



濁流清論

제43호 2016년 6월 17일(금)

발행인: 이순일 / 편집: 편집위원회

< 알려 드립니다 >

◇ 수시로 원고 접수합니다

탁류청론은 아주대학교 교수님들의 의견을 나누는 자리입니다.

교수님들의 원고는 교수회 이메일 (jjj263@ajou.ac.kr)로 보내주십시오. 탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으면 위의 메일 주소로 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

목 차

<u>더불어 푸른 출발에서</u> 소통과 리더십	1
<u>특집</u> - 총장평가 결과 Brief Report - '餘'에 대하여	2
<u>소통과 토론</u> 학생들과 소통하기 - 0.7%의 비밀	14
<u>교수들의 건강칼럼</u> 업무와 안구건조증	15
<u>소식</u> 교수회 제77차 월례 대의원회 개최	16

더불어 푸른 출발에서

소통과 리더십

교수회 의장 이 순 일

이번에 실시한 총장업무수행평가 중 자유서술형 문항에 대한 응답을 분석한 결과는 흥미로운 양상을 보이고 있다. '소통'이 총장께서 <가장 잘한 일>이라고 답한 응답자가 아주 많으면서도 동시에 <가장 아쉬운 일>로 '소통부재'와 '리더십 부족'을 꼽은 응답자가 압도적으로 많다는 점이다. 일견 상충된 것으로 보이는 결과이지만, 조금 더 자세히 들여다보면 그렇지 않다는 것을 알 수 있다. 총장께서 소통을 잘하고 계신 대상은 학생인 반면, 소통부재는 교수들과의 관계에서 나타나고 있는 것이다. 이는 총장께서 대학을 어떤 시각에서 바라보는가와 무관치 않은 결과로 보인다.

관심과 애정을 가지고 교육의 대상자인 학생들을 지원하고 격려하며 학생들의 목소리에 항상 귀를 기울이는 진정성은 높이 평가할 만하다. 다만, 대학의 의사결정 구조에서 학생과 교수가 각각 집단으로 가지는 위상과 담당하는 역할이 다르기에, 교수들과의 소통부재가 걱정스러울 따름이다. 지난 시절 우리는 '대학의 지배구조'에 대해 치열하게 토론한 경험을 가지고 있다. 이는 대학의 의사결정과 운영에 있어 누가 의견을 제시할 권한과 책임이 있는가 하는 문제에 대한 분명한 견해 차이를 드러내는 계기가 되었다. 교수협의체로 대표된 많은 교수들의 의견은 '교수는 대학에 소속되며 일종의 시민권을 갖게 되고, 따라서 대학사회의 제반 현안에 대해 의견을 제시할 권한과 책임이 있다'는 것이었으며, 이는 법적 권한만을 중시하여 '대학의 의사결정과 운영에 대한 권한과 책임은 전적으로 법인과 총장(보직자에 대한 위임 포함)에 있다'는 견해를 압도하였다.

우려되는 소통부재는 두 갈래 형태로 나타난다. 하나는 '형식적·의례적 소통'이 실제적 소통을 가로막는 것이며, 또 다른 하나는 '소통과 의견수렴'을 리더십 발휘 또는 효율적 행정에 대한 장애 요소로 보는 시각이다. 이 둘이 결합되어 나타나는 문제가 관료적 행정의 폐해라 하겠다. 대다수 교수들이 알지 못하는 가운데 어떤 정책이 결정되고 나면, 그 정책을 어떻게 성공적으로 수행할 것인가에만 논의의 초점이 맞추어진다. 통과례로서 소통과정을 거친다고 하지만, 정책 자체의 타당성과 해당 정책이 필요한 이유에 대한 근본적인 검토는 논의가 되기 일쑤이다. 또한, 많은 질문과 문제 제기가 있어도 수용은 선별적이며, 더욱이 전적으로 대학본부의 선택에 따른 결정이 어떤 기준으로 이루어졌는지도 공개되지 않는다. 그렇기에 브레인스토밍·간담회·워크숍을 거쳤다는 형식만 중시하지, 실제 의사결정 내용을 바꿀 뜻은 추호도 없는 것이 아니냐는 신뢰성의 문제가 대두되고 있는 것이다.

‘소통과 의견수렴’을 장애요소로 보는 견해는 종종 ‘구성원들이 만장일치로 동의하는 것은 현실적으로 불가능’하며 ‘필요한 동의가 만장일치에 가까운 consensus라면 조금이라도 민감한 사안의 일은 하지 말자는 것과 같은 뜻일 것’이라는 주장으로 이어진다. 이는 명백한 논리적 오류이며 민주공화국 시민사회에 대한 신뢰 부족에 기인한 주장이다. 대학구성원 간의 충분한 논의와 동의를 민주공화국 시민 간에 기대되고 적용되는 수준과 달리 생각할 까닭이 없다. 문제는 ‘전체가 같은 방향으로 움직여야 할 때’라는 판단을 누가 하는 가이며 그 방향이 논의를 필요로 하지 않을 정도로 자명한 것이냐에 있다. 또한 충분한 논의와 동의가 부재한 사안에 대해 문제를 제기하는 것을 ‘각각의 이해관계 때문’이라고 선불리 말할 수 있는지 의문이다.

효율적 대학운영과 발전전략 추구는 의도와 상관없이 대학구성원을 동원의 대상으로 전락시킬 위험이 있다. 동원에 의지하는 리더십은 과거와 달리 아무리 정교하게 기획하더라도 유효하지 않다. 대학에서는 더더욱 그러하다. 바람직한 것은 대학구성원들이 총장의 대학운영 방식과 발전전략을 자발적으로 수용하도록 만드는 설득의 리더십이다. 방점은 ‘자발적 수용’에 찍힌다. 교수사회를 대학사회의 제반 현안에 대해 의견을 제시할 권한과 책임이 있는 주체로 인정하는 것이 필요하다. 충분한 정보를 제공한 후에 활발하고 자유롭게 견해를 교환할 수 있는 기회를 주고, 모아진 의견에 귀를 기울여야 한다. 기본 정신과 목표의 자발적 수용에 기초한 능동적 참여가 동원에 의한 피동적 참여보다 더 효과적인 것은 분명한 사실이다. 마이클 쉐넬의 「민주주의의 불만」에서 몇 가지 배운 것이 있다. ‘공화주의 이론의 핵심은 자유에는 자치가 필요’하다는 것이며, ‘자치에 참여하는 것은 공익에 관해 숙고하고 공동체의 운명을 만들어 가는 데 이바지 하는 것’이란 점이다. 또한 ‘개개인 이익들의 총계를 내기 위해 서전 전체의 선에 관해 숙고하기 위해서건 좋은 것에 대한 견해들을 자유롭게 교환’하는 것이 필요하다는 사실이다.

교수가 대학사회의 제반 현안에 대해 의견을 제시할 권한과 책임을 가진다는 사실은 판례를 통해서도 확인된다. 최근 서울고법에서 나온 판결이 교수들의 대학 비판이 필수적이란 논점에 근거를 두고 있는 것이다. 헌법연구관 출신의 재판장이 헌법 22조가 보장하는 학문의 자유를 염두에 두고 작성한 것으로 풀이되는 판결문은 “대학교수는 자신의 전공분야를 강의하고 이를 통해 학문연구를 보다 발전시키는 것이 본연의 업무”이며 “이를 위해 대학의 자율적 운영에 참여하고 적절한 의견을 제시할 권한과 책임이 있다”고 적시하고 있다.

안타까운 일이지만 선의를 가지고 추진한 정책이 반드시 최선의 결과를 가져오지는 않는다. 비판적 의견에 항시 귀를 기울여야 하는 까닭이다. 결정권자가 선호하는 정책을 일사불란하게 추진하는 것만이 집행부서의 목표가 될 때 위험은 커진다. 잘 되더라도 단기적 성과의 과실이 구성원 소외라는 대가를 지불하고 얻어진 것이라면 지속가능성의 문제가 대두될 것이다. 행정 결과가 여의치 않다면 그럴 줄 알았다는 냉소적 시각의 교수사회와 교수들의 부족한 역량과 노력을 탓하는 대학본부 사이에 갈등만 생길 것이다. 실패의 경험의 쌓이면 동원에 의지하는 리더십도 작동하기 어렵다.

건강한 공동체는 구성원들의 덕성에 대한 신뢰에 기반을 둔다. 구성원들이 공익에 관해 숙고하고 공동체의 운명을 만들어 가는 데 이바지할 것이라는 믿음이 있을 때 설득의 리더십이 가능하다. 설득을 수용하고 내재화한 구성원들이 있어야 지속가능한 대학발전을 기대할 수 있다. 이번 총장업무수행평가 설문조사 결과가 어떤 유형의 리더십이 바람직한지 다시 한 번 생각해 보는 계기가 되기를 기대한다.

특집

총장평가 결과 Brief Report

□ 직급별 참여인원

구분	본교		의과대학		전체	
	대상자	응답자 (응답률)	대상자	응답자 (응답률)	대상자	응답자 (응답률)
정교수	251명	95명 (37.9%)	117명	14명 (12.0%)	368명	109명 (29.6%)
부교수	106명	35명 (33.0%)	71명	12명 (16.9%)	177명	47명 (26.6%)
조교수	51명	20명 (39.2%)	54명	11명 (20.4%)	105명	31명 (29.5%)
합계	408명	150명 (36.8%)	242명	37명 (15.3%)	650명	187명 (28.8%)

□ 응답자의 연령 및 재직기간에 따른 구성비

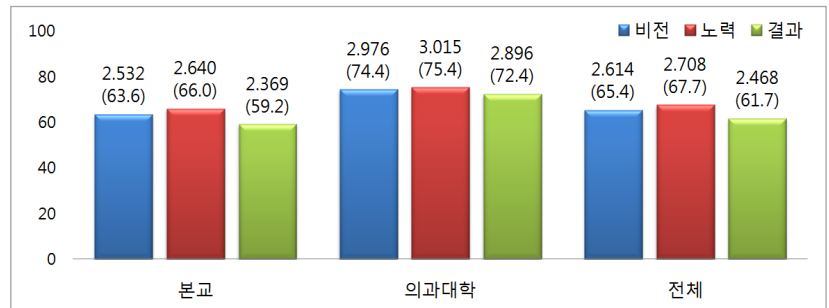
구분		본교		의과대학		전체	
		응답자	구성비	응답자	구성비	응답자	구성비
연령별	30-39세	17명	11.3%	8명	21.6%	25명	13.4%
	40-49세	63명	42.0%	15명	40.5%	78명	41.7%
	50-60세	53명	35.3%	13명	35.1%	66명	35.3%
	60세 이상	17명	11.3%	1명	2.7%	18명	9.6%
	합계	150명	100%	37명	100%	187명	100%
재직기간별	1-5년	40명	26.7%	6명	16.2%	46명	24.6%
	6-10년	28명	18.6%	8명	21.6%	36명	19.3%
	11-15년	34명	22.7%	10명	27.0%	44명	23.5%
	16-20년	9명	6.0%	3명	8.1%	12명	6.4%
	21-25년	21명	14.0%	9명	24.3%	30명	16.0%
	26-30년	14명	9.3%	1명	2.7%	15명	8.0%
	31년 이상	4명	2.7%	0	0%	4명	2.1%
	합계	150명	100%	37명	100%	187명	100%

□ 설문 문항 및 응답 분석에 대한 개관

- 설문은 '비전과 역량', '노력', '결과 및 성과' 부문에서 각 문항들을 1-4점의 4단계로 평가하도록 만들었음. 백점 기준으로 환산하면 평균 2.50는 50점에 해당함.
- 설문 문항들은 '리더십', '교육', '연구', '학사', '재정'의 다섯 항목으로 나눌 수 있으며, 이를 기준으로 설문 응답에 대한 분석을 진행하였음.

