

IT멘토링 제도에 대한 평가 및 발전 방안

Evaluation and Improvement Methods of IT Mentoring Program

양해봉^{*†}, 권장우^{**}, 이정만^{***}
정보통신산업진흥원 산학인력팀 팀장^{*}, 인재양성단 단장^{**}, 기업인력팀 책임^{***}

Hae Bong Yang^{*†}, Jang Woo Kwon^{**} and Jeong Man Lee^{***}
Director, National IT Industry Promotion Agency(NIPA)^{*}
Vice President, National IT Industry Promotion Agency(NIPA)^{**}
Manager, National IT Industry Promotion Agency(NIPA)^{***}

요 약

국내 대학에서의 교육이 사회의 요구를 적절하게 반영하고 있지 못하다는 평가를 극복하기 위하여 지식경제부에서는 훈이음 사이트를 중심으로 산업체 전문가가 멘토로 참여하여 국내 4년제 대학교의 재학생들의 팀 프로젝트 수행을 지도하는 IT멘토링 제도를 2004년부터 시행하고 있다. 최근에는 이 제도에 참여하는 멘토, 학생 및 교수의 숫자는 지속적으로 증가하고 있지만, NEXT 사업이 점진적으로 종료됨에 따라 IT멘토링에 참여하기 위한 재원 확보 등 여러 가지 보완해야 할 사항들이 제시되고 있다. 본 논문에서는 IT멘토링에 참여한 멘토, 멘티, 교수 등을 대상으로 다양한 의견을 조사하여 본 사업의 성과와 개선 요구사항을 분석하고 그 결과를 토대로 IT멘토링 제도를 발전시킬 수 있는 방안을 제시함으로써 산학협력 교육 프로그램의 실질적인 효과를 얻음은 물론 국내 대학의 경쟁력을 제고하고자 한다.

주제어: IT멘토링, 인력양성, 산학협력교육, NEXT 사업

Abstract

Engineering education in Korean universities have been commented to be at a certain distance from industrial needs. Since 2004, the Ministry of Knowledge Economy of Korean government has operated IT Mentoring program in which the mentors from industry provide participating university students with guidance during their execution of projects to promote industry-academy cooperative education while making use of the Hanium site. Recently, there have been outstanding and rapid growth of not only the recognition on the importance but also the practical cases of cooperative education. However, as the NEXT program becomes gradually terminated, many suggestions for sustaining and improving co-education programs. This paper proposes various ways to further develop IT Mentoring program on the basis of the research results collected from the survey.

Keywords: IT mentoring, human resource development, industry-academy cooperative education, NEXT

I. 서론

우리나라 IT인력의 규모는 공급 초과 상태에 있지만 기업에서 요구하는 역량과 대학교육의 차이로 인해 수요-공급의 질적 불일치 현상이 지속되고 있다(2008). 국제적 평가 기구의 최근 발표 자료에도 국내 대학의 사회 요구 부합도가 최하위권에 머물고 있는 실정이다. 이는 대학과 교수들이 산학협력 교육의 필요성에 대해서는 충분히 인식 하고는 있지만, 연구에 대한 부담

로 인해 많은 성과를 내기는 어려운 실정 때문이다. 아울러 산업계에서도 그들에게 공급되는 인력의 수준에 대한 불만족이 지속됨에도 불구하고 대학과의 협력 교육에 대해서는 인식 자체가 부족한 현실이다.

이처럼 대학에서 배출된 인력이 기업의 기대에 미치지 못하는 질적 불일치 현상을 완화하기 위해 지식경제부는 산학협력 교육 프로그램 중 하나로 IT멘토링 제도를 시행하고 있다. 기업에서 IT업무 경력을 보유한 멘토(mentor)가 산학협업 프로젝트를 기획하여 훈이음 사이트(<http://www.hanium.kr>)에 등록하고 대학 교수와 재학생들이 팀을 구성해 멘토와 함께 프로젝트를 수행하는 것이 주요 골자이다. 이를 통하여 학생들은 실무 경험을 축적할 수 있으며 참여 학생들을 채용한 기업

논문접수일: 2010년 10월 7일

최종수정일: 2010년 10월 7일

논문완료일: 2010년 11월 14일

† 교신저자: 양해봉

들의 만족도가 높게 나타나는 등 전반적으로 성공적인 산학협력 교육 프로그램 모델로 평가된다.

한편, 참여자들을 대상으로 실시한 만족도 및 운영 개선 요구사항을 조사한 결과에 따르면 전반적인 만족도는 높은 편이지만 세부 항목별로는 본 프로그램을 지속적으로 유지하고 개선하기 위한 다양한 의견이 제시되었다. 특히 지식경제부의 대표적인 학부 교육지원 사업인 NEXT¹⁾ 사업이 점진적으로 종료됨에 따라 본 사업에 참여하는 인원이 급격히 감소할 수 있음을 감안할 때 여러 가지 제도적인 사항들이 보완되어야 할 것이다. 물론 본 제도를 시행하고 있는 주체들도 이와 같은 상황을 인지하고 있지만, 그 동안 외형적인 규모 확장에 집중하다 보니 사용자들의 의견을 충분히 반영하지 못한 것이 사실이다. 이에, 어렵게 쌓아 올린 IT멘토링 제도 자체와 본 제도의 실질적인 성과를 제고하기 위해서는 다양한 개선 의견을 정책에 적극적으로 반영해야 할 것이다.

본 논문에서는 IT멘토링의 주체인 멘토, 교수, 멘티들을 대상으로 설문조사를 시행하고, 그 결과를 요약하여 제시한다. 아울러 실태조사 결과를 분석하여 IT멘토링 제도가 한 단계 더 도약할 수 있는 실천적인 방안을 제시하고자 한다.

2장에서는 IT멘토링 제도의 일반적인 현황을 간략하게 살펴보고, 3장에서는 실태조사 결과를 요약, 분석하였으며, 4장에서는 실태조사를 통해 도출된 문제점을 어떻게 개선할지에 대한 방안을 제시한 후 5장에서는 결론으로 마무리한다.

- IT기업 실무기술을 대학 학부생이 학기 중에 습득할 수 있도록 지원하는 IT인력양성 사업
- IT기업인(IT멘토)이 기획한 실무과제를 대학교수와 학생(IT멘티)이 수행할 수 있도록 지원하는 온라인 산학협력 프로그램

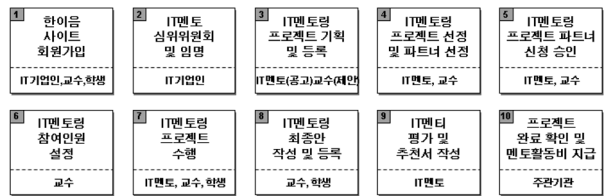


[그림 1] 산학협업 IT멘토링에 대한 정의
[Fig. 1] Definition of IT mentoring

II. IT멘토링 제도의 현황

본 절에서는 IT멘토링 제도의 일반적인 현황(2009a)을 간략하게 살펴보고자 한다.

1) NEXT(Nurturing EXcellent engineers in information Technology): 대학 IT학과와 전공교육강화, 산학협력 활성화를 통해 실무능력을 갖춘 IT기술인력을 양성 하기 위해 '06년부터 시행.



[그림 2] 산학협업 IT멘토링 프로세스
[Fig. 2] Operation process of IT mentoring

1. IT멘토링 수행 절차

IT멘토링을 수행하기 위한 절차는 다음과 같이 이루어진다. 우선, 기업체에 재직 중인 멘토가 프로젝트를 기획하여 한이음 사이트에 등록한다. 대학 교수는 멘토가 등록한 프로젝트 중 학생들에게 유익하다고 판단되는 과제를 선정하여 멘토에게 파트너 신청을 한다. 멘토가 승인하면 교수는 참여할 학생(멘티)을 등록함으로써 프로젝트가 개설된다. 프로젝트 수행은 멘토의 온-라인이나 오프-라인 방식의 지도를 통하여 이루어진다.

