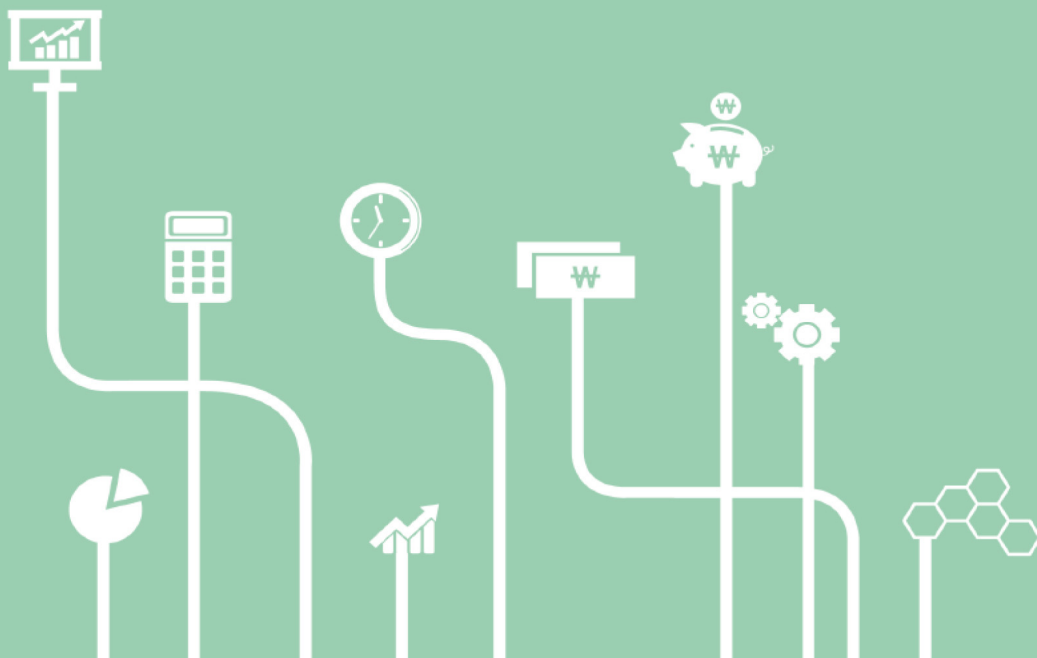


## 최종보고서

# 교육부 정책연구 공영형 사립대학 도입 실증연구[다] 평택대학교





# 제 출 문

교육부 장관 귀하

본 보고서를 “교육부 정책연구 ‘공영형 사립대학 도입 실증연구④’ 평택대학교”의 최종보고서로 제출합니다.

2020. 10. 30.

연구기관명 : 평택대학교

연구책임자 : 선 재 원

연구 원 : 김 수 경

연구 원 : 박 지 현

연구 원 : 김 은 정

연구 원 : 이 상 무

연구 원 : 이 태 규

연구 원 : 채 재 은

연구 원 : 이 은 우

연구보조원 : 김 소 형

연구보조원 : 김 정 숙

연구보조원 : 김 보 라

연구보조원 : 김 민 지

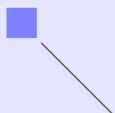
연구보조원 : 안 채 리



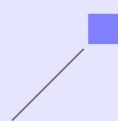


# 차 례

|   |       |
|---|-------|
| 요약 .....                                | IX    |
| <br>I. 서론 .....                         | <br>1 |
| 1. 연구목적 .....                           | 3     |
| 2. 평택대학교 사례의 중요성 .....                  | 4     |
| 3. 연구방법 .....                           | 4     |
| 가. 문헌연구 .....                           | 4     |
| 나. 설문조사 .....                           | 5     |
| 다. 면담조사 .....                           | 5     |
| 라. 전문가 자문 .....                         | 5     |
| 마. 정책협의회 .....                          | 5     |
| 바. 공청회 .....                            | 6     |
| 사. 심포지엄 .....                           | 6     |
| 아. 포럼 .....                             | 6     |
| 4. 연구범위 .....                           | 6     |
| 가. 대학운영 공공성 확대를 위한 조직 및 제도 개선 .....     | 6     |
| 나. 공영형 사립대 전환에 따른 구성원과 지역사회의 인식 .....   | 7     |
| 다. 공영형 사립대 전환에 따른 구성원과 지역사회의 기대효과 ..... | 7     |
| 라. 공영형 사립대 전환을 위한 지역사회 협력모델 제안 .....    | 7     |
| 마. 공영형 사립대 전환을 위한 지역대학 협력모델 제안 .....    | 8     |
| <br>II. 대학정상화와 공영형 사립대 추진과정 .....       | <br>9 |
| 1. 평택대학교 정상화와 공영형 사립대 추진 준비 .....       | 11    |
| 가. 구재단의 파행적 대학운영과 정상화 과정 .....          | 11    |
| 나. 공영형 사립대 추진 준비 .....                  | 12    |



|  |     |
|--|-----|
| 2. 공영형 사립대 추진 주체 구성과 실적 .....                | 21  |
| 가. 공영형 사립대 추진위원회 .....                       | 21  |
| 나. 총학생회 임원진 및 공영형 사립대 학생추진위원회 .....          | 23  |
| 다. 교외 거버넌스 정립을 위한 공영형 사립대 추진 교외 정책 협의회 ..... | 24  |
| 다. 소결 .....                                  | 37  |
| 3. 공영형 사립대 제도 개선 실적과 계획 .....                | 41  |
| 가. 대학 제도 개선 방향 .....                         | 41  |
| 나. 제도 개선 실적 .....                            | 42  |
| 다. 제도 개선 계획 .....                            | 61  |
| <br>Ⅲ. 공영형 사립대와 대학공공성 실현 기대효과 .....          | 75  |
| 1. 공영형 사립대 도입 설문조사 .....                     | 79  |
| 가. 조사 개요 .....                               | 79  |
| 나. 조사 결과 .....                               | 83  |
| 다. 소결 .....                                  | 173 |
| 2. 공영형 사립대 도입 면담조사 .....                     | 178 |
| 가. 조사 개요 .....                               | 178 |
| 나. 면담 결과 .....                               | 187 |
| 라. 지역사회와의 관계 및 협력 방안 .....                   | 203 |
| 다. 소결 .....                                  | 213 |
| <br>Ⅳ. 공영형 사립대와 지역사회협력 .....                 | 223 |
| 1. 공영형 사립대와 지역사회 연구협력모델 .....                | 230 |
| 1) 공공전략센터 .....                              | 231 |
| 2) 미래융합대학원 .....                             | 240 |
| 3) 소결 .....                                  | 246 |



|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| 2. 공영형 사립대와 지역사회 교육협력모델 .....      | 249 |
| 1) 공공교육 인프라 .....                  | 252 |
| 2) 공공보건의료 .....                    | 281 |
| 3) 소결 .....                        | 301 |
| V. 공영형 사립대와 지역대학협력 .....           | 305 |
| 1. 3개 대학 통합의 목적 및 필요성 .....        | 307 |
| 2. 3개 대학의 주요 현황 비교 .....           | 309 |
| 가. 대학 개황 .....                     | 309 |
| 나. 대학 기본 여건 비교 분석 및 시사점 .....      | 313 |
| 3. 대학 통합 모델 .....                  | 316 |
| 가. 교육협력 및 연계를 통한 대학 통합 토대 구축 ..... | 316 |
| 나. 3개 대학 통합의 추진 방향 및 전략 .....      | 321 |
| 4. 소결 .....                        | 323 |
| VI. 결론 .....                       | 327 |

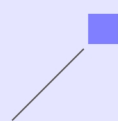
## 표 차례

|   |     |
|---|-----|
| 〈표 II-1〉 교외정책협의회 의견 수렴 .....                      | 26  |
| 〈표 III-1〉 조사 응답률 .....                            | 80  |
| 〈표 III-2〉 교원 인적사항 .....                           | 81  |
| 〈표 III-3〉 직원 인적사항 .....                           | 81  |
| 〈표 III-4〉 학생 인적사항 .....                           | 82  |
| 〈표 III-5〉 동문 및 지역사회 인적사항 .....                    | 82  |
| 〈표 III-6〉 공영형 사립대 정책 취지에 대한 응답 .....              | 84  |
| 〈표 III-7〉 일부 사립대 공영형 사립대로의 전환에 대한 응답 .....        | 87  |
| 〈표 III-8〉 정보공개에 대한 응답 2 .....                     | 90  |
| 〈표 III-9〉 학내 구성원 의견 수렴에 대한 응답 .....               | 93  |
| 〈표 III-10〉 지역 사회의 발전에 기여에 대한 응답 .....             | 96  |
| 〈표 III-11〉 설립 취지 및 대학 비전에 맞춘 인재 육성에 대한 응답 .....   | 99  |
| 〈표 III-12〉 투명하게 재정 공개에 대한 응답 .....                | 102 |
| 〈표 III-13〉 민주적으로 재정 운영 계획 수립에 대한 응답 .....         | 105 |
| 〈표 III-14〉 재정 운영의 적절한 감사와 견제에 대한 응답 .....         | 108 |
| 〈표 III-15〉 재정운영의 효율성에 대한 응답 .....                 | 110 |
| 〈표 III-16〉 이사회 운영 중요 요소에 대한 응답 .....              | 113 |
| 〈표 III-17〉 이사회 공적이사의 참여율 제고에 대한 응답 .....          | 116 |
| 〈표 III-18〉 이사회중임 2회로 제한에 대한 응답 .....              | 118 |
| 〈표 III-19〉 재정위원회 구성원 대표가 추천하는 인사가 참여에 대한 응답 ..... | 120 |
| 〈표 III-20〉 재정위원회 외부인사가 가능하면 많이 참여에 대한 응답 .....    | 122 |
| 〈표 III-21〉 재정위원회 법률가나 회계사 등 전문가 참여에 대한 응답 .....   | 124 |
| 〈표 III-22〉 재정위원회 지자체 인사가 참여교원에 대한 응답 .....        | 126 |
| 〈표 III-23〉 공영형 사립대 전환 및 영향력에 대한 인식 결과 요약 .....    | 128 |
| 〈표 III-24〉 대학운영에 투명성 개선에 대한 응답 .....              | 131 |
| 〈표 III-25〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 투명성 제고 인식 ..... | 134 |
| 〈표 III-26〉 재정위원회 영향: 대학운영의 투명성 제고 인식 .....        | 136 |
| 〈표 III-27〉 대학운영에 민주성 개선에 대한 응답 .....              | 138 |
| 〈표 III-28〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 민주성 제고 인식 ..... | 141 |
| 〈표 III-29〉 재정위원회 운영 영향: 대학운영의 민주성 제고 인식 .....     | 143 |
| 〈표 III-30〉 지역사회 발전에 기여에 대한 응답 .....               | 145 |
| 〈표 III-31〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 민주성 제고 인식 ..... | 148 |

|  |     |
|--|-----|
| 〈표 Ⅲ-32〉 재정위원회 운영 영향: 대학운영의 책무성 제고 인식 .....          | 150 |
| 〈표 Ⅲ-33〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 효율성 제고 인식 .....      | 152 |
| 〈표 Ⅲ-34〉 재정위원회 운영 영향: 대학운영의 효율성 제고 인식 .....          | 154 |
| 〈표 Ⅲ-35〉 지역인재 육성 노력에 대한 응답 .....                     | 156 |
| 〈표 Ⅲ-36〉 대학 운영 정보 지역사회에 공개에 대한 응답 .....              | 159 |
| 〈표 Ⅲ-37〉 대학운영에 지역사회 참여 확대에 공개에 대한 응답 .....           | 162 |
| 〈표 Ⅲ-38〉 대학 시설 지역 주민에 개방에 대한 응답 .....                | 165 |
| 〈표 Ⅲ-39〉 지역사회 교육 프로그램 확대에 대한 응답 .....                | 168 |
| 〈표 Ⅲ-40〉 지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화에 대한 응답 .....        | 171 |
| 〈표 Ⅲ-41〉 공영형 사립대 인식 및 평택대학교 운영 현황에 대한 인식 결과 요약 ..... | 173 |
| 〈표 Ⅲ-42〉 평택대학교 이사회와 재정위원회 개선에 대한 인식 결과 요약 .....      | 175 |
| 〈표 Ⅲ-43〉 공영형 사립대 전환 및 영향력에 대한 인식 결과 요약 .....         | 176 |
| 〈표 Ⅲ-44〉 공영형 사립대 전환에 따른 사회적 책임 강화 방안 결과 요약 .....     | 177 |
| 〈표 Ⅲ-45〉 조사대상 .....                                  | 179 |
| 〈표 Ⅲ-46〉 교원 시니어교수 .....                              | 179 |
| 〈표 Ⅲ-47〉 교원 주니어교수 .....                              | 180 |
| 〈표 Ⅱ-48〉 재학생 .....                                   | 180 |
| 〈표 Ⅲ-49〉 총학생회 임원 .....                               | 182 |
| 〈표 Ⅲ-50〉 공영형 사립대 학생 추진위원회 .....                      | 182 |
| 〈표 Ⅲ-51〉 정규직 직원 .....                                | 183 |
| 〈표 Ⅲ-52〉 비정규직 계약직·연구원 직원 .....                       | 183 |
| 〈표 Ⅲ-53〉 조교 .....                                    | 184 |
| 〈표 Ⅲ-54〉 초점 집단 면담 도구 .....                           | 184 |
| 〈표 Ⅲ-55〉 초점 집단 면담 도구 - 학생용 .....                     | 185 |
| 〈표 Ⅲ-56〉 FGI 횟수 및 일정 .....                           | 186 |
| 〈표 Ⅲ-57〉 공영형 사립대 도입요소에 관한 분석틀 .....                  | 187 |
| 〈표 Ⅲ-58〉 공영형 사립대 도입 교내 거버넌스 정립 사례 .....              | 213 |
| 〈표 Ⅲ-59〉 공영형 사립대 도입 요소 .....                         | 219 |
| 〈표 V-1〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 기본여건 지표 비교 .....            | 314 |
| 〈표 V-2〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 계열별 학과 현황 .....             | 314 |
| 〈표 V-3〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 특성화 방향과 분야 비교 .....         | 315 |
| 〈표 V-4〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 주요 성과지표 비교 .....            | 315 |

## 그림 차례

|  |     |
|--|-----|
| [그림 II-1] 공영형 사립대 추진 위원회 조직도 .....                   | 22  |
| [그림 II-2] 공영형 사립대 추진 교외 정책협의회 .....                  | 24  |
| [그림 II-3] 공영형 사립대 추진 교외 정책협의회 .....                  | 25  |
| [그림 III-1] 공영형 사립대 인식 조사 목적 및 조사 설계 .....            | 79  |
| [그림 III-2] 공영형 사립대 정책 취지 공감 .....                    | 84  |
| [그림 III-3] 일부 사립대의 공영형 사립대로 전환에 대한 찬반 .....          | 86  |
| [그림 III-4] 주요 의사결정에 대한 정보 공개(투명성) .....              | 89  |
| [그림 III-5] 주요 의사결정 학내 구성원 의견 수렴(민주성) .....           | 92  |
| [그림 III-6] 지역사회의 발전에 기여(책무성) .....                   | 95  |
| [그림 III-7] 설립 취지/대학 비전에 맞춰 인재 육성 .....               | 98  |
| [그림 III-8] 투명한 재정 공개 .....                           | 101 |
| [그림 III-9] 민주적 재정 수립 및 운영 .....                      | 104 |
| [그림 III-10] 재정 운영 상 감시와 경제의 적절성 .....                | 107 |
| [그림 III-11] 효율적 재정 운영 .....                          | 109 |
| [그림 III-12] 이사회 운영 요소 .....                          | 112 |
| [그림 III-13] 이사회에 공적이사사의 참여율 제고 .....                 | 115 |
| [그림 III-14] 이사회 중임 제한 .....                          | 117 |
| [그림 III-15] 재정위원회 구성원 대표가 추천하는 인사 참여 .....           | 119 |
| [그림 III-16] 재정위원회 외부인사가 가능한 많이 참여 .....              | 121 |
| [그림 III-17] 재정위원회 법률가나 회계사 등 전문가 참여 .....            | 123 |
| [그림 III-18] 재정위원회 지자체의 인사 참여 .....                   | 125 |
| [그림 III-19] 평택대 공영형 사립대 전환 .....                     | 127 |
| [그림 III-20] 평택대 공영형 사립대 전환 시 대학 운영 투명성 제고 효과 .....   | 130 |
| [그림 III-21] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영의 투명성 제고 .....      | 133 |
| [그림 III-22] 재정위원회의 대학 운영 투명성 제고 .....                | 135 |
| [그림 III-23] 평택대 공영형 사립대 전환 시 대학 운영 민주성 제고 효과 .....   | 137 |
| [그림 III-24] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영의 민주성 제고 .....      | 140 |
| [그림 III-25] 재정위원회의 대학 운영 민주성 제고 .....                | 142 |
| [그림 III-26] 평택대 공영형 사립대 전환 시 지역사회 발전에 기여 제고 효과 ..... | 144 |
| [그림 III-27] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영의 민주성 제고 .....      | 147 |
| [그림 III-28] 재정위원회의 대학 사회적 책무성 제고 .....               | 149 |
| [그림 III-29] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영 효율성 제고 .....       | 151 |



|   |     |
|---|-----|
| [그림 Ⅲ-30] 재정위원회의 대학 운영 효율성 제고 .....             | 153 |
| [그림 Ⅲ-31] 사회적 책임으로서 지역인재 육성 노력 .....            | 155 |
| [그림 Ⅲ-32] 사회적 책임으로서 대학 운영 정보 지역사회에 공개 .....     | 158 |
| [그림 Ⅲ-33] 사회적 책임으로서 대학 운영에 지역사회 참여 확대 .....     | 161 |
| [그림 Ⅲ-34] 사회적 책임으로서 대학 시설 지역 주민에 개방 .....       | 164 |
| [그림 Ⅲ-35] 사회적 책임으로서 지역사회 교육 프로그램 확대 .....       | 167 |
| [그림 Ⅲ-36] 사회적 책임으로서 지방자치단체, 시민사회와 협력관계 강화 ..... | 170 |
| [그림 Ⅳ-1] 평택 공공보건의료거버넌스 모형 .....                 | 297 |
| [그림 Ⅴ-1] 평택대, 한경대, 한국복지대의 지리적 위치 .....          | 308 |
| [그림 Ⅴ-2] 평택대학교 특성화 체계 .....                     | 310 |
| [그림 Ⅴ-3] 한경대학교 대학 특성화 체계도 .....                 | 312 |
| [그림 Ⅴ-4] 한국복지대학교 대학 특성화 체계도 .....               | 313 |
| [그림 Ⅴ-5] 평택대, 한경대, 한국복지대의 교육협력 개념도 .....        | 316 |

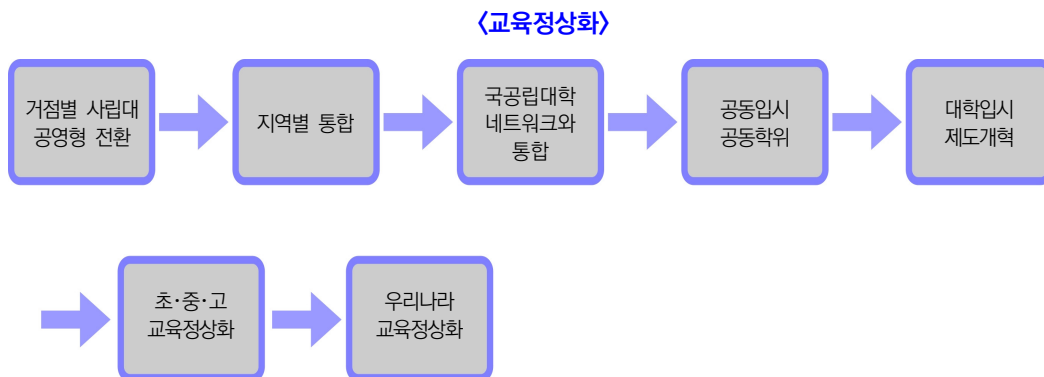




## 연구결과 요약

### 1. 서론

- 2021년도부터 고등학교 무상교육이 전면 시행되어 초중등교육은 명실상부하게 공공재가 되었다. 고등학교 40%의 사립학교가 실질적인 공립화가 된 것이다. 이제는 80%가 사립인 대학교 차례이다. 공영형 사립대 정책은 학령인구감소시대에 대부분이 사립인 우리나라 대학교가 공적교육기관 역할을 수행하기 위해 필수불가결한 고등교육 출구정책인 것이다. 공영형 사립대 정책은 정부가 사립대학 수입총액 30조 원의 24.0%인 7조242억 원(국가장학금 포함, 2017년 현재)을 이미 국고로 보조하고 있어 기존시스템의 정비와 추가 소규모 재정투입으로 실현 가능하다.
- 본 연구의 목적은 평택대학교가 사학혁신위원회 백서에서 제시한 제도개선 권고안에 따라 사학혁신을 진행시키고 있는지 점검하고, 공영형 전환을 준비하는 사립대가 따라 하기 용이한 공영형 사립대모델을 제시하는 것이다.
- 본 연구의 궁극적 목적은 공영형 사립대 정책의 장기목표인 우리나라 교육정상화 실현의 초석을 다지는 것이다.



〈평택대학교 공영형 사립대 도입실증 연구 주요경과 일지〉

| 일시         | 주요 경과                                 |
|------------|---------------------------------------|
| 2020. 1. 8 | 평택대 공영형 사립대 추진위원회 개최                  |
| 2020. 1.14 | 공영형 사립대학 도입 실증연구 정책연구 제안서 윤독회         |
| 2020. 4.29 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 회의        |
| 2020. 5. 1 | 제2회 평택대학교 공영형사립대 심포지엄                 |
| 2020. 5. 6 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 1차 회의     |
| 2020. 5.11 | 제1차 평택대 공영형 사립대 추진 교외정책협의회            |
| 2020. 5.11 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 연구원 대상 FGI         |
| 2020. 5.13 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 조교 대상 FGI          |
| 2020. 5.13 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 2차 회의     |
| 2020. 5.15 | 제1회 평택대학교 공영형 사립대 포럼                  |
| 2020. 5.20 | 제1회 고등교육 공공성 확대 공청회                   |
| 2020. 5.26 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 직원 대상 1차 FGI(정규직)  |
| 2020. 5.28 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 직원 대상 2차 FGI(비정규직) |
| 2020. 5.29 | 교육부 공영형 사립대 육성 지원 관련 전문가 협의회          |
| 2020. 6. 3 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 직원 FGI             |
| 2020. 6. 5 | 교내 구성원 면담조사(시니어 교수)                   |
| 2020. 6.10 | 교내 구성원 면담조사 - 재학생 공청회(서울)             |
| 2020. 6.12 | 교내 구성원 면담조사 - 재학생 공청회(평택)             |
| 2020. 6.16 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 3차 회의     |
| 2020. 6.22 | 제2차 평택대 공영형 사립대 추진 교외정책협의회            |
| 2020. 6.26 | 학부생 대상 고등교육 공공성 확대 공청회                |
| 2020. 7. 6 | 공영형사립대 도입 실증연구 추진 경과보고                |
| 2020. 7. 6 | 제2회 고등교육 공공성 확대 공청회                   |
| 2020. 7.14 | 평택대학교 공영형 사립대 학생 추진위원회 발대식            |
| 2020. 7.16 | 평택대, 상지대, 조선대, 국회의원 공동주최 국회토론회 소회의    |
| 2020. 8. 5 | 제1차 지역사회협력모델-문화복지연계사업:버스킹이 가능한 문화의 거리 |
| 2020. 8. 7 | 공영형사립대 도입 실증연구 교내 구성원 면담조사-팀장, 과장 FGI |
| 2020. 8.10 | 제3차 평택대 공영형 사립대 추진 교외정책협의회            |
| 2020. 8.11 | 공영형사립대 도입 실증연구 교내 구성원 면담조사-계장 FGI     |
| 2020. 8.18 | 제2차 지역사회협력모델-문화복지연계사업:버스킹이 가능한 문화의 거리 |
| 2020. 8.21 | 제3회 고등교육 공공성 확대 공청회                   |

## II. 대학정상화와 공영형 사립대 추진과정

### 1. 평택대학교 정상화와 공영형 사립대 추진 준비

- 평택대학교는 그동안의 적폐를 성공적으로 청산하고, 지역사회의 발전에 기여하며 사회적 가치를 실현하는 대학으로 발전하기 위해 지속적으로 노력해 왔다. 평택대학교의 교수, 직원, 학생은 어려운 상황에서도 대학 운영 정상화를 위해 총학생회를 재건하고, 교수회, 교수노조, 직원노조를 설립하여 대학 운영에 적극적으로 참여하고 있으며, 재정위원회, 인권센터를 모범적으로 운영하고 있다. 이러한 조직들의 활동은 총체적으로 평택대학교의 공공성 강화에 중요한 역할을 하고 있다.
- 특히, 교수회는 구재단의 감시와 통제를 극복하고 대학구성원이 자발적으로 만든 최초의 조직으로, 구재단의 탄압 속에서도 구재단의 비리를 밝히고, 법정 투쟁을 통해 구재단이 물러나게 하여 현재 평택대학교가 추진하는 대학 민주화의 초석을 마련하였다.
- 교수회의 구성과 활동은 대학구성원들에게 대학 민주화의 가치를 실현하고, 이후에 교수노조, 총학생회, 직원노조 등 대학구성원들의 자치조직 탄생이 가능하게 하였다.

### 2. 공영형 사립대 추진주체 구성과 실적

- **[공영형 사립대 추진 위원회]** 본 위원회의 주요목적은 고등교육정책의 본질에 부합하는 공영형 사립대학 추진 필요성의 근거를 바탕으로 책무성, 투명성, 민주성을 확보하여 공공성과 대학의 경쟁력을 강화시키는 것이다.
- 공영형 사립대 추진위원회는 타 국립대학의 사례를 참조하여 책무성, 투명성, 민주성을 향상시키기 위한 의사결정제도 개선의 출발점으로 ‘재정위원회’ 설치를 구상했고, 이사회 승인 절차를 거쳐 재정위원회가 2019년 12월에 설치되었다
- **[총학생회 임원진 및 공영형 사립대 학생추진위원회]** 총학생회 중심으로 학생들은 2020년 6월 총학생회 재건을 통해 학생들의 목소리를 모을 수 있는 통로 마련이라는 큰 성과와 더불어, 학생들의 공영형 사립대 선정 의지와 이를 실현하기 위해 공영형 사립대 학생 추진위원회를 자발적으로 발족하였다.

- 평택대학교 공영형 사립대 학생 추진위원회에 위촉된 학생들은 공영형 사립대를 추진하기 위해 지속적인 관심을 가지고 적극적으로 참여하며 활동했다.
- **[교외 거버넌스 정립을 위한 공영형 사립대 추진 교외 정책 협의회]** 평택대학교는 경기도·평택시 여건과 필요에 부응하여 궁극적으로 지역발전에 근간이 되는 인재를 양성할 새로운 기능의 공영형 사립대학 모델 수립하고자 한다. 지역사회의 고등교육 인재를 육성하고 그 활용의 지역대학모델 구상을 지역 구성원과 더불어 고민하면서 방안을 모색하고자 「평택대학교 공영형 사립대학 정책협의회」 구성하여 운영했다.
- 교외 정책협의회는 총 30인 내외로 구성하고 공동위원장 체제로 운영했다. 교외 정책협의회 구성원은 학계, 경기도의회, 평택시의회, 연구기관, 지역 산업체 등으로 구성하였으며, 분과위원회는 협의회 산하로 의제별로 분과위원회 성격 및 유형에 맞게 신축적으로 구성·운영하고, 협의체의 체계적·효율적 운영을 뒷받침하고자 한다. 그 구성은 고등교육 공공성 확대 위원회, 고등교육 사회공헌협력 위원회, 고등교육 지역사회공헌협력 위원회로 구성하여 활발히 운영하였다.

### 3. 공영형 사립대 제도개선 실적과 계획

- 평택대학교는 대학의 공공성 확대를 목표로 설정하고, 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무성을 높이기 위해 조직을 신설하고 제도를 개선하였다. 그간의 개혁 실적을 바탕으로 평택대학교는 인권센터, 재정위원회를 설치하여 특색 있게 운영하고, 법인 이사장과 대학총장의 업무추진비 사용내역을 공개하고 있으며, 이사회 회의록 무기한 공개, 이사회 및 대학평의위원회 참관 제도, 법인 임원간 친족 관계 공시, 총학생회 학생회칙 개정 등의 개혁을 추진한다.
- 향후 대학구성원 간의 논의를 통해 재정위원회 참관 제도, 교직원 채용의 공정성 강화, 이사회 구성의 공공성 강화, 감사의 독립성과 전문성 강화, 총장 직(간)선제 도입, 교무위원 인사 검증제도, 교무위원 직무수행 평가 제도, 대학평의위원회 학생 참여 확대, 법인 임원 친족 교직원 수 공시, 비리 임원·총장·교무위원·대학평의위원회 위원 취임·복귀 제한 및 당연퇴임 근거 마련 등 더욱 혁신적인 조치를 취해 나갈 예정이다.

**〈교외정책협의회 의견 수렴〉**

| 구분                       |  | 일시       | 주제                                       |
|--------------------------|--|----------|--|
| 고등교육<br>공공성확대 위원회        | (심포지엄)<br>제 2회 평택대 공영형<br>사립대 심포지엄 개최                  | 20.05.01 | 대학의 질적 향상과 공영형<br>사립대 모델 개발              |
|                          | (포럼)<br>평택대 공영형 사립대<br>포럼 개최                           | 20.05.15 | 사립대 투명성 및<br>공공성 확보방안                    |
|                          | (국회토론회)<br>평택대, 상지대, 조선대,<br>국회의원 공동주최<br>국회토론회 개최     | 20.07.16 | 공영형 사립대학 정책의<br>현실과 과제                   |
|                          | (심포지엄)<br>제 3회 평택대 공영형<br>사립대 심포지엄 개최                  | 20.08.16 | 대학의 공공성 확대와 공영형<br>사립대 평택대모델             |
| 고등교육 사회공헌<br>협력위원회       | 경기대 최충욱교수님   | 20.05.28 | 공영형 사립대 모델 구상<br>관련 자문                   |
|                          | 경기연구원<br>김성하 연구원                                       | 20.07.03 | 경기도립대학 구성(안) 연구결과<br>공유 토론               |
|                          | 인천대 김철홍 교수님  | 20.07.24 | 인천대 공공성 플랫폼<br>발족과 활동                    |
|                          | 한경대 박상돈 교수님  | 20.07.24 | 한경대 안성 평택 통합방안<br>한경대학교-한국복지대학교<br>통합과정  |
| 고등교육<br>지역사회 공헌협력<br>위원회 | 제1차 평택대 공영형<br>사립대 추진을 위한<br>지역사회 교외 정책협의회             | 20.05.11 | 공영형 사립대의 필요성과<br>지역사회 고등교육 향상<br>협력모델 정립 |
|                          | 제2차 평택대 공영형<br>사립대 추진을 위한<br>지역사회 교외 정책협의회             | 20.06.22 | 의견 수렴(FGI) 경과보고 및<br>지역협력 모델(안) 의견 수렴    |
|                          | 제3차 평택대 공영형<br>사립대 추진을 위한<br>지역사회 교외 정책협의회             | 20.08.10 | 지역협력 모델(안) 논의                            |
|                          | 제 1차 지역사회 협력<br>모델 - 문화복지 연계<br>사업: 버스킹이 가능한<br>문화의 거리 | 20.08.05 | 버스킹이 가능한 문화의 거리<br>가능성 타진                |
|                          | 제 2차 지역사회 협력<br>모델 - 문화복지 연계<br>사업: 버스킹이 가능한<br>문화의 거리 | 20.08.18 | 버스킹이 가능한 문화의 거리<br>모델 의견 수렴 및 세부안 논의     |
|                          | 이종복, 윤석구<br>명예교수님 자문회의                                 | 20.07.28 | 총학 재건 민주성 회복 및 공공성<br>확보 교육모델 논의         |



### Ⅲ. 공영형 사립대와 대학공공성 실현 기대효과

#### 1. 공영형 사립대 도입 설문조사

- 공영형 사립대 인식 설문 조사는 평택대학교 대학교 소속 교원, 직원(연구원, 조교 포함), 학생, 동문 및 지역사회를 대상으로 시행되었다. 교수, 직원(연구원, 조교)은 전수 조사를 시행했으며, 지자체는 시도행정기관, 기업, 단체 등 동문 및 지역사회를 대상으로 선별적 조사를 시행하였다.
- 전체 조사 대상 기준 50.9%에 해당하는 2,323명을 표본 수로 설정하고 표본 수의 95% 신뢰수준, 표본 오차  $\pm 2.03\%$  point 에서 분석하였다. 4개 집단 모두 응답한 문항은 ANOVA 분석을, 교원 및 직원만 응답한 문항은 T-test로 차이 검증을 진행하였으며, 유의수준 0.05% 수준에서 통계적 유의성을 진단하였다.
- 문재인 정부의 공영형 사립대 정책 취지에 대해 10명 중 9명이 공감하는 것으로 나타났다. 사립대를 공영형 사립대로 전환하는 것에 대해서 90%이상이 찬성하였다.
- 평택대학교 운영 현황에 대해, '주요 의사결정에 대한 정보 공개'의 동의점수는 45.3점, '주요 의사결정 학내 구성원 의견 수렴'에 대한 동의점수는 43.3점으로 보통 보다 낮은 수준으로 나타났다. 한편 '지역사회의 발전에 기여' 항목 동의점수는 50점, '설립 취지와 비전에 맞추어 인재를 육성' 항목에 대한 동의점수는 51.1점으로 보통 수준으로 분석되었다. 한편 평택대학교 재정운영 현황에 대해, '재정운영이 투명하게 공개되고 있다' 항목의 동의점수는 38.6점으로 매우 낮은 수준이다. '재정운영 계획이 민주적으로 수립되어 진행되고 있다' 항목의 동의점수는 40.4점, '재정운영에 대한 감시와 견제가 적절하게 이루어지고 있다' 항목의 동의점수는 41.9점, '재정운영은 비교적 효율적으로 이루어지고 있다' 항목의 동의점수는 40.0점으로 매우 낮은 수준이다.
- 이사회 구성 관련하여, '평택대학교 이사회에 지방자치단체장 혹은 교육감이 추천하는 인사 등 공적이사의 참여율을 높여야 한다' 항목에 대한 동의점수는 65.8점으로 보통 수준으로 나타났다. 반면, '이사의 중임(연임)을 2회로 제한해야 한다' 항목의 동의점수는 75.8점으로 높은 수준이며, '대학구성원들의 의견이 반영될 수 있도록 각 구성원 대표가 추천하는 인사가 참여해야 한다' 항목의 동의점수는

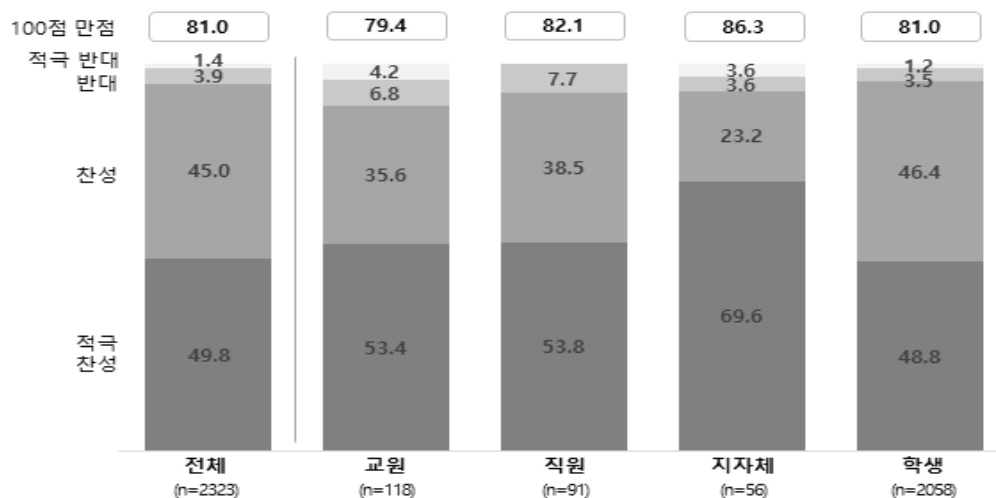
78.8점으로 매우 높았다. 한편, 재정위원회 운영에서 ‘투명한 재정운영을 위해 외부인사가 가능하면 많이 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 64.9점으로 보통 수준이고, 재정위원회에 ‘법률가나 회계사 등 전문가가 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 76.6점으로 높은 수준이다. 재정위원회에 ‘지역사회를 대표하는 지자체의 인사가 참여해야 한다’ 항목의 동의점수와 ‘지역사회를 대표하는 지자체의 인사가 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 각각 59.6점, 59.6점으로 보통 수준이다.

- 평택대학교 공영형 사립대 전환에 대한 찬성률은 약 90%로 매우 높은 수준이다. 평택대학교의 공영형 사립대로의 전환에 대한 기대 효과 인식 조사에서, 평택대학교가 공영형 사립대로 전환할 경우, ‘대학운영의 투명성’에 대한 기대 효과는 76.2점으로 긍정적이다. ‘대학운영 민주성 개선’에 대한 기대 효과는 76.8점, ‘지역사회 발전에 기여’에 대한 기대 효과는 73.6점으로 긍정적인 것으로 분석되었다. 한편, 학교법인 이사회에 공익 대표인사의 참여 영향으로 ‘대학 운영의 투명성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 75.8점, ‘대학 운영의 민주성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점, ‘대학의 사회적 책무성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점, ‘대학 운영의 효율성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점으로 모두 긍정적이다. 또한, 재정위원회의 영향으로 ‘대학재정 운영의 투명성이 제고될 것이다’ 항목 동의점수는 76.2점, ‘대학운영 민주성이 개선될 것이다’에 대한 기대 효과는 76.8점, ‘대학 재정 운영의 민주성 제고’ 항목 동의점수는 74.6점, ‘대학 운영의 효율성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 74.8점으로 모두 높은 수준이다.
- 평택대학교 공영형 사립대로 전환에 따른 사회적 책임 강화 방안으로, ‘지역 인재 육성을 위한 노력’ 항목 동의점수는 79.3점, ‘대학 운영 정보 지역사회에 공개’에 대한 동의점수는 79.3점, ‘대학운영에 지역사회 참여 확대’ 동의점수가 73.7점, ‘대학 시설 지역 주민에 개방’ 동의점수는 62.3점, ‘지역사회 교육 프로그램 확대’ 동의점수는 69.9점, ‘지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화’ 동의점수가 71.7점으로 각각 분석되었다.
- 평택대학교 구성원은 평택대학교가 공영형 사립대로 전환하여 정부의 재정지원을 확보하고 공공성을 강화하게 될 것에 매우 긍정적으로 인식하고 있었다. 평택대학교가 공영형 사립대로 전환했을 때 대학운영이 투명해지고, 민주성이 개선되며, 지역사회 발전에도 기여할 것에 기대하고 있었다.

- 평택대학교는 운영 체제가 변화되었으나, 아직은 학생, 교직원, 동문 및 지역사회로부터 투명성, 민주성, 책무성 측면에서 긍정적인 인식으로 정착하지는 못한 것을 알 수 있다.
- 이사회 구성 개선에 대한 요구가 재정위원회 구성에 대한 요구보다 높게 나타난 결과는 최근에 구성된 재정위원회에 대해 교직원들의 낮은 인지도에서 기인한 것으로 판단된다.
- 중요한 점은 평택대학교 구성원 90%는 정부의 공영형 사립대 정책 취지에 공감하며 일부 사립대학이 공영형 사립대로 전환에 정책적 기대를 하고 있었다.
- 또한 평택대학교 구성원들은 공영형 사립대로 전환에 따른 지역 인재 육성을 위한 노력, 대학 운영 정보 지역사회에 공개, 대학운영에 지역사회 참여 확대, 지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화를 통해 사회적 책임이 강화할 것에 높은 기대를 가진다는 점이다.

#### 〈조사 대상〉

| 구분        | 조사대상(명) | 응답자(명) | 응답률(%) |
|-----------|---------|--------|--------|
| 교원        | 216명    | 118    | 54.6   |
| 직원        | 173명    | 91     | 52.6   |
| 학생        | 4,070명  | 2,058  | 50.6   |
| 동문 및 지역사회 | 101명    | 56     | 55.4   |
| 전체        | 4,560명  | 2,323  | 50.9   |



#### 〈평택대 공영형 사립대 전환〉



- 평택대학교는 운영 체제가 변화되었으나, 아직은 학생, 교직원, 동문 및 지역사회로부터 투명성, 민주성, 책무성 측면에서 긍정적인 인식으로 정착하지는 못하고 있다. 공영형 사립대로의 전환은 정부의 재정지원을 확보하고 공공성이 강화될 것이며, 대학운영이 투명해지고, 민주성이 개선되며, 지역사회 발전에도 기여할 것에 기대하고 있었다.

## 2. 공영형 사립대 도입 면담조사

### 〈공영형 사립대 도입요소에 관한 분석들〉

| 구분                                     | OECD | WGIs                 | 공영형 사립대 사례도입 |
|--|------|----------------------|--------------|
| 역량(Competence: 공영형 사립대로 전환하기 위한 대학 역량) | 대응성  | 정부의 효과성              | 책무성          |
|  | 신뢰성  | 규제의 질(경쟁환경)          |              |
| 가치(Value): 공적 운영에 대한 조언 및 정보를 제공하는 원칙  | 도덕성  | 부패의 방지               |              |
|  |      | 정치적 안정성 및 비폭력성(분쟁방지) |              |
|  | 개방성  | 대의성과 책임성, 시민권과 참정권   | 민주성          |
|  | 공정성  | 법치(위법행위 처벌 초점)       | 투명성          |

- [공영형 사립대 도입 교내 거버넌스 정립 사례] 재정 책무성 (효과성, 대응성): 재정 관리에 있어서 투명성, 책임성, 공개성 다양한 의미를 도출함. 재정 관리에 대한 투명성, 재정 정보 공개 투명성, 총장 업무추진비 공개에 대한 공개성이 예전보다 향상된 모습을 보인다. 대학을 투명하게 운영하고 책무성을 제고하기 위해 각 국립대학의 사례를 참조하여 평택대학교는 재정위원회 규정 승인 및 구성원을 확정지었다.
- 공적 운영 책무성 (규제의 질, 신뢰성, 부패방지): 학교 운영에 있어서 신뢰성 회복 및 비리 대학의 오명을 벗어나기 위해 공적 역할 강화를 위한 제도 개선과 강화를 위한 정관, 학칙, 규정 정비에 대한 구성원의 요구와 합의가 있었다.
- 지역사회 고등교육 책무성 (지역사회 도덕성, 안정성): 자유주의적 관점에서 진행된 대학의 민영화·영리화·시장화의 파괴적 결과를 완화하고 대학이 사적 재화가 아니라 보편적 교육을 위한 공적 재화로서의 기능을 회복하는데 기여하기 위하여 지역사회 내 고등교육 책무성을 강조해야 한다고 볼 수 있다.

- 지속적 의견 수렴과정 확대 (대의성 및 조직 안정성): 공영형 사립대 모델 정립을 위한 의견 수렴과정, 교내 구성원 공청회, 학생 공청회, 지역사회 공청회 등 다양한 방법을 통해서 의견을 수렴하는 과정을 점차적으로 확대시키고자 한다.
- 대학 운영의 민주성 확보 (시민권 및 참정권): 교수들의 자발적인 민주적 활동과 교육부의 실태조사 결과 조치를 통해 개인과 그 친인척에 의해 36년간 자의적으로 운영되어온 체제를 종식시켰다.
- 반부패 개혁 (법치·위법행위 처벌 초점): 2019년 임시이사 파견 직후에 대학 자체 감사위원회를 법인종합감사위원회로 전환시켰다.
- Open Government 수행 (공정성): 정보의 투명성, 절차의 투명성을 담보로 한 열린 운영 수행으로 공공의 가치를 창출할 수 있다.
- **[공영형사립대 도입 요소에 대한 논의]** 재정위원회, 이사회, 학생회, 지자체 거버넌스에 대해 학교운영현황과 공영형사립대 전환과정에서의 기대 인식을 구분하여 필요한 도입요소 요소(재정위원회, 이사회, 학생회, 지자체 거버넌스 구성)에 대한 구성원의 의견을 검토하였다.
- 공영형 사립대 도입과정에서 이사회가 학교의 공적 운영 및 공적 역할과 공영형 사립대학 요소에 대한 구체적 내용·권한·운영 등을 명확하고 그 내용대로 역할을 해 줄 것을 기대하고 있다.
- 학생회는 기존 비상대책위원회 제제에서는 학생의 목소리를 담는데 한계가 있었으나 총학생회 재건을 통해 학생의 권리를 강조할 수 있게 되었다.
- **[고등교육 질적 향상 및 지역사회 협력 기반 공영형 사립대 모델 구축]** 시민적 관심이 뒷받침 되어 작지만 강한 대학으로 성장하기 위한 공영형사립대 모델 정립(안)에 대한 구성원의 목소리를 모을 수 있었다. 평택의 지역성, 정체성과 공공성 확대에 평택대가 주목하는 것이 지역사회 협력모델 구축하는데 공영형사립대학은 토대를 마련하는데 큰 역할을 할 수 있다고 구성원은 기대하고 있다.
- 첫째, 지역의 전문적인 분야나 특정 현안에 대해 이론적, 학문적 토대를 마련하고 실용적 기술을 제공하는 '싱크탱크'로서의 역할, 주한미군 등 평택에 있는 외국인들과의 실질적 국제교류, 프로그램을 담당하는 역할과 센터 구축, 반도체·인공지능

등 첨단산업 클러스터 구축을 위한 연구센터, 교육센터 역할도 모색할 필요가 있다. 둘째, 시민들의 다양한 교육 욕구를 해소할 수 있도록 평생교육원의 기능과 역할을 개선하고 시민공공대학으로의 역할도 필요하다. 셋째, 공공의료보건 공공복지에 앞서 나아가 비전을 제시하여 함께 대처해야하는 것이 필요한 우선 과제이다. 넷째, 도서관, 운동장, 주차장 등 학교시설을 개방하고 쉽게 이용할 수 있도록 해야하며, 이를 위한 학교 자체의 플랫폼 구축이 필요하다.

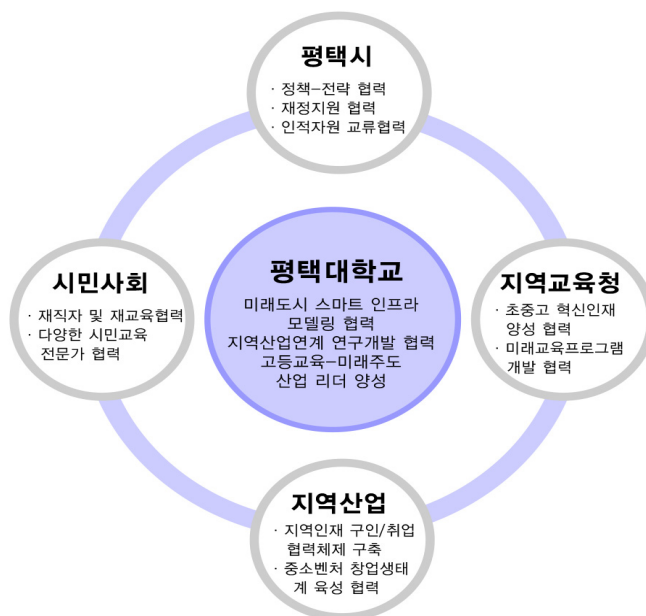
- 지역사회 내 고등교육 책무성은 공영형사립대학 추진의 의의에 부합한다. 이는 인성과 능력을 갖춘 인재 양성과 맞춤형 인재를 안정적으로 배출할 대학의 책무성을 강조하여 공공성의 의미를 되살릴 수 있다.

#### Ⅳ. 공영형 사립대와 지역사회협력

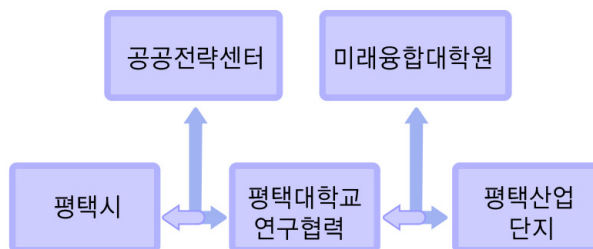
##### 1. 공영형 사립대와 지역사회 연구협력모델

- 평택대는 대학 비전을 ‘지역사회와 세계를 변화시키는 기독교 대학’, 교육목표를 ‘기독교 세계관과 창의적 지식을 갖춘 실천적 인재양성’으로 설정하였다.
- 특히, 수도권 남부 평택의 지역적 여건과 사회적 수요 등을 고려하여 ‘환황해권 허브대학’으로 발전목표를 설정하고 중장기발전을 모색하고 있다.
- 최근 평택대학교가 참여하는 LINC+사업단은 ‘4차 산업혁명을 선도할 사회맞춤형 ELIS(엘리스) 인재 양성’을 비전으로 설정하여 지역 산업체에서 요구하는 교육환경 구축, 산학 교육과정 공동개발을 통한 산업체 현장전문가 양성, 대학-산업체 간의 협업에 의한 인력 양성을 위해 사회맞춤형학과 중장기발전계획을 추진하고 있다.
- 링크+사업단은 대내외 협업기반 고도화를 위해 지역 산업 및 기업 수요 DB 시스템화, 산업 협력네트워크 강화, 실무 네트워킹 활성화 등을 지속적으로 추진하고 있다.
- 평택시민의 중요한 관심사가 영유아 보육, 초중고 창의교육, 대학교육, 재교육, 평생교육, 지역 창의교육 등을 포함하는 교육 현안이다. 이러한 현실을 생각해보면 평택대학교를 지역 거점 공공대학으로 전환하여, 지역을 대표하는 고등교육기관 및 정책연구기관으로 육성하는 것은 요구된다.

- 평택대학교는 연구개발 모델, 교육 모델, 메이커스오픈랩 창의모델, 참여학과 연계 전략 등을 통해서 평택 지역사회의 발전전략 프로젝트를 통해서 평택시와 평택대학의 시너지모델을 구현하고자 한다.



- 본 연구는 평택지역 기반 연구협력 모델을 구현한다. 평택시 및 지역산업의 전략과 제를 발굴 및 연구개발을 지원하는 “공공전략센터”를 설치 운영한다. 그리고 평택 지역 산업 맞춤형 전문인재 양성 및 신기술 재교육을 지원하기 위한 “미래융합대학원”을 설치 운영한다.

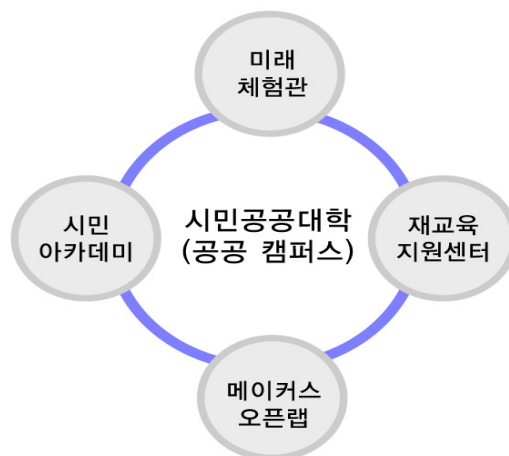


- 우리나라는 산업화 시대를 통해서 지속적으로 급속하게 성장해왔다. 이러한 산업화 성장과정에서 다양한 사회적 문제와 이슈들이 있어왔다.

- 본 공영형 사립대 실증연구의 지역협력 연구모델이 지속적인 연구를 거듭하여, 우리나라 지역 도시와 지역 산업, 그리고 지역대학의 연구역량을 한결음씩 더 발전시키는 계기가 되기를 기대한다.

## 2. 공영형 사립대와 지역사회 교육협력모델

- 평택대학교는 지역사회 인재양성을 위한 교육 및 지역 산학연계를 통해서, 다양한 성과를 창출하고 있다.
- 최근 평택대학교 민주화와 더불어 현재까지 80개 기관 및 지역 기업과 교육 인력 양성 MOU를 체결하였다. 그 외에도 평택대 링크+사업단은 동일시기에 50개 기업과 MOU를 체결하였다.
- 이러한 성과를 바탕으로 평택대학교는 2020년 상반기 1) 첨단분야 학과 증설 교육부 승인, 2) 삼성반도체 평택사업장 연구기관 연속 선정, 3) 한국형 온라인 공개강좌 'K-MOOC 개별강좌' 선정, 4) 4년 연속 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+)사업 선정 등의 성과를 거두었으며, 5) 환경부 “환경보건센터”가 신규 지정되었다.
- 평택 지역사회에서 지속적으로 요구하고 있는 고등교육의 수요와 급성장하는 지역 산업의 재직자, 시민 전문가와의 지속적인 교류협력을 위한 공공교육 인프라를 구축하고자 한다.



- 본 연구는 지역사회 협력 교육모델로서, 평택시민과 동행하는 “시민공공대학”과



“시민아카데미”를 운영한다. 평택시민이 함께하는 “재교육지원센터”를 구축하고, 지역 기반 재취업 및 창업가 양성프로그램을 제공한다. 지역 학생과 시민의 21세기 신산업 체험을 지원하는 “미래체험관”을 설치 운영한다. 학생과 지역 시민의 상품 개발 및 창업을 지원하는 “메이커스오픈랩”을 설치 운영한다.

- 보건의료 분야는 면허제도, 의료기관 개설 허가 등 시장 진입이 자유롭지 못한 특성을 갖고 있다. 또한 보건의료 서비스는 소비를 통해 국민 개인뿐만 아니라 국가 전체에 장기적 편익을 가져다주고 인권의 중요한 구성 요소라는 점에서 국가의 책임 하에 서비스 제공이 이루어질 필요가 있는 공공재다. 건강-질병 현상의 불확실성 내지 보건의료 수요의 불확실성도 시장을 통한 효율적 자원 배분을 어렵게 만든다. 정보의 비대칭성은 보건의료에서 시장 원리가 제대로 작동하지 않는 가장 근본적 이유에 해당한다.
- 보건의료의 시장실패를 극복하면서 반대급부로 발생하는 정부실패를 효과적으로 제어하기 위해서는 공공 의료의 위상과 범위에 대한 새로운 기능 설정이 필요하다. 시장실패를 극복하기 위해서 공공부문이 일정한 규모로 확대되어야 할 필요가 있으며 민간부문의 공공성 제고를 위한 지원 방안들이 강구되어야 한다.
- 특히, 지역별 의료인력 불균형, 전문 과목별 인력 부족, 공중보건의사 부족 등의 문제를 해결하기 위해서는 의료취약지 및 지역별, 과목별 요구에 따라 지속적으로 근무 가능한 인력의 확보가 필요하며, 이를 위해 공공의료 인력양성을 위한 계획이 필요하다. 지역의료를 책임 질 수 있는 지역의료 전문가 인력의 경우, 모집부터 선발, 특화된 교육과 배치, 이후 경로 지정까지 별도의 선발 및 양성 체계가 필요하다. 따라서 국가는 새로운 교육모델을 구축하여 기존과 다른 보건의료인 상(像)을 지닌 공공보건의료 인력을 배출하고, 이들이 지역사회와 더 나아가 글로벌 공공보건의료를 책임지는 보건의료인력으로서 일할 수 있도록 졸업 후 수련교육, 보수교육, 국제교류, 인센티브 제공 등 충분한 경력지원을 해야한다.
- 평택의 경우 2개 대학에서 연간 70여명(평택대 30명, 국제대 40명)의 간호사를 배출하고 있으나, 인구 10만명 당 간호사 수(병원급 이상 및 보건의료원)는 137.92명으로 인구 10만명당 병상수인 645.04개소와 비교하여 간호사 1명이 약 5개의 병상을 관리하고 있는 상황이다(2018년 기준). 이처럼 보건의료인력, 특히 간호인력의 부족현상을 타개하기 위하여 본교가 중심이 되어 공공보건의료지원단을 설치

하여 지방자치단체 보건의료계획의 획일화 및 체계화, 지방자치단체별 보건의료정책 개발을 통한 자원의 효율성 강화 및 건강격차 해소, 산하 공공보건의료기관 역량 강화, 보건의료자원의 연계를 통한 다양한 사업 개발·보급 및 교육을 통한 역량 강화 및 시민참여 활성화를 가능하도록 추진하고자 한다.

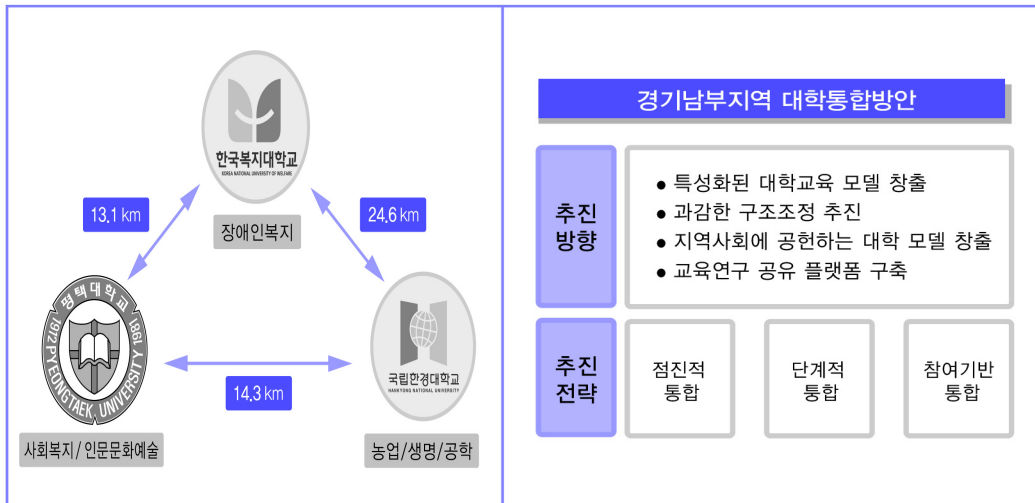
- 공공보건의료를 강화하고 공공보건의료체계를 확립하는 것은, 의료취약지역의 의료접근성 제고를 통한 형평성의 개선과 의료사각지대의 의료 안전망을 강화하여 국민의 건강권을 보장하는 가장 효과적인 수단일 뿐만 아니라, 우리나라의 민간중심의 의료공급체계 하에서 의료의 공공성을 유지할 수 있는 가장 바람직한 방안 중에 하나이다.



〈평택 공공보건의료거버넌스 모형〉

## V. 공영형 사립대와 지역대학협력

- 경기남부 지역 대학(평택대, 한경대, 한국복지대) 간 통합을 실현하기 위해서는 3개 대학 구성원들(학생, 교수, 직원)이 상호 이해와 교류할 수 있는 기회의 확대가 필요하다.
- 우선 고등교육법상 추진할 수 있는 대학간 협력 활동인 '① 교육과정 공유 활동 ② 대학 인프라 공유 ③ 교수 자원 공유'가 선제적으로 이루어질 필요가 있다.
- 이러한 활동의 성과를 토대로 3개 대학 통합을 본격적으로 추진할 필요가 있다. 한국복지대와 한경대 간에 대학 통합을 위한 합의가 성사되어 양 대학의 통합을 위한 실질적인 진전이 이루어지고 있다. 따라서 평택대가 '공영형 사립대'로 전환한 후 인천대처럼 '국립대학법인'으로 다시 전환하여 3개 대학 통합을 추진할 필요가 있다.



- 3개 대학의 통합의 추진 방향과 전략은 다음과 같다. 첫째는 '특성화된 대학교육 모델 창출'로, 3개 대학 대학간 시너지 발휘를 통해서 고등교육 혁신모델을 창출해야 한다. 둘째, 4차 산업혁명을 선도할 수 있는 학과 신설을 추진해야 한다. 셋째, '지역사회에 공헌하는 대학 모델 창출'로, 경기남부 지역의 인적자원개발과 혁신의 허브로서 지역 커뮤니티와 산업체 성장을 지원해야 한다. 넷째, '교육연구 공유 플랫폼 구축'으로, 3개 대학을 위한 교육연구 공유 플랫폼을 전면적으로 구축해야 한다.
- 추진 전략으로 첫째는 '점진적인 통합'으로, 3개 대학 간 교육협력과 연계 활동을 활성화할 필요가 있다. 둘째, '단계적인 통합'으로서, 3개 대학 관계자간의 심도있



는 논의를 통해서 실현가능한 단계적인 통합안을 마련할 필요가 있다. 셋째, ‘참여에 기반한 대학 통합’으로, 다양한 학내 외의 관계자의 의견 수렴’에 토대하여 대학 통합을 추진할 필요가 있다.

## VI. 결론

- 평택대학교는 사학혁신위원회 백서에 사학혁신 대표사례로 소개되어 있듯이 단기간에 36년간 지속되어온 족벌경영체제를 해체시킴과 동시에 공영형 사립대로의 전환을 준비했다. 그 의지는 본 공영형 사립대 도입 실증연구결과에서 평택대학교 교수, 학생, 직원, 동문 그리고 지역사회 및 지자체 설문응답자의 90%가 공영형사립대 정책과 시범적으로 일부 사립대학의 공영형 전환 및 평택대학교의 공영형 전환을 찬성한 것에서 확인되었다. 평택대학교 사례는 사학혁신을 추진하고 있는 각 지역의 사립대학이 따라 하기 쉬운 좋은 본보기가 될 것이다.
- 본 공영형 사립대 도입 실증연구과정에서 제도 및 인식의 개선효과도 거두었지만 고무적인 사실은 지역사회 및 지자체의 공영형 사립대 찬성률이 교내 구성원보다 높았다는 것이다. 거점 사립대학이 위치하는 전국의 타 지역에서도 유사한 결과를 도출할 수 있다는 추론이 가능하기 때문이다. 이번 실증연구는 공영형 사립대 교외 정책협의회를 구성하여 경제단체, 시민단체, 공공기관과 평택대학교가 대학의 공공성확대를 위한 협력관계 구축을 공고히 할 수 있는 계기를 마련했다.
- 본 공영형 사립대 도입 실증연구는 공영형 전환을 목표로 하는 타 사립대가 따라 하기 용이한 평택대학교가 사학혁신위원회 백서에서 제시한 제도개선 권고안에 따라 사학혁신을 착실히 진행시키고 있는 점을 확인했다. 본 연구과정에서 공영형 사립대정책이 우리나라 고등교육의 필수불가결한 출구정책이라는 점을 학술교류와 인적교류 그리고 언론을 통해 널리 알릴 수 있었다.

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

I

# 서론

---

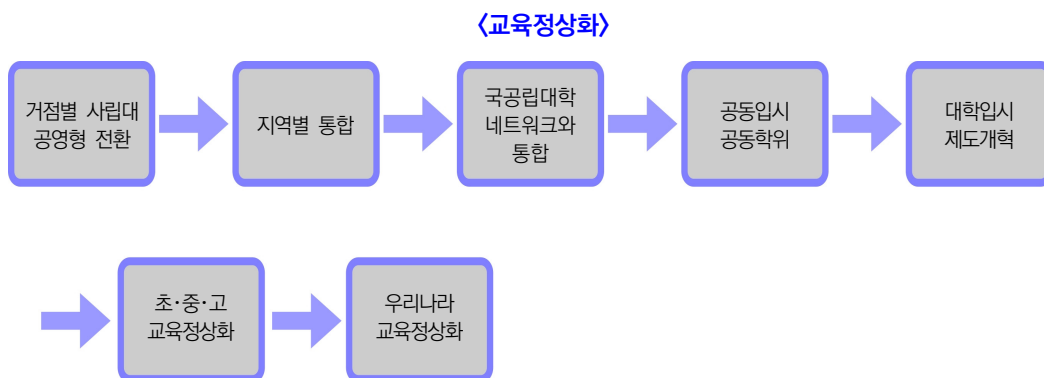
교육부 정책연구 ‘공영형 사립대학 도입 실증연구④’ 평택대학교

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

# I. 서론

## 1. 연구목적

- 국민은 누구나 평등하게 교육받을 권리가 있으며, 교육정책은 국민에게 공평한 교육기회를 제공하도록 계획되고 실행되어야한다.
- 문재인정부는 국민에게 공평한 고등교육기회를 제공하기 위해 공영형 사립대학정책을 고등교육 핵심 국정과제로 제시했고, 교육부는 대학의 공공성 확대를 위해 공영형 사립대학 정책을 추진했다.
- 본 연구의 목적은 고등교육정책의 본질에 부합하는 공영형 사립대학 추진 필요성의 근거를 학내구성원과 지역사회에 대한 설문조사 및 면담조사, 사립대학운영의 제도개선, 시민과의 연구협력 및 교육협력, 대학과의 지역협력 사례를 통해 실증적으로 확보하는 것이다.
- 본 연구의 궁극적 목적은 공영형 사립대 정책의 장기목표인 우리나라 교육정상화 실현의 초석을 다지는 것이다.



## 2. 평택대학교 사례의 중요성

- 평택대학교는 촛불정부 출범이후 구성원이 단결하여 치밀하게 대학민주화를 추진한 결과 36년 간 지속되어온 족벌경영체제를 단기간에 해체시켰고 대학운영의 공공성 확대를 위해 투명성, 민주성, 책무성을 추구하고 있다.
- 사학혁신위원회 백서에 사학혁신 대표사례로 소개되어있는 평택대학교는 단기간에 비민주적인 대학운영체제를 해체하고 공영형 사립대로 전환하여 구성원과 지역사회에 안정감을 제공하며 대학운영의 근본적인 변화를 추구하려는 대학에게 최적의 사례가 될 것이다.
- 평택대학교는 2018년에 전국공영형사립대학추진협의회 수도권 심포지엄을 개최하는 등 대학민주화 추진과 동시에 공영형 사립대로의 전환을 준비했다.
- 평택대학교는 1912년 '이웃을 내 몸과 같이 사랑하라'는 기독교 이념과 교육공공성 확대라는 A. T. 피어선 선교사의 창학정신에 따라 설립되었다. 평택대학교의 사례는 창학정신을 살리며 공영형 사립대로의 전환을 추진하려는 대학에게도 좋은 지침이 될 것이다.

## 3. 연구방법

### 가. 문헌연구

- 공영형 사립대 인식조사 및 운영모델 개발 검토
- 대학운영의 공공성 척도 도출을 위한 OECD와 세계은행 지표 검토
- 대학운영 공공성 확대를 위한 조직 및 제도개선방안 검토
- 지역사회의 요구에 따른 대학의 전문성 활용을 위한 연구플랫폼 사례 검토
- 제4차 산업 인재양성을 위한 대학과 지역사회 협력 방안 검토
- 공공의료 인재양성을 위한 기반 구축 방안 검토
- 대학의 공유성장을 위한 대학체제 개편방안 검토

### 나. 설문조사

- 공영형 사립대 도입에 대해 교수, 학생, 직원(연구원, 조교)은 전수 조사
- 교수 및 직원에 대해 근무연수, 보직경험 여부 및 기간별, 학생에 대해 학년별 결과분석
- 시도행정기관, 기업, 단체 등 지역 유관기관 및 동문회 대상은 선별 조사

### 다. 면담조사

- 교원(시니어교수, 주니어교수, 보직경력 교수), 직원(정규직, 비정규직), 연구원, 조교, 학생을 대상으로 조사
- FGI(Focus Group Interview, 초점집단면접)와 공청회를 통해 조사

### 라. 전문가 자문

- 공영형 사립대 정책 전문가에게 정책시행의 배경과 평택대학교 적용에 대한 유의점 또는 제안을 청취
- 사학혁신 전문가에게 평택대학교 공영형 사립대 도입에 따른 제도개선에 대한 의견 청취

### 마. 정책협의회

- 고등교육공공성확대위원회(교내정책협의회)를 통해 시니어 교수그룹과 주니어 교수그룹의 의견을 각각 수렴하고 그 결과를 공유
- 고등교육지역사회공헌협력위원회(교외정책협의회)를 통해 지역사회 오피니언 리더 그룹의 의견을 수렴하고 그 결과를 공유
- 교육부 사립대학정책과와 공영형 사립대 실증연구팀(상지대, 조선대, 평택대), 가이드라인팀과 공영형 사립대 정책추진 방안에 대해 의견 교환함

#### 바. 공청회

- 구성원의 의견에 대해 오프라인과 유튜브 중계 등 온라인을 통해 수렴
- 지역시민의 의견에 대해 오프라인과 유튜브 중계 등 온라인을 통해 수렴

#### 사. 심포지엄

- 교육부에 제출한 제안서의 연구방법 및 연구범위에 대해 공영형 사립대 정책 전문가의 견해를 청취하여 반영함
- 교육부에 제출할 보고서의 연구결과에 대해 공영형 사립대 정책 전문가 및 지역 협력 전문가의 견해를 청취하여 반영함

#### 아. 포럼

- 교육부에 제출한 제안서의 연구방법 및 연구범위에 대해 사학개혁 전문가의 견해를 청취하여 반영함
- 공영형 사립대 평택대 모델에 대해 공영형 사립대 실증연구 가이드라인팀의 견해를 청취하여 반영함

### 4. 연구범위

#### 가. 대학운영 공공성 확대를 위한 조직 및 제도 개선

- 대학운영 투명성의 척도로 설치한 재정위원회 운영실태 조사
- 대학운영 민주성의 척도로 재건된 총학생회 재건과정 및 운영실태 조사
- 공영형 사립대 학생추진위원회 설립 및 활동 실태조사
- 대학운영 의사결정기구에 대한 제도개혁 추진방안 조사



#### 나. 공영형 사립대 전환에 따른 구성원과 지역사회의 인식

- 문재인 정부의 공영형 사립대 정책 취지에 대한 조사
- 평택대학교 공영형 사립대 전환에 대한 인식 조사
- 평택대학교 운영현황과 재정현황에 대한 인식 조사
- 평택대학교 이사회 운영에 대한 인식 조사

#### 다. 공영형 사립대 전환에 따른 구성원과 지역사회의 기대효과

- 평택대학교가 공영형 사립대로 전환했을 때 무엇에 대해 어떻게 기대하는가를 조사
- 대학운영의 투명성, 민주성, 지역사회발전 기여에 대한 기대 조사
- 법인이사회 공익대표인사 참여에 따른 투명성, 사회적 책무성, 민주성 향상에 대한 기대 조사

#### 라. 공영형 사립대 전환을 위한 지역사회 협력모델 제안

- 지역사회와 평택대학의 시너지모델을 구현하기 위한 연구모델, 교육모델, 메이커스 오픈랩 창의모델을 제안
- 지역의 수요에 대응하는 교육모델로 대학교육, 영유아 보육, 초중고 창의교육, 대학교육, 재교육, 평생교육, 지역 창의교육 등에 대한 질적으로 향상된 프로그램 제안
- 코로나사태이후 부각된 공공의료 중요성과 지역별 의료인력 불균형 실태조사와 극복방안 제안

#### 마. 공영형 사립대 전환을 위한 지역대학 협력모델 제안

- 인접지역 대학과 거점 공영형 사립대 네트워크 형성 방안 제안
- 현행 고등교육법을 활용하여 점진적인 협력방안 구축 제안
- 기존사례를 활용한 사립대와 국립대와의 통합방안 제안

#### 〈평택대학교 공영형 사립대 도입실증 연구 주요경과 일지〉

| 일시         | 주요 경과                                 |
|------------|---------------------------------------|
| 2020. 1. 8 | 평택대 공영형 사립대 추진위원회 개최                  |
| 2020. 1.14 | 공영형 사립대학 도입 실증연구 정책연구 제안서 윤독회         |
| 2020. 4.29 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 회의        |
| 2020. 5. 1 | 제2회 평택대학교 공영형사립대 심포지엄                 |
| 2020. 5. 6 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 1차 회의     |
| 2020. 5.11 | 제1차 평택대 공영형 사립대 추진 교외정책협의회            |
| 2020. 5.11 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 연구원 대상 FGI         |
| 2020. 5.13 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 조교 대상 FGI          |
| 2020. 5.13 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 2차 회의     |
| 2020. 5.15 | 제1회 평택대학교 공영형 사립대 포럼                  |
| 2020. 5.20 | 제1회 고등교육 공공성 확대 공청회                   |
| 2020. 5.26 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 직원 대상 1차 FGI(정규직)  |
| 2020. 5.28 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 직원 대상 2차 FGI(비정규직) |
| 2020. 5.29 | 교육부 공영형 사립대 육성 지원 관련 전문가 협의회          |
| 2020. 6. 3 | 공영형사립대 도입 실증연구를 위한 직원 FGI             |
| 2020. 6. 5 | 교내 구성원 면담조사(시니어 교수)                   |
| 2020. 6.10 | 교내 구성원 면담조사 - 재학생 공청회(서울)             |
| 2020. 6.12 | 교내 구성원 면담조사 - 재학생 공청회(평택)             |
| 2020. 6.16 | 평택대 공영형사립대 도입 실증연구 교내 정책협의회 3차 회의     |
| 2020. 6.22 | 제2차 평택대 공영형 사립대 추진 교외정책협의회            |
| 2020. 6.26 | 학부생 대상 고등교육 공공성 확대 공청회                |
| 2020. 7. 6 | 공영형사립대 도입 실증연구 추진 경과보고                |
| 2020. 7. 6 | 제2회 고등교육 공공성 확대 공청회                   |
| 2020. 7.14 | 평택대학교 공영형 사립대 학생 추진위원회 발대식            |
| 2020. 7.16 | 평택대, 상지대, 조선대, 국회의원 공동주최 국회토론회 소회의    |
| 2020. 8. 5 | 제1차 지역사회협력모델-문화복지연계사업:버스킹이 가능한 문화의 거리 |
| 2020. 8. 7 | 공영형사립대 도입 실증연구 교내 구성원 면담조사-팀장, 과장 FGI |
| 2020. 8.10 | 제3차 평택대 공영형 사립대 추진 교외정책협의회            |
| 2020. 8.11 | 공영형사립대 도입 실증연구 교내 구성원 면담조사-계장 FGI     |
| 2020. 8.18 | 제2차 지역사회협력모델-문화복지연계사업:버스킹이 가능한 문화의 거리 |
| 2020. 8.21 | 제3회 고등교육 공공성 확대 공청회                   |

# II

## 대학정상화와 공영형 사립대 추진과정

---

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구@' 평택대학교

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

## II. 대학정상화와 공영형 사립대 추진과정

### 1. 평택대학교 정상화와 공영형 사립대 추진 준비

#### 가. 구재단의 파행적 대학운영과 정상화 과정

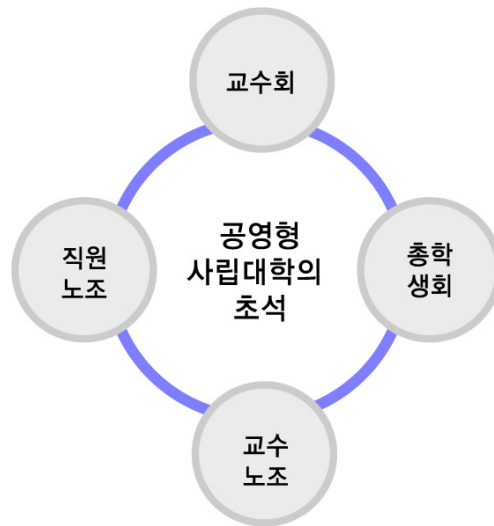
- 현 법인 설립배경과 조기홍 족벌체제에 의한 파행적 대학운영
  - 1969년 조기홍 법인 사무국장 선임
  - 1980년 12월 8일 문화공보부, 재단법인 피어선 기념성경학원 유지재단의 기본재산을 현 '학교법인 피어선기념학원'으로 무상양도 인가
  - 1980년 12월 29일 문교부, 학교법인 피어선기념학원 설립 인가. 초대 이사장 조문기
  - 조기홍, 1981년부터 1995년까지 이사장 재임
  - 1993년 학생복지와 조기홍 친인척 명의 학교주변 토지 건 문제제기한 총학생회장 대학본부 점거 당시 토지 건 관련 서류반출로 특수절도로 구속 및 제적, 부총학생회장 정학
  - 1995년 기부금 납부 거부, 교수모임 주도 등으로 재임용 탈락, 재임용 탈락 항의 학생 제적
  - 조기홍 1995년 총학생회 해체
  - 조기홍, 1995년부터 2016년까지 총장 재임, 2018년까지 명예총장 및 이사회 상근이사 재임
  - 교육부, 2012년 평택대학교 종합감사
  - 수원지방법원평택지원, 2014년 사립학교법위반과 업무상횡령으로 조기홍에게 약식명령
  - 교육부, 2017년 사학혁신추진단 출범 후 평택대학교 실태조사

- 조기홍 족벌체제 종식과 정상화 과정
  - 교수회 외 1인, 2017년 5월 수원지방법원평택지원에 구 재단이사회 해체 법 적근거로 구 재단이사 전원의 '이사선임결의무효'를 확인하는 소송제기
  - 수원지방법원평택지원, 2018년 1월 '이사선임결의무효확인소송'건에서 개방이 사선임절차 부당 확인(부분 승소)
  - 수원지방법원평택지원, 2018년 9월 조기홍 범법행위로 법정구속
  - 서울고등법원, 2018년 10월 '이사선임결의무효확인소송'1심판결 인용
  - 교육부, 2018년 10월 조기홍 외 2명 이사승인취소, 개방이사 3명 및 일반이 사 4명 이사선임무효로 구재단 이사회 종식
  - 교육부, 2018년 11월 임시이사 파견 결정
  - 대법원, 2019년 2월 '이사선임결의무효확인소송'1심판결 확정
  - 2019년 7월 사학혁신위원회 백서 중 사학혁신 중요사례로 평택대 소개
  - 교육부, 2020년 4월 공영형사립대학실증연구 대상으로 평택대 선정

#### 나. 공영형 사립대 추진 준비

평택대학교 교수, 직원, 학생은 어려운 상황에서도 대학의 발전에 기여하기 위해 총학생회를 재건하 고, 교수회, 교수노조, 직원노조를 설립하여 대학 운영에 적극적으로 참여하고 있다. 이러한 조직들의 활동은 총체적으로 평택대학교의 공공성 강화에 중요한 역할을 할 것으로 기대된다.

- 대학의 공공성 강화를 위한 조직 신설
  - 최근까지 평택대학교는 비민주적인 재단의 횡포로 교수, 직원, 학생이 참여하 는 자조조직이 사라지고 결과적으로 대학 운영 참여와 감시 기능이 사실상 실 종되었다.
  - 이러한 상황에서 대학 구성원들의 노력으로 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무 성을 높일 수 있는 교수, 직원, 학생의 자조조직이 신설되거나 재건되어 향후 평택대학교가 공영형 사립대학으로 발전하기 위한 초석을 마련하였다.



### (1) 교수회 설립 및 학칙 기구화

#### • 배경

- 평택대학교는 교수단체가 존재하지 않았고 대학행정방침을 전달하는 회의체인 ‘교수회의’만이 존재하여, 교수의 권익 보호와 대학 운영의 참여 등 본질적인 기능을 제대로 수행하지 못 하였다.
- 구재단과 조기홍의 비리가 알려진 것을 계기로 2017년 2월에 전체교수의 2/3가 참석하고 과반이 찬성하여 최초 교수단체인 ‘교수회’가 설립되었다.
- 이러한 상황에서 평택대학교 교수들은 자발적으로 교수회를 구성하고, 구재단의 견제와 탄압 속에서도 구재단의 비리를 척결하기 위한 활동을 적극적으로 전개하였다.
- 교수회는 임시이사파견 이후 2019년 2월에 학칙기구가 되었다.

#### • 의의

- 교수회는 구재단의 감시와 통제를 극복하고 대학구성원이 자발적으로 만든 최초의 조직으로, 구재단의 탄압 속에서도 구재단의 비리를 밝히고, 법정 투쟁을 통해 구재단이 물러나게 하여 현재 평택대학교가 추진하는 대학 민주화의 초석을 마련하였다.

- 교수회의 구성과 활동은 대학구성원들에게 대학 민주화의 가치를 실현하고, 이후에 교수노조, 총학생회, 직원노조 등 대학구성원들의 자치조직 탄생이 가능하게 하였다.

• 과정

|                         |  |
|-------------------------|--|
| 2016. 11. 3.            | 교수회 규정 제,개정안 기획조정본부에 제출                                      |
| 2016. 12. 28.           | 교수회 설립추진위원회 발족   |
| 2017. 1. 16.            | 대학운영 정상화 촉구성명서 발표  |
| 2017. 2. 5.             | 교수회 정상화 수용환영성명서 발표   |
| 2017. 2. 13.            | 교수회창립총회 개최[교수회 창립총회회의록]                                      |
| 2017. 4. 4.             | 교수, 학생, 평택대 정상화를 위한 지역대책위원회 조기홍 명예 총장 퇴진요구 학내기자회견            |
| 2017. 4. 5. ~<br>6. 12. | 조기홍 성폭행범죄처벌을 위한 평택지청 앞 1인 시위                                 |
| 2017. 4. 7.             | 평택역 앞에서 조기홍 퇴진요구 서명  |
| 2017. 6. 15.            | 성폭력상담소, 교수회 세종문화회관 앞 공동기자회견                                  |
| 2017. 7. 5.             | 『KBS추적60분』, 조기홍 비리 보도[신문보도]                                  |
| 2017. 9. 13.            | 평택대학교 교내천막에서 교수들이 릴레이단식을 시작                                  |
| 2017. 9. 20.            | 단식 도중 선재원 교수가 건강 악화로 응급차로 호송                                 |
| 2017. 9. 29.            | 비리이사회, 교수회 활동보고서 완성  |
| 2017. 10. 11.           | 신은주교수가 국회국정감사 참고인으로 출석하여 평택대 사학비리 해결을 요청                     |
| 2017. 9월~12월            | 평택대 조기홍 및 비리이사진 퇴진 요구 촛불문화제                                  |
| 2017. 12. 9.            | 비리이사진의 이사회 개최 저지를 위한 방문                                      |
| 2017. 12. 11.           | 비리이사진 김삼환 이사장이 선임한 신입총장 유종근 출근 반대                            |
| 2017. 12. 18.           | 다시 유종근 출근에 항의  |
| 2017. 12. 22.           | 「뇌물수수 전과자 유종근을 선임한 이사회 규탄」 피켓팅                               |
| 2018. 1. 2.             | 유종근 교수회 천막 철거 지시 *2019. 5. 3. 유종근 및 천막 철거 현장지휘자에 벌금형 형사판결 선고 |
| 2018. 1. 5.             | 평택시장 출마자 평택대 공립화 방안 추진 선언                                    |
| 2018. 1. 10.            | 종전부터 진행해온 사학비리척결을 위한 특강을 계속*                                 |



|               |   |
|---------------|---|
| 2018. 1. 10.  | 평택역 앞에서 비리이사회해체 서명  |
| 2018. 1. 31.  | 비리이사회 해체 법적근거 ‘이사선임결의무효확인소송’수원지 방법원평택지원 승소, [판결문]   |
| 2018. 3. 19.  | 교수회 천막재설치 시도, 노조원들이 천막재설치 저지하여 실패   |
| 2018. 4. 11.  | 『뉴스타파에서 「모두가 가해자」』 표제로 학교법인 보도  |
| 2018. 5. 3.   | 7개 대학 공동기자회견으로 사학비리 엄정수사 촉구   |
| 2018. 5. 3.   | 교육부 실태조사 결과통보   |
| 2018. 5. 9.   | 비리이사회해체를 요청 교육부혁신 기자회견  |
| 2018. 6. 15.  | 공영형사립대추진위원회 수도권 심포지엄 [발표문 표지 목차]  |
| 2018. 7. 20.  | 비리사학재단 사분위위원의 사임요구 1인시위   |
| 2018. 8. 29.  | 조기흥 성범죄로 징역8개월 실형선고 및 법정구속  |
| 2018. 9. 12.  | 청와대 앞에서 비리이사회해체촉구 기자회견  |
| 2018. 10. 9.  | 『MBC PD수첩』 학교법인 김삼환 이사장 비리의혹 제기   |
| 2018. 10. 10. | 교육부로부터 임시이사 파견을 촉구하는 천막농성   |
| 2018. 10. 11. | 비리이사회 해체 법적근거 ‘이사선임결의무효확인소송’ 서울고 등법원 승소[판결문]  |
| 2018. 10. 21. | 이사장 사퇴촉구 공개서한을 전달   |
| 2018. 10. 22. | 교육부의 이사자격 상실통보로 이사진 전원의 취임승인 무효 내지 취소   |
| 2018. 11. 14. | 교육부의 임시이사 8인 선임 알림 공문   |
| 2018. 12. 4.  | 이사회에서 8인의 임시이사 중 박병섭이 이사장으로 선출  |
| 2018. 12. 13. | 이사회에서 신임총장선임공고를 의결  |
| 2018. 12. 28. | 이사회에서 총장후보자 중 신은주 교수가 총장으로 선임   |
| 2018. 12. 31. | 부터 총장업무를 시작   |
| 2019. 2. 14.  | 비리이사회 해체 법적근거 ‘이사선임결의무효확인소송’대법원 확정판결, 대법원 판례(2018다281142)로부터 교수회 및 교수는 대학운영에 관한 법적 이해관계(대학운영 참여권)를 갖는 당사자로 인정받고 있음[판결문] |
| 2019. 2. 18.  | 이사회 교수회 학칙기구화 승인  |

• 교수회 주최 사학비리척결을 위한 특강

|                |  |
|----------------|--|
| 제1회 2017 5/2   | 이영기 변호사(법무법인 자연) “대학운영과 이사선임의 정당성”       |
| 제2회 2017 7/12  | 임재홍 교수(한국방송통신대) “국공립네트워크와 공영형사립대”        |
| 제3회 2017 8/2   | 정대화 교수(상지대 총장) “상지대 민주화 투쟁 40년”          |
| 제4회 2017 8/16  | 김덕기 교수(대전신학대, 전 평택대 교수) “교권과 평택대의 1995년” |
| 제5회 2017 12/19 | 김광산 변호사 “이사회 운영과 교원지위”                   |
| 제6회 2018 1/10  | 최갑수 교수(서울대) “역사적 불가역성의 인식: 프랑스혁명과 촛불 혁명” |
| 제7회 2018 1/24  | 김누리 교수(중앙대) “대학민주주의, 왜 중요한가?”            |
| 제8회 2018 2/7   | 반상진 교수(전북대, 현 한국교육개발원장) “대학개혁의 방향과 과제”   |
| 제9회 2018 2/21  | 김철홍 교수(인천대) “인천대 공립화의 과정과 과제”            |



구재단 비리 척결과 퇴진을 위한 교수회 활동

• 기대 효과

- 교수의 대학 운영 참여 확대 및 권리 강화
- 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무성 강화

## (2) 총학생회 재건

## • 배경

- 평택대학교는 학생들의 대표 조직인 총학생회가 결성되어 활동하였으나, 구재단과 갈등을 빚으며, 구재단이 강압적으로 총학생회를 해체하고, 학회연합회로 전환하였다. 학회연합회는 학과별 대표자 연합체의 형태로, 학생 전체 대표조직의 기능을 상실하여 학생들의 권리가 제한되는 결과를 초래하였다.
- 대학의 민주화 과정에서 평택대학교의 학생들은 2017년부터 총학생회 재건을 위한 준비를 시작하였고, 2020년 총학생회가 재건되었다.
- 2020년 초대 총학생회장이 선출되고, 총학생회로서의 위상을 갖추기 위해 준비하고 있다.

## • 과정

|         |                          |
|---------|--------------------------|
| 2014학년도 | 19대 학회연합회 51명            |
| 2015학년도 | 20대 학회연합회 51명            |
| 2016학년도 | 21대 학회연합회 51명            |
| 2017학년도 | 22대 학회연합회 51명            |
| 2017학년도 | 총학생회재건준비위원회 결성           |
| 2018학년도 | 총학생회 1대 비상대책위원회 52명      |
| 2019학년도 | 총학생회 2대 비상대책위원회 51명      |
| 2020학년도 | 총학생회 3대 비상대책위원회          |
| 2020학년도 | 6월 총학생회장 재선거 초대 총학생회장 선출 |



구재단 비리 척결을 위한 학생회 활동

- 기대 효과
  - 학생의 대학 운영 참여 확대 및 권리 강화
  - 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무성 강화

### (3) 교수노조 설립

- 배경
  - 평택대학교는 그동안 교수의 권익을 대변하기 위한 조직으로서 교수노조가 결성된 적이 없었다. 그나마 교수의 권익을 대변할 수 있는 교수회의마저 제대로 역할을 수행하지 못하는 상황에서 구재단의 편파적인 판단에 따라 교수의 권익을 침해하는 사례가 발생하였다. 이러한 상황을 개선하기 위해 2019년 평택대학교 교수노조를 설립하게 되었다.

#### • 과정

|              |                           |
|--------------|---------------------------|
| 2019년 1월 22일 | 전국교수노동조합 평택대학교 지회 설립 총회   |
| 2019년 4월 23일 | 평택대학교 교수노동조합 · 직원노동조합 간담회 |



• 기대 효과

- 교수의 권익 증진 및 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무성 강화

(4) 직원노조 설립

• 배경

- 직원의 경제적, 사회적, 문화적 지위를 보장하고 더 나아가 대학의 승고한 교육 정신을 지키며 참교육을 실현하고자 직원노조를 결성하였다.

• 과정

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| 2017년 08월 22일 | 노동조합 결성을 위한 창립총회(68명 가입) |
| 2017년 08월 23일 | 평택대학교 노동조합 설립 신고         |
| 2017년 10월 10일 | 평택대학교 노동조합 임시총회          |
| 2017년 10월 24일 | 평택대학교 노동조합 조직 구성 및 인사발령  |
| 2017년 11월 16일 | 2017년도 평택대학교 노동조합 정기총회   |
| 2017년 12월 11일 | 상급단체(민주노총 전국대학노동조합) 가입   |

• 노동조합 구성

- 조합원 수 : 총 53명(현재 기준)
- 지부장 1인, 부지부장 1인, 사무국장 1인, (조직부, 선전부, 문화부, 여성부, 정책부, 총무부) 각 부장 1인



평택대학교 직원노동조합 활동

• 기대 효과

- 직원의 권익 증진 및 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무성 강화

## (5) 생활협동조합 설립 준비

### • 배경

- 교직원과 학생들에게 필요한 대학 내 편의시설의 계약과 운영에 관련된 비리가 발생하는 경우가 있었으며, 서비스와 상품의 질에 대한 만족도가 낮은 문제도 발생하였다.
- 이러한 문제를 해결하기 위해 대학 구성원 스스로 편의시설 운영의 책임과 이익을 공유하는 생활협동조합을 설립을 준비하였다.

### • 과정

|              |                   |
|--------------|-------------------|
| 2019년 2월 18일 | 3차 생활협동조합 설립준비위원회 |
| 2019년 2월 25일 | 4차 생활협동조합 설립준비위원회 |
| 2019년 3월 15일 | 생활협동조합 발기인대회      |
| 2019년 3월 20일 | 생활협동조합 창립총회 개최    |
| 2019년 3월 20일 | 생활협동조합 창립총회 개최    |
| 2019년 3월 20일 | 생활협동조합 창립총회 개최    |
| 2019년 4월 15일 | 생활협동조합 설립 발기인회의   |
| 2019년 5월 13일 | 생활협동조합 설립 발기인회의   |
| 2019년 8월 6일  | 생활협동조합 설립 발기인회의   |

공지사항

생활협동조합 창립총회 개최공고

작성일자 : 관리자 작성일자 : 20190205 15:36:38 조회 : 116

【붙임 1】공고번호: 평택대학교 2019-01호

**창립총회 개최공고**

평택대학교 생활협동조합의 창립총회를 다음과 같이 개최하오니 조합설립에 동의하신 구성원은 빠짐없이 회의에 참석하여 주시기 바랍니다.

- 다. 음 -

1. 일시: 2019. 03. 02(수) 오후 6시
2. 장소: 개2피어선빌딩 2층 206호 소강당
3. 의안
  - 가. 의사록 기명날인인 선임
  - 나. 정관 및 규약 확정
  - 다. 창립선출
  - 라. 사업계획 및 예산확정
  - 마. 기타 총회에서 필요하다고 결정되는 사항

2019년 03월 05일

평택대학교 생활협동조합 발기인대표 선재원

coop

[PTU NEWS]

더불어 함께 하는 대학 공동체!

**대학생활 협동조합 가입 안내**

평택대학교 협동조합 조합원 모집을 위한 홍보자료

- 기대 효과
  - 대학 구성원의 복리 증진 및 자조적 활동 촉진
  - 대학 내 편의시설의 계약 및 운영과 관련된 비리 방지

## 2. 공영형 사립대 추진 주체 구성과 실적

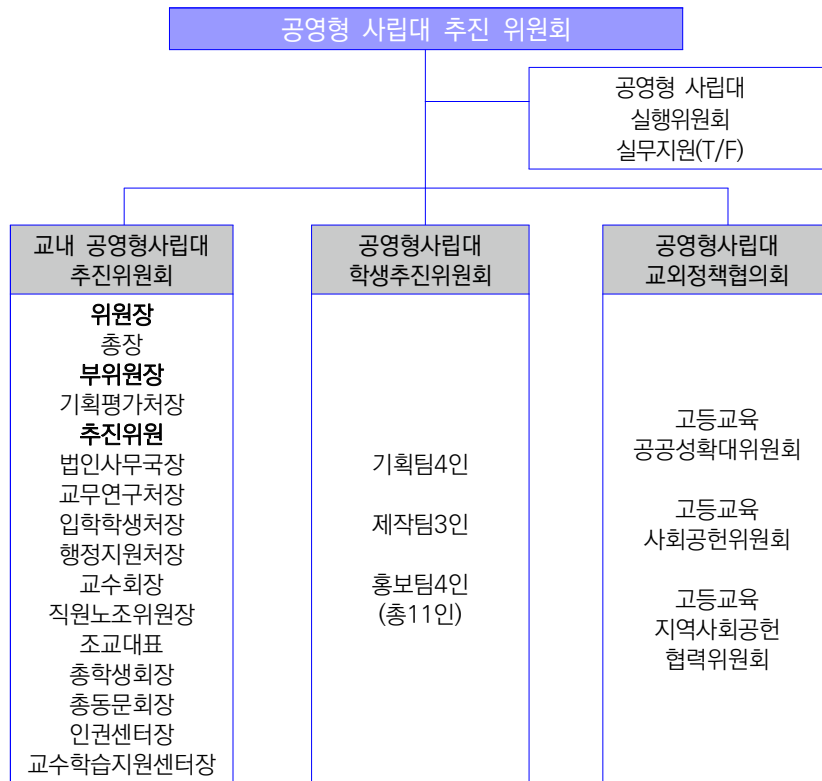
### 가. 공영형 사립대 추진위원회

#### 1) 추진 방향

- 고등교육정책의 본질에 부합하는 공영형 사립대학 추진 필요성의 근거를 바탕으로 책무성, 투명성, 민주성 확보하여 공공성과 대학의 경쟁력을 강화시키는데 주요 목적을 두고 있다.
- 공영형 사립대 전환을 목표로 교내 및 외부 인사를 다양하게 구성하여 교내 구성원의 합의 도출 및 지역사회의 의견을 모아 인재를 양성할 새로운 기능의 공영형 사립대학 모델 수립하는데 목적을 두고 있다.

#### 2) 추진 체계 및 구성·운영방안

- 교내 구성원 (총장, 기획평가처장, 법인 사무국장, 교무연구처장, 입학학생처장, 행정지원처장, 교수회장, 직원노조위원장, 조교대표, 총학생회장, 총동문회장, 교수 2인)과 지역 인사 2인으로 구성하였으며, 공영형 사립대 도입에 따른 정책화 결정 방안 논의, 애로사항 해결방안 도출하고자 한다.
- 구성원칙은 다음과 같다. 교외 정책협의회는 총 50인 내외로 구성하였다. 공영형사립대 추진을 위한 구성원 의견 수렴에 대한 의지 표명으로 법인, 대학본부, 교수대표, 학생대표, 조교대표, 총동문회 대표 등 각 1인 구성한다.



[그림 II-1] 공영형 사립대 추진 위원회 조직도

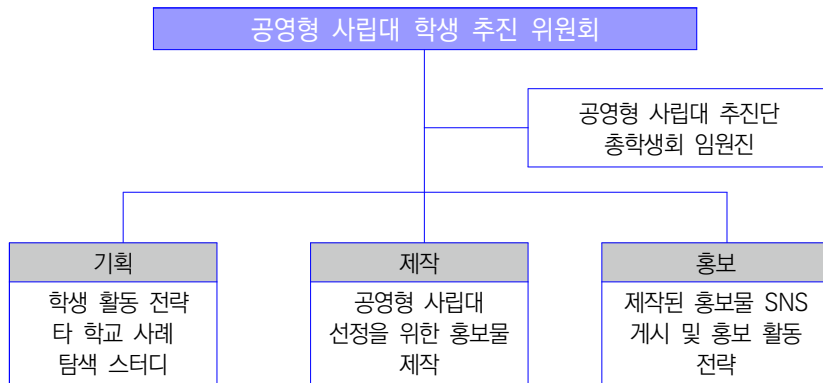
### 3) 공영형 사립대 추진 위원회 진행 사항

- 공영형 사립대 추진 위원회를 결성하고, 타 국립대학의 사례를 참조하여 책무성, 투명성, 민주성을 향상시키기 위한 첫 단추로 '재정위원회'를 설치하는 것에 대한 구상과 그 전략을 탐색하였다. 타 학교의 사례와 이사회 구성원의 승인 절차를 거쳐 재정위원회가 2019년 12월에 설치되었다. 또한, 교육부 실증연구 제안서 신청과 관련하여 위원회의 승인절차를 거쳐 기획예산팀과의 협업과 자체 평가위원 구성으로 계획서를 작성하였다. 실증 연구 선정에 따라 공영형 사립대 추진 연구단을 구성하는 것에 승인하고, 단계별 연구에 대한 보고와 규정 재·개정 절차에 대한 논의, 중간보고와 공청회 등의 구성원 합의 도출에 대한 논의를 진행하였다.



## 나. 총학생회 임원진 및 공영형 사립대 학생추진위원회

- 2020년 6월 총학생회 재건을 통해 학생들의 목소리를 모을 수 있는 통로 마련이라는 큰 성과와 더불어, 학생들의 공영형 사립대 선정 의지와 이를 추진하기 위해 총학생회 중심으로 공영형 사립대 학생 추진위원회를 자발적으로 발족하였다.
- 1차 총학생회 임원진 4명으로 구성하여 공영형 사립대의 필요성과 전환을 위한 학생들의 자발적 활동의 필요성을 강조하고 이를 구체화하기 위한 의견을 임원진을 중심으로 수렴하였다. 이후 자발적으로 공영형 사립대 학생 추진위원회를 발족하는 것에 대한 주된 의견 수렴을 통하여 총학생회 임원진이 일주일 기간 동안 추진 위원회 모집 홍보를 진행하였다.
- 평택대학교 공영형 사립대 학생 추진위원회는 총 11명이 위촉되었으며, 위촉된 학생들은 공영형 사립대를 추진하기 위해 지속적인 관심을 두고 공영형 사립대 선정 대학으로 도달하기 위해 적극적으로 참여하며 활동할 계획이다. 첫 활동으로 평택대학교 공영형 사립대학 연구팀 공동주최로 개최하였던, 2020년 7월 16일 국회토론회(장소:국회도서관 소회의실)에 참석하여 평택대학교가 공영형 사립대로 전환되어야 하는 이유에 대해 학생들의 의견을 전달하였다.
- 공영형 사립대 학생 추진 위원회의 역할은 기획, 제작, 홍보로 구성되었으며, 기획은 추진위원회의 역할 분담 구체화 전략, 타 학교 사례 탐색 스터디를 조직화하는 것을 구상하였다, 제작팀은 공영형 사립대 홍보물을 제작하였으며, 홍보팀은 홍보 방법을 논의하였고, 홍보물을 SNS를 개설하여 홍보하는 것을 의견을 나누었다.
- 평택대학교 공영형 사립대 학생 추진위원회 학생들과 총학생회는 국회토론회 참석 전 사전 모임을 통해 3개 대학의 실증 연구의 진행 상황, 평택대학교 공영형 사립대 의견수렴과 모델 정립 방안에 대한 중간보고를 중심으로 토론하는 기회를 얻었다. 이를 통해 국회토론회에서 공영형 사립대 논의의 중요성과 기획재정부 설득을 통한 공영형 사립대 실제 재정 투입에 대한 의지에 대한 학생 의견을 주장하는 기회를 얻었다.
- 공영형 사립대 선정 및 전환을 위한 학생 자치활동 강화, 학생 눈높이에 맞는 평택대 자체 홍보물 제작 및 배포, 공영형 사립대 전환을 위한 학생 관점에서의 모델 정립에 대한 구체적인 의견을 모으는 역할을 구체화하는데 의견을 모았으며, 이를 바탕으로 활동 범위를 넓혀 나아가는 것에 동의하였다.



[그림 II-2] 공영형 사립대 추진 교외 정책협의회

#### 다. 교외 거버넌스 정립을 위한 공영형 사립대 추진 교외 정책 협의회

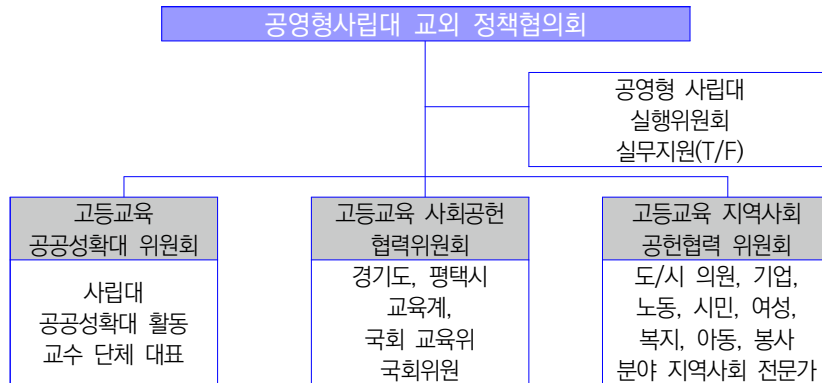
##### 1) 교외 정책협의회 추진 방향

- 평택대학교는 경기도·평택시 여건과 필요에 부응하여 궁극적으로 지역발전에 근간이 되는 인재를 양성할 새로운 기능의 공영형 사립대학 모델 수립하고자 한다.
- 지역사회의 고등교육 인재를 육성 및 활용을 통한 지역대학모델을 위한 정책 구상원과 함께 방안을 모색하고자 「평택대학교 공영형 사립대학 정책협의회」 구성하여 운영하고자 한다.
- 경기도 및 평택시 의견 수렴 및 교육 전문가 자문을 통해 실현 가능한 공영형 사립대학 모델 방안 마련하고자 하며, 정책 환류의 기틀을 마련하고자 한다.

