

2006 충남·전북 RHRD센터 추계 공동심포지엄

충남·전북지역 문화관광 인적자원개발 정책방향과 과제

2006. 10. 20(금)

대전컨벤션타워 2층 사파이어볼룸

- 공동주관 -

CNHRD
충남인적자원개발지원센터
CHUNGNAM HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CENTER

JBHRD
전라북도인적자원개발지원센터
Jeollabukdo Human Resources Development Center

개 회 사

오늘 충청발전연구원 인적자원개발지원센터와 전북발전연구원 인적자원개발지원센터에서 공동으로 주관하는 「충남·전북지역 문화관광인적자원개발 정책방향과 과제」의 심포지엄이 개최된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

그리고 심포지엄에 참석해주신 교수님들과 전문가 여러분 그리고 자리를 함께 하신 내빈 여러분에게 깊은 감사를 드립니다.

충청남도과 전라북도는 지리적으로 인접해 있는 지역으로서 아름다운 금강을 함께 나누고 있으며, 찬란했던 백제의 문화를 공유하고 있는 지역입니다. 이와 같은 충청남도과 전라북도는 상생발전을 위해 다양한 노력을 경주하고 있습니다.

현재 충청남도과 전라북도는 2002년 10월부터 “충남·전북교류협력회의”를 개최하고 있습니다. “충남·전북교류협력회의”에서는 행정, 행사, 시설, 환경, 지역경제와 관련된 다양한 분야의 교류가 이루어지고 있으며, 백제문화권 특정지역 개발사업 공동대응 및 공동관광 상품 개발 등 관광분야에서도 활발한 교류가 이루어지고 있습니다.

충청남도과 전라북도의 상생발전과 지역인적자원의 개발을 통한 지역의 활성화라는 목적을 위해 이번 심포지엄을 개최하게 되었습니다. 심포지엄에서는 21세기 새로운 성장 동력으로서 고용창출을 포함해 경제, 사회, 문화 등 각 분야에 대한 다양한 파급효과를 나타내고 있는 관광산업에 초점을 맞추어 진행됩니다.

특히, 관광산업은 고용창출 효과부분에서 두드러진 특성을 나타

내는 산업으로서 청년실업을 비롯한 고용여건의 악화와 같은 현실을 감안할 때 무엇보다 중요한 산업으로 이해되고 있습니다.

이러한 현실을 감안할 때 관광인력의 전략적이며, 계획적인 수급은 관광산업뿐만이 아닌 국가경제의 활성화라는 국가적인 차원에서 중요한 부분을 차지할 것입니다.

이에, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터와 전북발전연구원 인적자원개발지원센터는 전략적인 관광인적자원의 수급을 통한 지역인적자원의 효율적인 운영과 지역관광산업의 활성화 방안을 모색하기 위해 자리를 마련하였습니다.

오늘 이 자리에서 많은 의견의 교환과 대안의 발굴을 통해 충청남도과 전라북도과 더욱 발전할 수 있는 기회가 제공되는 소중한 시간이 되기를 기원합니다.

다시 한번 행사에 참여해주신 내외귀빈 여러분들께 깊은 감사를 드리면서, 함께하신 여러분 모두의 건강과 행복을 기원합니다.

2006년 10월 20일

충남발전연구원장 김용웅

- P · R · O · G · R · A · M -

14:00 ~ 14:30	등록
14:30 ~ 14:40	개회식 사 회 이강진(전북인적자원개발지원센터장) 개회사 김용웅(충남발전연구원장)
14:40 ~ 15:40	기조발표. 국가문화관광인적자원개발의 현황 및 과제 송두범(충남발전연구원 도시지역연구부장) 주제발표 1. 충남관광인적자원 개발 현황 및 과제 오미숙(순천향대학교 교수) 주제발표 2. 전북관광인적자원 개발 현황 및 과제 성기만(전라북도청 관광진흥과 전문위원)
15:40 ~ 15:50	휴식
15:50 ~ 16:20	사례발표 1. 충남 농촌관광인력양성 사례발표 양광호(공주영상대 교수) 사례발표 2. 전북지역 관광인력양성 사례발표 장병권(호원대학교 교수)
16:20 ~ 17:10	종합토론 좌 장 : 이영훈(한서대학교 교수, 충남RHRD분과협의회장) 토론 1. 이용근(공주대학교 교수) 토론 2. 배상정(전북과학대학 교수) 토론 3. 송이자(부여시니어클럽 원장) 토론 4. 신형섭(원광보건대학 교수)
17:10 ~ 17:20	질의응답
17:20 ~	폐 회

〈 목 차 〉

기조발표

국가문화관광인적자원개발의 현황 및 과제	3
-----------------------------	---

주제발표 .1

충남 관광인적자원 개발 현황 및 과제	27
----------------------------	----

주제발표 .2

전북관광인적자원 개발 현황 및 과제	65
---------------------------	----

사례발표 .1

충남 농촌관광인력양성 사례발표	85
------------------------	----

사례발표 .2

전북지역 관광인력양성 사례발표	101
------------------------	-----

국가문화관광인적자원개발 현황 및 과제

송 두 범 (충남발전연구원 도시지역연구부장)

국가문화관광인적자원개발 현황 및 과제*

송 두 범 (충남발전연구원 도시지역연구부장)

- 목 차 -

I. 국가인적자원개발계획의 개요

1. 제2차 국가인적자원개발계획의 비전과 목표, 전략
2. 정책영역 및 과제

II. 문화관광 인적자원개발정책의 현황

1. 문화관광 인적자원개발정책의 개요
2. 문화관광 인적자원개발 프로그램 현황

III. 문화관광 인적자원정책에 대한 평가 및 과제

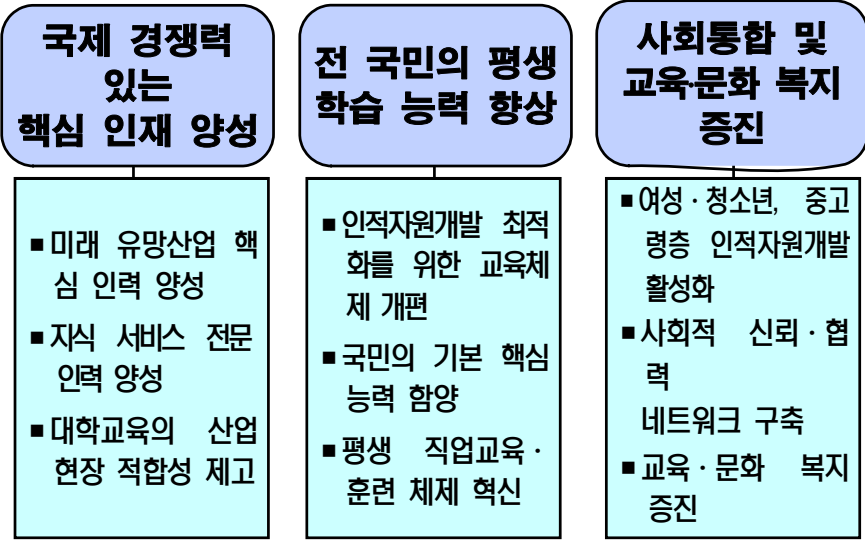
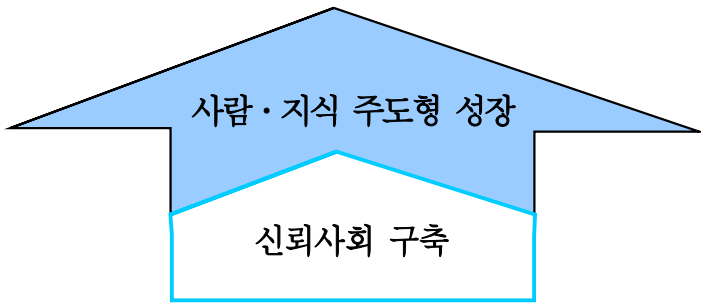
* 본 글은 「제2차 국가인적자원개발기본계획: 대한민국정부」와 「문화관광부 인적자원 정책과제 개발: 한국문화관광정책연구원」 자료를 중심으로 작성되었음

I. 국가인적자원개발계획의 개요

- 21세기 지식기반경제는 지식이 개인, 기업, 국가의 성과와 경쟁력을 결정짓는 핵심요소로 작용하는 경제체제로서 인적자원이 국가 경쟁력의 핵심적 요소로 등장하여 지속적 국가발전을 위해 인적자원정책이 시급한 과제로 대두되고 있음.
- “인적자원”이란 국민 개개인, 사회 및 국가의 발전에 필요한 지식, 기술, 정보 등 인간이 지니는 능력과 품성을 의미(법 제2조 제1호)하며, “인적자원개발”이란 국가 및 지방자치단체, 교육기관, 연구기관, 기업 등이 인적자원을 양성, 배분, 활용하고 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동을 의미(법 제2조 제2호)함
- 그러나 최근까지 인적자원의 경직적이고 비효율적인 양성 및 활용체계가 우리의 경쟁력을 저하시키는 주요 원인으로 작용하여 그 한계를 드러내고 있으며, 결과적으로 수요에 부응하지 못하거나 현장적응능력이 떨어지는 결과를 보여 온 것이 사실임.
- 이러한 환경변화와 인적자원정책의 중요성 증대에 따라 국가는 향후 지식의 창출, 확산, 활용을 용이하게 하는 시스템적인 요소에 대한 인적자원개발계획을 수립하여 추진하여 왔음.
- 국가인적자원개발기본계획은 종합계획으로서 인적자원정책에 관한 정책방향과 과제를 제시하는 다수 부처가 참여하는 계획이며, 제1차 기본계획에 이어 2006년부터 2010년까지 5년동안의 제2차 국가인적자원개발기본계획을 수립하였음.

1. 제2차 국가인적자원개발계획의 비전과 목표, 전략

학습사회, 인재강국 건설
- 인적자원분야 국가경쟁력 10위권 달성 -



국가 인적자원개발 추진체제 혁신

- 산업·노동계 등 수요측과 지자체의 참여 확대
- HRD 투자 확대 및 효율성 제고
- HRD 사업 평가·조정 역량 강화

2. 정책영역 및 과제

정책 영역	정책 과제
<p>I. 국제 경쟁력 있는 핵심 인재 양성</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 미래 유망산업을 이끌 핵심인력 양성 2. 지식 서비스분야 전문인력 양성 3. 대학교육의 산업현장 적합성 제고 4. 인적자원 개발 및 활용의 국제화 5. 수월성 교육의 확대
<p>II. 전 국민의 평생 학습 능력 향상</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인적자원개발 최적화를 위한 교육체제 개편 2. 국민의 기본 핵심능력 함양 3. 직업교육·훈련·평생학습 체제의 혁신 4. 지역 인적자원개발 촉진 5. 군·공직분야 인적자원개발 활성화
<p>III. 사회통합 및 교육·문화 복지 증진</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 여성 인적자원개발 활성화 2. 청소년층 및 중고령층 인적자원개발 촉진 3. 고용지원 서비스 및 고용 관행 혁신 4. 사회적 신뢰·협력 네트워크 구축 5. 사회적 형평성 제고를 위한 교육·문화 복지 증진
<p>IV. 인적자원개발 인프라 확충</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인력수급 전망체제 구축 2. 인적자원·기술혁신 정보의 생성·제공 3. 지식과 권리의 보호체제 확립 4. 인적자원의 평가·인증체제 구축 5. 인적자원개발 정책의 총괄·조정 기반 조성

3. 재정투자 및 법령정비계획

- 2006년부터 2010년까지 5년간 총 51조 2,973억원(연 평균 13.1% 증가)을 기존사업의 확대 및 신규 사업에 투자(우수인재 양성, 사회통합 및 교육복지 향상 사업에 중점 투자)

(단위 : 억원, %)

영역	계 ('06~'10)	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	연평균 증가율
I. 우수 인재 양성	88,386	14,693	15,812	18,522	18,471	20,888	9.2
II. 평생학습 능력 향상	120,545	21,304	23,386	24,721	25,182	25,952	5.1
III. 사회통합 및 교육복지	297,912	40,913	51,176	59,384	67,057	79,382	18.0
IV. HRD 인프라	6,130	847	1,276	1,320	1,511	1,176	8.6
총 계	512,973	77,757	91,650	103,947	112,221	127,398	13.1

※ 재정투자 소요는 국비(예산, 기금), 지방비, 민간투자 포함

※ 교육부 예산 중 지방교육재정교부금, 일반 경상경비(대학인건·시설비 등) 제외

- 법령 정비계획: 법령 제정 11건, 개정 39건 (총50건)

영역	법령 제·개정 건수
I. 국제경쟁력 있는 우수 인재 양성	<ul style="list-style-type: none"> · 법령제정: 4건(법학전문대학원법 등) · 법령개정: 13건(영재교육진흥법 등)
II. 전 국민의 평생학습 능력 향상	<ul style="list-style-type: none"> · 법령제정: 2건(문해기초교육지원법) · 법령개정: 18건(교육3법, 병역법 등)
III. 사회통합 및 교육복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> · 법령제정: 4건(교육복지기본법 등) · 법령개정: 1건(남여고용평등법 등)
IV. 인적자원개발 인프라 확충	<ul style="list-style-type: none"> · 법령제정: 1건(고등교육평가에관한법률) · 법령개정: 7건(인적자원개발기본법 등)

4. 기본계획에 제시된 문화관광 인적자원개발 내용

- 지식서비스 분야 전문인력 양성체제 구축
 - 의학, 법학 경영, 문화, 교육, 디자인, 통상 등 전문대학원 육성 및 지원 강화
 - 문화기술산업(CT) 콘텐츠의 기획, 기술, 경영 관련 학제적 전문인력 양성기반 구축
 - KAIST내에 CT대학원 개설('07~'10년 석사 80명, 박사 20명 배출), 문화산업 특성화 교육기관 지정·육성, 디지털방송핵심인력 양성, 문화산업연구센터(CRC)설치 및 운영

- 지식서비스 분야 관련 교육·훈련 프로그램의 다양화 및 전문화
 - 연구개발, 발명인력, 관광 및 체육스포츠 분야 등 서비스 인력양성을 위한 체계적인 정책 수립 및 추진
 - 문화예술, 무역 분야 현직 종사자를 위한 교육, 훈련 프로그램 개발 및 전문 인력 재교육 기회 확대
 - 문화콘텐츠 산업분야 및 연구개발 서비스업 전문인력에 대한 신규 자격제도 도입
 - 교육·훈련 프로그램 인증을 통한 질적 수준 제고를 위해 관련 프로그램 인증제 도입

- 지역인적자원개발 정책추진 기반조성
 - 농촌지역개발사업을 주도할 농촌관광사업 전문인력육성 등 농촌주민과 지방공무원의 역량강화를 위한 종합지원 시스템 마련

- 사회적 신뢰·협력 네트워크 구축
 - 장애인, 외국인 노동자 및 거주자등 문화적 취약 계층 대상의 문화예술교육, 체육교육 기회 확대 기반 구축

- 인적자원 기술혁신 정보의 생성·제공
 - 문화콘텐츠산업 노동시장 유연화 및 인력정보인프라 확충

II. 문화관광 인적자원개발정책의 현황

1. 문화관광 인적자원개발정책의 개요

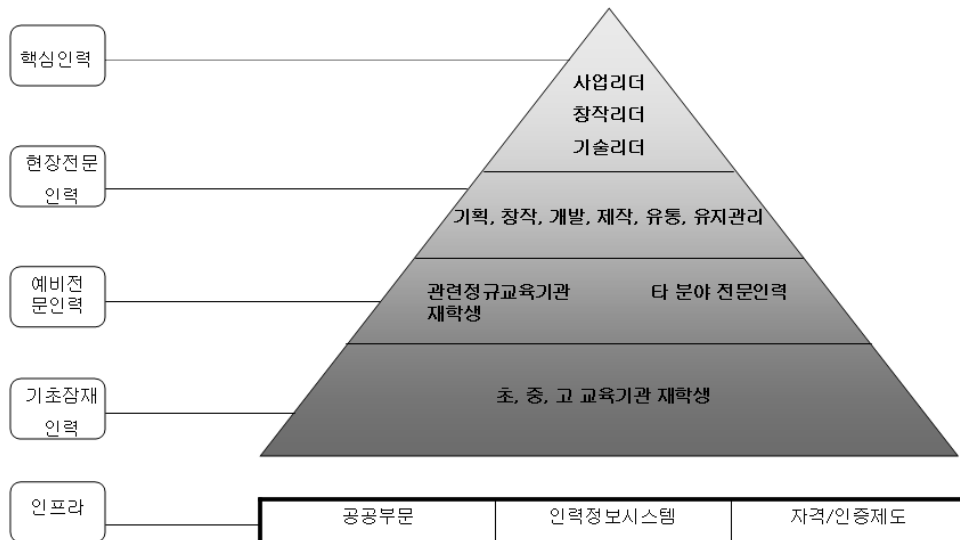
1) 문화예술 분야

- 문화예술분야 인적자원정책의 흐름은 1970년대 전통문화의 보전 및 강조에서부터 시작하여 1980년대 전문예술활동에 대한 창작자 지원정책을 지나 1990년대 삶의 질 향상을 위한 문화복지 중심의 정책으로 변화하여왔으나 2000년대에는 공급자 즉 전문예술창작자 지원에서 예술 창작품을 향유하는 '수요자' 지원 정책으로 그 중심이 이동되었음
- 문화예술 인적자원정책의 범위는 문화예술행정, 공연예술, 시각예술, 전통예술 분야 인력양성, 예술영재교육, 학교와 사회문화예술 교육 분야 인력 양성 등에 있어 인적자원 양성과 개발, 배치와 활용을 포함하고 있음
- 문화예술분야에서의 인적자원은 문화예술 창작자, 매개자, 수요자를 포괄하는 개념으로 설정함
- 주요 정책방향은 문화예술 중장기 전략에 따라 미래지향적 잠재 가치, 희소가치가 있는 자원을 전략적으로 육성하고 국가 차원에서 문화예술 학습지원과 교육지원을 공유하는 기본적 틀과 인적,

물적 네트워크를 구축하고자 하는 방향으로 진행되고 있음

2) 문화산업 분야

- 문화산업 인적자원개발의 정책목적은 ‘문화산업 전문인력 양성을 통한 문화산업의 발전에 기여함’에 있음
- 문화산업분야의 전문인력은 일반 제조업 및 서비스업 등에서 제시하고 있는 인력의 유형 및 필요역량과는 차별화된 문화산업의 특수성이 반영된 산업인력의 구조 및 필요역량을 토대로 하는 정책적 방향이 제시되고 있음
- 문화산업의 인력은 핵심리더, 현장전문인력, 예비전문인력, 기초잠재인력 4대 그룹으로 분류되며 각각의 인력에 대한 인프라지원이 밀접하게 연계되어 있음



<그림 1> 문화콘텐츠 산업인력 구조

- 현재 문화산업 인력양성을 위한 교육은 문화산업관련학과를 운영

하고 있는 정규교육기관(대학 및 대학원), 문화산업 관련과정을 운영하고 있는 비정규교육기관(공공아카데미 및 사설학원), 자체 교육을 실시하고 있는 기업체를 통해 이루어지고 있으며 핵심인력 양성을 위한 전문 대학원 설립의 추진이 진행되고 있음

3) 관광분야

- 관광분야 인적자원개발의 정책목적은 '관광전문인력 양성을 통하여 관광산업의 발전과 서비스 향상'에 있으며, 특히 서비스에 의해 고부가가치가 창출되는 산업이므로 우수한 인적자원개발 양성에 관심을 가지고 있으며, 무엇보다도 관광산업을 고부가가치화하기 위해 전문적이고 체계적인 관광종사원 교육과 훈련을 실시하고자 함
- 관광분야의 인적자원개발은 관광진흥법, 고용정책기본법, 직업훈련기본법 등에 적용을 받고 있음
- 즉, 관광진흥법에 의해 관광종사원의 자격제도, 교육을 받아야 할 의무, 교육계획의 작성 및 통보, 국외여행인솔자 자격요건, 관광종사원 자격시험과 관련된 사항 등을 규정하고 있음
- 또한 문화관광부 관광국의 행정지침으로 '문화유산해설사 양성교육제도'를 통해 관광대상의 특징과 상호관련성을 묘사하거나 설명함으로써 관광지에 대한 방문자의 관심과 즐거움을 더하게 하는 전문가 양성에 대한 규정을 하고 있음

4) 체육분야

- 체육분야 인적자원개발의 정책목적은 '국민체육진흥을 위하여 체육지도자를 양성하고 이를 배치하여 국가체육발전과 국민체육복지서비스 제공'에 있으며, 특히 인간의 신체를 이용하여 하는 활동으로서 새로운 기술을 습득하고 바람직한 체육활동을 하기 위해 전문적이고 체계적인 체육지도자에 의한 교육과 훈련을 실시하고자 함
- 체육분야의 인적자원개발은 국민체육진흥법, 체육시설의 설치이용에 관한 법, 체육지도자연수 및 자격검정에 관한 규칙 등에 의하여 적용을 받고 있음
- 즉, 국민체육진흥법에서는 체육지도자의 양성을 규정하고 있으며, 그 시행령에 따라 경기지도자, 생활체육지도자에 대한 규정 등이 있음

2. 문화관광 인적자원개발 프로그램 현황

1) 문화예술 분야

- 문화예술분야의 인적자원개발정책은 「문화예술진흥법」, 「박물관 및 미술관 진흥법」과 그 시행령, 「공연법」 등의 법령에 근거하고 있으며 다음과 같은 프로그램들이 주요 내용으로 진행되고 있음

주관기관	특 징
국립국어원 국어문화학교	원내 국어반, 찾아가는 국어문화학교, 국외 찾아가는 국어문화학교 프로그램 운영
국립중앙도서관	국가의 지적문화유산을 총체적, 체계적으로 수집, 보존하여 이를 후세에 전승시키는 문화전달자로서의 책무를 수행하기 위해 도서관 업무의 전산화 강습과 전산기기 운영요원 등 전문인력양성을 위한 프로그램 운영
국립민속박물관	민속, 문화사 관련 박물관 학예연구원의 직무수행능력 향상을 위한 전문인력양성교육 뿐만 아니라, 일반성인과 어린이, 가족, 외국인, 장애인 등을 대상으로 다양한 교육프로그램 운영
국립현대미술관	현대사회의 평생학습에 대한 높은 관심과 요구는 미술관의 교육기능을 더욱 강화시키고 있으며, 이러한 시대적 요구와 미술인구 저변확대를 위해 전문인과 일반인을 위한 미술아카데미 운영

2) 문화산업 분야

- 문화산업분야의 인적자원개발정책은 「문화산업진흥기본법」과 그 시행령, 「영화진흥법」 등의 법령에 근거하고 있으며 다음과 같은 프로그램들이 주요 내용으로 진행되고 있음

주관기관	특징
한국문화콘텐츠 진흥원	핵심인력양성, 산업현장인력 양성사업사업, 예비전문인력 양성사업, 기초잠재인력 양성사업 진행
한국 언론재단	언론인의 전문성 제고를 위한 언론인 연수, 미디어 이해도 제고를 위한 미디어 교육, 언론문화선진화를 위한 언론지원 및 행사개최, 언론 세계화를 위한 국제교류, 언론관련 연구, 조사 사업 등의 프로그램 진행
한국 방송광고공사	광고전문인력 양성을 통한 광고산업의 국제경쟁력 강화 및 산학협동체제 구축과 광고산업의 전문화, 과학화를 통한 국내 광고산업 발전을 목적으로 하는 광고 교육 프로그램 진행

3) 관광분야

- 관광분야의 인적자원개발정책은 「관광진흥법」과 그 시행령, 시행규칙, 「국제회의산업육성에 관한법」과 그 시행령, 시행규칙 등의 법령에 근거하고 있으며 다음과 같은 프로그램들이 주요 내용으로 진행되고 있음

주관기관	특징
한국관광공사	한국관광을 선도하는 전문가 집단을 육성하기 위한 프로그램 진행(국내대학원 수학지원, 해외대학원 수학지원, 해외단기연수 실시로 지역전문가 양성)

4) 체육분야

- 체육분야의 인적자원개발정책은 「국민체육진흥법」과 그 시행령, 「체육지도자연수 및 자격검정에 관한 규칙」 등의 법령에 근거하고 있으며 다음과 같은 프로그램들이 주요 내용으로 진행되고 있음

주관기관	특징
체육과학연구원	전문체육연구와 생활체육연구 기능을 동시에 구축하고 국민체력 증진 및 국민체육진흥과 스포츠산업 육성 및 지원, 스포츠산업 정책을 개발 연구하기 위한 전문체육인력을 육성하는 연수기관으로서의 기능을 가지고 체육지도자, 생활체육지도자, 스포츠 마케터 양성 프로그램을 진행하고 체육 관련 공무원 직무교육을 실시하고 있음

Ⅲ. 문화관광 인적자원개발정책에 대한 평가 및 과제

- 최근의 문화관광 분야의 인적자원개발정책은 소수를 대상으로 한 창작 핵심 인력에 대한 정책과 다수를 대상으로 한 문화예술교육 활성화 정책을 동시에 추진하면서 창작과 향유를 이어주는 관점의 인적자원개발 정책이 주류를 이루고 있음
- 문화관광 분야의 인적자원개발 예산은 최근 다른 분야에 비해 높은 편은 아니지만, 최근 문화예술 분야의 인적자원개발에 대한 사회적 공론화가 제기됨에 따라 인프라 구축을 위한 거시적 차원의 계획이 세워져야 한다는 것에 대한 공감대가 형성되면서 비교

적 높은 상승률을 보이고 있음(2000년 2,292억원, 2001년 2,435억원, 2002년 2,818억원, 2003년 3,485억원, 2004년 4,457억원)

1. 문화예술 분야

- 인적자원 정책의 대상이 소수의 전문인력에서 잠재력 있는 모든 인간을 대상으로 확대됨에 따라 문화예술 인적자원 정책 대상의 폭이 확장됨과 동시에 예술, 영재육성 및 예술가 양성 정책에 의해 질적 깊이가 더해져 예술적 수월성이 확보되었다는 의미에서 긍정적인 면을 찾아볼 수 있음
- 문화예술 분야의 인적자원개발을 위하여 문화예술 전문강사 인력 양성, 무대예술전문인 양성, 프로그램 기획인력 양성 교육, 훈련 프로그램이 시도되었다는 것도 매우 긍정적이라 볼 수 있음
- 그러나 문화예술분야 인적자원개발 정책의 비전과 목표를 구체적으로 명확히 설정할 필요성이 있으며, 현재는 문화예술분야의 인적자원 정책에 대한 뚜렷한 계획이 제시되어 있지 못함에 따라 단기적인 시책의 차원에서 접근하는 한계를 보임
- 인적자원개발 대상이 정책적으로 소수의 전문인력에서 잠재력 있는 모든 인간을 대상으로 확대됨에 따라 문화예술 인적자원개발 대상의 폭은 확대되었으나 각각의 대상에 대한 균등한 기회가 보장될 수 있을지는 여전히 의문시 되고 있는 상황임.
- 현재까지 문화예술 종사자의 복지체제에 대한 문제는 정책적 논의의 주변부로 물러나 있는 것으로 보임. 캐나다의 경우는 1992년 '예술가지위법'제정과 함께 CHR(Cultural Human Resources

Council)을 설립하여 문화노동자, 프로듀서, 예술가를 지원하고 예술가의 지위에 관한 정책을 선도하고 있으며 연방정부와 지방정부가 문화 분야 인적자원개발 전략을 세우도록 지원하는 파트너십 구축에 관한 사안을 다루고 있는 사례를 참고할 필요가 있음.

