제1차 정책토론회 사전질의사항
후보자 답변(기호 5번 김건희)

1. 사전질의사항 답변(교원) ····· 1
2. 사전질의사항 답변(직원) ····· 4
3. 사전질의사항 답변(학생) ····· 9

덕성여자대학교 제12대 총장임용후보자선거 사전질의사항 (교원)

1. 2022년 3월에 제출될 혁신사업안 내용 중 구조조정과 정원감축 등에 대한 후보자의 소견을 밝혀주십시오.

자율혁신계획안에 담길 우리대학 구조조정과 정원감축에 대한 내용은 우리대학의 존립여부와 향후 발전 가능성을 좌우하게 될 매우 주요한 사안입니다. 이에 대한 저의 입장은 1) 정원 감축은 더 이상 용인하기 어려우며, 2) 구조조정의 경우 2022년 교육부 교육과정 추이를 반영해 우리대학 특성에 맞는 학생설계전공제로 순차 발전시키는 것입니다. 이러한 제도는 전공 콘텐츠의 풍부함과 선택의 다양성을 전제로 함으로 우리대학의 단점으로 지적된 다양한 전공을 오히려 장점으로 승화시킬 수 있습니다.

우리대학은 2018년 입학정원이 1,210명에서 2018년 대학기본역량진단 역량강화대학 지정으로 정원 10% 권유받았고, 지난 총장시대에 이를 받아드려 입원정원이 1,044명으로 축소되었습니다. 저는 이번 2020년 대학기본역량진단 진단위원으로 참여하면서 정원감축 권유를 받아들이지 않은 대학에 대해 대학 여건을 고려해 1~4점 감점이 되는 점을 주목하고, 우리대학이 진행했던 10% 정원 조정 감축에 대해 매우 안타까운 생각이 들었습니다. 교육부는 대학의 특성을 고려해 평가원칙을 정하고 있습니다. 우리대학이 온전한 종합대학 형태를 유지하고 발전 잠재력을 담보하기 위해서는 더 이상 학생 규모의 감축이 있어서는 안 됩니다. 저는 2022년 교육부 교육과정 개편이 우리대학이 가장 실효를 거둘 수 있는 기회임을 확신합니다. 대학 규모에 비해 전공의 풍부함이 오히려 교육부가 추진하는 학생설계전공의 내실화에 더 적합하다고 판단됩니다.

2. 대학의 구조조정과 관련하여 교원의 신분안정에 대한 후보자의 소견을 밝혀주십시오.

우리대학 교원의 신분안정에 대해서는 교권이 비교적 잘 확립되어 있습니다. 우리대학이 존립하는 한 어떤 경우라도 교수가 정해진 교육의 소임과 연구의 책임을 다하면 교원으로서의 신분이 보장될 것임을 확신합니다.

3. 지난 1년 사이 교원 법정정원을 초과한 계열이 발생한 반면, 여전히 교원 법정정원의 절반정도 밖에 못미치는 계열도 있습니다. 계열별 전임교원 1인당 학생수와 전임교원확보율의 불균형에 대한 후보자의 생각과 해소 방안에 대한 의견을 밝혀주십시오.

2020 대학기본역량 사업의 진단위원으로 참여해 확인해본 결과, 우리대학 전임교원 확보율의 불균형이 타교에 비해 월등히 높은 것을 확인하였습니다. 특히, 교육부가 강조하는 4차산업분야 전공에 대한 전임교원 결원이 심각한 수준이기에 이를 반드시 보완해야 합니다. 저는 이와 관련한 정책 방향의 주안점을 인문・사회・예술 분야와의 융복합 특성화 분야의 발굴과 정부 및 산업체와의 연계 활성화에 두고자 합니다. 특히 교육부가 요구하고 있는 특성화분야 (바이오 헬스, AI 관련 등) 강화와 이를 위한 전임교원 충원에 우선순위를 두도록 하겠습니다. 우리나라 교육환경이 점점 더 현장해결형 교육모델을 선호하고 있고 향후 관련 예산이 대학에 배정될 것으로 예상되는 만큼 우리대학도 이에 선제적으로 대비를 해야 합니다. 저는 여기에 필요한 재원을 무엇보다도 교육부, 산업통상자원부, 과학기술통상자원부, 중소벤처기업부 등 관련부서 교육인력양성 사업의 수주를 통해 확보하고자 합니다.

