

2010년

**여성과학기술인 친화적 기관혁신사업
결과보고서**

과제명 : 한국해양연구원 여성인력개발 및
확산방안 연구

2010 . 11 . 14 .

과제책임자 소속 한국해양연구원 성명 이희일 (인)

전국여성과학기술인지원센터

제 출 문

전국여성과학기술인지원센터장 귀하

본 보고서를 '한국해양연구원 여성인력개발 및 확산방안연구 보고서'로 제출합니다.

2010. 11 . 14

과제책임자의 소속 한국해양연구원

성명 이 희 일 (인)

< 목 차 >

I. 사업계획 요약문	1
II. 사업결과 요약문	2
III. 사업내용 및 결과	3
1. 사업목적 및 추진배경	3
2. 사업내용개요	5
1) 사업기간	5
2) 사업수행내용	5
3. 기대효과의 달성정도	105
4. 사업 세부업무 성과지표 및 소요예산	106
5. 여성과학기술인의 양성 및 활용을 위한 제안	109
IV. 사업비 집행현황	110
1. 비목별 예산·집행실적 대비표	110
2. 비목별 예산사용내용 총괄표	110
3. 비목별 사용 내역	111
4. 사업비 반납 내역	117
5. 이자 발생 내역	117
6. 사업비 잔액 및 발생이자 반납 현황	117

별첨. 2010년 여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 총괄표

I. 사업계획 요약문

사업명	<ul style="list-style-type: none"> 한국해양연구원 여성인력개발 및 확산방안연구
사업목표	<ul style="list-style-type: none"> 한국해양연구원은 연구특성상 현장조사가 많으며 남성 연구영역으로 인식되어 있는 기관으로서 여성과학기술인 및 여성인력을 개발하고 확산할 수 있는 방안을 모색하는 것임
사업내용	<ul style="list-style-type: none"> 한국해양연구원 내 여성과학기술인의 멘토링시스템 구축 연구원내 중진급 여성연구원, 남성연구원, 남녀행정원을 멘토로 활용하여 젊은 여성연구원 및 비정규직 여성연구원과 비정규직 남성연구원의 고충해결을 위한 상담과 해결책을 마련할 수 있는 분위기를 조성함 한국해양연구원내 여성과학기술인 현황조사 연구원내 여성과학기술인 인력분포 등 신규 및 비정규직 분포 및 설문조사를 통한 현황 파악하며 고충처리위원회 및 해양여성과학기술인협회 등 기관내 위원회 또는 여성과학기술인들의 조직적인 협의체 구성을 통하여 여성인력의 활용에 대한 정책 및 제도개선을 추진코자함 한국해양연구원내 여성과학기술인의 리더십교육 연구원내 여성과학기술인을 포함한 여성인력의 사기진작을 위한 초청강사 등 세미나를 개최하여 리더십을 교육코자 함
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> 여성과학기술인의 멘토링 역량 강화의 기대효과 연구원내 중진급 여성 및 남성과과학기술인, 남녀행정원의 멘토링 훈련을 통하여 신규여성인력 및 비정규직 여성인력들의 어려움 등을 도와주며 여성연구원간 뿐만 아니라 여성인력과 남성인력간의 직장 내 화합문화를 형성코자 함 연구원내 해양여성과학기술인 현황조사를 통한 기대효과 연구원내 해양 여성과학기술인 인력분포를 파악하고 설문조사를 통한 여성과학기술인 인력개발 및 확산방안을 모색코자 함 연구원내 여성과학기술인의 리더십교육을 통한 기대효과 연구원내 여성과학기술인을 포함한 여성인력의 사기진작 뿐만 아니라 남성인력들에게 그 중요성을 강조하기 위한 초청강사 등 세미나를 개최하여 미래 지도자급 해양 여성과학기술인력을 훈련 및 배출코자 함

II. 사업결과 요약문

중심어	여성과학기술인	복지제도
	멘토링	역량강화
	네트워킹	협의체
사업목표	한국해양연구원은 연구특성상 현장조사가 많으며 남성 연구영역으로 인식되어 있는 기관으로서 여성과학기술인 및 여성인력을 개발하고 확산할 수 있는 방안을 모색하는 것임	
사업추진내용	<p>(1) 한국해양연구원 내 여성과학기술인의 멘토링시스템 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 교육 프로그램 지원: WIST 역량강화교육프로그램 참여 ○ 멘토링프로그램 지원 <ul style="list-style-type: none"> -지역센터별 멘토링 팀 구성 -지역별 멘토링 진행 <p>(2) 한국해양연구원내 여성과학기술인 현황조사</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 연구원내 여성과학기술인 인력분포 등 신규 및 비정규직 분포 및 설문조사를 통한 현황 파악 ○ 고충처리위원회 및 해양여성과학기술인협의회 등 기관내 위원회 또는 여성과학기술인들의 조직적인 협의체 구성을 통하여 여성인력의 활용에 대한 정책 및 제도개선을 추진 <p>(3) 한국해양연구원내 여성과학기술인의 리더십교육</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ NIST-WIST 센터장 초청강연 '저출산 고령화 사회에서 남성이 잘 사는 길' 	
사업성과(실적)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육 프로그램 지원으로 여성과학기술인으로서의 능력 계발 ○ cafe개설 및 한국해양연구원 여성연구발전협의회 구성을 통한 정보공유여직원소식지 발간을 통해 기관내 여성과학기술인의 정보공유 및 WIST교육 홍보 ○ 안산, 거제 등 본원과 지역센터의 멘토링을 통한네트워킹 강화, 정보공유 등 ○ 여성인력 파악 및 설문조사를 통한 네트워킹 구성 	

III. 사업내용 및 결과

1. 사업목적 및 추진배경

가. 목적

연구원내 해양분야에 소속되어 있는 여성과학기술인의 수는 남성인력에 비하여 매우 소수이다. 따라서 연구원내의 여성인력간 및 여성인력과 남성인력간의 멘토링 시스템을 구축하고자 함. 또한 여성과학기술인을 포함한 여성인력의 현황파악 및 설문조사, 세미나를 통한 리더십을 훈련코자 한다.

본 연구기관의 여성과학기술인이 처한 어려움을 개선하기 위하여, 본 사업은 여성과학기술인의 연구원 내 네트워크 구축 및 향후 산학협력연구 활동을 활성화하기 위한 연구원내의 여성인력의 역량 향상을 위한 기본 뼈대를 마련하고자 하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 궁극적으로 한국해양연구원의 여성과학기술인 개개인의 연구 능력을 향상시키고, 향후 여성 과학기술 인력의 양성 및 해양분야의 발전에 기여하고자 한다 . 이를 위한 보다 구체적인 목적을 기술하면 다음과 같다.

(1) 한국해양연구원 내 여성과학기술인의 멘토링시스템 구축

연구원내 중진급 여성연구원, 남성연구원, 남녀행정원을 멘토로 활용하여 젊은 여성연구원 및 비정규직 여성연구원과 비정규직 남성연구원의 고충해결을 위한 상담과 해결책을 마련할 수 있는 분위기를 조성함

(2) 한국해양연구원내 여성과학기술인 현황조사

연구원내 여성과학기술인 인력분포 등 신규 및 비정규직 분포 및 설문조사를 통한 현황 파악하며 고충처리위원회 및 해양여성과학기술인협의회 등 기관내 위원회 또는 여성과학기술인들의 조직적인 협의체 구성을 통하여 여성인력의 활용에 대한 정책 및 제도개선을 추진코자함

(3) 한국해양연구원내 여성과학기술인의 리더십교육

연구원내 여성과학기술인을 포함한 여성인력의 사기진작을 위한 초청강사

등 세미나를 개최하여 리더십을 교육코자 함

나. 배경 및 필요성

현장조사 등 남성중심이 강한 해양분야에서 한국해양연구원 여성과학기술인의 주기적인 현황파악이 필요하며, 이와 함께 연구원내의 해양분야 여성과학기술인 등 여성인력들의 멘토링과 남성상관과 여성인력간의 소통 등이 필요함. 세미나 등 리더십 훈련을 통하여 여성인력들간 및 여성인력과 남성인력간의 사기진작 및 미래 여성지도자 훈련의 토대 마련이 필요하다.

2. 사업내용 개요

1) 사업기간

2010. 3. 1 ~ 2010. 11. 14

2) 사업수행내용

본 사업의 내용은 다음과 같이 구분되며, 각 사업에 대한 수행내용은 다음과 같다.

연도	사업명		사업목표	성과지표 (활동실적, 평가척인점)	소요예산
	사업 분야	세부사업			
2010	I. 멘토링 시스템 구축	멘토-멘티 팀별 구성	연구원내 중진 급 여성과기인 및 여성인력, 남 성연구원, 남녀 행정원을 멘토 로 활용하여 젊 은 여성연구원 및 비정규직 여 성연구원과 여 성인력, 남성인 력의 고충해결 을 위한 상담과 해결책을 마련 할 수 있는 분 위기를 조성함	<ul style="list-style-type: none"> 11팀으로 구 성하며 5회의 개 멘토링 회의 최 각 멘토링시 멘티들의 고충사 항 도출 및 해결 방안 논의 	7,000,000원 (70%/전체사업비)
		멘토-멘티 팀별 협의	연구원내 여성 과학기술인 인 력분포 및 신규 및 비정규직 여 성인력 분포 등	<ul style="list-style-type: none"> 현 연구원내 연구원인력 및 여성과기인과 여 성인력의 성비 등 분포조사 외부자문을 통 한 설문조사 실 	
	II. 여성과 기인 현황 조사	연구원 구성원 조사 여성과학기술인 및 여성인력 현황조사	연구원내 여성 과학기술인 인 력분포 및 신규 및 비정규직 여 성인력 분포 등	<ul style="list-style-type: none"> 현 연구원내 연구원인력 및 여성과기인과 여 성인력의 성비 등 분포조사 외부자문을 통 한 설문조사 실 	1,500,000 원 (15%/전체사업비)

		여성과학기술인의 설문조사	설문조사를 통한 현황파악	성을 통한 현 여 성과기인 및 여 성인력의 실태조 사	
Ⅲ. 리더십 훈련 멘토링	리더십 훈련을 위한 외부 초청 강사 초빙	리더십 훈련을 위한 외부 초청	연구원내 여성 과학기술인을 포함한 여성인 력의 사기진작 을 위한 초청강 사 등 세미나를 개최하여 리더 십 교육을 함	°리더십 훈련을 위한 외부초청 강사초빙 °초청강사와 여 성과기인 및 여 성인력과의 면담 토의 양에 대한 리 더십	500,000 원 (5%/전체사업비)
보고서 및 자료 수집	보고서 및 자 료수집 등	보고서 및 자 료수집 등	총괄적으로 보고 서, 연구원내 사 업관련 협의 등 자료수집 등	°총괄적으로 자 료수집, 보고서 작성 및 발간, 연구원내 사업협 의 등	1,000,000 원 (10%/전체사업비)
총 계					10,000,000원 (100%)

(가) 한국해양연구원 내 여성과학기술인의 멘토링시스템 구축

① 서론

2개 지역 (안산본원과 남해연구소 내 정규직, 비정규직 그리고 신, 구 여성과학기술인 간의 멘토링 팀 구성 및 멘토링 진행되었다.

② 멘토링 구성

11개의 멘토링팀이 구성되었으며, 총 92명 (멘토 12명, 멘티 82명)로서 한국해양연구원 본원 (안산)에서 9팀, 한국해양연구원 남해연구소 (거제)에서 2팀으로 구성되었다.

한국해양연구원 동해연구소는 여성정직원이 한명도 없고 1명의 연수연구원과 비정규직 여성 10명으로 구성되어 멘토링 구성에 어려움이 있어 다음 기회로 미루었다. 대전 한국해양연구원 대전시스템공학연구소 또한 멘토링 구성을 향후 구성기로 하였다.

각 멘토그룹에서 토론되어 정해진 멘토링 주제는 다음과 같다.

Table 1. 그룹별 멘토링 주제

그룹명	멘토링 주제
그룹1	1) 일과 가정의 균형 방안 모색, 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발
그룹2	안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리
그룹3	1) 비정규직원의 복리 후생 증진 방안, 2) 여성을 위한 근무조건 개선, 3) 진로(학위취득 어려움), 4) 유해한 실험실 환경에서 근무하는 직원들의 건강문제, 5) 실험실 환경개선, 6) 여직원 기숙사 안전 및 보안, 7) UST 학생 논문지도 개선방안 제안, 8) 육아기에 있는 여성과학기술인의 사기진작에 관한 제안, 9) 여성과학기술인을 위한 휴식공간 필요
그룹4	미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 보고서 작성
그룹5	1) 직장가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶, 2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬

그룹6	1) 학위과정과 관련된 커리어 관리, 2) 직장생활과 가정생활의 로드 밸런싱, 3) 직장 내 커뮤니케이션, 4) 자기개발, 5) 여성과 학자의 커리어 관리
그룹7	1) 미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스), 2) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)
그룹8	1) 직장인의 자기개발과 건강관리, 바람직한 삶 정립하기, 2) 친구의 중요성, 직장여성의 스트레스 관리, 3) 즐겁고 행복한 직장 생활 및 일과 가정의 로드밸런싱 방안
그룹9	1) 의사소통과 조직성과, 2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면?
그룹10	1) 육아문제 해결, 2) 직장 사무실에서의 예의범절
그룹11	1) 직장인의 자기개발과 건강관리, 2) 직장여성의 스트레스 관리 방안/대인관계개선, 3) 재테크 방법 모색, 4) 나의 미래 설계, 5) 직장 내 예절

주로 1그룹, 5그룹, 6그룹, 7그룹, 8그룹, 11그룹은 직장과 가정에 대한 밸런스와 건강관리에 대하여 논의하였고 3그룹, 5그룹, 7그룹, 10그룹은 육아 문제에 대하여 논의하였으며 2그룹, 4그룹, 9그룹은 주로 인재육성과 경력 관리에 중점을 두고 논의하였다.

11개의 멘토링팀의 멘토와 그 구성숫자는 다음과 같다.

Table 1-1. 멘토링 그룹별 구성

그룹명	멘토명	멘티숫자
그룹1	이희일	12명
그룹2	최상화	5명
그룹3	이은경	9명
그룹4	임장근	5명
그룹5	함춘옥	8명
그룹6	홍상희	6명
그룹7	윤석	10명
그룹8	우선옥	7명
그룹9	박봄	6명
그룹10	이미진	8명
그룹11	김진아	7명

각 멘토링 그룹 구성원은 다음과 같다. 단위연구사업인력은 단위사업인력으로 줄여서 전문연구사업인력은 전문사업인력으로 표현한다.

그룹 1 구성은 Table 1-2에 나타나 있고, 멘토링주제는 일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발이다.

Table 1-2. 한국해양연구원 본원 그룹 1 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	이희일	해양환경·방제 연구부	책임연구원	해양지질학	박사	hilee@kordi.re.kr
멘티	강수영	해양위성·관측 기술연구부	단위사업인력	도시계획	석사	sukang@kordi.re.kr
멘티	김은희	동북아·EEZ자원 연구단	전문사업인력	지질화학	박사	ekim@kordi.re.kr
멘티	김진경	동북아·EEZ 자원연구단	연수연구원	고해양학	박사	jink92@kordi.re.kr
멘티	윤석	해양위성센터	기술원(행)	원격탐사	박사과정	syoon@kordi.re.kr
멘티	민지은	해양위성센터	단위사업인력	지리정보 공학	박사과정	jemin@kordi.re.kr
멘티	김수경	노동조합	노동조합	없음	고졸	sukyung@kordi.re.kr
멘티	권미홍	해양위성·관측 기술연구부	연구사업인력	컴퓨터그래 픽학과	전문학사	hongdl@kordi.re.kr
멘티	조지영	해양특성연구단	단위사업인력	관광영어	전문학사	jjjo@kordi.re.kr
멘티	안혜림	기후·연안재해 연구부	계약직기능원	식품공학	학사	rimizzang80@kordi.re.kr
멘티	정희석	해양환경·방제 연구부	연구사업인력	지질학	학사	jhs37@kordi.re.kr
멘티	김수정	동북아·EEZ 자원연구단	단위사업인력	해양지질	석사	kimsj@kordi.re.kr
멘티	도세은	동북아·EEZ 자원연구단	연구사업인력	영어학	학사	seundo@kordi.re.kr

그룹 2 구성은 Table 1-3에 나타나 있고, 멘토링주제는 안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리이다.

Table 1-3. 한국해양연구원 본원 그룹 2 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	최상화	선임기술원	해양화학	박사수료	박사	choish@kordi.re.kr
멘티	박은지	해양자료팀	연구사업인력	미생물학	석사	taesea@kordi.re.kr
멘티	김빛나라	해양자료팀	연구사업인력	해양학	학사	bit-na@kordi.re.kr
멘티	최아라	기후·연안재해 연구부	협동연구생	해양학	학사	arachoi@kordi.re.kr
멘티	이고은	해양자료팀	일용직	시각디자인	학사	ggony07@naver.com
멘티	정미희	해양자료팀	연구사업인력	무역학	학사	mhchung@kordi.re.kr

그룹 3 구성은 Table 1-4에 나타나 있고, 멘토링주제는 비정규직원의 복리 후생 증진 방안, 여성을 위한 근무조건 개선, 진로(학위취득 어려움), 유해한 실험실 환경에서 근무하는 직원들의 건강문제, 실험실 환경개선, 여직원 기숙사 안전 및 보안, UST 학생 논문지도 개선방안 제안, 육아기에 있는 여성과학기술인의 사기진작에 관한 제안, 여성과학기술인을 위한 휴식공간 필요하다.

Table 1-4. 한국해양연구원 본원 그룹 3 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	이은경	해양생물자원 연구부	기술원	분류생태	박사수료	eklee@kordi.re.kr
멘티	오지나	해양생물자원 연구부	협동연구생	해양학	박사과정	jnoh@kordi.re.kr
멘티	정다금	해양생물자원 연구부	협동연구생	해양생물학	박사과정	forkrain@kordi.re.kr
멘티	강미혜	해양생물자원 연구부	협동연구생	생화학	석사과정	shine-kang@kordi.re.kr
멘티	함미선	해양생물자원 연구부	연수생	미생물학	박사과정	hms0215@kordi.re.kr
멘티	이화영	해양생물자원 연구부	연구사업인력	해양학	석사	hwayoung@kordi.re.kr

멘티	김선화	해양생물자원 연구부	연수생	해양학	석사과정	sunhwa7@kordi.re.kr
멘티	박신영	해양생물자원 연구부	인턴연구원	해양생명 공학	학사	sinyoung@kordi.re.kr
멘티	김고은	협동연구생	협동연구생	해양생명 공학	석사	gekim@@kordi.re.kr
멘티	반은영	연구사업인력	연구사업인력	해양생명 공학	학사	eyban@kordi.re.kr

그룹 4 구성은 Table 1-5에 나타나 있고, 멘토링주제는 미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램의 필요성 논의이다.

Table 1-5. 한국해양연구원 본원 그룹 4 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	임장근	기획관리본부	책임행정원	행정학	박사수료	jglim@kordi.re.kr
멘티	김나영	홍보팀	행정원	식품영양	학사	nykim@kordi.re.kr
멘티	김미경	연안개발·에너지 연구부	기술원	전자계산	전문학사	mkkim@kordi.re.kr
멘티	이문정	기획팀	행정원	경영학	학사	mjlee430@kordi.re.kr
멘티	우선미	인사·교육팀	행정원	환경학	학사	smwoo@kordi.re.kr
멘티	김유정	재무총괄팀	행정원	전자회공	석사	qkvm@kordi.re.kr

그룹 5 구성은 Table 1-6에 나타나 있고, 멘토링주제는 직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶, 인간관계와 커뮤니케이션 스킬이다.

Table 1-6. 한국해양연구원 본원 그룹 5 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	함춘옥	학술정보팀	행정원	유아교육	전문학사	coham@kordi.re.kr
멘티	김가영	연안개발·에너지 연구부	연구사업인력	중어중문	학사	gaoi0809@kordi.re.kr
멘티	김보연	총무·시설팀	행정원	사회복지학	전문학사	bykim@kordi.re.kr
멘티	김지희	예산총괄팀	행정원	생물학	학사	jhkim@kordi.re.kr

멘티	윤현숙	해양과학국제 협력센터	단위사업인력	실무영어	전문학사	hsyoon@kordi.re.kr
멘티	이경아	경영정보팀	기술원(행)	지식경제	석사과정	kalee@kordi.re.kr
멘티	전윤희	학술정보팀	행정원	문헌정보	학사	yhjeon@kordi.re.kr

그룹 6 구성은 Table 1-7에 나타나 있고, 멘토링주제는 학위과정과 관련된 커리어 관리, 직장생활과 가정생활의 로드 밸런싱, 직장 내 커뮤니케이션, 자기개발, 여성 과학자의 커리어 관리이다.

Table 1-7. 한국해양연구원 남해 그룹 6 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	홍상희	남해특성연구부	선임연구원	생명과학	박사	shhong@kordi.re.kr
멘티	김남숙	남해특성연구부	연구사업인력	환경학	석사	nskim@kordi.re.kr
멘티	김용녀	남해특성연구부	단위사업인력	환경공학	석사	ynjin@kordi.re.kr
멘티	채영선	남해특성연구부	연수생	생물학	석사과정	dudtjsco@kordi.re.kr
멘티	김하나	남해특성연구부	연수생	해양생물학	석사과정	hnpapa@kordi.re.kr
멘티	박효경	남해특성연구부	인턴연구원	해양학	학사	vega91@kordi.re.kr
멘티	정지현	남해특성연구부	연수연구원	어류독성	박사	jungjh@kordi.re.kr

그룹 7 구성은 Table 1-8에 나타나 있고, 멘토링주제는 미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스), 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)이다.

Table 1-8. 한국해양연구원 본원 그룹 7 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	윤석	해양위성센터	기술원(행)	원격탐사	박사과정	syoon@kordi.re.kr
멘티	민지은	해양위성센터	단위사업인력	지리정보공학	박사과정	jemin@kordi.re.kr
멘티	엄진아	해양위성센터	연수생	원격탐사	석사	jina9003@kordi.re.kr

멘티	오은경	해양위성센터	연구사업인력	컴퓨터공학과	학사	oek313@kordi.re.kr
멘티	유정미	해양위성센터	단위사업인력	지리정보	석사	jmyu@kordi.re.kr
멘티	이순주	해양위성센터	단위사업인력	종관기상	석사	sunjulee@kordi.re.kr
멘티	장은이	해양위성센터	연구사업인력	언론정보	학사	sweetday17@kordi.re.kr
멘티	한희정	해양위성센터	단위사업인력	정보통신	석사	han77@kordi.re.kr
멘티	한태현	해양위성센터	단위사업인력	분자생물	학사	thhan@kordi.re.kr
멘티	안재현	해양위성센터	연수생	컴퓨터	학사	brtnt@kordi.re.kr
멘티	배상수	해양위성센터	단위사업인력	전자전기	학사	realbss@kordi.re.kr

그룹 8 구성은 Table 1-9에 나타나 있고, 멘토링주제는 직장인의 자기계발과 건강 관리, 바람직한 삶 정립하기, 친구의 중요성, 직장여성의 스트레스 관리, 즐겁고 행복한 직장생활 및 일과 가정의 로드밸런싱 방안이다.

Table 1-9. 한국해양연구원 남해 그룹 8 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	우선옥	남해특성연구부	전문사업인력	생물학	박사	cwoo@kordi.re.kr
멘티	김보라	남해특성연구부	연수생	식품공학	학사	rllaqhf@kordi.re.kr
멘티	원효경	남해특성연구부	연구사업인력	미생물학	석사	wonhk@kordi.re.kr
멘티	전혜영	남해특성연구부	연구사업인력	미생물학	석사	jhy0510@kordi.re.kr
멘티	황청희	남해특성연구부	연구사업인력	없음	고졸	chhwang@kordi.re.kr
멘티	김지선	남해특성연구부	계약직기능원	인문학	학사	love1710@kordi.re.kr
멘티	박소현	남해특성연구부	연수생	생물학	학사	sohyun@kordi.re.kr
멘티	서진영	남해특성연구부	연수생	생물학	석사	jyseo@kordi.re.kr

그룹 9 구성은 Table 1-10에 나타나 있고, 멘토링주제는 의사소통과 조직성과, 직장에서 나의 Career를 개발하려면?이다.

Table 1-10. 한국해양연구원 본원 그룹 9 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	박봄	해양과학국제협력센터	선임행정원	국제정치	석사	spring@kordi.re.kr
멘티	김희진	해양과학국제협력센터	계약직행정원	심리	석사	nick4026@kordi.re.kr
멘티	이미혜	해양과학국제협력센터	연구사업인력	법	학사	mhlee@kordi.re.kr
멘티	장미선	해양과학국제협력센터	파견직	경제	전문학사	msjang@kordi.re.kr
멘티	조은희	해양과학국제협력센터	연구사업인력	국제협력	학사	ehcho@kordi.re.kr
멘티	이상희	해양과학국제협력센터	계약직행정원	경영	학사	sang1220@kordi.re.kr
멘티	이철교	해양과학국제협력센터	연구사업인력	중국어	학사	beat1011@kordi.re.kr

그룹 10 구성은 Table 1-11에 나타나 있고, 멘토링주제는 육아문제 해결, 직장 사무실에서의 예의범절이다.

Table 1-11. 한국해양연구원 본원 그룹 10 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	이미진	해양정책연구실	선임기술원	해양학/정책	석사	cmlee@kordi.re.kr
멘티	이문숙	해양정책연구실	선임연구원	해양정책	박사	leems@kordi.re.kr
멘티	권영주	해양정책연구실	연구사업인력	경영/물리	학사	ori79@kordi.re.kr
멘티	김선화	해양정책연구실	연구사업인력	해양법	박사	sunny@kordi.re.kr
멘티	석태원	해양정책연구실	인턴행정원	국문	학사	twsuk@kordi.re.kr
멘티	주현희	해양정책연구실	연수연구원	환경정책	박사	hhju@kordi.re.kr
멘티	차정미	전략개발실	연구사업인력	일어	학사	kuke@kordi.re.kr
멘티	이미희	정책본부	연구사업인력	호텔경영	전문대	jmh5135@kordi.re.kr
멘티	양지희	전략개발실	연구사업인력	정보통신	전문대	jhyang@kordi.re.kr

그룹 11 구성은 Table 1-12에 나타나 있고, 멘토링주제는 직장인의 자기계발과 건강관리, 직장여성의 스트레스 관리 방안/대인관계개선, 재테크 방법 모색, 나의 미래 설계, 직장 내 예절이다.

Table 1-12. 한국해양연구원 본원 그룹 11 구성원

역할	성명	소속	직급	전공	최종학위	E-mail
멘토	김진아	새만금해양 환경연구부	기술원	전산	석사	jakim@kordi.re.kr
멘티	서경덕	새만금해양 환경연구부	단위사업인력	산업경제	학사	kdseo@kordi.re.kr
멘티	조은지	새만금해양 환경연구부	인턴연구원	미생물학	학사	eunji1206@kordi.re.kr
멘티	김서영	해양환경· 방제연구부	계약직기능원	토목환경 도시공학(부)	학사	ksy8021@kordi.re.kr
멘티	최우리	기후·연안 재해연구부	단위사업인력	인터넷정보	전문학사	choiwori@kordi.re.kr
멘티	황수림	기후·연안 재해연구부	연구사업인력	지구환경과학	석사	yelforest@kordi.re.kr
멘티	김현숙	기후·연안 재해연구부	인턴연구원	해양경찰학 동력시스템 공학(복수)	학사	kimhyunsuk@kordi.re.kr
멘티	심진경	해양환경· 방제연구부	연구사업인력	해양학	석사	jksim@kordi.re.kr

③ 멘토링 사전설문조사 결과

멘토링을 시작하기 전에 NIS-WIST에서 제공한 설문조사안을 근거로 다음과 같이 멘토링 사전설문조사를 실시하였다. 84명이 설문에 참석하여 답을 하였다.

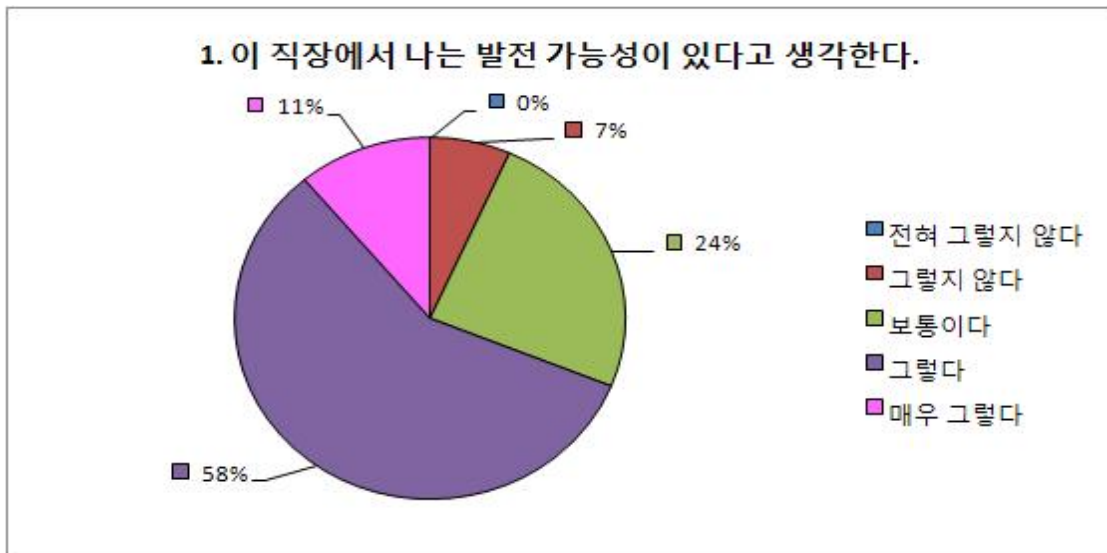


Fig. 1-1. 사전설문 1번문항 답변

발전 가능성이 있다고 생각하는 인원의 전체의 69%, 그렇지 않다는 의견이 7%였다. .

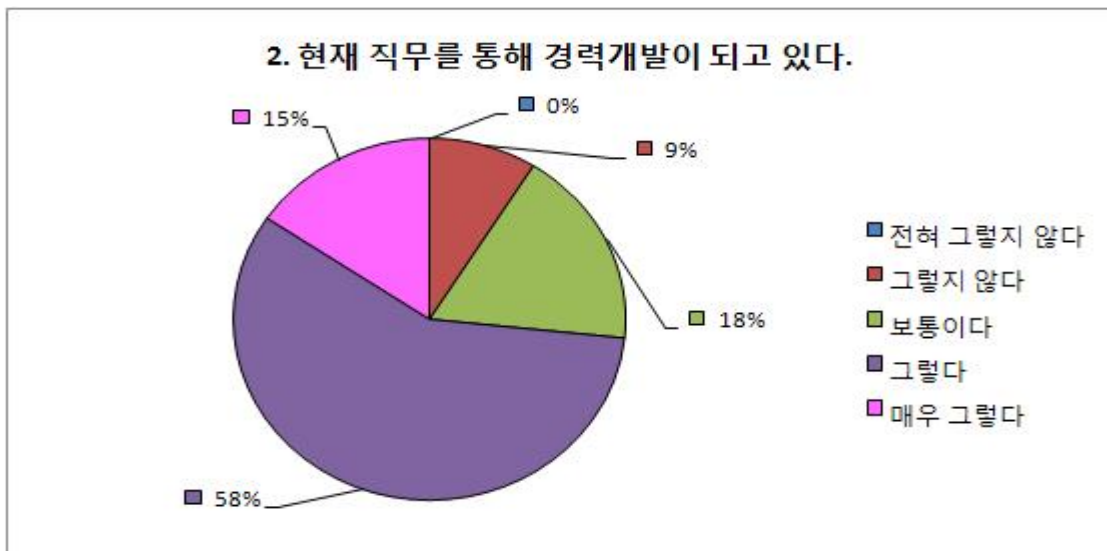


Fig. 1-2. 사전설문 2번문항 답변

경력개발이 되고 있다고 생각하는 인원은 전체의 73%이다.

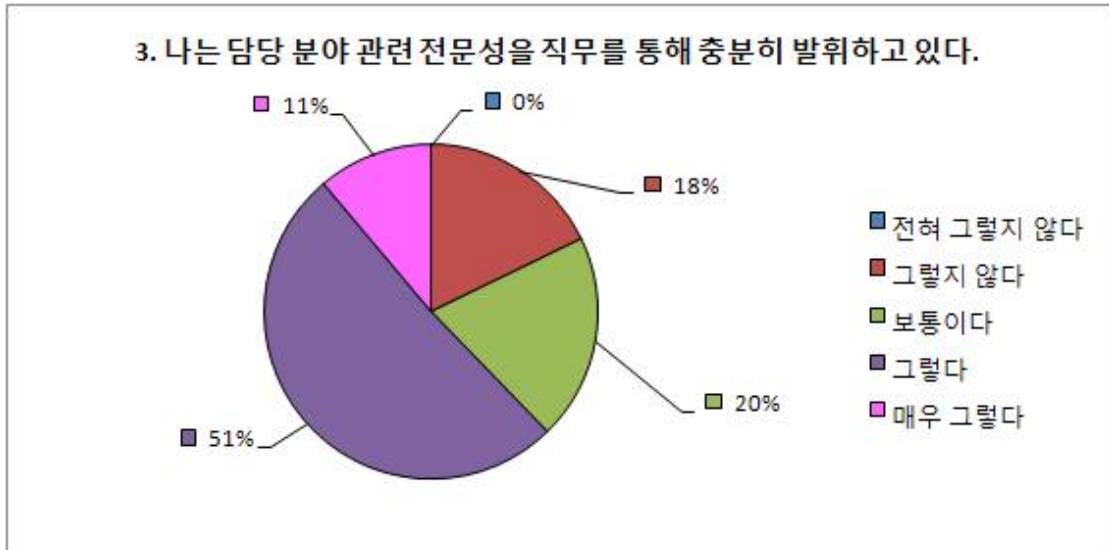


Fig. 1-3. 사전설문 3번문항 답변

담당분야의 전문성을 발휘하고 있다는 인원이 62%정도이고 그렇지 않다는 의견은 약 18%정다.

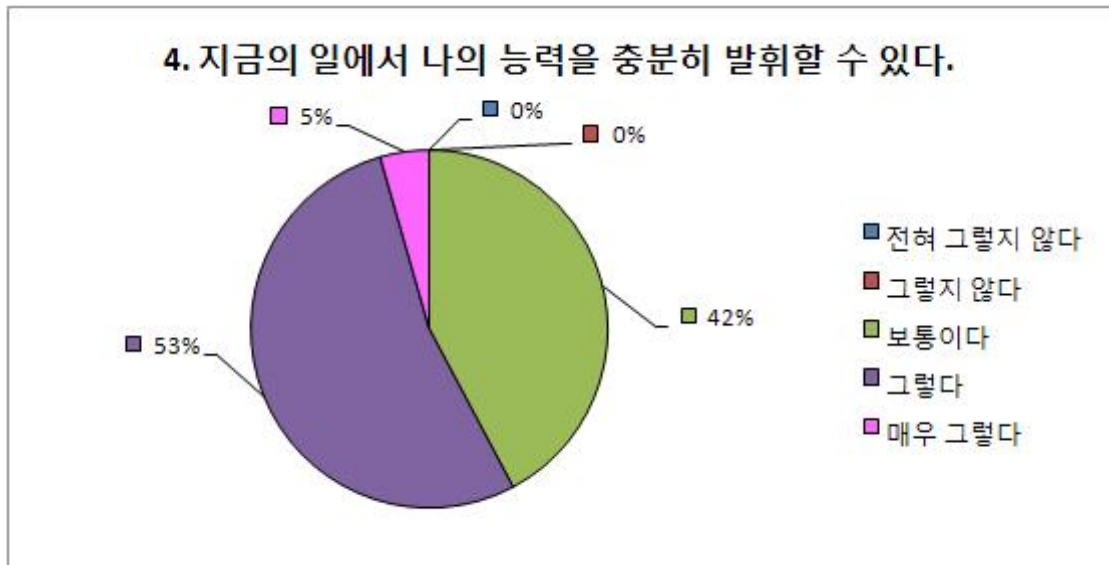


Fig. 1-4. 사전설문 4번문항 답변

Fig. 1-4에서처럼 지금 일에서 나의 능력을 충분히 발휘한다는 인원이 58%이다.

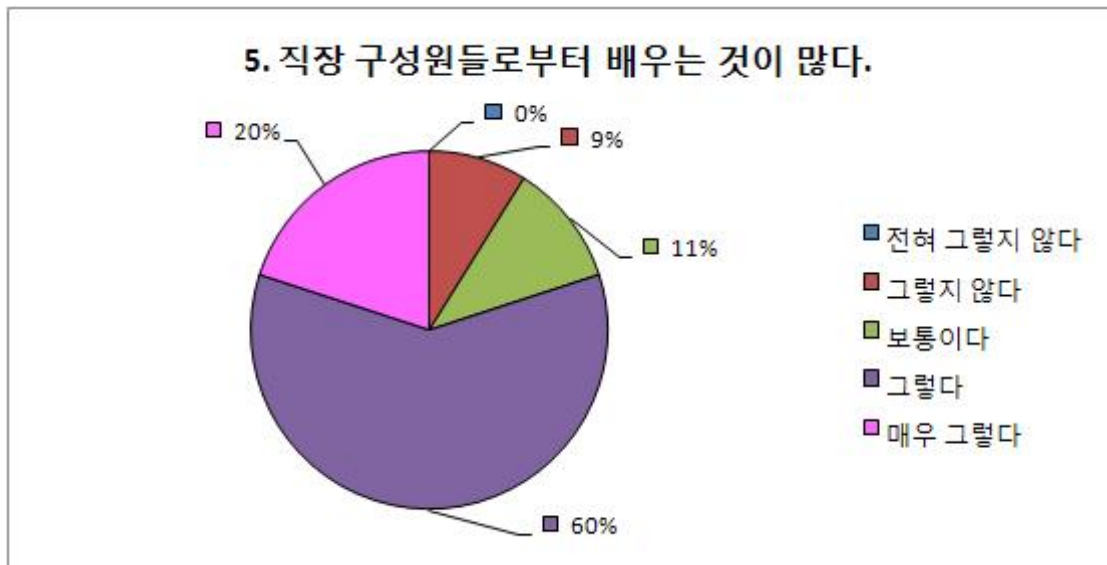


Fig. 1-5. 사전설문 5번문항 답변

직장구성원으로부터 배우는 것이 많다는 의견이 80%, 그렇지 않다는 의견이 9%로 나타났다.

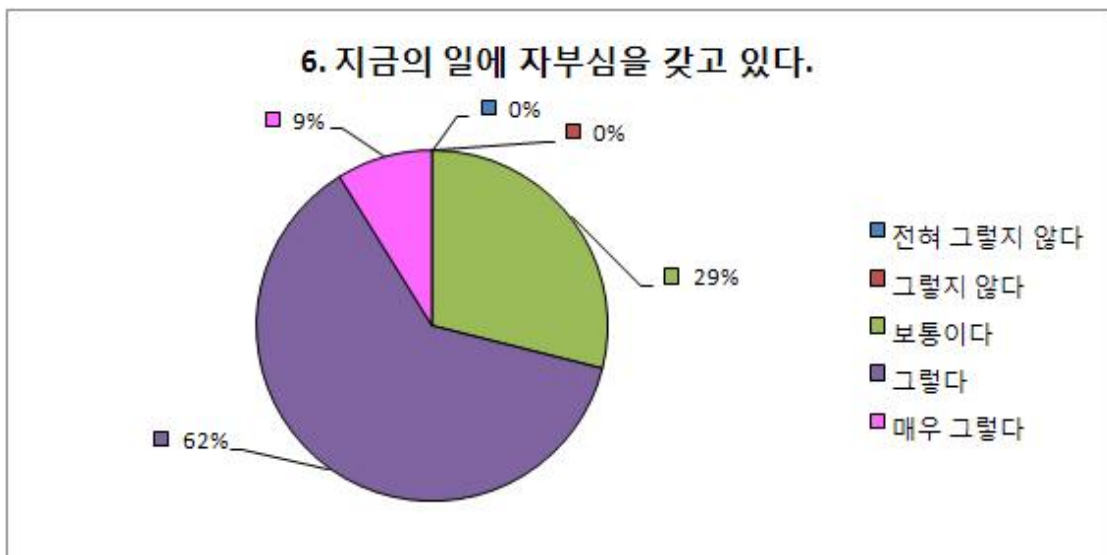


Fig. 1-6. 사전설문 6번문항 답변

71%의 인원이 지금의 일에 자부심을 가지고 있다고 답변했다.

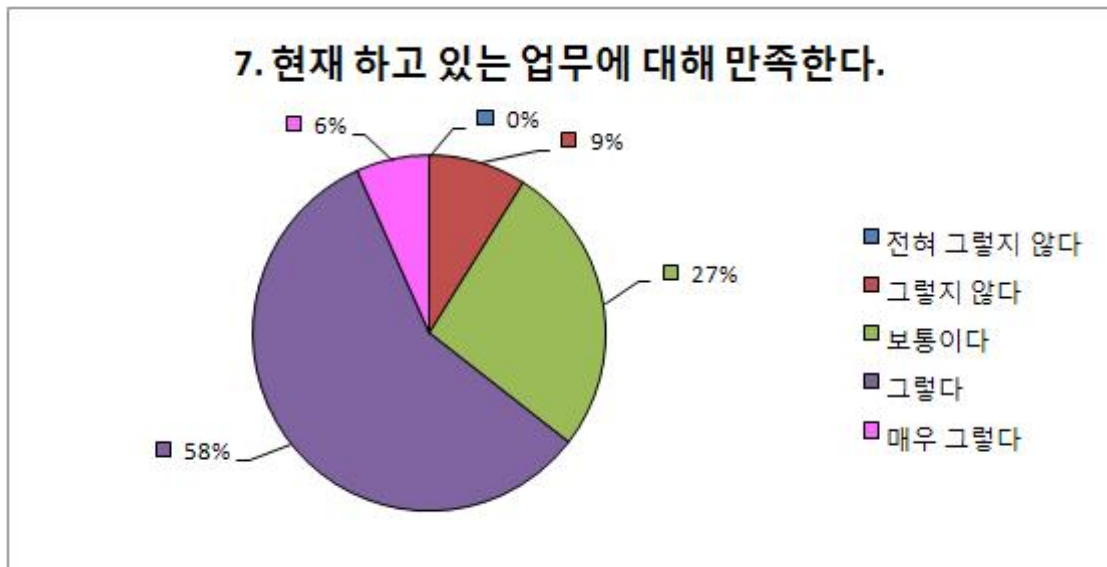


Fig. 1-7. 사전설문 7번문항 답변

현재업무에 만족한다는 의견이 64%이고 그렇지 않다는 의견이 9%정도이다.

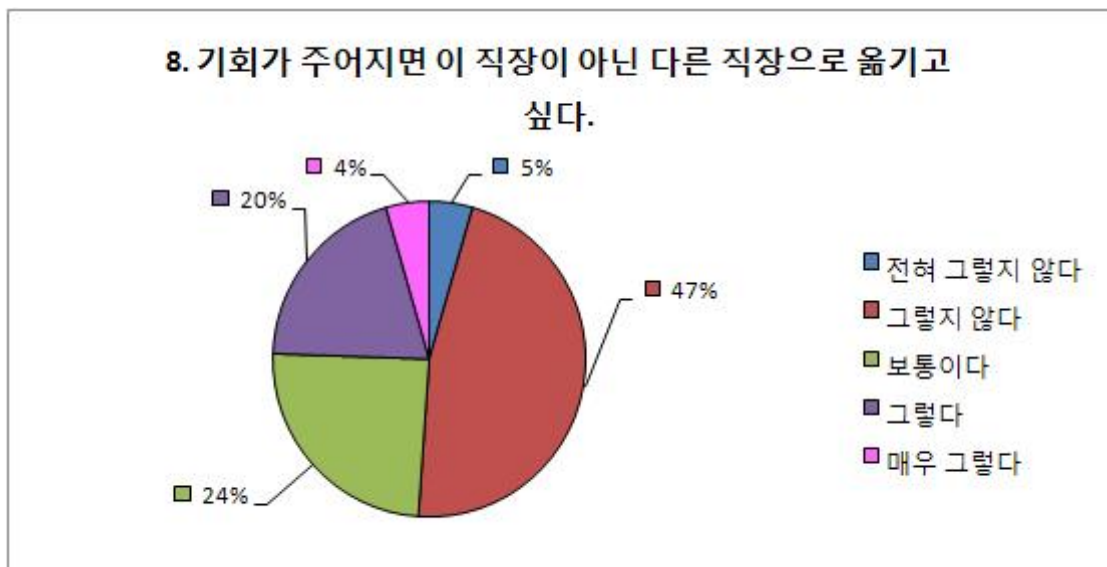


Fig. 1-8. 사전설문 8번문항 답변

기회가 있다면 다른직장으로 옮기다 싶다는 의견은 24%이고 그렇지 않다는 의견은 52%이다.

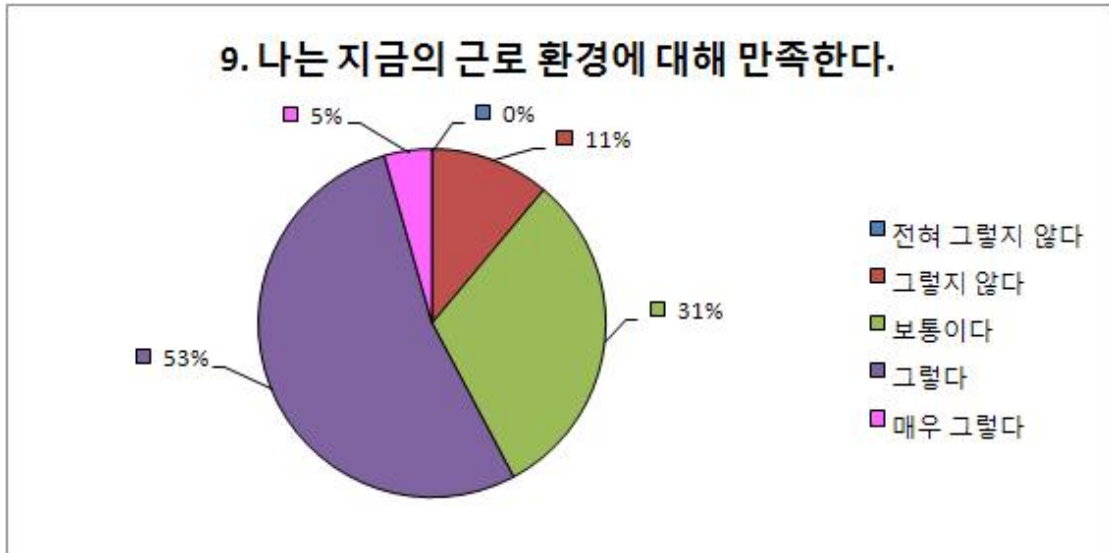


Fig. 1-9. 사전설문 9번문항 답변

지금의 근로 환경에 만족하는 인원은 58% 그렇지 않다는 인원은 11%이다.

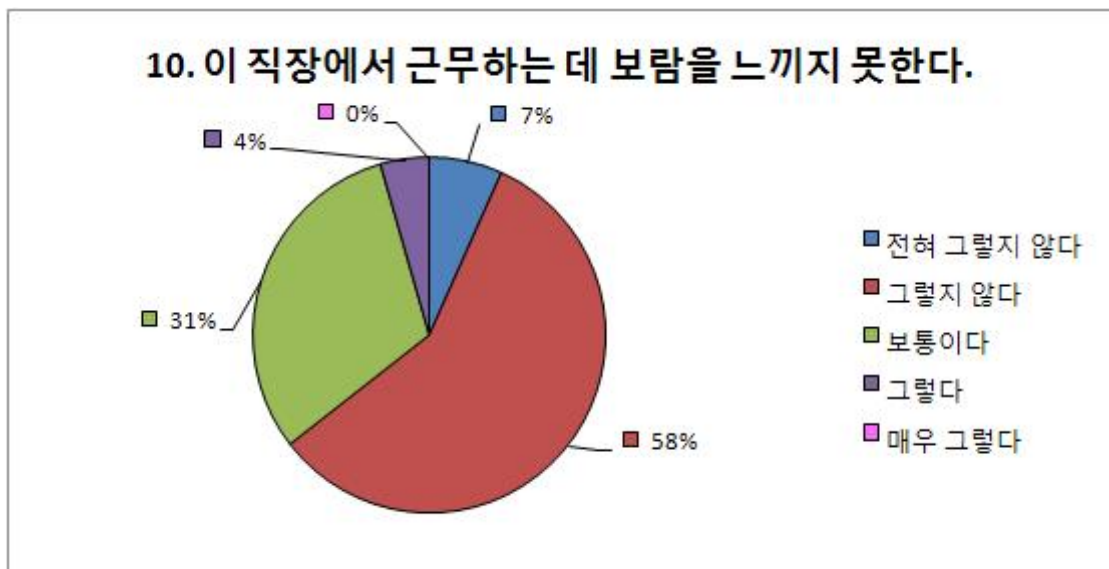


Fig. 1-10. 사전설문 10번문항 답변

한국해양연구원에서 근무하는데 보람을 느끼지 못한다는 인원은 4% 보람을 느낀다고 답변한 인원은 65%이다.

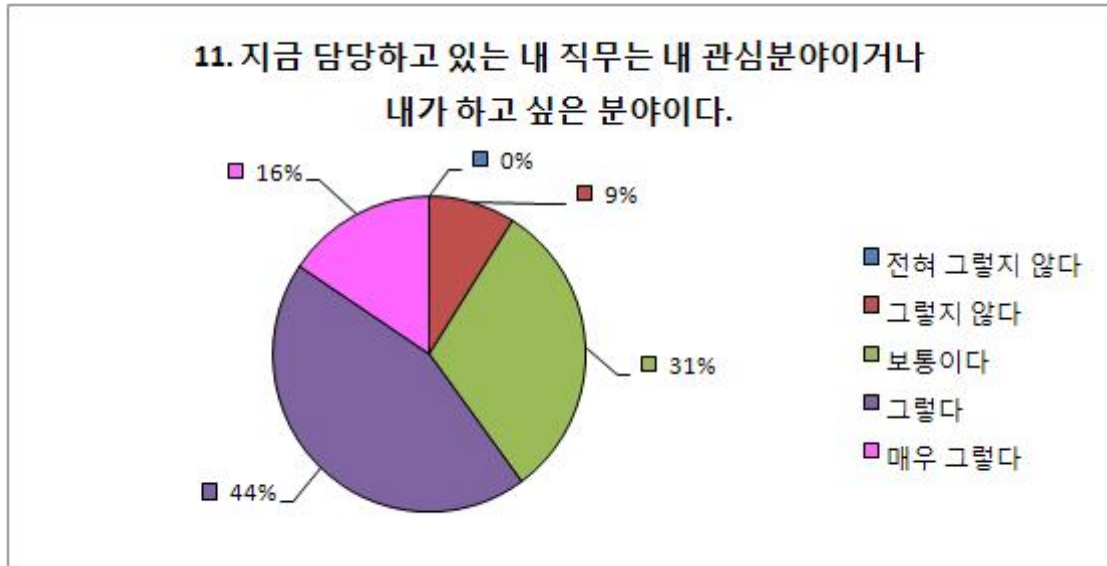


Fig. 1-11. 사전설문 11번문항 답변

지금 담당분야가 관심분야이거나 하고싶은 분야라고 답변한 인원은 전체의 60%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 9%이다.

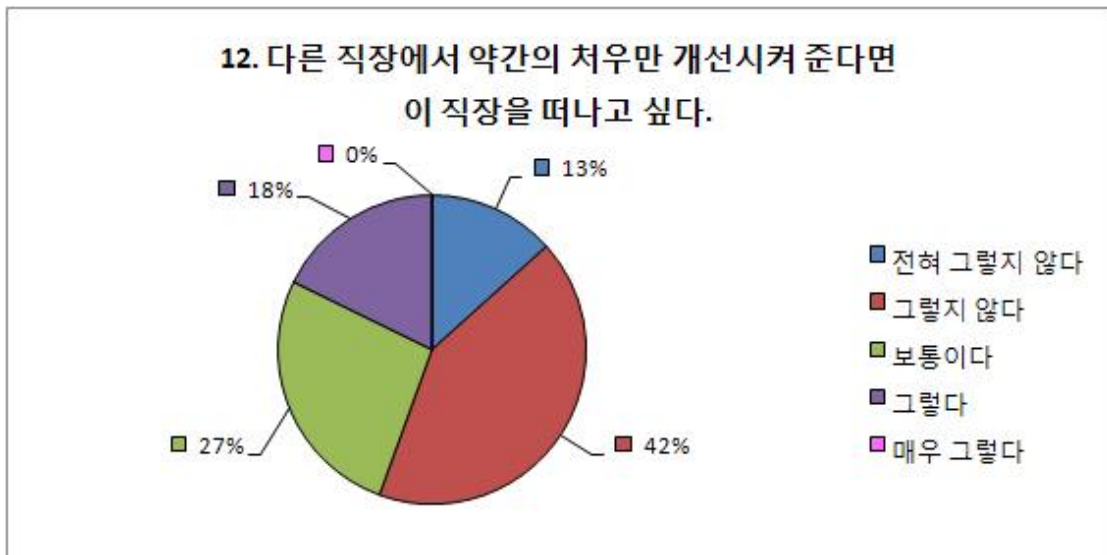


Fig. 1-12. 사전설문 12번문항 답변

다른 직장에서 약간의 처우만 개선시켜 준다면 이 직장을 떠나고 싶다고 답변한 인원은 18%, 그렇지 않다고 답변한 인원은 55%이다.

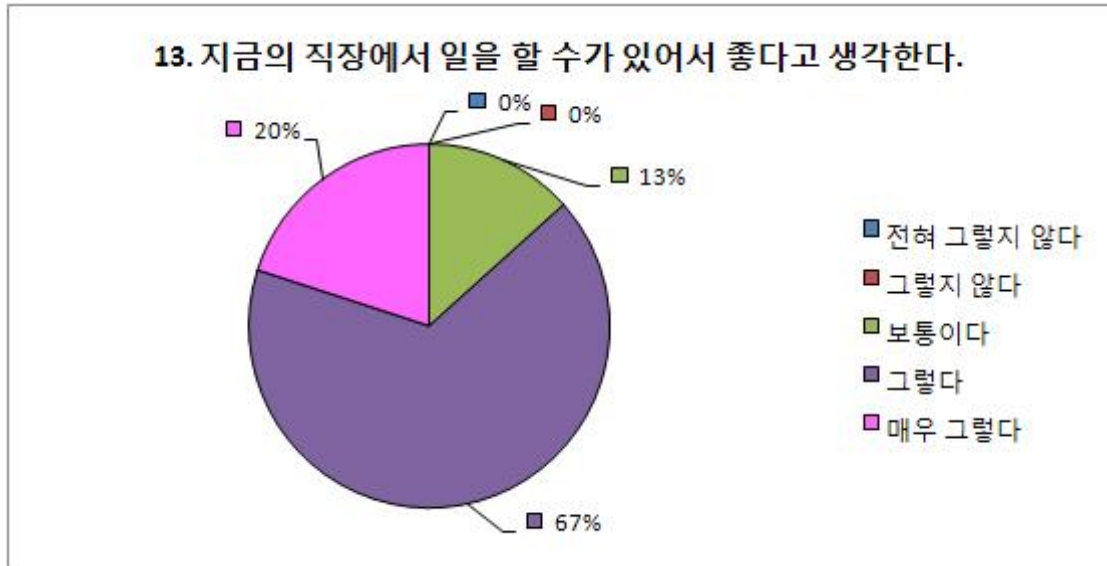


Fig. 1-13. 사전설문 13번문항 답변

지금 직장에서 일을 할 수 있어 좋다고 생각하는 인원이 전체의 87%이다.

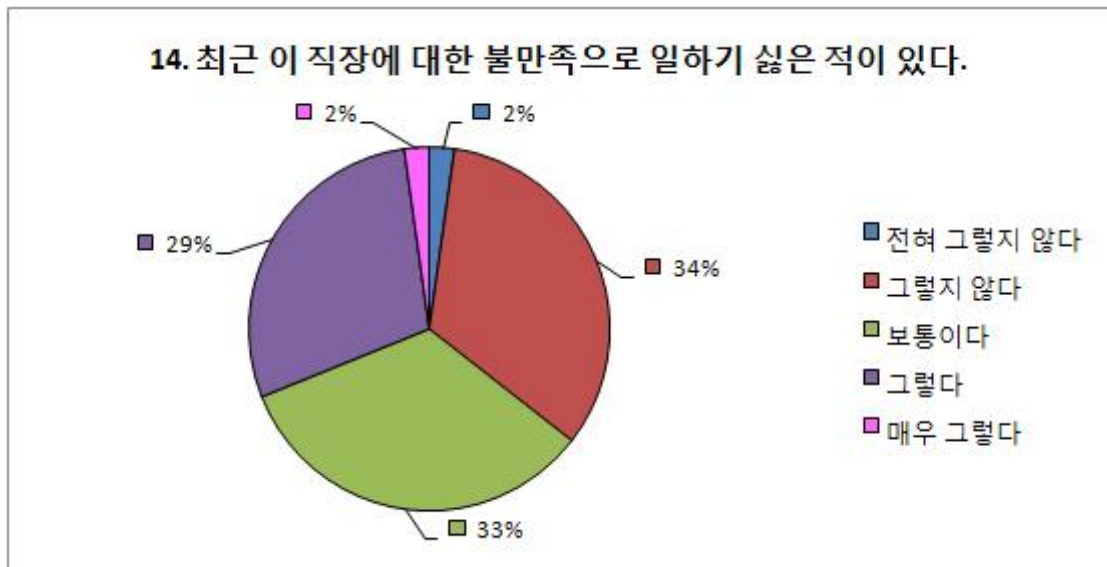


Fig. 1-14. 사전설문 14번문항 답변

최근 이 직장에 대한 불만족으로 일하기 싫은 적이 있다고 답변한 인원은 31% 이고, 그렇지 않다고 답변한 인원은 36%로 비슷하게 나타났다.

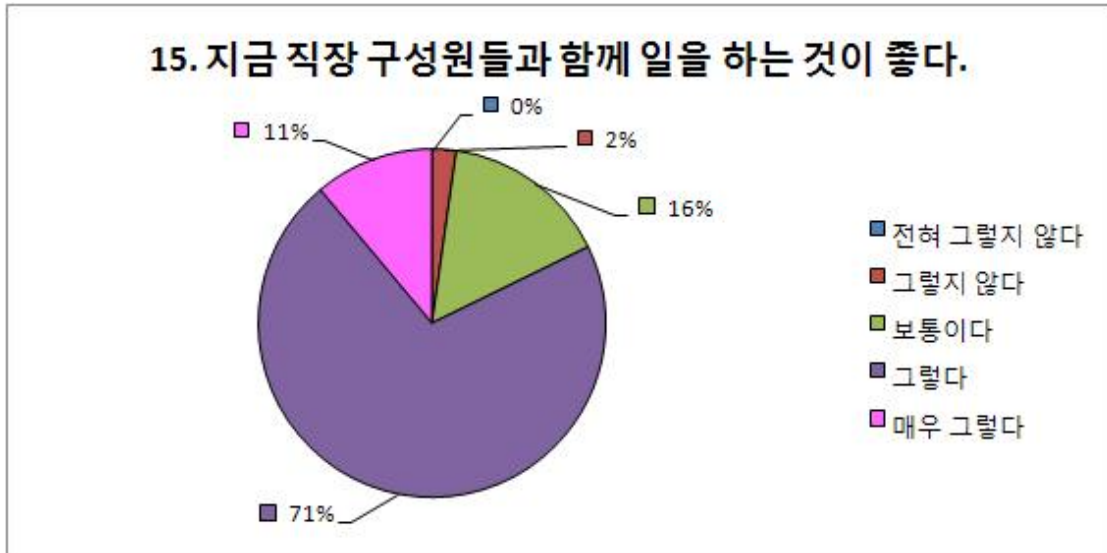


Fig. 1-15. 사전설문 15번문항 답변

지금 직장 구성원들과 함께 일을 하는 것이 좋다고 답변한 인원이 전체의 82% 이고, 그렇지 않다고 답변한 인원은 2%이다.

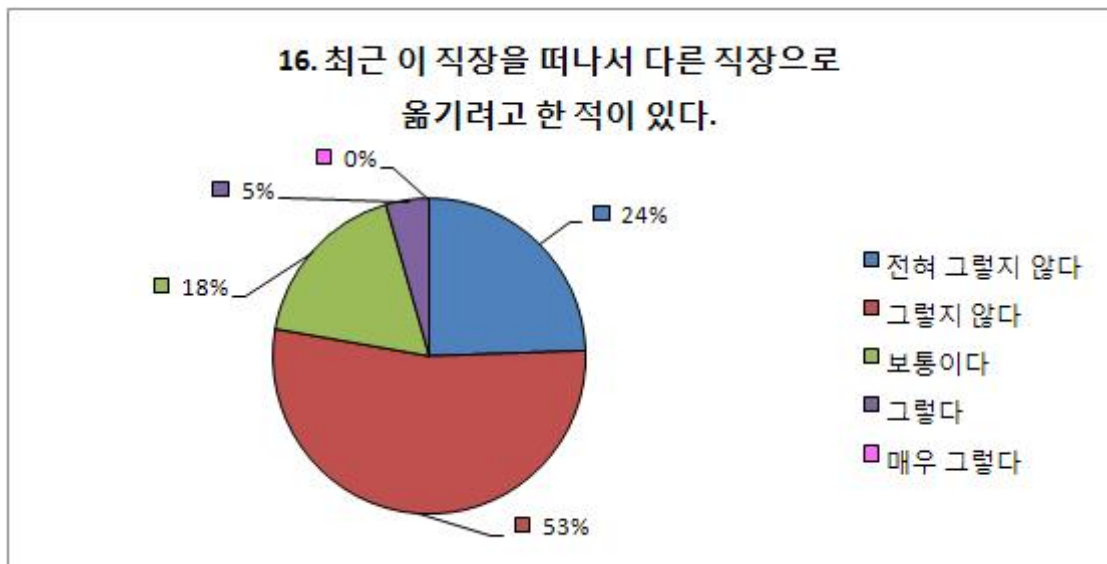


Fig. 1-16. 사전설문 16번문항 답변

최근 이 직장을 떠나서 다른 직장으로 옮기려고 한 적이 있다고 한 인원은 5% 이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 전체의 77%이다.

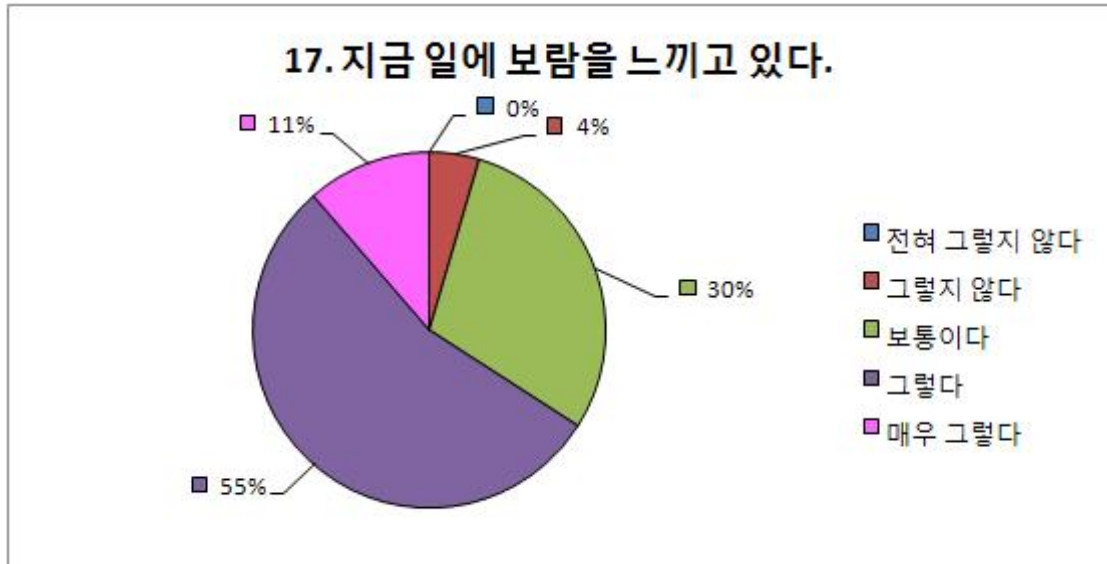


Fig. 1-17. 사전설문 17번문항 답변

지금 하고 있는 일에 보람을 느낀다고 답변한 인원이 66%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 전체의 4%이다.

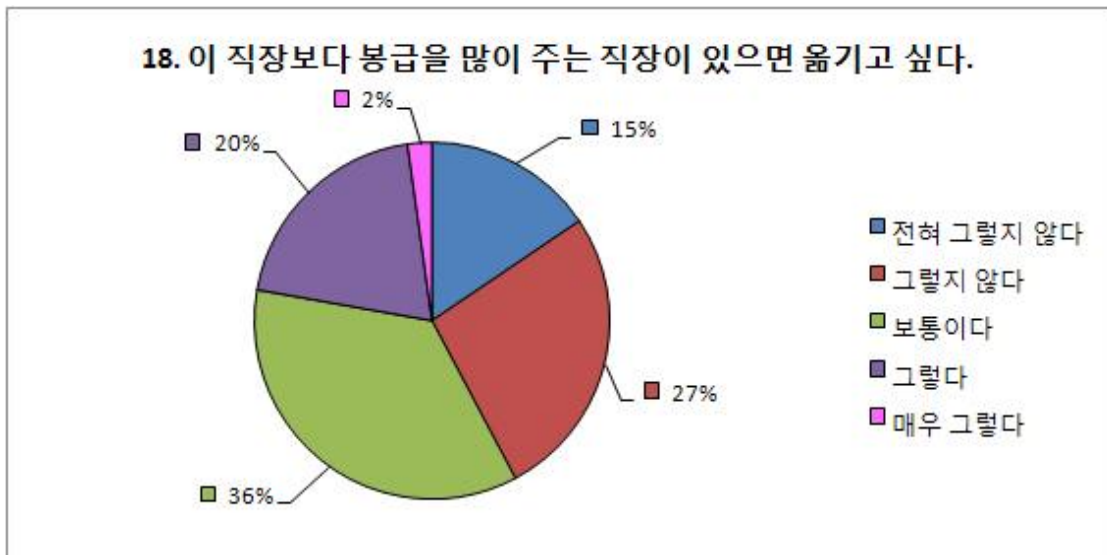


Fig. 1-18. 사전설문 18번문항 답변

이 직장보다 봉급을 많이 주는 직장이 있으면 옮기고 싶다고 대답한 인원은 전체의 22%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 42%이다.

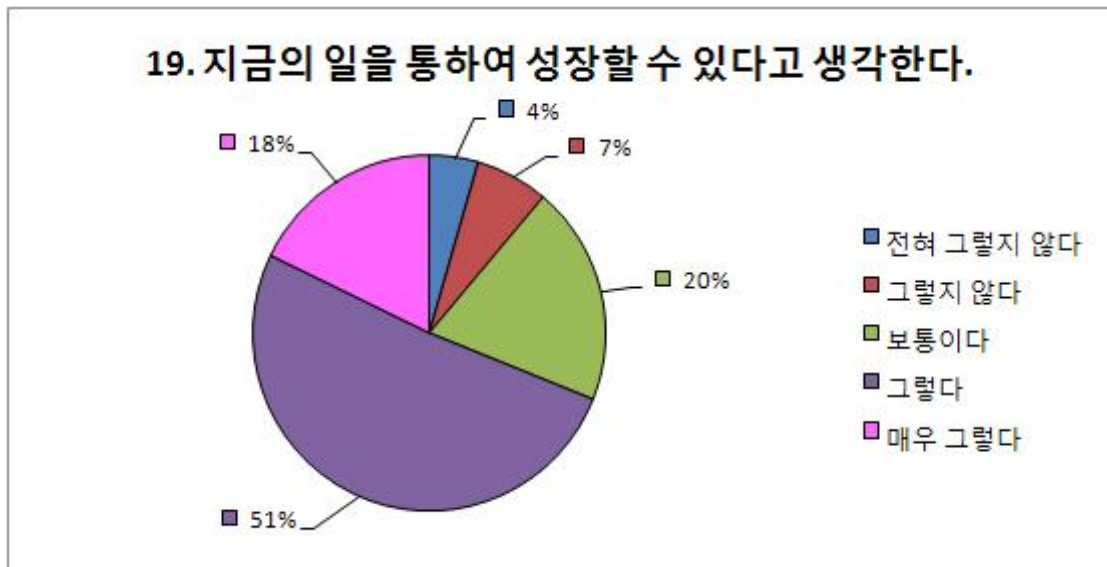


Fig. 1-19. 사전설문 19번문항 답변

지금 하고 있는 일을 통하여 성장할 수 있다고 생각하는 인원은 전체인원의 69%이고 그렇지 않다고 생각하는 인원은 전체의 11%이다.

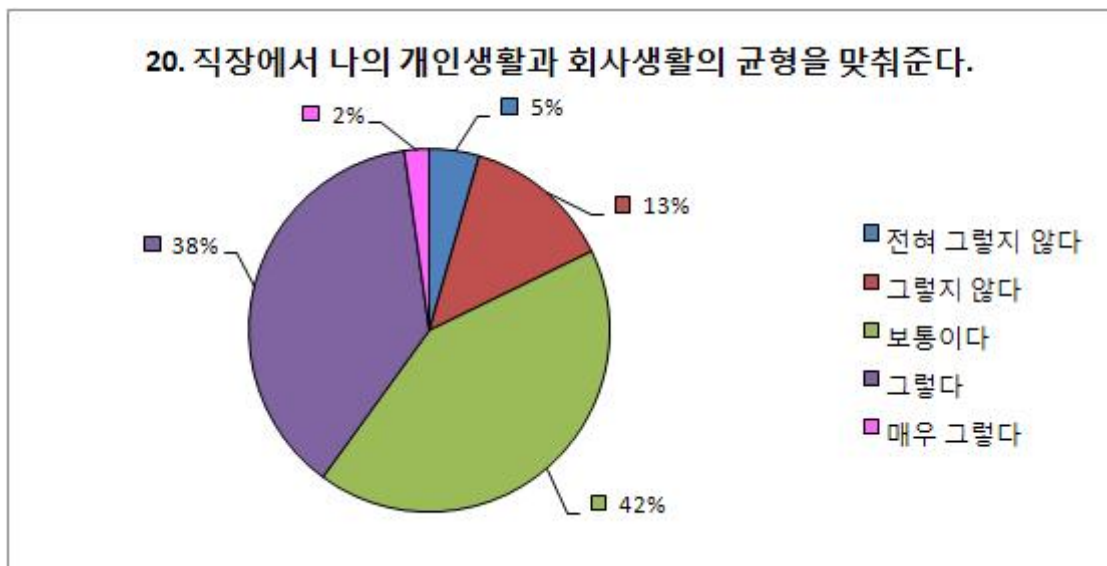


Fig. 1-20. 사전설문 20번문항 답변

직장에서 나의 개인생활과 회사생활의 균형을 맞춰준다고 답변한 인원은 전체의 40%이고, 그렇지 않다고 답변한 인원은 18이고, 보통이라는 답변이 42%로 가장 많았다.

④ 멘토링 사후설문조사 결과

5차 멘토링까지 끝난 그룹에 NIS-WIST에서 제공한 설문조사안을 근거로 다음과 같이 멘토링 사후설문조사를 실시하였다. 총 84명이 설문에 참석하여 답을 하였다.

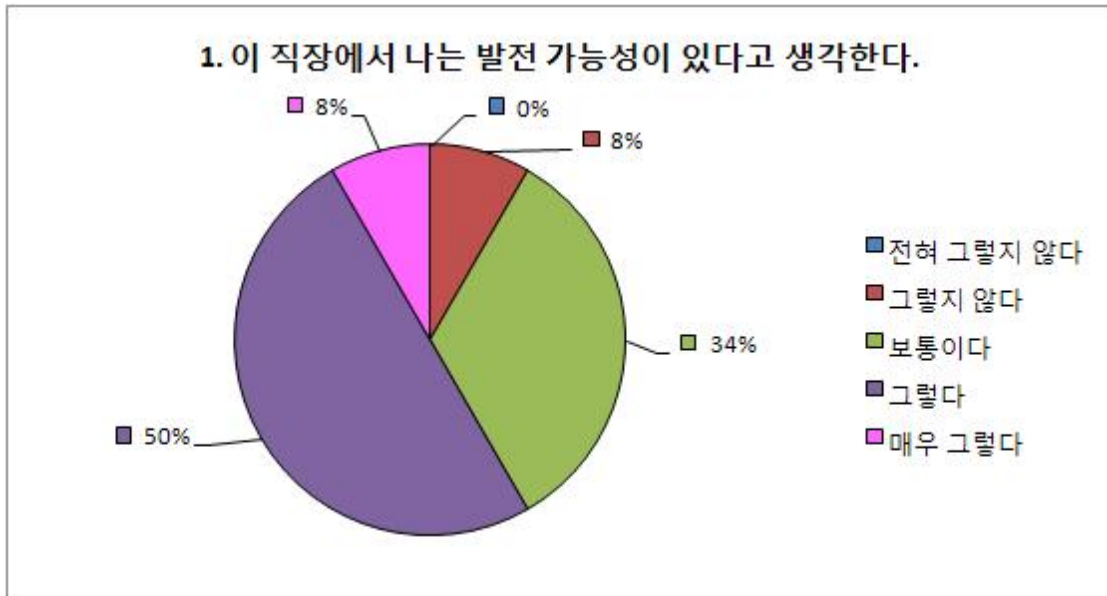


Fig. 1-21. 사후설문 1번문항 답변

이 직장에서 나는 발전가능성이 있다고 생각하는 인원은 전체의 58%이다. 그렇지 않다고 생각하는 인원은 8%이다.

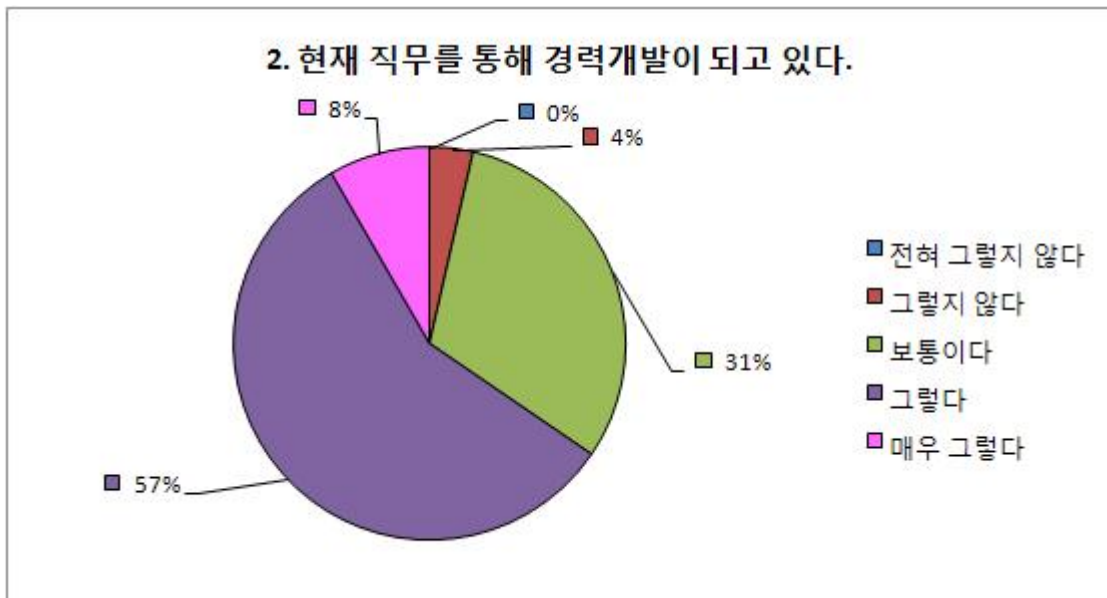


Fig. 1-22. 사후설문 2번문항 답변

현재 직무를 통해 경력개발이 되고 있다고 답변한 인원은 전체의 65%이다.

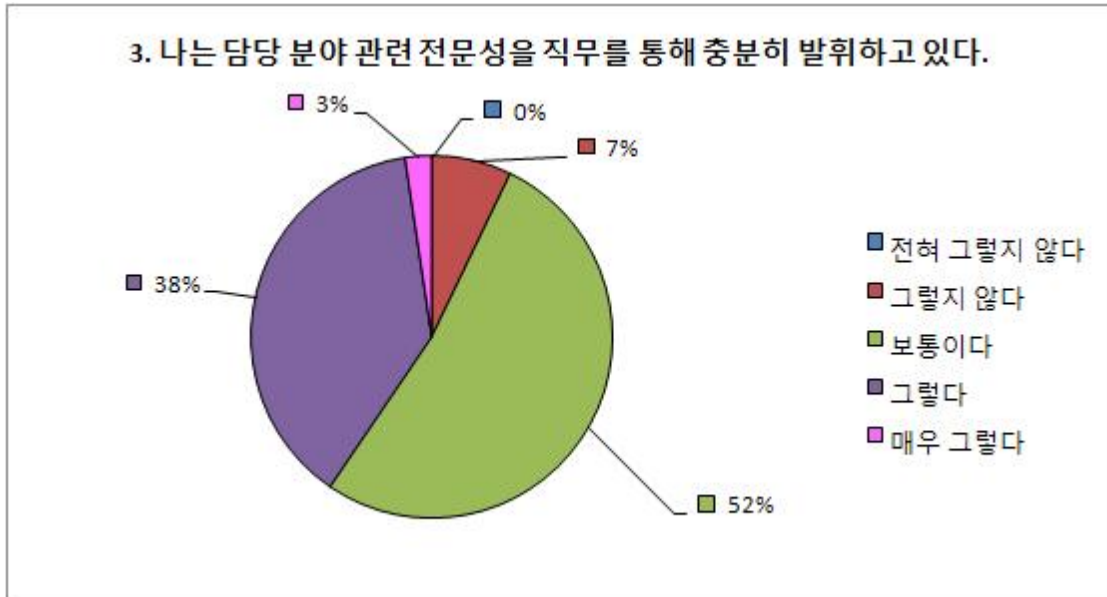


Fig. 1-23. 사후설문 3번문항 답변

담당 분야 관련 전문성을 직무를 통해 충분히 발휘하고 있다는 의견은 전체의 41%이고, 그렇지 않다는 의견은 전체의 7%이고, 보통이라고 답변한 인원이 52%로 가장 많았다.

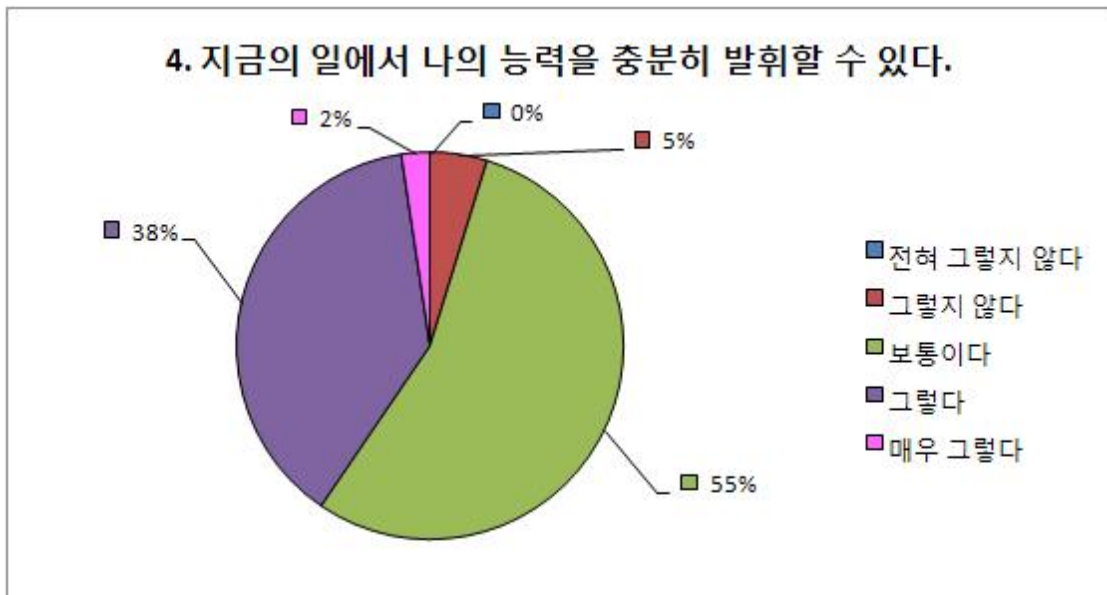


Fig. 1-24. 사후설문 4번문항 답변

지금의 일에서 나의 능력을 충분히 발휘할 수 있다고 답변한 인원은 전체의 40% 그렇지 않다고 답변한 인원은 5%, 보통이라고 답변한 인원이 55%로 가장 많았다.

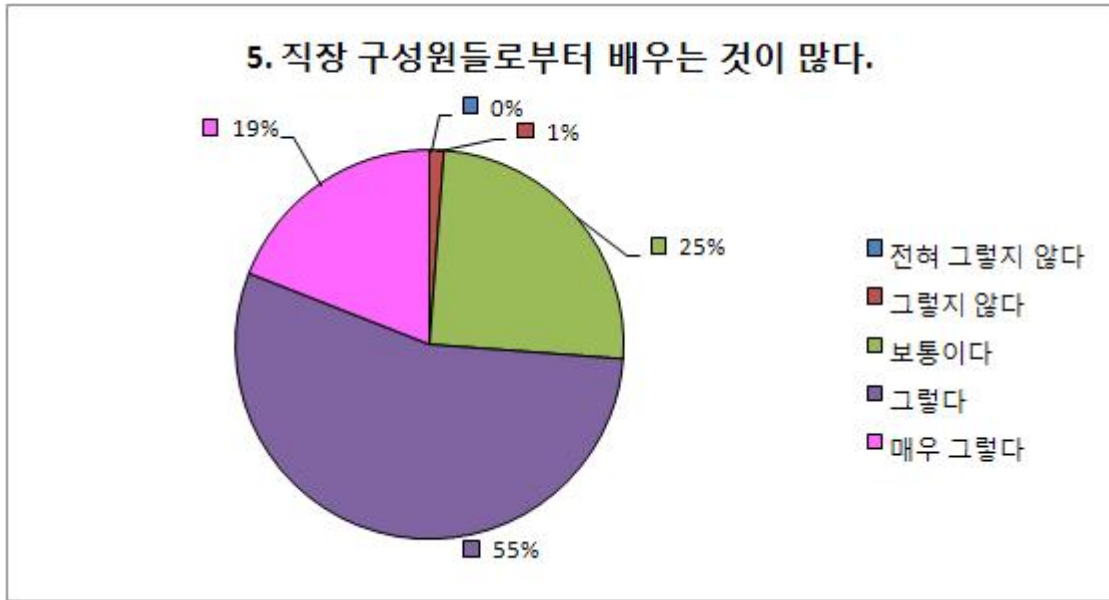


Fig. 1-25. 사후설문 5번문항 답변

직장 구성원들로부터 배우는 것이 많다고 답변한 인원은 전체의 74%이다.

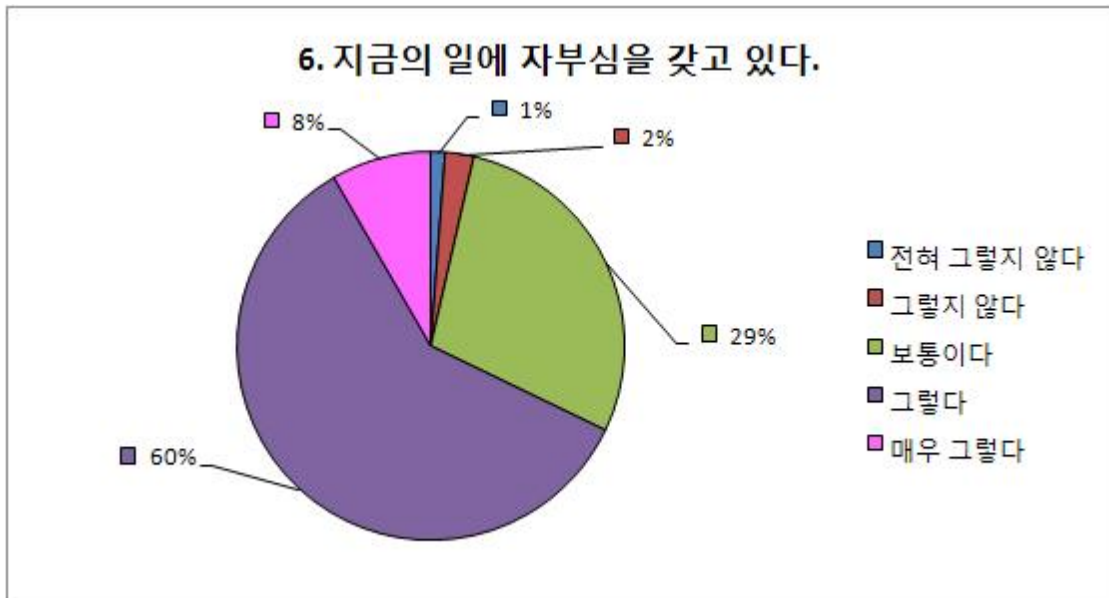


Fig. 1-26. 사후설문 6번문항 답변

지금의 일에 자부심을 가지고 일하고 있다고 답변한 인원은 전체의 68%인 반면 그렇지 않다고 답변한 인원은 3%에 불과했다.

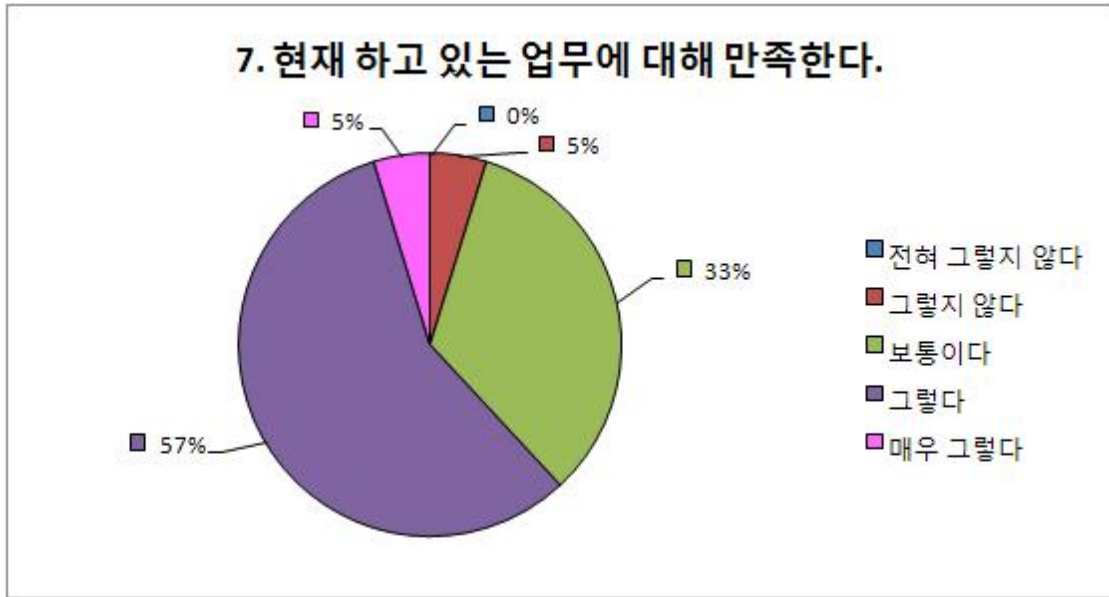


Fig.2-27 . 사후설문 7번문항 답변

현재하고 있는 업무에 만족한다는 인원은 전체의 63%, 그렇지 않다고 답변한 인원은 5%이다.

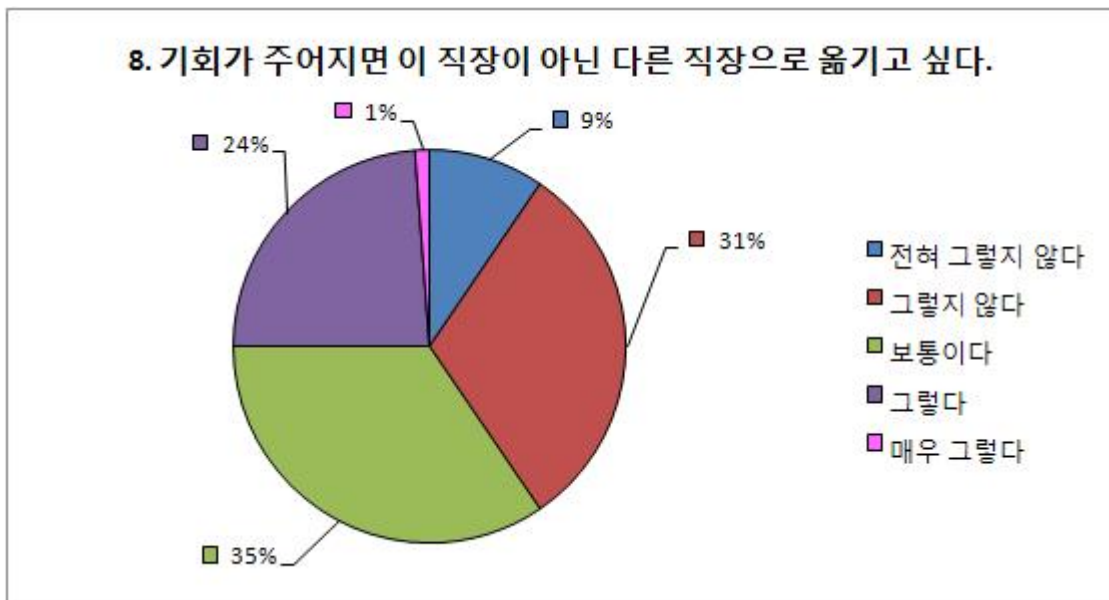


Fig. 1-28. 사후설문 8번문항 답변

기회가 주어지면 이 직장이 아닌 다른 직장으로 옮기고 싶다고 답변한 인원은 전체의 25%이고, 그렇지 않다고 답변한 인원은 전체의 40%이다.

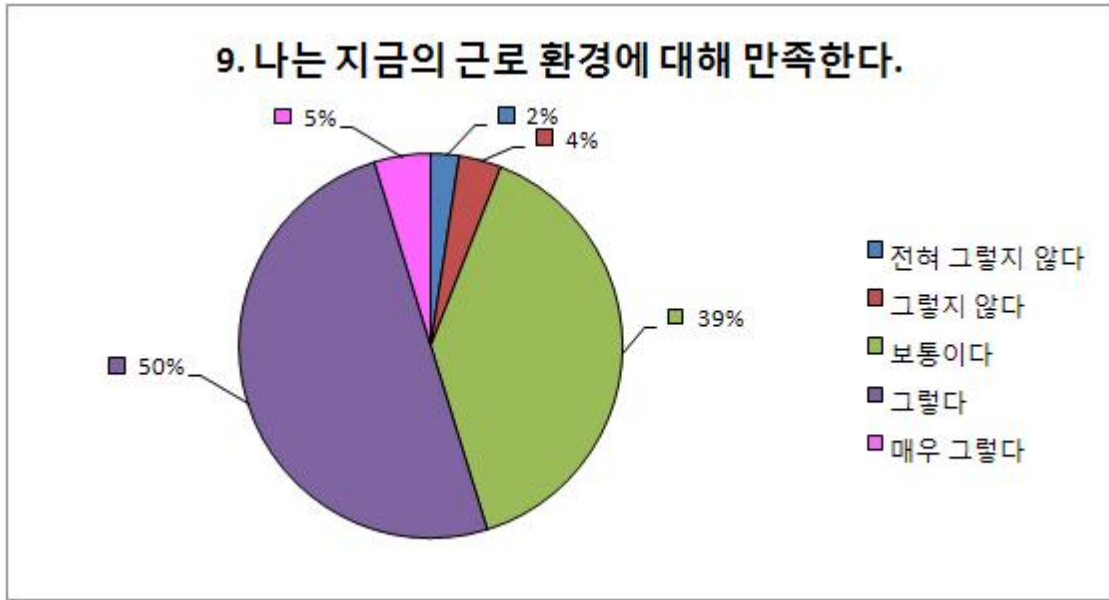


Fig. 1-29. 사후설문 9번문항 답변

지금 근로 환경에 대해 만족한다고 답변한 인원은 전체의 55%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 전체의 6%이다.

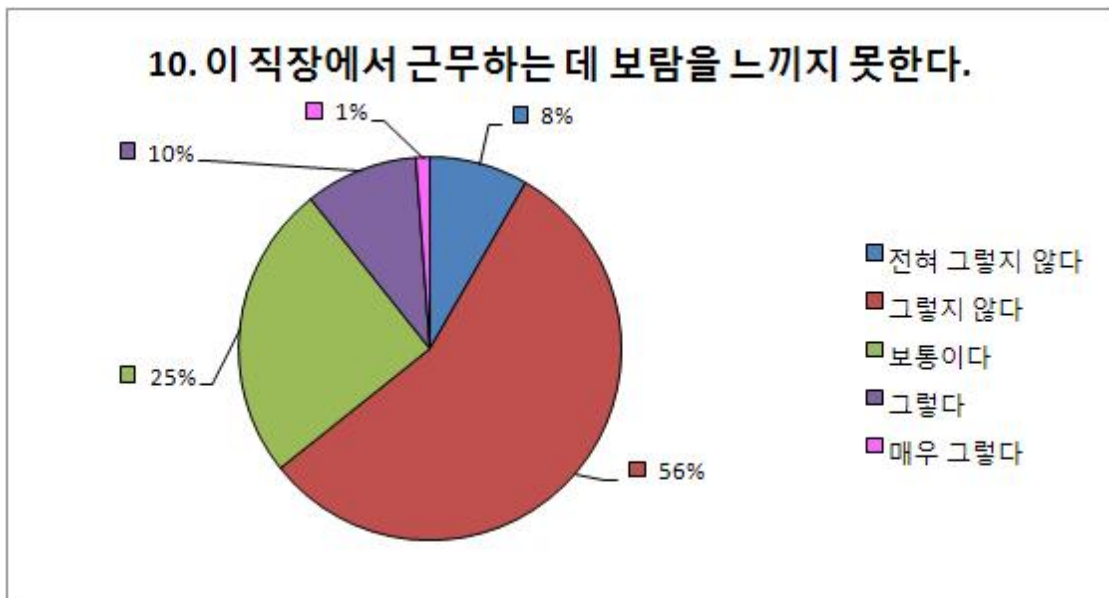


Fig. 1-30 . 사후설문 10번문항 답변

이 직장에서 근무하는 데 보람을 느끼지 못한다고 답변한 인원은 11%, 보람을 느낀다고 답변한 사람은 64%이다.

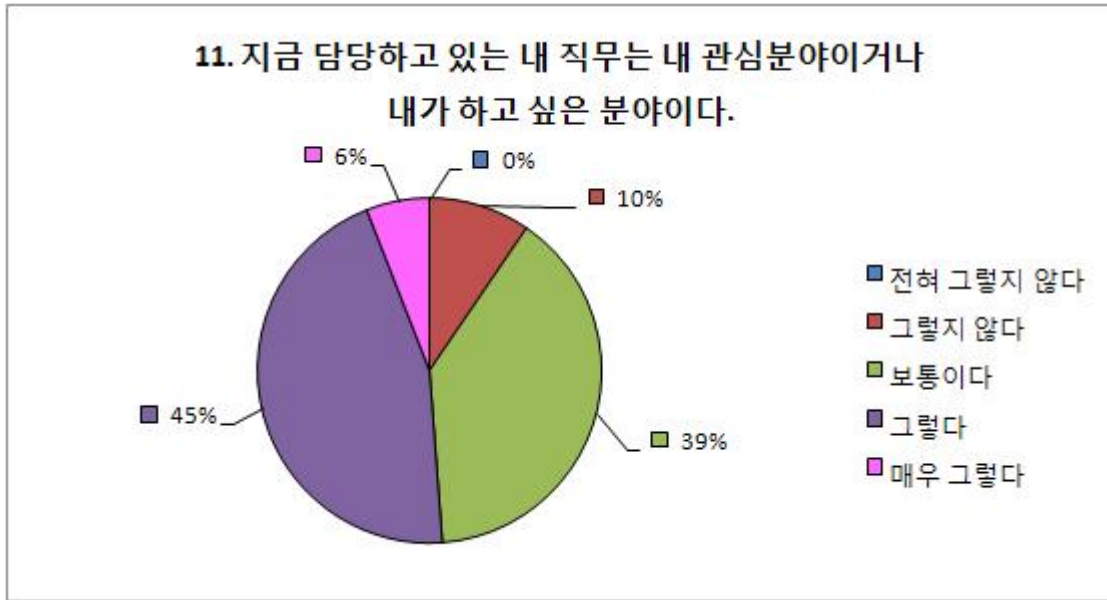


Fig. 1-31. 사후설문 11번문항 답변

지금 담당하고 있는 직무는 내 관심분야이거나 내가 하고 싶은 분야라고 답변한 인원은 전체의 51%, 그렇지 않다고 답변한 인원은 10%이다.

