

제주 인구구조 변화에 따른 지역 인재육성 및 역량개발에 대한 연구

홍숙희·임경수·하진의



제주 인구구조 변화에 따른 지역 인재육성 및 역량개발에 대한 연구

책임연구자

홍 숙 희 | 제주평생교육장학진흥원 전략기획부장

공동연구자

임 경 수 | 건국대학교 글로벌캠퍼스 교수

하 진 의 | 제주국제대학교 상담복지학과 교수



우리 제주지역은 최근 10년간 유입인구 확대로 인구의 증가추세가 이어지면서 다른 지자체로부터 많은 관심과 부러움의 대상이었습니다. 이러한 추세는 2016년을 정점으로 2018년부터 순유입 인구가 급감하고, 생산연령 인구 감소와 노년인구의 급격한 증가 현상이 나타나고 있습니다. 인공지능(AI)의 등장과 같은 급격한 사회변화 뿐만 아니라 지역사회 삶의 환경의 변화도 예사롭지 않음을 알 수 있습니다.

따라서 근래 제주지역은 새로운 분야 전문인력의 자발적 유입과 부동산경제 활성화 등과 같은 지역경제 활성화 요인이 희석되고 있습니다. 향후 이러한 지역 여건의 변화 추이에 따라 지역 인재육성 정책과 전략의 재정립이 요구되고 있습니다. 제주특별자치도는 청년인구 유입 확대와 유출 방지, 정착주민 지원, 고령인구의 생산연령 인구 전환 등을 위한 정책 과제에 중점을 두고 있습니다.

제주평생교육장학진흥원에서는 본 연구를 통해 제주지역의 지속가능한 발전 동력을 확보하기 위한 지역인재의 육성 방안을 모색하였습니다. 그 동안 지역 인재육성 방식이 학령인구라는 특정한 대상에 대한 집중 지원에 초점이 맞춰졌다면, 급격한 환경 변화 속에 지역의 지속가능한 발전을 위한 동력의 마련과 유지, 지역인재에 대한 핵심역량 탐색과 역량개발 중심의 인재 육성 방안 모색에 중점을 두었습니다.

본 연구 결과는 기존 학령기의 특정 대상에 국한되어 온 국가 및 지자체 단위 지역인재육성정책의 문제점을 확인하고, 지역인재육성 정책 본연의 취지를 살린 운영에 활용될 수 있습니다. 더불어 빠른 초고령화 사회로 진입하는 지역 여건과 사회문화적 특성을 반영한 지역인재육성 정책의 확장성을 검토하고 역량개발 중심의 새로운 지역 인재상 정립에 기여할 수 있기를 기대합니다.

2019년 12월

제주평생교육장학진흥원장 허정옥

요약문

본 연구는 급격한 초고령화 사회로 진입하고 있는 제주의 인구구조의 변화와 지역 특성을 고려한 제주 지역의 지속가능한 발전을 이끌 지역 인재육성 및 역량개발 방안을 제시하고자 하였음. 특히 지역 산업구조 현황과 제주 인재육성 정책 현황의 분석을 통해 제주지역 인재육성 정책의 실효성을 확보하고자 하였음. 그 결과를 토대로 제주지역 인재육성의 중장기적인 발전 방안 모색의 방향성을 제고하고 역량개발의 성공적인 수행 방안을 제안하였음. 연구목적을 실현하기 위해 각 장별로 다루어진 주요 내용을 제시하면 다음과 같음

먼저, I 장에서는 4차 산업혁명 시대의 도래에 따라 기술 생명주기의 단축, 새로운 직업세계의 생성과 소멸 현상 반복 등의 초래, 제주지역 인구구조의 변화 등에 뒤따르는 지역사회 환경 변화에 대응할 수 있는 지속가능한 동력 확보로써 지역 역량 강화의 필요성을 확인하고, 연구의 목적과 내용, 범위와 방법을 제시하였음

II 장에서는 제주지역 사회적 여건 분석으로 먼저 제주 행정 및 일반 현황과 산업구조, 취약한 일자리 생태계, 일자리 특성 중심의 제주사회 기초 현황에 대해 논의하고, 제주 인구구조 변화 현황을 분석하였음. 제주지역은 2006년 독자적인 자치권을 갖는 제주특별자치도로 승격 후 지난 10여 년간 제주는 인구, 관광, 교통 등 사회 각 부분에서 큰 변화가 있었음. 4·3사건을 비롯한 근현대사가 재조명되고, 국내외 관광객 1천500만명 시대가 등장하여, 제주이주 열풍으로 인구가 급증하였고, 경제규모의 괄목할만한 성장을 확인함. 이와 함께 자동차 등록대수의 급증으로 인한 도민 불편사항과 가파른 폐기물량의 상승세로 인하여 각종 민원 발생 사항이 야기되고 있었음. 또 지역 산업구조와 취약한 취업계층에 적합한 일자리 생태계 조성이 지역사회 차원의 지속적 과제로 등장하였음. 한편 제주 인구구조는 2009~2018년 기준 인구증가율이 연평균 1.9%, 전국 평균(0.5%) 대비 높은 증가세를 보이고 있으나 제주지역 자연 증가 인구는 연평균 8.1% 감소하는 것으로 나타남. 2010년 이후 순 유입 인구가 증가하였으나 2018년 기점으로 전입인구의 감소와 전출인구의 증가가 나타났음. 특히 제주지역 생산연령인구의 지속적 증가세와 함께 청년 인구가

감소하였고, 노인인구 비율이 14%를 넘어서 고령사회로 진입함으로써 두드러진 고령화 현상으로 경제활동인구의 장기적 감소 등이 조망되고 있음을 확인하였음

III장에서는 제주 인재육성 정책 현황 및 실태를 분석하기 위해 지역 인재육성 정책의 범위와 배경, 국내외 지역 인재육성 정책 현황 및 사례, 제주지역 인재육성 정책 현황을 검토하였음. 지역 인재육성 정책의 배경을 국가차원과 지역차원으로 나누어 살펴보았음. 국가차원에서는 국가균형발전, 수도권과 지방간의 격차 해소, 지역균형발전, 지방대학 육성 등의 절실한 필요성을 반영한 것으로 수도권에 과도하게 집중된 인구와 산업에 대해 지방과의 균형 발전을 도모해 나가는 목적으로 지역 인재육성 정책을 도입되었음. 지역차원에서는 지역 간 불균형을 해소하고 지역경제의 활성화를 통한 지역 주민의 삶의 질 향상과 경쟁력을 강화함으로써 지역균형발전과 지속가능 발전을 담보하고자 하는 목적이 전제되었음. 대부분의 지자체들은 지역발전을 주도할 우수한 인재를 발굴하여 잠재력 있는 각 분야 인재들에게 꿈과 희망을 심어주는 계기를 마련하기 위해 지역 인재육성 정책을 다양하게 펼치고 있음. 지역 인재육성 정책의 범위 또한 국가차원과 지역차원으로 나누어 살펴봄. 국가차원의 범위는 ‘국가균형발전 특별법’, ‘수도권정비계획법’, ‘지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률’ 등의 수도권 정비와 지방을 위한 우선 조치를 실행하기 위한 사항들임. 지역차원에서는 국가가 법률로 정하고 있는 관련 계획의 수립을 통한 지역 인재육성 정책 시행이 그 중심이나, 지방자치가 확대됨에 따라 지역주민의 행정서비스 요구가 다양해지고 그 강도가 커지면서 지자체 차원의 새로운 정책들이 자리매김 되고 있음. 대표적으로 장학사업, 교육지원과 교육환경개선, 평생교육, 지방대학 육성, 인재양성 등의 형태로 나타남

제주지역 인재육성 정책은 장학사업, 재경기숙사 ‘탐라영재관’ 운영, 교육경비보조 지원(지방교육재정교부금 지원 및 교육환경개선사업), 미래인재 양성을 위한 평생교육(4차산업 혁명 시대에 대비한 미래인재 양성, 취약계층 학생들을 위한 제주꿈바당 학습바우처사업), 지방대학 육성(사립대학 설립·지도감독, 지역대학 역량강화 지원), 인재양성(청년의 성장 지원 정책 도입, 청년 일자리 창출 지원사업의 확대, 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원 사업의 확대) 등 아동부터 청소년, 청년에 이르기까지 다양한 영역의 사업을 추진하고 있음. 한편 아동·청소년과 청년 인재육성 정책간의 연계·협력 과정이 부재하고, 각각 정책 사업 간의 횡적인 협력은 논의되나 아동·청소년에서 청년, 그리고 중장년, 노년으로 이어지는 전 생애에 걸친 종적인 정책 간 연계와 상호 협력은 부족한 것으로 나타남. 또한 지

역 인재에 대한 좁은 범위의 ‘인재’개념을 넘어서 누구나 제주지역의 ‘인재’임을 전제하고, 보다 더 역량이 특출한 ‘핵심인재’를 지역사회 리더로 육성해 나아가는 단계별 성장 전략의 도입이 요구됨을 확인하였음

IV장에서는 지역 인재육성과 역량 개발 모형을 탐색하기 위해서 지역 인재육성과 인적자원개발론, 핵심인재 육성 및 역량 개발방법, 제주지역 인재의 핵심역량과 역량개발을 검토하였음. 우선 지역 인재는 지역의 가장 가치 있는 고정자산이자 지역발전의 주체이며, 지역의 부 창출의 궁극적 기반이라는 점에서 지역 인재육성과 인적자원개발의 연계성을 확인하였음. 지역인적자원개발(RHRD) 관점에서 본 지역인재 육성은 지역공동체를 되살리는 운동으로 지역사회의 통합과 지역사회가 더불어 공존하는 지속가능한 지역발전의 원동력이 되는 것임. 또 인적자원개발의 3가지 활동영역은 ‘교육, 훈련 그리고 개발’로 구분됨. 이를 지역인재 육성의 활동으로 적용하여 지역 산업과 기업에서 이루어지는 훈련, 미래의 일에 대한 교육, 지역민의 성장을 돕는 개발을 제시함. 이어 인적자원개발론에서의 인재 육성을 위한 역할을 통해 지역인재 육성을 위한 지역의 역할 3가지를 도출함. 첫째는 지역인재 육성을 위한 학습 촉진과 전문성 개발 역할, 둘째는 지역인재 육성정책 개발과 네트워크 구축 역할, 셋째는 지역인재 육성의 성과관리와 지역의 변화관리 역할임. 이어 핵심인재 육성 및 역량 개발방법을 제시하기 위해 관련 법률과 지역 관점에서 지역인재를 ① 지역산업 또는 전문가 역할 수행 인재, ② 지역 소재학교 출신으로 지역 기업·기관에 취업·창업하여 개인과 지역 발전에 기여하는 잠재적 인적자원, ③ 지역내 공공부문 및 비영리민간단체 등에서의 활동을 통해 지역 공동체 형성과 문제 해결로 지역주민의 권리와 복리 증진 활동을 하는 전문가와 지역활동가를 포함하여 재정의함. 이어서 지역인재와 핵심인재에 대한 개념의 연계를 위해 핵심인재의 개념 형성과 기업에서의 핵심인재의 정의, 그리고 기업의 핵심인재 구분 기준을 활용하여 지역의 핵심인재 유형을 정립하였음. 또 역량개발 방법과 역량개발을 위해 고안된 역량모델, 역량모델의 구성체계, 역량모델 개발방법을 집중적으로 검토하였음. 이를 통해 제주지역 인재의 핵심역량을 ‘새로운 환경 적응력과 공동체적 포용력’, ‘복합적 도전에 대한 문제해결력과 협업능력’, 산업 및 업종의 융복합을 위한 정보통신기술 및 과학 이해력과 창의력으로 제시하였음. 더불어 제주지역 인재 역량개발의 향후 방향으로 ① 제주의 비전과 미래상 그리고 발전 목표에 따른 지역인재 역량모델의 수립, ② 제주지역 산업발전의 전략적 방향과 제주도민의 교육요구에 기반한 인재육성 체계 수립을 도출하였음

V장에서는 제주지역 인재육성 및 역량개발 방향을 전문가FGI를 통해 분석하였음. 전문가 심층면담은 제주지역 인구구조 변화가 제주사회에 끼칠 영향력과 대응정책, 제주지역 인재육성 정책 현황 및 현안 과제를 중심으로 진행되었고, 제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안을 모색하였음. 세부적으로 살펴보면, 제주지역 인구구조의 변화와 특성으로 저출산·고령화의 지속에 따른 불균형이 심화되고, 도외 대학진학에 따른 청년인재의 유출과 중장년의 제주 회귀, 디지털과 워라벨을 중시하는 청년인재의 증가, 생산연령인구의 유입으로 인한 지역인재의 증가를 제시함. 제주지역 인구구조 변화에 대응하는 정책들이 시행됨에도 불구하고 대응정책에 한계가 있음을 확인하였음. 이어 제주지역 인재육성 정책 현황 및 현안 과제로 제주지역 인재육성 정책의 근대성, 청년인재의 개별적 수요 맞춤형 정책 필요, 지역주민·이주민 그리고 청년들의 관계 재설정, 지역주도형 청년일자리 창출, 제주지역 고교와 대학의 지역인재 육성, 지역 공동체 내에서 지역인재 육성 등을 도출하였음. 이에 따라 제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안 모색을 위해 지역인재 개념을 재 정의하고 제주지역 인재의 핵심역량을 제시하였는데, 첫째, 제주형 문화지능, 둘째, 제주인의 해소능력, 셋째, 제주 참살이 역량, 넷째, 제주글로컬 역량이었음. 제주지역 인재 역량개발 방안은 ① 스스로 선택하고 설계하는 방식의 역량개발, ② 경험학습체계의 순환구조를 통한 역량개발, ③ 기업, 학교 그리고 지역 협업하는 역량개발, ④ 사례 발굴 및 육성을 통한 역량개발 등으로 제시되었음

VI장에서는 앞서 제시한 연구결과를 토대로 제주지역 인재육성 및 역량개발 방안으로 3가지 기본 방향, 즉 지역 내 변화를 기회로 만드는 지역인재 육성방향, 세계의 변화에 대응하는 지역인재 역량 개발 방향, 지역인재를 기반으로 한 역량모델 개발 방향을 설정하였음. 제주지역 인재 역량모델 및 육성 방향으로 앞서 제시한 제주지역 인재의 4대 핵심역량을 구체화하여 제주형 문화지능은 다른 사람과 어울리며 일하는 능력, 제주인의 해소능력은 의사소통과 문제해결의 역량, 제주 참살이 역량은 자기주도적인 잘 살기 능력, 제주글로컬 역량은 제주와 세계(글로벌)의 상호작용 능력을 제시하였음. 이어 제주인재상을 ‘제주다운 인재’로 해서 제주핵심역량모델 ‘제주사람의 제주역량’을 제시하였음. 그리고 제주 인재의 역량 개발 방안 모색을 위해 제주 미래를 위한 인재육성정책의 훑아보기가 필요함을 확인함. 빠른 사회 변화로 지역인재에 대한 좁은 범위의 ‘인재’개념을 넘어서 누구나 제주지역의 ‘인재’임을 전제하여 아동·청소년부터 청년, 중장년, 노년에 이르기까지 전 생애주기의 발달과정과 연계한 인재육성 정책으로서의 접근이 요구됨. 더불어 전

생애에 걸친 세대별 역할 차이와 함께 지역 공동체 일원으로서 ‘제주인’의 공통된 역량 개발이 필요함. 이를 전제로 핵심역량을 갖춘 인재육성을 위해서는 역량개발 중심 시범교육과정 개발 및 시행을 통한 역량개발 모델 정립을 제시하였음. 그리고 핵심역량을 기르는 수업 방법의 특성을 고려하여 지역사회 차원에서 인재육성 사업 주체들 간, 그리고 교육기관과 관계자 간의 협동적 노력을 위한 연계·협력 활성화가 요구됨을 확인하였음. 이러한 방안들은 앞으로 제주지역 인재육성 및 역량개발 정책 실행의 성과를 높이는데 활용될 수 있으며, ‘제주다운 인재’육성을 위한 사업의 운영 및 효과적인 제주인재의 역량개발 방안을 수립하는데 활용될 수 있을 것임

VII장에서는 I ~ VI장의 연구 결과를 요약하여 제시하고, 향후 제주 인구구조 변화에 따른 지역 인재육성 및 역량개발을 위한 제주 인재육성 정책 수립방향 제고 및 제주 인재의 역량개발 방안, 제주지역 내 인재육성사업 간의 연계·협력 활성화 등 제주 인재육성의 발전 방향에 대한 정책 대안을 제시하였음

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
가. 연구의 필요성	3
나. 연구의 목적	4
2. 연구 내용 및 방법	5
가. 연구의 내용	5
나. 연구의 방법	6
II. 제주 사회환경 및 인구구조 변화 특성 분석	9
1. 제주지역 사회적 여건 분석	11
가. 제주지역 여건	11
나. 제주사회 기초 현황	12
2. 제주 인구구조 변화 현황	14
가. 제주 인구 현황	14
나. 제주 인구구조 면화 추이 및 특성 분석	17
III. 제주 인재육성 정책 현황 및 실태 분석	21
1. 지역 인재 육성 정책의 배경과 범위	23
가. 지역 인재육성 정책의 배경	23
나. 지역 인재육성 정책의 범위	24
2. 제주지역 인재육성 정책 현황 분석	26
가. 장학사업	26
나. 재경기숙사 ‘탐라영재관’ 운영	28
다. 교육경비보조 지원	29
라. 미래인재 양성을 위한 평생교육	30

마. 지방대학 육성	31
바. 인재양성	32
사. 제주지역 인재육성 정책의 특성과 시사점	35
IV. 지역인재 육성과 역량 개발 모형 탐색	39
1. 지역인재 육성과 인적자원개발론	41
가. 인적자원개발과 지역 인재육성	41
나. 지역인적자원개발(RHRD)관점에서 본 지역인재 육성	42
다. 인적자원 활동영역과 지역인재 육성 방법	43
라. 지역인재 육성을 위한 지역의 역할	45
2. 핵심인재 육성 및 역량 개발방법	47
가. 지역 인재에 대한 관점과 개념의 재정립	47
나. 지역인재와 핵심인재에 대한 개념 연계	48
다. 핵심인재 육성	54
라. 역량개발 방법	57
3. 제주지역 인재의 핵심역량과 역량개발	63
V. 제주지역 인재 육성 및 역량개발 방향 모색	69
1. 전문가 의견 조사 개요	71
2. 제주지역 인구구조 변화의 사회적 영향력과 대응정책	72
3. 제주지역 인재육성 정책 현황 및 실태, 현안 과제	77
4. 제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안 모색	80
VI. 제주지역 인재 육성 및 역량 개발 방안	83
1. 기본방향	85
2. 제주지역 인재 역량 모델 및 육성 방향	86
가. 제주지역 인재의 4대 핵심역량 도출	86
나. 제주지역 인재 역량모델과 인재육성 방향	89
3. 제주지역 인재의 역량 개발 방안	94

가. 제주 미래를 위한 인재육성정책의 톺아보기 필요	94
나. 핵심역량개발 중심의 제주 인재육성 정책 마련	96
다. 제주지역 내 인재육성사업 간의 연계·협력 활성화	98
VII. 결론	101
1. 연구결과의 요약	103
2. 정책적 시사점	107
참고문헌	111

표 목 차

〈표 II-1〉 연도별 제주지역 산업구조 변화추이	12
〈표 II-2〉 2009~2018년 기준 제주지역 인구 추이	14
〈표 III-1〉 2019년 제주평생교육진흥원 인재육성장학금 지원 기준	28
〈표 III-2〉 2019년 제주지역 인재육성 정책 사업 현황	35
〈표 III-3〉 2019년 제주 청년인재 패러다임	37
〈표 IV-1〉 지역의 핵심인재 분류	53
〈표 IV-2〉 창의융합형 인재의 직업역량모델 예시	61
〈표 V-1〉 관계자 심층 면담 대상 및 일정	71
〈표 V-2〉 제주지역 인재육성 및 역량개발을 위한 전문가 의견	72

그림 목 차

[그림 II-1] 2009~2018년 기준 제주지역 인구 추이	14
[그림 II-2] 제주 청년 인구 비율	15
[그림 II-3] 전국 노인인구 비율	15
[그림 II-4] 제주지역 인구 비율	16
[그림 II-5] 2009~2018년 기준 제주지역 생산연령인구 추이	17
[그림 II-6] 제주청년 전입전출 현황 및 순 이동인구	18
[그림 IV-1] 지역인재 육성의 3가지 활동영역	44
[그림 IV-2] 지역인재 육성의 3가지 활동영역	50
[그림 IV-3] 기업의 핵심인재 Grid	51
[그림 IV-4] GE의 리더십 파이프라인과 핵심인재 육성 프로그램	55
[그림 IV-5] 세계경제포럼의 21세기 학생 역량	58
[그림 IV-6] 조직의 역량모델 사례	60
[그림 IV-7] OECD의 개인 및 집단의 목표와 필요역량 도출	62
[그림 IV-8] 역량모델 개발 과정	63
[그림 IV-9] 제주지역의 일자리와 산업 구조	65
[그림 IV-10] 제주도민의 직업역량 요구와 제주지역 직업교육훈련의 미스매칭	67
[그림 IV-11] 제주더큰내일센터의 역량모델	68
[그림 VI-1] 제주인재상 구성도	90
[그림 VI-2] 제주사람의 제주역량모델	91

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적
 2. 연구 내용 및 방법
-

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

□ 급변하는 사회 환경에 대응하는 지역 역량 강화 필요

- 인공지능(AI)의 등장으로 대변되는 4차 산업혁명 시대의 도래에 따라 기술 생명주기의 단축, 새로운 직업세계의 생성과 소멸 현상 반복 등이 초래되면서 뒤따르는 지역 사회 환경 변화에 대응할 수 있는 지역 역량 강화 필요성이 커지고 있음
- 최근 10년간 제주지역으로의 유입인구 확대로 증가추세를 이어가던 인구구조는 2016년을 정점으로 지난해인 2018년부터 순유입 인구가 급감하고, 생산연령 인구 감소와 노년인구의 급격한 증가 현상이 나타나고 있음. 이에 새로운 분야 전문인력의 자발적 유입과 부동산경제 활성화 등과 같은 지역경제 활성화 요인은 희석되고 있음. 향후 지역 여건 변화의 추이에 따른 지역 인재육성 정책과 전략의 재정립이 요구됨

□ 제주지역 인구구조의 변화에 따른 지역 인재육성 방향의 재설정 필요

- 최근 저출산, 고령화로 대표되는 한국사회의 인구구조 변화는 제주지역에도 예외가 아니며, 제주지역 역시 초고령화 사회로 진입하고 있음. 급격한 인구구조 변화에 대응하기 위해 제주도가 인구정책 종합계획을 저출산과 고령화에 따른 노년부양비 부담 경감을 과제로 ‘생산연령층 확대’에 정책방향을 설정하고 있음. 이를 위해 청년인구 유입 확대와 유출 방지, 정착주민 지원, 고령인구의 생산연령 인구 전환 등을 위한 정책과제에 중점을 두고 있음(2019, 제주특별자치도)
- 이러한 맥락에서 향후 시대적 변화는 종전의 전문기술 인력 양성중심의 지역 인재육성에 중점을 두기보다는 전 생애주기에 걸친 사회적 변화 대응 역량 갖추기를 기초로 사회적 요구에 따른 인재육성의 유연화를 추구할 필요성이 커지고 있음

□ 제주지역의 지속가능한 발전 동력 확보 위한 지역인재의 육성

- 한 지역의 지속가능한 발전은 지역발전과 인재 육성이라는 핵심요인이 맞물려 있어 국가에서나 지역에서나 지역의 인재를 육성하여 지역발전을 원동력으로 활용하려는 정책적 노력을 강화하고 있음. 이와 같은 정책들은 대체로 학령인구 대상의 정규교육 과정에 중점을 둔 인재육성 정책에 중점을 두고 있음
- 우리나라의 경우 전체 대학의 60% 이상이 지방에 위치하고 전체 대학 재학생 중 60% 정도가 지방대학에 재학 중인 상황임. 그럼에도 불구하고 대부분의 지자체들은 지역의 인재유출은 항상적인 문제로 인식하여 다양한 유인책과 정책을 실시하고 있음. 제주지역도 다른 지자체와 유사하게 지역인재육성과 우수학생 유출을 막기 위해 다양한 장학금 지급과 지역인재 의무채용 비율제도, 해외연수제도 등을 비롯하여 교육청에 대한 교육환경개선을 위한 교육경비보조금사업 등 다양한 노력을 기울이고 있음
- 그 동안 지역 인재육성 방식이 특정한 대상에 대한 집중 지원에 초점이 맞춰졌다면, 급격한 변화가 일상화되는 사회환경 속에서는 무엇보다 지역의 지속가능한 발전을 위한 동력을 어떻게 마련하고 유지할 것인가에 대한 대처 방안으로서 인재육성 방안 모색이 요구됨.
- 또한 인재육성 방향성의 구체화를 위해 지역인재에 대한 핵심역량 탐색과 역량 개발 중심의 인재 육성 방안 모색이 필요함. 이와 함께 제주지역의 사회적 환경의 변화에 대해 유연한 대처할 수 있게 인재육성의 대상과 영역의 확대, 다층적 접근 전략이 요구됨

나. 연구의 목적

- 본 연구는 급격한 초고령화 사회로 진입하고 있는 제주의 인구구조의 변화와 지역 특성을 고려한 제주 지역의 지속가능한 발전을 이끌 지역 인재육성 및 역량개발 방안을 제시하고자 함. 특히 지역 산업구조 현황과 제주 인재육성 정책 현황을 분석함으로써 제주지역 인재육성 정책의 실효성을 확보하고자 함. 이로써 제주지역 인재육성의 중장기적인 발전 방안 모색위한 방향성을 제고하고 성공적인 수행 방안을 제안하고자 함
- 본 연구의 결과는 기 추진된 국가 및 지자체 단위의 지역인재육성정책이 학령기의

특정 대상에 국한함으로써 인해 생기는 제한적 접근의 문제점을 확인하고, 지역인재육성 정책 본연의 취지를 살려서 운영되는 데 활용될 수 있음. 이뿐만 아니라 빠른 초고령화 사회로 진입하는 지역 여건과 사회문화적 환경 특성을 반영한 지역인재육성 정책의 확장성을 검토하고 역량개발 중심의 새로운 지역 인재상 정립에 기여할 수 있음

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구의 내용

□ 문헌 및 통계 검토

- 통계청의 국가통계포털, 제주특별자치도의 제주청년 종합실태조사 및 청년정책 기본계획 보고서(2017), 2018 제주도민 일자리인식 실태조사 I, 제주특별자치도의 2019년 제주청년정책시행계획 등을 분석하여 제주 인구구조 및 산업구조의 변화 추이 및 특성을 살펴보고 제주 지역 인재육성 수요 측정
- 국내외 유사 사례를 조사하여 인재육성 정책의 현황과 실태를 분석함으로써 제주 지역 인재 육성 정책의 방향과 핵심인재 육성을 위한 역량 개발 방향을 모색함

□ 제주 사회환경 변화 및 인구구조 변화 특성 분석

- 제주지역 사회적 여건 분석과 인구구조 변화 현황을 분석하고 지역의 인재육성 대상에 대한 범위 설정을 검토함
- 제주 인구구조 변화 추이 및 특성이 제주지역 산업구조에 끼칠 영향과 미래 전망을 검토하여 시사점을 도출함

□ 제주 인재육성 정책 현황 및 실태 분석

- 지역 인재 육성 정책의 범위와 배경을 재조명하고, 국내외 지역 인재육성 정책 추진 범위를 검토함. 지역 인재육성 정책의 실효성을 확보하기 위한 쟁점을 중심으로 검토함
- 제주지역 인재육성 정책 현황을 살펴보고, 지역 인재육성 사업의 유형과 실태 분석을

통해 지역 인재육성 정책 방향의 제고가 필요함으로 확인함

□ 지역인재 육성과 역량개발 모형 탐색

- 지역인재 육성을 인적자원개발의 관점에서 재정립하여 인적자원개발 활동영역과 지역 인재 육성방법을 고찰함으로써 지역인재 육성을 위한 지역의 역할을 재조명함
- 지역인재에 대한 관점과 개념의 재정립, 지역인재와 핵심인재에 대한 개념 연계를 통해 핵심인재 육성 및 역량개발 방법의 사례 분석을 통해 역량개발 모형을 제시함

□ 제주지역 인재 육성 및 역량개발 방향 분석

- 전문가 심층면담(FGI) 질문을 통해 제주 지역 인재육성 및 역량 개발을 위한 제주 지역 인구구조의 불균형, 청년인재의 유출과 청년인재의 삶의 방식 변화, 인구구조 변화에 대한 대응 정책의 한계 등을 살펴보고, 제주지역 인재육성 정책의 현황과 현안 과제를 검토함
- 또 지역인재 개념의 재정의, 제주지역 인재의 핵심역량 및 역량개발 방안에 대한 의견을 수렴함

□ 제주지역 인재 육성 및 역량 개발 방안 제안

- 제주지역 인재육성의 기본방향을 지역 내부 및 외부의 환경변화, 그리고 지역인재 모델을 기반으로 한 3가지 방향으로 설정함
- 제주지역 인재의 4대 핵심역량을 도출하여 제주지역 인재 역량모델 및 육성방안을 제시함

나. 연구의 방법

□ 문헌 분석

- 지역 인재육성 정책의 범위와 배경, 정책 현황 및 실태 등과 관련 국내외 사례 및 문헌 조사 실시
- 지역인재 육성과 긴밀한 개념인 인적자원개발 사례 들을 조사하여 역량 개발의 구체

적인 방향성을 파악함

- 연구관련 문헌 및 홈페이지 조사 등을 통해서 연구의 방향성을 설정하고 지역 인재육성 혁신 사례에 대한 정보를 수집함

□ 통계 분석

- 통계청의 국가통계포털, 제주특별자치도의 제주청년 종합실태조사 및 청년정책 기본계획 보고서(2017), 2018 제주도민 일자리인식 실태조사 I, 제주특별자치도의 2019년 제주 청년정책시행계획 등을 활용하여 제주 인구구조 및 산업구조의 변화 추이 및 특성, 제주 지역 인재육성 정책 및 사업 현황 추정함

□ 전문가 회의

- 제주 인구구조 변화가 제주사회에 끼칠 영향력과 적용 범위 탐색을 통해 제주 사회 및 교육환경의 변화에 따른 우선 시행되어야 하는 정책을 살펴보고, 제주지역 인재육성 정책 현황 및 실태와 현안 과제 도출, 제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안 등에 관한 자문을 구하기 위해 인재육성과 관련된 전문가 회의를 집단 심층면담(Focus Group Interview) 으로 개최함
- 심층면담시 사전에 준비한 질문지를 제시하여, 면담 참여 대상자들이 연구과제 전반에 대한 상황 파악을 하도록 지원하고, 이를 분석하여 자료화함

□ 분석 및 종합

- 수집된 자료 분석은 자료수집원이 문헌분석, 관계자 심층면담에 대해 각각 기술 분석 실시
- 기술 분석 결과를 바탕으로 제주지역 인재 육성 및 역량개발 방향 탐색
- 연구 결과를 도출하는 데 있어서 연구자의 편견이 개입되는 것을 방지하기 위하여 문헌 검토-전문가 심층면담 및 협의를 보완적 수단으로 적용하는 삼각측정법을 활용하여 타당도 및 신뢰도를 확보함

