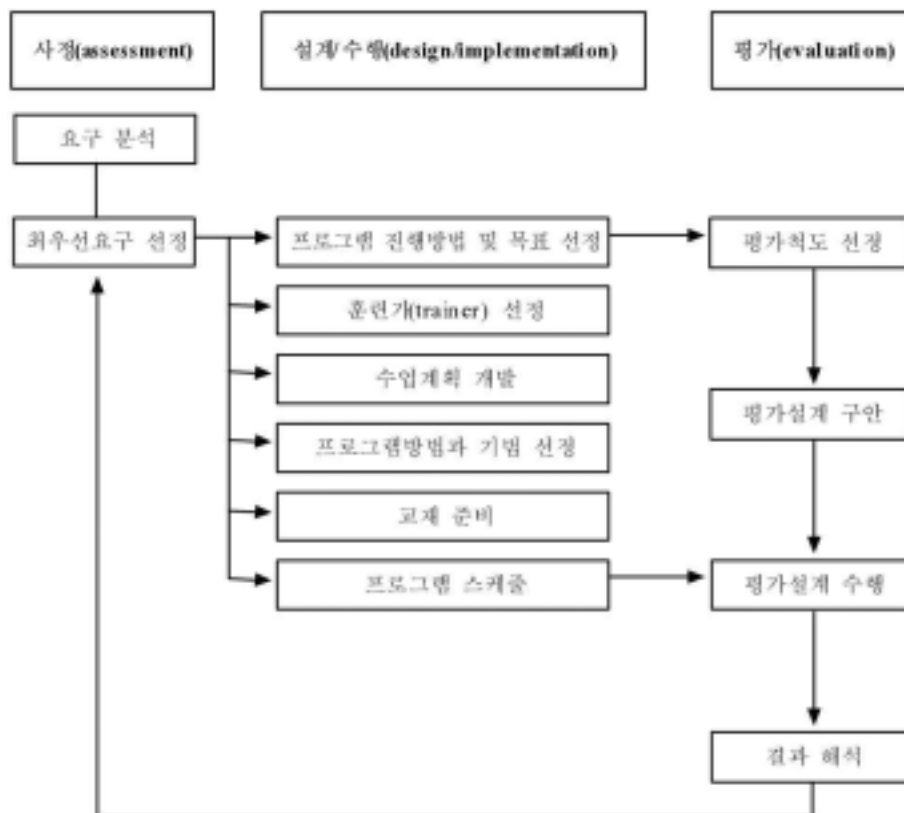
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성을 구성하는 구체적인 내용이 무엇인지에 대하여 아직까지 구명되지 않은 상태임.
- 일반적으로 전문성(professionality)이라 함은 특정인이 담당해야 할 역할과 직무를 수행하는 과정에서 사회적으로 인정된 자질이나 자격을 의미함. 따라서 전문성은 역할(role)과 직무를 수행함에 있어 필요한 지식, 기술, 태도, 즉 역량(competency)을 통해 구명될 수 있음(김진화 2003).
- 따라서 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역을 도출하기 위해, 학술적으로 검증되어 통용되는 교육·훈련 담당자의 역할과 역량을 고찰하고, 이를 토대로 전문가 협의를 거쳐 농업인 교육·훈련 기관의 특수성을 고려하여 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역을 도출하였음.

1. 교육·훈련 담당자의 역할

- 교육·훈련은 사정(assessment), 설계/수행(design /implementation), 평가(evaluation)로 이어지는 일련의 과정임(DeSimone & Harris 1988)<그림 3-1>.

- 사정단계에서는 학습자의 요구를 분석하여 이 중에서 가장 우선적인 요구를 선정
- 설계/수행단계에서는 사정 결과를 토대로 프로그램의 진행방법과 목표를 선정하고, 훈련가를 결정하며, 수업계획을 수립하고, 적절한 수업방법과 기법을 선정하고, 교재를 마련하며, 프로그램 스케줄을 완성
- 평가 단계에서는 프로그램의 진행방법과 목표에 기초하여 평가 척도를 구안하고, 평가 설계를 하고 이에 따라 평가를 수행하고, 해석하며 그 결과를 다시 다음의 사정단계에 반영

그림 3-1. 교육·훈련의 과정



출처: DeSimone, R. L. & Harris, D. M. 1998. Human Resource Development(2nd ed.). Orlando, FL: Dryden Press.

표 3-1. 교육·훈련 담당자의 역할 관련 연구

연구자 (연도)	역할구분	
Nadler (1970)	학습전문가	학습촉진자, 교육과정 개발자, 교수 전략가
	운영자	프로그램 감독자, 인사개발자, 시설 및 재정 조정자, 조직 내의 관계유지자
	컨설턴트	전문상담자, 조연자, 격려자, 변화촉진자
Gilley & Eggland (1989)	관리자	평가자, T&D 관리자, 프로그램 운영자, 전략가
	학습전문가	평가자, 조직 촉진자, 교수자료 작성자, 교수자, 교육매체 전문가, 요구분석가, 프로그램 설계자, 직무분석가, 전이촉진자
	교수설계자	평가자, 교수자료 작성자, 교육매체 전문가, 요구분석가, 프로그램 설계자, 직무분석가, 이론가
	컨설턴트	평가자, 조직 촉진자, 산업개발 카운슬러, 교수자, 판매자, 요구분석가, 전략가, 직무분석가, 전이촉진자
Gilley, Eggland & Gilley (2002)	학습촉진자	평가자, 조직 촉진자, 교수자료 작성자, 교수자, 교육매체 전문가, 요구분석가, 프로그램 설계자, 직무분석가, 전이촉진자
	교수설계자	프로그램 설계자, 교수자료 작성자, 교육매체 전문가, 직무분석가, 이론가
	수행공학자	수행공학자
	컨설턴트	관계형성자, 의사소통자, 협력자, 영향력행사자, 전략가, 문제 해결사, 탐색자, 전략적 동반자, 체제연계자
	HRD 리더	전략적 사업동반자, 평가자, 조직의 학습·수행·변화체제의 관리자, 기업가, 프로젝트 리더, 운영의 리더, 학습관리자, 전략가, 문제 해결자, 변화촉진자, 마케팅 전문가
McLagan (1983)	평가자, 집단촉진자, 개인개발 상담자, 교재 작성자, 교수자, T&D 관리자, 판매자, 교육매체 전문가, 요구분석가, 전략가, 프로그램 설계자, 이론가, 전이촉진자, 직무분석가, 프로그램 운영자	
McLagan (1989)	운영자, 평가자, HRD 관리자, HRD 교재 개발자, 개인경력개발 상담자, 교수자·촉진자, 판매자, 요구분석가, 조직변화촉진자, 프로그램 설계자, 연구자	
McLagan (1996)	HR 전략조연자, HR 시스템 설계자·개발자, 조직문화 컨설턴트, 조직설계 컨설턴트, 학습 프로그램 전문가, 교수자·촉진자, 개인개발과 진로 컨설턴트, 수행 컨설턴트, 연구자	
Piskurich & Sanders (1998)	HRD 관리자, 분석가, 설계자, 개발자, 수행자, 교수자, 평가자, 조직변화촉진자	
Bernthal (2004)	학습전략가, 비즈니스파트너, 프로젝트관리자, 기술적전문가	

자료: 전영욱. 2005. 「기업체 인적 자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발」.

- 이러한 일련의 교육·훈련 과정을 수행하기 위해 교육·훈련 담당자는 여러 가지 역할을 수행함.
 - 관련 연구들에서 구명한 교육·훈련 담당자들의 역할을 보면 <표 3-1>과 같음.
 - 이중 학술적으로 가장 많이 인용되고 있는 McLagan(1989)이 구명한 교육·훈련 담당자의 역할을 보면 행정가(administrator), 평가자(evaluator), HRD 관리자(HRD Manager), HRD 교재 개발자(HRD Material Developer), 경력개발자문가(individual career-development advisor), 교수자·촉진자(instructor or facilitator), 홍보·판매자(marketer), 요구 분석자(need analyst), 조직변화 촉진자(organizational change agent), 프로그램 설계자(program designer), 연구자(researcher) 등임.

2. 교육·훈련 담당자의 역량

- 교육·훈련 담당자가 자신의 역할을 수행하면서 필수적으로 도출해 내야 하는 성과물(output)이 있음<표 3-2>.
- 성과물 생산에 결정적인 영향을 미치는 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(attitude), 즉 역량(competencies)를 갖추어야 함.
 - 다양한 연구(Parker 1982; McLagan 1983, 1989; Piskurich & Sanders 1998; Gilley et al. 2002; Bernthal et al. 2004)에서 교육·훈련 담당자의 역량을 구명하고 있음<표 3-3>.

표 3-2. 교육·훈련 담당자 역할별 핵심성과물

역할	핵심 성과물	
연구자	<ul style="list-style-type: none"> 개발 이론과 모형 HRD 연구논문 연구 설계 	<ul style="list-style-type: none"> 자료 분석과 해석 연구 결과, 결론, 제언 미래 변화에 대한 정보
마케팅 담당자	<ul style="list-style-type: none"> HRD 산물에 대한 긍정적 이미지 HRD 산물에 대한 판매 계획 HRD 홍보물 	<ul style="list-style-type: none"> 마케팅을 위한 프레젠테이션 공급업체와의 계약 혹은 협정 판매/사업 주도권
변화 촉진자	<ul style="list-style-type: none"> 팀워크 조직이나 집단의 갈등 해결 집단의 규범, 가치, 문화에 대한 변화 변화를 위한 설계 	<ul style="list-style-type: none"> 조직 안팎에서 고객과의 관계 인식 조직 변화에 대한 실행 계획 변화 전략의 실행 HRD 시스템 관리에 대한 제언
요구 분석자	<ul style="list-style-type: none"> 개인/조직 행동에 대한 분석 전략 개인, 작업조직, 조직의 성과 차이를 측정할 수 있는 도구 	<ul style="list-style-type: none"> 개인, 팀, 조직 성과에 필요한 변화 제언 바람직한 개인적 혹은 집단적 성과에 대한 정의 및 기술
프로그램 설계자	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램/개입 목적 프로그램/개입 설계 	
교재 개발자	<ul style="list-style-type: none"> 그래픽 교재 비디오나 생방송 교재 오디오 교재(청각교재) 컴퓨터 교재 	<ul style="list-style-type: none"> 인쇄 교재(책자) • 과제 중심의 보조기구 교수자/촉진자 안내서 하드웨어/소프트웨어 구입/보유 명세서 미디어 사용 안내서
교수자/촉진자	<ul style="list-style-type: none"> 학습 환경 교재 프리젠테이션 구조화된 학습사태 촉진 집단 토의 촉진 미디어 중심 학습사태촉진 	<ul style="list-style-type: none"> 역량 등에 대한 검사와 피드백 집단 프로세스에 대한 구성원의 인식 학습자에 대한 피드백 학습전이를 위한 개인 활동 계획 새로운 역량을 지닌 개인
경력개발 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 전문적인 상담 경력 지도와 조언 경력 계획에 대한 피드백 경력 변화를 위한 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 학습자에게 경력 계획(개발) 기술 진이 경력개발 자원의 제공 상담이나 조언을 통한 학습자 행동변화 개인의 경력 진단
관리자 (행정가)	<ul style="list-style-type: none"> 시설과 기자재 선정 시설이나 기자재 계획(표) 프로그램과 고객 기록 	<ul style="list-style-type: none"> 참가자에 대한 보급 지원과 서비스 현장 프로그램 지원과 직원 관리 기자재 작동
평가자	<ul style="list-style-type: none"> 평가 설계와 계획 평가 도구 평가 결과, 결론, 제언 	<ul style="list-style-type: none"> 평가 프로세스 평가 피드백
HRD 관리자	<ul style="list-style-type: none"> HRD 직원을 위한 작업 지시와 계획 HRD 직원을 위한 성과 관리 HRD를 위한 자원 획득 및 배분 HRD와 다른 집단이나 조직의 연계 HRD 예산과 재정 관리 	<ul style="list-style-type: none"> HRD 부서 작업환경 HRD 부서 전략 HRD 부서 구조 HRD 장기계획 HRD 정책

자료: McLagan, P. A. 1989. Models for HRD practice(4th ed.). Alexandria, VA : ASTD.

표 3-3. 교육·훈련 담당자의 역량 관련 연구

연구자 (연도)	역량		
Parker (1982)	교육훈련 분석, 교육훈련 설계 및 개발, 교육훈련 실시, 교육훈련 평가, 교육훈련의 관리, 교육훈련 담당자의 관리, 교육훈련 담당자의 자기개발		
McLagan (1989)	기술 역량	성인학습에 대한 이해, 경력개발 이론 및 기법 이해, 필요능력인식능력, 컴퓨터능력, 전자시스템 사용능력, 시설·설비 활용능력, 목표 설정 능력, 수행관찰능력, 주제에 대한 이해, 훈련·개발 이론 및 기법 이해, 연구능력	
	사업 역량	경영에 대한 이해, 비용·효과분석, 위임능력, 기업 이해, 조직행위의 이해, 조직개발 이론과 기법의 이해, 조직에 대한 이해, 프로젝트 관리기술, 자료관리능력	
	대인관계 역량	코칭 역량, 피드백 역량, 그룹과정 역량, 협상 역량, 프리젠테이션 역량, 질문 역량, 관계형성 역량, 작문 역량	
	지적 역량	정보추소 역량, 정보탐색능력, 관찰능력, 지적 융통성, 자신에 대한 지식, 모델설정능력, 비전제시능력	
Piskurich & Sanders (1998)	공통능력	성인학습의 이해, 교수설계, 수행격차분석, 변화관리, 리더십, 기업이해, 옹호·변호, 대인 관계 형성, 상담·경영에 대한 지식, 체계적 사고, 계약, 프로젝트 관리, 학습공학 산업에 대한 이해, 커뮤니케이션, 프로그램 평가, 설계와 개발, 수행과 지원	
	학습관리능력	학습공학 선정과 관련된 운용, 학습공학 설계와 개발에 관련된 운용, 학습공학 수행·지원·평가에 관련된 운용	
	전달매체 활용능력	투자수의 분석, 전달매체의 한계와 이점, 학습자에 대한 전달매체의 효과, 전달매체의 통합, 원격사이트의 조합, 매체평가	
	프리젠테이션 매체활용능력	프리젠테이션 매체의 비용분석, 프리젠테이션 매체의 한계와 이점, 학습자에 대한 프리젠테이션 매체의 효과, 프리젠테이션 매체의 통합	
Gilley, Eggland & Gilley (2002)	학습촉진자	학습자료와 학습자에 정보분석, 교육장소 준비, 교수자에 대한 신뢰 유지, 학습환경 관리, 의사소통 기술, 발표 기술, 질문기술, 학습자의 명료화와 피드백에 대한 요구에 대한 반응하는 능력, 강화의 제공과 동기부여 능력, 교수방법 사용 기술, 매체 사용 기술, 학습자의 수행 평가 기술, 교육활동평가 기술, 평가 결과 보고 기술	
	교수설계자	교수설계 능력, 요구분석능력, 학습자에 대한 분석 능력, 직무·과업·내용 분석 능력, 수행목표 진술 작성 능력, 수행측정개발 능력, 수행목표 순서결정 능력, 교수전략 구체화 능력, 교수자료 설계능력, 교수·교육훈련 활동 평가 능력, 교수관리체계 설계 능력, 교수설계프로젝트를 계획하고 점검하는 능력, 의사소통 능력, 상호 작용 능력, 교수설계 활용 촉진 능력	
	수행공학자	기술적 능력	분석 및 관찰기술, 설계기술
		인간관계기술	관리기술, 의사소통 및 대인 관계 기술
	컨설턴트	대인 관계 능력, 개념적 능력, 기술적 능력, 통합적 능력, 분석적 능력, 정치적 능력, 갈등해결 능력, 객관성, 조직인식, 전문적 지식	
HRD 리더	사업에 대한 지식, HRD 실천에 대한 지식, 변화관리에 대한 지식, 대인 관계 및 의사소통기술, 리더십 기술, 사업기술, 문제 해결 기술		
Bernthal 등(2004)	비즈니스 /관리역량군	<ul style="list-style-type: none"> • 요구분석과 해결책 제시 • 비즈니스 통찰력 • 결과지향성 <ul style="list-style-type: none"> • 연구과제 계획과 실행 • 전략적 사고 	
	대인관계 역량군	<ul style="list-style-type: none"> • 신뢰구축 • 의사소통 • 이해당사자에 대한 영향력 <ul style="list-style-type: none"> • 다양성 유지 • 관계유지 	
	개인역량군	<ul style="list-style-type: none"> • 적응성 <ul style="list-style-type: none"> • 개인개발을 위한 모델링 	

자료: 전영욱. 2005. 「기업체 인적 자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발」.

- McLagan(1989)은 기술 역량(Technical Competencies), 사업 역량(Business Competencies), 대인관계 역량(Interpersonal Competencies), 지적 역량(Intellectual Competencies)으로 제시하였음. 기술 역량은 기능적인 지식과 기술(functional knowledge and skill)에 기반을 두는 것으로 11개의 세부 역량으로 이루어져 있으며, 사업 역량은 경영(management), 경제(economics) 그리고 행정(administration)에 기반을 두는 것으로 9개의 세부 역량으로 이루어져 있음. 그리고 대인관계 역량은 커뮤니케이션(communication)에 기반을 두는 것으로 8개의 세부 역량으로 이루어져 있으며, 지적 역량은 사고와 정보처리 관련 지식과 기술을 말하며 7가지 세부 역량으로 구성됨.
- McLagan(1989)의 연구를 중심으로 교육·훈련 담당자의 역할과 역량을 정리하면 <표 3-4>와 같음. 한 역할에 요구되는 역량이 다른 역할에서도 활용됨을 알 수 있음.

3. 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역

- 앞 절에서 고찰된 교육·훈련 담당자의 역할과 역량은 기업 환경에서의 HRD 맥락에서 접근된 것으로 농업인 교육·훈련 담당자에게 그대로 적용되기는 힘들.
- 따라서 이 연구에서는 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 연구에서 가장 광범위하게 참고가 되고 있는 McLagan(1989)의 연구를 기초로 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역을 전문가 협의를 거쳐 우리나라 농업인 교육·훈련 기관의 특수한 사정을 고려하여 도출하였음.

표 3-4. 교육·훈련 담당자의 역할과 역량 매트릭스

역량	역할	역할										
		연구자	마케팅 담당자	변화촉진자	요구분석자	프로그램 설계자	HRD 자료 개발자	강사·촉진자	경력개발 자문가	관리자	평가자	HRD 관리자
기술역량	성인학습 이해	○				○	○	○	○		○	
	경력개발 이론과 기법 이해								○			
	역량확인 스킬	○			○	○	○		○		○	
	컴퓨터 역량	○			○		○			○	○	○
	전자시스템 스킬						○			○		
	설비스킬									○		
	목표준비스킬		○		○	○	○	○			○	
	성과관찰 스킬				○				○		○	
	주관적 문제이해								○			
	훈련개발이론과 기법이해						○		○			○
연구스킬	○			○						○		
사업역량	사업이해		○	○	○				○	○	○	○
	비용-편익 분석스킬		○		○					○	○	○
	권한위양스킬											○
	산업이해		○	○								○
	조직행위이해	○	○	○	○						○	○
	조직개발이론과 기법이해		○	○								
	조직이해		○	○	○						○	○
	프로젝트관리스킬						○	○			○	○
기록관리스킬									○			
대인관계역량	코칭스킬			○					○	○		○
	피드백 스킬	○	○	○	○			○	○	○		○
	집단과정 스킬		○	○					○	○		○
	협상스킬		○	○							○	○
	프레젠테이션스킬		○	○				○	○	○		○
	질문스킬	○	○	○	○	○			○	○		○
	관계형성스킬		○	○	○				○	○		○
작문스킬	○	○		○	○	○				○	○	
지적역량	자료감축스킬	○		○	○						○	
	정보탐색스킬	○	○		○	○	○			○	○	
	지적다양성	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○
	모델구축스킬	○		○		○	○					
역량	관찰스킬	○	○	○	○				○	○		○
	자기인식			○					○	○		○
	비전설계스킬	○	○	○								○

자료: McLagan, P. A. 1989. Models for HRD practice(4th ed.). Alexandria, VA : ASTD.

- 농업인 교육·훈련은 기본적으로 일반 기업에서 회사 내에 여러 업무 분야가 있고, 경력에 따른 업무 위계가 있는 조직원을 대상으로 인적 자원관리(HRM)의 일환으로 수행하는 교육·훈련과는 다름. 농업인 교육·훈련 기관의 고객은 일반 회사와 달리 소속 조직에 대한 구속성이 약한 회원 농업인을 대상으로 함.
- 따라서 역할 측면에서 조직원들의 체계적인 경력 계획을 수립하기 위하여 조직 내 개인의 역량과 목표를 평가하는데 조언을 제공하는 ‘경력개발 자문자’는 ‘자기개발 자문가’로 수정하였고, 농업인 교육·훈련 담당자의 경우 강사로 활약하는 경우가 거의 없기 때문에 ‘강사·촉진자’는 ‘촉진자’로 수정하였음.
- 역량 측면에서는 성인의 경력 개발에 사용되는 이론, 기법 및 활용법에 대한 이해와 관련한 ‘경력개발 이론/기법’은 회원 각자의 ‘자기개발 이론/기법’으로 수정하였고, 조직을 다양한 목적을 가진 역동적, 정치적, 경제적, 사회적 시스템으로 바라볼 수 있는 ‘조직행동이해’, 조직발전과 개발 관련 이론, 기법과 활용법에 대한 이해와 관련한 ‘조직개발이론/기법’, 조직의 전략, 구조, 네트워크, 재정 상태에 대한 이해와 관련한 ‘조직이해’ 등은 ‘조직개발이론/기법’ 하나로 표현하고, 그 구체적인 역량 진술에 있어 조직행동이해와 조직이해가 모두 포함될 수 있게 하였음.
- 한편, ‘일반적인 컴퓨터 이해와 활용’과 ‘전자 시스템 활용 기술’의 경우 교육·훈련 현장에서는 명확히 구분이 되지 않기 때문에(전영욱, 김진모 2005) 이 두 역량을 합쳐 ‘컴퓨터 활용 기술’ 하나로 표현하였음.
- 이상의 논의를 토대로 연구자가 도출한 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역은 <표 3-5>와 같음.