4. 자율전공제로 인하여 전공별 학생현황이 변화하고 있습니다. 특히, 제 1전공과 제 2전공으로 총합의 정원수 초과에 따른 부족한 공간과 실습 기자재 등의 해결방안에 대한 의견을 밝혀주십시오.

현재 우리대학의 제한적 자율전공제를 교육부의 2022년 교육과정 개정 방향에 맞게 재편성하고 우리대학 실정에 맞게 효율화하고자 합니다. 그린스마트 교육체계를 구축하여 이론 중심의 교육과정 중 전공특성상 온라인 강의의 병행이 바람직한 교과목들에 대해서는 LMS 등 온라인 강의실을 활성화해 강의실 부족 문제가 완화되도록 하겠습니다. 실습수업을 진행하는 전공의 경우 기자재 확보가 매우 중요한데 관련 기자재 확보에 교육 예산을 우선 배정하겠습니다.

5. 단과대학별 혹은 전공별 특성에 따라 등록금의 차이가 있습니다. 제 1전공과 제 2전공에 따라 발생하는 등록금의 차이는 학생들의 전공 선택에도 영향을 미칩니다. 제 1전공과 제 2전공에서 발생하는 등록금의 형평성 문제를 해결할 수 있는 방안에 대한 의견을 밝혀주십시오.

이 문제는 현재 우리대학이 시행하고 있는 제한적 자율전공제로 인한 부작용 중 하나입니다. 대학등록금을 올릴 수 없는 상황에서 제 2전공자들의 실험실습 전공이수로 제 1전공자들과의 등록금 납부 형평성 문제는 학생뿐만 아니라 대학재정에도 부담을 주고 있습니다. 기존 제 2전공자들을 제외한 새로운 신입생부터는 등록금의 형평성과 수업의 질 확보를 위해 한시적으로 실험실습과목 수강은 제 1전공자 중심의 학생수 제한 원칙을 적용하는 것을 고려하겠습니다. 또한, 2022년 교육부 교육과정 개정으로 인한 학생전공설계제 구축시 이러한 문제점을 반영하여 합리적인 방안을 마련하겠습니다.

덕성여자대학교 제12대 총장임용후보자선거 사전질의사항 (직원)

지난 3주기 대학평가에서 우리대학은 일반재정지원대학으로 선정되었고, 대학혁신지원사업 역시 좋은 결과를 획득하였습니다. 대학 구성원으로서 당연히 축하할만한 일이지만, 남아있는 대학평가의 후속작업 역시 만만치 않습니다. 이번에 선출하게 될 덕성여자대학교 제12대 총장은 대학 구성원의 의견을 한데 모아 강도 높은 개혁을 이끌어 나갈 리더로서 막중한 책임을 짊어지고 있습니다. 직원 분야에 한정하여 말씀드리자면, 이번에 선출될 제12대 총장은 무엇보다 직원과 교원의 영역을 엄격하게 구분하여 행정에 대한 직원의 '고유성' 을 보장하여야 합니다. 대학직원에게 그에 맞는 권한과 책임을 부여하고, 직원을 '부속품' 이 아닌, 존중하고 배려하여야 할 대학 운영의 '동반자' 로 인식하여야 할 것입니다. 덕성여자대학교 제12대 총장임용후보자 선거에 즈음하여 우리 직원의 '바램' 이자 '소망' 을 반영한 다음의 사항을 각 총장임용후보자 선거 입후보자(이하 '입후보자')께 정중히 질의드립니다.

1. 임금 보전 방법 관련 질의

최근 10년 동안 한두 차례 기본급의 소폭 상승을 제외한다면, 본봉을 비롯한 임금 인상은 전무한 형편입니다. 가파른 물가상승률까지 감안하면 실질임금은 사실상 지속적으로 감소한 것입니다. 임금협상 때마다 대학측은 인건비 상승을 비롯한 재정난을 이유로 임금 동결 또는 임금 삭감을 주장합니다. 그러나 10년 전에 비해 직원 수는 오히려 대폭 감소하였습니다. 현재의 심각한 재정난은 지난 수년간 대학평가를 빌미로 단기적인 교원확보에 치중한 결과라는 것은 주지의 사실입니다. 교원확보율이라는 손쉬운 정량지표 제고에 역점을 두어 교원을 대규모로 확충한 다음, 인건비 상승을 이유로 임금 동결을 주장하는 악순환이 매년 계속되고 있습니다.