□ 부문별 평가 비교

- 부문별 점수는 '노력', '비전과 역량', '결과 및 성과'의 순이며, 눈에 띄이게 높은 의대 평균이 전체 평균을 높임. 본교의 '결과 및 성과' 부문 평균은 59.2로 특히 낮음.



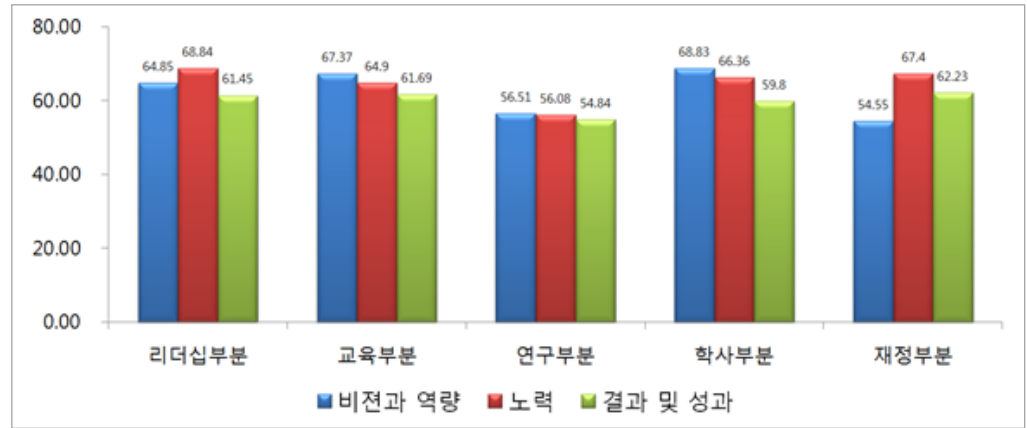
- 직급별 평가는 모든 부문에 대해 부교수, 조교수, 정교수 순임. 조교수 집단은 '비전과 역량'을 제일 낮게 평가한 반면에 부교수와 정교수 집단은 '결과 및 성과'를 가장 낮게 평가하였음. 특히, 정교수 집단의 '결과 및 성과' 평가는 58.7로 두드러지게 낮음.

구분	조교수	부교수	정교수
비전과 역량	65.36	70.87	63.51
노력	69.35	71.67	65.81
결과 및 성과	66.43	67.79	58.72

- 재직기간별로는 '26년 이상' 그룹 외에는 모두 '결과 및 성과'를 가장 낮게 평가했으며, '16-20년' 그룹 외에는 모두 '노력'을 가장 높게 평가하였음. '21-25년' 그룹의 평가는 전반적으로 낮았으며, 특히 '결과 및 성과'에 대해서 두드러지게 낮게 평가하였음. 16년 이상 재직자들의 평가가 15년 이하 재직자들의 평가보다 낮은 것도 분명한 경향임.

구분	1-5년	6-10년	11-15년	16-20년	21-25년	26년 이상
비전과 역량	66.54	69.61	68.75	66.56	57.50	61.92
노력	69.40	72.88	69.52	65.87	59.89	66.61
결과 및 성과	65.14	65.51	65.05	60.71	51.82	62.39

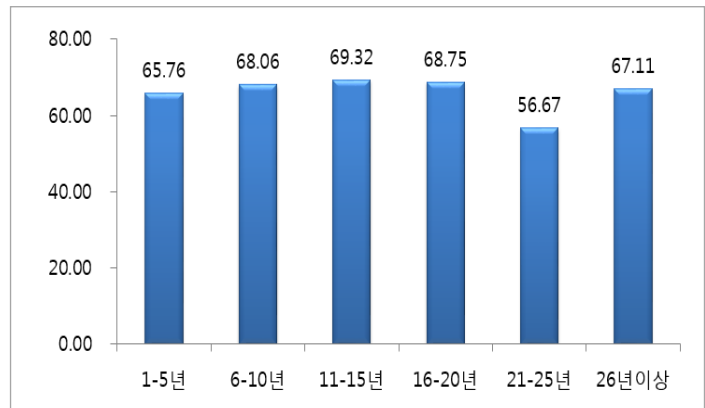
□ 항목별 평가 비교



- 연구 항목은 '비전과 역량(문5-7)', '노력(문6-7, 6-8)', '결과 및 성과(문7-7, 7-11, 7-12)' 모두 낮게 평가됨.
- 재정 항목은 '비전과 역량(문5-9, 5-10)'이 '노력(문6-12, 6-13)', '결과 및 성과(문7-9)'에 비해 두드러지게 낮게 평가되었는데, 이는 장기적인 재정확충 계획과 재단법정전입금의 해결책이 제시되지 않았기 때문임.
- 리더십 항목은 '비전과 역량(문5-1부터 5-5)', '노력(문6-1부터 6-5)', '결과 및 성과(문7-1부터 7-5, 7-10, 7-13)' 모두 무난한 평가를 받았음.
- 교육 항목에서도 유사하게 모든 부문(문5-6, 6-6, 7-6)에서 평가 결과가 무난함.
- 학사 영역에서는 '비전과 역량(문5-8)' 및 '노력(문6-9부터 6-11)'에 대한 평가와 달리 '결과 및 성과(문7-8)'에 대한 평가는 낮음. 높은 학생 이탈율과 무관치 않다고 판단됨.

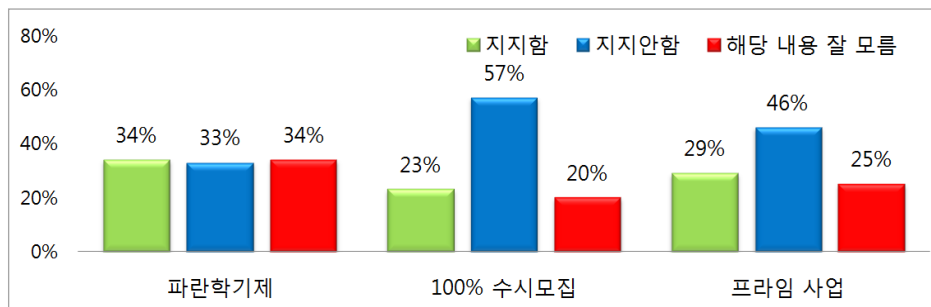
□ 직급별 및 재직기간별 전반적 만족도 (문8)

- 전체 직급별 만족도 차이는 크지 않으나, 본교만 보면 조교수(65.53), 부교수(63.57), 정교수(62.50) 순으로 만족도가 떨어지는 경향이 뚜렷함.
- 전반적 업무수행에 대한 만족도 평균은 65.91임. 1-5년 및 21-25년 그룹은 이에 비해 낮은 만족도를 보임. 21-25년은 경험이 풍부한 여론주도층이며 1-5년은 연구에 관심이 높을 수밖에 없으며 재계약 및 정년보장에 대한 불안을 느끼는 그룹이라는 점에서 주목을 요함.



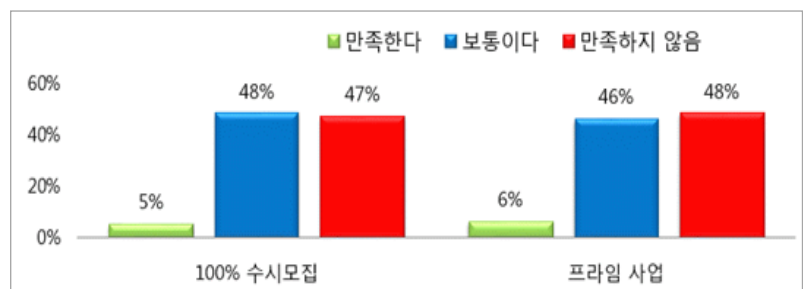
□ 대학본부 주도 사업에 대한 지지도 (문10, 문11-1, 문 12-1)

- 도전(파란)학기제에 대해서는 의견이 팽팽하지만, 100% 수시모집과 프라임사업에 대해서는 지지하지 않는 의견이 압도적임.



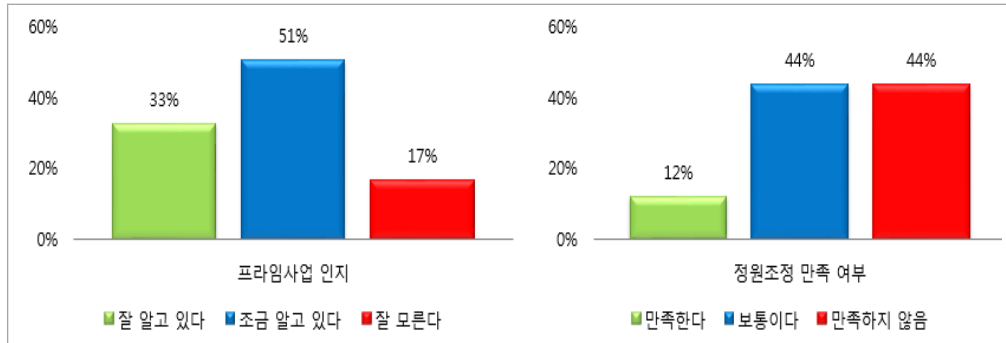
□ 대학본부 주도 사업 의견수렴 관련 만족도 (문11-2, 문12-3)

- 100% 수시모집 및 프라임사업 추진과 관련한 의견수렴 과정과 방식에 대해서는 만족하지 않는다는 의견이 만족한다는 의견의 8-9배임.



