

일선 농촌지도직 활성화를 위한 방안

김 성 일

용인군 농촌지도소

I. 서 론

최근 농촌지도사업의 과도기적 성격에 관하여 많은 논의가 되어 왔고 새로운 변화에 대응한 여러 방안이 제시되어 왔다. 농촌지도 조직의 개편, 단일 호봉제, 연구기능의 강화 등 조직을 활성화 하고자 하는 시도가 여러번 있었지만 일선 농촌지도 요원은 제도의 개선이 가져다 주는 순기능 보다 역기능으로 인하여 많은 불만이 있었던 것이 사실이다. 더구나 타직종인 행정직, 연구직과의 비교에서 상대적으로 낮은 보수와 진급의 기회가 적은 것은 조직내 기능을 저해하는 한 요인이 되기도 한다.

이제 지방화시대를 맞아 지방자치단체 내에서 조직기능을 살려 갈 수 있는 본연의 직무를 법제화, 명문화 하고 일선 농촌지도직 공무원이라는 직업으로 자아실현을 할수 있는 뚜렷한 목표가 제시되어야 한다. WTO체제하에서 농업의 국제 경쟁력과 농민의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 일선 농촌지도 조직을 활성화해야 하는데 조직내부의 저해요인을 찾아내어 해결함으로써 조직원이 신명나게 사업을 추진해 나갈 수 있도록 해야 한다.

따라서 이 글은 일선 농촌지도요원이 당면하고 있는 문제점을 찾아내어 해결방안을 제시하는데 미력이나마 보탬이 되었으면 한다.

II. 일선 농촌지도조직의 당면한 문제점

1. 지도대상인 농민의 노령화 및 농업에 대한 관심 퇴조

우리나라 농촌지도사업이 활발하게 움직였던

80년대 초까지 농촌지도요원의 지도대상인 노인들은 대부분 농업에 인생의 사활을 걸고 열심히 일하는 풍토가 있었지만 시대가 변화함에 따라 농업에 종사하는 사람들은 노령화 되었고 젊은 세대가 급격히 줄어들었다. 따라서 농촌지도요원이 현지에 출장하여 농민을 만났을 때 새로운 기술을 수용하고 그것을 확산할 수 있는 능력이 있어야 하는데 어쩔 수 없이 전담을 일구는 사람이 많아 농업기술 수용에 대한 적극성이 없는 것이다.

농촌지도사업의 주고객인 농민들의 평균연령이 고령화 되어 있어 신규 농촌지도사를 채용하면 그들이 현지에 출장하여 대화할 수 있는 대상이 적고 세대차이를 느끼게 된다. 현재 일선 농촌지도조직과 긴밀한 유대를 갖고 있는 농촌지도자, 농민후계자 등 학습단체로 고정되어 있어 농촌지도사업의 활력을 위해서는 새로운 고객을 더 많이 확보해야 할 필요성이 대두되고 있다.

2. 지도자료와 도구의 열세

80년대까지 주곡자급을 위해 단일작목의 지도가 주종을 이루었을때는 지도자료와 도구가 단순하였지만 작목이 다양화되고 농민의 요구가 고급화 되었을 때 일선조직의 기존의 틀로는 지도사업을 전개하는데 문제가 따른다. 새로운 사업을 전개할 때 그 사업을 전개할 수 있는 능력을 가진 인적자원의 확보가 시급하다. 일선 농촌지도조직의 새로운 사업에 적응하기 위한 변신이 느리게 진행되고 있다. 기업의 경영기법을 도입하여 적은 인원으로 다양한 업무를 수행하려면 첨단장비가 필요한데도 일선 농촌지도 조직은 지도장비가 낙후되어 있다.

전업농가를 지도하거나 자문하려면 농가보다 앞선 자료 및 정보를 획득하여 제공해야 함에도 개별적이 정보는 지침이나 농업기술지, 연구와 지도지, 연구와 지도 속보 등 중앙에서 정기적으로 제공하는 간행물에 의존하고 있는 실정이다. 한편 실질적인 체험적인 기술습득이 안된 상태에서 농가와 상담하려면 자신감이 없어지는 데 지역 외부의 선진농장을 우선적으로 연수하여 지역농민들에게 전수하는 문제를 해결해야 할 것이다.

