

RHRD연구보고서 2009-07

충청남도

녹색인재양성 및 활용방안 연구

<국립생태원 및 국립해양생물자원관 건립과 관련하여>

최진하 · 최병학

■ 사업명 : 충청남도 녹색인재양성 및 활용방안 연구

충청남도 녹색인재양성 및 활용방안 연구용역(부제 '국립생태원과 국립해양생물자원관 건립과 관련하여')을 제출합니다.

2010년 3월

■ 연구원 명단

책임연구원 :	최진하	환경부UNDP/GEF 국가습지보전사업관리단
연구원 :	최충식	대전시민환경연구소
연구원 :	길복종	대전시민환경연구소
연구원 :	최유정	대전시민환경연구소
연구원 :	이정현	대전시민환경연구소
연구원 :	손석현	물포럼코리아

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 방법	2
II. 녹색인재 육성 개념 및 필요성	4
1. 녹색인재의 육성 개념	4
2. 녹색인재육성의 필요성	7
III. 국내외 녹색인재육성 사례	19
1. 국내 녹색인재육성 사례	19
2. 국외 녹색인재육성 사례	31
IV. 충남 인재육성정책의 실태 및 녹색인재 활용 가능 기관	40
1. 충남 인재육성 현황 및 문제점	40
2. 충남 녹색인재 활용 가능 기관	73
V. 충청남도 녹색인재 육성의 과제와 방안	75
1. 충청남도 녹색인재육성 정책방향	75
2. 충남의 녹색인재 육성 방안	80

VI. 결론 및 제언	109
참고자료	112
부록 1. 충남 장학생 분야별 세부추진계획	114
부록 2. 국립생태원	129
부록 3 국립해양생물자원관	135

표 목 차

<표 1> 녹색성장에 따른 신규 일자리	11
<표 2> 환경전문인력 양성 추진계획	16
<표 3> 환경 전문 인력 양성 예산 조치	17
<표 4> 환경과목 선택학교 현황	20
<표 5> 연차별 환경교육시범학교 지정현황	21
<표 6> 국립환경인력개발원의 교육대상별 과정	23
<표 7> 연도별 환경체험교육 지원프로그램수	24
<표 8> 환경교육·홍보단 운영실적('08년)	25
<표 9> 주요 선진국 교육정책 현황	30
<표 10> 미국, 호주, 독일 '탈루와 선언'의 주요 내용	31
<표 11> 취약계층을 위한 녹색일자리 훈련프로그램 구축모델(미국)	36
<표 12> 미국 캘리포니아 주 녹색일자리 훈련프로그램 사례	38
<표 13> 연령별 인구분포(2006)	41
<표 14> 초·중등교육 여건 비교	44
<표 15> 컴퓨터 1대당 학생수(2006)	45
<표 16> 고등학교 졸업자의 진학률 및 취업률(2006)	47
<표 17> 충남지역 대학의 학생수 및 교직원 현황(2007)	48
<표 18> 충남지역 대학의 졸업생수 현황(2007)	48
<표 19> 대학의 교수 1인당 학생수(2006)	49
<표 20> 고등교육기관 졸업자의 취업률(2006)	50
<표 21> 고등교육기관 졸업자 도내취업 현황	51
<표 22> 고등교육기관 취업자의 전공분야 일치 현황	52
<표 23> 산업별 취업자수 추이	53

<표 24> 평생교육지출 예산	55
<표 25> 시·군 및 자치구의 교육경비 보조에 관한 규정	57
<표 26> 2008년도 충청남도 교육경비 지원계획 대비 일반회계 세출액	58
<표 27> 충청남도 시·군별 『교육지원조례』 제정 현황	60
<표 28> 충청남도청 교육경비보조금 심의 위원(협의)회 구성 현황	61
<표 29> 충청남도청 교육경비 지원현황	61
<표 30> 2008년도 충청남도 각 시·군별 교육경비 지원현황	62
<표 31> 충청남도 방과 후 영어학교 운영 지원 현황	64
<표 32> 2008년도 방과 후 영어학교 운영 소요예산	67
<표 33> 충남 장학회 기금현황	68
<표 34> 충남 장학회 사업실적(2007년)	69
<표 35> 충남 장학회 장학금 지급 실적(2008년)	70
<표 36> 충청남도청 지역인재육성사업지원 현황(2007년)	71
<표 37> 충청남도 지역인재육성사업 재원별 사업비	72
<표 38> 비수도권지역 출신의 수도권 대학 진학 현황	83
<표 39> 수도권 대학 진학자와 비수도권 대학 진학자의 수능점수 분포 비교 ...	84
<표 40> 녹색인재양성의 패러다임	92
<표 41> 도내 공업고등학교 활성화 관련 해외 인턴십 지원현황	128
<표 42> 국립생태원 주요 건축물 개요	130
<표 43> 국립생태원의 주요기능	131
<표 44> 국립생태원의 차별성	133
<표 45> 국립해양생물자원관 건립 기대효과	139

그림 목 차

<그림 1> 녹색성장의 개념	5
<그림 2> 국립환경인력개발원의 교육목표	22
<그림 3> 제도권(K-12) 녹색교육 주안점	26
<그림 4> 2008년도 방과 후 영어 교육 세부 추진계획	66
<그림 5> 지역녹색인재 이념 체계	77
<그림 6> 취업자 중 전문·기술·행정관리자의 비중(2008)	81
<그림 7> 녹색인재 양성을 위한 지방자치단체와 민간단체의 역할	94
<그림 8> 기술 중심과정과 전문지식 중심과정	96
<그림 9> 글로벌 녹색 인재상	97
<그림 10> 녹색인재 녹색생태관광 활용 방안	102
<그림 11> 환경교육 활성을 통한 녹색인재 활용	104
<그림 12> 생태연구 분야 활성을 통한 녹색인재 활용	108
<그림 13> 국립생태원 조감도	130
<그림 14> 국립생태원의 지리적 위치	132
<그림 15> 국립해양생물자원관의 설립 목표 및 기능	136
<그림 16> 국립해양생물자원관 건립 예정부지	137

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

(1) 사회 구조의 변화에 따른 환경 전문 인력 양성 대응

우리 사회의 전반적인 발전에 따라 환경의 중요성에 대한 가치관이 변화되는 시대적 흐름에도 불구하고 활용 가능한 우수한 인력은 상대적으로 매우 부족한 상황이다. 이에 환경관련 분야에 활용 가능한 인력 양성에 대한 필요성이 제기되고 있다.

(2) 삶의 질 변화에 따른 지역 주민들의 평생학습 요구 급증

환경교육에 대한 수요가 크게 확대될 것으로 전망되고 있는데 반해 이러한 욕구를 충족시킬 수 있는 지역 사회 차원에서의 프로그램 개발이 미비하다. 이러한 평생학습 욕구를 충족시키기 위하여 지역 주민들과 공공기관, 교육기관, 전문기관 등이 상호간 협력 체계를 구축 하여 지역 환경 분야의 학습 방안을 모색할 필요성이 있다.

(3) 환경교육진흥법 제정에 따른 협력 체계 구축 필요

환경교육진흥법(‘08.3.21)이 제정됨에 따라 앞으로 지역 차원의 환경교육의 진흥에 필요한 사항을 정하여 환경교육을 활성화하고 인간과 자연이 조화를 이루어 지

역사회의 지속가능한 발전에 기여 할 수 있는 구체적인 방안이 제시되어야한다. 아울러, 지역사회의 구성원들의 이해의 폭을 진단하고 의견을 수렴함으로써 실질적인 지역 차원의 환경교육이 활성화 되고 지역사회발전에 기여 할 수 있도록 모색되어져야 한다.

2) 연구의 목적

(1) 사회환경교육과 녹색인재양성 사업과의 연계방안 및 전략 수립

사회환경교육과 녹색인재양성 사업과의 연계 방안을 모색하고, 충청도내 활용가능 자원을 통한 발전 전략을 수립하고자 한다.

(2) 종합적 녹색인재 활용 및 발전 계획 수립에 의한 정책 추진 필요

충남 지역 내에 설치 운영될 국립생태원 및 국립해양생물자원관 등의 현황과 특성 등을 종합적으로 분석하여 이러한 기관을 최대한 활용한 지역 내 녹색인재 양성 계획을 수립하고자 한다.

2. 연구의 방법

1) 문헌 연구

지역 환경교육, 환경교육정책 등과 관련된 선진국의 환경교육의 추진 등에 관한 각종 연구 및 정책 보고서, 선진국의 주요 사례 등 각종 문헌을 분석하고 국내의 선진 사례 등을 통해 본 연구의 이론적 배경 및 정책 방안 수립에 참조한다.

- 국가 차원의 녹색인재양성 및 사회환경학습 정책 실태와 지방정부 차원의

정책 분석

- 환경교육진흥법 법령 제정에 따른 광역자치단체의 역할 분석
- 시·도 교육진흥기관에 기대되는 역할 및 기능에 관한 문헌 분석

2) 조사 연구

지역 주민들의 평생교육 요구와 지역 평생교육체제에 관한 실태 파악을 위하여 지역 조사를 실천적으로 추진한다.

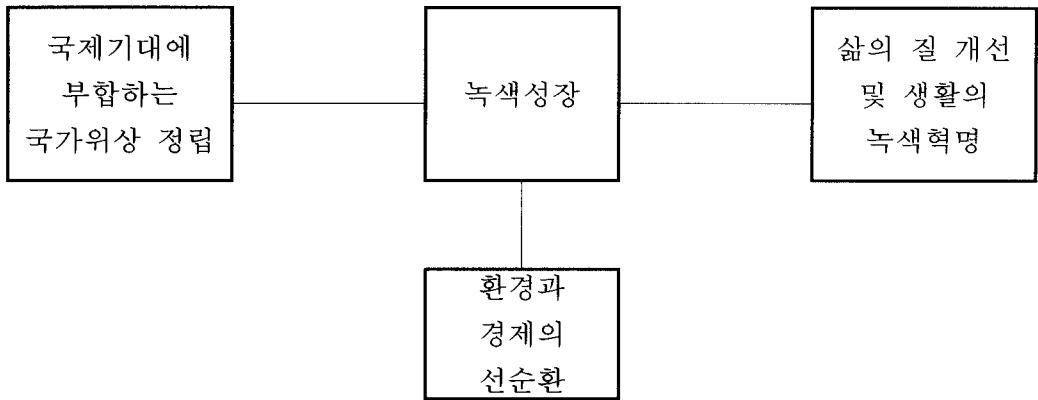
- 지역 사회환경교육 기관·단체 현황
- 국립생태원, 해양생물자원관 설치 운영 계획
- 지역 사회환경교육 프로그램 운영 실태
- 지역 주민 대상 사회환경교육 요구 조사

II. 녹색인재 육성 개념 및 필요성

1. 녹색인재의 육성 개념

녹색인재의 개념을 정립하기 위해서는 정부가 추진 중인 녹색성장에 대한 이해가 우선 중요하다. 2008년 8.15 광복절 대통령 경축사에서 처음 언급된 녹색성장은 21세기 선진 일류 국가 건설을 위한 새로운 국가 발전 패러다임으로 “저탄소 녹색성장”의 국가 비전을 통하여 그 어원적 선언이 천명되었다. 이후, 녹색성장과 관련하여 2009년 2월 『저탄소녹색성장기본법』 정부안이 확정되었고, 2009년 7월 『녹색성장 국가전략 및 5개년 계획』이 발표되면서 녹색성장을 추구하기 위한 10대 정책 방향이 제시되었다. 10대 정책과제로는 ① 효율적 온실가스 감축 ② 탈석유 에너지 자립 강화 ③ 기후변화 적응 역량 강화 ④ 녹색기술개발 및 성장 동력화 ⑤ 산업의 녹색화 및 녹색산업 육성 ⑥ 산업구조의 고도화 ⑦ 녹색경제 기반 조성 ⑧ 녹색국토 녹색 교통의 조성 ⑨ 생활의 녹색혁명 ⑩ 세계적인 녹색성장 모범국가 구현이 제안되어 기후변화 적응 및 에너지 자립과 신성장 동력 창출, 삶의 질 개선과 국가위상 강화의 전략으로 2020년까지 세계7대, 2050년까지 세계 5대 녹색강국 진입을 목표로 하고 있다.

아울러, UN 아·태경제사회위원회(UNESCAP)는 아시아 태평양 국가들의 새로운 발전 모델로 녹색성장을 공식적으로 채택함으로써 녹색성장을 환경과 경제성장이 상호보완적 상생관계로써 사회 구성원들의 삶의 질을 고려한 사회적 통합에 생태적 관점을 일부 더하고 있다. 엄밀히 말하여 녹색성장은 새로운 개념에서의 산업경제의 한 축은 아니다. 기존에 이미 형성되어 있었던 환경관련 분야를 좀 더 부각시켜 예산 투자 및 정책 과제를 최우선시 하고자 하는 것이다. 하지만, 단순히 예산을 수립하고 집행하는 것으로만 그치는 것이 아닌 국가 발전의 새로운 성장 동력으로 비전을 제시하고자 하는데 있어 기존의 산업 성장 정책과는 차별성이 부각된다.



<그림 1> 녹색성장의 개념

엄밀히 말하여 녹색성장은 지속가능한 발전(Sustainable Development)에 포함되는 개념이다. 지속가능한 발전은 1987년에 발표된 UN보고서 “우리의 미래”에서 처음 언급된 용어로서 ‘미래 세대가 그들의 필요를 충족시킬 능력을 저해하지 않으면서 현재 세대의 필요를 충족시키는 발전’이 지속가능한 발전이며 환경을 보호하고 빈곤을 구제하며 장기적으로 성장을 이유로 단기적 자원을 파괴하지 않는 경제 성장 창출 방법의 집합을 의미하기도 한다. 이는 즉, 지속가능한 발전은 환경, 경제, 사회를 동시에 고려하고 서로 상호간에 통합적이며 수평적인 사회 발전적 관점에서의 발전을 강조하고 있는 것이다. 이렇듯 통합적이며 수평적인 발전의 개념은 환경과 경제의 조화롭고 통합적인 관계를 상징하고 있는 녹색성장의 개념과 일치한다.

하지만 이러한 지속가능한 발전이 환경과 경제 성장의 모호한 정립으로 인하여 그 개념에 대한 명확한 방향 제시가 너무 추상적이라는 비판이 있음에도 불구하고 지속가능발전은 우리가 희망하는 더 나은 삶의 향상을 위한 비전이 담겨져 있어 녹색성장이 지속가능발전의 개념에 포함되어 있고 지속가능발전에서 좀 더 세분화되고 구체화된 경제성장적 관점 이라는 것을 알 수 있다.

UN Agenda 21에서는 “지속가능한 발전을 위해서는 교육, 시민의식, 훈련이 강화되어야한다”고 제시하고 있다. 교육을 통해서 지속가능한 발전을 위한 동력이 생산되어지는 것이다. 녹색성장을 위해서는 특정 기술이 뛰어난 인재를 양성하는 것이 아닌 우리 사회의 생태적 관점의 이해수준을 높이고 녹색성장을 통하여 사회의 수준을 한 단계 발전시킬 수 있는 인재 양성 교육이 매우 중요하다. 지속가능한 발전과 녹색성장 그리고 녹색인재의 양성은 함께 이어지는 나무의 줄기와 같은 것이다.

녹색인재에 대한 명확한 개념 정의는 내려지지 않고 있다. 녹색인재에 명칭이 학술적 정의가 아닌 국가 정책적 명칭에서 기인되었으며 화두가 된 것 또한 극히 최근에 불거짐으로써 녹색인재에 대한 학술적 연구가 매우 미진한 상황이다. 1)녹색인재의 개념에 대하여 뿌리-줄기-가지와 열매로 구성된 녹색인재나무로 녹색인재를 구분 지을 수 있다고 보고 있다.

우선, 녹색인재의 뿌리 부분으로 사회 전체 구성원의 녹색 역량에 관한 것으로 사회구성원의 환경 친화적인 태도와 의식, 행동, 그리고 사회와 환경, 미래에 대한 관심과 존경이라는 관점이 필요하다. 두 번째로 나무 기둥 부분인 청소년기의 녹색인재이다. 미래 사회를 건인 할 수 있는 인재는 바로 현재의 청소년 세대이다. 창의적이고 개방적인 마인드를 갖고 다양한 방면의 재능을 갖춘 젊은 인재들이 녹색성장, 지속적인 발전이 가능한 사회를 이끌어 갈 수 있기 때문이다. 세 번째는 녹색기술을 바탕으로 신 성장 동력을 창출 할 수 있는 녹색기술(Green Technology)인력이다. 에너지 효율을 높일 수 있는 기술, 대체에너지를 개발하는 기술 등 녹색 기술을 발전시키고 이를 바탕으로 새로운 경제 성장을 이끌어 가기 위해서 직접적으로 필요한 인재가 바로 이 녹색 인력이라고 할 수 있다. 또한 모든 나무가 그러하듯, 뿌리, 줄기, 그리고 가지와 열매들 간에는 상호작용을 이루면서 각 부분을 더욱 강건하게 만들게 되며, 나무와 나무를 둘러싼 생태계를 지속 할 수 있도록 할 것이다.

1) 진미석(2009). 녹색성장 녹색직업 녹색인재 한국직업능력개발원 연구총서 「녹색인재, 어떻게 키울 것인가?」 발췌

녹색인재는 녹색성장 정책 추진 과정상에 회자되는 명칭으로써 그 의미의 폭이 매우 넓다고 할 수 있다. 다만 그동안은 산업 기반에 기초한 경제성장 중심적 관점에서 인재상을 보아왔기 때문에 지식과 기술의 전문성을 인재상의 척도로 생각해왔다. 하지만, 녹색인재는 생태적 감수성 및 전문 녹색기술을 겸비한 미래의 인재상이라고 할 수 있다.

2. 녹색인재육성의 필요성

1) 녹색인재 육성 추진 정책

정부는 2009년 11월, 녹색성장과 녹색일자리 창출의 선순환 구조를 구축하기 위하여 녹색 일자리 창출 기반을 조성하고 녹색 직업능력개발을 확대하며 핵심 녹색인재 양성 등 3대 분야의 12개 정책 과제를 선정하여 추진하는 계획을 수립하였다.

앞으로 5년간 녹색성장을 통한 녹색 일자리가 2013년에는 약 81만개(08년 대비 약 20만개 증가)로 성장 할 것으로 내다보고 있다. 이러한 일자리 창출로 인하여 신규 직업의 발생도 예상하고 있는데 새로운 녹색직업으로는 태양광설비시스템 개발자, LED생산관리자, 그린카 설계 개발자, 생태도시 개발기획가, 농업환경컨설턴트, 정밀농업전문가, 탄소거래중개인 등이 유망 녹색직업으로 부상할 것으로 보고 있다.

정부가 구상하고 추진하고자 하는 녹색성장을 위한 녹색인재 육성정책은 다음과 같다.

녹색일자리 창출 기반 조성

□ 녹색일자리 창출 기반을 조성하기 위하여 신재생 에너지, 녹색금융분야 등에서 산업별로 협의체와 협약을 체결하는 방식과 같은 제도를 추진. 즉, 녹색인력수급전망과 고용영향평가제도를 도입하여 녹색산업분야에서 인력의 과부족 현황에 대해 주기적으로 모니터링하고 정부 부처 간, 정부-지자체, 민-관, 노-사의 녹색일자리 파트너십을 구축하여 산업현장의 수요 변화에 대응한 인력 공급을 추진한다.

□ 녹색일자리 취업지원을 위해 온라인 워크 넷(work.go.kr)의 일자리 정보에 녹색일 자리를 표시하여 구직자들에게 편리하게 정보를 제공하며, 취약계층의 고용촉진을 위해 「녹색사회적기업」 300개를 육성(09년:40개) 하고 산림분야 사회서비스 일자리에서 취약계층을 우선 선발한다. ※ 예시: 숲생태관리인, 도시녹지관리원 등

□ 기업의 작업장을 녹색근무환경으로 개선하기 위하여 10대 화학물질 사업장을 3단계 관리체계(녹색사업장, 황색사업장, 적색사업장)로 구축하여 '녹색사업장'으로의 전환을 촉진하고, 원격근무 등 에너지 절감형 근무형태 확산을 통해 환경친화적 고용을 활성화 함.

녹색 직업 능력 개발 확대

□ 녹색산업의 신성장동력화를 촉진하기 위해 인력수요가 급증하는 신재생 에너지, LED·지능형전력망, 친환경 건축 등 분야별로 특화된 직업훈련센터 지원을 통한 기능인력 공급을 확대한다.

□ 자동차·철강·조선 등 기존 주력산업의 녹색화 진전에 따른 녹색 근로자 전환 훈련체제를 구축하고 교육훈련을 실시하는 기업에게 훈련비와 임금을 지원한다. 특히 기업, 사업주단체, 대학 등이 녹색 인적자원개발 컨소시엄(Green skill alliance)을 구성하여 녹색기술 특화훈련을 실시할 경우 시설·장비비(3년간 최대 15억 원), 전담인력 인건비(6년간 최대 1.2억 원) 등을 우선 지원 한다.

□ 녹색국가기술자격 종목을 신설(예: LED응용 조명시공기능사, 전기자동차기사, 탄소배출권거래사 등)하고, 기존 국가기술자격의 녹색화도 강화된다.

핵심녹색인재양성- 2013년까지 1.1조원 투입, 10만 명 양성

□ 고급 핵심 녹색기술인력 양성을 위해 대학별 강점분야를 중심으로 '12년까지 13개의 녹색 「전문대학원」을 지원하고, 녹색기술 관련 「특성화대학원」 선정·지원을 강화한다.

※ 전문대학원 사례: 녹색에너지·융합소프트웨어·그린스쿨 등

※ 특성화대학원 사례 : 환경부(기후변화), 국토부(해양에너지, 공간정보), 지정부(풍력·태양광 등 신재생에너지 분야) 등

□ 특히 글로벌 경쟁력을 강화하고, 세계적 수준의 녹색 연구인력 양성을 위하여 WCU (World Class University)사업 및 WCI(World Class Institute) 사업에 대한 지원을 강화해 나갈 예정이다.

□ 지역 녹색인재 공급을 위해 「광역경제권 신성장 선도산업 육성」과 연계하여 비수도권 6개 광역권 내 19개 우수 지방대학을 녹색교육기관으로 육성해 나갈 예정이다.

※ 예시: 신재생에너지, 친환경 부품소재, 물산업 등

□ 녹색경제 기반조성을 위해 녹색금융, 녹색경영, 탄소배출권 거래 등 녹색서비스분야 전문 인력 양성을 강화한다.

□ 녹색기능 인력을 체계적 양성하기 위하여 전문계고에 다양한 직업교육 트랙 개발을 지원하는 한편, 마이스터고(21개)의 녹색전문교육도 강화해 나갈 계획이다.

정부가 제시하고 있는 녹색인재 양성의 가장 두드러지는 특징 중 하나는 고용과 인력 창출이다. 엄밀히 살펴보면 녹색인재양성이 생태적 관점과 환경적 개념 터득을 기본으로 하는 전문 인력 양성 이라기보다는 환경 관련 기술 산업에 좀 더 과감한 투자를 통한 고용 창출 효과를 얻고자 하는데 목적이 있는 것으로 보인다.

정부의 녹색인재 양성 정책은 이제 막, 기본 계획안을 수립한 시점으로 걸음마 단계이기 때문에 세부 계획 수립이 확정되지 않았으며 실제 추진된 사례 또한 요원하다. 이러한 이유로 정부의 녹색인재 양성 정책에 대한 검토는 시기상조라 할 수 있다. 다만 정부가 제시하고 있는 녹색성장과 그에 따른 녹색인재 양성 계획의 의도는 다분히 경제성장을 위한 산업계의 새로운 도약을 추구하는데 있다고 볼 수 있다. 녹색인재양성은 기존의 산업전반에 녹색이라는 명칭만 붙인 것이라는 일부의 비판을 받는 것이 이러한 이유에서이다.

정부에서 추측하는 녹색성장에 따른 노동시장의 변화를 살펴보면 기존 직무는 변화지 않은 상태에서 녹색산업의 확대에 따라 일자리 증가와 기존 직업의 수행직무기술 및 지식 등의 변화, 기존에 없던 새로운 직업 창출, 비 녹색산업의 직업 대체 또는 소멸 등을 예측하고 있다. <표 1>에서 확인 할 수 있듯이 녹색성장에 따른 신규 일자리 창출은 노동 및 경제 시장에 직·간접적인 영향을 끼침으로 인하여 산업 전반의 변화와 그에 따른 국가 경제의 기반을 탈바꿈 시킬 것으로 예상하고 있다.

녹색성장에 따른 산업 구조의 변화는 노동 인력의 재배치로 이어진다. 녹색분야의 고용과 인적자원개발은 필수 관계로 이어진다. 녹색성장에 따른 경제성장에 있어 가장 기본적인 생산 요소인 인적자원은 개발되어야할 선행 요건이다. 그렇기 때문에 녹색성장과 녹색인재양성, 녹색 일자리 창출은 선순환 관계를 이루는 것이다.

<표 1> 녹색성장에 따른 신규 일자리

목 표	예상 신규 일자리
기존 녹색직업의 고용 수요를 증가 시켜 일자리 증가	나노소재 연구개발자, 환경영향 평가사, 토양수질영향 평가사, 농업환경 컨설턴트, 해양생물학자, 환경공학기술자, 산림보호원
기존 직업의 수행 직무, 기술·지식 등을 변화	<ul style="list-style-type: none"> · 건축가 : 친환경적인 건축물을 설계·시공 · 난방 엔지니어 : 에너지 효율적인 난방시설 건설 · 환경전문 회계사 : 기업의 환경관련 비용 산정하여 제 품별·공정별 배분
녹색분야에서 새로운 직업을 창출	수소연료전지 개발자, 태양광 설비시스템 개발자, 지열기사, 탄소거래중개인, 환경감정사, 기후변화담당 전문가 등
비녹색산업의 규제 · 퇴출에 따른 기존 직업의 대체 또는 소멸	<p>새로운 직업으로 일부 대체 :</p> <p>화석연료 채굴 → 재생에너지 생산</p>

2) 녹색인재 육성의 필요성

녹색성장과 녹색인재양성 및 녹색 일자리 창출의 관계에 따른 예상 효과에도 불구하고 녹색 인재를 양성하기 위한 준비는 미비하다. 특히, 지역 경제와 교육 기반이 미비한 충남도의 경우 녹색인재양성을 위한 선행 준비 또한 타 지역에 비해 더딘 상황이다.

그동안 지역의 인적 자원을 육성 하는 것이 지역 발전의 새로운 방향 및 전략으로 강조 되어 왔음에도 불구하고 지역 내에서 효율적으로 인적자원이 육성되어지기 보다는 반대로 서울을 포함한 수도권으로 유출되는 현상이 지속되어 왔다. 이

는 우리나라의 모든 권력(정치, 경제 등)이 중앙 집중되어 있어 수도권과 지방간의 지역편차가 심각한 상황에서 불가피하게 발생하는 현상일수밖에 없다. 수도권의 인력 집중으로 인하여 지역 내 경제 활동 인구의 감소는 물론, 고급 인력의 활용도 측면에서도 지방은 고전을 면치 못하고 있다.

지역 내 인력이 자체적으로 육성되고 다시금 지역 내로 재배치됨으로써 지역경제와 지역 교육 간의 상호 관계가 필수 불가분으로 유지되어야함에도 불구하고 우수인력의 양성도 미흡하고 또한 양성된 인력조차도 외부로 유출되며 미약하나마 지역 내에 안주한 인력마저도 지역 산업의 기반이 부실하여 활용 할 수 있는 토대가 마련되지 못하고 있는 실정이다.

우리나라교육의 현실과 산업의 현실을 볼 때 가장 문제점으로 대두되는 것은 바로 지방의 우수인적자원의 한 분류인 청년층(15-29세)이 수도권으로 상당한 이주를 하고 있다는 것이다. 즉 학업이나 직장을 위한 수도권으로의 이동을 의미하는 것으로 이것은 지방의 노동력 공급과 수요적인 측면에 있어 불균형을 가질 뿐만 아니라 지방 산업이나 지방대학에 이르기까지 광범위한 파급 효과를 갖는다. 이러한 지방 인재의 유출 유형을 보면 고등학교를 졸업하고 수도권으로 유출, 지방 대학에 입학한 후 편입학을 통한 수도권으로의 유출, 지방 대학을 졸업한 후 수도권으로의 취업을 위한 유출 등을 들 수 있다. 이러한 지방 인재 유출의 원인은 지방 대학 교육의 질이 수도권 대학에 비해 열위에 있다는 사고에서 비롯된다고 여겨지며 이러한 사고의 틀을 벗어나지 못한다면 지방 시대에 있어 지방인재의 유출은 더욱 가속화 될 것이다.(윤준상, 송두범.2008:15)

이러한 현실적 한계로 인한 현 산업구조와 교육 시스템으로는 지역 내 인력양성을 통한 활용이 위축될 수밖에 없다. 그렇기 때문에 기존 산업 구조가 아닌 지역적 특성을 고려한 신산업 성장 체계를 구축하고 이에 맞는 인재를 양성하는 새로운 체계 개편이 필요한 것이다. 이러한 체계 개편을 위한 방안으로는 녹색성장을 위한 녹색인재 양성이 그 대안이 될 수 있다.

녹색성장의 일자리 창출이 지역 경제에 기여하기 위해서는 녹색 성장을 통해서도출 될 수 있는 신규 분야 중 지역 상황에 맞는 특화된 분야를 개발하고 그

에 맞는 집중적인 투자 및 교육을 진행해야 한다. 특히 녹색인재양성은 지역 경제 발전에 중추적인 역할을 담당할 수 있는 주요 전략이 될 수 있기에 녹색 성장의 세부 정책이 수립, 추진되기 이전에 지역경제, 교육, 노동 등 각 분야 별 상황을 점검하고 녹색 일자리 선점을 위한 지역 차원의 방안을 구상해야 한다.

