



濁流清論

제62호 2021년 1월 7일(목)

발행인: 김 상 배 / 편집: 편집위원회

< 알려 드립니다 >

◇ 수시로 원고 접수합니다

탁류청론은 아주대학교 교수님들의 의견을 나누는 자리입니다.

교수님들의 원고는 교수회 공식 이메일(ajoufaculty@ajou.ac.kr)로 보내주십시오.

탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으면 위의 메일 주소로 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

목 차

<u>더불어 푸른 솔밭에서</u> 세월의 뒤편으로 사라지면서: 감사함과 죄송함, 그리고 걱정	1
<u>특집</u> 2020 총장 평가결과 공표	3
<u>소통과 담론</u> 정년퇴임을 앞둔 교수님들의 소회	32
<u>교수들의 건강칼럼</u> 남성 골다공증	35
<u>소식</u> - 교수회 총장평가 설문조사 결과 공표 - 2021 교수회 의장/감사 선거 결과 공표	36

더불어 푸른 솔밭에서

세월의 뒤편으로 사라지면서 : 감사함과 죄송함, 그리고 걱정

의학과 정신건강의학교실 정 영 기

시간은 어김없이 흘러 올해 마지막 달인 12월에 접어들었다. 이제부터는 진료 중 각 환자와 면담과 처방이 끝나고 나면 작별의 인사를 간단히 나눈다. 인사라고 하지만 내가 일방적으로 선언하는 것이다. “이제 저도 여기를 떠날 때가 됐습니다. 다음 진료부터는 제 후임 교수님에게 진료를 받으시는 것이 좋겠습니다.” 대부분의 환자들은 석별의 아쉬움을 나타낸다. 길게는 25년 이상 진료실에서 만나 온 사람들도 있다. “아니 벌써 은퇴할 연세가 되셨나요? 저는 그렇게 안 봤는데요.” 혹은 “얼마 안 된 것 같은데 여기에 계신지 그렇게 오래 됐습니까?”라고 묻는다. 아마 헤어지는 아쉬움을 그렇게 표현하는 것이리라. 나 역시 헤어질 때가 됐다고 생각하니 가슴이 아려 오는 환자들이 있다. 어디 환자뿐이겠는가?

우리 과의 후배 교수들, 제자들, 동료 교수들 또한 교수회 일을 하면서 알게 된 타 단과대학의 동료 교수님들 모두 진한 그리움 속에 남아있을 것이다. 이분들의 도움이 없었다면 교수회의장을 해낼 수 있었을까? 영광스럽게 아주대학교의 교수로서 퇴직을 할 수 있었을까? 감사한 마음뿐이다. 그러나 나를 이 학교로 이끌어 주신 전 이호영 총장님만큼 감사를 드려야 할 분은 없다. 나의 은사이시자 자애로운 아버지 같은 분이다. 멀리 떨어져 계신 탓에 뵈지 못 함이 너무 아쉽다. 고령이신데다 근래 기력이 많이 떨어지신 것 같아서 안타깝다. 이호영 선생님께는 감사를 표할 적당한 말이 생각나지 않는다. 그저 “선생님 감사합니다!” 할 수밖에.

나를 앞서 나가신 선배들에게는 나는 상당히 못된 후

배였을 것이다. 어찌 어찌 해서 교수회(전에는 교수협의회)에 관여한 세월이 좀 길었다. 그 때문에 보직을 맡았던 선배 교수들에게는 상당히 못되게 굴었을 것이다. 전해들은 바로는 (따라서 내가 직접 확인하지는 못 했음) 어떤 선배 보직교수님은 나하고 면담한 뒤 너무 화가 나서 그 날 저녁 혼자서 소주잔을 기울였다고 한다. 말은 역할의 차이 때문이지 나의 성정이 호전적이거나 못돼 먹어서 그런 것은 아니었으니 양해를 바란다고 기회 있을 때마다 선배 교수님들을 만나면 말씀을 드리고는 하였다. 그래도 그렇지 철이 좀 들고 나서는 참으로 죄송한 마음을 금할 길이 없다. 이쯤 해서 고 박기현 교수님이 생각이 난다. 의료원장 재임 시 가능한 후배들의 말을 경청하였고 발전을 위해 무엇인가를 늘 시도 하였고 교수들 사이의 갈등을 중재하 시려는 노력을 많이 하신 분이라고 생각한다. 살아가 션다면 지금도 아주대학교의료원을 위해 기여하고 있 을 분이라고 생각하는데, 참으로 안타깝다.

학교를 떠나면서 감사와 죄송스러운 마음이 교차하 면서 한편으로는 걱정과 불안이 자리 잡고 있다. 학교 나 의료원 모두 외적인 성장에도 불구하고 아주대학교 교수사회가 응집력을 점차 잃어가고 있다고 느낀 다. 두 가지 예를 들 수 있다. 교수들의 공개적인 목소 리가 처음 내가 학교에 왔을 때와 비교하면 많이 줄어 든 것 같다. 특히 옳지 않은 처사에 대한 목소리가 별 로 크지 않은 것 같다. 예를 들면 교수들과 관련된 인 사규정, 규칙을 변경함에 있어 교수회와 사전논의나

설명, 협의가 없이 바뀐다. 이런 종류의 일이 특히 의 료원에서 잘 일어나는데 비판의 목소리가 크지 않다. 의대 교수회가 비판 의견을 내고 고군분투하지만 역 부족이다. 또한 교수회 의장을 선출하는 데도 애를 먹 는다. 최소한 삼고초려를 해야 한다. 내 기억으로는 예 전에는 안 그랬던 것 같은데.

그러나 더욱 근심스러운 일은 우리 대학사회가 재 정 면에서 정부에 대한 의존도가 너무 커진 것 같다는 생각이다. 재단의 지원은 별로 없고 (그래도 우리 대학 은 좀 낫다고 본다) 등록금 인상을 막고 정부가 세금 으로 대학재정을 지원하다 보니 많은 대학들이 정부 에 의존적이 될 수밖에 없는 것 같다. 더욱이 모든 부 문에서 정부의 힘이 날로 강화되어 가는 마당에 대학 이 정부의 혹은 권력의 입맛에 맞지 않을 때에도 진실 과 사실에 입각한 목소리를 제대로 낼 수 있을까? 하 는 의구심을 감출 수 없다. 이러다가는 학문의 자유가 온전히 지켜질 수 있을까? 하는 불안감마저 든다. 물론 이것이 나의 노파심이기를 바란다.

이 모든 감사함과 죄송한 마음과 우려를 뒤에 두고 이제 떠난다. 아주대학교와 아주대학교의료원과 그 모 든 구성원들에게 큰 영광이 있기를 빈다. 다시 한 번 마지막 인사를 드린다.

“여러분 감사했습니다.”

2020년 12월에

정영기 올림



특집

2020 총장 평가결과 공표

• 설문기간: 2020.10.06.~ 2020.10.27. • 참여대상: 아주대학교 전임교원(정년트랙)

들어가기

[2020 총장평가] 총장의 전반적 업무수행에 대한 긍정 만족도 33.87%

아주대학교 교수회에서는 2020년도 총장평가 결과를 12월 17일 발표하였다. 2020 총장 평가는 2020년 10월 6일부터 3주 동안 진행되었으며 본교 50.83%, 의과대학 23.47%의 교수가 참여하였다.

총장 업무는 리더십, 교육, 연구, 학사, 재정부문 각각에 대하여 비전과 역량, 노력, 결과 및 성과로 구분되어 평가되었다. 이중 교육부문이 51.01점으로 가장 높게, 그리고 재정부문이 39.72점으로 가장 낮게 조사되었으며 모든 부문에 대하여 비전과 역량이 상대적으로 높게, 결과 및 성과가 상대적으로 낮게 조사되었다.

비전 4.0사업에 대해서는 ‘잘 계획되어 있다’는 의견이 10.89%, 코로나19 사태 관련 학교의 학사일정 계획 및 운영에 대해서는 27.0%가 ‘잘 운영했다’의 의견을 나타내었다.

총장평가는 2012년 처음 시작되었고 2014, 2016, 2019년에 이어서 총 다섯 차례의 총장 평가가 이루어졌다. 2019년도 평가 결과(현 박형주총장)에 비해서는 다소 개선되었지만, 여전히 2016년 평가(전 김동연 총장)에 비해서는 전반적으로 항목별 평가점수가 낮다.

아주비전 4.0과 같은 학교의 비전수립에 대하여 많은 교수들이 인지하지 못하는 경향이 있는데 교수들의 책임도 있지만 위크숍 비활성화 등 소통부재의 면도 있다고 판단된다. 또한, 총장이 추진하는 가장 중요한 정책을 2-3가지 정도만 제시하고 이에 대한 객관적인 자료를 교수들에게 제공하고 평가하도록 하는 것이 보다 공정한 평가 결과를 얻을 수 있을 것이다.

마지막으로 2020년 총장 평가를 통하여 교수들이 총장에게 바라는 바는 실천적이고 현실적 계획을 제시하고, 학교와 이사회와의 균형을 유지하고, 마음으로 듣는 자세를 통하여 구성원과 소통하는 리더십을 통하여 학교발전에 기여하는 것으로 조사되었다.

목 차

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1. 설문응답자 분포 | 7. 비전수립과 역량 부문 |
| 2. 설문조사 평가 결과 | 8. 리더십 부문 |
| 3. 직급별 분석 | 9. 소통 부문 |
| 4. 업무수행 만족도 분석 | 10. 연구여건 개선 부문 |
| 5. 비전4.0 사업 관련 | 11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과 |
| 6. 코로나19 사태 관련 | 12. 과거 총장평가 결과 비교 |

1. 설문응답자 분포

1. 전체 교원 및 직급별 분포

	본 교		의 과 대 학		전 체	
	대상자	응답자	대상자	응답자	대상자	응답자
정교수	245	125 (51.02%)	162	38 (23.46%)	407	163 (40.05%)
부교수	63	27 (42.86%)	61	13 (21.31%)	124	40 (32.26%)
조교수	52	31 (59.62%)	54	14 (25.93%)	106	45 (42.45%)
전체대상자	360	183 (50.83%)	277	65 (23.47%)	637	248 (38.93%)

주 : 1. 전체인원은 조교수 이상 총 교원에서 연구년, 파견, 외국인 교원을 제외한 인원임.

2. 괄호 안의 숫자는 백분위 비율임.

2. 설문조사 평가 결과

2-1. 부문별 총장 업무 평가 결과 분석

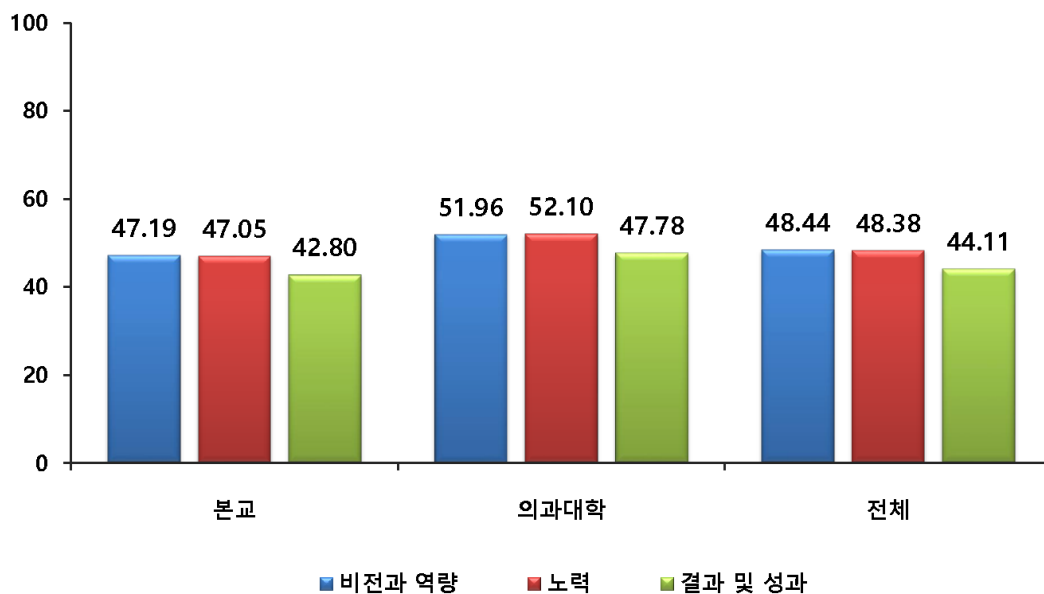
	본 교	의 과 대 학	전 체
비전과 역량	1.89 (47.19)	2.08 (51.96)	1.94 (48.44)
노력	1.88 (47.05)	2.08 (52.10)	1.94 (48.38)
결과 및 성과	1.71 (42.80)	1.91 (47.78)	1.76 (44.11)
평균	1.82 (45.56)	2.02 (50.50)	1.87 (46.85)

1. 잘 모르겠다(0점), 매우 아니다(1점), 아니다(2점), 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점) 순으로 계산.
2. 전체 문항에 대한 평균점수는 1.87점이고, 이에 대한 백 점 만점 환산 값은 46.85점임.
3. 평균적으로 의대가 본교보다 높은 점수를 보임.

5/59

2. 설문조사 평가 결과

2-2. 부문별 평가 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



6/59

2. 설문조사 평가 결과

2-3. 항목별 분석문항

	비전과 역량	노력	결과 및 성과
리더십 부문	▷ 총장은 아주대학교 발전을 위해 필요한 장·단기적 비전을 명확히 하고 이를 실현하였다. ▷ 아주대학교가 직면한 대내외적 문제를 정확히 파악하고 해결할 수 있는 구체적 계획과 전략을 수립하고 이를 실현하였다. ▷ 학교 내 존재하는 다수의 갈등사태를 인식하고 해결하려는 노력을 보였다. ▷ 대학발전의 핵심인 학교와 재단 간 바람직한 관계 설정에 관한 비전을 제시하고 실현하였다. ▷ 학교의 대외적 이미지를 높일 수 있는 비전을 가지고 이를 실현하였다.	▶ 아주대학교가 필요로 하는 사항을 정확히 파악한 후 이를 기반으로 민주적이고 투명한 의사결정을 수행하는 리더십을 발휘하였다. ▶ 총장은 학교가 직면한 대내외적 문제를 해결하려고 적극적으로 노력하였다. ▶ 활발한 의사소통을 통해 학내 존재하는 다수의 갈등을 해결하고 화합을 유도하려고 노력하였다. ▶ 대학발전의 핵심인 학교와 재단 간 바람직한 관계 설정을 위해 노력하였다. ▶ 적극적인 대외활동을 통해 아주대학교의 이미지를 높이고자 노력하였다.	▷ 총장의 탁월한 리더십으로 인해 학교가 발전하였다. ▷ 총장의 리더십으로 인해 아주대학교가 직면한 대내외적 문제들이 많이 해결되었다. ▷ 학내구성원들과의 의사소통을 위한 적극적인 노력을 통해 학교 내 갈등을 해결하고 구성원 간 단합에 기여하였다. ▷ 총장의 적극적 노력으로 학교와 재단 간 바람직한 관계가 정착되었다. ▷ 총장이 노력한 결과 대외 평가에서 학교 순위가 높아졌다. ▷ 총장의 헌신적인 노력의 결과 구성원들의 치우개선과 애교심이 고취되었다. ▷ 총장의 노력으로 전반적으로 아주대학교가 발전하였다.

