2023년 충남연구원

인권통합교육 결과분석 및 개선방안 연구

강마야(충남연구원 인권경영센터 센터장)
최윤정(충남연구원인권경영센터 연구원)
**연구참여자 : 2023년 충남연구원 인권교육에 참여한 모든 전직원

충남연구원
ChungNam Institute

CONTENTS

01. 서론 3

02. 경영진(보직자) 인권교육 결과분석 6

03. 전체 구성원 인권교육 결과분석 11

04. 개선방안 29

05. 요약 및 결론 33

01
서론

1. 연구의 배경 및 필요성

연구의 목적

인권경영센터에서 실행한 인권교육 사업결과를 면밀하게 분석하여

연구원 구성원의 인식실태를 파악하고 이후 개선방안을 제안하고자 함

1. 연구의 배경 및 필요성

연구의 내용

01

- 2023년 충남연구원 인권교육 실행과 그에 따른 결과분석

1부 2023년 5월 경영진(보직자) 인권교육 실행 및 결과

2부 2023년 8월~9월 전체 구성원 (부서별) 간 인권교육 실행 및 결과

02

- 충남연구원 인권경영 실현을 위한 교육부분 개선방안 도출

연구의 기대효과 및 결과물 활용

01

충남연구원 구성원의 인권인식 실태를 파악하는 중요한 기초자료로서 활용

02

2023년 충남연구원 경영평가 자료, 충남연구원 ESG 경영 결과자료 하나로서 활용

2023년 충남연구원 인권경영위원회 하반기 임시회의 보고자료 활용

03

구성원에게 결과 보고서 공유, 피드백 자료로서 활용

04

과제수행의 의미

현안과제 수행방식

충남연구원 인권교육

기획단계

진행단계

결과단계

⋮

단계별 행위의 공식적인 기록화 과정

02

경영진(보직자) 인권교육 결과분석

충남연구원 경영진(보직자) 인권교육

주제	조직과 인권
강사	충남인권활동가모임 부뜰 대표 이진숙 / 기록 정인식
일시	2023.05.22.(월) 오후 2시~3시
방식	강의 후 사례토론
장소	충남연구원 4층 대회의실
참여	충남연구원 경영진(보직자, 관리직) 대상 20여명 내외 – 원장 – 기획경영실 3명 – 과학기술진흥본부 2명 – 정책사업지원단 2명 – 그 외 직원 등 20명(실적)
내용	직장 내 인권침해사례, 구제절차 관련 등 인권증진 및 인권보호 분야

교육목표

“ **경영진**(보직자, 관리직)은 **조직 구성원의 인권을 보호하는 위치**에 있는데, 이를 적절히 수행할 수 있으려면 **인권의식과 역량이 뒷받침**되어야 한다. ”

“ 갑질, 성희롱, 괴롭힘 등의 조직 내 발생하는 **인권침해가 무엇인지 이해하고 비판적으로 성찰함**으로써 인권친화적인 조직운영의 역량을 갖춘다. ”

핵심메세지

1 인권적 해결방식은 자력화를 추구하며 사법적 해별방식과 다름

2 차별과 폭력이 허용되지 않는 인권친화적 조직 문화는 경영진(보직자, 관리직)이 앞장서야 함

세부 진행일정

구분	주제	세부내용
안내	인사와 교육	
전개	1. 의식하지 못하는 차별과 배제	– 차별은 사회문화적으로 공동체에 각인된 것 – 의식하고 성찰해야 변화할 수 있음
	2. 공공기관 인권침해 결정례 분석	– 성희롱과 인권침해 – 괴롭힘과 인권침해 – 인권침해 조사과정의 2차 피해와 가해 – 인권적 해결방식인 자력화 * 사례토론지 사용
	3. 공공기관 인권친화적 조직문화 설문지 살펴보기	– 서울대 인권센터 사례
마무리	질문과 소감 나누기	

사례토론지 : [사건 1 – 직장 내 괴롭힘]

개요

- 진정인은 00시 계약직 주무관, 피진정인은 팀장임.
- 피진정인은 카카오톡으로 진정인에게 6급 주임이 하던 업무를 하라고 요구했고, 진정인은 고민하다가 6급 주임이 총괄을 하면 지원하겠다고 답장을 보냈는데, 이후 피진정인이 진정인에게 자기 업무만 하겠다는 거냐며, "적극적인 자세로 하라, 일하기 싫어 지시를 안 따르는 것 아니냐, 00시에 있을 필요가 없다" 등으로 말했다.
- 진정인이 화장실을 다녀오면, 피진정인은 "자리 비우지 마라.", "출근하고 자리 비우고, 점심 먹고 자리를 비운다.", "20~30분씩 자리 비우는데 일해라, 자리 비우지 마라." 는 등의 지적을 했다.
- (진정인이 1차 채용시험에서 불합격한 후 2차 응시한 상황에서) 본청 카페에서 피진정인은 진정인에게 조직 생활에 맞지 않으니까 사표를 쓰라고 하면서 이렇게 말했다.

"팀장이 지시하면 제대로 듣지 않고, 그런 식으로 하면서 무슨 염치로 재임용 서류를 냈냐."
"너는 계약직이니까 더 열심히 해야 한다."
"재임용이 되더라도 나는 안 받겠다, 다른 팀장들도 다 너를 싫어한다."
"팀장과 주임은 수준이 다르다. 팀장이 하라는 것을 안 하면 같이 일 못 한다. 사표 써야 한다."

질문

- 진정인은 **자신의 업무가 아닌 업무**가 맡겨졌을 때 어떤 마음이었을까?
- 팀장의 업무지시에 **자신의 의견을 밝히자** 어떤 일이 벌어졌나?
- **팀장의 언행**에 무엇이 문제인가?
- 이러한 일들은 **어떻게 발생**할 수 있었을까?
- **인권구제위원회**는 어떻게 **판단**했을까? 무엇을 **권고**하였을까?

근로기준법 제76조의 2(직장 내 괴롭힘 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

사례토론지 : [사건 2 – 직장 내 괴롭힘 및 2차 피해]

개요

- 진정인과 피진정인들은 모두 00시 부서 소속이며, 진정인은 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 사건의 피해자중 한 명으로, 욕설 등 직장 내 괴롭힘 2차 피해를 당했다며 진정함.
- 1차 사건 : 2021년 진정 사건. 가해자들이 피해자들의 휴식권을 방해하고, 때릴 수 있다는 위협적인 발언을 하고, 집단에서 배제하고 따돌림을 유도하는 행위에 대해선 직장 내 괴롭힘으로, 다른 직원과 부적절한 관계가 있는 듯 소문을 유포한 것은 성희롱으로 판단함

피진정인들은 진정인이 없는 자리에서

"000과 말하지 말라,
미친년, 정신 나간 애, 정신병자."
"우리 부서가 이상한 애 때문에 물이 흐려졌다."

피진정인 중 부서장은 진정인을 불러 면담하며

"피해자가 가해자가 될 수 있다."
"피해를 인정받았다고 진정인이 다른 사람들의 인격을 무시하는 행위를 해서는 안 된다.
그것은 인권을 무시하는 것이다."

질문

- 부서 동료들이 했던 말들을 전해 들었을 때 진정인은 어떤 마음이었을까?
- 부서 동료들의 말은 2차 가해에 해당할까?
- 부서장의 말은 2차 가해에 해당할까?
- 왜 부서에서 이런 일이 반복되었을까?
- 인권구제위원회는 어떻게 판단하고 무엇을 권고하였을까?

헌법 제10조 – 근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 제6항

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

(노동부 매뉴얼) 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률 제14조 제6항 참고

"사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 '신분상실에 해당하는 불이익조치, 부당한 인사조치, 차별금지, 교육훈련 기회의 제한, 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위, 그 밖의 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우'에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다."

3. 인권교육 결과요약 및 후기

후기 내용 정리

- 동영상을 나누며 인권을 의식하는 것에 대한 중요성
- 의식적으로 누군가의 불편함, 배제를 찾아봐야 함을 느낌

사례 토론 내용

1번 사례

강사 팀장이 엄청 모난 사람이라서 이런 일이 일어났을까요?

학습자

반대로 진정인이 엄청 모난 사람 아닌가?
누가 모난 사람이었는지 모르겠지만 개인의 예민한 기질로 인해 공동체가 이 지경까지 올 수 있다는 것이 과연 개인만의 책임인가를 물어야 하지 않을까?
조직의 문화와 운영을 점검할 필요가 있는 것 아닐까?

2번 사례

- 2차 가해, 권고 후 교육을 받았더라도, 변하지 않는 조직. 한 번 겪었으면 이후 어떻게 할 것인가를 점검하고 변화를 모색해야 됨.
- 왜 인권기구는 사법적 해결을 하지 않고 인권적 해결을 모색할까? 권고를 통해 구성원들이 함께 고민하고 같이 토론해야 조직이 변할 수 있다.
- 인권친화적 조직과 공동체문화 체크리스트를 같이 살펴보았고 신선하였다.
- 인간의 존엄 : 인간을 목적 그 자체로 대하라는 요구다.

현장 피드백 내용

직원

- 인권이 누군가 강압해서 바뀌는 게 아니라 내 마음속으로 바뀌어야 한다는 생각이 들었는데 갑자기는 어려우니 천천히 깨달을 수 있는 계기 필요
- 세미나 같은 거 한두 번 듣는다고 가해자가 바뀌지는 않을 테니 서서히 마음이 열릴 수 있는 프로그램 만들 수 있도록 하면 좋겠음.

관리자

- 오늘 강의 중 인상 깊었던 것은 그게 인권인 줄 모르더라, 자각을 못 하고 있더라는 내용이었다. 그걸 듣고 나도 그랬던 것이 없나 하는 각성이 있었는데 팀원, 부원 대할 때 그거에 대해서 한 번 더 생각해봐야겠음.