프로젝트 수행을 완료한 멘티는 지도교수의 지도를 받아 결과보고서를 작성하고 한이음 사이트에 등록한다. 멘토는 멘티가 등록한 결과물을 검토하고 평가를 수행함으로써 프로젝트가 종료된다.

2. IT멘토 자격 및 임명절차

멘토는 기업, 연구소 등에 재직 중이면서, IT관련 업무경력이 5년 이상이 되어야 자격이 주어진다. IT관련 석사나 박사학위를 소지한 경우에는 각각 1년, 2년의 경력을 인정하고 있으며, 기술사 자격증을 가지고 있으면 근무경력과 무관하게 멘토가 될 수 있다.

멘토가 되기 위해서는 한이음 사이트에서 멘토 신청을 하고, 이력서, 재직증명서 등의 증빙서류를 관리기관인 정보통신산업진흥원에 제출해야 한다. 신청자에 대한 승인 여부는 매월 말 개최되는 심의위원회에서 결정하게 되며, 심의위원회 승인을 받은 멘토는 지식경제부 장관 명의의 임명장이 발급된다.

3. 지원 내용

현재 IT멘토링 제도 참여자들에 대한 재정적 지원은 멘토에 한정되어 이루어진다. 멘토에게 지원되는 멘토 활동비는 프로젝트 기간에 따라 차이가 있는데 건당 최저 40만원에서 최대 80만원까지 지원 된다. 멘토는 프로젝트가 종료된 후에 멘토 활동비를 신청할 수 있다. 교수나 멘티에게는 별도 지원이 없으며, 팀 프로젝트 추진에 필요한 운영비도 지원되지 않는다.

<표 1> IT멘토링 제도 추진실적

| 구분 | '04 | '05 | '06 | '07 | '08 | '09 | 합계 | |
|----|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 실적 | 멘토(명) | 37 | 122 | 268 | 1,013 | 1,412 | 1,960 | 1,960 |
| | 멘티(명) | 554 | 1,579 | 2,646 | 3,075 | 3,818 | 3,966 | 15,638 |
| | 과제(건) | 86 | 267 | 771 | 935 | 1,128 | 1,192 | 4,379 |

4. IT멘토링 제도 추진실적

IT멘토링 시행 첫해인 2004년에는 멘토와 멘티가 각각 37명, 554명에 불과했으나 2009년에는 멘토가 1,960명, 멘티가 3,966명으로 증가하였으며, 2009년 말까지 수행한 프로젝트는 총 4,379건으로 2007년 이후에는 매년 평균 천 건 이상의 프로젝트가 진행되고 있다.

Ⅲ. IT 멘토링 실태조사 결과

본 절은 IT멘토링 제도에 참여하고 있는 멘토, 멘티, 교수를 대상으로 제도에 대한 일반적인 현황, 제도 운영에 대한 만족도, 개선 요구 사항 등을 조사, 분석한 것이다. 조사는 2008년도에 IT멘토링에 참여한 멘토 371명, 교수 168명, 멘티 853명을 대상으로 하여 이메일을 통하여 이루어졌다.

1. IT멘토링 참여현황

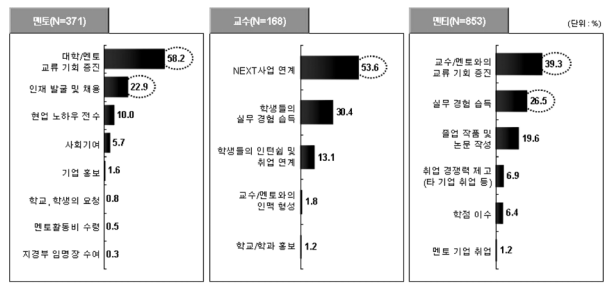
IT멘토링 제도를 어떻게 인지하였는지에 대해서, 멘토는 주로 교수 등 주변의 추천으로 IT멘토링 제도를 알게 된 반면, 교수는 홈페이지를 통해 알게 된 경우가 가장 많았고, 주변추천이나 사업홍보물 등을 통해서도 인지하는 것으로 조사되었다.

IT멘토링 제도에 대한 참여 동기는, 멘토는 ‘대학, 기업 등과의 교류 기회 증진’(58.2%), 인재발굴 및 채용

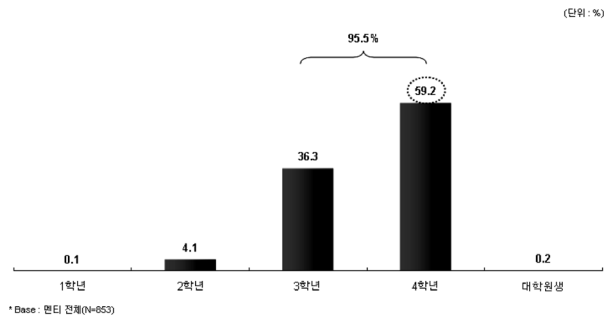
(22.9%) 등으로 답변하고 있으나, 교수는 주로 ‘NEXT 사업과 연계’(53.6%), 학생들의 실무경험 습득(30.4%) 등의 이유로 참여하고 있다.

멘티로 참여하는 학생들은 4년제 대학 재학생인데, 참여 학생들의 50% 이상은 4학년 학생으로, 이는 산학협업 프로젝트를 졸업작품이나 졸업논문 등과 연계하여 진행하기 때문으로 파악된다.

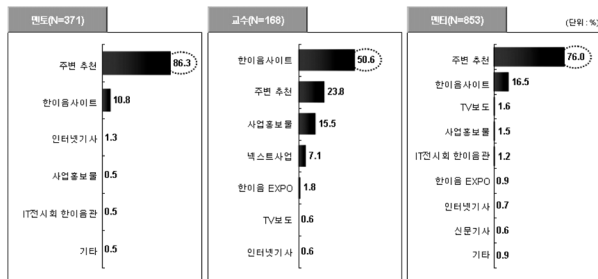
프로젝트가 성립되기 위해서는 멘토와 교수가 상호 파트너가 되어야 한다. 멘토는 ‘교수의 열정과 의지’(41.2%), 프로젝트와 전공일치성(26.7%) 등을 프로젝트 파트너 선정의 중요한 요소로 생각하고 있고, 교수



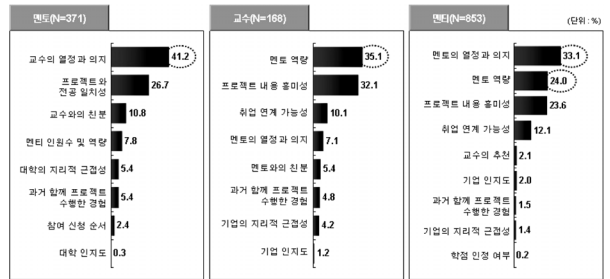
[그림 4] 산학협업 IT멘토링 참여 동기
[Fig. 4] Motivation to participate IT mentoring



[그림 5] 멘티의 프로젝트 참여 학년
[Fig. 5] Grade of Mentee participating IT mentoring



[그림 3] 산학협업 IT멘토링 인지 경로
[Fig. 3] Recognition route of IT mentoring

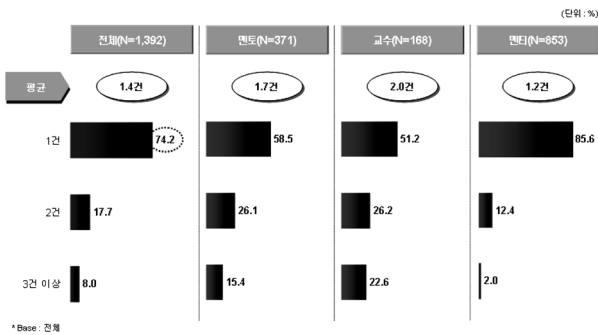


[그림 6] 파트너 선정 기준
[Fig. 6] Partner selection criteria

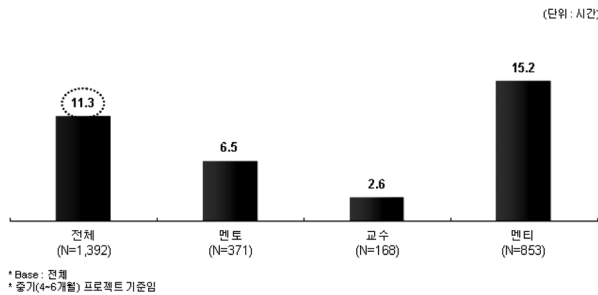
는 ‘멘토의 역량’(35.1%)과 ‘흥미 있는 주제’(32.1%)를 프로젝트 선정 시 우선적으로 고려하고 있다.