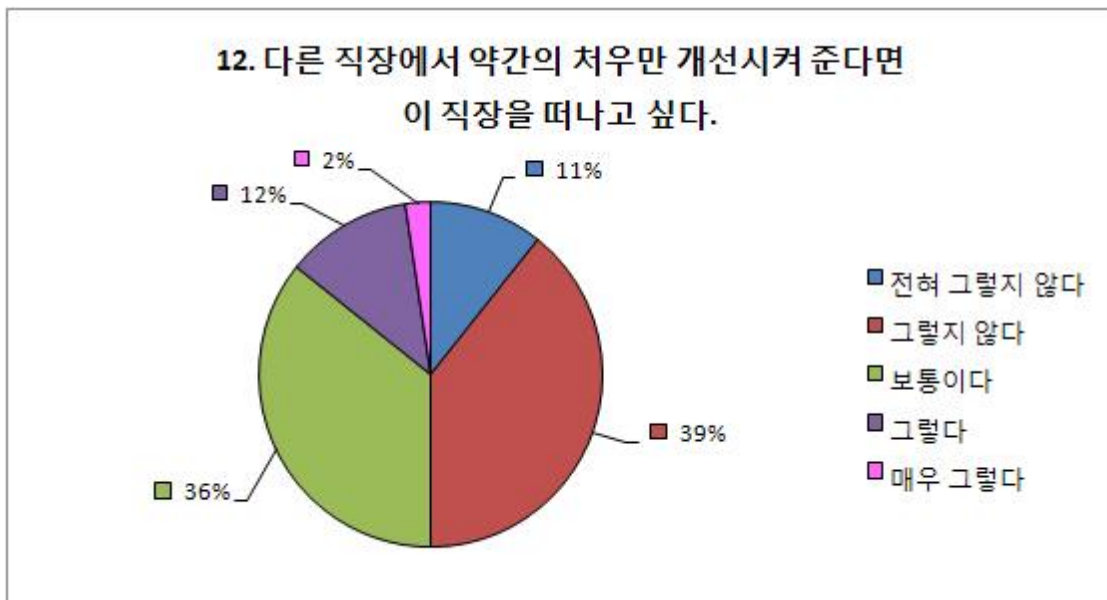


Fig. 1-32. 사후설문 12번문항 답변

다른 직장에서 약간의 처우만 개선시켜 준다면 이 직장을 떠나고 싶다고 답변한 인원은 전체의 14%, 떠나지 않는다고 답변한 인원은 50%이다.

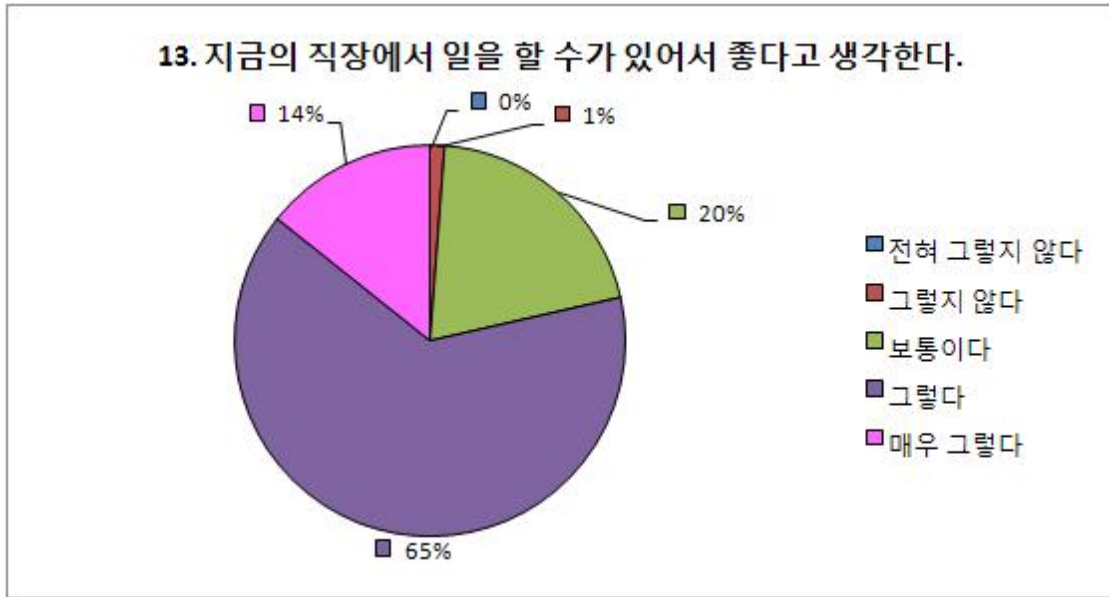


Fig. 1-33. 사후설문 13번문항 답변

지금 직장에서 일을 할 수 있어서 좋다고 답변한 인원이 전체인원의 79%이다.

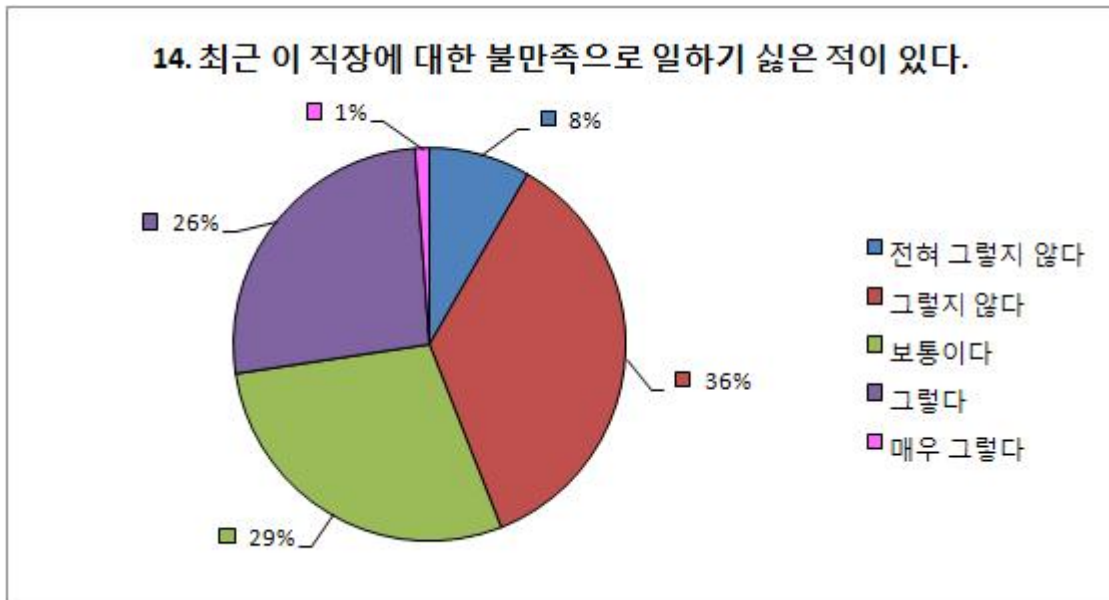


Fig. 1-34. 사후설문 14번문항 답변

최근 이 직장에 대한 불만족으로 일하기 싫은 적이 있다고 답변한 인원은 전체의 27%, 그렇지 않다고 답변한 인원은 44%이다.

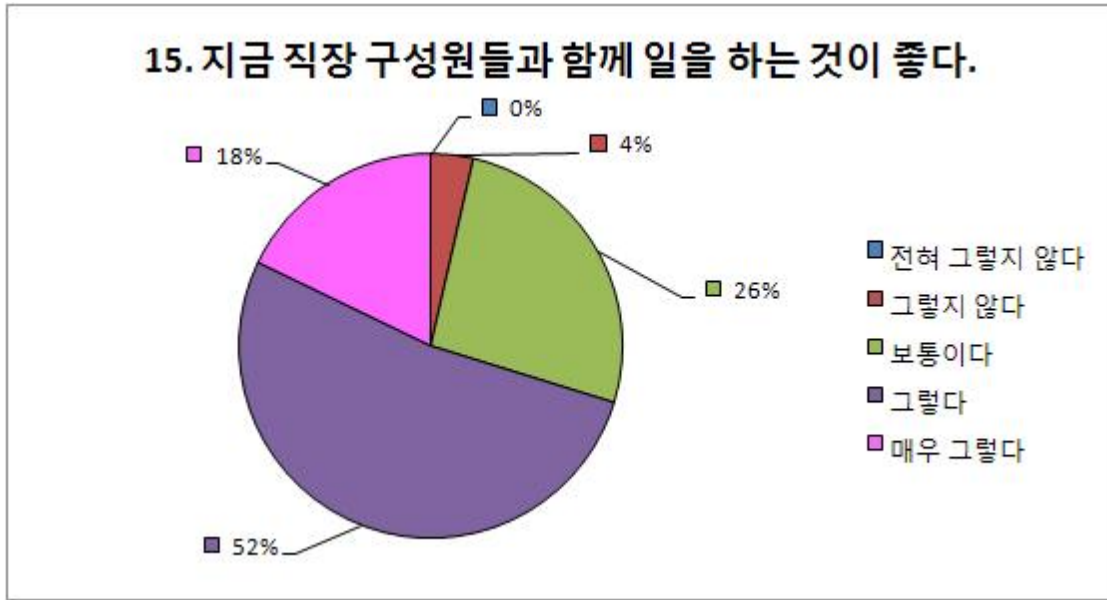


Fig. 1-35. 사후설문 15번문항 답변

지금 직장 구성원들과 함께 일을 하는 것이 좋다고 답변한 인원은 전체 인원의 70%이다. 그렇지 않다고 답변한 인원도 4%이다.

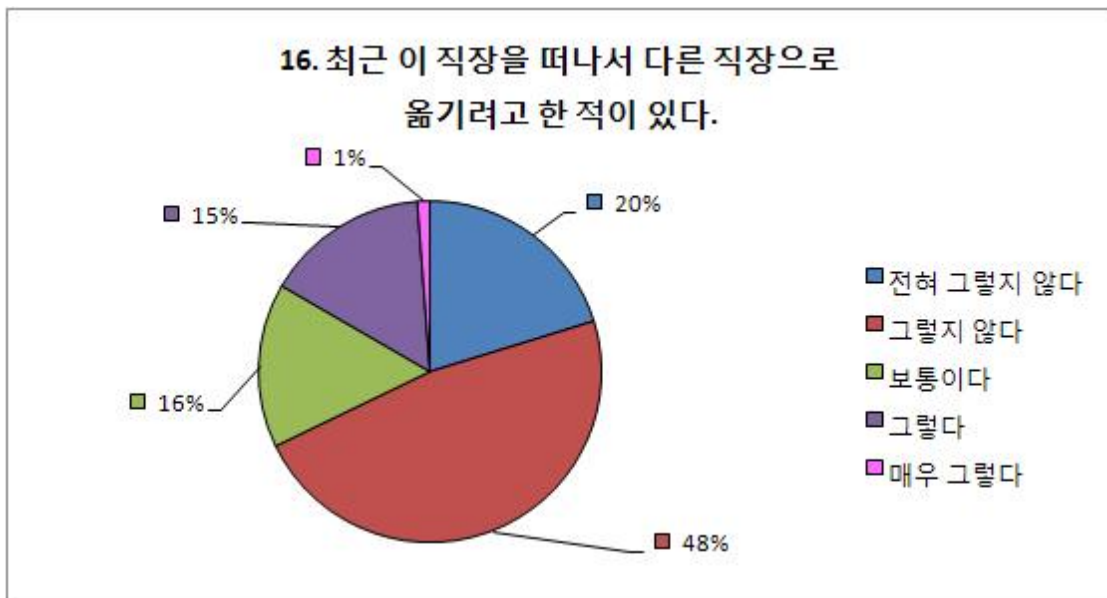


Fig. 1-36. 사후설문 16번문항 답변

최근 이 직장을 떠나서 다른 직장으로 옮기려고 한 적이 있다고 답변한 인원은 전체인원의 16%이고, 그렇지 않다고 답변한 인원은 전체의 68%이다.

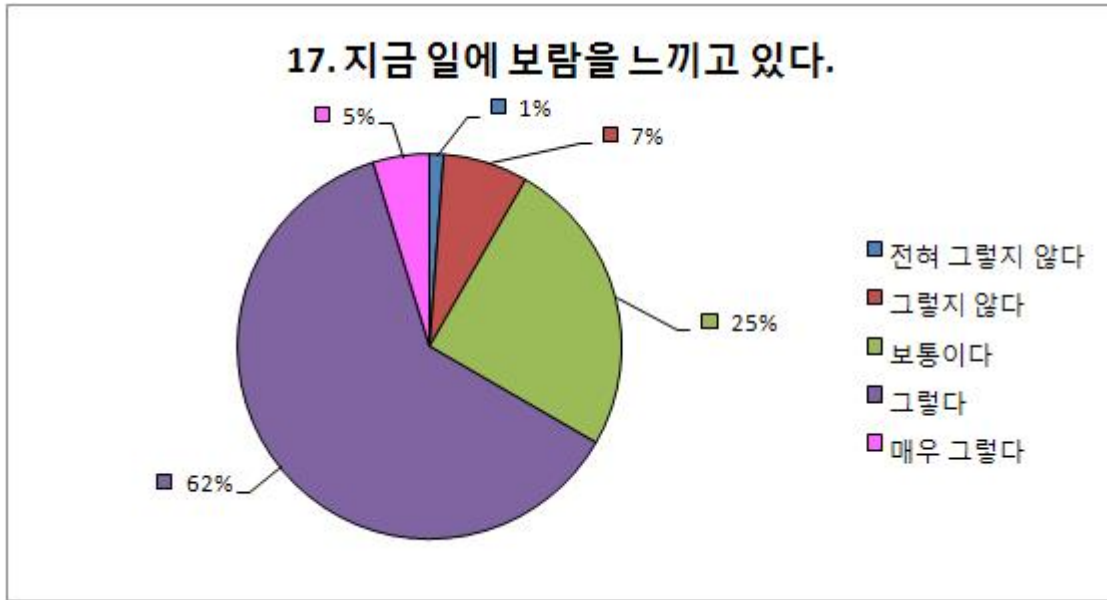


Fig. 1-37. 사후설문 17번문항 답변

지금 일에 보람을 느낀다는 인원은 전체의 67%이고 그렇지 않다는 인원은 전체 인원의 8%로 나타났다.

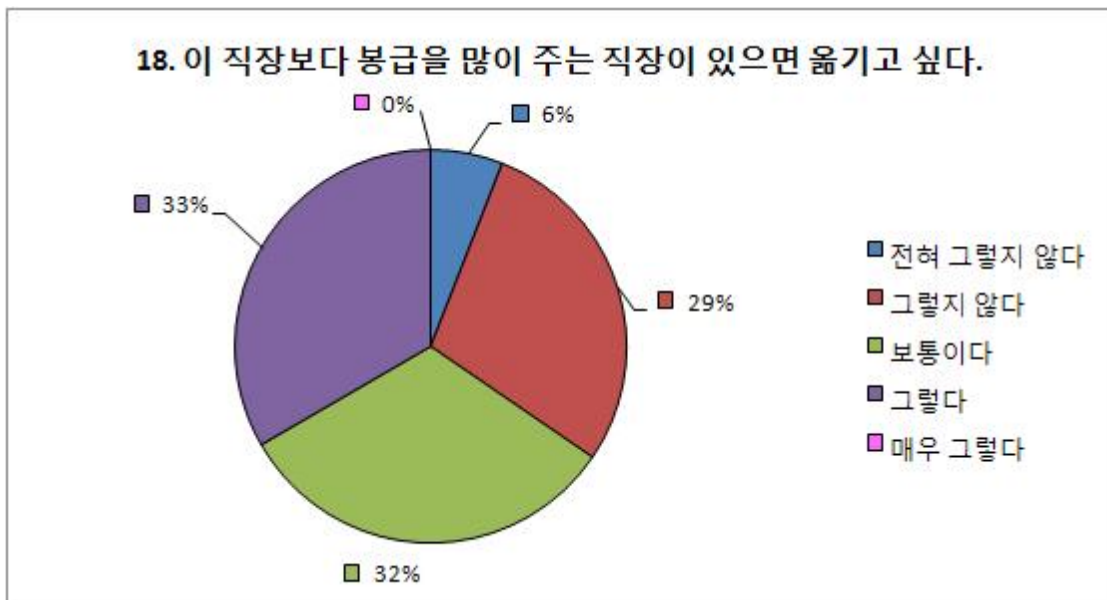


Fig. 1-38. 사후설문 18번문항 답변

이 직장보다 봉급을 많이 주는 직장이 있으면 옮기고 싶다고 답변한 인원은 전체의 33%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 35%, 보통이라고 답변한 인원은 32%로 서로의 값이 비슷했다.

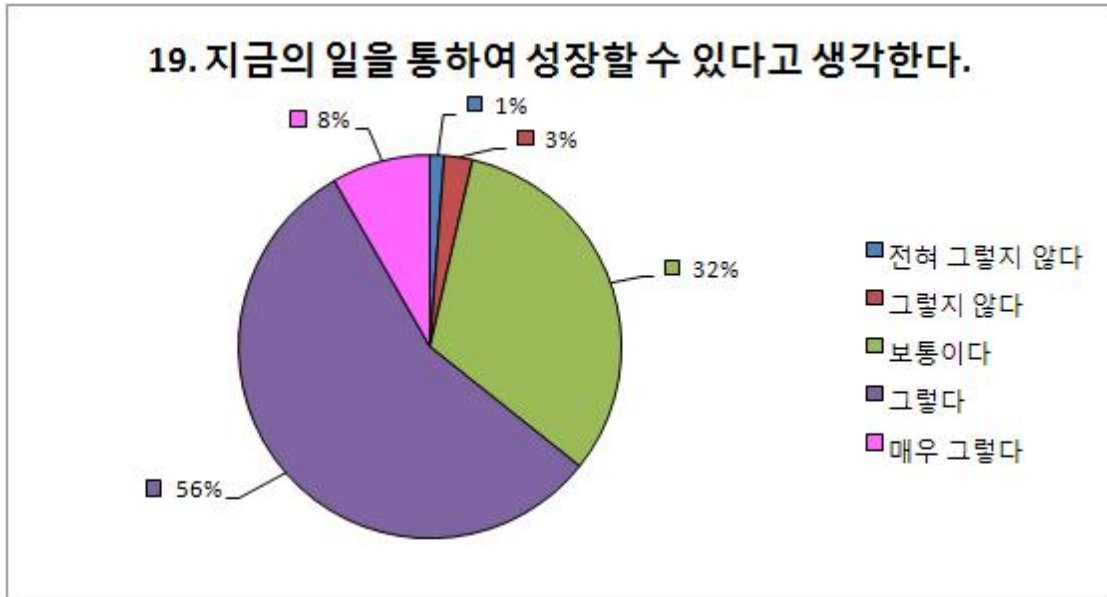


Fig. 1-39. 사후설문 19번문항 답변

지금의 일을 통하여 성장할 수 있다고 생각한다고 답변한 인원은 전체의 64%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 전체인원의 4%로 나타났다.

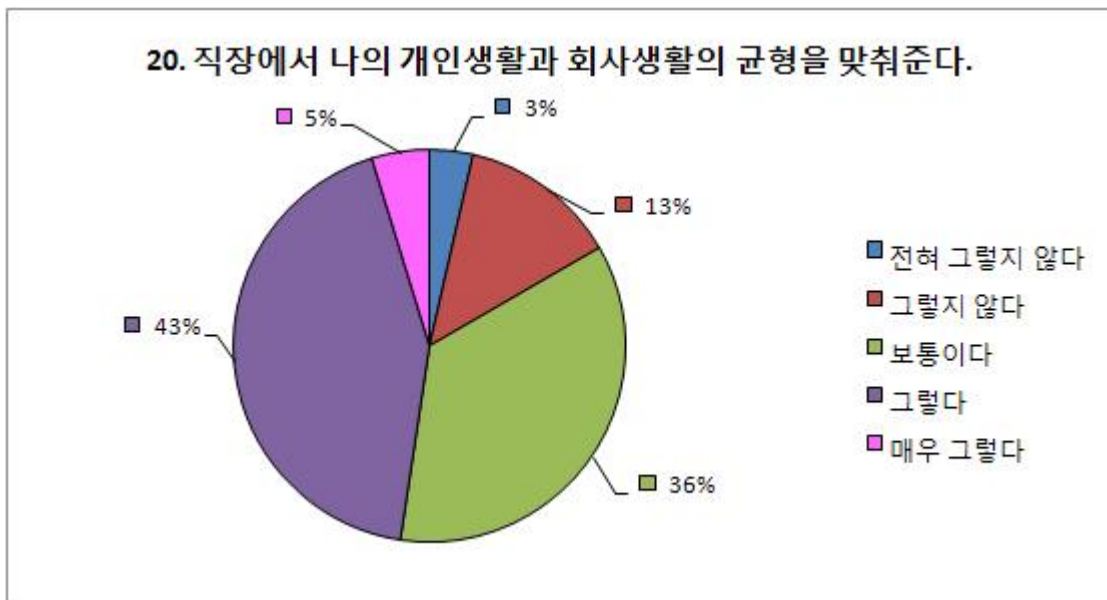


Fig. 1-40. 사후설문 20번문항 답변

직장에서 나의 개인생활과 회사생활의 균형을 맞춰준다고 답변한 인원은 전체인원의 48%이고 그렇지 않다고 답변한 인원은 16%이다. 보통이라고 답변한 인원도 36%로 비교적 높게 나타났다.

(나) 한국해양연구원 내 여성과학기술인 현황조사

본 자료는 2010년 6월 23일을 기준으로 하며 해양연 여과기인은 189명으로 전체인원의 21.7%이다. 이중 정규직 여과기인은 17명으로 전체인원의 1.9%이며, 비정규직 여과기인은 172명으로 전체인원의 19.8%이다. 해양연 여과기인은 정규직과 비정규직간의 불균형이 매우 심하며 비정규직에서 정규직으로 이동될 수 있는 메카니즘이나 시스템에 어떤 장벽이 있음을 보여준다. 여성인력을 파악하기 위하여 여성행정인 숫자는 23명이며 전체인원의 2.6%이다. 이중 정규직 여성행정인은 20명으로 전체인원의 2.3%이고 비정규직 여성행정인은 3명으로 전체인원의 0.3%이다. 여성행정인은 비정규직이 남녀를 불문하고 적은 수자이다. 따라서 여성행정인은 전체인원의 균형에서 남성행정인의 약 1/3로서 사회제도적으로 그 비율은 여과기인에 비하여 나은 편이다.

(1) 해양연 정규직과 비정규직의 비율(남녀합)

2010년 6월 23일자로 해양연 전체인원(안산 본원, 거제 장목 남해연구소, 울진 동해연구소, 대전 해양시스템안전연구소의 합을 칭함)은 872명으로 정규직(남녀합) 441명으로 전체직원의 50.6%, 비정규직(남녀합) 431명으로 전체직원의 49.4%이다 (Fig. 2-1).

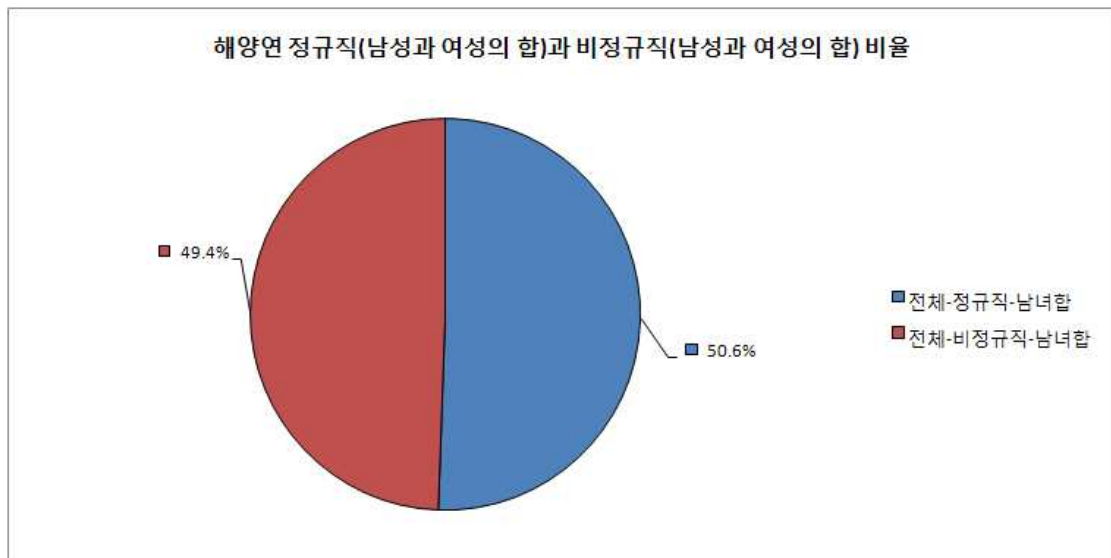


Fig. 2-1. 2010년 해양연 전체직원 중 정규직(남녀합)과 비정규직(남녀합)의 비율

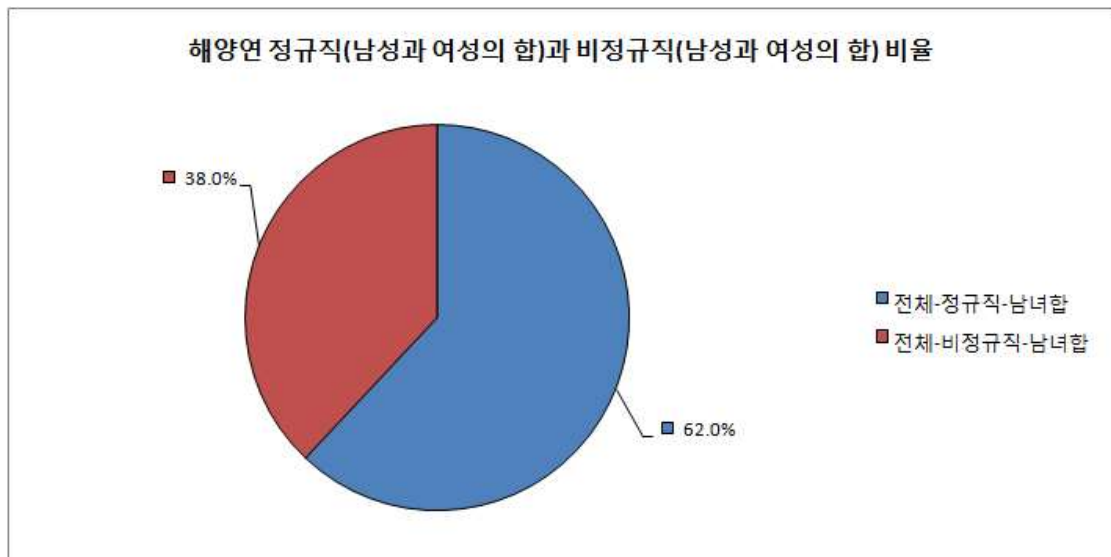


Fig. 2-2. 2008년 해양연 전체직원 중 정규직(남녀합)과 비정규직(남녀합)의 비율

(2) 해양연 남녀의 비율

해양연의 남녀의 비율은 남성이 75.7%, 여성이 24.3% 로서 약 3배이다.

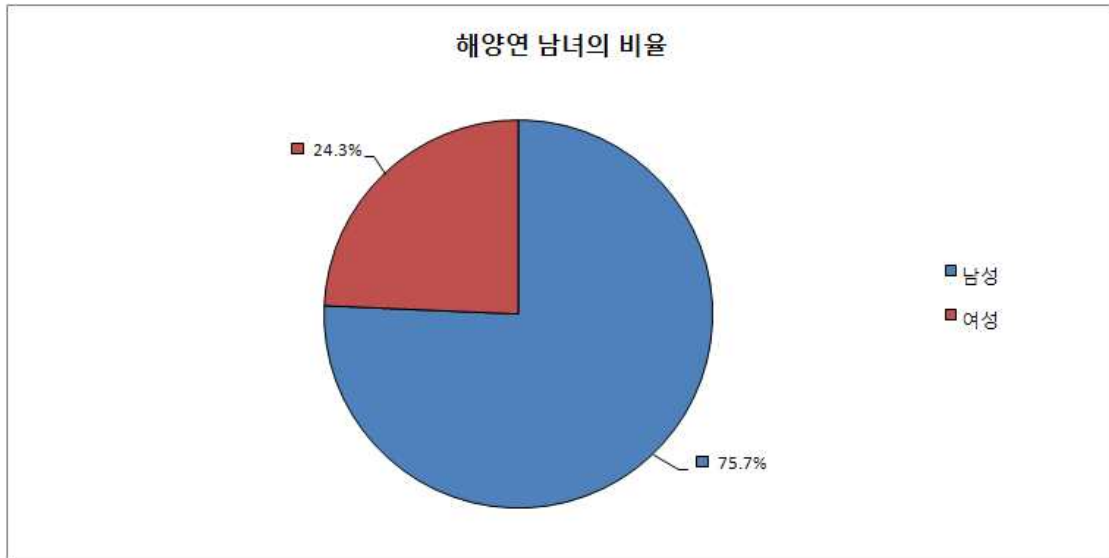


Fig. 2-3. 2010년 해양연 직원 (정규직과 비정규직 모두 포함) 남녀의 비율

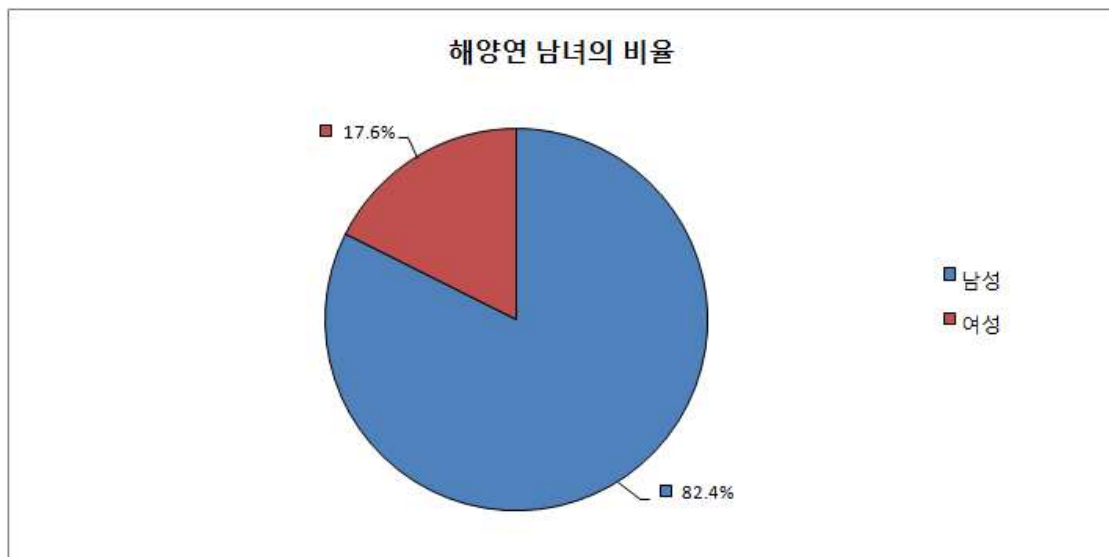


Fig. 2-4. 2008년 해양연 직원 (정규직과 비정규직 모두 포함) 남녀의 비율

(3) 해양연 정규직과 비정규직 구분 후 남녀의 비율

해양연 전체직원 중 남성 정규직 (남성 과기인과 남성 행정직원의 합)은 404명으로 전체직원의 46.3%이고, 전체직원 중 여성 정규직 (여과기인과 여성 행정직원의 합)은 37명으로 전체직원의 4.2%이다. 여성의 숫자가 남성에 비하여 매우 낮은 숫자로 나타난다. 해양연 전체직원 중 남성 비정규직은 (남성 과기인과 남성 행정직원의 합) 256명으로 전체직원의 29.4%이고, 여성 비정규직(여과기인과 여성 행정직원의 합)은 175명으로 전체직원의 20.1%이다 (Fig. 2-5). 여기서 비정규직은 남성이 여성의 약 1.5배이다.

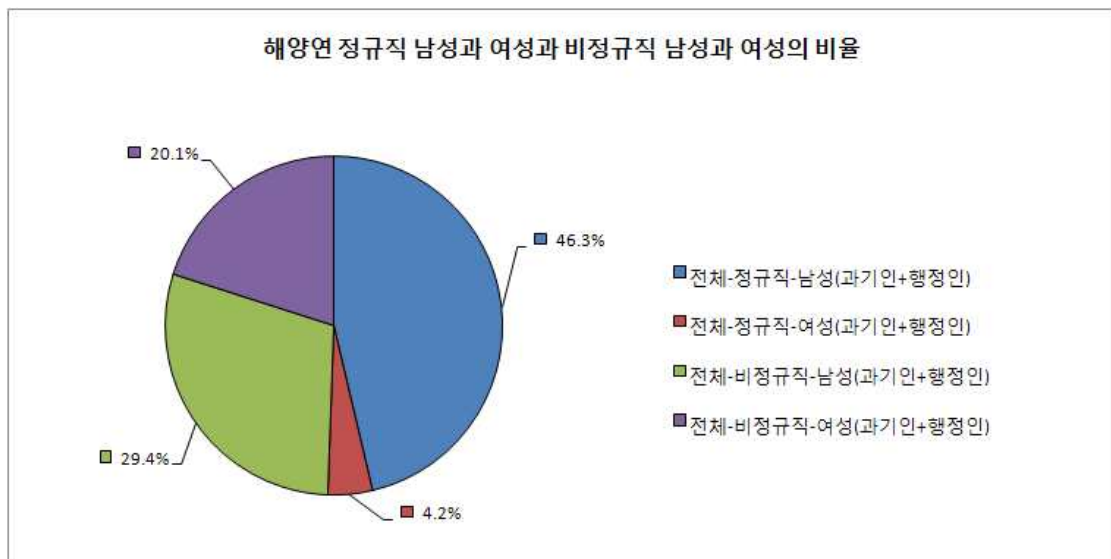


Fig. 2-5. 2010년 해양연 전체직원 중 남성 정규직 (남성 과기인과 남성 행정 직원의 합)과 여성 정규직 (여과기인과 여성 행정직원의 합)의 비율과 남성 비정규직 (과기인과 행정직원의 합)과 여성 비정규직(과기인과 행정 직원의 합)의 비율

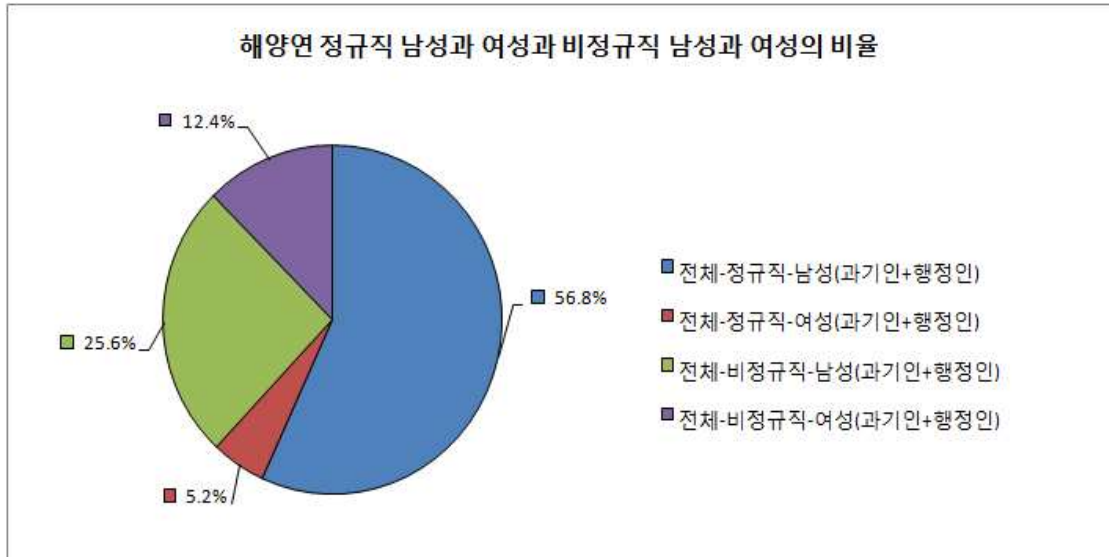


Fig. 2-6. 2008년 해양연 전체직원 중 남성 정규직 (남성 과기인과 남성 행정 직원의 합)과 여성 정규직 (여과기인과 여성 행정직원의 합)의 비율과 남성 비정규직 (과기인과 행정직원의 합)과 여성 비정규직(과기인과 행정직원의 합)의 비율

(4) 해양연 과기인 (연구직과 기술직 합)과 행정인의 비율

해양연 과기인(남녀합, 정규직과 비정규직 포함)은 790명으로 전체직원의 90.6%로서 해양연의 특성을 잘 반영하고 있으며 연구직이 매우 높은 비율을 보여주고 있다. 행정인은 전체직원의 9.4%이다 (Fig. 2-7).

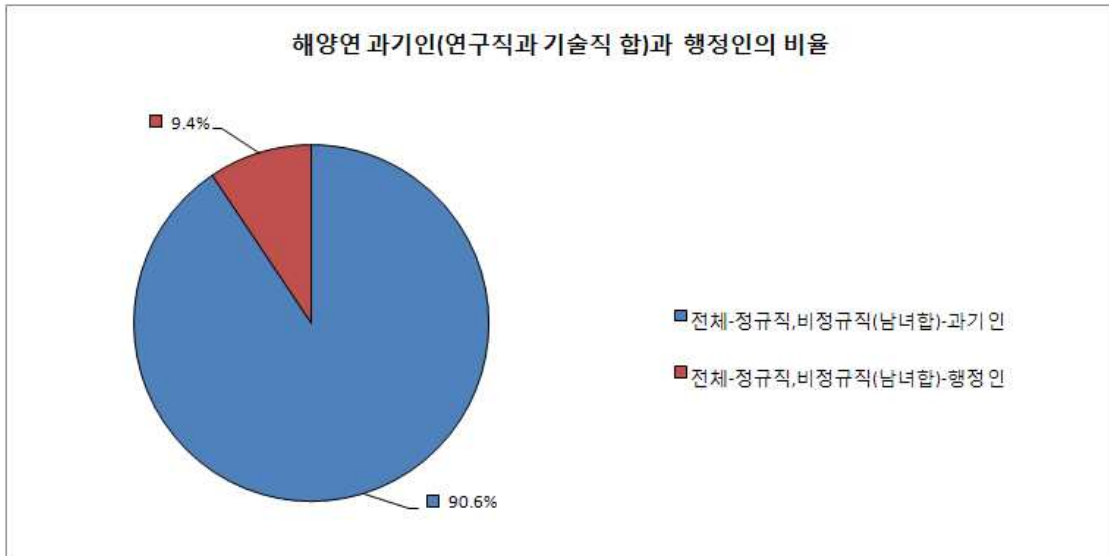


Fig. 2-7. 2010년 해양연 과기인과 행정인의 비율

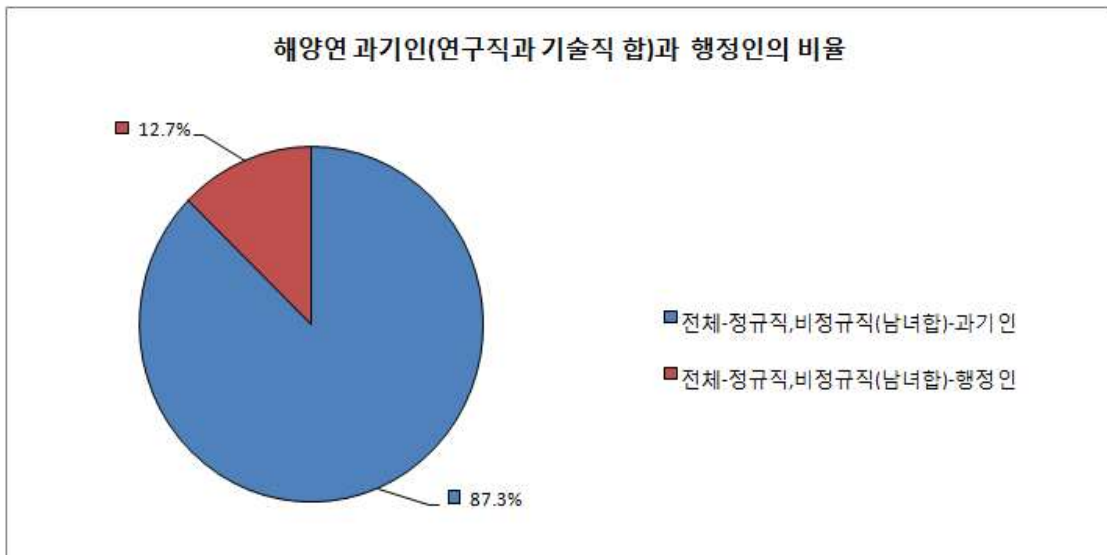


Fig. 2-8. 2008년 해양연 과기인과 행정인의 비율

(5) 해양연 과기인 중 남녀비율

해양연 과기인은 Fig. 에서 보듯이 전체 직원의 90.6%이다 과기인 중의 남성은 68.9%와 여성은 21,7% 로 약 3배 많은 숫자이다.

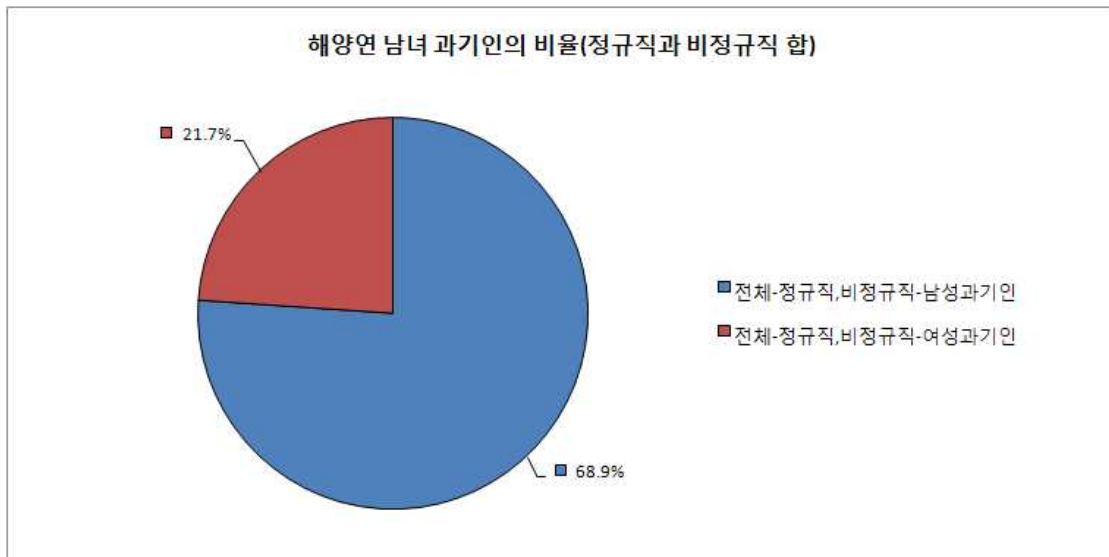


Fig. 2-9. 2010년 해양연 과기인의 남녀 비율

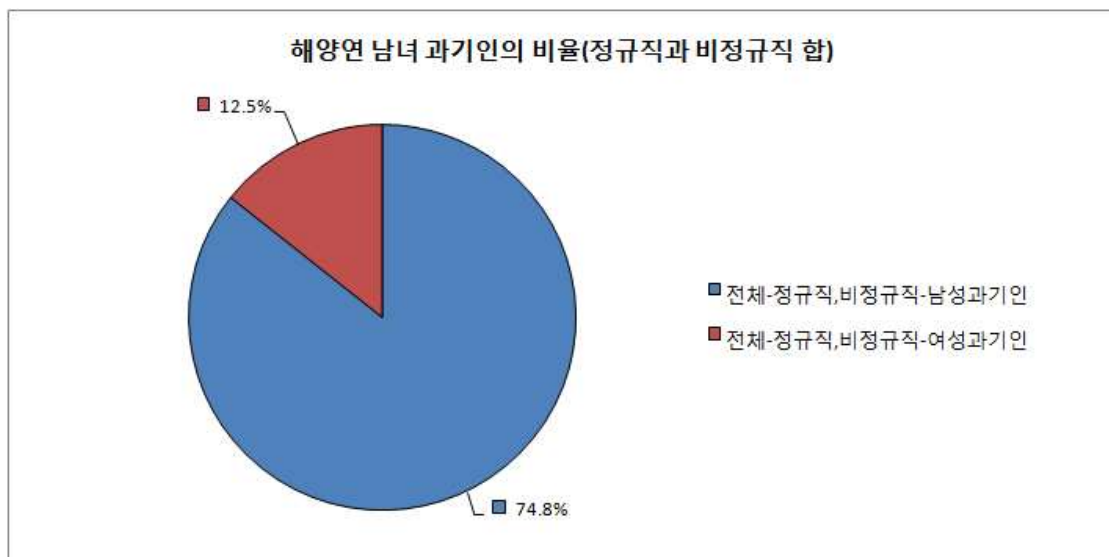


Fig. 2-10. 2008년 해양연 과기인의 남녀 비율

(6) 해양연 과기인의 비정규와 정규 구분 후 남녀의 비율

그 중 과기인(남녀합)은 367명으로 전체직원의 42%이며 정규직 여과기인은 17명으로 전체직원의 1.9%이고, 정규직 남성 과기인은 350명으로 전체직원의 40.1%이다. 비정규직 과기인은 423명으로 전체직원의 48.5%로서 전체직원의 ½정도이다. 비정규직 여과기인은 172명으로 전체직원의 19.7%로서 정규직 여과기인이 1.9%에 비하면 매우 높은 비율을 보여주고 있다. 비정규직 남성 과기인은 251명으로 전체 직원의 28.8%로서 정규직 남성과 과기인 40.1%와 비교시 정규직이 비정규직의 1.5배정도이다. 여과기인의 정규직과 비정규직의 비율이 남성 과기인의 정규직과 비정규직의 비율의 역전의 관계일 뿐만 아니라 비율의 심한 격차는 여과기인이 비정규직에서 정규직으로 진입하는 것이 매우 어렵다는 것을 보여준다.

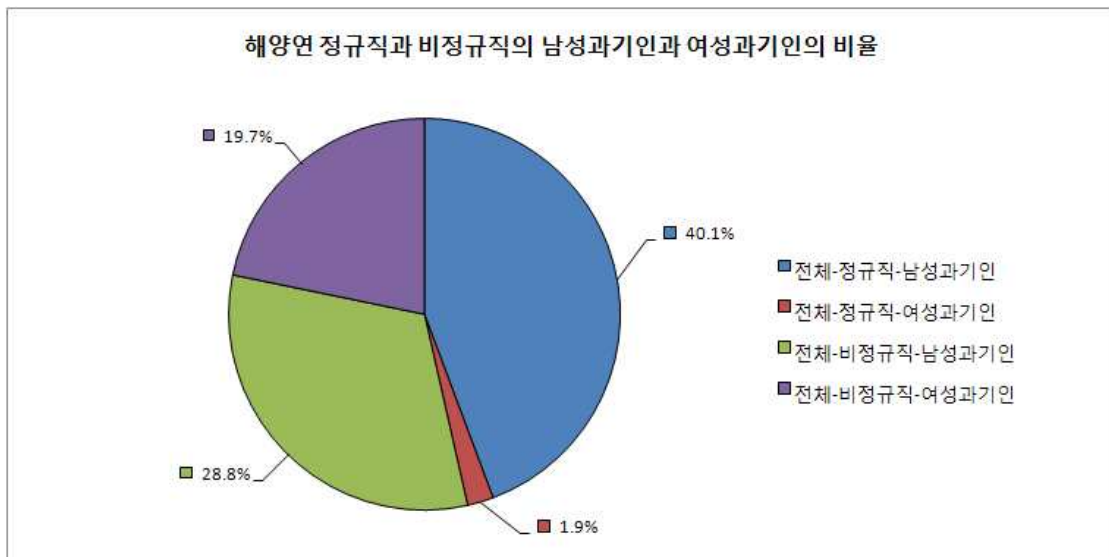


Fig. 2-11. 2010년 해양연 전체직원 중 정규직 남성 과기인과 정규직 여과기인의 비율과 비정규직 남성 과기인과 비정규직 여과기인의 비율

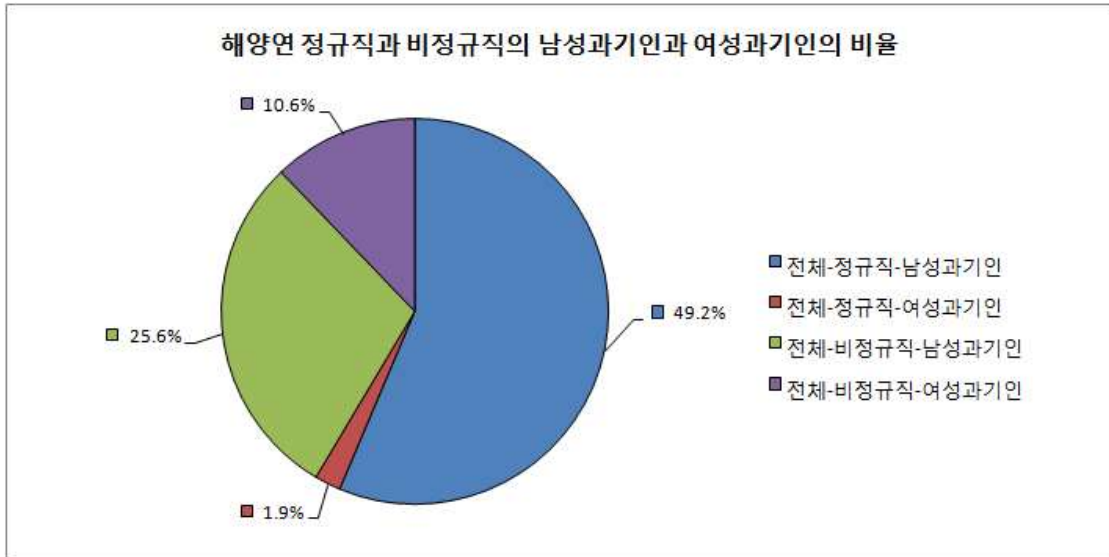


Fig. 2-12. 2008년 해양연 전체직원 중 정규직 남성 과기인과 정규직 여과기인의 비율과 비정규직 남성 과기인과 비정규직 여과기인의 비율

(7) 해양연 과기인 중 연구직과 기술직의 비율

해양연 과기인 중 연구직과 기술직의 비율에서 연구직은 전체직원의 66.5%이고 기술직은 전체직원의 24.1%이다 (Fig. 2-13).

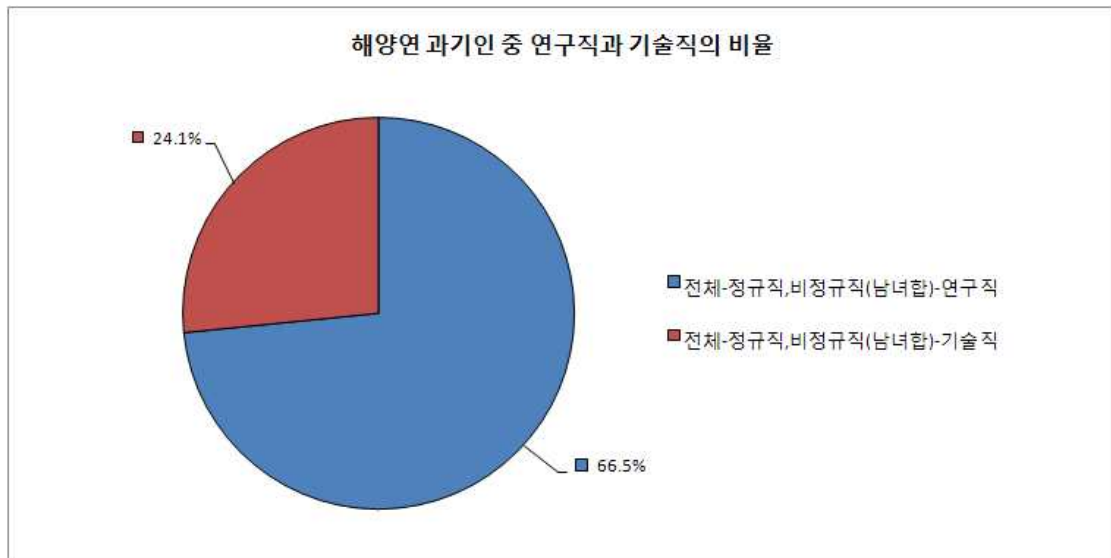


Fig. 2-13. 2010년 해양연 과기인 중 연구직과 기술직의 비율

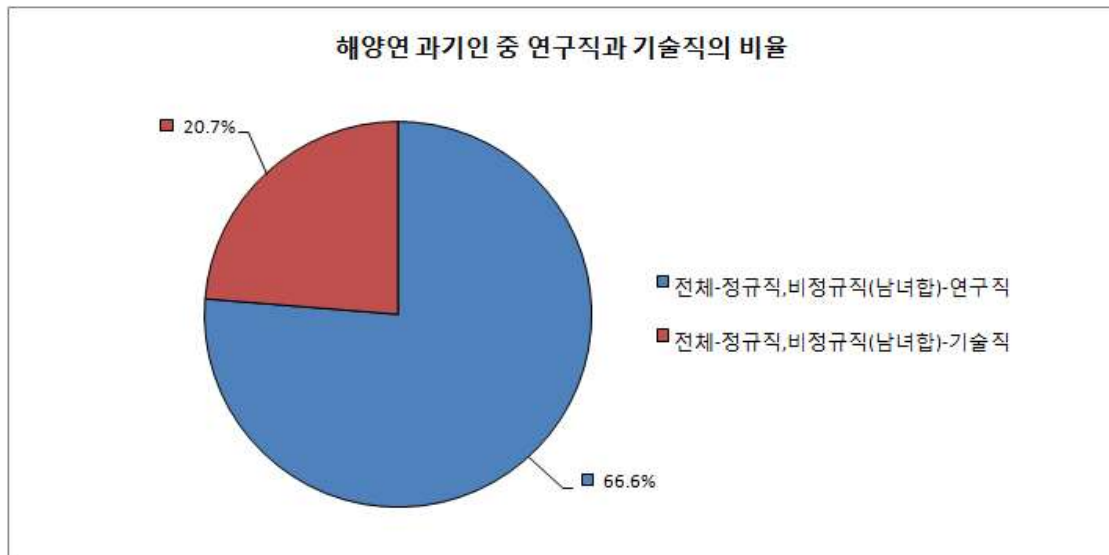


Fig. 2-14. 2008년 해양연 과기인 중 연구직과 기술직의 비율

(8) 해양연 과기인 중 연구직과 기술직 구분 후 정규과 비정규의 비율

해양연 과기인 중 연구직과 기술직은 구분한 후 정규직과 비정규직을 다시 나누었을 때의 비율은 전체직원 중 정규연구직 29.5%, 정규기술직 12.6%, 비정규연구직 37%, 비정규기술직 11.5%로서 정규연구직이 정규기술직의 2배를 넘으며, 비정규연구직은 비정규기술직의 약 3배를 넘게 웃돈다 (Fig. 2-15). 연구직 내에서는 정규과 비정규간의 큰 차이가 보이지 않으나 기술직은 정규과 비정규간에도 그 비율에서 많은 차이를 보인다. 즉 기술직은 비정규직을 채용이 많지 않음을 알 수 있으며 향후에도 연구직을 더 많이 정직원으로 채용할 가능성을 시사하는 것이다 (Fig. 2-15).

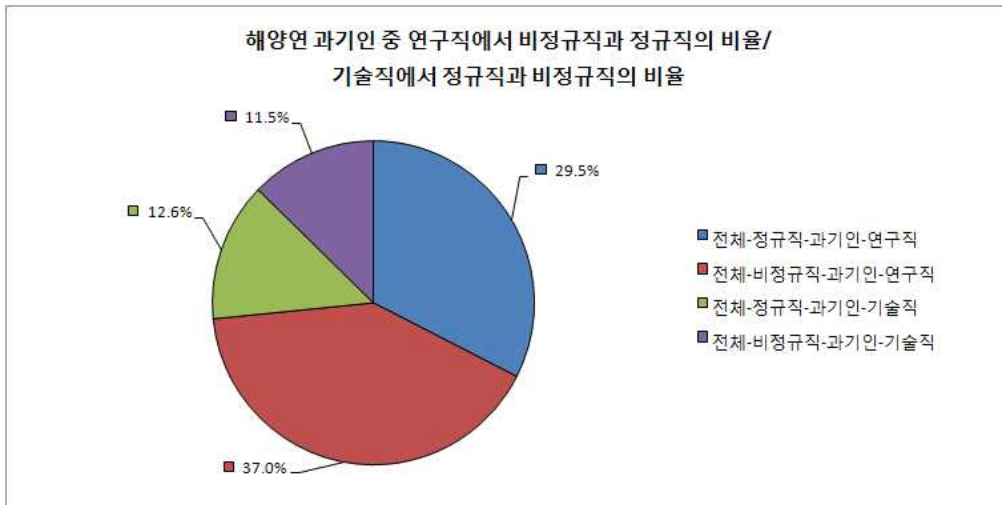


Fig. 2-15. 2010년 해양연 과기인 중 연구직과 기술직 구분 후 정규와 비정규의 비율

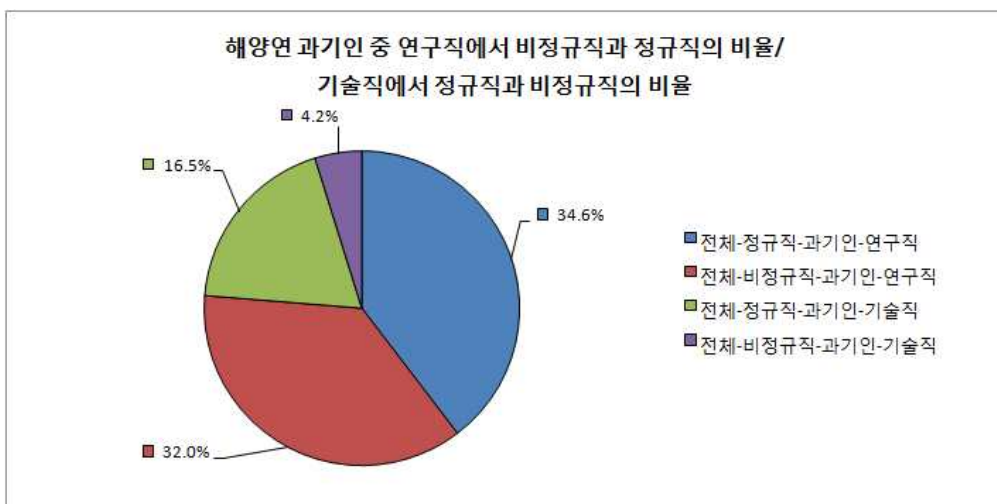


Fig. 2-16. 2008년 해양연 과기인 중 연구직과 기술직 구분 후 정규와 비정규의 비율

(9) 해양연 과기인 중 연구직과 기술직 중 남녀의 비율

Fig. 2-17는 과기인 중에서도 연구직과 기술직 중 남녀의 비율을 본 것으로 전체직원 중 연구직 남성은 53.4%로 연구직 여성13.1%와 비교하여 약 4배높다. 이는 연구직에서 정규직과 비정규직을 구별하였을 때 큰 차이를 보이지 않은 점을 고려하면 비정규직 중에서 여성의 비율이 상대적으로 높다는 것을 암시하는 것이다. 해양연 과기인의 남녀의 비율이 68.9%와 21.7%로 약 3배이상 차이를 보인 것 (Fig. 2-9)과 매우 유사한 격차이지만 연구직에서는 그 격차가 더 벌어지고 있다. 또한 해양연의 남녀의 비율은 75.7%와 24.3%로 약 3배이상 차이를 보이므로 (Fig. 2-3) 연구직의 남녀 비율의 격차가 심한 것을 알 수 있다.

기술직의 남녀 비율이 전체직원의 15.5%와 8.6%로서 남성기술인이 약 2배이다. 이는 연구직의 남녀 비율의 격차에 비하여 나은 편이다 (Fig. 2-17).

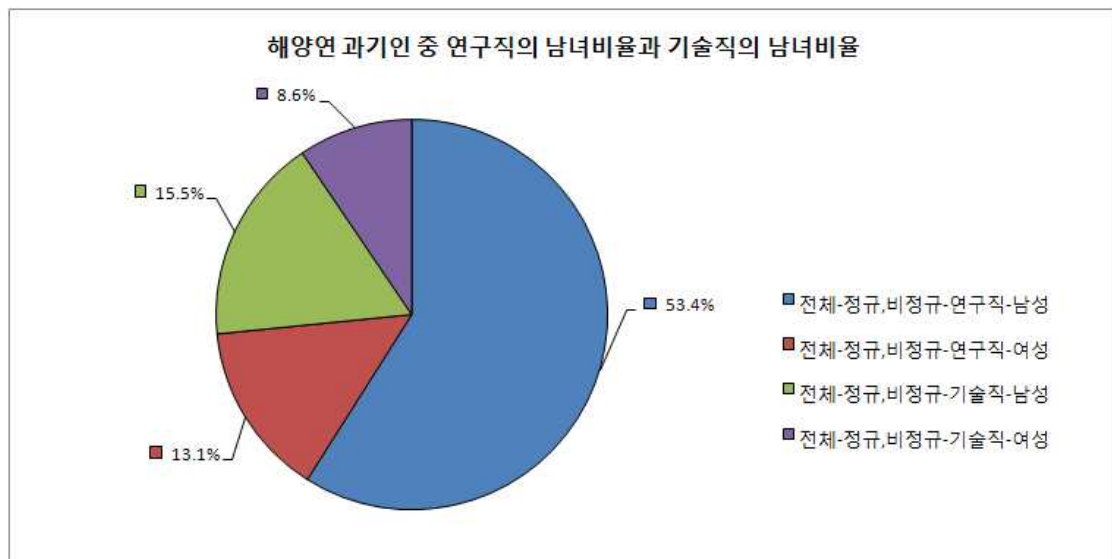


Fig. 2-17. 2010년 해양연의 연구직과 기술직의 남녀비율

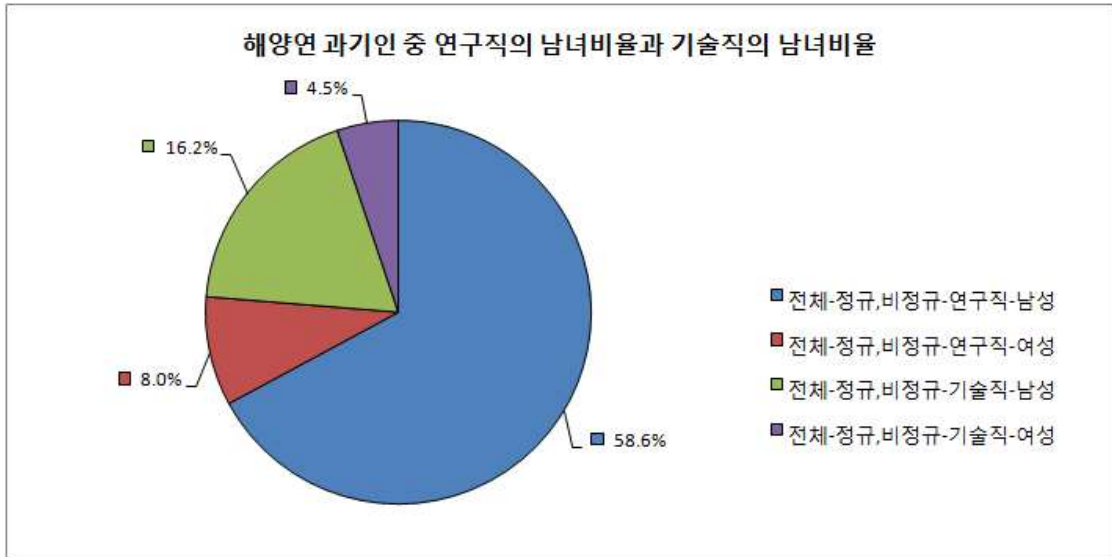


Fig. 2-18. 2008년 해양연의 연구직과 기술직의 남녀비율

(10) 해양연 연구직, 기술직, 행정직의 비율 (정규직과 비정규직 합)

해양연 전체직원 중 연구직, 기술직 및 행정직으로 구별하였을 때의 비율은 Fig. 2-19와 같다. 연구직은 580명으로 66.5% 210명으로 전체직원의 24.1%, 행정직은 82명으로 전체직원의 9.4%이다. 이미 논의되었듯이 연구직이 행정직보다, 그리고 기술직보다 매우 높은 비율로서 해양연은 연구중심의 기관임을 증명하는 부분이다. 그럼에도 불구하고 Fig. 2-5에서 언급하였듯이 남녀의 비율과 여성정규(4.2%)와 여성비정규(20.1%)의 비율의 격차가 높은 것은 여성이 남성에 비하여 비정규직에서 정규직으로 이동하기가 매우 어렵다는 것을 보여준다. 또한 Fig. 2-17에서 보듯이 과기인에만 초점을 맞추었을 때도 여성 연구직이 남성연구직에 비하여 월등히 낮은 비율이다 (Fig. 2-19)

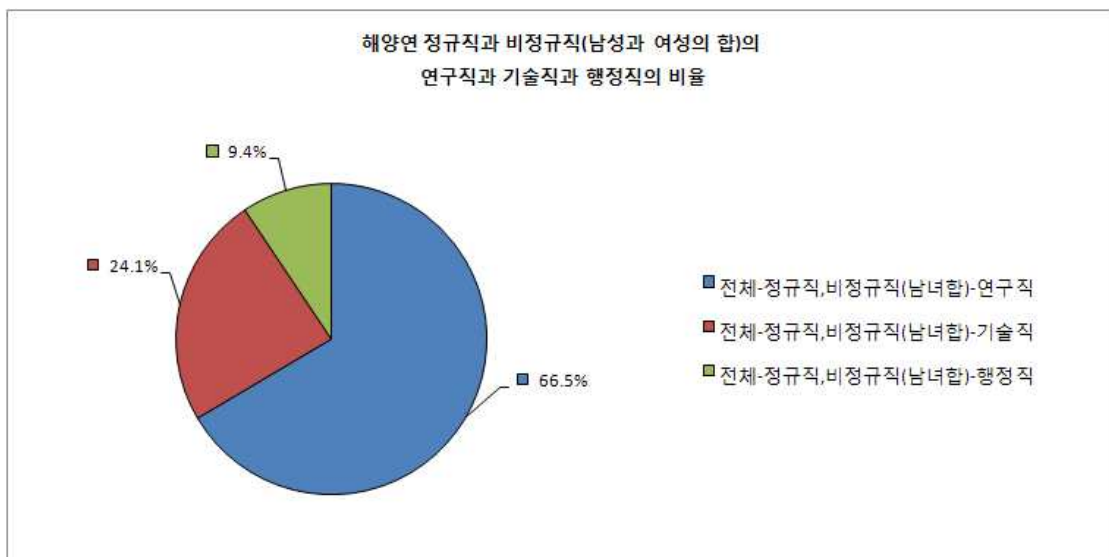


Fig. 2-19. 2010년 해양연 전체직원 중 연구직(남녀합), 기술직(남녀합), 행정직(남녀합)의 비율

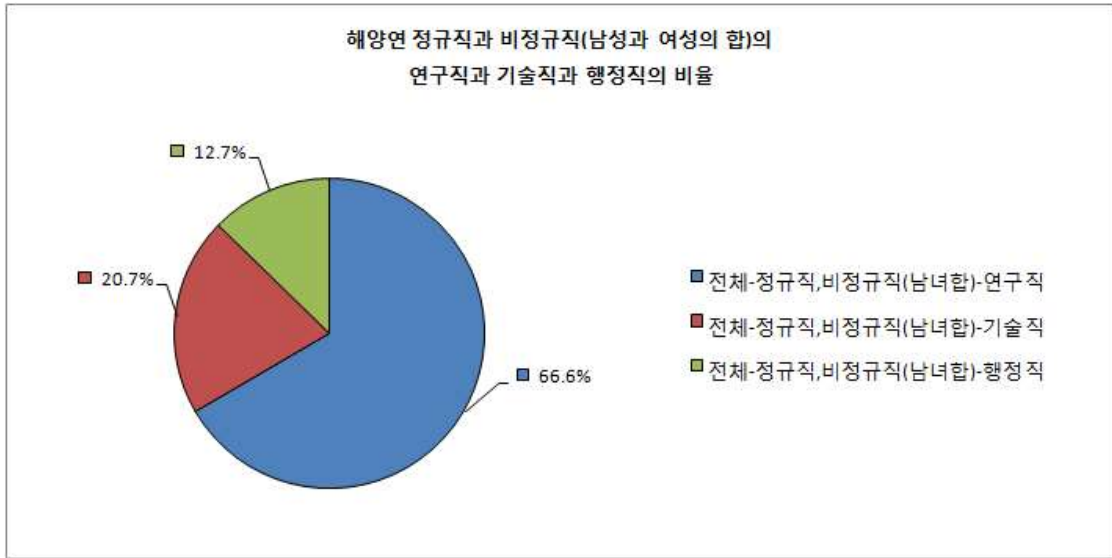


Fig. 2-20. 2008년 해양연 전체직원 중 연구직(남녀합), 기술직(남녀합), 행정직(남녀합)의 비율

(11) 해양연 정규직과 비정규직을 구분 후, 연구직, 기술직, 행정직의 비율

그 중 정규직 연구직은 257명으로 전체직원의 29.5%이고, 정규직 기술직 110명으로 전체직원의 12.6%, 정규직 행정직은 74명으로 전체직원의 8.5% 이다. 해양연 전체직원 중 비정규직 연구직은 323명으로 37.0%이고, 비정규직 기술직은 100명으로 전체직원의 11.5% 이며, 비정규 행정직은 8명으로 전체직원의 0.9%이다 (Fig. 2-21). 여기서 남녀의 구별 없이 본 것이지만 다른 직책에 비하여 연구직에서 비정규직의 비율이 높은 것은 여성연구직의 비정규직이 더 높을 가능성을 보여주는 것이다. 해양연의 특성상 연구직이 매우 높은 비율임에도 불구하고 비정규직의 비율이 높은 점은 앞으로 개선되어야 할 점으로 여성연구직의 상향이동에 대한 다른 장애요소로 판단 된다 (Fig. 2-21).

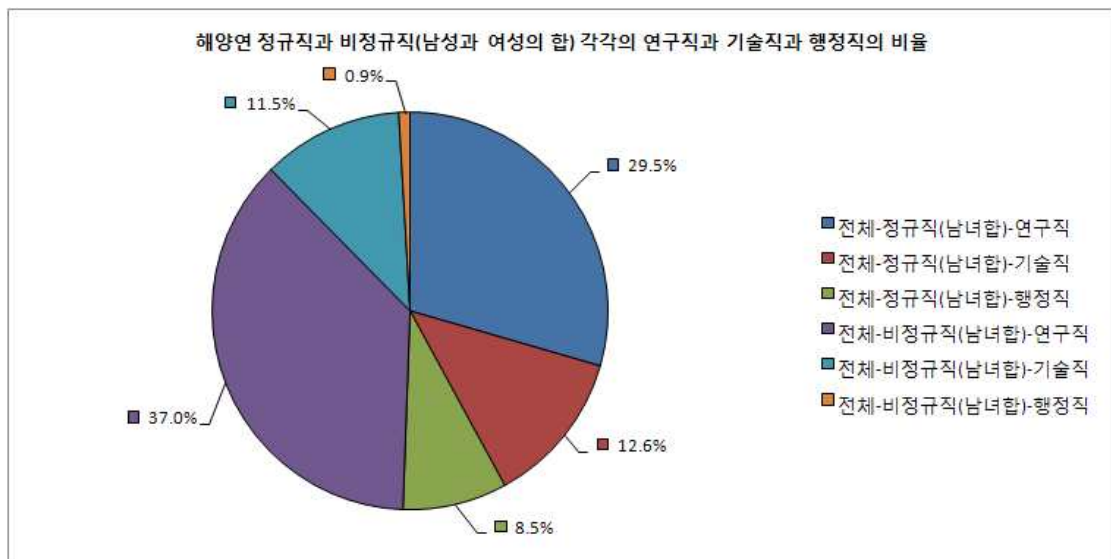


Fig. 2-21. 2010년 해양연 전체직원 중 정규직의 연구직과 기술직과 행정직의 비율과 비정규직의 연구직과 기술직과 행정직 비율

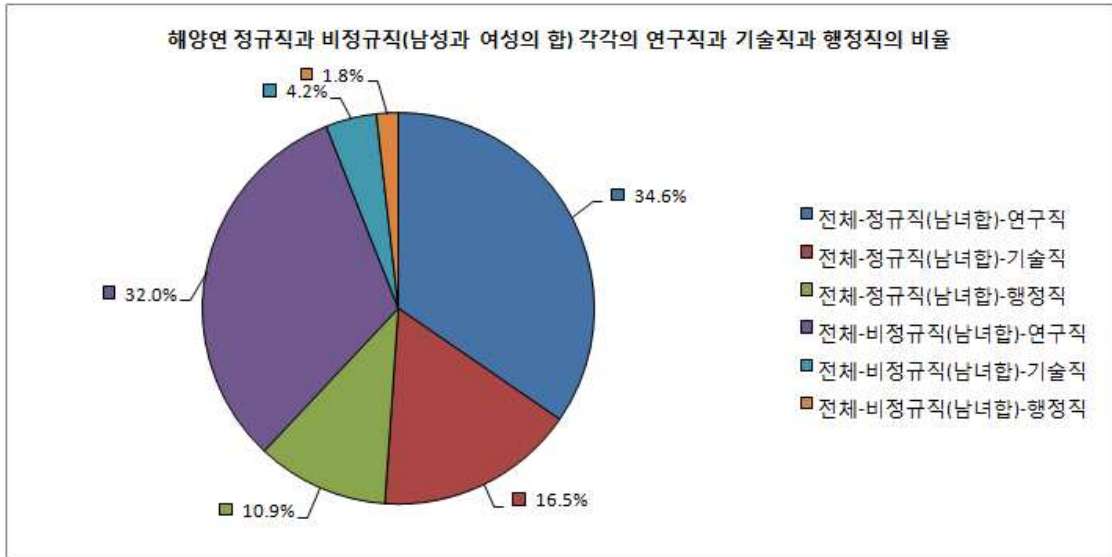


Fig. 2-22. 2008년 해양연 전체직원 중 정규직의 연구직과 기술직과 행정직의 비율과 비정규직의 연구직과 기술직과 행정직 비율

(12) 해양연 정규직 중 연구직, 기술직, 행정직의 비율

해양연 정규직 중 연구직은 전체직원의 29.5%, 기술직은 12.6%, 행정직은 10.9%로서 연구직이 기술직의 2.4배, 행정직의 약 3.3배에 해당된다 (Fig. 2-23).

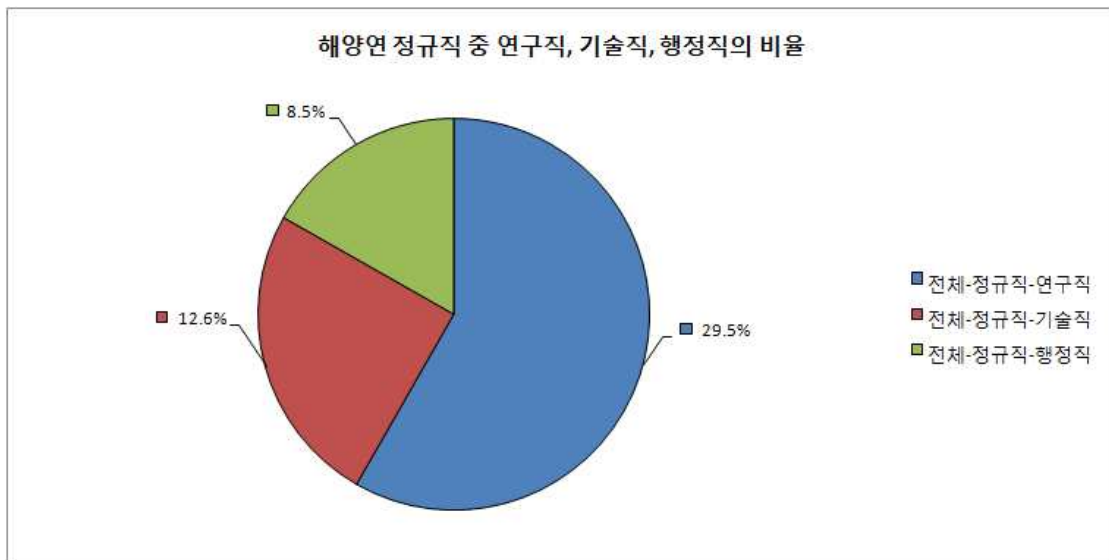


Fig. 2-23. 2010년 해양연 정규직 중 연구직, 기술직과 행정직의 비율

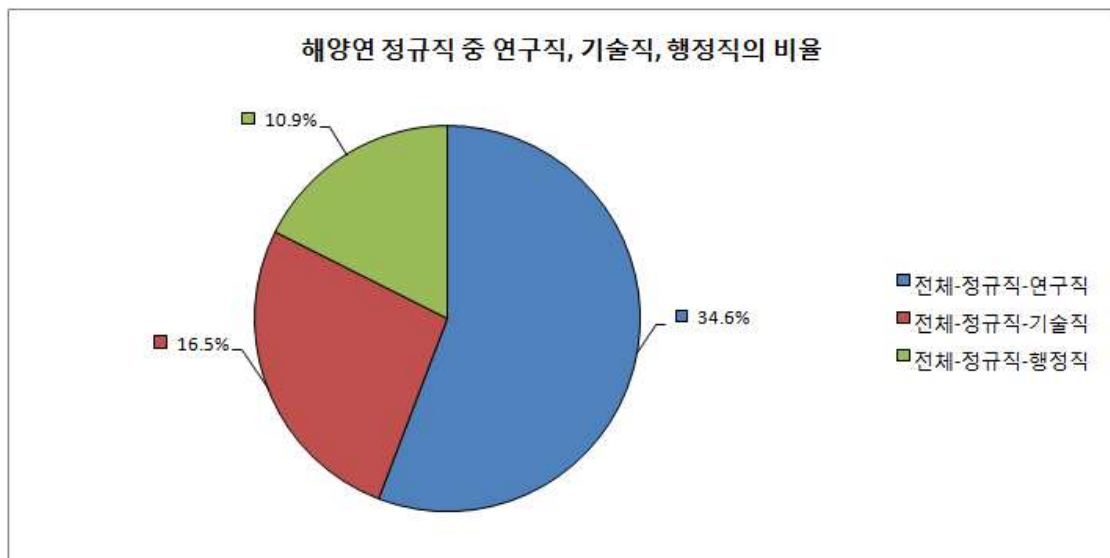


Fig. 2-24. 2008년 해양연 정규직 중 연구직, 기술직과 행정직의 비율

(13) 해양연 정규직 중 연구직, 기술직, 행정직의 남녀비율

이 중 남녀의 비율을 본 것이 Fig. 2-25에 해당되며 정규직은 441명으로 직원의 50.6%이다. 그 중 해양연 정규직 여과기인 중 연구직은 8명으로 전체직원의 0.9%이며, 전체직원 중 여성 정규직의 기술직은 9명으로 전체직원의 1.0%이며, 전체직원 중 여성 정규직의 행정직은 20명으로 전체직원의 2.3%이다. 이는 정규 여성연구직의 숫자가 1%도 되지 못하는 것으로 향후 연구직에 있어 전문여성인력 배출에 많은 영향을 미칠 것으로 우려된다. 즉 해양분야로 대학진출하는 여성인력은 더 전문적인 훈련을 통하여 전문여성 해양인으로 진입하려는 희망을 두기 어려운 결과를 보여준다. 미래가 불투명한 상황에서 연구직 여성인력에 대한 정규가능성이 낮다면 박사학위까지 연구에 정진하기에는 너무 많은 희생이 따르기 때문이다.

한편으로 해양연 정규 남자과기인 중 연구직은 249명으로 전체직원의 28.6%이고, 정규 남자과기인의 기술직은 101명으로 전체직원의 11.6%이다. 한편 정규 남성행정인은 54명으로 전체직원의 6.2%이다 (Fig. 2-11) 이는 최근 연구직의 정규채용에 대한 어려움이 따른다 할지라도 정규 남성연구직의 비율이 전체의 1/3정도 되므로 앞으로 연구직으로 들어가려는 남성과기인의 잠재력은 존재한다.

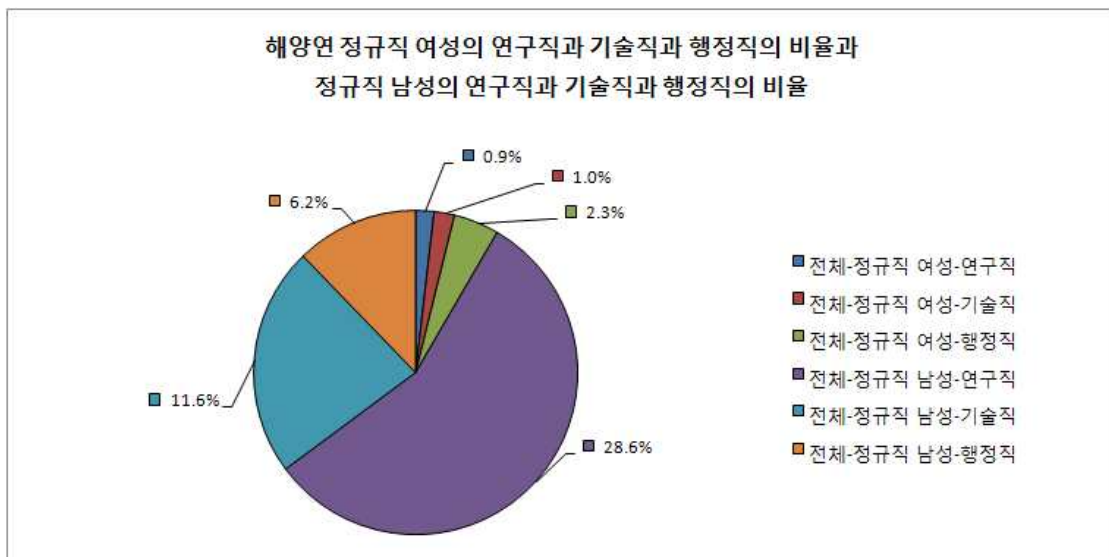


Fig. 2-25. 2010년 해양연 전체직원 여성정규직의 연구직과 기술직과 행정직의 비율과 남성정규직의 연구직과 기술직과 행정직의 비율

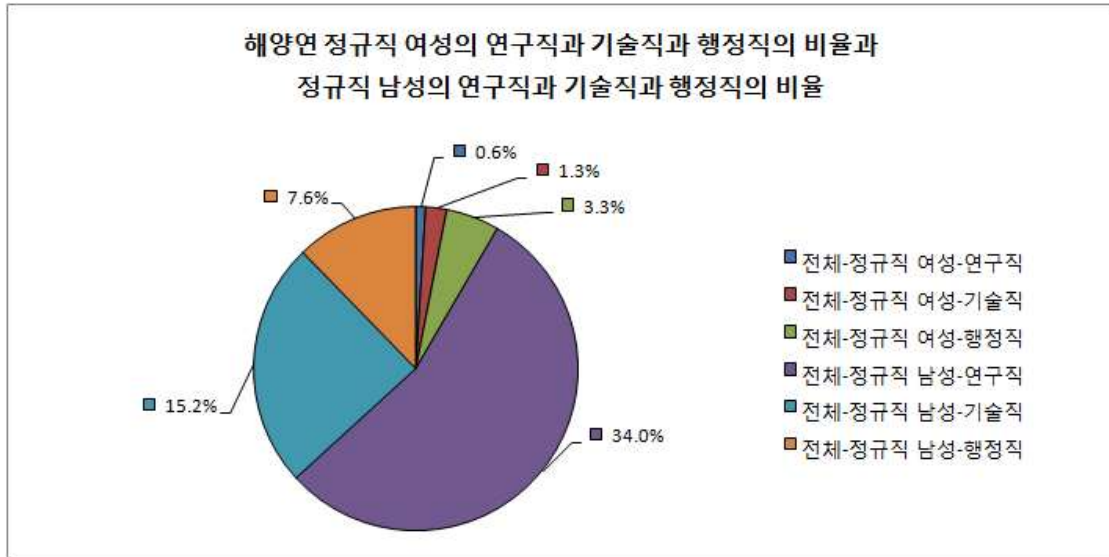


Fig. 2-26. 2008년 해양연 전체직원 여성정규직의 연구직과 기술직과 행정직의 비율과 남성정규직의 연구직과 기술직과 행정직의 비율

(14) 해양연 비정규직 중 연구직, 기술직 및 행정직의 비율

해양연의 비정규직 연구직은 37.4%로 월등하게 높은 비율이며 기술직과 행정직은 거의 미미하다 (Fig. 2-27). 이는 현재 한국의 실정에서 정규직으로 채용되기 어려운 현실과 깊은 연관이 있어 이런 부분에 대한 해소 또한 다른 각도로 논의되어야 한다. 왜냐면 젊은 남녀인력이 비정규직으로 꾸준히 몰려 있는 것은 연구성과 향상에 지장이 올 뿐만 아니라 한국의 미래가 밝을 수 없다는 점에서 해결책을 모색해 보아야 한다 (저출산 등). 그럼에도 불구하고 비정규직에서 정규직으로 채용되는 과정에서 젊은 인력의 꾸준한 질적 향상 및 훈련은 업무의 질을 높이기 위하여 매우 중요하다 (Fig. 2-27).

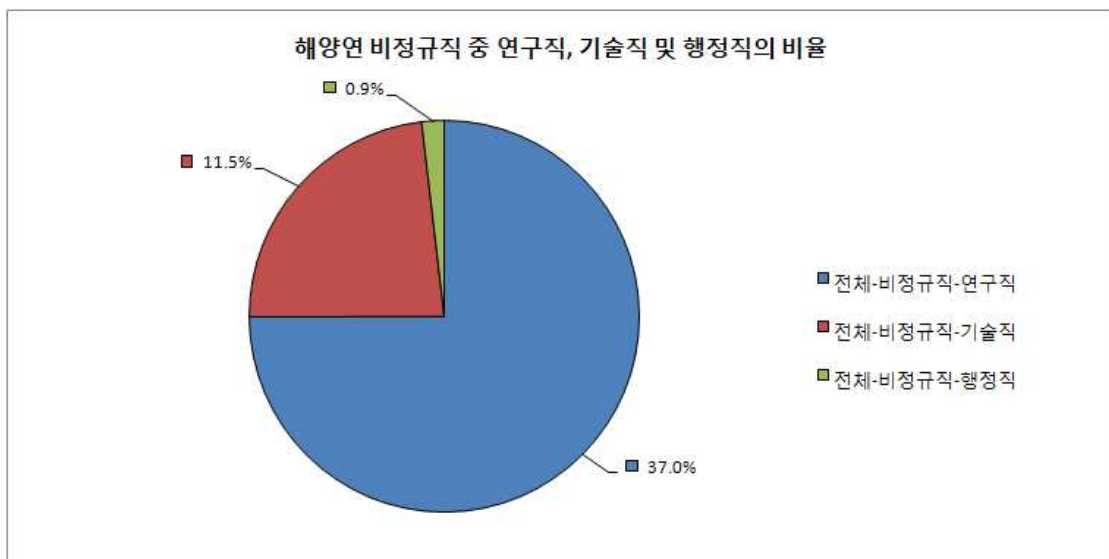


Fig. 2-27. 2010년 해양연 비정규직 연구직, 기술직 및 행정직의 비율

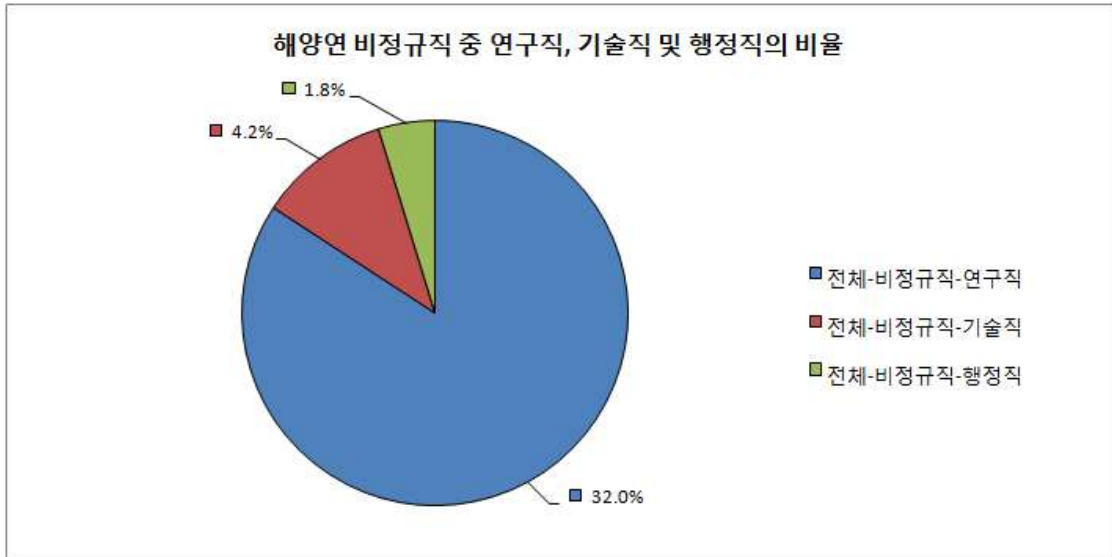


Fig. 2-28. 2008년 해양연 비정규직 연구직, 기술직 및 행정직의 비율

(15) 해양연 비정규직 중 연구직, 기술직 및 행정직의 남녀비율

해양연의 전체직원중 비정규직은 431명으로 전체직원의 49.4%이다. 그 중 해양연 여성 비정규직의 연구직은 106명으로 전체직원의 12.2%이고, 전체직원 중 여성 비정규직의 기술직은 66명으로 전체직원의 7.6%이며, 전체직원 중 여성 비정규직의 행정직은 3명으로 전체인원의 0.3%이다. 해양연 남성 비정규직의 연구직은 217명으로 전체인원의 24.9%이고, 전체직원 중 남성 비정규직의 기술직은 34명으로 전체직원의 3.9%이며, 전체직원 중 남성 비정규직의 행정직은 5명으로 전체직원의 0.6%이다 (Fig. 2-29).

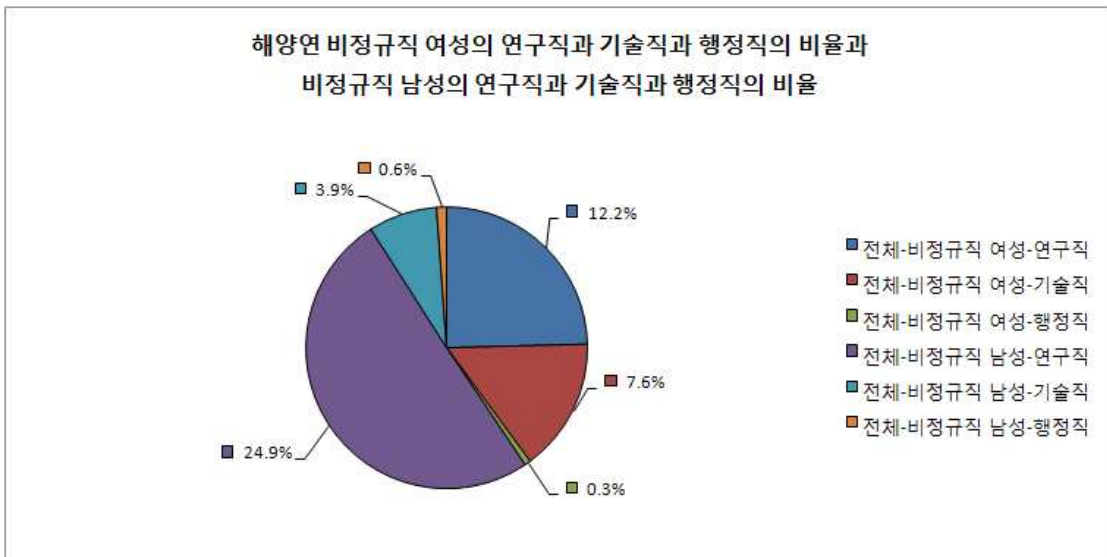


Fig. 2-29. 2010년 해양연 비정규직 연구직, 기술직 및 행정직 중 남녀의 비율

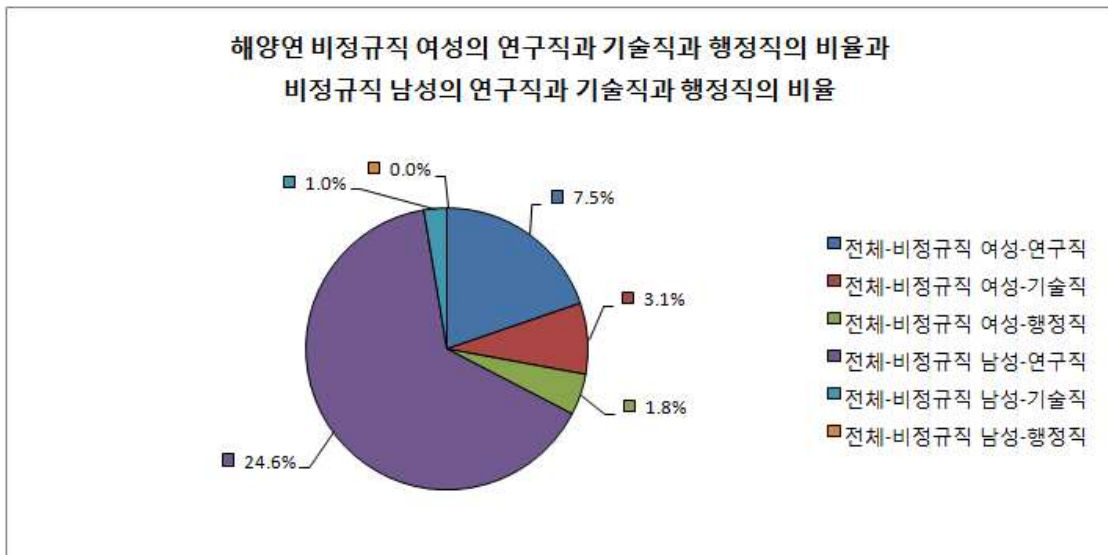


Fig. 2-30. 2008년 해양연 비정규직 연구직, 기술직 및 행정직 중 남녀의 비율

(16) 해양연 정규직 남성 중 연구직과 기술직의 비율

해양연 정규직 남성 중 연구원과 기술원의 비율은 28.6%와 11.6%로 이미 언급된 것이다 (Fig. 2-31).

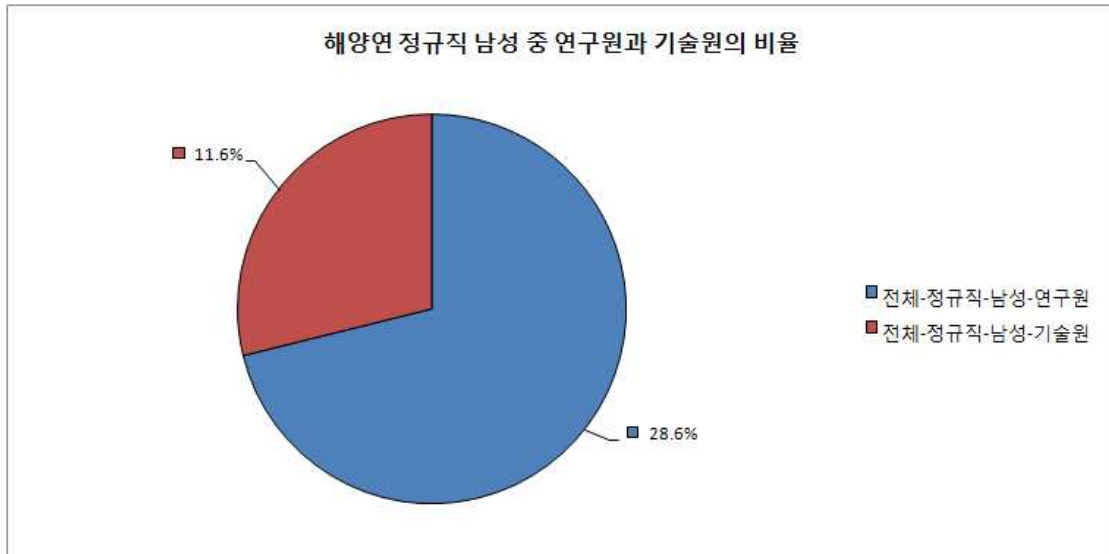


Fig. 2-31. 2010년 해양연 정규직 남성 중 연구직과 기술직의 비율

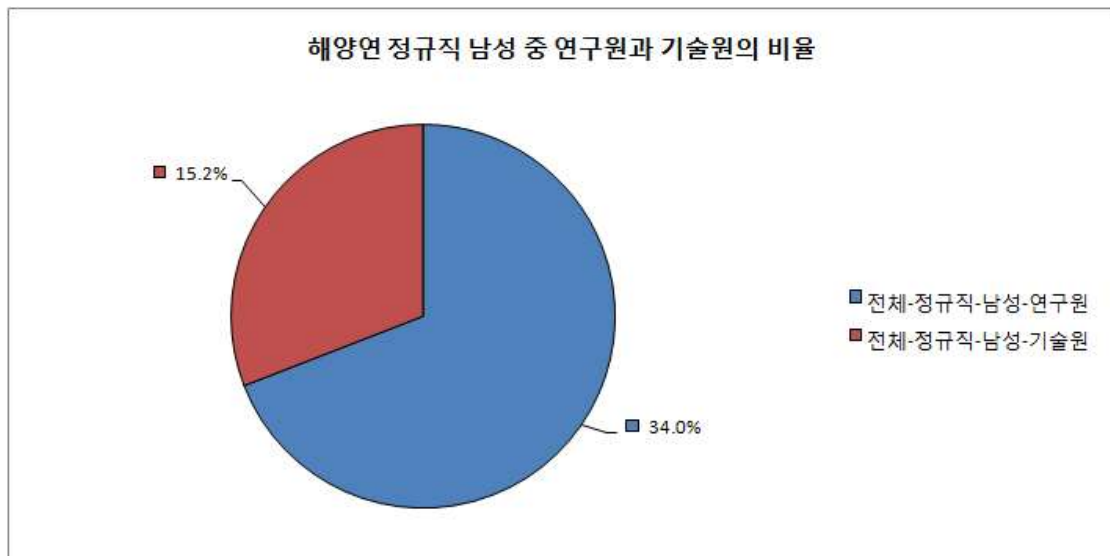


Fig. 2-32. 2008년 해양연 정규직 남성 중 연구직과 기술직의 비율

(17) 해양연 정규직 남성 중 연구원의 세 직책 구분과 기술원의 세 직책을 나눈 비율

해양연 정규 연구직중 책임연구원, 선임연구원, 연구원으로 세 직책이 분류되고 정규기술직 또한 책임기술원, 선임기술원, 기술원 세 직책이 나뉜다. 정규 연구직과 기술직의 각각 세 직책의 나눈 것은 Fig. 2-33와 같다.