7/59

2. 설문조사 평가 결과

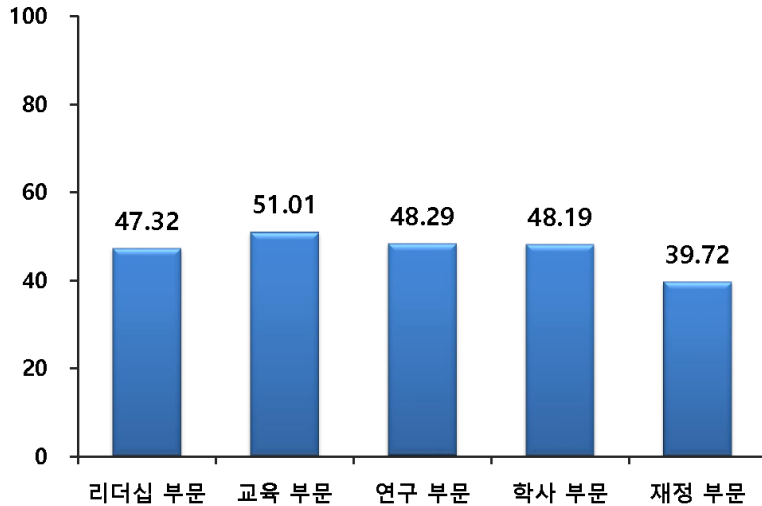
2-3. 항목별 분석문항

	비전과 역량	노력	결과 및 성과
교육 부문	▷ 장·단기적 관점에서 학교 발전을 위한 교육 비전과 전략을 가지고 이를 실현하였다.	▶ 학교차원에서 존재하는 교육현안과 관련된 문제점을 정확히 파악하고 해결하려고 노력하였다.	▷ 총장의 노력이 교육부분의 발전을 가져왔다.
연구 부문	▷ 연구 성과를 높이기 위해 필요한 장기비전과 구체적 실천방안을 제시하고 이를 실현하였다.	▶ 전체 교원의 연구역량을 높이고자 다각적으로 노력하였다. ▶ 학문적으로 우수한 연구집단의 성취동기를 높이고자 노력하였다.	▷ 총장의 노력이 아주대학교 연구성과의 향상을 가져왔다. ▷ 총장의 노력으로 아주대에 새로운 우수한 교수들이 많아졌다. ▷ 총장의 노력으로 아주대학교 연구기반 및 환경이 좋아졌다.
학사 부문	▷ 학생들이 원하는 바와 학사관련 문제점들을 정확히 파악하고 이를 해결하였다.	▶ 선진화된 학사제도 도입과 정착을 위해 노력하였다. ▶ 좋은 학생 유입을 위해서 노력하였다. ▶ 교육의 질을 높이기 위해 노력하였다.	▷ 획기적 비전과 노력을 통해 우수 학생들을 유치하는 데 기여하였다.
재정 부문	▷ 학교의 장기적인 재정 확충을 위한 비전과 전략을 제시하고 이를 실현하였다. ▷ 재단의 낮은 법정 납입금에 대한 적절한 해결 방안을 제시하고 이를 실현하였다.	▶ 학교의 재정지원 확보를 위해 대내적 노력을 기울였다. ▶ 학교의 재정확보를 위해 전략적으로 대외활동을 전개하였다.	▷ 적극적인 활동을 통해 학교 재정 확충에 기여하였다.

8/59

2. 설문조사 평가 결과

2-3. 항목별 분석결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)

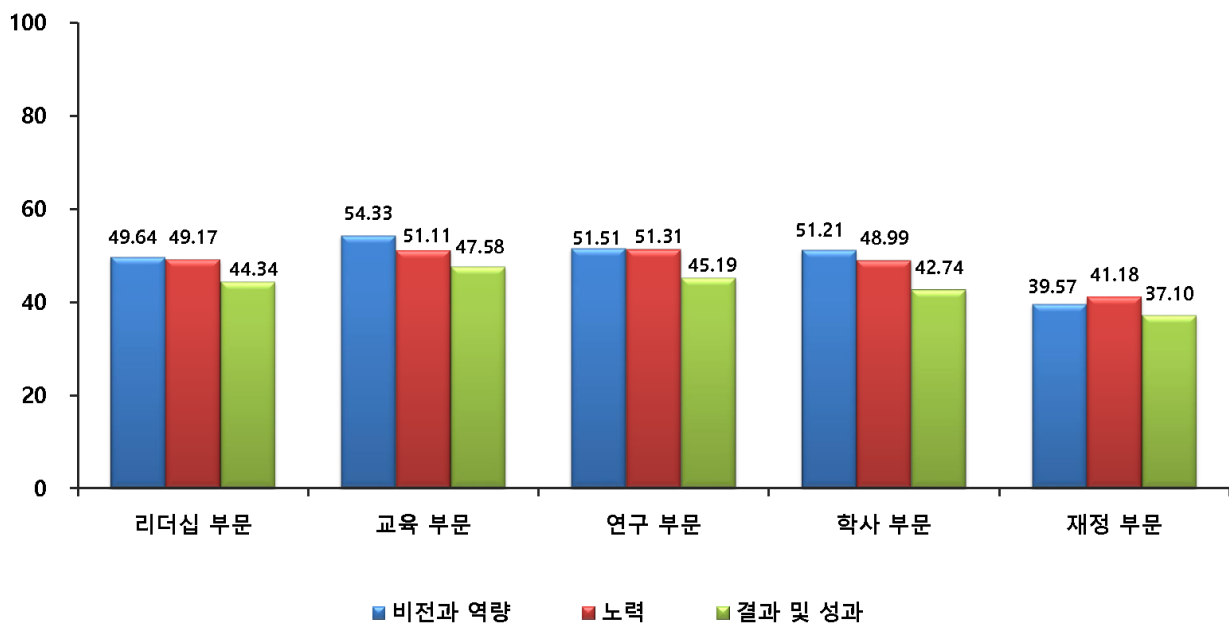


- 리더십, 교육, 연구, 재정 각 부문별 비전, 노력, 결과에 대한 분석결과가 좌측 항목별 그래프로 나타나 있다.
- 이 중 교육 부문에 대한 종합평가 평균점수가 51.01점으로 가장 높게, 그리고 재정 부문에 대한 종합평가 평균점수가 39.72점으로 가장 낮게 나타난다.

9/59

2. 설문조사 평가 결과

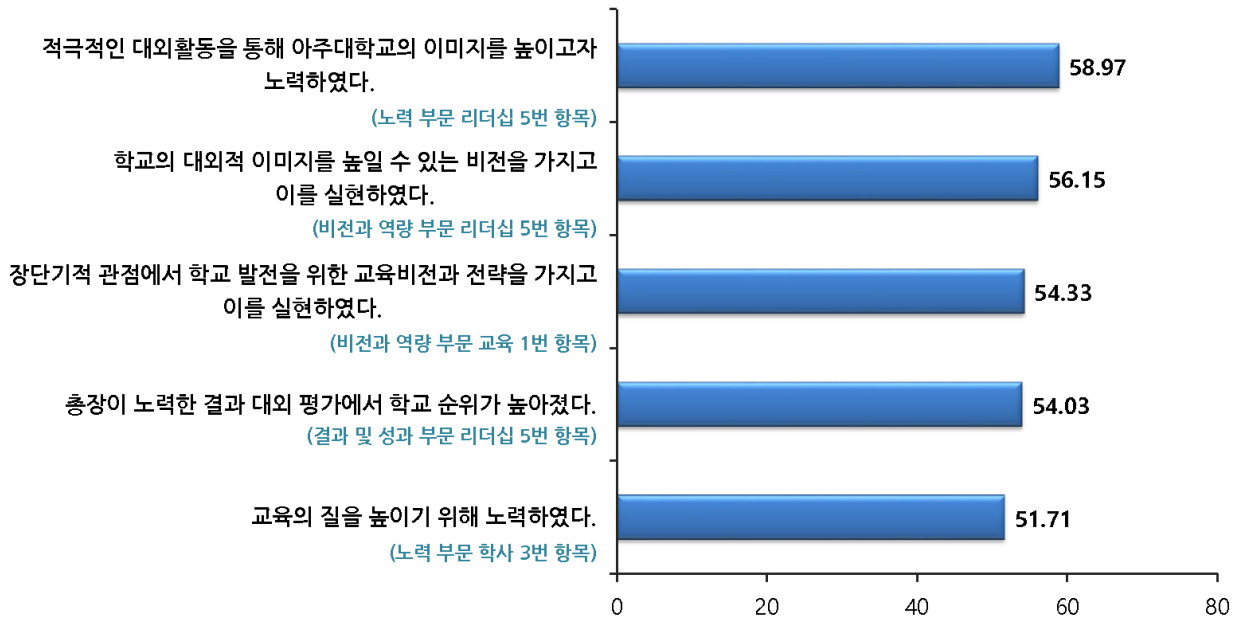
2-3. 항목별 분석결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



10/59

2. 설문조사 평가 결과

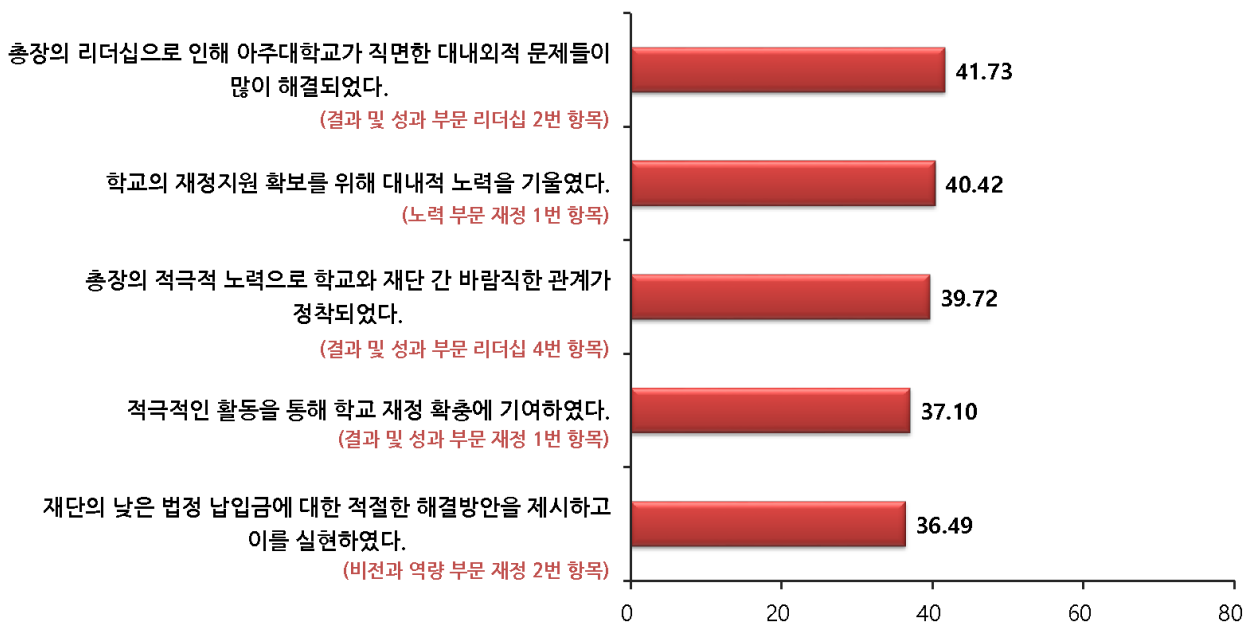
2-4. 항목별 분석결과 최상위 5개 항목 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



11/59

2. 설문조사 평가 결과

2-5. 항목별 분석결과 최하위 5개 항목 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



12/59

3. 직급별 분석

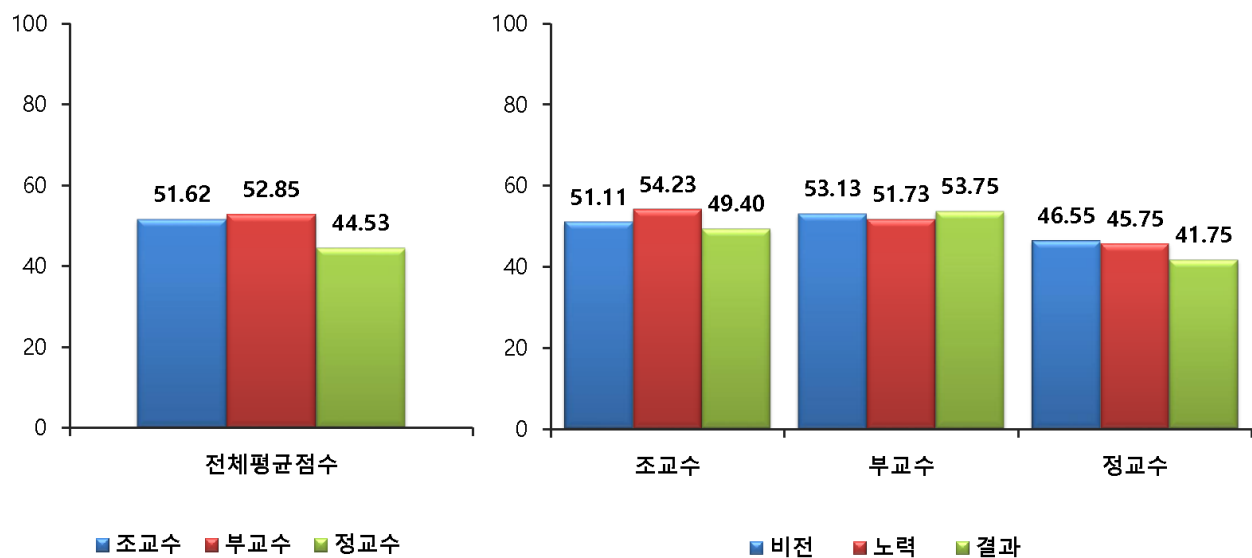
3-1. 직급별 각 부문 설문응답 결과 (괄호 안 수치는 백 점 환산 값)

	조교수	부교수	정교수
비전과 역량	2.04 (51.11)	2.13 (53.13)	1.87 (46.55)
노력	2.17 (54.23)	2.07 (51.73)	1.83 (45.75)
결과 및 성과	1.98 (49.40)	2.15 (53.75)	1.67 (41.75)
전체평균	2.06 (51.62)	2.11 (52.85)	1.78 (44.53)