##### 2) 추진 체계 및 구성·운영방안

- 지자체 및 전문가, 교내 구성원의 의견수렴을 통해 공영형 사립대 도입에 따른 정책화 결정 방안 논의, 애로사항 해결방안 도출하고자 한다.
- 구성원칙은 다음과 같다. 교외 정책협의회는 총 30인 내외로 구성하고 공동위원장 체제로 운영한다. 교외 정책협의회 구성원은 학계, 경기도의회, 평택시의회, 연구기관, 지역산업체 등으로 구성하였으며, 분과위원회는 협의회 산하로 의제별로 분과위원회 성격 및 유형에 맞게 신축적으로 구성·운영, 협의체의 체계적·효율적 운영 뒷받침하고자 한다.

- 교외정책협의회와 평택대 본부의 공영형 사립대 추진단의 유기적인 연계로 공영형 사립대학의 효율적인 모델링을 위한 구성된 소그룹을 구성하고, 지속적인 토론을 통해 공영형 사립대학 모델 대안 마련하고자 한다.



[그림 II-3] 공영형 사립대 추진 교외 정책협의회

### 3) 교외 정책협의회 의견 수렴

#### 가) 고등교육 공공성확대 위원회

- [심포지엄 개최] 대학의 질적 향상과 공영형 사립대 모델 개발
  - 「대학교육의 질적 향상과 평택대학교 공영형 사립대 모델」이라는 주제로 개최한 이번 심포지엄은 연구대표가 주관하고, ‘평택대 공영형 사립대 모델 정립 방안과 연구방법’을 주제로 공동연구원이 발표했다. 이어 김명연 상지대 교수, 진숙경 경기교육연구원 박사, 지병근 조선대 교수, 채재은 가천대 교수가 지정 토론자로, 임재홍 한국방송통신대 교수가 총괄토론자로 나섰다. 공영형 사립대학 정책의 전망과 성공적인 모델 개발을 위한 제언, 공적책임의 원리와 협력적 거버넌스 등 여러 방안을 제언하며 논의하였다.
  - 공영형 사립대는 학령인구 감소와 대학과잉현상이 심각한 우리나라 고등교육의 질을 높이는데 기여할 뿐만 아니라, 효율적인 고등교육 정책과 지역균형발전을 위해 반드시 필요한 제도임을 논의하였다. 지방정부와 지역사회, 시민사회단체 등과 협력하여 대학 운영의 공정성과 투명성을 확보한 평택대 공영형 사립대 모델 개발에 대해 의견을 나누었다.

〈표 II-1〉 교외정책협의회 의견 수렴

| 구분                       |  | 일시       | 주제                                       |
|--------------------------|--|----------|--|
| 고등교육<br>공공성확대 위원회        | (심포지엄)<br>제 2회 평택대 공영형<br>사립대 심포지엄 개최                  | 20.05.01 | 대학의 질적 향상과 공영형<br>사립대 모델 개발              |
|                          | (포럼)<br>평택대 공영형 사립대<br>포럼 개최                           | 20.05.15 | 사립대 투명성 및<br>공공성 확보방안                    |
|                          | (국회토론회)<br>평택대, 상지대, 조선대,<br>국회의원 공동주최<br>국회토론회 개최     | 20.07.16 | 공영형 사립대학 정책의<br>현실과 과제                   |
|                          | (심포지엄)<br>제 3회 평택대 공영형<br>사립대 심포지엄 개최                  | 20.08.16 | 대학의 공공성 확대와 공영형<br>사립대 평택대모델             |
| 고등교육 사회공헌<br>협력위원회       | 경기대 최충욱교수님   | 20.05.28 | 공영형 사립대 모델 구상<br>관련 자문                   |
|                          | 경기연구원<br>김성하 연구원                                       | 20.07.03 | 경기도립대학 구성(안) 연구결과<br>공유 토론               |
|                          | 인천대 김철홍 교수님  | 20.07.24 | 인천대 공공성 플랫폼<br>발족과 활동                    |
|                          | 한경대 박상돈 교수님  | 20.07.24 | 한경대 안성 평택 통합방안<br>한경대학교-한국복지대학교<br>통합과정  |
| 고등교육<br>지역사회 공헌협력<br>위원회 | 제1차 평택대 공영형<br>사립대 추진을 위한<br>지역사회 교외 정책협의회             | 20.05.11 | 공영형 사립대의 필요성과<br>지역사회 고등교육 향상<br>협력모델 정립 |
|                          | 제2차 평택대 공영형<br>사립대 추진을 위한<br>지역사회 교외 정책협의회             | 20.06.22 | 의견 수렴(FGI) 경과보고 및<br>지역협력 모델(안) 의견 수렴    |
|                          | 제3차 평택대 공영형<br>사립대 추진을 위한<br>지역사회 교외 정책협의회             | 20.08.10 | 지역협력 모델(안) 논의                            |
|                          | 제 1차 지역사회 협력<br>모델 - 문화복지 연계<br>사업: 버스킹이 가능한<br>문화의 거리 | 20.08.05 | 버스킹이 가능한 문화의 거리<br>가능성 타진                |
|                          | 제 2차 지역사회 협력<br>모델 - 문화복지 연계<br>사업: 버스킹이 가능한<br>문화의 거리 | 20.08.18 | 버스킹이 가능한 문화의 거리<br>모델 의견 수렴 및 세부안 논의     |
|                          | 이종복, 윤석구<br>명예교수님 자문회의                                 | 20.07.28 | 총학 재건 민주성 회복 및 공공성<br>확보 교육모델 논의         |

- **[포럼 개최]** 평택대 공영형 사립대 포럼 개최
  - 「사립대 투명성 향상 및 공공성 확보방안」을 주제로 3개의 발제와 토론으로 진행되었다. 청주대 조승래 교수님의 “사립대학 운영의 투명성 확보를 위한 공영형 사립대학 필요성”에 발표, “사학의 투명성과 공공성 확보 방안” 주제로 영산대 류석준 교수님의 발표, “공영형 사립대학 투명성 확보 방안-재정 회계를 중심으로”의 (前)이무성 교수님의 발표로 진행되었다. 경성대 김선진 교수님, 수원대 장경욱 교수님, 수원대 손병돈 교수님의 토론으로 투명성·공공성 확보 방안과 공영형 사립대를 통한 고등교육 질적 향상에 대해 논의하였다.
- **[국회토론회 공동개최]** 공영형 사립대학 정책 현실화 과제 토론회 개최
  - 공영형 사립대 추진위원회를 비롯하여, 상지대, 조선대 연구단, 그리고 서동용 국회의원, 윤영덕 국회의원이 공동 주최하여 「공영형 사립대학 정책의 현실화 과제 토론회」가 국회도서관에서 개최하였다.
  - “현재의 고등교육에 대한 재정지원이 소수의 대학에 집중되어 있다는 점”을 지적하였으며, “잠재력과 기여도가 높은 대학을 공영형 사립대학으로 선정하여 지원해야 하며, 고등교육 정책이 지역균형발전과 배치되는 방향으로 가지 않아야 한다”고 토론자로 나선 본교 신은주 총장님의 토론이 있었다.
  - 이는 고등교육의 공공성 확보, 서열구도의 완화, 지역균형발전 등을 위하여 문재인 대통령의 대선 공약이자, 100대 국정과제에 포함된 핵심 정책으로 이번 연구를 기반으로 사학혁신선도대학의 예산을 확보할 수 있는 발판을 제공할 것이라 논의하였다.
- **[심포지엄 개최]** 대학의 공공성 확대와 공영형 사립대 평택대모델
  - 평택대학교 공영형 사립대 모델 정립 방안을 위한 실증연구에 대하여, 구성원 의견 수렴, 지역사회 모델 정립에 대하여 연구진이 발표하였다.
  - 이어 교외정책협의회 3개의 분과 위원회(공공성 확대 위원회, 사회공헌협력 위원회, 지역사회공헌 협력위원회)에서 대표하여 지정 토론으로 나섰다. 수도권 경기 남부의 공영형 사립대 모델 정립에 대한 논의가 이루어졌으며, 사학 혁신 선도 대학의 가능성을 검증하고 확보하기 위한 전략과제를 논의하였다.



## 나) 고등교육 사회공헌협력 위원회

- [경기대 명예교수 최충옥 교수님] 교육부 정책 기조와 공영형 사립대 모델 구상
  - 글로벌 강소대학과 지역 현안을 함께 이야기 하는 평택시의 중심이 되는 모델이 필요하다. 평택 국제도시화 수준에 맞는 대학으로 현재 평택 브레인시티 사업을 중심으로 지역협력모델을 단대 단위로 준비할 수 있도록 해야 한다. 이것이 타대학 실증연구팀과는 다르게 독창적인 모델을 준비할 수 있는 지역적 여건이라 분석하였다.
  - 국공립대학과의 통합하는 방안 역시 고려해야 한다. 연합 네트워크 통합방안을 단계별로 실시할 수 있도록 전략화 해야할 필요성이 있다. 공동 입학, 교양 과목 공동 개발, 학점교류 등 현재의 고등교육법상 가능한 범위 안에서 네트워크 방안을 도출할 필요성이 있다.
  - 정부·도·시가 함께 재정을 부담하는 형태의 모델 도출, 지역사회 및 민간이 합동 운영하는 대학 모델, 중소기업 컨소시엄과 상공회의소 등을 통한 기업의 의사결정 참여권을 부여하는 형태의 모델도 고려해야 한다. 지역, 기업, 대학이 상생할 수 있는 대학모델이 필요하고, 이것은 학생들에게 취업 확약을 제시할 수 있는 모델로 연계되어 결국은 고등 교육의 질을 향상할 수 있다고 분석 할 수 있다.
  - 평택대학교는 우선 지역사회 안에서 비리사학이라는 부정적인 대학 이미지를 개선하는 것이 우선적 과제이다. 이것은 대학 구성원 스스로가 대학에 대한 인식 개선에 앞장서는 부분이 필요하다고 의견을 모았다.
  - 대학 재정 개선 향상을 위한 전략이 필요하다. 기부금, 재정 투자 가능성을 제고할 수 있는 평의원회 혹은 이사회 구성 변경 및 확대할 수 있는 제도 개선도 공영형 사립대 도입 요소의 필수적이라 할 수 있다.
  - 코로나 19 대응 새로운 대학 모델 제시에 대해 논의하였다. 고등학교- 평택대학교의 프로그램 연계 모델, 취업 연계 모델, 학점 은행제, 사이버 대학 연계 모델 등 대학 교육과정 트랙의 다양성을 모델로 도출할 필요성을 제시하였다. 또한, 기업 유입 대학, 상공회의소 등 관련 단체지지 및 기부 확약을 점진적으로 확대하여 사회적 기여 대학 모델 창출의 필요성을 언급하였다.

- **[경기연구원 김성하 연구원]** 경기도립대학 구성(안) 검토 및 전략화
  - 2015년 경기도립 대학원대학 설립 타당성 연구 진행 후, 경기도립 대학원대학교에 대한 논의가 진행되다가 시행되지 못했다. 그러나 경기도 도민과 기업체 종사자들은 경기도립 고등교육기관의 필요성에 대해 강하게 인지하고 있었으며, 현실적으로 경기도립 대학원대학의 설립을 통해 경기도 특화형 인재를 양성할 수 있는 시스템을 갖추어야 한다고 판단하였다.
  - 첨단과학 기술분야, 사회혁신분야 전문가 양성의 필요성이 대두되었고, 이들 분야에 대한 현장 맞춤형 비즈니스 전문가 양성을 위한 MBA과정의 융합을 제안하였다. 이는 경기도 기업생태계를 견인할 수 있는 전략적 교육과정이었다.
  - 세부 전공분야는 신재생에너지 MBA, 바이오 MBA, 빅데이터 MBA, 사물인터넷(IoT) MBA, 소셜벤처 MBA, NPO(비영리조직) MBA, 사회적금융 MBA, 소셜 컨설팅 MBA로 구성하였다.
  - 평택대학교 공영형 사립대 모델에서 제안하는 공공시민대학, 인공지능대학원의 형태와 유사하다 할 수 있다. 경기도 기업에서 인력 수요조사를 통해 현장 맞춤형 전문가 필요성이 입증되었고, 이를 통해 기업 생태계를 견인할 수 있다고 분석할 수 있다.
  - 구체적 모델 전략을 위한 세부사항은 다음과 같다. 입학 자격의 다양화가 필요하다. 학위과정과 비학위과정을 동시에 운영하고 직업경력과 자격증에 대해 평가할 수 있어야 하며, 비학위과정의 모듈화된 교육을 학사학위 미소지라도 자격이 인정될 수 있다면 수학할 수 있는 다양한 통로를 마련해야 한다.
  - 교육과정 프레임을 차별화해야 한다고 언급하였다. 현장전문가를 교원으로 임용하고 산업체와의 교류를 활성화를 위한 현장 연계형 교육과정 프레임을 운영해야 한다. 모듈화된 비학위과정과 학위과정을 연계하여 이수과목으로 인정함으로써 교육과정의 유연성을 담보해야 한다.
  - 평택대학교가 공영형 사립대로 전환하기 위해서는 혁신적 교육과정 모델이 필요하고, 도립 대학원대학교에서 시행하려고 했던 것과 유사한 지역사회 협력 모델 안에서의 교육과정을 모듈화하여 전략적으로 접근할 수 있다고 생각한다. 이는 선진 교육분야와 시스템을 도입함으로써 평택대 공영형 사립대 모델은 고등교육의 바람직한 모델(Best Practice)를 기대할 수 있다고 논의하였다.

- **[인천대 공공성플랫폼단장 김철홍 교수님]** 인천대 공공성 플랫폼 발족과 활동
  - 인천대학교는 1994년 시립화, 2013년 국립대 법인화를 통하여 지역사회와의 교류와 연대, 지원 분야에서 지속적인 협력을 해오고 있음에도 지역사회에 대한 관심과 교류가 부족하여 지역의 공공재 기능이 부족하였다.
  - 특히 부족했던 공공분야에서의 사회적 책무와 교육 및 연구 분야의 전문성을 활용한 지역사회에 공헌하는 국립대학의 역할에 대하여 대학의 진지한 고민이 요구되고 있다.
  - 이에 대학이 가진 전문성과 인적 자원을 활용하여 지역사회 공공적 이슈와 현안문제에 대하여 세미나 또는 토론 등의 적극적인 참여를 통하여 지역사회에 기여하고 대학이 더 능동적으로 지역사회와 소통하고 건전한 공공성 발전과 갈등 해소를 위한 플랫폼 기능을 제공함으로써 지역사회와 공존 및 상생하는 국립대학의 역할을 담당하고자 하였다.
  - 인천 공공성 플랫폼은 첫째, 연구 기반으로 대학의 전문성과 인적 자원을 활용하여 지역 연구 기반을 구축하고자 하며, 둘째, 플랫폼 기능 강화로써 지역사회와 소통하고 공공성 확보와 갈등 해소를 위한 플랫폼 기능을 제고하며, 셋째, 대학의 공공성 역할 강화를 통해 지역사회와 공존 및 상생하는 국립대학의 역할을 담당하고자 하는 목표를 가지고 있다.
  - 2017년 11월 대학 집행부와 대학 공공성 역할을 모색하는 것을 시작으로 2018년 12월까지 '인천공공성플랫폼 추진단' 운영위원회 발족, 토론회 개최 등 활발하게 활동하였으며, 현재 빅데이터를 기반으로 하여 인천대학교 전문인력 및 자료 DB를 통해 정보상점을 운영하는 것의 초기 단계이다. 주제별 연구 및 토론회를 통해 IPP(플랫폼)을 통해 지역사회와 소통 협력의 전략을 통한 공존과 상생의 대학 역할을 담당하는 것에 당위성을 확보하는 전략을 찾아볼 수 있었다. 정보상점(통합 database 센터) 형태로 지역사회 시민이 손쉽게 접근할 수 있도록 개방하고, 지역 문제 해결의 연결고리에 대학의 교수들과 연구소를 중심으로 멘토 역할을 담당한다. 이는 공공성이 포함되는 지역 현안, 갈등 문제 등 공적 의제를 원칙으로 하는 것이다.
  - 이를 기반으로 평택대학교 역시 지역의 대학 공공성을 갖추기 위한 플랫폼을 구축해야 하며, 이를 통해 지역사회 공공성 중재자 및 정보 제공자의 역



할을 확대해야 한다. 또한 정보상점(database 센터)을 통한 지식과 연구결과  
의 지역 환원을 우선시하고 공유된 지식 가치를 상승 및 확장시키는 것에 주  
력해야 한다고 의견을 모았다.

- 인천대를 중심으로 시도 공공보건의료 위원회 및 협의체를 구성하는 예시를  
답습하여 평택대 역시 중심으로 공공보건의료 시스템 및 교육과정의 균형적  
방안을 모색할 수 있도록 해야 하며 이는 공영형 사립대 추진 과정에서 공공  
성 플랫폼 기능 강화에 의견을 도출하였다.
- **[한경대 통합단장 박상돈 교수님]** 한경대 안성 평택 통합방안 및 한경대학교-한국  
복지대학교 통합과정
  - 한경대학교와 한국복지대학교 통합 논의 및 약 14년간 추진 과정과 그 배경에  
대한 발제를 진행하였다. 2007년 한경대, 한국복지대, 경기도지사 공동의 통합  
각서 서명과 교과부 통합 신청 불허 통보로 첫 번째 시도는 실패로 그 과정이  
시작되었다.
  - 이는 2009년 경기도청 주도로 한경대학교, 한국철도대학 및 한국재활복지대학  
기획처장 회의를 시작으로 두 번째 시도가 시작되었으며, 이는 찬반 투표를 통  
한 통합 찬성까지 끌어냈다. 그러나 2010년 다시 교과부의 불허로 통합 논의  
는 중단되었다.
  - 세 번째 시도는 2019년 4월 한경대와 한국복지대의 통합 추진 양해각서 체계  
를 시작으로 2019년 10월 7지 양교 통합추진 협의회를 개최하여, 입학정원,  
통합추진 예산, 일반대와 전문대 대학체제 유지 형태의 통합 모델 논의, 법적  
기반, 양 대학 연합 및 통합 모델 도출을 위한 컨설팅 등 통합 여건 조성을  
위한 논의가 진행되었다. 2020년 6월 양교 통합 찬반 투표 실시로 통합 찬성  
으로 귀결되었으며, 현재 교육부와 통합세부업무를 추진 중에 있다는 보고가  
있었다.
  - 한국복지대는 전문대 탈피 및 학생들의 다양한 전공 요구를 충족할 수 있다는  
장점이 있다. 또한 한경대는 학령인구의 심각한 감소에 대한 대응전략으로 향  
후 지속적인 규모 확대를 모색하여 경기 남부권 거점 국립대의 위상을 확보하  
는 장기적인 목표를 가지고 있다.

- 한경대 입장 역시 한경대학교와 한국복지대학교 중간에 평택대학교가 위치해 있으며, 학과별 특성화가 대학별로 중복되지 않으며, 궁극적으로 3개의 대학 연합 네트워크 체제에 대한 찬성의 입장을 내비쳤다. 이는 연합 네트워크 통합방안을 단계별로 실시할 수 있도록 전략화해야 할 필요성에 의견을 모았으며, 구체적인 전략을 논의하였다. 공동 입학, 교양 과목 공동 개발, 학점교류 등 현재의 고등교육법상 가능한 범위 안에서 네트워크 방안을 도출할 필요성이 있다. 현재 대학의 어려움에 대한 공감을 기반으로 한경대학교와 평택대학교의 규모와 학생 수 결손 현상에 대해 특단의 대책 수립과 준비가 필요하다는 것에 토론하고 의견을 수렴하였다.

#### 다) 고등교육 지역사회공헌협력 위원회

- [제1차 지역사회 교외정책협의회] 평택대 공영형 사립대 추진 필요성 및 지역사회 협력 방안
  - 「경기 및 평택 고등교육의 질적 향상과 공영형 사립대 모델」이라는 주제로 개최한 제1차 교외정책협의회는 책임연구원이 주관하고, 공동연구원이 공영형 사립대의 필요성과 지역사회 협력모델에 관련하여 발표하였다.
  - 지역사회공헌협력 위원회 위원으로 구성된 오피니언 리더(Opinion Leader)인 김근용 유의동 국회의원 의원실 보좌관, 송영범 한국노총평택지부 의장, 송창석 평택시 정장선 시장실 정책보좌관, 송치용 경기도의회 교육행정위원회 부위원장, 유순남 평택YWCA 회장, 이보영 평택상공회의소 회장, 이영태 평택시 사회복지협의회 회장, 이은우 평택시민재단 이사장, 이창호 SK브로드밴드 기남방송 취재부장, 전민수 평택시 지역아동센터연합회 회장, 최시영 평택시 새마을회 회장이 참석하였다.
  - 평택대학교는 지역사회의 유일한 4년제 대학이며, 평택시 지역사회 발전에 기여하였다는 것에 동의하였다. 지역사회대학으로서의 이미지 개선이 필요하며, 공공성 확보를 위한 시설의 공공성, 지역사회와의 협력모델 정립이 시급하다는 것에 의견을 모았다.
  - 현재 평택대 학내 갈등에 대한 지역사회의 우려가 있음을 확인하고 이것이 빨리 안정화되는 것에 지역사회의 대표 대학으로 거듭나는 것이라는 의견이 도출되었다. 평택시에서 거주하는 평택대 재학생이 20%가 넘게 차지하고 있고,

평택시 젊은 인구가 유입되는 상황에서 지역사회 인재육성의 당위성과 고등교육의 공공성 확보가 빠르게 성장하는 평택시와 어우러져 모델 정립을 할 수 있는 기회이며, 이는 시급하다는 것에 동의하였다.

- 교외정책협의회 위원들은 지역과 상생할 수 있는 공영형 사립대 모델을 제안하였다. 지역사회의 요구와 의견이 반영되는 평생교육 및 시민대학 모델 창출과 시설의 공공성 확보 방안을 구체화해 시민을 설득시키는 것에 힘을 실어주었다. 이는 경기 및 평택 지역의 성공적인 공영형 사립대 모델 개발을 위한 지역 거버넌스 등 여러 방안을 전략화하여 공영형 사립대의 도입으로 지역사회와 대학이 상생할 수 있는 모델에 기반을 마련하였다.
- **[제2차 지역사회 교외정책협의회]** 교내 거버넌스 정립을 위한 의견 수렴 경과 보고 및 지역사회 협력모델(안) 논의
  - 「경기 및 평택 고등교육의 질적 향상을 위한 공영형 사립대 의견수렴 경과보고 및 공영형 사립대 모델(안)」이라는 주제로 개최한 제2차 교외정책협의회는 책임연구원이 주관하고, 공동연구원이 의견수렴 경과보고 및 지역사회 협력모델에 관련하여 발표하였다.
  - 교내구성원의 공영형 사립대 전환에 대한 교원, 학생, 직원 등의 합의를 도출하였으며, 공영형사립대 도입 요소에 대해 재정위원회, 이사회, 학교의 공적운영과 역할 강화를 위한 정관, 학칙, 규정 정비에 대한 논의가 진행되었다.
  - 총학생회 발족에 대한 기대와 총학생회의 역할, 총학생회의 공영형 사립대 전환에 대한 기대 역할에 대한 교외 정책협의회 위원들의 긍정적 지지 의견을 수렴하였으며, 총학생회 정관 기구화를 추진하도록 하는 것에 지역사회 역시 관심 있게 지켜 보고 있음을 확인하였다.
  - 공영형사립대 도입의 어려움과 애로점을 최소화하기 위해 구성원의 합의 도출이 필요하며, 구성원의 요구와 관심, 참여율, 공영형 모델링에 예산 투입의 필요성과 구체적인 전략을 논의하였다. 중앙정부, 도비 지원, 시 대응비 지원의 다각적 지원을 통해 지역사회 고등교육의 보충, 지역사회 연구 부족 부분의 보충역할을 할 수 있도록 고등교육의 공공성을 확보하는 것이 중요하다고 의견을 담았다. 시설 사용의 공공성, 공공시민 대학의 역할과 평생교육 질적 향상을 꾀하는 전략 역시 필요하다고 언급하였다.

- 코로나19 팬데믹으로 인한 공공보건복지 및 의료에 대한 중요성이 강조되며, 평택대학교 간호학과 및 복지계열 학과의 우수성을 이미 확보하였으니 이를 바탕으로 공공보건의료 교육과정에 대한 탐색이 이루어지길 지역사회는 기대하고 있다.
- 평택 지역사회는 산업 확장과 함께 좋은 환경으로 전문화된 인력 양성이 대학과 함께 필요하다. 서울과 수도권 기반을 가진 경우로 평택으로 이동하는 신진인력을 경쟁력을 지속적으로 발전시킬 수 있도록 기대된다는 것에 동의하였다.
- 평택대 지역사회협력센터(가칭), 인공지능대학원(가칭), 평택시 공공시민대학(가칭), 영재양성 협력센터(가칭)에 대한 모델 정립에 긍정적인 반응을 이끌었으며, 이에 생태, 문화, 교육 욕구 기반 평택대학교가 지역사회와 상생하여 잘할 수 있는 것을 선점하는 것이 중요하다는 것에 동의하였다. 이를 바탕으로 경기 및 평택 지역의 성공적인 공영형 사립대 모델 개발을 위한 지역 거버넌스 등 여러 방안을 전략화하여 공영형 사립대의 도입으로 지역사회와 대학이 상생할 수 있는 모델(안) 소개와 교외정책협의회 의견 수렴을 통해 지역사회 협력모델 정립에 가속화 하였다.
- **[제3차 지역사회 교외정책협의회]** 시민들과 상생하여 성장하는 사학혁신 공영형 평택대학교 모델 정립 토론회
  - 공공의료 간호인력 양성 교육기관으로서의 평택대 모델(안) 및 공공보건의료 통합인력관리체계 구축 전략, 4차산업혁명 지역협력 모델링에 대한 긍정적인 응답이 오갔으며, 각 분야가 모델 정립에서 구축할 수 있는 역할에 대한 논의가 이루어졌다.
  - 평택대의 내부의 고민을 지역사회에 알리는 기회가 필요하다. 전략적으로 홍보하는 기능이 확대되어야 하며, 교육콘텐츠 대학의 공급에 대한 방향과는 다르게 이제는 시민과 함께 협력하여 교육 콘텐츠를 구상하는 것이 중요하다고 의견을 모았다.
  - 또한, 공공의료와 관련하여 평택시 역시 의과대학 유치에 대해 전략화하는 것이 중요하다. 그러나 현재의 정부의 공공의사와 공공 의과대학의 발표는 전남 등 지방권 의료 사각지대이고, 평택은 경기도 수도권이라 현 상황에서는 맞지 않다. 그러나 공공보건의료대학원 설치 및 의료생협을 중심으로 한 활동에 대한 선례를 살펴보고 평택대에서 고려한다면 이것이 간호학과와 지역사회 보건인력양성과 매칭되는 부분이 있다는 의견을 나누었다.

- 기존 평택시는 산업발전에 많은 비중을 두었으나 이것이 지역별 차이와 시민 복지, 문화 예술 등의 다양한 영역이 균등하게 발전될 수 있도록 전략화하여야 하며 이를 평택대학교와 함께하는 것이 중요하다. 복지와의 융합 역시 중요하다. 보건과 복지의 융합인재 양성, 4차산업혁명과 복지의 융합, 문화와 복지의 융합을 전략적으로 구체화하여 이를 모델(안)에 고려해야 한다.
- [제 1·2차 공영형 사립대 문화복지 연계 사업 확장: 버스킹이 가능한 문화의 거리] 평택시 보좌관, 시의원 2명, 시민문화재단 이사장, 실용음악학과 학과장 및 학생이 모여 문화복지 연계 사업으로 평택대 공공성 확대를 위한 오픈 캠퍼스 확장 버스킹이 가능한 문화의 거리 사업 모델을 구상하였다. 이는 평택시민들의 문화 욕구가 충족되지 않고 시 차원에서 다양한 문화 예술 콘텐츠를 마련하지만, 여전히 외지로 문화 혜택을 누리러 간다는 욕구에서 출발하였다.
- 평택대학교는 문화예술대학을 중심으로 패션, 실용음악, 클래식 음악, 영상미디어, 공영영상콘텐츠 학과가 포진해 있으며, 이를 활용하여 문화 복지를 활성화하여 대학 주변 캠퍼스 활성화 및 상권 활성화를 통해 생기있는 평택대 거리를 조성하는 것에 목적을 두고 있다.
- 기존 아파트 단지 및 여러 구역에서 진행되는 한시적, 소공연 형태의 축제가 아닌 대학가에서 즐길 수 있으며 시민 누구나 캠퍼스와 캠퍼스 주변을 거닐며 문화 예술 콘텐츠를 누리는 버스킹이 가능한 문화의 거리 조성하려는 계획이다.
- 이에 실용음악학과 학과장님의 의견을 바탕으로 학교 캠퍼스를 이용하고 이를 확장한 “문화 페스티벌”이 정기적으로 진행되었으면 하는 바람이고, 평택대학교의 공공성을 바탕으로 한 공간 이용, 캠퍼스 주변에서 지속적으로 시행하는 버스킹 진행을 제안하였다.
- 평택대 주변 상가회 회장님 역시 실용음악학과, 음악학과, 방송연예학과가 합쳐져서 아이디어를 제안하고, 동아리 소모임도 참여하여 버스킹을 시작으로 문화의 거리가 조성되기를 희망하였다. 이는 놀이터 역시 아이들 사용이 아닌 음주 장소이며, 캠퍼스에서 확장되어 살아있는 거리가 되어야지 상가도 활성화될 수 있어 상인회 역시 지지하였다.



- 2021년 시의 문화예술 사업비와 평택대 사학혁신을 위한 문화 예술 공공성 예산과의 매칭이 필요해 보이며, 이를 확대하여 지속 가능한 사업이 될 수 있도록 시의원들의 협력이 필요하다고 밝혔다. 이미 평택시 거리조성 사업 예산으로 현재의 폭이 좁은 거리를 넓힐 예정이며, 버스킹과 함께하는 문화의 거리조성 사업에 적극적으로 지원할 것을 약속하였다.
- 평택대학교는 문화콘텐츠가 지속적일 수 있도록 학생들에게 다각적으로 지원하려는 의지를 내비쳤다. 음향장비 지원, 재능 공급에 대한 지원, 시민에게 열려있는 캠퍼스 개방을 통해 공영형 사립대 모델 정립으로 문화복지 연계사업의 초석을 다지려는 의지를 비쳤다.
- **[이종복 명예교수님, 윤석구 명예교수님 자문회의]** 총학 재건 민주성 회복 운동 및 공공성 확보 교육모델 자문
  - 평택대학교는 사학비리근절을 위한 노력을 하고 대학 민주화를 이루었으며, 25년만에 재건된 총학생회는 교내 및 지역사회의 대표적인 민주성 회복 운동이라 사료된다. 교내는 그동안 부재했던 총학생회가 재건된 것은 매우 고무적이고 평택시 지역사회 안에서도 구재단 사학비리 척결 및 총학생회 재건은 대표적인 고등교육의 민주성 회복 운동이라고 말할 수 있다.
  - 총학생회의 역할이 매우 중요하며, 첫 번째 안은 코로나19로 인한 등록금 문제에 대한 총학생회와 학교 본부의 의견 조율을 얼마나 성공적으로 끌어내느냐가 총학생회의 첫 번째 민주성과 책임성을 확인할 수 있는 기회라고 여겨진다.
  - 현재의 교내문제가 지역사회에 부담을 주는 것은 공영형사립대 전환에도 부담을 품게 되는 일이며, 지역 시민들을 설득할 수 있는 모델 정립과 함께 조직의 안정화를 대외적으로 보여주는 일도 중요하다.
  - 지역사회와 함께 상생하는 평택대 모델 개발을 위해서 지역 거버넌스를 구축하고자 교외정책협의회를 구성하였으며, 이를 바탕으로 사회복지 분야를 비롯하여 지역 다양한 분야와 연계하는 것은 지역대학으로서 평택대가 나아갈 방향이라고 생각한다. 또한, 대학이 가진 다양한 분야의 전문성과 연구분야에 대한 정보를 평택 지역사회가 활용하고, 지역사회의 여러 현안에 관한 연구와 해결을 위하여 대학이 적극적 소통과 연결역할을 담당해야 한다.

- 공공성이 포함되는 지역현안, 갈등 문제 등 공적 의제를 대학과 연결하여 관련 학과의 교수들이 각자의 분야에서 지역문제 해결의 역할을 담당할 수 있다. 지역사회와 적극적으로 공존하는 것이 학교를 발전시켜 나가는 것이 시급한 과제이다. 교수들도 지역사회와 적극적으로 공존하는 방법을 모색하고 연구해 나가야 한다.

#### 다. 소결

##### 1) 공영형 사립대 추진 위원회

- **[추진 목적]** 고등교육정책의 본질에 부합하는 공영형 사립대학 추진 필요성의 근거를 바탕으로 책무성, 투명성, 민주성 확보하여 공공성과 대학의 경쟁력을 강화하는데 주요 목적을 두고 있으며, 공영형 사립대 전환을 목표로 교내 및 외부 인사를 다양하게 구성하여 교내 구성원의 합의 도출 및 지역사회의 의견을 모아 인재를 양성할 새로운 기능의 공영형 사립대학 모델 정립을 제시해야 하는 목표를 가지고 있다.
- **[추진 체계 및 구성 운영 방안]** 교내 구성원 (총장, 기획평가처장, 법인 사무국장, 교무연구처장, 입학학생처장, 행정지원처장, 교수회장, 직원노조위원장, 조교대표, 총학생회장, 총동문회장, 교수 2인)과 지역 인사 2인으로 구성하였으며, 공영형 사립대 도입에 따른 정책화 결정 방안 논의, 애로사항 해결방안 도출하고자 한다.
- **[공영형 사립대 추진위원회 진행사항]** 공영형 사립대 추진 위원회를 결성하여, 타 국립대학의 사례를 참조하여 책무성, 투명성, 민주성을 향상시키기 위한 첫 단추로 '재정위원회'를 설치하는 것에 대한 구상과 그 전략을 탐색하였다. 타 학교의 사례와 이사회 구성원의 승인 절차를 거쳐 재정위원회가 2019년 12월에 설치되었다. 또한, 교육부 실증연구 제안서 신청과 관련하여 위원회의 승인절차를 거쳐 기획예산팀과의 협업과 자체 평가위원 구성으로 계획서를 작성하였다. 실증 연구 선정에 따라 공영형 사립대 추진 연구단을 구성하는 것에 승인하고, 단계별 연구에 대한 보고와 규정 재·개정 절차에 대한 논의, 중간보고와 공청회 등의 구성원 합의 도출에 대한 논의를 진행하였다.

## 2) 총학생회 임원진 및 공영형 사립대 학생추진위원회

- 2020년 6월 총학생회 재건을 통해 학생들의 목소리를 모을 수 있는 통로 마련이라는 큰 성과가 더불어, 학생들의 공영형 사립대 선정 의지와 이를 추진하기 위해 총학생회 중심으로 공영형 사립대 학생 추진위원회를 자발적으로 발족하였다.
- 평택대학교 공영형 사립대 학생 추진위원회에 총 11명이 위촉되었으며, 위촉된 학생들은 공영형 사립대를 추진하기 위해 지속적인 관심을 두고 공영형 사립대 선정 대학으로 도달하기 위해 적극적으로 참여하며 활동할 계획하였다.
- 공영형 사립대 학생 추진위원회의 역할은 기획, 제작, 홍보로 구성되었으며, 기획은 추진위원회의 역할 분담 구체화 전략, 타 학교 사례 탐색 스터디를 조직화하는 것을 구상하였다, 제작팀은 공영형 사립대 홍보물을 제작하였으며, 홍보팀은 홍보 방법을 논의하였고, 홍보물을 SNS를 개설하여 홍보하는 것을 의견을 나누었다.
- 공영형 사립대 선정 및 전환을 위한 학생 자치활동 강화, 학생 눈높이에 맞는 평택대 자체 홍보물 제작 및 배포, 공영형 사립대 전환을 위한 학생 관점에서의 모델 정립에 대한 구체적인 의견을 모으는 역할을 구체화하는 데 의견을 모았으며, 이를 바탕으로 활동 범위를 넓혀 나아가는 것에 동의하였다.

## 3) 교외 거버넌스 정립을 위한 공영형 사립대 추진 교외 정책 협의회

- **[교외 정책협의회 추진 방향]** 평택대학교는 경기도·평택시 여건과 필요에 부응하여 궁극적으로 지역발전에 근간이 되는 인재를 양성할 새로운 기능의 공영형 사립대학 모델 수립하고자 한다. 지역사회의 고등교육 인재를 육성 및 활용의 지역대학모델을 위한 정책 구상을 지역 구성원과 더불어 고민하면서 방안을 모색하고자 「평택대학교 공영형 사립대학 정책협의회」 구성하여 운영하고자 한다.
- **[추진 체계 및 구성·운영 방안]** 교외 정책협의회는 총 30인 내외로 구성하고 공동위원장 체제로 운영한다. 교외 정책협의회 구성원은 학계, 경기도의회, 평택시의회, 연구기관, 지역 산업체 등으로 구성하였으며, 분과위원회는 협의회 산하로 의제별로 분과위원회 성격 및 유형에 맞게 신축적으로 구성·운영, 협의체의 체계적·효율적 운영 뒷받침하고자 한다.



• [고등교육 공공성 확대 위원회]

- [심포지엄] 대학의 질적 향상과 공영형 사립대 모델 개발-공영형 사립대학 정책의 전망과 성공적인 모델 개발을 위한 제언. 공적 책임의 원리와 협력적 거버넌스 등 여러 방안을 제언하며 논의
- [포럼] 「사립대 투명성 향상 및 공공성 확보방안」을 주제로 3개의 발제와 토론으로 진행되었다.
- [국회토론회 공동 개최] 공영형 사립대 추진위원회를 비롯하여, 상지대, 조선대 연구단, 그리고 서동용 국회의원, 윤영덕 국회의원이 공동 주최하여「공영형 사립대학 정책의 현실화 과제 토론회」가 국회도서관에서 개최하였다.
- [심포지엄] 교외정책협의회 3개의 분과 위원회(공공성확대 위원회, 사회공헌협력 위원회, 지역사회공헌 협력위원회)에서 대표하여 지정 토론으로 나섰다. 수도권 경기 남부의 공영형 사립대 모델 정립에 대한 논의가 이루어졌으며, 사학 혁신선도 대학의 가능성을 검증하고 확보하기 위한 전략과제를 논의하였다.

• [고등교육 사회공헌협력 위원회]

- [경기대 최충욱 교수님] 교육부 정책 기조와 공영형 사립대 모델 구상하여 타 대학 실증연구팀과는 다르게 독창적인 모델을 준비할 수 있는 지역적 여건 분석 자문 및 지역, 기업, 대학이 상생할 수 있는 대학모델이 필요하다고 의견 나누었다.
- 대학 재정 개선 향상을 위한 전략이 필요하다. 기부금, 재정 투자 가능성을 제고할 수 있는 평의원회 혹은 이사회 구성 변경 및 확대할 수 있는 제도 개선도 공영형 사립대 도입 요소의 필수적이라 할 수 있다.
- [경기연구원 김성하 연구원] 경기도 도민과 기업체 종사자들은 경기도립 고등교육기관의 필요성에 대해 강하게 인지하고 있었으며, 현실적으로 경기도립 대학원대학의 설립을 통해 경기도 특화형 인재를 양성할 수 있는 시스템을 갖춰야 한다고 판단하였다. 선진 교육분야와 시스템을 도입함으로써 평택대 공영형 사립대 모델은 고등교육의 바람직한 모델(Best Practice)를 기대할 수 있다고 논의하였다.

- **[인천대 공공성플랫폼단장 김철홍 교수님]** 평택대학교 역시 지역사회의 대학 공공성을 갖추기 위한 플랫폼을 구축해야 하며, 이를 통해 지역사회 공공성 중재자 및 정보 제공자의 역할을 확대시켜야 한다.
- **[한경대 통합단장 박상돈 교수님]** 공동 입학, 교양 과목 공동 개발, 학점교류 등 현재의 고등교육법상 가능한 범위 안에서 네트워크 방안을 도출할 필요성이 있다. 현재 대학의 어려움에 대한 공감을 기반으로 한경대학교와 평택대학교의 규모와 학생 수 결손 현상에 대해 특단의 대책 수립과 준비가 필요하다는 것에 토론하고 의견을 수렴하였다.
- **[고등교육 지역사회공헌협력 위원회]**
  - **[제1차 지역사회 교외정책협의회]** 지역과 상생할 수 있는 공영형 사립대 모델을 제안하였다. 지역사회의 요구와 의견이 반영되는 평생교육 및 시민대학 모델 창출과 시설에 공공성 확보 방안을 구체화해 시민을 설득시키는 것에 힘을 실어주었다.
  - **[제2차 지역사회 교외정책협의회]** 평택대 지역사회협력센터(가칭), 인공지능대학원(가칭), 평택시 공공시민대학(가칭), 영재양성 협력센터(가칭)에 대한 모델 정립에 긍정적인 반응을 이끌었으며, 이에 생태, 문화, 교육 욕구 기반 평택대학교가 지역사회와 상생하여 잘할 수 있는 것을 선점하는 것이 중요하다는 것에 동의하였다. 이를 바탕으로 경기 및 평택 지역의 성공적인 공영형 사립대 모델 개발을 위한 지역 거버넌스 등 여러 방안을 전략화하여 공영형 사립대의 도입으로 지역사회와 대학이 상생할 수 있는 모델(안) 소개와 교외정책협의회 의견 수렴을 통해 지역사회 협력모델 정립에 가속화 하였다.
  - **[제3차 지역사회 교외정책협의회]** 시민들과 상생하여 성장하는 사학혁신 공영형 평택대학교 모델 정립을 목적으로 공공의료 간호 인력 양성교육기관으로서의 평택대 모델(안) 및 공공보건의료 통합인력관리체계 구축 전략, 4차산업혁명 지역협력 모델링에 대한 모델 정립에 대한 긍정적인 응답이 오갔으며, 각 분야가 모델 정립에서 구축할 수 있는 역할에 대한 논의가 이루어졌다.
  - **[제 1·2차 공영형 사립대 문화복지 연계 사업 확장: 버스킹이 가능한 문화의 거리]** 문화복지 연계 사업으로 평택대 공공성 확대를 위한 오픈 캠퍼스 확장 버스킹이 가능한 문화의 거리 사업 모델을 구상하였다. 평택대학교는 문화콘텐츠가 지속적일

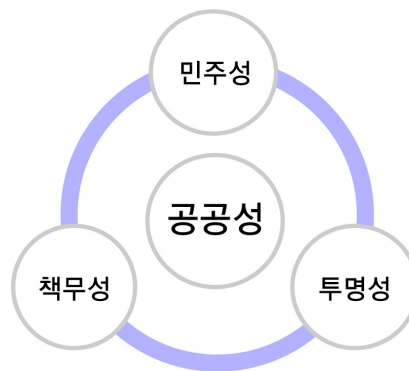
수 있도록 학생들에게 다각적으로 지원하려는 의지를 내비쳤다. 음향장비 지원, 재능 공급에 대한 지원, 시민에게 열려있는 캠퍼스 개방을 통해 공영형 사립대 모델 정립으로 문화복지 연계사업의 초석을 다지려는 의지를 표명하였다.

- [이종복 명예교수님, 윤석구 명예교수님 자문회의] 총학 재건 민주성 회복 운동 및 공공성 확보 교육모델 자문으로 공공성이 포함되는 지역 현안, 갈등 문제 등 공적 의제를 대학과 연결하여 관련 학과의 교수들이 각자의 분야에서 지역 문제 해결의 역할 담당의 중요성과 지역 시민들을 설득할 수 있는 모델 정립과 함께 조직의 안정화를 대외적으로 보여주는 일도 필요하다.

### 3. 공영형 사립대 제도 개선 실적과 계획

#### 가. 대학 제도 개선 방향

평택대학교는 그동안의 적폐를 성공적으로 청산하고, 지역사회의 발전에 기여하며 사회적 가치를 실현하는 대학으로 발전하기 위해 지속적으로 노력해 왔다. 향후 평택대학은 대학의 공공성 확대를 목표를 설정하고, 대학 운영의 민주성, 투명성, 책무성을 제고하기 위해 일련의 과정을 실천하고자 한다.



- 추진 방향 1. 민주성의 제고
  - 다양한 이해관계자가 대학 운영에 참여한다.
  - 대학 교직원과 학생뿐만 아니라 지역 시민 등 다양한 이해관계자가 대학 운영 과정에 직간접으로 참여할 수 있도록 한다.

- 추진 방향 2. 투명성의 제고
  - 법인과 대학의 주요 의사결정 과정을 공개한다.
  - 이사회, 평의원회 등 대학의 주요 결정 과정 및 결과를 교직원, 학생, 평택 시민에게 공개하고 의견을 수렴한다.
- 추진 방향 3. 책무성의 제고
  - 대학 주요 인사의 업무수행에 대한 책임을 강화한다.
  - 대학 구성원이 총장, 교무위원 등 대학 주요 인사들의 인사 과정에 참여하고, 그들의 업무에 대해 평가하고 견제할 수 있는 장치를 마련한다.

#### 나. 제도 개선 실적

##### (1) 인권센터의 설치 및 운영

- 필요성
  - 평택대학의 전 비리 총장은 대학 운영 전반에 불법과 비리 행위를 자행하여 전체 대학 구성원의 기대를 저버리고, 대학 운영의 위기를 초래하였다.
  - 특히, 전 비리 총장은 총장의 직위를 이용하여 교직원을 대상으로 폭력, 성폭력을 자행하여 대학의 명예를 심대하게 실추하였다.
  - 그러나 직위를 이용한 조직 구성원의 인권침해는 어떤 조직에서나 가능한 문제이므로 조직 내부에 구성원의 인권침해를 방지하고, 인권침해 사건 발생 시 적극적으로 대처할 수 있는 독립적인 조직 운영이 필요하다.
- 목적
  - 대학 구성원의 인권침해 사건 예방
  - 인권침해 사건 발생 시 피해자 중심의 적극적인 구제 절차 진행
  - 대학 구성원의 인권 인식 향상으로 대학 운영의 공공성 강화
  - 대학 구성원의 인권 보장을 위한 상시적, 공식적 조직 운영

- 특징

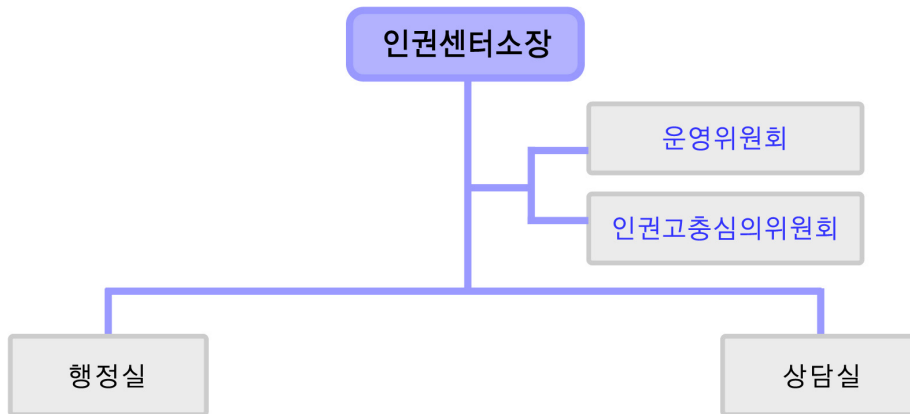
- 일부 대학에 설치된 인권센터와 평택대학교의 인권센터는 기능에 상당한 차이가 있다. 타 대학의 인권센터는 인권을 침해하는 차별과 폭력, 특히 성폭력의 예방과 대처 업무를 주로 하고 있다.
- 우선 평택대학교의 인권센터는 학내 민주화 과정 속에서 그동안 침해받아온 대학구성원들의 권리 보장이 필요하다는 공통된 인식과 권리 신장을 위한 제도적 장치가 필요하다는 합의를 바탕으로 설립되어 대학구성원들이 적극적으로 참여하고 있다.
- 평택대학교 인권센터는 차별과 폭력에 대한 적극적인 대응뿐만 아니라 장애인, 외국인, 성소수자, 노동자의 권리 신장을 위한 교육, 캠페인, 연구 및 인권연대 구성 등 다양한 사업 방법을 활용하고 있다.
- 평택대학교 인권센터는 대학구성원 뿐만 아니라 평택시민이 교육과 사업 과정에 교육자와 교육생으로 적극적으로 참여하여, 평택대학교와 지역사회에 인권과 민주화의 가치를 높이고 확산하는 기능을 수행하고 있다.
- 평택대학교 인권센터는 사업의 효과를 높이기 위해 인권침해 상담조사 및 권리구제 이외에 정규강좌(학점인정), 특강, 시민교육, 캠페인, 공모전, 연구, 자원봉사 등 다양한 방법을 활용하고 있다.
- 평택대학교 인권센터는 평택시민재단 등 여러 지역사회의 단체들과 연대하고 있으며, 전국적인 명사들이 정기적으로 강사로 활동하면서 전국적인 네트워크를 구축하고 있다.

|      |  |
|------|--|
| 설립배경 | 대학 민주화 과정에서 요구되는 인권의 가치를 지키고 확산하기 위해 설립                      |
| 사업범위 | 인권침해 상담조사 및 권리 구제, 인권문화 확산을 위한 인권프로그램, 인권 관련 연구, 민관학 인권연대 구성 |
| 참여대상 | 교수, 직원, 학생, 평택시민, 전국 단위 명사들                                  |
| 실행방법 | 권리구제, 정규강좌, 특강, 시민교육, 캠페인, 공모전, 연구, 자원봉사 등                   |
| 네트워크 | 평택시 시민단체, 경기도, 다수의 전국 단체                                     |

- 이상의 인권센터의 운영은 전체 대학구성원의 인권 감수성을 높여 대학 내부에서 발생할 수 있는 비리 등 각종 문제에 대해서도 더욱 예민하고 주체적으로 대응할 수 있는 역량을 키워갈 수 있을 것으로 기대된다.
- 성과
  - 인권센터 운영의 가장 큰 효과는 인권센터의 활동이 대학 내 자치조직의 탄생을 촉진한 것이다. 예를 들어, 인권센터 운영은 교수회, 직원노조, 총학생회 설립과 활동에 직간접적으로 영향을 주었다.
  - 대학구성원들의 인권 감수성이 대폭 향상되었다. 인권 감수성의 향상은 인권침해 신고 접수가 2018년 8건에서 2019년 17건으로 대폭 증가한 것을 보면 알 수 있다.
- 경과
  - 2018년 2월 6일 '평택대학교 인권센터 규정(안)' 제정
  - 2018년 3월 1일 '평택대학교 인권센터 규정(안)' 시행
- 내용
  - 학내의 성평등을 위한 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영
  - 학내 교육, 연구, 행정에서 성평등정책의 수립, 교육과 시행에 대한 평가
  - 본교 구성원 중 여성의 인권 신장을 위한 지원
  - 가족친화적 직장환경을 조성할 수 있는 정책 개발
  - 학내 장애인과 외국인 등 소수자 권익을 보호하기 위한 정책 개발 및 교육 프로그램 운영
  - 장애인과 외국인 등 소수자 권익보호정책의 수립과 시행에 대한 평가
  - 장애인의 교육환경 개선 및 교수·학습 지원에 대한 평가
  - 외국인의 교육과 생활 지원에 대한 평가



• 평택대학교 인권센터 구성



- 운영위원회

- 기능 : 인권센터 기본 및 발전계획, 운영 및 평가, 예·결산, 규정 등 운영에 관한 중요사항 심의
- 구성 : 인권센터 소장은 위원장을 겸하고, 위원은 기획조정본부장, 총무처장, 교무처장, 입학학생처장, 국제처장, 교목실장, 성고충상담소장을 당연직으로 하며, 그 밖의 위원은 직원 2명과 학생 2명을 포함하여 학내외 관련 분야 전문가 중에서 총장이 임명 또는 위촉

※ 위원장 1인을 포함한 13인 이내의 관련 전문가 전임교원 등으로 구성된 위원으로 구성하되 3명 이상의 여성위원이 포함되어야 함

- 인권고충심의회위원회

- 기능 : 인권센터 신고 사건 심의·의결, 사실관계 및 해결방안에 대한 의견 제시, 보충조사 요청 등
- 구성 : 인권센터 소장이 사건의 공정한 처리를 위해 필요하다고 인정하는 경우 위원장을 포함하여 5명 이상 9명 이하의 위원으로 심의위원회를 구성하되, 변호사 자격이 있는 사람은 반드시 포함

※ 현재 교원 3명, 직원 2명, 변호사 1명, 시민사회단체 활동가 1명으로 구성되어 있음



- 성과

- 2018년 3월 「평택대학교인권센터규정」 시행('18. 2. 6. 제정)  
바람직한 자치경찰제 모색을 위한 학술대회 개최
- 2019년 1월 (사)평택시민재단과 업무협약 체결
- 3월 학점 인정 인권교양 강좌 개설(일과인권, 생명과인권)  
평택평화센터와 업무협약 체결
- 4월 대학생 노동인권 프로그램 개발 사업 선정(경기도 노동권익센터 지원)  
평택성폭력상담소와 업무협약 체결
- 5월 (재)호루라기재단과 업무협약 체결  
평택성폭력상담소와 공동 교내 성폭력 추방 캠페인 실시  
교내 정책과제 선정(대학생 대상 인권 실태조사)
- 6월 하계 교직원 연수회 인권교육 실시
- 8월 학점 인정 인권교양 강좌 개설(시민교육)  
'일과 인권', '시민교육' 자료집 발간
- 9월 제1기 인권서포터즈 위촉식  
예비예술인 대상 권익보호 특강운영(한국예술인복지재단 지원)
- 11월 평택성폭력상담소와 공동 교내 성평등 캠페인 실시  
경기도 외국인인권지원센터와 공동 교내 노동인권 캠페인 실시  
노동인권 소책자 '아르바이트 인권 지킴이' 발간  
평택대학교 대학생 대상 인권 실태조사 실시
- 2020년 1월 대학교 노동인권강좌 개설사업 선정(경기도 노동권익센터 지원)
- 2월 2019년 연간보고서 발간

## » 인권교육

- 인권센터 특강 프로그램(일과 인권 들여다보기)
  - 2019학년도 1학기 인권센터 특강 프로그램 '일과 인권 들여다보기'를 기획하고, 노동 및 반부패 분야의 전문가들을 강사로 초빙하여, 예비노동자인 본교 재학생뿐만 아니라 교직원 등 전체 구성원, 지역사회 시민들도 참여할 수 있는 열린 강좌 형태로 운영하였다.

### 〈‘일과 인권 들여다보기’ 강의계획〉

| 강의 주제(날짜)                   | 강사                         |
|-----------------------------|----------------------------|
| 일하는 대학생의 권리(4.16.)          | 하종강(성공회대학교 노동아카데미 교수)      |
| 지역사회에서 당당한 시민으로 살아가기(4.23.) | 이은우(평택시민재단 이사장)            |
| 노동조합의 이해(4.30.)             | 이상무(민주노총 전국공공운수노조 경기지부본부장) |
| 일과 인권, 양심의 호루라기로 꿈꾸다(5.7.)  | 이영기(호루라기재단 이사장)            |
| 내부고발자의 경험과 인권보호 실태(5.14.)   | 장진수(前 국무총리실 주무관)           |

- 학점 인정 인권 교양강좌 운영
  - 1학기에는 ‘생명존중과 인권’과 ‘일과 인권’ 두 개 교과목을, 2학기에는 ‘시민교육(주체적인 민주시민을 위한 노동인권교육)’을 추가로 개설했다. 특히 ‘생명존중과 인권’과 ‘일과 인권’ 교과목은 외부 전문가를 담당 교수로 초빙하였고, 2019년 2학기부터는 경기도 노동권익센터의 “대학교 노동인권 프로그램” 사업을 지원받아 운영하였다.

### 〈학점 인정 인권 교양강좌 개설현황〉

| 교과목명     | 개설학기           | 학점  | 담당교수               |
|----------|----------------|-----|--------------------|
| 생명존중과 인권 | 2019학년도 1, 2학기 | 2학점 | 김진호                |
| 일과 인권    | 2019학년도 1, 2학기 | 2학점 | 선재원(1학기), 하종강(2학기) |
| 시민교육     | 2019학년도 2학기    | 2학점 | 선재원                |

### » 인권 서포터즈

- 인권 서포터즈 학생들은 그동안 학생들의 목소리를 학교 당국에 전달할 기회가 없어 아쉬웠다는 의견을 시작으로, 엘리베이터가 없는 건물에서의 휠체어 장애 학생의 이동권 문제, 편의 증진을 위한 통근 셔틀버스 확대, 시험기간 도서관 개방 확대 및 기숙사 통금 문제 등 다양한 의견을 교환하였다.



제1기 인권 서포터즈 위촉식



인권 서포터즈 위촉 후 간담회 모습

## » 인권 캠페인

- 2019-1학기 성폭력 추방 캠페인 <성폭력 추방 불법촬영 OUT 디지털성범죄 NO, NO>
  - 교내 구성원의 안전한 캠퍼스 생활과 인권 친화적인 환경 조성을 위해 평택성폭력상담소와 함께 2019학년도 1학기 성폭력 추방 캠페인(5.30.)을 실시했다. <성폭력 추방 불법촬영 OUT 디지털성범죄 NO, NO>라는 주제로 실시한 이 캠페인은 평택성폭력상담소 및 인권센터 안내, 스티커 설문, 기념품 배포 등으로 진행했고, 교내에서 실시한 첫 번째 젠더폭력(Gender Violence) 관련 캠페인이라는 점에서 매우 의미 있는 캠페인이었다.



스티커 설문 참여 모습



성폭력 추방 캠페인 전경

- 2019-2학기 성평등 캠페인 <성평등이 체질>
  - 데이트폭력과 혐오발언 근절을 위해 2019학년도 2학기 성평등 캠페인 <성평등이 체질(11.19.)>을 실시했다. 이 캠페인은 평택성폭력상담소와 더불어 인권서포터즈가 함께 참여하였고, 성평등 인식 스티커 설문과 SNS 선언운동, 성평등한 캠퍼스를 만들기 위한 노력 포스트잇 붙이기 등의 이벤트를 진행했다.



성평등 캠페인 퀴즈 진행 모습



성평등 캠페인 전경

- 2019-2학기 노동인권 캠페인 <노동인권 필 무렵>
  - 예비 노동자이자 현재 아르바이트를 통해 노동을 하고 있는 대학생들이 노동자로서의 권리를 인식하고 노동현장에서 발생하는 인권침해에 대응할 수 있는 역량을 강화하기 위해 노동인권 캠페인 <노동인권 필 무렵(11.20.~11.21.)>을 실시했다.



노동 상담 현장 모습



노동인권 캠페인 전경

## » 노동인권 소책자 『아르바이트 인권 지킴이』

- 노동인권 소책자 『아르바이트 인권 지킴이』는 근로계약서, 임금, 휴식, 산업재해, 해고, 노동조합 등 아르바이트 노동자의 노동권 보장을 위한 꼭 알아야 할 내용들을 담았고, 유학생 아르바이트 노동자를 위해 베트남어와 중국어 번역본도 제작하였다. 학업과 노동을 병행하고 있는 재학생들이 『아르바이트 인권 지킴이』를 통해 노동자로서의 힘을 키우고, 향후 노동현장에서 발생하는 인권침해 상황에 보다 적극적으로 대응할 수 있기를 기대한다.

### <노동인권 소책자 『아르바이트 인권 지킴이』>





## » 인권침해 상담·조사 및 권리 구제

- 인권고충심의회위원회 위원 위촉
  - 인권고충심의회위원회의 모든 회의는 비공개로 하고 위원장인 인권센터 소장을 포함하여 재적위원 과반수의 출석으로 개최하며, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결할 수 있다. 「평택대학교 인권센터 규정」 제19조에 따라 사건 조사 및 처리를 위해 별도의 소위원회를 둘 수 있어 그동안의 사건 처리는 내부 교직원으로 구성된 소위원회가 사건을 심의 및 의결해왔다.



인권고충심의회위원회 위촉장 수여(내부위원)



인권고충심의회위원회 위촉장 수여(외부위원)

- 인권센터 신고사건 현황('18~'19년)
  - 인권센터에 신고 된 사건을 살펴보면 '18년 신고 건수(8건) 대비 '19년 신고 건수(17건)는 약 2배 정도 증가했고 신고인과 피신고인의 관계도 보다 다양해졌다. 사건유형별로는 인격권 침해와 학습권 침해가 '18년 대비 약 3.5배 증가했다.
  - '18년에는 내부 교직원으로만 구성된 소위원회 중심으로 사건을 심의 및 의결했고, '19년에는 내부 교직원(5명)과 외부 위원(변호사 1명, 시민사회단체 활동가 1명)으로 구성된 인권고충심의회위원회를 세 차례 개최했다.

〈신고인-피신고인 관계별 사건 현황('18~'19년)〉

| 년도    | 신고인  | 피신고인  | 사건 수 |
|-------|------|-------|------|
| 2018년 | 학부생  | 교원    | 3    |
|       | 대학원생 | 교원    | 1    |
|       | 직원   | 교원    | 3    |
|       | 교원   | 직원    | 1    |
|       | 계    |       | 8    |
| 2019년 | 학부생  | 교원    | 2    |
|       | 학부생  | 학부생   | 2    |
|       | 대학원생 | 교원    | 1    |
|       | 직원   | 교원    | 3    |
|       | 직원   | 직원    | 1    |
|       | 직원   | 학교 본부 | 1    |
|       | 교원   | 교원    | 6    |
|       | 교원   | 학교 본부 | 1    |
|       | 계    |       | 17   |

※ 직원에는 조교와 연구원, 교원에는 전임교수를 비롯한 시간강사 등을 포함

〈유형별 사건 현황('18~'19년)〉

| 사건유형   | 2018년 | 2019년 | 계  |
|--------|-------|-------|----|
| 인격권 침해 | 2     | 7     | 9  |
| 자유권 침해 | 1     | 1     | 2  |
| 학습권 침해 | 1     | 4     | 5  |
| 노동권 침해 | 1     | 1     | 2  |
| 차별 행위  | 1     | 1     | 2  |
| 고충민원   | 2     | 1     | 3  |
| 기타     | 0     | 2     | 2  |
| 계      | 8     | 17    | 25 |

» 업무협약 체결

- 평택대학교 인권센터는 지속가능한 대학 민주화뿐만 아니라 시민사회의 활성화와 지역사회 발전을 도모하고자 네 곳의 시민사회단체(평택시민재단, 평택성폭력상담소, 평택평화센터, 호루라기재단)와 업무협약을 체결하였다.

### 〈2019년 평택대학교 인권센터 업무협약 체결기관〉

| 기관명      | 대표  | 업무협약 체결일자   | 기관 홈페이지         |
|----------|-----|-------------|-----------------|
| 평택시민재단   | 이은우 | '19. 1. 24. | ptcf.or.kr      |
| 평택성폭력상담소 | 김정숙 | '19. 3. 28. | pt1366.modoo.at |
| 평택평화센터   | 강미  | '19. 4. 3.  | peacept.org     |
| 호루라기재단   | 이영기 | '19. 5. 7.  | horuragi.or.kr  |

### » 대학생 대상 인권 실태조사

- 대학생 대상 인권 실태조사는 인권 의식이 높은 대학생들을 양성하기 위해 실시하였다. 실태조사를 통해 재학생들의 인권 의식과 교내 인권침해 경험을 파악하고, 대안을 마련하고자 하였다.
- 실태조사는 평택대학교에 재학 중인 대학생(1~4학년)을 대상으로 '19년 9월부터 12월까지 약 4개월간 진행하였다. 조사내용은 인권의식, 교내 인권상황 지각, 인권 침해에 대한 대응, 인권옹호활동 참여, 인권프로그램 수요조사 등으로 구성하였다.

### 〈설문내용의 구성〉

| 구분          | 내 용   |
|-------------|---|
| 인권의식        | 기회의 평등, 생존 및 보건의 권리, 언론·출판·집회의 자유, 종교·정치적 자유, 사생활   |
| 교내 인권상황 지각  | 대학 내 인권 상황 지각, 대학생의 인권침해경험, 타 대학생의 인권침해(차별) 목격 경험   |
| 인권침해에 대한 대응 | 대학생의 인권침해에 대한 대응, 타 대학생의 인권침해에 대응                   |
| 인권옹호활동 참여   | 인권옹호활동 참여 경험  |
| 인권프로그램 수요조사 | 인권센터의 필요성, 인권센터에 바라는 프로그램, 인권교육 경험 여부, 원하는 인권교육의 내용 |

### (2) 재정위원회의 설치 및 운영 [재정위원회 운영규정]

- 필요성
  - 이전에 대학 재정 운용 과정의 폐쇄성으로 인해 재정 비리가 발생할 수 있었다.
  - 대학 재정 운용에 관한 중장기적 계획의 미비로 현재 대학 재정 위기 사태에 직면하고 있다.



- 목적
  - 재정 관련 비리 방지
  - 대학 재정의 건전성 확보
  - 중장기 계획을 바탕으로 계획적인 대학 재정 운용
- 특징
  - 사립학교법 상 대학 재정의 편성과 운영에 대한 권한은 이사회와 총장에게 집중되어 있다. 이러한 상황에서 이사회와 총장직을 독점하던 평택대학교의 구재단은 인사와 재정을 독단적, 폐쇄적으로 운영하면서 대학구성원들의 사기가 저하되고, 오랫동안 구재단이 여러 비리를 저지를 수 있었다.
  - 그러나 재정위원회를 구성하고 운영하면서, 대학재정의 계획과 운영이 한층 더 체계적이며, 투명하게 진행되고 있다.
  - 평택대학교 재정위원회는 재정 및 회계의 운영에 관한 주요 사항을 폭넓게 심의·의결하는 기능과 권한을 가져 이사회와 총장의 권한을 충분히 견제하고 있다.
  - 재정위원회는 당연직 7명 이외에 교원, 직원, 재학생, 평택시민 등 일반직 위원 8명으로 구성되어 더욱 투명하고 객관적인 의사결정이 이루어지고 있다.

|    |  |
|----|--|
| 기능 | 평택대학교 재정 및 회계의 운영에 관한 주요 사항을 심의의결  |
| 구성 | 당연직위원 (7명) 기획평가처장, 교무연구처장, 입학학생처장, 행정지원처장, 국제교류협력원장, 평생교육원장, 법인사무국장<br>일반직위원 (8명) 교원 2명, 직원 2명, 재학생 1명, 학교발전에 기여한 자 1명, 회계 또는 법률전문가 2명 |

- 성과
  - 이전과 달리 대학구성원 전체가 대학재정에 관심을 가지고, 대학재정의 현황과 운영 계획을 함께 고민하는 변화가 발생하고 있다.
  - 구체적으로 어려운 대학재정 현황이 알려지면서 교수회, 총학생회, 직원노조를 중심으로 대학 재정난 타개를 위한 건설적인 방안들이 논의되고 있다. 이러한 건설적인 논의들은 향후 재정난 해결을 위한 돌파구가 될 수 있으리라 기대된다.

〈대학구성원들의 재정 관련 논의의 사례들〉

| 일시         | 내용   |
|------------|--|
| 2020.10.19 | <p>← [이메일 아이콘] [알림 아이콘] [삭제 아이콘] [받은편지함 아이콘] [보내기 아이콘] [시계 아이콘] [인쇄 아이콘] [다운로드 아이콘] [모바일 앱 아이콘] [메뉴 아이콘]</p> <p>"실증연구결과" 평택대 공영형사립대 전환 90% 찬성 ▷ <a href="#">받은편지함 x</a></p> <p> (평택대학교)공영형사립대추진위원회<br/>(평택대학교)공영형사립대추진위원회, 숨은 참조: professor에게 ▾</p> <p><b>'시민들과 상생하며 성장하는 사학혁신 공영형 평택대학교'</b></p> <p>여러분의 적극적인 도움으로 교육부정책연구 '공영형사립대도입 실증연구'가 마무리되었습니다.</p> <p>교수, 학생, 직원, 동문 및 지역사회 설문대상자 90%가 평택대 공영형사립대 전환을 찬성했습니다.</p>                                       |
| 2020.10.13 | <p>← [이메일 아이콘] [알림 아이콘] [삭제 아이콘] [받은편지함 아이콘] [보내기 아이콘] [시계 아이콘] [인쇄 아이콘] [다운로드 아이콘] [모바일 앱 아이콘] [메뉴 아이콘]</p> <p>피어선기념학원 평택대학교 노동조합 성명서 ▷ <a href="#">받은편지함 x</a></p> <p> 피평노(피어선기념학원 평택대학교 노동조합) &lt;pplu@ptu.ac.kr&gt;<br/>Justing.Prock, Octavia, 고광호, 박민정, 구건서, 구본영, 구자경, 권선진, 김경수, 김관도, 김기훈, 김동수, 김동철, 김</p> <p><b>피어선기념학원 평택대학교 노동조합 성명서</b></p>   |
| 2020.9.3   | <p>평택대학교 뉴스레터 002호 ▷ <a href="#">받은편지함 x</a></p> <p> (평택대학교)평교수회 &lt;allprof@ptu.ac.kr&gt;<br/>professor, staff, rocats656, kmh, dkim, bspark, hsshin, etax4, ohmylaw, tkhan에게 ▾</p> <p>🇺🇸 영어 ▾ &gt; 한국어 ▾ &gt; <a href="#">이메일 번역</a></p> <p><b>NEWS LETTER</b><br/>from 평택대학교 평교수회<br/>VOL.002   20200903</p> <p><b>대학평가, 그것이 알고 싶다!<br/>3주기 대학평가 Zoom포럼 개최</b></p>  |
| 2020.9.1   | <p>← [이메일 아이콘] [알림 아이콘] [삭제 아이콘] [받은편지함 아이콘] [보내기 아이콘] [시계 아이콘] [인쇄 아이콘] [다운로드 아이콘] [모바일 앱 아이콘] [메뉴 아이콘]</p> <p>[평교수회] 학칙 개정 및 규정 제정 관련 의견 수렴 ▷ <a href="#">받은편지함 x</a></p> <p> (평택대학교)평교수회 &lt;allprof@ptu.ac.kr&gt;<br/>professor, president, rocats656, kmh, dkim, bspark, hsshin, etax4, ohmylaw, tkhan, 오일환, 이석운, 조영빈, 박기훈, 자용원, 임수현에게 ▾</p> <p>존경하는 교수님들께:</p> <p>2020년 2학기가 시작되었습니다.</p> <p>코로나19로 인해 이번 학기에도 비대면 수업으로 자주 뵈지 못할 것 같아 아쉬운 마음을 전합니다.</p> |
| 2020.4.29  | <p>← [이메일 아이콘] [알림 아이콘] [삭제 아이콘] [받은편지함 아이콘] [보내기 아이콘] [시계 아이콘] [인쇄 아이콘] [다운로드 아이콘] [모바일 앱 아이콘] [메뉴 아이콘]</p> <p>전체교수회의 개최 공지 ▷ <a href="#">받은편지함 x</a></p> <p> (평택대학교)총장 &lt;president@ptu.ac.kr&gt;<br/>professor에게 ▾</p> <p>교수님들께</p> <p>며칠 전 '입학정원 36명 증원'의 반가운 소식을 평택대학교 모든 구성원에게 전달하였습니다.</p> <p>우리 대학이 처한 어려운 대내외 여건 속에서 이루어진 감사하고 은혜로운 일이 아닐 수 없습니다.</p>   |

- 경과
  - 2019년 12월 23일 ‘재정위원회 운영규정’ 제정
  - 2020년 5월 20일 재정위원회 회의
- 내용
  - 대학 재정 운영의 투명성과 효율성을 높이기 위해 재정위원회를 신설하고 운용 중이다.
  - 대학회계의 예산 및 결산, 중장기 재정 운용 계획 수립, 재정 관련 규정의 제정하였다.
  - 교무위원 등 당연직 위원 외에 평택시민, 전문가 등 일반직 위원이 참여하여 공공성 제고 및 지역사회의 참여를 보장한다.



재정위원회 회의

### (3) 법인 이사장과 대학총장 업무추진비 사용내역 공개

- 필요성
  - 이전에 대학 법인의 임원과 총장의 비리 행위 중 업무추진비의 부적절한 사용 및 사용 내용 비공개 등의 문제가 발생하고, 이러한 문제로 인해 학내 분쟁이 발생하는 사례가 종종 발생하였다.
  - 이러한 문제는 대학의 재정에 어려움을 초래하고, 법인과 총장에 대한 대학과 지역사회의 신뢰를 훼손하므로 이러한 문제에 대응하기 위한 대책이 필요하다.

- 목적
  - 법인 임원과 대학 총장의 부적절한 업무추진비 사용 방지
  - 대학 내 분규 감소
  - 대학원 구성원의 법인과 총장에 대한 신뢰 제고
- 내용
  - 법인 이사장과 총장의 업무추진비 사용내역을 학교 홈페이지에 공개한다.
- 성과
  - 2019년부터 현재까지 법인 이사장과 총장의 월별 업무추진비 사용내역을 학교 홈페이지 중 예·결산공고 / 대학평가 / 등록금 페이지에 공개하고 있다.

## 예·결산공고 / 대학평가 / 등록금

총 33 건의 게시물이 검색되었습니다.

제목 검색어를 입력하세요 검색

| 번호 | 제목                         | 작성자 | 첨부파일 | 등록일        | 조회수 |
|----|----------------------------|-----|------|------------|-----|
| 33 | 평택대학교 총장 2020년 6월 업무추진비... | 관리자 |      | 2020.07.09 | 21  |
| 32 | 학교법인 피어선기념학원 이사장 6월 업...   | 관리자 |      | 2020.07.07 | 15  |
| 31 | 평택대학교 총장 2020년 5월 업무추진비... | 관리자 |      | 2020.06.19 | 35  |
| 30 | 평택대학교 총장 2020년 4월 업무추진비... | 관리자 |      | 2020.06.19 | 18  |
| 29 | 학교법인 피어선기념학원 이사장 5월 업...   | 관리자 |      | 2020.06.06 | 37  |
| 28 | 2019회계년도 학교법인 피어선기념학...    | 관리자 |      | 2020.05.29 | 112 |
| 27 | 학교법인 피어선기념학원 이사장 4월 업...   | 관리자 |      | 2020.05.08 | 65  |
| 26 | 평택대학교 총장 2020년 3월 업무추진비... | 관리자 |      | 2020.04.16 | 85  |
| 25 | 학교법인 피어선기념학원 이사장 3월 업...   | 관리자 |      | 2020.04.07 | 65  |
| 24 | 학교법인 피어선기념학원 이사장 2월 업...   | 관리자 |      | 2020.03.06 | 103 |
| 23 | 평택대학교 총장 2020년 2월 업무추진비... | 관리자 |      | 2020.03.02 | 136 |
| 22 | 2020학년도 피어선기념학원(평택대학...    | 관리자 |      | 2020.02.21 | 312 |

출처 : 평택대학교 홈페이지 예·결산공고 / 대학평가 / 등록금

#### (4) 이사회 회의록 무기한 공개 [정관 제30조의 2 (이사회 회의록의 공개)]

- 필요성
  - 대학 구성원들이 이사회 의사결정 과정 및 결과를 파악할 수 있는 중요한 수단인 이사회 회의록을 현재까지 대학 홈페이지에 공개하고 있지만, 현행 정관 제30조 2항(이사회 회의록의 공개)은 이사회 회의록의 공개 기한을 3개월로 제한하고 있다.
  - 이사회 회의록의 공개는 이사회 의사결정 과정과 결과를 공개하여 투명성을 보장하기 위한 최소한의 장치임에도 불구하고, 제한된 기간 동안 공개하고 있으므로 이사회 회의록에 수록된 정보가 충분히 전달되지 않거나, 정보를 차단하는 우려가 있다.
- 목적
  - 이사회 운영의 투명성과 책무성 제고
  - 이사회 운영에 대한 학내외 구성원의 관심과 참여 제고
  - 이사회 의사결정의 부정, 불합리한 의사결정 예방
- 정관 <개정>
  - 제30조의2(이사회 회의록의 공개)
    - ① 이사회는 회의 종결 후 10일 이내에 당해 회의록을 학교 홈페이지를 통하여 공개하여야 한다. 다만, 사립학교법시행령 제8조의2제1항 각 호에 해당하는 사항은 이를 공개하지 아니할 수 있다.
- 내용
  - 정관 제30조 2항(이사회 회의록의 공개)의 내용 중 “3개월간” 문구 삭제하고 무기한 공개로 개정

#### (5) 이사회 참관 제도 [정관 제31조의 2 (이사회 참관)]

- 필요성
  - 이사회는 대학 운영의 핵심임에도 불구하고, 이전에 이사회 구성의 편파성, 운영 과정의 폐쇄성으로 인해 이사회 결정 사항이 각종 비리와 불합리한 조치를 초래하거나 방조하는 결과를 초래하였다.

- 목적
  - 이사회 운영의 투명성과 책무성 제고
  - 이사회 운영에 대한 학내외 구성원의 관심과 참여 제고
  - 이사회 의 부정, 불합리한 의사결정 예방
- 과정
  - 정관 제36조의 4 (평의원회의 참관) 신설
  - 2020년 10월 14일 학교법인 피어선기념학원 정관 변경(안) 공고
- 내용
  - 이사회 회의 개최일로부터 7일 이전에 법인사무국은 회의 안건, 일시, 장소를 대학 홈페이지에 공개한다.
  - 회의 참관을 희망하는 교수, 직원, 학생, 평택시민은 회의 개최일 3일 정오 12시까지 법인사무국에 참관을 신청한다.
  - 참관 인원은 회의 개최 공지 직후 참관 희망자가 직접 신청한다.
  - 신청순서에 따라 참관 인원은 최대 4명으로 제한하며, 동일한 집단의 참관인은 최대 2명으로 제한한다.
  - 참관인은 발언권이 없으나, 이사장의 권한으로 참관인에게 발언 기회를 부여할 수 있다.
  - 회의 진행에 방해가 되는 참관인은 이사장의 결정으로 퇴장시킬 수 있다.
  - 기밀 유지가 필요한 논의의 경우, 출석이사 과반수의 찬성으로 참관인의 퇴장을 결정할 수 있다.
  - 참관인은 회의 개최일 다음 날부터 7일 이내에 법인사무국에 회의 내용에 대한 의견을 서면으로 제출할 수 있다. 이사회는 다음 이사회 회의록에 해당 의견에 대한 답변을 제시해야 한다.



## (6) 대학평의위원회 참관 제도 [정관 제36조의 4 (평의위원회의 참관)]

- 필요성
  - 대학의 공식적인 주요 의사결정 기구인 대학평의위원회가 이전에 구재단과 총장을 견제하고 대학 구성원의 이익을 대변하는 역할을 충분히 하지 못하여 구재단의 비리에 동조하거나 방조하는 결과를 초래하였다.
- 목적
  - 대학평의위원회 운영의 투명성 제고
  - 대학평의위원회 운영에 대한 학내외 구성원의 관심과 참여 제고
  - 대학평의위원회의 부정, 불합리한 의사결정 예방
- 과정
  - 정관 제36조의 4 (평의위원회의 참관 ) 신설
  - 2020년 10월 14일 학교법인 피어선기념학원 정관 변경(안) 공고
- 정관 〈신설〉
  - 제36조의4(평의위원회의 참관)
    - ① 평의위원회 회의의 참관을 희망하는 학내 구성원 등은 회의 개최일 3일 전까지 평의위원회에 참관을 신청한다.
    - ② 참관 인원은 신청 순서에 따라 최대 6명으로 제한할 수 있으며, 동일한 집단의 참관인은 최대 2명으로 제한한다.
    - ③ 참관인은 발언권이 없으나 평의위원회 의장의 권한으로 참관인에게 발언 기회를 부여할 수 있다.
    - ④ 회의 진행을 방해하는 참관인은 평의위원회 의장의 결정으로 퇴장시킬 수 있다.
    - ⑤ 회의의 공개가 개인정보 보호 등 법률을 위배할 것이 명백한 경우 등 비밀 유지가 필수적인 경우에만 출석 평의원 3분의 2의 찬성으로 참관인을 퇴장시킬 수 있다.
    - ⑥ 참관인은 회의 개최일 이후 7일 이내에 평의위원회에 회의 내용에 대한 의견을 서면으로 제출할 수 있다. 이 의견은 차기 평의위원회에서 논의하여 그 결과를 회의록에 기록한다.



#### (7) 법인 임원 간 친족 관계 공시 [정관 제21조(임원 선임의 제한)]

- 필요성
  - 이전의 구재단에서 발생한 각종 비리가 가능했던 이유 중 하나는 법인 임원 중 상당수가 친족 관계 또는 특수 관계로 형성되어 서로의 비리 행위에 동조하거나 방조하였기 때문이다.
  - 관선 이사회 임기 이후에 친족 관계의 이사 선임을 통해 이사회 운영을 장악하고자 하는 시도의 위험성이 있다.
- 목적
  - 법인 임원 구성의 공공성 강화
  - 친족 관계를 이용한 법인의 파행, 비리 행위 방지
- 과정
  - 정관 제21조 (임원 선임의 제한) 개정
  - 2020년 10월 14일 학교법인 피어선기념학원 정관 변경(안) 공고
- 정관 <개정>
  - 제21조(임원 선임의 제한) ① 이사 정수의 반수 이상은 대한민국 국민이어야 한다.
  - ② 이사회의 구성에 있어서 각 이사 상호간에 민법 제777조에 규정된 친족관계에 있는 자가 이사 정수의 4분의 1을 초과 하여서는 아니 된다. 이사회는 법인 임원 간 친족관계를 학교 홈페이지에 공개하여야 한다.

#### (8) 총학생회 학생회칙 개정 [학생회칙 제4조(회원의 권리)]

- 필요성
  - 평택대학교는 구재단이 학생들의 권리를 제한하기 위해 기존의 총학생회를 해체하고, 학생연합회 체제로 전환하여 유지하였다.
  - 그러나 최근 관선이사 체제로 전환되면서 총학생회가 재건되고 학생들의 권리 회복을 위한 계기가 마련되었다.
  - 이번 계기를 통해 학생들이 대학 운영의 주체 중 하나로서 충분한 권리를 행사하기 위해 관련 규정과 절차의 보완이 필요하다.

- 학생 권리의 핵심인 현행 ‘총학생회 학생회칙’은 학생의 권리보다는 학생회 운영을 위한 절차에 관한 내용으로 구성되어 있는 실정이다.
- 목표
  - 학생 권리의 명시와 권리 증진
  - 학생의 대학 운영 참여로 대학 운영 공공성의 확대
- 과정
  - 평택대학교 학생회칙 제4조 개정
  - 회칙 개정 작업은 총학생회가 주도
  - 2020년 하반기 교무위원회의에서 회칙 검토 후 개정 예상
- 내용
  - 학생이 대학 운영의 주체이며, 대학 운영 참여의 권리와 책임을 갖는다는 점을 명시한다.
  - 학생의 참여를 인정하는 대학 규정에 따라 이사회, 대학평의원회 등 주요 조직의 의사결정 과정에 참여한다.

#### 다. 제도 개선 계획

##### (1) 재정위원회 참관 제도

- 필요성
  - 재정 위기를 겪고 대학의 상황을 고려할 때, 재정위원회의 투명하고 합리적인 의사결정이 매우 중요하다.
- 목적
  - 대학 재정 운영의 투명성 제고
  - 중장기 계획에 따른 대학 재정 운영으로 대학 재정의 건정성 확보
  - 대학 재정 운영에 대한 학내외 구성원의 관심과 참여 제고

- 과정
  - 관련 규정 검토 후 제정
  - 2020년 하반기 교무위원회의에서 규정 검토 후 제정 예상
- 내용
  - 재정위원회 회의 개최일로부터 7일 이전에 회의 안건, 일시, 장소를 대학 홈페이지에 공개한다.
  - 회의 참관을 희망하는 교수, 직원, 학생, 평택시민은 회의 개최일 3일 전까지 기획예산팀에 참관을 신청한다.
  - 참관 희망 인원은 회의 개최 공지 직후 참관 희망자가 직접 신청한다.
  - 참관인원은 신청순서에 따라 최대 8명으로 제한하며, 동일한 집단의 참관인은 최대 2명으로 제한한다.
  - 참관인은 발언권이 없으나, 의장의 권한으로 참관인에게 발언 기회를 부여할 수 있다.
  - 회의 진행에 방해가 되는 참관인은 의장의 결정으로 퇴장시킬 수 있다.
  - 기밀 유지가 필요한 논의의 경우, 출석위원 과반수의 결정으로 참관인의 퇴장을 결정할 수 있다.
  - 참관인은 회의 개최일 다음 날부터 7일 이내에 기획예산팀에 회의 내용에 대한 의견을 서면으로 제출할 수 있으며, 제출된 의견은 위원회가 공유하고, 의장은 필요한 경우 참관인의 의견을 회의록과 함께 학교 홈페이지에 공개한다.
- 규정(안)

**(재정위원회 회의 참관)**

1. 재정위원회 회의 개최일로부터 7일 이전에 회의 안건, 일시, 장소를 대학 홈페이지에 공개한다.
2. 회의 참관은 평택대학교 교수, 직원, 학생 및 평택시에 주소지를 둔 평택시민이 할 수 있다.
3. 참관희망자는 회의 개최 공지 직후부터 회의 개최일 3일 전 정오 12시까지 본인이 직접 유선으로 기획예산팀에 참관을 신청한다.

4. 참관인원은 신청순서에 따라 최대 6명으로 제한하며, 동일한 집단의 참관인은 최대 2명으로 제한한다.
5. 참관인은 발언권이 없으나, 위원장의 권한으로 참관인에게 발언 기회를 부여할 수 있다.
6. 회의 진행에 방해가 되는 참관인은 위원장의 결정으로 퇴장시킬 수 있다.
7. 기밀 유지가 필요한 논의의 경우, 출석위원 과반수의 결정으로 참관인의 퇴장을 결정할 수 있다.
8. 참관인은 회의 개최일 다음 날부터 7일 이내에 기획예산팀에 회의 내용에 대한 의견을 서면으로 제출할 수 있으며, 제출된 의견은 위원회가 공유하고, 위원장은 필요한 경우 참관인의 의견을 회의록과 함께 학교 홈페이지에 공개할 수 있다.

## (2) 교직원 채용의 공정성 강화

- 필요성
  - 최근까지 사립대학은 교원 임용과 직원채용 관련 인사 비리가 종종 발생하고 있는 실정이다.
  - 평택대학교는 최근까지 직원채용과 관련된 의혹과 문제 제기가 지속되고 있어서 교직원채용 과정을 더욱 투명하게 관리할 필요가 있다.
  - 특히, 교직원 채용 과정에서 외부인 참여가 극히 제한적이어서 비리 발생의 위험이 존재하므로 채용과정에 외부인 참여를 확대할 필요가 있다.
- 목적
  - 교직원채용 관련 비리 방지
  - 교직원의 사기 제고
- 과정
  - 정관 제57조 개정
  - 2020년 하반기 이사회에서 정관 검토 후 개정 예상
  - 직원인사 규정 8조 개정
  - 2020년 하반기 교무위원회에서 규정 검토 후 개정 예상
- 내용
  - 인사위원회 구성 시 외부위원 위촉을 의무화한다.
  - 직원 신규채용의 경우 공개채용을 원칙으로 한다.

• 정관 및 규정

- 정관 제57조 개정

| 변경 전   | 변경 후   |
|--|--|
| <b>제57조(인사위원회 조직)</b> ① 인사위원회는 부총장, 교무연구처장, 기획평가처장과 학교의 장이 임명하는 4인 이내의 교원으로 조직한다.<br>② 인사위원회의 위원 중 당연직이 아닌 위원의 임기는 1년으로 하되 중임할 수 있다. | <b>제57조(인사위원회 조직)</b> ① 인사위원회는 부총장, 교무연구처장, 기획평가처장과 학교의 장이 임명하는 2인 이내의 교원과 2인 이상의 교외인사로 조직한다.<br>② 인사위원회의 위원 중 당연직이 아닌 위원의 임기는 1년으로 하되 중임할 수 있다. |

- 교원인사규정 제11조 개정

| 변경 전   | 변경 후  |
|--|---|
| <b>제11조(채용심사위원)</b> ① 총장은 채용분야별 후보자의 기초 및 전공심사를 위해 3인으로 심사위원을 구성하되 해당 심사분야가 전공자인 교외인사 1인이 포함되도록 한다.<br>② 시범강의 심사위원은 채용 분야별 전공자 3인 이상으로 구성하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 이러한 요건을 충족하지 못하는 상황이 있을 때에는 유사 전공자로 대체할 수 있다.<br>③ 최종 면접심사는 교원인사위원회가 심사하며 필요시 채용분야 전공 교수를 배석시킬 수 있다. | <b>제11조(채용심사위원)</b> ① 총장은 채용분야별 후보자의 기초 및 전공심사를 위해 3인으로 심사위원을 구성하되 해당 심사분야가 전공자인 교외인사 2인이 포함되도록 한다.<br>② 시범강의 심사위원은 채용 분야별 전공자 3인 이상으로 구성하되, 교외인사 2인이 포함되도록 한다. 다만, 이러한 요건을 충족하지 못하는 상황이 있을 때에는 유사 전공자로 대체할 수 있다.<br>③ 최종 면접심사는 교원인사위원회와 교외인사 2인이 심사하며 필요시 채용분야 전공 교수를 배석시킬 수 있다. |

- 직원인사 규정 8조 개정

| 변경 전   | 변경 후  |
|--|---|
| <b>제8조(신규채용)</b> 직원의 신규채용은 공개채용시험 또는 면접 전형에 의한다. | <b>제8조(신규채용)</b> ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다.<br>② 채용심사는 2인 이상의 교외인사가 참여해야한다. |

(3) 이사회 구성의 공공성 강화

• 필요성

- 이사회는 대학 운영의 총괄적인 책임과 권한을 가진 핵심 조직이다.
- 평택대학교의 과거 이사회는 비리 총장과 친족 관계, 특수 관계 등 임원이 편파적으로 구성되어 비리 총장의 비리 행위에 협력하거나 묵인하면서 사실상 이사회의 기능을 상실하였다.

- 관선이사 체제가 완료된 이후 새로운 이사회가 구성되는 경우, 현실적으로 비리 총장과 관련된 세력의 복귀 시도 또는 새로운 세력의 독점 시도가 발생할 위험이 있다.
- 특정 세력이 이사회를 독점하고 편파적으로 운영할 수 있는 위험을 방지하기 위해 이사회 구성의 공공성을 높이고자 한다.
- 목적
  - 이사회 임원의 공공성, 전문성 강화
  - 중앙정부와 지방정부의 대학 운영 참여
  - 이사회에 비리 행위, 편파적 운영 방지
- 과정
  - 정관 제18조 1항 포함 관련 정관 개정
- 내용
  - 이사회 임원을 9명으로 구성하며, 외부인사를 2분의 1 이상 구성한다.
  - 이사는 총장, 부총장, 대학평의회 추천 1인①, 대학총동문회 추천 1인②, 기획재정부장관 추천 1인, 교육부장관 추천 1인, 경기도지사 추천 1인, 평택시장 추천 1인, 그 밖에 대학 발전에 필요한 전문성과 경험이 있는 인사 1인(변호사 자격증 소지자)③으로 구성한다.
  - ①, ②, ③의 인사는 이사회에서 선임하되, 교육부 장관의 취임 승인을 획득한다.
  - 이사의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.
  - 이사의 연임은 재적위원 과반수의 찬성으로 결정한다.
  - 이사는 이사 상호 간, 감사와 민법 제777조에 규정된 친족 관계가 아니어야 한다.



• 정관(안)

| 변경 전   | 변경 후  |
|--|---|
| <p><b>제18조(임원의 종류와 정수)</b> ①이 법인에 다음의 임원을 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이사 9인(이사장 1인 포함) &lt;개정 2006.12.7, 2008.6.30., 2009.1.10., 2018.02.19., 2019.3.22.&gt;</li> <li>2. 감사 2인</li> </ol> <p>② 제1항의 임원 중 이사장은 상근으로 할 수 있다. &lt;개정 2019.10.25.&gt;</p> <p>③ 제1항의 이사 중 3인은 개방이사로 한다. &lt;신설 2006.12.7., 개정 2012.7.23.&gt;</p> <p><b>제18조의 2(임원의 자격)</b> 이 법인의 임원은 세례를 받고 5년 이상 된 기독교인으로서 건학이념을 구현할 수 있는 자 이어야 한다. &lt;신설 2006.12.7.&gt;</p> <p><b>제19조(임원의 임기)</b> ① 임원의 임기는 다음 각 호와 같다. 다만, 최초의 임원 반수의 임기는 그 임기의 반으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이사 4년</li> <li>2. 감사 3년(1회에 한하여 중임 가능) &lt;개정 2006.12.7., 2012.7.23.&gt;</li> </ol> <p>② &lt;삭제 2002. 6.4.&gt;</p> <p><b>제20조(임원선임의 방법)</b> ① 이사와 감사는 이사회에서 선임하여 관할청의 승인을 받아 취임한다. 이 경우 임원의 성명, 나이, 임기, 현직 및 주요 경력 등 인적사항을 학교홈페이지에 상시 공개하여야 한다. &lt;개정 2006. 12.7.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>② 임기전의 임원의 해임은 이사회의 의결을 거쳐야 한다. &lt;개정 2006. 12.7.&gt;</li> <li>③ 임원 중 결원이 생길 때는 2월 이내에 이를 보충하여야 한다.</li> <li>④ 임원의 선임은 임기만료 2개월 전에 하여야 하며, 늦어도 임기 개시 1개월 전에 관할청에 취임 승인을 신청하여야 한다.</li> </ol> <p><b>제20조의 2(개방이사의 선임)</b> ① 법인은 개방이사의 선임사유가 발생한 날부터 15일 이내(재직이사의 경우 임기만료 3월전)에 개방이사추천위원회(이하 추천위원회라한다)에 평택대학교의 건학이념을 구현할 수 있는 개방이사 후보자를 추천 요청하여야한다. &lt;신설 2006.12.7., 개정 2008.3.25., 2018.02.19.&gt;</p> | <p>(이사)</p> <p>① 이사는 다음 각 호의 사람으로 구성하되, 외부인사(학교법인 피어선기념학원 평택대학교에 소속되지 아니한 사람을 말한다. 이하 같다)가 2분의 1 이상 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 총장</li> <li>2. 부총장</li> <li>3. 대학평의회 추천 1인</li> <li>4. 기획재정부장관 추천 1인</li> <li>5. 교육부장관 추천 1인</li> <li>6. 경기도지사 추천 1인</li> <li>7. 평택시장 추천 1인</li> <li>8. 그 밖에 대학 발전에 필요한 전문성과 경험이 있는 인사 2인(변호사 자격증 소지자 1인 포함)</li> </ol> <p>② 제1항제3호, 제1항제4호, 제1항제9호에 따는 이사는 이사회에서 선임하되, 교육부 장관의 취임 승인을 받아야한다.</p> <p>③ 이사의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임 또는 중임할 수 있다.</p> <p>④ 이사의 연임 또는 중임은 재적이사 과반수의 찬성으로 결정한다.</p> <p>⑤ 이사는 이사 상호 간, 감사와 민법 제777조에 규정된 친족 관계가 아니어야 한다.</p> |



| 변경 전  | 변경 후 |
|---|------|
| <p>② 법인으로부터 추천 요청을 받은 추천위원회는 30일 이내에 대상인원의 2배수를 추천하여야 한다. 다만, 동 기간 내에 추천이 없을 시에는 법인은 관할청에 추천을 요청한다. &lt;신설 2006.12.7, 개정 2008.3.25.&gt;</p> <p>③ &lt;삭제 2008. 3.25.&gt;</p> |      |

#### (4) 감사의 독립성과 전문성 강화

- 필요성
  - 감사는 이사회 운영의 견제와 대학 재정 운영의 건전성을 책임지는 핵심적인 지위에 해당한다.
  - 감사가 편파적으로 선임되거나, 자신의 직무에 충실하지 못한 경우, 이사회의 비리 행위가 발생할 위험이 있다.
  - 따라서 감사는 독립성과 전문성을 갖춘 인물로 선임될 수 있도록 한다.
- 목적
  - 편파적인 법인 감사 선임의 방지
  - 법인 감사의 독립성과 전문성 확보
  - 이사회 운영 및 대학 재정 운영의 건전성 확보
- 과정
  - 정관 제18조 1항 포함 관련 정관 개정
- 내용
  - 감사는 2인으로 한다.
  - 감사는 교육부장관 추천 1인, 대학평의회 추천 1인을 이사회에서 각각 선임 하되, 교육부장관의 취임 승인을 획득한다.
  - 대학평의회는 「공인회계사법」에 따른 공인회계사 자격을 가진 사람을 감사로 추천한다.

- 감사는 감사 상호 간, 이사와 민법 제777조에 규정된 친족 관계가 아니어야 하며, 법인 산하 시설 전현직 인사는 배제한다.
- 감사 중 1인은 상근(常勤)으로 할 수 있다.
- 감사의 임기는 3년으로 하되, 연임 또는 중임할 수 없다.
- 감사는 필요한 경우, 교육부장관이 추천하는 외부회계법인의 회계감사를 요청할 수 있다.

• 정관(안)

| 변경 전   | 변경 후   |
|--|--|
| <p><b>제18조(임원의 종류와 정수)</b> ① 이 법인에 다음의 임원을 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이사 9인(이사장 1인 포함) &lt;개정 2006.12.7., 2008.6.30., 2009.1.10., 2018.02.19., 2019.3.22.&gt;</li> <li>2. 감사 2인</li> </ol> <p>② 제1항의 임원 중 이사장은 상근으로 할 수 있다. &lt;개정 2019.10.25.&gt;</p> <p>③ 제1항의 이사 중 3인은 개방이사로 한다. &lt;신설 2006.12.7., 개정 2012.7.23.&gt;</p> <p><b>제18조의 2(임원의 자격)</b> 이 법인의 임원은 세례를 받고 5년 이상 된 기독교인으로서 건학이념을 구현할 수 있는 자 이어야 한다. &lt;신설 2006. 12.7.&gt;</p> <p><b>제19조(임원의 임기)</b> ①임원의 임기는 다음 각 호와 같다. 다만, 최초의 임원 반수의 임기는 그 임기의 반으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이사 4년</li> <li>2. 감사 3년(1회에 한하여 중임 가능) &lt;개정 2006.12.7., 2012.7.23.&gt;</li> </ol> <p>② &lt;삭제 2002. 6.4.&gt;</p> <p><b>제20조(임원선임의 방법)</b> ① 이사와 감사는 이사회에서 선임하여 관할청의 승인을 받아 취임한다. 이 경우 임원의 성명, 나이, 임기, 현직 및 주요 경력 등 인적사항을 학교홈페이지에 상시 공개하여야 한다. &lt;개정 2006. 12.7.&gt;</p> <p>② 임기전의 임원의 해임은 이사회의 의결을 거쳐야 한다. &lt;개정 2006. 12.7.&gt;</p> <p>③ 임원 중 결원이 생길 때는 2월 이내에 이를 보충하여야 한다.</p> | <p>(감사)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 감사는 교육부장관 추천 1인, 대학평의위원회 추천 1인을 이사회에서 각각 선임하되, 교육부장관의 취임 승인을 획득한다. 이 경우 대학평의위원회는 「공인회계사법」에 따른 공인회계사 자격을 가진 사람을 감사로 추천하여야 한다.</li> <li>② 감사 중 1인은 상근(常勤)으로 할 수 있다.</li> <li>③ 감사의 임기는 3년으로 하되, 연임 또는 중임할 수 없다.</li> <li>④ 감사는 다음 각 호의 직무를 수행한다. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 학교법인 피어선기념학원 평택대학교의 재산 상황과 회계를 감사하는 일</li> <li>2. 이사회의 업무와 운영에 관한 사항을 감사하는 일</li> <li>3. 그 밖에 정관으로 감사의 직무로 정하는 일</li> </ol> </li> <li>⑤ 감사는 제4항에 따른 감사 결과 위법 또는 부당한 사항을 발견하면 이사회와 교육부장관에게 보고하여야 한다.</li> <li>⑥ 감사는 제5항에 따른 보고를 하기 위하여 이사회의 소집을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 교육부장관이 추천하는 외부회계법인의 회계감사를 요청할 수 있다.</li> <li>⑦ 감사는 감사 상호 간, 이사와 민법 제777조에 규정된 친족 관계가 아니어야 하며, 법인 산하 시설 전현직 인사는 배제한다.</li> <li>⑧ 감사는 감사 상호 간, 이사와 민법 제777조에 규정된 친족 관계가 아니어야 한다.</li> </ol> |

| 변경 전   | 변경 후 |
|--|------|
| <p>④ 임원의 선임은 임기만료 2개월 전에 하여야 하며, 늦어도 임기 개시 1개월 전에 관할청에 취임 승인을 신청하여야 한다.</p> <p><b>제20조의 2(개방이사의 선임)</b> ① 법인은 개방이사의 선임사유가 발생한 날부터 15일 이내(재직이사의 경우 임기만료 3월전)에 개방이사추천위원회(이하 추천위원회라한다)에 평택대학교의 건학이념을 구현할 수 있는 개방이사 후보자를 추천 요청하여야한다. &lt;신설 2006.12.7., 개정 2008.3.25., 2018.02.19.&gt;</p> <p>② 법인으로부터 추천 요청을 받은 추천위원회는 30일 이내에 대상인원의 2배수를 추천하여야 한다. 다만, 동 기간 내에 추천이 없을 시에는 법인은 관할청에 추천을 요청한다. &lt;신설 2006.12.7, 개정 2008.3.25.&gt;</p> <p>③ &lt;삭제 2008. 3.25.&gt;</p> |      |

## (5) 총장 직(간)선제 도입

- 필요성
  - 총장은 대학 전체 구성원을 대표하는 대학 운영의 실질적인 책임자에 해당한다.
  - 평택대학교는 이전에 비리 총장의 장기간 비리 행위와 무능한 대학 운영으로 인해 대학 구성원의 갈등, 각종 소송, 재정 위기, 대학의 명예 실추 등 총체적인 위기에 직면하고 있다.
  - 평택대학교가 이러한 현 상황을 수습하고, 포용적 개혁적 리더십을 바탕으로 대학이 재도약하기 위해서는 대학 구성원의 폭넓은 지지를 받는 총장 선출이 필요하다.
- 목적
  - 대학 구성원의 폭넓은 지지를 받는 총장 선출
  - 대학 구성원 단합과 학내 갈등 감소
- 과정
  - 총장 선출에 관한 정관, 규정 제정

• 내용

- 이사회와 대학 구성원의 논의와 합의에 따라 이사회가 총장 간선제와 직선제 중 하나를 선택하여 시행할 수 있다.

| 구분  | 내용   |
|-----|--|
| 간선제 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 총장은 총장추천위원회에서 3명 이내의 후보자를 추천하여 이사회가 1명을 선임하고 교육부장관의 취임 승인을 획득한다.</li> <li>• 총장추천위원회는 이사회가 추천하는 사람, 평택대학교 교수 및 외부인사를 포함하여 15명 이내로 구성하되, 구성 및 운영에 관한 구체적인 사항은 정관으로 정한다.</li> <li>• 총장의 임기는 4년으로 하며, 1회까지 연임할 수 있다.</li> </ul> |
| 직선제 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교수, 학생, 직원, 평택시민 등 10명 이내로 구성된 선거관리위원회를 설치한다.</li> <li>• 교수, 학생, 직원의 직접, 비밀투표를 실시하고 최다득표자를 총장후보자로 이사회에 추천한다.</li> <li>• 이사회는 후보자를 선임하고, 교육부장관의 취임 승인을 획득한다.</li> <li>• 총장의 임기는 4년으로 하며, 1회까지 연임할 수 있다.</li> </ul>           |

## (6) 교무위원 인사 검증제도

• 필요성

- 교무위원은 대학 각 부처의 실무를 총괄 관리 감독하는 인사로 학사행정의 실질적인 책임자에 해당한다.
- 이러한 교무위원의 특성을 고려할 때, 교무위원은 담당 분야의 전문성과 도덕성, 담당 부서 직원의 공감을 갖출 필요가 있다.
- 그러나 구재단의 비리 총장은 전문성과 도덕성보다 친족, 친분 관계가 있는 인사를 교무위원에 임명하여 대학 내부의 반발을 초래하거나, 총장의 비리에 협력하고 방조하는 결과가 발생하였다.
- 또한 교무위원 인사권한이 전적으로 총장에게 부여되어, 총장의 개인적인 결정에 따라 합리적 이유 없이 교무위원이 빈번하게 교체되어 학사행정에 지장을 초래하는 경우가 발생하였다.
- 따라서 교무위원 임명과정에 총장 개인의 결정뿐만 아니라 대학 구성원들의 의견이 반영될 수 있는 제도를 마련하고자 한다.

