



濁流清論

제66호 2021년 12월 1일

발행인: 박 만 규 / 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 숲밭에서</u>	1
- 메타버스에 대한 세대간 온도차	
<u>특집</u>	4
-2021 총장평가	
<u>소통과 담론</u>	33
- '대학과 지역사회 연계방안 : 평생 학습의 측면에서' 좌담회	
<u>교수들의 건강칼럼</u>	38
-남성탈모	
<u>저서 소개란</u>	39
- 정책의 시간 (김정호)	
- <삶은 고분자 예술이다>, <화학자의 숙면법> (이석현)	
<u>소식</u>	42
- 11월 교수회 소식	

더불어 푸른 숲밭에서

메타버스에 대한 세대간 온도차

아주대학교 교수회 의장 박 만 규

최근 '메타버스' (metaverse) 열풍이 불고 있다. 그런데 가만히 살펴보면 젊은이들은 새롭게 등장하는 메타버스 플랫폼에 가입하여 자신의 아바타를 만들어 즐기고 있는 반면에, 기성세대는 얼떨떨한 마음으로 이를 따라잡으려고 애쓰고만 있는 형국이다. 그렇다면 MZ세대, 그들은 왜 가상공간에 열광하는 반면 기성세대는 왜 그것을 선뜻 이해하지 못하고 있는 것일까?

내가 보기에 그것은 우선 두 세대가 가지고 있는 가치관의 근본적인 차이 때문이다.

가상세계는 무가치한 세계?

MZ세대와 달리, 기성세대는 가상현실에 전혀 재미를 느끼지 못하는데, 이는 그것이 실제 세계가 아니기 때문이다. 실제 세계란 무엇일까? 간단히 말해 물질적인 것에 기반한 세계이다. 여기에서는 생산과 소비가 함께 일어난다. 즉 모든 사람들이 생산도 하고 소비도 하는 세계이다.

그러나 가상세계란 전혀 생산적인 측면이 없고 오히려 돈을 소비하기만 하는

공간이라 할 수 있다. 물론 거기에서도 생산이 일어날 수 있지만 그것은 아이템을 만들어 파는 극히 일부의 사람이 담당하는 것이고 절대다수의 사람들은 오직 소비 활동만을 할 뿐이다.

바로 이 때문에 기성세대는 ‘가상세계’를 무가치한 것에 지나지 않는 것으로 폄하한다. 요컨대 그들은 물질에 기반한 현실 세계만을 진정한 세계로 간주하고 있기 때문에 그렇지 않은 가상세계에 대해서는 심한 거부감마저 갖게 되는 것이다. 그래서 만일 자신의 자녀가 가상세계에 빠져 시간을 보내고 있다면 왜 그런 쓸데없는 것에 시간을 낭비하냐고 하면서 야단을 치기도 한다. 하라는 공부는 안 하고 골방에 처박혀 비현실적인 세계에 빠져 있는 모습을 보면 화가 치미는 것이다.

이 같은 태도는 전적으로 물질 기반 세계관에 매몰되어 있는 기성세대의 모습을 극명히 보여 주고 있다. 그렇다면 왜 기성세대는 물질주의적 세계관에 빠져 있을까? 그것은 그들이 태어났을 때 나라가 가난했기 때문이다. 그로 인해 어렸을 때부터 가난을 극복하기 위한 성장주의 이데올로기를 철저하게 학습하였기 때문이다. 항상 돈을 벌어야 했고, 보다 나은 미래를 위해 허리띠를 졸라매고 노동을 해야 했다. 그리고 모든 가치는 생산성 여부에 달려 있었다. 그래서 가상현실이라는 새로운 세계가 등장했을 때 이를 받아들이고 즐기려는 대신, 본능적으로 이것을 이용하여 어떻게 돈을 벌 수 있을지 하는 비즈니스의 관점으로만 접근을 하게 된다. 바로 이 때문에 기성세대는 단지 증권시장에 어떤 기업이 메타버스 관련주인지에 대해 관심을 가질 뿐이다. 이 같은 상황은 기성세대가 살아온 시대의 궤적을 잘 보여 주고 있다. 그들에게는 어릴 때부터 오직 하나의 목표가 있었으며, 그것은 물질적 성공이다.

반면에 이미 물질적으로 풍요로운 시대에 태어난 MZ세대는 그렇게 물질주의적 관점으로만 세상을 바라보지 않는다. 그들은 1인당 GDP가 3만 달러일 때 태어났기 때문에 그렇게 할 이유가 없다.

가상화폐에 대한 입장도 마찬가지이다. 가상화폐도 일종의 가상세계이므로 신세대는 친숙하게 접근할 수 있지만, 기성세대는 이에 대해 큰 거부감을 갖게 된다.

디지털 도구능력의 차이

기성세대가 가상세계에 적응하지 못하는 또 하나의 문제는 디지털 도구 능력의 부재이다. 신세대는 태어나면서부터 다양한 디지털 기계들에 향시 노출되어서 그것을 활용하는 능력을 자연스럽게 습득하였다. 그러므로 가상세계를 구현해주는 도구들도 매우 친숙하게 사용할 수 있다. 이것이 이들이 ‘디지털 네이티브’로 불리는 이유이다. 그들은

태어나서부터 스마트폰으로 장난치는 세대이고, 심지어 PC보다 스마트폰을 먼저 손에 쥐었기 때문에 컴퓨터 자판보다 스마트폰의 문자입력기를 훨씬 더 편하게 생각하는 세대이기도 하다.

그러나 기성세대는 이미 성인이 된 후에야 비로소 컴퓨터와 스마트폰 등의 디지털 기기를 접해 본 세대이고 키보드를 독수리타법으로 배운 세대이다. 그러므로 새로운 디지털 기기와 프로그램을 배우고 적응하는 데 큰 어려움을 겪을 수밖에 없다.

MZ세대의 상실 의식

여기에 두 세대를 갈라놓는 또 하나의 문제가 있는데, 그것은 신세대가 가지는 상실 의식이다. 그들은 기성세대에게 의해 부동산 등의 부(富)를 박탈당했다고 생각하고 있다. 이로 인해 기회를 상실한 세대의 슬픔과 분노를 갖고 있으며, 이로 인해 노력해도 성공을 보장해 주지 않는 현실세계로부터 탈출하여 가상화폐에 모험을 걸고 있고 가상세계로 더욱 도피하고 있는 것으로 보인다.

기성세대인 부모는 신세대인 자식들에게 노력을 충분히 하지 않는다고 불만을 토로하지만, 그들은 경제적으로 풍족하지 않은 자신의 현실에 대해 오히려 그 원인을 자신의 부모의 무능함에 돌리고 있기도 하다. 금수저, 흙수저 논쟁은 이러한 상황에서 배태한 것이다.

이처럼 현실세계에서는 새로운 가능성을 찾을 수 없으므로 그들에게 있어 가상의 세계는 자신의 잠재력을 발현할 수 있는 중요한 대안이 된다. 반면에 기성세대는 이러한 신세대의 생각을 읽어내지 못하고 못마땅하게만 바라보고 있어 두 세대의 간극을 크게 벌리고 있는 안타까운 현실이다.

가상세계는 아주대의 기회?

그런데 지금까지 이야기에서 기성세대를 교수로 바꾸고 신세대를 학생으로 바꾸어서 다시 읽어본다면 어떨까? 서로의 생각 차이와 그 원인을 잘 알게 되고, 이를 통해 서로에 대한 더 잘 이해할 수 있지 않을까? 특히 학생들을 더 잘 이해하게 되고 보다 효율적인 교수법을 마련할 수 있지 않을까?

나는 아주대학의 교수와 학생들이 함께 가상세계에 들어가서 공부도 하고 놀기도 하는 모습을 꿈꾸어 본다. 생각만 해도 멋진 일이 아닌가! 그리고 이것이 우리에게 하나의 기회가 되지 않을까?

특집

2021총장 평가결과 공표

• 설문기간: 2021.09.08.~ 2021.09.23. • 참여대상: 아주대학교 전임교원(정년트랙)

목 차

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. 설문응답자 분포 | 9. 소통 부문 |
| 2. 부문별 평가 결과 분석 | 10. 연구여건 개선 부문 |
| 3. 항목별 분석문항, 결과 | 11. 기타 건의사항 |
| 4. 직급별 각 부문 설문응답 결과 | 12. 비전 4.0 관련 설문분석 |
| 5. 총장의 전반적 업무수행에 대한 만족 | 13. 코로나 19 학교 대처 관련 설문분석 |
| 6. 전체교원 및 직급별 만족도 평균 비교 | 14. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 |
| 7. 비전수립과 역량 부문 | 15. 부문별, 항목별 과거 총장평가 결과와 비교 |
| 8. 리더십 부문 | |

1. 설문응답자 분포

1. 전체 교원 및 직급별 분포

	본 교		의 과 대 학		전 체	
	대상자	응답자	대상자	응답자	대상자	응답자
정교수	235	129 (54.89%)	168	43 (25.60%)	403	172 (42.68%)
부교수	56	29 (52.79%)	61	7 (11.48%)	117	36 (30.77%)
조교수	54	38 (70.37%)	71	22 (30.99%)	125	60 (48.00%)
전체대상자	345	183 (53.04%)	300	72 (24.00%)	645	268 (41.55%)

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

2. 괄호 안의 숫자는 백분위 비율임.

2. 설문조사 평가 결과

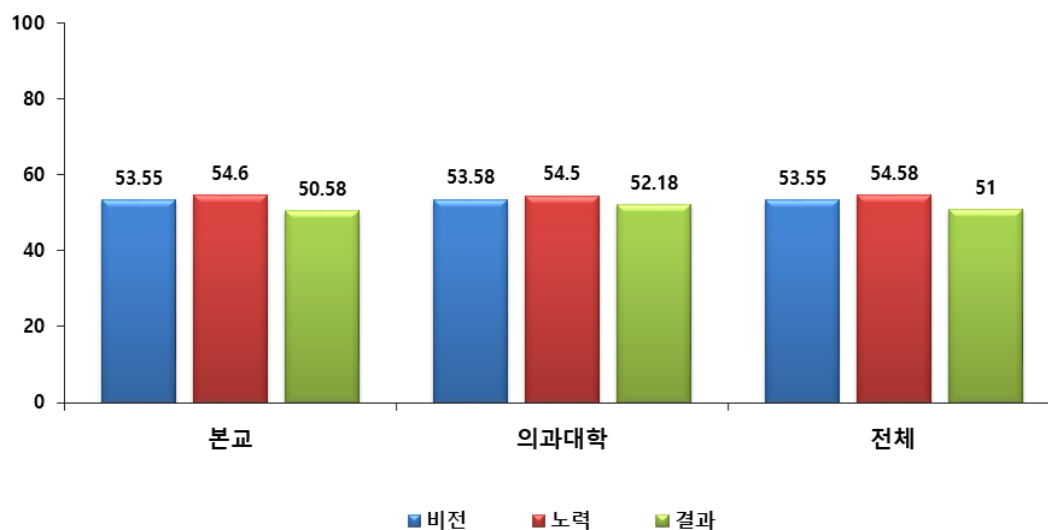
2-1. 부분별 총장 업무 평가 결과 분석

	본 교	의 과 대 학	전 체
비전과 역량	2.142 (53.55)	2.143 (53.58)	2.142 (53.55)
노력	2.184 (54.60)	2.180 (54.50)	2.183 (54.58)
결과 및 성과	2.023 (50.58)	2.087 (52.18)	2.040 (51.00)
평균	2.12 (53.00)	2.14 (53.50)	2.12 (53.00)

1. 잘 모르겠다(0점), 매우 아니다(1점), 아니다(2점), 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점) 순으로 계산.
2. 전체 문항에 대한 평균점수는 2.12점이고, 이에 대한 백 점 만점 환산 값은 53.00점임.
3. 평균적으로 의대가 본교보다 높은 점수를 보임.

2. 설문조사 평가 결과

2-2. 부분별 평가 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



3. 항목별 분석

3-1. 항목별 분석문항

비전과 역량	노력	결과 및 성과
리더십 부분 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 총장은 아주대학교 발전을 위해 필요한 장단기적 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 아주대학교가 필요로 하는 상황을 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 총장의 탁월한 리더십으로 인해 학교가 발전하였다. ▶ 총장의 리더십으로 인해 아주대학교 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 저우개선과 애교심이 고취되었다. ▶ 총장의 노력으로 전반적으로 아주대학교가 발전하였다.
교육 부분 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 장 단기적 관점에서 학교 발전을 위한 교육비전과 전략을 가지고 이를 실현하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 학교차원에서 존재하는 교육현안과 관련된 문제점을 정확히 파악하고 해결하려고 노력하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 총장의 노력이 교육부분의 발전을 가져왔다.
연구 부분 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 연구 성과를 높이기 위해 필요한 장기비전과 구체적 실현방안을 제시하고 이를 실현하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전체 교원의 연구역량을 높이고자 다각적으로 노력하였다. ▶ 학문적으로 우수한 연구집단의 성취동기를 높이고자 노력하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 총장의 노력이 아주대학교 연구성과의 향상을 가져왔다. ▶ 총장의 노력으로 아주대에 새로운 우수한 교수들이 많아졌다. ▶ 총장의 노력으로 아주대학교 연구기반 및 환경이 좋아졌다.
학사 부분 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 학생들이 원하는 바와 학사관련 문제점들을 정확히 파악하고 이를 해결하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 선진화된 학사제도 도입과 정착을 위해 노력하였다. ▶ 좋은 학생 유입을 위해서 노력하였다. ▶ 교육의 질을 높이기 위해 노력하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 획기적 비전과 노력을 통해 우수 학생들을 유지하는 데 기여하였다.
재정 부분 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 학교의 장기적인 재정 확충을 위한 비전과 전략을 제시하고 이를 실현하였다. ▶ 재단의 낮은 법정 납입금에 대한 적절한 해결 방안을 제시하고 이를 실현하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 학교의 재정지원 확보를 위해 대내적 노력을 기울였다. ▶ 학교의 재정확보를 위해 전략적으로 대외활동을 전개하였다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 적극적인 활동을 통해 학교 재정 확충에 기여하였다.

3. 항목별 분석

3-2. 항목별 분석결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)

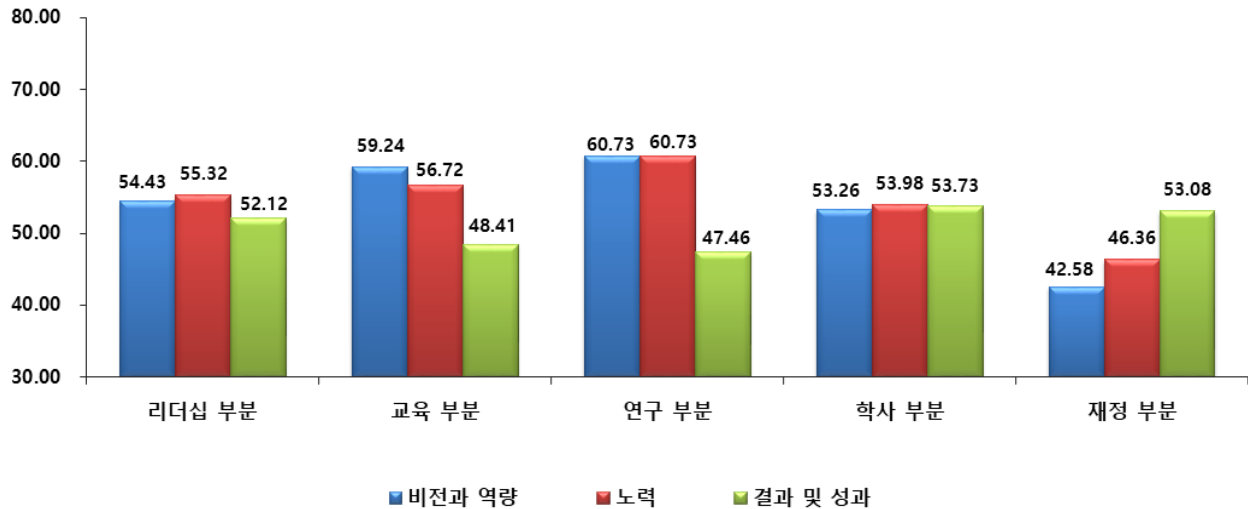


• 리더십, 교육, 연구, 재정 각 부분별 비전, 노력, 결과에 대한 분석결과가 좌측 항목별 그래프로 나타나 있다.