해양연 정규 남성과기인은 350명으로 전체인원의 40.1%로서 그 중 책임연구원은 143명으로 전체인원의 16.4%, 선임연구원은 86명으로 전체인원의 9.9%이며, 연구원은 20명으로 전체인원의 2.3%이다. 책임기술원은 27명으로 전체인원의 3.1%, 선임기술원은 9명으로 전체인원의 1.0%, 기술원은 65명으로 전체인원의 7.5%이다 (Fig. 2-15). 정규 남성과기인의 연구직은 역 피라미드형으로 책임연구원이 선임연구원보다 더 높은 비율을 보여주고 연구원은 매우 미미하다. 일반적으로 연구원은 석사를 마친 경우가 많고 박사 학위를 한 후 채용되는 연구직 제대로 보면 선임연구원과 책임연구원간의 비교가 해양연에는 맞다. 그럼에도 불구하고 최근 몇 년간 선임연구원의 채용이 부족하였다는 것은 책임연구원과 선임연구원의 비율로 알 수 있다. 이는 해양연의 미래를 어둡게 하는 것으로 젊은 연구인력의 꾸준한 투입은 절대적으로 필요하다고 본다 (Fig. 2-33).

기술직은 책임기술원이 3.1%, 선임기술원이 1.0%, 그리고 기술원이 7.5%로서 젊은 인력의 꾸준한 투입이 이루어지고 있어 매우 희망적이다.

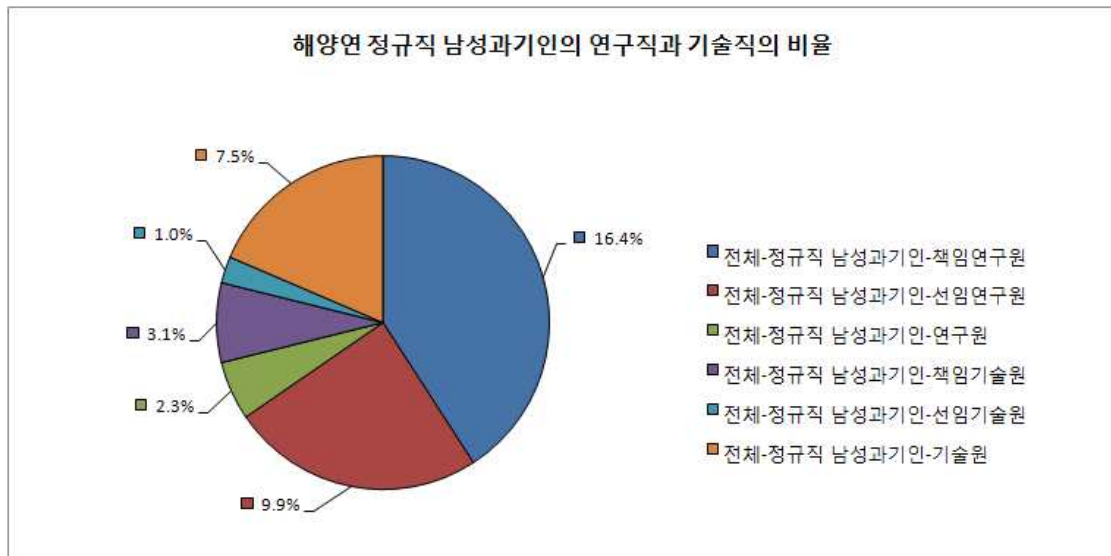


Fig. 2-33. 2010년 해양연 연구직의 책임연구원, 선임연구원, 연구원, 기술직의 책임기술원, 선임기술원 및 기술원의 비율

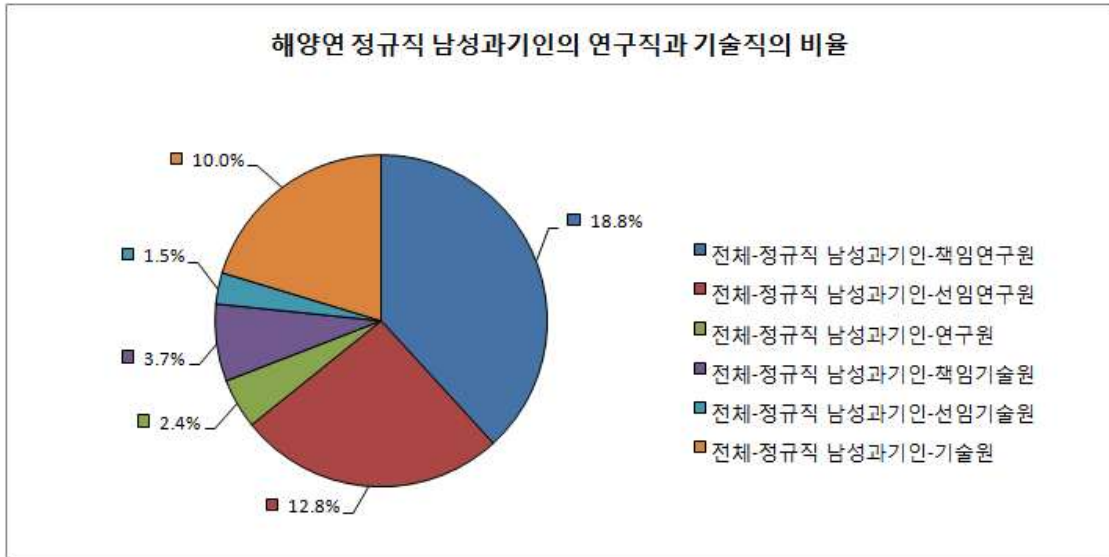


Fig. 2-34. 2008년 해양연 연구직의 책임연구원, 선임연구원, 연구원, 기술직의 책임기술원, 선임기술원 및 기술원의 비율

(18) 해양연 정규직 남성 중 연구원의 세 직책 구분과 기술원의 세 직책을 나눈 비율

Fig. 2-35에서 보듯이 해양연 정규직 여성 중 연구직은 0.9%, 기술직은 1.0%로서 매우 미미하며 절대적으로 부족한 인력이다 (Fig. 2-35).

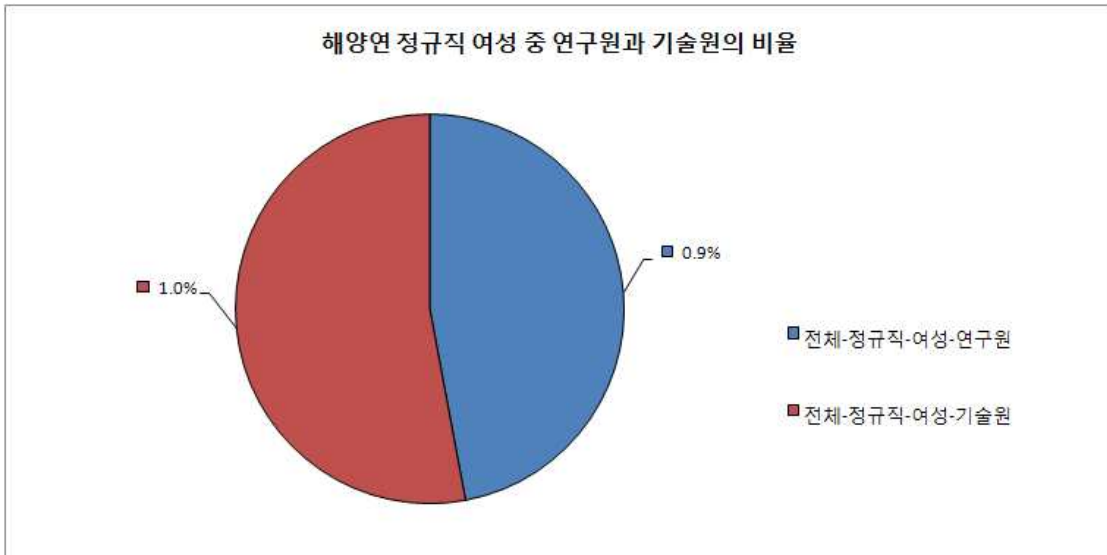


Fig. 2-35. 2010년 해양연 전체 정규직 여성 중 연구원과 기술원의 비율

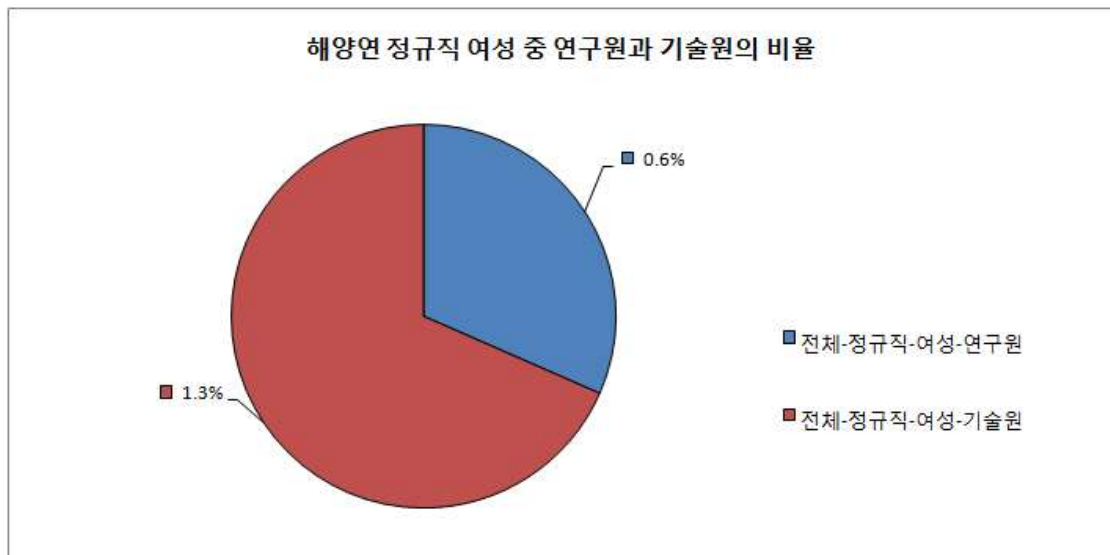


Fig. 2-36. 2008년 해양연 전체 정규직 여성 중 연구원과 기술원의 비율

(19) 해양연 정규직 여성 중 연구원의 세 직책 구분과 기술원의 세 직책을 나눈 비율

해양연 정규직 여과기인은 17명으로 전체인원의 1.9%로 여성연구직은 0.9%로 Fig. 2-35에서 언급되었다. 정규직 여과기인 중 책임연구원은 2명으로 전체인원의 0.2%이고, 선임연구원은 4명으로 전체인원의 0.5%이며, 연구원은 2명으로 전체인원의 0.2%이다 (Fig. 2-37). 해양연 여과기인의 책임기술원은 한명도 없고 선임기술원은 3명으로 전체인원의 0.3%, 기술원은 7명으로 전체인원의 0.7%이다 (Fig. 2-37). 여성 기술인은 남성 기술인과 마찬가지로 상대적으로 젊은 인력의 투입이 일어나고 있다. 그러나 여성 기술인조차 그 숫자가 너무 적다. 박사학위까지 취득한 후 정규직 전문여성인으로 투입되는 여성인력은 너무 적어 현재 해양연 전체에 2인은 거의 존재하지 않는 것이나 다름없고 이런 숫자는 향후 젊은 여성인력 즉 여학생의 대학원 진학 등에 많은 장애요인이 되므로서 그 악순환은 반복될 위험이 높아진다 (Fig. 2-37).

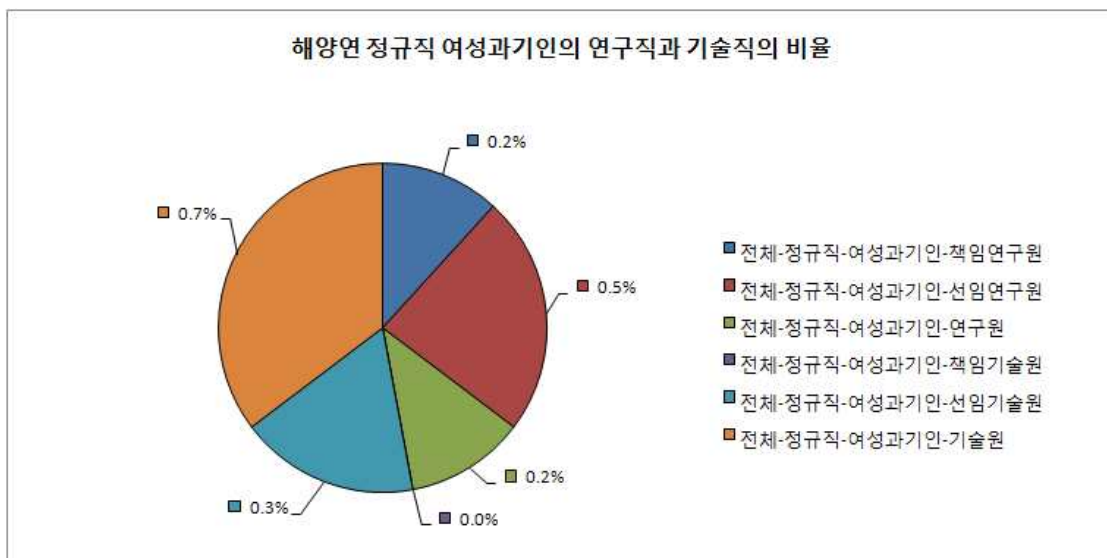


Fig. 2-37. 2010년 한국해양연구원 전체직원 중 정규직 여과기인의 책임연구원과 선임연구원과 연구원의 비율과 책임기술원과 선임기술원과 기술원의 비율

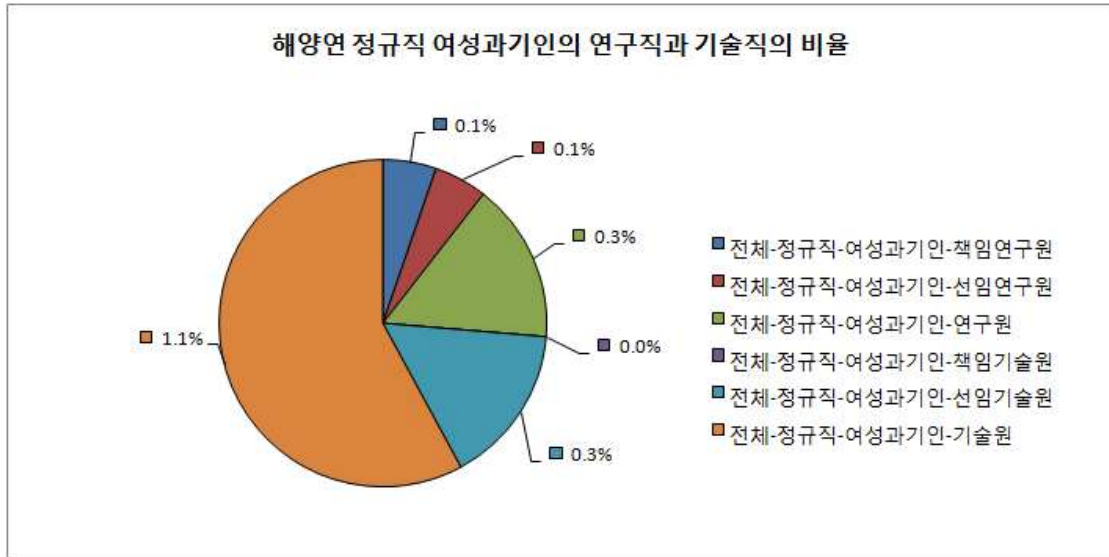


Fig. 2-38. 2008년 한국해양연구원 전체직원 중 정규직 여과기인의 책임연구원과 선임연구원과 연구원의 비율과 책임기술원과 선임기술원과 기술원의 비율

한국해양연구원(KORDI)은 안산본원과 거제 장목에 있는 남해연구소, 대전의 해양시스템안전연구소(MOERI), 울진동해연구소으로 네 곳으로 나뉘어진다. 각 연구원(소)별 남녀 과학기술인(정규·비정규직)의 비율은 아래와 같다.

안산 본원의 정규직 과학기술인(남녀합)은 186명으로 전체인원의 21.3% 이다.

정규직 여과기인은 13명으로 전체인원의 1.5%이다. 그중 책임연구원은 1명으로 전체인원의 0.1%, 선임연구원은 3명으로 전체인원의 0.3% 연구원은 1명으로 전체인원의 0.1%이므로, 안산 본원의 정규직 여과기인 중 연구직은 총 5명으로 전체인원의 0.6%이다. 안산 본원의 정규직 여과기인 중 기술직은 총 8명으로 전체인원의 0.9%이다. 그 중 책임기술원은 0명으로 존재하지 않고, 선임기술원은 3명으로 전체인원의 0.3%이고, 기술원은 5명으로 전체인원의 0.6%이다.

안산 본원의 정규직 남성 과기인은 173명으로 전체인원의 19.8%이다. 그 중 책임연구원은 88명으로 전체인원의 10.1%이고 선임연구원은 38명으로 전체인원의 4.4%이며, 연구원은 5명으로 전체인원의 0.6%이므로, 정규직 남성 과기인 중 연구직은 총 131명으로 전체인원의 15.0%이다.

안산 본원의 정규직 남성 과기인의 기술직은 총 42명으로 전체인원의 4.8%이다. 그 중 책임기술원은 18명으로 전체인원의 2.1%이고 선임기술원은 6명으로 전체인원의 0.7%이고, 기술원은 18명으로 전체인원의 2.1%이다.

남해연구소의 정규직 과학기술인(남녀합)은 56명으로 전체인원의 6.4%이다.

남해연구소 정규직 여과기인은 3명으로 전체인원의 0.3%이고, 그 중 책임연구원이 1명으로 전체인원의 0.1%이고 선임기술원은 1명으로 전체인원의 0.1%이고, 연구원은 0명으로 0%이다. 남해연구소의 정규직 여과기인 중 연구직은 총 2명으로 전체인원의 0.2%이다. 남해연구소의 정규직 여과기인 중 기술직은 총 1명으로 전체인원의 0.1%이고 그 중

책임기술원과 선임기술원은 0명으로 0% 기술원은 1명으로 전체인원의 0.1%이다.

남해연구소의 정규직 남성 과기인은 53명으로 전체인원의 6.1%이다. 그 중 책임연구원은 9명으로 전체인원의 1.0%이고, 선임연구원은 5명으로 전체인원의 0.6%이며, 연구원은 0명으로 전체인원의 0%이다. 정규직 남성 과기인 중 연구직은 총 14명으로 전체인원의 1.6%이다. 남해연구소의 정규직 남성 과기인 중 기술원은 총 39명으로 전체인원의 4.5%이다. 그 중 책임기술원은 6명으로 전체인원의 0.7%이고, 선임기술원은 2명으로 전체인원의 0.2%이며, 기술원은 31명으로 전체인원의 3.6%이다.

해양시스템안전연구소의 정규직 과학기술인(남녀합)은 114명으로 전체인원의 13.1%이다. 정규직 여과기인은 1명으로 전체인원의 0.1%이다. 그 중 책임연구원과 선임연구원은 0명으로 0%이고, 연구원은 1명으로 전체인원의 0.1%이므로, 정규직 여과기인 중 연구직은 총 1명으로 전체인원의 0.1%이다. 기술직은 0명으로 0%이다.

해양시스템안전연구소의 정규직 남성 과기인은 113명으로 전체인원의 13.0%이다. 정규직 남성 과기인 중 연구직은 총 94명으로 전체인원의 10.8%이다. 정규직 남성 과기인 중 책임연구원과 선임연구원은 각각 40명으로 전체인원의 4.6%씩이고, 연구원은 14명으로 전체인원의 1.6%이다. 해양시스템안전연구소의 정규직 남성 과기인의 기술직은 총 19명으로 전체 인원의 2.2%이다. 정규직 남성과기인 중 책임기술원은 3명으로 전체인원의 0.3%이고, 선임기술원은 1명으로 전체인원의 0.1%이며, 기술원은 15명으로 전체인원의 1.7%이다.

울진동해연구소의 정규직 과학기술인(남녀합)은 11명으로 전체인원의 1.2%이다. 정규직 여과기인은 0명으로 전체인원의 0%이다.

울진동해연구소의 정규직 남성 과기인은 11명으로 전체인원의 1.2%이다. 정규직 남성 과기인 중 연구직은 10명으로 전체인원의 1.1%이다. 정규직 남성 과기인 중 책임연구원은 6명으로 전체인원의 0.7%이고, 선임연구원은 3명으로 전체인원의 0.3%이며, 연구원은 1명으

로 전체인원의 0.1%이다.

울진동해연구소의 정규직 남성 과기인의 기술직은 총 1명으로 전체인원의 0.1%이다. 그 중 책임기술원과 선임기술원은 0명으로 0%이고, 기술원은 1명으로 전체인원의 0.1%이다.

해양연 남녀 비정규직 과학기술인은 423명으로 전체인원의 48.5%이다. 비정규직 전체 여과기인은 172명으로 전체인원의 19.7%이다. 본원의 비정규직 과기인은 113명으로 전체인원의 13%이다. 그 중 연구직은 72명으로 전체인원의 8.3%이고, 기술직은 1명으로 0.1%이며 기능직은 40명으로 4.6%이다. 남해연구소의 비정규직 여과기인은 18명으로 전체인원의 2.1%이고, 그 중 연구직은 15명으로 전체인원의 1.7%이고, 기능직은 3명으로 전체인원의 0.3%이다. 해양시스템안전연구소의 비정규직 여과기인은 35명으로 전체인원의 4.0%이고, 그 중 연구직은 15명으로 전체인원의 1.7%이고, 기능직은 20명으로 전체인원의 2.3%이다. 울진동해연구소의 비정규직 여과기인은 6명으로 전체인원의 0.7%이고, 그 중 연구직은 4명으로 전체인원의 0.5%이고, 기능직은 2명으로 전체인원의 0.2%이다.

해양연 비정규직 전체 남성 과기인은 251명으로 전체인원의 28.8%이다. 본원의 남성 과기인은 171명으로 전체인원의 19.6%이다. 그 중 연구직은 151명으로 전체인원의 17.3%이고, 기술직은 4명으로 전체인원의 0.5%이다. 기능직은 16명으로 전체인원의 1.8%이다. 남해연구소의 남성 과기인은 19명으로 전체인원의 2.2%이다. 그 중 연구직은 16명으로 전체인원의 1.8%이고, 기능직은 3명으로 전체인원의 0.3%이다. 해양시스템안전연구소의 비정규 남성 과기인은 54명으로 전체인원의 6.2%이다. 그 중 연구직은 44명으로 5.0%이고, 기술직은 2명으로 전체인원의 0.2%이며, 기능직은 8명으로 전체인원의 0.9%이다. 울진동해연구소의 비정규 남성 과기인은 7명으로 전체인원의 0.8%이다. 그 중 연구직은 6명으로 전체인원의 0.7%이고, 기능직은 1명으로 전체인원의 0.1%이다.

(다) 설문조사의 결과 및 토의

(1) 설문조사 실시

설문지는 2010년 8월 20일부터 배포하였으며, 2010년 8월 29일에 최종 회수되었다.

Table 3-1. 설문조사를 한 인원과 그 비율, 응답자와 무응답자의 인원과 비율

설문지 종류	총인원	응답		무응답	
		인원	비율	인원	비율
여과기인 (정규직과 비정규직 합)	91명	53명	58.2%	38명	41.8%
여성행정인 (정규직과 비정규직 합)	69명	50명	72.4%	19명	27.6%
합계	160명	103명	64.3%	57명	35.7%

(2) 설문 조사 내용

(가) 설문 조사의 목적

- ① 여과기인간 네트워크 구축의 필요성 탐색
 - 여과기인간의 조직적인 네트워크 구축 필요성 파악
 - 여과기인간의 멘토링 필요성 파악
 - 여과기인을 위한 복지시설 필요성 파악
- ② 여과기인에 대한 관심 유도

(나) 검사 도구의 문항 형태

문항 형태는 비경 변인과 여성과학자 수에 대한 문항은 선다형, 기타 의견을 묻는 문항은 5점 척도의 리커트형이다. 본 도구의 리커트형 문항의 경우 척도상의 '1'은 매우 긍정을 의미하며 '3'은 중립을 '5'는 매우 부정을 의미한다.

(다) 설문 대상과 설문지 유형

설문은 크게 2가지 유형이다. 여성과학자용(S형), 여성 행정인용(A형)이다. 설문 내용과 번호는 설문지 유형에 따라 공통된 문항 각 대상에만 해당하는 문항으로 구성된다. 응답자 중 일부 응답자는 무성의, 설문 내용 누락, 잘 못 작성된 설문지 등의 이유로 설문 분석에서 제외되고 최종 분석에 사용된 응답자 수는 총 103명이다. 이중 여행정직은 50명 , 전체 여과기인은 53명이다.

(라) 설문 목적과 문항 번호

각 설문의 목적을 달성하기 위하여 사용된 설문 내용과 S형 설문지의 문항 번호는 다음 표와 같다.

Table 3-2. 설문목적과 S형 설문지의 문항

설문 목적	S형 설문지의 문항 번호
배경 파악	1번 ~ 5번
네트워크 구축 필요성 파악	6번 ~ 9번
복지시설 구축 및 위원회 참여 파악	10번 ~ 17번
여성과학기술인의 교류 정도 및 인식 파악	18 ~ 23번

(마) 설문 결과

설문 결과는 편의상 여과기인 용 설문(S형)의 설문 문항 번호 순으로 기술한다.

① 배경

- 문항 1. 남녀 구성비율 남 0명 , 여 103명
- 문항 2. 업무 내용 : 연구40, 행정31, 기술10, 기능3 사무16, 기타3
- 문항 3. 정규 혹은 비정규직 : 정규직 11, 비정규직 88, 무응답 4
- 문항 4. 연령 : 20대 61, 30대 31, 40대 11, 50대이상은 없음
- 문항 5. 해양연구원 근무 경력
1년미만 27명, 1년 이상 - 5년 미만 : 40명, 5년이상 - 10년 미만 :

12명, 10년이상 - 20년 미만 : 10명, 20년 이상 - 30년 미만 : 2명,
 기타 무응답 : 12명

② 네트워크 구축 필요성

• 문항 6. 해양연 내 전체 여성 인력간의 네트워크 구축

해양연의 전체 여과기인은 전체 여성인력간의 네트워크 구축이 필요하다고 인식하고 있다. 필요하다는 응답(전체 여과기인 54%)이 필요 없다는 응답(전체 여과기인 8%)보다 압도적으로 많다. 여과기인 전체의 응답과 비정규 여과기인의 응답 경향이 크게 다르지 않다. 응답 결과를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-3과 Fig. 3-1과 3-2).

Table 3-3. 2010년 해양연 여성인력간 네트워크 구축여부 질의

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	5(9.4%)	18(34.0%)	25(47.2%)	3(5.7%)	1(1.9%)	1(1.9%)
여행정인	1(2%)	29(58%)	18(36%)	1(2%)	0(0%)	1(2%)

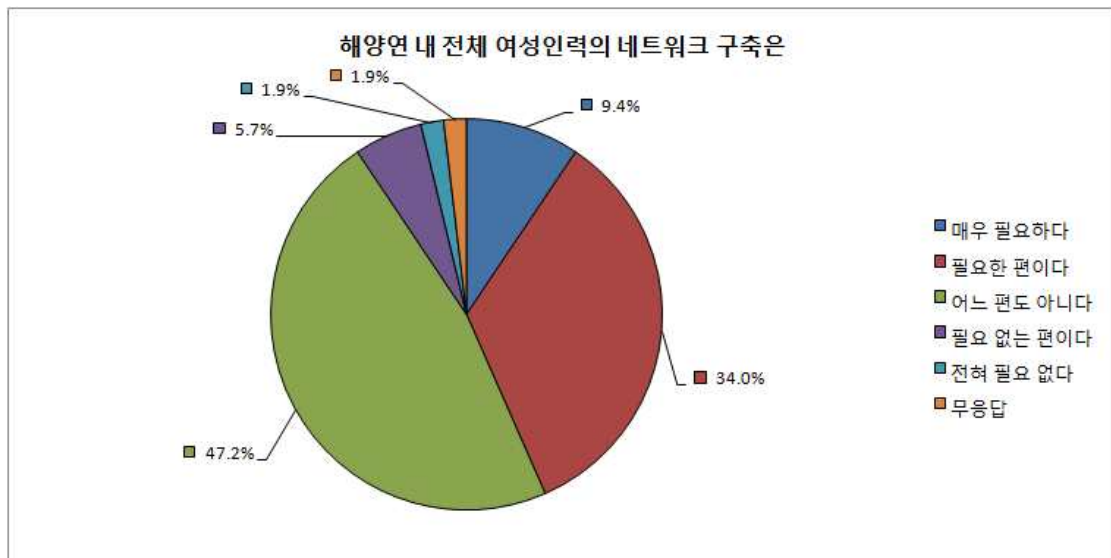


Fig. 3-1. 2010년 해양연 전체여성인력간의 네트워크구축 필요성에 대한 전체 여과기인의 응답

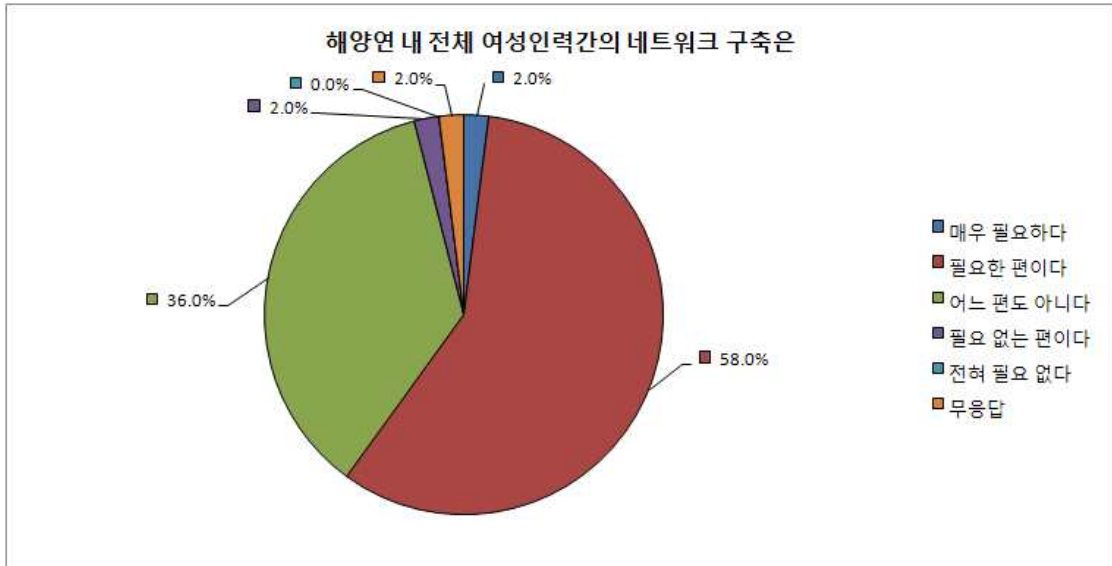


Fig. 3-2. 2010년 해양연 전체여성인력간의 네트워크구축 필요성에 대한 전체 여행정인의 응답

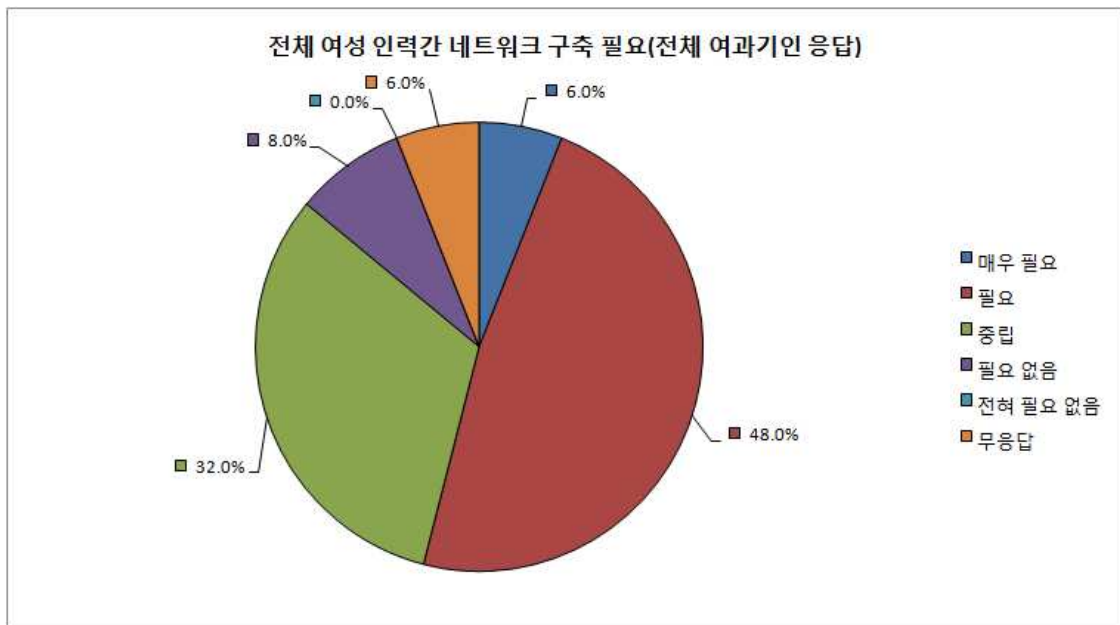


Fig. 3-3. 2008년 해양연 전체여성인력간의 네트워크구축 필요성에 대한 전체 여과기인의 응답

• 문항 7. 여과기인간의 네트워크 구축과 활동

해양연 내 여과기인간의 네트워크 구축과 활동은 잘되고 있지 않다고 인식하고 있다. 참고로 해양연 내의 여성 행정인들은 여성 행정인간 네트워크 구축과 활동이 비교적 잘 되고 있다고 인식하고 있다. 여과기인과 여성 행정인의 응답 결과를 각각 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-4와 Figs. 3-4과 3-5).

Table 3-4. 2010년 해양연 여성인력간 네트워크 구축과 활동

응답 대상	정말 잘됨	잘됨	보통	안됨	정말 안됨	무응답
여과기인	1(1.9%)	2(3.8%)	23(43.4%)	21(39.6%)	5(9.4%)	1(1.9%)
여행정인	1(2%)	8(16%)	26(52%)	13(26%)	0(0%)	2(4%)

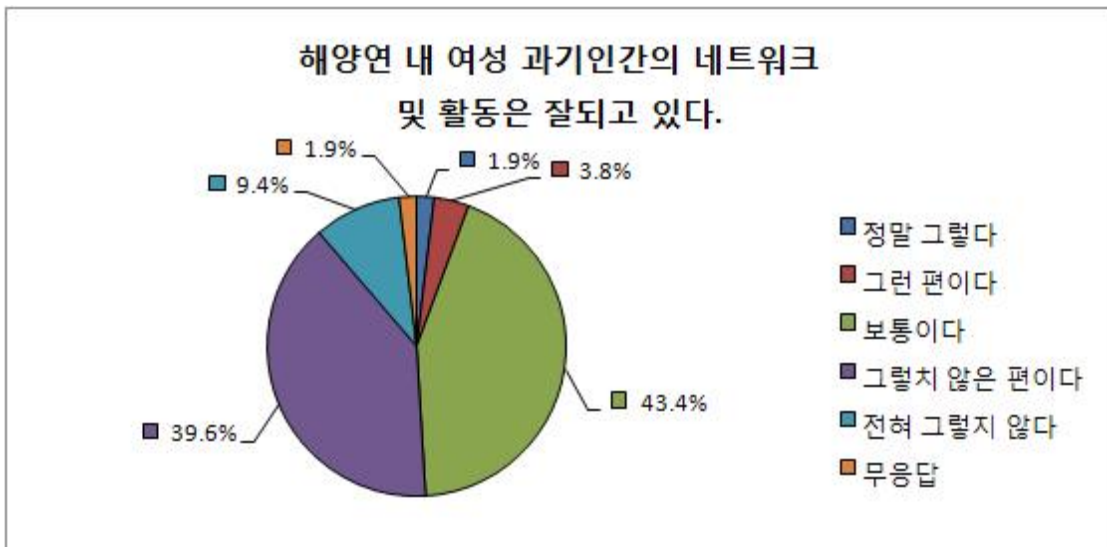


Fig. 3-4. 2010년 여과기인간의 네트워크 구축과 활동에 대한 여과기인의 응답

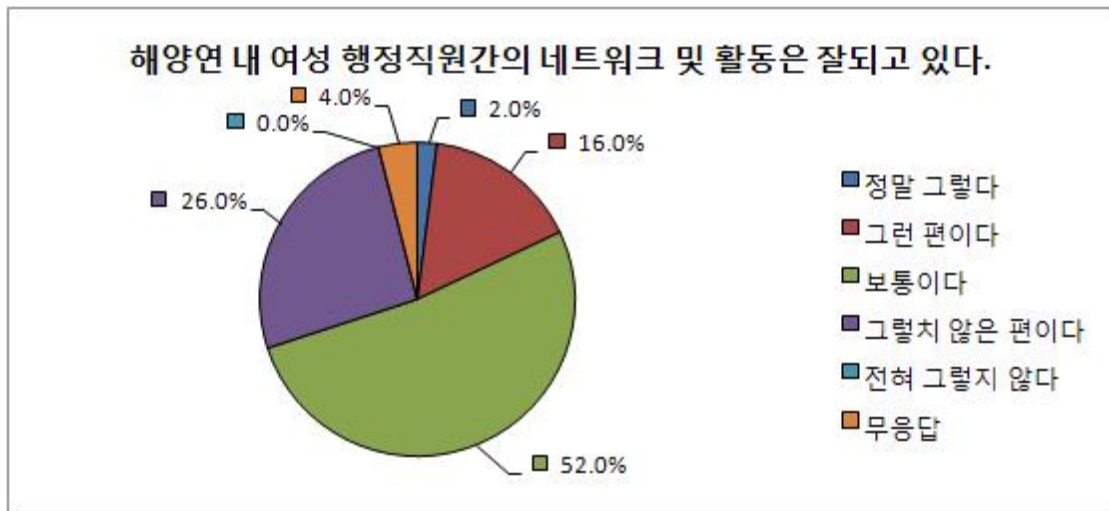


Fig. 3-5. 2010년 여성행정인간의 네트워크 구축과 활동에 대한 여행정인의 응답

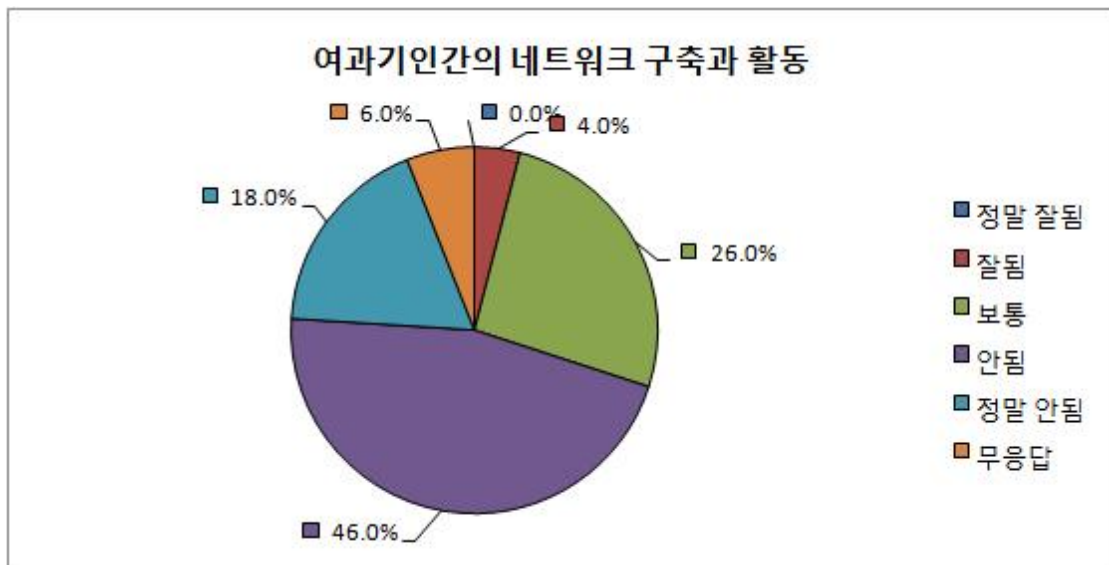


Fig. 3-6. 2008년 여과기인간의 네트워크 구축과 활동에 대한 여과기인의 응답

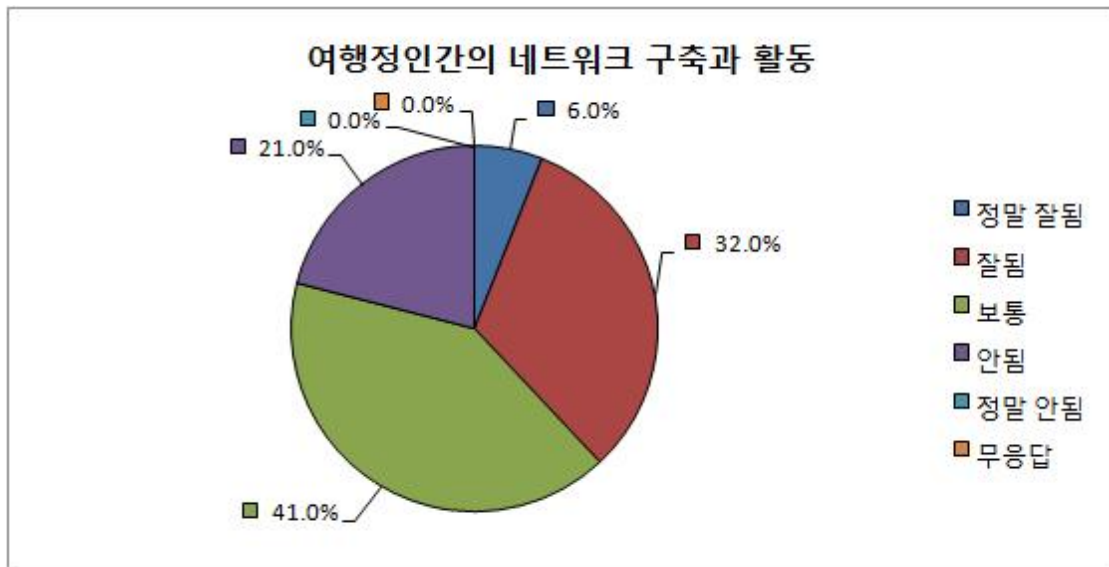


Fig. 3-7. 2008년 여성행정인간의 네트워크 구축과 활동에 대한 여행정인의 응답

• 문항 8. 해양연 여과기인간의 조직적인 네트워크 구축 필요성

해양연 여과기인은 해양연 내 여과기인간의 조직적인 네트워크 구축이 필요하다고 인식하고 있다. '필요하다'는 응답(37.7%)이 '필요 없다'는 응답(4.9%)보다 압도적으로 많다. 해양연 전체 과기인간의 조직적인 네트워크 구축 필요성에 대한 여과기인 전체의 응답 결과를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-5와 Fig. 3-8).

Table 3-5. 2010년 해양연 여과기인간의 조직적 네트워크 구축 필요성

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	4(7.5%)	16(30.2%)	28(52.8%)	3(5.7%)	1(1.9%)	1(1.9%)

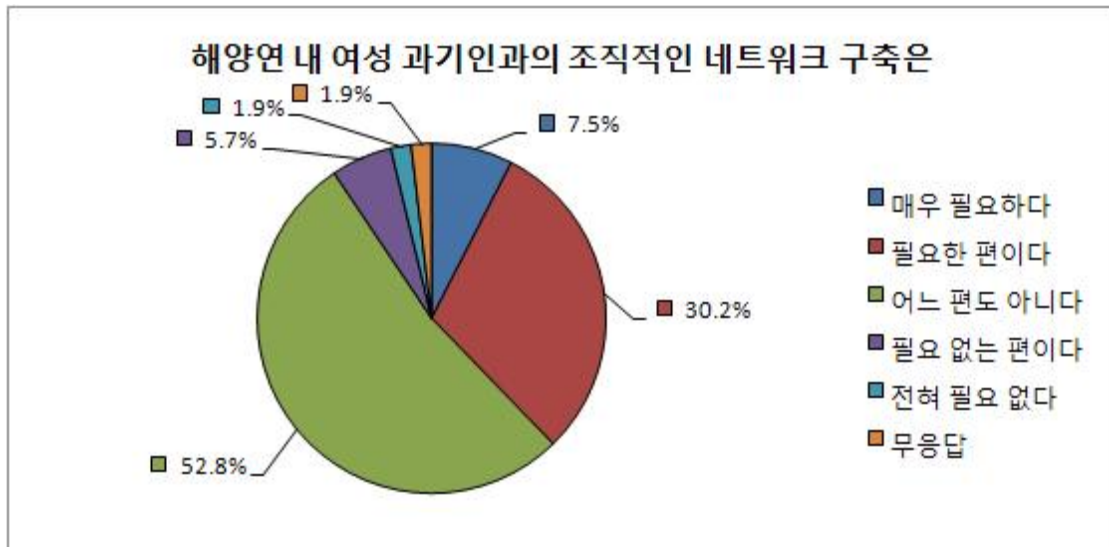


Fig. 3-8. 2010년 여과기인간의 조직적인 네트워크 구축 필요성에 대한 여과기인의 응답

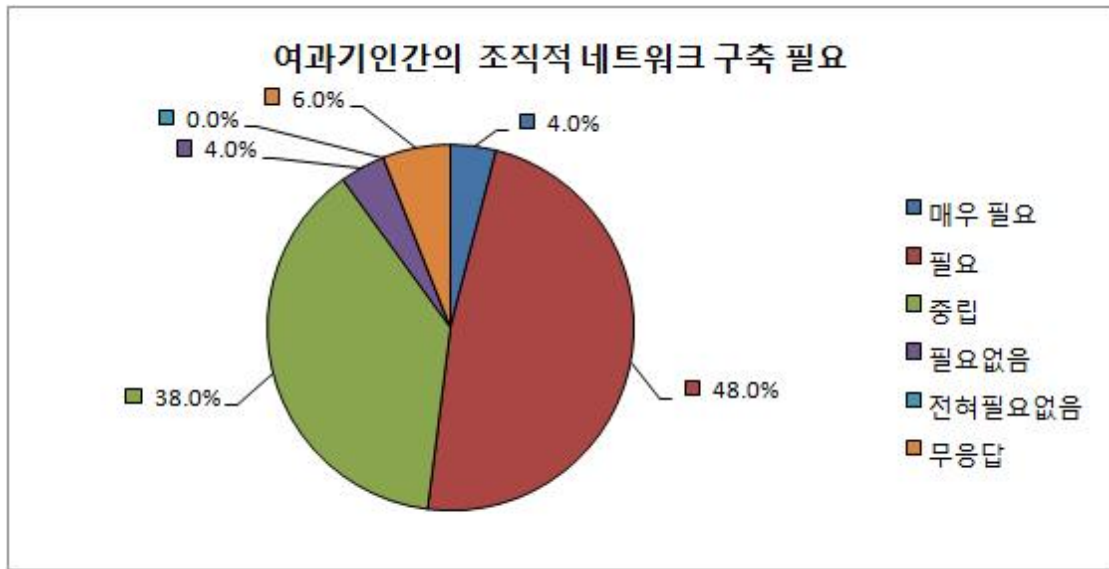


Fig. 3-9. 2008년 여과기인간의 조직적인 네트워크 구축 필요성에 대한 여과기인의 응답

• 문항 9. 여성 행정인으로부터 행정 지원정도

해양연의 여과기인은 여성 행정인으로부터 행정 지원을 받는 정도가 잘 받거나 보통이라고 인식하고 있다. 이를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-6과 Fig. 3-10).

Table 3-6. 2010년 여성 행정인으로부터 행정 지원정도

응답 대상	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	무응답
여과기인	1(1.9%)	21(39.6%)	21(39.6%)	10(18.9%)	0(0%)	0(0%)

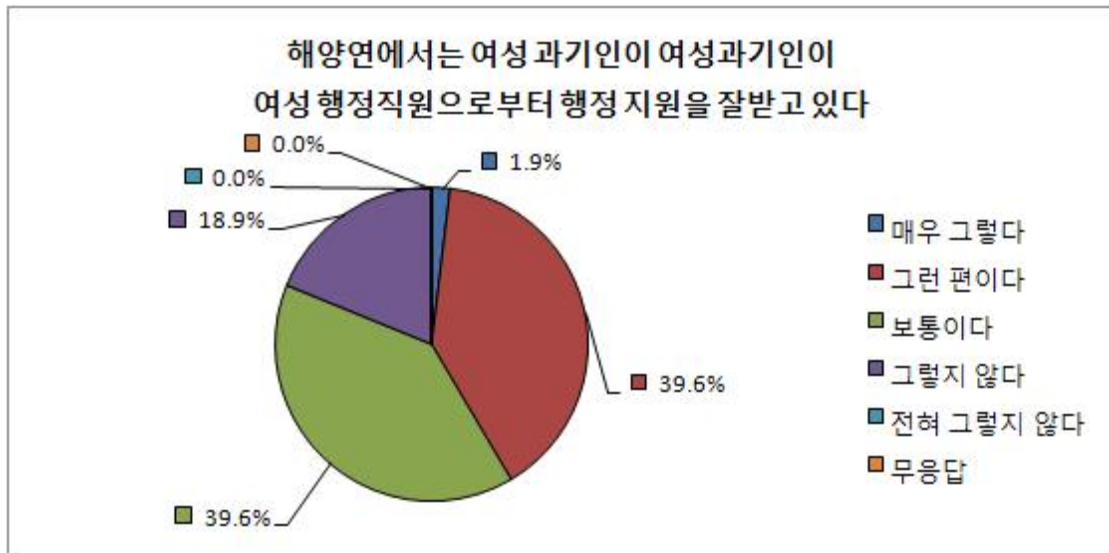


Fig. 3-10. 2010년 여성 행정직원으로부터의 행정 지원 정도에 대한 여과기인의 인식

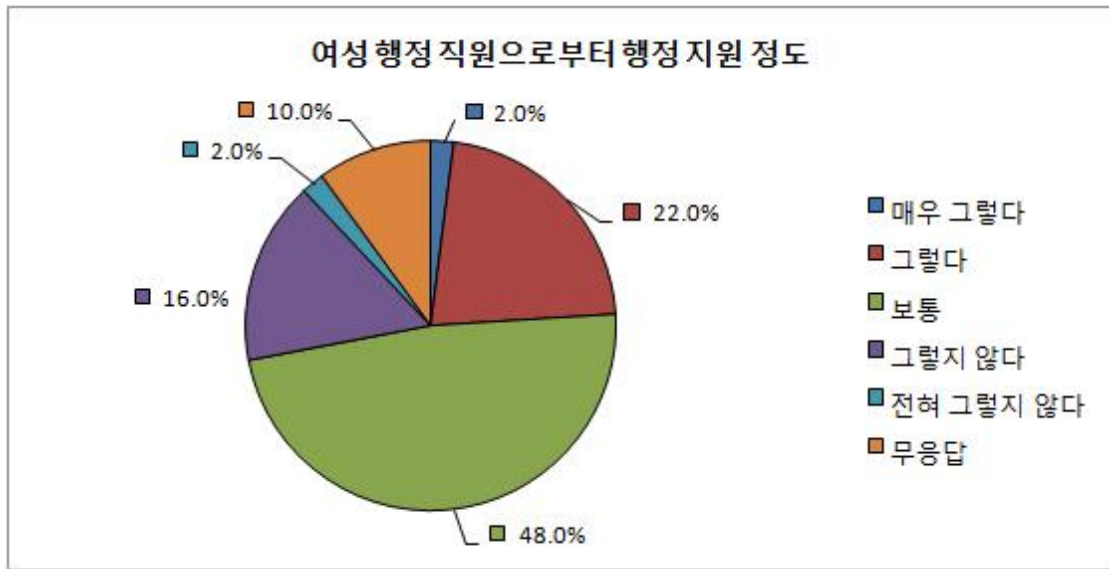


Fig. 3-11. 2008년 여성 행정직원으로부터의 행정 지원 정도에 대한 여과기인의 의식

③ 여성 복지시설 구축 및 위원회 참여 필요성

• 문항 10. 보육시설 필요성

해양연의 여과기인은 보육 시설이 매우 필요하다고 인식하고 있다. 여성 행정인들도 보육 시설은 매우 필요하다고 응답하여 여과기인과 같은 인식을 하고 있다. 각 집단의 응답을 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-7과 Figs. 3-12과 3-13).

Table 3-7. 2010년 보육시설 필요성

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	16(30.2%)	31(58.5%)	5(9.4%)	0(0%)	1(1.9%)	0(0%)
여행정인	20(40%)	22(44%)	5(10%)	1(2%)	0(0%)	2(4%)

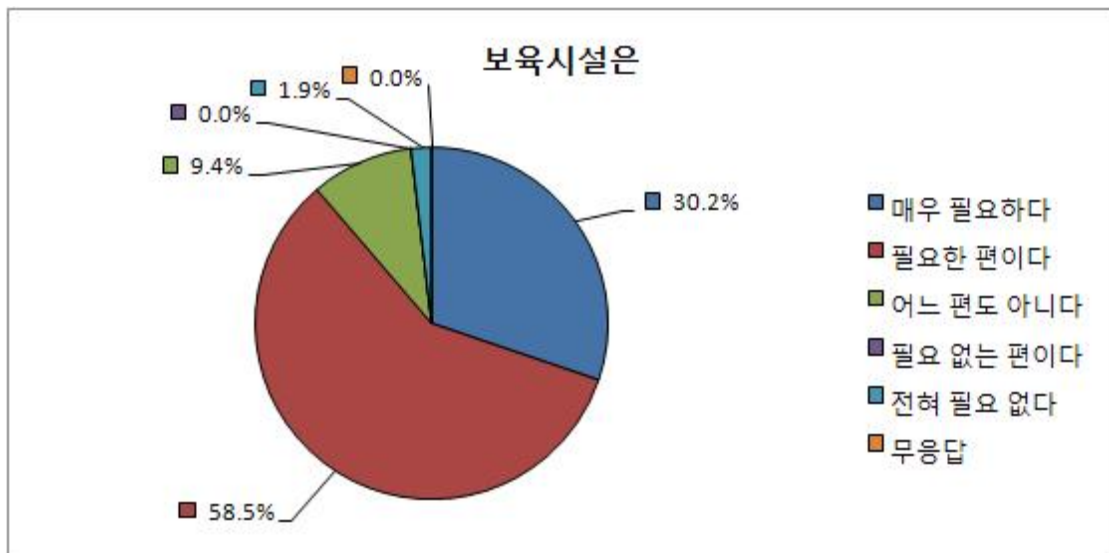


Fig. 3-12. 2010년 보육시설 필요성에 대한 여과기인의 인식

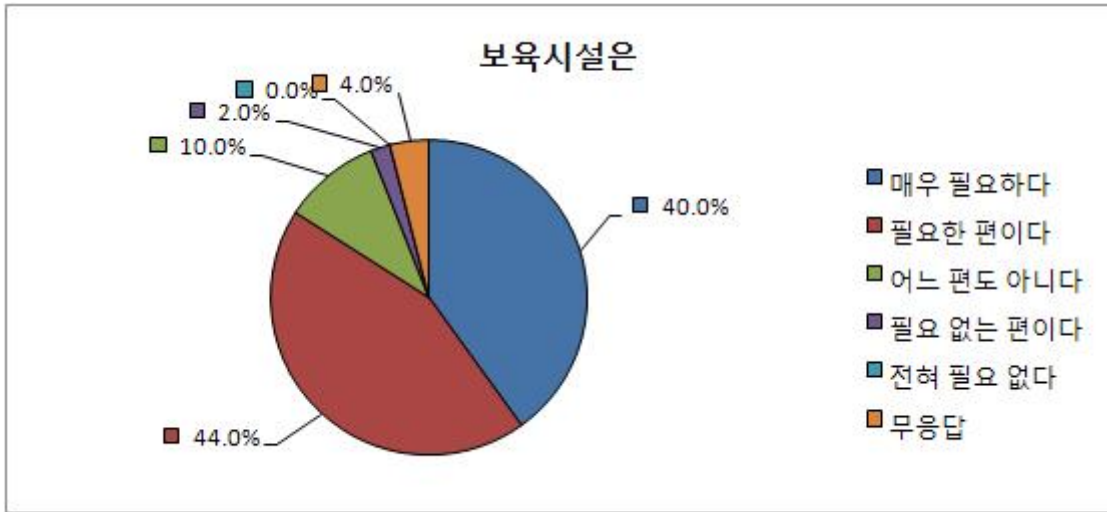


Fig. 3-13. 2010년 보육시설 필요성에 대한 여행정인의 인식

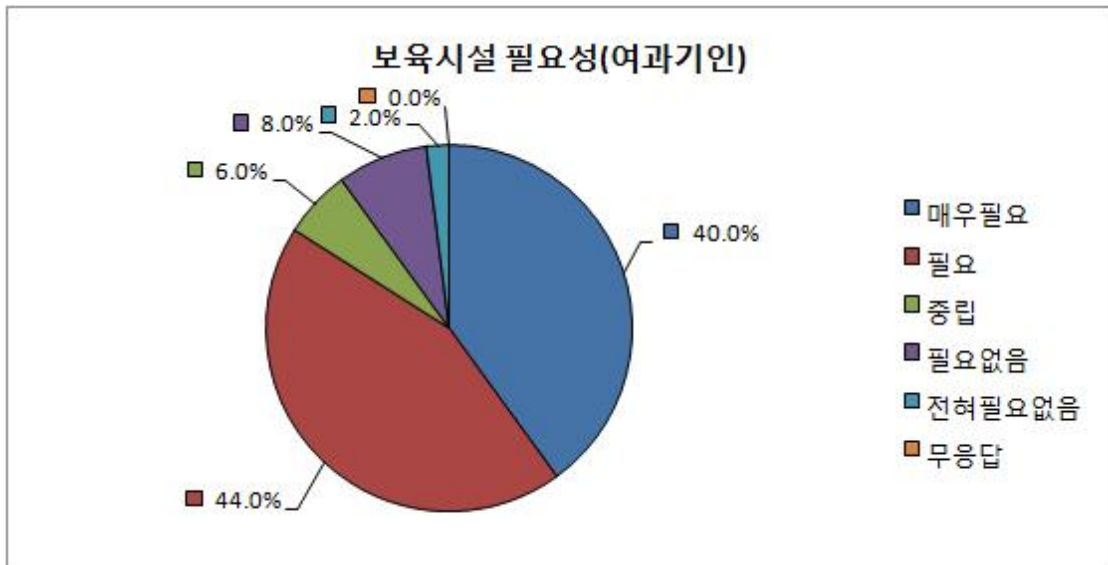


Fig. 3-14. 2008년 보육시설 필요성에 대한 여과기인의 인식

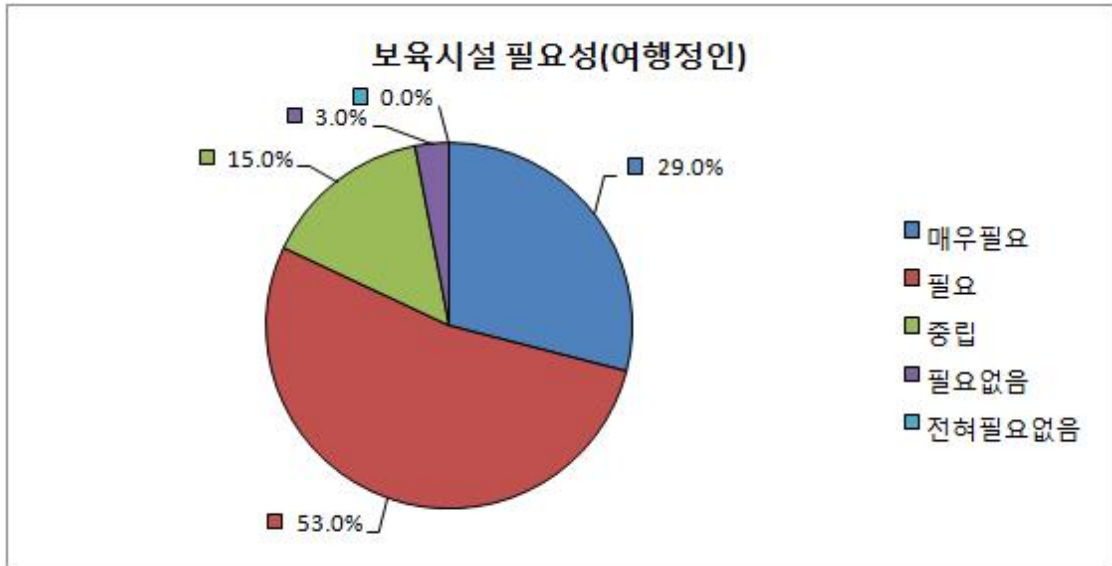


Fig. 3-15. 2008년 보육시설 필요성에 대한 여행정인의 인식

• 문항 11. 남성 관리자의 보육시설 구축 노력에 대한 관심

해양연의 여과기인들은 해양연의 남성 과기인 상급관리자들이 보육시설 구축 노력에 대한 관심이 부족한 편이라고 인식하고 있다. 여과기인이 '남성 상급관리자들이 보육시설 구축 노력에 대한 관심이 있다'라는 문항에 대한 응답을 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-8과 Figs. 3-16과 3-17).

Table 3-8. 2010년 남성 관리자의 보육시설 구축 노력에 대한 관심

응답 대상	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	무응답
여과기인	2(3.8%)	2(3.8%)	14(26.4%)	18(34.0%)	17(32.1%)	0(0%)
여행정인	0(0%)	0(0%)	13(26%)	28(56%)	8(16%)	1(2%)

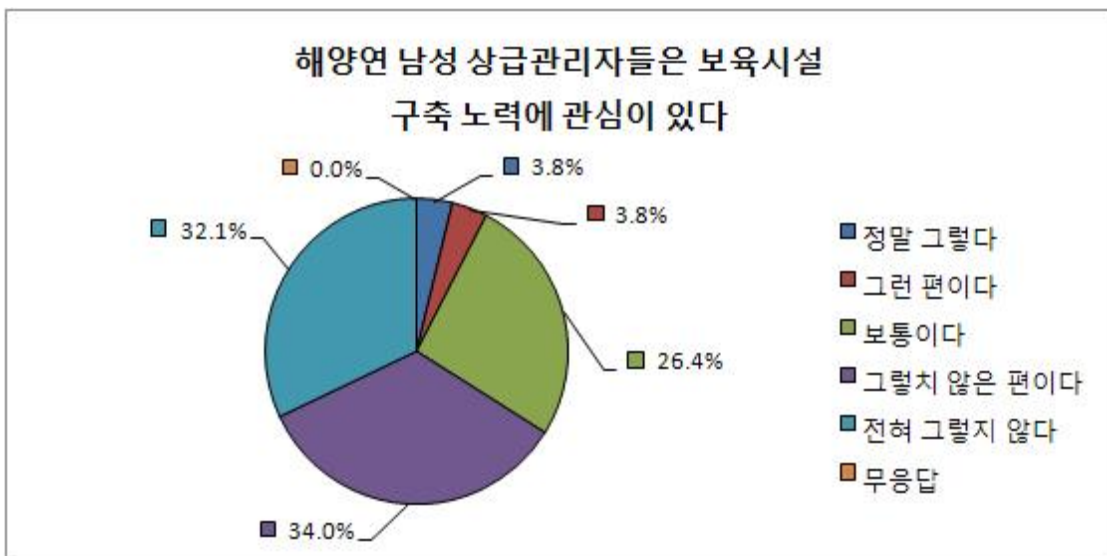


Fig. 3-16. 2010년 남성 관리자의 보육시설 구축 노력에 대한 관심정도에 대한 여과기인의 인식

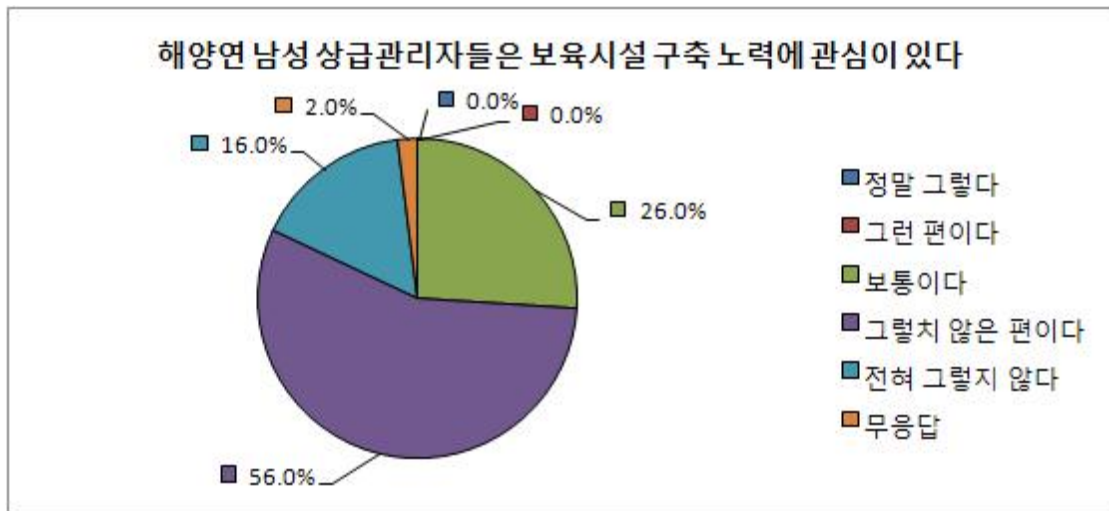


Fig. 3-17. 2010년 남성 관리자의 보육시설 구축 노력에 대한 관심 정도에 대한 여행정인의 인식

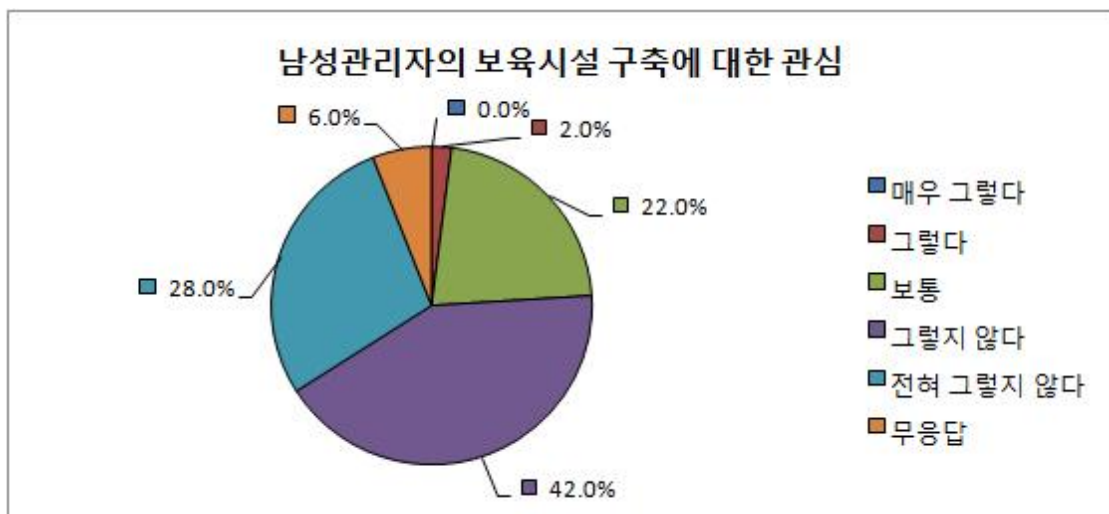


Fig. 3-18. 2008년 남성 관리자의 보육시설 구축 노력에 대한 관심정도에 대한 여과기인의 인식

• 문항 12. 위원회의 여성인력 포함 정도

해양연의 여과기인들은 해양연 내의 여러 위원회에 여성 인력이 다양하게 포함되어 있지 않는 편이라고 인식하고 있다. '한국해양연구원내의 여러 위원회에 여성 인력이 다양하게 포함되어 있다'라는 문항에 대하여 '그렇지 않다'와 '전혀 그렇지 않다'라는 부정적인 응답 비율(%)이 '그렇다'라는 긍정적인 응답 비율(%)보다 훨씬 많다. 여행정인들도 해양연 내의 여러 위원회에 여성 인력이 다양하게 포함되어 있지 않는 편이라고 인식하고 있다. 응답 결과를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-9와 Figs. 3-19과 3-20).

Table 3-9. 2010년 남성 관리자의 보육시설 구축 노력에 대한 관심

응답 대상	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	무응답
여과기인	0(0%)	6(11.3%)	21(39.6%)	24(45.3%)	2(3.8%)	0(0%)
여행정인	0(0%)	0(0%)	24(48%)	20(40%)	3(6%)	3(6%)

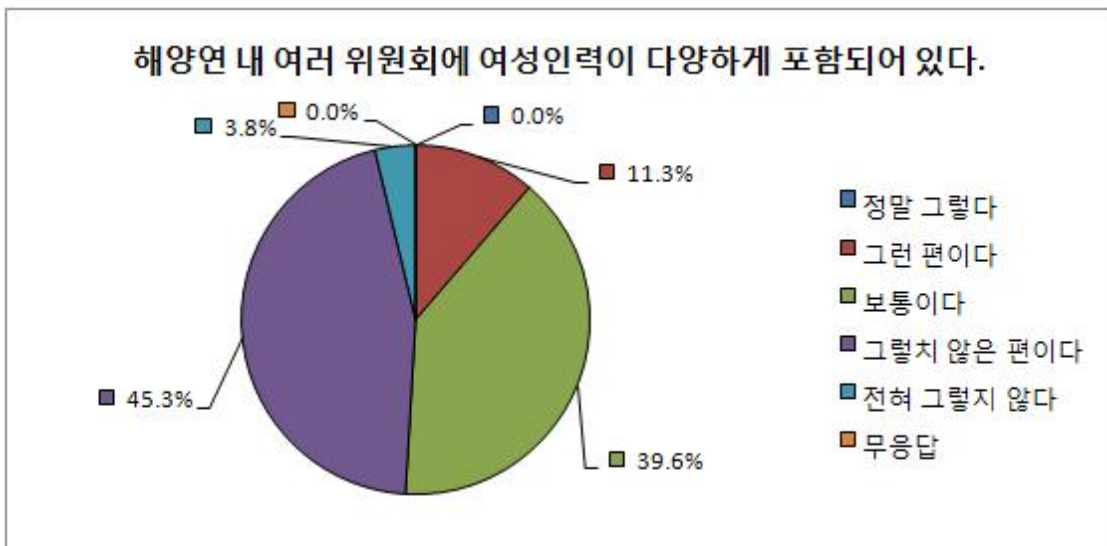


Fig. 3-19. 2010년 '여러 위원회에 다양한 여성인력이 포함되어 있다'는 질문에 대한 여과기인의 응답

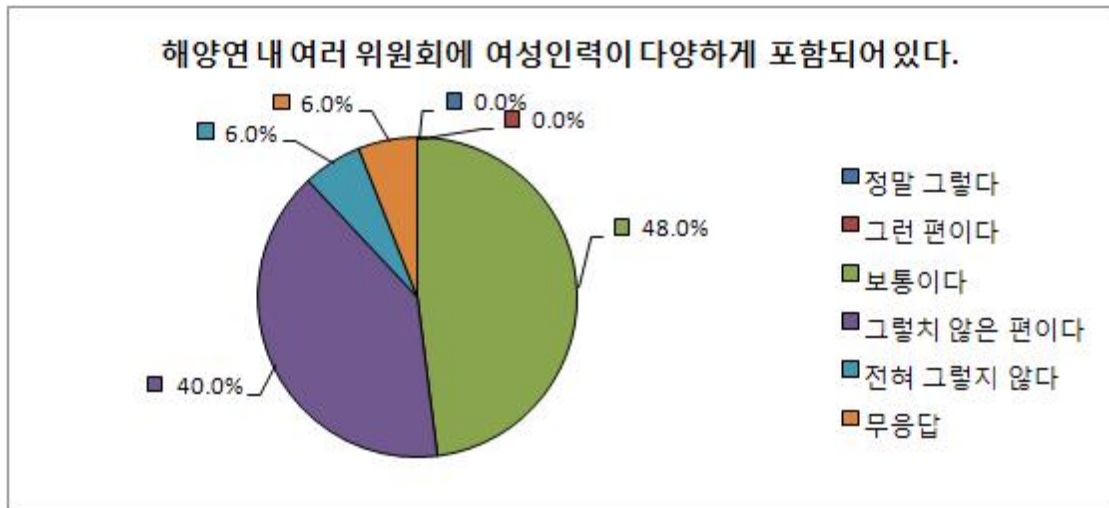


Fig. 3-20. 2010년 '여러 위원회에 다양한 여성인력이 포함되어 있다'는 질문에 대한 여행정인의 응답

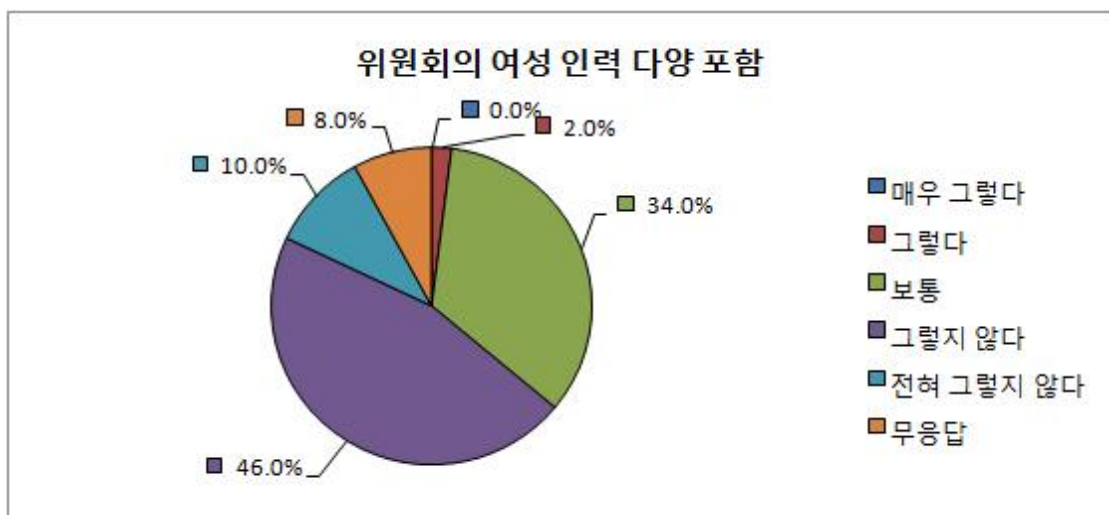


Fig. 3-21. 2008년 '여러 위원회에 다양한 여성인력이 포함되어 있다'는 질문에 대한 여과기인의 응답

- 문항 13. 해양연 내의 위원회에서 활동 경험과 횟수

해양연의 여과기인들은 한국해양연구원 내의 여러 위원회에서 활동한 경험이 거의 없는 것으로 나타났다. '있다'라고 응답한 응답자가 3명, '없다'는 응답자가 50명이다. 활동한 경험이 있는 경우 활동 횟수는 1회 1명, 2회 1명, 3회 1명 이었으며 4번 이상 활동하였다고 응답한 여과기인은 한명도 없었다.

- 문항 14. 고충처리위원회에 여성위원 포함 필요

해양연의 여과기인들은 고충처리위원회에 여성위원을 포함하는 것이 매우 필요하다고 인식하고 있다. 여성행정인들도 여성위원을 포함하는 것이 매우 필요하다고 인식하고 있다. 응답 결과를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-10과 Figs. 3-22과 3-23).

Table 3-10. 2010년 고충처리위원회에 여성위원 포함 필요

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	10(18.9%)	32(60.4%)	8(15.1%)	0(0%)	1(1.9%)	2(3.8%)
여행정인	13(26%)	30(60%)	7(14%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)

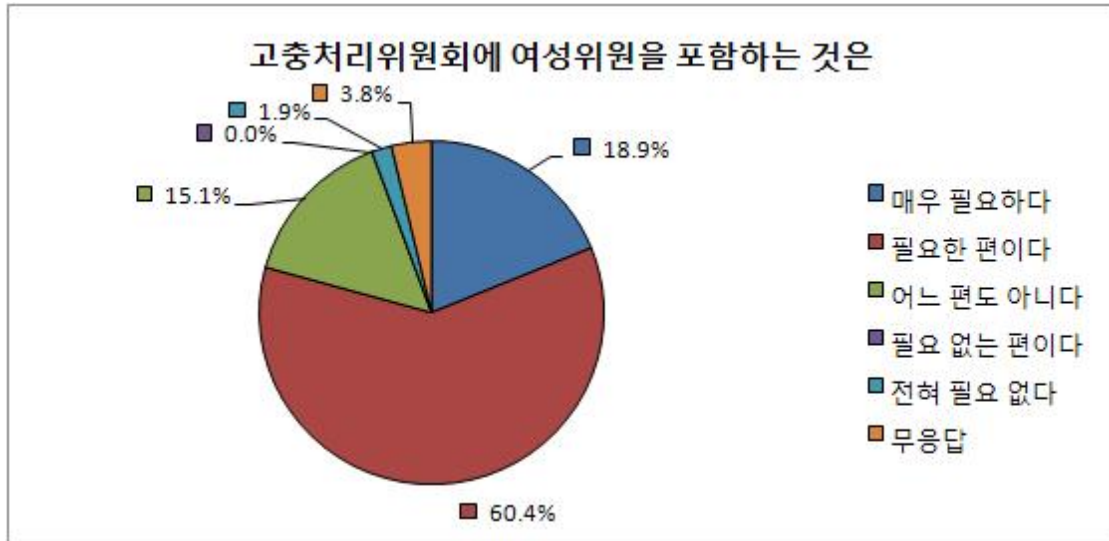


Fig. 3-22. 2010년 고충처리위원회에 여성위원 포함 필요성에 대한 여과기인의 인식

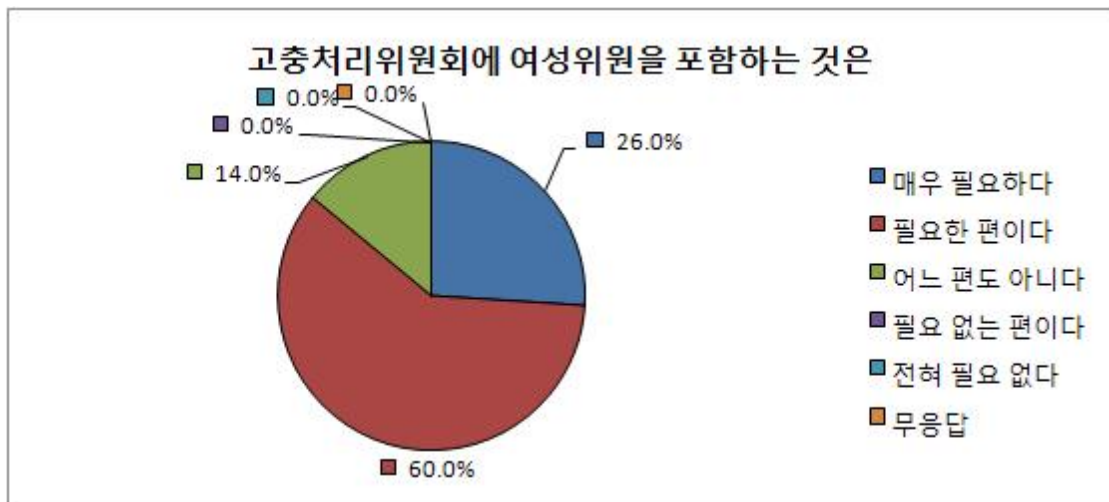


Fig. 3-23. 2010년 고충처리위원회에 여성위원 포함 필요성에 대한 여행정인의 인식

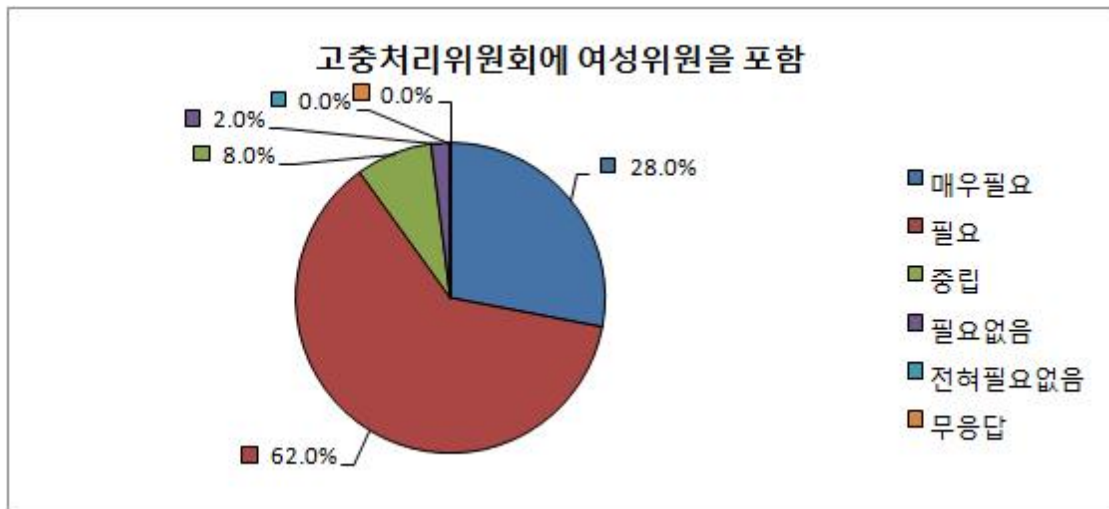


Fig. 3-24. 2008년 고충처리위원회에 여성위원 포함 필요성에 대한 여과기인의 인식

• 문항 15. 여과기인을 위한 위원회 구성

해양연의 여과기인들은 여과기인을 위한 위원회 구성이 필요한 편이라고 인식하고 있다. 응답 결과를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-11과 Fig. 3-25).

Table 3-11. 2010년 여과기인을 위한 위원회 구성 정도

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	5(9.4%)	30(56.6%)	17(32.1%)	0(0%)	0(0%)	1(1.9%)

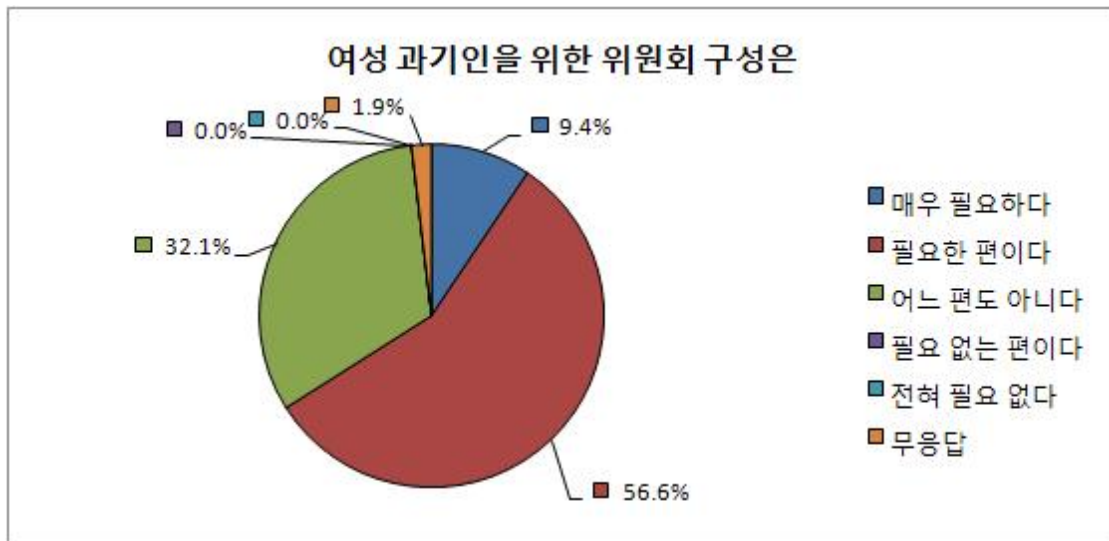


Fig. 3-25. 2010년 여과기인을 위한 위원회 구성에 대한 여과기인의 인식

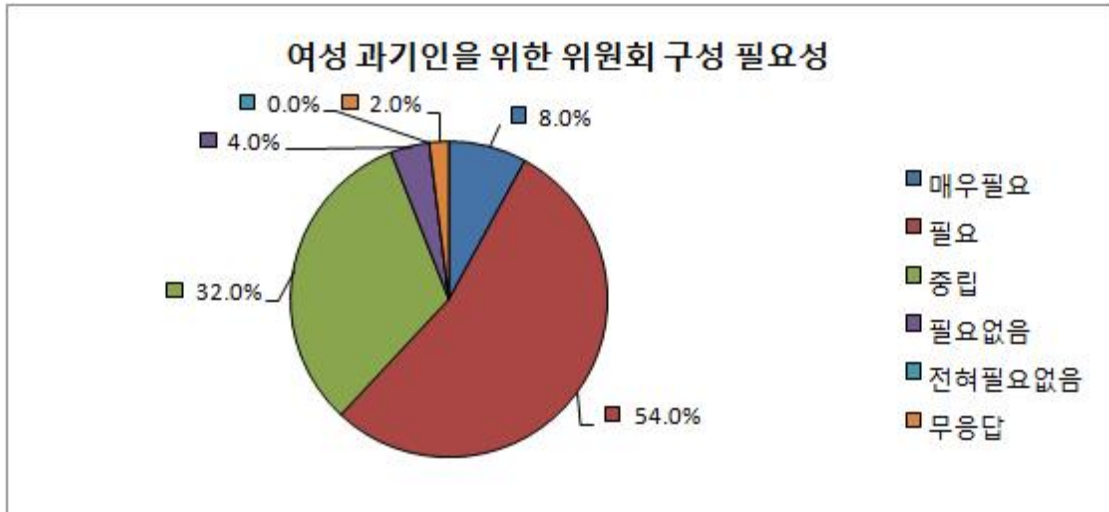


Fig. 3-26. 2008년 여과기인을 위한 위원회 구성에 대한 여과기인의 인식

• 문항 16. 여과기인을 위한 사무국 개설

해양연의 여과기인들은 여과기인을 위한 사무국을 개설하는 것이 필요한 편으로 인식하고 있다. 필요한 편이 47.2% 어느 편도 아니다가 39.6%로 나타났다. 응답 결과를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다(Table 3-12과 Fig. 3-27).

Table 3-12. 2010년 여과기인을 위한 사무국 개설 여부

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	3(5.7%)	25(47.2%)	21(39.6%)	3(5.7%)	0(0%)	1(1.9%)

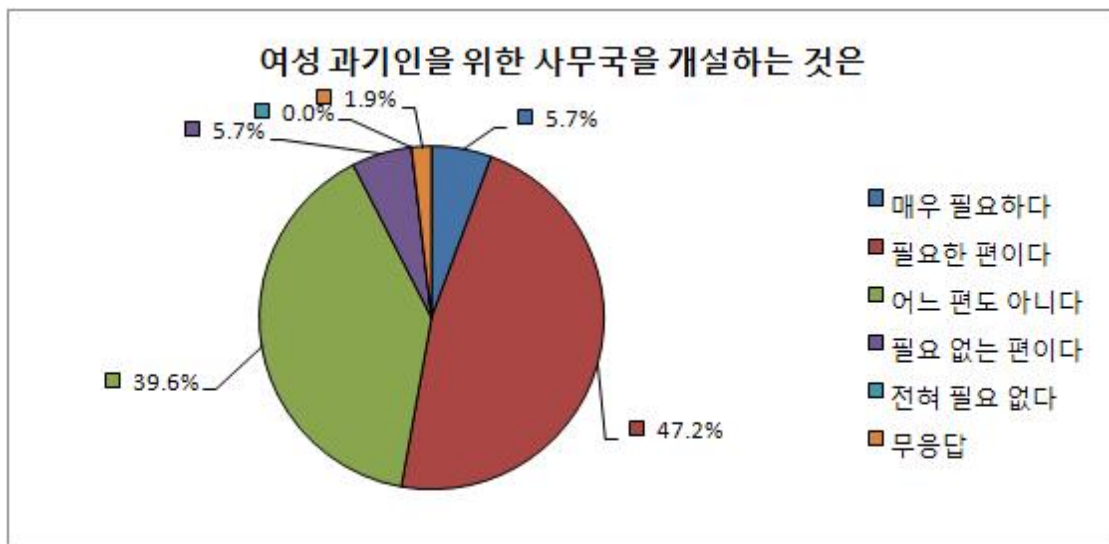


Fig. 3-27. 2010년 여과기인을 위한 사무국 개설 필요성에 대한 여과기인의 인식

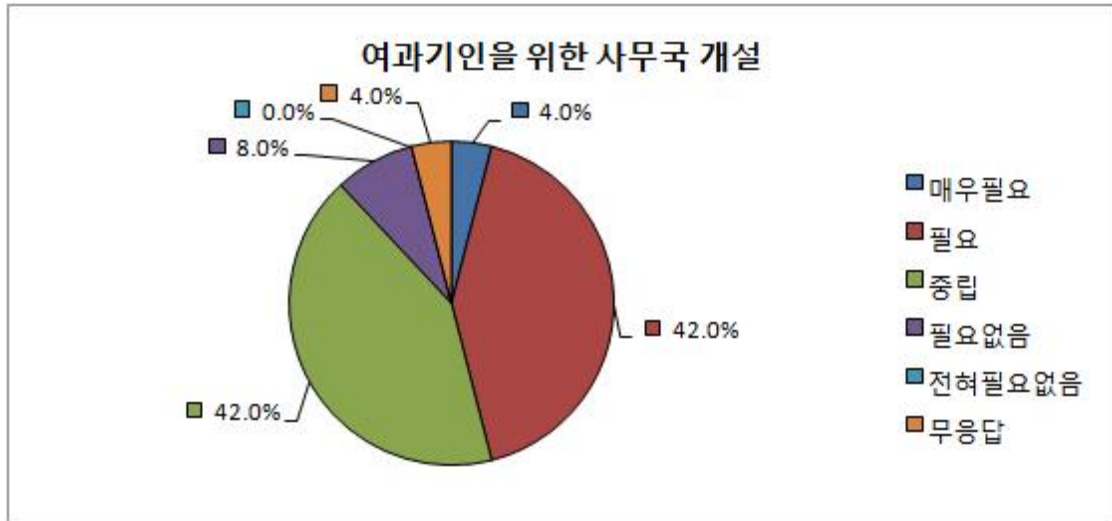


Fig. 3-28. 2008년 여과기인을 위한 사무국 개설 필요성에 대한 여과기인의 인식

• 문항 17. 여성인력을 위한 멘토링

해양연의 여과기인과 여행정인 모두 여성인력을 위한 멘토링이 필요한 편이라고 인식하고 있다. 오히려 여과기인보다 여행정인이 여성인력을 위한 멘토링의 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났다. '매우 필요' 혹은 '필요한 편'이라고 응답한 응답자 비율이 여과기인(62.3%)보다 여행정인(84%)이 오히려 더 높다. 여과기인과 여행정인의 응답 결과를 각각 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-13과 Figs. 3-29과 3-30).

Table 3-13. 2010년 여성인력을 위한 멘토링 필요성

응답 대상	매우 필요	필요한 편	어느 편도 아님	필요 없는 편	전혀 필요 없음	무응답
여과기인	7(13.2%)	26(49.1%)	18(34.0%)	0(0%)	0(0%)	2(3.8%)
여행정인	8(16%)	34(68%)	7(14%)	0(0%)	0(0%)	1(2%)

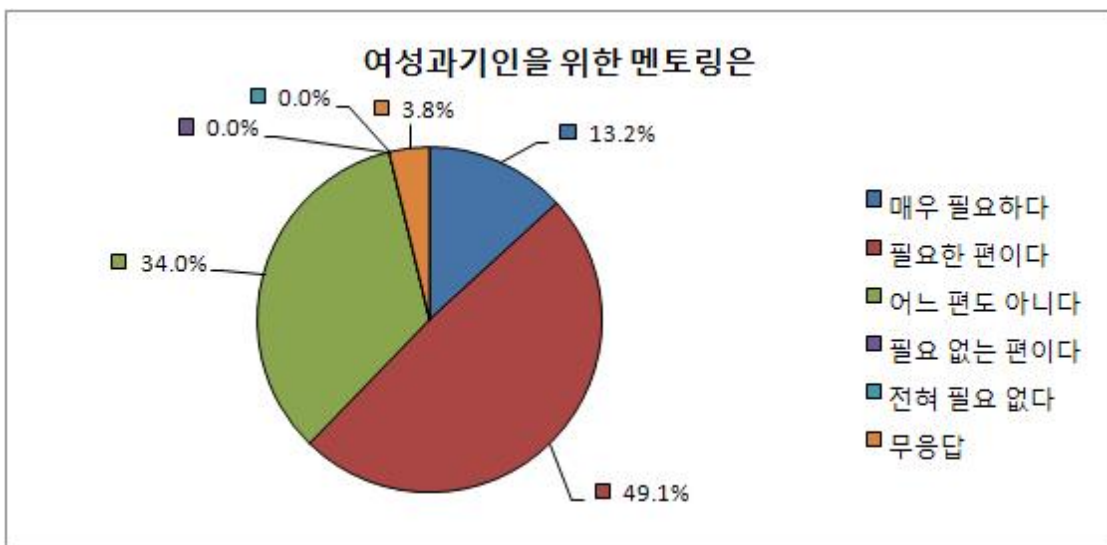


Fig. 3-29. 2010년 여성인력을 위한 멘토링 필요성에 대한 여과기인의 인식

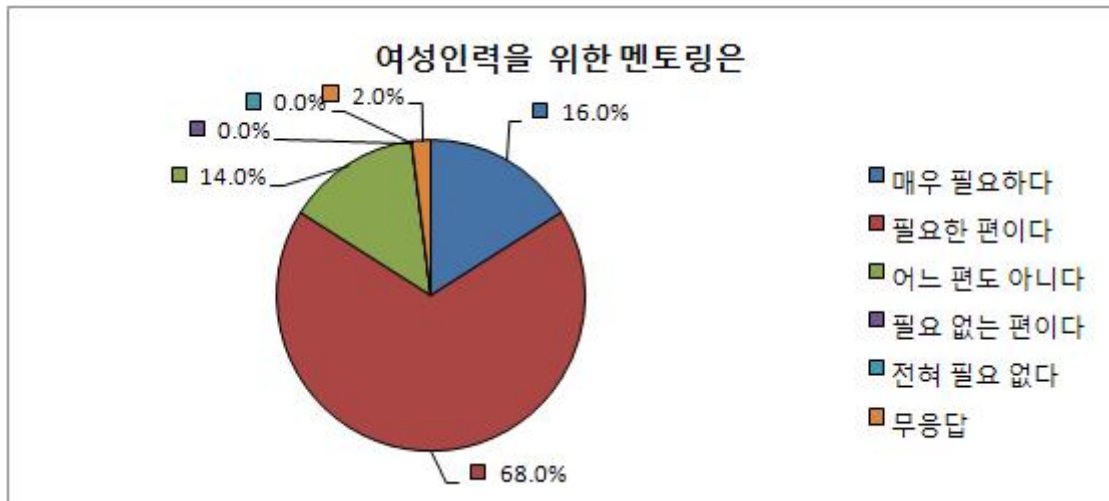


Fig. 3-30. 2010년 여성인력을 위한 멘토링 필요성에 대한 여행정인의 인식

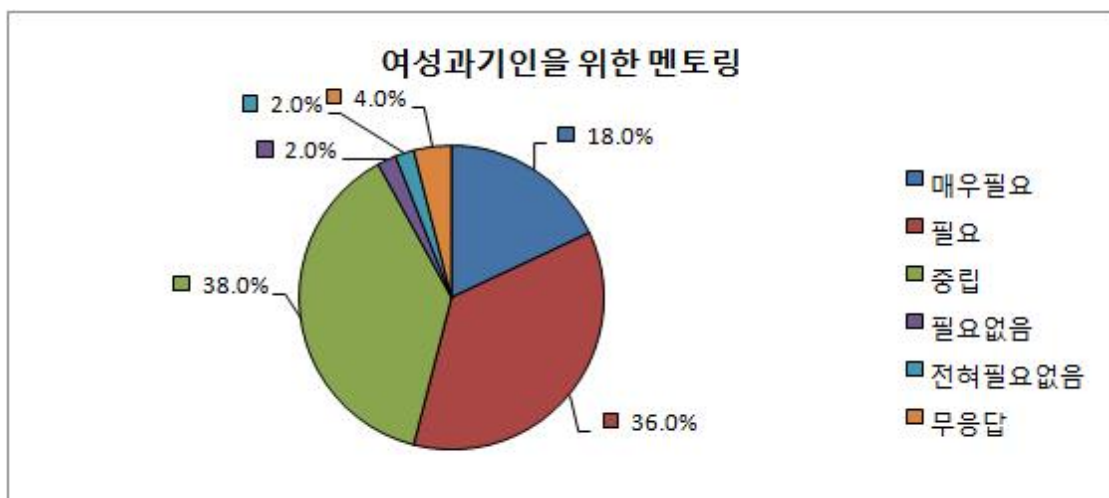


Fig. 3-31. 2008년 여성인력을 위한 멘토링 필요성에 대한 여과기인의 인식

④ 여과기인과의 교류 정도 및 인식

• 문항 18. 여성 과기인과 일한 경험

해양연의 여과기인과 일한 경험은 여과기인과 여행정인 모두 적은 없는 편이 더 많았다. 여과기인의 경우 '있다'는 응답자가 29.2%로 여행정인보다 여행정인의 22% 보다 더 많다. 각 대상의 응답 결과를 표와 그래프로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-14와 Figs. 3-32과 3-33).