입후보자께서는 직원들의 실질임금이 계속 하락하고 있는 상황에서, 어떻게 임금을 현실화할 계획이신지요? 현실적으로 등록금 동결이 불가피하다면, 어떠한 임금 보전 방법을 강구하고 계신지요?

의견에 동감합니다. 아시는 바와 같이 현실적으로 우리대학은 2018년 기준 경상수지 약 56억 적자, 2020년 기준 약 74억 적자입니다. 대학평가를 위한 교원확충도 필요합니다만, 현실적인 등록금 동결정책으로 인한 한정된 대학재정으로 이를 감당하기는 어려운 상황입니다. 그동안 우리대학은 등록금 이외의 대학재정 확충이 활발하게 이루어지지 못하였습니다. 저는 이에 대한 책임감을 느끼고 안정적인 대학재정확충을 위해 노력하고자 합니다. 총장재임기간내에 기업/졸업생 연계 기부금 모집으로 50억 이상, 정부부터 교육인력양성사업을 통한 100억이상 확보, 자비 외국유학생 1000명

유치를 통해 70억이상 재원을 확보하고자 합니다. 재임 시 여건이 허락되는 범위 내에서 최우선으로 그동안 동결되었던 임금 등 처우개선을 위해 노력하겠습니다. 또한, 현 여건하에서는 각종 수당지급체계를 정비하고 확충하는 방식으로 임금 동결에 따른 상대 손실의 보전방안을 마련해 나가겠습니다.

2. 승진, 전보 능 인사정책 관련 질의

2021. 5. 1.자 인사에서는 대학에서 17명을 이사장에게 승진 제청했으나, 결과적으로 11명만의 승진발령이 승인되었습니다. 아시다시피, 우리대학의 직원 직급 체계는 평직원-주임-과장으로 단순하며, 20~30년간 근속하여도 4급(과장급)으로 정년을 맞이하는 것조차 어려워 최소한의 동기 부여도 되지 않고 있습니다. 과장급이 모자라 겸직을 하고 있는 부서까지 있는데도, 직급별 정원 제한을 이유로 승진인사에 인색한 형편입니다. 인사평가 방식 역시 모든 직원들이 수긍할 정도로 합리적으로 보이지는 않습니다. 부서 간 업무량 차이가 심하여 특정 부서의 경우 법정 주 52시간 노동을 훨씬 초과할 정도이며, 업무가 과중한 부서에 대한 근무 기피와 함께 휴직 신청이 빈발하고 있습니다. 휴직에 따른 업무 공백을 최소화하기 위해 전보인사가 찾을 수밖에 없고, 열심히 일하는 직원은 현업부서에서 놓아주지 않아 한 부서에서 7~8년간 이동 없이 근무하는 직원들이 인사상의 고통을 호소하고 있습니다.

직제규정에 따르면, 7개 처의 '부처장'을 참사이상 직원으로 둘 수 있음에도 불구하고 현재 전무한 상태입니다. 입후보자께서는 직제상의 '부처장' 직위를 적극 활용하고, 현재 교원만이 맡고 있는 '처장' 보직(사무처 제외)을 일정 정도 직원으로 보할 의향이 있으신지요? 입후보자께서는 누적된 인사 적체 해소안 및 합리적인 인사평가 개선책, 특정 부서에 편중된 업무량을 감안한 전반적인 인사제도 개선안에 대해 설명하여 주십시오.

현 직제에 명시된 대로 부처장 제도를 실효적으로 운영하고자 합니다. 경험과 능력을 갖춘 직원을 적극적으로 발굴하고 육성하여 업무 전문성이 요구되는 분야의 부처장으로 보임함으로써 보다 전문화되고 능률적인 행정체계가 확립되도록 하겠습니다. 또한, 대학일자리 본부장, 홍보실장처럼 업무 전문성과 권한이 필요한 곳에는 직원을 최고 책임자로 임명하겠습니다. 나아가 총장이 직원노조 및 대표들과 상시 협의하는 자리를 만들어 합리적인 평가체계가 편성 운용되도록 하겠습니다. 특정 부서에 편중된 업무량은 직무분석을 통해 최대한 균형있게 배정되고 또 합당한 보상이 이루어지도록 힘쓰겠습니다.