표 3-5. 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역

역 량		역 할										
		연구자	마케팅 담당자	조직 변화자	요구 분석자	프로 그램 설계자	교재 개발자	학습 촉진자	자기 개발 자문자	행정 지원자	평가자	교육 훈련 관리자
기술역량	농업인 학습이해	○				○	○	○	○		○	
	자기개발이론/기법								○			
	역량도출기술	○			○	○	○		○		○	
	컴퓨터활용기술	○			○		○		○	○	○	○
	장비/시설사용기술									○		
	목표진술기술		○		○	○	○	○			○	
	성과관찰기술				○			○			○	
	교육내용이해				○	○	○	○			○	
	교육훈련이론/기법					○		○				○
조사기술	○			○						○		
사업역량	사업이해		○	○	○				○	○	○	○
	비용/편익분석기술		○		○		○			○	○	○
	위임기술											○
	산업이해		○	○								○
	조직개발이론/기법	○	○	○	○						○	○
	프로젝트관리기술					○	○			○	○	○
자료관리기술									○			
대인역량	코칭기술			○				○	○			○
	피드백기술	○	○	○	○		○	○	○		○	○
	집단과정촉진기술		○	○				○	○			○
	협상기술		○	○							○	○
	프리젠테이션기술		○	○			○	○	○		○	○
	질문기술	○	○	○	○	○		○	○		○	
	관계형성기술		○	○	○				○			○
문서작성기술	○	○		○	○	○				○	○	
지적역량	자료요약기술	○		○	○						○	
	정보탐색기술	○	○		○	○	○			○	○	
	지적다양성	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○
	모형구축기술	○		○		○	○					
	관찰기술	○	○	○	○			○	○		○	○
	자기이해			○				○	○			○
비전설정기술	○	○	○					○			○	

3.1. 농업인 교육·훈련 담당자의 역할

- 농업인 교육·훈련 담당자에게 요구되는 역할은 연구자, 마케팅 담당자, 조직 변화자, 요구 분석자, 프로그램 설계자, 교재 개발자, 촉진자, 자기개발 자문자, 행정지원자, 평가자, 교육·훈련 관리자 등 11개임.
- 연구자 : 교육·훈련 활동의 효과성을 결정하기 위하여 적절한 통계 절차를 활용하여 교육·훈련 활동과 프로그램을 평가하고 그 결과를 다음 교육·훈련 활동과 교육·훈련 감독 기관에 제공
- 마케팅 담당자: 교육·훈련의 중요성에 대하여 대내외 의사결정자들에게 홍보하고, 기관에서 설계 중인 또는 개발한 교육·훈련 프로그램을 수요자에게 홍보하고 경우에 따라 (교육·훈련 공급)계약 체결
- 조직변화자: 회원의 조직 행동을 체계적으로 관리하고 변화를 유도
- 요구 분석자: 바람직한 성과와 현재의 성과 그리고 성과의 조건을 확인하고, 두 성과 간의 차이 발생원인을 구명
- 프로그램 설계자: 교육·훈련 프로그램의 목표, 내용, 실시 방법 등 준비
- 교재 개발자: 교재로 사용될 각종 문서 자료, 전자 자료 생산
- 촉진자: 수요자가 요구하는 정보를 제공하고, 구조화된 학습경험을 지도하고, 집단토의와 집단활동을 관리
- 자기개발 자문자: 회원의 개인 능력, 가치, 목표 진단을 돕고, 자기개발을 위한 계획, 실행을 지원

- 행정지원자: 교육·훈련 프로그램 전달을 위해 필요한 각종 시설, 장비, 인력 등의 서비스 조정 및 지원
- 평가자: 학습자의 효과성에 영향을 미치는 각종 개입 요인 영향 구명
- 교육·훈련 관리자: 교육·훈련 부서(지원)들의 업무를 이끌면서, 기관 전체의 업무들과 조율

3.2. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량

- 농업인 교육·훈련 담당자의 역할 수행 결과 기대되는 최종 성과물 달성에 필요한 역량으로 4개 역량군(기술 역량, 사업 역량, 대인관계 역량, 지적 역량) 32개 역량을 도출하였음.
- 기술 역량
 - 농업인 학습이해: 농업인이 지식, 기술, 태도를 습득하고, 활용하는 방식을 알고, 학습에 있어 개인차를 이해함.
 - 자기개발이론/기법: 농업인 학습자의 목표, 능력, 가치를 파악하고 이를 토대로 자기 개발을 할 수 있게 함.
 - 역량도출기술: 농업인이 현장에서 실행하는 일을 효과적으로 수행하는데에 필요한 지식과 기술을 도출함.
 - 컴퓨터 활용기술: 컴퓨터나 인터넷을 활용하여 교육·훈련 실시하고 관리함.
 - 장비/시설 사용기술: 교육·훈련 장비와 시설 사용을 효율적으로 계획하고 조정함.
 - 목표진술기술: 교육·훈련을 통해 추구하려는 성과를 명확하게 교육 목표로 진술함.

- 성과관찰기술: 교육·훈련에 의한 학습자의 행동 변화와 효과를 추적하여 기술함.
- 교육내용이해: 교육·훈련을 통해 다루어지는 학습내용을 이해함.
- 교육·훈련 이론/기법: 교육·훈련에 사용되는 각종 이론과 기법, 활용법을 이해함.
- 조사기술: 과학적 분석을 위해 다양한 자료 수집과 통계 분석 상의 기법을 적절히 선택·활용함.

○ 사업 역량

- 사업이해: 기관의 각종 사업 활동이 어떻게 운영되고, 관계되는지를 이해함.
- 비용/편익분석기술: 기관의 사업과 관련하여 제시되는 각종 대안들의 장단점을 비교·평가함.
- 위임기술: 업무에 대한 책임과 권한을 다른 사람들에게 적절하게 배분함.
- 산업이해: 해당 농산업 분야의 주요 쟁점 및 관련 요인들에 대하여 이해함.
- 조직개발이론/기법: 회원의 조직 행동을 관리하고 변화시키는 기법을 이해함.
- 프로젝트관리기술: 성과를 도출해 내기 위하여 사업(프로젝트)을 계획하고 관리함.
- 자료관리기술: 추후에도 쉽게 뽑아 쓸 수 있는 방식으로 자료(데이터)를 저장·관리함.

○ 대인관계 역량

- 코칭기술: 각 개인이 자신의 요구, 문제, 목표 등을 인식하고 이해하도록 도와줌.
- 피드백기술: 다양한 견해와 정보를 서로 교환하도록 하여 상호 이해를 토대로 실천할 수 있도록 촉진함.
- 집단과정기술: 집단 활동을 통해 각종 업무, 다양한 개인 요구, 인간 관계 등의 문제를 표현할 수 있게 촉진함.

- 협상기술: 협상이나 의사결정에 있어 서로 **Win-Win**할 수 있도록 합의를 도출함.
- 프리젠테이션 기술: 목적인 의도가 달성되도록 말(언어)로 정보를 효과적으로 전달함.
- 질문기술: 인터뷰, 질문지 사용 등을 통해 특정 개인이나 집단의 정보를 수집함.
- 관계형성기술: 다양한 부류의 사람과 인간관계를 형성하고 관리함.
- 문서작성기술: 주어진 형식에 맞으면서도 독자에게 설득력 있는 글을 작성함.

○ 지적 역량

- 정보탐색기술: 다양한 정보원을 활용하여 정보를 체계적으로 수집함.
- 자료요약기술: 수집된 자료를 합성하고 종합하여 이를 요약함.
- 지적다양성: 다양한 아이디어를 탐색·활용하여 편향됨이 없이 논리적, 창의적으로 사고함.
- 모형구축기술: 복잡한 아이디어를 이해하기 쉽게 개념화함.
- 관찰기술: 어떤 상황에서 무엇이 발생하고 있는지 객관적으로 인식함.
- 자기이해: 자신의 가치, 요구, 흥미, 스타일, 능력 등을 앎.
- 비전설정기술: 어떤 사건의 경향성을 파악하고, 가능한 미래와 그것의 의미를 가시화함.

제 4 장

농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구

- 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 관련 과제에 대한 고찰(제2장)과 문헌고찰과 전문가 협의를 통해 구명된 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역(제3장) 등을 기반으로 개발한 질문지를 사용하여 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구를 조사하였음.
- 전문성 관련 요구는 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 상황요인으로서의 개인 일반 특성과 근무환경, 전문성 교육 요구, 전문성 발휘를 위한 업무지원 요구 등으로 나누어 조사되었음.
- 조사 내용은 기관유형별로 구분하여 분석을 하였음.
 - 기관유형은 농업인 교육·훈련 기관을 품목단체, 농업인단체, 특화농업기관 등 세 가지 유형으로 구분하였음.
 - 이 세 유형의 기관은 기관 설립목적, 기관 내에서 교육·훈련 활동이 차지하는 위상, 교육·훈련을 실시해 온 역사, 교육·훈련 대상 및 프로그램의 성격 등의 관점에서 상호 차이가 있기 때문임.
 - 품목단체의 경우 품종 선택에서 생산 그리고 유통·마케팅에 이르기까지 일괄 패키지형 교육을, 농업인단체의 경우 회원 관리를 기반으로 경영 마인드 함양 및 리더 양성 교육을, 특화농업기관은 품목단체나 농업인단체에서 하기 힘들고 정부의 정책 사업과 연계된 내용의 교육을 추진

하고 있음(농림부 2006).

- 한편 담당자가 경력에 따라 반복된 현장 경험을 통한 학습, 인적 네트워크 형성, 그리고 기관장 및 타 조직원과의 협력 등에서 차이를 보이기 때문에 (주용국 등 2002) 실태와 요구 분석에 경력요인을 고려하였음.⁷

1. 전문성 관련 일반 특성과 근무환경

- 농업인 교육·훈련 담당자의 일반 특성과 근무환경 조사를 통해 전문성 교육 요구와 업무지원 요구의 배경 상황을 분석하였음.

1.1. 일반 특성

- 농업인 교육·훈련 담당자의 개인 일반 특성으로 교육·훈련 담당 경력, 최종학력, 전공 등을 조사하였음.
- 농업인 교육·훈련 담당자의 교육·훈련 담당경력은 평균 3.76년으로 2~3년 경력자가 36.7%, 1년 이하 경력자가 34.7%지만 5년 이상 경력자는 28.6%임. 기관 유형별로는 특화농업기관의 교육·훈련 담당자가 5.32년, 농업인단체가 3.27년, 품목단체가 2.47년 순으로 교육·훈련 담당경력이 많음 <표 4-1>.⁸

⁷ 경력에 따른 실태 및 요구 분석 결과는 지면 관계상 <부록 4>에 제시하였음.

⁸ 일반 중소기업체 교육·훈련 담당자들의 평균 경력은 5.2년임(주용국 등 2002)

- 최종학력은 전체 응답자 중 63.3%가 대졸로 가장 많고, 기관유형에 관계없이 대졸자가 가장 많지만, 특화농업기관의 경우 대학원 재학/졸업자도 많은 비중을 차지함<표 4-2>.

표 4-1. 농업인 교육·훈련 담당자의 교육·훈련 담당 경력

교육·훈련 담당 경력	품목단체 (n=19)		농업인단체 (n=11)		특화농업기관 (n=19)		전 체 (n=49)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 이하	10	52.6	3	27.3	4	21.0	17	34.7
2~4년	7	36.8	5	45.4	6	31.6	18	36.7
5년 이상	2	10.4	3	27.3	9	47.4	14	28.6
평균	2.47		3.27		5.32		3.76	
표준편차	2.61		2.50		4.50		3.62	

표 4-2. 농업인 교육·훈련 담당자의 최종학력

최종학력	품목단체 (n=19)		농업인단체 (n=11)		특화농업기관 (n=19)		전 체 (n=49)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
고졸	4	21.1	0	0.0	3	15.8	7	14.3
대졸	13	68.4	9	81.8	9	47.4	31	63.3
대학원 재학/졸	2	10.5	2	18.2	7	36.8	11	22.4

- 전공은 농업이나 교육 외 관련 전공자가 53.1%로 가장 많았고, 그 다음은 농업 관련 전공자였고, 교육 관련 전공자는 6.1%임. 품목단체의 경우 농업 관련 전공자가 특히 많음<표 4-3>.

표 4-3. 농업인 교육·훈련 담당자의 전공

전공	품목단체 (n=19)		농업인단체 (n=11)		특화농업기관 (n=19)		전 체 (n=49)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
농업관련	12	63.2	0	0.0	8	42.1	20	40.8
교육관련	0	0.0	2	18.2	1	5.3	3	6.1
기타	7	36.8	9	81.8	10	52.6	26	53.1

1.2. 근무 환경

- 농업인 교육·훈련 담당자의 근무 환경으로 기관 직원규모, 교육·훈련 담당자수, 교육·훈련 담당조직의 특성, 연간 교육·훈련 인원, 직무만족도 등을 조사함.
- 농업인 교육·훈련 기관의 직원규모는 평균 14.42명이고, 9명 이하의 경우가 72.8%임. 기관 유형별로는 상대적으로 특화농업기관의 직원이 많고, 그 다음 품목단체, 농업인단체 순임<표 4-4>.

표 4-4. 농업인 교육·훈련 기관의 직원규모

직원규모	품목단체 (n=17)		농업인단체 (n=8)		특화농업기관 (n=8)		전 체 (n=33)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
5명 미만	8	47.1	3	37.5	1	12.5	12	36.4
5~9명	5	29.4	4	50.0	3	37.5	12	36.4
10~50명	4	23.5	1	12.5	2	25.0	7	21.2
50명 이상	0	0.0	0	0.0	2	25.0	2	6.1
평균	8.71		5.88		35.12		14.42	
표준편차	9.76		4.19		58.05		30.52	

- 교육·훈련 담당자수는 평균 2.79명으로, 3명이하가 전체의 72.7%임. 기관 유형별로 품목단체보다는 특화농업기관과 농업인단체의 교육·훈련 담당자수가 많음⁹<표 4-5>.
- 교육·훈련 담당자 구성을 보면 전담자수는 평균 1.21명이고, 전담자가 없는 경우는 39.4%이며 전임자수 1명 이하가 72.7%임. 특히 품목단체는 전담자가 없는 경우가 58.8%¹⁰임.

표 4-5. 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련 담당자수

교육·훈련 담당자수		품목단체 (n=17)		농업인단체 (n=8)		특화농업기관 (n=8)		전체 (n=33)	
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
전체	1명 이하	11	64.7	1	12.5	1	12.5	13	39.4
	2-3명	4	23.5	4	50.0	3	37.5	11	33.3
	4-5명	1	5.9	2	25.0	1	12.5	4	12.1
	6-7명	1	5.9	1	12.5	2	25.0	4	12.1
	8명 이상	0	0.0	0	0.0	1	12.5	1	3.0
평균		1.82		3.62		4.00		2.79	
표준편차		1.51		1.92		2.45		2.07	
전담자수	0명	10	58.8	1	12.5	2	25.0	13	39.4
	1명	5	29.4	3	37.5	3	37.5	11	33.3
	2명	2	11.8	0	0.0	1	12.5	3	9.1
	3명	0	0.0	3	37.5	0	0.0	3	9.1
	4명	0	0.0	1	12.5	0	0.0	1	3.0
	5명	0	0.0	0	0.0	2	25.0	2	6.1
평균		0.53		2.00		1.88		1.21	
표준편차		0.71		1.41		2.03		1.45	

9 일반 중소기업체의 평균 교육·훈련 담당자 수는 13.64명임(주용국 등 2002)

10 마상진 등(2005)의 연구에 따르면 농업인 교육·훈련기관 중 전담 인력이 없는 비율이 29.7%였음. 한편 일반 중소기업체에 교육·훈련 전임자를 보유하고 있지 않는 비율은 25.6%(주용국 등 2002).

- 교육·훈련 담당 조직은 63.6%가 기관의 다른 업무와 겸임하는 담당자를 두고 있는 상태로 유지되고 있고, 이러한 경향은 특화농업기관, 품목단체의 경우에 두드러짐<표 4-6>.

표 4-6. 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련 담당조직 특성

교육·훈련 담당조직 특성	품목단체 (n=17)		농업인단체 (n=8)		특화농업기관 (n=8)		전 체 (n=33)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
기관의 다른 업무와 겸임하는 담당자가 있음	12	70.6	3	37.5	6	75.0	21	63.6
전담조직은 없으나 전임 담당자가 있음	3	17.6	3	37.5	0	0.0	6	18.2
전담과(팀)단위 조직이 있음	2	11.8	2	25.0	2	25.0	6	18.2

- 연간 교육·훈련 인원은 평균 2,936.03명이고, 500명 미만이 27.3%, 3,000명 이상도 27.3%임. 기관 유형별로는 품목단체의 연간 교육·훈련 인원이 다소 많은 편이고, 특화농업기관은 상대적으로 적은 편임<표 4-7>.

표 4-7. 농업인 교육·훈련 기관의 연간 교육·훈련 인원규모

연간 교육·훈련 인원규모	품목단체 (n=17)		농업인단체 (n=8)		특화농업기관 (n=8)		전 체 (n=33)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
~500명 미만	4	23.5	1	12.5	4	50.0	9	27.3
500~1000명	4	23.5	2	25.0	1	12.5	7	21.2
1000~3000명	3	17.6	3	37.5	2	25.0	8	24.2
3000명 이상	6	35.3	2	25.0	1	12.5	9	27.3
평균	3,187.53		3,061.37		2,276.25		2,936.03	
표준편차	3,609.69		3,521.48		4,070.29		3,605.28	

- 교육·훈련 담당자의 직무만족도 평균은 3.31이고, 만족한다(‘비교적 만족’과 ‘매우 만족’ 응답자 합)가 전체 응답자의 38.7%로 불만족한다(‘매우 불만족’과 ‘불만족’ 응답자 합)는 응답자 12.3%보다 많음. 기관 유형별로는 특화농업기관, 농업인단체, 품목단체 순으로 직무만족도가 높음. 한편 품목단체의 경우 불만족스럽다는 반응이 만족보다 많았음<표 4-8>.
 - 이와 관련하여 담당자 면담조사 결과, 기관의 교육·훈련 여건(시설, 재정)이 열악하고 담당자가 맡고 있는 업무가 다양하여 교육·훈련 업무에 집중할 수 없다 보니 교육자들의 반응이나 교육의 효과가 만족스럽게 나오지 않는 현실 때문인 것으로 나타남.

표 4-8. 농업인 교육·훈련 담당자의 직무만족도

직무만족도	품목단체 (n=19)		농업인단체 (n=11)		특화농업기관 (n=19)		전체 (n=49)	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
매우 불만족	3	15.8	1	9.1	0	0.0	4	8.2
불만족	2	10.5	0	0.0	0	0.0	2	4.1
보통	10	52.6	6	54.5	8	42.1	24	49.0
비교적 만족	3	15.8	4	36.4	6	31.6	13	26.5
매우 만족	1	5.3	0	0.0	5	26.3	6	12.2
평균 ^a	2.84		3.18		3.84		3.31	
표준편차	1.07		0.87		0.83		1.03	

a: 각 점수는 5점 만점: 1(매우 불만족)~5(매우 만족)(이론적 평균: 3)

2. 전문성에 대한 교육 요구

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성에 대한 교육 요구는 농업인 교육·훈련 전문성 11개 역할, 4개 역량군, 32개 역량별로 분석하였음.
- 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 현재 수준과 중요도 인식 결과를 먼저 제시하고 이를 토대로 계산된 교육 요구도를 그 다음에 제시하였음.
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성에 대한 교육 요구도는 Borich(1980)의 요구도 공식을 이용하여 계산하였음¹¹.

$$\text{요구도} = \frac{\Sigma(RCL - PCL) \times \overline{RCL}}{N}$$

RCL: 중요도(필요도), *PCL*: 현재 수준, \overline{RCL} : 중요도 평균, *N*: 전체 사례 수

2.1. 현재 수준과 중요도 인식

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 현재 수준과 중요도에 대한 인식을 역할과 역량으로 구분하여 분석함.

11 요구(need)도는 기본적으로 중요도와 현재 수행수준 간의 차이(gap)을 의미하는 것으로 이를 접근하는 방식에는 Borich 방식 외에도 Gable의 Quadrant 분석방식, Hershkowitz의 Criticality Function 방식 등이 있음. Gable과 Hershkowitz의 방식은 사분면을 이용하여 요구도의 상대적 위치를 계산하지만 Borich 방식은 다른 방식과 달리 현재 수준과 중요도의 차이정도를 공식을 통해 단일 수치로 표현하여 항목간 우선순위를 결정해 주는 장점이 있음.

- 농업인 교육·훈련 담당자의 역할에 대한 현재 수준과 중요도 인식은 역량 조사를 근거로 역량×역할 매트릭스에 기반하여 계산하였음
 - 예: ‘연구자’ 역할 = (농업인학습이해+역량도출기술+컴퓨터활용기술+조사기술+조직개발이론/기법+피드백기술+질문기술+문서작성기술+자료요약기술+정보탐색기술+지적다양성+모형구축기술+관찰기술+비전설정기술)/14).