2. 문화산업 분야

- 문화콘텐츠 전문인력 양성을 위한 중장기적인 체제의 정비 및 인프라 구축, 다양한 인력양성 사업시행 등을 통해 산업계 및 학계의 다양한 니즈 충족 등의 성과는 있었다고 평가됨
- 양적으로는 산업계 종사자 재교육 등을 통해 총9천여명의 전문인력의 배출, 총 69개 특성화 학교지원, 상시교육을 지원하기 위한 70여개 문화콘텐츠와 사이버콘텐츠의 개발 등이 진행되었다는 점도 긍정적인 성과로 볼 수 있음
- 향후 문화산업분야의 인력양성은 관련업계의 필요인력이 세분화되고, 투입인력의 질적 수준에 대한 요구가 높아질 것이므로 고객만족 중심의 인력양성 사업체제로의 전환이 조속히 추진될 필요가 있음
- 문화산업분야의 중장기 인력양성은 문화콘텐츠산업의 성장을 주도할 핵심리더양성 전문교육기관의 설립 및 관련 프로그램의 개발을 중심으로 조속히 이루어져야 할 것으로 보이며, 아울러 정부차원의 우수학생 및 영재를 조기에 발굴·육성하는 제도 및 환경의 조성도 필요함.
- 향후 문화산업분야의 확장과 질적 경쟁우위를 이끌어 나갈 핵심 인재의 양성과 더불어 이들과 함께 문화콘텐츠 상품을 완성시켜

낼 수 있는 기획, 창작, 개발, 제작, 유통, 유지관리 등 산업인력의 역량강화에 대한 투자가 안배되어야 하며, 이를 위해 장르별 및 직종별 전문교육프로그램의 개발, 해외 선진기업체 및 교육기관으로서의 인턴십, 연수 등의 지원도 병행되어야 할 것으로 보임

3. 관광분야

- 관광 관련법규(관광진흥법, 관광숙박시설지원 등에 관한 특별법, 국제회의산업육성에 관한 법, 관광진흥개발기금법)에서 관광종사원에 대한 훈련과 교육을 구체적으로 규정함으로써 보다 지속적으로 관광종사원 교육이 시행되고 있다는 점에서 관광분야 인적자원개발의 긍정적인 평가를 할 수 있음

- 또한 관광종사원 자격제도(호텔경영사, 호텔관리사, 관광통역안내사, 국내여행안내사 및 호텔서비스사)를 시행하여 일정 수준 이상의 관광분야에 대한 전문지식과 기술을 갖춘 관광종사원이 양성되었다는 점도 긍정적인 평가를 할 수 있으며, 관광객에게 관광지나 대상에 대해 해설함으로써 관광객의 관심과 즐거움 및 이해를 북돋는 문화관광(유산)해설사 양성교육 프로그램도 매우 긍정적인 성과로 볼 수 있음

※ 2006년 관광종사원 자격별 등록 현황

2006년 6월 현재(단위: 명)

자격구분	합격자누계	등록자누계	등록률(%)
○ 호텔경영사	350	332	94.9
○ 호텔관리사	4,156	2,793	67.2
○ 관광통역안내사	18,353	15,291	83.3
- 영어	5,741	4,329	75.4
- 일어	9,340	7,980	85.4
- 중국어	2,711	2,558	94.4
- 불어	255	158	69.3
- 독어	134	99	73.9
- 서반아어	116	83	71.6
- 러시아어	86	86	100
○ 호텔서비스사		99,120	
○ 국내여행안내사		73,662	
합계		191,198	

자료: 문화관광부(2006). 관광동향에 관한 연차보고서. p.47.

- 그러나 주5일 근무제의 시행으로 관광분야에 대한 다양한 수요가 급격히 증가하고 다변화되고 있는데 비해 관광분야의 인적자원개발은 이에 신속하게 대응하고 있지 못하고 있는 실정을 보이고 있음. 즉 환경과 관광객 수요변화에 대비한 다양한 교육프로그램 개발의 부재, 예를 들면, 지식기반 관광산업개발, 지속가능한 관광개발, 생태관광 등의 새로운 이슈에 대해 보다 적극적으로 세미나나 포럼 등을 활용하여 교육할 수 있는 다양한 프로그램개발이 절실함
- 또한 현재까지는 관광교육을 시행하고 있는 고등학교, 2년제 대학, 4년제 대학교 등이 매년 증가하고 있는 추세이나 관광인적자원에 대한 수요와 공급에 대한 기초자료가 부재하여 정확한 관광인력에 대한 규모를 알 수 없는 상황에 있으며, 이에 따른 수

급분석의 부재로 관광인력에 대한 비효율적인 개발 및 관리가 이루어지고 있는 것으로 나타남

※ 2006년 관광교육기관 현황

2006년 6월 현재(단위: 개, 명)

구 분	학교수	입학정원	재학생수	졸업생수
대학	40	3,948	11,118	1,291
전문대학	80	8,575	15,071	6,730
방송통신대학	1	2,000	2,704	-
산업대학	7	190	1,293	328
각종학교	1	-	9	7
원격대학	1	100	152	-
합계	130	14,813	30,347	8,356

자료: 문화관광부(2006). 관광동향에 관한 연차보고서. p.46.

* 한국교육개발원 학과분류체계에 따라 전문대학은 '관광'계열학과를 그 외 대학은 '관광학'계열 학과를 기준으로 선정

- 관광종사자의 자질향상과 서비스 개선을 위하여 정부는 관광진흥법 제37조에 의거하여 소정의 보수교육을 받도록 하고 있음
- 현재 관광산업에서 근무하는 종사원의 수는 정확하지 않지만, 2006년 378,242명 정도로 추정되고 있으며 향후 정규교육기관의 관광분야 인력양상의 실태와 결과에 대한 추가적인 조사와 연구가 필요함

※ 관광산업 종사원 수급분석

단위: 명

구분	2004년	2005년	2006년
인력수요(A)	23,529	17,744	21,687
인력공급(B)	32,460	32,460	32,460
과공급(B-A)	8,931	14,716	10,773

자료: 김덕기. (2001). 관광산업 인력 전문화 방안. p.54.

4. 체육분야

- 체육분야의 인적자원개발은 지역단위의 생활체육지도자를 통해 각 지역주민의 생활체육활동을 지도, 육성하기 위한 것이지만 현재까지 배치 또는 활동하는 체육지도자가 경기지도자인지 아니면 생활체육지도자인지를 파악하기 어려운 실정에 있으며, 생활체육지도자의 배치 및 활동은 국가가 공인하는 전문인력을 통해 엘리트 체육과 국민체육진흥에 부합하기 위한 것임을 생각해볼 때 양성된 인력 적재적소에서 활용되는지에 대한 보다 적극적인 검증이 실시되어야 할 필요가 있음
- 생활체육지도자 배치사업이 지역 주민에게 과학적이고 체계적인 체육활동을 지도하고 신규 프로그램 보급을 확산시킴으로써 국민 체육서비스의 질을 제고할 수 있다는 점에서는 긍정적인 평가를 할 수 있지만, 실제로 이들이 자치단체나 지역 생활체육협의회의 체육관련 업무만을 보조하는 문제가 발생하기도 함
- 현재의 체육분야 인적자원개발은 1~2개월의 단기과정으로 프로그램이 운영되고 있으므로 당초 전문인력 양성에 대한 기본 취지에는 미흡한 점이 있으며, 향후 1년 이상의 중장기 과정의 프로그램 도입이 필요할 것으로 보임

< 참고문헌 >

- 곽병선 외. 2001. 국가인적자원개발 관련 핵심추진과제. 한국교육개발원
- 교육인적자원부. 2001. 국가인적자원개발 비전과 추진전략. 교육인적자원부
- , 2002. 국가인적자원정책의 추진현황과 평가. 교육인적자원부
- , 2005. 국가인적자원개발기본계획 시행계획. 인적자원개발회의 자료집
- , 2004. 국가인적자원개발기본계획에 따른 분야별 시행계획.
- , 2005. 국가인적자원개발기본계획에 따른 분야별 시행계획
- , 2004. 인적자원개발기본계획 추진실적 평가.
- , 2006. 제2차 국가인적자원개발기본계획. 교육인적자원부
- 교육인적자원부·문화관광부. 2004. 문화예술교육 활성화 종합계획
- 권대봉. 2002. 인적자원개발의 교육패러다임. 아산사회복지재단 심포지엄 자료집
- 김현수 외. 2001. 인적자원개발을 위한 자격체제 구축방안 연구. 교육인적자원부
- 김 훈 외. 2001. 기업내 인적자원개발지원 방안. 한국노동연구원
- 오현석 외. 2004. 평생학습시대의 인적자원개발 정책과제에 관한 연구. 교육인적자
원부
- 이희수 외. 2003. 지역인적자원개발 시범지역 운영성과 분석 및 확대발전 방안 연구. 한국
교육개발원
- 한국민속예술인 총연합. 2004. 지역문화 활성화를 위한 지역문화인력 양성방안. 한국민속
예술인총연합 정책세미나 자료집
- 한국문화관광정책연구원. 2003. 소외계층을 위한 복지관광 활성화 방안. 한국문화관광정책연
구원
- , 2004. 문화예술교육 활성화를 위한 저책기반 조성방안 연구. 한
국문화관광정책연구원
- , 2005. 문화관광부 인적자원 정책과제 개발. 한국문화관광정책연
구원
- , 2005. 문화복지사 제도 도입방안 연구. 한국문화관광정책연구원
- , 2005. 관광산업 인적자원관리를 위한 수급분석 및 대응방향. 한
국문화관광정책연구원
- 한국직업능력개발원. 2004. 지식강국건설을 위한 국가인적자원개발(3). 한국직업능력개발원
- , 2004. 서비스 분야 인적자원개발 정책과제 및 추진전략. 한국직업능
력개발원
- , 2005. The HRD Review 직업과 인력개발, 통권 34호
- 한국평생교육학회. 2006. 평생교육의 국제적 동향. 2006년 한국평생교육학회 추계학술대회
자료집

충남 관광인적자원개발 현황 및 과제

오 미 숙 (순천향대학교 관광경영학과 교수)

충남 관광인적자원개발 현황 및 과제

오 미 숙 (순천향대학교 관광경영학과 교수)

차 례

I. 서 론

II. 충남 관광산업 규모 및 육성방향

1. 관광산업의 규모 및 특성
2. 관광인적자원의 규모 및 특성
3. 충남 관광산업의 육성방향

III. 충남 관광인적자원개발 현황 및 과제

1. 관광인적자원개발 현황
2. 향후 관광인적자원개발 추진계획
3. 충남 관광인적자원개발의 특징 및 과제

IV. 관광인적자원개발을 위한 국내·외 사례

1. 해외 호텔업계 인적자원개발 프로그램
2. 우리나라 대학의 현장맞춤형 교육프로그램
3. 일본 지역상공회의소의 관광관련 검정제도

V. 향후 충남 관광인적자원개발의 추진방안

VI. 결론

I. 서 론

1960년대 외화획득 차원에서 국가적인 육성산업으로 출발한 관광산업은 이후 양적·질적인 측면에서 커다란 성장을 이룩하였다. 그 과정에서 관광산업에 다양한 사회적인 평가가 내려졌는바, 초기의 외화획득산업으로부터 국민해외여행자유화에 따른 1990년대 초의 사치성소비산업으로, 2000년대 주5일제 근무시대에 따른 국민의 삶의 질을 제고하는 여가산업으로, 최근의 '고용 없는 성장시대'에는 중요한 고용창출산업으로 거론되고 있다.

관광산업에 부여된 시대적인 기능이 무엇이었던 관광산업의 범위는 계속 확산되었고, 관광시장 규모도 지속적으로 확대되어 왔다. 2005년 외래관광객 수는 약 600만 명, 국민해외여행자 수는 이를 훨씬 상회하여 1000만 명을 상회하였으며, 국민국내관광객 총량은 약 3억9천만 명으로 파악되고 있다(한국관광공사, 2005). 이러한 내·외국인 관광객을 지방으로 유치하기 위해 각 지자체들은 치열한 경쟁을 하고 있다. 내국인을 유치하기 위한 지자체들의 경쟁적인 관광축제 개발과 외래 관광객을 유치하기 위한 '여행사인센티브제도'가 대표적인 예라고 할 수 있을 것이다.

관광산업의 확대에 따라 산업계에 종사할 관련 인력의 양성도 다양한 차원에서 적극적으로 이루어져 왔다. 2년제 및 4년제 대학뿐 아니라 사설기관에서도 인력이 양성되고 있으며, 다양한 자격제도를 통해 인적자원의 수준 제고를 도모해 왔다. 그 결과, 인력수급 측면에서 볼 때 관광분야는 현재 공급과잉 상태인 반면, 산업인력의 전문화는 미흡한 것으로 지적되고 있다(한국문화관광정책연구원, 2005).

관광산업은 21세기의 성장산업으로 거론되고 있는바, 이러한 관광산업의 성장기회를 국가 및 지역발전의 계기로 만들기 위해서는 유

능한 관광인적자원의 개발이 매우 중요하다. 관광산업에 있어 종사자는 서비스의 생산자인 동시에 제공자이며, 서비스제공 환경의 직접적인 관리자인 동시에 부가가치를 창출할 수 있는 종합적인 기획자가 될 수 있기 때문이다.

충청남도의 경우도 다양한 측면에서 지역 내 관광산업의 중요성을 강조해 왔다(충청남도, 2004). 그러나 관광산업 발전에 중요한 관광인적자원의 개발 실태는 명확하게 파악되지 않고 있다. 이러한 측면에서 본고에서는 충남지역 내 관광인적자원 개발 현황 및 과제를 살펴보고 그 대응방안을 모색해 보고자 한다.

II. 충남 관광산업 규모 및 육성방향

1. 관광산업 규모

1) 관광사업체 수

관광사업의 범위는 각국마다 다르며 이에따라 관광사업체의 규모도 달라지게 된다. 우리나라는 관광진흥법으로 관광사업의 범위를 규정하고 있는데, 여기에 포함된 업종들을 중심으로 한 전국 사업체 수의 변화 추이를 살펴보면 아래의 <표 1>과 같다. 즉, 2000년 이후 여행업이나 국제회의기획업의 사업체 수는 대폭적 증가한 반면, 관광숙박업, 관광객이용시설업, 카지노업의 경우는 완만한 증가 내지 거의 변동이 없음을 알 수 있다.

충청남도의 경우를 살펴보면, 관광진흥법에 포함된 다양한 업종 중 여행업을 제외한 다른 업종의 사업체가 거의 존재하지 않는 것으로 나타났다. 여행업의 경우도 2005년 현재 국내여행업체 160개, 국

외여행업체 102개이며, 여행업 중 규모가 가장 큰 일반여행업체는 2개에 불과한 실정이다. 한편 관광숙박업체 수는 관광호텔업 12개, 휴양콘도미니엄이 8개인 것으로 나타났으나, 특1급호텔은 없고 특2급호텔이 2개 포함된 것으로 나타났다.

<표 1> 충남 및 전국 관광사업체 수

업종별		충청남도1)				전국2)			
		2000	2002	2004	2005	2000	2002	2004	2005
여행업	국외여행업	64	79	87	102	3,005	3,964	4,572	4,985
	국내여행업	170	173	152	160	3,151	3,565	3,698	3,884
	일반여행업	4	-	2	2	589	789	724	794
관광숙박업	관광호텔업	12	12	12	12	471	510	548	558
	휴양콘도미니엄업	5	6	6	8	80	85	108	123
	가족호텔업	1	1	1	1	19	20	17	18
	한국전통호텔업	-	-	-	-	1	1	1	1
관광객이용시설업	전문휴양업	1	2	-	2	12	12	11	20
	종합휴양업	-	1	-	1	12	11	12	14
	관광유람선업	-	-	-	-	5	4	4	13
	외국인전용관광기념품판매업	-	-	-	-	93	104	105	123
국제회의업	국제회의기획업	-	-	-	-	54	81	123	147
카지노업		-	-	-	-	13	13	13	17
유원시설업		15	14	19	21	242	230	241	234

자료 1)충청남도, 「2005 충남통계연보」.
2)관광지식정보시스템, 「관광사업체현황」, 각 년도.

이상과 같은 현황은 대규모의 수준 높은 관광업체가 미흡하여 질 높은 인력을 수용할 수 있는 여건을 갖추지 못함을 의미하는 것이다. 여행사나 대규모 호텔의 경우 서울에 입지하는 경향이 강하나 다양한 지역자원에 기초하여 주로 지방에 개발되는 대규모 휴양시설도 부재함을 볼 때 관광시설 개발을 위한 투자가 시급하다고 볼 수 있다.

2) 충청남도 관광객 수

충청남도를 방문하는 관광객 수를 내국인과 외국인으로 구분하여 살펴보면 아래의 <표 2>와 같다. 우선 내국인수는 1999년 약 4천5백만 명에서 2002년에는 6천2백만 명으로 증가하여 전국 관광객 수의 약 19%를 차지하였다. 2003년에는 6천5백만 명을 넘어섰으며, 2005년에는 대폭증가하여 약 8천2백만 명에 이르고 있다. 이와 같은 지속적인 성장에도 불구하고 국민 국내여행지로서 충남지역의 선호는 그리 높다고 보기 어려운 실정이다. 조사에 따르면 내국인들의 국내여행 선호지로서 숙박여행의 경우 강원, 경북, 전남의 순위를 보이며, 당일여행의 경우는 경기, 경남, 전남이 상위를 차지하고 있는 것으로 나타났다(한국관광공사, 2005).

<표 2> 연도별 충청남도 및 전국 관광객 수

연도	충청남도 방문관광객 수(명)1)			전국 관광객 수 (천명)	
	내국인 관광객	외국인 관광객	계	국민국내 관광객2)	외래 관광객3)
1999	49,479,304	531,721	50,011,025	272,607	4,660
2000	56,250,161	545,868	56,796,029	-	5,320
2001	54,810,930	473,537	55,284,467	-	5,147
2002	62,556,945	654,206	63,221,151	327,929	5,347
2003	65,105,850	755,261	65,861,111	-	4,754
2004	66,850,000	670,000	67,520,000	358,943	5,818
2005	82,487,000	516,000	83,003,000	388,836	6,022

자료 1) 충청남도, 「2005 충남통계연보」,
 2) 한국관광공사, 「국민여행실태조사」, 각 연도
 3) 한국관광공사, 「관광통계」, 각 연도

다음으로 외국인들의 충남방문객 수를 살펴보면, 1999년 약 53만 명에서 2000년 약 546천 명으로, 우리나라를 방문하는 외국인 수에서 차지하는 비중은 약 10.3%에 달하였다. 이어서 2003년에는 역대 최고를 기록하여 755천 명에 달하였으나, 이후 감소하여 2005년에는 약 52만 명이였다. 충남지역을 방문하는 외국인은 중국인 단체관광객이 주를 이루어 왔으나 최근의 감소추세에 대해서는 그 원인규명과 함께 다양한 대책이 요구된다.

2. 관광인적자원의 규모 및 특성

1) 관광분야 종사자 수

관광산업에 종사하는 인적자원의 규모를 정확히 파악하기는 매우 어렵다. 이는 우선 관광산업의 범위가 매우 광범위하기 때문이다. 또한 이들 업종이 표준산업분류상 별도로 분류 되어있지 않아 관련 통계를 파악하기 어렵기 때문이기도 하다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 산업표준분류상 대분류 및 중분류 항목 중 관광활동과 관련이 있는 도소매업 내 민예품소매업, 숙박 및 음식점업, 육상·수상·항공 운송업, 여행알선 및 운송관련 서비스업, 오락·문화·운동관련 서비스업 등을 중심으로 종사원 수를 정리하였다.

<표 3> 전국 대비 업종별 관광종사원 규모

(단위: 명)

업종	충청남도			전국		
	2000	2002	2004	2000	2002	2004
도소매업 (민예품 소매업)	331 (179)	301 (172)	270 (162)	13,279 (6,958)	12,173 (6,747)	11,174 (6,432)
숙박 및 음식점업	62,090 (26,202)	65,649 (27,018)	67,254 (28,364)	1,555,985 (607,718)	1,730,334 (635,497)	1,700,621 (643,773)
육상운송업	16,385 (8,040)	17,733 (8,372)	18,697 (8,842)	569,129 (238,885)	628,525 (281,197)	625,622 (303,273)
수상운송업	206 (32)	320 (31)	227 (30)	14,454 (1,017)	15,791 (955)	17,160 (985)
항공운송업	9 (2)	-	121 (1)	8,670 (222)	16,459 (198)	14,890 (194)
여행알선 및 운송관련 서비스업	4,224 (730)	4,828 (731)	4,780 (682)	173,047 (25,474)	203,561 (26,003)	201,101 (27,006)
오락,문화, 운동관련 서비스업	8,876 (4,092)	9,275 (3,934)	10,051 (4,358)	318,409 (120,517)	332,326 (117,511)	372,071 (126,157)
총계	92,121 (39,277)	98,106 (40,258)	101,400 (42,439)	2,652,973 (1,000,791)	2,939,169 (1,068,108)	2,942,639 (1,107,820)

자료: KOSIS통계정보시스템, 「사업체현황」, 각년도.
 주) ()안의 숫자는 사업체 수

앞의 <표 3>에서와 같이 2004년도 해당 업종의 전국 종사원은 110만여 개 업체에 근무하는 약 294만3천 명으로 나타났다. 이러한 규모는 2000년의 약 265만3천 명에서 약30만 명 정도 증가한 것이나 2003년에 비해서는 약 9천 명이 감소한 것이다.

