

총장 선출, 70년 만에 구성원 손으로

강석현 기자 nujabes99@khu.ac.kr
최명규 기자 gyumyeong@khu.ac.kr

제16대 총장은 구성원 참여가 보장된 새로운 제도에서 선출·임명된다. 우리학교 개교 70년 이래 사상 처음으로 ‘총장 선출 3단계 구조’와 ‘구성원 투표 시행’을 채택한 차기 총장 선출제가 학교법인 경희학원 이사회 문턱을 지난달 21일 넘어섰다.

지난 11월 20일 교수의회, 양 캠퍼스 총학생회, 직원 노동조합 등 학내의 구성원 10개 단체가 참여한 총장선출 범경희비상대책위원회(범대위)와 법인 공영일 전 이사장, 조여원 전 상임이사는 7시간 가량 진행된 마라톤협상 끝에 차기 총장 선출제 단일 합의안을 도출했다. 단일 합의안은 지난달 21일 법인 이사회가 수정 없이 원안 그대로 의결했다.

이는 지난 6월 시작된 구성원과 법인 간 차기 총장 선출제 논의가 재개와 결렬을 반복한 지 6달 가량 만이다. 지난 5월 양 측은 ‘차기 총장은 반드시 새로운 제도에서만 선출·임명하자’고 합의하고 6월부터 차기 총장 선출제 논의를 진행해왔다.

법인에 따르면 차기 총장 선출제 단일 합의안이 상정된 지난 법인 이사회에서 ‘총장 선출 3단계 구조’와 ‘구성원 투표 시행’ 골자가 수용됐다. 다만 차기 총장 선출 일정과 선출제 규정 재개정 등 일부 세부적인 사항에 대해서는 이사진의 요구가 있는 것으로 확인됐다. 법인 이사회 이후 범대위와 법인 간 추가 논의는 이뤄지지 않은 것으로 나타났다.

이번에 확정된 총장 선출제는 총장 선출 과정을 모두 3단계로 나눴다. 총장후보자를 두고 구성원 투표를 시행해 총장 선출 과정에서 구성원의 참여를 보장한다. 이를 통해 그간 법인 이사회가 우리학교 총장을 단독 선임·임명하던 권한이 대폭 축소됐다. 다만, 일방적인 선임 구조를 탈피하면서도 최종 총장 선임 권한은 그대로 법인에 부여해 법인의 기존 역할과 권한에 대해서도 존중했다.

차기 총장 선출은 ‘총장후보자추천→총장후보자압축→법인이사회최종선임’ 3단계 구조로 이어진다. ‘총장후보자추천’ 단계에서는 총장후보추천위원회(총추위)가 총장후보자 공모와 결격자 판별을 진행한다. 총추위는 우리학교 구성원 4주체 대표 30명과 법인 대표 5명 모두 35명의 위원으로 구성된다. 구성원 4주체 대표 30명은 다시 교수 대표 15명과 학생·직원·동문 대표 각각 5명으로 이뤄진다. 총추위 의결권 비율은 교수:학생:직원:동문:법인이 각각 15:5:5:5:5씩 갖는다.

총추위가 추천할 수 있는 총장후보자 수

에는 제한을 두지 않았다. 총추위가 검증을 완료한 총장후보자 전원은 2번째 단계인 ‘총장후보자압축’ 단계에 회부된다.

‘총장후보자압축’ 단계에서 구성원 투표가 시행된다. 구성원 투표를 통해 총추위가 추천한 총장후보자를 최종 3인으로 추려낸다. 이는 차기 총장 선출제가 구성원의 참여를 보장하는 대목이다. 총장후보자를 두고 교수와 직원은 직선제로, 학생과 동문은 간선제로 투표를 진행한다. 투표 반영 비율은 교수:학생:직원:동문이 각각 14:4:4:4이다.

투표 방식은 연기명 투표가 채택됐다. 선거권을 가진 구성원은 총장후보자 중 3인에게 기표하고, 표결 결과 최다 득표 3인은 무순위로 법인 이사회에 전달된다. 이후 법인 이사회는 구성원 투표로 압축된 최종 총장후보자 3인 중 한명을 우리학교 총장으로 선임한다.

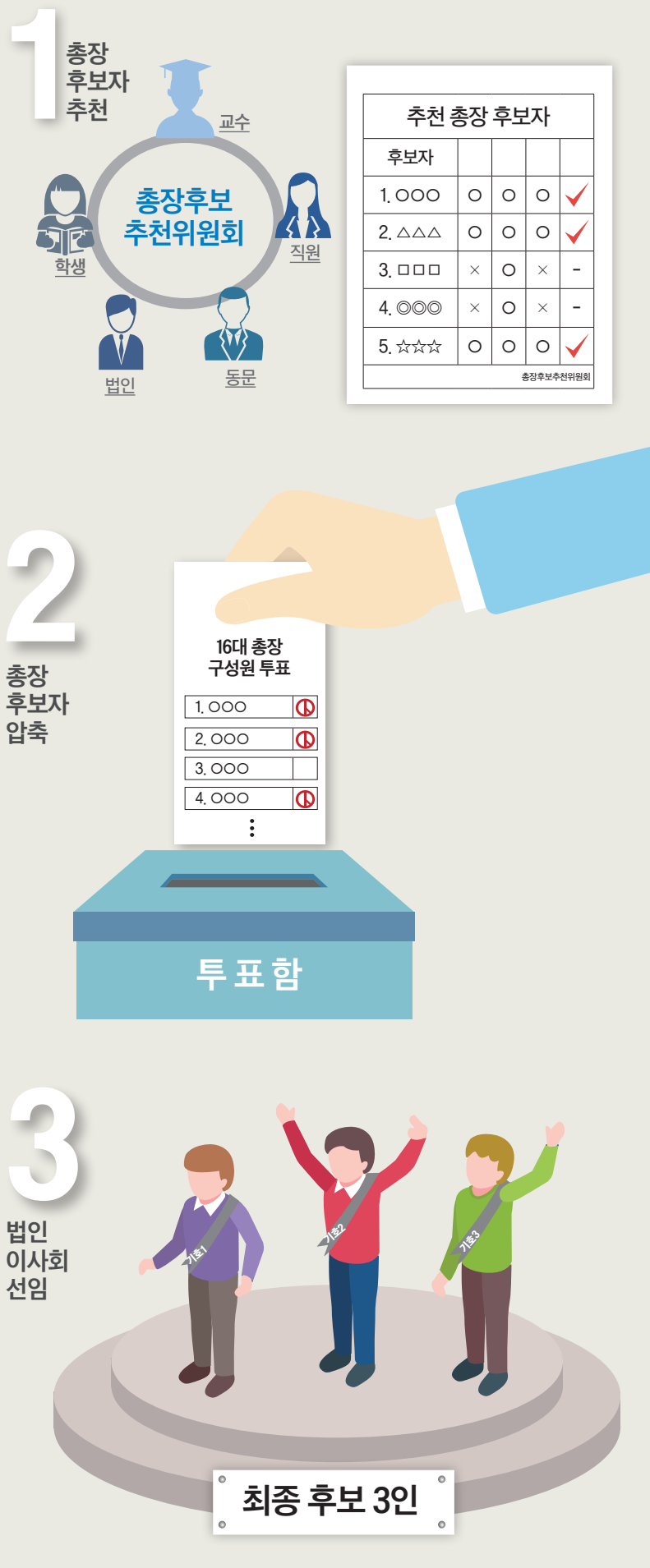
우리학교 총장 선출제는 구성원 참여와 더불어 교수 사회의 의결 비중이 상대적으로 낮은 것이 특징이다. 총추위가 가지고 있는 의결권 비율은 총추위 개념을 도입한 타 대학 총장 선출제와 비교해 전체 구성원 대비 교수 비중이 낮다. 30명으로 구성되는 고려대 총추위는 교수가 15석을 가져 전체 비중에서 50%를 차지한다. 반면, 우리학교 차기 총장 선출제의 총추위에서 교수 비중은 43%로 고려대 총추위의 교수 비중과 비교해 7%p 가량 낮다.

전체 구성원 대비 교수의 구성원 투표 반영 비율이 약 54%로 제한된 것 역시 총장 선출 과정에서 구성원 투표를 시행하고 있는 타 대학과 비교해 그 비중이 현저히 낮다. 지난 2016년 국정농단 사태의 여파로 구성원 직선제가 도입된 이화여대는 전체 구성원 대비 교수가 차지하는 구성원 투표 반영 비율이 77.5%에 육박한다. 우리학교 차기 총장 선출제 구성원 투표 반영 비율에서 교수가 차지하는 비중이 50%인 것과 비교해 23%p이상 높다.

교수의회는 “교수·학생·직원·동문·법인 모두가 총추위에 참여함으로써 특정 이해관계에 편중된 총장후보자가 추천될 수 있는 여지는 원천적으로 봉쇄됐다”며 “최종 총장후보군을 구성원 모두의 민주적 참여에 의한 투표로 선출함으로써 새로운 총장은 민주적 정당성과 대표성을 확고하게 지닐 수 있다”고 평가했다.

교수의회 이성근 의장은 “총추위 구성과 선거 일정을 비롯한 구체적인 선거 업무의 추진이 향후 남아있다”며 “앞으로 남은 과제 또한 결코 적지 않다. 한 번도 가보지 않은 길을 헤쳐가야 한다. 구성원의 많은 관심과 격려가 필요하다”고 말했다.

새로운 총장 선출제 투표 이렇게 합니다



〈경희학원 17대〉
공영일 이사장 사퇴

〈13·14·15대 총장〉
조인원 이사장 선임

〈박영국 대외협력부총장〉
총장 직무대행 임명

강석현 기자 nujabes99@khu.ac.kr
최명규 기자 gyumyeong@khu.ac.kr

법인 공영일 이사장이 사퇴함에 따라 조인원 전 총장이 차기 이사장으로 선임됐다. 우리학교는 박영국 총장 직무대행 체제에 들어섰다.

지난 11월 21일 학교법인 경희학원 공영일 제17대 이사장이 사퇴했다. 공 전 이사장은 지난달 21일 열린 법인 이사회에서 일신의 이유로 이사장직 사퇴 의사를 표명한 것으로 알려졌다. 제17대 이사장의 임기 만료는 2019년 3월 31일이나 이를 5달 가량 앞둔 시점이다.

이에 법인 이사회는 조인원 전 총장을 총장 임기 마지막 날인 11월 23일부터 법인 제18대 이사장으로 선임했다. 조인원 전 총장은 지난 2006년부터 올해 2018년까지 12년 간 우리학교 13·14·15대 총장을 역임했다.

총장 임기 마지막 날인 지난달 23일 조인원 전 총장은 우리학교 구성원에게 “69년 경희의 전통과 함께 학문의 미래, 사회의 미래, 인류의 미래를 선도하는 멋진 대학을 만들어 주길 바란다”라며 “그간 깊은 감사의 마음을 전한다”라고 밝혔다.