인적자원은 물적 자원에 비해 투자 효과를 가늠하기가 쉽지 않고 투자 회수에 오랜 시간이 소요되고 이동성이 높아 소유 할 수 없는 특성을 가지기에 인적 자원 개발 전략에 어려움이 따른다. 특히 인적자원 육성을 위한 교육에 대한 투자는 사회 비용에 의존하게 되는데 개인 차원의 이주에 따라 그 이익의 회수가 다른 지역에서 이루어지는 상황이 벌어질 가능성이 크다. 따라서 지역 인재육성은 인구 이동을 고려해 본다면 단순히 지역 내에서 자체적으로 인재육성을 하기 보다는 지역 특성을 고려한 전략을 수립 하는 것이 바람직하며 또한 학습지역경제에서 강조하는 바와 같이 지역 인적자원은 개인적 차원의 지식이나 정보가 아니라 사회적 차원에서 인적자원으로 지역사회의 조직과 유대 협력을 형성한 건설적 관계로 뿌리 내리는 지역화가 고려되어야 한다.(권상철.2003:61)

녹색성장은 그 근원이 지속가능한 발전에 기반을 두고 있다고 할 수 있다. 지속 가능한 발전을 위해서는 지속가능한 미래를 위한 교육(Education for Sustainable Development)을 통한 차세대 리더와 시민을 양성하는 목표를 지향해야 한다. 녹색인재 양성은 단순한 인력 생산을 통한 산업구조에 활용 하는 것이 아닌 사회경제 분야의 중추적인 구성원으로써 글로벌 리더의 역할을 수행 할 수 있는 인재를 훈련하고 교육 시켜 지역 사회 발전에 도모 할 수 있도록 하는 필요성이 있다.

녹색성장에 필요한 인재의 범위는 매우 광범위하다. 산업 전반에 걸쳐 기후변화에 대응하기 위한 산업 시스템의 전환과 그에 따른 부차적인 요소들이 재배치되어야 함에 따라 사회 전반에서 녹색인재의 유형이 다양하게 필요하다.

녹색인재의 유형은 크게 녹색기술 인력과 녹색 전문 인력으로 나눌 수 있다. 녹색 기술 인력은 경제·사업 분야에서 기술 및 노동력을 요하는 현장의 인력이며, 녹색 전문 인력은 정해져 있는 재화를 생산 하는 것이 아닌 전문적 지식과 녹색이념의 소양을 기본적으로 겸비하여 사회 전반에 걸쳐 개개인 또는 집단을 구성하여

다양하게 활용 되어 질수 있는 인력이다.

환경전문 인력 양성과 관련하여 정부는 대학교육과 산업 현장의 부조화를 극복하고 녹색성장을 선도할 환경 분야 전문 인력을 2013년까지 1만 여명 양성한다는 계획이다.

세계는 지금 기후변화에 대한 환경 문제를 어떻게 극복 할 것인지에 대한 논의가 한창이다. 그동안 산업 성장의 방향은 기후변화와 물 부족, 화학물질 위험 증가 등의 지구 환경 문제로 인한 인식의 변화와 에너지 및 자원 부족에 따른 변화를 대응하기 위한 환경관련 시장이 급속하게 성장함에 따라 녹색산업 시장을 개척하기 위한 선도적 전문인력 양성이 시급한 과제로 부상되고 있다.

*** 세계 환경관련 시장은 2015년까지 1,100조원으로 급성장하여 반도체 시장(482조원)을 능가 할 것으로 전망되어지고 있음.**

세부 과제 내용을 살펴보면 기존 환경기술 인력 양성 사업의 내실화를 기하고 신규 사업을 개발 운영함으로써 환경 전문 인력을 양성하는데 있어 기후변화 전문 분야별 고급인력 양성 및 온실가스 관리 전문교육프로그램을 운영하고 신화학물(REACH)등의 대응을 위한 독성 위해성 평가분야 전문교육프로그램을 개발 한다는 것이다. 또한 환경컨설팅 전문 석박사급 교육 과정을 운영하고 에코디자인 분야의 현장 맞춤형 전문 인력과 기상으로 인한 산업피해 예방 및 기상 산업 육성을 위한 수치예보 전문 인력을 양성하고자 하고 있다.

더욱이 국제사회에서의 위상이 선진국 수준에 올라있는 우리로써는 녹색분야에서의 선진적 모델을 만들고 실천하기 위해서 부족한 국제적인 환경 전문 인력을 양성해야하는 필요성이 제기 되고 있다. 매년 배출되는 환경 관련 학과의 졸업생이 7천 여 명이 되나, 전문적으로 활용하기 위한 석·박사 또는 그에 준하는 고급 인력은 부족한 상황(대졸자의 12.6%)이다. 이러한 인력 부족의 문제를 해결하기 위하여 정부는 국민들을 대상으로 하는 환경의식 개선을 위한 환경교육 진흥법의 하위법령을 제정하고 시행함으로써 환경교육지도사를 양성하고 우수교육프로그램 인증 제도를 구축하는 등 환경교육 분야를 활성화 시키고자 실천 계획을 수립하고

있다.

아울러, 국제기구와 재외공간의 환경관 파견을 확대하고 환경관련 국제기구에 한국인 진출을 확대 지원한다는 방침이다. 이는 양자, 다자간 환경 협력이 중요한 재외 공관과 국제기구를 선정하여 이력 파견을 확대하는 것으로 미국, 독일, 일본 주재 공관 및 UNFCCC, ADB 등 국제기구를 대상으로 하고 있다. 또한 국제 환경 규제·정책 전문 인력을 양성 할 수 있는 교육과정 이수자와 환경 전문가 등의 국제기구 진출을 위한 행정·재정적 지원을 확대하고자 하고 있다.

<표 2>와 같이 정부는 2008년부터 2013년까지 6년간 환경관련 전문 인력 1만 여명을 양성하는 계획을 추진 중에 있다. 정부가 구상하는 녹색인재 양성이 기술 중심의 산업 구조에 편재된 인력이라면 환경 전문 인력은 인력 자체가 기술이 되는 즉, 인적자원 중심의 일자리에 필요한 인력이라고 할 수 있다. 신규 일자리의 환경 전문 인력으로 양성 추진하는 온실가스 관련 전문 인력이나 환경경영컨설팅 특성화 대학원 등과 같은 일자리는 국제사회의 정세 변화에 따른 미래지향적 녹색 산업으로써 지구 환경의 변화에 대응하며 이러한 변화를 선도 할 수 있는 글로벌 인재로써 반드시 양성되어야 하는 필요성이 제기되고 있다.

<표 2> 환경전문인력 양성 추진계획

(단위 : 명)

구 분		'08	'09	'10	'11	'12	'13	
기 준	대학졸업(예정)자 인턴십 프로그램	265	620	280	280	280	280	
	기후변화 특성화 대학원 운영	46	120	160	160	160	160	
	환경정도관리 현장평가위원 국외 훈련	12	12	20	20	20	20	
신 규	온실가스 전문 관리 인력 양성	-	210	250	300	350	400	
	환경경영컨설팅 특성화 대학원	-	100	130	170	220	250	
	에코디자인 전문 인력 양성	-	100	125	150	175	200	
	생태독성 및 위해성평가 전문 인력 양성	-	100	110	121	133	146	
	물산업 프로젝트매니저 양성	-	40	50	60	70	80	
	토양지하수 전문기술인력 양성	-	300	340	400	450	500	
	폐기물에너지자원화 전문인력 양성	-	170	215	260	305	360	
	국제환경규제정책 전문인력 양성	-	40	40	40	40	40	
	수치예보 전문인력 교육연수	-	20	22	25	28	30	
합 계		10,589	323	1,841	1,742	1,986	2,231	2,466

출처 : 환경부. 환경분야 녹색성장 실천계획(2009)

환경 전문 인력을 양성하기 위해 편성 계획한 예산은 녹색성장을 위해 필요한 녹색인재를 양성하는 1.1조원의 10%인 약1천 억 원으로 녹색기술 또는 산업에 필요한 인력에 비해 상대적으로 그 비중이 낮은 편이다.

<표 3> 환경 전문 인력 양성 예산 조치

(단위 : 억 원)

세부사업		계	'08	'09	'10	'11	'12
계	총 계	1,065.9	81.6	159.6	304.5	246.2	274
	기 존	431	59.4	72.8	92.5	100	106.3
	신 규	633.9	21.2	86.8	212	146.2	167.7
대학졸업(예정)자 인턴십 프로그램		22.9	4.4	4.4	4.7	4.7	4.7
기후변화 특성화 대학원 운영		81	6	15	20	50	20
환경정도관리 현장평가위원 국외 훈련		7.2	0.9	0.9	1.5	1.8	2.1
사회환경교육 강화(기존)		199.2	38	33.4	41.3	42.5	44
학교환경교육 지원(기존)		120.8	10.2	19.1	25	31	35.5
온실가스 전문 관리 인력 양성		147.4	21.2	21.2	30	35	40
환경경영컨설팅 특성화 대학원		61.2	-	6.5	13.7	17.9	23.1
에코디자인 전문 인력 양성		27.6	-	5	6.3	7.5	8.8
생태독성 및 위해성평가 전문 인력 양성		46.4	-	10	11	12.1	13.3
물산업 프로젝트매니저 양성		138	-	10	100	14	14
토양지하수 전문기술 인력 양성		46.6	-	10	10.9	12.3	13.4
폐기물에너지자원화 전문인력 양성		97.7	-	16.8	22.2	27	31.7
국제환경규제정책 전문인력 양성		16.4	-	3.2	4.4	4.4	4.4
수치예보 전문인력 교육연수		22.6	-	4.1	5.5	6	7
해외환경관 추가 파견		30	-	-	8	10	12

출처 : 환경부, 환경분야 녹색성장 실천계획(2009)

녹색인재를 양성 하는 것은 단순한 노동시장의 확대 측면의 효과만을 가져 오는 것이 아니다. 신산업 구조에 따른 신 성장 동력을 양산하는 것이다. 신 성장 동력은 국가 차원의 경쟁력을 확보 할 수 있고, 지역 발전에 기여 할 수 있으며, 신산업의 발전에 따른 고용이 확대됨에 따라 국민들의 취업 보장과 생활안정이 도모됨으로써 삶의 질 또한 향상 될 수 있는 효과가 있다. 아울러 녹색인재를 필요로 하는 다양한 녹색일자리는 단순한 노동을 기하는 현장이 아닌 평생교육을 통한 개인적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 사회교육적 차원의 효과도 도모 할 수 있다.

Ⅲ. 국내외 녹색인재육성 사례

1. 국내 녹색인재육성 사례

환경교육은 크게 학교 환경교육과 사회 환경교육으로 나누어 추진되고 있다. 학교 환경교육은 학생에 대한 환경교육과 교사에 대한 환경교육으로 세분할 수 있으며, 사회 환경교육은 환경공무원 및 환경 분야 종사자의 전문지식을 강화하기 위한 전문교육과 일반시민 및 청소년들의 환경소양을 높여주고 환경보전 실천행동을 이끌어 내기 위한 일반교육으로 구분하여 추진되고 있다.

1) 학교 환경교육

(1) 학교급별 환경교육 현황

유치원에서는 언어생활, 건강생활, 표현생활, 탐구생활, 사회생활 등 5개 영역에 걸쳐 통합적인 형태로 교육이 이루어지고 있는데, 환경교육은 언어생활을 제외한 4개 영역에서 실천위주로 실시되고 있다.

초등학교에서의 환경교육은 슬기로운 생활, 사회, 과학 등 관련 교과목에 환경관련 내용을 분산하여 교육을 실시하고 있으며, 특히 1997년 12월에 고시되어 2000년부터 시행되고 있는 제7차 교육과정부터는 배가된 재량활동시간(1~6학년 : 각 학년별 연간 60~68시간)을 이용하여 환경교육을 실시할 수 있도록 하고 있다.

중학교는 1995년부터 '환경'을 독립교과로 개설하여 학교장의 재량에 의해 선택할 수 있도록 하고 있으며, 또한 2001년 중학교 1학년부터 적용되는 제7차 교육과정에서 연간 102시간 이상으로 재량활동시간을 두어 환경교육을 실시할 수 있도록 하고 있다. 2008년 12월말 현재 전국 3,098개 중학교 중에서 '환경'을 선택한 학교는 282개교(전체의 9.1%)이다.

고등학교는 1996년부터 독립교과인 ‘환경과학’을 개설하여 학교장의 재량에 의해 선택할 수 있도록 하였고, 2002년 고등학교 1학년부터 적용되는 제7차 교육과정에서는 환경에 대한 자연과학적 접근과 사회과학적 접근의 조화와 통합을 강조하여 ‘환경과학’을 ‘생태와 환경’으로 전환하였으며, 연간 102시간 이상으로 재량활동시간을 두어 환경교육을 실시할 수 있도록 하고 있다. 2008년 12월말 현재 전국 2,190개 고등학교 중에서 ‘생태와 환경’을 선택한 학교는 673개교(전체의 29.8%)이다.

<표 4>환경과목 선택학교 현황

(단위 : 개교)

구 분	년 도	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
중 학 교	'08	282	15	59	24	3	5	2	-	23	8	48	8	5	53	13	14	2
	'07	402	14	88	26	3	6	4	1	34	8	50	8	4	126	13	15	2
고 등 학 교	'08	673	46	19	27	14	17	26	9	262	16	19	37	34	63	37	39	8
	'07	675	39	19	26	18	20	25	9	268	15	17	37	33	67	37	37	8

출처 : 환경백서(2009)

(2) 환경교육시범학교 지정·운영

자라나는 세대들에게 환경에 대한 올바른 가치관을 확립시켜 환경보전 실천의지를 고취하고 학교환경교육의 모범사례 등을 개발하여 보급함으로써 체계적인 환경교육이 확산될 수 있도록 지난 1985년부터 유치원, 초·중·고등학교를 대상으로 2년 단위로 환경교육 시범학교를 지정·운영하고 있다.

환경교육시범학교에서는 정규교육과정에서의 환경관련 내용 등을 정리·보완하여 학생들에게 환경보전학습을 체계적으로 실시하고, 특별활동시간을 활용하여 환경체험활동 및 환경보전 학예행사 등을 실시하는 한편, 학교·가정·사회와 연계된 환경보전 실천 활동을 수행하고 있다.

또한, 환경교육시범학교의 우수 환경교육사례를 여타 학교에 널리 확산시키기 위하여 환경교육시범학교 운영보고회를 개최하고 있으며, 이들 학교의 교육실적을 사례집으로 제작하여 일선학교 등에 배포하고 있다.

환경교육시범학교에 대하여 1개 학교당 연간 16백만 원의 국고보조금을 지원하고 있으며, 각종 환경관련 교재, 팸플렛, 시청각 자료 등의 자료를 지원하고 있고 환경의 날에 우수교사에게 포상을 실시하는 등 장려시책을 병행하고 있다.

<표 5> 연차별 환경교육시범학교 지정현황

(단위 : 개교)

연차별	계	유치원	초등학교	중학교	고등학교
계	221	43	87	65	26
제1차~제11차 (‘85~’06년)	173	38	63	52	20
제12차 (’05~’06년)	32	5	15	8	4
제13차 (’09~’10년)	16	-	9	5	2

출처 : 환경백서(2009)

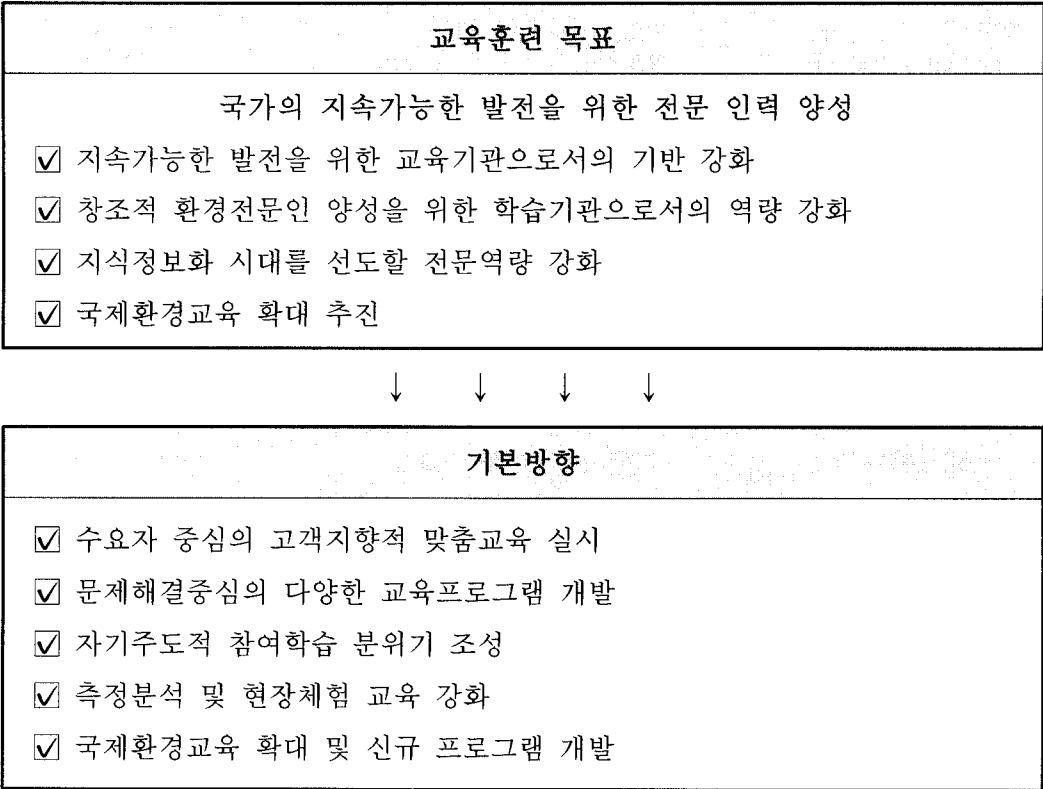
* 제12차부터 환경교육시범학교 명칭을 사용

2) 사회 환경교육

(1) 환경 전문교육

환경관련 공무원과 종사자에 대한 전문교육은 국립환경인력개발원, 환경보전협회 등에서 실시하고 있다. 국립환경인력개발원은 환경보전에 관한 전문지식과 능력을 배양하기 위하여 환경 분야에 종사하는 공무원과 환경산업체 등에 종사하는

전문기술 인력을 교육하고 있다. 환경보전협회는 기업체에 근무하는 환경기술인을 대상으로 법정교육을 실시하고 있다.



<그림 2> 국립환경인력개발원의 교육목표

<표 6> 국립환경인력개발원의 교육대상별 과정

국립환경인력개발원의 교육대상별 과정

☐ 공무원, 공기업 :

기본교육(7·9급신규임용자과정, 연구사신규임용자과정), 환경정책(환경보건정책과정, 기후변화와녹색성장과정, 실내환경관리과정, 군부대환경관리과정, 기후변화와녹색성장과정, 화학사고전문대응과정, 규제개혁과정, 그린리더관리자과정, 유해화학물질관리과정, 정책홍보과정, 기후변화와녹색성장과정, 그린리더관리자과정, 화학테러전문대응과정, 화학사고전문대응과정, 실내환경관리과정, 기후변화와녹색성장과정, 화학재난대응기초과정, 유해화학물질관리과정 등), 환경관리(학교환경관리과정, 환경갈등관리과정, 환경행정실무과정, 환경분쟁조정과정 등), 자연보전(야생동물보호관리과정, 공원관리과정, 환경성평가및토지이용제도과정 등), 물환경(유역모델링과정, 물환경시설탐방과정, 수생태관리과정 등), 상하수도 및 토양(먹는물관리과정, 하수분뇨 및 가축분뇨관리과정, 토양 및 지하수관리과정 등), 자원순환(자원순환시설탐방과정, 1회용품 및 포장폐기물관리과정 등)

☐ 교사, 학생 :

학교환경정책연수과정, 환경교사연수과정, 대학생대기측정분석과정, 대학생수질측정분석과정, 자연환경체험연수 과정, 측정분석학점인정과정 등

☐ 산하기관 :

액션러닝역량개발과정, 환경공단과정 I, 환경공단과정 II, 국립공원관리과정

☐ 환경관련업체기술인력 :

폐기물처리시설기술관리인과정, 수질측정분석기술요원과정, 소음·진동측정방지기술요원과정, 토양정화기술요원과정, 공공하수처리시설운영요원과정 등

☐ 국제교육 :

이라크 유해폐기물처리과정(KOICA 협력사업), 국제환경정책연수과정, 국제환경기술전문교육과정, MOU 체결 캄보디아 베트남 공동 환경교육, 환경 분야 저탄소 녹색성장과정 등

(2) 일반 환경교육

환경문제에 대한 올바른 이해와 친환경적 생활습관 체득을 위해서는 일반인 및 청소년을 대상으로 하는 생활환경교육이 중요하다.

이를 위해 환경부에서는 각종 교육(연수)기관에서 환경교육이 실시될 수 있도록 지원하고 있으며, 지방자치단체, 민간단체 등에서 일반시민 및 청소년들을 대상으로 운영 중인 환경체험교육, 시민환경강좌, 환경캠프, 주부환경교실 등 환경교육 프로그램에 강사 및 교육자료 등을 적극 지원하고 있다.

이에 따라 환경부에서는 2000년부터 자연환경의 중요성과 생명의 소중함을 직접 체험하고 느낄 수 있는 “환경체험교육 프로그램” 지원사업을 운영하고 있다.

환경체험교육 프로그램 지원사업은 전국의 일선학교, 민간단체, 지방자치단체 등에서 청소년을 대상으로 운영하는 환경체험 학습프로그램 중 우수 프로그램을 선정하여 사업수행에 필요한 예산을 지원하고 있고 연도별 체험환경교육 지원현황은 다음과 같다.

<표 7> 연도별 환경체험교육 지원프로그램수

(단위 : 개교)

연 도	지원금액	지원프로그램수		
		계	학교	민간단체
2007년	880백만원	273개	158	115
2008년	880백만원	283개	118	165
2009년	883백만원	293개	184	109

출처 : 환경백서(2009)

특히 군장병에 대한 환경교육은 각급 부대의 정훈교육시간을 활용하여 실시하고 있으며, 신병훈련소, 군 교육기관의 교육과정에도 환경강좌를 개설하여 운영하고 있다.

아울러 국민들에게 환경에 대한 정확한 지식과 정보를 지속적으로 전달하여 범 국민적인 환경사랑 실천운동을 전개하기 위해 1999년 6월부터 환경운동 실천가, 환경전문가 등이 참여한 ‘환경교육·홍보단’(400명)을 구성하여 군부대, 민간단체,

각급학교, 교육기관 등에 강사를 지원하고 있다.

환경부에서는 농어촌지역의 초등학교 어린이들을 대상으로 한 '농어촌 어린이 환경캠프'를 2007년부터 여름방학 동안에 개최하여 전국의 초등학교에서 매년 80명이 참가하였다.

캠프의 목적은 환경교육을 받을 기회가 상대적으로 적은 어린이들에게 서울 하늘공원, 청계천 등을 탐방할 수 있는 기회를 제공해 환경의 중요성을 교육하고, 발전된 서울의 모습을 체험할 수 있도록 하여 농어촌 어린이들에게 꿈과 이상을 심어주는 것이다.

<표 8> 환경교육·홍보단 운영실적('08년)

(단위 : 개)

지방 청명	계	한강청	낙동 강청	금강청	영산 강청	수도 권청	원주청	대구청	전주청
지원 횟수 (회)	2,005	221	265	322	173	312	236	271	205
교육 인원 (명)	403,767	89,121	49,353	42,453	21,002	95,963	23,789	69,533	12,553

출처 : 환경백서(2009)

3) 현 정부의 녹색교육 활성화 추진방안

(1) 제도권(K-12) 녹색성장교육 강화

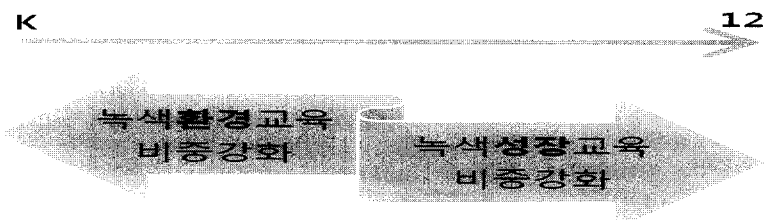
☐ 녹색생활 실천교육기반 강화 및 녹색성장을 선도할 미래 인재 육성 기반 조성

- 미래 시대 대응을 위한 새로운 녹색성장교육 패러다임으로의 전환 추진
- 환경보호와 경제성장을 동시에 견인하는 미래지향적 가치관 함양 교육 실시
- 미래 녹색기술·산업에 대한 도전의식과 직업개척능력 제고

☐ 제도권 교육 내(K-12) 녹색생활의 체화 유도

- 환경오염 최소화 등과 관련된 교내·외 체험 프로그램 및 사례 교육 활성화 유도
- 녹색성장 전문 인력 양성의 기반 조성

☐ 저학년은 녹색환경교육 중심, 고학년은 녹색성장교육(진로상담 포함) 강화



<그림 3> 제도권(K-12) 녹색교육 주안점

출처 : 녹색성장위원회 외(2009). 『녹색성장교육 활성화 방안』

☐ 녹색교육 담당인력 양성을 위한 교원 대상 녹색성장교육 연수 강화

☐ 녹색성장교육 선도 교육기관 육성

- 초중고를 자연친화적인 학교로 개선하는 「그린스쿨」사업 지속 추진
- 녹색성장 관련 교육과정 개발·운영, 체험프로그램 운영하는 「녹색성장 연구학교」 확대 등

☐ 학교 안-학교 밖 녹색성장교육 연계

- 지역의 다양한 교육 시설과 연계 체험학습 강화(녹색체험교육의 장으로 적극 활용)
- 가정 및 지역과 함께하는 녹색체험 활동 추진(학부모 대상교육, 지역 환경 단체와 공동 캠페인 등)
- 녹색경진대회 개최 등

(2) 대학 녹색성장교육 및 평생교육 강화

☐ 그린캠퍼스 운동 활성화

- 캠퍼스 내 저탄소 실행방안을 계획·실천하고 성과를 공유하는 그린캠퍼스 운동 확대 추진
- 건물 신축 시 환경 친화적 건축 도입, 대학시설 내 신재생에너지 시설 확충 지원, 탄소마일리지제 참여 확대 등

☐ 녹색기술 관련 연구개발 및 산업인력 양성

- 27대 중점기술 R&D 인력수요 : 2만 명('08) → 3.3만 명('12)
- 녹색인재 양성을 위한 전공 개설 및 관련 연구소 설치 등

☐ 대학의 지역서비스 강화

- 지역특성을 반영한 녹색성장교육 프로그램 개발, 초중고생 초청 녹색체험 프로그램 운영- 대학-주민 공동 녹색생활 실천 현황 모니터링 운동 전개 등

☐ 녹색시민 양성을 위한 녹색성장 평생교육 실시

- 다양한 평생교육기관과 연계, 녹색시민 양성 강좌 개설
- 일정 시간, 일정 수준의 교육 수료 시 녹색시민증 발급 추진
- 범시민 녹색생활 실천 캠페인 전개(자전거타기 생활화, 녹색소비 활성화 등)

☐ 사회지도층 대상 녹색성장 인식 개선 추진

- 기업, 주요기관 최고경영자 대상 기후변화 및 녹색성장 교육프로그램 개설
- CEO의 녹색성장 마인드 제고 및 기업의 녹색성장 전략과 비전 구축을 위한 경영원리 제시

☐ 지자체 및 지역 NGO와의 협력체계 구축

- 지자체 및 지역 NGO(여성단체, 환경단체 등)와 녹색생활 확산을 위한 공동 실천운동 전개
- 지역 박물관, 과학관, 문화센터 등을 활용, 범국민 대상 녹색성장교육 확대

(3) 녹색성장교육 세계화

☐ 녹색성장 교육의 국제 협력 및 공조체제 구축

- UN 지속가능교육 10년(UNDESD) 국제 이행과 관련 국내 이행방안 내실 있는 추진 및 성과 확산
- 동북아지역 지속가능발전교육 이니셔티브 확보를 위한 국제협력 강화
- 국제경제협력기구에서의 환경교육, 지속가능발전교육 및 녹색성장 관련 교육활동에 적극적 참여와 협조(OECD, APEC, ASEAN+3, ASEAM, EU 등)

☐ 차별화된 한국형 녹색성장교육의 세계화

- 아시아-태평양 지역 내 한국의 위상(선진국-개도국의 가교적 위치)을 이용한 녹색성장교육의 선도 역할 확보 전략 수립 및 이행
- 기후변화, 녹색성장 관련 다양한 국제협력 프로그램 개발 및 지원
- 국내 녹색성장교육 성과의 국제 홍보 및 확산 추진

2. 국외 녹색인재육성 사례

1) 주요 선진국 교육정책 현황

- 지속가능발전교육을 중심으로 운영되고 있으며, '녹색성장'의 개념이 초·중등 교육과정에 구체화되어 있지 않음

<표 9> 주요 선진국 교육정책 현황

국가	주요 교육정책
호주	○ 지속가능발전교육을 위한 교육시스템의 재정립을 국가실행 계획으로 제시 - 교육과정에 지속 가능성의 개념 포함
독일	○ 「지속 가능한 개발·자연과 발전을 위한 교육」(독일 어젠다 2010) 추진 - 에너지, 산림보존, 재활용 등에 대한 주제로 자연교육센터 (4,620여개) 운영을 통한 토론식 교육
일본	○ 환경성과 문부과학성 협력으로 환경을 위한 전지구관측시스템(GEOSS) 모델학교 지정, 환경교육 추진 모델지역 지정, 환경 학습 페어 개최
미국	○ 학교환경교육은 사회환경 교육과의 파트너십 프로그램을 운용하여 연계 방안 구현에 중점
영국	○ 실천 행동 능력 함양과 지속가능발전을 위한 교육 중심 - 지역사회 환경문제에 학교와 학생이 기여할 수 있는 프로그램 위주 시행
캐나다	○ 지속가능한 미래를 위한 학습 프로그램과 강령 21 프로그램(Action 21 Programme) 위주로 환경 시민 육성 중심 교육

출처 : 녹색성장위원회 외(2009), 『녹색성장교육 활성화 방안』

2) 대학교육

- (각국) 22개 대학 총장들이 모여 대학이 환경문제 해결에 적극적으로 노력하겠다는 “팔루와 선언”을 발표(1990년, 프랑스)

<표 10> 미국, 호주, 독일 ‘팔루와 선언’의 주요 내용

국가	주요 내용
미국	<ul style="list-style-type: none"> ○ '07년 152개 대학총장들이 '미국 대학총장 기후변화 위원회'(American College & University Presidents Climate Commitment) 구성 * '09. 5월 현재 623개 대학 참여
호주	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지속 가능성을 위한 교육을 대학 교과 및 수강 영역에 통합시키고, 대학 캠퍼스를 지속 가능한 방식으로 관리
독일	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경과 에너지 분야를 전문 교육하는 트리어대학의 뷔레켄펠트 환경캠퍼스(Umwelt Campus Wirekenfeld) 설치 <ul style="list-style-type: none"> - 이산화탄소를 배출하지 않고 대학에서 필요한 전기와 열을 모두 재생에너지로 충당하는 세계최초의 CO₂-free 대학 - 태양광 발전 시설, 축산폐기물을 통한 바이오가스 열병합발전, 지열시스템을 통한 냉난방 보충, 빗물 활용 등

출처 : 녹색성장위원회 외(2009), 『녹색성장교육 활성화 방안』

3) 외국의 녹색직업능력개발 우수사례 및 시사점²⁾

(1) 미국의 Green Job Act와 직업능력개발

미국은 일찍이 녹색일자리의 중요성을 인식하고 인력투자법 개정안으로서 에너

2) 권대봉(2009), 『녹색성장 녹색직업 녹색인재』, 한국직업능력개발원

지 효율성을 높이고 재생에너지 분야 근로자훈련프로그램을 지원하기 위해 2007년 『Green Job Act』를 신설하여 연간 1억 2천5백만 달러를 투자하기로 하였다.