충청남도의 경우는 2000년 해당 업종에 종사하는 전국종사원의 약 3.5%에 해당하는 92,121 명으로 나타났으나, 2002년에는 98,000명으로 증가하였으며, 2003년 이후에는 약 101,000 명에 머무르고 있다. 이 중 종사원 규모가 가장 큰 업종은 숙박 및 음식점업으로 2004년

의 경우 충남 관광종사원 전체의 약 67%를 차지하고 있음을 알 수 있다. 이어서 육상운송업, 오락·문화·운동관련 서비스업의 순위로 나타났다.

그러나 충청남도의 발표자료에 의하면 2002년 관광산업 종사자 수는 약 147,000명이며, 향후 2008년에는 168,500여 명으로의 육성목표가 제시되고 있다(충청남도, 2004).

2) 관련 공무원 수

충청남도의 2006년 관광분야 예산은 약 107억으로 나타났다. 아래의 <표 4>에서와 같이 전라남도의 예산이 1,367억으로 가장 많으며, 이어서 제주도가 744억, 강원도가 434억, 경상남도가 376억의 순서를 보였다.

관광담당 공무원 수는 충청남도가 17명으로 16개 광역지자체 중 10위의 규모이다. 이어서 강원도가 46명으로 가장 많고, 전라남도가 36명, 제주도가 30명의 순으로 나타났다.

<표 4> 2006년도 지자체별 관광분야 예산 및 공무원 수

(단위: 백만원, 명)

지자체	예산	공무원수	지자체	예산	공무원수
서울특별시	5,547	29	강원도	43,398	46
부산광역시	5,403	24	충청북도	17,852	19
대구광역시	6,494	17	충청남도	10,723	17
인천광역시	6,744	16	전라북도	21,698	19
광주광역시	5,423	18	전라남도	136,706	37
대전광역시	11,771	14	경상북도	17,204	17
울산광역시	7,042	16	경상남도	37,558	19
경기도	31,986	26	제주도	74,448	30

자료: 문화관광부, 「관광동향에 관한 연차보고서」, 2006.

3) 산업예비인력의 배출 현황

관광산업의 예비인력을 양성하는 대표적인 교육기관으로 2년제 대학과 4년제 대학을 들 수 있다. 2006년 현재 관광관련 전공을 개설하고 있는 4년제 대학은 50개교로 2004년에 비해 7개교가 감소하였다. 2년제 대학은 80개로 2004년에 비해 절반가까이 감소를 보였다(<표 5>참조). 2006년을 기준으로 2년제 대학 졸업생은 약 6,700명, 4년제 대학 졸업생은 1,600여 명인 것으로 나타났다. 졸업생의 취업률은 4년제 대학 졸업생이 2년제에 비해 저조한 편이나 타 전공에 비해서는 높은 것으로 나타났다.

<표 5> 전국 관광관련 교육기관 및 배출인원 현황

구 분	학교 수		입학정원		재학생 수		졸업생 수	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
4년제 대학	57	50	3,739	6,238	15,315	15,276	1,273	1,626
전문대학	162	80	10,360	8,575	26,519	15,071	7,938	6,730
계	219	130	14,099	14,813	41,834	30,347	9,211	8,356

자료: 문화관광부, 「관광동향에 관한 연차보고서」, 2006.

충청남도에 소재하는 대학의 관광관련 전공에서 배출하는 인력을 정확하게 파악하기는 어려운 실정이다. 이를 대신하여 2005년 관련 대학의 모집정원 규모를 살펴보면 관광관련 전공이 있는 충남 소재 6개의 4년제 대학에서 999명, 5개의 2년제 대학에서 1,184명을 선발하고 있다(<표 6>참조). 4년제 대학의 경우는 관광경영 및 호텔경영 등의 사무직인력 양성이 주를 이루는 반면, 2년제 대학의 경우는 조리나 제과·제빵 등의 기능인력 양성에 중점을 두고 있다.

<표 6> 충남지역 주요 관광관련 대학 및 모집인원(2005)

대 학 명		세부전공(인원)	계(명)	
4년제 대학	건양대학교	관광학과	55	999
	공주대학교	관광경영학/ 관광통역학	80	
	남서울대학교	호텔관광경영학부(2개 전공)	200	
	순천향대학교	관광경영학과	60	
	중부대학교	관광경영/호텔경영/외식 등 3개 학과학과	255	
	청운대학교	호텔관광경영학부 외 3개 학과 (2개 야간학과)	343	
2년제 대학	공주영상정보대학	항공관광과/관광영어·중국어 서비스과	120	1,264
	백석대학교	관광학부(3개 전공) /외식산업 학부(3개 전공)	254	
	신성대학	호텔관광계열(4개 전공)/ 호텔 식품계열(2개 전공)	296	
	혜전대학	호텔관광경영과 등 2개 학과, 3개 계열전공	560	
	청양대학	관광정보과	40	
계			2,263	

자료: 각 대학 홈페이지.

4) 인력수급 전망

관광산업 분야의 산업인력 수급전망에 있어서는 현재의 공급과잉 추세가 향후에는 더욱 심화될 것임을 다양한 연구들이 제시하고 있다. 관광산업 분야의 지속적인 성장에도 불구하고 인력수요의 증대는 제한적이며, 특히 업종별로 차이가 발생하여 여행업, 외식업 등의 대폭적인 인력수요 증대에 비해 호텔업이나 휴양업의 증대폭은 낮은 것으로 전망되고 있다(유규창 외 5인, 2005). 이상과 같은 인력수요

에 비해 인력공급은 현재의 배출인력만으로도 공급과잉 상태이며, 이는 당분간 지속될 것으로 전망된다(한국문화관광정책연구원, 2005; 정창원, 2006).

충청남도의 경우 아래의 <표 7>에서 볼 수 있듯이 향후 관광산업 분야의 종사자 수를 증대시켜 나갈 계획이다. 그러나 현재와 같이 영세규모의 업체들이 증가할 경우 대학 졸업자들은 취업을 기피하게 되어 수요와 공급 간의 불일치현상은 지속될 것이다.

<표 7> 충남 5대전략산업 육성지표

전략산업	지 표	2002	2005	2008
전자정보산업	사업체 수(개)	368(2.0)	419(2.2)	485(2.3)
	종사원 수(명)	40,218(5.8)	45,718(6.4)	52,357(7.0)
자동차산업	사업체 수(개)	271(4.5)	325(5.2)	389(6.0)
	종사원 수(명)	16,129(7.3)	20,073(8.3)	23,737(9.5)
생물산업	사업체 수(개)	142(14.2)	182(14.7)	232(15.1)
	종사원 수(명)	1,843(16.2)	2,265(18.1)	2,783(20.3)
문화산업	사업체 수(개)	7,868(3.4)	9,604(3.4)	10,798(3.4)
	종사원 수(명)	18,550(2.8)	21,394(2.8)	24,125(2.8)
관광산업	사업체 수(개)	62,094(4.1)	67,831(4.1)	71,068(4.2)
	종사원 수(명)	147,410(3.4)	157,699(3.5)	168,596(3.4)

자료: 충청남도, 「제1차 지역혁신발전 5개년 계획」, 2004.
 주) ()는 전국대비 충남의 비중

3. 충남 관광산업의 육성방향

2004년 수립된 「지역혁신발전 5개년 계획」에 있어 관광산업은 전자정보산업, 자동차산업, 생물산업, 문화산업과 함께 충청남도가 집

중 육성해 나갈 5대 전략산업의 하나로 지정되었다. 나아가 지역연고산업으로 지정된 7대사업 중에도 3개 사업이 관광과 관련되어 있어 충남 지역경제발전에 있어 중요한 산업으로 자리매김 되고 있다. 이에 따라 주요 육성사업으로 아래의 <표 8>에서 볼 수 있듯이 19개 사업이 제시되고 있다.

그러나 2005년도의 지역전략산업 육성사업에 관광산업을 제외한 4대 산업에 대한 육성방향 및 예산책정은 이루어진데 비해 관광산업 관련 계획은 전혀 포함되어 있지 않은 실정이다. 반면, 지역연고산업의 육성과 연계하여 이들 산업을 관광 자원화하여 지역경제 활성화를 창출할 수 있도록 지원하는 내용이 제시되어 있을 뿐이다.

<표 8> 충남 제1차 지역혁신발전 5개년 계획 상의 관광산업 위치

구 분	관광산업 육성계획
육성 방향	<ul style="list-style-type: none"> - 충남의 5대 전략산업의 하나로서, 도 자체관리 전략산업으로 육성. 5대 산업발전축의 하나인 서해안축의 중점 육성산업으로 체험, 휴양, 건강 중심의 관광산업으로 육성 - 그 외 지역연고산업으로 지정된 7대사업 중 3개가 관광사업과 연계되어 있음(보령 머드산업, 청양군 칠갑산 그린투어, 연기군 농촌 테마관광)
육성 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 안면도 국제관광지 조성 - 금강 생태공원 조성 - 내포문화권 종합개발 조성 - 백제역사재현단지 조성 - 지역축제의 세계화 - 기지시 줄다리기 유형화사업 - 충남 관광인증제 실시 - 충남 관광정보시스템 구축 - 서산A·B지구 철새도래지 생태공원 조성 - 권역별·테마별 광역 관광협력체계 구축 - 서해안(당진,보령,서천) 생태 체험관광지 조성 - 안면 중장지구 관광지 조성 - 충안 Sea Food Fair 관광상품화 - 고도 옛 모습 살리기 - 세계역사문화엑스포 개최 - 기벌포 문화권 개발 - 서천 성경전래지 성역화 사업 - 관광전문인력 양성교육 프로그램 - 관광산업 관·학 협력체계 구축

자료: 충청남도, 「제1차 지역혁신발전 5개년 계획」, 2004.

Ⅲ. 충남 관광인적자원개발 현황 및 주요 과제

1. 관광인적자원개발 현황

1) 관광기업 내부교육 현황

충청남도의 관광관련 기업들의 기업 내부교육실태를 파악하기는 매우 어렵다. 관련 자료를 확보하기 어려울 뿐만 아니라 기업규모로 보아 활발한 교육활동이 추진될 가능성도 낮기 때문이다. 정부가 실시하는 직업능력개발사업 수혜자 현황을 살펴보면 도소매·숙박·음식점업의 경우 전체적용 대상 중 활용사업장은 2.5%, 활용 피보험자는 7.8%에 지나지 않아 산업분류상의 대분류 7개 산업 중 최하위를 차지하고 있는 실정이다.(노동부, 2002).

이러한 실태는 2002년 전국 관광업계를 대상으로 실시된 조사결과에서도 볼 수 있다. 아래의 <표 9>에서 볼 수 있듯이 조사대상 200개 관광기업에 있어 사내교육 실시비율은 53%이며, 그 중 호텔업의 경우는 70개 조사대상 호텔의 71%, 여행사는 조사대상 100개의 36%만이 사내교육을 실시하는 것으로 나타났다.

<표 9> 관광업계 사내교육 현황

항 목		전체	호텔업	여행업	기타
1) 사내교육 실시여부(%)	①실시	53.0	71.4	36.0	66.7
	②미실시	47.0	28.6	64.0	33.3
2) 계층별연간 교육시간(시간)	①신입사원(45.3시간)	52.5	45.3	58.9	59.2
	②중견사원(35.2시간)	33.2	35.2	27.6	38.6
	③간부사원(19.3시간)	21.0	19.3	18.7	29.3
3) 연 매출액대비 교육비 비중(%)	①예산없음	38.7	56.0	16.7	35.0
	②0.5% 미만	13.2	10.0	19.4	10.0
	③0.5%-1.0% 미만	9.4	12.0	5.6	10.0
	④1.0% 이상	24.5	12.0	47.2	15.0
	⑤잘 모름	14.2	10.0	11.1	30.0
3) 연간 1인당 교육비(%)	①예산없음	38.7	56.0	16.7	35.0
	②20만원 미만	18.9	30.0	25.0	5.0
	③20만원-50만원미만	16.0	14.0	19.4	15.0
	④50만원 이상	15.1	4.0	30.6	15.0
	⑤잘 모름	11.3	6.0	8.3	30.0

자료: 한국관광공사, 「관광인력지원센터 교육 수요조사 결과보고서」, 2002.

2) 관광 종사원 외부 교육현황

관광분야 외부 교육은 관광협회나 일반여행업협회, 한국관광공사 등의 관광분야 내 기관에서 실시하는 것과 기타 전문교육기관에서 실시되는 것이 있다. 아래의 <표 10>은 충청남도관광협회가 실시한 관광업계 종사원 대상 교육 현황을 정리한 것이다. 여행업, 숙박업, 외식업계 종사원을 대상으로 한 것이나 체계적인 교육훈련계획 없이 단기적으로 수행됨을 볼 수 있다. 세부내용에 있어서도 실무능력향상이나 종사원 경력향상을 위한 교육이 아니라 친목도모의 성격이 더욱 강한 것으로 판단된다. 2005년 3월 현재 여행업, 숙박업, 관광식당업 등의 256개 회원사를 두고 있는 충남관광협회로서 종사원들

의 업무능력향상을 위한 체계적인 교육프로그램 운영은 불가능할 것으로 판단된다.

<표 10> 충남관광협회 주관 관광종사원 교육실시 현황

구 분	2000-2002년	2003년		2004년
		상반기	하반기	
교육 인원(명)	-60-70명 (총회(2월)참석자 대상)	200	250	34
교육기간	단시간의 간단한 교육	1일	1일	-우수종사자 대상 -1박2일(인센티브여행 겸)
대상업종	숙박업(호텔, 콘도), 여행업, 외식업			
회원현황	-256개사(2005.3월 현재) (국내여행업 143개사, 국외여행업 84개사, 일반여행업 2개사, 관광호텔업 8개사, 콘도미니엄업 5개사, 관광식당업 14개사)			
예 산	-충남관광협회 자체예산 및 충청남도 지원			

자료: 충청남도관광협회, 내부자료(관계자 인터뷰)

한편, 관광산업 내 전국 종사원을 대상으로 한 외부교육훈련이 한국관광공사, 일반여행업협회, 호텔업협회 등을 중심으로 개최되고 있다. 그러나 이들 프로그램에의 참가자 중 충남 관광인력의 참여규모를 파악하기는 어려운 실정이다. 다음의 <표 11>은 한국관광공사가 2003년과 2005년에 실시한 관광종사자의 교육실적 자료이다.

업종 대상은 주로 여행업 및 호텔업의 종사자를 대상으로 기초교육이나 실무·역량 교육 등이 개최되고 있다. 이들의 교육기간을 살펴보면 양성교육을 제외하면 3주에서 4일 이내의 단기간 교육이 중심을 이루고 있다.

<표 11> 한국관광공사 주관 관광종사원 교육실시 현황

교육유형		2003년		2005년	
		인원(명)	기간	인원(명)	기간
기초	관광통역안내사	851	1일	446	1일
	호텔관리사, 경영사	59	1일	18	1일
소양	국외여행인솔자	151	3일	198	3일
역량	관광통역안내사 (중국어/일본어)	87	3주	115	10일
실무	중국어관광통역안내사	-	-	114	35일
양성	중국어관광통역안내사	28	1년	-	-

자료: 문화관광부, 「관광동향에 관한 연차보고서」 각 년도.

3) 공무원 교육현황

관광관련 공무원 교육은 공무원 전문교육기관과 교육프로그램을 운영하는 관광관련기관으로 대별할 수 있다. 여기서는 후자의 기관에서 실시되는 공무원 교육프로그램을 중심으로 살펴보고자 한다. 위에서 살펴본 바와 같이 2006년 현재 충청남도의 관광관련 공무원 수는 17명으로 나타났다.

우선, 한국관광공사가 실시하는 관광관련 공무원교육은 관광축제 담당자 교육, 관광자원개발담당자 교육, 관광홍보마케팅 교육의 세 가지이다(<표 12>참조). 이 중 가장 많은 지방 공무원들이 참가하는 관광자원개발 교육의 경우 충남도 내 공무원들의 참여가 원활히 이루어진 것을 볼 수 있다. 반면, 축제 교육에 있어서는 상대적으로 참여가 낮았으며, 홍보마케팅 교육에는 한 명도 참여하지 않았다. 한편, 관광개발아카데미와 관광홍보마케팅 과정을 운영하는 한국문화관광정책연구원의 프로그램에도 소수의 인원이기는 하나 지속적인 참여가 이루어짐을 볼 수 있다.

<표 12> 관광분야 공무원교육 및 참가인원 수

교육 기관	교육 명	전체 참가자 수(명)				충남공무원 수(명)			
		2003	2004	2005	2006*	2003	2004	2005	2006*
한국관광공사	축재담당공무원 교육	44	66	43	-	2	2	1	-
	관광자원개발담당 공무원 교육	79	63	88	37	10	4	8	2
	관광홍보마케팅 과정	-	-	-	17	-	-	-	-
한국문화관광정책연구원	관광개발과정	-	-	20	9	-	-	1	2
	관광홍보마케팅 과정	-	-	-	31	-	-		4

자료: 한국관광공사/한국문화관광정책연구원, 내부 담당자 인터뷰 자료.

* 2006년 10월 현재.

4) 문화관광해설사 교육 현황

문화관광해설사는 지역문화에 대한 체계적인 소개를 통해 관광객들의 지역문화에 대한 이해를 높이고 관광의 질적 수준을 제고하기 위해 시작된 문화유산해설사의 명칭이 변경된 것이다(문화관광부,2006). 문화관광해설사는 각 광역지자체가 중심이 되어 양성하고 있으나 문화관광부가 관광진흥개발기금에서 사업비를 보조하고 있다. 2005년도 충남의 문화관광해설사 사업비 보조금은 전체 교부금 9억4천5백만원의 6.8%에 해당하는 약 6천4백만원이다.

충청남도는 2001년부터 문화관광해설사를 양성하여 현재 104명이 활동 중인데, 이는 광역지자체 중 세 번째로 많은 규모이다(조선일보, 2006). 2003년부터는 현역 해설사들을 대상으로 재교육도 실시하고 있는데 그 현황을 살펴보면 아래의 <표 13>과 같다.

<표 13> 충남 문화관광(유산)해설사 교육 현황

구 분		2001	2002	2003	2004	계
교육인원1) (명)	양성교육	58	25	-	35	118(104명 활동)
	재교육	-	-	74	69	143
양성교육 교재내용2) (2002년)	기본교육	-문화유산해설사의 의미와 역할/ 자원봉사론 -문화관광의 재해석과 향후 개발방향 -문화유산의 해설기법 및 관광객 심리 -충청지역문화의 특성/ 관광여건의 변화 -백제문화의 특징과 이해/내포지역 역사와 문화 -지역문화관광 특강(1, 2) -충남 문화관광자원 개발/ 사회윤리와 예절바른 생활 -국제매너와 서비스마인드/지역관광정보 활용과 실습 -문화관광해설 영어, 일어				
	현장교육	-충남의 주요 지역(공주·논산·금산·부여·천안·아산·예산 등)의 문화재에 대한 소개				
교육주관기관		충남도립청양대학 공주영상정보대학(문화관광연구소)				

자료: 1)충남도청, 내부자료
2)충남도립 청양대학, 「충청남도 문화유산해설사」, 2002.

이들에 대한 교육현황을 살펴보면 문화관광해설사 양성은 2001년 58명, 2002년 25명, 2004년 35명이 대상으로 총 118명이 교육을 이수 하였으나 현재 104명이 활동 중이다. 재교육은 2003년 74명, 2004년 69명을 대상으로 실시되었다. 양성교육은 문화유산해설사의 기능과 역할, 충청남도 지역의문화관광자원에 대한 이해 등을 포함하고 있다.

5) 산업예비인력 양성의 특성화

우리나라 관광산업의 예비인력 양성은 양적인 측면에서는 공급과잉 상태에 있으나 산업계의 수요를 충족시키는 질적인 현장 업무능

력 보유 면에서는 적지 않은 문제점들이 지적되고 있다. 그 중 2년제와 4년제 대학의 교육과정의 특성화는 비교적 뚜렷한데 비해 지역별 차별화는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다. 특히 4년제 대학의 경우 교육과정의 특성화가 미흡한 것으로 지적되고 있는데 이러한 추세는 충남 소재 관광관련 대학에 있어서도 거의 유사한 상황이다.

이에 따라 최근들어 지역특성이 반영된 대학교육과정이 이루어지도록 정부의 다양한 부처에서의 지역혁신 교육프로그램들이 추진되고 있다. 가장 대표적으로 인적자원부가 추진하는 NURI사업 들 수 있다. 그러나 충남도내 소재 대학의 경우 순수한 관광산업 분야의 인력양성분야로 NURI사업의 지원을 받는 경우는 아직 없는 실정이다. 나아가 2005년부터 시작된 여성 취업활성화를 위해 추진되는 '지역사회맞춤형 여성취업지원사업'의 경우도 관광분야 여성인력양성사업으로 지원을 받는 충남 도내 대학은 한 곳도 없는 것으로 나타났다.

한편, 최근 들어 대학생들의 현장실무능력 제고에 대한 필요성이 업계에서 강력하게 제기되고 있다. 이에 따라 대학생들의 산학연계 활동이 활발히 진행되고 있다. 관광산업분야의 경우 정확한 통계는 산출되고 있지 않으나 비교적 체계적으로 진행되는 것으로 판단된다. 그러나 이들 산학연계활동의 대부분이 서울지역 소재 관광기업에서 이루어지는데 비해 지역기업에서의 산학연계활동은 미흡한 실정이다.

2. 향후 관광인적자원개발 추진계획

충남의 제1차 지역혁신발전 5개년 계획에 포함된 관광인력개발 관련 사업을 살펴보면 다음과 같은 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째로 관광전문인력 양성교육의 실시를 들 수 있다. 동 보고서에 의하면 인력양성 프로그램은 아래의 <표 14>와 같이 관광분야 종사자 교육과 문화유산해설사 교육의 2개 사업분야가 대상이다. 이는 관광객의 충남지역 방문 만족도를 제고하고, 나아가 관광객의 지역 문화에 대한 이해를 돕기 위해 실시되는 것이다. 이를 위해 2004년 이후 매년 1억6천만 원의 예산을 배정할 계획이다.

<표 14> 관광 전문인력 양성교육 계획

구 분	관광분야 종사자 교육	문화관광 해설사 교육
교육대상	숙박업,여행업,외식업분야 종사자	지역에서 문화관광해설사로 열심히 활동 중인 사람
인원/시기	400명(매년 상·하반기 2회 합계)	70여명(년 2회 합계)
교육내용	관광종사자의 역할 및 관광객 만족을 위한 서비스방안	충남의 문화유적, 21세기 관광문화 등 다양한 프로그램 개발

둘째로 충남지역 내 대학과 연구기관, 관광기업, 충청남도과 관광협회, 기타 정부기관 등이 참여하는 관광산업 지역혁신체계 구축을 통한 인력양성을 들 수 있다. 생태문화관광에 대한 지식공유 및 신지식 창출을 위해 대학과 연구기관이 참여하는 충남관광 혁신클러스터포럼을 추진하며, 이들 이해관계자들의 역할 제고를 위해 지역혁신플랫폼을 충남관광협회, 충남청남도, 대학컨소시엄이 참여하여 운영하는 방안이 모색되고 있다.