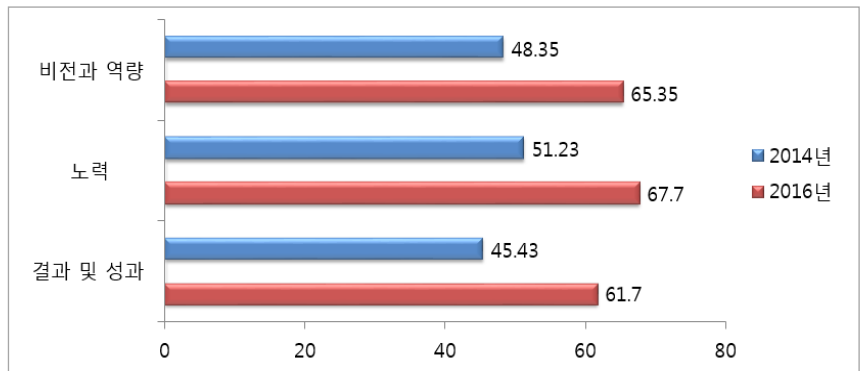
□ 프라임 사업 관련 (문12-2, 문12-4)

- 프라임사업에 대해서는 응답자의 84%가 알고 있지만, 참여를 위한 교내 정원 조정에 대해서는 만족하지 않는다는 의견이 만 족하다는 의견의 3.7배임.

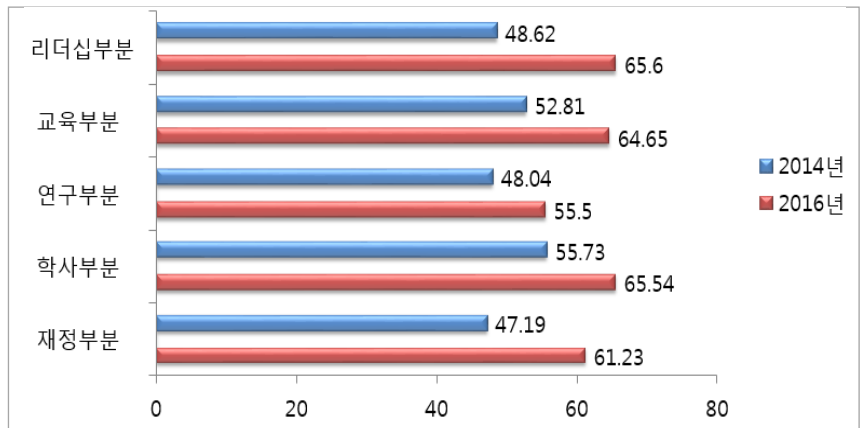


□ 전임 총장과의 비교

- 부문별 평가: '비전과 역량'에서 17.0점, '노 력'에서 16.5점, '결과 및 성과'에서 16.3점 더 높은 평가를 받음.



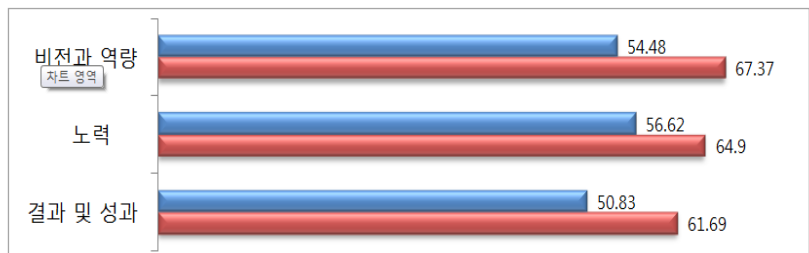
- 항목별 평가: 항목별 전반적 평가의 상승 도는 '리더십', '재정', '교육', '학사', '연구' 의 순서임. '연구' 항목의 전반적 평가의 향상은 두드러지게 낮음.



● 리더십 항목의 부문별 평가



● 교육 항목의 부문별 평가



● 연구 항목의 부문별 평가



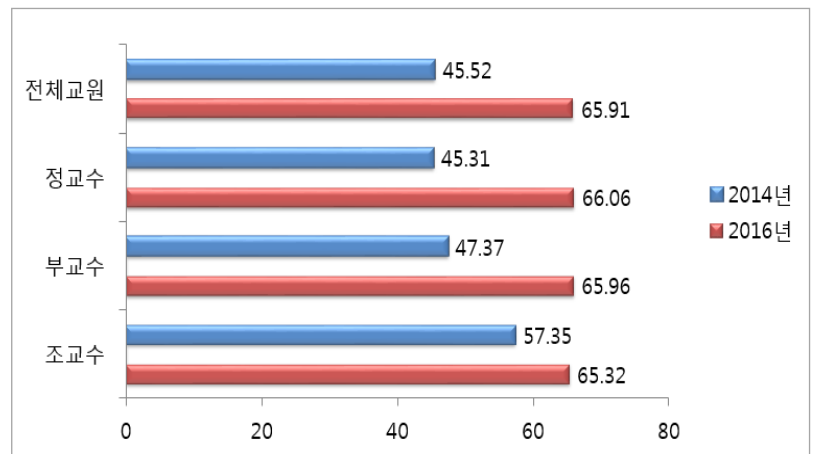
● 학사 항목의 부문별 평가



● 재정 항목의 부문별 평가



- 전반적 만족도: 전체교원의 만족도 향상은 20.4점임. 직급 별로는 정교수 20.8점, 부교수 18.6점, 조교수 8.0점의 향상이 나타남. 정교수들의 평가 향상이 가장 큰 것은, 전 총장에 대한 정교수 집단의 평가가 매우 낮았던 기저효과 때문임. 조교수 층의 향상이 작은 것은, 앞서 보인 연구 영역에 대한 상대적인 낮은 평가와 관련이 있는 것으로 사료됨.