프로젝트 참여 건수는, 전체 조사 대상자의 74.2%가 1년에 1건을 수행하였으며, 1년에 3건 이상의 프로젝트를 수행한 경우도 8%나 되었다. 대상자들은 평균적으로 연간 1.4건의 프로젝트에 참여하고 있다. 한편, 멘토나 교수는 2건 이상 참여한 경우가 40% 이상이지만, 멘티는 85.6%가 1건의 프로젝트에만 참여하였다.

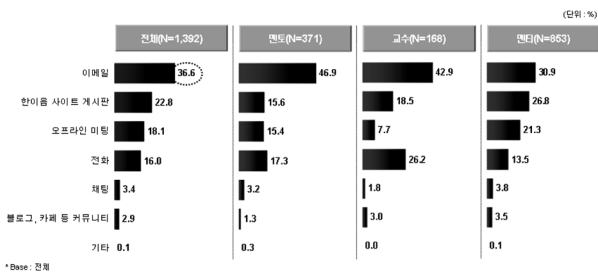
프로젝트가 성립된 후 실제 프로젝트 수행을 위하여 투자하는 시간은 중기(4~6개월) 기준으로 1 주일 평균 멘토는 6.5시간, 교수가 2.6시간, 멘티가 15.2시간으로 조사되었다.



[그림 7] 프로젝트 진행/참여 건수
[Fig. 7] Number of project involved



[그림 8] 프로젝트 할애 시간
[Fig. 8] Hours to spend projects per week



[그림 9] 커뮤니케이션 방법
[Fig. 9] Major communication method

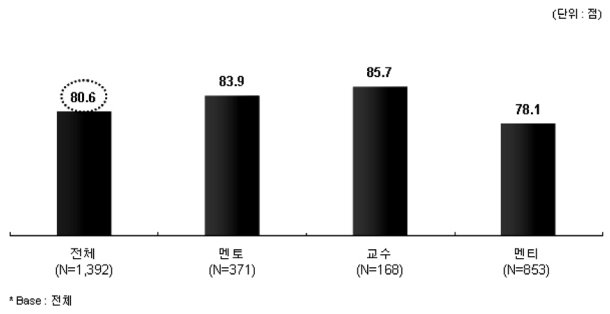
프로젝트 진행과정에서 팀원간의 의사소통은 주로 이메일을 활용(36.6%)하고 있으며, 한이름 사이트 게시판을 이용(22.8%)하거나 팀원들이 직접 만나서 의사소통을 하는 경우(18.1%)도 있다. 오프-라인 회의 횟수는 팀당 평균 4.5회로 조사되었다.

2. 제도 운영에 대한 평가 및 개선 요구사항

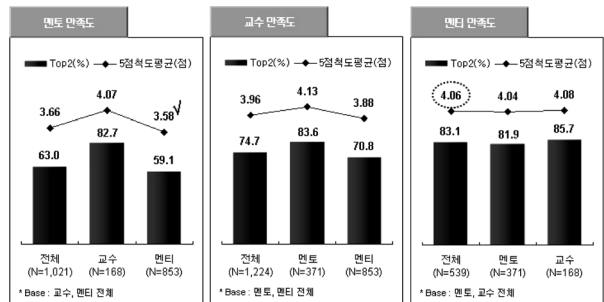
IT멘토링 제도에 대한 전반적인 만족도는 매우 높게 조사되었다. 특히 교수와 학생들은 산학협업을 통하여 학교에서 다루기에는 어려움이 있는 실무 경험을 배양할 수 있다는 측면에서 이와 같은 의견을 제시하였다. 반면에, 멘토들의 경우에는, 교육과 학업이 본업인 학교와는 달리, 재직 중인 기업에서 자신에게 주어진 본업 이외에도 학생들을 지도하고, 교수들과 소통을 하는 과정에 대한 부담이 있기 때문이다.

보다 상세한 분석에 따르면, 멘토, 교수, 멘티 중에서 멘티의 만족도가 5점 척도 평균 4.06점으로 가장 높으며, 다음으로 교수(3.96점), 멘토(3.66점) 순이다. 특히 멘티의 멘토에 대한 만족도(3.58점)가 타 평가 항목에 대비하여 상대적으로 낮은 것도 특색이다.

각 주체별로 만족 또는 불만족에 대한 구체적인 사항들은 다음과 같이 조사되었다. 본 논문에서는 IT멘



[그림 10] IT멘토링 제도에 대한 만족도
[Fig. 10] Satisfaction with IT mentoring



[그림 11] 멘토/교수/멘티에 대한 만족도
[Fig. 11] Satisfaction of Mentor, Mentee, Professor

<표 2> 멘토의 IT멘토링 만족/불만족 이유

<Table 2> Reason for satisfaction/dissatisfaction of Mentor

| | | |
|----------------------|----------------------|-------|
| 만족 이유 (N=263) | • 기업의 노하우 전수 | 32.3% |
| | • 우수 인재 발굴 및 채용 | 21.3% |
| | • 필요 프로젝트 구현 | 16.0% |
| | • 대학과 산업계 및 연구소와의 협업 | 11.0% |
| | • 학생의 적극적인 참여 | 6.8% |
| | • 멘토 역할 자체의 만족감 | 6.1% |
| | • 적극적인 협조와 원활한 진행 | 5.7% |
| 불만족 이유 (N=108) | • 원하는 산출물을 얻지 못함 | 21.3% |
| | • 오프라인 미팅을 위한 시간 부족 | 12.0% |
| | • 멘티의 열정 부족 | 9.3% |
| | • 실질적인 교류가 없음 | 9.3% |
| | • 형식적인 진행 | 8.3% |
| | • 멘토 지원금 부족 | 8.3% |

5% 이상만 기재, 중복응답

토링 제도의 개선 방안을 도출하는 것을 목표로 하므로, 불만족스러운 이유에 대하여 요약을 하기로 한다.

우선, 멘토들의 경우에는 학생들의 프로젝트 수행 경험이나 실무 능력이 부족하여 목표로 하는 산출물을 도출하지 못한 점을 가장 불만족스럽게 생각한다. 또한 학생들의 열정이 부족하거나 과제의 진행이 형식적으로 이루어지고 있는 것도 이러한 불만족 사항의 원인이 되기도 한다. 한편, 오프라인 미팅을 위한 시간이 부족하고, 이에 따라 실질적인 교류가 이루어지기 어려운 점도 개선되어야 할 것으로 조사되었다. 이에 더하여 멘토의 활동 등을 지원해 주는 금전적인 요소도 개선해야 할 항목으로 지적되었다.

IT멘토링에 참여한 교수들의 경우에는 일부 멘토들의 비적극성에 대하여 비판적이었으나 이는 이미 앞서서도 설명한 바와 같이, 멘토가 재직 중인 직장에서의 고유 업무로 인하여 충분히 발생할 수 있는 사항이다. 반면에 멘토에게 시간이 부족하다거나 활동을 위한 지원이 부족하다는 지적도 제시되었다. 이는 멘토들이 제시한 개선 사항에도 공통적으로 포함되어 있는 것으로 그 중요도를 확인할 수 있다. 또한 오프-라인 활동에 대한 지원이 부족하다는 의견 역시 멘토들의 평가와 의견을 같이 한다. 교수들이 멘토들을 섭외하는 것에 대한 어려움을 제시하였는데, 이는 교수들의 고유 업무 범위를 벗어나는 어려움이자 IT멘토링에 참여를 요구받은 기업의 재직자들이 참여를 쉽게 결정하지 못하는 데에 기인한다고 볼 수 있다.