3. 복지정책 관련 질의

우리대학은 직원을 비롯한 교직원을 대상으로 마련된 복지제도가 거의 전무한 실정입니다. 건강, 문화생활, 교육, 자기계발, 연수제도, 경조사 등에 대한 지원이 매우 미약하여 복지제도라고 지칭하기에도 민망할 지경입니다. 예를 들어, 일정 규모를 갖춘 사업장이라면 당연히 시행하고 있는 건강검진비 지원은 물론이고, 생일 휴가 및 지원금, 각종 동호회 운영 지원, 교육을 비롯한 자기계발비 지원, 직원 연수제도 실시 등은 요원한 형편입니다. 이에 대한 밑바탕에는 직원을 대학운영의 '동반자' 로서 배려존중하지 않고, 단순한 지시·명령·통제의 대상으로 보는 일부 보직자들의 비뚤어진 인식이 깔려 있다고 생각합니다. 직원에 대한 복지 분야의 지원은, 의미 없는 '돈낭비' 가 아니라 단시간에 노동생산성과 애교심을 제고시킬 수 있는 효과 좋은 '투자' 임을 깨달아야 할 것입니다.

입후보자께서는 위에서 주장한 복지제도의 효용성과 가치에 대해 동의하시는지요? 동의하신다면, 총장임용후보자께서 계획하고 있는 직원 복지제도 개선 방안에 대해 설명하여 주시기 바랍니다.

직원 선생님은 학생, 교수와 더불어 덕성의 주요 구성원입니다. 각 구성원의 역할은 다를 수 있지만 함께하는 동반자임은 분명한 사실입니다. 직원 복지정책은 지금까지 우리대학이 등한시해 온 취약 분야입니다. 저는 대학 구성원들 간 존중·공감·소통의 거버넌스를 구축하여 구성원들이 서로 존중하고 상생하는 분위기를 만들겠습니다. 이를 위해서는 직원 복지의 제도화가 긴요합니다. 직원 선생님들의 재충전을 위한 안식월제도를 도입하고, 자기계발 교육지원, 국내·외 연수지원, 동호회 연수지원, 생일 휴가 및 지원금, 건강검진 지원비 등 업무 효율성 증대를 아울러 기대할 수 있는 생산적 복지정책을 확립 시행하겠습니다.

4. 근로조건 개선 관련 질의

이번 3주기 대학평가의 일반재정지원대학 선정과 대학혁신지원사업의 우수한 등급 획득의 배경에는 직원들의 헌신적인 노고와 희생이 있었음을 기억하여야 할 것입니다. 우리 직원들은 업무량 및 노동강도의 폭발적인 증가, 주 52시간을 넘어서는 근로 시간, 반복되는 야근·주말 근무에도 불구하고 "대학평가' 라는 '대의' 를 위해 묵묵히 참고 인내해 왔습니다.

직원들은 지난 10년 넘게 반복되는 임금 동결, 일부 보직자들의 직원 비하적 시각, 열악한 근로조건을 참고 버텨 왔습니다. 그 과정에서 일부 동료들은 병마로 직장을 떠나 있으며, 또 다른 선후배들은 극도의 중압감과 스트레스로 이직을 하기도 하였습니다. 지난

1년 동안 수십 명의 교원을 신규채용하면서도 직원은 최소한의 결원만 근근이 보충되고 있는 형편입니다. 정규직원의 정관상 정원은 106명이지만, 최근 85명(정규직전환대상 계약직 포함)을 겨우 회복했으며, 그나마도 휴직자를 제외하면 77명에 불과합니다.
입후보자께서는 악화일로에 있는 직원들의 근로조건을 어떻게 개선하고자 하십니까? 예를 들어 폭발적인 업무량 증가에 대해서는 직원 신규충원이 절실합니다. 잦은 야근과 시간외근무를 줄여 최소한의 개인생활을 보장하여야 하며, 법률상 보장된 주52시간제는 준수되어야 합니다. 직원 신규충원 계획을 포함한 직원의 근로조건 개선 방안에 대해 듣고 싶습니다.