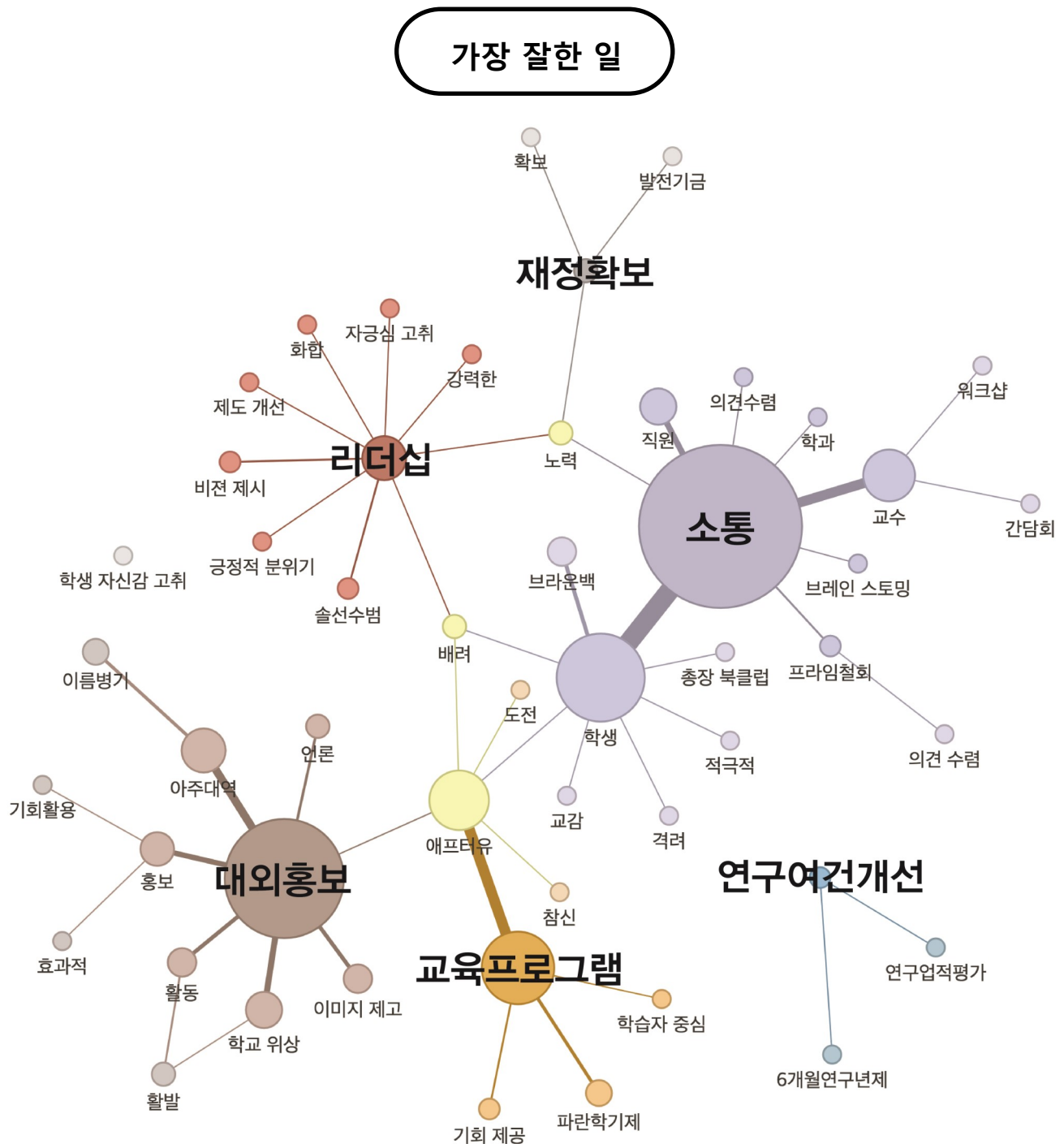


□ 자유서술형 문항

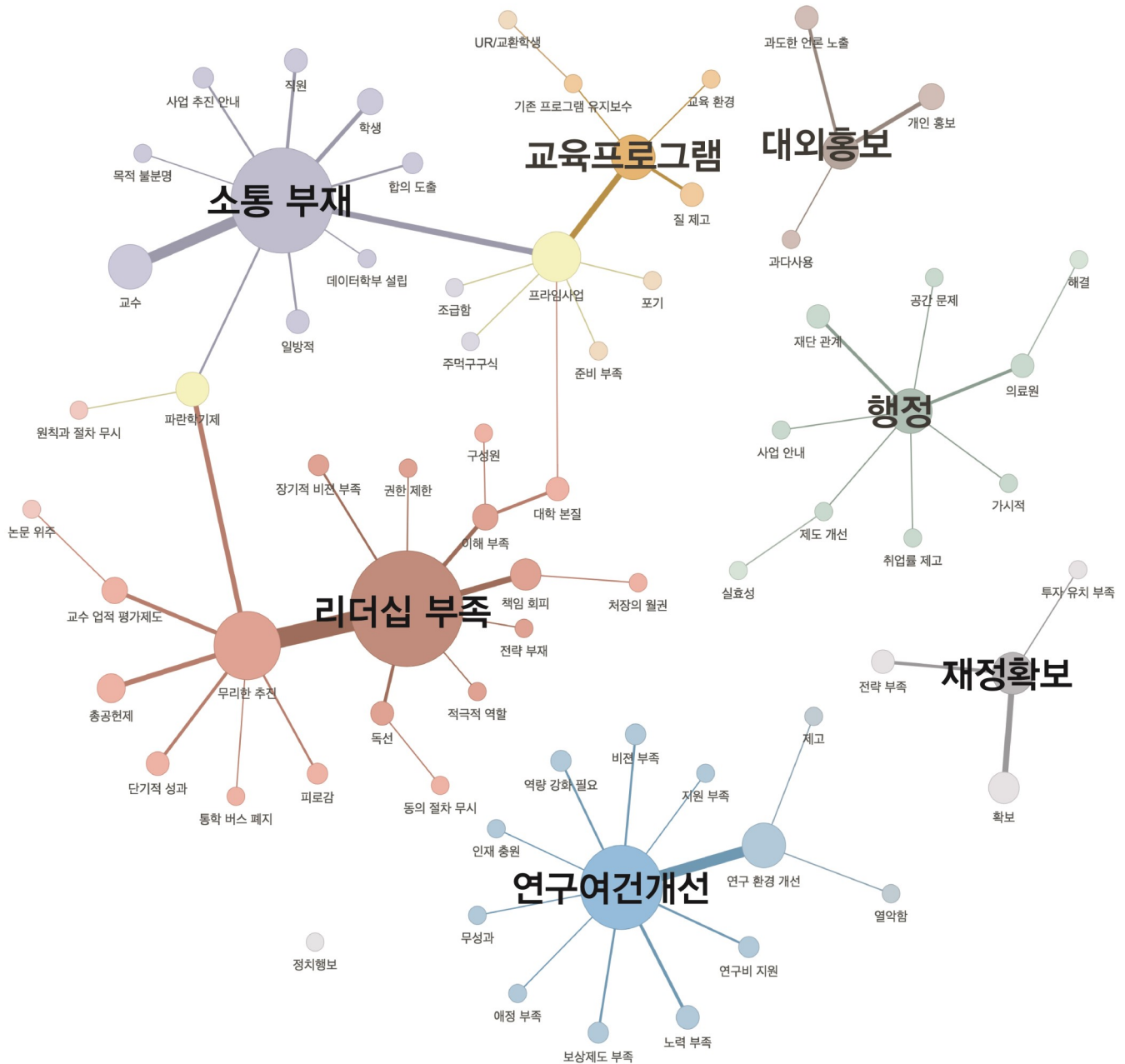
- 3개의 의견을 자유 서술하는 문항 중 하나 이상에 의견을 입력한 참여자는 110명으로 전체 응답자 187명의 58.8%에 달함.
- 현 총장이 '가장 잘한 일(문9-1)', '가장 아쉬움이 남는 일(문9-2)', '기대하는 역할이나 활동(문9-3)'에 대해 다양한 의견들이 기술되었으며, 동일 사안에 대해서도 '가장 잘한 일'과 '가장 아쉬움이 남는 일'로 상반되게 평가한 결과가 눈에 띄임.
- '가장 잘한 일'로는 '신분당선 아주대역 병기', '학생들과의 소통', 'After You 등 학생 중심 프로그램', '대외 홍보 및 활동' 등이 주로 꼽혔음.
- '가장 아쉬움이 남는 일'로는 '연구에 대한 무관심', '교수들과의 소통 부족', '정보공유 및 의견수렴 부재', '단기성과 또는 홍보 효과 치중', '일방적·독선적 사업 진행' 등이 주로 지적됨.
- '기대하는 역할(문9-3)'에 대해서는 '외부 자원 확보 및 재정 확충', '연구에 대한 관심 제고 및 지원 강화', '원칙과 절차를 지키는 민주적·합리적 대학운영', '대학의 본원적인 기능에 부합되는 중장기 발전 지향' 등의 의견이 제시됨.

□ 자유서술형 문항에 대한 답변의 의미망 분석

- 자유서술형 문항들에 대한 다양한 응답이 갖는 의미구조를 명료하게 파악하기 위하여 빅 데이터 분석을 시도하였음.
- 빅 데이터 분석은 전문가에게 의뢰하였으며, 자유롭게 서술된 응답의 원문을 제공한 것 이외에 대의원회는 전문가의 독립적인 분석 작업에 일체 관여하지 않았음.
- 아래 각 그림에 붙어있는 주석은 빅 데이터 분석 결과에 대한 이해를 돕기 위해 추가된 것으로, 전문가로부터 넘겨받은 결과를 보고 따로 작성한 것임.

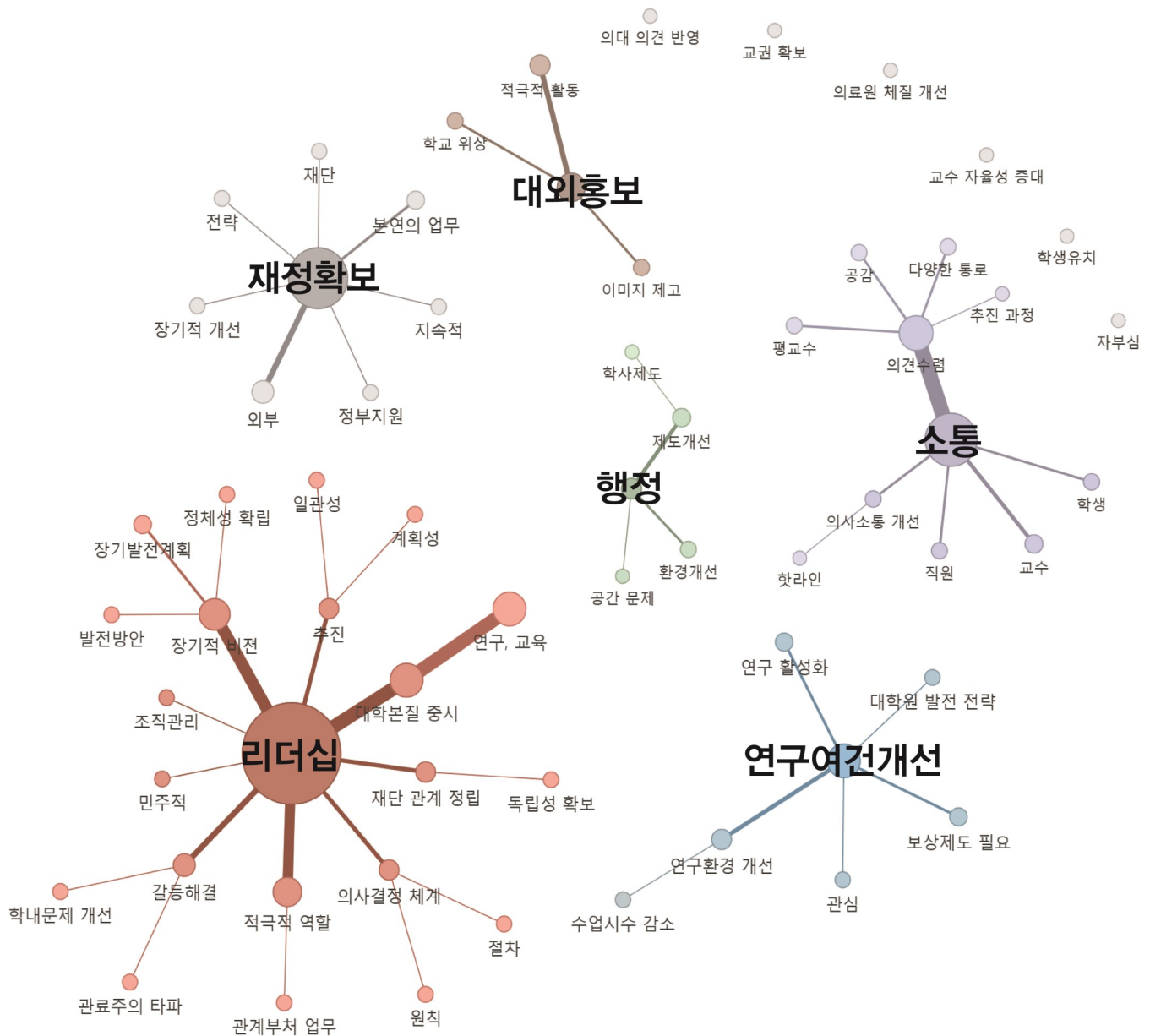


가장 아쉬운 일



- '가장 아쉬운 일'로는 리더십 부족, 소통부재, 연구여건 개선 문제가 가장 강하게 부각되었음. 리더십 부족은 주로 시스템적인 측면에서 제기된 것으로 단기적 성과에 치중해 무리한 사업들을 동의절차 없이 독선적으로 진행했으며, 대학의 본질인 교육과 연구에 대한 이해가 부족한 것으로 평가하고 있음. 이는 파란하기제 및 프라임사업을 고리로 소통부재 및 교육프로그램에 대한 우려와도 연결되어 있음. 정보공개가 부족한 가운데 합의도출 없이 일방적으로 사업을 진행한 것이 교수와의 소통부재를 불러 왔음. 교육은 기존 프로그램의 틀 안에서 교육의 질을 높이고 교육환경을 개선하는 노력을 등한히 한 것이 아쉽다는 평가임. 연구에 대한 전반적인 무관심이 지원, 보상, 인재총원, 환경개선 등 모든 측면에서 불만족을 야기함. 대외홍보 및 언론노출에 지나치게 비중을 두며 종종 총장 개인에게 초점이 모아진다는 우려도 제기됨. 행정적인 측면에서는 의료원 현안 및 재단과의 관계 등에서 미진함이 지적되었으며, 재정 쪽은 외부재원 확보 등을 통한 적절한 확충이 안 이뤄지고 있으며 장기적 전략도 부재한 점을 아쉽게 생각하고 있음.

기대하는 역할



- 가장 기대가 큰 역할은 리더십 발휘로 연구와 교육이라는 대학의 본질을 염두에 두고 장기적 비전을 일관성을 가지고 치밀하게 추진하되 의사결정에 있어 절차와 원칙을 중시해줄 것을 바라고 있음. 교내 갈등해결과 대학본부 업무 관장에도 더 적극성을 띠며, 재단과의 관계도 정립해 줄 것을 원하고 있음. 재정확보도 기대가 큰 역할로 외부·재단·정부 지원을 지속적으로 확보하여 장기적으로 재정문제를 개선할 수 있는 전략을 가지고 노력해 줄 것을 기대하고 있음. 구성원들과의 소통 문제를 해결하기 위해서는 의사소통 방식의 개선을 기대하고 있음. 이는 본부추진 사업들의 정보를 공개하고 다양한 통로를 통해 의견을 수렴하며 공감을 얻는 것을 의미함. 연구 관련해서는 환경 개선과 활성화 등에 노력을 기울이며 더불어 대학원 발전전략에도 관심을 가져 줄 것을 바램. 대외홍보 측면에서는 적극적 역할을 통해 대학의 위상과 이미지를 제고해 줄 것을 기대하고 있음. 행정에 있어서는 제도개선을 기대하며 환경개선과 공간문제 해소도 원하고 있음. 그 외에 의대 및 의료원 문제에 대해 관심을 가져줄 것과 교권 확보 및 교수의 자율성 확대를 기대한다는 의견들이 있음.