이와 같은 지역혁신체제를 통한 인적자원개발은 인력수급의 양적 규모나 질적 수준 확보 방법과 함께 규모나 교육 및 훈련체제의 효과성 및 효율성을 어떻게, 어느 정도나 개선할 수 있는지에 대한 바람직한 해결책으로 평가되고 있다(백성준,2005). 특히 인구대비 고등교육기관이 많으면서도 대학과 지역산업의 연계체계가 취약한 것으

로 지적되는 충남지역에 있어(송두범,2005), 이와 같은 체제의 구축은 매우 의미있는 일이 될 것이다.

셋째로는 외식업체의 환경개선, 외국인관광객에 대한 서비스수준의 제고와 신뢰도 향상을 위한 충남 관광인증제의 실시를 들 수 있다. 이는 인증제를 실시함으로써 종사원의 서비스능력 제고를 위한 관광업체들의 자발적인 노력을 촉구하기 위한 것이라고 볼 수 있다. 이를 위해 전문가로 구성된 평가팀을 구성하여 적정업체를 선정하고 도지사 인증서를 제공할 계획이다.

3. 충남 관광인적자원개발의 특징 및 주요 과제

제조업에 비해 산업발전의 역사가 일천하고 서비스의 특성상 영세한 기업이 많은 관광업에 있어서는 인적자원개발도 많은 문제점을 내포한다. 이러한 측면에서 서비스업 인적자원개발에 있어서는 정부차원의 다양한 지원이 필요함이 지적되고 있다(한국직업능력개발원, 2004).

이상에서 살펴본 충남의 관광인적자원개발의 특징은 양적인 인력육성, 산업예비인력 중심의 투자, 민간부문의 역할 미흡, 인력전문화 미흡 등으로 요약할 수 있을 것이다. 이로 인해 나타나는 문제점과 과제를 몇 가지 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 산업예비인력을 중심으로 한 양적인 육성은 두드러지나 재직자의 업무능력 향상을 위한 다양한 이해관계자들의 노력은 부족한 실정이다. 이로인해 충남 관광산업을 이끌어갈 전문화된 관광인적자원이 양성되지 못하는 실정이다. 이는 인력공급 측면의 문제만이 아니라 유능한 인력을 수용할 수 있는 관광기업의 부재와도 직결되는 문제라고 할 수 있다.

둘째, 대학에서 배출하는 산업예비인력의 전문성 부족, 우수인력의

외부누출 현상을 들 수 있다. 대학의 교과목을 분석해 볼 때 예비인력의 분야별 전문화(외국어, 업무 기능분야, 해외시장 등) 정도는 낮은 실정이다. 나아가 우수한 인력들이 지역기업에 정착하는 경우도 매우 낮은 편이다.

셋째, 관광산업의 예비인력양성을 위한 충청남도의 지원 부족을 들 수 있다. 최근의 지역인재양성은 지방대학혁신역량강화사업(NURI사업)을 통해 특성화·차별화되는 실정이다. 그러나 관광분야 사업에 대한 충청남도의 관심은 약한 것으로 판단된다. 아래의 <표 15>는 2004년과 2005년에 각 대학들이 제출한 관광관련 NURI사업이다. 이 중 공주대학교의 백제문화원형복원사업이 선정되어 문화자원 관련 인력양성과는 연계성이 크나 순수한 관광산업 인력양성과는 거리가 있다고 볼 수 있을 것이다. 지역혁신체제를 통한 인력양성에 있어 지자체의 중요성을 고려할 경우, 관광분야 산업예비인력 양성을 위한 충청남도의 보다 적극적인 지원이 이루어져야 할 것이다.

<표 15> 연도별 관광관련 NURI사업 제출 현황(충청남도)

연도	사 업 명(유형)	중심대학
2004	백제문화산업을 활용한 지역혁신인력 양성사업(중형)	공주대
	문화재관련 전문인력 양성사업(중형)	고려대
	재외동포 및 외국인을 위한 문화관광 이벤트전문가 양성 사업(소형)	호서대
	백제문화권 관광활성화를 위한 전문인력양성 프로젝트(소형)	건양대
	충남 북부 민족문화 벨트 및 생태네트워크 구축사업(소형)	한기대
2005	백제문화권 관광활성화를 위한 전문인력 양성사업(소형)	건양대
	백제·내포 문화권 핵심인재 양성사업: 희망 CORE2	공주교대
	백제문화원형 특화산업인력 양성사업(소형)*	공주대
	항공운송산업 전문인력 양성사업(소형)	한서대

넷째, 관광산업 종사자의 경우 단순서비스직 인력이 주를 이루며, 이들의 전문화를 위한 기업 차원의 재교육은 거의 이루어지지 않는 실정이다. 충남 관광분야 종사자의 70%에 가까운 인력이 단순서비스 업무가 중심이 되는 숙박·음식업에 집중되어 있는 실정이어서 기업내 교육이나 외부의 교육은 거의 전무한 실정이다. 그러나 서비스 생산성 제고 및 고객만족을 이루기 위해서는 이들에 부합하는 서비스교육이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 문화관광해설사의 전문화 미흡을 들 수 있다. 현재와 같은 단기적이고 일회성의 참가가 아니라 장기적이고 전문적인 교육훈련이 되도록 해야 할 것이다.

여섯째, 관광산업 내 직능단체의 역할 미흡을 들 수 있다. 충청남도 내 관광분야 직능단체로서 충남관광협회를 들 수 있다. 동 협회는 256개 회원사에 5인이 근무하는 조직으로서 인력개발업무를 담당하기는 어려울 것으로 판단된다. 그러나 협회와 외부기관이나 대학과의 연계를 통해 관련 종사자들의 전문성개발이 이루어질 수 있도록 새로운 방안이 모색되어야 할 것이다.

일곱째, 현 자격제도의 유용성 미흡을 들 수 있다. 우리나라의 관광관련 자격제도는 주로 국가적인 차원에서 특정 업종(여행업과 숙박업)에 집중되어 있다. 그러나 지역에 부합하는 새로운 업종분야나 특정 업무에 대상으로 한 지자체 차원의 자격제도 운영이 요구되고 있다. 따라서 충남 관광산업의 경쟁력을 제고시키는데 기여할 수 있는 신규 자격제도의 필요성에 대한 검토가 이루어져야 할 것이다.

일곱째, 관광분야 인력개발을 위한 도내 네트워크가 구축되어 있지 못한 실정이다. 현재 관광인력개발과 관련된 사업들은 도청이 소재하는 대전광역시의 일부 대학이나 국립대학에 위임하여 추진되고 있다. 그러나 충청남도 내에 다수 존재하는 대학, 업계 직능단체뿐 아니라 도내 및 서울에 위치하는 관련 연구원 등과의 협력체계 구축을 통한 시너지효과 제고가 요망된다.

IV. 관광인적자원개발을 위한 국내·외 사례

1. 해외 호텔업계 인적자원 양성프로그램

1) 호텔업종 단위의 노사공동 프로그램 개발

샌프란시스코의 호텔파트너십 프로젝트에서는 12개 호텔의 노동조합과 경영자들이 'Living Contract'을 체결하여 합동교육훈련 프로그램을 마련하였다.(Stuart R.Korshake, 2000). 호텔분야 교육훈련의 취약성을 극복하기 위해 노사가 공동으로 직무 기능 및 커뮤니케이션 능력 향상을 위한 훈련을 도입한 것이다. 이에 필요한 비용충당을 위해 다양한 기금을 활용하였는데, 미국 연방알선조정청(Federal Mediation and Conciliation Service)과 캘리포니아 주 재직근로자 훈련프로그램, 샌프란시스코 지역사회대학 등으로부터 공공훈련기금 및 재정지원을 받아 다양한 교육훈련 실시하였다. 호텔단일기업으로서는 교육훈련의 원활한 추진이 어려운 상황에서 호텔 공동의 교육 프로그램 추진 및 지자체의 지원 등이 연계된 사례라고 볼 수 있을 것이다.

2) 외부 교육프로그램을 활용한 인적자원개발

아래의 <표 16>에 제시된 내용은 일본 숙박업에 있어 민간단체가 운영하는 교육훈련 프로그램에 종사자들이 참여하여 직무전문화와 능률화를 기하는 대표적인 사례이다. 이 프로그램은 실무자를 대상으로 호텔업분야의 다양한 주제를 중심으로 10개월에 걸쳐 교육이 이루어진다. 대다수의 참가자는 숙박업에 근무하는 사람들로써 전문가들의 수업과 함께 특정 주제를 선정하여 논문을 작성하게 되어 있다.

<표 16> 일본 호텔경영관리자 교육프로그램 사례(2004년)

훈련기관	일본 호텔 교육 센터	
대상자 및 인원	호텔업 및 여관업 등의 숙박업계 실무 경력자	30 명
일 정	2004.5~200. 2	월 2회, 총 17회
수 업 내 용	1기(5월~7월)	-호텔산업 중기전망/ 글로벌호텔경영관리 -호텔 Turnaround/호텔회계시스템과 Turnaround -호텔마케팅의 실제
	2기(8월~11월)	-프리젠테이션 기법 -혼례시장의 현황과 호텔예약의 가치 -식음료관리/ 일드매니지먼트 -인터넷마케팅/ 중고년층 시장/ 인재육성과 평가방법
	3기(12월~2월)	-리스크관리/ 시설관리/ 졸업논문발표
졸업조건	전 일정의 70% 출석/ 졸업논문 제출	
수강료	17만円	

자료:www.jec-jp.org/

2. 우리나라 대학의 현장맞춤형 교육프로그램 개발

최근 우리나라에서도 대학교육에 산업계 요구도를 반영하여 실무 지향형 인력을 양성하려는 노력이 확산되고 있다. 기존의 대학교육이 산업현장에서 필요로 하는 실무지식이나 기능을 제대로 반영하지 못함에 따라 청년실업을 가중시키는 요인이 되고 있다는 지적에 따른 것이다. 이러한 산업계의 요구도 반영에서 한걸음 더 나아가 특정기업에서 필요로 하는 교과목을 반영하여 개설하는 맞춤형 교육을 실시하는 대학들도 증가하고 있다. 아래의 <표 17>은 대학교육을 관광기업의 요구에 따라 실시한 사례이다.

<표 17> 제주관광대학 주문식 교육 내용

협약업체명	협약인원	교육추진 실적	산업체의 기여내역
호텔롯데 제주	13		
하얏트리젠시제주	15	- 주문식 별도교육과정 개설	- 다양한 장학금지원
라마다프라자호텔	7	- 주문식 실습교육 학점화	(기숙사제공, 일반경비)
크라운프라자호텔제주	23	- 주문식 현장이동학습	- 외래강사 현장실습제공
제주오리엔탈호텔	8	- 기자재 및 실습장 공동활용	- 기자재 및 실습장 제공
나인브릿지 골프장	2		

자료: 유규창 외 5인, 「호스피털리티산업의 직업구조특성과 인적자원개발전략」, 직업능력개발원, 2005, 재인용.

3. 일본 지역상공회의소의 관광관련 검정제도

지역단위로 실시되는 검정제도를 통해 해당분야의 인력을 양성하는 경우도 살펴볼 수 있다. 이 경우 지역의 특성이 반영된 검정제도가 운영된다는 점에서 시사점을 지닌다. 우선, 일본상공회의소는 각 지방의 관광분야를 대상으로 다양한 검정제도를 실시하고 있다(<표 18>참조). 그 유형으로는 지역별 ‘시티가이드’검정제도(동경, 삿포로, 교토), ‘홋카이도푸드마스타’ 검정제도, 각 지역의 ‘관광문화’검정(교토, 오카야마)제도, ‘큐슈 관광마스타’ 검정제도 등이 있다. 이들 검정제도는 그 지역의 특화분야에 대한 것으로 지역의 특성을 살리고 나아가 지역을 홍보할 수 있는 인력을 양성하는데 목적을 두고 있다.

<표 18> 일본 지역상공회의소 운영 관광관련 검정제도

	분 류	설 명
시티가이드 검정제도	정 의	각 도시의 생성, 생활, 그로인해 형성된 문화 등을 종합적으로 배우고, 해외나 국내의 관광객들에게 소개할 수 있는 인재를 육성함. 특히 특정지역, 특정테마에 대해 심도 있는 전문지식을 보유한 인재육성을 목표로 함
	대상자	-통역안내업의 취득을 목표로 하는 사람 -관광분야에 종사하고 있거나 이를 목표로 하는 사람 -기업에서 외국인과의 교류에 종사하는 사람 -상점가나 지역 활성화를 도모하는 사람 -각 지역의 역사나 시가지, 문화 등에 관심을 갖고 타 지역 사람들에게 이를 소개하고자 하는 사람 등
홋카이도 푸드마스타 인정제도	정 의	홋카이도에서 수확, 생산되는 식재에 대해 올바른 지식을 지니고, 스스로의 식생활에서 이를 살려 건강이나 식문화에 이르기까지 이해를 확대시키려는 ‘홋카이도식재’를 폭넓게 알리기 위한 검정시험
	대상자	-제한 없음
	유효기간	-자격의 유효기간은 3년
교토관광 문화검정 제도	정 의	-교토에 대한 지식을 확대하여 업무에 적극적으로 활용하기 위함
	대상자	제한없음
	자격유형	-3급: 교토의 역사, 문화 등에 대한 기본적인 지식 수준 -2급: 교토의 역사, 문화 등에 대한 약간의 교토의 지식 -1급: 교토의 역사와 문화에 대한 교토의 지식 보유

자료: 각 지역상공회의소 홈페이지.

V. 향후 충남 관광인적자원개발의 추진방안

이상에서 충남 관광인적자원개발의 실태 및 과제를 살펴보았다. 결론적으로 관광인적자원의 양적인 육성에서 질적인 육성으로의 전환이 필요한 시점이다. 나아가 우수한 인력을 지역 내에서 채용할 수 있는 대규모의 관광시설개발도 동시에 이루어져야 할 것이다. 이러한 측면에서 관광산업을 둘러싼 환경변화에 부응할 수 있는 관광인적자원개발 방향을 살펴보면 다음과 같다.

1) 관광산업 인력전문화를 위한 인프라 구축

산업인력의 개발이나 전문화의 주체는 기업이나 산업예비인력 양성기관 간의 수급관계에서 추진되는 것이 바람직하나 현실적으로는 정부의 적극적인 지원자 및 조정자로서의 역할이 필요하다. 이는 국가적인 차원에서뿐 아니라 지방차원에서도 마찬가지이다. 따라서 충청남도가 관광인력 전문화를 선도할 수 있는 다음과 같은 지원책을 강구해야 할 것이다.

첫째 충남 관광인적자원개발을 위한 노동시장 정보 및 통계가 구축되어야 할 것이다. 현재와 같은 공급위주의 인력개발을 지양하고 산업계의 요구에 적시 부응이 가능토록 산업인력의 양적·질적 측면의 관련 정보를 구축해야 할 것이며, 향후의 관광분야 인력수급 전망 및 대응책도 마련되어야 할 것이다.

둘째, 종사자 서비스수준에 입각한 관광업체 인증제 실시가 필요하다. 충남지역 내 관광업체를 대상으로 서비스의 질적 평가를 추진하여 인증업체를 선정하고, 선정기업에 대해서는 행정 및 재정적 지원과 함께 마케팅활동을 지원한다. 이를 추진하는 과정에서 관련업체의 서비스의 질적 제고를 위한 교육훈련의 강화를 유도할 수 있을 것이다.

2) 관광기업의 인력개발활동 촉진을 위한 재정지원

산업인력 전문화의 일차적 책임자인 민간기업들이 자체적으로 실시하는 교육훈련을 촉진하기 위해 다양한 재정적 지원책이 마련되어야 할 것이다. 그러나 아래와 같은 추진책들은 충청남도 자체적으로 추진하기 어려운 측면도 있으므로 문화관광부와의 협의를 통해 실시하는 것이 바람직할 것이다.

첫째, 현재 시설의 개보수 작업에 집중적으로 지원되는 관광진흥개발기금의 사용에 인력 전문화를 위한 기업들의 교육훈련투자활동도 지원대상 사업화하는 방안을 들 수 있을 것이다.

둘째, 인력 전문화를 위한 투자가 높은 기업에 대한 포상제도 도입을 들 수 있다. 현재 서비스우수기업에 대한 포상활동이 이루어지고 있으나 이를 충남지역 관광산업의 대다수를 차지하는 외식업에 확대적용시킴으로서 보다 실질적인 효과를 달성할 수 있을 것이다.

3) 관광산업 내 재직자의 재교육훈련 강화

충남 관광관련 기관(민간업체, 충남도청)의 인적자원개발을 위한 투자는 상당히 낮은 것으로 파악되었다. 그러나 향후 관광조직의 경쟁우위를 좌우하는 것은 부가가치의 창출이 가능한 유능한 인력이다. 따라서 종사자들이 업무상의 전문성과 문제해결 능력을 확보한 '지식근로자'가 되도록 기업차원의 적극적인 인력개발 투자가 이루어져야 할 것이다.

첫째는 민간기업의 핵심인력 개발을 위한 전략적인 인적자원개발 투자가 요구된다. 이직율이 높은 관광기업에 있어서는 교육훈련의 투자대상 선정도 전략적으로 결정되어야 한다. 최근 고용보험법 및 근로자직업훈련촉진법 상의 직업능력개발사업을 적극 활용함으로써 다양한 지원을 확보할 수 있다.

둘째, 충남 관광협회의 교육훈련기능 강화를 들 수 있을 것이다. 지역내 관광기업들은 종사원 교육훈련의 실시 여력이 없는 경우가 대부분이다. 이러한 경우 관련 인적자원개발에 있어 중소기업들의 지역단위 협회를 활성화시키는 것이 바람직한 것으로 제시되고 있다(김안국,2005). 현재의 친목도모적 성격에서 나아가 산업이력의 전문화를 위한 교육훈련기능이 강화될 수 있도록 업계 뿐 아니라 정부차원의 지원이 이루어져야 할 것이다.

셋째, 관광관련 공무원 교육의 강화를 들 수 있다. 최근 관광분야 지방공무원을 대상으로 한 교육프로그램이 활성화되고 있다. 이들 프로그램에의 적극적인 참여를 통해 정보교류, 인적네트워크구축, 관련 지식확보 등이 이루어질 수 있도록 교육기회가 확대되어야 할 것이다.

4) 지역특성에 맞는 자격제도의 도입

충청남도의 관광산업 육성에 기여할 수 있는 전문인력 육성이 가능하도록 신규자격제도의 도입이 필요하다. 특히 충남의 관광개발이 생태·문화관광에 중심을 두고 있다는 측면에서 생태관광전문가, 문화관광해설사의 자격인증제 도입을 통해 인력양성의 고도화·전문화를 추진해야 할 것이다. 현재 단기 교육 후 수료증 수여에 그치는 문화관광해설사의 양성체계를 재정비하여 지역문화를 고부가가치 관광상품으로 전환시키는 동시에 생산적인 직업으로 전환시켜 나가야 할 것이다.

나아가 충남지역에서 필요로 하는 해외관광시장전문가 양성을 위한 자격인증제의 도입도 고려되어야 한다. 충남지역의 외래관광시장으로 중요성을 갖는 것은 일본시장과 중국시장이다. 이러한 시장을 개척하고 관련 관광상품을 개발할 수 있는 지역전문가의 양성이 이루어질 수 있도록 자격제도의 신설이 고려되어야 할 것이다.

5) 대학교육의 차별화 · 현장 지향화

현재 충남지역에서 배출되는 산업예비인력은 업계의 수요를 넘어 과잉공급상태에 있는 실정이다. 그럼에도 불구하고 업계에서 필요로 하는 실무능력이나 전문화의 정도는 낮은 것으로 평가되고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 다음과 같은 내용의 추진이 이루어져야 할 것이다.

우선, 기업들이 즉시 활용할 수 있는 전문인력의 양성이 가능토록 교과내용 및 교육방법에 있어 업계의 요구사항을 적극 수용해야 할 것이다. 나아가 최근 다양하게 수용되는 '맞춤형 교육'도 폭넓게 수용하여, 충남지역 내 관광기업과 대학 간의 협동교육과정으로 운영되어야 할 것이다.

둘째로, 각 대학들의 산업예비인력 양성에 있어 학교별, 교육기관 유형별(2년제 대학, 4년제 대학) 차별화가 이루어져야 할 것이다. 현재와 같은 유사한 교육프로그램으로는 대학별 경쟁력 확보가 어려울 뿐 아니라 산업인력의 전문화에도 연계되지 못하기 때문이다.

셋째로, 충남지역 내 산업인력 양성을 위한 산·관·학 간 체계적인 연계체계의 구축이 필요하다. 관광분야의 산학연계활동은 비교적 활발히 추진되고 있는 실정이다. 그러나 이러한 산학연계활동이 서울을 중심으로 한 수도권에 편중되어 있어 지방수준에서의 산학연계는 아직 취약한 편이다.

6) 관광인적자원개발을 위한 관련기관 간 네트워크 구축

충남지역의 관광산업분야에 필요한 인력수급을 둘러싼 다양한 문제들에 대응하기 위한 산·학·연·정간 협력체계가 구축되어야 할 것이다. 제1차 충남지역혁신발전 5개년 계획에 이와 관련하여 '지역 혁신플랫폼'의 운영 계획이 제시되었다. 이러한 네트워크 구축을 통

해 산업계 요구에 부응하는 산업예비인력의 양성뿐만이 아니라, 산업계 재직자의 전문성 강화 교육도 지역사회 전체차원에서 대응할 수 있게 될 것이다.

VI. 결 론

세계경제의 성장과 여가시간의 증대, 교통 및 정보통신 기술의 발전, 여가지향적 가치관의 확산 등으로 향후 관광산업의 성장은 지속될 것이다. 이러한 근거에 따라 세계관광기구는 2020년 세계관광인구는 16억명에 달하고, 총 관광수입은 \$2조에 달할 것으로 전망하고 있다(WTO,1999). 이에 따라 세계 각국이 관광산업을 전략화하려는 움직임을 보이고 있다.

그러나 이상과 같은 관광산업의 성장이 어느 정도 달성될 수 있느냐 하는 것은 관광서비스를 제공하는 관광산업의 인력에 따라 크게 좌우된다. 그러나 관광산업의 인력은 제조업과는 다른 특성을 지니게 된다. 우선, 관광산업의 인력은 서비스의 질을 좌우하는 서비스생산자인 동시에 제공자이며, 서비스제공환경의 직접적인 관리자이다. 나아가 관광상품의 부가가치를 창출할 수 있는 종합적인 기획자가 될 수 있기 때문이다.

본 연구에서는 충청남도의 관광인적자원개발 현황 및 과제를 살펴 보았다. 그 결과, 충청남도의 경우 영세한 외식업분야에 인력의 대다수가 집중되어 있으며, 산업계의 수요를 초과하는 대학졸업 인력이 공급되고 있는 것으로 나타났다. 나아가 이들 대학 전공인력의 특성화나 지역산업에 부응한 교육은 미흡한 것으로 나타났다. 재직자의 교육훈련도 미흡하며, 외부 관련기관의 지원기능도 취약한 것으로 밝혀졌다.

이상과 같은 문제점에 입각하여 향후 충남지역 관광산업 발전에

기여할 수 있는 관광인적자원개발 방향을 살펴보았다. 즉, 관광인력 전문화를 위한 인프라 구축, 관광기업의 인력개발활동 지원, 재직자의 교육훈련 강화, 지역특성에 맞는 자격제도의 신설, 대학교육의 차별화 및 현장 지향화, 관련기관 간 네트워크 구축 등이다.

관광산업은 다양한 업종들이 모여 이루어지며, 관광의 영향범위가 매우 광범위하다. 이로 인해 다양한 이해관계자들이 존재한다. 따라서 관광인적자원개발에 있어서도 이해관계자들 간의 체계적인 연계와 명확한 역할수행이 필요하다. 그 중에서도 지역특성에 부합하는 인적자원개발을 위해서는 지자체의 지원자·조정자로서의 역할이 무엇보다 중요하다고 할 수 있을 것이다.