우리대학은 직원수에 비해 업무량이 많은 것에 동감합니다. 저는 직원 선생님들의 삶과 일의 균형을 중요시합니다. 가장 우선적으로 업무량을 분석하고 효율적 업무 배치를 위해 담당 부서와 긴밀한 협의 하에 불필요한 절차를 과감히 없애려고 합니다. 나아가 행정의 효율성을 위하여 전자문서를 통한 결재를 확대하고, 결재 단계의 축소 등을 통하여 업무량을 감소시키고자 합니다. 업무량의 적정배치를 위해 직원 선생님들과 협의 후 정원조정을 할 계획이며, 이후 보완이 필요한 부서에는 단계적으로 신규충원을 하고자 합니다. 법률상 보장된 주 52시간을 원칙으로 하며 입시 등으로 업무가 집중되는 시기에는 보조직원 투입으로 담당 직원에게 과도한 업무가 몰리지 않도록 하겠습니다. 또한 육아휴직으로 발생하는 인원공백을 최소화하기 위해 육아휴직에 해당하는 직원이 이를 사용하지 않고 근무를 택할시 인센티브 제공 등으로 업무의 계속성이 담보되도록 하겠습니다.

5. 법인-대학직원간 급여, 복지, 인사 등 ‘동등한 대우’ 관련 질의

우리 노동조합은 지난 수년간 단체협약서 체결을 위한 교섭에서 법인과 대학간 인사교류의 단절을 지속적으로 요구하여 왔습니다. 과거 사례에서 보듯이 법인사무국은 자신의 필요에 따라 수시로 대학직원을 차출하고, 기존의 법인직원을 대학으로 전출하였습니다. 가뜩이나 직원 충원이 절실한 대학의 입장에서는 인사계획에 없던 직원 전출입이 발생하여 효율적인 직원의 배치나 승진•전보발령에 애로점이 많았습니다. 물론 법인과 대학간의 인사교류가 단점만 있는 것이 아닙니다. 적절하고 효과적으로 인사교류를 실시한다면, 상호 인사 적체를 막을 수 있고, 한정된 인적 자원을 보다 효율적으로 활용할 수 있을 것입니다. 다만, 이러한 인사교류가 실행되려면, 적어도 급여, 복지, 승진 인사 등에 있어서 동등한 대우가 전제되어야 합니다. 법인직원들은 대학과 달리 급여총액의 10%에 해당하는 행정수당을 추가로 지급 받으며, 승진에 있어서도 대학만큼의 적체가 발생하고 있지

않습니다. 또한, 법인직원들은 연간 60만원에 달하는 자기계발비도 지급 받고 있습니다.

법인-대학간 명실상부한 '교류'는 '동등한 대우' 하에서만 성립될 수 있습니다.
참고로, 최근 대학노조 산하 OO여대에서도 법인사무국 직원만을 대상으로 한 승진 및 급여 인상 등 특별대우 사례가 발생하여 이의 시정을 요구하고 있습니다. 입후보자께서는 만약 법인-대학간 인사교류를 지속하신다면, 급여, 복지 등에 있어서의 차별적 대우를 어떻게 시정하실 계획인지요?

법인과 합리적인 협의를 통해 법인-대학간 인사교류자에 대한 승진 및 급여인상 등 대학과 동등하게 대우하는 체계를 만들겠습니다.

덕성여자대학교 제12대 총장임용후보자선거 사전질의사항 (학생)

▲ 질문 1. 교내 시설 문제(노후화 된 건물, 공간 부족 문제 등)

노후 된 가온 1관(기숙사)뿐만 아니라, 교내 학생 자치 시설 부족, 신설 전공 실습실 및 강의실 부족 문제, 기존 강의실 책걸상 노후화 등 학교 시설 문제 해결 방안은 어떻게 되며, 이에 사용하실 재정은 어떻게 마련하실 계획이신지 구체적인 답변 부탁드립니다.

우리대학의 40여년이 지난 노후된 교내 건물 및 시설들에 대해서는 리모델링이 필요한 시점입니다. 먼저 질의하신 각 부분에 대해 말씀드리겠습니다.