II. 제주 사회환경 및 인구구조 현황 분석

-
1. 제주지역 사회적 여건 분석
 2. 제주 인구구조 변화 현황
-

II. 제주 사회환경 및 인구구조 현황 분석

1. 제주지역 사회적 여건 분석

가. 제주지역 여건

- 제주지역은 2006년 7월 1일부터 ‘제주특별자치도 특별법’이 시행되어 정부직할령인 특별자치도가 되었음. 일반 도급 자치단체보다 더 고도의 자치권이 보장됨. 도 산하에는 기초자치단체가 아닌 2개의 행정시(제주시, 서귀포시)를 두어 단층제의 행정체제로 운영됨
- 지난 10여년간 제주는 인구, 관광, 교통 등 사회 각 부분에서 큰 변화가 있었음. 제주 는 역사·문화적으로 근현대사의 4·3사건 이전부터 많은 고초가 상존해 온 곳이며, 섬 이라는 자연 환경이 한반도와 분리되어 접근이 어렵고 닫힌 곳으로 인식되어 왔음. 최근에 들어 제주 화산섬과 용암 동굴의 세계 자연 유산 등재, 올레길 걷기 열풍, 중 국 등 노비자 입국, 크루즈 관광 도입 등 국내외 관광객이 쉽게 찾는 지역으로 변모 하여 관광객 1천500만명 시대가 등장하게 함
- 더불어 저가항공의 취항으로 도외 왕래가 용이해지고, 삶의 형태를 바꾸고자 하는 사 회적 열망이 커지면서 제주이주 열풍이 인구 급증으로, 이는 개발사업의 호황으로 이 어졌음. 반면에 사드 여파로 중국 관광객이 감소하는 등 외국 관광객이 급감하면서 제주지역 각 부문에 큰 변화 요인으로 작용하고 있음
- 2008년 561천명 규모의 제주 인구는 어느덧 10년 사이 17%가 증가하여 2018년 667 천명을 넘어섰고, 세대수도 2008년 215천 세대에서 33.7%가 증가한 2018년 287천 세대수에 이르고 있음. 경제규모도 1인당 GRDP가 2008년 17,176천원에서 83.2% 증 가한 2017년 31,470천원으로 전국 59.0%에 비해 괄목할만한 성장을 하였음. 특히 제 주의 지역경제는 2010년 이후 관광객 천만명 돌파, 대규모 개발사업 등 부동산 건설 활성화 등으로 인한 가파른 성장세로 2016년 전국대비 1%를 돌파함
- 이와 같이 제주지역 성장의 이면에는 자동차 등록대수가 2008년 23만대에서 2018년 55만대로 137.1%가 급증하였고, 이에 따른 교통사고가 2008년 3,182건에서 2018년

4,239건으로 33.2%의 증가하여 생활환경 면에서 도민의 불편이 체감되기에 이름. 또한 폐기물 현황이 생활폐기물뿐만 아니라 사업장 시설계폐기물, 건설폐기물 등 가파른 상승세는 각종 민원이 발생하는 상황을 야기하고 있음

나. 제주사회 기초 현황

□ 제주지역 산업구조

- 제주지역은 외부의 관심에 비해 제주지역의 산업구조와 일자리 생태계는 취약한 상황임
- 제주는 도·농복합형 최남단 지역으로 2016년 기준 1차(12.1%), 2차(18.0%), 3차(69.9%) 비중으로 구성되어 있으며, 지역내 3차 산업 중 관광산업이 차지하는 비중이 큰 구조로 전국평균 대비 3차 산업의 비중이 9.9%p 높음

〈표 II-1〉 연도별 제주지역 산업구조 변화추이

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1차산업	16.5	16.5	16.1	14.9	12.6	11.6	12.1
2차산업	12.1	12.8	13.3	13.6	14.7	17.1	18.0
3차산업	71.4	70.7	70.6	71.5	72.7	71.3	69.9

자료 : 통계청, 지역소득(행정구역별/경제활동별 지역내 총생산)

주 : 산업분류는 산업통상자원부 KIAT의 분류기준을 따름.(2차 산업에 건설업 포함)

- 대체로 지역경제는 1차 산업과 3차 산업을 중심으로 1970년대 이후 지속 성장을 이어왔으나, 2010년 이후에 들어 특히 매년 증가하는 추세를 보이는 것으로 나타남
- 산업별 부가가치 분포를 보면 공공행정이 12.6%로 가장 많고, 그 다음으로 농림어업 11.6%, 건설업 10.6%의 순이며 제조업 부가가치 비중은 3.3%로 낮음
- 전국과 비교할 때, 제주는 제조업 비중이 매우 낮고 고용이 불안정한 농림어업이나 건설업, 그리고 숙박 및 음식점업의 비중이 높은 점이 특징임

□ 취약한 일자리 생태계

- 제주지역의 사업체수는 2016년 기준 55,155개로 전국 사업체 전체의 1.4%를 차지함

- 산업별 사업체수를 보면 숙박 및 음식점업이 26.3%로 가장 많고 그 다음으로 도매 및 서비스업(25.6%)의 순으로 나타났으며, 이에 따라 사업체 종사자수도 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업 종사자수 비중이 가장 많음
- 제주특별자치도의 사업체, 종사자수 구성을 보면 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점 등 3차산업(사업체수 90.9%, 종사자수 84.9%) 중심의 산업구조를 나타내고 있어, 3차산업을 보완할 수 있는 제조업 기반의 취약성을 드러냄.
- 도내 총 사업체 57,791개 중 제주시에 43,032개(74%), 서귀포시에 14,770개(26%)가 위치해 있음.
- 종사자 규모별로는 10인 미만의 영세기업이 전체 사업체 중 92.65%(53,546개)를 차지하고 있으며, 소기업(10인~49명)이 6.5%(3,759개), 중기업(50인 이상) 이상이 0.84%(486개)로 분포되어 있음
- 1차 산업과 2차 산업의 경우 영세기업이 80%대를 유지하고 있으며, 반면에 서비스업 중심의 3차 산업은 영세기업이 93% 이상을 차지하고 있어, 제주지역 사업체의 취약한 기반은 곧 구인난과 구직난으로 대표되는 일자리‘미스매칭’현상으로 이어지게 됨.

□ 일자리 특성

- 제주지역 근로자들의 월평균 임금은 통계청(2017)의 지역별 고용조사의 ‘제주직업별 월평균 임금 및 근로시간 조사 결과’에서 살펴보면, 관리직이 약 462.5만원으로 가장 높고, ‘전문가 및 관련 종사자’가 약 253.6만원, ‘사무 종사자’가 244.6만원, ‘농림어업 숙련 종사자’가 약 235.6만원 등의 순으로 월평균 임금이 나타남. 반면 제주지역의 주요 산업인 숙박 및 음식점업의 임금은 전국 평균 137.2만원임에 비해 140.8만원 높고, 특히 관광 지대가 밀집한 서귀포시의 경우엔 159.3만원으로 전국 평균에 비해 22.1만원 가량 높은 것으로 확인됨
- 2017년 12월 기준 제주의 고용률은 70.9%로 전국 60.8% 대비 10% 이상 높은 것으로 나타났고, 실업률은 1.9%로 전국 타지역보다 낮은 수준임. 연령별로 보면, 전국과 제주지역 모두에서 청년층인 15-29세 연령층에서 높은 실업률(제주, 5.7%)을 보이고 있으며, 30-59(제주, 1.2%)세의 실업률이 가장 낮게 나타남
- 그러나 전국 대비 상용직 비중이 낮고 일용직과 자영업의 비중이 높은 취약한 취업구

조를 지니며, 임금수준은 192만원 수준으로 전국 평균 227만원의 84.5%로 전국 최하위 수준임

- 이에 지역 산업구조와 취약한 취업계층에 적합한 일자리 생태계 조성을 위한 노력이 제주특별자치도청을 비롯하여 지역사회 차원의 지속적 과제로 등장함

2. 제주 인구구조 변화 현황

가. 제주 인구 현황

- 2018년 주민등록기준(외국인 제외) 제주지역 인구는 667,191명, 2009년 562,663명 대비 104,528명 증가함

〈표 II-2〉 2009~2018년 기준 제주지역 인구 추이

(단위 : 명, %)

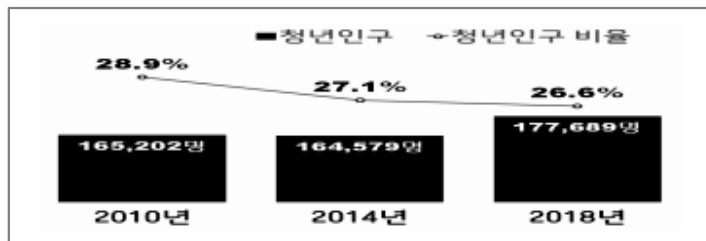
시점	2009	2012	2015	2018	연평균 증가율
전국	49,773,145	50,948,272	51,529,338	51,826,059	0.5%
제주	562,663	583,713	624,395	667,191	1.9%



출처 : 고태호(2019). 제주인구 유출입 실태 분석 및 대응방안, 4p.

[그림 II-1] 2009~2018년 기준 제주지역 인구 추이

- 2009~2018년 기준 제주지역 인구증가율은 연평균 1.9%, 전국 평균(0.5%) 대비 높은 증가세를 보이고 있음
- 자연 증가 인구의 감소 : 최근 10년간 지속적인 인구 증가 현상에 비해 제주지역 자연 증가 인구는 연평균 8.1% 감소함
- 청년 인구의 감소 : 2018년 제주도 청년인구는 177,689명으로 제주도 인구(667,191명)의 26.6%를 차지함. 2010년 대비 제주도 인구는 16.8% 증가한 반면, 청년인구는 7.6% 증가에 그침. 2047년 청년인구는 11만 9천명으로 제주도 인구 대비 청년인구 비율이 15.1%로 전망됨(2019 제주청년통계). 2018년 전입청년은 17,108명, 전출청년은 13,960명으로 순유입이 3,148명이나, 2017년 순유입인구(4,801명) 대비 감소를 기록함.



출처 : 제주특별자치도, 통계청(2019). 제주청년통계

[그림 II-2] 제주 청년 인구 비율

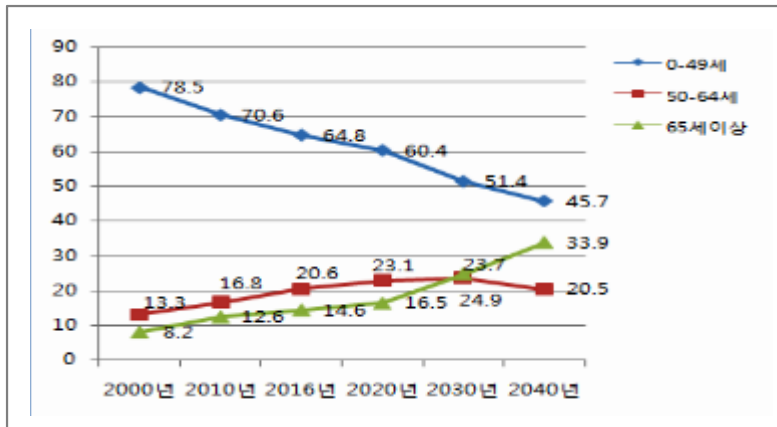
- 고령화 현상의 증가 : 2018년 7월 기준으로 전국 노인인구 비율인 14.2%를 상회하는 14.9%가 제주 노인 인구 비율로 나타남(통계청. 2018). 이는 2008년 11.5%, 2017년 14.2%에 이르는 지속적 증가세를 보여주는 수치임.



출처 : 통계청(2018)

[그림 II-3] 전국 노인인구 비율

- 베이비부머 인구 현황은 전국 약 713만 명 정도로 14.6% 추정되는데, 제주 베이비부머 인구는 2017년 기준 95,367명으로 제주 총인구의 14%정도임
- 우리나라 65세 이상 고령 인구 비중은 2017년 기준 707백만명으로, 전체 인구대비 13.8%, 2018년 14.3%, 2019년 현재 14.9%로 세계 51위임(통계청). 2025년 노인인구가 1051만명으로 추정되고, 총 인구 20%가 65세 이상으로 예상되며, 이는 인구 5명 중 1명이 노인인 초고령사회로의 진입을 예고함.
- 제주도는 65세이상 노인인구가 97,194명(2019. 4월 기준)으로 도 전체인구 668,648명의 14.5%(전국의 11위)를 차지하고 있으며, 2025년에는 초고령 사회로의 진입이 전망됨



출처: 호남지방통계청, 제주지역 고령자의 삶('16.9.9)

[그림 II-4] 제주지역 인구 비율

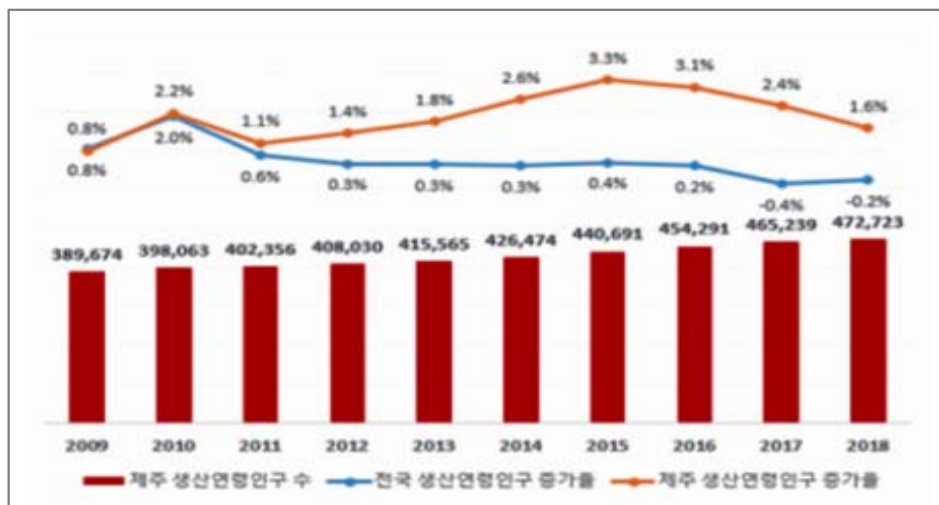
- 한편 제주 16개 읍면동은 이미 초고령 사회에 진입하였음. 제주시 6개동은 추자면 (33.1% 최대), 한경면, 구좌읍, 일도1동, 우도면, 한림읍 순이며, 서귀포시 10개동은 남원읍(22.6% 최대), 영천동, 성산읍, 표선면, 송산동, 정방동, 중앙동 순임. 이 65세 이상 노인은 10명 중 1명이 '치매'를 앓고 있는 것으로 조사됨.
- 최근 2030년 제주의 인구변화 예측 및 대응방안 연구(조영태, 2018)는 예측이 곤란할 정도로 출생아수와 학생 수 변화, 1-2인 가구 증가에 따른 세대 수 증가, 65세 이상 초고령 인구의 급격한 증가, 경제활동인구의 장기적 감소 등을 조망함

나. 제주 인구구조 변화 추이 및 특성 분석

□ 2010년 이후 순 유입 인구의 증가

- 제주지역은 2010년 이후 해마다 순유입인구가 증가해 국민들이 선호하는 거주 지역으로 부상함
- 2015년 14,254명, 2016년 19,835명의 순유입 인구를 통해 전국적으로 관심이 집중됨. 특히 30~55세 연령 구간의 유입이 두드러지고, 2011년 이후 20~39세의 청년 인구가 전체 순이동 인구의 30% 정도를 차지하면서 인구소멸 위험 증가세가 둔화됨. 반면 2017년을 기준해서 보면 전년 대비 4% 감소한 것으로 인구 유입 규모가 나타남
- 2010년 이후 30~40대 중심의 순이동인구(전입인구-전출인구)가 증가해 제주지역 인구는 양적인 측면뿐만 아니라 구조적인 측면에서도 긍정적으로 평가됨.
- 제주지역 순이동인구는 2009년 -1,015명(전입인구<전출인구)에서 2018년 8,853명(전입인구>전출인구)으로 증가함. 2018년 기준 제주지역 순이동인구 중 30~40대 비중은 55.4%(30대 33.1%,40대 22.3%)수준임

□ 제주지역 생산연령인구의 지속적 증가세



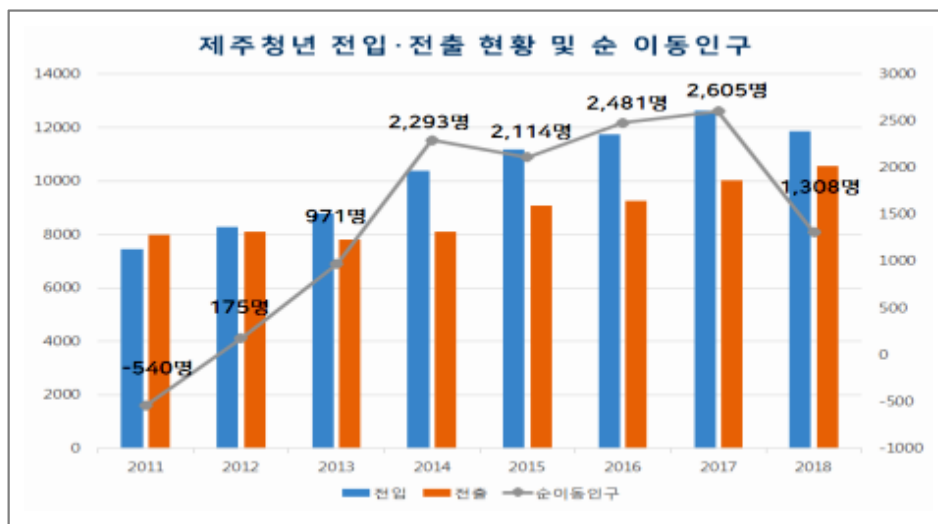
출처 : 고태호(2019). 제주인구 유출입 실태 분석 및 대응 방안.

[그림 II-5] 2009~2018년 기준 제주지역 생산연령인구 추이

- 최근 전국적으로 생산연령인구(15~64세) 규모가 감소하는 추세에 있음에도 불구하고, 제주지역 생산연령인구는 2009~2018년 10년 기간 중 연평균 2.2%의 지속적인 증가세를 나타냄.
- 특히 30~40대 전입인구의 경우, 10대 및 10대 미만의 가족 동반 이주가 많아, 전국적인 유소년인구(0~14세) 감소세와 달리 제주지역 유소년인구 감소세 둔화에 기여하고 있음

□ 2018년 기점으로 전입인구의 감소와 전출인구의 증가

- 최근 2018년을 기점으로 제주지역으로의 전입인구가 감소세로 전환된 반면, 전출인구 증가세가 확대되면서 제주지역 순이동인구가 감소하는 것을 나타남



[그림 II-6] 제주청년 전입전출 현황 및 순 이동인구

- 2018년 기준 제주지역 전입인구는 2017년 대비 6.1% 감소한 반면, 전출인구는 9.3% 증가하면서 2018년 기준 제주지역 순이동 인구는 2017년 대비 36.8% 감소를 기록함.
- 특히, 청년층 및 핵심 생산연령인구(25~49세)인 20~40대의 전출 비중이 높아, 인구구조적 측면에서 부정적인 현상이 발생할 우려가 있음
- 2018년 기준 제주지역 연령층별 전출인구를 분석한 결과, 20~40대 전출인구의 비중이 60.9%인 것으로 나타남. 또한 가족동반 이동 비중이 높은 30~40대 전출인구의 증

가로, 10대 및 10대 미만 인구의 전출 비중도 높은 것으로 분석됨. 따라서, '생산연령 인구의 확대'를 위한 20대 및 30~40대 전출인구 급증에 대한 대책으로, 일자리 및 직업훈련 지원, 주거와 교육서비스 기반 확충 등 정책적 대안이 요구됨

- 제주청년 순이동 인구(전입-전출)가 20011년까지는 마이너스였으나, 2012년부터는 플러스로 전환되어 청년인구의 증가함을 나타냄. 그러나 2014년 이후부터는 순이동인구 증가세가 둔화되었고, 2018년에는 그 경향이 현저해졌으며, 전출인구도 지속적으로 증가추세를 나타냄.

Ⅲ. 제주 인재육성 정책 현황 및 실태 분석

-
1. 지역 인재육성 정책의 범위와 배경
 2. 국내외 지역 인재육성 정책 현황 및 사례 분석
 3. 제주지역 인재육성 정책 현황 분석
-

Ⅲ. 제주 인재육성 정책 현황 및 실태 분석

1. 지역 인재육성 정책의 배경과 범위

가. 지역 인재육성 정책의 배경

□ 국가차원의 배경

- 지역 인재육성 정책은 국가차원에서 보면, 국가균형발전과 수도권과 지방간의 격차 해소, 지역균형발전, 지방대학 육성 등의 절실한 필요성을 반영한 것임
- 전국 지자체 243곳 중에서 2019년 도 재정자립도가 30%미만인 곳이 159개로, 이는 전체의 65%를 넘어선 열악한 재정상태임. 서울시는 재정 자립도가 80%, 경기도는 57%로 수도권과 지방간의 경제상황 및 재정자립도의 현저한 차이를 나타냄. 이는 지방자치제도가 도입된지 20년을 훌쩍 넘어선 현재 수도권과 지방간에 벌어진 재정자립도의 실상을 보여주는 수치임.
- 더욱이 수도권과 지방의 격차는 경제규모·인구·교육·문화·환경의 격차로도 벌어져 사회 전반으로 확대됨. 수도권은 인구가 집중되면서 경제규모 또한 거대화되고 있음
- 이처럼 수도권에 과도하게 집중된 인구와 산업에 대해 지방과의 균형 발전을 도모해 나가는 목적으로 지역 인재육성 정책을 도입함

□ 지역차원의 배경

- 지역차원에서 지역 인재육성 정책을 살펴보면, 지역간 불균형을 해소하고 지역경제의 활성화를 통한 지역 주민의 삶의 질 향상과 경쟁력을 강화함으로써 지역균형발전과 지속가능 발전을 담보하고자 하는 목적이 전제됨.
- 국가균형발전특별법은 ‘지역발전’이란 ‘자율과 창의를 기반으로 지역별 특성을 고려한 지역 간의 균형있는 발전과 상호 협력 증진을 통하여 주민 생활기반을 확충하고, 지역경제를 활성화함으로써 주민의 삶의 질 향상과 지역경쟁력을 강화하는 것을 말한다’라고 규정하고 있음

- 지역균형발전은 지역의 혁신역량 강화를 통해 모든 지역에서 발전의 기회와 잠재력을 증진함으로써 어느 지역에 거주하더라도 삶의 질이 유사하며 궁극적으로는 국가 전체의 경쟁력이 강화됨을 의미함(김안제 외, 2007). 이는 수도권과 지방간의 상생발전 전략을 넘어서 지역의 자생적 성장을 통한 공생적 관계로 발전하여 성장 잠재력을 극대화하기 위한 과정임
- 대부분의 지자체들은 지역발전을 주도할 우수한 인재를 발굴하여 장학금 지급을 통해 학습의욕을 고취하고 지역발전에 기여할 인재 양성과정을 운영하며, 우수한 인재들의 사기 진작 프로그램을 마련하여 잠재력있는 각 분야 인재들에게 꿈과 희망을 심어주는 계기를 마련하기 위해 지역 인재육성 다양한 정책을 펼치고 있음.

나. 지역 인재육성 정책의 범위

□ 국가차원의 범위

- ‘국가균형발전 특별법’, ‘수도권정비계획법’, ‘지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률’ 등은 수도권 정비와 지방을 위한 우선 조치를 실행하기 위한 사항들임
- 국가균형발전 특별법에서는 제2조(정의)에서 ‘지역혁신’은 “지역의 인적·물적 자원개발과 과학기술·산업생산·기업지원·문화·금융 등의 분야에서 지역별 여건과 특성에 따라 지역의 발전역량을 창출·활용·확산시키는 것을 말한다.”고 규정되어 있음. 이어 제4조(국가균형발전 5개년계획의 수립)에서는 5. 지역의 교육여건 개선과 인재 양성에 관한 사항’을 포함하고 있음.
- 또한 같은 법 제12조(지역교육여건 개선과 인재양성)에서는 시책 추진사항으로, 1. 지방대학(수도권이 아닌 지역에 있는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다)과 산업체 간 산학협동을 통한 고용촉진에 관한 사항, 2. 수도권이 아닌 지역에 있는 「초·중등교육법」 제2조제3호에 따른 고등학교 또는 이에 준하는 학력을 인정받는 학교의 졸업자 또는 졸업예정자에 대한 지방대학 입학 지원에 관한 사항, 3. 지방대학 졸업자 또는 졸업예정자에 대한 지방대학의 대학원 입학 우대 및 국가·지방자치단체·공공기관 등의 고용우대를 포함한 채용장려에 관한 사항, 4. 지방대학 우수졸업인력의 지역정착을 위한 지원에 관한 사항, 5. 지방대학 특성화 및 지방대학의 대학원 교육·연구 역량 강화와 산학연 협력 강화에 관한 사항, 6. 지역 초등학교·중학교·고등학교

(「초·중등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다) 교육여건 개선에 관한 사항, 7. 지방대학 역량 강화와 교육 개선 지원에 관한 사항, 8. 그 밖에 지역 교육여건 개선 및 지역 인적자원개발에 필요한 사항 등을 반영하여 폭넓은 지역 인재 육성을 위한 사항을 규정하고 있음

- 수도권정비계획법은 수도권의 인구 및 산업의 집중을 억제하고 적정하게 배치하도록 유도하여 수도권을 질서있게 정비하고 균형있게 발전시키는 것을 목적으로 함. 이 법의 제2조 3항에서 ‘인구집중유발시설’을 “학교, 공장, 공공 청사, 업무용 건축물, 판매용 건축물, 연수 시설, 그 밖에 인구 집중을 유발하는 시설로서 대통령령으로 정하는 종류 및 규모 이상의 시설을 말한다.”고 규정하여 ‘학교’를 수도권의 주요 과밀 요인으로 명시하고 있음. 이는 수도권 대학의 집중현상과 지방대학의 경쟁력 약화에 따른 지역간 불균형의 심화와 연계하여 적용됨
- 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률은 지방대학 및 지역균형인재의 육성 및 지원에 관한 사항을 규정함으로써 지방대학의 경쟁력 강화 및 지역 간의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 함. 무엇보다 지역인재의 육성과 활용을 위해 국가와 지역의 균형발전을 도모하려는데 의의를 부여할 수 있음. 지방대학은 지역발전의 주체로서 교육·경제·사회·문화 등 지역사회 전 영역에 걸쳐 중요한 역할과 기능을 담당함에도 불구하고 수도권과 지방간의 격차가 커짐에 따라 점점 경쟁력이 약화되어 지방인재의 양성이 어려워지는 현실에 놓여 있음. 따라서 다른 법률에 우선하여 지방대학 및 지역 인재 육성에 관한 법률을 통해 교육부 장관이 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획을 수립하게 함
- 지방대학에 대한 지원 사항에는 교원의 참여 확대, 해외교류·연수의 기회균등, 지역인재의 공무원 임용기회 확대, 공공기관 등의 채용 확대 등, 대학의 지역인재 우대 채용, 대학의 입학기회 확대, 국가 등의 지원, 특성화 지방대학의 지정 등, 지방대학의 책무, 지방대학 및 지역균형인재 육성지원협의회, 정책 등의 지역균형인재 고용영향 평가 실시 등을 포함하고 있음

□ 지역차원의 범위

- 지역차원에서는 국가가 법률로 정하고 있는 관련 계획의 수립을 통한 지역 인재육성 정책 시행이 그 중심이나, 지방자치가 확대됨에 따라 지역주민의 행정서비스 요구가

다양해지고 그 강도가 커지면서 지자체 차원의 새로운 정책들이 자리매김 되고 있음. 대표적으로 장학사업, 교육지원과 교육환경개선, 평생교육, 지방대학 육성, 인재양성 등의 형태로 나타남

- 지자체 차원에서 지역인재육성을 위한 대표적인 초기 사업은 장학사업임. 이는 지역마다 우후죽순으로 장학재단을 경쟁적으로 설립하고 무리하게 예산을 출연해 어려운 지방재정에 큰 부담을 준 것으로 평가됨. 2015년 국민권익위원회의 조사결과, 전국 243개 지자체 중 71%인 173개(광역시 13, 기초 160)가 지자체 예산을 출연하여 장학재단을 운영 중임
- 한편, 지방교육재정교부금법에 의해 1996년에 지방자치단체의 교육경비 보조에 관한 규정이 생긴 후, 지자체가 그 관할구역 안에 있는 고등학교 이하 각급학교의 교육에 소요되는 경비 보조금을 확대함. 이 보조금은 학부모 교육비 부담 경감과 맞춤형교육지원, 교육양극화 해소 등의 다양한 교육지원과 교육환경개선 사업을 통해 지역 인재 육성지원사업을 추진하는 데 투입됨.
- 이와 더불어 지자체의 중요 사업으로는 주민의 평생교육이 부각됨. 2001년 평생학습도시 지정사업이 3개 기초자치단체에서 시작된 이후, 2019년 현재 전국의 기초자치단체 226개 중 평생학습도시로 선정된 곳이 167개에 이르고 있음. 또한 평생교육 담당 부서가 배치되어 지역 주민을 위한 평생교육이 지자체의 주요업무로 자리매김함.
- 지자체 차원에서 역점을 두고 추진하는 지역 인재육성정책 사업들 중 하나는 기숙사 지원정책임. 지방자치단체가 직접 설립하여 운영하는 재정기숙사가 대표적임. 충북, 전북, 광주, 전남, 강원, 제주, 경기 등 광역과 충북 제천시, 경기 화성시 등의 기초자치단체가 서울에 기숙사를 신설해 운영 중으로 지방인구 유출을 방지하고 지역 인재를 양성하기 위한 정책으로 시행중임

2. 제주지역 인재육성 정책 현황 분석

가. 장학사업

□ 제주국제화장학재단의 설립·운영

- 2000년 10월 13일 제주국제화장학재단 설립 및 운영조례 제정 후 2000년 12월 8일

발기인 총회를 거쳐 같은 해 12월 28일에 정관을 제정하여 법인 설립이 이뤄짐.

- 2006년 11월 29일, 조례를 정비하여 종전의 제주국제화장학재단의 명의 적용하고 당시 교육인적자원부장관의 인가절차를 이행함
- 2006년 제정된 조례에 기반한 제주국제화장학재단의 설립 목적은 「민법」 제32조 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제4조에 따라 제주특별자치도의 21세기 발전 전략인 국제자유도시 기반구축을 위하여 제주특별자치도민과 제주특별자치도 학생의 외국어 구사능력을 향상시키고 국제화 마인드 형성 및 국제적 경쟁력을 갖춘 인재를 육성하기 위함임
- 제주국제화 장학재단의 사업은 ① 국제자유도시 기반구축을 위한 인재육성 장학사업, ② 제주특별자치도민 및 학생의 어학능력 향상을 위한 사업, ③ 국제적 소양을 갖춘 도민으로 양성하기 위한 사업, ④ 재단의 설립목적을 달성하기 위하여 제주특별자치도 지사가 정하는 사업임.
- 기본재산은 12,480백만원으로, 사업비는 기본재산 예금이자와 도 사업비 예산 출연금으로 충당함

□ 제주국제화장학재단 운영 정상화를 위한 방안 모색 대두

- 2014년 9월 25일, 출자·출연기관법률 제정 시행되고, 소관 조례가 제정됨에 따라 조직·운영에 대한 법률적 요건을 개선·보완할 검토 필요성이 요구됨. 당시 재단 운영은 사무국 없이 담당과 직원 1명이 타 업무와 병행하여 사무처리를 담당하는 상황이었음.
- 도지사(이사장)가 집행 및 감독을 병행함에 따라 총괄경영책임자가 부재함. 따라서 중앙정부의 소규모 운영인력, 목적달성이 어려운 공사·공단 통폐합 추진정책 차원에서 평생교육진흥원 독립법인 설립과 연계한 통합 방안이 대두됨.

□ (재)제주평생교육장학진흥원으로의 전환

- 평생교육진흥원에서 평생교육과 장학사업을 수행하는 안에 대한 사업의 시너지효과 검토가 이루어짐.
- 2017년 5월 1일 기존 ‘제주국제화장학재단 설립 및 운영 조례’를 전부 개정하여 ‘제주평생교육장학진흥원 설립 및 운영 조례’로 변경함.