사후 피드백 내용

다음 강의 시 공동체인권문화 체크리스트(서울대인권센터) 강의 앞으로 배치

- 직접 체크해보는 시간으로 시작해보는 것도 좋겠음. 기관장의 관심사임.

인간의 존엄, 민주적 조직문화 측면에서 새롭게 보려는 노력이 필요

- 이것이 수반되지 않고는 결국 직장 내 괴롭힘 판단 이후에도 2차 가해 등 괴롭힘이 지속될 수밖에 없다라는 내용이 잘 전달되었다고 생각

사례 토론의 경우 징검다리 질문의 장단점

- 사례 토론의 경우 대부분은 징검다리 질문이 학습자들에게 다양한 측면에서 풍부한 고민거리를 제시하지만 오늘 같이 토론시간이 거의 주어지기 힘들고 학습자들 의견개진도 어려운 상황에서는 답 없이 질문만 늘어놓는다는 느낌도 받을 수 있을 것 같음.

03

전체 구성원 인권교육 결과분석

충남연구원 전체 구성원 인권교육

주제	「월간 인권 : 우리 사회 속 인권을 생각해보다.」 인권영화 보고 나누기
담당	충남연구원 인권경영센터 (강마야 센터장, 최윤정 연구원)
일시	2023.8.1.~ 9.1. 오전 11시 ~오후13시(점심시간 이용)
장소	충남연구원 회의실(공주근무) 홍성어울림센터, 내포 혁신플랫폼, 과학기술본부 회의실 등 (내포/아산근무)
방법	영화 등 영상 컨텐츠를 활용한 상호소통 교육 – (청소년 인권 영화) 자전거 탄 소년 – (노인 인권 영화) 하늘의 황금마차 – (직장문화 영상) SNL 코리아 시즌3 : MZ오피스
내용	영화 등 영상 컨텐츠 3개 시청, 소감 및 후기를 공유하는 시간

교육배경

> “2022년, 인권경영센터에 바란다”의 주요결과는 인권경영문화정착을 위해서 **다양한 인권교육, 교육내용과 방법의 내실화, 소통 강화를 우선순위로 뽑음.**

> “내부의 문제에만 집중해서 답이 나올까? 외부로, 우리 사회 전반으로 시각을 확장하는 것은 어떨까?, 우리 사회에서 고통받는 이들에 대한 인권감수성을 가지고 대하면 미세한 문제들은 그리 큰 것이 아님을 깨닫는다.”등으로 **인식 확장 필요성 대두**

교육목적

- 영상 컨텐츠를 활용하여 관람·토론하는 과정 속에서 인권 개념을 이해
- 인권 시선을 확장하여 감수성 깊이를 더하면서 직원 간 소통

교육 추진근거

- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙 제15조, 제38조 2항 의거(인권교육의 연구와 시행)
- 2023년 인권경영센터 업무보고 및 운영계획 ‘경험과 소통 프로그램’ 의거
- 2023년 인권교육 실행계획(안) 중 ‘교육과정과 결과 기록화’ 진행 약속
- 2022년 동일한 주제로 자체 현안과제 수행경험, 2023년 동일한 패턴으로 이행

※ 도내 인권경영 체계를 구축한 공공기관의 인권교육 수강은 의무활동으로서 모든 구성원은 최소 1회 참석

교육강사 (주체)

- 교육총괄 및 실무 : 인권경영센터 강마야(총괄), 인권경영센터 최윤정(실무)
- 일부 작품은 인권 전문가, 당사자(강사)와 함께 할 수 있음(사정에 따라 변경 가능)

교육수요 조사

- 구성원이 희망하는 일자와 영화 직접 선택
- 수요조사표 작성조사, 부서별 수요조사표 작성 후 인권경영센터로 취합
- 조사 결과에 의거하여 최종 교육일정 조율

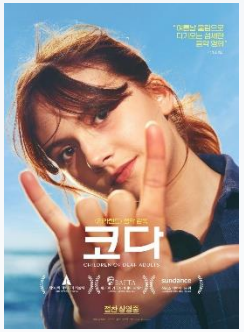
세부 진행일정

- 점심시간을 이용하는 상황으로 점심식사 및 간식 등 제공
- 전체 교육 2시간 내에서 진행, 러닝타임이 긴 영화는 1.25배속으로 상영 예정
- 해당 컨텐츠들은 국가인권위원회, 지자체, 인권전문가 추천을 토대로 영화 선정
- 저작권법 시행령 제11조에 의거하여 공연에 문제없음 확인 완료

회차	시간	내용	담당
1~12 회차	11:00~ 11:10	영화 상영 및 교육 안내	총괄 : 강마야 센터장 실무 : 최윤정 연구원
	11:10~ 12:30	영화 시청	
	12:30~ 13:00	후기 나누기 및 한줄& 한단락 소감문 작성	

2023년 충남연구원 전체 구성원
인권교육 상영 컨텐츠 안내 포스터

(보기) 영상 컨텐츠 시청



1. 코다

장애인 인권 / 드라마

선정근거

- 청소년 코다가 마주하는 갈등과 농인에 대한 세상의 편견에 대해 생각

2. 더 파더

노인 인권 / 드라마

선정근거

- 치매 환자의 관점에서 바라본 혼란과 상실감을 영화 속에서 느껴보도록 함

3. 거룩한 분노

여성 인권 / 드라마

선정근거

- 여전히 숨 쉬듯 성차별이 존재. 우리 사회의 성 차별 문제에 대해 다시 한 번 돌아보는 것은 어떨까?

최종 선택

4. SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기

조직문화 / 웹예능(코미디)

선정근거

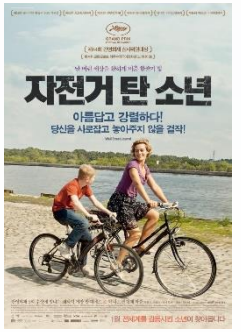
- mz오피스를 통해 직장생활 속 일상을 느끼고 서로 공감해보도록 노력

5. 하늘의 황금마차

노인 인권 / 드라마

선정근거

- 돌봄과 복지혜택에 취약한 '노인'과 '나이 든다는 것'에 대하여 생각



6. 자전거 탄 소년

청소년 인권 / 드라마

선정근거

- 청소년들의 인권을 지키기 위해 어떤 존재가 필요한지를 생각

(나누기) 패들렛(Padlet) 프로그램을 이용한 후기 공유

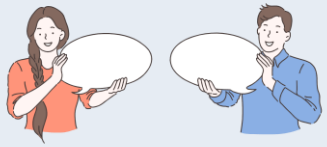
- 영상을 보고 난 이후 후기를 나누기 위하여 패들렛(Padlet) 프로그램 사용

- 패들렛이란 하나의 작업 공간에 많은 사람들일 동시에 들어와서 접착식 메모지를 붙여 작업이 가능한 웹 어플리케이션으로서 QR코드로 주소 제시하면 로그인하지 않아도 담벼락 생성, 공유, 출판 모드가 가능하여 회원가입과 로그인이 어려운 사람에게 편리하고 적합한 프로그램

- 익명성이 보장되어서 가감없이, 스스럼없이, 자유롭게 의견개진을 할 수 있다는 장점

- 이번 인권교육 후기 시간에는 3개 영상물에 대해서 사전 (인권경영센터가 준비한) 질문지를 놓고 인권교육 참여자의 생각과 의견을 적는 시간을 가짐

특이사항



일방향 주입식 교육이 아닌
자율모임 기반의
상호 토론과정 방식의 교육 진행

과정과 결과 기록화 진행,
장기간 교육으로 참여율 향상,
소규모 인원 구성으로 집중도 향상

2023년 충남연구원 전체 구성원 인권교육 후기 나누기 패들렛 프로그램

자전거 탄 소년

하늘의 황금마차

SNL코리아 시즌3 : MZ오피스

세부 업무절차(실무진 매뉴얼)

날짜	업무절차	주 담당
사전 준비 (계속)	• 우리가 먼저 관람한다. 같은 장소에서, 같은 시간대로, 같은 환경에서... • 상영에 따른 저작권 문제 확인 • 우리를 대신하여 누가 하더라도 준비할 수 있는 "종합준비키트" 마련	강마야 최윤정
D-20	• 구성원 전체 인권교육 계획 안내공지 • 주례회의, 월례회의, 실장단 회의 발언, 팀장/센터장/실장/단장 등 개별연락, 사전협조, 〈공지포인트〉 살려서 전체 공지하기	강마야
D-14	• 구성원 전체 인권교육 수요조사 결과 안내공지, 회의실 예약 • 수요조사 결과에 의거하여 결과표 공유, 누락 되는자가 없는지 명단 체크에 신중, 서명록 준비 • 참여율 증가를 위한 사전 홍보활동 등	강마야
D-7	• 영화상영 일주일 전 인권교육 진행공지 알림 • 해당일자 1-2일 전, 해당부서 구성원에게 사내메신저 쪽지기능을 사용하여 공지, 명단 체크!!!	최윤정
D-7	• 수요조사 결과를 토대로 식사 및 다과, 문구류, 서명록, 준비 • 다과 및 식사 개수 체크 및 예약 • 점심식사 및 간식준비 예시 : 김밥, 샌드위치, 피자, 치킨, 팝콘, 탄산음료 등 • 회의실 예약 및 회의실 영화상영 공간에 대한 환경 조성 준비 • 강사진 참여 여부 확인	최윤정
D-1~2	• 당일 영화명과 시간대 재공지(더블체크 : 최윤정) • 해당일자.해당부서 구성원에게 사내메신저 쪽지기능을 사용하여 공지, 명단 체크!!!	최윤정

날짜	업무절차	주 담당
D-day	• 참여자 명단 체크 및 교육진행, 교육장 환경 준비상태 체크(30분 전) • (후기 나누기 진행, 소감문 작성 안내, 열린충남 원고 등 게재 광고~) • 교육 진행과정 사진 촬영 등 • 관람을 편하게 할 만한 환경조성 준비(예. 가렌드 부착, 인테리어 조명 부착, 책상 및 의자 구도와 배치, 인테리어 소품, 영화 등 입간판용 홍보포스터) • 영상 시뮬레이션을 통해서 화면작동 상태, 회의실 영상 음질/음량/음향 상태 체크, 스피커 상태, 노트북 상태, 그 외 기기 조작 사전 체크	강마야 최윤정
D-day	• 소감문 작성 • 소감문 종이, 필기류, 서명록(전체명단사인용) 등 준비 필요 • 관람 이후 말들을 이끌어내는, 유도하는 질문지 구상 (영상별 스크립트 준비 등)	강마야 (모두 참여)
12월중	• 소감문 등 교육결과 정리 및 보고서 작성 • 연구과제(2023년 충남연구원 인권교육 결과분석 및 개선방안에 관한 연구) 혹은 열린충남 인권 AtoZ 기고 등 과정과 결과 기록화	강마야
12월중	• 전체 공유, 피드백	강마야

인권교육 현장(1회차~12회차)

1회차(23.08.01.)