Table 3-14. 2010년 해양연 여성인력의 여성 과기인과의 일한 경험 여부

응답 대상	있다	없다	무응답
비정규 여과기인	14(29.2%)	34(70.8%)	0(0%)
여행정인	11(22%)	35(70%)	4(8%)

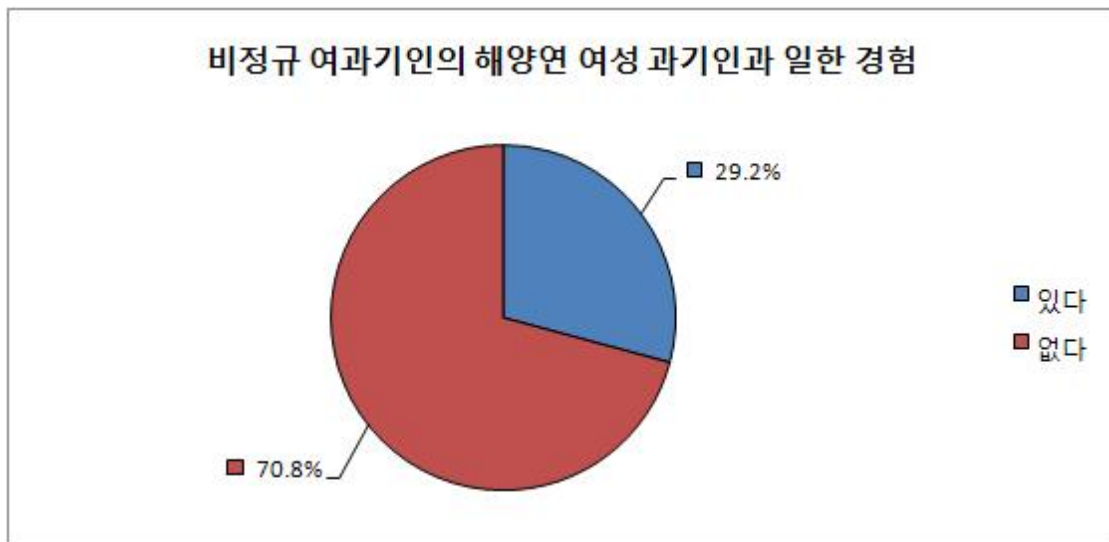


Fig. 3-32. 2010년 비정규 여성과기인의 해양연 여성과기인과 일한 경험 여부

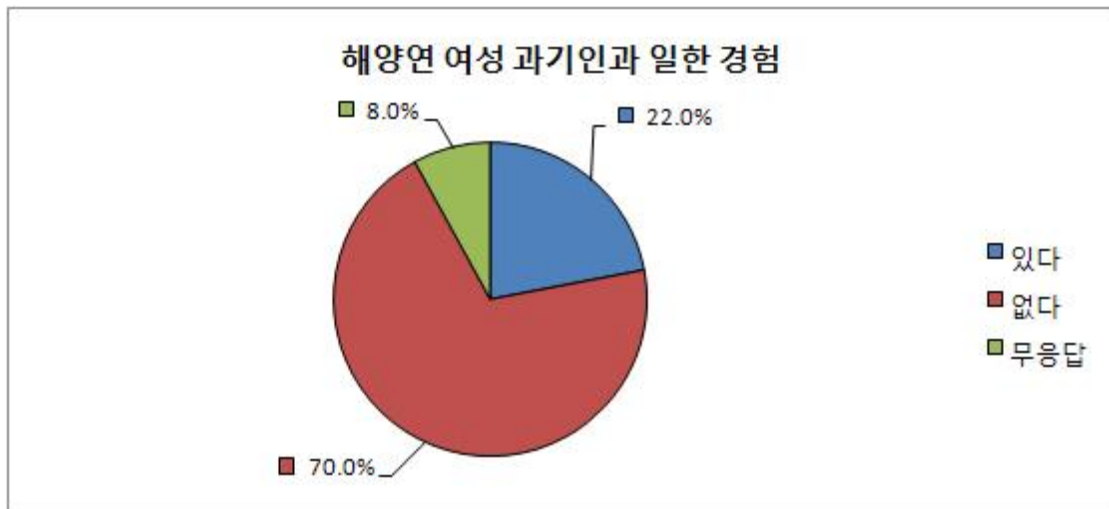


Fig. 3-33. 2010년 여행정인의 해양연 여성과기인과 일한 경험 여부

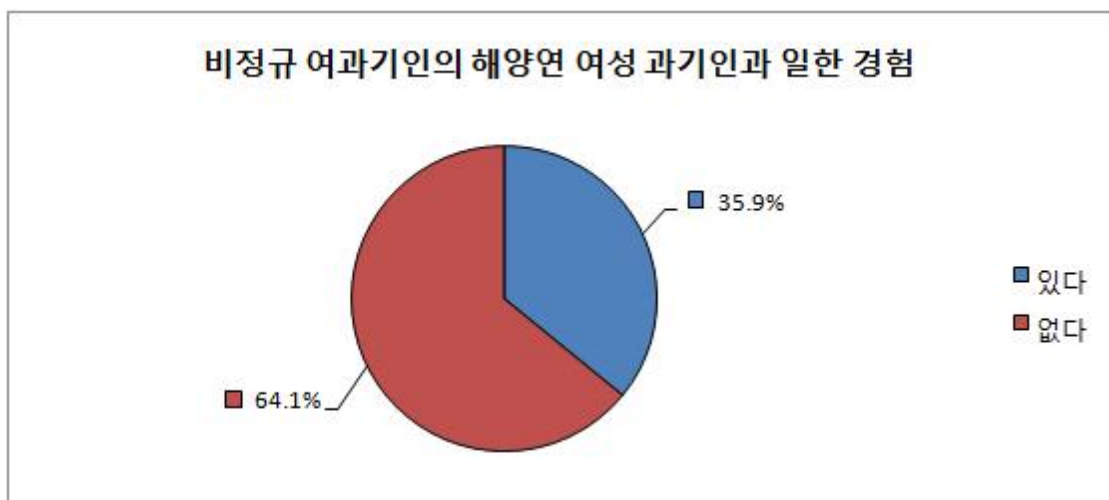


Fig. 3-34. 2008년 비정규 여성과기인의 해양연 여성과기인과 일한 경험 여부

• 문항 19. 해양연의 정규직 여성 과기인의 수에 대한 인식 정도

해양연의 정규직 여과기인의 수는 17명이다. 이를 5지 선다형 문항 형태로 질문 하였을 때 ③11명-20명을 정답으로 간주할 경우 여과기인은 15.1%, 여행정인은 26%의 정답률을 나타내었다 (Table 3-15).

Table 3-15. 2010년 여성인력을 위한 멘토링 필요성

응답 대상	① 5명 이하	② 6명-10명	③ 11명-20명	④ 21명-30명	⑤ 31명이 상	모름 혹은 무응답
여과기인	8(15.1%)	11(20.8%)	8(15.1)	5(9.4%)	3(5.7%)	18(34%)
여행정인	5(10%)	8(16%)	13(26%)	3(6%)	0(0%)	21(42%)

• 문항 20. 해양연의 정규직 여성 과기인의 수에 대한 만족도

해양연의 여과기인과 여행정인 모두 현재 해양연의 정규직 여성 과기인 수는 부족한 편이라고 인식하고 있다. 이를 표와 그림으로 나타내면 다음과 같다 (Table 3-16와 Fig. 3-35과 3-36).

Table 3-16. 2010년 해양연의 정규직 여성 과기인 수에 대한 만족도

응답 대상	충분	충분한 편	보통	부족한 편	부족	모름 혹은 무응답
여과기인	1(1.9%)	0(0%)	6(11.3%)	28(52.8%)	8(15.1%)	10(18.9%)
여행정인	0(0%)	1(2%)	10(20%)	21(42%)	4(8%)	14(28%)

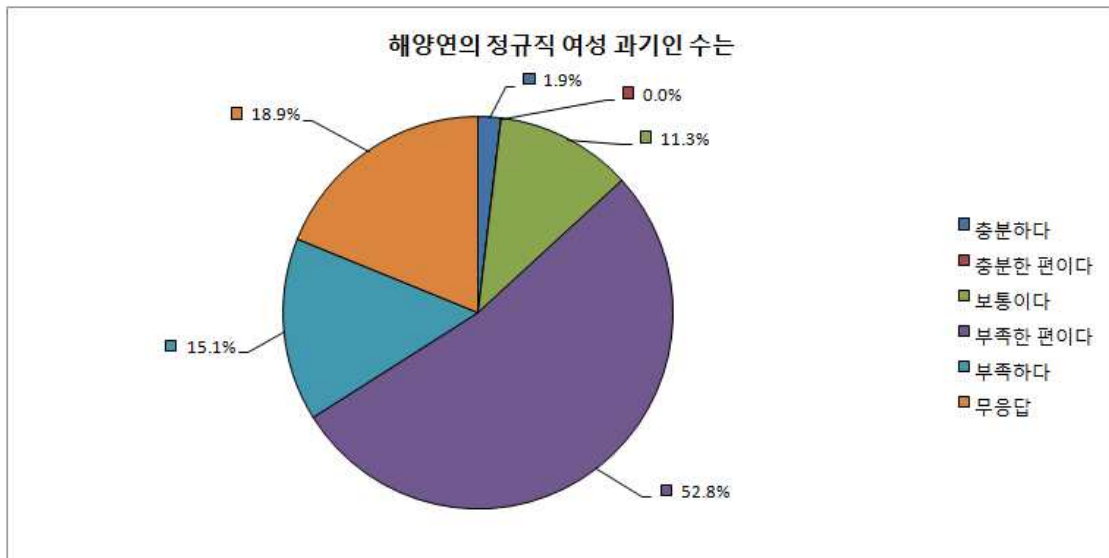


Fig. 3-35. 2010년 해양연 정규직 여과기인 수에 대한 여과기인의 만족도

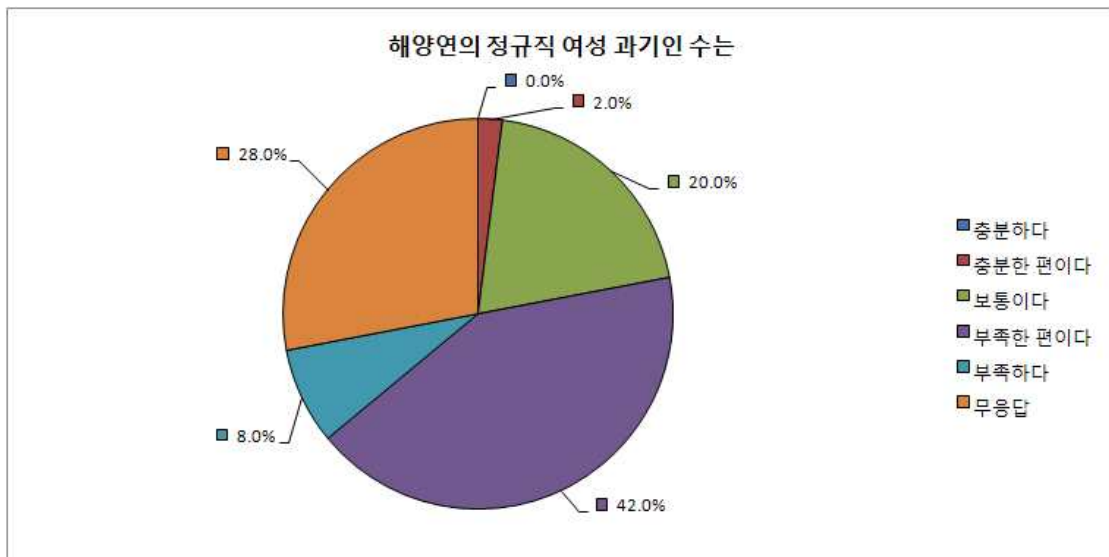


Fig. 3-36. 2010년 해양연 정규직 여과기인 수에 대한 여행정인의 만족도

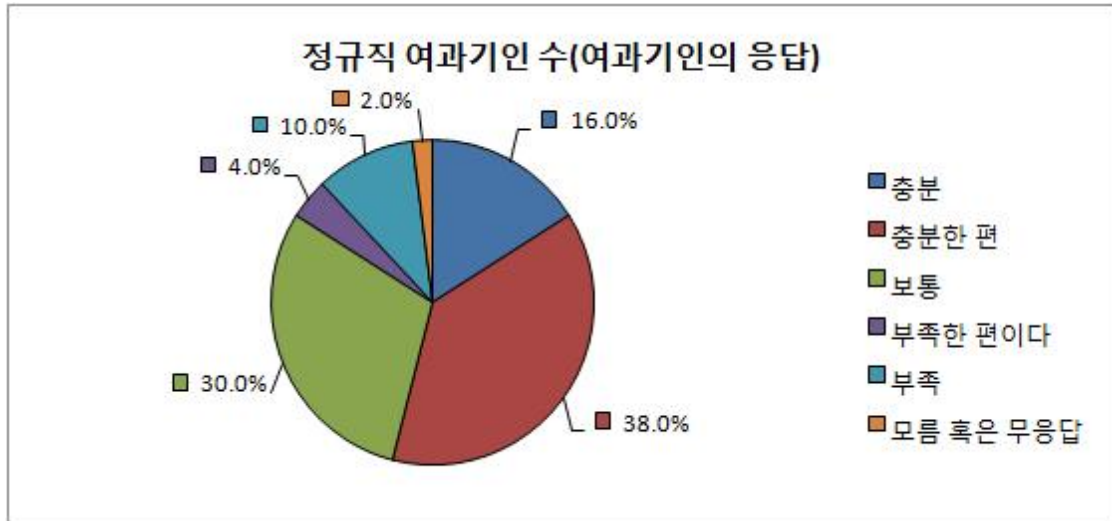


Fig. 3-37. 2008년 해양연 정규직 여과기인 수에 대한 여과기인의 만족도

• 문항 21. 전체 비정규직 인력에 대한 여성 비정규직 인력 비율

해양연 전체 비정규직 중 여성비정규직 인력이 차지하는 비율은 40.6%이다. '해양연 전체 비정규직 인력은 431명입니다. 전체 비정규직 인력 가운데 여성 비정규직 인력이 차지하는 비율은 대략 몇 %에 해당하는지'에 대한 여과기인의 응답 결과는 다음 표와 같다. 보기 ④보기와 ⑤를 모두 정답으로 간주 할 때 전체 여과기인의 56.6%가 ④와 ⑤를 선택하였다.

Table 3-17. 2010년 전체 비정규직 인력에 대한 여성 비정규직 인력 비율

응답 대상	① 10%이하	② 11%-20%	③ 21%-30%	④ 31%-40%	⑤ 41%이상	모름 혹은 무응답
여과기인	2(3.8%)	5(9.4%)	8(15.1%)	12(22.6%)	18(34%)	8(15.9%)

(라) 리더십 훈련을 위한 외부 초청강사 초빙 강연

(1) 리더십훈련강의 실시

강연제목 : 저출산 고령화 사회에서 남성이 잘 사는 길

강연자 : 이공주복

일시 : 2010년 10월 25일 오후 2시 - 3시

강연장소 : 본관 국제회의실

(2) 리더십훈련강의 내용

(가) 리더십강의 목적

한국의 여성정책들과 채용 목표제에 대해서 알고 여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 프로그램 모듈과 모범사례, 진단지수 및 실적을 알고 나아가 저출산, 고령화 사회에서 남성이 잘 사는 길에 대해 토의

(나) 리더십강의 내용





3. 기대효과인 달성정도

1) 과제수행을 위한 회의 개최

여과기인의 여성 행정인간의 최초 회의를 통하여 네트워크 구축 및 리더쉽 훈련이 필요하다는 것의 인식은 향후 직장 내 여성간의 협조와 친밀도에 기여

2) 한국해양연구원 여성과학기술인을 포함한 여성인력 인원현황 파악

가) 연구원내 네트워킹 구축의 기대효과

연구원내 여과기인 인력 능력향상 및 여성인력의 진로개척을 통해 지속적으로 여성인력이 해양 분야에 진출할 수 있는 분위기를 조성

나) 여성과학기술인의 멘토링 필요성 여부 파악의 기대효과

해양연의 여과기인 뿐만 아니라 남성 과기인은 후배 여과기인을 위한 멘토링 필요성을 '상당히 필요한 편'이라고 답변함으로써 멘토링 필요성이 부각되어 향후 멘토링을 위한 체계적인 구상 계획이 가능함

다) 연구원 내 여성과학기술인의 커뮤니티 활성화의 기대효과

- (1) 해양연 내 위원회(고충위라고도 칭함) 구성에 대한 여과기인의 설문 의 답은 필요하다고 인식하므로써 위원회 구성을 산정할 기회를 마련
- (2) 고충위에 해양연 여과기인의 위원 위촉에 포함 될 필요성에 대하여도 매우 필요하다고 응답하므로써 고충위 구성에 대한 연구원과 협의 가능
- (3) 여과기인의 사무국개설에 대한 인식은 필요한 편이 보통과 유사하다고 응답하므로써 여과기인 사무국 개설 여부 협의 가능
- (4) 해양연 여성인력을 위한 보육시설의 필요성은 여과기인은 매우 필요로 응답하므로써 모두 매우 필요함에 인식을 같이 하므로 향후 여성인력을 위한 보육시설 개건에 대한 공감대 형성

3) 설문조사 결과 및 토의

해양연의 여과기인의 개인적 역량과 복지 향상을 위한 각종 사업(예를 들면, 네트워크 구축, 사무국 개설, 멘토링, 보육시설 구축, 여성의 각종 위원회 참여)에 대한 각 집단의 필요성과 그 정도가 파악되었음. 또 여

과기인의 수 등을 문항에 대한 응답 작성 과정을 통하여 여과기인에 대한 사고를 강요함으로써 여과기인에 대한 관심이 유도되었음

4. 사업 세부업무 성과지표 및 소요예산

연도	사업명		사업목표	성과지표 (활동실적, 평가척안점)	소요예산
	사업 분야	세부사업			
2010	I.멘토링 시스템 구축	멘토-멘티 팀별 구성	연구원내 중진 급 여성과기인 및 여성인력, 남 성연구원, 남녀 행정원을 멘토 로 활용하여 젊 은 여성연구원 및 비정규직 여 성연구원과 여 성인력, 남성인 력의 고충해결 을 위한 상담과 해결책을 마련 할 수 있는 분 위기를 조성함	<ul style="list-style-type: none"> 11팀으로 구 성하며 5회의 개 멘토링 회의 개 최 각 멘토링시 멘티들의 고충사 항 도출 및 해결 방안 논의 	7,000,000 원 (70%/전체사업비)
		멘토-멘티 팀별 협의			
	II.여성과 기인 현황 조사	연구원 구성원 조사 여성과학기술인 및 여성인력 현황조사 여성과학기술인 의 설문조사	연구원내 여성 과학기술인 인 력분포 및 신규 및 비정규직 여 성인력 분포 등 설문조사를 통 한 현황파악	<ul style="list-style-type: none"> 현 연구원내 연구원인력 및 여성과기인과 여 성인력의 성비 등 분포조사 외부자문을 통 한 설문조사 등 시를 통한 현 여 성과기인 및 여 성인력의 실태조 사 	1,500,000 원 (15.0%/전체사업비)
III.리더십 훈련 멘토링	리더십 훈련을 위한 외부 초청 강사 초빙	연구원내 여성 과 학 기 술 인 을 포함한 여성인 력의 사기진작	<ul style="list-style-type: none"> 리더십 훈련을 위한 외부초청 강사초빙 초청강사와 여 	500,000 원 (5.0%/전체사업비)	

			을 위한 초청강 사 등 세미나를 개최하여 리더 십 교육을 함	성과기인 및 여 성인력과의 면담 을 통한 리더십 함양에 대한 토 론회	
보 고 수 집	서 료 자 집 등	보 고 수 집 등	및 자 료	총 괄 적 으 로 보 고 수 집 등	°총괄적으로 자 료수집, 보고서 작성 및 발간, 협 의 등 사업협 의
총 계					1,000,000 원 (10%/전체사업비)
총 계					10,000,000원 (100%)

※ 각 사업의 성과지표를 평가해주시기 바랍니다. 제안서에 계획하신 성과지표를 기준으로 달성한 성과를 평가해 주시되, 사유가 있을시 비교란에 구체적으로 기술하여 주시기 바랍니다.

본 성과지표는 **결과평가에 중요한 기준**이 되므로 **별첨 I**과 동일하게, 구체적으로 작성해주시기 바랍니다

예> 계획 : 양성평등교육 2회 실시 → 양성평등교육 1회 실시하였다면 성과지표 **50%** 달성

※ **교육이나 워크숍을 실시하셨을 경우**, 성과지표는 만족도 조사(/5점 만점), 참석인원(전체/여), 교육 시간, 실시횟수로 작성바랍니다.

5. 여성과학기술인력의 양성 및 활용을 위한 제안

1) 해양연 최초 여과기인을 포함한 여성인력들의 모임을 통하여 여성인력 네트워크 구축 필요성과 공감대가 형성되기 시작함. 따라서 향후 여과기인을 위한 사무국과 보육시설 등에 대한 꾸준한 협의와 특강과 세미나를 포함한 교육프로그램을 개발하는 것을 제안함

2) 설문 결과를 기초로 앞으로 해양연의 여과기인의 개인적 역량과 복지향상을 위한 각종 사업(예를 들면, 네트워크 구축, 사무국 개설, 멘토링, 보육시설 구축, 여성의 각종 위원회 참여)을 추진함에 있어 관련자 설득을 위한 객관적 근거 자료로 활용가능하고 정규직 여과기인의 비율을 높이도록 설득하기 위한 근거 자료로 활용 가능함

IV. 사업비 집행현황

1. 비목별 예산집행실적 총액 대비표

(단위:원)

비 목	예 산			집행금액 (C)	잔액 (B-C)	집행비율 (C/B)	비고
	당초예산 (A)	수정예산 (B)	증감 (A-B)				
직접비	사업장비· 재료비	-					
	사업활동비 (세부경비)	9,500,000	8,500,000	-1,000,000	8,359,993	140,007	98.33%
	사업활동비 (회의비)	500,000	1,500,000	+1,000,000	1,499,300	700	99.95%
	사업수당	해당없음					
	소 계	10,000,000	10,000,000	0	9,859,293		98.59%
계	10,000,000	10,000,000	0	9,859,293	140,707	98.59%	

※예산이 변경된 경우(전국여성과학기술인지원센터로부터 승인받은 경우)는 사유란에 예산증감에 관한 간략사유 및 승인 공문 번호와 일자 표시

※여성과학기술인 친화적 기관혁신사업은 내외부 인건비, 사업수당, 간접비, 위탁사업비, 계상하지 않음

2. 비목별 예산사용내역 총괄표

(단위: 천원, 원)

비 목	집행금액		산출내역(원)	비 고
	금액 (천원)	비율 (%)		
직접비	사업장비· 재료비			
	사업활동비	9,859,293	98.59%	
	사업수당	해당없음		
	소 계	9,859,293	98.59%	
합 계	9,859,293	98.59%		

※여성과학기술인 친화적 기관혁신사업은 내외부 인건비, 사업수당, 간접비, 위탁사업비 계상하지 않음

3. 비목별 사용 내역

[직접비]

○ 사업장비·재료비

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
계	-			

○ 기타제잡비

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.04.07	11,000	2010년 03월 사용분(발주처와의 계약수수료)	계좌이체	노틸러스효성(주)
2010.05.07	11,000	2010년 04월 사용분(발주처와의 계약수수료)	계좌이체	노틸러스효성(주)
계	22,000			

※ 멘토링 활동비는 팀명, 주제, 회차를 명확히 명시, 여비는 개별작성

* 개인카드 사용시 사유서 첨부(NIS WIST와 사전협의되지 않은 개인카드 사용은 불인정될 수 있음)

○ 사무용품비

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.10.18	61,050	USB(8G,3개)	계좌이체	저장물품불출
2010.10.18	407,000	USB(8G, 20개)	계좌이체	저장물품불출
계	468,050			

○ 여비교통비

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.07.14	25,000	국내여비_NIS-WIST기관사업 중간보고회	계좌이체	이희일(해양연구원)
2010.07.14	10,000	국내여비_NIS-WIST기관사업 중간보고회	계좌이체	최상화(해양연구원)
2010.10.21	274,560	국내여비_여성인력확산 방안 멘토링 결과보고회 참석	계좌이체	우선옥(남해특성연구부)

2010.11.11	25,000	11.11/이화여대/여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 결과보고회 협의	계좌이체	정희석(해양연구원)
2010.11.11	25,000	11.11/이화여대/여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 결과보고회 협의	계좌이체	최상화(해양연구원)
계	359,560			

○ 보고서발간비

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.11.11	2,000,000	보고서발간비	세금계산 서	동진문화사
계	2,000,000			

○ 복사비 및 인쇄비

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.10.26	82,500	현수막	세금계산 서	그린아트
2010.11.08	616,200	복사대(자료,11.08)	세금계산 서	동진문화사
계	698,700			

○ 통신요금

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.07.16	14,300	7월 업무용 웹하드 사용료	지로	LG U+
2010.10.27	39,443	10월 데이터 사용료	지로	(주) 케이티
계	53,743			

○ 세미나개최

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.06.15	54,000	멘토링활동비_그룹5 하모니팀_연구사업 취지 및 멘토와 멘티 역할분담_1회	법인카드	연양참숯불구이
2010.07.01	81,000	멘토링활동비_내일을향해..팀_비정 규직원의 복리 후생 증진 방안_1회	법인카드	후연
2010.08.11	125,000	멘토링활동비_그룹2 LIB팀, 멘토링 팀구성 및 운영 협의_1회	법인카드	한정식상록
2010.08.26	146,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹1팀 / 일과 가정의 균형 방안 모색 1회	법인카드	이천영양돌솥밥
2010.09.08	58,000	멘토링활동비_그룹3팀_멘토링 정기모임 1회	법인카드	포메인
2010.09.16	78,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹1팀 / 멘토링 주제에 관한 해결방안 토의_2회	법인카드	(주)들녘
2010.09.28	100,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹1팀 / 멘토링 주제에 대한 방안모색 및 논의_3회	법인카드	적송한정식
2010.09.08	62,000	멘토링활동비_그룹6팀_직장 내 커뮤니케이션_3회	법인카드	용궁횃집
2010.09.30	58,000	멘토링활동비_그룹3팀_멘토링 정기모임 2회	법인카드	포메인
2010.09.30	49,000	멘토링활동비_그룹4_미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램의 필요성 논의_2회	법인카드	남해아구탕찜
2010.09.30	120,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹7팀_미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통_1회	법인카드	상록한정식
2010.10.01	110,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹1팀 / 멘토링 관련 개선방안 및 토의_4회	법인카드	적송한정식
2010.10.05	117,000	멘토링활동비_ 해양여성과학기술인 그룹1팀 / 멘토링 1차~4차모임 논의내용정리	법인카드	(주)들녘
2010.10.06	96,000	멘토링 활동비_그룹2 LIB팀, 활동적인 연구원 생활과 행복한 개인 생활을 위한 건강관리 _2회	법인카드	토마토

2010.10.06	76,000	멘토링활동비_그룹5 하모니그룹_직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 ,인간관계와 커뮤니케이션 스킬_3 회	법인카드	혜성칼국수
2010.10.07	90,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹7팀_미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통, 일과 가정의 균형방안모색_2회	법인카드	(주)들녘
2010.10.07	111,000	멘토링활동비_그룹6팀_자기개발_4 회	법인카드	오죽헌
2010.10.08	100,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹7팀_미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통, 일과 가정의 균형방안모색_3회	법인카드	토마토
2010.10.08	101,000	멘토링 활동비_그룹2 LIB팀, 안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리_3차	법인카드	소락
2010.10.11	30,000	멘토링 활동비_해양여성과학기술인 그룹8_직장인의 자기개발과 건강관리_1회	법인카드	미정식당
2010.10.11	218,460	멘토링활동비_해양과학국제협력 그룹9팀_의사소통과 조직성과,직장 에서 나의 Carrier를 개발_1회	법인카드	씨제이푸드빌(주)빔스 안산홈플러스
2010.10.12	190,000	멘토링활동비_해양과학국제협력 그룹9팀_의사소통과 조직성과,직장 에서 나의 Carrier를 개발_2회	법인카드	이천영양돌솥밥
2010.10.12	59,400	멘토링 활동비_해양여성과학기술인 그룹8/멘토링 관련 회의 음료 및 차 구입(초이스 수프리모 외 3종)	법인카드	연초농업협동조합
2010.10.12	70,000	멘토링 활동비_그룹2 LIB팀_활동적인 연구원 생활과 행복한 개인 생활을 위한 건강관리_4회	법인카드	포메인
2010.10.13	109,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹11_직장인의 자기개발과 건강관리를 위한 방안 토의_1회	법인카드	토마토
2010.10.13	93,420	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹8_바람직한 삶 정립하기,멘토링 관련 회의 다과구입(샌드위치 외 5종_2회	법인카드	(주)지에스리테일거제 고현점

2010.10.13	80,380	멘토링활동비_하모니그룹_인간관계와 커뮤니케이션 스킬_4회	법인카드	(주)신세계이마트고잔점
2010.10.14	83,000	멘토링활동비_그룹3_실험실환경개선,여직원 기숙사 안전 및 보안,UST 학생 논문지도 개선방안 제안_4회	법인카드	초콜릿
2010.10.15	68,500	멘토링 활동비_그룹2 LIB팀_안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리_5회	법인카드	토마토
2010.10.15	41,900	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹8팀_친구의 중요성_3회	법인카드	한솔도시락(거제고현중곡점)
2010.10.15	60,640	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹8팀_멘토링 관련 회의 음료 및 차 구입(그린키위 외 1종)	법인카드	(주)지에스리테일거제고현점
2010.10.15	88,110	멘토링활동비_해양과학국제협력 그룹9팀_의사소통과 조직성과,직장에서 나의 Carrier를 개발_3회	법인카드	씨제이푸드빌(주)빕스안산홈플러스
2010.10.18	49,500	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹8팀_직장여성의 스트레스 관리_4회	법인카드	피자마루
2010.10.18	51,200	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹8팀_멘토링관련 회의다과구입(노지밀감)_4회	법인카드	(주)지에스리테일거제고현점
2010.10.18	80,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹7팀_미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통, 일과 가정의 균형방안모색_4회	법인카드	적송한정식
2010.10.19	65,500	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹11팀_직장여성의 스트레스 관리 방안/대인관계개선_2회	법인카드	포메인
2010.10.19	78,000	멘토링활동비_그룹3팀_육아기에 있는 여성과학기술인의 사기진작에 관한 제안,여성과학기술인을 위한 휴식공간회의_5회	법인카드	삼청동맥스테인크
2010.10.20	27,300	멘토링활동비_그룹3팀_멘토링회의 관련 다과비	법인카드	삼성테스코(주)홈플러스안산
2010.10.20	63,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹7팀_미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통, 일과 가정의 균형방안모색_5회	법인카드	별장보쌈칼국수
2010.10.20	144,430	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹11팀_재테크 방법 모색_3회	법인카드	(유)아웃백스테인크하우스코리아안산점

2010.10.20	160,000	멘토링활동비_그룹5 하모니그룹_직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 ,인간관계와 커뮤니케이션 스킬_5 회	법인카드	서우샤브샤브
2010.10.21	91,200	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹8팀_즐겁고 행복한 직장생활 및 일과 가정의 로드밸런싱 방안_5회	법인카드	토마토아저씨
2010.10.22	240,000	멘토링활동비_그룹6팀_여성과학자 의 커리어 관리_5회	법인카드	한우리
2010.10.25	570,000	멘토링활동비_이희일외 19명_기관혁신사업 최종결과 보고회 회의	법인카드	한정식상록
2010.10.27	50,000	멘토링활동비_그룹4팀_미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 보고서 작성, 사후 설문조사 _2회	법인카드	가마솔김치삼겹살쌈밥
2010.11.03	85,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹11팀_나의 미래 설계_4회	법인카드	쌈앤쌈
2010.11.05	78,000	멘토링활동비_해양여성과학기술인 그룹11팀_직장 내 예절_5회	법인카드	(주)이천일아울렛
계	4,757,940			

○ 회의비

(단위 : 원)

집행일자	지출금액	사용내역	지급방법	거래처명
2010.07.06	28,000	이희일 외 2명/리더쉽관련 협의	법인카드	중국관
2010.07.14	83,600	이희일 외 2명 / 중간보고서 준비 사전회의	법인카드	까사델라루체
2010.08.03	105,000	이희일 외 3인/기관혁신사업 에 대한 설문조사안 협의	법인카드	중국관
2010.09.13	185,000	이희일 외 6명 / 전체 멘토 링 협의	법인카드	뉴욕바닷가재
2010.09.27	192,000	이희일 외 6명 / 리더쉽 강 의 협의	법인카드	뉴욕바닷가재
2010.10.12	120,700	이문숙/멘토링 활동보고	법인카드	미스터피자(한대역점)
2010.11.08	285,000	이희일 외 9인 / 업무협의	법인카드	이천영양돌솥밥
2010.11.10	285,000	이희일 외 9인 / 멘토링 결 과 업무 회의	법인카드	정으로 그리는 밥상
2010.11.11	215,000	이희일 외 7인/ 결과보고서 작성 등 업무 협의	법인카드	이천영양돌솥밥
계	1,499,300			

4. 사업비 반납 내역

(단위 : 원)

	예산 (A)	집행실적 (B)	잔액 (A-B)	반납액	잔액과 반납액이 다른 경우 사유
계					

※ 사업비는 잔액없이 사용이 원칙이며 만원미만의 잔액은 반납의무 없음
잔액있을시 NIS WIST와 사전 협의

5. 이자 발생 내역

(단위 : 원)

일 자	이자 수입 금액	계좌번호	비고
계			

※ 천원미만의 잔액은 반납의무 없음
천원 이상의 이자있을시 NIS WIST와 사전 협의

6. 사업비 잔액 및 발생이자 반납 현황

(단위 : 원)

사업비 잔액(A)	이자발생액(B)	반납액(A+B)	반납계좌	반납일자

별첨. 2010 여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 총괄표

I. 2010 여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 - 수혜자 총괄표

No	행사명/세부사업명	구분*	참석인원		만족도	비고
			전체	여성		
1	멘토링	워크숍	92	84	4.5/5점	
2	이공주북 교수님 강연	강의	33	26	4.7/5점	
3	멘토링 결과 발표회	워크숍	33	26	4.5/5점	
4	설문 조사	설문	103	103	4.5/5점	
5	만족도 조사	설문	76	69	4.0/5점	

* 구분 : 강의, 워크숍, 교육 등

II. 2010 여성과학기술인 친화적 기관혁신사업 - 멘토링

No	팀명(팀원수)	멘토링데이 참여 인원 수					
		1회	2회	3회	4회	5회	...
1	그룹1(13명)	11명	6명	10명	11명	11명	
2	그룹2 LIB그룹(6명)	5명	6명	6명	5명	4명	
3	그룹3 내일을향해싸라!(10명)	6명	5명	5명	5명	5명	
4	그룹4 Leaders Club(6명)	6명	5명	5명	5명	5명	
5	그룹5 하모니그룹(9명)	6명	7명	7명	9명	7명	
6	그룹6(7명)	7명	7명	7명	7명	7명	
7	그룹7(11명)	10명	11명	9명	8명	7명	
8	그룹8(8명)	7명	6명	8명	6명	6명	
9	그룹9(7명)	6명	6명	6명	6명	6명	
10	그룹10(9명)	5명	7명				
11	그룹11(8명)	7명	8명	9명	9명	4명	

1) 팀명 : 그룹1 (일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발)
 / 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	이희일	53	해양환경· 방제연구부	책임연구원	13	해양지질 학	박사	hilee@kordi.re.kr	011-9999-6263
2	멘티	권미홍	25	해양위성·관측 기술연구부	연구사업 인력	5개월	컴퓨터그 래픽학과	전문학사	hongdl@kordi.re.kr	010-4106-4402
3	멘티	강수영	39	해양위성·관측 기술연구부	단위사업 인력	5	도시계획	석사	sukang@kordi.re.kr	010-3437-3310
4	멘티	김수경	42	노동조합	노동조합 직원	13	없음	고졸	sukyung@kordi.re.kr	010-2715-2322
5	멘티	김수정	35	동북아EEZ 자원연구단	단위사업 인력	8	해양지질	석사	kimsj@kordi.re.kr	010-9148-0704
6	멘티	김은희	39	동북아·EEZ 자원연구단	전문사업 인력	3개월	지질화학	박사	ekim@kordi.re.kr	010-6731-8123
7	멘티	김진경	38	동북아EEZ 자원연구단	연수 연구원	1	고해양학	박사	jink92@kordi.re.kr	010-5124-7937
8	멘티	도세은	26	동북아EEZ 자원연구단	연구사업 인력	3	영어학	학사	seundo@kordi.re.kr	010-5090-9075
9	멘티	민지은	33	해양위성센터	단위사업 인력	5	지리정보 공학	박사과정	jemin@kordi.re.kr	010-9392-7054
10	멘티	안혜림	31	기후·연안 재해연구부	계약직 기능원	3	식품공학	학사	rimizzang80@naver.com	010-2274-7941
11	멘티	윤석	35	해양위성센터	기술원(행)	13	원격탐사	박사과정	syoon@kordi.re.kr	010-7244-7484
12	멘티	정희석	27	해양환경· 방제연구부	연구사업 인력	4개월	지구환경 과학과	학사	jhs37@kordi.re.kr	010-6213-8666
13	멘티	조지영	37	해양특성연구단	단위사업 인력	5	관광영어	전문학사	jjjo@kordi.re.kr	010-8716-0418

2) 팀명 : 그룹2 LIB (안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리)

/ 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	최상화	41	해양자료팀	선임 기술원	14	해양화학	박사수료	choish@kordi.re.kr	017-259-0766
2	멘티	정미희	33	해양자료팀	연구사업 인력	2	무역학	학사	mhchung@kordi.re.kr	010-2432-5223
3	멘티	박은지	27	해양자료팀	연구사업 인력	2	지리정보 공학	석사	taesea@kordi.re.kr	010-9769-9869
4	멘티	김빛나라	24	해양자료팀	연구사업 인력	3	해양학	학사	bit-na@kordi.re.kr	010-9442-2938
5	멘티	이고은	25	해양자료팀	일용직	1	시각 디자인	학사	ggony07@naver.com	010-8937-3008
6	멘티	최아라	26	기후·연안 재해연구부	협동 연구생	4	해양환경 시스템 과학	석사과정	arachoi@kordi.re.kr	010-2567-1551

3) 팀명 : 그룹3 내일을 향해 싸라! (비정규직원의 복리 후생 증진 방안, 여성을 위한 근무조건 개선, 진로(학위취득 어려움), 유해한 실험실 환경에서 근무하는 직원들의 건강문제, 실험실 환경개선, 여직원 기숙사 안전 및 보안, UST 학생 논문지도 개선방안 제안, 육아기에 있는 여성과학기술인의 사기진작에 관한 제안. 여성과학기술인을 위한 휴식공간 필요) / 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	이은경	43	해양생물자원 연구부	기술원	20	해양생물	석사	eklee@kordi.re.kr	010-3788-6634
2	멘티	오지나	33	해양생물자원 연구부	협동 연구생	6	해양생물	석사	jnoh@kordi.re.kr	011-9115-8479
3	멘티	정다금	30	해양생물자원 연구부	협동 연구생	1	분자생물	석사	forkrain@kordi.re.kr	011-498-3489
4	멘티	강미혜	26	해양생물자원 연구부	협동 연구생	3	분자생물	학사	shine-kang@kordi.re.kr	010-5312-8505
5	멘티	함미선	26	해양생물자원 연구부	연수생	1	미생물	석사	hms0215@kordi.re.kr	010-6555-4853

6	멘티	이화영	26	해양생물자원 연구부	연구사 업인력	1	해양학	석사	hwayoung@kordi.re.kr	010-3618-3309
7	멘티	김선화	25	해양생물자원 연구부	연수생	2	해양화학	학사	sunhwa7@kordi.re.kr	010-6397-6396
8	멘티	박신영	23	해양생물자원 연구부	인턴 연구원	1	생명공학	학사	sinyoung@kordi.re.kr	010-5652-7245
9	멘티	김고은	33	해양생물자원 연구부	협동 연구생	6	생명공학	석사	gekim@@kordi.re.kr	
10	멘티	반은영	32	해양생물자원 연구부	연구사 업인력	7	생명공학	학사	eyban@kordi.re.kr	010-2065-4686

**4) 팀명 : 그룹4 Leaders Club (미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 보고서 작성)
/ 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회**

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무 연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰 번호
1	멘토	임장근		기획관리본부	책임 행정원			석사	jpglim@kordi.re.kr	010-2554-6017
2	멘티	김나영		홍보팀	선임 행정원	15	식품영양	학사	nykim@kordi.re.kr	010-4878-6072
3	멘티	김미경		연안개발에너 지연구부	기술원	19	전산학	전문학사	mkkim@kordi.re.kr	010-8001-5406
4	멘티	우선미		인사교육팀	행정원	13	환경	학사	smwoo@kordi.re.kr	010-2760-8623
5	멘티	김유정		재무총괄팀	행정원	6	전자화공	석사	qkvm@kordi.re.kr	010-9382-7473

**5) 팀명 : 그룹5 하모니그룹 (직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶, 인간관계와 커
뮤니케이션 스킬) / 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회**

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무 연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰 번호
1	멘토	함춘옥	47	학술정보팀	행정원	27	유아교육	전문학사	coham@kordi.re.kr	010-5252-0475

2	멘티	김가영	30	연안개발·에너지연구부	연구사업 인력	5	중국어	학사	gaoi0809@kordi.re.kr	010-6231-0809
3	멘티	김보연	41	총무·시설팀	행정원	18	사회복지	전문학사	bykim@kordi.re.kr	010-5287-9302
4	멘티	김지희	42	예산총괄팀	행정원	13	생물학	학사	jhkim@kordi.re.kr	011-264-2116
5	멘티	윤현숙	40	해양과학 국제협력센터	단위사업 인력	17	실무영어	전문학사	hsyoon@kordi.re.kr	010-8210-4679
6	멘티	이경아	33	경영정보팀	기술원	8	전산학	학사	kalee@kordi.re.kr	010-6319-2846
7	멘티	전윤희	39	학술정보팀	행정원	14	문헌정보	학사	yhjeon@kordi.re.kr	010-4769-4636
8	멘티	양지희	26	해양정책 연구실	연구사업 인력	6	정보통신	전문학사	jhyang@kordi.re.kr	010-9323-6509
9	멘티	오현주	29	학술정보팀	계약직기 술원(행)	6개월	문헌정보	학사	hjoh@kordi.re.kr	017-577-4411

6) 팀명 : 그룹6 (학위과정과 관련된 커리어 관리, 직장생활과 가정생활의 로드 밸런싱, 직장 내 커뮤니케이션, 자기개발, 여성과학자의 커리어 관리)

/ 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	홍상희	41	남해특성 연구부	선임 연구원	15	환경화학	박사	shhong@kordi.re.kr	010-4876-2553
2	멘티	김남숙	52	남해특성 연구부	위촉 연구원	13	해양환경 과학	석사	nskim@kordi.re.kr	010-5580-6465
3	멘티	정지현	39	남해특성 연구부	연수 연구원	7	어류독성	박사	jungjh@kordi.re.kr	010-5606-5147
4	멘티	김용녀	35	남해특성 연구부	위촉 연구원	5	환경공학	석사	ynjin@kordi.re.kr	010-6286-6412
5	멘티	박효경	28	남해특성 연구부	인턴 연구원	6개월	해양학	학사	vega91@kordi.re.kr	010-2297-2723
6	멘티	채영선	27	남해특성 연구부	연수생	1	어류면역 독성	학사	dudtjso@kordi.re.kr	010-9301-9242
7	멘티	김하나	25	남해특성 연구부	연수생	1	어류면역 독성	학사	hnpapa@kordi.re.kr	010-5503-0169

7) 팀명 : 그룹7 (미래의 계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스), 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)) / 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	윤석	35	해양위성센터	기술원(행)	13	환경공학	석사	syoon@kordi.re.kr	010-7244-7484
2	멘티	민지은	33	해양위성센터	단위연구	7	원격탐사	석사	jemin@kordi.re.kr	01-9393-7054
3	멘티	한희정	34	해양위성센터	단위연구	5	정보통신	석사	han77@kordi.re.kr	010-6747-2113
4	멘티	유정미	30	해양위성센터	단위연구	8개월	지리정보	석사	jmyu@kordi.re.kr	010-2580-0656
5	멘티	이순주	28	해양위성센터	단위연구	8개월	총관기상	석사	sunjulee@kordi.re.kr	010-3882-3720
6	멘티	오은경	25	해양위성센터	연구사업	3개월	컴퓨터공학과	학사	oek313@kordi.re.kr	010-2254-3692
7	멘티	엄진아	28	해양위성센터	연수생	2	원격탐사	석사	jina9003@kordi.re.kr	010-9003-0346
8	멘티	장은이	25	해양위성센터	연구사업	5개월	언론정보	학사	sweetday17@kordi.re.kr	01062949532
9	멘티	한태현	32	해양위성센터	단위연구	8	분자생물	학사	thhan@kordi.re.kr	010-2737-8121
10	멘티	배상수	30	해양위성센터	단위연구	3	전자전기	학사	realbss@kordi.re.kr	010-6284-1804
11	멘티	안재현	31	해양위성센터	연수생	4개월	컴퓨터	학사	brtnt@kordi.re.kr	0175245954

8) 팀명 : 그룹8 (직장인의 자기계발과 건강관리, 바람직한 삶 정립하기, 친구의 중요성, 직장여성의 스트레스 관리, 즐겁고 행복한 직장생활 및 일과 가정의 로드밸런싱 방안) / 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	우선옥	41	남해특성연구부	전문연구인력	4	생물학	박사	cwoo@kordi.re.kr	010-6631-3017
2	멘티	김보라	29	남해특성연구부	연수생	1	식품공학	학사	rrlaqhf@kordi.re.kr	010-4854-2789
3	멘티	김지선	28	남해특성연구부	계약직기능원	2	인문학	학사	love1710@kordi.re.kr	010-3482-1711
4	멘티	박소현	26	남해특성연구부	연수생	4	생물학	학사	sohyun@kordi.re.kr	010-8553-6313

5	멘티	서진영	32	남해특성 연구부	연수생	6	생물학	석사	jyseo@kordi.re.kr	010-8162-7342
6	멘티	전혜영	27	남해특성 연구부	연구사업 인력	1	미생물학	석사	jhy0510@kordi.re.kr	010-4042-4930
7	멘티	원효경	28	남해특성 연구부	연구사업 인력	1	미생물학	석사	wonhk@kordi.re.kr	010-2732-5991
8	멘티	황청희	34	남해특성 연구부	연구사업 인력	10	없음	고졸	chhwang@kordi.re.kr	010-5064-0267

9) 팀명 : 그룹9 (의사소통과 조직성과, 직장에서 나의 Career를 개발하려면?)

/ 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	박 봄	34	해양과학 국제협력센터	선임행정 원	10	국제정치	석사	spring@kordi.re.kr	010-3726-7724
2	멘티	김희진	31	해양과학 국제협력센터	행정원	1	심리	석사	nick4026@kordi.re.kr	010-9042-4026
3	멘티	이미혜	27	해양과학 국제협력센터	연구사업 인력	1	법	학사	mhlee@kordi.re.kr	010-9447-1771
4	멘티	장미선	24	해양과학 국제협력센터	파견직	1	경제	전문학사	msjang@kordi.re.kr	010-3127-2025
5	멘티	이상희	31	해양과학 국제협력센터	행정원	3개월	국제협력	학사	sang1220@kordi.re.kr	010-2027-8406
6	멘티	조은희	25	해양과학 국제협력센터	연구사업 인력	3개월	경영	학사	ehcho@kordi.re.kr	010-2922-5190
7	멘티	이철교	30	해양과학 국제협력센터	연구사업 인력	3개월	중국어	학사	beat1011@kordi.re.kr	010-7577-7127

10) 팀명 : 그룹10 (육아문제 해결, 직장 사무실에서의 예의범절)

/ 멘토링데이 실시 횟수 : 2 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰번호
1	멘토	이미진	47	정책본부	선임 기술원	13	해양학/ 정책	석사	cmlee@kordi.re.kr	010-3243-9279

2	멘토	이문숙	35	정책본부	선임 연구원	8	해양정책	박사수료	leems@kordi.re.kr	010-5123-5018
3	멘티	주현희	38	정책본부	연수 연구원	2	환경정책	박사	hhju@kordi.re.kr	010-6248-6653
4	멘티	권영주	32	정책본부	연구사업 인력	7	경영/ 물리	학사	ori79@kordi.re.kr	010-9350-5279
5	멘티	석태원	28	정책본부	인턴 연구원	1	국문	학사	twasuk@kordi.re.kr	010-9924-6474
6	멘티	김선화	30	정책본부	연구사업 인력	1	해양법	박사수료	sunny@kordi.re.kr	010-5039-0636
7	멘티	양지희	27	정책본부	연구사업 인력	6	정보통신	전문대	jhyang@kordi.re.kr	010-9323-6509
8	멘티	이미희	22	정책본부	연구사업 인력	1	호텔경영	전문대	jmh5135@kordi.re.kr	010-6485-0331
9	멘티	차정미	30	정책본부	연구사업 인력	6	일어	학사	kuke@kordi.re.kr	010-2004-2902

**11) 팀명 : 그룹11 (직장인의 자기계발과 건강관리, 직장여성의 스트레스 관리 방안/대인
관계개선, 재테크 방법 모색, 나의 미래 설계, 직장 내 예절)**

/ 멘토링데이 실시 횟수 : 5 회

No	역할	성명	나이	소속	직급	근무 연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰 번호
1	멘토	김진아	32	새만금해양 환경연구단	기술원	5	전산	석사	jakim@kordi.re.kr	011-832-1377
2	멘티	서경덕	31	새만금해양 환경연구단	단위사업 인력	6	산업경제	학사	kdseo@kordi.re.kr	010-3084-1019
3	멘티	조은지	25	새만금해양 환경연구단	인턴 연구원	2	미생물학	학사	eunji1206@kordi.re.kr	010-3777-9441
4	멘티	김서영	31	해양환경· 방제연구부	계약직 기능원	3	토목환경 도시공학 (부)	학사	ksy8021@kordi.re.kr	010-2737-8021
5	멘티	심진경	27	해양환경·	연구사업	2	해양학	석사	jskim@kordi.re.kr	010-4748-5496

				방제연구부	인력					
6	멘티	최우리	29	기후·연안 재해연구부	단위연구 사업인력	6	인터넷 정보	전문학사	choiwori@kordi.re.kr	010-9193-7993
7	멘티	황수림	26	기후·연안 재해연구부	연구 사업인력	1	지구환경 과학	석사	yelforest@kordi.re.kr	010-8943-6257
8	멘티	김현숙	25	기후·연안 재해연구부	인턴 연구원	2	해양경찰학 동력시스템 공학(복수)	학사	kimhyunsuk@kordi.re.kr	010-6397-5436

멘토링데이 보고서
&
멘토링데이 최종보고서

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹1	멘토링데이 회차	1 차
일 자	2010. 08. 26	장 소	이천영양돌솥밥
참 석 자 (총 11명)	멘토 : 이희일 멘티 : 김은희, 김진경, 김수경, 조지영, 이미자, 윤석, 민지은, 안혜림, 권미홍, 최유정		
주 제	일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토링 주제 선정에 대한 협의 <p>의견 제시에 의하여 주제는 일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발로 정했으며, 참석자 각 의견은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 김수경: 커뮤니케이션 스킬, 팀웍 2. 김은희: 커리어관리, 커뮤니케이션 스킬 3. 김진경: 일과 가정의 균형 방안 모색, 커뮤니케이션 스킬 4. 권미홍: 자기개발 5. 이미자: 일과 가정의 균형방안 모색 6. 조지영: 일과가정의 균형방안 모색, 커뮤니케이션 스킬 7. 민지은: 커뮤니케이션 스킬 8. 윤석: 커뮤니케이션 스킬, 복지시설 등 현황문제 9. 이희일: 일과 가정의 균형방안 모색, 커리어관리, 집단에서의 소통 스킬 10. 최유정: 커뮤니케이션 전략, 복지시설 등 현황문제 11. 안혜림: 전문직 여성과학기술인들의 조직력 강화 <ul style="list-style-type: none"> • 멘토링 활성화를 위한 방안 <ol style="list-style-type: none"> 1. 페이스북, 네이트온, 트위터, 블로그, 홈페이지 개설을 통한 활성화의 의견이 나왔으며 홈페이지 개설로 정함 → 홈페이지 개설 및 운영자는 윤석씨로 결정 2. 매월 3째 주 수요일 (연구원 체육의 날) 모임 활용에 김수경씨가 의견을 제시함 <ul style="list-style-type: none"> • 차후 모임에서는 한국 여성 정책 연구원 등의 홈페이지 방문 등으로 금번 모임에서 선별된 주제에 대한 적극적 논의를 하기로 함 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹1	멘토링데이 회차	2차 모임
일 자	2010년 9월 16일	장 소	들녘
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 이희일 멘티 : 김진경, 김수정, 윤 석, 권미홍, 정희석 (간사: 윤 석) (서면의견자: 김은희, 김수경, 조지영, 이미자, 민지은, 안혜림)		
주 제	1) 일과 가정의 균형 방안 모색, 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발		
내 용	<p>○카페를 조만간 개설할 예정임 (주소는 조만간 윤석씨가 전달할 것임) (카페 제목- 해사여모: 해양을 사랑하는 여성의 모임)</p> <p>○ 여성들이 차를 마실 수 있는 공간이 필요함 ○ 고충처리위원회에 위원 중 여성위원이 들어갈 필요가 있음</p> <p>○ 본 멘토링그룹의 주제인 일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발이며, 이 주제에 대하여 논의를 하였다.</p> <p>주제는 크게 2가지로 나뉘어짐. 1) 일과 가정의 균형방안 모색 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발</p> <p>1) 일과 가정의 균형방안 모색</p> <p>결혼을 한 참석자들이 서면제출자들은 육아가 가장 우선적인 문제로 제기되고 있다. 다음 주 추석 한가위로서 직장을 가진 여성들이 한국 전통 유교문화에 맞추어서 차례준비 등 그 과정에서 일의 가중이나 가족 간의 갈등이 중요한 이슈가 되기 한다.</p> <p>2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발</p> <p>① 커리어 관리</p> <p>직장에서 여성들은 커리어 관리에 대한 정보가 취약하다고 느낀다. 남성들은 선후배나 직장 팀내 또는 실험실내에서 중요한 커리어 관리에 대한 정보가 교환되고 직장 후 회식문화에서 많은 정보를 공유한다. 여성들은 근무 후 가정으로 돌아가야 되는 경우가 대부분이므로 이런 정보망으로부터 멀어질 경우가 많다.</p> <p>또한 본인 스스로도 이런 커리어 관리에 대한 정보에 관심이 부족하여 좀 더 찾</p>		

아보고 파악하려는 의지도 약하기도 하다는 의견도 있었다.

② 직장에서의 소통 skill 개발

직장에서 가장 소통이 어려운 상황은 상관에게 의견을 개진하거나 어떤 상황에 대하여 해명 또는 문제점을 제시하고자 할 때 조심스럽고 다른 여러 채널을 통하여 간접적으로 전달하는 경우가 많다. 이는 상관이 남성이라는 점도 어느 정도 자연스럽게 접근하기 어려운 점도 있고, 늘 바쁜 시기이므로 시간을 내어 만나기가 어려운 경우도 많다. 우선 어려운 사이라고 느끼므로 조심스러운 것이 가장 큰 이유가 된다.

○ 해결책으로 여성들만이 모여서 차를 나눌 수 있는 공간이 건물마다 있으면 좋겠음. 남성들은 흡연실 등이 마련되어 있기도 하지만 남성들도 모여서 차를 마시는 공간이 따로 있다면 좋을 것이다. 그러나 여성휴게실이 카페테리아 2층 건물에 있지만 잠을 잘 수 있도록 되어 있는 공간임. 따라서 그 옆에 있는 의무실이나 R3동 3층 빈공간 또는 2층 옥상 흡연실 옆에 가건물을 설치하여 여성들이 잠시 휴식을 취하고 차를 마실 수 있는 공간으로 마련된다면 좋겠음

▶강수영 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

여성 직장인의 육아문제도 아이의 나이에 따라 그 비중도 다르다. 갓난아이는 보통 곁에 24시간 보모가 필요하여 주변으로부터 도움을 받게 된다. 유아/유치원과 초등학생 부모는 오전과 오후 2-3시 이전은 일반적으로 유치원과 학교에 있으므로 신경이 덜 쓰인다. 중고등학생의 부모는 학생들이 커서 스스로 자신을 컨트롤할 수 있어서 문제가 되지 않는다. 가장 직장생활에 문제를 느끼는 시기는 유아/유치원과 초등학생을 둔 직장인이다. 따라서 유치원이나 학교에 있는 오전과 오후 2-3시까지는 직장에서 근무에 충실하고, 2-3시 이후에는 탄력근무(혹은 특정 요일 근무)나 재택근무를 시행하면 어떤가 생각해본다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

직장내외에서 열리는 세미나와 공청회, 학회 등으로부터 정보를 얻는 방법이 있다. 그 곳에서 휴식과 식사 시간을 충분히 이용하면 더 좋을 듯하다

▶김은희 의견

1) 일과 가정의 균형 방안 모색

연구원 내 육아와 일을 병행하시는 분들에게 가장 큰 관심사일 것이라 생각하고

특히 미취학 아동을 가진 분들에게는 연구원 내 놀이방 시설이 갖춰지는 것이 큰 도움이 될 것이라 느낌. 물론 이러한 시설이 단시간에 만들어지는 것은 무리겠지만 외국의 경우 많은 일터에서 직원들을 위한 놀이방 운영을 하는 것을 보았음. 엄마 뿐만 아니라 아빠들도 아이들이 직장 내에서 함께 하루를 보내고 있다고 생각하면 훨씬 안정되고 일에 집중할 수 있으리라 생각함. 그러나 직장 내 놀이방 시설이 만들어지면 아이를 데려오는 것을 편치 않게 생각하는 남자 직원들의 반대로 놀이방 시설 대신 흡연실이 더 추가 되었다는 뉴스를 보면서 직장 내 놀이방 시설 운영이 쉽지만은 않을 것이라 생각함. 또한 이러한 시설을 만들고자 하는 연구원 내 직원들의 의지와 의견이 모아지는 것이 우선 중요하다 생각함. 정규직과 비정규직의 차별을 두지 않고 혜택을 주는 것이 중요하다 생각함.

각 건물마다 커피를 마시거나 담소를 나눌 수 있는 소파를 갖춘 휴게실이 있어야 한다는 것에는 동의하나 이것이 여성 직원들만을 위한 공간이라 제한하는 것에는 남성 직원들에게는 역차별이란 불만을 초래할 수 있어 반대함. 차라리 모든 직원을 위한 휴게실 공간을 확보하자 쪽이 더 많은 직원들의 동의를 받을 수 있다고 생각함.

2) 커리어 관리 및 직장 내 소통 skill 개발

특히 여성 연구원들의 경우, 커리어 관리에 대한 도움을 받을 수 있는 루트가 거의 전무하다고 생각함. 선배 여성 연구자들이 우선 숫적으로 매우 부족하고 연구원 내에서 여성 연구자들끼리 만날 기회가 거의 없다고 보여짐. 연구직 직원들과 행정직 직원들과의 커리어 관리에 대한 관심사가 매우 다를 것이라 생각하고 이에 대해서는 직종에 따른 적절한 접근 방식이 우선 고려되어야 한다고 생각함.

직장 내 소통 skill에 대해서는 한국 사회에 전반적으로 팽배한 권위주의 의식과 무관하지 않다고 생각함. 상명하복식의 수직적 관계에서 원활한 소통이 이뤄지기엔 매우 어려움이 많다고 생각함. 비단 여성 직원들 뿐만 아니라 남성 직원들도 공감하리라 생각함. 조직에서의 수직적 관계 보다는 수평적 관계로 형식적이고 무겁기만한 권위주의 보다는 민주적인 조직 사회로 바꾸어 가겠다는 직원들의 의지와 실천이 중요하다고 생각함.

▶ 김진경 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

우리나라의 경우에는 결혼 후에 여성이 가정의 대소사에 남성보다 더 많은 희생을 할 수 밖에 없는 상황이지만, 이러한 일들 중 가장 큰 문제로 생각되는 육아문제만 어느 정도 해결된다고 하더라도 훨씬 수월하게 직장 생활을 해나갈 수 있을 것으로 생각된다. 그리고 여성의 임신부터 육아문제는 개인적으로만 해결해나

가기에는 너무나 어려운 문제이며, 따라서 정부와 연구원 차원에서도 적극적으로 해결방안을 모색해야 할 것으로 생각된다. 또한 여성들은 임신과 육아문제에 대해 어떠한 방법으로 정부나 연구원으로부터 복지혜택을 받을 수 있는지에 대해 선진국이나 다른 연구원들의 사례도 살펴보고 서로 토의하는 과정을 통해서, 가장 적합하고 효율적인 방안을 스스로 찾아내는 것이 필요할 것으로 생각된다. 이러한 과정을 통해서 여성과학인의 이름으로 정부나 연구원에 구체적이고 합리적인 방안을 요구한다면, 시간이 좀 걸리더라도 점차 나은 복지혜택을 받게 될 것이라고 생각한다. 요약하자면, 1) 많은 문제들이 있지만 우선은 직장 내에서 임신과 육아관련 문제에 대한 해결방안(복지혜택)에 집중하고, 2) 선진국에서 성공적이었던 사례들을 찾아보고 서로 토의하여 정부와 연구원 측에 건의하기 위한 합리적인 방안을 창출하자.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

① 커리어 관리

대부분 남성으로 구성되어 있는 연구원의 환경에서, 여성들은 보통 흡연자리나 일과 후의 늦은 술자리 등에 참여하지 않는 경우가 많기 때문에, 남성에 비해 중요한 정보를 얻을 기회가 적은 것이 사실이다. 이러한 문제점을 어떻게 해결해야 할 것인지는 사실 매우 어려운 문제이고, 따라서 이러한 문제점에 대해 여성들이 스스로 인식하고 서로 토의하는 것만으로도 많은 발전이 있는 사안이라고 생각한다.

② 직장에서의 소통 skill 개발

우선 여성들이 모일 수 있는 휴게실 마련에 대한 제안이 있었는데, 개인적으로는 여성들만의 휴게실보다는 남성들도 함께 사용할 수 있는 휴게실을 마련하는 것이 더 좋지 않을까 생각한다. 집단에서 소수에 해당하는 여성들만 사용할 수 있는 휴게실이라면 아무래도 좀 배타적으로 보일 수도 있고, 또 다시 여성들만 그 안에서 스스로 고립되는 현상을 초래할 수도 있다고 생각되기 때문이다. 현재 3연구동의 경우에는 옥상에 남성들의 흡연을 위한 장소가 갖춰져 있기는 하지만, 그 환경자체는 너무나 열악한 수준이다 (테이블 하나, 의자 몇 개, 재떨이 하나만 갖춰져 있음). 따라서 연구원 내 각 연구동마다 흡연실과 바로 옆에 차 마실 수 있는 휴게실을 함께 설치하거나 리모델링해서, 여성과 남성이 자연스럽게 교체할 수 있는 장소를 만드는 것은 어떨지 제안해 본다. 이때에 중요한 것은 흡연실과 차 마실 휴게실의 환경을 깨끗하고 친환경적으로 만들어서, 남성이나 여성이나 누구든지 쉽게 접근하고, 머물면서 공간을 활용할 수 있도록 유도해야 한다는 것이다. 휴게실 내에 기본적인 차나 전자레인지, 냉장고, (또는 담배나 라이터) 등의 물품을 구비해 놓으면, 이러한 접근성을 더 높일 수 있지 않을까 싶다. 또한 여성 뿐만 아니라 남성들도 활용할 수 있는 편의시설을 여성과학인의 이름으로 연구원

에 제안한다면, 이러한 제안을 했다는 사실만으로도 여성과학인의 모임이 남성들에게 더 친화적으로 인식되지 않을까 싶다. 요약하자면, 남성과 여성이 함께 사용할 수 있는 흡연실과 휴게실을 설치해서, 자연스럽게 정보교환이 이루어 질 수 있게 하자.

▶윤석 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

아직 저한테는 육아 문제가 현안 사항은 아니지만, 앞으로 육아와 직장을 어떻게 돌볼수 있을지가 가장 큰 문제점 입니다. 특히 육아를 보육원이나 육아기관에 맡기는 분들은, 유아원이 휴교하거나 아이가 아플 때 발을 동동 구르면서 친척분이나 지인분께 맡기는 경우를 보았습니다. 제가 둘째인데 첫째 형님이 아이를 낳고, 시어머니가 봐주시지만, 그렇지 못할때는 친정어머니가 봐주는 정말 온 가족에게 많은 도움을 요청하면서 근무를 하는 것을 보았습니다. 이런 아이를 걱정없이 맡길 수 있는 시설이 있다면 좀 더 여성의 지위 및 업무에 효율성이 증대되고, 좋은 인력들이 연구소를 찾게 될 것입니다. 제가 어느사이트에서 보았는데 구글회사에 근무하는 직원들은 한번 들어오면 더좋은 기업의 제안이 들어와도 그런것에 흔들리지 않는다고 합니다. 이런 점을 생각하면 여성의 문제만이 아니라고 생각합니다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

① 커리어 관리

직장에서의 커리어는 우리연구소에서는 특히 더 중요해지고 여성의 지위를 향상시키는 큰 몫이 되고 있습니다. 그러나, 정말 소통을 잘하시는 몇분을 제외하고는 부족한 듯합니다. 더많은 회사의 이슈나 국가나 국민이 원하는 연구분야나, 이슈에 관심을 많이 가져야 할듯합니다. 인력 네트워크를 구축을 위하여 소통을 여성만이 아니라 이성과도 할 수 있었으면 합니다.

② 직장에서의 소통 skill 개발

직장에서의 소통은 그런 소통의 장이 부족하다는점에 있습니다. 점심시간이후에도 같이 모여서 안부를 물을수 있는 공간이 필요하며, 모든 연구원과 소통할 수 있는 곳이 있었으면 좋겠습니다. 제가 가끔 체력실에서 운동을 할 때, 그나마 팀분이 아닌 다른 분을 만날 수 있는 공간입니다. 여성분들이 누가 계시며, 어떤 일을 하는지만 알아서 소통이 좋다면, 연구소 생활에 활력이 될 듯합니다.

▶ 권미홍 의견

1) 일과 가정의 균형 방안 모색

아직 미혼이고 현재 부모님, 언니와 같이 동거중이고 2살차이나는 언니와는 서로 시간이 맞지 않아서 저녁식사도 같이 못하고 대화도 좀 부족하다는 걸 느낀다. 부모님과 가끔 외식하는 날이면 공원도 같이 가곤하지만 4식구가 함께 행동하는것이 필요하다. 그에 따른 방안은 대화인 것 같다. 결혼을 계획한다면 행복한 가정을 위해 적극적으로 가정에 책임을 갖는게 필요할것같고, 아이를 잘 지켜야 한다는 생각에 엄마입장에선 육아부분으로 많이 힘들것같다. 아이가 점점 자라면서 지능도 높아질수록 엄마입장에서도 더 힘들어질텐데 이런부분의 대처방안도 알아놓으면 육아문제에 도움이 될 것 같다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

① 커리어 관리

근무한지 이제 4개월째이지만 아직 학위에 욕심이 있으신 분도 있을것 같고 자격증공부를 하고 있는 사람도 있을텐데 이러한 부분에 노력하면 성취할수있을 것 같다.

직장생활에 대한 초심을 잃지 않고 자기일에만 집중하는 것이 아닌 전체적으로 관심을 갖는다면 많은 도움이 되지 않을까싶다.

② 직장에서의 소통 skill 개발

활발한 직장생활과 이슈거리에 대해 관심을 갖고 직원들과 의사소통 할수 있는 장소가 마련되었음 좋겠다.

적극적인 카페(해사여모)활동을 하며 서로 의사소통도 나누고 이슈거리도 제공, 공유한다면 그것도 사회생활이나 인간관계에서도 많은 도움이 될 것 같다.

저희 연구원은 부서끼리 가끔 회식하거나 하지만 다른부서와도 일적으로나, 사적으로나 상관없이 친분을 쌓을 수 있는 자리가 있었으면 좋을 것 같다.

회의를 하면서 나온 휴게소, 방과후 회식자리나, 카페도 괜찮을 것 같다

▶ 김수정 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

KORDI 내에서 일하면서 겪는 불편함과 문제점에 대해 서로의 경험담과 걱려를 할 수 있는 온라인 커뮤니티 마련

예) 유축실 필요: 제 경험상 보통 모유수유 계획하신 분들은 직장에서 오전, 오후 두 번 유축을 해야 합니다. 한번 유축시 약 30분 소요됩니다. 다행히 저희 팀의

배려로 시간에는 구애받지 않았지만, 정작 유축할 수 있는 장소가 없었습니다. 저는 헬스장 탈의실을 이용했으나 좁고, 앉을 수 있는 의자도 없어 불편하여 하루에 한번 겨우 할 수 있었습니다. 최소한 의자와 테이블만이라고 있는 유축실이 필요합니다. 출산 휴가 3개월 지나 곧바로 다시 직장을 다니는 여성을 위한 배려가 필요합니다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

① 커리어 관리

- 여성 연구원 및 직장인에 대한 정부 지원 및 혜택에 대한 정보 공유
- 자기 개발 노하우 및 관련 정보 공유

② 직장에서의 소통 skill 개발

- 원내외 행사 및 협력을 위한 정기적/비정기적 커뮤니티 활성화

개인이 속한 부서 내 소통 뿐 만아니라 타부서와의 소통을 통해 연구원 전체가 참여하는 행사(예: 국토해양대전 등)의 준비 및 운영에 필요한 정보 교류가 이루어진다면 시너지 효과를 얻을 수 있을 것입니다.

▶도세은 의견

- 육아문제를 해결하기 위한 방안은 꼭 논의되어야한다고 생각합니다.
탄력근무제, 탁아소 운영도 방안이 되지 않을까 싶습니다.
- 심리전문가와의 상담은 오프라인과 온라인을 병행하면서 하는 방안도 좋을 것 같습니다. 또한, 심리상담 뿐 아니라 여성들이 겪는 문제(육아, 가사, 질환) 등도 상담할 수 있었으면 좋겠습니다.

▶안혜림 의견

업무시간의 효율적 활용을 통해 야근을 하지 않으므로 일과 가정의 균형을 도모
퇴근 후나 직장 내 휴식시간을 이용해 자기개발을 하여 커리어를 향상

▶정희석 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

남자들은 가정을 위해서 열심히 일하는 거라고 말하지만 실제론 식구들이 필요로 할 때 옆에 있어주지 못하는 경우가 많습니다. 아이와 아내가 원하는 것은 물질적 풍요가 아니라 함께 식사하고, 얘기하고, 좋은 것을 함께 할 수 있는 시간이라고 생각하는데 살다보면 그걸 맞추기가 힘들다고 생각합니다.

	<p>삶이란 것은 균형을 맞추기 위한 과정의 연속이고, 살면서 일과 가정의 균형을 잡아야 한다고 생각합니다. 일을 하면서도 늘 기본으로 가족에 대한 소중함을 잊지 말아야 한다고 생각합니다.</p> <p>2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발 원내외 정기적 커뮤니티나 모임의 활성화</p>
--	--

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹1	멘토링데이 회차	3차 모임
일 자	2010년 9월 28일	장 소	적 송
참 석 자 (총 10 명)	멘토: 이희일 멘티: 강수영, 권미홍, 김수정, 김은희, 도세은, 김진경, 윤석, 정희석, 조지영, (서면의견자: 김수경, 민지은, 안혜림)		
주 제	1) 일과 가정의 균형 방안 모색, 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발		
내 용	<p>Cafe주소 : http://cafe.daum.net/KORDIWOMAN</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 추석이후 일과 가정의 균형 관계 논의 ○ 탄력근무제(한국기초과학연구원이나 다른 곳은 이미 실시 중) ○ 모성보호실 설립 필요에 대한 의견 ○ 소통을 위한 공간이 필요하다는 의견 (남성들 또한 마찬가지) ○ 사내에 심리상담을 할 수 있는 여건 모색 (심리상담이 부담스러울 수 있으므로 온라인 상담 후 직접 상담을 할 수 있도록) ○ 환경동 2층에 여성과학기술인이 10여명이지만 2층에 여성화장실이 없어 1층과 3층을 이용하고 있음. 위성센터(창고동)도 화장실이 1개 밖에 없어 증축이나 개조를 실시할 때 화장실이 추가로 필요함. ○ 4차 멘토링 일정 : 10월 1일 11:45 ~ 13:00 장소 : 적송 <p>김진경 박사님 일과가정 균형에 대한 사례 조사 윤석 박사님 카페 주소, 일과 가정 균형에 대한 육아</p> <p>▶강수영 의견</p> <p>1) 일과 가정의 균형방안 모색</p> <p>탄력근무형태에 있어서는 여러 방안이 있을 수 있는데, 크게 기준 근무시간을 자유롭게 채우거나 여러 지정된 업무시간대에서 선택하는 방안이 있다. 우리 연구원처럼 야근 수당이 따로 지급되지 않는 곳에서는 야근시간/혹은 주말을 탄력 근무시간으로 전환하면 여직원에게는 보육과 육아에 큰 도움이 되고, 남직원에게</p>		

도 긴급한 가정사 처리에 효율성이 클 듯하다. 단, 주요 근무시간은 반드시 지켜져야 좋을 듯.

효과 - 업무효율과 만족도 향상, 출산율 증가, 일과 삶의 균형에 긍정적인 기여
탄력근무형태 - 1. 주요 근무시간 이외에 한 달/하루 기준 근무시간을 자유롭게 채용. 기본 시간을 초과하면 다음 달/날 그만큼 시간을 빼고 일함. --- 외국계 제약사 한국베링거인겔하임 등에서 적용
 2. 선택, 오전7시~오후4시, 오전10시30분~오후7시30분, 오전8시30분~오후5시30분, 오후1시~밤10시, 오전9시~오후7시30분 --- 외국 금융권 등에서 적용

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

사내에 심리상담을 할 수 있는 여건 모색 의견에 육아 또는 보육/교육 상담도 포함되었음 합니다.

▶ 김수정 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

여성, 특히 결혼한 여성들은 사회생활과 가사를 병행하는데 어려움을 느끼고 있다. 특히 워킹맘이 일과 가정을 병행하기 힘든 현실 때문에 출산과 육아의 부담이 큰 30대 초반 여성의 경력단절 현상이 심화되고 있으며 이는 여성인력 활용 부족에 따른 국가의 생산성 하락을 초래할 뿐만 아니라 경력단절 우려에 따른 출산기피로 저출산 문제를 심화시키고 있다. 여성인력 특히, 워킹맘이 일과 가사 및 육아를 소화하기 위해 개인 및 가족의 노력에는 한계가 있다. 따라서 워킹맘을 위한 직장 환경 조성은 조직의 생산성 제고, 국가 차원의 저출산 문제 해결, 미래 인적자원 육성과 직결되므로 가족 구성원 뿐만 아니라 기업, 정부, 지역사회의 공동 노력이 반드시 필요하다. 이를 위해 기업(연구원)이 할 수 있는 몇가지 방안을 제안하고자 한다.

- ① 연구원 내 커뮤니티를 활성화 하여 불편함과 문제점에 대한 해결책과 경험담 공유
- ② 연구원내 캠페인을 통한 워킹맘의 어려움과 불편함에 대한 공감대 유도(특히 남성의 의식전환 필요)를 통해 업무환경 개선
- ③ 임신 전/후와 육아기, 취학전/후 등 자녀의 연령에 따른 워킹맘의 조직을 체계화, 네트워킹하여 육아, 교육 정보 및 유대감 강화로 일의 집중과 효율성 증대
- ④ 출산 후 워킹맘에게 가장 필요한 수유실(유축실) 확보
- ⑤ 긴급상황을 위한 임시보육시설(놀이방) 운영 (워킹맘/워킹대디의 갑작스러운 새벽, 야간, 주말업무로 인해 베이비시터를 구할 수 없을 경우 활용할 수 있도록)

⑥ 워킹맘 뿐만 아니라 워킹 대디의 육아 및 가사를 배려한 탄력근무제 및 재택근무 시행

⑦ 연구원 내 '방과 후 학교(공부방)'를 설치하여 부모가 연구(일)하는 동안 아이는 공부할 수 있는 시설을 운영하여 부모와 자녀가 마음 편히 야근과 공부를 할 수 있는 환경 조성

육아와 가사는 더 이상 여성의 전유물이 아닌 부부가 함께 책임지고 해야 할 일이며 직장에서 업무의 효율성을 높이고 국가 경제력을 향상시키기 위해서는 기업과 정부의 지원이 우선되어야 할 것이다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

① 커리어 관리

개인의 경력 관리는 기업의 경제력과 직결된다. 요즘 대부분의 대기업과 일부 중소기업에서는 기업의 경제력을 높이기 위해 임원에서 사원에 이르기까지 그들의 역량을 최대한 발휘하고 경력을 관리할 수 있도록 다양한 프로그램을 운영하며 지원을 아끼지 않는다. 그럼에도 불구하고 연구원에서는 이러한 지원이 전무하며 개인이 홀로 자신의 경력을 관리하며 자기개발을 하고 있는 실정이다. 따라서 개인의 연구(업무) 성과와 역량을 극대화하여 경쟁력 있는 연구원(기업)이 되기 위해 몇가지 제안하고자 한다.

1. 전문가의 커리어 관리 교육 세미나 실시
2. 자기 개발 노하우 및 관련 정보 공유
3. 연구/어학/프리젠테이션/컴퓨터 프로그램 등 단/장기 교육 프로그램 실시

② 직장에서의 소통 skill

연구원 업무의 특성상 타 부서와 접촉할 수 있는 기회는 극히 드물며 같은 부서 내에서도 점심시간이나 회의를 제외하고는 대화할 수 있는 장소와 시간이 마땅치 않다. 또한 과도한 업무 중 휴식을 취하며 동료들과 가벼운 대화할 수 있는 공간도 제대로 갖추어지지 않은 폐쇄적인 구조로 인해 각자 책상 앞에서 자신의 업무에만 몰두하는 삭막한 분위기가 조성되어 있는 실정이다. 이로 인해 연구원 전체가 참여해야 하는 행사는 비자발적으로 이루어지며, 자신이 속한 기업(연구원)에 대한 애착도 결핍되어 있다. 동료들과의 원활한 소통과 화기애애한 업무 분위기 조성은 개인의 행복감을 높여주며 이는 연구 성과의 질과 양의 향상으로 나타날 것이다. 이를 위해 몇가지 실천안을 제시하고자 한다.

1. 연구원내 카페테리아 설치: 외부인 접대, 직원의 휴식, 대화 장소로 활용
- 혹은 원두커피 자판기 동별로 설치 & 휴식 공간 마련
2. 점심시간이나 퇴근 후 요가, 명상, 스트레칭 등 간단하게 심신을 단련할 수 있는 다목적실 운영 및 전문강사 초빙
3. 대강당에서 정기적 영화 상영 (가족 동반)
4. 바다의 날 작은 음악회 개최
5. 벼룩시장 & 바자회 개최 (자원 절약 효과)

▶ 김은희 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

모성 보호실 운영에 찬성하며 되도록이면 보호실이 많은 여성 직원들이 이용할 수 있도록 제반시설이 확실히 갖춰졌으면 합니다. 생색내기 용으로 적당히 의자 몇 개 놓은 수준에 그친다면 이러한 시설을 제안한 분들이나 이용하시는 분들 모두 만족하기에는 어려울 것으로 생각합니다. 제반시설이 빈약해 여성 직원들이 잘 활용하지도 못하는 공간이 생기면 여성 직원들에게는 실질적인 도움도 되지 못하면서 남자 직원들에게는 여성들만을 위한 공간만 만들어줬다 라는 생각을 들 수 있게 할 것도 같습니다. 또한 건물 마다 휴게실 시설이 필요하다는 의견에도 동의합니다. 외국의 경우 (대학교) 각 건물 층 마다 작은 공간을 두어 싱크대를 비롯하여 냉장고와 전자렌지 등을 구비하여 둔 것을 많이 보았습니다. 또한 여기에 원형 테이블과 의자들을 두어 언제든지 가져온 식사를 데워 먹든지 앉아서 커피를 마시며 담소할 수 있는 공간으로도 활용하고 있는 것이 인상적이었습니다. 원내 다양한 복지 시설 구축에는 근본적으로 찬성하나 빈약한 시설의 생색내기 용으로 끝나지 않기를 하는 바램입니다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

며칠 전에 우연히 EBS 방송에서 인재 유출에 대한 프로그램을 잠시 시청했는데 세계적으로 유명한 FedEx 회사에서는 입사한 사원들에게 다양한 교육의 기회를 주어 비정규직으로 시작한 직원이 CEO까지 오르는 일도 있다는 내용이었습니다 (아마도 한국에서는 매우 일어나기 힘든 일이 아닐까 생각합니다). 인터뷰한 직원이 다른 회사와는 다르게 FedEx가 가진 좋은 점은 사원들이 가정과 직장을 병행할 수 있도록 최대한 배려해주며 또한 회사에서 제공하는 다양한 기회를 통해 커리어 면에서도 발전할 수 있는 가능성이 크다는 점을 얘기한 것이 무척 인상적이었습니다. 직장 내에서 본인의 존재감이나 커리어 발전에 대한 기대가 충족되지 못한다면 행복하게 일하기 어렵지 않을까 생각합니다. 멘토링 프로그램을 통해서 단지 여성 직원들에 국한된 얘기 보다는 연구원이 좋은 방향으로 또 다른 기관의 모범이 될 수 있는 곳으로 한단계 먼저 성장할 수 있도록 보다 발전적인 제안들이 많이 나올 수 있었으면 하는 바램입니다. 멘토링 프로그램을 통해 함께 고민해 보고 생각하며 제안한 사안들이 구체화 되고 실현된다면 큰 보람이 될 수 있다고 생각합니다. 또한 되도록 서로 경쟁하고 견제하는 분위기 보다는 서로 배려하고 돕고 함께 발전할 수 있는 분위기가 많은 구성원들의 동의 하에 점진적으로 만들어져 나갔으면 합니다.

▶ 권미홍 의견

1) 일과 가정의 균형 방안 모색

결혼 후에 육아부분을 생각한다면 육아시설이 좀 믿음직하지않다고 생각한다. 요새 뉴스에서도 어린이집 좋지않은 식단이나, 아이들 때리는 선생님 등이 있어서 말하기 좀 꺼려질 것 같은데 일, 가정을 같이 하려면 부모님이나 친척, 등 말 길 땐 있지만 시간이 안맞을때는 육아시설을 잘 알아보고 돈이 더 들어간다고해도 좋은 곳으로 알아봐야할 것 같다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

- 적극적인 카페활동에 임하며 의사소통이 필요할 것 같다.
- 직장 내 소통을 잘하려면 대화를 나눌 수 있는 여성.남성이 생각하는 공통된 장소가 생겼음 한다.

▶ 도세은 의견

1) 일과 가정의 균형 방안 모색

결혼준비를 하면서 주변에서 제일 많이 들었던 말은 결혼하고 직장을 계속 다닐 수 있냐는 질문이었습니다. 사회적 인식이 많이 바뀌었다고 하지만, 아직까지 결혼한 여성이 직장을 다닐 수 있냐는 질문을 한다는 것은 여성과 일과 가정이 상충되지 못하고 있다는 생각이 들었습니다. 특히 행정업무를 보는 비정규직 입장에서 결혼에 대한 인식이 아직도 이러한 상황에서 육아와 가정대소사에 관한 일은 얼마나 많은 어려움이 있을지 걱정부터 하게 됩니다. 일과 가정에 대한 균형방안은 이러한 문제부터 접근해 풀어야 하지 않을까 생각합니다. 결혼을 하면 육아 및 가사를 담당해야하니 일을 제대로 할 수 없다고 생각하는 인식이 바뀌어야 할 것 같습니다. 인식이 바뀌어야 육아문제, 가사업무의 해결방안을 찾을 수 있지 않을까 생각합니다. 그러기 위해선 여성뿐만 아니라 남성들도 일과 가정에 대해 함께 생각해보고 경험해보는 것이 필요하다고 생각합니다. 일도 가정도 남성 혹은 여성 혼자 이루는 것이 아니기 때문에 서로의 도움이 필요하며, 그 도움은 서로의 배려에서 이루어 질 수 있다는 것을 인식할 필요가 있다고 생각합니다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

저는 커리어 관리와 직장에서의 소통을 함께 두고 의견을 드리고자 합니다. 이미 여러 차례 의견이 나왔지만, 소통의 공간이 필요하다고 생각합니다. 남성들과 여성들의 공간을 굳이 분류하지 않아도 된다고 생각하지만, 흡연자와 비흡연자의 공간 분류는 필요하다고 생각합니다. 오프라인

외에도 회원이면 누구나 편하게 이용할 수 있는 온라인상의 정보교류 공간도 좋다고 생각합니다.

▶정희석 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

남자같은 경우는 많은사람들이 가정을 단순히 휴식처라고 생각하는 데서 문제가 발생한다고 생각합니다. 높은 삶의 질을 이루고 불화없는 가정을 만들기 위해서는 가정역시도 시간과 노력을 들여 정리해야 일과 가정의 균형이 맞아들어 갈 수 있다고 생각합니다.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

남성들과 여성들의 굳이 분류하지 않는 온라인과 오프라인을 통한 자유로운 소통의 공간이 필요하다고 생각합니다. 휴식공간을 만들 수 있으면 그게 제일 방법이지만 계속 유지할 수 있는 온라인커뮤니티나 장소가 있으며 좋을 것 같습니다.

▶조지영 의견

1) 일과 가정의 균형방안 모색

비정규직은 임신, 출산을 하게 되면 기관 및 제도의 여건상 본인이 원하든 원하지 않든 퇴직을 먼저 생각하게 됨. 우리 연구원만을 보더라도 산후휴가동안의 인력의 공백과 인건비 지급에 대한 부담을 연구책임자가 고스란히 떠 안고 있음. 다른 기업체들은 산후휴가급여를 회사와 고용보험에서 받을 수 있는데 우리연구원은 여기에 해당되지 않는다고 함. 따라서 이런 문제가 개선되었으면 좋겠음

탄력근무제를 도입하여 일과 가정일을 부담없이 할 수 있도록 함과 동시에 여성 직장인에 한정되지 않고 남성직장인들에게도 적용될 수 있도록 했으면 함

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

온라인에 홈페이지를 만들어 자유로운 주제의 대화 및 정보를 공유 할 수 있도록 하여 지속적으로 유지될 수 있도록 했으면 좋겠음

▶윤석 의견

-남녀 노동공유 이루어져야함

- 동일노동 동일임금이 전제된 노동시간 단축필요

한국노동시장에서는 노동자들 개인의 상황을 고려하지 않은채 노동과 야간노동, 교대제 노동등이 규제없이 시행되고 있는 것을 가장 큰 문제로 지적
 남녀노동자 개개인의 생애의 각 단계에서 일의 방식을 선택할수 있게, 노동시간 단축이 이루어지도록 제도개선

- 돌봄은 더 이상 가족안에 머물수 없다

남성들중 일부는 일이 너무 과중해서 가사노동을 분담할수 없는 경우가 많고, 여성들중 일자르를 갖직 못하거나 수입이 적어서 생계를 유지하기 힘든 경우가 많다는 점을 지적

노동의 공유가 시급한문제로

일과 가족의 균형 문제를 부부가족에 초점을 맞추면 한부모 현실이 간과되딕 때문에 대안으로 가정관리사의 서비스를 받을수 있도록 정보가 지급하는 벨기에의 서비스 쿠폰제도를 소개함.

- 단시간노동을 자발적으로 선택할수 있는 조건을 만들어야 함을 제시

<경기도 여성가족개발원 출처>

<주요 선진국 WLB 프로그램의 사례>

	미국	일본	유럽
목표	기업의 생산성 향상	국가 성장 토대 구축	복지제도 마련
배경	인재 확보의 중요성 증대 여성인력의 폭발적인 증가	고령화/저출산 현상 가속화	남녀평등 확대 실업 및 고령화 대책
주체	기업	정부	정부/자자체
시기	1980년대 초	2000년 이후	1970년 중반 이후
제도	교육/문화 생활 지원 경력개발 지원 플렉스 타임	근로 처우 조건 법제화	보육 및 부양 지원 각종 수당 지급 플렉스 타임

<대표적인 WLB 프로그램의 유형>

	근무 시간 지원	근무장소 및 시설 지원
근무형태	탄력 시간 근무제 단기 휴직제 시간 외 근로 연제	원거리 근무, 재택 근무 재량 근무, 원격 근무
개인신상	교육 지원 문화 생활 지원	보험제도 정비 경력상담 지원
가족대상	파트타임 전환, 조기 퇴근 직무 분담제 장기 출산 휴가 남자 직원 육아 휴직	사내 어린이 병원 설치 사내 탁아소 및 탁노소 운영 방학 중 자녀 교육 실시 노부모를 위한 법률 서비스 실시

일과 생활의 균형(Work-life Balance: WBL)이란?

-일과 생활의 균형은 노동자과 일과 생활 모두를 잘 해내고 있다고 느끼는 상태를 말함, 가족치환적 제도(family-friendly policy)와 동일하게 쓰임

- 삶의질은 사회발전에 따른 인간의 욕구에 맞추어 규정한 것으로 노동자가 갖고

	<p>있는 다양한 욕구가 총체적으로 채워질 때 완성될수 있음. 매슬로(Maslow, 1854) 욕구체제이론에 따르면, 인간의 욕구는 생리적 욕구, 안정의 욕구, 사회적 욕구, 자긍심, 자아현실의 다섯단계로 나누어짐 그중 인간관계, 공동체, 사회적 귀속감을 느끼는 사회적 욕구와 자존심, 자심감, 자율성, 참여, 개성, 창의력을 느끼는 자아실현의 단계가 삶의 질에 해당됨</p>
--	--

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹1	멘토링데이 회차	4차 모임
일 자	2010년 10월 1일	장 소	적 송
참 석 자 (총 11 명)	멘토: 이희일 멘티: 권미홍, 강수영, 김수경, 김수정, 김은희, 김진경, 도세은, 민지은, 윤석, 정희석 (서면의견자: 안혜림, 조지영)		
주 제	1) 일과 가정의 균형 방안 모색, 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발		
내 용	Cafe주소 : http://cafe.daum.net/KORDIWOMAN ○ 환경동 2층 공사 시작 - 3차 모임 토의 내용 중 '환경동 2층의 여성화장실 부재로 인한 불편함'에 대해 행정팀에 문의한(2010. 9. 30) 결과 바로 화장실 설치 작업 시작함(2010. 10. 1) - 현재 일부 여직원들은 행정팀에 시설개선에 대한 요구를 어려워하며 불편함을 감내하고 있는 실정이며, 향후 이에 대한 개선안 및 조치가 필요함 1) 일과 가정의 균형방안 모색 ○ 탄력근무제 - 야근시간/ 혹은 주말을 탄력근무시간으로 전환 ○ 보육 시설 및 자녀 교육 프로그램 - 임시보육시설 및 놀이방 운영: 갑작스러운 새벽, 야간, 주말업무로 인해 베이비시터를 구할 수 없을 경우 - 초,중,고등학생 자녀를 위한 공부방 운영 및 청소년 미래계획 설명회 개최 ○ 여직원을 배려한 여성휴게실 재정비 - 생리통이 심한 여성이 쉴 수 있고 출산 후 여성을 위한 유축실로도 활용 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발 ○ 교육프로그램 강화 - 삼성SDS멀티캠퍼스 연계 (영어 무료 공개 강좌 등) - 컴퓨터 프로그램 강좌 등 현업에 필요한 교육 - FedEx 사례: 비정규직 사원에게도 다양한 교육의 기회를 주어 CEO에 오름 ○ 연구원 내 쉼터 조성 - 각 연구동에 쉼터 조성(로비 활용): 남녀 직원이 편하게 대화하며 휴식을 취하고 외부손님과 간단한 미팅을 할 수 있는 공간 마련 ○ 연구원 내 남녀 직원을 위한 다양한 행사 및 시설 지원 - 다목적실 운영: 출근 전/점심시간/퇴근 후에 요가, 명상, 스포츠댄스 등이 가능한 룸으로 좌식 회의장소로도 활용 가능		

- 대공연장 활용: 가족동반 영화상영, 작은 음악회 등
- 베틀시장(바자회): 친목도모 및 자원절약 효과
- 이러한 행사를 통해 자연스러운 의사소통의 장 마련

▶ **김수경 의견**

1) 일과 가정의 균형방안 모색

○ **탄력근무제 시행**

- 출산휴가와 1년간의 육아휴직이 있는 바 출산휴가는 남성과 여성에 상관 없이 모두가 활용할 수 있는 여건이 되지만, 1년간의 육아휴직은 사회 통념 상 거의 수혜받을 수 없는 것이 현실임. 그래서 1년간의 육아휴직기간동안 만이라도 성별에 상관없이 탄력근무제를 도입하여 시행한다면 여자와 남자 라는 성별을 이유로 반대하는 여론이 없이 시행될 수 있을 것이며, 상호를 이해할 수 있는 분위기가 조성되어 팀워크 증진에도 많은 도움이 될 것이라고 생각함.

○ **청소년 교육 프로그램**

- 직장에서의 과도한 업무로 인해 가정으로 돌아가서는 기본적인 부모의 역할 밖에는 수행할 수 없는 것이 현실인 바 실제로 청소년의 심리적 부분까지 고려할 여유가 없다고 생각함. 또한 현대의 청소년들이 생각하고, 행동하는 부분에 대해 세대차이로 인해 이를 이해할 수 없어 부모간의 마찰이 발생하는 것도 또한 사실임. 이에 요즈음 청소년을 이해할 수 있는 기회를 갖도록 여러 가지 관련 프로그램을 시행하는 것이 이 필요하다고 판단함

▶ **김수정 의견**

1) 일과 가정의 균형방안 모색

○ **임신/출산, 워킹맘을 배려한 정책 및 분위기 조성**

- 임신과 함께 암묵적인 퇴사 분위기 조성되는 경우도 있다고 함
- 임신부와 회식자리에서 흡연도 불사하는 남성직원 존재함
- 출산장려금 및 육아 휴직에서 제외되는 비정규직 여성인력 (실제 출산하는 사람은 대부분 비정규직 여성임에도 불구하고 이러한 혜택의 사각지대에 놓여 있으며, 이러한 정책은 사실상 운영되지 않는 생색내기 출산장려정책으로 보여짐)

○ **자녀 연령대별 지원 방안**

- 유아동 자녀: 임시보육시설 운영
- 초/중학생 자녀: 방과 후 공부방 운영
- 고등학생 자녀: 진로 및 미래 계획 상담 및 설명회 개최

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

- **남녀 차별 없이 직원 모두를 위한 쉼터 조성**
 - 각 건물 로비 활용하여 휴식, 간단한 미팅 및 손님접대의 장소로 활용
- **벼룩 시장 및 도서 교환 게시판 활성화**
 - 정기적으로 개최하기 어려운 경우 인트라넷 게시판으로 대체 활용

▶ 김진경 의견

직장에서의 소통 skill 개발

국내의 해양관련 연구분야에서는 아직도 남성들이 압도적으로 많은 수를 차지하고 있으며, 따라서 자연스럽게 남성들끼리의 의사소통, 정보공유가 활발하게 이루어지고 있는 실정이다. 그리고 이러한 정보공유는 때로 회식자리나 술자리 등에서 이루어지는 경우도 있기 때문에, 적극적이고 사교적인 성격이 아닌 여성과학자들은 이러한 환경에 쉽게 접근하지 못하는 경우가 있다. 따라서 여성과학자들은 자신의 연구를 열심히 하고 있음에도 불구하고, 끊임없이 관련연구분야에서 스스로 고립되지는 않을까하는 두려움을 갖게 되는 것 같다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 관련학회에서 활발히 자신의 연구를 발표할 뿐만 아니라, 그 외의 학회활동 등에도 활발히 참여하는 것이 도움이 될 것이라고 생각한다. 학회에서 총무나 임원진 등의 직책을 맡게 되면, 행정적인 일을 수행하기 위해 어느 정도 시간을 투자해야 하는 것이 사실이지만, 그러한 일을 하는 과정을 통해 자연스럽게 학회의 여러 연구자들과 인적교류, 정보교류, 지식교류 등도 활발히 이루어질 수 있기 때문이다. 때로 회식자리나 술자리 등에 참여하지 못하는 것에 대해 걱정하기보다는 이러한 방법으로 집단 내에서 소통하는 것이 더 효과적이고 건설적이라고 생각된다.