13/59

3. 직급별 분석

3-1. 직급별 각 부문 설문응답 결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



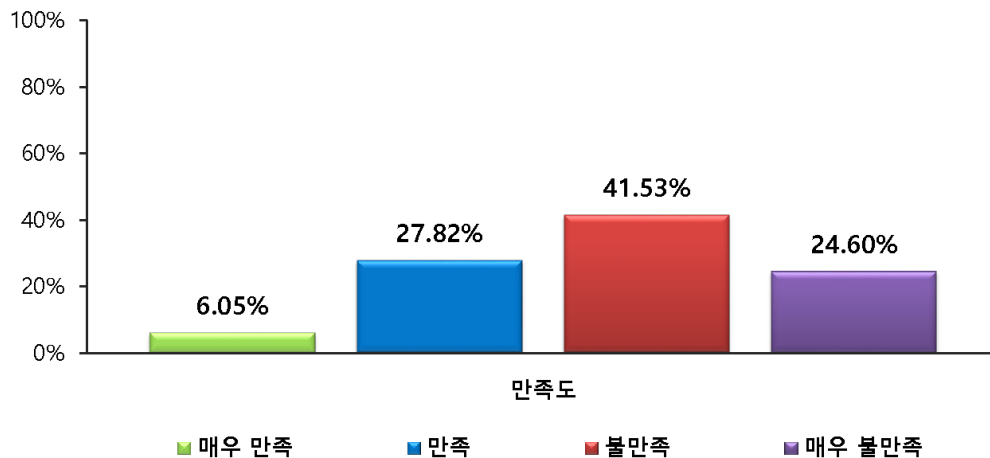
14/59

4. 업무수행 만족도 분석

4-1. 총장의 전반적 업무수행에 대한 만족

매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	전체
15	69	103	61	248

총장의 업무수행에 대한 만족도 설문



15/59

4. 업무수행 만족도 분석

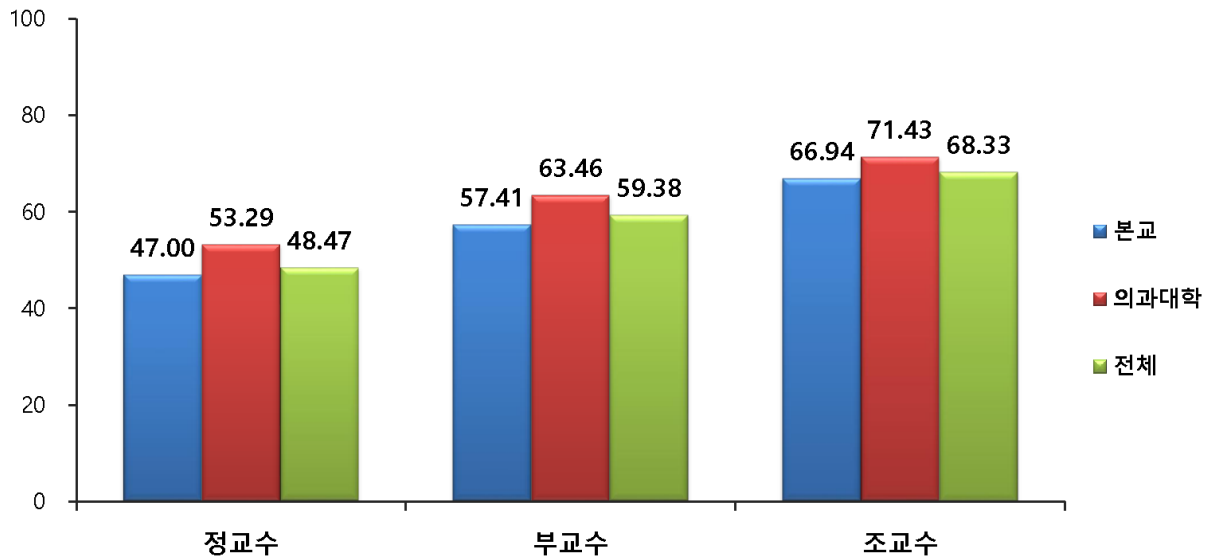
4-2. 전체 교원 및 직급별 만족도 평균 비교 (표 안 수치는 백 점 환산 값)

	본 교	의 과 대 학	전 체
정교수	47.00	53.29	48.47
부교수	57.41	63.46	59.38
조교수	66.94	71.43	68.33
전체 교원	51.91	59.23	53.83

16/59

4. 업무수행 만족도 분석

4-2. 전체 교원 및 직급별 만족도 평균 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



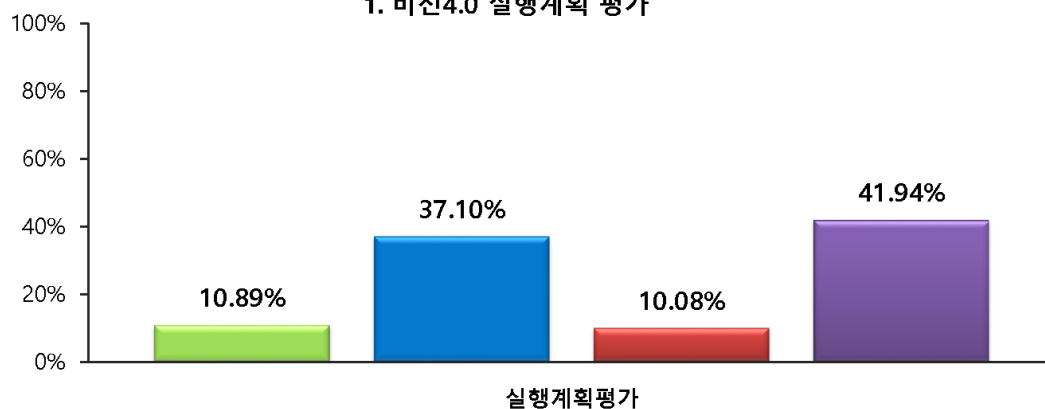
17/59

5. 비전4.0 사업 관련

5-1. 비전4.0 사업 실행 관련 설문 분석

잘 계획되어 있다	보통이다	잘못 계획되어 있다	평가할 수 있을 만큼 알지 못한다	전체
27	92	23	104	248

1. 비전4.0 실행계획 평가



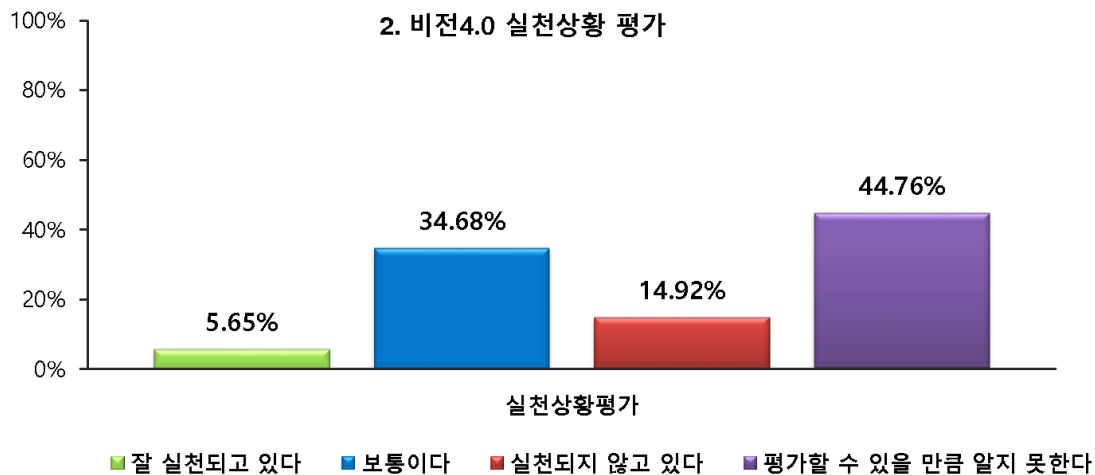
■ 잘 계획되어 있다 ■ 보통이다 ■ 잘못 계획되어 있다 ■ 평가할 수 있을 만큼 알지 못한다

18/59

5. 비전4.0 사업 관련

5-2. 비전4.0 사업 실천 관련 설문 분석

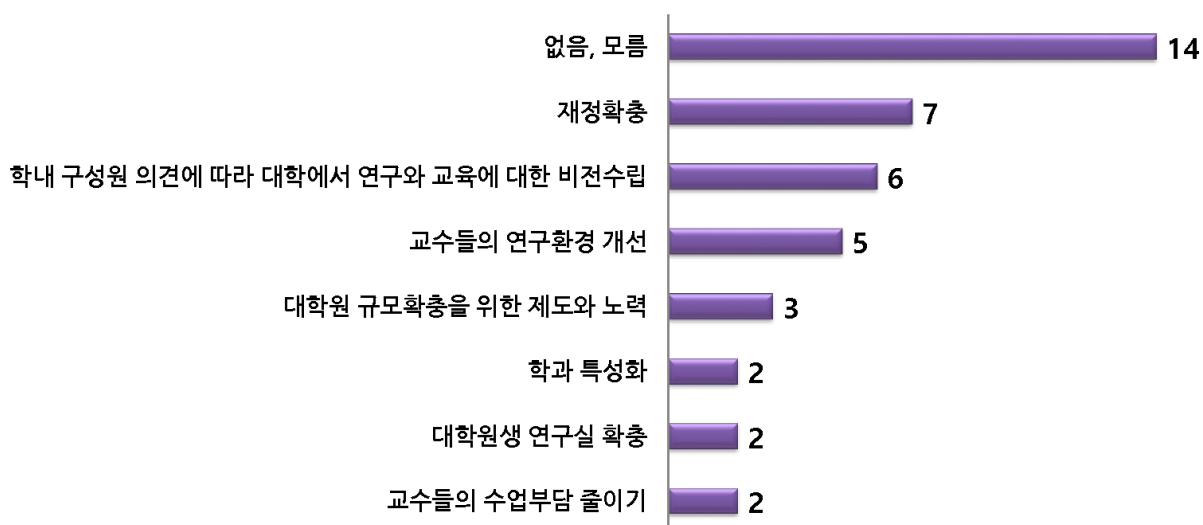
잘 실천되고 있다	보통이다	실천되지 않고 있다	평가할 수 있을 만큼 알지 못한다	전체
14	86	37	111	248



19/59

5. 비전4.0 사업 관련

5-3. 비전4.0 실천 항목으로 꼭 들어가야 할 항목 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
678 (81.85%)	66 (8.87%)	744 (100%)

20/59

5. 비전4.0 사업 관련

5-4. 비전4.0 사업에 꼭 들어가야 할 항목에 대한 기타 소수 의견

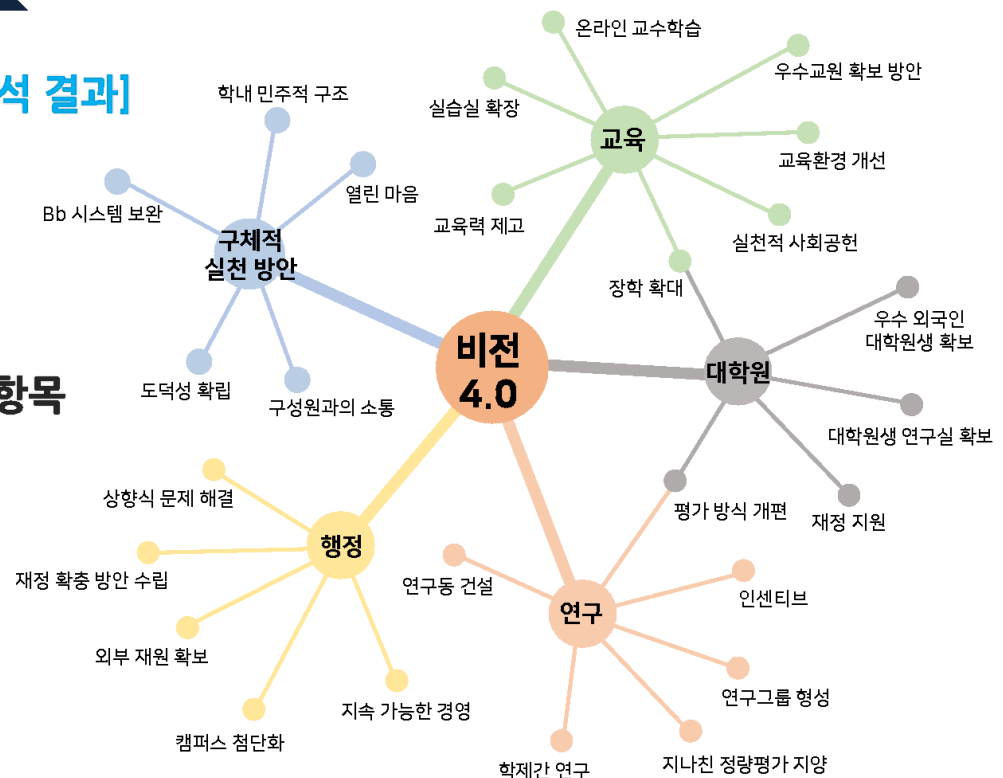
- | | |
|--|---|
| 1. 온라인 시스템으로의 전환 (1명) | 14. 의료원과 본교의 인적, 물적 자원 교류 및 활동 (1명) |
| 2. 코로나19 체제에서 학생과 교수에 대한 대학의 지원 (1명) | 15. 융합연구 활성화 (1명) |
| 3. 연구그룹형성 (1명) | 16. 학생 건강을 위해 체육시설 확보 (1명) |
| 4. 논문의 질적 우수성에 대한 합리적인 평가방법 및 보상 (1명) | 17. 구성원 자금심 고취 비전 (1명) |
| 5. 대학원생 연구실 확보 (1명) | 18. 교육력 제고 (1명) |
| 6. 지속 가능한 우수집단 연구그룹 육성 (1명) | 19. 지나친 정량평가의 탈피 (1명) |
| 7. 기술이전지원 (1명) | 20. 대형강의 우수교원에 대한 가점 (1명) |
| 8. 우수교원확보 (1명) | 21. 인지도 하락에 대한 문제해결을 위한 방안 (1명) |
| 9. 대학원 활성화를 위한 우수 외국인 유치 (1명) | 22. 열린 마음의 리더십 필요 (1명) |
| 10. 현장교육 현장 실태 파악 후 계획 수립 (1명) | 23. 학생들의 면학과 재학 중 학내에서의 행복지수를 높일 수 있는 방법 (1명) |
| 11. 사과대 지하 개보수 (1명) | 24. 총장 이름내기용 사업은 금지 해야 함 (1명) |
| 12. 공간문제 해결을 위한 건물 신축의 명확한 로드맵 제시 (1명) | 25. 캠퍼스 첨단화와 미화 (1명) |
| 13. 판교나 광고에 교육용 빌딩 확보 (1명) | |

21/59

5. 비전4.0 사업 관련

[의미 연결망 분석 결과]

