

정상철 총장 및 본부 업무수행
중간평가 결과 보고서

2014. 6.

충남대학교 교수회
총장 및 본부 업무수행 중간평가 특별위원회

발 간 사

총장 업무수행 중간평가는 총장직선제 도입 이후, 각 대학 교수회 또는 교수 협의회의 주요 활동으로 정착되어 왔습니다. 중간평가의 목적은 총장의 공약 이행 수준과 제반 직무 수행 성과를 평가함으로써 총장이 후반기의 정책 및 업무 수행의 방향을 수립하는 데 필요한 자료를 제공하고, 나아가 미흡한 것으로 평가된 공약 및 사업을 성실하게 수행하도록 촉구하는 데 있다고 할 수 있습니다.

이러한 중간평가의 목적이 제대로 달성되기 위해서는 중간평가에 임하는 개인 및 기관의 자세가 올바르게 정립될 필요가 있습니다. 우선 평가 업무를 수행하는 교수회 및 그 산하의 특별위원회는 설문조사를 통한 자료 수집 및 보고서 작성 과정에서 엄정 중립의 자세를 유지할 필요가 있고, 평가의 주체인 교수 개개인은 냉철하면서도 적극적으로 조사에 참여해야 하며, 총장과 본부는 평가 결과를 허심탄회하게 받아들이는 자세를 견지해야 할 것입니다. 금번 중간평가에서 각 개인과 기관이 어떤 자세로 임했는지는 스스로 성찰해 볼 일이겠지만, 적어도 우리 교수회와 중간평가 특별위원회는 불편부당한 입장에서 조사 및 분석 작업을 수행해 왔다고 자부합니다.

그러나 설문지 회수율이 50% 미만으로 당초 기대했던 수준에 미치지 못했던 것은 매우 유감스러운 일입니다. 우선 중간 평가 사업에 대한 교수님들의 관심과 참여를 이끌어내지 못한 책임의 대부분이 교수회 집행부에 있다는 점은 인정하고자 합니다. 다만, 교수회 및 대학 당국에 대한 교수님들의 불신이 상당히 넓게 확산되어 있고, 이 요인도 회수율을 낮추는 데 적지 않은 영향을 미쳤다는 사실은 언급하고 싶습니다. 이것은 저조한 회수율의 책임을 전가하려는 것이 아니라, 이번 중간평가 과정에서 확인된 이러한 불신을 해소하는 것이 교수회는 물론 우리 대학 전체의 발전을 위해 절대적으로 필요하다는 것을 말씀드리고자 하는 것입니다. 사실 교수님 개개인의 응답 내용이 외부로 유출될 수도 있다는 생각과 유출된 응답 내용으로 인해 불이익을 받을 수도 있다는 생각은 그야말로 불신에서 비롯된 근거 없는 우려라고 할 수밖에 없습니다. 우선 교수의 권익을 지키는 일에 앞장서야 할 교수회가 회수한 설문지 정보를 유출한다는 것은

상상조차 할 수 없는 일입니다. 어쨌든 우리 교수회는 앞으로 교수님들의 보다 큰 신뢰를 받는 단체로 거듭날 수 있도록 노력하겠습니다.

아무쪼록 중간평가 결과가 대학 발전에 선순환적으로 활용되기를 기대합니다. 무엇보다도 대학 당국이 교수들의 평가 결과를 겸허히 받아들여 업무 개선을 위한 자료로 적극적으로 활용하기를 기대합니다.

마지막으로 중간평가 특별위원회를 이끌어 오신 오병성 위원장님과 오경옥 교수님, 김인걸 교수님, 정선기 교수님, 주향연 교수님 등 네 분 위원님의 노고에 깊이 감사드립니다. 이 보고서의 행간에 깔려 있는 이 분들의 자발적 참여와 헌신적 자세를 읽어 주시기 바랍니다.

2014년 6월

충남대학교 교수회장 박재묵

목 차

제1장	중간평가 특별위원회 활동 과정	1
제2장	설문조사 분석결과 요약	8
제3장	교육 분야 평가	15
제4장	연구 분야 평가	20
제5장	주요 추진 사업 평가	25
제6장	재정 분야 평가	31
제7장	조직 개편 및 네트워크 분야 평가	36
제8장	리더십 평가	41
제9장	개방형 질문 응답 내용	46
제10장	종합 의견	71
[부록]		
1.	중간평가용 설문지	77

제1장 중간평가 특별위원회 활동 과정

1) 중간평가 목적

충남대학교 전교 교수회(이하 전교 교수회)에서는 2012년 1월 26일 제17대 충남대학교 총장으로 취임한 정상철 총장의 공약사항 및 그 동안의 주요 추진 사업에 대한 중간평가를 통해 정 총장 및 보직자들의 학교 운영 전반을 점검하고 바람직한 방향을 제시하기로 결정하였다. 중간평가의 내용으로는 정 총장의 공약 내용을 기초자료로 활용하고 지난 2년 동안의 주요 추진 사업 등 총장 및 행정 업무 전반을 포함하기로 하였다. 이에 따라서 전교 교수회는 “총장 및 본부 업무수행 중간평가”로 결정하고 “총장 및 본부 업무수행 중간평가 특별위원회(이하 특별위원회)”를 구성하였다. 특별위원회에서는 중간평가를 위해 설문문항을 개발하고 전체 교수를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 중간평가는 그동안 총장과 본부가 추진해온 주요 정책과 업무수행 성과를 전체 교수들의 눈을 통하여 객관적으로 평가함으로써, 시행착오를 없애고 더욱 바람직한 대학 운영 및 발전 방향을 모색하도록 촉구하는 데 그 목적을 두고 있다.

2) 중간평가 특별위원회 구성

전교 교수회에서는 2013학년도 9월 26일 15차 운영위원회에서 “총장 및 본부 업무수행 중간평가”를 실시하기로 의결하였다. 이에 특별위원회 위원장으로 교수회 부회장인 오병성 교수를, 위원으로는 사회과학대학 정선기 교수, 자연과학대학 주향연 교수, 공과대학 김인걸 교수, 농업생명과학대학 임현섭 교수, 간호대학 오경옥 교수를 위촉하였다. 농업생명과학대학 임현섭 교수는 위원회 활동 중 보직을 맡게 되어 위원회 활동을 중단하였다.

그리고 2013년 11월 14일 개최된 특별위원회 제1차 회의에서 2014년 3월 하순 교수회 정기 총회에 그 결과를 보고할 수 있도록 일정을 계획하였다. 이를

위하여 1월 20일 이후 약 20일 정도의 기간에 인터넷을 통하여 설문 조사하기로 하였다. 한편 객관적 평가를 위하여 본부로부터 업무 수행 자료를 제공 받아 업무 수행 위주로 평가하기 위하여 업무 성과 및 추진 사업 등에 대한 자료를 요청하기로 하였다. 특별위원회 위원들은 2010년도에 실시된 충남대 총장의 중간평가 자료, 다른 국립대학의 총장 중간평가 자료, 그리고 정상철 총장의 총장후보 당시 제시한 공약사항을 종합적으로 분석하여 중간평가의 설문을 개발하기로 결정하였다.

3) 설문조사 시행

특별위원회 위원들은 중간평가의 순서로 ① 총장의 공약 및 본부 업무수행 자료 검토 ② 중간평가 설문지 작성 ③ 설문조사 ④ 조사결과 분석 및 평가보고서 작성을 계획하였다.

특별위원회에서는 본부로부터 업무 수행 자료를 제공 받아 업무 수행 위주로 평가하려 하였으나 요청한 자료를 제공 받지 못하였기에 업무 수행 중심에서 공약 사항 중심으로 평가 내용을 결정하고 평가 항목을 크게 1. 교육 2. 연구 3. 추진 사업 4. 재정 (발전 기금 및 교원 복지 포함) 5. 조직 개편 및 네트워크 6. 리더십으로 분류하였다. 한편 교수들의 객관적 평가를 위하여 정상철 총장 후보 시절의 공약 부분을 설문 자료로 제공하기로 하였다.

한편 인터넷을 이용한 방법에 많은 교수들이 익숙하지 않을 것을 염려하여 지난번과 마찬가지로 인쇄물을 이용하기로 변경하였다. 또한 업무 수행 자료가 없이 설문지만 받는다면 교수들이 미처 잘 알지 못하는 부분의 평가가 어려울 것으로 생각하여 설문 중에라도 학교 당국에서 이에 대한 자료를 교수들에게 제공할 수 있도록 하였다.

마침내 2014년 1월 22일 열린 특별위원회에서 6개 분야 31 소항목으로 구성된 설문지를 완성했다. 이와 함께 특별위원회는 중간평가 참여율을 높이고 설문 응답자의 익명성을 보장하는 방법을 마련하는 데도 주안점을 두었다. 설문지에 응답자의 소속 대학(원)과 근무연수 등 최소한의 정보만 기재하게 하고, 설문지 회수 시 봉인봉투와 반송용 봉투를 사용하며, 설문지 안내문 등을 통해

익명성 보장을 강조하고, 이메일 등을 통해 설문조사 참여를 독려할 것 등을 교수회에 요청했다.

겨울 방학 중이라 교수들의 참여가 저조할 것을 염려하여 설문 기간을 3월 개학 직전 주부터 시작하기로 최종 결정하고 이에 따라 교수회는 중간평가용 설문지와 봉인봉투, 반송용봉투를 인쇄하고, 2월 24일 전교 교수들에게 배포하였다. 이 날 배포된 설문지의 안내문은 다음과 같다.

총장 및 본부 업무수행 중간평가 전체 교수 의견 조사

충남대학교 제17대 정상철 총장의 임기가 2014년 1월 26일로 절반이 경과 하였습니다. 이에 충남대학교 교수회는 2013학년도 15차 운영위원회 의결에 따라 현 총장의 임기 전반기의 업무수행 성과에 대한 중간평가를 실시하고자 합니다.

중간평가를 위한 항목은 ① 총장의 공약 이행과 ② 총장과 본부의 정책 및 업무 수행에 관한 것으로서, 총 6개 영역으로 구성하였습니다. 중간평가는 그동안 총장과 본부가 추진해온 주요 정책과 업무수행 성과를 전체 교수님의 눈을 통하여 객관적으로 평가함으로써, 시행착오를 없애고 더욱 바람직한 대학 운영 및 발전 방향을 모색하도록 촉구하는데 그 목적을 두고 있습니다. 이를 위해서는 각 설문 항목에 대한 교수님의 공정하고 신중한 평가가 필요합니다. 교수님들의 평가를 돕기 위해 현 총장이 후보로서 제시했던 공약 내용을 설문지와 함께 보내드립니다.

교수님들께서는 중간평가가 민주적인 의견 수렴과 이를 통한 학교 발전이라는 소기의 성과로 이어질 수 있도록 설문조사에 빠짐없이 참여해 주시고, 귀중한 응답 결과가 잘 취합될 수 있도록 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다. 본 설문조사는 중간평가를 위한 자료로만 활용될 것이며, 응답자의 익명성은 철저히 보장될 것입니다.

감사합니다.

2014. 2.

충남대학교 교수회
총장 및 본부 업무수행 중간평가 특별위원회

이 중간평가용 설문지의 배포와 더불어 충남대학교 교수회는 박재묵 교수회장의 명의로 전교 교수들에게 이메일로 설문조사 부탁 말씀을 발송했다. 그 내용은 다음과 같다.

존경하는 교수님들께,

개강을 앞두고 강의 준비에 여념이 없으실 것으로 생각합니다. 새 학기에도 교육과 연구에서 큰 성과를 이루어내시기를 기원하면서, 교수회가 시행하는 「총장 및 본부 업무수행 중간 평가」와 관련해서 몇 가지 부탁 말씀을 드리고자 합니다.

「총장 및 본부 업무수행 중간 평가」는 역대 교수회가 역점을 두고 추진해 온 사업으로서, 총장 임기 전반기의 업무수행 성과를 교수들이 평가하여, 총장 및 본부가 평가 결과를 후반기의 업무수행에 반영함으로써 시행착오를 줄이고 보다 바람직한 대학 운영과 발전 방향을 모색하도록 촉구하는 데 목적을 두고 있습니다.

이러한 중간 평가의 목적이 달성되기 위해서는 무엇보다도 교수님들의 적극적인 참여가 필요합니다. 전체 교수의 대다수가 중간 평가에 참여할 때만 그 결과가 의미 있고 중량감 있는 것으로 인정받을 수 있기 때문입니다. 중간 평가를

위한 설문지를 각 학과(학부) 조교 선생님의 도움을 받아 배포하고 회수할 예정이니, 바쁘시더라도 조사 기간(2월 24일 - 3월 7일) 내에 꼭 작성하셔서 회송해 주실 것을 간곡하게 부탁드립니다.

설문지 조사 일반에서와 마찬가지로 금번 설문지 조사에서도 응답의 익명성은 철저히 보장됩니다. <반송용 봉투>의 겉면에 교수님의 성함이 적혀 있기는 하지만, 이 봉투는 설문지가 유효한 응답자에 의해 작성된 것인지를 확인하기 위한 수단일 뿐입니다. 실제로 설문지를 넣을 <봉인 봉투>에는 전혀 인적 사항이 적혀 있지 않습니다.

교수님들의 적극적인 참여를 다시 한 번 부탁드립니다. 아울러 바쁘신 가운데 금번 중간평가를 위한 설문지 작성 등 모든 일을 맡아주신 중간평가특별위원회 오병성 위원장님과 위원 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2014년 2월 24일

교수회장 박재묵 드림

특별위원회에서는 처음 조사기간을 2월 24일부터 3월 7일까지 2주간으로 하였으나 회수율이 저조하여 회수 기간을 3월 14일까지 일주일 연장하기로 하였다. 또한 소속 단과대학을 밝힐 경우, 응답자의 신원이 밝혀질 수 있다는 우려가 있어 설문지의 소속대학(원) 기재 난은 공란으로 남겨두어도 무방하다고 결정하고 박재묵 교수회장의 명의로 이메일을 통하여 이 사실을 알려 드렸다. 그 내용은 다음과 같다.

존경하는 교수님들께,

총장 중간평가를 위한 설문조사와 관련해서 3월 6일 개최된 운영위원회에서 결정한 사항을 안내해 드리고자 합니다.

첫째로, 설문지 회수 기간을 3월 14일(금)까지 1주일 연장 하고자 합니다. 그 사유는 우선 전반적으로 설문지 회수율이 낮고, 특정 단과대학(대학원)의 경우에는 설문지 배포 자체에 문제가 있어 전혀 회수되지 못했기 때문입니다.

둘째로, 설문지 마지막 페이지에 있는 소속대학(원) 기재 난은 공란으로 남겨두셔도 무방합니다. 소속 단과대학을 밝힐 경우, 응답자의 신원이 밝혀질 수 있다는 우려가 교수회로 전달되어, 우려의 현실화 가능성 여부와는 관계없이 그러한 우려를 불식시킬 필요가 있다고 판단했기 때문입니다.

아직 설문지를 회송하지 않으신 분은 남은 기간에 꼭 참여해 주실 것을 거듭 부탁드립니다. 감사합니다.