3. 일선 농촌지도공무원의 전문성 확보 문제

89년부터 농촌지도공무원에게 부여된 전문특기 제도를 활성화하여 자기분야에서 권위있는 지도가 이루어져야 함에도 불구하고 일선농촌조직에서는 아직도 전문특기 분야별 정원제가 정착되지 않아 조직의 편의에 따라 인사이동이 잦은 것은 전문화에 지장을 초래하고 있다.

업무량에 있어서 아직도 현장지도 보다는 문서작성 보고에 많은 시간을 소요하고 있어 농민들의 요구에 부응하지 못하고 신뢰를 받지 못하는 요인이 되고 있으며 농촌지도요원 자신이 행정직화 되고 있지 않나 우려를 하고 있다. 지방자치단체내에서 지역특성을 살린 자체 사업 계획수립 기능을 확대하고 농민이 필요로 하는 사업을 전개하려고 할 때 생기는 업무갈등을 해소하기 위해서는 중앙기관의 통제적 기능보다는 지원기능을 강화하고 농촌지도요원 자율적으로 지도과제를 선정하고 추진해 갈 수 있는 기능을 강화해야 한다.

이러한 기능을 강화하기 위해서는 일선 농촌지도조직의 편제를 과나 계 중심의 편제에서 팀 중심으로 개편하는 것이 바람직할 것이다. 농촌지도요원들의 연구분위기를 조성하고 팀내에서 과제별 토론 및 의견조정이 빈번하게 이루어질 수 있도록 해야 한다.

4. 일선 농촌지도조직내의 화합분위기 조성 문제

어느 기관이나 직원간의 대화와 이해의 빈곤에서 오는 불협화음이 발생하고 있는 지역간, 세대간에 발생하는 불신은 조직을 활성화하는데 저해하는 요인이 되고 있다. 일선 지도기관은 어느기관보다 팀웍을 중시하는 기관으로 화합분위기를 조성하기 위해서는 기관장의 의지와 직원간의 잦은 화합, 인간중심의 조직운영, 공사간의 엄격한 구분 등이 필요하나 무엇보다도 우리 농촌의 미풍양속인 서로 믿고 돕는 분위기 형성과 조직원 개인적으로 조직을 위한 자기희생이 있어야 가능할 것이다. 요즘 사회 도처에서 발생하는 극도의 개인주의와 이기주의가 일선 농촌지도조직내에 오염되지 않도록 경계해야 한다.

5. 고유업무의 지속적 전개에 한계

농촌지도사업은 농촌사회교육으로 인식되어 왔지만 농촌사회가 다양화 되면서 일선농촌지도사업으로 갖가지 사업을 포함하게 되면서 지도사업과 일반사업과의 구분이 명확하지 않아 고유 업무의 지속적인 전개에 한계를 갖게 되었다. 이렇게 되다보니 꼭 해야 할 일과 하지 않아도 될 일을 혼동하게 되고 일의 우선순위를 정해서 추진하기가 어렵게 되었다. 많은 조직원들은 이러한 상황에서 갈등과 회의를 갖게 된다. 농민의 권익을 최우선으로 사업을 전개하고 농촌지도사업 본래의 업무를 지속하기를 갈망하고 있다.

Ⅲ. 일선 농촌지도조직의 활성화를 위한 방안

위에서 지적한 많은 문제점이 있음에도 불구하고 일선 농촌지도조직이 활성화 되어야만 국제화, 개방화에 직면한 농촌문제를 해결할 수 있는 활로를 찾을 수 있으므로 몇가지 방안을 제시해 보기로 한다.

첫째로, 조직의 신진대사를 위해 지도대상의 범위를 넓혀야 한다. 기존의 학습단체 회원을

신규로 사업을 전개하는 사람들을 참여시키는 일이 필요하다. 한가지 예로 도시에서 내려와서 농사를 지으려는 사람들과 다른 기관에서 전개하는 사업에 신규로 참여하는 사람들을 접촉하여 그들의 필요를 충족시켜주면 새로운 고객을 확보할 수 있을 것이다. 단일 작목에 관심을 갖고 있는 사람들을 조직화하고 집단화하는 일도 필요하다.