이 법은 에너지 효율적 빌딩, 건축, 재생전기, 에너지 효율적 자동차, 생물연료 등과 관계된 산업에서 새로운 숙련수요를 발견해 내고 훈련프로그램을 개발하는 시범사업을 지원한다. 주요 타킷집단은 포괄적이지만 특히 저임금집단이 고소득을 보장받고 근로조건이 양호한 양질의 일자리로 이동할 수 있는 통로로서 녹색경로(green pathway)에 초점을 두고 있다.

녹색경로를 촉진하기 위해 『Green Job Act』가 지원하는 5가지 녹색직업훈련 프로그램을 살펴보면 다음과 같다.³⁾

첫째, 국가연구프로그램으로서 지원금의 10%를 차지한다. 녹색직업과 관련된 노동시장 동향을 분석하고 녹색일자리에서 요구하는 숙련의 형태를 추출해 내는 작업으로서 이 정보에 근거하여 기술적 지원을 제공하고 훈련파트너십을 구축한다.

둘째, 국가 에너지훈련파트너십 프로그램으로서 지원금의 30%를 차지한다. 경제적 자급자족, 에너지 효율 및 재생에너지 산업에 숙련된 노동력을 공급하기 위해 비영리기관 간의 훈련파트너십에 지원하는 것으로서 반드시 산업계와 노동계의 동등한 파트너십, 관련 이해당사자인 지역인력투자위원회, 교육기관, 지역사회조직에 기반을 둔 프로그램을 제공하여야 한다. 셋째, 주 노동시장연구·정보·노동교환 연구프로그램으로서 지원금의 10%를 차지한다. 주차원에서 노동시장 동향 분석, 빈 일자리 및 관련된 기술 및 적성검사, 사례관리, 직업소개 등과 관련된 사업을 지원한다. 이 프로그램은 고용서비스 및 실업보험을 관리하는 주 정부기관이 관장한다.

넷째, 주 에너지훈련파트너십 프로그램으로서 지원금의 30%를 차지한다. 중점사항은 재생에너지 및 에너지 효율화부문의 노동력을 관리하는 고용서비스 및 실업보험 프로그램에 보조금을 지원하는 것이다.

다섯째, 빈곤탈출을 위한 시범프로그램으로서 지원금의 20%를 차지한다. 지역사회에서 산업체, 교육훈련기관 등이 파트너십을 구축하여 저소득층에게 훈련기회를

3) <http://www.workforcealliance.org>, "Frequently Asked Questions(FAQ) about the Green Job Act 2007"

제공하고 성공적 수료를 지원한다.

한편 지역사회대학, 성인교육센터, 기술훈련기관, 비즈니스 스쿨 등 교육훈련기관들도 녹색일자리에 필요한 숙련인력을 양성하기 위해 힘을 모으고 있다. 교육훈련기관의 노력은 자격증과 학위프로그램의 운영, 교육훈련코스의 다양화, 기술훈련기관에서의 친환경 신규 훈련 직종 개설 등으로 나타나고 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.(Liewellyn, Hendrix & Golden, 2008: 39~43)

첫째, 전통적 직종의 녹색화를 위해 새로운 자격증과 학위프로그램을 개발하여 운영하고 있다. 먼저 친환경 분야에서 수백, 수천의 일자리가 생길 것이며 이에 따른 신규인력도 필요하겠지만 목수, 용접공, 기계공, 배관공 등 전통적인 직종에서도 특수훈련과 자격증을 필요로 하고 있다. 예를 들면, 건축업은 위치선정에서부터 건축디자인까지 기초적인 지식을 쌓고 이에 추가적인 기술과 훈련을 필요로 한다. 즉, 재생, 재활용, 지속 사용가능한 물품의 분류 및 사용, 단열재, 무독성 점착성 페인트, 특수창 및 태양열시스템, 루프, 친환경 냉난방시스템 설치 등에 대한 높은 수준의 지식이 요구되는데 지역사회대학 및 대학에서 친환경건설(sustainable building)에 필요한 자격증과 학위프로그램을 운영하고 있다.⁴⁾

둘째, 교육훈련코스의 다양화를 통해 맞춤형 수요에 부응하고 있다. 다행히 녹색 건축물에 대한 수요가 빠르게 증가하는 추세인데, 이러한 새로운 시장의 확대는 인력양성을 위한 교육훈련의 다양화를 가져오고 있다. 통합된 에너지코스와 관련된 커리큘럼의 기준을 세우는 대학, 기술학교, 지역사회대학의 수가 증가함이 보고된 바 있다. 예컨대, 오리건 주의 레인지역사회대학은 지속적인 에너지코스 2년 과정을, 오스틴지역사회대학은 광전변환공학(photovoltaics)에 6개월 장기코스를, 직업전문학교와 2년제 지역사회대학, 건축조합(trade unions)에서도 녹색일자리와 관련된 특화훈련, 태양열 배관설치와 관련된 재훈련 등을 제공하고 있다.⁵⁾

4) 실업률이 12%로 미국 최고 수준인 미시간 주의 랜싱지역사회대학의 경우 대체에너지 학위과정 등록자 수가 2005년 42명에서 지난해 252명으로 5배 이상 급증하였다.

(자료: <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2009041576871>)

5) 4년제 대학에서는 특히 잠재적으로 녹색일자리와 관련된 전공 혹은 복수전공(interdisciplinary) 프로그램을 운영한다. 농학, 전기기계엔지니어링, 생물학, 지구과학, 보건과학, 동물학(zoology) 등 전 분야에 걸쳐 환경보호와 친환경에 대해 새로운 의식을

셋째, 기술훈련기관 역시 녹색일자리 시장의 변화에 대비하여 준비하고 있다. 브롱크스지역사회대학은 PV(photovoltaic)설치 훈련프로그램을 2000년부터 실시하였으며, 뉴욕대학은 태양열 PV테크놀로지 설치방법을 알려줄 설치전문가 훈련교사를 육성하여 Institute for Sustainable Power에서 자격증을 발급받도록 준비시켰다. 남부캘리포니아의 전기훈련기관은 15년간 PV관련 도제프로그램을 International Brotherhood of Electrical Workers와 국립 Electrical Contractors Association의 LA카운티 지역본부와 파트너십을 통해 제공하고 있다. 산업전문가에 따르면, 클린테크(cleantech) 분야는 급성장중인 산업으로서 앞으로 새로운 과학분야가 될 것이며 이에 따른 인력양성이 필요하다고 지적하였다.

이상과 같이 지역사회대학, 대학, 기술훈련기관, 기타 교육기관은 새로운 녹색인력에게 지식과 기술력을 갖추도록 필요한 프로그램을 확대하고 있다.

(2) 취약계층을 위한 녹색일자리 훈련프로그램

녹색일자리는 양질의 일자리를 의미하기 때문에 지속가능한 성장을 위해 주로 취약계층이 종사하던 단순기능직종을 녹색일자리로 개편하는 것이 중요한 과제이다.

미국 지역사회대학의 Pinderhughes(2007)는 저학력 취약계층에게 녹색일자리가 갖는 의의를 다음과 같이 재정리하였다. 녹색산업체에서 녹색칼라 일자리(green collar jobs)는 결국 생산직이기 때문에 이런 일자리가 직접 환경문제 개선에 기여한다고 본다. 관련 직종으로는 자전거 수리 및 배달, 대체연료를 사용하는 자동차 수리 및 생산, 에너지 효율화를 위한 재건축, 유기농재배, 환경 친화적 가구생산 등 25종으로서⁶⁾ 상대적으로 양질의 일자리이며 진입하기 어렵지 않고 현재 급격

하게 하고, 직업적인 훈련을 제공한다. Rutgers대는 환경과학과 같은 세부적인 전공소재 뿐만 아니라 이와 관련된 분야, 직종리스트와 직업명까지 제공한다.

한편 <http://www.worldwidedelearn.com>에는 환경엔지니어가 '향후 10년간 최고 인기 직업 톱10'에 5번째로 링크되어 있다.

- 6) 자전거 수리(bicycle repair), 자전거 배달서비스(bike delivery services), 에너지효율성 및 유지율의 증가를 위한 에너지 장치, 유기농식품 생산 및 농산물 생산, 친환경 자재(재활

히 성장하는 직종이기 때문에 이런 특성들을 잘 조합하면 취약계층이 양질의 일자리에 접근할 수 있는 전략이 될 수 있다고 판단하였다. 이에 따라 취약계층에 대한 훈련을 통해 이런 직종에 종사토록 하는 것이 지역노동시장의 일자리창출에 바람직한 것으로 주장하고 있다.

Pinderhughes(2007)는 이들에게 적절한 훈련프로그램 구축모델을 <표 11>와 같이 제안하였다. 우선 목표 취약계층 설정 및 필요한 훈련코스를 개발하고 인턴십을 활용하여 근로경험의 기회를 제공하며 나아가서 고용주 및 산업별협회, 지역사회와 함께 양질의 근로조건으로 이동할 수 있는 경력이동의 통로를 제공하는 패키지 프로그램으로 제공하는 것이다. 특히 훈련프로그램의 성공에는 고용주의 지지가 핵심적인 요소임을 지적하였다.

미국의 오리건 주는 청정에너지 산업에서 필요로 하는 인력수요를 충족시키기 위해 단기훈련프로그램을 개설하는 등 신속하게 대처한 점이 우수한 사례로 볼 수 있다.(Hayes & Byrd, 2008) 산업별로 공통적인 또는 산업특화 숙련격차 및 훈련요구를 조사·분석하였으며 이에 따라 단기 훈련프로그램을 개설하였다. 현장의 도제프로그램부터 자격증과정에 이르기까지 적어도 28개의 청정에너지 훈련프로그램이 개설된 것이다. 이와 같은 시범적인 조치로 인해 오리건 주에서는 청정에너지 산업이 증가하였으며 관련 업무의 복잡성이 진화함에 따라 숙련수요는 더욱 높아지는 선순환이 발생하였다.

용품 등)를 사용한 가구제작, 친환경 건축물, 대량의 친환경 퇴비(composting), 건축자재 및 잔해의 운반 및 재사용, 친환경 조경, 재활용품(recycling), 무독성(non-toxic)제품의 재활용, 공원과 공터의 유지보수 및 확장, 무독성 잉크 및 염료, 재활용 용지를 사용한 친환경 프린팅, 재활용, 태양열 설치 및 보수, 나무 베기 및 가지치기, 수도물의 효율 및 유지를 위한 수도장치, 전반적인 주택관리(즉, HVAC, 다락방(attic) 설치, 내구재 등).

<표 11> 취약계층을 위한 녹색일자리 훈련프로그램 구축모델(미국 사례)

타겟(target) 집 단	취업 장벽에 막힌 즉, 고등학교 졸업장이 없고, 노동시장에서 오랜 기간 소외되어 기술력과 경력에 제한을 받는 18~35세 성인을 대상으로 함.
훈 련	훈련프로그램은 약 3~6개월간 교실훈련이나 OJT를 통해 이뤄지는데, 녹색일자리 취업을 위해 ① 초기 성적평가, ② 기초 문해능력 평가, ③ 생활기술 및 소프트 스킬 훈련, ④ 재정관리능력, ⑤ OSHA안전훈련자격증, ⑥ 환경적 교육적 구성요소, ⑦ 기초직업기술 등과 같은 직업적인 훈련을 받음.
인 턴 십	인턴배치는 녹색일자리가 있는 기업체이자 녹색산업협의회(Green Business Council)에 가입된 고용주에 의해 2~6개월간 정규직(full-time)으로 이뤄지는데, 능력을 인정받으면 정식 정규직으로 채용될 기회를 얻게 됨.
사례관리 및 사후점검	인턴은 6~12개월의 근무기간 동안 사례관리 및 사후점검을 받게 되는데, 이는 고용주와 인턴 모두에게 도움이 되는 서비스로 고안됨.
유동적인 취업, 학습, 직종 등 진로(pathway) 선 택	훈련프로그램 졸업생은 취업, 학급, 직종변경 등의 다양한 선택을 하게 되는데, 그 경로는 ① 녹색기업에서 OJT 훈련기회, ② 도제연합프로그램(특히 전기공사에 대한), ③ 성인학습, 지역사회대학, 4년제 대학 등을 통한 고등교육, ④ 녹색산업협의회(Green Business Council)에 가입된 고용주에 의한 일자리제공서비스 등임.
고 용 주	프로그램의 성공을 위해서 고용주는 '노동시장 진입자를 위한 훈련프로그램' 계획관련 직원들과 지속적인 대화를 통해 협력적이고 윤리적인 기업을 만들어야 함. 즉, 고용주는 ① 녹색경제부문의 성장과 기회, ② 녹색일자리에 대한 세부적인 훈련기준 구축, ③ 배치 기회, ④ 프로그램참여자의 인턴기회 창출, ⑤ job opening을 통해 녹색일자리에 적합하고 준비된 지원자 채용 등에 대한 정체성을 확보해야 함.

녹색산업 협의회 (Green Business Council)	녹색기업 고용주간의 친밀감을 높이기 위해, 상공회의소 (Chamber of Commerce)는 녹색일자리를 제공할 수 있는 지역의 녹색기업(사적, 비영리, 공적 부문 등)의 소유주와 관리자로 구성된 녹색산업협의회와 연합해야 함.
지방정부	경제발전, 노동력 창출, 환경수준의 진보 등과 관련된 이슈를 위해 일하는 정부 관계자는 녹색일자리를 제공할 수 있는 녹색기업에 대한 꾸준한 지원책을 제시함. 즉, 도시 내 녹색 일자리를 잘 제공할 수 있도록 녹색기업의 경제활동에 유연한 규제를 취하고, "first source"고용정책을 통해 인센티브 제공, 세금공제, 훈련프로그램을 지원할 수 있는 지역조직 운영 등의 방법을 통해 이를 달성할 수 있도록 함.
지역사회 참여	프로그램은 버클리(Berkeley)의 저소득계층에게 공적·사적 지원뿐만 아니라 프로그램에 참여 및 채용을 원조하도록 운영됨.

여기서 찾을 수 있는 시사점은 인력양성시스템이 단기적인 청정에너지산업 인력 수요에 신속히 대응할 수 있도록 핵심훈련기관 및 노동조합 훈련프로그램을 적극적으로 활용하는 것이다. 다음으로는 청정에너지산업 훈련시스템의 효율성 및 유연성, 지속가능성을 제고하는 수단으로서 훈련재원 등을 확보해 내는 것이다. 마지막으로 녹색일자리를 양질의 일자리로 개편하여 근로자의 경력경로를 확립하는 것이다.

미국 캘리포니아 주의 녹색일자리 훈련프로그램 목록을 살펴보면, 대부분 취업 또는 고용유지에 다양한 장애를 가진 근로취약계층을 대상으로 훈련기회를 제공하고 있다. 중요한 특징은 훈련프로그램이 다양한 서비스와 결합되어 실질적인 빈곤 탈피를 지원하고 있다는 점이다. 청소년에게는 교육훈련기회를 제공할 뿐만 아니라 다양한 교환학생프로그램, 일자리 프로그램과 연결해 준다.

<표 12> 미국 캘리포니아 주 녹색일자리 훈련프로그램 사례

프로그램명(시행지역)	프로그램의 특성
Green Ambassadors (LA, CA with Connections to Southern California)	청소년을 대상으로 하며, 남부 캘리포니아의 모든 단체가 연결된 프로그램 Green Youth Coalition : 액션 프로그램의 학습서비스에 기반을 둔 방과 후/ 재학중(in school) 프로그램 : 국립청소년회(National Youth Summits) : 녹색성장 관련 토론을 위한 해외탐방 프로그램 Green Solution Tours : 글로벌교환학생 프로그램 Green Adventures가 있음.
LA Infrastructure and Sustain Ability Jobs Collaborative (LA, CA)	저소득, 취약계층이 공공, 민간, 지역사회간의 파트너십을 통해 에너지-유틸리티산업에서 경력을 쌓아 생활 가능한 소득이 있는 일자리를 얻도록 seamless 교육훈련 제공
Ma'at Youth Academy (Richmond, CA)	도시계획 및 지역사회 아웃리치 활동 참여를 통해 청소년 자원봉사자에게 무료훈련 교육아카데미 제공, 프로그램 참여자는 지역계획 및 환경단체에서 어떻게 환경 친화적인 도시와 빌딩을 만들지에 대해 배우게 됨.
Oakland Green Jobs Corp (Oakland, CA)	오클랜드 녹색일자리 회사는 고용 장벽에 직면한 청년층에게 '빈곤탈출을 위한 녹색경로(green pathways out of poverty)'라는 모토로 다음의 프로그램, Cypress Mandela훈련센터와 Laney칼리지의 성장섹터에서 취업준비(job-readiness) 훈련, 지원서비스, OJT 등을 통해 자격을 갖춘 훈련생은 녹색산업에 종사하게 됨.

Regional Technical Training Center(RTTC) (Oakland, CA)	유해폐기물관리 및 환경 친화적인 에너지 분야를 포함하는 다양하고 실질적인(hands-on) 무료훈련 프로그램을 제공함. 프로그램을 통해 제공되는 작업배치 도움(job placement assistance)을 통해 에너지 프로그램에서의 추가적인 코스가 요구됨.
Rising Sun Energy Center and Community Youth Energy Service(CYES) (Multiple Locations, San Francisco Bay Area)	숙박시설(residential home)이나 공공시설(shelter)에 거주하는 15~22세 연령의 지원자에게 여름동안 에너지 감사(audit) 및 설치 서비스를 수행할 수 있는 무료 훈련프로그램을 제공함. 훈련생은 에너지 보존 및 태양열 발생에 대한 훈련을 받게 됨.
SCOPE and the Los Angeles Apollo Alliance (Los Angeles, CA)	현재 Green Career Ladder 훈련프로그램을 개발 중인데, LA에 거주하며 연합도제 프로그램 수료자, 녹색일자리 종사자 50명을 대상으로 함. 주요 변경내용은 주기적으로 웹사이트 확인 요망
Solar Richmond (Richmond and Oakland, CA)	Solar Living Institute, GRID Alternatives와 Richmond시의 BUILD 프로그램의 파트너십을 통해 리치몬드의 오�클랜드에 거주하는 저소득층에 태양열 설치 및 에너지 효율감사(auditing) 분야에 대한 무료일자리 훈련, 유급 인턴십, 작업배치 도움(job placement assistance)을 제공함.
YouthBuild USA (Multiple Locations throughout the State)	건축업 도제(pre-apprenticeship) 및 일반교육프로그램에 대해 무료훈련을 제공하는데, 참여자는 반드시 GED 혹은 고등학교 졸업증을 소지한 16~24세여야 함. 6~24개월간 프로그램에 참여하는데, YouthBuild 건축사이트와 대안학교에서 나눠 들을 수 있음.

출처 : <http://www.edf.org>, "Green Jobs Guidebook".

IV. 충남 인재양성정책의 실태 및 녹색인재 활용 가능 기관⁷⁾

1. 충남 인재육성 현황 및 문제점

1) 충남 인재육성의 현황 및 문제점

(1) 현황 및 문제점

□ 인구, 산업구조 및 인력수급

○ 도내 인구 정체 및 노령화 현상 심화

- 도내 인구는 2000년 이후 정체현상을 보이고 있다. 2006년 현재 충남도내 인구는 200만 844명(내국인 197만 4천433명)으로 전국대비 3.0%이다. 1990년까지 하락세를 보이다 점차 증가하기 시작하여 2006년 큰 폭으로 증가하였다. 충남 도내 총인구에서 노인인구가 차지하는 비중이 점차 증가하는 추세에 있으며 노령화도 심화되고 있다. 또한 출생률의 지속적 하락으로 미래 인적자원 감소가 예상되고 있다.

7) 윤준상, 송두범(2008). 『지자체의 효율적인 인재육성 방안』, 충남발전연구원 인용

<표 13> 연령별 인구분포(2006)

(단위 : 천명, %)

구분	전국인구	서울특별시인구	충남인구
전체인구	47,041,434	9,762,546	1,879,417
0-14	8,986,128	1,619,296	348,332
15-24	6,762,646	1,489,096	268,409
25-54	22,760,151	5,021,603	810,155
55-64	4,167,291	921,707	184,722
65이상	4,365,218	710,844	267,799
노령화	48.6%	43.9%	76.9%

출처 : 통계청 DB

※ 주 : 노령화 지수 =(65세 이상 인구/14세 이하 인구)×100

노령화 지수 : 충남 76.9 > 전국 48.6

충남지역 출생률 : 2000년 13% → 2005년 8.8%

☐ 2차 산업 중심의 산업구조로 재편

- 2007년도 충남 경제규모는 51조 753억 원으로 1차 산업과 3차 산업의 경우 점유 비중이 감소하고 있다.

☐ 인력수급 불균형 심화

- 구직자의 구직난 심화로 여전히 일자리 구하기가 어려워지고 있다. 취업률의 경우 2006년 79.75%에서 2007년 79.6%로 하락되었다. 기업들의 구인난도 함께 심화되고 있다. 이와 더불어 질적 불일치도 심화되고 있어 인력수급 불균형이 심각한 상황이다.

(2) 학교교육 현황

가. 교육기반 및 학습여건

☐ 학교, 학생, 교직원 현황

- 2007년 현재 도내에는 1,361개의 학교가 존재한다. 세부적으로는 유치원 520개교, 초등학교 429개교, 중학교 188개교, 고등학교 113개교, 기타학교 6개교 등이 존재한다. 이 중 공립학교의 비중이 143개, 고등학교 77개가 있다. 학생 수는 517,110명으로 유치원생 21,028명, 초등학생 153,984명, 중학생 78,026명, 고등학생 69,373명, 특수학교 학생 1,001명이다. 유·초·중등 교육을 담당하는 교직원은 총 16,946명, 이 중에 교원이 14,183명, 사무직원이 2,763명이 있다. 전체 교원 중 여성교원은 12,257명을 차지하고 있다.

☐ 학교 수는 2000년 이후 정체 지속

- 유치원과 초등학교의 경우 지속적으로 감소현상을 보이고 있으나 중·고등학교의 경우 미약하나마 증가추세가 지속적으로 나타나고 있다.

- 유치원 : 560개(2001년)→543개(2004년)→520개(2007년)
- 초등학교 : 433개(2001년)→436개(2004년)→429개(2007년)
- 중학교 : 185개(2001년)→188개(2007년)
- 고등학교 : 106개(2001년)→113개(2007년)

- 초등학교의 경우 농촌학교의 통·폐합으로 인해 농촌지역은 감소추세를

보이고 있으나, 도시지역의 경우에는 인구증가 및 택지 개발로 인해 점차 학교 수가 증가하고 있다.

□ 각 급 학교 별 학급 수는 전체적으로 증가 추세

○ 각 급 학교 별 학급 수는 전체적으로 증가추세를 보이고 있으나 큰 폭의 변화는 없는 것으로 나타났다.

- 유치원 : 954(2000년)→1,063(2007년)
- 초등학교 : 5,188(2000년)→5,692(2007년)
- 중학교 : 2,059(2000년)→2,521(2007년)
- 고등학교 : 2,212(2000년)→2,305(2007년)

○ 도내 학교 수가 감소 또는 정체현상을 보임에도 불구하고 학급수가 증가한 것은 인구의 도시 집중현상에 따른 도시학교의 학급 수 증가 및 학급당 학생 수 감소에 원인이 있다.

□ 도내 학생 수 감소추세 지속

○ 도내 학생 수는 2003년 480,178명에서 2007년 517,110명으로 36,932명이 증가한 것으로 나타났다. 중학교 학생 수는 증가추세를 보이고 있는 반면, 유치원, 초등학교, 고등학교 학생 수는 지속적인 감소추세를 보인다.

- 유치원생 : 20,724명(2003년)→21,028명(2007년)
- 초등학교 : 156,793명(2003년)→153,984명(2007년)
- 중학생 : 69,929명(2003년)→78,026명(2007년)
- 고등학생 : 70,439명(2003년)→69,373(2007년)

- 지역의 출생률이 감소하고 있어 학생 수도 지속적으로 감소할 것으로 예상된다.

□ 학급당 학생 수 및 교사 1인당 학생 수는 전국평균 보다 양호

- 충남의 학급당 학생 수는 지속적으로 감소추세를 보이고 있으며, 전국평균에 비해 다소 적은 수준을 보이고 있어 학습여건은 양호한 것으로 판단된다.
- 2007년 현재 학급당 학생 수는 유치원 19.8명, 초등학교 27.1명, 중학교 31명, 고등학교 30명, 전문계 고등학교를 제외하면 초등학교, 중학교, 일반계 고등학교 학급당 학생 수가 전국평균보다 적은 것으로 나타났다.
- 교사 1인당 학생 수에서는 초등학교와 중학교의 경우 전국평균보다 양호한 것으로 나타났으나 고등학교의 경우에는 교사 1인당 학생 수가 상대적으로 크게 나타나 개선의 여지를 보인다.
- 2007년 현재 교사 1인당 학생 수는 유치원 14.9명, 초등학교 19.3명, 중학교 16.2명, 고등학교 13.8명으로 나타났다.

<표 14> 초·중등교육 여건 비교

(단위 : 명)

구분	학급당 학생수				교사 1인당 학생수			
	초등학교	중학교	일반 계고	전문 계고	초등학교	중학교	일반 계고	전문 계고
전국	30.9	35.3	33.7	29.9	24.0	19.4	15.8	13.5
충남	27.1	30.9	31.2	27.4	19.3	16.2	14.4	12.3

☐ 교육시설 협소 및 노후화 심화

- 학생들이 사용하는 책걸상, 칠판, 과학실 기구 등 교육시설의 노후화가 심각한 실정이며 일부학교의 경우 운동장이 너무 협소하여 체육활동의 운영이 어려운 실정이다. 컴퓨터의 보급은 양적으로 양호하나 수리 및 교체를 요하는 구 모델의 컴퓨터가 많고, 주로 신 모델의 컴퓨터가 농촌지역 등 소외지역을 우선으로 지원되고 있어 오히려 도시지역 학교 컴퓨터의 노후화가 심화되는 현상이 나타나고 있다.

<표 15> 컴퓨터 1대당 학생수(2006)

구분	초등학교	중학교	고등학교
전국	6.8명	6.1명	3.8명
충남	5.1명	4.8명	3.4명

주 : 컴퓨터는 학교에 보급된 교육용, 교원연구용 컴퓨터를 합산하여 산출함

☐ 학교급식경비 지원 미흡

- 2007년 말 현재 충남지역 각급학교 모두에서 급식을 실시하고 있으며, 95% 이상의 학생이 급식에 참여하고 있다.

☐ 교육의 질 제고를 위한 지원기반 미흡

- 교육에 대한 지자체의 관심과 지원체제가 미흡하며, 소외계층의 교육양극화 해소를 위한 교육지원이 미흡하다. 또한 지역인재양성정책 총괄 및 조정을 위한 거버넌스 체계가 미흡하다. 그러므로 도 교육발전협의회 역할 확대 및 총괄 조정기능 강화가 필요하다.

나. 글로벌 인재양성 현황

☐ 글로벌 인재 양성기반 미흡

- 영재교육 기반이 약화되고 있고 원어민영어보조교사의 시 지역 집중 심화 및 활용이 저조하며 외국어 체험교육 시설이 교육대상자의 참가수요에 미치지 못한다. 또 미래 충남과 우리나라를 이끌어 갈 정책지도자 양성을 위한 정책이 미비한 실정이다. 영재교육기관의 운영 프로그램의 경우 예술분야 영재육성을 위한 프로그램 또한 전무한 실정이며, 영재교육담당교원에 대한 인센티브도 연구비지급이나 업무경감 등에 한정되어 있어 전담교원에 대한 지원확대가 필요하다.

다. 진학 및 취업 현황

☐ 고등학교 졸업자의 진학률 및 취업률은 전국평균을 상회

- 충남지역 일반계 고등학교 졸업자의 진학률과 순수취업률의 경우 전국 평균을 상회하고 있어 전체적으로 학업성취도가 높게 나타난다. 진학률의 경우 96.1%로 전국평균 87.5%를 상회하고 순수취업률의 경우에도 1.5%로 전국평균 1.2%를 상회한다. 또한 실업계 고등학교 졸업자의 진학률과 취업률의 경우에도 전국 평균을 상회하는 것으로 나타났다.
- 진학률은 72.2%로서 전국평균 68.6%보다 높게 나타난다. 그리고 순수취업률의 경우 27.3%로 전국평균 25.9%보다 높게 나타난다.

<표 16> 고등학교 졸업자의 진학률 및 취업률(2006)

(단위 : %)

구분		전국	충남
진학률	일반계고	87.5	96.1
	실업계고	68.6	72.2
취업률	일반계고	1.2	1.5
	실업계고	25.9	27.3

라. 교육재정 현황

☐ 교육예산의 의존수입 비율은 전국평균 수준

- 2006년 충남 교육비는 1,157,032백만 원으로 의존수입 95.4%, 자체수입이 4.6%로 구성되어 있으며, 의존수입의 경우 95.4%로서 전국평균 95.3%와 유사한 수준이다.

☐ 각급학교의 운영비 부족

- 냉방기 확대 설치에 따른 전기료와 학교 개방에 따른 지역주민의 수도사용 증가로 각급학교가 운영비 부족에 시달리고 있다. 그러나 급수경비지원 조례 제정 등을 통해 지역주민의 물 사용에 따른 상하수도료 증가액에 대한 지원은 미비하다.

(3) 고등교육기관 인력양성 및 활용현황

가. 도내 대학 일반 현황

- 도내에는 2년제 대학 11개교와 4년제 대학 24개교 등 35개 학교가 있다. 대학 학생수는 모두 191,305명으로 학부생 177,880명, 대학원생 13,425명 등으로 구성되어 있다. 또한 교원 수 및 직원 수는 2년제 대학이 각각 625명과 390명, 4년제 대학이 각각 5,309명과 1,891명이다.