특집

‘餘’에 대하여

스포츠레저학과 이현서

청년 고실업률시대, ‘청년 여가권(餘暇權)’을 말한다

1. 청년 정책 현재 모습과 한계

우리나라 청년들은 약 10년 전부터 소위 ‘88만원 세대’로 불리며 청년 실업문제나 빈곤문제가 사회문제로 부상하게 되었다. 이에 대응하여 정부는 청년 취업(창업) 기회 제고, 학자금 부채 상환, 주거 빈곤을 해결하기 위한 다양한 사업들을 그 어느 때보다 많이 추진하고 있다. 그런데 이런 사업들이 시행되고 있음에도 불구하고 청년 실업을 증가추세는 멈추지 않고 있으며 오히려 청년들은 최근에 우리나라를 ‘헬조선’이나 ‘지옥불반도’라는 극단적 표현을 쓰면서 우리나라 삶의 질에 대해 냉소하고 있는 형편이다.

그렇다면 일자리 위주의 청년 정책에서 한발 더 나아가 이들의 삶의 질을 총체적으로 고려하는 정책이 필요한 것일까? 사실 정부는 지난 2015년 5월 18일에 국민의 삶의 질 향상을 목적으로 ‘국민여가 활성화기본법’을 제정하였고 이 법의 제14조(사회적 약자의 여가활동 지원)로 인해 여가생활 소외집단에 대한 복지서비스를 개선하여 삶의 질을 향상시킬 것을 기대하고 있다. 그런데 우리나라에서 청년 세대는 문화(여가)생활 소외집단으로 여겨진 적이 거의 없었다. 지난 4·13총선에서 각 정당들이 제시한 청년 정책 공약들과 ‘2016 총선청년네트워크’라고 하는 청년단체 스스로 제안한 정책들을 살펴 보아도 청년들의 문화(여가)생활을 고려한 정책이 없는 것을 보면 우리가 청년을 문화(여가) 소외집단으로 여기지 않고 있음을 잘 알 수 있다.

오늘날 청년의 삶이 어렵다고 하는 상황에서 이들의 삶의 질을 고려한 여가정책이 발전하지 못한 것은 세 가지 이유에서 비롯되었다고 생각한다. 첫째, 우리나라가 “연령통합사회”가 아니라 “연령분리사회”이기 때문이다. 사회의 연령통합 수준은 연령이 얼마나 진입장벽으로 작용하는가(연령 유연성)와 다양한 연령층간의 상호작용이 얼마나 활발하게 이루어지는가(연령 다양성)로 결정된다(Riley & Riley, 2000). 인간의 평균 수명이 길어짐에 따라 소년기에 ‘교육’받고, 청장년기에 ‘일’하고 노년기에 은퇴해 ‘여가’를 즐긴다는 연령분리적 가치관은 더 이상 유효하지 않아 청년기에도 일만 치중하지 않고 일-삶의 균형을 갖추어 건강하게 사는 것이 중요해진다. 하지만 우리사회는 아직도 연령분리적 가치관이 지배적이기 때문에 청년 정책이 취업과 경제적 부문에 편향되어 있다고 할 수 있겠다.

청년 여가 정책이 부재한 두 번째 이유는 한 국가의 구성원으로서 사회권(social rights)을 실현하는 데 있어서 문화권(文化權)이나 여

가권(餘暇權)을 다른 권리들, 특히 노동권에 비해 상대적으로 덜 중요하게 여기는 “후순위 권리”라고 생각하기 때문이다. 오늘날 과학 기술의 발달, 특히 인공지능(AI)의 발달로 인해 향후 20-30년간 현재의 많은 직업들이 사라질 것이라는 미래학자와 과학자의 전망 속에서 ‘인간만이’ 가질 수 있는 상상력과 창의력을 키울 수 있는 ‘놀이’를 잘 향유하는 것이 그 어느 때보다 중요하게 된 시점에서 여가권을 후순위 권리로 인식하는 것은 시대착오적 발상이라고 할 수 있다.

청년 여가 정책이 부재한 세 번째 이유는 청년세대가 전통적으로 대중문화를 주도적으로 이끌어 가는 문화(여가)생활 주류집단이라고 보는 고정관념 때문에 청년 집단 내의 사회계층간 차이, 즉 ‘여가 양극화’ 현상과 중하층 청년의 상대적 박탈감 경험을 간과하고 있기 때문이다. 최근 청년세대 여가 연구들을 보면 중상층 청년들은 여가생활 영역에서 자신의 정체성을 형성하고 구현하기 위해 적극적으로 여가생활을 하는 데 비해 중하층 청년들의 경우 시간과 돈을 투자할 수 없어 수동적으로 시간 때우기식 여가활동, 예를 들어 스마트폰 사용이나, 게임에 치중하는 경향을 보이고 있음을 밝히고 있다.

2. 시민권으로서의 여가권

‘여가권’이라는 용어가 세계적으로 처음 주목받게 된 것은 1948년에 제정된 UN의 ‘세계인권선언’ 제24조에 “모든 사람이 노동시간의 합리적인 제한과 정기적 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리(Right to rest and leisure)를 가진다”는 내용이 포함되면서 부터라고 할 수 있다. 여가권은 근대국가가 성립되면서 국가구성원이 획득하게 되는 시민권의 한 영역이라고 볼 수 있다. 영국의 사회학자 토마스 H. 마샬(1950)은 시민권을 공민권, 정치권과 사회권으로 나누는데 여가권은 사회권의 한 부분으로 간주할 수 있다. 마샬에 의하면 사회권은 적정수준의 경제적 복지에서부터 사회적 유산을 공유하고 사회의 보편적 기준에 따라 문명화된 삶을 살 수 있는 권리를 가리킨다. 마샬의 사회권에 대한 설명을 보면 어쩌서 개인의 여가생활이 사회적 의무가 될 수 있는지 단초를 찾을 수 있다.

“19세기가 지나면서 정치적 민주주의는 교육받은 유권자를 필요로 하고 과학적 제조업은 교육받은 노동자와 기술자를 필요로 한다는 점이 점점 인식되었다. 자기 자신을 향상시키고 문명화할 의무는 그래서 사회적 의무였고 단지 개인의 것이

아니었다. 왜냐하면 한 사회의 사회적 건강성은 그 구성원의 문명화에 달려 있기 때문이다. 그리고 이 의무를 강화한 공동체는 자신의 문화가 유기적 통일체이며 문명화가 국가적 유산임을 깨닫기 시작했다”(Marshall, 1963: 90; 김윤태, 2013b: 232에서 재인용. 밑줄은 저자가 표시).

위의 인용문에서 보듯이 개인이 그 사회의 보편적 기준에 따라 문명화된 삶을 누리는 데 있어서 교육과 여가활동에 참여하는 것이 필요한데 이러한 참여는 개인의 사적 행위이지만 동시에 인류의 공동 재산으로서 공적 측면을 가지게 된다. 즉 근대사회 한 국가의 구성원으로서 개인은 여가생활을 누릴 권리와 의무를 가지게 되는 것이다. 마샬이 제시한 사회권은 1966년 유엔 총회에서 ‘경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR)’의 다자간 조약으로 채택되면서 전 세계인들에게 보다 분명하게 인식되었다. 우리나라는 1990년에 이 국제규약에 가입하여 1990년 7월 10일부터 그 효력이 발생된 상태이며 2013년에 ‘문화기본법이 제정되면서’ 문화권 ‘은 우리나라 법문에서 최초로 정의되어졌다.

3. 청년 고실업률시대, 청년 여가권 실현의 중요성

청년 고실업률시대라는 시대적 위기상황에서 청년의 여가권 실현이 중요하고도 필요한 이유는 다음과 같다. 첫째, 현대사회 노동 영역의 불안정한 삶에서 ‘일-삶 균형 능력(work-life balance ability)’을 갖추는 것이 그 어느 때보다 중요해지고 있기 때문이다. 청년세대 낮은 고용률, 비정규직 증가로 인한 불안정한 고용 형태 등으로 노동의 삶이 불규칙적이고, 취업하지 못하고 쉬어야 하는 ‘강제적 여가’ 상황이 청년기에 수시로 발생하여 노동-비(非)노동의 삶의 불규칙성이 계속 나타나게 된다. 따라서 노동영역보다는 오히려 비노동영역, 즉 여가생활에서 취미 활동과 같은 여가생활을 안정적, 지속적으로 함으로써 여가경력(leisure career)을 개발하여 불규칙한 청년기 삶에 안정감을 가질 수 있게 된다.

둘째, ‘불안정한’ 노동으로 강제로 늘어난 여가 시간은 청년세대들에게 기회이자 함정이 되기도 한다. 특별히 하는 일 없이 강제로 여가 시간만 주어졌을 때 여가생활을 통해 긍정적 경험을 하기 보다는 심리적 혼돈과 무기력 상태에 빠질 수 있다. 실직상태와 같이 노동을 하지 못하는 강제된 여가시간에 “진지한 여가”(Stebbins, 1982) 활동처럼 적극적으로 참여하여 몰입할 수 있는 여가 활동을 하는 경우에는 재미와 만족감을 느낄 수 있는 데 비하여 시간 때우기용 수동적 여가활동으로만 자유 시간을 보내는 경우 삶의 만족감은 더욱 낮아지고 자존감은 더욱 위축될 수 있다

마지막으로 청년들은 취업준비, 구직활동 또는 직장생활로 인해 여가시간이 부족한 것이 당연하다는 고정관념을 바꾸고 고령사회를 대비하여 ‘연령분리적’ 관점에서 ‘연령통합적’ 관점으로 가치관 전환을 이루기 위해서 청년세대 여가권이 강조될 필요가 있다고 생각한다.

다시 말해 청년세대들의 삶의 위기에 대응하여 불안정한 노동영역이 아닌 비노동(여가)영역에서 삶의 지속성과 안정성을 회복하고, 불안정한 노동으로 인해 강제로 여가 시간을 보다 의미 있게 보낼 수 있도록 ‘일과 삶 균형 능력(work-life balance ability)’을 키우는 것이 필요하며 청년세대를 대상으로 체계적인 ‘여가 교육’이 필요하다.

4. 청년 여가권 실현 방안

청년 여가권 실현을 위한 중심 기관으로서 고등교육기관(특히 4년제 대학교)을 제안한다. 그 이유는 두 가지에서 찾을 수 있다. 첫째, 우리나라에서 청년들 대부분이 고등교육기관에 진학하기 때문이다. 2014년 기준 고졸자의 약 71%가 대학교를 포함한 고등교육기관을 진학하고 있어 2014 OECD 교육지표에 의하면 우리나라 고등교육기관 이수율이 1위로 나타나고 있다.