2.1.1. 역할

- 11개 역할 전반에 대한 현재 수행수준은 3.0이고, 중요도는 3.87로 현재 수행수준은 보통이지만 중요도는 높게 인식하고 있음.
 - 기관 유형별로는 농업인단체 교육·훈련 담당자들의 현재 수행수준이 특화농업기관이나 품목단체 교육·훈련 담당자들보다 높고, 중요도 인식은 농업인단체, 특화농업기관의 교육·훈련 담당자들이 품목단체 교육·훈련 담당자보다 높음<표 4-9>.
- 역할별 현재 수행수준은 마케팅 담당자, 조직변화자, 학습촉진자, 교육·훈련 관리자 등이 보통(3) 이상이고, 연구자, 평가자, 교재 개발자 등은 보통 이하임.
 - 품목단체는 마케팅 담당자, 조직변화자 역할이 보통 이상이고, 나머지 역할은 대부분 보통 이하며, 농업인단체는 모든 역할이 보통 이상이고, 특화농업기관은 조직변화자, 마케팅 담당자, 교육훈련 관리자, 행정지원자 등이 보통 이상이고 나머지 역할은 대부분 보통 이하임.
- 모든 역할에 대하여 평균 이상으로 중요하다고 인식하고 있음
 - 역할별 중요도 인식을 보면 모든 역할에서 3.8이상임.
 - 품목단체는 상대적으로 프로그램 설계자, 학습촉진자, 평가자 역할을, 농업인단체는 마케팅 담당자, 행정지원자 역할을, 특화농업기관은 자기개발전문가, 조직변화자 역할을 더 중요하게 인식하고 있음.

표 4-9. 농업인 교육·훈련 담당자의 역할 현재 수준과 중요도

역할	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
연구자	2.85 (0.62)	3.61 (0.51)	3.04 (0.30)	3.96 (0.45)	2.90 (0.74)	3.96 (0.55)	2.91 (0.61)	3.82 (0.53)
마케팅 담당자	3.04 (0.58)	3.69 (0.51)	3.32 (0.31)	4.12 (0.46)	3.06 (0.78)	3.99 (0.54)	3.10 (0.62)	3.89 (0.53)
조직 변화자	3.02 (0.58)	3.64 (0.56)	3.31 (0.30)	4.06 (0.48)	3.07 (0.78)	4.02 (0.51)	3.10 (0.62)	3.88 (0.55)
요구 분석자	2.89 (0.61)	3.69 (0.53)	3.13 (0.31)	4.03 (0.41)	2.95 (0.75)	3.91 (0.54)	2.96 (0.62)	3.85 (0.52)
프로그램 설계자	2.94 (0.61)	3.72 (0.53)	3.15 (0.34)	4.07 (0.56)	2.98 (0.78)	3.99 (0.56)	3.00 (0.63)	3.90 (0.56)
교재 개발자	2.87 (0.60)	3.67 (0.56)	3.10 (0.33)	4.01 (0.40)	2.93 (0.70)	3.96 (0.52)	2.94 (0.59)	3.85 (0.53)
학습 촉진자	3.00 (0.59)	3.70 (0.54)	3.29 (0.30)	4.04 (0.35)	2.95 (0.66)	3.99 (0.48)	3.05 (0.57)	3.89 (0.49)
자기개발 자문자	2.92 (0.63)	3.59 (0.50)	3.25 (0.29)	4.08 (0.39)	2.96 (0.71)	4.03 (0.52)	3.01 (0.61)	3.87 (0.53)
행정 지원자	2.74 (0.71)	3.63 (0.52)	3.23 (0.55)	4.12 (0.50)	3.03 (0.81)	3.99 (0.55)	2.97 (0.73)	3.88 (0.56)
평가자	2.89 (0.60)	3.70 (0.52)	3.11 (0.28)	4.04 (0.38)	2.91 (0.71)	3.95 (0.50)	2.94 (0.59)	3.87 (0.50)
교육훈련 관리자	2.96 (0.61)	3.61 (0.51)	3.25 (0.33)	4.08 (0.39)	3.05 (0.79)	3.97 (0.54)	3.05 (0.64)	3.85 (0.53)
전 체	2.92 (0.48)	3.66 (0.39)	3.20 (0.22)	4.06 (0.24)	2.98 (0.66)	3.98 (0.40)	3.00 (0.52)	3.87 (0.38)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

- 한편 교육·훈련 담당 경력(이하 경력)에 따른 현재 수행수준은 5년 이상 경력자가 보통 이상(3.22)이고, 4년 이하 경력자는 보통 이하임<부표 4-1>.
 - 5년 이상 경력자는 모든 역할에서 보통 이상이지만 특히 마케팅 담당자, 조직변화자, 행정지원자, 교육·훈련 관리자 역할 등의 현재 수행수준이 상대적으로 높음.
 - 반면 2~4년 경력자는 마케팅 담당자, 조직변화자, 1년 이하 경력자는 학습촉진자 역할 만이 보통 이상임.
 - 각 역할에 대한 중요도 인식을 보면 대체로 2~4년 경력자의 전반적인 중요도 인식 수준이 높음. 5년 이상 경력자는 모든 역할에 대하여 3.8에서 4 사이이지만, 2~4년 경력자는 마케팅, 조직변화자, 프로그램 설계자, 학습촉진자, 자기개발자문가, 행정지원자 등에 대한 중요도 인식이 4 이상임.

2.1.2. 역량

가. 역량군

- 현재 수행수준을 4개 역량군별로 보면 기술 역량군(2.88)을 제외한 세 개 역량군은 모두 보통 이상임<표 4-10>.

표 4-10. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량군 현재 수준과 중요도

역량군	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
기술 역량	2.83 (0.67)	3.79 (0.44)	3.05 (0.44)	4.11 (0.37)	2.84 (0.79)	3.94 (0.56)	2.88 (0.67)	3.92 (0.49)
사업 역량	3.00 (0.73)	3.67 (0.58)	3.31 (0.60)	4.25 (0.50)	3.09 (0.93)	3.97 (0.59)	3.10 (0.79)	3.92 (0.60)
대인관계 역량	3.01 (0.59)	3.67 (0.56)	3.24 (0.37)	3.91 (0.66)	2.90 (0.79)	4.00 (0.58)	3.02 (0.64)	3.85 (0.60)
지적 역량	2.93 (0.63)	3.55 (0.64)	3.27 (0.58)	4.00 (0.73)	3.17 (0.74)	4.07 (0.60)	3.10 (0.67)	3.85 (0.68)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

- 기술 역량군은 농업인단체가 보통 이상이지만, 품목단체와 특화농업기관은 보통 이하임. 사업 역량군은 모두 보통 이상이고, 대인관계 역량군은 특화농업기관이, 지적 역량군은 품목단체가 보통 이하임.
 - 중요도 인식을 4개 역량군별로 보면 모두 3.8 이상이고 기관 유형별로 다소 차이는 있지만 모두 3.5 이상의 중요도 인식을 보임.
- 한편 경력별로 보면 5년 이상 경력자는 모두 보통 이상이지만, 4년 이하 경력자는 지적 역량만 보통 이상임<부표 4-2>.
- 4년 이하 경력자는 지적 역량, 5년 이상 경력자는 사업 역량이 상대적으로 현재 수준이 높음.
 - 중요도 인식은 1년 이하와 5년 이상 경력자는 기술 역량이, 2~4년 경력자는 사업 역량이 상대적으로 높음.

나. 기술 역량

- 기술 역량군 세부 역량들의 현재 수행수준을 보면, 교육내용 이해, 목표진술 기술 등이 보통 이상이고 나머지는 보통 이하임<표 4-11>.
- 특히 컴퓨터 활용기술, 성과관찰기술 등은 2.5 미만의 낮은 수행수준을 보임.
 - 품목단체는 목표진술기술과 교육내용이해가 농업인단체는 이 두 역량이 외에 장비시설사용기술, 특화농업기관은 자기개발이론/기법 역량에서 보통 이상이고, 나머지 역량은 모두 보통 이하임.
- 기술 역량군 세부 역량들에 대한 중요도 인식을 보면 모든 역량에서 3.5이상이지만, 특히 교육내용이해, 목표진술기술, 자기개발이론/기법, 역량도출기술 등이 상대적으로 더 높음.
- 품목단체는 목표진술기술과 교육내용이해, 농업인단체는 이 두 역량 외에도 농업인 학습이해, 자기개발이론/기법, 역량도출기술, 특화농업기관은 농업인 학습이해, 자기개발이론/기법, 교육·훈련이론/기법, 조사기술 등의 역량 등을 상대적으로 더 중요하게 인식함.

표 4-11. 농업인 교육·훈련 담당자의 기술 역량 현재 수준과 중요도

기술 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
농업인학습이해	2.74 (1.05)	3.68 (1.11)	3.00 (0.78)	4.27 (0.65)	2.94 (1.00)	4.11 (0.88)	2.88 (0.96)	3.98 (0.95)
자기개발이론/기법	2.68 (0.95)	3.79 (0.86)	3.00 (0.63)	4.36 (0.51)	3.32 (1.16)	4.37 (0.68)	3.00 (1.00)	4.14 (0.76)
역량도출기술	3.26 (1.24)	3.84 (1.07)	2.91 (0.70)	4.36 (0.92)	2.68 (1.11)	3.95 (1.08)	2.96 (1.10)	4.00 (1.04)
컴퓨터활용기술	1.89 (1.20)	3.26 (1.10)	2.73 (0.47)	3.91 (0.83)	2.58 (1.22)	3.67 (1.24)	2.35 (1.13)	3.56 (1.11)
장비/시설사용기술	2.95 (0.91)	3.74 (0.99)	3.27 (0.79)	4.09 (0.70)	2.89 (1.02)	3.84 (0.96)	3.00 (0.92)	3.86 (0.91)
목표진술기술	3.42 (1.02)	4.26 (0.73)	3.64 (0.81)	4.45 (0.69)	3.17 (0.92)	4.11 (0.74)	3.38 (0.94)	4.24 (0.72)
성과관찰기술	2.26 (0.93)	3.63 (0.96)	2.73 (0.91)	4.00 (0.63)	2.42 (0.84)	3.32 (0.58)	2.43 (0.89)	3.59 (0.79)
교육내용이해	3.53 (1.07)	4.21 (0.71)	3.73 (0.79)	4.36 (0.67)	3.32 (1.25)	4.22 (0.73)	3.49 (1.08)	4.25 (0.70)
교육훈련이론/기법	2.95 (0.97)	3.79 (0.86)	3.00 (0.63)	3.73 (0.65)	2.84 (1.17)	4.05 (0.91)	2.92 (0.98)	3.88 (0.83)
조사기술	2.63 (0.90)	3.68 (0.75)	2.45 (0.82)	3.55 (0.69)	2.74 (1.05)	4.16 (0.90)	2.63 (0.93)	3.84 (0.83)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

- 한편 경력에 따라 기술 역량의 현재 수준을 보면 1년 이하 경력자는 목표진술기술과 교육내용이해, 2~4년 경력자는 교육내용이해, 5년 이상 경력자는 교육내용이해, 목표진술기술, 자기개발이론/기법, 장비/시설사용기술, 농업인 학습이해, 교육·훈련이론/기법 등이 보통 이상이고, 나머지는 보통이하임.
 - 중요도 인식을 보면 1년 이하 경력자는 역량도출기술, 목표진술기술, 교

육내용이해, 2~4년 경력자는 농업인학습이해, 자기개발이론/기법, 목표진술기술, 교육내용이해, 5년 이상 경력자는 농업인학습이해, 자기개발이론/기법, 역량도출기술, 목표진술기술, 교육내용이해 등의 역량을 상대적으로 더 중요하게 인식함<부표 4-3>.

다. 사업 역량

- 사업 역량군 세부 역량들의 현재 수행수준을 보면, 사업이해, 산업이해, 자료관리기술, 위임기술, 프로젝트관리기술 등이 보통 이상이고 나머지는 보통 이하임<표 4-12>.
 - 품목단체는 산업이해, 사업이해, 위임기술, 농업인단체는 사업이해, 산업이해, 자료관리기술, 위임기술, 프로젝트관리기술 등, 특화농업기관은 프로젝트관리기술, 자료관리기술, 사업이해, 위임기술, 비용/편익분석기술 등 역량이 보통 이상이고, 나머지 역량은 모두 보통 이하임.
- 사업 역량군 세부 역량들에 대한 중요도 인식을 보면 모든 역량에서 3.5이상이지만, 특히 자료관리기술, 산업이해, 사업이해 등의 역량이 상대적으로 더 높음.
 - 품목단체는 사업이해, 산업이해, 농업인단체와 특화농업기관은 자료관리기술, 산업이해 역량 등을 상대적으로 더 중요하게 인식함.
- 한편, 경력에 따라 사업 역량의 현재 수준을 보면 1년 이하 경력자는 사업이해, 산업이해, 자료관리기술, 2~4년 경력자는 사업이해, 위임기술, 산업이해 역량이 보통 이상이고, 5년 이상 경력자는 조직개발이론/기법을 제외한 모든 사업 역량이 보통 이상임.
 - 중요도 인식을 보면 1년 이하 경력자는 자료관리기술, 2~4년 경력자는 사업이해, 산업이해, 자료관리기술, 5년 이상 경력자는 위임기술, 산업이해, 자료관리기술 등의 역량을 상대적으로 더 중요하게 인식함<부표 4-4>.

표 4-12. 농업인 교육·훈련 담당자의 사업 역량 현재 수준과 중요도

사업 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
사업이해	3.26 (1.05)	3.84 (0.83)	3.82 (1.17)	4.27 (0.79)	3.22 (1.17)	4.05 (1.03)	3.37 (1.12)	4.02 (0.90)
비용/편익분석기술	2.68 (0.82)	3.74 (0.81)	3.00 (0.89)	4.00 (0.63)	3.05 (1.18)	4.00 (0.94)	2.90 (0.98)	3.90 (0.82)
위임기술	3.11 (0.88)	3.37 (0.90)	3.27 (1.01)	4.27 (0.65)	3.22 (1.00)	3.95 (0.85)	3.19 (0.94)	3.80 (0.89)
산업이해	3.42 (0.90)	3.84 (1.02)	3.64 (0.51)	4.36 (0.67)	3.00 (1.11)	4.17 (1.10)	3.31 (0.94)	4.08 (0.99)
조직개발이론/기법	2.84 (1.02)	3.68 (0.89)	2.73 (0.65)	4.18 (0.75)	2.84 (1.12)	3.63 (1.12)	2.82 (0.97)	3.78 (0.96)
프로젝트관리기술	2.84 (1.07)	3.68 (0.75)	3.27 (0.79)	4.18 (0.75)	3.32 (1.29)	3.89 (1.15)	3.12 (1.11)	3.88 (0.93)
자료관리기술	3.00 (0.97)	3.72 (0.67)	3.45 (1.13)	4.45 (0.52)	3.32 (1.16)	4.32 (0.67)	3.23 (1.08)	4.13 (0.70)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

라. 대인관계 역량

- 대인관계 역량군 세부 역량들의 현재 수행수준을 보면, 피드백기술, 관계형성기술, 협상기술, 프리젠테이션기술, 집단과정촉진기술 등이 보통 이상이고, 나머지는 보통 이하임<표 4-13>.
 - 품목단체는 피드백기술, 프리젠테이션기술, 관계형성기술 등이 보통 이상이고, 농업인단체는 모든 역량이 보통 이상이고, 특화농업기관은 협상기술 이외의 모든 역량이 보통 이하임.

표 4-13. 농업인 교육·훈련 담당자의 대인관계 역량 현재 수준과 중요도

대인관계 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
코칭기술	2.84 (0.90)	3.74 (0.87)	3.00 (0.78)	4.00 (0.94)	3.00 (0.88)	4.26 (0.81)	2.94 (0.85)	4.00 (0.88)
피드백기술	3.37 (0.83)	3.89 (0.88)	3.45 (0.52)	4.60 (0.52)	3.00 (0.91)	4.05 (0.71)	3.25 (0.81)	4.10 (0.78)
집단과정촉진기술	2.89 (0.81)	3.50 (0.71)	3.36 (0.81)	4.10 (0.88)	3.00 (1.24)	3.74 (1.20)	3.04 (0.99)	3.72 (0.97)
협상기술	3.00 (0.94)	3.89 (0.94)	3.27 (0.91)	4.20 (0.92)	3.11 (0.90)	4.26 (0.73)	3.10 (0.91)	4.10 (0.86)
프리젠테이션기술	3.21 (0.92)	3.68 (0.67)	3.18 (0.41)	4.00 (1.18)	2.95 (0.91)	4.21 (0.54)	3.10 (0.82)	3.96 (0.79)
질문기술	2.63 (1.07)	3.42 (1.02)	3.09 (1.04)	3.82 (0.75)	2.95 (1.18)	3.95 (1.08)	2.86 (1.10)	3.71 (1.00)
관계형성기술	3.21 (0.86)	3.74 (0.73)	3.64 (0.67)	4.36 (0.67)	2.89 (1.15)	3.95 (0.85)	3.18 (0.97)	3.96 (0.79)
문서작성기술	2.89 (0.66)	3.68 (0.82)	3.20 (0.79)	4.10 (0.57)	2.79 (0.92)	3.58 (1.07)	2.92 (0.79)	3.73 (0.89)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

- 대인관계 역량군 세부 역량들에 대한 중요도 인식을 보면 모든 역량에서 3.5이상이지만, 특히 피드백기술, 협상기술, 코칭기술 등이 이 상대적으로 더 높음.
 - 품목단체는 피드백기술, 협상기술, 농업인단체는 이 두 역량외에도 관계형성기술, 특화농업기관은 코칭기술, 프리젠테이션기술 등을 상대적으로 더 중요하게 인식함.

- 한편, 경력에 따라 대인관계 역량의 현재 수준을 보면 1년 이하 경력자는 피드백기술, 관계형성기술, 2~4년 경력자는 코칭기술, 피드백기술, 협상기술, 관계형성기술 역량이 보통이상이지만, 5년 이상 경력자는 모든 대인관계 역량이 보통이상임.
- 중요도 인식을 보면 1년 이하 경력자는 피드백기술, 협상기술, 2~4년 경력자는 코칭기술, 피드백기술, 협상기술, 프리젠테이션기술, 관계형성기술, 5년 이상 경력자는 코칭기술, 협상기술 등의 역량을 상대적으로 더 중요하게 인식함<부표 4-5>.

표 4-14. 농업인 교육·훈련 담당자의 지적 역량 현재 수준과 중요도

지적 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
자료요약기술	3.00 (0.75)	3.83 (0.79)	3.09 (0.30)	4.27 (0.47)	2.95 (1.03)	4.05 (1.08)	3.00 (0.79)	4.02 (0.86)
정보탐색기술	2.89 (0.74)	3.74 (0.73)	3.09 (0.70)	3.91 (1.04)	3.21 (1.03)	4.26 (0.73)	3.06 (0.85)	3.98 (0.83)
지적다양성	2.89 (0.94)	3.53 (0.77)	3.55 (1.04)	4.27 (0.79)	3.26 (1.10)	3.95 (0.97)	3.18 (1.03)	3.86 (0.89)
모형구축기술	2.84 (0.77)	3.53 (0.84)	3.09 (0.83)	3.64 (1.03)	3.05 (1.22)	4.11 (0.88)	2.98 (0.97)	3.78 (0.92)
관찰기술	3.11 (0.94)	3.58 (0.61)	3.27 (0.79)	3.82 (1.17)	3.21 (0.92)	3.95 (0.78)	3.18 (0.88)	3.78 (0.82)
자기이해	2.95 (0.85)	3.42 (1.12)	3.45 (1.04)	3.82 (1.33)	3.42 (0.61)	4.05 (0.91)	3.24 (0.83)	3.76 (1.11)
비전설정기술	2.84 (0.90)	3.42 (0.77)	3.36 (0.81)	4.27 (0.79)	3.05 (1.18)	4.11 (0.88)	3.04 (1.00)	3.88 (0.88)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

마. 지적 역량

- 지적 역량군 세부 역량들의 현재 수행수준을 보면, 자기이해, 지적다양성, 관찰기술, 정보탐색기술, 비전설정기술 등이 보통 이상이고 나머지는 보통 이하임<표 4-14>.
 - 품목단체는 관찰기술, 농업인단체는 모든 역량이 특화농업기관은 자기이해, 정보탐색, 지적다양성, 관찰기술, 모형구축기술, 비전설정기술 등의 역량에서 보통 이상이고, 나머지 역량은 보통 이하임.
- 지적 역량군 세부 역량들에 대한 중요도 인식을 보면 모든 역량에서 3.5이상이지만, 특히 자료요약기술 역량은 상대적으로 더 높음.
 - 품목단체는 자료요약기술, 정보탐색기술, 농업인단체는 자료요약기술, 지적다양성, 비전설정기술, 특화농업기관은 정보탐색기술, 모형구축기술, 비전설정기술 역량 등을 상대적으로 더 중요하게 인식함.
- 한편, 경력에 따라 지적 역량의 현재 수준을 보면 1년 이하 경력자는 지적다양성, 관찰기술, 장기이해, 비전설정기술, 2~4년 경력자는 자료요약기술, 지적다양성, 관찰기술, 자기이해 역량이 보통 이상이고, 5년 이상 경력자는 모든 지적 역량에서 보통 이상임.
 - 중요도 인식을 보면 1년 이하 경력자는 지적다양성, 2~4년 경력자는 자료요약기술, 정보탐색기술, 5년 이상 경력자는 자료요약기술, 모형구축기술, 자기이해 역량을 상대적으로 더 중요하게 인식함<부표 4-6>.

