

캠퍼스

생활관 벌점 규제 강화, RA 및 생활관장의 의견 들어

학우들의 의견은 엇갈려

지난 10월 29일, 생활관 사생들에게 조동완(인문) 생활관장 명의로 생활관 벌점 규제 강화와 관련한 메일이 발송됐다. 그뿐만 아니라 2016년 2학기 RA 회의에서는 벌점 규제 강화와 관련된 RA들 사이의 합의가 있었다. RA는 Residential Advisor의 약자로 기숙 대학인 생활관 21동(이하 RC)의 생활지도와 학생 교육을 담당하는 3~4학년 학생이다.

생활관 벌점 규제는 크게 △적발 및 경위서 제출 △RA 및 동장 회의 △생활관 운영팀 △생활관장 결재의 순서로 이루어진다. 이 과정의 큰 축을 담당하는 RA와 생활관장이 이번 학기 생활관 벌점 규제 강화 의지를 드러낸 것이다.

RC 사생이 규칙을 어겼을 시 RA는 적발 및 재발 방지 교육을 담당한다. 이전까지는 심각하지 않은 문제일 경우에 한해 RA의 재량으로 경고 조치만 주어지는 경우가 많았다. 그러나 이번 학기 RA 회의에서는 학우들의 제언을 받아들여 경고 조치 없이 규칙대로 벌점을 부과하기로 합의했다. 이성환(생명 13) RA 회장은 “그간 RA들은 질서유지의 역할뿐

아니라 교육자로서 해야 할 역할과 재발 방지를 위해 노력해왔다. 이제는 경고와 재발 방지 약속보다 실질적인 규제가 필요하다고 의견을 모았다”라고 말했다.

생활관 벌점 규제의 최종 책임자인 조동완 생활관장의 규제 강화 의지 또한 뚜렷했다. 특히, 다른 문제에 비해 소음 문제를 중점적으로 규제하겠다고 견해를 밝혔다. 조동완 생활관장은 “생활관장으로서 학생들의 자유는 최대한으로 보장하겠지만, 소음 발생과 같이 공동생활에 위배되는 행위에 대해서는 강력하게 규제하겠다”라고 말했다.

구체적으로 소음 문제의 경우, 기존 ‘생활관 질서유지에 반하는 행위’ 항목의 벌점 25점에 ‘생활관 운영팀 직원 및 생활관장 지시 불이행’ 항목의 벌점 10점을 추가하여 벌점 35점을 부과하겠다는 입장으로 밝혔다. 『생활관 운영규칙』의 ‘생활관 사생 수칙’에 따르면, 생활관 사생이 30점 이상의 벌점을 받을 경우, 다음 학기 퇴사 조치를 받게 된다. 조동완 생활관장이 인터뷰 중 밝힌 바에 따르면, 이번 학기 중 소음 문제로 적발되어 다음

위반 내용	최대 벌점
범죄 행위	70점
이성 기숙사 및 RC 기숙사 이성 사용층 무단출입	70점
외부인 (재학생 이외의 모든 사람) 출입 및 투숙	50점
질서 유지에 반하는 행위	25점
생활관 운영팀 직원 및 생활관장 지시사항 불이행	10점

▲ 『생활관 운영 규정』 중 ‘생활관 사생수칙’의 일부

학기 퇴사 조치된 사생이 실제로 2명 이상이라고 한다.

다른 학교와 비교했을 때, 이번 규제 조치는 상당히 강력한 수준이다. 서울대학교 기숙사의 경우 퇴사 기준 벌점 10점 중 소음 문제로 부과될 수 있는 벌점이 5점 이상, KAIST 생활관의 경우 퇴사 기준 벌점 100점 중의 80점이다. 모두 퇴사 기준 벌점에 가까운 정도의 벌점이었지만, 한 번 위반으로 퇴사 기준 벌점을 웃도는 경우는 없었다.