2014년 3월 7일

교수회장 박재목 드림

회수 기간 연장에도 불구하고 3월 14일까지도 설문지의 회수율이 저조하여 회수 기간을 다시 한 주를 연장하여 최종적으로는 3월 21일에 회수를 마감하였으며 전체 교수의 47.2%가 중간평가에 참여하였다. 회수한 설문지는 전교 교수회 사무실에서 반송용 봉투를 제거하여 뒤섞은 후 입력 요원들이 봉인 봉투를 제거하고 교수회 사무실에서 이틀에 걸쳐 입력 작업을 마쳤다. 개방형 질문에 대한 기입 내용은 항목별로 원문 그대로를 입력하였으며, 입력이 끝난 설문지는 교수회 사무실에 보관하였다.

4) 보고서의 구성과 분석 방법

중간평가 결과 보고서는 설문조사의 결과를 충실하게 기술하는 데 주안점을 두었다. 먼저 제2장에서 설문조사의 분석결과를 요약·정리하고, 제3장에서 제8

장까지는 설문조사의 6개 분야별로 장을 나누어 해당 영역의 항목별 평가 결과를 분석하였다. 분석에 있어서는 5점 척도로 구성된 응답지별로 ‘매우 잘못함’은 1점, ‘잘못함’은 2점, ‘보통’은 3점, ‘잘함’은 4점, ‘매우 잘함’은 5점을 부여한 뒤 항목별 평균값을 구해 이를 기본적인 분석 도구로 삼았다.

본문에서는 우선 31개 소항목의 ‘평점평균’, ‘표준편차’, ‘5점 척도별 비율분포’를 전체적으로 보여주고, 대항목 분야별로 각 항목별 차이를 상세하게 기술함으로써 각 소항목에 대한 응답자의 태도 차이를 독자가 스스로 비교해 볼 수 있도록 하였다. 보고서는 기본적으로 분석 결과를 충실하게 제시하는 데 주안점을 두고, 그에 대한 적극적인 해석은 시도하지 않았다.

제9장은 설문지에 제시된 개방형 질문들에 대한 의견들을 원문 그대로 취합하여 정리한 것이다. 개방형 질문은 6개 영역별로 첨부되었고, 마지막으로 기타 의견 또는 평가 결과 활용방법을 묻는 질문의 형태로 제시되었으므로, 이에 따라 7개의 소절로 나누어 정리되었다. 물론 의견의 내용(표현)은 가감 없이 그대로 두었다. 개방형 질문에 대한 응답 내용들은 능동적 평가의 의미를 담고 있고, 특히 논점에 구체성이 있다는 점에서 매우 중요한 자료가 된다.

본 보고서에서는 설문지에 포함하였던 근무연수에 따른 응답 결과에 대한 분석 내용을 보고서에서 제외하였다. 설문과정에서 많은 교수들이 익명성의 훼손 때문에 ‘근무연수’ 응답을 꺼려하였고, 따라서 본 중간평가 특별위원회는 그에 대한 분석 내용을 보고서에 포함시키는 것이 무의미하다고 판단하였기 때문이다. 또한 응답자의 익명성을 고려하여 단과대학별 비교 분석을 지양하고, 분석의 범주를 크게 계열별로 구분해서 기술을 하였다.

제10장에는 본 설문 결과의 종합 의견을 정리하였다. 중간평가 특별위원회는 중간평가 결과보고서를 통해 조사 항목 전체에 대해 평가결과를 충실히 전달하는 것이 일차적인 과제였다. 결과보고서를 바탕으로 전체적인 방향을 결정하는 일은 본 특별위원회에게 일을 맡긴 전교 교수회 또는 교수평의회에 맡길 것이기 때문에 본 보고서에는 전교 교수회의 최종적인 판단을 돕고자 측정 결과에 기초한 최소한의 의견을 정리하여 제시하였다. [부록]에는 본 중간평가에 사용한 설문지를 첨부하였다.

제2장 설문조사 분석결과 요약

1) 설문조사 응답률

이번 조사는 전체 재적자 907명 중 부재자 22명을 제외한 885명의 대상자 중 419명이 응답하여 47.3%의 응답률을 보였다. 전공에 따른 응답에 대한 차이를 보기 위하여 인문사회계열 (인문대학, 사회과학대학, 경상대학, 법학전문대학원, 자유전공학부, 경영대학원, 평화안보대학원), 이공계열 (자연과학대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 생명시스템과학대학, 분석과학기술대학원, 에너지과학기술대학원), 의약계열 (의학전문대학원, 수의과대학, 약학대학, 간호대학, 신약전문대학원)로 분류하였으며 분류가 어려운 예술대학, 생활과학대학, 사범대학, 및 소속 미기재를 기타 계열로 분류하여 분석하였다.

<표 2-1> 계열별 설문조사 응답률

대학(원)	재 적	부재자	응답대상자	응답자	응답률(%)
인문사회계열*	225	6	219	73	33.3
이 공 계 열**	390	10	380	194	51.1
의 약 계 열***	206	5	201	67	33.3
기 타 계 열****	86 ¹⁾	1 ¹⁾	85 ¹⁾	85 ²⁾	-
합 계	907	22	885	419	47.3

* 인문대학, 사회과학대학, 경상대학, 법학전문대학원, 자유전공학부, 경영대학원, 평화안보대학원

** 자연과학대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 생명시스템과학대학, 분석과학기술대학원, 에너지과학기술대학원

*** 의학전문대학원, 수의과대학, 약학대학, 간호대학, 신약전문대학원

**** 예술대학, 생활과학대학, 사범대학, 미기재(소속 미기재 응답자로 인해 응답률 도출 불가)

1) 예술대학, 생활과학대학, 사범대학의 재적, 부재자, 응답대상자 수.

2) 예술대학, 생활과학대학, 사범대학 및 소속 미기재 응답자 합계.

가장 높은 응답률을 보인 곳은 대상자 380명 중 194명이 응답한 ‘이공계열’(51.1%)이며, 다음으로 ‘인문사회계열’은 대상자 219명 중 73명이 응답하여 33.3%, ‘의약계열’은 201명의 대상자 중 67명이 응답 33.3% 응답률을 나타냈다. ‘기타계열’은 소속 미기재 31명을 포함하여 모두 85명이 응답하였다.

2) 계열별 응답자 구성비

각 계열별 응답자 구성비를 살펴보면, ‘이공계열’이 전체 419명의 응답자 중 194명(46.4%)을 차지해 가장 비율이 높았다. 다음으로 85명이 응답한 ‘기타계열’ (20.3%), 응답자 73명의 ‘인문사회계열’ (17.4%), 응답자 67명의 ‘의약계열’ (16.0%) 순이었다.

<표 2-2> 계열별 응답자 구성비

단 과 대	응답자	전체 응답자 대비(%)
인문사회계열	73	17.4
이 공 계 열	194	46.3
의 약 계 열	67	16.0
기 타 계 열	85	20.3
합 계	419	100.0

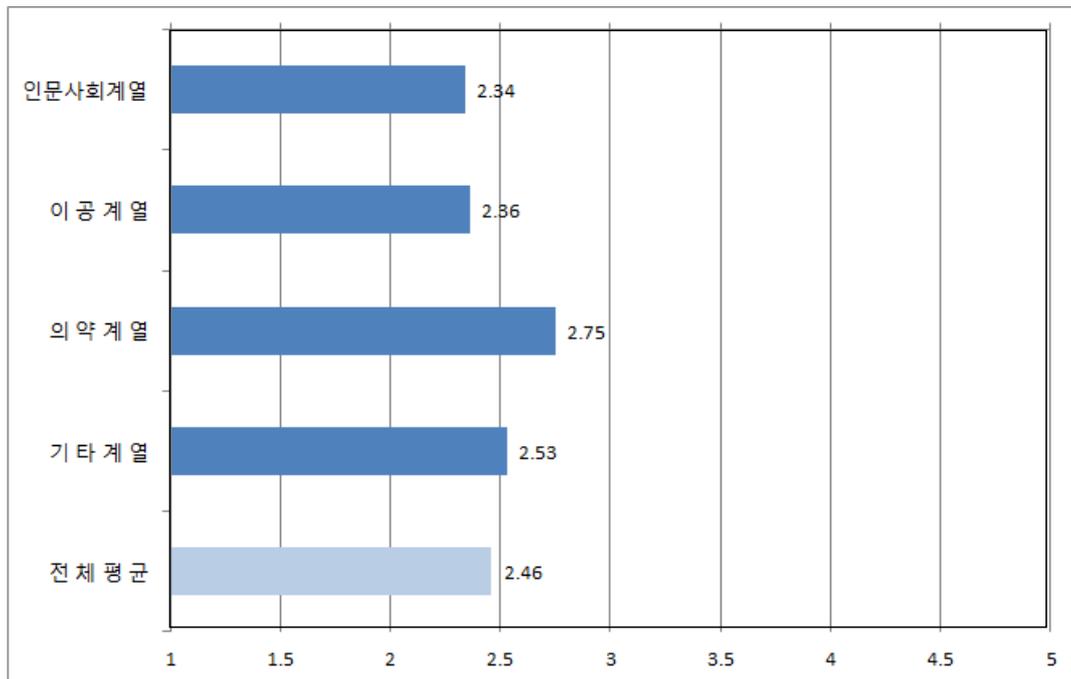
3) 계열별 전체 평균

계열별 전체 평균을 살펴보면, 5점 만점에서 ‘의약계열’이 2.75로 가장 높았으며, 다음으로 ‘기타계열’(2.53), ‘이공계열’(2.36), ‘인문사회계열’(2.34) 순으로

나타났으며 전체 평균은 2.46이었다.

<표 2-3> 계열별 전체평균 및 표준편차

계열	평균	표준편차
인문사회계열	2.34	1.02
이공계열	2.36	1.01
의약계열	2.75	1.01
기타계열	2.53	1.03
전체평균	2.46	1.02



<그림 2-1> 계열별 전체평균

4) 계열별 대항목 평균

이번 중간평가 설문조사는 ‘교육’, ‘연구’, ‘주요 추진사업’, ‘재정’, ‘조직개편 및 네트워크’, ‘리더십’ 등 6개 분야를 대항목으로 설정하고, 각 분야별로 5~6개의 소항목을 두어 모두 31개의 소항목으로 구성하였다. 대항목별로 구성된 소항목에 대한 계열별 평균은 <표 2-3>과 같다.

6개 대항목 중에서 ‘주요추진사업’(2.64)의 평균이 가장 높게 나타났으며, ‘교육 분야’(2.56), ‘조직개편 및 네트워크 분야’(2.51), ‘재정 분야’(2.43), ‘리더십’(2.37) 순이었으며, ‘연구 분야’(2.22)가 가장 낮게 나타났다. 6개 대항목 모두 평균이 5점 척도에서 중간에 해당하는 3점(보통)을 넘지 못한 것으로 나타났다.

계열별로 보면, 의약계열의 ‘주요 추진사업’이 3.04로 유일하게 보통 이상이며, 그 외의 모든 계열의 평가가 보통 이하이었다. 특히 전체에서 평가가 가장 낮은 항목은 이공계열의 ‘연구 분야’(2.08)였다.

<표 2-4> 계열별 대항목 평균

대항목	인문사회계열	이공계열	의약계열	기타계열	전체평균	표준편차
교육 분야	2.52	2.45	2.81	2.64	2.56	0.96
연구 분야	2.19	2.08	2.57	2.31	2.22	0.93
주요 추진 사업	2.40	2.54	3.04	2.69	2.64	1.15
재정 분야	2.42	2.33	2.64	2.43	2.43	0.97
조직 개편 및 네트워크분야	2.33	2.46	2.75	2.58	2.51	0.97
리더십	2.26	2.25	2.64	2.47	2.37	1.08
전체평균	2.34	2.36	2.75	2.53	2.46	1.02

5) 계열별 소항목 평균

소항목별 전체 평균을 살펴보면, 주요 추진사업의 소항목인 ‘교양교육과정 개편 사업’이 2.91로 가장 높았고, 교육 분야의 ‘교양교육의 내실화’는 2.83으로 두 번째로 높게 나타났다. 반면 재정 분야의 소항목인 ‘교직원의 복지’가 1.91로 가장 낮은 평가를 받았고, ‘연구 분야’ 중 ‘교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화’ 항목이 2.07로 평균이 두 번째로 낮았다.

<표 2-5> 계열별 소항목 평균*

대항목	소항목(31개)	인문사회 계열	이공계열	의약계열	기타계열	전체평균	표준편차
교육 분야	교양교육의 내실화	2.66	2.76	3.06	2.94	2.83	0.97
	학부전공의 내실화	2.51	2.46	2.88	2.81	2.61	0.89
	대학원의 경쟁력 강화	2.40	2.19	2.63	2.33	2.32	0.95
	학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화	2.52	2.34	2.69	2.46	2.45	0.99
	학생 취업 경쟁력 강화	2.49	2.54	2.82	2.65	2.60	0.92
연구 분야	교수의 역량 강화	2.18	2.08	2.72	2.31	2.24	0.95
	교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화	2.01	1.95	2.48	2.08	2.07	0.96
	연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화	2.19	2.05	2.52	2.29	2.20	0.88
	교수 중심의 연구비 정산 시스템 개선	2.27	2.20	2.58	2.51	2.34	0.93
	글로벌 교수 연구경쟁력 강화	2.27	2.12	2.54	2.38	2.27	0.89
주요 추진 사업	교양교육과정 개편 사업	2.58	2.88	3.21	3.04	2.91	0.99
	학부 및 대학원 강의운영	2.40	2.27	3.22	2.49	2.49	1.13
	세종충남대병원 및 제2캠퍼스 조성 추진사업	3.33	3.30	3.39	3.46	3.35	1.13
	학군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업	1.85	2.32	2.79	2.56	2.36	1.20
	스마트그린 캠퍼스 구축	2.42	2.41	3.00	2.66	2.56	0.93
	본부 조직 개편 추진사업	1.89	2.12	2.61	2.12	2.16	1.05
재정 분야	발전기금 확보	2.59	2.57	2.87	2.70	2.65	1.00
	재정 건정성 제고	2.61	2.38	2.79	2.51	2.51	0.95
	재정의 효율적 운영	2.58	2.52	2.78	2.61	2.59	0.95
	교직원의 복지	1.93	1.80	2.16	1.94	1.91	0.90
	교직원 직무역량 강화	2.45	2.39	2.65	2.55	2.48	0.86
조직 개편 및 네트워크분야	충남대 행정 시스템 개편	2.17	2.42	2.64	2.61	2.45	1.04
	산하 기관별 행정 시스템 개선	2.22	2.37	2.67	2.54	2.43	0.90
	인사 및 평가시스템의 개선	2.31	2.42	2.69	2.49	2.46	1.03
	동문 네트워크의 강화	2.68	2.73	3.00	2.92	2.80	0.90
	지역과 중앙 네트워크의 강화	2.28	2.37	2.73	2.46	2.43	0.90
리더십	대학 경영	2.33	2.26	2.72	2.51	2.40	1.00
	대학의 최고 경영자로서의 직무수행	2.43	2.33	2.79	2.58	2.47	1.12
	대학의 민주적 시스템 구축	2.18	2.23	2.48	2.48	2.31	1.08
	대학의 민주적 경영	2.10	2.21	2.54	2.33	2.27	1.06
	대학발전의 방향성 제시	2.28	2.28	2.70	2.53	2.40	1.10
전체평균		2.34	2.36	2.75	2.53	2.46	1.02

* 굵게 표시한 숫자는 평균이 2.50 미만인 항목

6) 소항목별 응답 태도 분석

<표 2-6>는 응답자들의 각 항목별 응답 경향을 전체적으로 비교한 결과 요약표이다. 31개 소항목의 전체 평균은 2.45였으며 그 중 평가가 가장 높은 소항목은 ‘세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 추진사업’(3.35)이었고, 다음으로 ‘교양 교육 개편사업’(2.91), ‘교양교육의 내실화’(2.83), ‘동문네트워크 강화’(2.80) 순이었다. 반면에 평가가 가장 낮은 소항목은 ‘교직원의 복지’(1.91), ‘교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화’(2.07), ‘본부 조직 개편 추진사업’(2.16), ‘교수의 역량 강화’(2.24) 순이었다. 전체 31개 소항목 중에서 보통(3점)을 넘은 항목은 ‘세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 추진사업’ 1개뿐이었고, 매우 평가가 낮은 소항목은 ‘교직원의 복지’로서 2점을 넘지 못하였다.