둘째로, 지도자료와 도구를 첨단화하는 일이다. 매일 쏟아지는 농업관련 정보를 수집하여 확산시키는 가칭 농업정보센타를 만들어 획득한 정보를 즉시 PC통신을 이용하여 일선 시군에 제공하는 기구가 있어야 한다. 한편 현지출장의 신속성과 안전성을 위하여 자동차 회사의 A/S요원에게 지급되는 자동차와 같이 일선 농촌지도요원에게 지급하는 오토바이를 자동차로 대체해 주는 문제도 해결해 주어야 한다. 많은 일선 농촌지도요원들이 오토바이 사고를 경험하면서 생계의 위협을 받는 경우가 있었는데 이를 해결하기 위한 안전장치를 마련해야 한다.

세째로, 일선 농촌지도공무원의 전문성 확보를 위해 전문특기 분야를 제도화해야 한다. 지금까지 개인별 전문특기를 부여하고 관리해 왔지만 일선 농촌지도조직에서는 특기별 정원이 자주 바뀌는 경우가 있다. 특기를 바꾸기 위해서는 일정한 자격시험을 거쳐 바꿀 수 있도록 제도화 해야 하고 본인의 의견과 상반된 특기이동은 자제해야 한다. 특기관리위원회를 설치하여 개인의 직전교육, 경력, 현직교육을 종합하여 특기별 전문인력관리를 해야 할 필요가 있다. 전문성 확보를 위해 상급학교 진학이나 학회활동, 해외연수의 기회를 늘려야 할 것이다.

네째로, 조직원간의 친목도모나 대화의 장을 마련하여 화합 분위기를 조성해야 한다. 전문화를 강조하다보니 개인주의로 흐르기 쉽고 팀웍이 깨지는 경우가 있으며, 직장분위기가 무거워지는 경우가 많다. 어려운 과제일수록 합심하여 해결해야 함에도 공동의 일에 관심이 멀어지는데 공동체 의식이 강조되어야 한다. 개인이 공

인으로서 희생정신과 협동정신을 갖기 위해서는 조직내의 취미클럽 활동이나 잦은 화합이 필요할 것이다.

끝으로 농촌지도사업의 고유업무를 명확히 하여 꼭 해야 할 일에 신명나게 일 할 수 있는 조직 풍토를 조성해야 한다.

세상이 변해도 일선 농촌지도조직에 주어진 업무에 열심히 일하면 그것이 자신과 농민과 국가에 공헌하는 일이라는 천직의식을 갖도록 해야 한다.

IV. 참고 문헌

1. 강재태, 김병택. 1988. 농촌지도사업의 평가 및 발전방향, 한국농촌경제연구원.
2. 김성수. 1994. 9. 농촌지도공무원의 전문성 향상 방안, 한국농촌지도학회 제 1회 학술세미나지.
3. 김성일. 1994. 수도권농촌지도사의 직무분석에 관한 연구, 서울대 대학원, 교육학석사학위논문.
4. 김진군. 1994. 농촌지도 요원의 역할 갈등과 사기 및 직무수행간의 관계, 서울대 대학원 교육학 박사학위 논문.
5. 농촌진흥청. 1984. 농촌지도공무원 전문 특기화 규정.
6. 서규선. 1980. 농촌사회교육요원의 조직 풍토 지각과 직무태도의 관련성 연구, 서울대 대학원 교육학 박사학위논문.
7. 양승춘. 1994. 한국 농촌지도환경 변화에 따른 지도사업 특성의 변천에 관한 연구, 서울대 대학원 교육학 박사학위 논문.
8. 이영석. 1987. 상업농시대의 농촌지도사업, 한국농촌경제연구원.
9. 조영철. 1992. 농촌지도요원의 직업적 전문능력에 관한 연구, 서울대 대학원 교육학 박사학위논문.
10. 지준섭. 1988. 농촌지도사업에 대한 농민의 요구 분석, 서울대 대학원 교육학 석사학위 논문.
11. 최민호. 1989. 농촌지도사업의 현황과 발전방향, 한국농업교육학회, 한국농업교육학회지 제 21권 제 3호.
12. 최민호, 강재태. 1985. 농촌지도론 - 농촌 사회교육적 접근 -, 서울대 출판부.