1. 기숙사

저는 개인적으로 1991년부터 1997년까지 가온 I관 1층에 실제 거주하며 기숙사 사감 업무를 수행한 경험이 있어 기숙사의 실제 상황을 잘 이해하고 그 필요성에 대해 절감하고 있습니다. 가온 I관의 경우 화장실 및 샤워장을 공용으로 사용하고 있어 불편함이 다른 기숙사보다 더 합니다. 노후된 기숙사 시설에 대한 학생들의 고충은 충분히 이해합니다. 반드시 이문제에 대한 개선이 필요합니다. 현재 우리대학 기숙사는 181개의 1인실, 214개의 2인실 및 3개의 장애인실로 구성되어 있어 총 612명이 거주 가능합니다. 국제기숙사를 제외한 가온 I관과 II관은 543명이 거주 가능하며, 이중 노후가 심한 가온 I관은 325명의 학생이 거주 가능합니다. 2021년 코로나 팬데믹 상황에서도 330명 (가온 I,II관, 2020년 11월 24일 기준)이 실 거주하고 있습니다.

가온 I관에 대한 안으로는 단기적으로는 현 거주학생들의 학교생활에 끼치는 영향을 최소화하기 위해 방학기간 동안 불편함이 많은 부분부터 내부수리에 착수해 생활상 애로가 최소화되도록 하겠습니다. 중장기적으로는 대학에서 그리 멀지 않은 곳에 편의시설이 있고 지하철역 부근 등 교통이 편리한 위치의 건물을 임대하거나 업체를 통한 오피스텔 형태의 외부기숙사를 유치하고자 합니다. 이 경우 발생하는 기숙사비 차액에 대해서는 장학금 지급 형태등을 활용해 보충지원하고자 합니다. 현 가온 I관의 시설이 노후한 점을 감안해 건물진단 후 전체적으로 대대적인 리모델링을 하거나, 허문 후 재건축을 추진하는 방향으로 결정하고자 합니다. 만약 재건축 추진 시에는 기숙사 용도, 강의실 용도, 학생편의시설 용도 등 학생들의 의견 수렴과정을 통해 결정하고자 합니다.

가온 Ⅱ관도 학생들 생활에 불편함이 없는지 꼼꼼히 살펴, 필요한 부분에 대해서는 내부 수리를 진행하겠습니다.

2. 실습실 및 강의실 부족
우리대학의 공간사용 문제도 시급히 해결해야 할 사안입니다.
저는 학생 중심의 그린스마트 미래교육체제를 점진적으로 구축하여 강의실 등 공간 부족 문제를 완화하고 시대에 맞는 디지털 교육체제의 기반을 다지고자 합니다. 이를 위해 “디지털 정보혁신처”를 설립하여 급변하는 환경 및 신기술을 반영한 디지털 교육지원체계를 강화하고 이론중심의 강의를 디지털 교육으로 보완하여 강의실 부족 문제를 해결하고 실험/실습 공간을 확보할 계획입니다.

3. 기존 강의실 책걸상 노후화 등 학교 시설 문제
학생들의 교육 환경선진화를 위해 가장 우선시 되어야할 부분이 강의실 환경개선이라고 생각합니다. 책걸상 교체 및 여러 학교 시설에 대해서도 학생 편의성을 고려한, 트렌드에 맞는 시설로 점차 교체하겠습니다.

4. 교내 학생 자치 시설 부족
저 역시 덕성여대 재학시절 학생회, 운현방송국, 근맥 편집 활동을 한 바 있어 교내 학생 자치 시설의 필요성에 매우 공감하고 있습니다. 현재 학생자치공간이 학생회관에 있으나 냉온방 시설 등이 미약하고 다수의 학생회 및 동아리가 활동하기에 매우 미흡한 실정임을 숙지하고 있습니다. 현실적으로 기존 학생회관 공간의 시설을 우선 보완하고, 부족한 공간에 대해서는 현재 운동장에 있는 옛 체육실을 리모델링하여 활용하거나 모듈형 건물을 지어 음악, 댄스 등 연습실용 유리방 공간과 같이 학생들의 문화적 감수성을 높이는데 활용되도록 하겠습니다. 또한, 이곳에 학생회, 기존 동아리 및 신설 동아리 등이 자유롭게 머물고 토론하며 활동할 수 있도록 하겠습니다. 교내 공간의 효율적 재배치를 통해 교내학생자치 공간 및 시설을 확충하도록 하겠습니다.