한편, 예견됐던 제16대 총장 공식 사태가 현실화됨에 따라 우리학교는 지난달 26일부터 박영국 총장 직무대행 체제에 돌입했다. 11월 21일 법인 이사회에서 박영국(치의학전문대학원) 대외협력부총장이 총장 직무대행으로 임명됐다.

박영국 대외협력부총장은 직무대행 업무를 시작하면서 “총장 직무대행으로 선임된 이후 주어진 책무와 역할에 대해 많은 생각을 했다”라며 “관련법과 제도, 규정 등에 근거해 대학 행정에 차질이 없도록 하겠다”라고 밝혔다.

또한 “곧 진행될 차기 총장 선출 과정이 민주적이고 안정적이면서 품위 있고 신속하게 이뤄질 수 있도록 직무대행에 주어진 권한과 책임에 충실하겠다”라고 강조했다. 이어서 “새로운 총장 선출제를 통해 구성원 모두가 자랑스러워하는 차기 총장을 선임해야 한다”라며 “우리 모두가 참여하는 총장 선출 과정이 경희의 빛나는 전통이 되고 국내 대학과 한국사회에 모범이 될 수 있게 구성원과 함께 최선을 다하겠다”라고 덧붙였다.

‘행정·경영 역량’, ‘소통적 리더십’ 갖춘 차기 총장 바란다

최명규 기자 gyumyeong@khu.ac.kr

제16대 총장 선출 구성원 인식조사 결과 우리학교 구성원은 신임 총장에게 행정·경영 역량과 소통적 리더십을 바라는 것으로 나타났다.

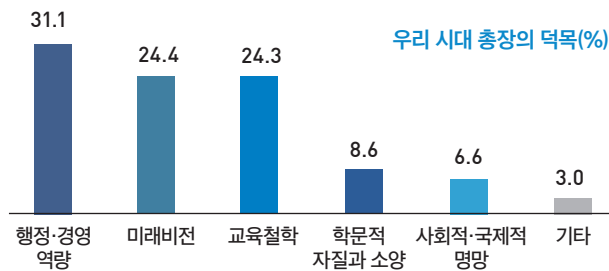
부총장단은 지난달 6일부터 8일까지 3일간 교수·학생·직원·의료원구성원 등 구성원 38,679명을 대상으로 제16대 총장 선출 구성원 인식조사를 진행했다. 11,951명이 설문에 응답했고 95% 신뢰수준에서 최대 허용오차는 ± 0.7%p로 추산됐다.

구성원이 생각하는 신임 총장의 가장 중요한 덕목으로 ‘행정·경영 역량(31.1%)’을 가장 많이 선택했다. 뒤이어 ‘미래비전(25.4%)’, ‘교육철학(25.3%)’, ‘학문적 자질과 소양(8.6%)’, ‘사회적·국제적 명망(6.6%)’, ‘기타(3.0%)’ 순으로 이어졌다.

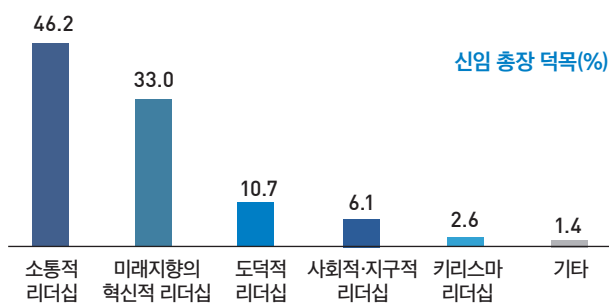
설문 응답자를 교수, 학생, 직원, 의료원 구성원으로 구분해도 4개 구성원 구분 모두 신임 총장의 가장 중요한 덕목으로 ‘행정·경영 역량’을 선택했다.

특히 직원(51.1%)과 의료원구성원(40.0%)에서 상대적으로 높은 비율을 보

Q. 우리 시대 총장의 가장 중요한 덕목은 무엇이라고 생각하십니까?



Q. 신임 총장에게 기대하는 리더십은 무엇입니까?



(출처=제16대 총장선출 구성원 인식조사)

였다. 학생은 ‘행정·경영 역량(28.5%)’과 ‘교육철학(27.4%)’을 비슷한 비율로 선택했다. 교수와 의료원구성원은 ‘미래비전’을 각각 27.2%와 30.3%로 전체 평균보다 높이 꼽았다.

신임 총장에게 기대하는 리더십을 묻는 질문에 구성원은 ‘소통적 리더십(46.2%)’을 가장 많이 뽑았다. 이어 ‘미래지향의 혁신적 리더십(33.0%)’, ‘도덕적 리더십(10.7%)’, ‘사회적·지구적 리더십(6.1%)’, ‘카리스마 리더십(2.6%)’, ‘기타(1.4%)’ 순으로 나타났다.

소통적 리더십 또한 4개 구성원 구분 모두에서 가장 높은 선택을 받았다. 특히 직원은 50.7%로 전체평균(46.2%)보다 높게 나타났다. ‘미래지향의 혁신적 리더십’은 교수(40.6%)와 의료원(39.3%)에서 상대적으로 높은 비율을 보였다.

시선

사설

강사법 입법취지 되새겨라

대학 시간강사에게 교원 지위를 부여하고 1년 이상의 임용기간을 보장하는 등의 내용을 담은 ‘고등교육법 개정안’, 일명 강사법이 내년 1월 1일 시행을 앞두고 있다. 2010년 조순대故 서정민 강사가 열악한 처우를 유서에 남기고 자살한 이후 시작된 논의의 결과다. 그러나 강사법이 국회를 통과하고 시행이 유예되는 동안 대학가에선 시간강사 대량해고가 이어져왔다. 시행을 앞둔 지금, 그 행보는 더욱 노골적인 형태로 나타나고 있다.

고려대는 이미 강사법 시행에 대비해 강사 수를 최소화하는 ‘대응책’을 마련했다. 졸업이수확점과 과목 수를 최대한 줄이고 수업을 전임, 겸임, 외국인, 명예교수에 맡기는 방안을 논의했다고 알려졌다. 고려대 총학생회, 일반대학원 총학생회 등은 ‘고려대학교 강사법관련구조조정저지 공동대책위원회’를 꾸리고 총장실과 교무처를 향한 방문했다.

고려대 사례는 대외비 문건이 유출되며 그들의 행보가 공공연히 시간강사 채용 최소화를 목표로 함이 극적으로 드러난 사례일 뿐이다. 이미 중앙대는 지난 9월 전체 학과장회의에서 강사법 시행 대응방안을 논의하고 시간강사를 절반으로 줄이자라는 ‘해결책’을 논의하기도 했다.

강사법 시행에 대한 직접 대응인지 확실치 않으나 의심 가는 행보는 더욱 많다. 부산대는 내년부터 특히 강사료가 비싼 예체능계열 강사료를 삭감하겠다는 계획을 내놨다. 성신여대는 11개 단과대학을 절반으로 줄이고 교수 월급을 삭감하는 ‘미래발전계획안’을 내놨다. 우리학교가 최근 결정한 졸업이수확점 축소가 대학가를 둘러싼 시류와 무관해보이지 않는 이유다.

심지어 일부 지방 소재 사립대학에서는 대학 본부가 강사들에게 개인사업자 등록을 하면 초빙교수로 채용하겠다는 제안을 하고 있다는 소식도 들려온다. 강사법에 따라 교원 지위를 갖게 될 강사들에겐 4대 보험을 제공해야 하지만, 다른 사업장에 소속된 초빙교수나 겸임교수에게는 의무를 지지 않아도 되기 때문이다. 명백히 법의 허점을 찌른 편법행위다.

강사법이 발의되고 유예되는 이 기간 동안 대학들은 강사를 품고 가기 위한 방안을 연구한 것이 아니라, 강사를 쳐내 인건비를 줄일 방법만 연구했나 하는 의구심마저 든다. 열악한 환경에서도 고등교육의 일익을 담당하며 희망고문을 당해왔던 시간강사들은 덮쳐오는 현실에 불안한 겨울을 맞게 됐다.

대학에도 변은 있다. 등록금 인상은 현실적으로 불가한데 계속해서 늘어나는 비용 부담을 일방적으로 지우는 것이 그들 입장에서선 부당한 일일 수도 있을 것이다.

그러나 그렇기에 우리는 다시 생각해야 한다. 대학이 무엇을 위해 존재하는가를. 대학, university에서 학문과 연구의 공동체, universitas를 찾는 것이 잘못된 생각인가.

정부는 강사법 시행에 맞춰 예산을 편성해 적절한 지원을 해야 할 것이다. 대학은 보다 나은 교육을 유지하려는 자구책을 펴야 할 것이다. 2003년 서울대 백준희 씨, 2008년 서울대 박모씨, 건국대 한정선 씨, 2010년 조선대 서정민 씨. 그간 공동체 밖으로 쳐내져 목숨을 저버린 시간강사들의 명단이 더 이상 늘지 않기를 바랄 뿐이다.