• 이 중 교육 부분에 대한 종합평가 평균점수가 54.79점으로 가장 높게, 그리고 재정 부분에 대한 종합평가 평균점수가 46.19점으로 가장 낮게 나타난다.

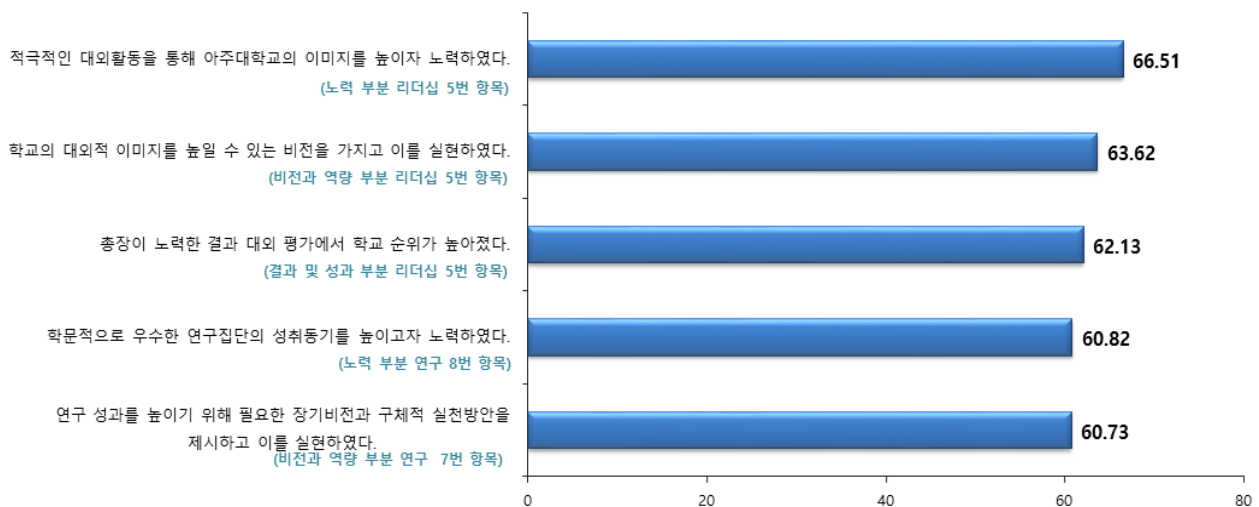
3. 항목별 분석

3-3. 항목별 분석결과 (부분별, 그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



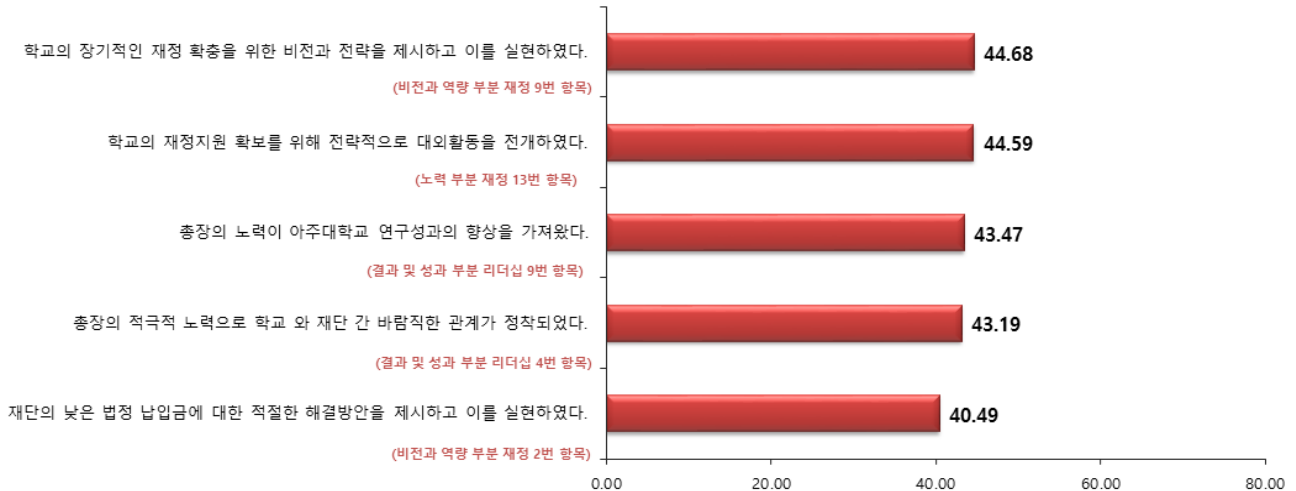
3. 항목별 분석

3-4. 항목별 분석결과 최상위 5개 항목 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



3. 항목별 분석

3-5. 항목별 분석결과 최하위 5개 항목 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



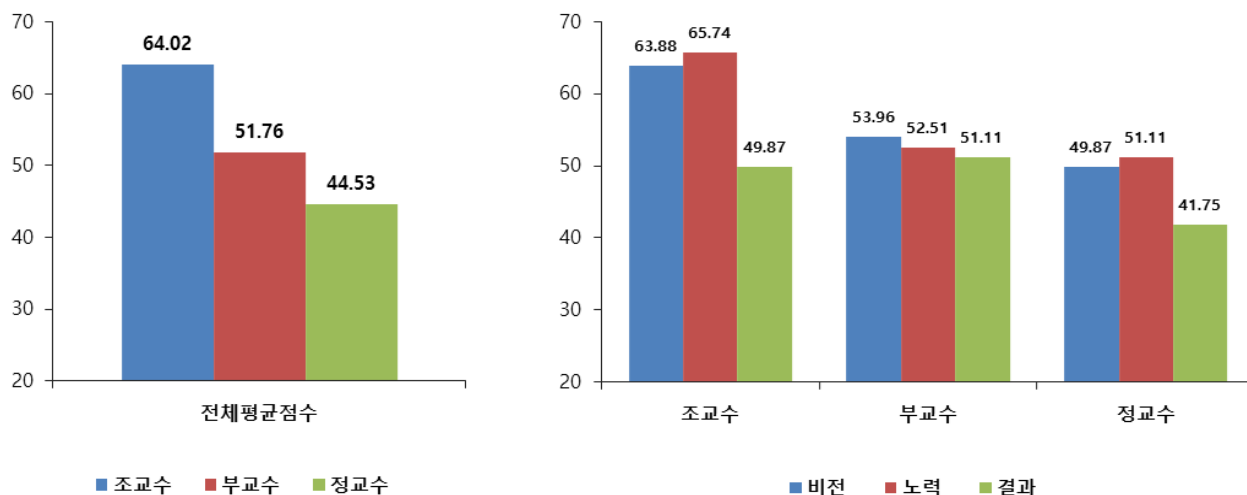
4. 직급, 재직기간별 분석

4-1. 직급별 각 부분 설문응답 결과 (괄호 안 수치는 백 점 환산 값)

	조교수	부교수	정교수
비전과 역량	2.56 (63.88)	2.16 (53.96)	1.99 (49.87)
노력	2.63 (65.74)	2.10 (52.51)	2.04 (51.11)
결과 및 성과	2.50 (62.44)	1.95 (48.82)	1.90 (47.47)
전체평균	2.56 (64.02)	2.07 (51.76)	1.98 (49.48)

4. 직급, 재직기간별 분석

4-2. 직급별 각 부분 설문응답 결과 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)

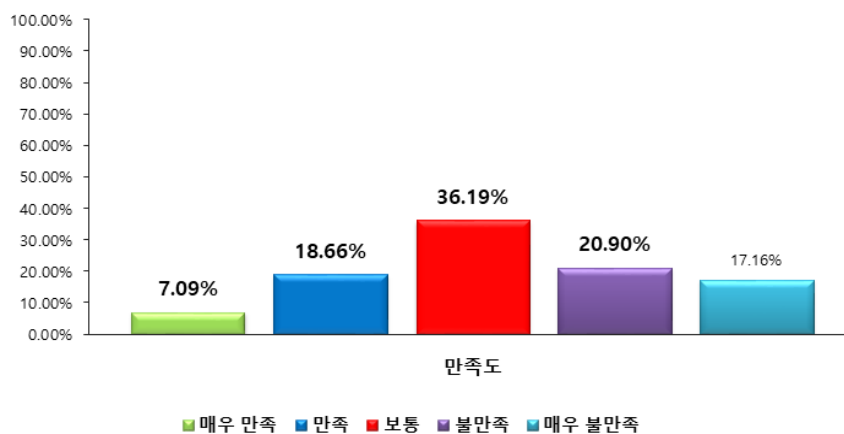


5. 업무수행 만족도 분석

5. 총장의 전반적 업무수행에 대한 만족

매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	전체
46	56	97	50	19	268

총장의 업무수행에 대한 만족도 설문



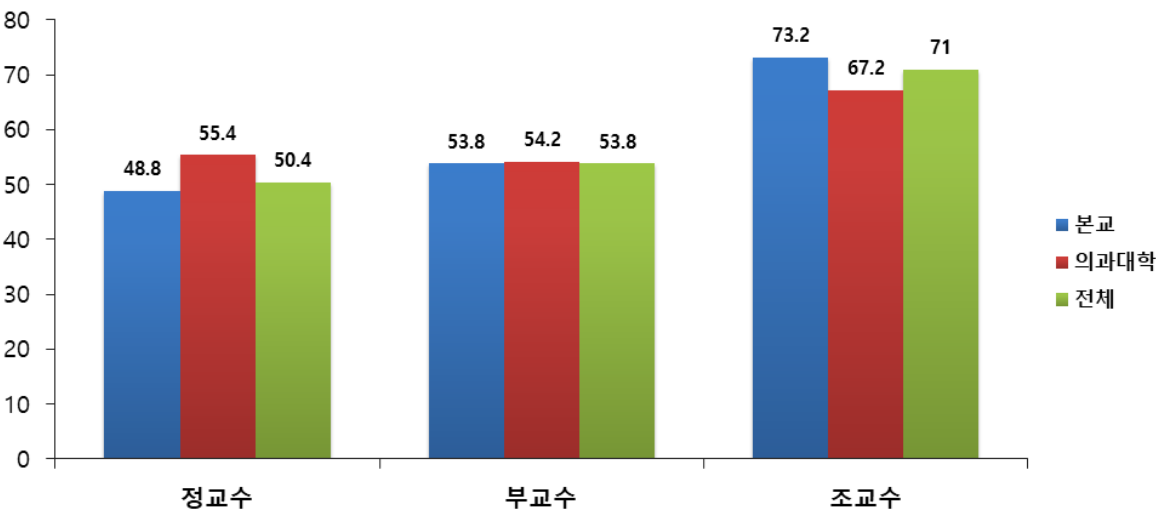
6. 직급별 만족도 평균

6-1. 전체 교원 및 직급별 만족도 평균 비교 (표 안 수치는 백 점 환산 값)

	본 교	의 과 대 학	전 체
정교수	48.80	55.40	50.40
부교수	53.80	54.20	53.80
조교수	73.20	67.20	71.00
전체 교원	54.20	58.80	55.60

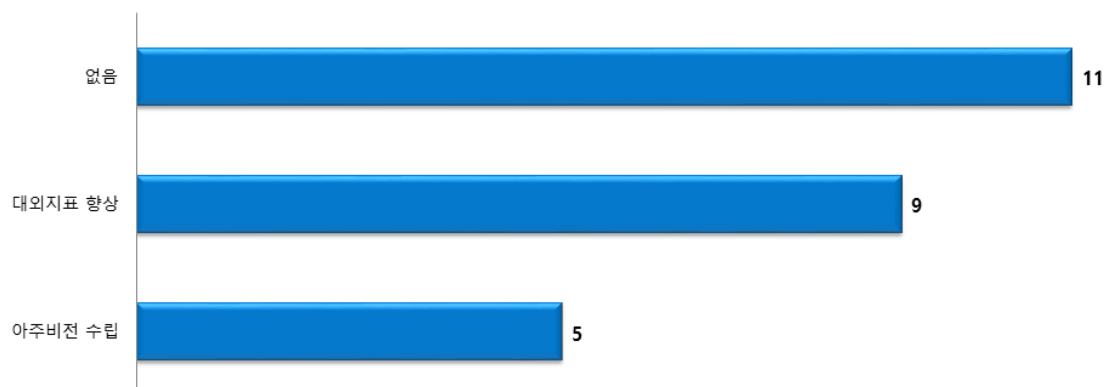
6. 직급별 만족도 평균

6-2. 전체 교원 및 직급별 만족도 평균 비교 (그래프 위 수치는 백 점 환산 값)



7. 비전수립과 역량 부문

7-1. 비전수립과 역량 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
239 (89.18%)	29 (10.82%)	268 (100%)

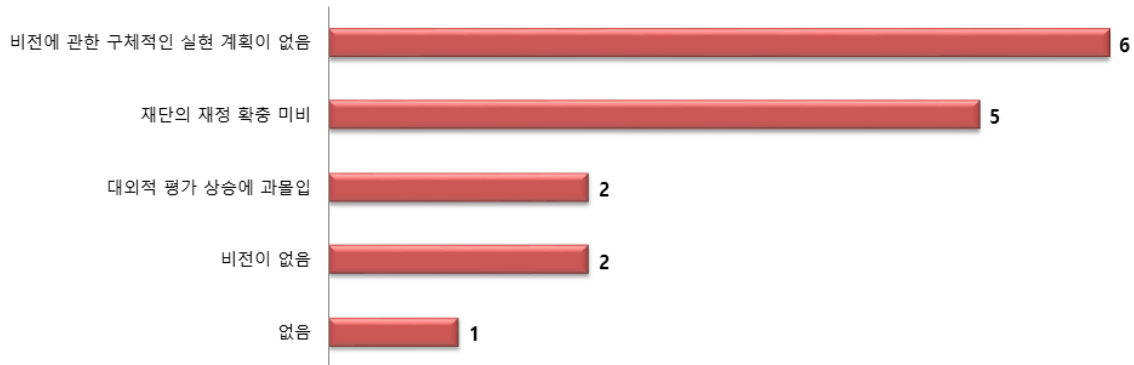
7. 비전수립과 역량 부문

7-1. 비전수립과 역량 부문 중 가장 잘한 일에 대한 기타 소수 의견

1. 인재상과 핵심역량을 재정립한 일 (1명)
2. 산학협력 생태계 마련을 위한 다양한 협약 및 제도 구축 (1명)
3. 연결지성 (1명)
4. 잘함 (1명)

7. 비전수립과 역량 부문

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



무응답	응답	전체
248 (92.54%)	20 (7.46%)	268 (100%)

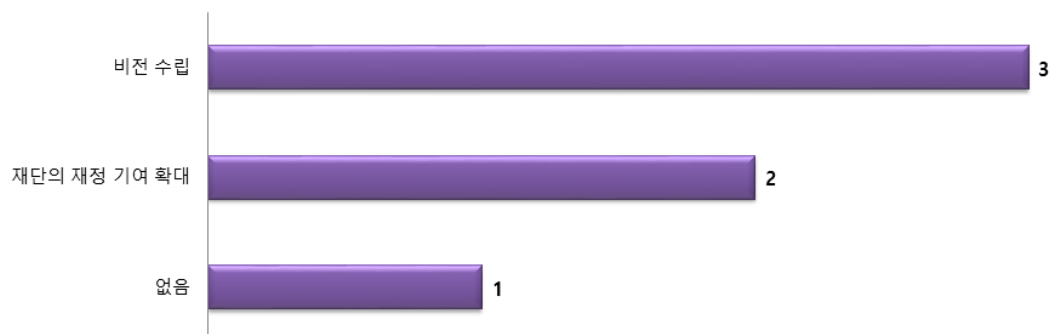
7. 비전수립과 역량 부문

7-2. 비전수립과 역량 부문 중 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 대외적 발전 기금 확보가 없었던 점 (1명)
2. 의과대학 관련한 내용 부재함 (1명)
3. 대부분의 일이 아쉽다. (1명)
4. 처음 세운 발전계획 중 실행된 게 뭐가 있는지? (1명)

7. 비전수립과 역량 부문

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



무응답	응답	전체
255 (95.15%)	13 (4.85%)	268 (100%)