< 참 고 자 료 >

- 김안국, 「지방자치단체의 인적자원개발 역량 강화」, 한국직업능력개발원, 2005.12.
- 백성준, “지역혁신과 지역 인적자원개발”, 「직업과 인력개발」 2005 봄, 한국직업능력개발원
- 송두범, “충남지역 인적자원개발 현황과 과제”, 「직업과 인력개발」, 2005 가을, 한국직업능력개발원.
- 유규창 외5인, 「호스피탈리티 산업의 직업구조 특성과 인적자원개발 전략」, 한국직업능력개발원, 2005.
- 장창원, “국가 인력수급 총량 전망과 정책과제”, 「중장기 인력수급 전망과 과제」, 세미나, 한국직업능력개발원, 2006.
- 관계부처 합동, 「서비스산업경쟁력 강화 추진방안」, 2005.3.
- 노동부, 「직업능력개발현황」, 2002.
- 세계관광기구(WTO), 「TOURISM 2020 VISION」, 1999.
- 문화관광부, 「관광진흥 5개년 계획」, 2004.
, 「관광동향에 관한 연차보고서」, 2003-2006.
, 「문화관광해설사제도 운영 매뉴얼」, 2006.
- 조선일보, “돌기둥, 스치는 바람... 가슴에 차곡차곡”, 2006.4.
- 충청남도, 「제1차 지역혁신발전 5개년 계획」, 2004.8.
, 「2005 충남통계연보」, 2005.
- 충남도립 청양대학, 「충청남도 문화유산해설사」, 2002.
- 한국관광공사, 「국민여행실태조사」, 1999, 2002, 2004, 2005.
, 「관광통계」, 1999-2005.
, 「관광인력지원센터 교육 수요조사 결과보고서」, 2002. 12.
- 한국문화관광정책연구원, 「관광산업 인적자원관리를 위한 수급분석 및 대응방향」, 2005.
, 「관광사업체현황」, www.tour.go.kr, 2000-2005.
- 한국직업능력개발원, 「지식강국건설을 위한 국가인적자원개발: 서비스분야 인적자원개발」, 2004.9.
- KOSIS통계정보시스템, 「사업체현황」, 2000, 2002, 2004.
- Stuart R. Korshake, “A Labor-Management Partnership”, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, April, 2000.

전라북도 문화관광산업분야 인력양성
현황 및 인력양성 방안

성기만

(전라북도청 관광진흥과 전문위원)

전라북도 문화관광산업분야 인력양성 현황 및 인력양성 방안

성기만(전라북도청 관광진흥과 전문위원)

I. 들어가기

II. 알아보기

1. 전라북도 문화관광업체 현황
2. 전북인력양성 기관
3. 인력양성 현황
4. 전북지역 문화관광 인력양성 시사점

III. 마무리

I. 들어가기

- 선진국에서도 지역의 성공적인 사례를 보면 지역의 인력양성교육을 가장 우선적으로 추진하고 있음
 - 일본 오오야마지역에서도 지역의 젊은 청년을 중심으로 이스라엘의 기브츠 등에서 지역개발기법연수
- 관광산업은 곧 인적인 산업이나 지역과 연계한 관광산업은 관광을 목적으로 개발하기보다는 지역주민들의 삶의 질을 우선시한 사업으로 추진하고 있음
 - 지역의 자원이 관광자원이 많을 경우에는 관광산업을 산업으로 육성하는 전략으로 추진되고 있음(사례 : 일본 벳부, 프랑스 랑독 루시옹)
- 관광과 지역산업과의 동시발전을 기하는 지역은 지역의 어메니티 자원을 활용하고, 지역산출물은 공동협동체계를 통하여 추진
 - 일본의 오이타현, 독일의 지몬스발트 등
- 전라북도의 경우에도 가장 중요한 부분이 각 산업별 필요한 인력양성을 추진하여야 만이 지역의 성장동력기반이 될 수 있음
 - 관광산업의 가장 중요한 인력양성에 대하여 체계적인 접근이 필요하며, 지속적인 인력을 관리해야 함
 - 일본 오오야마의 경우 지금도 인력양성을 위해서 해외에 6개월 간씩 학습을 지원하고 있음
- 전라북도의 인력양성에 대한 현황이 정확하게 분석되어야 산업에 맞는 인력지원이 가능할 수 있음
 - 이러한 차원에서 전라북도의 현실을 분석하고, 분석된 내용을 통하여 개선방안을 제시할 수 있음

Ⅱ. 알아보기

1. 전라북도 문화관광업체 현황

1) 전라북도 관광산업체 현황

- 전라북도 관광사업체 현황을 보면 평균 전국대비 3.3% 정도로 매우 낮으며, 유원시설업이 6.3%로 가장 높게 나타나고 있음
 - 특히 관광이용시설업, 국제회의시설및기획업, 카지노업과 관련된 시설은 없는 상태임
- 사업체 순을 보면 전국적으로 12,108개 사업체 중 전북은 402개 업체가 운영되고 있는 실정임
 - 여행업이 가장 높은 실정이나 인력 및 자본금 구조, 운영상에서 영세성을 면치 못하고 있음

<표 > 전북지역 관광사업체 현황

(단위 : 개, %)

구 분	전북(A)	전국(B)	비중(A/B)
여행업1)	324	9,562	3.4
관광숙박업2)	22	694	3.2
관광이용시설업3)	2	142	0.0
관광편의시설업4)	38	1,262	3.0
국제회의시설·기획업	0	127	0.0
카지노업	0	13	0.0
유원시설업	15	237	6.3
기 타	3	71	4.2
계	402	12,108	3.3

주 : 1) 국내여행업, 국외여행업, 일반여행업 포함

2) 관광호텔업, 수상관광호텔업, 한국전통호텔업, 가족호텔업, 휴양콘도미니엄업 포함

3) 전문휴양업, 종합휴양업, 관광유람선업, 관광공연장업, 외국인전용관광기념품판매업 포함

4) 관광유희음식점업, 외국인전용유희음식점업, 관광식당업, 시내순환관광업, 관광사진업 포함

자료 : 한국관광협회중앙회(2006년 5월 1일 현재)

2) 전라북도 예술부문 현황

- 전북도내 예술부문 현황을 보면, 교향악단 3개소, 국악단 2개소, 무용단 2개소, 합창단 9개소, 연극단 1개소가 운영되고 있음.
- 단원은 상임과 비상임으로 구분되고 있으며, 총 819명중 상임은 296명, 비상임은 523명으로 운영되고 있음

<표> 전라북도내 예술단 현황(16개 단체)

(단위 : 명)

구 분	위 치	예술단명	구분	위 치	예술단명
교향악단	전주시	전주시립교향악단	합창단	전주시	전주시립합창단
	군산시	군산시립예술단		군산시	군산시립합창단
	익산시	익산시립관악합주단		익산시	익산시립합창단
국악단	전주시	전주시립국악단		남원시	남원시립합창단
	남원시	남원시립국악단		김제시	김제시립합창단
무용단	익산시	익산시립무용단		완주군	완주군여성합창단
	남원시	남원국립국악원무용단		진안군	진안군립합창단
				고창군	-
연극단	전주시	전주시립극단		부안군	부안군여성합창단

자료 : 전북통계연보, 2004.

- 전라북도 전문예술법인단체는 1개소가 지정되어 민간법인으로 운영되고 있음

<표> 전문예술법인단체 지정현황

지정일	법인단체명	소재지	지정구분	주요목적
2002. 12.1	사)호남 오페라단	전북 전주시 덕진구 서노송동	민법인	<ul style="list-style-type: none"> • 정기적 오페라공연 및 각종 연주회 개최 • 유능한 신인 발굴·육성·지원사업 • 음악예술을 통한 청소년선도를 위한 순회연주회

자료 : 문화관광부 홈페이지, 검색일자 2005. 9.

2. 전북인력양성기관

○ 관광관련 교육기관현황

- 현재 관광관련 대학교는 3개(전국대비 3.4%), 전문대 5개교(전국 대비 2.6%)에서 인력을 양성하고 있음
- 총 모집정원은 7개교에서 3,023명으로 전국대비 2.7% 수준임

<표 > 전북지역 관광교육기관 현황

(단위 : 개, 명)

	전문대학		일반대학		계	
	학교수	학생수	학교수	학생수	학교수	학생수
전북	5(4.2)	2,003(2.6)	3(3.4)	1,020(2.9)	7(4.0)	3,023(2.7)
전국	119	76,566	58	34,852	177	111,418

주 : 1) ()내는 전국대비 비중(%)

자료 : 한국교육개발원 (2005년 4월 기준)

○ 문화관련 교육기관현황

- 6개 대학교에서 475명을 양성하고 있으며 주로 인문대학교에서 역사학과나 사학과에서 인력을 양성하고 있는 것으로 나타나고 있음
- 우석대학교에서는 관광계역을 통하여 역사문화관광학과를 운영하면서 인력을 배출하고 있음

<표> 전라북도내 문화관련 학과(2005년 현재)

구분	대학 학과명	모집정원(명)
4년제 대학 교	전북대학교 인문과학대학 인문학부 고고인류학전공	120
	전북대학교 인문과학대학 인문학부 사학전공	120
	원광대학교 인문대학 인문학부 사학전공	120
	군산대학교 인문대학 사학과	30
	전주대학교 인문대학 역사문화콘텐츠전공	40
	우석대학교 관광계열 역사문화관광학과	30
	예원대학교 문화재보존학과	15
소계		475

○ 예술관련 교육기관현황

- 예술관련 학과는 각 대학별 예술계열을 포함하여 2005년 현재 모집정원이 1,181명으로 나타나고 있음
- 4년제 대학교에서는 전체 7개 학교에서 학과를 개설하여 운영하고 있으며, 전문대학에서는 4개교에서 인력을 양성하고 있음

<표> 전라북도내 예술 관련 학과(2005년 현재)

구분	대학 학과명	모집정원(명)	
4년제 대 학 교	전북대학교 예술대학	무용	9
		미술	38
		산업디자인	47
		한국음악	20
		음악	40
	원광대학교 미술대학	순수미술	78
		디자인	94
	군산대학교 예술대학	음악	36
		미술디자인	110
	전주대학교 예체능대학	음악	27
		미술	8
		산업디자인	18
		영상예술	40
	우석대학교 예술계열	산업디자인	-
		조경도시디자인	-
		패션뷰티전공	-
		연극영화전공	30
		국악전공	-
	예원대학교 예술계열	미술디장인전공	11
		만화게임영상전공	15
공연음악전공		14	
예술경영전공		10	
호원대학교 방송예술대학	방송영상	17	
	방송연예	67	
	만화캐릭터,광고디자인	22	
	패션뷰티학부	39, (야) 11	
2년제 대 학	서해대학 예능계열	광고디자인	50
		음악	60
	전북과학대학 예능계열	산업디자인	60
		방송영상	60
	전주기전여자대학 실용예술학부	산업디자인	40
		연예영화	40
		의상코디네이션	40
	군장대학 공학계열	산업디자인	30

○ 기타관련 문화관련 교육기관현황

- 전라북도에서는 문화관련한 일반인을 대상으로 교육을 실시하고 있는 단체는 주민자치센터, 여성단체, 청소년단체, 문화관련단체, 평생교육원 등에서 실시하고 있음
- 문화관련단체는 평생학습센터나 복지센터 등에서 실시하고 있음
- 교육내용은 판소리, 사물, 기타 교육 등으로 실시되고 있음

<표> 2004년 전라북도 소리관련 교육단체현황

(단위 : 과목)

구분	세부교육부문															
	주민자치센터			여성단체			청소년단체			문화관련단체			평생교육원			기타
시·군	판소리	풍물	기타	판소리	풍물	기타	판소리	풍물	기타	판소리	풍물	기타	판소리	풍물	기타	

3. 인력양성현황

○ 관광부문 인력배출현황

- 문화관련단체는 평생학습센터나 복지센터 등에서 실시하고 있음
- 2005년 관광산업분야 재학생수는 2,136명 정도이며, 이중 졸업생수는 606명으로 나타났음
- 전체적으로 수도권에 취업하며, 평균적으로 60~70%가 취업하고, 10% 정도는 편입 및 타 직종으로 이전하고 있음
- 1년 후에는 상당 수 타 직종으로 이직하고 있는 현상을 볼 수 있으며, 전라북도에는 약 10% 정도가 취업하고 있음

<표> 재학생수 및 졸업생 수

학교	재학생수		졸업생 수		취업분야	
					동종업계취업	이종업계취업
A	관광계열	81	관광계열	34	80%(여행사)	-
	호텔경영과	200	호텔경영계열	80	60%(호텔)	-
B	호텔관광과	100	호텔관광과	50	50%	10%편입
C	관광계열	113	관광계열	40	70~80%	-
	호텔계열	97	호텔계열	43	-	-
	외식계열	163	외식계열	68	-	-
D	호텔관광과	99	호텔관광과	49	88%	-
E	관광외국어	영어 22, 일어 19, 중국어 21, 야간 5	-	-	-	-
	호텔관광	38	호텔관광	22	여행사 60%	-
F	호텔관광	38	-	-	-	-
	컨벤션	40	-	-	-	-
G	문화관광	700	문화관광	110	60~70%	-
H	관광레저	400	관광레저	110	50%	-
합계		2,136		606	-	-

* 자료수집방법은 교학과에 유선상으로 문의한 자료이며, 학교사정상 편차가 발생할 수 있음

* 자료 : 2005. 11월

○ 예술부문 인력운용현황

구 분	위 치	예술단명	단 원	상 임	비상임	창단일
교향악 단	전주시	전주시립교향악단	53	53	-	1976. 1. 16
	군산시	군산시립예술단	68	44	24	1990. 8. 29
	익산시	익산시립관악합주단	58	-	58	1996. 3. 5
국악단	전주시	전주시립국악단	59	59	-	1976. 4. 16
	남원시	남원시립국악단	40	40	-	1995. 3. 5
무용단	익산시	익산시립무용단	43	-	43	1996. 3. 5
	남원시	남원국립국악원무용단	49	-	49	1999. 1. 9
합창단	전주시	전주시립합창단	45	45	-	1984. 10. 17
	군산시	군산시립합창단	49	29	20	1983. 3. 25
	익산시	익산시립합창단	64	-	64	1981. 4. 17
	남원시	남원시립합창단	51	-	51	1982. 3. 16
	김제시	김제시립합창단	42	2	40	2002. 5. 14
	완주군	완주군여성합창단	40	1	39	2002. 5. 4
	진안군	진안군립합창단	49	1	48	1996. 4. 25
	고창군	-	40	-	40	2000. 3. 1
연극단	부안군	부안군여성합창단	47	-	47	2001. 4. 1
	전주시	전주시립극단	22	22	-	1985. 4. 19

<표> 국악강사풀제 운영 현황

(단위: 개교)

연도\도별	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
2000	58	27	18	18	12	11	8	75	38	24	38	38	55	58	45	10	533
2001	80	33	32	31	26	42	18	88	32	27	43	48	52	42	47	15	656
2002	140	60	60	40	40	65	40	130	50	50	80	80	110	100	60	30	1,135
2003	379	162	136	101	65	86	63	408	267	117	165	286	346	470	298	64	3,413
2004	359	241	177	125	103	105	64	490	240	162	281	286	435	592	313	76	4,049
계	1,016	523	423	315	246	309	193	1,191	627	380	607	738	998	1,262	763	195	9,786

자료: 문화관광부, 2004

○ 전라북도 기타 관광부문 배출현황(2005년 4월기준)

- 문화관광해설사

관광통역 및 안내원		문화관광해설사	
수도권	10,208	수도권	475
강원	145	강원	72
충북	134	충북	46
대전·충남	348	대전·충남	143
전북	168	전북	63
광주·전남	308	광주·전남	120
대구·경북	856	대구·경북	206
부산·경남	2,229	부산·경남	211
제주	886	제주	85
주 : 1) 자격증 발급지역 기준(2006년 현재)		2005년 활동인원 기준	

- 전라북도문화관광해설사 활동현황(교육수료자 포함)

(단위 : 명)

구분	계	성별		연령별				근무년수			비 고
		남	여	40 이하	50대	60대	70대	1년 차	5년 차	6년 차	
2006	91	33	58	44	14	28	5	36	32	23	<ul style="list-style-type: none"> · 운영관리 : 시장·군수 · 자원봉사 배치 : 경기전 등 43개소 91명 · 실비보상 : 30,000원정도/1달(10일근무)

- 2005년 외국어관광통역안내원 운영현황

(단위 : 명,원)

구분	2005													
	계	성별		어권별			연령별				근무년수			
		남	여	영어	일어	중국어	20대	30대	40대	50대 이상	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5년 이상
계	70	10	60	33	22	15	23	32	15		28	19	15	8
전북도비	3	1	2	1	1	1	2	1				1	1	1
전북도기금	4	1	3	2	1	1	1	2	1		3	1		
전주시	16	2	14	6	7	3	4	8	4		10	1	5	
군산시	4		4	3	1		1	2	1		1	1	2	
익산시	5		5	2	2	1		4	1		3	1	1	
정읍시	3		3	1	1	1	1	1	1		1	1	1	
남원시	6	2	4	4		2		5	1			3	2	1
김제시	5		5	1	2	2	3	2			2	2		1
완주군	2		2	1		1	2				1		1	
진안군	5		5	2	1	2		2	3		1	3		1
무주군	4	1	3	2	1	1		1	3		1	1		2
장수군	2		2	1	1			2				2		
고창군	5	3	2	5			4	1			3	1	1	
부안군	6		6	2	4						2	1	1	2

<표> 2004년 전라북도 소리 및 풍물관련 교육현황

(단위 : 과목, 명)

사군		주민자치센터			여성단체			청소년단체			문화관련단체			평생교육원			합계		
		관소리	풍물	기타	관소리	풍물	기타	관소리	풍물	기타	관소리	풍물	기타	관소리	풍물	기타	관소리	풍물	기타
전주시	과목		8	12									2		4	2	8	22	
	명		240	440									40		70	40	240	510	
군산시	과목		9				1	1											
	명		198				20	20											
익산시	과목		15	1	1	2	1		1	1	5				1				
	명		296	25	20	53	15		20	30	30	86			23				
정읍시	과목		2						2	2	4								
	명		35						60	60	120								
남원시	과목		7		1				2	4	2								
	명		15		15				30	100	30								
김제시	과목		2				1												
	명		27				20												
완주군	과목		2						1	1	2				1				
	명		62						15	30	30				10				
진안군	과목		5																
	명		120																
무주군	과목		3	1							1								
	명		60	20							20								
장수군	과목		1																
	명		20																
임실군	과목										1								
	명										20								
순창군	과목			3					1	2	1								
	명			80					10	110	20								
고창군	과목		1						1	1	2								
	명		15																
부안군	과목		1								1								
	명		30								70								
합계	과목		56	17	2	2	2	1	2	8	13	17	2		6	13	73	48	
	명		1118	565	35	53	35	20	40	145	420	306	40		103	240	1,631	1,099	

○ F-Tour상품 프로그램 인력양성

- 전라북도 관광브랜드인 F-Tour인력을 부문별로 총 60명을 양성하고 있음
- Food Tour, Foot Tour, Festival Tour, Farm Tour인력을 양성
- 향후 각 지역별로 인력이 F-Tour 역할을 수행할 것임
- 문화관광해설사, 관광안내원 및 통역원, 관광사업체 종사자, 취업을 희망하고 있는 사람, 향후 관광사업체 종사예정자, 학생 등의 순으로 운영되고 있음

4. 전북지역 문화관광 인력양성 시사점

○ 종합부문

- 전국대비 관광산업 부문은 매우 저조한 실정이며, 영세한 실정으로 나타남
 - 관광기반시설인 관광숙박업과 전문휴양업, 종합휴양업종 등이 매우 미흡
- 전문적으로 문화산업에 대한 체계적인 교육과 산업체가 매우 부족한 실정임
 - 역사, 행정전공자들이 문화산업을 담당하고 있으며, 문화산업 부문별 전공자들은 거의 없는 상황임
- 예술분야에 대한 지원기업체, 기반시설 미흡으로 자생능력을 작추고 있지 못함
 - 시민들이 문화를 향유할 수 있는 기회의 부족 및 공연활동 및 예술전시공간 등이 부족한 상황임
- 기타부문
 - 어학전공 및 역사전공자, 퇴직교사 등이 관광교육 및 문화관광해설사 교육을 통하여 자원봉사자로 운영되고 있음

○ 관광산업 인력부문

- 많은 대학교에서 양성되고 있는 인력출신의 비율이 대부분은 수도권지역 출신이며, 지역의 출신은 적은 숫자임
 - 수도권출신은 수도권으로 직장을 찾거나 이종직종으로 취업을 하고 있음
 - 지방출신도 수도권으로 직장을 찾고 있으나 일부 10%정도 지역의 업체에서 종사
 - 1년 이후에는 많은 비율 학생들이 이직을 하고 있는 실정임
- 문화관광부문은 매우 열악하며 문화와 관광에 대한 구체적인 계획이 요구되고 있음
 - 현재 사학을 전공한 선생이나 인류학을 전공한 학생들이 문화부문을 배출하고 있음
 - 문화관광과 문화산업은 성격이 분명하게 구분되고 있음
 - 역사적인 사실, 자원에 얽힌 스토리 등은 관광가이드의 역할임

○ 문화산업 인력부문

- 전체적으로 문화산업은 일부부문에서 표면적으로 인력을 양성하고 있는 상황으로 나타나고 있음
 - 문화산업에 대한 업체의 영세성으로 인하여 취업미흡과 문화산업에서 역할을 수행하고 있지 못함
 - 6개 대학에서 475명의 학생을 배출하고 있으나 정확한 문화산업을 담당할 수 있는 학과나 인재양성은 매우 부족한 것을 볼 수 있음
- 문화산업과 관련된 산업의 취업부문은 사업체의 미비로 인하여 매우 부족한 실정임
 - 사단 형태의 민간 혹은 대학교 연구소에서의 기획이나 조사부문, 연구부문을 제외하면 학과 졸업생들의 취업률은 거의

없음

○ 문화예술 인력부문

- 전통예술과 현재적인 예술 등 다양한 장르의 인력을 양성하고 있음
 - 모집인원이 연간 1,181명 정도인 것으로 나타남
- 예술부문과 관련된 산업의 취업부문은 관련단체의 부족으로 매우 미흡한 실정임
 - 타 부문과는 성격이 다르기 때문에 취업비율은 극히 적을 것으로 보이며, 유학, 개인연구 중심으로 나타나고 있음

○ 기타 문화관광 인력부문

- 기타 문화관광부문의 인력을 보면 문화관광해설사, 관광통역 및 자원봉사 등의 역할을 볼 수 있음
 - 전북지역의 문화관광해설사는 91명, 통역안내원은 70명이 활동하고 있음
 - 민간 및 공공기관에서 배출되고 있는 인원은 2005년 1, 099명이 교육을 수료하였음
- 전라북도 R-Tour인력양성을 통하여 전북관광의 전도자역할을 수행할 수 있는 인력으로 양성하고 있음
 - 총 60명을 양성하여 전북관광의 전도자역할을 수행할 수 있도록 추진하고 있음

Ⅲ. 마무리

- 문화관광산업에서 인력양성이 가장 중요한 사업이며 지역의 산업 조건에 맞는 적절한 인력양성이 가장 중요한 상황임
 - 관광산업 인력양성
 - 관광숙박업, 종합휴양업에 필요한 개발, 운영, 관리분야 등으로 전문적인 인력양성 필요
 - 문화산업 인력양성
 - 지역의 현실과 산업조건에 맞는 전문문화산업 인력양성 필요
 - 문화예술 인력양성
 - 다양한 장르의 인력양성보다는 지역문화와 여건에 적합한 인력양성 필요
 - 기타부문 인력양성
 - 가장 중요한 문화관광산업의 전도자역할이기 때문에 인력양성보다는 홍보 및 지역알리미 역할을 충실하게 할 수 있는 홍보맨 양성

- 지역에 적합한 문화관광산업체 확보로 안정적인 인력양성이 이루어져야 함
 - 지역산업여건이 미흡하여 산업발전과 인력구조에 불합리점이 발생하고 있음

충남 농촌관광 인력양성
- Green Tourism Leader 양성 사례 -

양광호

(공주영성대학 문화관광연구소 소장, 항공관광과 교수)

충남 농촌관광 인력양성 - Green Tourism Leader 양성 사례 -

양광호

(공주영성대학 문화관광연구소 소장, 항공관광과 교수)