2.2. 교육 요구

2.2.1. 역할

- 11개 농업인 교육·훈련 담당자의 역할 중에 요구도가 가장 높은 역할은 프로그램 설계자이고 그 다음이 행정지원자, 평가자, 교재 개발자, 연구자, 요

구분석가 등의 순이고, 조직변화자, 교육·훈련 관리자, 마케팅 담당자 등은 요구도가 상대적으로 낮음<표 4-15>.

- 품목단체와 농업인단체의 경우 구체적인 순위는 다소 차이는 있지만 프로그램 설계자, 행정지원자, 평가자, 교재 개발자, 연구자, 요구 분석자 등에 대한 요구가 상대적으로 높은 것은 일치함. 그러나 특화농업기관은 프로그램 설계자에 대한 요구가 가장 높았지만, 품목단체나 농업인단체와 달리 행정지원자에 대한 요구가 낮고, 자기개발자문가, 학습촉진자에 대한 요구는 상대적으로 높음.

표 4-15. 농업인 교육·훈련 담당자의 역할에 대한 교육 요구도

역할	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
프로그램 설계자	2.89	3	3.74	1	3.99	1	3.48	1
행정 지원자	3.22	1	3.64	4	3.24	11	3.34	2
평가자	2.87	4	3.71	2	3.65	5	3.33	3
교재 개발자	2.91	2	3.60	6	3.61	6	3.30	4
연구자	2.65	6	3.65	3	3.76	3	3.26	5
요구 분석자	2.82	5	3.61	5	3.41	8	3.20	6
자기개발 자문자	2.41	8	3.26	7	3.86	2	3.11	7
학습 촉진자	2.47	7	2.92	10	3.72	4	3.02	8
마케팅 담당자	2.34	9	3.15	9	3.37	9	2.89	9
교육훈련 관리자	2.32	10	3.24	8	3.28	10	2.87	10
조직 변화자	2.11	11	2.89	11	3.54	7	2.82	11

- 한편, 경력별로 4년 이하 경력자는 행정지원자, 교재 개발자, 평가자, 요구 분석자, 프로그램설계자 등에 대한 요구가 상대적 높은 반면, 5년 이상 경력자는 연구자, 자기개발자문가, 학습촉진자, 조직변화자 등에 대한 요구가 높음<부표 4-7>.

2.2.2. 역량

가. 역량군

- 4개 역량군중에 가장 요구도가 높은 역량군은 기술 역량군이고, 이는 기관유형에 관계없이 동일하였음. 그 다음으로는 대인관계 역량, 사업 역량, 지적 역량 순임<표 4-16>.
 - 농업인단체는 대인관계 역량보다는 사업 역량에 대한 요구가 높고, 특화 농업기관은 사업 역량보다는 지적 역량에 대한 요구가 높음.
- 한편, 경력을 기준으로 보면 모든 경력군에서 기술 역량군에 대한 요구가 가장 높음. 그 다음으로 2년 이상 경력자는 지적 역량 요구가 높은 반면, 1년 이하 경력자는 대인관계 역량에 대한 요구가 높음<부표 4-8>.

표 4-16. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량군에 대한 교육 요구도

역량군	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
기술 역량	3.58	1	4.38	1	4.22	1	3.99	1
대인관계 역량	2.54	2	3.58	3	4.11	2	3.35	2
사업 역량	2.51	3	3.96	2	3.41	4	3.15	3
지적 역량	2.33	4	2.96	4	3.68	3	2.97	4

나. 기술 역량

- 기술 역량군내 세부 역량 중에 가장 요구도가 높은 역량은 자기개발이론/기법이고, 그다음 조사기술, 농업인학습이해, 컴퓨터 활용기술, 성과관찰기술 등의 순임<표 4-17>.

- 교육내용이해, 장비/시설사용기술, 목표진술기술, 교육·훈련이론/기법 등에 대한 요구는 상대적으로 낮음.
 - 품목단체는 성과관찰기술, 컴퓨터 활용기술, 농업인단체는 역량도출기술, 자기개발이론/기법, 농업인학습이해, 특화농업기관은 조사기술, 역량도출기술 등의 역량이 요구도가 높음.
- 한편, 경력에 따른 기술 역량에 대한 교육 요구도를 보면 1년 이하 경력자는 조사기술, 자기개발이론/기법, 역량도출기술, 2~4년 경력자는 자기개발이론/기법, 농업인학습이해, 목표진술기술, 5년 이상 경력자는 역량도출기술, 농업인학습이해, 조사기술 역량에 대한 요구가 상대적으로 높음<부표 4-9>.

표 4-17. 농업인 교육·훈련 담당자의 기술 역량에 대한 교육 요구도

기술 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
자기개발이론/기법	4.19	3	5.95	2	4.60	4	4.73	1
조사기술	3.87	4	3.87	6	5.91	1	4.62	2
농업인학습이해	3.49	6	5.43	3	4.57	5	4.31	3
컴퓨터활용기술	4.46	2	4.62	5	3.67	6	4.23	4
성과관찰기술	4.97	1	5.09	4	2.97	10	4.18	5
역량도출기술	2.22	10	6.34	1	4.99	2	4.16	6
교육훈련이론/기법	3.19	7	2.71	10	4.90	3	3.72	7
목표진술기술	3.59	5	3.64	7	3.65	7	3.62	8
장비/시설사용기술	2.95	8	3.35	8	3.41	9	3.22	9
교육내용이해	2.88	9	2.77	9	3.52	8	3.10	10

다. 사업 역량

- 사업 역량군내 세부 역량 중에 상대적으로 요구도가 높은 역량은 비용/편익 분석기술, 자료관리기술, 조직개발이론/기법 등임<표 4-18>.
 - 위임기술, 사업이해 등에 대한 요구는 상대적으로 낮음.
 - 품목단체는 비용/편익분석기술, 조직개발이론/기법, 프로젝트관리기술, 농업인단체는 조직개발이론/기법, 자료관리기술위임기술, 특화농업기관은 사업이해, 자료관리기술 등의 역량이 요구도가 높음.
- 한편, 경력에 따른 사업 역량에 대한 교육 요구도를 보면 1년 이하 경력자는 프로젝트관리기술, 비용/편익분석기술, 조직개발이론/기법, 2~4년 경력자는 비용/편익분석기술, 자료관리기술, 프로젝트관리기술, 5년 이상 경력자는 사업이해, 자료관리기술, 위임기술 역량에 대한 요구가 상대적으로 높음<부표 4-10>

표 4-18. 농업인 교육·훈련 담당자의 사업 역량에 대한 교육 요구도

사업 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
비용/편익분석기술	3.94	1	4.00	4	3.79	3	3.90	1
자료관리기술	2.69	4	4.45	2	4.32	2	3.70	2
조직개발이론/기법	3.10	2	6.08	1	2.87	5	3.63	3
사업이해	1.62	6	3.17	6	4.63	1	3.06	4
프로젝트관리기술	3.10	2	3.80	5	2.25	7	2.93	5
사업이해	2.22	5	1.94	7	3.37	4	2.60	6
위임기술	0.89	7	4.27	3	2.63	6	2.22	7

라. 대인관계 역량

- 대인관계 역량군내 세부 역량 중에 가장 요구도가 높은 역량은 코칭기술이고, 그 다음 협상기술, 피드백기술, 프리젠테이션 기술 등의 순임<표 4-19>.
 - 집단과정촉진기술, 문서작성기술, 관계형성기술 등에 대한 요구는 상대적으로 낮음.
 - 품목단체는 코칭기술, 협상기술, 농업인단체는 피드백기술, 코칭기술, 특화농업기관은 코칭기술, 프리젠테이션기술 등의 역량이 요구도가 높음.
- 한편, 경력에 따른 대인관계 역량에 대한 교육 요구도를 보면 1년 이하 경력자는 협상기술, 피드백기술, 문서작성기술, 2~4년 경력자는 프리젠테이션기술, 문서작성기술, 관계형성기술, 5년 이상 경력자는 코칭기술, 협상기술, 관계형성기술 역량에 대한 요구가 상대적으로 높음<부표 4-11>.

표 4-19. 농업인 교육·훈련 담당자의 대인관계 역량에 대한 교육 요구도

대인관계 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
코칭기술	3.35	1	4.00	2	5.38	1	4.25	1
협상기술	3.48	2	3.78	3	4.73	3	4.01	2
피드백기술	2.05	6	5.06	1	4.05	5	3.40	3
프리젠테이션기술	1.74	8	3.27	6	5.32	2	3.39	4
질문기술	2.70	4	2.78	8	3.95	6	3.18	5
관계형성기술	1.97	7	3.17	5	4.16	4	3.07	6
문서작성기술	2.91	3	3.69	4	2.83	7	3.03	7
집단과정촉진기술	2.14	5	2.87	7	2.49	8	2.43	8

마. 지적 역량

- 지적 역량군내 세부 역량 중에 가장 요구도가 높은 역량은 자료요약기술이고, 그 다음 정보탐색기술, 비전설정기술 등의 순임.
 - 자기이해, 관찰기술, 지적다양성 등에 대한 요구는 상대적으로 낮음<표 4-20>.
 - 기관 유형별로 대체로 이러한 경향임.
- 한편, 경력에 따른 지적 역량에 대한 교육 요구도를 보면 1년 이하 경력자는 정보탐색기술, 지적다양성, 자료요약기술, 2~4년 경력자는 정보탐색기술, 자료요약기술, 비전설정기술, 5년 이상 경력자는 자료요약기술, 모형구축기술, 비전설정기술 역량에 대한 요구가 상대적으로 높음<부표 4-12>.

표 4-20. 농업인 교육·훈련 담당자의 지적 역량에 대한 교육 요구도

지적 역량	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
자료요약기술	3.19	1	5.05	1	4.48	1	4.10	1
정보탐색기술	3.15	2	3.20	3	4.48	1	3.66	2
비전설정기술	1.98	5	3.88	2	4.33	3	3.25	3
모형구축기술	2.42	3	1.99	6	4.33	3	3.01	4
지적다양성	2.23	4	3.11	4	2.70	6	2.60	5
관찰기술	1.70	6	2.08	5	2.91	5	2.24	6
자기이해	1.62	7	1.39	7	2.56	7	1.92	7

3. 업무지원에 대한 요구

- 관련 연구 및 관련자 면담 등을 토대로 도출한 교육·훈련 담당자에게 필요한 업무지원 사항별 현재 지원수준, 중요도 그리고 요구도를 분석하였음.

3.1. 업무지원 현재 수준 및 중요도 인식

- 업무지원 요소 13개 중에 현재 수준이 보통 이상인 것은 ‘교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권 발휘)’와 ‘기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식’이고, 나머지는 모두 보통 이하임<표 4-21>.
 - 품목단체는 ‘교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권 발휘)’만이 보통 이상이고, 농업인단체는 이 밖에 ‘기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식’, ‘교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공’이 보통 이상이고, 특화농업기관은 ‘교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권 발휘)’, ‘기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식’과 ‘교육·훈련 관련 분야 석사 이상 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유’와 ‘인적자원개발 관련 전문 잡지 구독’ 등이 보통 이상임.
- 업무지원에 대한 중요도 인식을 조사한 결과, 모든 항목에 대하여 3.5 이상의 중요도를 보임.
 - 특히 ‘교육·훈련 관련 분야 석사 이상 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유’, ‘다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공’, ‘타 농업인 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류’ 등이 상대적으로 중요도가 더 높음.

표 4-21. 농업인 교육·훈련 담당자 업무지원 현재 수준과 중요도

업무환경 및 지원요소	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
교육·훈련 관련분야 학위 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유	2.68 (1.46)	3.84 (0.90)	2.82 (0.60)	4.10 (0.57)	3.21 (1.36)	4.16 (0.77)	2.92 (1.27)	4.02 (0.79)
인적 자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독	2.16 (1.12)	3.47 (0.84)	2.27 (1.10)	3.30 (1.06)	3.26 (1.33)	3.79 (0.98)	2.61 (1.29)	3.56 (0.94)
다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공	2.37 (1.17)	3.89 (0.74)	2.36 (1.03)	4.00 (0.67)	2.53 (0.96)	4.32 (0.58)	2.43 (1.04)	4.08 (0.68)
정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석	2.42 (1.22)	3.58 (0.61)	2.55 (0.69)	4.10 (0.74)	2.79 (1.03)	4.05 (0.78)	2.59 (1.04)	3.88 (0.73)
신임 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비	2.26 (1.20)	3.79 (0.86)	2.36 (0.92)	4.20 (0.63)	2.84 (1.07)	3.89 (1.05)	2.51 (1.10)	3.92 (0.90)
타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류	2.47 (0.84)	3.59 (0.94)	2.82 (0.98)	4.27 (0.65)	2.47 (0.91)	4.21 (0.86)	2.55 (0.89)	4.00 (0.89)
교육·훈련 프로그램을 운영 과정에 있어 외부 전문가(기관) 자문	2.26 (1.05)	3.56 (0.86)	2.91 (0.70)	4.27 (0.65)	2.68 (0.95)	4.05 (0.91)	2.57 (0.96)	3.92 (0.87)
교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공	2.53 (1.17)	3.67 (0.91)	3.09 (0.94)	4.09 (0.70)	2.74 (0.99)	4.16 (0.96)	2.73 (1.06)	3.96 (0.90)
기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식	2.68 (1.20)	3.72 (0.75)	3.55 (0.82)	4.36 (0.67)	3.05 (1.13)	3.95 (0.97)	3.02 (1.13)	3.96 (0.85)
교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘	3.05 (1.18)	3.59 (0.87)	3.36 (0.81)	4.27 (0.79)	3.05 (1.27)	3.79 (1.18)	3.12 (1.13)	3.83 (1.01)
교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브	1.95 (0.97)	3.44 (1.04)	2.09 (0.94)	3.91 (0.94)	2.21 (1.08)	3.84 (1.21)	2.08 (1.00)	3.71 (1.09)
교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원	1.89 (1.05)	3.39 (1.15)	2.27 (1.01)	4.45 (0.69)	2.33 (1.03)	4.00 (1.09)	2.15 (1.03)	3.87 (1.10)
교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원	1.68 (0.95)	3.39 (1.09)	1.73 (1.01)	4.27 (0.79)	2.16 (1.07)	4.26 (1.05)	1.88 (1.01)	3.94 (1.08)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

- 품목단체는 ‘교육·훈련 관련 분야 석사 이상 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유’, ‘다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공’, ‘신입 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비’, 농업인단체는 ‘교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원’과 ‘기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성에 대한 인식’을, 특화농업기관은 ‘다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공’과 ‘교육·훈련 담당자를 위한 장려금 지원’ 등에 상대적으로 높은 중요도를 보임.

3.2. 업무지원 요구도

- Borich(1980) 공식에 따라 업무지원에 대한 현재 수준과 중요도 인식을 근거로 13개 교육·훈련 업무지원 사항에 대한 요구도를 계산하였음.
- 13개 업무지원 사항 중 ‘교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원’에 대한 요구가 가장 높고, 그 다음 ‘다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공’, ‘교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원’, ‘교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브’, ‘타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류’, ‘신입 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비’, ‘교육·훈련 프로그램을 운영 과정에 있어 외부 전문가(기관) 자문’ 등의 순임<표 4-22>.
 - 상대적으로 ‘교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘’, ‘인적자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독’, ‘기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식’ 등에 대한 요구는 낮음.
 - 농업인단체, 특화농업기관은 전체적인 경향성과 대체로 비슷하지만 품목단체는 ‘인적자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독’에 대한 요구

구가 높고, ‘타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류’는 낮은 것은 타 기관과 다소 다름.

표 4-22. 농업인 교육·훈련 담당자의 업무지원에 대한 요구도

업무환경 및 지원요소	품목단체		농업인단체		특화농업기관		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원	5.65	3	10.87	1	8.97	1	8.04	1
다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공	5.94	1	6.40	5	7.73	2	6.71	2
교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원	4.90	5	9.71	2	6.67	4	6.59	3
교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브	5.16	4	7.11	4	6.27	5	6.03	4
타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류	4.01	10	6.21	6	7.31	3	5.79	5
신입 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비	5.78	2	8.40	3	4.09	9	5.64	6
교육·훈련 프로그램을 운영 과정에 있어 외부 전문가(기관) 자문	4.35	8	5.82	8	5.54	7	5.15	7
정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석	4.15	9	6.15	7	5.12	8	4.93	8
교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공	3.87	11	4.09	10	5.91	6	4.70	9
교육·훈련 관련 학위 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유	4.45	7	5.33	9	3.94	10	4.44	10
기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식	3.51	12	3.57	12	3.53	11	3.55	11
인적 자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독	4.57	6	3.30	13	1.99	13	3.34	12
교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘	1.69	13	3.88	11	2.79	12	2.61	13

- 경력에 따른 요구도를 보면, 1년 이하 경력자는 ‘교육·훈련 담당자 육성 장려금 지원’, ‘교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브’, ‘다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공’, ‘교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원’, 2~4년 경력자는 신임 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 자료나 업무 매뉴얼 구비’, ‘교육·훈련 담당자 육성 장려금 지원’, ‘교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적인 정보 제공’, ‘교육·훈련 프로그램을 운영 과정에 있어 외부 전문가(기관) 자문’, 5년 이상 경력자는 ‘교육·훈련 담당자 육성 장려금 지원’, ‘교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원’, ‘다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공’, ‘타 교육·훈련 기관과 정기적인 지식과 정보 교류’ 등의 지원 요소에 대한 요구가 상대적으로 높음<부표 4-14>.
- 한편, 담당자 면담조사 결과 정부의 교육·훈련 지원 예산과 관련하여 교육·훈련 담당자의 인건비 항목 추가, 교육·훈련 기자재 공동 사용 또는 무상 임대 지원, 자원봉사 교육·훈련 도우미 지원, 인터넷 사이트나 이메일을 통해 담당자들에게 관련(기술)정보와 교육 및 회의(지침) 자료 제공, 외국의 우수 농업 교육·훈련기관 견학, 교육·훈련 담당자 자격증 부여 등의 지원 방안도 요구하였음.

4. 조사 결과 요약

- 농업인 교육·훈련 담당자의 일반 특성을 조사한 결과, 학력은 기관에 관계 없이 대체로 높았지만, 특히 특화농업기관은 농업인단체, 품목단체에 비하여 상대적으로 교육·훈련 경력이 풍부하였음.
- 년 교육·훈련 인원을 대비해서 보면 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련

담당자 수는 다소 적었음.

- 평균적으로 연 3,000여 명의 인원을 2~3명이 담당하여 운영하고 있으며, 특히 품목단체는 다른 기관에 비해 상대적으로 교육·훈련 인원이 많음에도 불구하고, 전담자가 없는 경우가 많았음.
- 전체 농업인 교육·훈련 담당자들의 직무만족도는 불만족스럽지는 않은 편이었지만, 품목단체는 불만족스러운 응답자가 더 많았음.
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 수준
- 역할별로 연구자, 평가자, 교재 개발자 등은 다소 낮은 반면, 마케팅 담당자, 조직변화자, 교육·훈련 관리자 등은 다소 높았음
 - 역량별로는 기술 역량이 다소 낮은 반면 사업 역량이나 지적 역량 등은 보통 이상이었음.
 - 기관 유형에 따라서는 농업인단체가 품목단체나, 특화농업기관보다 높았음.
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 각 영역에 대하여 모두 중요하다고 인식하고 있었는데, 특히 기술 역량에서 목표진술기술과 교육내용이해, 자기개발이론과 기법, 사업 역량에서 자료관리기술, 대인관계 역량에서 피드백 기술과 협상기술 등은 매우 중요하다고 평가하고 있었음.
- 교육 요구도를 보면 농업인 교육·훈련 담당자들은 역할별로는 프로그램 설계자, 행정지원가, 평가자, 교재 개발자, 연구자 역할, 역량별로는 기술 역량군, 대인관계 역량군에 우선적인 교육 요구도를 보였지만, 조직변화자, 교육·훈련 관리자, 마케팅 담당자 역할과 지적 역량군에 대해서는 낮은 교육 요구도를 보였음.
- 기술 역량 이외의 역량들은 교육·훈련 기관 유형별로 교육 요구도가 다소 달리 나와 기관 유형별로 담당자 교육의 차별화 필요성을 제기함.
 - 교육·훈련 담당자의 경력에 따라 교육 요구도의 차이가 분명하게 나타

났는데 경력이 적을수록 행정지원자, 교재 개발자, 평가자, 요구 분석자, 프로그램설계자 등의 역할에 대한 요구가 상대적으로 높은 반면, 경력이 많을수록 연구자, 자기개발자문가, 학습촉진자, 조직변화자 등의 역할에 대한 요구가 상대적으로 높았음.

- 농업인 교육·훈련 업무지원에 대한 요구를 분석한 결과 담당자들은 나름대로 기관 내에서 중요성을 인정받고 재량권을 확보하고 있는 반면, 교육·훈련 업무 담당에 대한 적절한 보상은 받고 있지 못한 것으로 나타남.
 - 교육·훈련 업무 담당자에 대한 적절한 보상 및 전문성 개발의 기회 보장과 더불어 교육·훈련 관련 정보의 제공, 타 교육·훈련 기관 담당자와의 교류, 교육·훈련 업무에 대한 외부 자문 등에 대한 요구가 높았음.