<표 17> 충남지역 대학의 학생수 및 교직원 현황(2007)

(단위 : 명)

대학	학생수			교원수	직원수	2007년 입학자수
	학부생	대학원	계			
4년제(24개)	154,351	13,425	167,776	5,039	1,891	46,688
2년제(11개)	23,529	-	23,529	625	390	33,869
계	177,880	13,425	191,305	5,664	2,281	80,557

나. 대학의 배출인력 현황

- 2007년 충남지역 대학의 졸업생 배출인원은 48,048명이고 2년제 대학의 졸업생 배출은 전문학사 7,975명이다. 또한 4년제 대학의 경우 40,073명의 졸업생을 배출했으며 학사 26,648명, 석사 12,063명, 박사 1,362명이다.

<표 18> 충남지역 대학의 졸업생수 현황(2007)

(단위 : 명)

대학	졸업생수				
	전문학사	학사	석사	박사	계
4년제(24개)	-	26,648	12,063	1,362	40,073
2년제(11개)	7,975	-	-	-	7,975
계	7,975	26,648	12,063	1,362	48,048

- 전국평균과 비교하여 2년제 대학의 교수 1인당 학생 수는 양호하나 4년제 대학의 교수 1인당 학생수는 열악한 상황이다. 도내 2년제 대학의 경우 교수 1인당 학생수는 전국평균인 69명보다 작은 37.6명으로 나타났으며 4년제 대학의 경우에는 반대로 전국평균 36.4명보다 적은 30.6명으로 나타났다.

<표 19> 대학의 교수 1인당 학생수(2006)

(단위 : 명)

구분	전국	충남	서울	부산	대구	인천	광주	울산
2년제 대학	69.0	37.6	69.3	80.2	71.7	83.2	65.7	75.6
4년제 대학	36.4	30.6	32.3	37.3	32.7	32.0	33.6	23.6
산업 대학	85.2	-	67.2	-	-	-	-	-

다. 고등교육기관 졸업자의 취업률은 증가 추세

- 충남지역 2년제 대학 졸업자의 취업률 증가추세가 지속되고 있다. 표를 보면 2004년 86.1%에서 2006년 86.6%로 취업률이 계속 증가하고 있다. 또한 2006년 취업률의 경우 전국평균 84.2%보다 높게 나타나 중견인력의 활용도가 높은 것으로 분석된다.
- 4년제 대학 졸업자의 취업률도 큰 폭으로 증가하고 있다. 2005년의 경우 2004년에 비해 3.7%의 취업률 증가가 있었으며 2006년의 경우에도 증가추세가 지속되고 있다. 또한 2006년 취업률에서 볼 수 있듯이 전국평균 67.3%보다 높은 72.9%의 졸업자가 취업하고 있어 비수도권지역에서는 가장 높은 수준을 보이고 있다. 또한 대학원 졸업자의 경우 86.5%의 취업률을 보이고 있어 전국 평균을 상회하는 취업률을 나타내고 있다.

<표 20> 고등교육기관 졸업자의 취업률(2006)

(단위 : 명, %)

구분		2년제 대학		4년제 대학		대학원	
		취업률(%)	인원	취업률(%)	인원	취업률(%)	인원
2004년	전국	77.2	160,906	56.4	32,119	-	-
	충남	86.1	9,347	66.4	11,471	-	-
2005년	전국	83.7	177,919	65.0	154,542	-	-
	충남	88.7	8,932	70.1	13,498	-	-
2006년	전국	84.2	177,364	67.3	162,174	81.9	24,664
	충남	86.6	9,005	72.9	16,888	86.5	611

출처 : 한국교육개발원 취업통계자료집

- 고등교육기관 배출인력의 역외유출이 심화되는 것으로 나타났다. 고등교육기관 졸업자의 충남지역 취업 비중은 3.6%이고 졸업자 중 수도권(서울, 경기, 인천)지역 취업 비중은 42.9%로 우수인력의 역외유출이 심각한 수준으로 나타났다.
- 대학 졸업자의 도내 취업비중은 학력별 심각한 편차를 보이는데 2년제 대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자의 도내 기업체 취업비중은 상대적으로 큰 편차를 보인다. 2006년 2년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 26%인 반면 4년제 대학 졸업자의 도내 기업체 취업비중은 상대적으로 큰 편차를 보인다. 2006년 2년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 26%인 반면 4년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 4.9%에 그치고 있다. 상대적으로 고학력 졸업자일수록 역외유출이 심각함을 알 수 있다.
- 대학 졸업자의 도내 취업비중은 학력별 심각한 편차를 보이는데 2년제 대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자의 도내 기업체 취업비중은 상대적으로 큰

편차를 보인다. 2006년 2년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 26%인 반면 4년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 4.9%에 그치고 있다. 상대적으로 고학력 졸업자일수록 역외유출이 심각함을 알 수 있다. 고등교육 기관 졸업자의 충남지역 취업 비중은 3.6%이고 졸업자 중 수도권(서울, 경기, 인천) 지역 취업 비중은 42.9%로 우수인력의 역외유출이 심각한 수준으로 나타났다.

- 대학 졸업자의 도내 취업비중은 학력별 심각한 편차를 보이는데 2년제 대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자의 도내 기업체 취업비중은 상대적으로 큰 편차를 보인다. 2006년 2년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 26%인 반면 4년제 대학 졸업자의 도내 취업비중은 4.9%에 그치고 있다. 상대적으로 고학력 졸업자일수록 역외유출이 심각함을 알 수 있다.

<표 21> 고등교육기관 졸업자 도내취업 현황

(단위 : 명, %)

구 분	전문대		대학		대학원	
	취업자	도내기업	취업자	도내기업	취업자	도내기업
2004년	6,706	2,729	11,336	2,300	-	-
2005년	6,865	2,825	13,051	2,552	-	-
2006년	6,849	2,594	14,659	2,988	611	211

출처 : 교육인적자원부 취업통계연보

<표 22> 고등교육기관 취업자의 전공분야 일치 현황

(단위 : 명, %)

구 분		2년제 대학			4년제 대학			대학원		
		취업 인원	전공 일치	다른 전공	취업 인원	전공 일치	다른 전공	취업 인원	전공 일치	다른 전공
'05	전국	177,919 (100.0)	127,118 (71.4)	50,801 (28.6)	154,542 (100.0)	108,019 (69.9)	46,523 (30.1)	-	-	-
	충남	6,865 (100.0)	4,484	2,381	13,051	8,820	4,231	-	-	-
'06	전국	177,364 (100.0)	128,815 (72.6)	48,549 (27.4)	162,174 (100.0)	11,692 (68.9)	50,482 (31.1)	24,664 (100.0)	23,460 (95.1)	1,204 (4.9)
	충남	6,849	5,108	1,741	14,659 (72.9)	10,027	4,632	611 (86.5)	576	35
'07	전국	173,804 (100.0)	125,311 (72.1)	48,493	168,254 (100.0)	115,424 (68.6)	52,830	24,190 (100.0)	22,891 (94.6)	1,299
	충남	6,002	4,553	1,449	15,052 (72.0)	10,286	4,766	609 (84.6)	554	55

출처 : 한국교육개발원 취업통계연보

- 수요 지향적 인력공급 체제가 미흡하며 전공과 직업의 일치도는 4년제 대학보다는 2년제 대학이 보다 높은 것으로 나타났다. 한편 대학원 졸업자의 경우 2년제 대학과 4년제 대학보다는 전공일치비중이 높았으나 전국평균 수준에는 도달하지 못하고 있다.
- 충남의 서비스산업 취업자 수는 전국평균 보다 높은 증가율을 보이고 있으며 서비스산업의 취업자수 증가추세에 따른 미래 서비스산업 인력양성에 대한 적절한 대응책 마련이 필요하다.

<표 23> 산업별 취업자수 추이

(단위 : 천명, %)

구 분	2000		2005		2006		연평균 증가율
	취업 자수	비중	취업 자수	비중	취업 자수	비중	
전국	21,156	100.0	22,856	100.0	23,151	100	1.5
농림·어업	2,243	10.6	1,815	7.9	1,785	7.7	-3.7
광공업	4,310	20.4	4,251	18.6	4,185	18.1	-0.5
사회간접자본 및 기타서비스업	14,603	69.0	16,789	73.5	17,181	74.2	2.7
충남	891	100	931	100	967	100	1.4
농림·어업	285	32	220	23.6	229	23.7	-3.1
광공업	136	15.3	148	15.9	151	15.6	1.8
사회간접자본 및 기타서비스업	470	52.7	563	60.5	587	60.7	3.9

출처 : Kosis

주 : 연평균증가율은 '00~'06 연평균 증가율임

(4) 평생학습 현황

☐ 평생학습 제도적 기반 미흡

- 도내 평생학습도시로 선정된 지역은 7개 지자체가 있으나 기타 지역은 평생학습에 대한 지원이 체계적으로 이루어지지 못하고 있다. 또한 도 차원에서 평생학습 정책을 총괄 조정할 전담기구 및 위원회 등 거버넌스가 구축되어 있지 않아 효율적인 정책 수립 및 추진이 곤란하다. 일부 지자체에

서만 평생학습지원조례를 제정하고 있어 도 차원의 평생학습지원을 위한 조례제정이 필요하다.

☐ 평생교육 기반 미흡

- 충남의 평생교육시설은 평생교육기반 구축이 미흡하며 학력인정 평생교육 학교는 전무한 실정이다. 2006년 전국에 학력이 이전되는 평생교육학교는 72개소가 있다. 평생학습참여희망률이 62.1%인데 반해 실제 참여율은 23.6%에 그치고 있다는 점에서 평생교육기반 확대의 필요성을 확인할 수 있다.

☐ 직업향상 프로그램 및 인프라 취약

- 직무관련 평생학습참여율은 14%에 그치고 있어 직무향상 프로그램 등 직업능력개발 중심의 학습과정의 확대가 필요하다. 지역 중소기업체들의 인력 수요와 이공계 인력공급 간의 불일치 현상이 보인다. 도내 20여개의 대학(특수목적대학을 포함하여 4년제 대학 12개, 전문대학 5개, 노동부 기능대학 2개) 개설 전공 중복과 지역산업과의 괴리감이 나타난다. 정규 또는 비정규 직업교육과정과 지역 산업현장 직무 간의 괴리감 또한 나타나고 있다. 지역산업 발전을 위한 비정규 직무 향상 프로그램이 부족하고 또한 노인 및 여성을 대상으로 하는 인력수급 현황 조사를 통해 이들을 대상으로 하는 맞춤형 직업능력개발과정 개설이 필요하다.

☐ 전국대비 평생교육예산 열악

- 교육세출합계에서 평생교육지원 세출이 차지하는 비율은 2001년 0.24%에서 2006년 0.18%로 오히려 감소하고 전국의 평생교육 지출예산과 비교하여도 충남의 평생교육 지출예산은 절반수준 정도에 그치고 있는 실정이다.

<표 24> 평생교육지출 예산

(단위 : %)

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
전 국	0.28	0.29	0.42	0.37	0.38	0.32
충 남	0.24	0.19	0.35	0.27	0.14	0.18

☐ 평생교육 기관 간 과다 경쟁 심화

- 지역 평생교육기관의 정체성 부재와 프로그램 중복 및 편중이 심화되고 중복 프로그램 편성 등 평생교육 기관 간 과다경쟁으로 협력이 저해된다. 프로그램의 전문성 저하와 운영의 비효율성이 야기되고 평생학습 추진체 제 구축 및 운영 기반이 미흡한 실정이다. 또한 평생학습을 추진할 도 차 원의 추진체계 구축이 미비하며 지역 평생학습 유관 기관 간 정책적 협력 및 조정이 불가능하다.

2) 충남 교육경비 보조 지원 실태

(1) 교육경비보조에 관한 규정 분석

☐ 교육경비보조에 관한 규정의 재정 배경

- 교육경비 보조금은 학교의 1996년 4월 19일에 『시·군 및 자치구의 교육 경비보조에 관한 규정』(대통령 제14981호)이 공포되어 시장, 군수 및 자 치구의 구청장이 관할구역 안에 있는 고등학교 이하 각급교육에 소요되는 경비를 보조할 수 있도록 도입되었다.
- 지방교육재정교부금법 제11조(지방자치단체의부담)에 근거하여 기초자치단 체가 관할 지역 내에 있는 초·중·고교의 급식시설·설비사업, 교육정보

화사업, 지역사회와 관련한 교육과정의 자체개발사업, 지역주민을 위한 교육과정 운영사업, 체육 문화 공간 확보를 위한 시설사업 등에 지원하는 제도이다.

□ 교육경비보조에 관한 규정의 개요

- 보조사업의 범위는 교육경비 지원 용도로 학교의 급식시설·설비사업, 교육정보화사업, 지역사회와 관련한 교육과정의 자체개발사업, 지역주민을 위한 교육과정 운영사업, 지역주민 및 청소년이 할 수 있는 체육·문화 공간 설치, 기타 시장과 군수가 필요하다고 인정하는 학교교육여건 개선 사업으로 한정하고 있다(시·군 및 자치구의 교육경비보조에 관한 규정 제2조).
- 특히 제3조의 제3항에서는 당해 연도의 일반회계세입에 계상된 지방세와 세외수입의 총액으로 당해 소속공무원의 인건비를 충당하지 못하는 경우 보조 사업을 제한한다고 규정하고 있다. 기초단체가 지원하는 교육경비 보조의 절차는 시장, 군수 및 자치구의 구청장이 당해 연도 보조 사업에 대하여 각 급 학교의 장에게 보조대상사업 및 그 예산액을 통지하고 보조신청서를 제출하도록 하여 각 급 학교의 장으로부터 보조신청서가 제출된 경우에 그 보조여부를 결정한 후 교부결정의 내용을 통지함으로써 갈음된다. 즉, 기초자치단체가 지원하는 교육경비는 단위학교의 수입이 되어 교육활동에 사용된다.

였고, 청양군(2007년 11월 30일)이 제일 늦게 조례를 제정하였다.

- 보조기준액을 볼 때 금산군과 부여군이 군세 7%로 가장 높으며 논산시와 계룡시가 시세 1%로 가장 낮은 것을 볼 수 있다.

<표 27> 충청남도 시·군별 『교육지원조례』 제정 현황

시군명	조례명	제정일자	보조기준액
천안시	교육경비보조에관한조례	'06.10.17	시세 3.5% 범위 내
공주시	교육경비보조에관한조례	'06.2.15	시세 3%
보령시	교육경비보조에관한조례	'05.5.26	시세 5% 범위 내
아산시	교육발전및교육경비보조에관한조례	'06.9.18	시세 3~5%
서산시	교육경비보조에관한조례	'05.1.28	시세 5% 범위 내
논산시	교육경비보조에관한조례	'07.1.5	시세 1% 이상
계룡시	교육경비보조에관한조례	'06.4.20	시세 1% 이상
금산군	교육경비보조에관한조례	'06.9.29	군세 7% 범위 내
연기군	교육경비보조에관한조례	'06.11.20	군세 5% 범위 내
부여군	교육경비보조에관한조례	'07.4.25	군세 7% 이내
서천군	교육사업지원등에관한조례	'06.8.10	군세 5% 범위 내
청양군	교육경비보조에관한조례	'07.11.30	군세 5% 범위 내
홍성군	교육경비보조에관한조례	'06.11.15	군세 3% 이상
예산군	교육경비보조에관한조례	'06.11.21	군세 4% 범위 내
태안군	교육경비보조에관한조례	'06.12.29	군세 5% 범위 내
당진군	교육경비보조에관한조례	'06.1.5	군세 5% 범위 내

※ 道는 조례 미 제정(교육협력협약, 방침 및 법령에 근거 지원)

□ 충청남도 및 시·군별 『교육경비보조금』 심의 위원(협의)회 구성 현황

- 2008년 현재 충청남도청과 충청남도 12개 시·군들은 교육경비보조금 심의 위원회가 구성되어 운영되고 있는데 공주시, 계룡시, 청양군, 태안군 4개의 시·군은 아직 미구성 상태이다. 기관별 참여현황은 서천군이 가장

- 충청남도의 교육경비 지원 현황을 살펴보면, 현재 예산액이 2007년도 예산액에 비해 11.63% 증가하였고, 특히 고등교육 부문에서 130.76% 증가, 평생교육직업에서 109.32% 증가하는 등 월등히 증가하였다.

나. 충남 시·군의 교육경비보조 지원의 현황

□ 시·군별 교육전담 조직

- 충청남도 내 16개 시·군은 모두 교육지원 전담조직이 설치되어 있는데 이 조직들은 매우 다양하게 조직되어 있다. 충청남도의 교육협력 법무담당 관실에서는 교육협력담당업무를 5명, 평생교육 T/F업무를 3명이 담당하고 있으며 천안시의 평생학습과에서는 국제교육특구, 교육지원, 평생학습을 각각 2, 3, 4명이 담당하고 있다. 또 공주시·서산시·홍성군의 복지과에서는 평생교육에 중점을 두고 있고, 계룡시와 부여군의 주민생활지원과는 각각 도의 새마을과 평생교육을 담당하고 있으며, 논산시·연기군의 자치행정과는 각각 새마을과 행정을 담당하고 있다. 또한 청양군·태안군의 주민생활 지원과에서는 3명씩 평생교육을 담당하고 있고, 보령시·서천군의 총무과에서는 각각 혁신과 평생교육을 담당하고 있으며, 아산시의 주민자치과는 교육지원과 평생학습을 금산군의 문화공보관광과에서는 평생교육을 당진군의 주민 지원교육과에서는 평생교육과 도서관, 여성의 전당을 담당하고 있다.

□ 시·군별 『교육지원조례』 제정 현황 및 교육경비보조 기준액

- 충청남도 시·군별 교육지원 조례 제정은 충남 16개 시·군 중 아산시(교육발전 및 교육경비 보조에 관한 조례)와 서천군(교육사업지원 등에 관한 조례)을 제외한 14개 시·군은 동일하게 교육경비보조에 관한 조례를 제정하였는데 서산시(2005년)가 제일 먼저 교육경비보조에 관한 조례를 제정하

○ 따라서 기초자치단체의 행정적·재정적 지원이 제한적일 수밖에 없으며, 심지어는 정책 책임자의 변경이나 기타 주변 환경의 변화에 따라 언제든지 정책 추진이 중단될 수 있는 가변성을 갖고 있다는 문제점이 있다. 또한 정책지침은 법령과 같이 확정성을 갖는 것이 아니라 정책집행자에 따라 달라질 수 있다는 다소 가변적인 것인바 정책의 세부내용에 대한 확정성이 부족하다.

○ 이러한 문제점은 정책 추진 주체의 입장에 있는 일선 시·군·자치구 및 교육행정 기관 담당자는 물론 교육경비보조사업 관계자 그리고 대상인 학생을 비롯한 지역주민에게 정책의 신뢰성과 협조성을 낮추게 되며, 결국 정책이 소기의 성과를 얻는데 커다란 장애 요인이 될 수밖에 없다.

(2) 충청남도 교육경비 지원의 현황

가. 충남의 교육경비지원사업의 현황

<표 26> 2008년도 충청남도 교육경비 지원계획 대비 일반회계 세출액

(단위 : 백만원)

구분		예산액	구성비	전년도 예산액	구성비	비교증감	증감률
총계		3,549,960	100%	3,179,992	100%	969,968	11.63%
교육	유아 및 초·중등 교육	198,778	5.60%	157,896	4.97%	40,881	25.89%
	고등교육	19,030	0.54%	8,247	0.26%	10,783	130.76%
	평생·직업교육	4,416	0.12%	2,110	0.07%	2,306	109.32%
	총계	222,225	6.26%	168,253	5.29%	53,971	32.08%

<표 25> 시·군 및 자치구의 교육경비 보조에 관한 규정

조별	조문의 내용	비고
제1조	목적	
제2조	보조사업의 범위	1. 학교의 급식시설·설비사업 2. 교육정보화사업 3. 지역사회와 관련한 교육과정의 자체개발사업 4. 지역주민을 위한 교육과정 운영사업 5. 지역주민 및 청소년이 활용할 수 있는 체육·문화 공간 설치 6. 기타 시장과 군수가 필요하다고 인정하는 학교교육 여건 개선사업
제3조	보조사업의 제한	1. 지방채를 발행하여 보조사업에 대한 재원을 마련하고자 하는 경우 2. 국고보조금 또는 광역자치단체 각종 보조금 지원에 따라 시·군·자치구가 부담하여야 할 경비의 미부담액이 있는 경우 3. 당해 연도의 일반회계세입에 계상된 지방세와 세외수입의 총액으로 당해 소속공무원의 인건비를 충당하지 못하는 경우

□ 교육경비보조에 관한 규정의 주체별 의무

○ 기초자치단체의 교육경비지원은 공히 의무 조항이 아닌 선택조항이다. 이는 선출직인 자치단체장의 특성에 비추어 보면 주민의 요구가 가장 중요한 지렛대로 작용할 것이다. 이와 관련하여 ‘학교급식지원조례’ 제정은 지방교육자치가 실현된 이래로 주민의 요구에 의해 일반자치단체가 교육재정 지원을 위한 조례를 제정한 최초의 사례로서 의미가 크다. 그러나 이러한 지원은 여전히 법적 구속력이 없는 선택조항으로서 자치단체장의 의지에 맡겨진 사안으로 남아 있다.

높고 보령시, 금산군, 부여군, 예산군이 낮은 편에 속하고 있다. 시·군·위원회 주요 기능은 보조금 대상사업 심의, 선정과 보조사업의 우선순위를 결정한다.

<표 28> 충청남도청 교육경비보조금 심의 위원(협의)회 구성 현황

구분	구성일자	기관별 참여현황			
		계	도	도교육청	도의원
충청남도청	2007년 1월	12	7	3	2

☐ 충청남도청 및 시·군 지자체 교육경비지원사업의 현황

○ 충청남도청 교육경비 지원현황

- 충청남도청은 2007년도에 410,000천원의 교육경비를 지원하였으나 2008년도에는 2007년도 보다 54.3% 늘어난 754,780 천원의 교육경비가 지원되어 사업을 실시하였다.

<표 29> 충청남도청 교육경비 지원현황

사업명	예산액(천원)	
	2007년도	2008년도
합계	410,000	754,780
충남장학회	410,000	410,000
방과후 중국어학교 중국어캠프	-	소계 94,780
		중국어학교 52,280
		중국어캠프 42,500
평생학습시스템구축	-	250,000

○ 2007년도 각 시·군별 교육경비 지원현황

- 2007년 충청남도 16개 시·군에 지원된 총 교육경비는 71.193백만 원인데 이 중 천안시가 11,435백만 원으로 교육경비 지원을 가장 많이 하고 있고, 태안군이 2,444백만 원으로 가장 적게 지원을 하고 있다.

<표 30> 2008년도 충청남도 각 시·군별 교육경비 지원현황

시군별	재원별 사업비(백만원)						비고
	합계	국비	도비	시군비	교육청	기타	
합계	111,845	5,855	17,298	71,517	11,705	5,470	
천안시	13,613	6	2,264	10,480	80	783	
공주시	6,628	-	1,492	4,085	870	182	
보령시	6,411	512	938	4,681	70	209	
아산시	18,594	806	2,328	8,428	6,613	419	
서산시	11,347	1,613	1,318	7,858	470	87	
논산시	8,699	1,035	1,491	5,613	70	491	
계룡시	4,443	-	189	1,719	2,086	450	
금산군	3,859	42	791	2,928	50	47	
연기군	4,410	1,106	858	2,195	40	210	
부여군	5,737	535	911	3,417	458	416	
서천군	6,036	20	612	5,283	70	52	
청양군	2,315	-	475	1,400	418	22	
홍성군	4,945	6	892	3,833	80	134	
예산군	5,321	174	862	4,008	220	57	
태안군	2,242	-	592	1,563	40	48	
당진군	7,246	-	1,286	4,027	70	1,863	

3) 충남 지역인재육성 사업의 현황 및 사례분석

(1) 충청남도 지역인재육성 사업의 현황

충청남도는 현재 인재양성을 위한 전략사업으로, 농촌 발전과 연동되는 프로그램 개발 운영을 위한 농어촌지역 방과 후 영어학교와 침체된 공업고 활성화 도모를 위해 공업고 '해외 인턴십' 확대를 하고 있으며, 전 시군 평생학습 도시선정 추진, 조례제정 완료, 평생학습 네트워크 구축 등을 위한 전국 최고의 평생학습 체계 마련에 힘쓰고 있다.

가. 충청남도 방과 후 영어학교 운영 계획

☐ 관련근거

- 지방교육재정교부금법 제11조 제7항(법정전출금 외 추가경비)
- 교육협력협약서('07. 1. 9. 도청↔도교육청)
- 관계기관(도, 시군, 교육청) 담당자 회의('07. 03. 21)

☐ 목적

- 농산어촌지역 학생 영어 능력 및 학업 성취도 함양
- 도·농간 학력격차 해소 및 활력 있는 농산어촌 건설
- 영어교육에 대한 도민의 기대욕구 충족 및 사교육비 부담 해소
- 국제적 사고능력을 함양한 지역 미래인재 육성
- 외국인의 한국에 대한 긍정적인 의식 고취

☐ 운영개요

- 운영방법 : 충남도내 원어민영어보조교사 100명을 배치, 초등영어 교육

- 운영비 : 1인당 연 55백만원 기준(중급기준, 주거비, 교재비 포함)
- 재원 : 총 55억 원

<표 31> 충청남도 방과 후 영어학교 운영 지원 현황

도비(30%)	시군비(50%)	도교육청(20%)	계
16억 5천	27억 5천	11억	55억

☐ 운영내용

- 학교 유휴 공간 활용하여 방과 후 영어학교 운영
- 정규 영어수업 보조 및 방과 후 영어학습 병행(벨트형)

☐ 2007년 방과 후 영어학교의 추진 성과 및 문제점

○ 성과

- 시군별 원어민 30명 배치운영(9월)
- 소속교 30교, 순회교 55교 혜택 학생수 9,201명
- 원어민영어보조교사 사전연수를 통한 한국생활 이해(8월)
- 원어민영어보조교사 수업공개 및 수업참관 실시(9월-12월)
- 방과 후 영어학교 운영을 통한 학생의 영어 흥미도 증가

○ 문제점

- 방과 후 영어학교 업무의 증가로 영어업무 기피현상
- 원어민영어보조교사 관리인원 부족으로 체계적인 원어민관리 미흡
- 교재연구 미흡과 한국생활 적응 속도 지연으로 영어 교수·학습 지장

○ 해결방안

- 단위 교육청별 영어업무담당보조자(코디네이터)를 기간제로 채용하여 운영
- 방과 후 영어학교 교수·학습자료 확충 및 연구 개발
- 한국생활 적응을 위한 체험 기회 확대

□ 2008년도 방과 후 영어학교의 운영 지침

- 중심학교와 순회학교를 지정하여 운영한다.
- 충청남도교육청 『방과 후 영어학교 운영가이드』를 제작 활용한다.
- 정규교과(영어보조교사)와 방과 후 영어학교 교사로 활용한다.
- 원어민영어보조교사의 한국 생활적응을 돕고 체계적으로 관리한다.
- 원어민영어보조교사를 활용하여 주당 2시간씩 교사연수를 실시한다.
- 영어업무담당보조자(코디네이터)를 2008년 예산범위 내에서 채용할 수 있다.
- 단위교육청에서는 방과 후 영어학교 연간 운영계획을 작성하여 운영한다.
- 교육내용과 교재 선정시 영어담당교사와 원어민영어보조교사의 협의과정을 갖는다.

□ 2008년도 방과 후 영어학교의 세부 추진 계획

국제화 시대를 주도할 지역 인재 육성		
1. 원어민영어보조교 사 관리 시스템	2. 방과 후 영어학교 효 율적 운영	3. 방과 후 영어학교 평가 및 홍보
<ul style="list-style-type: none"> ■ 원어민 영어보조 교사선발 ■ 원어민 영어보조 교사코디제 운영 ■ 원어민 영어보조 교사 근무평가제 실시 ■ 원어민 영어보조 교사 연수 실시 ■ 원어민영어보조교 사 충남교육 홍보 대사 위촉 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 원어민 영어보조교사 멘토링제 운영 ■ 원어민 영어보조교사 활용한 교원 연수 ■ 방과 후 영어학교 수 업공개 ■ 방과 후 영어학교 폐 스티벌 개최 ■ 방과 후 영어학교 영 어캠프 운영 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 방과 후 영어학교 결과 환류 ■ 방과 후 영어학교 충남 문화유적탐 방 ■ 방과 후 영어학교 운영 표창 ■ 방과 후 영어학교 홍보

<그림 4> 2008년도 방과 후 영어 교육 세부 추진계획

□ 2008년도 방과 후 영어학교 운영 소요예산 내용

<표 32> 2008년도 방과 후 영어학교 운영 소요예산

(단위 : 백만원)

시군별	2008년도 방과 후 영어학교 운영 소요예산						
	원어민 공급 수			2008년 원어민영어보조교사운영 소요금액			
	2007년	2008년	총인원	도 (30%)	시군 (50%)	교육청 (20%)	총계
천안시	3	5	8	120	200	80	400
공주시	2	5	7	105	175	70	350
보령시	2	5	7	105	175	70	350
아산시	2	5	7	105	175	70	350
서산시	2	5	7	105	175	70	350
논산시	2	5	7	105	175	70	350
계룡시	-	1	1	15	25	10	50
금산군	2	3	5	75	125	50	250
연기군	1	3	4	60	100	40	200
부여군	3	7	10	150	250	100	500
서천군	2	5	7	105	175	70	350
청양군	2	4	6	90	150	60	300
홍성군	1	3	4	60	100	40	200
예산군	2	5	7	105	175	70	350
태안군	1	3	4	60	100	40	200
당진군	2	5	7	105	175	70	350
총계	30	70	100	1,500	2,500	1,000	5,000

나. (재)충청남도장학회 사업

(a) 기본현황

☐ 설립목적

- 도민의 사교육비 부담을 덜어주고 충청남도 청소년들에게 면학분위기 조성 및 장학지원 등으로 지역사회 발전을 위해 일할 수 있는 향토 인재 양성

☐ 기금현황

<표 33> 충남 장학회 기금현황

(단위 : 천원)

구 분	계	2000년	2001년	2003년	2006년	2007년	2008년
계	8,252,000	4,655,661	364,339	-	2,400,000	592,000	230,000
출연금	7,912,000	4,655,661	344,339	-	2,400,000	512,000	-
기부금	90,000	-	20,000	10,000	-	30,000	30,000
장학회 (잉여금 적립)	250,000	-	-	-	-	50,000	200,000

☐ 연혁

- 999. 12. 30 : 충청남도장학회설립 및 운영지원조례공포(조례 제2815호)
- 2000. 2. 10 : 재단법인충청남도장학회정관 제정 승인(교육청)
- 2000. 2. 10 : 법인설립허가(충청남도교육감 : 제8-81호)

- 2000. 2. 15 : 재단법인충청남도장학회 설립등기(등기번호 : 000023)
- 2000. 3. 8 : 충청남도과 학생기숙사 위·수탁 협약 체결
- 2000. 3. 8 : 충청남도학생기숙사 개원(6년간 운영)
- 2006. 1. 9 : 충청남도과 학생기숙사 운영 위·수탁 해지

(b) 사업실적

□ 2007 장학회 사업실적

<표 34> 충남 장학회 사업실적(2007년)

(단위 : 천원)

구 분	계 획		실 적			비 고
	인원	장학금	인원	장학금	비율 (지급액)	
계	1,034	491,400	989	455,650	93%	
영재육성 장학생	484	280,400	398	244,300	87%	- 상반기 6월7일 지급 - 하반기 8월 29 일 지급
근로청소년 장학생	180	43,500	174	43,500	100%	-7월 31일 지급
자활지원 장학생	250	57,500	251	57,700	100%	-8월 10일 지급
자립지원 장학생	20	20,000	26	20,000	100%	- 2월 26일 지급
과학영재 장학생	80	30,000	120	30,000	100%	- 11월 23일 공주 대학교 영재교육 원으로 지급
대학생해외 연수 장학생	20	60,000	20	60,150	100%	- 7월 18일 지급

□ 2008년 장학금 지급 실적

<표 35> 충남 장학회 장학금 지급 실적(2008년)

(단위 : 천원)

구 분	계 획		실 적						비 고
			상반기		하반기 (지급계획)		계		
	인원	장학금	인원	금액	인원	금액	인원	금액	
계	1,121	616,400	481	270,062	671 (70)	324,738	1,152 (70)	594,800	-
영재육성 장학회	489	290,400	450	206,400	69 (69)	69,000	519 (69)	275,400	선발 완료
근로청소년 장학생	210	63,000	-	-	210	63,000	210	63,000	선발중
자활지원 장학생	260	68,000	-	-	260	68,000	260	68,000	선발중
자립지원 장학생	20	20,000	22	20,000	-	-	22	20,000	선발 완료
과학영재 장학생	80	30,000	-	-	80	30,000	80	30,000	9월 중
대학생해외 연수장학생	10	30,000	8	23,400	-	-	8	23,400	선발 완료
도비유학 장학생	2	90,000	1	20,262	2 (1)	69,738	3 (1)	90,000	선발 완료
공업고기능 인력양성장 학금	50	25,000	481	-	50	25,000	50	25,000	10월 중

* ()는 상반기에 포함된 인원

(2) 충청남도청 지역인재육성사업 지원비 현황

- 충청남도청은 2007년도 지역인재육성사업으로 총 5,747백만원을 지원하였다. 학교급식 식재료비 지원(3,472백만원)이 가장 많았고, 학교 인조잔디 운동장 조성(1,300백만원), 체육선수 꿈나무 육성지원(750백만원) 순으로 나타났다.