- 목표
  - 전문성, 도덕성을 갖춘 교무위원 임명
  - 교무위원 임명과정의 투명성과 정당성 확보
  - 교무위원의 불합리하거나 빈번한 교체 방지
- 과정
  - 관련 규정 제정
- 내용
  - 총장은 교무위원 임명 전에 대학평의위원회에 교무위원 후보자에 대한 인사 검증을 요청한다.
  - 대학평의위원회는 교무위원 후보자의 전문성, 도덕성 등 교무위원에게 요구되는 역량과 인성을 검증한다.
  - 대학평의위원회 의장은 인사 검증 완료 후 7일 이내에 총장에게 결과를 보고하고, 총장은 검증 결과를 고려하여 교무위원을 선임한다.
- 규정(안)

#### (교무위원 인사 검증)

- ① 총장은 교무위원 임명 전에 대학평의위원회에 교무위원 후보자에 대한 인사 검증을 요청한다.
- ② 대학평의위원회는 총장의 인사 검증 요청 접수 후 14일 이내에 서류, 면접 등의 적절한 방법을 활용하여 교무위원 후보자의 전문성, 도덕성 등 필요한 역량과 인성 검증을 완료한다.
- ③ 대학평의위원회 의장은 인사 검증 완료 후 7일 이내에 총장에게 결과를 보고하고, 총장은 검증 결과를 고려하여 교무위원을 선임한다.

#### (7) 교무위원(총장 포함) 직무수행 평가 제도

- 필요성
  - 총장과 교무위원의 업무수행에 심대한 과실 또는 의혹이 있는 교무위원에 대한 대학 구성원의 비판과 문제 제기가 발생하는 경우가 있었다.
  - 그동안 이러한 비판과 의혹 제기가 대학 구성원 개인 차원에서 제기되는 경우가 많고, 근거가 부족한 비판과 의혹 제기가 이루어지는 경우가 있다.

- 충분한 근거가 있는 비판이 제기되더라도 대학이 적절하게 대응하거나 조치하는 경우가 부족하여, 대학본부와 구성원 사이에 불신이 발생하고, 갈등이 장기화하는 문제가 발생하고 있다.
- 따라서, 교무위원에 대한 비판을 허용하되, 좀 더 생산적이며, 공식적인 비판과 견제 장치를 마련할 필요가 있다.
- 목적
  - 총장과 교무위원의 직무수행에 대한 책임 있는 비판과 견제 통로 마련
  - 교무위원의 책임 있는 직무수행
  - 교내 구성원의 갈등 감소
- 과정
  - 관련 규정 제정
- 내용
  - 대학평의원회는 총장과 교무위원의 직무수행 과정과 결과에 대해 매년 2회(반기 1회) 정량, 정성 평가를 실시한다.
  - 평가 내용은 직무수행 과정과 결과에 관련된 내용으로 국한하고, 평가 기간은 대학평의원회가 결정한다.
  - 평가보고서에는 직무수행 과정과 결과의 강점, 약점, 조치 요구사항을 적시한다.
  - 대학평의원회는 평가 종료 7일 이내에 평가 결과를 총장과 교무위원에게 제출한다.
  - 평가보고서를 접수한 총장과 교무위원은 접수일로부터 14일 이내에 각자 해당 평가 내용에 대한 의견과 조치계획을 수립한다.
  - 총장은 전체 결과를 수합한 조치보고서를 대학평의원에 제출한다.
  - 조치 사항은 구체적인 조치 내용과 기한을 명시한다.



• 규정(안)

(교무위원 직무평가)

- ① 대학평의위원회는 총장과 교무위원의 직무수행 과정과 결과에 대해 매년 2회(반기 1회) 정량, 정성 평가를 실시한다.
- ② 구체적인 평가 내용과 평가 기간은 대학평의위원회가 결정한다.
- ③ 대학평의위원회는 평가 종료 7일 이내에 평가보고서를 총장에게 제출한다.
- ④ 평가보고서를 접수한 총장과 교무위원은 접수일로부터 14일 이내에 각자 평가 내용에 대한 의견과 조치계획을 수립하고, 총장은 전체 조치결과를 수합하여 조치보고서를 완성하고 대학평의원에 제출한다.

(8) 대학평의위원회 학생 참여 확대

- 필요성
  - 대학의 학생은 대학 운영의 주체임에도 불구하고, 평택대학교는 과거 총학생회가 해체되고, 학생의 대학 운영 참여가 제한되어왔다. 그러나 2020년 총학생회가 재건되면서 본격적으로 학생의 권리 증진을 위한 계기가 마련된다.
- 목적
  - 학생의 대학평의위원회 참여 확대
  - 학생의 권리 증진
- 과정
  - 정관 제33조 개정
- 내용
  - 대학평의위원회 학생 참여 인원을 1명에서 2명으로 확대
  - 교수 참여 인원은 6명에서 5명으로 축소하여 참여 집단 간 격차 감소
- 정관(안)

| 변경 전  | 변경 후  |
|---|---|
| <b>제33조(평의위원회의 구성)</b> ① 평 의원회는 교원·직원·조교 및 학생을 대표할 수 있는 자, 그리고 동문 및 대학발전에 도움이 될 수 있는 자 중에 | <b>제33조(평의위원회의 구성)</b> ① 평의위원회는 교원·직원·조교 및 학생을 대표할 수 있는 자, 그리고 동문 및 대학발전에 도움이 될 수 있는 자 중에 |

| 변경 전  | 변경 후   |
|---|--|
| <p>서 학교의 장이 위촉하는 13인 평의원으로 구성하며, 각 구성단위의 정원은 다음 각 호와 같다. &lt;개정 2006.12.7., 2012.7.23., 2019.10.25.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교원 6인&lt;개정 2020.02.10.&gt;</li> <li>2. 직원 3인</li> <li>3. 조교 1인&lt;개정 2019.10.25.&gt;</li> <li>4. 학생 1인&lt;개정 2019.10.25., 2020.02.10.&gt;</li> <li>5. 동문 및 대학발전에 도움이 될 수 있는 자 2인</li> </ol> <p>② 평의원회 구성에 있어서 제1항의 각 단위 중 어느 한 단위에 속하는 평의원의 수가 평의원 정수의 2분의 1을 초과할 수 없다. &lt;개정 2006. 12.7.&gt;</p> | <p>서 학교의 장이 위촉하는 13인 평의원으로 구성하며, 각 구성단위의 정원은 다음 각 호와 같다. &lt;개정 2006.12.7., 2012.7.23., 2019.10.25.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교원 5인</li> <li>2. 직원 3인</li> <li>3. 조교 1인&lt;개정 2019.10.25.&gt;</li> <li>4. 학생 2인</li> <li>5. 동문 및 대학발전에 도움이 될 수 있는 자 2인</li> </ol> <p>② 평의원회 구성에 있어서 제1항의 각 단위 중 어느 한 단위에 속하는 평의원의 수가 평의원 정수의 2분의 1을 초과할 수 없다. &lt;개정 2006. 12.7.&gt;</p> |

#### (9) 법인 임원 친족 교직원 수 공시

- 필요성
  - 이전에 여러 사립대학 법인이 비리 행위를 실질적으로 실행할 수 있었던 이유 중 하나는 교직원 중 일부가 임원과 친족 관계로 형성되고 이러한 교직원이 법인의 비리 행위를 묵인하거나 적극적으로 참여하였기 때문이다.
  - 법인 임원과 친족 관계인 대학 직원채용 자체가 불법은 아니지만, 사립대학이 특정 집단의 영향력에 종속되지 않기 위해서 지속적인 모니터링과 관련 정보의 공개가 필요하다.
- 목적
  - 대학 교직원 구성의 공공성 강화
  - 친족 관계를 이용한 법인과 대학의 비리 행위 방지
- 과정
  - 관련 정관 제정
  - 2020년 하반기 이사회에서 정관 검토 후 제정 예상
- 내용
  - 법인 임원과 친족 관계의 교직원 수를 학교 홈페이지에 공개하며, 친족 관계는 민법 제777조(친족의 범위)를 따른다.

• 정관(안)

(법인 임원 친족 교직원 수 공시)

1. 법인 임원 간 친족 관계의 교직원 수를 학교 홈페이지에 공개해야한다.
2. 친족 관계는 민법 제777조(친족의 범위)를 적용한다.

(10) 비리 임원, 총장, 교무위원, 대학평의원회 위원 취임, 복귀 제한 및 당연퇴임 근거 마련

• 필요성

- 이전에 사립대학은 법인 임원과 대학의 주요 보직자가 확정된 범법 사실에도 불구하고, 법인과 대학의 주요 보직에 취임하거나, 일정 기간 후에 복귀하는 사례가 발생하여 대학의 명예를 실추시키고, 대학 운영을 파행시키는 사례가 발생하고 있다.
- 이러한 사례는 현행법의 허점을 악용한 결과로, 예정된 사립학교법 개정을 배경으로 유사한 사례가 발생하지 않도록 해야한다.

• 목표

- 중대한 결격사유가 있는 임원, 총장, 교무위원, 대학평의원회 위원의 취임, 복귀 제한
- 법인과 대학에 대한 구성원의 신뢰 제고
- 법인과 대학의 비리 방지와 사회적 신뢰 제고

• 과정

- 사립학교법 개정에 맞춰 정관 제정

• 내용

- 교육공무원법 수준 이상의 임원, 총장, 교무위원, 대학평의원회 위원 대상 취임, 복귀 제한, 당연퇴임 근거를 마련한다.

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

# III

## 공영형 사립대와 대학공공성 실현 기대효과

---

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교



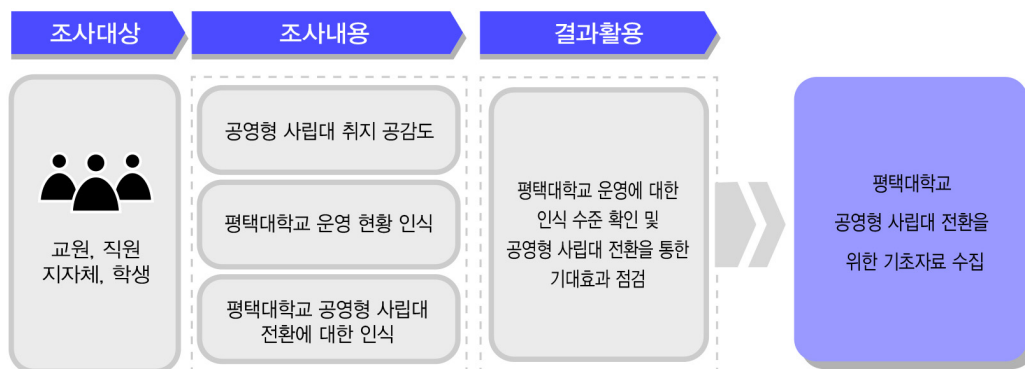
## Ⅲ. 공영형 사립대와 대학공공성 실현 기대효과

### 1. 공영형 사립대 도입 설문조사

#### 가. 조사 개요

##### 1) 조사 목적

- 공영형 사립대 인식 설문 조사는 평택대학교 소속 교원, 직원, 학생, 동문 및 지역 사회를 대상으로 대학 교육만족도 조사 및 책무성·투명성·민주성 인식 조사를 시행함으로써, 평택대학교 공영형 사립대 전환을 위한 기초자료를 제공하는데 목적을 두고 있다
- 이 연구 조사 대상 중 교수, 직원, 학생은 전수 조사를 시행하며, 동문 및 지역사회는 지자체, 지역의 기업, 사회단체, 동문회 등을 대상으로 선별적 조사를 시행하였다.

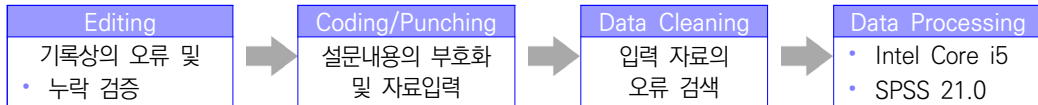


[그림 Ⅲ-1] 공영형 사립대 인식 조사 목적 및 조사 설계

##### 2) 조사방법

- 조사 기간은 2020년 5월 28일(목)~2020년 6월 24(수) 이며, 조사 방법은 PC와 모바일을 병행한 On-Line Survey이다.

- 수집된 자료(Raw Data)는 Editing, Coding 과정을 거쳐 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) 프로그램으로 전산처리 하였다.



- 표본 수의 95% 신뢰수준, 표본 오차  $\pm 2.03\%$  point 에서 분석하였다
- 4점 만점, 5점 만점, 7점 만점인 척도 문항을 100점 만점 환산점수로 통일하여 제시하였다.

[점수 환산] 100점 환산 점수 = (응답값 - 1)\*100 / (척도 개수-1) 수식으로 표현됩니다.  
(ex. 7점 척도 문항에서 5점 응답시,  $(5-1)*100 / (7-1) = 66.7$ 점)

- 4점 척도 기준 (1은 0점, 2는 33.3점, 3은 66.7점, 4는 100점)
  - 7점 척도 기준 (1은 0점, 2는 16.7점, 3은 33.3점, 4는 50.0점, 5는 66.7점, 6은 83.3점, 7은 100점)
- [해석] 60점 미만 '낮은 수준', 60점 이상~70점 미만 '보통', 70점 이상 '긍정적'

- 4개 집단 모두 응답한 문항은 ANOVA 분석을, 교원 및 직원만 응답한 문항은 T-test로 차이 검증을 진행하였으며, 유의수준 .05% 수준에서 통계적 유의성을 진단하였다.
- 전체 4,560명의 표본 중 2,323명이 설문에 응답하였다. 표본 수 대비 설문 응답률은 50.9%로 나타났다. 각 설문 대상에 따른 응답자 그룹 특성별 응답률은 다음과 같다.

〈표 III-1〉 조사 응답률

| 구분        | 조사대상(명) | 응답자(명) | 응답률(%) |
|-----------|---------|--------|--------|
| 교원        | 216명    | 118    | 54.6   |
| 직원        | 173명    | 91     | 52.6   |
| 학생        | 4,070명  | 2,058  | 50.6   |
| 동문 및 지역사회 | 101명    | 56     | 55.4   |
| 전체        | 4,560명  | 2,323  | 50.9   |

### 3) 응답자 특성

- 응답한 교원의 분포를 성별, 소속대학, 근속년수, 보직 경험 유무(보직기간)로 세분화 하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 교원 인적사항

| 구분    |           | 응답자(명) | 구성(%) |
|-------|-----------|--------|-------|
| 성별    | 남자        | 71     | 60.2  |
|       | 여자        | 47     | 39.8  |
| 소속 대학 | IT공과대학    | 20     | 16.9  |
|       | 국제물류대학    | 23     | 19.5  |
|       | 사회서비스대학   | 34     | 28.8  |
|       | 문화예술대학    | 24     | 20.3  |
|       | 피어선칼리지    | 17     | 14.4  |
| 근속 연수 | 5년 미만     | 46     | 39.0  |
|       | 5~10년 미만  | 32     | 27.1  |
|       | 10~15년 미만 | 9      | 7.6   |
|       | 15~20년 미만 | 9      | 7.6   |
|       | 20년 이상    | 22     | 18.6  |
| 보직 경험 | 있음        | 52     | 44.1  |
|       | 없음        | 66     | 55.9  |
| 보직 기간 | 6개월 미만    | 3      | 5.8   |
|       | 6개월~1년 미만 | 7      | 13.5  |
|       | 1~2년 미만   | 17     | 32.7  |
|       | 2~5년 미만   | 14     | 26.9  |
|       | 5년 이상     | 11     | 21.2  |
| 전체    |           | 118    | 100   |

- 응답한 직원의 분포를 성별, 소속대학, 근속연수, 보직 경험 유무로 세분화하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 직원 인적사항

| 구분    |           | 응답자(명) | 구성(%) |
|-------|-----------|--------|-------|
| 성별    | 남자        | 32     | 35.2  |
|       | 여자        | 59     | 64.8  |
| 근속 연수 | 5년 미만     | 55     | 60.4  |
|       | 5~10년 미만  | 17     | 18.7  |
|       | 10~15년 미만 | 4      | 4.4   |
|       | 15~20년 미만 | 5      | 5.5   |
|       | 20년 이상    | 10     | 11.0  |
| 보직 경험 | 있음        | 13     | 14.3  |
|       | 없음        | 78     | 85.7  |

| 구분    |           | 응답자(명) | 구성(%) |
|-------|-----------|--------|-------|
| 보직 기간 | 6개월 미만    | 8      | 61.5  |
|       | 6개월~1년 미만 | 2      | 15.4  |
|       | 1~2년 미만   | 1      | 7.7   |
|       | 2~5년 미만   | 1      | 7.7   |
|       | 5년 이상     | 1      | 7.7   |
| 전체    |           | 91     | 100.0 |

- 응답한 직원의 분포를 성별, 학년, 소속대학으로 세분화하면 다음과 같다.

〈표 III-4〉 학생 인적사항

| 구분    |         | 응답자(명) | 구성(%) |
|-------|---------|--------|-------|
| 성별    | 남자      | 893    | 43.4  |
|       | 여자      | 1165   | 56.6  |
| 학년    | 1학년     | 575    | 27.9  |
|       | 2학년     | 437    | 21.2  |
|       | 3학년     | 438    | 21.3  |
|       | 4학년     | 411    | 20.0  |
|       | 대학원     | 197    | 9.6   |
| 소속 대학 | IT공과대학  | 515    | 27.7  |
|       | 국제물류대학  | 508    | 27.3  |
|       | 사회서비스대학 | 514    | 27.6  |
|       | 문화예술대학  | 324    | 17.4  |
| 전체    |         | 2058   | 100.0 |

- 응답한 직원의 분포를 성별, 연령, 근속 기관, 근속 년수, 거주 지역으로 세분화하면 다음과 같다.

〈표 III-5〉 동문 및 지역사회 인적사항

| 구분    |        | 응답자(명) | 구성(%) |
|-------|--------|--------|-------|
| 성별    | 남자     | 40     | 71.4  |
|       | 여자     | 16     | 28.6  |
| 연령    | 40대    | 14     | 25.0  |
|       | 50대    | 37     | 66.1  |
|       | 60대 이상 | 5      | 8.9   |
| 근속 기관 | 시도행정기관 | 10     | 17.9  |
|       | 기업     | 10     | 17.9  |
|       | 단체     | 24     | 42.9  |
|       | 기타     | 12     | 21.4  |

|       | 구분        | 응답자(명) | 구성(%) |
|-------|-----------|--------|-------|
| 근속 연수 | 5년 미만     | 7      | 12.5  |
|       | 5~10년 미만  | 10     | 17.9  |
|       | 10~15년 미만 | 9      | 16.1  |
|       | 15~20년 미만 | 7      | 12.5  |
|       | 20년 이상    | 23     | 41.1  |
| 거주 지역 | 경기도 평택시   | 49     | 87.5  |
|       | 경기도 기타    | 7      | 12.5  |
| 전체    |           | 56     | 100.0 |

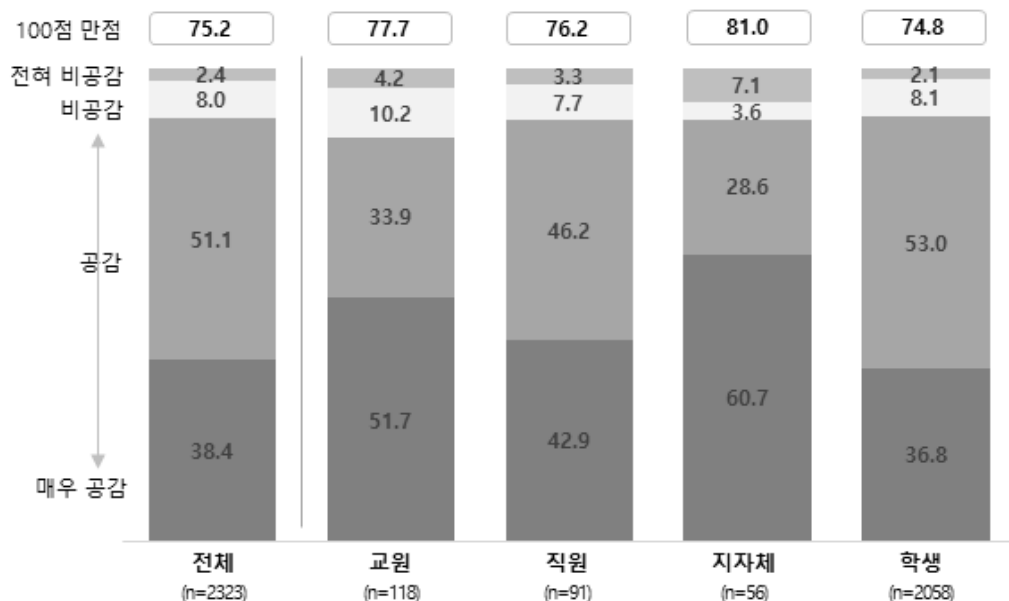
## 나. 조사 결과

### 1) 공영형 사립대 정책 취지 및 사립대 전환에 대한 인식

- 문재인 정부에서는 사학의 공공성 제고와 경쟁력 강화를 위해서 ‘공영형 사립대 정책’을 추진하고 있다. 공영형 사립대는 고등교육의 공공성 강화를 위해서 사립대학 운영비 일부를 정부가 지원하는 고등교육 운영모델로, ‘학교법인 이사회’의 공공성 강화와 ‘재정위원회’ 도입을 필수 요건으로 하고 있다. 평택대가 공영형 사립대로 전환될 경우 안정적인 재정지원과 더불어, 학내 주요 의사결정의 투명성과 민주성을 강화하는 제도적 여건이 조성될 수 있다. 이러한 문재인 정부의 공영형 사립대 정책의 취지에 공감 여부를 조사하였다. 조사 결과는 다음과 같다.

#### 가) 공영형 사립대 정책 취지에 대한 인식

- 문재인 정부의 공영형 사립대 정책 취지에 대해 10명 중 9명이 공감하는 것으로 나타났다. 사립대를 공영형 사립대로 전환하는 것에 대해서 90%이상이 찬성하였다. 특히, 지차계 집단에서 ‘매우 공감’ 비율이 60.7%로 타 집단 대비 높게 나타났다.



[그림 III-2] 공공형 사립대 정책 취지 공감

- 세부적으로, 소속대학에서 '사회서비스대학'과 '근속년수 5년 미만' 그룹에서 공감도가 상대적으로 높게 나타났다. 또한, '문화예술대학'과 보직기간 '1~2년 미만' 그룹에서도 높게 나타났지만, 통계적으로는 유의미하지 않는다. 한편 직원의 경우 남성 직원 대비 여성 직원의 공감 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 학생의 경우 응답자 특성별 차이는 없는 것으로 분석되었다. 동문 및 지역사회의 경우, 여성과 40대 연령대의 공감 비율이 상대적으로 높지만, 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 III-6> 공공형 사립대 정책 취지에 대한 응답

| 구분 |       |         | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |      |       | 평균 점수 |
|----|-------|---------|-----|-----------|------|------|-------|-------|
|    |       |         |     | 전혀 비공감    | 비공감  | 공감   | 매우 공감 |       |
| 교원 | 전체    |         | 118 | 4.2       | 10.2 | 33.9 | 51.7  | 77.7  |
|    | 성별    | 남자      | 71  | 5.6       | 8.5  | 35.2 | 50.7  | 77.0  |
|    |       | 여자      | 47  | 2.1       | 12.8 | 31.9 | 53.2  | 78.7  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학  | 20  | 5.0       | 10.0 | 30.0 | 55.0  | 78.3  |
|    |       | 국제물류대학  | 23  | 4.3       | 8.7  | 34.8 | 52.2  | 78.3  |
|    |       | 사회서비스대학 | 34  | 2.9       | 8.8  | 32.4 | 55.9  | 80.4  |
|    |       | 문화예술대학  | 24  | -         | -    | 37.5 | 62.5  | 87.5  |
|    |       | 피어선칼리지  | 17  | 11.8      | 29.4 | 35.3 | 23.5  | 56.9  |

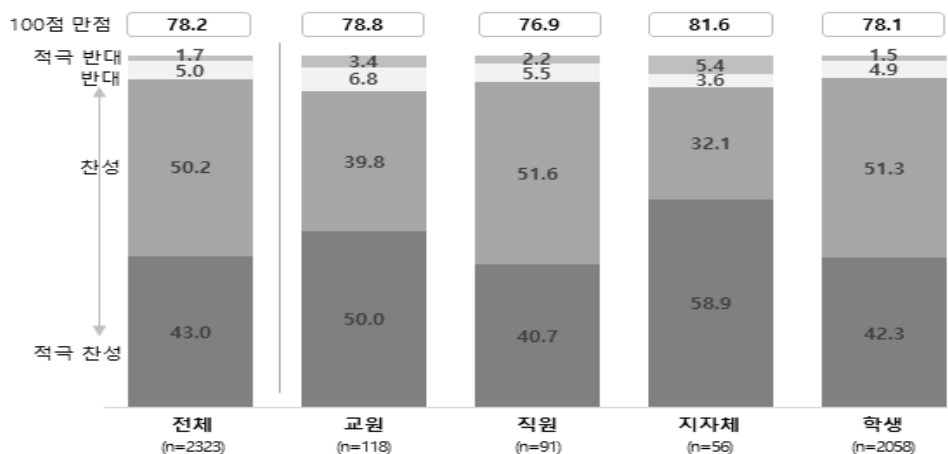


| 구분     |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       |          | 평균 점수 |
|--------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|----------|-------|
|        |          |           |      | 전혀<br>비공감 | 비공감  | 공감    | 매우<br>공감 |       |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 46   | 2.2       | 6.5  | 37.0  | 54.3     | 81.2  |
|        |          | 5~10년 미만  | 32   | 6.3       | 9.4  | 37.5  | 46.9     | 75.0  |
|        |          | 10~15년 미만 | 9    | 11.1      | 11.1 | 22.2  | 55.6     | 74.1  |
|        |          | 15~20년 미만 | 9    | 11.1      | 11.1 | 22.2  | 55.6     | 74.1  |
|        |          | 20년 이상    | 22   | -         | 18.2 | 31.8  | 50.0     | 77.3  |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 52   | 1.9       | 13.5 | 32.7  | 51.9     | 78.2  |
|        |          | 없음        | 66   | 6.1       | 7.6  | 34.8  | 51.5     | 77.3  |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 3    | 33.3      | -    | 33.3  | 33.3     | 55.6  |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 7    | -         | 14.3 | 57.1  | 28.6     | 71.4  |
|        |          | 1~2년 미만   | 17   | -         | 5.9  | 35.3  | 58.8     | 84.3  |
|        |          | 2~5년 미만   | 14   | -         | 21.4 | 14.3  | 64.3     | 81.0  |
|        |          | 5년 이상     | 11   | -         | 18.2 | 36.4  | 45.5     | 75.8  |
| 직<br>원 | 전체       |           | 91   | 3.3       | 7.7  | 46.2  | 42.9     | 76.2  |
|        | 성별       | 남자        | 32   | 9.4       | 9.4  | 34.4  | 46.9     | 72.9  |
|        |          | 여자        | 59   | -         | 6.8  | 52.5  | 40.7     | 78.0  |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 55   | 1.8       | 5.5  | 49.1  | 43.6     | 78.2  |
|        |          | 5~10년 미만  | 17   | -         | 17.6 | 41.2  | 41.2     | 74.5  |
|        |          | 10~15년 미만 | 4    | -         | -    | 50.0  | 50.0     | 83.3  |
|        |          | 15~20년 미만 | 5    | 20.0      | 20.0 | 20.0  | 40.0     | 60.0  |
|        |          | 20년 이상    | 10   | 10.0      | -    | 50.0  | 40.0     | 73.3  |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 13   | -         | -    | 61.5  | 38.5     | 79.5  |
|        |          | 없음        | 78   | 3.8       | 9.0  | 43.6  | 43.6     | 75.6  |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 8    | -         | -    | 75.0  | 25.0     | 75.0  |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 2    | -         | -    | 50.0  | 50.0     | 83.3  |
|        |          | 1~2년 미만   | 1    | -         | -    | -     | 100.0    | 100.0 |
|        |          | 2~5년 미만   | 1    | -         | -    | 100.0 | -        | 66.7  |
|        |          | 5년 이상     | 1    | -         | -    | -     | 100.0    | 100.0 |
| 학<br>생 | 전체       |           | 2058 | 2.1       | 8.1  | 53.0  | 36.8     | 74.8  |
|        | 성별       | 남자        | 893  | 2.7       | 10.4 | 50.6  | 36.3     | 73.5  |
|        |          | 여자        | 1165 | 1.7       | 6.3  | 54.8  | 37.3     | 75.9  |
|        | 연령       | 1학년       | 575  | 1.2       | 8.5  | 54.3  | 36.0     | 75.0  |
|        |          | 2학년       | 437  | 1.6       | 6.9  | 55.1  | 36.4     | 75.4  |
|        |          | 3학년       | 438  | 2.5       | 8.7  | 48.4  | 40.4     | 75.6  |
|        |          | 4학년       | 411  | 1.7       | 8.8  | 56.4  | 33.1     | 73.6  |
|        |          | 대학원       | 197  | 6.1       | 6.6  | 47.2  | 40.1     | 73.8  |
|        | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 1.4       | 7.4  | 55.7  | 35.5     | 75.2  |
|        |          | 국제물류대학    | 508  | 1.8       | 6.9  | 52.0  | 39.4     | 76.3  |
|        |          | 사회서비스대학   | 514  | 1.6       | 7.0  | 54.5  | 37.0     | 75.6  |
|        |          | 문화예술대학    | 324  | 2.5       | 13.6 | 51.2  | 32.7     | 71.4  |

| 구분          |          |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |      |          | 평균<br>점수 |
|-------------|----------|-----------|-----|-----------|------|------|----------|----------|
|             |          |           |     | 전혀<br>비공감 | 비공감  | 공감   | 매우<br>공감 |          |
| 지<br>자<br>체 | 전체       |           | 56  | 7.1       | 3.6  | 28.6 | 60.7     | 81.0     |
|             | 성별       | 남자        | 40  | 10.0      | 2.5  | 27.5 | 60.0     | 79.2     |
|             |          | 여자        | 16  | -         | 6.3  | 31.3 | 62.5     | 85.4     |
|             | 연령       | 40대       | 14  | -         | -    | 28.6 | 71.4     | 90.5     |
|             |          | 50대       | 37  | 8.1       | 5.4  | 29.7 | 56.8     | 78.4     |
|             |          | 60대       | 5   | 20.0      | -    | 20.0 | 60.0     | 73.3     |
|             | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10  | -         | -    | 20.0 | 80.0     | 93.3     |
|             |          | 기업        | 10  | 10.0      | -    | -    | 90.0     | 90.0     |
|             |          | 단체        | 24  | 8.3       | -    | 45.8 | 45.8     | 76.4     |
|             |          | 기타        | 12  | 8.3       | 16.7 | 25.0 | 50.0     | 72.2     |
|             | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7   | -         | -    | -    | 100.0    | 100.0    |
|             |          | 5~10년 미만  | 10  | -         | -    | 20.0 | 80.0     | 93.3     |
|             |          | 10~15년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 44.4 | 44.4     | 77.8     |
|             |          | 15~20년 미만 | 7   | -         | -    | 28.6 | 71.4     | 90.5     |
|             |          | 20년 이상    | 23  | 17.4      | 4.3  | 34.8 | 43.5     | 68.1     |
|             | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49  | 4.1       | 4.1  | 26.5 | 65.3     | 84.4     |
|             |          | 경기도 기타    | 7   | 28.6      | -    | 42.9 | 28.6     | 57.1     |

#### 나) 일부 사립대의 공영형 사립대 전환에 대한 인식

- 일부 사립대를 공영형 사립대로 전환하는 것에 대해 응답자의 약 90%가 찬성하는 것으로 나타났다. 특히, '지자체' 집단에서 '적극 찬성' 비율이 58.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 교원(50.0%) > 학생(42.3%) > 직원(40.7%) 순으로 나타났다.



[그림 III-3] 일부 사립대의 공영형 사립대로 전환에 대한 찬반

- 교원의 경우, 남성 대비 여성 교원의 찬성률이 높게 나타났다. 또한, ‘보직 경험자’의 찬성률이 82.1점으로 미경험자 대비 5.8점 높았다. 직원의 경우, 통계적으로 유의미한 수준은 아니나, ‘보직 경험자’의 찬성률이 상대적으로 높게 나타났다. 학생은 응답자 특성별 차이 없는 것으로 나타났다. 동문 및 지역사회의 경우, 연령대가 높아질수록 찬성률이 감소하는 경향을 보이지만, 사례 수가 적은 통계적 한계가 있다.

〈표 Ⅲ-7〉 일부 사립대 공영형 사립대로의 전환에 대한 응답

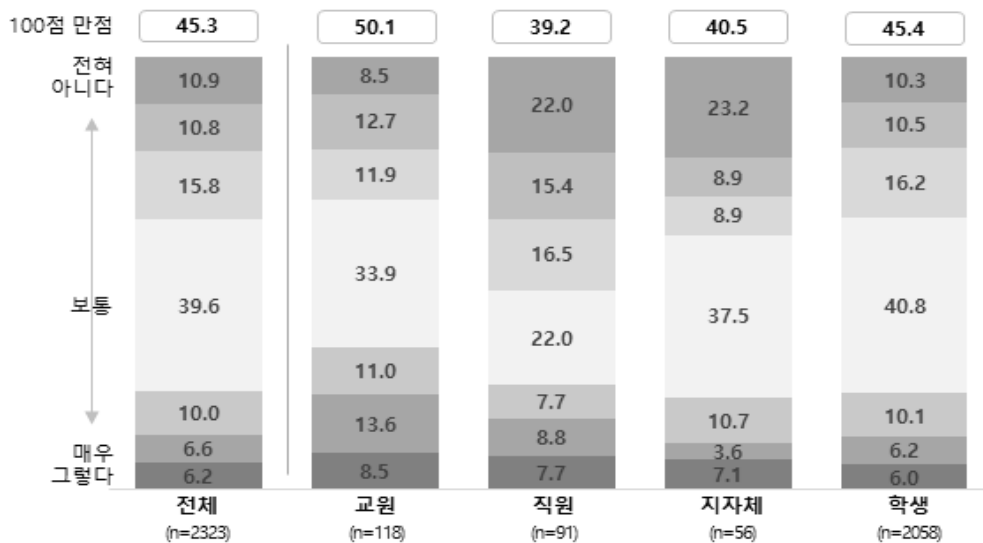
| 구분     |          |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |      |          | 평균<br>점수 |
|--------|----------|-----------|-----|-----------|------|------|----------|----------|
|        |          |           |     | 적극<br>반대  | 반대   | 찬성   | 적극<br>찬성 |          |
| 교<br>원 | 전체       |           | 118 | 3.4       | 6.8  | 39.8 | 50.0     | 78.8     |
|        | 성별       | 남자        | 71  | 5.6       | 7.0  | 39.4 | 47.9     | 76.5     |
|        |          | 여자        | 47  | -         | 6.4  | 40.4 | 53.2     | 82.3     |
|        | 소속<br>대학 | IT공과대학    | 20  | -         | 5.0  | 40.0 | 55.0     | 83.3     |
|        |          | 국제물류대학    | 23  | -         | 13.0 | 34.8 | 52.2     | 79.7     |
|        |          | 사회서비스대학   | 34  | 8.8       | 2.9  | 20.6 | 67.6     | 82.4     |
|        |          | 문화예술대학    | 24  | -         | -    | 62.5 | 37.5     | 79.2     |
|        |          | 피어선칼리지    | 17  | 5.9       | 17.6 | 52.9 | 23.5     | 64.7     |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 46  | 2.2       | 6.5  | 47.8 | 43.5     | 77.5     |
|        |          | 5~10년 미만  | 32  | 3.1       | 6.3  | 43.8 | 46.9     | 78.1     |
|        |          | 10~15년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 44.4 | 44.4     | 77.8     |
|        |          | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 22.2 | 77.8     | 92.6     |
|        |          | 20년 이상    | 22  | 9.1       | 9.1  | 22.7 | 59.1     | 77.3     |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 5.8  | 30.8 | 59.6     | 82.1     |
|        |          | 없음        | 66  | 3.0       | 7.6  | 47.0 | 42.4     | 76.3     |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3 | 33.3 | 33.3     | 66.7     |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 42.9 | 57.1     | 85.7     |
|        |          | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 17.6 | 76.5     | 90.2     |
|        |          | 2~5년 미만   | 14  | -         | 7.1  | 42.9 | 50.0     | 81.0     |
|        |          | 5년 이상     | 11  | 18.2      | -    | 27.3 | 54.5     | 72.7     |
| 직<br>원 | 전체       |           | 91  | 2.2       | 5.5  | 51.6 | 40.7     | 76.9     |
|        | 성별       | 남자        | 32  | 6.3       | 9.4  | 40.6 | 43.8     | 74.0     |
|        |          | 여자        | 59  | -         | 3.4  | 57.6 | 39.0     | 78.5     |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 55  | -         | 3.6  | 56.4 | 40.0     | 78.8     |
|        |          | 5~10년 미만  | 17  | -         | 17.6 | 52.9 | 29.4     | 70.6     |
|        |          | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 50.0 | 50.0     | 83.3     |
|        |          | 15~20년 미만 | 5   | 20.0      | -    | 20.0 | 60.0     | 73.3     |
|        |          | 20년 이상    | 10  | 10.0      | -    | 40.0 | 50.0     | 76.7     |

| 구분                              |       |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      |       | 평균 점수 |
|---------------------------------|-------|-----------|------|-----------|------|------|-------|-------|
|                                 |       |           |      | 적극 반대     | 반대   | 찬성   | 적극 찬성 |       |
|                                 | 보직 경험 | 있음        | 13   | -         | -    | 46.2 | 53.8  | 84.6  |
|                                 |       | 없음        | 78   | 2.6       | 6.4  | 52.6 | 38.5  | 75.6  |
|                                 | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8    | -         | -    | 62.5 | 37.5  | 79.2  |
|                                 |       | 6개월~1년 미만 | 2    | -         | -    | 50.0 | 50.0  | 83.3  |
|                                 |       | 1~2년 미만   | 1    | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |
|                                 |       | 2~5년 미만   | 1    | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |
|                                 |       | 5년 이상     | 1    | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |
| 학<br>생                          | 전체    |           | 56   | 5.4       | 3.6  | 32.1 | 58.9  | 81.6  |
|                                 | 성별    | 남자        | 40   | 7.5       | 5.0  | 25.0 | 62.5  | 80.8  |
|                                 |       | 여자        | 16   | -         | -    | 50.0 | 50.0  | 83.3  |
|                                 | 연령    | 40대       | 14   | -         | -    | 35.7 | 64.3  | 88.1  |
|                                 |       | 50대       | 37   | 5.4       | 5.4  | 32.4 | 56.8  | 80.2  |
|                                 |       | 60대       | 5    | 20.0      | -    | 20.0 | 60.0  | 73.3  |
|                                 | 근속 기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 30.0 | 70.0  | 90.0  |
|                                 |       | 기업        | 10   | 10.0      | -    | -    | 90.0  | 90.0  |
|                                 |       | 단체        | 24   | 8.3       | -    | 50.0 | 41.7  | 75.0  |
|                                 |       | 기타        | 12   | -         | 16.7 | 25.0 | 58.3  | 80.6  |
|                                 | 근속 년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 14.3 | 85.7  | 95.2  |
|                                 |       | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 40.0 | 60.0  | 86.7  |
|                                 |       | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 55.6 | 44.4  | 81.5  |
|                                 |       | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 28.6 | 71.4  | 90.5  |
|                                 |       | 20년 이상    | 23   | 13.0      | 8.7  | 26.1 | 52.2  | 72.5  |
|                                 | 거주 지역 | 경기도 평택시   | 49   | 4.1       | 2.0  | 30.6 | 63.3  | 84.4  |
|                                 |       | 경기도 기타    | 7    | 14.3      | 14.3 | 42.9 | 28.6  | 61.9  |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체    |           | 2058 | 1.5       | 4.9  | 51.3 | 42.3  | 78.1  |
|                                 | 성별    | 남자        | 893  | 1.5       | 6.9  | 48.7 | 42.9  | 77.7  |
|                                 |       | 여자        | 1165 | 1.5       | 3.3  | 53.2 | 41.9  | 78.5  |
|                                 | 연령    | 1학년       | 575  | 0.9       | 5.0  | 52.3 | 41.7  | 78.3  |
|                                 |       | 2학년       | 437  | 0.2       | 4.1  | 50.8 | 44.9  | 80.1  |
|                                 |       | 3학년       | 438  | 2.1       | 5.7  | 47.3 | 45.0  | 78.4  |
|                                 |       | 4학년       | 411  | 1.5       | 4.9  | 53.8 | 39.9  | 77.4  |
|                                 |       | 대학원       | 197  | 5.1       | 4.6  | 52.8 | 37.6  | 74.3  |
|                                 | 근속 기관 | IT공과대학    | 515  | 1.0       | 5.8  | 52.4 | 40.8  | 77.7  |
|                                 |       | 국제물류대학    | 508  | 0.8       | 3.5  | 47.8 | 47.8  | 80.9  |
|                                 |       | 사회서비스대학   | 514  | 1.4       | 3.1  | 51.4 | 44.2  | 79.4  |
|                                 |       | 문화예술대학    | 324  | 1.5       | 8.6  | 53.7 | 36.1  | 74.8  |

## 2) 평택대학교 운영 현황에 대한 인식

### 가) 대학운영의 투명성 현황에 대한 인식

- ‘주요 의사결정에 대한 정보 공개’의 동의점수는 45.3점으로 나타나 보통보다 낮은 수준이다. ‘교원’ 그룹의 평균 점수가 50.1점으로 가장 높고, 다음으로 ‘학생’ 동문 및 ‘지역사회’ 직원’ 순으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-4] 주요 의사결정에 대한 정보 공개(투명성)

- 교원은 ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹에서 동의점수가 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원은 ‘근속년수 5년 미만’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수가 상대적으로 높았으나, 통계적으로는 유의미하지 않는다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수가 낮아지는 경향을 보였다. 동문 및 지역사회의 경우, 연령대 높아질수록 동의점수가 증가하는 경향을 보이나, 사례수가 적은 통계적 한계가 있다.

〈표 III-8〉 정보공개에 대한 응답 2

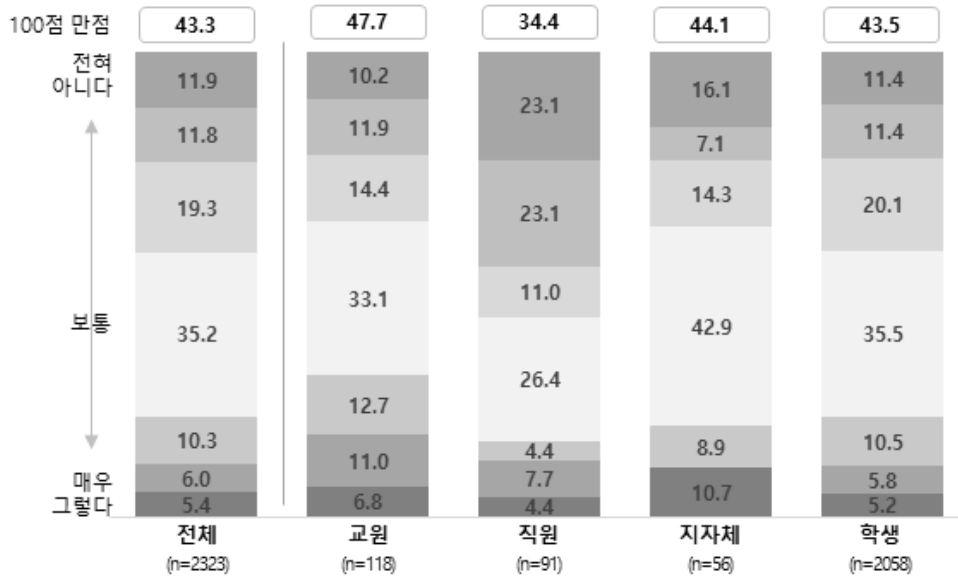
| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 33.1      | 33.9 | 33.1  | 50.1  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 28.2      | 38.0 | 33.8  | 51.9  |
|    |       | 여자        | 47  | 40.4      | 27.7 | 31.9  | 47.5  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 35.0      | 35.0 | 30.0  | 47.5  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 21.7      | 39.1 | 39.1  | 54.4  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 38.2      | 17.6 | 44.1  | 52.9  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 33.3      | 37.5 | 29.2  | 50.0  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 35.3      | 52.9 | 11.8  | 42.2  |
|    |       |           |     |           |      |       |       |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 32.6      | 37.0 | 30.4  | 50.0  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 31.3      | 50.0 | 18.8  | 45.3  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 11.1 | 66.7  | 64.8  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | 55.6      | 11.1 | 33.3  | 40.7  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 31.8      | 22.7 | 45.5  | 55.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 38.5      | 23.1 | 38.5  | 51.9  |
|    |       | 없음        | 66  | 28.8      | 42.4 | 28.8  | 48.7  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3 | -     | 22.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 57.1      | 28.6 | 14.3  | 38.1  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 29.4      | 5.9  | 64.7  | 64.7  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 35.7      | 35.7 | 28.6  | 48.8  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 36.4      | 27.3 | 36.4  | 53.0  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 53.8      | 22.0 | 24.2  | 39.2  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 46.9      | 25.0 | 28.1  | 39.1  |
|    |       | 여자        | 59  | 57.6      | 20.3 | 22.0  | 39.3  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 41.8      | 27.3 | 30.9  | 47.6  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 76.5      | 17.6 | 5.9   | 26.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | 25.0 | -     | 25.0  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | 60.0      | -    | 40.0  | 36.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 70.0      | 10.0 | 20.0  | 21.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 23.1      | 38.5 | 38.5  | 50.0  |
|    |       | 없음        | 78  | 59.0      | 19.2 | 21.8  | 37.4  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 12.5      | 50.0 | 37.5  | 52.1  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0 | -     | 25.0  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|    |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -    | -     | 0.0   |



| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정   |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 37.0      | 40.8 | 22.3 | 45.4 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 32.6      | 42.2 | 25.2 | 47.6 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 40.3      | 39.7 | 20.0 | 43.8 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 26.4      | 45.4 | 28.2 | 51.1 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 35.9      | 40.3 | 23.8 | 46.8 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 42.5      | 38.4 | 19.2 | 41.5 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 46.7      | 36.5 | 16.8 | 40.9 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 37.6      | 42.6 | 19.8 | 43.6 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 34.6      | 42.7 | 22.7 | 47.0 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 36.4      | 39.8 | 23.8 | 47.1 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 38.3      | 36.0 | 25.7 | 45.0 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 39.2      | 45.7 | 15.1 | 41.9 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 41.1      | 37.5 | 21.4 | 40.5 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 45.0      | 32.5 | 22.5 | 40.0 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 31.3      | 50.0 | 18.8 | 41.7 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 50.0      | 14.3 | 35.7 | 38.1 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 40.5      | 43.2 | 16.2 | 40.1 |
|                                 |          | 60대       | 5    | 20.0      | 60.0 | 20.0 | 50.0 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 50.0      | 40.0 | 10.0 | 38.3 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 40.0 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 41.7      | 33.3 | 25.0 | 39.6 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 33.3      | 41.7 | 25.0 | 44.4 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | 57.1 | 42.9 | 61.9 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 40.0      | 50.0 | 10.0 | 35.0 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 55.6      | 22.2 | 22.2 | 31.5 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9 | 50.0 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 52.2      | 34.8 | 13.0 | 37.0 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 46.9      | 36.7 | 16.3 | 36.4 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | 41.1      | 37.5 | 21.4 | 40.5 |

## 나) 대학운영의 민주성 현황에 대한 인식

- '주요 의사결정 학내 구성원 의견 수렴'에 대한 동의점수 역시 보통 보다 낮은 수준인 43.3점으로 나타났다. '교원' 그룹의 평균 점수가 47.7점으로 가장 높고, 다음으로 '동문 및 지역사회' <학생> '직원' 순으로 나타났다.



[그림 III-5] 주요 의사결정 학내 구성원 의견 수렴(민주성)

- 교원의 경우, '근속년수 10~15년 미만', '보직기간 1~2년 미만' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, '근속년수 5년 미만', '보직 경험자' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수가 낮아지는 경향을 보인다. 동문 및 지역사회의 경우, '근속 년수 5~10년 미만' 그룹의 동의점수는 25점으로 매우 낮게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

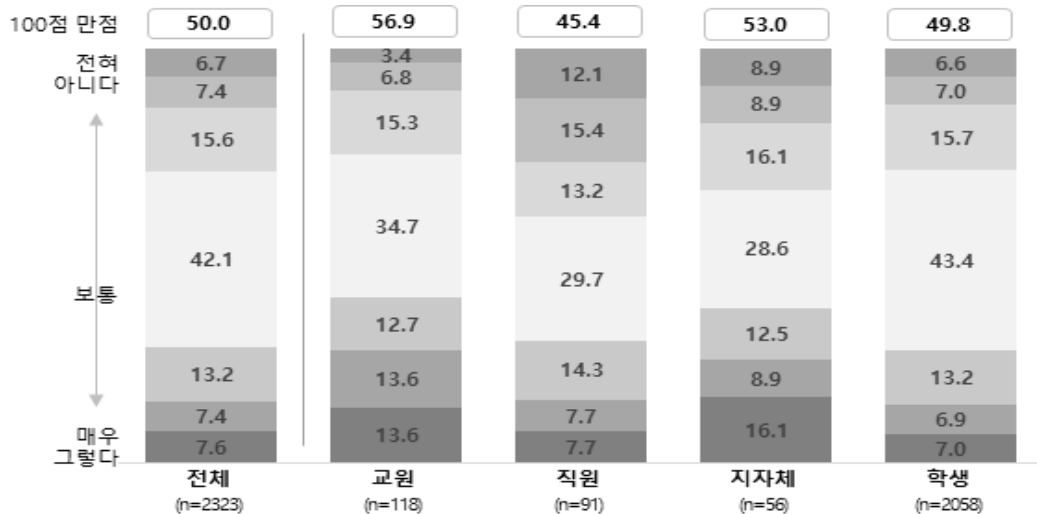
〈표 Ⅲ-9〉 학내 구성원 의견 수렴에 대한 응답

| 구분     |          |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|--------|----------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|        |          |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교<br>원 | 전체       |           | 118 | 36.4      | 33.1 | 30.5  | 47.7  |
|        | 성별       | 남자        | 71  | 32.4      | 36.6 | 31.0  | 48.8  |
|        |          | 여자        | 47  | 42.6      | 27.7 | 29.8  | 46.1  |
|        | 소속<br>대학 | IT공과대학    | 20  | 40.0      | 25.0 | 35.0  | 47.5  |
|        |          | 국제물류대학    | 23  | 26.1      | 43.5 | 30.4  | 49.3  |
|        |          | 사회서비스대학   | 34  | 32.4      | 32.4 | 35.3  | 50.0  |
|        |          | 문화예술대학    | 24  | 33.3      | 33.3 | 33.3  | 49.3  |
|        |          | 피어선칼리지    | 17  | 58.8      | 29.4 | 11.8  | 39.2  |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 46  | 30.4      | 41.3 | 28.3  | 49.6  |
|        |          | 5~10년 미만  | 32  | 40.6      | 37.5 | 21.9  | 43.2  |
|        |          | 10~15년 미만 | 9   | 33.3      | 11.1 | 55.6  | 59.3  |
|        |          | 15~20년 미만 | 9   | 55.6      | 22.2 | 22.2  | 37.0  |
|        |          | 20년 이상    | 22  | 36.4      | 22.7 | 40.9  | 50.0  |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 52  | 40.4      | 26.9 | 32.7  | 48.4  |
|        |          | 없음        | 66  | 33.3      | 37.9 | 28.8  | 47.2  |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3 | -     | 16.7  |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 7   | 57.1      | 28.6 | 14.3  | 35.7  |
|        |          | 1~2년 미만   | 17  | 17.6      | 29.4 | 52.9  | 61.8  |
|        |          | 2~5년 미만   | 14  | 50.0      | 28.6 | 21.4  | 44.1  |
|        |          | 5년 이상     | 11  | 45.5      | 18.2 | 36.4  | 50.0  |
| 직<br>원 | 전체       |           | 91  | 57.1      | 26.4 | 16.5  | 34.4  |
|        | 성별       | 남자        | 32  | 56.3      | 28.1 | 15.6  | 31.3  |
|        |          | 여자        | 59  | 57.6      | 25.4 | 16.9  | 36.2  |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 55  | 49.1      | 29.1 | 21.8  | 41.2  |
|        |          | 5~10년 미만  | 17  | 70.6      | 29.4 | -     | 20.6  |
|        |          | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | 25.0 | -     | 25.0  |
|        |          | 15~20년 미만 | 5   | 60.0      | 20.0 | 20.0  | 36.7  |
|        |          | 20년 이상    | 10  | 70.0      | 10.0 | 20.0  | 23.3  |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 13  | 30.8      | 38.5 | 30.8  | 44.9  |
|        |          | 없음        | 78  | 61.5      | 24.4 | 14.1  | 32.7  |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 8   | 25.0      | 50.0 | 25.0  | 43.8  |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0 | -     | 25.0  |
|        |          | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|        |          | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|        |          | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -    | -     | 0.0   |

| 구분          |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      | 평균점수 |
|-------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|
|             |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정   |      |
| 학<br>생      | 전체       |           | 2058 | 42.9      | 35.5 | 21.6 | 43.5 |
|             | 성별       | 남자        | 893  | 37.7      | 37.3 | 25.0 | 45.6 |
|             |          | 여자        | 1165 | 46.9      | 34.2 | 19.0 | 41.8 |
|             | 연령       | 1학년       | 575  | 32.5      | 38.1 | 29.4 | 49.5 |
|             |          | 2학년       | 437  | 39.6      | 39.4 | 21.1 | 44.8 |
|             |          | 3학년       | 438  | 49.8      | 34.5 | 15.8 | 39.0 |
|             |          | 4학년       | 411  | 54.0      | 28.2 | 17.8 | 38.2 |
|             |          | 대학원       | 197  | 42.1      | 37.1 | 20.8 | 43.7 |
|             | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 40.8      | 35.5 | 23.7 | 45.2 |
|             |          | 국제물류대학    | 508  | 41.7      | 35.4 | 22.8 | 44.4 |
|             |          | 사회서비스대학   | 514  | 45.9      | 32.1 | 22.0 | 42.2 |
|             |          | 문화예술대학    | 324  | 43.8      | 40.1 | 16.0 | 41.0 |
| 지<br>자<br>체 | 전체       |           | 56   | 37.5      | 42.9 | 19.6 | 44.1 |
|             | 성별       | 남자        | 40   | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 42.5 |
|             |          | 여자        | 16   | 31.3      | 50.0 | 18.8 | 47.9 |
|             | 연령       | 40대       | 14   | 42.9      | 35.7 | 21.4 | 42.9 |
|             |          | 50대       | 37   | 37.8      | 45.9 | 16.2 | 42.3 |
|             |          | 60대       | 5    | 20.0      | 40.0 | 40.0 | 60.0 |
|             | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 30.0      | 50.0 | 20.0 | 51.7 |
|             |          | 기업        | 10   | 50.0      | 20.0 | 30.0 | 41.7 |
|             |          | 단체        | 24   | 29.2      | 54.2 | 16.7 | 43.1 |
|             |          | 기타        | 12   | 50.0      | 33.3 | 16.7 | 41.7 |
|             | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 14.3      | 71.4 | 14.3 | 50.0 |
|             |          | 5~10년 미만  | 10   | 60.0      | 40.0 | -    | 25.0 |
|             |          | 10~15년 미만 | 9    | 44.4      | 22.2 | 33.3 | 46.3 |
|             |          | 15~20년 미만 | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9 | 50.0 |
|             |          | 20년 이상    | 23   | 34.8      | 47.8 | 17.4 | 47.8 |
|             | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 40.8      | 44.9 | 14.3 | 41.5 |
|             |          | 경기도 기타    | 7    | 14.3      | 28.6 | 57.1 | 61.9 |

### 다) 대학운영의 책무성 현황에 대한 인식

- ‘지역사회의 발전에 기여’ 항목 동의점수는 보통 수준인 50점으로 나타났다. ‘교원’ 그룹의 평균 점수가 56.9점으로 가장 높고, 다음으로 ‘동문 및 지역사회> 학생> 직원’ 순으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-6] 지역사회 발전에 기여(책무성)

- 교원은 여성 대비 남성 교원의 동의점수가 상대적으로 높았다. 또한, ‘국제물류대학’, ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원은 남성 대비 여성 직원의 동의점수가 상대적으로 높았다. 다만, ‘근속년수 5년 미만’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높았으나, 통계적으로는 유의미하지 않는다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수 낮아지는 경향을 보였다. 동문 및 지역사회의 경우, 남성 대비 여성 그룹의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 III-10〉 지역 사회의 발전에 기여에 대한 응답

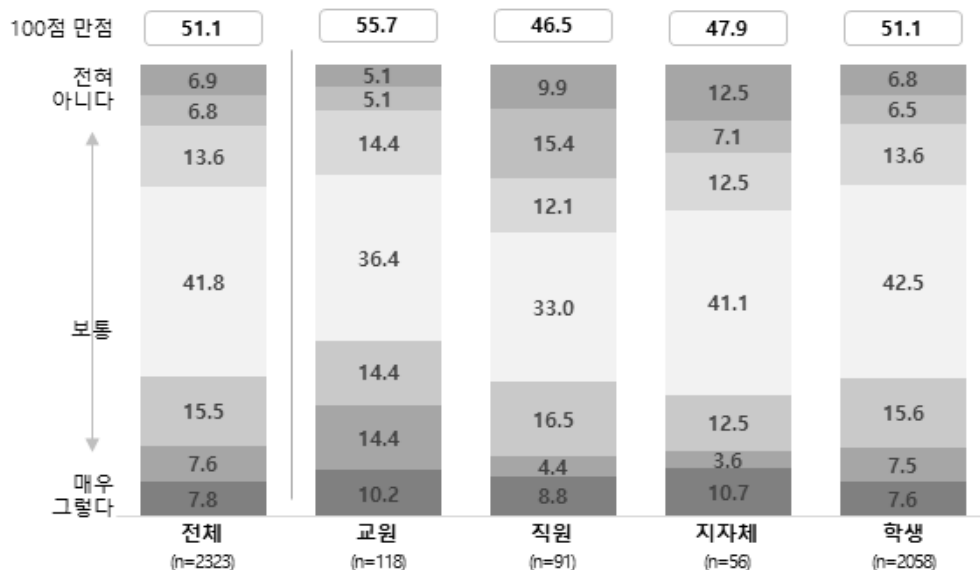
| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 25.4      | 34.7  | 39.8  | 56.9  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 18.3      | 38.0  | 43.7  | 59.4  |
|       |       | 여자        | 47  | 36.2      | 29.8  | 34.0  | 53.2  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 30.0      | 45.0  | 25.0  | 53.3  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | 17.4      | 39.1  | 43.5  | 63.8  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 26.5      | 32.4  | 41.2  | 55.9  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 29.2      | 20.8  | 50.0  | 57.6  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 23.5      | 41.2  | 35.3  | 52.9  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 19.6      | 37.0  | 43.5  | 59.8  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 37.5      | 21.9  | 40.6  | 53.1  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | 33.3  | 55.6  | 66.7  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | 11.1      | 66.7  | 22.2  | 51.9  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | 31.8      | 36.4  | 31.8  | 54.6  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 30.8      | 34.6  | 34.6  | 52.6  |
|       |       | 없음        | 66  | 21.2      | 34.8  | 43.9  | 60.4  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | 66.7  | -     | 33.3  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 28.6      | 42.9  | 28.6  | 47.6  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | 17.6      | 29.4  | 52.9  | 60.8  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 35.7      | 28.6  | 35.7  | 51.2  |
|       |       | 5년 이상     | 11  | 45.5      | 36.4  | 18.2  | 50.0  |
| 직원    | 전체    |           | 91  | 40.7      | 29.7  | 29.7  | 45.4  |
|       | 성별    | 남자        | 32  | 50.0      | 21.9  | 28.1  | 37.5  |
|       |       | 여자        | 59  | 35.6      | 33.9  | 30.5  | 49.7  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 29.1      | 34.5  | 36.4  | 53.3  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 64.7      | 17.6  | 17.6  | 28.4  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | -     | 25.0  | 29.2  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | 60.0      | -     | 40.0  | 43.3  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | 40.0      | 50.0  | 10.0  | 38.3  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 보직 경험 | 있음        | 13  | 15.4      | 30.8  | 53.8  | 60.3  |
|       |       | 없음        | 78  | 44.9      | 29.5  | 25.6  | 43.0  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 25.0      | 25.0  | 50.0  | 52.1  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | 50.0  | 50.0  | 58.3  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
| 5년 이상 |       | 1         | -   | -         | 100.0 | 100.0 |       |



| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 29.4      | 43.4 | 27.2  | 49.8 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 27.4      | 42.9 | 29.7  | 50.7 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 30.9      | 43.9 | 25.2  | 49.0 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 20.3      | 48.3 | 31.3  | 53.7 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 33.9      | 41.2 | 24.9  | 48.6 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 35.6      | 41.3 | 23.1  | 45.9 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 38.4      | 40.9 | 20.7  | 45.0 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 13.2      | 44.2 | 42.6  | 59.2 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 30.1      | 44.7 | 25.2  | 49.2 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 27.6      | 45.3 | 27.2  | 50.0 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 30.7      | 40.7 | 28.6  | 50.2 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 38.9      | 42.6 | 18.5  | 43.8 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 33.9      | 28.6 | 37.5  | 53.0 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 37.5      | 25.0 | 37.5  | 50.8 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 25.0      | 37.5 | 37.5  | 58.3 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 28.6      | 50.0 | 21.4  | 48.8 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 35.1      | 18.9 | 45.9  | 55.4 |
|                                 |          | 60대       | 5    | 40.0      | 40.0 | 20.0  | 46.7 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 30.0      | 40.0 | 30.0  | 51.7 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 40.0      | 40.0 | 20.0  | 40.0 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 33.3      | 29.2 | 37.5  | 52.1 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 33.3      | 8.3  | 58.3  | 66.7 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 42.9      | -    | 57.1  | 59.5 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 40.0      | 50.0 | 10.0  | 43.3 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 22.2      | 33.3 | 44.4  | 59.3 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9  | 52.4 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 34.8      | 26.1 | 39.1  | 52.9 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 38.8      | 32.7 | 28.6  | 48.0 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | -    | 100.0 | 88.1 |

## 라) 대학운영의 독자성 현황에 대한 인식

- '설립 취지와 비전에 맞추어 인재를 육성' 항목에 대한 동의점수는 보통 수준인 51.1점으로 나타났다. '교원' 그룹의 평균 점수가 55.7점으로 가장 높고, 다음으로 '학생' 동문 및 지역사회' 직원' 순으로 나타났다.



[그림 III-기] 설립 취지/대학 비전에 맞춰 인재 육성

- 교원은 여성 대비 남성 교원의 동의점수가 높게 나타났다. '국제물류대학', '근속년수 10~15년 미만', '보직기간 1~2년 미만' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높았다. 직원은 남성 대비 여성 직원의 동의점수 상대적으로 높았다. '근속년수 5년 미만', '보직 경험자' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높았다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수가 낮아지는 경향이 보였고 대학원생의 동의점수가 53.9점으로 상대적으로 높았다. 동문 및 지역사회의 경우, 남성 대비 여성 그룹에서 동의점수 상대적으로 높고, 근속 년수 '20년 이상' 그룹의 동의점수가 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅲ-11〉 설립 취지 및 대학 비전에 맞춘 인재 육성에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 24.6      | 36.4  | 39.0  | 55.7  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 23.9      | 31.0  | 45.1  | 58.5  |
|    |       | 여자        | 47  | 25.5      | 44.7  | 29.8  | 51.4  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 25.0      | 40.0  | 35.0  | 55.0  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 17.4      | 34.8  | 47.8  | 60.9  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 20.6      | 38.2  | 41.2  | 56.9  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 37.5      | 29.2  | 33.3  | 53.5  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 23.5      | 41.2  | 35.3  | 50.0  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 23.9      | 37.0  | 39.1  | 56.9  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 34.4      | 34.4  | 31.3  | 49.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 22.2  | 55.6  | 64.8  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | 11.1      | 44.4  | 44.4  | 59.3  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 18.2      | 40.9  | 40.9  | 56.8  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 28.8      | 30.8  | 40.4  | 53.2  |
|    |       | 없음        | 66  | 21.2      | 40.9  | 37.9  | 57.6  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3  | -     | 22.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 42.9      | 28.6  | 28.6  | 45.2  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 17.6      | 23.5  | 58.8  | 60.8  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 21.4      | 42.9  | 35.7  | 57.1  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 36.4      | 27.3  | 36.4  | 50.0  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 37.4      | 33.0  | 29.7  | 46.5  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 37.5      | 34.4  | 28.1  | 42.7  |
|    |       | 여자        | 59  | 37.3      | 32.2  | 30.5  | 48.6  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 27.3      | 36.4  | 36.4  | 53.0  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 52.9      | 29.4  | 17.6  | 34.3  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | -     | 25.0  | 33.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | 60.0      | 20.0  | 20.0  | 36.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 40.0      | 40.0  | 20.0  | 41.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 23.1      | 38.5  | 38.5  | 56.4  |
|    |       | 없음        | 78  | 39.7      | 32.1  | 28.2  | 44.9  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 37.5      | 37.5  | 25.0  | 45.8  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | 50.0  | 50.0  | 58.3  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |

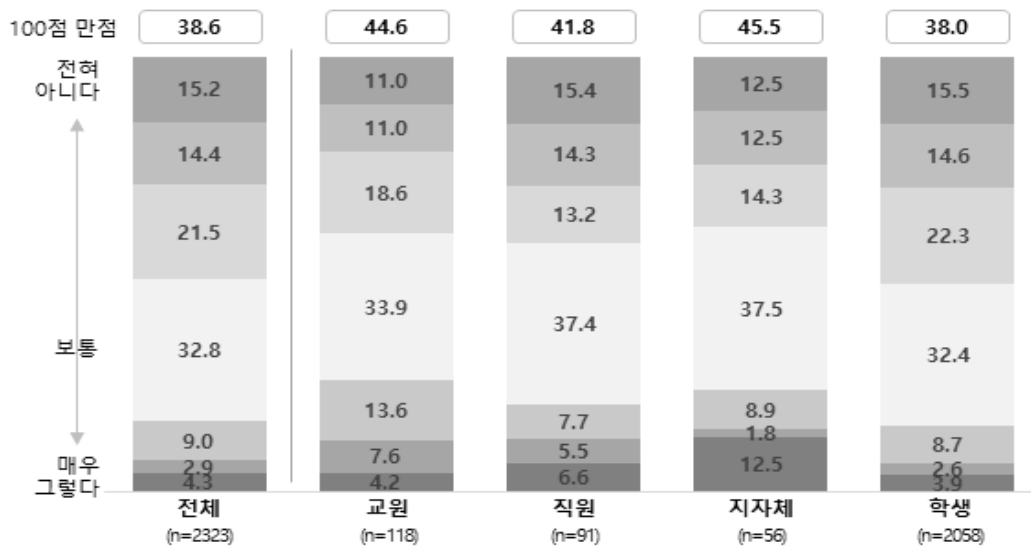
| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정   |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 26.8      | 42.5 | 30.7 | 51.1 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 27.1      | 40.1 | 32.8 | 51.3 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 26.6      | 44.3 | 29.1 | 50.9 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 13.6      | 45.0 | 41.4 | 58.5 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 28.1      | 42.3 | 29.5 | 50.9 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 32.4      | 43.4 | 24.2 | 46.7 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 39.7      | 39.7 | 20.7 | 44.3 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 23.4      | 39.1 | 37.6 | 53.9 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 25.6      | 42.3 | 32.0 | 51.8 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 24.0      | 47.2 | 28.7 | 51.7 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 26.5      | 40.1 | 33.5 | 52.5 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 35.8      | 41.0 | 23.1 | 45.1 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 32.1      | 41.1 | 26.8 | 47.9 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 40.0      | 32.5 | 27.5 | 45.4 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 12.5      | 62.5 | 25.0 | 54.2 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 35.7      | 42.9 | 21.4 | 41.7 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 29.7      | 40.5 | 29.7 | 50.5 |
|                                 |          | 60대       | 5    | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 46.7 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 30.0      | 50.0 | 20.0 | 48.3 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 40.0 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 25.0      | 45.8 | 29.2 | 50.7 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 41.7      | 25.0 | 33.3 | 48.6 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 42.9      | 28.6 | 28.6 | 45.2 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 30.0      | 70.0 | -    | 36.7 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 22.2      | 33.3 | 44.4 | 51.9 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | 42.9      | 42.9 | 14.3 | 40.5 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 30.4      | 34.8 | 34.8 | 54.4 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 36.7      | 44.9 | 18.4 | 43.5 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 14.3 | 85.7 | 78.6 |

### 3) 평택대학교 재정운영 현황에 대한 인식

- 전반적으로 평택대학교 재정 운영에 대한 투명성, 민주성, 책무성, 효율성으로 구분하여 제시하였다.

#### 가) 재정운영의 투명성에 대한 인식

- ‘재정운영이 투명하게 공개되고 있다’ 항목의 동의점수는 38.6점으로 매우 낮은 수준이다. 특히, 학생의 동의점수가 38점으로 매우 낮게 나타났다.



[그림 Ⅲ-8] 투명한 재정 공개

- 교원은 여성 대비 남성 교원의 동의점수 높게 나타났다. ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로는 유의 미하지 않는다. 직원은 여성 대비 남성 직원의 동의점수 높았다. ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높았으나, 통계적으로는 유의 미하지 않았다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수 낮아지는 경향을 보인다. 동문 및 지역사회의 경우, 남성 대비 여성 그룹의 동의점수 높게 나타났다. 연령대가 높아질수록 동의점수 높아지는 경향을 보였다. ‘근속년수 5~10년 미만’ 그룹에서 동의점수 매우 낮게 나타났다. 단, 전반적으로 사례수가 적으므로 해석 시 주의를 요 해야 한다.

〈표 Ⅲ-12〉 투명하게 재정 공개에 대한 응답

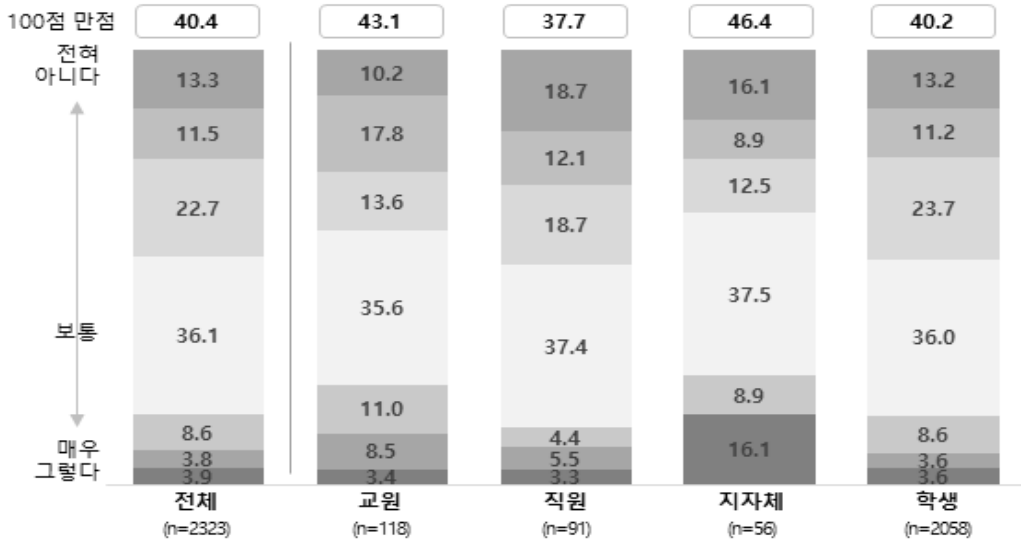
| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 41.5      | 35.6  | 22.9  | 43.1  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 36.6      | 36.6  | 26.8  | 46.0  |
|    |       | 여자        | 47  | 48.9      | 34.0  | 17.0  | 38.7  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 45.0      | 35.0  | 20.0  | 39.2  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 39.1      | 30.4  | 30.4  | 47.1  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 47.1      | 29.4  | 23.5  | 41.7  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 29.2      | 45.8  | 25.0  | 46.5  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 47.1      | 41.2  | 11.8  | 40.2  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 41.3      | 39.1  | 19.6  | 43.1  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 43.8      | 43.8  | 12.5  | 40.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 33.3      | 11.1  | 55.6  | 51.9  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | 44.4      | 22.2  | 33.3  | 42.6  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 40.9      | 31.8  | 27.3  | 43.2  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 46.2      | 26.9  | 26.9  | 43.3  |
|    |       | 없음        | 66  | 37.9      | 42.4  | 19.7  | 42.9  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3  | -     | 16.7  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 71.4      | 28.6  | -     | 33.3  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 35.3      | 23.5  | 41.2  | 48.0  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 42.9      | 21.4  | 35.7  | 47.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 45.5      | 36.4  | 18.2  | 43.9  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 49.5      | 37.4  | 13.2  | 37.7  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 43.8      | 31.3  | 25.0  | 39.6  |
|    |       | 여자        | 59  | 52.5      | 40.7  | 6.8   | 36.7  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 45.5      | 38.2  | 16.4  | 43.3  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 64.7      | 35.3  | -     | 24.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | 25.0  | -     | 16.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | 40.0      | 40.0  | 20.0  | 36.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 40.0      | 40.0  | 20.0  | 38.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 38.5      | 23.1  | 38.5  | 51.3  |
|    |       | 없음        | 78  | 51.3      | 39.7  | 9.0   | 35.5  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 37.5      | 12.5  | 50.0  | 54.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0  | -     | 41.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -     | -     | 0.0   |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정   |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 48.1      | 36.0 | 15.9 | 40.2 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 43.6      | 38.2 | 18.3 | 41.9 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 51.6      | 34.3 | 14.1 | 38.8 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 34.4      | 45.9 | 19.7 | 46.2 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 50.3      | 33.2 | 16.5 | 40.4 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 53.2      | 34.0 | 12.8 | 36.6 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 59.4      | 28.7 | 11.9 | 35.4 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 48.2      | 33.0 | 18.8 | 40.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 44.7      | 39.6 | 15.7 | 41.7 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 43.3      | 39.2 | 17.5 | 42.4 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 52.9      | 31.5 | 15.6 | 38.7 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 53.4      | 34.3 | 12.3 | 36.7 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 37.5      | 37.5 | 25.0 | 46.4 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 42.5      | 35.0 | 22.5 | 43.3 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 25.0      | 43.8 | 31.3 | 54.2 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 42.9      | 50.0 | 7.1  | 35.7 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 35.1      | 37.8 | 27.0 | 48.2 |
|                                 |          | 60대       | 5    | 40.0      | -    | 60.0 | 63.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 53.3 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 40.0      | 20.0 | 40.0 | 48.3 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 33.3      | 50.0 | 16.7 | 44.4 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 41.7      | 25.0 | 33.3 | 43.1 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9 | 61.9 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 50.0      | 50.0 | -    | 26.7 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 44.4      | 33.3 | 22.2 | 42.6 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9 | 52.4 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 34.8      | 39.1 | 26.1 | 50.0 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 42.9      | 38.8 | 18.4 | 42.9 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 28.6 | 71.4 | 71.4 |



### 나) 재정운영의 민주성에 대한 인식

- '재정운영 계획이 민주적으로 수립되어 진행되고 있다' 항목의 동의점수는 40.4점으로 매우 낮은 수준이다. 특히, 직원의 동의점수가 약 38점으로 매우 낮게 나타났다.



[그림 III-9] 민주적 재정 수립 및 운영

- 여성 대비 남성의 동의점수가 높게 나타났다. '근속년수 10~15년 미만' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, '근속년수 5년 미만', '보직 경험자' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 학생은 고학년일수록 동의점수가 낮아지는 경향을 보인다. 동문 및 지역사회의 경우, 남성 대비 여성 그룹의 동의점수 높게 나타났다. 연령대가 높아질수록 동의점수 높아지는 경향을 보이나, 사례 수 적으므로 해석 시 주의를 요해야 한다.

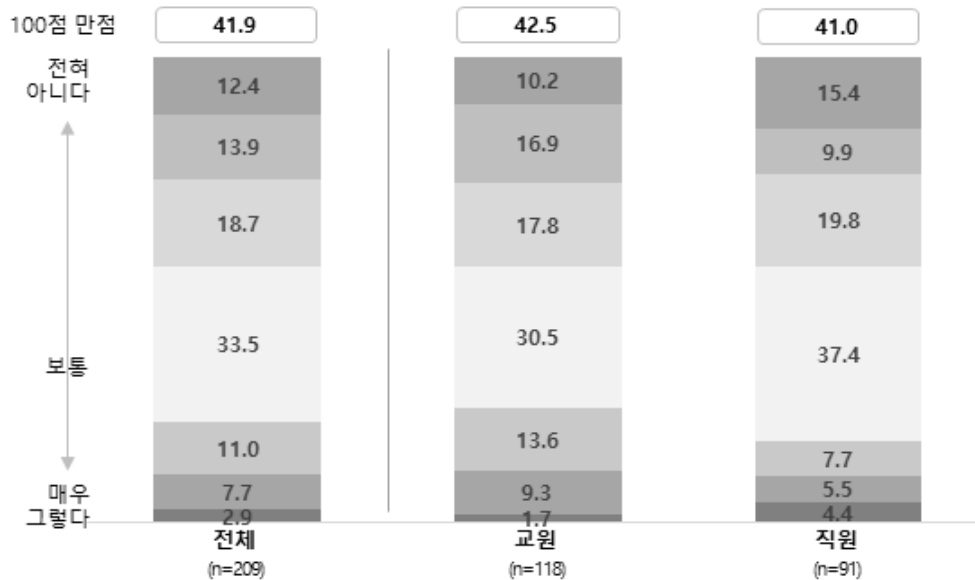
〈표 Ⅲ-13〉 민주적으로 재정 운영 계획 수립에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 41.5      | 35.6  | 22.9  | 43.1  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 36.6      | 36.6  | 26.8  | 46.0  |
|    |       | 여자        | 47  | 48.9      | 34.0  | 17.0  | 38.7  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 45.0      | 35.0  | 20.0  | 39.2  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 39.1      | 30.4  | 30.4  | 47.1  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 47.1      | 29.4  | 23.5  | 41.7  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 29.2      | 45.8  | 25.0  | 46.5  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 47.1      | 41.2  | 11.8  | 40.2  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 41.3      | 39.1  | 19.6  | 43.1  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 43.8      | 43.8  | 12.5  | 40.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 33.3      | 11.1  | 55.6  | 51.9  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | 44.4      | 22.2  | 33.3  | 42.6  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 40.9      | 31.8  | 27.3  | 43.2  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 46.2      | 26.9  | 26.9  | 43.3  |
|    |       | 없음        | 66  | 37.9      | 42.4  | 19.7  | 42.9  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3  | -     | 16.7  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 71.4      | 28.6  | -     | 33.3  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 35.3      | 23.5  | 41.2  | 48.0  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 42.9      | 21.4  | 35.7  | 47.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 45.5      | 36.4  | 18.2  | 43.9  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 49.5      | 37.4  | 13.2  | 37.7  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 43.8      | 31.3  | 25.0  | 39.6  |
|    |       | 여자        | 59  | 52.5      | 40.7  | 6.8   | 36.7  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 45.5      | 38.2  | 16.4  | 43.3  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 64.7      | 35.3  | -     | 24.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | 25.0  | -     | 16.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | 40.0      | 40.0  | 20.0  | 36.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 40.0      | 40.0  | 20.0  | 38.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 38.5      | 23.1  | 38.5  | 51.3  |
|    |       | 없음        | 78  | 51.3      | 39.7  | 9.0   | 35.5  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 37.5      | 12.5  | 50.0  | 54.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0  | -     | 41.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -     | -     | 0.0   |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정   |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 48.1      | 36.0 | 15.9 | 40.2 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 43.6      | 38.2 | 18.3 | 41.9 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 51.6      | 34.3 | 14.1 | 38.8 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 34.4      | 45.9 | 19.7 | 46.2 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 50.3      | 33.2 | 16.5 | 40.4 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 53.2      | 34.0 | 12.8 | 36.6 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 59.4      | 28.7 | 11.9 | 35.4 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 48.2      | 33.0 | 18.8 | 40.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 44.7      | 39.6 | 15.7 | 41.7 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 43.3      | 39.2 | 17.5 | 42.4 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 52.9      | 31.5 | 15.6 | 38.7 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 53.4      | 34.3 | 12.3 | 36.7 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 37.5      | 37.5 | 25.0 | 46.4 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 42.5      | 35.0 | 22.5 | 43.3 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 25.0      | 43.8 | 31.3 | 54.2 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 42.9      | 50.0 | 7.1  | 35.7 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 35.1      | 37.8 | 27.0 | 48.2 |
|                                 |          | 60대       | 5    | 40.0      | -    | 60.0 | 63.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 53.3 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 40.0      | 20.0 | 40.0 | 48.3 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 33.3      | 50.0 | 16.7 | 44.4 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 41.7      | 25.0 | 33.3 | 43.1 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9 | 61.9 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 50.0      | 50.0 | -    | 26.7 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 44.4      | 33.3 | 22.2 | 42.6 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | 28.6      | 28.6 | 42.9 | 52.4 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 34.8      | 39.1 | 26.1 | 50.0 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 42.9      | 38.8 | 18.4 | 42.9 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 28.6 | 71.4 | 71.4 |

### 다) 재정운영의 책무성에 대한 인식

- ‘재정운영에 대한 감시와 견제가 적절하게 이루어지고 있다’ 항목의 동의점수는 41.9점으로 매우 낮은 수준이다. 교원과 직원 간 의견 차이가 미미한 수준이다.



[그림 Ⅲ-10] 재정 운영 상 감시와 경제의 적절성

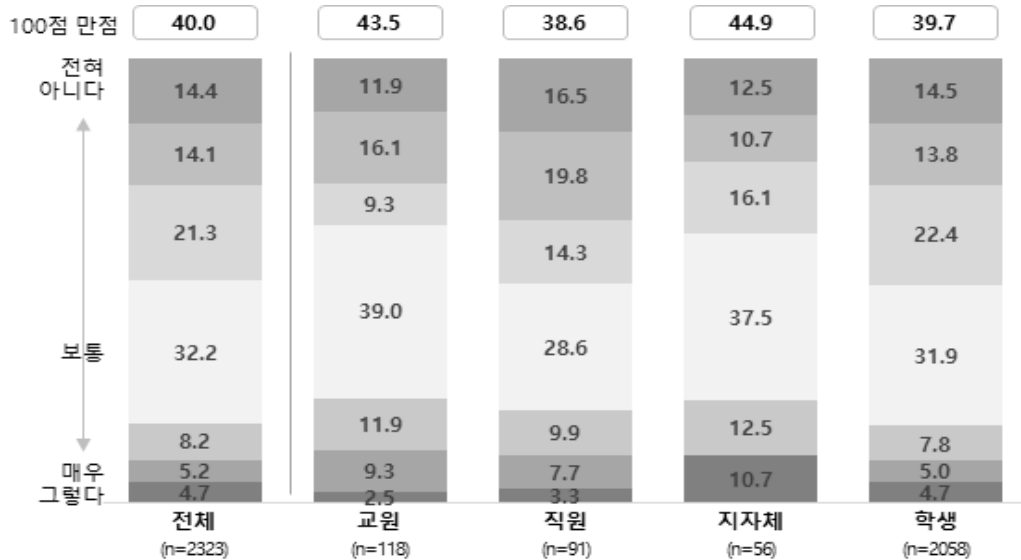
- 교원의 경우, ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, 여성 대비 남성 그룹의 동의점수 높게 나타났다. ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수는 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

〈표 III-14〉 재정 운영의 적절한 감사와 견제에 대한 응답

| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       | 부정        |     | 보통        | 긍정    |       |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 44.9      | 30.5  | 24.6  | 42.5  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 40.8      | 32.4  | 26.8  | 43.4  |
|       |       | 여자        | 47  | 51.1      | 27.7  | 21.3  | 41.1  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 50.0      | 30.0  | 20.0  | 39.2  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | 39.1      | 34.8  | 26.1  | 45.7  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 50.0      | 20.6  | 29.4  | 43.1  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 33.3      | 41.7  | 25.0  | 45.1  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 52.9      | 29.4  | 17.6  | 37.3  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 47.8      | 32.6  | 19.6  | 41.3  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 43.8      | 37.5  | 18.8  | 41.2  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | 33.3      | 11.1  | 55.6  | 51.9  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | 44.4      | 22.2  | 33.3  | 40.7  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | 45.5      | 27.3  | 27.3  | 43.9  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 48.1      | 23.1  | 28.8  | 42.6  |
|       |       | 없음        | 66  | 42.4      | 36.4  | 21.2  | 42.4  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3  | -     | 16.7  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 71.4      | 14.3  | 14.3  | 33.3  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | 35.3      | 11.8  | 52.9  | 51.0  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 50.0      | 21.4  | 28.6  | 40.5  |
|       |       | 5년 이상     | 11  | 45.5      | 45.5  | 9.1   | 45.5  |
|       | 직원    | 전체        |     | 91        | 45.1  | 37.4  | 17.6  |
| 성별    |       | 남자        | 32  | 37.5      | 28.1  | 34.4  | 46.4  |
|       |       | 여자        | 59  | 49.2      | 42.4  | 8.5   | 38.1  |
| 근속 연수 |       | 5년 미만     | 55  | 43.6      | 41.8  | 14.5  | 43.6  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 47.1      | 35.3  | 17.6  | 36.3  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | -     | 25.0  | 20.8  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | 60.0      | 20.0  | 20.0  | 36.7  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | 30.0      | 40.0  | 30.0  | 45.0  |
| 보직 경험 |       | 있음        | 13  | 38.5      | 23.1  | 38.5  | 48.7  |
|       |       | 없음        | 78  | 46.2      | 39.7  | 14.1  | 39.7  |
| 보직 기간 |       | 6개월 미만    | 8   | 37.5      | 12.5  | 50.0  | 50.0  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0  | -     | 41.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -     | -     | 0.0   |

### 라) 재정운영의 효율성에 대한 인식

- ‘재정운영은 비교적 효율적으로 이루어지고 있다’ 항목의 동의점수는 40점으로 낮은 수준이다. 특히, 직원과 학생의 동의점수가 상대적으로 낮게 나타났다.



[그림 Ⅲ-11] 효율적 재정 운영

- 교원의 경우, 여성 대비 남성의 동의점수가 높게 나타났다. 이 외에도, ‘보직 무경험자’ 그룹의 동의점수가 ‘경험자’ 대비 상대적으로 높다. 직원의 경우, ‘근속년수 5년 미만’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수 낮아지는 경향을 보인다. 동문 및 지역사회는 경우, 근속년수 ‘5~10년 미만’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 낮게 나타나지만, 통계적으로 유의미하지 않는다.

〈표 Ⅲ-15〉 재정운영의 효율성에 대한 응답

| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 37.3      | 39.0  | 23.7  | 43.5  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 31.0      | 42.3  | 26.8  | 46.2  |
|       |       | 여자        | 47  | 46.8      | 34.0  | 19.1  | 39.4  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 45.0      | 40.0  | 15.0  | 37.5  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | 26.1      | 39.1  | 34.8  | 51.5  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 44.1      | 26.5  | 29.4  | 42.2  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 20.8      | 62.5  | 16.7  | 47.2  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 52.9      | 29.4  | 17.6  | 37.3  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 37.0      | 37.0  | 26.1  | 45.3  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 40.6      | 46.9  | 12.5  | 39.6  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | 33.3      | 33.3  | 33.3  | 48.2  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | 33.3      | 11.1  | 55.6  | 48.2  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | 36.4      | 45.5  | 18.2  | 41.7  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 42.3      | 38.5  | 19.2  | 39.1  |
|       |       | 없음        | 66  | 33.3      | 39.4  | 27.3  | 47.0  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 66.7      | 33.3  | -     | 16.7  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | 71.4      | 14.3  | 14.3  | 26.2  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | 35.3      | 47.1  | 17.6  | 43.1  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 35.7      | 35.7  | 28.6  | 41.7  |
|       |       | 5년 이상     | 11  | 36.4      | 45.5  | 18.2  | 43.9  |
|       | 직원    | 전체        |     | 91        | 50.5  | 28.6  | 20.9  |
| 성별    |       | 남자        | 32  | 53.1      | 25.0  | 21.9  | 38.5  |
|       |       | 여자        | 59  | 49.2      | 30.5  | 20.3  | 38.7  |
| 근속 연수 |       | 5년 미만     | 55  | 45.5      | 29.1  | 25.5  | 42.4  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 64.7      | 23.5  | 11.8  | 31.4  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | 75.0      | 25.0  | -     | 16.7  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | 40.0      | 40.0  | 20.0  | 40.0  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | 50.0      | 30.0  | 20.0  | 38.3  |
| 보직 경험 |       | 있음        | 13  | 46.2      | 23.1  | 30.8  | 44.9  |
|       |       | 없음        | 78  | 51.3      | 29.5  | 19.2  | 37.6  |
| 보직 기간 |       | 6개월 미만    | 8   | 50.0      | 12.5  | 37.5  | 43.8  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0  | -     | 41.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -     | -     | 0.0   |

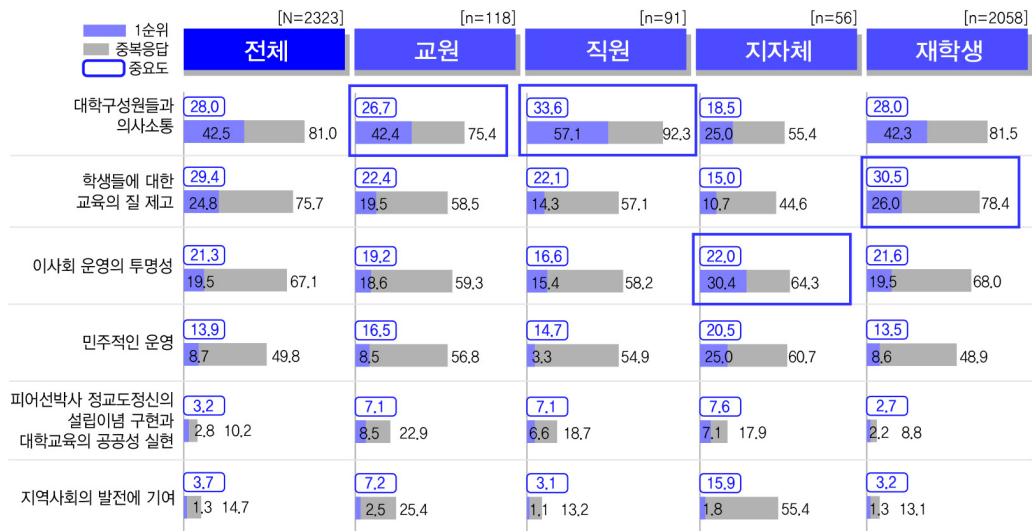


| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정   |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 50.7      | 31.9 | 17.4 | 39.7 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 47.0      | 33.6 | 19.4 | 41.2 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 53.5      | 30.6 | 16.0 | 38.6 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 39.7      | 38.6 | 21.7 | 45.5 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 55.6      | 28.4 | 16.0 | 37.9 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 55.0      | 31.3 | 13.7 | 36.5 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 59.9      | 24.6 | 15.6 | 35.4 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 43.1      | 36.5 | 20.3 | 43.4 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 49.3      | 32.2 | 18.4 | 40.7 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 47.8      | 34.6 | 17.5 | 40.6 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 54.3      | 27.4 | 18.3 | 38.9 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 56.2      | 31.2 | 12.7 | 35.8 |
| 도<br>민<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 39.3      | 37.5 | 23.2 | 44.9 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 45.0      | 30.0 | 25.0 | 44.6 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 25.0      | 56.3 | 18.8 | 45.8 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 42.9      | 42.9 | 14.3 | 39.3 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 37.8      | 35.1 | 27.0 | 46.9 |
|                                 |          | 60대       | 5    | 40.0      | 40.0 | 20.0 | 46.7 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | 50.0      | 40.0 | 10.0 | 46.7 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 60.0      | 10.0 | 30.0 | 36.7 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 25.0      | 54.2 | 20.8 | 45.8 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 41.7      | 25.0 | 33.3 | 48.6 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 57.1      | 28.6 | 14.3 | 40.5 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 70.0      | 20.0 | 10.0 | 25.0 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 22.2      | 44.4 | 33.3 | 51.9 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | 28.6      | 42.9 | 28.6 | 47.6 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 30.4      | 43.5 | 26.1 | 51.5 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 44.9      | 36.7 | 18.4 | 41.5 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 42.9 | 57.1 | 69.1 |

#### 4) 평택대학교 이사회와 재정위원회에 대한 인식

##### 가) 이사회 운영 요소에 대한 인식

- 평택대학교 이사회 운영에서 가장 중요시 되어야 하는 항목에 대해 그룹별 차이가 존재한다. 교원, 직원은 '대학 구성원들과의 의사소통'이 가장 중요하다고 여기는 반면, 동문 및 지역사회 그룹은 '이사회 운영의 투명성', 학생은 '학생들에 대한 교육의 질제고' 항목을 가장 중요하게 여기고 있었다.



[그림 III-12] 이사회 운영 요소

- 교원의 경우, 전반적으로 '대학 구성원 의사소통'을 가장 중요한 항목으로 응답하였으나, '여성, 문화예술대학, 근속년수 10년 미만자' 그룹은 '학생 교육의 질제고'가 더 중요하다고 응답하였다. 한편, 직원들은 '대학 구성원 의사소통'이 가장 중요하다고 응답하였다. 학생은 '학생 교육 질제고'가 가장 중요하다고 응답했다. 단, '1학년, IT공과대학' 그룹에서 '대학 구성원 의사소통'을 선택한 비율이 높게 나타났다. 동문 및 지역사회 그룹은 '이사회 운영 투명성'이 가장 중요하다고 응답했다. 단, 근속년수에 따른 중요 항목 차이가 존재한다.

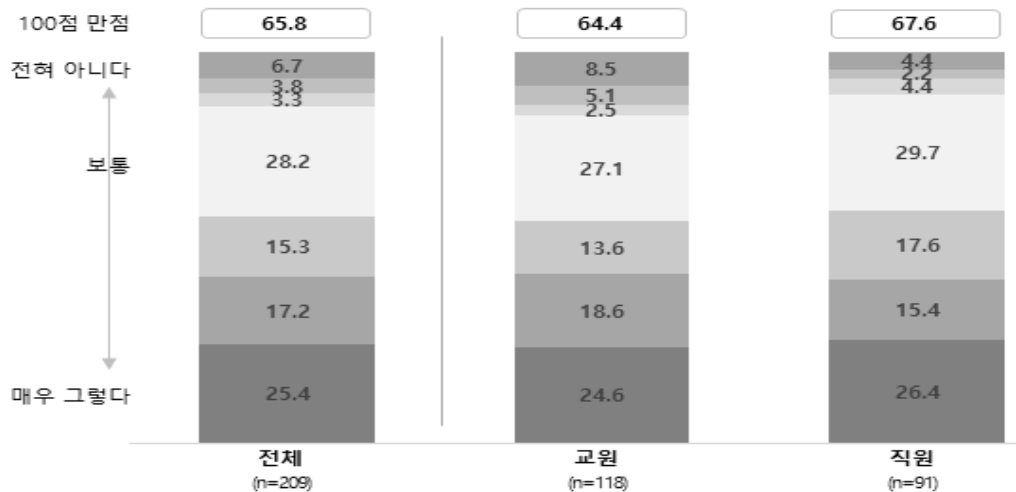
〈표 Ⅲ-16〉 이사회 운영 중요 요소에 대한 응답

| 구분 |       | 사례수       | 응답 결과 (%)   |           |            |        |              |            |
|----|-------|-----------|-------------|-----------|------------|--------|--------------|------------|
|    |       |           | 대학 구성원 의사소통 | 학생 교육 질제고 | 이사회 운영 투명성 | 민주적 운영 | 청교도정신 설립이념구현 | 지역사회의 발전기여 |
| 교원 | 전체    | 118       | 26.7        | 22.4      | 19.2       | 16.5   | 7.1          | 7.2        |
|    | 성별    | 남자        | 71          | 29.7      | 20.9       | 17.5   | 16.4         | 7.1        |
|    |       | 여자        | 47          | 22.1      | 24.8       | 21.9   | 16.6         | 7.2        |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20          | 29.3      | 20.0       | 22.7   | 19.1         | 4.0        |
|    |       | 국제물류대학    | 23          | 28.9      | 20.9       | 19.1   | 16.3         | 9.1        |
|    |       | 사회서비스대학   | 34          | 26.3      | 17.2       | 14.4   | 20.9         | 5.9        |
|    |       | 문화예술대학    | 24          | 23.1      | 30.8       | 21.7   | 12.5         | 8.5        |
|    |       | 피어선칼리지    | 17          | 26.2      | 25.8       | 21.4   | 10.5         | 8.8        |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46          | 27.5      | 27.4       | 18.7   | 12.4         | 7.2        |
|    |       | 5~10년 미만  | 32          | 19.8      | 26.1       | 17.8   | 19.8         | 9.0        |
|    |       | 10~15년 미만 | 9           | 30.0      | 23.9       | 13.3   | 21.1         | 11.7       |
|    |       | 15~20년 미만 | 9           | 39.4      | 13.9       | 20.0   | 14.4         | 12.2       |
|    |       | 20년 이상    | 22          | 28.3      | 9.5        | 24.5   | 19.1         | 10.5       |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52          | 28.2      | 18.1       | 19.1   | 21.5         | 6.4        |
|    |       | 없음        | 66          | 25.4      | 25.8       | 19.3   | 12.5         | 7.7        |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3           | 23.3      | 10.0       | 33.3   | 33.3         | -          |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7           | 24.7      | 18.6       | 17.9   | 18.3         | 7.1        |
|    |       | 1~2년 미만   | 17          | 28.8      | 19.4       | 17.1   | 27.9         | 3.5        |
|    |       | 2~5년 미만   | 14          | 31.8      | 18.9       | 24.3   | 17.9         | 1.4        |
|    |       | 5년 이상     | 11          | 26.4      | 16.8       | 12.7   | 15.0         | 18.2       |
| 직원 | 전체    | 91        | 33.6        | 22.1      | 16.6       | 14.7   | 7.1          | 3.1        |
|    | 성별    | 남자        | 32          | 32.4      | 20.8       | 13.9   | 14.0         | 12.7       |
|    |       | 여자        | 59          | 34.2      | 22.8       | 18.0   | 15.2         | 4.1        |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55          | 31.1      | 29.1       | 14.6   | 13.2         | 5.9        |
|    |       | 5~10년 미만  | 17          | 36.2      | 11.8       | 21.2   | 16.8         | 9.4        |
|    |       | 10~15년 미만 | 4           | 32.5      | 7.5        | 17.5   | 17.5         | 25.0       |
|    |       | 15~20년 미만 | 5           | 52.0      | 14.0       | 12.2   | 19.8         | -          |
|    |       | 20년 이상    | 10          | 34.0      | 11.0       | 21.0   | 16.0         | 6.0        |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13          | 28.5      | 20.8       | 25.4   | 11.2         | 5.4        |
|    |       | 없음        | 78          | 34.4      | 22.3       | 15.1   | 15.3         | 7.4        |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8           | 30.0      | 23.8       | 23.8   | 13.1         | 6.3        |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2           | 25.0      | 15.0       | 25.0   | -            | -          |
|    |       | 1~2년 미만   | 1           | 30.0      | 50.0       | -      | -            | -          |
|    |       | 2~5년 미만   | 1           | -         | -          | 50.0   | 30.0         | 20.0       |
|    |       | 5년 이상     | 1           | 50.0      | -          | 40.0   | 10.0         | -          |

| 구분                              |          | 사례수       | 응답 결과 (%)      |              |               |           |                 |               |
|---------------------------------|----------|-----------|----------------|--------------|---------------|-----------|-----------------|---------------|
|                                 |          |           | 대학 구성원<br>의사소통 | 학생 교육<br>질제고 | 이사회 운영<br>투명성 | 민주적<br>운영 | 청교도정신<br>설립이념구현 | 지역사회의<br>발전기여 |
| 학<br>생                          | 전체       | 2058      | 28.0           | 30.5         | 21.6          | 13.5      | 2.7             | 3.2           |
|                                 | 성별       | 남자        | 28.7           | 27.6         | 21.8          | 15.0      | 2.8             | 3.8           |
|                                 |          | 여자        | 27.5           | 32.8         | 21.5          | 12.4      | 2.6             | 2.8           |
|                                 | 연령       | 1학년       | 31.0           | 28.4         | 20.8          | 14.7      | 1.8             | 3.2           |
|                                 |          | 2학년       | 28.6           | 32.2         | 22.0          | 12.9      | 1.1             | 2.8           |
|                                 |          | 3학년       | 28.1           | 30.7         | 21.9          | 14.1      | 2.0             | 2.8           |
|                                 |          | 4학년       | 27.8           | 31.9         | 21.4          | 13.5      | 1.8             | 3.0           |
|                                 |          | 대학원       | 18.6           | 29.6         | 23.0          | 10.5      | 11.9            | 5.8           |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 30.4           | 29.0         | 22.2          | 14.0      | 0.9             | 3.0           |
|                                 |          | 국제물류대학    | 29.3           | 29.8         | 21.9          | 14.1      | 1.7             | 3.2           |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 28.9           | 29.9         | 21.5          | 13.9      | 2.2             | 2.9           |
|                                 |          | 문화예술대학    | 26.7           | 35.5         | 19.8          | 13.1      | 1.9             | 2.7           |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       | 56        | 18.5           | 15.0         | 22.0          | 20.5      | 7.6             | 15.9          |
|                                 | 성별       | 남자        | 17.8           | 14.5         | 22.8          | 22.4      | 7.6             | 14.3          |
|                                 |          | 여자        | 20.3           | 16.3         | 20.0          | 15.9      | 7.5             | 20.0          |
|                                 | 연령       | 40대       | 18.6           | 21.1         | 22.5          | 23.2      | -               | 14.6          |
|                                 |          | 50대       | 19.9           | 14.4         | 22.0          | 19.9      | 7.0             | 16.0          |
|                                 |          | 60대       | 8.0            | 2.0          | 20.0          | 18.0      | 33.0            | 19.0          |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 21.0           | 23.4         | 17.5          | 12.0      | -               | 26.1          |
|                                 |          | 기업        | 24.0           | 9.0          | 28.5          | 18.5      | 7.0             | 13.0          |
|                                 |          | 단체        | 17.7           | 14.8         | 21.3          | 23.1      | 8.5             | 14.6          |
|                                 |          | 기타        | 13.3           | 13.3         | 21.7          | 24.2      | 12.5            | 12.5          |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 20.0           | 22.0         | 13.6          | 17.1      | -               | 27.3          |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 16.5           | 16.0         | 32.0          | 19.5      | -               | 16.0          |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 20.0           | 13.9         | 17.8          | 29.4      | 3.3             | 15.6          |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 13.6           | 11.4         | 33.6          | 27.1      | 4.3             | 10.0          |
|                                 |          | 20년 이상    | 19.8           | 13.9         | 18.3          | 16.5      | 15.9            | 14.4          |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 19.9           | 15.8         | 22.5          | 20.5      | 4.0             | 17.4          |
|                                 |          | 경기도 기타    | 8.6            | 9.3          | 18.6          | 20.7      | 32.9            | 5.7           |

### 나) 이사회 구성에 대한 인식

- ‘평택대학교 이사회에 지방자치단체장 혹은 교육감이 추천하는 인사 등 공적이사의 참여율을 높여야 한다’ 항목에 대한 동의점수는 65.8점으로 보통 수준으로 나타났으며, 직원의 동의점수가 교원 대비 소폭 높게 나타났다.