▶ 도세은

1) 일과 가정의 균형방안 모색

- **현재 운영중인 여성휴게실의 활성화**
 - 원내에서 운영중인 여성휴게실의 활성화 필요함. 여성용품의 비축과 유추 가능한 공간, 임신부를 위한 공간 적극적인 공간활용이 필요함.
- **탄력근무제 도입**
 - 출/퇴근시간의 조절로 엄마의 손이 많이 필요한 시기의 육아문제 해결방안 모색이 필요함.

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

- **연구원 내 소통공간 활성화(온/오프라인 활용)**

- 남녀직원 모두 활용할 수 있는 소통 공간 필요함. 직장은 여성뿐만 아니라 남성과의 호흡도 중요하기에 서로간의 소통 공간을 통한 편안한 분위기 조성 필요함.

○ **전문 교육프로그램 활용**

- 연구원 내의 교육프로그램 정보공유를 통한 외부 전문 교육프로그램 도입으로 자신의 커리어에 맞는 교육프로그램을 찾아 커리어 관리 활성화 필요함. 개인적인 수강신청 외에 연구원의 지원으로 보다 효율적인 교육관리 필요함.

○ **전문가 상담 활성화**

- 심리상담 및 여성들이 겪는 문제(육아,가사,질환) 또는 직장내의 개인적인 문제등을 상담 할 수 있는 전문적인 상담 시스템 활성화(온/오프라인)

▶ **정희석 의견**

1) 일과 가정의 균형 방안 모색

- 여성기혼자들이 육아와 가사를 같이 담당해야 하니 일에 소홀해진다는 세상의 인식을 바꾸어야 할 것 같음. 워킹맘 같은 경우는 일과 가정 모두 소화해 내기 위한 여러 가지 제도가 생기면 좋을 듯 함
- 업무시간의 효율적 활용할 수 있는 제도가 마련

2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발

- 경력관리를 위해 자신의 삶을 어떻게 설계할 것인지의 문제와 연관시켜 보고, 이어서 일과 삶의 균형을 잡고 일과 관련된 자신의 특기 등과 경력 이해를 철저히 하여 앞으로의 경력목표를 정해 실천하는게 좋을 듯 함

▶ **조지영**

여성직장인에게는 인맥 관리가 필수다. 특히 온라인 인맥은 여러분야의 사람들을 폭 넓게 교류 할 수 있는 가장 쉬운 방법이므로 카페나 블로그를 통해 지속적으로 교류하도록 해야한다. 특히 여성직장인들은 일이든 육아든 정보수집에 취약할 수밖에 없으므로 수집된 정보를 공유하는것에도 중요하다.

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹1	멘토링데이 회차	5차 모임
일 자	2010년 10월 5일	장 소	들 녘
참 석 자 (총 11 명)	멘토: 이희일 멘티 : 권미홍, 김수경, 김수정, 김진경, 도세은, 안혜림, 정희석, 조지영 (서면의견자: 강수영, 김은희, 민지은, 윤석)		
주 제	1) 일과 가정의 균형 방안 모색, 2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발		
내 용	<p>1. 사후설문지 작성</p> <p>2. 1차~4차 멘토링 논의 내용 정리</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지금까지 논의된 내용 중 필요성과 실현가능성을 고려하여 추진 가능한 사항에 대해 우선 순위 선정함 - 토의 결과 1위: 산후 휴가 급여제도 개선, 2위: 탄력 근무제, 3위: 접견실(편안한 대화 공간) 마련, 4위: 육아휴직제도 활성화로 선정됨 <p>1) 산후 휴가 급여 제도 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현재 연구원내 비정규직 여성의 산후 휴가 기간(3개월) 동안 받는 급여는 정부 지원이 전혀 이루어지고 있지 않음 - 타 기업은 고용보험을 통해 일정 급여가 지원되지만, 연구원의 경우 사업비에서 100% 총당되고 있어 연구책임자에게 큰 부담이 되고 있음 - 연구책임자는 산후 휴가를 내는 직원을 대신할 새로운 인력을 충원할 경우 두 배의 인건비를 지출해야 하며, 산후 휴가 중인 여성 또한 이러한 여건으로 인해 정신적/심적인 부담을 가지게되며, 임신기피로 이어짐 - 연구원측에서 산후 휴가 급여제도에 대한 개선과 정부의 지원대책 마련 시급 <p>2) 탄력근무제</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 제도는 여성 뿐만아니라 남성에게도 적용하여 전직원이 새벽/저녁/주말 근무도 가능하도록 하여 개인의 능률을 높이고 조직의 효율성을 증대 <p>3) 접견실(편안한 대화 공간) 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2인 이상 사용하는 연구실에서 업무 관련 외부인이 방문할 경우, 회의할 공간이 없어, 서서 업무 이야기를 하는 경우는 다반사이며, 같은 연구실의 동료에게 불편함을 초래함 - 각 층, 각 건물마다 이러한 접견실을 설치하는 것이 가장 바람직하지만, 형편상 어려울 경우 차선책 모색(식당, 코르디움 활용) - 식당 활용 방안: 식당의 일부분을 개방하여 식사 시간 이외에 접견실(간단한 미팅과 대화가 가능하도록)로 사용 		

- 코르디움 활용 방안: 일부를 개조하여 외부인의 접견실과 직원들의 소규모 캐주얼 미팅 장소로 활용할 수 있도록 공간 마련

4) 육아휴직제도 활성화

- 연구원 내 육아 휴직 사용자는 소수에 불과하며, 이는 전반적인 연구원 분위기가 육아휴직에 대해 일부 직장 상사의 부정적인 시각에서 비롯됨
- 내년부터 국가에서 변경된 육아 휴직 제도 실시됨
- 변경된 육아 휴직 제도를 남녀 전직원 모두에게 알리고, 이를 당당하게 사용할 수 있는 분위기 조성

3. 향후 멘토링 운영 개선 사항

1) 주제에 대한 깊이 있는 토론

- 이번 멘토링은 처음 실시한 것으로서 아이디어 내는 수준임
- 일주일에 한번씩 정기적으로 한가지 주제에 대한 깊이 있는 토론이 이루어 지길 바람

2) 연구원 전체 분위기 및 소식 공유 모임의 장

- 팀, 부서 중심의 생활로 인해 특히 여성들은 연구원 전체의 분위기나 소식을 접하는 기회가 거의 없음
- 멘토링 모임을 통해 편안하게 서로의 정보를 교환할 수 있길 바람

3) 주제에 대한 체계적인 접근

- 이번 1차부터 4차까지의 모임은 같은 주제가 반복되는 느낌
- 대주제와 소주제를 정하여 체계적인 논의가 이루어졌으면 좋겠음

4) 멘토링 모임에 남성 역할 활성화

- 연구원내 마이너리티인 여성을 위한 모임인 동시에 연구원에 기여하는 모임임을 감안할 때 남성들의 적극적인 지원과 참여도 필요하다고 생각됨

▶ 권미홍 의견

- 아직 미혼이나 이번 모임에서 여러사람들의 의견을 들어 산휴휴가제도나, 연구원 내 식당, 코르디움 활용, 탄력근무제 등 전체적으로 내용파악이 되어 회의의 집중할 수 있었음.
- 이번 모임의 토의한 부분을 좀 더 체계적으로 의논하고 향후 개선이 된다면 결혼 후에 근무환경이 좀 더 좋아질 것 같음

▶ 강수영 의견

- 해양연구원 여성직원 생활 분위기와 소식을 접할 수 있었던 소중한 시간이었고, 이로 인하여 작으나마 성과가 있었으므로, 앞으로도 지속적인 모임과 의견소통이 원활하게 이루어졌음 좋겠음
- 모임 간격이 짧아 다양한 의견제시의 부족으로 보다 규칙적이고 정기적인 모임으로서 체계적으로 접근하였음하는 아쉬움

▶ 김수정 의견

- 처음 실시한 멘토링 모임임에도 불구하고 이를 통해 환경동 여자 화장실 설치, 여성인력의 현상황 파악, 교육 프로그램 정보 교환 등 여러 성과가 있었음
- 향후 멘토링 모임에서는 좀 더 체계적이며, 현안에 대해 깊이있게 접근하여 현재 불합리한 제도나 환경에 대해 개선할 수 있는 논의가 이루어지길 바람

▶ 김은희 의견

- 이번 멘토링 모임으로 인하여 여성 직원들의 목소리를 낼 수 있었다는 점에 큰 의미가 있다고 생각함
- 일회성으로 그치지 않고 지속적으로 여성 뿐 아니라 남성 직원들의 (정규직 비정규직 포함) 커리어 발전이나 연구원 복지 제도가 좀더 현실적으로 실현될 수 있는데 도움이 되길 바람

▶ 김진경

- 멘토링 모임을 통해 연구원 내 다른 부서의 사람들도 알게 되고, 서로의 직장 내 생활에 대한 의견을 들을 수 있는 기회가 있어서 매우 좋았음
- 앞으로도 멘토링 모임이 지속적으로 이루어지기를 바라며, 이 모임을 통해 여성과학기술인으로서의 역할 및 업무에 있어서의 경쟁력, 개선되어야 할 복지제도 등에 대한 다양한 토론과 의견교환 등이 있기를 바람

▶ 안혜림 의견

- 부서별로 생활을 하다보니 부서중심으로 모든일을 계획하고 생각하고 했었는데 멘토링을 가지다보니 다른부서의 상황도 알게되었고 나혼자만의 생각에서 우리의 생각으로 생각자체도 바뀌는거같음
- 출산과 육아로 인해 고민이 많았는데 멘티중에 기혼자가 많아 정보공유의 장도 되었고 새로운 대안책도 마련해볼수 있는 좋은 기회였음
- 더 이상의 추가 아이디어를 내는것보다는 지금 선정된 세가지 주제를 가지고 그것에 대해 더 깊이토론하고 새로운 방안을 마련했으면 좋겠음

▶ 정희석 의견

- 멘토링 활동자체는 상당히 성공적으로 진행되었으며, 실제 여러 가지 좋은 의견이 나왔고 몇몇 가지는 의견이 받아들여져 실행된 부분은 정말 잘된 부분이라고 생각함
- 앞으로 멘토링을 지속시키려면 여성분들의 힘들고 어려운 부분 뿐만 아니라 남성 여성 구분할 것 없이 남녀 모두의 의견을 받아들여 진행하는 쪽이 좋을 것이라고 생각함

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹1

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무 연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	이희일	53	해양환경·방제 연구부	책임연구원	13년	해양지질학	박사	hilee@kordi.re.kr	011-9999-6263
멘티	권미홍	25	해양위성·관측 기술연구부	연구사업인력	5개월	컴퓨터그래픽학 과	전문학사	hongdl@kordi.re.kr	010-4106-4402
멘티	강수영	39	해양위성·관측 기술연구부	단위연구사업 인력	5년	도시계획	석사	sukang@kordi.re.kr	010-3437-3310
멘티	김수경	42	노동조합	노동조합직원	13년	없음	고졸	sukyung@kordi.re.kr	010-2715-2322
멘티	김수정	35	동북아EEZ자 원연구단	단위연구사업	8년	해양지질	석사	kimsj@kordi.re.kr	010-9148-0704
멘티	김은희	39	동북아-EEZ자 원연구단	전문연구사업 인력	3 개월	지질화학	박사	ekim@kordi.re.kr	010-6731-8123
멘티	김진경	38	동북아EEZ 자 원연구단	연수연구원	1년	고해양학	박사	jink92@kordi.re.kr	010-5124-7937
멘티	도세은	26	동북아EEZ자 원연구단	연구사업인력	3년	영어학	학사	seundo@kordi.re.kr	010-5090-9075
멘티	민지은	33	해양위성센터	단위연구 사업인력	5년	지리정보 공학	박사과정	jemin@kordi.re.kr	010-9392-7054
멘티	안혜림	31	기후·연안재해 연구부	계약직 기능원	3년차	식품공학	학사	rimizzang80@naver.com	010-2274-7941
멘티	윤석	35	해양위성센터	기술원(행)	13년	원격탐사	박사과정	syoon@kordi.re.kr	010-7244-7484
멘티	정희석	27	해양환경·방제 연구부	연구사업인력	4개월	지구환경과학과	학사	jhs37@kordi.re.kr	010-6213-8666
멘티	조지영	37	해양특성연구 단	단위연구사업 인력	5년차	관광영어	전문학사	jjjo@kordi.re.kr	010-8716-0418

활 동 상 황 (Mentoring Day 총 5회 실시)

Mentoring Day I 총 11 명	○ 멘토링 주제 선정에 대한 협의 -의견 제시에 의하여 주제는 일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발로 정했으며, 참석자 각 의견은 다음과 같다. ○멘토링 활성화를 위한 방안 - 페이스북, 네이트온, 트위터, 블로그, 홈페이지 개선을 통한 활성화의 의견이 나왔으며 홈페이지 개설로 정함 → 홈페이지 개설 및 운영자는 윤석씨로 결정
---------------------------	---

	<p>- 매월 3째 주 수요일 (연구원 체육의 날) 모임 활용에 김수경씨가 의견을 제시함</p> <p>-차후 모임에서는 한국 여성 정책 연구원 등의 홈페이지 방문 등으로 금번 모임에서 선별된 주제에 대한 적극적 논의를 하기로 함</p>
<p>Mentoring Day II</p> <p>총 <u>6</u> 명</p>	<p>○카페를 조만간 개설할 예정임 (주소는 조만간 윤석씨가 전달할 것임) (카페 제목- 해사여모: 해양을 사랑하는 여성의 모임)</p> <p>○ 여성들이 차를 마실 수 있는 공간이 필요함</p> <p>○ 고충처리위원회에 위원 중 여성위원이 들어갈 필요가 있음</p> <p>○ 본 멘토링그룹의 주제인 일과 가정의 균형 방안 모색, 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발이며, 이 주제에 대하여 논의를 하였다.</p> <p>주제는 크게 2가지로 나뉘어짐.</p> <p>1) 일과 가정의 균형방안 모색</p> <p>2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발</p> <p>1) 일과 가정의 균형방안 모색</p> <p>결혼을 한 참석자들이 서면제출자들은 육아가 가장 우선적인 문제로 제기되고 있다. 다음 주 추석 한가위로서 직장을 가진 여성들이 한국 전통 유교문화에 맞추어서 차례준비 등 그 과정에서 일의 가중이나 가족 간의 갈등이 중요한 이슈가 되기 한다.</p> <p>2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발</p> <p>① 커리어 관리</p> <p>직장에서 여성들은 커리어 관리에 대한 정보가 취약하다고 느낀다. 남성들은 선후배나 직장 팀내 또는 실험실내에서 중요한 커리어 관리에 대한 정보가 교환되고 직장 후 회식문화에서 많은 정보를 공유한다. 여성들은 근무 후 가정으로 돌아가야 되는 경우가 대부분이므로 이런 정보망으로부터 멀어질 경우가 많다.</p> <p>또한 본인 스스로도 이런 커리어 관리에 대한 정보에 관심이 부족하여 좀 더 찾아보고 파악하려는 의지도 약하기도 하다는 의견도 있었다.</p> <p>② 직장에서의 소통 skill 개발</p> <p>직장에서 가장 소통이 어려운 상황은 상관에게 의견을 개진하거나 어떤 상황에 대하여 해명 또는 문제점을 제시하고자 할 때 조심스럽고 다른 여러 채널을 통하여 간접적으로 전달하는 경우가 많다. 이는 상관이 남성이라는 점도 어느 정도 자연스럽게 접근하기 어려운 점도 있고, 늘 바쁜 시기이므로 시간을 내어 만나기가 어려운 경우도 많다. 우선 어려운 사이라고 느끼므로 조심스러운 것이 가장</p>

	<p>큰 이유가 된다.</p> <p>○ 해결책으로 여성들만이 모여서 차를 나눌 수 있는 공간이 건물마다 있으면 좋겠다. 남성들은 흡연실 등이 마련되어 있기도 하지만 남성들도 모여서 차를 마시는 공간이 따로 있다면 좋을 것이다. 그러나 여성휴게실이 카페테리아 2층 건물에 있지만 잠을 잘 수 있도록 되어 있는 공간임. 따라서 그 옆에 있는 의무실이나 R3동 3층 빈공간 또는 2층 옥상 흡연실 옆에 가건물을 설치하여 여성들이 잠시 휴식을 취하고 차를 마실 수 있는 공간으로 마련된다면 좋겠음</p>
<p>Mentoring Day III 총 10 명</p>	<p>Cafe주소 : http://cafe.daum.net/KORDIWOMAN</p> <p>○ 추석이후 일과 가정의 균형 관계 논의 ○ 탄력근무제(한국기초과학연구원이나 다른 곳은 이미 실시 중)</p> <p>○ 모성보호실 설립 필요에 대한 의견 ○ 소통을 위한 공간이 필요하다는 의견 (남성들 또한 마찬가지)</p> <p>○ 사내에 심리상담을 할 수 있는 여건 모색 (심리상담이 부담스러울 수 있으므로 온라인 상담 후 직접 상담을 할 수 있도록)</p> <p>○ 환경동 2층에 여성과학기술인이 10여명이지만 2층에 여성화장실이 없어 1층과 3층을 이용하고 있음. 위성센터(창고동)도 화장실이 1개 밖에 없어 증축이나 개조를 실시할 때 화장실이 추가로 필요함.</p>
<p>Mentoring Day IV 총 11 명</p>	<p>Cafe주소 : http://cafe.daum.net/KORDIWOMAN</p> <p>○ 환경동 2층 공사 시작</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3차 모임 토의 내용 중 '환경동 2층의 여성화장실 부재로 인한 불편함'에 대해 행정팀에 문의한(2010. 9. 30) 결과 바로 화장실 설치 작업 시작함(2010. 10. 1) - 현재 일부 여직원들은 행정팀에 시설개선에 대한 요구를 어려워하며 불편함을 감내하고 있는 실정이며, 향후 이에 대한 개선안 및 조치가 필요함 <p>1) 일과 가정의 균형방안 모색</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 탄력근무제 <ul style="list-style-type: none"> - 야근시간/ 혹은 주말을 탄력근무시간으로 전환 ○ 보육 시설 및 자녀 교육 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> - 임시보육시설 및 놀이방 운영: 갑작스러운 새벽, 야간, 주말업무로 인해 베이비시터를 구할 수 없을 경우 - 초,중,고등학생 자녀를 위한 공부방 운영 및 청소년 미래계획 설명회 개최 ○ 여직원을 배려한 여성휴게실 재정비 <ul style="list-style-type: none"> - 생리통이 심한 여성이 쉴 수 있고 출산 후 여성을 위한 유축실로도 활용

	<p>2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 교육프로그램 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 삼성SDS멀티캠퍼스 연계 (영어 무료 공개 강좌 등) - 컴퓨터 프로그램 강좌 등 현업에 필요한 교육 - FedEx 사례: 비정규직 사원에게도 다양한 교육의 기회를 주어 CEO에 오름 ○ 연구원 내 쉼터 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 각 연구동에 쉼터 조성(로비 활용): 남녀 직원이 편하게 대화하며 휴식을 취하고 외부손님과 간단한 미팅을 할 수 있는 공간 마련 ○ 연구원 내 남녀 직원을 위한 다양한 행사 및 시설 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 다목적실 운영: 출근 전/점심시간/퇴근 후에 요가, 명상, 스포츠댄스 등이 가능한 룸으로 좌식 회의장소로도 활용 가능 - 대공연장 활용: 가족동반 영화상영, 작은 음악회 등 - 베희시장(바자회): 친목도모 및 자원절약 효과 - 이러한 행사를 통해 자연스러운 의사소통의 장 마련
<p>Mentoring Day V 총 9 명</p>	<p>1. 설문지 작성</p> <p>2. 1차~4차 멘토링 논의 내용 정리</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지금까지 논의된 내용 중 필요성과 실현가능성을 고려하여 추진 가능한 사항에 대해 우선 순위 선정함 - 토의 결과 1위: 산후 휴가 급여제도 개선, 2위: 탄력 근무제, 3위: 접견실(편안한 대화 공간) 마련, 4위: 육아휴직제도 활성화로 선정됨 <p>1) 산후 휴가 급여 제도 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현재 연구원내 비정규직 여성의 산후 휴가 기간(3개월) 동안 받는 급여는 정부 지원이 전혀 이루어지고 있지 않음 - 타 기업은 고용보험을 통해 일정 급여가 지원되지만, 연구원의 경우 사업비에서 100% 충당되고 있어 연구책임자에게 큰 부담이 되고 있음 - 연구책임자는 산후 휴가를 내는 직원을 대신할 새로운 인력을 충원할 경우 두배의 인건비를 지출해야 하며, 산후 휴가 중인 여성 또한 이러한 여건으로 인해 정신적/심적인 부담을 가지게되며, 임신기피로 이어짐 - 연구원측에서 산후 휴가 급여제도에 대한 개선과 정부의 지원대책 마련 시급 <p>2) 탄력근무제</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이 제도는 여성 뿐만아니라 남성에게도 적용하여 전직원이 새벽/저녁/주말 근무도 가능하도록 하여 개인의 능력을 높이고 조직의 효율성을 증대 <p>3) 접견실(편안한 대화 공간) 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2인 이상 사용하는 연구실에서 업무 관련 외부인이 방문할 경우, 회의할 공간이 없어, 서서 업무 이야기를 하는 경우는 다반사이며, 같은 연구실의 동료에게 불편함을 초래함 - 각 층, 각 건물마다 이러한 접견실을 설치하는 것이 가장 바람직하지만, 형편상 어려울 경우 차선책 모색(식당, 코르디움 활용)

	<ul style="list-style-type: none"> - 식당 활용 방안: 식당의 일부분을 개방하여 식사 시간 이외에 접견실(간단한 미팅과 대화가 가능하도록)로 사용 - 코르디움 활용 방안: 일부를 개조하여 외부인의 접견실과 직원들의 소규모 캐주얼 미팅 장소로 활용할 수 있도록 공간 마련 <p>4) 육아휴직제도 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구원 내 육아 휴직 사용자는 소수에 불과하며, 이는 전반적인 연구원 분위기가 육아휴직에 대해 일부 직장 상사의 부정적인 시각에서 비롯됨 - 내년부터 국가에서 변경된 육아 휴직 제도 실시됨 - 변경된 육아 휴직 제도를 남녀 전직원 모두에게 알리고, 이를 당당하게 사용할 수 있는 분위기 조성
--	---

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활동성과		
멘토	이희일	<ul style="list-style-type: none"> - 일과 가정의 균형방안 모색, 커리어 관리, 집단에서의 소통 스킬 논의를 통한 - 네트워킹 형성 및 강화 - 여성과학기술인에 대한 인식 전환
	권미홍	<p>커리어관리, 커뮤니케이션 스킬, 일과 가정의 균형방안 모색</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근무한지 이제 5개월째이지만 아직 학위에 욕심이 있으신 분도 있을것 같고 공부하는 사람이 있을 것 같은데 모임으로 인해 삼성 SDS E-CAMPUS 영어 강좌를 알게되어 더욱 정진할 수있을 것 같다. - 직장생활에 대한 초심을 잃지 않고 자기일에만 집중하는 것이 아닌 전체적으로 관심을 갖고, 동료들과 차나 커피를 마시며 대화도 하고 정보공유를 나눌 수 있는 공간이 생긴다면 근무적 부분의 향상 될 듯하다 - 결혼 후 아이 돌보기가 어려운 부분이 많지만 이 부분은 부모님이나 육아시설을 잘 알아보면 해결할 수 있을 것 같고 아이가 잘 크기위해 육아 공부를 해두면 아이가 뺄뚱어지지 않도록 키울 수 있을 것 같음
	강수영	<ul style="list-style-type: none"> -오전과 오후 2-3시까지는 직장에서 근무에 충실하고, 2-3시 이후에는 탄력근무(혹은 특정 요일 근무)나 재택근무를 시행하면 어떤가 생각해봄. -직장내외에서 열리는 세미나와 공청회, 학회 등으로부터 정보를 얻는 방법이 있다. 그 곳에서 휴식과 식사 시간을 충분히 이용하면 더 좋을 듯 함
	김수경	<ul style="list-style-type: none"> - 연구원내 비정규직 여성의 산후 휴가 급여는 정부 지원이 이루어지지 않음 연구원측에서 산후 휴가 급여제도에 대한 개선과 정부의 지원대책 마련 필요 - 탄력근무제를 적용하여 전직원이 개인의 능률을 높이고 조직의 효율성을 증대 - 식당 활용 방안: 식당의 일부분을 개방하여 식사 시간 이외에 접견실(간단한 미팅과 대화가 가능하도록)로 사용하거나 코르디움: 일부를 개조하여 외부인의 접견실과 직원들의 소규모 캐주얼 미팅 장소로 활용할 수 있도록 공간 마련
	김수정	<p>1) 일과 가정의 균형방안 모색</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임신/출산 여성을 위한 휴게실 개선 - 보육 시설 및 자녀 교육 프로그램 운영

	<p>- 여성 연구원 및 직장인에 대한 정부 지원 및 혜택에 대한 정보 공유</p> <p>2) 커리어 관리 및 직장에서의 소통 skill 개발</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구원 내 쉼터 조성: 카페테리아, 원두커피자판기 등 - 업무 및 시설에 대한 불편함과 문제점에 대해 이야기할 수 있는 커뮤니티 마련 - 연구원내 직원들을 위한 다양한 행사 및 시설 지원 <ul style="list-style-type: none"> ① 다목적실 운영: 출근 전/점심시간/퇴근 후에 요가, 명상, 스포츠댄스 등이 가능한 룸으로 사용하며 좌식 회의장소로도 활용 ② 대공연장 활용: 가족동반 영화 상영, 작은 음악회 등 ③ 베희시장 <p>○ 멘토링 모임 후 활동 성과</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구원 내에서 여성이자 조직원으로서 자신의 위치와 역할에 대해 숙고할 수 있는 기회가 되었으며, 본인이 여성으로서 겪었던 불편함을 다른 여성이나 후배들이 겪지 않도록 환경 개선을 위해 일조하려 함 - 멘토를 통해 '전국여성과학기술인지원센터'의 교육지원을 소개받았으며, 현재 '제2기 점프-리더십 과정'을 신청하였음
김은희	<p>커리어관리, 커뮤니케이션 스킬</p> <ul style="list-style-type: none"> -원내 다양한 복지 시설 구축에는 근본적으로 찬성하나 빈약한 시설의 생색내기 용으로 끝나지 않기를 하는 바램입니다. -서로 경쟁하고 견제하는 분위기 보다는 서로 배려하고 돕고 함께 발전할 수 있는 분위기가 많은 구성원들의 동의 하에 점진적으로 만들어져 나갔으면 합니다.
김진경	<p>일과 가정의 균형방안 모색, 커뮤니케이션 스킬</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직장생활을 하는 여성에게 있어 가장 중요하고 힘들게 여겨지는 임신과 육아관련 문제에 대한 실질적인 해결방안(복지혜택)을 도출하는 것이 가장 시급하다고 생각됨 - 선진국에서 성공적이었던 사례들을 찾아보고 이에 대해 서로 토의하는 과정을 통하여 국내 실정에 맞는 합리적인 해결방안을 창출하고, 이를 정부와 연구원 측에 건의하여야 함 - 관련연구분야의 학회에서 연구발표와 함께 학회활동 등에 활발히 참여함으로써 여성이기 때문에 스스로 고립될 수 있는 상황을 극복하는 것도 좋은 방법이라고 생각됨
도세은	<p>일과 가정의 균형방안 모색</p> <ul style="list-style-type: none"> - 육아문제: 탄력근무제, 원내 탁아소 운영 - 여성 공간: 여성들만이 출입할 수 있는 공간 필요(수유실 및 여성쉼터 운영) <p>커뮤니케이션 스킬</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문교육프로그램 활용: 외부 교육프로그램을 통한 커리어 관리 활성화 (원내의 교육프로그램 정보공유가 우선되어야 함) - 전문가 상담 활성화: 심리상담 및 여성들이 겪는 문제(육아, 가사, 질환) 상담 (오프라인과 온라인을 병행) - 소통의 공간 활성화: 직장내의 남성과 여성이 함께 이야기 할 수 있는 공간 필요 (온/오프라인 활성화)

민지은	<p>커뮤니케이션 스킬, 커리어 관리</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직장생활에 있어서 커뮤니케이션 능력은 업무 효율 증진 및 스트레스 관리 등에 있어서 매우 중요할 것으로 생각됨. - 질 높고 현실성 있는 교육프로그램을 통해 커리어 관리나 직장생활에서의 문제들을 효과적으로 관리할 수 있도록 도와주는 제도가 필요함. - 동료들과 함께 잠깐의 시간을 내어서 함께 이야기를 나눌 수 있는 공간이 필요함. - 같은 부서가 아닌 사람들 간의 소통이 어렵게 현실인데, 전체 부서가 같이 하는 행사를 통해 여러 사람들과의 교류가 필요함.
안혜림	<ul style="list-style-type: none"> -전문직 여성과학기술인들의 조직력 강화, 같은 부서임에도 사무실이 떨어져있어 서로간에 잘 모르는 경우가 많음. 화합의 자리마련이 필요 - 업무시간의 효율적 활용을 통해 야근을 하지 않으므로 일과 가정의 균형을 도모 퇴근 후나 직장 내 휴식시간을 이용해 자기개발을 하여 커리어를 향상 좀더 쉽게 접근할 수 있는 교육매체가 필요함
윤석	<p>일과 가정의 균형방안 모색</p> <ul style="list-style-type: none"> - 육아문제: 육아 문제의 해결은 가정의 문제 만이 아니라 더 좋은 일자리라는 명목에서 기업의 이미지 및 좋은 인력구성에 중요한 이슈임 - 이러한 방법으로 선직국에서는 다양한 프로그램이 수행되고 있음. <p>선직국사례:</p> <p>근무형태: 탄력시간근무제, 단기 휴직제, 시간외 근로 면제 등</p> <p>개인 신상: 교육지원</p> <p>가족대항 : 파트타임 전화, 조기 퇴근, 직무 분담제, 남자직원 육아 휴직</p> <p>커리어 관리 및 직상에서의 소통 skill 개발</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국민이 원하는 연구나 이슈에 관심을 가지고 인력네트워크를 구축하여 소통의 기회를 늘려서 많은 정보를 공유 - 의사소통의 장이 부족, 의사소통의 공간마련이 필요 - 연구원에 같은 타부서간의 소통이 필요하며, 연구원생활의 및 업무에 활성화 기대
정희석	<ul style="list-style-type: none"> -삶이란 것은 균형을 맞추기 위한 과정의 연속이고, 살면서 일과 가정의 균형을 잡아야 한다고 생각함. 일을 하면서도 늘 기본으로 가족에 대한 소중함을 잊지 말아야 한다고 생각 함. -여성기혼자들이 육아와 가사를 같이 담당해야 하니 일에 소홀해진다는 세상의 인식을 바꾸어야 함. -원내외 정기적 커뮤니티나 모임의 활성화 필요 . -일과 삶의 균형을 잡고 일과 관련된 자신의 특기 등과 경력 이해를 철저히 하여

		앞으로의 경력목표를 정해 실천하는게 좋을 듯 함
조지영		<p>일과 가정의 균형방안 모색</p> <ul style="list-style-type: none"> - 탄력근무제를 도입하여 일과 가정일을 부담없이 할 수 있도록 함과 동시에 여성 직장인에 한정되지 않고 남성직장인들에게도 적용될 수 있도록 했으면 함 - 온라인에 홈페이지를 만들어 자유로운 주제의 대화 및 정보를 공유 할 수 있도록 하여 지속적으로 유지될 수 있도록 했으면 좋겠음 <p>여성직장인에게는 인맥 관리가 필수다. 특히 온라인 인맥은 여러분야의 사람들을 폭 넓게 교류 할 수 있는 가장 쉬운 방법이므로 카페나 블로그를 통해 지속적으로 교류하도록 해야한다. 특히 여성직장인들은 일이든 육아든 정보수집에 취약할 수밖에 없으므로 수집된 정보를 적극적으로 공유하는것도 중요하다.</p>
향 후 활 동 계 획		
<p>1) 주제에 대한 깊이 있는 토론</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이번 멘토링은 처음 실시한 것으로서 아이디어 내는 수준임 - 일주일에 한번씩 정기적으로 한가지 주제에 대한 깊이 있는 토론이 이루어 지도록 노력 <p>2) 연구원 전체 분위기 및 소식 공유 모임의 장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 팀, 부서 중심의 생활로 인해 특히 여성들은 연구원 전체의 분위기나 소식을 접하는 기회가 거의 없음 - 멘토링 모임을 통해 편안하게 서로의 정보를 교환할 수 있게 노력 		
건의사항		
<p>1) 주제에 대한 체계적인 접근</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이번 1차부터 4차까지의 모임은 같은 주제가 반복되는 느낌 - 대주제와 소주제를 정하여 체계적인 논의가 이루어졌으면 좋겠음 <p>2) 멘토링 모임에 남성 역할 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구원내 마이너리티인 여성을 위한 모임인 동시에 연구원에 기여하는 모임임을 감안할 때 남성들의 적극적인 지원과 참여도 필요하다고 생각됨 		

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹2 LIB	멘토링데이 회차	1 차
일 자	2010. 8. 11	장 소	상록한정식
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 최상화 멘티 : 정미희, 박은지, 김빛나라, 이고은		
주 제	멘토링 그룹 구성 및 주제선정		
내 용	<p>○ 멘토링 사업 취지 설명 및 사전설문 내용 검토</p> <ul style="list-style-type: none"> - 멘토링 사업 운영 취지 및 연구원내 멘토링 그룹 구성 현황 소개 <li style="padding-left: 20px;">: 동 사업내에서 운영중인 멘토링 사업의 목적과 현재 연구원내 멘토링 사업 운영 현황에 대한 소개 및 설명 - 멘토링 그룹명 및 주제 선정을 위한 사전설문 내용 검토 <li style="padding-left: 20px;">: 동일한 부서(해양자료팀)에 근무하는 정규직 멘토와 비정규직 멘티로 구성된 팀. <li style="padding-left: 20px;">: 해양학이나 지리정보학 등을 전공한 멘티들의 경우, 전공과 관련된 연구업무 수행을 할 수 있는 연구원 근무에 대해 상당히 긍정적이었으며, 그 외 멘티들도 연구원에서의 근무에 대해 만족감을 나타냈음. <li style="padding-left: 20px;">: 또한, 규모가 크지 않은 소규모 해양자료팀에서 유사한 업무에 종사하는 구성원들간의 근무 분위기에 만족했으며, 다른 멘토링 그룹의 예에서 볼 수 있었던 '의사소통'이나 '대인관계'의 어려움은 전혀 없다는 응답들이었음. <li style="padding-left: 20px;">: 다만, 자연과학을 전공하고 업무의 대부분이 컴퓨터를 이용해 자료를 정리하고 가공하는 일이다보니 업무 외적인 부분의 생활인으로서 지혜와 지식이 부족하고 좁다는 의견들이 있었음. 		

	<p>- 멘토링 그룹명 및 주제 선정</p> <p style="margin-left: 40px;">: 이에 연구원내 업무 뿐 아니라 건강하고 행복한 개인 생활을 위해 꼭 필요한 '경제'와 '건강'을 주제로 멘토링을 운영하기로 합의 하였으며,</p> <p style="margin-left: 40px;">: 그룹명은 위의 멘토링 주제를 반영하여 LIB(Life is beautiful; 본 멘토링 그룹이 지향하는 '아름다운 인생')로 선정하였음.</p>
--	--

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹2 LIB	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010. 10. 6	장 소	토마토
참 석 자 (총 6 명)	멘토 : 최상화 멘티 : 정미희, 박은지, 김빛나라, 이고은, 최아라		
주 제	활동적인 연구원 생활과 행복한 개인 생활을 위한 건강관리		
내 용	<p>○ 주제 선정의 이유와 멘토링 모임의 논의 방향</p> <p style="padding-left: 20px;">: 주로 사무실에서 컴퓨터를 이용한 자료처리 작업을 하는 부서의 업무 특성으로 인해 멘티들의 활기찬 직장생활과 행복한 삶을 위해 건강관리가 꼭 필요한 요소라 판단되어 주제로 선정</p> <p>○ 멘티들의 현재 상황과 자각하고 있는 문제점들</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20대 중후반에서 30대 후반에 이르는 5명의 멘티로 구성 - 멘티들의 연령층이 상대적으로 높지 않음에도 불구하고, 대학(혹은 대학원) 졸업 후 연구원에서 근무를 시작하며 활동량이 현저히 줄어들어 인하여 대부분이 체력이 저하되었다고 느끼고 있었으며, 일부 과체중과 복부비만 등의 개인적인 고민사항도 있었음. <p style="padding-left: 20px;">: 특정 멘티의 경우, 정기검진 시 생물학적 나이에 비해 현저히 높은 신체 나이를 판정받은 바 있음.</p> <p style="padding-left: 20px;">(음주와 흡연, 운동부족, 불규칙한 생활 등 개인적인 생활습관이 그 직접적인 원인이겠으나, 잦은 야근과 개인의 여가시간 부족, 건전한 스트레스 해소책 결여 등이 간접적인 원인으로 판단됨)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 또한 선천적인 알레르기 체질의 멘티는 환절기인 탓에 비염과 천식, 피부 건조증 등의 증상이 점차 심해지는 고충이 있었음. - 그리고, 다수의 멘티들이 손발이 차갑다고 응답했으며, 심한 생리통도 경험하고 있었음. <p style="padding-left: 20px;">: 이와 관련하여, 현재 여성들에게 주어지던 생리휴가가 무급휴가로 분류된 것에 대해 아쉬움이 많았음.</p>		

○ 멘티들이 인지하고 있지 못한 문제점들

- 모두 미출산자들인 멘티들은 미래의 건강한 출산을 위해 과도한 다이어트는 피해야 하며, 체지방을 최소 22% 이상을 유지해야 함을 인지하지 못하고 있었음.
- 또한, 지속적으로 건강한 체력과 적절한 체형을 유지하기 위해 일정량의 근육이 꼭 필요하며, 따라서 근육량이 상대적으로 적은 여성들에게 근력운동이 반드시 필요함 역시 인지하지 못하고 있었음.

○ 개선방안 제안내용

- 체력저하에 대한 자체적인 개선방안으로는 주변 무료·유료 운동시설을 이용해 유산소 운동 등 규칙적인 운동을 하겠다는 계획이 있었음.
- 심한 생리통에 한약처방을 받아 복용하는 경우도 있었음.
- 손발이 차가운 것을 포함해 쥐가 잘 나는 등 혈액순환과 관련되어 보이는 문제점에 반신욕 시도를 제안함.
- 체력증진을 위해 인근 운동시설을 이용해 유산소운동을 하는 것은 매우 바람직한 해결책으로 생각됨. 이에 더해 근력운동을 병행해줄 것을 제안. 특히 신체 중 큰 근육인 대퇴부 발달을 위해 하체 근력운동(레그프레스, 레그익스텐션, 레그컬)을 제안하였으며, 간략한 운동법 지도.
- 향후 다이어트 시행시에도 건강을 위해 one-food diet 등은 지양해줄 것을 당부. 섭취열량을 줄이기 위해 GI가 높은 음식(현미밥, 고구마 등)을 선택할 것을 권유.

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹2 LIB	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010. 10. 8	장 소	소락
참 석 자 (총 6 명)	멘토 : 최상화 멘티 : 정미희, 박은지, 김빛나라, 이고은, 최아라		
주 제	안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리		
내 용	<p>○ 주제 선정의 이유와 멘토링 모임의 논의 방향</p> <p style="padding-left: 20px;">: 멘티의 대부분이 사회생활 경험이 짧은 미혼들로 인생 재무설계에 대한 필요성을 크게 인지하지 않고 있으며, 이공학계열 출신이 많아 사회·경제 흐름에 대한 인식이 낮아 향후 안정적이고 건전한 미래를 위해 경제관리 역시 꼭 필요한 요소라 판단되어 주제로 선정</p> <p>○ 멘티들의 현재 상황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대부분 사회경력이 짧고 비정규직으로 고용된 멘티들은 미래 인생을 준비하기 위한 경제적 여력이 전반적으로 낮은 상황임. - 생활비와 학자금대출금상환 등 비소비성 고정지출이 있어 소비가능금액이 상대적으로 적은 형편임. - 반면, 젊기 때문에 문화활동에 대한 욕구가 크며 당분간(20대 시절중) 문화·예술 향유의 기회를 포기할 의사가 없어 문화비용 지출 비율이 큰 경우도 있음. - 소득을 본인이 독립적으로 소비하는 경우가 대부분인 관계로 소비와 저축이 계획적으로 이루어지지 않고, 선소비 후 잉여자금이 급여통장에 누적되는 형태로 자금이 방치되는 경우가 절반가량이었음. <p>○ 멘티들의 경제적 바램(계획 혹은 희망)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20대 중반인 멘티들은 수년 내에 맞이하게 될 결혼에 대비한 결혼자금 준비가 현재 가장 큰 경제적 관심사항이었음. - 독신을 희망하는 멘티의 경우에는 결혼자금 대신 내집마련 (혹은 전세자금 마련)을 희망함. - 유럽여행 등 여행경비 마련을 단기계획으로 제시한 경우도 있음. 		

○ 멘티들이 말하는 어려움

- 흔히 '재테크'로 불리는 투자·재화 운용 활동은 너무 복잡하고 어려워서 내용을 알 수 없으며, 무엇부터 어떻게 시작해야 할지 판단이 서지 않음.
- 주식투자를 잠깐 해본 경험이 있으나, 지속적으로 관심을 가지고 관리를 해야 하므로 너무 많은 시간과 노력을 필요로 함.
- 가용한 투자금액이 작아 적절한 투자처(투자상품)을 찾는데 한계가 있음.

○ 멘티들의 대응방안과 제안내용

- 본 멘토링 활동을 전후해 다수의 멘티들이 정기적금 등을 통해 매월 일정 금액을 규칙적으로 저축하고 있음. 그러나, 아직까지 구체적인 목표설정을 통한 강한 동기부여나 관리체제가 미흡해 이를 제안함.
- 정기적금 등 안정성 고정금리 상품은 종자돈 모으기를 위한 매우 좋은 방법이나, 현재 이자율이 물가상승율에 미치지 못하는 관계로 효율적인 자금 확보를 위해 일정부분의 투자상품 활용을 제안함. 단, 개별적인 주식투자에 대한 지식이 부족하므로 매월 일정금액을 누적 투자하는 간접상품을 활용할 것을 제안함.
- 비록 자연과학을 연구하는 연구원에서 근무하지만, 국내외 사회 뉴스에 항상 관심을 가지고 흐름을 파악할 것을 제안함.

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹2 LIB	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010. 10. 12	장 소	포메일
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 최상화 멘티 : 정미희, 김빛나라, 이고은, 최아라		
주 제	활동적인 연구원 생활과 행복한 개인 생활을 위한 건강관리		
내 용	<p>○ 주제 선정의 이유와 멘토링 모임의 논의 방향</p> <p style="padding-left: 20px;">: 활기찬 직장생활과 행복한 삶을 위한 건강관리를 주제로 한 2차모임으로 멘토와 멘티들이 각자 추천하는 건강 정보를 준비하여 공유</p> <p>○ 멘토와 멘티들에게 꼭 알려주고 싶은 건강정보</p> <ul style="list-style-type: none"> - 허리 근육을 강화시켜주는 체조법 제공 : 일과시간 중 대부분의 시간을 의자에 앉아서 생활하는 직장인들은 바르지 못한 자세나 허리근력 약화 등으로 인해 허리통증이 생기기 쉬움. 따라서 매일 아침, 저녁으로 15분씩 하루 총 30분을 투자해 허리근육을 강화시킬 수 있는 체조동작(① 누워서 윗몸 일으키기, ② 누워서 자전거 타기, ③ 누워서 엉덩이 들기, ④ 다리를 뒤로 들어올리기, ⑤ 팔꿈치로 윗몸일으키기, ⑥ 벽타고 내려오기)을 권함. - 요즘 인터넷 등 매체의 발달로 다양한 건강정보를 접할 수 있음. 그러나, 다른 사람들이 체험적으로 좋았다고 소개하는 건강법이나 음식이 나에게 는 맞지 않을 수 있음. 이는 한방에서 얘기하는 체질이 다르기 때문으로, 자신이 '8체질(수·목·금·토, 각 음·양)' 중 어디에 속하는지 알고, 체질상 해로운 것들을 피한다면 건강을 유지하는데 도움이 되리라 생각함. 특히, 평소 시 본인이 좋아하는 음식이 체질상 피해야하는 해로운 음식에 속한 경우도 있으니 한번 확인해 보면 손해는 안볼 것. - 올바른 운동법에 대해 : 흔히 건강을 위해 운동을 할 때, 많은 사람들이 트레드밀 걷거나 실내자전거 타기 등의 유산소 운동을 먼저 한 뒤 간단한 		

중량운동을 하는 경우가 있으나, 중량운동 후 유산소 운동을 하는 것이 더 좋음.

- 신체의 건강 중 피부건강을 위해서는 다양한 미용처방에 앞서 올바르게 건강한 생활습관과 식습관, 대인관계, 환경관리 등 생활환경이 더 중요함. 또한, 끊임없이 관심을 갖는 것이 매우 중요하며, 주변에 떠도는 말에 휘둘리지 말고 전문가를 통한 검증이 꼭 필요함.

○ 발표된 정보에 더해 이야기된 내용들

- 근육은 뼈가 받는 힘을 나누어 지탱해 주는 역할을 하므로, 척추나 무릎관절의 보호와 관련 질환 개선을 위해 매우 중요함. 허리 근육 강화를 위해서는 앞에 위치한 복근과 뒤에 위치한 등근육을 동시에 단련시켜주어야 함. 특히, 권장체조중 '벽타고 내려오기' 동작은 '스쿼트'를 운동 초보자들이 할 수 있도록 저강도로 순화시킨 동작으로 허리근육 뿐만 아니라, 둔근과 대퇴근을 골고루 단련시켜주는 매우 훌륭한 운동임.
- 많은 사람들이 건강을 위한 운동으로 체지방을 줄이기 위한 유산소운동을 꼽으며 주로 여기에 많은 운동시간을 할애함. 현재의 체지방 연소를 위한 유산소운동은 매우 적절한 대응이나 향후 요요현상을 예방하고 꾸준한 체격관리를 위해서는 근력운동이 필수적임. 그리고, 부상방지나 효율적인 체지방감량을 위해 ① 운동시작과 끝에 스트레칭은 필수이며, ② 가벼운 워밍업 후 스트레칭, 근력운동, 유산소운동 순으로 진행해야 함.

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹2 LIB	멘토링데이 회차	5 차
일 자	2010. 10. 15	장 소	토마토
참 석 자 (총 4 명)	멘토 : 최상화 멘티 : 정미희, 김빛나라, 이고은		
주 제	안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리		
내 용	<p>○ 주제 선정의 이유와 멘토링 모임의 논의 방향</p> <p style="padding-left: 20px;">: 안정적이고 건전한 미래를 위한 경제관리를 주제로 한 2차모임으로 멘토와 멘티들이 각자 추천하는 경제 정보를 준비하여 공유</p> <p>○ 멘토와 멘티들에게 꼭 알려주고 싶은 경제정보</p> <ul style="list-style-type: none"> - 저축의 기술 : 직장경력이 짧은 초년병들에게는 종자돈 모으기가 필수. 종자돈 모으기에 수익률은 높지만 위험도 역시 높은 투자상품은 적합치 않으므로, 안정성 높은 저축을 활용해야 함. 첫 목표금액은 1천만원 정도로 하여 목표달성을 통한 성취감을 얻을 수 있도록 하면 효과적임. 적금을 통해 만들어진 뭉치돈은 만기후 예금을 활용해 복리효과를 얻을 것. - 통장관리 : 통장을 이용해 지출을 통제할 수 있도록 활용하는 시스템. 통장나누기를 활용한 지출통제에 앞서 가장 좋은 방법은 '가계부 쓰기'. 매일이 어려우면 몇일에 한번씩이라도 정리할 것. 그리고 신용카드 대신 체크카드 사용은 과소비를 막아주며 연말정산에서도 보너스로 작용. 통장은 ① 급여통장(돈이 들어오는 통장), ② 정기지출 통장(공과금, 통신비, 보험료, 대출이자 등 매월 정기적으로 자동이체되는 통장), ③ 생활비 통장(식비, 문화활동 등 수시지출이 이루어지는 통장), ④ 비정기지출 통장(경조사비 등) 으로 구분하여 각각을 통제할 수 있도록 할 것. 특히 지출이 잦은 '생활비 통장'은 일주일 단위로 쓸 돈을 입금해 관리하는 것이 더 좋음. 급여통장과 지출통장 외에 투자통장을 따로 만들어 사용할 것을 권함. - 직장인이 급여통장으로 활용하기 좋은 CMA : 기본적으로 입금된 자금을 투자하는 투자상품이므로 은행에는 없고 증권사나 종금사에서 판매하는 수시입출금이 가능한 통장임. 수시입출금이 가능하지만 수익률이 일반 은 		

	<p>행(대개 0.1%) 보다 월등히 높음(현재 약 3%). 투자상품이기는 하나 상대적으로 안정적인 투자상품으로 손실의 위험은 거의 없음. 그래도 불안하다면 증금사 CMA를 이용하면 예금자보호를 받을 수 있음. 은행과 업무제휴를 통해 출금·공과금이체 등이 가능하므로 이용에 크게 불편한 점은 없음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 금리와 인플레이션 : 재테크를 위해 활용할 수 있는 금융상품은 크게 저축, 주식, 채권으로 구분이 가능함. 금리와 인플레이션에 따른 금융상품선택의 원론적 정보 제공. 위 세가지 금융상품 중 적절한 수준의 이자율이 보장되는 경우 안정성을 확보한 저축이 가장 좋은 상품임. 그러나 장기간 고금리로 인한 경기둔화 조짐 등에 의해 시중금리가 하락할 것이 예측되는 상황이라면 장기간 고정금리를 확보할 수 있는 채권이 유리해지는 상황이 됨. 경기가 둔화되어 저점에 이르면, 경기활성화를 위해 시장이 저금리를 유지. 이후 경기의 장기예측전망이 밝아지면, 장기채권의 금리가 하락함. 이제 경기호전이 예상되므로 주식시장 역시 상황이 좋아질 것으로 예상됨. 경기가 회복되고 주식시장도 활황을 이어가면 기업의 시설투자 등 자금수요가 늘어남. 주식시장이 과열되어가고 인플레이션 압력이 커지면 이를 통제하기 위해 시중금리가 인상됨. 시중금리가 충분히 높아지면 다시 저축이 가장 좋은 금융상품인 상태로 되돌아오는 한 사이클(cycle)이 완성됨. - 일용할 양식을 위한 부를 위한 재테크 : 부란 구심력을 가지기 때문에 이 단계의 재테크가 가장 힘들. 투자하고 재테크를 하되 그와 더불어 재테크 외의 부분에서도 부단히 수익을 늘려가면 현재의 리스크가 그만큼 기회로 바뀌게 됨. - 잉여를 누리는 부를 위한 재테크 : 절박함이 없고, 가진 부의 전부를 던질 이유도 없기 때문에 이미 리스크로부터 상당히 해방된 경우임. 스스로 자산을 배분하고 리스크로부터 상당히 보호를 받는 포트폴리오를 구성. 수익률이 획기적으로 높지 않더라도 안정적이고 누적적으로 자산이 증가함. - 권력이자 특배가 되기도 하는 부를 위한 재테크 : 당장의 재테크 따위는 잊고 다음 시대를 주도할 새로운 물결을 고민하고, 그것이 눈에 보이는 순간 전 생애를 걸고 뛰어들어야 함.
--	--

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹2 LIB

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	최상화	41	해양자료팀	선임기술원	14	해양화학	박사수료	choish@kordi.re.kr	017-259-0766
멘티	정미희	33	해양자료팀	연구사업인력	2	무역학	학사	mhchung@kordi.re.kr	010-2432-5223
멘티	박은지	27	해양자료팀	연구사업인력	2	지리정보공학	석사	taesea@kordi.re.kr	010-9769-9869
멘티	김빛나라	24	해양자료팀	연구사업인력	3	해양학	학사	bit-na@kordi.re.kr	010-9442-2938
멘티	이고은	25	해양자료팀	일용직	1	시각디자인	학사	ggony07@naver.com	010-8937-3008
멘티	최아라	26	기후·연안재해연구부	협동연구생	4	해양환경시스템과학	석사과정	arachoi@kordi.re.kr	010-2567-1551

활동 상황 (Mentoring Day 총 5 회 실시)

Mentoring Day I 총 5 명	<ul style="list-style-type: none"> ·멘토링 그룹 구성 및 주제선정을 위한 멘토링 모임 ·멘토링 사업 목적과 현재 연구원내 멘토링 사업 운영 현황에 대한 소개와 설명 ·멘토링 그룹명 및 주제 선정을 위한 사전설문 내용 검토 <p style="margin-left: 20px;">: 멘티들이 전공분야와 관련된 연구원 근무자들이므로 현재 연구원 근무에 대한 만족도는 상당히 높았으며, 소속부서의 근무분위기가 좋아 일반적으로 얘기되는 '의사소통'이나 '대인관계'의 어려움은 전혀 없는 것으로 나타남.</p> <p style="margin-left: 20px;">·따라서, 연구원 업무뿐 아니라 건강하고 행복한 개인 생활을 위해 꼭 필요한 '경제'와 '건강'을 주제로 멘토링을 운영하기로 하였으며, 그룹명은 주제를 반영하여 LIB(Life is beautiful; 아름다운 인생)으로 선정하였음.</p>
Mentoring Day II 총 6 명	<ul style="list-style-type: none"> ·활동적인 연구원 생활과 행복한 개인 생활을 위한 건강관리에 대한 멘토링 모임 <p style="margin-left: 20px;">·주로 사무실에서 컴퓨터를 이용한 자료처리 작업을 하는 부서의 업무 특성으로 인해 멘티들의 활기찬 직장생활과 행복한 삶을 위해 건강관리가 꼭 필요한 요소라 판단되어 주제로 선정하였으며, 멘티들이 현재 각자 건강상태에 대해서 느끼는 문제점과 이에 도움이 될 수 있는 생활 중 활동방안 등을 제안하는 모임으로 운영.</p>
Mentoring Day III 총 6 명	<ul style="list-style-type: none"> ·안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리에 대한 멘토링 모임 <p style="margin-left: 20px;">·멘티의 대부분이 사회생활 경험이 짧은 미혼들로 인생·재무설계에 대한 필요성을 크게 인지하지 않고 있으며, 이공학계열 출신이 많아 사회·경제 흐름에 대한 인식이 낮아 향후 안정적이고 풍요로운 미래를 위해 경제관리가 꼭 필요한 요소라 판단되어 주제로 선정하였으며, 각 멘티들의 경제상황과 희망에 대해 얘기하고 더 나은 방안을 제시하는 모임</p>

	으로 운영.
Mentoring Day IV 총 5 명	·활동적인 연구원 생활과 행복한 개인 생활을 위한 건강관리에 대한 멘토링 모임 ·멘토링 2차 모임(멘티들 각 개인이 건강상태에 대해서 느끼는 문제점과 이에 도움이 될 수 있는 생활 중 활동방안 제안 모임) 이후 이를 바탕으로 각자 멘토와 멘티들이 함께 공유하면 유용할 건강정보를 조사해 모임에서 함께 이야기 하는 방식으로 운영.
Mentoring Day V 총 4 명	·안정적이고 풍요로운 생활을 위한 경제관리에 대한 멘토링 모임 ·멘토링 3차 모임(각 멘티들의 경제상황과 희망에 대해 얘기하고 더 나은 방안을 제시하는 모임) 이후 이를 바탕으로 각자 멘토와 멘티들이 함께 공유하면 유용할 경제정보를 조사해 모임에서 함께 이야기 하는 방식으로 운영.

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활 동 성 과	
멘토	<p>최상화 직장에서 선임자의 위치에 있지만, 업무와 관련되지 않은 개별적인 모임을 가질 기회가 사실상 없었는데, 이번 멘토링 활동을 통해 멘티들과 주기적으로 모임을 할 수 있었던 것 자체가 성과라고 생각한다. 멘토링 그룹의 주제가 여성의 사회활동이나 리더십 등의 좀 더 발전적인 분야가 되었어도 좋았겠지만, 처음 구성해서 운영하는 멘토링 그룹이다 보니 우선 구성원 간에 친밀도를 높일 수 있는 '건강'과 '경제'를 주제로 삼은 것이 오히려 더 도움이 되었다고 생각된다.</p>
멘티	<p>정미희 멘토링 그룹을 통하여 잘 몰랐던 부분들에 대해 적절한 조언과 정보를 얻어 건강과 경제의 미래를 설계하는데 좋은 방향으로 이끌어주는 느낌이 듭니다. 앞으로도 장기적인 멘토링을 통하여 나 자신의 성장과 관리를 위해 열심히 배우고 노력해야겠다는 생각이 듭니다.</p> <p>박은지 연구원에서 같이 일하는 분들과 함께 단순히 업무에 관련된 논의가 아닌 건강이나 각자의 미래(경제 관련) 이야기를 할 수 있는 기회가 생겨 기쁩니다. 삶의 대한 이야기를 나누며 조금 더 가까운 사이가 되고, 또 이러한 부분이 업무 협조하는데 도움이 되지 않을까 싶어서 다행이라는 생각이 듭니다.</p> <p>김빛나라 건강과 경제라는 주제를 정하고서 다소 무서운 주제라는 생각을 했는데 멘토링 구성원들의 다양한 생각을 들어 보고 의견을 교환할 수 있는 시간이 되어서 좋았다. 앞으로도 멘토링을 통해서 구성원 모두 한 단계 성숙해 지는 계기가 될 수 있다고 생각했다.</p> <p>이고은 근력운동의 중요성과 건강을 지키며 다이어트 할 수 있는 방법을 알 수 있는 좋은 시간이었습니다. 또한 대다수의 사람들이 경제에 대해 너무 어렵다고 생각하고 거부감을 가지고 있는 것을 알 수 있었고 이번을 계기로 내가 아는 단순한 저금과 적금이 가장 안전한 경제활동의 시작이라는 것을 알 수 있었습니다.</p> <p>최아라 건강 : 다른 구성원의 건강에 관한 관심사항을 공유하여 이전에는 생각해보지 않았지만 주의를 기울여할 건강에 관한 정보를 얻을 수 있었다. 특히 건강한 생활에 필수적인 근력과 체지방에 관한 정보를 얻어 무조건적인 체중감량만 신경 썼던 잘못된 생각을 정정하는 계기가 되었다. 경제 : 항상 멀게만 느껴지는 재테크에 관한 다른 구성원들의 경험과 생각을 접하여 안정적이며 수익을 창출할 수 있는 재테크에 대한 필요성을 다시한번 상기하는 계기가 되었다.</p>
향 후 활 동 계 획	

- 인생에 있어서 인연은 중요하다. 특히 하루 8시간 이상 함께하는 직장 내에서의 인연은 더욱 소중하다. 이번에 조직된 멘토링 그룹이 앞으로도 한달에 한번(체육하는 수요일 등) 정도 모임을 계속할 수 있도록 노력해 볼 계획이다.
- 이번 멘토링 활동에서는 구성원간 친밀도를 높이기 위해 생활밀착형 주제를 선정하였으나, 향후에는 여성과학인으로서의 자기관리나 역량고취, 리더십 등 보다 발전적인 주제로 활동범위를 넓혀나가자 한다.

건의사항

- 멘토링 활동이 정기적으로 주제를 가지고 모여, 발전적인 논의를 하는 것이 핵심이겠지만, 각자 업무가 있는 멘토와 멘티가 근무시간 중에 모임을 갖기란 어려운 것이 현실이며, 이에따라 멘토링 그룹 모임을 주로 점심시간을 이용해 갖게 된다. 그러므로 함께 점심을 할 수 있는 활동비가 지속적으로 지원된다면 멘토링 활동을 이어나가는데 실질적인 큰 도움이 될 것으로 생각한다.

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹3 내일을 향해 싸라!	멘토링데이 회차	1차 모임
일 자	2010년 07월 01일	장 소	후연(중식집)
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 이은경 멘티 : 오지나, 함미선, 이화영, 김선화, 박신영		
주 제	비정규직원의 복리 후생 증진 방안		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 연구원 비정규직 근무 중 석, 박사 학위를 위해 진학하면 “연수생, 및 UST학생” 신분으로 의료보험 혜택이 사라진다. 그러면 미혼인 경우 다시 부모님의 의료보험에 올라야 한다. • 또한 학생인 경우, 출장 갈때를 제외하고는 화재, 상해보험 대상도 아닙니다. • 학생들은 근무시간도 비자율적인 면이 많다. 실험실의 박사님들은 학교의 교수님이 대학원생들을 대하듯이 하기 때문에 퇴근시간이나 주말 등의 시간이 자유롭지 못한 부분이 많다. 그러므로 개인적으로 자기개발이나 취미에 할애할 시간이 절대적으로 부족하다. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹3 내일을 향해 싸라!	멘토링데이 회차	2 회차
일 자	2010. 09. 08	장 소	포메인(베트남쌀국수)
참 석 자 (총 5명)	멘토 : 이은경 멘티 : 오지나, 정다금, 강미혜, 김하나		
주 제	1. 여성을 위한 근무조건 개선, 2. 진로(학위취득 어려움),		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 연구원내 4연구동은 최근에 지어진 건물이고, 현재 여성연구인력 밀집지역인데도, 여성용 화장실이 1, 3층에만 있어서 실험실 연구인력이 가장 많은 2층 여성들이 매우 불편하다. • 여성을 위한 휴게실 및 수유공간이 필요하다. • 업무과다로 인해 피로가 누적되고 있으나 상사들의 이해가 부족하다. 개선안으로 전 연구원에서 Flex time제를 자율적으로 실시하는 것을 건의한다. 외국 연구원의 경우 개개인의 사정에 따라 자율적으로 시행하고 있는 사례가 많이 있다. • 실험실에서 발생하는 폐기물 및 폐기용액 처리시설이 미비하여 위생 및 건강의 위협을 받고 있는 경우가 많다. 특히 보관된 시료가 변질되었을 경우, 그 공간에서 작업을 하고 난 후 건강에 이상을 느끼는 사례가 종종 있다. • 학위과정에 있는 UST 학생들은 지도교수를 맡고 있는 박사님들의 잦은 출장으로 인해 디스커션이 원활치 못하여 논문진도가 나가지 못하는 어려움을 겪고 있다. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹3 내일을 향해 싸라!	멘토링데이 회차	3 회차
일 자	2010. 09. 30	장 소	포메인
참 석 자 (총 5명)	멘토 : 이은경 멘티 : 함미선, 이화영, 김선화, 박신영		
주 제	1. 유해한 실험실 환경에서 근무하는 직원들의 건강문제		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 연수생의 경우, 건강검진 혜택이 전혀 없다. 유해한 시약을 다루는 환경이니만큼 다른 직원들과 마찬가지로 건강검진을 받을 수 있었으면 한다. • 여성들은 자궁경부암 예방접종을 3차까지 받으려면 약 45만원의 경비가 소요된다. 비용도 비싸고 접종을 하러 가는 시간을 내는 것도 어려우므로 연구원에서 편의를 제공하여 저렴한 비용으로 공동접종의 기회를 가졌으면 한다. • 여성들의 휴식공간이 각 동마다 필요하다고 생각한다. 차도 마실수 있고, 상비약을 구비하고, 휴식할 수 있다면 좋겠다. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹3 내일을 향해 싸라!	멘토링데이 회차	4 회차
일 자	2010. 10. 13	장 소	초컬릿
참 석 자 (총 5명)	멘토 : 이은경 멘티 : 오지나, 정다금, 강미혜, 김고은		
주 제	1. 실험실 환경개선, 2. 여직원 기숙사 안전 및 보안, 3. UST 학생 논문지도 개선방안 제안		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 실험실에서 발생하는 폐기물 및 폐기용액 처리시설이 미비하여 위생 및 건강의 위협을 받고 있는 경우가 많다. 싱크대가 설치되어 있는 실험실만이라도 반드시 후드설치가 되어 있어야 실험시 사용하는 약품으로 인해 실내환경이 오염되지 않을 수 있다. 연구원 차원에서 설치해 줄 것을 제안한다. • 기숙사로 들어가는 길에 설치된 등이 너무 어둡다. 특히 여름에 숲이 우거지면 안개등을 켜도 차량운행이 쉽지 않을 정도다. 걸어서 다니는 여직원들은 안전의 위협도 느낀다. 등의 개수와 밝기(ex. 파란색 계열 등으로...)를 조절해 줄것을 제안한다. • 기숙사는 샤워시설에 안전장치가 너무 허술해서 불안하다. 완전히 안쪽에서 잠금을 하고 해제할 수 있는 장치가 꼭 필요하다. 또한 1층은 여직원, 2층은 남성직원 전용인 만큼 1층전용 현관문이 따로 설치되어야 할 필요가 있다. 공용 현관문만 들어서면 바로 호실로 연결되므로 너무 open되어 있다. 특히 기숙사 뒤쪽의 산책로로 연결되는 문은 일정 시간대가 지나면 잠귀야 한다. 야간에 불안을 느끼는 직원들이 많다. • 학위과정에 있는 UST 학생들은 지도교수를 맡고 있는 박사님들의 잦은 출장으로 인해 디스커션이 원활치 못하여 논문진도가 나가지 못하는 어려움을 겪고 있다. 이를 개선하기 위한 방법으로 다른 기관이나 대학의 전문가들로부터 받을 수 있는 논문교정 서비스 제도를 신설, 운영할 것을 제안한다. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹3 내일을 향해 싸라!	멘토링데이 회차	5 회차
일 자	2010. 10. 19	장 소	삼청동맥스테인크
참 석 자 (총 5명)	멘토 : 이은경 멘티 : 오지나, 반은영		
주 제	1. 육아기에 있는 여성과학기술인의 사기진작에 관한 제안 2. 여성과학기술인을 위한 휴식공간 필요		
내 용	<p>• 자녀의 육아기에 있는 여성직원들은 정신적, 육체적으로 과도한 스트레스를 받을 뿐만 아니라 경제적으로도 큰 부담을 안고 생활하고 있다. 맞벌이 부부의 경우, 보육시설을 이용할 때 정부에서 30%의 지원금이 있기는 하지만, 여성과학기술인의 사기진작을 위해 연구원 차원에서 작은 금액이라도 일부 지원이 있었으면 한다.</p> <p>• 임신, 수유기에 있는 여성을 포함한 여성직원들을 위한 휴식공간이 각 동마다 필요하다. 청소미화에 종사하시는 분들도 열악한 환경에서 휴식과 식사를 해결하시는데, 각 동마다 수유(유축기 사용) 및 휴식공간이 있다면 미화원 아주머니들과도 공유할 수 있는 아름다운 공간이 될 것이다. 또한 이 공간은 같은 연구동 안에서도 바쁜 업무속에서 인적 네트워크 구성에 어려움을 겪는 여성과학기술인들끼리의 교류의 장으로 활용될 수 있을 것이다.</p>		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹3 내일을 향해 쏴라!

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무 연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	이은경	43	해양생물자원연구부	기술원	20년	해양생물(어류, 난치자어)	석사	eklee@kordi.re.kr	010-3788-6634
멘티	오지나	33	해양생물자원연구부	협동연구생	62개월	해양생물(어류, 난치자어)	석사	jnoh@kordi.re.kr	011-9115-8479
멘티	정다금	30	해양생물자원연구부	협동연구생	1년	분자생물	석사	forkrain@kordi.re.kr	011-498-3489
멘티	강미혜	26	해양생물자원연구부	협동연구생	34개월	분자생물	학사	shine-kang@kordi.re.kr	010-5312-8505
멘티	함미선	26	해양생물자원연구부	연수생	6개월	미생물	석사	hms0215@kordi.re.kr	010-6555-4853
멘티	이화영	26	해양생물자원연구부	연구사업인력	10개월	해양학	석사	hwayoung@kordi.re.kr	010-3618-3309
멘티	김선화	25	해양생물자원연구부	연수생	20개월	해양화학	학사	sunhwa7@kordi.re.kr	010-6397-6396
멘티	박신영	23	해양생물자원연구부	인턴연구원	1년	생명공학	학사	sinyoung@kordi.re.kr	010-5652-7245
멘티	김고은	33	해양생물자원연구부	협동연구생	65개월	생명공학	석사	gekim@kordi.re.kr	
멘티	반은영	32	해양생물자원연구부	연구사업인력	82개월	생명공학	학사	eyban@kordi.re.kr	010-2065-4686

활동 상황 (Mentoring Day 총 5회 실시)

Mentoring Day I 총 6명	<ul style="list-style-type: none"> • 연수생 및 UST학생 의료보험 혜택 제외 • 근무시간의 비자율성(퇴근, 주말 등)으로 인해 자기계발 및 취미생활에 제약이 큼
Mentoring Day II 총 5명	<ul style="list-style-type: none"> • 4연구동의 2층은 여성연구인력이 가장 많은데도, 여성용 화장실이 1, 3층에만 있어서 매우 불편함 • 여성을 위한 휴식 및 수유공간 필요 • 업무과다로 인한 피로누적을 해소하기 위해 Flex time제 실시를 제안 • 실험실에서 발생하는 폐기물 처리시설 미비, 건강에 이상을 느끼는 사례 있음
Mentoring Day III 총 5명	<ul style="list-style-type: none"> • 유해시약을 다루는 실험실 근무자들은 연수생이라도 건강검진 혜택 필요 • 여성인력의 자궁경부암 예방 공동접종 건의 • 여성인력의 휴식공간 각 동마다 필요
Mentoring Day IV 총 5명	<ul style="list-style-type: none"> • 싱크대가 설치되어 있는 실험실에는 반드시 후드설치 필요(연구원차원에서 지원요망) • 기숙사로 가는 길 너무 어두워서 등의 개수와 밝기 조절 필요

	<ul style="list-style-type: none"> • 기숙사에 여성숙소의 현관문 필요, 샤워시설 및 난방 잦은 고장으로 불편 • 학위과정에 있는 UST학생들의 논문교정 서비스제도 신설, 운영을 건의
Mentoring Day V 총 3명	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀가 영유아에 있는 여성직원들의 사기진작을 위해 보육시설 이용 보조금 혜택제의 • 임신, 수유기에 있는 여성들의 휴식공간 각 동마다 필요, 여성과학기술인들끼리의 교류의 장으로 활용가능함

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활 동 성 과	
멘토	<p>이은경</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리 4그룹은 처음 구성인원 8명외에 4, 5회에 한명씩 추가되어 총 10명으로 구성되었다. 대부분 학업과 일을 병행하는 미혼여성과학기술이어서 논문과 진로에 대한 고민, 현재 근로여건에 대한 개선책을 토로하였다. 무엇보다 이 모임을 통해 얻게 된 성과는 분위기 개선에 있었다고 본다. 처음에는 모임에 참석하는 것 자체를 낯설어하고, 뭔가 얘기했다가 나에게 불이익이 있거나 않을까 하는 의구심에 찬 마음을 가진 구성원들조차 있어서, 이제까지 얼마나 소통이 없었는지를 반성하는 계기가 되었다. 그러나 시간이 지나면서 차츰 서로 마음의 문을 열고 모임을 즐기는 모습을 보면서 정말 소중한 경험이었다는 생각이 들었다. 또 우리의 제안으로 공공시설이 수리되는 것을 보면서, 작은 목소리라도 모으고 적극적으로 의견을 개진하는 것에 대한 중요성을 알게 된 모임이었다.
멘티	<p>오지나</p> <ul style="list-style-type: none"> • 서로의 얘기를 듣고 의견을 나눌 수 있는 모임이어서 좋았고, 내 자신에 대한 존재감이나 소속감을 느낄 수 있었던 좋은 경험이었다고 생각한다.
	<p>함미선</p> <ul style="list-style-type: none"> • 먼저 여성과학자로 자리매김하신 선배로부터 좋은 말씀을 듣고 미래의 여성과학자로서 연구원에서의 생활환경이나 대우에 대해 생각해 볼 수 있는 좋은 기회였다. 다양한 자기개발 프로그램(진로나 전문강의, 워크숍, 해외연구원과의 교환프로그램, 어학연수와 같은 외국어 실력 향상을 위한 프로그램 등등)을 많이 지원해 주었으면 좋겠다. 더 나은 환경에서 우수한 여성과학자들이 많이 배출 될 수 있는 여건이 마련되었으면 한다.
	<p>김선화</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공부하는 일을 선택한 이상 현재 주어진 상황이나 일들은 성별과 무관하다고 생각한다. 오히려 여자이기 때문에 육체적으로 조금 덜 힘들고, 고된 일들에서 제외되는 경우도 있어 역차별이라 생각되는 경우도 있기 때문이다. 한국사회에 있는 이상 아직은 가부장적인 사회구조로 인해 부러먹기 좋은 사람을 고용한다는 명목하에 여자라는 부분이 불리해 종종 과연 내가 잘 해 낼 수 있을까 하는 의문에 빠지기도 하지만 여

		성과과학기술인을 위한 이런 모임들로 인해 앞으로 조금씩 나아질 것이라는 희망을 갖게 된 멘토링 모임이었다.
	강미혜	<ul style="list-style-type: none"> • 같은 부서이면서도 다른 건물에 근무하면 서로에 대해 알 수 있는 기회가 거의 없었는데, 이번 활동을 통해 친분도 생기고 정보교환을 할 수 있어서 마음이 따뜻해진 것 같다. 나와 비슷한 고민과 갈등을 가진 사람들끼리 서로 격려하고 조언도 받을 수 있어서 좋았다.

향 후 활 동 계 획

- 정기적인 모임을 통해 유대감을 갖는다.
- 금번과 같은 프로젝트가 있다면 적극 활용하여, 가시적인 성과로 연결시킨다.

건의사항

- 연수생 및 UST학생 의료보험 혜택 제의
- 여성을 위한 휴식 및 수유공간 필요
- 업무과다로 인한 피로누적을 해소하기 위해 Flex time제 실시를 제안
- 유해시약을 다루는 실험실 근무자들은 연수생이라도 건강검진 혜택 필요
- 여성인력의 자궁경부암 예방 공동접종 건의
- 싱크대가 설치되어 있는 실험실에는 반드시 후드설치 필요
- 기숙사에 여성숙소의 현관문 필요, 샤워시설 및 난방 잦은 고장으로 불편
- 학위과정에 있는 UST학생들의 논문교정 서비스제도 신설, 운영을 건의
- 자녀가 영유아에 있는 여성직원들의 사기진작을 위해 보육시설 이용 보조금 혜택제

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	한국해양여성과학기술인 그룹4	멘토링데이 회차	1차 모임
일 자	2010년 6월 25일	장 소	후생관 해정
참 석 자 (총 6 명)	멘토 : 임장근 멘티 : 김나영, 김미경, 우선미, 김유정, 이문정		
주 제	사전 설문조사 및 멘토링 주제 논의		
내 용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 팀원 간 상견례 <ul style="list-style-type: none"> - 멘토 인사말씀 - 사업의 취지 설명 - 향후 모임의 일정 등 설명 2. 멘토링 주제 논의 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 주제 : 미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램 설계 ◦ 취지 <ul style="list-style-type: none"> - 기관 내 여성인력을 적극 활용하여 개인의 능력 계발은 물론, 기관의 발전에도 기여할 수 있도록 구체적 지원방안 모색 ◦ 진행방식 <ul style="list-style-type: none"> - 각자 1개 이상의 창의적 아이디어를 생각하여 순차적으로 발표하고 개별 사안에 대하여 함께 논의 - 예시) 소규모 학습조직 지원, 여성의 능력 계발을 위한 교육프로그램 발굴 등 3. 설문조사 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 사전 설문조사 실시 4. 향후 일정 논의 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 2차 모임 : 7월 21일(수) 12시 예정 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	한국해양여성과학기술인 그룹4	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010. 9. 30	장 소	남해아구탕찜
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 임장근 (제주 출장으로 불참) 멘티 : 김나영, 김미경, 우선미, 김유정, 이문정		
주 제	미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램의 필요성 논의		
내 용	<p>◎ 토론 진행 방향</p> <p style="padding-left: 20px;">- 이번 모임에서는 여성지도자 육성의 필요성에 대해 토론하고, 다음 번 모임에서 기관차원의 지원 프로그램을 구체적으로 논의하기로 함.</p> <p>① 여성인력에 대한 사회적 인식이 변화하고 조직 내 여성인력의 비율이나 역할이 급격히 증대되고 있는 상황에서 유능한 여성인력과 여성지도자를 양성하는 것은 기관의 발전이나 국가경쟁력 제고를 위해서 반드시 필요함.</p> <p>② 우리 연구원의 경우, 전체 구성원 중 여성인력의 비율이 27.1%에 이르는 반면, 리더의 역할을 수행하는 보직자는 단 1명에 그치고 있는 실정임. 이는 '해양 연구'를 수행하는 기관의 특성과도 무관치 않지만, 그동안 여성리더를 양성하기 위한 노력이 소홀했던 점도 간과할 수 없음.</p> <p style="padding-left: 20px;">- 정규직 중 여성인력 비율 : 9.1%/비정규직 포함 전체 인원 중 여성인력 비율 : 27.1%</p> <p>③ 여성지도자 육성의 필요성을 경영진이나 직원들이 모두 함께 공유하고, 지금부터라도 여성지도자 육성을 위한 체계적 지원책 마련이 필요한 시점임. 장기적으로는 어려운 조직의 진입 장벽을 뚫고 리더의 위치에 오른 여성들이 자신의 역할모델을 조직 내에서 찾을 수 없다는 점도 여성지도자를 육성하는 데에 장벽으로 작용할 수 있는 만큼, 여성지도자 육성을 위한 기관 지원프로그램은 시급히 해결되어야 할 문제임.</p> <p>④ 또한, 여성인력 개개인이 스스로의 능력을 계발하고, 조직의 발전을 위해 기여</p>		

	<p>하고자 하는 인식의 전환이 필요함. 여러 가지 현실적 문제나 조직 내에 여전히 존재하고 있는 경직된 조직문화를 변화시키기 위해서 능동적 해결책 제시가 필요함.</p> <p>⑤ 궁극적으로는 여성 리더층이 많아지면 직장과 가정을 양립할 수 있는 지원방안들이 더욱 구체화되겠지만, 지금 당장은 여성인력의 역량강화를 위한 지원책 마련에 중점을 두어 '여성지도자를 육성하기 위한 교육프로그램'에 대하여 논의가 필요함.</p> <p>⑥ 따라서, 차기 모임에서는 구체적으로 '여성지도자 육성을 위한 교육훈련프로그램'에 대해 논의하기로 함.</p> <p>◎ 차기 모임 일정 : 10월 14일(목) 오전 11시 30분 / 장소는 추후 공지</p>
--	---

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	한국해양여성과학기술인 그룹4	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010. 10. 14 (목)	장 소	후생관 한정
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 임장근 멘티 : 김나영, 김미경, 우선미, 김유정, 이문정		
주 제	미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램 사례		
내 용	<p>◎ 토론 진행 방향</p> <p style="padding-left: 20px;">- 여성이 조직의 리더로서 성공하기 위해서 필요한 자질과 이를 양성하기 위한 구체적 교육프로그램 논의</p> <p>① 일반 기업체에서는 여성지도자 양성을 위한 체계적인 프로그램이 진행되고 있는 것으로 파악됨. (자료출처 : 동아일보)</p> <p style="padding-left: 20px;">- 한국 IBM : '테이킹 더 스테이지' 업무 중에 닥치는 여러 상황에 유연하게 대처해 강력한 리더십을 기르도록 교육.</p> <p style="padding-left: 20px;">- KT : '여성리더십 양성 과정' 차장, 부장급 직원과 리더십에 관심 있는 여직원을 대상으로 °여성을 위한 리더십, °효과적인 대인관계, °네트워크 기술, °직장과 가정의 균형 등을 교육</p> <p style="padding-left: 20px;">- 코오롱 : '여성 멘토링 제도' 매년 초에 참가자를 모집해 멘토와 멘티를 매칭해 팀을 이룬 뒤 오리엔테이션, 팀별 활동, 워크숍, 시상 등을 통해 차세대 리더 육성</p> <p style="padding-left: 20px;">- 현대캐피탈, 현대카드 : '우먼스 네트워크' 대리급 여직원 전체를 대상으로 멘토링 파티 개최, 사내외 강좌 실시, 외부교육 지원, '직장 내 커뮤니케이션' 등 다양한 교육 실시</p> <p>② 우리 연구원도 매년 'KORDI Top-edu' 프로그램을 통해 계층별로 다양한 교육 프로그램을 시행하고 있음. 연초 교육훈련프로그램 설계 시 여성지도자 육성을 위한 프로그램을 추가하는 것이 가능할 것으로 보임.</p> <p>③ 여성리더가 갖추어야 할 덕목으로는 어떤 것들이 있는지 파악하는 것도 중요함. 기본적으로는 지성과 감성을 고루 갖춘 여성의 장점을 극대화하면서 남성</p>		

	<p>리더에 비해 부족한 능력(협상능력이나 조직관리 능력 등)을 배양할 수 있도록 교육프로그램을 구성하는 것이 좋을 것임.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 그러나 무엇보다도 양성평등문화 조성을 위한 조직문화 확립이 가장 중요하며, 더 나아가서는 여성인력이 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 육아나 가사의 부담을 덜 수 있는 사회적 시스템 확립이 시급함. 이는 많은 사람들이 인지하고 있는 부분이지만 당장 해결방안이 마련되기는 어려울 것임. <p>④ 따라서, 여성지도자 육성을 위하여 지금 당장 할 수 있는 일을 하나씩 해야 하며, 구체적으로는 아래와 같은 분야의 교육프로그램 설계가 필요함. 그리고 분야별로 세부적인 강연제목이나 강연자를 리스트업해야 함. (우선미 자료 보완 요청)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 리더십 향상 교육 - 커뮤니케이션 향상 교육 - 팀웍 향상 교육
--	--

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	한국해양여성과학기술인 그룹4	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010. 10. 15 (금)	장 소	후생관 해정
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 임장근 멘티 : 김나영, 김미경, 우선미, 김유정, 이문정		
주 제	미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 설계		
내 용	<p>◎ 토론 진행 방향</p> <ul style="list-style-type: none"> - 미래 여성지도자 육성을 위한 구체적 교육훈련프로그램 논의 <p>① 분야별로 필요한 교육에 대한 의견 교환</p> <p>가. 리더십 향상교육</p> <ul style="list-style-type: none"> - 리더십의 이해 : 사회적으로 유명한 여성리더 초청 특강 <p>나. 커뮤니케이션 향상 교육</p> <ul style="list-style-type: none"> - 집체교육 필요 <ul style="list-style-type: none"> · 2011년도 기관 교육프로그램 설계 시 여성인력을 대상으로 1박2일 정도 집체 교육 시행, 다만, '여성으로서 갖추어야 할 덕목' 등 구시대적 내용은 배제하고, 여성리더로서 갖추어야 할 기본소양을 중점적으로 교육 · 특히, 남성에 비해 부족한 협상능력이나 조직관리 능력 배양을 위해서는 여성의 장점을 극대화하면서 부족한 자질을 갖출 수 있는 내용으로 구성하면 좋을 것임. <p>다. 팀웍 향상교육</p> <ul style="list-style-type: none"> - 팀웍능력 향상을 위한 학습조직 구축 (CoP/Community of Practice) - 현재 운영하고 있는 학습조직이 효율적인 제도이며, 앞으로 적극 참여 필요 <p>② 기타 토론내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내에 여성들의 모임이 있지만 이렇게 토론할 수 있는 자리가 많지 않아 아쉬웠는데 이번 기회가 좋은 경험이 된 만큼, 사업이 종료된 이후에도 지속적인 멘토링 사업이 필요할 것으로 생각됨. - 이렇게 논의된 내용은 토론에서만 끝나지 않고 실제 생활에 적용되기를 기대함. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	한국해양여성과학기술인 4그룹	멘토링데이 회차	5 차
일 자	2010. 10. 27 (수)	장 소	가마솔 김치삼겹
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 임장근 멘티 : 김나영, 김미경, 우선미, 김유정, 이문정		
주 제	미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 보고서 작성, 사후 설문조사		
내 용	<p>◎ 토론 진행 방향</p> <ul style="list-style-type: none"> - 미래 여성지도자 육성을 위한 교육훈련프로그램을 2011년도 연구원 교육과정에 반영할 수 있도록 보고서 작성 <p>① '미래 여성지도자 육성을 위한 기관지원프로그램 설계' 보고서 별첨</p> <p>② 기타 토론내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 향후 우리 연구원에 여성리더의 비율이 높아지고, 역할이 확대되기 위해서는 좀 더 근본적인 대안이 있어야 할 것임, 예를 들면, 최고경영진의 의지, 인적자원관리제도 보완, 조직문화 개선, 여성들이 맘 놓고 일할 수 있는 사회적시스템 구축 등....그러나 이런 변화들은 지금 당장 가시적인 성과가 나타나기를 기대할 수 있는 것들이 아닌 만큼, 여성 스스로 준비하는 자세가 필요함. - 그리고 여성리더계층이 많아지면 이런 사회적 변화나 조직의 변화는 더욱 자연스럽게 이루어 질 수 있는 만큼, 사회가 변하기를 기다리지 말고, 사회를 변화시킬 수 있도록 먼저 움직이는 것이 중요함. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

여성과학기술인 기관혁신사업

▣ 미래여성지도자 육성을 위한 기관 지원프로그램 설계 ▣

2010. 10. 27

여성과학기술인 기관혁신 사업

☞ 주제 : 미래여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램 설계

1. 필요성

- 저출산과 노령화, 지식기반, 정보화 등 우리 사회의 급격한 환경변화 속에서 이를 능동적으로 대처하고 국가경쟁력을 높이기 위해서는 지성과 감성을 고루 갖춘 여성지도자가 필요하며,
- 이를 위해서는 여성 인적자원을 효과적으로 개발하고 활용할 수 있는 교육 훈련 방안 모색이 필요하다.
- 또한, 좀더 근본적으로는 최고경영진의 의지, 인적자원관리제도 그리고 조직 문화 개선이 여성지도자 육성에 영향을 미치는 변수라 할 수 있다.
- 여성 리더계층이 많아지면 자연스럽게 직장과 가정을 양립하는 방향의 가치가 다양해지면서, 탄력근무제, 육아휴직제, 기혼여성 재고용 장려제도 및 선택적 복리후생제도의 운영이 활발해질 것으로 기대된다.

2. 교육훈련 방안

여성인력이 조직의 일원으로서, 나아가 리더로서 성공적인 커리어를 형성해 나가기 위해서는,

- 우선적으로 여성적 리더십을 점검하고 이에 대한 대책 마련이 필요함.
- 리더로서의 비전, 분명한 미래상을 지녀야 함.
- 다른 사람을 이해하고 설득하는 능력배양이 요구됨.
- 자신이 일하는 조직에서의 “팀웍”을 이룰 수 있는 자질함양이 중요함.
- 남성에 비하여 상대적으로 약한 부분인 “협상능력” 강화가 필요함.
- 양성평등문화 조성을 위한 조직문화 혁신이 필요함.

3. 일반 기업체 사례

- 한국 IBM : ‘테이킹 더 스테이지’
업무 중에 닥치는 여러 상황에 유연하게 대처해 강력한 리더십을 기르도록 교육.
- KT : ‘여성리더십 양성 과정’

차장, 부장급 직원과 리더십에 관심 있는 여직원을 대상으로 △여성을 위한 리더십, △효과적인 대인관계, △네트워크 기술, △직장과 가정의 균형 등을 교육

- 코오롱 : ‘여성 멘토링 제도’

매년 초에 참가자를 모집해 멘토와 멘티를 매칭해 팀을 이룬 뒤 오리엔테이션, 팀별 활동, 워크숍, 시상 등을 통해 차세대 리더 육성

- 현대캐피탈, 현대카드 : ‘우먼스 네트워크’

대리급 여직원 전체를 대상으로 멘토링 파티 개최, 사내외 강좌 실시, 외부교육 지원, ‘직장 내 커뮤니케이션’ 등 다양한 교육 실시

4. 주요 교육과정 설계

가. 리더십 향상교육

- 리더십의 이해 : 여성리더 특강

- 정치분야 : 한명숙(전 국무총리), 강금실(전 법무부 장관)
- 경제분야 : 김성주(성주인터내셔널 대표), 한경희(한경희 생활과학 대표)
- 사회분야 : 이경숙(전 숙명여자대학교 총장), 박영숙(미래포럼 이사장)
- 문화분야 : 최태지(국립발레단 예술감독), 한복려(궁중음식연구원 원장)
- 역사속 여성리더 : 측천무후, 소서노, 신사임당 등 동양 역사속의 리더십 특강

- 비전형성 및 설정 : Self Leadership 디자인

- 셀프리더십의 실행기술 3요소 습득(시간관리, 정보관리, 대인관계)

- 자기인식 및 개발 : 체계적 진단을 통한 리더십 역량 개발

나. 커뮤니케이션 향상 교육

- 효율적 커뮤니케이션 : 상황에 따른 효과적인 커뮤니케이션 전략 습득

- 설득화법의 구조를 이해하고 설득력이 높은 대화법 구사 및 유쾌한 대화법을 통해 상대의 마음을 열고 호감 인물이 되기 위한 교육

- 협상능력 강화 : 협상유형 진단 및 실습

- 협상의 프로세스를 이해하고 주도적 협상을 위한 준비단계 실행 및 습득

다. 팀워크 향상교육

- 팀웍능력 향상을 위한 지식경영의 실행 공동체(학습조직) 구축 (CoP/Community of Practice)

1) 학습조직의 정의

- 특정 주제에 대한 관심과 일련의 문제 및 열정을 공유하고 지속적인 상호작용을 통해 해당 주제영역에 대해 구성원들의 이해와 지식을 깊이 있게 만드는 집단
- 조직의 지식창출과 공유를 통해 조직원의 역량 개발과 조직성과 창출을 추구하는 지식경영 실행 공동체

2) 학습조직 구축을 위한 7대 전제

- 지속적 학습 기회 제공
- 다양한 대화를 통한 연구와 탐색
- 다양한 협력과 팀 학습 격려
- 학습 공유 및 확인시스템 구축
- 권한위임
- 조직과 환경의 유기적 관계
- 학습을 활용하는 전략적 리더십

3) 구체적인 활동영역

- 문제해결/업무개선 : 업무상 문제해결을 통한 지식창출과 아이디어 공유 및 실행, 획득지식에 바탕을 둔 업무 개선 및 혁신주도 활동
- 학습활동 : 조직 및 개인에게 필요한 외부지식을 확산하기 위해 학습조가 먼저 필요지식을 획득하고 조직원에게 전파
- 필요지식 개발 및 확산 : 체계적으로 정리되지 않고 산재한 내부보유 지식이나 경험을 종합화하고, 업무지원도구를 개발, 정리, 공유하는 활동

4) 기대효과

- 기존정보와 지식을 활용하여 필요한 정보를 가공하고, 새로운 지식을 창출하며 이를 통해 구체적인 업무수행개선을 이루어 낼 수 있음.
- 전통적인 관리 활동으로서의 리더와는 다른 “새로운 역할(Designer, Teacher, Servant)”을 수행할 수 있는 리더십을 습득할 수 있음

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 4그룹 Leaders Club

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	임장근		기획관리본부	책임행정원			석사	jglim@kordi.re.kr	010-2554-6017
멘티	김나영		홍보팀	선임행정원	15년	식품영양	학사	nykim@kordi.re.kr	010-4878-6072
멘티	김미경		연안개발에너지연구부	기술원	19년	전산학	전문학사	mkkim@kordi.re.kr	010-8001-5406
멘티	우선미		인사교육팀	행정원	13년	환경	학사	smwoo@kordi.re.kr	010-2760-8623
멘티	김유정		재무총괄팀	행정원	6년	전자화공	석사	qkvm@kordi.re.kr	010-9382-7473
멘티	이문정		기획팀	행정원	2년	경영학	학사	mjlee430@kordi.re.kr	010-8892-3955

활동상황 (Mentoring Day 총 5 회 실시)

Mentoring Day I 총 6 명	팀 구성원 간 상견례 및 주제 논의 ◦ 주제 : 미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램 설계 ◦ 취지 - 기관 내 여성인력을 적극 활용하여 개인의 능력 계발은 물론, 기관의 발전에도 기여할 수 있도록 구체적 지원방안 모색 ◦ 진행방식 - 각자 1개 이상의 창의적 아이디어를 생각하여 순차적으로 발표하고 개별 사안에 대하여 함께 논의 - 예시) 소규모 학습조직 지원, 여성의 능력 계발을 위한 교육프로그램 발굴 등
Mentoring Day II 총 5 명	미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램의 필요성 논의 ◦ 우리 연구원의 경우, 전체 구성원 중 여성인력의 비율이 27.1%에 이르는 반면, 리더의 역할을 수행하는 보직자는 단 1명에 그치고 있는 실정임. 이는 '해양 연구'를 수행하는 기관의 특성과도 무관치 않지만, 그동안 여성리더를 양성하기 위한 노력이 소홀했던 점도 간과할 수 없음. ◦ 다음 번 모임에서 기관차원의 지원 프로그램을 구체적으로 논의하기로 함.
Mentoring Day III 총 5 명	미래 여성지도자 육성을 위한 기관 지원 프로그램 사례 ◦ 일반 기업체에서는 여성지도자 양성을 위한 체계적인 프로그램이 진행되고 있는 것으로 파악됨. ◦ 우리 연구원도 매년 'KORDI Top-edu' 프로그램을 통해 계층별로 다양한 교육프로그램

	<p>램을 시행하고 있음. 연초 교육훈련프로그램 설계 시 여성지도자 육성을 위한 프로그램을 추가하는 것이 가능할 것으로 보임.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 여성리더가 갖추어야 할 덕목으로는 어떤 것들이 있는지 파악하는 것도 중요함. 기본적으로는 지성과 감성을 고루 갖춘 여성의 장점을 극대화하면서 남성리더에 비해 부족한 능력(협상능력이나 조직관리 능력 등)을 배양할 수 있도록 교육프로그램을 구성하는 것이 좋을 것임.
<p>Mentoring Day IV 총 5 명</p>	<p>미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 설계</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 리더십 향상교육 <ul style="list-style-type: none"> - 리더십의 이해 : 사회적으로 유명한 여성리더 초청 특강 ◦ 커뮤니케이션 향상 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 집체교육 필요 · 2011년도 기관 교육프로그램 설계 시 여성인력을 대상으로 1박2일 정도 집체 교육 시행, 다만, '여성으로서 갖추어야 할 덕목' 등 구시대적 내용은 배제하고, 여성리더로서 갖추어야 할 기본소양을 중점적으로 교육 · 특히, 남성에 비해 부족한 협상능력이나 조직관리 능력 배양을 위해서는 여성의 장점을 극대화하면서 부족한 자질을 갖출 수 있는 내용으로 구성하면 좋을 것임. ◦ 팀워크 향상교육 <ul style="list-style-type: none"> - 팀워크능력 향상을 위한 학습조직 구축 (CoP/Community of Practice) - 현재 운영하고 있는 학습조직이 효율적인 제도이며, 앞으로 적극 참여 필요
<p>Mentoring Day V 총 5 명</p>	<p>미래 여성지도자 육성을 위한 교육프로그램 보고서 작성,</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 향후 우리 연구원에 여성리더의 비율이 높아지고, 역할이 확대되기 위해서는 좀 더 근본적인 대안이 있어야 할 것임, 예를 들면, 최고경영진의 의지, 인적자원관리제도 보완, 조직문화 개선, 여성들이 맘 놓고 일할 수 있는 사회적시스템 구축 등....그러나 이런 변화들은 지금 당장 가시적인 성과가 나타나기를 기대할 수 있는 것들이 아닌 만큼, 여성 스스로 준비하는 자세가 필요함. ◦ 그리고 여성리더계층이 많아지면 이런 사회적 변화나 조직의 변화는 더욱 자연스럽게 이루어 질 수 있는 만큼, 사회가 변하기를 기다리지 말고, 사회를 변화시킬 수 있도록 먼저 움직이는 것이 중요함.

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활동성과		
멘토	임창근	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 운영에 필요한 실질적인 여성리더 양성프로그램이 도출된 것으로 보임 - 2011년도 교육계획에 반영되도록 적극 지원할 것임.
멘티	김나영	<ul style="list-style-type: none"> - 멘토와 멘티의 역할을 동시에 수행해야 하는 애로가 있었으나, 향후 멘토로서의 역할을 충실히 수행할 수 있는 훈련단계였다고 생각함. - 우리가 논의한 내용이 실질적으로 기관운영에 반영될 수 있기를 기대함.
	김미경	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 생각을 말로 하면 불만이 되고, 글로 쓰면 제안이 된다는 말이 있다. 이번 멘토

	<p>링 프로젝트를 통해서 불만으로 남을 수 있었던 것들을 제안으로 만들어 낸 것이 가장 큰 성과라고 생각한다. 다만, 촉박한 일정 때문에 깊이 있는 내용에 미치지 못한 점이 있는 부분에 대한 아쉬움이 남는다.</p>
우선미	<p>- 본 사업에 참여하여 그간 막연하게만 알고 있었던 여성리더가 되기위해 부족한 부분, 향후 개선해야할 부분에 대해 짧은 시간이었지만 정리해보고 파악할 수 있는 기회였으며, 여성 리더가 갖추어야할 조건 및 역량 등과 관련한 여러 자료를 분석할 수 있는 기회였다.</p> <p>- 향후 업무와 관련하여 여성인력의 역량 개발을 위한 교육 검토 및 반영을 위해 노력할 예정이다</p>
김유정	<p>- 회사내에 여성들의 모임이 있지만 이렇게 토론할 수 있는 자리가 많지 않아 아쉬웠는데 회사생활을 돌아보고 앞으로 일을 생각해보는 정말 좋은 기회라 생각됨.</p> <p>- 토론에서만 끝나지 않고 실생활에 적용될 수 있기를 기대</p>
이문정	<p>- 멘토 및 선배님들과 사회생활에서 겪게 되는 고충, 발생할 수 있는 문제점 등을 공유하고, 함께 해결방안을 모색함으로써 여성과학기술인으로서의 위치와 성장가능성, 여성리더가 되기 위해 갖추고 준비해야 할 것을 고민하고 깨닫게 되는 계기가 되었음.</p>

향 후 활 동 계 획

- 소규모 학습조직 운영 예정
 - 이후 본 사업이 지속적으로 지원된다면 멘토링 활동과 함께 소규모 학습조직을 구성하여 운영코자 함.