2회차(23.08.07.)

3회차(23.08.11.)

4회차(23.08.16.)

5회차(23.08.17.)

6회차(23.08.18.)

7회차(23.08.21.)

8회차(23.08.22.)

9회차(23.08.24.)

10회차(23.08.29.)

11회차(23.08.30.)

12회차(23.09.01.)

2023년 충남연구원 인권교육 회차별 참석결과

회차	상영 컨텐츠명	상영일자	상영장소	목표인원(명)	수료인원(명)	참여율(%)
1	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.01.(화), 11:00~13:00	충남연구원 3층 소회의실	6	6	100%
2	자전거 탄 소년	2023.08.07.(월), 11:00~13:00	충남연구원 3층 소회의실	7	7	100%
3	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.11.(금), 11:00~13:00	충남연구원 4층 대회의실	34	25	73.5%
4	자전거 탄 소년	2023.08.16.(수), 11:00~13:00	충남연구원 3층 소회의실	14	11	78.5%
5	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.17.(목), 11:00~13:00	충남연구원 4층 소회의실	10	7	70%
6	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.18.(금), 11:00~13:00	충남연구원 3층 소회의실	8	6	75%
7	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.21.(월), 11:00~13:00	충남연구원 3층 소회의실	9	6	66.6%
8	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.22.(화), 11:00~13:00	충남연구원 3층 소회의실	10	8	80%
9	하늘의 황금마차	2023.08.24.(목), 11:00~13:00	홍성어울림센터	8	7	87.5%
10	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.29.(화), 11:00~13:00	홍성어울림센터	14	12	85.7%
11	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.08.30.(수), 11:00~13:00	홍성어울림센터	10	6	60%
12	SNL 코리아 시즌3 MZ오피스 모아보기	2023.09.01.(금), 11:00~13:00	과학기술진흥본부 대회의실	16	16	100%
총계				146	117	80.1%

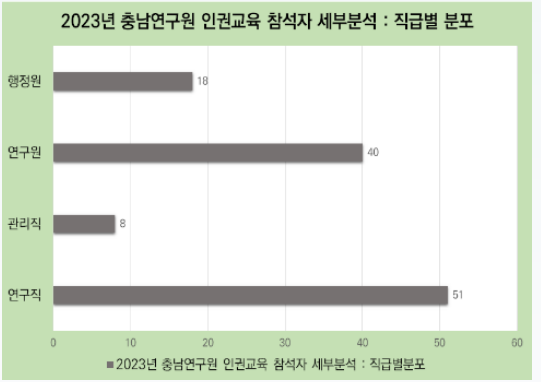
2023년 충남연구원 인권교육 지역별 참석결과

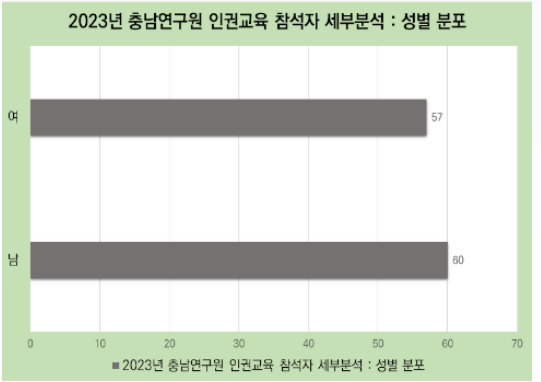
구분(직급)	수료인원(명)	1회차	2회차	3회차	4회차	5회차	6회차	7회차	8회차	9회차	10회차	11회차	12회차
		08.01	08.07	08.11	08.16	08.17	08.18	08.21	08.22	08.24	08.29	08.30	09.01
본원 연구직	26명	● (4명)	● (3명)	● (3명)	● (5명)	● (2명)	● (4명)	● (2명)	● (3명)				
본원 관리직	8명			● (8명)									
본원 연구원	28명	● (2명)	● (4명)		● (6명)	● (5명)	● (2명)	● (4명)	● (5명)				
본원 행정원	14명			● (14명)									
센터 연구직	9명									● (3명)	● (3명)	● (3명)	
센터 관리직	0명												
센터 연구원	12명									● (2명)	● (7명)	● (3명)	
센터 행정원	4명									● (2명)	● (2명)		
과학기술진흥본부 연구직	16명												● (16명)
합계	117명	6명	7명	25명	11명	7명	6명	6명	8명	7명	12명	6명	16명

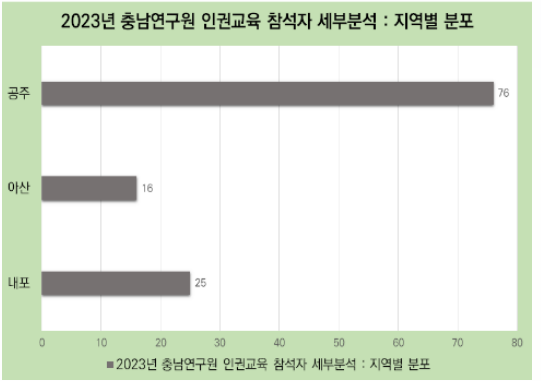
2023년 충남연구원 인권교육 부서별 참석결과

선택주간	회차	소속부서	수료인원	상영일자	상영 컨텐츠명	상영장소
23.08.01. ~23.08.11.	1회차	사회통합연구실	6	23.08.01.(화)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	충남연구원 3층 소회의실
	2회차		7	23.08.07.(월)	자전거 탄 소년	충남연구원 3층 소회의실
	3회차	기획경영실	25	23.08.11.(금)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	충남연구원 4층 대회의실
23.08.14. ~23.08.25.	4회차	지역도시문화연구실	11	23.08.16.(수)	자전거 탄 소년	충남연구원 3층 소회의실
	5회차	경제산업연구실	7	23.08.17.(목)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	충남연구원 4층 대회의실
	6회차	공공투자관리센터	6	23.08.18.(금)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	충남연구원 3층 소회의실
	7회차	공간환경연구실	6	23.08.21.(월)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	충남연구원 3층 소회의실
	8회차		8	23.08.22.(화)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	충남연구원 3층 소회의실
	9회차	공공디자인센터 재난안전연구센터 행정지원팀	7	23.08.24.(목)	하늘의 황금마차	홍성 어울림센터
23.08.28.~23.09.08.	10회차	기후변화대응연구센터	12	23.08.29.(화)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	홍성 어울림센터
	11회차	물환경연구센터	6	23.08.30.(수)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	홍성 어울림센터
	12회차	과학기술진흥본부	16	23.09.01.(금)	SNL 코리아 시즌3 mz오피스 모아보기	과학기술진흥본부 대회의실
총계	12회차	16개부서(연구실, 팀, 단, 센터)	117	23.08.01.(화)~09.01.(금) (12일간, 12회차)	3가지 상영 컨텐츠 (SNL 코리아 시즌3 : MZ오피스 모아보기, 자전거 탄 소년, 하늘의 황금마차)	3개 지역(충남연구원 회의실(공주), 홍성어울림센터(내포), 과학기술진흥본부 회의실(아산))

참석자 세부분석







청소년 인권 영화 “자전거 탄 소년(The Kid with a Bike, 2011)”

영화 기본정보

- ☑ 개봉 : 2012.01.19
- ☑ 장르 : 드라마
- ☑ 등급 : 12세 이상 관람가
- ☑ 국가 : 프랑스, 벨기에, 이탈리아
- ☑ 러닝타임 : 87분
- ☑ 한줄요약

청소년 인권으로 분류되는 영화 ‘자전거 탄 소년’은 폭력의 덫에 갇힌 소년을 구원하는 한 여성의 이야기

감상포인트

- 희망, 구원, 연민, 용서, 친절함 등이 우리가 살아가는 지금 이 시대에 얼마나 필요하고 중요한 가치인지를 보여주는 현대의 동화와도 같은 작품이지만 그 주제에 도달하는 방식은 전혀 감상적이거나 교훈적이지 않음.