5. 교내 시설문제 해결을 위한 재정확보
저는 총장재임 기간에 산업체 및 동문 기부금 모집을 50억이상, 정부인력양성사업

수주를 통한 100억이상, 외국인 자비유학생 유치를 통한 70억이상의 재정을 마련할 계획입니다. 이렇게 마련된 재정이 가장 먼저 학생들을 위한 교육환경 개선에 쓰일 수 있도록 노력하겠습니다.

▲ 질문 2. 인턴십 및 취·창업 프로그램, 시스템 등 개선 방안

현재 우리대학의 취·창업 프로그램의 근본적인 문제점과 '덕성인턴' 및 외부 인턴 프로그램, 전공 인턴십 등을 포함하여 취·창업 프로그램 개선 방안에 대해 구체적인 답변 부탁드립니다.

저는 오랫동안 외교부 지원사업을 통해 개도국 방문을 많이 해왔습니다. 가는 곳마다 대학생들이 해외 인턴십 (각자의 대학에서 6학점 인정) 기회를 활용해 경험을 쌓는 것을 자주 볼 수 있었습니다. 그래서 기회가 될 때마다 우리대학에도 이를 건의해왔으나 아쉽게도 매번 반대에 가로막혀 성사되지 못하였습니다. 현재, 국내 정부기관 및 회사 등에서 대학생 장기 해외 인턴쉽 장학금을 제공하는 곳이 많습니다. 우리대학 학생들은 현 여건에서는 이러한 기회를 휴학하지 않고는 응모도 할 수 없는 상황입니다. 지금까지 우리대학에서는 학점인정 인턴십에 대해 유보적인 입장이었습니다. 그러나 이제는 시대가 변했습니다. 옛날 방식대로 대학에서만 갇혀 교육을 받는 시대가 아닙니다. 저는 인턴십 및 취.창업 프로그램에 대해서는 능동적인 열린 마음으로 현 추세에 맞게 철저히 현장 중심 경험을 할 수 있는 교육모델을 적용하고자 합니다.

현재 우리대학은 학과단위로 전공분야 관련 인턴십 가능한 곳을 구해서 학생들에게 제공하는 시스템으로 진행하고 있어 학생들의 선택의 폭이 매우 제한적입니다. 저는 학교 차원의 인턴십을 직접 연계하는 시스템을 구축함으로써 학점 연계 국내외 인턴쉽의 범위를 확대하겠습니다. 총장이 직접 나서서 국내외 산업체와의 적극적인 업무협약을 맺고 학생들의 인턴십을 장려하겠습니다. 더불어, 기간에 따른 학점부여로 2-6학점까지 인정하는 시스템을 만들고자 합니다. 인턴십이 취업의 필수 스펙이 되어버린 현 상황에 덕성인이 졸업 시 인턴십 스펙을 가지고 졸업할 수 있도록 기반을 마련하겠습니다.

저는 우리 덕성인들의 취업률을 최소 5% 이상 높이겠다고 공약하였습니다. 현재의

취업과 창업을 지원하는 총괄부서인 대학일자리 본부를 대학의 핵심 본부로 승격하여 학생들의 취·창업을 실제 현장과 연결하여 멘토-멘티 시스템을 활성화하고 이를 인턴프로그램과 연결하며, 정부가 지원하는 다양한 창업지원 프로그램을 활성화하여 관련 프로그램을 운영할 계획입니다. 또한, 자격증 등 전문분야와 연결된 비교과 프로그램을 활성화하고, 공무원 및 자격증 시험 등 취업준비를 위한 공간도 보다 쾌적하게 마련할 계획입니다.

▲ 질문 3. 종로운현캠퍼스 활용 계획

학내 구성원들을 위한 종로운현캠퍼스 활용 계획에 대해 구체적인 답변 부탁드립니다.