건 의 사 항

- 왜 여성인력을 위한 사업인가라는 거부감도 들었던 건 사실이다. 오히려 이런 사업에는 남성들이 많이 참여를 했어야 했다는 생각이 든다
- 기관별로 여성인력이 많이 없을 것으로 생각된다. 총괄적으로 여성인력을 교육하거나, 지원해줄 수 있는 시스템이 필요하다.
- 개인정보 작성시 왜 전공이나, 학력이 들어가는지 모르겠다. 여성과학기술인을 지원하는데 꼭 그런 것이 필요하다고는 생각하지 않는다

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹5 하모니그룹	멘토링데이 회차	1차 모임
일 자	2010년 6월 15일	장 소	연양참숯불구이
참 석 자 (총 6 명)	멘토 : 함춘옥 멘티 : 김가영, 김보연, 김지희, 윤현숙, 이경아		
주 제	연구사업 취지 및 멘토와 멘티 역할분담		
내 용	<p>1. 연구사업 설명</p> <p>가. 연구사업 취지 및 연구기간 등</p> <p>나. 멘토링(Mentoring) 그룹 운영</p> <p style="padding-left: 40px;">경험과 지식이 풍부한 사람이 구성원을 1대1로 전담해 지도 조언하면서 실력과 잠재력을 개발시키는 것을 말한다. 조언자의 역할을 하는 사람을 멘토, 조언을 받는 사람을 멘티라고 한다.</p> <p>다. 멘토와 멘티에 대한 역할 분담</p> <p>(1) 멘티 : 사전·후 설문조사표 작성, 회의를 통한 고충해결 및 상담</p> <p>(2) 멘토 : 회의 주관, 사전·후 설문조사 코딩지 작성, 멘티들의 고충해결 및 상담, 일일보고서 작성</p> <p>2. 그룹 이름 및 주제 정하기</p> <p>가. 그룹명 : 하모니그룹</p> <p>나. 주제</p> <p style="padding-left: 40px;">(1) 직장가 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶</p> <p style="padding-left: 40px;">(2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬</p>		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹5 하모니그룹	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010. 9. 28	장 소	한국해양연구원 본관 3층, 분원사무실
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 함춘옥 멘티 : 김가영, 김지희, 윤현숙, 이경아, 전윤희, 오현주		
주 제	1) 직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬		
내 용	<p>○ 여성들은 남성과 달리 직장뿐 아니라 가정(육아, 가사)도 성공적으로 잘 살아가야하는 두 마리 토끼를 잡아야 하는 힘겨운 일을 더 해야 한다. 또한, 대부분 남성중심으로 흐르고 있는 직장에서 어떻게 하면 공감대를 잘 형성하며 서로 잘 소통하는 방법을 찾아보아야 할 것인가도 고민의 연속이다.</p> <p>○ 2차 회의에서는 직장여직원이 임신을 하였을 때 직장 동료들과의 보이는 곳 또는 보이지 않는 곳에서 차별이 많아 힘들어하는 것이 무엇이고 대체방안은 있는지에 대해 토의해본다.</p> <p>[문제점: 어떠한 일들이 생기나?]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성은 임신한 사실이 회사에 공표되자마자 중죄인이 됨 - 여직원이 임신을 하면 정기검진이나, 몸의 컨디션 저하로 휴식도 해야 하는 일들이 생겨 정상적인 일이 어려울 경우가 있음 - 그러다보면 업무량을 다 소화할 수 없고 그 업무는 고스란히 옆의 동료들에게 배분되게 된다. 그래서 동료들은 업무가 가중되고 배려의 차원을 벗어나 서로 힘들게 됨 - 임신한 당사자는 이에 대해 동료들에게까지 죄인이 되어 잔뜩 주눅 들어 죄인아닌 죄인이 되어 직장생활을 하게 됨 - 일의 양과 상관없이 임신했다는 이유로 성과급을 못 받는 경우 - 공감대 형성도 되어 있지 않다. 최근 아이를 낳은 남성분들은 경험을 바탕으로 이해하고 배려하는 폭이 넓다. 그러나 아이 낳은 지 오래된 부서장급 남성분들은 전혀 배려하지 않음 		

	<p>[해결점: 문제의 해결책을 찾아보자!]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대체인력이 절실히 필요함. 현재 시스템은 산후휴가 시에만 대체인력을 사용하고 있음 - 이 문제는 사회적인문제, 나아가 국가적인 문제임 대체인력에 대한 인건비 부담도 회사에서 부담할 것이 아니라 정부차원에서 적극 지원해줘야 서로가 피해보지 않음 - 그리하면 임신을 장려하게 되고 최저출산국사라는 오명도 벗어짐 - 산전산후휴가도 마음 편히 활용할 수 있는 직장문화가 되었으면 좋겠다. => 동료남성에게 육아휴직을 먼저 독려하며 서로 서로 돕는 방법을 쓰면 서로 이해하는 폭이 넓어지지 않을까?
--	---

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹5 하모니그룹	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010. 10. 6	장 소	혜성샤브칼국수
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 함춘옥 멘티 : 김가영, 김보연, 김지희, 윤현숙, 전윤희, 오현주,		
주 제	1) 직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬		
내 용	<p>○ 젊은 층에서는 많이 달라졌다고는 하나, 아직까지는 우리나라 정서가 가정(가사, 육아)는 여성의 몫으로 짐이 지어지는 것이 사실이다. 그러다보면 직장일과의 병행에 대한 고충이 있음</p> <p>○ 정부가 2008년에 저출산 극복 방안의 하나로 '가족친화 사회환경의 조성 및 촉진에 관한 법률'을 제정하여 시행하고 있지만 실효성이 없다.</p> <p>○ 직장여성들이 양쪽 일을 다 잘하려고 뛰어다니기만 하고 분주하기만 했지 사실 양쪽 다 만족하지 못하는 것이 현실이고, 그로인해 직장생활의 인간관계도 집에서의 가족관계도 잘되지 않음... 3차 회의에서는 이문제에 대해 토론함</p> <p>[현황 및 문제점]</p> <p>1. 가사일로 직장에 휴가를 내야할 일이 있을 때 그 상황이 잦아지면 상사 눈치에 동료 눈치에 결국은 포기하게 되어 가족이나 아이에게 상처를 주는 일이 잦음 (아이가 아플 때, 유치원이나 학교의 졸업·입학, 면담 등 각종 행사 참여 등, 가족 행사 등)</p> <p>2. 현재 이용할 수 있는 법정휴가(연차)도 상사 눈치로 인해 사용하지 못함. 대부분의 상사들은 아이들이 어느 정도 컸고 또 남성임. 이들은 가사일로 인해 연차휴가를 사용할 필요성이 별로 없음. 그러므로 본인은 사용하지</p>		

않는 휴가를 하위 직원들이 사용하는 것에 대한 부정적인 인식이 대부분 임

3. 업무량은 계속 늘어나고, 제한된 인력 안에서 하다 보니 잦은 야근이 가정에 소홀할 수밖에 없는 단초가 됨
 - 아이에게 저녁한 끼 따뜻하게 지어주지 못하는 마음은 또한 죄인임
 - 너무 어린 아이를 가진 엄마들은 일을 집으로 가져가서 할 수 밖에 없음.

그것 또한 가족들에게 힘든 시간이 되어 문제가 생김

- 야근을 하지 않으면 인사상 불이익을 받지 않을까 노심초사
4. 부서장이 타부서장들 간의 인간관계가 원활하지 않아 업무가 원활하지 않는 일이 생김. 본인이 타부서원과 어울리지 못한 것에서 끝나지 않고 부서원들도 타부서원과 인간관계를 맺는 것을 원하지 않는 것이 더 큰 문제 임
 5. 직장인들은 업무스트레스도 있지만 인간관계로 인해 많은 스트레스를 받고 있음. 이렇게 정신적인 상처를 안고 일하다보면 업무 효율이 떨어져 기관의 손해를 끼침. 상처를 치유하여 활기 있게 일을 할 수 있으면 좋겠음

[개선방안]

1. 자녀양육휴가 제도 신설 및 상사들의 인식변화
 - 외국의 경우 휴가제도에 아예 '자녀양육휴가'로 지정된 날이 있음(예:연 20일) 자녀양육을 위해서는 눈치 보지 말고 낼 수 있도록 **'법정휴가제도'가 필요함**
 - 휴가뿐만 아니라 '자녀양육은' 개인의 일이 아닌 공통적인 일로 인식되는 것이 필요하다. 그래서 법정휴가는 물론이거니와 **기관 내 부서장들의 인식변화가 필요함**
2. 법정휴가에 대해 업무의 막대한 지장이 없는 한 **휴가에 대해 자유로운 분위기**였으면 좋겠음
3. 남,녀 문제를 떠나 근본적인 해결책이 필요함. 사회적인 분위기도 있지만 **상사 눈치 보느라 일찍 가지 못하는 경우** 정도는 해결 할 수 있을 것 같

	<p>음(부서분위기에 많이 영향이 있음)</p> <p>4. 원활한 인간관계는 부서간의 업무도 원활히 잘되게 해줄 뿐 아니라 직장 내 네트워크 역할을 충분히 하고, 타부서간의 협조관계는 물론이거니와 각종 정보를 실시간으로 얻을 수 있어 대처하는 방법도 공유하고 다방면에서 좋음. 이와 관련된 리더들의 교육훈련이 필요함</p> <p>5. 현재 운영하고 있는 '고충처리위원회'의 기능을 개선 및 구성원 변경 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직원의 고충을 행정적으로 접수하고 처리하는 것이 아니라 실질적인 상담 역할이 필요함 - 증세가 심한 직원을 위해 기관과 연결하고 있는 의료전문기관에의 정신과 의사를 비상근자로 하여 심리 상담을 통해 치유할 수 있도록 도와야 함 - 구성원 확대 및 실질 멘토 역할을 할 수 있는 비보직자로 하는 것을 원칙으로 변경 (여성 멘토 필수) <p>▶ 기타 건의사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 본관동 측면 양쪽 입구에 파라솔이 있어 흡연자들이 애용하고 있음. 본인의 의사와 상관없이 남이 피운 연기를 들며, 날며 마셔야 하는 비흡연자들은 매우 고통스러움 <p style="padding-left: 40px;">---> 양쪽 입구에서 담배를 피우지 못하도록 조치 요망</p>
--	--

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹5 하모니그룹	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010. 10. 13	장 소	해양연구원 분소사무실
참 석 자 (총 9 명)	멘토 : 함춘옥 멘티 : 김가영, 김보연, 김지희, 윤현숙, 전윤희, 오현주, 김경아, 양지희		
주 제	1) 직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬		
내 용	<p>○ 성공적인 가정생활과 직장생활을 위해서는 우선 '나' 자신이 바로서야 한다. 이를 위해서는 체력관리가 빠질 수 없을 것임. 건강한 육체와 건강한 정신으로 무장된다면 일의 효율도 올리고 직장 내의 인간관계도 원활하게 할 수 있을 것으로 봄</p> <p>○ 원활한 인간관계 커뮤니케이션을 위해, 직장에서 받은 스트레스 해소 방법을 찾아 토론함</p> <p>[의견]</p> <p>1. 직장인들은 잦은 야근과 조직 내 여러 문제로 인해 스트레스를 많이 받는다. 스트레스가 누적되다보면 일의 효율도 떨어지고 인간관계도 어느 순간 삐걱대고 있다.</p> <p>-> 이럴 때는 머리를 쓰는 방법보다는 몸을 쓰는 살사댄스나 요가 등이 효과적임</p> <p>-> 점심시간이나 체육의 날을 활용해서 원내에서 할 수 있으면 좋겠음</p> <p>-> 가까운 문화센터나 동사무소와 연계해서 강사초빙이 가능할 수 있을 것 같음</p> <p>-> 연구원에서 장소만 준다면 추진해 볼 의양 있음</p>		

2. '인적자원'이라 하면, '개인·경력·조직' 세 가지가 있는데, 우리 연구원에서는 경력과 조직계발에 대한 교육은 충분하나 개인 계발에 대한 투자는 부족하다.

-> 개인의 계발이 연구원 업무에 직접적으로 연계되는 부분의 지적인 교육도 있지만, 파급효과를 고려한다면 기타 간접교육도 무엇보다 중요함.

-> 업무스트레스를 위해서 몸을 움직여 해소하는 **개인 교육**이 있으면 좋겠음

(예: 각종 스포츠, 요리, 퀵트, 뜨개질 등 매우 다양함)

3. 인간은 나누면서도 기쁨을 갖게 되고 그로인해 긍정에너지를 받을 수 있다고 한다.

나눔 기쁨으로 스트레스 해소하면 뻑뻑한 직장에도 다른 활력소가 될 것임

-> 아프리카 아이들이 모자만 있으면 생명을 유지할 수 있는데 모자가 없어서 수없이 많은 생명들이 꺼져가고 있음. 연구원 직원이 다 같이 참여하여 **모자를 만들어 NGO 단체**에 보내는 프로그램 참여

-> 여울회와 연구원에서 복지사업으로 함께 추진 가능함 (2011년 사업으로 요청)

4. 연구원 동아리가 44개인데 실적으로 활동하고 있는 동아리는 별로 없다. 기존 동아리 활동을 활발하게 움직일 수 있도록 하면 이를 이용해서도 회사 네트워킹은 물론 스트레스 해소에도 좋은 방법인 것 같다.

-> 연구원에서 동아리 지원금을 지원해 주지만 돈으로 움직이는 것은 한계가 있음. 동아리 활동이 둔화되는 원인을 파악하여 연구원 차원에서 고민해주었으면 함

-> 각자 업무에 치이다보면 사실 옆을 돌아볼 시간이 없음. 동아리 활동도 눈치보아야하는 직장분위기도 문제임

-> 동아리 활동이 인적자원 교육으로 필수교육 과정에 넣어야함

-> 활발한 동아리 활동이 연구원에 긍정에너지를 퍼지게 하는 효과가 있음을 인지하여 적극 권장하는 분위기가 우선되어야 할 것임



※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹5 하모니그룹	멘토링데이 회차	5 차
일 자	2010. 10. 20	장 소	서우샤브샤브
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 함춘옥 멘티 : 김보연, 김지희, 윤현숙, 오현주, 김경아, 양지희		
주 제	1) 직장과 가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬		
내 용	<p>○ 하모니 그룹에서 1~4회 동안 토의한 내용 점검 및 조사자료 검토</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 임신·출산에 대한 외국사례 사례 2) 우리나라 임신·출산지원에 대한 3) 연구원의 임신, 출산, 육아와 관련하여 지원되고 있는 내용 4) 원내 교육지원 및 타 기관사례 (인적자원교육 중심) 5) 국제 NGO 단체 연계 프로그램 <p>○ 기타 의견 및 건의</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 연구원 인트라넷에 '벼룩시장' 코너를 만들어 직원 간 불필요한 물건 내놓고 필요한사람은 좋은 조건으로 가져갈 수 있는 공간 필요 2) 한남태평양 측에 우리 연구원 연구센터가 있는데, 박사님들이 방문할 때 의류를 수거하여 지역 주민들에게 나누어 주고 있음. 여기서 안 입는 옷이나 가방 그런 것이지만 그 지역민들에게는 소중한 것 사용하고 있음. 이것을 어느 한분이 연구실에서 수거하고 있어 참여도가 떨어짐. 홍보 겸 참여의 용이성을 위해 연구원 식당 입구에 '수거함'을 예쁘게 만들어 놓아 이용자가 편히 이용하게 하였으면 좋겠음 <p>※</p> <p>모든 직원들의 열망은 회사 일을 정말 성공적으로 잘 하고 싶어 한다. 그러나 현실은 성공적이라는 단어보다는 발등에 떨어진 일 해결하기도 급급하다. 그래서 더 창의적인 아이디어도 새로운 기획도 나올 수 없다. 그</p>		

	<p>만큼 현재 일이 빡빡하여 더 좋은 혁신적인 일에 투자할 시간이 없다는 것이다. 회사일도 차근차근 꼼꼼히 하고 싶다. 그러나 그 어떤 것도 다시 확인하고 검토하고 할 여력들이 없이 일을 한다. 그러니 가정생활과 직장 인들끼리의 커뮤니케이션은 요원하다.</p> <p>그러면 어떻게 해야 할까? 어느 한쪽만 노력해서 될 사항도 아니다. '정부, 사회, 직장, 가정, 나' 이 모두가 함께 노력해야 할 것이다.</p> <p>우선 우리가 할 수 있는 것이 무엇인지, 지금 놓여 있는 우리의 조건 앞에서 최선이 무엇인지 찾아서 노력해보자.</p>
--	--

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹5 하모니그룹

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	함춘옥	47	학술정보팀	행정원	27년	유아교육	전문학사	coham@kordi.re.kr	010-5252-0475
멘티	김가영	30	연안개발·에너지연구부	연구사업인력	5년	중국어	학사	gaoi0809@kordi.re.kr	010-6231-0809
멘티	김보연	41	총무·시설팀	행정원	18년	사회복지	전문학사	bykim@kordi.re.kr	010-5287-9302
멘티	김지희	42	예산총괄팀	행정원	13년	생물학	학사	jhkim@kordi.re.kr	011-264-2116
멘티	윤현숙	40	해양과학국제협력센터	단위연구사업인력	17년	실무영어	전문학사	hsyoon@kordi.re.kr	010-8210-4679
멘티	이경아	33	경영정보팀	기술원	8년	전산학	학사	kalee@kordi.re.kr	010-6319-2846
멘티	전윤희	39	학술정보팀	행정원	14	문헌정보학	학사	yhjeon@kordi.re.kr	010-4769-4636
멘티	양지희	26	해양정책연구실	연구사업인력	6년	정보통신과	전문학사	jhyang@kordi.re.kr	010-9323-6509
멘티	오현주	29	학술정보팀	계약직기술원(행)	6개월	문헌정보학	학사	hjoh@kordi.re.kr	017-577-4411

활동상황 (Mentoring Day 총 5회 실시)

Mentoring Day I 총 2명	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연구사업 취지 설명과 주제정하기 및 멘토와 멘티 역할분담 ▶ 주제 <ul style="list-style-type: none"> (1) 직장가정(가사, 육아)에서의 성공적인 삶 (2) 인간관계와 커뮤니케이션 스킬
Mentoring Day II 총 7명	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임신·육아와 이에대한 공감대 형성 중심으로 토의 ▶ 직장인 여성들이 가정을 꾸리기 위해서는 우선 임신이관 관문이 있다. 임신 중에 받는 스트레스와 차별이 무엇이고 그의 대체방안 ▶ 임신은 개인의 문제가 아닌 사회문제로 인식하는 것이 중요함
Mentoring Day III 총 7명	<ul style="list-style-type: none"> ■ 가사와 육아는 여성의 몫으로 짐이 지어지는 것이 현실이다 보면 직장여성의 고충은 몇 배로 가중됨 이의 문제점을 살펴봄 ▶ 정부가 2008년에 저 출산 극복 방안의 하나로 '가족친화 사회환경의 조성 및 촉진에 관한 법률'을 제정하여 시행하고 있지만 여성들이 근무하는 현장까지 그 실효성을 느끼기에는 역부족임 ▶ 직장에 제안할 건의사항과 나라에 건의할 사항을 토의함
Mentoring Day	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성공적인 가정생활과 직장생활을 위해서는 우선 '나' 자신이 바로서야 한다. 이의

IV 총 9 명	관리를 어떻게 해야할까? ▶ 원활한 인간관계 커뮤니케이션 을 위해, 직장에서 받은 스트레스 해소 방법 을 찾아 토론함
Mentoring Day V 총 1 명	■ 성공적인 직장생활과 가정생활 그리고 직장 내 커뮤니케이션을 위해 건의할 사항도 있지만 주어진 여건에서 최선을 다할 수 있도록 노력한다 ▶ 연구원내 커뮤니케이션의 활성화 일환으로 인트라넷 ' 벼룩시장 '코너 및 식당 앞 ' 의류수거함 '설치에 대해 토의

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활 동 성 과		
멘토	함춘옥	1) 주제는 일이 우선인 우리나라 문화에서 가장 고민되는 주제이다. 이제는 선진국처럼 가정이 우선인 문화 가 된다면 쉽게 해결될 수 있는 문제라 본다. 정작 문제는 그 의식의 변화를 어떻게 해결해야 하는가? 2) 특히, 여성들은 남성과 달리 직장뿐 아니라 가정(육아, 가사)도 성공적으로 잘 살아야 하는 두 마리 토끼를 잡아야 하는 힘겨운 삶에 놓인 것이 사실이다. 대부분 남성 중심인 직장에서 남성들의 공감대 형성하기가 쉽지 않다. 문제를 의식하는 것이 중요하다. 개인의 문제가 아닌 사회적인 문제 임을 인식하여야 한다. 4) 우선 국가에서의 제도가 생색내기식의 제도가 아닌 일하는 직장 여성들이 피부로 느낄 수 있는 정책이 필요 할 것이며, 직장에서도 이 문제에 대해 충분한 고민과 지원이 필요하다. 2) 성공적인 가정생활과 직장생활을 위해서는 우선으로 해야 할 것이 ' 나 '이다. 그 다음이 가정이고 그다음이 일이다. 우선 ' 나 ' 자신의 정신·육체 모두 건강한 삶을 사는 것이 중요한 일이다. 원내 동아리 활동에 적극 참여하여 타부서직원과의 네트워크도 활성화하고 나눔과 봉사 그리고 운동을 통해 내 자신의 삶을 건강하게 해야 한다.
멘티	오현주	우리나라가 출산지원비용이 OECD국가 꼴찌, 최저 출산율 1위이다. 그럼에도 올해 2011년 추경예산중 84조원의 복지예산 감소. (그중 육아 관련 예산 104억원) 우리나라 출산지원에 대해 국가별로 보면 표면적으로는 시행되고 있는 것 같으나, 혜택을 받으려면 조건이 까다로워 사실 혜택 받는 사람들은 극빈자, 소득이 미미한자 등으로 일반 직장여성들은 꿈도 못 꾸는 허울뿐인 지원 대책이다. 1) 임신-출산-육아에 대한 국가별 사항 조사 (외국사례) [별첨 1 참조] 2) 국내논문 조사 (일-가족 양립정책을 통해 본 경제협력개발기구 22개국들의 가족정책: 부모휴가와 아동보육을 중심으로) [별첨 2 참조]
	김지희	직장여성들은 가사일로 직장에 휴가를 내야할 일이 많이 있음. 그럴 때마다 상사, 동료 눈치에 결국은 포기하게 되어 가족이나 아이에게 상처를 주는 일이 잦음 (아이가 아플 때,

	<p>유치원이나 학교의 졸업·입학, 면담 등 각종 행사 참여 등, 가족 행사 등) 인원은 총원 안되고 업무량은 계속 늘어나고, 잦은 야근으로 가정에 소홀하게 됨 ---> 워킹맘은 휴가 사용이 용이하도록 분위기가 조성되어야 하고, 외국의 경우처럼 워킹맘 휴가가 별도로 있어야 함 ---> 육아 병행 직장여성에 단축근로 또는 유연근로제 필요함</p> <p>1) 임신-출산-육아에 대한 국내 사항 조사 (국내 지원 사항) [별첨 3-1 참조] 2) 유연근로제 운영지침 (행안부) [별첨 3-2 참조]</p>
<p>김가영</p>	<p>직장 여성들은 가정을 만들기 이전에 넘어야 할 관문이 하나 더 있다. 임신과 출산의 험난한 과정이 있다.</p> <p>임신 사실을 알게 되면 당연히 축하를 받아야하는 것이 당연하나 우리나라 직장여성들은 임신과 동시에 중퇴인이 되는 것이 현실이다. 그래서 가능한 임신사실을 늦게 알리게 되고, 본인의 임신으로 인해 주변동료들에게 피해가 가지 않게 하기 위해 무리하게 된다. 직장여성의 유산이 잦은 것도 이와 무관하지는 않을 것이다.</p> <p>옆에 있는 동료들도 본의 아니게 피해보는 것이 사실임. 배려를 해야 하는 것은 당연하나 임신 직원의 업무가 옆의 동료에게 전가된다는 것이 문제이다.</p> <p>이 문제는 대체할 인력을 지원해주지 않는 것이 문제임. 그렇다고 이 문제를 직장에서 금전적인 문제를 일방적으로 안으라고 하는 것도 무리가 있음.</p> <p>--> 임신과 출산은 사회적인 문제로 인식하여 정부가 법제도를 현실화 하고, 생색내기식의 현재 제도를 직장여성들이 임신, 출산, 육아 문제에 대해 직접 혜택을 받을 수 있도록 개정해야 함</p>
<p>전윤희</p>	<p>비정규직원의 처우는 급여, 복지뿐 만아니라 특히, 임신, 출산, 육아에 대한 혜택은 전무하다고 볼 수 있다. 정말 심각한 현실이다.</p> <p>1) 비정규직은 각 연구책임자가 급여 등 기타 사항에 대해 책임지게 되어 있어, 이들의 임신, 출산, 육아 등의 지원 또한 연구책임자가 하여야 한다. 결국 회사도 아니고 직원 개인에게 이 문제를 떠 앓기는 꼴이 되는 것이다.</p> <p>결국 비정규직들은 현재 정직에게 지원되고 있는 쥐꼬리의 혜택도 받기 어렵다.</p> <p>--> 비정규직 문제야말로 국가의 총체적인 오류이며 책임이다. 임시직, 파견직, 용역직, 인턴직, 일용직 등 수업이 많은 비정규직 인력을 양상 해 놓은 것 또한 정부 이므로 이 문제에 대해서는 정부가 심각하게 고민해야 할 문제임</p> <p>2) 비정규직과 정직원 간의 소통의 한계가 있음.</p> <p>개인적인 친분으로 일상적인 것에 대해서는 충분히 교류가 될 수 있으나, 직장 내에서의 보이지 않는 신분의 벽이 생겨 있다. 비정규직 본인 스스로는 상대적인 박탈감으로</p>

	<p>힘들어 한다. 같은 하늘아래 같은 직장에서 일을 하는데 급여체계나 계약체계나 각종 복지혜택을 차별하여 달리 받는 것 자체가 상대적인 박탈감에 더 이상 가까이 또는 대화의 꺼리가 되지 못하는 경우가 있다.</p> <p>정직원 또한 본인의 잘못이 아님에도 비정규직들에게 미안해야하고, 일이 많아도 비정규직에게는 더 이상의 일을 추가하지 못하여 모든 일들을 정직원이 떠안는 형국이다.</p> <p>--> 현재 연구원에서 비정규직의 일은 몇 년 동안 지속적으로 필요한 일이므로 당연히 정직원화 해야 한다. 비정규직의 끝없는 양상은 연구원의 발전에 큰 저해가 됨을 인지해야 할 것임</p>
이경아	<p>현재 우리 연구원에서도 육아휴직이 존재하고 있으나, 이 휴가를 신청하기란 동료눈치, 상사눈치 등 온갖 눈치로 쉽지 않다.</p> <p>현실적으로 할 수 있는 것은 대체인력인데 정부에서 지원해주는 것은 갈증해소도 안된다. 그것도 직장에서 비용부담을 추가로 해줄 경우 운이 좋아야 임시직1명을 활용할 수 있다 하더라도 그 임시직 1명이 현재 직원의 일을 모두 할 수 있는 능력이 안되다 보니 주변의 동료들에게 일이 전가되는 것이 현실이다.</p> <p>--> 정부가 각 기업에 이를 떠넘기기에 앞서 제도의 현실화 절실</p> <p>--> 있는 제도라도 활용하려면 주변 동료들의 협조가 필요하다. 동료가 육아휴가가 필요할 때 적극 지원해주고 일도 케어해주면 차후 본인이 필할 때 도움을 받을 수 있음</p>
윤현숙	<p>현대 직장인들은 많은 스트레스를 받고 있다. 많은 스트레스는 업무효율이 떨어지고 이는 직장에 손실이 되는 것은 자명한 일임. 이것을 해결할 수 있는 방법을 찾아야 함.</p> <p>1) 연구원에는 '고충처리위원회'가 있지만 위원들이 부서장들로 되어 있어 사실상 유명무실한 허수아비 조직임</p> <p>--> 유명무실한 '고충처리위원회' 기능 개선 및 구성원 변경 필요 (전문 심리상담사 및 여성 필수)</p> <p>2) 개인의 계발이 연구원 업무에 직접 연계되는 부분뿐 아니라 간접교육이 더 필요함. 업무스트레스를 위해 몸을 움직여 해소하는 개인 교육이 있으면 좋겠음 (업무스트레스를 풀 수 있는 교육)</p> <p>--> 직장 내 스트레스 해소를 위한 인적자원 교육프로그램 조사 [별첨 4 참조]</p>
김보연	<p>인간은 나누면서도 기쁨을 갖게 되고 그로인해 긍정에너지를 받을 수 있다고 한다. 나눔 기쁨을 찾아 스트레스도 해소하고 직장 내 소통하는 활력소를 찾아보자. 아프리카 아이들에게 모자를 떠서 보내기 등 찾아보면 할 수 있는 게 나올 것임</p>

		<p>1) 국제 NGO 단체화 함께 할 수 있는 연계 프로그램 조사 [별첨 5-1 참조]</p> <p>2) 연구원 내 임신-출산-육아 관련 지원 사항 조사 [별첨 5-2 참조]</p>
양지희		<p>우리 연구원의 동아리가 44개나 있는데 실질적으로 참여가 활발한 동아리는 별로 없는 것 같다. 기존 동아리 활동을 활발히 하여 직원들의 원활한 소통도 하고, 즐거움을 찾아가면 좋겠음</p> <p>--> 원내 동아리 활동 시 부서장들의 적극 독려 필요</p> <p>--> 동아리 활동을 인적자원 교육으로 필수교육 과정에 넣어야 함</p> <p>--> 활발한 동아리 활동이 연구원에 긍정에너지를 몰고 올 것임</p>
기타		<p>1) 연구원 인트라넷에 '벼룩시장' 코너를 만들어 직원 간 불필요한 물건 내놓고 필요한사람은 좋은 조건으로 가져갈 수 있는 공간 필요</p> <p>2) 한남태평양 측에 우리 연구원 연구센터가 있는데, 박사님들이 방문할 때 의류를 수거하여 지역 주민들에게 나누어 주고 있음. 여기서는 안 입는 옷이나 가방 그런 것이지만 그 지역민들에게는 소중히 잘 사용하고 있음.</p> <p style="padding-left: 40px;">이것을 어느 한분이 연구실에서 수거하고 있어 참여도가 떨어짐. 홍보 겸 참여의 용이성을 위해 연구원 식당 입구에 '수거함'을 예쁘게 만들어 놓아 이용자가 편히 이용하게 하였으면 좋겠음</p>

향 후 활 동 계 획

- 하모니 그룹에서 토의된 내용을 토대로 직장에서 스스로 할 수 있는 것을 찾아 시행
 - (1) 여직원회 중심으로 아프리카 아이들의 생명을 지키기 위해 모자 뜨기 추진
 - 국제 NGO 단체와 연계
 - (2) 원내 동아리 활성화를 위해 퀴트 강습 추진 (수공예동호회와 협의)
 - (3) 원내 개인교육 프로그램이 다양화 되면 - 개인 건강을 위해 적극 안내 및 추진
- '고충처리위원회' 기능 개선 및 구성원 변경을 위해 계속 의견 개진
- 지원 또는 개선이 필요한 사항을 연구원이나 정부에 건의하여 추후 정책에 반영토록 함

건의 사항

- 연구원 지원에 대한 건의사항
 - 1) '임신-출산-육아'에 대한 대체인력 충원
 - 2) 임신한 사실이 죄인이 아니라 축하해주는 분위기 조성 (임신장려금 신설 등)
 - 3) 임신한 사실 자체가 불이익을 당하는 일이 없도록 함
 - 4) 비정규직에게도 임신-출산-육아 지원에 대해 정직원과 동일하게 혜택을 받을 수 있도록 함
 - 5) 워킹맘 휴가제도 신설 및 유연근로제 도입
 - 6) 유명무실한 '고충처리위원회' 기능 개선 및 구성원 변경 필요 (전문 심리상담사 및 여성 필수)
 - 7) 소중한 인적자원 활용을 위한 원내 교육 지원의 다양화 (제빵, 요리, 퀴트, 스포츠 등)
 - 8) 원내 동아리 활동 시 부서장들의 적극 독려 필요

- 9) 동아리 활동을 인적자원 교육으로 필수교육 과정에 넣어야 함
- 10) 현재 반이 넘는 비정규직을 점차 줄여갈 수 있도록 노력
- 11) 연구원 인트라넷에 '벼룩시장' 코너 신설
- 12) 식당 앞 입구에 '의류수거함' 설치

■ 국가 법제도 개정을 위한 건의사항

- 1) 정부에서 책정한 예산의 혜택을 받기위해 안 되는 경우가 너무 많음. 결국 현실적으로 혜택을 받는 사람은 극소수임. **출산지원 대책을 확대하여 맞벌이 부부가 혜택을 받을 수 있도록 제도화**
- 2) **출산지원을 임신부터 적용** 받을 수 있도록 제도화
- 3) 임신-출산-육아에 대한 **국가예산 대폭 증액** (프랑스의 경우 국가예산의 4%)
- 4) 각 사업장별로 법을 지키지 않거나 불이익을 주었을 시 **벌금제도 신설**. 받은 벌금은 다시 출산장려 예산으로 활용 (계속 추적관찰 필)

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹6 남해연구소	멘토링데이 회차	1 차
일 자	2010. 06. 01	장 소	연구소 홍보관
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 홍상희 멘티 : 김남숙, 김용녀, 채영선, 김하나, 박효경, 김민희		
주 제	1. 학위과정과 관련된 커리어 관리		
내 용	<p><학위과정 학생들의 생각></p> <ul style="list-style-type: none"> * 학위과정을 진행하는 동안 커리어가 제대로 쌓여 가는지 의심된다. * 대학과 비교할 때, 비해 파트타임 학생이 체계적인 지도를 받을 수 있는 시스템이 미비한 것 같다. * 학교 실험에 참가가 필요할 때 연구소에서 시간 빼기가 힘들다, 미안하다. <ul style="list-style-type: none"> - 먼저, 연구소는 학생을 길러내는 교육기관이 아닌 연구와 프로젝트 수행을 주요 업무로 한다는 점에서 대학과 기본적인 차이점을 가지고 있음을 이해하여야 한다. 연구소는 대형 연구프로젝트가 수행되고 관련 연구 시스템을 잘 갖춘 곳으로, 연구소에서 학위논문을 준비하는 학생의 경우 연구소의 장점을 최대한 활용하여 연구논문의 질과 연구업적을 향상시키는데 초점을 맞추어야 한다. <ul style="list-style-type: none"> - 본인의 적극성이 중요하다. - 연구원 내 책임자와 의사소통이 중요하다. - 학교 실험실에서 수행되는 실험에 시간 투자가 좀 더 필요하며 연구소 책임자와 상의하여 연구소 근무 시간 또는 일자 등을 조정할 수 있다. - 연수생을 대상으로 하는 연구소소 내 장학금 제도 도입을 통한 사기진작 - UST 선발시 영어 위주의 선정기준을 탈피하고 연구실적 등의 선정기준 다양화 필요 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹6 남해연구소	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010. 9. 15	장 소	홍보관
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 홍상희 멘티 : 정지현, 김남숙, 김용녀, 채영선, 김하나, 박효경		
주 제	직장생활과 가정생활의 로드 밸런싱		
내 용	<p>○ 직장생활</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가(조직)적인 지원이 절실히 필요함. - 개인의 노력으로는 한계가 있음 - 직장에 탁아소 설치 및 방과후/방학중 공부방 운영이 필요함 - 해양연의 경우, 육아의 어려움에 직면한 대부분의 사람이 비정규직인 관계로 직장내 육아지원(유치원 운영 등)에 대한 노력이 거의 없는 실정임. - 1년이나 2년 정도의 육아휴직 제도가 도입된다면 여성들이 직장생활을 포기하지 않고 육아를 양립하여 운영할 수 있을 것임 - 남성의 육아휴직 제도 역시 여성의 육아 로드를 줄이는 제도가 될 것임 - 주어진 휴가를 아이들 관련 일에 대부분 쓰다 보니 휴가 일수가 모자라는 것이 현실임. - 육아 부분에 할당되는 시간을 공식적으로 인정해주는 제도가 필요함 - 자녀(남편, 아내 등 가족 포함)들이 참관하는 '직장생활 체험' 프로그램을 도입 - 가족간 이해도를 높인다 - 군가산점에 비하는 '출산가산점'제도 도입 - 산 후 직장에 복귀하려는 여성과학인을 위한 재교육 기회 마련 및 확대. 예) 인턴쉽 프로그램에 적용 가능 <p>○ 가정생활</p> <ul style="list-style-type: none"> - 남성과 여성이 모두 서로를 배려하는 태도가 기본적으로 필요함 - 가부장적인 사회적 인식이 바뀌어야 함 		

	<ul style="list-style-type: none"> - 여성의 사회활동이 늘어난 만큼 남성의 육아 및 가사 분담이 필요함 - 남성을 대상으로 집안일, 자녀교육을 주제로 한 소양교육을 실시 - 가정에 남성의 적극참여를 유도
--	---

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹6 남해연구소	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010. 09. 08	장 소	용궁횃집
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 홍상희 멘티 : 정지현, 김남숙, 김용녀, 채영선, 김하나, 박효경		
주 제	직장 내 커뮤니케이션		
내 용	<p>○ 수직관계에서의 커뮤니케이션</p> <ul style="list-style-type: none"> - 수직관계 자체가 커뮤니케이션이 어려운 관계이고 수직관계가 가지는 자연스런 특 징임 - 상사가 직장내 커뮤니케이션의 분위기를 많이 좌우하고 아랫사람은 이에 크게 영향을 받음 - 여성의 경우 남성에 비해 감성적인 경향이 강하여 커뮤니케이션에 예민한 경향성을 나타냄. 이는 상사에게 부담이 될 수 있어, 개인적인 감성을 지나치게 노출하는 것은 바람직하지 못함 <p>○ 수직관계에서의 커뮤니케이션을 잘하려면?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대화습관(방법) 개선 필요 - 선입관을 배제하고 얘기하는 것이 중요 - 대화 테크닉이 필요함 - 아랫사람이 먼저 윗사람에게 다가가는 것이 더 수월할 수도 있음 - 그러나, 수직관계인 만큼 상사의 역할이 중요하며, 격려(칭찬)해주는 마인드가 필요함 - 상사의 신뢰가 담긴 언행은 아랫사람에게 큰 힘이 됨 <p>○ 수평관계에서의 커뮤니케이션</p> <ul style="list-style-type: none"> - 수평관계가 더 어려움. - 수직관계 보다 더욱 배려가 필요한 관계임 - 수직관계보다 수평관계가 좋은 쪽이 조직 전체 분위기는 더 좋음 		

	<p>○ 방안모색</p> <ul style="list-style-type: none"> - 수직관계-멘토/멘티 제도를 확대 - 선임자를 멘토로 지정하여 멘토링 활동을 교육점수로 반영하도록 하는 제도를 마련. - MT 등 부서 내 친목도모를 위한 활동시간을 공식적 인정 (1년에 1-2회 정도)
--	--


※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹6 남해연구소	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010. 10. 7	장 소	홍보관
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 홍상희 멘티 : 정지현, 김남숙, 김용녀, 채영선, 김하나, 박효경		
주 제	자기개발		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장 내 자기개발 프로그램이 확대 필요 ○ 근무시간 중 자기개발 프로그램을 개설, 운영 안 제안 ○ 외진 곳에 위치한 연구소의 특성상 좀 더 활용도가 높은 온라인 교육 프로그램을 확대, 운영이 필요함. 더불어 해당 프로그램을 활발히 쉽게 활용할 수 있도록 여성과학기술인을 대상으로 하는 지원 제도 도입 제안 ○ 토론활동을 활성화 필요: 토론을 자주 함으로써 생각을 정리할 수 있는 기회를 갖게 되고 다양한 분야에 대한 관심과 정보도 공유할 수 있게 된다. ○ 과학기술인의 취약점인 글쓰기에 대한 교육 기회 확대 필요 ○ 조용한 연구소 분위기에 안주하지 말고 항상 깨어있어야 함. ○ 업무분야 외의 관심분야의 자기개발 역시 필요함 : 창의적인 업무 수행과 직장내 스트레스 해소에도 도움이 됨. ○ 동아리 활동에 적극적으로 참여하여 통한 자기개발 확대 및 동료와의 유대 관계를 증진 시키자 ○ 전문적인 분야의 개발도 중요하지만 폭넓게 아는 것도 중요하다. ○ 간접경험(책, 미디어)을 많이 하자. 특히 다독의 필요성이 절실하다. 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	남해연구소 그룹6	멘토링데이 회차	5 차
일 자	2010. 10. 22	장 소	한우리
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 홍상희 멘티 : 정지현, 김남숙, 김용녀, 채영선, 김하나, 박효경		
주 제	여성과학자의 커리어 관리		
내 용	<p>주요쟁점 : 여성의 취약점을 극복하고 커리어 관리를 잘 해나갈 수 있도록 하자.</p> <p>방안모색:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 남성에 비해 여성이 일부 나약할 수 있다는 단점이 부각되지 않도록 매사에 적극적인 자세로 임하자. ○ 여성이 조직 내에 미치는 긍정적인 영향을 어필하자. ○ 멘토링 프로그램의 긍정적인 영향이 크기 때문에, 멘토링 프로그램이 지속적으로 운영되도록 지원이 필요함. ○ 비정규직 여성과학자의 연구과제 지원 확대 ○ 여성과학기술인이 경쟁력을 기를 수 있도록 여성과학기술인 단체 차원의 지원 프로그램 및 범위 확대가 필요하다. 예) 온라인 오프라인 교육 확대 ○ 여성과학자 간의 활발한 교류를 통한 정보공유 및 네트워크 확대 ○ 육아 지원에 대한 국가차원의 지원 및 제도 보완. 육아휴직 및 육아시설 및 수준 확대 ○ 육아 지원에 대한 국가 및 기관 차원의 지원 및 제도 보완. 육아휴직 및 육아시설 및 수준 확대 ○ 출산 및 육아에 대한 남성의 참여 유도 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹6 남해연구소

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	홍상희	41	남해특성 연구부	선임연구원	15년	환경화학	박사	shhong@kordi.re.kr	010-4876-2553
멘티	김남숙	52	남해특성 연구부	위촉연구원	13년	해양환경 과학	석사	nskim@kordi.re.kr	010-5580-6465
멘티	정지현	39	남해특성 연구부	연수연구원	7년	어류독성	박사	jungjh@kordi.re.kr	010-5606-5147
멘티	김용녀	35	남해특성 연구부	위촉연구원	5년	환경공학	석사	ynjin@kordi.re.kr	010-6286-6412
멘티	박효경	28	남해특성 연구부	인턴연구원	6개월	해양학	학사	vega91@kordi.re.kr	010-2297-2723
멘티	채영선	27	남해특성 연구부	연수생	1년	어류면역 독성	학사	dudtjsco@kordi.re.kr	010-9301-9242
멘티	김하나	25	남해특성 연구부	연수생	1년	어류면역 독성	학사	hnpapa@kordi.re.kr	010-5503-0169

활동상황 (Mentoring Day 총 5 회 실시)

Mentoring Day I 총 7 명	<p><주제 : 학위과정 관련된 커리어 관리></p> <p>◦ 주요쟁점 : 연구소 연수생들이 학위과정과 프로젝트 운영관련 업무를 동시에 수행하면서 어려운 점이 많다.</p> <p>◦ 해결방안 : ①책임자와의 커뮤니케이션이 중요함 ②연수생을 대상으로 하는 장학금 제도가 도입 ③UST 선발시 영어 위주의 선정기준을 탈피하고 연구실적 등의 선정기준 다양화 필요</p>
Mentoring Day II 총 7 명	<p><주제 : 직장생활과 가정생활의 로드 밸런싱></p> <p>◦ 주요쟁점 : 여성으로서 직장생활과 가정생활을 병행하는데 어려운 점이 많다.</p> <p>◦ 해결방안 : ①남성을 대상으로 집안일, 자녀교육을 주제로 한 소양교육을 실시 - 가정에 남성의 적극참여를 유도 ②자녀(남편,아내 등 가족 포함)들이 참관하는 '직장생활 체험' 프로그램을 도입 - 가족간 이해도를 높인다 ③군가산점에 비하는 '출산가산점'제도 도입 ④출산 후 직장에 복귀하려는 여성과학인을 위한 재교육 기회 마련 및 확대. 예) 인턴쉽 프로그램에 적용 가능</p>

Mentoring Day Ⅲ 총 7 명	<주제 : 직장 내 커뮤니케이션> ◦ 주요쟁점 : 직장 내 커뮤니케이션을 원활히 하려면??(수직관계와 수평관계로 구분) ◦ 해결방안 : ①수직관계-멘토/멘티 제도를 확대 ②선임자를 멘토로 지정하여 멘토링 활동을 교육점수로 반영하도록 하는 제도 마련. ③MT 등 부서 내 친목도모를 위한 활동시간을 공식적 인정 (1년에 1-2회 정도)
Mentoring Day IV 총 7 명	<주제 : 자기개발> ◦ 주요쟁점 : 업무와 관련 있는 것뿐만 아니라 폭넓은 자기개발의 필요성이 절실하다. ◦ 해결방안 : ①다독 ②직장내 온라인 교육 프로그램 확대 운영 ③여성과학기술인을 대상으로 한 지원제도가 마련 ④토론활동 활성화 ④과학기술인의 취약점인 글쓰기 교육기회 확대
Mentoring Day V 총 7 명	<주제 : 여성과학자의 커리어 관리> ◦ 주요쟁점 : 여성의 취약점을 극복하고 커리어 관리를 잘 해나갈 수 있도록 하자. ◦ 해결방안 : ①여성의 단점이 부각되지 않도록 적극적인 자세로 임하자. ②멘토링 프로그램의 지속적인 운영을 위한 지원 필요. ③여성과학기술인의 취약점을 보완할 수 있는 지원 제도(교육기회 포함) 확대.

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활동성과		
멘토	홍상희	연구소의 바쁜 일상 속에서 업무와 관련없이 동료, 후배들과 자리를 마련하기란 쉽지 않다. 본 멘토링 프로그램을 운영하면서 동료들과 대화할 수 있는 시간을 가질 수 있었던 점이 무엇보다 의미 있었다. 서로 다른 입장에 있는 동료들의 고민을 이해하고 함께 고민할 수 있어 유익했으며 앞으로 선배로서 나의 역할들에 관해 생각해 볼 기회가 되었다.
	김남숙	멘토링 활동 그룹을 통해서 조직 그룹의 소속감과 친목 도모도 지닐 수 있었다. 또한 각각의 개인의 견해를 다른 각도로 바라 볼 수도 있는 여지가 될 수 있으며 조금 더 넓힐 수 있는 기회가 되었다.
	정지현	연구소 생활 가운데 잘 꺼내놓지 못했던 부분들을 나누고, 경험자를 통해 지혜로운 해법을 모색할 수 있어 유익하였다. 특히 능력개발 분야 등의 토론에 있어 삶의 자세를 다시 한 번 점검할 수 있는 시간이었다. 꾸준한 유대로 "멘토링" 만남이 지속되길 기대한다.
멘티	김용녀	이번 멘토링 프로그램 참가는 연구소 생활을 하면서 처음으로 접한 기회였습니다. 이 모임에서는 현재의 고민부터 시작하여 자기개발에 관한 여러가지 조언, 또한 여성과학기술인으로서 최상의 성과를 내기 위해 앞으로 본인이 해야 할 일과 국가, 연구소 차원에서 바라는 것 등등 다양한 분야에 대해 허심탄회하게 얘기할 수 있어 서로 유익한 정보를 공유할 뿐만 아니라 가슴 벅찬 미래를 꿈꾸면서 자신을 다시 한 번 다잡는 뜻 깊은 시간이었습니다.
	박효경	같은 직장, 서로 다른 시각에서의 의견과 충고를 들음으로서 직장 내 나의 위치와 역할을 좀 더 객관적으로, 또 명확하게 파악할 수 있어 좋았다. 또한 앞으로 나아가야 할 방향에 대해서도 더 현명하게 결정할 수 있도록 좋은 정보와 충고들을 많이 얻은 것 같아 유익한 시간이었다.
	채영선	이번 기회를 통해 같은 공동체에 있는 다른 사람들과 한 주제에 대해 선배(멘토)는 선배의

		<p>입장에서, 후배(멘티)는 후배의 입장에서 서로의 생각과 상대방의 입장을 이해하며 그 과정에서 친근함 역시 생긴 것 같다. 항상 가지고 있던 사회적인, 개인적인 문제점을 함께 토론했다보니 현실을 보다 직관할 수 있는 눈이 생긴 것 같고 선배들의 말을 잘 새겨 발전적인 방향으로 변화할 수 있는 계기가 되었다.</p>
감하나		<p>이번 멘토 활동을 통해 연구소(직장)내에서 어떻게 행동하고, 집단 내 구성원으로서의 역할과 나를 위해 역할을 구분할 줄 아는 사람으로 거듭날 수 있는 유익한 토론을 한 듯하다. 앞선 선배들의 모습들을 보면서 나 역시 멋진 사람으로 성장하고 싶다는 희망도 걸어본다. 그리고 내가 가진 여러 고민을 항상 물어보고 싶었지만 어려웠던 선배들에게 직접 토로하고 그 해결책을 얻게 돼서 유익한 시간이었다.</p>
향 후 활 동 계 획		
<p>체육활동을 하는 수요일을 활용하여 커뮤니케이션의 기회를 이어간다 공동의 관심이 있는 소규모 동아리 활동을 개발해 본다.</p>		
건 의 사 항		
<p>현재보다 더 많은 멘티 구성원들이 참여해서 활동하게 되면 더 폭 넓게 서로 다른 견해 및 정보들을 공유할 수 있을 것 같고 활발한 멘토링 그룹이 될 것 같다.</p>		

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹7 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	1차 모임
일 자	2010년 9월 30일	장 소	상록한정식
참 석 자 (총 10 명)	멘토: 윤석, 이희일(초청) 멘티: 민지은, 한희정, 유정미, 이순주, 오은경, 엄진아, 장은이		
주 제	미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토링 주제 선정에 대한 협의 1. 육아 및 가사 문제, 학위과정을 위한 컨설팅 (윤석, 민지은) 2. 즐겁고 행복한 직장생활 및 일과 가정의 로르발런싱을 위한 방안 모색(유정미) 3. 미래설계 플래닝, 조직생활과 커뮤니케이션 (한희정, 민지은) 4. 직장내에서 원만한 대인관계 형상 (엄진아) 5. 인적 네트워크의 중요성 및 인맥 형성하기 (이순주, 장은이) 6. 직장여성의 스트레스 관리 방안/ 대인관계개선 (오은경) <p><<의견 제시에 의하여 주제는>></p> <ul style="list-style-type: none"> 1) 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 2) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정 <ul style="list-style-type: none"> • 논의사항 및 의견 1. 현재 연구소에서 운영중인 교육이 인터넷 교육이 이루어지고 있으나, 교육항목의 다양성이 떨어지며 이에 다양한 교육이 가능한 삼성멀티캠퍼스 같은 인터넷교육이 행해졌으면 좋겠다는 의견제시 2. 여성뿐아니라 탈력근무를 통한 교육의 기회 제공등이 제도화 되는 것에 대한 의견제시 3. 여성들이 우선 이런 모임이 주축이 되고 차후에 이런모임이 활성화되면서 업무 및 연구소 생활의 활성화가 이루어졌으면 하는 의견제시 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹7 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010년 10월 7일	장 소	들녘
참 석 자 (총 11명)	멘토: 윤석 멘타: 민지은, 한희정, 유정미, 이순주, 오은경, 엄진아, 장은이, 엄진아, 한태현, 배상수		
주 제	미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정		
내 용	<p>미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 커피등을 마실 수 있는 공간 및 카페테리아의 운영 - 연구소에는 하는 강의에 학습방법 터득 등의 전문적인 강의 필요 - 병원을 내원하지 않고, 간단한 약이나 쉴 수 있는 공간 및 양호실 필요 - 같이 휴식을 나눌 공간이 필요하며, 간담회가 업무간담회뿐 아니라 친목간담회도 이루어지면 업무의 향상이 기대됨 - 현재 추진 중인 호프미팅을 연계하여 친목도모의 장으로 마련 - 동호회 활동이 활성화 되서, 인력교류가 이루어지기를 희망. <p>일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 업무 과다로 인하여 업무조정 등을 문제점 제안 (컨설턴트를 통한 업무 분배 등이 이루어지는 기관 예시) - 일 업무에 비해 인력이 부족 큰 사업에 해당하는 인원의 확대 필요 - 근거리 택아소 지정 및 지원 - 육아를 키우는 분들을 위한 커뮤니티를 통해서, 공동구매 추진 제안 <p>▶장은이 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 동호회 지원 확대 - 커리어 패스 관련 상담소 운영 - 병원비 지원 확대 - 신규인력에 대한 교육기회 제공 경조사 관련 지원 확대 		

▶민지은 의견

1) 미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)

직장에서의 업무들은 혼자 할 수 있는 것이 아니라 다른 직원들과 유기적으로 이루어져야 하기 때문에 커뮤니케이션 문제는 기본이라고 할 수 있겠다. 또한 커뮤니케이션을 효과적으로 하는 문제는 업무 효율 증진, 스트레스 관리, 커리어 관리 등의 문제와 연관성이 매우 높기 때문에 중요하다고 생각된다. 따라서 효과적인 커뮤니케이션 스킬에 대한 좋은 강연이나 교육 프로그램을 운영한다면 많은 도움을 받을 수 있을 것이다. 또한 공간을 활용하여 직장 동료들끼리 잠시 모여 이야기를 나눌 수 있는 공간이 있다면 보다 효과적으로 의사소통이 이루어질 수 있을 것으로 생각된다.

2) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정

아직 미혼이기 때문에 가정에서의 일이 실질적으로 다가오진 않지만 앞으로 가정을 이룬다면 지금의 실정에서 가정생활과 일을 균형 있게 해낼 수 있기가 힘들 것으로 생각된다. 개인별로 육아나 가정 일로 필요한 시간을 쓰고 그 시간은 야간 근무가 새벽 근무로 대체하는 등으로 탄력적으로 근무 할 수 있다면 가정에서의 일에 대한 부담은 줄이면서 직장 일도 할 수 있기 때문에 일과 가정의 균형을 잡는 데에 도움이 될 것으로 생각된다.

▶오은경 의견

과중한 업무와 장소 협소로 인해 직장 내 동료들 간에 커뮤니케이션, 친목의 문제가 갈 수록 증가되고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 현재 호프 미팅, 체육대회 등 직장 내에 이벤트를 많이 열고 있지만 참여율이 낮은 편이다.

이러한 이벤트가 있음에도 불구하고 참여율이 낮은 이유가 무엇일까?

개인적인 견해로는 호프 미팅과 체육 대회와 같은 이벤트는 여는 팀이 생각보다 길기 때문에 어색하게 느껴질 수 밖에 없다고 생각이 든다.

이의 해결 방안으로 종종 친목 도모와 심신의 안정을 취할 수 있도록, 장소 제공이 절실하다.

제공된 장소가 심신에 안정이 될 수 있도록 좋은 분위기를 만드는 것 또한 중요한 과제라고 생각이 든다.

육아와 업무로 인해

육아와 업무를 같이 병행하기엔 현재 대한민국의 직장 내 환경은 너무나도 미흡

	<p>하다</p> <p>출산휴가는 터무니없이 짧고, 육아문제를 갖고 있는 직장인을 위한 대우도 또한 전혀 마련되어 있지 않다.</p> <p>이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로, 출산 후 3년까지는 연봉을 일정액 상승시켜 육아 환경에 도움이 되어 줘야 한다고 생각이 든다.</p> <p>▶이순주 의견</p> <p>1) 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) -> 현재 원내의 동호회는 아주 수동적이다. 동호회는 경직되지 않은 분위기 형성이 가능하므로 이를 활성화하여 다양한 분야 연구자들과 유기적 네트워크 형성 필요</p> <p>2) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정 -> 사설 육아기관 지정하여 연구원 출퇴근 시간에 맞춰 보육지원 -> 육아용품 공동구매 위한 portal 사이트에 커뮤니티 생성(게시판 형태로 ex) 삽니다/팝니다) -> 모유 수유뿐 아니라 전직원들의 건강을 위해 양호실 신설 필요 (타 연구원들은 이미 갖추어져 있으며, 보건선생님이 상주하고 계셔서 간단한 두통 및 상처 등에 대한 처방, 치료를 지원하고 있음)</p>
--	---

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹7 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010년 10월 8일	장 소	토마토
참 석 자 (총 9명)	멘토: 윤석 멘타: 민지은, 한희정, 유정미, 이순주, 오은경, 장은이, 한태현, 안재현		
주 제	미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> ● 비정규직에 육아휴직제도가 있나? 사실상 없다. 퇴직하는 경우가 많음. ● 비정규직의 경우, 신입직원의 소개 및 교육이 이루어지지 않음 모든 교육이 이루어지고, 상호 연계가 이루어지기를 희망 ● 비정규직의 경조사에 대한 행사비지원이 없다. 개인행사비용이 지원되기를 희망 ● 미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) -상사와 직원과의 교감을 위해서 상담을 하고 주제에 대해서 토의하는 개인적인 시간을 가졌으면 좋겠음. - 비정규직에 주어지는 복지혜택이 없음 - 상조회비등 행사 - 호프미팅을 통한 행사 동호회 활동에 가입하고 싶어도 담당자나 관련정보가 미약 담당자를 정해서 동호회 가입 및 활성화 유도 - 신입직원의 소개 및 교육이 이루어지지 않음 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정 비정규직에 육아휴직제도가 있나? 사실상 없다. 퇴직하는 경우가 많음. 6. 육아휴직제도가 사시상 적용되지 않음 8. 남성도 육아 휴직 시행 활성화(제도적 활성화, 1달이상) - 남성도 육아 탄력근무제 시행 		

▶민지은 의견

비슷한 연구 분야 뿐 만 아니라 다양한 분야에서 성공하신 분들을 초청하여 실질적인 강연을 듣는다면 커리어 관리나 효과적인 업무 관리에 도움이 될 것이라 생각된다. 또한 직장 내에서의 업무 효율을 높이기 위해서는 적당한 스트레스 관리가 필요한데, 개인적으로 받은 스트레스를 풀 수 있는 휴식 공간이 연구원 곳곳에 마련되어 있다면 극심한 스트레스를 받을 때 잠시 쉬면서 풀 수 있을 것이다. 남성들은 건물 밖에 마련된 흡연 공간에서 스트레스를 풀며 휴식을 취하는 것을 볼 수 있는데, 여성들이 잠시 쉬면서 스트레스를 풀 수 있는 공간은 없는 것이 실정이다. 가볍게 차를 마시면서 잠시 쉴 수 있는 공간은 스트레스 관리에도 도움을 줄 뿐만 아니라 서로 이야기를 나누는 커뮤니케이션 소통 공간으로도 이용될 수 있을 것이다.

▶이순주 의견

- 비정규직이 입사하더라도, 정규직 입사일정과 맞지 않으면 제때 신입교육을 받지 못함
- 개인행사비용이 지원되기를 희망
- 선택적 복리제도의 지원금도 타 연구기관에 비하여 상당히 낮은편.

미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)
 현재 활동중인 동호회의 커뮤니티(포탈 사이트)가 수동적이다.
 아마도 동호회의 회장이 연로하신 탓으로 빚어지는 현상인 듯.
 동호회 참여를 비정규직까지 확장하자(1-2년 사이 회원의 변동이 크겠지만)
 일부 동호회 운영에 실질적 세부업무를 회장, 총무가 아닌 비정규직 등 아랫사람들이 하는 경우가 있으므로 환경이 개선되어야 한다.

일과 가정의 균형 방안 모색(육아 가사)로 결정
 남성도 육아 휴직 시행 활성화(제도적 활성화, 1달이상)
 - 남성도 육아 탄력근무제 시행

활용도 높은 온라인 교육 사이트 연계 및 지원 필요
 - 가정 일과 병행해야하는 환경에서 오프라인 교육기관을 이용하기는 힘들다.
 - 현재 웹으로 제공되는 교육의 범위가 상당히 제한적이고, 활용도가 떨어진다.
 - 다른 기관들이 이용하는 온라인 교육사이트들을 참고하여 해양연도 변화가 필요하다.

여성휴게실 잘되어 있었지만, 잠겨있음.
 - 샤워시설도 있고, 침대 및 전기장판도 구비되어 괜찮은 시설이나 비밀번호를 알지못하면 사용하기 힘들(공지가 필요)

▶한희정 의견

- 비정규직의 진로 상담의 경우, 미래의 불확실성 때문에 새로운 진로를 고민하는 경우가 많고, 연구원의 특성 상 이런 비정규직들의 진로 상담은 크게 제한되어 있음. 대부분의 비정규직은 원내에서 정보를 얻기 보다는 다른 루트를 통해서, 개인적인 노력으로 진로를 결정하고 있음. 연구원 인사팀의 역할을 확대하여, 해양분야 비정규직 인력DB 혹은 해양연 근무경력이 있는 고급인력들에 대한 취업 알선 창구 역할을 담당하게 하는 방안도 고려할 필요가 있음. 인사 담당자는 일정 기간마다 지속적인 인력 정보 갱신을 통해 관련 기관/업체/연구소 등에서 사람을 활용할 수 있도록 지원하며, 타 기관에 있는 사람도 필요시 스카우트할 수 있는 제도적 장치가 필요함.

- 상사와의 대화도 일적으로는 지시사항을 받는 일방통행적인 의사전달 체계가 일반적이거나, 토의식으로 의견을 교환하는 경우는 많지 않음. 연구원 전체적인 방향에 대한 건설적인 의견에 대해 토의하는 시간을 주고 토론방 등에 정리해서 올리도록 제도화할 필요가 있음.

▶엄진아 의견

- 현재 추진되고 있는 매달 체육하는 수요일 행사가 적극적인 활용이 이루어지기를 희망

- 체육하는 수요일이 형식적이다 보니 같은 부서내 팀이 만날 시간적 여유가 없음

- 모두가 시간적으로 바빠서 친목의 장을 만들 시간이 부족하므로 체육하는 수요일이라도 함께 모여 친목간담회가 이루어 졌으면 좋겠음

▶유정미 의견

- 비정규직도 육아 휴직 제도를 활성화 하는 방안 필요. 실제로는 제도가 있는데도 불구하고 실행하지 않는 다는 것 우리가 스스로 우리의 권리를 포기하는 것이기에..

또한 여성의 일과 가정의 균형방안에 남성과 가사의 업무 분할 또한 큰 역할을 하기에 남성의 육아휴직 또는 탄력제 근무가 필요함.

▶장은이 의견

정부는 지난 9월10일 제2차 저출산고령사회기본계획(안)을 발표하면서 1차 연도(2006~2010)의 저소득 가정, 보육지원 중심에서 정책 수요가 높은 맞벌이 가구와 일·가정 양립 등 종합적 접근으로 정책 영역을 확대했다. 저출산 정책의 체감도와 실효성을 제고하겠다는 의도라 한다. 가장 낮은 출산율을 보인 2006년도의 1.12가 여전히 1.15에 머물러 있다. 이런 현실이 말하듯, 그간의 저출산 대책은 성과가 미미했다. 매우 혁신적이고 과감한 대책이 아니면 가임기의 남녀에게 출산 동기를 불러 실제적으로 출산율을 상승시키기는 매우 어렵다는 것을 반증하기도 한다.

정부는 출산과 양육에 유리한 환경 조성을 위해 육아휴직 40% 정률제, 유연근로시간제 확산, 자율형 어린이집 도입, 보육료 지원 범위 70%까지 확대 등을 주요 정책으로 발표했다. 그러나 이런 정책은 일하는 여성의 현실을 몰라도 너무 모르는, 현실과 동떨어진 정책이다. 일하는 여성들 사이에 위화감을 조성하고 비정규직 여성에 대한 차별을 심화시킬 수 있다. 일하는 여성의 지위를 더욱 불안정하게 하는 결과를 초래할 위험성이 매우 큰 정책이라 할 수 있다.

우선적으로 출산과 양육에 유리한 환경이란 여성들이 더는 임신과 출산을 이유로 직장을 그만두거나 불이익을 당하는 일이 없는 것이다. 일하는 여성들이 회사 눈치 안 보고 맘 편히 산전후휴가를 쓸 수 있는 환경 조성임은 누구나 아는 사실이다. 최근 조사 결과를 보면 우리나라 여성들의 71%는 여전히 자녀출산을 계기로 직장을 그만두는 것으로 나타났다. 워킹맘은 임신과 출산으로 인한 인사상의 불이익(42.4%)을 경험하고 있는 것으로 조사됐다. 특히 비정규직 여성들은 단 10%만이 산전후휴가를 사용하고 있다. 많은 비정규직 여성들은 임신 사실을 알림과 동시에 계약해지 통보를 받고 육아휴직은커녕 산전후휴가조차 쓰지 못하는 것이 현실이다.

여성노동자들의 70%가 비정규직이란 현실을 고려할 때 저출산 대책의 우선순위가 누구인지는 이미 답이 나온 문제이다. 비정규직이기에 출산을 이유로 계약해지 당하는 여성들에 대한 고용유지 대책이 절실하다. 회사의 관행이라는 이유로, 비정규직이라는 이유로, 있는 산전후휴가 제도조차 사용하지 못하고 있다면 이에 대한 대책 마련이 우선되어야 한다.

▶ 안재현 의견

커리어 상담소 운영

- 비정규직들의 커리어 패스 관련 상담
- 팀원간 MBTI 테스트 및 결과 공유
- 서로간의 성격차이를 이해하고 커뮤니케이션 하는데 많은 도움을 줌

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹7 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010년 10월 18일	장 소	적송
참 석 자 (총 8명)	멘토: 윤석 멘타: 민지은, 유정미, 이순주, 오은경, 엄진아, 한태현, 안재현		
주 제	미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정		
내 용	<p>여성근로자의 위상이 낮고, 이를 위해서 여성스스로가 노력해야 하며, 이런 이후에 다양한 많은 것을 요구할수 있음.</p> <p>비정규직을 위한 신입사원들의 제도가 없고, 이를 통한 제도적인 교육이 활성화 되어야함</p> <p>외부인사 초대시에, 업무관련 행사뿐 아니라 미래의 방향제시 등, 다양한 업무에서 일하신 분들의 성공스토리 강의 등 다양화 되길 희망.</p> <p>비흡연자들을 위한 티타임 시간, 티타임을 위한 30분 /일등의 같이 친목할수 있는 시간이 있기를 희망.</p> <p>육아 탄력근무제 시행 (육아문제로 인한 다양한 휴가가 필요)</p> <p>8시 출근, 5시퇴근 등의 제도 고려</p> <p>삼성은 현재 탄력근무제를 개인별로, 자율적으로 시행하고 있음.</p> <p>노동시간 9시간만 준수하면 됨.</p> <p>미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)</p> <p>일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정</p> <p>▶이순주 의견</p> <p>1. 티타임에 대한 인식 개선 필요. 흡연자들의 경우 5-6번의 흡연 시간을 가지지만, 이에 대한 부정적 인식 없음. 그러나, 비흡연자들의 1-2회 20여분 티타임에 대한 인식은 차별적, 부정적.</p> <p>2. MBTI를 1회/년 수행 권장 과거 MBTI의 경험을 비추어 볼 때, 팀원들의 성향을 대략적으로나마 파악함으로써, 상호간의 소통 방식이 개선될 수 있어 훨씬 유기적 네트워크 형성 가능</p> <p>- 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)</p>		

1. 탄력 근무제가 많은 장점을 가지지만 시스템적으로 당장 적용되는데는 어려움이 많으므로 개개인의 양심적 수행이 요구됨.
2. 외부 초청 강연 신청시, 연구직 인력들의 적극적 참여가 요구됨. 행정직 인력들의 경우 원하는 강연 초청 신청이 적극적임
3. 외부 초청 강연있을시, 자유롭게 참여할 수 있는 분위기 조성 필요. 경직된 팀 분위기로 인해, 참여하고 싶어도 그렇지 못할 경우가 있는 것으로 보임

▶엄진아 의견

: 직장내에서 원활한 의사 소통을 위해서는 각자 지금과는 다른 마인드가 필요하다 생각 됨. 따라서 관련 연구 분야의 전문가가 아닌 인식의 변화를 도와 줄 수 있는 전문가를 초청하여 강연을 함께 들으며 인식의 변화를 도모하였으면 좋겠음.

바쁜 일정이지만 일주일이나 아니면 하루에 잠깐 정도 모여 얼굴 보며 이야기 할 수 있는 시간이 마련되었으면 좋겠음.

- 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)

매달 월경을 하는 여성을 위하여 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 만들어졌으면 좋겠음. 이러한 휴가를 쉽게 신청할 수 있는 제도가 마련되었으면 좋겠음.

▶한태현 의견

- 일과 가정의 균형 방안 모색

최근 들어 연구원 내에 여성인력이 늘어나면서 가장 큰 문제가 되고 있는 것 중 하나가 바로 기혼 여성들의 육아 문제이다. 연구원을 다니는 기혼 여성들은 임신에서 출산 그리고 양육에 이르기까지 특별히 별다른 혜택을 보지 못하고 있는 것이 현실이다. 임신 휴가제도가 존재하고는 있으나 업무분담 문제 등으로 사용하기가 어렵고 자녀를 위해 유치원이나 학교를 다녀와야 하는 여성들은 불가피하게 휴가를 내야만 한다. 이를 개선하기 위한 노력들이 계속되어 왔으나 피부로 느낄 만한 변화는 아직 없다. 이는 아무래도 사회의 기본적인 통념의 변화가 없는데서 기인한다고 생각된다.

실질적인 변화를 만들기 위해서는 제도의 개선이 필요하다. 사실 약간의 제도개선만 하면 현실적인 변화를 이끌어 낼 수 있다. 이미 대기업을 중심으로 보편화 되어가고 있는 탄력근무제가 그것이다. 임신한 여성에게는 컨디션의 조절이라는 부분에만 국한되게 도움이 되지 않을 것이라고 생각되나 자식을 둔 엄마의 입장에서 이 제도는 상당한 도움이 될 것이라고 확신한다. 아이를 학교에 바래다주고 출근할 수 있는 여유시간을 줄 수 있으며 업무량 또한 이전과 동일하기에 업무가 지연된다는 등의 일이 벌어지지 않을 것이기 때문이다. 이뿐만이 아니라 간간히 유치원이나 학교에 가야하는 일이 생길 때 마다 휴가를 내야만 하는 불편함

을 줄일 수 있다.

이미 탄력 근무제는 여러 회사에서 도입되어서 활성화 되고 있으며 이에 대한 긍정적인 반응도 많이 나오고 있다. 지난 2009년 대한간호협회는 여성부 장관의 탄력근무제 도입방안을 환영한 바 있다. 간호사라는 직업의 특징상 24시간 3교대 등의 근무를 하기에 연구원에서 일하는 근무자보다 양육에 더 많은 어려움을 겪고 있는 것이 사실이다. 이 때문에 탄력 근무제의 도입을 더 적극 환영하고 있는 것이다. 대한간호협회의 이런 반응은 탄력근무제가 실질적으로 육아와 양육에 충분히 도움이 된다는 사실을 입증한다. 이는 서울시 성동구청에서 시행하고 있는 탄력근무제를 봐도 알 수 있다. 이곳에서는 탄력근무제 운영으로 업무공백이나 민원불편이 발생하지 않도록 민원부서와 현장근무자 등은 제외하고, 출산, 육아중인 여성공무원에 대해서는 희망 시 우선 배려하고 있다.

탄력근무제가 애초에 자유롭고 창의적인 자기계발과 능력 개발을 지원하기 위한 제도인 만큼 여성을 위한 제도만은 아닌 것은 사실이다. 하지만 현실적으로 이것이 여성에게 일과 가정의 균형이라는 큰 문제를 슬기롭게 헤쳐 나가는데 많은 도움이 될 것이다.

기본적으로 사회의 여러 통념을 바꾸지 않는 한은 여성에게 직장이라는 일과 양육이라는 가정의 문제를 두고 여러 가지 갈등이 생기기 마련이다. 하지만 사회적인 통념을 바꾸기에는 많은 시간과 노력이 필요하다. 그러므로 실질적으로 도움이 되고 현재 상황에 받아들여 질 수 있을 여러 제도의 마련을 통해 여성의 불편함을 최소화 하면서 여러 가지 노력을 통해 사회적인 통념을 바꾸어 나가는 노력을 해 나가야 할 것이다.

▶장은이 의견

- 미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)
 현재 김영주 골프회사에서는 비흡연자들을 위해 금연 수당을 제공 하고 있음. 흡연자들에 대해서도 금연을 할 경우 비흡연자들과 함께 금연 수당을 제공 하고 있음. 연구원도 금연을 위한 제도를 도입 혹은 금연 할 수 있도록 무료강좌 등을 제공하여 비흡연자와 흡연자 모두가 건강한 근무가 될 수 있도록 하면 좋을 것 같음.

- 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)

현재 남동발전소에서는 생일 혹은 출산 시 꽃다발과 케익으로 축하를 하고 있음. 작은 꽃과 케익이지만 복지의 한 부분으로 직원들에게 행복을 전달하고 있음. 이러한 방법 또한 육아관련 복지라고 생각 되며, 탄력근무제, 비정규직의 육아휴직 제도로 가는 출발 이라고 생각 됨.

▶유정미 의견

현재 외분 인사 초대시에 많은 사람이 참여하지 않는 것으로 알고 있습니다. 외

	<p>부인사 초대를 통한 윗분들에 의식변화를 고취 시킬려면 아무래도 많이 참여 할 수 있도록 우선 유도를 해야 하며 강사를 고를때도 되도록 재미있는 강사분으로... 사람들의 인신이 외부인사강의는 듣는 것 시간 낭비라고 많이들 생각하는 것 같아서... 많이 들을 수 있도록 유도한 다음 여성근로자의 위상이라던지.. 비정규직 근로자의 미래계획을 위한 노력 이런 내용으로 강좌를 추천하는 것이 좋을 것 같습니다.</p> <p>- 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)</p> <p>육아 탄력제 근무의 경우 모든 사람이 자기가 원하는 시간되로 한다면 인력 관리하는데 많은 어려움이 있을것으로 봅니다. 다만 한두시간 일찍 한두시간 늦게로 고려해 본다면 인력관리도 되면서 육아 탄력제의 효율성을 극대화 시킬 수 있을 것 같습니다. 또한 일과 가정의 두 마리의 토끼를 잡았던 성공적인 사례를 강연으로 듣는 것 또한 좋은 방법이라고 생각합니다.</p>
--	---

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹7 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	5차 모임
일 자	2010년 9월 30일	장 소	별장보쌈
참 석 자 (총 7 명)	멘토: 윤석 멘티: 한희정, 유정미, 이순주, 오은경, 안재현, 장은이		
주 제	미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정		
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 논의사항 및 의견 1. MBT1을 1회/년 수행을 권장함으로써 성향 파악 및 상호간의 유기적인 소통방식이 E될수 있음 2. 외부 초청간연시에 자유롭게 참여할수 있는 분위기 조성필요, 정규직 및 비정규직의 참여를 극대화하기위한 방안, 연구자들의 강연초청 적극 참여를 권장 3. 일주일에 한번, 하루에 십분이라도 같이 모여서 친목을 위한 티타임이 있기를 희망,같은 부서라도 서로 교류할 수 있는 시간이 없음. 4. 여성들의 생리 휴가나, 육아의 긴급한 상황에 사후휴가신청제등을 사용함으로써, 휴가제도의 활용을 극대화 5. 육아가정의 탄력근무제 사용 6. 생일 및 출산시에 축하 메시지전달 (분기별로 생일파티를 함으로써 팀원과 같이 친목의 시간) 7. 외부인사 초청시에, 여성근로자 및 비정규직의 근로자 미래계획을 위한 강좌추천 		

※ 멘토링데이 보고서는 한 팀에서 한 명만 대표로 작성함

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹7

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	윤석	35	해양위성센 터	기술원(행)	13년	환경공학	석사	syoon@kor di.re.kr	010-7244-7 484
멘티	민지은	33	해양위성센 터	단위연구	7년	원격탐사	석사	jemin@kor di.re.kr	01-9393-70 54
멘티	한희정	34	해양위성센 터	단위연구	5년	정보통신	석사	han77@kor di.re.kr	010-6747-2 113
멘티	유정미	30	해양위성센 터	단위연구	8개월	지리정보	석사	jmyu@kor di.re.kr	010-2580-0 656
멘티	이순주	28	해양위성센 터	단위연구	8개월	종관기상	석사	sunjulee@ kordi.re.kr	010 -3882-3720
멘티	오은경	25	해양위성센 터	연구사업	3개월	컴퓨터공 학과	학사	oek313@k ordi.re.kr	010-2254-3 692
멘티	엄진아	28	해양위성센 터	연수생	15개월	원격탐사	석사	jina9003@ kordi.re.kr	010-9003-0 346
멘티	장은이	25	해양위성센 터	연구사업	5개월	언론정보	학사	sweetday1 7@kordi.re. kr	010-6294-9 532
멘티	한태현	32	해양위성센 터	단위연구	8년	분자생물	학사	thhan@kor di.re.kr	010-2737-8 121
멘티	배상수	30	해양위성센 터	단위연구	3년	전자전기	학사	realbss@ko rdi.re.kr	010-6284-1 804
멘티	안재현	31	해양위성센 터	연수생	4개월	컴퓨터	학사	brtnt@kor di.re.kr	0175245954

활 동 상 황 (Mentoring Day 총 5회 실시)

Mentoring Day I 총 10 명	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토링 주제 선정에 대한 협의 1. 육아 및 가사 문제, 학위과정을 위한 컨설팅 (윤석, 민지은) 2. 즐겁고 행복한 직장생활 및 일과 가정의 로르발런싱을 위한 방안 모색(유정미) 3. 미래설계 플래닝, 조직생활과 커뮤니케이션 (한희정, 민지은) 4. 직장내에서 원만한 대안관계 형상 (엄진아) 5. 인적 네트워크의 중요성 및 인맥 형성하기 (이순주, 장은이) 6. 직장여성의 스트레스 관리 방안/ 대인관계개선 (오은경)
---------------------------	--

	<p><<의견 제시에 의하여 주제는>></p> <p>1) 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)</p> <p>2) 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정</p> <p>• 논의사항 및 의견</p> <p>1. 현재 연구소에서 운영중인 교육이 인터넷 교육이 이루어지고 있으나, 교육항목의 다양성이 떨어지며 이에 다양한 교육이 가능한 삼성멀티캠퍼스 같은 인터넷교육이 행해졌으면 좋겠다는 의견제시</p> <p>2. 여성뿐아니라 탈력근무를 통한 교육의 기회 제공등이 제도화 되는 것에 대한 의견제시</p> <p>3. 여성들이 우선 이런 모임이 주축이 되고 차후에 이런모임이 활성화되면서 업무 및 연구소 생활의 활성화가 이루어졌으면 하는 의견제시</p>
<p>Mentoring Day II 총11명</p>	<p>● 미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스)</p> <p>- 커피등을 마실 수 있는 공간 및 카페테리아의 운영</p> <p>- 연구소에는 하는 강의에 학습방법 터득 등의 전문적인 강의 필요</p> <p>- 병원을 내원하지 않고, 간단한 약이나 쉴 수 있는 공간 및 양호실 필요</p> <p>- 같이 휴식을 나눌 공간이 필요하며, 간담회가 업무간담회뿐 아니라 친목간담회도 이루어지면 업무의 향상이 기대됨</p> <p>- 현재 추진 중인 호프미팅을 연계하여 친목도모의 장으로 마련</p> <p>- 동호회 활동이 활성화 되서, 인력교류가 이루어지기를 희망.</p> <p>작성 :</p> <p>● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정</p> <p>- 업무 과다로 인하여 업무조정 등을 문제점 제안 (컨설턴트를 통한 업무 분배 등이 이루어지는 기관 예시)</p> <p>- 일 업무에 비해 인력이 부족 큰 사업에 해당하는 인원의 확대 필요</p> <p>- 근거리 택아소 지정 및 지원</p> <p>- 육아를 키우는 분들을 위한 커뮤니티를 통해서, 공동구매 추진 제안</p>

<p>Mentoring Day III 총 9명</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 비정규직에 육아휴직제도가 있나? 사실상 없다. 퇴직하는 경우가 많음. ● 비정규직의 경우, 신입직원의 소개 및 교육이 이루어지지 않음 모든 교육이 이루어지고, 상호 연계가 이루어지기를 희망 ● 비정규직의 경조사에 대한 행사비지원이 없다. 개인행사비용이 지원되기를 희망 ● 미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) -상사와 직원과의 교감을 위해서 상담을 하고 주제에 대해서 토의하는 개인적인 시간을 가졌으면 좋겠음. - 비정규직에 주어지는 복지혜택이 없음 - 상조회비등 행사 - 호프미팅을 통한 행사 동호회 활동에 가입하고 싶어도 담당자나 관련정보가 미약 담당자를 정해서 동호회 가입 및 활성화 유도 - 신입직원의 소개 및 교육이 이루어지지 않음 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정 비정규직에 육아휴직제도가 있나? 사실상 없다. 퇴직하는 경우가 많음. 6. 육아휴직제도가 사실상 적용되지 않음 8. 남성도 육아 휴직 시행 활성화(제도적 활성화, 1달이상) - 남성도 육아 탄력근무제 시행
<p>Mentoring Day IV 총 7명</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의 계획 및 직장 내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) 1. MBT1을 1회/년 수행을 권장함으로써 성향 파악 및 상호간의 유기적인 소통방식이 E 될수 있음 2. 외부 초청간연시에 자유롭게 참여할수 있는 분위기 조성필요, 정규직 및 비정규직의 참여를 극대화하기위한 방안, 연구자들의 강연초청 적극 참여를 권장 3. 일주일에 한번, 하루에 십분이라도 같이 모여서 친목을 위한 티타임이 있기를 희망, 같은 부서라도 서로 교류할 수 있는 시간이 없음 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)로 결정 4. 여성들의 생리 휴가나, 육아의 긴급한 상황에 사후휴가신청제등을 사용함으로써, 휴가 제도의 활용을 극대화 5. 육아가정의 탄력근무제 사용

	6. 생일 및 출산시에 축하 메시지전달 (분기별로 생일파티를 함으로써 팀원과 같이 친목의 시간) 7. 외부인사 초청시에, 여성근로자 및 비정규직의 근로자 미래계획을 위한 강좌추천
Mentoring Day V 총 7명	1. MBT1을 1회/년 수행을 권장함으로써 성향 파악 및 상호간의 유기적인 소통방식이 E 될수 있음 2. 외부 초청간연시에 자유롭게 참여할수 있는 분위기 조성필요, 정규직 및 비정규직의 참여를 극대화하기위한 방안, 연구자들의 강연초청 적극 참여를 권장 3. 일주일에 한번, 하루에 십분이라도 같이 모여서 친목을 위한 티타임이 있기를 희망, 같은 부서라도 서로 교류할 수 있는 시간이 없음. 4. 여성들의 생리 휴가나, 육아의 긴급한 상황에 사후휴가신청제등을 사용함으로써, 휴가 제도의 활용을 극대화 5. 육아가정의 탄력근무제 사용 6. 생일 및 출산시에 축하 메시지전달 (분기별로 생일파티를 함으로써 팀원과 같이 친목의 시간) 7. 외부인사 초청시에, 여성근로자 및 비정규직의 근로자 미래계획을 위한 강좌추천

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활 동 성 과		
멘토	윤석	<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사)
멘티	민지은	<ul style="list-style-type: none"> ● 직장에서의 업무들은 혼자 할 수 있는 것이 아니라 다른 직원들과 유기적으로 이루어져야 하기 때문에 커뮤니케이션 문제는 기본이라고 할 수 있겠다. 또한 커뮤니케이션을 효과적으로 하는 문제는 업무 효율 증진, 스트레스 관리, 커리어 관리 등의 문제와 연관성이 매우 높기 때문에 중요하다고 생각된다. 따라서 효과적인 커뮤니케이션 스킬에 대한 좋은 강연이나 교육 프로그램을 운영한다면 많은 도움을 받을 수 있을 것이다. 또한 공간을 활용하여 직장 동료들끼리 잠시 모여 이야기를 나눌 수 있는 공간이 있다면 보다 효과적으로 의사소통일 이루어질 수 있을 것으로 생각됨.
	한희정	<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) - 미래 계획을 세우기 위한 롤 모델을 찾기 어렵고, 진로 상담에 대한 인식이 매우 낮음

		<ul style="list-style-type: none"> - 내부적인 커뮤니케이션은 구성원의 노력도 필요하나, 사적인 공감대를 형성할 수 있는 제도적인 장치(주제 토의 미팅)가 필요함 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 탄력근무제 도입시, 업무에 불편을 주지 않을 집중근무시간을 설정하는 것이 필요함. 전체적인 회의 및 업무협의를 위해, 오전 10~12시, 오후 2시~4시와 같이 특정 시간에는 근무처에 꼭 있도록 하는 보완수칙을 제시
유정미		<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) <ul style="list-style-type: none"> - 외부인사 초대를 통한 윗분들에 의식변화를 고취시킬려면 아무래도 많이 참여 할 수 있도록 우선 유도 - 이런 후 외부인사 강연을 통해 현안에 대한 중요성 및 해결사례를 듣는 다면 정책적으로 직장 내의 위사소통을 위한 정책을 마련하는데 도움이 될 것으로 예상됨 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 비정규직도 육아 휴직 제도를 활성화 하는 방안 필요 - 여성의 일과 가정의 균형방안에 남성과 가사의 업무 분할 또한 큰 역할을 하기에 여성뿐만 아니라 남성의 육아휴직 또는 탄력제 근무가 필요함 - 탄력제 근무의 경우 한 두시가 일찍 혹은 늦게 할 수 있도록 해준다면 효율성을 높을 거라 판단됨
이순주		<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) <ul style="list-style-type: none"> - 온라인 교육 개선 : 교육 웹사이트 변경 필요. 연구 및 능력개발을 위한 실질적 교육 부족(외국어, 컴퓨터 등) - 티 타임에 대한 인식 변화 필요 : 흡연자와 달리 비흡연자들이 모여 1일 1-2회 약 20여분간 가지는 티 타임에 대한 부정적 인식 개선 필요 - MBTI 1-2/년 시행 : 팀원의 개인의 성향을 알게 되므로써, 서로에 대한 이해가 높아지고 더불어 업무 효율도 향상하게 됨 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 여성 휴게실 적극 홍보 및 사용 필요:사내에 있지만, 비밀번호 등을 알지 못해 많은 여성들이 사용하지 못함

		<p>- 사내 양호실 개설 : 타 연구원은 보건의가 주5일 상주하여 직원들의 경미한 병에 대한 간단한 약 처방이 가능하고, 1-2시간 휴식이 가능</p>
	오은경	<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 원활한 의사소통과 좋은 대인관계를 위해선 장소 제공도 중요하지만 같이 참여할 수 있는 행사를 많이 만드는 것이 중요하다는 생각이 듭 - 군대에서와 같이 아버지 아들 관계를 이어줘 고민 상담과 같은 활동도 좋은 방법이라는 생각이 듭 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 육아 문제에 대해선 출산 후 육아를 위해 고용주 측에서 연봉을 어느 정도 올려준다면 가사에 많은 도움이 될 것으로 보임
	엄진아	<ul style="list-style-type: none"> ● 학교 생활과 다르게 처음으로 직장생활을 하면서 힘들었던 직장 내의 의사소통 문제를 가지고 서로 많은 의견과 여러 해결 방안을 토론 하면서 직장 생활에 많은 도움이 될수있는 좋은 기회였음. ● 토론 결과 직장 내 의사소통에 있어 가장 기본적인 문제는 서로 많은 업무로 인하여 친목도모의 시간이 부족하다는 것이다. 많은 분들이 가장 개선하고자 하는 것도 아무리 바쁘더라도 일정 시간 친목의 시간을 마련하자는 것이며, 또한 이러한 모임이 만들어 질 수 있는 공간이 필요하는 것이다. 아직까지 많이 보완해야 할 점이 있지만 추후 점차 개선해 나가면서 해결해야하는 기본적인 문제인거 임. 특히, 기본적으로 연구원에서 제공하고 있는 체육의 날 행사를 형식적으로 날짜만 정해놓는 것이 아니라 활발한 활동이 이루어져 친목 도모의 장이 되었으면 좋겠음.
	장은이	<ul style="list-style-type: none"> - 짧은 시간동안 생각의 교류였지만, 커뮤니케이션의 중요성과 교류라는 것에 대한 중요성을 느낌 - '이것은 안 된다', '연구원에서는 불가능한 일이야.' 라는 부정적인 생각보다는 긍정적인 생각을 가지고 긍정의 힘을 믿는 다면, 나와 연구원 모두가 발전 할 수 있을 것이라고 생각 됨
	한태현	<ul style="list-style-type: none"> ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 일과 가정 사이에 있어 가장 중요한 문제가 시간의 배분임 - 대부분의 직장인 육아를 위한 시간이 겹치게 되므로 이를 해소하기 위해서는 본인 스스로가 이를 조절해 나갈 수 있도록 하는 제도의 개선이 우선시 되어야 함

		<ul style="list-style-type: none"> - 가장 현실적인 대안이 바로 탄력 근무제임 - 여성의 사회활동을 지원하기 위한 다른 이념적 제도적 개선도 계속 이루어져야 하겠지만 가장 즉각적인 효과를 볼 수 있는 제도이기에 이 제도의 도입이 시급함 - 다른 여러 회사나 공공기관에서의 도입을 벤치마킹하여 적극적으로 이 제도를 도입하는 것이 연구원에 근무하고 있는 여성 직원을 위한 가장 효과적임
배상수		<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) <ul style="list-style-type: none"> - 동료들끼리 개인 사정이나 생각을 나눌 수 있는 공식적인 시간을 만들면 좋겠음. (출산, 육아, 부모님 생신 등) ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 비정규직에도 육아 관련 복지혜택이 필요함. (육아휴직, 학자금 등) 또한, 이에 대하여 직원들간 공감대 형성이 필요함. 상사들 또는 정규직의 경우 이에 대해 잘 모르는 경우가 많음 - 연구원 내에 좋은 교육프로그램이 종종 나오고 있음. 하지만 정규직을 대상으로 하는 것으로서 비정규직이 지원을 하면 이상한 눈초리로 보게 되는 경향이 있음. 이를 방지하기 위해서라도 비정규직에게도 학점 부여 등으로 공식적으로 교육을 이수할 수 있는 제도적 방안을 마련해야 함 - 비정규직의 경우 출산휴가는 계약해지와 통한다는 인식이 팽배함. 해당 사유로 인한 어떠한 신변의 변화가 생기지 않도록 제도화 해야함 - 경조사 휴가(환갑 등)의 경우 증빙서류의 제출을 요구함. 하지만 현재 많은 부모님들이 실제 나이보다 주민등록상의 나이가 적은 경우가 많음. 현실과 맞는 대책이 필요함
안재현		<ul style="list-style-type: none"> ● 미래의계획 및 직장내에서의 의사소통 (커뮤니케이션 및 네트워크/스트레스) <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 근태시간과 업무부담 축소 관련 - 동호회 유지&홍보 지원 확대 관련 - 임직원 커뮤니케이션 및 스트레스 관리를 위한 휴식 공간 제공 관련 ● 일과 가정의 균형 방안 모색 (육아 가사) <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 육아 지원 관련 <p>>> 개인적으로 직장 내 근로 환경 관련 전반적인 이슈 파악에 많은 도움이 되었음</p>

향 후 활 동 계 획
<ul style="list-style-type: none"> ● 지속적인 커뮤니케이션의 장을 마련하여 다양한 의견을 서로 공유함으로써 인적 네트워크 강화에 동참할 것임 ● 멘토링 제도 활성화를 통한 상호 교류 및 연구소생활에 적응을 도와주며, 부서간에 친목도모를 위한 지속적인 멘토링 활동 추진.
건의사항
<ul style="list-style-type: none"> ● 양호실 운영 희망 ● 탄력제 근무 실행 ● (생일, 출산, 결혼)에 축하금 ● 상사 및 부서간의 친목 간담회나 티타임이 일별이나 주 별로 정기적으로 시행되기를 희망 ● 온라인 교육 개선 : 교육 웹사이트 변경 필요. 연구 및 능력개발을 위한 실질적 교육 부족(외국어, 컴퓨터 등) ● 경조사 휴가(환갑 등)의 경우 증빙서류의 제출을 요구함. 하지만 현재 많은 부모님들이 실제 나이보다 주민등록상의 나이가 적은 경우가 많음. 현실과 맞는 대책이 필요함

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹8 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	1 차
일 자	2010년 10월 11일	장 소	연구동 라운지
참 석 자 (총 7명)	멘토 : 우선옥 멘티 : 김지선, 김보라, 원효경, 전해영, 김소영, 강소라		
주 제	직장인의 자기계발과 건강관리		
내 용	<p>1) 현재 자기계발과 관련하여 하고 있는 활동들을 질문지를 이용하여 설문조사함.</p> <p>2) 자기계발의 예시들을 정리하여 토론함.</p> <p>3) 개인의 건강관리를 위한 활동들을 질문지를 이용, 설문형식으로 조사함.</p> <p>4) 세미나 - 직장인의 주요 질병 및 건강관리</p> <p>제목: 목 디스크를 부르는 생활습관</p> <p>컴퓨터나 스마트폰 사용시간이 늘어나면서 목 디스크 환자가 크게 증가하고 있다. 국민건강보험공단의 통계에 따르면 지난해 상반기에만 60만 명이 넘는 목 디스크 환자가 병원을 찾았다. 목 디스크의 가장 큰 원인은 잘못된 생활습관이 꼽혔고 나이와 성별에 상관없이 모든 연령층에서 골고루 증가하고 있는 것으로 나타났다. 목 디스크는 7개의 목뼈 사이에 있는 부드러운 연골조직(디스크)이 원래의 위치를 벗어나 튀어나온 것인데 이 튀어나온 연골조직이 목이나 어깨, 팔로 가는 신경을 눌러 참기 어려운 통증을 유발한다. 평소와 달리 목이 심하게 빠근하거나 잘 젖혀지지 않는 경우, 팔이나 손가락 끝의 저림 등이 대표적인 전조증상이다. 초기에 발견한다면 회복속도가 더딜 경우라도 4주~8주정도면 치료가 가능하지만 치료시기를 놓칠 경우 수술이 필요할 수도 있는 만큼 평소 생활습관 관리를 잘 해 목 디스크를 예방해야 한다.</p> <p>목 디스크는 허리 디스크에 비해 상대적으로 환자가 적지만 실제로는 작은 충격으로도 쉽게 부상할 수 있어 허리 디스크보다도 더욱 발병 확률이 높다. 버스에서 토막잠을 자거나 DMB나 벽걸이 TV를 시청하는 행동, 목을 앞으로 내민 채 컴퓨터를 사용하는 습관 등이 주요 원인으로 꼽힌다.</p> <p>토막 잠 자는 습관, 급정거시 부상 위험 버스나 전철에서 꾸벅꾸벅 졸다가 급발진이나 급정거를 하는 경우 자신도 모르는 사이에 목 디스크가 생길 수 있다. 목뼈의 굽기는 엄지손가락 정도로 가늘고 주변의 근육과 인대가 약하며, 젖혀지거나 사방으로 돌려지는 등 움직일 수 있는 운동범위가 넓어 작은 충격에도 디스크가 발생하기 쉽기 때문이다. 이는 경미한 추돌 사고를 당했을 때와 증상이 유사</p>		

한데 사고 당시에는 별 다른 이상을 못 느끼지만 다음날 잠에서 깨어나면 어깨가 뻐뻐한 심한 통증으로 목을 돌리기 어려운 것이 특징이다. 한편 버스를 이용할 때 너무 졸린다면 좌석 앞자리에 손을 얹고 아예 이마를 얹은 채 잠을 자는 것이 도움이 된다. 또 지하철에서는 좌석 맨 끝이나 정 가운데에 위치한 지지대에 기대는 것이 좋은데 자리를 확보하지 못했다면 고개를 완전히 뒤로 젖혀 의자에 기대는 것만은 피해야 한다.

DMB와 벽걸이TV 시청, 높이와 각도 중요 지하철 등에서 DMB를 시청하거나 집에서 TV를 볼 때 적절한 높이와 각도는 매우 중요하다. 벽걸이 TV의 위치가 높아 목을 과도하게 높이 올리면 피로감 뿐 아니라 목 디스크 발병 위험이 증가할 수 있어서이다.또 전철 등에서 스마트폰 등을 이용해 TV 등을 시청할 때에도 높이와 각도가 중요한데 목을 앞으로 쭉 빼서 시청하는 행위가 목 디스크의 전 단계인 1차 목을 만드는 대표적인 나쁜 습관이기 때문이다. 목을 1인치 앞으로 내밀게 되면 뒷목 근육에는 20kg 정도의 긴장이 부하되는 것으로 알려져 고 앞으로 내밀면 내밀수록 목이 1자로 서서히 굳게 되면서 목 디스크가 발생하게 된다. TV의 위치는 소파에 앉아서 볼 때 TV 정면화면 중간에 시선이 머무는 각도가 편안하다. 시청할 때도 앉을 때도 등받이 깊숙이 엉덩이를 묻고 허리와 어깨를 펴야 고개가 앞으로 숙여지거나 뒤로 당겨지는 것을 막을 수 있다. 한 자세로 오래 있기 보다는 30분마다 10초 정도 고개를 좌우로 천천히 돌리거나 앞, 뒤로 움직이며 스트레칭을 해주는 것이 좋다.