<표 36> 충남도청 지역인재육성사업지원 현황(2007년)

(단위 : 백만원)

사업명	재원별 사업비(백만원)						
	합계	국비	도비	시군비	교육청	기타	비고
합계	19,269	1,400	5,747	11,152	970	-	
농어촌지역 방과 후 영어학교 운영	820	-	225	375	220	-	
학교급식 식재료비 지원	12,949	-	3,472	9,477	-	-	
학교 인조잔디 운동장 조성	4,000	1,400	1,300	1,300	-	-	
체육선수 꿈나무 육성지원	1,500	-	750	-	750	-	

- 충청남도청은 2008년도 지역인재육성사업으로 총 17,140백만원을 지원하였다. 2007년도와 마찬가지로 급식지원(8,961백만원)의 지원액이 가장 많았고, 그 뒤로 장학금지원(2,811백만원), 영어교육(1,500백만원) 순으로 나타났다.

<표 37> 충청남도 지역인재육성사업 재원별 사업비

분야별	재원별 사업비(백만원)					
	합계	국비	도비	시군비	교육청	기타
합계	112,366	7,231	17,140	71,663	12,422	3,910
1)영어교육	17,743	-	1,500	15,108	1,135	-
-원어민영어교사지원	4,969	-	0	4,834	135	-
-방과후영어학교운영	5,000	-	1,500	2,500	1,000	-
-거점초등학교영어체험	6,444	-	-	6,444	-	-
-기타영어교육	1,330	-	-	1,330	-	-
2)체육지원	10,435	2,000	1,400	6,242	783	10
3)환경개선 (급식실포함)	19,168	2,113	422	9,835	6,798	0
4)평생학습	3,220	800	753	1,571	19	77
5)특기적성	10,688	2,041	-	4,771	1,082	436
-농산어촌 방과후학교	8,330	2,041	-	4,771	1,082	436
6)명문교육성	6,452	150	800	3,252	1,750	500
7)도서관지원	1,076	41	10	962	63	-
8)시범학교운영	460	3	70	315	73	-
9)전문계학교 지원	1,055	-	145	910	-	-
10)취약계층자녀지원	337	78	50	200	-	9
11)급식지원	25,065	0	8,961	14,061	717	1,326
-학교급식식품비 지원	12,900	0	3,461	8,722	717	0
12)장학금지원	14,254	0	2,811	10,989	-	455
13)기타지원	2,413	5	40	2,366	2	-
-초등 방과후 보육센터	80	-	-	80	-	-

2. 충남 녹색인재 활용 가능 기관

1) 국립생태원

- 목적 : 기후변화에 따른 생태계 연구, 생물종 확보·보전, 대국민 환경 교육 및 지속가능한 지역발전 도모
- 위치 : 충청남도 서천군 마서면 도삼리 외 5개리 일원
- 사업기간 : 2007년 ~ 2012년(6년간)
- 건립배경 :
 - 지구 온난화 등 기후변화에 대비한 국가적 대응책 마련은 21세기의 가장 중요한 환경현안으로 대두
 - 기후변화가속화 및 개발수요 증가에 따른 생물서식지 훼손 등으로 야생 동·식물이 멸종을 증가
 - 환경위기 극복을 위한 지속가능한 사회구현 및 사전예방적 환경교육의 필요성 증가
- 기본방향 :
 - 저탄소·녹색성장을 선도하는 패시브 건축물 구현
 - 주변지형과 어울리는 공간배치 및 저층형 계획
 - 자연·재활용재료사용 확대 및 웰빙 체험을 위한 공간 마련
 - 자연지형을 최대한 활용한 부지조성
- 규모 : 부지면적 : 998천㎡(30만평), 건축연면적 43천㎡(13천평)

- 주요건축물 : 생태연구동, 생태교육동, 방문자센터, 생태체험관, 멸종위기종연구동, 야외생태체험공간 등

2) 국립해양생물자원관

- 사업기간 : 2008년 ~ 2012년(개관 : 2013년)
- 건립위치 : 충남 서천군 장항읍 장암리, 화천리, 송림리 일원
- 건립규모 : 대지면적 33만㎡(10만평), 건축연면적 37천㎡(1.1만평)
- 주요시설 : 연구·수장동, 교육·전시동, 배양동, 게스트하우스 등
- 건립배경 :
 - 생물자원에 대한 국가의 주권적 권리를 인정하는 『생물다양성협약』 발효('93.12)로 생물자원에 대한 국가 간 선점경쟁 치열
 - 해양생물자원을 저탄소 녹색성장의 동력 중 하나인 생물산업의 기본소재로 인식하여 바이오산업과의 연계 강화
 - 확인된 해양생물종 1만종 및 미확인 2만종(추정) 등 총 3만종에 대한 종 분류와 표본확보, DNA분석 및 유용물질 탐색 추진
- * 자원관 건립사업은 장항산업단지 조성을 대체하여 갯벌보호 등을 위한 친환경 정부대안 사업으로 선정 추진

V. 충청남도 녹색인재 육성의 과제와 방안

1. 충청남도 녹색인재육성 정책방향

1) 지역 녹색인재 육성의 필요성

녹색인재 양성이 녹색성장에 따른 국가적 차원의 핵심 정책 비전으로 제시되고 있는 가운데 최근 들어 지역 단위에서의 인적자원개발이 활성화 되어야 한다는 요구가 강하게 대두되고 있다. 이러한 요구는 인적자원 개발이 효과적으로 추진되기 위해서는 다양한 사회적 요소들 간의 이견을 최대한 조정해야하는 국가 단위에서의 정책 추진보다는 지역발전이 효과적으로 이루어 질수 있도록 지역 내 인적자원 개발이 그 중심 역할을 담당해야한다는 것이다. 굳이 녹색인재가 아니어도 지역 차원의 인적자원개발의 중요성은 예전부터 강조되어 왔고 이를 위한 지역 차원의 노력 또한 진행되어 왔음에도 불구하고 지역 발전을 위한 인적자원 개발은 제자리 걸음에 머무르고 있는 상황이다.

지역 내의 전문 인적 자원 개발에 앞서 해결해야할 선결과제는 너무나 많이 자리 잡고 있다. 그렇기 때문에 이를 해결하기 위한 제도적 보안도 매우 필요한 실정이다. 하지만, 기존 산업구조가 공고히 자리 잡고 있는 현실적 상황에서의 기존의 인적자원개발이 달리 녹색인재개발은 신 성장 동력으로 떠오르는 녹색분야에 대한 구체적인 체계가 모색되고 있는 않았기에 지역적 상황을 면밀히 살펴보고 이를 통하여 지역의 녹색분야의 확충 가능성과 그에 필요한 인재양성 방안은 무엇인지에 대한 한발 앞선 검토가 필요하며 이를 통한 녹색인재 육성의 주도권 확보가 절실하다.

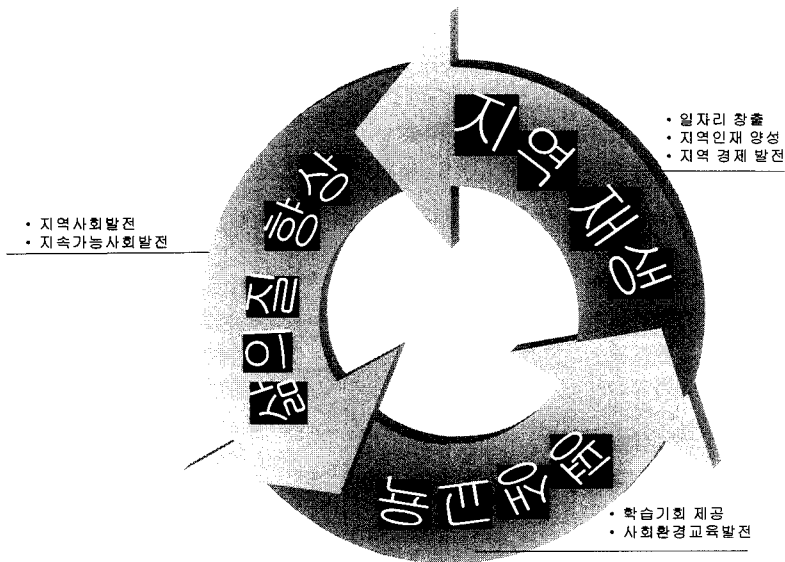
2) 녹색인재 육성 추진 방향

녹색인재육성은 지역인적자원개발(RHRD)에 근거한 정책추진이 필요하다. 그동안 지역 인재 양성은 지역 개발에 기여 할 수 있도록 다양한 연구와 방안이 수립되었고 이를 바탕으로 정책이 추진되어져 왔다. 다양한 시행착오를 겪어 오면서 쌓아올린 지역 인재 육성의 실천 전략들을 녹색성장이 추구하고자 하는 지향점과 결부 시킨다면 녹색인재 육성은 단시간에 그 결실을 맺을 수 있을 것이다. 그러기 위해서는 먼저 녹색인재를 육성하기 위한 지역인적자원개발이 추구하는 목적을 이해해야 한다.

첫째, 지역 주도적으로 지역의 여건과 특성을 고려한 인적자원개발 추진이 필요하다. 둘째, 지역혁신 및 지역발전을 위해서는 우수한 지역 인재 육성이 관건이다. 셋째, 지역단위에서의 국가 인적자원개발 기본계획과 인적자원개발 기본법의 차질 없는 시행을 통한 인적자원 개발 강국을 실현한다. 넷째, 국가균형발전과 국가인적자원개발이 같이 가는 계기를 마련한다. (이희수.2005,노동교육61-62P)

지역인적자원개발이 추구하는 궁극적인 목표도 녹색인재양성과 마찬가지로 지역 혁신을 통하여 국가적 발전을 도모 하는 것이다. 지역 내 가용자원을 최대한 활용하고 이를 개발함으로써 21C 변화되는 경제·산업에 발맞추어 인력의 재순환 및 재배치가 원활하게 진행될 수 있도록 인적자원을 양성 하는 것이 인적자원개발이 추구하는 목표라면, 녹색인재양성은 여기에 한걸음 더 나아가 사회 구성원들 간의 상호 연계를 지속 시켜 줄 수 있는 가교의 역할로써 삶의 질 개선에 기여한다는데 큰 의미를 부여 할 수 있다. 이러한 의미에서 지역의 녹색인재 육성을 위한 목표는 녹색성장에 따른 산업 구조의 변화와 각종 정책 추진에 있어 지역 인재 자원을 통하여 지역 경제 및 교육을 활성화 시키고 지역 발전에 이바지 할 수 있도록 지역 사회 발전을 위한 구심점이 되도록 하는데 초점을 맞춰야 한다.

녹색인재는 학습과 지역 재생을 촉진하는 과정상에서 발생하는 사회적 요구를 기본적으로 겸비하여 단순 인력 양성이 아닌 경제성장, 지역발전, 평생학습, 환경의질 개선 등 다분야의 요구에 부응 할 수 있는 전문 인력으로써의 역할을 수행해야한다.



<그림 5> 지역녹색인재 이념 체계

녹색인재 양성을 통하여 도모하고자 하는 지역적 차원의 목표는 지역 재생 차원의 인력 양성을 필요로 하는 것이다. 지역 내 인력은 경제, 교육, 문화 등 우리 사회의 모든 분야가 서울 및 수도권에 집중되어 있어 상대적으로 질적 수준에서 차이가 난다. 특히 경제와 교육은 상호 연동되는 부분으로써 한층 높은 수준의 교육 혜택으로 발생되는 기회의 제공이 지방에서는 한정되어 있어 좀 더 다양한 경제 재화를 획득 할 수 있는 지역(중앙)으로의 인력 이탈이 심화되고 있는 것이다. 인력의 이탈은 고부가가치산업(기술집약형)의 기반이 취약한 지역 일수록 인력 이탈에 따른 악영향이 크게 나타난다. 인력의 이탈은 단지 인구의 감소를 의미하는 것이 아닌 지역 사회 전반에 걸친 성장률의 저해를 초래한다. 인재의 양성과 지역사회 구성원으로써의 다시금 인재를 투입하기 위해서는 지역 내 교육 과정이 매우 중요하다. 이러한 의미에서 녹색인재 양성은 지역적 차원의 인적자원의 순환 체계를 모색하는 새로운 방향 제시에 그 의미가 있다.

지역의 녹색인재 양성을 위한 정책 추진 방향은 지역교육의 활성화와 지역 녹색 직업 창출을 중심방향으로 추진하며 장기적 녹색인재육성 계획의 비전과 정책 목

표를 수립하여 추진해야한다.

□ 인재 육성 인프라 구축과 개발을 통한 지역 녹색인재 양성

- 녹색성장이라는 국가적 비전 수립에 따른 산업의 구조 개편과 그에 따른 정책 환경의 변화와 신 성장 동력 기반 강화가 요구되어짐에 따라 녹색인재 육성을 위한 지역 내 인프라 구축과 녹색인재 자원을 개발하고 관리한다.
- 녹색인재양성을 위한 지역 인프라 구축 및 기능 강화를 통하여 지역 경제력을 강화시킨다.
- 지역 내 공공기관과 교육기관간의 협력 체계를 구축하고 기능을 강화시킴으로써 녹색인재양성 시스템을 구축하고 지역 내 필요한 녹색 인재상에 맞추어 인적자원을 육성한다.
- 녹색인재의 전문적 기술 및 지식 습득 이외의 글로벌(Global) 인재로써의 능력을 겸비할 수 있도록 외국어 회화 구사 수준을 향상 시킨다.

□ 사회환경교육 강화를 통한 녹색인재 자원의 확충

- 주민의 삶의 질 개선에 따른 평생교육의 저변이 확대되고 문화, 복지 외 환경 관련 프로그램이 다양하게 추진됨에 따라 주민들의 사회환경교육을 통한 질적 잠재 능력을 향상시켜 지역적 녹색인재로 활용 가능한 기반을 강화시킨다.
- 사회환경교육 능력 개발을 위한 교육과 기능을 공고히 하기 위하여 지역 내 민-관-학-산 등 교육기관들 간에 협력하고 지자체의 지원체제를 구축함으로써 지역 내 녹색평생교육 기반을 강화시킨다.

□ 지역 녹색인재 양성을 위한 지역 사회의 네트워크 형성

- 지역 내 녹색 분야에 필요한 인재 육성을 양성하기 위한 지역 사회 구성원들의 파트너십 구축을 통하여 녹색인재자원의 개발을 활성화 시킨다.
- 녹색성장이 추구하고자하는 사회상에 적합한 인재상을 만들고 양성된 인재를 지역사회의 중추적 동력자원으로 활용하여 지역경제의 발전에 기여할 수 있도록 해야 한다. 지역 차원의 녹색 산업의 지향점을 구축하고 지역적 특성을 고려한 녹색산업을 창출시켜 여기에 필요한 인력 주공급원이 지역이 될 수 있도록 목표를 설정하여 지역발전과 더불어 경제 외적인 부분에서 녹색인재가 다방면으로 활용 될 수 있도록 해야 한다.
- 녹색인재 양성은 지역의 경제를 바탕으로 하는 발전에만 초점을 맞추는 것이 아닌 지역사회 전체의 질적 향상을 위한 가치를 지녀야한다. 사회환경교육을 활성화 시켜 지역민들의 평생학습의 기회를 제공하고 지역 차원의 사회교육 기반을 조성하는 해야 한다. 녹색성장이 정부와 기업 중심의 경제적 관념에 치중하고 있다면 평생교육을 기반으로 하는 사회환경교육은 일반 국민들의 학습 욕구에 부응하며 시대적, 사회적 변화에 맞추어 선진시민으로의 의식 전환의 기회를 제공하고 아울러, 교육 혜택의 수혜뿐만 아니라 학습지도와 같은 역할을 수행 할 수 있는 전문가로써 소양을 겸비할 수 있을 것이다.
- 녹색인재의 양성과 그러한 인재를 다시금 지역사회에서 활용하는 지역재생은 지역 발전과 지역민들의 평생학습권에 대한 질적 향상을 가져오고 자연스럽게 지속가능사회발전으로까지 계승 될 것 이다.

2. 충남의 녹색인재 육성 방안

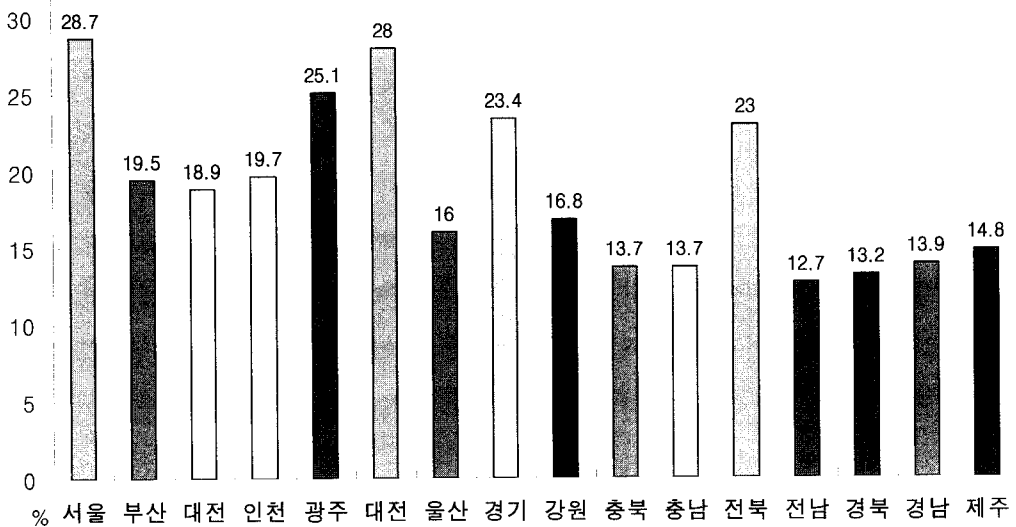
1) 지역 녹색인재 육성 과제

(1) 지역 경제 기반 활성화

지역 경제가 취약한 원인으로 서울을 포함한 수도권에 대부분의 기반이 집중된 것이 주요 원인이라는 지적이 지속되어 왔다. 다행이도 타 지역과 달리 충청남도(대전포함)는 수도권과 경제력 격차가 계속되어 확대되지 않는 지역으로써 지리적 이점을 누리고 있다. 하지만, 경제적 격차가 확대되지 않고 있더라도 그 격차는 가늠할 수 없을 정도의 경제 및 비경제 모두 그 차이가 커 지역의 인적자원을 개발하는데 큰 한계를 보이고 있다. 경제 기반이 취약한 지방에서 수도권으로 인재가 유출 되는 것은 당연한 결과이다. 이러한 지역 경제의 부실에 따른 인재 유출을 막기 위해서는 우선 인재 양성과 더불어 수도권과의 경제력 격차를 좁히는 것이 가장 시급한 과제이다. 다만, 녹색인재 양성을 위한 지역 경제 기반 활성화는 단순한 일자리 창출이 아닌 녹색 경제체제에서의 좋은 녹색 일자리를 늘려 신(新) 지역 경제 활성화 주체가 되도록 해야 한다.

<그림 6>에서 볼 수 있듯이 직종별로 취업자중 전문·기술·행정관리 직종의 비중은 서울을 포함한 수도권에 집중되어 있다. 서울의 경우 28.7%, 수도권의 경우 23.8%으로 그 비중이 높다. 서울과 수도권과 견주어 대전 및 광주, 전북 등이 그 비중이 높은 편이나 인구 대비로 따져 볼 때 서울 및 수도권과는 견줄 만큼의 실제 비중이 될 수 없다. 전문, 기술, 행정관리자의 비중이 높은 것은 그만큼 고소득의 좋은 일자리가 많다는 것을 의미한다.

35



<그림 6> 취업자 중 전문·기술·행정관리자의 비중(2008)

출처 : 통계청, 경제활동인구조사

이러한 이유로 지방의 인력이 대거 수도권으로 몰리는 것이며, 그렇지 않은 인력마저도 지방에서는 좋은 일자리 획득의 기회가 적다는 것을 예상 할 수 있다. 우리나라는 인적자원이 지역 경제력에 영향을 주고 있다고 보기 보다는 지역의 경제적 수준이 인적자원 개발 및 활용에 큰 영향을 준다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 지역 간의 경제적 격차는 지역의 인적자원을 고사 시킬 수도 있다.

녹색 성장에 따른 일자리 창출은 환경의 지속 가능성을 유지하거나 향상시키는 데 관여하는 직업이어야 한다. 녹색 일자리는 광범위하게 분야가 펼쳐 있으며 새롭게 만들어 지는 직업만이 아닌 기존의 직무 환경이 일부 변화되기도 한다. 생태계를 보호하는 일, 에너지와 물자, 물 소비를 줄이는 일, 경제활동 속에서의 탄소 배출을 줄이는 일, 그 밖의 낭비와 오염을 줄이는 것과 관련된 모든 일들이 녹색 일자리에 포함된다. 이러한 녹색 일자리들의 창출은 지역적 기반 조성이 가능 할

지에 대해 면밀한 점검과 지역의 녹색 일자리가 요구하는 녹색 인재의 자격에 대한 사전 준비가 중요하다.

(2) 지방대학 육성 및 지역 인력 양성 · 확보

지역 인재 양성을 위한 교육 주체 기관으로 지역 대학이 주요 역할을 수행해야 한다. 지역 대학에서 전문 인력을 양성하고 지역으로 다시금 재배치 시켜줘야 함에도 불구하고 지방 대학의 교육환경은 매우 열악하며 우수한 학생들의 지방대학 진학 기피 현상이 지속되고 있어 지방대학은 사면초가에 빠져있는 현실이다. 이러한 상황들로 인하여 지역 대학들은 인력 양성의 핵심 기능을 수행하지 못하고 있다.

지역 인재로써 자원이 될 수 있는 지역 고교의 우수 학생들은 지방 대학보다는 수도권 소재의 대학으로의 진학을 선호하고 있다. 2004년도 지방 고교 졸업생의 진학 현황을 살펴보면 <표 39> 와 같다. 2004년도에 대학을 진학한 전국의 고등학생 중 수도권 대학으로 진학한 학생은(서울 제외) 전체 20,016명중 2,557명으로 약 12.8%로 나타났다. 지역별로 살펴보면 충북과 제주는 다른 지방에 비해 수도권으로의 진학비율이 현저히 높게 나타나고 있으며 호남과 영남은 10% 이내로 낮은 수준을 보이고 있다.

<표 38> 비수도권지역 출신의 수도권 대학 진학 현황

(단위 : 명)

4년제 대학	전체대학 진학인원	수도권대학 진학인원	수도권진학비중(%)
강원도	690	190	27.5
충남	1,196	375	31.4
충북	215	142	66.1
전남	3,763	410	10.9
전북	2,377	196	8.3
경남	6,122	639	10.4
경북	5,498	501	9.1
제주	155	104	67.1
전체	20,016	2,557	12.8

출처 : 한국직업능력개발원(2001), 졸업생의 2004년 취업실태

지역 내 우수 인재의 수도권 대학 입학을 살펴보기 위하여 2004년도 수도권 대학 진학자와 비수도권 대학 진학자의 수능점수 분포를 비교<표 40>해 본 결과 지역을 불문하고 수도권 대학 진학자가 지방대학 진학자에 비해 수능점수가 월등히 높게 나타나고 있는 것을 확인 할 수 있다. 수도권대학 진학자들은 수능점수가 200점 만점에 평균 135.43점으로 지방대학 진학자 평균 수능점수 110.1점과 큰 차이가 나고 있다. 아울러 수능점수 상위 30% 이내에 위치하고 있는 고득점자들의 진학현황을 보면 대부분 지역에서 상위30%이내에 드는 학생들의 약 90%가 수도권 대학에 진학하고 있는 것으로 나타났다.

지역 내 우수 인재의 핵심 자원이 되어야 할 우수 고교 졸업생들의 지방 대학 진학 기피는 수도권 대학과의 경쟁에서 밀릴 수밖에 없는 요인이 되고 있다. 단지 수능점수만을 가지고 우수한 인재의 자원적 가치가 높고 낮음을 평가 할 수는 없다. 하지만, 우리나라의 교육 제도 하에서는 수도권 대학 진학자가 사회 전반에 걸친 활용 가치가 높은 인력으로 활용 되어지는 것을 감안할 때 수능 점수와 우수인재와의 상관관계를 어느 정도는 인지해 볼 수 있다.

<표 39> 수도권 대학 진학자와 비수도권 대학 진학자의 수능점수 분포 비교

(단위 : %)

	비수도권대학		수도권대학	
	상위 30%	평균점수	상위 30%	평균점수
수도권	8.5	110.1	80.5	135.4
강원	1.9	107.1	86.5	137.9
충남	4.2	111.6	94.3	141.3
충북	7.1	111.7	92.3	140.5
전남	8.2	112.7	92.3	142.5
전북	7.7	111.4	91.0	144.2
경남	47.1	123.0	92.0	143.5
경북	49.0	122.9	89.7	141.3
제주	46.9	123.4	95.2	138.5
전체	27.0	117.0	82.4	136.4

출처 : 한국직업능력개발원. 2001년 졸업생의 2004년 취업실태자료

지역 경제 활성을 위한 인적 자원 확보 차원의 중심 창구가 되어야 할 지방 대학 졸업생의 취업 현황은 반드시 되짚어 보고 지나가야 할 대목이다. 우수 고교 졸업자들의 수도권 대학 진학이 높더라도 대학 졸업 후 지방으로 다시 돌아와 지역 경제 활동에 종사한다면 우수한 인력의 유출에 따른 지역 경제의 부작용을 다소 해소 시킬 수 있을 것이다. 하지만, 지역 경제 기반이 매우 취약한 상황에서 외부로 유출된 인력이 다시금 지역으로 회기 하여 지역 사회에 기여하기에는 많은 제약이 있으며 지방대학을 졸업한 대학생들마저 지방을 등지고 수도권으로 몰리고 있어 실질적인 지역 경제에 종사할 인력이 지속적으로 생산되어지지 못한다면 지역과 수도권간의 인적자원 격차는 확대되어 지역 간 경제적 불균형이 더욱 심화될 수밖에 없다.

지역 대학의 경쟁력 강화는 단순히 사학재단의 질적, 양적 팽창에 따른 이익의 극대화 뿐만 아니라 지역 교육의 기틀을 공고히 함으로써 지역사회의 발전에 영향을 끼친다는 차원에서 반드시 진행되어야 한다. 아울러 지역 대학들이 녹색인재

양성을 위한 핵심적 역할을 수행하기 위해서는 다각적 방안이 고려되어야한다.

가. 지역 내 녹색분야 특화 대학 육성

지역 대학들의 경쟁력을 향상시키고 지역의 우수 고교 졸업생들을 확보하기 위하여 녹색분야의 특화 대학을 육성하고 장학금 혜택과 다양한 전문 교육 기회 등을 제공함으로써 지역 인적자원들의 지방대학 입학에 활성화 시켜야한다. 특히 지역적 산업 구조에 따른 녹색 분야의 형성 여부를 파악하여 그에 맞는 교육안을 구상하고 교수진 중심의 녹색분야 연구가 아닌 학생 중심의 실무형 교육에 중점을 두어 졸업과 동시에 녹색인재로써 현장에 투입 될 할 수 있는 기반을 조성해야한다. 아울러 국가적 녹색성장 기조에 따라 점차 산업 규모 및 재원 확장이 불가피한 다양한 분야 중 지역 경제사회에 자리매김 할 수 있는 분야를 선택하여 그 분야에 맞는 인재상을 중점적으로 육성해야한다.

녹색인재 양성을 위하여 대학들에 대한 제도적 지원은 반드시 필요하다. 하지만, 기존의 대학지원 방식과는 다른 방식을 고려해야한다. 그동안 우리나라의 대학들은 경쟁력을 향상시키기 위해 대학특성화정책, BK21같은 정부의 지원을 받아왔다.

1970년대 정부는 대학이 지역 발전과 국가 발전에 기여할 수 있도록 지역 및 계열별 특수성을 고려하여 선정·지원·육성하는 대학특성화 정책을 시작하였다. 일반대학의 특정학과를 특성화학과로 선정하는 경우도 있고, 부산수산대학교·한국해양대학교·한국항공대학 등 다 같이 대학 자체를 특수대학으로 하는 경우도 있다. 대학 특성화 정책은 1970년대 실험대학의 운영과 함께 고등교육정책의 중요한 사업이었다.