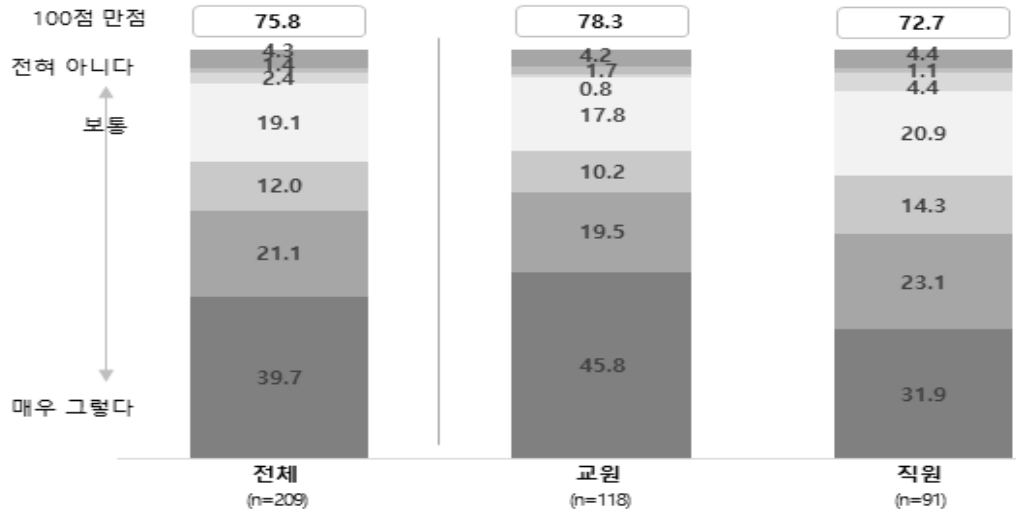
[그림 Ⅲ-13] 이사회에 공적이사의 참여율 제고

- 교원의 경우, 여성 대비 남성 교원의 동의점수가 높게 나타났다. ‘사회서비스대학’, ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹에서 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 단, 사례수가 적으므로 해석에 주의를 요해야 한다. 직원의 경우, ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않다.

〈표 III-17〉 이사회 공적이사의 참여율 제고에 대한 응답

| 구분 |           |           | 사례수   | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-----------|-----------|-------|-----------|------|-------|-------|
|    |           |           |       | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체        |           | 118   | 16.1      | 27.1 | 56.8  | 64.4  |
|    | 성별        | 남자        | 71    | 14.1      | 25.4 | 60.6  | 66.2  |
|    |           | 여자        | 47    | 19.1      | 29.8 | 51.1  | 61.7  |
|    | 소속 대학     | IT공과대학    | 20    | 15.0      | 30.0 | 55.0  | 67.5  |
|    |           | 국제물류대학    | 23    | 17.4      | 26.1 | 56.5  | 64.5  |
|    |           | 사회서비스대학   | 34    | 8.8       | 23.5 | 67.6  | 71.1  |
|    |           | 문화예술대학    | 24    | 8.3       | 33.3 | 58.3  | 68.1  |
|    |           | 피어선칼리지    | 17    | 41.2      | 23.5 | 35.3  | 42.2  |
|    |           | 근속 연수     | 5년 미만 | 46        | 13.0 | 26.1  | 60.9  |
|    | 5~10년 미만  |           | 32    | 18.8      | 34.4 | 46.9  | 63.0  |
|    | 10~15년 미만 |           | 9     | 22.2      | 33.3 | 44.4  | 51.9  |
|    | 15~20년 미만 |           | 9     | 22.2      | 22.2 | 55.6  | 64.8  |
|    | 20년 이상    |           | 22    | 13.6      | 18.2 | 68.2  | 68.9  |
|    | 보직 경험     | 있음        | 52    | 17.3      | 25.0 | 57.7  | 64.7  |
|    |           | 없음        | 66    | 15.2      | 28.8 | 56.1  | 64.1  |
|    | 보직 기간     | 6개월 미만    | 3     | 33.3      | 33.3 | 33.3  | 44.4  |
|    |           | 6개월~1년 미만 | 7     | 28.6      | 14.3 | 57.1  | 69.1  |
|    |           | 1~2년 미만   | 17    | 5.9       | 29.4 | 64.7  | 70.6  |
|    |           | 2~5년 미만   | 14    | 28.6      | 28.6 | 42.9  | 54.8  |
|    |           | 5년 이상     | 11    | 36.4      | 27.3 | 36.4  | 50.0  |
| 직원 | 전체        |           | 91    | 11.0      | 29.7 | 59.3  | 59.3  |
|    | 성별        | 남자        | 32    | 18.8      | 21.9 | 59.4  | 59.4  |
|    |           | 여자        | 59    | 6.8       | 33.9 | 59.3  | 59.3  |
|    | 근속 연수     | 5년 미만     | 55    | 5.5       | 30.9 | 63.6  | 63.6  |
|    |           | 5~10년 미만  | 17    | 23.5      | 23.5 | 52.9  | 52.9  |
|    |           | 10~15년 미만 | 4     | 25.0      | 50.0 | 25.0  | 25.0  |
|    |           | 15~20년 미만 | 5     | 20.0      | 40.0 | 40.0  | 40.0  |
|    |           | 20년 이상    | 10    | 10.0      | 20.0 | 70.0  | 70.0  |
|    |           | 보직 경험     | 있음    | 13        | -    | 23.1  | 76.9  |
|    | 없음        |           | 78    | 12.8      | 30.8 | 56.4  | 56.4  |
|    | 보직 기간     | 6개월 미만    | 8     | -         | 25.0 | 75.0  | 75.0  |
|    |           | 6개월~1년 미만 | 2     | -         | 50.0 | 50.0  | 50.0  |
|    |           | 1~2년 미만   | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |           | 2~5년 미만   | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |           | 5년 이상     | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

- 평택대학교 ‘이사의 중임(연임)을 2회로 제한해야 한다’ 항목의 동의점수는 75.8점으로 높은 수준이다. 특히, 교원의 점수가 직원 대비 높았다.



[그림 Ⅲ-14] 이사회 중임 제한

- 교원의 경우, ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직기간 5년 이상’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, 남성 대비 여성 직원의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직 경험자’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

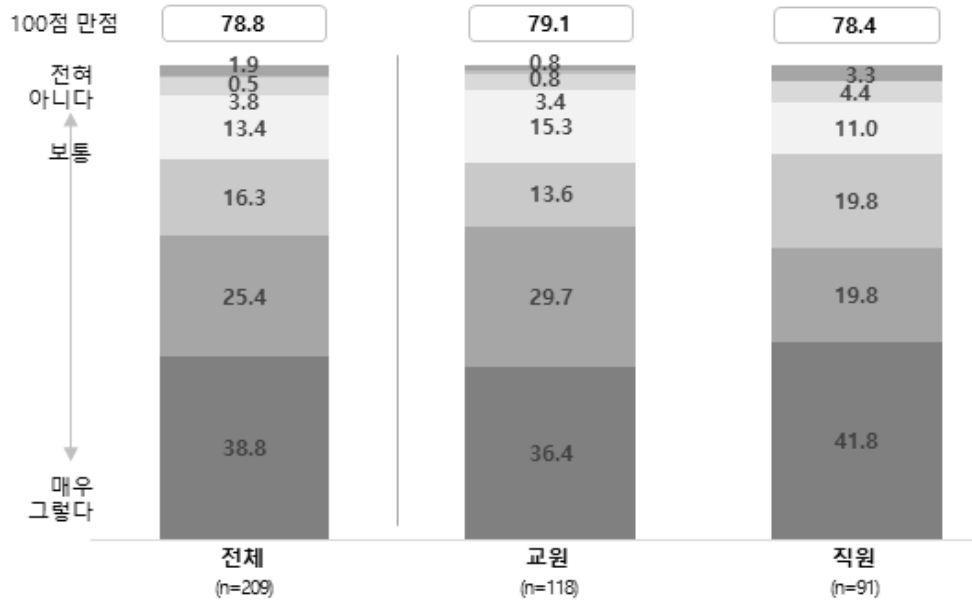


〈표 III-18〉 이사회중임 2회로 제한에 대한 응답

| 구분     |          |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|--------|----------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|        |          |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교<br>원 | 전체       |           | 118 | 6.8       | 17.8 | 75.4  | 78.3  |
|        | 성별       | 남자        | 71  | 5.6       | 19.7 | 74.6  | 78.9  |
|        |          | 여자        | 47  | 8.5       | 14.9 | 76.6  | 77.3  |
|        | 소속<br>대학 | IT공과대학    | 20  | 10.0      | 15.0 | 75.0  | 78.3  |
|        |          | 국제물류대학    | 23  | 8.7       | 13.0 | 78.3  | 80.4  |
|        |          | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 14.7 | 82.4  | 83.3  |
|        |          | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 20.8 | 70.8  | 73.6  |
|        |          | 피어선칼리지    | 17  | 5.9       | 29.4 | 64.7  | 71.6  |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 46  | 8.7       | 10.9 | 80.4  | 79.4  |
|        |          | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 31.3 | 62.5  | 72.4  |
|        |          | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | -    | 77.8  | 70.4  |
|        |          | 15~20년 미만 | 9   | -         | 22.2 | 77.8  | 75.9  |
|        |          | 20년 이상    | 22  | -         | 18.2 | 81.8  | 88.6  |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 21.2 | 75.0  | 79.2  |
|        |          | 없음        | 66  | 9.1       | 15.2 | 75.8  | 77.5  |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3 | 66.7  | 83.3  |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 7   | 14.3      | 14.3 | 71.4  | 71.4  |
|        |          | 1~2년 미만   | 17  | -         | 23.5 | 76.5  | 79.4  |
|        |          | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 28.6 | 64.3  | 72.6  |
|        |          | 5년 이상     | 11  | -         | 9.1  | 90.9  | 90.9  |
| 직<br>원 | 전체       |           | 91  | 9.9       | 20.9 | 69.2  | 72.7  |
|        | 성별       | 남자        | 32  | 15.6      | 18.8 | 65.6  | 68.8  |
|        |          | 여자        | 59  | 6.8       | 22.0 | 71.2  | 74.9  |
|        | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 55  | 9.1       | 20.0 | 70.9  | 72.1  |
|        |          | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 35.3 | 47.1  | 63.7  |
|        |          | 10~15년 미만 | 4   | -         | 25.0 | 75.0  | 83.3  |
|        |          | 15~20년 미만 | 5   | -         | 20.0 | 80.0  | 73.3  |
|        |          | 20년 이상    | 10  | 10.0      | -    | 90.0  | 86.7  |
|        | 보직<br>경험 | 있음        | 13  | -         | 15.4 | 84.6  | 82.1  |
|        |          | 없음        | 78  | 11.5      | 21.8 | 66.7  | 71.2  |
|        | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 25.0 | 75.0  | 72.9  |
|        |          | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|        |          | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|        |          | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|        |          | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

#### 다) 재정위원회 구성에 대한 인식

- ‘대학구성원들의 의견이 반영될 수 있도록 각 구성원 대표가 추천하는 인사가 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 78.8점으로 매우 높았다.



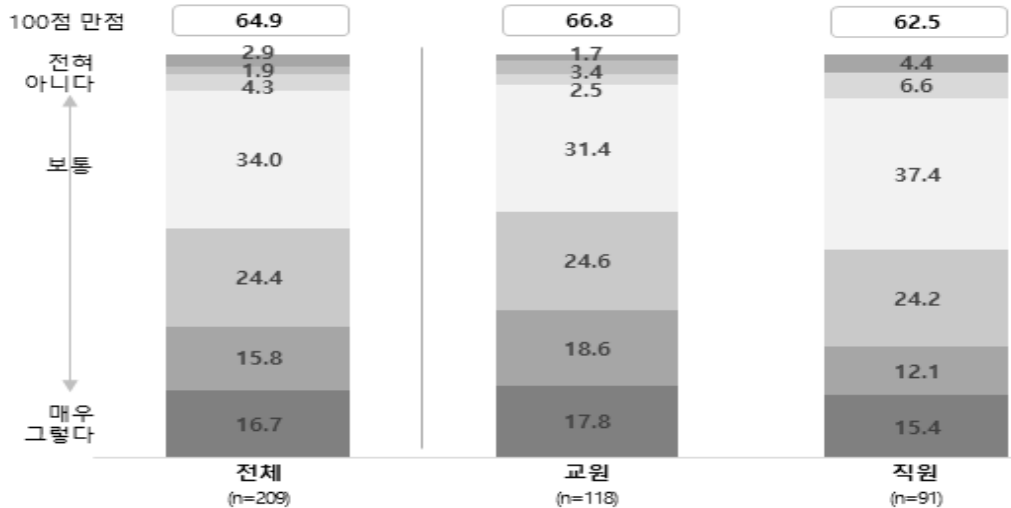
[그림 Ⅲ-15] 재정위원회 구성원 대표가 추천하는 인사 참여

- 교원은 ‘사회서비스대학’ 그룹에서 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 직원은 여성 대비 남성 그룹의 동의점수가 높았다.

〈표 Ⅲ-19〉 재정위원회 구성원 대표가 추천하는 인사가 참여에 대한 응답

| 구분    |       |           | 사례수   | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-------|-----------|------|-------|-------|
|       |       | 부정        |       | 보통        | 긍정   |       |       |
| 교원    | 전체    |           | 118   | 5.1       | 15.3 | 79.7  | 79.1  |
|       | 성별    | 남자        | 71    | 2.8       | 9.9  | 87.3  | 82.4  |
|       |       | 여자        | 47    | 8.5       | 23.4 | 68.1  | 74.1  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20    | 5.0       | 15.0 | 80.0  | 81.7  |
|       |       | 국제물류대학    | 23    | 4.3       | 13.0 | 82.6  | 81.2  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34    | -         | 5.9  | 94.1  | 84.3  |
|       |       | 문화예술대학    | 24    | 4.2       | 29.2 | 66.7  | 75.0  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17    | 17.6      | 17.6 | 64.7  | 68.6  |
|       |       |           |       |           |      |       |       |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46    | 4.3       | 15.2 | 80.4  | 78.6  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32    | 6.3       | 12.5 | 81.3  | 81.8  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9     | 11.1      | 22.2 | 66.7  | 70.4  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9     | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|       |       | 20년 이상    | 22    | 4.5       | 22.7 | 72.7  | 78.0  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52    | 7.7       | 17.3 | 75.0  | 76.3  |
|       |       | 없음        | 66    | 3.0       | 13.6 | 83.3  | 81.3  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3     | -         | 33.3 | 66.7  | 77.8  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7     | 14.3      | -    | 85.7  | 81.0  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17    | -         | 17.6 | 82.4  | 79.4  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14    | 7.1       | 21.4 | 71.4  | 75.0  |
|       |       | 5년 이상     | 11    | 18.2      | 18.2 | 63.6  | 69.7  |
| 직원    | 전체    |           | 91    | 7.7       | 11.0 | 81.3  | 78.4  |
|       | 성별    | 남자        | 32    | 3.1       | 9.4  | 87.5  | 84.4  |
|       |       | 여자        | 59    | 10.2      | 11.9 | 78.0  | 75.1  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 55    | 5.5       | 12.7 | 81.8  | 78.5  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17    | -         | 17.6 | 82.4  | 82.4  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4     | -         | -    | 100.0 | 87.5  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5     | -         | -    | 100.0 | 90.0  |
|       |       | 20년 이상    | 10    | 40.0      | -    | 60.0  | 61.7  |
|       |       |           |       |           |      |       |       |
|       | 보직 경험 | 있음        | 13    | 23.1      | 7.7  | 69.2  | 65.4  |
|       |       | 없음        | 78    | 5.1       | 11.5 | 83.3  | 80.6  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8     | 12.5      | 12.5 | 75.0  | 72.9  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2     | 50.0      | -    | 50.0  | 33.3  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 2~5년 미만   | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
| 5년 이상 |       | 1         | 100.0 | -         | -    | 0.0   |       |

- ‘투명한 재정운영을 위해 외부인사가 가능하면 많이 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 64.9점으로 보통 수준이다. 교원의 동의점수가 직원 대비 소폭 높았다.



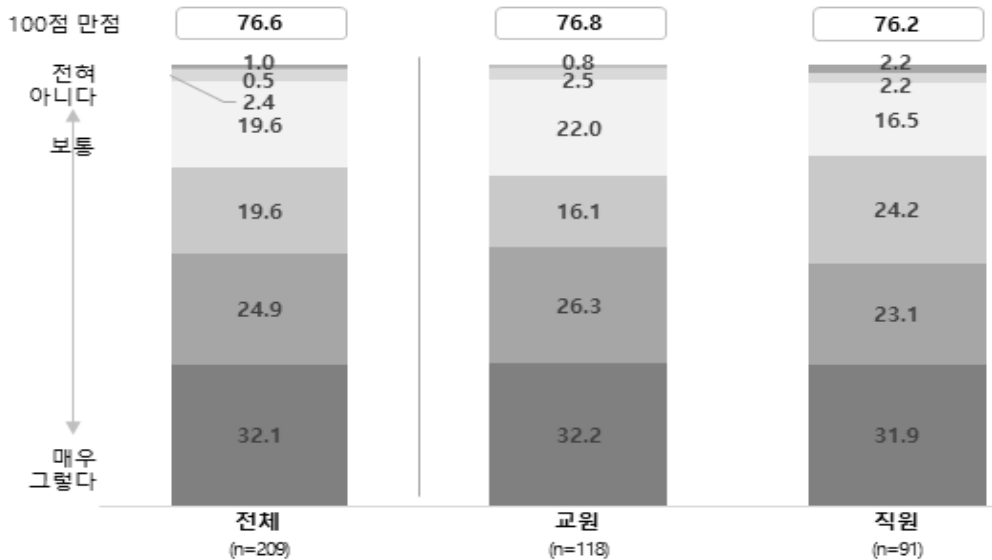
[그림 Ⅲ-16] 재정위원회 외부인사가 가능한 많이 참여

- 교원의 경우, 사회서비스대학, ‘근속년수 5~10년 미만’ 그룹에서 동의점수 상대적으로 높게 나타났다. 직원의 경우, ‘근속년수 5~10년 미만’ 그룹의 동의점수는 상대적으로 낮으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

〈표 III-20〉 재정위원회 외부인사가 가능하면 많이 참여에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 7.6       | 31.4 | 61.0  | 66.8  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 2.8       | 35.2 | 62.0  | 67.8  |
|    |       | 여자        | 47  | 14.9      | 25.5 | 59.6  | 65.3  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 10.0      | 50.0 | 40.0  | 58.3  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 8.7       | 26.1 | 65.2  | 68.8  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | -         | 23.5 | 76.5  | 76.0  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 20.8 | 70.8  | 68.8  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 17.6      | 47.1 | 35.3  | 52.9  |
|    | 근속 년수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 37.0 | 56.5  | 64.1  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 25.0 | 68.8  | 73.4  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 22.2 | 55.6  | 59.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 33.3 | 66.7  | 70.4  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 9.1       | 31.8 | 59.1  | 64.4  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 7.7       | 23.1 | 69.2  | 68.3  |
|    |       | 없음        | 66  | 7.6       | 37.9 | 54.5  | 65.7  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3 | 66.7  | 72.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | 14.3 | 85.7  | 73.8  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 5.9       | 17.6 | 76.5  | 69.6  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 35.7 | 57.1  | 64.3  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 18.2      | 18.2 | 63.6  | 66.7  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 11.0      | 37.4 | 51.6  | 62.5  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 31.3 | 62.5  | 66.7  |
|    |       | 여자        | 59  | 13.6      | 40.7 | 45.8  | 60.2  |
|    | 근속 년수 | 5년 미만     | 55  | 5.5       | 32.7 | 61.8  | 67.9  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 29.4      | 41.2 | 29.4  | 50.0  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 50.0 | 50.0  | 58.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 80.0 | 20.0  | 60.0  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 20.0      | 30.0 | 50.0  | 56.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 15.4      | 38.5 | 46.2  | 56.4  |
|    |       | 없음        | 78  | 10.3      | 37.2 | 52.6  | 63.5  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 50.0 | 50.0  | 60.4  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0 | -     | 25.0  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -    | -     | 0.0   |

- 재정위원회에 ‘법률가나 회계사 등 전문가가 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 76.6점으로 높은 수준이다.



[그림 Ⅲ-17] 재정위원회 법률가나 회계사 등 전문가 참여

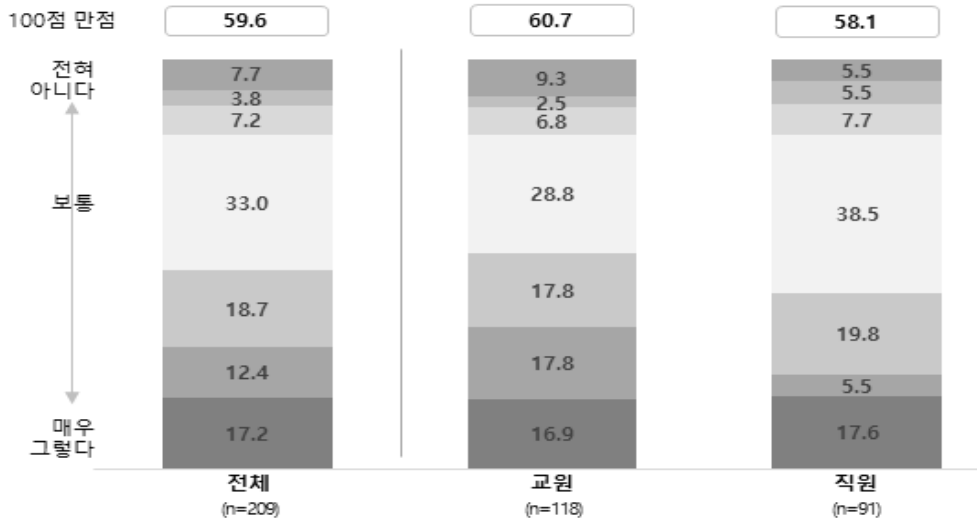
- 교원의 경우, ‘사회서비스대학’ 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 높다. ‘근속년수 20년 이상’인 그룹의 동의점수가 상대적으로 높으나, 사례 수가 적으므로 해석에 주의를 요해야 한다. 직원의 경우, ‘근속년수 15년 이상’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 낮게 나타났다. 그러나 사례 수가 적으므로 해석에 주의 필요하다.

〈표 III-21〉 재정위원회 법률가나 회계사 등 전문가 참여에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 3.4       | 22.0  | 74.6  | 76.8  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 1.4       | 25.4  | 73.2  | 76.3  |
|    |       | 여자        | 47  | 6.4       | 17.0  | 76.6  | 77.7  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 35.0  | 60.0  | 70.0  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 17.4  | 78.3  | 78.3  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | -         | 8.8   | 91.2  | 85.8  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 29.2  | 66.7  | 72.9  |
|    |       | 피어션칼리지    | 17  | 5.9       | 29.4  | 64.7  | 70.6  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 2.2       | 32.6  | 65.2  | 72.8  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 3.1       | 18.8  | 78.1  | 78.7  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | 33.3  | 55.6  | 72.2  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1  | 88.9  | 81.5  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 4.5       | 4.5   | 90.9  | 82.6  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 5.8       | 13.5  | 80.8  | 78.5  |
|    |       | 없음        | 66  | 1.5       | 28.8  | 69.7  | 75.5  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3  | 66.7  | 72.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -     | 100.0 | 83.3  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 5.9       | 17.6  | 76.5  | 77.5  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 21.4  | 71.4  | 72.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 9.1       | -     | 90.9  | 86.4  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 4.4       | 16.5  | 79.1  | 76.2  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 18.8  | 75.0  | 76.0  |
|    |       | 여자        | 59  | 3.4       | 15.3  | 81.4  | 76.3  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | -         | 14.5  | 85.5  | 78.8  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 5.9       | 11.8  | 82.4  | 78.4  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -     | 100.0 | 87.5  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | 20.0      | 40.0  | 40.0  | 60.0  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 20.0      | 30.0  | 50.0  | 61.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 15.4      | 23.1  | 61.5  | 62.8  |
|    |       | 없음        | 78  | 2.6       | 15.4  | 82.1  | 78.4  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 25.0  | 75.0  | 75.0  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | -     | 50.0  | 33.3  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -     | -     | 0.0   |



- 재정위원회에 ‘지역사회를 대표하는 동문 및 지역사회의 인사가 참여해야 한다’ 항목의 동의점수는 59.6점으로 보통 수준이다.



[그림 Ⅲ-18] 재정위원회 지자체의 인사 참여

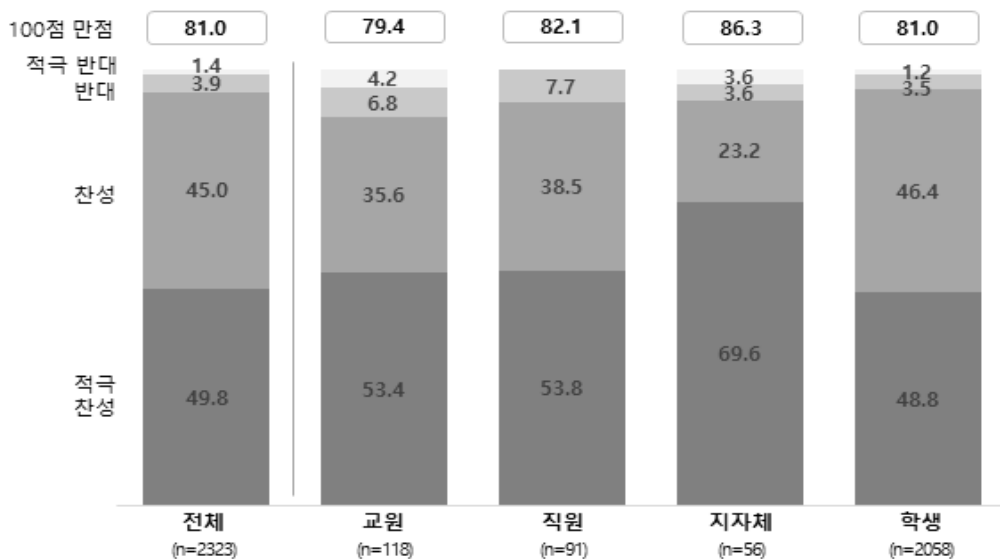
- 교원의 경우, ‘피어선칼리지’ 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 낮으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, 여성 대비 남성 그룹의 동의점수 높게 나타났다. 직원의 경우, 통계적으로 유의미하지 않지만, ‘보직 경험자’의 찬성률이 ‘비 경험자 대비’ 상대적으로 높다. 학생 그룹에서는 ‘대학원생’ 그룹의 찬성률이 학부생 대비 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 지자체의 경우, ‘50대’ 그룹의 찬성률이 타 연령대 그룹에 비해 상대적으로 낮다.

〈표 III-22〉 재정위원회 지자체 인사가 참여교원에 대한 응답

| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 18.6      | 28.8  | 52.5  | 60.7  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 15.5      | 29.6  | 54.9  | 62.0  |
|       |       | 여자        | 47  | 23.4      | 27.7  | 48.9  | 58.9  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 10.0      | 35.0  | 55.0  | 61.7  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | 17.4      | 26.1  | 56.5  | 63.0  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 11.8      | 29.4  | 58.8  | 64.7  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 25.0      | 25.0  | 50.0  | 60.4  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 35.3      | 29.4  | 35.3  | 49.0  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 15.2      | 37.0  | 47.8  | 58.7  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 25.0      | 28.1  | 46.9  | 60.4  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 33.3  | 44.4  | 59.3  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | 11.1      | 11.1  | 77.8  | 66.7  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | 18.2      | 18.2  | 63.6  | 63.6  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 15.4      | 17.3  | 67.3  | 65.4  |
|       |       | 없음        | 66  | 21.2      | 37.9  | 40.9  | 57.1  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3  | 66.7  | 66.7  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | 28.6  | 71.4  | 71.4  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | 17.6      | 11.8  | 70.6  | 68.6  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 21.4      | 14.3  | 64.3  | 57.1  |
|       |       | 5년 이상     | 11  | 18.2      | 18.2  | 63.6  | 66.7  |
|       | 직원    | 전체        |     | 91        | 18.7  | 38.5  | 42.9  |
| 성별    |       | 남자        | 32  | 12.5      | 40.6  | 46.9  | 62.5  |
|       |       | 여자        | 59  | 22.0      | 37.3  | 40.7  | 55.7  |
| 근속 연수 |       | 5년 미만     | 55  | 14.5      | 34.5  | 50.9  | 62.4  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 23.5      | 52.9  | 23.5  | 48.0  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | 25.0      | 75.0  | -     | 45.8  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | 40.0      | 20.0  | 40.0  | 56.7  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | 20.0      | 30.0  | 50.0  | 56.7  |
| 보직 경험 |       | 있음        | 13  | 23.1      | 38.5  | 38.5  | 55.1  |
|       |       | 없음        | 78  | 17.9      | 38.5  | 43.6  | 58.6  |
| 보직 기간 |       | 6개월 미만    | 8   | 12.5      | 37.5  | 50.0  | 64.6  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | 50.0      | 50.0  | -     | 25.0  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | 100.0 | -     | 50.0  |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 5년 이상     | 1   | 100.0     | -     | -     | 0.0   |

### 5) 평택대학교 공영형 사립대로의 전환에 대한 인식

- 평택대의 공영형사립화는 정부가 대학의 운영비의 일부를 지원하는 정부책임형 사립대로 전환하는 대신에 평택대는 '학교법인 이사회'에 공익을 대표하는 인사를 참여하도록 하고, 국립대와 마찬가지로 '재정위원회'를 두어 대학 내부인사 뿐만 아니라 공적 인사가 대학 재정운영에 참여하도록 함으로써 대학 운영의 공공성을 제고하고, 투명하고, 민주적이며, 공정한 재정운영으로의 개선해야 한다. 평택대의 지속 가능한 발전을 위해서 공영형 사립대로 전환하는 것에 대해 의견을 조사한 결과는 다음과 같다.
- 평택대학교 공영형 사립대 전환에 대한 찬성률은 약 90%로 매우 높은 수준이다. '학생'의 찬성률이 95.2%로 가장 높으며, 다음으로 '동문 및 지역사회' 직원' 교원' 순으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-19] 평택대 공영형 사립대 전환

- 교원의 경우, 남성 대비 여성 교원의 찬성률이 높게 나타났다. '보직 기간 6개월~2년 미만'의 그룹이 타 그룹 대비 높으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

〈표 III-23〉 공영형 사립대 전환 및 영향력에 대한 인식 결과 요약

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 적극반대      | 반대   | 찬성   | 적극찬성  |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 4.2       | 6.8  | 35.6 | 53.4  | 79.4  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 5.6       | 7.0  | 36.6 | 50.7  | 77.5  |
|    |       | 여자        | 47  | 2.1       | 6.4  | 34   | 57.4  | 82.3  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | -         | 10.0 | 25.0 | 65.0  | 85.0  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 4.3  | 47.8 | 43.5  | 76.8  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 5.9       | 5.9  | 23.5 | 64.7  | 82.4  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | -         | -    | 45.8 | 54.2  | 84.7  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 11.8      | 17.6 | 41.2 | 29.4  | 62.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 2.2       | 4.3  | 41.3 | 52.2  | 81.2  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 6.3  | 31.3 | 56.3  | 79.2  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | -    | 33.3 | 55.6  | 77.8  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 44.4 | 44.4  | 77.8  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 4.5       | 13.6 | 27.3 | 54.5  | 77.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 11.5 | 21.2 | 63.5  | 81.4  |
|    |       | 없음        | 66  | 4.5       | 3.0  | 47.0 | 45.5  | 77.8  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 33.3 | 33.3  | 55.6  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 28.6 | 71.4  | 90.5  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 17.6 | 76.5  | 90.2  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | -         | 21.4 | 21.4 | 57.1  | 78.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 9.1       | 18.2 | 18.2 | 54.5  | 72.7  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | -         | 7.7  | 38.5 | 53.8  | 82.1  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | -         | 15.6 | 18.8 | 65.6  | 83.3  |
|    |       | 여자        | 59  | -         | 3.4  | 49.2 | 47.5  | 81.4  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | -         | 5.5  | 43.6 | 50.9  | 81.8  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | -         | 17.6 | 35.3 | 47.1  | 76.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 50.0 | 50.0  | 83.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | -    | 40.0 | 60.0  | 86.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | -         | 10.0 | 10.0 | 80.0  | 90.0  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | -    | 23.1 | 76.9  | 92.3  |
|    |       | 없음        | 78  | -         | 9.0  | 41.0 | 50.0  | 80.3  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | -    | 37.5 | 62.5  | 87.5  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | -    | 100.0 | 100.0 |

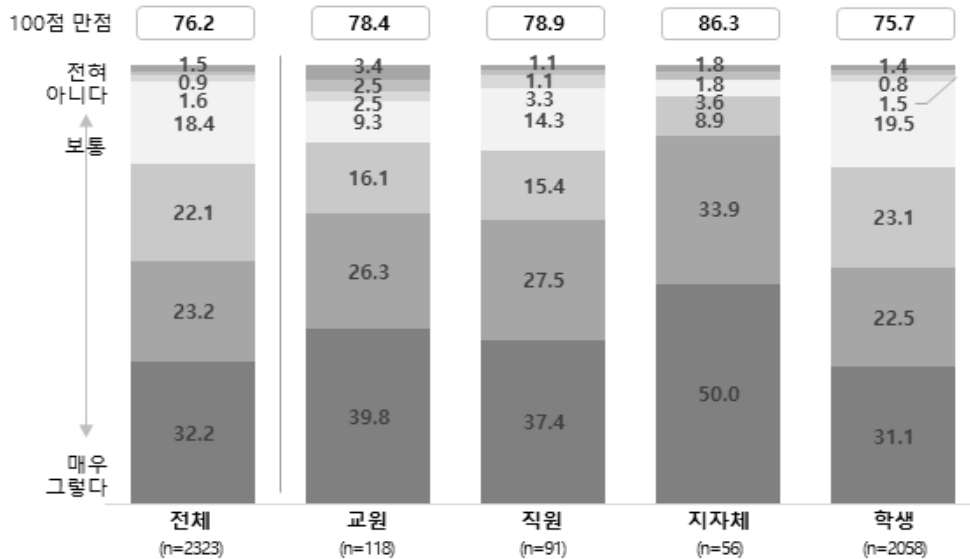
| 구분          |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |      |      | 평균점수 |
|-------------|----------|-----------|------|-----------|------|------|------|------|
|             |          |           |      | 적극반대      | 반대   | 찬성   | 적극찬성 |      |
| 학<br>생      | 전체       |           | 2058 | 1.2       | 3.5  | 46.4 | 48.8 | 81.0 |
|             | 성별       | 남자        | 893  | 1.2       | 4.8  | 45.5 | 48.5 | 80.4 |
|             |          | 여자        | 1165 | 1.2       | 2.6  | 47.1 | 49.1 | 81.4 |
|             | 연령       | 1학년       | 575  | 0.9       | 3.5  | 47.8 | 47.8 | 80.9 |
|             |          | 2학년       | 437  | 0.2       | 3.0  | 44.6 | 52.2 | 82.9 |
|             |          | 3학년       | 438  | 2.1       | 3.9  | 42.9 | 51.1 | 81.1 |
|             |          | 4학년       | 411  | 0.7       | 3.2  | 49.6 | 46.5 | 80.6 |
|             |          | 대학원       | 197  | 3.6       | 5.1  | 47.2 | 44.2 | 77.3 |
|             | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 1.0       | 3.3  | 46.0 | 49.7 | 81.5 |
|             |          | 국제물류대학    | 508  | 0.8       | 3.0  | 44.1 | 52.2 | 82.6 |
|             |          | 사회서비스대학   | 514  | 0.8       | 3.1  | 45.9 | 50.2 | 81.8 |
|             |          | 문화예술대학    | 324  | 1.5       | 4.6  | 50.9 | 42.9 | 78.4 |
| 지<br>자<br>체 | 전체       |           | 56   | 3.6       | 3.6  | 23.2 | 69.6 | 86.3 |
|             | 성별       | 남자        | 40   | 5.0       | 5.0  | 17.5 | 72.5 | 85.8 |
|             |          | 여자        | 16   | -         | -    | 37.5 | 62.5 | 87.5 |
|             | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 21.4 | 78.6 | 92.9 |
|             |          | 50대       | 37   | 5.4       | 5.4  | 24.3 | 64.9 | 82.9 |
|             |          | 60대       | 5    | -         | -    | 20.0 | 80.0 | 93.3 |
|             | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 20.0 | 80.0 | 93.3 |
|             |          | 기업        | 10   | 10.0      | -    | -    | 90.0 | 90.0 |
|             |          | 단체        | 24   | -         | 4.2  | 33.3 | 62.5 | 86.1 |
|             |          | 기타        | 12   | 8.3       | 8.3  | 25.0 | 58.3 | 77.8 |
|             | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 28.6 | 71.4 | 90.5 |
|             |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 30.0 | 70.0 | 90.0 |
|             |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 22.2 | 77.8 | 92.6 |
|             |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 28.6 | 71.4 | 90.5 |
|             |          | 20년 이상    | 23   | 8.7       | 8.7  | 17.4 | 65.2 | 79.7 |
|             | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 4.1       | 2.0  | 22.4 | 71.4 | 87.1 |
|             |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 14.3 | 28.6 | 57.1 | 81.0 |

## 6) 평택대학교의 공영형 사립대로의 전환에 대한 기대 효과 인식

- 전반적으로 평택대학교가 공영형 사립대로 전환될 때 기대할 수 있는 투명성, 민주성, 책무성 제고의 효과와 이사회 공익 대표 인사와 재정위원회의 영향으로 구분하여 제시하였다.

### 가) 대학 운영의 투명성 개선 효과에 대한 인식

- 평택대학교가 공영형 사립대로 전환할 경우, '대학운영의 투명성'에 대한 기대 효과는 76.2점으로 긍정적인 수준이다. '동문 및 지역사회' 그룹의 평균 점수가 86.3점으로 가장 높고, 다음은 '직원' 교원' 학생' 순으로 높게 나타났다.



[그림 III-20] 평택대 공영형 사립대 전환 시 대학 운영 투명성 제고 효과

- 교원의 경우, 'IT공과대학' 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. '근속년수 15~20년 미만', '보직기간 1~2년 미만' 그룹에서 동의점수 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, '근속년수 5~10년 미만' 그룹과 '보직기간 6개월 미만' 그룹의 동의점수가 상대적으로 낮게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 학생은, 학년 별 차이 보이지 않은 반면, 동문 및 지역사회의 경우, 통계적으로 유의미하지 않지만, 남성 대비 여성의 동의점수가 높다. 근속년수가 길수록 동의점수가 낮아지는 경향을 보이나 통계적으로 유의미하지 않는다.

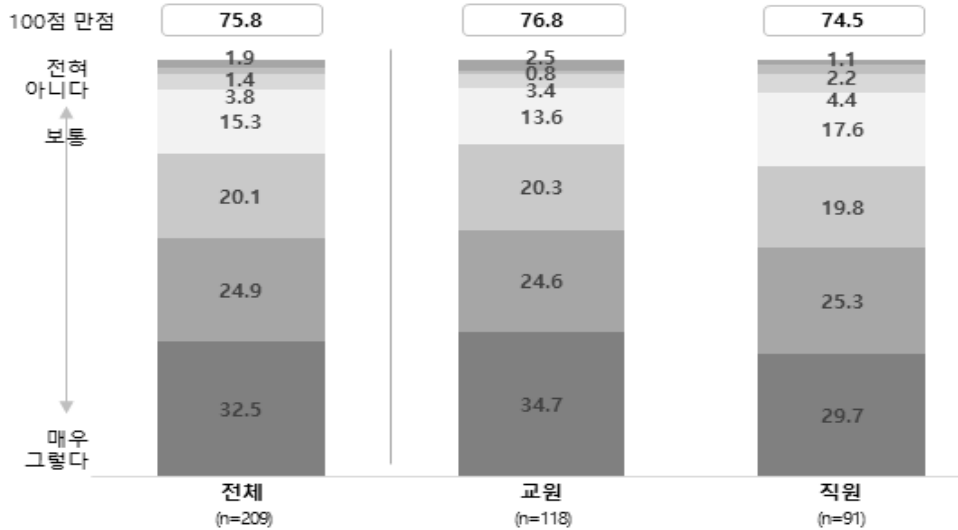
〈표 Ⅲ-24〉 대학운영에 투명성 개선에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 8.5       | 9.3  | 82.2  | 78.4  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 8.5       | 11.3 | 80.3  | 77.7  |
|    |       | 여자        | 47  | 8.5       | 6.4  | 85.1  | 79.4  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 5.0  | 90.0  | 84.2  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 17.4 | 78.3  | 79.7  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 5.9       | 5.9  | 88.2  | 81.4  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 12.5 | 83.3  | 80.6  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 29.4      | 5.9  | 64.7  | 60.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 4.3       | 8.7  | 87.0  | 79.7  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 12.5      | 9.4  | 78.1  | 77.1  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | 22.2 | 77.8  | 77.8  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 85.2  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 18.2      | 9.1  | 72.7  | 75.0  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 9.6       | 9.6  | 80.8  | 78.5  |
|    |       | 없음        | 66  | 7.6       | 9.1  | 83.3  | 78.3  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3 | 66.7  | 72.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 81.0  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 5.9       | -    | 94.1  | 88.2  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 14.3      | 14.3 | 71.4  | 72.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 18.2      | 18.2 | 63.6  | 71.2  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 5.5       | 14.3 | 80.2  | 78.9  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 9.4       | 15.6 | 75.0  | 76.6  |
|    |       | 여자        | 59  | 3.4       | 13.6 | 83.1  | 80.2  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 14.5 | 81.8  | 80.3  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 11.8      | 23.5 | 64.7  | 69.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 20.0 | 80.0  | 73.3  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | -    | 90.0  | 85.0  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 23.1 | 76.9  | 78.2  |
|    |       | 없음        | 78  | 6.4       | 12.8 | 80.8  | 79.1  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 37.5 | 62.5  | 66.7  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |



| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 3.7       | 19.5 | 76.8  | 75.7 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 4.0       | 20.4 | 75.6  | 76.2 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 3.4       | 18.9 | 77.7  | 75.4 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 3.3       | 18.6 | 78.1  | 76.9 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 2.1       | 19.9 | 78.0  | 76.5 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 4.3       | 19.2 | 76.5  | 75.4 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 3.9       | 22.4 | 73.7  | 74.4 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 6.6       | 16.2 | 77.2  | 73.9 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 2.1       | 18.8 | 79.0  | 76.6 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 3.0       | 18.9 | 78.1  | 77.0 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 3.9       | 17.7 | 78.4  | 77.0 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 5.2       | 26.5 | 68.2  | 71.4 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 3.6       | 3.6  | 92.9  | 86.3 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 5.0       | 5.0  | 90.0  | 84.6 |
|                                 |          | 여자        | 16   | -         | -    | 100.0 | 90.6 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 100.0 | 92.9 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 5.4       | 5.4  | 89.2  | 82.9 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 91.7 |
|                                 |          | 기업        | 10   | -         | 10.0 | 90.0  | 91.7 |
|                                 |          | 단체        | 24   | -         | 4.2  | 95.8  | 85.4 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 16.7      | -    | 83.3  | 79.2 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 100.0 | 92.9 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 100.0 | 92.6 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 88.1 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 8.7       | 8.7  | 82.6  | 78.3 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 2.0       | 4.1  | 93.9  | 87.1 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | 14.3      | -    | 85.7  | 81.0 |

- 공영형 사립대로 전환 시, ‘학교법인 이사회에 공익 대표인사의 참여 영향’ 중 ‘대학 운영의 투명성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 75.8점으로, 교원과 직원의 항목별 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.



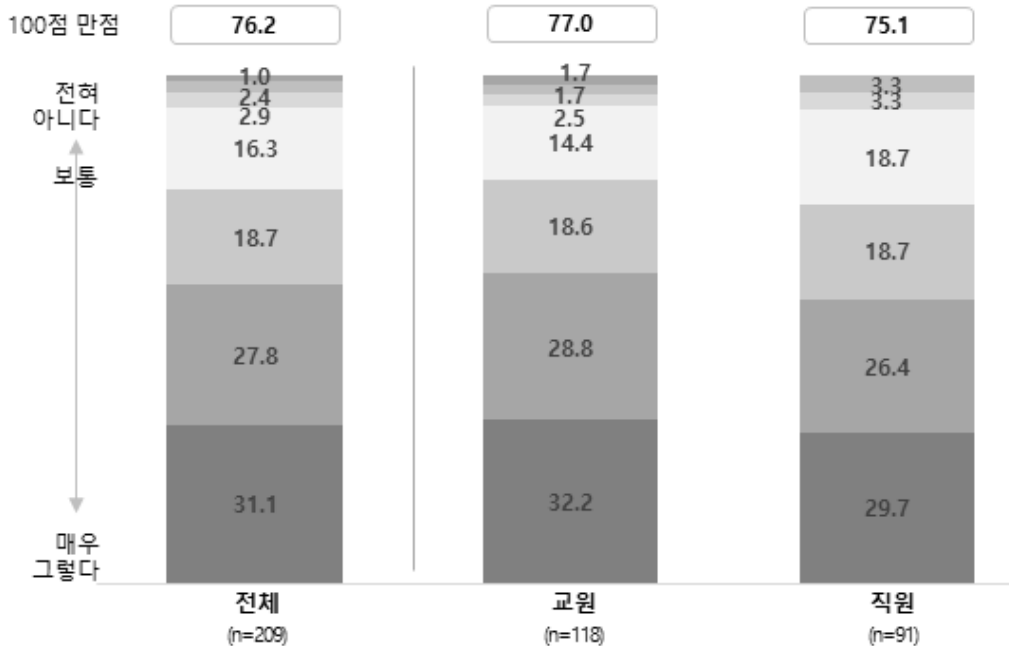
[그림 Ⅲ-21] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영의 투명성 제고

- 교원의 경우, IT공과대학 및 ‘사회서비스대학’ 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 높았다. 단, IT공과대학 소속 교원의 경우, 사례 수 적으므로 해석 시 주의 필요하다. 이외에도, ‘보직경험자’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높았다. 직원의 경우, ‘보직 경험자’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

〈표 III-25〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 투명성 제고 인식

| 구분 |          |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|----------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |          |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체       |           | 118 | 6.8       | 13.6 | 79.7  | 76.8  |
|    | 성별       | 남자        | 71  | 5.6       | 15.5 | 78.9  | 75.4  |
|    |          | 여자        | 47  | 8.5       | 10.6 | 80.9  | 79.1  |
|    | 소속 대학    | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 5.0  | 90.0  | 84.2  |
|    |          | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 17.4 | 78.3  | 75.4  |
|    |          | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 2.9  | 94.1  | 84.8  |
|    |          | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 20.8 | 70.8  | 75.0  |
|    |          | 피어선칼리지    | 17  | 17.6      | 29.4 | 52.9  | 56.9  |
|    | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 13.0 | 80.4  | 75.4  |
|    |          | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 18.8 | 75.0  | 75.5  |
|    |          | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 22.2 | 55.6  | 68.5  |
|    |          | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|    |          | 20년 이상    | 22  | 4.5       | 9.1  | 86.4  | 82.6  |
|    | 보직<br>경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 11.5 | 84.6  | 81.4  |
|    |          | 없음        | 66  | 9.1       | 15.2 | 75.8  | 73.2  |
|    | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 72.2  |
|    |          | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 81.0  |
|    |          | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 91.2  |
|    |          | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 21.4 | 71.4  | 73.8  |
|    |          | 5년 이상     | 11  | -         | 18.2 | 81.8  | 78.8  |
| 직원 | 전체       |           | 91  | 7.7       | 17.6 | 74.7  | 74.5  |
|    | 성별       | 남자        | 32  | 9.4       | 15.6 | 75.0  | 76.6  |
|    |          | 여자        | 59  | 6.8       | 18.6 | 74.6  | 73.5  |
|    | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 55  | 5.5       | 12.7 | 81.8  | 77.0  |
|    |          | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 17.6 | 64.7  | 68.6  |
|    |          | 10~15년 미만 | 4   | -         | 75.0 | 25.0  | 54.2  |
|    |          | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0 | 60.0  | 70.0  |
|    |          | 20년 이상    | 10  | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 81.7  |
|    | 보직<br>경험 | 있음        | 13  | -         | 15.4 | 84.6  | 82.1  |
|    |          | 없음        | 78  | 9.0       | 17.9 | 73.1  | 73.3  |
|    | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 12.5 | 87.5  | 79.2  |
|    |          | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | 50.0 | 50.0  | 66.7  |
|    |          | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |          | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |          | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

- 공영형 사립대로 전환 시, ‘재정위원회의 영향’ 중 ‘대학재정 운영의 투명성이 제고 될 것이다’ 항목 동의점수는 76.2점으로, 긍정적인 것으로 보였다.



[그림 Ⅲ-22] 재정위원회의 대학 운영 투명성 제고

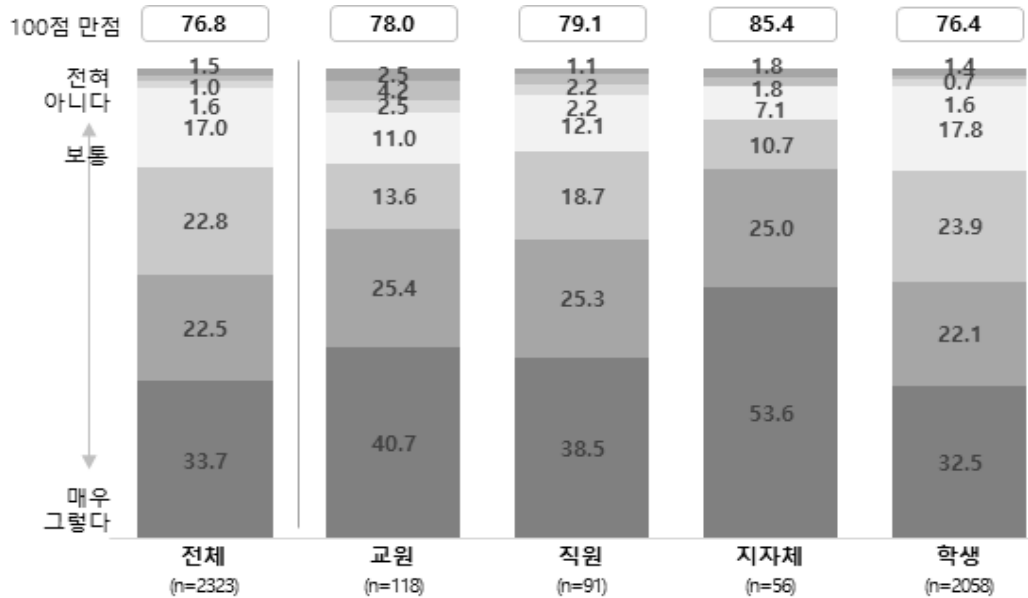
- 교원의 경우, 소속대학 중 ‘피어선칼리지’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의를 요한다. ‘보직 경험자’의 동의점수가 상대적으로 비 경험자 대비 높은 것으로 나타났다. 직원의 경우, ‘근속 년수 20년 이상’ 그룹의 동의점수가 타그룹 대비 높은 것으로 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 결과를 일반화하기에는 한계가 있다.

〈표 III-26〉 재정위원회 영향: 대학운영의 투명성 제고 인식

| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 5.9       | 14.4  | 79.7  | 77.0  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 5.6       | 16.9  | 77.5  | 75.4  |
|       |       | 여자        | 47  | 6.4       | 10.6  | 83.0  | 79.4  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 10.0      | 5.0   | 85.0  | 81.7  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | -         | 30.4  | 69.6  | 76.8  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 2.9   | 94.1  | 84.8  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 16.7  | 75.0  | 70.8  |
|       |       | 피어션칼리지    | 17  | 11.8      | 23.5  | 64.7  | 64.7  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 10.9  | 82.6  | 76.5  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 21.9  | 68.8  | 73.4  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | 22.2  | 77.8  | 74.1  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | 11.1      | -     | 88.9  | 79.6  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | -         | 13.6  | 86.4  | 83.3  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 1.9       | 7.7   | 90.4  | 82.7  |
|       |       | 없음        | 66  | 9.1       | 19.7  | 71.2  | 72.5  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3  | 66.7  | 72.2  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -     | 100.0 | 83.3  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9   | 94.1  | 87.3  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | -         | 7.1   | 92.9  | 82.1  |
|       |       | 5년 이상     | 11  | 9.1       | 9.1   | 81.8  | 78.8  |
| 직원    | 전체    |           | 91  | 6.6       | 18.7  | 74.7  | 75.1  |
|       | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 15.6  | 78.1  | 78.1  |
|       |       | 여자        | 59  | 6.8       | 20.3  | 72.9  | 73.5  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 5.5       | 14.5  | 80.0  | 76.1  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 17.6  | 64.7  | 69.6  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 50.0  | 50.0  | 70.8  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0  | 60.0  | 70.0  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | -         | 20.0  | 80.0  | 83.3  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 30.8  | 69.2  | 75.6  |
|       |       | 없음        | 78  | 7.7       | 16.7  | 75.6  | 75.0  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 37.5  | 62.5  | 68.8  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | 50.0  | 50.0  | 66.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
| 5년 이상 |       | 1         | -   | -         | 100.0 | 100.0 |       |

### 나) 대학 운영의 민주성 개선 효과에 대한 인식

- 공영형 사립대 전환 시 ‘대학운영 민주성 개선’에 대한 기대 효과는 76.8점으로 나타나 긍정적인 수준이다. ‘동문 및 지역사회’ 그룹의 평균 점수가 85.4점으로 가장 높으며, 다음으로는 ‘직원>교원>학생’ 순으로 높다.



[그림 Ⅲ-23] 평택대 공영형 사립대 전환 시 대학 운영 민주성 제고 효과

- 교원의 경우, 통계적으로 유의하지 않지만, ‘피어선칼리지’ 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 낮았다. ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직 기간 6개월~1년 미만’ 그룹에서 동의점수가 상대적으로 높게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 학생 그룹은 학년 별로 큰 의견 차를 보이지 않는 반면, 동문 및 지역사회의 경우, 근속년수가 길수록 동의점수가 낮아지는 경향을 보이나, 통계적으로 유의미하지 않는다. ‘평택시 거주자’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의를 요해야 한다.

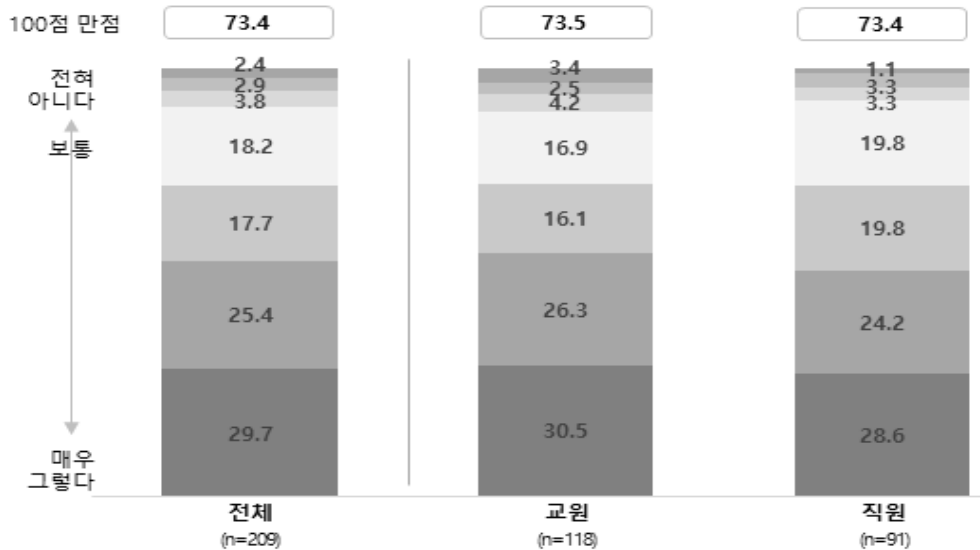
〈표 III-27〉 대학운영에 민주성 개선에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 9.3       | 11.0 | 79.7  | 78.0  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 8.5       | 11.3 | 80.3  | 77.5  |
|    |       | 여자        | 47  | 10.6      | 10.6 | 78.7  | 78.7  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 10.0 | 85.0  | 84.2  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 21.7 | 73.9  | 77.5  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 5.9       | 2.9  | 91.2  | 84.8  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 12.5 | 79.2  | 78.5  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 29.4      | 11.8 | 58.8  | 56.9  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 4.3       | 13.0 | 82.6  | 79.4  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 12.5      | 12.5 | 75.0  | 76.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 11.1 | 66.7  | 66.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 13.6      | 9.1  | 77.3  | 79.6  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 11.5      | 7.7  | 80.8  | 79.2  |
|    |       | 없음        | 66  | 7.6       | 13.6 | 78.8  | 77.0  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 55.6  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 88.1  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 91.2  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 21.4      | 14.3 | 64.3  | 69.1  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 18.2      | 9.1  | 72.7  | 74.2  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 5.5       | 12.1 | 82.4  | 79.1  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 15.6 | 78.1  | 79.2  |
|    |       | 여자        | 59  | 5.1       | 10.2 | 84.7  | 79.1  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 10.9 | 85.5  | 80.3  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 11.8      | 23.5 | 64.7  | 69.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 20.0 | 80.0  | 73.3  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | -    | 90.0  | 86.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 23.1 | 76.9  | 80.8  |
|    |       | 없음        | 78  | 6.4       | 10.3 | 83.3  | 78.9  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 37.5 | 62.5  | 70.8  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |



| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 3.7       | 17.8 | 78.5  | 76.4 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 4.3       | 18.6 | 77.2  | 76.5 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 3.3       | 17.2 | 79.5  | 76.3 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 2.6       | 19.1 | 78.3  | 76.6 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 2.7       | 16.0 | 81.2  | 77.7 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 4.1       | 19.2 | 76.7  | 76.4 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 4.6       | 18.2 | 77.1  | 75.4 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 6.6       | 13.7 | 79.7  | 74.8 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 2.3       | 17.9 | 79.8  | 76.8 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 3.0       | 17.1 | 79.9  | 78.0 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 4.7       | 15.2 | 80.2  | 77.3 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 4.0       | 25.3 | 70.7  | 72.8 |
| 도<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 3.6       | 7.1  | 89.3  | 85.4 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 5.0       | 7.5  | 87.5  | 83.8 |
|                                 |          | 여자        | 16   | -         | 6.3  | 93.8  | 89.6 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | 14.3 | 85.7  | 85.7 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 5.4       | 5.4  | 89.2  | 83.8 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 96.7 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 |          | 기업        | 10   | -         | 10.0 | 90.0  | 95.0 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 4.2       | 8.3  | 87.5  | 78.5 |
|                                 |          | 기타        | 12   | 8.3       | 8.3  | 83.3  | 84.7 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 100.0 | 92.9 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | 10.0 | 90.0  | 90.0 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 100.0 | 88.9 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 88.1 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 8.7       | 8.7  | 82.6  | 79.0 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 2.0       | 8.2  | 89.8  | 87.1 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | 14.3      | -    | 85.7  | 73.8 |

- 공영형 사립대로 전환 시, '학교법인 이사회에 공익 대표인사의 참여 영향' 중 '대학 운영의 민주성이 제고될 것이다' 항목의 동의점수는 73.4점으로 나타나 긍정적으로 보인다. 교원과 직원의 항목별 차이는 거의 없었다.



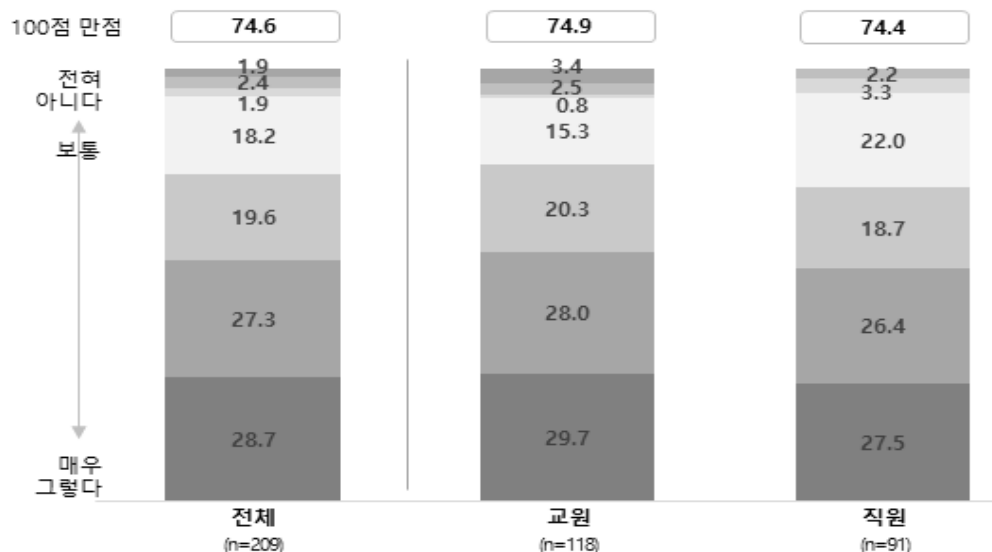
[그림 III-24] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영의 민주성 제고

- 교원의 경우, '피어선칼리지', '보직 무경험자' '보직기간 6개월 미만' 그룹의 동의 점수가 타 그룹 대비 낮은 것으로 나타났다. 단, 사례수가 적으므로 해석에 주의를 요한다. 직원의 경우, 보직기간이 길수록 동의점수가 높아지는 경향이 있으나, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의 필요하다.

〈표 Ⅲ-28〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 민주성 제고 인식

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 10.2      | 16.9 | 72.9  | 73.5  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 9.9       | 18.3 | 71.8  | 72.1  |
|    |       | 여자        | 47  | 10.6      | 14.9 | 74.5  | 75.5  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 10.0 | 85.0  | 82.5  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 26.1 | 69.6  | 73.2  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 5.9       | 5.9  | 88.2  | 80.9  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 16.7      | 12.5 | 70.8  | 72.2  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 23.5      | 41.2 | 35.3  | 50.0  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 19.6 | 73.9  | 72.8  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 12.5      | 18.8 | 68.8  | 72.4  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 33.3      | 11.1 | 55.6  | 59.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | 11.1      | 11.1 | 77.8  | 77.8  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 4.5       | 13.6 | 81.8  | 80.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 7.7       | 9.6  | 82.7  | 78.5  |
|    |       | 없음        | 66  | 12.1      | 22.7 | 65.2  | 69.4  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 55.6  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 81.0  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 87.3  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 21.4      | 7.1  | 71.4  | 71.4  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 27.3 | 72.7  | 78.8  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 7.7       | 19.8 | 72.5  | 73.4  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 9.4       | 15.6 | 75.0  | 75.5  |
|    |       | 여자        | 59  | 6.8       | 22.0 | 71.2  | 72.3  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 14.5 | 81.8  | 77.3  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 23.5      | 23.5 | 52.9  | 62.8  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 75.0 | 25.0  | 54.2  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0 | 60.0  | 66.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 81.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 15.4 | 84.6  | 80.8  |
|    |       | 없음        | 78  | 9.0       | 20.5 | 70.5  | 72.2  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 25.0 | 75.0  | 70.8  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

- 재정위원회 운영을 통한 '대학 재정 운영의 민주성 제고' 항목 동의점수는 74.6점으로 높은 수준이며, 교원과 직원 간 차이는 보이지 않았다.



[그림 III-25] 재정위원회의 대학 운영 민주성 제고

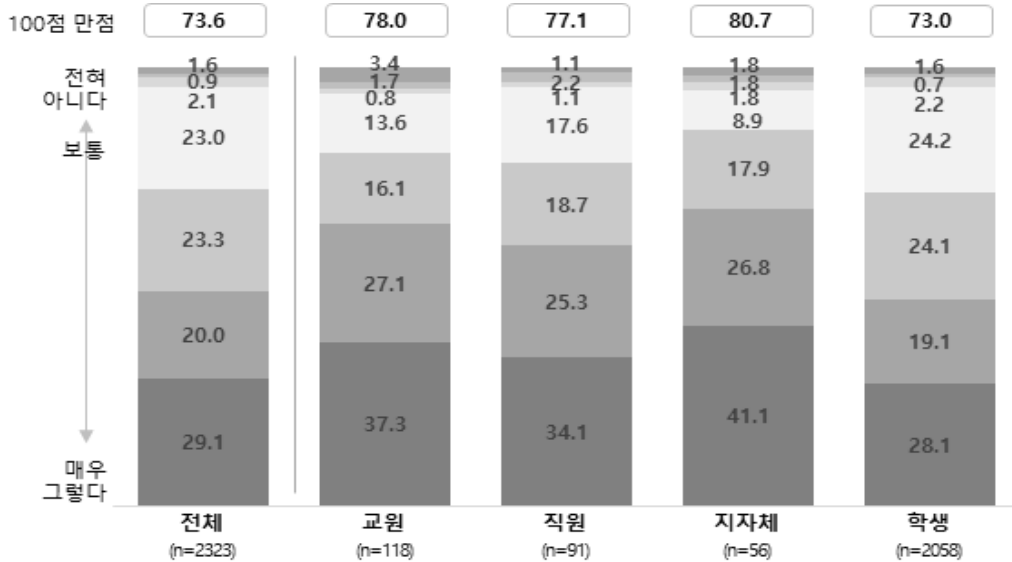
- 교원의 경우, '사회서비스대학' 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 이 외에도, 보직경험이 있는 교원 집단의 동의점수가 상대적으로 높았다. 직원의 경우, 근속년수가 20년 이상인 직원 집단에서 상대적으로 동의점수가 높게 나타났다. 단, 통계적으로는 유의미한 차이 보이지 않는다.

〈표 Ⅲ-29〉 재정위원회 운영 영향: 대학운영의 민주성 제고 인식

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 6.8       | 15.3 | 78.0  | 74.9  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 8.5       | 16.9 | 74.6  | 72.3  |
|    |       | 여자        | 47  | 4.3       | 12.8 | 83.0  | 78.7  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 10.0      | 5.0  | 85.0  | 80.0  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 26.1 | 69.6  | 73.9  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 8.8  | 88.2  | 81.4  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 20.8 | 75.0  | 73.6  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 17.6      | 17.6 | 64.7  | 58.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 10.9 | 82.6  | 74.3  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 21.9 | 68.8  | 72.9  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | 11.1 | 77.8  | 68.5  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | 11.1      | 11.1 | 77.8  | 75.9  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | -         | 18.2 | 81.8  | 81.1  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 7.7  | 88.5  | 79.8  |
|    |       | 없음        | 66  | 9.1       | 21.2 | 69.7  | 71.0  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 55.6  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 78.6  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 84.3  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | -    | 92.9  | 81.0  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 27.3 | 72.7  | 78.8  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 5.5       | 22.0 | 72.5  | 74.4  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 15.6 | 78.1  | 76.6  |
|    |       | 여자        | 59  | 5.1       | 25.4 | 69.5  | 73.2  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 18.2 | 78.2  | 76.4  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 23.5 | 58.8  | 64.7  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 50.0 | 50.0  | 70.8  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0 | 60.0  | 70.0  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | -         | 20.0 | 80.0  | 83.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 30.8 | 69.2  | 75.6  |
|    |       | 없음        | 78  | 6.4       | 20.5 | 73.1  | 74.2  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 50.0 | 50.0  | 62.5  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

#### 다) 대학 운영의 책무성 개선 효과에 대한 인식

- 평택대학교가 공영형 사립대로 전환할 시 '지역사회 발전에 기여' 대한 기대 효과는 73.6점으로 나타나 긍정적이다. 그룹 별 동의점수는 '동문 및 지역사회' 교원〉직원〉학생 순으로 높게 나타났다.



[그림 III-26] 평택대 공영형 사립대 전환 시 지역사회 발전에 기여 제고 효과

- 교원의 경우, '사회서비스대학' 그룹의 동의점수가 타그룹 대비 높았다. '문화예술대학' 그룹과 '보직 기간 6개월 미만' 그룹의 동의점수가 상대적으로 낮게 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, 통계적으로 유의미하지 않지만, '근속년수 5~10년 미만' 그룹에서 동의점수가 상대적으로 낮았다. 학생은 학년이 높아질수록 동의점수가 낮아지는 경향을 보인다. '문화예술대학' 그룹의 동의점수가 상대적으로 낮게 나타났다. 동문 및 지역사회의 경우, 통계적으로 유의미하지 않지만, '기업' 그룹과 '근속년수 5년 미만' 그룹의 동의점수가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. '근속년수 20년 이상' 그룹의 동의점수가 타그룹 대비 낮았으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

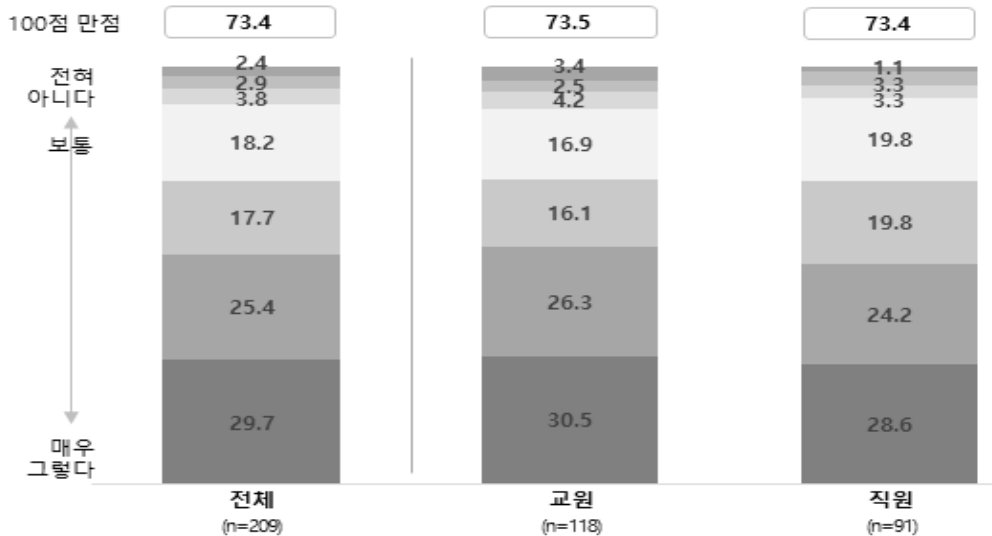
〈표 Ⅲ-30〉 지역사회 발전에 기여에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 5.9       | 13.6 | 80.5  | 78.0  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 7.0       | 12.7 | 80.3  | 76.8  |
|    |       | 여자        | 47  | 4.3       | 14.9 | 80.9  | 79.8  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 15.0 | 80    | 80.8  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 21.7 | 73.9  | 77.5  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 5.9  | 91.2  | 85.3  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 8.3  | 83.3  | 76.4  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 11.8      | 23.5 | 64.7  | 62.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 8.7  | 84.8  | 77.5  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 15.6 | 75.0  | 75.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | 11.1 | 77.8  | 70.4  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 87.0  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | -         | 27.3 | 72.7  | 81.8  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 15.4 | 80.8  | 79.5  |
|    |       | 없음        | 66  | 7.6       | 12.1 | 80.3  | 76.8  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 55.6  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 89.2  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 21.4 | 71.4  | 72.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 36.4 | 63.6  | 77.3  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 4.4       | 17.6 | 78.0  | 77.1  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 9.4       | 15.6 | 75.0  | 75.5  |
|    |       | 여자        | 59  | 1.7       | 18.6 | 79.7  | 78.0  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 1.8       | 18.2 | 80.0  | 77.6  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 11.8      | 17.6 | 70.6  | 68.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0 | 60.0  | 73.3  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 85.0  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 30.8 | 69.2  | 76.9  |
|    |       | 없음        | 78  | 5.1       | 15.4 | 79.5  | 77.1  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 37.5 | 62.5  | 70.8  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | 50.0 | 50.0  | 66.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |



| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 4.5       | 24.2 | 71.3  | 73.0 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 6.3       | 24.7 | 69.0  | 72.7 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 3.2       | 23.8 | 73.0  | 73.3 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 3.1       | 22.4 | 74.4  | 75.0 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 2.5       | 23.6 | 73.9  | 73.9 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 5.5       | 26.0 | 68.5  | 72.8 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 6.6       | 27.3 | 66.2  | 70.2 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 6.6       | 20.3 | 73.1  | 71.8 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 3.7       | 25.2 | 71.1  | 72.8 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 3.9       | 23.4 | 72.6  | 74.5 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 4.9       | 20.2 | 74.9  | 74.4 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 4.9       | 32.4 | 62.7  | 69.8 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 5.4       | 8.9  | 85.7  | 80.7 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 5.0       | 10.0 | 85.0  | 79.6 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 6.3       | 6.3  | 87.5  | 83.3 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | 7.1       | 7.1  | 85.7  | 82.1 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 5.4       | 10.8 | 83.8  | 78.4 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | 10.0 | 90.0  | 85.0 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 10.0      | -    | 90.0  | 90.0 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 8.3       | -    | 91.7  | 75.7 |
|                                 |          | 기타        | 12   | -         | 33.3 | 66.7  | 79.2 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 100.0 | 90.5 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 83.3 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | 11.1 | 88.9  | 81.5 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 85.7 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 8.7       | 13.0 | 78.3  | 74.6 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 6.1       | 8.2  | 85.7  | 81.0 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 78.6 |

- 공영형 사립대로 전환 시, ‘학교법인 이사회에 공익 대표인사의 참여 영향’ 중 ‘대학의 사회적 책무성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점으로 나타나 긍정적으로 보인다.



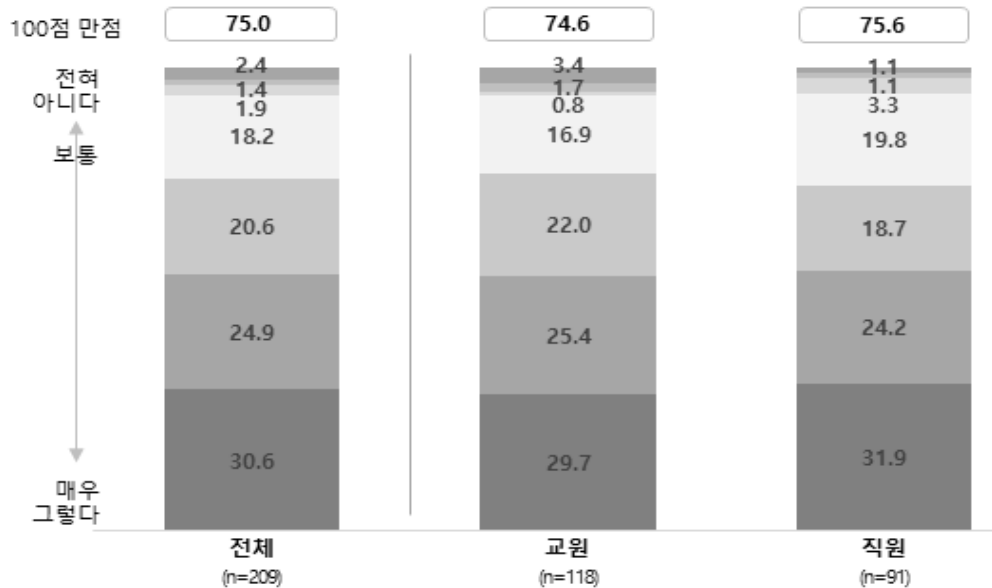
[그림 Ⅲ-27] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영의 민주성 제고

- 교원의 경우, ‘사회서비스대학’, ‘근속년수 20년 이상’, ‘보직기간 6개월~2년 미만’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 단, 사례수가 적으므로 결과를 일반화하기는 어렵다. 한편, 직원의 경우, ‘보직경험자’의 동의점수가 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 보직기간이 길어질수록 동의점수가 높아지는 경향이 있으나, 사례 수가 적으므로 해석에 주의를 요한다.

〈표 Ⅲ-31〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 민주성 제고 인식

| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 6.8       | 16.1  | 77.1  | 74.6  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 5.6       | 16.9  | 77.5  | 73.9  |
|       |       | 여자        | 47  | 8.5       | 14.9  | 76.6  | 75.5  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 10.0  | 85.0  | 79.2  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | 8.7       | 17.4  | 73.9  | 71.7  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 8.8   | 88.2  | 81.9  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 8.3       | 16.7  | 75.0  | 75.0  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 11.8      | 35.3  | 52.9  | 57.8  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 13.0  | 80.4  | 73.2  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 15.6  | 75.0  | 74.5  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 22.2  | 55.6  | 63.0  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 22.2  | 77.8  | 79.6  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | -         | 18.2  | 81.8  | 80.3  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 11.5  | 84.6  | 78.5  |
|       |       | 없음        | 66  | 9.1       | 19.7  | 71.2  | 71.5  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -     | 66.7  | 55.6  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -     | 100.0 | 83.3  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9   | 94.1  | 85.3  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 14.3  | 78.6  | 75.0  |
| 5년 이상 |       | 11        | -   | 27.3      | 72.7  | 75.8  |       |
| 직원    | 전체    |           | 91  | 6.6       | 14.3  | 79.1  | 76.6  |
|       | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 15.6  | 78.1  | 77.1  |
|       |       | 여자        | 59  | 6.8       | 13.6  | 79.7  | 76.3  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 5.5       | 9.1   | 85.5  | 78.8  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 11.8      | 17.6  | 70.6  | 72.6  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 75.0  | 25.0  | 58.3  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0  | 60.0  | 66.7  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | -     | 90.0  | 83.3  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 7.7   | 92.3  | 84.6  |
|       |       | 없음        | 78  | 7.7       | 15.4  | 76.9  | 75.2  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 12.5  | 87.5  | 77.1  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -     | 100.0 | 91.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
| 5년 이상 |       | 1         | -   | -         | 100.0 | 100.0 |       |

- 평택대학교 재정위원회 운영을 통한 ‘대학 재정 운영의 사회적 책무성 제고’ 항목 점수는 75점으로 높은 수준이며, 교원과 직원간 차이는 없었다.



[그림 Ⅲ-28] 재정위원회의 대학 사회적 책무성 제고

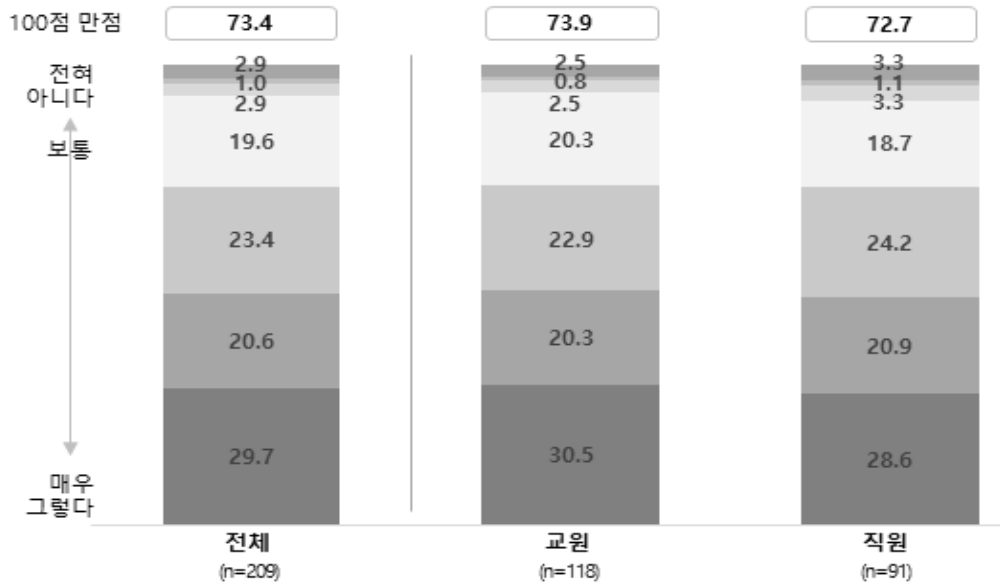
- 교원의 경우, ‘사회 서비스대학’ 소속 교원의 동의도가 상대적으로 높게 나타났다. 이 외에도, 보직경험이 있는 교원 집단의 동의점수가 상대적으로 높았다. 직원 응답자 특성 별 차이는 없었다.

〈표 Ⅲ-32〉 재정위원회 운영 영향: 대학운영의 책무성 제고 인식

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 5.9       | 16.9 | 77.1  | 74.6  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 5.6       | 21.1 | 73.2  | 72.3  |
|    |       | 여자        | 47  | 6.4       | 10.6 | 83.0  | 78.0  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 10.0 | 85.0  | 80.0  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 8.7       | 21.7 | 69.6  | 71.7  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 11.8 | 85.3  | 81.4  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 20.8 | 75.0  | 73.6  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 11.8      | 23.5 | 64.7  | 59.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 6.5       | 10.9 | 82.6  | 74.6  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 25.0 | 65.6  | 71.4  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | 11.1 | 77.8  | 70.4  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 22.2 | 77.8  | 79.6  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | -         | 18.2 | 81.8  | 78.8  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 1.9       | 11.5 | 86.5  | 79.2  |
|    |       | 없음        | 66  | 9.1       | 21.2 | 69.7  | 71.0  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 55.6  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 78.6  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 86.3  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | -         | 14.3 | 85.7  | 79.8  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 27.3 | 72.7  | 74.2  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 5.5       | 19.8 | 74.7  | 75.6  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 15.6 | 78.1  | 77.1  |
|    |       | 여자        | 59  | 5.1       | 22.0 | 72.9  | 74.9  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 14.5 | 81.8  | 77.9  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 11.8      | 29.4 | 58.8  | 69.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 50.0 | 50.0  | 70.8  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0 | 60.0  | 70.0  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 78.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 30.8 | 69.2  | 75.6  |
|    |       | 없음        | 78  | 6.4       | 17.9 | 75.6  | 75.6  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 50.0 | 50.0  | 62.5  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

### 라) 대학 운영의 효율성 개선 효과에 대한 인식

- 공영형 사립대로 전환 시, ‘학교법인 이사회에 공익 대표인사의 참여 영향’ 중 ‘대학 운영의 효율성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점으로 긍정적이다. 교원과 직원의 응답 차이는 없는 것으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-29] 이사회 공익 대표인사 참여로 대학 운영 효율성 제고

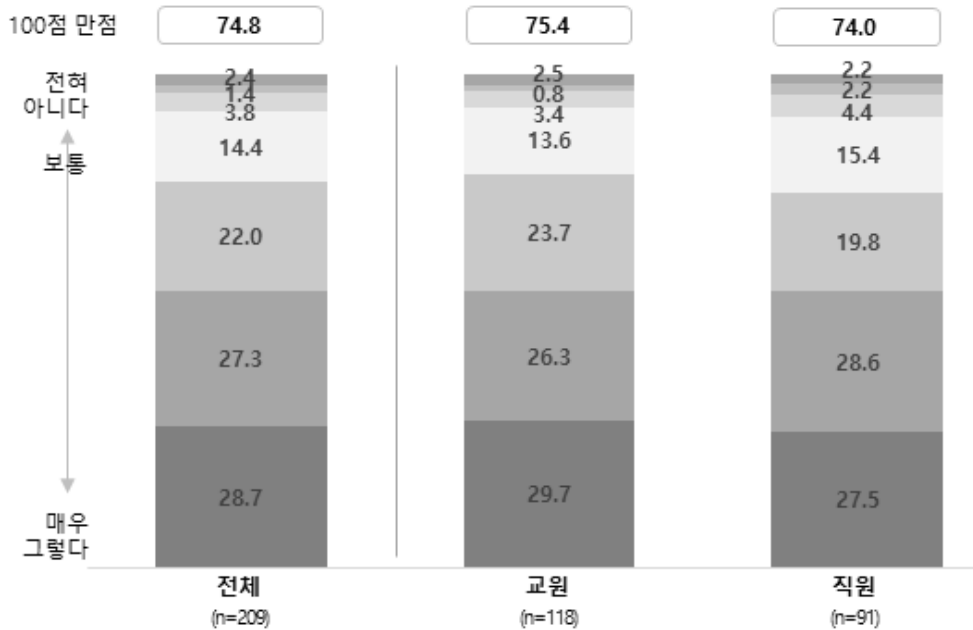
- 교원의 경우, ‘사회서비스대학’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높았다. ‘피어선 칼리지’ 그룹과 ‘근속년수 10~15년 미만’, ‘보직기간 6개월 미만’ 그룹에서 동의점수가 상대적으로 낮은 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다. 직원의 경우, ‘근속년수 10~15년 미만’ 그룹의 동의점수가 타 그룹 대비 낮은 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의미하지 않는다.

〈표 III-33〉 공익 대표 이사회 참여 영향: 대학운영의 효율성 제고 인식

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 5.9       | 20.3 | 73.7  | 73.9  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 5.6       | 21.1 | 73.2  | 72.8  |
|    |       | 여자        | 47  | 6.4       | 19.1 | 74.5  | 75.5  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 15.0 | 80.0  | 79.2  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | 8.7       | 17.4 | 73.9  | 73.2  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 8.8  | 88.2  | 80.9  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | -         | 25.0 | 75.0  | 76.4  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 17.6      | 47.1 | 35.3  | 51.0  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 4.3       | 21.7 | 73.9  | 71.0  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 21.9 | 71.9  | 74.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | 11.1      | 33.3 | 55.6  | 68.5  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 88.9  | 81.5  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 9.1       | 13.6 | 77.3  | 78.0  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 3.8       | 17.3 | 78.8  | 77.9  |
|    |       | 없음        | 66  | 7.6       | 22.7 | 69.7  | 70.7  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -    | 66.7  | 66.7  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 81.0  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | 5.9       | 5.9  | 88.2  | 82.4  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | -         | 28.6 | 71.4  | 76.2  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 36.4 | 63.6  | 74.2  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 7.7       | 18.7 | 73.6  | 72.7  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 12.5      | 15.6 | 71.9  | 73.4  |
|    |       | 여자        | 59  | 5.1       | 20.3 | 74.6  | 72.3  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 14.5 | 81.8  | 76.7  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 17.6 | 64.7  | 64.7  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 75.0 | 25.0  | 54.2  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | 20.0      | 40.0 | 40.0  | 60.0  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 78.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 7.7       | 7.7  | 84.6  | 83.3  |
|    |       | 없음        | 78  | 7.7       | 20.5 | 71.8  | 70.9  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 12.5      | 12.5 | 75.0  | 75.0  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |



- 공영형 사립대로 전환 시, ‘재정위원회의 영향’ 중 ‘대학재정 운영의 효율성이 제고 될 것이다’ 항목의 동의점수는 74.8점으로 나타나 긍정적으로 나타났다. 교원과 직원 간 차이는 거의 없는 것으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-30] 재정위원회의 대학 운영 효율성 제고

- 교원의 경우, ‘IT공과대학’과 ‘사회서비스대학’ 소속 교원의 동의점수가 상대적으로 높다. 이 외에도, ‘보직기간 1~2년 미만’ 그룹의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의를 요한다. 직원의 경우, 보직 경험자의 동의점수가 상대적으로 비 경험자 대비 높으며, 보직기간이 길수록 동의 점수가 높아지는 경향이 보인다. 단, 사례 수가 적으므로 결과를 일반화하기에는 한계가 있다.

〈표 Ⅲ-34〉 재정위원회 운영 영향: 대학운영의 효율성 제고 인식

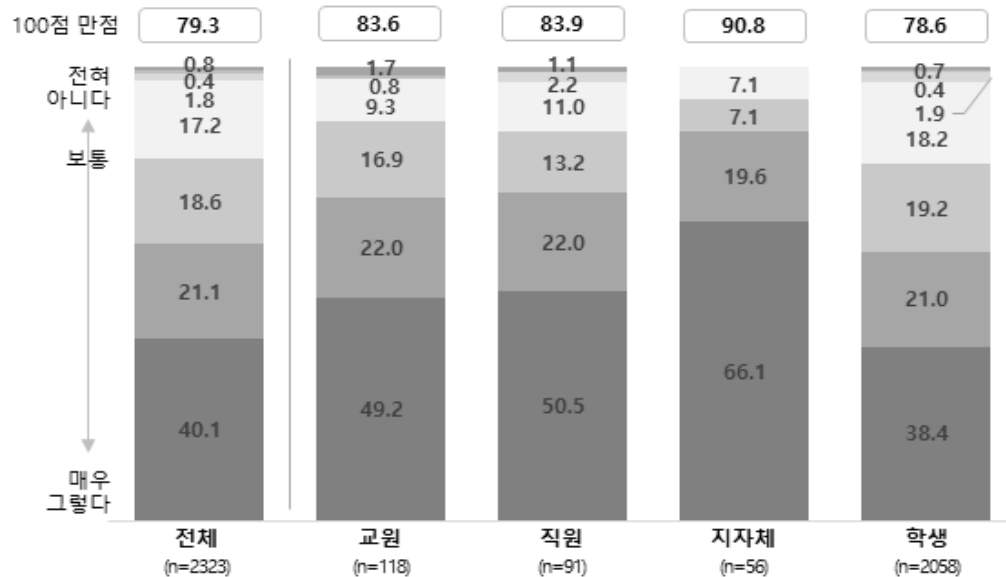
| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 6.8       | 13.6 | 79.7  | 75.4  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 7.0       | 16.9 | 76.1  | 73.5  |
|    |       | 여자        | 47  | 6.4       | 8.5  | 85.1  | 78.4  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | 10.0 | 85.0  | 81.7  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | -         | 30.4 | 69.6  | 74.6  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 8.8  | 88.2  | 80.9  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 12.5      | 4.2  | 83.3  | 74.3  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 17.6      | 17.6 | 64.7  | 59.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 8.7       | 8.7  | 82.6  | 73.6  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 21.9 | 68.8  | 74.5  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 88.9  | 75.9  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 88.9  | 79.6  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | 4.5       | 13.6 | 81.8  | 78.8  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 1.9       | 13.5 | 84.6  | 79.5  |
|    |       | 없음        | 66  | 10.6      | 13.6 | 75.8  | 72.2  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3 | 66.7  | 72.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | 14.3 | 85.7  | 78.6  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 83.3  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 7.1  | 85.7  | 78.6  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 27.3 | 72.7  | 77.3  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 8.8       | 15.4 | 75.8  | 74.0  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 12.5      | 12.5 | 75.0  | 73.4  |
|    |       | 여자        | 59  | 6.8       | 16.9 | 76.3  | 74.3  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 12.7 | 83.6  | 77.0  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 29.4      | 5.9  | 64.7  | 66.7  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 50.0 | 50.0  | 66.7  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | 40.0 | 60.0  | 66.7  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | 10.0      | 20.0 | 70.0  | 76.7  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 23.1 | 76.9  | 78.2  |
|    |       | 없음        | 78  | 10.3      | 14.1 | 75.6  | 73.3  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 37.5 | 62.5  | 66.7  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

### 7) 평택대학교 공영형 사립대로 전환에 따른 사회적 책임 강화 방안

- 공영형 사립대로 전환할 경우, 평택대의 사회적 책임에 관한 다음의 의견에 대하여 지역인재 육성 노력, 대학 운영 정보 지역사회에 공개, 대학 운영에 지역사회 참여 확대, 대학 시설 지역 주민에 개방, 지역사회 교육 프로그램 확대, 지방자치단체 및 시민사회와 협력 관계 강화로 구분하여 결과를 제시하였다. 우선 사회적 책임으로서 지역인재 육성 노력에 대한 결과는 다음과 같다.

#### 가) 지역인재 육성 노력

- 공영형 사립대 전환 시, 평택대의 사회적 책임에 대한 항목 중 ‘지역 인재 육성을 위한 노력’ 항목 동의점수는 79.3점으로 나타나 높은 수준을 보였다. ‘동문 및 지역사회’ 그룹의 동의점수가 90.8점으로 타 그룹 대비 높게 나타나며, 다음으로 ‘직원 = 교원> 학생’ 순이다.



[그림 Ⅲ-31] 사회적 책임으로서 지역인재 육성 노력

- 교원의 경우, 상대적으로 여자의 동의점수가 남자 대비 높았다. 이 외, 응답자 특성 별 차이는 보이지 않았다. 직원의 경우, 응답자 특성 별 차이 보이지 않았다. 학생의 경우, 학년이 높아질수록 대체로 동의점수 낮아지는 경향 보인다. 이 외, 응답자 특성 별 차이 보이지 않는다. 동문 및 지역사회의 경우, 상대적으로 남자 대비 여자 그룹의 동의도가 높게 나타나며, 평택시 거주민의 동의도가 경기도 기타 지역 거주민 대비 높았다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의를 요한다.

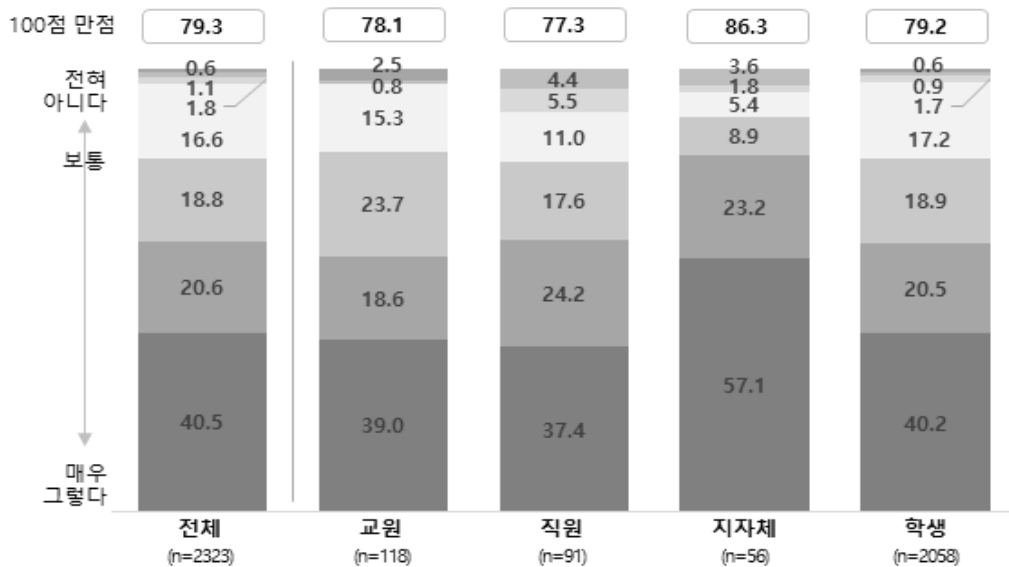
〈표 III-35〉 지역인재 육성 노력에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 2.5       | 9.3  | 88.1  | 83.6 |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 2.8       | 14.1 | 83.1  | 81.5 |
|    |       | 여자        | 47  | 2.1       | 2.1  | 95.7  | 86.9 |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | -         | 10.0 | 90.0  | 87.5 |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | -         | 8.7  | 91.3  | 86.2 |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 14.7 | 82.4  | 83.3 |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 8.3  | 87.5  | 79.9 |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 5.9       | -    | 94.1  | 81.4 |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | -         | 4.3  | 95.7  | 85.5 |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 9.4       | 9.4  | 81.3  | 79.2 |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 85.2 |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 88.9  | 92.6 |
|    |       | 20년 이상    | 22  | -         | 22.7 | 77.3  | 81.8 |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 1.9       | 11.5 | 86.5  | 83.7 |
|    |       | 없음        | 66  | 3.0       | 7.6  | 89.4  | 83.6 |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | -    | 100.0 | 83.3 |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | 14.3 | 85.7  | 81.0 |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 11.8 | 88.2  | 87.3 |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | -    | 92.9  | 84.5 |
|    |       | 5년 이상     | 11  | -         | 27.3 | 72.7  | 78.8 |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 3.3       | 11.0 | 85.7  | 83.9 |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 3.1  | 90.6  | 84.9 |
|    |       | 여자        | 59  | 1.7       | 15.3 | 83.1  | 83.3 |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 3.6       | 14.5 | 81.8  | 81.8 |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 5.9       | 5.9  | 88.2  | 82.4 |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 25.0 | 75.0  | 79.2 |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|    |       | 20년 이상    | 10  | -         | -    | 100.0 | 95.0 |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
|                                 | 보직<br>경험 | 있음        | 13   | -         | 23.1 | 76.9  | 84.6  |
|                                 |          | 없음        | 78   | 3.8       | 9.0  | 87.2  | 83.8  |
|                                 | 보직<br>기간 | 6개월 미만    | 8    | -         | 37.5 | 62.5  | 77.1  |
|                                 |          | 6개월~1년 미만 | 2    | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|                                 |          | 1~2년 미만   | 1    | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|                                 |          | 2~5년 미만   | 1    | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|                                 |          | 5년 이상     | 1    | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 3.1       | 18.2 | 78.7  | 78.6  |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 3.8       | 21.1 | 75.1  | 77.9  |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 2.6       | 16.1 | 81.4  | 79.1  |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 2.3       | 16.7 | 81.0  | 79.8  |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 2.5       | 16.2 | 81.2  | 78.6  |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 3.9       | 20.5 | 75.6  | 77.4  |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 3.6       | 22.1 | 74.2  | 77.0  |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 4.1       | 13.7 | 82.2  | 81.1  |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 2.7       | 17.9 | 79.4  | 78.1  |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 3.3       | 18.9 | 77.8  | 78.7  |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 3.3       | 16.9 | 79.8  | 78.8  |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 2.5       | 22.5 | 75.0  | 77.5  |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | -         | 7.1  | 92.9  | 90.8  |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | -         | 10.0 | 90.0  | 87.9  |
|                                 |          | 여자        | 16   | -         | -    | 100.0 | 97.9  |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 100.0 | 95.2  |
|                                 |          | 50대       | 37   | -         | 10.8 | 89.2  | 88.3  |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 96.7  |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 96.7  |
|                                 |          | 기업        | 10   | -         | 20.0 | 80.0  | 88.3  |
|                                 |          | 단체        | 24   | -         | 4.2  | 95.8  | 88.9  |
|                                 |          | 기타        | 12   | -         | 8.3  | 91.7  | 91.7  |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 100.0 | 95.2  |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | 10.0 | 90.0  | 95.0  |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 100.0 | 94.4  |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 90.5  |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | -         | 13.0 | 87.0  | 86.2  |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | -         | 8.2  | 91.8  | 91.2  |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | -    | 100.0 | 88.1  |

## 나) 대학 운영 정보 지역사회에 공개

- 공영형 사립대 전환 시, 평택대의 사회적 책임에 대한 항목 중 '대학 운영 정보 지역사회에 공개'에 대한 동의점수는 79.3점으로 높은 수준을 보였다. '동문 및 지역사회'의 동의도가 86.3점으로 타 응답자 그룹 대비 높게 나타났으며, 다음으로는 '학생' > '교원' > '직원' 순이다.



[그림 III-32] 사회적 책임으로서 대학 운영 정보 지역사회에 공개

- 교원의 경우, 보직 경험이 있는 교원의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 이외, 응답자 특성 별 차이 보이지 않았다. 직원의 경우, 보직 경험이 있는 직원의 동의도가 상대적으로 높으며, 보직기간이 길어질수록 동의점수가 상승하는 경향 보인다. 단, 사례 수 적으므로 해석 시 주의 필요하다. 학생 응답자 특성 별로는 큰 차이는 보이지 않았다. 동문 및 지역사회의 경우, 상대적으로 남자 대비 여자 그룹의 동의점수가 높게 나타났다. 평택 거주민의 동의점수가 기타 지역 거주민 대비 높게 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의 필요하다.