우리대학 종로운현캠퍼스는 돈을 주고도 살 수 없는 대학의 자산이자 서울, 나아가 우리나라의 자산입니다. 따라서 너무 상업화된 용도가 아닌 공공의 자산, 공공을 위해 노력하는 덕성의 정신에 준거하여 문화재/박물관 등 우리 덕성인과 일반 국민 그리고 외국인들이 함께 어울리는 문화공간으로 활용하고자 합니다. 덕성인의 긍지 함양과 우리대학 박물관이 소장하고 있는 많은 문화재를 대중에게 선사함으로써 공유문화의 기본적 사회 소임을 다하여 지역사회, 나아가 글로벌 덕성의 가치를 높이고자 합니다. 쌍문 근화캠퍼스에 있는 박물관을 현 종로 운현캠퍼스에 있는 운현궁으로 이전하고, 덕성인의 졸업작품전 전시 등에 활용하고자 합니다. 또한, 현 평생교육원 및 특수대학원으로 사용되는 공간 중 일부를 재학생용 복합공간으로 하여 학습용/취업준비용으로 활용하고자 합니다.

▲ 질문 4. 파견학생 프로그램 개선 방안

현재 우리대학의 파견학생 프로그램의 근본적인 문제점과 파견대학 개선 방안을 포함하여 파견학생 프로그램 개선에 대해 구체적인 답변 부탁드립니다.

저는 10년전쯤 미국 시카고지역 방문시 한국식당에서 우연히 우리대학 학생들을 만난 적이 있습니다. 국제교류 프로그램으로 시카고 인근 대학에 연수를 온 학생들이었습니다. 학생들을 기숙사에 데려다주면서 기숙사 내부시설(우리나라에서 절대 찾아볼 수 없는 열악한 시설)과 우리대학보다 열악한 대학 규모에 경악했습니다. 저는 그 자리에서 우리대학 본부에 전화해 그 대학과 더 이상의 교류를 하지 않는 것이 좋겠

다고 전했고, 그 이후 그 대학과의 교류협정이 파기되었습니다.

우리대학은 미주, 아시아, 유럽지역의 53개 대학과 교류협정을 체결하고 학생들을 파견하고 있습니다. 하지만, 각 교류대학 수준에 대해서는 정확하게 파악되지 않고 있습니다. 직접 방문하여 확인하고 교류협정을 진행하기보다는 소개를 통한 업무협약이 대부분이기 때문일 것입니다. 물론 장학금을 제공하고 실질적 국제교류를 꾀하는 곳도 있습니다. 저의 다양한 국제활동의 경험을 기반으로 학생들의 효율적 국제교류를 위해 상대국 대학을 면밀하게 선발하는 과정을 거치겠습니다. 우리 학생 입장에서 어떠한 혜택들이 부여되는지 확인하고, 파견후 학생관리등 강화로 실질적인 배움의 연장으로 활용하도록 체계를 확립하겠습니다. 또한, 국제적으로 경쟁력이 있는 대학으로 교류 범위 및 실질적인 파견 장학금 수혜 혜택도 점차 확대하겠습니다.

▲ 질문 5. 홍보 활성화

우리대학의 어떤 점을 강조하여 대외적 홍보가 진행되어야 하는지와 더불어 우리대학의 홍보 활성화를 위한 계획에 대한 구체적인 답변 부탁드립니다.

우리대학 홍보의 필요성은 오랫동안 우리 덕성인들이 지속적으로 요구해온 사항 중 하나입니다. 지금까지의 홍보는 주로 입시관련 위주였습니다. 입시 홍보의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않지만, 대학 전반의 이미지 광고도 매우 중요합니다. 과거 홍보실이 입학처 소속으로 있으면서 입학홍보처였던 것이 총장 직속으로 바뀌면서 현재 홍보실 업무가 분리된 상황입니다. 하지만 아직도 입시중심 홍보의 한계를 벗어나지 못하고 있습니다. 이를 타개하기 위해서는 홍보실을 대외협력처와 연관하여 입시 뿐아니라 홍보 대상 확대와 목적을 바꾸어야 합니다. 홍보의 방식도 기존 매체 틀에서 벗어나, 온라인 영상 홍보를 보다 강화하고, 온라인 뉴스를 대학차원에서 미디어에 적극 제공하는 등 공격적인 홍보가 필요합니다. 이를 위해서는 홍보 관련 예산확보 및 전담인원 보완 등 대학차원의 적극적인 지원과 노력을 다하겠습니다.