<표 2-6> 소항목별 응답자 태도

대항목	소항목(31개)	평점 평균	표준 편차	평점별 비율(%)				
				매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
교육 분야	교양교육의 내실화	2.83	0.97	9.3	24.6	44.2	17.4	4.3
	학부전공의 내실화	2.61	0.89	9.3	37.0	38.9	12.9	1.7
	대학원의 경쟁력 강화	2.32	0.95	19.3	41.1	28.9	8.1	2.1
	학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화	2.45	0.99	17.2	37.2	30.3	13.1	1.9
	학생 취업 경쟁력 강화	2.60	0.92	11.7	33.7	39.4	13.1	1.9
연구 분야	교수의 역량 강화	2.24	0.95	22.9	40.8	26.3	8.4	1.4
	교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화	2.07	0.96	32.2	37.5	21.5	7.6	1.0
	연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화	2.20	0.88	22.0	43.9	27.0	6.0	1.0
	교수 중심의 연구비 정산 시스템 개선	2.34	0.93	19.6	38.7	30.5	9.8	1.0
	글로벌 교수 연구경쟁력 강화	2.27	0.89	20.3	40.3	32.9	4.5	1.7
주요 추진 사업	교양교육과정 개편 사업	2.91	0.99	10.0	18.6	45.8	20.3	4.8
	학부 및 대학원 강의운영	2.49	1.13	23.6	27.7	27.0	17.7	3.3
	세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업	3.35	1.13	9.5	10.5	28.2	38.2	13.4
	학군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업	2.36	1.20	30.8	25.5	22.0	16.2	4.1
	스마트그린 캠퍼스 구축	2.56	0.93	14.3	30.1	41.1	12.2	1.4
	본부 조직 개편 추진사업	2.16	1.05	33.7	29.1	25.8	9.1	1.9
재정 분야	발전기금 확보	2.65	1.00	13.6	30.5	35.1	18.4	2.1
	재정 건정성 제고	2.51	0.95	15.5	32.5	38.2	11.5	1.7
	재정의 효율적 운영	2.59	0.95	14.3	28.4	43.0	11.2	2.4
	교직원의 복지	1.91	0.90	38.7	37.0	18.6	4.5	0.7
	교직원 직무역량 강화	2.48	0.86	13.6	34.6	42.2	7.9	1.0
조직 개편 및 네트 워크 분야	충남대 행정 시스템 개편	2.45	1.04	22.0	28.4	33.7	13.4	2.1
	산하 기관별 행정 시스템 개선	2.43	0.90	15.8	36.8	36.5	9.8	0.7
	인사 및 평가시스템의 개선	2.46	1.03	21.7	26.3	37.9	10.3	2.9
	동문 네트워크의 강화	2.80	0.90	8.4	23.4	50.8	13.1	3.6
	지역과 중앙 네트워크의 강화	2.43	0.90	16.0	34.8	39.9	6.9	1.7
리 더 십	대학 경영	2.40	1.00	21.2	31.7	33.7	11.0	1.7
	대학의 최고 경영자로서의 직무수행	2.47	1.12	22.4	30.1	28.2	13.8	4.3
	대학의 민주적 시스템 구축	2.31	1.08	27.9	30.1	27.0	11.9	2.6
	대학의 민주적 경영	2.27	1.06	28.6	31.0	26.0	11.2	2.1
	대학발전의 방향성 제시	2.40	1.10	25.8	28.4	27.7	14.8	2.6
전 체		2.46	1.02	19.7	31.6	33.2	12.4	2.6

제3장 교육 분야 평가

교육분야에 대한 평가는 (1)교양교육의 내실화, (2)학부전공의 내실화, (3)대학원의 경쟁력 강화, (4)학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화, 그리고 (5)학생 취업 경쟁력 강화, 5개 소항목으로 구성되었다. 교육분야에 대한 전체 평균은 2.56으로 전항목 평균 2.45보다 약간 높게 조사되었다. 5개 소항목중에서 (1)교양교육의 내실화 항목이 가장 높은 평가(2.83)를 받았고 (3)대학원의 경쟁력 강화 항목이 가장 낮은 평가(2.32)를 받았다. 각 소항목에 대한 표준편차는 0.89에서 0.99까지 항목간 비교적 고르게 분포하였다. 각 소항목의 평가에 대한 그림에서 부정적 평가비율은 "매우 잘못함"과 "잘못함"으로 평가한 비율의 합이며 긍정적 평가비율은 "잘함" 과 "매우 잘함"으로 평가한 비율의 합이다. 5개 소항목에 대한 긍정적 평가비율은 최소 10.3%에서 최대 21.7%인 반면에 부정적 평가비율은 최소 33.9%에서 최대 60.4%까지 높게 나타났다. 계열별 평가는 해당 소항목 분석에서 간략히 언급하였다.

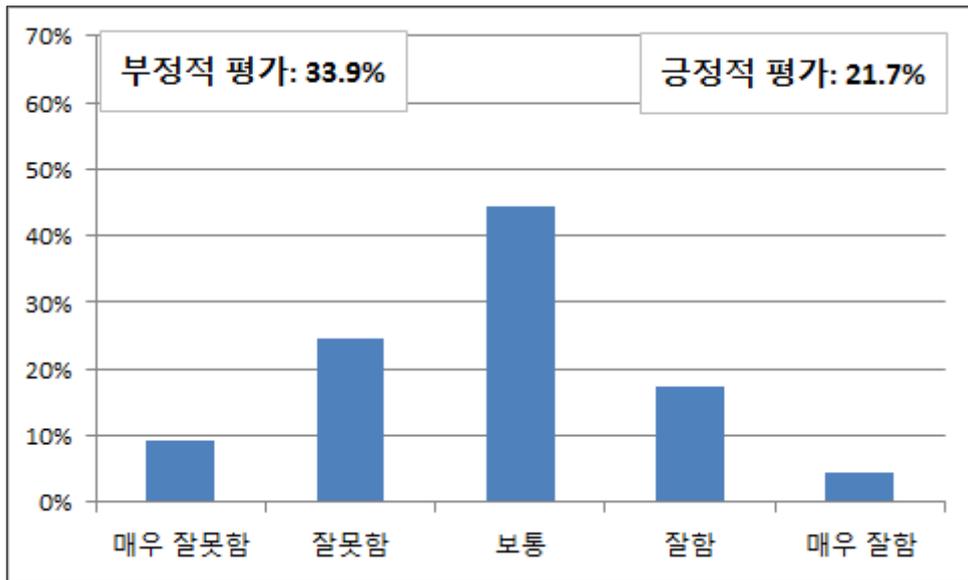
<표 3-1> 교육 분야

평가 항목	평점별 비율(%)					평점평균	표준편차
	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함		
1) 교양교육의 내실화	9.3	24.6	44.2	17.4	4.3	2.83	0.97
2) 학부전공의 내실화	9.3	37.0	38.9	12.9	1.7	2.61	0.89
3) 대학원의 경쟁력 강화	19.3	41.1	28.9	8.1	2.1	2.32	0.95
4) 학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화	17.2	37.2	30.3	13.1	1.9	2.45	0.99
5) 학생 취업 경쟁력 강화	11.7	33.7	39.4	13.1	1.9	2.60	0.92

1) 교양 교육의 내실화

교양 교육의 내실화에 대한 설문은 (1)창의적 글로벌 교양교육을 위한 대학교육 개발원 확대 개편(공약), (2)학문특성별 맞춤형 교양과정 운영(공약), (3)취업지향

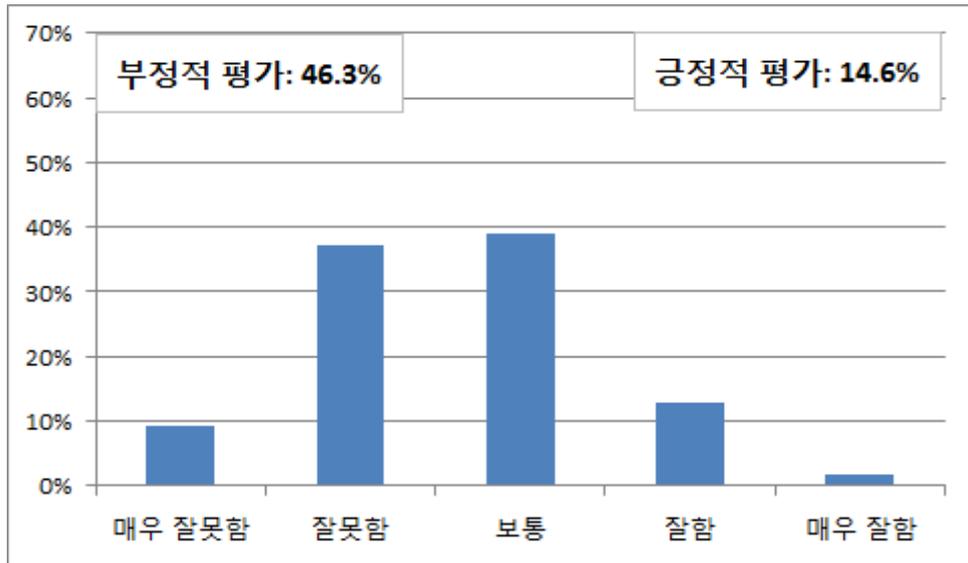
형 교양교과목 개발 및 내용의 내실화(공약), 그리고 (4)교양교육 내실화 지원 및 평가제도 마련(공약) 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.83으로 5개 소항목중 가장 높은 평가를 받았지만 부정적 평가(33.9%)가 긍정적 평가(21.7%)보다 크게 나타났다. 계열별로는 인문사회계열에서 가장 낮게(2.66) 의학계열에서 가장 높게(3.06) 나타났다.



<그림 3-1> 교양교육의 내실화

2) 학부전공의 내실화

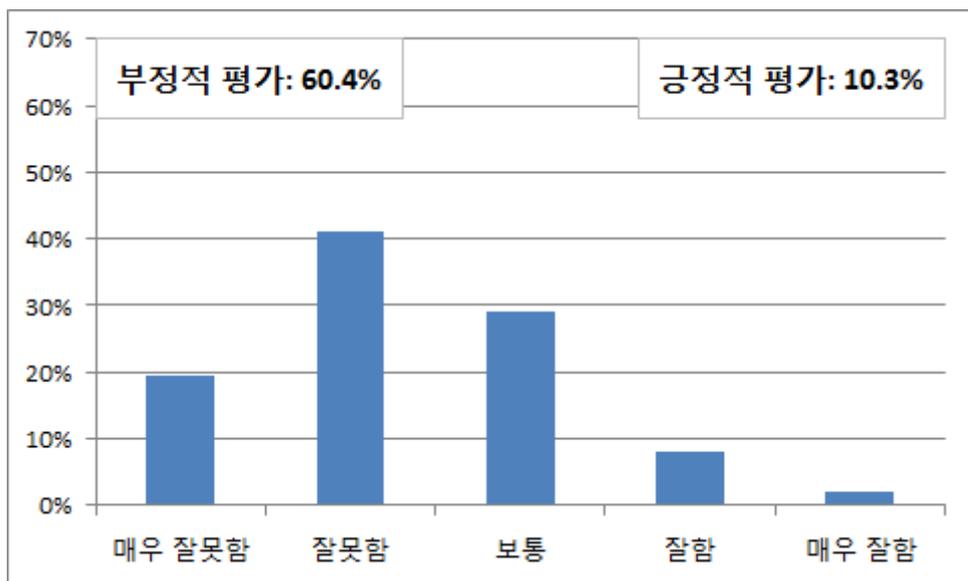
학부전공의 내실화에 대한 설문은 (1)학부 강의 및 교육과정 강화(공약), (2)학생 상담 기능의 강화(공약), 그리고 (3)전공 교과목의 트랙화 재편(공약) 등 3개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.61로 나머지 5개 소항목중 두 번째 높은 평가를 받았지만 부정적 평가(46.3%)가 긍정적 평가(14.6%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열(2.46)과 인문사회계열(2.51)에서 평가가 낮게 나타났다.



<그림 3-2> 학부전공의 내실화

3) 대학원의 경쟁력 강화

대학원의 경쟁력 강화에 대한 설문은 (1)시대적 흐름에 맞춘 융·복합 연구 및 교육 프로그램 특성화(공약), (2)산업체의 요구사항을 반영한 특화된 대학원 커리큘

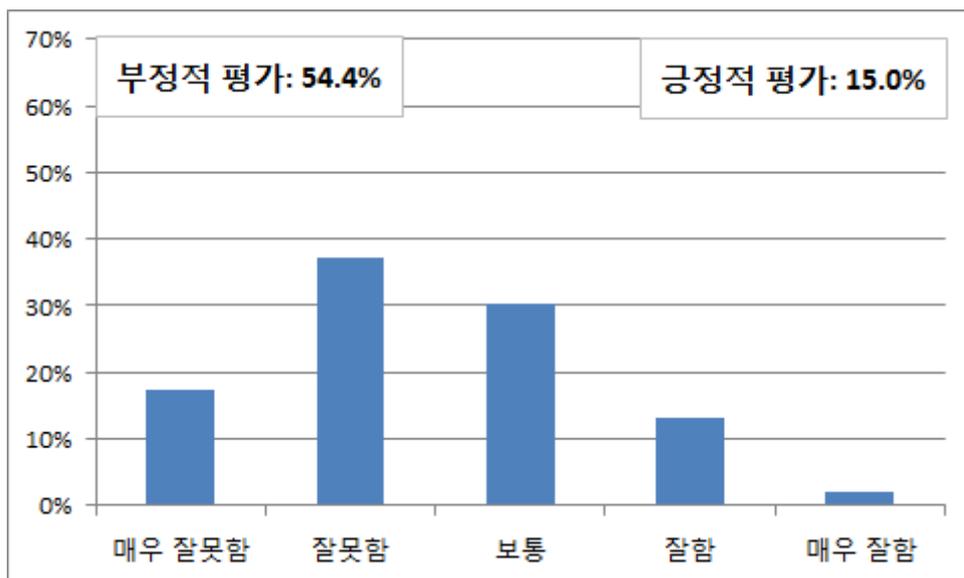


<그림 3-3> 대학원의 경쟁력 강화

림 개발 및 운영(공약), 그리고 (3)대학원생의 연구활동 지원(공약) 등 3개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.32로 나머지 5개 소항목중 가장 낮은 평가를 받았으며 부정적 평가(60.4%)가 긍정적 평가(10.3%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열에서 가장 낮은 평가(2.19)를 받았고 의학계열에서 가장 높은 평가(2.63)를 받았다.