마지막으로 IT멘토링에 참여한 학생들로부터는 진행이 형식적으로 이루어진다고 판단하거나, 의사소통

<표 3> 교수의 IT멘토링 만족/불만족 이유

<Table 3> Reason for satisfaction/dissatisfaction of Professor

| | | |
|---------------------|--------------------|-------|
| 만족 이유 (N=135) | • 학생들의 실무 능력 향상 | 42.2% |
| | • 산학협력의 연계 | 19.3% |
| | • 학생들의 취업 연계 | 17.0% |
| | • 학생들의 능력 향상 | 8.1% |
| | • 산업체 인력과의 교류 확대 | 5.2% |
| 불만족 이유 (N=33) | • 멘토의 적극성 부족 | 18.2% |
| | • 멘토 섭외 어려움 | 15.2% |
| | • 멘토의 시간 할애 불편 | 12.1% |
| | • 교수의 시간 할애 불편 | 9.1% |
| | • 멘토에 대한 지원 부족 | 6.1% |
| | • 오프라인 지원 부족 | 6.1% |
| | • NEXT 사업과의 지나친 연계 | 6.1% |

A5% 이상만 기재, 중복응답

<표 4> 멘티의 IT멘토링 만족/불만족 이유

<Table 4> Reason for satisfaction/dissatisfaction of Mentee

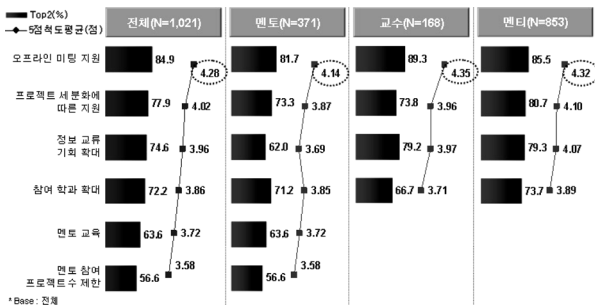
| | | |
|----------------------|-----------------|-------|
| 만족 이유 (N=519) | • 실무 경험에 도움 | 41.8% |
| | • 프로젝트의 원활한 수행 | 11.8% |
| | • 전반적인 도움 | 9.1% |
| | • 지식 습득 | 8.1% |
| | • 멘토와의 활발한 교류 | 7.9% |
| | • 취업 연계 | 6.9% |
| | • 개인적인 경쟁력 강화 | 6.6% |
| | • 멘토의 열정 | 5.0% |
| 불만족 이유 (N=334) | • 형식적인 진행 | 22.5% |
| | • 멘토와의 의사소통 어려움 | 13.8% |
| | • 교류가 활발하지 않음 | 13.5% |
| | • 멘토의 적극성 부족 | 10.8% |
| | • 지원 부족 | 6.0% |
| | • 시간 부족 | 5.4% |
| | • 취업 연계 부족 | 5.1% |

5% 이상만 기재, 중복응답

에 어려움이 있다거나, 멘토의 적극성이 부족하다는 다양한 형태의 개선 사항이 제시된 바 이는 곧 멘토와의 교류가 부족하여 발생하는 공통적인 현상으로 분석된다. 이러한 측면은 멘토들과 같은 의견으로 분류된다. 아울러 과제를 진행하는 과정에서의 지원이 부족하다는 내용은 멘토와 교수들로부터도 제시된 개선 사항이다.

IV. IT멘토링 제도 발전 방안

이상의 연구 결과를 종합하면, IT멘토링 제도에서 가장 시급하게 개선되어야 할 항목들로서는, 첫째, 산



[그림 12] IT멘토링 제도 발전을 위한 개선 요구 사항
[Fig. 12] Requirements for the improvement of IT mentoring system

학협업의 고유 목적을 달성함에 있어서 가장 기본적인 핵심이 되는 의사소통 내지는 실질적인 교류이다. 즉, 멘토, 교수, 멘티 등 모든 참여자가 팀을 이루어 과제를 진행함에 있어서 「협업」을 위한 장이 형성되지 않고 있으므로 무엇보다 시급한 것은 오프-라인에서의 모임을 통한 실질적인 「협업」을 달성하는 것이 요구된다. 둘째는 프로젝트를 세분하여 과제의 성격에 따라 과제 진행을 위한 재정적 지원이 요구된다. 단지 멘토에 대한 적은 금액의 지원만으로는 현실적으로 많은 어려움에 봉착하게 될 수밖에 없는 것이다. 셋째로는 과제의 생성 및 팀 구성, 과제를 수행하는데 필요한 다양한 정보를 상호 교류할 수 있는 방안이 개선되어야 한다. 예를 들어 현이음 사이트의 사용을 보다 용이하게 개선하고 정보를 다양화 하여 사이트의 활용도를 향상시키기 위한 방안이 필요하다. 넷째는 참여하는 학과를 확대하는 것이 요구된다. 이는 단순히 학과만을 의미한다기 보다는 참여 교수와 학생들을 확대하여 대학교육의 시장 반영도를 제고함과 더불어 실질적인 산학협업 교육을 통하여 우수한 인재를 양성함으로써 산업 현장의 발전을 도모하기 위함이다. 그 밖에도 다양한 의견이 제시되었으나 본 논문에서는 요구하는 정도가 높은 이들 네 가지 항목들만을 다루고자 한다.

본 장에서는 제 3장에서 연구 결과와 위에서 요약된 개선 요구사항들을 반영하여 현재 시행되고 있는 산학협업 IT멘토링 제도를 발전시킬 수 있는 구체적인 방안들을 제시하고자 한다.

1. 오프-라인 회의 활성화

가. 오프-라인 회의의 필요성

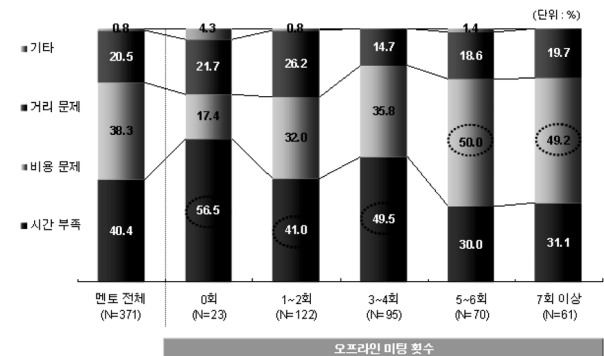
IT멘토링 프로젝트는 주로 온-라인을 통해 진행되고 있으나, 오프-라인 회의에 대한 필요성이 가장 많이 요구되고 있다. 전화나, 이-메일 등으로도 프로젝트 진

<표 5> 커뮤니케이션을 위한 개선 요구 사항

<Table 5> Requirments for invigorating communication

| | | |
|------------|--|---|
| 멘토 (N=371) | <ul style="list-style-type: none"> 오프라인 미팅 지원 회의 공간 지원 커뮤니케이션(화상회의 등) 도구 지원 멘토 활동비 상향 지원 오프라인 미팅 정례화 | <ul style="list-style-type: none"> 25.6% 10.8% 10.5% 7.8% 4.9% |
| 교수 (N=168) | <ul style="list-style-type: none"> 오프라인 미팅 지원 멘토 소속 기업에서의 산학협업 IT멘토링 지원책 마련 | <ul style="list-style-type: none"> 42.2% 8.9% 4.2% |
| 멘티 (N=853) | <ul style="list-style-type: none"> 오프라인 미팅 지원 커뮤니케이션(화상회의 등) 도구 지원 멘토, 멘티의 적극적 참여 회의 공간 지원 멘토 소속 기업에서의 산학협업 IT 멘토링 지원책 마련 | <ul style="list-style-type: none"> 30.7% 16.0% 12.3% 7.0% 4.3% |

4% 이상만 기재, 중복응답



*Base: 멘토 전체

[그림 13] 오프-라인 회의 시 애로사항

[Fig. 13] Difficulty in offline meeting

행상황을 점검하거나 협의 할 수 있지만 이런 방식은 한계가 있기 때문이다. 즉, 멘토나 교수도 오프-라인 모임의 필요성을 공감하고 있기는 하지만 실제 프로젝트를 수행하고 있는 멘티의 오프-라인 회의에 대한 요구가 가장 높다. 상대적으로 멘토에 비해 시간 제약이 가벼운 멘티는 오프-라인 모임이 많으면 많을수록 좋다고 생각하지만 멘토의 경우에는 시간적, 지리적, 비용적 측면에서 부담을 가지고 있다.