영화 줄거리

- 보육원에서 지내는 11살 소년 시릴(토마 도레)의 꿈은 잃어버린 자전거와 소식이 끊긴 아빠(제레미 레니에)를 되찾는 것이다.
- 어느 날, 아빠를 찾기 위해 보육원을 도망친 시릴은 자신의 소중한 자전거를 아빠가 팔아버렸을 뿐만 아니라, 아빠가 자신을 버렸음을 알게 된다. 아빠를 찾던 시릴을 우연히 만나 그의 처지를 알게 된 미용실 주인 사만다(세실 드 프랑스)는 시릴에게 주말 위탁모가 되어주기로 한다.
- 그러나 시릴은 아빠에 대한 미련을 버리지 못하고, 다시 아빠를 찾고 싶어하고, 그런 시릴을 보며 사만다는 안타까워한다.
- 한편, 동네의 문제아로 알려진 웨스(에곤 디 마테오)는 시릴에게 의도적으로 접근하고, 사만다의 반대에도 불구하고 시릴은 웨스와 가까워지는데……

3. 인권교육 세부내용

Q 가장 기억에 남는 장면

- 가게주인이 증거인멸을 아들과 공모하는 장면
- 아빠가 만남을 거부할 때 장면
- 마지막 장면 죄를 치루고 떳떳하게 떠나는 장면

Q 영화감상 후 떠오르는 키워드는?

Q 영화의 주인공은?이유는?

- 자전거 탄 소년, 시릴
- 우리(사회)
- 주말 위탁모

Q 연민과 용서가 없는 세상은 어떨까요?

- 숨막힘
- 돌이킬 수 있는 기회가 사라지고 한번의 실수가 실패로 끝남
- 사회가 더 불완전해 질것 같다

Q 마지막 장면에서 시릴과 사만다가 자전거를 타고 함께 힘차게 달리는 모습은 어때 보이나요?

- 자전거를 바꿔탈 때 서로의 무게와 역할을 느끼려는 마음을 느낌
- 어쩔 수 없는것, 차이, 격차
- 혼자에서 가족으로 향해가는 모습
- 반대방향으로만 달리다가 한 방향으로 함께 나아가는 모습

Q 시릴을 위해 해주고 싶은 따뜻한 위로 한마디는?

- 너는 사랑받기 위해 태어난 사람
- 행복하자!
- 같이 헤맬지 몰라도 기댈 수 있는 사만다가 있다
- 나쁜 친구들이랑 어울리지 말고 좋은어른 말씀 잘 듣자

Q 청소년들의 인권을 지키기 위해서 우리 사회에 필요한 존재는?

- 내 자식이던 남의 자식이던 법적 처분, 선처에는 엄격한 사회라는 사회, 그럼에도 날 지키고 보듬어주는 어른이 있다는 공감대
- 인권을 알고 실천하는 사람들
- 사회적 관심, 교권 강화
- 진정한 인간상을 가진 사람
- 사랑으로 기다려주는 어른

Q 영화 기타 후기

- 영화 편식이 심한데 이번 기회에 평소에는 관심 없었을 좋은 영화 (생각하게끔 하는) 보게 해주셔서 감사합니다!

노인 인권 영화 "하늘의 황금마차(Golden Chariot in the Sky, 2013)"

영화 기본정보

- ☑ 개봉 : 2014.09.04
- ☑ 국가 : 한국
- ☑ 장르 : 드라마
- ☑ 러닝타임 : 83분
- ☑ 등급 : 12세 이상 관람가
- ☑ 한줄요약

  삶과 죽음은 함께라는 것을 유쾌한 코미디와 경쾌한 음악으로 보여주는 한편의 로드무비, 짠한 가족사와 아름다운 이별을 위하여 살아간다는 것, 사람들과 음악을 만나며 치유받고 치유하는 해피뮤직 로드무비
- ☑ 주제 : 노인, 죽음에 관한 인권영화
- ☑ 특징

  스카밴드 킹스턴 루디스카가 영화 배우로도 등장,
  돈 스파이크 음악감독으로 참여

감상포인트

- 우리는 모두 늙고 언젠가는 죽는다라는 것을 전제하고 이야기함.
- 이 엄정한 진실 앞에 인간으로서 행복하게 살아가야 할 권리는 누구에게나 예외 없는 또 하나의 진실이지만 노인은 사회적 자원이 부족하고 경제 인력이 아니라는 이유로 쓸모 없는 계층이라고 폄하되는 현실도 존재함. 인권의 사각지대에 놓인 우리 시대 노인들의 이야기를 인권 영화 프로젝트 안에서 따뜻하게 녹여내고 있음.

영화 줄거리

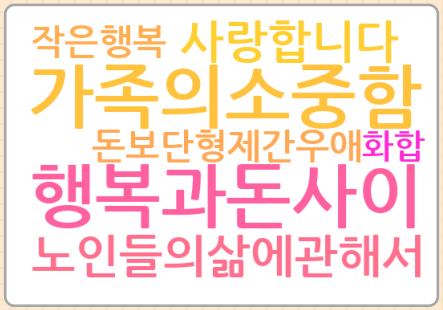
- 항상 같은 일상이 지루한 동호 아저씨는 활기를 되찾아줄 여행을 결심한다. 그러나 동네 이웃인 봉똘, 용필, 그리고 치매에 걸린 하르방과 서울에서 내려온 밴드 킹스턴 루디스카를 만나면서 여행은 의도치 않은 방향으로 흘러가는데…
- 봉똘은 그룹사운드를 만들어 성공하리라는 꿈을 꾸고 있다. 낡은 주황색 수레를 주워 거창한 의미부여를 하고는 밴드의 이름을 '황금마차'라 짓는다. 수레에 악기도 싣고, 배추도 실어 다니면서 음악을 하자고 제안하는 봉똘과 흔쾌히 동의하는 동네 후배들. 그들의 만남은 거창한 꿈을 꾸지만 현실은 녹녹하지 않다.
- 제작비 하나 없는 매니저 봉똘은 철욱이에게 밴드의 리더 자리를 줄 테니 엄마에게 돈을 얻어 오라 제안을 한다. 슬그머니 리더 자리가 탐이 난 철욱은 엄마에게 돈을 달라 졸라대고……

3. 인권교육 세부내용

Q 가장 기억에 남는 장면

- 다 같이 노래부르면서 끝나는 엔딩 장면
- "형님 사랑합니다." 찍는 장면
- 큰형님이 황금마차타고 하늘나라로 가시는 장면

Q 메시지, 키워드는?



Q 치매나 심각한 병에 걸린 가족(노인), 그리고 돌봄 등과 같은 키워드로 고민해본 경험이 있다면? 그때 기분은 어땠는지?

- 의료 기술 개발을 기대
- 앞으로의 막막함
- 어떻게 해야 할지..
- 내가 감당할 수 있을까
- 가장 힘든 사람은 누구일까 무엇이 가장 힘들까

Q 간암말기&치매에 걸린 형이 여행을 통해 동생들, 가족들에게 하고 싶었던 이야기, 메시지는 무엇이었을까요?

- 일생동안 걱정하고 생각해온 동생들의 행복
- 가족의 소중함을 알고 의지하면서 잘 지내라
- 가족들의 화합
- 서로 함께하는 것

Q 처음에는 돈을 목적으로 형을 찾은 동생들이 여행을 다녀온 후의 마음은 어떻게 변했을까요? 왜 변했을까요?

- 옛 기억을 통해 가족의 중요함을 깨우침
- 대화 없이 지내던 형동생들이 여행을 통해 소통하고 맘이 변했을 것
- 형제애, 오랜만에 형제들끼리 함께 생활하면서 과거를 떠올리며 형제애가 생긴 것 같다.

Q 우리는 누구나 시간이 지날수록 나이가 들고 늙어간다. 인간 답게 늙어 가는 것, 사람답게 살다가는 것은 무엇일까?

- 소중한 시간을 가족과 함께하는 것
- 나중에 후회하지 않도록 주변사람에게 잘하기
- 가족, 주변 사람들과 건강하고 즐겁게 사는 것

Q 영화 기타 후기

- 노후에는 어떤 삶을 살게 될까 생각해 볼 수 있는 좋은 시간이었습니다. 감사합니다!
- 자극적인 영화만 찾아보다가 이번 교육을 통해 잔잔하고 의미 있는 영화를 봐서 좋았습니다!

직장문화 영상 :웹예능 "SNL 시즌 3 MZ 오피스 모음편(2022)"

영화 기본정보

- ☑ 개봉 : 2021
- ☑ 국가 : 한국
- ☑ 장르 : 웹예능(코미디 드라마)
- ☑ 러닝타임 : 63분
- ☑ 등급 : 12세 이상 관람가
- ☑ 한줄요약

  직장문화를 다룬 영상으로서 2년차 사원을 중심으로 벌어지는 오피스 심리전. 사회성 제로 MZ사원들과 꼰대 상사 간 대격돌이 펼쳐지는 코미디 웹예능

- ☑ 주요특징

  SNL 시즌3부터 시작된 코너로서 공감과 조롱을 아슬아슬하게 줄타기 하는 코너, 다른 세대의 갈등은 물론 직장 내 위치에 따른 입장 차이를 보여주는 코너

가장 기억에 남는 장면

- 음식 → 사람 → 식당매너 → 사직서 → 브이로그 → 에어팟 → 외모 → 욕설 등이 나오는 장면을 가장 많이 기억에 남는다고 응답

내가 꼰대라고 생각이 드는 순간

- 과거 경험을 이야기 할 때와 같은 '라떼형' → 내가 좋아하는 음식과 메뉴를 강요할 때와 같은 '트집과 강요형' → 말이 길어질 때와 같은 '질문과 설명형' → mz를 이해한다고 착각하는 상사와 같은 '수박형' → 고수처럼 급발진 할 때와 같은 '울컥형' 등의 순으로 응답