제 5 장

농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안

1. 기본 방향

- 농업·농촌의 문제를 사람에서 해결책을 찾아야 하듯, 사람의 경쟁력을 제고시키는 방안 역시 그 사람에 대한 교육·훈련을 담당하고 있는 사람에게서 찾아야 함.
- 농업인 교육·훈련은 기본적으로 ‘원하는 농업인은 누구나’, 학계 및 현장 전문가들에 의해 능력 중심으로 개발된 ‘최고의 교육·훈련 내용’을, ‘최고의 전문가로부터’, 농업인들이 ‘필요로 하는 적시에’, ‘원하는 장소에서’, ‘최적의 방법으로’ 경험함으로써 ‘영농현장에서 활용’할 수 있도록 추진되어야 함(마상진 등 2005).
- 이를 위해서는 교육·훈련 기획 과정에서 교육 수요자에 대한 철저한 요구 조사를 통해 프로그램을 개설하고, 각 프로그램의 목표를 행동목표로 진술하고, 프로그램의 내용은 우수 농업인에 대한 직무분석을 근거로 능력 중심으로 선정·조직해야 하고, 프로그램 실시 시기·기간·장소·시설 등은 농업인들이 교육 접근성을 최대한 확보할 수 있도록 편성하고, 해당 분야에 대한 최고의 전문 지식 및 기술과 더불어 농업 및 농업인에 대한 이해를 가

지고 있으며 농업인들의 눈높이에서 알기 쉽게 강좌를 진행할 수 있는 전문가가 강좌를 진행해야 함. 또한 프로그램 평가는 프로그램 목표의 달성 여부를 판단할 수 있는 정보를 제공할 수 있도록 이루어져야 하고, 이는 다시 교육·훈련 프로그램의 기획단계에 피드백해야 함. 마지막으로 교육을 마친 이수생들에 대해서는 이수한 프로그램 관련 교육·훈련 정보와 영농정보 제공, 영농 컨설팅 제공 등의 사후관리가 이루어져야 함.

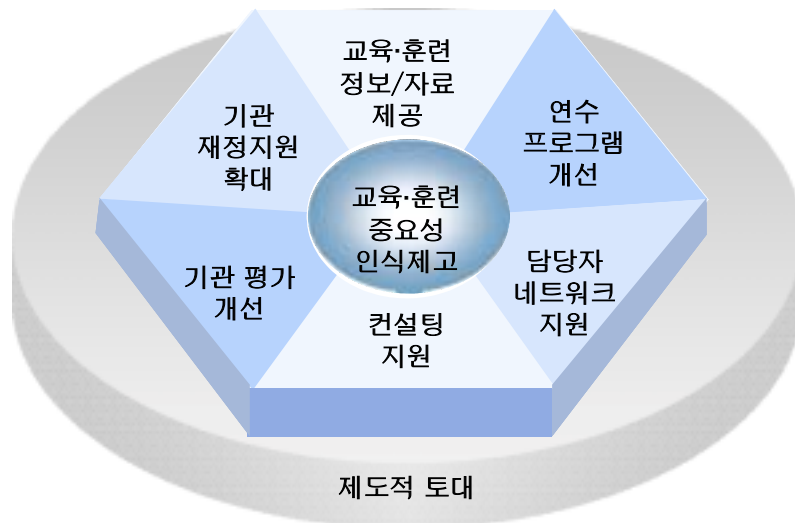
- 이와 같은 농업인 교육·훈련이 수행되기 위해서는 교육·훈련 상황, 투입, 과정, 산출 등의 측면에서 다양한 여건이 충족되어야 하지만 무엇보다 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련 담당자의 업무 전문성이 확보되어야 함.
- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성을 확보하는 가장 손쉬운 방법은 전문성을 갖춘 우수한 인재가 농업인 교육·훈련을 담당하도록 하는 것임. 하지만, 농업인 교육·훈련에 전문성을 갖춘 인력을 안정적으로 배출하는 대학이나 교육기관이 매우 한정적인 현실을 감안할 때, 비록 교육이나 인력개발과 관련한 전공을 하지는 않았지만 농업과 농촌에 대한 경험과 애착을 가지고 관련 기관에서 실제 교육·훈련 업무를 수행하고 있는 담당자들의 전문성 개발을 지원해 주는 것이 가장 바람직함.

2. 제고방안

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안은 다각도로 모색이 될 수 있는데, 이 연구에서는 ① 농업인 교육·훈련의 중요성 제고, ② 다양한 교육·훈련 관련 정보 및 자료 제공, ③ 담당자 연수 프로그램 개선, ④ 담당자 간 네트워크 지원, ⑤ 교육·훈련 컨설팅 및 아웃소싱 지원, ⑥ 기관 평가 개선, ⑦ 교육·훈련 재정 지원 확대, ⑧ 지원을 위한 제도적 토대 마련 등

여덟가지 방안을 제시하였음<그림 5-1>.

그림 5-1. 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고방안



- 지원 방안별로 지원 주체에 따라 개별 기관차원, 정부 차원에서 접근되어야 할 방안이 구분될 수 있고, 주 지원 대상자는 기관 유형(품목단체, 농업인단체, 특화농업기관)에 따라 차별적으로 접근되어짐<표 5-1>.
- 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고를 위한 8개 방안은 시간적으로 단기에 접근할 수 있는 것이 있는가 하면, 현실적인 제한으로 인해 중·장기적으로 접근해야 하는 것이 있음. 특히 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 개발을 위한 제도적 토대 마련 차원에서 제시한 지원을 위한 법적 근거 마련과 지원 전담기구(‘농업인력개발지원센터’) 신설은 중·장기적으로 사회적 합의를 도출하여 도입될 사항임.

표 5-1. 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고방안별 지원주체 및 적용대상

제고방안	지원주체		적용대상 기관		
	기관	정부	품목 단체	농업인 단체	특화 농업기관
농업인 교육·훈련의 중요성 제고 - 기관장 연수 - 교육·훈련 담당자 재량권 확보 - 교육·훈련 담당자 인사상 인센티브	△ ○ ○	○	△ ○	△ △ ○	△ ○
다양한 교육·훈련 관련 정보 및 자료 제공 - 교육·훈련 프로그램 운영 관련 종합 정보 제공 - 인적 자원개발 전문 잡지 구독 - 신입자 OJT 자료 및 업무 매뉴얼 개발 지원	△ ○ △	○ △ ○	○ △ ○	○ ○	○ △
담당자 연수 프로그램 개선 - 역량중심 수준별/기관특성별 차별화 교육 - 해외 연수 기회 확대 - 개인 연수 보장	 △ △	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
담당자간 네트워크 지원 - 교육·훈련 프로그램 운영 관련 정보 공유 - 지역, 품목 단위 협의체	△ ○	○ ○	○ △	○ ○	○ ○
교육·훈련 컨설팅 및 아웃소싱 지원 - 교육·훈련 컨설팅 - 교육·훈련 업무 아웃소싱 지원	△ △	○ ○	△ ○	△ 	△
기관 평가 개선 - 담당자 전문성 개발 지원 관련 평가 항목 반영 - 교육·훈련 우수기관 인증제	 	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○
교육·훈련 재정 지원 확대 - 교육·훈련비 현실화 - 연수비 및 연수기간 중 임금 지원 - 교육·훈련 담당 조직을 둔 조직에 대한 지원확대 - 교육·훈련 담당자 육성 장려금 지원	 △ 	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○
지원을 위한 제도적 토대 마련 - 법적 근거 마련 - 지원 전담기구 신설	 △	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○

* ○: 주체 또는 우선 대상자, △ 협조자 또는 차선 대상자

2.1. 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식 제고

- 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 확보를 위해서는 기관 내 경영층 및 타 조직원, 회원의 적극적 지원이 필요함. 교육·훈련 성공의 관건은 이들의 관심과 지지, 지원 정도에 따라 상당히 좌우됨.
- 교육·훈련의 중요성이 경영층, 타 조직원, 관리대상 회원에게 전파 공유되기 위해서는 우선 최고 경영자의 지지 메시지와 지원이 절실히 요구됨.
- 이를 위해 정부 차원에서는 경영층의 이해와 관심을 높이기 위하여 회의나 교육에서 경영자의 참여를 높이고 교육·훈련 현황에 대하여 지속적인 정보를 제공할 필요가 있음. 이와 관련하여 중소기업 CEO를 대상으로 한 연수 프로그램을 실시하여 중소기업 근로자의 훈련 참여를 독려하고 있는 노동부의 사례는 많은 시사점을 줌.
- 한편 기관 차원에서는 교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘할 수 있는 여건 조성, 교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수상의 인센티브 제공 등의 조치를 통해 교육·훈련 담당자들의 사기를 고양시키는 작업이 필요함.

2.2. 다양한 교육·훈련 관련 정보 및 자료 제공

- 농업인 교육·훈련 담당자들이 자신들의 업무와 관련하여 접할 수 있는 정보는 농업·농촌 관련 정책이나 생산·유통 관련 기술 정보 등 매우 한정적임. 특히 농업인 교육·훈련 기관은 공공기관이 아닌 경우 대부분 장비와 시설은 임대하여 사용하고 있는 상황이라서, 교육 대상자 요인보다는 장비·시설 요인에 의해 농업인 교육·훈련의 비효율성 문제가 발생함.

- 교육·훈련 기획, 설계, 실행, 평가, 사후평가 등에 참고가 되는 다양한 교육·훈련 프로그램·강사·시설·장비 등에 관한 종합적인 정보 제공이 필요함. 특히 농업계 고등학교 및 대학, 그리고 농촌진흥기관 등의 교육·훈련 시설과 장비를 공동으로 이용할 수 있도록 이들에 대한 DB를 구축하고 각 농업인 교육·훈련 기관의 요구를 유기적으로 연결해 주는 작업이 필요함.
- 한편 담당자 자신들이 업무 관련 전문성 개발과 관련한 최신 교육·훈련 기법을 학습할 수 있도록 일반 기업체 교육·훈련 담당자들이 많이 구독하고 있는 인적 자원개발 관련 전문지의 정기 구독을 기관 차원에서 또는 여건이 안 되는 경우 정부 차원에서 지원해 줄 필요가 있음.
- 또한 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성의 대부분은 현장의 업무를 통한 학습에서 개발됨을 감안하여 현장훈련(On the Job Training) 자료나 업무 매뉴얼을 개발 지원하여 신입 담당자나 기관 내 조직 개편으로 인한 타 분야 담당자가 교육·훈련 업무를 담당하는 경우를 지원해 줄 필요가 있음.

2.3. 담당자 연수 프로그램 개선

- 교육·훈련 관련 전공자가 많지 않고 관련 전문성이 높지 않은 상황에서 담당자가 전문성을 개발할 수 있는 유일한 공식 루트인 정부 주관 농업인 교육·훈련 담당자 연수 프로그램 내용을 확대·개선할 필요가 있음.
- 농업인 교육·훈련 기관의 경우 신입 담당자에 대한 연수 프로그램이 부재한 상황에서 이들에게 농업·농촌 상황에 대한 오리엔테이션을 포함한 기초적인 교육·훈련 프로세스와 기초 능력을 연수할 수 있는 프로그램이 절실히 필요함. 한편 장기간 교육·훈련을 담당해 온 사람들에게는 좀 더 수준 높은 연수 프로그램을 제공할 필요가 있음. 또한 이 연구에서 분석된 바와 같이 기관 특성에 따라 담당자들이 요구하는 전문성 역량에도 다소 차이가 있음.

- 연수 프로그램 내용은 역량에 기반하여 수준별(초급 또는 기초 과정, 중급 과정, 고급 또는 관리자 과정 등)로 세분화하고 제공해야 함.
 - 이 연구에서 구명한 전문성 영역과 설문·면접조사를 통해 교육 요구를 바탕으로 구성된 수준별 연수 프로그램 내용은 <표 5-2, 표 5-3, 표 5-4>와 같음.
- 수준별 세분화가 힘들 경우, 기관 유형(품목단체, 농업인단체, 특화농업기관)별로 차별화된 내용의 연수를 제공해야 함.
 - 이 연구에서 구명한 전문성 영역과 설문·면접조사를 통해 교육 요구를 바탕으로 구성된 기관 유형별 연수 프로그램 내용은 <표 5-5, 표 5-6, 표 5-7>과 같음.

표 5-2. 초급 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)

각 강좌에 포함될 역량		초급 과정의 세부 강좌							
		조사연구	마케팅	요구분석	프로그램 설계	교재개발	행정지원	평가	교육훈련 관리
기술 역량	역량도출기술	○		○	○	○		○	
	컴퓨터활용기술	○		○		○	○	○	○
	성과관찰기술			○				○	
	교육내용이해			○	○	○		○	
	교육훈련이론/기법				○				○
	조사기술	○		○				○	
사업 역량	비용/편익분석기술		○	○		○	○	○	○
	조직개발이론/기법	○	○	○				○	○
	프로젝트관리기술				○	○	○	○	○
	자료관리기술						○		
대인 관계 역량	피드백기술	○	○	○		○		○	○
	협상기술		○					○	○
	질문기술	○	○	○	○			○	
	문서작성기술	○	○	○	○	○		○	○
지적 역량	정보탐색기술	○	○	○	○	○	○	○	
	지적다양성	○	○	○	○	○		○	○

표 5-3. 중급 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)

각 강좌에 포함될 역량		중급 과정의 세부 강좌								
		조사연구	마케팅	요구분석	프로그램 설계	교재개발	학습촉진	개발자문	행정지원	평가
기술 역량	농업인 학습이해	○			○	○	○	○		○
	자기개발이론/기법							○		
	컴퓨터활용기술	○		○		○		○	○	○
	목표진술기술		○	○	○	○	○			○
	성과관찰기술			○			○			○
	교육내용이해			○	○	○	○			○
	교육훈련이론/기법				○		○			
사업 역량	조사기술	○		○						○
	사업이해		○	○				○	○	○
	비용/편익분석기술		○	○		○			○	○
	조직개발이론/기법	○	○	○						○
	프로젝트관리기술				○	○			○	○
대인 관계 역량	자료관리기술							○		
	코칭기술						○	○		
	집단과정촉진기술		○				○	○		
	협상기술		○							○
	프리젠테이션기술		○			○	○	○		○
	관계형성기술		○	○			○	○		
지적 역량	문서작성기술	○	○	○	○	○				○
	자료요약기술	○		○						○
	정보탐색기술	○	○	○	○	○			○	○
	지적다양성	○	○	○	○	○	○	○		○
	관찰기술	○	○	○			○	○		○
비전설정기술	○	○					○			

표 5-4. 고급 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)

각 강좌에 포함될 역량		고급 과정의 세부 강좌						
		조사연구	조직변화	요구분석	학습촉진	개발자문	평가	교육훈련 관리
기술 역량	농업인 학습이해	○			○	○	○	
	역량도출기술	○		○		○	○	
	장비/시설사용기술							
	성과관찰기술			○	○		○	
	조사기술	○		○			○	
사업 역량	사업이해		○	○		○	○	○
	위임기술							○
	산업이해		○					○
대인 관계 역량	코칭기술		○		○	○		○
	피드백기술	○	○	○	○	○	○	○
	협상기술		○				○	○
	질문기술	○	○	○	○	○	○	
	관계형성기술		○	○	○	○		○
지적 역량	자료요약기술	○	○	○			○	
	모형구축기술	○	○					
	자기이해		○		○	○		○
	비전설정기술	○	○			○		○

표 5-5. 품목단체 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)

각 강좌에 포함될 역량		세부 강좌								
		조사연구	마케팅	요구분석	프로그램 설계	교재개발	학습촉진	개발자문	행정지원	평가
기술 역량	농업인 학습이해	○			○	○	○	○		○
	자기개발이론/기법							○		
	컴퓨터 활용기술	○		○		○		○	○	○
	목표진술기술		○	○	○	○	○			○
	성과관찰기술			○			○			○
	조사기술	○		○						○
사업 역량	비용/편익분석기술		○	○		○			○	○
	조직개발이론/기법	○	○	○						○
	프로젝트관리기술				○	○			○	○
	자료관리기술								○	
대인 관계 역량	코칭기술						○	○		
	집단과정촉진기술		○				○	○		
	협상기술		○							○
	질문기술	○	○	○	○		○	○		○
	문서작성기술	○	○	○	○	○				○
지적 역량	자료요약기술	○		○						○
	정보탐색기술	○	○	○	○	○			○	○
	지적다양성	○	○	○	○	○	○	○		○
	모형구축기술	○			○	○				

표 5-6. 농업인단체 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)

각 강좌에 포함될 역량		세부 강좌								
		조사연구	마케팅	요구분석	프로그램 설계	교재개발	개발자문	행정지원	평가	교육훈련 관리
기술 역량	농업인학습이해	○			○	○	○		○	
	자기개발이론/기법						○			
	역량도출기술	○		○	○	○	○		○	
	컴퓨터활용기술	○		○		○	○	○	○	○
	성과관찰기술			○					○	
	조사기술	○		○					○	
사업 역량	비용/편익분석기술		○	○		○		○	○	○
	위임기술									○
	조직개발이론/기법	○	○	○					○	○
	자료관리기술							○		
대인 관계 역량	코칭기술						○			○
	피드백기술	○	○	○		○	○		○	○
	협상기술		○						○	○
	관계형성기술		○	○			○			○
	문서작성기술	○	○	○	○	○			○	○
지적 역량	자료요약기술	○		○					○	
	정보탐색기술	○	○	○	○	○		○	○	
	지적다양성	○	○	○	○	○	○		○	○
	비전설정기술	○	○				○			○

표 5-7. 특화농업기관 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)

각 강좌에 포함될 역량		세부 강좌								
		조사연구	마케팅	조직변화	요구분석	프로그램 설계	교재개발	학습촉진	개발자문	평가
지적 역량	농업인학습이해	○				○	○	○	○	○
	자기개발이론/기법								○	
	역량도출기술	○			○	○	○		○	○
	컴퓨터활용기술	○			○		○		○	○
	교육훈련이론/기법					○		○		
	조사기술	○			○					○
사업 역량	사업이해		○	○	○				○	○
	비용/편익분석기술		○		○		○			○
	산업이해		○	○						
	자료관리기술									
대인 관계 역량	코칭기술			○				○	○	
	피드백기술	○	○	○	○		○	○	○	○
	협상기술		○	○						○
	프리젠테이션기술		○	○			○	○	○	○
	관계형성기술		○	○	○			○	○	
지적 역량	자료요약기술	○		○	○					○
	정보탐색기술	○	○		○	○	○			○
	모형구축기술	○		○		○	○			
	비전설정기술	○	○	○					○	

- 세부 프로그램별로 교육목적이 역량에 근거하여 진술되고 교육내용도 역량에 근거하여 편성되어야 함. 또한 교육·훈련 전문성은 단시일 내에 형성되는 것이 아니기에 개인차에 따라 반복적으로 이수할 수 있도록 해야 함.
- 농업인을 대상으로 한 해외연수 프로그램은 여러 교육·훈련 기관에서 매우 다양하게 추진되고 있지만, 담당자들은 막상 교육·훈련과 관련한 연수 기회를 가지고 있지 못함.
- 농업인 교육·훈련 담당자에게도 네덜란드, 호주 등 모범적으로 농업인 교육·훈련을 실시하고 있는 기관의 선진 농업 교육·훈련 기법과 관련하여 연수받을 수 있도록 지원해 줄 필요가 있음.
- 한편 일반 기업체의 경우 다양한 On/Off-line 형태의 개인 연수가 고용보험을 통해 지원되고 있는데, 농업인 교육·훈련 담당자들이 교육·훈련과 관련하여 우수한 일반 인적 자원개발 관련 프로그램이나 세미나에 참석하는 것을 적극 지원해 줄 필요가 있음.

2.4. 담당자간 네트워크 지원

- 농업인 교육·훈련 담당자들은 프로그램 운영과 관련한 요구조사·기획·개발·실행·평가 과정상에 타 기관과의 원활한 의사소통을 원하고 있지만 이와 관련한 마땅한 기반이 조성되어 있지 못한 상태임.
- 기관 간 유사 프로그램의 내용 개설, 교육·훈련 시기 중복, 교육·훈련 장소 및 시설의 부족, 교육·훈련 강사진 부족 등의 문제는 교육·훈련 기관 담당자간의 유기적인 네트워크를 통해 많은 부분 해결이 가능함.

- 수시로 각 기관의 프로그램 내용, 교육·훈련 시기와 사용하는 장소, 강사진 등에 대한 좀 더 구체적인 자료를 데이터베이스화하여 이를 공유하여 상호 벤치마킹 할 수 있도록 하고, 연중에 수시로 당해 연도 교육·훈련 평가와 관련하여 그리고 차기 연도 교육·훈련 기획과 관련하여 교육·훈련 기관 담당자들이 함께 모여 논의를 하는 기회를 가지게끔 중앙 또는 지역 단위, 품목 단위 농업인 교육·훈련 담당자 협의체 구성을 지원할 필요가 있음.

2.5. 교육·훈련 컨설팅 활성화 및 아웃소싱

- 농업인 교육·훈련 기관들의 경우 담당자들의 전공구성이 대부분 비 교육·훈련 관련 전공이기에 이들 자체 역량으로 교육·훈련 업무의 전문성 쇠퇴를 피하기에는 한계가 있음.
- 전문성 신장을 위한 다양한 연수 프로그램 및 세미나 참석을 지원함과 동시에 교육·훈련 프로그램 운영과 관련한 업무 전반에 대한 외부 진단 및 컨설팅을 각 농업인 교육·훈련도 재정적으로 큰 부담 없이 받을 수 있도록 지원해 줄 필요가 있음.
- 경우에 따라 교육·훈련 담당조직이 없거나, 있더라도 1~2명이 다른 업무를 겸임하면서 교육·훈련 프로그램을 운영하는 기관의 요구를 수렴하여 이들 기관의 교육·훈련 업무를 공동으로 아웃소싱(outsourcing)하여 관리할 수 있도록 컨설팅 업체를 공모하여 활용하는 방안도 고려해 볼 필요가 있음.

2.6. 농업인 교육·훈련 기관 평가 개선

- 매년 이루어지고 있는 농업인 교육·훈련 기관에 대한 평가를 활용하여 기

관 차원에서 담당자들의 전문성 개발을 위한 자발적 노력을 촉구할 수 있음.