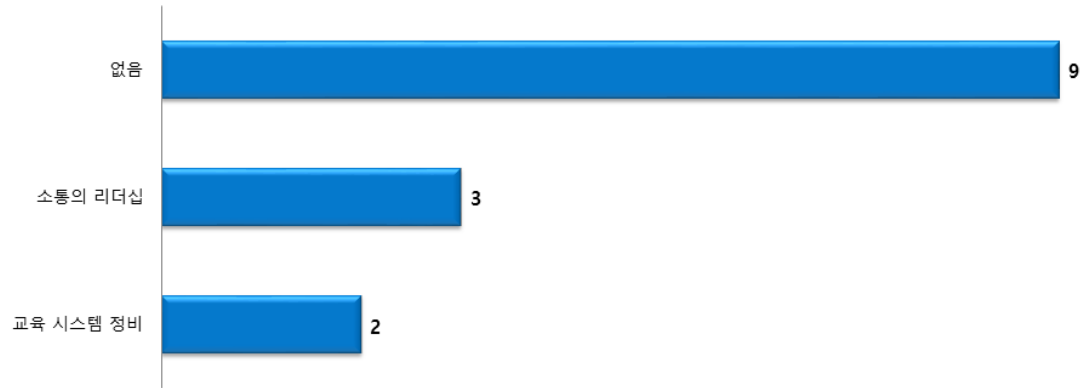
7. 비전수립과 역량 부문

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

1. 추상적인 듣기 좋은 소리만 하지 마시고, 실제로 도움이 되는 일을 하시면 좋겠습니다. (1명)
2. 의과대학 특성 고려 필요 (1명)
3. 우수한 교원 확보를 위한 장기적 계획 추진 (1명)
4. 세계화 발전 (1명)
5. 쓸데없이 시간을 낭비하지 말고 그만두기를 바란다 (1명)
6. 비전과 전략을 제시하고, 추진을 위하여 구성원의 공감대 형성이 급선무임. (1명)
7. 재정 확충과 교수들의 처우개선방안을 고려 (1명)

8. 리더십 부문

8-1. 리더십 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
251 (93.66%)	17 (6.34%)	268 (100%)

8. 리더십 부문

8-1. 리더십 부문 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 아주대에 대한 인식, 언론 노출도 향상 (1명)
2. 공간 개선 실행 (1명)
3. 최악 (1명)

8. 리더십 부문

8-2. 리더십 부문 가장 아쉬움이 남는 일(단위 : 명)



무응답	응답	전체
245 (91.42%)	23 (8.58%)	268 (100%)

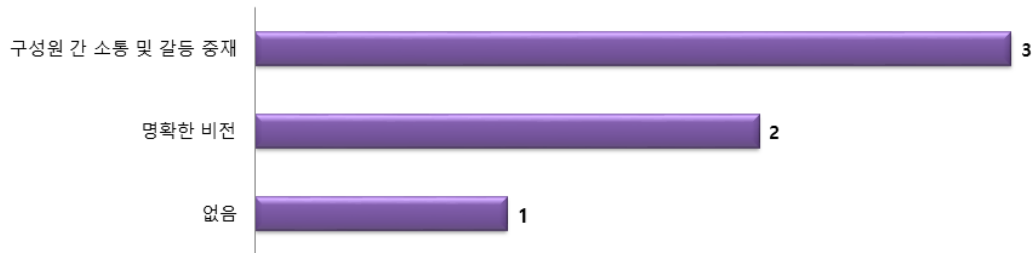
8. 리더십 부문

8-2. 리더십 부문 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 학교의 취약성이 더욱 심화되어 되돌리기 어려운 상황으로 되었음. (1명)
2. 보직자의 잦은 교체 (1명)
3. 리더십과는 거리가 멀음. (1명)
4. 재단의 눈치를 보기보다는 합리적인 리더십을 발휘하지 못한 부분이 아쉬움 (1명)
5. 공은 자신에게, 과는 교직원에게 (1명)
6. 각종 국고 사업 등 지원 시 학교의 비전에 대해 통일된 내용을 제시하지 못한 일 (1명)
7. 봉사과 희생의 모습을 보이지 않은 점. 책임지는 자세를 보이지 않은 점 (1명)
8. 공대, 경영대 갈등 조정 능력 부재 (1명)

8. 리더십 부문

8-3. 아주대학교 발전(리더십 부문)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
254 (94.78%)	14 (5.22%)	268 (100%)

8. 리더십 부문

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

1. 의과대학 자율권 확보 필요성 인정 (1명)
2. 존재감 (1명)
3. 덕망과 인품 (1명)
4. 가장 중요한 세 가지 정도만 보이면 좋겠음 (1명)
5. 재단과 협력 강화 (1명)
6. 필요함 (1명)
7. 보직 임명에 대한 객관성의 부족 해소 (1명)
8. 재정건전성 확보 (1명)

9. 소통 부문

9-1. 소통 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
246 (91.79%)	22 (8.21%)	268 (100%)

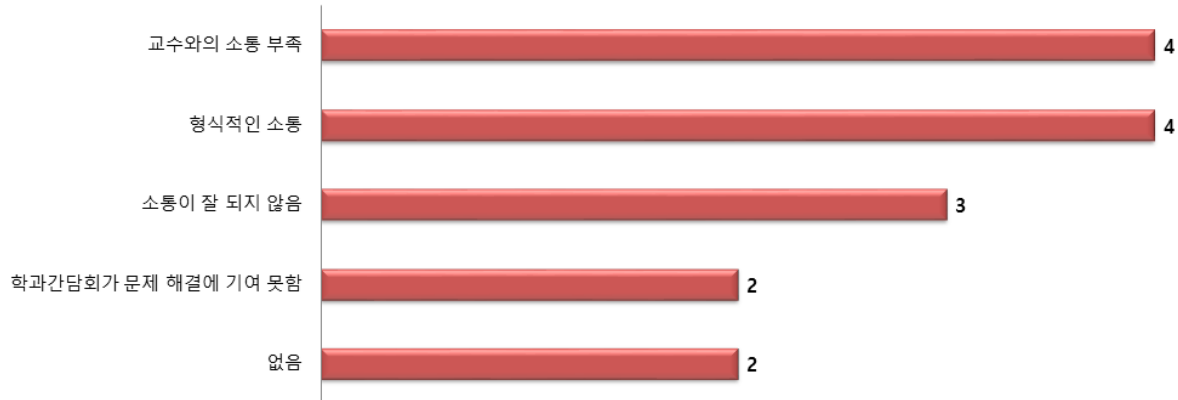
9. 소통 부문

9-1. 소통 부문 중 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 대내외적으로 뛰어난 언변으로 아주대의 이미지 개선에 크게 기여함 (1명)

9. 소통 부문

9-2. 소통 부문 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
245 (91.42%)	23 (8.58%)	268 (100%)

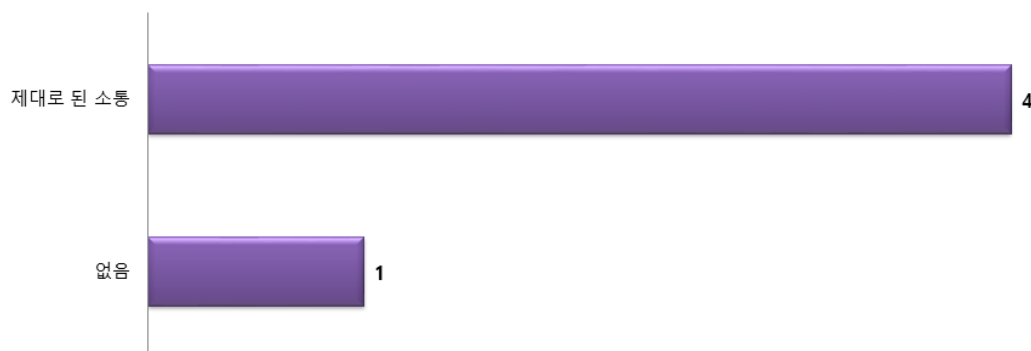
9. 소통 부문

9-2. 소통 부문 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 자율적 소통 참가는 참여율 낮을 수 있음 (1명)
2. 의과대학에 기울이는 관심과 노력이 너무 없었음 (1명)
3. 권위의식 과다 (1명)
4. 부총장과의 갈등 (1명)
5. 각종 사업 지원 등에 대한 의사소통이 불분명하였음 (1명)
6. 총장이 학교 구성원들과 유리되어 사실상 추진력이 제로인 상황이 되어 있음 (1명)
7. 만남과 대화를 통해 양보와 타협을 하지 않고 본인의 의지만을 관철시킨 점 (1명)
8. 못함 (1명)

9. 소통 부문

9-3. 아주대학교 발전(소통 부문)을 위해 총장에게 바라는 점



무응답	응답	전체
258 (96.27%)	10 (3.73%)	268 (100%)

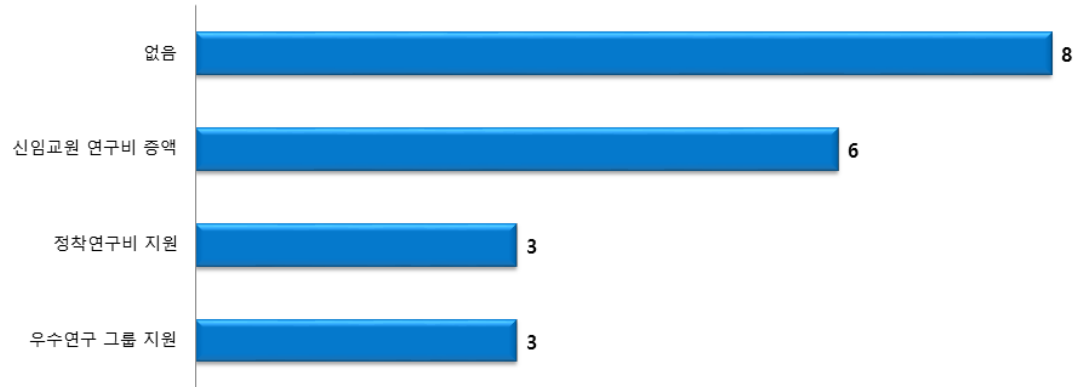
9. 소통 부문

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

1. 의과대학 자율권 확보 필요성 인정 (1명)
2. 대학, 학과별 소통 반기별, 분기별 추진 (1명)
3. 학장 선임 등의 (1명)
4. 단대 별 특성을 이해하고 파악해주시길 (1명)
5. 재단의 법정부담금 늘리지 못함 (1명)

10. 연구여건개선 부문

10-1. 연구여건개선 부문 가장 잘한 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
244 (91.04%)	24 (8.96%)	268 (100%)

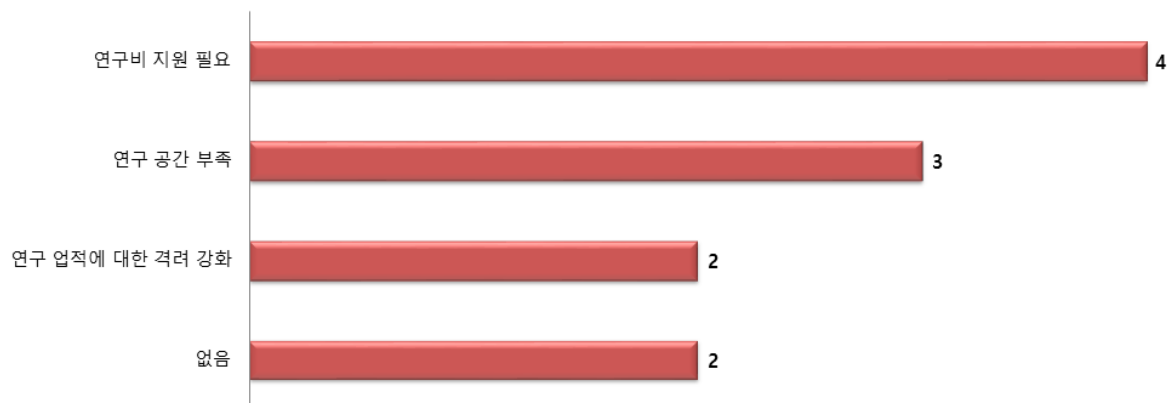
10. 연구여건개선 부문

10-1. 연구여건개선 부문 가장 잘한 일 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 우수 신규 교원 임용을 통한 본교 연구 역량 증대 (1명)
2. 사업 수주 (1명)
3. 연구상, 점수 시스템 등을 개선하려고 노력한 일 (1명)
4. 현 상황에서 최선을 다한 것 같음 (1명)

10. 연구여건개선 부문

10-2. 연구여건개선 부문 가장 아쉬운 일 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
250 (93.28%)	18 (6.72%)	268 (100%)

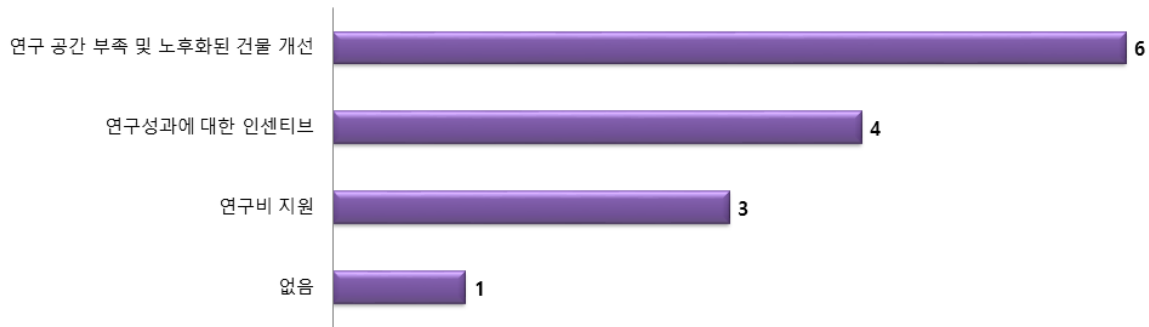
10. 연구여건 개선 부문

10-2. 연구여건개선 부문 가장 아쉬운 일에 대한 기타 소수 의견

1. 연구 의욕이 점차 떨어지고 있음 (1명)
2. 대학차원에서 의대의 연구기기 지원이 없음 (1명)
3. 대형국책과제 기획, 추진 과정이 매끄럽지 못했다 (1명)
4. 연구의 질이 향상되지 않았다. 단과대의 연구성과에 대한 차이점을 인식하지 않고 모든 단과대학의 연구 성과를 impact factor로 평가하고 있다. (1명)
5. 신진 교수선발이 특정 학과에 집중되어 소외된 학과는 연구역량도 감퇴와 학과의 발전이 미진함 (1명)
6. 말씀으로는 연구여건을 개선하겠다고 하셨지만, 실제 개선된 사례가 없는 것 같습니다. (1명)
7. 이공계와 인문 사회계의 특성을 존중하며 연구 역량 확충 인프라를 구축하지 못한 일 (1명)

10. 연구여건 개선 부문

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



무응답	응답	전체
248 (92.54%)	20 (7.46%)	268 (100%)

10. 연구여건 개선 부문

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

1. 의과대학 특성 및 자율성 확보 필요성 인정 (1명)
2. 대학원 활성화 (1명)
3. 과감하고 적극적으로 연구교수확충 및 지원 (1명)
4. 의료-공학 융합연구 강화 (1명)
5. 학교 내 자원 배분이 균형 있게 이루어져야 함 (1명)
6. 새로운 도전에 응하기 위해서는 다양한 제도적 통합이나 해체 과정이 필요 (1명)

11. 기타 건의사항

11. 기타 건의사항

*위의 4개 영역(7~10)에 얽매이지 않고 기타 총장에게 바라는 점

1. 보상이 없는 시스템으로 인해 역량과 의욕, 소속감이 떨어짐.
2. 재단과의 관계에서 학교의 입장을 좀 더 대변해주시길.
3. 위기 상황을 극복할 수 있는 선도적인 혁신 방안을 제시하고 적극적으로 추진
4. 어떻게 소통하는지 알았으면 함.
5. 의과대학에 대해서 특이점이 없음.
6. 곡학아세.
7. 아주대의 대외 홍보에 더 적극적인 역할을 기대함.
8. 추진 활동에 대해 구성원들이 더 잘 알 수 있게 하면 좋겠음.
9. 자신의 한계를 인식하는 것만으로도 대학과 구성원에게 큰 빛을 진 것임. 성찰하였으면.
10. 학교 위상을 높이는 데 큰 공헌을 했다 생각함.
11. 외부 기금을 끌어와서 재정 확충을 했으면 함.
12. 불만을 가진 사람들과 티타임이 아닌 직접 찾아가셔서 해결하려는 의지가 필요해 보임.