아무도 하지 않으려는 사각지대의 일들이 발생할 때 해결하는 팁

- 그냥 내가 먼저 한다와 같은 '솔선수범형' → 모른 척한다, 기다린다. 누가 할 때까지 그냥 둔다와 같은 '미루기형' → 같이 하자고 말한다와 같은 '행동유도형' → 공론화를 한다와 같은 '공감유도형', 다른 사람을 시킨다와 같은 '지시형' 등의 순으로 응답

우리가 만들어나가야 할 조직 문화를 위해서 나는 어떠한 노력, 시도

- 감사표현을 한다와 같은 '기본매너 실천형' → 사람을 바꿀 수 있다고 생각하며 말을 직접 건넨다와 같은 '솔선수범형' → 말을 아낀다와 같은 '심사숙고형' → 공감해주는 말과 행동을 한다와 같은 '토닥토닥형', 더 열심히 살겠다라와 같은 '다짐형' 등의 순으로 응답

(갈등이 발생하기 전 예방 차원에서) 내가, 우리가 만들어보는 직장 매너

- 기분이 태도가 되지 않게 행동하자와 같은 '기본매너 실천형' → 감정적으로 대하지 않기와 같은 '심사숙고형' → 갈등날 일 안하기와 같은 '솔직형' → 나쁜 것 보다는 장점을 보려고 노력하자와 같은 '솔선수범형' → 남의 일에 신경쓰지 않기와 같은 '감추기형' 등의 순으로 응답

3. 인권교육 세부내용

Q 가장 기억에 남는 장면

- 수저놓기, 눈치없이 가만히 있기만 하는 mz세대들 모습
- 에어팟을 껴야 업무능률이 오릅니다.
- 사직서..비수가 날아와..

Q 내가 꼰대라고 생각이 드는 순간은?

- 나는 안그랬던 것 같은데 생각할 때
- 나와 다른 생각을 이해하기 어려울때
- 젊은 사람이 인사 안할때 성질 날때

Q 아무도 하지 않으려는 사각지대의 일들이 발생할 때 해결하는 팁은?

- 그냥 내가 하고 만다.
- 회의해서 합리적으로 배분
- 최대한 미룰까?
- 누가 하겠지 하고 그냥 둔다.
- 당연한 일이 아니라 생각하고 고맙게 여겨주는 마음들이 필요

Q 우리가 만들어나가야 할 조직 문화를 위해서 나는 어떠한 노력, 시도를 했는가?

- 내가 욕먹을 용기를 냈다.
- 상대방을 배려하려고 항상 노력함
- 동료가 힘들어하고 있을때 위로해주거나 밥 사주기
- 뒷담화는 적당히 하기
- 더 열심히 살게요.

Q (갈등예방차원) "나, 이것만은 실천하겠다!" 내가, 우리가 만들어보는 직장 매너는?

- 나쁜것 보다 장점을 보려고 노력한다
- 내가 틀릴 수도 있음을 항상 생각하며 타인을 이해
- 내로남불과 끼리끼리해서 말 만드는 문화를 없애야함

Q 영화 기타 후기

- mz는 사람이 아닌 시대가 만들었다는 생각을 했습니다. 좀 안쓰럽기도 했구요. 감사합니다.
- 공감이 많이 되네요. 희화화 했지만, 겪었던 일이라.. 마냥 웃을수만은 없네요. 역지사지로 생각해보았으면..
- 다시 연구원내 인간관계를 생각해 보는 계기
- 웃음 속에 현실적으로 되새길 수 있는 교육
- 와 다른 사람들의 속마음을 영상을 통해 경험해 볼 수 있었다!!

청소년 인권 영화 "자전거 탄 소년(The Kid with a Bike, 2011)"

01 떠오르는 키워드는? 이 영화의 주인공은 누구일까?

키워드
- 애들에게는 사랑이 절대적으로 필요하다, 비행청소년에 대한 박애, 사랑, 용서, 죄와 벌, 가족, 슬픔, 분노, 후회 등

주인공
- 자전거 탄 소년인 시릴, 우리(사회), 주말 위탁모인 사만다 등

02 마지막 장면에서 시릴이 자전거를 타고 힘차게 달리는 모습은 어때 보였나?

- 이제 인생에 한 고비를 넘어간 것 같다
- 새로운 시작의 길이 보인다
- 자전거를 바꿔 탈 때 서로의 무게와 역할을 느끼려는 마음을 느꼈다
- 반대 방향으로만 달리다가 한 방향으로 함께 나아가는 모습을 보았다
- 처음으로 여유가 있어보였다
- 시릴이 모든 걸 뉘우치는 모습이 보였다 등

03 시릴을 위해서 해주고 싶은 따뜻한 위로의 한마디는?

- 화이팅, 힘내라!, 세상은 늘 우리와 함께 있다
- 과거에 실수를 뉘우치며 긍정적으로 살길 바란다
- 너는 사랑받기 위해 태어난 사람, 행복하자!
- 같이 헤맬지 몰라도 기댈 수 있는 사만다가 있다
- 사만다와 같은 어른도 많으니 힘내서 새로운 출발을 해내길!
- 불운 총량의 법칙이 있듯이 이제는 좋은 일만 가득할거에요 등

04 사만다가 시릴을 용서하지 않고 위탁모를 포기했다면? 연민과 용서가 없는 세상은?

- 시릴은 아마도 삶을 계속하지 않았을 듯하다
- 완벽한 비행청소년의 길로 접어들어서 다시 길을 잃고 계속 방황했을 것 같다
- 이기적인 세상, 연민과 용서가 없으면 그게 세상일까?
- 흑과 백 양면 만이 존재하는 세상이 될 것
- 요즘 같이 흉측한 일이 더 심해질 것 같다 등

05 인간답게 늙어가는 것, 사람답게 살다가는 것은 무엇일까?

- 소중한 시간을 가족과 함께 하는 것, 나중에 후회하지 않도록 주변 사람에게 잘하기, 가족, 주변 사람들과 건강하고 즐겁게 사는 것, 주변과 정을 나누며 함께 살아가는 것 등

마무리

- 진정한 사랑과 따뜻함, 그리고 가족의 사랑과 보살핌에 대한 갈망은 시릴로 하여금 계속 자전거를 타고 페달을 밟게 만듦.
- 빨간색의 강렬한 티셔츠 또한 가족으로부터의 사랑을 강렬하게 필요로 하는 시릴의 마음을 보여줌.
- 한없이 지켜보고 기다려주는 어른 사만다의 담담한 시선과 감정을 처음부터 끝까지 제대로 느낌.
- 최근 우리 사회는 부쩍 위험천만한 일들이 많이 벌어지고 있다. 복합적인 사건임에도 불구하고 원인을 비행청소년이 된 사람, 삐뚤어진 사람, 정신이 이상한 사람 등과 같이 단순한 원인으로 끝내버리는 것 같음.
- 그렇게 행동하게 된 원인을 과연 한 개인만의 문제로만 치부하고 넘어갈 수 있을까? 그 사람 곁에 사만다와 같은 제대로 된 어른 한 명이 지키고 있었다면 어떻게 되었을까? 라는 생각이 가시질 않음. 청소년 인권을 보호하는 것은 남이 아니라 우리 구성원 모두 몫이 되어야함.

노인 인권 영화 "하늘의 황금마차(Golden Chariot in the Sky, 2013)"

01 이 영화가 주는 메시지, 키워드는 무엇일까?

- 치매와 간암 말기인 형을 둘러싼 소재를 통해서 가족의 소중함, 형제간의 우애, 건강하고 행복한 삶에 대한 갈망, 인생의 삶과 죽음 경계 모호함, 인간답게 살다가는 노인의 삶 등

02 치매나 심각한 병에 걸린 가족(노인), 돌봄 등과 같은 키워드로 고민해본 경험이 있다면? 그때 기분은 어땠는지?

간병인 입장
- "앞으로 삶의 막막함, 너무 막막하니 더 나은 의료 기술 개발을 기대하게 된다. 현실적으로 내가 돌볼 상황이 안되는데 어떻게 할까? 내가 감당할 수 있을까? 등"

환자 입장
- "지금 가장 힘든 사람은 누구일까? 무엇이 가장 힘들까를 생각할 것이다. 등"

03 간암말기,치매 걸린 형이 여행을 통해 동생과 가족들에게 하고 싶었던 이야기는?

- 일생동안 걱정하고 생각해온 동생들의 행복, 화합하고 건강하길, 가족의 소중함을 알고 의지하면서 잘 지내라, 남은 너희들끼리 서로 잘 지내야한다 등

04 처음에는 돈을 목적으로 형을 찾은 동생들이 여행을 다녀온 후의 마음은 어떻게, 왜 변했을까?

- 같이하는 시간을 통해서 서로에 대해 이해하기 시작하고 마음을 나눌 수 있게 된 것 같다, 옛 기억을 통해 가족의 중요함을 깨우침, 대화 없이 지내던 형 동생들이 여행을 통해 소통하고 맘이 변했을 것 같다, 돈보다 소중한 가치 등

05 인간답게 늙어가는 것, 사람답게 살다가는 것은 무엇일까?