학교의 중장기
발전계획인
비전4.0
실천 항목으로
꼭 들어가야 할 항목



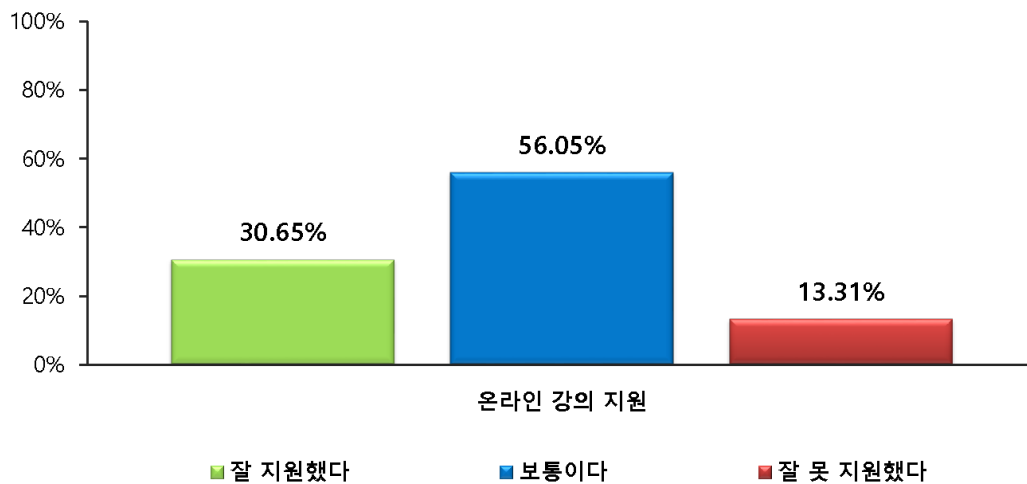
22/59

6. 코로나19 사태 관련

6-1. 코로나19 사태 관련 학교의 온라인 강의 지원 분석

잘 지원했다	보통이다	잘 못 지원했다	전체
76	139	33	248

1. 코로나19 사태 하에서 학교의 온라인 강의 지원



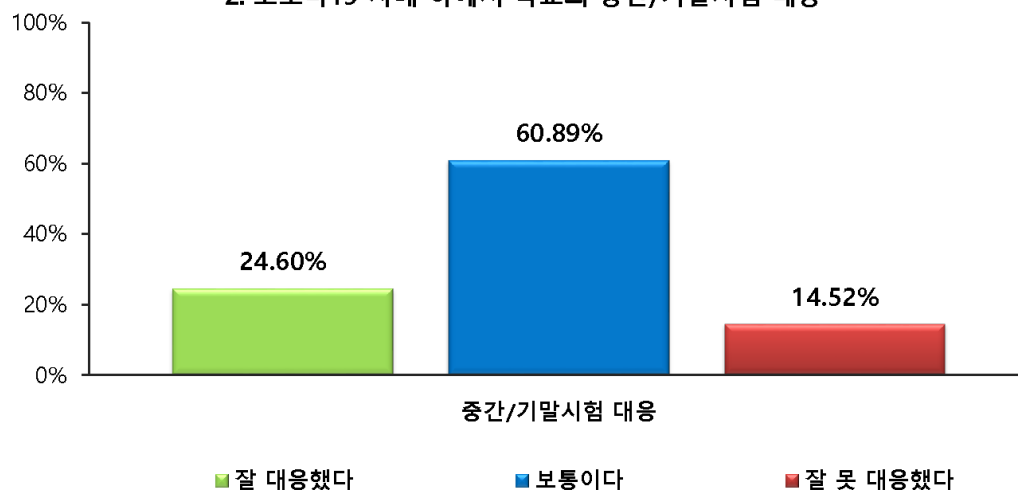
23/59

6. 코로나19 사태 관련

6-2. 코로나19 사태 관련 학교의 중간/기말시험 대응 분석

잘 대응했다	보통이다	잘 못 대응했다	전체
61	151	36	248

2. 코로나19 사태 하에서 학교의 중간/기말시험 대응



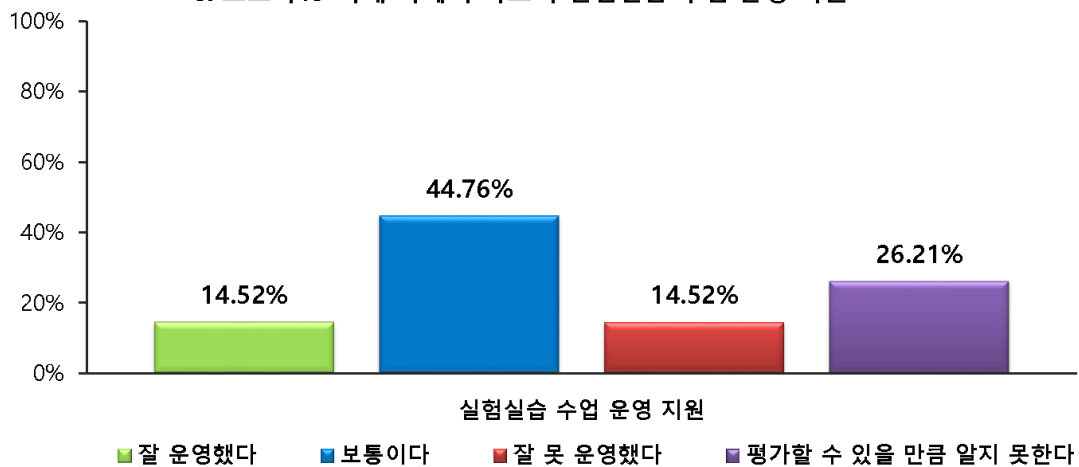
24/59

6. 코로나19 사태 관련

6-3. 코로나19 사태 관련 학교의 실험실습 수업 운영 지원 분석

잘 운영했다	보통이다	잘 못 운영했다	평가할 수 있을 만큼 알지 못한다	전체
36	111	36	65	248

3. 코로나19 사태 하에서 학교의 실험실습 수업 운영 지원



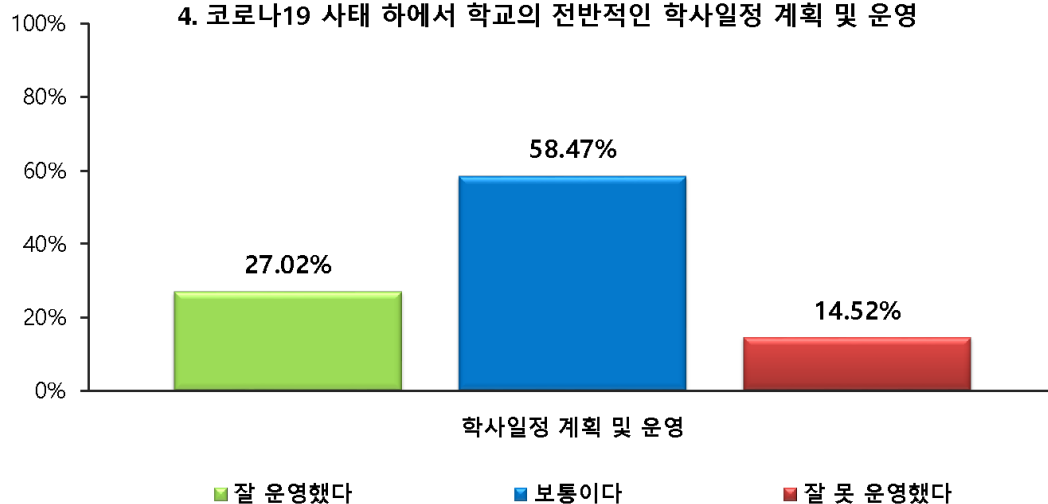
25/59

6. 코로나19 사태 관련

6-4. 코로나19 사태 관련 학교의 학사일정 계획 및 운영 분석

잘 운영했다	보통이다	잘 못 운영했다	전체
67	145	36	248

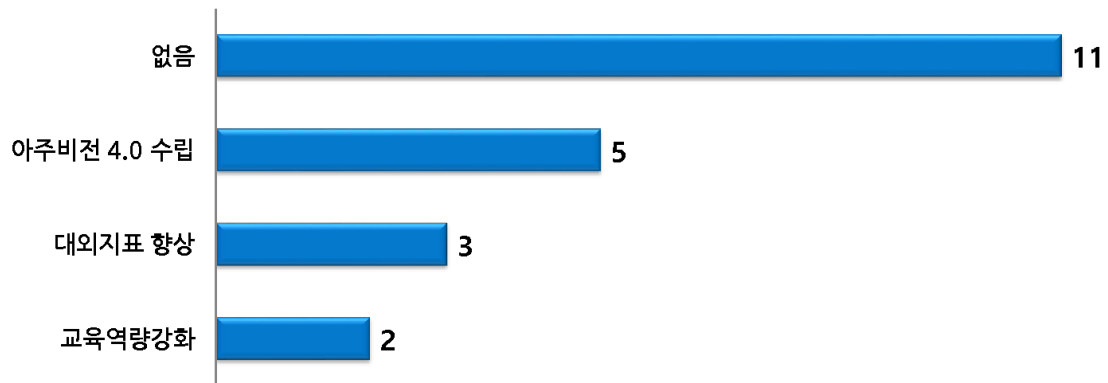
4. 코로나19 사태 하에서 학교의 전반적인 학사일정 계획 및 운영



26/59

7. 비전수립과 역량 부문

7-1. 비전수립과 역량 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
221 (89.11%)	27 (10.89%)	248 (100%)

27/59

7. 비전수립과 역량 부문

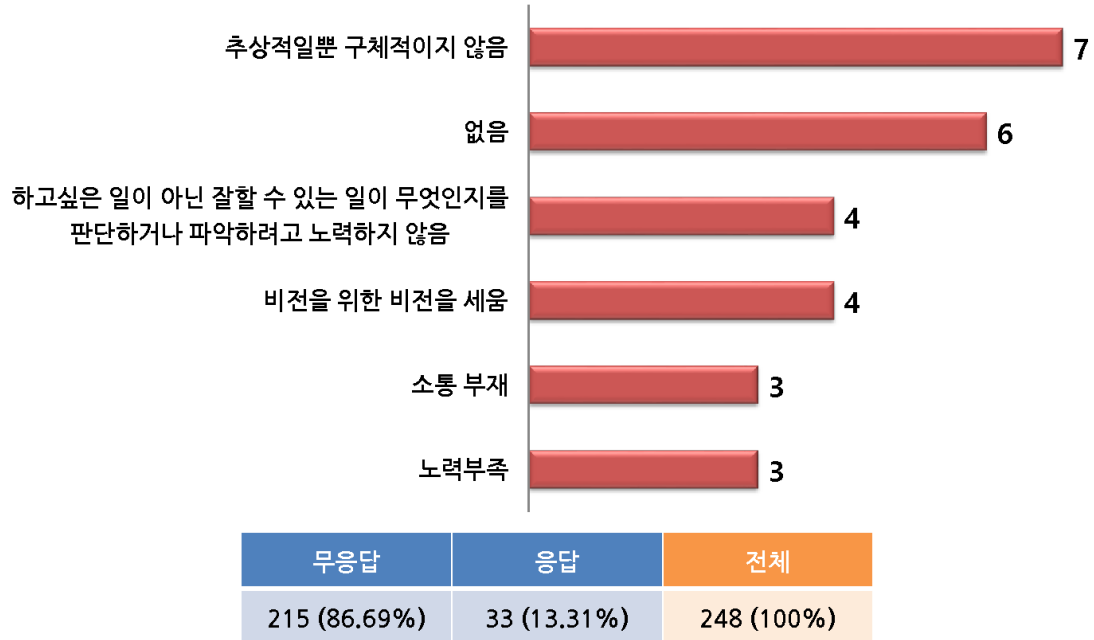
7-1. 비전수립과 역량 부문 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 4차 산업혁명에 따른 필요성 인식 (1명)
2. 언론노출 등 대외활동 (1명)
3. 사회대 지하 개보수 계획 발표 (1명)
4. 세계대학평가 상승을 위한 노력 (1명)
5. Connecting minds라는 시의 적절한 화두 제시 (1명)
6. 업무파악이 잘된 듯 (1명)

28/59

7. 비전수립과 역량 부문

7-2. 비전수립과 역량에 관한 부문 가장 아쉬움이 남는 일 (단위: 명)



29/59

7. 비전수립과 역량 부문

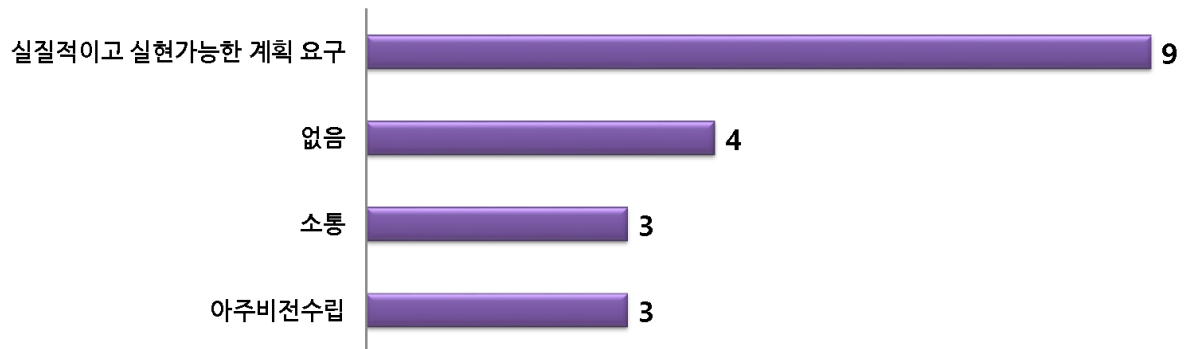
7-2. 비전수립과 역량에 관한 부문에 대한 기타 소수 의견

1. 아주비전 4.0 실천의지 박약 (1명)
2. 서둘러 목표를 달성하려 함 (1명)
3. 학제간 차이에 대한 인식 부족으로 이공계 기준을 인문사회계에 적용 (1명)
4. 낙후된 시설과 시스템 (1명)
5. 독창적인 비전수립 필요 (1명)
6. 학계에 있던 분답게 처신하면 좋겠다 (1명)

30/59

7. 비전수립과 역량 부문

7-3. 아주대학교 발전(비전수립과 역량 부문)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
220 (88.71%)	28 (11.29%)	248 (100%)