〈표 Ⅲ-36〉 대학 운영 정보 지역사회에 공개에 대한 응답

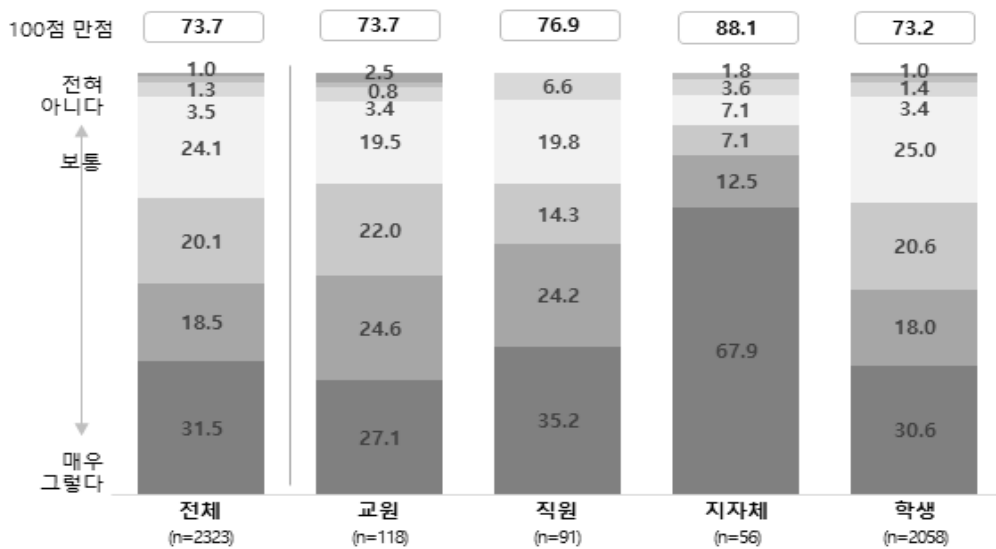
| 구분 |           |           | 사례수   | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-----------|-----------|-------|-----------|------|-------|-------|
|    |           |           |       | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체        |           | 118   | 3.4       | 15.3 | 81.4  | 78.1  |
|    | 성별        | 남자        | 71    | 4.2       | 16.9 | 78.9  | 77.2  |
|    |           | 여자        | 47    | 2.1       | 12.8 | 85.1  | 79.4  |
|    | 소속 대학     | IT공과대학    | 20    | -         | 5.0  | 95.0  | 84.2  |
|    |           | 국제물류대학    | 23    | -         | 13.0 | 87.0  | 81.9  |
|    |           | 사회서비스대학   | 34    | 2.9       | 5.9  | 91.2  | 84.3  |
|    |           | 문화예술대학    | 24    | 4.2       | 37.5 | 58.3  | 70.1  |
|    |           | 피어선칼리지    | 17    | 11.8      | 17.6 | 70.6  | 64.7  |
|    |           | 근속 연수     | 5년 미만 | 46        | -    | 21.7  | 78.3  |
|    | 5~10년 미만  |           | 32    | 12.5      | 9.4  | 78.1  | 72.4  |
|    | 10~15년 미만 |           | 9     | -         | 33.3 | 66.7  | 75.9  |
|    | 15~20년 미만 |           | 9     | -         | 11.1 | 88.9  | 88.9  |
|    | 20년 이상    |           | 22    | -         | 4.5  | 95.5  | 87.1  |
|    | 보직 경험     | 있음        | 52    | 3.8       | 7.7  | 88.5  | 81.7  |
|    |           | 없음        | 66    | 3.0       | 21.2 | 75.8  | 75.3  |
|    | 보직 기간     | 6개월 미만    | 3     | -         | 33.3 | 66.7  | 77.8  |
|    |           | 6개월~1년 미만 | 7     | -         | -    | 100.0 | 78.6  |
|    |           | 1~2년 미만   | 17    | -         | 5.9  | 94.1  | 89.2  |
|    |           | 2~5년 미만   | 14    | 14.3      | 14.3 | 71.4  | 72.6  |
|    |           | 5년 이상     | 11    | -         | -    | 100.0 | 84.9  |
| 직원 | 전체        |           | 91    | 9.9       | 11.0 | 79.1  | 77.3  |
|    | 성별        | 남자        | 32    | 9.4       | 12.5 | 78.1  | 77.6  |
|    |           | 여자        | 59    | 10.2      | 10.2 | 79.7  | 77.1  |
|    | 근속 연수     | 5년 미만     | 55    | 7.3       | 7.3  | 85.5  | 78.5  |
|    |           | 5~10년 미만  | 17    | 29.4      | 11.8 | 58.8  | 66.7  |
|    |           | 10~15년 미만 | 4     | -         | 50.0 | 50.0  | 75.0  |
|    |           | 15~20년 미만 | 5     | -         | 20.0 | 80.0  | 83.3  |
|    |           | 20년 이상    | 10    | -         | 10.0 | 90.0  | 86.7  |
|    |           | 보직 경험     | 있음    | 13        | -    | 7.7   | 92.3  |
|    | 없음        |           | 78    | 11.5      | 11.5 | 76.9  | 75.4  |
|    | 보직 기간     | 6개월 미만    | 8     | -         | 12.5 | 87.5  | 83.3  |
|    |           | 6개월~1년 미만 | 2     | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |           | 1~2년 미만   | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |           | 2~5년 미만   | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |           | 5년 이상     | 1     | -         | -    | 100.0 | 100.0 |



| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 3.2       | 17.2 | 79.6  | 79.2  |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 2.8       | 19.3 | 77.9  | 79.6  |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 3.4       | 15.7 | 80.9  | 79.0  |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 2.3       | 15.7 | 82.1  | 80.7  |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 2.5       | 16.7 | 80.8  | 79.3  |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 3.9       | 18.5 | 77.6  | 78.4  |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 3.2       | 17.8 | 79.1  | 79.2  |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 5.6       | 19.3 | 75.1  | 76.9  |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 2.3       | 16.7 | 81.0  | 79.6  |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 2.6       | 19.5 | 78.0  | 79.5  |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 3.7       | 12.5 | 83.9  | 80.3  |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 3.1       | 21.0 | 75.9  | 77.9  |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 5.4       | 5.4  | 89.3  | 86.3  |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 7.5       | 5.0  | 87.5  | 85.0  |
|                                 |          | 여자        | 16   | -         | 6.3  | 93.8  | 89.6  |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 100.0 | 95.2  |
|                                 |          | 50대       | 37   | 8.1       | 5.4  | 86.5  | 82.9  |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | 20.0 | 80.0  | 86.7  |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 96.7  |
|                                 |          | 기업        | 10   | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 85.0  |
|                                 |          | 단체        | 24   | 4.2       | 4.2  | 91.7  | 83.3  |
|                                 |          | 기타        | 12   | 8.3       | 8.3  | 83.3  | 84.7  |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 85.7  |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 100.0 | 90.7  |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 90.5  |
| 20년 이상                          |          | 23        | 13.0 | 8.7       | 78.3 | 77.5  |       |
| 거주<br>지역                        | 경기도 평택시  | 49        | 4.1  | 4.1       | 91.8 | 88.4  |       |
|                                 | 경기도 기타   | 7         | 14.3 | 14.3      | 71.4 | 71.4  |       |

#### 다) 대학 운영에 지역사회 참여 확대

- 공영형 사립대 전환 시, 평택대의 사회적 책임에 대한 항목 중 ‘대학운영에 지역사회 참여 확대’ 동의점수가 73.7점으로 높은 수준이다. ‘동문 및 지역사회’ 그룹의 동의 점수가 88.1점으로 타 그룹대비 높게 나타났으며, 다음으로는 ‘직원 > 교원 = 학생’ 순이다.



[그림 Ⅲ-33] 사회적 책임으로서 대학 운영에 지역사회 참여 확대

- 교원의 경우, 응답자 특성 별 차이 보이지 않았다. 직원의 경우, 근속년수가 15년 이상인 집단에서 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의 필요하다. 학생의 경우, 대체로 학년이 높아질수록 동의점수가 낮아지는 경향 보인다. 이 외, 응답자 특성 별 차이 보이지 않았다. 동문 및 지역사회의 경우, 경기도 평택 시 거주자의 동의점수가 기타 거주자 대비 높게 나타나나, 사례 수가 적어 해석 시 주의 필요하다.

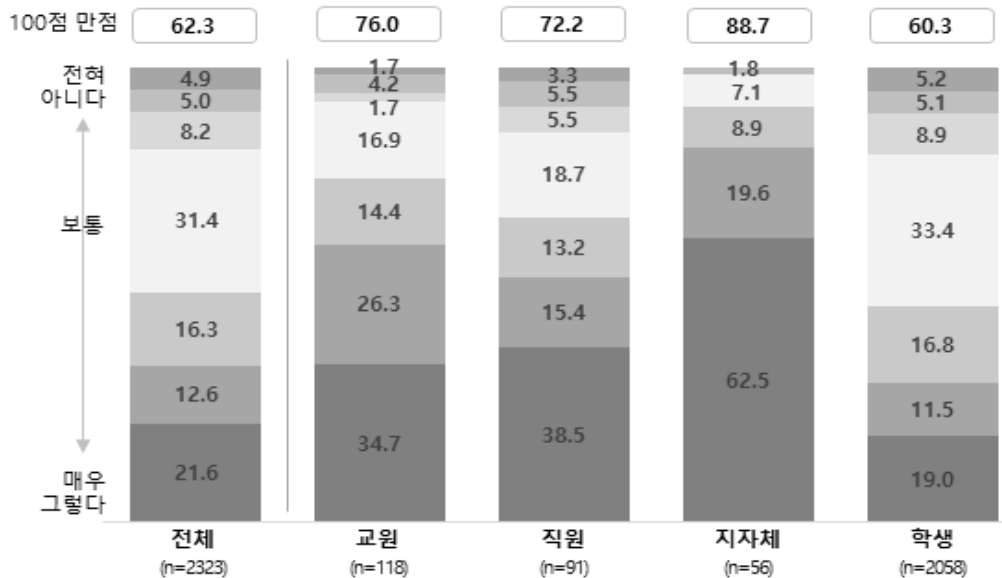
〈표 III-37〉 대학운영에 지역사회 참여 확대에 공개에 대한 응답

| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 6.8       | 19.5  | 73.7  | 73.3  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 7.0       | 21.1  | 71.8  | 71.6  |
|       |       | 여자        | 47  | 6.4       | 17.0  | 76.6  | 75.9  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | -         | 15.0  | 85.0  | 80.0  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | 4.3       | 21.7  | 73.9  | 71.7  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 5.9       | 11.8  | 82.4  | 77.5  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 12.5      | 20.8  | 66.7  | 72.9  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 11.8      | 35.3  | 52.9  | 59.8  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 2.2       | 23.9  | 73.9  | 75.4  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 15.6      | 18.8  | 65.6  | 66.2  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | 22.2      | 11.1  | 66.7  | 64.8  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1  | 88.9  | 83.3  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | -         | 18.2  | 81.8  | 78.8  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 7.7       | 13.5  | 78.8  | 75.3  |
|       |       | 없음        | 66  | 6.1       | 24.2  | 69.7  | 71.7  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | 33.3      | -     | 66.7  | 55.6  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -     | 100.0 | 81.0  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | 5.9       | 11.8  | 82.4  | 79.4  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 14.3      | 14.3  | 71.4  | 70.2  |
|       |       | 5년 이상     | 11  | -         | 27.3  | 72.7  | 77.3  |
| 직원    | 전체    |           | 91  | 6.6       | 19.8  | 73.6  | 76.9  |
|       | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 15.6  | 78.1  | 78.7  |
|       |       | 여자        | 59  | 6.8       | 22.0  | 71.2  | 76.0  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 5.5       | 16.4  | 78.2  | 77.0  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 35.3  | 47.1  | 64.7  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 50.0  | 50.0  | 75.0  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | -     | 100.0 | 93.3  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | -         | 10.0  | 90.0  | 90.0  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 보직 경험 | 있음        | 13  | -         | 38.5  | 61.5  | 75.6  |
|       |       | 없음        | 78  | 7.7       | 16.7  | 75.6  | 77.1  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | -         | 62.5  | 37.5  | 62.5  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -     | 100.0 | 91.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
| 5년 이상 |       | 1         | -   | -         | 100.0 | 100.0 |       |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 5.8       | 25.0 | 69.2  | 73.2 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 5.7       | 25.8 | 68.5  | 73.6 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 5.8       | 24.4 | 69.8  | 72.9 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 4.2       | 23.1 | 72.7  | 74.9 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 5.3       | 25.9 | 68.9  | 72.3 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 7.5       | 25.3 | 67.1  | 72.5 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 7.1       | 27.3 | 65.7  | 71.6 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 5.1       | 22.8 | 72.1  | 75.6 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 5.8       | 28.5 | 65.6  | 71.5 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 5.3       | 25.2 | 69.5  | 73.6 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 5.6       | 19.8 | 74.5  | 74.8 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 7.1       | 28.4 | 64.5  | 71.6 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 5.4       | 7.1  | 87.5  | 88.1 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 7.5       | 5.0  | 87.5  | 87.5 |
|                                 |          | 여자        | 16   | -         | 12.5 | 87.5  | 89.6 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 100.0 | 94.1 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 8.1       | 10.8 | 81.1  | 85.1 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 95.0 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 10.0      | -    | 90.0  | 90.0 |
|                                 |          | 단체        | 24   | 8.3       | -    | 91.7  | 86.8 |
|                                 |          | 기타        | 12   | -         | 33.3 | 66.7  | 83.3 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 88.1 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 100.0 | 98.3 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | 11.1      | -    | 88.9  | 90.7 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 90.5 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 8.7       | 13.0 | 78.3  | 81.9 |
| 거주<br>지역                        | 경기도 평택시  | 49        | 4.1  | 6.1       | 89.8 | 89.8  |      |
|                                 | 경기도 기타   | 7         | 14.3 | 14.3      | 71.4 | 76.2  |      |

### 라) 대학 시설 지역 주민에 개방

- 공영형 사립대 전환 시, 평택대의 사회적 책임에 대한 항목 중 '대학 시설 지역 주민에 개방' 동의점수는 62.3점으로 보통 수준이다. '동문 및 지역사회' 그룹의 동의점수가 88.7점으로 매우 높게 나타나는 가운데, 다음은 '교원' <직원> '학생' 순이다. '학생' 그룹의 동의점수가 60.3점으로 나타나 타 항목 대비 낮은 수준이다.



[그림 III-34] 사회적 책임으로서 대학 시설 지역 주민에 개방

- 교원의 경우, 상대적으로 여자 그룹의 동의점수가 남자 대비 높게 나타났다. 이 외에도, 보직 경험에 있는 교원의 동의점수가 상대적으로 높게 나타났다. 직원의 경우, 상대적으로 남자 그룹의 동의점수가 여자 대비 높게 나타났다. 대체로 근속년수가 높아질수록 동의점수가 높게 나타나는 경향 보이나, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의 필요하다. 학생의 경우, 남자 그룹의 동의점수가 여자 그룹 대비 높게 나타났다. 상대적으로 대학원생의 동의점수가 학부생 대비 높게 나타났다. 동문 및 지역사회의 경우, 응답자 특성 별 차이 보이지 않았다.

〈표 Ⅲ-38〉 대학 시설 지역 주민에 개방에 대한 응답

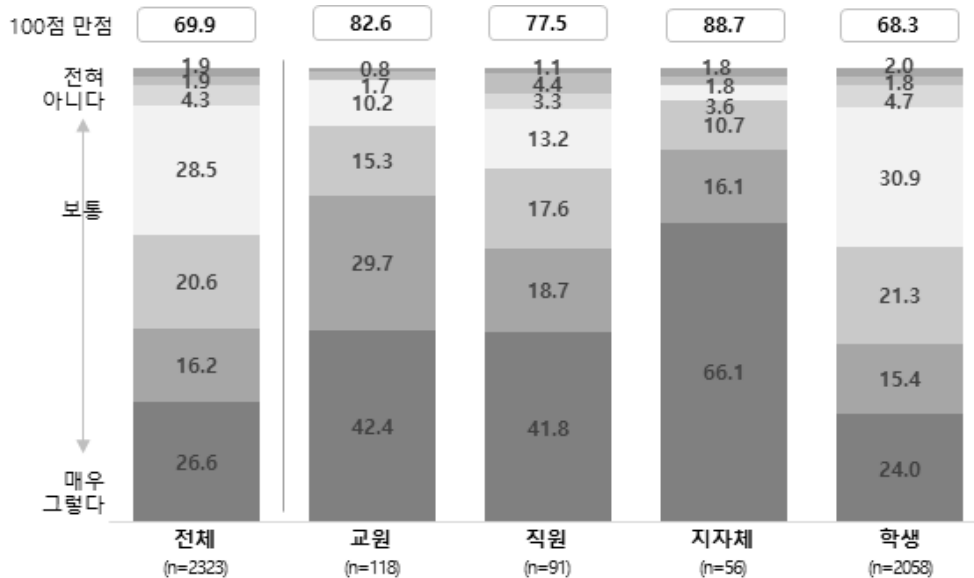
| 구분    |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |       |       | 평균점수  |
|-------|-------|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|
|       |       |           |     | 부정        | 보통    | 긍정    |       |
| 교원    | 전체    |           | 118 | 7.6       | 16.9  | 75.4  | 76.0  |
|       | 성별    | 남자        | 71  | 8.5       | 21.1  | 70.4  | 73.9  |
|       |       | 여자        | 47  | 6.4       | 10.6  | 83.0  | 79.1  |
|       | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | -         | 15.0  | 85.0  | 82.5  |
|       |       | 국제물류대학    | 23  | -         | 26.1  | 73.9  | 79.7  |
|       |       | 사회서비스대학   | 34  | 8.8       | 11.8  | 79.4  | 77.0  |
|       |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 12.5  | 83.3  | 79.2  |
|       |       | 피어선칼리지    | 17  | 29.4      | 23.5  | 47.1  | 56.9  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 8.7       | 21.7  | 69.6  | 72.1  |
|       |       | 5~10년 미만  | 32  | 15.6      | 15.6  | 68.8  | 72.9  |
|       |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | -     | 100.0 | 85.2  |
|       |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | 11.1  | 88.9  | 85.2  |
|       |       | 20년 이상    | 22  | -         | 18.2  | 81.8  | 81.1  |
|       | 보직 경험 | 있음        | 52  | 5.8       | 11.5  | 82.7  | 79.5  |
|       |       | 없음        | 66  | 9.1       | 21.2  | 69.7  | 73.2  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | -     | 100.0 | 83.3  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | 14.3  | 85.7  | 85.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 17  | 5.9       | 11.8  | 82.4  | 76.5  |
|       |       | 2~5년 미만   | 14  | 7.1       | 14.3  | 78.6  | 78.6  |
| 5년 이상 |       | 11        | 9.1 | 9.1       | 81.8  | 80.3  |       |
| 직원    | 전체    |           | 91  | 14.3      | 18.7  | 67.0  | 72.2  |
|       | 성별    | 남자        | 32  | 6.3       | 18.8  | 75.0  | 77.1  |
|       |       | 여자        | 59  | 18.6      | 18.6  | 62.7  | 69.5  |
|       | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 16.4      | 27.3  | 56.4  | 66.1  |
|       |       | 5~10년 미만  | 17  | 23.5      | 5.9   | 70.6  | 70.6  |
|       |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | 25.0  | 75.0  | 79.2  |
|       |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | -     | 100.0 | 86.7  |
|       |       | 20년 이상    | 10  | -         | -     | 100.0 | 98.3  |
|       |       |           |     |           |       |       |       |
|       | 보직 경험 | 있음        | 13  | 7.7       | 30.8  | 61.5  | 74.4  |
|       |       | 없음        | 78  | 15.4      | 16.7  | 67.9  | 71.8  |
|       | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 12.5      | 50.0  | 37.5  | 60.4  |
|       |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -     | 100.0 | 91.7  |
|       |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
|       |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -     | 100.0 | 100.0 |
| 5년 이상 |       | 1         | -   | -         | 100.0 | 100.0 |       |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          | 부정        |      | 보통        | 긍정   |       |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 19.3      | 33.4 | 47.3  | 60.3 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 14.9      | 34.2 | 51.0  | 63.6 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 22.7      | 32.9 | 44.5  | 57.8 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 15.3      | 36.0 | 48.7  | 61.6 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 23.1      | 34.6 | 42.3  | 57.1 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 23.3      | 33.8 | 42.9  | 58.0 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 21.9      | 32.1 | 46.0  | 59.3 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 8.1       | 25.4 | 66.5  | 71.4 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 18.6      | 33.8 | 47.6  | 60.6 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 20.3      | 32.9 | 46.9  | 59.6 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 22.0      | 33.1 | 44.9  | 58.7 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 21.3      | 39.2 | 39.5  | 57.0 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 1.8       | 7.1  | 91.1  | 88.7 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 2.5       | 7.5  | 90.0  | 88.8 |
|                                 |          | 여자        | 16   | -         | 6.3  | 93.8  | 88.5 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | 7.1  | 92.9  | 89.3 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 2.7       | 5.4  | 91.9  | 89.2 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | 20.0 | 80.0  | 83.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 91.7 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 10.0      | 10.0 | 80.0  | 81.7 |
|                                 |          | 단체        | 24   | -         | 12.5 | 87.5  | 87.5 |
|                                 |          | 기타        | 12   | -         | -    | 100.0 | 94.4 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | -         | -    | 100.0 | 92.9 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 100.0 | 96.3 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 88.1 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 4.3       | 17.4 | 78.3  | 82.6 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 2.0       | 6.1  | 91.8  | 88.8 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 88.1 |



### 마) 지역사회 교육 프로그램 확대

- 공영형 사립대 전환 시, 평택대의 사회적 책임에 대한 항목 중 ‘지역사회 교육 프로그램 확대’ 동의점수는 69.9점으로 나타나 보통 수준이다. ‘동문 및 지역사회’ 그룹의 동의도가 88.7점으로 가장 높게 나타나며, 다음은 ‘교원 > 직원 > 학생’ 순이다.



[그림 Ⅲ-35] 사회적 책임으로서 지역사회 교육 프로그램 확대

- 교원의 경우, ‘사회 서비스 대학’ 소속 교원의 만족도가 상대적으로 높은 편이다. 이 외, 응답자 특성 별 차이 보이지 않았다. 직원의 경우, 근속년수가 15년 이상인 그룹의 동의도가 90.0점 이상으로 15년 미만 그룹 대비 높게 나타나는 특징 보인다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의 필요하다. 학생의 경우, 대학원생의 동의점수가 학부생 대비 높게 나타났다. 동문 및 지역사회의 경우, 시도행정기관 직원의 동의점수가 96.7점으로 가장 높게 나타나는 반면, 기업 소속 직원의 동의점수는 78.3점으로 낮은 수준이다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의를 요하다.

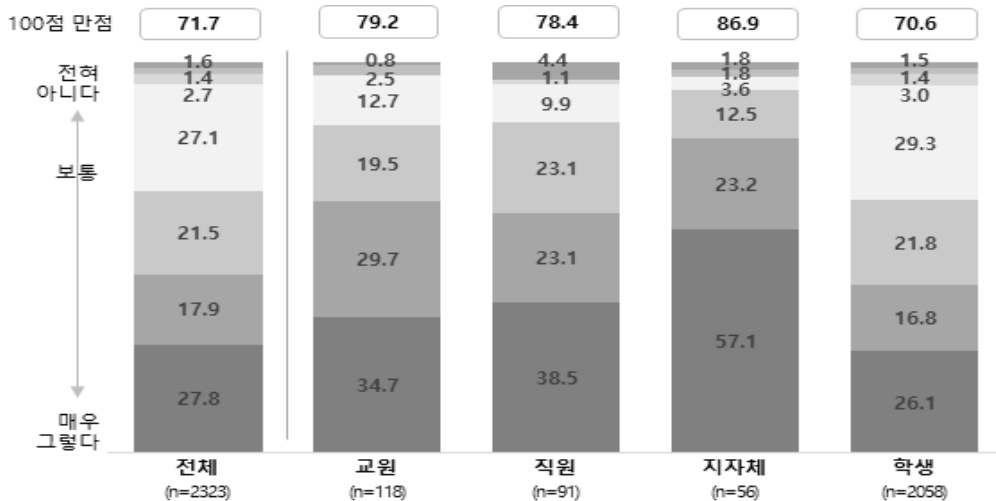
〈표 III-39〉 지역사회 교육 프로그램 확대에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 2.5       | 10.2 | 87.3  | 82.6  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 2.8       | 12.7 | 84.5  | 81.0  |
|    |       | 여자        | 47  | 2.1       | 6.4  | 91.5  | 85.1  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | -         | 5.0  | 95.0  | 85.8  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | -         | 8.7  | 91.3  | 83.3  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 2.9  | 94.1  | 85.8  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 16.7 | 79.2  | 81.3  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 5.9       | 23.5 | 70.6  | 73.5  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 2.2       | 10.9 | 87.0  | 83.0  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 15.6 | 78.1  | 76.0  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 94.4  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 88.9  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | -         | 9.1  | 90.9  | 84.1  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 1.9       | 7.7  | 90.4  | 84.6  |
|    |       | 없음        | 66  | 3.0       | 12.1 | 84.8  | 81.1  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 92.9  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 86.3  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | -         | 14.3 | 85.7  | 83.3  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 9.1       | 9.1  | 81.8  | 78.8  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 8.8       | 13.2 | 78.0  | 77.5  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 3.1       | 12.5 | 84.4  | 79.7  |
|    |       | 여자        | 59  | 11.9      | 13.6 | 74.6  | 76.3  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 9.1       | 18.2 | 72.7  | 74.6  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 17.6      | 11.8 | 70.6  | 68.6  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 100.0 | 83.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | -    | 100.0 | 93.3  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | -         | -    | 100.0 | 98.3  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 7.7       | 23.1 | 69.2  | 76.9  |
|    |       | 없음        | 78  | 9.0       | 11.5 | 79.5  | 77.6  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 12.5      | 37.5 | 50.0  | 62.5  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 8.5       | 30.9 | 60.6  | 68.3 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 7.6       | 30.1 | 62.3  | 69.9 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 9.2       | 31.4 | 59.4  | 67.0 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 5.7       | 32.2 | 62.1  | 69.2 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 10.3      | 31.8 | 57.9  | 66.1 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 10.7      | 32.2 | 57.1  | 66.8 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 10.5      | 31.1 | 58.4  | 66.4 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 3.6       | 21.3 | 75.1  | 77.4 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 9.1       | 31.1 | 59.8  | 66.9 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 9.8       | 30.7 | 59.4  | 68.0 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 8.9       | 29.8 | 61.3  | 68.3 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 7.7       | 38.3 | 54.0  | 65.2 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 3.6       | 3.6  | 92.9  | 88.7 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 2.5       | 5.0  | 92.5  | 88.3 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 6.3       | -    | 93.8  | 89.6 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 100.0 | 94.1 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 5.4       | 5.4  | 89.2  | 85.6 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 96.7 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 96.7 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 20.0      | -    | 80.0  | 78.3 |
|                                 |          | 단체        | 24   | -         | 4.2  | 95.8  | 89.6 |
|                                 |          | 기타        | 12   | -         | 8.3  | 91.7  | 88.9 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 14.3      | -    | 85.7  | 83.3 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 100.0 | 95.0 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | 11.1 | 88.9  | 92.6 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 90.5 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 4.3       | 4.3  | 91.3  | 85.5 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 4.1       | 2.0  | 93.9  | 89.8 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 81.0 |

## 바) 지방자치단체, 시민사회와 협력관계 강화

- 공영형 사립대 전환 시, 평택대의 사회적 책임에 대한 항목 중 '지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화' 동의점수가 71.7점으로 나타나 타 항목 대비 높은 수준이다. '동문 및 지역사회' 그룹의 동의점수가 86.9점으로 가장 높게 나타나며, 다음으로 '교원' > '직원' > '학생' 순이다.



[그림 III-36] 사회적 책임으로서 지방자치단체, 시민사회와 협력관계 강화

- 교원의 경우, 보직경험이 있는 응답자의 동의점수가 상대적으로 높게 나타나는 특징 보인다. 직원의 경우, 근속년수가 15년 이상인 집단의 동의점수가 상대적으로 15년 미만인 집단 대비 높게 나타났다. 단, 사례수가 적으므로 해석 시 주의를 요해야 한다. 학생의 경우, 대학원생의 동의점수가 상대적으로 학부생 대비 높게 나타났다. 동문 및 지역사회의 경우, 평택시 거주자의 동의점수가 기타 지역 거주자 대비 높게 나타났다. 단, 사례 수가 적으므로 해석 시 주의를 요해야 한다.

〈표 Ⅲ-40〉 지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화에 대한 응답

| 구분 |       |           | 사례수 | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수  |
|----|-------|-----------|-----|-----------|------|-------|-------|
|    |       |           |     | 부정        | 보통   | 긍정    |       |
| 교원 | 전체    |           | 118 | 3.4       | 12.7 | 83.9  | 79.2  |
|    | 성별    | 남자        | 71  | 2.8       | 15.5 | 81.7  | 78.2  |
|    |       | 여자        | 47  | 4.3       | 8.5  | 87.2  | 80.9  |
|    | 소속 대학 | IT공과대학    | 20  | 5.0       | -    | 95.0  | 84.2  |
|    |       | 국제물류대학    | 23  | -         | 17.4 | 82.6  | 78.3  |
|    |       | 사회서비스대학   | 34  | 2.9       | 5.9  | 91.2  | 82.4  |
|    |       | 문화예술대학    | 24  | 4.2       | 12.5 | 83.3  | 80.6  |
|    |       | 피어선칼리지    | 17  | 5.9       | 35.3 | 58.8  | 66.7  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 46  | 4.3       | 13.0 | 82.6  | 79.0  |
|    |       | 5~10년 미만  | 32  | 6.3       | 18.8 | 75.0  | 72.4  |
|    |       | 10~15년 미만 | 9   | -         | 11.1 | 88.9  | 83.3  |
|    |       | 15~20년 미만 | 9   | -         | -    | 100.0 | 87.0  |
|    |       | 20년 이상    | 22  | -         | 9.1  | 90.9  | 84.9  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 52  | 1.9       | 11.5 | 86.5  | 82.4  |
|    |       | 없음        | 66  | 4.5       | 13.6 | 81.8  | 76.8  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 3   | -         | 33.3 | 66.7  | 72.2  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 7   | -         | -    | 100.0 | 88.1  |
|    |       | 1~2년 미만   | 17  | -         | 5.9  | 94.1  | 85.3  |
|    |       | 2~5년 미만   | 14  | -         | 21.4 | 78.6  | 81.0  |
|    |       | 5년 이상     | 11  | 9.1       | 9.1  | 81.8  | 78.8  |
| 직원 | 전체    |           | 91  | 5.5       | 9.9  | 84.6  | 78.4  |
|    | 성별    | 남자        | 32  | 9.4       | 6.3  | 84.4  | 77.6  |
|    |       | 여자        | 59  | 3.4       | 11.9 | 84.7  | 78.8  |
|    | 근속 연수 | 5년 미만     | 55  | 1.8       | 12.7 | 85.5  | 78.2  |
|    |       | 5~10년 미만  | 17  | 23.5      | 11.8 | 64.7  | 63.7  |
|    |       | 10~15년 미만 | 4   | -         | -    | 100.0 | 87.5  |
|    |       | 15~20년 미만 | 5   | -         | -    | 100.0 | 90.0  |
|    |       | 20년 이상    | 10  | -         | -    | 100.0 | 95.0  |
|    | 보직 경험 | 있음        | 13  | 7.7       | 15.4 | 76.9  | 74.4  |
|    |       | 없음        | 78  | 5.1       | 9.0  | 85.9  | 79.1  |
|    | 보직 기간 | 6개월 미만    | 8   | 12.5      | 25.0 | 62.5  | 60.4  |
|    |       | 6개월~1년 미만 | 2   | -         | -    | 100.0 | 91.7  |
|    |       | 1~2년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 2~5년 미만   | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |
|    |       | 5년 이상     | 1   | -         | -    | 100.0 | 100.0 |

| 구분                              |          |           | 사례수  | 응답 결과 (%) |      |       | 평균점수 |
|---------------------------------|----------|-----------|------|-----------|------|-------|------|
|                                 |          |           |      | 부정        | 보통   | 긍정    |      |
| 학<br>생                          | 전체       |           | 2058 | 5.9       | 29.3 | 64.8  | 70.6 |
|                                 | 성별       | 남자        | 893  | 6.4       | 28.7 | 64.9  | 71.4 |
|                                 |          | 여자        | 1165 | 5.5       | 29.9 | 64.6  | 70.0 |
|                                 | 연령       | 1학년       | 575  | 4.9       | 30.1 | 65.0  | 71.0 |
|                                 |          | 2학년       | 437  | 5.7       | 31.1 | 63.2  | 68.6 |
|                                 |          | 3학년       | 438  | 6.8       | 32.6 | 60.5  | 69.4 |
|                                 |          | 4학년       | 411  | 7.5       | 28.7 | 63.7  | 69.8 |
|                                 |          | 대학원       | 197  | 3.6       | 17.3 | 79.2  | 78.3 |
|                                 | 근속<br>기관 | IT공과대학    | 515  | 6.6       | 31.1 | 62.3  | 69.1 |
|                                 |          | 국제물류대학    | 508  | 6.3       | 30.1 | 63.6  | 70.2 |
|                                 |          | 사회서비스대학   | 514  | 5.8       | 27.0 | 67.1  | 71.7 |
|                                 |          | 문화예술대학    | 324  | 5.6       | 36.4 | 58.0  | 67.2 |
| 동<br>문<br>및<br>지<br>역<br>사<br>회 | 전체       |           | 56   | 3.6       | 3.6  | 92.9  | 86.9 |
|                                 | 성별       | 남자        | 40   | 2.5       | 5.0  | 92.5  | 87.1 |
|                                 |          | 여자        | 16   | 6.3       | -    | 93.8  | 86.5 |
|                                 | 연령       | 40대       | 14   | -         | -    | 100.0 | 94.1 |
|                                 |          | 50대       | 37   | 5.4       | 5.4  | 89.2  | 82.9 |
|                                 |          | 60대       | 5    | -         | -    | 100.0 | 96.7 |
|                                 | 근속<br>기관 | 시도행정기관    | 10   | -         | -    | 100.0 | 95.0 |
|                                 |          | 기업        | 10   | 20.0      | -    | 80.0  | 76.7 |
|                                 |          | 단체        | 24   | -         | -    | 100.0 | 88.9 |
|                                 |          | 기타        | 12   | -         | 16.7 | 83.3  | 84.7 |
|                                 | 근속<br>년수 | 5년 미만     | 7    | 14.3      | -    | 85.7  | 81.0 |
|                                 |          | 5~10년 미만  | 10   | -         | -    | 100.0 | 93.3 |
|                                 |          | 10~15년 미만 | 9    | -         | -    | 100.0 | 90.7 |
|                                 |          | 15~20년 미만 | 7    | -         | -    | 100.0 | 90.5 |
|                                 |          | 20년 이상    | 23   | 4.3       | 8.7  | 87.0  | 83.3 |
|                                 | 거주<br>지역 | 경기도 평택시   | 49   | 4.1       | 2.0  | 93.9  | 87.8 |
|                                 |          | 경기도 기타    | 7    | -         | 14.3 | 85.7  | 81.0 |

## 다. 소결

### 1) 공영형 사립대 정책 및 평택대학교 운영 현황에 대한 인식

- 문재인 정부의 공영형 사립대 정책 취지에 대해 10명 중 9명이 공감하는 것으로 나타났다. 사립대를 공영형 사립대로 전환하는 것에 대해서 90%이상이 찬성하였다. 평택대학교 구성원 90%는 정부의 공영형 사립대 정책 취지에 공감하며 일부 사립대학이 공영형 사립대로 전환에 정책적 기대를 하고 있었다.
- 평택대학교 운영 현황에 대해, ‘주요 의사결정에 대한 정보 공개’의 동의점수는 45.3점, ‘주요 의사결정 학내 구성원 의견 수렴’에 대한 동의점수는 43.3점으로 보통 보다 낮은 수준으로 나타났다. 한편 ‘지역사회의 발전에 기여’ 항목 동의점수는 50점, ‘설립 취지와 비전에 맞추어 인재를 육성’ 항목에 대한 동의점수는 51.1점으로 보통 수준으로 분석되었다.
- 한편 평택대학교 재정운영 현황에 대해, ‘재정운영이 투명하게 공개되고 있다’ 항목의 동의점수는 38.6점으로 매우 낮은 수준이다. ‘재정운영 계획이 민주적으로 수립되어 진행되고 있다’ 항목의 동의점수는 40.4점, ‘재정운영에 대한 감시와 견제가 적절하게 이루어지고 있다’ 항목의 동의점수는 41.9점, ‘재정운영은 비교적 효율적으로 이루어지고 있다’ 항목의 동의점수는 40.0점으로 매우 낮은 수준이다.

〈표 III-41〉 공영형 사립대 인식 및 평택대학교 운영 현황에 대한 인식 결과 요약

| 평가항목 [100점 평균 기준]         |                              | 전체   | 교원   | 직원   | 동문 및<br>지역사회 | 학생   | F/t값    |
|---------------------------|------------------------------|------|------|------|--------------|------|---------|
| 정부의<br>공영형<br>사립대<br>정책취지 | 공영형 사립대 정책 취지 공감             | 75.2 | 77.7 | 76.2 | 81.0         | 74.8 | 1.787   |
|                           | 일부 사립대의 공영형 사립대<br>전환에 대한 찬반 | 78.2 | 78.8 | 76.9 | 81.6         | 78.1 | 0.579   |
| 운영<br>현황                  | 주요 의사결정에 대한 정보공개             | 45.3 | 50.1 | 39.2 | 40.5         | 45.4 | 3.725*  |
|                           | 주요 의사결정 학내 구성원 의견수렴          | 43.3 | 47.7 | 34.4 | 44.1         | 43.5 | 4.781** |
|                           | 지역사회의 발전에 기여                 | 50.0 | 56.9 | 45.4 | 53.0         | 49.8 | 4.542** |
|                           | 설립 취지/대학 비전 맞춰 인재 육성         | 51.1 | 55.7 | 46.5 | 47.9         | 51.1 | 2.698*  |



| 평가항목 [100점 평균 기준] |                   | 전체   | 교원   | 직원   | 동문 및<br>지역사회 | 학생   | F/t값    |
|-------------------|-------------------|------|------|------|--------------|------|---------|
| 재정운영<br>현황        | 비교적 효율적으로 이루어짐    | 40.0 | 43.5 | 38.6 | 44.9         | 39.7 | -0.784  |
|                   | 투명하게 공개됨          | 38.6 | 44.6 | 41.8 | 45.5         | 38.0 | 1.477** |
|                   | 민주적으로 수립되어 진행됨    | 40.4 | 43.1 | 37.7 | 46.4         | 40.2 | 1.552   |
|                   | 감시와 견제가 적절하게 이루어짐 | 41.9 | 42.5 | 41.0 | -            | -    | 4.598   |

- 통계적으로 유의미한 차이를 보인 문항은 '주요 의사결정에 대한 정보공개'에서 교원=학생>동문 및 지역사회=직원으로 차이를 보였다. '주요 의사결정 학내 구성원 의견 수렴'에서 교원=동문 및 지역사회=학생>직원, '지역사회의 발전에 기여'에서 교원=동문 및 지역사회>학생=직원, '설립 취지/대학 비전 맞춰 인재 육성'에서 교원=학생>동문 및 지역사회=교원, '투명하게 공개됨'에서 동문 및 지역사회=교원=직원>학생으로의 차이가 분석되었다.
- 평택대학교는 운영 체제가 변화되었으나, 아직은 학생, 교직원, 동문 및 지역사회로부터 투명성, 민주성, 책무성 측면에서 긍정적인 인식으로 정착하지는 못한 것을 알 수 있다.

## 2) 평택대학교 이사회와 재정위원회 개선에 대한 인식

- 이사회 구성 관련하여, '평택대학교 이사회에 지방자치단체장 혹은 교육감이 추천하는 인사 등 공직이사의 참여율을 높여야 한다' 항목에 대한 동의점수는 65.8점으로 보통 수준으로 나타났다. 반면, '이사의 중임(연임)을 2회로 제한해야 한다' 항목의 동의점수는 75.8점으로 높은 수준이며, '대학구성원들의 의견이 반영될 수 있도록 각 구성원 대표가 추천하는 인사가 참여해야 한다' 항목의 동의점수는 78.8점으로 매우 높았다.
- 재정위원회 운영에서 '투명한 재정운영을 위해 외부인사가 가능하면 많이 참여해야 한다' 항목의 동의점수는 64.9점으로 보통 수준이고, 재정위원회에 '법률가나 회계사 등 전문가가 참여해야 한다' 항목의 동의점수는 76.6점으로 높은 수준이다. 재정위원회에 '지역사회를 대표하는 지자체의 인사가 참여해야 한다' 항목의 동의점수와 '지역사회를 대표하는 지자체의 인사가 참여해야 한다' 항목의 동의점수는 각각 59.6점, 59.6점으로 보통 수준이다.

〈표 Ⅲ-42〉 평택대학교 이사회와 재정위원회 개선에 대한 인식 결과 요약

| 평가항목 [100점 평균 기준]  |                   | 전체   | 교원   | 직원   | F/t값  |
|--------------------|-------------------|------|------|------|-------|
| 이사회<br>구성 개선       | 이사회 공적이사 참여율을 제고  | 65.8 | 64.4 | 67.6 | 2.033 |
|                    | 이사 중임(연임)을 2회로 제한 | 75.8 | 78.3 | 72.7 | 0.420 |
| 재정<br>위원회<br>구성 개선 | 구성원 대표 추천 인사 참여   | 78.8 | 79.1 | 78.4 | 0.219 |
|                    | 외부인사가 가능하면 많이 참여  | 64.9 | 66.8 | 62.5 | 1.337 |
|                    | 법률가나 회계사 등 전문가 참여 | 76.6 | 76.8 | 76.2 | 0.214 |
|                    | 지자체의 인사가 참여       | 59.6 | 60.7 | 58.1 | 0.683 |

- 이사회 구성 개선에 대한 요구가 재정위원회 구성에 대한 요구보다 높게 나타난 결과는 최근에 구성된 재정위원회에 대해 교직원들의 낮은 인지도에서 기인한 것으로 판단된다.

### 3) 공영형 사립대 전환과 기대 효과에 대한 인식

- 평택대학교 공영형 사립대 전환에 대한 찬성률은 약 90%로 매우 높은 수준이다. 평택대학교의 공영형 사립대로의 전환에 대한 기대 효과 인식 조사에서, 평택대학교가 공영형 사립대로 전환할 경우, ‘대학운영의 투명성’에 대한 기대 효과는 76.2점으로 긍정적이다. ‘대학운영 민주성 개선’에 대한 기대 효과는 76.8점, ‘지역사회 발전에 기여’에 대한 기대 효과는 73.6점으로 긍정적인 것으로 분석되었다.
- 한편, 학교법인 이사회에 공익 대표인사의 참여 영향으로 ‘대학 운영의 투명성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 75.8점, ‘대학 운영의 민주성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점, ‘대학의 사회적 책무성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점, ‘대학 운영의 효율성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 73.4점으로 모두 긍정적이다.
- 또한, 재정위원회의 영향으로 ‘대학재정 운영의 투명성이 제고될 것이다’ 항목 동의점수는 76.2점으로, ‘대학운영 민주성이 개선될 것이다’에 대한 기대 효과는 76.8점, ‘대학 재정 운영의 민주성 제고’ 항목 동의점수는 74.6점, ‘대학 운영의 효율성이 제고될 것이다’ 항목의 동의점수는 74.8점으로 모두 높은 수준이다.

〈표 III-43〉 공영형 사립대 전환 및 영향력에 대한 인식 결과 요약

| 평가항목 [100점 평균]          |                    | 전체   | 교원   | 직원   | 동문 및<br>지역사회 | 학생   | F/t값    |
|-------------------------|--------------------|------|------|------|--------------|------|---------|
| 공영형<br>사립대 전환           | 평택대공영형 사립대 전환      | 81.0 | 79.4 | 82.1 | 86.3         | 81.0 | 1.472   |
| 기대<br>효과                | 대학 운영 투명성 개선       | 76.2 | 78.4 | 78.9 | 86.3         | 75.7 | 5.112** |
|                         | 대학 운영 민주성 개선       | 76.8 | 78.0 | 79.1 | 85.4         | 76.4 | 3.529*  |
|                         | 지역사회 발전에 기여        | 73.6 | 78.0 | 77.1 | 80.7         | 73.0 | 4.444** |
| 이사회<br>공익대표 인사<br>참여 영향 | 대학 운영 투명성 제고       | 75.8 | 76.8 | 74.5 | -            | -    | 0.697   |
|                         | 대학 운영 민주성 제고       | 73.4 | 73.5 | 73.4 | -            | -    | 0.001   |
|                         | 대학 사회적 책무성 제고      | 75.4 | 74.6 | 76.6 | -            | -    | -0.603  |
|                         | 대학 운영 효율성 제고       | 73.4 | 73.9 | 72.7 | -            | -    | 0.344   |
| 재정위원회<br>영향             | 대학재정 운영 투명성 제고     | 76.2 | 77.0 | 75.1 | -            | -    | 0.595   |
|                         | 대학재정 운영 민주성 제고     | 74.6 | 74.9 | 74.4 | -            | -    | 0.152   |
|                         | 대학재정 운영 사회적 책무성 제고 | 75.0 | 74.6 | 75.6 | -            | -    | -0.323  |
|                         | 대학재정 운영 효율성 제고     | 74.8 | 75.4 | 74.0 | -            | -    | 0.434   |

- 통계적으로 유의미한 차이를 보인 문항은 '대학 운영 투명성 개선'에서 동문 및 지역사회>직원=교원=학생의 차이를 보였다. '대학 운영 민주성 개선'에서 동문 및 지역사회>직원=교원=학생, '지역사회 발전에 기여'에서 동문 및 지역사회=교원=직원>학생, '지역인재 육성 노력'에서 동문 및 지역사회>직원=교원=학생, '대학 운영 정보 지역사회에 공개'에서 동문 및 지역사회=교원=직원>학생으로의 차이가 분석되었다.
- 평택대학교 구성원은 평택대학교가 공영형 사립대로 전환하여 정부의 재정지원을 확보하고 공공성을 강화하게 될 것에 매우 긍정적으로 인식하고 있었다. 평택대학교가 공영형 사립대로 전환했을 때 대학운영이 투명해지고, 민주성이 개선되며, 지역사회 발전에도 기여할 것에 기대하고 있었다.

#### 4) 공영형 사립대 전환 및 영향력에 따른 사회적 책임 강화에 대한 인식

- 평택대학교 공영형 사립대로 전환에 따른 사회적 책임 강화 방안으로, '지역 인재 육성을 위한 노력' 항목 동의점수는 79.3점, '대학 운영 정보 지역사회에 공개'에 대한 동의점수는 79.3점, '대학운영에 지역사회 참여 확대' 동의점수가 73.7점, '대학 시설 지역 주민에 개방' 동의점수는 62.3점, '지역사회 교육 프로그램 확대' 동의점수는 69.9점, '지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화' 동의점수가 71.7점으로 각각 분석되었다.

〈표 Ⅲ-44〉 공영형 사립대 전환에 따른 사회적 책임 강화 방안 결과 요약

| 평가항목 [100점 평균] |                      | 전체   | 교원   | 직원   | 동문 및<br>지역사회 | 학생   | F/t값     |
|----------------|----------------------|------|------|------|--------------|------|----------|
| 사회적<br>책임      | 지역인재 육성 노력           | 79.3 | 83.6 | 83.9 | 90.8         | 78.6 | 9.233**  |
|                | 대학 운영 정보 지역사회에 공개    | 79.3 | 78.1 | 77.3 | 86.3         | 79.2 | 2.342    |
|                | 대학 운영에 지역사회 참여 확대    | 73.7 | 73.3 | 76.9 | 88.1         | 73.2 | 8.190**  |
|                | 대학 시설 지역 주민에 개방      | 62.3 | 76.0 | 72.2 | 88.7         | 60.3 | 35.015** |
|                | 지역사회 교육 프로그램 확대      | 69.9 | 82.6 | 77.5 | 88.7         | 68.3 | 29.058** |
|                | 지방자치단체, 시민사회 협력관계 강화 | 71.7 | 79.2 | 78.4 | 86.9         | 70.6 | 16.376** |

- 통계적으로 유의미한 차이를 보인 문항은 ‘대학 운영에 지역사회 참여 확대’에서 동문 및 지역사회>직원=교원=학생, ‘대학 시설 지역 주민에 개방’에서 동문 및 지역사회>교원=직원>학생, ‘지역사회 교육 프로그램 확대’에서 동문 및 지역사회=교원>교원=학생, ‘지방자치단체, 시민사회 협력관계 강화’에서 동문 및 지역사회>교원=직원>학생의 통계적 차이가 분석되었다.
- 평택대학교 구성원들은 공영형 사립대로 전환에 따른 지역 인재 육성을 위한 노력, 대학 운영 정보 지역사회에 공개, 대학운영에 지역사회 참여 확대, 지방자치단체 및 시민사회와 협력관계 강화를 통해 사회적 책임이 강화할 것이라고 높게 기대하고 있었다.
- 결과적으로 평택대학교는 운영 체제가 변화되었으나, 아직은 학생, 교직원, 동문 및 지역사회로부터 투명성, 민주성, 책무성 측면에서 긍정적인 인식으로 정착하지는 못하고 있다. 공영형 사립대로의 전환은 정부의 재정지원을 확보하고 공공성이 강화될 것이며, 대학운영이 투명해지고, 민주성이 개선되며, 지역사회 발전에도 기여할 것에 기대하고 있었다.
- 공영형 사립대 도입 설문조사에서 도출된 주요 쟁점은 이사회 및 재정위원회 구성, 지역 인재 육성을 위한 노력, 대학 운영 정보 지역사회에 공개, 대학운영에 지역사회 참여 확대, 지방자치단체 및 시민사회와 협력관계 강화 등을 위해 대학의 다양한 제도 도입과 프로그램 운영 등 이다.

## 2. 공영형 사립대 도입 면담조사

### 가. 조사 개요

#### 1) 조사 목적

- [공영형 사립대 실증적 사례 확보] 본 연구는 고등교육정책의 본질에 부합하는 공영형 사립대학 추진 필요성의 근거를 지역사회에 뿌리를 내리는 대학적용 사례를 통해 실증적으로 확보하는 것을 목적으로 한다.
- [책무성, 투명성, 민주성 제고 사례 발굴] 대학운영의 책무성·투명성·민주성 제고 사례를 발굴하고, 교원집단, 직원집단, 학생집단 각각 직접 대면하여 공영형 사립대 도입에 따른 현재 대학 운영 의견 수렴 및 대학운영의 책무성·투명성·민주성 제고 사례 발굴을 목적으로 두고 있다.
- [공영형 사립대 운영 요소 도입] 공영형 사립대학의 운영의 요소 도입 사례를 발굴하고 이를 직접 대면하여 의견 수렴을 통하여 공영형 사립대의 요소 도입에 따른 구체적 사례를 탐색하고자 한다. 또한, 이를 통해 제도 도입에 따른 장애요인에 대한 논의 및 최소화 방안을 탐색하고 한다.
- [공영형 사립대 모델 정립] 고등교육 질적 향상을 위한 공영형 사립대 모델을 탐색하고, 모델 정립을 위한 평택대 기존 실적 검토 및 제도적 도입 및 개선, 협력 관리체계에 관하여 구성원의 의견 수렴 및 사례를 탐색하는 것에 목적을 두고 있다.

#### 2) 조사 대상

##### 가) [초점집단면담(Focus Group Interview)] 교원집단, 직원집단, 학생집단

- 초점 집단 면담 대상으로는 교원, 직원, 연구원, 조교, 학생으로 구성하였다.
- 교내 시니어 교수 8명(정년트랙 교수 및 보직 경험 교수), 교내 주니어 교수 8명으로 6회에 걸쳐 진행하였다.
- 직원 노동조합에 추천을 받은 정규직 직원 26명, 비정규직 5명, 연구원 5명, 조교 회 추천을 받은 조교 5명으로 구성하였다.

- 학생은 평택대학교 재학생으로 온라인으로 신청 지원을 받아 진행하였다. 평택 지역 및 서울 지역으로 구분하여 평택 50명, 서울 30명을 선발하였다. 총 참여인원은 69명으로 선발 기준을 첫째, 학교 운영에 대한 경험으로 3, 4학년의 비율을 높였으며, 둘째, 단대별 학과별 비율을 고르게 하였다. 또한, 총학생회 발족으로 총학생회 구성원과 임원진 4명을 대상으로 심층 면담을 진행하였다.

〈표 III-45〉 조사대상

| 조사대상 구분 |          | 계  |
|---------|----------|----|
| 교원      | 시니어 교수   | 8  |
|         | 주니어 교수   | 8  |
| 학생      | 재학생      | 69 |
|         | 총학생회 임원진 | 4  |
|         | 학생 추진위원회 | 9  |
| 직원      | 정규직      | 13 |
|         | 비정규직     | 5  |
| 연구원     |          | 5  |
| 조교      |          | 5  |

〈표 III-46〉 교원 시니어교수

| 성명   | 성별 | 연령    | 학력      | 경력  | 직급  |
|------|----|-------|---------|-----|-----|
| 교원 1 | 남  | 만 62세 | 국제물류대학  | 27년 | 교수  |
| 교원 2 | 남  | 만 60세 | IT공과대학  | 22년 | 교수  |
| 교원 3 | 남  | 만 60세 | 국제물류대학  | 22년 | 교수  |
| 교원 4 | 여  | 만 58세 | 사회서비스대학 | 23년 | 교수  |
| 교원 5 | 남  | 만 58세 | 국제물류대학  | 18년 | 부교수 |
| 교원 6 | 여  | 만 60세 | 피어선칼리지  | 19년 | 부교수 |
| 교원 7 | 남  | 만 60세 | 국제물류대학  | 19년 | 교수  |
| 교원 8 | 남  | 만 57세 | 문화예술대학  | 23년 | 교수  |



〈표 III-47〉 교원 주니어교수

| 성명   | 성별 | 연령    | 단과대학   | 교내 재직경력 | 직급  |
|------|----|-------|--------|---------|-----|
| 교원 1 | 여  | 만 45세 | IT공과대학 | 4년      | 조교수 |
| 교원 2 | 여  | 만 45세 | 문화예술대학 | 6년      | 부교수 |
| 교원 3 | 남  | 만 49세 | IT공과대학 | 3년      | 부교수 |
| 교원 4 | 남  | 만 49세 | IT공과대학 | 3년      | 조교수 |
| 교원 5 | 여  | 만 46세 | 피어선칼리지 | 4년      | 조교수 |
| 교원 6 | 여  | 만 37세 | 국제물류대학 | 4년      | 조교수 |
| 교원 7 | 남  | 만 42세 | 문화예술대학 | 5년      | 조교수 |
| 교원 8 | 남  | 만 40세 | 문화예술대학 | 4년      | 조교수 |

〈표 II-48〉 재학생

| 성명    | 성별 | 학년  | 학과        |
|-------|----|-----|-----------|
| 학생 1  | 여  | 1학년 | 간호학과      |
| 학생 2  | 남  |     | 국제도시부동산학과 |
| 학생 3  | 남  |     | 공영영상콘텐츠학과 |
| 학생 4  | 여  |     | 미국학과      |
| 학생 5  | 여  |     | 사회복지학과    |
| 학생 6  | 남  |     | 스마트콘텐츠학과  |
| 학생 7  | 남  |     | 융합소프트웨어학과 |
| 학생 8  | 여  |     | 음악학과      |
| 학생 9  | 여  | 2학년 | 간호학과      |
| 학생 10 | 남  |     | 경영학과      |
| 학생 11 | 남  |     | 공영영상콘텐츠학과 |
| 학생 12 | 남  |     | 국제무역행정학과  |
| 학생 13 | 남  |     | 광고홍보학과    |
| 학생 14 | 여  |     | 미디어디자인학과  |
| 학생 15 | 여  |     | 미국학과      |
| 학생 16 | 남  |     | 미국학과      |
| 학생 17 | 남  |     | 스마트자동차학과  |
| 학생 18 | 남  |     | 스마트콘텐츠학과  |
| 학생 19 | 여  |     | 음악학과      |
| 학생 20 | 남  |     | 일본학과      |
| 학생 21 | 여  |     | 재활상담학과    |
| 학생 22 | 남  |     | ICT환경융합전공 |



| 성명    | 성별 | 학년  | 학과          |
|-------|----|-----|-------------|
| 학생 23 | 남  | 3학년 | 간호학과        |
| 학생 24 | 남  |     | 간호학과        |
| 학생 25 | 남  |     | 경영학과        |
| 학생 26 | 여  |     | 국제도시부동산학과   |
| 학생 27 | 여  |     | 국제무역행정학과    |
| 학생 28 | 남  |     | 광고홍보학과      |
| 학생 29 | 여  |     | 광고홍보학과      |
| 학생 30 | 남  |     | 데이터정보학과     |
| 학생 31 | 남  |     | 미국학과        |
| 학생 32 | 여  |     | 미디어디자인학과    |
| 학생 33 | 여  |     | 사회복지학과      |
| 학생 34 | 여  |     | 사회복지학과      |
| 학생 35 | 여  |     | 사회복지학과      |
| 학생 36 | 남  |     | 시각디자인학과     |
| 학생 37 | 여  |     | 스마트자동차학과    |
| 학생 38 | 여  |     | 아동청소년교육상담학과 |
| 학생 39 | 여  |     | 아동청소년교육상담학과 |
| 학생 40 | 남  |     | 융합소프트웨어학과   |
| 학생 41 | 남  |     | 융합소프트웨어학과   |
| 학생 42 | 여  |     | 일본학과        |
| 학생 43 | 남  |     | 정보통신학과      |
| 학생 44 | 남  |     | 재활상담학과      |
| 학생 45 | 남  |     | 패션디자인및브랜딩학과 |
| 학생 46 | 남  |     | ICT환경융합전공   |
| 학생 47 | 여  | 4학년 | 간호학과        |
| 학생 48 | 여  |     | 간호학과        |
| 학생 49 | 남  |     | 경영학과        |
| 학생 50 | 남  |     | 경영학과        |
| 학생 51 | 남  |     | 공영영상콘텐츠학과   |
| 학생 52 | 여  |     | 공영영상콘텐츠학과   |
| 학생 53 | 여  |     | 국제무역행정학과    |
| 학생 54 | 남  |     | 광고홍보학과      |
| 학생 55 | 남  |     | 데이터정보학과     |
| 학생 56 | 남  |     | 미디어디자인학과    |
| 학생 57 | 남  |     | 방송연예학과      |
| 학생 58 | 여  |     | 사회복지학과      |
| 학생 59 | 남  |     | 사회복지학과      |

| 성명    | 성별 | 학년 | 학과          |
|-------|----|----|-------------|
| 학생 60 | 여  |    | 음악학과        |
| 학생 61 | 여  |    | 일본학과        |
| 학생 62 | 남  |    | 일본학과        |
| 학생 63 | 남  |    | 아동청소년교육상담학과 |
| 학생 64 | 남  |    | 융합소프트웨어학과   |
| 학생 65 | 남  |    | 재활복지학과      |
| 학생 66 | 여  |    | 재활복지학과      |
| 학생 67 | 여  |    | 패션디자인및브랜딩학과 |
| 학생 68 | 남  |    | 환경융합시스템학과   |
| 학생 69 | 여  |    | ICT환경융합전공   |

〈표 III-49〉 총학생회 임원

| 성명   | 성별 | 학년  | 학과          | 직급     |
|------|----|-----|-------------|--------|
| 학생 1 | 남  | 4학년 | 광고홍보학과      | 회장     |
| 학생 2 | 여  | 3학년 | 아동청소년복지학과   | 부회장    |
| 학생 3 | 여  | 2학년 | 영상미디어학과     | 중앙집행위원 |
| 학생 4 | 남  | 2학년 | 아동청소년교육상담학과 | 중앙집행위원 |

〈표 III-50〉 공영형 사립대 학생 추진위원회

| 성명    | 성별 | 학년  | 학과          |
|-------|----|-----|-------------|
| 학생 1  | 남  | 1학년 | 아동청소년교육상담학과 |
| 학생 2  | 여  | 2학년 | 국제지역학부 미국학과 |
| 학생 3  | 여  | 2학년 | 국제무역행정학과    |
| 학생 4  | 여  | 2학년 | 간호학과        |
| 학생 5  | 남  | 2학년 | 국제무역행정학과    |
| 학생 6  | 여  | 1학년 | 경영학과        |
| 학생 7  | 남  | 1학년 | 재활상담학과      |
| 학생 8  | 여  | 1학년 | 음악학과        |
| 학생 9  | 여  | 3학년 | 아동청소년복지학과   |
| 학생 10 | 여  | 3학년 | 미국학과        |
| 학생 11 | 여  | 3학년 | 아동청소년복지학과   |

〈표 Ⅲ-51〉 정규직 직원

| 성명    | 성별 | 연령    | 학력    | 경력  | 직급 |
|-------|----|-------|-------|-----|----|
| 직원 1  | 남  | 만 32세 | 석사 졸업 | 3년  | 담당 |
| 직원 2  | 남  | 만 28세 | 학사 졸업 | 3년  |    |
| 직원 3  | 남  | 만 35세 | 학사 졸업 | 5년  |    |
| 직원 4  | 남  | 만 39세 | 학사 졸업 | 4년  |    |
| 직원 5  | 여  | 만 34세 | 학사 졸업 | 11년 |    |
| 직원 6  | 여  | 만 28세 | 석사 졸업 | 3년  |    |
| 직원 7  | 남  | 만 38세 | 학사 졸업 | 9년  | 주임 |
| 직원 8  | 남  | 만 41세 | 학사 졸업 | 7년  |    |
| 직원 9  | 여  | 만 35세 | 학사 졸업 | 9년  |    |
| 직원 10 | 여  | 만 34세 | 석사 졸업 | 8년  |    |
| 직원 11 | 여  | 만 33세 | 학사 졸업 | 8년  |    |
| 직원 12 | 남  | 만 38세 | 학사 졸업 | 10년 |    |
| 직원 13 | 남  | 만 33세 | 학사 졸업 | 7년  | 계장 |
| 직원 14 | 남  | 만 49세 | 학사 졸업 | 21년 |    |
| 직원 15 | 남  | 만 35세 | 학사 졸업 | 8년  |    |
| 직원 16 | 남  | 만 46세 | 학사 졸업 | 19년 |    |
| 직원 17 | 남  | 만 44세 | 학사 졸업 | 18년 |    |
| 직원 18 | 남  | 만 49세 | 학사 졸업 | 20년 |    |
| 직원 19 | 남  | 만 49세 | 학사 졸업 | 24년 | 팀장 |
| 직원 20 | 남  | 만 48세 | 석사 졸업 | 24년 |    |
| 직원 21 | 남  | 만 52세 | 학사 졸업 | 24년 |    |
| 직원 22 | 남  | 만 53세 | 석사 졸업 | 25년 |    |
| 직원 23 | 남  | 만 46세 | 학사 졸업 | 20년 |    |
| 직원 24 | 남  | 만 43세 | 학사 졸업 | 16년 |    |

〈표 Ⅲ-52〉 비정규직 계약직·연구원 직원

| 성명     | 성별 | 연령    | 학력    | 경력     | 직급  |
|--------|----|-------|-------|--------|-----|
| 비정규직 1 | 남  | 만 34세 | 석사 졸업 | 1년     | 담당  |
| 비정규직 2 | 여  | 만 29세 | 학사 졸업 | 3년     |     |
| 비정규직 3 | 여  | 만 35세 | 학사 졸업 | 3년     |     |
| 비정규직 4 | 남  | 만 27세 | 학사 졸업 | 1년     |     |
| 비정규직 5 | 남  | 만 39세 | 석사 졸업 | 1년     |     |
| 연구원 1  | 남  | 만 44세 | 박사 졸업 | 13년4개월 | 연구원 |
| 연구원 2  | 남  | 만 54세 | 박사 수료 | 1년 6개월 |     |
| 연구원 3  | 여  | 만 46세 | 박사 재학 | 3개월    |     |
| 연구원 4  | 남  | 만 29세 | 박사 재학 | 1년7개월  |     |
| 연구원 5  | 여  | 만 31세 | 박사 수료 | 8년4개월  |     |

〈표 III-53〉 조교

| 성명   | 성별 | 연령    | 학력    | 경력 | 직급 |
|------|----|-------|-------|----|----|
| 조교 1 | 여  | 만 34세 | 학사 졸업 | 1년 | 담당 |
| 조교 2 | 여  | 만 29세 | 학사 졸업 | 3년 | 담당 |
| 조교 3 | 남  | 만 35세 | 학사 졸업 | 3년 | 담당 |
| 조교 4 | 여  | 만 27세 | 석사 재학 | 1년 | 담당 |
| 조교 5 | 남  | 만 39세 | 박사 재학 | 1년 | 담당 |

### 3) 조사 도구 및 방법

#### 가) 초점 집단 면담 조사(FGI)

- 초점 집단 면담에 사용한 도구는 교원, 직원, 학생 대상의 자유롭게 기술한 의견을 수집하기 위하여 반구조화된 질문지로 개발하였다. 질문은 크게 평택대학교 운영 현황, 공영형 사립대학 전환 도입 두 가지로 나누어 구성하였으며, 추가 질문을 제시하였으나 면담상황에 따라 얼마든지 질문 내용은 늘어날 수 있다고 명시하였다.
- 초점 집단 면담 집단별로 평균 2회 이상의 심층 면접이 진행되었다.

〈표 III-54〉 초점 집단 면담 도구

|                            |  |
|----------------------------|--|
| 평택대학교<br>운영현황              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 평택대학교가 얼마나 투명하게, 민주적, 효과적으로 운영된다고 생각하십니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전반적으로 평택대학교는 사립대학의 정체성, 투명하게 운영되고 있습니까?</li> <li>- 민주적인 운영과 감시와 견제가 적절하게 이루어지고 있습니까?</li> <li>- 재정운영에 대한 별도의 감시 장치가 필요하다고 생각하십니까?</li> </ul> </li> <li>• 평택대학교가 지역사회의 발전에 기여하였고, 현재 기여한다고 생각하십니까? 지역사회 안에서의 발전 및 협력을 중심으로 말씀해주시시오</li> </ul>   |
| 평택대학교<br>공영형 사립대학<br>전환 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사립대학교를 공영형 사립대학으로 전환하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까? 전환 시 얻게 되는 기대치는 무엇이었습니까? 우려되는 것은 무엇이었습니까?</li> <li>• 평택대 공영형 사립대학 모델을 수도권공영형 사립대학으로 전환할 때 기대할 수 있는 효과는 어떠한다고 여기십니까?</li> <li>• 공익을 대표하는 인사의 학교법인 이사회 참여는 어떻게 생각하십니까?</li> <li>• 재정위원회 도입 및 구성에 대해 어떻게 생각하십니까? 또한, 이것이 평택대학교 재정 운영에 미치는 효과에 대해 어떻게 생각하십니까? 이사회 구성의 나아가야 할 방향은 무엇입니까?</li> <li>• 평택대학교가 공영형 사립대학 전환 도입으로 기대할 수 있는 효과는 무엇이었습니까?(전환될 경우, 재정지원 확대와 더불어 정부의 관리 감독, 법인 이사회의 임원에 공익이사 참여, 지역사회와의 상생에 대한 생각을 말씀해주시시오)</li> </ul> |

〈표 III-55〉 초점 집단 면담 도구 - 학생용

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 평택대학교<br>운영현황              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 평택대학교가 얼마나 투명하게, 민주적, 효과적으로 운영된다고 생각하십니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전반적으로 평택대학교는 사립대학의 정체성, 투명하게 운영되고 있습니까?</li> <li>- 민주적인 운영과 감시와 견제가 적절하게 이루어지고 있습니까?</li> <li>- 재정운영에 대한 별도의 감시 장치가 필요하다고 생각하십니까?</li> </ul> </li> <li>• 평택대학교가 지역사회의 발전에 기여하였고, 현재 기여한다고 생각하십니까? 지역사회 안에서 발전 및 협력을 중심으로 말씀해주십시오</li> </ul>   |
| 평택대학교<br>공영형 사립대학<br>전환 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사립대학교를 공영형 사립대학으로 전환하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까? 전환 시 얻게 되는 기대치는 무엇이겠습니까? 우려되는 것은 무엇이겠습니까?</li> <li>• 평택대 공영형 사립대학 모델을 수도권공영형 사립대학으로 전환할 때 기대할 수 있는 효과는 어떠한다고 여기십니까?</li> <li>• 공익을 대표하는 인사의 학교법인 이사회 참여는 어떻게 생각하십니까?</li> <li>• 재정위원회 도입 및 구성에 대해 어떻게 생각하십니까? 또한, 이것이 평택대학교 재정운영에 미치는 효과에 대해 어떻게 생각하십니까? 이사회 구성의 나아가야 할 방향은 무엇입니까?</li> <li>• 평택대학교가 공영형 사립대학 전환 도입으로 기대할 수 있는 효과는 무엇이겠습니까?(전환될 경우, 재정지원 확대와 더불어 정부의 관리 감독, 법인 이사회의 임원에 공익이사 참여, 지역사회와의 상생에 대한 생각을 말씀해주십시오)</li> </ul> |

- 코로나19 생활적 거리두기 방역 수칙을 준수하였으며, 발열 체크 이후 집단 면담을 실시하였다.
- 교원집단은 4월 29일, 5월 6일, 6월 5일 교내 시니어 교수 중심으로 3회 진행되었으며, 5월 6일, 5월 13일, 6월 16일 교내 주니어 교수 대상 3회 진행되어 총 6회 진행되었다.
- 직원 집단은 5월 26일, 6월 3일, 8월 7일, 8월 11일 정규직 직원에 대한 심층면접이 2회 진행되었으며, 5월 28일 비정규직 심층 면접, 5월 11일 연구원 심층 면접, 5월 13일 조교 심층면접 각 1회씩 진행하여 총 5회 진행되었다.
- 학생 집단은 서울과 평택으로 나누어 심층 면접을 총 2회 진행하였다. 서울 30명(3그룹 10명씩), 평택 50명(3그룹 17명씩)으로 각 6월 10일, 6월 12일 총 2회 진행하였다. 또한, 총학생회 임원진 심층 면접 1회 6월 26일에 진행하였다.
- 면접 장소는 평택대학교 교내 회의실 및 외부 회의실을 활용하여 진행하였으며, 평균 면담 시간은 2시간 이상 소요되었다. 또한, 면접 자료를 연구 목적 이외에 사용하지 않을 것과 익명성과 비밀 보장에 대한 설명을 우선시 하고, 면담 내용의 정확성을 높이기 위해 참여자들의 동의를 얻어 녹음과 전사(회의록)를 동시에 시행하였다.

〈표 III-56〉 FGI 횟수 및 일정

| 조사대상 구분 |           | 일시   | 횟수 |
|---------|-----------|--|----|
| 교원      | 시니어 교수    | 2020.04.29<br>2020.05.06<br>2020.06.05               | 3회 |
|         | 주니어 교수    | 2020.05.06<br>2020.05.13<br>2020.06.16               | 3회 |
| 학생      | 재학생       | 2020.06.10<br>2020.06.12                             | 2회 |
|         | 총학생회 임원진  | 2020.06.26   | 1회 |
|         | 학생 추진위원회  | 2020.07.07.<br>2020.07.16                            | 2회 |
| 직원      | 정규직       | 2020.05.26<br>2020.06.13<br>2020.08.07<br>2020.08.11 | 4회 |
|         | 비정규직, 연구진 | 2020.05.11<br>2020.05.28                             | 2회 |
| 조교      |           | 2020.05.13   | 1회 |

#### 4) 자료처리

- 면담 결과는 진행자의 기록(당사자) 내용을 기초로 관련 요인 및 주제별로 정리하였다. 자료 분석 과정에서 추가적인 내용의 파악이 필요한 경우 녹음 자료를 활용하였으며, 내용의 파악이 어려운 경우에 이메일이나 전화 등을 이용하여 인터뷰 참여자의 보완 답변을 구하였다. 이렇게 정리된 결과는 여러 개의 소주제별로 다시 재분류하여 분석하였다.
- 심층 면접의 분석틀은 OECD Trust Framework(Responsiveness, Reliability, Integrity, Openness, Fairness) 요소를 두어 분석 틀을 구성하였다.
- 세계은행 World Governance Indicator(WGIs) 거버넌스의 질을 측정하는 지표로 6개의 요소(대의성과 책임성, 정치적 안정성 및 분쟁방지 초점, 효과성, 규제질, 법치, 부패의 통제) 구성으로 분석틀을 활용하여, 사례를 끌어내고, 이를 중심으로 평택대 공영형 사립대로의 전환을 위한 과정 도출하려 하였다.



- (대응성) 학교 운영에 민원을 제기하거나 제도 개선을 건의할 경우 실질적인 행동을 취할 것이라는 믿음이 생길 수 있도록 제도를 정비하는 것이다.

〈표 III-57〉 공영형 사립대 도입요소에 관한 분석틀

| 구분                                     | OECD | WGIs                 | 공영형 사립대 사례도입 |
|--|------|----------------------|--------------|
| 역량(Competence: 공영형 사립대로 전환하기 위한 대학 역량) | 대응성  | 정부의 효과성              | 책무성          |
|  | 신뢰성  | 규제의 질(경쟁환경)          |              |
| 가치(Value): 공적 운영에 대한 조언 및 정보를 제공하는 원칙  | 도덕성  | 부패의 방지               |              |
|  |      | 정치적 안정성 및 비폭력성(분쟁방지) |              |
|  | 개방성  | 대의성과 책임성, 시민권과 참정권   | 민주성          |
|  | 공정성  | 법치(위법행위 처벌 초점)       | 투명성          |

- (신뢰성) 학교 운영에 대한 문제점을 파악하고, 효과성을 제고하는 방안을 마련하는 것이다.
- (도덕성) 사학 비리에 대한 오명 및 대규모의 권력형 부패 척결, 친인척 인사 비리에 대한 지역사회 내 도덕성 추락에 대한 해법 마련 것이다.
- (개방성) 소통 부족 및 불투명성을 해소하기 위해 상호작용적 관계가 배양되는 쌍방향 소통을 강화하고 참여민주주의 기준을 정하고 이를 활성화 것이다.
- (공정성) 지역사회 고등교육 질적 향상 관점에서 대안을 분석하고 정책을 권고할 전문가의 역할을 확대하는 한편, 교육의 공공성을 수행하는 기관으로 숭선수범하여 차별 요소 부각 것이다.

## 나. 면담 결과

### 가) 책무성

#### 1) 교원

- [대학 정체성·재정 책무성] 2018년 이후 학교 운영에 있어서 신뢰성 회복이 우선 과제이며, 비리 대학의 오명을 구성원들 역시 노력하고 있으며, 실제 그 과정 안에



서 조직 내 갈등과 치유가 공존하고 있다. 사립대학의 정체성을 살리고 이에 대해 비리대학의 오명을 벗기 위해 대학의 체질 개선과 공적 운영에 대한 역할을 강화해야 하는 당위성을 가지고 있다. 이에 신뢰성 회복에 있어서 학교의 공적 운영의 신뢰도 구축에 대해 구성원이 기대하는 바가 크고 이에 대한 역할을 자생적으로 하려고 있다는 것에 동의한다. 그 과정에서 재정 관리에 대한 투명성, 재정 정보 공개 투명성, 총장 업무추진비 공개에 대한 공개성이 예전보다 향상된 모습을 보인다.

“사실 비리대학이라는 이름을 가지고 있지만 그 과정 안에서 여전히 조직 내 갈등이 있는 건 사실입니다. 그러나 구성원이 건강한 조직으로 가는 노력이라고 생각합니다. 우리 대학이 변화하려고 체질을 바꾸려는 큰 노력을 하고 있다고 생각합니다.”(시니어 교원 3)

“저는 이렇게 목소리를 낼 수 있고, 자유롭게 의견을 말할 수 있는 지금 이 상황도 큰 변화라고 생각해요. 1차 목표는 신뢰성을 회복하고 구성원이 서로가 서로를 믿을 수 있는 신뢰가 형성되어야 한다고 봐요. 그러기 위해선 현재 운영에 대한 신뢰성, 공공성 강화가 우선시 되어야 해요.”(시니어 교원 7)

“학교가 재정적으로 어렵다고 하지만, 이에 대한 재정 흐름의 투명성, 정보 공개의 투명성, 정보를 공유하려는 시도는 예전보다 향상되었다고 생각합니다. 예전에는 전혀 어떻게 학교 운영이 되고 있는지를 보직 교수 아니면 알기 어려웠거든요.”(시니어 교원 6)

- 2019년 국립대학의 사례를 참조하여 재정위원회를 설치하였으며, 구성원을 회계 또는 법률 전문가 위원을 2명으로 하여 재정 흐름에 대한 투명성 및 재정 책무성을 강조하는 것 역시 재정 책무성의 대표적인 사례라 할 수 있다.

“국립대학의 재정위원회를 우리학교에 도입한 것은 사립대학의 재정에 대한 투명성을 담보로 책무성을 강조하였다고 생각합니다.”(시니어 교원 2)

- **[공적 운영의 책무성]** 공적 운영의 책무성을 강조하기 위해서 규정, 학칙, 정관등에 대하여 수정 보완해야 해야한다. 결격사유 발생한 임원해임 의무화, 친인척 임원 선임 금지, 학교의 공적운영 및 공적역할과 공영형 사립대학 요소에 대한 구체적 내용·권한·운영 등을 명확하게 정관에 명기하여, 공적 운영의 책무성을 높여야 하며, 이사회 제한적 발언권 가진 참관인 참석할 수 있도록 하는 다양한 도입 요소를 선제적으로 제시하여 책무성을 좋은 사례로 제시할 수 있도록 노력해야 한다.

“현재의 규정, 학칙, 정관이 공공성의 성격을 내포할 수 있도록 수정해야 한다고 생각합니다. 결격사유 발생한 임원해임 의무화, 친인척 임원 선임 금지, 친인척 교직원 수 정보 공개 등 대학의 공적운영과 그 역할을 할 수 있도록 수정하여야 하며, 이것이 운영의 책무성을 강조할 수 있다고 생각합니다.”(시니어 교원 8)

“우리과 같이 참여하는 나머지 2개의 대학 역시 이사회 구성과 이사회 안에서의 참관의 기능을 더하는 것을 신문기사로 봤습니다. 우리 역시 공적 운영의 책무성을 강조하기 위해선, 평택시민이 혹은 외부 위원이 이사회 제한적 발언권을 가지고 참관할 수 있도록 하는 다양한 도입 요소에 대해 고려하고 제시해야 한다고 생각합니다.”(시니어 교원 3)

- **[고등교육의 책무성]** 지역사회 내 고등교육 책무성을 강조해야 한다, 평택시 유일한 4년제 대학으로서의 고등 교육의 질적 향상을 위한 역할에 기여해야 하며, 이는 평택시 인구·사회적 특성의 변화와 산업화의 흐름에 맞추어 우리 대학의 특성화와 함께 상생할 수 있는 역할이 필요하다 할 수 있다. 이는 우리 대학이 맞춤형 인재를 안정적으로 배출할 대학의 책무성을 강조하는 것이며, 이것이 경기 남부 평택시에 고등교육의 역할을 해야 하는 과제라 할 수 있다.

“평택대학교는 평택의 유일한 4년제 대학입니다. 고등교육에 대한 지역사회 안에서의 책임이 있습니다. 질 높은 지역 인재를 육성해야 하는 책임과 시민을 위한 질 높은 교육을 제공해야 하는 책임도 가지고 있습니다. 이에 대응하기 위해 대학 자체의 노력이 절실히 필요합니다.”(시니어 교원 4)

“현재 우리 학교가 특성화하는 ICT 융합, 링크사업단의 황향해권 물류 특성화, 융합복지는 평택시의 인구·사회학적 특성 변화와 산업화 흐름에 맞추어서 간다고 할 수 있습니다. 우리 대학은 평택시 지자체가 원하는 맞춤형 인재를 안정적으로 배출할 대학으로서의 의무가 있다고 생각합니다. 이것이 우리의 주요 과제이며, 대학의 책무성을 구현할 수 있는 길이라 생각합니다.”(주니어 교원 1)

## 나) 학생

- **[평택대학교 장점]** 학생의 관점에서 평택대학교의 장점으로서는 첫째, 학교가 수도권 남부에 위치해 있어 교통이 편하고, 접근성이 좋은 수도권 대학이라고 꼽았다. 둘째, 학교 규모가 작고, 재학생 수가 타 학교에 비해 적어 학생이 교수자와 접촉할 수 있는 기회가 많으며, 심리적, 물리적 거리가 좁혀질 기회가 많다. 셋째, 기숙사 수용률이 높으며, 기숙사 비용 역시 타 학교와 비교해 볼 때 저렴하다. 넷째, 교내 참여형 장학금제도에 대한 긍정적인 평가와 학생생활상담센터, 교수학습지원센터

등 다양한 비교과 프로그램의 참여 기회, 교환학생, 해외문화탐사 및 현장실습 프로그램 혜택에 대한 긍정적인 평가를 하였다.

“평택대는 서울에서의 접근성이 좋아요. 고속버스, 시외버스 정류장이 하교 정문에 바로 있고, 평택역과의 거리도 가깝고 셔틀버스도 운행하고 있어요. 제가 평택대를 선택한 이유예요. 수도권 대학교이고 집에서 통학이 가능한 학교로 접근성이 정말 좋아요.”(학생 3)

“학교의 규모가 적고, 재학생수가 적어서 교수님과 만날 기회가 많아요. 교수님들이 엄청 신경 써주시고, 상담해주시고, 질 높은 전공 수업을 듣는게 큰 장점이에요.”(학생 7)

“장학금제도가 좋아요. 아이플러스 하이업 장학금 제도를 통해서 전공 외 프로그램을 다양하게 접할 수 있어요. 학생상담 프로그램, 교수학습 프로그램 등 다양한 프로그램을 참여해서 등록금이 아깝지 않아요.”(학생 41)

“해외문화탐사 프로그램이 정말 좋아요. 제가 한번도 해외를 못가봤는데 이 프로그램을 통해서 해외에 처음 나갔고 이를 통해서 많이 배웠어요.”(학생 22)

“최근에 취업지원센터에서 하는 현장실습 프로그램에 참여했어요. 인턴십으로 일하고 학교에서 소정의 장학금도 줬어요. 제가 알려고 찾으려고 노력하면 여러 뜻깊은 프로그램이 많더라고요.”(학생 2)

“기숙사 수용률이 좋은 편이에요. 타학교에 비해 시설도 그리 많이 노후하지 않고 비용도 비싸지 않아 만족합니다.”(학생 25)

- **[개선사항 필요성 및 고등교육 책무성 강화]** 평택대학교 학생 복지와 관련하여 개선이 필요한 사항은 다음과 같다. 첫째, 학생을 위한 복지시설에 대한 노후화 및 부족함이다. 학생 휴게실의 부재, 낙후된 도서관과 체육관, 질 낮은 학생 식당은 대표적으로 시급히 개선되어야 한다고 생각을 모았다. 둘째, 전공 수업과 관련된 수업 기자재의 노후화이다. 수업 기자재의 고장과 노후화로 전공 수업이 제대로 이루어지지 않는다는 것과 수리 보수가 즉각적으로 이루어지지 않아 수업이 지체되는 경우가 많다. 셋째, 현재 평택역까지 운행되는 통학버스보다 안양, 수원, 안산, 인천 등 원거리 통학버스 증설이 절실하다. 서울 이동 교통편이 좋고, 평택역까지의 통학버스가 존재하지만, 거리상으로 평택에 가까이 사는 학생이 서울에서 오는 학생보다 시간이 더 걸린다. 폭넓은 신입생 유치를 위해서는 통학버스의 증설이 필요하다는 다수의 의견이다.

“공강 시간에 쉴 수 있는 시설이 필요해요. 사실 학생 휴게실이 있었으면 좋겠어요. 도서관이 대학 도서관이라 말하기는 너무 노후되고 협소해요.”(학생 11, 26)

“그나마 편의점이 들어오고 새로운 학생 식당이 운영하게 되어서 조금 질이 올라갔다고 생각이 들지만, 여전히 학생복지시설이 열악해요.”(학생 6)

“학생 체육관도 체육 장비가 오래되었고요. 중요한 건 수업 기자재도 노후화가 되었어요. 전공 수업 기자재가 고장나서 수리 요청하면 너무 오래 걸려 수업에 지장 받을때가 있었어요.”(학생 8, 22)

“우리학교가 서울에서의 접근성은 좋지만, 안양, 수원, 안산, 인천 지역과의 접근성은 그리 좋지 못해요. 차량으로 오면 시간이 훨씬 단축되는 경우예요. 학교 셔틀버스가 증설 되었으면 좋겠어요. 그러면 통학시간이 줄어들고, 학교에 머무르는 시간이 더 길어진다고 생각되어요.”(학생 17)

- **[이미지 개선을 통한 사학 혁신 평택대]** 학교의 대내외적 이미지 개선이다. 실제 지역사회에 학내 갈등 및 비리사학의 오명을 가지고 있는 것은 학생에게도 큰 부담이다. 이를 위해 학교의 이미지 개선하려는 자체적인 노력이 필요하다. 이를 기반으로 학교에 대한 지역사회의 관심도 증가할 것이다.
- **[학생복지 공공성 확보]** 학생을 위한 다양한 학생복지시설의 증가이다. 생협을 시작하려는 움직임과 이에 대한 학생의 기대가 있지만, 기존 여러 시설이 노후화되어 학생의 불편을 초래하였다. 재정의 안정성을 담보해야겠지만, 우선적으로 학생들이 공부하는 도서관 증축과 식당 및 휴게실 등의 학생복지 시설이 개선되어야 할 것이다. 좋은 교육을 위한 길은 재정 투자가 우선되어야 할 것이다. 오래 머물 수 있는 대학으로 거듭나는 것이 학생이 가장 바라는 복지이며, 이것이 후에 경쟁력을 가지게 될 것이다.

“등록금에 비해 누리는 게 없다고 생각해요. 실습실도 부족하고 등 문제가 있어 등록금이 어떻게 사용되는지 문의를 하였어요. 문의를 했으나 제대로 된 답변을 듣지 못해 답답했던 적이 여러 번 있어요. 대학 운영과 학교 행정에서 학생은 늘 배제되었던 같아요. 공영형 사립대로 전환하면 확실하게 답변해주고 확실하게 알 수 있도록 하는 공적인 시스템이 필요해 보여요.”(학생 47)

- **[대학 경쟁력 확보]** 대학의 경쟁력을 확보하여 그 결과치는 학생의 만족도와 외부 지역사회 안에서의 만족도라 생각한다. 학생이 학교에서 얼마나 오랫동안 머물고 싶냐와 졸업생이 대학에 대해 자랑스러운 마음을 가지느냐다 할 수 있다.

“제가 졸업할 때 평택대 졸업했다는 이야기를 당당히 했으면 좋겠어요. 지금은 사실 망설여져요. 저 누구보다도 대학생활 열심히 했는데 학교가 혼란스럽다는 이유로 제가 당당하지 못하면 정말 속상할 꺼 같아요. 학교가 이제는 학생이 중심이 되는 운영을 해주셨으면 하는 바람입니다.”(학생 59)

#### 다) 직원

- 사립대학의 정체성을 살리고 이에 대해 비리대학의 오명을 벗기 위해 대학의 체질 개선과 공적 운영에 대한 역할을 강화해야 하는 당위성을 가지고 있다. 재정 관리에 대한 투명성, 재정 정보 공개 투명성, 총장 업무추진비 공개에 대한 공개성이 예전보다 향상된 모습을 보인다고 할 수 있다. 그러나 직원 임금 관련 투명성과 민주성을 담보로 한 책무성을 짚어볼 필요가 있음에 의견을 모았다. 이는 직원 노조와 학교 측의 임금협상 과정 안에 있어 인터뷰 동안 학교 내 갈등상황과 직원 노조 파업 이에 따른 현재의 학교 운영현황에 대해 다양한 의견이 오갔다. 학교 재정상황의 어려움에 따른 구성원의 임금 동결, 복리 후생에 대한 아쉬움을 내비쳤다.
- 이는 고등교육을 일종의 사회적인 공공재로 인식하고 있기 때문에 대학의 비리 또는 대학경영의 실패에 대하여 결국은 모든 책임에 대한 논점이 필요한 부분이다. 이는 궁극적으로는 구성원과 대학 본부의 일차적 책임으로 해결하여 대학이 지역 사회에 갈등을 내비치는 모습을 보이기 전 예방책과 제도적 장치로 조직을 안정화 하고 이에 학생과 학생의 학습권을 보호해야 한다는 보호주의적 입장의 책무성을 가지고 있어야 한다. 구성원의 권리를 보호하고 직원의 입장에서 대학 본부와의 갈등에서 스스로의 보호를 위해서는 정부의 일정한 간섭이 필요하다는 입장을 피력 하며 공영형 사립대의 중요성에 대하여 강조하였다.

“재정이 투명하게 되었다고 해도, 임금 동결로 직원들의 임금에 영향을 미칩니다.”(직원1)

“직원 대상 복리후생이 전혀 이뤄지지 않고 있다고 생각합니다.”(직원 13)

“교원은 교원소청위원회가 있지만 교직원들은 아무런 장치 없이 무차별하게 해고될 수도 있는 상황입니다.”(직원 8)

“지위가 있는 사람들이 안정화 되어있다고 생각하고 있지 않고, 소통창구가 없어 메일을 활용했지만 직원노조 파업이라는 결과가 야기되었습니다.”(직원 11)



- 책무성에 대한 것에 부분에 있어서 법인이사의 구성을 공익이사의 구성원으로 확대하는 것 또한 타 국립대학의 사례를 참조하여 적용하는 것과 현재 사립대의 여건에서 적용하는 것에 대해 적응기간이 필요할 듯하며, 점진적으로 수를 늘려나가는 것에 대한 의견을 나누었다.

“현재 직면하고 있는 난제들을 해결하고 대학 운영의 정상화를 기반으로 비리와 부패 등 문제를 해결하고 추후 유사한 문제 발생을 방지하기 위해 조치를 하고 공영형 사립대학으로 발전하기 위한 초석을 마련하려는 제도 개선이 뒷받침되어야 해야 한다. 민주적 운영절차를 기반으로 외부위원(지역사회 인사, 교육부 파견 인사)을 참여하게 정관을 도입하는 것이 필요하다.”(직원 19)

- 재정적 안정화에 기여할 수 있는 공영형 사립대는 재원의 안정적으로 확보될 수 있고, 이것이 학생들에게 적절히 환원될 수 있는 구조라는 것에 긍정적이라고 생각한다. 학생들이 이야기하는 “반값 등록금”이 실현될 수 있도록 하는 재정적 지원의 구조라 한다면 이는 어려운 학교 재정 상황에 긍정적 요인으로 작용할 것이다.

“학생들의 학비 감면이 가능해지는 측면이 긍정적이라고 생각합니다. 외국인 유학생이 빠져나가고 있는 부분, 기부금 같은 부분에 재정적 상황이 안 좋아지고 있는 것은 사실입니다. 올해는 결산을 해 보니 적자를 걱정했지만 그렇지 않는 거 같습니다. 내년에 대한 우려가 있기는 하지만 수입이 감소하는 만큼 지출 또한 감소하기 때문에 당장 학교의 업무가 중단될 거라고 보지는 않습니다. 2020년도까지 기부금이 늘 거라는 것으로 예측과 달리 감소하는 상황입니다. 이 때문에 학교 자체적인 재정 부분보다는 미래에 대한 우려가 현 상황입니다.”(직원 10)

#### 라) 비정규직·연구원

- 재정 관리에 대한 투명성, 재정 정보 공개 투명성, 총장 업무추진비 공개에 대한 공개성이 예전보다 향상된 모습을 보인다. 재정위원회의 설치에 공영형 사립대학 운영모델에서 책무성을 확보하는 제도를 도입했다고 언급하였다.

“홈페이지를 보면 이사회 구성 및 이사회 회의록, 총장 업무추진비 공개를 확인할 수 있다. 물론 이것이 사립학교법 안에서 의무사항인 것을 알고 있지만 예전에는 그것조차 지켜지지 않았던 거 같아요. 많이 개선됐다고 보이네요.”(비정규직 1)

“이번 공영형 사립대 실증 연구가 학교가 선정되었다고 해서 유심히 봤더니, 국립대 사례를 참조하여 재정위원회를 설치한 것이 책무성을 높이는 것이라고 생각했다. 회계 및 법률전문가가 포함되고 사학비리가 다시는 일어나지 않도록 재정 투명성을 높일 수 있는 장치라 생각한다.”(연구원 4)

## 마) 조교

- 학생회 연합회 체제에서 비상대책위원회 체제(FGI 당시)에서는 총학생회 예산을 공개하고, 학과별 학생회비 내역을 공개하는 등의 사례는 재정 관리에 대한 투명성, 재정 정보 공개 투명성을 높이는 사례라고 여겨진다.

“제가 조교를 하고 있지만, 학생회 활동도 했던 졸업생으로서 학과별 학생회비 집행비를 공개하고, 비상대책위원회 체제에서 예산을 공개한 부분은 변화된 부분이라고 생각됩니다.”(조교 3)

“2018-2019년 학생들의 SNS 통해서 학생회비 집행비와 관련하여 여러 가지 이슈들이 있었어요. 그래서 학칙을 만들고, 사회복지학과는 학과만의 과칙을 만들어서 공개하고 이를 어떻게 집행하는지를 규정화 했더라구요. 이런 것이 필요하다고 생각되어요.”(조교 4)

## 바) 동문 및 지역사회

- 평택대학교는 지역사회의 유일한 4년제 대학이며, 평택시 지역사회 발전에 기여하였다는 것에 동의하였다. 고등교육의 책무성과 더불어 평택시 고등교육의 책임을 다했고, 이것이 지역사회와의 소통 부분이 약하여 드러나지 않음을 강조하였다.

“평택대학교가 유일한 4년제로 대학 교육의 중심인 것은 맞다. 그러나 구재단부터 평택시 안에서도 고립된 상황이고, 우리 역시도 평택대와의 물리적 접근성과 심리적 접근성이 멀었던 것은 사실이다. 그러나 우리 지역사회에 4년제 대학이 있다는 것에 대한 자부심은 있다.”(교외 정책협의회)

- 지역사회대학으로서의 이미지 개선이 필요하며, 공공성 확보를 위한 시설의 공공성, 지역사회와의 협력모델 정립이 시급하다는 것에 의견을 모았다.

“사실 현재까지 평택대학교의 이미지는 폐쇄적이다라는 생각이 들어요. 또한, 평택시의 선거가 바뀔 때 마다 평택대는 고립될 수 있었던 상황이었던거 같아요. 이제는 고등교육의 책임을 다하기 위해서는 지역사회 안에서 무어시 필요한지 이야기를 듣고 실천할 때 인거 같아요.”(교외 정책협의회)

- 현재 평택대 학내 갈등에 대한 지역사회의 우려가 있음을 확인하고 이것이 빨리 안정화되는 것에 지역사회의 대표 대학으로 거듭나는 것이라는 의견이 도출되었다. 평택시에서 거주하는 평택대 재학생이 20%가 넘게 차지하고 있고, 평택시 젊은 인구가 유입되는 상황에서 지역사회 인재육성의 당위성과 고등교육의 공공성 확보가 빠르게 성장하는 평택시와 어우러져 모델 정립이 시급하다는 것에 동의하였다.



“평택시 역시 평택에서 낳고 자란 아이들이 지역사회 대학을 다니고 지역사회 안에서 일자리를 잡고 삶의 터전이 되는 것을 간절히 바랍니다. 그러나 대학과 일자리에서 평택시가 제대로 기능을 하고 있냐는 되짚어볼 필요가 있습니다.”(교외 정책협의회)

“실제 평택대학교에서 평택 출신이 20%라는 것은 큰 의미가 있어요. 그만큼 평택에서 기회가 있고 고등 교육의 기회가 매력적이라면 떠나지 않는다는 것이죠. 평택대학교가 인재를 양성하고 경기도 평택시 지역 발전을 함께 한다는 취지에 동의한다면 경기도 평택시와 함께 성장하는 평택대학교가 그 책임을 다할 수 있다고 생각해요.”(교외 정책협의회)

## 2) 민주성

### 가) 교수

- 교수들의 자발적인 민주적 활동과 교육부의 실태조사 결과 조치를 통해 개인과 그 친인척에 의해 36년간 자의적으로 운영되어온 체제를 종식시켰다. 사학혁신위원회도 평택대학교의 사례를 사학 혁신의 대표적 사례로 소개하고 있다.

“평택대 (교육부 실태조사, 2017년)를 살펴보면, 명예총장(설립자)이 학교법인 상임이사 겸임하면서 2016년 1학기 교수임용에 지원한 딸의 면접위원으로 참여했으며, 2012년 총장 재직 당시에도 교수임용에 지원한 아들의 면접위원으로 참여한 것으로 드러났습니다. 또한 대학평의원회도 명예총장의 결재를 받아 구성했으며, 개방이사도 조 명예총장의 측근으로 구성되었던 사례였죠. 이를 교수들의 자발적인 민주적 활동으로 비민주적 사립대학 운영의 체제를 종식시켰다는 것이 민주성의 큰 사례라 여겨집니다.”(시니어 교원 8)

- 학칙 기구화 된 교수회와 총학 재건할 준비하는 학생 등은 민주성 확보의 대표적인 사례라 할 수 있다. 교수회, 직원노조, 총학생회, 조교회 등 구성원의 목소리를 담을 수 있는 조직이 만들어졌다는 것은 민주성의 사례라 할 수 있다. 그러나 여전히 조직의 건강성을 훼손하는 사례들이 있어 이는 평택대가 민주성을 발판으로 나아가야 할 방향이라 할 수 있다. 구성원의 의견이 반영되고 조직 민주성이 담보되어야 구성원의 조직 안정성을 확보할 수 있다.

“구 재단의 비리를 고발하고 비민주적 대학 운영 체제를 종식시킨 사례, 교수회 학칙화, 총학을 재건하려는 움직임, 직원노조 구성은 민주성의 사례라고 할 수 있다. 교수들 역시 릴레이 단식 투쟁, 학생과 함께했던 촛불 집회, 1인 시위등이 민주성의 좋은 사례라고 말할 수 있다.”(시니어 교원 5)

## 나) 학생

학내 간의 갈등으로 학사운영에 차질이 있는 것은 용납되어선 안 된다. 학생의 학습권을 지키는 것이 우선이라 생각된다. 이를 위해 학생의 목소리를 대신 내어줄 총학생회의 역할이 중요하다고 생각한다.

“이번에 직원 노조가 파업되어서 e-학사정보시스템이 마비가 된 것은 학습권을 침해했다고 생각해요. 학교에 전화해도 전화도 불통이고, 직원 선생님들 파업이라는 답변만 듣고 정말 속상했어요.”(학생 51)

“사실 아무리 구성원의 갈등이 있더라도 학습권을 파괴하는 일은 절대 없어야 한다고 생각해요. 이번 일을 계기로 더욱 학생의 목소리를 모을 수 있는 조직이 필요하구나 절실히 느꼈어요. 저희 목소리를 들어주셔야 할 꺼 같아요.”(학생 43)

“캠퍼스 내의 목소리를 내는 현수막이 민주화 과정이라 하지만 학생 입장에서는 부담스럽죠. 아름다운 캠퍼스, 머물고 싶은 캠퍼스라는 생각이 들지 않아요. 학교의 대외적인 이미지에 큰 타격을 입고 있어요. 그것은 신입생 유치에도 크게 지장이 있을 거 같아요.”(학생 11)

## 3) 직원

- 전과 후의 비교의 기준치에 대한 논의가 필요하다. 구재단과 현재 상황에 대한 비교와 현재 상황과 공영형 사립대 전환 후의 기대되는 민주성은 또 다른 기준치가 된다.

“구재단과 현재의 상황에서의 민주성은 확연히 다르고, 열린 운영으로 지향하려는 점진적 확대의 측면으로 이야기할 수 있다. 그렇다고 현재의 시점에서의 민주성 역시 어떠한 것이 딱히 향상되었다는 것을 체감하기는 어렵다.”(직원 20)

- 직원 노조의 설립은 직원 구성원의 목소리를 담을 수 있는 조직이 만들어졌다는 것이 민주성의 사례라 할 수 있다. 부적절한 인사조치, 소극적인 임금협상으로 조직의 건강성을 훼손하는 사례들이 있다고 언급하였다. 이는 평택대가 민주성을 발판으로 나아가야 할 큰 걸음이라고 여기고, 이에 따른 방향성이 임시 이사체제에서 극복해야 할 과제라고 하였다. 또한, 구성원의 의견이 반영되는 조직 민주성이 담보되어야 구성원의 조직 안정성을 확보할 수 있으며, 이에 대학이 정상화하는데 구성원 역시 한몫을 모아 나아갈 수 있다고 언급하였다.

“총장체제가 바뀌고 난 후에도 타부서의 전문성을 가진 팀장이 경험이 없는 팀으로 발령이 나는 경우가 있었는데 합리적인 인사교체가 아니었다고 생각합니다. 부서를 위한, 업무를 위한 체제로 바뀌고 있는지 되돌아볼 필요가 있다고 생각합니다.”(직원 12)

- 공영형 사립대의 선정이 평택대학교가 가지고 있는 사립대의 고유한 특성을 유지할 수 있고, 이에 따라 대학의 규모, 재정능력, 대학의 주된 목적등 대학의 사정을 고려하여 다양성을 고려한 맞춤형 공영형 사립대학 정책을 수립하여 집행하는 것 역시 정부의 공적 책무성 강화 뿐 만 아니라 운영의 민주성을 담보할 수 있는 사례라 생각한다.

“공영형 사립대 도입은 아직 국회에서도 법이 제정이 되지 않았고, 기재부가 예산을 가지고 있기 때문에 진통이 많을 거라고 생각합니다. 결국에는 국회의원들의 도움으로 법이 제정되고 추후에 기재부를 설득해야한다고 생각하고요. 공영형 사립대가 되면 재정적 안정을 가져올 수 있으니 꼭 필요하다고 생각합니다. 구성원, 실무자로서 도립대학이 된 다든지, 시립, 국립대학이 된다는 여러 논의가 되었을 거라 생각되는데요. 공영형 사립대라고 하면 50% 이상의 정부지원이라고 하지만 많은 예산지원이 될 거라고 생각하지는 않습니다. 현재 코로나19 사태로 재난지원금으로 인해 국가재정이 어렵다고 알고 있는데, 이런 부분을 생각했을 때 공영형이 되어 지원받는 게 현실적으로 어렵지 않을까 하는 의문이 들어서 우려스럽습니다.”(직원 13)

“나라의 지원을 받는 부분에 대해 안 좋은 사례들도 많이 있었지만 우리 대학 같은 경우는 현재는 장기적인 부분에 대해 논의하고 있고, 정부의 과도한 개입에 대한 우려는 공영화로 가는 과정 중에 계속해서 주시하며 실무에 계신 분들이 적극적으로 의견을 주시면 좋을 것 같습니다. 학교가 안정적으로 운영할 수 있는 방안을 다방면으로 모색하고 있다고 과정이라고 생각합니다.”(직원 16)

#### 라) 비정규직·연구원

- 교원, 정직원은 합법적인 절차로 구성하여 구성원의 목소리를 건강하게 내려고 노력하고 있다. 그러나 비정규직은 이번 직원노조 구성에 있어서 비정규직이 포함되지 않는 부분 역시 민주성이 결여되고 또 다른 차별의 형태이고, 민주성이 결여되는 사례라고 언급하였다.