11. 기타 건의사항

14. 이공계 위주의 의사결정 및 시행은 종합대학으로서 아주대의 역량과 발전에 도움이 되지 않는다 생각함
15. 학문/학과별 우수 실적 교수에 대한 확실한 인센티브 부여 필요.
16. 대학평가에서 좋은 결과를 얻었으나 실질적 학교 발전을 이룰 수 있으면 좋겠음.
17. 대외적인 활동과 학교의 리소스 확충에 노력하여야 한다고 봄.
18. 아주대학교 발전을 위해 희생하고 봉사하는 자세
19. 학내의 주요 사안에 대한 이해와 적극적인 자세
20. 몇몇 과에 편중된 보직 교수들의 다변화 시도, 보직 전문 교수를 만들지 말아야 함.
21. 재단과의 관계 정립
22. 구성원과의 이해와 소통
23. 연임은 하지 마셨으면 함.

11. 기타 건의사항

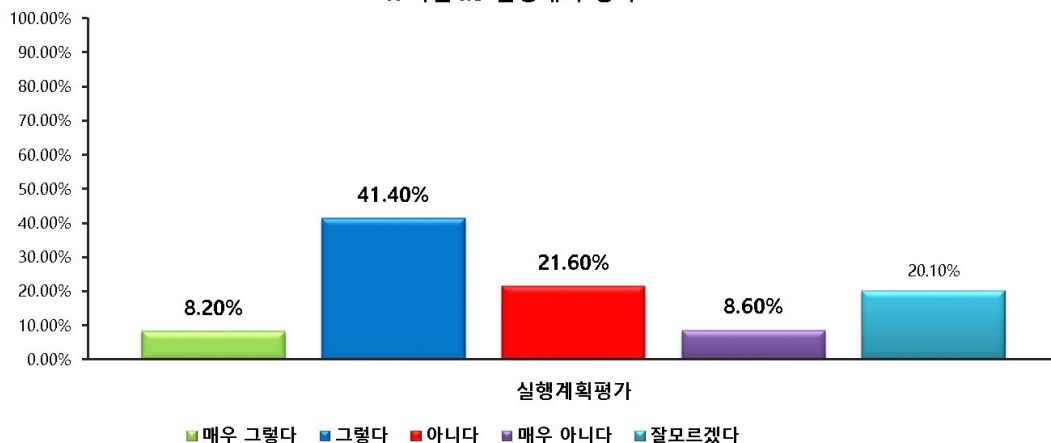
- 24. 학교 리더십의 학교 발전에 대한 비전, 기획, 소통 능력, 추진력이 부족해 보임.
- 25. 학교 현안 해결을 위한 노력이 활발하게 논의되고 수렴되는 과정이 잘 느껴지지 않음.
- 26. 총장으로서 자질 부족
- 27. 연구공간 확대, 보직 임명에서 객관성 유지, 재단의 재정 기여에 대한 노력 필요
- 28. 학교 발전을 위한 노력과 홍보
- 29. 연구 성과에 대한 다양한 인센티브
- 30. 학교 소속 교직원과 협력 소통이 다소 부족함.
- 31. 논문의 양상보다는 품질을 제대로 평가하는 시스템을 갖추어야 함.
- 32. 교육과 연구에 대한 적극성, 학내 소통 능력이 탁월
- 33. 단과대학별 상황과 해결할 문제에 대한 다양한 대책을 반영하여 주셨으면 함.

12. 비전4.0 사업관련

12-1. 비전4.0 사업 실행 관련 설문 분석

매우 아니다	아니다	그렇다	매우 그렇다	잘 모르겠다.	전체
23	58	111	22	54	268

1. 비전4.0 실행계획 평가



12. 비전4.0 사업관련

12-2. 비전4.0 사업 실천 관련 설문 분석

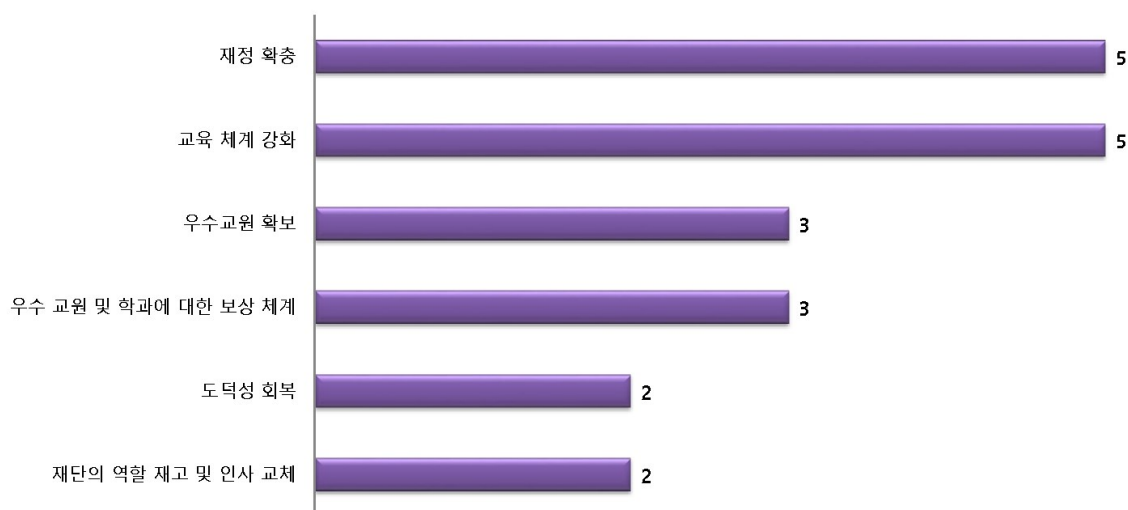
매우 아니다	아니다	그렇다	매우 그렇다	잘 모르겠다.	전체
29	60	80	17	82	268

2. 비전4.0 실천상황 평가



12. 비전4.0 사업관련

12-3. 비전4.0 실천 항목으로 꼭 들어가야 할 항목 (단위 : 명)



무응답	응답	전체
773 (96.14%)	31 (3.86%)	804 (100%)

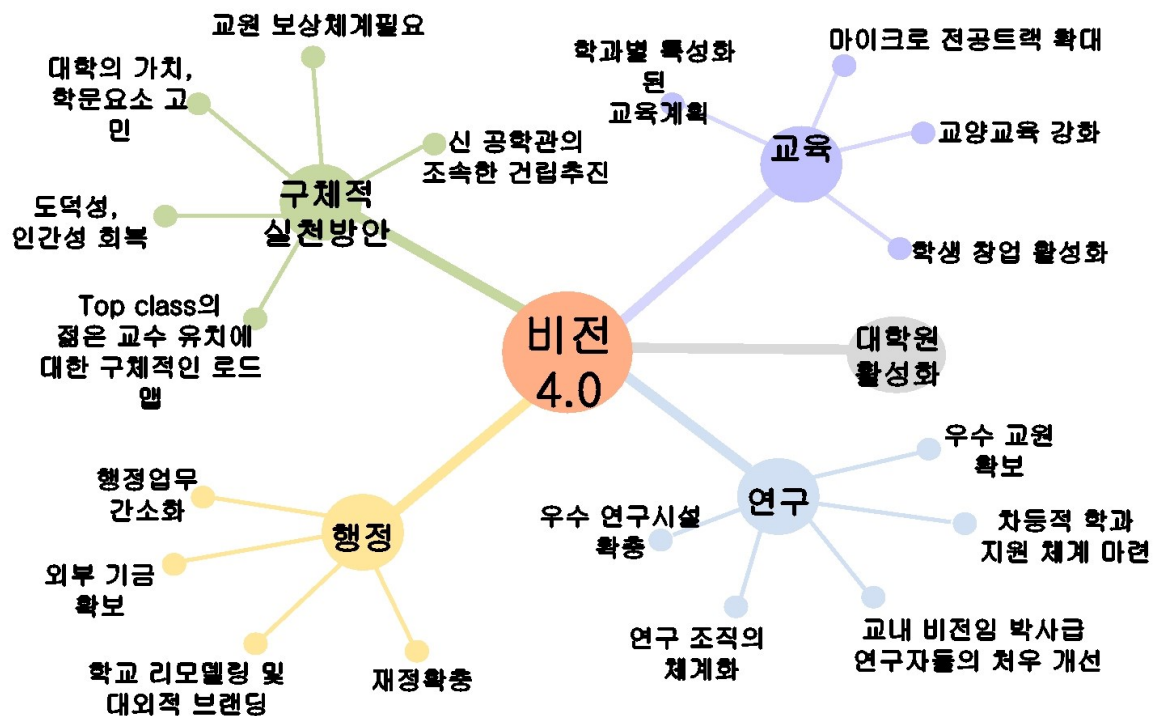
12. 비전4.0 사업관련

12-3. 비전4.0 사업에 꼭 들어가야 할 항목에 대한 기타 소수 의견

1. 소통하는 법을 알았으면 함
2. 신 공학관의 조속한 건립 추진
3. 급변하는 환경에 대처하면서 지켜 나가야 할 대학의 가치 및 학문에 대한 고민
4. 정체성 확보
5. 연구조직의 체계화 (학부 교육은 전문성을 추구, 대학원 및 연구소 기능 강화를 통한 융합연구역량 강화)
6. AIMS2의 수월성 확보
7. 비대면 장기화에 따른 제반시설 및 기반 확충
8. 학생 창업 활성화
9. 우수 연구시설 확충
10. 행정업무 간소화 및 효율화
11. 행정관련 지원인력들의 서비스 마인드 개선

12. 비전4.0 사업관련

[의미 연결망 분석 결과]