4) 학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화

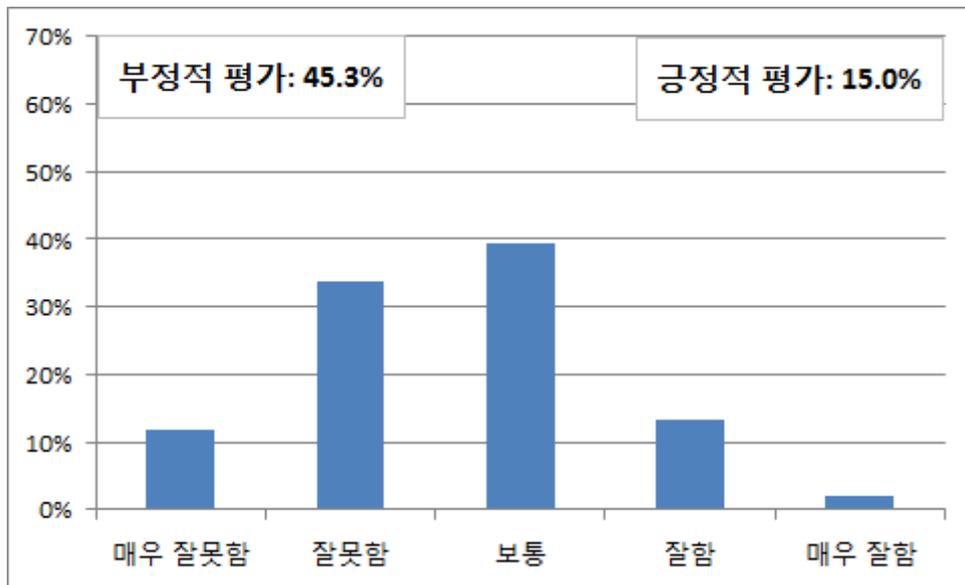
학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화에 대한 설문은 (1)World Challenge 1000 프로젝트(공약), (2)글로벌 학술지원의 대폭 강화(공약), (3)외국인 교수 비율 확대 및 영어사용 강좌의 확대(공약), (4)우수 학부 및 대학원 신입생 유치사업의 획기적 도입(공약), (5)교육역량강화 사업 확대(공약), 그리고 (6)대학 교육인증 정착 지원(공약) 등 6개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.45이며 부정적 평가(54.4%)가 긍정적 평가(15.0%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열에서의 평가가 가장 낮았다.(2.34)



<그림 3-4> 학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화

5) 학생 취업 경쟁력 강화

학생취업 경쟁력 강화에 대한 설문은 (1)외국어 능력 졸업 요건 강화(공약), (2)학과별 취업 멘토링 제도 및 학점제 도입(공약), (3)복수전공 기회의 획기적 확대(공약), (4)취업상비군 시스템 운영(공약), 그리고 (5)졸업생 취업률 개선(공약) 등 5개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.60이며 부정적 평가(45.3%)가 긍정적 평가(15.0%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 인문사회계열에서의 평가가 가장 낮았다.(2.49)



<그림 3-5> 학생 취업 경쟁력 강화

제4장 연구 분야 평가

연구 분야에 대한 평가는 (1)교수의 역량 강화, (2)교수 연구 인센티브 및 경쟁력강화, (3)연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화, (4)교수 중심의 연구비 정산시스템 개선, 그리고 (5)글로벌 교수 연구경쟁력 강화 등 5개 소항목으로 구성하였다. 연구 분야에 대한 전체 평균은 2.22로 전항목 평균 2.45보다 약간 낮게 평가되었으며 교육 분야 평균(2.56)에 비하여도 낮은 평가를 받았다. 5개 소항목중에서 (4)교수 중심의 연구비 정산시스템 개선 항목이 가장 높은 평가(2.34)를 받았고 (2)교수 연구 인센티브 및 경쟁력강화 항목이 가장 낮은 평가(2.07)를 받았다. 각 소항목에 대한 표준편차는 0.88에서 0.96까지 항목간 비교적 고르게 분포하였다. 5개 소항목에 대한 긍정적 평가비율은 최소 6.2%에서 최대 10.7%인 반면에 부정적 평가비율은 최소 58.2%에서 최대 69.7%까지로 나타났다. 계열별 평가는 해당 소항목 분석에서 간략히 언급하였다.

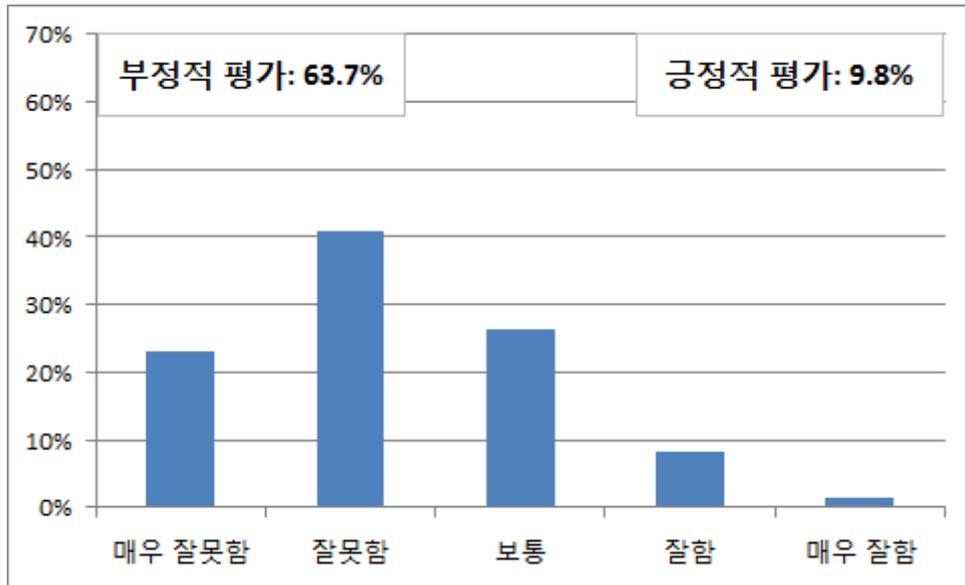
<표 4-1> 연구 분야

평가 항목	평점별 비율(%)					평점평균	표준편차
	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함		
1) 교수의 역량 강화	22.9	40.8	26.3	8.4	1.4	2.24	0.95
2) 교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화	32.2	37.5	21.5	7.6	1.0	2.07	0.96
3) 연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화	22.0	43.9	27.0	6.0	1.0	2.20	0.88
4) 교수 중심의 연구비 정산 시스템 개선	19.6	38.7	30.5	9.8	1.0	2.34	0.93
5) 글로벌 교수 연구경쟁력 강화	20.3	40.3	32.9	4.5	1.7	2.27	0.89

1) 교수의 역량 강화

교수의 역량 강화에 대한 설문은 (1)교수채용의 다양화(공약), (2)교수 연구년제 정착과 확대(공약), (3)교육 및 연구의 편의성 제공(공약), (4)우수 신입교수 헤드헌팅과 신입교수의 조기정착지원 확대(공약), 그리고 (5)정년연장제도 도입(공약)

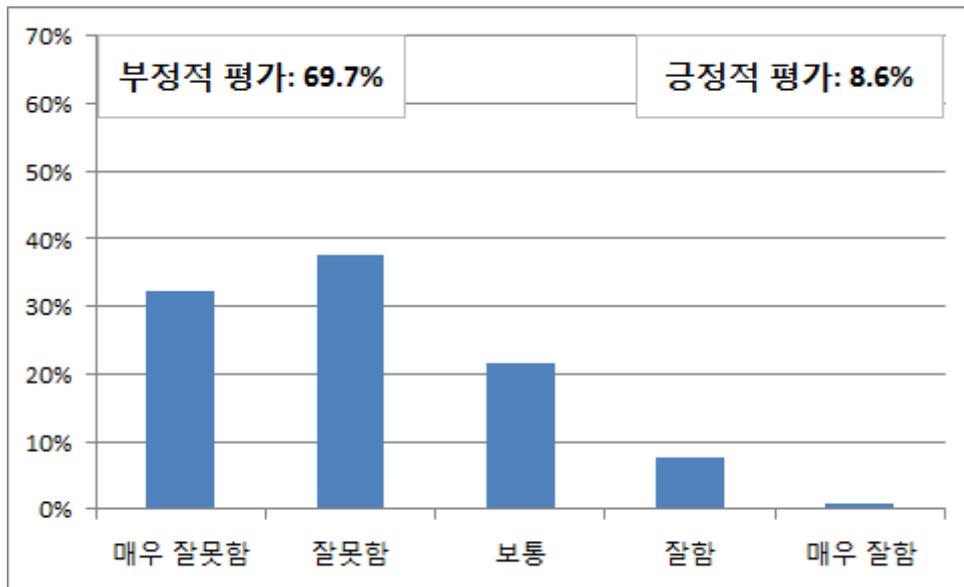
등 5개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.24이고 부정적 평가(63.7%)가 긍정적 평가(9.8%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열(2.08)과 인문사회계열(2.18)의 평가가 낮게 나타났다.



<그림 4-1> 교수의 역량 강화

2) 교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화

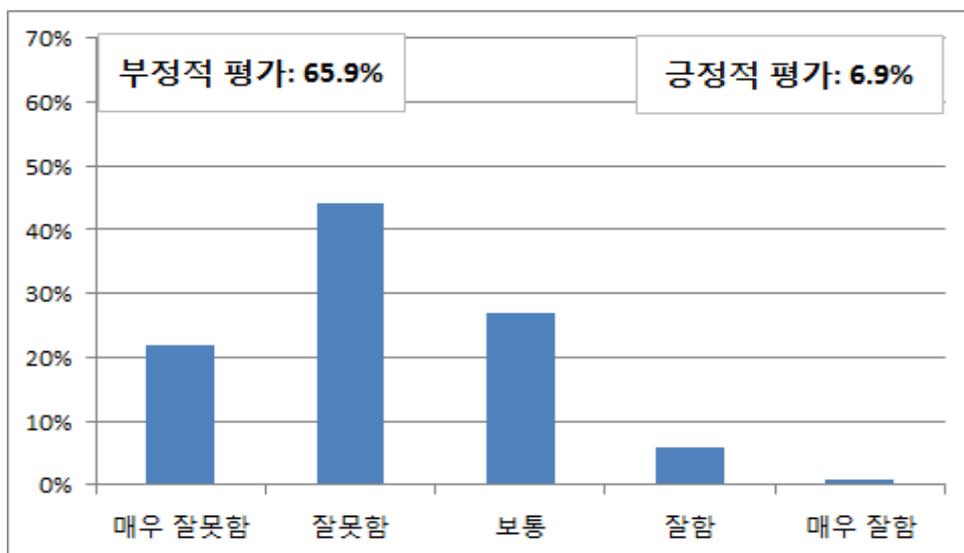
교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화에 대한 설문은 (1)3대 과학저널 논문게재장려금 1억원(공약), (2)국제저명학술지 논문게재장려금 현행 대비 최대 10배 인상(공약), (3)국내 논문게재장려금 현행 대비 최대 3배 인상(공약), (4)강의책임시수 감면 인센티브의 확대(공약), 그리고 (5)자체연구비 연 1000만원 지급(공약) 등 5개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.07로 나머지 5개 소항목중 가장 낮은 평가를 받았으며 부정적 평가(69.7%)가 긍정적 평가(8.6%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 의약계열을 제외한 전계열-이공계열(1.95), 인문사회계열(2.01), 기타계열(2.08)의 평가가 낮게 나타났다.



<그림 4-2> 교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화

3) 연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화

연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화에 대한 설문은 (1)연구소 중심의 예산 편성 및 집행의 자율성 확대(공약), (2)Post-Doc.(연구교수) 채용제도 도입(공약),

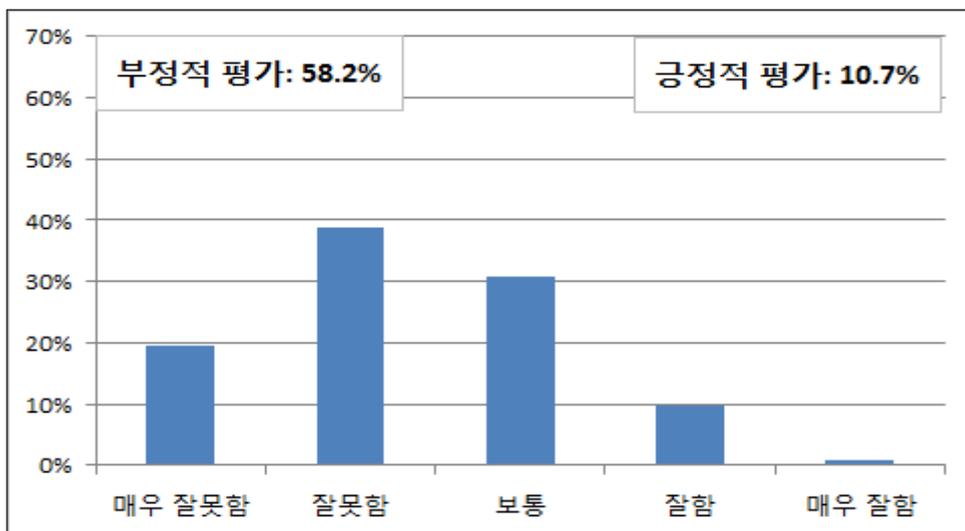


<그림 4-3> 연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화

(3)직원 직무연구비 지급 확대(공약), (4)연구소 단위 교수연구실적 평가 및 연구소 포상(공약), (5)연구소 지원 간접비 비율 현실화(공약), (6)연구소 학술지 발행 지원(공약), 그리고 (7)연구소 행정직원 지원 내실화(공약) 등 7개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.20이고 부정적 평가(65.9%)가 긍정적 평가(6.9%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열의 평가가 가장 낮게(2.05) 나타났다.