“비정규직이 우리 학교의 구성원에서 점차 비중이 늘어나고 있고, 정규직과 동일한 근로활동을 하고 있고, 낮은 임금 수준, 차별 대우, 더욱이 고용 불안에 시달리고 있는 상황에서 정규직 직원 노조 활동에 대한 민주성이 비정규직 노동자의 목소리를 담았는지에 대한 의문이 듭니다.”(비정규직 1)

“그들의 처우가 개선되면 당연히 비정규직의 처우도 좋아진다는 논리는 비정규직 저에게 와 닿지는 않아요. 물론 조합원의 범위와 기준에 따른 것은 이해는 합니다. 그러나 비정규직의 목소리를 담을 수 있는 조직이 없다는 것 역시 학교가 아직은 민주적인 형태를 갖추었다고 말하기엔 부족함이 보입니다.”(연구원 2)

- 비정규직 면담 조사 이후 비정규직 역시 조직을 결성하고 조직 대표를 선출하였다. 이 또한 민주성에 대한 조직 내의 사례라 할 수 있다. (문장 추가함)

#### 마) 조교

- 학생회는 기존 비상대책위원회 체재에서는 학생의 목소리를 담는 데 한계였다는 지적과 함께, 총학생회 재건을 통해 학생의 권리를 강조할 수 있도록 학칙의 재검토, 재학생의 의견수렴 통로 확보 등이 필요하다는 것에 의견을 모았다. 이는 조교 대부분이 본교 졸업생 출신이고 이에 대한 민주적 절차의 결여에 대한 여러 사례를 체험하고 공유하였기에 이 부분에 대한 중요성과 개선점에 대하여 중요하다는 것에 의견을 모았다.

“총학생회 재건을 위해 재학 시절에 노력했었는데 어려웠어요(FGI 당시 총학생회 투표가 진행되지 않았음). 학생들의 참여를 독려하는 것에 한계를 느꼈고, 폐쇄되었던 구조에서 열린 구조로 가는 과정에서 학생들 역시 목소리를 내는 데 주저했던 것은 사실이에요.”(조교 1)

“예전에는 총장님 만나기가 어려웠어요 이번 코로나19로 수업과 관련된 부분을 살펴볼 때 SNS로 학생들과의 소통하고, 총장님과 교무위원이 학생들과 온라인 소통을 통해 궁금증을 해소하고 이야기를 들어주는 시도 역시 상당히 민주적으로 변모하고 있구나 라고 생각했어요.”(조교 5)

#### 바) 동문 및 지역사회

- 현재 평택대 학내 갈등에 대한 지역사회의 우려가 있음을 확인하고 이것이 빨리 안정화되는 것에 지역사회의 대표 대학으로 거듭나는 것이라는 의견이 도출되었다.

“학내 갈등이 있다는 것은 조직이 건강하게 성장하려고 구성원들의 목소리를 낼 수 있다는 거라고 생각합니다. 그러나 이러한 민주적 과정이 지역사회는 지켜보는 입장에서 부담스럽고 걱정스럽습니다. 빠르게 안정화시키는 것도 지자체 입장에서는 사학의 민주적 과정을 이루는 것이라 생각합니다.”(교외정책협의회)

- 비리사학오명을 벗고 성장하는 대학이라는 의견을 모았으며, 이를 바탕으로 사학혁신의 선도 대학이 될 수 있다고 이에 힘을 실었다.

“평택대를 지켜보는 입장에서 단식투쟁과 비리사학의 구재단과 싸우는 과정을 외부인 입장에서는 잘 몰랐다. 그러나 전해 들은 이야기로는 많은 교수님들의 희생이 있었다고 들었다. 이를 바탕으로 민주적으로 얻은 결과이니 사학의 혁신 대학으로 이끌어 나갈 수 있다고 확신한다.”(교외정책협의회)

### 3) 투명성

#### 가) 교원

- **[반부패 개혁]** 2019년 임시이사 파견 직후에 대학자체 감사위원회를 법인종합감사위원회로 전환시켜 대학 운영의 투명성 역량을 강화시켰다고 할 수있다. 이를 토대로 회계전문가를 통해 감사의 공정성을 더하였고, 대학운영에 대한 투명성을 제고하기 위해 본부 법무 감사팀을 신설한 사례 역시 투명성을 높이고 대학 자체가 비리에 대한 체질개선을 한 사례로 본다.

“이는 기존 학교 재정 운영에 대한 반부패시스템 및 대학 자체 체질 개선과 청렴도 향상이 필요하며, 이는 학내 구성원 및 지역사회 시민의 신뢰를 구축하는데 중요한 요소라 생각합니다.”(주니어 교원 4)

“투명하고 효과적인 재정 운영, 감사제도, 정보 공개의 투명성 제도를 수립하는 것이 중요하다고 생각합니다. 절차의 투명성과 도덕성을 제고하여 위법행위에 대한 적절한 처벌과 감시체계를 마련하는 것이 신뢰 및 도덕성을 높이는데 직접적인 역할을 한다고 생각합니다.” (주니어 교원 2)

- **[공정성]** 정보의 투명성, 절차의 투명성을 담보로 한 열린 운영 수행으로 공공의 가치를 창출할 수 있다. 이는 적극적 정보 공개를 강조하고, 정책 결정 및 집행에 관한 정보, 정책 과정에서 생성된 정보에 대한 공개 및 공유하는 것은 다양한 유형의 대학 공공성 가치를 창출할 수 있다고 제시할 수 있다. 또한 투명성과 책무성, 지역사회 내 신뢰성 향상 및 기회 창출, 공공적 가치를 실현할 수 있는 밑거름이 된다고 보여진다.
- 재정 정보 공개의 투명성 확보, 총장 업무 추진비 공개, 이사회 회의록 정보 접근성이 예전보다 향상된 모습을 보이며, 실제 정보 공유에 대한 공정성에 대한 열린 운영 수행의 향상된 모습을 지적할 수 있다.



“예전보다 재정 정보 공개가 투명하게 이루어지는 것은 좋은 사례라 생각합니다. 또한 학교 홈페이지에 총장 동정과 업무 추진비를 공개하는 것 역시 투명성의 좋은 사례라 생각합니다. 또한, 법적으로 지켜져야 했던 이사회 회의록 기록과 관련한 부분도 이제는 성실히 지켜지고 있어 정보 접근성 역시 예전보다 향상됐다고 생각합니다.”(주니어 교원 7)

- 그러나 인사 절차의 투명성 확보, 행정의 투명성 및 개방성 등을 확보하기 위하여 제도 및 규정에 대한 정비도 필요하다. 이는 행정 영역에서 사용되는 알고리즘에 대한 공개 및 설명 기준 확립이 필요한 부분이다.

“인사 절차 시스템에 대한 투명성은 확보될 필요가 있습니다. 최근 직원노조에서 제기한 부당한 인사 조치에 대한 불만 역시 체계화된 인사 시스템이 보충되어야 한다는 증거입니다. 그리고 열린 행정에 대한 제도와 규정을 국립대 수준으로 끌어올릴 필요가 있다. 이러한 체계가 마련되는 것이 중요하다고 할 수 있습니다.”(주니어 교원 3)

- 또한 투명성의 의미는 개방성과의 밀접한 관련성이 있다. 이는 효율적 대학 행정 운영 및 효율적 업무 인계, 과제의 축적된 효과를 보이기 위해서는 인사의 연속성 및 정보 공개의 투명성을 함께 보장해야 실현 가능하며, 이는 운영의 책임성과 투명성을 확보하기 위해 노력해야 한다. 정보 공개 제도 개선을 추진해야 하는 과제가 남아 있다.

## 나) 학생

- 평택대학교 운영과 관련하여 개선이 필요한 사항은 다음과 같다. 첫째, 등록금과 관련된 투명한 정보공개가 필요하다. 관·항·목으로 구분하여 등록금 회계에서 학생들을 위해 시설 투자 및 교육에 투여한 부분에 대하여 학생들에게 투명하게 고지하기를 바란다.

“등록금에 비해 누리는 게 없다고 생각해요. 실습실도 부족하고 등 문제가 있어 등록금이 어떻게 사용되는지 문의를 하였어요. 문의를 했으나 제대로 된 답변을 듣지 못해 답답했던 적이 여러 번 있어요. 대학 운영과 학교 행정에서 학생은 늘 배제되었던 것 같아요. 공영형 사립대로 전환하면 확실하게 답변해주고 확실하게 알 수 있도록 하는 공적인 시스템이 필요해 보여요.”(학생 24)

#### 다) 직원

- 대학운영에 대한 투명성을 제고하기 위해 본부 법무 감사팀을 신설한 사례 역시 투명성을 높이고 대학 자체가 비리에 대한 체질개선을 한 사례로 보인다고 할 수 있다. 반부패시스템 및 대학 자체 체질 개선과 청렴도 향상이 필요하다고 할 수 있으며, 학내 구성원에게 신뢰를 회복할 수 있는 좋은 예시라 할 수 있다. 재정 정보 공개의 투명성 확보, 총장 업무 추진비 공개, 이사회 회의록 정보 접근성이 예전보다 향상된 모습을 찾을 수 있다.
- 그러나 교내상황을 고려해 볼 때, 구성원의 갈등과 여러 가지 소송이 있는 경우 법무 감사팀의 역할이 감사의 역할에서 법률적 해석 및 자문에 대한 역할까지 확대의 필요성을 언급하였다.

“회계 부분에 있어서는 투명하다고 생각합니다. 타 대학은 감추려는 경우가 많은데, 그에 비해서 우리 학교는 감추지 않고 오히려 회계가 투명하다고 보입니다.”(직원 2)

“여러 가지 소송이 걸려있는 교내상황을 봤을 때도 법무 감사팀 신설 및 운영에 있어서도 아쉬운 부분 있습니다. 재정에 대한 감사 역할에서 소송과 관련 법적인 지원 및 운영 지원이 필요하다고 생각합니다.”(직원 9)

- 대학운영에 있어서 재정 흐름에 대한 투명성과 상시 감시 체계 작동하여 투명성을 확인할 수 있는 절차가 중요하다. 또한, 법인의 기능을 제대로 수행하기 위한 의사결정에 대한 투명성을 높이는 방법 역시 필요하다고 언급하였다.

“실제 공영형 사립대 도입을 위한 재정위원회의 기능을 확대시켜야 한다. 등심위보다 상위의 기능을 하고 학교 전반의 재정적 흐름에 대한 효율성과 감시의 기능을 동시에 수행할 수 있다면 책무성과 투명성은 담보가 될 수 있다.”(직원 22)

“투명성과 관련하여 법인 운영과 법인에서의 의사결정에 대한 투명성을 높일 필요가 있다. 이사회 회의록이 한시적으로 제한된 정보로 오픈되어 있기보다는 무제한 홈페이지에 올려져 있는 것 역시 필요하다고 보인다.”(직원 19)

#### 라) 비정규직·연구원

- 학교 운영에 있어서 신뢰성 회복 및 비리 대학의 오명을 벗어내기 위한 공적 역할 강화를 위한 제도 개선 필요하다 의견을 모았다. 이는 공적 운영 강화와 그 전 사학 비리에 대한 학교 이미지를 벗기 위해서 역시 투명한 운영이 공적 운영의 신뢰도를 다시 회복할 수 있는 길이라 했다.



“공영형 사립대 도입을 위해서는 무엇보다도 지금의 제도와 규정을 정비해야 할 거 같습니다. 신문기사를 보니 조선대는 이사회에 시민 참관제도를 설치한다고 하는 기사를 봤습니다. 우리 학교 역시 이사회에 평택시민이 참가하고 제한된 발언권을 가지는 규정에 대하여 검토하였으면 좋겠습니다. 이는 의사결정에 크게 영향을 미치는 것보단 이사회에 외부인이 참관한다는 것 자체만으로도 공정하게 운영하고, 다양한 구성원의 제한된 의사 발언을 존중한다는 것도 포함된다라고 생각합니다.”(연구원 2)

“이것은 공적 운영에 대한 책임성을 높이고 질적 쇄신을 하기에 투명성을 담보한다는 것으로 좋은 예시가 될 수 있을 거 같습니다.”(연구원 1)

#### 마) 조교

- 총장의 업무추진비 공개, 이사회 회의록 공개에 대한 긍정적인 입장을 보였다. 정보의 투명성, 절차의 투명성을 담보로 한 현재 대학 운영은 투명성의 좋은 사례라고 하였으며, 이것이 축적되면 대학의 공공성 가치를 창출할 수 있는 밑거름이라고 하였다.

“대학알리미를 통한 대학 재정 공개, 홈페이지 총장 업무추진비 공개, 이사회 회의록 열람 등은 예전보다 정보 공개에 있어서 상당히 향상되었다고 생각합니다.”(조교 4)

“이것을 발판으로 더 높은 수위의 정보가 세세히 공개되었으면 좋겠어요. 저희가 학교 재학 시절 비상대책위원회 활동 때에도 여러 번 요구했던 사항이에요. 학생의 이해도가 낮으니, 세부적으로 학생이 알기 쉽게 편하게 알려줬으면 좋겠다고요. 학교 재정과 관련된 정보를 보면 이해하지 못할 때가 많아요. 관(款), 항(項), 목(目)에 대한 이해도가 부족해서 인지 목(目)까지 세부사항에 대한 정보가 열려있는 것도 중요하다고 생각한다.”(조교 3)

#### 바) 동문 및 지역사회

- 지자체는 학교 운영에 있어서 신뢰성 회복 및 비리 대학의 오명을 벗어내기 위한 공적 역할 강화를 위한 제도에 초점을 맞추었다. 기존 사립학교법 준용과 교육부 감사 내용에 대한 성실한 수행이 투명성을 높이는 것이라 언급하였다. 또한, 이사회 구성에서 회계사가 있으며 감사의 기능이 있어 재정과 관련한 투명성을 확보하려는 노력이 보인다고 언급하였다.

“외부인으로서 얼마나 투명하게 이루어지느냐는 어려운 이야기입니다. 그러나 우리나라의 사립학교법을 잘 준용하고 감사를 성실히 받고 지적사항을 수행하느냐가 중요하다고 생각합니다.”(교외정책협의회)

“현재 이사회 구성을 보니 회계사가 있고 감사가 2명 있으니, 투명하게 운영하려고 노력한다고 보여집니다.”(교외정책협의회)

## 라. 지역사회와의 관계 및 협력 방안

### 가) 교원

- 교원집단은 여러 가지 측면에서 지역사회와의 관계 및 협력 방안을 제시하였다. 지역사회 안에서의 기대되는 대학의 역할은 교육을 통한 **인재 양성, 산학협력, 지역사회 개발, 평생교육 제공의 사회적 역할**을 기대한다. 그럼에도 불구하고 대학이 사회적 책임과 의무를 보다 적극적으로 이행해 줄 것이라는 요구와 기대에는 부합하기 어려웠다.
- 첫째, 대학이 지역사회 현안에 대하여 적극적으로 협력했던 사례가 적었다. 예전 대학 체제 안에서 평택대는 스스로의 고립을 자처했었고, 지역사회 현안 및 지역의 크고 작은 문제들에 대하여 대학이 나서서 해결하려는 시도가 없었다. 둘째, 대학의 외부와의 교류와 협력 통해 상생 모델을 창출하는 기회가 적었으며, 학생을 위한 지역사회 협력 모델을 구상하는 것이 대학 본부 주도이기보단 교수 중심의 파편적인 시도가 많았다. 셋째, 지역사회 안에서 개방적인 관계를 주도하지 않았으며, 질 높은 교육 제공과 대학 시설 사용에 대해 지역사회에 우호적인 관계를 구축하지 못했다.
- 학과별로 진행하거나 단발성의 프로젝트에서 벗어나서 평택시 지역사회 문제 탐구, 지역사회 소속감, 사회적 네트워크를 공유하고 대학 본부 자체가 핵심 가치를 이끌고 조직적으로 대응하는 모습을 그려야 한다. 이를 대학 자체의 컨트롤타워가 있어야 하며, 다양한 전략과 방법으로 주어진 사명을 완수하고, 다양한 지역사회 민간 및 공공기관과 파트너십을 구축할 수 있어야 한다.

“지역사회 협력 안에서 평택대학교는 희생양이라는 지적도 있습니다. 전 시장과의 연대가 현재의 시장과의 관계 질을 떨어트렸던 적도 있었고, 평택대 스스로가 고립을 자처했던 적도 있었다는 지적입니다.”(시니어 교원 7)

“학교 본부에서 지역사회 협력 상생하는 관계에 대한 컨트롤 타워가 현재는 부재합니다. 부총장 부재, 대외협력처에 대한 부재는 지역사회와의 관계를 구축하는 통합된 채널을 마련하여 창구 역할을 하는 곳이 없다라는 이야기입니다. 이 부분에 대한 적극적인 개선이 필요해 보입니다.”(주니어 교원 2)

“저 역시 여러 번 평택시와 접촉하여 수업 안에서 학생 실습과 인턴을 주도하려 했던 경험이 있습니다. 그리고 취업 연계, 산학 연계 등을 시도하려고 노력하였습니다. 그러나 이걸 교수 1인이 시도하는 것입니다. 우리 학교에 이렇게 시도하시는 교수님들이 많은 것으로 알고 있습니다. 그러나 이것을 하나로 통합되어 사업화로 묶는다면 큰 실적이 되리라 생각합니다. 이렇게 통합적으로 묶을 수 있는 무언가가 필요합니다.”(주니어 교원 4)

- **[대학운영 지역사회 참여 확대]** 지역사회 발전과 대학의 역할을 비판적으로 성찰이 필요가 있다. 패러다임 전환의 핵심은 (대학)교육의 공적 가치를 존중하며, 기존의 국가 중심, 수도권 중심, 엘리트 중심의 국정운영이 주권자인 국민 중심, 지역 중심, 시민참여로 옮겨지고 있다는 것이다. 지역사회와 지역대학의 관계 및 협력에 대해 의미있는 변화가 필요하다는 것이다. 대학의 사회적 책임과 지역사회에 기여하는 공공선(Public Good)으로서 책무를 다할 방안을 모색하는데 의미있는 토대가 될 것이다.
- **[지역사회 교육 프로그램 개발 및 확대]** 다양성과 접근성 증대, 자원봉사와 봉사학습, 학습사회와 지도성 훈련, 전문가적 윤리관과 교수역량개발, 캠퍼스 설계 교과개발, 완전 학습, 협동 및 문제기반 학습 등 다양한 형태의 교육활동을 통하여 공공선으로서의 사회적 역할을 수행하고 있다. 이러한 노력은 시민적 주체인 대학의 사회적 책무의 우선적 대응이라 볼 수 있다. 공공선은 사회적 문제에 대학이 적극적으로 참여해야 한다는 도덕적 의무(행동)를 강조한다. 실제로, 21세기 대학은 지역사회와의 공동협력 작업, 지역사회의 요구에 부응하는 응용연구, 지역재건에의 기여 등 적극적인 지역사회 참여 행동을 통해 도덕적 의무를 실현하는 것이 공영형 사립대학이 추구하는 공공선이라 할 수 있다.
- **[지방자치단체 시민협력관계 강화]** 지역사회 발전과 지역대학 생존을 위한 해법은 지자체와 지역대학의 상생을 위한 전략이 필요하다는 것이다. 다양한 경로를 통한 ‘산·학·민·관 협력체제’에 초점이 맞춰져야 한다. 또한, 다양한 노력의 학생을 위한 최종 목적지는 ‘일자리 마련’이다. 지역대학은 지자체의 요구에 부합하는 인재 양성을 위한 특성화 교육과 실습을 진행하고, 시대·지역·대학의 상황과 미래 변화에 맞게 직업기술 교육을 강화하고 맞춤형 일자리를 제공하고자 노력하고 지자체는 합당한 일자리를 제공할 수 있는 전략이 필요하다. 평택대학교는 학과 칸막이를 제거하고, 일자리에 맞는 융합 고등교육을 제공해야하며, 그것이 어떤 수준, 형식, 내용으로 진행되는 간에

대학이 속해있는 지역사회의 생존과 변화에 철저하게 대응해야 의무가 있다. 그러나 평택대학교는 대학 스스로의 자치역량을 축적할 수 있는 기회를 갖지 못했다. 또한, 대부분 억압과 탄압에 폐쇄적인 조직 안에 머물렀으며, 이에 대한 저항, 부정·부패의 고발에 집중된 시간을 보내고 있다. 대학의 교류 확대는 개방성과 연결되어 있으며, 대학 자체가 지역사회 안에서 노력하는 모습을 보여주고 선순환 할 때 지역사회 역시 상생할 수 있는 전략에 동의하는 유기적인 환경이 구축될 수 있다. 이러한 논리가 형성되고 재정건전성을 지역사회 협력과 함께 안착 시킬 수 있다.

#### 나) 학생

- 학생집단은 여러 가지 측면에서 지역사회와의 관계 및 협력 방안을 제시하였다. 우선 학생이 원하는 지역의 부담을 주는 대학이 되길 원하지 않는다. 학생이 다니기에 편안한 대학, 자랑스런 대학의 모습을 원하며, 이는 대학이 학생과 지역사회 안에서 지식 공동체의 모습을 가지고 있느냐가 중요하다 할 수 있다. 학생들이 원하는 지역사회와의 협력 방안은 다음과 같다.
- **[지역사회 교육 프로그램 확대]** 평택시 안에서 대학생이 공부할 수 있고, 체험할 수 있고, 실습할 수 있는 열린 캠퍼스를 바란다. 평택시와 협력하여, 전공의 특성을 특화할 수 있는 프로그램에 참여하여 역량을 갖춘 인재로 성장할 수 있도록 대학과 지역사회가 상생하는 협력 모델이 그려지길 바란다. ○ **[지방자치단체 협력 관계 강화]** 현재 기여하고 있는 지역사회 협력에 대해 학교 본부자체의 컨트롤 타워가 있어야 한다. 기존 대외협력실과 같은 기능을 통해서 지역사회와의 소통을 할 수 있는 창구가 필요하다.
- **[대학운영 지역사회 참여 확대]** 산학협력의 체계가 지역사회 안에서 구축되고 활성화가 되어야 한다. 평택시와 공동협약 학과를 구체화하고 이에 대해 평택대 학생의 인턴십 제공 및 채용 약정이 연계될 수 있는 전략이 학생을 위해 필요하다는 것이다. 넷째, 지역맞춤형 학과 개편이 필요하다. 평택시의 특징과 융합 학문의 중요성을 살려 학과 개편이 필요하다면 진행하고, 또한 평택시의 중심이 지역적으로 변화하는 시점을 고려하여 제 2캠퍼스 건립도 평택시와 함께 진행하는 것이 공공성을 나타낼 좋은 기회라고 여긴다. 또한 예체능 학과는 실습과 문화의 중심지에 제 3 캠퍼스 등으로 점차 확대시켜 나가는 것 역시 중요하다는 의견이다.

- **[대학시설 지역주민 개방]** 지역사회에 필요한 학교의 시설을 개방하는 것도 공공성을 높이는데 중요하다. 뿐만 아니라 학생들은 그들의 재능 역시 지역사회에 개방하고자 하는 마음이 크다. 지역사회의 도움이 되는 대학생의 역할을 원하기도 한다. 고등교육 질적 향상의 수혜자뿐 만이 아닌, 받았던 혜택을 훌륭한 인재가 되어서 돌려주고 싶은 선순환 구조의 중심이 되고 싶다는 의견이다. 이것을 지자체와 학교가 나서서 시스템을 구축한다면 학생들 역시 상생 안에서 좋은 협력자가 되고자 한다.

“제2캠퍼스가 있으면 좋겠어요. 타 대학은 예술대학은 공연장이 많은 곳에 캠퍼스를 두고 실습 중심의 수업을 진행해요. 너무 부럽더라고요.”(학생 11)

“여기 학과를 졸업하면 취업이 보장될 수 있는 기업체와의 연계 프로그램이 절실해요. 또한 평택시가 적극적으로 일자리 제공하는데 학교와 긴밀한 관계가 있도록 하는 취·창업 프로그램이 있었으면 합니다. 인턴십 프로그램 역시 견학기식이 아닌 예비 근로자로서의 활동을 할 기회가 있었으면 해요.”(학생 25)

“제가 받은 질 높은 교육을 저 역시 지역사회에 환원하고 싶어요. 저 역시 중·고등학교 시절에 받았던 여러 가지 봉사활동과 프로그램 참여가 밑거름돼서 전공도 선택하고 대학도 입학한 거라고 생각돼요. 저도 졸업해서 지역사회 든든한 구성원이 되고 싶어요. 그러한 기회를 제가 스스로 찾기보다 학교와 지자체가 시스템을 만들어서 제가 대학에서 배웠던 지식과 경험을 지역사회에 공유하고 싶어요. 그런 좋은 기회가 있었으면 합니다.”(학생 68)

“현재 창업교육을 진행하고 있는데 대학생들의 인력 지원을 하는 형태로 지역대학의 인재를 활용하면 좋겠어요. 지역 내 아동청소년 센터와 긴밀히 협력하여 프로그램을 제공하는 것도 가능할 것으로 보이고요. 대학생들의 전문성을 활용하여 지역사회에 기여하고, 대학생들도 현장 경험을 쌓는 프로그램들이 다양했으면 합니다.”(학생 64)

“평택시와 대학이 협력하고, 전공의 특성을 특화한 프로그램을 만들면 좋겠어요. 광고홍보학과와 경우 기업 홍보나 광고에 기여할 수 있거든요. 저에게 그런 기회가 주어지면 전 열심히 참여할 꺼 같아요.”(학생 55)

“회계 분야 교수가 평택세무소에 단기 아르바이트를 연계해준 적 있으나, 이것은 교수 개인의 역량으로 연결해준 것이란 걸 알고 있어요. 특정 교수의 재량이나 개인이 이를 연계하기보다는 학교 차원에서 이런 자리를 많이 마련하고, 정보를 공개하면서 인턴십 기회를 창출했으면 합니다.”(학생 62)

“현재 애매한 위치에 있는 우리학교는 제 2캠퍼스 설립이 필요해요. 지방의 타 학교는 실용음악학과만 사용하는 캠퍼스를 서울에 두고 있어요. 제2캠퍼스 설립은 정부의 제재와는 무관하다고 알고 있어요.”(학생 59)



## 다) 직원

- 직원 집단은 스스로가 지자체에 거주하고 있는 지역 주민으로써의 의견과 더불어 대학이 준비해야 할 지역사회와의 협력 방안을 같이 제시하였다. 지역사회가 바라는 대학의 역할은 지역사회 협력 관계 강화, 대학시설 지역사회 개방, 시민을 위한 프로그램 확대에 대한 방안을 전략화 해야 한다고 의견을 모았다.

“공영형 사립대 전환 시 예산문제가 해결되면 지역사회와의 상생, 학생들의 산출량(Output) 또한 기대할 수 있을 것이며, 더 많은 역량을 펼칠 수 있는 학교가 될 것입니다.”(직원 5)

“학생들의 취업연계나 긍정적인 부분과 관련이 있기 때문에 교수님들과의 협력이 중요하다고 생각합니다. 지역적인 부분으로 넓혀서 활동하고, 다 같이 협력하는 분위기가 조성되지 않으면 안되는 상황이라고 보여집니다.”(직원 4)

“학교가 위치적으로는 좋다고 생각합니다. 10분 거리에 평택역, 학교 앞에 서울로 가는 버스, 경부고속도로 요금소가 인접한 점을 보면 좋지만, 학생들의 입장에서는 통학하게 되니 접근성은 좋은 것은 분명합니다. 그러나 수업 후에 동아리 활동을 굳이 하지 않고 캠퍼스 생활을 즐기지 않고 있는 상황입니다. 학교에 오래 머무를 수 있도록 하는게 지역사회 경제를 위해서도 좋은 것이라 생각합니다.”(직원 12)

“스타필드 앞에 있는 부지도 내실 있는 기업과 연계하여 센터를 설립하고, 교내 산학협력단이나 링크사업단과 연계하는 게 가능할 것으로 보입니다.”(직원 14)

“평택대 내에 유치원, 어린이집이 있으면 좋을 것 같습니다. 현재 교내에 아동청소년복지학과가 있음에도 교내에 유치원과 같은 시설이 없는 부분이 아쉽다고 생각합니다. 유치원뿐 만 아니라 아이들이 좀 더 큰다면 영재원과 같은 기관으로 접근해 볼 수 있는 것 같습니다.”(직원 10)

“요즘 젊은 세대를 위한 다양한 교육법이 있고, 특색 있는 커리큘럼이 개발되면 좋을 것 같습니다. 평택시민으로서 평택시민들과 얘기를 해보면 평택대학교를 다닌다는 사실만으로 충분히 신뢰를 주기도 했던 경험이 있습니다. 이런 것들을 보면 교내에 유치원, 영재원이 설치된다면 충분히 긍정적으로 작용 될 거라 생각합니다.”(직원 11)

“현재 지어지고 있는 스타필드 같은 경우도 학생과 직원들에게 할인을 해주는 제도 같은 복지 혜택을 주면 서로 상생하는 좋은 효과를 낼 수 있다고 생각합니다. 지역사회 함께하는 산·관·학 모델이 전략화 되어야 합니다.”(직원 3)

- **[지방자치단체 시민협력 관계 강화]** 학교 본부의 홍보와 대외 협력 시스템이 적절히 작동하지 않고 있으며, 지역사회 안에서의 대외 홍보와 관련한 집행 예산이 적고, 실제 지역사회에 시설에 대한 개방은 이루어지고 있지만, 이것을 총괄 할 수 있는 부처가 없다는 지적이다. 또한, 기존 외부와의 협력 기 실적이 부족한 상황이다. 이는 단발적인 협력관계와 MOU 체결식에 머물렀던 한계 역시 지적하였다.

“우리 학교는 홍보 예산이 적은 편입니다. 집행하는 예산은 있지만 외부로 알릴 수 있는 방법이나 인프라 형성이 부족하다고 생각합니다. 현재 진행 중인 홍보는 입시홍보 밖에 없고, 그 외에 홍보비로 활용할 수 있는 예산이 적게 책정되어 있습니다.”(직원 16)

“지역사회 시민들은 평택대학교의 지역사회 기여도를 부정적으로 평가하지만, 많은 시민들이 주차나 운동장, 도서관 전부 이용하고 있는 상황입니다. 도서관도 3층을 개방하고 있습니다.”(직원 19)

“실질적으로 대관 시스템은 닫혀있다고 생각하고, 주차시설을 완비해서 주차비를 받아 운영하면 좋겠습니다.”(직원 8)

- 먼저 움직이는 평택대학교의 자세가 필요하다. 관내 외국인을 위한 쌍방향 소통 채널에 대한 평택대학교의 선점이 필요하다. 현재 코로나19이후로 이주민으로서의 재난정보 및 공공정보에 대한 정보접근성이 낮은 대상에 대한 사각지대를 학교의 인력을 활용하여 선제적으로 평택대학교가 사업을 제안하여 공공성을 높일 방법을 고안해야 한다.

“관내 외국인을 위한 쌍방향 소통채널에 대한 평택대학교의 선점이 필요하다. 현재 코로나19이후로 이주민으로서의 재난정보 및 공공정보에 대한 정보접근성이 낮은 대상에 대한 정보의 소외감이 평택시에 나타나 이에 대한 민원이 제기되고 외국인 유학생이 있는 평택대학교가 이를 대신해주고 있다. 외국인 관련 쌍방향 소통채널을 운영할 수 있는 것을 평택시와 협력해서 진행하는 것 역시 필요하며, 이를 기다리지 말고, 대외 협력관계를 할 수 있는 지원조직을 꾸리고 이를 계획하여 시에 제안하는 것 역시 지역사회 협력 모델의 시발점이라고 생각해야 한다.”(직원 19)

- **[지역사회와 상생하며 성장하는 공영형 평택대학교]** 공영형 사립대의 의지를 표명할 수 있는 슬로건이 필요하다. 이는 경기도 슬로건 (새로운 경기, 공정한 세상), 평택시 슬로건 (시민중심, 새로운 평택)을 중심으로 슬로건을 만들고 이를 학교 중심에 설치하여 시민들에게도 공영형 사립대학 전환의 의지를 표명해야 한다.



1. 지역사회와 함께 성장하는 새로운 교육공공성, 새로운 공영형 평택대학교
2. 새로운 교육혁신, 지역사회와 함께 성장하는 공영형 평택대학교
3. 시민과 함께 성장하는 새로운 교육공공성, 새로운 평택대학교
4. 시민과 함께 상생하고 성장하는 공영형 평택대학교

- **[지역사회 교육 프로그램 확대]** 직원집단 스스로가 지자체에 거주하고 있는 지역 주민으로서 시민을 위한 교육 프로그램이 확대되어야 한다고 하였다. 또한, 기존 동주민센터의 평생교육 프로그램과는 다른 5060을 타겟으로 한 중장년층 프로그램 강화도 필요하다고 했으며, 초등·중등학생을 위한 영재교육 부설 프로그램의 필요성도 강조하였다.

“다른 학교의 사례를 보면 지속가능발전대학의 형태, 시민대학의 형태, 공무원 과정을 교육 과정에 유치시키는 일, 청소년 자유학기제 등 평생교육원 중심의 사업과 다양하고 유연한 학사 제도의 사업이 지역사회에 활발히 이루어지고 있다. 현재 우리 학교는 동·주민센터의 프로그램 과 너무나 유사한 프로그램이 진행되고 있으며, 대학 부설 평생교육원의 특성화가 이루어지지 않고 있다. 이에 시민소속 연대, 교육단체 연대를 통하여 시민이 원하는 교육과정을 의견을 수렴하여 도출하고 이를 대학교육의 질을 담보로 제공하는 것이 경쟁력 있다. 또한 유연한 학사제도를 도입하여, 은퇴이후의 인생이모작교실(시니어유투브크리에이터과정 등), 마이스터고 학생을 위한 비학위과정, 학교 밖 청소년을 위한 비학위과정을 통해 총장명의로 비학위과정의 수여를 하고 점차적으로 이를 학위과정으로 흡수할 수 있는 전략이 필요하다. 유연한 학사제도로 지역사회 교육 공공성을 확보하는 것이 중요하다고 생각한다.”(직원 21)

“평생교육원이 있지만 다소 미흡하다고 생각합니다. 중·고등학생들이 대학에 오는 프로그램이 있으면 좋겠지만, 현재 경기도 꿈의 대학 외에는 프로그램이 부재하다고 생각합니다.”(직원 22)

“고등교육 영재기관을 운영한다면 수요가 많을 것이라고 생각합니다. 평택시민들이 무엇을 요구하는지에 목소리를 귀 기울여야 합니다.”(직원 14)

- **[대학시설 지역주민 개방]** 지역사회와의 협력체계의 시작은 대학 시설의 개방성과 시민과 함께하는 대학 교육의 공공성을 높이는 일이다. 대학 자체가 지역사회 안에서 노력하는 모습을 보여주고 선순환 구조를 가질 때 지역사회 역시 상생할 수 있는 유기적인 환경이 구축될 수 있다.

“현재 우리 대학에 평택시 거주자 비율이 20% 정도입니다. 거주하는 구성원 교직원까지 합치면 평택시민이 일구는 평택대학교의 성격을 가질 수 있다고 생각합니다. 지역사회

와의 상생, 학생들의 산출양(Output) 또한 기대할 수 있을 것이며, 더 많은 역량을 펼칠 수 있는 학교가 될 것으로 생각합니다.”(직원 1)

“교내 산학협력단이나 링크사업단과 연계하여, 평택시와의 협력 모델이 가능성이나 방향성을 구축해 나가는 것이 향후 과제라 생각합니다.”(직원 11)

- **[학생에게 환원될 수 있는 교육적 혜택]** 교육 공공성을 중심으로 한 쌍방향 교육 환원이 중요하다. 공영형 사립대 모델이 학생들에게 최대치의 교육적 혜택을 받게 하는 것과 견주어 지역사회 시민들에게도 교육적 혜택을 누릴 수 있도록 하는 쌍방향 환원을 이룰 수 있어야 한다.

“여기서 핵심은 공영형 사립대의 전환이 재학생에게 어떠한 교육적 혜택을 얻을 수 있느냐라 생각한다. 단순히 반값등록금 실현이 아닌, 공영형 사립대 전환으로 현재의 전공 수업보다 질 높은 수업을 담보할 수 있느냐, 유연한 학사학위로 타 대학의 교양과목 전공과목을 수강할 수 있는 네트워크를 거점으로 이룰 수 있느냐, 관련 전공 기자재 확보 및 학생에게 돌아가는 교육적 혜택이 무엇인가를 고민해야 한다. 학생들에게 최대의 이익을 제공하고 누릴 수 있게 하기 위한 공영형 사립대의 모델 역시 그려야 한다.”(직원 24)

#### 라) 비정규직·조교

- **[대학 지역사회 참여 확대]** 평택의 지역성, 정체성과 공공성 확대에 평택대가 주목하는 것이 지역사회 협력모델 구축하는데 공영형 사립대학은 토대를 마련하는 데 큰 역할을 할 수 있다.

“현재 학생의 취·창업 프로그램을 살펴볼 때도 현재 국제대학교에서 평택시 청년취업센터를 운영하고 있다. 우리는 교수님들이 개인적으로 단발성 프로젝트로 학과별 프로그램을 운영하는데 사실 경기도와 평택시의 프로그램을 같이하는 것이 상당히 중요하다고 생각한다.” (비정규직 3)

“실제 ‘경기도 수요자 맞춤형 취업 지원프로그램’을 수년째 운영하고 있다. 학생들의 호응도 좋고, 관련된 중소기업 탐방 등 프로그램의 효과성과 만족도가 높은 편이다. 이렇듯 지역사회 협력 모델을 구축하고 이를 실행하여 지역사회 대학 안의 학생이 수혜자가 될 수 있도록 하는 게 중요하다고 생각한다.”(비정규직 3)

“산학협력단에서 진행하는 프로젝트를 보면 단발성의 평택시와 하는 프로젝트와 교수님 별로 진행하는 연구 프로젝트가 다양하게 있기는 하다. 궁극적으로 이것이 연구에 머무는 것이 아니고, 학생들이 참여할 수 있는 것이 있어야 하고, 또한 경기도 및 평택시와 함께하는 프로그램 역시 일반 시민의 다양한 욕구가 해소 될 수 있는 무언가가 있어야 한다.”(비정규직 2)

“현재 평생교육원에서 시행하는 경기도 생활기술 교육 프로그램 ‘시니어유투버크리에이티브’사업 역시 시민의 호응이 너무나 좋았던 사업이다. 실제 참여 대기 인원이 있고, 대학교수가 강의하는 것에 대한 만족도가 큰 사업이다.”(연구원 3)

“지역사회상담센터에서 진행하는 미술치료 및 상담치료 프로그램은 이미 지역사회에 꽤 유명한 프로그램 중 하나이다. 이것이 학교기업으로 독립화하여 경기도 및 평택시와 자주적, 독립적으로 운영되는 것이 공공성을 높이는 방법이라고 생각한다.”(연구원 2)

- **[지역사회 교육 프로그램 확대]** 지역의 전문적인 분야나 특정 현안에 대해 이론적, 학문적 토대를 마련하고 실용적 기술을 제공하는 ‘싱크탱크’로서의 역할, 주한미군 등 평택에 있는 외국인들과의 실질적 국제교류, 프로그램을 담당하는 역할 하는 것은 이미 활발히 진행되고 있다고 의견을 모았다. 이것을 공공성이라는 큰 틀로 묶는 작업이 필요하다고 분석하였다.

“환경보건센터 구축, 주한미군연구소, 다문화센터 등 경기도 및 평택시에 ‘싱크탱크’의 역할을 한다고 생각한다. 이를 파편적으로 여러 센터에서 진행하더라도 소통창구 하나로 일원화하여 실적을 모델로 구축하는 것이 필요한 전략이라고 생각한다.”(연구원 5)

#### 마) 조교

- **[대학 지역사회 참여 확대]** 지역사회와의 소통창구가 부재함에 대한 지적 및 대외 협력 시스템 작동에 대한 전략화에 대해 의견을 모았다.

“기존 산학협력단을 통해 프로젝트가 진행되지만, 이것은 연구 수행에 있어서 학교기업으로의 수단이라 생각한다. 궁극적으로는 대외협력처 및 지역사회협력센터 등의 조직을 기반으로 소통할 수 있어야 한다고 생각한다. 그래야 실적을 한곳으로 모을 수 있고, 궁극적으로 지역사회와의 관계 구축과 협력 그 이상의 실적화 할 수 있는 통로가 필요하다.”(조교 1)

- **[지역사회 교육 프로그램 확대]** 대학과의 공통 교양 과정, 공통 학사관리의 체제를 갖추어 지역사회 보편적 교육의 도덕성 및 인재 배출의 안정성을 추구하는 시스템이 작동하기를 바랐다. 이는 지역사회와 학교가 공공성의 목적으로 상생할 좋은 기회라고 생각했다.

“재학생 시절 교수님 연구 프로젝트에서 보조연구원으로 일하면서 외부 프로젝트를 하면서 많이 배웠다. 이는 강의실 안에서 배우는 것 그 이상으로 흥미로웠고 이를 계기로

학교에 대한 애교심, 교수님과의 학문적 관계를 쌓는 데 도움이 되었다. 지금도 후배에게 그런 기회가 있으면 하라고 추천한다. 이런 것이 단발적으로 이루어지는 것이 아니라 학교가 주체가 되어서 학교 밖 강의실의 형태로 이루어져서 학생에게는 실습의 기회, 지역 사회는 인재를 양성한다는 것으로 상생하는 기회가 있었으면 좋겠다.”(조교 4)

## 바) 지자체

- 평택대학교는 지역사회의 유일한 4년제 대학이며, 평택시 지역사회 발전에 이바지 하였다는 것에 동의하였다. **지역사회대학으로서의 이미지 개선이 필요하며, 공공성 확보를 위한 시설의 공공성, 지역사회와의 협력모델** 정립이 시급하다는 것에 의견을 모았다.

“평택시에서 거주하는 평택대 재학생이 20%가 넘게 차지하고 있고, 평택시 젊은 인구가 유입되는 상황에서 지역사회 인재육성의 당위성과 고등교육의 공공성 확보가 빠르게 성장하는 평택시와 어우러져 모델이 필요합니다.”(교외정책협의회)

- **지역과 상생할 수 있는 공영형 사립대 모델**을 제안하였다. 지역사회의 요구와 의견이 반영되는 평생교육 및 시민대학 모델 창출과 시설에 공공성 확보 방안을 구체화해 시민을 설득시키는 것에 힘을 실어주었다. 이는 경기 및 평택 지역의 성공적인 공영형 사립대 모델 개발을 위한 지역 거버넌스 등 여러 방안을 전략화하여 공영형 사립대의 도입으로 지역사회와 대학이 상생할 수 있는 모델에 기반을 마련하였다.

“지역 주민들이 대학교 교수님들에게 질 높은 강의를 듣는 것도 좋은 기회라고 생각됩니다. 주민센터나 다른 평생학습센터에서 하는 비슷한 강의가 아니라 대상별 집중 교육도 필요하고, 평택시 젊은 인구 유입에 맞추어 젊은 세대가 원하는 현재의 트렌디한 교육도 필요합니다.”(교외정책협의회)

- 중앙정부, 도비 지원, 시 대응비 지원의 다각적 지원을 통해 지역사회 고등교육의 보충, 지역사회 연구 부족 부분의 보충역할을 할 수 있도록 고등 교육의 공공성을 확보하는 것이 중요하다고 의견을 담았다. **시설 사용의 공공성, 공공시민대학의 역할과 평생교육 질적 향상**을 꾀하는 전략 역시 필요하다고 언급하였다.

“평택대학교가 시민들을 위한 공간을 확보하는 것이 중요해요. 운동장, 도서관 뿐 만 아니라, 시민들을 위한 북카페, 시민들을 위한 문화공간 제공 등이 공공성을 높일 수 있고, 이것이 교육과 연결된다면 시민대학의 형태가 될 수 있겠지요.”(교외정책협의회)

- 코로나19 팬데믹으로 인한 공공보건복지 및 의료에 대한 중요성이 강조되며, 평택 대학교 간호학과 및 복지계열 학과의 우수성을 이미 확보하였으니 이를 바탕으로 공공보건의료 교육과정에 대한 탐색이 이루어지길 지역사회는 기대하고 있다.

“평택시에는 대학병원이 없잖아요. 브레인시티에 대학병원이 들어온다는 계획이 있지 만, 우리는 공공 의료보건 인력이 잘 수급되느냐도 중요해요. 이번 코로나 사태를 보면서 더 알 수 있었어요. 평택대학교가 4년제 대학교이고 간호학과와 시뮬레이션센터가 있으니 그런 역할의 중심이 되었으면 좋겠어요.”(교외정책협의회)

- 평택 지역사회는 산업 확장과 함께 좋은 환경으로 전문화된 인력 양성이 대학과 함께 필요하다. 서울과 수도권외의 기반을 가진 경우로 평택으로 이동하는 신진인력 을 경쟁력을 지속적으로 발전시킬 수 있도록 기대된다는 것에 동의하였다. 이는 평택대 지역사회협력센터(가칭), 인공지능대학원(가칭), 평택시 공공시민대학(가칭), 영 재양성 협력센터(가칭)에 대한 모델 정립의 시급성에 동의하였다.

“평택대가 컨트롤 타워가 있어야 해요. 행정부서 이리저리 돌아다니면서 이용하려는 시 민은 아무도 없어요. 시민과 소통하는 구심점이 필요해요.”(교외정책협의회)

“4차 산업혁명에 대한 선진 교육을 유일한 4년제인 평택대학교가 선도했으면 좋겠어요. 그 래야 학생들 취업, 기업에 근무하는 사람들에 대해 재교육도 할 수 있고요.”(교외정책협의회)

## 다. 소결

### 1) 기존 대학 운영의 책무성, 투명성, 민주성 제고 사례 탐색

〈표 III-58〉 공영형 사립대 도입 교내 거버넌스 정립 사례

| 구분  | OECD WIGs      | 공영형 사립대 도입 교내 거버넌스 정립 사례 |   |
|-----|----------------|--------------------------|---|
| 책무성 | 효과성 대응성        | 재정책무성                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 재정 관리 투명성, 책임성, 공개성 다양한 의미도출</li> <li>• 재정 관리 투명성, 재정 정보 공개 투명성, 총장 업무추진비 공 개 투명성 확보</li> <li>• 재정위원회 역할 책무성 강조</li> <li>• 재정위원회 규정 승인 및 구성원 확정 합리적 과정 확보</li> </ul>           |
|     | 규제의 질 신뢰성 부패방지 | 공적 운영 책무성                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공적 역할 강화 제도 개선 필요성</li> <li>• 학교 공적 운영 신뢰도 구축에 대한 동의</li> <li>• 공영형 사립대학 요소에 대한 구체적 내용·권한·운영 정관에 명 기, 이사회 제한적 발언권 가진 참관인 참석 등 도입 요소 필요, 규제의 질 쇄신 회복 바탕 공적 운영 책무성 확보</li> </ul> |



| 구분  | OECD WGs           | 공영형 사립대 도입 교내 거버넌스 정립 사례 |  |
|-----|--------------------|--------------------------|--|
| 민주성 | 지역사회<br>도덕성<br>안정성 | 지역사회<br>고등교육<br>책무성      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 보편적 교육을 위한 공적 재화 기능 회복기여</li> <li>• 인근 지역사회 대학과의 공통 교양 과정, 공통 학사관리의 체제 갖춰, 지역사회 보편적 교육의 도덕성 및 인재 배출 안정성 담보</li> <li>• 지역사회 고등교육 기관 연합 네트워크 체제 구축하여 국립대와 사립대의 네트워크 모델 구축 필요성 확보</li> </ul>   |
|     | 시민권<br>참정권         | 대학 운영의<br>민주성 확보         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교원 자발적인 민주적 활동, 교육부의 실태조사 결과 조치 통해 비리 사학 체제 종식</li> <li>• 총학생회 2020년 6월, 26년만에 재건된 사례 대학 운영 민주성 확보 대표적 사례</li> <li>• 대학 내 인권센터 역할 격상, 지역사회 내의 인권 논의 확대</li> </ul>   |
|     | 대의성<br>조직<br>안정성   | 지속적 의견<br>수렴과정<br>확대     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공영형 사립대 모델 정립 의견 수렴과정, 교내 구성원 공청회, 학생 공청회, 지역사회 공청회 등 다양한 포맷 통한 의견 수렴 확대</li> <li>• 구성원 의견 반영되는 조직 민주성 담보 필요성 대두(노사갈등 완화의 필요성 강조)</li> </ul>  |
|     | 투명성                | 법치<br>위법행위<br>처벌 초점      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년 임시이사 파견 직후 대학 자체 감사위원회 법인종합감사위원회로 전환</li> <li>• 대학운영 투명성 제고 위해 외부전문가 견해 청취 법인의 책무성 상승 노력</li> <li>• 대학본부 운영 투명성 제고를 위한 법무감사팀 신설</li> <li>• 반부패시스템 및 대학 자체 체질 개선과 청렴도 향상</li> <li>• 투명하고 효과적인 재정 운영, 감사 제도, 정보 공개 투명성 제도 수립의 중요성 강조</li> <li>• 위법행위에 대한 적절한 처벌과 감시체계 마련신뢰 및 도덕성 향상 제도 마련</li> </ul>                                    |
| 공정성 | 공정성                | Open<br>Government<br>수행 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보의 투명성, 절차의 투명성 담보 열린 운영 수행으로 공공 가치 창출</li> <li>• 정보에 대한 공개 및 공유 대학 공공성 가치 창출</li> <li>• 재정 정보 공개 투명성 확보, 총장 업무추진비 공개, 이사회 회의록 정보 접근성 예전보다 향상 사례, 실제 정보 공유에 대한 공정성 열린 운영 수행 향상</li> <li>• 인사 절차 투명성 확보, 행정의 투명성 및 개방성에 대한 미진한 사례 확인, 이를 확보하기 위한 제도 및 규정 정비 필요성 강조</li> <li>• 인사의 연속성 및 정보 공개의 투명성 보장 및 정보 공개 제도 개선 추진 과제 필요성 도출</li> </ul> |

### 가) 책무성

- 재정 책무성 (효과성, 대응성)
  - 재정 관리에 있어서 투명성, 책임성, 공개성 다양한 의미를 도출하였다. 재정 관리에 대한 투명성, 재정 정보 공개 투명성, 총장 업무추진비 공개에 대한 공개성이 예전보다 향상된 모습을 보였다.
  - 재정위원회는 공영형 사립대학 운영모델에서 책무성을 확보하는 가장 중요한 제도로 제안되었다(임재홍 외, 공영형 사립대학 인식조사 및 운영모델 개발 최종보고서, 2019). 이는 대학을 투명하게 운영하고 책무성을 높이기 위해 각 국립대학의 사례를 참조하여 평택대학교는 재정위원회 규정 승인 및 구성원을 확정지었다.
  - 재정 위원회의 구성은 타 국립대학의 사례를 참조하여 일반위원을 과반수로 하고 위원장을 일반위원 중에 호선하는 것은 물론, 회계 또는 법률 전문가위원을 2명으로 하여 재정 흐름에 대한 투명성 및 재정 책무성을 강조하였다.
- 공적 운영 책무성 (규제의 질, 신뢰성, 부패방지)
  - 2018년 이후 학교의 공적 운영의 쇄신 및 신뢰성 회복을 위한 고도화 작업의 필요성 및 당위성 강조되었다. 학교 운영에 있어서 신뢰성 회복 및 비리 대학의 오명을 벗어내기 위한 공적 역할 강화를 위한 제도 개선 필요성이 대두가 되었다. 이를 강화를 위한 정관, 학칙, 규정 정비에 대한 필요성에 대해 구성원의 요구 합의가 있었으며, 공적 운영 강화 및 신뢰성 회복에 있어서 학교의 공적 운영의 신뢰도 구축에 대해 동의하였다.
  - 공적 역할 결격사유 발생한 임원해임 의무화, 친인척 임원 선임 금지, 학교의 공적 운영 및 공적 역할과 공영형 사립대학 요소에 대한 구체적 내용이 필요하다고 언급하였다. 또한 권한·운영 등을 명확하게 정관에 명기, 이사회 제한적 발언권 가진 참관인 참석할 수 있도록 하는 다양한 도입 요소에 대해 구성원은 긍정적으로 반응하였다. 이것이 공적 운영의 책무성을 강조할 수 있으며, 경쟁환경 안에서 규제의 질을 쇄신할 수 있는 도입할 수 있는 요소라는 것과 신뢰성 회복이라는 것에 실질적 도입 요소라는 부분을 동의하였다.



- 지역사회 고등교육 책무성 (지역사회 도덕성, 안정성)
  - 자유주의적 관점에서 진행된 대학의 민영화·영리화·시장화의 파괴적 결과를 완화하고 대학이 사적 재화가 아니라 보편적 교육을 위한 공적 재화의 기능을 회복하는데 기여하기 위하여 지역사회 내 고등교육 책무성을 강조해야 한다고 볼 수 있다. 이는 인성과 능력을 갖춘 인재 양성과 맞춤형 인재를 안정적으로 배출할 대학의 책무성을 강조하는 것이라 할 수 있다.
  - 현재의 수직 서열화 된 대학체제를 수평적 다양성의 체제로 재구조화 하여야 개별화되어 있는 대학의 서열화 완화 뿐 아니라 공공적인 거점 역할을 대두할 수 있는 지역 거점 고등교육의 공적 역할을 강조하는 것이 필요하다. 이것은 인근 지역사회 대학과의 공통 교양 과정, 공통 학사관리의 체제를 갖추어 지역사회 보편적 교육의 도덕성 및 인재 배출의 안정성을 담보할 수 있다.
  - 인근 대학과의 공통 온라인 교육과정 개발 및 연구중심대학, 교육중심대학, 특수인력양성 대학으로 특성화하고 이를 연합 네트워크 하는 방안을 학생과 교원 중심으로 의견을 모았다. 평택시 지역사회 고등교육 기관 연합 네트워크 체제를 구축하여 국립대와 사립대의 네트워크 모델을 구축하여 공통 교양과정 운영, 온라인 교육과정 개발하는 것에 대한 교원의 의견이 모아졌다. 또한, 평택시 축제 및 대학별 축제를 공동 주관 및 지역사회 축제로 운영하는 것에 대한 학생들의 의견을 모았다. 또한, 고등교육 기관 연합 네트워크를 통해 청년 취업박람회등을 기획하여 지역사회 안에서의 안정적 인재 배출의 책무성을 함께하는 것에 의견을 도출하였다.

## 나) 민주성

- 대학 운영의 민주성 확보 (시민권 및 참정권)
  - 교수들의 자발적인 민주적 활동과 교육부의 실태조사 결과 조치를 통해 개인과 그 친인척에 의해 36년간 자의적으로 운영되어온 체제를 종식시켰다. 사학혁신위원회도 평택대학교의 사례를 사학혁신의 대표적 사례로 소개하고 있다 (교육부 사학혁신위원회, 활동백서: 사학제도 개선 권고안, 2019).
  - 학칙 기구화 된 교수회, 합법적 절차로 구성된 직원 노조, 1995년 학내사태로 총학생회가 해체된 후 재건되지 못한 채 연합회 형태로만 존재했었던총학생회가 2020년 6월 26년 만에 재건된 사례는 대학 운영의 민주성 확보의 대표적 사례라 할 수 있다.

- 조교회 구성으로 조교 대표를 선출하고, 학과 및 행정 조교의 역할 및 업무 조정에 대한 목소리를 내는 것도 민주성을 담보하는 사례라 보여진다.
- 비정규직 및 연구원에 대한 처우에 대해 아직은 논의 조차 이루어지지 않은 부분에 대한 아쉬움과 모든 구성원의 민주성 확대가 필요하다. 정규직 및 연구원, 조교를 위한 처우 개선을 위한 목소리를 담을 수 있는 조직이 있어야 하며, 현존하는 인권센터의 기능을 확대할 필요하다. 대학 내 인권센터를 격상하여, 지역사회 내의 인권을 폭넓게 다루는 논의가 이루어져야 하며, 이것이 구성원의 목소리를 담는데 큰 그릇이 되는 시발점이 된다고 의견을 모았다.
- 지속적 의견 수렴과정 확대 (대의성 및 조직 안정성)
  - 공영형 사립대 모델 정립을 위한 의견 수렴과정, 교내 구성원 공청회, 학생 공청회, 지역사회 공청회 등 다양한 포맷을 통해서 의견을 수렴하는 과정을 점차 확대하고자 한다.
  - 민주성 향상에 대한 구성원 동의를 받았으며, 대학 구성원의 목소리를 담을 수 있는 조직이 만들어지고, 이에 대해 정식 기구화를 하려는 노력이라 할 수 있다. 그러나 의사결정 과정 안에서의 민주성이 결여되거나, 훼손되는 사례가 있다고 지적하였다. 구성원의 의견이 반영되는 조직 민주성이 담보되어야 구성원의 조직 안정성을 확보할 수 있다고 의견을 제시하였다.

#### 다) 투명성

- 반부패 개혁 (법치:위법행위 처벌 초점)
  - 2019년 임시이사 파견 직후에 대학 자체 감사위원회를 법인종합감사위원회로 전환시켰다. 이는 타 대학의 대학자체 감사위원회와는 달리 대학운영의 투명성을 제고하기 위해 외부전문가의 견해를 청취하고 법인의 책무성을 높이기 위함이었다. 또한 대학 본부의 대 학운영에 대한 투명성을 제고하기 위해 법무감사팀을 신설하였던 것도 사례라 할 수 있다.
  - 이는 기존 학교 재정 운영에 대한 반부패시스템 및 대학 자체 체질 개선과 청렴도 향상이 필요하며, 이는 학내 구성원 및 지역사회 시민의 신뢰를 구축하는데 중요한 요소이다.

- 투명하고 효과적인 재정 운영, 감사 제도, 정보 공개의 투명성 제도를 수립하는 것이 중요하며, 절차의 투명성과 도덕성을 제고하여 위법행위에 대한 적절한 처벌과 감시체계를 마련하는 것이 신뢰 및 도덕성을 높이는데 직접적인 역할을 한다고 의견을 수렴하였다.
- Open Government 수행 (공정성)
  - 정보의 투명성, 절차의 투명성을 담보로 한 열린 운영 수행으로 공공의 가치를 창출할 수 있다. 이는 적극적 정보 공개를 강조하고, 정책 결정 및 집행에 관한 정보, 정책 과정에서 생성된 정보에 대한 공개 및 공유하는 것은 다양한 유형의 대학 공공성 가치를 창출할 수 있다고 제시하였다. 또한 투명성과 책무성, 지역사회 내 신뢰성 향상 및 기회 창출, 공공적 가치를 실현할 수 있는 밑거름이 되었다.
  - 재정 정보 공개의 투명성 확보, 총장 업무 추진비 공개, 이사회 회의록 정보 접근성이 예전보다 향상된 모습을 보이며, 실제 정보 공유에 대한 공정성에 대한 열린 운영 수행의 향상된 모습을 지적하였다.
  - 그러나 인사 절차의 투명성 확보, 행정의 투명성 및 개방성등을 확보하기 위하여 제도 및 규정에 대한 정비가 필요하다. 이는 행정 영역에서 사용되는 알고리즘에 대한 공개 및 설명 기준 확립이 필요하다고 할 수 있다.
  - 또한 투명성의 의미는 개방성과의 밀접한 관련성이 있다. 이는 효율적 대학 행정 운영 및 효율적 업무 인계, 과제의 축적된 효과를 보이기 위해서는 인사의 연속성 및 정보 공개의 투명성을 함께 보장해야 실현가능하다. 이는 운영의 책임성과 투명성을 확보하기 위해 노력해야 하며, 정보 공개 제도 개선을 추진해야 하는 과제로 남아있다.

## 2) 공영형 사립대 도입 요소에 대한 논의

- 재정위원회, 이사회, 학생회, 지자체 건버넌스에 대해 학교운영현황에 대한 현재와 공영형 사립대 전환과정에서의 기대 인식을 구분하여 필요한 도입요소에 대한 구성원의 의견을 검토하였다.

〈표 III-59〉 공영형 사립대 도입 요소

| 도입요소        | 학교 운영 현황 인식  | 공영형 사립대 전환 기대 인식  |
|-------------|--|---|
| 재정위원회       | <ul style="list-style-type: none"> <li>재정위원회 수용성 인식 미비</li> <li>등록금 심의위원회 기능과 비슷하다고 생각함</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>재정위원회 규정화, 구성원(외부위원, 회계 및 법률전문가 포함) 다양성 보장으로 투명성과 책무성 높일 수 있다고 기대함.</li> <li>역할과 운영계획에 대한 구체화 필요</li> </ul>  |
| 이사회         | <ul style="list-style-type: none"> <li>현재 관선이사 체제 할수 있는 역할 범위 제한적</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>학교의 공적운영 및 공적역할과 공영형 사립대학 요소에 대한 구체적 내용·권한·운영 등을 명확하게 정관에 명기에 대한 필요성 대두</li> <li>결격사유 발생한 임원해임 의무화, 친인척 임원 선임 금지 등 규정, 정관에 대한 검토 및 필요시 제정</li> </ul> |
| 학생회         | <ul style="list-style-type: none"> <li>기존 비상대책 위원회 체제 학생 자치권 한계</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 6월자로 총학생회 재건 정관 기구화 추진됨</li> <li>구체적인 총학생회 임원진 구성 및 역할 전략화 필요</li> </ul>   |
| 지자체 거버넌스 구성 | <ul style="list-style-type: none"> <li>대학 자체 안에 외부 거버넌스 구성할 수 있는 기구 전무</li> <li>지역사회 안에서의 평택대 역할 저조</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>MOU를 체결하고 대학 의사결정구조에 지자체 등의 인사를 일부 포함 시켜</li> <li>공영형 사립대 모델(안)의 구체적 역할을 할 수 있도록 기대</li> </ul>   |

- 재정위원회는 지금의 등록금 심의위원회와 같이 재정과 관련한 위원회 정도로만 인식하고 있으며 그 중요성과 구체적인 역할에 대해 자세히 전달받을 기회가 부족하였다. FGI 과정에서 재정위원회 규정과 역할 구성원에 대한 구체적인 전달 이후, 투명성과 책무성을 높일 수 있는 기회라고 기대하였으며, 구체적이 역할과 운영계획이 전략화하여, 구성원에게 투명하게 공개하는 것도 중요하다고 언급하였다.
- 이사회는 현재의 관선이사 체제에서 할 수 있는 역할의 범위가 제한적이라는 것에 대한 현 인식과 공영형 사립대 도입에 있어서 이사회에서 학교의 공적운영 및 공적역할과 공영형 사립대학 요소에 대한 구체적 내용·권한·운영 등을 명확하게 정관에 명기에 대한 필요성과 그 역할을 해 줄 것을 기대하고 있다. 또한, 결격사유 발생한 임원해임 의무화, 친인척 임원 선임 금지 등 규정, 정관에 대한 검토 및 필요시 제정하는 것 역시 이사회에 기대하는 바라고 구성원은 의견을 모았다.
- 학생회는 기존 비상대책위원회 체제에서는 학생의 목소리를 담는 데 한계였다는 지적과 함께, 총학생회 재건을 통해 학생의 권리를 강조할 수 있도록 학칙의 재검토, 재학생의 의견수렴 통로 확보 등이 필요하다는 지적이 있었다.

- 지자체 거버넌스는 기존 학교 안에서 대외협력과 관련된 인사나 부처가 부재하다는 지적과 지역사회 안에서의 평택대의 역할이 저조하다는 지적이 있었다. 이에 대학 의사결정 구조에서 지자체 등의 인사를 일부 포함하는 전략과 공영형 사립대 모델안에서 구체적인 역할을 할 수 있도록 도모해야 한다는 의견이다.

### 3) 고등교육 질적 향상 및 지역사회 협력 기반 공영형 사립대 모델 구축

- 평택이란 공동체 속의 대학, 시민적 관심이 뒷받침되어 작지만 강한 대학으로 성장을 통한 공영형 사립대 모델 정립(안)에 대한 구성원의 목소리를 모을 수 있었다. 평택의 지역성, 정체성과 공공성 확대에 평택대가 주목하는 것이 지역사회 협력모델 구축하는데 공영형 사립대학은 토대를 마련하는데 큰 역할을 할 수 있다고 구성원은 기대하고 있다.
- 지역의 전문적인 분야나 특정 현안에 대해 이론적, 학문적 토대를 마련하고 실용적 기술을 제공하는 '싱크탱크'로서의 역할, 주한미군 등 평택에 있는 외국인들과의 실질적 국제교류, 프로그램을 담당하는 역할과 센터 구축, 반도체·인공지능 등 첨단산업 클러스터 구축을 위한 연구센터, 교육센터 역할도 모색해야 한다는 의견이었다. 중소기업이 많은 평택의 산업환경을 고려 한 지역산업체의 고민에 대한 반응성이 필요하고, 이에 대한 접근방식을 모색하는 것도 평택 유일 4년제 대학인 평택대학교의 역할이자 지역사회 안에서의 역할 책무성을 가지고 있다라고 구성원은 인식하고 기대하고 있다.
- 일반시민을 대상으로 한 교양강좌나 전문적인 지식 기술 강좌, 정기적인 학술강좌를 고려, 일반시민을 대상으로 한 교양강좌나 전문적인 지식 기술 강좌, 정기적인 학술강좌를 고려하여, 시민들의 다양한 교육 욕구를 해소할 수 있도록 평생교육원의 기능과 역할을 개선하고 시민공공대학으로의 역할도 필요하다.
- 또한 2015년 첫 메르스 확진자 발생, 2020년 1월 국내 네 번째 코로나 환자 발생 등 평택시는 무엇보다도 바이러스 질병에 대한 선도적인 극복을 하려는 추진전략을 가지고 있다. 이는 평택대가 공공의료보전 공공복지에 앞서 나아 가 비전을 제시하여 함께 대처해야하는 것이 필요한 우선 과제라는 것이다.



- 평택대 시설의 공공성 역시 추구해야 할 부분이라고 언급하였다. 도서관, 운동장, 주차장 등 학교시설을 개방하고 쉽게 이용할 수 있도록 해야하며, 이를 위한 학교 자체의 플랫폼 구축이 필요하다.
- 인근 대학과의 공동 온라인 교육과정 개발 및 연구중심대학, 교육중심대학, 특수인력양성 대학으로 특성화하고 이를 연합 네트워크 하는 방안을 학생과 교원 중심으로 의견을 모았다. 평택시 지역사회 고등교육 기관 연합 네트워크 체제를 구축하여 국립대와 사립대의 네트워크 모델을 구축하여 공동 교양과정 운영, 온라인 교육과정 개발하는 것에 대한 교원의 의견이다.
- 현재의 수직서열화 된 대학체제를 수평적 다양성의 체제로 재구조화하여야 개별화되어 있는 대학의 서열화 완화 뿐 아니라 공공적인 거점 역할을 대두할 수 있는 지역 거점 고등교육의 공적 역할을 강조하는 것이 필요하다는 것이다.
- 대학이 사적재화가 아니라 보편적 교육을 위한 공적 재화로서의 기능을 회복하는데 기여하기 위하여 지역사회 내 고등교육 책무성을 강조해야 하는 것이 공영형 사립대학의 의의에 부합한다. 이는 인성과 능력을 갖춘 인재 양성과 맞춤형 인재를 안정적으로 배출할 대학의 책무성을 강조하는 것과 함께 공공성의 의미를 되살릴 수 있다.

#### 4) 공영형사립대 도입 면담조사 주요 쟁점 및 제도 도입에 따른 공공성 확보 성과

- **[주요 쟁점]** 공영형 사립대 도입 면담조사에서 도출된 주요 쟁점은 대학 운영의 책무성, 재정의 책무성 강화, 대학 운영의 공공성 확보, 구성원의 민주성 확대, 정보 및 절차의 투명성 기반 열린 운영 수행이다. 이를 위하여 대학의 공공성 확대를 목표로 설정하고, 대학 운영의 책무성, 민주성, 투명성을 높이기 위해 다양한 제도를 개선하였다.
- **[대학 정체성·재정 책무성 성과]** 2019년 국립대학의 사례를 참조하여 재정위원회를 설치하였으며, 구성원을 회계 또는 법률 전문가 위원을 2명으로 하여 재정 흐름에 대한 투명성 및 재정 책무성 제고의 제도 도입이라 할 수 있다.
- **[공적 운영의 책무성 성과]** 결격사유 발생한 임원 해임 의무화, 친인척 임원 선임 금지, 임원 간 친족 관계 공시, 이사회 제한적 발언권 가진 참관인 참석 제도 도입은 공적 운영을 활성화는 선제적 제도 도입이다.

- **[민주성 성과]** 교내 구성원의 인권침해를 방지하고, 인권침해 사건 발생 시 적극적으로 대처할 수 있는 독립적인 조직 운영을 위해 인권 센터를 설치하였다. 또한, 대학 평의원회의 교원을 대표하는 평의원은 교수자치조직에서 추천한 자를 위촉하는 것을 개정하였다.
- **[투명성 성과]** 법인 이사장과 대학총장의 업무추진비 사용내역을 공개하고 있으며, 이사회 회의록 무기한 공개, 이사회 및 대학평의원회 참관 제도, 법인 임원 간 친족 관계 공시 등을 통하여 공적 운영의 투명성을 확보하려는 제도 도입을 마련하였다.



# IV

## 공영형 사립대와 지역사회협력

---

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

## IV. 공영형 사립대와 지역사회협력

- 평택대와 지역사회 연계 연구협력 추진 현황  
평택대는 대학의 비전을 '지역사회와 세계를 변화시키는 기독교 대학', 교육목표를 '기독교 세계관과 창의적 지식을 갖춘 실천적 인재양성'으로 설정하고, 지역사회와 호흡하며 다양한 성과를 창출하고 있다.
- 특히, 수도권 남부의 지역적 여건과 사회적 수요 등을 고려하여 '환경해권 ICT·물류 허브대학'으로 발전목표를 설정하고 중장기발전을 모색하고 있다. 또한, 4차 산업혁명으로 촉발된 사회변화에 신속·유연하게 적응하고, 지능정보사회로의 전환에 능동적으로 대응하는 차세대 미래인재 양성을 위한 추진전략을 마련하였다.
- 대학의 교육선진화와 성장동력 마련을 위한 특성화 분야 집중 육성 및 내실 있는 학부 교육 중심대학으로 창조적 도약을 위한 역량 개발에 집중하고 있고, 우수한 지역 인재를 발굴 양성하기 위한 대학원 전문인력 선발 육성에도 박차를 가하고 있다.
- 평택대학교가 참여하는 LINC+사업단은 '4차 산업혁명을 선도할 사회맞춤형 ELIS(엘리스) 인재 양성'을 비전으로 설정하여 지역 산업체에서 요구하는 교육환경 구축, 산학 교육과정 공동개발을 통한 산업체 현장전문가 양성, 대학-산업체 간의 협업에 의한 인력 양성을 위해 사회맞춤형학과 중장기발전계획을 추진하고 있다. (평택대학교 링크+, 2020)
- 링크+사업단은 대내외 협업기반 고도화를 위해 지역 산업 및 기업 수요 DB 시스템화, 산업 협력네트워크 강화, 실무 네트워킹 활성화 등을 지속적으로 추진하고 있다.
  - 평택대학교 링크+사업단 2019-2020 협약기업 MOU 실적 리스트

| 연번 | 협약기업       | 협약 일시     | 협약 내용                | 비고             |
|----|------------|-----------|----------------------|----------------|
| 1  | (주)한솔로지스틱스 | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스          |
| 2  | (주)바로스     | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스          |
| 3  | 금강물류(주)    | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스          |
| 4  | 사회적기업 청밀   | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 식자재유통<br>물류서비스 |
| 5  | (주)에프에스에스  | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스          |

| 연번 | 협약기업           | 협약 일시     | 협약 내용                | 비고                           |
|----|----------------|-----------|----------------------|------------------------------|
| 6  | 이씨플라자(주)       | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 무역서비스                        |
| 7  | (주)아세테크        | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 시스템구축                        |
| 8  | (주)줌마          | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스                        |
| 9  | 마켄코리아 유한회사     | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스                        |
| 10 | (주)KTNET       | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 정보처리                         |
| 11 | (주)밸류링크유       | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 물류서비스                        |
| 12 | (주)아워박스        | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 냉장, 냉동창고                     |
| 13 | (주)웹투게더        | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | S/W개발및자문                     |
| 14 | (주)에코프로        | 2019년 05월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 전기장비 제조업                     |
| 15 | (주)어보브반도체      | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체 제조업                      |
| 16 | (주)하이퍼텍        | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 전자부품제조업                      |
| 17 | (주)하나텍         | 2020년 04월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체 설계제조                     |
| 18 | 셈테크(주)         | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체장비                        |
| 19 | (주)테스나         | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체테스트                       |
| 20 | (주)모비안         | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 무선통신 장비제조                    |
| 21 | (주)유니온<br>전자통신 | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 전자부품 제조업                     |
| 22 | (주)레인콤텍        | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체 도소매업                     |
| 23 | (주)메카로         | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체 장비제조                     |
| 24 | (주)스카이칩스       | 2019년 07월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 반도체설계용역 및<br>서비스업            |
| 25 | (주)티엠지 코리아     | 2019년 05월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 유무선통신<br>시스템 개발              |
| 26 | (주)이디코어        | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 정보기술 및<br>컴퓨터 운영 관련<br>서비스업  |
| 27 | (주)아트          | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 정보서비스                        |
| 28 | (주)이온          | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 제조업(무정전<br>전원장치)             |
| 29 | (주)파인<br>텔레콤   | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 무선 통신장비<br>제조업체              |
| 30 | (주)퓨전<br>정보기술  | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 자동차 및 산업용<br>시스템 개발 및<br>제조업 |
| 31 | (주)프라미스        | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 제조업(자동차<br>시험장비)             |
| 32 | (주)날리지<br>큐브   | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | KMS,기업포탈<br>서비스              |

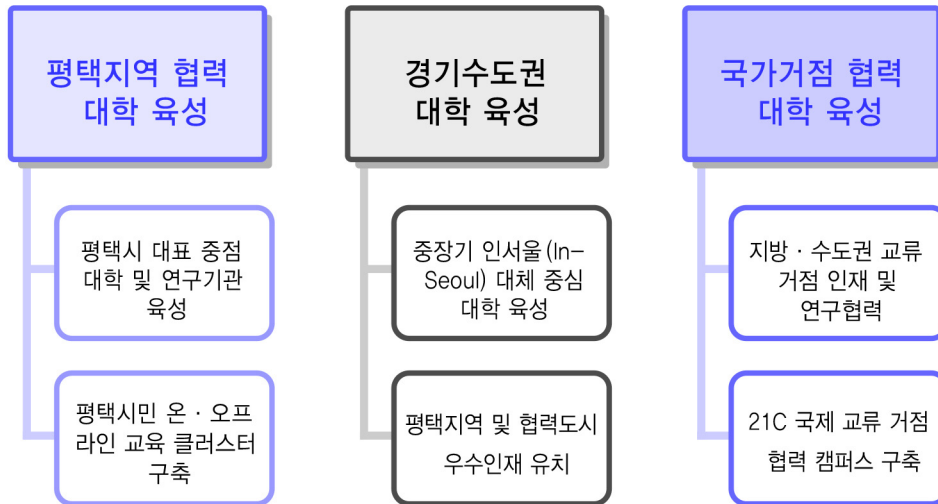
| 연번 | 협약기업           | 협약 일시     | 협약 내용                | 비고                            |
|----|----------------|-----------|----------------------|-------------------------------|
| 33 | (주)테스트웍스       | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | SW테스트, SW 교육 및 컨설팅            |
| 34 | (주)와이즈스톤       | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 소프트웨어, 솔루션                    |
| 35 | (주)태희에볼루션      | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 제조업(유무선 IoT 단말, 변압기 진단장치)     |
| 36 | (주)비바엔에스       | 2019년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 응용소프트웨어 개발및공급                 |
| 37 | (주)에프앤아이       | 2019년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 응용소프트웨어 개발 및 공급(가상 현실, 증강 현실) |
| 38 | 하니웰 애널리틱스(주)   | 2019년 06월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 가스 탐지기외                       |
| 39 | (주)피닉스 엔지니어링   | 2020년 02월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 제조업                           |
| 40 | (주)푸른환경 산업 연구소 | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 측정대행업                         |
| 41 | (주)EHS 기술연구소   | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 연구 및 개발업                      |
| 42 | (주)이쓰리         | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 소프트웨어 자문, 개발및공급               |
| 43 | 한국자원경제연구소 (주)  | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 서비스                           |
| 44 | 온누리사랑채         | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 사회복지                          |
| 45 | (주)거평그린        | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 제조업                           |
| 46 | (주)하스피         | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 무역,도소매                        |
| 47 | (주)굿컴퍼니        | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 교육서비스                         |
| 48 | (주)편두리         | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 교육서비스                         |
| 49 | 전소연 해피마인드      | 2020년 03월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 서비스업                          |
| 50 | 평택시티즌 에프씨      | 2020년 05월 | 산학 실무교육 및 공동연구 교류 협정 | 서비스업                          |

출처: 평택대학교 링크+(2020)

#### • 50만 대도시 평택 지역 거점 공공대학 육성 수요

최근 평택시의 대도시화에 따른 다양한 요구사항을 균형적이고 합리적으로 수용하기 위해서 객관적 사실과 정책적 우선순위에 근거해야 한다. 평택대학교는 평택 지역의 유일한 고등교육기관으로서 이러한 현안들을 조사 및 발굴, 연구개발, 정책보고 등을 지속적이고 안정적으로 지원할 수 있는 지역 정책 및 연구기관으로 역할을 감당할 것으로 기대한다.

또한, 평택시 거주민의 중요한 이슈 가운데 하나가 영유아 보육, 초중고 창의교육, 대학교육, 재교육, 평생교육, 지역 창의교육 등을 포함하는 교육 현안이다. 이러한 현실을 생각해볼 때 **평택대학교를 지역 거점 공공대학으로 육성하여, 지역을 대표하는 고등교육기관 및 정책연구기관으로 육성하는 것은 당연지사다.**



평택대학교는 경기남부 지역 거점 대학에 걸맞은 학제개편을 진행하고, 동시에 평택시는 협력기관으로서 다양한 협력방안을 강구해야한다. 평택대학교는 시민공공대학 및 공공캠퍼스 조성을 통해서 평택시 및 평택시민과 협력하여 아래와 같은 주요 교육 및 연구 사업을 지속적으로 추진함으로써 인간중심의 평택 미래도시 발전에 일조하고자 한다.

그러므로 평택지역의 미래 균형 발전을 모색하기 위해서 평택시와 평택대학교는 전략적 제휴 관계를 구축하는 동시에 다양한 정책적 과제를 발굴 수행하기 위해 교육 및 연구 협력하고자 한다.

#### - 평택대학교 지역협력 교육 모델 조성

- 평택시 거주 인구 지원 교육 클러스터 및 지역 인재의 특기적성 양성 생태계를 조성한다.
- 평택시 소재 산업단지들과 협력체제를 구축하여, 재직자 재교육 센터를 조성한다.
- 미래(4차 산업혁명 등) 체험관을 조성하여, 시민 및 학생들의 미래사회 이해도 및 친화성을 향상시킨다.

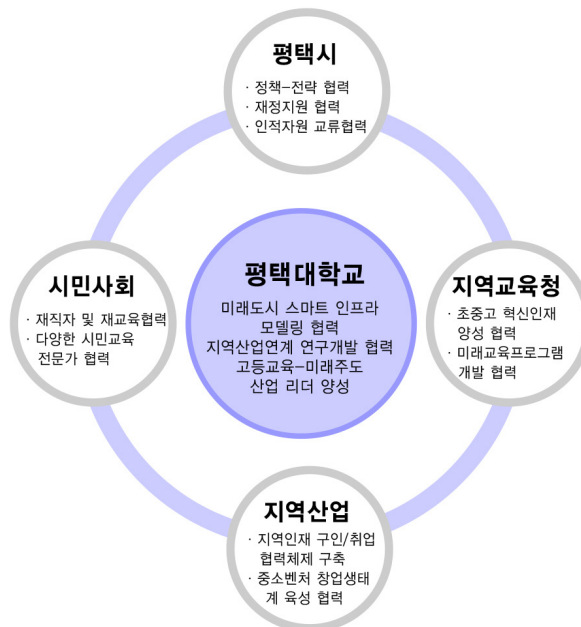
#### - 평택지역 연구협력 및 산학협력 모델 조성

- 평택 미래전략 센터를 구축하여, 평택지역의 주요 전략과제들을 발굴 및 기획 연구한다.
- 지역 특화 미래융합대학원 (인공지능 산업 적용 교육 훈련) : 평택지역의 대기업 협력업체 및 중소벤처기업과 협약을 통해 긴급한 신기술 및 지속적인 고도화 기술의 연구개발을 지원한다.
- 메이커스오픈랩 (지역 산업 창의 아이템 개발 협력 및 교육 훈련) : 평택지역 인근 학교, 기업, 연구소와의 다양한 창의연계 프로그램을 구성하여, 아이디어 발굴부터 사업화까지의 오픈형 연구개발 프로세스 및 플랫폼을 지원한다.

#### ● 평택대학교 지역협력 전략

평택대학교는 미래지향 우수인재 발굴 육성을 통해, 미래 평택시와 평택 지역산업의 지속 발전을 지원하는 4차산업 인재양성 요람을 구축하고자 합니다.

평택대학교는 연구개발 모델, 교육 모델, 메이커스오픈랩 창의모델, 참여학과 연계 전략 등을 통해서 평택 지역 사회의 발전 전략 프로젝트를 발굴 및 추진하여 **평택시와 평택대학교의 시너지모델**을 구현하고자 합니다.





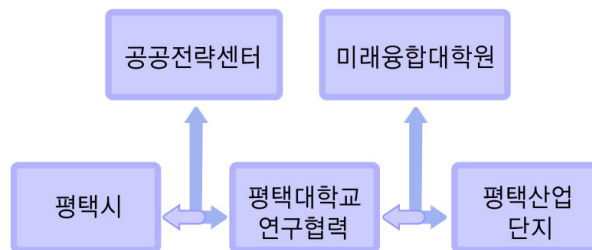
평택대학교는 평택시와 협력적 모델을 구현하기 위해서, 1. 시민공공대학, 2. 미래 체험관, 3. 공공전략센터, 4. 미래공공융합원 등을 실행하고자 한다.

평택대학교 실행전략을 통해서 평택시, 평택시의회, 평택지역산업체, 평택시민 등의 21세기 리더십을 개발하는 동시에, 평택대학교의 전문화된 센터 및 대학 활성화를 통해서 기관 및 시민 서너지 창출을 기대한다.

## 1. 공영형 사립대와 지역사회 연구협력모델

본 절에서는 지역사회 협력모델 가운데 우선적으로 연구협력모델을 기술한다. 거점 대학의 중요한 역할이 지역산업과의 연구협력이다. 특히, 평택 지역산업은 반도체, 자동차, 수도권 물류 및 서평택 국제물류, 한미제약 및 광동제약 등의 바이오제약 등의 미래 중요 산업이 자리하고 있다.

이러한 지역산업의 지정학적 위상과 강력한 미래성장성은 지속적인 신기술의 공급과 미래 전문 인력의 수급이 중요한 역할을 할 것으로 보인다.



본 연구는 평택시 및 공공기관의 정책 전략연구를 공유 및 리드하기 위한 공공전략센터의 구축과 전문인력 재교육 및 신기술을 지속적으로 공급하기 위해서 평택지역 산업체와 연구협력을 위한 미래융합대학원을 구축한다.

- 평택지역 기반 **연구협력 모델**을 제안한다.
  - 평택시 및 지역산업의 전략과제를 발굴 및 연구개발을 지원하는 “공공전략센터”를 설치 운영한다.
  - 평택지역 산업 맞춤형 전문인재 양성 및 신기술 재교육을 지원하기 위한 “미래융합대학원”을 설치 운영한다.

## 1) 공공전략센터

|        |  |  |  |
|--------|--|--|--|
| 비전     | 평택 지역행정 및 지역산업 미래전략 지원체계 구축<br>평택시 50만 특별시 및 산업단지 활성화 기반   |  |  |
| 운영목표   | <br>평택 도시 거점화 전략과제<br>도출 및 수행 | <br>평택시 시정 및 의정 활동 상시<br>지원 체계 구현 | <br>미래 도시 경쟁력을 지속적으로<br>확보하기 위한 대외경쟁력 강화 |
| 학교역량   | 전문인력<br>(교수 및 연구진)   | 인프라<br>(운영실, 연구실, 장비 등)  | 대외협력체제<br>(국내외 주요대학 및 연구기관)  |
| 분야별 목표 | 도시인프라  | 인재양성 서비스   | 미래융합   |
| 추진전략   | 도시건설, 도시환경, 교통정보,<br>산업경제 등의 미래 평택 도시<br>전략과제 도출 및 시행  | 도시 인재 발굴 및 양성을 지원하기<br>위한 사회복지, 보건의료, 교육 및<br>보육, 국제교류, 문화예술 등의 다양한<br>인재 양성 프로그램 개발                               | 인공지능, IoT, 로봇물류, 드론주행,<br>3D프린터 등 4차산업 혁명 시대를<br>리드하는 미래융합 전략 프로젝트<br>발굴 및 양성  |

### 가. 배경 및 취지

- 평택 지역 인구 지속 유입, 산업시설 증가, 교통량 증가, 환경문제(미세먼지, 쓰레기, 녹지율 저하), 교육문제, 난개발 등 다양한 지역 이슈들이 발생하고 있다.
- 이러한 다양한 문제들을 단기간에 걸쳐 단위 사업적 측면으로 바라보고 시행하게 된다면, 전체적인 도시 미래와 조화에 심각한 오류를 일으킬 수 있다. 더욱이 새로운 다른 문제를 야기할 수 있다. 이러한 도시 개발 및 발전 과정은 향후 평택 도시 경쟁력을 급격하게 떨어뜨리게 될 것이다.
- 따라서 미래 도시 경쟁력을 지속적으로 확보하기 위해서는 평택지역 및 경기 남부 권역에 관한 거시적 안목과 전략적 접근이 필요한 시점이다.



〈미래 도시 건설〉



〈미래 도시 인프라 모델〉

#### 나. 사업 목표

- 본 사업은 평택 도시 거점화를 위한 전략과제들을 도출하기 위한 조사, 연구, 사업 기획, 분석 및 평가 등의 다양한 연구개발을 수행하기 위해 평택대학교 내에 “**공공 전략센터**”를 구축하고자 한다.
- 본 센터를 통해서 평택시의 시정 및 의정활동을 상시적으로 지원하는 연구개발 체계를 구축하고자 한다.
- 경기 남부권의 평택거점 공공서비스 강화를 위한 공공보건의료, 공공환경모니터링, 공공 교육인프라 등의 단계별 및 지속적 확충을 위한 공공 연구개발 체계를 구축하고자 한다.

#### - 참여 교수진 및 연구인력

| 전략 분야    | 세부분야                         | 관련전공  | 교수및연구인력 | 비고 |
|----------|------------------------------|---|---------|----|
| 도시인프라 분야 | 도시건설<br>도시환경<br>교통정보<br>산업경제 | 국제도시부동산학과<br>환경융합시스템전공<br>스마트자동차학과<br>융합소프트웨어학과<br>정보통신학과<br>스마트반도체융복합전공<br>데이터정보학과<br>스마트콘텐츠전공 | 30명     |    |

| 전략 분야    | 세부분야  | 관련전공   | 교수및연구인력 | 비고 |
|----------|---|--|---------|----|
| 인재서비스 분야 | 사회복지<br>보건의료<br>교육지원<br>보육지원<br>국제교류<br>문화예술<br>상담서비스                                   | 사회복지학과<br>간호학과<br>아동청소년교육상담학과<br>국제물류대학<br>문화예술대학<br>재활상담학과<br>피어선칼리지  | 35명     |    |
| 미래융합 분야  | IoT융합<br>클라우드<br>빅데이터<br>인공지능<br>로봇물류<br>드론주행<br>3D프린터<br>블록체인<br>지역화폐<br>미래교통<br>VR/AR | ICT융합학부<br>산업IoT융복합전공<br>스마트물류융복합전공<br>스마트반도체융복합전공<br>국제물류학과<br>스마트자동차학과<br>스마트콘텐츠전공<br>환경융합시스템전공<br>미디어디자인전공<br>광고홍보학과<br>커뮤니케이션디자인학과 | 50명     |    |

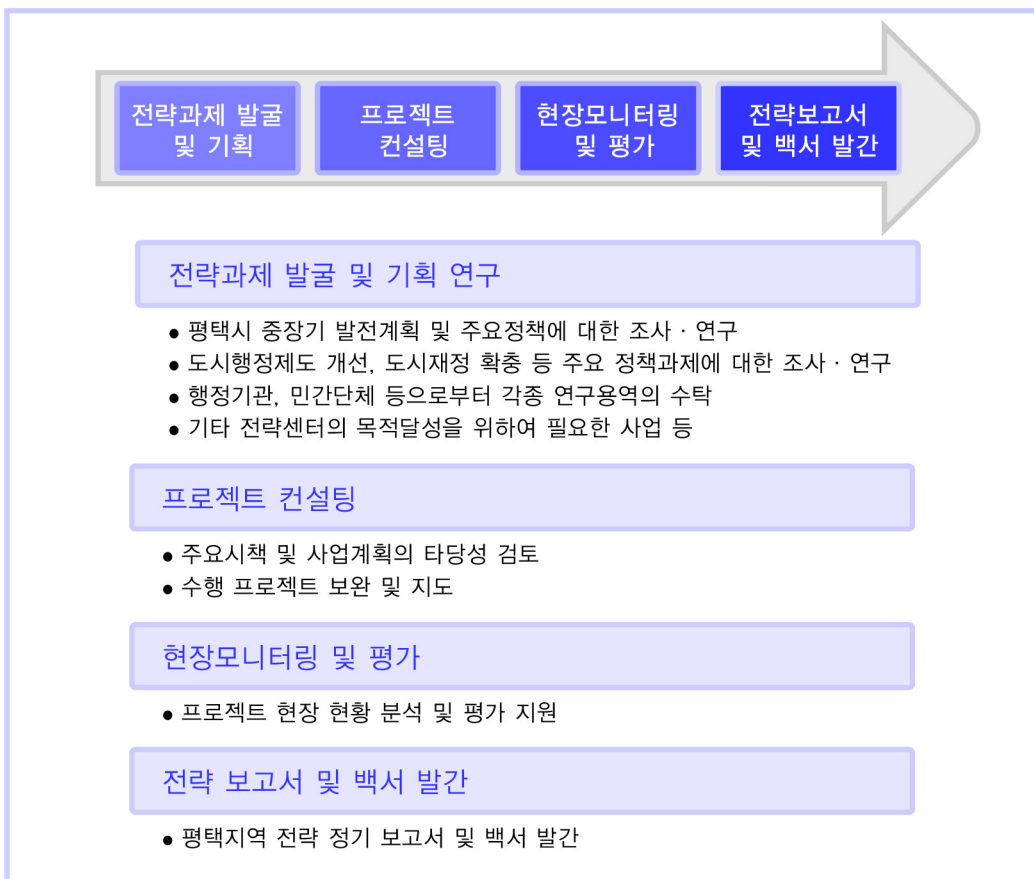
- 관련 주요 연구 실적

| 전략 분야    | 주요연구이력   | 비고 |
|----------|--|----|
| 도시인프라 분야 | <ul style="list-style-type: none"> <li>주거환경개선을 위한 주거지역 유형화에 관한 연구-서울시 사례</li> <li>고덕국제신도시 도로 및 시설물 명칭제정학술연구용역</li> <li>대학입지 및 도시개발에 따른 공간경제학적 모형 연구</li> <li>차량 및 도로 상태 모니터링을 이용한 빅데이터 수집 및 분석 시스템</li> <li>자율주행차량용 LiDAR를 위한 고해상도 고신뢰성 시간 디지털 변환기 개발</li> <li>반도체시스템 장비산업의 분야별 맞춤형 인력양성 및 관련 기술의 창업 활성화</li> <li>나노융합사용화 플랫폼 촉진 및 활용사업</li> </ul> |    |
| 인재서비스 분야 | <ul style="list-style-type: none"> <li>사회적 임팩트 향상을 위한 다문화 배분분야 연구</li> <li>결혼이주여성 취·창업 지원프로그램에 관한 연구</li> <li>기초자치단체의 사회복지시설 민간위탁 자치법규 내용에 관한 분석</li> <li>중고생의 인구학적 특성, 건강, 인터넷 중독과 약물사용과의 관계</li> <li>비노인군과 노인군 고혈압 환자의 고혈압 관리</li> <li>장애인의 삶의 질 개선을 위한 디지털 콘텐츠 모델 연구</li> <li>현장 맞춤형 자문을 위한 평택 지역 산업 네트워크 구축</li> </ul>                         |    |

| 전략 분야   | 주요연구이력  | 비고 |
|---------|---|----|
| 미래융합 분야 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 디지털 바이오 패치 개발</li> <li>• 나노기술집적센터 구축사업</li> <li>• 자동차용 CAN 데이터 모니터링 및 튜닝 장치 개발</li> <li>• RFID 리더 정산 자동화 시스템 개발</li> <li>• 차량 및 도로 상태 모니터링을 이용한 빅데이터 수집 및 분석 시스템</li> <li>• 경제운전 도로 효율성 제고를 위한 운전행동 효과분석 연구</li> </ul> |    |

## 다. 사업 내용

### • 주요 프로그램





#### - 평택 도시성장모델 및 미래블루프린트 개발 프로젝트

- 평택도시성장위원회 조직: 시민대표, 시청 담당공무원, 자문교수, 시의회 의원 등
- 국내 모범도시 사례 조사 (2021년) 및 시민평가보고회
- 국외 모범도시 사례 조사 (2021년~2022년) 및 시민평가보고회

#### ● 전략과제 발굴 및 기획 연구

평택시의 현안과 미래 과제를 도출하고, 연구개발 로드맵 등의 실행방안을 정책적으로 제안하는 연구를 수행한다. 평택대학교 교수를 중심으로 평택전략센터 객원연구원을 구성하여, 연차별 평택시 광역화 전략과제를 도출하고, 2025/2030 로드맵을 개발한다.

- 평택시 중장기 발전계획 및 주요정책에 대한 조사·연구
- 도시행정제도 개선, 도시재정 확충 등 주요 정책과제에 대한 조사·연구
- 행정기관, 민간단체 등으로부터 각종 연구용역의 수탁
- 기타 전략센터의 목적달성을 위하여 필요한 사업 등

#### ● 프로젝트 컨설팅

평택시에서 진행하는 프로젝트의 진행상태를 모니터링하고, 프로젝트의 목표 달성을 위해 최적의 대안을 모색하도록 컨설팅을 지원한다.

- 주요시책 및 사업계획의 타당성 검토

#### ● 분석 및 평가

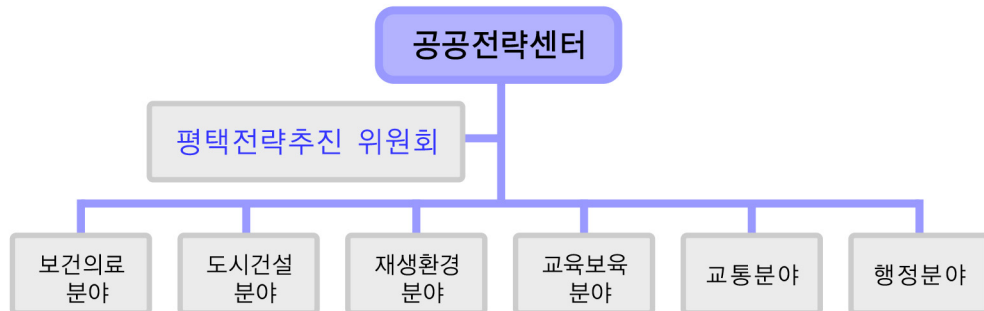
평택시에서 진행하는 정책과제에 대해 전문위원을 위촉하여, 도출 과제의 핵심 요인을 분석하고 평가지표를 정립하여 정량적 및 정성적 평가를 제시한다.

- 지역의 각종 경제·사회지표의 수립

#### ● 평택시 백서 발간

- 도시행정, 사회문화, 지역경제 진흥 등과 관련된 국내외 정보·자료의 수집, 관리, 출판·배포한다.
- 투명한 도시공동체 활성화를 통한 평택시 비전 일체감을 조성하는 동시에, 평택시정 및 시의회 활동 전략을 시민과 지역사회와 공유하기 위한 문서 홍보 활동을 지원한다.

• 전략 연구 분야



- 보건의료분야 전략과제 (데일리 헬스케어 응용 예시)

평택시민의 일상적인 건강관리를 지원하기위한 평택 워킹 맵(walking map) 등을 활용한 다양한 전용 헬스케어 스마트앱 및 응용 서비스를 제공한다.



- 도시건설분야 전략과제 (스마트시티 응용 모델 예시)

스마트시티 기반의 도시 차량주행 및 보행 안정도를 측정 도시하는 빅데이터 구축 및 응용 서비스 모델을 평택시-평택대학교-국도교통부와 협력하여 공동프로젝트를 진행한다.





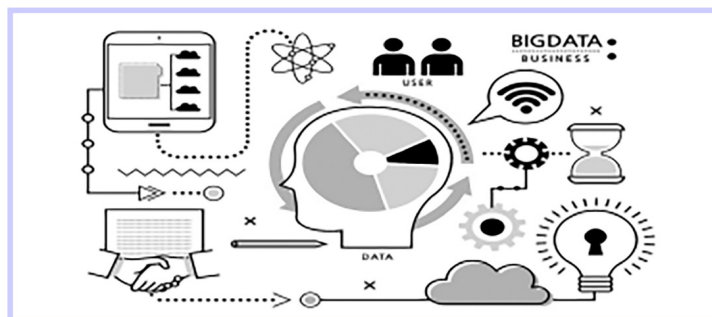
#### - 재생환경분야 전략과제 (도시 녹지화 및 이산화탄소 저감 예시)

도시 쓰레기, 미세먼지, 도시녹지율 지속관리를 통한 살기좋은 미래 평택도시를 구축하는 전략과제를 발굴 및 수행한다. 예를 들어, 평택지역 단위 녹지율 및 이산화탄소 배출량을 조사하여 도시환경 빅데이터 단계적으로 세밀화 및 고도화하여 녹지율 향상과 이산화탄소 저감율을 강화하는 프로젝트를 수행한다.



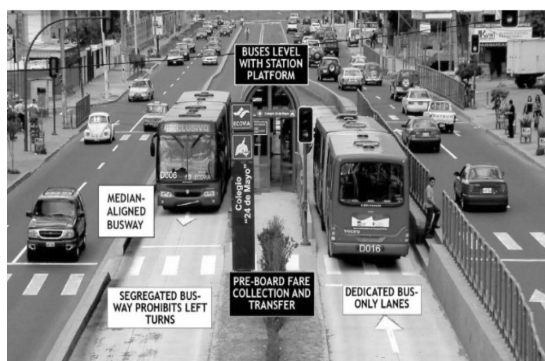
#### - 교육보육분야 전략과제 (교육 도시화 서비스 예시)

평택 시민들이 개별적으로 활용 가능한 보육현황, 공교육현황, 사교육현황 지표들을 개발하고, 데이터를 수집 및 분석하여 다양한 보육 및 교육관련 응용서비스를 제공한다.



#### - 교통분야/행정분야 전략과제 (실시간 교통 현황 지표 예시)

평택시의 실시간 교통 현황을 정확하게 도시할 수 있는 측정지표(이동거리, 이동시간, 신호체계 등)를 개발한다. 이러한 측정지표에 기초하여 다양한 개선 정책을 지원하는 전략과제를 도출한다.



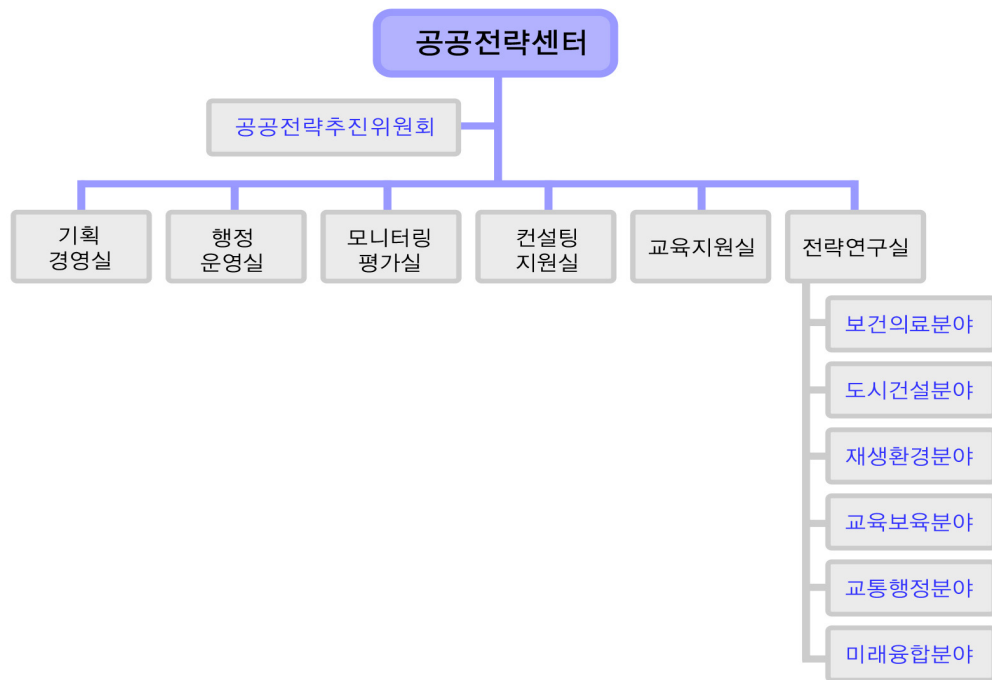
#### - 기타 전략과제 (긴급 및 미래 도시 전략 과제)

평택시 긴급현황 또는 미래 도시 발전 방향을 제시하는 다양한 전략과제를 도출한다.

- 정보통신인프라분야 전략과제
- 4차산업혁명분야 융합전략과제
- 기타 지역혁신과제(인공지능, 바이오, 반도체 등)

## 라. 추진 전략

- 평택대학교 시민공공대학에 “공공전략센터”를 설치한다.



- 평택대학교 교원, 평택시, 평택시의회 행정원을 중심으로 기획, 연구, 운영, 분석평가를 진행하는 운영위원 및 연구위원을 조직한다.
  - 연구원 구성: 전임/객원 연구원
  - 자문단 구성: 평택시, 평택시의회, 평택시산업단지연합회
  - 평택전략센터에 전임연구원을 단계적으로 선발한다.
- 타시도 전략연구소 및 전략센터와 협력체제 구축한다.
- 경기도 지원 전략센터 지정 및 인증 제안한다.