- 소중한 시간을 가족과 함께 하는 것, 나중에 후회하지 않도록 주변 사람에게 잘하기, 가족, 주변 사람들과 건강하고 즐겁게 사는 것, 주변과 정을 나누며 함께 살아가는 것 등

마무리

- 노인, 죽음에 관한 인권영화임. 짠한 가족사와 아름다운 이별을 위하여 살아간다는 것, 사람들과 음악을 만나며 치유받고 치유하는 해피뮤직 로드무비임. 노인 인권, 사람답게 살다가는 것, 삶과 죽음 경계, 가족과 돌봄, 돈의 가치, 화합, 건강 등 주제를 다루는 과정은 시종일관 부드러웠고 즐겁기까지 했다.
- 이런 주제의 영상물은 대개 시종일관 무겁고 슬프며 암울하게 마련이지만 이 영화는 슬퍼할 겨를이 없음. 시종일관 스카펑크 밴드(킹스턴 루디스카)의 흥겨운 레게음악이 귓가를 때린다. 형제끼리 싸우는 장면인데 아름다운 제주의 풍경이 그려진다.
- 죽음은 어두운 종말이 아니라 인생의 마지막 마침표를 찍는 즐거운 축제이자 여행이다. 어떤 이는 이러한 장면들로부터 찰리채플린의 "인생은 가까이서 보면 비극이지만 멀리서 보면 희극이다"라는 말이 떠올랐다고도 함.
- 왜 하늘의 황금마차라는 제목일까? 기쁨으로 죽음을 맞이하기 위해 타고 가는 것을 표현한 것 같다. 살아있을 때 황금마차를 타면 좋으련만 우리는 꼭 죽음을 앞두고, 어려운 일이 닥치면 그제서야 즐거운 일, 기쁜 일을 과감하게 해보지 않았음에 후회를 함.

직장문화 영상 :웹예능 "SNL 시즌 3 MZ 오피스 모음편(2022)"

01 내가 꼰대라고 생각이 드는 순간은?

- 라떼형 • 내가 싫어하는 꼰대짓(말투, 단어) 똑같이 하고 스스로 놀랐을 때 등
- 수박형 • 나와 다른 생각을 이해하기 어려울 때, 아부의 말을 아무렇지 않게 할 때
- 울컥형 • 급발진 할 때, 젊은 사람이 인사 안할 때 성질 날 때, 목소리가 커질 때 등
- 기타 • 어느 새 설명의 설명을 거듭하고 있는 나의 모습 등

02 아무도 하지 않으려는 사각지대의 일들이 발생할 때 해결하는 팁은?

- 솔선수범형 • 내가 먼저 행동하면 다른 사람도 따라할 수 있으니 내가 먼저 한다 등
- 행동유도형 • 도와줄래요?'라고 할 일을 지시해주며 분배 등
- 공감유도형 • 주변사람들 설득시켜 공감대 형성해서 같이 한다 등
- 미루기형 • 누가 할 때까지 그냥 기다린다, 최대한 미룰까? 생각을 하면서 안하고 있다 등

03 우리가 만들어나가야 할 OOO조직 문화를 위해 나는 어떠한 노력, 시도를 했는가?

- 솔선수범형 • 조직 또는 구성원이 주도하는 행사 모임에 가급적 협력하고 참여하기 등
- 심사숙고형 • 하고 싶은 말이 있어도 참고 다시 생각하기, 역지사지 등
- 토닥토닥형 • 동료가 힘들어하고 있을 때 위로해주거나 밥 사주기, 공감해주는 말과 행동 등
- 기본매너 실천형 • 개인적인 감정 최대한 배제하고 모든 사람에게 친절하게 대하기 등
- 다짐형 • 배려가 있는 연구원이 되겠습니다 등

04 (갈등예방 차원) "나 이것만은 실천하겠다!" 내가, 우리가 만들어 보는 직장 매너는?

- 솔선수범형 • 내가 할 수 있는 일은 다 해보고 안 된다고 하기, 되도록 YES하기 등
- 기본매너 실천형 • 인사 먼저하기, 기분이 태도가 되지 않기 등
- 심사숙고형 • 상대방 입장에서 한번 생각해보고 얘기하고 행동하기 등
- 감추기형 • 감정을 행동과 말로 표현하지 않기, 싫은 사람이어도 웃으며 대하기
- 솔직형 • 월급만큼만 일하고 동료를 사랑한다, 오해일 수 있으니 직접 물어보기 등

마무리

- "SNL 시즌 3 MZ 오피스 모음편(2022)"은 흔히 직장 업무공간에서, 회식장소 등에서 벌어질 수 있는 일들을 유쾌하게, 풍자하는 방식으로 다뤘다. 문화평론가들은 이 예능을 단순하게 MZ세대와 다른 세대 간 갈등으로만 치부하면 교훈이 없다고 하였다.
- 하재근 문화평론가는 "SNL이 MZ세대에게 인기가 있는 프로그램이기에 이들이 친숙한 생활 이야기를 가지고 접근한 코미디를 선보인 것 같다. 다만 풍자란 결국 조롱과 희화화가 포함되기에 약자가 강자를 상대로 하는 것이고, 약자를 상대로 한 풍자는 차별로 이어질 수 있다는 것을 상기해야 한다."라고 말하였다.
- 책 '90년생이 온다'의 임홍택 작가는 "'MZ오피스'가 화제가 된 것은 곧 비슷한 갈등이 사회에도 만연하다는 것을 보여준다. 사회 전반에 만연한 많은 문제를 세대의 탓으로 돌릴 것이 아니라 조직 특성에 맞는 합의를 통해 문제를 해결해나가는 것이 바람직하다. 갈등을 이야기하지 않고, 합의하지 않고 세대 탓으로 돌리는 것은 결국 나태한 것이다. 조직 내 갈등을 해결할 수 있는 실용적인 지침들을 설정해나가야 한다."라고 말하였다.

인권교육 후기 및 소감 글 요약본

NEW

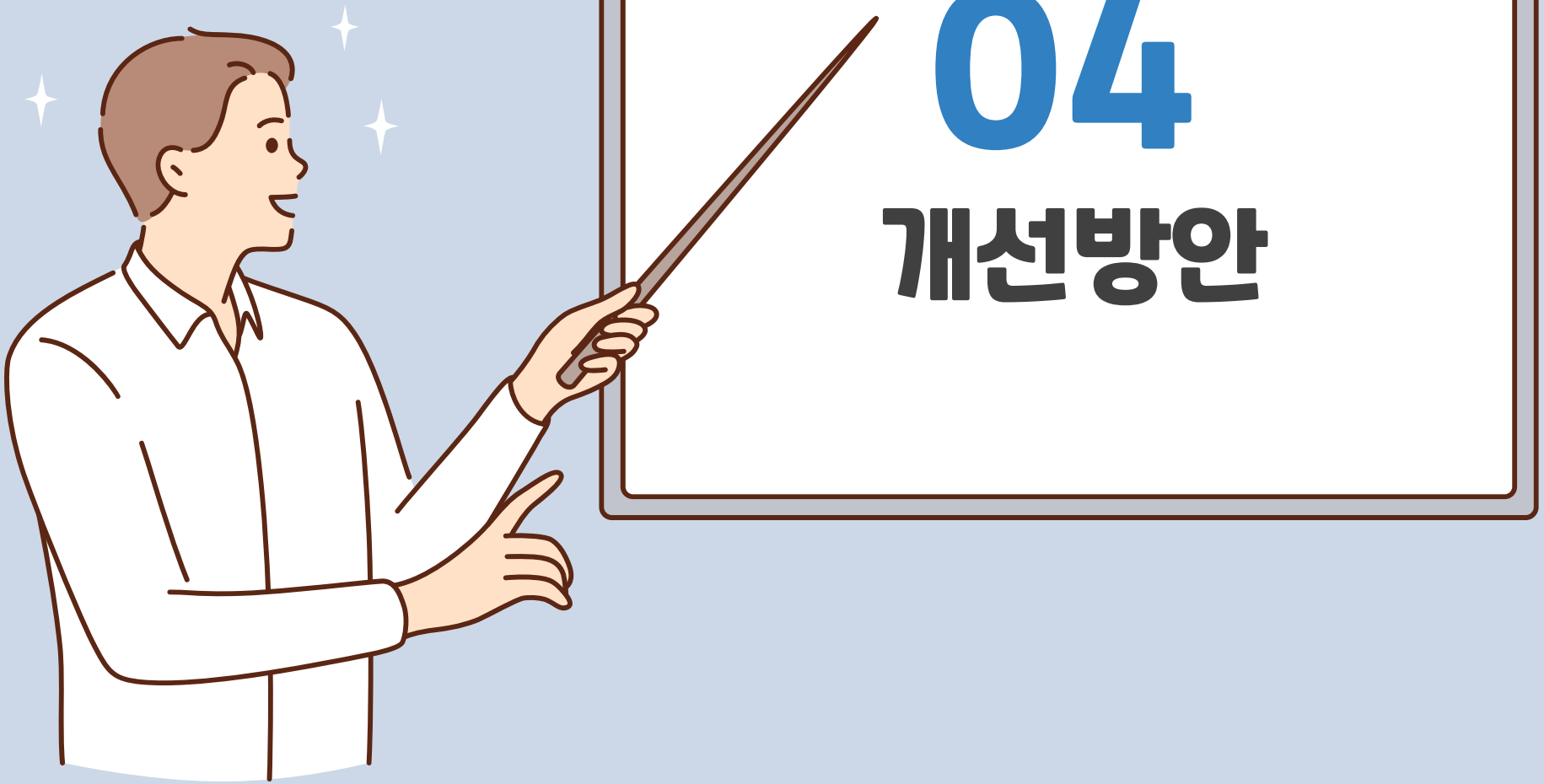
기존의 교육내용과
방식을 탈피하여
신선하고 좋았음

점심시간을 활용하여
자유로운 분위기 속에서
교육받았다는 평가

지루하지 않는 영상 컨텐츠를
활용한 까닭에 재미있었고
유익했다는 평가

Padlet 프로그램 사용에 대한
만족도가 높아 평소 소통 도구로
활용하자는 의견 개진

서로의 생각을 나누고 더 깊이
느끼는 시간 갖기에 대한
필요 제안



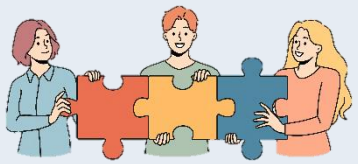
04

개선방안

1. 인권교육 내용(컨텐츠)에 대한 개선방안

문제인식1

조직현안을 해결하는 교육이 되어야 하는가?