4) 교수 중심의 연구비 정산 시스템 개선

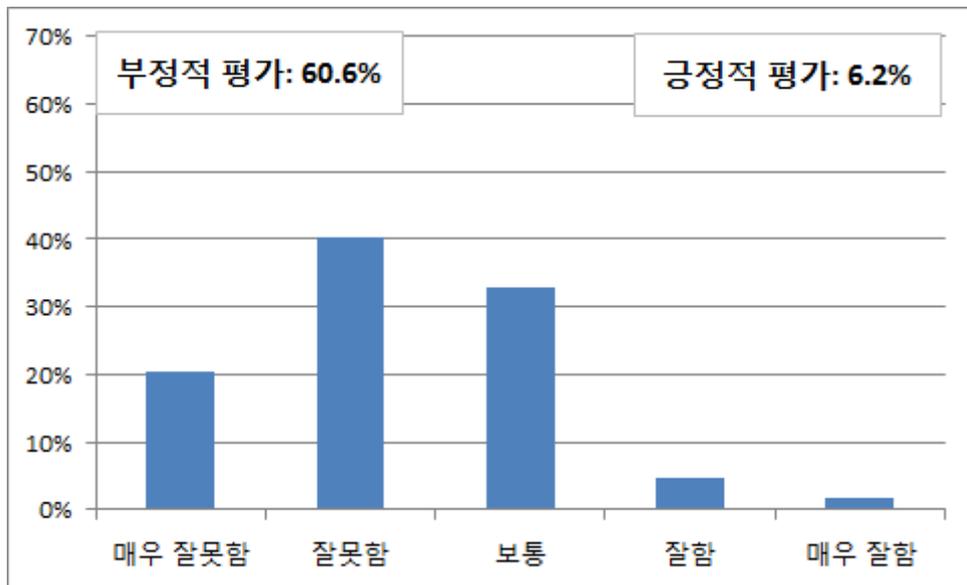
교수중심의 연구비 정산 시스템 개선에 대한 설문은 (1)페이퍼리스 정산제도 도입(공약), (2)연구지원 행정시스템의 연구자 중심화(공약), (3)연구소 중심의 정산 지원 체계 도입(공약), 그리고 (4)학과 단위 연구지원 강화(공약) 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.34로 5개 소항목 중 가장 높은 평가를 받았지만 부정적 평가(58.2%)가 긍정적 평가(10.7%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열에서의 평가가 가장 낮게(2.20) 나타났다.



<그림 4-4> 교수 중심의 연구비 정산 시스템 개선

5) 글로벌 교수 연구 경쟁력 강화

글로벌 교수연구경쟁력 강화에 대한 설문은 (1)국제학술대회 유치 적극 지원(공약), (2)국제학술대회 논문발표 점수 확대(공약) (3)국제학술회의 참가 지원경비 확대(공약), 그리고 (4)국제공동연구 지원 확대(공약) 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 평균은 2.27로 5개 소항목 중 두 번째로 높은 평가를 받았지만 부정적 평가(60.6%)가 긍정적 평가(6.2%)를 크게 압도하였다. 계열별로는 이공계열에서 가장 낮은 평가(2.12)를 받았다.



<그림 4-5> 글로벌 교수 연구경쟁력 강화

제5장 주요 추진 사업 평가

주요 추진 사업에 대한 설문은 1)교양교육과정 개편 사업, 2)학부 및 대학원 강의 운영, 3)세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업, 4)학·군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업, 5)스마트그린 캠퍼스 구축, 6)본부 조직 개편 추진 사업에 대한 총 6개의 소항목으로 구성하였다. 위 분야에 대한 전체 평균은 2.64이며, 이번 중간평가의 6개 대항목 가운데 가장 높은 평가를 받았다. 특히, ‘세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업’에 대한 평가는 3.35로 전체 31개 소항목 중 가장 높은 평가를 받았다. 6개의 개별 소항목 중에서 가장 낮은 평가를 받은 항목은 ‘본부 조직 개편 추진 사업’(2.16)으로 전체 31개 평가 소항목 중에서도 세 번째로 낮은 평가를 받았다.

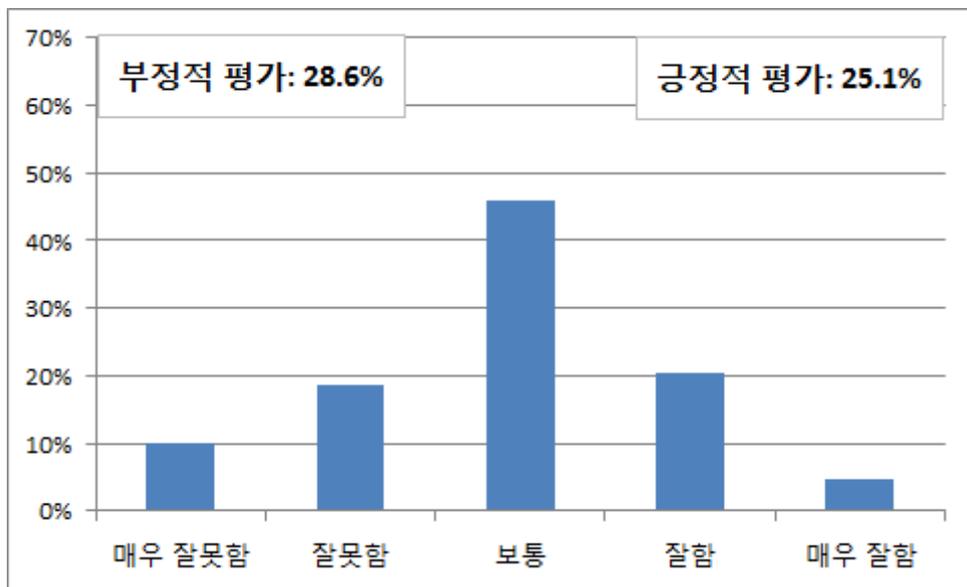
주요 추진 사업에 대한 표준편차는 1.15로 전체 6개의 대항목 중 가장 높았으며, 전체 6개의 소항목 중 4개 항목의 표준편차가 1이상이 되었다. 특히 ‘학·군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업’ 항목과 가장 높은 평가를 받은 ‘세종 충남대병원 및 제 3캠퍼스 조성 추진사업’ 항목 그리고 ‘학부 및 대학원 강의 운영’ 항목은 표준 편차가 각각 1.20, 1.13, 1.13으로 전체 31개 소항목 가운데에서 표준편차가 가장 높은 3개의 항목으로 분석되었다. 이는 교수회 구성원들의 적지 않은 수가 평균에서 상당한 거리가 있는 평가를 내리고 있다는 것을 의미하며, 추진사업 수행 과정에서 검토되어야 하는 사항으로 판단된다. 6개 소항목 별로 평가 결과를 구체적으로 소개하면 다음과 같다.

<표 5-1> 주요 추진 사업

평가 항목	평점별 비율(%)					평점평균	표준편차
	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함		
1) 교양교육과정 개편 사업	10.0	18.6	45.8	20.3	4.8	2.91	0.99
2) 학부 및 대학원 강의 운영	23.6	27.7	27.0	17.7	3.3	2.49	1.13
3) 세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업	9.5	10.5	28.2	38.2	13.4	3.35	1.13
4) 학군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업	30.8	25.5	22.0	16.2	4.1	2.36	1.20
5) 스마트 그린 캠퍼스 구축	14.3	30.1	41.1	12.2	1.4	2.56	0.93
6) 본부 조직 개편 추진사업	33.7	29.1	25.8	9.1	1.9	2.16	1.05

1) 교양 교육 과정 개편 사업

교양 교육 과정 개편 사업은 (1)기초교양교육원의 설립과 기능·운영의 효율성, (2)교양교육과정 개편 방향 및 모델의 적절성 그리고 (3)교양교육과정 개편사업 추진을 위한 공론화의 충분성 등의 3개 문항을 제시하여 평가하였다. 평균은 2.91이며, 전체 31개 소항목 중에서 두 번째로 높은 평가를 기록하였다.

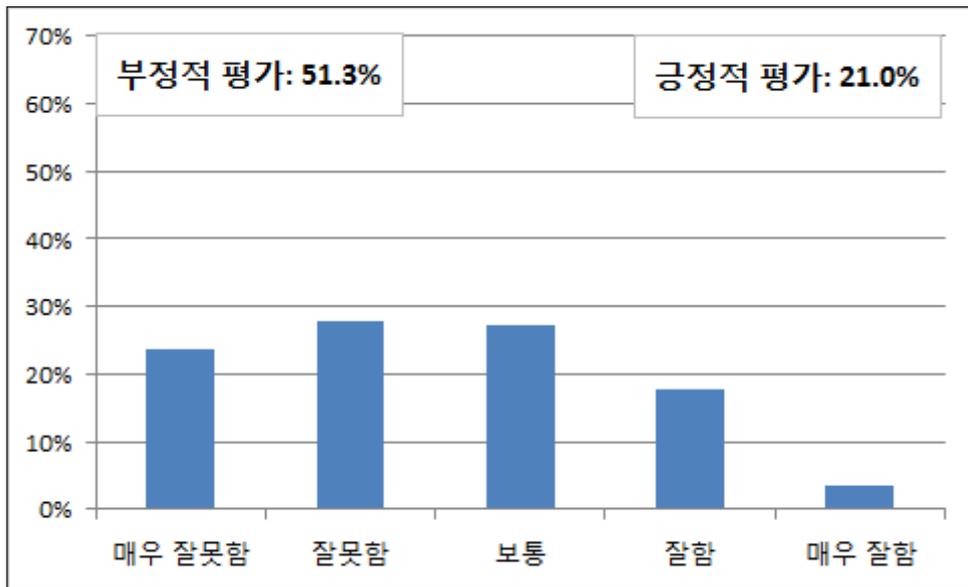


<그림 5-1> 교양 교육 과정 개편 사업

2) 학부 및 대학원 강의 운영

학부 및 대학원 강의 운영 항목에 대한 설문은 (1)학부 책임강의시수 강화, (2)논문연구과목 폐지 그리고 (3)학부 강의 폐강기준 상향조정 및 대학원 과목 설강 기준 강화의 3개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 위 항목의 평가 평균은 2.49로 전체 평균(2.46)을 약간 상회하였다. 위 항목 설문 조사에서 특이할 만한 사항은 표준 편차가 1.13으로 전체 31개 소항목 중 두 번째로 높은 편차를 기록하였다는 점이다. 또한 계열별 분석에서 최고 평균을 준 계열과

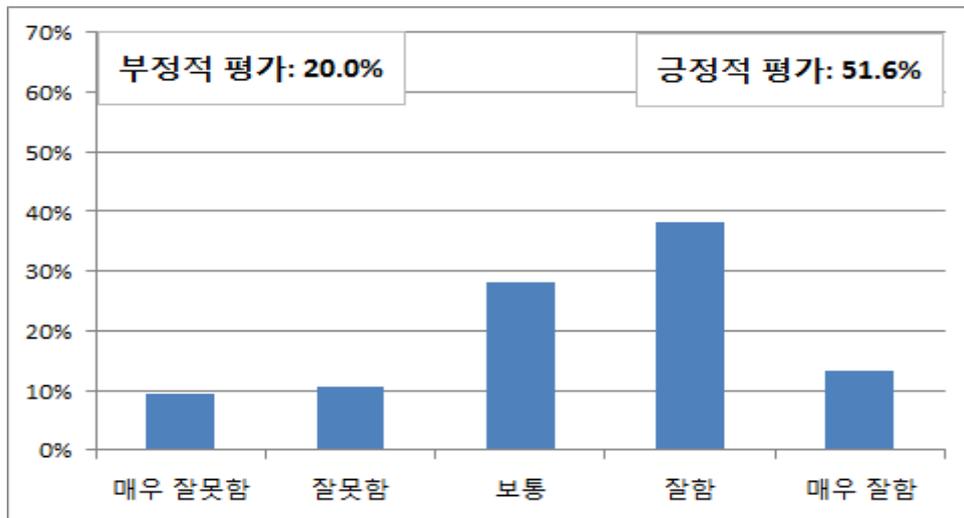
최하 평균을 준 계열 간의 차이가 0.95로 전체 31개 항목들 중 가장 큰 차이를 보였다. 표준 편차가 비교적 큰 다른 조사 항목들과 비교하여 볼 때, 다른 항목에 비해 위 설문 항목에 대한 의견이 계열별로 크게 다른 것으로 분석할 수 있다.



<그림 5-2> 학부 및 대학원 강의운영

3) 세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성

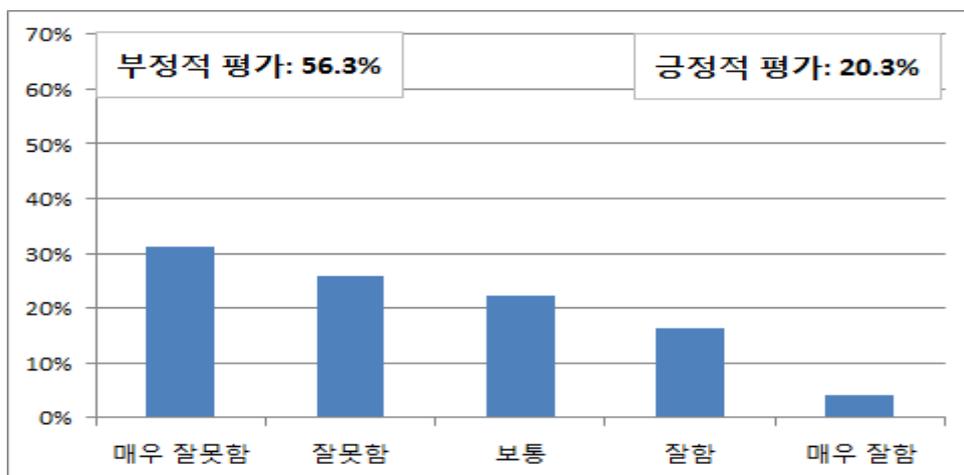
세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업에 대한 설문은 두 가지 문항을 제시하여 평가하였다. 두 가지 문항은 (1)세종시에 추진 중인 제3캠퍼스의 타당성과 (2)세종시에 충남대 병원조성의 타당성이다. 위 항목에 대한 평균 평가는 3.35이며 이는 전체 모든 평가 항목 중 가장 높았다. 계열별 평가 역시 전 계열에서 매우 고르게 긍정적인 의견을 나타내고 있다. 다만 표준 편차가 1.13으로 전체 31개 설문 항목들 중에서 두 번째로 높은 점은 신중하게 고려해야 할 사항으로 판단한다.



<그림 5-3> 세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성

4) 학군 협약에 따른 군사학과 설치

학·군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업에 대한 설문은 (1)군사학과 설치의 타당성과 (2)내부 구성원들의 의견수렴 과정 등 두 가지 문항을 제시하여 평가하였다. 평균은 2.36으로 전체 평균(2.46)보다 약간 낮은 수준이다. 위 항목에 대한 표준 편차는 1.20을 기록하였으며, 이는 전체 설문 항목 중 가장 높은 수

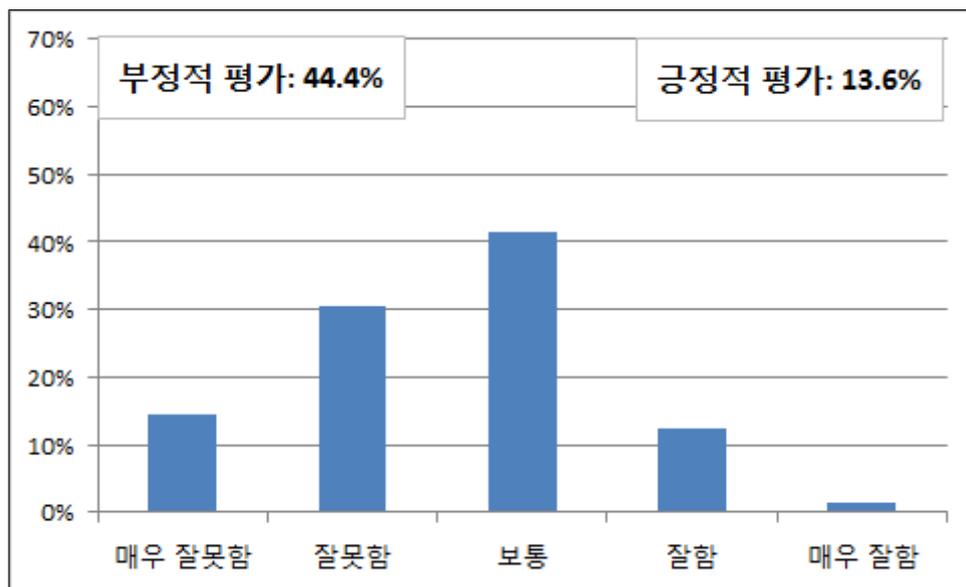


<그림 5-4> 학군 협약에 따른 군사학과 설치

치이다. 계열별 분류에 따른 평가 최고와 최저의 차이는 0.94로 전체 설문 항목 중에서 두 번째로 큰 차이를 보였다.