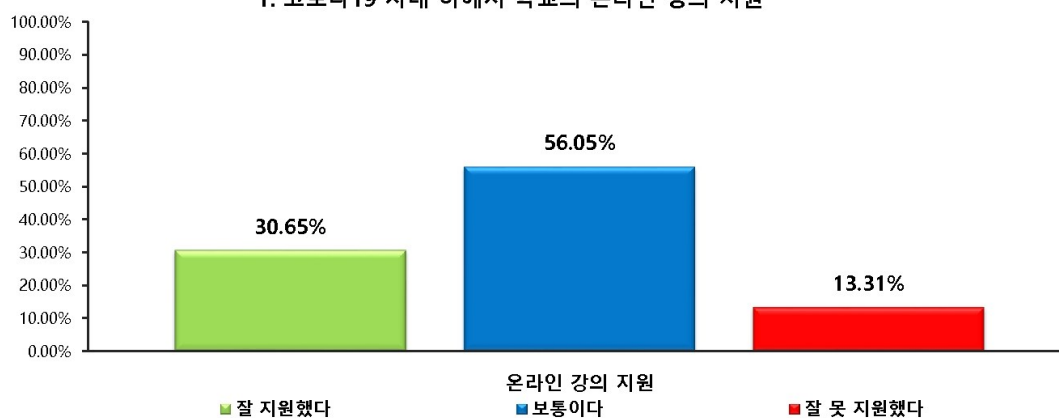


13. 코로나 19 학교 대처 관련

13-1. 코로나 19 학교 대처

잘 지원했다	보통이다	잘 못 지원했다	전체
76	139	33	248

1. 코로나19 사태 하에서 학교의 온라인 강의 지원

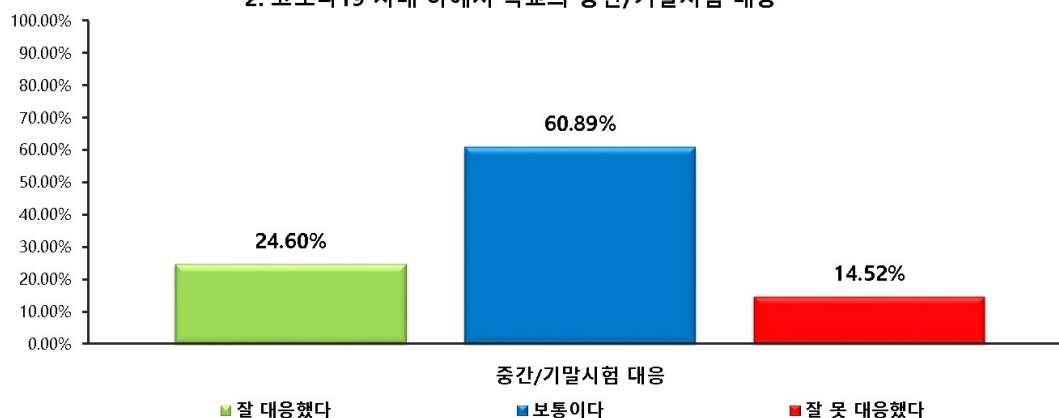


13. 코로나 19 학교 대처 관련

13-2. 코로나 19 학교 대처

잘 대응했다	보통이다	잘 못 대응했다	전체
61	151	36	248

2. 코로나19 사태 하에서 학교의 중간/기말시험 대응

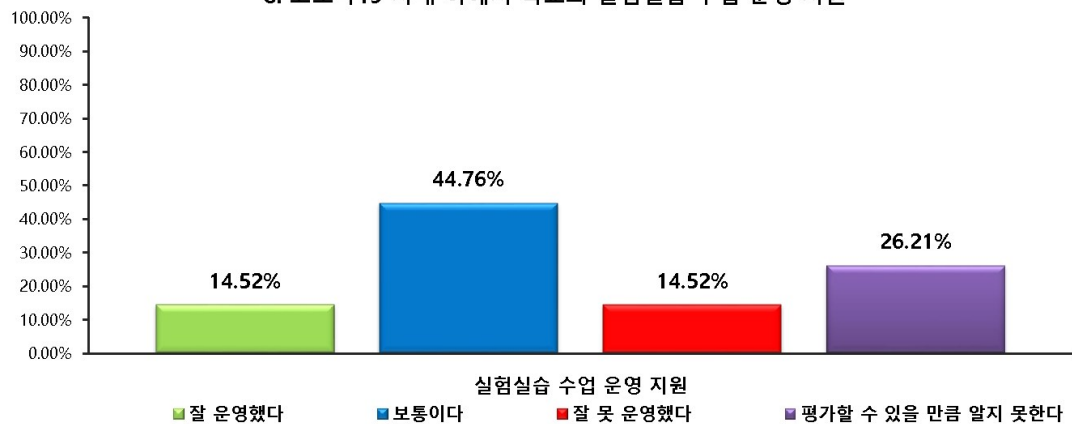


13. 코로나 19 학교 대처 관련

13-3. 코로나 19 학교 대처

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

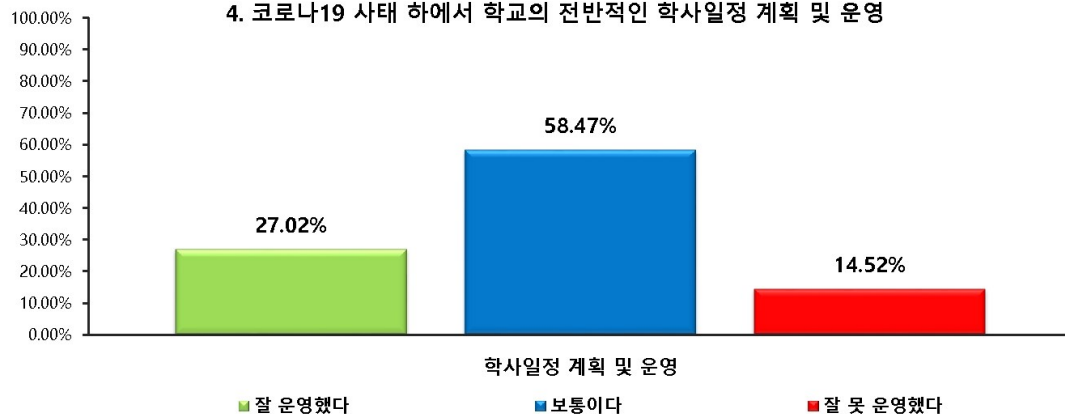


13. 코로나 19 학교 대처 관련

13-4. 코로나 19 학교 대처

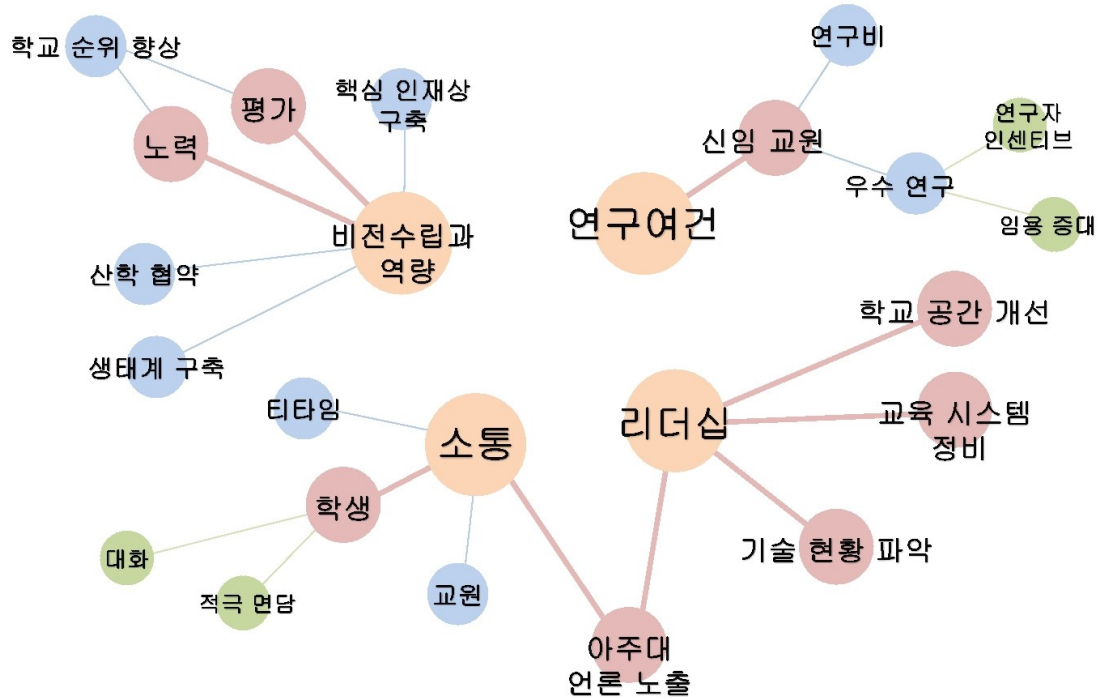
잘 운영했다	보통이다	잘 못 운영했다	전체
67	145	36	248

4. 코로나19 사태 하에서 학교의 전반적인 학사일정 계획 및 운영



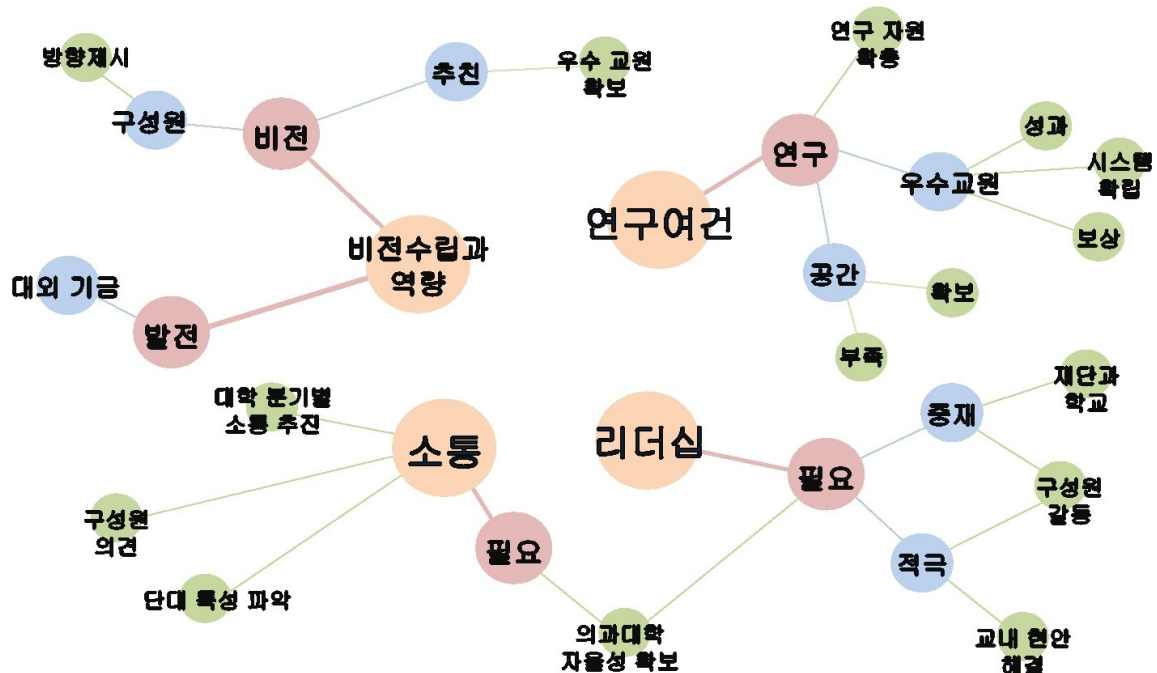
14. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

14-1. 현 총장이 잘한 일



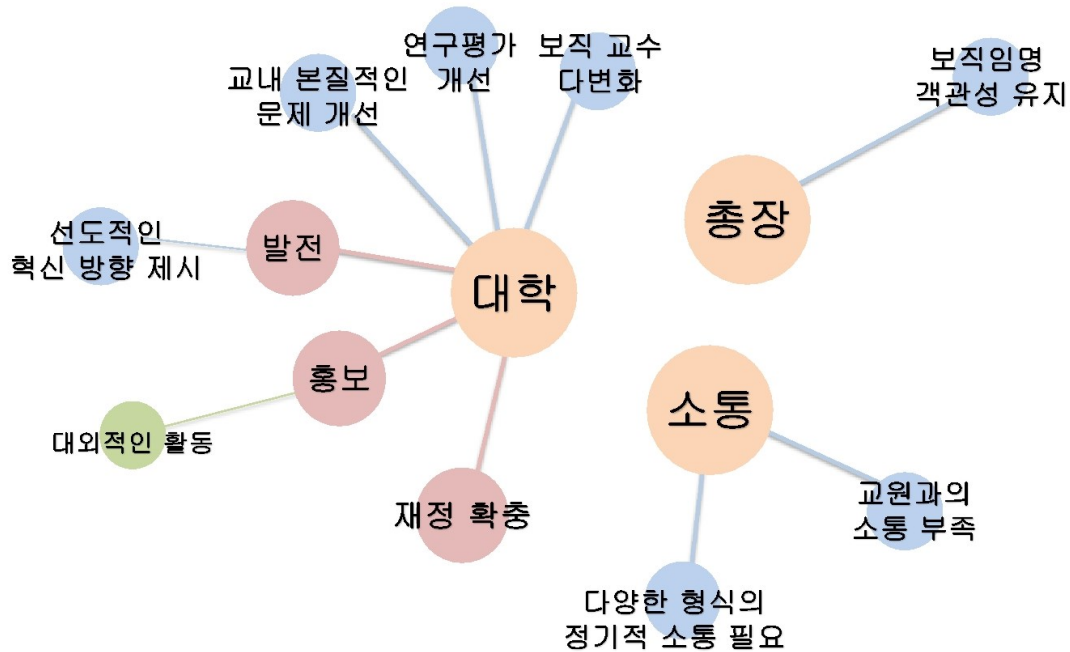
14. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

14-2. 현 총장에게 가장 아쉬움이 남는 일



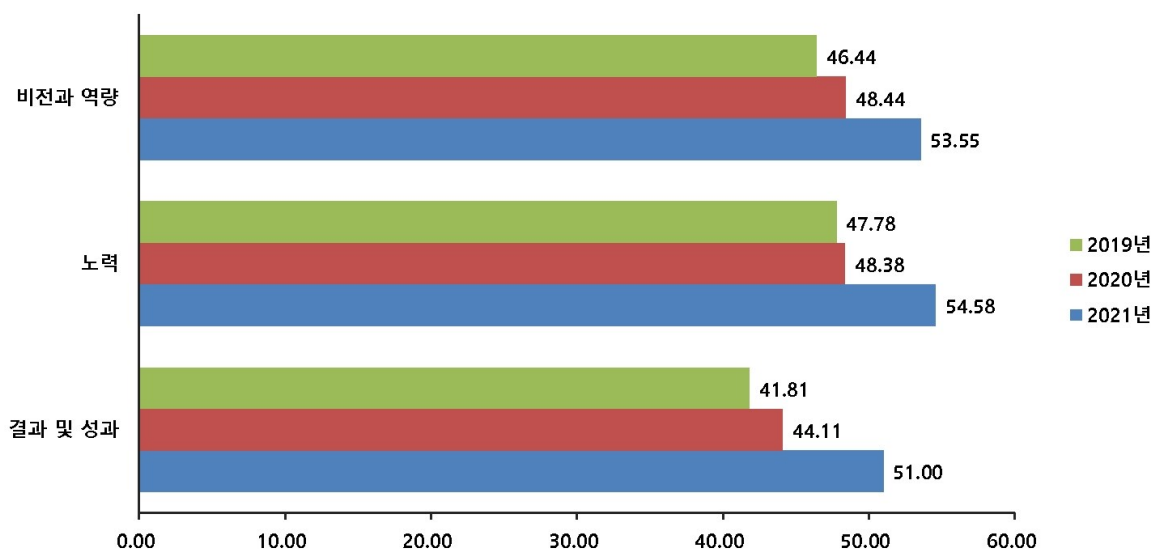
14. 총장 업무 평가 의미 연결망 분석 결과

14-3. 아주대학교 발전을 위해 총장에게 바라는 일



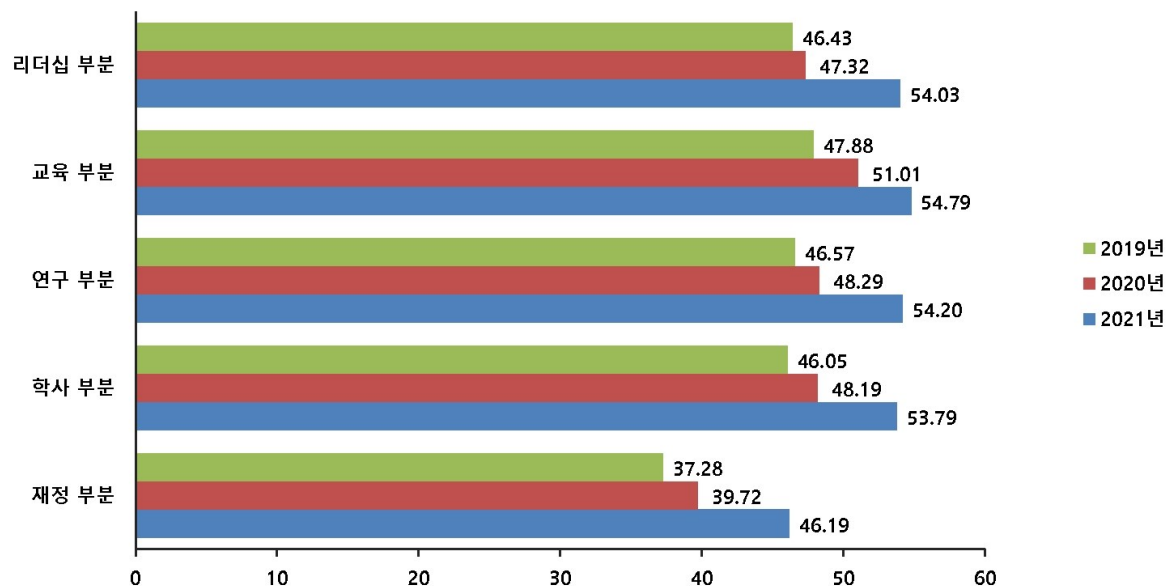
15. 과거 총장평가결과 비교

15-1. 부분별 과거 총장평가결과 비교 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)



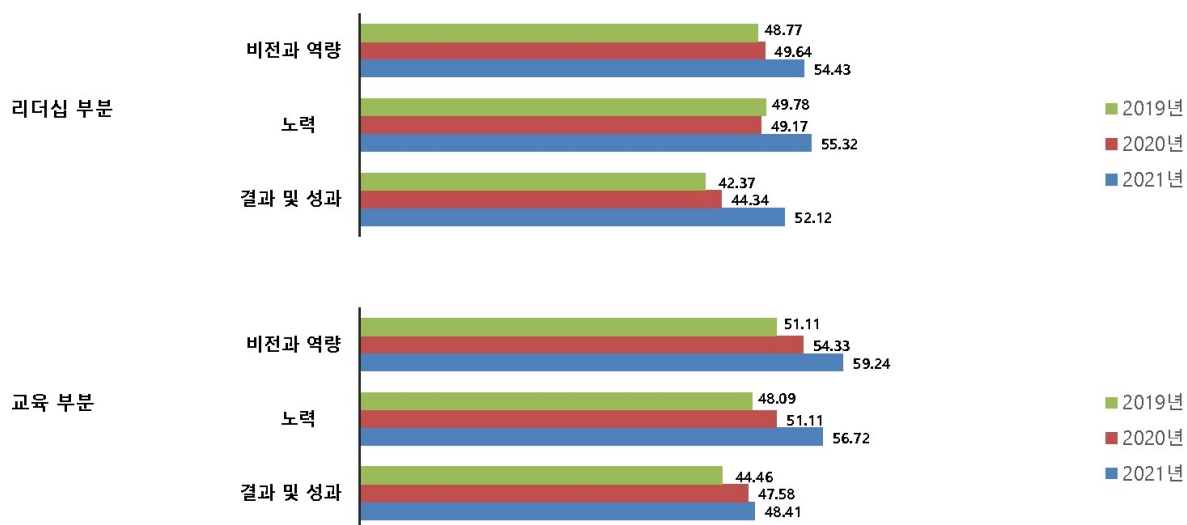
15. 과거 총장평가결과 비교

15-2. 항목별 과거 총장평가결과 비교 (그래프 옆 수치는 백 점 환산 값)

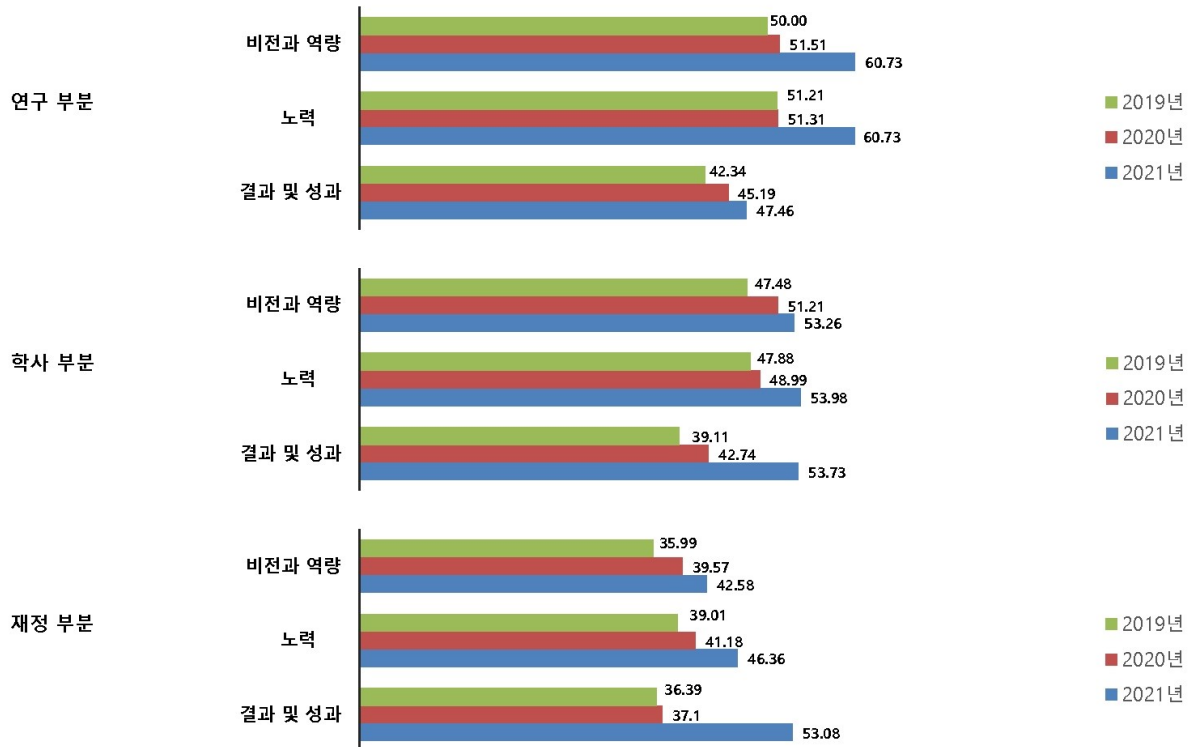


15. 과거 총장평가결과 비교

15-2. 항목별 과거 총장평가결과 비교 (부분별, 단위 : 점)