둘째, 최근 대학들이 취업률 제고 교육에 집중하고 있지만 청년 여가교육을 실행할 수 있는 시설과 프로그램(교과 및 비교과과정)을 어느 정도 이미 갖추고 있기 때문이다. 그런데 여가 교육 영역은 여가인식, 여가 자원 활용, 사회적 상호작용, 그리고 여가활동 기술로 4가지로 나눌 수 있는데 현재 우리나라 대학의 여가교육은 대부분 여가활동 기술 교육에 집중되어 있고 나머지 세 영역에 대한 교육이 거의 부재한 상태여서 개선될 필요가 있다. 특히 청년 1인 가구 수 증가 현상을 고려할 때 ‘사회적 상호작용’ 능력을 향상시키는 여가 교육이 필요하며, 청년기 불안정한 고용 상태를 고려할 때 비노동영역(여가)에서 안정감을 가질 수 있도록 전 생애에 걸쳐 여가 경력을 키우는 여가에 대한 인식 전환과 교육이 시급한 실정이다.

셋째, 대학을 주축으로 청년 여가권을 실현하는 방안들을 개발할 때 그 대상을 재학생에 국한하는 것이 아니라 졸업생들을 포함한 지역사회 청년들에게 확대될 필요가 있다. 오늘날 대학기관은 지역사회에 연계하여 지역사회 성인을 대상으로 평생학습의 장(場)으로 그 역할을 수행하고 있다. 이러한 연장선상에서 대학을 이미 졸업했지만 직장에 소속되지 못한 청년들을 대상으로 여가 서비스와 교육을 제공할 수 있는 역할을 수행할 수 있다고 생각한다.

마지막으로 제안하는 방안은 청년 여가권 실현이 이들의 삶 전체에 미치는 효과에 대한 보다 체계적인 연구 축적이다. 청년의 대학재학 시 여가생활과 졸업 이후의 삶 간의 관련성에 대한 연구를 축적하여 이 둘 간의 긍정적 상관성을 증명하는 노력과 함께 필요한 것은 대학교육 평가 항목에서 청년 여가교육에 대한 항목이 포함되도록 하는 것이다. 현재 중앙일보 대학평가 지표들을 보면 대학생 여가 교육이나 여가시설 등에 대해 평가하는 항목은 포함되어 있지 않다. 대학기관 평가 항목에 있어서 대학생의 시민교육으로서의 여가교육의 질을 평가하는 항목들이 개발되는 것이 시급하다고 본다.

사학과 명예교수 박옥걸

제비 이야기

올해도 어김없이 반가운 제비 부부 한 쌍이 찾아왔다. 지난 5월 초, 남쪽 나라 수만 리 먼 바닷길을 날아 제비 두 마리가 온 것이다. 그들은 도착하자마자 바로 동지를 틀 집 자리를 물색하고, 서둘러 공사 들어갔다. 그런데 신기한 것은, 제비들은 집을 지을 때 보통 안채 건물 처마 밑에 한 개의 동지만을 튼다는 사실이다. 동지는 처음부터 새로 짓기도 하지만 전에 짓다가 중단했던 곳에 덧대어 짓기도 한다. 한 집에 사랑채나 행랑채, 문간채 등 여러 개의 건물이 있다 해도 제비들은 반드시 부엌이 보이는 안채 건물 처마 밑 한 곳을 정해 동지 하나만을 짓는다. 제비가 와 어떤 집에 동지를 틀었는데 또 다른 제비가 그 집에 와 동지를 트는 경우는 없다. 제비들은 반드시 사람이 사는 집에 한 개의 동지를 틀고 살기 때문이다.

도착하여 자리가 정해지자 제비 부부는 잠시도 쉬지 않고 여기저기서 진흙을 묻힌 지푸라기와 풀줄기를 끊임없이 물고와 지붕 밑 서까래 안쪽 도리에 이겨 붙이면서 부지런히 동지를 트는데 이들이 서두르는 이유는 오자마자 바로 알 낳을 시기가 촉박했기 때문이다. 금년에 온 제비 부부는 얼마나 급했는지 도착한 지 불과 이삼 일, 충분히 마르지도 않은 동지에 암 제비가 들어가 나오지 않더니 알을 낳았다. 제비 부부는 번갈아 동지에 들어가 알을 품고 교대로 서로 먹이를 물어다 먹이더니 며칠 후 어미 제비들이 품은 알이 부화를 했다. 알 껍질이 동지 아래 바닥에 널려 쌓이고 새끼 제비들의 울음 소리가 요란하다. 올해 알을 깨고 나온 새끼는 모두 다섯 마리이다.

어미 제비들은 새벽 동이 틀 무렵부터 해질 녘까지 쉴 새 없이 들락거리며 먹이를 물어다 새끼들을 먹인다. 그런데 가만히 보니 새끼들 중에도 적극적인 녀석이 먹이를 받아먹을 기회가 더 많다보니 아무래도 빨리 몸집이 불게 되고, 힘도 차이가 나 보였다. 새끼들은 먹이를 받아먹고 동지 가에 앉아 엉덩이를 뒤로 한 채 밖으로 배설물을 쏘아낸다. 그러면서 불과 며칠 지나지 않아 차츰 한 마리씩 날갯죽지를 펼쳐 흔드는 연습을 하더니 하루 이틀 만에 드디어 마당 위에 처진 빨래 줄로 날아 내려와 앉는다. 유월 초가 되면서 드디어 새

끼 제비들은 부지런히 나는 연습을 해 스스로 먹이를 구할 수 있게 되었고, 동지는 텅 비었다.

하지만 제비 가족은 해가 지고 저녁 무렵이 되면 동지 부근 처마 밑 전깃줄에 나란히 앉아 노래하다가 잠을 잔다. 날개에 힘이 생기고 몸이 완전히 자라면 하늘을 날며 무리들과 함께 생활하게 되는 것이다. 그때까지 그렇게 지내다가 다시 자리를 옮기고, 가을이 되면 멀고 먼 남쪽 나라로 날아갔다가 내년 봄이면 다시 돌아올 것이다.

제비의 수명은 불과 5년 정도라고 하니 그렇게 오래 사는 편은 아닌 모양이다. 하지만 제비는 아주 오래 전부터 봄에 왔다가 가을이 되어 남쪽 나라로 돌아가기까지 우리 곁에서 사는 여름 철새이다. 늘 사람들이 사는 인가 주변에서 가까이 살면서 제비는 사람들의 친근한 이웃이 되었다. 그러다보니 우리에게, 민담이나 동요, 판소리, 각설이 타령에 이르기까지 제비와 관련된 노래와 이야기도 많다. 대표적인 것은 흥부전에 나오는 제비이다.

흥부전에서 제비는 은혜를 갚는 제비와 구원을 받는 제비의 성격을 동시에 지니고 나타난다. 은혜를 갚는 제비는 「하늘의 심부름꾼」을 뜻하고, 구원을 받는 제비는 지친 몸을 의지할 곳을 찾아다니는 「힘없는 민중」을 상징한다는 것이다. 착하고 선량한 흥부에게 박씨를 물어다 준 제비와 놀부를 응징하여 개과천선하도록 한 제비는 결국 힘없고 고통받는 민중에게 희망을 안겨주는 우리의 이웃이기도 하였고, 꿈이기도 하였다.

제비들 이야기를 쓰는 이 아침, 오늘도 밖에서 제비들이 지저귀는 맑은 소리가 울려 퍼진다. 경쾌한 그들의 지저귀는 도시에 살면서 오랫동안 잊고 지내왔던 나의 귀를 씻어주면서 그들이 바로 우리의 이웃이라는 사실을 깨우쳐주고 있는 것 같다. 내년에는 올해 태어난 어떤 녀석이 주인공이 되어 다시 이 집으로 찾아올지 기대가 된다.

불어불문학과 김용현

餘

오래 전 인문대학의 여러 선생님들과 인문한국(HK)사업을 준비한 적이 있다. 몇 개월 동안 토론을 거듭하며 밤도 새워 가며 계획서를 만들었다. 바쁘고 힘들었다고 생각했는데 돌이켜보니 그때가 행복했다. 한 가지 일에 오롯이 몰두라도 할 수 있었기 때문이다. 지금은 몸이 몇 개로 나누어져 있다. 얼마 전 같은 과의 선생님이 ‘예전에는 학생들 스터디를 세 개씩 지도하기도 했는데 요즘은 그렇

게 하지도 않는데 왜 이렇게 시간이 없는지 모르겠다’고 말씀하셨다. 그때는 스터디만이 아니라 하루에도 여러 명의 학생들을 면담했고 그러다 보면 들고 온 가방을 열지도 못 하고 퇴근하기 일췌였다. 지금은 그 시간을 회의가 대신한다. 대학 특성화(CK)사업이 가져다 준 결과다. 노크를 하려다 말소리가 들려 돌아갔다는 이야기를 학생들로부터 자주 듣는다. 작년 한 해 사업단의 기록된 회의만 80번이다.

각자가 맡고 있는 다른 일들에서 하는 회의는 덤이다. 일이 끊이지 않는다. 어느 선생님이 말씀하셨다. 일이, 마치 당길 때마다 계속해서 내려오는 분식집의 높다란 종이컵처럼 생긴다고. 놀라운 비유다.

몸을 바로잡는 치료를 받고 있다. 골반, 다리, 척추, 어깨, 각 부위가 조금씩 그러나 줄줄이 어긋나 있다. 각각이 다른 것처럼 보여도 몸 전체가 연결되어 있다는 사실을 새삼 깨닫는다. 이렇게 된 가장 근본적인 이유가 무엇인지 물었더니 나의 경우 엉덩이의 꼬리뼈가 잘못되어 있기 때문이라고 한다. 이 말을 듣고 나니 꼬리가 더 이상 꼬리가 아니었다.

다산관 뒤편 산길을 걷는다. 호수가 보이는 곳까지 다녀오면 한 시간 남짓 걸린다. 다른 사람들과 함께 걷기도 하고 혼자 걷기도 한다. 건강을 위해 시작했는데 어떤 때는 생존을 위해서 걷는 느낌이 들기도 한다. 감각을 열어 놓는다. 한 발, 한 발 또는 숨이 들어오고 나가는 것에 의식을 모은다. 호흡에 집중하면 나와 외부 세계의 구

분이 미묘해진다. 피부라는 얇은 막을 경계로 안과 밖이 맞닿는다. 숨을 쉬면 세상이 함께 들어오고 나간다. 밖이 안으로 들어오고 안이 밖으로 나간다. 나의 내면과 바깥 세계는 피비우스의 띠와 같이 단절되어 있으면서 동시에 연결되어 있다. 안이 밖이 되고 밖이 안이 된다. 그리고 마지막에는 공기의 흐름만이 남는다.