31/59

7. 비전수립과 역량 부문

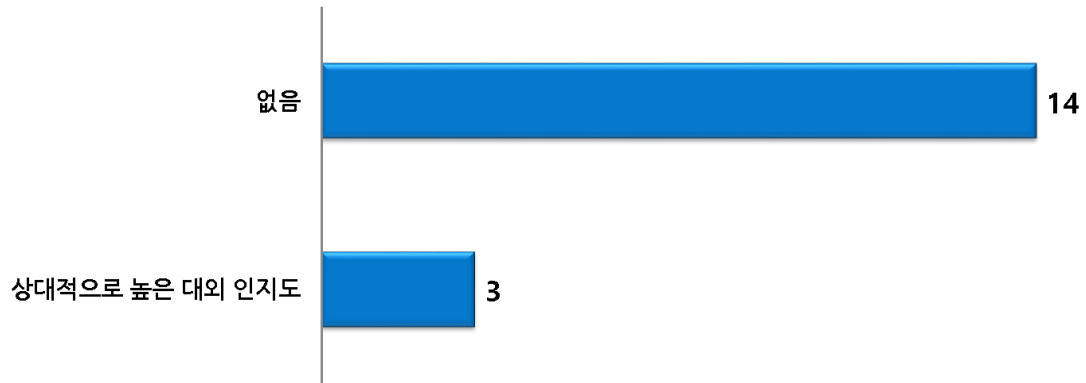
7-3. 아주대학교 발전(비전수립과 역량 부문)을 위해 총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

1. 개선의 여지가 없음 (2명)
2. 고민과 노력 (2명)
3. 재정확충 (1명)
4. 종합대로서의 균형발전 (2명)
5. 그냥 조용히 있기 (1명), 총장이전에 교육자가 되라 (1명)
6. 잘하는 교수에게 인센티브를 주도록 하라 (1명)
7. 편하게 의견을 나눌 동료들 만들어야 함. (1명)
8. 다양한 의견을 가진 학내 구성원과 Heart to Heart 소통하길 바람 (1명)
9. 최악의 리더십. 총장이 섬기는 자리지 군림하는 자리입니까? 전형적인 권력에 불어 아부하는 스타일. 최악 (1명)

32/59

8. 리더십 부문

8-1. 리더십에 관한 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
226 (91.13%)	22 (8.87%)	248 (100%)

33/59

8. 리더십 부문

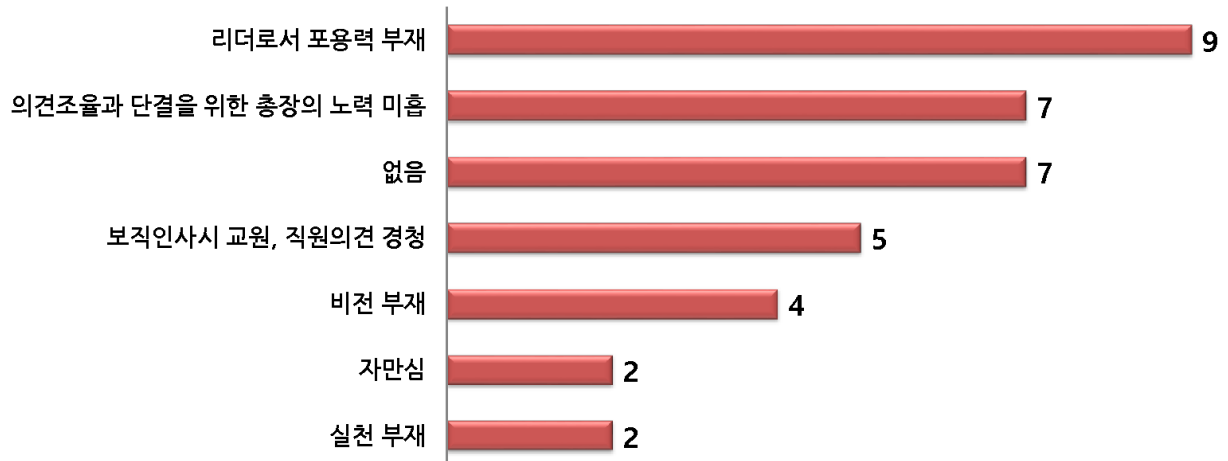
8-1. 리더십에 관한 부문 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 열정 (1명)
2. 술선수범 (1명)
3. 겸손한 모습을 보여줌 (1명)
4. 무난한 리더십 (1명)
5. 개별학과와 소통하려고 노력한 점 (1명)

34/59

8. 리더십 부문

8-2. 리더십에 관한 부문 가장 아쉬움이 남는 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
206 (83.06%)	42 (16.94%)	248 (100%)

35/59

8. 리더십 부문

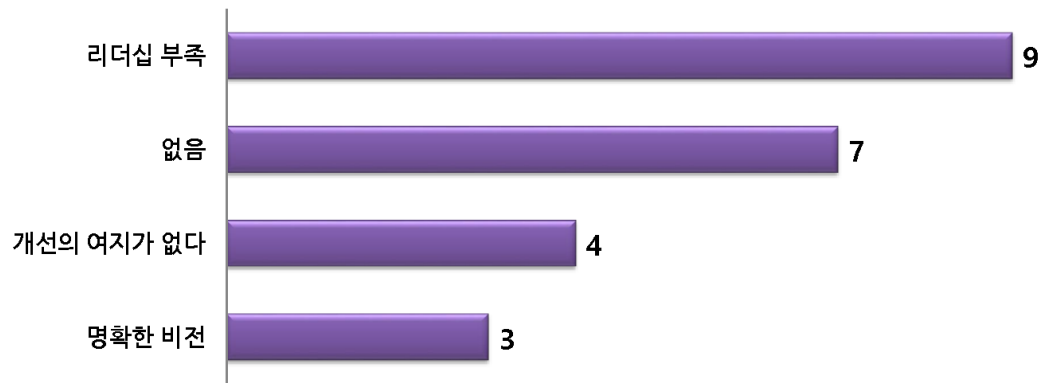
8-2. 리더십에 관한 부문에 대한 가장 아쉬운 일 기타 소수 의견

1. 학계에 있던 분답게 처신하면 좋겠다 (1명)
2. 재정확충 (1명)
3. 의대교수들과의 만남이 형식적이고 일방적 (1명)
4. 후안무치 (1명)
5. 집행부가 자주 바뀌는 것은 누구의 문제일까요? (1명)
6. 다양 (1명)

36/59

8. 리더십 부문

8-3. 아주대학교 발전(리더십 부문)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
219 (88.31%)	29 (11.69%)	248 (100%)

37/59

8. 리더십 부문

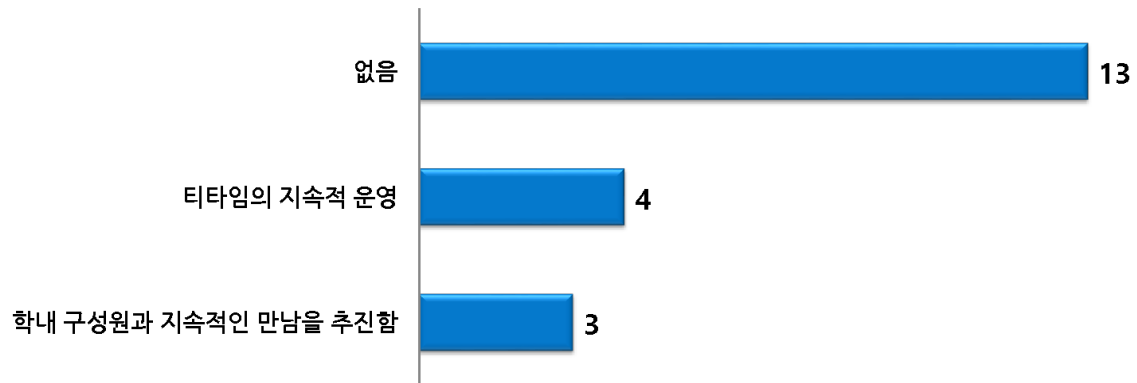
8-3. 아주대학교 발전(리더십 부문)을 위해
총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

1. 총장은 재단과의 조율과 균형을 맞추는 것이 임무 (1명)
2. 자세 낮추기 (2명)
3. 민주적 접근 (2명)
4. 관용 (1명)
5. 소통과 배려 (2명)
6. 인문, 사회계 입장에 귀를 기울이기 (1명)

38/59

9. 소통 부문

9-1. 소통에 관한 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
224 (90.32%)	24 (9.68%)	248 (100%)

39/59

9. 소통 부문

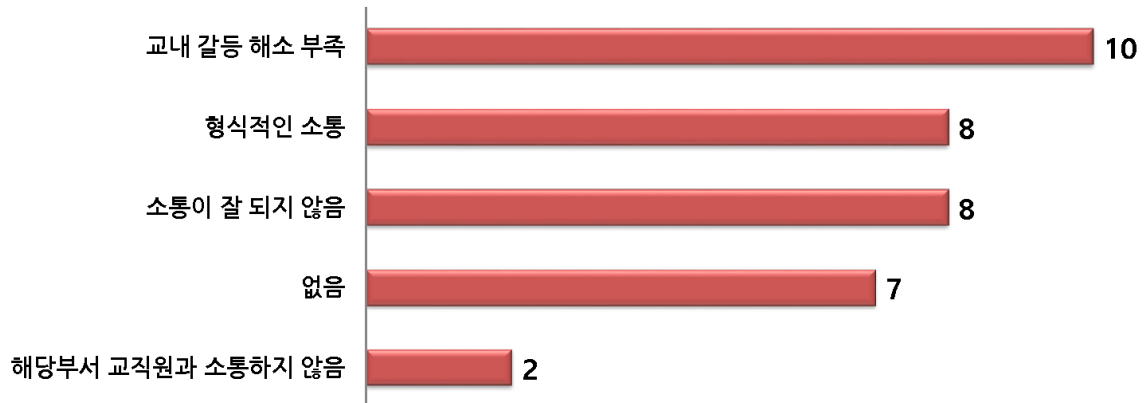
9-1. 소통에 관한 부문 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 학생들을 만남 (1명)
2. 초반의 대화모임 (1명)
3. 다양한 소통창구 개설 (1명)
4. 부임초기에 단과대별로 소통하려고 노력함 (1명)

40/59

9. 소통 부문

9-2. 소통에 관한 부문 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
208 (83.87%)	40 (16.13%)	248 (100%)

41/59

9. 소통 부문

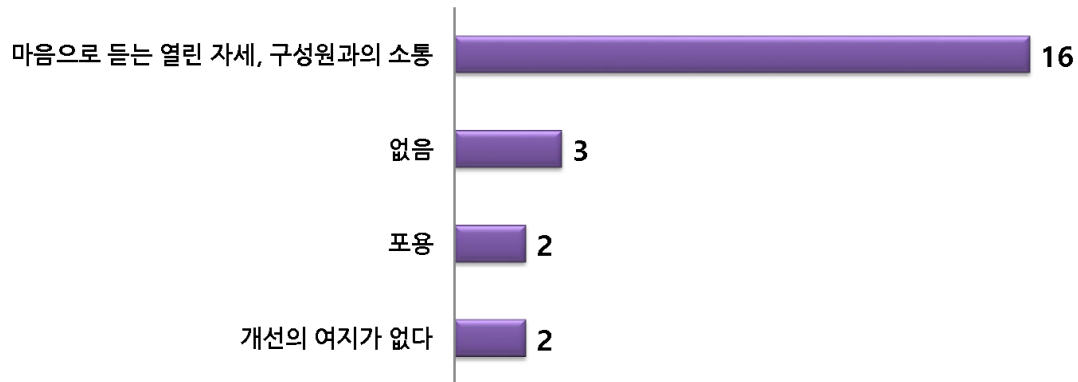
9-2. 소통에 관한 부문 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 권위적인 통지 (1명)
2. 대학실정을 알지 못함 (1명)
3. 소통할 기회가 없음 (1명)
4. 김우중 동상설립 추진 (1명)
5. 학계에 있던 분답게 처신하면 좋겠다 (1명)

42/59

9. 소통 부문

9-3. 아주대학교 발전(소통 부문)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
212 (85.48%)	30 (14.52%)	248 (100%)

43/59

9. 소통 부문

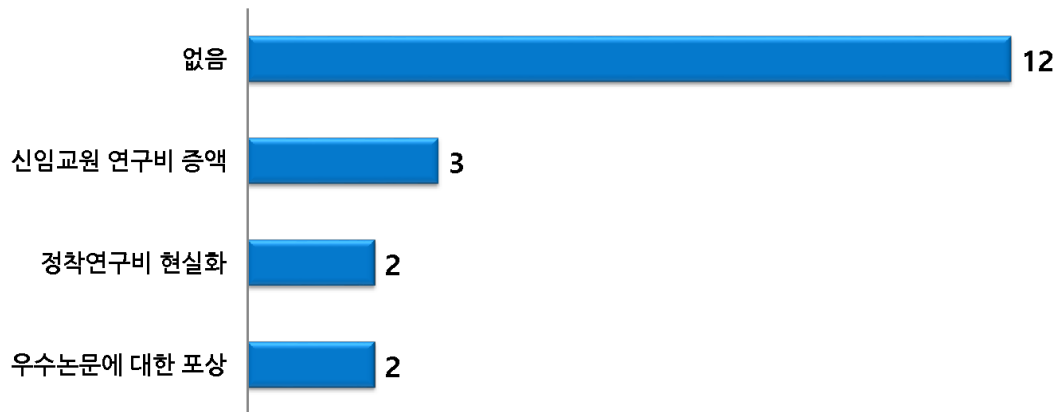
9-3. 아주대학교 발전(소통 부문)을 위해 총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

1. 권위의식을 갖지 말길 (1명)
2. 총장으로서 최소한의 공권력 행사가 최선일 수 있음 (1명)
3. 독선적 (1명)
4. 진정성 (1명)
5. 인문, 사회계의 입장에도 귀 기울이길 (1명)
6. 신뢰회복 (1명)
7. 옆에 쓴소리 하는 사람을 두시길 (1명)

44/59

10. 연구여건 개선 부문

10-1. 연구여건 개선에 관한 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
225 (90.73%)	23 (9.27%)	248 (100%)

45/59

10. 연구여건 개선 부문

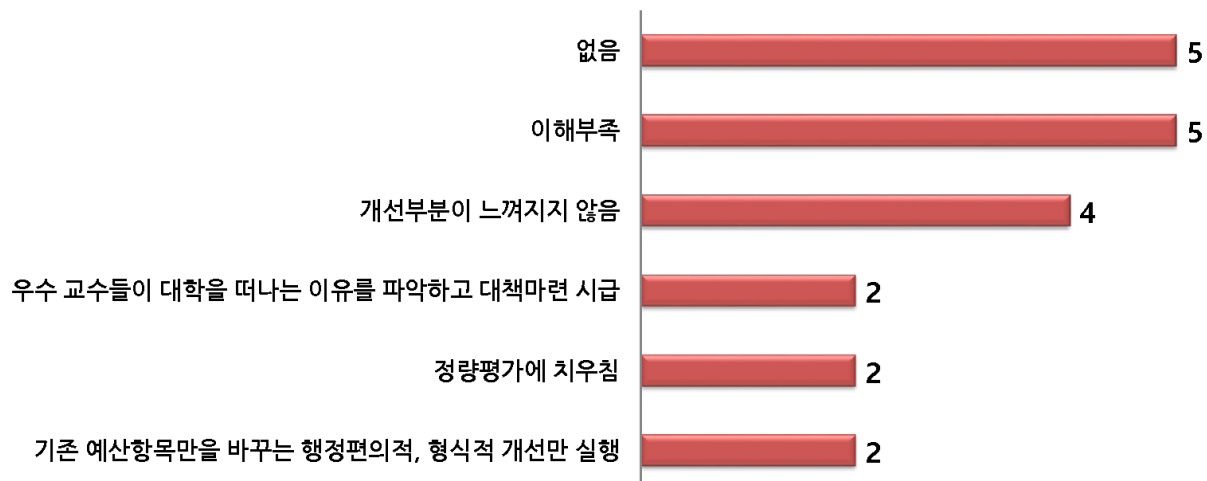
10-1. 연구여건 개선에 관한 부문 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 연구에 노력을 기울인다는 점 (1명)
2. 연구지원의 확대 (1명)
3. 연구용 건물 설계와 진행 (1명)
4. 대체로 무난함 (1명)