회의 횟수가 적을 경우에는 프로젝트 관련한 사안들을 논의할 수 있는 시간이 부족함을 가장 큰 어려움으로 생각하고 있으며, 회의 횟수가 많은 경우에는 교통비, 식사비용, 다과비 등 소요비용에 대한 부담을 많이 경험하고 있다.

오프-라인 모임은 주로 멘토와 멘티 간에 이루어지고 있는데, 소요 비용은 주로 멘토가 사적으로 부담하

는 것이 현실이다. 조사결과에 따르면, 현재 멘토에게 지원되는 활동비에 대해서도 이미 많이 부족함을 느끼고 있는 바, 이러한 부가적인 비용까지 부담으로 갖는 것은 멘토로서의 참여는 물론 멘토로서의 활동을 저하시키는 매우 부정적인 요인이 된다.

나. 개선 방안

이와 같이 오프-라인 모임은 참여 주체들이 모두 공감하고 있으므로 활성화 할 필요가 있지만 의무적으로 강제하기 보다는 현실적인 상황을 고려한 제도 개선이 필요하다. 우선, IT멘토링 프로젝트가 시작되는 시점에 개최되는 IT멘토링 워크샵의 개최방식 변경이 필요하다. 이 워크샵은 프로젝트 팀원들이 처음 만나는 기회인데 실제로는 팀원들이 모두 참석하는 경우는 많지 않다. 특히, 교수나 멘토의 참여가 저조한데, 이는 평일이 포함되는 이 행사에 본업을 가지고 있는 멘토와 교수가 시간을 내기 어렵기 때문일 것이다. 더욱이 워크샵 기간이 실질적으로 하루 밖에 되지 않아 프로젝트 계획을 논의할 시간이 충분치 않다는 것이다.

이에, 워크샵 행사의 실효성을 높이기 위해서는 IT멘토링 워크샵을 주말을 포함하여 개최하고, 충분한 시간을 배정할 필요가 있다. 또한, 이동 등으로 인하여 많은 시간이 소요되기 때문에 권역별로 워크샵을 진행하는 것도 필요하다. 권역별 워크샵은 이동시간을 절약할 수 있을 뿐 아니라, 워크샵에 참여하는 인원도 많지 않기 때문에 프로그램을 보다 효율적으로 운영할 수 있을 것이다. 필요하다면 학생들이 이동할 수 있는 교통수단을 관리기관에서 제공하는 것도 좋은 방법일 수 있다.

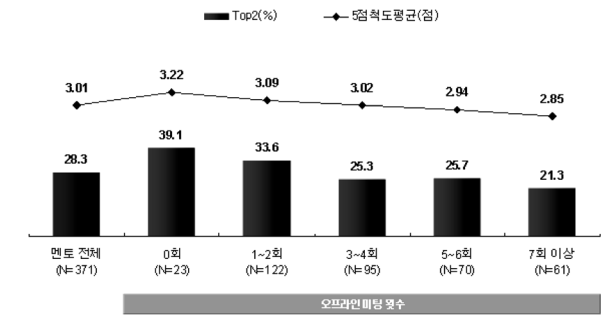
또한, 프로젝트가 시작된 이후에 진행되는 오프-라인 모임은 각 팀의 사정에 맞도록 자율적으로 추진하도록 하는 것이 좋다. 팀마다 사정이 다르기 때문에 이를 일괄적으로 강제하는 것은 효율적인 방법이라고 볼 수가

없다. 또한, 오프-라인 모임을 위해 소요되는 비용은 프로젝트 운영비를 활용토록 하면 멘토의 부담을 경감시켜 줄 수 있으므로 멘토는 오프-라인 모임에 더 많은 적극성을 가질 수 있을 것이다.

2. 재정적 지원

가. 재정적 지원의 필요성

모든 유형의 교육에 있어서 재정적인 지원은 필수적이다. IT멘토링 제도에서 이루어지는 재정적인 지원은 단지 멘토에게 최대 80만원을 지급하는 것이 유일하다. 제도의 특성상 교수나 학생들에게 지원금을 지급하는 것은 논리적으로 옳지 않다는 사회적 분위기이다. 그 이유는, 교수에게 있어서 학생들을 교육하는 것은 당연한 의무이며 이러한 측면에서 볼 때 IT멘토링도 광의의 교육활동으로 인정하고 있기 때문이다. 물론 연구가 교수들의 업적 평가에 있어서 가장 중요한 항목이며 교육 분야에서의 노력이나 성과는 아직은 형식적인 수준에서만 이루어지고 있으므로 IT멘토링과 같이 특수한 경우에 해당하는 항목에 대한 지원제도가 없는 것이 현실이다. 따라서 IT멘토링을 포함한 다양한 산학



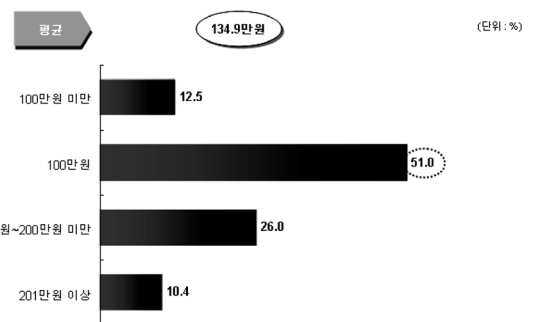
* Base: 멘토 전제

[그림 14] 오프라인 미팅 횟수
[Fig. 14] Number of offline meeting

<표 6> 오프-라인 회의 활성화를 위한 발전 방안

<Table 6> Ways to invigorate offline meeting

| | 오프-라인 회의 활성화 |
|-------|--|
| AS-IS | <ul style="list-style-type: none"> 중기 프로젝트 기준으로 평균 4.5회의 오프-라인 회의 진행 온-오프-라인을 병행하는 프로젝트 선호 |
| GAP | <ul style="list-style-type: none"> 오프-라인 회의 횟수가 많은 멘토일수록 비용에 대한 부담을 많이 가지고 있음 멘토, 멘티 상호 이해 부족에 따른 불만 |
| TO-BE | <ul style="list-style-type: none"> 오프-라인 회의 제도화 오프-라인 회의 지원책 마련 멘토링 워크샵에 멘토 및 멘티의 참석 의무화 |



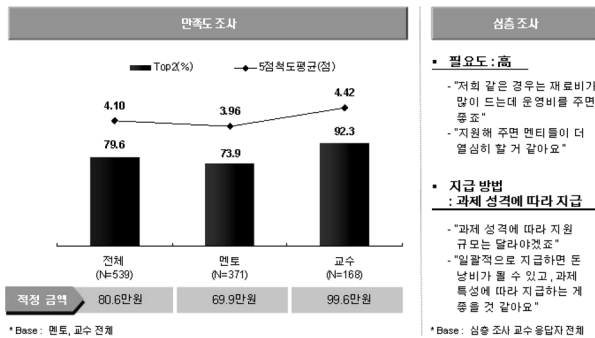
* Base: 멘토 전제(N=371)

[그림 15] 멘토 활동비의 적정 금액
[Fig. 15] Reasonable expenses for the mentor activity

협력 교육이 활성화되고 사회적 인식이 제고됨에 따라 이 분야에서의 교수들의 노력에 대한 정당한 평가와 보상을 위한 제도적, 재정적 지원이 반드시 이루어져야 하는 것도 사실이다.