대학은 지금

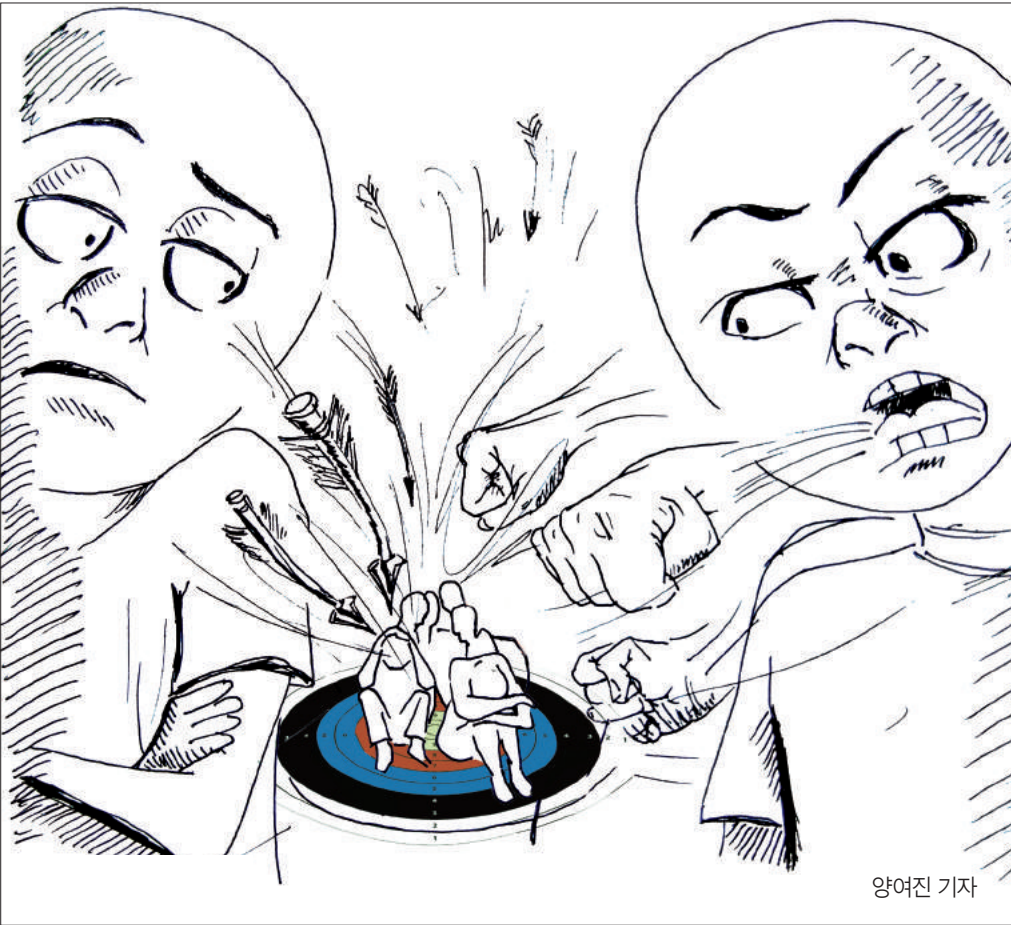
강사부터 조리원까지, 학내 노동자 권익 위기

양여진 기자 clcl@khu.ac.kr

1월 22일 고려대 ‘강사법관련구조조정저지 공동대책위원회(공대위)’가 강사법을 발미로 한 교육환경과 고 중단을 요구하며 본관으로 진입했다.(본관에 진입해 농성 벌인 공대위/고대신문, 2018.11.26) 공대위는 시간강사 채용 최소화 논의가 담긴 교무처 내부문건에 대해 항의하며 교무처장과의 면담을 요구했다. 교무처장과 면담이 불발되자 일각에선 ‘교무처장 노쇼’라는 비판이 일었다. 교무처에서 집회 측에 면담이 어렵다는 것을 사전에 전달했음에도 시위 참가자들이 본관 진입을 강행한 것으로 밝혀졌다.

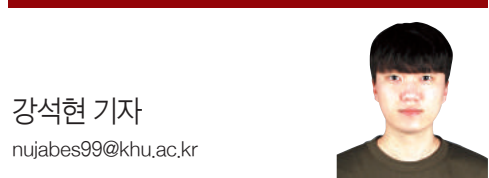
연세대는 지난 11월 1일 남은 상근직 교직원 40여 명을 모두 정규직으로 전환했지만 불완전한 협상조건이

만평



이 주의 주제 - 온라인 혐오 표현

혐오 시대에 자라난 독버섯들



지난 13일 혐오 표현으로 불거진 ‘이수역 폭행 사건’이 화제가 됐다. 온라인에서 오간 성별 간 ‘혐오 표현’이 기어이 현실의 ‘물리적 폭력’을 빚어내고 만 것이다. 뒤이어 청와대 국민청원을 비롯한 각 온라인 커뮤니티는 해당 사건으로 인해 또 다시 몸살을 앓고 있다. 서로를 향해 혐오 표현을 주고받는 악순환이 한 바퀴를 돌아 다시 시작 된 것이다.

이쯤 되면 온라인 혐오 표현은 일상이 아닌가 하는 착각이 생길 정도다. 혐오에 점점 무덤덤해지는 것은 우리가 말 그대로 ‘혐오 시대’에 살고 가고 있기 때문이라는 생각도 든다. 또 다른 혐오와 더욱 심각한 폭력으로 점철된 뉴스를 보지 않는 날이 없을 정도다. 혐오가 혐오를 부르는 악순환이 반복되는 상황 속에서 혐오 표현 사용을 단지 ‘짓곳은 농담’ 정도로만 여기게 된 것이 아닌가 하는 의문이 든다.

혐오 표현을 부추기는 이들은 혐오 시대가 일구어 낸 독버섯이다. 그들은 자신들이 표출하는 혐오가 사실 풍자에 불과하다면서 이미 상대방에 대해 한참이나 비뚤어진 시선을 애써 정당화하려 노력한다. 온라인 문화 속에서 끊임없이 확대, 재생산되는 혐오 표현은 이들 사이에 웃음을 유발

한다는 점에서 반성적 사고마저 틀어막고 있다. 원인 없는 결과는 없다고 했던가. 분명 어딘가에는 정당한 혐오가 존재할 것이라는 생각을 가지고 있었다. 하지만 이를 자성하게 된 계기가 있다. 기사에는 실리지 않은 한 중국인 유학생은 제보에 앞서 “기사가 발행되면 한국인의 보복이 생기는 것 아니냐”는 걱정부터 드러났다. 어떤 이에겐 단순한 농담이었던 표현이 다른 어떤 이에겐 두려움이 돼버린 것이다.

그 원인이 무엇이든 간에 혐오 표현은 그 자체만으로도 폭력이 될 수 있다. 지난 2016년 12월 국가인권위원회가 펴낸 ‘혐오 표현 실태조사 및 규제방안 연구’에 따르면 ‘혐오 표현을 접한 이후 스트레스나 우울증 등 정신적 어려움을 경험하였는가’라는 질문에 장애인(58.8%), 이주민(56.0%), 성소수자(49.3%) 등을 비롯한 전체 조사 대상자의 절반 정도가 ‘그런 경험이 있다’고 응답했다.

전문가들이 하나같이 입을 모아 강조했던 것도 ‘혐오 표현이 폭력으로 이어질 수 있다’는 사실이다. “내 기분이 나쁘니 마음대로 폭력을 휘두르겠다”라는 것은 조폭이나 할 말이다. 그럼에도 불구하고 이를 정당화하는 혐오 시대의 독버섯은 여지저지로 자라나고 있다.

‘이수역 폭행 사건’은 혐오 표현의 결과로 나타났다. 그럼에도 지속적인 혐오 현상을 연료로 삼는 악순환은 내일도 계속될 것이다. 언젠가 ‘제2의 이수역 폭행 사건’이 나타나지 않으리라는 보장은 없다. 더 이상 혐오가 난무하는 사회를 방관해선 안 된다.

라는 논란이 제기됐다.(상근직의 정규직 전환, 불거진 문제/연세춘추, 2018.11.26) 상근직이 정규직으로 전환되면 그 전 경력은 사라지기에 비슷한 기간 동안 일한 정규직 노동자와 동등한 임금을 받을 수 없게 된다. 이에 전환 대상 근로자가 해당 결정에 완전히 만족하지 못했다는 의견이 나왔다. 또 전환만 됐을 뿐 실질적으로 처우가 개선된 점이 없다는 불만도 나왔다.

서울대는 지난달 22일 생활협동조합 조리 노동자 근로계약에 질한 및 건강권 실태 조사 결과를 발표했다.(생협 조리 노동자 90% 신체 통증 겪는 것으로 드러나/대학신문, 2018.11.25) 조사 결과 응답자 90%가 관절을 반복적으로 사용하는 작업을 하루 2시간 이상 한다고 밝혀졌다. 장시간 고강도 노동으로 통증을 경험하는 조리 노동자 비율도 90% 이상에 달했다. 하지만 인력 부족으로 조리 노동자의 치료와 휴식은 어려운 상황이다.

한양대 학교-학생 간 상설 협의기구인 ‘좋은 수업 만들기 TF’에서 나온 모든 논의 사안에 대한 설문조사 결과 70% 이상의 학생이 반대를 표했다.(서울캠 ‘좋은수업TF’으로 드러난 학교 측의 학사제도 개편

안/한대신문, 2018.11.26) 제시된 개편안 중 ‘수강신청 최대학점 축소’에 대한 반발이 컸다. 학생들은 수강신청 최대학점 축소는 사실상 등록금 인상이며 공대는 교양과목을 듣기 힘들 것이라며 반대했다. 학교 측은 수업의 질을 올리기 위해 축소가 꼭 필요하다는 입장을 밝혔다.

중앙대에서는 지난달 19일 사회과학대학(사과대) 선거운동본부 기호 1번 ‘STEP’의 자보가 혐오발언으로 훼손된 사건이 일어났다.(사과대 선거자보 혐오발언으로 훼손돼/중대신문, 2018.11.26) 사과대 선관위는 선전물 훼손이 ‘선전방해’ 및 ‘인권침해’에 해당한다는 입장을 밝혔다. 하지만 선거 자보 훼손 장소에 CCTV가 설치돼 있지 않아 범인은 찾지 못했다.

홍익대에서는 교내 인권 및 성 관련 교육의 실효성에 대한 의문이 제기됐다.(유명무실한 본교 성교육...실질적 대책 마련 필요/홍대신문, 2018.11.27) 성평등상담센터에서는 재학생을 대상으로 성교육, 인권 강연, 온라인 성매매, 성희롱 예방 교육 등을 진행하고 있다. 하지만 대부분 일회적으로 진행 돼 실효성이 떨어지고 강연을 개최해도 참여율이 저조한 실정이었다.

정규직 전환은 근본 해결책이 아니다

세시봉

최명규 (편집장)



예측은 빗겨가기 마련이다. 비정규직 보호법도 예외는 아니다. 지난 2006년 비정규직 보호법이 국회 환경노동위원회를 통과했다. 당시 국회 환경노동위원회는 비정규직 근로자의 최대 근로기간을 2년으로 제한함으로써 비정규직 보호법에 말미암은 비정규직 고용을 줄이고, 정규직 채용을 확대할 것으로 예상했다. 하지만 오늘날 비정규직 보호법의 입법 취지는 무색하다. 현재 우리사회 비정규직은 2년이면 쓰고 버려지는 값싼 노동력으로 전락했다. 비정규직 공화국 시대, 우리 대학도 이를 피해가지 못했다.

대학알리미 정보공시에 따르면 지난 2017년 우리 학교 비정규직 직원은 463명으로 전체 직원 905명의 51.3%에 달한다. 52.8%의 고려대학에 이어 두 번째로 높다. 지난 2015년부터 2017년까지 3년간 비정규직 비율은 모두 50%를 넘었다. 지난해 우리학교 직원 노동조합의 자체조사에 따르면 근로기간 2년을 초과해 비정규직 보호법 위반에 해당하는 비정규직 직원은 모두 130여 명에 달했다.

비정규직 문제에 대한 사회적 비판 속에서 올해 우리 학교에서도 비정규직 문제가 수면 위로 올라왔다. 지난 달 12일 민주노총 전국대학노동조합 경희학원지부와 경희학원통합노동조합이 조인원 전 총장과 기능직 비정규직 400여 명을 정규직으로 전환하기로 합의하면서다. 그러나 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해선 정규직 전환뿐만 아니라 신규 정규직 채용 확대 등 직원 인력구조를 개편하기 위한 노력도 함께 이뤄져야 한다.