5) 스마트그린 캠퍼스 구축

스마트그린 캠퍼스 구축 항목은 (1)스마트그린 캠퍼스 구축 및 개설 사업에 대한 홍보와 (2)스마트그린 캠퍼스 구축사업의 추진 과정에 대한 두 가지 문항으로 평가하였다. 위 항목에 대한 평가는 2.56으로 전체 평균(2.46)을 약간 상회하고 있으며, 표준 편차는 주요 추진사업 분야에서 가장 낮은 0.93이다.



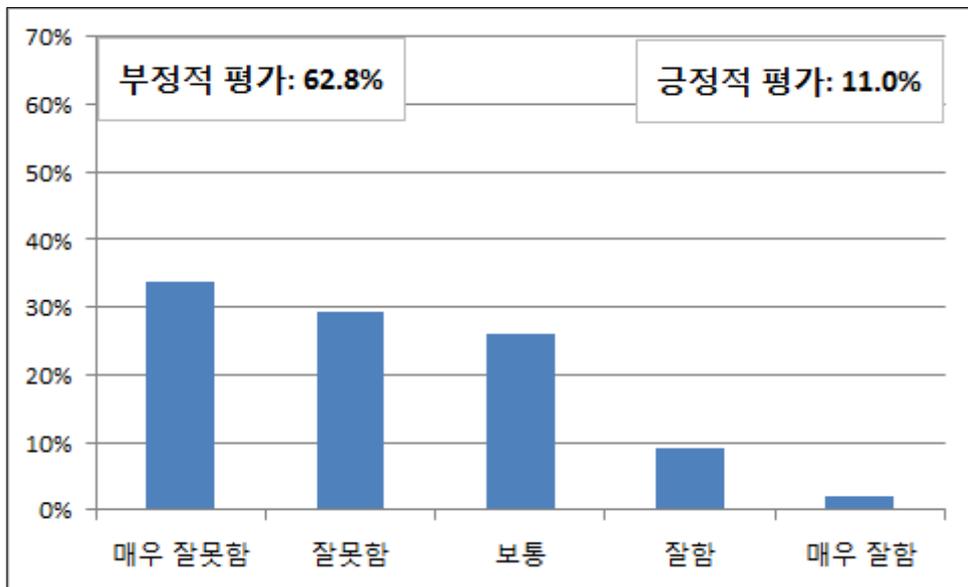
<그림 5-5> 스마트그린 캠퍼스 구축

6) 본부 조직 개편 추진사업

본부 조직 개편 추진사업은 주요 추진 사업 분야에서 가장 많은 4가지 문항을 제시하여 평가하였다. 4가지 문항은 각각 (1)부총장제도의 적합성, (2)본부 조직의 효율적 운용, (3)본부 조직 개편에 대한 홍보와 공론화 과정, (4)총장 직

선제에서 간선제로의 개정 및 향후 총장선출방법에 대한 의견수렴 및 대응에 대한 홍보 및 공론화 과정 등이었다.

위 항목에 대한 평가 평균은 2.16으로 전체 31개 평가에서 세 번째로 낮은 평가를 받았다. 특히 '매우 잘함'의 평가는 1.9%인데 반해 '매우 잘못함'의 평가는 전체 항목에서 '교직원의 복지' 항목 다음으로 많은 비중(33.7%)을 차지하였다.



<그림 5-6> 본부 조직 개편 추진사업

제6장 재정 분야

학교 재정 분야에 대한 설문은 (1)발전기금 확보, (2)재정건전성, (3)재정의 효율적 운영, (4)교직원 복지, (5)교직원의 직무 역량 강화의 5개의 소항목으로 구성하여 평가하였다.

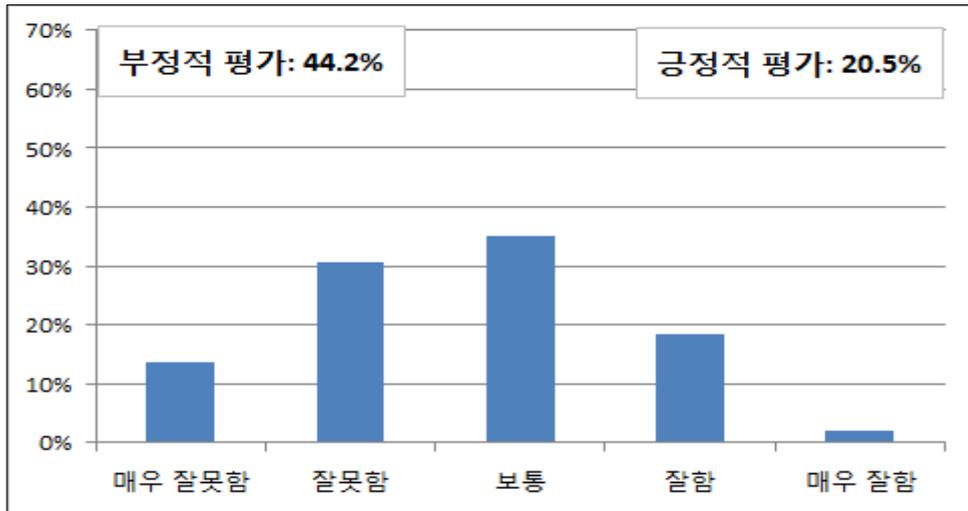
재정분야에 대한 대항목 평균은 2.42로 전체 평균 2.45보다 낮게 나타났다. 소항목별로는 ‘발전기금 확보’ 영역의 평균이 2.65로 가장 높았고, ‘재정의 효율적 운영’ 영역의 평균이 2.59, ‘재정의 건전성’ 영역의 평균이 2.51, ‘교직원의 직무 역량 강화’ 영역의 평균이 2.48, ‘교원의 복지’ 영역의 평균이 1.91, 순으로 나타나 ‘교원의 복지’ 영역이 가장 낮았으며, 모두 보통(3.00)에 미치지 못하였다.

<표 6-1> 재정 분야

평가 항목	평점별 비율(%)					평점평균	표준편차
	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함		
1) 발전기금 확보	13.6	30.5	35.1	18.4	2.1	2.65	1.00
2) 재정 건전성 제고	15.5	32.5	38.2	11.5	1.7	2.51	0.95
3) 재정의 효율적 운영	14.3	28.4	43.0	11.2	2.4	2.59	0.95
4) 교직원의 복지	38.7	37.0	18.6	4.5	0.7	1.91	0.90
5) 교직원의 직무 역량 강화	13.6	34.6	42.2	7.9	1.0	2.48	0.86

1) 발전기금 확보

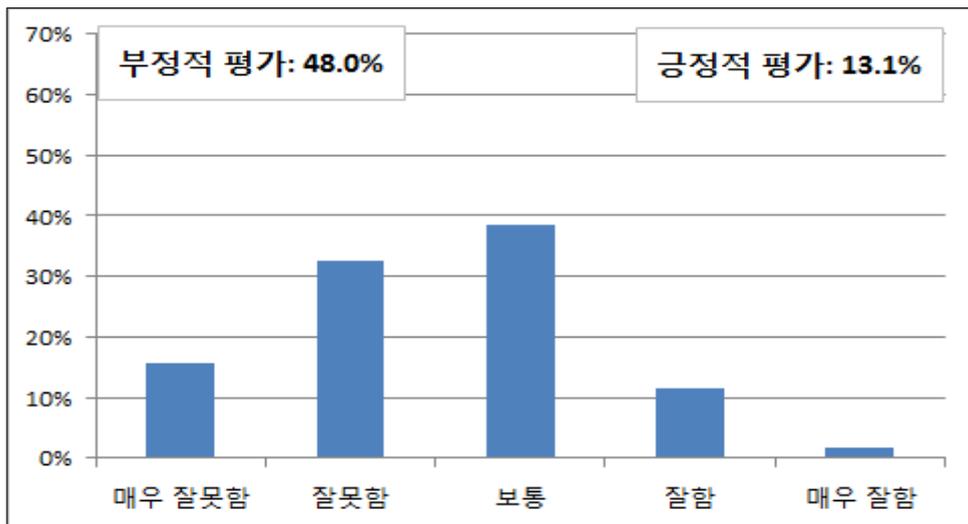
발전기금 확보에 대한 설문은 (1)발전기금 1,000억원 확보, (2)발전기금 모금 전략 및 관리체계 획기적 개선, (3)기초학문 육성 특별기금 조성, (4)발전기금의 효율적 사용 방안 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 발전기금 확보에 대한 평균은 2.65로 재정 분야 대항목 평균 2.42보다 높게 나타났다. 발전기금 확보 소항목에 대한 부정적 평가(44.2%)가 긍정적 평가(20.5%)를 상회하였다.



<그림 6-1> 발전기금 확보

2) 재정 건전성 제고

재정 건전성 제고에 대한 설문은 (1)국고지원 수주 확대 역량 강화, (2)투명한 등록금 산정으로 기성회계 편성의 건전성 확보, (3)연구비 수주의 확대 지원,

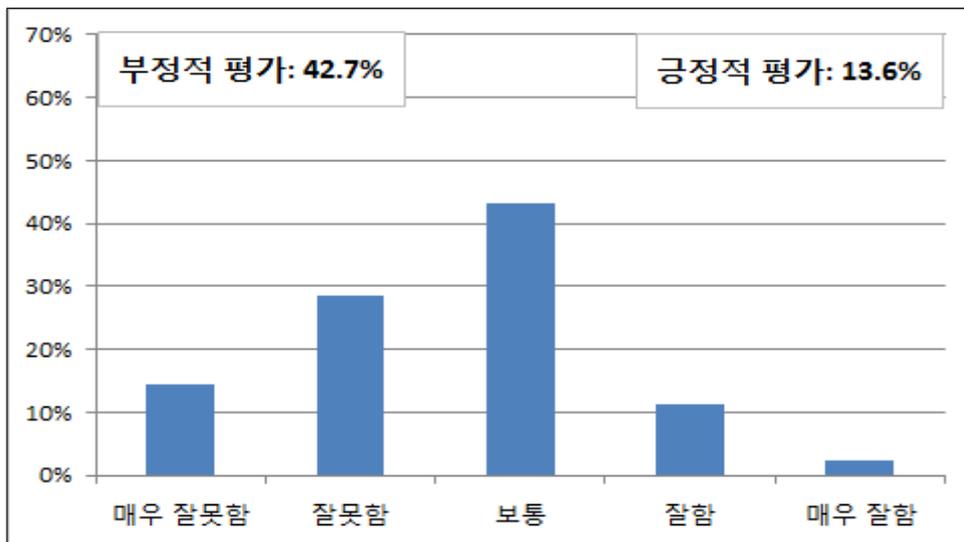


<그림 6-2> 재정 건전성 제고

(4)수익사업의 다각화등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 재정 건전성 제고에 대한 소항목 평균은 2.51로 재정 분야 대항목 평균 2.42보다 약간 높게 나타났다. 재정 건정성 제고 소항목에 대한 부정적 평가(48.0%)가 긍정적 평가(13.1%)을 크게 상회하였다.

3) 재정의 효율적 운영

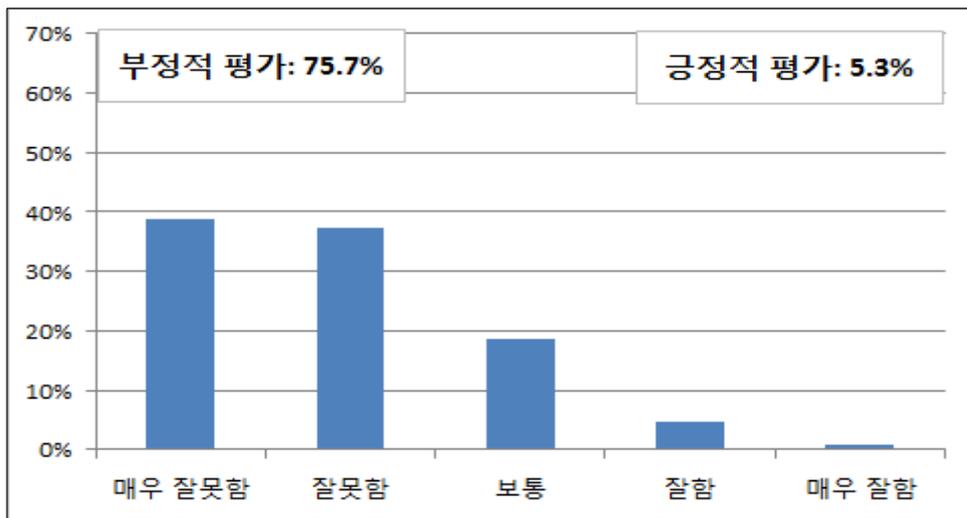
재정의 효율적 운영에 대한 설문은 (1)경상경비의 효율적 집행(공약), (2)국고와 기성회계의 효율적 연계 운영(공약), (3)발전기금의 효율적 집행(공약), (4)집행체계의 개선(공약)등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 재정의 효율적 운영에 대한 소항목 평균은 2.59로 재정 분야 대항목 평균 2.42보다 높게 나타났다. 재정의 효율적 운영 소항목에 대한 부정적 평가(42.7%)가 긍정적 평가(13.6%)을 크게 상회하였다.



<그림 6-3> 재정의 효율적 운영

4) 교직원 복지

교직원 복지에 대한 설문은 (1)교직원 복지를 국립대 최고 수준으로 개선, (2) 지역사회와 함께 하는 종합스포렉스 건립, (3)보건진료소 기능의 대폭 확대, (4)교직원 복지 인프라 확충, (5)대덕 캠퍼스 내 휴양림 조성, (6)교직원 여가 활동 개선을 위한 노력 등 6개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 교직원 복지에 대한 소항목 평균은 1.91로 재정 분야 대항목 평균 2.42보다 낮게 나타나 전체 31 개 소항목 평균 중 가장 낮게 나타났다. 교직원 복지에 대한 부정적 평가(75.7%)가 긍정적 평가(5.3%)을 매우 크게 상회하였다.