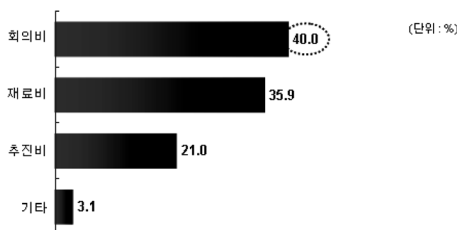
본 절에서는, 우선, 멘토 활동비의 적정성과 적정 금액에 대한 조사를 시행하였다. 아래의 자료에서 보는 바와 같이 멘토 활동비 적정성에 대한 평가는 5점 척도 평균 3.01점으로 멘토 활동비가 적정하다고 응답한 비율은 28.3%에 그치고 있다. 실제 오프-라인 미팅을 많이 한 멘토일수록 멘토 활동비가 적정하지 않다고 생각하고 있으며, 오프라인 미팅을 하지 않은 멘토의 경우에는 멘토 활동비를 개인 시간에 대한 보상이라고 생각하고 있다. 그리고 멘토 활동비 적정 금액은 평균 134.9만원으로 나타난다.

또한 프로젝트 팀의 운영비 지급에 대한 생각과 적정 금액에 대해서는 다음과 같이 조사되었다. 멘토에게 지급되는 멘토 활동비 외의 멘토링 팀 운영비 필요성은 5점 척도로 했을 때, 평균 4.10점으로 높은 필요도를 보이고 있으며, 멘토보다는 교수가 더 많은 필요성을 주장하고 있다. 팀 운영비는 과제 성격에 따라 지급하는 것이 좋으며, 적정 금액은 80.6만원으로 조사되었으며, 교수의 팀 운영비 예상 사용처는 ‘회의비’



[그림 16] 팀 운영비에 대한 개선 의견

[Fig. 16] Opinion of operating expenses of team project



* Base : 팀 운영비가 필요한 산학협업 IT멘토링 참여 교수(N=155)

[그림 17] 팀 운영비 예상 사용처

[Fig. 17] Expected use items of operating expenses of team project

<표 7> 재정적 지원을 위한 발전 방안

<Table 7> Ways to financial aid

| | 재정적 지원 |
|-------|--|
| AS-IS | • 현재는 멘토에게만 최대 80만원을 지급 |
| GAP | • 멘토에게 지급되는 금액이 현실적으로 매우 부족함 • 프로젝트 운영 경비가 전무하고, 특히 오프-라인 모임에 있어서는 많은 경우 멘토가 사비를 들임 |
| TO-BE | • 멘토에게 지급되는 지원금 상향 • 프로젝트 팀 운영비 신설 |

(40.0%), ‘재료비’(35.9%), ‘추진비’(21.0%) 순으로 나타났다.

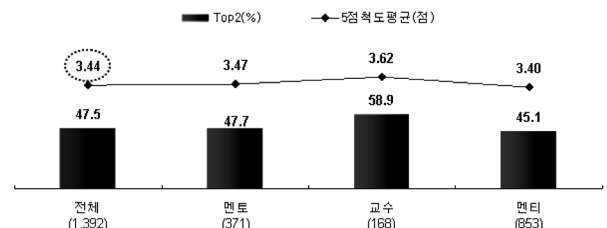
나. 개선 방안

이상과 같이 재정적 지원이 매우 부족한 상황을 극복하기 위해서는 멘토에 대한 지원금을 현실화하여야 하며, 이와 더불어 팀 프로젝트를 수행하기 위한 운영경비도 함께 지원하여 보다 효율적이고 성과를 제고할 수 있는 방안이 요구된다.

3. 정보 교류를 위한 한이음 사이트 활성화

가. 한이음 사이트 개선의 필요성

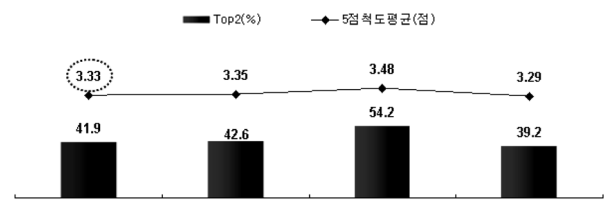
한이음 사이트는 2004년에 처음 개설된 이후 여러



* Base : 전체

[그림 18] 한이음 사이트에 대한 만족도

[Fig. 18] Satisfaction with Hanium site



* Base : 전체

[그림 19] 한이음 사이트의 편리성에 대한 평가

[Fig. 19] An evaluation of convenience of Hanium site

<표 9> 한이음 사이트 주요 개선방안

<Table 9> Major improvement plan of Hanium site

| 구분 | | 개선방안 |
|---------|------------|---|
| 사용자 편의성 | 메인화면 | <ul style="list-style-type: none"> • 메뉴 용어 개선 및 킷 메뉴 서비스 제공 • 통합 검색 기능 강화 • 생동감을 높이고 홍보 동영상 등 제공 |
| | 회원가입 | <ul style="list-style-type: none"> • 4종의 사용자 신분으로 통합 및 준회원 폐지 |
| | 마이 페이지 | <ul style="list-style-type: none"> • 개인 블로그 형태로 프로젝트 현황 파악 등이 가능토록 구현 |
| | IT멘토링 | <ul style="list-style-type: none"> • 블로그형태 화면 구현 및 소통 기능 제공 • 프로젝트 수행에 필요한 정보 제공 강화 • 수상작의 이력 표시제 도입 및 노하우 UCC 제작·제공 |
| | 한이음 카페 | <ul style="list-style-type: none"> • 커뮤니티 기능 제공 |
| 정보 제공 | 사업안내 | <ul style="list-style-type: none"> • 가입자 대상의 메일링 서비스 • 채용정보, 기술동향, 행사일정 등 지원 |
| | IT사이버 강의 등 | <ul style="list-style-type: none"> • 신규 콘텐츠 확보 • 타기관, 조직 등과 협의하여 IT관련 최신 통계, 기술, 산업 동향 등의 정보 제공 |

<표 8> 한이음 사이트에 대한 불만족 이유

<Table 8> Reason for dissatisfaction with Hanium site

| 구분 | 이유 | 비율 |
|-----------|-----------------------|------------|
| 멘토 (N=28) | • 메뉴 찾기가 어렵고 복잡함 | 53.6%(15명) |
| | • 오작동이 빈번함 | 17.9%(5명) |
| | • 자료 입력이나 검색 기능이 약함 | 14.3%(4명) |
| | • 사용자를 고려한 기능 설계가 필요함 | 7.1%(2명) |
| 교수 (N=6) | • 메뉴 찾기가 어렵고 복잡함 | 83.3%(4명) |
| | • 가입 절차가 복잡함 | 33.3%(1명) |
| | • 오작동이 빈번함 | 16.7%(1명) |
| | • 무응답 | 16.7%(1명) |
| 멘티 (N=93) | • 메뉴 찾기가 어렵고 복잡함 | 59.1% |
| | • 자료가 미흡함 | 18.3% |
| | • 속도가 느림 | 5.4% |
| | • 무응답 | 15.1% |

5% 이상만 기재, 중복응답

차례의 개선작업이 있었다. UI 및 기능 개선, 폐쇄형에서 개방형으로의 변화, DB 개선 등 정책이나 운영방법이 변경될 때마다 수정작업이 병행되었지만, 전체 시스템의 틀은 바뀌지 않아 사용자의 기대 수준에 미치지 못하는 것이 현실이다. (2009c)

나. 개선 방안

무엇보다 복잡한 가입절차, 필요한 정보의 부족 등에 대한 지적이 많으므로, 접근의 편리성과 제공되는 정보의 유용성을 제공하는 것이 시급하다. 또한, 한 화면에서 공지사항, 프로젝트 현황, 팀원들과의 의사소통 등 프로젝트 추진을 위한 제반 사항들을 쉽게 파악할 수 있도록 개선이 필요하다. 일반 포털 사이트 등에서

<표 10> 한이음 사이트 활성화를 통한 발전 방안

<Table 10> improvement plan to invigorate Hanium site

| 한이음 사이트 | |
|---------|--|
| AS-IS | <ul style="list-style-type: none"> • 한이음 사이트는 IT멘토링 프로젝트 수행의 핵심 톨 • 사이트에 대한 만족도가 3.44점으로 낮은편 • 기본적 업무 이외 활용도 낮음 • 산학협력 관련 포털 역할 하기를 희망 |
| GAP | <ul style="list-style-type: none"> • 메뉴 찾기가 어렵고 복잡 • 프로젝트 관리가 어렵고 자료 미흡 • 자료 미흡 |
| TO-BE | <ul style="list-style-type: none"> • 사이트 만족도 제고 • 이용하기 쉬운 인터페이스, 커뮤니티 활성화 • 다양한 정보 제공, 검색기능 강화 |

일반화된 개인 블로그 형태의 서비스 제공도 좋은 대안이 될 수 있다.