지난 2017년 1월 31일 공지된 우리학교 행정직원 정원은 직원 인력구조의 기형적 면모를 낱낱이 드러냈다. 우리학교 사무직 직원 현황에 따르면 2~5급 상위 4개 급수에 속하는 직원은 모두 263명으로 전체직원 512명의 51.4%에 육박한다. 반면 9급 직원의 수는 7명으로 전체직원 대비 비율은 단 1.4%에 불과했다. 문제는 9급이 담당해야 할 업무를 위해 비정규직이 빈자리를 채웠다는 점이다.

과도한 행정부서의 수 또한 비정규직을 양산했다. 행정부서 편제를 단순하게 개편해야 한다. 이를 위해선 우리학교 재정·인력 상황을 고려하지 않고 무리하게 추진된 자율운영제의 단계적 개선이 필요하다. 자율운영제로 학사, 교무, 장학, 관리 등 기존 대학본부의 많은 업무가 단과대학의 소관으로 넘어갔다. 이에 인력수요가 크게 늘었지만, 인력공급의 대부분은 정규직이 아닌 비정규직으로 채워졌다.

우리학교에서 비정규직 편법 고용이 이뤄졌다면 이는 반드시 근절돼야 한다. 비정규직 보호법 위반에 해당하는 비정규직은 법에 따라 정규직으로 전환돼야 마땅하다. 편법 고용 대상자 이외에도 수년간 단절됐던 정규직 전환의 기회 또한 모두에게 공정하게 제공해야 한다. 다만 놓치기 쉬운 점은 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해선 정규직 전환뿐만 아니라 직원 인력구조와 행정부서 편제의 개편까지 함께 논의돼야 한다는 것이다. 깊게 내린 비정규직 양산의 뿌리를 제거하지 않으면 비정규직 문제는 다른 방법으로 계속될 뿐이다.

알림

대학주보에 당신의 모든 이야기를 들려주세요!

대학주보는 늘 열려있습니다. 여러분이 겪은 모든 일을 이야기해주세요. 무엇이든 좋습니다. 사소한 추억부터 어려운 상황까지 함께 나눠주세요. 늘 당신의 곁에 있겠습니다.

대학주보 홈페이지 좌측상단 기사제보



내 성적 왜 이런가 ... 성적평가공개 요구 이어져

김수혁 기자 sherk@khu.ac.kr

【서울】총학생회(총학) 산하 학원자주화추진위원회(학자추)가 성적평가공개제도 도입을 공식 요청했다. 학자추는 지난 11월 6일 교무처와의 면담을 통해 성적 공개 시 최종 성적뿐만 아니라 세부적인 평가 내역을 함께 조회할 수 있도록 해달라는 요구를 전달했다.

현재 우리학교 성적공개 시스템은 과목별로 최종 점수만을 확인할 수 있다. 때문에 학기가 끝나면 공시된 성적에 의문을 가진 학생들이 성적확인과 정정절차 때문에 고민하는 모습을 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 익명을 요구한 A씨도 지난해 그런 경험을 했다. A씨는 “교수님이 정정신청 기간 마지막 날에 점수를 입력하셨는데 좀처럼 납득하기 어려운 점수를 받았다”고 털어놨다.

A씨는 어떤 부분에서 감점이 이뤄진 것인지라도 알고 싶어 담당 교수에게 메일을 보냈지만 정정기간이 끝난 다음에야 답을 받을 수 있었다. 그는 “열심히 했다고 해서 원하는 점수를 받을 수는 없다는 것은 알지만 최소한 왜 이런 점수를 받게 됐는지는 알고 싶다”라고 말했다.

학자추 이우기(정치외교학 2016) 교육환경개선위원장은 “현재 방식으로는 학생들이 자신의 점수가 어떤 근거로 산출된 것인지 알 수가 없다”면서 “납득하기 힘든 점수



를 받은 경우 교수에게 별도로 확인 받는 절차가 학생 입장에서는 번거롭고 부담스러울 수밖에 없다”고 말했다. 이 위원장은 “이에 대한 문제의식이 학생들 사이에 광범위한 공감대를 형성하고 있다고 본다”면서 “때문에 성적평가공개제도는 학자추 출범 당시부터 주요 사안 중 하나로 다뤄왔다”고 밝혔다.

학자추가 이번 개정을 요구하게 된 데에는 성적평가공개가 현 총학의 공약이었던 점도 작용한 것으로 보인다. 당시 커넥트

선본은 ‘성적 마감 시 중간·기말·과제 점수의 무 공개 제도 도입’을 공약으로 내걸었다. 뿐만 아니라 삼파전으로 치러진 제51대 서울캠퍼스 총학 선거에서는 당선된 경희대로 선본뿐만 아니라 더함, 메이커까지 세 선본 모두 세부적인 성적 평가 내역을 공개하도록 하겠다고 공약했다.

학자추는 교무처 측에 성적평가공개 도입을 요청하면서 성균관대와 성신여대에서 운영 중인 성적공개 방식을 사례로 제시했다. 박 사무국장은 “서울 내 10개 대학의 성

적공개 방식에 대해 자체조사를 진행한 결과 두 학교의 사례가 참고할 만 하다고 판단했다”고 설명했다.

성균관대는 학기 중간과 학기 종료 이후, 두 번에 걸쳐 강의평가를 진행한다. 학기 중 강의평가 후에는 자신의 중간 점수를 미리 확인할 수 있다. 성신여대는 성적을 조회할 때 최종 점수와 함께 중간고사, 기말고사, 과제, 출석에서 자신이 각각 어떤 점수를 받았는지 함께 확인할 수 있도록 하고 있다.

성적평가공개제도 도입에 대한 우려의 목소리도 존재한다. 광봉재(후마니타스칼리지) 교수는 “그 동안 학생들이 성적에 과도하게 집착하게 된 것은 정량화된 성적을 보고 사람을 뽑는 기업의 요구가 작용한 결과라고 생각한다”고 말했다. 그러면서 광 교수는 “하지만 이제는 기업들도 선발 방식을 바뀌고 있고 후마니타스칼리지 교육과정 개편 논의에서도 성적으로 학생들을 몰아붙이지 않을 수 있도록 방안을 고민하고 있다”며 “세부평가 내역을 공개하라는 것은 오히려 상황을 악화시키는 면이 있다고 본다”고 밝혔다. 그는 “그보다는 과도하게 학생들을 줄 세우고 비인간적인 경쟁을 부추기는 평가방식 자체를 개혁하라고 요구해야 하는 것 아닌가”라는 생각을 밝혔다.

한편 교무처는 지난 11월 14일 성적평가공개제도 도입에 대한 학자추의 요청을 긍정적으로 검토하겠다고 답변했다. 학사지원과 권은정 과장은 “도입을 결정하더라도 현재 종합정보시스템에서는 세부평가 내역을 조회할 수 있도록 당장에 바꿀 수가 없다”면서 “시험단계인 Info21에 해당 기능을 구축하려고 한다”고 답변했다. 권 과장은 “뿐만 아니라 본격적인 시행을 위해서는 교·강사의 의견을 수렴하는 단계도 필요하고 회의를 거쳐 내부 지침을 개정해야 하기 때문에 아무리 빨라도 내년 2학기 이전에 시행하는 것은 불가능하다고 봐야 한다”고 말했다.

목련상 10년, 교육·연구·실천 최고 명예의 상

박소영 기자 notold@khu.ac.kr

우리학교는 매년 연말이 되면 그동안 일궈낸 성취에 대해 돌아보는 ‘매그놀리아’(목련회의)를 열고 있다. 그리고 그 성취를 이뤄낸 주인공에게 목련상을 수여한다. 그리고 올해, 목련상이 10번째 해를 맞았다.

목련상은 대학 발전에 크게 기여하고, 창의적이며 탁월한 성취를 이룬 구성원(혹은 단체)에게 수여하는 상이다. 목련상은 교육, 연구, 실천 세 가지 부문으로 나뉘어 수상한다. 이는 대학의 3대 역할과 기능의 의미를 담고 있다. 목련상의 이름은 학교의 상징인 목련에서 따왔다. 목련은 추운 겨울을 버티고 가장 먼저 봄을 알리는 꽃이다. 커뮤니케이션센터 소통팀 정민재 직원은



“목련상은 우리학교에서 최고의 권위를 가진 상이다”며 “지난 2009년에 우리학교를 대표할 수 있는 상을 만들어보자는 취지에서 만들어졌다”고 말했다. 이어 그는 “단순히 한 해의 업적만을 가지고 평가하는 상이 아닌 개인이나 팀이 일생, 혹은 학교에서 쌓아온 모든 업적들을 평가하기 때문에 학교에서 수여하는 다른 상들과 비교했을 때 더 의미가 깊다”며 덧붙였다. 이에 더해 “상의 이념에 맞거나 진정으로 학교에 기여하신 한 분께 드리는 상이기 때문에 수상자가 나오지 않는 해도 있다”며 목련상의 의미에 대해 설명했다.

목련상은 대외적으로 우리학교의 탁월한 성취를 알리는 한편, 내부적으로는 구성원의 소속감을 높이고 자긍심을 심어준다. 정

직원은故김종규 지리학과 교수,故이성호 경영대학 교수를 역대 수상자 중 가장 인상 깊은 수상자로 뽑았다. “목련상은 고인이 된 분들께 드리는 경우도 있다”며 “유족 분들이 오셔서 상을 받을 때, 감동과 감정이 더 크게 느껴진다”고 말했다.

또한 정 직원은 “목련상은 일생을 평가하는 상이기에 연륜 있는 분들이 많이 받는 다”며 “일생동안 해온 일에 대해 인정받는 느낌을 받았으며 상을 받고 눈물을 흘리시는 경우가 많다”고 덧붙였다.

하지만 특이하게도 우리학교의 최고 권위를 지닌 목련상은 조형물을 제외하곤 상상이나 상금과 같은 어떠한 부상도 없다. 목련상 수상자들에게는 교화인 목련 봉우리를 오른손에 쥔 모습을 형상화한 조형물

만 수여된다. 조형물은 창의적이고 역동적으로 전개될 미래 인류의 문화 세계를 상징한다. 정 직원은 “목련상은 오로지 명예만 드리는 상”이라며 “다른 부상이 없는 것이 오히려 목련상을 더 특별하고 의미 있게 만들어주는 것 같다”고 말했다.

목련상 수상자를 가려내기 위해서는 몇 가지의 절차를 거친다. 처음 이뤄지는 목련상 후보자 검증작업에서는 후보자의 평판과 자료를 수집한다. 검증작업이 끝나면 최종검증자료를 심사 위원에게 전달하고 최종적으로 총장의 확인을 거친 후 오는 21일에 있을 목련회의에서 목련상을 수여한다.

지난 2009년부터 시작되어 10번째 해를 맞은 목련상에 걸맞게 목련과 닮은 수상자를 기대한다.