□ 장학사업으로서의 인재육성사업

- 2019년 인재육성장학금 지원사업은 390,000천원의 예산으로 성적우수, 저소득층 및 읍·면지역 고등학교 출신대학 신입생, 예체능 분야 우수 학생 등 초·중·고·대학·대학원 학생들에게 장학금 지원

〈표 III-1〉 2019년 제주평생교육진흥원 인재육성장학금 지원 기준

성취장학금	⇒	• 대학(원)생(1인당) : 최대 200만원	• 성적 우수
희망장학금	⇒	• 대학생(1인당) : 최대 200만원	• 저소득 가정 등
특별장학금	⇒	• 고교생(1인당) : 최대 300만원	• 읍면지역 고교출신 대학 신입생
재능장학금	⇒	• 초등생(1인당) : 최대 100만원 • 중·고교생(1인당) : 최대 100만원 • 대학생(1인당) : 최대 150만원	• 예·체능계 우수

- 청년 해외배낭연수 지원 사업은 2019년 현재 270,000천원의 예산 규모로 도내 청년(만19세~34세이하) 27개팀에 대해 팀당 1,000만원 내 규모의 공개모집을 통해 선발하여 선정 지원함. 도내 청년들이 원하는 목적에 따라 스스로 설계한 자율 해외연수의 기회를 제공함으로써 제주청년의 성장과 가치를 키우기 글로벌 인재 육성사업으로 추진함. 진로탐색, 해외봉사, 국제교류행사 참석 등 개인의 미래 비전 설정 및 지역사회에 기여 목적을 반영함
- 이외에도 제주고등학생 역사·인문학 해외연수와 제주 청소년 국내탐방을 실시함. 해외연수는 우리나라와 교류관계가 있는 이웃 나라를 찾아 문화와 역사를 체험하고 그 의미를 새롭게 되새기는 게 목적임. 도내 32개교 고등학생을 대상으로 연수를 실시함. 제주 미래인재로서 글로벌 마인드 및 올바른 세계관을 함양해 나갈 수 있도록 지원함. 국내탐방은 제주지역 중학교 45개교 의 청소년들과 진로탐색과 다양한 체험학습 경험을 위한 기회를 제공함

나. 재경기숙사 ‘탐라영재관’ 운영

□ 탐라영재관 설립 경과

- 수도권 지역에 유학중인 학생들을 위하여 서울에 기숙사 시설이 필요하다는 취지에서 1980년대 말부터 거론되어 2002년 개관함

- 이 사업의 시작은 임대사업 위주로 ‘서울제주회관’을 건립하기 위하여 1998년 3월 공사를 착공함. 공사 착공 후 지방재정부담에 따른 어려움에 봉착하기도 함. 중앙정부로부터 국비지원을 받아 당초 계획보다 증축하여 대규모 기숙시설로 변경하여 2001년 1월에 건립됨

□ 탐라영재관 운영 현황

- 탐라영재관은 21세기 1) 국제자유도시를 이끌어갈 제주출신의 인재 양성, 2) 수도권 진학 학생의 면학환경 조성 및 학부모 학비부담 경감, 3) 100만 제주도민의 문화와 정보교류 중심지 역할 수행 등을 목적으로 함
- 규모는 지하4층, 지상 11층 규모로 260명 수용인원으로 2인실 82실, 3인실 32실로 구성되어 있음
- 기숙사 주요시설로는 층별로 공동시설인 상담실, 도서실, 식당, 공용PC실, 세탁실이 있으며, 기숙사 내부시설로는 화장실, 침대, 책상, 책장, 신발장, 옷장 등을 구비하고 있음. 이외 체력단련실에 헬스장과 탁구장, 휴게실 등 다용도 시설이 마련됨.
- 사용료는 한 학기분(6개월)에 2인실 900천원, 3인실 720천원이며, 입사비가 년단위로 50천원이 책정되어 있고, 입주대상자는 선발과정을 거쳐 결정됨
- 2019년 현재 운영은 제주특별자치도개발공사에서 맡고 있음. 2019년에는 도청에서 주관하는 탐라영재관 학생 대상 ‘청년 체인지메이커 아카데미’가 진행되어 탐라영재관 출신 선배들이 전해주는 진로이야기와 질의응답 시간을 마련하기도 함
- 탐라영재관 외에 식사를 제공하지 않는 탐라하우스 2곳을 추가 설치하여 15명을 선발, 기숙을 제공하고 있음.

다. 교육경비보조 지원

□ 지방교육재정교부금 지원

- 제주특별자치도는 2019년 초·중·고 공교육 경쟁력 강화를 위한 교육청에 대한 도세 전출금을 상향조정(3.6% → 5%)하면서 교육청에 대한 지원금액이 641억원으로 늘었음. 이는 고등학교 무상교육 재정기반을 마련하는데 기여함

- 또 2019년부터 고등학교 무상급식을 전면 시행기로 하고, 전년대비 42% 증가한 243억원('18년 171억원)을 교육청에 지원함
- 자유학기제, 4차 산업혁명 연계 프로그램 지원 등 교육협력에 36억원을 투입 지원함

□ 교육환경개선사업

- 제주특별자치도는 2019년 초·중·고 교육환경개선사업에 총 24억5천만원을 초·중·고(특수학교 포함) 180개교를 대상으로, 학교당 3천만원 내외를 지원함. 지역내 초·중·고 학생들이 쾌적하고 안전한 교육환경에서 학습효과 향상과 학생의 복지증진을 위한 사업임. 최근 3년간 교육환경개선 사업비 지원이 없는 학교와 사업의 시급성, 지원 실적 등에 따라 차등지원하는 방식을 채택함
- 학교교육환경개선사업은 학교의 학습기자재 구입, 노후시설 보수, 학교 석면시설물 제거 및 내진보강사업, 안전한 환경조성에 중점을 두어 공교육 지원을 강화함

라. 미래인재 양성을 위한 평생교육

□ 4차산업혁명 시대에 대비한 미래인재 양성

- 제주특별자치도가 2017년부터 설치·운영하여 어린이와 청소년의 학습기반을 조성해 온 자기주도학습지원센터(제주시·서귀포시, 사업비 8억5천만원)를 중심으로 자기주도학습 컨설팅, 창의력 신장을 위한 미래교육과정, 진로설계프로그램 등을 마련하여 지역 주민 누구에게나 참여기회를 제공함
- 자기주도학습 컨설팅 프로그램은 도내 초·중·고생을 대상으로 운영하고 있으며, 어린이·청소년의 올바른 성장을 위한 사회적 분위기 조성을 위해 학부모교육도 시행함. 이 밖에도, 학습·역량강화 프로그램으로 ▲질문으로 대화하기 ▲목소리에 나를 담다 ▲다양한 매체와 소통하기 프로그램 등을 자기주도학습센터와 청소년수련관에서 실시함. 이어 도내 학교로 확대·운영한 결과, 아동과 청소년들을 대상으로 2018년 하반기와 2019년 상반기 동안 운영된 '자기주도학습 컨설팅과 진로설계 프로그램'에 총 996개 과정 4만5,500명이 참여하였고, 참여자 만족도는 89.2%로 긍정 반응을 나타내어 '자기주도학습 지원체계'의 기틀이 마련됨

- 어린이와 청소년의 창의력을 키우기 위해 코딩·3D 프린터·드론·가상현실(VR) 교육으로 ▲우리 미래를 코딩하다 ▲3D 프린터가 무엇일까 ▲내가 꾸미는 가상현실(VR)세상 ▲과학놀이터 등 12개 미래교육과정이 운영되고 있으며, 도내 초등학교와 아동기관을 찾아가는 ▲꿈·끼 탐색 프로그램 ▲진로인식 교육 등의 진로·설계 프로그램이 진행됨. 코딩·쓰리디(3D)프린터·드론·가상현실(VR) 등 4차산업혁명에 대비한 새로운 콘텐츠(46개 과정)에도 1,200명이 참여함
- 이와 함께 지역별 학습기반 격차 해소를 위한 읍·면·동 지역의 ‘마중물 배움터’도 기존 17개소에서 30개소로 확대 지정해 운영하여 찾아가는 교육기회를 제공함

□ 취약계층 학생들을 위한 제주꿈바당 학습바우처 사업

- 제주특별자치도가 저소득 취약계층 자녀의 학습비를 지원하기 위한 ‘제주꿈바당 학습바우처 사업’을 추진함. 취약계층 초·중·고 학생 대상으로 2020년 3월부터 교육문화학생카드 발급을 시작으로 취약계층 대상 초·중·고 참여 학생들의 교육·문화 활동 향유를 통해 꿈을 키울 수 있도록 지원함
- 민선 7기 도지사의 핵심 공약사항이었던 제주 꿈바당 학습 바우처 사업은 제주특별자치도교육청과의 교육행정협의회를 통해 사업비의 50%를 각자 부담하고 제주특별자치도에서 시행하기로 함. 제주 꿈바당 교육문화학생 카드발급 시스템 구축 및 카드제작 등은 농협은행 제주영업본부를 수탁기관으로 선정해 진행하게 됨
- 이 사업으로 도내 기초생활수급자, 차상위, 한부모 가정의 자녀들은 초등학생 30만원, 중학생 40만원, 고등학생 50만원 한도의 제주 꿈바당 교육문화학생카드를 발급 받아 주요 온라인 강의, 진로·진학 온라인 진단, 온·오프라인 서점, 진로체험 테마파크 등의 가맹점에서 사용할 수 있게 함

마. 지방대학 육성

□ 사립대학 설립·지도감독

- 제주특별자치도 출범에 따라 고유권한으로 부여된 사립대학 설립·지도감독을 통한 공공성 확보 역할 수행. 감사를 정례화하고 대학 재정외의 제반분야 및 학교법인 정기지도·감독 진행

□ 지역대학 역량강화 지원

- 대학별 핵심역량 사업 지원 등을 통한 지역대학 경쟁력 강화(도내 4개 대학 : 제주대, 국제대, 관광대, 한라대) 외에 2019년 다양한 사업을 통해 지원함
- 맞춤형 인재양성을 위한 대학 핵심역량 강화사업으로 11억원 규모로 대학별 강점(대학특성화 평가)과 사회적 수요(취업역량강화평가)가 조화된 핵심역량 강화 지원, 법학전문대학원 역량강화사업에 2억원이 지원됨
- 글로벌 인재양성을 위한 대학생 해외대학 연수 지원에 40억원 예산을 투입하였고, 저소득 학생을 60%이상 해당하여 우선 선발, 외국대학 교환·어학연수 확대 지원함
- 학자금 부담이 큰 청년들에게 희망지원 확대를 위해 3억5천만원의 예산을 투입함. 학자금 대출(재학·휴학생·졸업후 10년 이내 미취업자) 이자 지원, 학자금 대출 신용회복을 위해 만 39세까지로 확대 지원하여 부실채무 초기 납입금을 지원함
- 산업섹터별(도내·외 기업) 클러스터 구성을 통한 지역인재육성사업에 10억 규모와 국가직접지원사업인 지역 선도대학육성사업에 3억 예산의 투입을 통해 취업역량 강화를 위한 산학연계 지역인재육성 사업을 전개함. 또한 이를 위해 제주특별자치도는 도내 3개 대학, 혁신도시 이전 공공기관, 공기업으로 구성된 ‘제주권역 지역인재 육성 및 채용 활성화를 위한 컨소시엄을 구성함. 이를 통해 1년간 지역 공공기관과 공기업 채용연계를 위한 맞춤형 교육과정을 운영함. 공공기관과 공기업은 대학과 강사와 교육 프로그램을 지원하고, 학생들의 실습을 지원함

바. 인재양성

□ 청년의 성장 지원 정책 도입

- 사회적으로 청년 문제가 주요 의제로 등장하면서 청년들의 자립과 활동을 지원하는 정책이 도입됨. 제주특별자치도 청년 기본 조례(2016. 9.23.)가 제정되어 만 19세부터 34세까지의 청년을 대상으로 ‘정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서 제주특별자치도 청년의 능동적인 사회참여 기회를 보장하고, 청년 간 교류 확대 및 자립기반 형성을 통해 청년의 권익증진과 발전에 기여함을 목적으로 함. 2017년 12월에는 제주청년 종합실태조사 및 청년정책 기본계획이 수립되었고, 2019년에 보완을 거쳐 제주청년정책 시행계획을 수립하여 추진함

- 2017년 12월에는 청년정책의 발굴·연구·추진을 위하여 제주청년센터가 설치되어 ① 청년센터 운영계획의 수립 및 시행, ② 청년의 참여 확대를 위한 청년활동 지원 및 민관 협력 활성화, ③ 청년의 능력 개발과 인재 양성을 위한 교육·체험활동 등 지원, ④ 청년의 자립 성장과 권익 보호를 위한 지원, ⑤ 국내외 청년 네트워크 구축 및 교류 활동, ⑥ 원탁회의 활동 지원, ⑦ 청년정책 연구 및 지원, ⑧ 그 밖에 청년정책 추진에 필요한 사업 등의 기능을 수행함. 2019년 제주청년센터는 14억원의 예산으로 커뮤니티 조성 및 홍보사업과 청년활동 역량강화, 인프라 및 삶의 질 향상 지원을 중심으로 사업을 다음과 같이 진행함.
 - 커뮤니티 조성 및 홍보사업 : 온라인 매체·활용한 플랫폼 운영, 제주청년홍보단 운영, 제주청년포럼, 전국 청년네트워크 교류사업
 - 청년활동 역량강화 : 제주청년원탁회의 운영, 제주 오픈컬리지 운영사업, 제주청년정책 연구 공모사업, ‘청년강사를 응원합니다’지원사업, 청년 역량강화사업, 청년 리뉴얼 프로젝트 : 제주청년다시학교
 - 인프라 및 삶의 질향상 지원 : 제주청년동아리 활동지원사업, 청년활동공간 청년다락 운영사업, 온오프라인 청년 고민상담 및 교육사업
- 청년들의 다양한 활동 및 참여를 지원하기 위한 여건 조성으로 먼저 청년 활동복합공간인 ‘청년다락’을 2016년 12월에 1호점을 제주시에서, 2019년 2월에 2호점을 서귀포시에 설치·운영함. 또한 청년들의 적극적인 참여와 소통기회 확대를 위해 ‘제주청년원탁회의’를 운영하고, 정책지원단을 구성하였고, ‘청년 참여예산제’를 도입함. 마을단위 및 이주민 청년활동 지원체계 구축을 위해 농업(1차산업), 문화예술, 자영업 등 중심으로 청년반상회를 운영함
- 청년 구직활동에 도움을 줄 수 있는 청년 자기개발비 지원을 위해 미취업 청년들의 자격증 취득과 교육, 구직활동 항공료 등을 지원하였고, 청년들의 자립기반 마련을 위한 청년 역량강화를 위해 진로탐색을 위한 갭이어 체험(6천만원), 다양한 경험을 위한 일·성장 프로그램(예산 3억원)을 운영함

□ 청년 일자리 창출 지원사업의 확대

- 청년의 취·창업(직) 발굴 육성 및 미래 성장 동력인 제주 청년들이 새로운 기회를 창출해 나갈 수 있도록 ‘제주더큰내일센터’를 2019년에 설치·운영함. 4차 산업혁명에 의

한 신산업과 청년들이 하고 싶은 일 중심으로 청년 일자리 생태계를 조성함으로써 경력개발 및 관리할 수 있는 기회를 부여하다는 취지를 담고 있음

- 제주더큰내일센터는 2015년 제2차 국제자유도시종합계획 수정계획에서 제주지역 청년 고용 환경의 미스매치 현상을 해결하기 위한 전략프로젝트로, ‘청년뱅크 프로젝트’를 제시하면서 설치하게 됨. ‘청년뱅크’의 선 고용을 통해 제주지역 청년들의 참여를 유인하고, 이들에 대한 체계적인 현장실무 교육 프로그램을 통해 기업들이 원활히 양질의 전문인력을 공급 받을 수 있도록 하는 구조임.
- 제주더큰내일센터의 사업대상은 만 15세 이상부터 34세 이하 도내·외 미취업자 대상으로 도외 미취업자의 경우는 25%이내 범위 내에서 선정함. 주 사업 내용은 직업 탐색하는 일정 기간동안 생활 지원 및 교육훈련, 프로젝트 사업비를 지원하고, 청년·기업 일자리 관련 아이디어 발굴 및 사업화 방안을 모색하여 국내외 취업연계 가능 기업체와의 네트워크 구축 및 취업 지원, 기업연수원 및 전문인력 양성기관과의 네트워크 구축 및 교육·훈련 등을 담당함.
- 제주더큰내일센터는 2019년도 7월부터 사업설명회를 시작으로 2019년 9월 2일에 개소식을 거쳐 공식 업무를 개시함. 예산은 27억 규모이며, 교육과정은 진로탐색을 거쳐 희망진로 맞춤형교육을 중심으로 하는 청년 생애주기별 맞춤형 교육으로 구성함. 단순 지식전달이 아닌 수요 맞춤형 교육과 멘토링, 팀 프로젝트 등을 통해 스스로 자립할 수 있는 역량을 배양할 수 있게 하는 것을 목표로 삼고 있음

□ 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업의 확대

- 제주지역 청년들의 적성과 수요를 고려한 청년 적합형 일자리 발굴로 기업 구인난과 청년의 안정적 제주정착 및 양질의 일자리 창출을 목표로 기업 수요 및 교육기관 연계형 청년일자리 창출 지원사업을 실시함. 지역특성을 반영한 인력양성과정 및 지역혁신 프로젝트를 운영함
- 지역주도형 청년일자리사업 확대를 위해 지역정착지원형 등 2개 유형과 참여 기업 선정 및 취업박람회 개최, 지역주도형 청년일자리 참여자 교육 및 네트워크 구축 등을 추진함
- 지역·산업 수요 맞춤형 일자리 창출 지원사업은 2019년 예산 27억원 규모인 국가직접지원사업으로 지역산업수요를 반영한 혁신프로젝트 사업과 지역인적자원개발위원회

운영을 통해 지역특성 반영한 취·창업지원(170명)과 33개과정(1,843명)의 전문인력양성사업을 추진함. 또 지역 맞춤형 인력양성사업(예산 41억여원)은 공모과정을 거쳐 지역 내 훈련기관들과 공동훈련센터 운영을 통해 인력양성사업을 추진함

- 기업 수요 및 교육기관 연계 청년맞춤형 일자리 사업 발굴은 2019년 기준 총 19억2천만원의 예산 규모로 청년 맞춤형 인력양성사업(7억7천만원)과 청년우수인재 집중지도사업(1억5천만원), 대학생 학업+기업 현장체험지원 사업(5억원), 글로벌 인재양성 해외인턴십(2억5천만원), 제주형 일·학습병행사업(2억5천만원) 등으로 추진됨

사. 제주지역 인재육성 정책의 특성과 시사점

- 제주지역 인재육성 정책은 <표 Ⅲ-2>에서와 같이 장학사업과 재경기숙사 운영, 교육경비보조지원, 미래인재 평생교육, 지방대학 육성, 인재양성, 청년일자리창출지원사업 확대, 지역산업맞춤형 일자리창출지원 사업 확대 등 아동부터 청소년, 청년에 이르기까지 다양한 영역의 사업을 추진해오고 있음
- 특히 2018년 하반기 조직개편을 통해 평생교육과에서 담당하던 청년정책을 별도로 분리하여 청년정책담당관을 신설한 이후 청년정책 총괄조정관리 체계를 마련하고, 2019년 제주청년정책 시행계획을 수립하여 추진 중임. 더불어 인재육성팀을 설치하여 청년 인재육성 및 발굴에 관한 종합계획을 수립하여 추진 중임
- 제주지역이 섬이라는 지정학적 특성에 따라 지역인재의 유출은 오랫동안 지속되어 온 주요 지역사회 의제임. 청년세대가 대학 진학을 위해, 일자리를 구하기 위해 제주를 벗어나는 것이 당연시 되는 사회적 환경이었음.

<표 Ⅲ-2> 2019년 제주지역 인재육성 정책 사업 현황

구분	운영 기관	도 부서	사업명	예산액(천원)	비고
장학사업	제주평생교육 장학진흥원	평생교육과	인재육성장학금	390,000	
			청년해외배낭연수	270,000	
			제주고등학생 역사인문학 해외연수	50,000	
			제주청소년(중학생)국내탐방	30,000	
			제주고딩인클래스(초등대상)	30,000	
재경기숙사	제주개발공사	청년정책담당관	탐라영재관운영지원	5,598	공사예산 투입

교육경비 보조지원	도	평생교육과	지방교육재정교부금 지원	64,100,000	
			교육협력사업	48,760,000	
			지방교육세	129,027,000	
			교육급여	471,000	
미래인재 평생교육	제주평생교육 장학진흥원	평생교육과	제주시자기주도학습지원센터	850,000	
	서귀포시	평생교육지원과	서귀포시자기주도학습지원센터	599,072	
	도	평생교육과	제주꿈바당학습바우처사업	-	
지방대학육성	도	청년정책담당관	사립대학설립·지도감독	-	
			대학 핵심역량 강화 지원	1,100,000	
			법학전문대학원 역량강화사업	200,000	
			대학생해외연수 지원	4,000,000	
			학자금 대출이자 지원사업	350,000	
			산업섹터별 클러스트 구성 통한 지역인재육성사업	1,000,000	
			지역선도대학육성사업	300,000	
인재양성	도	청년정책담당관	청년센터 운영(청년다락 포함)	1,400,000	
			청년일성장프로그램	300,000	
			청년갭이어 체험프로그램 운영	60,000	
청년 일자리 창출 지원사업 확대	도	일자리과	제주더큰내일센터 운영	2,700,000	
지역산업 맞춤형 일자리창출지원 사업 확대	도	일자리과	지역산업수요맞춤형 일자리 창출지원사업	2,700,000	국가직접 지원사업
			지역맞춤형인력양성사업	4,100,000	
			청년맞춤형인력양성사업	770,000	
			청년우수인재집중지도사업	150,000	
			대학생 학업+기업현장체험 지원사업	500,000	
			글로벌 인재양성 해외인턴십	250,000	
			제주형일·학습병행사업	250,000	

* 제주국제자유도시개발센터(JDC)의 도민 인재양성 및 취업연계지원 사업 중 외국어캠프, 장학금 사업, JDC아카데미, 해외인턴십 사업은 반영하지 않음

- 4차 산업혁명시대의 도래라는 사회적 환경의 급격한 변화는 저출산·고령화라는 새로운 현상과 맞물리면서 복합적인 과제를 양산하고 있음. 더구나 제주지역은 섬이라는 지정학적 한계까지 내재돼 있어 삼중고를 겪게 되는 상황임. 이러한 여건 변화는 제주지역이 민선 6기, 7기를 거치면서 지역 인재양성을 위해 기존 장학사업 및 교육경비보조지원, 국가단위 일자리사업, 그리고 지방대학육성사업에 그치지 않고 구체적인

인재양성을 위한 정책으로 나아가게 함.

- 아동·청소년의 교육적 성장을 위한 2016년 제주시·서귀포시 자기주도학습지원센터의 설치·운영, 그리고 청년의 성장지원과 직업 탐색과 교육훈련을 제공하는 2017년 제주 청년센터의 설치·운영, 2019년 제주더큰내일센터의 설치·운영 등 관련 정책사업의 지속가능한 실현을 위해 플랫폼으로서의 전담기구들을 설치함
- 지역 인재양성은 지역의 현재보다 미래의 경쟁력을 확보하기 위한 투자이자 사회적 노력이기도 함. 그래서 학교교육제도에 국한하지 않고 지역사회차원에서의 인재육성 정책수립과 실행과정에 많은 비중을 두게 되는 것임. 그런 점에서 제주지역은 지역 인재육성에 있어서는 수도권지역에 못지않게 앞장서서 공공정책으로 도입하여 실행해 왔음.
- 근래 제주특별자치도는 청년층 인구 유출 증가현상이 향후 지속 될 것으로 전망되면서 양질의 일자리 및 교육훈련기회 부족에 대한 대응 노력에 중점을 두고 있음. 특히 제주 청년에게 도전과 성장 기회를 부여함으로써 역량을 갖춘 인재로 육성하는 ‘발상의 전환’과 혁신적 인재로의 성장을 목표로 하는 ‘청년인재육성 및 발굴에 관한 중합계획(2019~2022)’을 통해 인재정책 기본 방향을 제시함. 혁신적 인재가 기업이전 및 창업을 활성화하고, 산업생태계 조성에 기여함으로써 일자리 창출 및 지역경쟁력 강화를 도모하여 ‘청년이 떠나는 제주’에서 ‘청년이 꿈을 키우고 이루는 제주’로의 변화를 실현하고자 함
- 또한 청년인재육성의 방향을 청년에 진입할 미래인재(만 15~18세), 청년을 갓 지난 30대(만35~39세)에 대한 정책 추진의 필요성을 제시하여 청년인재육성정책 철학을 단순 일자리 창출이 아닌 미래의 제주를 짊어질 청년인재 육성으로 방향 설정을 제시함. 청년 인재상도 문제해결역량을 갖춘 인재로 성장하는 것을 목표로 다음과 같이 인재 패러다임(현재-변화)을 제시함

〈표 III-3〉 2019년 제주 청년인재 패러다임

	As Is	To Be
인재덕목	탁월성, 특정분야 전문성	공동체, 융합, 리더십, 지혜
육성방법	문제풀이, 암기, 성실, 책상, 도서관	소통과 공감, 관계, 현장, 기회, 동기부여
평가방식	정답 맞추는 능력	문제해결능력, 비판능력

- 그럼에도 불구하고 제주특별자치도의 인재육성 정책은 아동·청소년과 청년 인재육성 정책간의 연계·협력 과정이 부재함. 각각 정책사업 간의 횡적인 협력은 논의되나 아동·청소년에서 청년, 그리고 중장년, 노년으로 이어지는 전 생애에 걸친 종적인 정책 간 연계와 상호 협력은 부재함. 특히 청년정책에서의 인재육성 방향이 참여 연령대를 미래 청년인 만 15세부터, 그리고 성인기 후반인 만 39세까지 확대하고자 하나 참여 대상의 특성과 요구를 반영하는데에 초점을 맞추기보다 청년층 대상 사업의 참여 폭을 넓히는 데에 중점을 두고 있음
- 또한 다양한 인재육성 프로그램의 제공과 교육훈련의 참여기회 확대를 위한 논의와 정책적 지원은 활발한데, 제주지역 인재육성의 방법과 방향에 대한 논의와 검토가 부재한 상황임.
- 빠른 사회의 변화는 전 제주도민 누구에게나 전 생애에 걸쳐 새로운 도전이 연속적으로 주어지는 삶을 살아가게 하는 시대로 작용함. 단지 아동·청소년과 청년층에만 국한된 문제가 아님. 그래서 인재육성 정책은 중장년, 노년에 이르기까지 통합적 논의와 구성이 요구됨.
- 전 생애에 걸친 세대별 역할 차이와 함께 살아가는 지역 공동체 일원으로서 ‘제주인’의 공통된 역량 개발이 필요함. 제주에서 태어나서 죽을 때까지, 전 생애에 걸친 삶의 의미를 발견하고, 자신의 삶을 주체적으로 선택하여 살아가는, 연속적인 경험 축적의 과정인 성장 관점이 적용되어야 함. 그러므로 지역 인재에 대한 좁은 범위의 ‘인재’ 개념을 넘어서 누구나 제주지역의 ‘인재’임을 전제하고, 보다 더 역량이 특출한 ‘핵심인재’를 지역사회 리더로 육성해 나아가는 단계별 성장 전략의 도입이 요구됨

IV. 지역 인재육성과 역량 개발 모형 탐색

-
1. 지역 인재육성과 인적자원개발론
 2. 핵심인재 육성 및 역량 개발방법
 3. 제주지역 인재의 핵심역량과 역량개발
-

IV. 지역 인재육성과 역량 개발 모형 탐색

1. 지역 인재육성과 인적자원개발론

가. 인적자원개발과 지역 인재육성

□ 지역 인재는 지역의 가장 가치 있는 고정자산이자 지역발전의 주체

- 인적자원개발(human resource development)이라는 용어를 최초로 사용한 Harbison과 Myers(1964)는 「교육, 인력 그리고 경제성장: 인적자원개발의 전략」이라는 저서에서 경제학자들을 언급하며 인적자원의 중요성을 제시함
- Adam Smith는 「국부론」에서 고정자본이란 개념에 사회의 모든 거주민들이나 구성원들이 습득하는 유용한 능력을 포함하였으며, 부의 연구와 외부경제를 주창한 Alfred Marshall은 투자로서의 교육을 강조하면서 모든 자본 중에서 가장 가치 있는 것은 인간에 대한 투자라고 설명함
- 이와 같이 경제학은 인적자원을 인적자본(human capital)로 규정하며, 사회발전을 창출하는 자산(asset)이자 사회가 보유한 가치(value)로 평가하고 있음
- 전통적인 농업사회의 인적자원이 비용 개념의 인구(人口)라면 산업사회의 인적자원은 노동력 개념인 인력(人力)으로 변화하였고, 지식경제사회의 인적자원은 자산과 가치 개념인 인재(人才)로 발전하였음

□ 지역인재는 지역의 부 창출의 궁극적 기반

- Harbison과 Myers는 인간 투자에 대한 경제적 분석을 검토하면서 인적자원개발을 다음과 같이 개념화하였는데 이러한 개념은 지역인재 육성이 갖는 의미를 간명하게 보여주는 것임

인적자원개발은 한 사회의 모든 사람들의 지식, 기술 그리고 역량을 증진시키는 과정이다.
즉 경제적으로는 인적자원개발은 인적자본의 축적과 경제 발전에의 효과적 투자로서 기술될

수 있다. 정치적으로는 인적자원개발은 정치적 과정에 성인의 참여를, 특히 시민으로서 민주주의에의 참여를 준비시키는 기능을 한다. 사회문화적 관점에서는 인적자원개발은 사람들이 전통에 구속받지 않고 보다 더 완전하고 풍요로운 삶을 영위하도록 돕는다. 간단히 말해서 인적자원개발은 근대화로의 빛장을 열어놓는다(Harbison & Myers, 1964: 2).