여가라는 단어를 사전에서 찾아보았다. ‘남은 시간.’ ‘일이 없어 남은 시간.’ 그러면 일이 더 중요하다는 말일까? 그리고 그 일은 어떤 것일까? 또 다른 질문을 던져본다. 우리의 삶에서 중요한 것은 무엇일까? 우리의 삶은 무엇을 위해 있는 것일까? 인생이 소풍이라면 여가는 잉여의 부수적인 것이 아니라 삶 그 자체인지도 모르겠다.

가볍게 쓰라는 원고를 명하신 선생님의 지시에 따라 가볍게 쓴다. 가볍게. 무거우면 제 무게에 가라앉는다. 가볍게 쓰기. 살기.

탁류청론을 읽으시는 모든 선생님들이 여여하시길.

의학과 감염내과학교실 최영화

아교산에 오세요

저는 산을 좋아합니다. 산을 좋아한다는 이 확신은 어디서 시작된 것일까? 어린 시절 집이 북한산 꼬트머리 불광동에 있었던 탓일지 모릅니다. 어린 시절 어느 날 저는 몇 걸음만 집을 벗어나면 있는 까칠한 바위를 넘기 시작했는데 누런 바윗돌 위에 서서 바라보는 동네가 나를 멋있고 또 그 집들을 내려다보는 내가 뿌듯했던 것 같습니다. 그래서 점점 높이 갔는데 어느 바윗돌 위에서 밧줄을 허리에 차고 다니는 어른을 만났고 우린 그저 눈만 마주치고 스쳤습니다. 저 멀리 축지법을 쓰듯 쓰윽 가버리는 아저씨를 보면서 저는 제가 그 걸음을 쫓아가기엔 어리다는 것을 알았지요. 그래도 조금 더 조금 더 하다가 저는 그만 어느 바위 위에 섰는데 아뿔싸 오르긴 해도 내려가긴 전혀 틈이 보이지 않는 맨들한 바위 위에 서버리고 말았던 것입니다. 가슴이 서늘해지고 눈물이 펑 도는 순간이었겠지요. 아, 미끄러지면 끝장이구나. 둥근 계란 같은 바위 위에 서서 저는 앞서 가버린 아저씨는 어떻게 이 바위를 내려갔을까, 저 아저씨만이 내가 이런 곳에 서 있다는 것을 아니까 저 사람만이 나를 구할 수 있는데, 아, 죽는구나, 아저씨 한 번만 돌아봐주고 여기 위태롭게 서 있는 나를 구해주세요. 저는 간절히 빌었겠지요. 무엇이 통했는지, 제가 소리를 질렀는지 그 아저씨는 돌아보았고 저만치 가던 길을 돌아왔습니다. 그는 다시 바위를 오르고 나를 손잡아 두 발을 안전하게 디딜 수 있는 땅까지 내려주었습니다. 그리고는 돌아갔지요. 그 어느 여름 누런 길과 저 멀리 가고 있던 아저씨의 뒷모습과 돌아볼 때의 기적이 제 뇌리에 선명히 찍혀 있습니다.

그래서 대학 시절 의과대학에 산악회(山嶽會)가 있었다면 저는 당

연히 산악회를 했을 겁니다. 그러나 세브란스에 그런 씨름은 없었고 혼자서 몇 번 산을 오르고는 다시 희망하기를 결혼할 남자는 산을 잘 타는 남자였으면 좋겠고 그 남자 따라서 가끔 산에 갔으면 좋겠다 또는 어쩌면 그 남자 덕에 바위타기를 했으면 좋겠다고 소망하였습니다. 그럭저럭 괜찮은 남자를 만나 결혼을 하고 둘이서 설악산에 갔는데 웬걸 이 남자가 산을 오르는데 산 중턱도 못 미쳐 험뎡거리더니 도저히 더 이상 못 오르겠다는 겁니다. 저는 이제 시작인데 말이지요. 세상에, 산을 오르지 못하는 남자도 있구나. 그 뒤로 한 동안 하찮은 산이라도 오를라치면 배낭이나 아이 업기는 제가 하고 그는 그저 가주는 것만으로도 큰 선심을 베푸는 한량 노릇을 하고야 말았던 것입니다. 이 이야기는 남편이 자기가 언제 그랬냐고 그런 거짓 말을 입에 침도 안 바르고 한다고 극구 부인하는 내용입니다. 왜냐하면 지금은 전세가 역전되어 남편은 헬스로 탄탄해진 근육을 만져보라고 허풍을 떨고 있고 저는 아이 낳기와 앓아 진료하기와 컴퓨터 노동으로 쇠약한 허리와 피곤을 몸에 달고 살기 때문입니다.

지금도 매우 피곤하고 힘이 듭니다. 사는 것이 고통이라고 진료, 연구, 교육의 철인 3종 경기를 뛰어야 하는 의과대학 교수로 지내기가 만만치 않은 게지요. 그래서 아주대에 온 이후 아교산 이름을 계속 쳐다만 보고 있었는데 몇 해 전 해부학 교실 정민석 선생님의 가고 싶을 때 언제든 오라는 한 말씀으로 아교산에 합류했습니다. 아주 잘한 일입니다. 월 5천 원, 일 년 6만 원 본전을 한두 번만 산에 가면 그냥 뽐는다는 정교수님 말씀이 하나도 틀린 데가 없지요.

이런 아교산은 몇 가지 특징이 있습니다. 첫째, 절대 산꼭대기에 집착하지 않습니다. 정상을 올라야 한다는 것

에 이의를 제기합니다. 우리는 천천히 산 속에 묻히려고 온 것이지만 산에 점을 찍으려고 온 것이 아니다라는 말씀을 하시는 것 같습니다. 제 기억이 믿을만하진 않지만 정상에 밟아 본 기억이 별로 없습니다. 산을 옆구리로 둡니다. 둘째, 우리는 길게 산행하지 않습니다. 오전 9시에 시작해서 오후 2-3시경이면 끝납니다. 과거 그 창창하게 걷던 선생님이 이제는 40대 교수들의 가느다란 다리와 굵은 허리를 보살피사 더 길고 험하게 이끌지 않으십니다. 누구는 그것이 아쉽지만, 여러 일을 해야 하는, 육체에서 소외된 지식인 노동자의 고달픔을 이해하는 것이지요. 그 사이에 간식도 먹고 쉬기도 하고 할 건 다 합니다. 셋째, 음주 문화가 건전합니다. 술을 남기지 않으려고 애쓰기는 하지만 절대 취할 정도로 마시지 않고 못 마시는 분에게 권하지 않으며 그 시간을 길게 하지 않습니다. 우리는 내려가야 할 길이 있으니까요. 지친 근육에 활력을 줄 정도만 살짝. 넷째, 해외산행을 기획합니다. 부부동반 하시고 동료교수와 같이 가실 수 있습니다. 일정을 길게 못 잡아 가까운 중국, 일본 이런 곳을 갑니다만 일반 여행과 다르게 멋진 산을 중심으로 둡니다. 올해는 태산을 갑니다. 태산 중심으로 옆구리를 돌지 않을까 추정합니다.

아교산은 이름만 산악회지 악자 들어가는 산을 잘 가지 않는 '서울 근교 산타는 사람들 모임'입니다(회장님, 저를 용서하세요. 그래야 한 명이라도 더 오지요.). 다리가 휘청대기 시작하는 3-40대 교수들을 환영합니다. 회비만 내고 너무 낮은 산만 가서 재미없어 못 오시는 50대 교수님들도 환영합니다. 가르칠 초보들이 많기 때문입니다. 가르침 받아 저도 높은 산에 가고 싶습니다. 우리 회장님은 우

리나라 국립공원을 다 섭렵하시는 것이 목표입니다. 아직까지 가본 산이 몇 개 안 됩니다. 놀랍지만 사실입니다.

산에서 보내는 시간은 산 밑에서 보내는 시간과 다릅니다. 시간이 천천히 흐르지요. 저는 그 이유를 잘 모릅니다. 산이 시계를 천천히 돌리는 것인지 지구가 천천히 도는 것인지, 내가 천천히 가는 것인지. 한 걸음 한 걸음 걷다 보면 우면산을 타고 넘어 양재역에 닿고 광교산을 지나 호숫가에 닿습니다. 내가 교수실에서 컴퓨터를 두드릴 때도 산은 거기 있었고 시간은 그렇게 흐르고 있었을 겁니다. 저는 산에 들어 육체의 인간으로 돌아와 나무와 흙과 하늘과 천천히 걷습니다. 제 본연의 모습은 아마도 그 속에 있지 않을까 합니다.

아교산에, 함께 오르시지요.



▶ 2015년 5월 북한산에서, 아교산 산행

소통과 담론

학생들과 소통하기 - 0.7%의 비밀

심리학과 신희천

○ K교수의 사례

15년째 **과에서 학생들을 가르쳐온 K교수는 방금 닫힌 연구실 문을 바라보며 답답한 마음을 가누지 못한다. 30분 동안의 면담을 마친 뒤에 남는 것은 허탈한 무력감과 아까운 시간뿐인 것 같아 더욱 짜증이 치민다. 면담을 요청한 학부생이 있어서 일부러 시간을 내서 나름대로 시종 좋은 말들을 해주었지만, 녀석은 감사(혹은 감동)하는 표정은커녕 시큰둥한 얼굴로 연구실 문을 나서는 것이 아닌가? 게다가 그 녀석은 평소에 내 수업에도 잘 들어오지 않고 무슨 과 행사에도 잘 나타나지 않던 학생이 아니던가! K교수는 다짐하듯 '내가 입 아프게 이야기해봤자 대체 무슨 소용이람. 다 지들 잘되라고 하는 소리를 제대로 듣거나 하는 건지 원. 번번이 느끼는 거지만 교수가 논문 쓰고 프로젝트 할 시간도 없는데 다시는 이런 쓸데없는 일로 시간과 정력을 낭비하지 말아야지!' 하며 쓴 입맛을 다신다.

또 다른 풍경 하나..... 한참을 망설이던 끝에 K교수 연구실을 찾아갔던 P군은 혹시나 하던 막연한 기대가 역시나 하는 구체적 실망으

로 바뀌었던 30분간의 면담을 마치고 교수연구실 문을 나선다. '수업에 자주 빠지고, 학점도 바닥인 내가 나도 싫다. K교수님 말씀이 다 맞기는 하다. 그렇지만 그걸 내가 모르고 있던 것도 아니고... 정말 내가 의논드리고 싶은 건 그게 아닌데...' 어렵게 찾아간 교수님께 정작 상의하고 싶은 말은 제대로 못하고 잔소리와 일장훈계만 듣고 나온 P군은 강의실로 돌아가는 발걸음이 천근만근 무겁다.