매일 오전 10시

전시해설!

기간 | 2018년 11월 1일~2019년 2월 10일

시간 | 매일 오전 10시(약 30분~1시간 소요예정)

장소 | 경희대학교 자연사박물관(구 한의대)

문의 | 경희대학교 자연사박물관 02)961-0142

대학생 여러분

2019년도 1학기 1차

국가장학금

꼭 신청하세요!

11월 20일부터 ~

12월 17일

까지

신청기간

11월 20일(화) 9시 ~ 12월 17일(월) 18시

※신청기간 내 24시간 신청 가능(단, 마지막 날은 18시까지)

서류제출 및 가구원동의

11월 20일(화) 9시 ~ 12월 20일(목) 18시

신청대상

국내대학 재학생, 신입생, 편입생, 재입학생, 복학생 등

신청방법

한국장학재단 홈페이지에서 신청 www.kosaf.go.kr

모바일 앱에서도 신청 가능

※한국장학재단 앱을 검색하세요

※QR코드를 스캔하시면 앱을 다운로드 할 수 있습니다

1인당 1회만 스캔가능

1인당 1회만 로그인가능

신청문의

☎ 1599-2000

기획

‘온라인 혐오 표현’… 중국인 유학생에게도 번졌다

강석현 기자 nujabes99@khu.ac.kr

안테아(Hospitality 경영학 2018) 씨는 최근 중국어를 사용한다는 이유만으로 웬지 모를 불안감이 들었다. 안 씨는 “중국어를 사용하고 있을 때, 이를 쳐다보는 한국 사람들의 표정이 점점 안 좋아진다는 것을 느낀다”며 “친구들과 있을 때를 제외하곤 되도록 중국어를 사용하지 않으려 한다”고 말했다.

홍택균(한국어학 2017) 씨 역시 “중국인 유학생을 혐오하는 글을 보곤 현실에서도 불안을 느끼는 친구들이 많다”며 “특히 온라인 커뮤니티인 ‘에브리타임’이나 ‘페이스북’에서 관련 게시글을 자주 접하는 편”이라고 말했다.

실제 우리학교 온라인 커뮤니티에선 노골적인 혐오 표현이 서슴없이 사용되고 있었다. 지난달 11일 학생 커뮤니티 앱 ‘에브리타임’에는 “세상에서 제일 나쁜게 인종 차별이고 두 번째는 중국인이다”라는 글이 올라왔다. 해당 게시글에는 67개의 ‘좋아요’와 함께 “너무 웃기다”, “착한 중국인은 죽은 중국인이다” 등의 댓글이 달렸다.

이 같은 온라인 혐오 표현 사용에 대해 우려를 제기하는 목소리도 있다. 박연웅(철학 2015) 씨는 “일부 사례를 가지고 중국인 전체로 일반화하거나 이를 정당화하는 발언은 바람직하지 못하다”라며 “이러한 혐오 표현이 사회 속에서 한 번 사용되기 시작하면 다시금 바로 잡기 힘들기 때문에 미리 근절할 필요가 있다고 생각된다”고 말했다. 익명의 한 학생은 ‘에브리타임’을 통해 “혐오성 게시글을 너무 쉽게 접하게 되는 학내 커뮤니티의 현 상황이 당혹스럽다”라는 내용의 글을 올리기도 했다.

하지만 해당 게시글에는 101개의 댓글이 달리며 갑론을박이 벌어졌다. 대부분 이것이 정당한 혐오라는 반응이었다. “미세먼지나 황사 등 짱개들에 대한 경험에 기반한 것이다”, “이게 차별이면 나는 차별주의자로 살겠다” 등의 댓글이 달리기도 했다.

전문가들은 상당수의 학생들이 중국인에 대한 혐오를 드러내면서도 다양한 사회 현상으로 인해 스스로를 가해자로 인식하지 못하고 오히려 피해자로 여기기 때문에 더욱 심각한 상황이라고 진단했다.

인권정책연구소 김형완 소장은 “혐오의 한 갈래인 증오는 우월적 지위를 향하는 것이 일반적이지만, 능력주의 등 여러 사회 문제로 인해 오히려 약자를 향해 증오가 표출되는 전도 현상이 발생하고 있다”며 “이



현재 학내 온라인 커뮤니티 ‘에브리타임’에서 사용되고 있는 중국인 유학생에 대한 혐오 표현들이다.

로 인해 가해 학생은 스스로를 피해자로, 피해 학생을 원인 유발자로 여기게 되면서 혐오가 정당화 되는 것”이라고 설명했다.

『화교가 없는 나라』를 펴낸 인천대 이정희(동양사학) 교수는 “이러한 혐오 표현 사용은 한-중 학생 간 갈등에서 기인하는 경우도 많다”고 지적했다. 실제 학내 한국인 학생이 중국인 유학생과의 갈등으로 생긴 불만을 지속적으로 제기하면서, 중국인 유학생이 혐오 표현 사용의 원인 유발자로 지목되고 있는 상황이다.

중국인 유학생과 함께 교양 수업을 들었던 A 씨는 “조별 과제를 할 때 중국인 유학생이 단독방 메시지도 읽지 않는 등 전혀 참여하지 않아 결국 발표 PPT에서 이름을 제외시킨 적이 있었다”며 “한국인 학생들 사이에서 중국인 유학생은 ‘프리라이더’(free rider, 팀 프로젝트 진행 시 물어가려고 하는 사람)라는 편견이 있다”고 말했다.

익명의 B 씨는 “중국인들은 고집이 세고 시끄럽기 때문에 함께 다니기 싫다는 편견도 존재한다”며 “이러한 생각들에서부터 중국인 유학생들을 조롱하고 싶은 마음이 생겨나는 것 같다”고 말했다.

문제는 혐오 표현 사용이 실제 폭력으로까지 이어질 수 있다는 점이다. 혐오 현상을

다룬 『말이 같이 될 때』의 저자인 숙명여대 홍성수(법과대학) 교수는 “혐오의 단계는 ‘편견 → 혐오 표현 → 차별 → 증오 범죄 → 홀로코스트’의 순서로 이어진다”며 “에브리타임에 혐오성 게시물이 지속적으로 노출되는 상황은 편견이 이어져 혐오 표현이 직접적으로 발화되고 있는 단계”라고 말했다. 이어 “이 단계를 내려려두면 노골적인 차별이 발생하고 이것이 점차 심해지면 물리적 폭력으로 발전할 가능성도 있다”며 “혐오 표현을 규제할 필요가 있다”고 강조했다.

그러나 현행법상 온라인 커뮤니티에서 행해지는 불특정 다수에 대한 혐오 발언에 정부가 직접 개입해 제재하기는 어려운 실정이다. 이에 일각에서는 사회적 문제로 대두되는 혐오표현을 제재하는 법적 규제를 마련해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 지난 9월 18일 바른미래당 신용현 의원은 혐오표현을 불법정보로 규정하고 유통을 차단하도록 하는 ‘정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 일부개정법률안’을 발의하기도 했다.

홍 교수는 “혐오 현상을 해소하기 위해선 국가적인 노력뿐만 아니라 대학에서 자율적으로 규범을 형성하는 것도 효과적”이라며 “혐오 표현은 공동체 질서를 파괴하

고 피해자의 공동체적 지위를 박탈한다는 것에 공감대를 형성하고 이에 대한 제도적 기준을 마련할 필요가 있다”고 지적하기도 했다.

하지만 학칙 제 70조는 ‘폭력행위, 불법적인 집단행위 등으로 규정을 위반한 학생은 학생상벌위원회의 심의를 거쳐 총장이 징계처분을 할 수 있다’고만 명시하고 있다. 학생지원센터 송기휴 행정계장은 “현행 학칙상 혐오 표현 사용을 직접적으로 제재할 수 있는 조항은 없다”고 밝혔다. 하지만 “혐오 표현으로 인해 중국인 유학생의 피해가 커지면 학교에서 직접 개입할 수밖에 없을 것”이라며 “혐오 표현 문제에 대한 조항이 없더라도 심각성이 두드러진다고 판단되는 학생은 상벌위원회에 회부될 수 있다”고 덧붙였다.

학내 혐오 현상을 해소하기 위해선 학교의 우선적인 대응 마련이 필요하다는 지적도 제기된다. 인권정책연구소 김형완 소장은 “국가적 차원에서 이뤄지는 법적 규제에 의존하는 것보다는 학교 당국의 적극적인 정책 지원이 더 필요한 상황”이라며 “대학 내 인권센터와 같은 기구를 설립해서 인권 보장 체계를 제도적으로 확보하는 것도 좋은 방법”이라고 말했다.

실제로 홍익대는 학내 혐오 현상을 해소하기 위해 총학생회 내 ‘인권연대국’을 설치해 운영하고 있다. 홍익대학교 총학생회 인권연대국 이상현(컴퓨터공학 2016) 국장은 “유학생뿐만 아니라 장애인, 성소수자 등 여러 사회적 약자들에 대한 혐오 표현을 해소하기 위해 올해 신설된 기구”라며 “실제 혐오 범죄가 발생할 경우 성인권위원회, 학교 측과 함께 이를 제재할 수 있도록 노력하고 있다”고 말했다.

서울대 역시 학내 혐오 현상에 대한 인식 제고를 위해 차별 예방 교육을 선제적으로 실시하고 있다. 서울대 인권센터 교육부 김채운 전문위원은 “언어 감수성이나 공동체 질서 회복 등 학내 인권 교육 전반에서 혐오 표현에 대한 주제를 다루고 있다”며 “필요에 따라 혐오 표현 사용에 대한 특별 강연을 직접 진행하기도 한다”고 말했다.

그러나 우리학교는 인권센터의 설립이 5달 가량 늦어지고 있다. 그 이유는 인력 수급 문제다. 미래정책원 정민섭 팀장은 “내년도 학교 전체의 예산, 인력 수급 계획과 아울러 인권센터 설립과 관련한 내부 논의를 진행하려 하고 있다”며 “인권센터 출범 일정에 대한 구체적인 윤곽은 내년 정도는 되어야 알 수 있을 것”이라고 밝혔다.



2018학년도
경희역사기록물 공모전 개최 안내

경희기록관에서는 ‘2018학년도 경희역사기록물 공모전’을 다음과 같이 개최합니다.