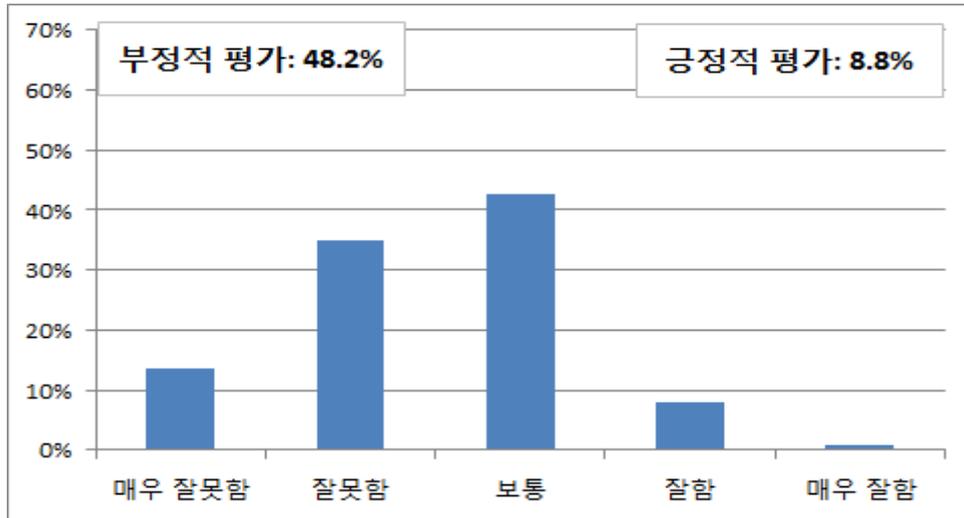


<그림 6-4> 교직원 복지

5) 교직원 직무역량 강화

교직원 직무역량 강화에 대한 설문은 (1)교직원 교육훈련 프로그램 확대, (2) 교육기회 확대, 순환보직 등 직원 역량 강화, (3)우수 직원 포상제도 확대 등 3개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 교직원 직무역량 강화에 대한 소항목 평균은 2.48으로 재정 분야 대항목 평균 2.42보다 약간 높게 나타났다. 교

직원 직무 역량 강화에 대한 부정적 평가(48.2%)가 긍정적 평가(8.8%)를 크게 상회하였다.



<그림 6-5> 교직원 직무역량 강화

제7장 조직 개편 및 네트워크 분야

조직 개편 및 네트워크 분야에 대한 설문은 (1)대학 행정시스템 개선, (2)산하 기관별 행정 시스템 개선, (3)인사 및 평가 시스템의 개선, (4)동문 네트워크의 강화, (5)지역과 중앙 네트워크의 강화의 5개 소항목으로 구성하여 평가하였다.

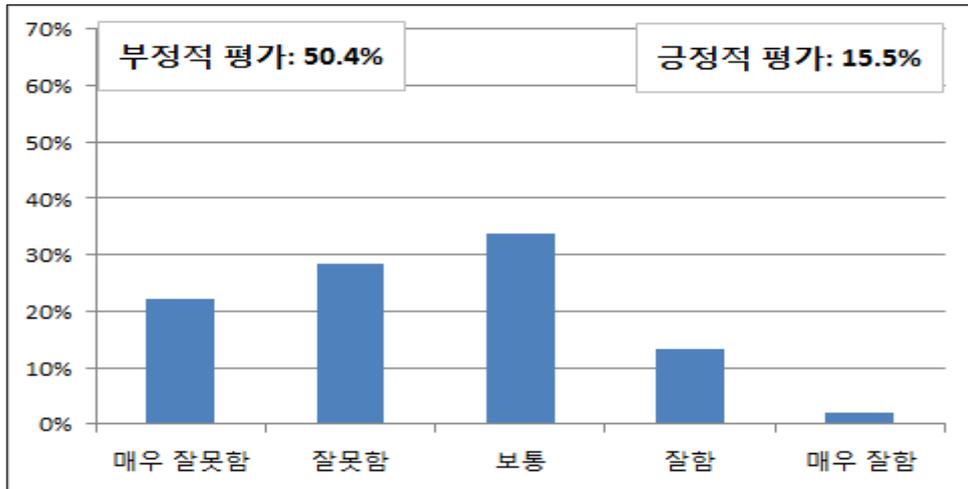
조직 개편 및 네트워크분야에 대한 대항목 평균은 2.51로 전체항목 평균 2.45보다 높게 나타났다. 소항목별로는 ‘동문 네트워크의 강화’ 영역의 평균이 2.80로 가장 높았고, ‘인사 및 평가 시스템의 개선’ 영역의 평균이 2.46, ‘대학 행정시스템 개선’ 영역의 평균이 2.45, ‘산하 기관별 행정시스템 개선’ 영역의 평균이 2.43, ‘지역과 중앙 네트워크의 강화’ 영역의 평균이 2.43 순으로 나타나 모두 보통(3.00)에 미치지 못하였다.

<표 7-1> 조직 개편 및 네트워크 분야

평가 항목	평점별 비율(%)					평점평균	표준편차
	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함		
1) 대학 행정시스템 개선	22.0	28.4	33.7	13.4	2.1	2.45	1.04
2) 산하 기관별 행정시스템 개선	15.8	36.8	36.5	9.8	0.7	2.43	0.90
3) 인사 및 평가 시스템의 개선	21.7	26.3	37.9	10.3	2.9	2.46	1.03
4) 동문 네트워크의 강화	8.4	23.4	50.8	13.1	3.6	2.80	0.90
5) 지역과 중앙 네트워크의 강화	16.0	34.8	39.9	6.9	1.7	2.43	0.90

1) 대학 행정시스템 개선

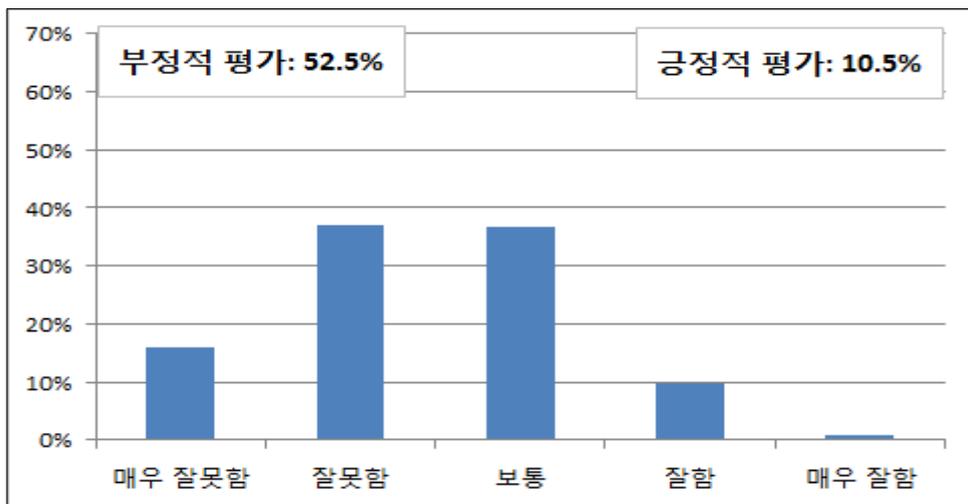
대학 행정시스템 개선에 대한 설문은 (1)단과대학 의견 수렴을 통한 학장 임명, (2)기능중심의 본부조직 개편, (3)학무회의의 효율적 개편, (4)연구자 중심의 연구비 집행 효율화 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 대학 행정시스템 개선에 대한 소항목 평균은 2.45로 대항목 평균 2.51 보다 낮게 나타났다. 대학 행정시스템 개선에 대한 부정적 평가(50.4%)가 긍정적 평가(15.5%)을 크게 상회하였다.



<그림 7-1> 대학 행정시스템 개선

2) 산하 기관별 행정시스템 개선

산하 기관별 행정시스템 개선에 대한 설문은 (1)단과대학별 자율경영과 책임행정 구현, (2)책임학과장제 도입, (3)부속기관의 자율경영과 책임행정 강화, (4)행정서비스 전문화, (5)학과별/기관별 행정인력(조교) 배치의 적절성 등 5개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 산하 기관별 행정 시스템 개선에 대한

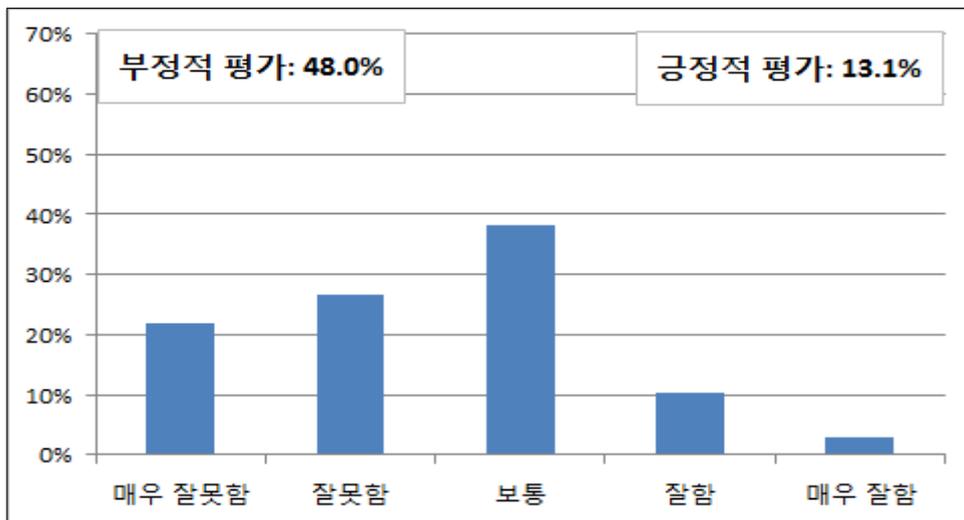


<그림 7-2> 산하 기관별 행정시스템 개선

소항목 평균은 2.43으로 대항목 평균 2.51보다 낮게 나타났다. 산하 기관별 행정시스템 개선에 대한 부정적 평가(52.5%)가 긍정적 평가(10.5%)를 크게 상회하였다.

3) 인사 및 평가시스템의 개선

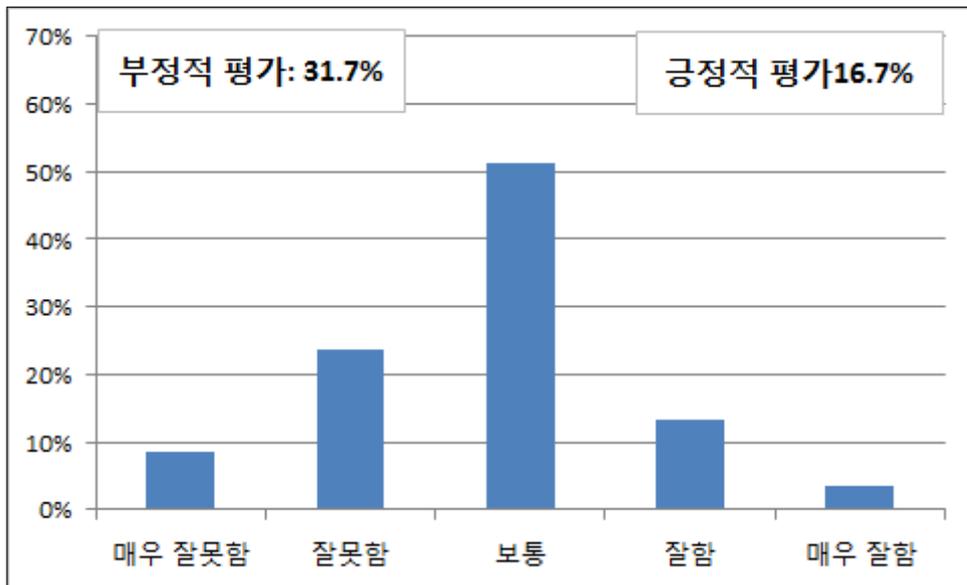
인사 및 평가시스템의 개선에 대한 설문은 (1)학연, 지연 등 과별을 배제한 합리적 인재등용, (2)교수 승진요건 및 업적평가 시스템의 합리적 개선, (3)우수 교수포상제(Star Professor Award Program), (4)공평하고 투명한 직원인사평가제도의 도입 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 인사 및 평가시스템의 개선에 대한 소항목 평균은 2.46으로 대항목 평균 2.51보다 낮게 나타났다. 인사 및 평가 시스템의 개선에 대한 부정적 평가(48.0%)가 긍정적 평가(13.1%)를 크게 상회하였다.



<그림 7-3> 인사 및 평가시스템의 개선

4) 동문 네트워크의 강화

동문 네트워크의 강화에 대한 설문은 (1)CNU Alumni Network(가칭)의 고도화 및 전문화, (2)동창회관 건립의 적극 지원(공약), (3)개교 60주년 전동문대상 홈커밍데이, (4)학교·동문 밀착 프로그램 개발 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 동문 네트워크의 강화에 대한 소항목 평균은 2.80으로 대항목 평균 2.51보다 높게 나타났다. 동문 네트워크의 강화에 대한 부정적 평가(31.7%)가 긍정적 평가(16.7%)를 상회하였다.

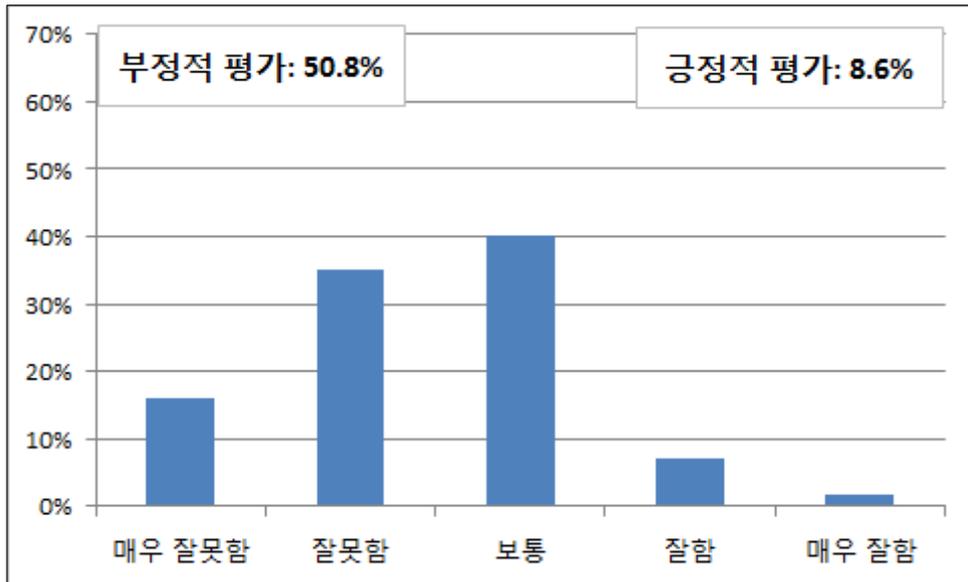


<그림 7-4> 동문 네트워크의 강화

5) 지역과 중앙 네트워크의 강화

지역과 중앙 네트워크의 강화에 대한 설문은 (1)충남대학교 서울게스트하우스 개설 운영, (2)University-Community Connection(UCC) 구축, (3)지역 상생발전 학연산군관민정 네트워크 구축, (4)지역 및 중앙 네트워크 관리를 위한 조직 강화(공약)등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였다. 지역과 중앙 네

트위크의 강화에 대한 소항목 평균은 2.43으로 대항목 평균 2.51보다 낮게 나타났으며 전체항목 평균 2.45보다 낮게 나타났다. 지역과 중앙 네트워크의 강화에 대한 부정적 평가(50.8%)가 긍정적 평가(8.6%)을 크게 상회하였다.