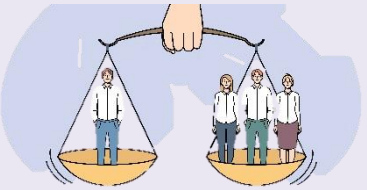
01
- 2023년은 기관 통폐합 현안이 발생하여 조직적으로 업무정비 중
- **구성원 간 사전 갈등관리 및 공동체 화합 도모 차원의 교육이 필요**

02
- 연구원 내 다양한 근로기준법 및 노동권 보장에 대한 이슈가 상존
- 이를 제대로 인지하기 위해 **근로기준법내 노동자 권리에 대한 교육도 필요**

03
- 이기주의, 패배주의, 피해의식, 끼리끼리 문화가 만연해 있다는 내부 비판이 지속적으로 제기
- **하나의 공동체로서 인식할 수 있는 차원의 교육 필요**

문제인식2

인권문제 현안을 해결하는 교육이 되어야 하는가?



01
- 대부분 **인권문제**에 대한 큰 관심은 없는 상태이고 일부 **귀찮은 영역**으로 인식하는 편

02
- 전체적으로 **교육중요성에 대한 자각이 부족한 상황**
(예. "일하기도 바쁜데 교육은 귀찮다.")

03
- **인권에 대한 그릇된 인식**
- **잘못된 선입관**
(예. 나의 인권만 중요시 여기는 풍조)

04
- **인권과 노동자 권리 혼돈**
(예. 인권은 무조건 노동자편에 서야 한다는 개념 혼동, 감성과 감수성의 차이)

문제인식3

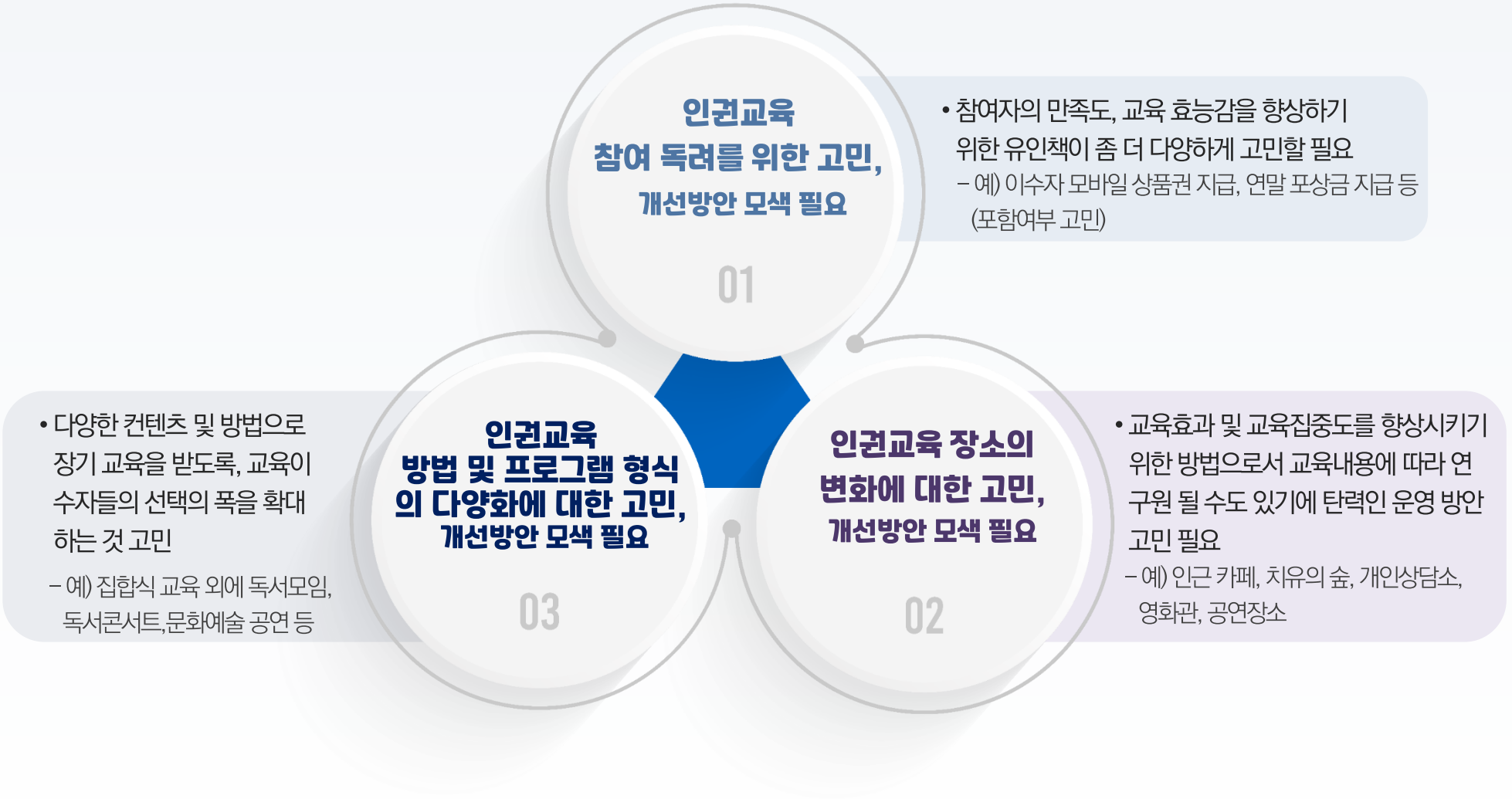
내부문제가 아닌 외부로의 시선 확장 교육이 되어야 하는가?

01
- 우리 내부의 인권문제에만 집중해서 답이 나오지 않는다면, 외부로, 우리 사회 전반으로 **시각을 확장**하는 것도 방법

02
- "우리 사회에서 고통받는 이들에 대한 인권감수성을 가지고 대하면 우리 내부에 미세한 것은 그리 큰 것이 아님을 깨닫는다."

- 위와 같이 다른 지점에서 느끼는 점이 있음.

2. 인권교육 형식(방법론)에 대한 개선방안



인권교육 방법 및 인권교육 프로그램 형식의 다양화

① 프로그램 제안1 : 독서 모임/독서콘서트(저자와의 만남)/독서주간

- 배경 및 필요 : 충남연구원 구성원의 인권의식 향상 기회 확대, 인권 감수성 강화 필요
- 주요 내용 : 새로운 방식으로 인권과 관련된 도서 한 권을 본 후 그룹별 토론 활동 진행
  - 추천도서 : 〈선량한 차별주의자〉, 〈우리가 몰랐던 노동이야기〉, 〈그런 말은 전혀 괜찮지 않습니다〉, 〈돌봄과 인권〉 등

② 프로그램 제안2 : 문화예술 공연/영화관람

- 배경 및 필요 : 충남연구원 구성원의 인권의식 향상 기회 확대, 인권 감수성 강화 필요
- 주요 내용 : 새로운 방식으로 다양한 컨텐츠, 다양한 활동을 통하여 인권의식 강화
  - 추천영화 : 〈코다〉, 〈세상을 바꾼 변호인〉, 〈다음소희〉, 〈던전앤드래곤〉 등

③ 프로그램 제안3 : 힐링과 치유의 시간

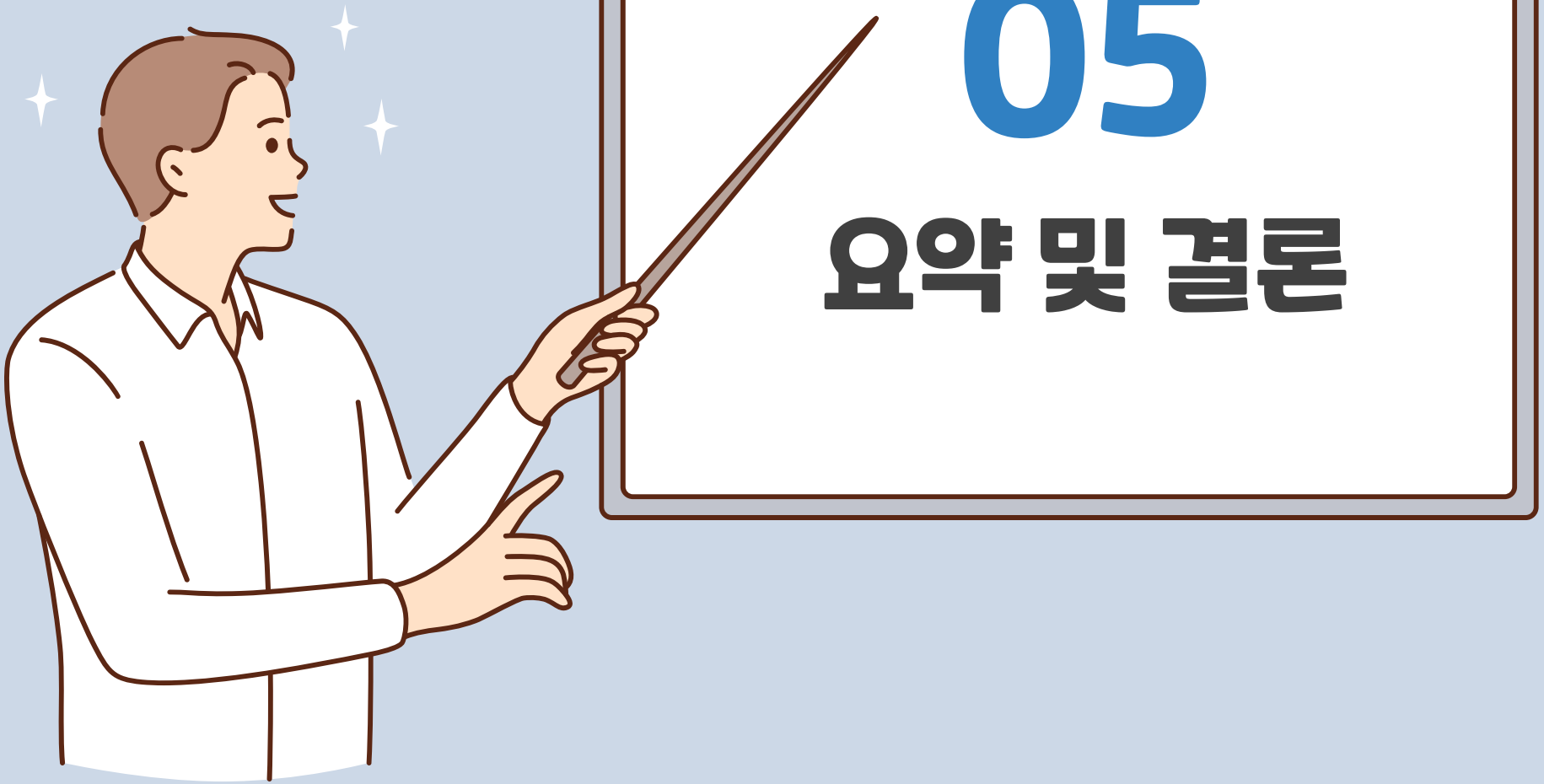
- 배경 및 필요 : 새로운 교육방식으로써 구성원들의 지친 마음 건강과 몸 건강을 회복하고 치유 필요
- 주요 내용 : 지친 마음을 휴식하고 다시 일상으로 돌아가 더 열심히 살 수 있는 새로운 영감과 에너지 얻기