아울러 사용자 만족도를 제고하기 위해 다양한 콘텐츠와 정보를 제공하는 것도 중요하다. 다양한 정보를 제공하기 위하여 IT-FIND(<http://www.itfind.or.kr>) 등의 사이트와 연계하여 양질의 자료를 제공한다면 사이트의 활용도를 제고할 수 있을 것이다. 또한, 각종 보고서, 기술 동향, 행사 개최 안내 등 사용자가 원하는 정보를 선별하여 이-메일로 발송하는 웹진 서비스도 활성화를 위한 좋은 방안이 될 수 있다.

이밖에도 사이트를 활발하게 이용하는 개인, 카페, 블로그 회원을 대상으로 포상, 오프-라인 모임 장소 제공, 비용지원 등과 같은 다양한 보상 방안을 강구하는 것도 한이음 사이트 활성화에 도움이 될 수 있다.

4. 대학의 참여 확대를 위한 유인책 개발

가. 대학의 참여 확대의 필요성

많은 대학에서 IT멘토링 제도의 장점을 인지하고 있지만, 제도 운영에 소요되는 비용에 대해서는 부담을 가지고 있다. 지금까지의 조사에서 교수 또는 학생들이 비용 문제를 거의 제기하지 않은 것은 대부분의 참여자들이 재정적 투자가 가능한 NEXT 사업 수혜 학과에 소속되어 있기 때문이다. 하지만 매년 수혜 학과의 수가 감소하고 있고, 2011년 말이면 사업자체가 완전히 종료되므로 이에 대한 대책이 시급하다.

NEXT 수혜 학과들의 지속적인 참여와 기타 국내 4년제 IT학과의 많은 학생과 교수들에게도 IT멘토링 제도 참여 기회를 제공하기 위해서는 팀 프로젝트를 수행하는데 필요한 운영비를 제도 자체에서 지원할 필요가 있다. 이의 실현을 위해서는 과제의 규모나 참여인원, 수행 기간 등에 따라 구분하여 지원할 필요가 있고, 사용방법에 대한 분명한 가이드라인도 필요할 것이다.

IT멘토링 제도에서 멘토와 교수는 멘티 지도라는 측면에서 역할상 공통점이 있기는 하지만 세부적으로는 차이가 있다. 멘토는 시간적, 공간적 제약으로 멘티와 오프-라인 모임을 자주 갖기 어렵기 때문에 주로 온-라인 지도 및 과제 종료 후 멘티에 대한 평가 등에 국한된 역할만을 수행 하고 있다. 지도교수는 면대면 지도, 프로젝트 진도 관리, 멘티 관리, 결과물 점검, 멘토와 프로젝트 진행 협의 등 멘토 이상 많은 역할을 수행하고 있다. 교수가 이와 같은 역할을 충실히 수행해야

만 결과물의 완성도가 높아질 수 있는데, 현실적인 참여도는 저조한 상황이다. 제자를 지도하는 것을 당연한 역할로 받아들이는 교수도 있지만, 상당수는 이런 역할에 부담을 느끼고 있다. 이에 따라 역할 수행에 소극적이 되고, 심지어 프로젝트가 시작된 후에는 전혀 관여하지 않는 경우도 있다.

나. 개선 방안

IT멘토링 제도의 운영을 통하여 질적으로 우수한 결과를 창출하기 위해서는 교수가 프로젝트를 리드할 수 있는 환경조성이 반드시 구축되어야 한다. 그러기 위해서는 교수에게 희생과 봉사정신만으로 IT멘토링 제도에 참여할 것을 요구하기 보다는 교수의 역할에 대한 적절한 보상과 인센티브를 통해 참여를 유도하는 것이 필수적이다.

멘토에게만 지급하던 활동비를 교수에게도 인정하여 교수의 참여 동기를 제고하고, 프로젝트를 지도하는 교수가 대학에서 자신의 승진이나 지위 보장에 기여할 수 있는 업적 실적으로 인정받을 수 있도록 하는 정부의 정책적 유인책도 필요하다. 예를 들어, IT멘토링과 연계된 신규 사업 추진 시 프로젝트 지도와 같은 봉사업적이 교수평가에 적극 반영될 수 있도록 평가기준에 명문화함으로써 교수들이 적극적으로 참여할 수 있는 방안을 제공하는 것도 좋은 방법이 될 것이다.

대학의 자발적 참여를 확대하기 위한 또 다른 방안은 대학에서 멘토링 프로젝트를 학점으로 인정하도록 하

<표 11> 대학의 참여 확대를 통한 발전 방안

<Table 11> improvement plan to expand participation of university

| 교수 인센티브 | |
|-----------|---|
| AS-IS | <ul style="list-style-type: none"> 교수의 멘티지도를 당연한 것으로 인지 정부의 정책방향과 보조를 맞추기 위해 참여 (IT멘토링의 NEXT 사업과의 연계) 대학 내 인센티브 미흡 |
| GAP | <ul style="list-style-type: none"> 교수에 대한 경제적/실질적 혜택 미비 |
| TO-BE | <ul style="list-style-type: none"> 교수에 대한 활동비 지원 제도운영 시 교수에 대한 대학 내 인센티브를 위한 정책적 유인책 마련 |
| 학점연계 | |
| AS-IS | <ul style="list-style-type: none"> 멘토링 프로젝트의 학점인정 희망 |
| GAP | <ul style="list-style-type: none"> 멘토링 참여대학의 프로젝트 학점 인정 비율은 25%에 불과 |
| TO-BE | <ul style="list-style-type: none"> 멘토링 프로젝트 선정 시 학점 인정대학을 우선 고려 |
| 팀프로젝트 운영비 | |
| AS-IS | <ul style="list-style-type: none"> 팀프로젝트 추진을 위한 운영비 필요 |
| GAP | <ul style="list-style-type: none"> NEXT 사업 참여학과는 사업비에서 프로젝트 운영비 사용이 가능하나 기타의 경우에는 운영비 지원이 전무 |
| TO-BE | <ul style="list-style-type: none"> 프로젝트의 질적 수준제고와 NEXT사업 일몰에 대비하기 위해 프로젝트 운영비 지원 프로젝트 기간별 운영비 차등 |

는 것이다. 멘토링 프로젝트 수행 자체가 멘티에게는 실무능력 습득과 현장경험에 큰 도움이 되지만, 정규 학업과 별개로 진행되는 것은 학생들의 부담 증가에 따르는 프로젝트의 질적 수준 저하의 원인이 된다. 교수의 입장에서도 IT멘토링 프로젝트를 정규 교과목으로 지도할 수 있다면 부담을 상당부분 경감시킬 수 있다. 이를 위한 방법으로, 많은 대학에서 필수과목으로 운영되고 있는 종합설계 교과목을 멘토링 프로젝트와 연계하는 것이다. 종합설계 교과목에서는 대학 학부과정에서 이론적으로 배운 것을 종합하여 과제 기획, 보고서 등 문서화 작업, 결과물 도출 등을 수행하기 위해 행하는 일련의 과정이 교육되는데, 이는 멘토링 프로젝트 진행방식과 유사한 면이 있다. 다만, 기존에 시행되고 있는 종합설계 교과목의 운영방식은 프로젝트 주제가 교수의 아이디어에 주로 의존하고 있는 바, IT멘토링과 연계된 종합설계 교과목은 멘토의 의견을 적극적으로 반영할 수 있는 체계 마련이 우선되어야 할 것이다.