○ 우째 이런 일이?

K교수의 학생상담 사례는 교수와 학생 모두에게 만족스럽지 못한 결과를 보여준다. 그 이유는 무엇일까? 가장 중요한 원인은 무엇보다도 '학생상담에 대한 교수님의 생각과 학생들의 기대간의 불일치'에서 찾을 수 있을 것이다. 만일 상담을 문제 있는 학생들에게 조언이나 충고를 해주는 정도로만 생각한다면, 앞서 본 상담사례에서와 같은 일이 재현될 가능성이 높다. 대부분의 학생들은 교수님들의 훈계식 조언이나 일방적인 충고를 바라지는 않는다. 학생들은 무엇보다도 친근하게 다가갈 수 있으면서도 함께 어려움을 나눌 수 있는

‘인간적인 교수’를 바란다.

실제로 2015년에 실시한 아주대학교 재학생의 실태조사 결과($n=1101$)를 살펴보면, 재학생들에게 “고민이 있을 때 고민을 해결하고 어려움을 나누는 대상은 주로 누구입니까?”라고 현재 고민을 터놓을 수 있는 주요 대상을 물어보았다. 그 결과 전체 응답자의 69.7%가 친구 혹은 선후배라고 했고, 가족을 선택한 경우가 19.5%를 차지했으며, 아무도 없다고 응답한 경우도 9.8%로 나타났다. 그런데, 교수님이라고 응답한 경우는 0.7%에 불과했다. 실제로 교수는 고민을 상담하기에는 너무 먼 당신이다. 그런데 이러한 학생들의 응답이 당연하고 자연스러운 것인가?

다행스럽게도 학생들은 현재 고민을 터놓을 수 있는 대상으로 교수님을 찾는 비율보다는 앞으로 가까운 사람들과 나누기 어려운 고민이 있을 때 교수님들로부터 도움받기를 기대하는 비율이 조금 더 높다. “대학생활을 하면서 가까운 사람과 의논하기조차 어려운 고민이 있다면 어떤 사람 혹은 기관의 도움을 받고 싶습니까?”라고 물어본 결과, 전체 응답자의 50%가 기관이나 타인의 도움 없이 스스로 해결할 것이라고 응답한 것으로 나타났다. 도움을 요청하겠다는 응답자들 중에서는 학생상담센터를 언급한 경우가 20.5%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 그 밖에 외부전문상담기관이 14%였다. 교수님과 의논하겠다는 의견은 10.5%로 나타났다.

○ 귀는 열고 입은 닫고

전문적인 상담에 대한 정의는 이렇다. ‘도움을 필요로 하는 사람(來談者)이 전문적인 훈련을 받은 사람(相談者)과의 대면관계에서 일상생활에서 생긴 문제의 해결이나 사고, 감정, 행동 상의 변화와

인간적 성장을 위해 노력하는 일련의 학습과정’이다(이장호, 1995). 즉, 상담이란 내담자와 상담자간의 치료적 관계를 핵심으로 하여 내담자가 자신의 문제를 들여다 볼 수 있는 힘을 갖게 하고 그 문제를 해결함으로써 자신의 삶의 질을 보다 향상시켜나갈 수 있도록 돕는 과정이다. 그런데 여기서 주목해야 할 점은, 상담에서 내담자의 변화를 이끄는 가장 중요한 힘은 상담자와 내담자간의 상담관계에서 비롯된다는 점이다.

상담관계는 내담자와 상담자가 서로 보조를 잘 맞추기 진행해야 한다는 점에서 파트너와 함께 춤추는 과정으로 곧잘 비유된다. 예컨대 내담자는 먼저 가벼운 포크댄스를 추고 싶을때 상담자가 처음부터 밀착된 블루스를 추려고 한다면, 내담자는 상당히 불편할 것이다. 상담자가 내담자와 보조를 잘 맞추기 위해서는 우선 내담자에게 온전하게 관심을 기울이고 내담자에게 잘 귀 기울여야 한다. 그리고 내담자가 전달하는 메시지를 민감하게 포착하고 이를 내담자에게 잘 전달하여 ‘이 분은 정말 나와 호흡이 잘 맞는 파트너’라는 느낌을 주는 것이 중요하다. 상담자와 내담자간의 이러한 특수한 관계를 전문 용어로 ‘작업동맹(working alliance)’이라 하며, 상담의 성패를 좌우하는 가장 중요한 요인인 것으로 밝혀졌다. 학생상담에서도 이러한 상담의 일반적인 원리가 그대로 적용될 수 있다. 전문적인 상담에서 내담자와 보조를 맞추는 것이 중요하듯, 학생상담 역시 학생들과 보조를 맞추는 방식으로 진행하는 것이 필요하다. 이럴 때 학생들이 교수들에게 바라는 ‘인간적인 교수’ 혹은 ‘친근한 유대’의 기초가 만들어질 것이다.

교수들의 건강칼럼

글씨를 많이 보는 직업이나, 밀폐된 공간에서 일한다면 안구건조증 주의

안과학교실 양홍석

눈으로 무언가를 읽는다는 것은 눈 앞에 있는 영상 정보를 눈을 통해 받아들이고 이것을 뇌로 보내 이해한 뒤 다음 행동을 위해 필요한 정보를 다시 보내게 되는 고도의 신경작용이다. 그래서 글씨를 지속적으로 보게 되면 우리 몸은 영상정보를 더 정확하게 많이 받아들이기 위해 눈깜빡임을 줄어들게 하는 반사작용이 일어나게 되고 지속적인 눈깜빡임의 감소는 안구건조증의 증상을 악화시키게 된다.

장시간 모니터나 스마트폰을 보면 안구건조증 악화

안구건조증은 눈물 생성이 부족하거나 과도한 증발로 눈물막이 불안정하게 되어 안구표면에 손상을 일으키고 그로 인해 눈에 불쾌감이나 자극증상을 일으키는 질환이다. 증상으로는 뻑뻑함, 모래알이 구르는 느낌, 눈을 찌르는 듯한 쓰라림, 눈의 피곤함, 가려움, 눈꺼풀이 무거운 느낌 등이 있을 수 있다.

이런 안구건조증을 악화시키는 대표적인 환경적 요인이 눈을 과도하게 사용하는 것이다. 요즘 직장인들은 업무수행에서 대부분의 시간을 모니터를 보는 컴퓨터 작업에 사용하고 있고, 특히 작은 글씨나 숫자로 된 화면을 지속적으로 들여다봐야 하는 경우가 많다. 이렇게 집중해서 쳐다보게 되면 반사적으로 눈의 깜빡임 횟수가 적어지고 눈물의 분비가 감소되어 안구건조증의 증상이 악화될 가능성이 높다. 심지어 모니터보다 더 작은 태블릿이나 스마트폰을 이용하는 시간이 많아 건조한 증상을 악화시키고 눈의 피로감을 증가시키는 일이 흔하다.

밀폐된 공간이라면 환기와 습도조절이 중요

큰 건물의 사무실에서는 밀폐된 공간에서 냉·난방을 하면서 습도 조절이 제대로 이루어지지 않아 안구건조증의 발생과 증상을 더욱 악화시키는 경우가 많다. 냉·난방을 하는



아주대학교 교수회

전화: 031)219-2240
팩스: 031)219-1608
전자 메일: jjj263@ajou.ac.kr

경기도 수원시 영통구 월드컵로 206 아주대학교 율곡관 263호

여름이나 겨울뿐 아니라 지금과 같은 봄철에도 미세먼지 등으로 외부와의 환기도 어려워 이런 상황은 악화될 수밖에 없다.

안구건조증 환자 대부분이 이런 환경에 노출되어 있고 이런 상황에서 안구건조증이 나아지기 위해 어떤 노력이 필요할까?

우선 환경의 개선이 중요하다. 모니터의 밝기는 눈이 지나치게 부시지 않을 정도로 낮춰 주시고 글씨의 크기도 가능한 조절이 적게 필요한 글씨 크기를 이용하는 것이 도움이 된다. 그리고 가능하다면 주기적으로 환기를 시켜 주시고 근처에 가습기를 두어 주변의 습도를 올려 주는 것도 좋다. 그리고 일을 할 때 2-3시간 간격으로 잠시 눈을 감거나 인공눈물약을 점안하고 눈 주위를 가볍게 마사지하면서 쉬어주는 것이 도움이 된다. 눈이 피로하기 전 휴식을 취하면 지속적인 사용에 의한 건조감의 증가를 예방할 수 있다.

물을 많이 마시고 오메가-3 섭취 등으로 증상 완화

평소 물을 많이 마시는 습관을 갖는 것이 좋다. 그리고 건강 보조

식품으로 비타민과 오메가-3를 지속적으로 복용하는 것도 건조한 증상을 완화시키는 데 도움이 되는 것으로 알려져 있다. 눈을 물로 자주 씻는 것은 건조한 증상을 호전시키지 못하고 오히려 악화시키므로 바람직하지 않다.

취침 전 어두운 곳에서 스마트폰을 장시간 보는 것도 안구건조증을 악화시키는 원인이 되므로 삼가는 것이 좋다. 모니터를 보는 것과 마찬가지로 화면을 집중하여 보게 되면 눈깜빡임을 방해하고 작은 글씨로 인해 눈의 피로감을 유발하는 것은 물론 심지어 수면의 질에도 영향을 주어 건조한 증상을 악화시킬 수 있다.

현대인은 많은 시간 눈을 사용하고 있다. 건강한 눈을 유지하기 위해 필요한 습관들을 하나하나 지켜 가는 것이 필요하다. 불편한 증상이 지속될 때는 안구건조증 증상으로 인해 다른 질환이 가려져 있을 수 있으니 안과 전문의의 진료를 받는 것이 바람직하다.

* 편집자(주): 원고 의뢰에 헌선이 있어 의료원소식지 5월호에 실린 양홍석 교수의 원고를 본인의 허락을 받고 전제하였습니다.

소식

교수회 소식

교수회 제77차 월례 대의원회 개최

지난 5월 18일 수요일 오후 4시 30분에 종합관 510호에서 교수회 제77차 월례 대의원회가 개최되었습니다. 대의원회에서 보고 및 논의된 내용이 담긴 회의록은 교수님들께 전자우편으로 발송해드렸습니다.

6월 15일에는 2016학년도 1학기 교수회 종강모임이 개최됩니다. 교수회 의장, 감사, 대의원이 모여 한 학기를 마무리하고 다음 학기 활동 등을 계획하는 시간을 갖고자 합니다.

종강모임을 끝으로 1학기를 마무리하며 다음 78차 월례 대의원회는 2학기 시작과 함께 시작될 예정입니다.

앞으로 교수회 활동에 많은 관심 부탁드립니다.



편집위원회: 윤호섭(편집책임),
김상배, 노명우, 박재연, 이재호