④ 프로그램 제안4 : 개별 상담 프로그램

- 배경 및 필요 : 충남연구원 구성원 공동체 회복(미움, 갈등 극복)을 위한 심리 치유 필요
- 주제 : 몸과 마음이 지친 구성원 대상으로 개별 전문가 상담프로그램 운영, 외부 수강

⑤ 프로그램 제안5 : 부서별/직급별 교육(대면교육), 강사초청

- 배경 및 필요 : 충남연구원 구성원의 인권의식 향상 기회 확대, 인권 감수성 강화 필요
- 주제 : 이론적인 교육뿐만이 아닌 실질적인 사례를 바탕으로 진행


05
요약 및 결론

인권교육 개요

주제	「월간 인권 : 우리 사회 속 인권을 생각해보다.」인권영화 보고 나누기
담당	충남연구원 인권경영센터 (강마야 센터장, 최윤정 연구원)
일시	2023.8.1.~ 9.1. 오전 11시 ~오후13시(점심시간 이용)
장소	공주·내포·아산의 회의실과 세미나실
참여자	전 직원 162명 중 130명 (80.2%) 참석, 총 12회 운영
방법	영화 등 영상 컨텐츠를 활용한 상호소통 교육
영상 컨텐츠	(청소년 인권 영화) 자전거 탄 소년, (노인 인권 영화) 하늘의 황금마차, (직장문화 영상) SNL 코리아 시즌 3 : MZ오피스

인권교육 결과분석

① 청소년 인권 영화 : 자전거 탄 소년(The Kid with a Bike, 2011)

- 청소년 인권을 보호하는 것은 남이 아니라 우리 구성원 모두 몫이 되어야 함을 느꼈음.

② 노인 인권 영화 : 하늘의 황금마차(Golden Chariot in the Sky, 2013)

- 노인 인권, 사람답게 살다가는 것, 삶과 죽음 경계, 가족과 돌봄, 돈의 가치, 화합, 건강 등 주제를 다루면서 그것에 대한 중요성을 다시금 생각하게 함.

③ 직장문화 웹예능 영상 : SNL 시즌 3 MZ 오피스 모음편, 2022)

- 사회 전반에 만연한 많은 문제를 세대의 탓으로 돌릴 것이 아니라 조직 특성에 맞는 합의를 통해 문제를 해결해나가는 것이 바람직하다라는 공감대를 형성함

인권교육 후기

좋았던 점

- 기존의 교육내용과 방식 탈피
- 점심시간 활용한자유로운 분위기 속에서 교육
- 지루하지 않은 영상 컨텐츠 활용
- 자유롭게 의견개진을 하는 패들렛프로그램 사용

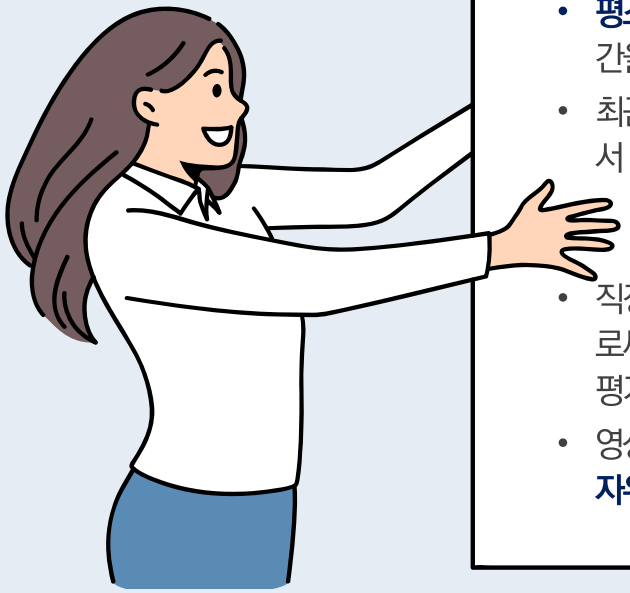
아쉬운 점

- (익명으로) 서로의 생각을 아는 것을 넘어 진지하게 서로의 생각을 나누고더 깊이 느끼는 시간 갖기 필요

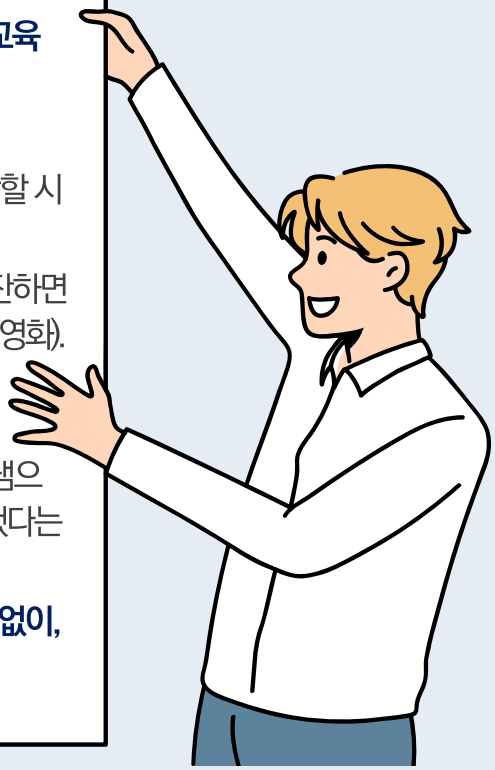
인권교육 개선방안

- **인권교육 효과 및 집중도 향상 방안:** 인권교육 참여 독려, 인권교육 장소의 변화 등에 대하여 한단계 더 발전시킬 필요성 대두
- **인권교육 방법 및 인권교육 프로그램 형식의 다양화:** 독서 모임/독서콘서트/독서주간, 문화예술 공연/영화관람, 힐링과 치유 시간, 개별 상담 프로그램, 부서별/직급별 교육, 강사초청 등 제안

의의 및 좋았던 점



- 인권전문 강사를 초청 방식에 익숙해져 있던 터라 **영상컨텐츠를 시청하는 인권교육** 방식은 나름대로 **신선했다는 평가**
- **점심시간을 활용**해 교육이수에 대한 **부담감을 낮춰** 만족도 높았음
- **평소 보기 힘들거나 스스로 선택하지 않을 영상을 같이 시청한 것**에 대해서 생각할 시간을 갖는 것에 대한 만족스러움을 표현(청소년 인권 및 노인 인권 영화).
- 최근 일반적으로 소비하는 영상은 다소 과격하거나 자극적인 장면이 많은데 잔잔하면서 울림을 주는 영상을 시청한 것에 대해서 좋았다는 평가(청소년 인권 및 노인인권 영화).
- 직장에서 벌어질 수 있는 세대 간 의식이 다른 부분, 갈등 양상을 코믹하게 풀어냄으로써 웃지만 슬픈 영상, **나의 행동을 다시금 되돌아볼 수 있는 영상**이라서 뿌듯했다는 평가(직장문화 웹예능 영상).
- 영상을 보고 후기를 나누는 **익명의 패들렛(Padlet) 프로그램은 가감없이, 스스럼없이, 자유롭게 의견을 개진**할 수 있어서 만족했다는 평가



한계점 및 아쉬운 점

교육 거부감/업무 부담감으로
100% 참석율 미달성

후기를 나누는 프로그램이 짧은 한줄 정도만 쓸 수 있는 정도라서
진지하게 서로의 생각을 나누거나 교환하지 못함에 대한 아쉬움

교육 미이수자에 대한 사후 조치로서 다양한 선택기회를 다시 부여하지 못해 향후 인권교육 실행 시 방안 강구 필요성 느낌

내용이 더 좋은 영상물은 러닝타임 1시간 반을 넘어가는데
교육이수 시간을 늘리는 불만족을 너무 고려한 탓에 선택을 유도하지 못함

구성원들이 짧은 시간동안 지루하지 않고 재미있게 즐겼을지 몰라도

인권의 지평과 시각을 확장하는 것에 대해서는 다소 한계가 있었음.

감사합니다.

충남연구원
ChungNam Institute