I. 농촌관광사업과 인력양성

II. 충남 농촌관광 인력양성 교육 사례

1. 사업명
2. 사업의 개요
3. 사업의 필요성 및 목적
4. 교육계획 및 성과

III. 시사점 종합

1. 농촌관광인력양성의 특수성
2. 교육사례를 통해 본 시사점

IV. 농촌관광인력 양성을 위한 제언

I. 농촌관광사업과 인력양성

- 농촌관광사업은 농촌의 자연, 인심, 농촌다움을 자원으로 농촌을 도시민들과 교류할 수 있는 곳으로 만들어가는, 관광을 통한 도농교류사업이라고 할 수 있음
- 성공하는 농촌관광마을들에는 농촌관광사업을 이해하는 헌신적인 마을 지도자가 있다는 공통점이 있으며, 농촌관광리더 육성이 사업의 성패를 좌우하는 핵심적인 부분임
- 농촌관광사업이 마을단위로 추진되는 사업이기 때문에, 농촌관광 인력양성은 마을 지도자를 양성하는 사업으로, 교육을 통한 성과의 파급이 상대적으로 높은 사업임
- 본 발표에서는 충남 관광부분 인적자원개발 중 농촌관광 인력양성 측면에서, 2006년 2월 실시하였던, '충남 농촌관광지도자(Green Tourism Leader) 양성교육' 사례를 중심으로 살펴보고, 향후 농촌관광인력 양성을 위한 제언을 하고자 함

Ⅱ. 충남 농촌관광 인력양성 교육 사례

1. 사업명

- 충남 농촌관광지도자(Green Tourism Leader) 양성 교육사업

2. 사업의 개요

○ 교육추진 배경

- 충남인적자원개발지원센터 공모, 특성화 시범사업으로 선정

○ 사업내용

- 농촌관광지도자(Green Tourism Leader)를 양성하여, 농촌관광마
을을 활성화 함으로써, 농산물 수입 개방 등으로 어려움에 처
한 농촌지역 문제의 부분적 해결과 도시민들의 관광욕구 충족
효과도 도모하는 교육 프로그램

○ 사업 주관기관 : 공주영상대학 문화관광연구소

○ 교육인원 및 예산 : 25명 / 10,000천원

○ 사업기간 : 2006년 2월 20일(월)~ 2006년 2월 24일(금)

○ 교육시간 : 총 35시간

○ 교육과목 : 이론 및 실무과목 등

3. 사업의 필요성 및 목적

1) 사회경제적 필요성

- 농촌 어메니티(Amenity)를 활용하는 농촌관광 마을개발²⁾과 이를 이끌 지도자 육성 필요성 급속히 대두
 - 2006년부터 전면적인 쌀 수입 개방 등으로 한계에 처해 있는 농촌지역과 농민들에게 희망을 갖게 해 줄 수 있는 농촌지역 활성화 대책 시급
 - 주 5일 근무제 정착, 도시화에 따른 도시민들의 육체적, 정신적 스트레스 증가에 따라, 고향 같은 안락감을 주는 농촌지역으로의 관광수요가 급속히 증가하고 있음
 - 농촌의 어려움 해소, 도시민들의 관광욕구 충족을 가능케 하는 사업이 농촌관광사업으로, 농촌관광 활성화를 위해서는 농촌관광인력 양성이 최우선 시행과제임

- 중앙정부의 정책에 적극적으로 대처하고, 성공적 농촌관광활성화를 위해서, 농촌관광 사무장 인력 양성 필요성 대두
 - 농림부는 농촌관광 사무장제도³⁾를 2006년부터 시범 도입하여 증장기적으로 모든 농촌관광마을로 확대할 예정

2) 농림부는 농촌관광마을을 체계적으로 조성하여 농촌관광의 거점으로 활용코자 2005년 47개의 녹색농촌 체험마을을 지정 육성하였고, 2013년까지 1000개의 농촌관광마을 조성계획 발표 (농림부, 2005년 사업계획). 이외 농촌관광마을 지도자를 필요로 하는 농촌관광마을들은 농촌진흥청에서 지정하는 농촌전통테마마을, 해양수산물 어촌체험마을, 산림청 산촌마을 등이 있으며, 이외 수많은 유사 농촌관광마을들이 조성되고 있음.

3) 사무장 제도는 농림부가 마을단위 농산어촌체험 관광사업의 활성화를 촉진하기 위하여 도입하는 제도로, 2006년부터 농산어촌체험관광 프로그램을 운영하는 사무장들에게 월 100만원(국고 50%, 지방비 40%, 마을 10%) 수준의 비용을 지원하는 사업

- 농촌마을 리더를 양성하기 위한 체계적 교육프로그램 필요성 대두
 - 정부에서 기업에서의 CEO와 같이 농촌지역에서도 농촌마을 CEO(농촌마을 최고지도자)인증 제도를 도입하기로 하였으며, 농촌마을 CEO가 되기 위해서는 체계적 교육수료를 필요로 하고 있음(농림부 훈령 제1214호: '농촌지역개발 교육수료자 사후 관리규정')

2) 입지적 필요성

- 농촌관광을 지역경제 활성화를 위해 전략적으로 육성할 필요성이 큼
 - 충남지역은 수도권 인접, 행정중심복합도시 건설예정 등으로, 풍부한 도시민 잠재관광수요 유발이 가능한 지리적 이점을 활용할 필요성이 있음
- 농촌관광활성화는 충남관광매력을 높일 수 있음
 - 충남 농촌관광활성화는 충남관광의 다양성을 증대시키며, 기존 자원과 연계개발을 가능케 하여 충남 관광매력성을 증대시킴

3) 교육 시기적 필요성

- 농촌의 농한기인 겨울철에 농민들의 잠재능력을 배양할 수 있는 교육프로그램 필요

4. 교육 계획 및 성과

1) 교육목표

- 농촌의 잠재력을 인식하고, 이를 토대로 미래계획을 수립코자 하

는 의지배양

- 농촌자원의 특성을 이해하고, 도시민들에게 가치 있는 자원도출 능력배양
- 농촌자원을 바탕으로 관광 상품화 기획능력 배양
- 기획된 관광 상품의 운영과 관리능력 배양

2) 교육 주관기관

- 공주영상대학 문화관광연구소

3) 교육과정 및 강의내용

- 전체 교육시간 : 35시간
 - 농촌지역개발 교육수료자 사후 관리규정(농림부 훈령 제 1214호) 제 6조(교육수료자의 단계별 관리)에 의하면, 마을지도자를 초급리더, 중급리더, 핵심리더로 구분하고 각 단계별로 수료학점을 초급리더 5학점(35시간), 중급리더 9학점(63시간), 핵심리더 40학점(280시간)으로 이수 시간을 정해 놓고 있음. 이에 따라, 본 교육은 초급리더 양성을 목표로 구성함
- 교육과정별 시간 및 강의내용
 - 교육과정은 교육목표에 의거, 크게 이론 및 실무교육으로 구분 총 13교과목 총 35시간으로 구성
 - 이론 및 실무교육은 영역별 특성에 따라, 7영역으로 구분: 관광의 이해(6시간), 농촌마을 만들기(9시간), 마을상품 만들기(5시간), 마을 경영의 이해(4시간), 서비스 마인드 향상(2시간), 성공 사례분석(3시간), 마을계획수립(6시간)

○ 교육과정

구분	강의과목	시간	주요내용
관광의 이해 (6시간)	농촌관광정책방향의 이해	3	정부의 농촌관광정책방향 이해 및 농촌관광지도자의 역할 이해
	관광의 중요성	3	관광과 지역경제와의 관계이해
농촌마을 만들기 (9시간)	농촌마을 만들기	3	마을 만들기 과정, 요소 이해
	관광개발의 이해	3	마을단위 관광개발기법 이해
	관광마을 조직론	3	마을주민 조직 및 기획의 이해
마을 상품 만들기 (5시간)	농촌관광마을 마케팅	2	관광마을 마케팅
	농촌관광마을 주민 갈등관리	1	이해관계에 따른 주민갈등관리 방법
	관광마을 이벤트 기획	2	이벤트연출기법의 이해 및 소개
마을 경영의 이해 (4시간)	숙박경영의 이해	2	민박 등 숙박 경영 이해
	여행업무의 이해	2	관광 상품 유통과정 이해
서비스 마인드 향상 (2시간)	서비스 마인드 향상	2	서비스 중요성 이해, 서비스 자세, 고객 응대 실습
성공사례분석 (3시간)	국내외 관광마을 성공사례분석	3	국내 관광마을 성공사례 분석 토의
마을계획(6시간)	관광마을 만들기 계획	6	관광마을 계획 수립
계		35	

4) 교육기간

- 2006년 2월 20일(월) - 2월 24일(금) 1일 7시간 교육

5) 교육방법 및 강사선정

- 교육방법 : 초빙강사의 이론 및 실습, 사례 교육
- 강사 선정
 - 관광관련학과 교수, 농촌연구관련 연구소의 연구원, 농촌관광관련 컨설팅 업체 전문가 등 농촌관광 관련 전문가로 구성
 - 대학교수(공주영상대, 우송대, 세명대), 충남발전연구원, 충남농업기술원, 문화관광부, 농촌진흥청, 한국농촌공사, 한국문화관광연구소로 전문가로 구성

6) 교육대상자 선발

- 교육생 모집
 - 충청남도의 협조 하에, 산하 시·군의 추천을 통해 모집
- 교육대상 및 지원 자격
 - 농촌관광마을 조성을 계획하고 있거나 관심이 있는 실제 농촌에 거주하는 농촌마을의 지도자(1순위 선발)
 - 농촌관광에 관심이 있는 농촌거주 대학 재학생 (2순위 선발)
- 교육대상자 선발 계획인원 : 25명
 - 농촌관광지도자 44명(서천군 1일 과정 참여 43명 제외) 모집, 양성

<표> 교육생 구성 현황

내용	분포
성별	남(34명: 77.3%), 여(10명: 22.7%)
연령별	30대(7명), 40대(19명), 50대(14명), 60대(4명)
거주지별	천안시(2명), 공주시(5명), 아산시(6명), 서산시(1명), 보령시(7명), 연기군(5명), 서천군(1명), 청양군(14명), 부여군(2명), 홍성군(1명)
배경별	농촌관광마을 지도자(22명), 농촌마을 주민(22명)

7) 수료증 발급

○ 수료증 발급기준

- 총 수업시간의 80% 이상 참석자
- 수료증은 공주영상대학장 명의의 교육과정 수료증 발급
→ 교육지원자 총 44명, 교육수료자 44명 100% 교육수료

8) 기대효과

- 농민대상의 체계적 교육으로, 부가가치를 창출할 수 있는 농촌전문가 양성
- 농촌관광을 이끌 마을지도자 양성으로, 농촌관광 활성화
- 농촌관광활성화로 침체된 지역경제 활력 부여
- 정부정책에 부응한 선도적 관광마을 육성으로, 농촌관광 목적지로의 충남 입지확보 및 충남 관광 매력성 증대

9) 그 외 교육성과

- 농촌관광 초급과정 교재개발(13 교과목 기본교재 개발)
- 농촌관광 홈페이지 구축을 통한 교육생과의 커뮤니케이션 통로 확보

Ⅲ. 시사점 종합

1. 농촌관광인력 양성의 특수성

- 농촌관광 인력양성의 기본목표는 관광전문인(professional) 양성이 아닌, 농촌관광인력(Amateur) 양성에 있음. 곧, 농민의 본업인 농업을 바탕으로 관광을 수단으로 활용하여, 본업을 활성화 시킬 수 있는 인력양성에 목표가 있음. 본업인 농업을 포기하고 관광전문인으로 육성하는데 있지 않음
- 교육대상이 장년 및 노년층이고, 마을단위 지도자를 양성

2. 교육사례를 통해본 시사점

- 교육생 선발 및 구성
 - 시, 군 교육추천 의뢰시 교육수준 고려없이 관련 교육을 이수한 특정인을 반복 추천하는 문제가 있음
 - 교육내용을 '초급과정'으로 편성하였으나, 타 농촌관광 관련 교육이수자들이 불가피하게 추천됨에 의하여 타 교육 이수자와

신규교육생간 내용이해도 등에서 차이

- 교육생 선발시, 선발기준을 철저히 준수하여, 교육목표 예정인 원에 관련 없이 교육수준과 내용에 접합한 교육생 선발 필요
- 마을단위 사업이므로, 마을별 선발인원을 마을사업을 공동으로 이끌어 갈 수 있도록 3-4인 수준 선발도 고려할 필요성 있음

○ 교육내용 및 교육과정 편성

- 수준별에 따른 체계적 교육프로그램이 연구, 개발되어 있지 않은 관계로, 수준별 교육시간, 교육내용, 교육과정 등이 기획자의 기준으로 임의적 편성
- 농촌관광 관련 교육이 비정규 프로그램으로, 장기적인 계획없이 1회성 교육으로 그침
 - 장기적인 관점에서 교육계획 수립 후, 수준별 교육프로그램을 개발하고, 이를 바탕으로 교육을 실시하는 과정을 거쳐야 함

○ 교육시기

- 이론교육은 농한기인 동계시즌에 실시하는 것이 효과적이며, 농번기에는 체험학습과정을 개설하는 것이 필요
- 비숙박, 출퇴근 교육의 경우 원거리 교육생의 참여가 어려움. 따라서 숙박교육 일정도 필요

○ 강사진 구성

- 농촌관광과정을 강의할 전문강사의 부족으로 인해, 동일인이 동일내용의 강의를 담당하는 중복문제를 최소화 하고 현장경험을 전수 할 수 있도록, 농촌관광마을을 이끌고 있는 실무자 강사선정도 필요

IV. 농촌관광인력 양성을 위한 제언

- 농촌관광을 중심으로 한 도농교류를 통해 도시민들의 여가관광 수요 충족과 농촌지역의 어려움의 부분적 해결이 가능함. 농촌관광활성화는 지도자 양성의 체계화에 있음

- 농촌관광마을을 성공시켜, 농촌지역 활성화를 위해서 2006년 2월에 시범적으로 추진되었던 농촌관광지도자 교육에 이어, 향후에는 농촌관광 인력양성의 양적 성장 뿐만 아니라 질적수준 제고 및 농촌관광발전의 선순환체계 구축이 필요
 - 첫째, 농촌관광마을을 이끌 여성지도자 양성 필요
 - 기존 사업(2006년 사업)이 농촌마을을 농촌관광마을로 변화시킬 대표적 마을 지도자 양성에 있었음(교육수료자 남성이 77%)
 - 농촌마을 육성은 마을지도자 1-2명으로 이끌어 나가기에는 마을주민들의 이해관계를 조정하며, 사업을 이끌기 위해서는 어려움이 있음
 - 여성의 장점을 살려 마을대표와 역할 분담을 통한 사업의 추진은 성공가능성을 높일 수 있고, 여성인력 활용도 도모할 수 있음
 - 농촌여성인력 활용으로 농촌활성화 및 여성실업 부분적 해소에 기여

 - 둘째, 고등학생 등 차세대 인력이 농촌관광에 투신할 수 있는 교육 필요
 - 특히, 농촌거주 고등학생 및 대학생(특히 농고 등 실업계 고교생)들이 농촌에서 희망을 찾고, 농촌에 정착하려 한다면, 농촌의 이농 현상완화는 물론, 농촌관광의 활력부여, 젊은 세대 취

업기회 확대에 기여 할 수 있음

- 전향적으로 병역혜택도 고려할 필요성 있음
 - 또한, 농업고등학교에 농업관광관련 전공 신설을 통해 농촌관광교육프로그램을 정규 교육과정으로 편입필요
- 셋째, 농촌 관광해설사 프로그램 개발 및 운영이 필요
- 농촌관광의 질적 수준 향상과 방문객 만족도 증대를 위해, 농촌자원(전설, 설화, 자연 등)을 정감 있고 구수하게 해설할 수 있는 해설 교육프로그램 개발 및 운영
 - 농촌관광 참여자들의 만족도를 높여 농촌관광의 성공에 기여할 수 있음
 - 농촌관광해설사는 기 농촌관광관련 교육을 이수한 지도자를 대상으로 심화학습형태로 추진
- 넷째, 2006년에 이어, 농촌관광마을 확대를 위해, 농촌관광지도자 양성프로그램 지속적 운영 필요
- 다섯째, 궁극적으로 이들 교육을 통해 양성된 농촌관광관련 인력이 상호 네트워킹을 통해 발전적 아이디어를 창안, 공유해 낼 수 있는 시스템 필요(충남 농촌관광포럼 구성 운영)
- 농촌관광포럼은 충남지역 농촌관광교육 이수자 중심으로 운영
 - 농촌관광 인력간 네트워킹 강화(농촌관광포럼 활성화)로 농촌발전의 선순환체계 형성가능

전라북도 문화관광부문 인적자원개발 성공사례

장병권

(호원대학교 호텔관광학부 교수,
現 전북 F-TOUR 리더 양성사업단장)

전라북도 문화관광부문 인적자원개발 성공사례

장병권

(호원대학교 호텔관광학부 교수, 現 전북 F-TOUR 리더 양성사업단장)

I. 서론: 전북 관광 현황

II. 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 추진배경

1. 지역 문화관광 인적자원 개발의 필요성
2. 전북 F-TOUR프로젝트와 관광인력 양성의 의의

III. 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 추진경과 보고

1. 사업추진의 개요
2. 사업추진 내용
3. 주요교육장면

IV. 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 평가와 개선방안

1. 시민주도형 관광운동으로의 승화
2. 지역관광서비스의 질적 향상 계기
3. 지역관광 인적자원의 네트워크 구축 필요
4. 기존 관광인적자원의 활동 보완
5. 교육사업의 모니터링과 지속적 개선
6. 전문F-TOUR 리더의 양성사업 필요

V. 결론

I. 서론 : 전북관광현황

2000년대로 들어와 전북은 관광산업에 대한 인식이 증대되고 왕성한 관광진흥 활동을 계기로 괄목할만한 관광성장을 보이고 있다. 먼저, 문화관광부가 운영하는 관광지식정보시스템의 집계결과(전북도내 33 유료관광지, 54 무료관광지)를 보면, 전북의 경우에 1993년에는 내·외국인 모두 합쳐 1,288만 명이 방문하였으나 2000년대로 들어와 서해안 및 대전~통영간 고속도로의 개통 등 주변여건의 개선과 자체적인 관광객 유치 및 관광개발에 힘입어 2003년에는 2,581만 명으로 10년간 약 두 배 정도의 성장을 기록하고 있다.⁴⁾

이에 비해 전라북도의 집계결과를 보면, 1996년에 1,766만 명에서 2000년에는 2,479만 명으로 증가하고 2005년에는 5,015만 명으로 급속히 증가하는 추세를 보이고 있다.⁵⁾ 따라서 비교적 신뢰할만한 관광통계는 한국관광공사의 국민여행실태조사에서 나타난 국민 국내여행 이동총량대비 전북의 비율을 기준으로 삼아 집계할 수 있다. 이 경우 전북은 1995년 2,053만 명에서 IMF를 계기로 급격한 감소추세를 보였으나 2005년에는 2,605만 명으로 증가하게 되었다.⁶⁾

4) 관광지식정보시스템 참조(<http://www.tour.go.kr/knowledge>). 그러나 2004년의 경우 6월 이후 정부의 관광통계 집계방식의 변화로 2004년에는 총 1,384만 명으로 급격한 감소현상을 보이고 있어, 이러한 집계는 그 조사방식과 지점이 한계성을 지니고 있다.

5) 전북도내 국·도·군립공원, 지정관광지, 사적지, 유원지, 박물관, 지역축제, 박물관 등의 방문(입장)객을 기준으로 한 집계치임(전라북도 자체집계 자료자료, 2006. 1. 27, “2005 전북 관광객 현황”). 그러나 이 집계 역시 동일 시·군내 복수관광지에 대한 중복집계로 인하여 신뢰성이 부족하다.

6) 한국관광공사, 「국민여행실태조사」, 각년도. 따라서 향후 전북의 관광객 현황은 국민여행실태조사 결과를 반영한 문화관광부의 집계를 기준으로 논의할 필요가 있다.

<표 1> 전북의 관광객 유치실적

(단위: 명)

구분	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
문화관광부	1,288	1,281	1,599	1,676	2,041	1,986	1,899	2,467	2,869	2,975	2,581	1,384	2,667
전라북도	-	-	-	1,766	1,993	1,881	2,097	2,479	2,783	3,247	3,598	4,145	5,025
한국관광공사	-	-	2,053	-	2,043	-	1,665	-	1,545	-	-	2,440	2,605

자료 : 관광지식정보시스템(문화관광부·한국문화관광정책연구원 운영), 국민여행실태조사(한국관광공사, 각년도), 전북통계연보(각년도)

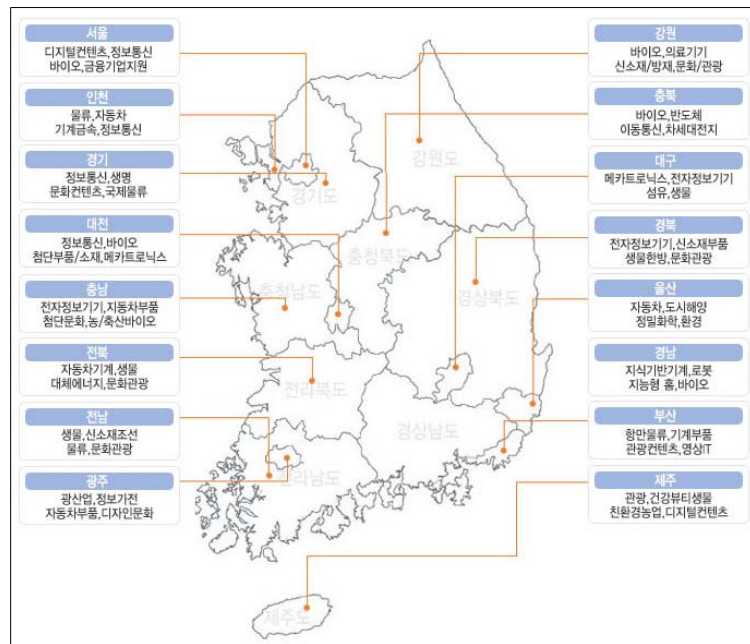
이처럼 지난 10년 사이에 IMF로 일시적으로 관광산업이 침체되기도 하였으나 2000년 이후로 급속한 양적 성장을 이루게 된 것은 관광객 유치를 위하여 외래관광객 유치 우수여행사에 대한 인센티브 지급, 관광객 유치 회의·행사 보상금 지급, 해외 여행업자 및 언론인 초청 팸투어, 국내외 각종 관광설명회 및 관광전 참가, 맞춤형 체험관광 육성, 우수한 지역축제의 문화관광축제 육성, 전북문화관광정보시스템(gojb.net)의 운영 등 민·관부문의 상호 긴밀한 협력을 기반으로 적극적인 관광진흥을 추진한 결과로 볼 수 있다.

이에 따라 전라북도의 관광관련 산업규모는 약 3조원(2004년 기준)으로 도내 GRDP 대비 13.8%를 차지하고 있으며, 관광관련 산업의 종사자수는 17만여 명으로 도내 전체 고용인원의 20.9%에 달해 제조업 및 건설업을 크게 상회하고 있는 상황이다.⁷⁾

이처럼 관광산업의 중요성이 커짐에 따라 전라북도는 2004년 6월 자동차부품 및 기계산업, 생물산업, 방사선 융합기술 및 대체 에너지 산업과 함께 전통문화·영상·관광산업을 4대 전략산업으로 선정하여 적극 추진하고 있다. 특히 관광산업의 육성과 관련하여 전라북도는 2005년 9월 관광관련 전문가를 중심으로 'F-TOUR'를 전북 관광브랜드

7) 한국은행 전북본부(2006.9), 「전북지역 문화·관광산업 현황 및 육성방안」(참고: 여기에서 관광관련 산업은 도소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 기타 서비스업을 포함하고 있음).

드로 개발하기 위한 노력을 전개하게 되었고, 이를 뒷받침하기 위하여 2006년 2월에서 '전라북도·시군통합 관광진흥전략위원회'를 구성하여 지속적인 지원체제를 강구하는 동시에 94개의 전북 F-TOUR 관광상품



<그림 9> 지역전략산업 선정 현황

(소재)을 선정하였고, 2006년 4월부터는 '전북 F-TOUR 관광상품 개발계획'용역을 추진중이다. 여기에 문화관광인력 양성을 위하여 2006년 8월부터는 지역대학과의 협력사업으로 '전북 F-TOUR 리더 양성사업'을 추진중에 있다.