- 이와 같이 인적자원개발은 한 사회의 모든 사람들의 지식, 기술 그리고 역량을 증진시키는 과정이라면 지역인재 육성은 지역의 이익과 발전에 중요한 자산이자 주체인 지역주민들의 지식, 기술 그리고 역량을 증진시키는 과정이라 할 수 있음
- 결론적으로 지역인재 육성은 ① 경제적으로 인적자본의 축적과 경제 발전에의 효과적 투자이며, ② 정치적으로는 정치적 과정에 주민의 참여를, 특히 시민으로서 민주주의에의 참여를 준비시키는 기능을 하며, ③ 사회문화적 관점에서는 사람들이 전통에 구속받지 않고 보다 더 완전하고 풍요로운 삶을 영위하도록 돕는 것임
- Harbison(1973)은 인적자원개발이 국부 창출의 궁극적 기반이라고 하였는데 이를 지역인재에 대입해 보면 지역인재 육성은 지역의 부 창출의 궁극적 기반이며, 지역인재의 기술과 지식을 개발하여 지역경제에 이를 효과적으로 활용할 수 없다면 그 외의 어떠한 것도 개발할 수 없는 것이라 할 수 있음

나. 지역인적자원개발(RHRD) 관점에서 본 지역인재 육성

□ 지역공동체를 되살리는 운동

- 우리나라는 1997년 외환위기를 극복하는 과정에서 자원기반경제에서 지식기반경제로의 전환을 인식하였으며, 국가발전의 축으로서 인적자원개발의 중요성을 깨닫게 됨(임경수, 이희수, 2009)
- 지역인적자원개발은 2000년대 초기 국가인적자원개발정책의 일환으로 인적자원개발기본법에 포함되면서 지역단위 인재 육성과 일자리 창출 정책으로 추진되었으며, 국가균형발전위원회의 지역혁신체제 구축에 핵심적인 역할을 하였음(김형만, 2017)
- 이 시기 정부에서 발행된 지역인적자원개발 매뉴얼을 보면 ‘지역인적자원개발에서 지역의 의미는 지역공동체를 말하는데 사람이 떠나가는 지역은 지리적 지역으로 존재하나 사회적 공동체로는 존재할 수 없는 것이며, 따라서 지역인적자원개발은 죽어 가는

공동체를 되살리는 운동이자 잃어버린 공동체를 복원하고 재생'하는 것이라고 하여 지역인적자원개발이 지역공동체의 복원임을 강조함

□ 지역사회의 통합과 지속가능한 지역발전

- 지역인적자원개발은 개인에게 존재하는 인적자본과 개인들을 연결시키는 관계와 규범에 의해 형성되는 사회적 자본을 모두 포함하고 있는 개념으로 발전함
- 이와 관련하여 OECD(2001)는 인적자본과 사회적 자본이 복지와 경제성장의 열쇠 (Human and social capital are keys to well-being and economic growth)이며, 성장과 분배, 수월성과 형평성이 서로 상반된 것이 아니라 동반되는 것임을 제시하였음
- 인적자본은 개인의 교육과 자격 수준에 초점이 맞춰져 있으며 개인의 소득과 건강, 생산성과 시민활동 등을 산출물로 한다면 사회적 자본은 관계의 참여와 신뢰 수준에 초점을 맞추며, 그 산출물은 사회적 결속, 경제적 성과, 보다 많은 사회적 자본의 생성 등으로 나타남
- 따라서 지역인적자원개발의 개념에서 지역인재 육성은 시민사회의 성장과 적극적 시민정신의 증진이 자리하고 있으며, 사회적 자본 형성을 통한 사회적 재생이라는 맥락을 갖는 것으로 성장과 분배, 수월성과 형평성이 동반됨에 따라 지역사회가 더불어 공존하는 지속가능한 발전의 원동력이 되는 것임

다. 인적자원개발 활동영역과 지역인재 육성 방법

□ 인적자원개발의 3가지 활동영역 '교육, 훈련 그리고 개발'

- 최초로 인적자원개발학을 정립한 Nadler(1984)는 인적자원개발 활동영역을 훈련(training), 교육(education), 개발(development) 등으로 구분하였음
- 훈련은 개인의 '현재의 하고 있는 일'과 관련된 학습으로 현재 직무에 대한 향상된 성과를 목표로 하는 것임
- 교육은 개인이 '현재 수행하고 있는 직무는 아니지만 무엇인지 정의할 수 있는 직무'에 관한 학습으로 머지 않은 미래에 구체화될 업무에 대한 준비를 위한 것임
- 마지막으로 개발은 '특별히 현재나 미래의 직무와 관련은 없지만 개인의 성장'을 위한

학습으로 어떤 특정한 직무와는 관련 없는 일반적 성장을 위한 것임



[그림 IV-1] 지역인재 육성의 3가지 활동영역

□ 지역인재 육성의 첫 번째 활동은 지역 산업과 기업에서 이루어지는 훈련(training)

- Nadler는 아무리 능숙한 사람이라도 시간이 지나면 지식과 기술을 잃을 수 있기 때문에, 또한 직무가 변하지 않아도 기술이 발전하기 때문에 사람들은 지속적인 훈련이 필요하다고 하였음
- 지역 내 훈련은 지역인재의 현재 직무와 관련된 학습으로 지역 내 기업이 직접 수행하는 직무훈련, 교육훈련기관에 입학하는 방식의 위탁훈련, 지역산업에서 여러 기업들이 참여하는 공동훈련, 소기업 및 자영업자를 대상으로 한 자영업훈련 등이 있음
- 따라서 인적자원개발론에 따른 지역인재 육성의 첫 번째 활동형태는 훈련으로 지역민들의 현재 직무능력을 향상시키는 데 목적이 있으며, 그 대상은 직업에 종사하는 모든 지역민들과 지역의 산업과 기업을 포함하게 됨

□ 지역인재 육성의 두 번째 활동은 미래의 일에 대한 교육(education)

- Nadler는 기술 발전으로 끊임없이 새로운 직업과 직무가 생기고 있고, 산업과 시장의 변화에 따라 조직이 확대 또는 축소됨에 따라 인력의 이동이 발생하며, 이로 인해 조직은 미래의 업무를 준비하는 차원에서 교육을 수행하게 된다고 함
- 지역사회 또한 기술과 산업의 변화에서 벗어날 수 없으며, 특히 제4차 산업혁명이 현

실화되고 있는 최근의 상황에서는 지역민이 환경변화에 대응하면서 미래의 일을 준비할 수 있도록 교육을 강화해야 함

- 그 동안 지역사회의 교육은 구직자 내일배움카드와 같은 고용노동부의 고용보험 연계 교육이 중심을 이루었으나 청년실업, 자영업과 비정규직 근로 등의 증가로 인해 많은 지역민들이 고용보험의 사각지대에 놓임에 따라 그 구심점이 약화되고 있음
- 이에 따라 지역민의 일에 대한 교육은 시민권으로 보장되어야 한다는 논의(김안국 외, 2018)가 이루어지고 있으며, 지역사회의 평생교육이 그 대안으로 대두되고 있음

□ 지역인재 육성의 세 번째 활동은 지역민의 성장을 돕는 개발(development)

- Nadler는 인적자원개발의 마지막 활동으로 특별한 목적이 없이 학습을 통한 개인의 성장을 도울 수 있는 개발을 제시함
- 지역사회는 지속적으로 변화하고 성장을 이루는데 있어 지역민의 창의적인 학습을 활용할 수 있으며, 인간이 갖는 기본적인 학습욕구를 충족함으로써 지역민과 지역사회의 공동의 발전을 이룰 수 있음
- 개발은 지역인재가 가지고 있는 무궁한 잠재력을 외부로 발현하는 것으로 지역사회의 역동성을 일으키고, 지역 경쟁력을 향상시키는 데 기여하게 됨

라. 지역인재 육성을 위한 지역의 역할

□ 인적자원개발을 위한 3가지 역할 정립

- 인적자원개발론은 인재 육성을 위해 3가지 역할이 반드시 필요하다고 제시하고 있음
- 첫째는 학습전문가로 학습을 촉진하고, 학습 프로그램을 설계하며, 교수-학습 전략을 개발하는 역할임
- 둘째는 인적자원개발 관리자로 관련 정책을 개발하고, 정책의 실행을 감독하며, 연계 체계를 형성·관리하고, 인적자원개발 활동가를 양성하는 역할임
- 셋째는 컨설턴트로 인적자원개발을 격려하고, 변호하며, 변화관리를 수행하는 역할임
- 이상의 인적자원개발론에서 제시한 3가지 역할을 본보기로 삼아 지역인재 육성을 위

한 지역의 역할을 설정하면 다음과 같음

□ 지역인재 육성을 위한 학습 촉진과 전문성 개발 역할

- 지역사회는 지역인재 육성을 위해 지역인재의 학습촉진과 전문성 개발의 역할을 수행해야 함
- 이는 모든 지역민에게 학습기회를 제공하고, 지역인재로 성장할 수 있도록 폭넓고 다양한 방법(지역의 자원을 학습자원으로 활용하거나 신기술을 활용한 교수방법 등을 말함)을 이용하여 보다 많은 학습경험을 지원하는 것임
- 또한 다양한 직업과 지식 및 기술의 필요한 역량을 파악하고, 이의 효율적인 개발 방법을 확보하여 지역인재의 전문성을 향상시킬 수 있는 역할을 수행해야 함

□ 지역인재 육성정책 개발과 네트워크 구축 역할

- 지역인재 육성의 핵심적 문제는 어떤 종류의 육성 사업을 추진해야 하는가, 인재육성의 책무성은 어디에 있는가, 지역사회의 다양한 기능들과 인재육성이 어떻게 연관되어야 하는가 등에 있음
- 지역인재 육성에 있어 지역의 핵심적인 역할은 이러한 문제들에 대한 바람직한 계획을 마련하고, 이를 실행할 수 있는 추진체제를 구축하며, 실행결과의 성과를 점검하여 지속적인 발전이 이루어질 수 있도록 하는 정책 수행자에 있음
- 지역인재 육성은 지역사회의 여러 분야에 걸쳐 이루어지는 범사회적 사업으로 교육과 경제·문화·과학의 연계 및 협력을 반드시 필요로 한다는 점에서 지역의 역할은 지역인재 육성 네트워크를 구축하고, 참여자들이 공동의 목표를 공유하며 성과를 창출하는 네트워크 관리자의 역할을 수행해야 함

□ 지역인재 육성의 성과관리와 지역의 변화관리 역할

- 지역은 인재육성을 통한 성과의 창출을 통해 지역사회의 변화를 불러넣고, 이러한 변화가 다시 지역인재의 성장으로 연결되는 성과와 변화의 관리자 역할을 수행해야 함
- 인재육성의 성과는 개인의 소득 증대와 삶의 질 향상으로 나타나며, 이러한 성과들이 파급되어 지역사회의 경제 발전과 문화 발달로 승화됨

- 또한 인재육성의 성과는 지역사회의 결속을 강화하고, 지역을 균형있게 발전시킬 수 있는 중요한 원동력이 됨
- 따라서 지역은 성과와 변화를 통합적으로 관리하고, 지속적인 환류가 일어날 수 있도록 변화촉진자의 역할을 수행해야 함

2. 핵심인재 육성 및 역량 개발방법

가. 지역 인재에 대한 관점과 개념의 재정립

□ 법률을 통해 본 지역인재의 정의

- 우리나라에서 지역인재를 규정하고 있는 법률은 ‘지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률’(이하 ‘지방대육성법’이라 함)과 ‘혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법’(이하 ‘혁신도시법’이라 함)임
- 지방대육성법 제2조(정의)는 지역균형인재라는 명칭으로 지역인재를 ‘지방대학의 학생 또는 지방대학을 졸업한 사람’으로 규정하고 있음
- 지방대육성법은 ‘지역인재의 공무원 임용기회 확대’(제12조), ‘공공기관 등의 채용 확대’(제13조), ‘대학 등의 지역인재 우대 채용’(제14조), ‘대학의 입학기회 확대’(제15조) 등의 조항을 통해 지역에서의 지역인재 우대정책을 명시하고 있음
- 혁신도시법은 제29조의 2에서 이전공공기관의 지역인재 채용을 제시하고 있는데, 여기서 지역인재는 지역에 소재하는 지방대학(수도권정비계획법에 따른 수도권이 아닌 지역에 있는 대학)과 고등학교·고등기술학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 말함
- 이와 같이 우리나라 법률을 통해 본 지역인재는 지역학교를 졸업한 청년층으로 한정되어 있으며, 지역균형인재 및 이전지역인재와 같은 용어에서 알 수 있듯 국가균형발전 차원의 지역인적자원 배분과 지역 내에서의 활용이라는 정책 대상에 초점이 맞춰져 있음

□ 지역중심으로 본 지역인재의 정의

- 지역 관점에서 지역인재는 지역경제 성장의 핵심적 요인으로 지역의 고유성과 타 지

역과는 다른 특성을 기반으로 정의됨

- 이러한 관점에서 가장 일반적인 지역인재의 정의는 “지역이 보유하고 있는 인적자원 중에 고도의 숙련이나 높은 수준의 학력을 가지고 있는 인적자원”으로 고학력 및 고숙련의 지역경제활동 인구나 대학생과 같은 지역의 잠재적 인적자원, 지역에서 창조적 활동을 하고 있는 전문가와 지역활동가 등을 포함하는 개념임(박우식, 박상우, 엄창옥, 2011)
- 지역중심으로 본 지역인재는 소극적으로는 고학력 및 고숙련 인적자원의 유출로 인한 지역의 위기와 침체에 대응하는 개념이며, 적극적으로는 지역경제 성장에 기여하는 생산인구와 지역발전의 역할을 하는 전문가와 활동가들을 지역적으로 관리하기 위한 개념이라 할 수 있음

□ 지역인재에 대한 재정의

- 이상의 논의를 통해 지역인재를 3가지 유형으로 재정의하고자 함
- 첫째, 지역인재는 고숙련과 고학력을 지니고 지역에서 경제적 활동을 실천하며, 지역 경제 성장에 기여하는 유능한 사람으로 지역산업의 리더 또는 전문가 역할을 수행하는 인재임
- 둘째, 지역인재는 지역에 소재하는 고등학교 및 대학을 졸업하였거나 졸업예정인 사람으로 학교를 졸업한 후에 지역에 있는 기업·기관에 취업하거나 창업을 통해 기업을 일궈 개인의 성장과 함께 지역의 발전에 기여할 수 있는 잠재적 인적자원임
- 셋째, 지역인재는 지방정부 및 의회, 공공기관 및 비영리단체 등에서 활동하거나 지역 공동체를 결성하여 지역문제를 발굴하여 해결하고, 지역주민의 권리와 복지 증진을 위해 노력하며, 지역에서 창조적 활동을 하고 있는 전문가와 지역활동가를 포함함

나. 지역인재와 핵심인재에 대한 개념 연계

□ 핵심인재의 개념 형성

- 핵심인재는 기업이 시장경쟁체제 속에서 경쟁우위를 확보하는 핵심적 자원으로 사람에 주목하면서 인재에 대한 새로운 개념으로 등장하였음

- 정보화와 글로벌화에 의한 지식기반경제의 체제변동은 핵심인재에 대한 논의를 활성화하였으며, 2000년 밀레니엄 시대로의 전환 과정에서 기업의 성공을 위한, 경쟁력 있는 인적자원을 개념화하게 되었음
- 이와 관련하여 기업의 인적자원관리가 전략적 인적자원관리로 발전하면서 조직의 지속적인 경쟁우위 창출을 위한 핵심적 요소로 다른 기업이 모방하기 어려워, 고유한 가치를 지닌 인재의 확보와 유지가 강조되었음
- 특히, 글로벌 컨설팅회사인 맥킨지가 1994년 <인재전쟁(War for Talent)>을 발표하고, 전세계 글로벌기업들을 대상으로 인재가치조사를 실시하면서 핵심인재는 기업이 전쟁을 치를 만큼 가치있는 자원으로 여겨지게 되었음

맥킨지의 더 좋은 인재의 가치(2000)

- 2000년에 실시한 맥킨지의 'Value of Better Talent' 조사에서 핵심인재는 평균인재에 비해 생산성이 50% ~ 130% 높은 것으로 나타남
- 이러한 결과에 따라 많은 글로벌 기업들이 기업경쟁력 향상을 위해 핵심인재제도를 도입하고, 이들을 영입하고 양성하는데 주력하게 됨
- <인재전쟁>에서 전세계 77개 대기업 임원들을 대상으로 설문조사를 한 결과, 고성과기업과 평균성과기업의 차이는 기업이 갖는 인재 중심의 태도에 있는 것으로 나타남(김현동, 송보화, 2009)

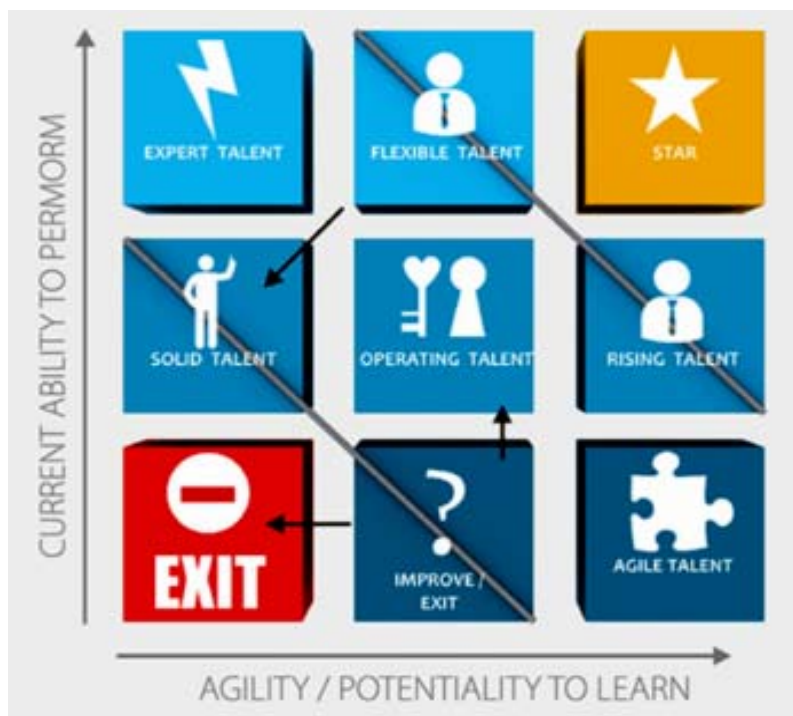
□ 기업에서 핵심인재의 정의

- 전세계 인적자원개발 전문가들의 핵심인재에 대한 정의를 정리하면 다음과 같음(서경민, 2006)
- 고려대학교 권대봉 교수는 핵심인재를 조직내에서 핵심적 지위를 점하고, 이를 수행하면서 조직의 미래를 책임지게 될 인재로 정의함
- 전북대학교 교수이자 액션러닝협회장을 지낸 봉현철 교수는 핵심인재를 차세대 경영인력과 분야 전문인력으로 구분하고 향후 5~10년 내에 특정 사업분야를 책임질 리더로 성장할 수 있는 역량을 보유한 인력이라고 함
- 미국의 Rothwell은 핵심인재를 미래의 리더이며, 현재뿐만 아니라 미래의 탁월한 성과를 달성할 수 있는 조직원이라 함

- 핵심인재 논의를 촉발시킨 인재전쟁의 개념을 ‘핵심인재는 미래 경쟁 우위의 중요한 원천(prime source)이므로 이러한 인재를 위해서는 전쟁을 할만큼 가치가 있다’고 하여 핵심인재의 중요성을 강조하였으며, ‘스타급’ 인재라는 용어로 이를 정의하였음

□ 기업의 핵심인재 구분 : Talent Grid

- 기업에서 인재를 구분하는 기준은 현재 이루고 있는 업무 성과와 앞으로 이룰 수 있는 역량임
- 아래 [그림 IV-2]는 미국 토탈인재관리라는 컨설팅회사의 인재구분(talent grid)인데 세로축은 현재의 업무성과를, 가로축은 잠재적인 역량으로 하여 모두 9가지 인재유형을 구분하고 있음



출처: TTM(Total Talent Management),

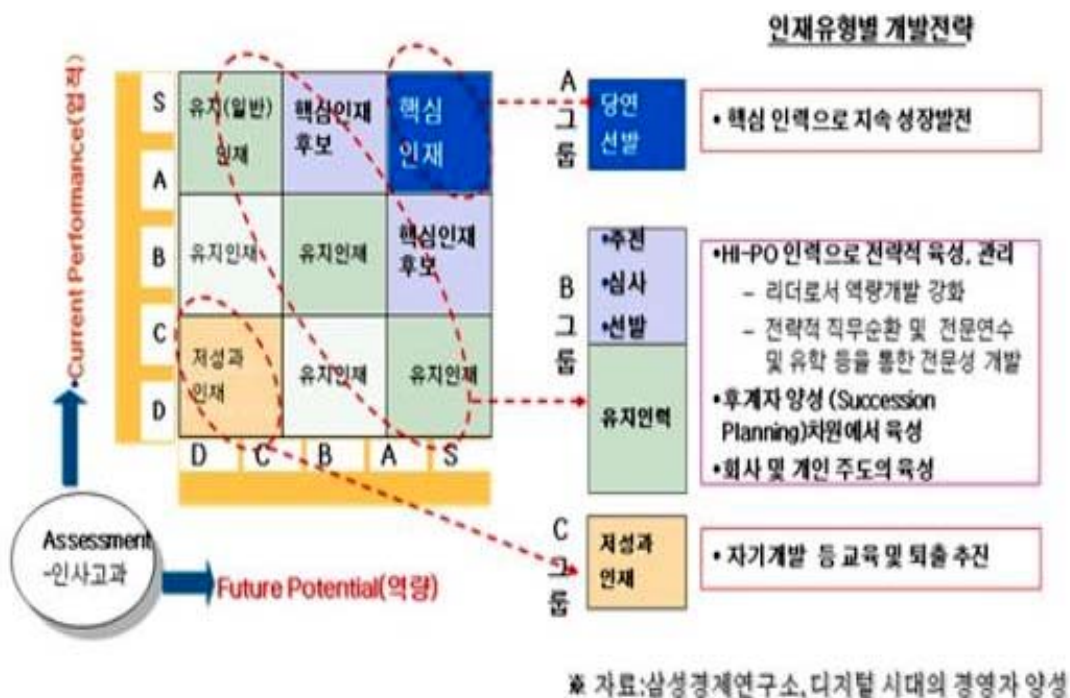
<https://www.ttmassociates.com/talent-strategy/the-9-box-grid-the-tit>

[그림 IV-2] 지역인재 육성의 3가지 활동영역

- 여기서 맥킨지가 말한 ‘스타급’ 인재는 현재에 고성과를 창출하면서도 앞으로 기업의

발전에 크게 기여하여 촉망받는 사람으로 그림의 맨 우측 정상에 위치해 있음

- 이 밖에 성과는 가장 높지만 잠재적 역량이 부족하거나 잠재적 역량은 아주 높지만 현재 성과가 부족한 사람들은 자신의 부족한 영역을 충족함으로써 ‘스타급’ 인재로 전환될 수 있음
- 그러나 성과와 역량이 모두 최하위인 사람은 조직에서 퇴출 대상이 되며, 이에 근접하는 사람 또한 주의대상이 된다는 것임



출처 : 원자료는 삼성경제연구소, 사진은 한국경제
<https://www.hankyung.com/theopen/article/72026>

[그림 IV-3] 기업의 핵심인재 Grid

- 인재구분 방식은 핵심인재의 채용과 육성 등 인적자원관리에 적용되어 [그림 IV-3]과 같은 모델로 나타나게 되었으며, 특히 삼성경제연구소에서 이 모델을 보급하면서 국내의 여러 기업들이 이 방식을 채택하게 되었음
- 여기서 핵심인재는 최근의 업적이 S등급이며, 미래역량도 S등급인 사람으로 당연한 채용 대상은 물론 공격적으로 영입해야 대상이며, 조직에서 선발 후에도 핵심인력으로

지속적으로 성장·발전시켜야 할 사람임

- 다음으로 핵심인재 후보 또는 잠재적 핵심인재는 현재 업적은 S등급이지만 미래역량이 A급이거나 업적은 A급이지만 미래역량이 S등급인 사람으로 내부 핵심인재의 추천이나 심사를 통해 채용하고 고성과자 인력으로 전략적으로 육성 및 관리하는 사람이 됨
- 이러한 핵심인재 후보 또는 잠재적 핵심인재는 미래의 리더로서 역량개발을 강화하고, 전략적 직무순환 및 전문연수 등을 지원하며 필요시 해외 유학 등을 통한 전문성 개발을 지원하고, 후계자 승계 계획 속에서 육성 전략을 구사하게 됨
- 이밖에 유지인력은 핵심인재 후보를 지원하고 지탱해주는 역할로 개인주도의 경력개발 등 노력이 요구되지만 조직 차원에서 꾸준히 교육 및 훈련을 실시하며, 저성과 인력은 적극적인 육성 보다 성과창출에 도움이 되는 교육과 함께 퇴출을 추진하게 되는 것임

□ 지역인재와 핵심인재의 연계 방안

- 앞서 논의한 지역인재와 핵심인재에 대한 개념 정의에 비춰볼 때 지역인재는 핵심인재를 포함하는 것이며, 핵심인재는 지역인재 가운데 높은 성과와 미래 역량을 갖춘 사람을 선정한 것임
- 핵심인재 정의에 따라 지역의 핵심인재를 개념화해 보면 ① 지역내에서 핵심적 지위를 점하고, 이를 수행하면서 지역의 미래를 책임지게 될 인재, ② 차세대 지방자치인력과 분야 전문인력으로 구분할 수 있으며, 향후 5~10년 내에 특정 사업분야를 책임질 리더로 성장할 수 있는 역량을 보유한 인력, ③ 미래의 리더이며, 현재뿐만 아니라 미래의 탁월한 성과를 달성할 수 있는 지역 구성원 등이 됨
- 결론적으로 지역의 핵심인재는 ‘지역발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 현재에 높은 성과를 창출하면서 향후 5~10년 내에 지방자치와 여러 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’로 정의하고자 함

□ 지역의 핵심인재 유형 정립

- 지역인재의 3가지 유형을 핵심인재로 나누어 보면 다음과 같음

〈표 IV-1〉 지역의 핵심인재 분류

구분	지역인재 유형	핵심인재 조건
핵심 인재	고숙련과 고학력을 지니고 지역에서 경제적 활동을 실천하며, 지역경제 성장에 기여하는 유능한 사람으로 지역산업의 리더 또는 전문가 역할을 수행하는 인재	‘지역발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 현재에 높은 성과를 창출’하고 있는 사람이며, 앞으로 ‘5~10년 내에 지역경제 성장에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’
	지방정부 및 의회, 공공기관 및 비영리단체 등에서 활동하거나 지역공동체를 결성하여 지역문제를 발굴하여 해결하고, 지역주민의 권리와 복지 증진을 위해 노력하며, 지역에서 창조적 활동을 하고 있는 전문가와 지역활동가들	현재는 ‘지역발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 있지 않고, 현재에 높은 성과를 창출’하는 사람은 아니지만 ‘향후 5~10년 내에 지방자치와 여러 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’
핵심 인재 후보군	지역에 소재하는 고등학교 및 대학을 졸업하였거나 졸업예정인 사람으로 학교를 졸업한 후에 지역에 있는 기업·기관에 취업하거나 창업을 통해 기업을 일궈 개인의 성장과 함께 지역의 발전에 기여할 수 있는 잠재적 인적자원	‘지역발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 현재에 높은 성과를 창출’하고 있는 사람이며, 앞으로 ‘5~10년 내에 지방자치와 여러 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’

- 첫번째 유형의 지역인재인 ‘고숙련과 고학력을 지니고 지역에서 경제적 활동을 실천하며, 지역경제 성장에 기여하는 유능한 사람으로 지역산업의 리더 또는 전문가 역할을 수행하는 인재’는 ‘지역발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 현재에 높은 성과를 창출’하고 있는 사람이며, 앞으로 ‘5~10년 내에 지역경제 성장에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’라는 점에서 지역의 핵심인재라 할 수 있음
- 두 번째 유형의 지역인재인 ‘지역에 소재하는 고등학교 및 대학을 졸업하였거나 졸업예정인 사람으로 학교를 졸업한 후에 지역에 있는 기업·기관에 취업하거나 창업을 통해 기업을 일궈 개인의 성장과 함께 지역의 발전에 기여할 수 있는 잠재적 인적자원’은 현재는 ‘지역발전의 필요한 지위와 역할’을 가지고 있지 않고, ‘현재에 높은 성과를 창출’하는 사람은 아니지만 ‘향후 5~10년 내에 지방자치와 여러 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’로서 미래의 역량을 갖는 핵심인재 후보군이 됨
- 세 번째 유형의 지역인재인 ‘지방정부 및 의회, 공공기관 및 비영리단체 등에서 활동하거나 지역공동체를 결성하여 지역문제를 발굴하여 해결하고, 지역주민의 권리와 복지 증진을 위해 노력하며, 지역에서 창조적 활동을 하고 있는 전문가와 지역활동가들’

은 ‘지역발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 현재에 높은 성과를 창출’하고 있는 사람이며, 앞으로 ‘5~10년 내에 지방자치와 여러 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재’라는 점에서 지역의 핵심인재라 할 수 있음

다. 핵심인재 육성

□ 핵심인재 육성의 관점

- 핵심인재 육성은 외부에서 인재를 영입하기 보다 내부에 있는 사람의 역량을 키워 핵심인재로 성장시킨다는 개념을 내포하고 있음
- 이러한 관점에 따라 살펴보면 핵심인재 육성은 조직에서 규정한 핵심인재에만 국한되는 것이 아니라 핵심인재 후보의 핵심인재화와 일반 구성원의 잠재적인 핵심인재화를 포함하는 것임
- 앞서 [그림 IV-3]에서 보았듯 핵심인재는 지속적 성장발전을 이끌어내고, 핵심인재 후보군은 고성과 인재가 될 수 있도록 리더로서 역량 개발, 직무순환·전문연수·유학 등 전문성 개발, 후계자 양성 등 전략적으로 육성하는 게 핵심인재 육성의 주요 내용임

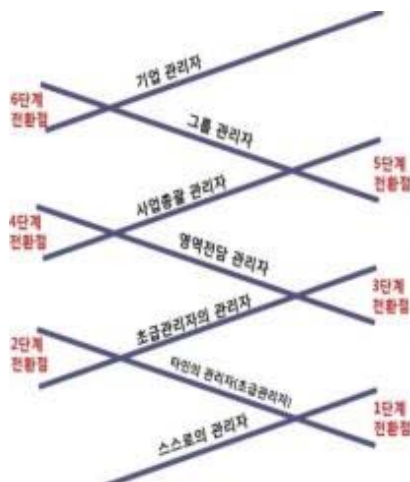
□ 핵심인재 육성의 성공모델 : GE의 사례

- 핵심인재 육성의 대표적인 성공사례로 국내의 많은 기업들에게 벤치마킹 대상이 되었던 기업이 미국의 GE임(서경민, 2006)
- GE는 미래리더가 갖추어야 할 요건으로 ‘4E + V’를 상정하여 스스로 열정이 넘치고(Energy), 상대방에게 활력을 불어넣으며(Energize), 정보가 부족하거나 어려운 상황에서도 과감한 결단을 내릴 수 있으며(Edge), 즉시 실행할 수 있는(Execute) 사람으로서 미래에 대한 비전(Vision)을 갖고 있는 인재를 핵심인재로 정의하고, 신입사원부터 체계적인 교육·훈련을 통해 핵심인재를 육성한다는 인재정책을 수립하였음
- GE는 이러한 인재정책에 따라 다음과 같은 5가지 핵심인재 육성 과정을 구성하였음
 - 첫째, 전사적 감사요원(CAS : Corporate Audit Staff)의 활동 과정으로 입사 2 ~ 3년차의 사원 중 향후 CEO로서 자질을 보이는 인력군을 엄선하여 회사내 모든 정보에 대한 열람권을 부여하여 하위 직급에 있을 때부터 회사를 전체적으로 조망할

수 있는 전략적 감각을 체득하게 하고, 성장단계에 따라 점점 더 중요한 전략프로젝트에 가담하게 함으로써 전략 역량을 체계적으로 습득하게 함

- 둘째, 신규 비즈니스 개발요원(New Business Development Staff)으로서의 업무를 부여하여 기존 사업의 새로운 경영전략을 개발하게 하거나 새로운 성과를 발굴하고 도입하게 하는 등 일을 통해 다양한 경험을 쌓게 하는 것임
- 셋째, 식스시그마(Six Sigma) 활동을 통해 학습된 개념이나 경험들을 현업에 연결하는 실행력을 높이는 과정으로서 BB(Black Belt) 이상의 자격을 취득한 사람에 한해 임원급 이상으로 승진이 가능하도록 되어 있음
- 넷째, 코칭과 멘토링을 통해 우수한 역량과 리더십을 가진 선배나 상사로부터 배우고, 또한 역으로 교육, 지도, 조언, 피드백, 협력 등의 다양한 방법을 통해 상대방을 변화시켜 성장을 유도하는 리더로서의 경험을 쌓는 과정이 있음
- 다섯째, 사업부 간 순환근무를 통해 폭넓고 다양한 분야의 업무경험을 쌓도록 하는 과정이 있음

- GE의 핵심인재 육성은 미래인재로서 필요한 역량을 개발하는 데 초점을 맞춰져 있으며, 이러한 역량개발은 세션C와 리더십 파이프라인이라는 인재육성 시스템을 기반으로 이루어짐



구분	리더십 및 전략 역량	전문스킬 교육
임원	임원역량개발, 비즈니스포럼, 비즈니스매니지먼트, 전략적 이슈	글로벌경영, 발표역량, 코칭과 멘토링, 인터뷰 역량
고급 간부	셀프 리더십, 고객지향적 리더십, 고급 매니저 양성과정, 리더십 발견, 리더십 훈련	프로젝트 관리, 의사소통, 발표역량, 코칭과 멘토링, 인터뷰 역량
중급 리더	리더경험 소개, 사업효과 구축, 리더십 성과 창출	발표역량, 프로젝트 관리, 직원이직 방지법
초급 리더	핵심리더십역량, 새로운 관리자 개발과정	발표역량, 의사소통
신규 리더	GE 리더십 소개, GE 리더십 기초	발표역량, 의사소통