또한, 학생들의 참여를 확대할 수 있는 동기 마련도 필요하다. 프로젝트 결과물을 전시할 수 있는 기회의 확대와 우수결과물에 대한 포상 범위의 확대 등도 고려해 볼만하다.

이외에도 대학을 움직일 수 있는 정책적 유인 방안도 필요하다. IT멘토링 팀 프로젝트 선정 시 학점 인정 대학을 우선 고려한다든지, 신규 인력양성사업 추진 시 시너지 효과를 창출할 수 있도록 사업모형을 설계하는 것도 방안이 될 수 있다. 끝으로 멘토링을 통한 성과를 지속적으로 발굴하고 홍보함으로써 대학이 스스로 움직일 수 있도록 하는 것도 필수적인 방법이다.

5. 기타 - 원활한 멘토 활동을 위한 환경 조성

가. 멘토 활동 환경 개선의 필요성

멘토들은 주로 주변에 알고 있는 교수의 부탁으로 IT멘토링 제도에 참여하는 경우가 많다. 이런 사정이다 보니 회사에 공식적으로 IT멘토링 참여를 밝히기 힘들고 활동에도 한계가 있다. 일부 기업에서는 멘토링을 사외 봉사 활동으로 공식 인정하는 경우도 있지만, 아직은 그런 사회적인 분위기가 보편화 되었다고 보기는 어렵다.

나. 개선 방안

이에 따라, 멘토의 활동을 활성화하기 위하여 멘토가 소속된 기업의 CEO, 상사, 인사부서장 등을 대상으로 멘토링 제도의 장점과 직원들의 참여를 독려할 수 있는 방안들을 적극적으로 홍보하는 것이다. 제도의 우수성에 기대어 막연한 봉사를 요구하는 접근 방식보다는

<표 12> 멘토 활동 환경 개선을 통한 발전 방안

<Table 12> Improving environment of mentor activity

| 멘토활동을 위한 환경 | |
|-------------|--|
| AS-IS | <ul style="list-style-type: none"> • 멘토는 기업차원 보다는 교수의 부탁으로 주로 참여 • 멘티와의 오프-라인 교류 증가 |
| GAP | <ul style="list-style-type: none"> • 상당수 멘토가 기업 내에서 멘토 활동을 공식적으로 공개하기 곤란하여 적극적 활동에 한계 • 오프-라인 교류 증가에 따른 소요비용 증가 |
| TO-BE | <ul style="list-style-type: none"> • 미디어를 통한 캠페인 지속추진 • 기업 CEO 등을 대상으로한 제도 홍보 • 채용연계를 강화하여 기업의 자발적 참여 유도 • 멘토활동비 상향 조정 |

우수한 사례를 발굴하여 기업이 공감할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 예를 들어, IT멘토링에 참여했던 중소기업이 우수한 인재를 채용하여 회사의 성장에 도움이 된 사례는 쉽게 찾을 수 있다.

또한, IT멘토링 제도 자체를 이해시키고 확산시키기 위한 지속적인 캠페인도 필요하다. 아직도 대부분의 기업들이 이 제도를 잘 모르고 있으므로 다양한 미디어를 통한 캠페인과 병행하여 직접적인 일대일 접촉 방식으로 기업 및 담당자들을 방문하거나, 기업들의 모임이나 단체 등을 활용하는 것도 좋은 방법이다. 이미 IT멘토링 제도에 참여하고 있는 멘토들의 자발적인 구전은 상당히 강력하고 효율적인 방법이 될 수 있으므로 정기 멘토 모임, 지역별 멘토 모임 지원 등도 적은 비용으로 효과를 높일 수 있는 방법이다.

또한 매년 많은 멘토들이 신규로 참여하고 있음에도 멘토들을 위한 교육이나 지침서가 없어 멘토들이 프로젝트를 운영하는데 어려움을 겪고 있다. 예를 들어 멘티들을 리드하고 지도하는 방안, 오프-라인 회의를 주최하고 운영하는 방안, 온-라인 지도 방안 등에 대한 효율적인 안내가 부족하다는 지적이 많다. 아울러, 무엇보다 중요한 것은, 정부로부터의 멘토 활동비 지원뿐만 아니라 멘토로서 활동 하는 것에 대한 보람과 자긍심을 느낄 수 있는 제도적인 장치가 없음에 대해서도 많은 지적이 있다.

V. 결론

본 논문에서는 새로운 산학협력의 유형으로 정착되고 있는 IT멘토링 제도에 대한 평가를 시행하고, 그 결과를 분석하여 제도 발전을 위한 방안을 제시하였다. 지금까지 IT멘토링 제도는 외형적인 측면에서는 분명히

성장하고 있으며, 이에 따라 국내 대학에서의 실질적인 산학협력 교육이 달성될 수 있을 것을 기대한다. 그러나, 이러한 기대가 현실화되기 위해서는 운영상의 내실을 다지기 위한 노력이 병행되어야 한다.

이를 위한 구체적인 방안으로, 오프-라인 모임의 활성화, 프로젝트 운영에 대한 경비 등 재정적인 지원, 한이음 사이트의 개선을 통한 정보교류의 활성화 및 다양한 유인책을 시행하여 학생, 교수의 참여 증대 등을 제시하였다.

현재까지의 운영 실태나 연구 조사 결과를 토대로 하였을 때, IT멘토링 제도는 성공한 모델로 평가받을 수 있는데 향후에도 지속적인 사용자 모니터링과 성과를 분석하여 제도의 운영에 환류시킨다면 산학협력 교육의 대표적인 모델로 확대, 발전할 수 있을 것이다.

현재 IT분야를 제외한 다른 분야에서는 이러한 유형의 산학협력이 활발하지는 않은데, 타 분야로 확산시키기 위한 방안을 마련하는 것도 필요할 것으로 보인다. 또한, 해외의 우수한 산학협력 모델과의 비교, 분석을 통하여 장점을 확대할 수 있는 방안에 대한 연구도 추진해야 할 과제라는 판단이다.

참고문헌

통계청 (2008), 경제활동 인구조사
 이정만 (2009a), IT멘토링제도 개요, 정보통신산업진흥원
 정보통신부 (2006), 2006년도 정보통신인재양성사업 시행계획
 리서치랩, (2009b) IT멘토링 실태조사
 유양원, 이정만, (2009c) 한이음 사이트 개선방안, 정보통신산업진흥원

저 자 소 개



양해봉 (Hae-Bong Yang)

1995년: 경북대 컴퓨터공학과 졸업
 2010년: 고려대 정보경영전문대학원 박사 수료
 1995-1997: 포스데이타 사원
 1997-1999: 에스테크놀로지 팀장
 2008-2009: 정보통신연구진흥원 기반인력팀장
 2010~현재: 정보통신산업진흥원 산학인력팀장
 관심분야: 인적자원개발, IT인력정책, 산학협력, 정보보호, R&D 기획
 Phone: 042-710-1370
 Fax: 042-710-1369
 E-mail: steve@nipa.kr



권장우 (Kwon, Jang Woo)

1990년: 인하대 전자공학과 졸업
 1992년: 동 대학원 전자공학 석사
 1996년: 동 대학원 전자공학 박사
 1996-1998: 특허청 심사관
 1998-2009: 동명대 컴퓨터공학과 부교수
 2010~현재: 경원대 컴퓨터공학과 부교수
 2006~현재: 정보통신산업진흥원 인재양성단장
 관심분야: 인력양성정책, USN, U-health care, Biological Information system 등
 Phone: 042-710-1300
 Fax: 042-710-1399
 E-mail: jwkwon@kyungwon.ac.kr



이정만 (Lee JeongMan)

2002년: 동양대학교 산업공학과 졸업
 2008년: 충남대학교 산업공학과 석사
 2003-2009년: 정보통신연구진흥원 인력기획팀, 기반인력팀
 2009~현재: 정보통신산업진흥원 기업인력 TF팀
 관심분야: 인적자원개발, IT인력정책, R&D 기획
 Phone: 042-710-1392
 Fax: 042-710-1399
 E-mail: tutelary@hanmail.net