특히 전라북도가 역점을 두고 추진중인 'F-TOUR 프로젝트'가 성공적으로 추진되기 위해서는 전북도내의 우수한 관광소재의 발굴과 상품화는 물론 이를 주도적으로 담당할 수 있는 전문인력의 양성이 필요하다는 공감대가 확산되면서 F-TOUR 리더의 양성사업이 활발히 전개되고 있다. 이에 전북도가 추진하고 있는 F-TOUR 리더 양성사업의 추진배경과 의의, 추진경과, 사후대책, 사업평가 및 개선방안 등에 대한 심도있는 논의를 통하여 지역 문화관광 인적자원개발의 성공사례로 육성해 나갈 필요가 있다.

II. 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 추진배경

1. 지역 문화관광 인적자원 개발의 필요성

지역차원에서 문화관광 인적자원을 육성해야 될 필요성은 내발적 지역관광혁신체계 구축, 산업구조 변화에의 대응, 평생교육차원에서 지역 우수인재의 활용, 그리고 지역밀착형 관광전문가 양성 등의 차원에서 살펴볼 수 있다.

첫째는 내발적 지역관광혁신체계의 구축이다. 1990년대 중반이후 지방자치단체장의 선거를 계기로 각 지역마다 관광산업을 지역발전의 전략부문으로 인식하고 다양한 관광진흥사업을 추진해 왔다. 지난 10년간에 걸쳐 이루어진 지방정부의 주요 관광시책의 큰 흐름은 하드웨어중심의 관광자원 개발에서 벗어나 소프트웨어형 관광상품화를 활발히 전개하고 있으나 지역 관광서비스 수준은 크게 개선되지 못하고 있다.⁸⁾

특히 인구의 수도권 집중과 지역 인재의 동반유출로 인하여 지역관광의 핵심요소인 서비스인력의 양적·질적 저하가 두드러지게 나타나고 있어 국내관광의 활성화에 걸림돌로 작용하고 있는 실정이다. 따라서 변화하는 국민관광의 수요·행태변화에 적극적으로 대응하기 위해서는 지역관광을 주도해 나갈 전문적인 인적자원의 양성을 통하여 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어간 네트워킹을 강화하고, 이들을 통하여 내발적 지역관광발전운동을 전개해 나갈 필요가 있다.

8) 정부 및 지자체의 관광발전에 대한 높은 열망에도 불구하고 전문인력의 양성에는 상대적으로 소홀히 하여 왔다. 특히 21세기로 들어와 국가적으로나 지역적으로 관광경쟁력을 향상시키기 위해서는 새로이 요구되는 관광인적자원의 발굴 및 전문성 제고를 위한 노력이 시급히 추진되어야 하는 정책우선순위에서 밀려있는 상황이다. 관광산업은 서비스에 의해 부가가치가 창출되는 산업이므로 인력개발이 무엇보다도 중요하며, 관광산업을 고부가가치화하기 위해서는 전문적이고 체계적인 관광분야 인적자원의 수급분석이 선행되어야 한다. 문화관광부(2006), “관광분야 인적자원 수급분석”(정보공개자료).

둘째는 콘텐츠형 산업구조 변화에의 대응이다. 종래 전통적인 산업구조의 분류방식인 1차, 2차, 3차 산업이나 농업사회, 산업사회, 후기산업사회와 같은 인식체계로는 21세기의 새로운 산업구조를 충분히 대응할 수 없다. 그동안 산업구조가 굴뚝산업으로 대표되던 기존의 제조업의 패러다임에서 벗어나 정보화 사회에 대한 논의와 정보 기술을 중심으로 한 정보산업의 패러다임으로 전환되었다면, 앞으로는 문화산업의 패러다임이 정보산업의 패러다임을 대체할 것으로 보인다.

특히 문화산업 중심으로의 패러다임 전환을 계기로 파인II와 길모어(Pine II & Gilmore, 1999)가 그들의 저서 「체험경제」(The Experience Economy)에서 주장하고 있는 것처럼, 체험산업이 미래산업을 선도할 것이라는 점에서 이러한 경제시스템으로의 진화에 적극 부응하기 위해서는 관광인적자원 육성에 있어서도 체험의 연출과 감동제공에 초점을 둔 체험연출 전문인력의 양성에 초점을 두어야 한다.

<표 2> 경제시스템의 변화와 문화관광산업의 역할

구분	1차상품	상품	서비스	체험
경제	농업경제	산업경제	서비스경제	체험경제
경제적 기능	추출	제작	제공	연출
제공물의 특징	대체가능	유형	무형	감동적 가치
공급방법	대량저장	재고	주문배포	시간의 공유
판매자	거리업자	제조업자	공급자	연출자
수요의 원천	성질	기능	편익	감동

자료: Pine II and Gilmore(1999), The Experience Economy, Harvard Business School.

셋째는 평생교육 차원의 전문인력 활용이다. 우리 사회가 급속한 노령화를 겪고 있는 상황이다. 65세 이상 노인 인구 비율이 20%를

넘는 초고령 사회에 진입한 지역이 전국에서 35개 시·군·구에 이르고 2017년에는 노인 인구가 어린이 인구보다 많아질 것으로 전망된다. 그리고 전체 인구에서 65세 이상이 차지하는 비율은 2006년 9.1%로 작년 8.7%에 비해 0.4%포인트 높아졌다. 10년 전인 1995년 5.9%에 비해서는 3.2%포인트나 늘었다. 아직 우리나라는 현재 고령화 사회지만 고령 인구 비율이 14%를 넘어 고령 사회에 진입하는 시기는 2018년(14.3%), 20%를 넘는 초고령 사회로의 진입시기는 2026년(20.8%)으로 전망되고 있다.⁹⁾

이처럼 지방에 있어서 고령화 사회의 상대적 가속화와 청년층의 유출로 인하여 지역문화관광산업의 육성에 상당한 애로사항으로 작용할 가능성이 있다는 점에서 지역에 거주하는 장년층, 여성층에 대한 지속적인 교육사업을 추진하여 지역관광발전의 역군으로 양성하는 동시에 지역사회에 봉사할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다.¹⁰⁾

넷째는 지역밀착형 지역관광인력의 양성이다. 현재 우리나라의 관광교육은 대학에서 무수히 많은 인력을 양성하고 있으나 전공의 취지를 살리지 못하고 다른 분야에 종사하고 있으며, 대학별·전공별 특성화가 미흡하여 획일적인 관광인재의 양성에 그치고 있다.¹¹⁾ 또한 정규 교육기관(대학교 등)의 학문적 이론위주의 교육으로 실무능력의 습득기회가 부족하고, 관광종사원 자격증 취득자에 대한 고용제 폐지로 인한 자격시험 위상이 저하되면서 관광안내, 체험가이드

9) 통계청(2006.9), 「2005년 고령자 통계」.

10) 일부에서는 지역의 인적자원개발을 ‘평생학습도시 구축’ 차원에서 논의하고 있다. 지역을 평생학습도시로 만들고 이를 통한 지역인적자원개발을 이루려고 하는 노력은 지역주민들의 다양한 능력을 개발하고 자기주도성을 강화하는데 초점을 두고 있다. 이병준(2001), “지역 인적자원개발의 모델과 방향”, 『지방교육경영』, 제6권 제1호.

11) 현재 전국의 4년제 대학에 26개 대학, 학부와 87개 전공이 있고, 전문대학은 52개 대학, 계열, 학부와 184개의 전공이 개설되어 있다. 전북의 경우에도 5개 4년제 대학에 17개 학과, 7개 2·3년제 전문대학에 42개 학과 총 12개교 59개 학과(전공)가 운영중에 있다. 전라북도(2006), 「제4차 전북권 관광개발계획(안)」.

의 질적 저하가 두드러지게 나타나고 있다.

또한 정부(문화관광부) 차원의 관광인력 양성 역시 지자체의 공무원, 관광안내소직원, 문화관광해설사, 명예통역안내원 등에 대한 공공교육과 관광종사원에 대한 직무교육에 초점을 두고 있어 음식관광, 농어촌 관광, 축제관광, 각종 체험관광 등 지역별 특성을 감안한 전문적 관광인력 양성에는 미흡한 실정이다.¹²⁾ 따라서 전국 각 지자체가 관광진흥을 도모하기 위해서는 지역별 역점 관광사업을 담당할 수 있는 전문적 관광리더의 양성에 초점을 둘 필요가 있다.

이상에서와 같이 전라북도에서 추진하고 있는 F-TOUR 리더 양성 교육은 정치, 경제, 사회, 문화적 관점에서 내발적 지역관광혁신체계의 구축, 콘텐츠형 산업구조로의 변화에 대한 대응, 그리고 평생교육 차원에서의 우수인재 활용, 그리고 비정규 전문적인 관광인력 양성의 필요성에 적극 부응하기 위하여 추진되고 있다.

2. 전북 F-TOUR 프로젝트와 관광인력 양성의 의의

전북 F-TOUR 리더 양성사업은 일시적인 인력양성사업이 아니고 전북도가 관광브랜드 구축을 위해 향후 5년간 중점 추진할 「F-TOUR 프로젝트」와 연계된 인력양성 사업이다. 따라서 금번 추진되고 있는 관광인력 양성사업의 의의를 파악하기 위해서는 전북 F-TOUR 프로젝트에 대한 이해가 선행될 필요가 있다. 특히 전북 F-TOUR 프로젝트는 다음과 같은 배경에서 출발하고 있다.

첫째는 최근 인구감소와 노령화, 1차 산업의 비중감소와 2·3차 산업의 비중증가, 3차 산업종사자의 비율증가 등의 지역사회 및 산

12) 국가경쟁력의 관점에서 인적자원의 중요성이 커지고 있으며, 과거의 국가총량적인 측면보다는 지역수준, 즉 지역단위의 경쟁력 확보를 통해 국가경쟁력의 확대가 모색되어야 하며, 그 경쟁력 강화의 중심축에는 지역수준에서의 인적자원 개발, 즉 지역인적자원개발과 적절한 활용측면이 강조되고 있다. 교육인적자원부(2002), 「국가인적자원정책의 배경과 주요과제」.

업적 특성을 감안하여 지역 전략산업으로서의 문화관광을 육성하기 위한 사업이다. 둘째는 과거 서비스산업 경시풍조에서 벗어나 문화·관광·영상산업의 육성을 통한 지역발전에 대한 도민의 요구가 커지고 있는 상황에서 주목받고 있다. 셋째는 지자체간 관광경쟁이 치열하면서 가장 전복적인 것을 브랜드로 육성하기 위하여 전복의 맛과 전통, 멋, 정청자원 등의 가치를 극대화하기 위한 시도이다. 넷째는 신관광(new tourism) 시대로 들어와 체험위주의 관광패턴, 가족단위 여행증가, 관광의 교육적 가치증대, 쌍방향 커뮤니케이션 요구의 증대 등에 부응하기 위한 전략적 접근으로 평가할 수 있다.¹³⁾

그리하여 전북도가 추진하는 F-TOUR 프로젝트는 주5일제가 본격적으로 실시됨에 따라 '웰빙의 최적지 전북'을 비전으로 하고, '찾고 싶은 전북'과 '살고 싶은 전북'을 목표로 지역활력을 도모하기 위한 사업이다. 그리고 이의 추진전략은 다음과 같다.



<그림 2> 전북 F-TOUR 프로젝트의 추진체계

13) 호원대학교 전북 F-TOUR 리더양성사업단(2006), 『전북 F-TOUR 관광상품』(보고서).

첫 번째 추진전략은 전라북도의 이미지, 정체성, 관광매력과 비전을 담고 있는 F-TOUR 프로그램의 개발이다. 이를 위해 전북의 역사·문화 축제 상품(Festival-Tour), 전북의 대표음식 선정 및 상품화(Food-Tour), 그린투어 상품(Farm-Tour), 발품 여행·체험관광상품(Foot-Tour)을 선정하고, 도시민들을 유인할 수 있는 자연친화형 체험관광 활성화를 위한 전북의 대표 관광브랜드로 발전시킬 계획이다.

두 번째 추진전략은 하드웨어 분야로서 체류형 관광거점지, 레저스포츠 기반 및 체험마을 조성을 통한 쾌적한 체험·정주공간의 구축이다. 국립태권도 공원, 관광레저형 기업도시, 장수 승마체험 레저공원, 지리산권 관광개발 조성 등 동부권의 거점 관광자원 개발과 동시에 해양선사 문화권, 군산 국제해양관광지 조성 등을 통해 서해안 관광벨트 중심으로 국제적인 종합해양 관광지 기반을 구축하는데 초점을 두고 있다.

세 번째 추진전략은 기반 및 여건 조성분야로서 편리한 교통서비스 제공 및 지역홍보 마케팅을 통해 교통서비스 개선과 홍보 강화이다. 이를 위해 공영주차장 확충, 운수종사자 친절교육 등을 통해 대중교통시설 확충 및 교통서비스 개선, Well-being 맞춤형 체험관광 전북포털시스템 구축, F-TOUR 전담 관광리더의 양성 등을 적극 추진한다.

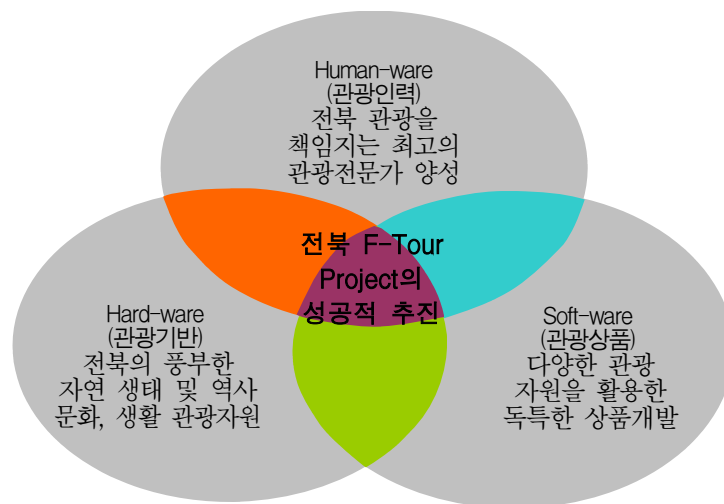
네 번째 추진전략은 F-TOUR 프로젝트를 위한 지원분야로서 주휴 2일 행정지원 강화 및 웰빙 맞춤형 안전대책 추진을 통해 찾아오는 도시민들을 위한 고객만족의 행정서비스를 전개하는 것이다. 이를 위해 주말 민원상황실의 운영 및 공무원 자원봉사를 강화하고, 생활공간 변화와 안전육구 증대로 행사장 및 여가이용시설에 대한 각종 안전대책을 마련하는 것이다.

그러나 전북지역의 관광사업체가 모두 합해 402개로서 전국(12,108개)의 3.3%에 불과한 상황이며, 이 가운데 관광객 유치기능을 담당해야 하나 실제로는 그렇지 못한 여행업체가 324개(80.6%) 업체에 이르고 있는 상황에서¹⁴⁾ 지역방문 관광객들에게 대한 정보제공, 안내,

14) 문화관광부(2006), 『관광동향에 관한 연차보고서』 및 한국관광협회 중앙회(2006), “관광사

체험지도 등의 서비스를 담당할 수 인력이 매우 부족한 것으로 평가되고 있다.¹⁵⁾ 따라서 전라북도 차원에서 F-TOUR의 성공적 추진을 위해서는 시민중심의 전담활용 인력을 지속적으로 확보하기 위한 대책이 강구되어야 할 것이다.

따라서 전북도가 추진하는 F-TOUR 프로젝트의 관광상품 브랜드화 사업의 실효성을 거두기 위해서 전문성과 소프트웨어 능력을 겸비한 실질적인 관광분야 인적자원의 개발이 절실하다. 그리고 관광객의 성향이 ‘가장 전북적인 것’에 대한 체험욕구가 강하다는 측면에서 단순한 하드웨어형 자원개발뿐만 아니라 프로그램의 개발과 운영관리에 필요한 전문인력(human-ware)의 양성이 시급한 과제이며, F-TOUR 프로젝트가 실효를 거두기 위해서는 전문지식과 스토리텔링기법, 그리고 풍부한 관광정보를 갖춘 실질적인 인적자원(Leader)의 개발이 필요하다.¹⁶⁾



<그림 3> 전북 F-TOUR 프로젝트의 성공 요건

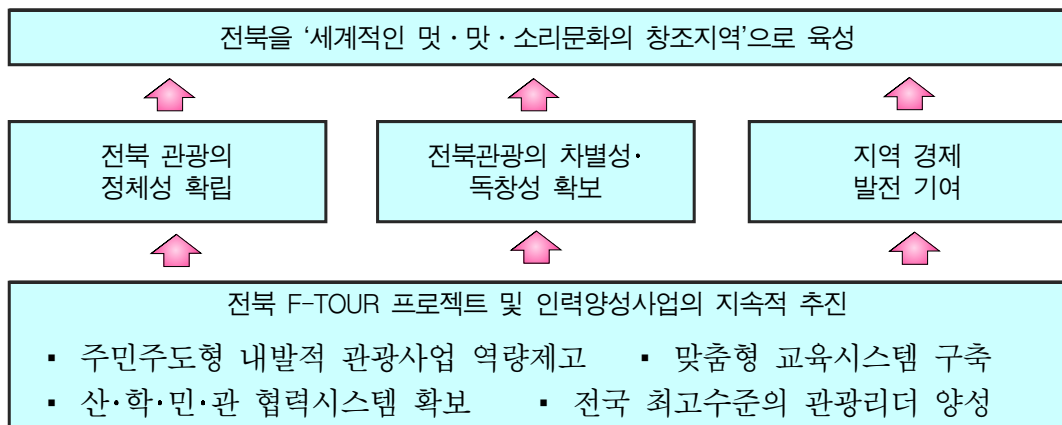
업체 현황” 참조.

- 15) 한국은행 전북본부의 분석결과 관광객 10만명당 관광전문인력수는 제주(6.6명), 수도권(5.5명), 부산·경남(2.3명) 등에서 높게 나타났으나 전북지역은 0.5명으로 그쳐 전국평균(1.4명)을 크게 밑도는 수준이다(한국은행 전북본부, 2006.9).
- 16) 인적자원이란 ‘사람으로부터 나오는 또는 나올 수 있는 경제적·사회적으로 가치있는 자원’으로 파악되기도 하며, 정부의 2001년도 『국가인적자원기본계획』에서는 인적자원을 ‘사람에게 체화된 지식, 기술, 정보 등’으로 보아 인적요소의 총합으로서 자본개념으로 파악하고 있다. 이상용(2005), “지역발전을 위한 인적자원 개발과 산학협력의 연계”, 『지역개발논총』 제17집 참조.

Ⅲ. 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 추진경과 보고

1. 사업추진 개요

「전북 F-Tour 리더 양성사업」은 산·학·민·관 협력을 통하여 주민 주도형 내발적 관광사업 역량을 제고함으로써 전북 F-Tour 프로젝트가 전북관광의 정체성(이미지)을 확립하고, 관광상품의 차별성·독창성을 확보하며, 지역경제발전에 기여하여 전북을 '세계적인 멋·맛·소리문화의 창조지역'으로 육성하는데 목적을 두고 시행되고 있다.



<그림 3> 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 목표체계

본 양성사업은 교육인적자원부의 지역인적자원 개발사업에 전라북도와 호원대학교(산학협력단)가 공동으로 참여하여 중앙 및 지자체, 그리고 대학간의 협력방식에 의해 추진되었으며, 사업비는 교육인적자원부가 교육비를 지원하고 전라북도와 호원대학교가 대응자금을 부담하는 형태로 예산이 수립되었다.

사업의 실행주체인 호원대학교 산학협력단은 내부에 「전북 F-TOUR 리더 양성사업단」을 설치하였으며, 사업단의 원활한 추진을 위하여 사업단장, 사무국장(1명), 그리고 교육지원팀(1명, 사무국장

겸임), 교육훈련팀(1명), 관리운영팀(1명) 등 4명의 사업팀을 구성하였다. 그리고 양성사업의 효율적 운영을 위하여 사업추진위원회를 두어 전라북도(관광진흥과), 전라북도관광협회, 호원대학교 산학협력단장 등 사업관련 기관의 대표를 중심으로 사업추진위원회를 구성하였으며, 자체실무추진위원회(팀장회의)도 구성하여 실무적 기능을 담당토록 하였다.

본 양성사업의 추진기간은 2006년 3월부터 12월까지 총 10개월이며, 초기 3개월은 사업추진 계획서의 제출 및 평가(면접 및 현장실사) 단계이며, 1차 선정후 사업의 효과성 및 실행가능성 제고를 위한 사업조정기(2006. 5~6월)를 거쳐 2006년 6월부터 7월말까지 사업홍보 및 교육생 모집은 물론 강사진 구성과 교재개발을 실시하였다.¹⁷⁾ 그리고 2006년 8월부터 12월까지 19주에 걸쳐 300시간의 이론 및 현장교육을 추진하게 되며, 2006년 12월에서는 사업성과의 분석과 평가, 교육생 평가 등을 거쳐 최종보고 절차를 밟게 된다.

17) 사업지원 결정후 사업추진과 관련된 홍보(보도)자료를 지역 언론에 배포하였으며, 이후 정식으로 교육생을 공개모집하는 절차를 거쳤으며, 정부 및 타 시도에서 추진중인 문화관광 인력양성 사업을 검토하여 차별성을 모색하였으며, 교재개발은 전라북도가 선정한 94개 F-TOUR 관광상품에 대한 세부 자료를 수집하기 위하여 14개 시군의 관광자원에 대한 직접 현장방문은 물론 기존의 2차적 자료(도서, 사진, 인터넷 등)를 활용하였다. 또한 인력양성 사업의 효율적 추진을 위하여 '전북 F-TOUR 리더 양성사업단 운영규정'을 제정하여 규정에 의거 엄정한 학사관리가 이루어질 수 있도록 하였다.

구분	기간	주요활동
사업형성 (구상)단계	2006. 3~5	- 사업의 배경·의의·필요성 도출 - 국가 및 전북도 인적자원개발의 목표와의 부합성(우선순위)검토
↓	↓	↓
사업결정 (조정)단계	2006. 5~6	- 사업의 타당성 및 실행가능성, 효과 등에 대한 평가 - 최종사업계획 수립·승인
↓	↓	↓
사업시행 (관리)단계	2006. 6~7	- 사업홍보 및 교육생 모집 - 강사진 구성 및 교재개발
	2006. 8~12	- 교육훈련 실시(이론 및 실무) - 교육생 관리 및 지도 (19주)
↓	↓	↓
사업평가 (보고)단계	2006. 12	- 사업성과 분석 및 평가(워크숍) - 교육수료자 대상 평가 실시 - 사업결과보고 및 사업비 정산

<그림 4> 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 추진일정

2. 사업추진 내용

1) 교육대상자 모집 및 선정

본 양성사업의 대상인원은 40명으로 제한하였으며, 대상자의 자격은 문화관광사업자, 문화관광해설사, 관광통역안내원, 관광업계 종사자, 퇴직교사, 홈(팜)스테이 가구주, 음식·축제 전문가 등 전북관광발전에 애정과 경험을 갖고 있는 자를 1순위로 설정하고 1순위 선발자격자중 미선발 인원의 경우 2006학년도 대학(2·4년제) 관광관련학과 졸업예정자를 2순위자로 선정하였다.

그러나 공개선발 과정에서 지역주민의 참여가 증가하여 총 101명이 참가신청서를 제출하였으며, 이 가운데 서류 및 면접심사를 통하

여 강의실 규모와 자연감소율을 감안하여 총60명을 선발하여 최종 교육대상자로 선정하였다.