46/59

10. 연구여건 개선 부문

10-2. 연구여건 개선에 관한 부문 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
217 (87.5%)	31 (12.5%)	248 (100%)

47/59

10. 연구여건 개선 부문

10-2. 연구여건 개선에 관한 부문 가장 아쉬운 일에 대한
기타 소수 의견

1. 잘하는 교원에 대한 인센티브를 독려해야지 제어를 하려고 하면 안됨 (1명)
2. 대외역량부족 (1명)
3. 연구동 설립 지연 (1명)
4. 우수연구집단 과제유치 (1명)
5. 연구실 부족 (1명)
6. 연구다양성 확보노력 부재 (1명)
7. 연구비확충 문제 (1명)
8. 신입교원선발에 총장의 주관적 견해가 학과 발전을 침해 (1명)
9. FWCI에 대한 과도한 집착 (1명)
10. ○○○ 선생처럼 자기 위치를 모르고 교수들에게 적대적인 마인드를 가진 사람은 반드시 잘라야 합니다.
전체조직의 사기를 떨어뜨리고 망가뜨리는 사람입니다. (1명)
11. 학계에 있던 분답게 처신하면 좋겠다 (1명)

48/59

10. 연구여건 개선 부문

10-3. 아주대학교 발전(연구여건 개선 부문)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
217 (87.5%)	31 (12.5%)	248 (100%)

49/59

10. 연구여건 개선 부문

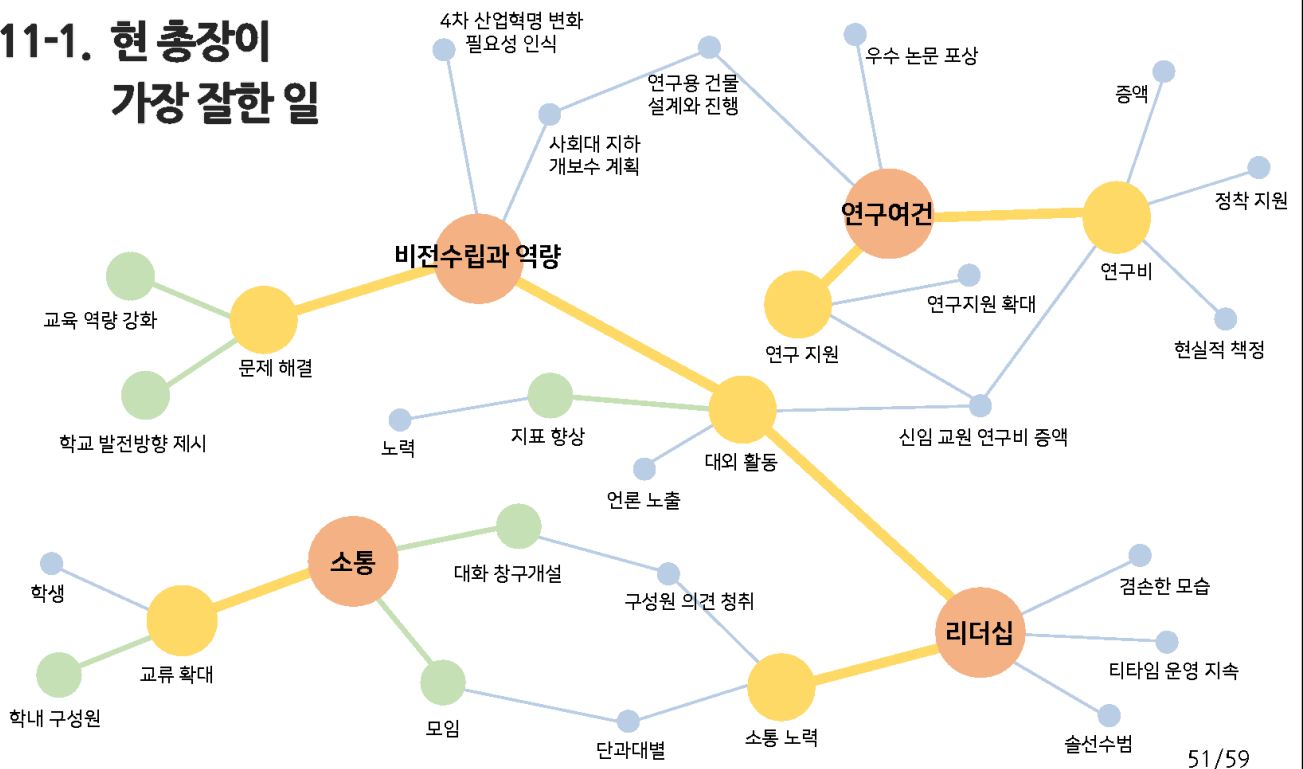
10-3. 아주대학교 발전(연구여건 개선 부문)을 위해 총장에게 바라는 점에 대한 기타 소수 의견

1. 대학원생 복지 및 인프라 확충을 위해 연구실 공간확보 투자 (1명)
2. 연구동 설립 (1명)
3. 장비 인프라 확충 (1명)
4. 교수실 건물 설립 (1명)
5. 적극적 경청 요구 (1명)
6. 의대 연구 여건 개선에도 관심 부탁 (1명)
7. 우수학생유치 노력 (1명)
8. 연구처장은 기본적으로 연구를 잘하고 또 방향을 아는 사람이 되어야 (1명)
9. 교원확충 노력 (1명)

50/59

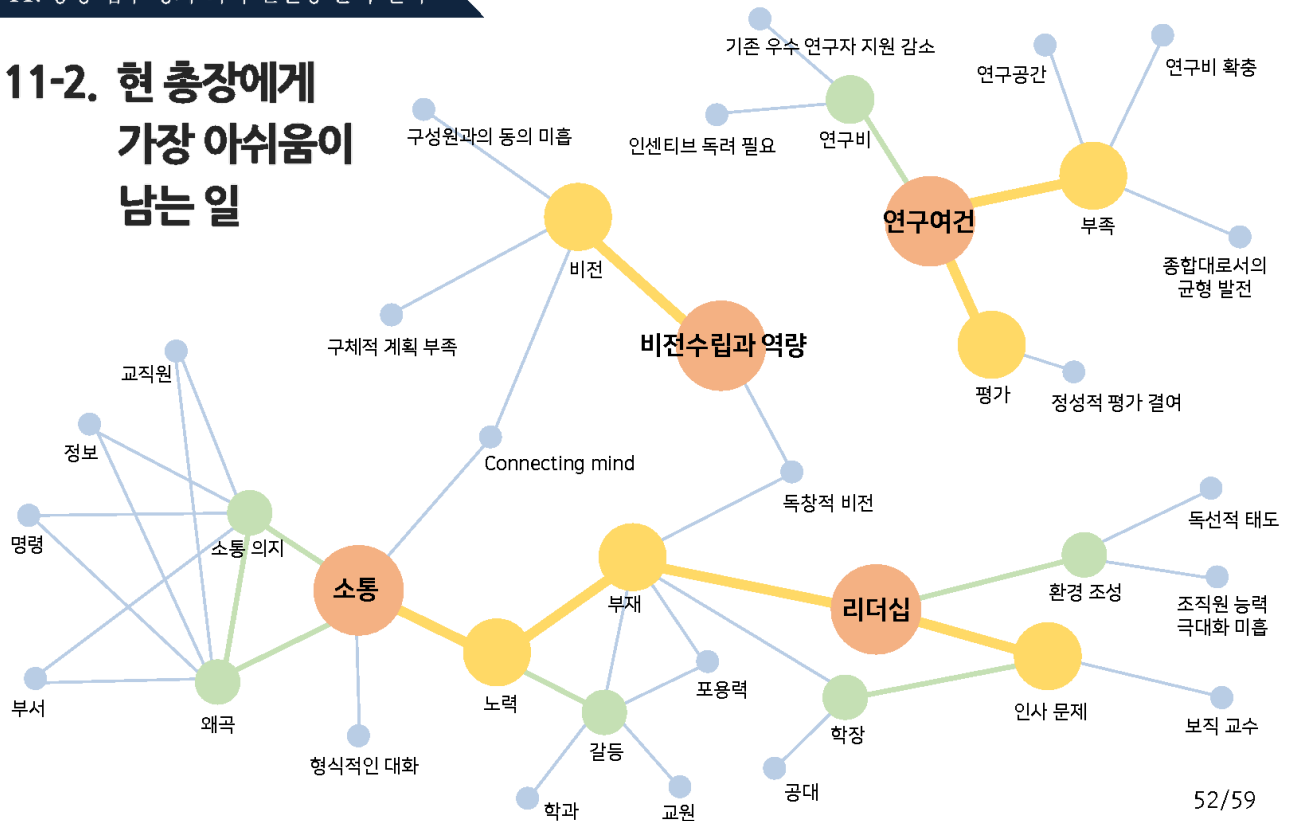
11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