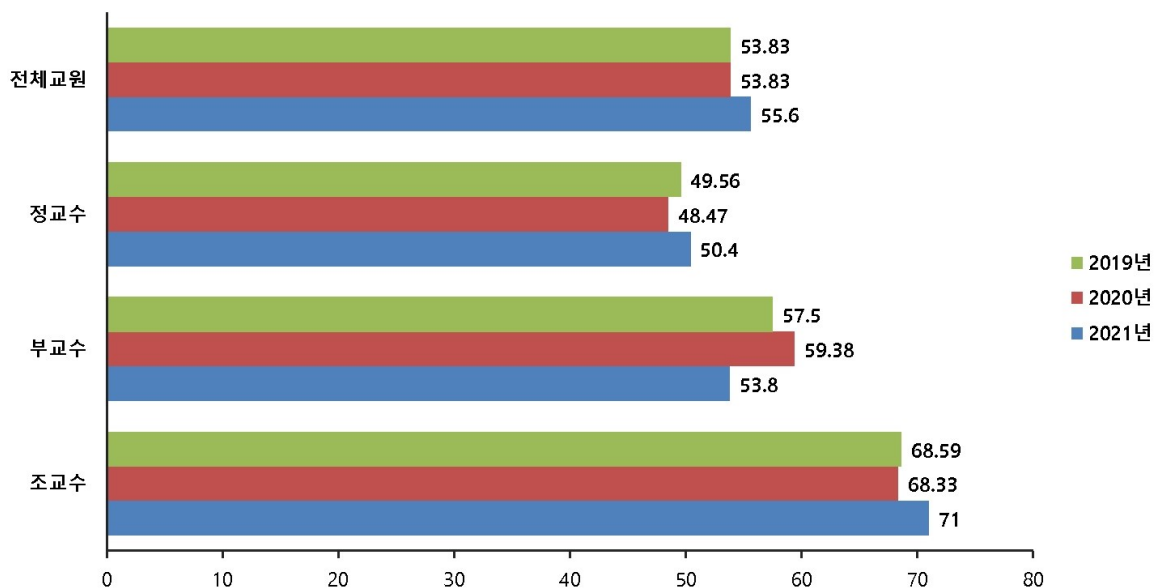


15.과거 총장평가결과 비교



15.과거 총장평가결과 비교

15-3. 만족도 평가의 과거 총장평가 결과 비교 (단위 : 점)



소통과

담론

대학과 지역사회 연계방안 - 평생학습의 측면에서



- 취 지 : 평생학습의 관점에서 대학과 사회의 연계 현황에 대해 알아보고, 이에 따른 대학의 역할에 대해 알아보고자 한다. 빠른 변화에 따른 대학의 역할과 아주대학교의 비전에 대해 생각해보고자 한다.
- 참석자 : 조영호(명예교수), 정태선 (소프트웨어학과), 박재연(인문대학 문화콘텐츠학과), 최영화(의과대학 감염내과학교실)
- 진 행 : 최영화(의과대학 감염내과학교실)
- 시 간 : 2021년 11월 9일 (화) 17:00~19:00
- 장 소 : 울곡관 260호

내 용

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| 01 — 평생학습의 개념 | 05 — 민간과 공공의 평생학습 공급 현황 |
| 02 — 평생학습의 발전 계획 · 비전 | 06 — 평생 교육 예산 현황 |
| 03 — 평생학습의 교육 콘텐츠 | 07 — 평생학습 및 대학의 지역 연계 과정의 개선 방안 |
| 04 — 대학과 사회의 연계방안 | |

01. 평생학습의 개념

최영화 요새 주변에서 40대에도 대학원을 가겠다는 이야기를 종종 듣습니다. 나이 불문하고 공부를 하고 싶을 때 해야한다는 생각을 많이 하고 있는 것 같아요. 그렇다면 평생 학습의 개념이 무엇인지, 그에 대한 지역사회의 요구사항이 무엇인지 파악할 필요가 있을 듯 합니다. 평생학습이라는 개념을 어떻게 보면 좋을까요?

조영호 네. 평생학습에 대한 정의를 내리기 전에 대학이 이 문제를 어떻게 바라보아야 하는지 먼저 생각해 보고 싶습니다. 아시다시피 지금 고졸자 학령 인구는 급속도로 줄고 있잖아요. 지금 50만이 졸업하면 70%가 대학으로 진학을 하는 거거든요. 대학 진학률이 과거에는 80%가 넘었는데 지금은 줄고 있고, 저는 앞으로 더 줄어든 것이라고 생각합니다. 다시 말하면 그만큼 대학 졸업이라는 매력이 떨어졌다는 거죠. 기를 쓰고 대학을 갈 필요가 있겠는가 이런 생각이 들겠죠. 그러면 50만이 졸업해서 70%가 대학을 간다면 35만인데, 대학의 정원이 대충 34,5만이라는 거잖아요. 그 중 일부 대학은 지원율은 높겠지만 많은 대학들이 정원 미달 사태가 될 것이고 정원을 채운다고 하더라도 질적인 면에서 옛날 같지 않아질 거예요. 그렇다고 국가의 교육수요가 주는 것은 아닙니다. 그 이유는 수명이 연장되고, 중장년층의 교육 수요가 늘어나기 때문입니다. 수명도 늘고 더욱이 코로나, AI 등 변화가 많으니까 배움의 과업이 엄청 커졌습니다. 즉 청소년 층의 교육은 줄어들지만, 중장년층의 교육 수요는 폭발적으로 늘어난다고 생각합니다. 그럼에도 불구하고 아직도 대학이 젊은이들만 붙들고 씨름하고 있다는 것은 무엇인가 잘못된 게 아닌가 생각하는 거예요.

정리하자면, 평생 교육은 대학 졸업 후 생활을 위해 끊임없이 배워가는 과정이라고 볼 수도 있습니다. 더 크게 생각하면 나이와 무관한 비정형적인 학습을 다 평생 교육이라고 하죠. 이러한 평생학습에 대한 수요는 많이 늘어남에 따라 대학이 이 주제에 관심을 갖고 대학이 할 역할을 찾아서 해야한다고 생각합니다.

02. 평생학습의 발전 계획 · 비전

박재연 제가 프랑스에서 거주하면서 인상적이었던 부분이 평생학습 굉장히 체계적으로 운영이 된다는 것이었어요. 유럽 같은 경우는 뮤지엄 연계 프로그램 등 촘촘하게 평생

학습 체계가 짜여있는 것을 보고 많은 감동을 받았거든요. 정말 연령에 상관없이 제2 전공을 공부하시는 분들도 많았고요.

그런데 귀국 후 학교 안팎에서 3년 정도 강의를 하면서 느꼈던 점은 평생학습 체계나 비전에 대한 기관별 편차가 굉장히 크다는 것이었습니다. 강의 콘텐츠의 퀄리티부터 기획력, 주무관의 태도 등에 엄청난 차이가 있었어요. 그래서 앞으로는 평생학습 프로그램에 대한 어떤 매뉴얼을 만드는 등, 운영과 진행에 대한 문제점을 재고할 필요가 있지 않을까 생각했습니다. 부임하시면서 수원시 평생학습관 발전 계획이나 비전을 어떤 방향으로 세우셨는지 궁금합니다.

조영호 평생 교육은 더 이상 일종의 취미가 아닙니다. 이제는 평생학습을 하지 않으면 살아갈 수가 없는 거예요. 예를 들어서 6,70대는 스마트폰 사용에 어려움을 겪는 것이 하나의 예입니다. 대부분을 스마트폰으로 하고, 스마트폰 외에도 주문을 키오스크로 해야하는데 어떻게 사용할지 모르니 어려움이 있는 거죠. 이처럼 지금은 살아가는데 필요한 지식들이 늘어났습니다. 그렇기 때문에 앞으로는 전문적이고 체계적으로 교육해야 됩니다. 그런데 말씀하신 대로 기관별, 교육자별로 편차가 많아요. 그래서 대학에서 전문성이 있는 분이 평생교육 전문가를 양성해야 하고 또 직접 교육도 하셔야 합니다. 지금 수원시 글로벌평생학습관처럼 시에서 운영하지만, 시가 직영하지 않고 우리 학교에 위탁하여 운영하는 방식도 있습니다. 하드웨어는 수원시 것이고 소프트웨어는 아주대 것인 셈이죠. 수원시 외에도 안산시 역시 안산대학교와 함께 평생학습관을 운영하고 있습니다. 또 정식으로 위탁을 주지는 않고 협약 과정으로 운영하는 곳도 많이 있습니다. 예를 들어 어떤 프로그램만 협약을 하는 거죠. 인문학은 A대학에서, 소프트웨어 코딩 교육은 B대학에서 운영하기도 합니다.

03. 평생학습의 교육 콘텐츠

정태선 저는 평생 교육 분야의 교육 콘텐츠가 궁금합니다. 다양한 연령층을 대상으로 진행하고 있기 때문에 어떤 콘텐츠로 진행할 것인지가 중요할 것 같습니다.

조영호 평생교육은 그 니즈가 다양하고, 교육 대상 폭이 매우 넓기 때문에 다양한 프로그램이 필요합니다. 취미 관련 교육도 지속하되, 생계 수단으로 활용되는 교육도 필요하거든요. 평생교육에서 중요하게 여기는 인문 교양 과정이 있어요. 그 인문 교양도 좀 체계적이고 정기적으로 진행하는 것도 있고, 특강형으로 일회성으로 진행되는 강의도 있습니다. 두번째는 직업 교육이 있습니다. 직업 교육은 보통 체계적인 편입니다. 예를 들면 경력단절 여성들을 위한 직업 교육, 청소년을 위한 직업 교육, 노인들을 위한 직업교육, 이주 여성을 위한 직업교육 등이 있습니다. 바리스타 양성 교육부터 사회복지사 과정 등 다양하게 진행되고 있습니다. 세번째로 문화예술 교육이 있습니다. 악기를 다루는 법, 그림 그리기 등 교육도 있습니다. 그게 직업 교육으로 연결되기도 하죠. 예를 들어 미술 치료나 반려견 치료 등이 그것입니다. 평생교육은 학교교육과는 달리 바로 써먹는 교육을 지향합니다.

박재연 제가 수원시 글로벌평생학습관에 지난 학기부터 출강을 하면서 느꼈지만, 수원시는 온라인으로 빨리 전환을 한 것 같아요. 작년만 하더라도 많은 지자체에서 온라인 교육을 도입하는 것에 대해 주저하고, 휴강을 선택했던 반면 수원시는 굉장히 빨리 온라인 전환을 하셨던 점을 흥미롭게 봤습니다. 온라인으로 전환하는 시점에서 의도하신 건지는 모르겠지만, 보통 다른 지자체는 해당 지자체 거주자로 수강 대상을 제한하지만 수원시는 그렇지 않더군요. 지역적 연고가 없지만 콘텐츠가 좋아서 수강하신 분들이 많이 있었는데, 온라인 전환 덕분에 공간적으로 이동할 필요가 없어진 덕분이기도 하죠. 그래서 이러한 기초가 코로나로 인한 일시적인 부분인지 아니면 코로나 상황이 조금 잠잠해지더라도 이 기초를 유지하실 건지 궁금합니다. '수원시의 재원으로 수원 시민이 아닌 사람들이 이걸 듣는 것이 옳은가'에 대한 얘기가 나올 수도 있으니까요.

조영호 코로나19로 인해 많이 바뀌었습니다. 수원시 평생학습관 같은 경우, 과거에는 대면 수업과 대면 활동이 전부였습니다. 강의도 그렇고 동아리 활동도 그렇고요. 그런데 코로나로 인해 이게 불가능하니 zoom으로, 비대면 수업으로 전환할 수밖에 없었어요. 그것 자체가 학습이었던 거죠. zoom으로 콘텐츠를 학습하는 부분도 있지만, zoom을 사용하는 것 그 자체가 매우 중요한 학습이 되었어요. 그런데 시

민들께서 잘 따라와 주시고, 잘 적응하시는 것 같아요. 불편을 호소하시면서도 '나도 시대변화에 편승하고 있구나' 하는 아련한 만족감도 느끼시는 것 같습니다. 그래서 강의 방식의 변화가 여기에 그치지 않고 AI 시대 전반에 대한 적응력을 높이는 것 같습니다. 코로나로 인해 앞으로 올 변화를 빨리 당겼다고나 할까요.

이런 변화 덕분에 자연스럽게 수원 지역 밖에 사시는 분들이 학습관 강의를 듣게 되었습니다. 특강의 경우 30% 정도는 외지에서 들으십니다. 그런 점에서 수원시는 개방적입니다. 수원시민을 위해 강좌를 개설하지만, 타지역분들에게도 개방을 해 왔었습니다. 타지역분들 때문에 수원시민이 피해를 보면 안 되겠지만 그렇지 않으면 문제가 없습니다. 코로나 이전에도 수원시의 경우는 교실 대면 수업을 할 때 타지역 주민에게도 개방을 했습니다. 다른 지역 사람도 들으시고 했지만 물리적 거리 제약으로 인해 자연스럽게 수원에 있는 사람들이 올 수밖에 없었죠. 그런데 비대면을 수업을 진행하다보니 다른 지역 사람들의 참여가 늘었습니다. 다른 지역 사람들도 듣게 되면서 수원시 글로벌 평생 학습관이 이제 널리 알려지는 계기가 됐어요. 또 다른 지역 사람들과 교류를 할 수 있는 기회가 됐다고 볼 수 있죠. 저는 개방 사회에 오히려 좋다고 생각합니다.

04. 대학과 지역사회의 연계 방안

최영화 수원시 평생학습관은 아주대학교에서 수탁 운영하고 있다고 말씀하셨습니다. 아주대학교가 교육 전문기관이니까 어떤 교육을 열고, 프로그램을 어떻게 관리를 하고, 또 수강생들 만족을 시키느냐 하는 데 있어서 교육 전문기관으로서 뭔가를 보여야 되는 그런 숙제가 있을 것 같아요. 교수님들이 일회성으로 강의하는 것 이외에 대학과 평생학습관이 연계하여 어떤 방식으로 시너지를 발생시킬 수 있을까요?

조영호 하나의 예시로, 경영대 윤천석 교수님이 외국인 학생을 담당하시면서 동영상 제작을 하시더라고요. 담당하는 학생들 중에 러시아 친구들이 있는데, 러시아 말을 우리가 쉽게 접할 수 있도록 콘텐츠 몇 개를 제작을 했으면 좋겠다고 하셨어요. 그런데 그걸 만들면 봐주는 사람이 있어야 되

잡아요. 그래서 평생학습관과 제휴해서 같이 하자는 제안을 하셨습니다. 평생학습관에서 제작 지원을 해주고, 제작된 콘텐츠를 학습관 사이트에 업로드해서 일반 시민들이 러시아어 교육 콘텐츠를 제공하는 거죠.

또 다른 예시는 우리 학교 파란 학기에 참여하는 학생 중에서 프로젝트를 기획했는데 평생교육프로그램을 자동 추천하는 소프트웨어를 개발하겠다는 겁니다. 평생 교육을 받고 싶어 하는 어른들이 많은 과정과 기관들 중에서 본인에게 적합한 프로그램을 찾기 어려워하거든요. 그래서 개인 맞춤형 프로그램을 추천하여 본인에게 맞는 기관과 과정을 쉽게 찾을 수 있도록 도와주는 소프트웨어를 개발하겠다는 아이디어를 제시한 거죠. 너무 좋은 기획인 것 같아서 데이터를 제공해주고 개발할 수 있도록 협조를 하고 있어요. 이렇게 대학과 연계하다보면 강의만이 아니라 시스템적인 부분에서도 개선이 이루어지기도 하는 거죠. 만약 성공적으로 만들어진다면 아마 세계적으로도 보기 드문 사례가 겁니다. 아주대가 맡아서 하는 것 중 하나의 자랑거리가 될 것입니다.