출처 : 서경민(2006)과 인터넷 자료를 복합적으로 재구성함

[그림 IV-4] GE의 리더십 파이프라인과 핵심인재 육성 프로그램

- 세션C는 GE의 인적자원을 밀착관리하는 연중 인사관리 방법으로 매년 2월에 시작되어 직원들이 자신에 대한 솔직한 자체 평가서와 경력계획을 작성하여 자기의 상사와 토론하는 과정을 거치며, GE는 이를 통해 각 인재가 경험할 필요가 있는 경력경로와 함께 실천적이고 맞춤형의 교육과정을 설계하게 됨
- 리더십 파이프라인은 리더십 단계마다 필요로 하는 스킬이나 역량을 분류, 정의하고 다음 리더십 단계로 나아가려는 직원들에게 필요한 리더십 역량을 체계적으로 교육시킴으로써 개인이 지닌 잠재력이나 능력을 단계별로 정의된 리더십 파이프라인의 요건과 부합시키도록 유도하는 과정임

□ 국내기업의 핵심인재 육성

- 삼성그룹은 국내에서 핵심인재 육성체계를 갖춘 대표적인 기업으로 무한한 잠재력을 지닌 천재급 인재, 각 분야별로 세계적 경쟁력을 갖춘 핵심 인재, 남다른 경력과 관점으로 남과 다르게 생각하고 판단하는 끼있는 인재 등의 핵심인재 기준을 마련하고 있음(홍하상, 2006).
- 삼성그룹은 해외에서 일하고 있는 전문가를 영입하는 데 주력하면서도 지역전문가제도, 삼성MBA제도, SLP(Samsung Business Leader Program) 등 내부의 핵심인재 육성 프로그램을 강화하고 있음
 - 지역전문가제도는 삼성의 세계화를 위한 현지화전략의 하나로 3년차 이상 사원 및 대리급에서 선발된 핵심인재를 대상으로 해외지역 전문가를 육성하는 프로그램임
 - 삼성MBA제도는 과장 및 차장급 중간간부 중에서 지원자를 대상으로 선발하여 회사차원에서 MBA를 취득할 수 있도록 지원해 주는 프로그램임
 - SLP는 부장급 이상 고위간부 중에서 임원급으로 성장할 가능성이 높은 선발자를 대상으로 5개월 동안 변화와 혁신, 리더십, 위기관리능력, 마케팅, 재무회계 등의 교육을 실시하여 임원으로서 갖추어야 할 전문지식과 리더십을 함양하는 프로그램임
- LG전자는 1995년부터 CEO 및 임원후보군의 핵심인재를 육성하는 HPI(High Potential Individual) 제도를 운영하여 왔음
 - HPI제도는 회사의 임원 후보 및 미래 리더를 양성하기 위해 입사 6 ~ 10년차 이상의 임원 중에서 선발자를 대상으로 Young HPI, Leader HPI, 임원, CEO 등 4단계의 코스로 진행됨

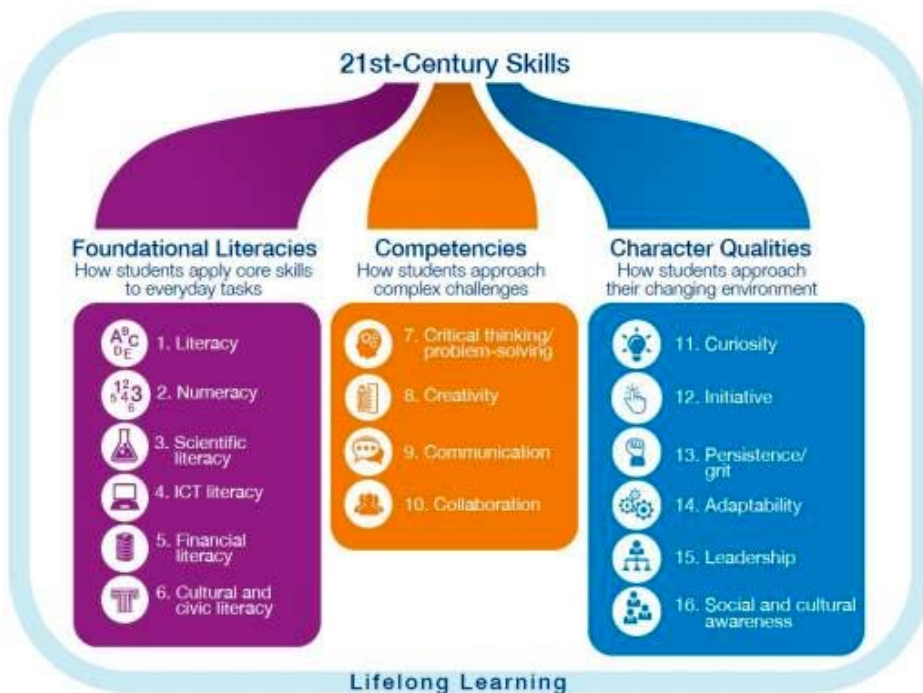
- Young HPI 코스는 리더로서의 기본자질이 있는 유능한 인재의 사전발굴을 목표로 입사 6 ~ 10년차 대리부터 과장급 중 선발자를 대상으로 주로 리스크가 낮은 업무를 부여한 후 사업에 대한 현장감각을 제고하는 등 업무능력 향상에 초점을 맞춤
- Leader HPI 코스는 장래 CEO로 육성 가능한 잠재력 있는 인재의 발굴을 목표로 차장 및 부장급 중 선발자를 대상으로 신사업, 적자사업 등 비교적 고난이도의 업무를 부여하여 mini CEO로서의 경험과 리더십을 배양하는 데 초점을 맞춤
- 임원코스는 LG의 핵심전략을 실천할 수 있는 경영자를 육성하는데 초점을 두는 것으로 신입임원교육, 사업가육성교육 등을 통해 현업지식보다는 전략적 경영능력과 리더십 등 경영자로서의 시각을 넓힐 수 있도록 교육을 제공함
- CEO코스는 임원에서 CEO로 승진한 최고경영자를 대상으로 전략과제 선정 및 해결능력 등의 함양에 초점을 두고 진행됨

라. 역량개발 방법

□ 1950년대에서 2010년대까지 역량의 개념적 발전

- 역량(competency)을 처음으로 개념화한 White(1959)는 ‘환경과의 지속적인 상호작용과 같은 수행을 통해 획득되는 능력이며, 타고나는 것이 아니라 길러지고 학습될 수 있는 특성을 갖고 있는 것’으로 역량을 정의함
- 오늘날 역량이 인간의 능력을 측정하고 검사하는 개념으로 발달된 것은 McClelland가 1973년 발표한 논문 “Testing for competence rather than for intelligence”에서 비롯되었으며, 여기서 McClelland는 지능검사와 같은 인위적인 검사상황에서 드러나는 인간의 능력보다는 구체적인 삶의 맥락에서 발현되는 인간의 능력이 성공적인 개인의 삶과 관련된 역량이라고 주장하고, ‘역량은 현장에서 우수한 직무성과를 예측 가능하게 하는 개인의 특성으로 실제 수행상황에서 평균 수행자와 구분되는 성공적인 수행을 가능하게 하는 우수한 수행자의 특성’이라고 정의하였음(백수정, 2013)
- 이후 역량은 인적자원관리와 인재 육성의 핵심적인 준거이자 목표로 정립되었으며, 이와 관련하여 Spencer & Spencer(1993)는 “역량은 특정 직무와 관련된 다양한 상황 속에서 성과를 내기 위하여 직원이 지속적으로 나타내야 할 행동과 사고방식의 지표”라고 정의내리게 됨(최유환, 2015)

- 1997년 OECD는 세계가 갈수록 상호의존적이고 복잡해지면서 광범위한 교육개혁이 일어나게 된다는 진단 하에 인간의 생애핵심역량을 모델링하는 DeSeCo(Definition and Selection of Competencies) 프로젝트를 추진(OECD, 2001)하였으며, 그 결과로서 자율적 행동역량, 도구의 상호 교감적 역량, 이질적 집단에서의 상호작용 역량 등 3대 핵심역량을 제시함으로써 직무분야에 국한되었던 역량에 대한 논의를 인간의 삶으로 확장하고자 하였음
- 2016년에 처음으로 4차 산업혁명을 의제로 채택하고 세계적인 담론을 이끌었던 세계경제포럼(WEF: World Economic Forum)은 같은 해 발행한 「교육을 위한 신비전: 기술을 통한 사회정서학습의 조성(New vision for education: Fostering social and emotional learning through technology)」에서 21세기에 갖추어야 할 역량으로 기초문해역량, 일반역량, 인성 등을 제시하면서 교육체제의 혁신과 새로운 학습역량의 필요성을 제시한 바 있음



출처 : WEF(2016). *New vision for education: Fostering social and emotional learning through technology*. Switzerland: World Economic Forum.

[그림 IV-5] 세계경제포럼의 21세기 학생 역량

□ 역량 개발을 위해 고안된 역량모델

- OECD(2005)는 DeSeCo 요약문건에서 ‘오늘날 역량이 왜 중요한가?’를 다음과 같이 제시하였음

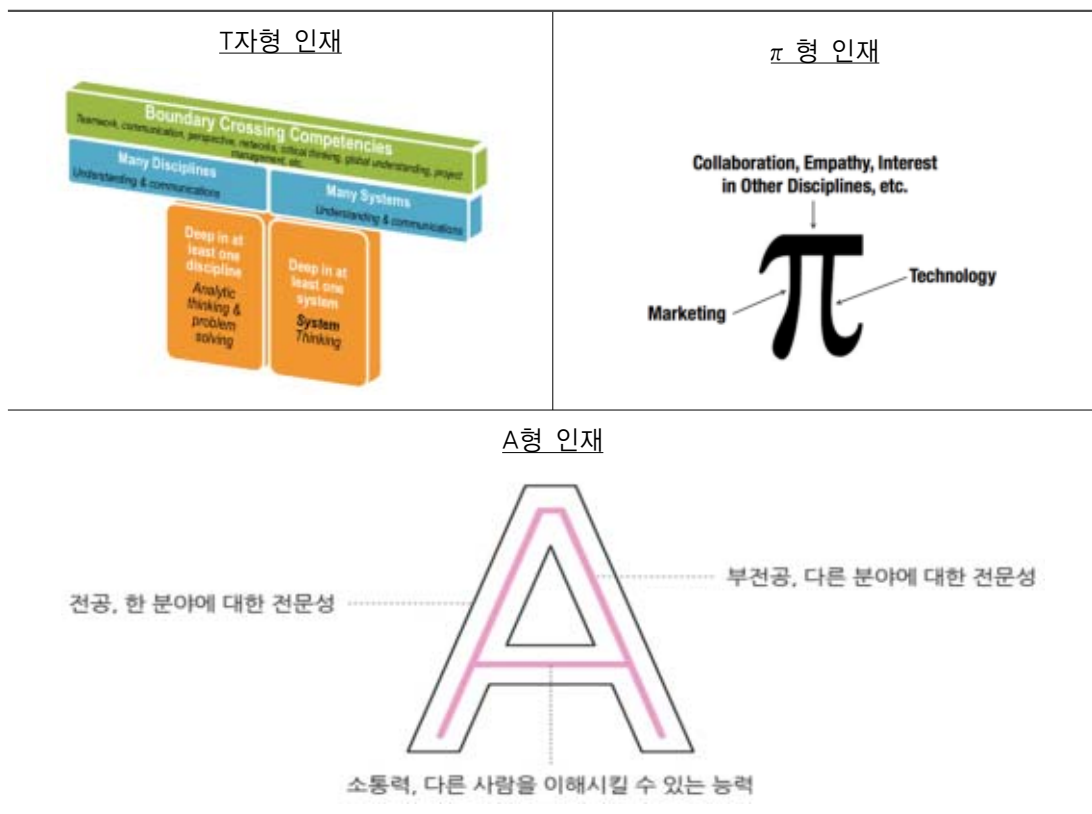
세계화와 근대화가 점차적으로 다양하고, 상호연결된 세계를 만들고 있다. 이 세계를 이해하고 기능하기 위해 개인들은 예를 들면 변화하는 기술을 숙련해야 하고, 엄청난 양의 활용가능한 정보들을 이해해야만 한다. 그들은 또한 경제성장과 환경 지속가능성의 균형을 이루는 것, 번영과 사회적 형평성의 균형을 이루는 것 등과 같은 사회의 수많은 도전들에 직면해 있다. 이러한 점에서 개인들이 자신들의 목표를 달성하기 위해 필요한 역량은 보다 더 복잡해지고 있고, 협소하게 규정된 기술의 숙련 그 이상을 필요로 하고 있다.

- OECD 교육장관은 같은 문건에서 “지속가능한 발전과 사회적 응집력은 중요하게도 우리 인구의 모든 사람의 역량, 즉 지식과 기술, 태도, 가치 등을 아우르는 역량에 달려 있다.”고 역설함
- 이렇게 다양하고 복잡한 환경과 기술 변화 속에서 여러 가지 역량을 복합적으로 체제화하고 역량 개발의 목표를 제시하기 위해 도식화된 역량모델을 고안하게 되었으며, 이와 관련하여 미국의 인적자원관리 전문가인 Noe 교수는 다음과 같이 역량모델의 필요성을 강조하였음

글로벌화되고 경쟁력이 치열한 사업환경 속에서 수많은 조직들은 과연 자신의 조직원들이 성공을 위해 필요한 능력을 보유하고 있는가를 판단하는데 어려움을 갖고 있다. 필요능력은 하나의 사업단위에서 또 다른 사업단위까지 다양하고, 심지어 사업단위 내에서도 다양한 역할들에 걸쳐 있다. 결과적으로 조직들은 역량모델을 활용하여 직무를 성공적으로 수행하기 위한 지식, 기술, 개인적 특성(태도 및 개성) 등을 규정하려 한다. 역량모델은 이와 같은 지식, 기술, 그리고 개인적 특성 등을 개발하여 훈련개발 시스템을 구축할 수 있도록 보장해 준다.

역량모델은 각각의 직무에 필요한 역량을 규정하는 것이다. 전체적인 직업(occupation), 직군(job family), 조직, 또는 특수직무 등에 통용되는 역량기술서를 제공한다. 역량모델은 수행관리에 활용된다. 그러나 역량모델의 강점은 모집하고, 채용하고, 훈련 및 개발하는 다양한 HR 활동에 이용할 수 있다는 점이다(Noe, 2013, p. 138)

- 역량모델은 [그림 IV-6]의 사례에서와 같이 조직이 목표를 달성하기 위해 육성하고자 하는 인재의 역량 특성과 역량들의 관계를 제시하고 있음
 - T자형 인재 역량모델은 최상위에 경계를 넘나드는 역량으로 팀워크, 커뮤니케이션, 관점, 네트워크, 비판적 사고, 글로벌 이해, 프로젝트 관리 등을 규정하고, 적어도 하나의 원리에 대한 깊이와 하나의 시스템에 대한 깊이를 가지고 다양한 원리와 시스템을 이해할 수 있는 역량을 개발 목표로 제시함



[그림 IV-6] 조직의 역량모델 사례

- π 형 인재 역량모델은 협업, 감성, 서로 다른 분야의 상호이익을 모든 사람의 역량으로 설정하고, 마케팅과 공학을 겸비하는 역량을 핵심적인 모델로 보여주고 있음
- A형 인재 역량모델은 한 사람이 전공 한 분야의 전문성을 갖추고 있으면서 부전공의 다른 분야에 대한 전문성을 병행하고 서로 다른 분야의 사람과 소통하며 다른 사람을 이해시킬 수 있는 능력을 갖춘 인재역량을 중시하고 있음

□ 역량모델의 구성체계

- 역량모델은 업무를 수행하기 위해 어떤 기술, 지식, 태도 등이 필요한지와 업무의 수행과 성공을 이루기 위한 행동은 무엇인지를 명시한 조합체로 인적자원의 선발, 교육·훈련과 개발, 평가, 승계 계획 등을 위한 도구임(박진영, 2015)
- 역량모델은 유사한 역량들로 구성된 역량군, 고성과자의 성공을 결정하는 동질적 행동 패턴의 집합체인 역량명, 해당 역량의 성공적 수행을 대표하는 행동유형인 행동지표 등으로 구성됨
- 예를 들어 <표 IV-2> 대학생을 대상으로 한 창의융합형 인재의 직업역량모델로 역량군은 핵심역량, 우수역량, 준수역량, 기초역량 등으로 구성되며, 각각의 역량군별 세부 역량(역량명)과 역량정의가 명시되어 있어 창의융합형 인재에게 필요한 역량의 구성체계를 쉽게 확인하고, 통합적으로 활용할 수 있음(임경수, 2016)

<표 IV-2> 창의융합형 인재의 직업역량모델 예시

역량군	역량명	역량 정의
핵심역량	사고력, 문제처리능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 기술적응능력 등 5가지	창의융합형 인재를 완성시키는 핵심역량은 사고력, 문제처리능력, 리더십, 갈등관리, 기술적응능력 등이 뛰어난 것을 말함
우수역량	도표분석능력, 도표작성능력, 팀워크능력, 협상능력, 고객서비스능력, 정보처리능력, 기술이해능력, 기술선택능력, 업무이해능력 등 9가지	창의융합형 인재가 갖추어야 할 우수역량은 도표 분석과 작성 능력, 팀워크와 협상 능력, 고객서비스와 정보처리 능력, 기술을 이해하고 선택하는 능력, 조직의 업무를 이해하는 능력을 말함
준수역량	문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 의사표현능력, 기초통계능력, 경영이해능력, 체계이해능력, 국제감각 등 8가지	창의융합형 인재가 준수해야 할 역량은 문서를 이해하고 작성하는 능력, 대인관계에서 경청하고 의사표현하는 능력, 기초통계능력과 조직의 경영이해 및 체계이해 능력, 국제감각을 갖는 것을 말함
기초역량	기초외국어능력, 기초연산능력, 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력, 시간관리능력, 예산관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력, 컴퓨터활용능력, 근로윤리, 공동체윤리 등 12가지	창의융합형 인재가 기본적으로 갖추어야 할 기초역량은 기초외국어, 기초연산 등의 능력을 보유하고, 자아인식과 자기관리 능력이 있어야 하며, 자신의 경력개발을 수행하며 직업활동에 있어 시간, 예산, 물적자원, 인적자원 등을 관리할 수 있어야 하며, 컴퓨터활용 능력과 함께 근로윤리 의식, 공동체 윤리 의식을 갖추어야 함을 말함

출처 : 임경수(2006) 비공개 자료.

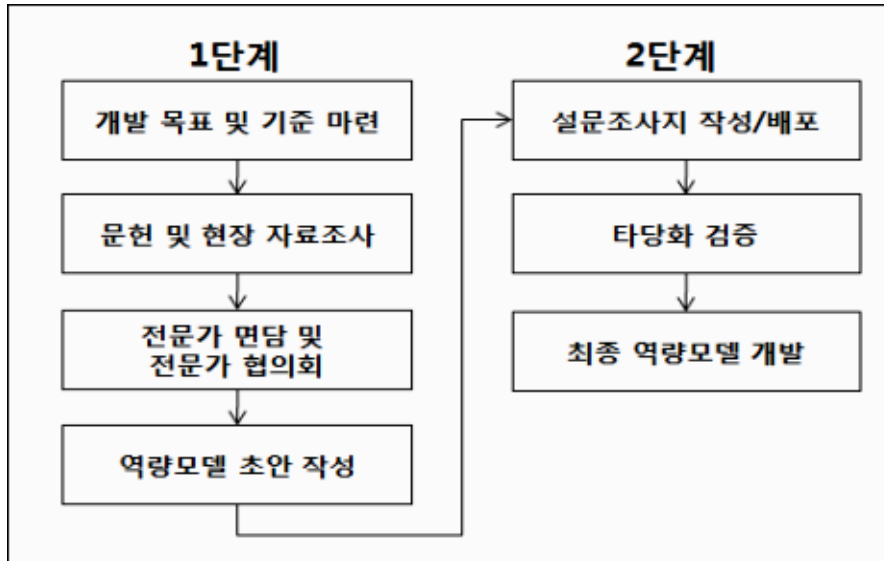
□ 역량모델 개발 방법

- 역량모델은 역량개발의 목표와 기준을 마련하는 출발점에서 시작하여 역량모델의 초안을 작성하는 1단계와 최종 역량모델을 완성하는 2단계로 구성됨
- 역량모델 개발의 출발점은 역량개발의 목표와 기준을 마련하는 것으로 개발의 방향과 방법을 결정하는 기반이 됨
- 예를 들어 OECD의 DeSeCo 프로젝트(2001)는 ‘성공적인 삶과 올바르게 기능하는 사회 구현을 위해 가장 중요하고 필요한 역량 즉, 핵심역량이 무엇인지’에 대해 조사한 연구이며, 이 프로젝트는 ‘Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations’이라는 큰 주제 안에서 핵심역량에 대한 포괄적 정의, 교육과 학습 결과의 평가와 지표를 위한 일관되고 장기적인 전략을 계획하고 수행지침의 개발을 위한 이론적 틀을 개발(이정화 외, 2015)하고자 하였음
- DeSeCo는 ① 삶의 다양한 분야의 요구를 충족시킬 수단(역량)이 되어야 하며, ② 개인적인 성공적 삶뿐만 아니라, 올바르게 기능하는 사회를 구현하는데 공헌할 수 있는 역량이어야 하며, ③ 모든 개인에게 보편적으로 필요한 역량이어야 한다는 3가지 기준을 마련하고, 이를 원칙으로 역량모델을 개발하였음



[그림 IV-7] OECD의 개인 및 집단의 목표와 필요역량 도출

- 역량모델 개발 1단계는 개발 목표 및 기준을 기반으로 문헌 및 현장에 대한 자료조사, 전문가 협의회 및 면담 등을 통해 지식·기술·태도의 정의와 역량모델 초안을 개발하는 과정임



[그림 IV-8] 역량모델 개발 과정

- 역량모델 개발 2단계는 1단계에서 개발된 역량모델 초안에 대해 설문조사를 통해 타당화 검증을 수행하고, 수정작업을 통해 최종 역량모델을 완성하는 과정임

3. 제주지역 인재의 핵심역량과 역량개발

□ 제주지역 인재의 정의

- 제주지역 인재는 앞서 논의한 지역인재의 개념에 근거하여 다음과 같이 3가지 유형으로 정의할 수 있음
- 첫째, 고숙련과 고학력을 지니고 제주지역에서 경제적 활동을 실천하며, 제주지역의 경제성장에 기여하는 유능한 사람으로 제주도에 소재한 기업과 제주지역산업 분야에서 리더 또는 전문가 역할을 수행하는 사람임
- 이에 따른 제주지역의 핵심인재는 제주지역 발전의 필요한 지위와 역할을 가지고 현

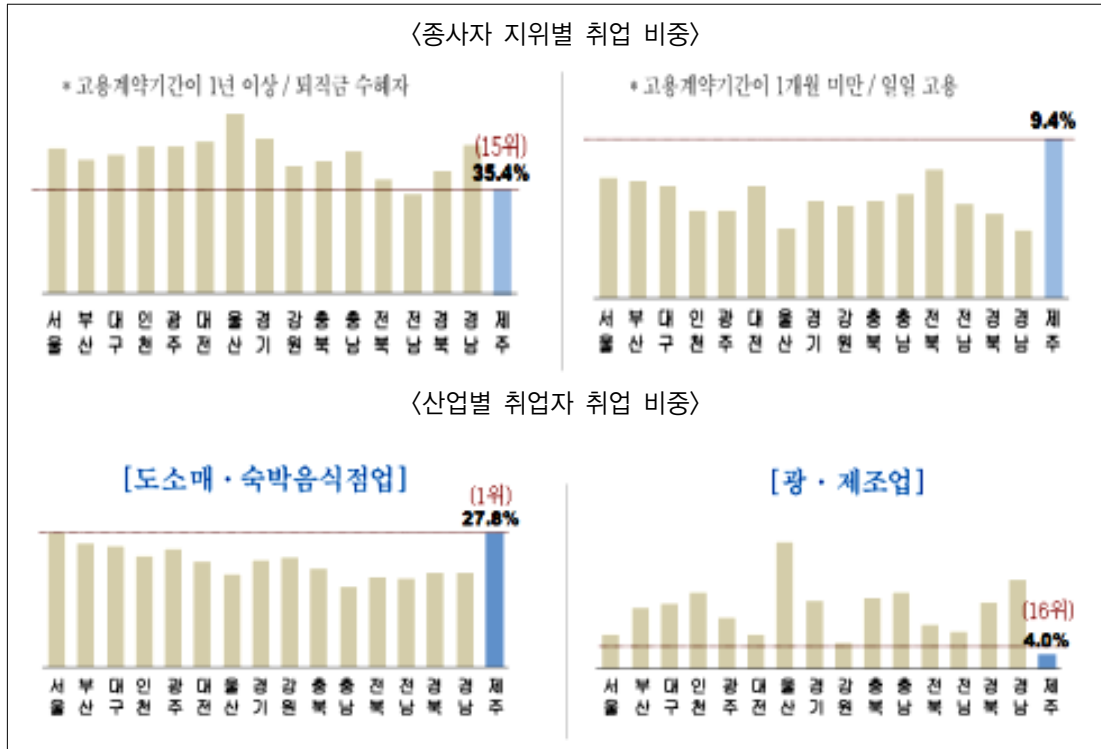
재 높은 성과를 창출하고 있는 사람이며, 앞으로 5~10년 내에 제주지역의 경제성장에 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재임

- 둘째, 제주지역에 있는 고등학교와 대학을 졸업하였거나 졸업예정인 사람으로 학교를 졸업한 후에 제주지역에 있는 기업·기관에 취업하거나 창업을 통해 기업을 일궈 개인의 성장과 함께 제주의 발전에 기여할 수 있는 사람임
- 이러한 사람 가운데 향후 5~10년 내에 제주도의 지방자치와 산업, 지역 발전 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재를 핵심인재 후보군으로 설정할 수 있음
- 셋째, 제주특별자치도청 및 제주특별자치도의회, 제주지역의 공공기관 및 비영리단체 등에서 활동하거나 지역공동체를 결성하여 제주지역 문제를 발굴하여 해결하고, 제주도민의 권리와 복지 증진을 위해 노력하며, 제주지역에서 창조적 활동을 하고 있는 전문가와 지역활동가들임
- 이에 따라 핵심인재는 제주지역 발전에 필요한 지위와 역할을 가지고 현재 높은 성과를 창출하고 있는 사람이며, 앞으로 5~10년 내에 지방자치와 산업, 지역 발전 분야에서 탁월한 성과를 달성할 수 있는 인재임

□ 제주지역 인재의 특성

- **생산연령인구의 유입으로 인한 지역인재의 증가** : 제주지역 순이동인구는 2009년 - 1,015명에서 2018년 8,853명으로 전입인구가 전출인구를 압도하여 증가하고 있으며, 특히 순이동인구 중 30 ~ 40대 비중이 55.4%로 전국적으로 생산연령인구(15세 ~ 64세)가 감소하는 추세에도 불구하고 제주지역은 생산연령인구가 증가하는 특성을 가지고 있음(고태호, 2019). 이에 따라 제주지역은 지역 성장의 핵심동력인 인적자원을 풍부하게 보유하면서 경제활동이 가장 왕성한 성년층 인재가 증가함에 따라 지역사회 활성화와 지역 경제 발전의 중요한 기반을 마련하였음
- **디지털과 워라벨을 중시하는 청년인재의 증가** : 제주지역은 2017년부터 2020년까지 청년인구가 매년 1,950명 ~ 2,350명씩 증가하는 에코붐 세대효과를 나타내고 있으며, 이로 인해 고용시장에 본격 진입하는 25세에서 29세의 청년인구가 2022년까지 지속적으로 증가하여 최고 4만 3,000명에 이르게 될 전망이다(제주특별자치도, 2017). 이들 청년인재는 향후 5~10년 내에 제주지역의 발전에 기여할 핵심적인 지역인재로

디지털에 능숙하고, 창의적이고 융합적인 생활방식에 일과 삶의 균형을 중시하는 세대라는 점에서 앞으로 지역사회와 경제에 변화와 혁신을 일으킬 수 있는 잠재력을 가지고 있음



출처 : 제주특별자치도(2017). 제주 일자리정책 5년 로드맵(안). p. 7.

[그림 IV-9] 제주지역의 일자리와 산업 구조

- 소규모 영세기업과 도소매·숙박음식업 위주의 산업구조로 인한 인재 편중 심화와 전문화의 한계 : 제주지역 사업체의 92.5%가 10인 미만 사업체로 영세하며, 도소매·음식숙박업이 전국에서 가장 높은 비율을 차지(27.8%)하는 소비중심 산업경제를 이룸에 따라 제주지역 인재의 판매 및 서비스 직종 편중과 그로 인한 경력경로와 경력개발의 장애, 창의적 생산과 신기술 역량 부족 등 전문화의 한계를 가지고 있음

□ 제주지역 인재의 핵심역량

- 새로운 환경 적응력과 공동체적 포용력 : 제주지역에 새롭게 이주한 30 ~ 40대의 지

역인재는 환경변화에 적응하기 위해 제주지역의 문화를 학습하고, 지역주민들과의 원활한 관계를 형성하며 자신의 삶을 전환하는 경험을 쌓아야 하며, 이들의 지역 파트너가 되는 전통적인 제주지역의 인재들은 새로운 사람을 이해하고, 공동체의 일원으로 포용하며, 함께 삶을 일구어 갈 수 있는 역량을 필요로 함

- **복합적 도전에 대한 문제해결력과 협업능력** : 제주지역의 청년인재는 지속적인 청년 실업률 상승, 낮은 임금과 높은 근로시간 등 지역경제가 안고 있는 문제에 직면해 있으며, 자신들이 일하고 싶은 업종이나 직종의 지역수급이 불일치된 현실 속에서 복합적인 도전에 대한 문제해결력을 키우고, 창의력을 통해 아이디어와 일을 창출하며 협업을 통해 공동의 성장과 발전을 꾀하는 역량을 필요로 함
- **산업 및 업종의 융복합을 위한 정보통신기술 및 과학 이해력과 창의력** : 제주지역의 산업구조 문제를 해결하기 위해서는 규모는 작아도 경쟁력 있는 강소기업이 성장해야 하며, 산업과 업종의 융복합을 통해 특색있는 직종들이 창출되어야 하는데 이러한 혁신의 원동력은 제주지역 인재의 발명과 탐구, 창의력 등을 통해 가능하며, 특히 기존 산업과 업종이 부가가치를 창출할 수 있도록 정보통신기술과 과학을 활용할 수 있는 역량이 요구되고 있음

□ 제주지역 인재 역량개발의 현재

- ‘2016 제주 사회조사 및 사회지표’에 따르면 제주도민이 필요로 하는 직업교육훈련 업종은 숙박 및 음식점업 15.3%, 농업·임업·어업 12.4%, 교육서비스업 11.8%, 정보통신 및 바이오기술업 10.5%, 도소매업 10.0% 등의 순으로 나타남
- 이에 비해 2016년 사회조사 이후인 2017년 7월부터 9월까지 3개월 간 고용노동부 HRD-Net의 구직훈련정보에 등록된 77건의 교육훈련 프로그램을 보면 조리 및 음료 직업훈련이 41개로 전체의 53%를 차지하고, 해당 훈련인원이 577명으로 전체 1,232명의 47%를 차지하여 제주도민의 교육 요구도에 비해 과잉 현상을 나타내고 있음(임경수, 2017)
- 한편, 제주도민의 직업교육훈련 요구도가 높은 농업·임업·어업과 교육서비스업에 관한 프로그램은 고용노동부 교육훈련정보에 한 건도 등록되지 않았으며, 도소매업은 관광 판매실무에 국한되어 있고, 스포츠 및 여가 또한 관광통역에 주로 한정되어 있어 전체적으로 제주도민이 필요로 하는 역량과 실제 역량개발 프로그램은 불일치 현상을

보이고 있음



출처 : 임경수(2017). 2017 제주고용포럼 발표자료.