11-1. 현 총장이 가장 잘한 일

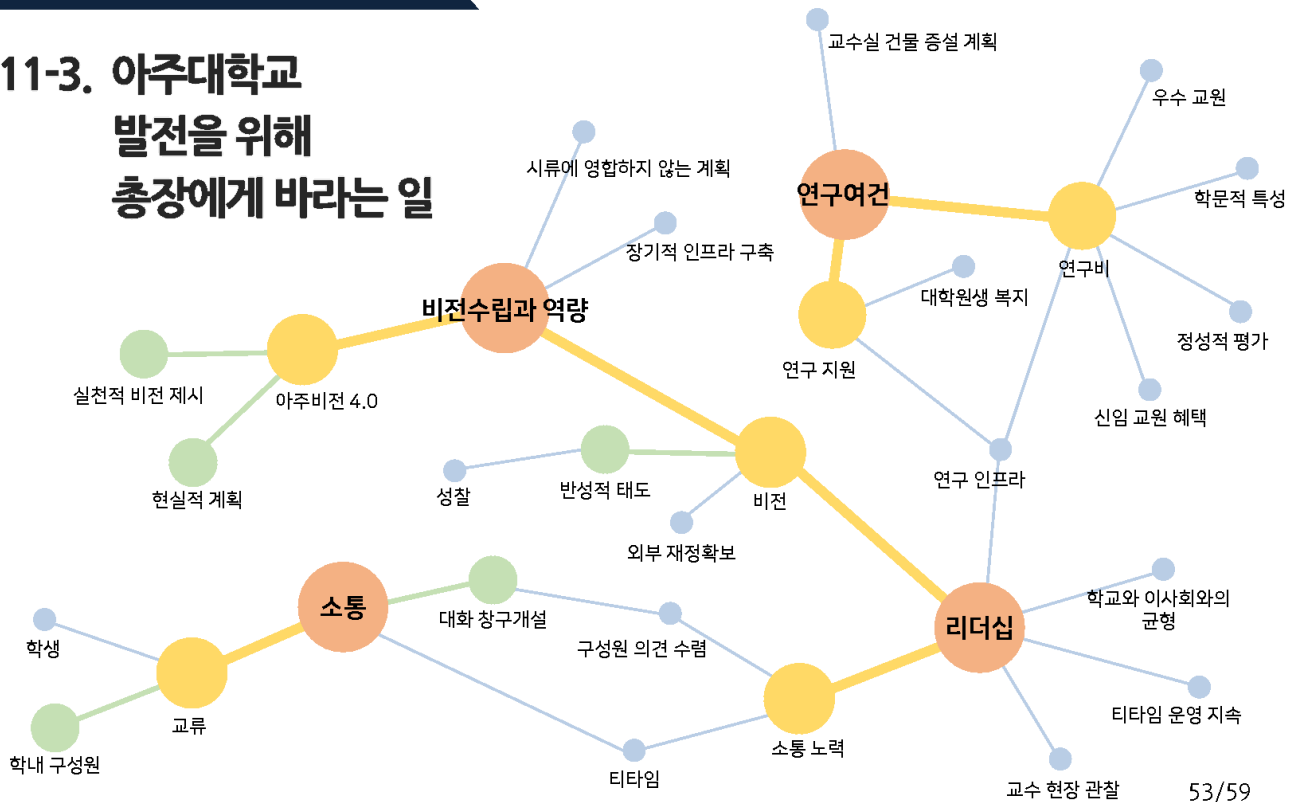


11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

11-2. 현 총장에게 가장 아쉬움이 남는 일

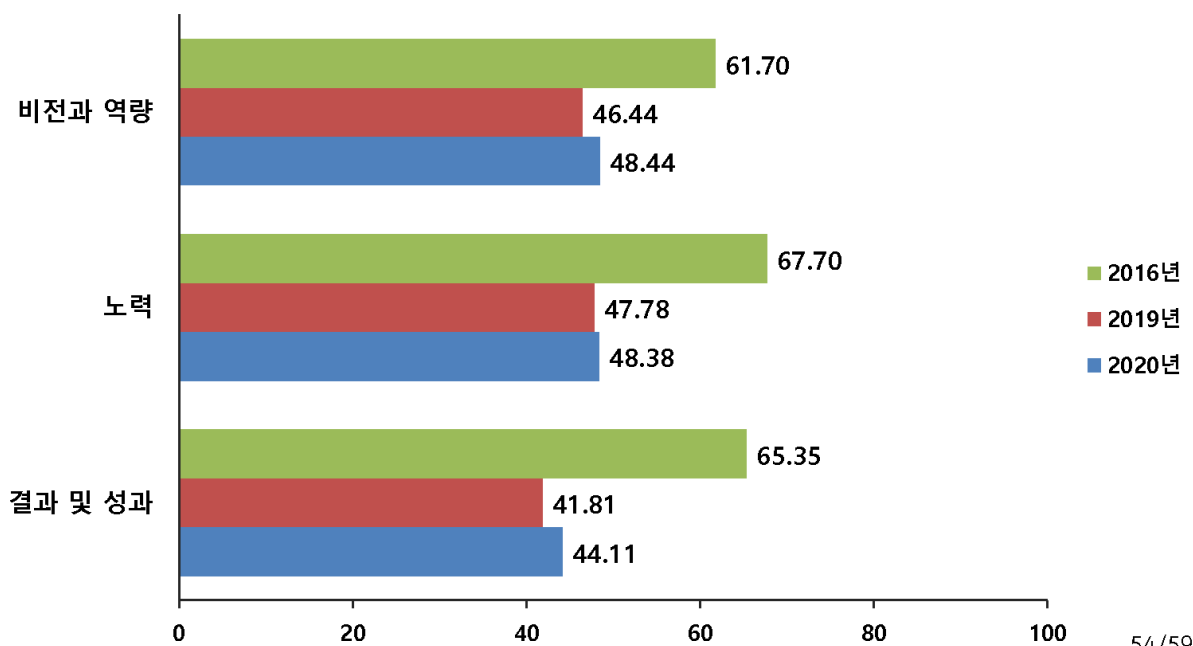


11. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

11-3. 아주대학교
발전을 위해
총장에게 바라는 일

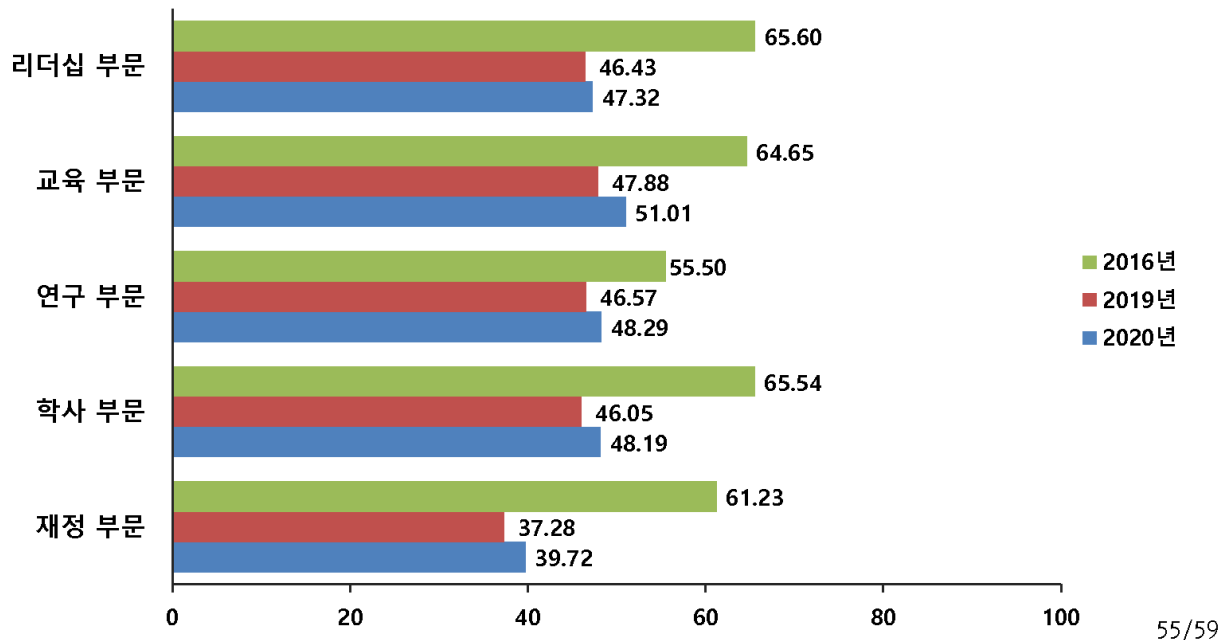
12. 과거 총장평가 결과 비교

12-1. 부문별 과거 총장평가 결과 비교 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



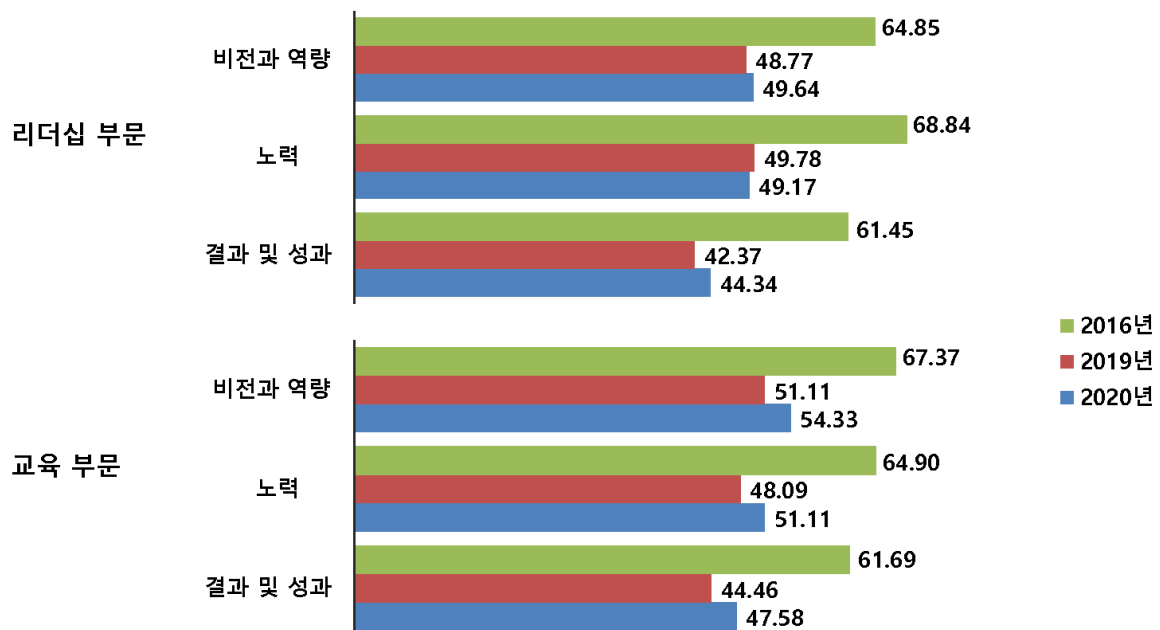
12. 과거 총장평가 결과 비교

12-2. 항목별 과거 총장평가 결과 비교 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)

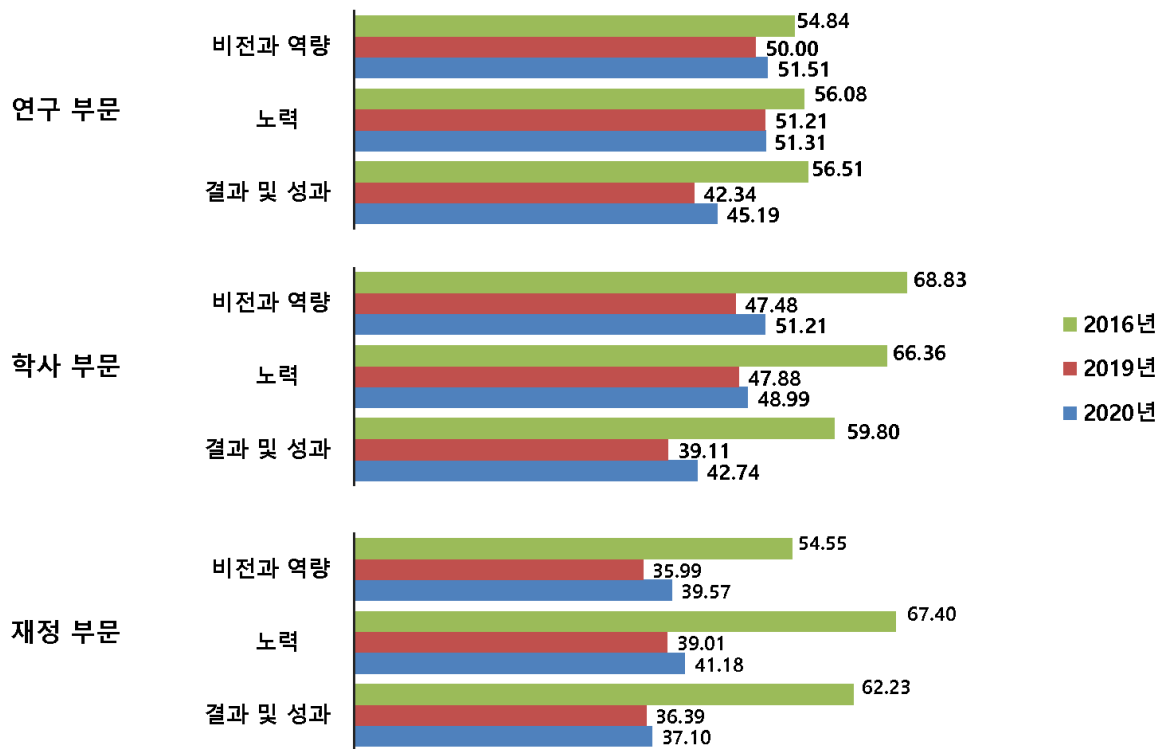


12. 과거 총장평가 결과 비교

12-2. 항목별 과거 총장평가 결과 비교 (부문별, 단위: 점)



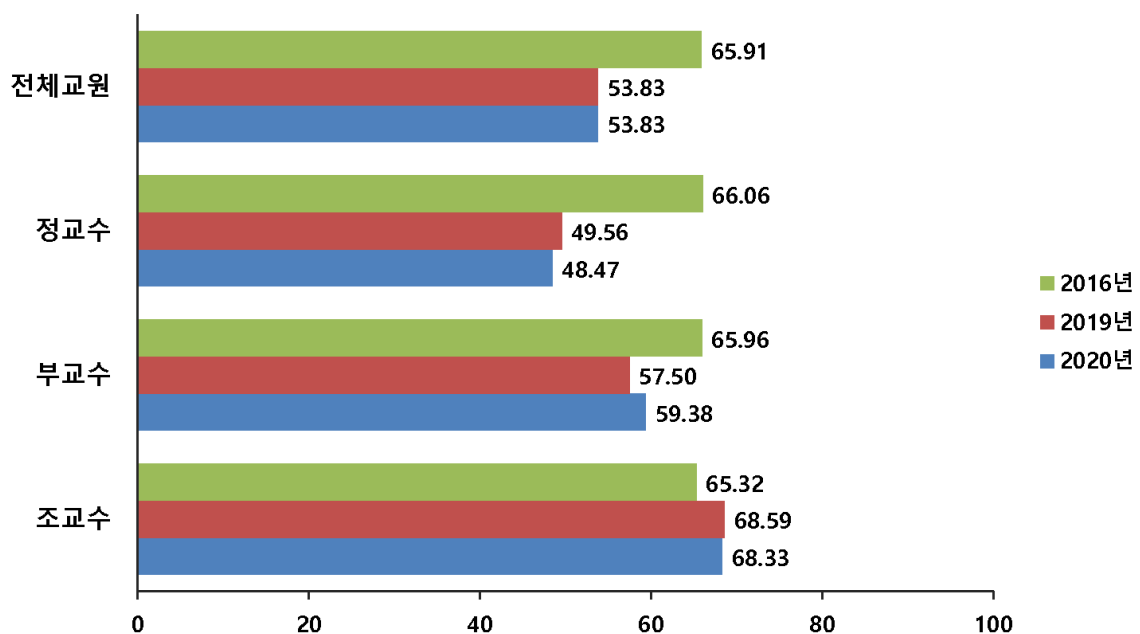
12. 과거 총장평가 결과 비교



57/59

12. 과거 총장평가 결과 비교

12-3. 만족도 평가의 과거 총장평가 결과 비교 (단위: 점)



58/59

소통과
담론

정년퇴임을 앞둔 교수님들의 소회(가나다순)

정년에 즈음하여

교통시스템공학과 오 영 태

흘러가는 모든 것들이 그리하듯 세월의 흐름은 쉽이 없어, 부임한 날이 엇그제 같은데 어느덧 정년을 목전에 두게 되었습니다. 먼저 그동안 꿈과 열정을 함께한 후학들과 고비마다 큰 힘이 되어 주신 동료 교수님들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

정년에 즈음하여 지나온 도정을 되돌아봄에 어찌 이런저런 소회가 없겠습니까마는, 이 시대의 상황이 과거의 회상보다 아주대학교가 나아가야 할 바람직한 방향에 대한 고민을 담은 미래의 목표와 비전에 대한 모색이 더 절실하다는 점에서, 퇴임의 인사를 당부의 말씀으로 대신하고자 합니다.

대학 위기론이 흔한 담론이 되었습니다.

대학의 변화는 시대 구분 없이 요구되어왔지만, 지금처럼 급속히 그리고 광범위하게 밑바닥에서부터의 변화가 요구된 적은 없었습니다. 아주대학교 또한 이런 시대적 상황에서 결코 자유로울 수는 없다는 점에서, 이제 우리의 교육목표는 당연히 시대가 요구하고 필요로 하는 인재를 양성하는 것이 되어야 합니다. 공허하고 추상적인 표어는 버리고 모든 역량을 경쟁력 있는 인재 양성에 집중해야 합니다. 이를 위해 4차산업혁명에 의한 신기술을 선도적으로 교육 현장에 접목시킬 세밀하고 구체적인 실행계획의 수립뿐만 아니라, 이에 기초한 홀로그램 등 다양한 신기술을 활용한 온라인 강의, AI, 빅데이터 관련 융합 교육 등을 적극적으로 교육 현장에 적용해야 합니다.

물론 대학이 취업만을 위한 차가운 기계적 인간만을 생산하는 양성소가 되어서는 안 되며, 이성과 감성이 조화된 전인 교육의 장이 되어야 한다는 기본 원칙은 결코 폐기되어서는 안 되겠지요.

무한경쟁 시대의 대학교육은 개인의 생존뿐만 아니라 국가의 생존과도 직결되어 있습니다. 지식산업에서의 우월적 경쟁력의 확보를 위한 창의적 교육의 실현이 절실합니다. 우리 아주대학교가 위기를 기회로 만들어, 시대를 선도하는 인재의 보고가 될 수 있도록 최선을 다해주시기를 간곡히 당부드립니다.

대학은 교육자와 피교육자가 가르치고 배우면서 함께 성장하는 교학상장(敎學相長)의 장입니다. 아주대학교가 선학(先學)과 후학(後學)의 겸손과 정진의 아름다운 밑고 당김으로 신시대를 선도하는 지성의 전당으로 거듭나기 바랍니다.

후생가외(後生可畏)! 후학들의 분발과 대성을 기대합니다.

제 나이썰 되면 채우기보다 비워야 하니, 마음도 내려놓고 귀도 크게 열어 두라는 옛 말씀의 가르침을 지금부터 조금씩이나마 실천해 보려 합니다.

그럼에도 불구하고, 저는 퇴임 이후에도 아주대학교와의 인연의 끈만은 놓지 않고, 우리 아주대학교의 웅비를 위해 작은 도움이라도 된다면, 미미한 여력이거나 끝까지 최선을 다하고자 합니다. 긴 세월, 저와 함께 해 주신 모든 분들께 다시 한번 감사드립니다.