- 농업인 교육·훈련 관련 컨설팅 경험, 농업인 교육·훈련 전담자 배치나 신규 채용, 담당자의 연수 프로그램 참여 횟수나 시간, 기관의 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 지원사항(전문지 구독, 인센티브 부여 등)이 있을 시에는 가산점을 부여하도록 함.
- 한편 농업인 교육·훈련 기관 평가와 연계하여 교육·훈련 우수기관에 대한 인증제를 도입하여 농업인 교육·훈련 사업에 대한 사회적 인식을 제고할 필요가 있음. 참고로 노동 분야에서는 ‘인적자원개발 우수기관(Best HRD) 인증’ 제도를 시행하고 있음.

2.7. 기관 재정 지원 확대

- 한편 농업인 교육·훈련 현장에서는 정부에서 지원하는 교육·훈련비가 현실에 맞지 않는다는 불만의 소리가 높음. 실제 농업인 교육·훈련 기관의 훈련비에 대한 전면적인 실태 조사를 실시하여, 지원되는 교육·훈련비의 현실화를 추진할 필요가 있음. 교육·훈련비 단가가 인상될 경우, 지원 수준이 현실화되어 농업인 교육·훈련 담당자들에 대한 업무 여건이 간접적으로 향상될 것임.
- 농업인 교육·훈련 담당자를 둔 기관 및 이들의 전문성을 육성하는 기관에 대해서는 장려금을 지원해 줄 필요가 있음.
- 또한 농업인 교육·훈련 담당자들의 연수 프로그램 참여 촉진을 위해, 담당자의 외부 연수 참여시 연수비 및 연수기간 중 임금을 지원해 주는 방안을 적극 검토할 필요가 있음. 노동부에서는 현재 중소기업 근로자 및 HRD 담

당자가 대기업 연수원 등 전문 훈련기관의 우수 훈련과정을 수강하는 경우 훈련비와 훈련기간 중 임금을 지원해 주고 있음.

2.8. 지원을 위한 제도적 토대 마련

- 앞서 제기한 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 개발 지원의 타당성 확보와 지속적인 추진을 위해서는 중·장기적으로 법적 근거와 지원 전담기구 신설을 고려해야 함. 노동부는 「근로자직업능력개발법」 뿐만 아니라, 「고용보험법」, 「국가기술자격법」, 「기능장령법」, 「자격기본법」, 「직업교육훈련촉진법」 등을 통해 직간접으로 근거 조항을 마련하고 있고, 산업인력공단과 한국직업능력개발원의 인적 자원개발지원센터와 같은 전담 조직을 통해 이를 지원하고 있음.
- 현재 농업인 교육·훈련과 관련하여서는 이미 농업·농촌기본법, 여성농업인기본법, 친환경농업육성법 등에서 규정하고 있는데(마상진 등 2005) 이를 좀 더 보완하여 농업인 교육·훈련 사업의 핵심 주체 세력인 담당자들의 전문성을 지원할 수 있는 근거를 마련할 수 있음.
 - 법적 근거에는 교육·훈련 담당자에 대한 연수, 교육·훈련 관련 자료 및 정보의 제공, 교육·훈련 담당자간의 교류 협력, ‘농업인력개발지원센터(안)’설립근거 등이 반드시 포함되도록 함.
- 농업인 교육·훈련의 질적 제고와 더불어 앞서 제기한 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 개발 지원을 보다 안정된 기반 위에 체계화하기 위해서도 농업인 교육·훈련 전문 지원 기구인 “농업인력개발지원센터(안)” 설립이 필요(마상진 등 2005).
 - 농업인, 농업계 학교, 공공/사회농업교육기관, 농업 품목단체, 농업인단체, 특화농업기관과 농림부, 농촌진흥청, 농협 등이 공동으로 참여하여

추진함.

- 연구·개발, 정보·네트워크 지원, 교육·평가·컨설팅 지원, 인프라 지원 등의 활동을 수행함<표 5-8>.
- 특히 ‘농업인력개발지원센터’는 담당자 연수 프로그램 운영과 담당자 자격 인증 개발 등을 통해 직접 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고를 지원할 뿐만 아니라, 그 밖의 교육·훈련을 포함한 다양한 형태의 농업인 학습 지원 체제를 구축하여 이들 업무의 효과성과 효율을 높여줌으로써 간접적으로 전문성 제고를 지원해 줄 수 있음.

표 5-8. 농업인력개발지원센터(안)의 기능

기능	세부 역할
연구·개발	<ul style="list-style-type: none"> • 농업인 전문성 개발 관련 연구 • 농업인 능력표준개발 • 농업인 교육·훈련 담당자 자격 인증 개발 • On/Off-line 농업인 교육·훈련 프로그램 개발 • 농업인 교육·훈련 모듈 교재 개발
정보·네트워크	<ul style="list-style-type: none"> • 농업인 학습포탈 운영(교육·훈련 관련 정보, 학습 진단, On-line 프로그램 제공) • 농업인 전문 강사 풀 관리 • 농업 교육·훈련 시설·장비 풀 관리 • 농업인 교육이력 관리 • 농업인 교육·훈련 담당자 네트워크 지원 • 농업인 교육·훈련 관련 연구자 네트워크 형성
교육·평가·컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> • 농업인 컨설팅 • 농업인 교육·훈련 기관 평가 • 농업인 교육·훈련 기관 컨설팅 • 농업인 교육·훈련 담당자 연수 프로그램 운영
인프라 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 농업인 교육·훈련 기관 시설·장비 • 농업인 On-line 교육·훈련 인프라 지원

부록 1

농업인 교육·훈련 담당자 전문성 및 지원 방안 조사

농업인 교육·훈련 프로그램들을 운영하시느라 여러 모로 노고가 많으십니다. 금년 교육·훈련에서도 좋은 성과 거두시길 기원합니다.

이 조사는 귀하의 기관에서 농업인 교육·훈련 업무를 담당하고 있는 분들의 전문성 실태와 전문성 제고를 위해 필요한 지원사항을 파악하기 위한 것으로 연구 목적 이외에는 이용되지 않을 것입니다. 조사 자료는 농업인의 교육·훈련 담당자를 위한 지원 정책에 참고 자료가 될 것이므로 솔직하고도 충실하게 기재하여 주시기 바랍니다.

2006. 9.

한국농촌경제연구원

※[I ~ IV] 농업인 교육·훈련 담당자들이 관련 업무를 수행함에 있어 여러 역량이 필요합니다. 다음에 나오는 4개 영역 32개 역량들을 보시고, 먼저 현재 현장에서의 수행수준을 표시하고, 그 다음 현재 수행수준에 관계없이 귀하가 생각하시는 각 역량의 중요도를 표시하십시오. 만약 각 역량이 본인에게는 해당되지 않는다고 생각하시면 낮음(1)에 표시를 하시면 됩니다.

역량(competency)이란 성공적인 직무수행을 위해 필요한 지식, 기술, 태도 등을 가리키는 용어임

I. 다음은 교육·훈련 업무 수행에 필요한 **기술적인 역량**들입니다. 각 역량의 현재 수행수준과 중요도(필요도)를 표시해 주십시오.

현재 수행수준		기술적 역량	중요도							
낮음	높음		낮음	높음						
1	2	3	4	5	농업인이 지식,기술,태도를 습득하고 활용하는 방식을 알고, 학습에 있어 개인차를 이해한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	농업인 학습자의 목표, 능력, 가치를 파악하고 이를 토대로 자기개발을 할 수 있게 한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	농업인의 현장에서 실행하는 일을 효과적으로 수행하는 데에 필요한 지식, 기술을 도출한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	컴퓨터나 인터넷을 활용하여 교육·훈련을 실시하고, 관리한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 장비와 시설 사용을 효율적으로 계획하고 조정한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련을 통해 추구하려는 성과를 명확하게 교육 목표로 진술한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련에 의한 학습자의 행동 변화와 효과를 추적하여 기술한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련을 통해 다루어지는 학습내용을 이해한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련에 사용되는 각종 이론과 기법, 활용법을 이해한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	과학적 분석을 위해 다양한 자료 수집과 통계 분석 상의 기법을 적절히 선택·활용한다.	1	2	3	4	5

II. 다음은 교육·훈련 업무 수행에 필요한 **행정적, 사업적 역량**입니다. 각 역량의 현재 수행수준과 중요도(필요도)를 표시해 주십시오.

현재 수행수준		사업 역량	중요도							
낮음	높음		낮음	높음						
1	2	3	4	5	기관의 각종 사업 활동이 어떻게 운영되고, 관계되는지를 이해한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	기관의 사업과 관련하여 제시되는 각종 대안들의 장단점을 비교·평가한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	업무에 대한 책임과 권한을 다른 사람들에게 적절하게 배분한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	해당 농산업 분야의 주요 쟁점 및 관련 요인들에 대하여 이해한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	회원의 조직 행동을 관리하고 변화시키는 기법을 이해한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	성과를 도출해 내기 위하여 사업(프로젝트)을 계획하고 관리한다.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	추후에도 쉽게 뽑아 쓸 수 있는 방식으로 자료(데이터)를 저장·관리한다.	1	2	3	4	5

Ⅲ. 다음은 교육·훈련 업무 수행에 필요한 대인관계 역량에 관한 것입니다. 각 역량의 현재 수행수준과 중요도(필요도)를 표시해 주십시오.

현재 수행수준		대인 역량	중요도							
낮음	높음		낮음	높음						
1	2	3	4	5	각 개인이 자신의 요구, 문제, 목표 등을 인식하고 이해하도록 도와준다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	다양한 견해와 정보를 서로 교환하도록 하여 상호 이해를 토대로 실천할 수 있도록 촉진한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	집단 활동을 통해 각종 업무, 다양한 개인 요구, 인간 관계 등의 문제를 표현할 수 있게 촉진한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	협상이나 의사결정에 있어 서로 Win-Win할 수 있도록 합의를 도출한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	목적한 의도가 달성되도록 말(언어)로 정보를 효과적으로 전달한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	인터뷰, 질문지 사용 등을 통해 특정 개인이나 집단의 정보를 수집한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	다양한 부류의 사람과 인간관계를 형성하고 관리한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	주어진 형식에 맞으면서도 독자에게 설득력 있는 글을 작성한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘

Ⅳ. 다음은 교육·훈련 업무 수행에 필요한 정보처리와 사고 역량입니다. 각 역량의 현재 수행수준과 중요도(필요도)를 표시해 주십시오.

현재 수행수준		지적 역량	중요도							
낮음	높음		낮음	높음						
1	2	3	4	5	다양한 정보원을 활용하여 정보를 체계적으로 수집한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	수집된 자료를 합성하고 종합하여 이를 요약한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	다양한 아이디어를 탐색·활용하여 편향됨이 없이 논리적, 창의적으로 사고한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	복잡한 아이디어를 이해하기 쉽게 개념화한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	어떤 상황에서 무엇이 발생하고 있는지 객관적으로 인식한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	자신의 가치, 요구, 흥미, 스타일, 능력 등을 안다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘
1	2	3	4	5	어떤 사건의 경향성을 파악하고, 가능한 미래와 그것의 의미를 가시화한다.	1	2	3	4	5
└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘		└─┘	└─┘	└─┘	└─┘	└─┘

V. 교육·훈련 업무를 효과적으로 수행하는 데에는 적절한 환경과 지원이 필요합니다. 다음에 제시되는 교육·훈련 **업무 환경 및 지원**요소에 대하여 현 실행수준 (실태)와 중요도(필요도)를 표시해 주십시오.

현 실행수준		업무환경 및 지원	중요도							
낮음	높음		낮음	높음						
1	2	3	4	5	교육·훈련 관련분야 석사 이상 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	인적 자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	신임 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 프로그램을 요구분석, 설계, 개발, 실행 및 평가 등을 실시함에 있어 외부 전문가(기관) 자문	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원	1	2	3	4	5

VI. 기관 및 개인과 관련한 사항을 적어주십시오(1~5).

1. 귀하가 귀 기관에서 교육·훈련을 담당하신 경력은? ()년

1-1. 귀하의 최종학력은?

- ① 고졸 ② 대졸 ③ 대학원 석사 재학/졸업 ④ 대학원 박사 재학/졸업

1-2. 귀하의 전공학과(분야)는? ()

2. 귀 기관의 상근 직원 규모는(정규직 및 비 정규직 포함)?()명

2-1. 귀 기관에서 교육·훈련을 담당하고 있는 사람의 수?

- ① 전임 담당자 () 명
- ② 겸임 담당자 () 명

2-2. 귀 기관의 교육·훈련 담당 조직은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 기관의 다른 업무와 겸임하는 담당자가 있음
- ② 전담조직은 없으나 전임 담당자가 있음
- ③ 전담 과(팀)장 및 담당자를 두고 있는 과(팀)단위 조직이 있음

3. 귀하의 교육·훈련 담당자로서의 직무에 대하여 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 불만족
- ② 불만족
- ③ 보통
- ④ 비교적 만족
- ⑤ 매우 만족

<감사합니다>

부록 2

농업인 교육·훈련 담당자 면담조사 내용

- 목 적: ‘농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고방안’ 연구의 방향에 대한 현장 전문가 타당성 점검
- 일 시: 2006년 9월 7일 16시~18시
- 참 석 자: 연구진의 농업인 교육·훈련 기관 담당자 4인
- 장 소: 한국농촌경제연구원 연구동 5층 회의실
- 협의 내용:
 - 농업 교육·훈련 단체 신입직원들을 위한 Orientation Course가 부재하다. 이러한 측면에서 조직과 관련한 역량 교육이 필요. 또한 농업인 교육·훈련 기관 연합으로 신입직원 Orientation을 갖게 하는 것도 중요함.
 - 교육·훈련 담당자들이 의무적으로 연수 프로그램을 이수하게 정부의 교육·훈련 지원과 관련하여 의무조항을 만들 필요가 있음. 또는 교육·훈련 프로그램 평가시 가산점을 부여하는 방안도 고려할 수 있음.
 - 현재 교육·훈련 담당자들에 대한 연수 프로그램은 내용이 너무 추상적이고, 뻘한 내용들 위주임. 정책과 관련한 실무적 얘기, 수박 겉핥기식의 연수로 수준이 너무 낮음.

- 생산성 본부, 능률협회와 같은 전문교육기관, 삼성이나 LG, 현대와 같은 대기업체에서 진행되는 연수 프로그램의 수준을 벤치마킹 할 수 있는 기회가 필요. 또는 이들에게 농업인 교육·훈련 담당자 연수 프로그램의 일부를 위탁하는 것이 필요.
- 수준 높은 교육에 대한 자극을 받은 후 구체적인 교육·훈련 담당자의 역량 개발 프로그램으로 이어지면 효과적일 것임.
- 교육·훈련 담당자가 연수 프로그램에 참가시 참가비를 전액 지원하고, 여러 가지 인센티브를 부여하여 기관에서도 교육·훈련 담당자의 연수 참가를 반길 수 있게 분위기를 만들어 주어야 함. 현재는 사실상 다른 업무도 맡고 있기에 연수 프로그램 참가가 쉽지 않은 상황임.
- 교육·훈련 담당자에게 별도의 장려금을 지원하는 것은 기관 내 형평성 차원에서 문제가 될 여지가 있음.
- 농업인 교육·훈련 담당자가 전문성이 없는 근본적인 이유는 급여나 일의 환경이 안정적이지 못하기 때문. 즉 전담할 수 있는 여건이 되지 못하기 때문. 조직에서는 매년 일을 늘리고 있는 상황에서 교육·훈련 업무만을 담당할 수 있게 보장할 수 있는 조직은 많지가 않음. 전담인력의 업무 전문성을 조직에서 보장하는데 인센티브를 부여하는 것이 더 현실적인 대책이 될 수 있음.
- 농업인단체 실무자들만을 위한 해외연수가 필요함. 네덜란드, 덴마크, 일본과 같은 농업인 교육·훈련을 모범적으로 잘 하고 있는 곳에 가서 배울 수 있도록 기회 부여가 필요. 농업과 농촌, 그리고 농업인 교육이 어떻게 바뀌고 있는지를 배울 수 있는 기회.
- 현재에도 농업인 해외 연수시 동행하고 있지만 대부분 이들에 대한 지원을 목적으

로 업무를 수행하고 생산 관련 내용 중심이기에 교육·훈련 전문성 향상에 도움을 얻지 못하고 있음.

- 농업인 교육·훈련 담당자들 간의 네트워킹을 체계적으로 지원이 필요. 상호 Co-work을 통해 교육·훈련 설계, 실시, 평가, 사후관리의 과정에서 정보교류를 통해 도움을 받을 수 있고, 경우에 따라 프로그램 Outsourcing이 가능. 특히 교육·훈련 실시 과정에서 상호 애로 사항을 커뮤니케이션 하면서 서로가 교육·훈련 전문성 향상과 관련한 학습의 기회를 가질 수 있음.
- 교육·훈련 계획시 인건비나 프로그램 기획비/출장비 등의 명목으로 교육·훈련 담당자들의 시간투자가 보상받을 수 있도록 할 필요가 있음. 현재 농림부에서 민간 위탁시 하고 있는 것처럼.
- 교육·훈련 담당기관을 상시적으로 Counseling, Mentoring 해주는 전문가 지원 체계가 필요. 농업인 교육·훈련 설계, 실시, 평가, 사후관리 상에서 부딪히는 문제 사안 별로 항시 조언을 받을 수 있는 시스템이 필요.
- 품목별 단체의 경우 교육·훈련 여건이 너무 열악하기에 농업인단체와는 다른 접근이 필요. 품목단체의 경우 현 담당자들이 농민이지 전담인력이 아님. 우선 전담 인력을 세우는 과정부터가 중요. 또는 아예 교육·훈련 기획, 관리 업무를 Outsourcing할 필요가 있음.

부록 3

농업인 교육·훈련 기관별 교육·훈련 프로그램 현황¹²

1. 품목 단체

교육기관	교육과정	교육인원
	합 계	40,025
쌀전업농 중앙연합회	소 계	2,920
	○ 고품질쌀 생산·경영교육	2,800
	○ 쌀유기농교육(쿠폰지급)	100
	○ 해외연수	20
	○ 해외컨설팅트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
환경농업 단체연합회	소 계	2,240
	○ 친환경농업교육	2,200
	○ 해외연수	40(20명, 2회)
	○ 해외컨설팅트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국파프리카 생산자자조회	소 계	1,455
	○ 농가재배그룹 컨설팅	1,440
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설팅트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
전국버섯 생산자협의회	소 계	1,215
	○ 품종별 재배기술교육	1,200
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설팅트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국양파 생산자협의회	소 계	650
	○ 수확후 관리기술 현장교육	40
	○ 대형유통업체 바이어 초청교육	600
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설팅트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-

12 농림부 경영인력과(2006)의 『'06년 농업 교육 계획』 자료를 일부 수정한 것임.