컴퓨터 사용할 때 '거북목' 조심 목을 앞으로 내민 채 컴퓨터를 치는 습관을 가진 사람들이 많지만 의식적으로라도 바른 자세를 유지하도록 힘쓰고 스트레칭을 자주 해야 한다.모니터 앞에 바짝 다가설수록 목을 늘어뜨린 자세가 되기 쉬운데, 이 자세가 목 디스크의 가장 많은 원인으로 꼽히기 때문이다. 특히 직장인들의 경우 장시간 컴퓨터를 사용할 때 허리를 똑바로 펴지 못하고 굽힌 자세를 하게 되면 자연스럽게 목이 앞으로 나오게 되는데, 흔히 거북이의 목과 같은 모양이라고 해서 '거북목'이라고 부른다.



▲ 거북목 자세는 경추의 디스크에 압력을 가해 무리를 줄 수 있다.

거북목 자세는 경추를 앞으로 뺀 자세로 목 뒤쪽의 근육을 늘어뜨린 모양을 하게

되는데 근육의 피로는 물론 경추의 디스크에 압력을 가해 무리를 줄 수 있다. 따라서 게임에 열중하다던가 업무를 할 경우 이런 자세는 의식적으로라도 피해야 하며 허리부터 목까지 올바른 자세를 유지하는 것이 척추 건강을 지키는 가장 좋은 예방법이다.

<토론>

의견1.

직장내의 의자들이 저렴한 것으로 구입을 하다 보니 인체를 생각하지 않고 만들어진 의자들이 많고, 또한 실험실과 사무실에서 동시에 왔다갔다하면서 일을 하는 경우 바른 자세를 유지하기가 쉽지 않다. 즉 업무와 관련하여 건강에 좋지 않은 행동들이 유발되는데 특별하게 바른 자세에 대한 교육을 받아본 적은 없는 것 같다. 외국에서 생활할 때에는 well posture라는 교육이 있었고, 물건을 들 때, 앉을 때, 바닥에서 일어날 때, 아이를 안을 때 등등 어떠한 자세가 올바른가에 대한 교육을 받은 적이 있었고, 직접 예시를 보고 따라하게 하는 강의를 들은 것이 매우 도움이 된 적이 있었다.

의견2.

과도한 스트레스와 피로, 음주나 흡연 같은 잘못된 습관이 원인인 것 같다. 소화장애나 두통 같은 간단한 증상에서부터 직업에 따라 다양한 질병이 생기고 건강 관리에 소홀해져 암 같은 큰 질병에 노출되기 쉽다. 대한민국 특유의 직장문화와 환경 때문에 직장인들이 느끼는 스트레스는 직무만족도를 떨어뜨리게 한다.

의견3.

문제는 스트레스가 나이를 가리지 않고 직장인을 괴롭힐뿐더러 악순환의 연결이 되기 쉽다. 어느 샌가 자신의 일에 집착하게 되고 '언젠가는 직장을 잃을지도 모른다'는 불안감에 능률향상은 없이 걱정만 늘어가는 것이다. 스트레스를 효과적으로 해소하기 위해서는 일을 재밌게 즐기려고 노력하거나 감사리스트 등을 만들어 주변에서 주는 고마운 행동을 기록하는 것이다. 또한 쉬면서 업무효율을 높이는 것도 좋은 방법이다.

의견4.

건강검진을 소홀히 여기지 말아야 한다. 스스로에게 무슨 질병이 언제 생길지는 정말 알 수 없는 일이므로 그래도 가장 효과적으로 관리할 수 있는 방법을 찾는다면 직장인이라면 누구나 받을 수 있는 국민 건강검진이 있는데 조금 귀찮은 것은 사실이다. 그리고 정작 받아야 할 질병의 경우 본인이 부담을 더 해야 하는 것이 문제점이다.

의견5.

먹는 것을 잘 먹어야 한다. 식품을 통해 영양소를 섭취하는 것은 건강을 지키는 확실한 지름길이다. 단지 내가 어떤 영양소를 섭취해야 하는 것인지 막연하거나 일일이 하나하나 챙겨먹기 힘들 때 유용하다. 노화와 질병 방지를 위해 항산화물질에 관심이 많다. 노화를 막는 항산화물질과 영양보충, 혈액순환, 에너지 충전에 좋은 식품을 섭취하는데 관심이 있다.는 것이 좋다.

의견6.

거북목을 경험해 본 적있다. 허리와 어깨의 통증을 경험해보았는데 별다른 치료 방법이 없어 운동과 왼쪽팔을 더 자주쓰라는 권고만 들었다. 거북목 증후군을 예방하는 데 가장 중요한 것은 바른 자세와 스트레칭이다
 의견7.

20대에는 별다른 증상도 없어 잘 신경쓰지 않으나 30-40대로 올라가면서 본인의 증상과 관련하여 신경을 쓰기 시작하고, 건강관리식품 또는 건강진단에 관심을 더 쏟게 되는 것 같다.

질문지 A.

1. 한달에 몇 권의 책을 읽는가?

답)대부분 1-2권, 10%정도가 3권이상, 한권도 읽지 못한다라는 응답도 있음.

추천도서

김혜남/나는 정말 너를 사랑하는걸까,

어른으로 산다는 것

장영희/문학의 숲을 거닐다,

서른살이 심리학에게 묻다

2. 주말에 여가를 보내는 방법은 무엇인가?

답)종교활동, 영화관람, 독서, 등산, 가까운 곳으로의 여행등의 대답이 나왔으나 기혼자의 경우 아이와 가족들 때문에 주중에 못했던 일을 마무리하는 등 자기만의 시간을 가지기에는 부족하다는 대답.

질문지 B.

1. 기회가 주어진다면 어떤 강습에 참여하고 싶은가?

답)악기를 배우겠다(60%)

요리나 노래교실등을 다니고 싶다(20%)

기타

댄스나 요가등 몸을 움직이는 강습에 참여하고 싶다.

바리스타 강습에 참여

2. 어떤 운동을 하고 있는가?

답)조깅, 걷기, 등산, 스트레칭, 등

-자기계발과 건강을 위해 정해진 강습시간에 다니는 것 보다는 혼자서 시간나는 대로 하는 운동을 선호함.

	<p>-업무시간이 연장될 때도 있고, 정해진 시간에 참여할 수 없을 때도 많으며, 지역의 특성상 지방의 소도시에는 그러한 강습의 기회가 많지 않기 때문으로 해석됨.</p> <p>-월급여 대비 강습비용이 높기 때문에 그러한 소비를 지양하는 경향이 나타남.</p> <p>-직장인의 독서시간이 매우 적고, 시립이나 구립도서관의 이용을 잘 모르는 경향도 있음.</p>
--	---

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹8 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010년 10월 13일	장 소	연구동 라운지
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 우선옥 멘티 : 김지선, 황청희, 김보라, 원효경, 전해영		
주 제	바람직한 삶 정립하기		
내 용	<p>1) 세미나- SET POINT 이론</p> <p>2) 토론주제-필요한 만큼 일하고 필요한 만큼 쓰기</p> <p>3) 자신이 원하는 삶의 형태 5가지, 지금의 생활이 만족스럽지 못한 점 5가지, 근래에 즐거웠던 기억, 웃게 만들었던 기억 5가지에 대한 질문지를 통해 바람직한 삶에 대한 토의</p> <p>세미나 <SET-POINT THEORY></p> <p>이 세상 어느 누구도 끝까지 행복하게만 살도록 미리 예정된 사람은 없다는 연구 결과가 나왔다. 즉, 나는 현명하고 좋은 짝을 선택했는지, 오늘 교회를 가야 할지 말아야 할지 등 일상 속에서 끊임없이 일어나는 선택이 전반적으로 삶의 만족도에 영향을 미칠 뿐, 삶의 행복은 유전자에 의해 미리 예정돼 있다는 '세트포인트 이론(set-point theory)'이 맞지 않다는 것이다.</p> <p>세트포인트 이론은 일란성 쌍둥이의 삶의 만족도가 이란성 쌍둥이보다 더 비슷하게 움직인다는 연구결과에서 비롯된 것이다. 이 이론은 개인의 행복도는 주요한 사건에 따라 들쭉날쭉 하지만 2년 안에 다시 유전자에 정해진 행복도의 자리로 돌아온다는 것.</p> <p>호주 멜버른대학교 브루스 헤디 교수팀은 사람의 행복도가 미리 예정되어 있는지 알아보기 위해 25년 동안 6만 명을 대상으로 직업, 생활습관, 사회 종교적 활동과 삶의 만족도 등에 대해 조사했다. 그 결과 생활 속에서 일어나는 각종 변화는 삶의 만족도에 큰 변화를 이끌었다. 행복지수에 가장 큰 영향을 미친 요인들은 △배우자 △가족 △타인을 아끼는 마음 △종교 활동 △체중 등이었다.</p> <p>특히 파트너가 신경질적(neuroticism)인 성격일수록 행복감이 높아지기 어려웠다. 두 사람의 관계가 지속되는 시간만큼 불행하다는 감정도 이어졌다. 한편 나 아닌 남을 아끼고 배려하는 행동을 자주 하는 사람도 삶의 만족도가 꾸준히 높았다.</p> <p>그러나 물질적인 성공이나 자기 직업을 무엇보다 우선시 하는 사람은 상대적으로</p>		

행복감이 지속되는 시간이 훨씬 짧고 줄어들었다. 종교 활동을 하는 것도 행복도를 높이는 데 도움이 됐다. 교회를 정기적으로 나가는 사람은 그렇지 않은 사람보다 행복했다.

이번 연구에서는 사람의 체중도 장기적인 행복도와 밀접하게 연결돼 있다는 것이 밝혀졌다. 특히 여성에게 더 중요했고 비만 여성은 행복도가 크게 낮았다. 저체중 남성은 정상체중 남성보다 행복도 낮았지만 과체중 남성은 행복지수에 별 변화가 없었다.

토론주제: 필요한 만큼 일하고 필요한 만큼 쓰기

부모님께 효도하는 것.

주위의 불쌍한 사람 돕는 것.

자아를 실현하는 것.

가치를 추구하며 사는 것.

사랑, 믿음, 은혜를 갖고 사는 것.

사람의 인격 존중하는 것.

지나친 소비를 삼가고 절약생활을 실천하는 것

자연의 소중함과 가치를 이해하는 것.

사회의 공공과 공동체 이익을 생각하는 것.

국가의 미래와 인류의 공영을 생각하는 것

의견1.

이상적이고 바람직한 삶이란 무엇인가에 대해서 "이렇다" 할 만한 정답같은 것은 없다고 생각한다. 다만 알고 있고 생각할 수 있는 의견같은 것을 제시할 수는 있다고 보여진다. 인간이란 존재는 숙명적으로 어떤 식으로든 주변의 환경과 상호 작용하며 엮여가지 않으면 안되게끔 되어 있는 존재이기 때문이다.

의견2.

어떠한 문제이든지 간에 생각할 수 있는 시간이 현대인에게는 부족하지 않은가싶다. 한 문제에 대하여 골똘하게 생각해본 적이 손가락으로 꼽힐 정도이니 심각하게 고민해볼 문제이다. 어떠한 문제에 대하여 또는 주제에 대하여 심도있게 집중하여 생각을 정리해 본다는 것은 본인에게나 타인에게도 상당히 중요한 것인데 이러한 시간이 줄거나 아니면 현대인에게 절대적으로 부족하다는 것은 어쩌면 정작 깊이 생각하지 못하고 행동하며 말을 하고 있다는 느낌을 주는 것 같다.

의견3.

질문지 답변

1. 자신이 원하는 삶의 형태 5가지

-즐겁고, 건강하며 풍족하고 스트레스 없는 여유로운 삶

2.지금생활이 만족스럽지 못한 점 5가지

-다이어트, 건강, 엄한 가족의 구속, 연애생활, 문화생활의 부족

3.근래에 크게 즐거웠던 기억 5가지

-여행, 게임기록

의견4.

질문지 답변

1. 자신이 원하는 삶의 형태 5가지

-건강, 원만한 대인관계, 금전적 여유로움.

2.지금생활이 만족스럽지 못한 점 5가지

-직장이나 직업에 대한 걱정

3.근래에 크게 즐거웠던 기억 5가지

즐거웠던 기억이 없음.

의견5.

질문지 답변

1. 자신이 원하는 삶의 형태 5가지

-건강, 경제적 여유, 전원주택에서의 여유로운 삶, 봉사활동, 성공적인 전업주부

2.지금생활이 만족스럽지 못한 점 5가지

-다이어트, 공부, 소비형태, 게임, 직장에서의 성과

3.근래에 크게 즐거웠던 기억 5가지

-나의 요리가 성공적이었을 때, 취미생활이 성공적, 멋진 풍경, 가을의 계절과 풍경, 친구와의 대화

의견6.

질문지 답변

1. 자신이 원하는 삶의 형태 5가지

-하루하루 발전적인 삶, 원하는 일을 자유롭게 할수 있는 것, 건강, 타인에게 베푸는 삶, 인격적으로 독립적인 삶

	<p>2.지금생활이 만족스럽지 못한 점 5가지</p> <p>-지방생활의 단조로움, 직장의 지리적 여건, 경제력, 취미생활의 부재, 자신의 능력에 대한 회의</p> <p>3.근래에 크게 즐거웠던 기억 5가지</p> <p>-가족과의 여행, 게임에서 높은 점수, 여름휴가, 낚시등의 활동, 친구와의 대화.</p> <p>의견7.</p> <p>질문지 답변</p> <p>1. 자신이 원하는 삶의 형태 5가지</p> <p>-경제적 여유로움, 친구와의 교류, 일과 여유시간의 적절한 비율, 건강, 순조로운 삶</p> <p>2.지금생활이 만족스럽지 못한 점 5가지</p> <p>-가사노동, 지방생활과 관련되어 친구, 가족들과 멀리 떨어져 있는 것, 원하는 직업으로의 이직,</p> <p>3.근래에 크게 즐거웠던 기억 5가지</p> <p>-오랫동안 못보던 친구와의 재회, 뜻밖의 선물, 여행, 가족과의 추석여행</p> <p><결론></p> <p>1. 현대인이 추구하는 삶에는 건강과 경제력이 우선시 됨.</p> <p>2. 현대인이 만족을 느끼는 생활에서의 중요요인에는 '인간'이라는 요인이 들어있었으며 특히 가족, 친구와의 교류에서 가장 많은 부분을 차지하고 있었다는 결론임.</p>
--	--

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹8 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010년 10월 15일	장 소	연구동 라운지
참 석 자 (총 8명)	멘토 : 우선옥 멘티 : 김지선, 황청희, 김보라, 원효경, 전해영, 서진영, 박소현		
주 제	친구의 중요성		
내 용	<p>1) 세미나- 친구의 필요성 단명하는사람과장수하는사람들의차이점은무엇일까?</p> <p>2) 심리테스트-친구에게 난 어떤 존재인가?</p> <p>3) 질문지-초등학교에서부터 직장에 이르기 까지 단계별로의 지속적인 교류를 하는 친구의 수, 여자친구들/남자친구들과의 대화주제의 차이점</p> <p>세미나 <친구의 필요성></p> <p>1) 진정한 친구 관계와 친구 사귀기의 예절</p> <p>1.친구의 필요성과 의의 (1)친구의 필요성: 인간의 사회적 본성의 소산 ①인간은 누구나 고독을 싫어함 ②자신을 알아주고 이해해주며 어울릴 수 있는 누군가를 필요로함 ③서로 어울리며 생각과 처지를 이해하고 감정을 교류할 수 있는 상대로서 친구가 필요</p> <p>(2)친구의 의의 ①비슷한 성장의 단계를 거치며 삶의 경험과 정서를 공유 ②서로의 생각과 처지를 잘 헤아리고 기쁨과 슬픔, 고민 등을 함께 나누며 어울릴 수 있음</p> <p>-공자의 인생이락 논어 학이편 학문에 뜻을 두고 배워서 익히는 즐거움 學而時習之면 不亦說乎 멀리서도 자신을 찾아주는 벗을 두는 즐거움 有朋自遠方來 不亦樂乎</p> <p>2.진정한 친구</p>		

- 1) 서로의 마음을 가장 잘 헤아려 주고 어려운 처지를 이해해주는 친구
 - (2)서로에게 힘이 되고 도움이 되는 친구
 - (3)평생 동안 서로 이해하고 힘이 될 수 있는 진정한 친구를 얻는 것은 인생의 큰 수확
- 3.친구 사귀에 난제
- (1)친구를 사귀기는 어려우나 잃기는 쉬움
 - (2)진정한 우정을 오랫동안 유지하기가 어려운 이유
 - 가까운 사이라 하여 예의를 지키지 않고 상대를 존중하지 않음에서 비롯
 - (3)오랫동안 친구를 사귀기 위한 전제: 서로 공격하고 예의를 지켜야 함

<단명하는사람과장수하는사람들의차이점은무엇일까?>

미국인 7000명을 대상으로 한 9년간의 추적조사에서 아주 흥미로운 결과가 나왔다. 흡연량 음주량부터 일하는 스타일, 지위, 경제상황, 인간관계 등에 이르기까지 조사를 통해 의외의 진실을 찾아낸 것이다. 우선 당초의 예상과는 달리 담배나 술은 수명과 무관하지는 않지만 이색적인 결과가 나왔다. 일하는 스타일, 사회적 지위, 경제 상황, 하지만 그 어느 것도 결정적 요인은 아니었고 장수하는 사람들의 단 하나의 공통점은 놀랍게도 친구의 수였다고 한다

친구의수가적을수록쉽게병에걸리고일찍죽는사람들이많았다는것이다.

인생의 희로애락을 함께 나눌 수 있는 친구가 많고 그 친구들과 보내는 시간이 많을수록 스트레스가 줄어들고 더 건강한 삶을 유지할 수 있다는 것이다.

<심리테스트>결과

친구에게 난 어떤 존재인가? 심리테스트. 자신의 답을 골라오세요.

친구 집에서 파티를 열기로 했다. 파티 때 먹을 음식을 각자 준비해 가야 하는데, 나는 어떤 음식을 가져갈까?

1. 빵이나 밥

묵묵히 자기 일을 해 나가는 성격.

친구들이 께은 일을 도와주는 경우가 많음

2. 샐러드

주위에 협조적인 성격.

친구들 사이에서 어려운 문제에 대해 충고해 주는 상담자 역할을 하는 경우 많음

3. 디저트

분위기를 즐겁게 만들 줄 아는 밝고 명랑한 성격.

친구들 사이에서 꼭 필요한 존재.

4. 특별요리

머리가 좋고 센스가 뛰어나다.

많은 사람으로부터 존경받는 리더와 같은 존재

의견1.

현대사회에서 친구를 사귀고, 지속적인 관계로 발전시킨다는 것은 자기 자신이 먼저 노력을 해야 할 숙제인듯하다. 타인이 먼저 다가오기를 바라는 현대인의 특징을 볼 때 자신이 먼저 노력하지 않으면서 친구관계를 지속한다는 것은 무리일 수 있다.

의견2.

나의 친구가 나를 어떻게 생각하겠느냐는 질문에 대해서 처음 생각해보았다. 늘 내가 먼저 친구를 평가하거나 아니면 필요로 할때를 생각해 오다가 친구는 나를 어떻게 생각하며 나를 어떨 때 떠올리는 지에 대하여 생각하여 보니 조금 부끄러운 생각이 먼저 들었다. 일과 공부와 나의 생활에만 치중하다가 다른 사람을 문득 떠올리면서 내가 도와줄일이 없을까를 생각한다는 것이 생소하였으며 반성을 할수 있는 계기가 되었다.

의견3.

결혼전엔 이성친구가 있었는데 반하여 결혼을 하고나서 이성친구와의 교제가 뜸해진 것 같다. 아무래도 이성이라는 이유로 기혼자들이 전의 친구들과의 교류를 계속하는 것을 이상하게 보는 눈들이 있는 것 같다.

의견4.

여성들이 결혼 후 육아나 가사 가정등에 더 많은 시간을 가져야 할때에는 사실상 친구와의 교류가 뜸해졌다가, 육아에 대한 부담이 조금 덜해질 때즈음에 아이들 이 대학을 들어간 이후에 아마도 다시 친구를 찾게 되는 경향이 있다. 이는 남성들이 육아, 가사, 가정의 상태에 그다지 많은 영향을 받지 않고 그들의 친구와 동료들과 교류를 지속적으로 하고 있는 현상과 비교할 때 여성들의 로드가 더 무거운 생각이 든다.

질문지

1. 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교, 직장에서 각각 현재 교류하고 있는 친구의 수는?

	초등학교	중학교	고등학교	대학교	직장
10명이상	30%	30%	50%	20%	40%
1-10명	35%	60%	40%	80%	50%
0명	35%	10%	10%	0	10%

대부분 대학이나 직장등 근래에 사귀 친구와 교류를 하고 있었고, 오랫동안 친구를 유지해오는 비율은 낮음.

2. 여자친구들과의 대화주제와 남자친구들과의 대화주제는 어떻게 다른가?

대화주제 경향	여자친구들	남자친구들
기혼자	시댁 남편 육아, 금전	친구의 아내, 육아, 남자와 여자의 차이,
미혼자	여행, 결혼, 다른 친구, 패션, 연예인	친구의 이성친구

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹8 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010년 10월 18일	장 소	연구동 라운지
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 우선옥 멘티 : 김지선, 황청희, 김보라, 원효경, 전해영		
주 제	직장여성의 스트레스 관리		
내 용	<p>1) 세미나- 스트레스(Stress)관리요령과 자가진단</p> <p>2) 질문지-1. 현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스 순위 3가지</p> <p style="padding-left: 40px;">2. 직장이나 직업 관련외의 스트레스 3가지</p> <p style="padding-left: 40px;">3. 자신의 스트레스 해소법 2가지 이상</p> <p>세미나 <스트레스(Stress)관리요령과 자가진단></p> <p>스트레스(Stress)관리요령</p> <p>1.심호흡을 하라.</p> <p>호흡은 체내에 신선한 산소를 공급해 주기 위해서 자율신경의 활동에 의하여 저절로 이루어 지는 것이지만, 호흡을 하라는 말은 깊은 숨을 들어 마셨다가 내쉬는 심호흡을 의식적으로 하라는 말. 깊이 숨을 들어 쉬었다가 내쉬면 속이 후련하고, 마음이 확 트이는 것처럼 느끼고, 시원한 생각이 들어서 스트레스가 날아가 버린 것 같은 느낌을 가질 수 있다. 어떤 특정한 상황에 처하여 문제가 되었을 때, 한 번이나 두 번 정도의 심호흡을 하면, 기분전환을 하게 되고, 불쾌한 감정을 소멸 할 수 있기에 좋다.</p> <p>2.감정과 정서의 표현을 적절히 하라.</p> <p>사람들이 화병을 겪는 사람들이 많은데, 이들은 감정을 표현하거나 정서 표현을 참고 견디어 마음에 쌓아 두었기 때문에 겪는 고통이다. 스트레스성 자극을 받아서 쌍소리를 하고 싶거나, 고함을 치고 싶을 때 그냥 지나지 말고 하고 싶은대로 표현을 하라는 말이다. 감정과 정서의 표현을 억제하지 말고 표현을 해야 스트레스가 풀리는 것이다. 그리고 노래방에 가서 고함을 치면서 노래를 마음껏 부르는 일도 이와 같은 감정이나 정서의 표현이 될 수 있어서 좋다.</p> <p>3.운동을 하거나 관람을 즐겨라.</p> <p>현대인들은 과격한 운동을 즐긴다. 그 원인은 스트레스가 쌓여서 그런 것이다.</p>		

그래서 현대인들은 과격한 운동을 광기가 있는 것처럼 즐긴다. 발로 차는 것(축구), 방망이로 때리는 것(야구), 손과 발로 마구 치고 박는(격투기)등 좋아하는 이유도 모두가 스트레스를 풀기 위한 한 가지 방법인 것이다. 운동하기 싫더라도 한번이나 두 번 점차 하다보면 재미를 느끼고 하게 되는 것이며 즐기게 되는 것이다. 흥미가 생기고 나서 운동을 하거나 관람을 해보면 저절로 스트레스가 풀리는 것을 알 수 있을 것이다.

4.고민이나 걱정을 털어 놓아라.

자신이 지니고 있는 심적 짐을 짊어지고 공공거리며, 괴로워하지 말고, 부끄럽고 창피한 일이라도 아주 친한 사람을 만나서 대화로 털어 놓아라. 대화라는 것은 마음의 긴장이나 짐을 푸는 데는 다른 어떤 명약보다도 좋은 효과를 낸다.

5.긍정적 마음을 갖고 생각을 하라.

사람들은 생각을 할 때도 긍정적이냐, 아니면 부정적이냐에 따라서 하는 일이나, 결과도 많이 다르게 나타나는 것을 볼 수 있다. 대부분의 사람들은 긍정적 생각보다는 부정적 생각을 많이 한다.

6.취미생활을 즐겨라.

취미생활이라는 것은 자기가 좋아하는 일을 여가 시간을 이용하여 하는 것이다.

사람들은 일을 할 때 쉬지 않고 계속 할 수는 없는 것이다. 잠시 휴식을 취하고 나서 하게 되면 새로운 기운으로 일을 할 수 있는 것처럼, 취미 생활은 생활에 새로운 활력을 주는 것이다.

처음에는 하기 싫어도 한번 하고 두 번 하게 되면 점차로 재미를 느끼고 즐기게 되어서 흥미를 느끼는 것이다. 취미생활과 더불어 사회활동에도 폭 넓게 참여를 하면서 봉사활동을 해보게 되면, 육체적으로는 괴롭고 고달프나, 정신적으로나 마음에는 좋은 효과를 내게 된다.

<스트레스의 증상>

일반적으로 병원에서 시행하는 검사 상 특별한 이상을 발견하기 어려운 만성피로, 불면, 만성소화기계의 이상 등과 같은 질환은 대부분 스트레스와 관련되어 있습니다.

- 정서적 증상 : 집중력 약화, 주의산만, 기억력감소, 우유부단, 마음이 텅 빈 느낌, 혼란, 불안, 우울, 신경과민, 분노, 근심걱정 등
- 행동적 증상 : 안절부절못함, 손톱깨물기, 발 떨기, 폭식, 폭음, 흡연, 욕설, 난폭한 행동, 시끄럽거나 어수선한 곳 피하기,
- 신체적 증상 : 두통, 만성피로, 불면증, 근육통(목, 어깨, 허리). 혈압상승, 과호흡 증상, 식욕부진, 소화장애, 심계항진.. (맥박이 빠르고 가슴이 두근거리는 증상), 위염, 위궤양, 설사, 변비, 사지 냉감, 얼굴이 화끈 달아오름, 복통, 감각 이상 등
- 감정적 증상 : 불안, 신경과민, 우울증 걱정, 분노, 좌절감.

• **관련질환**

- 심혈관계질환 : 빈맥, 부정맥, 고혈압, 협심증
- 위장계질환 : 신경성 구토, 위경련, 가슴앓이, 딸꾹질, 설사, 위궤양, 십이지장 궤양, 변비 등
- 호흡기계 : 신경성 기침, 기관지 천식, 과호흡 증후군 등
- 비뇨생식기계 : 빈뇨, 발기부전, 불감증, 조루증, 월경불순, 불임증 등
- 내분비계 : 당뇨병, 비만증, 갑상선 질환 등
- 신경계 : 편두통, 틱, 수전증, 서경증 등
- 근육계 : 근육통, 요통, 류마티스 관절염 등
- 피부계 : 두드러기, 원형탈모증, 가려움증, 신경성피부병, 다한증 등

스트레스를 일으키는 생각과 행동습관을 바꾸기

- 완벽주의, 지나친 자책, 비관에서 탈피하기
- 감정에 치우치지 말고 합리적으로 생각하기
- 긍정적 현실적으로 생각하는 습관들이기
- 남에게 인정받으려고 일하지 않기
- 거절할 줄 알기, 포기할 줄 알기

생활습성의 변화

- 규칙적이고 적당한 식사
- 카페인 줄이거나 끊기
- 주 3회 30분 이상의 규칙적인 운동
- 규칙적이고 충분한 수면
- 미리 계획해서 여유있는 스케줄 짜기

- 질문지-
- a. 현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스 순위 3가지
 - b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스 3가지
 - c. 자신의 스트레스 해소법 2가지 이상

의견1.

현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스는 원하는 대로 일이 풀리지 않을 때, 논문 쓰는 것, 대인관계에서 오는 오해로 인해 문제가 생기는 것임. b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스는 경제적인 문제와 피부트러블 등 건강문제임 c. 나만의 스트레스 해소법은 수다떨기, 술먹기, 잠자기, 책읽기 등임.

의견2.

현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스는 연구의 실험결과가 좋지 않을 경우, 해야 하는 일이 내 능력 밖의 일일 경우 다시 말해서 나의 능력이 너무 모자라다고 생각이 들때, 상사에게 꾸중을 들었을 때 임. b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스는 하려고 했던 일을 계획대로 못하게 된 경우, 카드청구서가 항상 생각보다 많이 나오는 것, 나의 미래에 대한 걱정임. c. 나만의 스트레스 해소법은 노래 부

르기, 단 것 먹기, 자기계발서와 같은 책을 읽기등이며 제법 해소되는 편이다.
 의견3.

현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스는 내 능력이 부족하다고 생각되는 것, 의도대로 실험의 또는 일의 진행속도가 빠르게 나아가지 않을 때, 기숙사를 이용해야 하는데 같은 공간에 성격이 많이 다른 사람과 같이 공간을 쓰는 것임. b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스는 점점 더 게을러지는 것 같은 것, 체중의 증가, 남에 관한 말을 너무 많이 하는 것임. c. 나만의 스트레스 해소법은 생각을 하지 않기, 요새 좋아하는 연예인이 나오는 텔레비전을 시청하기임. 원래의 스트레스 요인이 되는 것을 생각하지 않음으로써 주로 해소를 하고 있다는 생각이 든다.

의견4.

현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스는 맞벌이에서 오는 시간적, 공간적, 정신적 스트레스와 대인관계에 따르는 정신적 고충임. b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스는 육아, 시댁, 경제적인 문제임. c. 나만의 스트레스 해소법은 음악감상, 쇼핑 등임.

의견5.

현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스는 직업상의 건강증상(어깨결림등과 같은), 대인관계, 영어와 관련된 것임. b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스는 가족의 잔소리와 경제적인 문제임 c. 나만의 스트레스 해소법은 먹기, 친구들과의 수다, 그리고 아무것도 하지 않기 등임.

의견6.

현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스는 연구논문의 출간부담, 대인관계에 따르는 문제임. b. 직장이나 직업 관련외의 스트레스는 가사노동, 건강문제 등임. c. 나만의 스트레스 해소법은 운동을 아주 열심히 하고, 영화감상이나 음악을 아주 크게 듣는 것 등임. 특히 음악을 듣는 것이 아주 많은 도움을 주고 있으며, 조용한 클래식과 팝이나 대중가요등을 그때 상황에 맞게 듣는 것이 도움이 됨.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹8 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	5 차
일 자	2010년 10월 21일	장 소	토마토아저씨
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 우선옥 멘티 : 김지선, 황청희, 서진영, 박소현, 전해영		
주 제	즐겁고 행복한 직장생활 및 일과 가정의 로드밸런싱 방안		
내 용	<p>1) 세미나- 여성경력단절 실태를 통해 본 일/가정양립과 저출산 대안 모색 2010년 9월 13일 개최된 여성 경력단절 실태를 통해본 일,가정 양립과 저출산 대안모색 토론회 자료집을 참고로 토론.</p> <p>2) 질문지-1. 현재 자신의 생활기록표 작성해 보기 2. 원하는 자신의 생활기록표 작성해 보기</p> <p>세미나 <여성경력단절 실태를 통해 본 일/가정양립과 저출산 대안 모색></p> <p>한국여성노동자회와 한국노동연구원이 주최로 서울, 인천, 안산, 수원, 광주, 마산·창원, 부산 지역에 거주하는 30·40대 여성과 10세 미만의 자녀를 양육한 경험 등이 있는 여성 1천181명을 상대로 실태조사를 진행</p> <p>실태조사 결과 응답자의 71%가 출산 때문에 일을 그만둬, 8.9%는 다른 일로 바꿈</p> <p>출산 전에는 정규직 비율이 62.9%였는데 출산 후 재취업한 경우에는 정규직 비율이 28.5%</p> <p>비정규직 여성의 산전후휴가 사용율은 10%밖에 안 됨 재취업을 할 경우에는 새 일자리의 질이 현저히 떨어지며 소득도 감소</p> <p>'심층면접을 통해본 30대 남녀의 일·가정 양립 저해요인 연구'</p> <p>-대졸여성이나 재취업을 원하는 여성이나 노동시장의 진입 자체가 어렵고, -나이 어린 여성을 선호하는 시장의 구조 -임신으로 인한 퇴직의 압박 등 여성의 일자리가 외주화, 비정규직화</p>		

- '애는 여자가 봐야지'라는 성역할 고정관념
 - 장시간 노동에 의해 남성들의 육아 포기가 합리화
 - 여성들은 일과 동시에 가사와 육아를 전담하고 있기 때문에 매우 높은 육아스트레스에 시달릴 수밖에 없는
 - 어렵게 산전후휴가와 육아휴직의 제도사용의 경우, 제도와 현실의 괴리가 커 여성들이 직장 내에서 눈치

일가정양립을 위해 여성들이 제안하는 제도 개선안

- > 산전후휴가와 육아휴직제도에 대한 대 국민 홍보와 처벌조항 강화 ,
- > 한시적으로 임신한 여성의 계약해지를 금지하고 출산 때까지 고용을 보장,
- > 남성의 육아휴직 활성화를 위해 남성 육아휴직 할당제와 육아휴직 급여 현실화 방안이 마련
- > 무상보육
- > 보육료 지원
- > 야간보육시설 확충
- > 방과후 시설 확충 등

3-40대 남성들이 말하는 일가정양립의 어려움

- 일 중심 장시간 노동 문화,
- 유교의 영향으로 위계질서에 충성하는 직장문화,
- 실업과 비정규직으로 대변되는 일자리 불안,
- 성공만을 추구하는 원웨이 문화 때문
- '남성과 보육은 별개'라는 인식이 바뀌어 남성들도 직장과 보육을 병행할 수 있는 다양한 지원제도
- 일상화된 야근 업무가 정시에 퇴근하는 칼퇴근하는 문화로 바뀌어야
- 가족이 함께 생활할 수 있는 시간대 자체가 확보 가능해져야

정책추진 내용

전 여성 산전후휴가 실질적 보장,
 90일 남성 육아휴직 할당제,
 무상보육 및 공보육 강화,
 맞벌이. 한부모가정에 보육, 가사 서비스 제공하는 사회적 기업 추진

의견1.

- 아이가 있고 어린이집을 보내야 하는 맞벌이 직장인으로서 시에서 운영하는 어린이집이나 사설이나 어린이집 맡기는 시간이 출근시간과 맞물린다.
- 어린이집의 스쿨버스를 태워야 하는 나로서는 버스를 기다렸다 태워주고 출근을

하고, 다시 오후에 퇴근시간보다 이른 어린이집의 버스에서 아이를 데려오기 위해서 늘 시간에 빠듯하게 아이를 데려오는 전쟁의 연속이다.

-아이를 위해 나의 직무성격상 30분 또는 1시간정도를 탄력적으로 유동성 있게 적용할 수 있다면 이러한 전쟁과 같은 날들 속에서 조금 벗어날 수 있지 않을까 한다.

의견2.

일과 가사를 병행하면서 남성의 경우 여성을 도와준다고 생각을 하는 것에 대해 부당한 느낌을 받는다. 같이 살고 있는 부부에게서 그 집은 당연히 둘이 같이 유지해야 할 공간인데 늘 가사부분은 여성이 도맡아 하여야 하고 도와주는 남편과 도와주지 않는 남편만 있는 것이다. 남성이 어느 부분은 그것을 자기의 또 하나의 일이라고 인식하여야 여성의 가사노동이 어느 정도는 해소될 것이며, 직장에서 돌아와 육아, 가사에 또 다시 투입되는 듯한 스트레스가 해소될 것 같다.

의견3.

직장에서의 비정규직으로서 위치가 불안정한 것과 동시에 여성은 언제든지 그만둘 수도 있다는 의식이 여전히 팽배해 있는 상사들의 시선이 부당한 생각이 든다. 같은 자리라면 여성보다는 남성을 뽑는 것이 출산휴가, 육아 때문에의 이러저러한 배려, 여성으로서 갖는 민감한 감수성 등등으로 인해 불편하다는 남성들의 의견과 보스인 남성이 여성을 아래 직원으로 두는 것에 대해서 불편하다고 하는 얘기들을 들을 때 마다 여성 상사가 많아졌으면 좋겠다는 생각이 든다.

의견4.

여성인 정책이나 의사 결정을 할 수 있는 자리에 많이 올라있으면 좋겠다는 생각이 든다. 아직까지 그러한 자리에 많은 수의 남성이 있는 것이 사실이고 남성과 여성의 차이를 잘 인식하지 못하는 또는 여성이 다분히 낮은 지위를 가져오던 유교적 사회의 분위기속에서 자란 세대들이 그러한 분위기에 이미 젖어있기 때문에 여성들이 느끼는 불편함, 부당함, 필요성 등등을 알아서 처리하여 줄 수 없다. 그렇다면 그러한 불편함을 느껴오던 여성을 의사결정 자리에 다수를 영입하는 것이 다양한 형태로 빠른 속도로 발전하고 있는 현대사회에서 다양한 요구와 함께 건강한 사회를 이끌어 낼 수 있을 방법이라고 생각한다.

의견5.

여성이 출산휴가가 끝나면 무조건 남편이 1년간 육아휴직을 하게 하여 여성을 다시 직장으로 돌려보내고 출산으로 힘들었던 여성대신 남성이 육아를 1년간 맡아보게 하면 좋겠다. 조금 적극적이고 강력한 방법을 말하는 것이 이러한 의견이 얼마나 절실한가를 대변해 줄 수 있을 것 같다. 또한 며느리로서의 책임감 등등은 이 사회에서 사위로서의 책임감을 운운하지 않는 이상 여성에게 그러한 분위기로 몰아가지 않게 해주었으면 좋겠다. 의식의 변화라는 것은 시간과 꾸준한 교육 등으로 바뀔 수 있을 것이며 정도의 차이이겠지만 서서히 여성에게만 부여하던 그러한 시택에 관한 의무들을 의무가 아닌 부모에게 가지는 마음정도로 강요하지 않는 사회분위기가 만들어지길 바란다. 사실상 남자들이 사위로서 친정의 차례, 제사, 김장, 생신상 등등을 은근히 압력 받지는 않지 않은가?

의견6.

여성의 처리능력이 남성보다 섬세하고 월등한 것을 인정받았으면 좋겠다. 여성들의 multitasking능력이나 아주 섬세한 부분까지 다양하게 발휘할 수 있는 일처리능력을 남성들이 자기들의 방식과 다르기 때문에 익숙하지 않다는 이유로 배척하는 분위기는 상당히 기분이 나쁘다. 그렇다면 점점 더 여성은 여성끼리 남성은 남성끼리 일을 해야 한다는 말인가? 서로 어우러져 일을 한다는 말은 사회가 표면적으로 여성을 어느 정도는 우대하고 있다는 내세우기식 발언 같다. 사실상 결정의 단계에서 배제를 하고 시작부터 의사결정에 참여할 수 없는 지위에 있는 여성이 남성들이 만들어놓은 틀에서 이러저러하게 움직이고 짜맞춰져 있음을 느낀다.

- 질문지- a. 현재 자신의 생활기록표 작성해 보기
 b. 원하는 자신의 생활기록표 작성해 보기

질문지a 결과.

- 수면시간은 대체적으로 아이가 있는 가정과 아이가 없는 가정이 차이를 보였음.
- 아이가 있는 가정의 경우 아이의 스케줄에 따라 부모가 수면을 같이 하는 경우가 나타났으며, 미혼의 경우 자기시간을 유동적으로 결정할 수 있는 것처럼 보임.
- 직장의 근무시간에 맞춰 9-6까지 근무를 하였고,
- 퇴근 후의 시간의 분배 또한 아이가 있는 가정과 아이가 없는 가정이 극명하게

	<p>달랐음.</p> <ul style="list-style-type: none"> -여성의 경우 퇴근 후 아이를 위한 시간이 대부분이었고, 아이의 놀이, 식사준비, 다음 날을 위한 준비, 청소, 빨래 등의 가사노동이 주가 됨. -아이가 없는 경우, tv시청, 운동, 독서 등으로 주로 자신의 시간을 가족과 또는 자신을 위해서 사용하는 경향이 있음. <p>질문지 b 결과.</p> <ul style="list-style-type: none"> -원하는 생활시간표 또한 기혼과 미혼여성의 경우가 차이를 보였고, 아이가 있는 가정과 아이가 없는 가정이 차이를 보임. -기혼여성의 경우 대부분 원하는 생활패턴이 결혼 전의 생활패턴을 닮아있었고, 휴식을 위한 시간, 가사에서 벗어나는 생활등 으로 현재 생활에서 느끼는 스트레스에서 벗어나고자 하는 경향성이 있었음. -자기 계발을 위한 시간대를 만들고자 하는 경향과 독서나 건전한 휴식의 시간을 위한 시간대를 원하는 경향이 있었음.
--	---

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹8

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	우선옥	41	남해특성연 구부	전문연구인 력	4년	생물학	박사	cwoo@kordi .re.kr	010-6631-3017
멘티	김보라	29	남해특성연 구부	연수생	1년	식품공학	학사	rllaqhfk@ko rdi.re.kr	010-4854-2789
멘티	김지선	28	남해특성연 구부	계약직기능 원	2년	인문학	학사	love1710@k ordi.re.kr	010-3482-1711
멘티	박소현	26	남해특성연 구부	연수생	4년	생물학	학사	sohyun@kor di.re.kr	010-8553-6313
멘티	서진영	32	남해특성연 구부	연수생	6년	생물학	석사	jyseo@kordi .re.kr	010-8162-7342
멘티	전혜영	27	남해특성연 구부	연구사업인 력	1년	미생물학	석사	jhy0510@ko rdi.re.kr	010-4042-4930
멘티	원효경	28	남해특성연 구부	연구사업인 력	1년	미생물학	석사	wonhk@kor di.re.kr	010-2732-5991
멘티	황청희	34	남해특성연 구부	연구사업인 력	10년	없음	고졸	chhwang@k ordi.re.kr	010-5064-0267

활 동 상 황 (Mentoring Day 총 5 회 실시)

Mentoring Day I 총 7 명	<ul style="list-style-type: none"> - 직장생활 또는 노화와 관련하여 각종 직업병 유래함. - Well posture 관련한 교육이 필요함. - 스트레스 관리와 건강검진을 소홀히 여기지 말아야 함. - 여가시간의 활용이 잘 안되고 있고, 직장인의 독서량과 자기계발과 관련한 활동이 현저히 떨어짐.
Mentoring Day II 총 6 명	<ul style="list-style-type: none"> - 바람직한 삶의 형태에 대해 토론. - 현대인이 추구하는 삶의 중요요인에는 건강과 경제력이 우선시됨. - 삶의 만족도와 관련된 set-point 이론을 통해 행복한 삶에는 환경적 요인이 큰 영향을 미친다는 것을 알게 됨. - 행복지수에 영향을 미치는 요인-배우자, 가족, 타인에 대한 배려, 종교활동, 체중
Mentoring Day III 총 8명	<ul style="list-style-type: none"> - 장수와 친구의 수와의 상관관계 - 인생의 희로애락을 함께 나눌 수 있는 친구가 많고 그 친구들과 보내는 시간이 많을수록 스트레스가 줄어들고 더 건강한 삶을 유지.

	<ul style="list-style-type: none"> - 대부분 대학이나 직장 등 근래에 사귀 친구와 교류를 하고 있었고, 오랫동안 친구를 유지해오는 비율은 낮음. - 여자친구들과의 대화주제와 남자친구들과의 대화주제는 화제거리의 수에서 많은 차이를 보였음 - 친구의 의의는 비슷한 성장의 단계를 거치며 삶의 경험과 정서를 공유하고 서로의 생각과 처지를 잘 헤아리고 감정과 고민 등을 함께 나누며 어울릴 수 있다는데 있음.
Mentoring Day IV 총 6명	<ul style="list-style-type: none"> - 스트레스(Stress)관리요령과 자가진단이라는 주제로 토론해봄. - 질문지 (1.현재 직장 또는 직업으로 인한 스트레스 순위 3가지, 2. 직장이나 직업 관련외의 스트레스 3가지, 3. 자신의 스트레스 해소법 2가지 이상)를 통해 실태를 조사해 봄. - 연령대 별로 스트레스의 증상이나 심도가 달랐으며, 주로 고연령으로 갈수록 여러 가지 스트레스와 관련된 증상이 많아졌고, 강도도 높아졌음. - 생활습성의 변화를 주요해소방안으로 말하였고, 규칙적이고 적당한 식사, 카페인 줄이거나 끊기, 주 3회 30분 이상의 규칙적인 운동, 규칙적이고 충분한 수면, 미리 계획해서 여유 있는 스케줄 짜기를 그 방안으로 모색함.
Mentoring Day V 총 6명	<ul style="list-style-type: none"> - 여성경력단절 실태를 통해 본 일/가정양립과 저출산 대안 모색 토론회 결과를 바탕으로 토론. - 현재 자신의 생활기록표와 원하는 자신의 생활기록표를 작성해 보기를 통해서 본인의 일과 가정에 대한 시간할당 현황과 여성 자신을 위한 시간의 할애를 시각적으로 보고 생각하여 봄. - 대부분 출근과 동시에 퇴근시까지 일에 거의 모든 시간을 할애하고, 퇴근 후에는 가사와 육아를 위해 대부분의 시간을 보냄으로써 기혼자의 경우 여성자신을 위한 정신적 육체적 건강을 위한 시간의 할애가 절대적으로 부족하였음.

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활동 성과		
멘토	우선옥	<ul style="list-style-type: none"> - 멘토링 주제를 통하여 자기 명상의 시간을 가져볼 수 있었음. - 직장의 기능이 관련업무외에 인간관계 및 네트워크라는 생각의 재정립 기회였음. - 멘토링과 같은 활동을 통해 직장이 즐거운 곳으로 인식되는 전환점이 되었음. - 타인의 생각을 공유하고 토론을 통해 대안을 생각해볼 좋은 기회였음.
멘티	김보라	<ul style="list-style-type: none"> - 설문조사와 질문지를 통해 주제에 대해 심도 있는 생각을 해볼 기회였음 - 직장내에서 화합의 기회였다고 생각함 - 타인의 생각을 전해볼 수 있는 시간이었다고 생각함.
	김지선	<ul style="list-style-type: none"> - 행정원과 연구원을 떠나 화합의 기회였다고 생각함

	<ul style="list-style-type: none"> - 서로의 생각과 의견을 들어보는 기회였음 - 직장내에서 사사로운 내용까지도 알게 되어 동료들과 좀 더 친밀해 지고 가까워지는 계기가 되었음.
박소현	<ul style="list-style-type: none"> - 세미나를 통해 모르던 내용을 알게 되었고, 새로운 정보를 접해보는 시간이었음 - 단기적으로 끝나는 것이 조금 아쉬움 - 연구원이라는 갇혀진 직장의 형태에서 즐거운 토론을 할 수 있는 시간이었음.
서진영	<ul style="list-style-type: none"> - 지방에 있는 직장들이나 연구원 같은 경우 이러한 기회를 가져볼 기회가 적은 것이 아쉬움 - 모든 기회가 수도권에 집중되어 사실상 교류가 어려운 점이 있음 - 화합과 친목의 기회였다고 생각함
원효경	<ul style="list-style-type: none"> - 여성들간의 이러한 기회가 확산되었으면 좋겠음 - 지방의 연구원이나 이러한 직장인들을 위한 조금 더 많은 기회와 지원이 있기를 바람 - 직장이 즐거운 곳으로 생각될 수 있는 스트레스 해소의 시간이 되었음
황청희	<ul style="list-style-type: none"> - 세미나 주제를 생각해 보면서 본인을 위한 생각의 정리시간이 되었음 - 이러한 기회의 확산이 좀 더 필요함 - 이러한 모임을 위한 시간과 경제적 지원이 더 있었으면 좋겠음 - 스트레스 해소의 기회가 되었다고 생각함.

향 후 활 동 계 획

- (지속적인 지원이 만약 있다면) 멘토링 프로그램에서 더 많은 다양한 방면의 멘토들과의 모임을 주선예정.
- 등산, 걷기, 다양한 체육활동 등으로 신체적인 활동과 병행하여 범위를 조금 넓혀 가고자 계획함.
- 연구원 안에 마련된 도서실을 이용하여 독서토론회를 가지는 것을 계획함.

건의 사항

- '여성'이라는 문구로 시작되는 네트워크 활동에 대해서 남성들이 역차별 운운하는 발상에 대하여, 사회적 인식이 예전보다는 여성의 지위가 많이 높아졌으나 실제 아직도 다수의 지위나 정규직을 차지하고 있는 것은 남성임을 볼 때 여성인들의 기회 확산 홍보와 지원이 증대되었으면 함.
- 여성인들의 모임을 위한 시간과 경제적 지원이 더 있었으면 좋겠음.
- 연구원내에 이런 모임을 갖기 위해서는 저녁시간대어나 점심시간대를 이용하는데 PI들의 이해 및 협조가 필요함 (그냥 싫어하는 PI도 있음)
- 지방에 있는 직장 또는 연구원의 경우 실질적으로 다양한 방면에서 기회가 적은 것이 사실이고, 이러한 사실은 균형있는 국가발전을 통해 지방도시에도(인구가 적다고 하여) 적은 수의 여성인력이라 할지라도 비교적 동등한 기회가 주어지길 고대함.
- 교통이 불편한 지방도시에서 직장생활을 하는 경우 대도시처럼 교육, 문화, 교류, 등

의 사회적 활동에 빈번하게 참석 또는 개최조차도 어려움. 직장의 스트레스 해소차원에 서라도 문화적 활동을 위한 다각적 지원이 있다면 좋겠음.

- 아이가 있는 직장여성을 위해 탄력적 근무시간제를 도입하면 좋겠음. 1시간정도의 탄력적 유동적인 근무시간대를 운용할수 있게 된다면 어린 자녀를 두고 있는 여성의 경우 삶의 질이 현저하게 상향될 수 있을 것으로 생각됨.

- 여성이 정책이나 의사 결정을 할 수 있는 자리에 많이 올라있으면 좋겠다는 생각이 든다. 여성들이 느끼는 불편함, 부당함, 필요성 등등을 처리하여 줄 수 있는 그러한 불편함을 느껴오던 여성을 의사결정 자리에 다수를 영입하는 것이 다양한 형태로 빠른 속도로 발전하고 있는 현대사회에서 다양한 요구와 함께 건강한 사회를 이끌어 낼 수 있을 방법이라고 생각함.

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹9 해양과학국제협력	멘토링데이 회차	1차 모임
일 자	2010년 10월 11일	장 소	빔스
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 박봄 멘티 : 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, (간사: 김희진)		
주 제	1) 의사소통과 조직성과, 2) 직장에서 나의 Carrier를 개발하려면?		
내 용	<p>논의 주제</p> <p>1) 의사소통과 조직성과 (1주~3주) 2) 직장에서 나의 Carrier를 개발하려면? (4주~6주)</p> <p>○twitter 및 카카오톡을 통한 의견 수렴 예정임 (주소는 조만간 김희진씨가 전달할 것임)</p> <p>○ 의사소통을 위한 의견 교류의 시간이 필요함</p> <p>○ 일방적 부서 회의가 아닌 양방향 소통에 의한 회의 필요함</p> <p>○ 본 멘토링 그룹의 주제인 1)의사소통과 조직성과, 2)직장에서의 나의 Carrier를 개발하려면?이란 2가지 주제에 대하여 향후 논의를 하기로 하였다.</p> <p>1) 의사소통과 조직성과</p> <p>조직에서의 의사소통은 항상 강조되어오고 있지만, 조직의 위계, 남녀에 따른 차이, 그리고 출연(연)이라는 특성 등의 많은 외적 변수가 작용되고 있으며, 조직의 성과는 단순히 의사소통이 잘 이루어지는지, 안 이루어지는지에 따라 구분할 수는 없을 것이다.</p> <p>직장에서 의사소통이 어려운 상황은 선배나 보직자에게 의견을 개진하거나 상황에 대하여 문제점을 제시하고자 하는 등의 어려운 상황에서 특히 힘들게 발생한다. 개인적 친분을 강조하는 우리나라 사회의 특성 상, 특히 여성의 집단 문화에서 조직의 성과를 위하여 직설적으로 표현하기가 어려운 경우도 대부분 발생하며, 이러한 경우 조직의 성과를 저해 시키는 요소로 작용하기도 한다. 또한 상관이 대부분 남성이라는 점도 자연스럽게 접근하기 어려운 요소 중에 하나이며, 과중한 업무로 서로의 신경이 날카로울 경우, 서로 어려운 사이라고 느끼므로 조심스러운 것이 가장 큰 이유가 된다.</p>		

○ 해결책으로 여성들만이 모여서 다과를 나누는 등의 친교를 여성들만이 하는 것이 아니라 남성들과 함께 어울릴 수 있도록 만들어 가는 것이 좋겠음

▶박봄 의견

1) 의사소통과 조직성과

직장에서의 의사소통은 가족 간의 또는 친구 사이의 의사소통과는 다르다. 간혹 이를 몰라 동료들 간이나 선후배들과 오해와 갈등이 생기기도 한다. 직장 내 선배의 입장에서 후배들이 직장 내에서의 의사소통의 룰이 무엇인지를 잘 인지하도록 입사 초기에 잘 설명해 주는 과정이 꼭 필요하다고 생각한다. 한두번 의사소통에서 문제가 생기더라도 외면하지 말고 그때그때 잘 알려주는 선배가 되도록 할 것이다. 여러분들이 생각하는 의사소통이란 무엇인지 그리고 무엇이 적합하고 무엇이 적합하지 않은지 얘기를 나누어 보고 싶다. 의사소통이 안 되는 조직은 효율성이 떨어지기 때문에 좋은 성과를 낼 수 없고, 또한 조직의 구성원들도 힘들어지기 때문이다.

지난번의 사전회의에서 여러분들과 대화를 하고 나니, 어떤 점이 어려운 지 어떤 점에서 생각을 다르게 할 수 있는지 알게 되었다. 의사소통에서 가장 고려해야 할 것은 상황이라고 생각한다. 상황에 따라 선배를 친구처럼 혹은 가족처럼 대해도 될 때가 있고, 상황에 따라 동료에게도 사무적으로 대해야 할 때가 있다. 그 상황을 잘 판단하여 행동한다면 의사소통에서 오는 갈등이나 오해를 줄어든 것이다. 그리고 상대방을 존중하는 마음이 있어야 할 것이다. 결국은 '생각있게' 의사소통을 해야 할 것이다.

▶이미혜 의견

1) 의사소통과 조직성과

저는 의사소통과 조직성과에서 의사소통에 대하여 먼저 의견을 드리고자 합니다. 이미 알고 있으신 것과 같이 먼저 기본적인 인프라가 바탕이 되어야 한다고 생각합니다. 즉, 의사소통을 할 수 있는 소통의 공간이 먼저 필요하다고 생각합니다. 남성과 여성의 공간을 분류하지 않아도 되지만, 실질적으로 남성과 여성 모두 소통을 위한 공간은 부족한 것이 사실입니다. 또한, 흡연자와 비흡연자의 공간 분류는 필수적으로 필요하다고 생각합니다. 이러한 인프라 구축이 조직성과에 미치는 영향을 바로 측정하거나 평가할 수는 없겠지만, 모두 편하게 이용할 수 있는 오프라인상의 공간이 우선되어야 하며, 온라인상의 정보교류의 공간도 마련되면 좋겠다고 생각합니다. 이미 온라인에서 정보교류의 공간은 너무나 많이 있는 것도 사실입니다. 따라서 이미 있는 공간을 어떻게 활용할 것인가에 대하여 우리는 생각을 해 봐야 할 것입니다.

포탈이나 인트라넷의 경우, 조직의 성과를 보고하는 장소로 너무 한정 되는 것이 아쉽기도 합니다.

▶장미선 의견

1) 의사소통과 조직성과

기업 내 미팅, 회의 등을 통하여 의사소통이 이루어지고 있지만, 사실상 회의 등을 통해 하는 의사소통은 일방적일 수 밖에 없으므로, 서로 의사소통을 위한 티타임 등의 시간을 자주 가질 필요가 있다고 생각한다.

직장상사와 부서원이라는 개념에서 벗어나 조금 더 편하고 자유로운 이야기를 나눌 수 있는 시간을 갖는다면 조금 더 원활한 조직생활을 영위할 수 있을 것 같다.

▶이상희 의견

1) 의사소통과 조직성과

그 무슨 일을 하든 간에 일에 있어 의사소통 능력은 정말 필수적이다. 의사소통을 잘 하느냐 못하느냐는 바로 업무능력에 연관되기 때문이다.

일을 하면서 직장동료들과의 의사소통 능력도 중요하지만 상사와의 바른 의사소통 능력 역시 중요하다. 우선, 상사와의 의사소통 능력을 들자면, 모든 일에는 절차가 있고, 특히 회사에서는 항상 직속 상사의 의사를 묻는 절차를 밟는 것이 중요하다. 상사의 입장에서는 당연히 의사소통 및 모든 업무의 중요 단계에 있는 본인이 배제되었을 경우 과실죄를 적용하는 것은 당연한 이치라 할 수 있다.

모든 사람들이 각자 다른 성향을 가지고 있기에 서로를 이해하지 못한 채로의 자기방식대로의 대화와 의사소통은 때론 문제를 불러일으킬 수도 있다. 그러므로 의사소통에 문제가 없도록 하기 위해서는 직속 상사들과 평소에도 자주 대화를 해서 상사들이 나의 성향을 파악하도록 해야 한다. 예를 들면, 과묵한 사람은 많은 일을 수행했어도 스스로 알리지 않아 업무 능력에 있어 저평가를 받을 가능성이 높다. 이럴 때 평소 과묵한 자신의 성격을 알아주는 상사가 있다면 이런 오해를 줄일 수 있을 것이며, 평소 자기자신을 표현할 수 있는 능력 역시 조금씩 길러나가야 한다. 그리고, 직속 상사들과 직원들의 의사소통 스타일의 방식 역시 파악하도록 노력해야 한다.

▶조은희 의견

1) 의사소통과 조직성과

업무의 특성상 다른 부서와 접촉할 수 있는 기회가 특히 드물며 같은 부서 내에서도 전체회의를 제외하고는 대화할 수 있는 시간과 장소가 부족한 것이 사실이다. 특히, 우리 센터의 경우 10명의 인원이 작은 공간에 있기 때문에 때로는 답답함마저 들기도 한다. 연구원에서 주최하는 행사가 있기는 하지만, 대부분 비자발

적으로 이뤄지는 것이 사실이며, 또한 내가 근무하는 장소와 연구원에 대한 애사심을 키우고 싶어도 스스로 찾기는 힘든 것이 사실이다. 직장 선후배님들과의 원활한 의사소통은 분명 조직의 훌륭한 성과로 나타날 것이며, 상하위계식 근무 환경이 아닌, 수평적 관계에 입각한 화기애애한 업무 분위기 조성은 개개인의 행복감을 높여 줄 수 있을 뿐 아니라 이는 곧 성과로 나타날 것이라 생각한다.

▶이철교 의견

1) 의사소통과 조직성과

직장에서 의사소통은 빼 놓을 수 없는 부분이다. 어떤 업무든 혼자 판단하고, 혼자 결정할 수 있는 직장은 자신이 사장이 아니고선 찾아볼 수 없다. 그래서 하나의 팀이 생기고, 하나의 부가 생기고, 동료가 생기는 것이다. 이는 업무의 효율성을 극대화 시키고, 더 신속하게 한다. 이러한 끊임없는 의사소통은 많은 의문점을 만들고, 해결하기를 반복하며 마지막으로 하나의 결과를 도출하고 구성원을 하나로 움직이게 한다. 하지만 항상 서로의 의견이 같을 수 없다. 가끔 의견 차이로 충돌하거나, 상하관계라는 구조 때문에 표현할 수 없는 부분으로 인해 마찰이 생기기도 한다. 그렇다고 상호간의 교류가 줄어들거나 끊어진다면, 그 부서의 실적도 저조할 것이며, 원만한 직장생활을 할 수 없을 것이다.

그에 대한 해결책으로는 다소 유치할 수도 있겠지만, 학창시절에 했던 롤링 페이퍼나 마니또 같은 방법을 사용한다면 구성원 간의 화합을 이루는데 도움이 되지 않을까 싶습니다..

▶김희진 의견

1) 의사소통과 조직성과

의사소통(意思疏通)이란 무엇일까? 여러 사람의 정의를 우선 살펴보면, 의사소통은 사람의 의사나 감정의 소통 등을 말하는 것으로 흔히 커뮤니케이션(Human Communication)이라한다. 주로 의사소통은 기업이나 회사, 사람들에게 중요시 여겨지며, 특히 상사와 부하 사이에서는 더더욱 문제된다. 한가지로 예로 상사와 부하의 사이는 2면적 커뮤니케이션으로서 명령으로 대표되는 상의하달과 보고에 의해 대표되는 하의상달이 있다. 일반적으로는 뒤의 커뮤니케이션은 양호하지 않다고 하여서 인간관계의 면에서도 이는 개선을 위해 각종의 시도가 이루어진다. 특히 표준화되어 있지 않은 정보나 개인적 의사는 포착하기 어렵다. 다시 말하면, 기업에서 조직의 횡적 면인 커뮤니케이션이 있다. 전문적 권한에 의거하여 인사부문이나 경리 부문이 현업 부문에 지시하거나 거기서 보고를 받을 경우에 이것을 볼 수 있다. 또 수평적인 커뮤니케이션도 있어서 같은 계층간에서 협업(協業)을 위한 상호 연락·조정이 이루어진다. 위원회 등은 바로 수평적 커뮤니케이션의 예라 할 수 있다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹9 해양과학국제협력	멘토링데이 회차	2차 모임
일 자	2010년 10월 12일	장 소	이천영양돌솥밥
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 박봄 멘티 : 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, (간사: 김희진)		
주 제	1) 의사소통과 조직성과, 2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면?		
내 용	<p>논의 주제</p> 1) 의사소통과 조직성과 (1주~3주) 2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면? (4주~6주) ○ twitter 및 카카오톡을 통한 의견 수렴 (twitter/breezz7724, 카카오톡) ○ 의사소통을 위한 오픈 공간 필요 의견 ○ 강압적 멘토 보다는 마니또와 같이 상대를 바라보면서 도움을 주는 방식의 접근에 대한 논의 ○ 양방향 회의를 위하여 필요한 것에 대한 논의 ○ 3차 멘토링 일정 : 10월 00일 11:45 ~ 13:00 장소 :		
	<p>▶박봄 의견</p> 1) 의사소통과 조직성과 여러 번 자리를 같이 할수록 의사소통이 좀 더 잘 되고 있다는 생각이 든다. 이철교 씨가 제안해 주었던 마니또나 롤링페이퍼 역시 한번 해보면 좋겠다. 일단 서로에 대한 관심이 있고, 더 잘 알아갈수록 의사소통이 잘 될 수 있는 것이다. 회사에선 일만 하면 된다는 생각을 할지도 모르겠지만, 그 '일'을 잘하려면 서로 의사소통이 잘 되어야 한다. 의사소통은 성과창출의 기본이다. 그리고 원활한 의사소통을 통하여 팀워크가 단단해지면 성과를 저절로 잘 나올 것이다. 나의 경우, 업무에 있어 협력해야할 부분이 발생하였을 경우, 효율적인 의사소통을 통해 긴밀한 협력을 하게 되고 좋은 성과가 나는 경우를 처음으로 경험하고 난 후 많은 보람을 느꼈고, 조직 내에 속한 것에 대해 많은 기쁨을 느꼈었다. 그렇게 성취감과 팀워크의 힘을 반복해서 느끼다 보면 직장 생활의 보람을 점점 커질 것이도 어려움이 닦혔을 때 조금은 쉽게 극복할 수 있게 될 것이다. 그렇기 때문에 조직구성원끼리의 의사소통에 노력과 시간을 들이는 것은 곧 좋은 성과를 내기 위한 첫 걸음일 것이다.		

▶이미혜 의견

1) 의사소통과 조직성과

일반적으로 일주일에 한번 정기적인 미팅을 가지고 실원들의 업무를 체크하고, 의견을 조율하는 시간을 가지고 있지만 쌍방향의 의사소통이 이루어지기 보다는 일방적인 의사소통으로 인해 서로의 업무 파악 및 원활한 의사소통이 어렵다고 생각함. 때문에 실원들의 도움을 받을 때 누가 얼마의 업무를 맡고 있는지도 잘 알지 못해 한 사람이 감당하기 어려운 일을 맡기도 하여 성과 면에서도 좋은 성과를 내지 못하고 있음. 이러한 문제를 극복하기 위하여 보직자를 제외한 실원들이 주기적인 미팅을 가지고, 진행중인 업무를 보고하는 자리가 마련되어야 한다고 생각함.

▶장미선 의견

1) 의사소통과 조직성과

직장에서의 의사소통은 항상 강조되어 왔지만 사실상 이루어지긴 어렵다고 할 수있다. 직장 내의 상사와 부서원이라는 상하 관계에서 의사소통의 기회가 주어진다 해도 부서원들은 상사에게 모든 얘기를 하기엔 어려운 상황이다. 부서 내에서 의사소통을 유연하게 하기 위해서는 조금 더 편안한 분위기가 이루어 져야 한다고 생각한다. 상사의 위치에서는 부서원들에게 보수적인 입장에서 벗어나서 부서원들과의 대화를 하여야 한다고 생각하며, 부서원들 간에는 대화의 시간을 자주 가지어 대화를 통하여 발전 할 수 있는 방향을 찾아야 할 것이다. 부서원, 부서 내에서의 의사소통이 유연하게 이루어 진다면, 부서원과 상사의 사이의 마찰이 감소하고, 부서원 사이에서는 편안한 분위기가 조성되어 일의 능률이 증가할 것이다.

▶이상희 의견

1) 의사소통과 조직성과

의사소통의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않지만, 직장동료들과의 관계에 있어서 특히 사소한 문제 역시 민감하게 작용할 수 있기 때문에 의사소통을 할 때에는 매사 좋은 매너를 지니고 상대를 대해야 하며, 또 소통에 있어서 경청하는 자세는 참 중요하다고 생각한다. 그리고, 갑작스럽게 생기는 집안사정 등으로 어쩔 수 없게 선택해야 하는 조퇴, 지각 등에 대비하여 어느 정도 자신의 상황을 직장 동료들에게 개방할 필요가 있다. 그래야만, 갑작스러운 상황이 생겼을 때 서로 상황을 이해해주는 동료와 상사의 도움을 받을 수 있기 때문이다. 어느 정도의 '가지 개방'이 원활한 직장생활을 하는 데 도움이 될 것이다.

▶조은희 의견

1) 의사소통과 조직성과

대학시절, 동아리 활동을 통해 구성원 간의 활발한 의사소통은 곧 조직의 긍정적 성과로 이어질 수 있다는 사실을 직접 경험한 적이 있습니다. 물론 직장생활과 대학시절 동아리 활동을 비교한다는 게 부합하지 않을 수 있으나, 조직 내에

서의 의사소통이 성과에 직·간접적으로 영향을 줄 만큼 중요하다는 것은 사실이라고 생각합니다. 특별히 저희 부서인 국제협력센터의 특성 상, 구성원들 사이의 끊임없는 의사소통과 상호 피드백은 국제행사의 당락을 좌우할 수 있는 중요한 요소입니다. 현재 저희 부서는 업무 시간과는 별개로 틈틈이 상호 맡은 업무에 관하여 상호 질문과 답변을 통해 다른 팀원들이 맡고 있는 업무에도 끊임없이 관심을 갖고 있습니다. 앞으로도 활발하고 끊임없는 의사소통을 통해 서로의 업무에 대해 깊은 관심을 가진다면 더욱 더 좋은 성과를 낼 수 있을 것이라 생각합니다

▶이철교 의견

1) 의사소통과 조직성과

구글, 3M 등 주요 IT 기업체의 의사소통은 주로 소통의 공간에서 이루어지며, 가장 좋은 위치에 직원들의 의사소통 공간이 있다고 합니다. 부서별 구별 없이 커피도 마시고 다른 직원들과 평범해 보이는 의사소통을 위하여 가장 핵심적이고 로열 구역이 직원을 위한 의사소통의 공간이라는 것은 사뭇 이해가 가지 않습니다.

부서 간 업무 진행이나 애로사항 그리고 부서 업무의 협조가 사전에 조율도 되고 의견도 물어 볼 수 있는 장점이 많다고 생각하며, 사전에 지나가는 말로라도 의사타진을 하고 정식 회의가 아닌 간단한 의견으로도 관계적인 업무 협조가 이루어 질 수 있기 때문에 불필요한 갈등과 낭비도 막아 줄 수 있지 않을까요? 공간 마련에 대한 이야기가 너무 두서 없이 길어진 감이 있지만, 이런 공간을 통한 정보 및 인적 교류가 바탕이 되어야 마니또와 같은 간접 멘토도 가능할 것이라고 생각합니다.

▶김희진 의견

1) 의사소통과 조직성과

조직에서 가장 힘든 것 중에 하나가 의사소통이다. 특히, 위계와 서열을 중시하는 우리나라의 조직특성상 위해서는 의사소통에 더한 어려움이 있을 수 있다. 마음 속으로 나와 의사소통이 안되는 사람을 미워하거나 질투하는데 에너지를 쏟지 말고 막연하게나마 그를 이해해 보는 것도 좋은 방법이다. 그의 방식을 철저히 연구하고 이해해서 그가 이해하도록 나만의 방법을 구축해야 할 것이다.

- 직장 내 의견을 교환할 수 있는 장소의 마련
- 직장 외 취미 공유를 통한 인간적 유대감 형성

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹9 해양과학국제협력	멘토링데이 회차	3차 모임
일 자	2010년 10월 15일	장 소	빔스
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 박봄 멘티 : 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, 이철교 (간사: 김희진)		
주 제	1) 의사소통과 조직성과, 2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면?		
내 용	<p>논의 주제</p> <p>1) 의사소통과 조직성과 (1주~3주)</p> <p>2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면? (4주~6주)</p> <p>○ twitter 및 카카오톡을 통한 의견 수렴 (twitter/breezz7724, 카카오톡)</p> <p>○ 구체적인 오픈 공간의 형태는? 그리고 실효성은?</p> <p>○ 우리연구원에 필요한 양방향 의사소통과 그에 따른 예상 성과 분석 등</p> <p>○ 3차 멘토링 일정 : 10월 00일 11:45 ~ 13:00 장소 :</p> <p>▶ 김희진 의견</p> <p>1) 의사소통과 조직성과</p> <p>여러 가지 좋은 의견이 많이 나오고 있지만, 근본적으로 의사소통은 아래에서 위로 변하기는 더 힘들다고 생각이 든다. 마찬가지로 위에서 아래도 내려오기도 힘든 것이 사실일 것이다. 우선, 조직이 추구하는 방향을 명확하게 인지하여야 할 필요가 있을 것이다. 1. 우리 연구원은 어느 유형인가? 우리가 의견의 교류를 통해 아이디어를 개선하고, 보다 활발한 활동을 하는 조직인가? 그러한 활동의 중요성은 인지하지만, 그 전에 우리에게서 공공의 이익이라는 반드시 갖추어야 할 기본 덕목이 있다. 따라서 내가 맡은 일을 보다 적극적으로 하여야 하는 자세, 그리고 상급자로서 아래 사람을 다독여 주고 포용하는 노력이 있어야 할 것이다. 이러한 기본적이라고 생각되는 의사 소통을 통해 우리 조직의 성과는 크게 달라질 수 있을 것이라 생각된다. 지금도 그러한 의견의 교류를 위하여 여러 많은 교육과 시도가 있고 이러한 것도 훌륭한 방법이라 생각한다. 하지만, 보다 작은 부분에서부터 실천을 하는 1:1 개인 지도도 필요할 것이라 생각된다. 그냥 잘하면 칭찬하고 못하면 비난하는 그런 것이 아닌, 진정한 동료로서, 후배로서, 선배로서 동반자가 되어야 할 것이다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 의견 교류 프로그램 마련 - 취미 교류를 통한 교류 마련 (동아리 활동 장려) 		

▶이미혜 의견

1) 의사소통과 조직성과

센터의 규모가 커지고, 실원이 늘어나면서 누가 어떤일을 담당하고 있는지, 언제 어떤행사가 열리는지 잘 파악하지 못하고 있는 경우가 많음. 일례로 우리 센터가 주최하는 워크숍에 대해 외부에서 문의가 들어왔을때 행사의 성격을 제대로 파악하지 못해 잘못된 대답이 나간 경우도 있음. 이러한 소통의 부족으로 인해 자칫 큰 문제가 발생할 수도 있기때문에 직원간의 원활한 소통을 이루어줄 창구가 필요하다고 생각함. 잦은 출장과 회의등으로 인해 주기적으로 모여서 미팅을 하는 것이 불가능할 때도 있기때문에 컴퓨터 메신저, 스마트폰을 이용한 의사소통의 창구를 개발하는 것도 좋을 것이라 생각됨. 메신저에서 다같이 모여서 회의를 한다면 큰 시간을 할애하지 않고도 자신의 업무 및 향후 계획 등을 직원들에게 전달 할 수 있을 것임.

처음 연구원에 들어와서 인트라 사용법 및 기안올리는 법 등 모르는 사항이 너무 많은데 어떤 선배에게 물어봐야 할지 몰라 진땀을 흘렸던 기억이 있음. 연구원에서 업무에 빠르게 적응하기 위해 신입들의 멘토를 지정해 업무 및 연구원에서 알아야 할 필수사항을 알려주는 제도가 필요하다고 생각함. 기존에 멘토제도가 있기는 하나 실제로 업무에 대한 도움을 주는 경우는 드물기 때문에, 실무자 급의 멘토를 지정해 업무의 효율을 높일 필요가 있음.

▶장미선 의견

1) 의사소통과 조직성과

직장에서의 의사소통은 항상 강조되어 왔지만 사실상 이루어지긴 어렵다고 할 수있다. 직장 내의 상사와 부서원이라는 상하 관계에서 의사소통의 기회가 주어진다 해도 부서원들은 상사에게 모든 얘기를 하기엔 어려운 상황이다. 부서 내에서 의사소통을 유연하게 하기 위해서는 조금 더 편안한 분위기가 이루어 져야 한다고 생각한다.

상사의 위치에서는 부서원들에게 보수적인 입장에서 벗어나서 부서원들과의 대화를 하여야 한다고 생각하며, 부서원들 간에는 대화의 시간을 자주 가지어 대화를 통하여 발전 할 수 있는 방향을 찾아야 할 것이다. 부서원, 부서 내에서의 의사소통이 유연하게 이루어 진다면, 부서원과 상사의 사이의 마찰이 감소하고, 부서원 사이에서는 편안한 분위기가 조성되어 일의 능률이 증가할 것이다.

▶이상희 의견

1) 의사소통과 조직성과

의사소통의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않지만, 직장동료들과의 관계에 있어서 특히 사소한 문제 역시 민감하게 작용할 수 있기 때문에 의사소통을 할 때에는 매사 좋은 매너를 지니고 상대를 대해야 하며, 또 소통에 있어서 경청하는 자세는 참 중요하다고 생각한다.

그리고, 갑작스럽게 생기는 집안사정 등으로 어쩔 수 없게 선택해야 하는 조퇴, 지각 등에 대비하여 어느 정도 자신의 상황을 직장 동료들에게 개방할 필요가 있다. 그래야만, 갑작스러운 상황이 생겼을 때 서로 상황을 이해해주는 동료와 상사의 도움을 받을 수 있기 때문이다. 어느 정도의 '가지 개방'이 원활한 직장생활을 하는 데 도움이 될 것이다.

▶ 조은희 의견

1) 의사소통과 조직성과

직장은 하나의 조직이기에 직책, 경력, 성별 등으로 인해 의사소통이 단절되기 쉬운 것이 사실이다. 그리고 이러한 의사소통의 단절은 장기적인 조직의 긍정적 성과를 저해할 수 있는 큰 요소가 될 수 있다. 의사소통이 잘 되는 조직을 만들기 위한 방법은 굉장히 다양하다. 아침, 점심, 그리고 퇴근 전의 시간을 이용하여 서로의 근황이나 업무적인 부분에 관해 이야기할 수도 있고, 수련회 같은 행사를 조직함을 통하여 서로에 대해 더욱 더 알아가는 것도 좋은 방안이라 할 수 있다. 이 모든 방안들의 중요 전제조건은 조직 자체를 의사소통이 잘 이뤄지기 위한 분위기로 만드는 것이라 할 수 있겠다.

▶ 이철교 의견

1) 의사소통과 조직성과

직장내에서 의사소통은 간단한 의사소통이라고 생각해서는 안된다고 생각합니다. 의사소통이 곧 자신의 능력을 대변하기 때문입니다. 예를 들어 같은 업무를 처리함에 있어서도 결과는 같을지라도 의사소통을 어떻게 하느냐에 따라 결과 값이 달라 보일 수 있습니다. 이처럼 우리는 단순한 언어로만 의사소통 하는 것이 아니라. 언어에도 눈치가 있고, 그 눈치에 의해 의사소통 능력이 개발되어 가고 있습니다. 상대의 말을 잘 못 알아들을 경우, 상대가 제시한 정보(언어)를 통해 상상력을 발휘해 보는 편이 조금은 위험하지만 차라리 낫습니다. "말이 이해가 되지 않는데요"라는 말을 무심결에 내뱉는 것은"당신을 이해할 수 없군요"라는 말로 들릴 가능성도 내포하고 있기 때문입니다. 그리고 더 나아가 자기 자신을 마이너스 시킵니다. 그래서 저의 경험상 상사가 말을 할 때는 항상 경청을 해야 합니다. 만약 잘 못 들어서 다시 물어보기라도 한다면 아마 단한명도 웃으면서 말해주는 상사는 없을 것입니다. 그래서 의사소통은 상대의 기분, 상대가 처한 상황을 빨리 이해하는 편이 좋습니다. 쉽게 말해서 경청하려고만 노력하지 말고, 상대가 말하려는 의도를 파악하려고 노력하는 것이다. 언어에 내포된 마음을 있는 그대로 받아들이고 공감해 주는 것입니다. 이런 사람이 조직 내에서 의사소통의 중심이 되며, 이런 사람이 주변에 사람이 모인다. 직장 내 A상사는 어떤 대답을 좋아하더라, B상사는 어떤 대답을 좋아하더라, 등을 파악해 거기에 맞춰서 대답을 해주면 유쾌한 의사소통이 되지 않을까 싶습니다.

▶ **박봄 의견**

1) 의사소통과 조직성과

회사에선 일만 하면 된다는 생각을 할지도 모르겠지만, 그 '일'을 잘하려면 서로 의사소통이 잘 되어야 한다. 의사소통은 성과창출의 기본이다. 그리고 원활한 의사소통을 통하여 팀워크가 단단해지면 성과를 저절로 잘 나올 것이다. 나의 경우, 업무에 있어 협력해야할 부분이 발생하였을 경우, 효율적인 의사소통을 통해 긴밀한 협력을 하게 되고 좋은 성과가 나는 경우를 처음으로 경험하고 난 후 많은 보람을 느꼈고, 조직 내에 속한 것에 대해 많은 기쁨을 느꼈었다. 그렇게 성취감과 팀워크의 힘을 반복해서 느끼다 보면 직장 생활의 보람을 점점 커질 것이도 어려움이 닦쳤을 때 조금은 쉽게 극복할 수 있게 될 것이다. 그렇기 때문에 조직구성원끼리의 의사소통에 노력과 시간을 들이는 것은 곧 좋은 성과를 내기 위한 첫 걸음일 것이다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹9 해양과학국제협력	멘토링데이 회차	4차 모임
일 자	2010년 10월 19일	장 소	연구원
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 박봄 멘티 : 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, (간사: 김희진)		
주 제	1) 의사소통과 조직성과, 2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면?		
내 용	<p>논의 주제</p> <p>1) 의사소통과 조직성과 (1주~3주)</p> <p>2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면? (4주~6주)</p> <p>① 커리어 개발</p> <p>직장에서 여성들은 커리어 관리에 대한 정보 및 실천의지 등 전반적으로 많은 부분에 있어서 취약하다. 굳이 성별에 따른 비교를 해 보자면, 남성들은 선후배나 직장 내외 적으로 커리어에 대한 중요 정보의 교환이 이루어지며, 특히 회식문화로 대표되는 자리에서 많은 정보가 공유된다. 이에 반하여, 여성들은 근무 후 바로 가정으로 돌아가서 가사를 책임져야 하는 대부분이므로 이런 정보망으로부터 멀어질 경우가 많다. 또한 본인 스스로 커리어 개발에 대한 관심이 부족하거나, 의지가 부족하기도 하다는 의견이 있었다.</p> <p>○ twitter 및 카카오톡을 통한 의견 수렴 (twitter/breezz7724, 카카오톡)</p> <p>○ 4차 멘토링 일정 : 10월 00일 11:45 ~ 13:00 장소 :</p> <p>▶박봄 의견</p> <p>루틴하게 돌아가는 직장생활을 그저 하루하루 때우면서 세월을 보낸다면 참 힘든 인생일 것이다. 직장 내에서 나의 경력을 개발하기 위해서는 일단 지금 하는 업무에 대해 잘 알아야한다. 설사 내가 하지 않는 단계라고 하더라도 A부 Z 까지 모든 단계를 숙지해야 한다. 다음 단계에서 혹은 내게 오기 전 단계에서 어떤 일이 벌어지는지 알아야지만 내가 하는 단계를 잘 수행할 수 있게 된다. 그래서 항상 처음에 어떤 업무를 접할 때에는 그 업무에 대해 공부를 하고 업무에 임해야 한다. 역시 '생각하고' 일을 해야 한다는 것이다.</p>		

▶ 김희진 의견

직장에 들어오기 까지 얼마나 많이 경력 개발을 위한 시간을 보냈는가?를 생각 하니 직장에 들어온지 얼마 안되는 내가 다시 경력을 개발하여야 한다니! 란 생각이 든다. 하지만, 직장에서는 새로운 도전이 기다리고 있는 것을 알고 있기 때문에 막연하게나마 경력개발이 필요하다고 생각이 된다. 단순히 누구를 이기기 위한 경력이 아닌, 내가 나의 직무를 위해 필요한 마일드 스톤이 필요하지 않을까? 예를 들어, 해양과학 국제협력 업무를 맡고 있는 내가, 앞으로 5년, 10년후 이 분야의 전문가가 되기 위하여 쌓아야 할 것은 무엇일까? 무엇이든 그렇지만, 수동적으로 받아 드리기만 하는 시기이기도 하여서 구체적인 매뉴얼을 찾기 힘들지만, 하나하나 선배님들을 보며 그림을 그려 보려고 한다.

▶ 이미혜 의견

커리어 개발을 위하여 반드시 본인의 업무를 숙지하여야 할 것이다. 또한 그러한 업무를 배우는 과정에선 같은 실수를 반복하지 않기 위하여 메모와 같은 기록은 그 바탕이 될 것이다. 나의 경우는 현재 업무와 함께 석사과정을 동시에 하고 있는데, 사실 그로 인하여 다른 시간을 만들기 힘든 경우도 많다. 특히, 일이 우선시 되기 때문에 수업을 거르는 경우도 있고, 따라서 그로인한 학업 시간을 만들기가 무척 힘이 든다. 하지만, 학업을 계속 할 수 있는 바탕은 그러한 지적 관심이 업무의 폭을 넓히는데 도움이 될 것이고 그러한 바탕이 나를 더욱 경쟁력 있는 사람으로 만들 것이라는 확신이 있어서 이다.

▶ 장미선 의견

커리어 개발을 위한 방법 중에도 중요한 한가지가 의사소통이라고 생각한다. 나혼자서 할 수 있는 일은 없다고 생각한다. 항상 부서원간의 대화를 통해 해결할 수 없는 부분에 대해 도움과 협조를 받아 일을 해결해 나가기 때문에 직장내에서의 나의 커리어 개발을 위해서는 부서원간의 대화가 상당히 중요하다고 생각한다.

이상희 의견

사람들마다 커리어(Career)에 대한 정의가 다르겠지만, 일반적으로 커리어는 삶의 방식이나 일에 대한 가치관을 통해 개인의 전 생애에 걸친 자기표현, 즉 자기 자신만의 재능이나 능력을 최대한 발휘하여 충실한 인생을 살아갈 것인가 하는 개개인의 라이프커리어를 말한다.

직장에서의 나의 커리어를 개발하려면, 왜 자신이 이 일을 하고 있는지 자신이 하고 있는 일에 대한 확실한 목적을 알아야 하며, 의미를 찾아서 부여할 수 있어야 한다. 그리고 그에 따라 맡은 바 일에 책임을 다하며 앞으로의 미래를 설계해 나가는 것이 중요하다.

커리어는 외적인 커리어와 내적인 커리어로 나누는데, 개인적으로 연봉이나 직위 등 외적으로 보이는 커리어 역시 중요하지만, 길게 내다보았을 때는 현재의 일의 만족도를 기반으로 한 내적 커리어를 개발하는 것이 먼저 중요하다고 생각

한다. 왜냐하면, 내적으로 끊임없이 커리어를 개발해 나갈 때 외적으로 보이는 조건들은 자연스레 따라올 것이라 믿기 때문이다.

▶ 조은희 의견

직장 내 자신의 경력을 개발하기 위해서 먼저 세 가지를 따져봐야 한다고 생각합니다.

첫째, 현재 과연 내가 내 업무를 완벽하게 소화하고 있는가?

둘째, 경력개발과 현재 맡고 있는 업무와의 연관성이 존재하는가?

셋째, 직장 내 커리어 개발을 위한 환경이 적절하게 조성되어 있는가?

이 세 가지 질문에 자신 있게 “네”란 대답을 할 수 있다면 직장 내 경력을 개발하기 위한 준비가 되어 있다고 생각합니다. 저 또한 아직 회사에 입사한 지 얼마 되지 않아 커리어를 개발하는 것에 대한 생각을 해본 적이 많진 않으나 적어도 제 자신이 맡고 있는 업무에 대해 많이 경험하여 잘 해낼 수 있다는 자신감이 생길 때, 업무를 더욱 더 잘 수행하기 위한 하나의 도구로서 커리어를 개발코자 합니다. 경력 개발이라는 게 관련 석사나 박사를 따는 것이 될 수도 있고, 실무적인 능력을 배양코자 업무 수행에 필요한 언어를 습득하는 것 또한 될 수 있다고 생각합니다. 무엇이 되었든 간에 업무와의 조화를 잃지 않으며, 목표를 세우고 하나 하나 꾸준히 실천하는 것이 경력 개발 성공 여부의 중요한 관건일 것입니다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	해양과학국제협력 그룹9	멘토링데이 회차	5차 모임
일 자	2010년 10월 21일	장 소	산두리비빔국수
참 석 자 (총 6명)	멘토 : 박봄 멘티 : 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, (간사: 김희진)		
주 제	1) 의사소통과 조직성과, 2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면?		
내 용	<p>논의 주제</p> <p>1) 의사소통과 조직성과 (1주~3주)</p> <p>2) 직장에서 나의 Career를 개발하려면? (4주~6주)</p> <p>① 커리어 개발</p> <p>직장에서 여성들은 커리어 관리에 대한 정보 및 실천의지 등 전반적으로 많은 부분에 있어서 취약하다. 굳이 성별에 따른 비교를 해 보자면, 남성들은 선후배나 직장 내외 적으로 커리어에 대한 중요 정보의 교환이 이루어지며, 특히 회식문화로 대표되는 자리에서 많은 정보가 공유된다. 이에 반하여, 여성들은 근무 후 바로 가정으로 돌아가서 가사를 책임져야 하는 대부분이므로 이런 정보망으로부터 멀어질 경우가 많다. 또한 본인 스스로 커리어 개발에 대한 관심이 부족하거나, 의지가 부족하기도 하다는 의견이 있었다.</p> <p>○ twitter 및 카카오톡을 통한 최종 의견 수렴 (twitter/breezz7724, 카카오톡)</p> <p>○ 멘토링 회의 마무리</p> <p>○ 멘토링 정리: 10월 00일 11:45 ~ 13:00 장소 :</p> <p>▶박봄 의견</p> <p>직장에서 경력을 개발하는 것이 일과는 무관하게 뭔가 다른 자격증을 따거나 다른 공부를 하는 것을 의미하지 않는다. 분명하게 본인의 업무와 관련하여 여러 건의 업무를 잘 처리하여 본인의 업무능력을 배양해 나가는 것과 업무를 위해 필요한 공부를 하는 것을 말한다. 나의 경우 국제협력 업무를 더욱 효율적으로 하고자 하는 목표를 세우고 여러 가지 교육과정을 이수한다. 경력 개발에서 목표를 둔다는 것이 중요하다. 또한 경력은 1-2년 지난다고 완성되는 것이 아니다. 우리</p>		

업무에서는 특히 더 그렇다. 국내·국외 협력 업무는 히스토리가 중요하다. 쌓이는 세월을 무시할 수 없는 분야이다. 그러므로 조급하게 생각하지 말고 경험과 쌓이는 업무관련 파일에서 보람을 느낄 수 있도록 현재에도 최선을 다해야한다.

경력 개발을 위해서는 업무뿐만 아니라 업무를 잘하기 위하여 바탕이 되어야할 능력을 배양하는 것이 중요하다. 국제협력 업무를 아무리 잘하고 싶어도 언어능력을 가지지 못한다면? 다른 조직과의 협력 업무를 잘하고 싶어도 이메일 보내는 법 또는 팩스 보내는 법을 모른다면? 일단 '경력'이라는 것은 기본적인 업무능력 위에 생기는 것이다.

직장 생활을 하다보면 하루하루가 너무 후루룩 지나간다. 나는 연구원에 처음 입사했을 때 2010년까지 이뤄야 할 목표를 세 개 세웠는데 그중에 한가지 밖에 이루지 못했다. 10년이 금방 지나가 버렸다. 하루에 단 10분씩이라도 했다면 정말 많은 것을 이룰 수 있었을 텐데, 지나간 시간에 대해 후회가 되고 앞으로 10년동안은 알차게 보내야 겠다는 생각이 든다. 새로운 종류의 업무에 임할때마다 이점이 아쉽다. 미리미리 해 놓았다면 이 업무를 더 잘할 수 있을텐데 하는 생각이 자주 든다. 여러분들은 아직 연구원 온지 길게는 1년 짧게는 한달 남짓 된 사람이므로 시간을 아끼란 말을 해주고 싶다. 지난번에도 말했지만 경력은 하루아침에 생기는 것이 아니다. 10년 후에 나보다 훨씬 나은 사람이 되어 있기를 바란다.

▶ 김희진 의견

직장 내 경력을 쌓는 새로운 방법을 생각해 보았다. 우선 연구원 내 멘토링 활동도 좋지만, 다른 분야의 선·후배님들과의 교류의 장을 만들어 보는 것도 좋을 것 같다. 대전의 경우 연구단지가 밀집되어 연구원 간 교류가 활발히 일어난다. 특히 업무가 아닌 여가 활동으로 친목을 도모하는 경우가 많이 때문에 이러한 활동을 할 수도 있고, 우리의 경우는 옆의 연구 센터가 몇군데 있기 때문에 그러한 곳과 친선 대회를 참가 하는 등의 활동을 하는것도 좋을 것이라 생각한다.

▶ 이미혜 의견

자신의 약점, 부족한 점을 개발하여 성공한다는 기존의 커리어 개념과는 달리 요즘 top 10%의 위치를 지니고 있는 사람들은 자신의 재능을 살린 일을 하는 것이 얼마나 중요한지 보여준다. 만약, 그 일을 찾지 못했다면, 일을 하며 자신의 강점과 약점을 더 자세히 파악해가며 자신의 강점을 일에 활용할 수 있도록 해야 한다.

▶ 장미선 의견

많은 사람들은 자신의 커리어 개발을 위해 새로운 것을 배우고, 도전을 통해서 얻어내고 어떤 과정을 통해 결과를 도출해 내었을 때 커리어가 쌓인다고 생각한다. 하지만 저는 여러 분야에서 여러 사람들을 만나면서 쌓은 경험과 지식을 좀

더 보완한다면 그것이 바로 자신의 캐리어를 한층 끌어 올릴 수 있지 않나 생각합니다. 즉, 직장 내 구성원 간에 관심분야도 다르고, 개인의 장단점이 다르므로, 활발한 교류가 이루어진다면, 자신의 캐리어 개발은 물론, 구성원 간에 화합 역시 자연스럽게 이를 수 있다고 생각합니다.

또한, 업무진행도 마찬가지로 확고한 목표와 실질적인 투자가 없이 진행하는 것과 그렇지 않은 사람은 보람이나 결과에 있어 엄청난 차이를 가져옵니다. 계획을 세우고 최선을 다해 그 목표를 이루었을 때 느끼는 성취감은 말로 표현할 수 없을 정도입니다. 목표가 분명하면 일이 재미나고 신바람이 나며, 어떤 일을 해도 즐기게 됩니다. 그러다 보면 인기도 올라가고 직장 내에서의 실적도 올라갑니다. 자연스럽게 상사들에게 인정도 받고, 자신의 캐리어 내공도 쌓이지 않을까 싶습니다.

결론은 자기개발에 대해 새로운 방법을 모색하기 보다는 자신의 능력을 믿고 긍정적인 마인드로 최선을 다한다면 그것 역시 자기개발에 최고의 방법이지 않을까 싶습니다.

▶ 이상희 의견

사람들의 평균수명이 길어진 지금은 직장생활 뿐 아니라 노후문제에 대한 관심도 높아지고 있다. 예전에는 평생직업을 당연시 여기는 사람들이 많았지만, 지금은 50~60대에도 제 2의 직업을 선택한 채 제 2의 삶을 살아가는 사람들이 많이 늘고 있다. 그리고, 삶의 질이 높아지면서 먹고 살기 위해 돈을 버는 기본적인 단계의 삶에서 벗어나 의미와 목적이 있는 일을 하고 싶은 사람들이 늘어나고 있다. 그런 면에서 2차 보고에서 설명했었던 내적인 커리어에 의한 접근, 즉 심리적 접근으로 자신의 내적인 기질, 특성을 잘 활용하여 살아가는 것이 성공적인 커리어 인생이라 생각한다. 따라서 자신의 인생을 주기별로 잘 관찰하여 이해하며 자신의 능력과 강점을 최대화할 수 있는 일을 찾고, 그 일에 깊게 몰두하는 태도가 중요하다.