05. 민간과 공공의 평생학습 공급 현황

정태선 지금 말씀을 들어보니까 평생 교육에 대한 수요가 되게 폭발적이고 주로 공공 주도로 많이 하는 것 같은데, 민간에서도 어느 정도는 그게 수익이 많이 난다면 할 것 같은데 지금 현재 상황이 민간과 공공의 평생학습 공급 상황이 어떠한가요?

조영호 좋은 지적이십니다. 평생교육으로 비즈니스를 하는 사람도 많아졌습니다. 그래서 주변에 보시면 성인을 위한 음악, 미술 강좌도 엄청 많이 늘어났고, 직업 관련 교육도 바리스타를 비롯해서 제빵 등 다양한 강좌가 늘어났습니다. 그런데 평생교육을 민간에만 맡길 수 없는 면이 있습니다. 평생교육을 사교육의 영역으로 내버려두면 열악한 계층은 교육으로부터 더욱 소외되기 쉽습니다. 평생교육도 부익부, 빈익빈 현상이 심합니다. 교육을 받지 못해 소외되는 계층이 생기면서 교육 양극화가 점점 더 커지게 되는 거죠. 그래서 이러한 문제를 방지하고자 지자체와 공공기관이 개입을 하는 겁니다. 개입해서 양극화 문제를 줄이려고 합니다.

06. 평생 교육 예산 현황

최영화 교수님 말씀을 들어보니 평생학습은 철학적인 정의와 교육 평등이 깔려 있는 것 같은데, 평생교육을 위한 예산 상황은 어떠한지요? 지자체마다 확보하고 있는 예산은 어떤가요?

조영호 지자체 별로 전체 예산은 정확히 몇 퍼센트인지 모르겠지만, 교육 관련 예산의 원천은 여러 곳입니다. 평생학습관 이외에도 교육 사업을 진행하는 기관이 많습니다. 수원시를 예로 설명을 해드리면, 청소년 회관 등 청소년을 위한 교육 기관, 여성 문제를 다루는 가족여성회관이 있습니다. 여러 기관을 합치면 교육 및 학습을 담당하는 기관과 시설 수가 엄청 많을 거예요. 관련해서 예산을 많이 사용한다고 생각할 수도 있지만 최근에는 오히려 예산이 더 늘려야한다는 주장도 있습니다.

최영화 교수님의 말씀을 들어보면 아주대학교가 앞으로 평생 교육을 위해서 어떤 방향으로 애써야 할 지 느껴지는 것 같습니다.

07. 평생학습 및 지역 연계 과정 개선 방안

박재연 저 역시 말씀해주신 내용들이 공감이 많이 되고 앞으로는 개선해야 할 부분도 많다고 생각합니다. 여전히 대학교수가 평생학습, 지역 연계 과정에 출강하거나 적극적으로 참여 하는 것에 대해 어려워하시거나 부정적인 인식이 있는 것 같습니다. 명사 특강 류의 강의를 하시는 경우를 제외하고는 교수님들이 지닌 교육 역량을 지역 사회에 투자하는 것은 부족한 상태라고 생각합니다. 한가지 예시로 인문대의 경우는 교양 인문학과 대학 내에서 학문으로서 인문학이 아직도 유리된 채로 구분이 되고 있는 것 같아요. 뭔가 대중의 언어로 말한다는 것에 대한 거부감, 혹은 어색함 등이 여전히 존재하는 듯 하고요. 이를 조금 더 장려하거나, 참여를 위한 체계적인 프로세스를 만들어야 하지 않을까 생각합니다.

조영호 그게 인문학의 이중성입니다. 학문으로서의 인문학은 인기가 그리 많지 않은 것 같은데, 사회에서 인문학의 인기는 대단합니다. 웬만한 프로그램은 인문학으로 포장을 해야

할 정도예요. 그래서 '장내 시장은 죽고 있고, 장외 시장은 커지고 있다.' 이렇게도 표현을 해요. 교수들은 물론 학문적 연구를 해야겠지만, 이런 사회적 요구를 또 무시해서는 안 된다고 봅니다. 학문적 내공이 충실한 교수들이 이런 것을 외면하다 보면, 엉뚱한 사람들이 그 자리를 메웁니다. 그러면 사회적으로도 큰 혼란이죠. 특히 인문학과 사회과학을 하시는 교수님들은 대중과 호흡을 좀 더 하시면 좋을 것 같습니다. 사실, 인문사회 분야만이 아닙니다. 요즘 대중의 지식욕구는 대답합니다. 의학이나 이공학도 비슷하다고 생각합니다. 최영화교수님 같이 감염학 하시는 분들로부터도 깊이 있는 강의를 듣고자 하거든요. 교수사회에서는 평생교육에 참여하는 교수를 '교수답지 않다', '교수로서 양심을 팔고 있는 것이 아니냐' 하고 비난하기도 합니다. 저는 대중과 호흡하는 것 자체가 문제가 되는 것이 아니라 어떻게 하느냐의 문제라고 생각합니다. 교수의 강의는 '교수답다'는 말을 들어야 한다고 생각합니다.

최영화 교수님 말씀을 들으니 왠지 우리도 평생 교육을 잘할 수 있도록 개발을 열심히 해야겠다는 생각도 드네요.

조영호 좀 더 본질적인 이야기를 하자면, 대학 캠퍼스가 지역 사회에 문을 열어야 한다고 생각합니다. 입학생을 20대로만 정의하고 있지만, 이미 대학 내에 성인 입학생이 많습니다. 특수대학원의 영향이 있어요. 다만, 저의 생각은 대학원만이 아니라 이제 학부도 오픈해야한다는 것입니다. 방송통신대학만 오픈 유니버시티가 아니라 모든 대학이 오픈 유니버시티가 돼야 되고 해야한다고 생각합니다. 방송통신대학을 보면 학생수가 10만이라고 하는데, 한 25%가 60대 이상이라고 합니다. 이 분들이 정말로 교육을 받고 싶어서 3학년에 편입하여 두 번 세 번 심지어는 다섯번까지 전공을 바꾸어 가면서 대학과정을 밟고 있습니다. 아주대도 오픈 유니버시티 개념으로 나아갈 수 있도록 변화를 해나가야 한다고 봅니다. 젊은 학생과 중장년층이 교류하고, 학생과 교수가 교류하는 장소가 생기게 되는 거죠. 대학에서 오래전부터 학문간의 벽을 허물자는 이야기가 나오고 있는데 이제는 지역과의 벽을 허물자는 이야기를 해야 합니다. 미국의 애리조나 주립대학을 보니까 캠퍼스 안에 실버타운을 지었더라고요. 앞에는 도서관이고 바로 뒤는 실버타운이에요. 여기서는 나이 든 사람들이 젊은 사람들과 교류를 합니다. 실버타운에 사는 사람들 입장에서는 병원도 있고, 교수 강의도 들을 수 있고 너무 좋죠. 그리고 그분들이 돌아가시면은 그 유산을 학교에 기부할 수도 있겠죠. 젊은이

들한테 멘토링도 해줄 수 있고, 대학에서는 실버 인재들에게 가르칠 것도, 배울 점도 너무 많은 거예요. 제 생각에는 너무 좋은 모델이 아닌가 싶습니다.

정태선 좋은 의견이신 것 같은데 지금 법적으로 이런 게 가능한가요?

조영호 법적으로는 좀 어렵다고 봅니다. 현실적으로는 실버타운은 주택 시설이기 때문에 캠퍼스 내에 들어오는 것은 불가능합니다. 다만 개념적으로 생각해본 후에 차선책을 떠올려야겠죠.

정태선 그렇다면 중장년층이 학부 강의를 듣는 것은 현재 가능한가요?

조영호 평생 학습의 경우에 편입을 받으면 됩니다. 대개 대학 졸업한 사람들이 들어오시게 될 거예요. 방송통신대학 모델로 한번 생각을 해볼 수도 있죠. 그건 법적인 문제는 없죠. 그런데 문제는 방송통신대학의 경우는 저렴하니까 다닐 수 있지만, 나이 드신 분들이 편입하는 경우 현재 수준의 등록금 정도로 비싼 돈을 내고 다니시기는 어려울 수 있어요. 차선책으로 몇 개의 학과를 만들 수도 있겠죠. 최종적으로는 대학이 전향적으로 검토를 해야하는 사안이라고 생각합니다.

박재연 학령인구가 줄어들고 있기 때문에 결국 오픈 유니버시티처럼 갈 수밖에 없을 것 같아요.

조영호 지금 학령인구 감소에 대한 대책으로 많은 대학이 중국 학생을 유치해왔는데, 코로나로 그게 어려워지니까 속수무책이 된 거죠. 평생학습, 대학의 오픈 유니버시티로의 변화 등 역량을 키워야합니다. 매력적이고 퀄리티가 높은 프로그램을 만들고, 투자를 많이 해서 수요가 늘 수 있도록 노력 해야겠죠.

최영화 대학이 못 맞추고 있는 사회적 요구들을 보다 적극적으로 연구하고 의논해서, 지역사회와 대학이 바람직한 상생의 길을 모색해야겠다는 생각을 하게 만드는 시간이었습니다. 감사합니다.

교수들의
건강칼럼

남성 탈모

의과대학 피부과학교실 최지웅

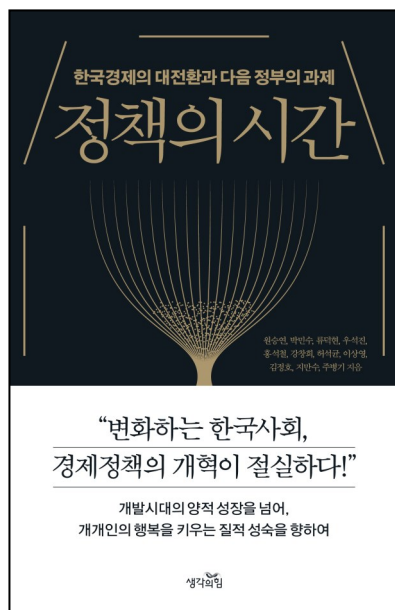
지난 번 여성의 탈모에 이어, 이번에는 남성의 탈모에 대해 소개해 보고자 합니다. 남성의 탈모에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 남성형 탈모, 우리가 흔히 '대머리'라고 부르는 탈모입니다. 남성형 탈모는 나이가 들수록 유병률이 증가하고, 국내 남성의 평균 유병률은 14%로 알려져 있으며, 50대 남성 4명 중에 1명 꼴로 남성형 탈모가 있을 정도로 매우 흔한 질환이라고 할 수 있습니다 (서양인은 동양인보다 남성형 탈모의 빈도가 2배 이상 더 높습니다). 발생빈도가 꾸준히 증가하고 있고, 남성들 또한 외모에 대한 관심이 커지면서 남성형 탈모로 겪는 스트레스 및 치료 욕구가 커짐에 따라 피부과를 찾는 분들이 매우 많아 졌습니다. 남성형 탈모는 앞머리 모발선의 양쪽 끝부분부터 모발이 가늘어지고 빠지기 시작하여 위에서 보았을 때 M자 모양의 모발선이 만들어지는 양상을 보이고, 더불어 정수리의 모발이 함께 가늘어지고 빠지는 두 가지 특징이 있습니다. 반면 옆머리와 뒷머리는 거의 빠지지 않습니다. 보통은 30-40대에서 시작하지만, 이론적으로는 남성 호르몬이 많이 분비되는 사춘기 때부터 발생할 수 있으며, 환자의 80%가 가족력이 있습니다. 남성형 탈모는 남성호르몬에 의해 생기는 것으로 특히 디하이드로테스토스테론 (dihydrotestosterone, DHT) 이라는 남성 호르몬이 원인 물질로 알려져 있습니다. 디하이드로테스토스테론은 테스토스테론 (testosterone)이 5 알파 환원효소 (5 α reductase)를 만나서 생성되며, 모발을 만드는 공장인 모낭에 작용하여 모발을 가늘게 만들고 결국은 소실되게 합니다. 많은 환자들이 가족력이 있듯이, 남성형 탈모는 유전이 되고 디하이드로테스토스테론이 모낭에 미치는 영향 및 감수성의 차이가 유전적으로 결정된다고 알려져 있으며 이러한 유전적 소인이 있는 남성은 남성형 탈모가 일찍 나타날 수 있습니다. 다만 남성형 탈모는 하나의 원인 유전자가 있는 것이 아니라, 다수의 유전자가 복합적으로 관여하기 때문에 유전 양상이 다르게 나타나기도 하며, 약 20%의 환자에서는 가족력이 없이 발생하기도 합니다. 그럼 왜 앞머리나 정수리에 주로 탈모가 생길까요? 그 이유는 두피의 위치에 따라 남성 호르몬에 대한 감수성이 다르기 때문입니다. 남성형 탈모가 잘 발생하는 앞머리의 두피는 디하이드로테스토스테론과 5 알파 환원효소의 활성도가 다른 두피에 비해 높다고 보고되어 있습니다.

남성형 탈모의 대표적인 치료방법은 약물치료입니다. 도포제인 미녹시딜과 경구제인 피나스테리드와 두타스테리드가 있는데 세 약제 모두 남성형 탈모 치료에 대해 국내 식약처 승인을 받았습니다. 도포제인 미녹시딜은 강력한 혈관 확장 작용이 있어 고혈압 치료제로 먼저 개발이 되었던 약제로 모발 성장 기간을 연장하고 모발을 굵게 하는 작용이 있습니다. 큰 부작용은 없으나 사용시 따끔거림이나 자극감을 호소하는 경우가 있고, 6개월 이상 장기 도포를 해야 효과를 볼 수 있으며 약이 얼굴에 묻는 경우 그 부위에 잔털이 날 수 있으니 너무 과량을 바르거나 다른 부위에 약이 닿지 않도록 해야합니다. 남성에서 사용하는 미녹시딜은 5%를 사용하며 여성에서는 몸에 잔털이 나는 다모증에 더 민감하기 때문에 2% 혹은 3% 미녹시딜을 사용합니다. 경구제는 피나스테리드 (1mg)와 두타스테리드 (0.5mg)가 있는데 두 약제 모두 1일 1회 복용하며, 5 알파 환원효소의 작용을 차단하여 테스토스테론이 디하이드로테스토스테론으로 바뀌는 것을 억제하고 탈모의 진행을 막는 효과가 있습니다. 다른 남성 호르몬에는 큰 영향을 미치지 않기 때문에 걱정할만한 부작용은 없으며, 보통 6개월 이상은 복용을 해야 치료 효과를 느낄 수 있고 효과의 유지를 위해서는 지속적인 사용이 필요하고 사용을 중단하면 수개월 내에 다시 탈모가 진행하게 됩니다. 복용 후 1-2%의 환자에서 성욕 감퇴, 성기능 감소 등의 부작용이 나타날 수 있지만 투약 중에 저절로 없어지는 경우도 많고, 불편한 경우 복용을 중단하면 회복이 됩니다. 약물에 효과가 없거나 빠른 앞머리 모발선의 회복을 원할 경우 모발이식을 하기도 하며, 모발이식은 뒷머리에서 모발을 채취한 후 앞쪽 탈모 부위에 심어주는 방법을 이용하고 모발이식을 하더라도 경구제는 계속 복용을 해야 탈모의 진행을 막고 모발이식한 상태를 잘 유지할 수 있습니다.

남성형 탈모를 제외하고 남성에게 생길 수 있는 탈모는, 지난 번에 소개해 드린 여성의 탈모와 다르지 않으므로 지난 번 글을 참고해 주시면 되겠고, 남성형 탈모의 치료는 무엇보다 인내심이 필요하고 왕도가 따로 없습니다. 도포제와 경구제 모두 6개월 이상 사용해야 하고 치료 효과를 유지하려면 계속 사용해야 하기 때문에 화장품을 사용하듯이 매일매일 꾸준히 사용하고 관리하시는 것이 남성형 탈모 치료의 가장 중요한 점임을 말씀드리며 글을 마치고자 합니다.