- 주요 시설 및 장비



- 주요 시설 및 장비
  - 센터시설은 센터장실, 기획경영실, 행정운영실, 대외협력실, 모니터링평가실, 컨설팅지원실, 교육지원실, 회의실, 전략연구실 6개 중점분야 포함, 브리핑룸, 컨퍼런스룸 등
  - 주요 장비는 컴퓨터, 프린터, 복사기 등의 센터 운영 장비
- 평택시 지원을 통해 평택전략센터 부지 및 건축을 진행한다.
- 평택시 조례제정을 통해, 평택전략센터 상설 운영예산을 확보한다.

#### 마. 추진협력 사항

- 연구실, 평가실, 행정실 및 주요 장비
- 연구원 구성: 전임/객원 연구원
- 자문단 구성: 평택시, 평택시의회, 평택시산업단지연합회

## 2) 미래융합대학원

### 가. 배경 및 취지

- IBM 왓슨, 구글 알파고, 인공지능 판사 등을 비롯하여 다양한 인공지능 관련 제품 및 서비스들이 세계시장에서 출시되고 있다. 국내에서도 언론분야의 자동 기사/동영상

작성, 의료분야의 인공지능 진단, 검색 및 쇼핑 자동 추천, 자동차의 자율주행 등 다양한 분야에 인공지능 적용을 시도하고 있다.

- 이러한 사회적 산업적 인공지능관련 인력 수요에도 불구하고 다양한 분야에서의 인공지능 산업화를 위한 전문 인력이 절대적으로 부족한 실정이다.

#### 평택기업현황 (평택상공회의소, 2020년 현재)

- 회원사
- 법인 1397개사, 개인 215개사
- 주요 회원사
- 삼성전자(주), 광동제약(주), (주)평택항만, (주)경동나비엔, (주)만도, 쌍용자동차(주), LG전자(주), 매일유업(주), (주)한국아쿠르트, (주)솔고바이오메디칼, (주)이성산업, (주)유니테크 등

#### 인공지능 및 4차 산업혁명 전문인력수요

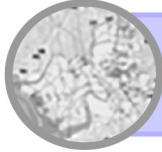
- 사회적 · 산업적 인공지능관련 인력 수요에도 불구하고 다양한 분야에서의 인공지능 및 4차 산업혁명 산업화를 위한 전문 인력 절대 부족



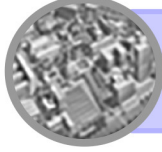
세계 경제와 인간생활은 IT혁신기술과 정보화의 융합으로 변화 거듭



수도권 산업지형 및 인구분산 변화와 더불어 평택 지역산업 및 인구 지속유입에 따른 집중화 지속



평택지역 대도시화 및 산업 집중화에 따른 인재수급, 신기술수급, 스마트도시 고도화 등의 다양한 전략과제 수행 지속 요구



평택대학교 IT공과대학 중심 "산업융합시대학원" 육성→평택지역 전문가 및 산업융합전문가 양성

21C 4차 산업혁명  
지역특성화 산학관 연구  
교육협력체계 구축

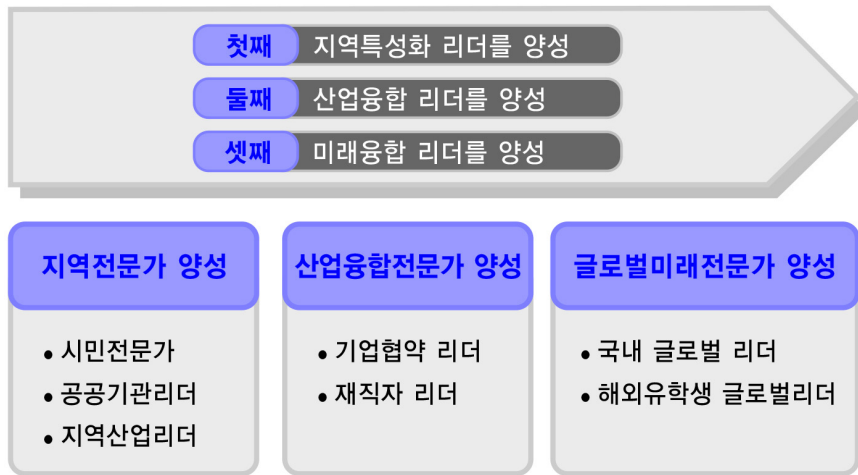
미래 평택 스마트 도시  
고도화  
시융합 전문 리더 양성



## 나. 사업 목표

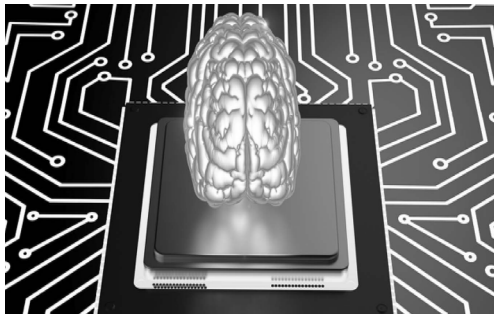
- 본 사업은 평택대학교에 “미래융합대학원”을 설치하고, 평택 지역 산업의 특성에 맞는 인공지능 및 4차 산업 특성화에 중점을 두고 산업 및 사회 맞춤형 인공지능 연구를 진행하고자 한다. 특히, 평택지역 중소벤처 산업체 재직자 기술교육, 지역 공공기관 정책 교육, 신진 연구자 양성 등에 목표를 둔다.
- 지역산업 맞춤형 유학생을 선발하고, 중국 등 해외 인공지능 응용 협약모델을 발굴하여 국제협약 지역공동연구체제를 구축한다.

### 평택대학교 '미래융합대학원' 연구교육목표 산업융합 고급인재양성 주도



## 다. 사업 내용

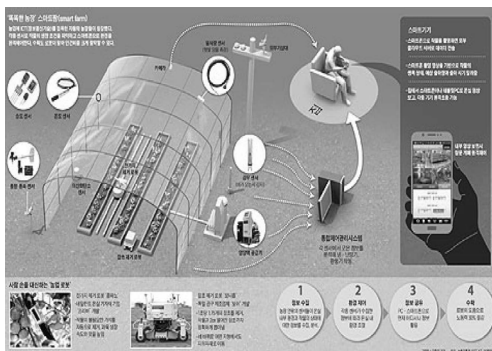
- 평택대학교 미래융합(인공지능)공공대학원은 지역산업 특화모델로서 반도체분야, 물류유통분야, 스마트농업분야, 헬스케어 및 제약분야 등 지역 협약기업 융합지능전문가 네트워크를 구축한다.
- 본 대학원은 지역산업수요에 초점을 맞추어, 계약기업을 활성화하여 계약교과과정 및 계약연구과제 발굴 지원하고, 지역산업체와 더불어 신규 전문인력을 발굴 양성하는 동시에, 재직자협력연구트랙을 육성하여 기업이 필요로 하는 기업중심연구개발에 집중하고자 한다.



〈반도체 테스트 인공지능〉



〈물류로봇 인공지능〉



〈인공지능 도시형 스마트팜 모델〉



〈인공지능 헬스케어 모델〉

#### • 주요 교육 과정

- 인공지능 기초 이론 과정
- 인공지능 수학 교육과정
- 인공지능 프로그래밍 교육 과정
- 고급 지능 알고리즘 교육 과정
- 인공지능 응용 교육 과정
- 지역산업 인공지능 연구과정 (지역산업 특성화 프로젝트 수행)
- 기업맞춤형 연구개발과정 (개별기업 단위 프로젝트 수행)



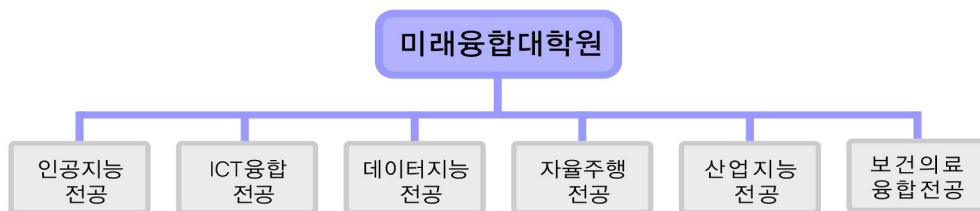
|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| 인공지능 기초(3학점) :<br>인공지능 개론<br>인공지능 수학                 | 인공지능 언어(3학점) :<br>R, G.Python 등 최신<br>인공지능언어 훈련     | 블록체인(3학점) : 핀테크,<br>사이버화폐, 정보보안,<br>자산관리           | 빅데이터 분석(3학점) :<br>마케팅, 통계분석,<br>연구개발, 자산관리   |
| 인공지능 응용 및 융합 1<br>(3학점) : 협약기업 맞춤형<br>인공지능 기술개발 및 습득 | 인공지능 응용 및 융합2<br>(3학점) : 협약기업 맞춤형<br>인공지능 기술개발 및 습득 | 자율주행(3학점) :<br>미래자동차, 드론, 물류로봇                     | 클라우드컴퓨팅 (3학점) :<br>슈퍼컴퓨팅, 인공지능,<br>빅데이터, 인프라 |
| 인공지능 프로젝트 (3학점) :<br>협약기업 요청 프로젝트<br>개발 및 수행         | 인공지능 세미나1(3학점) :<br>인공지능제발표1                        | 가상화테크놀로지 (3학점) :<br>VR/AR, 웨어러블,<br>스마트워치          | 고급데이터베이스 (3학점) :<br>온라인시스템, 정보관리,<br>자산관리    |
| 인공지능 세미나2 (3학점) :<br>인공지능제발표 2                       | 전공외국어시험 : 영어,<br>중국어 등 선택                           | 고급네트워크(3학점) :<br>5G, IoT(사물네트워크),<br>미래인터넷, 무선네트워크 | 고급시뮬레이션 (3학점) :<br>연구개발                      |
| 졸업시험 : 종합시험  | 졸업논문 석사 4학기 이상,<br>박사 5학기 이상                        |  |  |

- 공공보건의료융합전공트랙 교육과정

|                           |                              |  |                               |
|---------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|
| 인공지능 이해 (보건의료<br>인공지능 기초) | 빅데이터 분석 (공공보건<br>의료 데이터 모델)  | 고급 딥러닝(보건의료<br>딥러닝 응용)                   | 바이러스전파모델                      |
| 바이러스와 공공보건의료              | 공공보건의료생태계                    | 공공보건의료 시뮬레이션                             | 공공보건의료 임상실무<br>(보건의료기관 인턴십 등) |
| 공공보건의료세미나 1<br>(주제발표1)    | 보건의료정보 기초                    | 공공보건의료 시스템<br>응용연구                       | 공공보건의료세미나 2<br>(주제발표2)        |
| 공공보건의료 시스템 이해             | 전공외국어시험 : 영어,<br>중국어 등 선택    | 공공보건의료정보 연구<br>(개별 보건의료기관 단위<br>프로젝트 수행) | 고급 빅데이터 분석<br>(3학점) : 연구개발    |
| 졸업시험 : 종합시험               | 졸업논문 석사 4학기 이상,<br>박사 5학기 이상 |  |                               |

## 라. 추진 전략

- 평택대학교 시민공공대학 내에 “미래융합대학원”을 설치한다.
- 평택대학교 IT공과대학을 비롯하여, 인공지능 관련 교원들을 중심으로 인공지능전공(게임, 보안 중점), ICT융합전공(IoT, VR/AR 중점), 데이터지능(빅데이터 중점), 자율주행(자동차, 드론 중점), 산업지능(핀테크, 블록체인 중점), 보건의료정보(의료 정보, 의료기기, 보건의료서비스 등) 전공트랙을 운영한다.
- 평택시 교육관련 행정부서, 평택 산업단지 연합회 등과 협력하여 인공지능 산업생태계 응용모델 발굴 및 활성화를 위한 산·학·관 협의체를 구축한다.
- 타지역 인공지능 거점 육성 기관 및 대학과 연구개발 및 교육 연계 협약을 단계적으로 진행한다.



- 교육부, 평택시 등의 자금 지원을 통해 평택대학교 시민공공대학 내에 지역산업 협력 미래융합대학원 인프라를 조성한다.
- 평택 산업 특성화 인공지능 공동연구 과제를 수주하여 진행한다.
- 다양한 진로연계 (취·창업 장학생 - 기업협약, 공공기관협약 등) 연계 프로그램을 구축한다.

## 마. 추진협력 사항

### 평택대학교 IT공과대학 및 인공지능 전공관련 교원 중심 전공 트랙 운영

- 인공지능전공 (산업, 게임, 보안중점) 전공 트랙
- IoT융합지능 (IoT, VR/AR 중점) 전공 트랙
- 데이터지능 (빅데이터, 마케팅 중점) 전공 트랙
- 자율주행 (자동차, 드론, 로봇중점) 전공 트랙
- 산업지능 (핀테크, 블록체인 중점) 전공 트랙

- 평택 지역산업체 및 공공기관과 연계 인공지능/빅데이터/자율주행/ICT융합 공동연구 과제를 발굴 및 육성하는 산학관 협력 인력양성 및 연구개발 프로젝트를 연차별로 진행한다.
- 평택지역 공공보건의료 기관과 협력 시범모델을 발굴 및 적용하는 공공보건의료정보 인력양성 프로젝트를 연차별로 진행한다.
- 연구개발 실험실 구축
  - 인공지능 실험실
  - ICT융합 실험실
  - 데이터지능 실험실
  - 자율주행 실험실
  - 물류정보 실험실
  - 공공보건의료정보 실험실

### 3) 소결

공영형 사립대 연구개발에 있어서 지역협력 모델은 공공성을 극대화 및 현실화시키기 위한 중요한 요소이다. 따라서 공영형 사립대의 발전 전략의 성패 여부와 지역 사회와 거점 대학 간 영속적인 시너지 창출을 위해서는 지역협력 모델의 지속적 발굴 및 개선에 달려있다는 것을 본 연구를 통해서 인지할 수 있다.

본 연구를 통해서 평택대학교 소재 평택시 인구특성 및 산업특성을 조명해보고, 우리나라 지역사회 수요에 맞는 지역 연구협력 모델을 정립하고 제안하였다.

도시가 활력을 띠고 시민들의 행복한 기초생활을 보장하기 위해서, 도시에서 살아가는 사람들에게 일자리를 제공하는 지역 산업의 발전이 필연적으로 수반되어야 한다.

이렇게 지역 주민들에게 일자리를 공급하는 지역 소재 기업의 발전을 지속적으로 유도하고 주도하기 위해서는 지역대학의 신기술 및 창의기술 공급이 필수불가결하게 요구된다.

이러한 지역산업 현실을 고려할 때 **평택대학교를 평택 지역산업을 리드하는 정책연구기관 및 산업융합연구기관으로 육성하는 것** 추가적으로 요구되고 있다. 이러한 협력

기관 인프라 구축 및 협력시스템 실현을 통해서 지역사회 기반의 경쟁력 있고 차별화 되어 있는 지역연계 연구협력 모델들이 발굴이 요구된다.

본 연구는 이러한 수요에 부응하기 위해서 지방자치단체의 정책 이슈 발굴 및 대안 제시를 위한 “**공공전략센터**”를 제안하였다. 이를 통해서 지역의 다양한 정책적 현안에 전략적으로 대응하고 미래적 이슈를 선제적으로 발굴 및 대응하여 올바른 정책적 대안을 안정적으로 지원하고자 하였다.

그리고 대기업 협력 중소중견기업이 중심을 이루는 우리나라 지역 산업에 신기술 국산화 및 창의기술 산업화를 체계적으로 지원하기 위해서 “**미래융합대학원**”을 제안하였다.

- 평택대학교는 정책 및 산업연계 연구개발 모델을 통해서 평택 지역사회의 발전전략 프로젝트를 실행하여 **평택시, 지역산업단지와 평택대학의 시너지모델을 구현**하고자 한다.

그러므로 본 연구는 지역사회 협력모델로서 연구협력 모델을 제안함으로써, 기존 대학의 공공성을 극대화시키는 동시에, 거점대학의 지역사회 역할과 역량을 강화하고자 하였다.

- 기반 **연구협력 모델**을 구현한다.
  - 지방자치단체 및 지역산업의 전략과제를 발굴 및 연구개발을 지원하는 “**공공전략센터**”를 설치 운영한다.
  - 지역산업 맞춤형 미래 전문인재 양성 및 미래 신기술 재교육을 지원하기 위한 “**미래융합대학원**”을 설치 운영한다.

마지막으로, 우리나라는 이데올로기 시대를 지나 산업화 시대를 통해서 지속적으로 급속하게 성장해왔다. 이러한 산업화 성장과정에서 다양한 사회적 문제와 이슈들이 있어왔다. 그럼에도 불구하고 경제적 및 산업적 성장목표 관점에서, 가난한 국가로 돈이 없어 대규모 외환 차입을 유치하고, 기술이 없어 끊임없는 해외 신기술 도입하고, 천연자원 없는 나라에서 과감한 산업인력 양성 투자 등을 이어왔다.

그러한 인식에서 볼 때, 본 공영형 사립대 실증연구의 지역협력 연구모델이 지속적인 연구를 거듭하여, 우리나라 지역 도시와 지역 산업, 그리고 우리 지역대학의 연구 역량을 한결음씩 더 발전시키는 계기가 되기를 기대한다.

- 공영형 사립대와 지역사회 연구협력모델 제안
  - 공공전략센터 모델 제안



본 센터는 지역 도시를 위한 전략과제들을 도출하기 위한 조사, 연구, 사업기획, 분석 및 평가 등의 다양한 연구개발을 수행하기 위해 지역 대학 내에 “공공 전략센터”를 구축 한다.

지역별 현안을 발굴하여 지방정부에 제안하여, 지방정부의 행정력을 보강하는 동시에, 지역 시민들에게 다양한 정책 채널을 제공한다.

또한, 지역의 지속가능한 도시환경을 조성 및 발전하기 위해서 미래 전략 과제를 발굴하여, 시민들에게 온오프라인 채널을 통해서 공유하는 동시에, 지방정부와 조율을 통해서 단계적 성과를 실현한다.

- 공공산업센터(또는 공공산업대학원) 모델 제안

지역 거점 대학 내에 지역기업이 중심이 되는 학제 및 산업인력 교류체계를 구현한다.

지역 수요 및 현황에 따라 지역 산업체간 연구교류 센터를 구축하여, 대학, 연구소, 기업 간 연구개발 이슈를 연차별 정량적 및 정성적 목표 아래 상시적으로 발굴하여, 지역 산업 특성화 및 지역 리드 기업 육성을 강화하기 위한 기반을 조성한다. 또한, 대학생 및 대학원생의 지역 중소기업 정기적 파견 교육 및 개발 교류를 활성화하기 위한 새로운 연구개발 채널을 구축한다.



## 2. 공영형 사립대와 지역사회 교육협력모델

- 지역사회 인재양성을 위한 교육 및 산학연계 관련성과
  - 평택대학교는 지역 산업체에서 요구하는 교육환경 구축, 산학 교육과정 공동개발을 통한 산업체 현장전문가 양성, 대학-산업체 간의 협업에 의한 인력 양성을 위해 사회맞춤형학과 중장기발전계획 비전을 '4차 산업혁명을 선도할 사회맞춤형 ELIS(엘리스) 인재 양성'으로 설정하고 사업을 추진하고 있다. (평택대학교 2020.6. 링크+ 육성사업 4차년도 사업계획서)
  - 평택대학교 사회봉사센터(교직원봉사단, 자원봉사 서포터즈)는 교직원 및 학생들이 "지역사회화 함께하는 대학"이라는 슬로건을 걸고 삼성전자 해피콜재능봉사팀과 함께 지역 소재 주민 센터 및 요양원 등에서 소외계층을 위한 건강 체크 및 공연 활동 등의 봉사활동을 지속적으로 확대하여 매달 진행하였다.
  - 또한, 평택대학교 교수 및 재학생이 함께 현장기반 봉사학습을 지원하는 중기 해외프로그램 개발의 일환으로 '월드프렌즈 청년중기봉사단'에 참여하여, 에티오피아 지역에서 선진기술교육 지원 및 건축 현장프로젝트 사업을 수행하였다.
  - 지역사회 기반 특성화 교육 선도모델 구축하였다. (스마트재활케어융복합전공 신설)
  - 그 외에도 산학협력 친화적인 학사제도 및 산학연계 현장실습과정 운영(계절학기 확대), 산업현장과 연계한 공동과제 수행 프로그램을 운영하고 있다.
- 최근 평택대학교 민주화와 더불어 현재까지 80개 기관 및 지역 기업과 교육 인력 양성 MOU를 체결하였다.



〈평택대학교 MOU 체결(2017.4.1.~2020.07 현재)〉

| 연번 | 기관  | 체결시기       | 체결 내용  |
|----|---|------------|--|
| 1  | 신경대학교   | 2017.04.13 | 신경대학교와 대학간 상생발전을 위한 협약 체결                            |
| 2  | 국제대학교, 한국복지대학교                                | 2017.04.19 | 평택대학교-국제대학교-한국복지대학교 간 상생발전과 우수인재양성을 위한 협약체결          |
| 3  | 쌍용자동차   | 2017.04.24 | 쌍용자동차와 산학협력을 위한 협약 체결                                |
| 4  | 평택시, 평택상공회의소<br>국제대학교, 한국복지대학교                | 2017.05.04 | 평택시-평택상공회의소-평택대학교-국제대학교-한국복지대학교 평택시고등교육발전협의회구성위한협약체결 |
| 5  | 경기남부 근로자건강센터                                  | 2017.05.18 | 경기남부 근로자건강센터와 협약 체결                                  |
| 6  | 안법고등학교  | 2017.06.05 | 안법고등학교와 특별교육과정 운영을 위한 협약 체결                          |
| 7  | 국방홍보원   | 2017.06.14 | 국방홍보원과 업무협약 체결                                       |
| 8  | 가온고등학교  | 2017.07.13 | 가온고등학교와 특별교육과정 운영을 위한 협약 체결                          |
| 9  | 안성여자고등학교                                      | 2017.08.30 | 안성여자고등학교와 특별교육과정 운영을 위한 협약 체결                        |
| 10 | 아주자동차대학교                                      | 2017.09.04 | 평택대학교-아주자동차대학 상호협력을 위한 협약 체결                         |
| 11 | 나사렛대학교, 남서울대학교                                | 2017.09.07 | 평택대학교-나사렛대학교-남서울대학교 우수인재양성및자원공유위한협약체결                |
| 12 | 경인지역대학총장협의회 소속<br>29개 회원교                     | 2017.09.18 | 경인지역 대학 간 상호 교류 협력에 관한 업무협력 협약서                      |
| 13 | 신학교등학교  | 2017.10.30 | 입시정보 교류 및 인적, 물적 자원 공유                               |
| 14 | 평택시, 국제대학교, 한국복지대학교                           | 2017.11.16 | 도시재생 활성화를 위한 평택시와 평택시 소재 3개 대학간 협약 체결                |
| 15 | 다문화tvM  | 2018.01.15 | 상호교류를 통한 양 기관의 발전도모                                  |
| 16 | 평택시지속가능발전협의회                                  | 2018.02.02 | 평택시지속가능발전협의회 민관학 기업 업무협약식                            |
| 17 | (사) 더 램프                                      | 2018.03.13 | 양 기관 간 협력 및 국제개발협력사업 수행을 위한 산학협력 MOU 체결              |
| 18 | 경기도평생교육진흥원                                    | 2018.04.18 | 미래인재를 양성하고 본교 재학생 및 지역의 평생교육 활성화를 위한 상호협력 협약         |
| 19 | LH경기지역본부                                      | 2019.09.16 | 평택대학교-LH경기지역본부 대학생 주거안정 지원 업무협약 체결                   |
| 20 | 평택시사회복지사협회                                    | 2019.11.08 | 평택대학교, 평택시사회복지사협회 MOU체결                              |
| 21 | 평택상공회의소                                       | 2019.11.19 | 평택상공회의소-평택대학교 상호발전을 위한 협약                            |
| 22 | 브레인시티프로젝트금융투자(주)                              | 2019.12.02 | 평택대학교, 브레인시티 프로젝트금융투자(주) 간 업무협약 체결                   |
| 23 | 성결대학교, 계원예술대학교,<br>안양대학교, 한세대학교, 한신대학교, 협성대학교 | 2019.12.17 | 해외취업활성화를 위한 상호협력 강화 협약                               |
| 24 | 한국교육평가진흥원                                     | 2020.02.27 | 평택대학교 글로벌휴먼평생교육원과 한국교육평가진흥원 간 산학협력 협약 체결             |
| 25 | 트레저헌터 미디어 크리에이터                               | 2020.07.02 | 평택대학교 평생교육원 트레저헌터 크리에이터와의 MOU 체결                     |

| 연번 | 기관   | 체결시기       | 체결 내용  |
|----|--|------------|--|
| 26 | 경기과학기술대, 계원예술대, 동남보건대, 동서울대, 두원공과대, 루터대, 부천대, 서울예술대, 오산대 | 2020.07.28 | 경기도청, 평택대학교 휴게여건 개선과 노동권 향상을 위한 간담회 및 협약 체결          |
| 27 | (주)티케이글로벌  | 2020.07.28 | 평택대학교 섬유패션디자인연구소, (주)티케이글로벌과 MOU 협약 체결               |
| 28 | 강남대, 성결대, 안양대, 한세대, 한신대, 협성대, 경기도일자리재단                   | 2020.07.29 | 'U7+진로 취창업 업무제휴 협약' 경기남부 7개 대학, 경기도 일자리 재단과 교류 협력 체결 |

출처: 평택대학교

- 그 외에도 평택대 링크+ 사업단은 동일시기에 50개 기업과 MOU를 체결하였다. (링크+ 사업단 제공 파일-2020 업무협약)
- 이러한 성과를 바탕으로 평택대학교는 2020년 상반기 1) 첨단분야 학과 증설 교육부 승인, 2) 삼성반도체 평택사업장 연구기관 연속 선정, 3) 한국형 온라인 공개강좌 'K-MOOC 개별강좌' 선정, 4) 4년 연속 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+)사업 선정 등의 성과를 거두었으며, 5) 환경부 주관 “환경보건센터”가 신규 지정되었다. (평택대학교 홍보팀 2020.6.12.)

#### 〈2020학년도 상반기 주요 성과〉

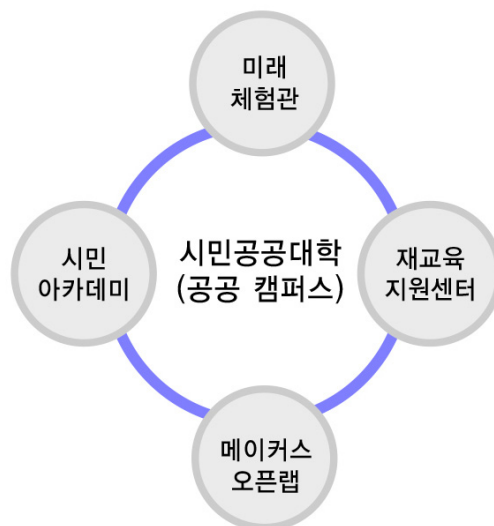
| 연번 | 2020학년도 상반기 주요 성과   |
|----|---|
| 1  | 2021학년도 첨단분야 학과(스마트자동차학과, 스마트콘텐츠전공) 학생정원 조정 “증설” 교육부 승인           |
| 2  | 교육부 “학교기업 지원사업”선정   |
| 3  | 환경부 “환경보건센터”신규지정  |
| 4  | 평택대학교 산학협력단 삼성반도체 평택사업장 ‘가동 후 사업장 주변 환경영향조사’사업 연구기관 재선정           |
| 5  | 한국형 온라인 공개강좌 'K-MOOC 개별강좌' 사업 선정                                  |
| 6  | 4년 연속 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+)사업 선정                                 |
| 7  | 평택시 지원 '평택 다문화전문가 양성 과정'운영  |
| 8  | 평택대학교 글로벌휴먼평생교육원 '2020년도 보육교직원 보수교육' 위탁교육기관 선정                    |
| 9  | 한국대학사회봉사협의회 평택대학교 '6기 월드프렌즈 청년 중기봉사단 공모전' UCC부문-최우수상, 사진부문-우수상 수상 |

출처: 평택대학교 홍보팀(2020)

- 기타
  - 평택대는 오픈 캠퍼스 공간을 지속 운영하여 지역사회 및 지역주민에게 무료 주차장, 운동장 이용, 무료 무선랜, 도서관 카페 등의 이용을 허용하고 있음
- 평택대학교는 경기남부권의 중심지에 위치하고 있으며, 지방과 수도권을 연결하는 관문에 자리하고 있다. 특히, 최근 평택시는 50만 대도시를 넘어 거주인구 및 이동인구가 급격히 지속적으로 성장하고 있는 실정이다.
  - 이에 따라, 초등학교 및 중학교의 학령인구 증가로 이어지고 있으며 향후 고등학교 및 대학교 학령인구의 증가로 이어질 것으로 예측된다.
  - 이러한 학령인구의 변화는 대한민국의 학령인구 감소와 대비되는 현상으로 지역적 특성을 보인다. 더욱이 고등교육에 대한 수요에 부응하지 못하고 있는 실정이다.
- 본 연구는 평택 지역사회에서 지속적으로 요구하고 있는 고등교육의 수요와 급성장하는 지역산업의 재직자, 시민 전문가와의 지속적인 교류협력을 위한 공공교육 인프라를 구축하고자 한다.

### 1) 공공교육 인프라

본 연구는 지역협력 교육모델로서 다음과 같은 시민 공공대학 모델을 제안한다.



평택대학교에서 설치한 시민공공대학은 평택시와 협력하여 시민공공대학 인프라를 구축하여, 시민과 학생들이 자유롭게 다양한 지식과 프로그램을 공유할 수 있는 활동 공간을 제공한다. 이러한 시민공공대학 인프라에는 기능성 및 전문성을 갖춘 조직과 시설을 구축한다. 시민들의 다양한 실험 및 체험공간을 제공하는 미래체험관, 시민전문가들이 리드하는 시민아카데미, 지역산업 재직자의 전문화 및 고도화를 지향하는 재교육 지원센터, 다양한 창의 및 융합 활동을 지원하는 메이커스오픈랩 등을 구성한다.

- 평택지역 차별화 **교육협력 모델**을 제안한다.
  - 평택시민과 동행하는 “시민공공대학”과 “시민아카데미”를 설립하고, 시민공공대학 내에 “시민리더십센터”, “비전교육센터”, “공공영유아교육원”을 설치 운영한다.
  - 평택시민이 함께하는 “재교육지원센터”를 구축 운영하고, 지역기반 창업가 양성 프로그램을 제공한다.
  - 학생과 지역 시민의 상품개발 및 창업을 지원하는 “메이커스오픈랩”을 설치 운영한다.
  - 지역 학생과 지역 시민의 21세기 신문화 체험을 상시적으로 지원하는 “미래체험관”을 설치 운영한다.

## 가. 시민공공대학

### (1) 배경 및 취지

- 평택시의 대도시화 및 산업 고도화에 따른 지역 인재 육성이 지속적으로 요구된다.
- 평택시의 미래 경쟁력은 평택시민의 경쟁력으로부터 나온다는 취지하에 시민들의 여가활동, 지역창업활동, 재교육활동 등을 체계적이고 지속적으로 지원하는 것이 요구된다.

### (2) 사업 목표

- 본 사업은 평택시와 평택대학교의 협정 하에 평택대학교 내에 “시민공공대학”을 설치 및 운영한다. 이를 통해 평택지역의 초·중·고 연계 4차 산업혁명 및 융합교육, 평택지역 공공기관 위탁교육, 시민리더십 교육 과정 등을 지원한다.

시민 주도, 시민 참여형 교육 모델을 정립하여 21세기 지방분권 및 지방자치를 위한 평택시민 참여 리더십을 육성한다.

### (3) 사업 내용

- 평택 차별화 교육 프로그램을 제공하기 위해서, 초중고대학 연합 캡스톤디자인 프로그램, 다양한 시민운동 프로그램, 공공기관 리더십, 비전교육센터 등을 운영한다.



〈온오프라인 집단지성 플랫폼 - 시민컨퍼런스룸 구축〉

- 온·오프라인 시민컨퍼런스룸 구축 필요성

뉴노멀 시대를 맞이하여, 시민들의 다양한 온오프라인 정보 및 지식 공유를 위한 시민공유 공간 플랫폼을 구축한다. 특히, 21세기 시민사회의 발전과 역량은 집단지성의 힘으로부터 얻어진다. 이러한 지역사회의 집단지성을 발휘하기 위한 자유로운 공간으로 온오프라인을 동시에 지원하는 시민컨퍼런스룸을 구축한다.

- 온라인 공개프로그램 구축으로 365일 24시간 상시 운영체제를 구현하여 공공 정보서비스 인프라의 활용성 및 효율성을 극대화한다.
- 정기 프로그램과 비정기 프로그램의 조화로운 구성으로, 균형감 있는 운영방식을 구축한다.



- 교과 및 비교과 프로그램 개발 프로젝트 진행
  - 시민공공대학의 기초교과, 선택교과, 연계교과 등의 온라인 및 오프라인 교육 콘텐츠 개발하여, 양질의 시민 참여형 교육 콘텐츠를 발굴하여, 공공형 교육 콘텐츠 모델을 정립한다. 특히, 뉴노멀 시대 온라인 서비스를 지원하기 위한 멀티미디어 콘텐츠 개발에 차별화를 둔다.
  - 4차년 교과과정에 발맞추어, 1차년도 수강생의 수요에 맞는 교과목 콘텐츠를 우선적으로 개발하고, 향후 연차적으로 확대하여 공공형 교육콘텐츠를 지속적으로 개발한다.
- 시민주도형 교원 양성 프로그램 개발 프로젝트 진행
  - 평택지역의 공공기관, 산업단지, 일반시민 등의 시민전문가를 우선적으로 선발하여, 차별화되고 전문화된 자율교육 콘텐츠를 발굴함과 동시에, 시민전문가의 효과적인 교수법 지도를 통해서, 시민강사 및 시민교육을 양성한다.
  - 평택대학교 전임교원과 평택시민 교원간의 교수법 워크숍, 시범강의, 신기술 및 신지식 교류회 등의 지속적인 교원 교류를 통해서, 이론과 실제의 시너지 모델을 지속적으로 발굴한다.
- 주요 교육 프로그램
  - 시민공공대학은 교과 및 비교과 프로그램을 통해서, 은퇴자 및 재교육 전공프로그램을 구성하여 시민들에게 정원 외 학위교육 프로그램을 제공할 수 있다.
  - 또한, 시민공공대학은 평택대학교 재학생 가운데, 평택시 공공기관 및 관련기관에 진출하고자하는 학생들에게 연계전공 또는 복수전공 등의 전공교육프로그램을 제공할 수 있다.

| 교과목명 | 교육 내용   | 비고    |
|------|---|-------|
| 평택학  | 평택지역 및 경기 남부권의 역사를 이해하고, 평택 및 경기 남부 지역 주요 유적 및 문화 탐방 프로그램 및 프로젝트를 통해 지역사회를 깊이 이해하도록한다.    | 기초3학점 |
| 경기학  | 경기도 역사를 이해하고, 경기 지역 주요 산업, 유적 및 문화 탐방 프로그램 및 프로젝트를 통해 지역사회를 깊이 이해하도록한다.                   | 기초3학점 |
| 21C학 | 21C 시대의변화를 조명하고, 4차산업 및 미래 5차산업을 주도하는 신 인류의 정치, 경제, 사회, 문화, 기술, 제도, 사회적 특징 등을 깊이 이해하도록한다. | 기초3학점 |



| 교과목명              | 교육 내용   | 비고             |
|-------------------|---|----------------|
| 시민인권학             | 시민들이 요구하는 인권 서비스가 무엇인지, 시민참여 인권 인프라 및 프로그램 및 프로젝트를 통해 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 기초3학점          |
| 시민안전학             | 시민들이 요구하는 도시 및 생활 안전 무엇인지, 시민참여 안전 인프라 및 프로그램 및 프로젝트를 통해 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.   | 기초3학점          |
| 시민미래철학            | 시민들이 요구하는 미래 시민의 정체성, 인간성, 사회성, 역사성 등에 대해 이해하고, 시민 철학 프로그램 및 프로젝트를 통해 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 기초3학점          |
| 시민운동학             | 시민운동의 다양한 성공 및 실패 사례를 이해하고, 미래 시민사회를 위한 시민운동 모델이 무엇인지? 온라인 및 오프라인 시민운동 참여 프로그램 및 프로젝트를 통해 새로운 시민운동을 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.                                    | 기초3학점          |
| 시민공동체학<br>(집단지성학) | 미래 신시민을 위한 조화로운 시민공동체를 형성하기 위해서 미래 시민의 공동체 역할 및 구성 등에 대해 이해하고, 시민 공동체(집단지성) 프로그램 및 프로젝트를 통해 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 기초3학점          |
| 시민놀이학<br>(시민레저학)  | 시민들에게 주요 전통 놀이 및 새로운 놀이(레저활동) 학습 및 체험 기회를 제공한다.<br>다양한 전통 놀이 및 행사를 발굴 및 소개하여, 전통 놀이 및 행사 프로그램 및 프로젝트를 통해 시민들의 놀이공동체를 복원 및 활성화함으로써, 풍요로운 삶을 추구하도록 교육과정을 진행합니다. | 기초3학점          |
| 시민정치학<br>(지방자치학)  | 시민들이 요구하는 정치가무엇인지, 시민정치 참여 프로그램 및 프로젝트를 통해 21C 시민정치 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 선택3학점          |
| 시민행정학<br>(지방행정학)  | 시민들이 요구하는 행정이 무엇인지, 시민행정 참여 프로그램 및 프로젝트를 통해 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 선택3학점          |
| 시민법학<br>(지방자치법학)  | 지방 조례 등 시민들이 요구하는 법률의 필요성, 역할이 무엇인지, 시민 주도 조례 제정 참여 프로그램 및 프로젝트를 통해 조례 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.   | 선택3학점          |
| 시민농업학<br>(지역농업학)  | 지역 농업의 현황 및 발전 방향을 이해하고, 시민 주도 농업 참여 프로그램 및 프로젝트를 통해, 도시 및 농촌 연계 미래 농업을 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 선택3학점          |
| 시민복지학<br>(지방복지학)  | 시민들이 요구하는 생활복지(기본소득, 지역복지 등)가 무엇인지, 시민 참여 복지 프로그램 및 프로젝트를 통해 미래 지역중점 복지모델을 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.   | 선택3학점<br>연계3학점 |
| 시민미학<br>(시민뷰티학)   | 시민들이 지속적으로 필요로 하는 다양한 미용 및 패션의 본질성에 관해 이해하고, 시민 참여 생활체험 미학 프로그램 및 프로젝트를 통해 발전된 미학 모델의 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 선택3학점<br>연계3학점 |
| 시민(생활)<br>교육학     | 시민들이 요구하는 생활 교육이 무엇인지, 시민 참여 (생활)교육 프로그램 및 프로젝트를 통해 미래교육 모델을 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.   | 연계3학점          |
| 시민문학              | 시민들에게 주요 문학 및 신생 문학의 학습 및 체험 기회를 제공한다.<br>다양한 시민 문학 공동체를 발굴 및 육성하여, 시민 문학 공동체 프로그램 및 프로젝트를 통해 시민들의 문학공동체를 활성화함으로써, 지적 풍요로운 삶을 추구하도록 교육과정을 진행합니다.              | 연계3학점          |

| 교과목명              | 교육 내용   | 비고             |
|-------------------|---|----------------|
| 시민도시학<br>(지역그린학)  | 시민들이 요구하는 미래 도시-마을 환경이 무엇인지, 시민 참여 도시-마을 프로그램 및 프로젝트를 통해 미래 도시-마을 모델을 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.                        | 연계3학점          |
| 시민리더십             | 다양한 지역사회 리더십을 발굴 육성하기 위해, 취약지구 모니터링 및 개선프로젝트 제안, 자원봉사프로그램 발굴 등 지역사회 단기 및 장기 현안들을 발굴하여, 발전된 미래 비전을 구현하는 방법에 대해 이해한다. | 선택3학점          |
| 공공보건의료학           | 긴급 공공의료사고 발생에 따른 지역사회 재난에 대응하기 위해, 지역사회 맞춤형 공공보건의료 자원봉사자를 양성하기 위한 교육프로그램을 제공한다.                                     | 선택3학점<br>연계3학점 |
| 시민종교학             | 문화인류와 시민들에게 지속적이고 중요한 영향을 미쳐왔던, 생활 종교와 신앙에 대해 이해하고, 올바른 종교 및 신앙 체험의 기회를 제공한다.                                       | 연계3학점          |
| 지역기업학<br>(로컬스타트업) | 지역기업의 생태계를 이해하고, 지역산업의 비즈니스 모델을 이해한다.   | 연계3학점          |
| 시민경제학<br>(지역경제학)  | 시민들이 요구하는 새로운 지역경제 시스템이 무엇인지, 시민 참여 지역화폐 및 지역경제 선순환 프로그램 및 프로젝트를 통해 미래 지역경제 발전 모델을 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.           | 연계3학점          |
| 시민정보학             | 시민들이 요구하는 정보서비스가 무엇인지, 시민정보서비스 참여 프로그램 및 프로젝트를 통해 정의 및 설계하는 교육과정을 진행합니다.  | 연계3학점          |

#### (4) 추진 전략

- 평택대학교 시민공공캠퍼스에 “**시민공공대학**”을 설치한다.
- 평택대학교 교원 및 외부 교원을 중심으로 **시민 자치 대학을 운영**하기 위한 조직 및 제도를 구축한다.
- 평택시 교육 및 지역경제 관련 행정부서, 평택시 공공기관, 평택 시민 등과 협력하여 리더십교육 생태계 조성을 위한 협약을 체결한다.
- “**시민공공대학 운영위원회**”를 설치하여 평택시와 시의회의 협력을 통해 시민의 참여율 및 자치성을 극대화할 수 있다.
- 특히, 시민공공대학의 학장은 시민공공대학의 운영위원회의 시민대표 추천을 통해, 총장이 임명함으로써 시민의 참여 수준 및 기여도를 극대화시킨다.

## (5) 사업지원 인프라 및 제도 구현

- 학장실, 강사실, 운영실, 교육실3실, 시민컨퍼런스룸 및 주요 장비
- 교원(시민강사 제도 마련, 창의교원)
- 소요 자원: 시 예산, 참여 시민, 외부 프로젝트 자금 등

### (가) 시민아카데미

#### (1) 배경 및 취지

- 최근 지속적인 인구유입과 신규산업 확충에 따른 평택 지역의 성장은 청소년 및 리더 교육, 문화 및 여가 활동, 환경, 전문인력 구인구직 및 취창업생태계 조성 등 다양한 이슈를 나타내고 있다. 이러한 지역현안을 기존의 시청 및 시의회 주도 일면도의 도시개발 정책 리드로는 의견수렴 및 대안을 창출하는데, 시간 및 인적자원의 한계점을 가지고 있다.
- 이러한 다양한 지역현안들에 효과적으로 대응하기 위해서는 기존의 단방향 정책에서 벗어나, **양방향 정책 설계 및 실행** 대안에 따른 정책 효과성을 극대화할 수 있다.
- **평택대학교**는 평택 지역의 “**시민리더십센터**”를 포함하는 공공성 플랫폼을 구축하여, 시청활동과 시민활동을 동시에 지원하는 온오프라인 정책 소통 프로그램을 포함하여, 시민리더십을 양성하여, 시정의 부담을 경감시키는 동시에 소통능력을 강화하여, 평택시 현안 대응의 실시간성 및 실효성 실현을 지원하고자 한다.
- **평택대학교**는 지역소재 청소년의 보편적 특성화교육을 수용하기 위해, “**미래비전센터**”를 구축하여, 평택지역 초중고와 연계하여 창의교육 및 융합교육 등의 다양한 동아리활동, 진로교과 연계활동 모델을 개발하여 청소년의 전문성 발굴 및 진로활동을 지원한다.

#### (2) 사업 목표

- 평택 시민리더십센터를 통해서 전문화된 지역사회 리더십을 발굴 육성하여 시민전문가, 시민자원봉사자 등을 지속적이고 주기적으로 양성한다. 또한, 기존의 주민리더 및 봉사자를 대상으로 재교육 및 보수교육을 제공한다.

- 평택 미래비전센터를 통해서 지역 초중고 학생들의 창의교육 및 미래비전 프로그램을 활성화하여, 지역사회 차세대 리더십 공공협력 교육생태계 조성에 기여한다.



〈시민리더십센터 구축〉

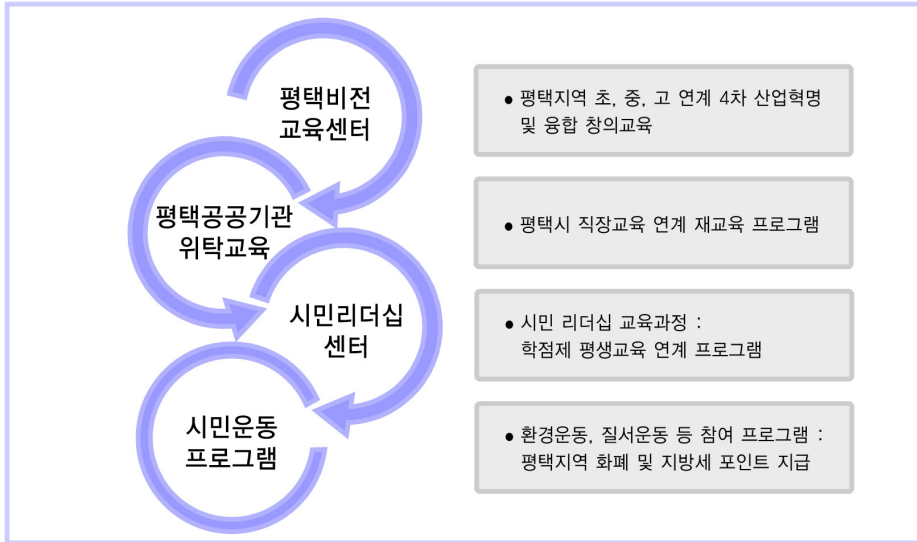


〈비전교육센터 구축〉

### (3) 사업 내용

- 다양한 지역사회 리더십을 발굴 육성하기 위해, 취약지구 모니터링 및 개선프로젝트 제안, 자원봉사프로그램 발굴 등 지역사회 단기 및 장기 현안들을 발굴하여, 발전된 미래 비전을 구현하는 방법에 대해 이해한다.
- 지역소재 초중고 교육기관과 연계하여, 청소년의 미래비전을 발굴 및 육성하기 위한 정기-비정기 프로그램을 개발, 시범운영, 교육 및 전달한다.
- **주요 프로그램**
  - 지역사회 집단지성을 발굴 및 육성하기 위한 플랫폼을 구축하고, 다양한 교육 프로그램을 진행한다.
  - 지역의 초중고 연계 4차 산업혁명 창의교육 및 융합교육을 포함하는 학생들의 자치활동을 지원한다. (**평택 비전교육센터**)
  - 평택지역 공공기관의 위탁교육을 지원한다. (**평택시 직장교육 연계**)
  - 시민 리더십 교육 과정을 통해서 다양한 시민전문가를 양성한다. (시민강사 교육프로그램, **학점제 평생교육 연계 지원**)
  - 평택지역 공공기관 연계 **융복합과정 및 연계전공을 개설**하여 평택지역 맞춤형 인재선발 및 양성을 통해 평택대 졸업생의 평택지역 공공기관 진출을 지원한다.

- **시민운동(환경운동, 질서운동 등) 참여 프로그램**: 평택 지역 화폐 및 지방세 포인트 지급한다.
- **시의회 활동 봉사 인턴십 프로그램**: 시의원 활동 인턴지원 등을 운영한다.



#### 가) 시민리더십센터

- 지역 공공기관 위탁교육 프로그램을 운영한다.
- 현재 시민 리더십(주민자치회 등)의 재교육, 보수교육 온-오프라인 프로그램을 운영한다.
- 미래 시민 리더십 양성을 위한 신지식 공공교육을 진행한다. 특히, 4차 산업혁명을 비롯한 미래 이슈 관련 집중 교육을 수행한다.
- 시민 자원봉사자를 발굴 및 양성하는 교육 프로그램을 운영한다.
- 지방자치단체의 정책 발굴 및 제안하는 교육 프로그램을 운영한다.

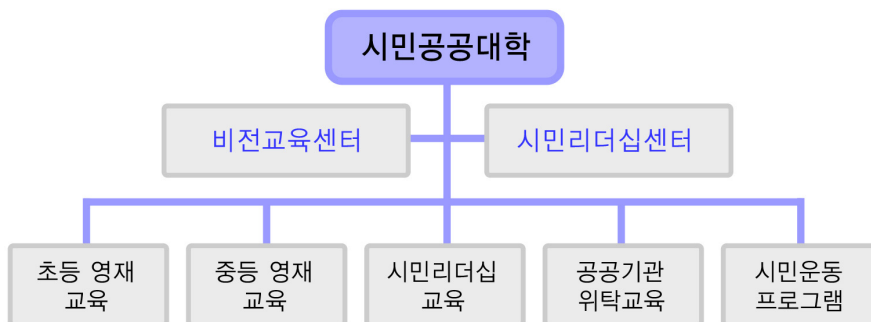
#### 나) 비전교육센터

- 기존 영재교육에 머물러 있던 초중고 연계 교육을 학생들의 전문성 및 창의성을 지속적으로 개발할 수 있는 개인 특성화 교육을 강화한다.



- 지역 초·중·고 연계 창의교육 및 융합교육 프로그램 운영한다.
- 지역 초·중·고 연계 학생들의 자치회 및 동아리 활동 모델 및 리더십 프로그램 개발 및 보급
- 지역 초·중·고·대의 **창의교육관 구축 및 운영**  
지역 초·중·고·대의 소프트웨어 코딩 및 소형 자율주행 자동차 설계 등의 창의 교육 실시
- 지역 초·중·고·대 학생의 **창의경진대회 운영**  
지역 초·중·고·대 학생의 소프트웨어 코딩 경진대회 개최  
지역 초·중·고·대 학생의 자율주행 자동차 경진대회 개최

#### (4) 추진 전략



- 평택 리더십교육 프로그램을 지원하기 위해 “**시민리더십센터**”를 구축한다. 지속적으로 성장하는 평택지역에 필요한 다양한 시민리더십을 발굴 및 양성하기 위한 인프라를 구현한다.
- 경기도 교육청, 평택시 교육청 및 교육관련 행정부서 등과 협력하여 자금 및 홍보 지원을 통해 평택대학교 시민공공대학 내에 “**비전교육센터**”를 구축하고, 다양한 초·중·고 학생들을 선발하여 창의개발 프로그램을 제공하고, 재능 발견 및 비전 구축 프로젝트를 지원한다.



## (5) 추진협력 사항

- 평택시
  - 시민리더십센터, 미래비전센터 인프라 구축을 지원한다.
  - 지역주민 리더십 프로그램 운영을 위한 운영비를 지원한다.
  - 지역 초·중·고생의 소프트웨어 코딩교육 및 창의교육 운영비를 지원한다.
- 평택대학교
  - 시민리더십센터, 미래비전센터의 운영 방안 및 교육 프로그램을 지원하는 제도 및 전담교원을 확보한다.
  - 지역 초·중·고생의 창의교육 및 융합교육 프로그램을 개발한다.
  - 차세대 리더십을 육성하기 위한 지역 청소년 리더십 교육 및 자치활동을 지원하기 위한 정기-비정기 프로그램을 개발 제공한다.
  - 지역 초·중·고생의 소프트웨어 코딩 경진대회 및 자율주행 경진대회 개최한다.

## (나) 공공영유아교육원

### (1) 배경 및 취지

- 평택지역은 20대~40대의 젊은 산업인력의 지속적이고 급진적인 유입으로 인하여, 유아교육 시장의 수요가 지속적으로 증가하고 있다. 그럼에도 불구하고, 유아교육 및 보육교육을 주도하는 센터역할과 차별화된 지역 중점 프로그램이 부족한 실정이다.
- 이러한 지역 보육 및 유아 시장의 특성에 발맞추어, 보육교사의 양성 및 재교육 프로그램의 집중육성, 공영형 어린이집 및 민간 어린이집의 모범적인 프로그램 개발을 통해서 지역사회의 유아 및 보육 교육의 수요에 부응하고자 한다.

### (2) 사업 목표

- 평택시에 6세 미만의 영유아들의 신체적 정서적 발달에 따라 보살피고 돌보는 전문 인력을 공급한다.

- 공영형 어린이집의 우수 사례 개발 및 지역 확산을 지원한다.
- 유아 교육 및 양육에 관한 전반적인 지식과 교양을 겸비한 유능하고 교육적 경쟁력을 갖춘 유아교육 질 제고를 위한 유아 교육 및 양육 기관의 교사 재교육을 담당한다.

### (3) 사업 내용

- 본 사업은 평택대학교가 평택시에 6세 미만 영유아의 신체적 정서적 발달에 따라 보살피고 돌보는 전문 인력 양성을 담당한다.
- 공영형 어린이집 사업을 추진하여, 지역 부모들이 믿고 맡길 수 있는 높은 수준의 보육서비스를 제공하는 보육 시설의 우수 사례를 개발하여 지역에 확산한다.
- 평택 지역의 유아 교육 및 양육 기관의 교사 재교육을 담당하여 평택 지역의 영유아 교육의 질을 개선한다.
- 주요 프로그램
  - 교육학개론, 유아교육론, 아동심리, 아동발달, 아동미술, 실기교육방법론, 발달단계별 교육계획 등의 교과목을 개설 등으로 보육교사2급 자격증 취득 전문가를 양성한다.
  - 차세대영유아공공교육모델 개발 및 시범프로그램 운영 공영형 어린이집 운영 및 우수 사례를 발굴한다.
  - 평택 지역의 유아 교육 및 양육 기관의 교사 재교육과 역량강화를 담당하는 기관을 설립 및 운영한다.
  - 평택 공공 영·유아교육 **제안모델** 예시  
 “공공영유아교육원”은 평택시의 공공성을 강화하는 동시에, 평택지역의 특성에 알맞은 어린이집 공공 특성화 문화교육 프로그램을 단계적으로 개발 및 실행하고자 한다. 특히, 다음과 같은 영유아교육 공공 인프라 및 상시프로그램을 구축하고자 한다.

- (1) 장애특수어린이집
- (2) 영유아스포츠센터
- (3) 영유아영어센터 및 프로그램
- (4) 어린이실용음악오케스트라
- (5) 유아부모교육프로그램

#### (4) 추진 전략

- 평택대학교의 보육교사 전문 인력을 양성하도록 학과개편 및 제도개선을 한다.
  - 영유아 교육 담당 유관 학과 현황



- 어린이집 교사 양성은 주로 유아교육학과, 보육학과로 크게 구분되는데, 유아교육학과는 졸업 후 보육교사2급 자격증과 정교사2급을 취득하여 유치원 교사 자격을 갖추게 된다. 이를 위해서 교육부로부터 정원을 배정받아 교직과정을 마련해야 한다. 반면, 보육학과는 보육교사2급 자격증을 부여받아 유치원 보조 교사, 어린이집 교사 자격을 부여받을 수 있다.
- 평택대학교 아동청소년교육상담학과 졸업 후에는 관련 자격증

| 종류      | 관련 취업 기관   |
|---------|--|
| 청소년지도사  | 청소년활동진흥센터, 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년치료재활센터, 사회복지관, 학생교육문화센터, 청소년문화의집, 방과후아카데미, 청소년쉼터, 청소년상담지원센터, 청소년직업체험센터, 학교밖청소년지원센터 등 |
| 청소년상담사  | 각 시 군 구의 청소년상담복지센터, 청소년쉼터, 청소년재활치료센터, 사회복지관, 아동 및 청소년시설, WEE스쿨 등 학교 전문상담가  |
| 보육교사    | 국공립보육시설, 지역아동센터, 사회복지관, 유치원, 직장보육시설, 가정보육시설, 어린이집 보육교사   |
| 국제교류전문가 | 청소년 관련 각종 국제기구(월드비전, UNICEF 등) 및 청소년교류센터   |

| 종류                 | 관련 취업 기관  |
|--------------------|---|
| 청소년정책전문가           | 한국청소년정책연구원, 한국청소년활동진흥원, 한국청소년상담복지개발원, 국가직영 또는 위탁 청소년 관련 사업소 |
| 청소년육성전담공무원         | 전국 지방자치단체의 청소년 전담공무원  |
| 아동 및 청소년 관련 사업 창업주 | 청소년문화벤처사업, 청소년 및 아동 이벤트 사업                                  |
| 청소년 관련 단체          | 한국청소년연맹, 한국스카우트연맹, 대한적십자사청소년적십자, 청소년폭력예방재단, 한국YMCA 등        |

- 보육교사 2급 자격을 취득하기 위해서는 전문대학 이상의 학위과정을 진행하면서 법령에서 정한 보육교사 관련 17과목(51학점)\*을 이수한 후 “보육인력 국가자격증 관리 사무국”으로 자격증 신청으로 취득할 수 있다.
- 보육교사 2급 자격을 위해 필요한 교과목은 다음과 같다.

| 영역           | 교과목                       |  | 이수과목                |
|--------------|---------------------------|--|---------------------|
| 가. 인성교육      | 보육교사인성론(대면), 아동권리와 복지(대면) |  | 2과목<br>(6학점)        |
| 나. 보육 지식과 기술 | 필수                        | 보육학개론, 보육 과정, 영유아 발달, 영유아 교수방법론, 놀이지도(대면), 언어지도(대면), 아동음악(또는 아동동작, 아동미술)_대면, 아동수학지도(또는 아동과학지도)_대면, 아동안전관리(또는 아동생활지도)_대면                                | 9과목<br>(27학점)       |
|              | 선택                        | 아동건강교육, 영유아 사회정서지도, 아동문학교육, 아동상담론, 장애아지도, 특수아동 이해, 어린이집 운영 관리, 영유아 보육프로그램 개발과 평가, 보육정책론, 정신건강론, 인간행동과 사회환경, 아동간호학, 아동영양학, 부모교육론, 가족복지론, 가족관계론, 지역사회복지론 | 4과목<br>(12학점)<br>이상 |
| 다. 보육 실무     | 아동관찰 및 행동연구(대)면, 보육실습(대면) |  | 2과목<br>(6학점)        |

- 공영형 어린이집 사업을 추진하여, 보육 시설의 우수 사례를 개발하여 지역에 확산한다.
- 평택시의 0세~7세 인구의 구성비는 경기도 평균에 비해 대체적으로 높은 편이다.

〈평택 7세 미만 인구 구성비 현황〉 (2020.6 기준)

| 연 령     |   | 경기도        |        | 평택시     |        |
|---------|---|------------|--------|---------|--------|
|         |   | 인 구 수      | 구성비    | 인 구 수   | 구성비    |
| 합 계     | 계 | 13,338,020 | 100.00 | 523,881 | 100.00 |
|         | 남 | 6,711,047  | 100.00 | 270,183 | 100.00 |
|         | 여 | 6,626,973  | 100.00 | 253,698 | 100.00 |
| 0세 - 0세 | 계 | 78,876     | 0.59   | 3,518   | 0.67   |
|         | 남 | 40,285     | 0.60   | 1,728   | 0.64   |
|         | 여 | 38,591     | 0.58   | 1,790   | 0.71   |
| 1세 - 1세 | 계 | 90,872     | 0.68   | 3,946   | 0.75   |
|         | 남 | 46,828     | 0.70   | 2,046   | 0.76   |
|         | 여 | 44,044     | 0.66   | 1,900   | 0.75   |
| 2세 - 2세 | 계 | 99,396     | 0.75   | 4,307   | 0.82   |
|         | 남 | 50,839     | 0.76   | 2,189   | 0.81   |
|         | 여 | 48,557     | 0.73   | 2,118   | 0.83   |
| 3세 - 3세 | 계 | 110,728    | 0.83   | 4,544   | 0.87   |
|         | 남 | 56,998     | 0.85   | 2,341   | 0.87   |
|         | 여 | 53,730     | 0.81   | 2,203   | 0.87   |
| 4세 - 4세 | 계 | 124,100    | 0.93   | 5,203   | 0.99   |
|         | 남 | 63,310     | 0.94   | 2,684   | 0.99   |
|         | 여 | 60,790     | 0.92   | 2,519   | 0.99   |
| 5세 - 5세 | 계 | 128,604    | 0.96   | 5,281   | 1.01   |
|         | 남 | 65,876     | 0.98   | 2,718   | 1.01   |
|         | 여 | 62,728     | 0.95   | 2,563   | 1.01   |
| 6세 - 6세 | 계 | 125,557    | 0.94   | 5,113   | 0.98   |
|         | 남 | 64,116     | 0.96   | 2,583   | 0.96   |
|         | 여 | 61,441     | 0.93   | 2,530   | 1.00   |
| 7세 - 7세 | 계 | 133,948    | 1.00   | 5,422   | 1.03   |
|         | 남 | 68,546     | 1.02   | 2,726   | 1.01   |
|         | 여 | 65,402     | 0.99   | 2,696   | 1.06   |

- 평택대학교 유치원 교육의 방과후 과정, 특수학급은 전국, 경기도와 비교해 큰 차이를 보이지 않지만, 상대적으로 돌봄 기능이 매우 저하되어 있어, 이를 보완하는 프로그램을 개발한다.

〈평택 국립, 사립 유치원 현황〉 (2019-2학기 기준)

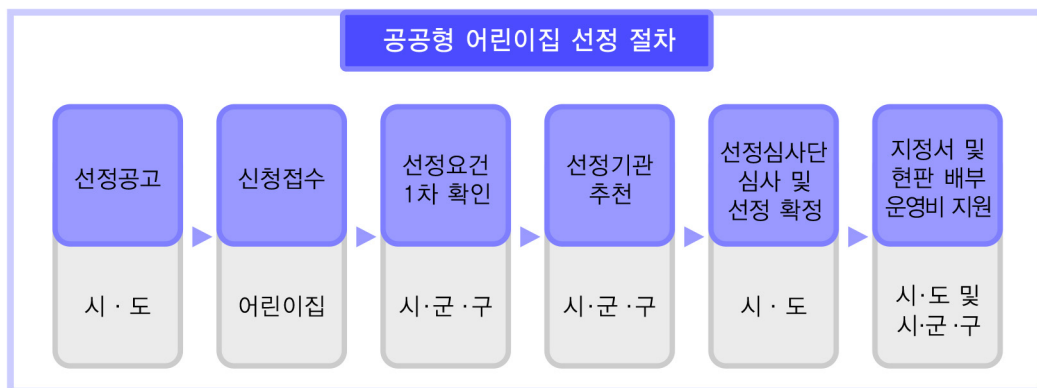
| 지역<br>(유치원수) | 방과후 과정            |                 | 특수학급           |             | 아침돌봄          |               | 저녁돌봄          |               | 온종일돌봄         |               |
|--------------|-------------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|              | 국립                | 사립              | 국립             | 사립          | 국립            | 사립            | 국립            | 사립            | 국립            | 사립            |
| 전국(4,791)    | 4,790<br>(100.0%) | 3,79<br>(99.5%) | 775<br>(16.2%) | 3<br>(0.1%) | 183<br>(3.8%) | 136<br>(3.6%) | 101<br>(2.1%) | 230<br>(6.1%) | 153<br>(3.2%) | 264<br>(6.9%) |
| 경기도(1,190)   | 1,190<br>(100.0%) | 995<br>(99.4%)  | 238<br>(20.0%) | 2<br>(0.2%) | 0<br>(0.0%)   | 19<br>(1.9%)  | 2<br>(0.2%)   | 8<br>(0.8%)   | 0<br>(0.0%)   | 20<br>(2.0%)  |
| 평택시(63)      | 63<br>(100.0%)    | 475<br>(100.0%) | 10<br>(15.9%)  | 0<br>(0.0%) | 0<br>(0.0%)   | 0<br>(0.0%)   | 0<br>(0.0%)   | 1<br>(2.2%)   | 0<br>(0.0%)   | 1<br>(2.2%)   |

- 평택은 혼합연령의 교육이 전국, 경기도 대비 높아, 상대적으로 만3세, 만4세, 만5세 독립적인 교육이 부족한 현황이다. 연령별 교육을 위한 프로그램을 개발한다.

〈평택 국립, 사립 연령별 유치원 수용 현황〉 (2019-2학기 기준)

| 지역(유치원수)   | 만 3세 |     | 만 4세 |     | 만 5세 이상 |     | 만 3~4세<br>(혼합연령) |     | 만 4~5세<br>(혼합연령) |     | 만 3~5세<br>(혼합연령) |     |
|------------|------|-----|------|-----|---------|-----|------------------|-----|------------------|-----|------------------|-----|
|            | 국립   | 사립  | 국립   | 사립  | 국립      | 사립  | 국립               | 사립  | 국립               | 사립  | 국립               | 사립  |
| 전국(4,791)  | 0.4  | 1.7 | 0.6  | 1.9 | 0.7     | 1.8 | 0.1              | 0.2 | 0.1              | 0.1 | 0.4              | 0.2 |
| 경기도(1,190) | 0.5  | 2.2 | 0.7  | 2.2 | 0.9     | 2   | 0.1              | 0   | 0.1              | 0   | 0.2              | 0   |
| 평택시(63)    | 0.3  | 2.1 | 0.4  | 2.2 | 0.6     | 2   | 0.1              | 0   | 0.2              | 0   | 0.3              | 0   |

- 공공형어린이집 선정 절차별 주관 기관은 다음과 같다. 경기도, 평택시, 지역 어린이집 등과의 논의와 협력을 유도하기 위한 협력단체를 구성한다.





- 평택 지역의 유아 교육 및 양육 기관의 교사 재교육을 담당기관 설립 및 운영한다. 평택대학교의 교원 재교육기관을 설립하고, 교육청과 연계하여 지역의 교사 재교육을 담당한다.

〈평택 국립, 사립 유치원 교원 구성 현황〉 (2019~2학기 기준)

| 지역(유치원수)   | 국립   |       |       |     | 사립   |       |       |     |
|------------|------|-------|-------|-----|------|-------|-------|-----|
|            | 수석교사 | 정교사1급 | 정교사2급 | 준교사 | 수석교사 | 정교사1급 | 정교사2급 | 준교사 |
| 전국(4,791)  | 0    | 1.9   | 1.7   | 0   | 0    | 2.1   | 6     | 0   |
| 경기도(1,190) | 0    | 1.5   | 1.4   | 0   | 0    | 1.7   | 6.8   | 0.1 |
| 평택시(63)    | 0    | 1     | 1.2   | 0   | 0    | 1.7   | 6     | 0   |

## 나. 재교육 지원센터

### (1) 배경 및 취지

- 삼성반도체 평택 생산라인 착고에 따른 반도체 장비 클러스터 형성
- 평택지역은 삼성전자 반도체, LG전자 스마트 기기, 쌍용자동차, 신세계 스타필드 등의 대기업이 위치하고 있으며, 이들 산업과 연관된 중견 중소기업들의 클러스터 형성
- 지역청년들을 지역산업에 연결하는 전문일자리 교육 프로그램 운영 필요
- 일자리를 희망하는 청년 개개인의 성향 및 역량을 고려한 분야별(개발인력, 운용인력, 영업인력, 창업인력) 맞춤형 교육을 통한 청년 취업효과 극대화 필요

### (2) 사업목표

- 지역 주요 산업들과 연관된 분야별 맞춤형 재취업 교육을 통한 일자리 제공
- 재취업 교육을 통한 이수 졸업자 비율 90% 이상
- 재취업 교육을 통한 졸업자 비율 80% 이상 취업

### (3) 사업내용

- 본 사업은 평택지역의 소상공인 및 청년창업, 은퇴자 창업, 지역창업 커뮤니티 지원 등의 다양한 프로그램을 평택시, 평택 소상공인연합회와의 연계를 통해서 지역 상권의 다양성, 소상공인의 차별화 및 경쟁력을 지속적으로 강화하고자 한다.



〈취창업 커뮤니티 - Global ⊕ Local〉



〈취창업 인턴십/인큐베이팅 - 24시간 365일〉

- 지역 주요 산업들과 연관된 인력양성 과정 도출
  - 삼성전자 반도체 회로설계 및 장비개발 과정
  - LG전자 스마트 기기 개발 및 소프트웨어 테스트 과정
  - 쌍용자동차 스마트 전기자동차 개발 과정
  - 신세계 스타필드 운영 인력 과정
- 훈련 프로그램의 맞춤형 교육과정 도출
  - 지역 주요 산업에 대한 분야별 필요 업무 분석을 통한 필요 기술 및 지식 도출
  - 융합적 교육과정 및 분야별 전문 교육과정 도출
- 훈련 프로그램의 주요 운영 내용
  - 교과 프로젝트 수업 및 창업 프로젝트 수업의 성과 발표회
  - MOU 기업 및 협력기관 모두 참여하는 교류의 장 마련
  - 프로젝트 수업 및 개발 제품 전시회 개최
  - 학생 채용 한마당 연계
  - 졸업작품 전시회와 맞추어 작품 경진대회 개최
  - 우수 작품에 대한 시상 및 수료증 수여

- 학생, 교수, 기업실무전문가로 네트워크 팀 구성
- 1학생, 1교수, 1기업체로 구성되는 멘토링 팀 구성
- 분기별 교수 및 학생이 함께 업체 방문하여 현장견학
- 현장견학 후 현장실무 전문가로부터 실무경험 멘토링을 지원 받는다.

• 스타필드 교육협력 제안모델

- 본 모델은 물류유통분야 전문 연구개발 프로젝트와 지역 물류유통산업 산학연계 체계를 구축하여 맞춤형 전문 교육환경 및 수요 교육 프로그램을 제공한다.



〈아마존 “아마존고” 사례〉



〈신세계 이마트24 무인매장 사례〉

- 최근까지 유통 판매 방식에 관한 연구개발이 매장 내방객의 고객 분석에 초점을 맞추었다. 이러한 한계 요소를 극복하기 위해서, 매장 외적 요소를 실시간으로 분석하는 것이 요구된다. 특히, 광고 마케팅 방식과 연결된 실시간 외부 고객 유인 방법의 관한 방안이 그 예이다.
- “아마존고”와 같은 무인매장 국산화 모델링 및 중소규모 최적화 모델링 연구개발 및 교육 협력을 통해서, 새로운 시장 및 비즈니스 모델 창출에 기여한다.
- 기업현장 인턴십 프로그램: 신세계 등 물류 전문기업 계약기업 연계 프로그램 구축
- IoT 센싱 시스템: 물류 유통 데이터 센서 모델 기반 데이터 플로우 시스템 이해
- 빅데이터 분석 시스템: 정형 및 비정형 데이터 상호작용 모델링 이해
- 지능형 알고리즘 설계: 지능형 의사결정 시스템 이해

- 실시간 운영시스템: 이중 시스템 간 실시간 인터페이스 모델링 이해
- 스마트웨어하우징시스템: 물류창고 및 상품 전시장 자동화 인터페이스 이해
- 디스플레이인터페이스시스템
- 실시간광고마케팅시스템
- 고객관리시스템
- 지역 창업가 양성을 위한 운영 시스템 구축
  - 지역 창업가 양성을 위한 세부 구축 플랜 수립
  - 창업가 양성을 위한 분야별 기술 전문가 풀 구축
  - 분야별 기술 전문가 분과운영 위원회 설치 및 분과별 창업 지원 시스템 구축
  - 은퇴자 맞춤형 창업 프로그램
  - 청년창업 맞춤형 프로그램 (단계별 프로그램): 예비창업자 프로그램 → 실전창업프로그램 → 창업자 프로그램(창업 후 지속가능을 위한 프로그램)
- 지역 창업가 양성 프로그램 운영

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 분야별 창업기술 교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미디어, 디자인, 소프트웨어 융합(앱, 웹) 창업</li> <li>- IoT 디바이스 및 IoT 응용 서비스 창업</li> <li>- 소형 스마트 전기자동차 개발 창업</li> <li>- 사회서비스 창업</li> <li>- 분야별 성공적 창업 사례 분석 교육</li> </ul> </li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업을 위한 행정 재정적 컨설팅 교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업 아이디어 구현을 위한 행정적 컨설팅 교육</li> <li>- 창업 아이디어 구현을 위한 재정적 컨설팅 교육</li> </ul> </li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업 아이디어 구현을 위한 맞춤형 기술 컨설팅                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업 아이디어 구현을 위한 맞춤형 기술 교육</li> <li>- 학생 및 평택시민의 창업 아이디어에 대한 분야별 전문기술 컨설팅</li> <li>- 학생 및 평택시민의 의 창업 아이디어에 대한 창업 컨설팅</li> <li>- 지역창업 컨설팅 프로그램(사업계획, 상권현황 및 분석 데이터, 창업자금 지원)</li> </ul> </li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 성공적 창업 연결                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가를 통한 시작품 제작비 지원</li> <li>- 지역창업 커뮤니티 : 지역연계 리빙랩 프로그램과 메이커스 오픈랩과 연계</li> </ul> </li> </ul>  |

#### (4) 추진 전략

- 평택대학교 시민공공대학에 “시민아카데미”를 설치한다.
- 평택대학교 경영대학 및 IT공과대학을 비롯하여, 산학협력관련 교원과 외부 초빙교원을 중심으로 “시민아카데미위원회”를 구축한다.
- 평택시 지역경제/창업 관련 행정부서, 평택 산업단지 연합회, 소상공인연합회 등과 협력하여 창업생태계 조성을 위한 협약을 체결한다.
- 평택대학교 **취창업지원단**과의 협력을 통해서 학교 창업과 외부 창업과 시너지 창출을 위해 공동 및 협력 프로그램을 진행한다.



- 중소벤처기업부, 고용노동부, 평택시 등의 자금 지원을 통해 평택대학교 오픈캠퍼스 내에 창업 및 재교육 인프라를 협력 조성하고, 다양한 **평택지역 취창업 모델(벤처창업, 소상공인창업, 학생연합창업, 기업협약창업 등)** 및 **창업지원 프로그램**을 지원한다.
- 메이커스오픈랩과 연계하여 평택대학교 학생과 평택시민에게 다양한 취창업 오픈 프로그램을 지원한다.
  - 창업프로그램 예시

| 단계  | 주요 내용   |
|-----|---|
| 1단계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 분야별 기술 전문가 풀 구축                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미디어 및 디자인 전문가</li> <li>- 소프트웨어 개발(앱, 웹)전문가</li> <li>- IoT 디바이스 개발 및 플랫폼 구축 전문가</li> <li>- 소형 스마트 전기자동차 개발 기술자 전문가</li> <li>- 사회서비스 기술자 전문가</li> </ul> </li> </ul> |
| 2단계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 융합 창업인 모집 및 선발                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업 아이디어를 가진 예비창업자 모집</li> </ul> </li> </ul>  |



|     |  |
|-----|--|
| 3단계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업을 위한 행 재정적 컨설팅 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 창업 아이디어 구현을 위한 행정적 컨설팅 교육</li> <li>- 창업 아이디어 구현을 위한 재정적 컨설팅 교육</li> </ul> </li> </ul>  |
| 4단계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업 아이디어 구현을 위한 맞춤형 기술 컨설팅               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아이디어 구현에 따른 기술적 어려움 컨설팅</li> <li>- 상담을 통한 기술적 전문가 매칭</li> <li>- 구현에 따른 기술적 어려움 발생 할 경우 마다, 관련 전문가 매칭을 통한 어려움 해결</li> <li>- 분야별 기술 전문가 풀 상시 이용</li> </ul> </li> </ul> |
| 5단계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 성공적 창업 연결               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가를 통한 시작품 제작비 지원</li> <li>- 창업 상품 홍보 지원</li> </ul> </li> </ul>  |

- 취업프로그램 예시

| 단계     | 주요 내용  |
|--------|--|
| 모집 홍보  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 온라인 : 팸택시 및 학교 등 기관 홈페이지, facebook 등</li> <li>• 오프라인 : 시정소식지, 생활정보지 게재, 다중이용시설 전단지 등</li> </ul>   |
| 교육생 선발 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육생 개별에 대한 면접 실시</li> <li>• 항목별 점수화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원동기, 교육에 대한 열의, 성실성</li> <li>- 훈련에 필요한 기본적인 학습능력, 지원자의 품행 등</li> </ul> </li> </ul>  |
| 교육훈련   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 훈련 내용에 맞는 훈련 시간 설계</li> <li>• 이론 및 실습을 통한 융합적 필요지식 및 기술교육</li> <li>• 개발, 운용, 영업마케팅에 대한 분야별 심화 기술교육</li> <li>• 스타필드 판매 및 유통 프로세스 견습프로그램</li> </ul>  |
| 취업지원   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 관련 기업체와 연계하여 현장성 강화(학생과 함께 기업체 방문)</li> <li>• 지도교수의 맞춤형 멘토링을 통한 취업상담 서비스 제공</li> <li>• 학생 간담회를 통한 학생 요구사항 수렴하여 피드백</li> <li>• 관련 기업 전문가 초청강의 등을 통한 취업에 필요한 실질적 정보제공</li> <li>• 관련 업체의 인력 수급동향 및 실질적 취업 정보 제공</li> <li>• 1학기 2회 정도 교수 및 학생이 함께 업체 방문하여 현장견학 및 현장 실무전문가로부터 실무경험 멘토링 받음</li> </ul> |

(5) 추진 협력 사항

- 팸택시
  - 지역 청년의 창업 활성화를 위한 지역산업체 및 학교의 상호협력체제 구축한다.
  - 취업 및 재취업 지원 교육 프로그램 운영비를 지원한다.
  - 지역 창업가 양성 프로그램 운영비를 지원한다.



- 평택대학교
  - 훈련 과정별로 투자자, 자문교수 및 산업체 기술 전문가로 구성된 풀을 구축한다.
  - 지역 취창업 훈련 프로그램을 설계 및 운영한다.
- 경기도 및 고용노동부 지원사업과 연계
  - 고용노동부 지원 사업 수주한다.
  - 경기도 지원 사업 수주한다.

#### (6) 기대효과

- 지역 청년들에게 지역기업 맞춤형 취창업 프로그램을 지원함과 동시에 양질의 맞춤형 일자리 제공한다.
- 지역 산업체의 수요 맞춤형 취창업 사전교육프로그램을 통해서 전문 인력수급 해결에 기여한다.

### 다. 메이커스 오픈랩

#### (1) 배경 및 취지

- 21세기는 기존 산업화시대의 대량생산체계의 한계를 벗어나, 소비자 주문형 제품 및 서비스, 소량 다품종 개발 시대를 맞고 있습니다. 이는 3D프린터와 같은 자기 개발 플랫폼의 출현입니다. 그러므로 식음료, 생활용품, 제조업, 건축 분야 등 전문화된 다양한 3D프린터들이 세계적으로 출시되고 있으며, 이에 따른 재료산업도 활성화되고 있습니다.
- 국내에서도 정부, 연구기관, 몇몇 대학 등을 중심으로 체험교실 및 메이커스 랩을 구축하여 다양한 교육 및 체험 프로그램을 진행하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 아직 일반시민, 학생, 직장인들에게 낮설고 접근성이 부족한 실정입니다.

#### (2) 사업 목표

- 평택대학교 재학생 및 졸업생들에게 상상력과 창의력을 활성화하는 동시에, 사업 목표 시장에 대한 다양한 창작 체험 및 노하우를 제공하고자 합니다.

- 본 사업은 평택시 및 인근지역에서 근접성이 있는 “메이커스오픈랩 (Makers Open LAB)”을 구축하여, 다양한 3D프린터 및 3D프린터 재료들을 구비함으로써 다양한 시제품/시작품 창작프로젝트, 체험프로그램, 교육훈련 프로그램 등을 제공하고자 합니다.
- 본 사업은 평택 시민, 인근 학생, 직장인들에게 신기술과 신문명에 대한 창작 체험의 생활화, 더 나아가 창작 아이템 사업화에 대한 이해의 폭을 넓혀서 지역사회의 선진화 및 시민 경쟁력 강화에 일조할 것으로 기대합니다.



〈원스톱 메이커스 거점형 오픈랩 구축〉



〈3D 프린팅 멀티 공영형 플랫폼 구축〉

### (3) 사업 내용

- 평택대학교 학생 및 평택시민 대상 다양한 아이디어 발굴 정규 및 비정규 프로그램을 진행하여, 4차 산업혁명 시대 변화에 대응하도록 지원한다.
- 메이커스 오픈랩을 구축하여 다양한 시민들의 아이디어를 발굴 및 육성 지원한다.
- **주요 프로그램**
  - 제품/시작품 개발프로젝트
  - 3D제작 체험프로그램
  - 교육훈련 프로그램: 3D모델링 교육, 3D프린터 교육, IoT융합 교육 등의 프로그램을 기초, 중급, 고급 과정을 구분하여 단계적으로 시행하고자 한다.
  - 평택 지역 소상공인 무료 prototyping 제작 프로그램 지원

#### (4) 추진 전략

- 평택대학교 시민공공대학에 “**평택 메이커스 오픈랩**”을 설치한다.
- 평택대학교 IT공과대학, 융복합전공, 산학협력 관련 교원들을 비롯하여 다양한 아이템 발굴 및 개발을 지원하는 “**평택메이커스위원회**” 등을 발족한다.



- 평택시 교육청, 지역경제 관련 행정부서, 평택시의회, 평택산업단지연합회, 소상공인연합회 등과 협력하여 학생, 시민, 직장인 협력 창작생태계 조성을 위한 협약을 체결한다.
- 중소벤처기업부, 고용노동부, 평택시 등의 자금 지원을 통해 평택대학교 시민공공대학 내에 메이커스 오픈 랩 인프라를 조성하고, 다양한 아이템 창작 프로그램 (벤처창업 연계, 소상공인 연계, 기업협약연계 등) 발굴 및 운영한다.
- 창업아카데미와 연계하여 평택대학교 학생 및 평택시민에게 다양한 취창업 오픈 프로그램을 지원한다.

#### (5) 추진협력 사항

- 오픈랩(생활용품메이커스랩, 시제품메이커스랩, 교육훈련실, 전시체험실, IoT융합실) 및 주요 장비
- 인력구성: 코디네이터, 행정원 등

## 라. 미래체험관

### (1) 배경 및 취지

- 최근 들어 21세기 후기 정보 산업의 발전과 더불어 4차 산업혁명의 변화를 선도하며, 클라우드, 인공지능, 빅데이터, 블록체인, 드론, 3D프린팅 등 시대를 주도하는 산업적 기술적 이슈들이 세상 밖으로 쏟아져 나오고 있는 실정이다.
- 이러한 이슈들은 기존의 제품이나 기술, 산업분야 및 노동시장만 변화시키는 것이 아니라 인류의 생활 방식, 법과 제도, 생활 문화 등도 변화하기를 강요하고 있는 실정이다.
- 이러한 시대적 변화에 적응하고 더 나아가 리드하기 위해서는, 인류 문명적으로 그 본질성을 이해하고, 기성세대와 신진세대간의 다양한 적응방안을 도출하는 것이 요구된다.
- 특히, 지역적으로는 평택지역을 중심으로 거주 인구 및 산업 인구의 분포에 따른 맞춤형 대응책을 연구개발 및 시행하는 것이 요구된다.

### (2) 사업 목표

- 본 사업은 평택시를 중심으로 4차 산업혁명의 주요 이슈에 관련된 실행 과제 및 프로젝트들을 발굴하고, 시행 및 운영하기 위해 평택대학교 내에 “미래체험관”을 구축하고자 한다.
- 본 체험관을 통해서 평택대학교, 평택시 교육기관(초·중·고), 평택시민 등에게 다양한 체험활동 및 교육훈련 서비스 등을 상시적으로 지원하는 교육훈련 체계를 구축하고자 한다.

### (3) 사업 내용

- 평택 지역 학생 및 시민들에게 다양한 미래 기술에 대한 체험 프로그램들을 제공한다. 특히, 인공지능 체험, 가상현실 체험, 드론 체험, 미래화폐 체험 등에 관한 미래 스마트시티 체험관을 운영한다.

● 주요 프로그램

4차 산업혁명에 익숙하지 않은 초심자들에게 다양한 체험활동을 제공함으로써, 미래시대에 대한 두려움과 경계심을 제거하여, 필요성과 자신감을 제공하고자 한다. 창업아카데미 및 메이커스오픈랩 등과 연계하여, 자발성과 창의성을 강화하고자 한다.



〈인공지능 체험〉



〈가상현실 체험〉



〈미래화폐 체험〉



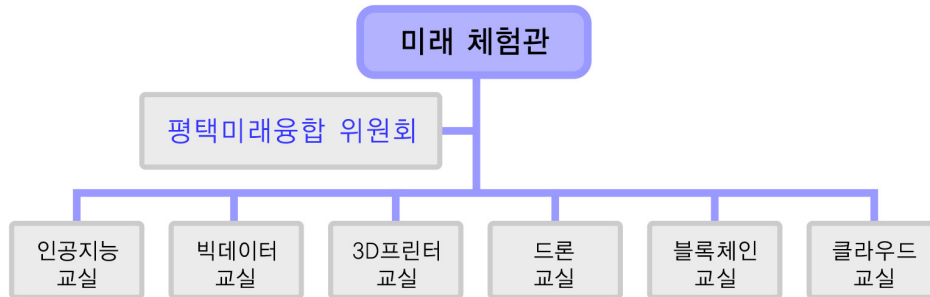
〈드론 시뮬레이션 체험〉

- 클라우드 서비스 체험교실
- 인공지능 체험 교실
- 빅데이터 체험 교실
- 블록체인 체험 교실
- 드론 체험 교실
- 3D 프린팅 체험 교실



#### (4) 추진 전략

- 평택대학교 시민공공대학에 “미래체험관”을 설치한다.



- 4차 산업혁명 시대에 평택 시민, 초중고학생, 산업체 재직자 등에게 다양한 선진적 체험과 교육 서비스를 지원하기 위해, 평택대학교 IT공과대학 및 인공지능대학원을 비롯하여, 산학협력 및 4차 산업혁명 관련 교원들을 중심으로 “평택미래융합위원회”를 설치한다.
- 평택시 교육관련 행정부서, 평택시 교육청, 평택 시민 등과 협력하여 4차 산업혁명 생태계 조성을 위한 협약을 체결한다.

#### (5) 추진협력 사항

- 체험실 6종, 행정실 및 주요 장비
- 행정원, 연구원(전문 기술 및 교육지원) 구성
- 자문단 구성: 평택대학교, 평택시, 평택시교육청, 평택시민 등

#### 마. 공공보건의료센터

##### (1) 배경 및 취지

- 최근 들어 COVID-19 전염병 출몰과 더불어 바이러스 확산이 도시화, 고숙화, 세계화 시대에 미치는 영향력은 지대하다. 특히, 인간사회의 경제, 문화, 생활, 교육, 정치 등 사회의 전반적인 분야에 새로운 표준 모델의 정립이 지속적으로 요구되고 있으면, 변화를 거듭하고 있는 실정이다.



- 이러한 이슈와 더불어, 공공보건의료 현장이 새롭게 조명되며, 그 중요성이 급격히 부상하고 있다. 이러한 사회적 요구들은 공공보건의료 현장의 긴급자원봉사자, 보건의료전문인력 등의 원활한 수급을 필요로 한다.
- 본 과제는 이러한 사회의 공공보건의료분야의 요구사항들을 수용하기 위해서, “공공보건의료센터”를 구축하고, 긴급자원봉사자 상시교육체제 구축, 보건의료전문인력 연합네트워크 구축, 보건의료인력 재교육 프로그램 운영 등의 사업 운용 모델을 구현하고자 한다.

## (2) 사업 목표

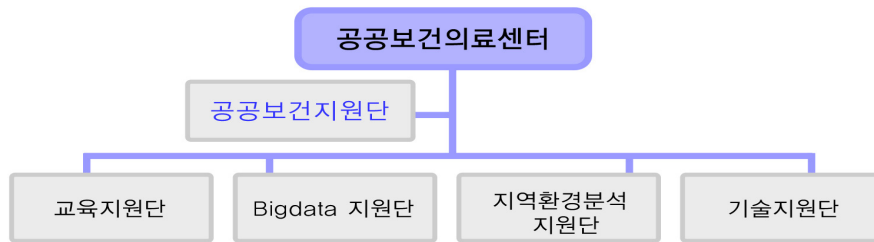
- 공공보건의료센터는 공공보건의료현장의 다양한 수요 인력을 양성하기 위해서 긴급자원봉사자(차량봉사, 공공보건의료행정, 보건의료현장지원 등) 상시교육체제를 구축한다.
- 평택지역의 시청, 보건소, 병원 등의 보건의료자원들의 긴급협력체제 구현 및 운영을 위해서 공공보건의료전문인력 연합네트워크 구축한다.
- 본 센터는 공공보건의료 전문인력 및 지원인력의 재교육 및 보수교육 프로그램을 운영하는 운용 교육 모델을 구현한다.

## (3) 사업 내용

- 국가는 새로운 교육모델을 구축하여 기존과 다른 보건의료인 상(像)을 지닌 공공보건의료 인력을 배출하고, 이들이 지역사회와 더 나아가 글로벌 공공보건의료를 책임지는 보건의료인력으로서 일할 수 있도록 졸업 후 수련교육, 보수교육, 국제교류, 인센티브 제공 등 충분한 경력지원을 한다.
- 공중보건위기, 재난 등 국가적 위기 상황과 저출산·고령화라는 사회적 위기 상황에서 공공보건의료체계가 건강안전망의 최후의 보루로서 역할을 수행할 수 있도록 공공보건의료 최전선에서 활동할 전문가를 양성한다.
- 단순히 인력 확대에 그치는 것이 아니라 지역에서 필수요를 담당하고 부족한 인력 공백을 메우는 한편, 지역사회에서 포괄적인 보건의료사업의 리더로서 보건의료 전반을 기획·조정할 수 있는 역량 있는 의료 인력이 배치되어야 한다.

#### (4) 추진 전략

- 평택대학교 시민공공대학에 “공공보건의료센터”를 설치한다.
- 공공보건의료 관련 간호학과, 재활복지학과 교원 및 지역 병의원, 보건소 등을 중심으로 “공공보건의료 지원단”를 설치한다.



- 평택시 교육관련 행정부서, 평택시 보건소 및 병의원 등과 협력하여 공공보건의료 생태계 조성을 위한 협약을 체결한다.

#### (5) 추진협력 사항

- 체험실, 행정실 및 주요 장비
- 행정원, 연구원(전문 기술 및 교육지원) 구성
- 자문단 구성: 평택대학교, 평택시, 평택시보건소, 평택시 병의원 등

### 2) 공공보건의료

#### 가. 설립 배경

- 보건의료의 특성과 공공성
  - 보건의료는 다른 재화나 서비스와 달리 시장 원리가 원활하게 작동하지 않아서 시장 실패가 발생할 가능성이 큰 영역으로 알려져 있다. 보건의료에서 시장 실패가 발생하는 원인은 경쟁의 불완전성, 공공재적인 재화의 성격, 외부 효과, 수요 예측의 불확실성, 정보의 비대칭성 등 보건의료의 특성과 관련이 있다.

- 먼저, 보건의료 분야는 면허제도, 의료기관 개설 허가 등 시장 진입이 자유롭지 못한 특성을 갖고 있다. 또한 보건의료 서비스는 소비를 통해 국민 개인뿐만 아니라 국가 전체에 장기적 편익을 가져다주고 인권의 중요한 구성 요소라는 점에서 국가의 책임 하에 서비스 제공이 이루어질 필요가 있는 공공재다. 건강-질병 현상의 불확실성 내지 보건의료 수요의 불확실성도 시장을 통한 효율적 자원 배분을 어렵게 만든다. 정보의 비대칭성은 보건의료에서 시장 원리가 제대로 작동하지 않는 가장 근본적 이유에 해당한다.
- 보건의료는 공공적 규제나 조정을 통해 자원의 배분이 이루어지는 것이 당연히 받아들여지고 보건의료의 공공성 강화를 위한 정부의 개입이 중요하게 다루어지는 영역이다.
- 민간 중심의 보건의료의 위기
  - 우리나라는 첨단 고가 의료장비의 보유에서 이미 세계 최고 수준에 이르고 있는데 급성기 병상을 포함한 병상 역시 OECD 국가에서 일본 다음으로 높은 수준으로 공급되고 있다.
  - 상급 병상의 상당수가 수도권에 집중되어 있어서 시장에서 경쟁이 매우 심한데, 배출된 의사와 간호사 등 보건의료인력 역시 수도권에 집중되어 있어서 분포의 불균형이 심각하다.
  - 의료전달체계가 제대로 작동하지 않아 의원과 병원이 경쟁하는 비효율적인 공급구조 속에서 환자의 선택권이 효율성과 의료의 질을 떨어뜨리는 방향으로 작동하고 있다.
  - 의료기관 역시 법률적으로는 공공적 규제의 틀 안에 있음에도 불구하고 실제로는 규제가 작동하지 않고 시장에서 영리를 추구하는 공급자의 행태를 취하고 있으며 행위에 기초한 건강보험의 행위별수가제도가 낮은 수가 수준과 결합하여 진료강도의 비정상적인 증가를 낳고 있다.
  - 이러한 사익 추구적 보건의료체계는 보건의료의 위기로 연결되고 있으며, 의료진에 대한 환자의 불신이 증대되고 있다.

- 한편, 대형 병원에 대한 의존도가 갈수록 커지고 있어서 한국의 일차의료기관은 존재를 걱정해야 할 상황에 직면하고 있다. 한국의 일차의료기관은 대학 병원을 가기 위해 불편하게 거쳐야만 하는 진료 의뢰서 발급기관 정도로 인식되고 있으며, 대형병원의 외래의료서비스 제공이 상급의료기관 본연의 역할을 흐리게 만들어 정부차원의 개입이 필요한 부분이다.
- 공공보건의료 정책 도입의 필요성
  - 보건의료의 시장실패를 극복하면서 반대급부로 발생하는 정부실패를 효과적으로 제어하기 위해서는 공공 의료의 위상과 범위에 대한 새로운 기능 설정이 필요하고, 시장실패를 극복하기 위해서 공공부문이 일정한 규모로 확대되어야 할 필요가 있으며 민간부문의 공공성 제고를 위한 지원 방안들이 강구되어야 한다.
  - 공공의료는 일부 취약 계층 및 지역에 대한 안전망 역할과 민간 부문에서 꺼려하는 응급, 감염 등 미충족 필요에 대한 대응에 있어서 상당한 역할을 담당해왔던 것은 부정할 수 없지만, 보건의료의 위기 전반에 대한 대응력을 갖추지는 못하였다.
  - 더욱이 건강 불평등이 심화되는 상황에서 인구 집단 전체의 건강수준을 끌어올리면서 불형평성을 개선하기 위해서는 보편적 시각에서 시장을 대체하는 접근 전략이 요구된다. 그래야만 보건의료의 공공성을 회복하면서 보건의료의 효율성과 형평성을 제고할 수 있는 투자가 이어질 수 있다.

#### 나. 공공보건의료의 현황과 문제점

- 자원의 개발
  - 공공의료기관을 살펴보면, 2016년 기준으로 국립중앙의료원 1개소, 국립대학 병원 및 분원 16개소, 지방의료원 및 분원 36개소 등 일반진료 중심의 기관이 62개소이고, 국립결핵병원 2개소, 국립정신병원 5개소, 시도립 노인병원 38개소 등 특수질환 중심의 기관이 122개소이며, 경찰병원, 산재병원, 군병원 등 특수 대상 중심으로 병원이 36개소로 총 220개의 공공의료기관이 존재한다.

- 공중보건기관으로 보건의료원을 포함한 보건소, 보건지소, 보건진료소가 3,492 개소가 존재한다. 전체 보건의료기관에서 차지하는 공공보건의료기관의 비중을 살펴보면, 기관수로는 5.4%, 병상수로는 9.1%에 불과한 실정이다.
- 일부 사립대학병원을 중심으로 외상센터, 심뇌혈관질환센터, 암센터 등 국가에서 지정하는 권역별 센터를 운영하거나 정부가 추진하는 공공보건의료사업에 참여하고 있지만, 기관 차원에서 공공적인 거버넌스 체계가 구축되어 있지 않고, 사익 추구적인 경향을 띄고 있다. 일부 전문 병원을 제외하면 충분한 시설 및 인력을 갖추지 못해 적정 질을 확보하지 못하면서도 경쟁적 의료 환경 적응을 위한 진료 행위가 이루어지고 있어서 적정 수준의 서비스가 제공되지 못하고 있다.
- OECD 국가들과 공공병상의 비중을 비교해 보면, 2015년 우리나라의 공공병상 비중은 10.5%로 대다수 국가들이 70% 이상인 것과 비교하여 낮은 수준이다. 보건의료의 사유화 경향이 강한 미국도 공공병상 비중이 2014년 기준으로 22.5%이고, 우리와 유사한 보건의료 환경을 갖고 있는 일본조차도 2015년 기준으로 27.2%에 이르는 것을 보더라도 한국은 낮은 수준이다.
- 공중보건의 특성상 공중보건의 업무를 정부 등 공공부문에서 담당해야 한다는 당위성과 공공의료기관을 포함한 대다수 의료기관에서 공중보건의 역할을 거의 수행하지 않고 있다는 점 등이 더해져서 인구 집단 전체의 예방 및 건강증진 업무의 대부분을 보건소 등 공중보건기관에서 담당하고 있다.
- 시군구에 설치 운영되어 있는 보건소 조직만으로 지역사회 요구를 반영하기 어렵고 보건소 인근 주민 대상의 내소자 사업으로 국한될 수밖에 없어 생활터별 생애주기별 건강지원서비스의 적극적 제공에 무리가 있다.
- 보건의료인력은 다른 산업부문에 종사하는 인력과 달리 보건의료의 공공적 성격과 함께 교육기간 자체가 매우 길고 특정 분야에 제한적으로 사용되는 특성을 갖고 있기 때문에 정부의 적절한 인력수급 및 관리계획이 필요하다.
- 보건의료인력의 과잉공급은 과다경쟁 및 유인수요를 창출하여 의료비 증가 등의 사회적 비용을 유발할 수 있는 반면 과소공급은 의료시장의 경쟁저하 및



의료이용의 접근성 저하를 초래하므로 적정 수준의 보건의료인력을 양성하고 관리하는 것이 매우 중요하다.

- 보건의료인력의 양성과 관리에서 공공성 강화가 매우 요구되는데, 인력 양성에 대한 공적 개입은 어느 정도 이루어지고 있다고 볼 수 있으나, 양성 후 관리가 제대로 이루어지지 않아서 전체적인 공급 부족 문제와 지역적 격차의 문제, 그리고 질 저하 문제가 동시에 발생하고 있다.
- 광역시 구, 인구 50만 명 이상의 시의 구 및 인구 30만 명 이상의 시에 설치되어 있는 보건소의 경우, 의사, 치과의사, 간호사, 약사, 임상병리사, 영양사, 정신보건 전문요원을 최소배치기준에 맞게 배치하고 있지 못하고 있으며 최소 배치기준 자체가 매우 낮아서 정규 보건인력이 인구 천 명 당 0.29명에 불과할 정도로 낮다.
- 적은 공중보건인력 때문에 지역주민 전체를 대상으로 한 사업을 수행하지 못하고 있고, 일부 취약계층 대상의 예방 및 건강증진 업무를 수행하는 데에 그치고 있으며 부족한 인력을 대체하기 위하여 정원에 해당하는 숫자의 비정규직 전문 인력으로 건강증진사업 등을 수행함으로써 지속성과 포괄성, 그리고 서비스의 질적 측면에서 문제가 발생하고 있다.
- 따라서 지역유형별 인구 당 보건소 인력의 양과 질의 불균형이 심하여 지역 간 균형적 업무수행이 어려운 실정이며, 전문 인력의 승진 및 충원이 힘들뿐만 아니라 지속적인 교육훈련의 기회가 적고 인력개발을 위한 투자가 미흡한 실정이다.
- 공중보건기관에 종사하는 인력의 핵심 역량이 전문적인 지식이나 기술 역량에 있지 않고 진단 및 기획 역량, 소통 역량, 자원 연계 및 협력 역량, 조직화 역량 등이라고 할 수 있는데, 이러한 교육훈련 프로그램을 구체적으로 개발하여 제공해야 한다.
- 관리행정체
  - 건강 관련 정책이 중앙 정부의 여러 부처에 산재되어 있어서 일관된 방향 하에 정책을 형성하지 못하고 있고, 건강에 대한 이해 부족으로 조류 인플루엔자, 가습기 살균제 대응 등에서 확인하였듯이 초동 대응에 실패한 상황이 큰 피해를 야기하고 있다. 특히 최근 COVID-19 유행 등과 같은 국가적 재난 상황에서 중앙정부의 위기관리 능력의 중요성이 핵심적이라는 사실을 확인하였는데, 이를 위해 지방정부의 유기적인 협력이 필수적이다.



- 현재 공공보건의료에서 시도의 역할은 공중보건에 집중되어 있다. 광역 차원의 지역보건의료계획을 수립하거나 정부의 공공보건의료기본 계획에 따라 시행계획을 수립하도록 되어 있지만, 대부분 중앙정부가 추진하는 공공의료 정책 및 사업의 통로 역할에 국한되어 있고, 예산을 매칭하는 수준에 머물러 있다.
  - 최근 공공보건의료에 관한 법률 및 지자체 조례에 근거하여 공공보건의료지원단 및 공공보건의료재단을 설치 운영함으로써 광역 단위의 정책 역량을 강화하기 위한 노력이 전개되고 있지만, 몇 개 광역 정부에 국한되어 있고 일부 시도를 제외하면 최소 수준에서 정책 지원이 이루어지고 있다.
  - 보건소가 시군구의 행정 체계에 포함되어 있고, 시도의 지도 감독 하에 움직일 수 있는 기제가 많지 않기 때문에 시도의 방향성 설정이 실제 정책 및 사업으로 연계되기 쉽지 않다.
  - 별도의 예산을 확보하기 어려운 시도는 더욱 더 시도와 보건소의 접촉 지점이 느슨해질 수밖에 없고 결국 공중보건 영역조차도 시도는 보건복지부의 연결고리 이상이 되기 어려운 것이 현실이다.
  - 공공보건의료의 취약한 인프라
    - 건강 격차를 줄이기 위해서는 공공보건의료의 기능이 강화되어야 하지만 실제 공공보건 의료 인프라가 매우 취약하고, 오히려 건강 수준이 떨어지는 취약한 지역의 공공보건의료 인프라가 더 취약하다. 권역·지역의 필수중증의료 제공 및 네트워크 구축, 환자 감염 안전 및 적정진료 관리체계 구축 등의 역할을 적절하게 담당하지 못하고 있다.
- ※ 사스(2003년) - 신종플루(2009년) - 메르스(2015년), C형간염 집단발생(2015년) - 콜레라(2016년, 15년 만에 국내발생) - 이대목동병원 신생아 사망(2017년) - COVID-19 pandemic(2019)
- 권역과 지역에서 대다수 필수의료서비스를 공급하고 있는 민간의료기관의 경우는 더욱더 공공성이 부족한데 우리나라의 경우 전체 병원에서 민간병원이 90% 이상을 차지하고 있어, 기존 민간의료기관을 공공보건의료의 범주에 편입하지 않고서는 실질적인 정책 효과를 보기 어렵다.