처음에 선정된 특성화 대학 및 학과는 실업계열이 중심을 이루었다. 선정기준은 지역의 특수성, 인력수급계획, 대학의 상황 등인데, 지역의 특수성으로는 인구·진학인구·산업구조, 교육을 위한 자연적·지리적 조건 및 사회적·문화적 조건 등이고, 대학의 상황은 교수진, 교육시설, 대학의 전통, 국립대학간의 상호보완체제 및 지역고등교육기관 상호보완체제의 5개 항목이다. 특성화 대학으로 선정된 대학 및

학과에는 연구 활동을 활성화시키기 위해 연구비를 지원하고 용역 알선에 힘쓰며, 학생정원의 조정 작업을 지원한다. 또한 각 대학은 자율적으로 특성화학과 운영계획을 수립하면서 그 내용에는 특성화학과와 운영목표, 교육과정, 실험실습계획, 산학협동체제의 강화를 위한 모형 설정과 모형의 실천과정, 교수의 연구활동계획, 전임교원 및 시설확보계획, 시설활용방안, 장학금의 유형과 지급방법 등을 포함시키고 있다. 특성화대학의 내용적 측면으로 보면 지역사회의 인적자원을 개발하고 지역사회 발전에 이바지 할 수 있는 대학의 역할을 강화 하는 것을 알 수 있다. 하지만, 특성화 정책이 추진 된지 30여년이 지났지만 특성화 대학에서 배출된 인적, 물적 자원이 실제 지역사회에 얼마큼 이바지 하고 있는지에 대해서는 의문점을 가지지 않을 수 없다.

녹색 특화 대학 육성을 위한 지원은 대학 독자적 활동이 아닌 지역 내 녹색분야의 기업, 단체, 기관 등 녹색 일자리 창출이 가능하고 녹색인재의 활용이 요구되어지는 곳과 협력체계를 구축하여 지역 내에서 양성된 녹색인재가 지역 사회의 일원으로 편입 될 수 있도록 해야 한다.

나. 지역 인재의 녹색 일자리 취업 촉진 강화

지역 대학 또는 이에 상응하는 교육기관들은 매년 우수 신입생 모집에 어려움을 겪고 있다. 지역 대학들은 학교 운영을 위한 재원 마련을 학생들의 등록금에 의존하는 경향이 높기 때문에 신입생 확충이 대학 존폐 여부가 될 정도로 지역 대학으로서는 사활을 걸 수밖에 없다. 지역 내 우수 고교생의 수도권 유출과 더불어 입학 신입생의 비율 또한 감소되는 추세는 지역 대학이 우수한 인재를 배출하는데 한계가 되고 있다. 이러한 현실적 상황에서 매년 배출되는 지역 대학의 인력들마저 경제 침체에 따른 경기불황으로 인하여 취업이 원활하지 않아 지방보다 일자리 수요가 상대적으로 많은 수도권으로 집중하게 되는 것이다. 취업 대상자들의 외부 지역 유출은 지역 경제 기반이 취약한 지역적 한계가 원인이다. 대학을 졸업하고도 일할 수 있는 공간이 부족하다는 것은 취업 대상자들이 지역을 벗어나게끔 하는 동기 유발인 것이다

외부의 우수 인력을 지역으로 유입하게끔 하는 정책 방향도 필요하지만, 그보다는 지역 내 인력이 외부로 빠져나가지 않게끔 사회경제적 밑바탕을 조성 해주는 것이 필요하다.

지역 녹색인재의 고용을 촉진하기 위하여 녹색 분야 사업장이 신규 일자리를 더욱더 확충시키고 더불어 지역 인재를 우선적으로 채용하도록 인센티브제를 시행할 필요성이 있다. 기업들에게 실질적 혜택이 부여 될 수 있는 법적, 제도적 지원을 제공이 모색되어야 한다.

다. 녹색인재 양성 주체 간 네트워크 강화

지역 녹색인재를 양성하기 위한 지역 주체간의 역할이 불분명하고 협력 체계 또한 미흡하다. 인재 양성은 그동안 교육을 통한 전문성을 확보한다는 취지에 의해 교육에 중심을 두어왔지만 녹색인재 양성은 단순한 인재 양성이 아닌 녹색성장에 기초한 신 성장 산업에 필요한 인력을 확보하고자 하고 있기 때문에 교육, 양성, 배출, 투입 등 복잡한 구조로 형성되어 있다고 볼 수 있다. 어느 한쪽만의 노력과 기능 강화만으로는 지역 사회발전에 기여 할 수 있는 인재로써의 역할을 수행 할 수 없다. 이러한 이유로 지역 사회의 주체간의 네트워크 강화가 필수적이다. 각 기관, 단체, 기업들로 나뉘어져 있는 비슷한 유형의 인재 육성 프로그램과 제도 등을 한데 묶어내어 지역사회의 효율적인 녹색인재 육성 시스템을 구축하고 추진해야 한다.

지역의 녹색인재 양성을 진행하고 있거나 계획이 있는 주체들과 녹색인재 양성 프로그램을 운영 할 수 있는 주체들의 현황을 파악하고 녹색인재의 활용이 가능한 주체들을 발굴하여 중앙정부, 지방정부의 지원체계 아래 상호 역량을 강화 시킬 수 있어야 한다.

2) 녹색인재 육성방안

(1) 충청남도 지역 인재 녹색역량 강화

가. 녹색인재 교육안 개발 및 지원

□ 목 적

- 8)녹색역량(Green Competency)은 녹색 경제 체제 속에서 살아가기 위하여 필요한 특성을 지칭하는 것으로 환경의 변화와 그에 따른 사회, 경제 체제의 변화에 대한 '지식',그러한 과정에 드러나는 문제들에 대하여 일정한 책임을 지며 나아가 적극적으로 해결하고자 참여하려는 '태도'와 그러한 문제를 해결하기 위한 '스킬'을 포괄하는 개념이다. 이는 경제를 기반으로 하는 사회적 발전보다는 인간과 자연적 가치관을 중요시 하는 것이 녹색역량으로 보는 것이다. 녹색역량이 단순히 가치관을 정립하는 것이 아닌 환경의질 향상과 같은 녹색 삶을 영위 할 수 있는 지식과 기술 등을 포함하고 있어 기존의 진로개발역량과 큰 차이는 없다고 할 수 있다. 어떠한 직업이든 성공적인 업무 수행을 위해 요구되는 능력을 겸비해야 하며 녹색 성장과 같이 급변하는 사회 변화에 따른 산업구조의 개편에 핵심적인 역할을 갖추고 있어야 한다. 이러한, 개인적 녹색 역량을 개발하고 강화 시키고자 하는데 있어 교육을 통한 실현이 필요 할 것이다. 교육은 개인 능력을 향상시키고 진로를 개발함으로써 개인적 성취를 너 머 사회 공헌에 이바지 할 수 있기 때문이다. 이에, 학생들의 적극적으로 자신의 미래 직업으로 녹색 인재상을 고려 해 볼 수 있도록 기회를 제공한다.

8) 한국직업능력개발원 권대봉 외(2009) 「녹색성장,녹색직업,녹색일자리」 발췌

□ 추진방향

○ 녹색진로교육 추진

- 청소년층이 녹색역량을 겸비하여 녹색성장에 따른 산업 및 사회 구조의 변화에 능동적으로 대처 할 수 있도록 정규 교과 과정을 통하여 녹색분야와 인재상을 제시하고 교사들이 녹색진로교육을 할 수 있도록 관련 연수 과정을 진행하며 교육에 필요한 교육 자료를 개발 보급한다.

○ 녹색인재 양성을 위한 녹색정보 체계 구축

- 녹색직업에 대한 관련 정보를 쉽게 접하고 관심을 가질 수 있도록 하기 위해서 정보 시스템 구축이 필요하다. 현재 녹색성장관련 웹사이트는 정부 산하의 9)녹색성장위원회와 관련된 사이트가 구성·운영 중에 있는데 이 사이트는 녹색성장의 개념 및 국가 정책 추진 방향, 실천 세부 계획 등이 담겨져 있다. 하지만, 구체적으로 녹색인재, 녹색일자리에 대한 명확한 개념 정립 및 정보 등을 담고 있는 관련 사이트가 구축되어 있지 못해 많은 교사와 학생들이 필요한 정보를 얻을 수 없어 관련 정보를 제공하고자 한다.

나. 학교 교육 강화를 통한 녹색인재 양성시스템 구축

□ 목 적

- 녹색인재는 고급과학기술인력 중심의 녹색과학기술인력에서부터 창의적 청소년, 녹색역량을 지닌 사회구성원에 이르기까지 전 연령, 전 계층을 포괄하는 사회구성원의 역량과 관련 있을 뿐만 아니라 다양한 부분의 지식

9) 대통령 직속 녹색성장위원회 사이트 : www.greengrowth.go.kr

과 기술, 그리고 다양한 수준의 전문성과 기술을 요구하는 포괄적인 시스템으로 구성된다. (진미석.2009)

- 녹색인재를 양성하기 위해서는 기존의 인재 양성시스템의 변화가 요구되어 진다. 기존 인재 양성시스템은 경쟁을 통한 양적 성장 중심이었다면 녹색인재 양성은 통합-공존하는 질적 성장을 중요시하고 있다. 이러한 이유로 질적 성장에 따른 사회변화에 순응 할 수 있는 인재 교육이 필요하다. 학교 교육의 녹색역량 강화를 위한 양성시스템을 구축함으로써 녹색성장에 따른 실질적 주체가 될 청소년들이 양산 될 수 있도록 한다.

□ 추진방향

○ 녹색학교 인증제도 추진(Green School)

- 실질적인 생활공간으로써 대부분의 시간을 학교라는 공간에서 지내는 수 많은 초·중등학교 체제의 학생들이 주입식 지식 전달 아닌 자연스러운 생활 실천을 통하여 스스로 녹색 역량을 축적 할 수 있도록 학교 자체를 녹색 공간으로 조성한다. 정부와 몇몇 지역을 중심으로 녹색학교 등을 운영하고 있으나 학교 환경의 일부 개선 중심의 시범사업에 그치고 있다. 이에 충청남도과 충청남도교육청이 상호 협력하여 녹색생활 습관 정착과 지속가능 발전에 대한 이념을 함양시키기 위해 녹색학교(green School)를 운영하되 운영 방향은 저탄소 녹색성장을 견인할 녹색인재가 양성 될 수 있도록 학교 자체가 작은 규모의 녹색사회가 될 수 있게 한다. 이를 위해 행정기관은 녹색학교 구성 요건을 충족 하고 효율적인 녹색 교육을 추진하고자 하는 학교들을 대상으로 인증 제도를 진행하고 행정, 재원을 지원해준다.
- 녹색학교 인증제도는 선진 해외에서 우리나라보다 앞서서 시행 운영 중에 있는 사례가 많이 있다. 미국의 민간단체 (Green School Initiative)에서 운

영 중에 있는 “Green School”인증제는 인증 요건으로 첫째, 친환경소재를 활용하고, 둘째, 녹색운동장을 만들며 셋째, 지속가능한 자원 활용 방안을 활용하고 넷째, 환경과 관련한 책무성을 가르쳐야 하는 4가지 기준을 충족시켜야 하는데 이런 사례를 참고하여 우리의 학교 공간을 생태환경공간으로 조성하고 자라나는 청소년들이 체험적 환경 학습과 녹색 실천 활동을 통하여 녹색 역량을 한층 더 터득 할 수 있도록 학교 내에서의 녹색교육을 강화시켜야 한다.

(2) 평생학습 기회 제공을 통한 녹색 인재 양성

가. 평생학습 기관의 녹색 인재 양성 프로그램 추진

□ 목 적

- 삶의 질 개선과 의식 변화에 따른 평생학습욕구가 높아지고 있는 계층이 확대되고 있는 가운데 빠르게 변화하는 시대에 발맞추어 성인의 평생학습 수요는 크게 증가하고 있다. 평생학습은 개인의 학습 욕구뿐만 아니라 경제, 사회, 문화적 욕구도 충족시키고 인적 자본과 사회적 자본을 축적하여 개인적인 차원에서뿐만 아니라 국가 사회적으로도 중요한 전략이 되고 있다. 이러한 평생 학습의 순 기능을 통하여 다양한 계층이 지속적이고 쉽게 녹색관련 분야에 대한 지식과 가치를 익힐 수 있도록 지역 내 평생학습 추진기관을 중심으로 녹색인재 양성 프로그램을 추진한다.

□ 추진방향

- 학교 중심의 학습 체계에서 평생학습으로의 전환은 반드시 실현되어야 할 국가적 과제이다. 그동안 주입식 입시 위주의 교육은 교육 대상자들이

창조적이고 자기주도적인 능력을 개발하는데 악영향을 끼쳐왔으며 결과적으로 우리 사회의 발전과 더 나아가 국제사회의 일원으로써 중추적 역할을 수행 할 수 있는 인재가 양성되지 못한 원인이 되었다.

- 평생학습을 통한 인재양성시스템으로의 전환은 오늘날의 교육제도 영역에서 주도권을 지니고 있는 다양한 주체들의 설득을 통한 참여가 바탕이 되어야만 실현 될 수 있다. <표 41>녹색인재양성의 패러다임을 살펴보면 그동안 교육 패러다임이 획일적인 지식과 기술 중심의 반복된 학습을 통하여 경제성장 우선의 교육이었다면 녹색인재양성 패러다임은 전 지구적 관점에서 환경 친화적 마인드와 인식을 환경교육의 기본 이념으로 하여 창의적이고 문제를 통합적 관점에서 해결 할 수 있는 능력을 겸비하고 어느 특정 부분이 아닌 환경과 사회, 경제가 함께 성장 할 수 있는 사회발전이념을 교육하는 것이다.

<표 40> 녹색인재양성의 패러다임

구 분	Old 패러다임	녹색인재양성 패러다임
사회발전의 이념	경제성장 우선	환경-사회-경제성장의 통합 접근
사회발전의 시제	현재 중심	현재와 미래의 균형적 시각
학습시스템	청소년기 중심의 학습	전생애 걸친 평생학습 시스템
학습내용	분절된 지식과 기술	통합·융합적 지식
학습의 방법	반복-정형화-암기중심	창의적-문제 해결형-융합형
학교/프로그램	획일화(소품종 다량)	다양화(다품종 소량)
학습서비스시스템	공급자 위주의 분절형	수요자 중심의 통합형
지역적 맥락	국지적-국내적 맥락	글로벌 맥락
환경교육	환경에 관한 지식과 기술	환경친화적 마인드의 인식

출처 : 권대봉 외(2009), 『녹색성장 녹색직업 녹색인재』

나. 민간단체(NGO)와 연계한 녹색 인재 양성 프로그램 추진

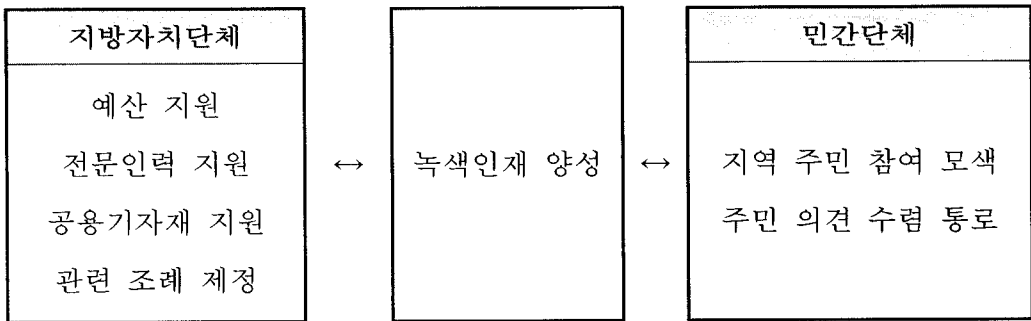
□ 목 적

- 녹색인재 양성이 평생학습의 기회제공 요소로써 작용 될 것으로 예상해 볼 때 그동안 지역사회의 환경과 관련된 다양한 활동을 진행해온 지역 민간단체(NGO)의 중요성은 더욱 부각되어진다. 민간단체가 의도하는 환경관련 교육프로그램은 녹색인재양성 패러다임과 일맥상통한다. 지역적 상황을 통하여 전 지구적 관점으로 판단하는 환경교육의 판단이념과 공급자 위주의 교육이 아닌 철저한 수요자 중심의 교육 과정으로 지역 사회의 구성원들의 관심과 참여를 우선시하고 있다. 특히, 공공영역과 견주어 교육의 질이 대등한 관계를 유지하고 있다는 것에서 민간단체의 환경교육은 적극적으로 장려해야할 부분이 되고 있다. 또한 민간단체는 지역 사회의 다양한 의견을 수렴하고 공론화시킴으로써 지역사회발전에 이바지 하고자 하기 때문에 정부와 지방자치단체가 적극적으로 협력체계를 맺어야하는 하는 당위성을 지니고 있다. 지역 사회의 모든 구성원들이 수평적 구조에서 보다 질 좋은 교육을 제공받고 다양한 평생 학습안을 선택 할 수 있도록 민간단체(NGO)와 연계한 녹색인재 양성프로그램을 추진해야 한다.

□ 추진방향

- 민간단체를 통한 녹색인재 양성의 방향은 녹색 기술인 양성이 아닌 녹색 사회구성을 위한 리더 그룹을 양성하는데 그 초점을 맞춘다. 민간단체가 녹색산업 인력을 제공 하는 것이 아닌 교육 선도자 역할을 수행할 다양한 주체들을 양산하는데 일조 하고자 한다.
- 녹색인재 교육 프로그램을 추진하는 민간단체를 지원해 줄 수 있는 시스템을 구축하고자 관련 조례를 신설하여 법적 구속력을 담보하도록 해야

한다. 그동안 지방자치단체가 민간단체를 지원하는 방안으로 추진해온 민간단체공익사업과는 별개로 예산 지원방안을 모색하여 프로그램을 지속적이며 안정적으로 추진 할 수 있도록 해야 하며 부족한 교재를 충족시킬 수 있도록 지역의 전문 인력 지원 또는 공공시설 및 공용 기자재 활용을 적극 지원해 준다.



<그림 7> 녹색인재 양성을 위한 지방자치단체와 민간단체의 역할

(3) 녹색인재 전문 인력 양성 교육과정 신설

가. 녹색인재 전문인 과정 신설

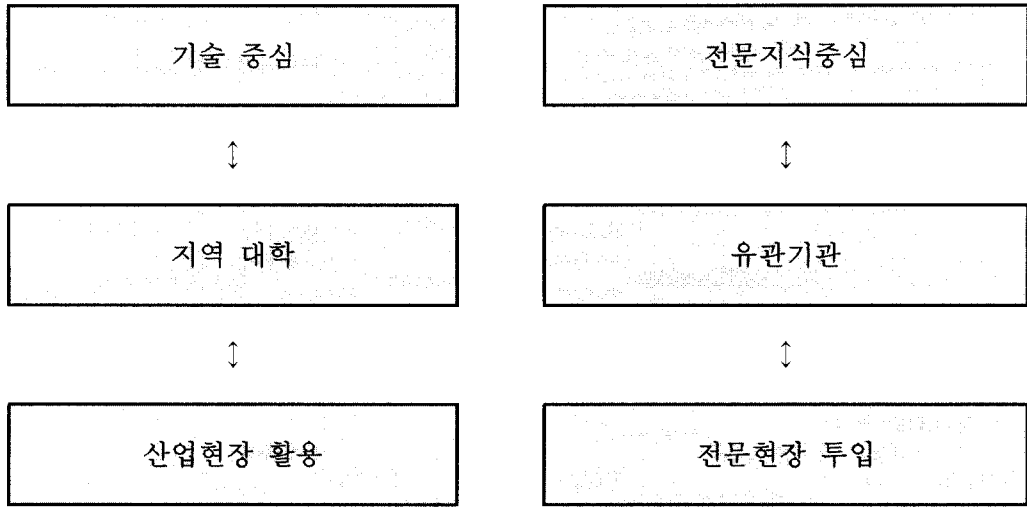
□ 목 적

- 녹색인재 양성을 효과적이고 체계적으로 진행 할 수 있는 공간을 조성하고 전문 소양을 겸비한 인력을 체계적으로 양성하기 위하여 녹색인재 전문인 과정을 신설 및 운영할 필요성이 있다. 전문인 과정을 운영하기 위한 선결 과제는 전문 강사 및 공간의 확보이다. 이러한 기본 요건을 충족 할 수 있는 대상은 우선적으로 지역 내 대학기관과 공공기관이다. 교육 기반 시설(교육인력, 시설, 기자재, 학습자료 등)이 갖추어져 있는 지역의 대학들은 녹색인재 전문인을 양성하기 위한 제반 시설을 구비하고 있다. 특히

대학들은 예전부터 지역인재, 글로벌인재를 양성하기 위한 지역사회의 중요 구심점으로써 다양한 학습 방안을 구축하여 추진해 왔기 때문에 녹색인재를 양성은 기존 시스템을 일부만 변형하면 바로 실행 할 수 있는 사전준비가 이미 구축되어 있다고 볼 수 있다. 아울러 공공기관들 또한 사내인력의 글로벌 인재, 혁신인재로의 개발을 위한 다양한 프로그램 등이 이미 진행되고 있어 이러한 시설들을 중심으로 녹색인재 전문인 과정을 신설하고 지역사회와의 소통을 통한 지역 발전에 이바지 하고자 한다.

□ 추진방향

- 녹색인재 전문인 과정은 학생중심이 아닌 실무자중심의 학습내용 편성을 통하여 지역사회의 녹색 일자리에 즉각적으로 투입하여 활용 할 수 있는 전문인을 양성하는 방향으로 추진한다. 전문인 과정은 기술 중심의 전문인 양성과정과 지식중심의 전문인 양성과정으로 나뉘어 진행해야 한다. 기술 중심의 전문인 양성은 지역 대학을 최대한 활용할 필요성이 있다. 전문 강사(교수진)와 실습 교구 등을 적극적으로 활용하여 현장 산업체가 원하는 녹색인재를 양성할 수 있다면 대학의 경쟁력도 확보 할 수 있기 때문에 상호 이해관계가 형성 될 수 있을 것이다. 아울러 전문인 양성은 지역의 유관 기관 등을 적극 활용하도록 한다. 유관기관은 각 분야별로 특성을 가지고 있기 때문에 실무 능력을 겸비하는데 시간이 소요된다. 그렇기 때문에 기관별로 특화된 녹색인재 양성분야를 개발하고 이 과정을 통하여 양성된 인재를 채용하는 방식을 도입한다면 기관별 효율성도 향상되고 지역사회 발전도 도모 할 수 있을 것이다. 아울러 지역 코디네이터, 생태 가이드와 같이 새로운 개념의 녹색생태관광산업에 필요한 인력을 양성함으로써 지역산업의 변화를 도모한다.



<그림 8> 기술 중심과정과 전문지식 중심과정

나. 외국어 구사 능력 겸비를 통한 글로벌 녹색 인재 양성

□ 목 적

- 지역 녹색인재 양성이 단순한 지역사회의 일꾼을 생산하여 지역 경제에 활용하고자 하는 소극적 인재상이 아닌 전 세계적인 자연환경의 변화에 기초한 산업구조의 개편에 따라 제기된 녹색인재의 역할을 수행 할 수 있는 적극적 인재상으로서 그에 맞는 자격 요건을 충분히 겸비하고 다재다능하게 활용 할 수 있는 글로벌 녹색인재를 양성하도록 한다.
- 글로벌 녹색인재는 다분히 각 분야의 전문 지식 또는 기술만을 구성하고 있는 자격 조건이 아닌 기본 외국어 구사 능력을 향상시킴으로써 국내는 물론 세계로 그 활동 영역을 확장시켜 나 갈 수 있는 신개념의 글로벌 인재로 양성한다.

□ 추진방향

- 글로벌 녹색인재의 요건을 충족시키기 위한 방안으로 녹색인재 양성 기관들을 통하여 양성되는 인력들이 외국어를 충분히 구사 할 수 있도록 이와 관련된 학습 과정을 녹색인재양성과정에 포함시킨다. 또한 외국어 구사 인증제도와 같은 검증 가능한 교육과정을 이수토록 하여 지역 내 녹색일자리에 필요한 인력 채용에 있어 우선적으로 선발토록 한다.
- 아울러, 지역의 생태관광과 자연해설사, 연구사 등 현장에서 세계 각국의 사람들과 접할 기회가 폭이 넓은 분야의 인력은 외국어 구사 능력을 필수 겸비하도록 하여 지역사회는 물론 세계적으로 기여 할 수 있는 인재로 양성 하도록 한다.



<그림 9> 글로벌 녹색 인재상

(4) 녹색 자격제도 강화

가. 지역 녹색분야 채용 조건 강화를 위한 검증제도 실시

☐ 목 적

- 녹색성장에 필요한 녹색산업과 녹색 기술개발, 녹색교육 등의 소요되는 인력양성은 유능한 인력을 확보하는 것으로 만족하는 것이 아닌 녹색역량을 충분히 겸비한 복합인재를 양성하는데 목적이 있다. 대부분의 녹색 일자리는 생산직이 수행해오던 직종에 환경적 요소를 가미하고 있어 실제로는 기존 산업을 리모델링한 차원에 머무는 수준에 그칠 가능성이 높다. 이러한 녹색일자리가 지속가능한 지역사회 발전에 이바지 하고 녹색성장에 기여 할 수 있도록 녹색인재의 자격 요건을 강화한 검증제도를 시행할 필요성이 있다. “저탄소녹색성장기본법(안)” 제35조를 살펴보면 녹색기술 및 녹색산업에 대한 일자리를 창출을 확대하여 이 과정에서 산업분야별 노동력의 원활한 이동 전환을 촉진하고 국민이 새로운 기술을 습득 할 수 있는 기회를 확대하도록 하고 있다. 저탄소 녹색성장에서 중요하게 바라보는 녹색 일자리는 그 노동 수요가 많은 산업전반에 걸쳐 열거되어지고 있어 성장 동력변화에 대응 할 수 있는 자격제도를 강화함으로 고숙련, 고급기술을 확보한 질적으로 우수한 인재를 골라내어 지역 사회발전에 기여 할 수 있도록 한다.

☐ 추진방향

- 녹색자격 강화를 위하여 기존의 자격취득과 관련된 검정 내용에 녹색분야의 소양과정이 겸비된 보완된 형태의 자격제도를 새롭게 만들어야한다. 지역의 환경과 에너지, 생태, 환경교육 등 지속가능한사회를 만들기 위한 주

요 내용을 기초로 하여 녹색 자격을 검증하는 내용에 반영하고 이를 통한 자격 취득자를 지역 녹색분야에 우선 채용 할 수 있도록 한다. 녹색기술과 관련된 자격은 이미 국가 주도의 자격 검정제도가 시행되고 있어 지역 차원에서의 독자적인 검정 제도는 필요치 않다. 다만, 지역에서 우선시되고 중추적 역할을 수행할 녹색분야를 선정하고 이에 필요한 인력을 생산해 내기 위해서는 지역사회의 노력이 매우 필요하다. 지방자치단체는 지역민을 대상으로 녹색분야 자격제도 응시에 필요한 교육 등을 무상으로 진행하고 이론적 학습뿐만 아니라 현장 실무 능력을 배가시키기 위해 산업체, 유관기관, 대학, 민간단체 등과 상호 협력하여 질적으로 우수한 현장 교육을 진행 할 수 있도록 해야 한다. 이러한 과정을 통하여 양성된 인재는 인력을 필요로 하는 지방자치단체를 포함한 지역사회의 모든 분야에 우선적으로 채용 될 수 있도록 하며 민간진영에서 녹색자격제도 검증자를 우선적으로 채용할시 보조금 지급과 같은 실질적인 혜택을 부여하도록 한다.

3) 충청남도 녹색인재 활용방안

(1) 생태 녹색 관광

□ 목 적

- 최근 삶의 질 개선과 가치관의 변화, 핵가족화에 따른 개인시간 증대, 소득증대에 따라 기존의 먹고 즐기는 관광에서 이제는 천천히 느끼고 볼 수 있는 자연 가치를 우선시하는 체험 중심의 생태관광이 주목받고 있다. 생태 녹색 관광은 그동안 일부 특정 지역들을 중심으로 녹색체험마을과 같은 소규모의 마을 단위의 사업으로 진행되어져 오고 있으나 전문성부재, 수익창출의 아이템 부재, 지역주민참여 미비, 지자체 지원 부족 등의 수많

은 한계들로 인하여 큰 성과를 이루지 못하고 있는 실정이다. 하지만 충청남도는 육지와 바다에 걸친 다양한 녹색생태자원이 매우 풍부하기 때문에 이를 어떻게 활용할지에 대한 고민과 실천전략이 수립 되어 진다면 새로운 개념의 생태녹색관광산업이 활성화 되고 지역 일자리가 창출 될 것이다.

- 이에 지역의 우수한 녹색인재를 개발하고 지역의 생태녹색관광에 투입하여 전문성을 확보하며 다양한 소재의 친환경 관광 상품을 개발 운영 할 수 있도록 안정적인 생태·녹색관광 육성정책을 추진 할 수 있는 제도적 기틀이 마련되어야한다.