[그림 IV-10] 제주도민의 직업역량 요구와 제주지역 직업교육훈련의 미스매칭

□ 제주지역 인재 역량개발의 향후 방향

- 제주의 비전과 미래상 그리고 발전 목표에 따른 지역인재 역량모델의 수립 : 제주지역 인재 역량개발을 위해 우선적으로 수행해야 할 과업은 제주의 비전과 미래상 그리고 발전 목표에 맞춰 제주가 추구하는 인재상을 정립하고, 이러한 인재상이 갖춘 핵심역량을 도출하여 그 인재상의 전형적인 역량모델을 수립하는 것임. 이와 관련하여 2019년에 제주더큰내일센터는 제주청년의 인재상을 “제주의 미래를 위한 프로젝트를 스스로 창출할 수 있는 탐나(TAM-NA)는 인재”로 설정하고, 인재상의 핵심자질로 협업, 문제창출과 해결, 소명의식 등과 6C 핵심역량으로 협업(Collaboration), 창의적 혁신(Creative Innovation), 자신감(Confidence), 의사소통(Communication), 비판적 사고(Critical Thinking), 책임감(Commitment) 등의 모델을 수립함



출처 : 제주더큰내일센터 홈페이지 <https://www.jdnc.or.kr/programInfo.do#a>

[그림 IV-11] 제주더큰내일센터의 역량모델

- 제주지역 산업발전의 전략적 방향과 제주도민의 교육요구에 기반한 인재육성체계 수립 : 역량모델이 제주지역 인재가 반드시 갖추어야 할 지식·기술·태도의 집합체라면 인재육성체계는 개인에게는 자아실현과 삶의 질 향상으로, 기업 및 기관 등 공동체에게는 조직의 목표 실현과 공동의 이익 창출로, 지역에게는 지속가능한 발전과 지역의 결속력으로 발전할 수 있는 교육목표, 교육대상, 교육과정 등의 교육체계이자 역량모델의 구현방식임

V. 제주지역 인재육성 및 역량개발 방향 모색

1. 전문가 의견조사 개요
2. 제주지역 인구구조 변화의 사회적 영향력과
대응정책
3. 제주지역 인재육성 정책 현황 및 실태, 현안 과제
4. 제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안 모색

V. 제주지역 인재 육성 및 역량개발 방향 모색

1. 전문가 의견 조사 개요

□ 조사 대상 및 기간

- 제주지역 인재육성과 역량개발에 관한 현장 전문가들의 의견을 수렴하기 위해 전문가 심층 면담(focus group interview: FGI)을 실시함
- 조사대상자는 본 연구 주제에 대한 전문성이 인정되는 인력풀로 구성하였으며, 조사대상의 특성 및 수집의견 영역에 따라서 청년 집단, 아동·청소년 집단, 전문가 집단으로 구분하였으며, 조사의 대상과 일정은 <표 V-1>과 같음

<표 V-1> 관계자 심층 면담 대상 및 일정

대상		일정
청년 집단	A. 청년 정책 관련 연구자	10.31(목) 10:00
	B. 도 청년정책심의위원	
	C. 전국청년단체 실무책임자	
아동·청소년 집단	A. 도교육청 정책 실무책임자	11.5(화) 11:00
	B. 아동지원기관 대표	
	C. 아동·청소년지원 단체장	
	D. 위기청소년 지원 전문가 및 연구자	
전문가 집단	A. 사회적경제 지원 기구 대표	11.6(수) 10:30
	B. 지역인적자원개발 기구 실무책임자	
	C. 도 지역인재육성기구 책임자	

□ 조사 과정

- 전문가 심층 면담 내용에는 제주지역 인구구조 변화의 사회적 영향력과 대응정책, 인재육성 정책 현황 실태 및 현안 과제, 인재 역량 모델 및 역량개발 방안, 인재육성 및 역량개발 방안에 대한 종합의견 등이 포함됨
- 전문가 심층 면담은 Open Discussion을 활용하여 이루어졌으며, Open Discussion은

논의방법이나 프로세스를 구조화시키지 않은 상태에서 참여자들 간에 스스로없이 친숙하게 대화를 하며 의견을 나눌 수 있는 기법(Kaner, Lind, Toldi, Fisk, & Berger, 2007)으로 전문가들의 다양한 의견을 수렴할 수 있는 적합한 방법임

- 전문가 집단별로 심층 면담 조사를 통하여 수집된 질적 자료를 내용분석의 방법에 따라 분석함. 즉, 수집된 의견을 정리하여 제주지역 인재 역량 및 육성 관련 주요사항들에 대해 코딩(coding) 작업을 실시하였으며, 코딩된 내용을 면담 질문에 따라 상위 범주화 한 후 이를 다시 하위범주로 구분함. 이를 정리하면 <표 V-2>와 같음

<표 V-2> 제주지역 인재육성 및 역량개발을 위한 전문가 의견

구분	항목
제주지역 인구구조 변화가 제주사회에 끼칠 영향력과 대응정책	- 저출산과 고령화로 인한 인구구조의 불균형 - 도외 대학진학에 따른 청년인재의 유출과 중장년의 회귀 - 디지털과 워라벨을 중시하는 청년인재의 증가 - 생산연령인구의 유입으로 인한 지역인재의 증가 - 인구구조 변화에 대한 대응 정책의 한계
제주지역 인재육성 정책 현황 및 현안 과제	- 제주지역 인재육성 정책의 근대성 - 청년들의 개별적 수요 맞춤형 정책 필요 - 이주민, 지역주민, 청년들의 관계 재설정 - 지역주도형 청년일자리 창출 - 제주지역 고교와 대학의 지역인재 육성 - 지역 공동체 내에서 지역인재 육성
제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안	- 지역인재 개념의 재정의 - 제주지역 인재의 핵심역량 - 제주지역 인재 역량개발 방안

2. 제주지역 인구구조 변화의 사회적 영향력과 대응정책

□ 저출산·고령화로 인한 인구구조의 불균형

- 제주지역 인구구조는 저출산과 고령화가 지속되고 있으며, 특히 원도심과 읍·면지역의 초고령화 현상도 두드러지게 나타나고 있어서 인구구조의 불균형이 심각함. 제주지역의 인구구조를 전망해 볼 때, 제주 순 유입인구가 2016년에 정점을 찍은 뒤 계속 줄어들어 지금까지 증가하던 생산연령인구가 감소하고 고령인구가 증가할 것임.

- 이에 따른 제주지역의 장기적인 계획과 논의가 요구됨. 고령인구들이 노동에서 배제되면서 노인 연금 정책을 넘어서서 그들의 충분한 시간을 문화적 역량을 기르고 공동체 속에서 기여할 수 있도록 하는 사회적 여건 마련과 인식이 필요함

“중장년과 노인들은 복지수요가 있게 되며, 이들이 유의미한 사회적 부가가치를 만들어 내는 활동을 하고 그것을 인정받는 보상체계를 어떻게 만들어갈 것인가가 핵심적인 과제이고 그것이 사회적 경제가 주목하는 부분이다.”(청년 그룹 A)

“단순하게 나만을 위해 즐기기 위해 배우는 것은 한계가 있다. 배운 것으로 누군가에게 기여할 수 있다는 느낌은 매우 중요하다. 따라서 노인들에게 평생교육을 통해 문화적 역량을 기르고 그들에게 맞는 생산적인 노동을 부여함으로써 가질 수 있는 기쁨들을 많이 줘야 한다.”(청년 그룹 B)

“노인들도 경제적 일자리가 필요한 분들은 경제적인 일을 할 수 있도록 하지만 그렇지 않은 분들은 직접적 부가가치를 창출하는 것이 아니라도 지역사회에 도움이 되는 사회적 기여와 세대 간의 소통적 역할을 하도록 함으로써 그들이 하는 일을 생산적 노동의 의미로 여길 수 있도록 해야 한다.”(전문가 그룹 C)

□ 도외 대학진학에 따른 청년인재의 유출과 중장년의 제주 회귀

- 제주지역 고교 졸업자들 중 학업성적이 상위권인 학생들이 도외 대학진학을 위해 전출함에 따라 청년인재의 유출 현상이 있음. 그리고 남아있는 학생들은 새롭게 지역사회의 구성원으로서 제주지역의 인재로 성장해감

“제주지역의 대학이 이러한 현상에 대해 진지하게 고민해야한다. 사실 고등학교에서 우수한 인재로 여겨지던 학생들이 제주도를 떠나고 남아있는 학생들이 제주지역을 지켜나가고 있는 실정이다. 고등학교까지 학습의 경험이 부족하고 학교에서 관심을 받지 못했던 아이들이 대학이라는 새로운 공간에서 리더가 되어간다. 어쩌면 더큰내일센터에서 하고 있는 경험중심의 주도적인 자기개발의 경험이 고등학교에서 이루어져야 했으며 대학에까지 연계되어야 맞는 것이다”(아동청소년 그룹 A)

- 전출한 제주출신 청년인재들의 대부분은 도외 지역에 정착하여 생활하게 됨. 그들 중 일부는 40대를 전후하여 제주로 돌아오고 있는 현상을 보이고 있음. 따라서 이들이 고향으로 회귀했을 때 도외에서 쌓은 역량들을 제주지역에 기여할 수 있는 여건이 조

성된다면 그들은 고숙련·고학력의 지역인재로서 지역산업과 발전을 촉진할 수 있을 것임.

□ 디지털과 워라벨을 중시하는 청년인재의 증가

- 제주지역 청년인구가 지속적으로 증가할 전망이며, 이들은 지역사회와 경제를 변화시킬 수 있는 혁신적인 잠재력을 지니고 있음. 이들은 네이티브 디지털 세대로서 창의적인 생활방식으로 일과 여가의 균형을 중시하며 제주지역 사회와 경제에 변화와 혁신을 이끌어 가게 될 것임
- 청년들은 고도화된 사회에서 일자리가 줄어드는 어려움이 있지만 대신에 노동시간이 줄어들게 됨에 따라 노동 이외의 시간을 여가와 생산적 활동을 하며 유연한 생활방식을 선호하게 됨. 제주지역의 청년들은 정규직과 비정규직의 차이에 대한 인식이 없으며 정규직이 되려는 동기도 없는 것으로 나타나고 있음. 이러한 현상은 청년들의 워라벨 욕구를 반영한 것으로 제주도가 청년들에게 시간제 일자리를 창출하는 경제구조로 갈 수 있는 가능성을 시사함

“청년들은 공통적으로 워라벨을 중시한다. 예를 들어, 주 3일 142만원 받는 일자리를 선호하는 청년들이 점점 늘어난다. 그래서 시간제 일자리를 확보하면 고용을 늘릴 수 있을 것이다. 제주는 산업구조가 다르기 때문에 가능하다. 또한 이주해오는 청년들은 제주를 즐기러 오는 경우가 많기 때문에 제주도가 워라벨 일자리를 만들어주는 구조로 간다면 혁신적이지 않을까?”(전문가 그룹 A)

“앞으로 청년들은 일자리가 정규직이냐 비정규직이냐가 아니라 유연한 근무 환경인가를 고려할 것이다. 기업들은 그 점을 고려해야할 것이다. 그리고 그에 맞춰서 초등교육부터 시작을 해서 대학에 이르기까지 직업에 대한 인식들을 제고할 필요가 있다.”(청년 그룹 B)

- 반면에 청년들은 탈산업사회에 대한 감수성을 갖고 있지만, 이를 구체적으로 시스템화할 능력은 부재함. 따라서 청년들을 시혜의 대상으로 여기는 사회적 관점과 순종적 청년들이 양산되고 있는 점을 경계할 필요가 있음

“청년들을 사회적 서비스의 대상으로 여기지 말고 청년들이 충분히 스스로 경험할 수 있는 기회를 먼저 주는 것이 우선되어야 된다. 청년들이 자주적으로 활동할 수 있게 어떻게 보장해 줄 것인지를 고민해야 하는 것이다.”(전문가 C)

“청년들이 나 이거 필요해요 요구하고 싸우고 했으면 좋겠다.”(전문가 B)

□ 생산연령인구의 유입으로 인한 지역인재의 증가

- 제주지역 순 유입인구가 2016년에 정점을 찍고 계속 감소하고 있으나, 전국적으로 생산연령인구가 감소함에도 불구하고 제주지역 2018년 전입인구 중 생산연령인구에 포함되는 30~40대가 55.4%로 가장 많았음. 여기에는 제주지역의 성장을 이끌 수 있는 인적자원인 생산연령인구 확보라는 긍정적인 측면과 투자해야 할 비용이 증가하게 되는 측면도 있음

“30~40대가 많다는 것은 지금의 생산가능 인구를 확보한다는 측면에서는 긍정적이다. 이들이 자녀들을 데리고 이주하기 때문에 제주지역의 미래에 생산가능 인구를 확보할 수 있게 된다.”(전문가 그룹 A)

- 그러나 제주지역으로 유입한 사람들은 정주하기 위한 환경이 갖추어져 있지 않아 기대만큼 삶이 유지되고 있지 않음. 실제 제주지역 유입인구 중 50% 정도가 2년 이내에 전출하고 있음. 그들도 경제적 인프라와 교육체계가 잘 갖추어져야 안정적으로 정착할 수 있을 것임
- 주목해야할 것은, 2018년 제주지역 사회조사에 따르면 이주민에 대한 부정적인 생각이 지배적임. 여기에는 제주지역 주민들이 다른 지역에서 유입한 이주민들에게 일자리를 빼앗겼다는 생각과 제주지역의 주민들과 이주민들 간 관계와 소통의 부재가 중요한 원인으로 작용함

“경제가 좋을 때는 정서적으로 이주민에 대해 부정적일 수 있다고 이해가 되지만 최근에 경제가 안 좋아졌으니, 이주민이 들어오는 것에 대해서 긍정적으로 생각하는 제주지역 주민들이 많아질 거라고 예상을 했으나 더 나빠졌다. 이주민들이 자신들의 일자리를 빼앗는다고 생각하는 것이다.”(전문가 그룹 B)

“예를 들면 절대다수의 지역주민 대 이주민 한명이 그 마을에 대한 얘기를 같이 나누는 구조에서 이주민이 계속 부딪히면서 지역주민에게 절대적으로 지고 그리고 난 다음에 마을이 쪼개졌다는 평가로 끝나고 이주민들은 마을을 떠나는 구조가 현실이다.”(청년 그룹 A)

- 30~40대의 유입 이주민들로 인해 제주지역이 생산성이 높아지고 안정적으로 보이지

만, 이주민들이 지역사회의 경제와 문화예술 분야에서 그들의 역량을 이용하는 과정에서 오히려 제주지역의 청장년들에게 상대적으로 박탈감을 주었던 경험들을 간과해서는 안됨. 과연 우리 제주도에 인구구조 변화에 있어서 그들에게만 기댈 수 있는지 고민을 해봐야 됨

□ 인구구조 변화에 대한 대응 정책의 한계

- 제주지역 인구구조 변화로 예상되는 제주 사회 및 교육 환경의 변화와 특성과 이에 대응하기 위한 정책들이 시행되어야 함에도 불구하고 대응정책에 한계가 있음
- 제주지역은 다른 지역의 출산을 저하와 고령화에 대한 장기계획에 비교해 볼 때, 최근 유입 이주민의 증가로 고령화가 더디게 체감되고 있어서 안일하게 대응하고 있음. 제주지역은 단지 인구 장려나 확대 등의 단편적인 정책으로 인구구조의 문제를 해결될 수 없는 구조임. 제주지역에 거주하는 인구의 이동가능성에 대한 고민이 필요함

“전반적으로 제주지역 인구의 균형적인 규모가 얼마인지, 지역을 구성하여 살아가고 있는 사람들은 그 규모를 유지하기 위해서 어떤 생각을 갖고 어떤 것에 중심을 잡아야 될 건지에 대한 논의가 지금 제주에서 별로 없다.”(청년 그룹 A)

- 이주민의 증가와 함께 이주민에 대한 원주민의 인식이 부정적임에도 불구하고, 이주민만을 대상으로 적극적인 지원을 하고 있을 뿐이며 이주민과 원주민이 지역에서 상생할 수 있는 방향에 대한 제주도의 고민이 없음.

“제주 도민들은 실제로 제주도가 이주민을 위한 별도의 예산까지 만들어서 이주민에게 ‘퍼준다’고 표현할 만큼 제주도의 이주민에 대한 지원에 부정적인 생각을 많이 한다.”(전문가 그룹 C)

“정책총괄 담당자조차도 이주민 때문에 마을 공동체가 훼손된다면서 정착주민센터를 정착주민 창구로 축소시키겠다고 하는 실정이다.”(전문가 그룹 A)

- 실제로 이주민과 원주민이 함께 사는 인구구조 속에서 상생의 정책이 마련되어 있지 않는 분절된 정책을 펼치고 있고 이를 위한 별도의 통합지원 기구도 없으며, 정착 이주민을 위한 지원정책도 예산 지원에 그치고 있음

“제주지역 주민과 이주민이 함께 사는 인구구조 속에서 제주도는 분절된 정책을 펼치고 있다. 도민들에게 이러한 인구구조와 시대적 변화에 대한 이해를 할 수 있도록 하는 기본적인 시민교육의 기회가 필요하다.”(전문가 그룹 B)

“이주민의 정착준비지원사업과 지원정책이 다르지 않다. 이주민들이 원하는 것도 별도의 예산 지원이 아니라 개인의 요구에 맞는 정보와 컨설팅이다. 단순히 정보만을 통합하여 제공하는 것이 아니라 수요 맞춤형의 정책준비가 부재하다.”(전문가 그룹 A)

3. 제주지역 인재육성 정책 현황 및 실태, 현안 과제

□ 제주지역 인재육성 정책의 근대성

- 제주지역 인재육성 정책은 아동부터 청년에 이르는 대상에 걸쳐 도청을 비롯하여 도 교육청에 이르는 폭넓게 분포되어 있음. 그럼에도 불구하고 사업 중심의 접근으로 실적적 성과에 대한 의문이 지속적으로 제기되고 있음

“청년센터도 개별 사업 계획을 세우고 예산을 편성하여 일단 수행을 하고 있으나, 현실은 전문인력 배치와 조사연구팀이 부재하여 행정은 사업 중심으로 보고 있다. 즉, 수요자들이 자율적으로 스스로 참여하고 선택하여 움직일 수 있는 여지가 없어서 사실은 근대적 행정이 사업화로 가고 있는 것이다.”(청년 그룹 B)

□ 청년인재의 개별적 수요 맞춤형 정책 필요

- 제주지역 수요가 다양하기 때문에 청년인재를 위한 정책을 제대로 학습하여 청년 개인에게 맞는 컨설팅을 제공되는 청년 수요 맞춤형 정책이 필요함

□ 지역주민, 이주민 그리고 청년들의 관계 재설정

- 제주지역에 유입되는 이주민들과 지역주민 간에 계속되는 갈등관계에서 이주민들은 끊임없이 문제제기를 하거나 지역을 떠나는 것으로 해결하고 있는 상황임. 이주민들은 새로운 사회환경에 진입하는 입장에서 청년들과 공감대 형성이 가능함. 따라서 청년들은 지역에 대한 지식과 이해가 있다는 점에서 지역주민과 이주민간의 배타적 관계에서 중간 매개자로서의 역할을 할 수 있을 것임.

“절대다수의 지역주민 대 이주민 한명이 그 마을에 대한 얘기를 같이 나누는 구조에서 이주민이 계속 지역주민들과 부딪히면서 갈등이 빚어지고 그리고 난 다음에 마을이 쪼개졌다는 평가로 끝을 맺고, 이주민들은 마을을 떠난다. 이러한 현실에서 청년들은 지역주민으로서 지역사회에 진입한다는 점에서 이주민들과 상황에 대한 인식과 감성이 비슷하다. 따라서 지역을 아는 청년들이 지역주민과 이주민을 서로 조율할 수 있다.”(청년 그룹 B)

□ 지역주도형 청년일자리 창출

- 지역주도형 청년일자리 창출을 위해 전국적으로 뉴딜일자리나 광주형 일자리 등의 일 경험 프로젝트가 혁신적으로 진행되고 있음. 제주지역도 청년들의 일자리 창출에 대한 공공의 역할을 강조하면서 이제 시작단계에 있음
- 최근에 더 큰 내일센터가 청년들을 선발하여 일자리 비용으로 시급 만원에 주 40시간 고용되는 구조로 근로자로서 직무현장을 배우는 프로젝트를 시행하고 있음. 센터에서는 자체교육뿐만 아니라 지역에 흩어져 있는 교육프로그램을 공유하여 청년들이 교육을 이수하여 취업할 수 있는 역량 강화에 주력하고 있으나 여러 가지 논쟁이 있음

“교육하면서 일자리 비용을 지불하는 연계 프로젝트 베이스로 교육하고 취업이 가능한가? 제주지역에서 청년들을 키우고 정착 청년들은 일자리를 찾아 제주 지역 밖으로 다 나가게 되는 상황이 되면 어떻게 할 것인가? 왜 일자리 비용을 주면서 교육해야 하는가? 모든 청년들이 들어오고 나갈 수 있도록 참가 대상자의 선택권을 넓혀야 할 필요가 있지 않은가?”(청년 그룹 C)

- 청년들이 제주지역에서 제주의 자원을 기반으로 일 경험을 통해 역량을 계발하여 일자리를 찾고 역량을 발휘할 수 있도록 통합적인 프로그램 설계와 과정 개발이 필요함

“더 큰 내일센터처럼 100명 단위로 청년을 뽑는 것에 그치지 않고 청년들이 제대로 일 경험을 할 수 있는 환경조성을 어떻게 할 것이냐가 중요하다.”(청년 그룹 B)

□ 제주지역 고교와 대학의 지역인재 육성

- 제주지역의 고등학교와 대학이 지역의 청년들이 지역의 인재로 성장할 수 있는 교육 환경과 시스템을 마련하고 있지 못함. 고등학교는 학교마다 특성화된 교육과정을 개발하고 대학도 특화된 학과에서 전문성을 강화할 수 있어야 함.

“특성화고가 정말로 특성화고다운 특성화고 역할을 해준다고 하면, 꼭 대학을 안가더라도 자기 영역에서 뭔가 키울 수 있다고 생각하거든요?”(아동청소년 그룹 A)

“제주지역의 대학들이 제주만의 특화된 교육과정들을 개발하여 운영하고 있나요?”(전문가 그룹 C)

- 제주지역은 산업구조의 한계로 다양한 진로를 탐색할 수 있는 여건이 열악하여 학교 교육에서 미래인재로서 자신의 역량을 발견하여 진로를 찾고 직업을 선택하는 일련의 과정이 취약함. 따라서 청년들은 자신의 역량에 적합한 직업을 찾기보다는 제한된 직장을 선택하게 되어 결국에는 자신의 기대와 다른 직장생활에서 근속기간이 짧아지는 현상이 발생함

□ 지역 공동체 내에서 지역인재 육성

- 마을과 지역 공동체가 지역인재를 길러내는 안전지대가 될 수 있음. 근래 들어 교육청에서는 마을교육 공동체 사업 계획을 수립하여 진행하고 있으나 지역사회와 제주 시·도와의 협력체계에 어려움이 있음.

“학교가 정책을 바꿔서 지역과 마을이 같이 아이들을 어떻게 기를까에 대한 방향성을 잡아 주잖아요? 그 일환으로 돌봄 협의체를 구성해서 마을 안에서 아이들을 키운다는 큰 타이틀에서 시작은 하였으나 지금 한 3년 정도 논의만 되고 있고 움직임이 없다. 실질적으로 운영하기 위해서는 지역사회의 부모나 주민들이 헌신해야 한다.”(아동청소년 그룹 B)

- 마을 공동체가 지역인재들에게 긍정적인 영향을 미친 성공적인 사례들을 발굴하여 지역사회가 지역인재를 육성하는 기초적이고 직접적인 환경이 될 수 있음을 환기시켜야 함

“한 지역아동센터에서 지역의 농부를 주인공으로 그림책을 만들고 있다. 그림책의 주인공이 그 지역의 인재이다. 지역의 농부는 지역의 아이들에게 농사를 통해 긍정적인 영향을 미치고 있다.”(아동청소년 그룹 B)

- 마을 공동체가 청소년 문화의 집이나 수련관 등 특정 공간만을 제공하는 것이 아니라 지역사회 내에서 돌봄이 필요한 청소년들의 활동을 지원하고 상담하는 구조와 여건이 되어야 함

4. 제주지역 인재 역량 모델 및 역량개발 방안 모색

□ 지역인재 개념의 재정의

- 제주지역은 섬이라는 특수성을 전제로 제주형 인재육성에 대한 논의와 정책적 투자를 지속해옴. 지금까지는 수도권 중심의 사회적 진출을 목표로 하는 인재 육성에 초점을 두었다면 앞으로는 미래 제주지역을 이끌 인재상에 대한 재정의가 요구됨. 이는 제주 지역인재 역량 개발 방안을 모색하는 기반이 될 수 있음
- 실제 제주지역에서 마을을 지키고 의사결정을 하면서 리더십을 발휘하는 인재들은 학교에서 학업성적이 우수하여 리더 역할을 했던 사람들이 아님. 학업성적이 우수한 사람이 성공한다는 인재상은 경쟁교육이 만들어놓은 패러다임임. 이제는 학교교육이 변화와 혁신을 하기 시작하면서 인재에 대한 개념도 재구성되어야 함.

“아이들이 나로서 어떻게 존재 할 것인가? 내 속에 어떠한 보물들이 들어있는가를 찾게 하는 교육이 이미 초등교육 교육과정에 들어있다. 몇 년 전부터는 제주도 교육청이 고등학교 지역인재 육성을 고민하면서 불평등한 고등학교 서열화구조를 가장 큰 문제로 보고, 읍면지역 아이들도 비록 성적이 나쁘다고 해서 생각이 없는 것이 아니며 지역에 대해서 어떤 일을 할 수 있는 잠재력을 가진 아이들인데 이 아이들을 어떻게 살릴 것 인가를 지역의 아이들이 지역의 고등학교를 다닐 수 있도록 하는 구조인 고교체제개편에서 답을 찾고 있다.”(아동청 소년 그룹 B)

- 즉 인재라는 개념 속에는 개별적 존재로서 존중하고 인정된다는 가치가 포함되며 지역을 이끌어가는 개별적 존재 모두가 지역인재라고 할 수 있음.

□ 제주지역 인재의 핵심역량(다음 장에서 세부 기술)

- 제주형 문화지능 : 다른 사람과 어울리며 일하는 능력
- 제주인의 해소능력 : 의사소통과 문제해결의 역량
- 제주 참살이 역량 : 자기주도의 잘 살기 능력
- 제주글로벌 역량 : 제주와 세계(글로벌)의 상호작용 능력

□ 제주지역 인재 역량개발 방안

- 인구구조의 변화에 따라 예상되는 제주의 사회적 환경 변화에 대응하는 제주 미래 인재 육성이 요구되고 있음. 이에 제주지역 인재 역량개발 방안을 모색하고자 함
- 지금까지 제주청년센터의 시작단계에서 제주지역의 청년들은 스스로 기획하여 학습하는 과정에 참여하면서 기획력도 늘고 자기 책무성에 대한 인식과 성장을 할 수 있었음. 앞으로는 이 절차과정에 대한 전체적인 제고가 필요함.
- **청년 수요자 중심의 역량개발** : 청년 관련 기관 전체가 모여서 청년들을 위해서 수요자 중심적인 관점에서 선택할 수 있는 장을 다양하게 열어두고 세대 간 연결과 청년 사업들의 구조화를 어떻게 할 것인지에 대한 고민들이 필요함

“어떤 식으로 지역사회에 인력창출을 할 것인가에 대한 모델을 기준으로 지역에 센터들이 배치되어야 한다. 현재 각각의 사업들로 분화되어 있는 지원센터들이 청년들의 진입과정과 내용을 바탕으로 생애주기별로 설계하여야 한다. 왜냐하면 주기별로 일자리진입과정에 대해 내용과 수요가 다르기 때문이다. 또한 진입과정의 특징이 이제 배워서 뭘 해볼지를 선택하려는 것이기 때문에 각각의 지원센터들이 다양성을 가져야 한다.”(청년 그룹 C)

“어떤 일에 경험을 가졌느냐가 본인의 성장트랙이고 경력관리가 된다. 따라서 각각의 지원센터들은 이 부분에 대해 검토하여 청년들이 사회적으로 준비할 수 있도록 해야 한다. 특히 제주의 청년들한테 필요한 것이다.”(청년 그룹 B)

- **스스로 선택하고 설계하는 방식의 역량개발** : 역량개발의 과정에서 자기표현과 의사결정을 격려하여 스스로 실험하고 도전할 수 있도록 해야 함. 향후 청년들은 자기선택을 더 다양하게 할 것이기 때문에 역량개발의 방식이 유기적이고 가변적이어야 함

“서울의 경쟁적 구조가 싫어서 제주에 온 이주민들이든 제주의 문화가 너무 싫어서 떠나고 싶어 하는 청년들이든 어떤 규율이나 내용들을 깨고 새롭게 어떤 삶을 설계해보고 싶다는 탐색을 하는 중에 이런 것들을 배워야 한다고 하는 말은 진짜 위험한 것이다. 어떻게 자신이 역량개발을 위해서 설계할까를 스스로 고민하게 하는 것이 중요하다.”(청년 그룹 A)

“기관간의 연계협력 공동프로젝트처럼 그것부터 하자라고 얘기하면 협력이 안될 것이다. 이때 중요한 것은 청년들에게 선택권을 주고 선택하게 만들어야 된다.”(전문가 B)

- **경험학습체계의 순환구조를 통한 역량개발** : 청년들이 역량을 개발할 수 있도록 청년들에게 지위와 역할을 주고 현장으로 내보내어 현장경험을 하게 함. 경험학습의 과정에서 갈등에 직면하고 자신의 주체적 분석과 현장 구성원들의 협력적 피드백으로 역할의 내용을 재구성하게 됨.

“현장에 보내어 경험학습을 하게 하는 것으로 끝나는 것이 아니라 계속적으로 경험학습의 과정에서 문제들이 왜 생겼는지를 상기시키면서 자기주도적으로 경험을 쌓게 해주어야 한다.”(전문가 C)

- **기업, 학교 그리고 지역 협업하는 역량개발** : 청년들을 원하는 기업들은 청년들에게 맞는 일자리들을 만들어내서 청년들이 일할 수 있는 근로환경을 구성하고, 학교는 그에 맞게 학생들의 역량강화를 위한 시스템을 구축하고, 지역의 지원센터가 역량개발의 한 축을 담당하는 유기적인 관계가 이루어져야 함.
- **사례 발굴 및 육성을 통한 역량개발** : 지역인재 역량육성의 과정을 단계적으로 논의하고 실제 지역사회에서 구현한 사례들을 발굴하고 육성해서 확산시켜 가는 게 필요함.