경희기록관

가. 참가대상 : 경희대학교 관련 역사기록물을 소장하고 있는 기관, 부서 및 개인
나. 대상 기록물 : 경희대학교와 관련된 모든 형태의 기록물

문서류	공문서, 간행물, 팸플릿, 포스터, 각종 증서, 강의노트, 서적 등
시청각자료	사진, 필름, 슬라이드, 음반, CD, 비디오테이프 등
박물관류	배지, 상패, 행사기념품, 우승권, 우승기, 패튼트, 의류 등

다. 기간 : 2018년 11월 5일(월) ~ 12월 7일(금) 18:00 마감

라. 기록물 접수처 : 경희기록관 사무실(서울캠퍼스 중앙도서관 4층 406호)

마. 우수 기증자 시상

- 1) 심사결과 발표 : 2018년 12월 21일(금) 경희대학교 홈페이지
- 2) 시상 : 수상자에게 일시 및 장소 개별통지
- 3) 시상 내역
 - 대상 (1명) : 상장 및 상금 30만원
 - 최우수상 (3명) : 상장 및 상금 20만원
 - 우수상 (5명) : 상장 및 상금 10만원
 - 참가자 전원 : 경희기록관 기념품

바. 기타

- 1) 공모전에 제출한 기록물은 반환하지 않으며, 경희기록관에서 영구보존
- 2) 개인 또는 단체(기관, 부서, 동아리 등) 응모 가능
- 3) 사진파일 등 전자기록물의 경우 e-mail 접수 가능 : 문의처 참조
- 4) 각 부서에서 보관 중인 행정문서류 및 행사 관련 기록물 적극 환영

사. 문의처 : 중앙도서관 경희기록관 02)961-0759 / e-mail: archives@khu.ac.kr

왕비는 왕비답고 어머니는 어미다워야

교수칼럼



이화형
한국어학과 교수

최근 교육자들이 자신이 근무하는 학교에 자식들과 함께 다니며 ‘온정’을 베푸는 불미스런 일들이 연일 보도되는 것을 지켜보면서 교육의 현장에 있는 나로서는 매우 쓸쓸함을 느끼지 않을 수 없었다. 공사 구분이 잘 안 되는 인간군상의 부끄러움은 어제 오늘 일만은 아니라는 생각이 든다.

조선 성종의 어머니 인수대비를 두고 “남편이 일찍 죽어 쫓겨나고 자식에 의지해 살면서 손자에게 보복을 당해 죽었으니 참으로 주체적인 삶을 살지 못한 조선의 여인”이라고 평하는 것을 들은 적이 있다. 물론 인수대비를 며느리를 죽인 포악한 여자로, 권력욕이 강한 여인이라는 식으로 부정적 평가를 내릴 수도 있다. 그러나 여성 교육의 선구자, 정치력이 있는 여성 지도자 등 긍정적으로 그녀를 정의할 수도 있다. 적어도 그녀에게서 주체성 결여를 운운하는 것은 설득력이 없다.

그는 자신이 처한 상황을 직시하고 자기가 해야 할 일을 투철하게 해냈다. 중국 황제로부터 인정받고 조선 국왕과 맞먹는 위치에 있던 아버지 한확이 죽었을 때도, 일찍이 어머니가 죽었을 때와 마찬가지로 말할 수 없이 슬펐지만 그 이상 흔들리지 않았다. 출가 이후 시부모에게 최선을 다해 ‘효부’라는 책까지 만들어 하사했다고 할 만큼 효도를 하였고 특히 자식들을 한 치의 어긋남도 없이 올바르게 가르치고자 했다.

궁궐에서 쫓겨나던, 세 아이가 딸린 스물 한 살의 청상과부가 느낄 참담함은 이루 말할 수 없었다. 그러나 희망을 잃으면 죽는다는 일념으로 정신줄을 놓지 않았다. 인수대비는 『내훈』이라는 여성 교육서를 썼던 장본인이다. 가장 중요한 내용의 하나는 어머니가 자녀교육의 책임자로서 역할을 다해야 한다는 것이었다. 아비 없는 자식 소리를 듣지 않게



인수대비는 자신의 역할을 다하고자 했던 여성이다. (사극 드라마 속 인수대비의 모습이다.) (사진자료 = 중앙일보 DB)

하려는 자존심으로 엄하게 자녀들을 가르쳤다. 남편 없이 홀로 한 해에 세 자녀 모두 결혼도 시켰다.

타고난 정치적 안목도 있었다. 왕이 될 수 없는 처지의 시아버지 수양대군을 왕위에 오를 수 있도록 도왔다. 남편 의경세자가 일찍 죽는 바람에 시동생 예종에게 왕위를 빼앗기고 앞이 보이지 않는 상태에서 마침내 장남 원산대군도 아닌 둘째 아들 자율산군을 성종으로 만드는 데 성공했다. 단지 왕의 어머니라는 평을 듣고자 함이 그녀의 전부는 아니었을 것이다. 그녀는 한 나라의 왕은 백성을 편안하게 하는 성스러운 군주가 되어야 한다고 생각했다.

그녀는 부모는 부모로 자식은 자식으로 역할을 다해야 하고, 군주는 군주로서 백성은 백성으로서 할 일을 다 해야 한다고 믿고 있었다. 이른바 공자의 정명(正名)사상을 마음속으로 신봉하고 있었음에 틀림없다. 그러나 왕비가 된 며느리 윤씨에게 거는 기대가 얼마나 컸을까는 짐작되고도 남는다. 기대가 컸던 만큼 실망은 이루 말할 수 없었다. 폐출 사유를 실록에서 ‘지나친 투기’라 적고는 있으나 국모의 공적 자태는 찾아볼 수 없었다. 교만하며 천박한 언행을 서

슴지 않는 등 부덕을 팽개쳐버린 윤씨에게는 사랑을 쟁취하려는 여염집 부녀자의 모습만 남아있을 뿐이었다. 결국 왕비 며느리를 꺾 밖으로 내쫓고 급기야 사약을 내려 죽음에 이르게 하는 데는 그런 정명사상과 강상윤리가 작용하지 않을 수 없었을 것이다.

물론 이성적 판단만으로는 안 된다. 며느리 윤씨를 사사시키지만 않았더라도 인수대비 자신이 복수를 당하는 망신은 없었을 것이라는 생각과 더불어 어미를 찾는 손자에게도 좀 더 너그럽게 대했더라면 그 같은 만행을 막을 수는 있지 않았을까 하는 아쉬움이 크게 남는다.

그러나 폐비 윤씨의 문제를 사사로 운 시각으로 보아서는 안 될 것이다. 폐비 윤씨는 한 나라의 막중한 위치에 있는 왕비였고 폐주 연산군이야말로 국가와 백성을 책임져야 할 의무가 있는 왕이었다. 조선사회가 신분등급의 한계는 있을지라도 그 사회의 질서가 평화롭게 유지되기 위해서는 각자 인간으로서 마땅히 지켜야 할 도리를 다해야 한다. 준엄한 유교국가적 이념은 누구도 비껴갈 수 없으며 왕실의 법도는 더욱 엄중할 수

밖에 없다.

그러므로 폐비 윤씨나 연산군이 자행한, 정명의 책임과 강상의 도리를 저버리는 행위는 도저히 용납될 수가 없었다. 폐비의 비밀이 언젠가는 만천하에 드러날 것이고 원자가 보위에 올라 그 사실을 알게 되면 피바람이 불 것을 총명한 인수대비가 모를 리 없다. 오히려 인수대비가 자신에게 미칠 부정적 결과를 두려워하지 않고 왕비 윤씨나 연산군이 보인 반사회적 비윤리적인 요소를 척결하려 했다는 데 그녀의 원칙과 소신이 빛이 난다고 해야 할 것이다.

인수대비는 아내로서 며느리로서 어머니로서, 그리고 세자빈으로서 대비로서 자신의 역할을 다하고자 했던 여성이다. 무엇보다 그녀는 여성으로서 유교사회 질서를 숭상하고 예법을 실천하고자 했던 왕실의 어인이요 정치와 교육의 공공적 업적을 남긴 조선의 지식인이었다.

조선의 법은 관료의 부정과 부패를 막아내기 위해 친척 간에는 같은 관청 심지어 상하관계에 있는 관청에서 근무할 수 없게 했다. 문명이 발달한 이 시대에 법과 제도의 뿌리인 양심의 회복을 바라는 것은 나쁜만이 아닐 것이다.

참여마당

김종희 (국어국문학 2014)
캡스톤디자인 ‘스라벨’ 팀



“대학생의 스터디 라이프 밸런스를 위하여”

요즘 ‘워라벨’이라는 말이 유행이다. 워라벨이란 일과 삶의 균형이라는 뜻으로 ‘Work and Life Balance’의 준말로, 힘든 직장인들이 자신들의 삶의 질을 증진시키기 위한 생활복지에 관심을 가지면서 나온 말이다.

사실 생각해보면 직장인뿐만 아니라 대학생도 공부와 취업, 알바 등에 치여 자신의 권리를 포기하는 모습을 볼 수 있다. 현재 대학생의 복지에 대한 인식은 사회구성원뿐만 아니라 스스로조차도 중요하지 않은 것으로 생각하고 있다. 우리는 캡스톤 디자인 강의에서 대학생들의 삶다운 삶, ‘Study-Life Balance’를 위해서 우리학교의 복지 현실, 특히 체육복지에 대해 중점적으로 알아보았다.

먼저 우리는 교내 체육복지에 대한 인식을 확인해보기 위해 우리학교 학생 115명을 대상으로 설문조사를 진행했다. 그 결과 교내 체육시설 현황에 대해 잘 모르는 학생이 많았고, 알고 있더라도 만족도가 그리 높지 않았다. 체육시설 및 체육프로그램 둘 다 ‘불만족한다’와 ‘매우 불만족한다’의 비율이 1/3 이상 차지했다. 특히 체육시설에 대해서는 ‘불만족한다’와 ‘매우 불만족한다’의 비율이 50.1%로 절반이 넘었다. 특히 체육시설에 만족하는 학생의 비율이 불과 9.5%밖에 되지 않았다. 또한 새로운 체육시설과 프로그램에 대해 70% 이상의 학생이 이용할 의사가 있다고 대답했다. 즉, 응답자 대다수가 우리학교의 체육시설 및 체육프로그램엔 불만족하며, 새로운 체육시설과 체육프로그램을 원하고 있는 것을 알 수 있다.

이에 대한 ‘스페이스21 건설사업단’의 의견은 어떨까. 건설사업단과의 인터뷰를 통해 사업 진행 과정에 있어서 학생들의 체육복지에 대한 수요가 반영되었는지, 앞으로 체육시설 건설에 관한 계획이 있는지에 대한 이야기를 들을 수 있었다.

스페이스 21 사업 초기 단계에 설명회를 진행하였으며 현재의 체육시설인 운동장의 크기, 펜스 설치 등에 대해서는 운동 동아리, 총학생회와 협의를 거쳐서 진행했다고 한다. 우리는 학생들의 체육 복지에 대한 수요가 있음을 건설사업단에 전달했다. 건설사업단은 그 수요를 알고는 있으나 먼저 나서서 수요조사를 하지 않으며 학생들이 지속적으로 요구한다면 그에 대한 협의가 진행되고 사업이 진행된다는 답변을 받을 수 있었다. 다시 말해, 학생들이 적극적으로 필요한 것에 대해 관심을 가지고 그것을 당당하게 요구하지 않으면 아무것도 바뀌지 않는다는 것이다.