한국가지 생산자협의회	소 계	310
	○ 가지 재배기술·상품성향상교육	300
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국당근 생산자협의회	소 계	410
	○ 고품질안전 생산 및 출하교육	400
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국인삼 경작자협의회	소 계	415
	○ 고품질 기술교육과정	400
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
겨울배추 생산자협의회	소 계	1,010
	○ 유통현장교육과정	100
	○ 친환경재배기술교육	900
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
고랭지채소 전국협의회	소 계	510
	○ 고품질 무·배추 생산기술교육과정	500
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국토마토 생산자협의회	소 계	615
	○ 고품질 안전 생산 및 출하교육	600
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국과수 농협연합회	소 계	3,620
	○ 고품질안전 과실 생산·유통선진화교육	2,000
	○ 씬플러스 종합교육	1,600
	○ 해외연수	20
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국단감 생산자협의회	소 계	1,165
	○ 친환경 재배 및 생산·유통현장 순회교육	1,150
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-

제주감귤 협의회	소 계	950
	○ 고품질 감귤생산 및 친환경농업 실천교육	920
	○ 해외연수	30(15명, 2회)
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국포도 생산자협의회	소 계	1,315
	○ 친환경 포도재배 기술교육	1,300
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
전국복숭아 생산자협의회	소 계	1,515
	○ 고품질 생산·재배기술교육	1,500
	○ 해외연수	15
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국포도회	소 계	210
	○ 친환경 포도재배 기술교육	200
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국화훼 생산자협의회 (선인장)	소 계	760
	○ 재배기술 향상교육	750
	○ 해외연수	10
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국양록협회	소 계	940
	○ 고품질 녹용생산 사양 및 질병관리 교육	900
	○ 해외연수	40
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
전국한우협회	소 계	8,640
	○ 친환경 한우사육 현장교육	2,000
	○ 브랜드화 교육	3,400
	○ 경영능력 향상, 성공사례교육	3,000
	○ 후계자(승계농교육)	200
	○ 해외연수	40
	○ 해외컨설팅 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-

한국낙농 육우협회	소 계	1,400
	○ 순회 강습회 교육	1,100
	○ 목장형 유가공 기술교육	60
	○ 낙농지도자 리더십 교육	200
	○ 해외연수	40
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국양봉협회	소 계	1,420
	○ 선진양봉 기술교육	1,400
	○ 해외연수	20
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
대한양계협회	소 계	1,720
	○ 순회질병세미나 및 심포지움	1,700
	○ 해외연수	20
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
한국오리협회	소 계	160
	○ 종오리 사양관리 및 부화장 교육	20
	○ 도축가공·유통전문가교육	20
	○ 육용오리 질병·사양관리교육	50
	○ 경영능력 향상, 성공 사례, 기술보급 현장지도 교육	50
	○ 해외연수	20
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-
대한양돈협회	소 계	4,460
	○ 양돈지도자 교육과정	2,200
	○ 지역별 장교육 및 세미나	1,800
	○ 양돈인력후계자 양성교육	420
	○ 해외연수	40
	○ 해외컨설턴트 초빙교육	-
	○ 스터디그룹운영과정	-

2. 농업인 단체

교육기관	교육과정	인원
	합 계	16,772
	소 계	4,492
한국농업 경영인증양 연합회	○ 지도자교육과정	895
	○ 농업경영혁신교육	137
	○ 품목조직지도자교육	300
	○ 국내선진지 현장체험교육	720
	○ 협동조합교육	900
	○ 주산지품목별 교육	1,200
	○ 지역농축산물 브랜드교육	300
	○ 해외연수	40(20명, 2회)
	소 계	3,465
한국신지식 농업인회	○ 지식농업경영인육성교육	450
	○ 농과계학생 지식농업교육	715
	○ 농과계학교 교사현장교육	40
	○ 소비문화개선·홍보	2,000
	○ 창업농 전문화교육	100
	○ 신지식농업인교육	120
	○ 해외연수	40
	소 계	1,440
전국농업 기술자협회	○ 농업기술·농촌지도자유성교육	600
	○ 도농녹색교류지도자 전문가 교육	180
	○ 도시민 생활농업교육	640
	○ 해외연수	20
	소 계	2,940
한국4-H 본부	○ 청소년 농업·농촌체험교육	2,920
	○ 해외연수	20
	소 계	905
전국귀농 운동본부	○ 귀농희망자 귀농학교교육	830
	○ 귀농자마을도우미과정	60
	○ 해외연수	15
	소 계	1,450
한국여성 농업경영인 중앙연합회	○ 브랜드·마케팅교육	200
	○ 농촌관광 현장교육	200
	○ 우수 친환경농업교육	200
	○ 지역혁신리더육성교육	800
	○ 비즈니스아카데미과정	30
	○ 해외연수	20

전국여성 농민회총연합회	소 계	1,315
	○ 정책워크숍 교육	160
	○ 여성농업경영인학교 교육	200
	○ 리더십교육	300
	○ 협동조합교육	400
	○ 선진영농 및 브랜드화교육	80
	○ 미디어·글쓰기 교육	160
	○ 해외연수	15
농가주부모임 전국연합회	소 계	765
	○ 리더십 교육	750
	○ 해외연수	15

3. 특화 농업기관

교육기관	교육과정	인원
	합 계	18,601
농업벤처대학	○ 농업벤처 CEO 과정	300
한국농업CEO연합회	○ 농업 CEO 과정	300
농업건설팅협회	○ 농업경영건설팅공급업체과정	-
가나안농군학교	○ 청소년농촌체험학교교육	3,000
서울대학교	○ 농업교사직무연수과정	50
한국농업경영인중앙연합회	○ 후계농업경영인 추가지원 대상자 사전교육	180
	○ 후계농업경영인 추가지원 대상자 사후교육	1,500
한국농업교육협회	○ 영농학생진전대회 수상자 해외연수	15
한국생산성본부	○ 해외연수추진 등	-
교육기관 공모	○ 농업경영건설팅과정(농업인)	50
	○ 여성농경위원과정	40
	○ 여성농업인교관과정	30
	○ 한농전 졸업예정자과정	200
	○ 여주농전졸업예정자과정	70
	○ 농업교육담당자과정	66
	○ 교육 프로그램 경연대회	-
	○ 기타	-
한국농촌공사	○ 첨단유리온실경영·기술교육과정	100
농협중앙회	○ 고품질안전인삼생산유통 교육과정	1,500
한국생약협회	○ 약용작물 재배기술과정	800
농협중앙회	○ 주산지농산물안전성과정	10,000
단미사료협회	○ 총체보리의 효과적 활용을 위한 농가지도 과정	400

부록 4

농업인 교육·훈련 담당자의 경력에 따른 전문성 실태 및 요구

부표 4-1. 농업인 교육·훈련 담당자 전문성(역할) 현재 수준과 중요도

역할	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
연구자	2.87 (0.64)	3.71 (0.57)	2.86 (0.53)	3.93 (0.57)	3.03 (0.69)	3.83 (0.44)	2.91 (0.61)	3.82 (0.53)
마케팅 담당자	2.99 (0.62)	3.79 (0.51)	3.02 (0.55)	4.05 (0.61)	3.36 (0.69)	3.85 (0.44)	3.10 (0.62)	3.89 (0.53)
조직 변화자	2.97 (0.65)	3.69 (0.55)	3.07 (0.53)	4.07 (0.64)	3.30 (0.68)	3.94 (0.38)	3.10 (0.62)	3.88 (0.55)
요구 분석자	2.91 (0.61)	3.78 (0.53)	2.87 (0.56)	3.95 (0.58)	3.16 (0.70)	3.81 (0.46)	2.96 (0.62)	3.85 (0.52)
프로그램 설계자	2.95 (0.63)	3.79 (0.60)	2.89 (0.52)	4.04 (0.57)	3.21 (0.76)	3.85 (0.46)	3.00 (0.63)	3.90 (0.56)
교재 개발자	2.85 (0.61)	3.76 (0.56)	2.87 (0.50)	3.95 (0.57)	3.17 (0.66)	3.84 (0.46)	2.94 (0.59)	3.85 (0.53)
학습 촉진자	3.01 (0.60)	3.74 (0.52)	2.97 (0.49)	4.03 (0.56)	3.20 (0.65)	3.92 (0.35)	3.05 (0.57)	3.89 (0.49)
자기개발 자문자	2.92 (0.65)	3.68 (0.50)	2.97 (0.52)	4.03 (0.61)	3.18 (0.67)	3.93 (0.41)	3.01 (0.61)	3.87 (0.53)
행정 지원자	2.79 (0.66)	3.71 (0.51)	2.84 (0.75)	4.01 (0.64)	3.35 (0.68)	3.92 (0.49)	2.97 (0.73)	3.88 (0.56)
평가자	2.88 (0.61)	3.79 (0.52)	2.87 (0.54)	3.99 (0.56)	3.14 (0.64)	3.84 (0.39)	2.94 (0.59)	3.87 (0.50)
교육훈련 관리자	2.93 (0.63)	3.72 (0.53)	2.98 (0.54)	3.99 (0.60)	3.32 (0.74)	3.86 (0.43)	3.05 (0.64)	3.85 (0.53)
전 체	2.92 (0.46)	3.74 (0.38)	2.93 (0.48)	4.00 (0.44)	3.22 (0.60)	3.87 (0.29)	3.00 (0.52)	3.87 (0.38)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

부표 4-2. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량군 현재 수준과 중요도

역량군	1년 이하		2~4년		5년 이상		전체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
기술 역량	2.92 (0.65)	3.84 (0.47)	2.70 (0.55)	3.94 (0.56)	3.08 (0.81)	3.99 (0.42)	2.88 (0.67)	3.92 (0.49)
사업 역량	2.91 (0.65)	3.73 (0.66)	2.98 (0.84)	4.06 (0.63)	3.50 (0.77)	3.95 (0.44)	3.11 (0.79)	3.92 (0.60)
대인관계 역량	2.90 (0.57)	3.77 (0.50)	2.94 (0.59)	3.94 (0.73)	3.25 (0.75)	3.84 (0.54)	3.02 (0.64)	3.85 (0.60)
지적 역량	3.03 (0.78)	3.61 (0.73)	3.00 (0.54)	4.02 (0.69)	3.32 (0.67)	3.93 (0.53)	3.10 (0.67)	3.85 (0.68)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

부표 4-3. 농업인 교육·훈련 담당자의 기술 역량 현재 수준과 중요도

기술 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
농업인학습이해	2.76 (1.03)	3.47 (1.07)	2.83 (0.79)	4.33 (0.59)	3.08 (1.12)	4.14 (0.95)	2.88 (0.96)	3.98 (0.95)
자기개발이론/기법	2.76 (1.09)	3.88 (0.86)	2.83 (0.79)	4.39 (0.70)	3.50 (1.02)	4.14 (0.66)	3.00 (1.00)	4.14 (0.76)
역량도출기술	2.94 (1.20)	4.00 (1.06)	3.00 (0.69)	3.89 (0.90)	2.93 (1.44)	4.14 (1.23)	2.96 (1.10)	4.00 (1.04)
컴퓨터활용기술	2.29 (1.11)	3.47 (1.07)	2.06 (1.11)	3.53 (1.13)	2.79 (1.12)	3.71 (1.20)	2.35 (1.13)	3.56 (1.11)
장비/시설사용기술	2.88 (0.93)	3.65 (0.93)	3.00 (0.91)	3.89 (1.02)	3.15 (0.99)	4.07 (0.73)	3.00 (0.92)	3.86 (0.91)
목표진술기술	3.59 (0.94)	4.18 (0.88)	3.00 (0.94)	4.39 (0.61)	3.57 (0.85)	4.14 (0.66)	3.38 (0.94)	4.24 (0.72)
성과관찰기술	2.71 (0.99)	3.76 (0.97)	2.11 (0.83)	3.44 (0.78)	2.50 (0.76)	3.57 (0.51)	2.43 (0.89)	3.59 (0.79)
교육내용이해	3.41 (1.00)	4.12 (0.70)	3.22 (0.81)	4.24 (0.75)	3.93 (1.39)	4.43 (0.65)	3.49 (1.08)	4.25 (0.70)
교육훈련이론/기법	3.00 (0.79)	3.88 (0.93)	2.72 (0.83)	3.94 (0.80)	3.07 (1.33)	3.79 (0.80)	2.92 (0.98)	3.88 (0.83)
조사기술	2.82 (0.88)	3.94 (0.90)	2.39 (0.92)	3.78 (0.73)	2.71 (0.99)	3.79 (0.89)	2.63 (0.93)	3.84 (0.83)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

부표 4-4. 농업인 교육·훈련 담당자의 사업 역량 현재 수준과 중요도

사업 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
사업이해	3.18 (0.95)	3.76 (0.75)	3.29 (1.21)	4.22 (0.88)	3.71 (1.20)	4.07 (1.07)	3.37 (1.12)	4.02 (0.90)
비용/편익분석기술	2.71 (0.85)	3.82 (0.81)	2.72 (1.02)	4.06 (0.73)	3.36 (1.01)	3.79 (0.98)	2.90 (0.98)	3.90 (0.82)
위임기술	2.94 (1.09)	3.41 (0.87)	3.12 (0.70)	3.89 (0.83)	3.57 (0.94)	4.14 (0.86)	3.19 (0.94)	3.80 (0.89)
산업이해	3.12 (0.93)	3.82 (1.19)	3.28 (1.02)	4.18 (0.95)	3.57 (0.85)	4.29 (0.73)	3.31 (0.94)	4.08 (0.99)
조직개발이론/기법	2.59 (1.00)	3.65 (1.17)	2.94 (0.94)	4.06 (0.87)	2.93 (1.00)	3.57 (0.76)	2.82 (0.97)	3.78 (0.96)
프로젝트관리기술	2.76 (1.03)	3.88 (0.86)	3.00 (0.97)	4.11 (0.76)	3.71 (1.20)	3.57 (1.16)	3.12 (1.11)	3.88 (0.93)
자료관리기술	3.25 (1.13)	4.00 (0.82)	2.89 (1.08)	4.17 (0.62)	3.64 (0.93)	4.21 (0.70)	3.23 (1.08)	4.13 (0.70)

부표 4-5. 농업인 교육·훈련 담당자의 대인관계 역량 현재 수준과 중요도

대인관계 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
코칭기술	2.71 (0.92)	3.53 (0.94)	3.06 (0.64)	4.12 (0.78)	3.07 (1.00)	4.43 (0.65)	2.94 (0.85)	4.00 (0.88)
피드백기술	3.06 (0.75)	4.12 (0.78)	3.35 (0.70)	4.24 (0.83)	3.36 (1.01)	3.93 (0.73)	3.25 (0.81)	4.10 (0.78)
집단과정촉진기술	2.82 (0.95)	3.59 (0.80)	3.00 (0.87)	4.00 (1.03)	3.36 (1.15)	3.57 (1.09)	3.04 (0.99)	3.72 (0.97)
협상기술	2.94 (0.90)	4.06 (0.75)	3.06 (0.75)	4.18 (1.02)	3.36 (1.08)	4.07 (0.83)	3.10 (0.91)	4.10 (0.86)
프리젠테이션기술	2.94 (1.03)	3.76 (0.97)	2.94 (0.54)	4.17 (0.71)	3.50 (0.76)	3.93 (0.62)	3.10 (0.82)	3.96 (0.79)
질문기술	2.65 (1.06)	3.53 (0.87)	2.83 (1.15)	3.83 (1.10)	3.14 (1.10)	3.79 (1.05)	2.86 (1.10)	3.71 (1.00)
관계형성기술	3.18 (0.95)	3.76 (0.75)	3.17 (0.79)	4.22 (0.73)	3.21 (1.25)	3.86 (0.86)	3.18 (0.97)	3.96 (0.79)
문서작성기술	2.94 (0.66)	3.82 (0.73)	2.67 (0.69)	3.89 (0.83)	3.23 (1.01)	3.38 (1.12)	2.92 (0.79)	3.73 (0.89)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

부표 4-6. 농업인 교육·훈련 담당자의 지적 역량 현재 수준과 중요도

지적 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
자료요약기술	2.88 (0.86)	3.65 (0.93)	3.11 (0.58)	4.29 (0.59)	3.00 (0.96)	4.14 (0.95)	3.00 (0.79)	4.02 (0.86)
정보탐색기술	2.82 (0.81)	3.76 (1.03)	2.89 (0.68)	4.17 (0.71)	3.57 (0.94)	4.00 (0.68)	3.06 (0.85)	3.98 (0.83)
지적다양성	3.06 (1.25)	3.82 (0.95)	3.06 (0.73)	4.11 (0.83)	3.50 (1.09)	3.57 (0.85)	3.18 (1.03)	3.86 (0.89)
모형구축기술	3.00 (0.71)	3.53 (0.94)	2.78 (0.88)	3.78 (0.88)	3.21 (1.31)	4.07 (0.92)	2.98 (0.97)	3.78 (0.92)
관찰기술	3.12 (0.93)	3.47 (0.80)	3.17 (0.86)	4.11 (0.90)	3.29 (0.91)	3.71 (0.61)	3.18 (0.88)	3.78 (0.82)
자기이해	3.12 (1.11)	3.29 (1.26)	3.17 (0.62)	3.94 (1.00)	3.50 (0.65)	4.07 (0.92)	3.24 (0.83)	3.76 (1.11)
비전설정기술	3.18 (1.02)	3.71 (0.99)	2.83 (0.99)	4.00 (0.77)	3.14 (1.03)	3.93 (0.92)	3.04 (1.00)	3.88 (0.88)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

부표 4-7. 농업인 교육·훈련 담당자의 역할에 대한 교육 요구도

역할	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
연구자	3.13	6	3.73	7	2.90	1	3.26	5
마케팅담당자	3.02	7	3.69	8	1.89	11	2.89	9
조직변화자	2.66	11	3.38	11	2.50	5	2.82	11
요구 분석자	3.31	4	3.74	6	2.49	6	3.20	6
프로그램설계자	3.16	5	4.59	1	2.40	7	3.48	1
교재 개발자	3.43	2	3.88	3	2.40	7	3.30	4
학습촉진자	2.72	10	3.66	9	2.74	3	3.02	8
자기개발자문가	2.80	9	3.82	5	2.78	2	3.11	7
행정지원자	3.45	1	4.26	2	2.07	10	3.34	2
평가자	3.42	3	3.87	4	2.58	4	3.33	4
교육훈련관리자	2.94	8	3.49	10	2.11	9	2.87	10

부표 4-8. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량군에 대한 교육 요구도

역량군	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
기술 역량	3.52	1	4.84	1	3.37	1	3.96	1
사업 역량	3.07	3	4.16	3	1.77	4	3.09	3
대인관계 역량	3.27	2	3.91	4	2.26	3	3.21	2
지적 역량	2.09	4	4.22	2	2.41	2	2.93	4

부표 4-9. 농업인 교육·훈련 담당자의 기술 역량에 대한 교육 요구도

기술 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
농업인학습이해	2.45	10	6.50	2	4.14	2	4.31	3
자기개발이론/기법	4.34	2	6.83	1	2.66	8	4.73	1
역량도출기술	4.24	3	3.46	9	5.03	1	4.16	6
컴퓨터활용기술	4.08	4	4.98	5	3.45	5	4.23	4
장비/시설사용기술	2.79	8	3.46	9	3.44	6	3.22	9
목표진술기술	2.46	9	5.94	3	2.37	9	3.62	8
성과관찰기술	3.98	5	4.59	6	3.82	4	4.18	5
교육내용이해	2.91	7	3.99	8	2.22	10	3.10	10
교육훈련이론/기법	3.42	6	4.82	7	2.71	7	3.72	7
조사기술	4.40	1	5.25	4	4.06	3	4.62	2

부표 4-10. 농업인 교육·훈련 담당자의 사업 역량에 대한 교육 요구도

사업 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
사업이해	2.21	6	3.97	5	1.45	6	2.60	6
비용/편익분석기술	4.27	2	5.41	1	1.62	5	3.90	1
위임기술	1.60	7	2.75	7	2.37	3	2.22	7
산업이해	2.70	5	3.44	6	3.06	1	3.06	4
조직개발이론/기법	3.86	3	4.51	4	2.30	4	3.63	3
프로젝트관리기술	4.34	1	4.57	3	-0.51	7	2.93	5
자료관리기술	3.00	4	5.33	2	2.41	2	3.70	2

부표 4-11. 농업인 교육·훈련 담당자의 대인관계 역량에 대한 교육 요구도

대인관계 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
코칭기술	2.91	6	4.36	5	6.01	1	4.25	1
피드백기술	4.36	2	3.45	8	2.25	5	3.40	3
집단과정촉진기술	2.75	7	3.73	6	0.77	7	2.43	8
협상기술	4.54	1	4.44	4	2.91	2	4.01	2
프리젠테이션기술	3.10	5	5.10	1	1.68	6	3.39	4
질문기술	3.11	4	3.83	7	2.44	4	3.18	5
관계형성기술	2.21	8	4.45	3	2.48	3	3.07	6
문서작성기술	3.37	3	4.75	2	0.52	8	3.03	7

부표 4-12. 농업인 교육·훈련 담당자의 지적 역량에 대한 교육 요구도

지적 역량	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
자료요약기술	2.79	3	5.05	2	4.73	1	4.10	1
정보탐색기술	3.54	1	5.33	1	1.71	5	3.66	2
지적다양성	2.92	2	4.34	4	0.25	7	2.60	5
모형구축기술	1.87	5	3.78	6	3.49	2	3.01	4
관찰기술	1.22	6	3.88	5	1.59	6	2.24	6
자기이해	0.58	7	3.06	7	2.33	4	1.92	7
비전설정기술	1.96	4	4.67	3	3.09	3	3.25	3

부표 4-13. 농업인 교육·훈련 담당자 업무지원 현재 수준과 중요도

업무환경 및 지원요소	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도	현재 수준	중요도
교육·훈련 관련분야 학위 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유	2.59 (1.33)	4.12 (0.78)	2.89 (1.08)	3.88 (0.78)	3.36 (1.39)	4.07 (0.83)	2.92 (1.27)	4.02 (0.79)
인적 자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독	2.35 (1.27)	3.59 (0.94)	2.39 (1.04)	3.53 (0.94)	3.21 (1.48)	3.57 (1.02)	2.61 (1.29)	3.56 (0.94)
다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공	2.24 (1.09)	3.94 (0.66)	2.44 (0.98)	4.12 (0.78)	2.64 (1.08)	4.21 (0.58)	2.43 (1.04)	4.08 (0.68)
정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석	2.35 (1.00)	3.71 (0.59)	2.50 (1.04)	3.94 (0.75)	3.00 (1.04)	4.00 (0.88)	2.59 (1.04)	3.88 (0.73)
신임 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비	2.35 (1.17)	3.94 (0.75)	2.39 (0.78)	4.18 (0.88)	2.86 (1.35)	3.57 (1.02)	2.51 (1.10)	3.92 (0.90)
타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류	2.47 (1.07)	3.76 (1.03)	2.72 (0.58)	4.25 (0.78)	2.43 (1.02)	4.00 (0.78)	2.55 (0.89)	4.00 (0.89)
교육·훈련 프로그램을 운영 과정에 있어 외부 전문가(기관) 자문	2.59 (1.06)	3.88 (0.86)	2.39 (0.70)	4.12 (0.86)	2.79 (1.12)	3.71 (0.91)	2.57 (0.96)	3.92 (0.87)
교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공	2.82 (1.24)	3.65 (1.12)	2.44 (0.92)	4.18 (0.81)	3.00 (0.96)	4.07 (0.62)	2.73 (1.06)	3.96 (0.90)
기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식	2.94 (1.09)	4.00 (0.71)	2.94 (1.06)	4.00 (0.87)	3.21 (1.31)	3.86 (1.03)	3.02 (1.13)	3.96 (0.85)
교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘	3.12 (1.17)	3.71 (0.99)	3.06 (1.06)	3.94 (0.93)	3.21 (1.25)	3.86 (1.17)	3.12 (1.13)	3.83 (1.01)
교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브	1.88 (1.05)	3.71 (1.11)	2.28 (0.83)	3.76 (1.15)	2.07 (1.14)	3.64 (1.08)	2.08 (1.00)	3.71 (1.09)
교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원	2.00 (1.16)	3.75 (1.13)	2.22 (0.88)	3.94 (1.09)	2.21 (1.12)	3.93 (1.14)	2.15 (1.03)	3.87 (1.10)
교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원	1.82 (1.02)	3.88 (0.86)	1.94 (0.80)	3.88 (1.27)	1.86 (1.29)	4.07 (1.14)	1.88 (1.01)	3.94 (1.08)

1) 각 점수는 5점 만점: 1(낮음)~5(높음)(이론적 평균: 3)

2) ()안은 표준편차

부표 4-14. 농업인 교육·훈련 담당자 업무지원에 대한 요구도

업무환경 및 지원요소	1년 이하		2~4년		5년 이상		전 체	
	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위	요구도	순위
교육·훈련 관련분야 학위 또는 장기간 교육·훈련 관련 경험을 가진 인력 보유	6.30	5	3.88	11	2.91	9	4.44	10
인적 자원개발이나 교육·훈련 관련 전문 잡지 구독	4.43	10	3.95	10	1.27	13	3.34	12
다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공	6.72	3	6.79	4	6.62	3	6.71	2
정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석	5.02	7	5.56	8	4.00	7	4.93	8
신입 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 구비	6.26	6	7.87	1	2.55	12	5.64	6
타(농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류	4.87	9	6.38	7	6.29	4	5.79	5
교육·훈련 프로그램을 운영 과정에 있어 외부 전문가(기관) 자문	5.02	7	6.79	4	3.45	8	5.15	7
교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공	3.01	12	6.88	3	4.36	6	4.70	9
기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식	4.24	11	3.76	12	2.48	10	3.55	11
교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘	2.18	13	3.20	13	2.48	10	2.61	13
교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사/보수 상의 인센티브	6.77	2	5.53	9	5.72	5	6.03	4
교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원	6.56	4	6.49	6	6.74	2	6.59	3
교육·훈련 담당자 육성을 위한 장려금 지원	7.99	1	7.30	2	9.01	1	8.04	1

요 약

이 연구는 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안을 도출하는 데 목적이 있었다. 세부적인 연구목표는 ① 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 과제 도출, ② 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역 도출, ③ 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구 구명, ④ 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안 도출 등이었다.