이러한 규제에 대해 사생들의 의견은 엇갈렸다. 생활관 21동에 거주하고 있는 한 학우는 “소음 문제 해결이 필요하다

는 의견에는 동의하지만 한 번에 퇴사 가능한 점수라는 건 너무 심한 것 같다”라는 의견을 밝혔다. 반면, 다른 학우는 “그간의 규제가 실질적이지 못 했던 것에 비해 앞으로는 확실히 문제가 줄어들 것 같다”라는 의견을 밝혔다.

추가적으로 조동완 생활관장은 생활관 사생 수칙의 개정이 필요하다는 의견도 밝혔다. 현 사생 수칙에 시대적으로 맞지 않거나 현실적이지 않은 규정이 많으며, “신입 기숙사자치회장 및 학생대표들과 협의하여 사생 수칙을 개정할 의지가 있다”라고 말했다.

박준현 기자 jun0620@

우리대학 발전을 위하여

개교 30주년 구성원 설문조사를 통해 보는 우리대학 인식

지난달 2일, 포스텍 박태준미래전략연구소는 개교 30주년 구성원(교수, 직원, 학생) 설문조사 결과를 교내 홈페이지에 공개했다. 해당 설문조사는 우리대학에 대한 인식 및 만족도에 관한 내용을 담고 있으며 이를 통해 우리대학이 잘하고 있는 점과 미흡한 점, 해결해야 하는 당면과제를 파악하기 위해 시행됐다. △전임 교원 277명 중 115명 △학부생 1,472명 중 343명 △대학원생 2,147명 중 454명 △직원 연수에 참여한 207명의 정규직원 중 129명이 설문을 참여했고 설문결과는 발전하는 대학을 만들기 위한 소중한 기초 자료로써 김도연 총장, 각 학과 주임교수와 각 부서에 전달됐다. 단, 개교 30주년을 맞이하여 진행한 설문이기 때문에 결과에서 도출된 문제점들을 해결하기 위한 대안까지 제시하기에는 시간, 인력, 비용적인 측면에서 부족함이 있어 공개된 결과에는 대안이 없다. 박태준미래전략연구소 정기준 연구교수(이하 정 교수)는 “청사진을 그려 전 구성원에게 공개하고, 이를 바탕으로 구성원이 아이디어를 서로 개시할 수 있는 베이스가 필요하다. 현재 결과를 바탕으로 박태준미래전략연구소에서 대안에 대한 보고서를 만들고 있으며 가까운 시일 내에 공개할 예정이다”라고 밝혔다.

우리대학의 강점: 자부심

이번 설문결과를 통해서 확인할 수 있던 우리대학 구성원의 가장 큰 특징은 높은 ‘자부심’으로 나타났다. 설문은 질문별로 △전혀 그렇지 않다 △거의 그렇지 않다 △그저 그렇다 △대체로 그렇다 △매우 그렇다라고 평가하게 되어있는데, 주

위에 대학을 자랑하겠느냐는 질문에 ‘그렇다’고 대답한 구성원의 비율이 △교수(79%) △학생(94.9%) △직원(93%)으로 매우 높았다. 교수와 직원의 경우 우리대학 구성원으로서의 자부심을 가지고 있는가에 대한 질문에 교수는 88.7%, 직원은 96.9%가 그렇다고 답했다.

사실 이 결과는 이번 설문조사 이전부터 지속해서 나타나던 우리대학 구성원의 특징이다. 2010년과 2011년에 ‘지속가능 사회를 위한 경제연구소(ERISS)’, ‘현대리서치’, ‘사교육 걱정없는 세상’, ‘딜로이트 안전회계법인’, ‘지속가능 사회를 위한 젊은 기업가들(Yess)’은 ‘대학지속가능지수’ 평가를 공동 기획하여 진행했다. 대학생 1학년을 제외하고 국내 30개 대학에서 한 해 1만 5,000명씩 총 3만 명의 학생이 참가했으며, 학교에 대한 만족도 100점 만점에 우리대학(61.91점)과 카이스트(60.15점)만이 평균 60점을 넘겼다. 특히 애교심 항목에서 우리대학(71.28점)은 서울대(72.49점) 고려대(71.38점)에 이어 3번째로 높은 것으로 나타났다.