‘권리 위에 잠자는 자는 보호받지 못한다’는 말이 있다. 우리의 더 나은 삶을 위해서는 우리들 스스로를 위한 환경을 요구해야 한다. ‘운동은 무슨, 취직준비나 해야지’라며 당연히 누려야 할 권리를 포기하고 무시하기 보다는 말이다. 물론 학생들의 요구를 총학생회가 제대로 반영하고 규합하여 학교에 잘 전달하여야 하며, 학교는 학생들의 목소리에 귀를 기울이고 그에 따라서 사업을 진행하려고 노력해야 할 것이다. 하지만 이를 위해서는 먼저 권리의 주체인 우리가 행동해야 한다. 우리의 더 나은 삶, 우리가 누려야 할 것을 자연스레 누리며 살아가는 삶을 위해서 지금 필요한 것이 무엇인지, 포기한 것은 없는지 관심을 가져야 한다. 당당하게 요구할 수 있어야 한다.

언어 습득의 비밀 - ⑥

언어 두 개 기쁨 두 배



외국어대학
김영주(한국어학) 학장

아동 구호 단체 ‘세이브더칠드런’은 몇 년 전 ‘언어 두 개 기쁨 두 배’ 사업을 펼쳤다. 결혼이주여성들이 가정에서 본인들의 모어를 사용하여 자녀를 양육하도록 돕는 사업으로, 가정에서 한국어와 출신국 모어를 사용해 궁극적으로는 아동이 이중언어 화자로 성장하도록 돕는 것이다. 필자는 이 사업에 참여해 교재 개발을 담당했다.

이중언어 경험
아동의 언어 발달에 긍정적

이중언어 아동을 다루는 연구들은 아동들이 이중언어로 혜택을 누린다고 한다. 이중언어 경험은 언어 발달뿐 아니라 아동의 학업, 인지 발달에도 긍정적인 영향을 미친다. 특히 인지 처리의 주요 기능인 선택적 주의집중 능력을 더 빨리 발달하게 한다는 것이다. 이중언어 화자가 언어를 사용할 때면 두 언어가 활성화하나 이중 한 언어에 집중해야 한다. 이러

한 선택적 언어 사용이 선택적 주의집중 능력을 강화한다.

분석과 역제로 알려지는 인지과정의 주요 기제가 선택적 주의집중임을 생각하면 이중언어 아동이 똑똑하다는 통설이 낭설만은 아닌 것이다.

그렇다면 단체의 사업명대로 이중언어를 도입한 국내 다문화 가정에서 기쁨도 두 배가 되었을까? 안타깝게도 국내 다문화 가정에서는 결혼이주여성들이 모어를 사용하는 것을 반기지 않는다. 그도 그럴 것이 결혼이주여성들의 대부분은 우리나라보다 열세한 국가에서 온다. 그들의 모어는 국내에서 선호하는 외국어가 아니다. 영어, 중국어, 일본어와 같은 우세언어와는 사정이 다르다.

사실 다문화 가정의 아동들이 학업에 어려움을 겪는다는 보고가 있다. 이들의 한국어 능력은 일상 언어생활에는 문제가 없으나 학업을 진행하기에는 문제가 있다. 이는 한국어 능력이 부족한

어머니의 언어 자극이 자녀의 언어 발달과 인지 발달을 이끌기에 충분하지 않은 데 그 이유가 있다.

이중언어 환경과 낮은 사회적 지위의 결합은 언어 습득 부진을 가중한다. Grosjean(1982)은 미국의 같은 도시에 사는 8세의 이중언어 아동 두 명을 조사하였다. 한 쪽은 학구적인 스웨덴 출신의 부모에 의해 미국에서 태어난 여아였다. 나면서부터 가정에서 스웨덴어와 영어를 사용했고 대화, 책, 여행을 통해서 계속 스웨덴어를 접했다. 다른 아동은 아이티에서 태어나 5세 때 미국에 이민 온 남아로, 영어를 많이 사용할 수 없는 환경에서 성장했다. 두 아동은 같은 해에 학교에 들어갔는데 여아는 학업에 성공했고 남아는 실패했다.

열세국가 언어 사용 꺼리는
국내 다문화 가정

엄마가 자신의 모어로 자녀를 양육하는 것은 엄마의 권리이자

아동에게는 혜택이다. 국내 다문화 가정처럼 엄마 모어가 가정언어, 혹은 공동체 언어와 다를 경우 어쩔 수 없는 이중언어 환경이 된다. 여러 사례에서 처음 몇 년은 단일언어 아동보다 적은 수의 어휘를 가지고 생활하기에 어휘의 양에서 발달상의 지연이 나타난다고 보고한다. 아동이 이중언어 화자로서 이중언어 사용의 혜택을 누리기 위해서는 그 과정에서 지속적인 이중언어 자극이 필요할 것이다.

한 언어는 숙달해야
이중 언어 혜택온다

이중언어의 긍정적인 효과를 위해서는 둘 중 한 언어에서의 충분한 숙달도가 중요하다. 언어 중 하나가 나이에 적절한 수준에 있어 학업 성취에서 혜택을 본다. Cummins(1979)은 연구에서는 두 언어 모두에서 숙달도가 낮을 때 학업 성취에 어려움이 있다고 하였다.

이는 학업 기능의 기반이 되는 인지 체계를 수립할 수 있는 언어가 없어서 나타나는 현상이다.

다문화 가정 아동들이 학업에 어려움을 겪는다는 사례보고는 자못 무겁다. 엄마가 모어를 사용하여 아동을 양육한다면 엄마의 능숙한 모어와 충분한 상호작용으로 아동은 엄마의 모어를 습득하고 인지를 발달할 것이다.

또한, 이중언어의 혜택을 누리려면 두 언어 중 하나는 단일언어를 사용하는 또래 아동만큼 능숙하여야 한다. 한 언어에 능숙한 이중언어 화자로 양육하기 위해서는 부모들의 노력이 필수적이며 식구들의 지지가 절대적으로 필요하나, 대부분의 다문화 가정 아동들의 언어 습득은 유리한 환경에 있지 않은 것이 현실이다.

일 년에 두 차례 결혼이주여성 대상으로 이중언어 아동의 언어 습득 특강을 마치고 돌아오는 길에 마음 한 편이 무거운 건 그들의 환경이 그럴 만하지 않아 그 수고가 짐작되기 때문이다.

인터뷰

인생의 전환점 되어준 18일 ... “일단 도전해 보세요”

경희인(in) 실리콘밸리 : 마지막 이야기

이후승 기자 hooseung.lee@khu.ac.kr

#. 융합교육에 대한 사회적 관심이 높아지는 가운데 전혀 다른 세 전공의 학생이 글로벌융합설계장학을 통해 실리콘밸리에서 새로운 전공을 모색하고 돌아왔다. 김도훈(응용화학 2013), 유재욱(한국어학 2012), 류성한(환경학 및 환경공학 2014) 씨는 세계 유수의 IT 공룡 기업이 모인 실리콘밸리에서 활약하고 있는 경희 동문을 만나 글로벌 IT기업 진출과 직업에 대한 이야기를 들었다. 그들이 들은 이야기를 대학주보에 소개해 왔다. 마지막 순서는 18일 동안 실리콘밸리 이곳저곳을 누볐던 세 사람의 이야기다.

김도훈(응용화학 2013), 유재욱(한국어학 2012), 류성한(환경학 및 환경공학 2014) 씨, 세 사람의 첫 만남은 우연이었다. 세 사람은 대학 연합 동아리 ‘멋쟁이 사자처럼’에서 만났다. 비전공자를 대상으로 코딩을 가르치는 동아리다. IT 비전공자임에도 IT를 꿈꾸는 세 명의 우리학교 학생이 전국 대학생들을 모집하는 동아리에서 우연히 만났다. 그 곳에서 쌓은 신뢰와 유대감이 셋을 실리콘밸리로 이끌었다.

시작은 사회 복지관에서 공익 근무로 병역 의무를 이행하던 유 씨의 눈에 땀 몇 가지 문제점이었다. 유 씨는 “기술적으로 해결할 수 있겠다고 생각한 문제가 바로 노인들의 신원 관리 문제였다”며 “얼굴 인식 시스템을 생각했고 제작했으며 완성까지 조금 남은 상태에서 글로벌융합설계 장학을 알게됐다”고 말했다. 유 씨는 프로젝트를 김 씨와 류 씨에게 소개했고 셋은 장학 프로그램에 참여했다.

글로벌융합설계 장학은 다양한 전공자들이 모여 각각의 전공과 관련된 프로젝트를 진행하는 것을 목표로 하는 장학제도다. 유 씨는 “컴퓨터공학이 부전공인 저와 전자공학, 산업경영공학을 각각 복수전공하는 팀원의 능력을 살려 지원했더니 좋은 결과가 있었다”고 설명했다. 김 씨는 “얼굴 인식 시스템 완성이 목표였기 때문에 이와 관련한 기술을 학습하기 위해 실리콘밸리로 떠나게 됐다”고 덧붙였다. 탐방을 위한 장



세 사람 모두 실리콘밸리 방문이 인생의 전환점이라고 말했다. (1번 사진 왼쪽부터 유재욱 씨, 류성한 씨, 김도훈 씨)



학팀 선발은 탄탄한 프로젝트 설계를 바탕으로 어렵지 않게 통과했다.

실리콘밸리의 첫인상은 모두의 생각과는 달랐다. 류 씨는 “판교가 빌딩숲이라면 실리콘밸리는 별판에 띄엄띄엄 건물이 있었다”며 “중요한 건 건물이 아니라 네트워크였고 커뮤니티였다”라고 말했다. 김 씨는 “여러 나라의 능력자들이 모이고 바로 옆에 대학교도 있어 아이디어를 공유하기 좋은 환경이라 생각했다”면서도 “집값이 엄청 비싸 능력뿐 아니라 경제력도 필요하겠다고 생각했다”고 당시를 회상했다. 유 씨는 “세계 각지의 문화가 모여서 융합되는 모습이 신기했다”고 설명하며 페이스북 구내식당에선 김치를 발견했다고 말했다.

세 사람은 18일 동안 총 10명의 동문을 만났다. 포트폴리오 공유 SNS인 ‘링크드인’에서 ‘실리콘밸리에 있는 경희대 출신’을 무작정 찾았다. 류 씨는 마이크로소프트의 이현호(한의학 1990) 동문이 기억에 남는다고 했다. “한의학을 공부하고 의사 자격증이 있는데도 컴퓨터 공부를 하러 학사과정부터 다시 한 모습이 인상적이었다”고 말했다. 유 씨는 이학준(디지털콘텐츠학 1996) 동문을 뵈으며 “한국어학을 전공하지만 IT 개발자가 되고 싶은 저에게 어떤 도전의 자세를 지녀야 성공할 수 있는지를 알려주었다”고 말했다. 김 씨는 “한 분을 고르기가 힘들다”며 “모든 선배님들이 실

리콘밸리에 가기 위해 하신 노력들이 너무 인상적이었고 나도 일단 노력을 해야겠다는 생각밖에 없었다”고 말했다.