“수놓음지역자활센터에서 이삿짐센터를 협동조합으로 설립하여 일을 하는 청년들이 스스로 역량을 개발하여 일자리를 창출한 좋은 모델이 되고 있다. 그 청년들을 모델링하여 지역의 청년들이 새롭게 자신의 역량을 개발하고 재구성하며 희망적으로 성장할 수 있기를 바란다.”(청년 그룹 A)

Ⅵ. 제주지역 인재육성 및 역량개발 방안

-
1. 기본 방향
 2. 제주지역 인재 역량모델 및 육성 방안
 3. 제주 인재의 역량 개발 방안
-

VI. 제주지역 인재육성 및 역량개발 방안

1. 기본 방향

□ 3가지 기본 방향 : 지역 내부 및 외부의 환경 변화 그리고 지역인재 모델을 기반으로 한 방향 설정

- 첫째, 지역 내부의 환경 변화는 제주지역의 인구구조 변화를 말하며, 이러한 변화를 기회로 전환할 수 있는 지역인재 육성 방향을 설정함
- 둘째, 지역 외부의 환경 변화는 세계의 변화로서 글로벌화와 4차 산업혁명의 기술혁신, 산업변화 등에 대응하는 지역인재 역량 개발 방향을 일컬음
- 셋째, 제주지역의 청년, 지역전문가, 공무원 등 지역인재들의 활동에 기반한 지역인재상과 역량모델을 개발하는 방향을 설정함

□ 첫째, 지역 내 변화를 기회로 만드는 지역인재 육성 방향

- 제주지역 인재는 고숙련·고학력의 지역산업 리더와 전문가, 지역전문가와 활동가, 지역학교 졸업(예정) 청년 등으로 규정됨
- 인구구조 변화에 따라 30 ~ 40대 경제활동인구의 지역 유입과 50세 이상 신중년 인구의 비중 증가는 고숙련·고학력의 지식근로자를 영입하고 지역산업과 지역발전의 활력을 촉진하는 좋은 기회를 창출하게 됨
- 인구구조 변화는 또한 지역출신 청년의 희소성과 인적 가치를 높이고, 청년의 지역활동 공간을 확장하여 창의적인 산업과 지역 활동 창출의 기회를 제공하게 됨
- 이에 제주도는 지역 내의 변화요인들을 인재 성장과 지역 발전의 기회로 삼아야 하며, 이러한 기회를 창출하고 활용할 수 있도록 인재 육성 방향을 설정해야 함

□ 둘째, 세계의 변화에 대응하는 지역인재 역량 개발 방향

- 제주지역은 내부의 인구구조 변화와 함께 글로벌화 및 4차 산업혁명의 산업구조 변화

에 직면해 있음

- 이로 인해 제주지역 인재들은 외국어와 다문화 이해에 대한 능력을 요구받으며, 정보통신기술과 수리력을 바탕으로 새로운 산업의 직무를 수행할 수 있는 역량을 필요로 하게 됨
- 이에 제주도는 세계적 환경변화에 부응하며, 세계 및 환경과 상호작용할 수 있도록 지역인재의 필요역량이 무엇인지를 파악하고, 이를 체계적으로 모델링하며, 또한 모델을 바탕으로 역량 함양이 이루어질 수 있도록 지역인재 역량 개발 방향을 설정해야 함

□ 셋째, 지역인재를 기반으로 한 역량모델 개발 방향

- 제주지역 인재 역량모델은 지역인재의 성공적인 경험과 활동을 요인들로 개념화하고, 이러한 개념을 모델화하는 방식으로 설계하게 됨
- 본 연구는 제주지역에서 활동하고 있는 10명의 전문가 FGI를 통해 지역인재에게 필요한 역량을 도출하고, 이를 세계적인 선행모델과 비교하면서 모델링하는 방식으로 역량모델을 개발하고자 함

2. 제주지역 인재 역량모델 및 육성 방향

가. 제주지역 인재의 4대 핵심역량 도출

□ 제주형 문화지능 : 다른 사람과 어울리며 일하는 능력

- (제주지역 전문가 A박사) 타 지역에서 인구가 유입되는 것에 대해 많은 제주도민들이 부정적인 생각을 가지고 있음. 그 이유를 보면 자기 일자리를 빼앗는다고 생각하는 것임. 이러한 인식을 바꿀 수 있는 교육이 무엇보다 필요함
- (제주지역 전문가 B박사) 다문화와 관련된 것도 별도 기구가 없음. 도민들이 알아서 다 소화하는 것임. 통합적인 환경이 만들어져야 하는데 제주도는 분리정책을 하고 있음. 지금 우리에게 포용력이 부족함. 왜 부족한가를 놓고 보면 제주의 피해의식이 강하기 때문임. 또한 다양성을 인정하는 게 굉장히 중요한데 제주는 그 게 부족한 것 같음

- (제주지역 청년전문가 A위원) 제주지역 이주민들과 토박이들을 이어줄 매개자가 있어야 함. 이주민들 가운데 이러한 매개자가 많이 나와서 건강하고 새로운 제주의 문화가 만들어지면 좋겠음. 또 한편으로 세대와 세대 간에, 청년과 장년, 노년과 함께 하는 사업들이 있어야 함
- (제주지역 아동기관 A대표) 제주도에서 관광사업을 하는 이주민들은 어디서나 자신들이 가진 역량으로 살아갈 수 있는 분들임. 그런데 이런 역량을 부각시키다 보면 오히려 제주지역의 청장년층들의 상대적 박탈감이 더 크게 나타나고, 제주도를 폐쇄적인 측면으로 부각시키게 됨. 제주도는 제주도 사람들의 자부심을 키워야 함. 제주도 사람들이 주체성을 갖고 있어야 새로운 이주민들을 맞이하고, 하나가 되는 게 가능함
- (제주지역 대학 A교수) 제주를 소유하려는 사람들이 있다면 제주도 사람들은 공유하려고 함. 월정리 앞에 건물을 잘 보이는 곳에 소유하려고 했는데 지역주민들이 해변에 집을 지을 때 위험한 것도 있지만 거기에 터를 두지마라고 한 것은 공유에 대한 의식이 크기 때문임

□ 제주인의 해소능력 : 의사소통과 문제해결의 역량

- (제주지역 전문가 C위원) 타 지역에서 이주해온 분이 지역민들과 함께 회의를 하는 자리에 참여하였음. 이 분은 지역에 도로와 문화시설을 조성해야 한다고 주장하는데 지역민들은 오히려 왜 우리 마을에 왔냐고 반문을 하였음. 이주민은 마치 선민의식을 가지고 있는 것 같았고, 자신의 주장대로 해야 마을이 잘 산다고 강조하였음. 마을주민들은 그런 일을 할거면 다른 마을에 가서 하라고 말하면서 서로 반목하는 것을 보았음. 이러한 사례를 볼 때 우리 제주에는 무엇보다 의사소통능력이 필요함. 서로의 공감함을 통해 함께 문제를 해결해야 가야 함
- (제주지역 전문가 B박사) 마을 사람이 5명 내외로 모이면 몇 가지 주제를 가지고 토론을 하고, 함께 학습할 수 있는 역량이 필요함. 학습역량이 문제해결력의 밑바탕이며, 마을의 문제를 논의하고 해결해 갈 수 있는 중요한 방식임. 지금 스웨덴에선 시민교육의 근간이 학습동아리인데 교육기관에서 프로그램을 제공하는 것보다 주민들이 자체적으로 소집단 중심으로 학습할 수 있도록 지원하는 게 핵심적인 정책이 됨
- (제주지역 청년전문가 B위원) 세대 간의 소통이 매우 중요하다고 생각함. 해녀의 부역을 주목할 필요가 있음. 마을 청년 한 명이 서울에서 예술대학을 졸업하고 다시 마을

로 돌아와서 어판장을 개조해 해녀들과 함께 문화공연도 하고, 음식을 판매하기도 함. 해녀의 삶을 스토리텔링으로 하여 세대 간 문제해결을 통해 새로운 문화모델을 탄생 시켰음. 얼마 전에 이 분들이 서울에서 다이닝 쇼를 했는데 폭발적 인기를 끌었음

□ 제주 참살이 역량 : 자기주도적인 잘 살기 능력

- (제주청년 활동가 A씨) 청년들이면 누구한테나 적용되는 사회진출 과정이 시스템적으로 갖추어져야 함. 제주지역에서 어떠한 것이든 배울 수 있어야 하고, 청년의 선택권이 주어져야 함. 일 경험의 프로젝트를 많이 만들고 경험을 쌓을 수 있는 시간이 필요함
- (제주지역 전문가 B박사) 청년들이 스스로 기획하고, 획득할 수 있는 여지를 주어야 함. 최근에 동아리 사업을 하면서 중간중간 배움의 절차를 같이 넣었는데 처음에는 반발이 있었지만 시간이 지나면서 자발적인 참여가 늘고, 기획력이 향상되었음. 이러한 과정은 자신의 삶에 대한 책무성의 인식도 향상되는 것임
- (제주지역 전문가 A박사) 청년들은 워라벨이 중요하다고 말함. 워라벨 때문에 주 3일 일하는 일자리를 원한다고 함. 그래서 괜찮은 시간제 일자리를 확보하면 고용을 늘릴 수 있음. 중앙정부에서 이런 사업을 추진해서 잘 안되었지만 우리 제주는 가능하다고 생각함. 산업구조가 다르기 때문임. 이주민들 입장에서조차 제주를 즐기러 오는데 일만 하다보면 못 즐길 것임. 제주도의 청년과 이주민들에겐 워라벨 일자리와 워라벨 역량이 필요함
- (제주지역 전문가 C위원) 우리 마을의 80대 삼촌들에게 왜 돈도 많은데 밭에서 일하 시냐고 물어보았음. 하시는 말씀은 자신이 무엇을 선택해 본 적도 없고, 새롭게 무엇을 해야 할 지를 모른다는 것임. 나이드신 부모님에게 영화를 예매해드렸더니 영화관에 가시고, 카페에도 들어가시고, 즐기는 문화를 알게 되면서 좋다는 말씀을 하심. 이 것은 제주도 노인들의 삶의 질을 높이는 것이고, 제주의 내수시장을 살리는 길이기도 함

□ 제주글로벌 역량 : 제주와 세계(글로벌)의 상호작용 능력

- (제주지역 전문가 B박사) 이제는 언제든지 이동할 수 있는 환경이 만들어졌는데 제주 밖의 세계로 나가보지 못한 사람들은 문화적 경험의 한계로 밖에 나갈 수 있다는 생각을 못한 채 품 안에 갇혀 있음. 스스로 섬 안에 자신을 가둬두고 있는 건 아닌지.

이제 세계와 교류할 수 있는 경험이 필요하며, 밖에서 쌓은 역량들을 제주도 안에서 발휘할 수 있도록 하는 여건들이 조성되어야 함. 능력 있는 청년들이 언제든지 고향으로 올 수 있다는 것을 만들어 주는 것이 필요함

- **(제주지역 전문가 A박사)** 제주도의 지역성을 강조하는 것 보다 어떻게 새롭게 물을 짤 것인가가 중요함. ‘제주도가 좋으니까 제주도에 맞춰’가 아니고 제주도의 장점을 이용해서 어떻게 함께 우리 미래를 설계할 것인가가 필요함. 청년정책은 미래정책이고, 미래사회를 설계하는 일임
- **(제주지역 청년전문가 B위원)** 제주 4·3의 문제들을 교과과정에서만 보면 한계가 있음. 이것은 청년들의 가치관을 넘어 지속가능한 가치가 되어야 함. 세계의 환경문제이고 평화문제이어야 함. 환경의식과 평화의식이 제주도의 고유한 정신이며, 세계 속에서 제주도가 가지고 있는 기본적인 가치임
- **(제주지역 청년전문가 C위원)** 제주도의 잠재력은 사람들이 가지고 있는 높은 단계의 욕구와 연결되어 있음. 사람들은 의식주와 안전감 다음으로 공동체에 대한 소속감, 자유로움과 보람 있는 일, 자아실현과 관련된 삶의 질 등을 추구하는데 제주도는 자연 환경과 다양한 문화가 이러한 욕구와 잘 맞는다고 할 수 있음. 최근에 스마트공장과 모빌리티 사회가 되면서 일의 양이 줄어든 만큼 사람들은 많은 시간을 갖게 될 것임. 이제 제주도 사람들은 노동에 대비되는 여가가 아니라 여가 시간을 생산적으로 활용하는 역량이 필요함
- **(제주지역 청년전문가 B위원)** 디지털 네이티브라는 말이 있음. 어린 시절부터 디지털 환경에서 성장한 세대를 뜻하는 말임. 이제 우리는 아날로그 세계에서 디지털 세계로 들어온 이주민과 같음. 문제는 디지털 네이티브인 청년들이 행동하는 것을 이해하지 못하고 기성세대들이 시스템을 만들려고 하다보니 불화가 생기는 것임. 이 불화를 잘 극복하기 위해서는 기성세대의 디지털 역량이 무엇보다 중요함

나. 제주지역 인재 역량모델과 인재육성 방향

□ 제주인재상 “제주다운 인재”

- 사람들은 제주도는 한라산이고 한라산이 제주도라고 말함. 제주다운 인재는 한라산이 제주지역 어디든 하나의 뿌리를 두고 있는 것과 같이 모든 제주도민을 아우르며, 모

든 도민의 재능과 잠재력을 의미함

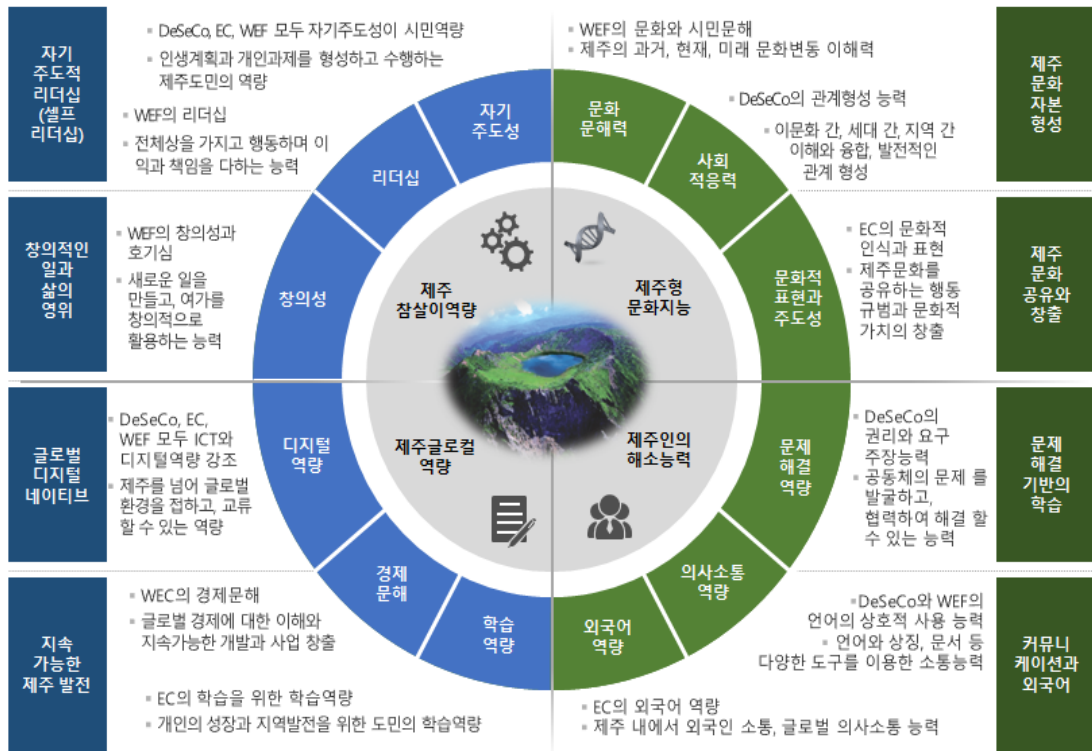
- 한라산은 남한에서 가장 높은 산이자 백두산, 지리산 등과 함께 우리나라의 3대 영산임. 이와 같이 제주다운 인재는 제주인의 뛰어난과 포용력, 그리고 국가의 미래를 이끌어 갈 리더십을 담고 있음
- 제주의 역사는 한라산을 중심으로 30만 년에서 10만 년의 유구성을 머금고 있음. 제주다운 인재는 제주도의 역사와 유산, 아픔과 극복의 서사가 배어 있는 제주인의 정체성을 형성하는 것임



[그림 VI-1] 제주인재상 구성도

□ 핵심역량모델 “제주사람의 제주역량”

- 제주지역 전문가 협의회를 통해 도출된 제주지역 인재 4대 핵심역량을 기반으로 세계 시민역량모델과 연계하여 제주사람의 제주역량모델을 마련함
- 제주사람의 제주역량모델은 4대 핵심역량의 12개 실천역량과 8대 인재육성 방향으로 구성되어 있음



[그림 VI-2] 제주사람의 제주역량모델

① 제주형 문화지능

- 제주형 문화지능은 문화문해력, 사회적응력, 문화적 표현과 주도성 등의 3가지 실천역량으로 구성되며, 제주문화자본 형성과 제주문화 공유 및 창출의 인재육성 방향을 내용으로 함
- **문화문해력** : 세계경제포럼(WEF)은 21세기 역량 가운데 기초문해로 문화시민문해를 꼽고 있음. 이는 어떻게 사람들이 핵심기술을 일상적인 과업에 적용할 수 있는가에 대한 해법으로 문화시민문해는 기초문해, 수리력, 과학문해 등과 함께 인간의 방대한 삶의 방식인 문화에 대한 이해와 수용, 그리고 활동 등을 포괄하는 것임. 제주형 문화지능은 문화문해력을 바탕으로 할 때 실현되는 것으로 제주의 과거, 현재, 미래의 문화변동을 이해하고, 제주인의 공유된 신념, 가치관, 행동규범 등을 적용할 수 있는 능력을 통해 제주의 문화적 자본으로 발전하게 됨
- **사회적응력** : OECD의 핵심역량 정의와 선택(DeSeCo: The Definition and Selection

of Key Competencies)은 세계시민의 3대 핵심역량 가운데 하나로 이질적인 집단과의 상호작용을 꼽았으며, 이는 구체적으로 다른 사람과 원만하게 관계를 형성하는 능력과 협력하는 능력을 말함. 제주형 문화지능은 문화문해의 바탕을 통해 서로 다른 문화를 이해하고, 바람직한 방향으로 사회에 적응할 수 있을 때 제주문화로 공유되는 것이며, 나아가 협력적인 방식으로 제주문화를 창출하게 되는 것임. 제주형 문화지능은 이주민과 원주민 간, 부모세대와 청년세대 간, 제주 내에서의 지역 간 이해와 융합, 발전적인 관계 형성을 이루는 사회적응력을 원천으로 함

- **문화적 표현과 주도성** : 유럽공동체(EC)는 평생학습을 위한 핵심역량 유럽역량모델(European Reference Framework)을 통해 유럽인들의 문화적 인식과 표현을 핵심역량으로 제시한 바 있음. 제주지역 인재는 제주문화를 공유하고, 공동의 신념과 가치의식, 행동규범 등을 통해 문화를 유지·발전시키며, 새로운 문화를 창발시킬 수 있는 역량을 필요로 함

② 제주인의 해소능력

- 제주인의 해소능력은 문제해결역량, 의사소통역량, 외국어역량 등의 3가지 실천역량으로 구성되며, 문제해결 기반의 학습과 커뮤니케이션 및 외국어 교육의 인재육성 방향을 내용으로 함
- **문제해결역량** : OECD의 DeSeCo는 자율적인 행동 역량 가운데 권리와 이익, 제한과 요구를 주장할 수 있는 능력이 필요함을 제시하였고, 세계경제포럼(WEF)은 비판적 사고와 문제해결 능력을 중요한 역량으로 꼽은 바 있음. 제주지역 인재는 제주도 공동체의 문제를 발굴하고, 이를 많은 사람들의 아젠더로 제안할 수 있으며, 이해관계자 및 공동체 구성원들과 함께 바람직한 방향을 설정하여 협력적으로 문제를 해결해 갈 수 있는 역량을 필요로 함
- **의사소통역량** : OECD의 DeSeCo는 언어의 상호적 사용능력, 유럽공동체(EC)와 세계경제포럼(WEF)은 커뮤니케이션 역량을 세계시민역량의 첫 번째로 꼽고 있음. 의사소통역량은 DeSeCo에서 정의하였듯 언어를 이용한 인간 간의 소통능력이자 다양한 상징과 문서를 통한 정서적, 직무적 소통이 이루어지며, 기술과 사회의 변화에 따라 온라인 문자, 동영상 등 다양한 도구적 소통이 이루어지는 것을 말함
- **외국어역량** : 유럽공동체(EC)는 유럽역량모델에서 커뮤니케이션과 함께 외국어역량을

핵심역량으로 제시함. 글로벌 도시 제주 안에서의 외국인과의 소통 뿐만 아니라 제주 지역 인재들의 글로벌 소통 능력이 요구됨. 이를 위해 언어와 커뮤니케이션은 제주지역 인재육성의 중요한 영역이자 방향이 되어야 함

③ 제주 참살이역량

- 제주 참살이역량은 자기주도성, 리더십, 창의성 등의 3가지 실천역량으로 구성되며, 이러한 역량을 구비하기 위해 자기주도적 리더십(셀프 리더십) 및 창의적인 일과 삶의 영위를 인재육성의 방향으로 설정함
- **자기주도성** : 자기주도성은 OECD의 DeSeCo, 유럽연합(EC), 세계경제포럼(WEF) 등 핵심역량을 발표한 세계 3대 기구가 모두 채택하고 있는 공통된 역량임. 자기주도성은 제주지역 인재가 자신의 인생계획을 수립하고 개인의 과제를 형성하며 이를 수행해 나가는 능력이며, 나아가 개인의 이익과 함께 사회의 참여와 책임을 이루는 시민 정신을 포함하고 있음
- **리더십** : 세계경제포럼(WEF)은 21세기 역량으로 리더십을 꼽고 있음. 이는 OECD의 비전과 전망 능력과도 맥이 닿아 있는 것으로 제주지역 인재의 경우 전체를 파악하고, 전체적인 상을 세워 행동하며 이익과 책임을 다하는 능력이 요구됨
- **창의성** : 세계경제포럼(WEF)은 21세기에 필요한 핵심역량으로 창의성, 개인의 중요한 인성으로 호기심을 중요하게 제시하였음. 제조업 보다 음식·숙박, 관광, 개인서비스 등이 발달한 제주지역은 6차 산업과 같이 융합형의 새로운 산업 창출이 요구되고 있으며, 이는 제주지역 인재의 창의성을 통해 가능함. 창의성은 제주인이 새로운 일을 만들고, 여가를 창의적으로 활용하는 능력이며, 이를 통해 제주지역 인재의 창의적인 일과 삶의 영위를 이루는 게 궁극적인 목적임

④ 제주글로벌 역량

- 제주글로벌 역량은 디지털역량, 경제문해, 학습역량 등의 3가지 실천역량으로 구성되며, 글로벌 디지털 네이티브 육성과 지속가능한 제주 발전을 위한 인재 육성을 목표로 함
- **디지털역량** : 디지털역량은 OECD의 DeSeCo, 유럽연합(EC), 세계경제포럼(WEF) 등이 모두 채택한 핵심역량으로 현재와 미래에 지속적으로 향상되어야 할 역량에 해당

됨. 제주지역은 제주인의 디지털역량을 통해 글로벌 환경과 상호작용하게 되며, 세계인들과 교류하면서 가장 제주다운 지역성과 가장 세계적인 글로벌 도시로 발전하게 됨

- **경제문해** : 세계경제포럼은 21세기에 필요한 역량 가운데 가장 기초적인 문해능력은 문자해득뿐만 아니라 수리력, 정보통신문해 등과 함께 경제문해라고 하였음. 경제문해는 소득과 소비, 생산과 산업, 정부와 개인 그리고 기업의 역할 등을 이해하고, 생활에 적용할 수 있는 능력으로 제주사람의 제주역량으로 절실하게 요구되는 것임. 특히 제주로벌 역량으로써 경제문해는 글로벌 경제에 대한 이해와 지속가능한 개발, 그리고 제주인들의 지속적인 사업 창출 등에 있어 중요한 요인임
- **학습역량** : 유럽공동체(EC)는 학습을 위한 학습역량을 유럽핵심역량모델의 8가지 핵심역량 가운데 하나로 채택하였음. 학습역량은 제주핵심역량모델의 타 역량을 강화하고, 제주지역 인재를 육성하는 기본적인 밑바탕으로 제주의 역량에 포함되었으며, 제주인 개인의 성장과 지역 참여를 통한 변화의 기여, 나아가 제주지역의 경제 발전과 환경 보존의 병행을 통한 지속가능한 제주 발전의 핵심동인이라는 점에서 제주글로벌 역량의 하나의 영역으로 자리매김하였음

3. 제주 인재의 역량 개발 방안

가. 제주 미래를 위한 인재육성정책의 톱아보기¹⁾ 필요

- 앞서 Ⅲ장에서 인재육성 정책은 국가 및 지역 차원 각각의 배경을 지니고 있으나 궁극적으로는 지역 간 불균형을 해소하고 지역경제의 활성화를 통한 지역 주민의 삶의 질 향상과 경쟁력을 강화함으로써 지역균형발전과 지속가능 발전을 담보하고자 하는 목적이 전제되어 있음을 확인하였음. 또 대부분의 지자체들이 지역발전을 주도할 우수한 인재를 발굴하여 장학금을 지급하고, 지역발전에 기여할 인재 양성과정 운영 등 다양한 지역 인재육성 정책을 펼치고 있음. 대체로 지자체에서는 장학사업, 교육지원과 교육환경개선, 평생교육, 지방대학육성, 인재양성 등의 형태로 나타났음
- 제주지역 인재육성 정책 사업은 2019년 현황에서 알 수 있듯이 장학사업, 재경기숙

1) 살살이 더듬어 뒤지면서 찾아보다, 빈틈없이 모조리 뒤지면서 찾는다는 뜻임

사, 교육경비보조지원, 미래인재 평생교육, 지방대학 육성, 청년 인재양성, 청년 일자리창출지원 사업 확대, 지역사업맞춤형 일자리창출지원 사업 확대 등 아동부터 청소년, 청년에 이르기까지 다양한 영역의 사업을 추진하여 인재양성을 위한 정책을 전개하고 있음. 특히 2016년 제주시·서귀포시 자기주도학습지원센터, 2017년 제주청년센터, 2019년 제주더큰내일센터의 설치·운영 등 관련 정책사업의 지속가능한 실현을 위해 플랫폼으로서의 전담기구들을 설치하였음

- 지역 인재양성은 지역의 현재보다 미래의 경쟁력을 확보하기 위한 투자이자 사회적 노력인 바, 사회적 환경의 급격한 변화로 인해 학교교육을 넘어서 지역사회차원에서의 인재육성 정책수립과 실행에 점차 많은 비중을 두게 되었음. 이는 수도권지역 못지않은 제주지역의 인재육성 정책의 도입과 실행노력을 통해 확인할 수 있었음. 또 근래 제주특별자치도가 청년층 인구 유출 증가현상이 향후 지속될 것으로 전망되면서 양질의 일자리 및 교육훈련기회 부족에 대한 대응 노력과 미래의 제주를 짊어질 청년인재 육성 방향을 ‘문제해결역량을 갖춘 인재로 성장’으로 설정하고 있음
- 그럼에도 불구하고 제주특별자치도의 인재육성 정책은 아동·청소년과 청년 인재육성 정책간의 연계·협력과정의 부재를 확인할 수 있었음. 각각 같은 대상의 정책사업 간의 횡적인 협력은 논의되나 아동·청소년에서 청년, 그리고 중장년, 노년으로 이어지는 전도민의 생애에 걸친 종적인 정책 간 연계와 상호 협력을 부재하였음. 또 다양한 인재육성 프로그램의 제공과 교육훈련의 참여기회 확대를 위한 논의와 정책적 지원은 활발하나, 제주지역 인재육성의 방향과 방법에 대한 논의와 검토가 역시 부재하였음
- 빠른 사회 변화는 전 제주도민 누구에게나 전 생애에 걸친 새로운 도전을 맞닥뜨리고 있는 삶을 살고 있는 바, 아동·청소년부터 청년, 중장년, 노년에 이르기까지 전 생애 주기의 발달과정과 연계한 인재육성 정책으로서의 통합적인 논의와 구성이 요구되고 있음. 전 생애에 걸친 세대별 역할 차이와 함께 지역 공동체 일원으로서 ‘제주인’의 공동된 역량 개발이 필요함. 그러므로 지역 인재에 대한 좁은 범위의 ‘인재’개념을 넘어서 누구나 제주지역의 ‘인재’임을 전제하고, 보다 더 역량이 특출한 ‘핵심인재’를 지역사회 리더로 육성해 나아가는 단계별 성장 전략의 도입이 요구되고 있음
- 변화하는 미래 사회는 남과 더불어 살 수 있는 자질, 창의력, 평생학습능력, 소통능력, 네트워크 활용 능력 등과 같은 지금까지와는 다른 다양한 역량들을 요구하며, 이러한 능력은 교육을 통해 함양될 수 있음(박재윤·이정미·김택형, 2010). 이에 따라 학교교

육과정에서도 평생의 자산이 될 이러한 핵심역량을 길러 주기 위하여 교육과정에 지적 역량을 포함한 인성 역량, 사회적 역량 중심의 핵심 역량을 적용하여 미래사회의 새로운 인재상 설정을 위한 노력을 기울이고 있음

- 제주의 미래와 함께하는 인재육성정책 또한 사회적 환경 변화에 적극 대응하는 제주 인재의 역량 개발 중심의 접근 노력이 요구됨. 즉 사회적 필요와 요구를 반영하고, 지역성장과 발전을 지향하며, 궁극적으로 개인의 성장과 행복을 추구하는 방향으로 진행되어야 할 것임

나. 핵심역량개발 중심의 제주 인재육성 정책 마련

- 앞서 IV장에서 살펴본 OECD DeSeCo(Definition and Selection of Competencies) 프로젝트(2001) 이래로 OECD와 주요 국가는 21세기 지식기반 사회에 대한 교육내용에 대해서 성공적으로 살아갈 수 있도록 핵심역량 기반 교육과정을 선정하고 조직해야 한다는 요구에 부응하고자 하였음. 복잡한 미래 지식기반 사회에서 필요한 기초 소양 및 핵심역량 형성과 관련하여 미래 핵심역량 중심으로 재편하는 작업을 추진하고 있음
- 핵심역량은 본질적으로 학습자가 일과 삶에 있어서 유능하게 기능하기 위해서 갖추어야 할 기본적인 능력을 뜻함. 따라서 핵심역량은 인간 특성의 어느 한 측면에 국한된 것이 아니라 총체적인 능력이며(총체성), 인간 특성의 다양한 측면이 하나의 구조로 가동되는 상태를 강조하는 능력이고(가동성 또는 수행성), 구체적인 수행의 맥락 속에서 성공적이거나 효과적인 기준이 존재하는(맥락성), 지향해야 할 가치를 포함한(가치 지향성) 학습 가능한 능력(학습가능성)이라는 5가지 차원으로 정리됨(이근호 외, 2012). 특히 여기서 주목할 것이 핵심역량의 학습가능성임. 핵심역량은 선천적으로 타고 나는 것이 아니라 교육을 통해 발달되고 도야되는 특징을 지니고 있기 때문임. 또한 핵심역량은 모든 개인에게 필요한 것으로 훈련과 개발에 의해 향상될 수 있으며, 학습을 통해 축적될 수 있는 관련 지식과 기술, 그리고 특성들의 통합된 형태로 규정됨(윤현진 외, 2007)
- 그러므로 핵심역량은 소수의 엘리트만이 아니라 누구나 도달해야 할 최소 수준의 목표, 모든 사람들을 위한 교육 목표임. 개인으로서 혹은 사회인으로서 성공적이고 행복한 삶을 유지하기 위해 누구라도 기본적으로 갖추어야 할 보편적 능력을 지칭함. 이

는 직업적이고 사회적인 삶을 영위할 수 있는 능력뿐만 아니라, 인간적이고 개인적인 측면에서도 유의미한 삶을 살아나가기 위해 필수적인 능력을 포괄하여 핵심역량이라고 규정한 것이라 할 수 있음

- 미래 사회에서 요구되는 인간상, 인재상이 ‘핵심역량을 갖춘 인재’라 할 때, 제주지역 인재육성도 제주사람의 제주역량을 갖춘 ‘제주다운 인재’육성이 요구됨. 이는 지역사회의 역할이 미래 직업세계나 경제 발전에 복무할 수 있는 역량을 양성하는 것에 한정하기보다는 21세기 미래 정보화 사회에서 특정 개인이 타인과 더불어 온전한 삶을 영위할 수 있도록 개인의 역량을 강화(empowerment)하는 것으로 재해석하는 것이기도 함. 본 연구에서 제시한 제주사람의 제주역량모델에서의 4대 핵심역량과 12개 실천역량, 그리고 8대 인재육성 방향은 지속가능한 제주 인재 육성 및 역량개발 생태계 조성을 위한 제주지역 인재육성 정책 수립의 단초가 되고자 하는 취지를 담고 있음
- 근래 제주지역도 인구구조와 사회환경의 빠른 변화에 따른 일의 성격과 삶의 형태 변모로 미래의 인재상 변화에 대한 요구가 증대하고 있음. 제주지역 인재육성 정책은 앞서 살펴본 바와 같이 학령기 학생 대상의 우수 인재 발굴 및 장학금 지원, 청년의 취업과 일자리 창출을 위한 지원사업에 집중되어 있음. 이에 따라 우선 제주지역의 인재육성 정책에 반영되어 있는 인재상과 역량 모델의 적용 현황에 대한 파악과 검토가 필요함. 인재육성 정책뿐만 아니라 취·창업 및 일자리 창출과 연계된 관련 사업별 내용 분석과 세부 추진과정을 분석함으로써 인재육성정책의 위상과 실질적 지향점을 확인할 수 있음. 이를 통해 제주의 핵심역량을 갖춘 인재 육성의 단기적·중장기적 과제의 선별·선정이 가능해짐으로 지속가능한 제주 인재육성 정책 수립에 기여할 수 있을 것임
- 좀 더 나아가 핵심역량을 갖춘 인재육성을 위해서는 역량 개발을 위한 시범교육과정 개발 및 시행을 통한 역량개발 모델 정립이 요구됨. 더불어 제주 역량 모델에 따른 세부교육과정을 개발하고, 인재역량별 교육과정 구성과 단위별 교육과정을 모듈화하는 운영 필요함. 이로써 향후 교육 대상과 교육영역, 교육수준, 교육 주제 등을 고려하여 패키지로 재구성하여 적용할 수 있게 함으로써 핵심역량 구성요소들을 조합·연계하는 활용이 가능해짐. 궁극적으로 핵심역량개발 중심의 제주 인재육성 정책을 마련하는 것은 사회적 필요와 요구를 반영하여 지역 성장 및 발전을 지향하고 개인의 성장과 행복에 기여하는 것임. 이를 위해 ‘무엇이 제주다운가?’에 대한 지속적인 물음과 사회적