연구 목적 달성을 위해 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 관련 과제, 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 영역 등과 관련한 국내외 농업과 비농업 분야 관련 연구 및 정책보고서를 고찰하였고, 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 요구 분석을 위해 담당자를 대상으로 설문 조사 및 면접 조사를 실시하였으며, 조사도구와 연구결과의 타당성 검토를 위해 전문가 협의를 거쳤다.

관련 연구와 정책 분석을 통해 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 관련 과제를 다음과 같이 도출하였다. 기관차원에서는 ① 기관장 및 타 조직원들의 교육·훈련 업무의 중요성(전문성)에 대한 인식 제고, ② 교육·훈련 업무에 있어 담당자의 재량권(자율권) 발휘 환경 지원, ③ 정기적으로 교육·훈련 관련 연수나 세미나 참석 지원, ④ 인적자원개발이나 교육·훈련 관련 정보지 정기 구독, ⑤ 교육·훈련 담당자에 대한 기관 차원의 인사·보수 상의 인센티브 제공 등이 필요함. 정부 차원에서는 ⑥ 교육·훈련 담당자를 둔 조직에 대한 지원, ⑦ 교육·훈련 담당자 육성을 위한 정부 차원의 장려금 지원, ⑧ 교육·훈련 관련분야 전공자 또는 전담자 채용 지원, ⑨ 다양한 교육·훈련 관련 정보 및 전문성 신장 프로그램 제공, ⑩ 신입 교육·훈련 담당자를 위한 체계적인 OJT 자료나 업무 매뉴얼 개발, ⑪ 타 (농업인) 교육·훈련 기관과 정기적으로 지식과 정보 교류 활성화, ⑫ 교육·훈련 프로그램 운영 과정에 대한 외부 컨설팅 지원, ⑬ 교육·훈련 강사 및 시설에 대한 체계적 정보 제공 등은 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고를 위해 현실적으로 고려할 수 있는 방안들

이었다.

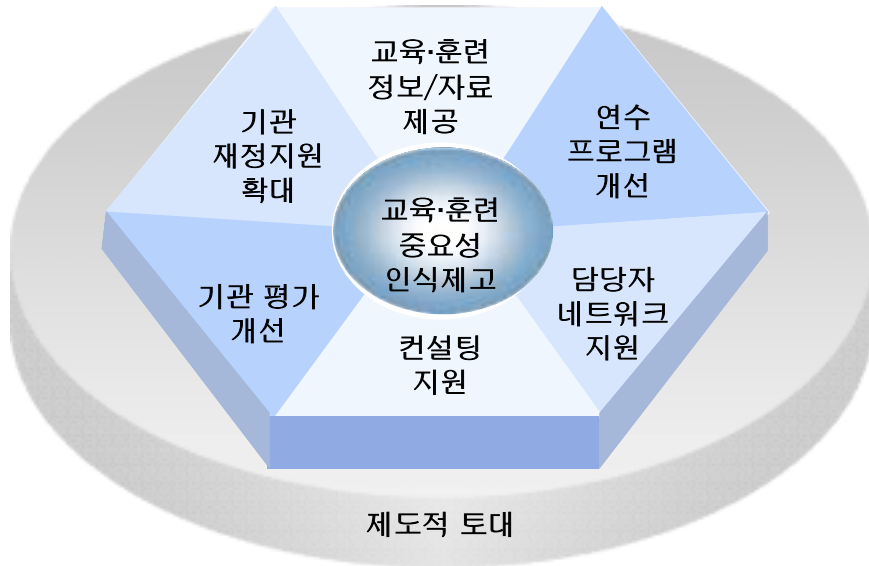
인적자원 관련 연구와 전문가 협의를 통해 도출한 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역은 다음과 같았다. 농업인 교육·훈련 담당자에게 요구되는 역할은 연구자, 마케팅 담당자, 조직 변화자, 요구 분석자, 프로그램 설계자, 교재 개발자, 학습 촉진자, 자기개발 자문자, 행정 지원자, 평가자, 교육·훈련 관리자 등 11개였다. 역할 수행 결과 기대되는 최종 성과물 달성을 위해 필요한 역량으로는 기술 역량, 사업 역량, 대인관계 역량, 지적 역량 등 4개 역량군의 32개 세부 역량이 있었다.

농업인 교육·훈련 담당자를 대상으로 설문과 면접 조사를 통해 전문성 관련 요구를 전문성에 대한 교육 요구, 업무지원 요구로 나누어 분석한 결과는 다음과 같았다. ① 전문성에 대한 교육 요구를 조사한 결과 전문성 역할별로는 프로그램 설계자, 행정 지원자, 평가자, 교재 개발자, 연구자 역할, 역량별로는 기술 역량, 대인관계 역량군에 우선적인 교육 요구를 보였지만, 조직 변화자, 교육·훈련 관리자, 마케팅 담당자 역할과 지적 역량에 대해서는 낮은 교육 요구를 보였다. ② 교육 요구는 교육·훈련 담당 경력에 따라 차이가 분명하였는데, 경력이 적을수록 행정 지원자, 교재 개발자, 평가자, 요구 분석자, 프로그램 설계자 등의 역할에 대한 요구가 상대적으로 높은 반면, 경력이 많을수록 연구자, 자기개발자문자, 학습 촉진자, 조직변화자 등의 역할에 대한 요구가 상대적으로 높았다. 한편, ③ 업무지원 환경에 대한 요구를 조사한 결과 교육·훈련 업무 담당자에 대한 적절한 보상 및 전문성 개발의 기회 보장과 더불어 교육·훈련 관련 정보의 제공, 타 교육·훈련 기관 담당자와의 교류, 교육·훈련 업무에 대한 외부 자문 등에 대한 요구가 높았다.

전문성 관련 과제와 전문성 영역 도출 그리고 전문성 관련 요구 구명을 토대로 도출한 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고 방안은 다음과 같았다. 농업인 교육·훈련이 수요자 중심의 맞춤형 교육·훈련이 되기 위해서는 무엇보다 교육·훈련 담당자의 업무 전문성을 확보해야 하고, 이를 위해서는 농업인 교육·훈련 현장에서 교육·훈련 업무를 기획·설계·개발·실행·평가·사후관리 하는 담당자들의 전문성 개발을 기관과 정부 차원에서 체계적으로, 그

리고 기관 유형에 따라 차별적으로 지원해야 한다. 이를 위해 구체적으로 ① 기관장에 대한 교육 등의 활동으로 기관 내 농업인 교육·훈련 업무의 중요성을 제고시키고, ② 다양한 교육·훈련 관련 정보 및 자료를 제공하고, ③ 담당자에 대한 수준별 연수 프로그램을 제공하며 해외 연수와 우수 인적 자원개발 연수 프로그램 참가를 지원하고, ④ 담당자간의 네트워킹을 지원하고, ⑤ 교육·훈련 업무에 대한 외부 컨설팅 및 아웃소싱을 지원, ⑥ 교육·훈련 담당자 전문성 개발 노력을 평가 항목에 포함시키도록 기관 평가 항목을 개선하고, ⑦ 교육·훈련 단가의 현실화, 교육·훈련 담당자 육성 기관에 대한 장려금 지원, 담당자 교육·훈련비 지원 등의 농업인 교육·훈련기관에 대한 재정 지원을 확대하고, ⑧ 담당자 전문성 개발을 위한 법적 근거와 농업인 교육·훈련 지원을 위한 전담 기관 설치 등의 제도적 토대를 마련하는 등의 노력이 필요하다.

<농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고 방안>



ABSTRACT

How to Improve Professionalism of Farmer Education & Training Practitioners

The purpose of this study was to explore the strategies for improving the professionalism of farmer education and training practitioners. For the purpose, this study investigated the current problem about professionalism of farmer education and training practitioners; identified the roles and competencies consisting of farmer education and training practitioners' professionalism; analysed the need of farmer education and training practitioners through literature reviews, surveys, interviews, and experts reviews.

The literature reviews on farmer education and training practitioners' professionalism and farmer education and training policies and researches have found that job environment of farmer education and training practitioners was so poor to execute normal education and training process and suggested strategies for supporting them to develop their professionalism including extending learning opportunities.

Based on literature reviews on the roles and competencies of human resource development practitioners, and some modification of them with help of related experts, the specifics of the professionalism were identified as follows: 11 roles including administrator, evaluator, education and training manager, material developer, individual career-development advisor, facilitator, marketer, need analyst, organizational change agent, program designer, and researcher; and 32 competencies including technical competencies, business competencies, interpersonal competencies, and intellectual competencies.

Based on survey and interviews on farmer education and training practitioners, the needs for professionalism development in terms of education and training and job supports were analysed as follows: farmer education and training practitioners had educational needs for such roles as program developer, administrator, evaluator, material developer, and researcher rather than education and training manager, marketer, and organizational change agent; they had educational needs for technical competencies rather than intellectual competencies; while they had mental support from institutes, they needed job supports including extended education and training opportunities, incentives for education and training job, communication among other education and training practitioners, and expert consulting on their job.

From the above research findings, the following strategies for improving the professionalism of farmer education and training practitioners were drawn: ① improving the importance of education and training domain in institute, ② providing well-organized education and training information and materials, ③ supporting training program customized by their career and institute and extending education opportunities including short term study trip abroad and excellent human resource development courses, ④ furnishing networking among education and training practitioners, ⑤ subsidizing expert consulting on their education and training, ⑥ improving the farmer education and training institute evaluation criteria to afford incentives to institutes trying to develop their practitioners' professionalism, ⑦ expanding funding for institutes including adjusting unit training cost to realistic level, affording subsidy for developing their practitioners, and supporting the practitioners' tuition of various training opportunities, and ⑧ preparing institutional fundamentals including legalizing the above suggested supports, and installing farmer education and training supporting institute.

Researchers: Sang-jin Ma, Kyeong-hwan Choi
Research period: 2006. 8 - 2006. 11.
E-mail address: msj@krei.re.kr

표 차 례

제1장

- 표 1-1. 설문조사대상 농업인 교육·훈련 기관 9
- 표 1-2. 농업인 교육·훈련 담당자 대상 설문조사내용 10

제2장

- 표 2-1. 프로그램 운영 재원 구성 22
- 표 2-2. 기관 내 전담조직과 인력 유무 23
- 표 2-3. 전담조직 구성원 또는 전담자의 전문성 24
- 표 2-4. 농업인 교육·훈련 담당자들의 교육·훈련 프로세스별
세부활동 수행수준 25
- 표 2-5. 직업능력개발훈련 종류별 재원 및 훈련인원 28

제3장

- 표 3-1. 교육·훈련 담당자의 역할 관련 연구 36
- 표 3-2. 교육·훈련 담당자 역할별 핵심성과물 38
- 표 3-3. 교육·훈련 담당자의 역량 관련 연구 39
- 표 3-4. 교육·훈련 담당자의 역할과 역량 매트릭스 41
- 표 3-5. 농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 영역 43

제4장

- 표 4-1. 농업인 교육·훈련 담당자의 교육·훈련 담당 경력 50
- 표 4-2. 농업인 교육·훈련 담당자의 최종학력 50
- 표 4-3. 농업인 교육·훈련 담당자의 전공 51
- 표 4-4. 농업인 교육·훈련 기관의 직원규모 51

표 4-5. 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련 담당자수	52
표 4-6. 농업인 교육·훈련 기관의 교육·훈련 담당조직 특성	53
표 4-7. 농업인 교육·훈련 기관의 연간 교육·훈련 인원규모	53
표 4-8. 농업인 교육·훈련 담당자의 직무만족도	54
표 4-9. 농업인 교육·훈련 담당자의 역할 현재 수준과 중요도	57
표 4-10. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량군 현재 수준과 중요도	58
표 4-11. 농업인 교육·훈련 담당자의 기술 역량 현재 수준과 중요도	60
표 4-12. 농업인 교육·훈련 담당자의 사업 역량 현재 수준과 중요도	62
표 4-13. 농업인 교육·훈련 담당자의 대인관계 역량 현재 수준과 중요도	63
표 4-14. 농업인 교육·훈련 담당자의 지적 역량 현재 수준과 중요도	64
표 4-15. 농업인 교육·훈련 담당자의 역할에 대한 교육 요구도	66
표 4-16. 농업인 교육·훈련 담당자의 역량군에 대한 교육 요구도	67
표 4-17. 농업인 교육·훈련 담당자의 기술 역량에 대한 교육 요구도	68
표 4-18. 농업인 교육·훈련 담당자의 사업 역량에 대한 교육 요구도	69
표 4-19. 농업인 교육·훈련 담당자의 대인관계 역량에 대한 교육 요구도	70
표 4-20. 농업인 교육·훈련 담당자의 지적 역량에 대한 교육 요구도	71
표 4-21. 농업인 교육·훈련 담당자 업무지원 현재 수준과 중요도	73
표 4-22. 농업인 교육·훈련 담당자의 업무지원에 대한 요구도	75

제5장

표 5-1. 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고방안별 지원주체 및 적용대상	82
표 5-2. 초급 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)	85
표 5-3. 중급 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)	86
표 5-4. 고급 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)	87

표 5-5. 품목단체 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)	88
표 5-6. 농업인단체 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)	89
표 5-7. 특화농업기관 농업인 교육·훈련 담당자를 위한 연수 프로그램 내용(안)	90
표 5-8. 농업인력개발지원센터(안)의 기능	95

그 립 차 례

제1장

그림 1-1. 연구 흐름도	8
----------------------	---

제2장

그림 2-1. 농업인 교육·훈련 기관 구분	13
그림 2-2. 교육·훈련 시설·기자재의 적절성	21
그림 2-3. 교육·훈련 재정의 적절성	22
그림 2-4. 교육·훈련 전담인력의 적절성	23
그림 2-5. 직업능력 개발훈련기관 현황	29

제3장

그림 3-1. 교육·훈련의 과정	35
-------------------------	----

제5장

그림 5-1. 농업인 교육·훈련 담당자 전문성 제고 방안	81
---------------------------------------	----

참 고 문 헌

- 강대구, 정철영, 이종상. 2004. 『농업인력 구조 변화에 따른 정예농업인력 육성 방안 연구』. 농림부.
- 김경미, 정지용. 1998. “농촌지도요원의 사회교육 프로그램 계획의 인지 및 수행에 관한 연구.” 『사회교육학연구』 4(1): 73-95.
- 김미숙 등. 2005. 『기업내 인적 자원개발 컨설팅 사업 운영체계 개발』. 한국직업능력개발원.
- 김주일 등. 2004. 『인력개발담당자 직무분석 및 연수 프로그램 개발』. 한국직업능력개발원.
- 김진모. 2003. “전환기 농촌지도사의 역할과 능력개발 방향.” 『한국농업교육학회지』 35(4): 69-86.
- _____. 2006. 『농업·농촌발전을 위한 농업인 교육혁신 방안』. 2006 한국 농업교육학회 정기학술대회 자료집.
- 김진모 등. 2006. 『농어업인 교육정책 혁신』. 농어업·농어촌특별대책위원회.
- 김진화. 2003. “평생교육사의 직업적 전문성과 직무의 탐구.” 『평생교육학연구』 19(3): 219-247.
- 김현수 등. 1999. “기업내 HRD 담당자의 역할수행과 관련변인.” 『직업교육연구』 18(1): 167-184.
- 나승일. 2003. “농업인적자원개발 전문가로서 농촌지도요원의 교수능력에 대한 교육요구 분석.” 『한국농업교육학회지』 35(3): 21-38.
- _____. 2005. 『2005년도 농업인 교육훈련 평가』. 농림부.
- 나승일 등. 2005. 『수요자 맞춤형 교육 프로그램 모형 및 평가지표 개발』. 농림부.
- 노동부 고용정책본부. 2006. 『직업능력개발사업 현황 및 정책 과제』.
- 노동부. 2006a. 『맞춤훈련 시행지침』.
- _____. 2006b. 『직업능력개발사업 가이드 북』.
- 농림부. 2005. 『'05년 농업인 교육훈련 계획』. 농림부 경영인력과.
- _____. 2006a. 『'06년 농업 교육 계획』. 농림부 경영인력과.

- _____. 2006b. 『농업교육체제 개편방안』.
- 마상진, 김영생. 2005. 『농업인력의 전문성 제고를 위한 교육·훈련 프로그램 개선 방안』. 한국농촌경제연구원.
- 박문호. 2003. 『농업인 민간위탁 교육·훈련의 실태와 발전 방안』. 한국농촌경제연구원.
- 안덕현 등. 2001. 『농업인력 확보 및 육성 방안』. 한국농업전문학교.
- 이무근. 2000. 『인적자원개발: 다학문적 접근』. 한국직업능력개발원.
- 전국농학계대학 최고농업경영자과정협의회. 2005. 『전국농학계대학 최고농업경영자과정 현황』.
- 전영욱. 2005. 『기업체 인적 자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발』. 서울대학교 석사논문.
- 전영욱, 김진모. 2005. “기업체 인적 자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발.” 『농업교육과 인적 자원개발』 37(2): 111-138.
- 정철영, 이무근, 이용환, 나승일. 2001. 『21세기 지식 기반 농업을 위한 농업인력 육성 방안』. 서울대학교.
- 주용국. 2002. 『기업내 직업능력개발 담당자 지원 방안』. 한국직업능력개발원.
- 한국산업인력공단. 2006. 『중소기업 핵심직무능력 향상 지원사항 시행지침』.
- Aiken, L.R. 1988. *Psychological Testing and Assessment*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bernthal, P.R. et al. 2004. *2004 ASTD Competency Model: Mapping the Future*. ASTD Press.
- Borich, G.D. 1980. “A Need Assessment Model for Conducting Follow-up Studies.” *Journal of Teacher Education* 31(3): 39-42.
- DeSimon, R.L. Werner, J.M. and Harris, D.M. 2002. *Human Resource Development*. (3rd ed.). Harcourt College Publishers: Sea Harbor Drive, Orlando.
- Gilley, J.W. and Egglund, S.A. 1989. *Principles of Human Resource Development*. Preseus Books: Cambridge, Mass.
- Gilley, J.W. Egglund, S.A. and Gilley, A.M. 2002. *Principles of Human Resource Development*. (2nd ed.). Preseus Books: Cambridge, Mass.
- McLagan, P.A. 1980. “Competency Models.” *Training & Development Journal* 34(12): 23.

- _____. 1983. "Models for Excellence: The Results of the ASTD Training and Development Competency Study." *Training & Development* 47(6): 10-20.
- _____. 1989. *Models for HRD Practice*. (4th ed.). ASTD: Alexandria, VA.
- _____. 1989. "Models for HRD Practice." *Training & Development* 53(9): 49-59.
- _____. 1996. "Great Ideas Revisited." *Training & Development* 50(1): 60-65.
- _____. 1997a. "The Model." ASTD (ed.). *Model for HRD Practice*. Author: Alexandria, VA.
- _____. 1997b. "Competencies." *Training & Development* 51(5): 40-47.
- Parker, A. 1982. *A Specification for the Training of Trainers*. Vocational Training Council: Wellington, New Zealand.
- Phillips, J.J. 1999. *HRD Trends Worldwide: Shared Solutions to Compete in a Global Economy*. Gulf: Houston, Texas.
- Piskurich, G.M. and Sanders, E.S. 1998. *ASTD Model for Learning Technologies*. ASTD: Alexandria, VA.
- Rothwell, W. 1996. *ASTD Models for Human Performance Improvement: Roles, Competencies, Outputs*. ASTD: Alexandria, VA.

정책연구보고 P85

농업인 교육·훈련 담당자의 전문성 제고방안

등 록 제6-0007호(1979. 5. 25)

인 쇄 2006. 12.

발 행 2006. 12.

발행인 최정섭

발행처 한국농촌경제연구원

130-710 서울특별시 동대문구 회기동 4-102

전 화 02-3299-4000 팩시밀리 02-965-6110 <http://www.krei.re.kr>

인 쇄 (주)문원사 02-739-3941~5 <http://www.chil.com>

- 이 책에 실린 내용은 한국농촌경제연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.
- 이 책에 실린 내용은 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있습니다.
무단 전재하거나 복사하면 법에 저촉됩니다.