저서
소개란

정책의 시간 (공저 김정호)



『정책의 시간 - 한국경제의 대전환과 다음 정부의 과제』

원승연, 박민수, 류덕현, 우석진, 홍석철, 강창희, 허석균, 이상영, 김정호, 지만수, 주병기
| 생각의힘 | 2021년 10월 01일 출간

열한 명의 저자 중 하나로 이름을 올리고, 저서라고 소개를 하려고 하니 조금 민망하다. 공저자들을 소개한다는 명분으로 스스로를 위안하면서 책이 만들어진 과정과 내용을 간략히 밝히고자 한다. 올해 2월에 저자들이 모여 문재인 정부의 경제정책에 대하여 비판하고 대안을 제시한다는 취지로 각 분야별 세미나를 기획하였다. 그 세미나 내용을 대중서로 풀어낸 결과물이 <정책의 시간>이다.

재정, 노동, 교육, 부동산, 인구, 통상 등 다양한 분야의 글을 관통하는 메세지는 간단하다. 바로 문재인 정부의 경제정책의 방향은 옳았으나 이를 유능하게 추진하지 못하였다

는 점이다. 대표 저자인 원승연 교수(명지대)는 이번 정부의 금융감독원 부원장을 역임하면서 정책 집행 과정에 참여한 경험을 바탕으로 정부의 구조적 문제를 지적한다. 1970년대와 1980년대의 급속한 경제성장의 한 축은 유능한 관료집단이었다. 그러나 정부주도의 산업 정책에 익숙한 관료들을 새로운 시대정신으로 이끌기 위해서는 '정치-정당-정책'의 삼박자가 갖추어져야 한다. 즉, 정당이 자신의 이념과 목표에 동의하는 전문가 그룹을 체계적으로 조직하고, 이러한 그룹을 활용하여 일관성 있는 정책을 개발하며, 이러한 정책을 바탕으로 국민의 정치적 요구에 대응해야 한다는 것이다.

이러한 문제의식을 바탕으로 전개되는 각론 중 몇 가지를 소개하면, 정책 방향을 바꾸어야 한다는 내용으로 정책 패러다임을 기존의 성장담론에서 평등과 공정으로 시급히 전환해야 한다는 주장(원승연)과 시장의 일과 정부의 일을 구분하여 경제정책을 집행하자는 주장(박민수)이 담겨 있다. 또한 정부가 책임지고 결정하자는 내용으로는 보수적인 시각의 재정건전성에 율매이지 말고 지속가능한 재정의 측면에서 재정운용의 틀을 바꾸자는 주장(류덕현)이 있다. 또한 복지국가에서 멀어지지 않기 위해서는 재원조달 수단으로 증세가 필요하며 지난 45년 동안 동입된 이후 단 한 번도 변화가 없었던 부가가치세의 인상을 과감하게 주장(우석진)도 있다. 청년에게 희망의 길을 보여주자는 내용으로는 AI시대에 기계와 경쟁하는 세대의 평생교육과 직업능력개발을 위한 정책의 대개혁을 촉구(강창희)하고 있으며, 부동산 투기억제보다는 무주택자의 내 집 마련 정책으로 전환, 서울 주택공급 확대, 공공과 민간 구분없이 임대주택 확대 등을 정책 대안으로 제시한다(이상영). 마지막으로 바뀌는 세상을 준비하자는 내용으로 출산율의 높고 낮음이 아니라 국민의 전반적인 삶의 질이 향상되고 있는가를 중심에 놓고 정책을 펴야 한다는 주장(김정호)과 종속변수로만 여기고 있는 미중갈등의 시대에 동북아 제조업 선진국인 한국의 대응여하에 따라 독립변수로 될 수 있음을 역설하고 있다(지만수).

당연히 각각의 주장을 절대 진리라고 볼 수는 없다. 그러나 현 시대에 알맞는 정책을 찾아가기 위한 논의의 좋은 출발점이 될 것이라고 생각한다. 또한 저자들은 일반 대중서로서 가독성을 높이기 위해 상당한 노력을 기울였다. 깊이 있는 정책에 대한 논의가 실종된 상황에 실망한 독자, 각 대선 후보의 경제정책 수준을 판별하고자 하는 유권자 모두에게 일독을 권한다.

저서
소개란

'삶은 고분자 예술이다.', '화학자의 숙면법.' (저자 이석현)



'꿈꾸다'로 번역되는 프랑스어 'rêver'는 본래 '방랑하다, vagabond'와 같은 의미로 쓰였다. 과학자는 실험실에서는 사실 중심의 합리적 사고를 하지만 때로는 예술인처럼 꿈과 상상력을 먹고 살아가는 방랑자의 영혼을 지니기도 한다. 올해 펴낸 자전적 회고록 <삶은 고분자 예술이다>와 <화학자의 숙면법>은 나의 삶의 이야기다. 세상에 태어나서 성장기를 지나 대학에서 프랑스 유학까지 배우고 그리고 고분자화학자로서 지난 35년 강의하고 봉사하고 연구하면서 얻은 경험과 성찰을 담았다. 외피는 자신의 역사를 돌렸지만 평소 품은 생각과 관점을 엮어 글로 쓰다 보니 많은 내용이 품격

있는 삶을 향한 나의 바람이자 노력이고 버팀목이었다. '한걸음 더 들어가기' 작업으로 지적 유량을 즐기다보니 이야기 속에는 악마도 등장한다. 소위 시대를 관통하는 주제들 이를 테면 '결정론적 환원주의'나 '이기적인 유전자' 그리고 '초인간'이라는 괴물 인공지능까지 평소 화학자로서 가졌던 인식의 틀로 인해 귀에 거슬렸던 말들이다.

우리가 익히 알고 있듯 생명을 주고받고, 먹고 입고 사는 재료의 대부분이 고분자다. 분자들이 길게 이어져 고분자가 되면 구조는 정교해지고 의미는 더 풍성해진다. 형태학적 다양성이 커지고 역동성이 증가하며 적응성도 높아진다. 생명활동의 근간에 고분자가 있는 것도 그 때문이다. 마치 삶에 정해진 길이 없듯, 고분자의 구조와 형태도 정해진 틀이 없다. 주위 환경과 상호작용하면서 끊임없이 변해간다. 물질변환을 주도하는 화학반응은 물극불반이랄까, 질량작용으로 앞으로 갔다 뒤로 갔다를 반복하며 중도를 취하지만 변화는 상호섭동에 의해 선택적으로 나타난다. 반응계의 자발적 대응을 기다리는 비작위적 특성 때문에 그 성격이 강제적이고 결정적일 수 없다. 예술적 우아함을 간직한 고분자 세계를 탐구하며 살아가는 하루하루가 나에게는 확정하거나 단정할 수 없는 고분자 예술이었다. 삶의 고비마다 맞닥뜨린 여러문제를 하나의 인과율로 인식하려다보니 떠오르는 생각들이 상관성에 멈추고 인과성으로 연결되지 못했다. 자연의 신비와 생명의 경이로움 앞에 주눅이 들 수밖에 없었다.

화학자의 숙면법은 30대 후반부터 삶에 엉겨붙었던 난면을 극복하고자 노력한 나의 면로역정이다. 해결의 실마리는 "왜 사람의 뇌는 전기신호를 화학 신호로 변환하여 연결할까"라는 질문에서 출발했다. 기존 과학에서 당혹스러웠던 질문 중 하나가 '빛은 파동인가, 입자인가?'였다면, 뇌과학에서 우리를 혼란에 빠뜨리는 질문은 '몸(물질)과 마음(정신)은 하나인가, 둘인가?'이다.

나는 몸과 마음은 세상과 괴리되지 않고 소통하는 환경의 일부이며, 이들과 '환경'은 삼위일체로 움직이는 하나의 단위체로 보았다. 우리 뇌는 전기신호를 화학 신호로 바꾸었다가 다시 전기신호로 바꾼다. 컴퓨터처럼 있는 그대로 정보를 저장하고 출력하는 것이 아니라 환경과 상호작용하면서 정보를 해석하고, 쉬고, 재구성하여 효율적으로

정보를 처리한다. 이런 역동적이고 다양한 연결에 동태적 성격의 화학반응이 해결사로 나선 것이다. 효소를 이용한 화학 연결은 특정 신호만을 조건화하고, 습관화하고, 민감하도록 다룰 수 있게 해주고, 서로 자극을 주고받는 쌍방 관계라 분산되거나 일반적이지 않고 국부적이다. 무엇보다도 수시로 변하고 신경가소적(neuroplastic)이다. 인간 존엄성이 여기에 있다. 누구도 나를 대신해 줄 수 없다.

아래 그림은 고흐의 <구두, 1886>라는 작품이다. 뇌가 길들여진다는 '뇌신경가소성'을 생각하면 나는 늘 이 그림을 떠올린다.



구두 소재는 가죽이나 끈 그리고 바닥 고무 모두 고분자다. 가죽이라는 소재는 가소제를 다량 포함하고 있어 부드럽고 탄력이 있으면서 질기다. 이 구두는 우리 삶과 관계 맺기를 하고 있다. 남루한 차림의 고흐가 오직 그림만의 열정 하나로 발걸음을 재촉했던 그의 고단한 삶이 연상되지 않는가? 전시장에 진열되어 있는 구두나 나막신과 비교해 보면 금세 알아 차릴 수 있다. 잔디를 가로 질러 길을 내듯 우리 뇌 속 신경망 '커넥툼'도 이와 같다. 그 주역은 각자 자기 길을 내며 걷는 화학연결이다. 우리 마음도 몸의 활동에 의존한다. 세상과 일체가 되어 상호 작용하는 과정에서 나타난 웃고, 울고, 적응해가는 사회적 행위 하나하나가 행위자의 마음을 구성한다는 '확장된 마음(Extended Mind)'의 관점이 세를 얻고 있는 배경이다. 그래서 '나'는 뇌가 아니라 뇌 그 이상이라고 생각한다.

화학자의 숙면법에서는 '불면'이라는 문제를 앞에 두고 뇌신경가소성에 주목하였다. 나는 평소 굳어 버린 마음가짐이나 신념 대신 변하고자 하는 모습으로 말하고 행동하고 습관화하려 노력했다. 이처럼 생각 바꾸기가 체화되면 사람이 그런 모습으로 바뀐다. 이해인 님의 시 <나를 키우는 말>에는 "행복하다고 말하는 동안은 나도 정말 행복해서 마음에 맑은 샘이 흐른다"고 고백하는 구절이 있다. 불면은 물리적 처방이나 약으로 해결되는 것이 아니라, 몸과 마음 그리고 관계 맺기의 노력으로 자연스럽게 극복되는 것임을 이 책 전반에 걸쳐 강조하고 있다. 나의 면로역정은 누구도 대신해 줄 수 없다. 평온한 삶을 위해서 감사와 운동을 일상화하고, 숙면을 이루기 위해 '세가지 금기와 여섯 가지 권고'를 추천했다. 고난 중에 있을 때 감사가 진정한 감사이다. 불면을 감사로 받으면 다음날 일정이 활기를 찾고 내적 충만을 느낄 수 있다. 이는 "잠을 버리면 잠을 얻고, 두려움을 버리면 평안을 얻고, 삶의 의미를 버리면 충만한 오늘을 얻는다"라는 말에 함축되어 있다. 지금 상황을 긍정적으로 이해하고 변화를 수용하는 마음가짐이야말로 기대이상의 성장과 성공을 행기는 출발이 될 수 있다.



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

1. 116차 10월 월례 대의원회

2021년 10월 29일 목요일 오후 2시부터 3시 30분까지 Zoom 접속 방식으로 116차 교수회 월례 대의원회가 개최되었다. 박만규 의장, 임석철 부의장, 박구병 총무를 비롯한 대의원 15명과 위임장을 보내온 8명을 포함, 전체 27명의 대의원 중 총 23명이 참석했다.

이날 회의에서는 △총장 후보자 천거위원회 일정 △제1회 교수회 명예교수 임명장 수여식 △위원회(정책연구위원회, 복지위원회) 활동 △총장 평가 설문 결과와 향후 일정 △〈탁류청론〉 편집위원회 확대 개편 △교내 테니스장 지중선로 복구공사 등에 관한 보고가 있었고, △교수 총원 정책에 관한 논의가 이어졌다.

박만규 의장은 총장 선출이라는 큰 변화를 앞두고 있는 시기인 만큼 교수 사회가 학교의 주요 일정에 적극적으로 관심을 가지고 학교의 향후 발전 계획과 비전을 설정하는데 중심적인 역할을 맡아야 한다고 강조했다.

이날 대의원회에서는 한호 교무처장을 초청해 학교의 교수 총원 정책에 대해 청취하고 대의원들과 의견을 교환하는 시간을 가졌다. 이 자리에서 2022학년도 신입교원 TO 배정 결과에 대한 일부 단과대학의 의견과 문제제기가 대의원들을 통해 전달되었다. 대의원들은 신입교원 TO 배정 과정에서 평가 기준이 투명하고 명확하게 제시되어야 하며, 대학 경쟁력 제고라는 목표 외에 퇴임 교원에 대한 총원을 포함해 안정적인 학과 운영에 차질을 빚지 않도록 하는 방안 등 합리적이고 종합적인 대책이 마련되어야 한다고 강조했다. 교수회에서는 향후 정책연구위원회의 정

보 수집과 검토를 통해 합리적인 방안의 틀을 제시할 예정이다. 적절한 시기에 교무처에 본교 교수 총원에 관한 정책 연구의 수행을 촉구할 계획이다.

2. 제 16대 총장후보자 천거위원회

총장 후보자 천거위원회는 10월 18일 1차 회의를 갖고 후보자들의 지원서 접수 일정을 확정하고 공고했다. 10월 22일부터 11월 8일까지 후보자들의 지원서를 접수한 뒤 11월 10일 2차 회의를 가졌다. 11월 30일까지 접수한 후보자들을 대상으로 검증과 천거 과정을 진행할 예정이다. 이사회의 최종 의결은 12월 16일로 예정되어 있다.

3. 2021 총장평가 설문조사

2021년 총장 평가 설문조사는 9월 8일부터 23일까지 진행되었으며, 총 168명의 교수가 참여했다. 예년에 비해 약 1개월 정도 이르게 진행되었음에도 불구하고 더 많은 교수들이 참여한 덕분에 원활하게 진행되었다. 설문 결과는 10월 29일 총장실로 전달되었고, 11월 3일에는 전체 교수들에게 이메일을 통해 발송되었다. 동일한 내용은 〈탁류청론〉 '특집'란에서도 확인할 수 있다.

4. 위원회 활동 보고

1) 정책연구위원회

현재 정책연구위원회는 총장 후보자 선출 천거위원회 안을 마련함으로써 활동이 일단락된 상태이나 곧 본교 교수 총원 정책의 현황을 검토하고 적절한 방안을 연구하는 활동을 재개할 예정이다.



아주대학교 교수회

경기도 수원시 영통구 월드컵로 206 아주대학교 울곡관 263호

전 화: 031)219-2240

팩 스: 031)219-1608

전자우편: ajoufaculty@ajou.ac.kr

홈페이지: <http://prof.ajou.ac.kr/prof/>

2) 복지위원회

복지위원회는 위원장의 권위에 따라 신입 위원을 보강해 재정비를 도모하고 있다. 조위덕 전자공학과 교수를 신입 위원으로 영입한 데 이어 11월 23일 복지위원회 회의를 개최해 조 교수를 신입 위원장으로 선출했다.

3) 편집위원회

편집위원회는 기존 편집위원 5인에 각 단과대학에서 추천한 6인을 추가해서 11인 체제로 확대 개편했다. 개편된 편집위원회의 활동은 12월 초부터 본격적으로 전개될 예정이다.

5. 교수회 명예교수 임명장 수여식

지난 10월 27일 수요일에는 연암관 12층 코너스톤에서 제1회 교수회 명예교수 임명장 수여식이 거행되었다. 2020년 8월 31일에 정년퇴임한 정치외교학과 유승익 교수에게 교수회 명예교수 임명장이 수여되었고, 교수회 의장, 총무, 정책연구위원장, 김동근 사회과학대학장, 강신구 정치외교학과 학과장, 문우진 정치외교학과 교수가 함께 참여해 유 교수의 임명을 축하하는 시간을 가졌다.

6. 교수회 복지 건의 접수 및 개선

교원 복지와 직결되는 부분 중 하나인 교내 테니스장의 전기 공급 선로에 문제가 생겨 이용에 어려움이 있었으나, 10월 30일부터 11월 1일까지 복구공사를 진행하고 시설을 개선했다. 그 밖의 복지와 관련된 다양한 의견들을 교수회로 보내 주길 당부한다.



편집위원회:

김성환, 배상석, 박재연, 정태선, 최영화