환경 변화에 적극 대응하는 유연한 역량 모델 관리 시스템 구축이 요구됨

다. 제주지역 내 인재육성사업 간의 연계·협력 활성화

- 핵심역량 중심의 인재육성은 핵심역량을 기르는 수업 방법의 혁신이 필요함. 기존 교과서 중심의 지식전달 중심인 암기식 교육방법으로는 현대 사회가 요구하는 핵심역량을 기르기가 어려움. 역량기반 교육과정은 그에 걸 맞는 수업방법의 변화를 통해 비로소 교육적 효과성을 높일 수 있는 것임. 단순한 교육·훈련 방식에 국한되지 않게 탐구학습, 과제학습, 팀 과제, 토론, 발표 등과 같은 자기주도적인 학습방법 등 다양한 수업방법들을 보다 적극적으로 활용할 필요가 있음. 이러한 방법들은 교육 참여자들의 창의력이나 대인관계 능력, 문제해결력 등을 기르는데 적합한데, 기존 강의식 교육방법과 다양한 방식의 결합을 통해 효과성을 높일 수 있음. 이와 같이 핵심역량을 갖추는 학습내용과 학습자들의 특성을 고려할 때, 길러 주고자하는 역량의 개발에 가장 적합한 수업방법이 무엇인지를 고민하는 것이 요구됨
- 한편 핵심역량 중심 교육과정은 개별 교육기관의 독자적인 노력만으로 성공적 운영이 어렵다는 현실적 문제에 대해 인식할 수 있어야 함. 그러므로 지역사회 차원에서 인재육성 사업 주체들 간, 그리고 교육기관과 관계자 간의 협동적 노력이 필요함. 핵심역량개발을 위한 공통의 역량기반 교육과정 운영 담당기관간의 협의를 통해 서로 다른 교육과정을 운영하는 사업별 역할분담 체계를 마련하거나, 교육과정 간의 수업 방법상의 균형을 맞추기 위해 공동사업을 추진할 필요가 있을 것임. 제주 인재육성이라는 보다 큰 목표 속에서 학습자들의 역량 개발에 필요한 학습 방법을 적절히 배치할 수 있음
- 기본 교육과정 외에 다양한 체험활동을 통해 학습자들의 역량개발에 적합한 수업 방법을 시도해 볼 수 있을 것임. 대체로 자율활동, 동아리활동, 봉사활동, 현장체험활동이 각각 따로 운영되는 경향이 높게 나타남. 이러한 현상을 극복하는 기본 교육과정과 다양한 체험활동 간의 통합 및 연계하는 노력을 통해 학습자들의 역량 개발과정에 있어 훌륭한 시너지 효과를 발휘할 것임
- 핵심역량개발 중심의 인재육성은 교육과정 수행을 맡고 있는 강사들의 전문성 확충이 매우 중요함. 핵심역량개발 교육과정에 대한 이해와 내용 전달 방법(know-how)을

익히기 위한 강사들의 지속적 훈련이 필요하며, 수업코칭과 컨설팅 역량 기르기 등 다양한 활동이 경험학습의 일환이 되도록 노력해야함. 또한 교육내용의 재구조화나 축소, 학습자들의 자기주도적 학습과정의 도입을 통한 학습자의 역량개발이 새로운 기준이 될 수 있음. 이와 같이 학습자들의 역량개발을 중심으로 교육과정과 내용을 재 선별하거나 재구조화할 수 있을 것임

- 역량개발 중심의 교육과정 운영 단계에서 다양한 운영방법을 관찰하고 직접 적용해볼 수 있는 기회가 많이 제공되어야 할 것임. 새로운 교육과정 운영 방법을 기관 관계자와 강사교육 단계에서부터 적용해보고, 이후 생겨나는 시행착오를 통해 나름의 노하우를 키울 필요가 있음. 교육 현장에서의 다양한 수업 방법의 적용은 새로운 시도를 이끌어내기도 함. 공공 정책 차원에서 교육과정 운영 방법 개선에 관심이 있는 기관, 관계자, 강사들을 위해 역량기반 교육과정 이해와 수업 코칭, 컨설팅을 보다 적극적으로 장려하고, 필요한 시설과 인력을 확보할 필요가 있음

Ⅶ. 결 론

1. 연구결과의 요약
 2. 정책적 시사점
-

VII. 결론

1. 연구결과의 요약

- 본 연구는 급격한 초고령화 사회로 진입하고 있는 제주의 인구구조의 변화와 지역 특성을 고려한 제주 지역의 지속가능한 발전을 이끌 지역 인재육성 및 역량개발 방안을 제시하고자 하였음. 특히 지역 산업구조 현황과 제주 인재육성 정책 현황의 분석을 통해 제주지역 인재육성 정책의 실효성을 확보하고자 하였음. 그 결과를 토대로 제주 지역 인재육성의 중장기적인 발전 방안 모색의 방향성을 제고하고 역량개발의 성공적인 수행 방안을 제안하였음. 연구목적을 실현하기 위해 각 장별로 다루어진 주요 내용을 제시하면 다음과 같음
- 먼저, I 장에서는 4차 산업혁명 시대의 도래에 따라 기술 생명주기의 단축, 새로운 직업세계의 생성과 소멸 현상 반복 등의 초래, 제주지역 인구구조의 변화 등에 뒤따르는 지역사회 환경 변화에 대응할 수 있는 지속가능한 동력 확보로써 지역 역량 강화의 필요성을 확인하고, 연구의 목적과 내용, 범위와 방법을 제시하였음.
- II 장에서는 제주지역 사회적 여건 분석으로 먼저 제주 행정 및 일반 현황과 산업구조, 취약한 일자리 생태계, 일자리 특성 중심의 제주사회 기초 현황에 대해 논의하고, 제주 인구구조 변화 현황을 분석하였음. 제주지역은 2006년 독자적인 자치권을 갖는 제주특별자치도로 승격 후 지난 10여 년간 제주는 인구, 관광, 교통 등 사회 각 부분에서 큰 변화가 있었음. 4·3사건을 비롯한 근현대사가 재조명되고, 국내외 관광객 1천500만명 시대가 등장하여, 제주이주 열풍으로 인구가 급증하였고, 경제규모의 괄목할만한 성장을 확인함. 이와 함께 자동차 등록대수의 급증으로 인한 도민 불편사항과 가파른 폐기물량의 상승세로 인하여 각종 민원 발생 사항이 야기되고 있었음. 또 지역 산업구조와 취약한 취업계층에 적합한 일자리 생태계 조성이 지역사회 차원의 지속적 과제로 등장하였음. 한편 제주 인구구조는 2009~2018년 기준 인구증가율이 연평균 1.9%, 전국 평균(0.5%) 대비 높은 증가세를 보이고 있으나 제주지역 자연 증가는 연평균 8.1% 감소하는 것으로 나타남. 2010년 이후 순 유입 인구가 증가하였으나 2018년 기점으로 전입인구의 감소와 전출인구의 증가가 나타났음. 특히 제주지역

생산연령인구의 지속적 증가세와 함께 청년 인구가 감소하였고, 노인인구 비율이 14%를 넘어서 고령사회로 진입함으로써 두드러진 고령화 현상으로 경제활동인구의 장기적 감소 등이 조망되고 있음을 확인하였음

- Ⅲ장에서는 제주 인재육성 정책 현황 및 실태를 분석하기 위해 지역 인재육성 정책의 범위와 배경, 국내외 지역 인재육성 정책 현황 및 사례, 제주지역 인재육성 정책 현황을 검토하였음. 지역 인재육성 정책의 배경을 국가차원과 지역차원으로 나누어 살펴보았음. 국가차원에서는 국가균형발전, 수도권과 지방간의 격차 해소, 지역균형발전, 지방대학 육성 등의 절실한 필요성을 반영한 것으로 수도권에 과도하게 집중된 인구나 산업에 대해 지방과의 균형 발전을 도모해 나가는 목적으로 지역 인재육성 정책을 도입되었음. 지역차원에서는 지역 간 불균형을 해소하고 지역경제의 활성화를 통한 지역 주민의 삶의 질 향상과 경쟁력을 강화함으로써 지역균형발전과 지속가능 발전을 담보하고자 하는 목적이 전제되었음. 대부분의 지자체들은 지역발전을 주도할 우수한 인재를 발굴하여 잠재력 있는 각 분야 인재들에게 꿈과 희망을 심어주는 계기를 마련하기 위해 지역 인재육성 정책을 다양하게 펼치고 있음. 지역 인재육성 정책의 범위 또한 국가차원과 지역차원으로 나누어 살펴봄. 국가차원의 범위는 ‘국가균형발전 특별법’, ‘수도권정비계획법’, ‘지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률’ 등의 수도권 정비와 지방을 위한 우선 조치를 실행하기 위한 사항들임. 지역차원에서는 국가가 법률로 정하고 있는 관련 계획의 수립을 통한 지역 인재육성 정책 시행이 그 중심이나, 지방자치가 확대됨에 따라 지역주민의 행정서비스 요구가 다양해지고 그 강도가 커지면서 지자체 차원의 새로운 정책들이 자리매김 되고 있음. 대표적으로 장학사업, 교육지원과 교육환경개선, 평생교육, 지방대학 육성, 인재양성 등의 형태로 나타남.

제주지역 인재육성 정책은 장학사업, 재경기숙사 ‘탐라영재관’ 운영, 교육경비보조 지원(지방교육재정교부금 지원 및 교육환경개선사업), 미래인재 양성을 위한 평생교육(4차산업혁명 시대에 대비한 미래인재 양성, 취약계층 학생들을 위한 제주꿈바당 학습바우처사업), 지방대학 육성(사립대학 설립·지도감독, 지역대학 역량강화 지원), 인재양성(청년의 성장 지원 정책 도입, 청년 일자리 창출 지원사업의 확대, 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업의 확대) 등 아동부터 청소년, 청년에 이르기까지 다양한 영역의 사업을 추진하고 있음. 한편 아동·청소년과 청년 인재육성 정책간의 연계·협력 과정이 부재하고, 각각 정책사업 간의 횡적인 협력은 논의되나 아동·청소년

에서 청년, 그리고 중장년, 노년으로 이어지는 전 생애에 걸친 종적인 정책 간 연계와 상호 협력은 부족한 것으로 나타남. 또한 지역 인재에 대한 좁은 범위의 ‘인재’ 개념을 넘어서 누구나 제주지역의 ‘인재’임을 전제하고, 보다 더 역량이 특출한 ‘핵심인재’를 지역사회 리더로 육성해 나아가는 단계별 성장 전략의 도입이 요구됨을 확인하였음

- IV장에서는 지역 인재육성과 역량 개발 모형을 탐색하기 위해서 지역 인재육성과 인적자원개발론, 핵심인재 육성 및 역량 개발방법, 제주지역 인재의 핵심역량과 역량개발을 검토하였음. 우선 지역 인재는 지역의 가장 가치 있는 고정자산이자 지역발전의 주체이며, 지역의 부 창출의 궁극적 기반이라는 점에서 지역 인재육성과 인적자원개발의 연계성을 확인하였음. 지역인적자원개발(RHRD) 관점에서 본 지역인재 육성은 지역공동체를 되살리는 운동으로 지역사회의 통합과 지역사회가 더불어 공존하는 지속가능한 지역발전의 원동력이 되는 것임. 또 인적자원개발의 3가지 활동영역은 ‘교육, 훈련 그리고 개발’로 구분됨. 이를 지역인재 육성의 활동으로 적용하여 지역 산업과 기업에서 이루어지는 훈련, 미래의 일에 대한 교육, 지역민의 성장을 돕는 개발을 제시함. 이어 인적자원개발론에서의 인재 육성을 위한 역할을 통해 지역인재 육성을 위한 지역의 역할 3가지를 도출함. 첫째는 지역인재 육성을 위한 학습 촉진과 전문성 개발 역할, 둘째는 지역인재 육성정책 개발과 네트워크 구축 역할, 셋째는 지역인재 육성의 성과관리와 지역의 변화관리 역할임. 이어 핵심인재 육성 및 역량 개발방법을 제시하기 위해 관련 법률과 지역 관점에서 지역인재를 ① 지역산업 또는 전문가 역할 수행 인재, ② 지역 소재학교 출신으로 지역 기업·기관에 취업·창업하여 개인과 지역 발전에 기여하는 잠재적 인적자원, ③ 지역내 공공부문 및 비영리민간단체 등에서의 활동을 통해 지역 공동체 형성과 문제 해결로 지역주민의 권리와 복리 증진 활동을 하는 전문가와 지역활동가를 포함하여 재정의함. 이어서 지역인재와 핵심인재에 대한 개념의 연계를 위해 핵심인재의 개념 형성과 기업에서의 핵심인재의 정의, 그리고 기업의 핵심인재 구분 기준을 활용하여 지역의 핵심인재 유형을 정립하였음. 또 역량개발 방법과 역량개발을 위해 고안된 역량모델, 역량모델의 구성체계, 역량모델 개발방법을 집중적으로 검토하였음. 이를 통해 제주지역 인재의 핵심역량을 ‘새로운 환경 적응력과 공동체적 포용력’, ‘복합적 도전에 대한 문제해결력과 협업능력’, 산업 및 업종의 융복합을 위한 정보통신기술 및 과학 이해력과 창의력으로 제시하였음. 더불어 제주지역 인재 역량개발의 향후 방향으로 ① 제주의 비전과 미래상 그리고 발전 목표에

다른 지역인재 역량모델의 수립, ② 제주지역 산업발전의 전략적 방향과 제주도민의 교육요구에 기반한 인재육성 체계 수립을 도출하였음

- V장에서는 제주지역 인재육성 및 역량개발 방향을 전문가FGI를 통해 분석하였음. 전문가 심층면담은 제주지역 인구구조 변화가 제주사회에 끼칠 영향력과 대응정책, 제주지역 인재육성 정책 현황 및 현안 과제를 중심으로 진행되었고, 제주지역 인재 역량모델 및 역량개발 방안을 모색하였음. 세부적으로 살펴보면, 제주지역 인구구조의 변화와 특성으로 저출산·고령화의 지속에 따른 불균형이 심화되고, 도외 대학진학에 따른 청년인재의 유출과 중장년의 제주 회귀, 디지털과 워라벨을 중시하는 청년인재의 증가, 생산연령인구의 유입으로 인한 지역인재의 증가를 제시함. 제주지역 인구구조 변화에 대응하는 정책들이 시행됨에도 불구하고 대응정책에 한계가 있음을 확인하였음. 이어 제주지역 인재육성 정책 현황 및 현안 과제로 제주지역 인재육성 정책의 근대성, 청년인재의 개별적 수요 맞춤형 정책 필요, 지역주민·이주민 그리고 청년들의 관계 재설정, 지역주도형 청년일자리 창출, 제주지역 고교와 대학의 지역인재 육성, 지역 공동체 내에서 지역인재 육성 등을 도출하였음. 이에 따라 제주지역 인재 역량모델 및 역량개발 방안 모색을 위해 지역인재 개념을 재 정의하고 제주지역 인재의 핵심역량을 제시하였는데, 첫째, 제주형 문화지능, 둘째, 제주인의 해소능력, 셋째, 제주 참살이 역량, 넷째, 제주글로벌 역량이었음. 제주지역 인재 역량개발 방안은 ① 스스로 선택하고 설계하는 방식의 역량개발, ② 경험학습체계의 순환구조를 통한 역량개발, ③ 기업, 학교 그리고 지역 협업하는 역량개발, ④ 사례 발굴 및 육성을 통한 역량개발 등으로 제시되었음
- VI장에서는 앞서 제시한 연구결과를 토대로 제주지역 인재육성 및 역량개발 방안으로 3가지 기본 방향, 즉 지역 내 변화를 기회로 만드는 지역인재 육성방향, 세계의 변화에 대응하는 지역인재 역량 개발 방향, 지역인재를 기반으로 한 역량모델 개발 방향을 설정하였음. 제주지역 인재 역량모델 및 육성 방향으로 앞서 제시한 제주지역 인재의 4대 핵심역량을 구체화하여 제주형 문화지능은 다른 사람과 어울리며 일하는 능력, 제주인의 해소능력은 의사소통과 문제해결의 역량, 제주 참살이 역량은 자기주도적인 잘 살기 능력, 제주글로벌 역량은 제주와 세계(글로벌)의 상호작용 능력을 제시하였음. 이어 제주인재상을 ‘제주다운 인재’로 해서 제주핵심역량모델 ‘제주사람의 제주역량’을 제시하였음. 그리고 제주 인재의 역량 개발 방안 모색을 위해 제주 미래를

위한 인재육성정책의 톡아보기가 필요함을 확인함. 빠른 사회 변화로 지역인재에 대한 좁은 범위의 ‘인재’개념을 넘어서 누구나 제주지역의 ‘인재’임을 전제하여 아동·청소년부터 청년, 중장년, 노년에 이르기까지 전 생애주기의 발달과정과 연계한 인재육성 정책으로서의 접근이 요구됨. 더불어 전 생애에 걸친 세대별 역할 차이와 함께 지역 공동체 일원으로서 ‘제주인’의 공통된 역량 개발이 필요함. 이를 전제로 핵심역량을 갖춘 인재육성을 위해서는 역량개발 중심 시범교육과정 개발 및 시행을 통한 역량개발 모델 정립을 제시하였음. 그리고 핵심역량을 기르는 수업 방법의 특성을 고려하여 지역사회 차원에서 인재육성 사업 주체들 간, 그리고 교육기관과 관계자 간의 협동적 노력을 위한 연계·협력 활성화가 요구됨을 확인하였음. 이러한 방안들은 앞으로 제주 지역 인재육성 및 역량개발 정책 실행의 성과를 높이는데 활용될 수 있으며, ‘제주다운 인재’육성을 위한 사업의 운영 및 효과적인 제주인재의 역량개발 방안을 수립하는데 활용될 수 있을 것임

- VII장에서는 I ~ VI장의 연구 결과를 요약하여 제시하고, 향후 제주 인구구조 변화에 따른 지역 인재육성 및 역량개발을 위한 제주 인재육성 정책 수립방향 제고 및 제주 인재의 역량개발 방안, 제주지역 내 인재육성사업 간의 연계·협력 활성화 등 제주 인재육성의 발전 방향에 대한 정책 대안을 제시하였음

2. 정책적 시사점

- 앞서 살펴본 바와 같이 제주 지역의 지속가능한 발전을 이끌 지역 인재 육성을 위해서는 제주지역은 급격한 초고령화 사회로의 진입이 예상되는 인구구조 변화와 지리적·문화적, 그리고 산업구조에 의한 지역 특성을 고려한 역량개발의 성공적인 수행이 중요함을 확인하였음. 국가차원에서는 지역 간 불균형 해소와 지역 발전을 위해, 지역 차원에서는 지역 주민의 삶의 질 향상과 경쟁력 강화를 도모하고자 많은 노력을 기울이고 있음. 대부분의 지자체에서와 같이 제주지역 인재육성 정책 사업도 장학사업, 재경기숙사, 학교 교육환경 개선 및 교육경비보조, 미래인재 평생교육, 지방대학 육성, 청년 인재양성 및 일자리창출사업 등 다양한 영역의 사업을 추진하고 있음. 특히 수도권 못지않게 아동, 청소년, 청년에 이르기까지 폭넓은 대상과 범위를 인재육성을 위

한 정책 수행과 예산 투입이 이루어지고 있어 강한 정책적 의지를 확인할 수 있었음. 반면에 제주특별자치도의 인재육성 정책 수립과 실행에 있어 관련 정책과 사업 간의 연계와 협력과정이 부재하여 사업 수행에 따른 시너지 확보의 어려움이 예상되었음. 또한 ‘인재’개념의 적용 범위를 전 도민으로 확대 적용하는 접근 전략이 요구되며, 더 나아가 ‘핵심인재’로서의 역량 개발을 위한 단계별 성장 전략의 도입도 요구되었음. 한발 더 나아가 핵심역량 개발 중심의 인재육성 정책 마련의 필요성이 제기되었음. 무엇보다 지역사회의 환경 변화와 요구를 반영한 제주지역 인재육성 및 역량개발은 지역성장과 발전을 지향하고, 개인의 성장과 행복 추구에 기여함으로써 제주사회의 미래를 밝히는 공동체적 가치를 실현하는 일이 될 것임

- 이러한 맥락에서 제주 인구구조 변화와 지역 특성을 반영한 지역 인재 육성정책의 방향성을 모색하고, 제주지역 인재 역량모델의 정립을 통해 역량개발 방안이 자리매김할 수 있도록 향후 인재육성 정책 및 사업의 효과성을 높이기 위해 고려해야할 점을 제시하면 다음과 같음
- 첫째, 빠른 사회적 변화는 ‘특정한’ 대상의 ‘인재’개념을 넘어서 아동, 청소년, 청년, 중장년, 노년에 이르는 전 도민 대상을 ‘인재’로의 적용을 요구하고 있음. 이와 같이 전 도민 대상의 ‘인재 육성’정책으로의 확대는 무엇보다 ‘인재 육성’관련 정책 부서와 기관 간의 상호 인식 공유와 협력이 필요함. 제주 인재 육성이라는 공동의 목표 달성을 위한 방향성을 공유하고, 제주 전 도민의 생애주기의 발달단계별 요구 역량을 강화하는 개념을 적용할 수 있어야 함. 이를 위해서 제주도 단위 인재육성 정책의 대상과 범위에 대한 현황 분석 및 검토, 재정립을 위한 충분한 논의과정이 우선 요구됨. 그리고 궁극적으로 제주지역 뿐만 아니라 도민 개개인의 성장과 발전을 도모하기 위해 미래사회의 핵심 역량을 적용한 새로운 인재상 설정을 위한 노력을 기울여야 함
- 둘째, 인재 발굴에 대한 개념과 육성 방법에 대한 제고가 요청됨. 일반적으로 인재 발굴 및 육성을 ‘학업성적이 우수한 학령기 아동·청소년이 세간에서 일컫는 ‘좋은’학교에 진학하여 학업을 이어갈 수 있게 지원하는 것’이라 여기는 고정관념을 깨는 노력이 필요함. 제주지역의 지속가능한 발전을 위해서는 제주에서 삶을 살아가는 도민 누구나가 필요한 역량 갖추기를 요구하는 사회적 환경의 변화를 직시하는 관점 전환이 요구됨. 제주지역 내 동지역과 읍·면 간의 불균형을 해소하고 도민 누구나의 고른 성장 기회를 제공하는 적극적인 발굴과 접근성을 확대하기 위한 노력이 전개되어야함.

도민 누구나 저마다 타고난 소질을 계발하여 ‘핵심역량’을 강화함으로써 지역사회 곳곳에서 필요한 리더로 육성해 나아가는 다층적이고 전략적인 접근이 필요함. 또한 대상별 특성을 고려하는 지원 방법이 모색되어야 함. 특히 취약계층 아동·청소년을 비롯한 학교 밖 청소년 대상의 인재 육성은 보다 적극적 성장 지원 방식의 채택을 고려해야함. 이를 위해서 현재의 정책 추진 사항과 실태에 대한 현황 조사와 종합 분석이 선행되어야 함. 더불어 정책 추진 시 개별 단위 사업별로 각각 시행하는 기존의 방식을 벗어나 기존 도민의 성장을 지원하는 인프라를 활용하거나 지역 내 공공성을 갖춘 거점 기관들과의 연계를 통한 통합적 접근 방식을 적용해야 할 것임

- 셋째, 타 지역보다 한발 앞서 설치·운영되고 있는 주요 기구들 간의 기능과 역할을 탐색하고, 상호 간의 시너지를 발휘함으로써 효과성을 증대하기 위한 방안 마련이 요구됨. 우리 제주에서는 민선6기·7기를 거치면서 2016년에는 제주시·서귀포시 자기주도학습지원센터가, 2017년에는 제주청년센터, 2019년에는 제주더큰내일센터의 설치·운영 등 지역 내 아동·청소년, 청년들의 육성을 위한 정책사업의 플랫폼 역할을 담당하는 전담기구들이 자리매김 되었음. 이제 시작부터 5년차를 맞이하고 있는 시점에서 각 기관의 운영체계와 성과 분석을 통해 각 기관의 역할 범위와 차이를 확인하고 기능별 역할 분담체계 구축을 가늠해볼 필요 있음. 이를 통해 각 기관들이 아동부터 청소년, 그리고 청년에 이르기까지 제공하는 콘텐츠와 프로그램들의 재구조화를 통해 공동의 핵심역량개발 과정 운영과 수준별·단계별 접근 가능성을 확보해줄 수 있음
- 마지막으로, 제주지역에서의 인재육성 정책 추진 주체를 규정하면, 일반 행정인 도청과 교육행정인 도교육청으로 크게 구분 지을 수 있음. 앞서 살펴본 인재육성 정책 대부분이 도청 관련부서에서 추진하는 내용을 중심으로 다루었다는 제한성을 지님. 도교육청에서의 인재육성 정책은 유·초·중·고교의 학교교육과정을 통해 반영되고 있으며, 국가의 교육정책 기조 아래 지역 인재육성의 중심역할을 담당한다고 볼 수 있음. 제주 도교육청에서는 제주지역의 아동·청소년이 갖춰야 할 역량을 6가지로 제시하고 있음. 즉 자기관리역량, 의사소통역량, 공동체역량(협업), 창의적 사고역량, 지식정보 처리역량, 심리적 감성역량 등임. 이러한 6가지 역량을 학교교육과정에 반영하고 평가의 관점을 바꾸려는 노력을 기울이고 있음. 향후 마을과 학교가 함께 아이를 키우는 마을공동체 사업을 추진하여 지속 가능한 교육생태계를 조성하고자함. 이와 같이 도청과 도교육청 모두 제주지역의 인재육성을 위해 다양한 정책의 수립과 추진을 위해 많은

노력을 기울이고 있음. 지역 내 핵심역량 중심의 인재육성은 지역기반의 공동체를 지향함으로써 비로소 실질적인 효과성을 증대할 수 있으므로 도청과 교육청 사업 간의 연계와 협력이 요구됨. 더 나아가 공통의 역량 모델을 정립하고, 교육과정의 모듈화 및 역할분담, 그리고 공동 과제의 수행도 적극 고려해 볼 수 있을 것임. 이를 위해서는 도청과 도교육청 간의 공식적인 교육행정 협의회의 의제로 반영하고, 실질적인 논의를 위한 정기적·상시적 소통 기회가 마련되어야 할 것임

참고문헌

- 고태호(2019). **제주 인구 유출입 실태 분석 및 대응 방안**. 제주: 제주연구원.
- 김안국, 김미란, 이상준, 장홍근, 정원호(2018). **시민권 기반 직업능력개발 체제 구축**. 세종: 한국직업능력개발원.
- 김안제 외, “선진 지방자치 발전과 균형발전 연구”, 한국자치발전연구원·한국지방자치학회, 2007.
- 김현동, 송보화(2009). 핵심인재우대정책과 제도의 실행이 기업성장에 미치는 영향에 관한 실증적 고찰. **직업능력개발연구**, 12(1), 75-93.
- 김형만(2017). 지역 일자리와 지역인재. **월간 공공정책**, 139, 23-25.
- 박우식, 박상욱, 엄창욱(2011). 지역인재 유출에 의한 경제력 유출 분석 - 대구 경북지역을 중심으로 -. **산업경제연구**, 24(4), 2247-2274.
- 박재운, 이정미, 김택형(2010). **미래 교육 비전 연구**. 한국교육개발원 연구보고 RR 2010-08.
- 박진영(2015). 마을만들기 시민역량모델 개발 및 교육요구도. **평생교육학연구**, 21(4), 77-110.
- 백수정(2013). **평생교육자의 퍼실리테이션 역량 진단척도 개발**. 박사학위논문, 중앙대학교.
- 서경민(2006). 핵심인재 육성 프로그램 현황 및 시사점: 국내외 사례를 중심으로. **인력개발연구**, 8(2), 71-87.
- 윤현진, 김영준, 이광우, 전제철(2007). **미래 한국인의 핵심역량 증진을 위한 초·중등교육 교육과정 비전 연구(I) - 핵심역량 준거와 영역 설정을 중심으로**. 한국교육과정평가원 연구보고 RRC 2007-1.
- 이경화, 신오순, 김정연(2015). 대학생의 창의성 및 창의적 리더십 탐색을 통한 창의역량 기반 창의·융합교육 전략 모색. **교육심리연구**, 29(4), 653-676.
- 이근호, 곽영순, 이승미, 최정순(2012). **미래 사회 대비 핵심 역량 함양을 위한 국가교육과정 구상**. 서울: 한국교육과정평가원.
- 임경수(2016). **창의융합형 인재 인증 프로그램 개발 연구**. 비공개 자료, 서울: 중앙대학교.
- 임경수(2017). **제주 직업훈련 플랫폼 검토와 구축 방향**. 2017년 10월 19일, 2017 제주고용포럼 발표자료.

- 임경수, 이희수(2009). 국가인적자원개발에 관한 언론의 관점(2000년~2007년). *HRD연구*, 11(2), 1-25.
- 제주특별자치도(2016). **2016 제주 사회조사 및 사회지표**. 제주: 제주특별자치도.
- 제주특별자치도(2017). **제주 일자리정책 5년 로드맵(안)**. 제주: 제주특별자치도.
- 최유환(2015). **중소기업 영업직원의 역량이 영업성과에 미치는 영향 - 직무만족, 조직몰입의 매개효과 중심으로**. 박사학위논문, 중앙대학교.
- 홍하상(2006). **이건희, 세계의 인재를 구하다**. 서울: 대한교과서.
- Harbison, F. H. (1973). *Human resources as the wealth of nation*. New York: Harper Business.
- Harbison, F. H., & Myers, C. A. (1964). *Education, manpower, and economic growth: Strategies of human resource development*. New York: McGraw-Hill.
- Nadler, L. (1984). Human resource development. In R. Nadler (Ed.) *The handbook of human resource development* (pp. 1-47). New York: Willey.
- Noe, R. A. (2013). *Employee training and development*. New York: McGraw Hill.
- OECD. (2001). *Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations*. Paris : OECD.
- OECD. (2001). *Human and social capital are keys to well-being and economic growth*. Paris: OECD.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- WEF(2016). *New vision for education: Fostering social and emotional learning through technology*. Switzerland: World Economic Forum.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.



제주 인구구조 변화에 따른 지역 인재육성 및 역량개발에 대한 연구

발행인 제주평생교육장학진흥원장 허정옥
발행일 2019년 12월
발행처 제주평생교육장학진흥원(전략기획부)
(63217) 제주특별자치도 제주시 연삼로 473(이도2동) 4층
Tel) 064-726-9850 Fax) 064-726-9848
Home Page : www.jiles.or.kr
제 작 온누리디앤피(064-722-0086)

□ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단전제나 복제는 금합니다.

ISBN 978-89-94495-65-1

〈비매품〉