우리대학 교수 의견: 소통 부족

이번 설문조사 결과에 따르면 교수들은 연구활동 지원과 관련해 전반적으로 우리대학에 만족하고 있다. 다만 ‘소통’에 대한 불만이 많은 것으로 나타났다. 학교 운영과 대학정책을 위한 소통이 미흡하며 이에 따라 교수들의 의견이 반영되지 않는다는 것이다. 학과 직원과의 소통에 대한 만족도도 낮았다. 소통문제는 우리대학만의 문제는 아니다. 서울대학교도 지난해 보직교수 리더십 평가를 진

행하여 올해 3월 17일 주요 보직자와 직원의 소통이 부족하다는 주장을 했다. 카이스트 강성모 총장은 2015년 신년사에서 학교 운영에 있어 상호 간의 ‘소통’이 중요하며 “수평적인 관계에서 서로 존중하고 신뢰하며 활발하게 대화해야 한다”고 강조했다. 한밭대학교는 지난해 ‘제1회 소통위원회’를 만들어 교수, 학생, 직원, 동문 간 정기적인 소통의 장을 만들었는데 우리대학도 이러한 구성원 간의 소통 창구를 만들어야 할 것이다.

우리대학 학생 의견: 진로프로그램 미흡

우리대학 학생들은 학과, 교수, 선·후배와 동기에 대한 만족도가 높은 것으로 조사됐다. 하지만 타 대학 및 외부기관과의 교류에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 확인됐다. 우리대학은 △서울대학교 △KAIST △DGIST △UNIST △GIST △이화여자대학교 △숙명여자대학교 △한국예술종합학교 △성균관대학교 △한동대학교와 학점교류를 진행하고 있다. 해외 단기유학 프로그램 또한 우리대학의 특별한 프로그램 중 하나로 손꼽힌다. 교환학생 및 해외연수 지원에 대한 만족도에서 ‘그렇다’고 응답한 학생이 90.2%인 것으로 보아 앞선 질문의 교류는 학점교류에 대한 내용은 아닌 것으로 볼 수 있다.

설문 중 ‘대학발전을 위해 해결해야 하는 중요한 과제는?’에 대한 의견 대다수가 ‘지리적 한계’와 ‘지방이라는 약점’을 언급했다. 지방이라서 대외적인 홍보가 미흡하며, 수도권보다 정보력이 취약하다는 것이다. 또한, 진로를 탐색할 수 있는 강연 및 체험학습 등 각 진로의

미래를 현실적으로 보여줄 수 있는 프로그램을 원하는데, 이러한 기회나 경험을 얻기에 지리적으로 어려움이 크다는 것이 학생들의 의견이다. 학생들의 불만인 ‘교류’는 이러한 진로에 대한 기회 부족과 관련된 것으로 분석된다.

이에 정 교수는 “내년부터 시행될 ‘포스텍멘토십프로그램’이 진로 탐색에 대한 학생들의 욕구를 채워줄 수 있을 것으로 기대한다”라고 말했다. 포스텍멘토십 프로그램은 우리대학 학생 3명당 각계각층의 멘토 1명이 지속적인 만남을 갖도록 하는 산학 교류의 기회를 제공한다. 프로그램은 소수 정예의 학생을 선발하여 1년씩 진행될 예정이다.

우리대학 직원 의견: 인사 문제

직원들의 직장 만족도는 높으며 이직률이 매우 낮은 것으로 나타났다. 그러나 정책과 관련해 우리대학과 직원 사이, 교수와 직원 사이의 소통이 부족하며, 인사에 대한 불만이 있는 것으로 드러났다. 직원들이 전문성과 무관하게 배치되고 있으며 승진이 적체했다는 의견이 대부분이었다. 우리대학 직원은 정년이 보장되어 있어 현재 직원 평균 연령이 높은 상황이다. 이에 승진 요건을 갖춘 직원이라 하더라도 승진하지 못하는 경우가 발생하는 것이다. 정 교수는 직원 스스로 승진 시기를 가시적으로 확인할 지표가 없어서 이러한 불만이 나타나는 것이라 분석했다.

이민경 기자 eminkyung@