□ 주요내용

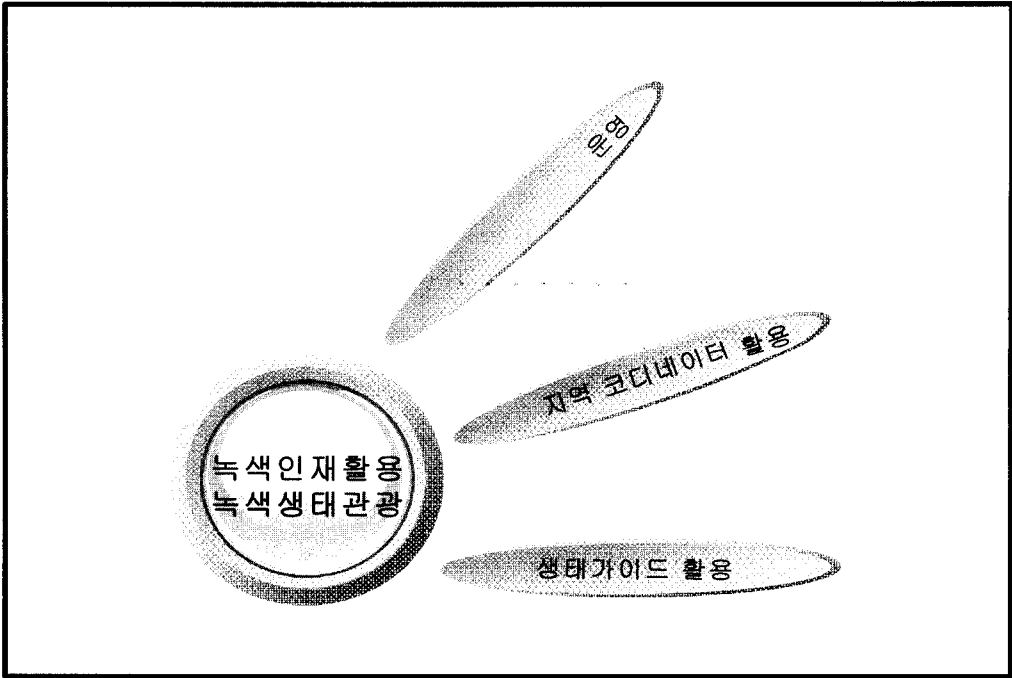
- 충청남도 지역 자연 생태관 활용
 - 충청남도의 서북부 지역을 제외하고는 대부분 지역의 경제 기반은 산업체 중심이 아닌 지역의 자연·지리적 특성에 의한 자원 중심으로 경제 기틀을 지니고 있다. 서해안 일대의 지역은 갯벌과 철새 등 해양생태계가 우수하게 형성되어 있고 금강을 중심으로 하는 내륙지역은 습지와 하천 등이 매우 잘 발달되어 있다. 지역의 우수한 자연 생태계를 활용하여 외부의 관광객들을 유치하고자 생태관 또는 이와 비슷한 형태의 프로그램을 운영하고 있는 지역은 서천, 서산태안 등 일부 지역에 국한 되어 있다. 대부분 지역이 자연적 특성을 상품화 하는데 전문성이 부족하고 예산 마련에 어려움이 있어 관심이 아직은 부족한 상황이나 정부와 충청남도 차원의 각 지역별 녹색생태관광프로그램을 개발하고 이를 진행 할 수 있도록 지원시스템을 구축한다면 지역의 인재를 적극적으로 이 분야에 활용하여 지역 인재가 지역사회에 기여 할 수 있는 기틀을 조성 할 수 있을 것이다.

○ 지역 코디네이터 활용(Local Coordinator)

- 지역 코디네이터는 생태·녹색관광이 활성화 되면서 각광받고 있는 주요 직업으로써 지역 경제를 활성화 하는데 매우 중요한 인력으로 자리 잡고 있다. 지역 코디네이터는 생태·녹색관광에 필요한 다양한 정보와 각 지역의 행정, 관광업, 가이드, 주민들의 의견을 바탕으로 프로젝트를 원활하게 추진하는 업무를 맡는 전문 인력임에도 불구하고 대부분 지자체들은 지역 코디네이터의 중요성을 인지하지 못하고 있는 실정이다. 이에, 충청남도 차원의 지역 코디네이터 업무를 수행 할 수 있는 전문 녹색인재를 채용하여 각 지자체들의 생태·녹색관광 기틀 마련하도록 한다.

○ 생태가이드(Eco-Guide) 활용

- 우리나라에는 생태가이드 역할을 전문적으로 수행할 인력은 전무한 실정이다. 이는 실제 직업으로써 지속적이고 안정적으로 활동할 만한 현장이 없었기 때문이다. 아울러 전문적 지식과 기능을 겸비한 우수 인력으로 자연생태 전반에 걸친 안내자 역할을 수행하기 위한 생태가이드 양성 또한 미흡했기 때문이다. 생태 가이드는 기본적으로 민간 활동영역인 관광 산업계에서 수용되어야할 인력이지만 이는 산업 규모가 큰 범위에 해당하는 사항임으로 각 지역에서는 지자체 주도의 녹색생태관광프로그램을 개발하고 이에 필요한 인재를 지역 내에서 양성, 채용함으로써 생태관광의 경쟁력을 향상시키도록 한다.



<그림 10> 녹색인재 녹색생태관광 활용 방안

(2) 생태환경교육

□ 목 적

- 우리나라의 환경교육은 크게 학교 내 교육과 학교 밖 교육으로 나눌 수 있다. 환경과 관련된 학교 교육은 일반 교과 과정에 포함되어 단편적이고 일반적인 내용을 중심으로 이론적 학습 위주로 진행되어지고 있다. 환경전문 교사가 교육대학을 중심으로 양성되어지고 있지만 실질적으로 이러한 예비 환경교사를 필요로 하는 대상 학교가 점차 줄고 있어 신규 인력의 충원이 정체되고 이 때문에 전문적인 환경교육이 원활하게 진행되지 못하고 있다. 최근 환경교육시범학교와 초등학생 방과 후 환경화학교실등과 같이 정규 과목이 아닌 특별활동과 같은 비정규 환경 교육이 운영되고 있으

나 몇몇 학교를 대상으로만 하고 있고 전문 지식을 겸비하지 않은 교사 또는 관련 전공자에 의한 교육이 진행되고 있어 교육의 효율성 또한 떨어진다. 상대적으로 에너지, 기후변화, 생태계, 먹거리 등 환경분야와 관련된 현장 체험교육 등은 민간부분을 중심으로 다양하게 추진되고 있다. 하지만, 민간 부분의 환경교육은 지속적이고 안정적으로 프로그램을 진행하기 위한 재원 마련이 항상 걸림돌로 작용하고 있어 사업 규모가 한정적인 한계가 있다.

- 이러한 환경교육의 문제에도 불구하고 점차 환경의 중요성에 대한 사회 전반적인 의식 변화에 따라 학습의 욕구가 증대되고 있어 점차 질적으로 우수한 환경교육을 받고자 하는 수요자 층이 확대되고 있다.
- 이에 충청남도와 충청남도 교육청이 상호 협력하여 지역 학교를 대상으로 하는 환경교육프로그램 진행 인재를 발굴하고 교사에 준하는 역할을 보강해줌으로써 지역 학교 교육의 질을 한 단계 높일 수 있도록 하며 지역 사회 주민들의 평생학습 욕구에 부응하고자 지역주민대상 환경교육 전담교사제를 추진하여 지속가능한 지역사회를 구성하기 위한 녹색교육이 진행될 수 있도록 해야 한다.

□ 주요내용

- 환경 전문 교사 활용
 - 일정 규모 이상의 학교를 대상으로는 전문 환경교육 과정을 이수한 신규 인력을 채용하여 체계적인 환경교육 과정이 진행 되도록 한다. 이를 위해서는 환경 관련 독립 교과가 없는 초등학교를 대상으로 특기적성과목과 같은 방과 후 교실을 운영하고 대부분 선택 과목으로 채택 받지 못하는 중, 고등학교의 환경과목을 필수 과목으로 채택하도록 한다. 녹색성장에

따른 일자리 창출에 정부와 지방자치단체, 교육청, 학교당국이 앞장 서야 한다. 아울러 교육 혜택이 상대적으로 낮은 소규모 지역의 학교들은 이동 환경교실을 상시적으로 운영하여 환경교육 기회의 폭을 한층 강화 하도록 한다.

○ 사회 환경 교육 지도자 활용

- 다양한 민간 부분에서 진행되고 있는 환경관련 프로그램들이 지역의 녹색 인재를 전문 강사로 채용 할 수 있도록 지방자치단체가 프로그램과 관련된 예산의 일부를 적극 지원하도록 하며, 공공기관 또는 지역 대학에 개설 되어 있는 평생교육과정에 환경교육내용을 신설하도록 하여 이를 전담 할 수 있는 신규 인력을 고용하도록 한다. 아울러 지역환경교육을 담당 할 수 있는 역할을 민간영역에 부여해줌으로써 주민 주도의 지역 환경 교육 프로그램이 활성화 되도록 한다.



<그림 11> 환경교육 활성을 통한 녹색인재 활용

(3) 생태환경연구

☐ 목 적

- 충청남도는 타 지역에 비해 생태환경연구와 관련한 인프라 구축이 상대적으로 빈약하다. 대부분의 생태환경연구는 지방 대학 또는 일부 기업체 부설 연구소 중심으로 진행되어 왔지만 그 규모가 소규모이며 대부분 지역 사회의 일원으로써 기여 할 수 있는 역할 수행이 한정되어 있어 생태환경연구와 관련된 지역발전 효과는 미비하다고 볼 수 있다.
- 생태환경연구는 전문 인력이 중심적 역할을 수행하는 분야로써 인력 규모는 기술생산직보다는 현저히 적지만 그 파급효과는 그에 버금갈 만큼 매우 높다고 할 수 있다. 최근 녹색성장에 따른 녹색산업의 변화와 녹색인재의 양성이 그 중요성을 더하고 있는 가운데 국책사업에 따른 국립생태원과 국립해양생물자원과 같은 생태환경연구시설 두 곳이 충청남도 서천군 일대에 건립 중에 있다. 이러한 두 시설은 생태관광, 환경교육, 생태연구 등 다양한 기능을 수행하는 시설로써 교육적 효과가 매우 크며 그에 필요한 신규 인력 또한 새롭게 양성되어야할 만큼 지역 발전에 기여 할 수 있는 기회이기 때문에 충청남도 차원의 인력 양성 방안을 수립하고 적극적으로 지역 인재가 활용 되어 질 수 있도록 도모하여야 할 것이다.

☐ 세부 내용

○ 국립생태원

- 정부는 2007년 확정된 장항국가산업단지 정부 대안사업으로 환경부 소관의 국립생태원을 건립하는 계획을 서천(장항)지역에서 추진 중에 있다. 국

립생태원은 기후변화에 따른 생태계 연구, 생물종의 확보·보전, 대 국민 환경 교육 및 지속가능한 지역 발전에 주안점을 두고 있다. 주요 시설 중에는 실내 생태관 및 에코 과학 교육센터 등이 계획되고 있는데 이러한 시설은 기후변화에 따른 생태계와 관련된 환경교육 기능을 수행하는 곳으로 체험학습 중심의 공간으로 조성할 예정에 있다. 아울러 유치원, 초중고, 일반인, 전문가 등 탐방유형별로 체험교육 프로그램을 특성화하고 학교 교과과정과 연계한 프로그램을 운영하고 대학과 공동학위 과정 및 박사 이후 연구과정 개설 등 전문 인력 양성 프로그램 개발 등도 계획하고 있어 충청남도뿐만 아니라 우리나라의 주요 환경체험교육장 역할을 수행할 것으로 보인다. 생태관 운영을 위해 필요한 소요 인력은 2012년 개관 단계에는 약 300여명에서 2017년 발전단계부터는 약 500여명의 규모로 운영한다는 계획을 가지고 있는데 생태원의 핵심 기능인 전시, 교육 및 연구 기능은 국가에서 수행하고 수익성이 낮거나 수익성이 높은 사업은 외주 또는 위탁 관리로 전환하고자 하고 있어 민간 영역의 관련 산업 확장이 기대되고 있다.

- 국립생태원은 충남 서천군 마서면 일대 998천㎡ 부지에 국비 3,400억 원이 투자되는 대규모 국책 사업이다. 충청남도 차원에서 국립생태원은 녹색성장에 따른 신규 녹색 일자리 창출에 기회일수 있다. 정부에서는 새로운 일자리 창출에 따른 고용 증가 및 관람객 유치가 지역 경제 활성화에 크게 기여 할 것으로 예상하고 있다.
- 고용창출은 약 1,300명(직접고용 100명, 간접고용 1,200명)으로 지역발전 효과가 2,000억 원(지역경제 500억 원/년, 시설투자 1,500억 원)에 이를 것으로 예측되는 가운데 영국의 10)에덴 프로젝트의 사례 같이 국립 생태원도

10) 영국정부가 추진한 지역 경제 활성화 프로젝트로 대형 온실과 환경교육 연구 장소로 조성함. 약 1,700여개의 일자리 창출, 대부분 현지인임 (상시 고용자만 약 500여명)개장 이후 5년간 지역경제에 1조5천억 이상 경제 효과 창출(연간 3,000억 원)함

필요 인력을 지역민으로 대체 할 수 있을 것으로 기대해본다.

- 이에, 충청남도 차원에서 지역의 우수 녹색인재가 국립생태원의 전문 신규 인력으로 활용 될 수 있도록 국립생태원의 필요한 인력 수급 상황을 점검하고 정부와 상호 협조 양해 각서를 체결하여 신규 필요 인력을 지역 인재로 충원하는 지역 할당제를 추진토록 한다.

○ 국립해양생물자원관

- 충청남도 서천군 장항읍 일대에 해양생물 자원의 확보 및 소장관리와 관련한 연구, 전문 인력 양성 등의 기능을 수행할 국립해양생물자원관이 건립 추진 중에 있다. 해양생물자원관이 건립되면 국가차원의 전문 해양생물 연구기관으로써 생물다양성 전문 인력이 양성 될 것으로 예상되고 있다. 해양생물자원관 건립에 따른 고용 유발 효과가 약 1,300여명 정도로 지역 경제에 지대한 역할을 수행 할 것으로 보이고 있어 국립생태원과 함께 서천을 포함한 충청남도 지역 경제에 크나큰 영향을 줄 것으로 예상되어진다. 다만 국립해양생물자원관은 전문 지식이 담보된 전문 인력의 확보가 우선시 되는 곳으로 해양생태전문가 또는 유전자원 전문가와 같은 인력이 지역 차원에서 준비되지 못한다면 자원관의 인력 수급은 비전문직을 제외한 필수 인력은 대부분 타 지역(수도권)의 인력으로 대체될 가능성이 높다. 우선 정부는 건립단계에 요구되는 인력은 국내에서 수급이 가능한 분야를 우선하여 선발하고 차후 필요한 인력에 대해서는 대학 등에 위탁을 통해 양성한다는 계획을 가지고 있다. 그렇기 때문에 충청남도의 인재가 국립해양생물자원관의 전문 인력으로 활용 될 수 있도록 정부와 충청남도 그리고 지역 대학이 공동 인력 양성 MOU를 체결하도록 충청남도 차원의 관련 분야의 인력양성 및 수급을 위한 기획팀을 구성할 필요성이 있다.



<그림 12> 생태연구 분야 활성화를 통한 녹색인재 활용

VI. 결론 및 제언

우리나라를 포함한 전 세계는 기후변화를 대응하기 위한 다각도의 노력을 기하고 있다. 기존의 화석연료 중심의 산업 구조에서 이제는 신재생 에너지에 기반을 둔 자원을 재사용·재활용 하는 친환경산업으로의 전환을 모색하고 있다. 아울러, 이러한 산업의 전환을 누가 선점 할 것인지에 대해 세계 각국이 치열한 경쟁을 펼치고 있다.

우리나라는 이러한 시대적 상황에 발맞추어 지난 2008년 8.15 광복절 경축사에서 21C 선진 일류 국가 건설을 위한 새로운 국가 발전 패러다임으로 “저탄소 녹색성장”의 국가 비전이 선포되었다. 아울러 2009년 7월에는 이러한 국가 비전을 실현하기 위해 “녹색성장 국가 전략 및 5개년 계획”이 발표되어 미래 우리 경제 산업에 새로운 기틀을 마련하였다.

녹색성장의 기조에 따른 산업구조의 변화는 새로운 녹색 일자리를 창출 할 것이다. 기존의 일자리에 녹색 가치가 더해지거나 또는 지금까지 우리가 보지 못하였던 신개념의 새로운 일자리가 창출될 수도 있을 것이다. 이러한 사회적 변화에 우리는 어떻게 녹색 일자리의 변화에 맞는 적합한 녹색 인재를 양성 할 것인지 준비해야한다.

녹색인재를 양성하고 활용하는 것은 다분히 개인 스스로의 노력만으로는 효과적인 성과를 낼 수 없다. 우수한 녹색인재를 양성하기 위해서는 지역의 우수 인재를 확보하고 녹색 인재로써의 자격 요건을 충분히 강화시키도록 교육 시켜 지역 사회의 발전에 이바지 할 수 있는 사회 구성원으로써의 역할을 부여해줘야 한다. 그러기 위해서는 지역 사회의 다양한 주체들이 상호 협력하여 단순히 인재를 양성하는 차원이 아닌 사람을 통한 지역 사회의 발전을 꾀 할 수 있도록 머리를 맞대야 할 것이다.

녹색성장에 따른 국가 전략은 주로 기술 집약형 산업에 중심을 두고 있다. 이러한 기술 집약형 산업은 이미 수년전부터 산업 기반이 자리 잡아 왔기 때문에 충청

남도 차원의 지역 발전에 지대한 역할을 기대하기에는 부족하다. 그렇기 때문에 녹색인재 양성 방향을 산업에 종사하는 인력을 생산해 내는 것이 아닌 전문 환경 지식인을 양성하여 사람중심의 녹색 분야가 활성화 될 수 있도록 조성하는 방향으로 충청남도의 녹색인재 양성 방향을 추진해야 한다.

충청남도의 녹색인재 양성을 위해서는 지방자치단체,교육청,교육기관,산업체,민간단체 등 지역사회의 주요 구성원들의 상호 협력 체계 구축이 매우 중요하다. 지방자치단체는 지역 특성에 맞는 특화된 녹색 일자리 창출을 위한 추진 방안을 수립하고 적극적인 행정과 재원의 지원을 모색해야 하고 지역 교육청과 교육기관들은 우수한 인재가 타 지역으로 유출되지 않고 지역 내에서 한층 더 질 높은 교육을 받음으로써 만족도가 높은 녹색일 자리를 선택 할 수 있도록 녹색환경교육을 한층 강화하며, 아울러 산업체와 민간단체는 지역사회의 구성원으로써 다양한 녹색 분야를 한층 더 확대하고 강화하는데 참여함으로써 지역사회의 발전에 기여 할 수 있도록 해야 한다.

충청남도의 주요 녹색인재는 지역 대학과 지역 내 환경교육프로그램을 진행하는 기관을 중심으로 녹색전문가양성과정 또는 녹색자격제도 등을 신설하여 양성해야 한다. 이러한 검증 제도는 실제 녹색 분야의 현장에서 원하는 인재 상으로 양성하고자 하는데 그 목적을 두고 추진하되 글로벌 인재로써의 역할도 함께 수행 할 수 있도록 기본 외국어 회화 능력 수준을 향상 시킬 수 있게끔 교육과정을 강화시킨다. 이러한 녹색인재과정을 통해 양성된 인력은 우선적으로 지역 내에서 필요로 하는 녹색분야의 일자리에 채용 될 수 있도록 한다.

구체적인 산업 구조의 녹색분야로의 전환과 사회 변화에 대한 예측을 명확히 하기에는 시기적으로 이른 감이 있다. 하지만, 녹색 산업이 성장하고 이에 따른 일자리가 창출 될 것으로 확신되어지고 있다. 타 지역과 달리 충청남도는 다행이도 녹색분야로써 신규 일자리 창출이 현실화 될 것으로 보인다. 충청남도에는 서천군을 중심으로 국책 생태연구시설인 국립생태원과 국립해양생물자원관 두 곳이 조만간 건립될 예정에 있다. 이곳이 건립 된다면 이곳에 상주할 필수 인력이 약 2,600여명이 될 것으로 예측되고 있다. 국립생태원은 자연생태와 관련된 교육에 필요한 전문 인력이, 국립해양생물자원관은 생물자원전문연구인력이 필요하다. 충청남도와

지역 내 대학들은 이 두 시설에서 필요한 전문 인력을 다른 지역이 아닌 충청남도 내에서 양성 될 수 있도록 정부와 전문 인력 양성을 위한 위탁교육 과정에 대하여 심도 있는 논의를 추진해야 한다.

녹색인재를 개발하고 활용하기 위해서는 충청남도 차원의 전략적 활동 계획 수립이 필요하다. 이를 위해 지역 인재 개발의 총체적 마스터플랜을 작성하고 지역적 특성에 맞는 녹색분야 및 녹색 일자리 창출 가능성을 진단하며, 단순 녹색 일자리 인력이 아닌 전문 녹색인재를 효과적으로 양성 할 수 있도록 전문 교육 과정과 같은 검증 체계를 구축함으로써 충청남도의 인재가 녹색분야의 중추적 역할을 수행 할 수 있도록 뒷받침해야 하며 아울러 지속가능한 지역사회의 발전을 도모하고자 지역 내 다양한 구성원들이 상호 협력 체계를 구축하도록 해야 한다.

<참고문헌>

- 기획재정부 외(2009). 『정부 일자리 창출을 위한 “녹색 뉴딜 사업”추진방안』
- 녹색성장위원회(2009). 『녹색성장 국가 전략 및 5개년 계획』
- 환경부(2009). 『환경분야 녹색성장 실천계획:환경의신가치 혁명을 위한 녹색 부국 실현』
- 녹색성장포럼(2008). 『녹색성장 포럼 풀범 워크숍 자료집』
- 유네스코한국위원회(2008). 『지속가능한 미래를 위한 교육』
- 이희수(2009). 『녹색성장시대 국가인적자원개발의 방향』, 국립중앙공무원교육원
- 황규희 외(2008). 『녹색성장을 위한 과학기술인재 육성과 활용』, 한국직업능력개발원.
- 김승택(2008). 『녹색일자리(Green Job)의 정의와 창출 방안』, 『노동리뷰』, 48호, 한국노동연구원
- 채창균(2009). 『지역 인재 육성: 걸림돌과 정책방향, 한국직업능력개발원
- 전라북도(2009). 『전략북도 인재자원개발 중장기 계획수립』
- 박찬희(2009). 『녹색성장과 인재개발』, 『(경남RHRD)휴먼파워21』 제4호 , 경남발전연구원
- 장수명 외(2010). 『충청남도 인적자원 육성 및 공급실태』, 충남발전연구원
- 충남발전연구원(2009). 『저탄소녹색성장분야별 전략과제 도출을 위한 충남미래포럼 워크숍 자료집』
- 충남발전연구원(2009). 『충청남도 녹색성장을 위한 인적자원개발 세미나 자료집』
- 윤준상,송두범(2008). 『지자체의 효율적인 인재육성 방안』, 충남발전연구원
- 박소연(2007), 『학교환경교육과 사회환경교육 연계 프로그램의 평가 : 고천초

등학교&안양·군포·의왕 환경운동연합 환경교육 프로그램을 중심으로』

김동위(1992). 『환경보존을 위한 청소년 지도의 교육적 관련요인. 청년연구. 제15집』

안미영(2004). 『학교환경교육과 사회환경교육의 연계방안에 관한 연구』 석사 학위 논문. 한국방송통신대학교

최석진(1997). 『우리나라 환경교육 및 홍보의 쟁점과 대책. 환경교육 제10권 2호』 환경교육학회

충남발전연구원(2009), 『충청남도 녹색성장을 위한 인적자원개발 세미나』

이시재·이선경·이재영·김인호(2001). 『사회 환경교육 프로그램의 현황 평가』. 청주교육대학교

녹색성장위원회, 교육과학기술부, 환경부, 행정안전부(2009). 『녹색성장교육 활성화 방안』

환경부(2009). 『환경백서』

<인터넷 사이트>

녹색성장위원회. greengrowth.go.kr

국립생태원 건립추진 위원회. ecoplex.go.kr

부록 1 : 충남 장학생 분야별 세부추진계획

1. 영재육성장학생 분야 :

○ 성적, 예체능, 연구, 이공계대학원 분야 등에서 우수한 학생을 발굴 장학금을 지원함으로써 장래 국가 발전 및 강한 충남 만들기에 헌신할 수 있는 자랑스러운 영재를 양성코자 함.

☐ 추진방향

- 다양한 홍보를 통하여 우수한 학생을 장학생으로 선발 영재로 육성
- 국가 발전 및 강한 충남 만들기에 공헌할 인재 양성

☐ 선발계획

- 선발분야 : 성적, 예·체능, 연구, 이공계 4개 분야 초·중·고·대학(원)생
- 선발대상 : 본인 또는 부모가 5년 이상 도내에 계속 거주한 만9~24세 학생으로 각 분야별 선발기준에 적합한 자
- 추천권자 : 소속대학의 총(학)장, 충청남도교육감(학교장 경유), 도체육회 사무처장
- 선발방법 : 서류심사 후 선발위원회(이사회) 의결
- 선발인원 : 489명
- ※ 영재육성장학생(예·체능 부문, 대학) 5명 10,000천원 증가

☐ 지급계획

- 지급시기 : 6월, 8월
- 지급액 : 분야별 장학회에서 정한 금액
- 지급방법 : 초·중·고 연1회, 대학(원) 연2회 개인별 계좌 입금

☐ 소요예산 : 290,400천원

※ 2008. 06. 23 충청남도청 대강당에서 증서수여식 거행

※ 2008년 06월 450명 206,400천원 지급(2008년 08월 69명에 69,000천원 지급예정)

2. 근로청소년 장학생 분야 :

○ 도민 또는 도민의 자녀 중 생활형편 등으로 산업체에 근무하면서 학업을 계속하고 있는 근로 청소년들에게 학자금 지원을 통하여 희망과 자긍심을 고취시키고 건강한 사회인으로 성장할 수 있도록 장학금을 지급, 격려하고자 함.

☐ 추진방향

- 산업체에 근로하면서 학업을 계속하고 있는 청소년 대상 선발
- 사회에 진출하여 희망과 자긍심을 불어 넣어줄 수 있는 계기 조성

☐ 선발계획

- 선발분야 : 고교생
- 선발대상 : 본인 및 보호자가 도내에 주민등록을 두고 경제적 사정에 의하여 산업체에 근로하고 있는 청소년

- 추천권자 : 충청남도교육감(학교장 경유), 시장·군수
- 선발방법 : 서류심사 후 선발위원회(이사회) 의결
- 선발인원 : 210명(고210명) → 근로청소년들의 장학금 지급인원 및 지급액 확대
- ※ 장학생 30명 19,500천원 증가, 1인당 지급액 고등학생 5만원 증가

☐ 지급계획

- 지급시기 : 7월 중
- 지급액 : 장학회에서 정한 금액
- 지급방법 : 연1회, 개인별 계좌입금

☐ 소요예산 : 63,000천원

※ 2007년도 174명에 43,500천원 지급

3. 자활지원 장학생 분야 :

○ 성적이 우수하고 생활형편이 어려운 도민의 자녀들에게 장학금을 지급하여 사회의 관심과 격려가 있음을 꿈과 용기를 가지고 학업에만 전념하여 자활할 수 있는 의지를 고취시켜 사회에 자신감을 가지고 진출할 수 있게 하고자 함.

☐ 추진방향

- 국민기초생활보장 수급자 및 자녀에게 학자금을 지원 자활기반 조성에 기여
- 사회에 진출하는데 자신감과 자긍심을 고취시킬 수 있는 계기 마련

□ 선발계획

- 선발분야 : 중·고생
- 선발대상 : 도내 거주 국민기초생활보장수급자 및 자녀
- 추천권자 : 시장·군수
- 선발방법 : 서류심사 후 선발위원회(이사회) 의결
- 선발인원 : 260명(중100, 고160)
→ 국민기초생활보장 수급자 및 자녀에게 지급하는 자활지원, 장학금의 지급
인원 및 지급액 확대
- ※ 장학생 10명 10,500천원 증가, 1인당 지급액 고등학생 5만원 증가

□ 지급계획

- 지급시기 : 8월중
- 지급액 : 장학회에서 정한 금액
- 지급방법 : 연1회, 개인별 계좌입금

□ 소요예산 : 68,000천원

※ 2007년도 251명에 57,700천원 지급

4. 자립지원 장학생 분야 :

○ 도내 사회복지 시설에 수용되어 있는 대학생들에게 학자금을 지원 학업을 계속할 수 있도록 하여 자립할 수 있는 의지를 고취시키고 이들이 사회에 진출하는데 기여코자 함.

☐ 추진방향

- 도내 사회복지 시설에 수용되어 있는 중·고·대학생 대상
- ※ 중·고생은 수업료 면제와 예년의 경우 추천자가 없어 전원 대학생 선발
- 해당 대학의 총·학장이 추천하는 성적 우수자 발굴 선발
- 선정된 장학생의 지속적 사후관리 및 자격을 갖추는 경우 계속 지원
- 수업료 및 등록금 납부 기한 전 장학금 지급 추진

☐ 선발계획

- 선발분야 : 대학생
- 선발대상 : 도내 사회복지시설에 기거하는 자
- 추천권자 : 시장·군수(도지사 확인)
- 선발방법 : 서류심사 후 선발위원회(이사회) 의결
- 선발인원 : 20명

☐ 지급계획

- 지급시기 : 2월중
- 지급액 : 장학회에서 정한 금액
- 지급방법 : 연1회, 개인별 계좌 입금

☐ 소요예산 : 20,000천원

※ 2008년 02월 22명에서 20,000천원 지급

5. 과학영재장학생 분야 :

- 충남도민의 자녀 중 과학 분야에 무한한 가능성과 잠재력을 가지고 있는 과학영재들에게 장학금을 지원하여 자긍심을 고취시키고 창조적인 고급과학 기술 인력을 육성 지역사회 및 국가발전에 이바지하게 하고자 함.