▶ 조은희 의견

직장의 업무와 자신의 커리어 개발이라는 두 가지 토끼를 잡기 위해서 가장 중요한 것은 자신의 의지라고 생각합니다. 자칫하다간 자신이 일상적으로 다루는 업무로 인해 타성에 젖기 쉬우며 적절한 수준에서 만족하기 십상입니다. 그리고 그러다 보면 커리어 개발은커녕 자신의 업무조차도 발전시키지 못할 가능성이 큼니다. 그러나 커리어 개발을 하겠다는 의지를 갖고, 목표를 세워 실천하다보면 주어진 시간의 소중함을 알게 되며, 그 시간의 범주 내에서 자신의 업무 또한 계속해서 발전시키려는 노력을 하게 됩니다. 그리고 이 모든 것을 가능케 하는 원동력은 바로 자신의 강한 의지일 것입니다. 목표를 세우고 그 목표에 대한 강한 의지를 갖고 시간을 잘 활용할 시에 직장 내 자신의 커리어 개발의 성공은 물론이

	<p>고 직장 내 업무처리의 성공 또한 가능할 것입니다. 직장 내 자신의 커리어를 개발하기 위해서는 그에 대한 직장 내 환경이 조성되어야 한다고 생각합니다. 관련 커리어를 개발하는 데에 있어서 금전적 & 시간적 지원을 해주는 방안도 있으며, 서로의 커리어를 개발하는 분위기를 조성하는 것도 중요하다고 생각합니다.</p>
--	--

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹9 해양과학국제협력

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	박 봄	34	해양과학 국제협력센터	선임행정원	10	국제정치	석사	spring@kordi.re.kr	010-3726-7 724
멘티	김희진	31	해양과학 국제협력센터	행정원	1	심리	석사	nick4026@kordi.r e.kr	010-9042-4 026
멘티	이미혜	27	해양과학 국제협력센터	연구사업인 력	1	법	학사	mhlee@kordi.re.kr	010-9447-1 771
멘티	장미선	24	해양과학 국제협력센터	파견직	1	경제	전문학사	msjang@kordi.re. kr	010-3127-2 025
멘티	이상희	31	해양과학 국제협력센터	행정원	0.2	국제협력	학사	sang1220@kordi.r e.kr	010-2027-8 406
멘티	조은희	25	해양과학 국제협력센터	연구사업인 력	0.2	경영	학사	ehcho@kordi.re.kr	010-2922-5 190
멘티	이철교	30	해양과학 국제협력센터	연구사업인 력	0.2	중국어	학사	beat1011@kordi.r e.kr	010-7577-7 127
활동 상황 (Mentoring Day 총 5 회 실시)									
Mentoring Day I 총 6명	<p>일 시 : 2010년 10월 11일</p> <p>참석자 : 박봄, 김희진, 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, 이철교</p> <p>토론내용 : 앞으로 진행될 멘토링의 주제를 ①의사소통과 조직성과, ②직장에서 나의 경력을 개발하려면? 으로 정하고, 직장에서의 조직성과와 직장에서의 경력 개발에 대한 가지고 있는 구성원들의 개념에 대해 논의함.</p>								
Mentoring Day II 총 6명	<p>일 시 : 2010년 10월 12일</p> <p>참석자 : 박봄, 김희진, 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, 이철교</p> <p>토론내용 : 의사소통에 대한 각자의 개념을 조직성과와 연결지어 생각해 보고, 조직성과를 내기 위한 의사소통 방법에 대해 논의함.</p>								
Mentoring Day III 총 5명	<p>일 시 : 2010년 10월 15일</p> <p>참석자 : 김희진, 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희, 이철교</p> <p>토론내용 : 멘토 없이 멘티 간의 모임을 통해 부담이 없는 분위기에서 선배와의 의사소통, 동료와의 의사소통에 대하여 논의하였으며, 출장중이 멘토는 이메일로 모임 참석을 대신하였음.</p>								
Mentoring Day IV 총 5명	<p>일 시 : 2010년 10월 19일</p> <p>참석자 : 박봄, 김희진, 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희</p> <p>토론내용 : 두 번째 주제인 “직장에서 나의 경력을 개발하려면?”으로 논의를 시작함. 각 자 본인의 업무와 커리어를 어떻게 연결지어 생각하고 있는지에 대해 논의하고, 본인이 생각하는 경력개발의 방법에 대해 논의함.</p>								
Mentoring Day V 총 5명	<p>일 시 : 2010년 10월 20일</p> <p>참석자 : 박봄, 김희진, 이미혜, 장미선, 이상희, 조은희</p> <p>토론내용 : 직장에서의 경력을 쌓기 위해서는 같이 일하는 사람과의 관계가 중요하며, 본인에게 맞는 업무영역을 개발하는 방법, 본인을 믿고 긍정적인 마인드를 가지고 업무에 임하는 등의 구체적인 경력 개발 방법에 대한 의견을 나눔.</p>								

활 동 성 과		
멘토	박봄	<ul style="list-style-type: none"> · 2주간의 짧은 기간이었지만, 멘토링의 주제처럼 조직 내의 의사소통을 통해 서로간의 신뢰를 쌓을 수 있던 시간이었음. 마침 국제협력센터에 온 지 한 달도 채 안된 멘티들과는 서로를 알아가기 매우 좋은 기회였음. · 멘토이지만 오히려 멘티들과의 토론을 통해 의사소통과 경력 개발에 대한 새로운 생각을 접하게 되어 보람 있었음.
멘티	김희진	<ul style="list-style-type: none"> · 멘토링을 통해 선배의 경험을 배우고 후배에게는 나의 경험을 나누어 팀워크 형성과 조직성과 창출에 많은 도움이 될 것으로 생각됨. 또한 효율적인 업무진행에도 도움이 되고 있음
	이미혜	<ul style="list-style-type: none"> · 선배와 후배 사이에서 어떤 역할을 해야하는지에 대해 깊이 생각하게 되었고, 구성원의 한 사람으로 역할을 충실히 해야하겠다는 생각을 가지게 되었음.
	장미선	<ul style="list-style-type: none"> · 센터원이 된지 얼마 되지않은 구성원들과 서로를 이해하게 되었음
	이상희	<ul style="list-style-type: none"> · 한국해양연구원에 온 지 한 달 정도의 시간동안 분위기를 파악하고, 이 조직내의 의사소통 방법을 알 수 있어 많은 도움이 되었음
	조은희	<ul style="list-style-type: none"> · 처음하는 사회생활에서의 의사소통 방법과 보람을 얻는 방법에 대해 토론할 수 있어 앞으로의 직장생활에 빨리 적응하는데 많은 힘이 되었으며, 선배들이 하는 고민들을 듣고 공감대를 형성할 수 있었음
	이철교	<ul style="list-style-type: none"> · 조직성과와 경력개발 모두 선배와 동료들의 도움 없이는 힘든 것을 다시 한번 확인하였음.
향 후 활 동 계 획		
<ul style="list-style-type: none"> · 정기적인 오프라인모임과 온라인을 통한 소통방법을 함께 사용하여 멘토링 할 예정임. · 본 그룹은 같은 부서(해양과학국제협력센터)의 구성원으로 이루어졌으므로, 멘토링 뿐만 아니라 업무 관련 학습모임도 병행하여 멘토링할 것임. 		
건 의 사 항		
<ul style="list-style-type: none"> · 멘토링 기간이 너무 짧아 다양한 방법의 멘토링을 시행하지 못한 점이 아쉬움. 		

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹10 정책본부	멘토링데이 회차	1 차
일 자	2010년10월12일(화)	장 소	해양연구원 제5연구동 2층 복도 회의실
참 석 자 (총 5 명)	멘토 : 이미진 멘티 : 이문숙, 주현희, 권영주, 석태원		
주 제	육아문제 해결		
내 용	<p>배경</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 여성문제만은 아님 2. 인력부족란을 보유한 연구원 나아가서는 한국이 풀어야할 중대한 문제라고 할 수 있음. 3. 특히 인구의 절반을 차지하고 있는 재능이 있는 여성인력을 활용하고자 한다면 필수적으로 풀어야할 문제임. <p>연구원의 현황</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 여성직원들의 육아이슈를 바라보는 남성위주의 연구원의 태도가 절대적으로 바뀌어야 함. 5. 여성이 출세하기 위해서는 가정을 포기해야 한다는 등의 태도는 현대사회에서 용납할 수 없는 고전적인 남성우월적인 생각임으로 이러한 생각부터 바꾸어야 하는 연구원 풍습중 하나임. 6. 더욱 많은 여성들이 가정을 포기하거나 또는 가정을 위해 일을 포기하지 않게 하기 위해서는 총인원 1000명의 연구원에서는 퇴근시간후 육아문제를 해결해 줄 수 있는 방안을 찾아야 함. <p>해결제안</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 연구원에 남성직원들간에 내재되어 있는 특히 상급남성직원들간에 내재되어 있는 것으로 느껴지고 있는 가정을 포기해야 한다는 고전적인 남성우월적 풍습이 바뀌어 져야 함(재교육 필요) 		

- 8. 연구원내 육아부육시설 개설(전일 및 저녁시간 보육 시설)
- 9. 또한 시설을 원내에 만들시에는 검정된 부육사, 교육 프로그램 등 외부에 뒤떨어지지 않는 프로그램 및 시스템을 구축해야 하며 또한 야근자 자녀들을 위한 알찬 프로그램도 만들어야 함.

추가제안

- 10. 보육시설을 원내에 개설할 수 있다면 외국인 연구원들의 배우자들을 채용하는 방식으로 해서 외국어로 교육을 진행하거나 저녁에는 놀이방을 진행하여 질 높은 교육을 실시할 수 있는 방안을 찾아보는 것도 좋을 것으로 사료됨. 또한 지속적으로 연구원에 건의하는 것이 중요하고 상급자들에게도 이러한 것에 대한 중요성을 알리는 것도 중요함

멘토의 의견

- 11. 이러한 문제점들을 지속적으로 상부에 제안할 필요성이 있으며 특히 행정부의 고민처리방법을 통해 알리는 방안도 검토할 수 있음.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹 10 정책본부	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010년10월12일(화)	장 소	해양연구원 제5연구동 복도(서면 및 토의)
참 석 자 (총 7 명)	멘토 : 이미진 멘티 : 이문숙, 권영주, 석태원, 이미희, 김선화, 차정미		
주 제	직장 사무실에서의 예의범절		
내 용	<p>•배경</p> <p>1. 매너없는 상사(동료)들의 예의범절이 직장환경을 흉탕물로 만들거나 하루의 분위기 환경을 흐릴때가 빈번함.</p> <p>•현황</p> <p>2. 사무실 문을 아무 노크 없이 갑자기 열고 들어와서 일하는 사람을 깜짝 놀라서 가슴을 쓰러담은 경우.</p> <p>3. 언어악용, 언어형 학대, 언어적 괴롭힘을 당한 경험.</p> <p>4. 업무시간 사무실에서의 불필요한 개인적인 용무를 명령 받은 경험(본인이 갈수 있는 환경인데도 개인카드 주면서 돈 뽑아오라고 하는 일 등)</p> <p>5. 사무실내에서 담배를 피우거나, 방문자가 담배를 피우게 하는 경우, 그 사무실 방문시 또는 회의시 몹시 불쾌하며 직장환경을 흐리게 되고 또는 그 담배연기가 벽을 타고 다른 방으로 이동해 업무에 지장을 미치며 생리적으로 거부감을 주는 경우</p> <p>6. 자기 기분에 따라 예의범절이나 언어 괴롭힘을 아무 때아 이렇게 저렇게 하여 업무지원에 어려움을 제공하게 하는 경우 (개인감정의 자제력을 사무/연구실에서만 상실하는 경우-기분파)</p> <p>7. 상사의 경우, 상사라는 권력을 악용하여 아랫사람들에게 인격을 무시하고 막말하여 스트레스를 극도에 달하게 하는 경우</p> <p>8. 회사는 친구나, 학교선후배나 동네선후배가 모인 자리가 아님에도 불구하고 그리고 대부분이 고학력의 교육을 받은 사람들이 모인 전문가 집단임에도 불구하고 아무 때나, 아무한테나 반말이나, 이름이 있는데도 "야", "너" 등의 언어로 직장분</p>		

위기를 망치거나 불쾌하게 하는 경우

9. 상사들의 인격모독이나 인간이하로 이야기를 하는 경우

•해결제안

10. 사무실 출입시 노크하고 다니는 것을 생활화 합니다.

11. 서로간에 바른말, 고운말, 이름을 부르는 사무실 예의범절을 생활화 합니다.

12. 동료/상사평가를 하나 만들어서(비정규직 포함) 평가목록에 이러한 예의범절과 언어괴롭힘 등 다 수 항목을 포함하여 평가를 하고 이를 고가에 반영하고 예의범절 및 언어적 괴롭힘을 상당히 하는 경우 등급강등(연봉강등) 방안도 할 수 있도록 함.

13. 담배는 국가적으로 법률로서 규정되어 있는한 현재 우리 연구원에서 규정하고 있는 건물내에서의 금연규정을 어길시 내어야 하는 벌금제도를 명백하게 지켜도록 함.

14. 개인적인 용무는 바쁠시에는 고운말로 부탁을 하거나, 바쁘지 않을 경우에는 개인이 직접하는 것을 원칙으로 함.

기타사항

* 사무실 내 기본 에티켓(효율적이고 쾌적한 사무공간에서 업무능률을 높이기 위해 사무실에서 지켜야 할 에티켓)

15. 근무시간에 신문이나 잡지 보는 일을 삼가며(점심시간 활용), 업무와 무관한 인터넷 검색이나 사이버 주식, 게임을 하지 않음.

16. 휴대전화는 매너 모드로 전환해 동료 임직원의 업무에 지장이 없게 함.

17. 장시간 자리를 비우거나 퇴근 시에는 최소한의 책상 정돈을 하고, 사무실에서 근무 중 이동 시에는 슬리퍼를 신지 않음.

18. 회의실은 외부 손님을 맞이하기도 하는 장소이므로 항상 깨끗이 사용하며, 청결하게 관리함.

19. 사용하지 않는 전등이나 OA 기기의 전원은 끄고, 허용된 장소 외에는 금연공간으로 운영함.

* 직장인에게 유리한 5가지 대화법(최근 개그맨 유재석 같은 말솜씨를 꿈꾸는 직장인이 늘어나고 있는데 직장인이 성공하기 위해서 아래의 대화법을 익히면 도움

	<p>이 될것임)</p> <p>20. 말에 대한 부정적 인식을 버려라. 말만 잘하면 좋은 배우자도 얻을 수 있다 (유재석이 좋은예)</p> <p>21. 상대방에게 도움을 주고 있다고 생각하라. 신장감 극복에 도움이 된다. 나의 프리젠테이션이 아니면 상대방은 지겨운 보고서에 시달리고 있을 것이라 생각하라.</p> <p>22. 모든 일에 일희일비하라. 맞장구는 최선의 대화법이다. 조그만 맞장구에도 상대방은 아주 기뻐한다.</p> <p>23. 반어법은 공공의 적이다. 절대 사용하지 마라. 예쁜옷을 입고 온 여직원에게 "오늘 나이트가세요"라고 말하지 말고, "오늘 너무 예쁘네요!"라고 바로 칭찬해 줘라.</p> <p>24. 긍정의 비유법을 자주 사용하라. 공통관심사에서 비유대상을 찾으면 된다.</p> <p>•멘토의 의견</p> <p>15. 직장에서의 현대적 추세에 걸맞는 기본 사무실 매너에 대한 교육이 전직원을 대상으로 필수적 항목으로 수행할 필요성 있음(원장에서 사무직, 기능직, 비정규직 모두)</p> <p>16. 이러한 문제점들을 지속적으로 상부에 제안할 필요성이 있으며 특히 담배/노크 등에 대한 내용은 행정부의 고민처리방법을 통해 건의하는 방안도 검토할 수 있음.</p>
--	--

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 그룹10 정책본부

역할	성명	나이	소속부 서	직급	근무 연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	이미진	47	정책본부	선임 기술원	13	해양학/ 정책	석사	cmlee@kordi.re.kr	010-3243-9279
	이문숙	35	정책본부	선임 연구원	8	해양정책	박사수료	leems@kordi.re.kr	010-5123-5018
멘티	주현희	38	정책본부	연수 연구원	2	환경정책	박사	hhju@kordi.re.kr	010-6248-6653
멘티	권영주	32	정책본부	연구사업 인력	7	경영/물리	학사	ori79@kordi.re.kr	010-9350-5279
멘티	석태원	28	정책본부	인턴	1	국문	학사	twsuk@kordi.re.kr	010-9924-6474
멘티	김선화	30	정책본부	연구사업 인력	1	해양법	박사수료	sunny@kordi.re.kr	010-5039-0636
멘티	양지희	27	정책본부	연구사업 인력	6	정보통신	전문대	jhyang@kordi.re.kr	010-9323-6509
멘티	이미희	22	정책본부	연구사업 인력	1	호텔경영	전문대	jmh5135@kordi.re.kr	010-6485-0331
멘티	차정미	30	정책본부	연구사업 인력	6	일어	학사	kuke@kordi.re.kr	010-2004-2902
활 동 상 황 (Mentoring Day 총 2 회 실시)									
Mentoring Day I 총 5 명	<ol style="list-style-type: none"> 1. 육아문제와 관련하여 연구원에 남성직원들간에 내재되어 있는 특히 상급남성직원들간에 내재되어 있는 것으로 느껴지고 있는 가정을 포기해야 한다는 고전적인 남성우월적 풍습이 바뀌어 저야 함(재교육 필요) 2. 연구원내 육아부육시설 개설(전일 및 저녁시간 보육 시설) 필요함 3. 또한 시설을 원내에 만들시에는 검정된 부육사, 교육 프로그램 등 외부에 뒤떨어지지 않는 프로그램 및 시스템을 구축해야 하며 또한 야근자 자녀들을 위한 알찬 프로그램도 만들어야 함. 4. 지속적으로 연구원에 건의하는 것이 중요하고 상급자들에게도 이러한 것에 대한 중요성을 알리는 것도 중요함 								
Mentoring Day II 총 7 명	<ol style="list-style-type: none"> 1. 두 번째 논의가 된것은 직장 사무실에서의 예의범절임. 직장 사무실내에서의 예의범절은 남자여자의 문제가 아닌 전문집단내에서의 개인과 개인의 문제로서 우리 								

	<p>나라에서 대체로 심하게 요구되고 있는 학교선후배도 아니며 동네 선후배의 관계도 아닌 직장에서의 각각 다른 책임을 부여 받은 직장인으로서의 관계임.</p> <p>2. 사무실에서의 목표는 서로 협력하여 주어진 임무를 성공적으로 완료하는 것이지만 이러한 협력체제를 무너뜨리는 것이 사무실에서의 서로간의 예의범절에 어긋난 행동들이라고 할 수 있음(언어적 괴롭힘, 기본예의 불인식 행동, 생리적 불쾌감 유도행동, 인격무시, "야", "너" 등의 남발 등)</p> <p>3. 이러한 사무실의 환경을 무너뜨리고 서로간의 신뢰와 존경을 무너뜨리는 행동을 현대시대에 걸맞지 않은 것으로 없어야할 숙제로서 분류별 재교육 및 당근과 채찍을 사용한 유도책을 활용하는 방안이 기관차원에서 필요함</p>
Mentoring Day III	
총 명	
Mentoring Day IV	
총 명	
Mentoring Day V	
총 명	

※ **활동상황**에는 각 Mentoring Day의 주요 토론결과를 4~5줄 내외로 기술함 .Mentoring Day보고서는 결과보고서와 함께 제출

활 동 성 과	
멘토	<p style="text-align: center;">이미진</p> <ol style="list-style-type: none"> 여성직원들의 현재 및 향후 가장 큰 문제점은 육아보육문제라고 의견을 모음 가장 현명한 해결방법은 잘 갖추어진 원내 보육시설을 개설하는 것임. 특히, 야근 직원들을 위한 육아보육시설(놀이방/숙제도움이방 개념)으로 설치하는 것을 제안함. 특히, 성공하기 위해서는 가정을 포기해야 한다는 일부 원내 남성 상급자들의 풍습을 바꾸는 재교육이 필요할 것으로 생각됨. 사무실에서의 어긋난 예의범절이 나만에게 적용되는 것이 아니며 동료간의 관계, 직장 선후배간의 관계, 상사와의 관계에 있는 대부분의 우리가 경험한 것으로 이것을 어떻게 잘 이겨나가며, 심할 경우 어떠한 처사를 통해 근절시켜야 하는지에 대해서 지속적인 의견교환이 필요함
멘티	<p style="text-align: center;">이문숙</p> <p>잘 갖추어진 원내 보육시설 필요 사무실 예의범절은 의무교육 실시가 의사전달에 좋을것 같음(공통의견)</p>
	<p style="text-align: center;">주현희</p> <p>일부 남성직원들의 생각이 우선 바뀌어 지는 것이 중요 사무실 예의범절은 의무교육 실시가 의사전달에 좋을것 같음(공통의견)</p>
	<p style="text-align: center;">권영주</p> <p>야근자들을 위한 저녁에도 운영되어야 하는 시설이 필요 사무실 예의범절은 의무교육 실시가 의사전달에 좋을것 같음(공통의견)</p>

석태원	<p>육아문제는 여성만의 문제가 아님</p> <p>사무실 예의범절은 의무교육 실시가 의사전달에 좋을것 같음(공통의견)</p>
차정미	<p>사무실 예의범절은 의무교육 실시가 의사전달에 좋을것 같음(공통의견)</p>
양지희	<p>* 사무실 내 기본 에티켓(효율적이고 쾌적한 사무공간에서 업무능률을 높이기 위해 사무실에서 지켜야 할 에티켓)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근무시간에 신문이나 잡지 보는 일을 삼가며(점심시간 활용), 업무와 무관한 인터넷 검색이나 사이버 주식, 게임을 하지 않음. 2. 휴대전화는 매너 모드로 전환해 동료 임직원의 업무에 지장이 없게 함. 3. 장시간 자리를 비우거나 퇴근 시에는 최소한의 책상 정돈을 하고, 사무실에서 근무 중 이동 시에는 슬리퍼를 신지 않음. 4. 회의실은 외부 손님을 맞이하기도 하는 장소이므로 항상 깨끗이 사용하며, 청결하게 관리함. 5. 사용하지 않는 전등이나 OA 기기의 전원은 끄고, 허용된 장소 외에는 금연공간으로 운영함. <p>* 직장인에게 유리한 5가지 대화법(최근 개그맨 유재석 같은 말솜씨를 꿈꾸는 직장인이 늘어나고 있는데 직장인이 성공하기 위해서 아래의 대화법을 익히면 도움이 될것임)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 말에 대한 부정적 인식을 버려라. 말만 잘하면 좋은 배우자도 얻을 수 있다 (유재석이 좋은예) 7. 상대방에게 도움을 주고 있다고 생각하라. 신장감 극복에 도움이 된다. 나의 프리젠테이션이 아니면 상대방은 지겨운 보고서에 시달리고 있을 것이라 생각하라. 8. 모든 일에 일희일비하라. 맞장구는 최선의 대화법이다. 조그만 맞장구에도 상대방은 아주 기뻐한다. 9. 반어법은 공공의 적이다. 절대 사용하지 마라. 예쁜옷을 입고 온 여직원에게 "오늘 나이트가세요"라고 말하지 말고, "오늘 너무 예쁘네요!"라고 바로 칭찬해 줘라. 10. 긍정의 비유법을 자주 사용하라. 공통관심사에서 비유대상을 찾으면 된다.
향 후 활 동 계 획	
<p>육아관련, 사무실 예의범절관련 문제점들을 지속적으로 상부에 제안할 필요성이 있으며 특히 행정부의 고민처리방법을 통해 알리는 방안도 검토할 수 있음.</p>	

건의사항

1. 연구원에 남성직원들간에 내재되어 있는 특히 상급남성직원들간에 내재되어 있는 것으로 느껴지고 있는 가정을 포기해야 한다는 고전적인 남성우월적 풍습이 바뀌어 져야 함
2. 연구원내 육아부육시설 개설(전일 및 저녁시간 보육 시설)
3. 또한 시설을 원내에 만들시에는 검정된 부육사, 교육 프로그램 등 외부에 뒤떨어지지 않는 프로그램 및 시스템을 구축해야 하며 야근자 자녀들을 위한 알찬 프로그램도 만들어야 함.
4. 보육시설을 원내에 개설할 수 있다면 외국인 연구원들의 배우자들을 채용하는 방식으로 해서 외국어로 교육을 진행하거나 저녁에는 놀이방을 진행하여 질 높은 교육을 실시할 수 있는 방안을 찾아보는 것도 좋을 것으로 사료됨.
5. 남녀노소계급 등에 상관없이 사무실 예의범절에 대한 그룹별 의무교육을 실시하는 것을 제안함.

※ 활동성과는 멘토와 멘티 본인이 기술하며, 향후 활동계획 및 건의사항은 멘토가 멘티의 의견을 취합하여 기술

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹11 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	1 차
일 자	2010년 10월 13일	장 소	토마토
참 석 자 (총 7명)	멘토 : 김진아 멘티 : 서경덕, 김서영, 최우리, 황수림, 김현숙 (간사 : 조은지)		
주 제	직장인의 자기계발과 건강관리		
내 용	<p>○ 자기계발을 위해서 자신이 지금 하고 있는 일.</p> <p>○ 건강관리를 위한 노력에 관한 의견.</p> <p>○ 자기계발이나 건강관리를 위한 직장의 지원제도에 대한 토의.</p> <p>▶서경덕 의견</p> <p>직장생활과 가정생활을 병행하면서 스스로를 계발하고 건강관리를 하는 것은 쉽지만은 않다.</p> <p>결혼 전에는 직장생활을 하면서 사이버대학교에 편입하여 평소 하고 싶었던 공부를 하여 학위를 받았었다. 시험과 과제의 압박으로 힘든 2년이었지만 졸업을 하고 난 뒤 스스로가 대견하고 뿌듯했었다.</p> <p>또한 요가, 수영, 헬스, 댄스스포츠 등 하고 싶던 운동을 하면서 스트레스도 풀고, 체력 관리도 했었다.</p> <p>하지만 결혼 후 지금은 핑계 같지만 육아 문제로 스스로를 가꿀 시간이 거의 없다. 그래서 그런지 체력도 점점 떨어지는 것 같고, 공부를 하고 싶다는 생각도 더 많이 든다. 그래서 현실적으로 가능한 것부터 실천해보고자 많은 생각을 하고 있는데 첫째로 점심시간을 이용하는 것이다. 점심시간을 이용하여 간단한 산책을 한다던지, 보고 싶었던 책을 읽는다던지 하는 것부터 시작하고자 한다. 또한 지금과 같은 멘토링 모임도 서로의 의견을 나누고 토론하면 자기계발에 도움이 될 것 같다.</p> <p>▶김진아 의견</p> <p>결혼전에는 자기계발을 위해 많이 노력한 것 같다.</p> <p>결혼 후 육아 문제도 핑계만으로는 들리지 않는다. 여자는 결혼 후, 육아 문제가</p>		

동반되면, 직장일도 쉽지 않는데, 거기다 자기 자신의 계발을 위해 투자할 시간은 자연적으로 없어 질 수 밖에 없다.

그래도 부족한 시간을 쪼개 스스로 무언가를 해낸다면 더욱 보람찬 것이다.

의지가 가장 중요하며 부지런함이 따라줘야 할 것이라 생각된다. 적은 시간이라도 소중하게 아껴 쓴다면, 충분히 가능하리라 본다.

워킹맘! 힘내시길!

▶ 김서영 의견

이제는 평생 직장이라는 개념이 없다고 본다. 그렇기 때문에 자기계발은 업무적으로나 정신건강에 필요하다고 본다. 자기계발에 있어서 관심이 없다고 게을리해서는 안된다고 보며 업무의 정확성 신속성을 위해 꾸준한 관리가 필요하다고 생각한다. 꼭 업무적인 컴퓨터 관련이나 외국어도 좋지만 업무만 잘한다고 유능한 직장인라 생각하지 않기 때문에 인문학적인 문화공연이나 도서 등을 많이 읽어야 된다고 생각한다.

저도 컴퓨터 학원을 다녔었는데, 물론 무언가 배운다는 것은 좋고, 그것을 내 것으로 만들어 가니 뿌듯했다. 하지만 그게 다가 아니라는 생각이 들었다. 그래서 요즘은 점심시간 틈틈이 책을 읽고 있다.

건강관리에 있어서 나름의 수영, 헬스, 요가 등을 꾸준히 하려고 한다. 건강관리는 본인의 의지에 달렸다고 생각하기 때문이다. 하지만 업무량이 많거나 야근을 하다 보면 퇴근해서 운동을 하러 간다는데 여간 어려운게 아니다.

회사 차원에서 운동장이나 테니스장 탁구장 헬스장 골프장이 잘 마련되어 있는 것으로 알고 있지만 이용자가 많이 될지는 의문시된다. 왠지 모르게 회사에서 운동하려는 마음이 잘 서질 않고 이용방법 또한 다른사람에 물어 물어 이용방법을 찾게 된다. 회사차원에서 시설 사용 안내 등 체육수요일 활용을 독려 했으면 한다.

▶ 최우리 의견

자기계발을 위해 학원을 특별히 다니는 것은 아니지만, 틈틈이 여러 분야의 책을 읽고 있다. 한 분야의 책만을 읽으면 내가 좋아하는 것에만 편파될 수가 있지만 여러 분야를 읽으니 다양한 지식을 얻게 되는 것 같다.

건강관리를 위해서는 퇴근 후 핫 요가를 다니고 상황이 여의치 않을 경우 집이나 야외에서 운동을 즐겨 하고 있다.

대체적으로 직장을 다니며 자기계발 및 건강관리를 한다는 것은 어려운 점이 많은 듯하다. 자기계발을 위해 학원을 다니게 되면, 운동이나 건강관리를 하는게 상대적으로 소홀해 지고, 학원을 한번도 빠지지 않고 다닐수가 없지않은가.

▶ 김진아 의견

꼭 학원을 다녀야만 자기계발이 아니다. 그래도 자기계발을 위해 여러 분야의 책을 읽는 것은 좋은 일이다. 직장을 다니며 자기계발 및 건강관리를 한다는 것이 어려운 점이 많은 것은 당연한 일이다. 나도 업무량 때문에 끝나고 시간을 내어 자기계발을 하고 있지 못하다. 하지만 꼭 직장이 끝나고 무엇을 한다고 하기 보다는 조금씩 남는 짜투리 시간을 이용하는 방법도 좋을 듯하다.

그리고 핫요가를 다닌다고 했는데, 얼마 전 뉴스에서 오히려 건강에 안 좋을 수가 있다는 말을 들은 적이 있다. 잘 알아보고 하길 바란다.

▶ 황수림 의견

직장인들은 업무에 도움이 되거나 본인이 관심있는 분야를 퇴근 후 학원 등을 통해서 배우거나 하고 있다. 또한, 잦은 야근과 스트레스 등으로 지친 몸을 운동 등을 통해서 관리를 하는 경우가 많다.

저는 업무특성상 출근 후 퇴근 전까지 점심시간을 제외하고 거의 컴퓨터 앞에 앉아있어서 그런지 어깨도 아프고, 몸이 약해지고 자세도 구부정해지고 살도 쉽게 찐다.

건강을 위해서 일주일에 두세번씩 집앞에 있는 산책로를 따라 걷거나 날씨가 좋은 날은 집에 있는 자전거를 타고 텔레비전을 보면서 스트레칭을 한다. 운동을 하면 지쳐있던 정신이 맑아지고 건전한 생각을 하게 되며, 여유가 생긴다. 또한, 하루 동안 있었던 일을 정리하게 되고 계획을 세우게 된다. 몸을 위해서 시작하게 된 운동이 정신도 맑게 해주는 일석이조의 효과를 얻게 되었다. 바빠서 시간을 내기 힘들더라도 시간이 조금이라도 나면 가볍게 산책을 하는 등의 가벼운 운동이 직장인들에게 필요하다고 생각된다.

퇴근 후에 집에서 멍하게 있는 시간이 조금 아깝게 느껴져서, 집근처 학원을 다녀볼까 생각을 했으나, 직장과 집이 멀어서 무언가를 배우러 간다는게 체력적으로 조금은 부담으로 느껴진다. 따라서 아직 자기계발을 하고 있지는 않다. 그렇지만 나를 위해서 투자를 해야된다는 생각에 무엇을 배울것인가에 대해 꾸준히 생각을 하고 있다. 자신에 대한 보다 구체적인 목표를 세우게 되면 주말에라도 시간을 내서 학원을 다닐 예정이다.

▶ 김현숙 의견

자기계발의 일환으로 시간이 날 때 마다 독서를 하는 편이다.
 보통 에세이나 소설을 읽는 편이고, 기본 상식정보나 지식을 익힐 수 있는 서적도 읽으며 어느 한쪽에 치우치지 않고 골고루 읽는다.
 학원은 계획중에 있으나 아직 다니고 있지는 않다. 앞으로 학원에 다닌다면, 자동차면허학원이나 컴퓨터 영어회화 쪽으로 다녀 볼 생각이다.
 건강관리는 한식을 중심으로 든든한 저녁식사를 거르지 않고 하는 방법으로 하고 있다.
 날씨가 좋으면 공원에 산책도 하고 배드민턴도 치며 체력을 키운다. 건강의 적은 스트레스라고한다. 되도록 즐겁게 생활하려는 편이다.
 꾸준한 자기계발과 건강관리의 중요한 점은 자신의 가치를 높여준다는 것이다. 건강 없이는 생활이 없고, 자기계발 없는 생활은 발전없는 제자리 걸음이다.
 앞으로 자기계발의 기회가 주어진다면 빠지 않고 적극적으로 참여 할 생각이다.

▶ 김진아 의견

꾸준한 자기계발과 건강관리의 중요한 점은 자신의 가치를 높여준다는 것, 자기계발 없는 생활은 발전없는 제자리 걸음이라는 생각을 가지고 있다면, 계획중에만 머무를 것이 아니라, 우선 실천을 하는 것이 어떨까.
 계속 미루다 보면 흐지부지 해지기 십상이다.
 그리고 건강 없이는 생활이 없는 말은 맞다. 건강은 약해지고 나면 다시 회복하기가 힘든 것 같다. 건강할 때 더 건강할 수 있도록, 자신의 건강을 챙겨야 할 것이다.

▶ 조은지 의견

요즘 자기계발을 위해서 컴퓨터 학원을 다니고 있다. 계획 한 지는 벌써 몇 달이 되었으나, 이제야 다니게 되었다.
 매일매일 가는게 부담아닌 부담이여서 월,수,금 으로 시간표가 짜여져 있는 학원을 다니고 있다. 솔직히 지금의 업무와 많이 겹치는 것을 배우는 것은 아니지만, 그래도 나 자신의 능력을 높이기 위해서 열심히 배우고 있다.
 컴퓨터를 다 배운 다음에는 운전면허 학원을 다닐 계획을 세우고 있다.

건강관리를 위해서는 따로 하고 있는 것은 없다. 그저 점심먹고 연구원을 한바퀴 돈다든지, 아니면 월,수,금 학원가는 날에 버스를 이용하지 않고, 걸어서 다니는 것이다.

원래는 댄스스포츠를 배우고 싶어서 학원을 다니려고 했지만, 상황이 여의치 않아, 다닐 수 없었다.

급여가 많다면 많고 적다면 적는데, 한번에 이십만원이 가까이 하는 돈을 댄스스포츠를 배우려고 쓰기엔, 꽤 많은 비용이다.

물론 내 자신에게 투자하는 돈이지만, 현실적으로 어려움이 있는 건 사실이다.

인턴연구원에게는 선택적 복리제도가 지원이 되지 않기 때문에 쉽게 자기계발을 위해 투자하지 못하는 것도 있는 것 같다.

▶ 김현숙 의견

나도 인턴 연구원으로써 동감한다. 조금이라도 지원이 되었으면 좋겠다.

▶ 김서영 의견

회사 차원에서 지원을 해주면 좋을 것 같다. 인턴뿐 아닌, 비정규직에게도 정규직과 동등한 복지후생비등을 지원해줘서 학원이나 도서구입 등 도움을 줬으면 한다. 또한 회사차원의 통신교육도 있는 것으로 알고 있는데 자세한 안내 등을 해줬으면 좋을 것 같다.

▶ 최우리 의견

저같은 경우 일정금액 선택적 복리제도가 지원이 되는데, 자기계발과 건강관리같은 경우에는 선택적복리제도로 인하여 지출된 금액의 일부분을 돌려 받을 수 있어서 좋다고 생각한다.

▶서경덕 의견

물론 일정금액의 선택적 복리제도가 지원이 되는 것은 좋다. 하지만 정직원과 (단위)연구사업인력에 있어서의 제도의 차이가 많이 나는 것 같다.

금액적인 부분을 떠나서, 정직원에게는 매년 초에 선택적복리 지원금이 지급이 되는데, 비정규직은 지원금이 다달이 나눠서 지급된다. 이런 경우 학원을 다닌다 치더라도 학원비를 다 지원 받을수가 없게 된다. 그렇다고 지원금이 모이길 몇 달을 기다렸다가 다낼 수 도 없는 것 아닌가.

비정규직은 언제 그만둘지 모른다는 이유에서인데, 이런 경우 비정규직에게도 년초에 모두 지급을 해주고, 만약 그만두게 될 때, 다시 반납을 한다던지 하는 경우로 바뀌는 것도 좋을 것이라고 생각된다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹11 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	2 차
일 자	2010년 10월 19일	장 소	포메인
참 석 자 (총 8명)	멘토 : 김진아 멘티 : 서경덕, 김서영, 최우리, 황수림, 김현숙, 심진경 (간사 : 조은지)		
주 제	직장여성의 스트레스 관리 방안/대인관계개선		
내 용	<p>○ 직장에서 오는 스트레스</p> <p>○ 나만의 스트레스 해소법</p> <p>○ 대인관계의 어려움</p> <p>○ 원만한 대인관계를 위한 노력</p> <p>▶ 김진아 의견</p> <p>직장내에서 오는 스트레스는 일단 일적인 것에서 보면, 나의 능력 부족을 느낌에서 오는 것과 다른 한 가지는 인간관계에서 오는 스트레스다.</p> <p>평일에는 대부분 10시 정도 까지 일을 한다. 보고서 마감에 있다든지, 특별한 경우에는 새벽까지 일을 하는 경우도 허다하다.</p> <p>우리일이 많을때는 너무 많아서 숨돌릴 틈 없이 바쁘고, 여유 있을 때는 그래도 어느 정도 여유가 생기는 일이라 스트레스 해소를 위한 활동도 쉽지 않다.</p> <p>퇴근 후 운동을 통해 스트레스를 해소 하고 싶지만, 위와같은 이유로 운동하기가 여의치 않아 항상 지뿌둥한 몸상태가 계속 되는 듯 하다.</p> <p>또한 잦은 출장도 한 가지 이유겠다. 출장 후 하겠다고 생각하면 벌써 시간이 지나서 시작하기 쉽지 않고, 회식자리가 있으면 또 그냥 지나가게 되고~</p> <p>출장을 가게 되면 몸이 힘들고, 연구원에서 계속 일을 하다 보면 정신적으로 힘들고, 이건 여성의 스트레스뿐만은 아니겠지만, 일을 하면서 오는 스트레스는 어쩔 수 없이 감당해야 하는 것이 아닐까.</p> <p>또 한가지 스트레스라기보다 애로사항은 행정쪽 사람들과 이야기를 하면서 의견을 어필하다보면 목소리톤이 높아지는 경우도 있는데, 그런 경우 자칫 오해를 사는 경우가 있다.</p> <p>같은 여자지만, 여자분들 대하기가 힘든 것 같다.</p> <p>이런 스트레스를 풀려고 휴일이나 시간이 날 때를 이용하여 다른 등산을 한다든지 나 자신만의 시간을 갖는 경우가 있는데, 그 시간 만큼은 일을 잊어야 하는데도 나는 그게 잘 되지 않는다. 항상 일이 머릿속에 자리잡고 있다보니 스트레스</p>		

를 푸는 것도 여간 쉬운일이 아니다.

▶ 최우리 의견

부딪히는 사람들이 많이 없어서 대인관계에서 오는 스트레스는 없다.
 성격이 긍정적이라면 긍정적이고 일단 사람들이 좋다. 이야기를 들어보면 다른 부서는 스트레스가 쌓인다고 하지만, 나는 사람들에서 오는 스트레스는 없다.
 박사님께서 원활하게 이뤄질 수 있도록 컨트롤 잘 해주신다. 그래서 오래 일할 수 있었던 듯 하다.
 일하다 보면 동료들은 서로 힘든점을 말하며 공감하고 함께 위로도 해주면서 풀기도 하지만, 나는 딱히 공감 할 게 없다.
 그런데 일적인 면에서는 내가 아무래도 연구지원 쪽 일을 하다 보니 본관 사람들과 행정적인 처리부분에서 마찰이 생긴다.
 물론 감사 부분이 강화된 것이여서 행정 쪽 분들이 예민해 지신 것 같아 이해는 하면서도 감정적으로 울컥 할 때도 있다.
 예전에는 말해놓고 후회는 하지만 성격상 할 말 안할 말, 우선 말하고 보는 스타일이었는데 지나고 나니, 일단은 수긍 후 나중에 다시 생각을 하는 쪽으로 바뀌어 졌다.
 그리고 처음에 일을 시작 할 때만 해도 싹싹했지만, 어느덧 일이 익숙 해 지고 무뎌지다 보니, 이제는 약간의 사무적으로 사람을 대하는 듯한 경향이 생긴 것 같다. 오래 돼서 그럴 것이라고 생각은 하지만, 문득 나의 이런 행동을 느낄때만, 왠지 모르게 씁쓸해 지는 기분이다. 그래서 요즘엔, 다시 고치려고 노력중이다.

▶ 서경덕 의견

연구부서와 행정부서의 갭이 큰 것 같다. 연구 지원 일을 하고 있어서, 행정부서와 부딪힐 일이 많다. 어떻게 보면 연구부서와 행정부서의 중간의 입장이여서 입장이 곤란 한 경우도 많이 생긴다. 일적인 것은 오래돼서 흐름에 맞춰가며 적응할 수 있고, 어려운 것이 없는데, 사람 대하는 것에서 오는 스트레스가 힘들다. 그 사람이 바뀔수는 없다고 생각해서 내가 어느 정도 맞출려고 노력하는데, 나도 100%로 바뀔 수 없는지라, 맞추다 보면 괴리감이 들기도 한다.
 이렇게 스트레스가 생기면, 예전에는 여행도 다니고, 공연과 같은 문화 생활을 즐기면서 풀기도 하고, 직장외에서의 시간을 여가 시간을 보내는 데에 많이 활용했는데, 이제는 결혼을 하고 애기가 있다보니, 개인적인 시간이 없는 편이라 예전에 했던 일들을 많이 할 수 없다.
 그렇다고 지금 생활에 불만이 있는 것은 아니다.
 스트레스가 쌓였을 땐, 어떻게 하는 것이 좋냐고 물어본다면, 여행을 많이 다니라고 조언 해 주고 싶다.

여행도 지인들과 함께 하면 좋겠지만, 한번쯤은 혼자만의 여행을 가는 것도 좋을 듯 하다. 결혼 전 혼자만의 여행을 못해봐서 후회가 좀 된다.

여행을 가지 못할 상황이라면, 혼자만의 시간을 갖는 것도 도움이 되는 것 같다. 물론 사람마다 차이가 있겠지만은, 비교적 자유로울 때 즐길 건 즐기고, 누릴 건 누리면서 몸과 마음을 안정시킬 수 있는 시간을 갖는 것을 추천한다.

▶ 김진아 의견

학교와 직장에서 받는 스트레스가 어떻게 다른지 궁금하다. 석사까지 하면서 학교에서 많은 시간을 보냈던 두 사람의 의견을 듣고 싶다.

▶ 심진경 의견

온지 얼마 안되었을 때 낯설은 주변 환경과 일단은 일에 대한 적응이 되지 않았을 때 오는 스트레스가 상당했다. 누군가가 나에게 일을 시켰을 때 그 사람의 기대치에 부응하지 못하면 어쩌나 하는 생각에서 오는 초조함이 있었는데 막상 그 일이 실제로 기대치에 부응하지 못하면 그때 오는 스트레스는 상당했다.

특히나 전공과목이랑 여기서 전공이 좀 다른 부분이 있어서 스트레스가 많았다. 그렇게 스트레스가 쌓이다 보면, 모든 사람이 그렇겠지만 정신적으로 많이 힘이 든다. 그럴 때면 마인드 컨트롤을 하면서 안정을 취하려고 노력하고, 음악을 좀 크게, 시끄러울 만큼 틀어 놓고 스트레스를 푼다.

또 스트레스를 해소하는 방법중 하나가 수다를 떨면서 푸는 것이었다. 처음엔 친구들과 함께 수다를 떨며 푸는 편이 였는데, 직장생활 기간이 늘어나면서 주변에 같은 처지의 사람들이 많다보니 옆 사람에게 말을 하면서 풀게 되었다.

친구들과 함께 이야기를 할 때보단, 공감되는 부분이 많아서 이야기 거리도 많아지고 서로 위로도 하다보면, 더 잘 마음을 다독일 수 있었다.

처음에는 받는 스트레스가 심해서 일을 하는데도 어려움이 있을 정도 였지만 이제는 적응이 많이 되었다.

또 다른 점은 학교에 있을 때는 주변이 다 친구이고, 친한 선후배이고 하다 보니 상하관계에 대한 것이 잘 없었는데, 여기서는 상하관계가 분명해서 그런 것들을 대하고 대처하기 힘들었다.

▶ 황수림 의견

일단 가장 어려운 점은 일에서 오는 스트레스 이다. 학교 다닐 때는 전공을 배우는 입장이었기 때문에 연구원에 와서는 내 전공을 적용하면 된다고 생각 했는데, 전공이 많이 달라서 일을 시켜도 무슨 일을 시키는지 모르겠고, 몇 번을 다시

되물어야 했다. 일을 처리하는데 사용하는 프로그램에서부터 용어 하나하나까지 내가 알던 것과는 너무 다르고 생소하기 때문이다. 세미나를 들을때면 더욱 실감한다. 또 막상 일을 하고 나면, 내가 이 일을 해서 드리면 어느정도 만족을 하실지에 대한 걱정이 앞선다.

지금은 어느 정도 시간이 지나 일에 어느 정도 익숙해지니 많이 좋아졌지만, 계속 더 열심히 해야겠다는 생각이 든다.

스트레스를 받으면 그것을 풀기위해 따로 특별히 하는 것은 없다. 집에서 티비도보고 잠도 자면서 휴식을 취하거나 친구들, 선배들과 힘든 일들을 이야기하면서 격려도 받고 위로받으면 풀곤 한다.

요즘엔 여행을 하면서 마음의 안정도 취하고 스트레스를 풀고 싶은데, 친구들과 시간을 맞추기가 힘들다.

▶ 조은지 의견

저도 일에서 오는 스트레스가 많았다. 특히나, 내 자신의 능력 부족으로 인한 문제가 컸다. 앞서 여러분이 이야기 했듯이, 이일을 내가 잘 해낼 수 있을까? 기대에 못 미치면 어쩌나 하는 그런 스트레스가 많았던 것 같다. 그리고 전공과는 너무나 다른 일이었기 때문에 거기서 오는 괴리감이 있었다. 4년동안 힘들게 배우게 너무 아깝다는 생각도 많아지면서 점점 스트레스를 받았다. 그런데 지금은 긍정적으로 생각을 바꾸니 그런 스트레스가 많이 준 것 같다. 예전에 미리부터 걱정하고 전전긍긍 했던 일을 이제는 우선 해본 후에 아닌 것은 고치면 되는 것이고, 못 하는것은 배우면 된다는 생각을 갖게 되니, 부딪쳐 보지 않고 걱정했던 것이 어리석었다는 생각이 든다. 그러다 보니 스트레스도 점점 줄었고, 또 4년 배우게 아깝다는 생각을 하기보단, 나는 이제 다른 것을 또 새롭게 시작하고 있다고 생각을 바꾸니 한결 마음이 편해지는 것 같다. 딱히 스트레스를 풀 방법을 찾지 않고도 이렇게 마음 가짐만 달리 먹었는데도, 확연히 달라짐을 느낀다.

또래친구가 없다는 것도 못지 않는 스트레스였지만, 생활을 점점 하다 보니, 또래만큼 좋고, 마음이 잘 통하는 언니, 선배들이 많이 생겨서 좋다.

이런 좋은 분들을 알게 된 것은 좋지만, 아직도 회사 내에서 원만한 대인관계를 맺는 일은 어려운 것 같다. 일적인 부분에서 부딪히고 서로 감정이 상하는 일이 생기고 또 그런 경우를 많이 봤기 때문이다. 앞으로 생활을 더 하면서 하나하나 터득해야 할 부분인 것 같다.

▶ 김진아 의견

세상에는 자기 전공만을 100% 하는 곳은 없는 듯 하다. 전공을 떠나 아예 다른 분야에서 일하는 사람도 있고, 전공에 어느 정도 맞는 일이라 하더라도 여러 가지 일을 동시에 하게 되는 듯 하다. 거기에 너무 상실감이 들 필요는 없는 것 같다.

▶ 김현숙 의견

사회생활로 만나게 되는 사람들의 특성상 오래 알고지낸 친구처럼 편한 관계를 이룰수 없다는 점에서 대화나 즐거움을 추구하며 사람을 만날수 없기때문에 스트레스를 받게 된다.

연구직특성상 일이 규칙적으로 생기는 것이 아니라 한번에 많이 들어오는 경우는 시간관리가 어렵게 된다. 개인적인 시간은 생기기 마련이지만 그 시간을 관리하는 것은 무척 어려워 곤란을 겪게 된다.

스트레스를 풀러 흔히들 노래방을 가거나 게임을 하거나 운동을 하거나 소리를 치거나 울거나 스트레스 해소법이 많이 있다던데, 저는 스트레스를 받지않는 법이 관리에 가장 중요하고도 어려운 일이라고 생각한다.

대인관계 개선에 있어서는 멘토링 같은경우가 좋은 예가 된거 같다.

연구동의 경우는 한정된 사무적 관계 이외에는 다른사람을 만날 기회가 적다.

대인관계라는게 사람을 겪으면서 만들어지는 관계이기때문에 관리에 있어서는 일단 겪어야 한다고 생각한다. ('휴일에 애인분과 뭐하세요?' 가 아니라 애인이 있는지를 먼저 묻는 게 예의가 아니냐 라는 말처럼.)

제도적인 개선으로 일적인 것이나 의무가 아니라 부담없이 사람들과 많이 만날 수 있는 시스템이 만들어 졌으면 한다.

▶ 김서영 의견

내 자신의 의지부족에 대한 스트레스가 크다. 공감이 안가는 말일 수도 있지만, 무엇을 하리라 마음은 먹어도 끝까지 해내지 못하는 나를 보면, 한심하고 답답하

면서 먼가 모를 스트레스가 쌓이는 것 같다.

그리고 일적인 부분에서 보자면 많은 스트레스는 없는 듯 하다. 여기 오기전에 다른 곳에서 직장생활을 했었는데, 그 곳은 상하관계가 분명해서 호칭에서부터 여러 가지 그 사람들을 대하는게 힘들었는데, 이 곳은 박사님들이 많이 계셔서 일반 회사보다는 그런것에 있어서는 편한 것 같아서 큰 스트레스는 없다. 또 공간적인 부분에서도 딱 막혀있는 회사보다는 더 마음이 편한해서 압박받고 하는 경우는 없는 것 같다.

또 전에 회사에서는 회식때마다의 술자리 때문에 상당한 스트레스를 받았다. 술을 기본으로 마셔야 하고 끝까지 가야한다는 그런 회식 문화 때문에 회식을 한 날에는 새벽 늦은 시간에 귀가하는 것은 당연히 되어서 다음날 업무도 힘들고 몸도 힘들고.... 여기서 오는 스트레스가 장난이 아니었는데, 지금은 그런것들이 없어서 너무 좋다.

연구원에 보면 박사님들도 자기계발은 하나씩 하시는 듯 하는데, 나는 박사님들에 비해 잘만 활용한다면 퇴근 후 시간을 잘 활용할 수 도 있는데, 생각처럼 되지 않는다. 일적인 것 외에 다른 취미생활을 가지게 된다면 감정적으로도 좋을 듯 싶은데 매번 다짐만 하고 잘 되지 않는 나의 의지 부족에 또한번의 스트레스를 느끼는 순간이다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹11 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	3 차
일 자	2010년 10월 20일	장 소	아웃백
참 석 자 (총 9명)	멘토 : 김진아 멘티 : 서경덕, 김서영, 최우리, 황수림, 김현숙, 심진경 (간사 : 조은지) (직원멤버 : 임학수)		
주 제	재테크 방법 모색		
내 용	<p>○ 나의 재테크 방법. ○ 효과적인 재테크 방법. ○ 앞으로의 재테크 계획.</p> <p>▶ 김서영 의견</p> <p>제가 재테크를 잘 하고 있는지는 모르겠다. 전문가가 제 재무 상태를 본다면 아니라고 할게 분명하다. 직장 다니다 그만 둔 상태에서 쉬고 하다보니 적금이나 재테크를 해야 겠다는 생각을 못했던것도 있어서 늦게서야 월급의 어느정도는 저금을 해야겠다고 생각을 한게 몇년 되지 않는다.</p> <p>저는 제가 경제 관리를 하고 있으며, 예금, 적금 외에는 따로 펀드, 주식은 하고 있지 않다. 펀드와, 주식에 대한 정보며 어떻게 해야 하는지도 전혀 모른다. 재테크 사이트들에서 보면 통장 쪼개기가 1순위라고 하는데 저는 그런 것도 불편하더라.</p> <p>우선 저의 재테크 방법은 우선 적금으로 매달 모은 다음에 예금으로 돈을 좀 모아서 나중에 투자상품쪽에 가입을 하려 생각하고 있다.</p> <p>요즘 재테크가 돈만 잘 굴리는게 재테크가 아니라고 하더라. 건강관리도 재테크면 재테크 라고해서 운동으로 건강관리를 꾸준히 하려 하고 있으며, 그 결과로 보면 가게부를 보았을 때 병원 간 횟수가 손에 꼽을 정도였다. 나름의 재테크면 재테크라고 생각한다.</p> <p>또한 매일매일은 아니지만 가게부를 쓰고 있지만 그것을 통한 반성은 잠시 뿐이 되더라. 그렇지만 매달 어느정도 지출이며 수입이 오고갔는지는 알 수 있어서 가게부 쓰는 건 적극 하길 추천하는 바이다.</p> <p>꼭 돈을 많이 모아서 어디에 투자하고 모으면 좋겠지만, 번만큼에서 얼마나 알뜰하게 쓰고 스트레스 받지 않는게 이게 진정한 재테크가 아닌가 생각해 본다.</p>		

▶ 김진아 의견

아파서 병원에 다니는 것을 생각하면, 건강을 지키는 것이 돈을 버는 것이다. 몸이 아파서 병원에 가게 되면 예상치 못한 많은 지출로 인해 계획해 두었던 재테크에 브레이크가 걸리는 경우가 많다.

젊었을 때는 자기계발에 투자하여 능력을 기르는 것이 미래를 보았을 때 돈을 버는 것이다. 물론 자기 계발이라는 것은 끊임없이 해야하지만, 우선 처음 내 자신의 능력을 키워 두면 내자신의 가치를 높이는 첫 번째 길이 되리라.

또한 지출시 잘 생각하여 불필요한 지출을 줄이는 것도 중요하다. 충동적인 구매를 줄이고 꼭 필요한 물건인지 한번 더 생각하면서 구매를 하는 습관또한 도움이 되리라 생각한다.

은행의 정기 적금뿐만아니라, 복잡난해해 보이는 주식, 펀드, 자산관리 등 관심을 갖고 공부하여 현명한 투자를 하는 것도 방법이다. 나도 투자를 하고 싶은 마음이 있기 때문에 시간이 날때면 조금씩이라도 공부하는 편이다.

▶ 서경덕 의견

직장생활 8년차이지만 그동안 재테크와 관련하여 접할 기회가 많지 않았고, 막연히 어렵다는 생각으로 재테크에 대해 많이 모르는 게 사실이다. 그래서 흔히 접하는 적금, 예금, 펀드 등으로 재테크를 하고 있다. 하지만 결혼을 하고 나니 미혼때와는 또 다른 경제생활이 시작되었고, 특히 아기가 태어나고 육아를 시작하면서는 제대로 된 재테크를 거의 하지 못하고 있는 것이 사실이다. 현재는 연금저축 등으로 노후를 준비하고 있고, 펀드운용 정도밖에 하지 못하고 있는 상황이다. 적금을 들었을 때는 그냥 매달 돈을 넣고, 만기가 되면 이자와 함께 찾으려 되니깐 큰 어려움은 없었는데, 펀드를 하게 되었을 땐 손실이 제법 많이 생겼다. 이런 경험을 토대로 보았을 때 재테크 관련 공부를 많이 해야겠다는 생각은 많이 했지만만 어디서부터 어떻게 시작해야할지 막막해서 손을 못 대고 있는 실정이다. 연구원에서 시행하고 있는 많은 교육프로그램 중 일반인들도 쉽게 접할 수 있는 재테크 관련 강의를 도입하면 큰 도움이 될 것 같다.

▶ 황수림 의견

학생 때에는 부모님이 주시는 용돈이 많은 편이 아니라 저축을 하지 못했고, 일상생활에서 절약하는 방법을 익혔다. 그때는 용돈이 빠듯해서 정말 100원이라도 아껴서 썼던것 같다. 학생 때에는 재테크가 무엇인지 잘 와닿지가 않아서 관심이 없었다.

취업을 하고 월급을 받게 되자, 재테크에 관심이 없었던 저는 어떻게 해야되는

지 잘 몰랐다. 그래서 엄마의 도움을 받았습니다. 엄마가 적금 펀드 등을 어느정도 넣으라고 도움을 주셨고, 이율이 높은 적금이나 괜찮은 펀드 등을 알아봐주셨다. 엄마의 오랜 경험으로 제 생각에는 괜찮은 포트폴리오를 짠 것 같다.

직장인이 되었으니 재테크 초보인 저는 쉬운 재테크책을 한권 사서 공부해보려고 한다. 아무리 쉬운 책이지만 경제학 용어가 저는 너무 생소해서 와닿기가 쉽지 않지만, 월급을 더 효율적으로 쓰기 위해서는 공부를 해야겠다고 생각한다.

제가 한달에 사용하는 용돈은 좀 빠듯하게 쓰고 있다. 처음에 포트폴리오를 짤 때에는 이정도 용돈이면 넉넉하다고 생각을 했는데, 아무래도 돈을 벌다보니 돈을 더 쓰게 된다. 처음에는 최대한 아껴서 남는 돈을 다른 통장에 비상금으로 모아서 명품을 사거나 여행을 가겠다고 다짐을 했었는데, 생각보다 쉽지가 않다.

신용카드를 아직 만들지 않았는데, 신용카드를 만들면 소비를 더 많이 할 것 같기 때문이다. 신용카드는 각종 할부, 할인, 적립 혜택도 있고, 특히 목돈을 쓸일이 있을 때 할부를 이용하면 정말 편리하겠다 라는 생각이 들긴 하지만 소비를 너무 많이 할까봐 아직 좀 더 보고 만들고 싶다.

요즘에는 사용하기 간편하고 괜찮은 적립카드들도 많이 나오는 것 같은데, 좀 귀찮아서 지금은 별로 사용하지 않고 있는데 적립카드 혜택들도 살펴보고 조금이라도 용돈을 절약할 수 있도록 노력해야겠다.

▶ 심진경 의견

일단 제가 하고 있는 재테크는 가장 기본적인 적금이 있고, 차세대 통장에 적금 형식으로 부어서 나중에 주택 얻을 때 용이한 저축을 따로 하고 있다. 그러나 재테크는 방법이나 내용이 너무 광범위하고 포괄적이어서 초보자가 선불리 뛰어 들 수 있는 분야가 아닌 것 같다. 지금 하고 있는 저축이나 적금 등도 직접 알아본 것이 아닌 부모님의 도움을 받은 것이다. 연구원내에서 재테크에 관해 쉽게 이해할 수 있는 강좌나 수업이 개설된다면 초보자들에게 많은 도움이 되지 않을까 생각한다. 혹은 현재 연구원에서 금연/비만 펀드를 개설해서 시행하고 있는 것으로 알고 있는데 이를 더 넓은 범위로 확대해 많은 이들이 참여 가능한 펀드나 재테크 금융을 만든다면 연구원 직원들에게 많은 도움이 되지 않을까 생각한다.

▶ 조은지 의견

아직까지 재테크라는 개념이 제대로 서 있지 않는 것 같다. 개념이 조금 잡혀 있을지 언정 무엇을 어찌 하는지 몰라서 차일피일 미루고만 있는게 사실이다.

처음 일을 시작하고나서는 적금부터 시작하리라고 생각 했는데, 1년이 훌쩍 지난 지금 적금 하나 들어 놓은게 없다. 돈을 얼마를 벌든 적금은 무조건 들어야겠다고 생각 했지만, 막상 월급을 받으면 이 월급으로 적금들면 생활이 잘 되지 않을꺼 같다는 생각에 사로잡혀 미뤄온지가 벌써 1년이 지났다. 그 때 이런 안일한

생각을 하지 않고 무조건 적으로 적금을 들었어야 했는데 후회가 된다.
 주변 사람들이나 인터넷을 보면, 다른 거 없이 우선적으로 저금을 한다던가, 적금을 들고 나머지 돈으로 생활을 한다는 생각을 가지고 실천해야 한다고 했다. 나는 그러지 못했던 것 같다. 생활을 하고 남은 돈으로 적금이나 저금을 하려 했기 때문에 지금의 이 상황이 된 것 같다. 돈은 있으면 쓰게 되는 것 같다. 그래서 쓰고 남은 돈이 얼마 없어서 저금의 개념도 없어진 듯 하다.

앞으로는 아니 바로 이번 달 부터는 적금을 하나 들어야 겠다. 적금을 들고 남은 돈으로 거기에 맞춰서 생활하는 습관을 길러야 겠다. 아니면 나는 지금 경제관념에 대해 제대로 갖춰있지 않으니 부모님께 말기는 것도 나름 재테크 방법이 될 것 같다. 주식이나 펀드 이야기를 많이 들었는데, 이런 위험부담률이 큰 재테크는 제대로 공부하지 않고서야 하고싶은 마음은 아직 들지 않는다.

물론 주변에서 주식으로 돈을 벌었다는 말을 들을 때면 나도 적은 돈이지만 해볼까 하는 마음이 들곤 하지만, 아무것도 모르는 상태에서 손을 댔다가는 큰 낭패를 볼 것 같아 충분한 공부를 한 다음에 하든지 아니면 이쪽으로는 손을 대지 않을 생각이다.

▶ 최우리 의견

사실 빠듯한 월급받으면서 재테크를 크게 한다는건 불가능한 일이라 일단 적금을 꼬박꼬박 넣고 모아둔 돈을 예금에 넣어 두는것도 기본적인 재테크라고 생각한다.

그리고 각자 본인의 생활에 전반적으로 도움이 되는 보험에 가입하는 것도 좋은 방법중에 하나라고 생각하고 미래의 노후를 위한 연금보험 하나쯤은 가입해두는게 들쭉날쭉한 펀드의 수익률 보다는 더 나은 재테크 방법중의 하나라고 생각한다.

좀더 나은 방법의 재테크를 하고 싶다면 관련서적도 많이 읽고 참고하여 본인에게 맞는 재테크방법을 모색하고 천천히 조금씩 실천한다면 나중에는 본인만의 노하우도 생기고 돈도 모을 수 있는 지혜도 생길 것이다.

▶ 김현숙 의견

재테크란 흔히 '재물을모으는 테크닉' 이라고 불려지는데 이것은 미래를 준비하는 과정의 하나라고 볼 수 있다. 재테크에는 3원칙이있으며 1)안정성,2)수익성,3)유동성이다.

내가 하고 있는 재테크방법은 안정성과 수익성, 유동성을 따져보아 준비하였는데 나의 중심이 되는 재테크는 적금이다.

한달 월급중 일정금액을 은행에 일년형 적금을 넣고 있으며, 보험형적금도 들고 있다.

TV를보면 재테크에 성공한 사람들이 자주 나와 주식이니 부동산이니 금융이니, 각자의 성공 이야기를 해주곤 하는데 내가 추구하는 형태는 안정형으로, 다른사람들이 말하는 펀드나 주식 같은 경우는 수익성의 로또가 될 수 있으나 소유한 자산규모나 안정성을 생각하면 선뜻 손을 댈 수가 없다.

저축을 제외하고는 절약생활을 하고 있는데 주로 하는 것은 생활속에서 절약을 실천하는 것이다.

치약 잘 짜서쓰기, 손 씻을때 물 잠그고 사용시에만 틀기, 사용이 없을경우는 콘센트를 빼두기 정도가 있다.

생활용품을 아껴서 생활비를 줄이고 수도세 전기세를 줄여서 공과금을 적게내는 것이 절약재테크의 노하우이다.

앞으로의 계획은 조금더 자산을 모아 여유돈을 만들어 주식이나 펀드같은 것을 시도해 보고 싶다.

일찍부터 노후 설계를 하고싶은 마음은 없고, 집을 장만하고 싶은 마음은 크다.

▶ 임학수 의견

이미 이야기가 나온 것이지만, 나는 우선 자기계발을 위한 투자가 가장 효과적인 재테크라고 생각한다. 이중에서 사회생활을 오래한 사람으로서 드리고 싶은 조언이다. 내 나이쯤 되어 돌이켜 생각해 보면 그때 나의 계발을 위해서 했던 조금한 투자가 나 자신에게 얼마나 큰 도움이 되는지 알 수 있을 것이다.

또한 보험을 드는 것도 하나의 좋은 재테크 방법이 될 수 있다고 본다. 보험중에서도 나중에 연금처럼 다시 돌려 받는 보험 상품이 있는데, 지금 조금씩 넣어 두면, 우선은 두가지 면에서 많은 도움이 될 것이다. 일단 보험 본연의 의미인 내가 아플 때 나에게 직접적으로 도움이 된다는 것이다. 병원비 문제가 큰 걸림돌이 될 수가 있는데 보험을 들어 놓으면 일단 해결 되는 문제이니, 재테크에 도움이 된다고 말할 수 있겠다. 또 노후에는 일정금액을 내가 돌려 받을 수 있으니 그것 또한 좋은 방법이다. 노후뿐 아니라 어느정도 내가 보험을 든 햇수가 되면, 중간이라도 급한일 생기면 돈을 찾을 수가 있다는 점에서 좋은 것 같다. 내가 젊었을 때보다 적금의 이자율은 크지 않지만 그래도 적은 돈이라도 적금을 드는 것도 좋은 방법이라 하겠다.

하지만 내가 말하고 싶은 가장 큰 것은 바로 '빚테크' 라 하겠다. 물론 사람이 빚을 안지고 사는 것이 좋겠지만 살다보면 생각대로 되는 것이 아니다. 대출을 받게 되는 경우도 생길 것이고... 빚이 생겼을 경우 어떠한 방법으로 손해를 줄이면서 빚을 갚느냐 하는 문제가 생기는데, 참고 사항으로 이야기 하자면 자신의 급여의 20%가 넘지 않는 선에서 분할 상환을 하는 것이 가장 좋은 방법이라고 하겠다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹11 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	4 차
일 자	2010년 11월 3일	장 소	쌈안쌈
참 석 자 (총 9명)	멘토 : 김진아 멘티 : 서경덕, 김서영, 최우리, 황수림, 김현숙, 심진경 (간사 : 조은지) (직원멤버 : 임학수)		
주 제	나의 미래 설계		
내 용	<p>○ 나의 미래모습 설계</p> <p>○ 미래계획을 이루기 위한 지금의 노력단계</p> <p>▶서경덕 의견</p> <p>나는 현재 해양연구원에서 8년째 근무중이다. 그동안 이 곳에 있으면서 신랑도 만나 결혼도 했고, 아기도 낳았다. 이곳에서 나의 20대 대부분을 보냈고 어느덧 서른한살이 되었다. 처음 파견직으로 입사하면서 1~2년 정도 근무하다가 다른 직장으로 이직할 생각이었지만, 결론적으로 현재 나는 아직도 근무중이다. 하지만 나는 내년 2월에 계약만료로 연구원을 나가게 되어 지금 다른 직장에 재취업을 해야 하는 입장이 되었다. 그래서 최근 영어공부도 시작하게 되었고, 차근차근 준비를 하려고 한다.</p> <p>내년이 되면 나에게는 새로운 변화가 많이 생길 것이고, 그에 대한 마음의 준비를 하고 있는 상태이다. 내년뿐만 아니라 앞으로의 미래에 있을 많은 일들에 대해 준비를 하고 있다. 우선 좋은 곳에 재취업하는 것, 아기를 건강하고 바르게 잘 키우는 것 등에 대해 생각을 하고 있다. 궁극적으로 직장생활과 가정생활의 균형을 잘 이루고자 하는 게 목표이며, 쉽지 않겠지만 노력하여 최선의 결과를 얻고자 한다.</p> <p>▶황수림 의견</p> <p>저의 미래계획은 아직 구체적인 것은 없다. 일단 저는 입사한지 얼마 되지 않았기 때문에 현재 직장에 빨리 적응하고 관련 지식을 익히는 것이 저의 미래설계를 위한 기초라고 생각한다. 아직 현실적으로 그려보지는 않았지만 저는 미래의 직장여성으로서의 모습과 결혼, 결혼 후의 삶을 대략적으로 떠올려 볼 때가 있다. 전공과는 다른 직장에 취직을 했기 때문에, 현재 몸담고 있는 분야를 익혀서 안정적인 직장생활을 하는 것이 꿈이다. 일단 이 기간은 3년 정도로 생각하고 있다.</p>		

이 꿈을 이루고 나면 저는 정신적으로 여유를 찾을 것이고, 그동안 차곡차곡 저금해두었던 돈으로 결혼하기 전까지 최대한 해외여행을 가고 싶다. 그리고 외적으로나 내면적으로나 자기개발에 더욱 힘쓰고 자유를 누리고 싶다. 그리고 동시에, 저와 맞는 짝을 찾아서 결혼 후의 모습을 그리며 연애하고 싶다.

미혼여성으로 누릴 수 있는 경험을 최대한 겪은 후에 결혼을 하고 싶다. 결혼한 후에는 저는 제 직장을 계속 다닐 것이다. 직장 다니는 일이 결코 쉬운 일은 아니겠지만, 나의 자아를 위해서 사회의 구성원으로서의 역할을 하고 싶다. 제 커리어와 자기개발과 돈과 시간을 위해서 솔직히 저는 결혼 후에 아이는 낳고 싶지 않다. 점점 세월이 흐를수록 미래에 대한 설계는 당연히 변하겠지만, 현재로서는 제가 이와 같이 설계한 대로 미래를 살게 된다면 정말 행복할 것 같다.

▶ 김진아 의견

정신적 육체적으로 건강하자는 것이 나의 미래 설계이다. 근래에 들어 몸이 좋지 않아서 병원을 다녀서 인지 더욱 확고해진 계획일지도 모르겠다.

또 다른 설계는 직장생활에 열심히 최선을 다하는 것이다. 이번에 박사학위과정을 진학했으므로, 열심히 공부하고 싶다. 지금 하고있는 일에대해 좀 더 깊이 있게 배워서 일에 적극적으로 더 활용하고 싶다. 열심히 공부한 만큼 논문도 잘 써서 박사학위를 받는 것이 지금 목표로 하고 있는 내가 해야 할 일이다.

이에 덧붙여 기회가 된다면 박사학위 후 외국으로 박사후과정도 가고 싶다. 외국에 가서 박사 후 과정을 하면서 일에대한 스킬도 더 익히고 싶고, 한국과는 또 다른 문화들을 많이 접하고 견문을 넓히고 싶다.

이에 덧붙여 좋은 사람이 나타난다면 물론 결혼도 하고 싶으나 이 문제는 아직까지 좋은 인연이 없는 관계로 구체적으로 생각해 보진 못했다.

▶ 최우리 의견

미래가 설계한대로 흘러간다면 얼마나 좋을까?

그런데 아직까지는 딱히 뚜렷하게 미래에 대해서 계획을 세워둔 것이 없다. 일단 결혼을 해야 미래설계가 확실히 될 것 같은데...

앞으로 하게 될 결혼에 대비하여 적금 및 예금을 착실하게 들고 있다는 것, 결혼하고 나서 자녀를 낳아서 가족과 함께 알콩달콩 살자는 것 외에는 결혼에 대한 구체적인 계획을 세워보진 않았다. 그리고 한식자격증을 따서 나중에 결혼하고 나서 조그마한 사업이라도 할 수 있으면 좋겠다는 생각을 하고 있다. 이런 계획의 달성을 위해 앞으로 한식 자격증 공부를 할 것이라는 것이다.

너무 평범하고 별거 아닐지 몰라도 원래 평범하게 사는 것이 가장 어려운법!!

나머지 구체적인 계획들은 앞으로 살아가면서 세워지지 않을까?

▶ 조은지 의견

좋은 직장에 취직하기! 나의 능력 키우기! 결혼하고 가족들과 행복하게 살기!

모두들 그려보는 미래 설계 일 것이다. 나의 미래계획도 마찬가지 이다. 먼저 좋은 직장에 취직하기를 말해보면, 나는 지금 좋은 직장에서 일을 하고 있음은 분명하다. 하지만 비정규직이라는 것이 아쉽다. 이 문제의 극복을 위해 지금도 자기개발을 꾸준히 하고 있지만, 사회생활을 경험할수록 결코 쉽지만은 않은 일이라는 것을 깨닫는다. 그래서 나의 능력을 키우고 싶다. 지금이 바로 이 과정인 것 같다. 아직 빼어나게 잘 할 수 있는 것은 없지만, 하나씩 하나씩 배워 익혀서 내 것으로 만들어야 겠다.

또 하나의 계획 중에 있는 것이 있다면, 바로 외국에 가는 것이다. 처음에는 유학을 목적으로 계획을 잡았지만, 일을 하기 시작하면서 부터는 많은 갈등이 생긴다. 그래서 일단은 유학을 가지 못하면, 여행으로라도 다녀 올 생각 중에 있다.

결혼은... 정말 빨리 하고 싶었지만, 현실과 계획은 항상 같을 수 없는 것 같다. 아직 나의 능력도 키우지 못한 이 시점에 결혼을 생각하기엔 너무 이른감이 있다. 앞의 두 가지 일을 모두 이뤄놓은 후에, 좋은 배우자를 만나고 싶다.

나의 청사진은, 아직 확실하지는 않는 것 같다. 어릴적부터 청사진을 그려보았을 때, 나는 지금 그 시절의 청사진대로 살고 있는 것 같진 않다. 지금역시 이렇게 청사진을 그려보지만, 미래에 과연 지금의 계획대로 살고 있을까 의문이다.

하지만 꼭 그렇게 살도록 열심히 노력해야겠다.

▶ 심진경 의견

현재 연구원에서 기초적인 업무를 배우면서 경력을 쌓아가고 있다. 앞으로 꾸준히 일을 배워 나간다면 좋은 경험이 될 것이라고 생각하고 있다. 업무 외에도 영어에 대한 관심이 많아서 틈틈이 토익 공부를 하고 있다. 그 외에도 전공공부에 대한 계획도 생각하고 있다. 박사과정을 생각하고 있으나 석사와는 달리 박사는 공부에 대한 굳은 결심이 필요하다고 생각된다. 가볍게 생각할 수는 없으나 좀 더 깊은 지식을 얻고 싶은 열망이 없는 것은 아니다. 다만 과정이 힘들고 굳은 각오가 필요하기 때문에 쉽사리 도전하지 못하고 있는 것 같다.

결혼은 조금 늦게 하는 편이 좋겠다고 생각하고 있다. 출산과 육아를 생각하면 일찍 하는 것이 좋겠지만 일단은 나 자신의 생활을 즐기고 싶고, 나 자신이 안정

된 마음을 가졌을 때 급하지 않게 하고 싶다. 결혼은 인생에 있어 중요한 사안이니 만큼 충분히 준비가 된 뒤에 했으면 좋겠다.

▶ 김서영 의견

딱히 몇 년 후에 뭐하고 몇 년 후에 어떻게 살아야겠다는 계획은 없다. 신조 또한 하루를 열심히 즐겁게 살자이다. 아무리 돈이 많고 해도 당장 앞으로 어찌 될지 아무도 모르는거 아닌가..

그렇다고 아무런 대책없이 즐기만 살기도 불안한게 현실이다. 경제사이트들에 올라온 개인들의 미래 재테크며 노후설계를 보면 나는 지금 이 나이에 모아놓은 돈도 없고 계획도 없어서 내가 어딘가 잘못 생각하고 있는게 아닌가 하는 생각이 들때도 있지만 사람마다 성격이며 가치관이 다르기 때문에 그거에 스트레스 받지 않고 내가 정한 스타일대로 살기로 정했지만 어찌 또 바뀔지도 모른다. 이걸 쓰면서 간단히 미래계획을 잡아보고자 한다. 경제적인 문제를 보자면 보이는 미래 예측이다 보니, 1~2년내에 결혼을 하고 또 1년후에 2세를 생각중이며 그에 따라 경제적으로 요즘 결혼자금 모으기에 집중을 하고 있다. 결혼 후엔 내집마련이나 노후설계에 집중할것 같다. 그에 따라 직장이 문제이다.

아무래도 여성이 결혼과 육아때문에 직장생활에 어려운점이 생긴다고 하니 걱정이이다. 지금 생각은 직장은 꾸준히 다니고 싶다. 경제적 사정도 있겠고, 또한 나의 미래설계를 위해 필요한 재원이 있어야 된다고 생각하며, 또한 가족의 소속감도 중요하지만 밖에서의 소속감도 필요하다 생각한다.

직장 다니는 동안은 경제적인 문제나 그런게 문제가 되지 않을테지만 정년퇴임 후나 노년을 생각하면 암담하다.

현실적으로 경제적인 문제가 생길것이며, 수명 또한 요즘은 100세가 아닌가. 여유만 된다면 세계여행을 한다거나, 조용한 시골에서 소일거리 하면서 지냈으면 하는게 소원이다. 또한 봉사활동 등을 통해 내 도움이 필요한 사람들에게 작은 도움이 될 수 있는 삶을 살고 싶다. 얼마전에 직장내에서 정년퇴임자를 위한 교육마련과 강연이 진행된다고 신청하라는 공문을 본적이 있다. 결국 신청자가 적어 교육이 폐강이 되었다. 정말 내가 정년퇴임자일경우 걱정될 일이다.직장이나 국가차원에서 노년에게 재취업기회나 교육,건강 관리등의 지원이 필요하다 생각을 한다.

▶ 김현숙 의견

내가 꿈꿔온 미래는 아직 확실치 않다. 어린아이처럼 꿈꾸는 미래는 있지만 현

실적인 문제(경제적, 실현가능성)는 넘어설수 없다. 뭔가 큰사람은 되고 싶은데 큰 미래를 꿈만 꾸고있기엔 담이 높다. 현재 할수있는일은 이자리에서 할수있는 한 열심히 하는 것이다. 현실에서 열심히 란 말을 똑부러지게 하기 위해서는 공부를 더해야하고 지식 쌓기도 열심히 해야하는건 당연한 일이라고 생각한다.

그래도 꿈꾸는 나의 미래나 계획이라면 , 나이에 따라서 조금씩 다른 미래를 설계하고싶다. 아직 몇년남은 이십대에는 좀 더 많은 여행을 하고 싶다.

차량을 하나 구입하여 국토를 한바퀴 돌아보는 것을 꿈꾸고 있고, 이곳저곳 아무도 찾지 못한 곳에서 수양을 하고 싶다. 한살두살 나이가 들면 못할 힘든일을 경험 해 보고싶다. 서른살즈음에는 내 명의로 된 가게를 하나 갖고싶다.

그냥 슬슬보낸게 아니라 삼십년동안에 뭔가 내가 해냈구나 하는 기분을 만끽하고싶다. 내시간을 벌수있고 하고싶은 일도 병행할 수 있는 카페 류가 좋겠다.

이때부터는 차근차근 레고블럭을 쌓듯이 가지런하게 삶을 세우고 싶다.

서른다섯즈음되면 지금껏 벌어난 자본을 가지고 제주도로 가서 집을 한채 사고싶다. 그 집에는 흙씨어터가 꼭 있어야 하며, 사방에 암실커튼이 달려서 커튼을 닫으면 작은 나만의 영화관이 될 수 있는 방을 하나 만든다. 작업실을 하나 만들어서 수공예가 가능한 작품들도 만들고 서재를 하나 뒤서 집필을 하고 싶다.

집은 아파트 아닌 주택으로 마당에는 텃밭도 있고, 동물을 키울수도 있다. 웰빙을 목표로 자급자족하며 사는 삶을 지향하고 있다.

또 하나의 큰 목표는 내손으로 쓰인 책을 한권 출간하는 것이다. 지금도 소재가 있다면 메모를 하거나 노트에 적는편이며, 꾸준히 책을 읽고있다.

결혼은 필수라고 생각하지않기에 미래에 염두해두지는 않았다. 유학은 공부를 위해서 라기보다는 경험을 위해서 하고 싶고, 학교를 더 다니는 문제는 필요시라면 배울 의향도 있다.

▶ 임학수 의견

저는 지금 한가정의 가장으로써, 나의 미래설계에 관한 것 보다는 앞으로 아이들과 가족을 위한 미래설계가 더 크다. 우선은 아이들을 바르게 잘 키우는 것이 가장 중요한 일인 듯 하다. 좋은 아빠가 되는 일, 좋은 남편이 될 수 있는 것이 미래설계 중에 가장 큰 부분이다. 그래도 내 개인으로서의 미래를 찾는다면, 박사 학위를 취득하는 것이다. 내년쯤을 계획을 하고 있는데, 연구원과 박사과정을 동시에 잘 병행해야 하는 것이 큰 과제로 남아있다. 어느 한쪽도 소홀히 하지 않고, 박사 과정을 잘 수료 할 계획에 있다. 직장은 앞으로 계속 이 직장에 근무 하며 정년을 맞이 하게 될 것 같다.

Mentoring Day 보고서

팀 명	그룹11 해양여성과학기술인	멘토링데이 회차	5 차
일 자	2010년 11월 5일	장 소	알래스카
참 석 자 (총 4명)	서경덕, 김서영, 심진경 (간사 : 조은지)		
주 제	직장 내 예절		
내 용	<p>○ 직장내에서 지켜야 할 일들</p> <p>▶ 심진경 의견</p> <p>직장 내 예절이라면 먼저 사람 사이의 예절을 생각할 수 있다. 물론 상하관계가 존재하는 곳이 직장이긴 하지만 윗사람과 아랫사람은 서로에게 예의 바른 태도를 갖고 있어야 한다고 생각한다. 처음 연구원에 입사했을 때 이석 박사님께서 이런 말씀을 하셨다. "내가 직장 상사라고 생각하지 말고, 연구실 사람들 모두 다 같은 동료라고 생각하고 편하게 대해요." 연구원은 나의 첫 사회생활이었다. 직장 상사로 처음 대하는 분께서 수직적 구조가 아닌 모두 동등한 수평적 관계를 말씀하실 때는 솔직히 놀랐다. 명령-복종의 관계가 아닌 서로 존중하는 것이 매우 중요하다는 사실을 깨달았다. 명령에 의한 복종에는 한계가 있다고 생각한다. 하지만 서로 존중하면서 마음으로 우러나오는 존경심이 생긴다면 딱딱한 명령은 필요하지 않다고 생각한다. 또한 상하관계뿐 아니라 동료끼리의 예절도 매우 중요하다. 직장에서 근무하다 보면 동료간에 업무적인 관계도 있지만 분명 친목에 의한 관계도 생긴다. 인간과 인간 사이에 지켜야 할 기본적인 것만 지킨다면 동료들과 우정을 유지하고 발전시키는데 문제가 없을 거라고 생각한다. 간혹 사람들은 윗사람에게만 잘 보이느라 동료들간의 우정을 등한시 하는 경우가 있는데 이는 굉장히 옳지 않은 것이라고 생각한다.</p> <p>직장내 예절 중에서 서로의 호칭도 중요하다고 생각한다. 처음 연구원에 입사했을 때 "OO씨"라는 호칭이 낯설고 어색했다. 하지만 직장 내에서는 상하관계에 상관없이 모두 존칭을 써야 하는 게 맞다고 생각한다. 그 외에 간혹 술자리에서 예의를 지키지 않는 경우가 있다. 특정 인물의 경영방침이나 인성에 대해 심한 비판을 하거나 동료, 상사의 험담을 늘어놓는 것은 옳지 않다고 생각한다. 상사와 함께하는 술자리는 근무의 연장으로 생각해 예의바른 행동을 해야하며, 특히 요즘 문제시 되고 있는데 회식자리에서 지나치게 술을 권하거나 늦게까지 이어지는 술자리는 옳지 않다. 서로 좋고 편한 사무실 분위기를 위해서는 서로 이해하는</p>		

기회를 갖기 위해 함께 이야기를 나누는 기회가 많으면 좋다. 우리 연구실의 경우 간혹 티타임을 갖는데, 평소 말하지 못했던 개인적인 이야기도 스스럼없이 말하게 되면서 서로의 생활을 이해하는 계기가 되기도 한다.

▶ 김서영 의견

사실 연구소에 근무하는 인원이 많다 보니 모르는 사람이 대부분이다. 그렇다 보니 지나다닐때마나 무작정 몰라도 인사를 하면 썩하고 인사를 안 받아 주시는 분이 있다. 간혹~~

그런 상황을 겪다 보니 모르는 사람이 지나가면 다른곳을 쳐다 본다거나 은근슬쩍 못 본 척 하게 된다.

어떻게 보면 인사 하나로 그 사람의 첫인상과 인격까지 결정될지 모르는데 내가 가려서 인사를 하다니 고쳐야 할 점이 아닌가 한다.

직장생활을 하면서 내가 정한 직장내 예절이라면 친절하게 전화를 받거나 거는 거다. 가끔 투명스럽게 받거나 힘빠진 목소리가 수화기로 전해오면 나까지 기분이 상하거나 기운이 빠질 때가 있다.

요 며칠 인터넷에서 기사를 하나 읽었다. 학벌, 능력 등 최고의 인원으로 모인 모 회사에서 최고로 중점을 두는것이 인성교육이라고 했다.그만큼 학벌과 재능으로 1등이라도 업무가 혼자서 하는게 아니라 동료들과의 팀웍 등 사람과의 관계가 가장 중요한 문제라고 했다. 그래서 그 회사 차원에서 신입사원으로 들어오면 인성교육이나 직장 예절 교육을 필수로 하고 있다고 했다. 그만큼 인성교육이 중요하다고 보여진다.

또한 CEO들의 추천도서나 에세이를 보면 첫번째 자기를 낮추고 상대에 말에 귀를 기울여야 한다고 한다. 그만큼 자신을 낮춤으로서 최고가 될 수있는게 아닌가 생각해 본다.

직장내 에티켓, 매너는 자기 관리라고 생각한다. 작은 것 하나로 그 사람 전체를 판단할 수 있는 잣대가 될 수 있다고 본다.

조금만 더 상대를 배려하고 인정한다면 직장생활이 즐거울 것 같다.

▶ 조은지 의견

직장내 예절이라고 하면, 가장먼저 생각나는 것이 단정한 복장이다. 무엇보다도 이제 갓 사회생활을 시작하는 단계에 있어서, 학생때와는 다른복장이 어색하고 불편할지는 모르겠지만, 사회생활을 시작함에 있어서 가장 기본적으로 지켜야 할 예절 이라고 생각한다. 연구원은 규제가 심하지 않은 편이지만, 기업에 다니는 친구들의 말을 들어보면, 청바지도 허락이 되지 않는다고 한다. 정장을 입어야한다고 하는데 그에 비해 상대적으로 편한 복장이 허락되는 연구원이지만, 이럴수록 더더욱 단정한 복장을 갖춰 입어야 하겠다. 또 하나 생각해 보자면, 인사예절이

역시 기본적인지 않을까 생각한다. 서로 마주칠 때 “안녕하세요” 한마디 하는 것이 어려운 일이 아니지 않는가. 하다 못해 목례정도로라도 서로간의 예의를 갖춰야 한다고 생각하지만 모르는 얼굴이기에 뺄뚱하고 부끄러워서 못하는 부분이 다반사다. 처음에만 어렵지 몇 번 시도 한다면 익숙해져서 괜찮아 질 것이다. 예절이라고 생각하기엔 다소 맞지 않을 수 있지만, 그래도 직장내에서 지켜야 할 일들을 생각해 보자면, 동료의 일과 입장을 이해하고 칭찬을 해 주는 것이다. 직장내에서는 여러 사람들을 부딪히게 된다. 그 사람들이 다 나와 같은 생각을 할 수 없을 것이고, 나와 같은 행동을 하지 않는다. 나와 다르다고 해서, 그 사람을 멀리 할 것이 아니라, 그 사람의 입장이 되어서 한번더 생각해 보고 좀 더 긍정적인 사고를 가지고 생각을 하는 것이 좋겠다. 여기에 동료의 멋진 행동에는 칭찬을 아끼지 않는다면, 직장생활은 더 좋아질 것으로 생각된다.

또 여러 작은 것들을 생각해 보면, 에너지를 절약하는 것도 직장 내에서 지켜야 할 것이라 하겠고, 직장내의 원리원칙을 중요시하고 어기지 않고 잘 지켜야 하는 것, 남들이 안하는 일에 먼저 솔선수범 할 수 있는 자세 등 생각해 보면 직장내에서 지켜야 할 것들이 많이 있다. 이러한 것들을 나는 꼭 지켜야해 하는 생각에 박혀서 형식적으로 하려는 것보다는 상식의 선에서 적절히 행동하면, 원만한 직장생활이 가능하리라 생각한다.

▶서경덕 의견

우리는 직장생활을 하면서 많은 동료들과 함께한다. 매일 보는 얼굴이지만 그럴수록 더욱 예의를 지키는 것이 중요하다. 우리 연구원은 일반 회사나 공공기관과는 약간 다른 분위기의 직장이다. 연구를 주목적으로 하는 곳이기에 다른 직장처럼 딱딱한 분위기도 아니고, 연구실이 나뉘어 있기 때문에 어느 정도 개별화된 느낌이다. 하지만 기본적으로 직장생활을 하면서 지켜야 할 에티켓은 반드시 필요하다.

우선 동료간의 인사를 들 수 있는데, 안녕하세요, 고맙습니다, 미안합니다 등 가장 기본적인 인사는 인성의 기본이라 할 수 있겠다. 또한 지각이나 결근을 하지 않는 근무태도도 중요하다. 피치못하게 지각을 하게되는 경우에는 미리 전화를 걸어 상황을 알리고 적절한 대처를 해야 할 것이다. 이러한 기본적인 것도 안하는 사람이 의외로 다반수이다. 또한 험담이나 사담 등으로 분위기를 망치는 일도 없어야 하겠다. 사람이 일을 하다 보면, 갈등이 생기기 마련이지만, 힘들일의 푸념정도를 넘어서는 행동을 해서는 안될 것이다.

모든 에티켓의 기본은 상식에서 출발한다. 사회는 도덕적 상식에 의해 존재하며 기본 상식을 중요시 생각하고 행동함으로써 타인에게 피해를 주지 않아야 할 것이다.

Mentoring 최종 보고서

팀명 : 해양여성과학기술인 그룹11

역할	성명	나이	소속부서	직급	근무연수	전공	최종학위	E-mail	핸드폰
멘토	김진아	32	새만금해양 환경연구단	기술원	50개월	전산	석사	jakim@ kordi.re.kr	011- 832-1377
멘티	서경덕	31	새만금해양 환경연구단	단위연구 사업인력	86개월	산업경제	학사	kdseo@ kordi.re.kr	010- 3084-1019
멘티	조은지	25	새만금해양 환경연구단	인턴 연구원	16개월	미생물학	학사	eunji1206@ kordi.re.kr	010- 3777-9441
멘티	김서영	31	해양환경· 방제연구부	계약직 기능원	25개월	토목환경 도시공학(부)	학사	ksy8021@ kordi.re.kr	010- 2737-8021
멘티	심진경	27	해양환경· 방제연구부	연구 사업인력	15개월	해양학	석사	jksim@ kordi.re.kr	010- 4748-5496
멘티	최우리	29	기후·연안 재해연구부	단위연구 사업인력	62개월	인터넷 정보	전문학사	choiwori@ kordi.re.kr	010- 9193-7993
멘티	황수림	26	기후·연안 재해연구부	연구 사업인력	9개월	지구환경 과학	석사	yelforest@ kordi.re.kr	010- 8943-6257
멘티	김현숙	25	기후·연안 재해연구부	인턴 연구원	18개월	해양경찰학 동력시스템 공학(복수)	학사	kimhyunsuk @kordi.re.kr	010- 6397-5436

활 동 상 황 (Mentoring Day 총 5 회 실시)

Mentoring Day I 총 7명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자기계발을 위해서 자신이 지금 하고 있는 일. ○ 건강관리를 위한 노력에 관한 의견. ○ 자기계발이나 건강관리를 위한 직장의 지원제도에 대한 토의.
Mentoring Day II 총 8명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장에서 오는 스트레스. ○ 나의 스트레스 해소법. ○ 대인관계의 어려움. ○ 원만한 대인관계를 위한 노력.
Mentoring Day III 총 9명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 나의 재테크 방법. ○ 효과적인 재테크 방법. ○ 앞으로의 재테크 계획.
Mentoring Day IV 총 9명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 나의 미래모습 설계 ○ 미래계획을 이루기 위한 지금의 노력단계

Mentoring Day V 총 4명	○ 직장내에서 지켜야 할 일들
-------------------------	------------------

활동 성과		
멘토	김진아	멘토링을 통하여 여러 멘티 동료들을 잘 알게 된 기회가 된 것이 가장 큰 성과이며, 개인적으로도 고민하고 있는 주제들에 대하여 다양한 의견도 듣고 해결방안을 함께 고민함으로써 보다 나은 직장생활을 하는데 도움이 되었다.
멘티	서경덕	한 가지 주제를 가지고 여러 사람이 의견을 나누면서 많은 이야기를 공감할 수 있었고, 그로 인해 그 동안의 나의 직장생활에 대해 돌아볼 수 있는 계기가 되었다. 한 곳에서 오래 직장생활을 하면서 스스로 약간 나태해짐을 느꼈었는데, 새로운 마음가짐을 할 수 있게 되었다. 또한 그동안 잘 모르고 지내던 동료들을 새로 알게되어 기쁘고, 다른 부서 직원들과 교류할 수 있는 모임에 참여하게 되어 기쁘다.
	조은지	이런 기회를 통해 여러사람들과 함께 대화를 하기 전에는 나 혼자만이 가진 고민이라고 생각했었는데, 함께 주제에 대해 토론을 해 보면서 내가 가진 고민과 비슷한 고민을 가진 사람이 있다는 것을 알게 되면서 뭔가 버팀목이 생긴듯한 기분이 들었다. 매번 부딪히게 되는 사람이 한정적이었는데, 이번 기회를 통해서 새로운 사람들과도 친분을 갖게 되어 정말 좋은 계기가 되었다.
	김서영	멘토와 멘티들과의 유대감과 정보 공유를 통해 직장에서의 원활한 업무와 삶의 활력소를 느끼게 된 것 같다. 또 처음에는 모르는 사람이 대부분이 었는데, 모임을 통해서 서로 알아가는 계기가 된 것 같아서 사람을 얻었다는 생각에 기분 좋은 모임이 된 듯하다.
	심진경	멘토링 활동을 통해서 그간 특별한 일이 없으면 왕래가 없었던 직원들과의 친분이 생겼으며 특히 연구원 내에서 여성 과학자들의 위치와 업무 내용에 대한 토론 및 교류를 통해서 많은 정보를 교환 할 수 있었다. 연구직과 행정직 직원이 한 그룹이 되어서 토론을 하다 보니 서로 다른 분야의 업무내용에 대해서 파악할 수 있어 좋았으며, 각 분야에서 겪을 수 있는 고충에 대해서도 충분한 의견을 들을 수 있어 도움이 되었다. 또한 다양한 토론 주제들을 통해 그간 고민해 왔던 사항들에 대해서 여러 사람들의 의견을 들을 수 있어 좋았다.
	최우리	직장생활의 고충 및 개선방안에 대해서 토론하고 서로가 가지고 있는 고민과 생각들을 공유할수 있어서 좋았다. 공유도 하는 동시에 서로 조언과 격려도 많이 해줌으로써 더 힘을 얻게 되는 것 같고, 원만한 직장생활을 위한 좋은 계기가 된 것 같다.
	황수림	여러 여직원들과의 대화를 통해서 평소에 궁금했던 다니는 여직원들은 어떻게 생활하고 있는지에 대한 궁금증이 해결되었다. 그리고 내가 가지고 있는 좋은 정보를 다른사람과 공유할 수 있었으며, 또 내가 모르던 좋은 정보와 생각을 획득할 수 있었다. 소수의 모임이었지만 인맥을 넓힐 수 있어서 업무를 하는데 시너지효과가 발생하였다.

	김현숙	<p>멘토링을 하면서 혼자 가지고있던 생각이아닐까 라는 우려와는 달리 모두가 같은마음을 갖고있다는것을 알게되었다.</p> <p>또한 멘토링이라는 체계를 통해 모임을 가지며 정적인 인간관계에 한 획을 그었다.</p> <p>처음만나는 사람임에도 불구하고 가볍게 이야기 꺼낼수 있게되어, 두번째 가진 모임의 주제인 대인관계개선이라는 주제에 알맞게 개선된 기미가 보인다.</p> <p>적극적으로 토론에 뛰어들지는 못했지만 뭔가 깨우칠수 있는 모임에 참가할수 있게되어서 기쁘다.</p>
--	-----	--

향 후 활 동 계 획

건의 사항 중 일부를 생각하여 이 중 한번은 점심시간이 아닌 저녁시간을 이용함으로써 좀 더 적극적이고 깊은 이야기들을 비교적 시간의 제약 없이 나눌 생각이다.

그리고 이 활동이 끝난다고 하더라도, 못해도 한 달에 한 번쯤은 함께 모여서 일하면서 힘든 점이나 고민 사항 등을 함께 나누는 자리를 마련 할 생각이다.

건의 사항

- 일시적인 만남으로 그칠수 있지만 작은 건의사항이나 개선점들이 최종보고나 결과적으로 직장에서의 여성직원들의 애로사항이 나아질 수 있도록 많은 의견이 개진 될 수 있도록 해주시면 좋겠습니다.
- 휴식을 취할만한 공간이 생겼으면 합니다. 여성에게만 포함되는 이야기만은 아니지만 바깥에 있는 벤치는 이용할 마음이 안들뿐더러 먼지 많이 날리고 날이 추운 요즘 환절기에는 더욱 꺼리게 됩니다.
- 마땅히 몸이 안좋거나 앉아서 휴식을 취하고 싶을 때 이곳이다 싶을 정도로 떠오르는 곳이 없습니다.
- 사무실은 아무래도 휴식이 어렵죠. 좀더 휴식공간이 생겼으면 좋겠습니다.
- 교통편 , 상록수나 터미널쪽은 출·퇴근 교통이 편한반면 가깝고도 먼 고잔동이나 중앙동은 교통이 불편합니다. 노선도가 조금만 바뀌어도 될 것 같은데 갈일이 생길 때가 많은데 자차가 없는 경우는 대중교통은 한시간에 한대 있는 버스뿐이기에 택시를 택할 수 밖에 없습니다. 개선되었으면 합니다.
- 점심시간을 이용해서 하는 토론을 하다 보면 그룹 구성원들이 각자 의견을 내놓고 자유롭게 이야기 하는데 식사와 병행하기 힘든 점이 있었습니다.
- 현재 연구부서별로 모여있는 모임을 행정부서와 연구부서를 함께 섞어 모임을 가지면 더욱 다양한 의견을 나눌 수 있을 것 같습니다.
- 같은 그룹에 처음보는 분들도 있었고 같이 생활했던 분들도 있어서 다소 어색했다. 좀 더 친목의 기회를 가지면 더 효과적인 멘토링 프로그램을 할 수 있을 것 같다.