2) 교육과정 편성 및 운영

교육과정은 전북 F-Tour 프로그램 및 상품에 대한 포괄적, 심층적 지식과 현장 경험을 제공하기 위하여 이론과 실습을 30:70의 비중으로 교육과정을 개발하였다. 교육과정은 2006년 8월 4일부터 12월 19일까지 총 19주의 금·토일 전일제 교육형태로 편성하였으며, 매주 금요일 오전은 전북 관광산업의 현재와 미래, 그리고 관광리더로서의 역량강화를 위한 특강(소양교육)을 3시간 실시하고, 금요일 오후는 익일 방문예정인 전북 14개 시군별 F-TOUR 상품에 대한 심층적 탐구와 이해, 스토리텔링 등에 대한 강사와 교육생간 쌍방향 교육프로그램을 운영하였다. 그리고 토요일은 오전 9시부터 오후 5시까지 14개 시군별 관광상품에 대한 현장체험교육(14주)을 실시하였다.

특히 현장체험교육의 강화를 위하여 9월에 서울 코엑스에서 개최된 「내나라여행박람회」를 참관하며 타 지역과의 비교분석 및 벤치마킹 가능성을 탐색토록 하였으며, 해외 선진사례 체험을 위하여 10월 11~14일간 일본 규슈지역의 음식, 농어촌, 축제, 관광지 등에 대한 벤치마킹을 실시하였다.

3) 교과목 및 강사선정

본 양성사업의 소양교육 강사진은 F-TOUR 관련 전문지식과 실무경력, 그리고 정책추진 경험이 풍부한 인사를 초빙함을 원칙으로 하여 전북도내 주요 전문가뿐만 아니라 타시도 거주 전문가를 초빙하게 되었으며, 특히 전북 각 시군별 전북관광진흥전략위원(시군별 관광 Mentor)을 적극 활용하였다. 그리고 94개 F-TOUR 상품에 대한

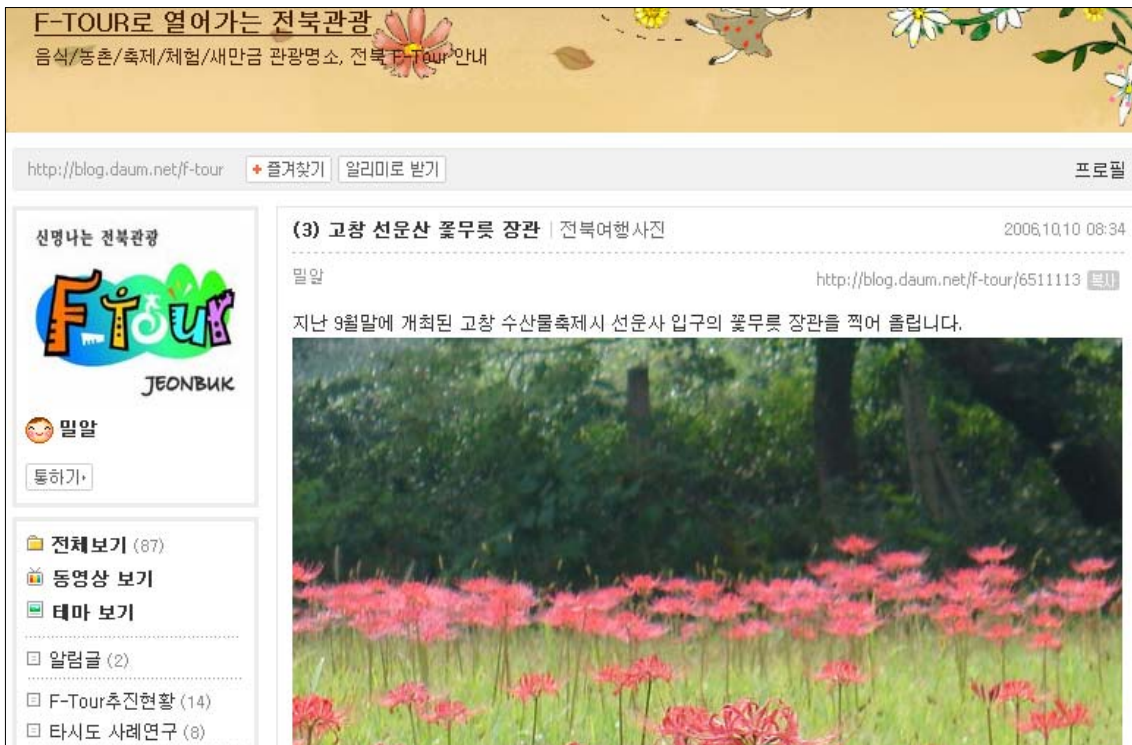
충실한 실무교육을 위하여 4명을 관광학 전공 박사를 선발하여 Food(음식), Farm(농어촌), Festival(축제), Foot(발품체험) 리더에 대한 코디네이터(Coordinator) 역할을 담당토록 하였으며, 시·군별 현장체험 교육시에는 현지 상품전문가(Specialist)를 초청하여 관광상품에 대한 상세한 소개와 체험학습을 담당토록 하였다.

<표 3> 교과목 구성 및 강사의 역할

소양교육	실무교육	체험교육
멘토(Mentor)	코디네이터(Coordinator)	전문가(Specialist)
전북·시군관광진흥 전략위원, 국내최고 수준의 관광전문가 (정책가, 학계, 업계)	음식 담당(정진생 박사) 농어촌담당(민동규 박사) 축제 담당(고석영 박사) 발품 담당(박성수 박사)	음식전문가(예:비빔밥) 축제운영자, 농촌관광 사업자, 갯벌체험 전문가, 숲해설사(가) 등

4) 교육생 지원책

본 양성사업의 수료자에 대해서는 전북관광에 대한 지속적인 공헌을 유도하기 위하여 관광상품 관련 정보를 지속적으로 제공하는 동시에 전북 F-TOUR 리더의 조직화 및 권익향상을 위한 지원을 위하여 (가칭)「전북관광리더스클럽(JB F-Tour Leaders Club)」결성 및 인터넷 홈페이지 구축, 전 국민 대상 홍보사업 추진, 사업기간 및 이후 전북관광안내 기회제공 등의 후속조치(Follow-up)를 강구할 예정이다. 그리고 총19주(38일)간 70%(25일)이상의 출석자에게 교육훈련기관장(총장) 명의의 「전북 F-TOUR 리더:○○부문」 수료증을 발급하고, 전라북도지사 명의의 「전북 F-TOUR ○○리더」 자격증을 발급할 예정이다.



<그림 5> F-TOUR로 열어나가는 전북관광(블로그)



<그림 6> 전북관광리더스클럽(카페)

또한 이를 지원하기 위하여 장차 '전북 F-TOUR 리더스클럽'의 창립을 위한 사전 단계로 교육생 전용카페를 개설하였으며, 동시에 지역 관광정보 및 축제·이벤트에 대한 안내를 목적으로 호원대학교 호텔관광학부가 주도적으로 「F-TOUR로 열어나가는 전북관광」 지식정보 사이트(블로그)를 개설하여 운영하고 있다.

3. 주요 교육장면



<개강일 기념촬영>



<장수군 관광자원 해설; 현지 전문가>



<논개 스토리텔링: 실습생>



<소양교육(특강) 경칭 장면>



<지리산국립공원관리사무소 방문교육>



<관광자원 해설: 남원시 문화원장>



<그림 7> 전북 F-TOUR 리더의 자세 특강 : 황길식 박사

장수오미자

- 오미(겉질과 살은 달고 시며, 씨는 맵고 쓰고 짠맛)
- 입안이 마르는 증상(구갈)과 몸에 열이 나고 가슴이 답답한 증상(번열)을 개선.
- 피로 회복, 심장강화, 혈액순환 개선, 기억력 감퇴 예방, 자양, 강장, 신장, 감기 예방, 기침과 갈증 해소, 폐 기능을 보호, 기침, 가래나 만성기관지염 등에 효과
- 오미자는 폐와 신장을 보호하고 피곤함, 목마름, 번열, 해소 등을 낫게 한다(동의보감)

<그림 8> 장수군 F-TOUR 상품 설명자료 : 정진생 박사

지역 관광산업 '업그레이드'

관광산업을 육성하는 데 집중되고 있는 가운데 전북도가 'F-Tour' 브랜드를 성공적으로 이끌기 위한 과정으로 '인력 양성교육'을 실시, 눈길을 끌고 있다.

F-Tour 리더양성 아카데미는 산·학·연·관 민간 협력을 통해 내발적인 F-Tour 체험관광에 필요한 전문인력을 양성하고, F-Tour 인력양성사업을 통한 전북 관광홍보 및 관광산업 활성화에 기여하는데 있다.

교육부에서 지원하는 국비사업

꽃과 함께 사랑의 마음을 전하세요
노란민들레꽃집 대표: 이영호, 박희숙
 0254-7613

F-Tour 전문인력 양성 교육 '눈길' 12월까지 ... 고용창출 효과도 기대

으로 추진되는 F-Tour인력양성 사업은 호원대학교 산학협력단과 새만금관광센터 주관으로 8월부터 오는 12월까지 총 300시간 교육을 구성됐다.

교육일자는 금요일과 토요일 2일간 매주 호원대 전주교육원에서 실시되고 있으며, 금요일은 세계

의 관광흐름, 정부의 관광정책, 전북의 관광정책 및 자원, 그리고 가장 중요한 서비스교육 등을 전국적으로 유명한 전문적인 강사를 초빙, 체계적으로 교육하고 있다.

올해 첫 교육을 시작하고 있는 F-Tour리더인력양성사업은 교육정원이 당초 40명이었으나 100여 명이 지원, 현재는 60명이 교육을 받고 있다. 교육방법은 이론과 현장실습을 중심으로 교육이 이루어

지고 있으며 금요일은 이론을 중심으로 교육하고 토요일은 올해 선정된 전북 F-Tour관광자원 94선을 방문, 직접체험하고 관광하면서 교육을 하고 있다.

향후 관광산업이 활성화될 경우 전라북도의 핵심적인 관광종사자로 역할을 수행할 수 있어 고용창출에도 크게 기여할 것으로 전망되고 있다.

▲ 'F-Tour' = 전북을 세계적인 관광지로 육성하기 위한 관광 소프트웨어 사업의 하나로 전북의 우수한 음식(Food), 농어촌(Farm), 축제(Festival), 발품(Foot) 관광자원을 선정해 상품화하는 것을 말한다. /김민권기자 kisajebo@

토·일 신문 쉽다

<그림 9> F-TOUR 리더양성교육 관련 기사 : 전북중앙신문

되돌아보는 내나라여행박람회
Daily e-News vol



· "전국을 알아야 진정한 내고장 전문가" - 전북 에프투어 교육생 박람회 참관



에프투어(F-Tour) 리더양성 아카데미 수련생 50명이 지난 2일 내나라여행박람회를 단체로 참관했다.

에프투어는 전라북도가 올해 처음으로 개설한 여행전문가 양성 아카데미로, F는 음식(Food), 농어촌(Farm), 축제(Festival), 발품체험(Foot)을 아우른다. 정부와 전라북도가 예산을 지원하고, 호원대학교가 8월4일부터 12월까지 19주간 300시간 수업을 진행한다. 지역문화관광사업자, 문화관광해설사, 농어촌전문가, 숲해설사, 관광안내원, 관광통역안내사, 퇴직교사 등 60여명을 선발 실시하고 있다.

사업단 단장을 맡고 있는 호원대학교 장병권 교수는 "지역전문가들이 다른 지역에 대해 잘 모르는 경우가 있는데, 이번 박람회 참관으로 우수관광자원에 대해 보다 이해할 수 있고, 자체 상품 개발 및 홍보에도 도움이 될 것"이라고 말했다.

<그림 10> 내나라여행박람회 참관 소개기사: 한국관광공사 뉴스레터

전라북도 관광분야 인력양성에 '힘'신는다

-에프투어 리더양성 아카데미 개설
-다양한 분야 전문가 영입으로 활력



◎ 여행신문

전라북도는 관광부분을 도 중점 전략사업으로 선정하고, 전문 인력 양성을 위한 에프투어(F-Tour) 리더양성 아카데미를 처음으로 개설했다. 우수한 인력을 여행분야 전문가로 키워낸다는 포부로 첫 발걸음부터 힘차다.

에프투어는 전라북도가 올해 처음으로 개설한 여행전문가 양성 아카데미로, F는 음식(Food), 농어촌(Farm), 축제(Festival) 발품체험(Feat)을 아우른다. 정부와 전라북도가 예산을 지원하고, 호원대학교가 8월4일부터 12월까지 19주간 300시간 수업을 진행한다. 지역문화관광사업자, 문화관광해설사, 농어촌전문가, 숲해설사, 관광안내원, 관광통역안내사, 퇴직교사 등 60여명을 선발 실시하고 있다.

전북이 지자체 차원에서 처음 시도하는 이번 지역관광리더 양성사업의 특징은 관광업계 종사자 외에 다양한 분야의 전문가를 활용한다는 것. 연계 분야의 전문가 영입을 통해 참신한 기획 제안을 촉진하고, 이를 통해 지역관광에 새로운 활력을 불어넣을 예정이다. 고용창출 효과에 대한 기대도 높다.

사업단 단장을 맡고 있는 호원대학교 장병권 교수는 “올해가 첫 해인만큼 향후 자리를 잘 잡아 지역 관광발전의 기초를 제공할 수 있게 되길 바란다”며 “아카데미 과정이 끝난 후에는 에프투어 리더스클럽을 창설해 지속적인 교류와 발전을 꾀할 것”이라고 밝혔다.

한편 장 교수는 “경쟁력 있는 관광지, 기반 시설, 우수 인적 자원이 함께 갖춰졌을 때 관광업이 진정 발전할 수 있다”며 “지역전문가들이 다른 지역에 대해 잘 모르는 경우가 있는데, 내나라여행박람회 참관으로 우수관광자원에 대해 보다 이해할 수 있고, 자체 상품 개발 및 홍보에도 도움이 될 것”이라고 말했다.

이지혜 imari@traveltimes.co.kr

발행일 2006-09-06

<그림 11> 전북 관광인력양성 기사: 여행신문

IV. 전북 F-TOUR 리더 양성사업의 평가와 개선방안

1. 시민주도형 관광운동으로의 승화

전라북도가 교육인적자원부의 지원으로 지역내 대학 등과 공동으로 추진중인 전북 F-TOUR 리더 양성사업은 그동안 정규교육 중심의 관광인력 양성에서 벗어나 시민사회의 의식수준을 제고하고 흩어져 있던 전문가를 규합하고 이들을 적극 활용할 수 있는 계기를 제

공함에 따라 시민의 자발적·적극적 참여를 전제로 한 지역관광발전의 가능성을 제고하는 계기가 될 수 있다. 또한 애항심이 강한 지역민의 참여가 두드러져 지역전통에 대한 보존과 계승은 물론 지역의 깨끗하고 아름다운 자연환경을 보존하는데 일조할 수 있을 것이다.

2. 지역관광서비스의 질적 향상 계기

주5일제 시행이후 국민의 관광수요가 단기·수시형 여행패턴, 가족 중심적 여행패턴, 교육지향적 여행패턴, 자동차중심적 여행패턴, 정보 습득형 여행패턴, 체험감동형 여행패턴으로 변하고 있음에도 불구하고 지역의 경우에는 도시민의 여행의식수준을 따라가지 못하고 있다. 또한 지방대학 관광학 전공 졸업자들의 현장업무능력 부족과 타업종 진출, 수도권으로의 이탈 등으로 해서 지역관광의 인적 인프라가 매우 열악한 상태임을 감안할 때 지역주민 중 퇴직교사, 공무원, 여성, 자원봉사자, 시민운동가를 중심으로 전문적 지식습득자의 활용은 국민 여행수요의 변화에 적절히 대응할 수 있는 인적 서비스기반이 될 수 있다.

3. 지역관광 인적자원의 네트워크 구축 필요

국내여행패턴이 과거 단체관광, 여행사를 통한 패키지관광에서 벗어나 개별적인 관광정보와 지식을 기반으로 자신의 '특별흥미관광'(Special Interest Tourism)을 지향하고 있다는 점에서 지역 여행사의 역할이 상실되어가고 있는 상황이다. 현재 지역의 여행업체들은 더 이상 외지인 및 외국인의 유치기능을 담당하지 못하고 있는 상황이며, 지역내 주민의 타지·타국 여행사업에만 주력하고 있는 상

황이다. 따라서 지역 관광발전을 도모하기 위해서는 지역관광 홍보 및 안내, 스토리텔링, 재방문 유도 등의 기능을 지역의 자발적인 관광인적 자원, 즉 관광리더, 문화관광해설사, 숲해설사(가), 관광안내원, 농촌관광가이드 등이 담당할 수 있도록 이들 인적자원의 왕성한 네트워크를 구축할 필요가 있다.

4. 기존 관광인적자원의 활동 보완

기존에 전북에서 활용되고 있는 관광관련 인적자원은 관광안내소 인력과 문화관광해설사, 숲해설사(가) 등이 있다. 관광안내소는 전북의 경우 35개소가 있으며 총 89명이 배치되어 있다. 그리고 전북지역에 배치되어 있는 문화관광해설사는 30개소의 관광지에서 70명이 활동하고 있으며 숲해설사(가)가 약 90명 정도 활약하고 있다. 이들 중 상당수 인원은 두 가지 이상의 기능을 담당하고 있다. 그러나 이들 자원봉사자들의 활용이 특정 지점이나 건물, 산을 중심으로 점(點)적 행태를 벗어나지 못하고 있다. 이는 관광안내를 희망하는 수요자와의 여행 전 과정에 걸친 지속적 접촉과 완벽한 안내서비스 제공에 장애가 되고 있는 실정이다. 전북 F-TOUR 관광상품이 전북 전역에 걸친 선(線)적 여행형태를 취하고 있다는 점에서 F-TOUR 리더의 활동은 주객간 쌍방적이며 지속적인 관광안내를 가능하게 할 것이다.

5. 교육사업의 모니터링과 지속적 개선

본 양성사업은 사업의 중요성에도 불구하고 선행 사례가 많지 않고 일정한 교과과정이 확립되지 못한 관계로 교육과정의 편성 및 운

영, 그리고 현장교육 프로그램의 운영과 관련하여 많은 시행착오를 겪은 바 있다. 특히 특정 주제 및 소재에 대한 강사의 스토리텔링은 해당 분야의 교육생(자칭 전문가)과 의견차이를 보이는 경우가 있었으며, 현장체험교육의 경우 예산상의 이유로 사전답사가 충실히 이루어지지 않아 현장교육이 정해진 시간계획에 의거 추진되지 못한 경우도 발생하였다. 따라서 사업추진의 과정에 대한 지속적인 모니터링과 교육생에 대한 의견청취, 사업팀간의 주(週)단위 평가회의 등을 통하여 교육사업의 내실화를 기할 필요가 있다.

6. 전문 F-TOUR 리더의 양성사업 필요

본 양성사업은 전북 F-TOUR 프로젝트의 성공적 추진을 위하여 전라북도가 선정한 음식(Food), 농촌(Farm), 축제(Festival), 발품(foot) 등 4개 유형별 상품 94개에 대한 지식과 정보를 제공하고 및 체험할 수 있는 기회를 제공하는데 초점을 두었으나, 개개 교육생간의 지적 수준 및 경력, 그리고 종사분야 등의 차이로 각 유형별 전체적인 통합교육의 효과가 저감되는 결과를 가져오기도 하였다. 또한 교육생의 절반 정도가 전주시내 거주자로 구성되어 나머지 시·군의 참여가 미진하였다.

따라서 향후의 리더 양성사업은 교육시간수를 줄이더라도 각 분야별 전문교육을 추진할 수 있도록 개선되어야 할 것이다. 특히 전라북도에서 시급히 요청되는 관광안내 인력이 어디인가를 파악한 뒤 우선순위에 입각하여 전문관광리더(Food-Tour Leader, Farm-Tour Leader, Festival-Tour Leader, Foot-Tour Leader)를 양성하는 방향으로 추진되어야 할 것이다.¹⁸⁾ 나아가 관광관련 인적자원의 양성사업

18) 전라북도의 도내 관광객의 체험관광성향 분석결과를 보면, ‘문화체험’, ‘축제체험’, ‘음식체험’, ‘자연생태체험’, ‘농산어촌 체험’의 순으로 희망하는 것으로 나타났다. 전라북도(2005),

의 필요성이 증대될 경우에는 정부차원에서도 검토중인 관광인력양성 및 관광산업 복·융합 사업을 전담할 ‘전북관광기술(Tourism Technology)지원센터’의 설립을 통하여 체계적이고 장기적인 관광진흥책을 강구할 필요가 있다.

V. 결론

전북은 2000년대로 들어와 관광산업에 대한 관심이 급속히 개선되어 관광진흥을 통한 지역발전을 적극 모색하기 위하여 문화관광산업을 전략산업으로 선정하고, 그 구체적인 실천전략으로 F-TOUR 프로젝트를 추진중에 있다. F-TOUR 프로젝트는 하드웨어형 관광자원 및 시설개발을 지양하고, 지역에 산재해 있는 귀중한 구슬(여행소재)을 꿰어(상품화) 보배(관광브랜드)로 만들기 위한 소프트웨어형 관광전략으로서 향후 지속적인 추진과 투자가 이루어질 경우 지역관광발전의 성공모델이 될 수 있다.

이와 동시에 프로젝트의 성공적 추진을 위한 인적자원의 필요성이 커지고 있는 상황에서 F-TOUR 리더 양성사업은 지역주민을 끌어안고 그들의 전문성을 강화시켜 내발적 지역관광발전을 모색할 수 있다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있다. 특히 기존 지자체의 전시행정 관행에서 탈피하여 주민이 중심이 되고 그들의 역량을 제고함으로써 지방화시대의 건전한 관광문화를 정립하는 계기가 될 수 있다. 또한 체험중심적인 콘텐츠경제가 가속화되면서 피상적인 관광경험보다는 감동을 주는 관광안내인력을 양성함으로써 지역이미지 제고는 물론 소득증대에도 기여할 수 있으며, 고령화시대의 효율적인 인력 활용대책으로도 활용될 수 있다.

“오감체험 관광은 전북으로 : 설문조사를 통한 체험관광 성향분석 결과”(보도자료).

이러한 점에 착안하여 추진된 전북 F-TOUR 리더 양성사업은 산·학·민·관 협력을 통하여 주민주도형 내발적 관광사업 역량을 제고함으로써 전북 F-TOUR 프로젝트가 전북관광의 정체성(이미지)을 확립하고, 관광상품의 차별성·독창성을 확보하며, 지역경제발전에 기여하여 전북을 '세계적인 멋·맛·소리문화의 창조지역'으로 부각될 수 있는 중요한 기반이 될 수 있다.

따라서 교육목표 및 내용에 있어서도 타 지자체와는 차별화된 독특한 교육프로그램으로 구성하였으며, 전북의 관광매력과 강점을 극대화하는 데에 초점을 두고 소양교육과 실무교육, 체험교육을 추진하였다. 교육생 모집과정에서 교육내용과 프로그램에 대한 반응(호감도)은 매우 높아 기대이상의 참여현상이 나타났으며, F-TOUR 코디네이터를 중심으로 한 유형별 실무교육이 교실뿐만 아니라 현장 체험교육에서도 지속적으로 추진됨에 따라 교육의 효과를 제고하는 계기가 되었다. 그러나 이 양성사업이 관광인적자원의 전문화, 지역주민의 고용창출 등의 목표를 달성하기 위해서는 사후조치에 대해서도 많은 관심과 지원이 뒤따라야 할 것이다.

전반적인 관점에서 금번 추진된 '전북 F-TOUR 리더 양성사업'은 지역관광발전을 시민주도형 관광운동으로의 승화시키고, 점차 열악해져 가는 지역관광 인적인프라의 확충과 질적 향상을 통하여 변화해가는 도시민의 관광수요에 순발력있는 대처능력을 키우고, 기존의 관광종사원 및 자원봉사자의 활동을 보완하고 토털(Total) 관광안내를 통하여 성숙된 관광안내시스템을 구축하는 계기가 되었다.

그러나 다른 한편으로는 지역관광 인적자원간 네트워크를 구축하여 지역관광산업의 고도화·내실화를 기하고, 인력양성 사업의 과정과 결과에 대한 지속적인 모니터링을 통하여 최적교육모형의 도출과 이의 확산을 모색하며, 지자체 차원의 인력수급계획 및 교육생의 수준을 감안하여 전문 관광리더의 양성체제로 전환될 필요가 있다.