☐ 추진방향

- 현 과학영재 교육시스템과의 연계를 강화하여 국가 과학영재 육성사업에 능동적으로 동참
- 충남 지역의 과학 영재를 조기에 발굴 육성하여 지역 사회에 이바지 할 수 있는 인재를 육성

☐ 지원계획

- 지원분야 : 초·중생
- 지원대상 : 본인 및 부모가 도내에 주민등록을 두고 공주대학교 과학영재교육원에서 과학영재로 선발교육중인 자
- 지원신청 : 공주대학교 총장(과학영재교육원장)
- 지원방법 : 사업계획서 평가분석 후 지원계획 수립
- 지원인원 : 80명(초20, 중60)

☐ 지급계획

- 지원시기 : 9월 중
- 지원액 : 공주대학교 총장이 정한 금액
- 지원방법 : 연1회, 공주대학교총장에게 직접 전수 의뢰

☐ 소요예산 : 30,000천원

※ 2007년도 120명에 30,000천원 지급

6. 대학생 해외연수 장학생 분야 :

- 도내 성적우수 대학생에게 선진국 체험으로 비교학습 기회 부여
- 국제화 시대를 선도할 고급인재 육성 및 조기 발굴 창구화

☐ 연수분야

- 도정과 관련된 문화, 관광, 환경, 건설, 교통, 첨단산업 등

☐ 연수국가(10개국)

- 미국, 영국, 호주, 일본, 캐나다, 중국, 프랑스, 러시아, 기타(추후결정)

☐ 선발인원 : 10명(2명씩, 5팀)

☐ 선발방법

- 도정신문 및 도 인터넷 홈페이지 공고, 대학별 홍보에 의한 공개 모집
- 1개교 1팀 선발로 학교 단위 참여 기회 확대
- 1차 서류심사, 2차 면접(심사위원회 별도 구성)
- 1차 서면심사 미 선발 시와 2차 심사 탈락자 추가 시행 지양
- 4년 동안의 운영경험을 토대로 심사내용을 강화하여 해외연수 실효성 도모

☐ 선발대상

- 도내 소재 대학의 재학생으로서 2학년 이상으로 전 학년 성적이 백분율 환산점수 평균 80점 이상인자
- 소속 대학 총·학장(지도교수 지정포함) 추천자
- 연수 시 원활한 의사소통(글자, 언어)이 가능한 어학능력 보유자

☐ 선발조건

- 연수비 일부 부담(총 연수비의 장학회 75%, 학교 20%, 개인 5%)
- 연수 종료 후 1개월 이내 결과보고서 제출

☐ 연수기간

- 14박 15일(하계방학기간 중)

☐ 추진일정

- 1월~7월 선발 및 출국준비, 연수 출발(방학 기간 중)

☐ 소요예산

- 30,000천원(도비 30,000, 학교 8,000, 본인 2,000)
- ※ 2008. 07월 8명에 23,400천원 지급
- 연수기간이 짧고, 외국어 능력 공인자가 많지 않아 실효성에 의문이 제기되어 인원을 축소 조정함.
- ※ 대학생 해외연수 장학생 10명 30,000천원 감소

7. 도비유학 장학생 분야(신규사업) :

- 미래인재 양성은 국부와 직결되는 사안으로 분야별 지역우수인재를 발굴하여 체계적으로 양성할 필요성 대두
- 지속적이고 집중적인 행·재정적 지원을 통하여 발굴된 지역 우수인재들이 해당분야의 최고 전문가로 발전할 수 있는 토대 마련

☐ 선발분야

- 이과 및 공과계열을 원칙으로 함
- 도의 필요시 국제통상, 문화관광, 해외지역전문가, 기타 특정분야 인력에 대하여 선발

☐ 유학국가

- 선진학문 및 기술을 연수할 수 있는 미국, 중국, 일본, 영국, 독일, 프랑스, 호주, 캐나다, 러시아, 인도, 스위스(11개국)

☐ 선발인원

- 예산의 범위 안에서 위원회의 심의를 거쳐 선발인원 결정

☐ 선발방법

- 매년 상반기 중 도·시군 홈페이지, 도정신문 등에 공고
- 1차 서류심사, 2차 면접 후 1차·2차 성적을 바탕으로 위원회에서 최종선발

☐ 선발대상

- 공고일 전 도내에 1년 이상 주민등록이 되어 있는 도민 또는 도민의 자녀로 도내소재 4년제 대학 졸업(예정)자
- 전 학년 평균성적이 백분율 환산점수 80점 이상인 자
- 지원연령은 병역을 필한 경우 만32세 이하, 병역을 필하지 아니하였을 경우 병역법시행령 제124조(석사 만27세, 박사 만28세 이내)에 의하여 학위 취득이 가능한 자
- 충청남도 도비유학 장학생 업무처리규정에서 정한 어학능력 소지자
- 도내소재 고등학교를 졸업하였을 경우 가산점 부여

☐ 유학기간 : 2년

☐ 추진일정

- 2007년 10월 16일 충청남도에서 2명 선발
- 2007년 11월 1일 장학증서 수여식 거행
- 유학할 대학의 입학허가서 등 서류를 구비하여 충청남도 장학회에 장학금 신청 시 장학금 지급

☐ 소요예산 : 90,000천원

※ 2008년 1학기 1명에 20,262천원 지급(장학금 신청 시 장학금 지급)

8. 공업고 기능인력 양성 장학금 분야(신규사업) :

- 90년대 중반까지 우수 기능인력 양성메카로 경제발전에 크게 기여한 공업고등학교 침체 심화
- 우수 기능인력 양성을 위한 장학금을 지급하여 국가발전에 기여하게 하고자 함.

☐ 추진방향

- 도내 소재 공업고등학교의 재학생 중 2,3학년 학생 대상
- 도내 기능경기대회에서 3위 이내에 입상, 전국기능경기대회에 출전하기 위하여 기능 훈련을 받는 학생

☐ 선발계획

- 선발분야 : 공업고등학교 학생
- 선발대상 : 도내 기능경기대회에서 3위 이내 입상
- 추천권자 : 교육감
- 선발방법 : 서류심사 후 선발위원회(이사회) 의결
- 선발인원 : 50명

☐ 지급계획

- 지급시기 : 10월 중
- 지급액 : 500천원
- 지급방법 : 연1회, 개인별 계좌입금

☐ 소요예산 : 25,000천원

9. 08년도 공업계고등학교 1~2학년생 「해외 취업반」 운영계획 :

- 도내 공업계고 활성화 지원의 일환으로 추진하고 있는 「해외 취업반」을 3학년 대상으로 운영 중.
- 3월부터 천안공업고(15명), 논산공업고(15명) 등 2개교, 30명 / 호주
- 이와 관련, 1~2학년 대상 「해외취업반」을 3학년 「해외취업반」과 병행하여 운영코자 함.
- 2~3년간 학교 영어교육을 통하여 해외 취업에 필수적인 「IELTS 5.5」 이상 취득 목표

□ 기본방침

- 지역인적자원개발사업인 「R-Pack」 사업과 연계 추진
 - 「R-Pack」 참여대학 원어민교사 활용, 교육성과 제고
- 「R-Pack」 사업 주관기관인 충청연(인적자원개발센터) 주관 운영
- 5개교 운영, 원어민교사는 「1개교 1인」 배치
- 매일 2시간 방과 후 생활 회화 중심 영어교육 실시

□ 추진사항

- 08 해외인턴십 지원 기본계획 수립 : '08. 3. 12
 - 「해외취업반」 운영 : 5개교 90명(1학년 40, 2학년 30, 3학년 20)
 - 「해외 인턴십」 지원 : 고3 10명 선발, 3개월 과정(10~12월) 호주 인턴십 실시
- 3학년 「해외 인턴십」 반 운영 : 3월부터 2개교 30명
 - 천안공업고(15명), 논산공업고(15명)
 - 원어민교사 활용, 3~8월까지 매일 2시간 실용영어 학습
- 1~2학년 「해외취업반」 수요조사 : 도교육청
 - 예산전자공업고 등 7개교, 140명 신청

□ 추진계획

- 대상학교 선정 : 5월, 교육청 / 5개교
 - 학교별 신청학생 규모, 호주부족직업군 학과 운영, 인근 「R-Pack」 참여대학 또는 일반대학 원어민 활용가능성 등 고려
- ※ 3학년 「해외취업반」 운영 2개교 포함 선정
- 대상학생 선발: 5월, 교육청 / 학교별 15명 내외
 - 회화능력, 뚜렷한 목표의식 및 성실도, 호주 부족직업군 관련 자격증 소지(예정), 학부모 동의 등 고려
- 원어민교사 선발 배치 : 5월, 도, 충발연 / 3명, 3개교
 - 「R-Pack」 참여대학(일반대학)과 협의 선발, 1교 1원어민 배치
- ※ 3학년 「해외취업반」 운영 2개교 1~2학년은 학교 영어교사 활용
- 세부 추진계획 수립 : 5월 / 충발연, 교육청(학교)
- 소요예산 확보 : 1회 추경 / 도, 교육청, 충발연
 - 도 : 원어민교사 인건비 40백만원
 - 교육청 : 학교영어교사 수당 및 운영비 47백만원
 - 충발연 : 원어민교사 인건비 30백만원

10. 도내 공업고등학교 활성화 관련 해외 인턴십 지원 :

- 기존 지원형태와 구별되는 「해외 인턴십 지원」을 통하여 미래를 이끌 기능인에게 꿈과 희망을 심어주고 공업고등학교를 「새롭게 인식」하는 전환점 마련
- 인턴십 종료 후 해외취업까지 연계 될 수 있도록 노력하는 등 국내에서 첫 사례가 되는 만큼 특별 프로젝트로 적극 추진

□ 기본방침

- 기능인력 수요가 많은 「호주」를 우선 대상국가로 선정
 - 호주정부 발표 부족직업군과 연계 추진
- 첫 시작인 만큼 공업고 3학년 10명 선발 운영 후 점차 확대
- 연수기간은 3개월로 체재비, 항공료 등 예산지원, 자부담 최소화
- 연수기간 중 연락체계 구축 등 학생관리는 컨설팅 업체에 위탁 추진
- 언어습득과 자격증 취득을 위해 공업고 「해외취업반」 운영

□ 추진계획

- 08년 「해외 취업반」 운영
 - 운영 개요 : 5개소, 90명 운영(최종선발 60명)
- ※ 08년 이후 희망학생 증가 등 여건변동이 있을 경우 확대 운영
- 08년 해외 인턴십 지원
 - 대상국가 : 호주(호주정부 부족직업군과 연계)
 - 선발인원 : 고등학교 3학년생 10명(해외취업반 27명 운영)
 - 사업비 : 73백만원(입학금, 연수비, 체재비, 업체컨설팅 등)
 - 사업내용 : 기술전문대학 언어 및 인턴십 연수 → 취업
- 호주 기술전문대학(업체) 등 현지방문 : 4~5월 / 도, 교육청
 - 가시화 단계에서 방문하여 연수, 인턴십, 홈스테이 협의 추진
- 컨설팅 업체 선정 : 5월 / 도
 - 비자 관리, 연락망 구축, 애로사항 해결 및 취업연결 추진
- 취업 대상학생 선발 : 9월, 교육청(학교) / 10명
 - 영어능력, 성실성, 확고한 의지, 부모 동의 등 기준 마련 시행
 - 1990년 8월 31일 이전출생자(워킹홀리데이 비자 발급)
- 비자발급 및 출국(준비) : 10월 도, 교육청
 - 워킹홀리데이 비자(연수, 인턴십 가능, 1년)

- 도, 교육청 담당공무원 인솔 → 기술전문대 관계자 면담, 인계
- 현지 연수(인턴십) 실시 : 10~12월(3개월)

□ 소요예산

<표 41> 도내 공업고등학교 활성화 관련 해외 인턴십 지원현황

분야별	산출기초	소요액(호주달러)
합계		143,000
해외취업반 운영	원어민교사 인건비 1,400,000원×5명(개교)×10개월	70,000
해외취업 연수비	소계	53,609(\$ 62,700)
	기술전문대학 입학금 \$ 150 ×10명	1,283(\$ 1,500)
	기술전문대학 연수비 \$ 310×12주×10명	31,806(\$ 37,200)
	현지 체재비 \$ 200×12주×10명	20,520(\$ 24,000)
업체알선비	\$ 600×10명	5,130(\$ 6,000)
왕복항공료	\$ 1,600×10명	13,680(\$ 16,000)
부대경비	기관(업체)방문 선물 등	581

※ 호주달러 : 1달러 855기준

□ 기대효과

- 교육과 취업의 패러다임을 국내에서 해외로 관점을 전환하는 계기 마련
및 공업고 학생들에게 글로벌 마인드 함양
- 단기간 내 실적보다는 장기적 추진을 위한 시스템 마련 기회
- 기능인으로서의 자긍심 고취 및 동기유발과 해외취업 연결

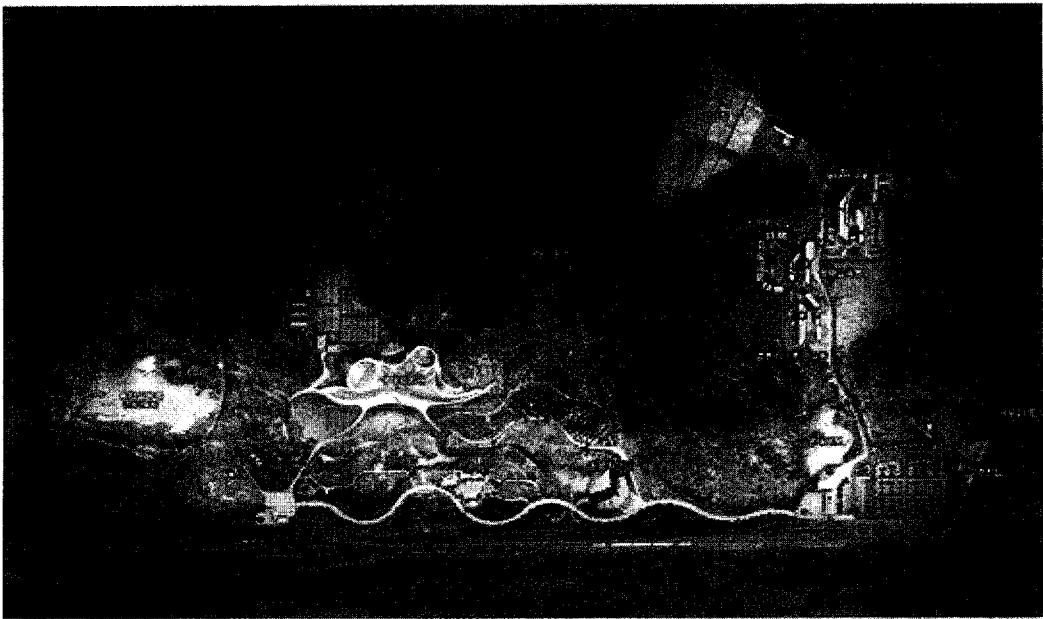
부록 2 : 국립생태원

□ 개요

- 목적 : 기후변화에 따른 생태계 연구, 생물종 확보·보전, 대국민 환경 교육 및 지속가능한 지역발전 도모
- 위치 : 충청남도 서천군 마서면 도삼리 외 5개리 일원
- 사업기간 : 2007년 ~ 2012년(6년간)
- 총사업비 : 3,651억 원(토지매입비 400억 포함)
- 추진배경 :
 - 지구 온난화 등 기후변화에 대비한 국가적 대응책 마련은 21세기의 가장 중요한 환경현안으로 대두
 - 기후변화가속화 및 개발수요 증가에 따른 생물서식지 훼손 등으로 야생 동·식물이 멸종을 증가
 - 환경위기 극복을 위한 지속가능한 사회구현 및 사전예방적 환경교육의 필요성 증가
- 기본방향 :
 - 저탄소·녹색성장을 선도하는 패시브 건축물 구현
 - 주변지형과 어울리는 공간배치 및 저층형 계획
 - 자연·재활용재료사용 확대 및 웰빙 체험을 위한 공간 마련
 - 자연지형을 최대한 활용한 부지조성
- 규모 : 부지면적 : 998천㎡(30만평), 건축연면적 43천㎡(13천평)
- 주요건축물 : 생태연구동, 생태교육동, 방문자센터, 생태체험관, 멸종위기종연구동, 야외생태체험공간 등

<표 42> 국립생태원 주요 건축물 개요

건축명	면적(m ²)	비고
생태연구동	8,419.34	
생태교육동	3,199.92	
멸종위기종연구동	5,234.22	
방문자센터	3,537.23	
방문자숙소	2,929.90	
부속시설	2,682.99	사육시설, 화장실, 매점등
계	25,978.86	



<그림 13> 국립생태원 조감도

○ 주요기능 :

<표 43> 국립생태원의 주요기능

생태자원 조사수집 및 인벤토리 구축	<ul style="list-style-type: none"> · 산, 하천, 강, 습지 등에 분포된 고유종, 희귀종, 외래종 등 생태자원의 주기적 조사를 토대로 생태정보 통합 정보망, 종자은행(Seed Bank) 구축
생태계 변화 연구 및 예측	<ul style="list-style-type: none"> · 생태계에서 생물의 개체와 군집 구조의 시간적·공간적 변화연구, 생태계 변동 시뮬레이션을 통해 미래 생태계 변화 예측 · 21세기의 중요한 환경 현안은 온난화, 홍수, 병충해 증가에 따른 생태계 반응 연구, 생태계 변화 국가 대응전략 마련
생태자원의 보전 및 현명한 이용	<ul style="list-style-type: none"> · 보전가치가 높은 우수 생태계 발굴·보전, 지역생태 공동체 연구, 생태관광자원 개발, 생물산업 육성지원 등 · 생물자원의 보전 및 관리를 위한 시스템 구축으로 치열해지는 생물종 확보경쟁에 경쟁력 확보 · 국립생태원이 보유한 생물자원과 생태기술을 신규 조성 되는 생태산업단지와 연계, BT산업을 국가의 새로운 성장동력으로 만들기 위한 토대 마련
희귀멸종위기종의 보전 및 복원	<ul style="list-style-type: none"> · 희귀·멸종위기종의 확보 및 보전 연구, 멸종위기종의 개체군 증식·번식 연구, 복원 기술 개발 및 현지 복원 사업 추진 · 따오기(우포늪), 반달가슴곰(지리산), 산양(월악산) 등 그간 산발적으로 추진되어 온 종 복원사업의 체계적 추진기반 마련
생태자원의 전시·체험 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> · 다양한 생태계의 이해, 지구온난화에 따른 생태계 변화 체험, 녹색사회 구성원의 필수 생태·환경 지식에 대해 체계적인 교육 실시, 대국민 환경체험 서비스 확대

○ 건립목표 :

<건립 목표>

■ 종합적인 생태연구 전문기관

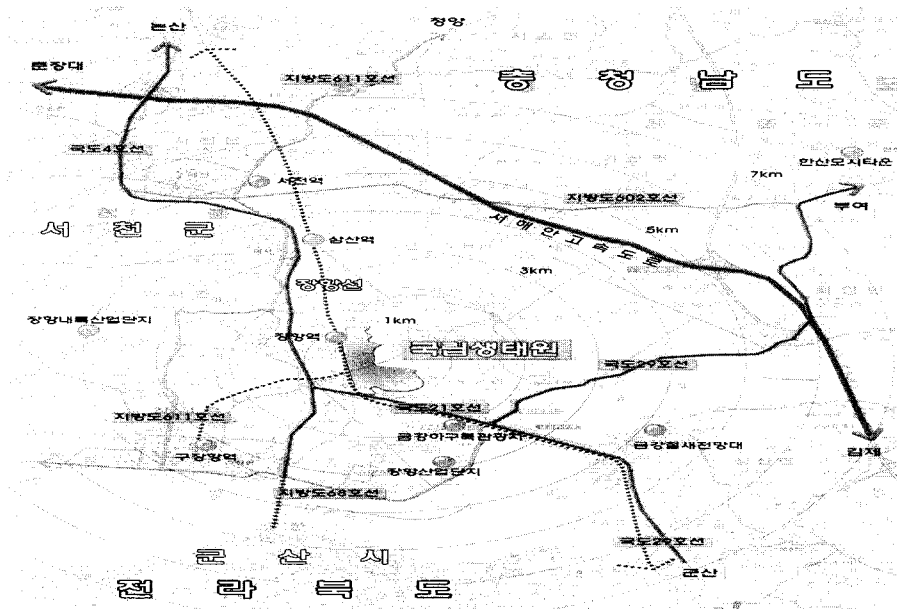
- 기후변화를 비롯한 환경변화와 자연환경에 대한 연구
- 생물자원의 생태적 연구 및 보전·관리 대책 수립
- 지속가능한 한국사회의 전망과 비전 제시

■ 생태학적 연구결과를 기반으로 한 전시교육기관

- 살아있는 생태계 전시
- 자연환경의 중요성을 일깨우는 교육

■ 지속가능한 지역발전의 모델

○ 위치도 :



<그림 14> 국립생태원의 지리적 위치

□ 국립생태원의 차별성

<표 44> 국립생태원의 차별성

국립환경과학원	국립생물자원관	국립생태원
<ul style="list-style-type: none"> · 환경진단 · 환경건강 · 화학물질 · 환경총량관리 · 환경측정기준 	<ul style="list-style-type: none"> · 주요 생물표본 관리 · 생물자원 분류 · 생물다양성 보전 · 생물자원 전시·교육 	<ul style="list-style-type: none"> · 생물자원 생태연구 · 생물 서식처 특성 · 생태계 에너지흐름 · 생태계 물질순환 · 생태자원 전시·교육
환경학 분야	분류학 분야	생태학 분야

○ 연구기능의 차별성

- 살아 있는 생물 및 서식환경의 생태적 특성과 관련 문제들
- 기후변화에 따른 생태계 변화와 관련된 종합적 연구 수행
- 멸종위기종의 생태와 서식처에 대한 연구를 통한 보전방안 제시
- 획기적인 조직체계를 통한 연구인력 활용

○ 교육기능의 차별성

- 다양한 생태계에 대한 전체적인 이해와 통합적 교육
- 살아있는 생물을 체험하고 실험함으로써 생태적인 감수성 함양
- 생태원에서 진행되는 생태 연구의 과정과 결과를 교육 콘텐츠에 반영
- 전문가와 비전문가 모두를 위한 교육프로그램 개발

○ 전시기능의 차별성

- 전시, 교육 그리고 연구의 연계

- 생태원의 모든 요소가 전시기능 역할
- 지역사회와 유기적으로 소통하는 장소

○ 공간활용의 차별성

- 역동적인 생태계와 다기능적 경관
- 자연에 가까운 경관 조성
- 생태적 디자인 강화
- 자연과 문화의 조화

부록 3 : 국립해양생물자원관

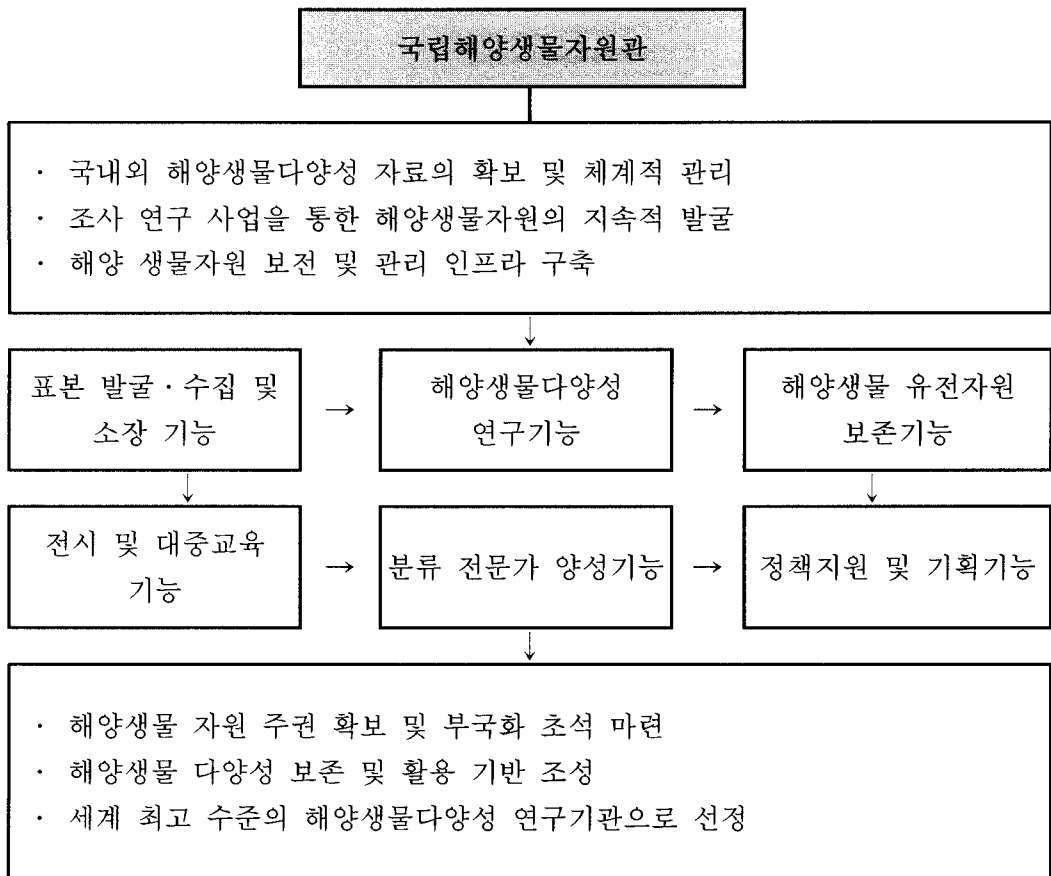
□ 사업개요 :

- 사업기간 : 2008년 ~ 2012년(개관 : 2013년)
- 건립위치 : 충남 서천군 장항읍 장암리, 화천리, 송림리 일원
- 총사업비 : 1,213억 원
- 건립규모 : 대지면적 33만㎡(10만평), 건축연면적 37천㎡(1.1만평)
- 주요시설 : 연구·수장동, 교육·전시동, 배양동, 게스트하우스 등

□ 건립배경 :

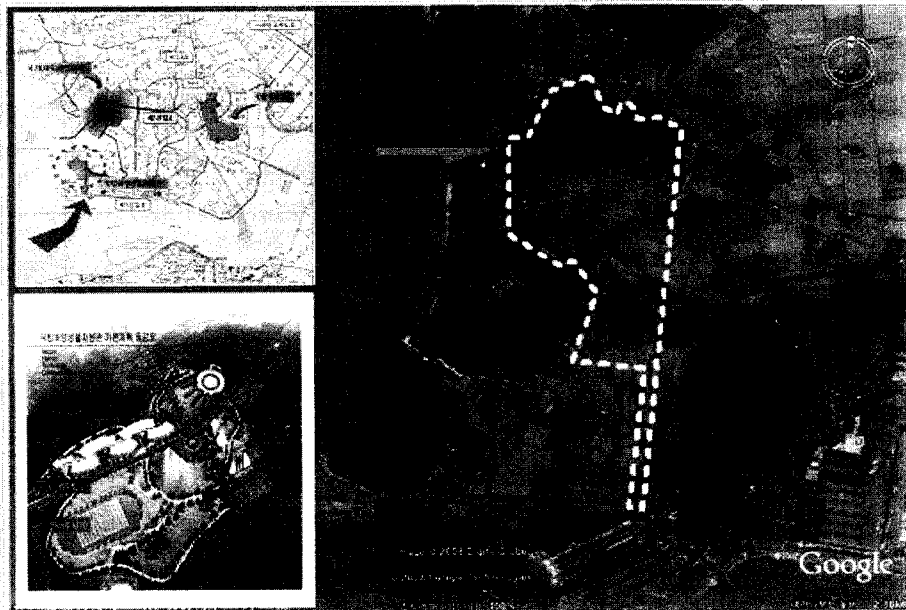
- 생물자원에 대한 국가의 주권적 권리를 인정하는 『생물다양성협약』 발효('93.12)로 생물자원에 대한 국가 간 선점경쟁 치열
 - 해양생물자원을 저탄소 녹색성장의 동력 중 하나인 생물산업의 기본소재로 인식하여 바이오산업과의 연계 강화
 - 확인된 해양생물종 1만종 및 미확인 2만종(추정) 등 총 3만종에 대한 종 분류와 표본확보, DNA분석 및 유용물질 탐색 추진
- * 자원관 건립사업은 장항산업단지 조성을 대체하여 갯벌보호 등을 위한 친환경 정부대안 사업으로 선정 추진

□ 설립 목표 및 기능 :



<그림 15> 국립해양생물자원관의 설립 목표 및 기능

□ 해양생물자원관 건립 예정부지 :



<그림 16> 국립해양생물자원관 건립 예정부지

□ 국립해양생물자원관의 기능 :

국립해양생물자원관의 기능
<국립해양생물자원관의 법률적 근거>

해양생태계의 보전 및 관리에 관한 법률시행령 제19조 3항

1. 해양생물자원의 수집·보존·관리·연구 및 전시
2. 해양생물다양성에 관한 전문적·학술적인 조사·연구
3. 해양생물다양성 교육프로그램의 개설·운영
4. 해양생물다양성자료에 관한 간행물의 제작·배포
5. 국내외 다른 기관과 해양생물다양성에 관한 연구자료·기술자료·간행물 또는 정보의 교환 및 공동연구 등의 협력

○ 표본 발굴·수집·소장 기능

- 활용성 높은 해양표본 중앙 소장기관
- 해양수산부 관련 각종 연구사업 채집 및 연구결과물 의무 수탁기관
- 기준표본 및 확증표본 공인 소장기관
- 해외 해양생물 자원 연구 및 수집·소장 기관

○ 연구기능

- 기반 연구
 - 해양생물종의 정확한 명세(inventory)
 - 계통분류학적 연구
 - 국가 해양생물다양성 연구인력 양성 및 관리
- 지원 연구
 - 국가 해양생물자원 정책 지원
 - 유용 생물자원 및 유전자 자원 연구 지원
 - 관련 주변 분야 연구 지원
 - 해양생물다양성 연구기관간 국내·외 네트워크 구축

○ 대중 교육 및 봉사 기능

- 대중 교육
- 출판
- 홍보
- 사이버 해양생물자원관 구축 및 운영
- 대형 Entertainment 시설 유치
- 전문성 높은 전시

- 해양생물다양성 및 분류 관련 자문

○ 관리 및 정책지원 기능

- MBT 관련 은행 관리

- 해양생물 다양성 및 생물자원 보전 지원

- 생물 다양성 관련 국제협력 지원

- 국가 해양생물자원 정보 관리 지원

- 해양생물산업 육성 지원

○ 기획 기능

□ 국립해양생물자원관 건립 기대효과 :

<표 45> 국립해양생물자원관 건립 기대효과

[연구]	국가차원의 해양생물 다양성 전문 연구기관 설립
<ul style="list-style-type: none"> · 해양생물표본 420만점 확보 · 해양생물산업(MBT) 활성화 · 생물다양성 전문인력 양성 및 확보 	
[경제]	인력 유입에 따른 고용창출로 지역경제 활성화
<ul style="list-style-type: none"> · 고용유발효과 : 1,285명 · 관람객 수요추정 : 40만 명/년 · 총 생산유발 효과 : 2,014억 원 	
[문화]	해양 및 갯벌관련 교육·문화·생태·관광 허브
<ul style="list-style-type: none"> · 해양생물과 생태계 전시 및 체험기능 중심지로 부각 	

■ 집 필 자 ■

연구책임 : 최진하 환경부UNDP/GEF 국가습지보전사업관리단 기획조정관
최병학 충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터장

공동연구 : 최충식 대전시민환경연구소 소장
길복종 대전시민환경연구소 기획실장
최유정 대전시민환경연구소 연구팀장
이정현 대전시민환경연구소 조사팀장
손석현 물포럼코리아 간사

RHRD연구보고서 2009-07 ·

충청남도 녹색인재양성 및 활용방안 연구

- 국립생태원 및 국립해양생물자원관 건립과 관련하여 -

발행인 · 김용웅 / 편집인 · 최병학
발행처 · 충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터
인쇄 · 2009년 12월 31일 / 발행 · 2009년 12월 31일
주소 · 한국 충청남도 공주시 금홍동 101 (314-140)
연락처 · 041-840-1231 ~ 1235 / 팩스 · 041-840-1229
ISBN · 978-89-6124-131-1 03350

<http://www.cnhrd.or.kr>

©2009. 충남발전연구원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 이 연구는 본 연구원의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.