고맙습니다.

아주대를 떠나며

기계공학과 유재석

오래전 우스개 소리 하나. 대학교수와 거지의 닮은 점.

1. 출퇴근 시간이 자유롭다. 2. 늘 손에 뭔가 들고 다닌다. 3. 되기는 어렵지만 일단 되고 나면 절대 그만두지 않는다.

처음 원천동 아주대 캠퍼스에 발걸음을 시작한 날이 1985년 3월 7일, 어느덧 36년의 세월이 지나가 이제 떠나갈 시간이 되었습니다. 처음 동관에 발을 들여 놓았을 때, 까마득하게 느껴지던 시간이 이제 몇 달 앞으로 다가오니 여러 생각이 듭니다.

돌이켜 보면 1962년 3월 국민학교에 입학한 이후, 6개월간 국방의무를 수행한 기간을 제외하면, 학교라는 울타리를 벗어나 본 적이 없고, 그 중에서 가장 긴 시간을 아주대와 함께 하였습니다.

아주대에서 좋은 선배 교수님들을 만나 ‘교수란 무엇인가’에 대해서 배우고 생각할 수 있었던 것은 아주 중요한 경험이었다고 생각합니다. 선배님들께 배운 가장 중요한 것은 ‘원칙을 지켜라. 나 혼자만의 원칙이 아닌, 보편적 원칙을 지켜라. 그 중심에는 학생 교육이 있다’라는 것이었습니다. 많은 선배님들께서 지금보다는 훨씬 열악한 환경이었지만, 그 가운데 최선을 다해 학생들을 교육/지도하고(한학기 평균 18학점 강의) 연구하는 모범을 보여주셨던 생각이 납니다. 그 분들 덕분에 오늘 이 자리까지 무사히 오지 않았나 싶습니다. 이 가르침에 따라 제가 배우고 실행한 확실한 판단 기준은 모든 일에 대한 결정을 내릴 때 ‘우리 학생들이 내 자식이라면 나는 어떻게 결정할까?’였습니다. 집에 있는 자식들과 같이 우리 학생들은 온전히 교수들에게 자신의 미래를 맡겼다고 볼 수 있습니다. 내 미래도 모르는데 학생들의 미래를 어떻게 알겠느냐고 말할 수도 있겠지만, 그래도 최선을 다해 미래를 예측하고 그에 대비할 수 있게 교육시키는 것이 맞을 거라 생각합니다. 교수인 나의 미래가 아니고, 학생의 미래를 위해서.

한편으로는 아직까지 확실한 답을 얻지 못한 것이 있습니다. 교수가 되어 학생회로부터 자주 들었던 얘기 중의 하나가 ‘학생이 학교의 주인이다’라는 것이었습니다. 이 시점까지도 정답은 모르겠으나, 제가 확실히 아는 것은 ‘학생이 학교의 주인은 아니다’입니다. 물론 재산은 학교법인의 것입니다만, 학생회에서 얘기하는 주인은 재산의 주인은 아닐 거라고 생각합니다. 학교는 학생들을 미래의 주역으로 성장하도록 학생들에게 필요한 교육을 시켜 사회에 진출시키는 역할을 수행하는 교육기관입니다. 교육기관에서는 학생들이 쉽게 편하게 성적을 받기 위한 교육, 또는 교수의 편의나 필요에 의한 교육, 행정 편의를 위한 교육이 아닌 학생들의 미래를 위한 교육을 하여야만 할 것입니다. 학교법인과 총장을 비롯한 보직교수들은 잘 협력하여 학교 운영이 잘 되도록 하고, 교수들은 학생들의 미래를 위한 교육(대학원생을 위한 연구 포함) 하고, 학생들은 자신들의 미래를 위해 공부를 열심히 하고, 직원들은 교육이 원활이 잘 되도록 행정 지원을 잘 해준다면 우리 아주대는 영원히 승승장구하여 졸업생들의 큰 배경이 되어 주지 않겠습니까? 모두 주인이 되어야만 가능한 일일 것입니다. 특히 교육의 최전선에 서 있는 교수의 역할이 가장 중요할 것입니다. ‘학교의 주인이 누구인가?’에 대한 정답은 남아있는 훌륭한 교수님들께서 답해 주실 거라 생각하겠습니다.

영원히 졸업생들과 함께할 멋진 아주대가 되기를 바라며, 계속 이 꿈을 함께 하겠습니다. 그동안 많은 도움을 주신 교수님들 그리고 직원 여러분들께 감사드립니다.

정년을 맞이하여

의학과 외과학교실

홍 정

늦가을의 마지막으로 접어 든 2020년 11월에 이제 3개월 후면 정년을 맞게 될 것을 생각하며 지난 날의 아주대에서의 생활을 뒤돌아 보게 되었습니다. 남의 일로 여겨지던 정년이 어느새 다가왔다는 게 실감이 나지 않습니다. 지난 26년간 실로 큰 변화가 있었습니다. 아주대 병원 주변의 모습과 생활 환경의 변화 말고도 외과분야에서도 복강경 수술에 이어 로봇수술의 도입, 세부전문의 제도 등 모든 것이 디지털화의 변화 속에 있었습니다. 이런 시대적 변화 속에서 정년이라는 종착역에 가까이 오면서 먼저 감사의 마음을 갖게 됩니다.

무엇보다도 지금까지 아주대 소아외과에서 교수와 외과의로서 지낼 수 있도록 인도해 주신 하나님께 감사를 드립니다. 결정하기 어려운 찰나의 순간에도 실수하지 않고 지내온 것은 저의 능력이라고 생각하지 않습니다. 또한 외과의로서 역할을 할 수 있는 자질을 물려주시고, 키워주신 부모님께도 깊은 감사를 드리며, 저를 소아외과의가 되도록 가르쳐 주신 황의호 교수님께도 감사의 말씀을 드립니다.

지금까지 약 15000명의 수술을 집도 했는데, 그 중 결과가 안 좋았던 몇 환자들이 가슴에 아픈 기억으로 남아 있어 그들의 명복을 빌고자 합니다. 수술 후 결과가 좋았던 아이들이 대부분이었으며, 그들의 활기 찬 모습과 성장, 즐거워하는 가족들의 모습을 보면서 이 자리를 지켜올 수 있었다고 생각합니다. 특히 출생 후 바로 수술을 받았던 신생아들이 어느덧 청년이 되어 하나 둘씩 병사용 진단서를 받으러 오는데, 이와 같이 건강하게 성장한 모습을 보는 것이 소아외과 분야의 가장 큰 보람이었다고 생각합니다.

하나님의 축복은 “기업”과 “자손”이라고 성경에 나와 있는데, “자손”이 “후손의 번성”이라고 볼 때 그 자손이 이어질 수 있도록 하는 역할이 저에게 주어진 가장 큰 사명이라고 생각합니다. 그런 사명이 주어졌다는 게 너무 막중하게 느껴진 경우도 많았지만 아주대의료원의 든든한 지원으로 어려움을 극복할 수 있었습니다. 이 자리를 빌어서 외과와 소아청소년과 교수님들, 소아외과의 팀원, 수술방, 병동의 여러분들께 깊은 감사를 드립니다.

1994년 개원 후 모든 교수님들이 다 같은 마음이었겠지만, 개원한 병원이 뿌리를 내리기 위해서는 최소 10년은 전력을 다해야 한다고 생각을 했었습니다. 지금도 그렇지만 일년 365일, 하루 24시간, 환자 문제로 인한 연락에 대해서는 ‘응급대기조’처럼 반응하며 최선의 진료를 다해야 한다고 생각했었고, 그 마음은 지금도 마찬가지입니다.

떠나는 사람으로서 현직에 있는 교수님들에게도 저의 경험이 조금이라도 도움이 되었으면 좋겠습니다. 의과대학간의 경쟁이 치열해지면서 점차 대학교수와 의사로서 역할과 책임, 일의 양이 많아지고 있어 진료, 교육, 연구 중 하나라도 소홀히 해서는 안되는 시대가 되었습니다. 그러나 대학교수와 의사로서의 개인적 삶에서도 가치를 찾고 스스로 지켜야 합니다. 쉽지 않은 일이지만 바쁠수록 자신의 삶을 거울에 비춰보는 시각이 필요하다고 생각합니다. 그리고 자신의 가고 있는 길과 목표가 예전에 생각해 왔던 것인지 뒤돌아 봐야 할 필요가 있습니다. 언젠가 정년이 되었을 때 무엇에 만족하고 보람으로 여기며 떠날지 생각해 볼 필요가 있습니다. 정년 후를 인생2막이라고 얘기하는데 현재 바쁘게 지내는 지금이 인생2막과도 깊은 관계가 있으며 가장 활발한 인생의 시기를 지나고 있어 매 순간, 주어지는 소명을 소중하게 생각해야 한다고 생각합니다.

아주대의료원의 보이지 않는 훌륭한 자산 중의 하나는 주변의 자연환경이라고 생각합니다. 바쁜 일상이지만 아주대 캠퍼스에서 이어지는 여윳골, 광교산의 자연을 느낄 수 있는 여유를 가지며 정진하여 소귀의 목적을 성취할 시기를 간절히 기원합니다.

교수들의
건강칼럼

남성 골다공증

의학과 내분비대사내과학교실 정 윤 석

남성 골다공증은 여성과 다른 특징을 보입니다. 남성의 골다공증은 전체 골다공증의 10~20% 정도로 적습니다(여성이 80~90%를 차지합니다). 따라서 남자들은 일반적으로 골다공증에 대하여 방심하거나 자유로울 것이라고 생각하는 경향이 있습니다.

실제로 남성은 여성보다 골격의 크기(size), 운동량, 남성호르몬 등의 영향으로 최대 골량(peak bone mass)이 여성보다 높습니다. 또한 여성의 폐경처럼 급격한 성호르몬의 감소를 겪지 않으며, 서서히 남성호르몬이 감소하는 경우가 대부분입니다. 따라서 노년기에도 여성에 비하여 골절 역치(fracture threshold) 이하로 감소하는 것이 적으며 늦게 나타나는 것이 일반적입니다.

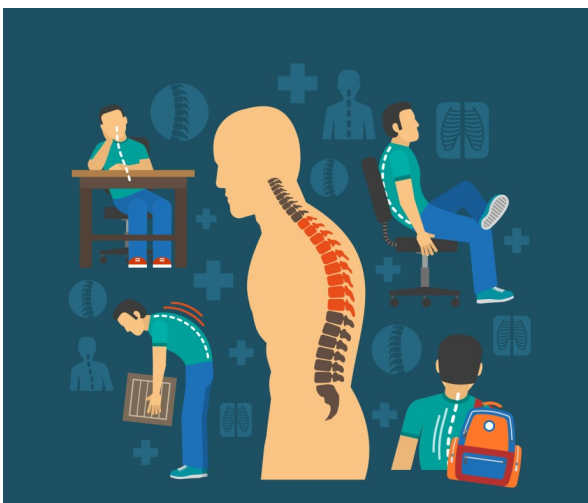
그러나 일부의 남성에서 골절이 발생하고 나서 골다공증으로 뒤늦게 진단되는 경우가 있습니다. 고관절 골절(Hip Fracture)이 발생하면 남성이 여성보다 사망률이 높습니다. 남성은 여성에 비하여 활동 및 운동이 많아 외상으로 인하여 골절이 발생하는 경우가 많지만, 50세 이후 특별한 외력 없이 골절이 발생하는 경우 골다공증 여부를 반드시 검사하는 것이 좋습니다.

남성에서도 골다공증은 노화에 의한 경우가 많지만, 약 50% 정도는 특별한 원인이 존재하는 2차성 골다공증인 경우가 (여성에 비하여 상대적으로) 많습니다. 남

성호르몬 저하에 의한 경우, 스테로이드(관절약, 천식약 등에 포함될 수 있는 부신피질호르몬제), 비타민D 부족, 과도한 흡연 및 음주 등에 의한 경우가 있습니다. 또한 갑상선항진증, 부갑상선항진증 등 호르몬에 의한 경우, 면역억제제, 위장관흡수장애, 유전성, 골연화증 등도 드물지만 발생할 수 있습니다. 가족력도 중요하여 부모 또는 형제자매 중에서 골다공증 또는 골절이 있는 경우 일반인에 비하여 골다공증 또는 골절의 위험이 증가합니다.

치료는 원인을 찾아서 해결하는 것이 가장 좋은 방법이며, 특별한 원인을 발견할 수 없거나 노화에 의한 것이라면 비스포스포네이트, 데노수맵, 부갑상선호르몬제, 로모소주맵 등이 있습니다. 남성 골다공증을 예방하기 위하여 영양(칼슘, 비타민D), 운동(체중부하, 근력운동), 약물주의, 기호품주의 등을 염두에 두는 것이 좋습니다.

최근 건강검진에서 남성분들도 골밀도 검사를 자주 하면서 골밀도 저하, 골감소증, 골다공증 진단이 증가하고 있습니다. 젊었을 때부터 골밀도를 확인하고 골다공증의 위험인자를 피하는 것은 좋습니다. 남성에서도 골다공증이 생길 수 있고, 그로인해 골절이 발생하는 경우는 여성보다 오히려 치명적이기 때문입니다.





아주대학교 교수회

경기도 수원시 영통구 월드컵로 206 아주대학교 을곡관 263호

전 화: 031)219-2240

팩 스: 031)219-1608

전자우편: ajoufaculty@ajou.ac.kr

홈페이지: <http://prof.ajou.ac.kr/prof/>

소식

교수회 소식

교수회 총장평가 설문조사 결과 공표

10월 6일(화)부터 10월 27일(화)까지 정년트랙 전임교원을 대상으로 총장평가 설문조사가 실시되었습니다. 총장평가 결과는 정량적 평가항목과 정성적 평가항목으로 나누어 분석한 후 최종 보고서를 전자우편으로 공표하였습니다.

총장평가 설문조사에 참여해주신 교수님들께 감사드립니다.

2021 교수회 의장/감사 선거 결과 공고

12월 3일(목)부터 12월 16일(수)까지 시행한 <2021 아주대학교 교수회 의장/감사 선거> 결과 각각 투표가능인원 과반의 참여와 투표인원 과반의 찬성을 얻어 의장으로 박만규 교수(인문대학), 감사로 강민철 교수(경영대학), 장우진 교수(정보통신대학)가 선출되었습니다.

이번 선거의 투표율은 전자투표와 서면투표를 합쳐 68.7%(투표가능인원 633명, 투표 인원 435명)였고 찬성률은 각각 의장 박만규 98.2%, 감사 강민철 95.9%, 감사 장우진 96.1%였습니다.

의장 및 감사의 임기는 2년(2021 의장/감사 임기: 2021년 3월 1일~2023년 2월 28일)입니다.

투표에 참여해주신 교수님들께 감사의 말씀을 드립니다.



편집위원회: 정태선(편집책임),

박만규, 박성빈, 배상석, 윤호섭, 최영화