류 씨는 김한규(전자공학 1986) 동문이 공부를 끝나물 기르기에 빔대 표현한 말을 본인 SNS 상태메시지로 설정해뒀다. “데이터 사이언티스트 꿈을 이루기 위해 공부도 하고 스테디도 했지만 지금 하는 것이 잘 하고 있는 것인가 긴가민가했다”는 류 씨는 “김 동문의 말을 통해 지금 하고 있는 것이 맞구나 하는 자신감이 생겼다”고 설명했다. 유 씨는 마이크로소프트 개발자 대회에서 본 ‘dream it, build it, live it’이라는 구호를 인상적으로 꼽았다. “꿈은 꾸는 것에 그치지 않고 실현하기 위해 그 안에서 살아야 한다는 제 생각과 부합하기 때문”이란다. 김 씨는 최 제이콥(정보디스플레이공학 석사 2009) 동문의 ‘어느 것을 하더라도 처음부터 끝까지 다 해낼 수 있는 사람이 되어야 한다’는 말을 들어 “이런 능력을 키워야 성공할 수 있구나 라는 깨달음을 얻었다”고 말했다.

실리콘밸리에서의 경험은 소중한했지만 계획이 틀어지기도 했다. 유 씨는 “선배 중엔 우리가 진짜 경희대 학생인지 의심하셨던 분도 계셨다”며 “그 분은 학과장 교수님에게 메일까지 보내 우리 ‘신원’을 확인했다”고 말했다. 꼭 견학하고 싶었던 구글은 포기해야만 했다. 구글에 재직 중인 동문과는 연락이 닿지 않았다. 김 씨는 “외부인 출입

증은 회사 내부인이 서약서를 써야 발급된다”며 “셋이서 ‘여기까지 왔는데 구글은 보고 가야지’ 해서 구글 사내 모든 자전거 바구니에 우리 명함을 넣어놓고 연락을 기다렸지만 허사였다”며 당시를 회상했다. 애플과 아마존에 있는 동문과도 연락은 닿았지만 동문의 사정으로 인터뷰를 성사시키지 못했다.

힘들게 얻어온 경험은 값졌다. 세 사람 모두 장학 프로그램을 인생의 전환점이라고 입을 모았다. 유 씨는 “컴퓨터공학 학사학위를 취득하고 졸업하려면 계획이 좌절됐다”며 “그 때문에 삶이 정체됐는데 실리콘밸리를 다녀온 이후로는 ‘떨어질 수도 있지’라는 생각으로 새로운 계획을 세웠고, 지금 하고 있는 사업에 뛰어들게 된 결정적인 계기가 됐다”고 말했다. 류 씨는 “실리콘밸리에 가기 전까지는 복수전공에 대한 고민이 깊었다”며 “하지만 미국에서 들었던 말처럼 좋아하는 것이 있다면 해 봐야 한다는 생각이 들었고 결국 복수전공을 결정했다”고 말했다. 좋아하는 일에 도전하다보니 좋은 일도 생겼다. 류 씨는 이번 겨울 방학부터 네이버에서 데이터 사이언티스트 인턴으로 활동한다.

김 씨 역시 “마찬가지로 복수전공이 잘 하고 있는 것인지에 대한 회의감이 들었다”며 “하지만 직접 선배를 만나고 회사에 가보니 배웠던 공식과 회로도가 칠판에 적혀있는 것을 봤다”고 회상했다. 이에 더해 “아는 만큼 보이고 아는 만큼 들리니. 많은 것을 확실히 배워 내 능력치를 최대한 발휘해보자라는 생각을 했다”고 말했다.

프로그램을 통해 세 사람의 꿈도 만들어졌다. 유 씨는 결국 자신이 가야할 곳은 실리콘밸리라며 “어려움은 있겠지만 피하지 않고 계속해서 도전하겠다”는 각오를 밝혔다. 류 씨는 “좋아하면서 잘하는 일을 하는 것이 쉽지는 않겠지만 이뤄나가고 싶다”며 “또 다른 재미있는 분야를 찾게 된다면 그 쪽으로 눈을 돌릴 여지를 두고 있다”고 말했다. 김 씨는 “실리콘밸리에서 소프트웨어적 역량도 중요하지만 이를 떠받치는 하드웨어적 근간의 중요성도 깨달았다”며 “하드웨어도 잘 다루고 소프트웨어도 잘 다룰 수 있는 분야에 있기 위해 열심히 노력할 것이다”라는 꿈을 말했다. 그들의 꿈이 실리콘밸리로, 더 넓은 곳으로 향하기를 응원한다.

“

한국에서 배운 공식과 회로도가

실리콘밸리 회사에

적혀있는 것을 보고

아는 만큼 보이고

들린다는 것을 알게 됐다

”

다시 태어난 녹원, 함께 울고 웃은 추억이 고스란히 담겨있는 곳

김지원 기자 kjw990327@khu.ac.kr

【서울】“여기 커피는 없나요?” “네 손님, 여기는 찻집이어서요.” 계산대 앞에서 이런 문답이 오갈 수 있는 곳은 회기동에서 유일하게 커피를 팔지 않는 카페, ‘녹원’뿐이다. 과거에도 이 자리에는 같은 이름의 전통찻집이 있었다. 과거의 녹원은 약 30여년간 자리를 지키고 지금도 여전히 새로운 녹원은 그 자리를 지키고 있다. 같은 이름에 다른 간판을 하고서, 달라진 녹원의 모습이 궁금해 직접 방문했다.

정사각형 간판이 붙은 건물에 발을 딛자 푸른 잎으로 둘러싸인 입구가 가게 안으로 발길을 이끌었다. 어느 때와 마찬가지로 계산대에서 메뉴를 골랐다. 습관 때문인지 피로 때문인지 절로 한 단어를 찾지 시작했다. 눈을 찡그려도 찾은 메뉴가 보이지 않아 결국 점원에게 물었다. “여기 커피는 없나요?” 당황한 표정의 점원이 답했다. “손님, 여기는 찻집이어서요.” 아차 싶었다. 그제야 가게 안에서 커피향이 나지 않는다는 것을 알았다. 메뉴판에는 아메리카노 대신 국화차, 녹차, 수국차, 청귤차 등이 자리를 채우고 있었다. 민망함 반 호기심 반으로 녹차와 쏘이 들어간 초코 스콘을 주문



30년 동안 회기동을 지키던 녹원은 캠퍼스타운 사업을 통해 재탄생했다.



했다.

곧이어 주문한 메뉴가 작은 쟁반에 담겨 나왔다. 큰 머그잔에 티백이 띄워진 채 나오는 익숙한 모습이 아닌 손잡이가 달린 작은 찻잔과 유리 주전자가 나왔다. 소반에는 스콘과 대추 찹이 함께 담겨있었다. 과거 녹원에 대한 블로그 후기 사진에서 본 다기와 뽕튀기가 겹쳐보였다. 이처럼 현재의 녹원은 순간순간 과거의 녹원을 떠올리게 했다.

과거와 현재의 녹원을 잇는 연결고리는

쟁반 위에만 있지 않았다. 어느 카페와 같이 테이블과 의자가 놓여있는 내부 한켠에는 개다리소반과 방석도 있었다. 뿐만 아니라 벽면에는 과거 녹원의 사진들이 자리했다. 소반과 사진은 재탄생한 녹원의 명맥을 알려주며 과거와 겹쳐 보이게 하는데 충분했다.

그러나 과거의 것을 유지한 데에서 그치지 않았다. 새롭게 단장한 부분도 눈에 띄었다. 메뉴에서 확인할 수 있는 청귤 케모

마일, 오미자 레몬밤은 과거의 명맥을 유지한 차 메뉴이기도 하면서 세련됐다. 녹원은 본래 ‘초록 동산’이라는 뜻이다. 그에 따라 현재 녹원 역시 이름에 걸맞게 내부를 초록색으로 밝혔다. 녹원 김재용(조리서비스경영학 2016) 대표는 “상징적인 공간이었던 녹원이 사라지는 것에 대한 안타까움이 있었다”며 과거의 녹원 모습을 최대한 살리는 방향으로 재탄생을 준비했다고 말했다.

녹원은 불과 몇 년 전까지도 회기동을 대표하는 노포였다. 1985년 개업해 2016년 문을 닫을 때까지 녹원은 약 31년간 우리학교 곁을 지켰다. 과거 프랜차이즈 카페가 성행하기 이전에는 누가 뭐래도 경희인의 아지트였다. 첫사랑의 설렘부터 친구와의 소소한 잡담, 교수님의 따뜻한 조언이 흠뻑인 찻잔을 다시금 채우는 곳이었다. 그러나 견고하다고 생각되었던 노포로서의 입지도 젠트리피케이션(gentrification)을 이겨내기에는 역부족이었다. 결국 지난 2016년 녹원은 문을 닫았다.

그러나 폐업 소식을 접한 수많은 경희인들의 방문으로 녹원은 문을 닫는 그날까지 발 디딜 틈이 없었다. 심지어 ‘녹원 살리기 프로젝트’까지 진행됐다. 이런 아쉬움 때문이었을까, 녹원은 지난 9월 다시 우리 곁으

로 돌아왔다. 청년 일자리 창출과 지역상권 활성화를 꾀하고자 서울시에서 진행하는 캠퍼스타운 사업과 협세해 학생들의 손에서 재탄생한 것이다. 캠퍼스타운 조성 사업단은 “과거 노포였던 녹원을 추억하며 현재와의 조화를 이끌어내는 것이 취지”라고 밝혔다.

캠퍼스타운 사업을 통해 다시 태어난 녹원은 목표가 남다르다. 김 대표는 “녹원을 기점으로 주변 상권이 살아나는 것이 녹원이 그리는 청사진”이라고 말했다. 그렇기에 녹원은 주변 상점인 캔들 플로그란스, 디지털 홀릭과 협업을 진행 중이다. 김 대표는 “녹원이 회기동 상인들이 모여 상생방안이나 협업을 논의할 수 있는 공간 역할을 하겠다”며 그 계획을 밝혔다.

새로운 손님이 차를 주문하면 이따금 상큼하고 그윽한 향이 가게 내부를 채웠다. 차의 향이 공간을 채우는 것은 과거의 녹원에서도 마찬가지였다. 과거의 녹원과 지금의 녹원 사이에는 공백이 있었기에 녹원은 분명 달라졌다. 그래도 녹원이라는 이름을 이어받은 만큼, 이따금 차 향기가 가득차는 녹원으로, 경희인들의 회로애락이 빈 찻잔을 다시금 채우는 녹원으로 함께하기를 바라본다.