#### 다. 공공의료인력 양성의 필요성

지역별 의료인력 불균형, 전문 과목별 인력 부족, 공중보건의사 부족 등의 문제를 해결하기 위해서는 의료취약지 및 지역별, 과목별 요구에 따라 지속적으로 근무 가능한 인력의 확보가 필요하며, 이를 위해 공공의료 인력양성을 위한 계획이 필요하다. 특히 지역의료를 책임 질 수 있는 지역의료 전문가 인력이 필요한데 이를 위해서는 모집부터 선발, 특화된 교육과 배치, 이후 경로 지정까지 별도의 선발 및 양성 체계가 필요하다. 이에 대한 대안으로, 과도기의 부족한 공공의료 전문 인력 수요를 즉시 충당하기 위해, 기존의 공중보건 장학 제도를 고려할 수 있다.

- 보건의료 인력의 공공성 역량 강화
  - 구성원 스스로가 공공보건의료에 대한 체계적이고 포괄적인 이해와 공감대를 가지고 있어야 하며, 공공병원은 '취약계층을 치료하는 기관', 공공병원은 공공 보건사업도 수행하는 기관'에 대한 축소된 개념을 넘어서야 하고, 공공성 구현에 대한 책무와 부담이 필요하다고 사료된다.
  - 보건소 구성원이나 보건사업을 수행하는 기관의 공무원들의 경우 다양한 직무 교육의 기회를 가지고 있는 반면, 공공의료기관의 구성원, 특히 의료인력의 경우 자기분야의 전문성 함양을 위한 직무교육 이외에 공공의료에 대한 지평을 늘릴 수 있는 기회는 부족하기 때문에 장기적이고 큰 틀에서 보건의료 고등 교육과정에서 공공의료에 대한 포괄적, 광의의 접근 개념을 중요하게 다룰 필요가 있고 의료인의 의료활동 그 자체가 공공성을 지니며 공공의료를 구현하는 것이라는 개념을 전달해야한다.
  - 공공부문에서는 단기적으로, 그리고 시급하게 공공의료 기관의 인력에 대한 공공성 역량강화를 위한 투자와 지원이 필요하다. 특히 지역 보건소와 의료원, 민간 의료기관과 지역 대학의 연계를 통하여 공공서비스를 제공하고자 하는 협력 활동, 연구에 대하여 연구비나 사업비 형태의 지원을 해줌으로써 초기의 공공의료 참여의 동인을 제공할 수 있다.
- 민간의료 기관과의 협력을 통한 공공성 확대 추진
  - 한국 보건의료체계 특성상 민간의료기관을 공공서비스 제공자로 확대 포함하고 이를 지원하는 활동이 대안이 될 수 있다.

- 민간의료기관은 비 공익적인 서비스, 즉 근거가 미약하고 비효율, 비 효과를 초래하는 서비스에 대하여 공공성을 제고하기 위하여 협력하는 파트너로 인식된다.
- 이미 민간 의료기관의 활동으로 충족이 되는 부분에 대하여 공공기관이 경쟁적 관계로 참여하는 접근이 아니라 충족되기 어려운 사각지대의 틈새 서비스를 찾아 이를 보완하는 투자와 노력이 요구되는데, 중증질환 관리, 치매 및 요양서비스, 응급질환 관리 및 전염병 관리가 예가 될 수 있다.
- 광역 시·도 단위의 공공보건의료 지원 조직 운영
  - 현재 공공보건의료기관의 관리 주체는 여러 중앙부처와 지자체로 나뉘어 있어 연계체계가 미흡하고, 기초-광역-중앙 단위의 공공보건의료전달체계가 제대로 구축되어 있지 않고 있다.
  - 기초- 광역-중앙 단위에서 공공성 구성요소별 역할들을 매트릭스 차원에서 매핑하고 각 역할 분담을 조정하는 단계가 필요하고 민간영역을 매트릭스의 한 축으로 참여시켜야 한다.
  - 시도 광역 차원에서 지역의 공공보건의료 현황의 문제점을 연구하고 지역의 통계를 분석하며 각 보건의료기관의 협력을 지원할 수 있는 지원조직 설치가 필요하다. 조직의 운영은 위탁 형태보다는 광역 지자체 산하에 독립적인 운영 조직으로 추진되는 것이 바람직하며 관내 대학이 수평 선 상에서 협력과 동참하는 것을 제안한다.

## 라. 공공의료 간호인력 양성기관 설립

- 보건의료교육 및 간호사 직업경로 제시
  - 기존 의과대학 또는 간호대학의 간호학과 교육과정 및 경력설계로는, 1) 도서·산간·벽지를 포함한 비수도권 지방에서 지역의료의 공백을 메우거나, 2) COVID-19와 같은 국가 공중보건위기 상황에서 역학조사관으로 활동하거나, 3) 지역 특유의 의료수요가 많은 지방의료원의 특정 진료과목에서 근무하는 등 '공공보건의료'의 필요(Needs)를 충족할 수 있는 인력 양성이 사실상 어렵다.

- 국가는 새로운 교육모델을 구축하여 기존과 다른 보건의료인 상(像)을 지닌 공공보건의료 인력을 배출하고, 이들이 지역사회와 더 나아가 글로벌 공공보건의료를 책임지는 보건의료인력으로서 일할 수 있도록 졸업 후 수련교육, 보수교육, 국제교류, 인센티브 제공 등 충분한 경력지원을 해야한다.
- COVID-19 상황을 겪으며 국가차원에서도 강조되었지만, 의사인력 뿐만 아니라, 환자의 접점에서 의료서비스를 전달하고, 중재하는 간호사의 역할의 중요성에 대해 다시 논의되어야 하는 상황이고, 이를 위하여 공공의료를 위한 간호인력 양성의 필요성도 증대되고 있다.
- 공공보건 의료전문가 양성
  - 공중보건위기, 재난 등 국가적 위기 상황과 저출산·고령화라는 사회적 위기 상황에서 공공보건의료체계가 건강안전망의 최후의 보루로서 역할을 수행할 수 있도록 공공보건의료 최전선에서 활동할 전문가의 양성이 필요하다.
  - 역학조사관의 경우 안정적인 의사인력이 부족하여 시·도 단위에서는 공여지책으로 공중보건의를 다수 배치하고 있는 실정이다(임기제 의사는 34명 중 6명에 불과).
  - 주요 공항에 역학조사관을 배치하여 COVID 19와 같은 감염병을 24시간 철저히 감시해야 하지만 역학조사관 부족으로 역시 공중보건의사 배치에 머무르고 있다.
  - 권역외상센터의 경우, 의사인력의 인건비를 국가에서 전액 지원하고 있으나 지방에서는 필요한 외상 전문의 및 외상 전문 간호사를 채용하지 못하여 예산이 불용되는 실정이다.
- 필수의료<sup>1)</sup>의 지역 공백을 메울 의료인력 양성
  - 단순히 인력 확대에 그치는 것이 아니라 지역에서 필수의료를 담당하고 부족한 인력 공백을 메우는 한편, 지역사회에서 포괄적인 보건의료사업의 리더로서 보건의료 전반을 기획·조정할 수 있는 역량 있는 의료 인력이 배치될 필요가 있다.

1) 필수의료 : 국민의 생명·안전 및 기본적 삶의 질을 보장하는 의료

① 필수중증의료(응급·외상·심뇌혈관, 중환자 등)

② 여성(모성·분만), 어린이 의료

③ 재활, 장애인

④ 지역사회 건강관리(노인, 치매, 장애인, 정신건강, 만성질환)

⑤ 감염 및 환자 안전

- 이러한 교육기관의 설치에 해당 지방자치단체 내 의료커뮤니티 형성, 관련 중·고교 교육의 활성화 등 부수적 효과도 볼러올 수 있을 것으로 기대된다.

#### 마. 공중보건 장학간호사 제도

- 국내 제도
  - 현재 국가 및 지방단체단체, 공공기관의 간호사 장학금 제도는 미운영중이나, 지방 중소도시 등에 소재한 민간 의료기관을 중심으로 장학생 제도는 운영 중이다.
  - 전남 목포시 소재 종합병원의 경우 졸업예정자(4학년)를 대상으로 1학기 등록금에 준하는 장학금(1회 300만원) 지원 후 의무근무기간 1년을 준수하도록 함.
- 국외 제도
  - 일본 지방자치단체 장학금 제도(학자금 대여사업) 운영사례를 살펴보면, 도쿄도 내 간호사 등 양성 시설79)에 재학하고 향후 도내에서 간호 업무에 종사 의사가 있는 간호사 등에게 「간호사 등 수학 자금 대여 제도 (대출 제도)」를 통해 수학을 용이하게 하고, 도내의 간호직원의 확보를 도모하고 있다.
  - 대여내용

| 대여아관                        | 양성소 등              |       | 대여<br>월액 | 대여<br>기간<br>(최대) | 반환  |
|-----------------------------|--------------------|-------|----------|------------------|---|
|                             | 과정                 | 설립주체  |          |                  |   |
| 제1종<br>대여                   | 보건사/조산사<br>간호사     | 국공립 등 | 32,000엔  | 정규<br>수업<br>연한   | 대여기간과 동일  |
|                             |                    | 민간    | 36,000엔  |                  |   |
|                             | 준간호사학교(민간)         |       | 21,000엔  |                  |   |
|                             | 대학원 석사과정           |       | 83,000엔  |                  |   |
| 제2종<br>대여<br>(신청 시<br>소득제한) | 대상이 되는 모든 과정·설립 주체 |       | 25,000엔  | 상동               | 상동, 단, 도외 또는 간호업무<br>이외에 종사한 경우 대여기간<br>의 절반으로 반환 |

- 대여 자격: 다음 요건을 모두 충족한 자 중 예산의 범위 내에서 심사 후 대여하고 있다.



- \* 도내 보건사, 조산사, 간호사 및 준간호사의 양성시설에 재학 또는 간호사 면허를 취득한 도내의 대학원 석사과정(전기 박사과정 포함)에서 간호전문 지식을 습득하고 있을 것
- \* 성적 우수 및 심신이 건전해야 함
- \* 경제적 이유로 학업 곤란(제2종에만 신청 시 소득제한 있음)
- \* 동종의 수학자금을 공공기관에서 빌리지 않음
- \* 졸업 또는 수료 후 도내 지정시설 등에서 간호업무 종사 의사가 있어야 함

- 아이치현 의료기관 간호사 확보를 위하여 아이치현 현립 간호전문학교 2개소에 「지역추천 입시」를 통해 건강하고 학업성적이 우수한 학생을 선발, 해당 입학생을 대상으로 「아이치현 지역의료확보간호수학자금」 대여를 실시하고 있다.
- 대여 월액: 월 10만엔씩(3년간 360만엔), 연 4회로 분할 지급하며, 연간 2명 정도 선발하여 졸업 후 5년간 지정시설에 계속 근무하면, 수학자금의 반환의무를 면제해주고 있다(1~2년: 실무연수병원, 3~5년: 지정의료기관).
- 실무연수병원(졸업 후 1~2년(2년)): 아이치현 내에 소재하는 병원 중 간호업무에 대한 교육체제가 정비된 곳으로 지사가 지정하는 곳에 취직. 2017년 4월 1일 현재 관내 2개 적십자 병원, 아이치현 후생농업협동조합연합회 안성갱생병원 등 43개소를 지정하였고, 구직활동은 각자 하되, 해당 기관, 채용 탈락시는 수학자금을 반환하여야 한다.
- 지정의료기관(졸업 후 3~5년(3년)): 아이치현 내의 지역의료서비스 제공을 위하여 지사가 지정하는 공적의료기관에서 근무해야 한다.
- 수학자금을 반환하는 경우(예시), 1) 졸업하지 않고 자퇴하는 경우, 2) 도중에 대여를 거부할 경우, 3) 졸업년도 간호사국가시험 불합격 후 졸업일로부터 1년 이내에 간호사면허를 취득하지 않은 경우, 4) 면허취득 후 1개월 이내에 실무연수병원에서 간호업무에 종사하지 않은 경우, 5) 필요 기간을 채우기 전에 면제 대상시설에서의 간호업무를 그만두는 경우 등 또는 반환된 경우는 대여 기간과 동일한 기간으로 반환해야 한다.
- 일본 국립병원기구의 장학금 제도는 국립병원기구 간호사 및 조산사의 육성을 목적으로 하며, 간호학교 등(국립병원기구 부속 간호학교, 간호계 대학, 간호전문학교)에 재학중으로 졸업 후 대출을 받는 국립병원기구 병원에 상근직원으로 근무희망 학생을 대상으로 하고 있다.



- 반환 면제 및 반환: 장학금대여를 받은 병원으로 취업하고, 일정기간(장학금 대여기간) 근무 시 반환의무가 면제되고, 간호학교 중퇴 혹은 졸업 후 해당 병원 미취업 시는 대출금을 일괄 반환한다.

• 시사점

- 문제인식과 현황 파악: 지방자치단체, 간호협회 등이 간호사 수급의 문제점을 인식하고, 조사 및 연구를 통해 현황을 파악하고 조사결과는 후생노동성, 일본간호협회 등 기관 홈페이지 등을 통해 공개한다. 후생노동성은 의료인력 활동실태, 근무조건 등을 주기적으로 실시하고, 조사 결과를 공개하고 있다. 일본간호협회는 조사 결과를 토대로 야간, 교대근로 지침, 간호직 급여 산정 지침 등 근로조건 개선방안을 개발하고, 후생노동성 등에 적극적으로 제안, 정책에 반영될 수 있도록 하고 있다.
- 다각적인 간호인력 확보방안 모색 : 간호인력 수급의 어려움을 양성, 유지, 이직, 재취업 등 단계별로 구분하여 접근하고 있다. 간호인력 양성과 관련하여 후생노동성은 중앙정부 차원에서 간호직원 양성기관 설립을 지원하고 있고, 도쿄도 등 지방자치단체는 양성기관 운영비 지원, 일본 적십자사, 국립병원기구 등 공공기관은 간호사 교육기관 운영을 통해 공공의료기관 종사를 하도록 지원하고 있으며, 간호인력을 적극적으로 양성하려 지역의료의 중요성을 강조하여 지역인재의 확보에 기여하고 있다.
- 간호정책 수행의 법적 근거 확보: 「보건사조산사간호사법」, 「간호사 등의 인재 확보의 촉진에 관한 법률」등 간호사 유지관리를 위하여 후생노동성은 「보건사조산사간호사법」 및 「간호사 등의 인재 확보의 촉진에 관한 법률」을 제정, 도쿄도, 국립병원기구, 적십자사 등도 관련 법령 및 지침을 토대로 대책 수립 및 시행하고 있다.
- 간호인력 유지관리를 위하여 「보건사조산사간호사법」, 「간호사 등의 인재 확보의 촉진에 관한 법률」를 토대로 신입직원 적응을 위한 노력을 의무화하고, 도쿄도 등 지방자치단체는 신입직원 연수교육을 지원, 중소병원 직원에게 교육참여 기회 확대하고 있다.
- 이직자 관리 및 재취업 촉진을 위하여 「보건사조산사간호사법」, 「간호사 등의 인재 확보의 촉진에 관한 법률」에 따라 이직 시 신고 노력을 의무화하고, 후생노동성 및 지방자치단체는 일본간호협회 및 각 도도현 간호협회에 '간호사센터'를 위탁 운영하도록 하여 이직 시 신고 및 교육, 구직, 취업 정보 제공하고 있다.

- 간호인력 확보를 위하여 장학금 제도(수학자금 대여제도), 파견제도 등 시행하여, 입학생 중 일정비율을 각 지역에서 선발하고, 입학 시 일정요건에 따라 수학자금, 교재비 등 장학금을 지원하는 장학생을 선발, 간호인력 양성을 지원하고, 졸업 후 일정기간을 지역의 지정 의료기관에서 근무하면 장학금 반환을 면제하도록 함으로서 간호인력 확보하고 있고, 장학금, 파견인력의 급여 등은 도교도 등 지방자치단체, 국립병원기구 산하 개별 의료기관, 적십자사 산하 개별 의료기관 등이 자체 재원을 활용하여 적극적인 문제해결을 모색하고 있다.
- 정부 및 지방자치단체는 간호사 수급을 공급위주의 정책에서 신규간호사의 이직방지, 적응을 돕기 위한 대책수립으로 선회해야 한다. 특히 간호사의 배치수준, 급여 등 근로조건 개선을 위하여 각 의료기관별 간호사 배치수준 공개, 표준임금 설정 등 정책관리 및 모니터링 등을 실시해야 한다.
- 공중보건장학간호사제도를 포함, 지방자치단체 및 지역의료기관 수준에서의 간호사 장학금, 학자금 대여 등에 대한 보완적인 정책시행도 도움이 될 것이다.
- 간호인력 관련 제도 운영에 대한 지속적, 안정적인 예산 확보 및 관리해야 하고, 간호사를 포함, 보건의료인력 수급추계 연구의 정기적 수행 및 의견수렴 필요하다.
- 특히 지방자치단체는 해당 지역의 주요 건강문제를 파악하고, 이에 대한 공공의료의 역할을 확인하여 해당 내용이 관내 교육기관에서 공공의료 간호인력 양성 시 다루어지고 있는지 해당 교육기관과의 긴밀한 연계를 이어가야 한다.

#### 바. 평택지역의 공공의료 간호인력 양성을 위한 교육 및 연구기관 역할

##### • 필요성

- 평택의 경우 2개 대학에서 연간 70여명(평택대 30명, 국제대 40명)의 간호사를 배출하고 있으나, 인구 10만명 당 간호사 수(병원급 이상 및 보건의료원)는 137.92명으로 인구 10만명당 병상수인 645.04개소와 비교하여 간호사 1명이 약 5개의 병상을 관리하고 있는 상황이다(2018년 기준). 따라서, 간호대학의 지역 잔류를 유도할 수 있는 지역 특성을 반영한 간호사 수급 대책 마련이 필요하다.

- 평택의 공공의료기관은 평택과 송탄의 보건소를 제외하고, 경기도 노인전문 병택병원과, 올해 10월경 개원예정인 안성휴게소에 그치며, 안성휴게소 내의 공공병원은 현재 위탁기관이 결정되지 않은 실정이다. 공공의료의 역할을 담당할 공공의료기관의 부재로 인하여 메르스의 근원이라는 오명을 뒤집어쓰고, COVID-19의 상황 하에서 관내의 민간병원인 굿모닝병원을 격리치료시설로 지정하여 공공의료기관의 역할을 일임하고 있어 공공의료기관의 필요성이 강조되고 있다.
- 관내의 미군기지는 자체적으로 COVID\_19를 관리하고 있다고는 하나, 진단키트의 부족 및 격리 기준 등이 공개되지 않아, 지역사회에서 미군으로 인한 확산이 통제되고 있는지 확인할 수 없는 상황이다.
- 공공보건의료 지원단 설치
  - 공공보건의료 지원단이 설치된 지방자치단체의 가장 큰 특징은 보건의료 관련 계획들이 체계적으로 세워지고, 공공보건의료체계 및 공공보건의료 지원체계가 구축된다는 점이다.
  - 지방자치단체 보건의료계획의 획일화 및 체계화 : 지방자치단체의 보건의료에 대한 중장기계획이 수립되고, 그에 따라 지역보건의료계획과 공공보건의료 시행계획이 체계적으로 수립된다. 공공보건의료 지원단은 지방자치단체의 보건의료 중장기계획 수립, 공공보건의료 시행계획 수립, 지역보건의료계획 수립, 공공보건의료계획 수립 등 지방자치단체의 보건의료관련 모든 계획을 기획·조정하여 수직적·수평적 연계가 될 수 있도록 지원한다.
  - 지방자치단체별 보건의료정책 개발을 통한 자원의 효율성 강화 및 건강격차 해소 : 지역보건의료 환경을 분석하여 정책입안자들의 정책 우선순위를 분석·지원하여 한정된 자원을 효율적으로 활용될 수 있도록 한다. 또한 중앙의 보건정책 외에도 지방자치단체별 보건환경에 적합한 보건정책을 개발하여 취약계층 분야, 지역의 건강격차를 적극적으로 해소시킬 수 있다.
  - 공공보건의료 지원단은 해당지역의 취약지역, 취약계층, 취약분야 등에 대한 보건의료 환경을 분석하여, 정책지원의 우선순위를 제공한다. 또한 지역의 건강지표를 읍면동까지 세부적으로 산출하여 정책과 연구에 활용할 수 있는 통

계데이터를 지속적으로 산출한다. 의료취약지 거점의료기관 지정·지원 및 공공보건의료기관의 의료인력 수요·공급 추계 시에도 다양한 분석을 통하여 기술적 지원을 할 수 있다. 관내 연구역량이 가능한 대학에서 지원단을 위탁운영하는 방식으로 해당 사항을 지원할 수 있고, 지역과의 네트워크 형성으로 그 역할을 공고하게 다질 수 있다.

- 산하 공공보건의료기관 역량 강화 : 공공보건의료기관에 진단을 통하여 공공보건의료기관의 기능 및 역할을 효율적으로 수행할 수 있도록 기술지원 한다. 공공보건의료 지원단은 산하 공공보건의료기관의 진료권 분석을 통하여 실제 이용 환자의 진료패턴을 분석하여 의료서비스 개선을 위한 방향을 제시하고, 원가분석을 통하여 착한적자를 산출하고, 비용절감을 위한 공동구매 등 다양한 경영지원 방안을 개발한다.
- 보건의료자원의 연계를 통한 다양한 사업 개발·보급 : 보건소와 공공의료기관의 실질적 연계를 통한 사업이 추진된다. 예를 들면 현재 대사증후군 관리 사업은 보건소 부분의 업무이지만 공공병원과 연계하고자 한다면 대사증후군 관리 사업에서 보건소, 공공병원의 역할을 구분하고 환자의뢰-회송 시스템을 구축하여 운영할 수 있다. 이처럼 공공보건의료 지원단은 기관 간 연계모형을 개발하고 지속적인 모니터링과 성과평가를 통하여 기술지원을 할 수 있다.
- 교육을 통한 역량 강화 및 시민참여 활성화 : 지자체 주도하의 체계적인 교육을 수행할 수 있게 된다. 지자체에서는 교육에 대한 계획을 수립하여 각 개별기관에 적합한 맞춤형 교육수행이 가능하게 된다. 공백이 크기 때문에 기회가 주어진다 하더라도 교육을 받을 수 있는 환경이 성립되지 못한다. 그렇기 때문에 공공보건의료 지원단은 지역 환경에 맞게 찾아가는 교육, 그리고 다양한 직종에 맞는 맞춤형 교육 등 교육 참여율을 높일 수 있는 방안을 개발해야한다.
- 지역별 공공보건의료 거버넌스 구축
  - 공공보건의료를 강화하고 공공보건의료체계를 확립하는 것은, 의료취약지역의 의료접근성 제고를 통한 형평성의 개선과 의료사각지대의 의료 안전망을 강화하여 국민의 건강권을 보장하는 가장 효과적인 수단일 뿐만 아니라, 우리나라의 민간중심의 의료공급체계 하에서 의료의 공공성을 유지할 수 있는 가장 바

람직한 방안 중에 하나이다. 우리나라의 보건의료체계가 직면하고 있는 의료취약지역과 의료사각지대의 문제 등 의료의 형평성 문제와 더불어 의료의 상업화 문제 등을 해결하기 위한 정책 방안 중의 하나로 공공보건의료의 확충과 공공보건의료체계를 확립해야한다. 현재까지도 공공의료부문이 양적으로 취약하다는 문제점과 아울러 이마저도 연계체계 등 공공보건의료체계 구축이 되어 있지 않아 국민과 지역주민 건강에 효과적으로 활용되지 못하고 있다는 문제점이 지적되고 있다.

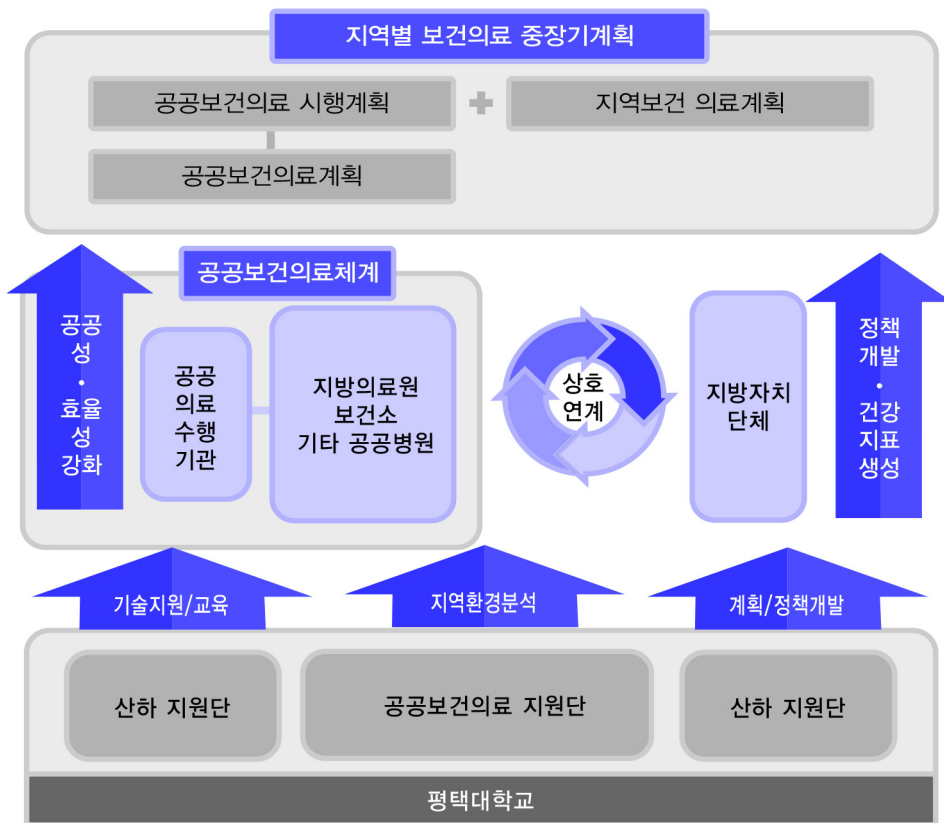
- 지역의 의료안전망을 강화하고 의료취약지를 해소하기 위해서는 지역 공공보건의료 거버넌스를 구축하여 정책적 수단으로 최대한 활용하여야 한다. 공공보건의료기관간 실질적 연계를 위해서는 사업의 특성에 맞게 이해관계자들의 기능 및 역할이 설정되어야 하고, 계획수립, 실행과정, 결과분석에 대한 일련의 조정자가 필요하다. 공공보건의료 지원단이 주체로 분절적으로 활동해 온 지역 내 공공보건의료부문의 전문지원조직과 전문가 집단의 연계를 통해 역량을 결집하고, 정책 개발, 조사 연구, 기술 지원, 교육 훈련 등을 통한 광역과 기초자치단체의 공공보건의료 정책 및 관리 역량 강화, 공공보건의료기관 역량 강화, 시민사회의 역량을 강화시키고, 더 나아가 민간의료부문과도 연계하여 지역사회 보건의료공급의 역량을 강화할 수 있을 것이다. 궁극적으로 시민참여에 기반한 광역과 기초자치단체 단위의 건강증진을 위한 공공보건의료 거버넌스 체계를 구축할 수 있을 것이다.

● 교육기관 역할

- 공공보건의료기관 전문 인력 교육 : 지방자치단체별로 산하 공공보건의료기관, 의료인력, 지역주민을 대상으로 교육에 대한 계획이 수립되고 체계적으로 교육을 수행하는 것이 바람직하다. 교육을 지방자치단체에서 수행하기에는 전문 인력이 부재하며, 타 지원단은 관련한 사업에 대한 교육은 수행중이다. 서울시, 부산시, 인천시 공공보건의료 지원단은 공공의료 아카데미 등을 운영하여 공공보건의료기관 전문 인력을 양성하고 있다.
- 공공의료 워크숍 등 개최 : 지방자치단체의 보건의료에 대한 계획, 정책방향을 시민과 공유해야하고, 시장 및 도지사의 공약 사항 이행을 위한 다양한 논의를



위한 워크숍, 포럼 등을 개최하여 시민들의 이해와 참여를 유도해야 한다. 공공의료 워크숍 등을 지방자치단체에서 개최하기에는 인력이 부족하며, 타 지원단에서는 관련 사업에 대한 워크숍은 개최가능하다. 서울시, 부산시, 인천시 모두 시민을 대상으로 정책 개발, 홍보 등을 위한 건강 증진 포럼 등을 운영하여 지방자치단체의 다양한 보건관련 정책과제를 논의하고 공유하는 장을 마련하고 있다.



[그림 Ⅳ-1] 평택 공공보건의료거버넌스 모형

- 공공보건의료 통합인력 관리체계 구축
  - 공공보건의료인력 DB 구축: 공공보건의료인력의 객관적인 인물정보 수집 및 효율적 관리 지원서비스를 통해 의료인력은 자신의 경력관리 및 역량제고가 가능하고, 의료기관은 의료인 채용 시 인재발굴에 활용 가능한 통합 인물정보 관리가 가능하다.



- 일자리 매칭 서비스(Job matching service) 운영: 구축된 인물 및 기관 정보 DB를 기반으로 구직자와 구직기관이 원하는 근무 조건 및 인재를 한 번에 검색 가능하도록 시스템을 구축한다.
- 필수 의료인력 양성 및 관리·지원: 공영형 간호보건인력 양성 교육기관(가칭) 및 공중보건장학제도를 통해 배출되는 전문 의료인력의 체계적인 역량을 제고하고, 의무복무를 관리·감독함. 또 전문 경력 개발 지원 등 효율적인 관리 체계를 구축한다.
- 공공보건의료 통합인력 관리체계 분석·연구: 공공보건의료인력 및 기관의 주기적 현황조사를 실시하여 직종별·기관별 근무환경 분석 등을 통해 효율적인 의료인력 관리 지원을 위한 적합한 개선방안을 도출한다.

#### 사. 공공의료 표준 교육과정 제안

본 내용은 공공의료 인력 양성을 위한 의과대학 신설을 가정한 '공공의료인력 양성을 위한 기반 구축 방안(보건복지부, 2015)' 연구에서 제시한 표준 교육과정 모델의 내용을 발췌하고 수정하여 정리하였다.

- 교육목적
  - 지역사회 건강문제를 이해하고, 임상적·보건학적으로 해결할 수 있는 역량을 갖춘 간호사를 양성함
- 교육목표
  - 일차의료 간호 수행에 필요한 충분한 지식과 술기를 갖추
  - 지역사회 건강 문제를 인식하고 분석할 수 있음
  - 공공보건의료사업을 계획하고 수행할 수 있음
  - 환자 및 지역사회 구성원들과 원활하게 의사소통 할 수 있음
- 졸업역량 1 : 일차의료 간호 수행
  - 인체와 질병의 이해
  - 간호정보수집
  - 의료자원의 활용과 치료 지원
  - 다른 보건의료인 및 상급병원과 같은 유관 기관과 협력할 수 있는 역량

- 졸업역량 2 : 지역사회 건강문제
  - 지역사회의 간호문제를 진단하고, 간호문제해결의 우선순위와 목표를 설정
  - 지역사회의 취약한 건강 영역과 집단을 파악하고 간호진단을 통한 문제 해결
- 졸업역량 3 : 공공보건의료사업
  - 질병의 예방과 건강증진 교육 활동
  - 국제보건에 대한 이해
  - 사회적 책무
- 졸업역량 4 : 의사소통
  - 공감적 이해와 소통
  - 조직 및 지역 공동체 역량 개발
  - 지역사회 건강문제 해결을 위해 다양한 자원을 연계·활용
- 지역의료 표준 교육과정의 특성
  - 1학년: 보건의료 인력으로서의 준비단계로 다양한 교양과목을 통하여 시야를 넓히고, 전공과목을 통하여 기본소양을 함양하기 위한 교육과정임
  - 2학년: 본격적으로 간호보건학을 배워나가며 지역사회 및 공공의료에 종사할 보건의료 인력으로서 역량을 배양하는 교육과정이며, 관련 간호보건의료 지식과 술기, 프로페셔널리즘, 학생별 적성에 따른 타 전공과의 이중전공, 임상실습 등 다양한 교과목을 이수하며 간호인력으로서의 기본 역량 뿐 아니라 공공보건 간호인력으로서 수행할 직무에 특화된 역량의 강화를 염두에 둔 교육과정임
  - 3학년~4학년: 지역사회 건강문제, 공공보건의료사업 관련 졸업역량 강화를 도모하는 교육과정임
  - 지역의료 표준 교육과정에서는 지역간호보건과 공공보건에 관한 역량 함양을 위해 전학년에 걸쳐 지속적·단계적으로 교육과정을 계획하고 있음
  - 지역간호보건과 공공보건 교육을 위한 나선형 교육모델: 학년이 올라감에 따라 교육 내용의 폭이 넓어지고 깊이가 깊어지도록 교육과정을 설계하는 것으로, 1

학년부터 4학년까지 교육과정이 진행됨에 따라 지역의료·공공보건과 관련된 교육 주제들이 반복·심화되어 나타나도록 제안하고 있음

- 전체 학년에 걸친 지역사회 연계 과정 운영
  - 단계적 및 지속적으로 지역사회 공공의료기관과 연계된 프로그램을 운영하여 지역사회보건의료에 대한 이해도를 높이고, 공공보건간호인력 양성 기관으로서의 정체성 확립과 지역사회의 건강문제를 해결할 수 있는 역량을 갖추도록 한다. 입학 전에 출신 지역 공공의료 기관에 근무하는 멘토를 1주일 간 Shadowing하면서 지역사회 공공간호보건 현장을 경험하게 함. 2학년 임상표현중심 교육과정이 종료되는 시점에 몰입형 지역사회 이해하기 프로그램을 2주간 시행하여 지역 공공병원 또는 보건소를 중심으로 한 지역사회 의료체계 안에서 환자와 가족을 방문하고 보건의료인들과 교류하여 지역사회 의료문제와 건강문제 등을 파악하도록 함. 3학년 통합임상실습이 종료되는 시점에 시행하며, 4주간 대학이 지정한 지역사회 또는 의료취약지 공공의료기관 중 한 곳을 선택하여 파견실습을 함. 이 과정은 임상지도자의 관리 하에 환자의 병원 방문부터 입원·퇴원 후까지 환자의 진료 과정을 장기간에 걸쳐 추적하는 프로그램인 장기추적통합실습(Longitudinal Integrated Clerkship, LIC)으로 운영함. 학생은 환자를 배정받고 환자 및 보호자를 따라다니며 모든 진료 분야에 참여하게 됨. 지역사회 기반(연계) 멘토링 프로그램은 전 학년에 걸쳐 진행함. 입학 전 Shadowing 프로그램의 멘토와 매 학기 2회 이상 정기적으로 만나 멘토링을 진행할 수 있도록 계획함
  - 1, 2학년 과정에서 학생의 주도 하에 공공보건간호세미나를 개최함. 공공의료 현안에 대해 학생들이 주제를 정하고 월 1회 발표와 토론을 하는 자체 세미나를 운영함. 3~4학년 과정에서 지역보건의료계획 작성 과정에 인턴형식으로 참가하여 지역의 현안을 공공데이터를 통해 진단하고, 계획을 세우고, 지난 과정을 평가하는 등의 활동을 경험하도록 함.
- 전문 관리 운영 조직 운영
  - 공공보건의료지원단에서 인력 통합 관리를 위한 각종 조사와 연구를 수행하고 졸업생들의 의무복무 관리체계를 구축하고 각종 법·제도 개선 등 역할을 맡겨 향후 전문 조직 운영을 위한 토대를 만들 필요가 있다.

### 3) 소결

본 연구를 통해서 평택대학교 소재 평택시와 평택시민의 교육현황 및 지역특성을 조 명해보고, 지역사회 수요에 맞는 지역 교육협력 모델을 정립하고 제안하였다.

50만이상 대도시화 및 대규모 산업 투자로 급팽창하는 평택시는 현재 영유아 보육, 초중고 창의교육, 대학교육, 재교육, 평생교육, 지역소상공인 창의교육 등을 포함하는 다양한 교육 현안들이 놓여있다. 물론 평택시 이외의 지방소재 대중소도시에 있어서도 이러한 현안은 중요한 이슈로 자리하고 있다.

이러한 지역 교육 현장의 요구를 수용하기 위해서 **평택대학교를 지역 거점 공공대학으로 육성하여, 지역 교육을 리드하는 고등교육기관으로 육성하는 것** 절실히 요구되고 있는 실정이다.

본 연구는 이러한 교육 수요에 부응하기 위해서 지방자치단체 및 시민사회의 교육 현안 발굴 및 프로그램 대안을 제안하기 위한 “시민공공대학”을 제안하였다. 이를 통해서 지역 주민의 리더십교육, 재취업교육, 체험교육, 문화교육 등의 다양한 교육프로그램을 진행한다.

- 평택대학교는 시민참여 교육 모델, 메이커스 오픈랩 창의모델, 참여학과 연계 전략 등을 통해서 **평택 지역사회와 평택대학의 교육 시너지모델을 구현하고자 한다.**

그러므로 본 연구는 지역사회 협력모델로서 교육협력 모델을 제안함으로써, 기존 대학의 공공성을 극대화시키는 동시에, 21세기 집단지성의 시너지 창출을 강화함으로써 대학의 지역사회 역할과 역량을 강화하고자 하였다.

- 지역 차별화 **교육협력 모델**을 구축한다.
  - 지역 시민과 동행하는 “**시민공공대학**”과 “**시민아카데미**”를 운영한다.
  - 지역 시민이 함께하는 “**재교육지원센터**”를 구축하고, 지역기반 재취업 및 창업가 양성프로그램을 제공한다.
  - 지역 학생과 시민의 21세기 신산업 체험을 지원하는 “**미래체험관**”을 설치 운영한다.

- 대학생을 비롯한 청소년 세대의 아이디어 창안능력과 지역 기업을 비롯한 시민의 상품개발 및 창업을 지원하는 “메이커스오픈랩”을 설치 운영한다.
- 또한, 지역협력 공공보건의료 인력 양성 및 재교육 프로그램을 제공하기 위해서 “공공보건의료센터”와 “공공보건의료 지원단”을 설치 운영한다.
- 특히, 보건의료 분야는 면허제도, 의료기관 개설 허가 등 시장 진입이 자유롭지 못한 특성을 갖고 있다. 또한 보건의료 서비스는 소비를 통해 국민 개인뿐만 아니라 국가 전체에 장기적 편익을 가져다주고 인권의 중요한 구성 요소라는 점에서 국가의 책임 하에 서비스 제공이 이루어질 필요가 있는 공공재다. 건강-질병 현상의 불확실성 내지 보건의료 수요의 불확실성도 시장을 통한 효율적 자원 배분을 어렵게 만든다. 정보의 비대칭성은 보건의료에서 시장 원리가 제대로 작동하지 않는 가장 근본적 이유에 해당한다.
- 따라서 국가는 새로운 교육모델을 구축하여 기존과 다른 보건의료인 상(像)을 지닌 공공보건의료 인력을 배출하고, 이들이 지역사회와 더 나아가 글로벌 공공보건의료를 책임지는 보건의료인력으로서 일할 수 있도록 졸업 후 수련교육, 보수교육, 국제교류, 인센티브 제공 등 충분한 경력지원을 해야한다.
- 평택의 경우 2개 대학에서 연간 70여명(평택대 30명, 국제대 40명)의 간호사를 배출하고 있으나, 인구 10만명 당 간호사 수(병원급 이상 및 보건의료원)는 137.92명으로 인구 10만명당 병상수인 645.04개소와 비교하여 간호사 1명이 약 5개의 병상을 관리하고 있는 상황이다(2018년 기준).
- 따라서 본교가 중심이 되어 공공보건의료지원단을 설치하여 지방자치단체 보건의료 계획의 획일화 및 체계화, 지방자치단체별 보건의료정책 개발을 통한 자원의 효율성 강화 및 건강격차 해소, 산하 공공보건의료기관 역량 강화, 보건의료자원의 연계를 통한 다양한 사업 개발·보급 및 교육을 통한 역량 강화 및 시민참여 활성화를 가능하도록 추진하고자 한다.

그러한 인식에서 볼 때, 본 공영형 사립대 실증연구의 지역협력 제안모델이 지속적인 향후 연구를 거듭하여, 우리 도시와 우리 대학의 미래를 한결음씩 밝혀주는 발자취를 이어가길 기대한다.



- 공영형 사립대와 지역사회 교육협력모델 제안

- 시민공공대학 기본 모델 제안

- 온·오프라인 시민컨퍼런스룸 구축

뉴노멀 시대를 맞이하여, 대학과 시민 간 다양한 온오프라인 콘텐츠 공유를 위한 컨퍼런스 공간 플랫폼을 구축한다. 특히, 21세기 지역사회의 발전과 역량은 집단지성의 힘으로부터 얻어진다. 이러한 지역사회의 집단지성을 발휘하기 위한 자유로운 공간으로 온오프라인을 동시에 지원하는 시민컨퍼런스룸을 구축한다.

- 지역 사회 특성화 교육 콘텐츠 발굴 및 개발 프로젝트

평택지역의 공공기관, 산업단지, 일반시민 등의 시민전문가를 우선적으로 선발하여, 차별화되고 전문화된 자율교육 콘텐츠를 발굴함과 동시에, 시민전문가의 효과적인 교수법 지도를 통해서, 시민강사 및 시민교육을 양성한다.

시민공공대학은 교과 및 비교과 프로그램을 통해서, 은퇴자 및 재교육 전공프로그램을 구성하여 시민들에게 지속가능한 정원 외 학위교육 프로그램을 제공할 수 있다.

새로운 지역특성화 교육 콘텐츠를 개발하여 교육과정을 운영한다. 예를 들어, 지역학, 21C학, 시민인권학, 시민안전학, 시민미래철학, 시민운동학, 시민공동체학(집단지성학), 시민놀이학(시민레저학), 시민정치학(지방자치학), 시민행정학(지방행정학), 시민법학(지방자치법학), 시민농업학(지역농업학), 시민복지학(지방복지학), 시민미학(시민뷰티학), 시민(생활), 시민문학, 시민도시학(지역그린학), 시민리더십, 공공보건의료학, 지역기업학(로컬스타트업), 시민경제학(지역경제학) 등이다.

- 지역사회 수요 협력모델 제안

- 지역사회 수요 맞춤 교육 모델 발굴 및 육성

지역기반 일반시민, 재직자, 공공기관, 기업 등의 다양한 교육 콘텐츠 및 프로그램 수요를 발굴하여, 지역 거점 대학을 중심으로 다양한 온오프라인 오픈 교육 서비스를 제공한다.

- 지역 협력형 메이커스 오픈랩 구축

지역 기반 메이커스 오픈랩을 구축하여, 다양한 세대와 지역 인재들이 함께 참여하여, 협력과제를 발굴, 문제해결, 협력창업 등의 오픈 창의프로그램을 지원한다.



■ 지역 특화 체험교실 운영

지역 특성에 맞는 새로운 기술 및 서비스 트렌드(클라우드, 인공지능, 로봇, 빅데이터, 블록체인, 드론, 3D 펜/프린팅 등)를 도입하여, 모든 지역 시민들이 체험할 수 있는 기회를 제공함으로써, 신문화 체험에 대한 수도권 및 지역 간 격차를 해소하기 위한 인프라를 운영한다.



V

## 공영형 사립대와 지역대학협력

---

교육부 정책연구 ‘공영형 사립대학 도입 실증연구④’ 평택대학교

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

## V. 공영형 사립대와 지역대학협력

### 1. 3개 대학 통합의 목적 및 필요성

평택대의 공영형 사립대로의 전환은 궁극적으로는 인근 지역에 위치한 한경대와 한국복지대와의 통합을 목표로 한다. 이 세 대학이 통합해야 할 필요성은 크게 세 가지로, 첫째 대학 통합을 통해 ‘경기남부 지역 발전’을 견인할 ‘대표 대학’을 육성할 필요가 있다. 경기남부 지역에 유입되는 인구와 산업 규모가 커지고 있음에도 불구하고, 지역과 산업 발전을 견인할 대규모 대학은 부재한 상황이다. 지난 수십 년간 「수도권정비계획법」 제7조2)에 의거한 수도권 대학설립 및 입학정원에 대한 강도 높은 규제로 인해서 경기 남부 지역에는 중소규모 대학들만이 설립·운영되고 있다. 중소규모 대학의 경우 효율적인 대학운영을 위한 ‘규모의 경제 원리’가 제대로 작동하지 않아서 대학구조와 운영방법의 혁신만으로는 괄목할만한 성장을 이루는 것이 사실상 불가능하다. 특히 지난 십여년간 이루어진 각종 대학평가 및 대학구조개혁을 통해서 대학별로 지속적인 정원감축이 추진되면서 등록금 수입의 급격한 감소를 겪은 중소규모 대학들은 대학재정이 상당히 어려운 실정이다. 이러한 상황에서 경기남부 지역발전을 견인할 ‘경쟁력 있는 대학 체제 구축’은 3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대)의 발전을 넘어서 경기남부 지역사회 발전과 경제성장을 위한 절실한 과제라고 할 수 있다.

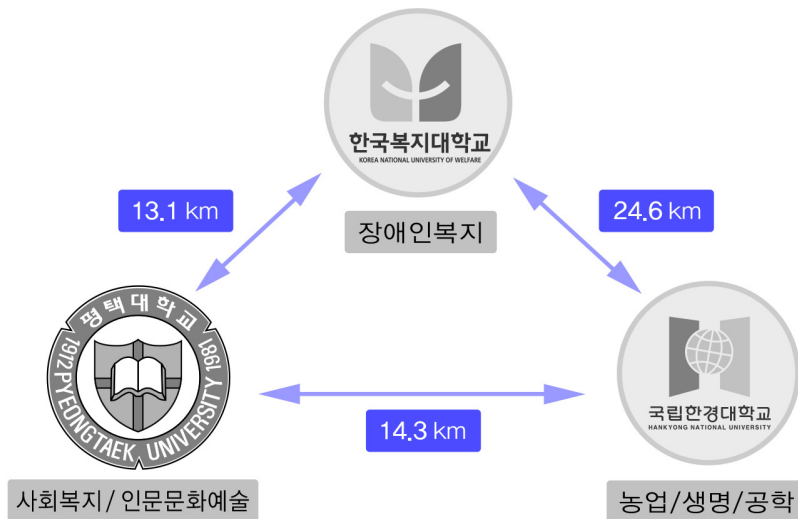
둘째, 인구절벽에 대응한 대학구조조정과 통폐합을 위한 성공 모델을 개발할 필요가 있다. 학령인구의 급격한 감소 등으로 인해 대학인구절벽이 현실화되는 상황에서 지역별로 산재한 중소규모 대학들에 대한 구조조정은 불가피하다고 할 수 있다. 2018학년도 대입정원이 유지될 경우, 2024학년도에 대입정원 대비 입학생이 약 12만 명 정도 부족할 것으로 예측되고 있다(교육부, 2019). 현재와 같이 대학별 자체 정원 조정만으로는 대학 정원과 입학자원 간의 현저한 불일치를 해소하기 어려울 것이다. 따라서 참여정부 시절 이후부터 이명박 정부 때까지 추진했던 ‘대학간 통합’이 재추진될 필요가 있다. 당시에는 사립대학간, 국공립대학간 통폐합이 적극적으로 추진되었고, 특히 통합

2) 제7조(과밀억제권역의 행위 제한) ① 관계 행정기관의 장은 과밀억제권역에서 다음 각 호의 행위나 그 허가·인가·승인 또는 협의 등(이하 "허가등"이라 한다)을 하여서는 아니 된다.

1. 대통령령으로 정하는 학교, 공공 청사, 연수 시설, 그 밖의 인구집중유발시설의 신설 또는 증설(용도변경을 포함하며, 학교의 증설은 입학 정원의 증원을 말한다. 이하 같다)

을 추진한 국공립대학에 대해서는 다년간 정부재정 지원이 이루어졌다(배상훈 외, 2013).

경기남부 지역의 경우 국립대 2개교(한국복지대, 한경대)가 있으며, 2020년 6월에 양 대학 간에 통합에 대한 합의가 성사된 상황이다. 따라서 평택대가 '공영형 사립대'로 전환할 경우 3개 대학간 통폐합을 위한 기본여건이 구축될 수 있다. 대학 통합의 성공적 실현을 위해서는 ① 지리적 접근성 ② 학문적 연계와 협력 가능성 ③ 대학별 특성화 ④ 대학 거버넌스의 유사성을 가진 대학 간의 통합이 필요한데, 이 중 '대학 거버넌스의 유사성'을 제외하고 3개 대학(평택대, 한국복지대, 한경대)은 어느 정도 통합 요건을 갖춘 상태라고 할 수 있다.



[그림 V-1] 평택대, 한경대, 한국복지대의 지리적 위치

[그림 1]에서 알 수 있듯이 평택대, 한경대, 한국복지대의 경우 모두 차량으로 1시간 이내에 상호 접근 가능하여 대학 통합의 핵심조건 중의 하나인 '지리적 근접성'을 갖추고 있다. 그리고 3개 대학은 특성화 분야가 각기 다르지만, 상호 연계하여 시너지를 발휘할 수 있는 가능성도 높은 편이다. 그리고 3개 대학간의 가장 차이가 크게 나는 부분인 '거버넌스'의 경우, 평택대가 추후 '공영형 사립대'로 전환할 경우 극복할 수 있는 부분이라고 할 수 있다.

셋째, 3개 대학이 COVID 19로 인해 한층 가중될 대학 위기에 적극적으로 대처하기 위해 서로도 통합을 추진할 필요가 있다. COVID 19는 ‘학생 인구절벽’ 등으로 이미 휘청거리는 우리나라 대학교육을 더욱 위기에 빠뜨릴 수 있으며, 중소규모 대학은 심각한 타격을 받을 우려가 있다. COVID 19로 인해 중도탈락률의 증가, 외국인 유학생 자원의 감소 및 평생교육원 프로그램 중단 등이 발생하여 대학재정 수입은 감소하지만, 온라인 교육 시스템 운영을 위한 신규 비용은 빠른 속도로 증가하고 있기 때문이다. 평택대, 한경대, 한국복지대의 경우 경기 남부에 위치하고 있어서 학생 모집 고충은 크게 겪고 있지 않지만, 모두 중소규모 대학들이기 때문에 COVID 19가 지속될 경우 대학재정 면에서 상당한 타격을 받을 가능성이 있다. 그리고 앞으로 COVID 19의 영향으로 인해 소위 하이브리드 교육 모델(온라인, 오프라인 혼합 교육모델)이 보편화되면, 교육과정 운영 및 학생서비스 지원체제가 전면 개편될 필요성이 커질 수 있다. 이처럼 COVID 19는 ‘학생 인구절벽’ 등으로 이미 휘청거리는 대학들의 존폐에 영향을 미칠 수 있지만, 동시에 기존의 학벌에 기반한 대학서열구조를 전면 재편하는 데 영향을 미칠 가능성도 있다. 소위 ‘벚꽃피는 순서대로’ 대학이 사라지는 것이 아니라, ‘포스트 코로나’를 준비하지 않는 대학 순서로 사라질 수도 있다(강대중 외, 2020). 따라서 3개 대학(평택대, 한국복지대, 한경대)이 전면적인 통합을 통해서 규모의 경제를 확보하고, 포스트 코로나 시대에 필요한 새로운 고등교육 경쟁력 모델을 창출하기 위해서 노력할 필요가 있다.

## 2. 3개 대학의 주요 현황 비교

### 가. 대학 개황

#### 1) 평택대<sup>2)</sup>

경기도 평택에 위치한 평택대는 미국인 선교사 피어선(Arthur T. Pierson) 목사의 유지에 따라 1912년에 서울 종로구 신문로에 설립된 ‘피어선 기념 성경학원’으로부터 출발하였다. 오늘날의 평택대 모습을 갖춘 것은 1980년 12월로, 당시 문교부로부터 ‘피어선 성서신학교(4년제 대학)’로 인가를 받았으며, 1990년 11월에 ‘피어선 대학’으로의 개편에 대해 승인을 받았다. 그리고 1992년 4월에 종합대학교인 ‘피어선 대학교’로 승격되었으며, 1996년 3월에 ‘평택대학교’로 교명이 개명되었다.

2) 평택대의 홈페이지(<https://www.ptu.ac.kr>)에 기반하여 작성함.



이러한 역사적인 배경을 가진 평택대는 '기독교 정신으로 큰 뜻을 이루는 대학'이라는 비전을 바탕으로 사회에 공헌할 수 있는 인재를 육성하고자 한다. 2019년 현재 평택대는 4개 단과대학, 32개의 학과에 3,658명의 학부생이 재학하고 있는 중소규모의 사립대학이다. 학부생 기준으로 계열별 재학생 현황을 살펴보면, 인문·사회계열(43.3%)이 가장 비중이 높고, 그 다음이 공학계열(24.6%), 예·체능계열(18.1%), 자연과학계열(14.0%) 등이 높아, 상대적으로 인문사회 계열 비중이 높은 대학임을 알 수 있다. 전체 교직원은 총 369명이며, 이 중 교원은 총 276명(전임 150명, 비전임 203명)이고 직원 93명이다.

평택대는 선교사 피어선 목사의 창학 정신을 토대로 '기독교적 세계관과 창의적 지식'을 갖춘 실천적 인재 양성'이라는 교육목적을 유지하되, 사회환경과 기술발전 등의 변화를 반영하여 4차 산업혁명을 선도할 사회맞춤형 인재 육성을 목표로 '환경해권 허브대학 특성화'를 추진중이다. [그림 2]와 같이 환경해권 허브대학 특성화는 '스마트물류, 스마트 반도체, 산업 IoT 분야'에 종사할 인재를 육성하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 4대 추진전략(교육경쟁력 강화, 학교-기업 연계 강화, 사회맞춤형 인프라 강화, 수요자 서비스 강화)과 12개 과제를 실행하고 있다.



출처: 평택대학교(2019). 평택대학교 장기발전 수정계획.

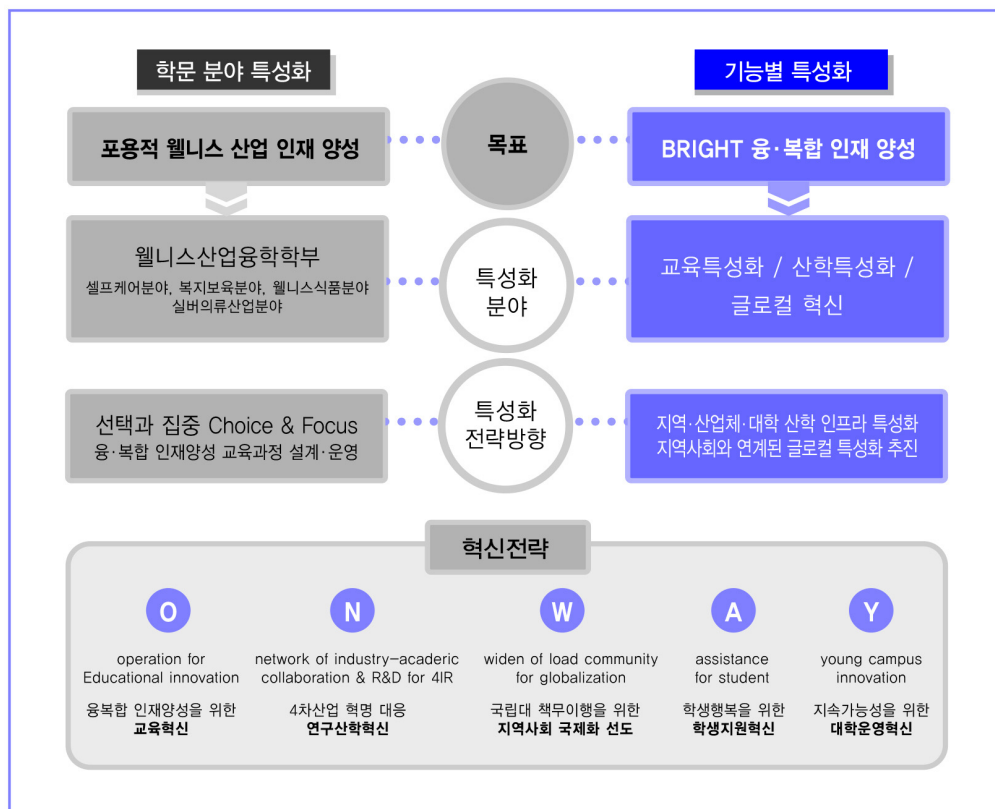
[그림 V-2] 평택대학교 특성화 체계

## 2) 한경대<sup>3)</sup>

경기도 안성에 소재한 한경대는 1939년에 독지가인 박필병(朴弼秉) 선생의 기부금에 의해서 설립된 ‘안성공립농업학교’를 모태로 하며, 1970년에 교육부로부터 ‘안성농업전문대학 설립 인가(승격)’를 받았다. 그 이후 1993년 2월에 ‘안성산업대학교(국립대) 개편 인가’를 받아서 같은 해 3월에 ‘안성산업대학교’로 개교하였다. 그리고 1990년대 말에 산업대학교의 일반대학교 전환이 가능해짐에 따라 1999년 3월에 국립학교설치령중개정령(대통령령제16039호)에 의거하여 일반대학교인 ‘한경대학교’로 교명을 변경하였다. 2019년 현재 한경대는 3개 단과대학, 63개의 학과에 5,301명의 학부생이 재학하고 있는 중소규모 국립대학이다. 학부생 기준으로 계열별 재학생 현황을 살펴보면, 공학계열(51.5%)이 가장 비율이 높고, 그 다음이 자연과학계열(25.1%), 인문·사회계열(16.1%), 예·체능계열(7.2%) 등이 높아서, 상대적으로 공학계열 비중이 높은 편임을 알 수 있다. 전체 교직원은 총 667명(전임 197명, 비전임 326명)이며, 이 중 교원은 총 523명이고 직원 144명이다.

이와 같은 오랜 역사적 배경을 지닌 한경대는 현재 경기도 유일의 국립 종합대학교로서 ‘미래에 도전하고 소통에 강한 융합형 인재 양성’을 목표로, [그림 3]과 같이 특성화 계획을 수립하여 추진하고 있다. [그림 3]에서 알 수 있듯이, 한경대는 학문분야 특성화와 기능별 특성화를 동시에 추진하고 있다. 학문분야 특성화를 위해서는 ‘웰니스산업융학학부(셀프케어, 복지보육, 웰니스식품, 실버의료산업)’를 중점적으로 육성하고 있으며, 이를 위해 ‘산학 인프라 특성화, 지역사회와 연계된 글로벌 특성화’를 추진하고 있다. 이와 같은 학문분야별, 기능별 특성화를 추진하기 위해서 5대 혁신전략(① 융복합 인재 양성을 위한 교육혁신 ② 4차 산업혁명 대응 연구산학 혁신 ③ 국립대 책무이행을 위한 지역사회 국제화 선도 ④ 학생 행복을 위한 학생지원 혁신 ⑤ 지속가능성을 위한 대학 운영혁신)을 실행하고 있다.

3) 한경대 홈페이지(<https://www.hknu.ac.kr>)에 기반하여 작성함.



출처: 한경대학교 홈페이지

[그림 V-3] 한경대학교 대학 특성화 체계도

### 3) 한국복지대<sup>4)</sup>

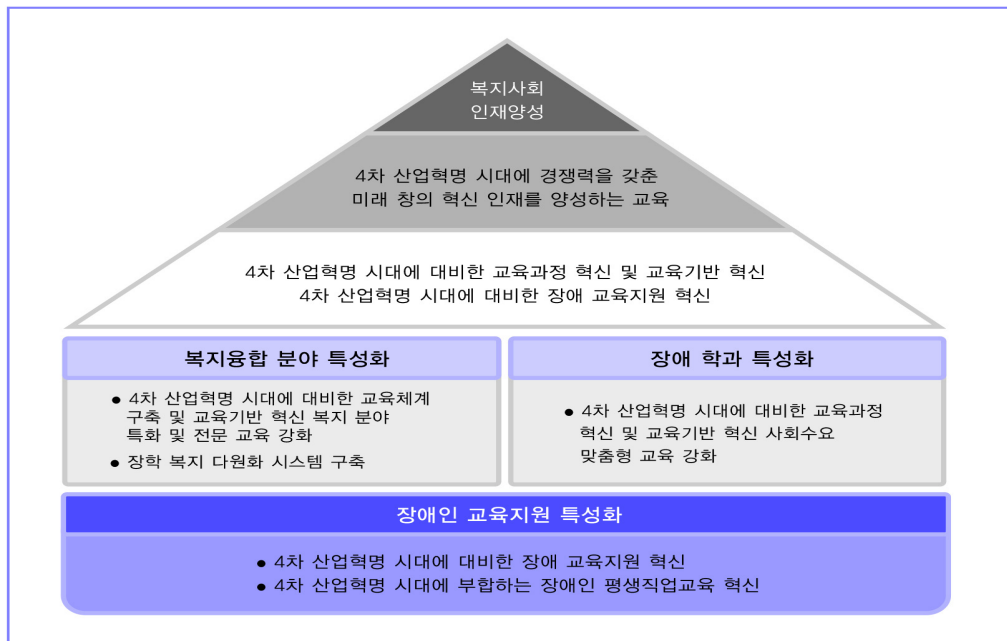
경기도 평택에 위치한 한국복지대는 2002년에 장애인의 고등직업교육 기회를 확대하기 위해서 국립 전문대학인 ‘한국재활복지대학’으로 설립되었다. 그리고 2012년에 장애인을 위한 고등교육 직업교육의 확대와 더불어 일반 학생과의 통합교육 활성화를 위해서 ‘한국복지대학교’로 교명을 변경하였다. 한국복지대는 설립 초기에는 2년제 전문학사 학위과정만을 운영하였으나, 2008년부터 4년제 전공심화과정을 도입하였고, 2012년에 6개 학과를 3년제 과정으로 개편하였다.

2019년 현재 한국복지대는 단과대학 구분 없이 계열별로 구분하여 학생을 모집하고 있으며, 25개의 학과에 684명의 학부생이 재학하고 있는 소규모 국립대학이다. 학부생

4) 한국복지대 홈페이지(<https://www.knuw.ac.kr>)에 기반하여 작성함

기준으로 계열별 재학생 현황을 살펴보면, 인문·사회계열(37.9%)과 예·체능계열(37.9%)이 같이 비중이 높고, 그 다음이 자연과학계열(10.9%), 공학계열(13.3%) 등이 높아서, 인문사회와 예·체능 계열 비중이 높은 대학임을 알 수 있다. 전체 교직원은 총 258명이며, 이 중 교원은 총 157명(전임 57명, 비전임 100명)이고 직원 101명이다.

앞서 살펴본 평택대와 한경대에 비해 뒤늦게 설립된 후발대학인 한국복지대는 ‘대한민국 복지교육의 중심대학이 되는 것’을 대학 비전으로 설정하고, 4차 산업혁명 시대의 도래에 맞추어 [그림 4]와 같이 ‘복지융합 분야 특성화, 장애학과 특성화, 장애인 교육지원 특성화’를 추진하고 있다.



출처: 한국복지대학교 홈페이지.

[그림 V-4] 한국복지대학교 대학 특성화 체계도

#### 나. 대학 기본 여건 비교 분석 및 시사점

향후 통합 대상이 될 수 있는 3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대)의 기본여건을 비교하면 다음 <표 V-1>과 같다. <표 V-1>에서 알 수 있듯이, 재학생 수를 기준으로 할 때, 한경대가 가장 규모가 크고, 그 다음이 평택대, 한국복지대의 순이다. 한국복지대의 경우 2019년 기준 재학생 수가 684명에 불과한 데, 이는 ‘장애인 복지교육’에 특화된 소규모 대학이기 때문이다.

〈표 V-1〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 기본여건 지표 비교

| 구분    | 재학생 수<br>(명) | 신입생 충원율<br>(정원내) | 전임교원수<br>(명) | 전임교원<br>확보율 | 연간<br>대학회계예산<br>(억원) | 교지보유면적<br>(m <sup>2</sup> ) |
|-------|--------------|------------------|--------------|-------------|----------------------|-----------------------------|
| 평택대   | 3,658        | 99.2%            | 150          | 77.32%      | 525                  | 131,062                     |
| 한경대   | 5,301        | 99.2%            | 197          | 68.88%      | 706                  | 165,061                     |
| 한국복지대 | 684          | 100.0%           | 57           | 178.1%      | 186                  | 83,674                      |

주: 재학생수, 전임교원수, 전임교원 확보율의 자료 기준일은 2019. 4. 1일이고, 신입생 충원율(정원내)은 2019년 3월 학기 신입생을 토대로 산출됨.

자료: 대학알리미.

3개 대학의 학과 현황을 계열별로 살펴보면, 다음 〈표 V-2〉와 같다. 3개 대학 모두 4대 계열(인문사회, 자연과학, 예체능, 공학) 학과를 모두 개설·운영하고 있지만, 계열별 비중 면에서 차이가 있다. 평택대와 한국복지대의 경우 인문사회 계열과 예체능 계열 학과 비중이 높은 반면, 한경대의 경우 공학 계열과 자연과학 계열 학과의 비중이 높은 편이다. 이와 같이 한경대와 한국복지대의 경우 중복/유사 학과 비율이 낮기 때문에 양 대학이 통합할 경우 학과 구조조정의 필요성은 크지 않을 것으로 보인다. 그러나 평택대와 한경대의 경우 두 대학 모두 '종합대학'이기 때문에 중복/유사 학과들이 존재하여 통합할 경우 학과 구조조정은 불가피할 것으로 보인다.

〈표 V-2〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 계열별 학과 현황

(단위: 개)

| 구분     | 평택대 | 한경대            | 한국복지대         |
|--------|-----|----------------|---------------|
| 인문사회계열 | 12개 | 10개(야간 2개 포함)  | 11개(야간 5개 포함) |
| 자연과학계열 | 3개  | 12개            | 2개(야간 1개 포함)  |
| 예체능계열  | 6개  | 3개(야간 1개 포함)   | 9개(야간 5개 포함)  |
| 공학계열   | 5개  | 28개(야간 10개 포함) | 3개            |

3개 대학의 특성화 분야를 살펴보면, 다음 〈표 V-3〉과 같다. 평택대의 경우 '환황해권 ICT 융합·국제물류 허브 대학'으로 도약하기 위해서 '스마트 물류, 스마트 반도체, 산업 IoT'를 특성화 분야로 추진하고 있고, 한경대의 경우 '포용적 웰니스 산업인재 육성'을 목표로 사회복지와 공학기술이 접목될 수 있는 분야(셀프케어, 복지보육, 웰니스 식품, 실버의료 산업)를 특성화 분야로 추진하고 있다. 반면에, 한국복지대의 경우 대학



전체가 ‘장애인 고등직업교육’에 특화된 만큼, 학과 단위의 특성화를 별도로 추진하기 보다는 기존 학과들의 경쟁력 제고에 역점을 두고 있다. 이와 같이 3개 대학 모두 대학의 지역 여건과 강점 등을 반영하여 차별화된 특성화 분야를 설정하고 있어 향후 통합할 경우 ‘캠퍼스별 특성화 추진’이 가능할 것으로 보인다.

〈표 V-3〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 특성화 방향과 분야 비교

| 구분     | 평택대                               | 한경대                                      | 한국복지대   |
|--------|-----------------------------------|--|---|
| 특성화 방향 | • 환경해권 ICT 융합·국제물류                | • 포용적 웰니스 산업인재육성                         | • 복지융합분야, 장애인교육   |
| 특성화 분야 | • 스마트 물류<br>• 스마트 반도체<br>• 산업 IoT | • 셀프케어<br>• 복지보육<br>• 웰니스 식품<br>• 실버의료산업 | • 복지융합 및 장애인교육 학과, 장애인 인프라 학과의 특성화(한국수어교원과, 유아특수보육과, 장애상담심리과, 의료보장구과 등) |

3개 대학의 경쟁력을 비교하기 위해 주요 성과지표를 살펴보면 〈표 V-4〉와 같다. 3개 대학은 재학생 규모와 학과 구성, 전임교원 수 등과 같은 기본 여건이 크게 달라서 대학 성과면에서 차이가 많이 난다. 한국복지대의 경우, 소규모 전문대학으로서 평택대 및 한경대와 주요 지표를 비교하는 것 자체가 적절하지 않을 수 있다. 반면에, 향후 이 세 대학의 통합을 염두해둔다면, 평택대와 한경대 간의 차이에 대해서는 깊이 있는 분석이 필요한 것으로 보인다. 평택대의 경우 한경대와 비교할 때, 신입생 경쟁률과 학생 1인당 장학금 지원에서는 강점이 있지만, 취업률과 전임교원 1인당 교외연구비, 재정지원 사업 수혜 실적 면에서 상당한 개선이 필요한 것으로 보이기 때문이다.

〈표 V-4〉 평택대, 한경대, 한국복지대의 주요 성과지표 비교

| 구분    | 신입생 경쟁률 | 취업률    | 학생 1인당 장학금 (천원) | 1인당 전임교원 교외연구비(천원) | 재정지원 사업 수혜 실적(천원) |
|-------|---------|--------|-----------------|--------------------|-------------------|
| 평택대   | 10.9:1  | 61.7 % | 3,624           | 19,550.0           | 2,956,985         |
| 한경대   | 6.4:1   | 66.9%  | 2,553           | 38,512.9           | 10,536,065        |
| 한국복지대 | 4.6:1   | 66.7%  | 2,918           | 4854.4             | 377,643           |

- 주 1. 신입생 경쟁률의 자료기준일: 2019.4.1.  
 2. 취업률의 자료기준일: 2018.12.31.  
 3. 학생 1인당 장학금의 자료기준일: 2018.4.1.(학부와 대학원의 결산자료)  
 4. 1인당 전임교원 교외연구비(원): 2018.11.-12.31 자료임.  
 5. 재정지원 사업 수혜 실적: 2018.11.-12.31 자료임.



### 3. 대학 통합 모델

#### 가. 교육협력 및 연계를 통한 대학 통합 토대 구축

##### 1) 교육협력 및 연계의 방향

평택대, 한경대, 한국복지대 모두 각기 다른 설립이념과 역사적 배경을 가지고 발달해 왔기 때문에 중장기적으로 3개 대학의 통합을 추진하기 위해서는 3개 대학 구성원들(학생, 교수, 직원)이 상호 이해와 교류할 수 있는 기회의 확대가 필요하다. 실제 대학 통합과 관련된 주요 선행연구들(Pattman, 2007; Skodvin, 1999; 채재은, 2013; 변수연·채재은, 2018)에 의하면, 대학별 설립이념과 조직문화 차이 등이 실질적인 대학 통합을 저해하는 주요 요인으로 지적되고 있다. 따라서 3개 대학 간의 통합을 성공적으로 추진하기 위해서는 기반 구축 활동으로서 3개 대학 구성원들이 상호 협력과 연계를 할 수 있는 활동들이 추진될 필요가 있다.

현행 고등교육법상에 기반하여 추진할 수 있는 대학간 협력 활동은 크게 '① 교육과정 공유 활동 ② 대학 인프라 공유 ③ 교수 자원 공유' 활동으로 구분할 수 있다. 따라서 이하에서는 이러한 활동을 중심으로 3개 대학이 대학통합을 위한 사전적 토대 구축으로서 추진해야 할 교육협력 및 연계 전략을 제시하고자 한다.



[그림 V-5] 평택대, 한경대, 한국복지대의 교육협력 개념도

## 2) 교육협력 및 연계 전략<sup>5)</sup>

### 가) 교육과정 공유

현행 고등교육법상 3개 대학 간의 교육과정 공유 활동은 ‘대학간 학점교류제도, 온라인 강의의 공동 개발 및 활용, 교육과정 공동운영제도’ 등을 통해서 실현될 수 있다. 각 제도의 주요 특징과 더불어 3개 대학이 활용할 수 있는 전략을 제시하면 다음과 같다.

#### (1) 대학간 학점교류제도

대학간 학점교류제도는 고등교육법 제23조(학점의 인정)에 근거하여 대학간 체결된 ‘학술교류협정’ 등을 통해서 재학생(대학원생 포함)이 협력교에서 취득한 학점을 자교 학점으로 인정해주는 제도이다. 동 제도에 의해서 학생들은 정규 학기 중에 학술교류협정을 체결한 타교에서 학점을 취득할 수 있으나, 일반적으로는 ‘계절학기’를 이용하여 타교에서 학점을 취득하고 있다. 학점 인정 범위는 대학별로 차이가 있을 수 있지만, 고등교육법에 따라 졸업학점의 1/2의 범위 안에서 재학 중에 다른 대학에서 취득한 학점이 인정되고 있다.

#### 〈박스 1〉 대학간 학점교류 관련 법령

고등교육법 제23조(학점의 인정 등) ① 학교는 학생이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(해당 학교에 입학하기 전의 경우를 포함한다)에 대통령령으로 정하는 범위에서 학칙으로 정하는 바에 따라 이를 해당 학교에서 학점을 취득한 것으로 인정할 수 있다. <개정 2013. 8. 13., 2017. 11. 28.>

1. 국내외의 다른 학교에서 학점을 취득한 경우

2.~6. (생략)

② 학점인정의 기준과 절차 등 제1항제6호에 따라 학점을 인정하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 학칙으로 정한다. <개정 2013. 8. 13.>

학점교류활동을 통해서 학생들이 타교의 교수와 학생들과 접촉하고, 이질적인 캠퍼스 환경에도 친숙해지는 점을 고려할 때, 점진적인 대학간 통폐합을 위해서는 3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대) 간의 학점교류를 활성화하기 위한 노력이 필요하다. 예를 들

5) 이하에서 서술되는 내용 중 ‘대학간 교육협력 및 연계 제도’에 관해서는 연구진이 “대학의 공유성장을 위한 대학체제 개편 방안 연구(조옥경 외, 2019)”를 위해서 작성한 부분을 활용하였음.

어, 계절학기 동안 ① 대학별로 특화된 교과목 개설, ② 교과목 수강비 감면 등을 통해 3개교에서 계절학기 과목을 이수할 유인가를 높일 필요가 있다.

## (2) 온라인 강의의 공동 개발 및 활용

온라인 강의의 공동 개발 및 활용은 2개 이상의 대학이 공동으로 온라인교육 강의를 개발하거나, 각각 개발된 온라인 강의자료를 교환하여 활용하는 것을 의미한다. COVID 19의 돌발로 인해서 갑자기 온라인 강의를 전국 대학에 전면 도입되었고, 그에 따라 온라인 강의의 교육적 의미나 활용에 대한 관점도 급격히 변화하고 있다. 즉, 온라인 강의가 더 이상 사이버대학이나 한국방송통신대의 전유물이 아니라, 일반 대학에서도 보편적으로 활용하는 강의방법으로서 자리매김을 하게 된 것이다(민혜리 외, 2020). 이에 따라 양질의 온라인 강의를 개발하고, 효과적으로 운영하는 것이 대학교육 혁신의 주요 과제가 되고 있다. 현실적으로도 장기간의 등록금 동결로 인해서 대학 재정이 급격히 어려워지는 상황에서 인건비 절감이 가능한 온라인 강의 활용의 필요성은 커질 수밖에 없을 것이다.

이러한 추이를 고려할 때, 3개 대학들(평택대, 한경대, 한국복지대)도 공동으로 포스트 코로나 시대의 대학 변화에 대한 선제적인 대응전략으로서 양질의 온라인 강의를 개발하여 운영할 필요가 있다. 우선 외부강사 의존도가 높으면서 개별 대학에서 양질의 수준으로 개발하기가 쉽지 않은 교양 교과목부터 온라인으로 개발할 필요가 있고, 점차 전공 교과목으로 확대해나갈 필요가 있다. 이와 같이 대학 간에 온라인 강의 및 운영이 공동으로 이루어질 경우, 학생 입장에는 교과목 선택권이 확대될 수 있고, 대학 차원에서는 강의 운영비 등을 절감하는 효과를 얻을 수 있을 것이다.

## (3) 대학 교육과정 공동운영

대학 교육과정 공동운영은 고등교육법 제21조(교육과정의 운영)와 고등교육법시행령 제13조(국내대학 및 외국대학과의 교육과정 공동운영)에 따라 2개 이상의 대학이 공동으로 교육과정을 개발하여 운영하는 제도를 말한다. 교육과정 운영방법과 학위수여 방식은 크게 공동학위과정과 복수학위과정으로 구분될 수 있다. 이 중 '공동학위(joint degree) 과정'은 참여하는 대학들이 공동 명의로 학위를 수여하는 과정을 말하며, '복수학위(dual degree) 과정'은 대학별로 각각 학위를 수여하는 과정을 말한다. 그동안

교육과정 공동운영은 ‘국내대학과 외국대학’ 간에만 허용되었으나, 2017년 5월에 ‘고등교육법 시행령’이 개정되면서 ‘국내대학 간’에도 교육과정 공동운영을 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다.

#### 〈박스 2〉 대학 고등교육과정 공동운영 관련 법령

□ 고등교육법시행령 제13조(국내대학 및 외국대학과의 교육과정 공동운영)

- ① 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 기술대학과 방송대학·통신대학·방송통신대학 및 사이버대학(이하 "원격대학"이라 한다), 법 제59조제4항에 따라 교육부장관의 지정을 받은 각종학교는 법 제21조제1항 단서에 따라 교육과정을 운영함에 있어서 다른 국내대학이나 외국대학(해당 외국 또는 외국이 공인하는 평가인정기구의 평가인정을 받은 외국대학에 한정한다)과 공동으로 다음 각 호의 과정을 운영할 수 있다. <개정 2011. 10. 17., 2012. 1. 20., 2013. 3. 23.>
  1. 대학, 산업대학 및 교육대학: 학사학위과정 또는 대학원 교육과정
  2. 원격대학: 전문학사·학사학위과정 및 대학원 교육과정
  3. 전문대학: 전문학사학위과정, 학사학위과정 또는 학사학위가 수여되는 전공심화과정
  4. 기술대학 및 법 제59조제4항에 따라 교육부장관의 지정을 받은 각종학교: 전문학사학위과정 또는 학사학위과정

단, 고등교육법시행령 제13조에 규정된 바와 같이 원칙적으로 ‘동일 수준의 교육과정’ 간에만 공동운영이 가능하다. 예를 들면, A 대학의 학사과정과 B 대학의 학사과정 간의 공동운영은 허용되지만, 학사과정(4년제)과 전문학사과정(전문대) 간의 공동운영은 허용되지 않는다. 따라서 4년제 학위과정을 운영하는 평택대와 한경대 간에는 교육과정 공동운영이 전면적으로 허용될 수 있으나, 3년제 과정을 주로 운영하는 한국복지대와는 ‘4년제 전공심화과정’에 한해서만 공동 교육과정을 운영할 수 있다. 한국복지대학의 경우 모든 학과가 3년제 과정과 4년제 전공심화과정을 병행해서 운영하기 때문에 평택대와 한경대와 복수학위과정이나 공동학위과정을 운영하는데 제도상의 장벽은 없을 것으로 보인다.

#### 나) 대학 인프라 공유

앞서 살펴본 교육과정 공유 활동과 달리 ‘대학 인프라 공유 사례’는 많지 않은 편이다. 대학 시설 중에 도서관, 체육관, 산학협력시설, 공연시설, 전시관 등이 대학 간에 공유될 수 있으나, 이 중 실제 공유되는 것은 ‘도서관 자료’이다. 「대학도서관진흥법(법률 13222호)」에 따라 국공립대학과 사립대학에서 운영하는 도서관들은 ‘대학도서관 협력망’을 통해서 종합목록 구축, 상호대차, 디지털 자료 활용 면에서 상호 교류와 협력을

추진하고 있기 때문이다. 이 중 가장 핵심적인 협력 활동은 '상호대차 서비스'로, 대학 도서관 이용자가 신청한 자료를 해당 도서관에서 제공하지 못할 경우 협약을 맺은 타교 도서관에 신청하여 자료를 제공하는 서비스이다. 이러한 상호대차 서비스는 그 자체로서 중요한 의미가 있지만, 자료 대출자에게만 제공되는 제한적인 서비스이어서 대학 인프라의 공유활동으로서의 특성은 약하다고 할 수 있다.

### 〈박스 3〉 대학도서관간 공유 활동에 관한 법적 근거

대학도서관진흥법 제13조(대학도서관 협력망 구축 등) ① 대학도서관은 다음 각 호의 업무를 수행하기 위하여 다른 대학도서관과 교류·협력하여야 한다.

1. 대학도서관 간 종합목록 구축
  2. 대학도서관 간 상호대차 협력
  3. 대학도서관이 구축한 디지털 자료의 공동활용
  4. 학술자료의 공동수집 및 보존
  5. 그밖에 대학도서관 발전 및 연구경쟁력 향상을 위하여 필요한 업무
- ② 대학도서관은 제1항에 따른 대학도서관 간의 교류·협력을 위하여 대학도서관 협력망을 구축할 수 있다.

이와 같이 '도서관 자료 상호대차' 외에 대학간 인프라 공유가 활성화되지 못하고 있는 것은 '관리 책임 소재' 등과 같은 행정적인 문제 때문일 수 있다. 그러나 앞으로 가증되는 대학 재정난으로 인해 대학 시설에 대한 신규 투자가 어렵게 되면, 대학간 인프라 공유 수요는 증대할 것이다(조옥경 외, 2019). 각 대학에서 교육과 연구를 위해서는 갖추어야 하지만, 재정부담이나 부지 확보 등에 애로가 있어서 구비하지 못한 교육과 연구 시설을 공유할 필요성이 커질 수 있다. 따라서 3개 대학(평택대, 한국복지대, 한경대)이 중장기적으로 통합을 추진하려면, 대학 내의 다양한 교육과 연구시설을 공유하기 위한 적극적인 노력을 선제적으로 기울일 필요가 있다.

### 다) 교수 자원 공유

대학간 교수자원 공유로서 '파견 근무, 타교 출강' 등을 고려할 수 있다. 국립대학 간에 교원의 파견 근무를 실시하는 사례도 있지만, 일반적인 대학간 교수자원 공유는 '전임교원의 타교 출강 허가 제도'를 통해서 이루어지고 있다. 동 제도는 전임교원이 소속 대학 총장의 허가를 받아 타교에서 강의할 수 있도록 허용하는 것이다. 하지만 지난 십년간 각종 대학평가에서 '전임교원 강의비율'이 주요 지표에 포함됨으로써 전임교원의



타교 출강은 상대적으로 제한되어 왔다.

그러나 대학 통합을 위한 구성원 간의 사전적 통합 기반 구축을 위해서는 교수자원 공유는 필수요건이다. 따라서 3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대)의 중장기적인 통합을 실현하기 위해서는 교수 자원 공유를 위한 노력이 선제적으로 이루어질 필요가 있다. 3개 대학에 유사학과들(사회복지 분야 등)이 있지만, 학과별 차별성이 크기 때문에 교수 자원 공유의 수요는 비교적 크다고 할 수 있다. 대학 재정이 악화되는 상황에서 신규 교원을 계속 충원하는 것은 현실적으로 어려우며, 재정 건전성 측면에서도 바람직하지도 않다. 따라서 각 대학에서 공유할 수 있는 ‘교수자원 Pool’을 개발하여 상호 공유하고, 3개 대학 간의 교수 출강 강의를 적극적으로 지원할 필요가 있다.

#### 나. 3개 대학 통합의 추진 방향 및 전략

##### 1) 추진 방향

위와 같이 3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대)간 협력과 연계 활동을 토대로 대학 통합의 기반이 어느 정도 구축되면, 3개 대학 통합을 본격적으로 추진할 필요가 있다. 이미 2020년 6월에 한국복지대와 한경대 간에 대학 통합을 위한 합의가 성사되어 양 대학의 통합을 위한 실질적인 진전이 이루어지고 있다. 이에 따라 우선 양 대학이 통합을 추진하고, 평택대가 ‘공영형 사립대’로 우선 전환한 후 인천대처럼 ‘국립대학법인’으로 다시 전환한 이후 3개 대학 통합이 최종적으로 이루어질 필요가 있다. 이에 따라 평택대는 ‘한국복지대와 한경대’와의 교류와 협력을 강화하면서 양 대학의 통합 논의에 지속적으로 관심을 기울일 필요가 있다. 양 대학이 통합되는 과정에서 제기된 이슈와 문제들이 추후 평택대와의 통합 과정에서도 유사하게 제기될 수 있기 때문이다.

이러한 과정을 거쳐서 우선 통합되는 ‘한국복지대와 한경대’와 평택대 간의 통합을 추진할 때, 다음과 같은 추진방향이 고려되어야 할 것이다. 첫째는 ‘특성화된 대학교육 모델 창출’로, 3개 대학 간의 통합이 단순히 3개 대학을 물리적으로 결합하는 것이 아니라, 대학간 시너지 발휘를 통해서 고등교육 혁신모델을 창출할 수 있어야 할 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 이미 3개 대학의 특성화 분야가 차별성이 있기 때문에 캠퍼스별 특성화 추진이 가능할 것으로 보인다.

둘째는 ‘과감한 구조조정 추진’으로, 3개 대학이 경기남부 지역의 발전을 지원할 대학으로서 거듭나기 위해서는 중복/유사 학과와 사회수요가 저조한 학과 등에 대한 과감한



구조조정과 더불어 4차 산업혁명을 선도할 수 있는 학과 신설을 추진할 필요가 있다. 셋째는 '지역사회에 공헌하는 대학 모델 창출'로, 경기남부 지역의 인적자원개발과 혁신의 허브로서 지역 커뮤니티와 산업체 성장을 지원할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 '산학협력'과 '지역사회 협력'을 통합 대학의 교육과 연구 시스템에 내재화하려는 노력이 필요하다. 넷째는 '교육연구 공유 플랫폼 구축'으로, 포스트 코로나 시대에 대응하여 3개 대학을 위한 교육연구 공유 플랫폼을 전면적으로 구축할 필요가 있다. 이 플랫폼을 통합 이전에 구축하여 3개 대학의 교류와 협력 기반으로 활용하고, 추후 전면 통합시 3개 대학의 기본 플랫폼으로서 활용할 필요가 있다.

## 2) 추진 전략

3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대)간 통합을 추진하기 위해서는 다음과 같은 전략을 고려할 필요가 있다. 첫째는 '점진적인 통합'으로, 3개 대학 간 교육협력과 연계 활동을 활성화할 필요가 있다. 앞서 언급한 대로 '교육과정, 교육인프라, 교수자원의 공유'를 적극적으로 추진할 필요가 있으며, 이를 위한 MOU를 다음과 같은 사례를 참고하여 조속히 체결할 필요가 있다. [박스 4]에 제시된 '청주권 대학교 교류 협력 협약'의 경우 총 8개 대학(서원대, 충북대, 청주교대, 청주대, 충북보건과학대, 충청대, 한국교원대, 꽃동네 대학)이 체결한 협약으로서 '교육과정, 교원, 학생 자원 공유'에 관한 협력 사항을 포함하고 있다. 동 협약에 따라 현재 청주권 대학교 계절수업 이러닝강좌(사이버) 공동운영 계획과 청주권 8개 대학 도서관 업무협약 등이 후속조치로서 이루어졌다.

### [박스 4] 청주권 대학교 교류 협력 협약

- 각 대학의 학생들이 협력대학에서 개설하는 과목을 수강할 수 있도록 교육과정 및 학사제도를 연계 운영함
- 각 대학의 교수가 협력대학에서 강의를 할 수 있도록 전임교원 교환수업과 교환교수 제도도 운영함
- 협력대학이 보유하고 있는 시설 사용을 희망할 경우 적극 협조하고, 각 대학 교수가 공동 참여한 연계전공 및 융합전공 교육과정 개설을 위한 복수학위제 및 공동학위제도 도입함
- 이 밖에 △각종 재정지원 사업 공동 참여 △각 대학 학생 학내외 활동 지원 △공동연구과제 수행 △모집단 및 학과 통폐합 등에 따른 교육과정 보장 등에 협력함

출처: 충북일보(<https://www.inews365.com/news/article.html?no=486069>)

둘째, ‘단계적인 통합’으로서, 3개 대학 관계자 간의 심도있는 논의를 통해서 실현가능한 단계적인 통합안을 마련할 필요가 있다. 오랫동안 각기 다른 역사적 배경과 설립 이념에 따라 운영된 대학들이 유기적으로 통합되기 위해서는 단계적으로 통합이 추진될 필요가 있다. 이러한 점에서 국립대인 한경대와 한국복지대가 먼저 통합을 추진하는 것은 3개 대학 통합 여건 구축을 위한 선결요건이라고 할 수 있을 것이다. 동시에 사립대인 평택대가 ‘공영형 사립대’로 일차적으로 전환을 모색하는 것은 국립대인 ‘한경대와 한국복지대’와 통합하기 위한 필수적인 조건이라고 할 수 있다. 공영형 사립대로 전환한 후, 평택대는 인천대처럼 다시 ‘국립대학법인’으로 다시 전환할 필요가 있다. 현재의 고등교육체제 안에서 공영형 사립대로 평택대가 전환할 경우에도 국립대와 통합하는 것은 불가능하기 때문이다. 따라서 3개 대학 통합이 궁극적으로 성사되기 위해서는 평택대가 공영형 사립대로서 전환되는 것이 급선무라고 할 수 있다.

셋째, ‘참여에 기반한 대학 통합’으로, 다양한 학내 외의 관계자의 의견 수렴’에 토대하여 대학 통합이 추진될 필요가 있다. 앞서 언급한 바와 같이 대학 통합은 단순히 물리적인 통합만으로 이루어지지 않고, 통합 대학 구성원 간의 유기적, 화학적인 통합을 전제로 한다. 따라서 통합 대학의 비전과 거버넌스, 운영방식 등에 대해서 구성원들의 의견을 체계적으로 수렴하는 절차를 진행할 필요가 있다. 아울러, 3개 대학 모두 지역 사회와 산업체의 성장과 발전을 견인하는 역할을 담당하는 것을 대학의 주된 역할로서 인식하는 만큼, 대학 통합에 대한 지역 사회 및 산업체, 시민단체 등의 다양한 의견도 수렴할 필요가 있다.

#### 4. 소결

경기남부 지역 대학들(평택대, 한경대, 한국복지대)의 통합 필요성은 크게 세 가지로 정리할 수 있다, 첫째, 대학 통합을 통해 ‘경기남부 지역 발전’을 견인할 ‘대표 대학’을 육성할 필요가 있다. 경기남부 지역에 유입되는 인구와 산업 규모가 커지고 있음에도 불구하고, 지역과 산업 발전을 견인할 대규모 대학이 없기 때문이다. 둘째, 인구절벽에 대응한 대학구조조정과 통폐합을 위한 성공 모델을 개발할 필요가 있다. 학령인구의 급격한 감소 등으로 인해 지역별로 산재한 중소규모 대학들에 대한 구조조정은 불가피하기 때문이다. 셋째, COVID 19로 인해 한층 가중될 대학 위기에 적극적으로 대처하기

위해서라도 3개 대학 통합을 적극적으로 추진할 필요가 있다. 마지막으로, 대학 통합의 성공적 실현을 위해서는 ① 지리적 접근성 ② 학문적 연계와 협력 가능성 ③ 대학별 특성화 ④ 대학 거버넌스의 유사성을 가진 대학 간의 통합이 필요한데, 이 중 '대학 거버넌스의 유사성'을 제외하고 3개 대학(평택대, 한국복지대, 한경대)은 어느 정도 통합 요건을 갖추고 있다.

3개 대학(평택대, 한경대, 한국복지대)의 기본여건을 비교하여 살펴보면, 재학생 수를 기준으로 할 때, 한경대가 가장 규모가 크고, 그 다음이 평택대, 한국복지대의 순이다. 3개 대학 모두 4대 계열(인문사회, 자연과학, 예체능, 공학) 학과를 모두 개설·운영하고 있지만, 계열별 비중 면에서 차이가 있다. 평택대와 한국복지대의 경우 인문사회 계열과 예체능 계열 학과 비중이 높은 반면, 한경대의 경우 공학 계열과 자연과학 계열 학과의 비중이 높은 편이다. 그리고, 3개 대학 모두 대학의 지역 여건과 강점 등을 반영하여 차별화된 특성화 분야를 설정하고 있어 향후 통합할 경우 '캠퍼스별 특성화 추진'이 가능할 것으로 보인다.

이와 같은 대학간 차이를 고려할 때, 3개 대학간 통합을 실현하기 위해서는 3개 대학 구성원들(학생, 교수, 직원)이 상호 이해와 교류할 수 있는 기회의 확대가 필요하다. 이를 위해서는 우선 고등교육법상 추진할 수 있는 대학간 협력 활동인 '① 교육과정 공유 활동 ② 대학 인프라 공유 ③ 교수 자원 공유'가 선제적으로 이루어질 필요가 있다. 이러한 활동의 성과를 토대로 3개 대학 통합을 본격적으로 추진할 필요가 있다. 한국복지대와 한경대 간에 대학 통합을 위한 합의가 성사되어 양 대학의 통합을 위한 실질적인 진전이 이루어지고 있으므로, 평택대의 '공영형 사립대' 전환이 조속히 추진될 필요가 있다.

3개 대학의 통합의 추진 방향과 전략은 다음과 같다. 우선 추진방향을 살펴보면, 첫째 '특성화된 대학교육 모델 창출'로, 3개 대학 대학간 시너지 발휘를 통해서 고등교육 혁신모델을 창출해야 한다. 둘째, '과감한 구조조정 추진'으로, 중복/유사 학과와 사회수요가 저조한 학과 등에 대한 과감한 구조조정과 더불어 4차 산업혁명을 선도할 수 있는 학과 신설을 추진해야 한다. 셋째, '지역사회에 공헌하는 대학 모델 창출'로, 경기남부 지역의 인적자원개발과 혁신의 허브로서 지역 커뮤니티와 산업체 성장을 지원해야 한다. 넷째, 교육연구 공유 플랫폼 구축'으로, 포스트 코로나 시대에 필요한 3개 대학을 위한 교육연구 공유 플랫폼을 전면적으로 구축해야 한다.

이를 위해서는 추진전략으로 다음과 같은 세 가지 전략을 고려할 필요가 있다. 첫째, '점진적인 통합'으로, 3개 대학 간 교육협력과 연계 활동을 활성화하여 통합의 기본 토

대를 점진적으로 구축해나갈 필요가 있다. 둘째, ‘단계적인 통합’으로서, 3개 대학 관계자간의 심도있는 논의를 통해서 실현가능한 단계적인 통합안을 마련할 필요가 있다. 셋째, ‘참여에 기반한 대학 통합’으로, 다양한 학내 외의 관계자의 의견 수렴’에 토대하여 대학 통합을 추진할 필요가 있다.

교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

# VI

## 결론

---

교육부 정책연구 ‘공영형 사립대학 도입 실증연구④’ 평택대학교



교육부 정책연구 '공영형 사립대학 도입 실증연구④' 평택대학교

## VI. 결론

- 본 공영형 사립대 도입 실증연구의 결과는 우리나라 고등교육도 초중등교육과 동일하게 공공재로 인식하는 사회적합의가 형성되기 시작했다는 점을 말해주고 있다. 이는 현재의 6백만 사립대학 학생과 가족 그리고 미래의 학생과 가족에게 공평한 교육기회를 제공하는 교육정책으로의 전환이 시급하다는 것을 말한다.
- 2021년도부터 고등학교 무상교육이 전면 시행되어 초중등교육은 명실상부하게 공공재가 되었다. 고등학교 40%의 사립학교가 실질적인 공립화가 된 것이다. 이제는 80%가 사립인 대학교 차례이다. 공영형 사립대 정책은 학령인구감소시대에 대부분이 사립인 우리나라 대학교가 공적교육기관 역할을 수행하기 위해 필수불가결한 고등교육 출구정책인 것이다. 공영형 사립대 정책은 정부가 사립대학 수입총액 30조 원의 24.0%인 7조242억 원(국가장학금 포함, 2017년 현재)을 이미 국고로 보조하고 있어 기존시스템의 정비와 추가 소규모 재정투입으로 실현 가능하다.
- 평택대학교는 사학혁신위원회 백서에 사학혁신 대표사례로 소개되어 있듯이 단기간에 36년간 지속되어온 족벌경영체제를 해체시킴과 동시에 공영형 사립대로의 전환을 준비했다. 그 의지는 본 공영형 사립대 도입 실증연구결과에서 평택대학교 교수, 학생, 직원, 동문 그리고 지역사회 및 지자체 설문응답자의 90%가 공영형사립대 정책과 시범적으로 일부 사립대학의 공영형 전환 및 평택대학교의 공영형 전환을 찬성한 것에서 확인되었다. 평택대학교 사례는 사학혁신을 추진하고 있는 각 지역의 사립대학이 따라 하기 쉬운 좋은 본보기가 될 것이다.
- 본 공영형 사립대 도입 실증연구과정에서 제도 및 인식의 개선효과도 거두었지만 고무적인 사실은 지역사회 및 지자체의 공영형 사립대 찬성률이 교내 구성원보다 높았다는 것이다. 거점 사립대학이 위치하는 전국의 타 지역에서도 유사한 결과를 도출할 수 있다는 추론이 가능하기 때문이다. 이번 실증연구는 공영형 사립대 교외 정책협의회를 구성하여 경제단체, 시민단체, 공공기관과 평택대학교가 대학의 공공성확대를 위한 협력관계 구축을 공고히 할 수 있는 계기를 마련하게 했고, 방송언론을 통해 공영형 사립대정책을 널리 알리는 계기가 되었다.

- 평택대학교는 4년 연속 사회맞춤형 산학협력 선도대학사업(LINC+) 선정, 삼성반도체 평택사업장 연구기관 연속 선정, 첨단분야 학과 증설 교육부 승인, 환경보건센터 환경부 신규 지정 등 산학협력 확대에 성과를 거두고 있다. 본 공영형 사립대 도입 실증연구는 산학협력체제를 장기적으로 구체화할 수 있는 계획을 수립하게 하여 공영형 사립대가 안정적으로 운영될 수 있는 기반을 마련했다.
- 코로나 19로 공공의료의 중요성이 확인되었고 공공의료진 공급의 중요성이 사회적 문제로 대두되었다. 공영형 사립대정책이야말로 이러한 사회적 문제를 해결할 수 있는 근본적인 고등교육의 출구정책이다. 지역사회에 공공보건의료 인력을 안정적으로 공급하기 위한 구체안을 제시한 본 실증연구는 공영형 사립대가 왜 지금 우리나라에 필요한가에 대한 저변확대에 기여할 것이다.
- 공영형 사립대정책은 각 지역의 거점 사립대학이 공영형으로 전환되어 네트워크를 형성하고 국공립대네트워크와 통합하여 완성된다. 따라서 본 실증연구는 인근 국립대학(한경대, 한국복지대)과의 통합방안을 제시했다. 경기남부 지역 국립대 간 통합책임자와의 연구교류에 기초하여 평택대가 공영형으로 전환되고 경기남부지역 국립대와 함께 국립대법인화를 추진하여 통합하는 방안을 제시한 것이다. 이러한 통합과정은 장기간에 걸쳐 진행되기에 현행 고등교육법상 추진할 수 있는 교육과정과 인프라 공유, 구성원 간의 교류를 통해 교육연구 공유 플랫폼의 사전 구축이 필수적이다. 교육인프라 플랫폼을 성공적으로 운영하고 있는 인천대 관계자와의 연구교류에 기초하여 플랫폼 구축방안을 논의했다.
- 본 공영형 사립대 도입 실증연구는 구성원 특히 학생들의 참여를 이끌어내어 사회적 인식확대에도 기여했다. 학생전수 설문조사, FGI조사, 총학생회와의 간담회는 학생들의 공영형 사립대정책에 대한 인식을 확대했고, 그 과정에서 자발적으로 만들어진 공영형 사립대 학생추진위원회는 공영형 사립대에 대한 웹자보 등을 제작하고 공영형 사립대정책 국회토론회에 참석하여 발언하는 등 사회적 인식의 저변확대에 기여했다.
- 평택대학교 교수, 학생, 직원, 동문 그리고 지역사회 및 지자체 FGI 응답자는 법인 및 대학운영의 투명성, 민주성, 책무성에 대한 문제점을 지적했지만 향상되고 있으며, 공영형 사립대로 전환할 경우에 더욱 개선될 것이라는 기대를 가졌다.

- 공영형 사립대 도입 설문조사에서 도출된 주요 쟁점은 이사회 및 재정위원회 구성, 지역 인재 육성을 위한 노력, 대학 운영 정보 지역사회에 공개, 대학운영에 지역사회 참여 확대, 지방자치 단체 및 시민사회와 협력관계 강화 등을 위해 대학의 다양한 제도 도입과 프로그램 운영 등 이다. 공영형 사립대 도입 면담조사에서 도출된 주요 쟁점은 대학 운영의 책무성 강화, 운영의 공공성 확보, 구성원의 민주성 확대, 정보 및 절차의 투명성 기반 열린 운영 수행을 위해 조직을 신설하고, 다양한 제도를 도입하는 것이었다.
- 평택대학교는 공영형 사립대 추진주체를 사학혁신 초기부터 만들었으며 임시이사파견 이후에 공식기구로 출범시켰다. 평택대학교 공영형사립대추진위원회는 교수회가 시작한 공영형사립대연구에 기초하여 사학혁신의 주체인 교수회, 총학생회, 지역대책위원회와 동문 및 교내 구성원 대표로 구성했다. 평택대학교는 공영형 사립대의 근간인 재정위원회를 본 실증연구 착수 전에 구성하여 운영했다.
- 평택대학교는 공영형 사립대 모델을 완성하기 위해 제도와 조직의 혁신을 이어가 고자 한다. 개혁의 내용은 이사회 참관 제도, 이사회 회의록 무기한 공개, 대학평의회 참관 제도, 재정위원회 참관 제도, 교직원 채용의 공정성 강화, 총학생회 학생회칙 개정, 이사회 구성의 공공성 강화, 감사의 독립성과 전문성 강화, 교무위원 인사검증 및 직무수행 평가제도, 대학평의회 학생참여 확대, 법인 임원 간 친족 관계 공시, 법인 임원 친족 교직원 수 공시, 비리 임원·총장·교무위원·대학평의회 위원 취임·복귀 제한 및 당연퇴임 근거 마련 등이다.
- 본 공영형 사립대 도입 실증연구는 공영형 전환을 목표로 하는 타 사립대가 따라 하기 용이한 평택대학교가 사학혁신위원회 백서에서 제시한 제도개선 권고안에 따라 사학혁신을 착실히 진행시키고 있는 점을 확인했다. 본 연구과정에서 공영형 사립대정책이 우리나라 고등교육의 필수불가결한 출구정책이라는 점을 학술교류와 인적교류 그리고 언론을 통해 널리 알릴 수 있었다.