<그림 7-5> 지역과 중앙 네트워크의 강화

제8장 리더십 평가

리더십 분야에 대한 평가 설문은 크게 (1)대학 경영, (2)대학의 최고 경영자로서의 직무수행, (3)대학의 민주적 시스템 구축, (4)대학의 민주적 경영, (5)대학발전의 방향성 제시 등 총 5개의 소항목으로 구성되었다. 리더십 분야에 대한 설문의 전체 평균은 2.37이며 이는 전체 설문의 6개의 분야 중에서 연구 분야에 대한 평가 2.22 다음으로 낮은 평가이다. 리더십 분야의 표준편차는 1.08로 전체 6개 분야 중 두 번째로 높았으며, 특히 5개의 소항목의 표준 편차가 모두 1을 상회하였다. 5개의 소항목 중 ‘대학의 최고 경영자로서의 직무수행’에서 전체 평균을 상회하는 가장 높은 평가(2.47)를 받았으며, ‘대학의 민주적 경영’ 항목에서 가장 낮은 2.27을 받았다. 5개 소항목 별로 평가 결과를 간략하게 요약 소개하면 다음과 같다.

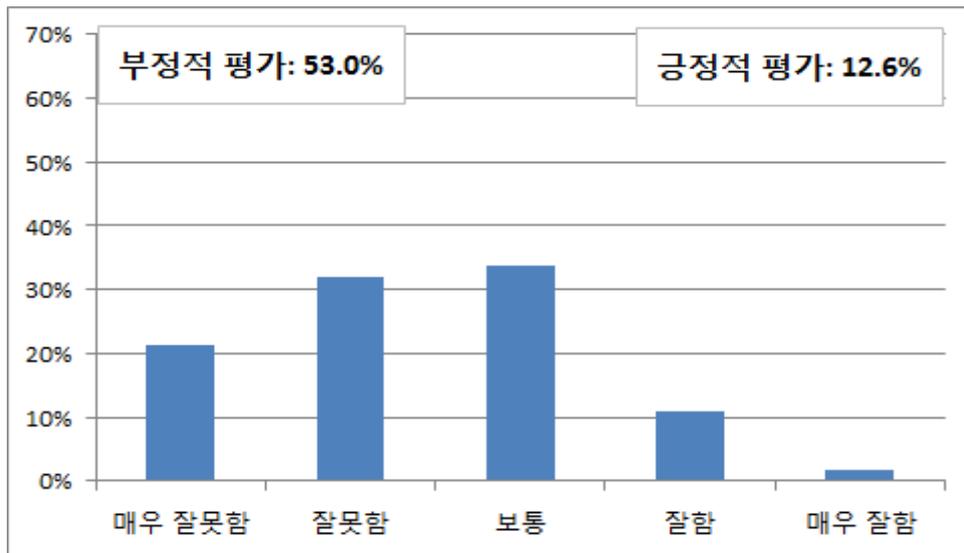
<표 8-1> 리더십 분야

평가 항목	평점별 비율(%)					평점평균	표준편차
	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함		
1) 대학 경영	21.2	31.7	33.7	11.0	1.7	2.40	1.00
2) 대학의 최고 경영자로서의 직무수행	22.4	30.1	28.2	13.8	4.3	2.47	1.12
3) 대학의 민주적 시스템 구축	27.9	30.1	27.0	11.9	2.6	2.31	1.08
4) 대학의 민주적 경영	28.6	31.0	26.0	11.2	2.1	2.27	1.06
5) 대학발전의 방향성 제시	25.8	28.4	27.7	14.8	2.6	2.40	1.10

1) 대학 경영

대학 경영 항목에 대한 설문은 (1)교수회와 발전적 상생관계 형성, (2)교수와 직원 의견수렴의 장 정례화, (3)구성원, 학과, 단대, 총장 등 조직 단위 간 소통

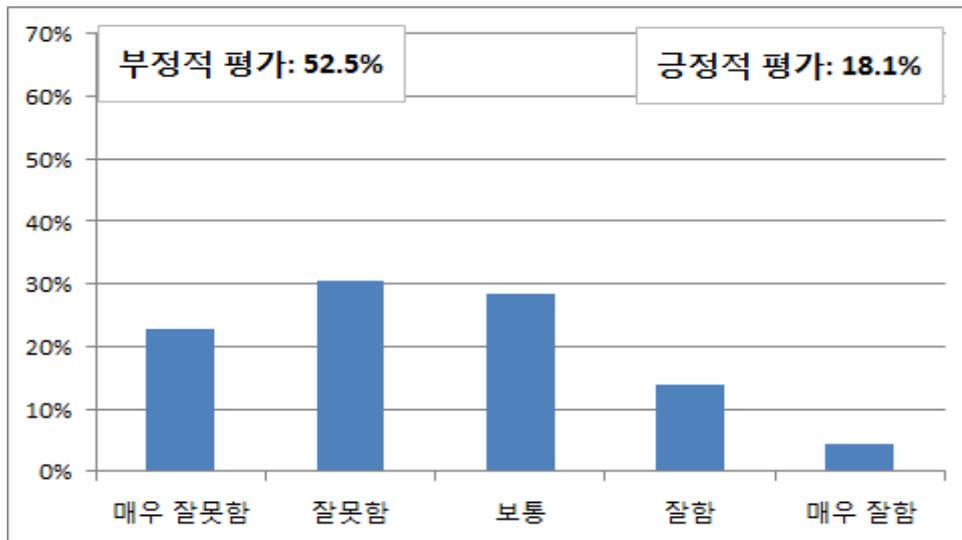
강화 그리고 (4)행정예고제 도입 등 4개 문항을 제시하여 종합적으로 평가하였으며, 위의 4개의 문항들은 모두 지난 선거에서의 총장 공약사항이다. 평균은 2.40으로 리더십 분야의 평균 2.37보다 약간 높았으며, 표준 편차는 1.00을 기록하였다.



<그림 8-1> 대학 경영

2) 대학의 최고 경영자로서의 직무수행

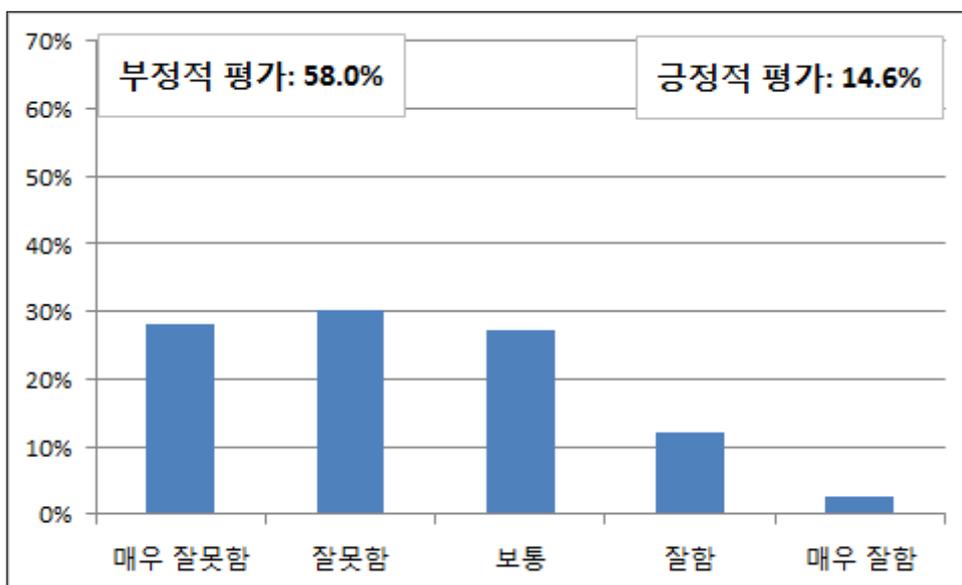
대학의 최고 경영자로서의 직무수행에 대한 평가는 (1)미래지향적 비전 및 발전전략 제시와 (2)비전 공유와 구성원의 동기부여를 위한 노력 등 2가지를 평가 문항으로 제시하였다. 위 항목에 대한 평가 평균은 2.47로 리더십 분야에서 가장 높게 나타났다. 표준 편차는 1.12로 전체 31개 평가 항목 중 4번째로 높았으며, 리더십 분야에서는 가장 높은 수치이다.



<그림 8-2> 대학의 최고 경영자로서의 직무수행

3) 대학의 민주적 시스템 구축

대학의 민주적 시스템 구축에 대한 평가는 다음 3가지의 문항으로 구성되었다. (1)학교 운영 및 소통을 위한 민주적 시스템 구축, (2)대학 구성원들 간 갈등

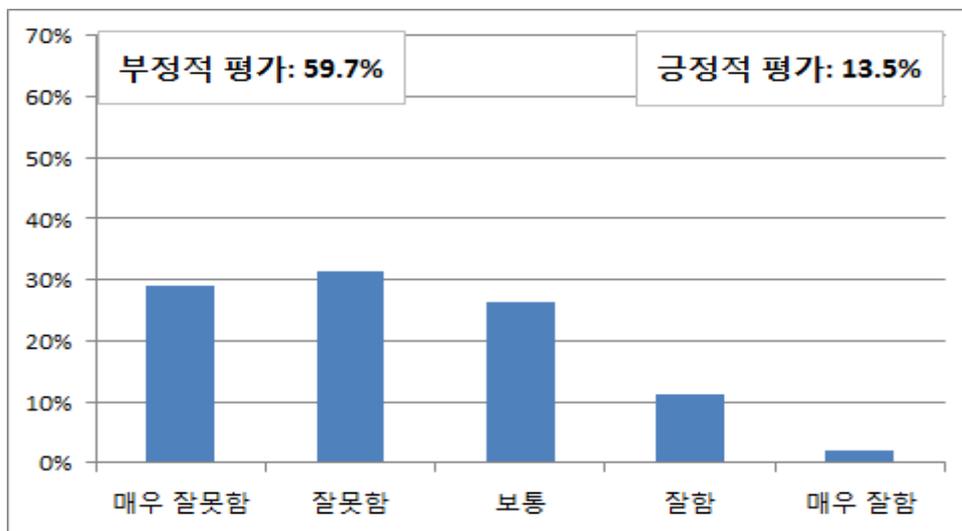


<그림 8-3> 대학의 민주적 시스템 구축

조정을 위한 공정한 시스템 구축 그리고 (3)본부 및 단대의 보직인선에 대한 민주적인 절차적 정당성이다. 평가 평균은 2.31이며, 표준 편차는 1.08이다. 특히 계열별 분류에서 최고를 받은 계열과 최저를 받은 계열의 평가 차이가 0.30으로 리더십 분야에서 가장 작은 차이를 기록하였다.

4) 대학의 민주적 경영

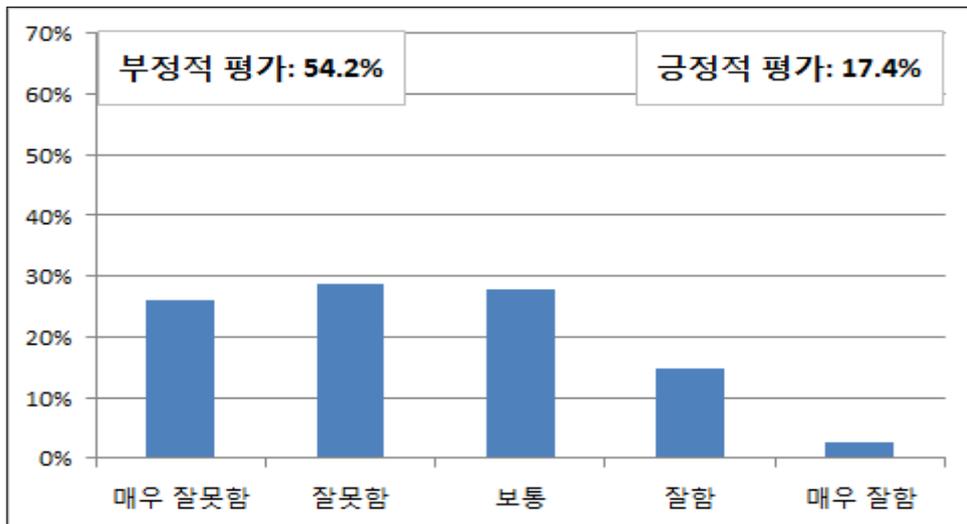
대학의 민주적 경영에 대한 설문 항목은 (1)여론수렴과 정책결정의 민주성 및 합리성, (2)대학 구성원 간의 갈등 조정 및 통합 노력 그리고 (3)보직인선의 합리성 등 3가지 문항으로 구성되어 있다. 위 항목의 평균은 2.27로 리더십 분야에서 가장 낮게 나타났으며, 강한 부정(매우 잘못함)으로 평가를 한 구성원의 비율이 28.6%로 리더십 분야에서 가장 높은 수치를 보이고 있다.



<그림 8-4> 대학의 민주적 경영

5) 대학발전의 방향성 제시

대학발전의 방향성 제시 문항에서는 크게 다음 4가지의 의견을 묻고 있다. (1) 총장직선제 포기의 적절성, (2)학칙개정을 위한 MOU 체결의 타당성, (3)MOU 체결의 실익 그리고 (4)대학의 본질과 산학연 육성 방향의 부합성에 대한 의견이다. 평가 평균은 2.40으로 전 항목 전체 평균(2.46)보다는 낮지만 리더십 분야의 평균(2.37)보다는 약간 높다. 표준 편차는 1.10을 기록하였으며, 이는 전체 31개 항목의 표준 편차 중에서 5번째로 높은 수치이다.



<그림 8-5> 대학발전의 방향성 제시

제9장 개방형 질문 응답 내용

아래 내용은 중간평가 설문지의 6개 대항목별로 첨부한 개방형 질문에 대한 자유응답을 정리한 것이다. 6개 대항목 외에 마지막으로 종합적인 의견 및 평가 결과의 활용방안에 관한 질문도 던졌는데, 이에 관한 자유응답도 첨부하였다.

이 응답들은 각각 개인적인 의견을 표현한 것이지만, 정책 및 업무수행 내용에 대해 구체적인 평가가 담겨 있다는 점에서 의미가 있으며, 문제점에 대한 적절한 해법 또는 개선책을 시사하는 부분도 있기 때문에 소중한 참고자료가 되고 있다. 총장과 대학본부는 교수들의 자유응답 의견에 담긴 지혜를 잘 활용할 필요가 있을 것이다. 한편 일부 의견은 교수회에 대한 비판 및 주문 사항도 담고 있어 교수회에게도 반성의 자료로 활용할 필요가 있다고 생각한다.

1) 교육 분야

- 아무런 창의적인 시도가 없었음.
- 공약을 이행하려는 의지는 있는 것으로 보이나 각 학과의 특성을 고려하지 않거나 추진 방향에서 전체를 아우르는 의지 부족.
- 지금 방식의 학부 상담은 지양되어야 함. 상담의 방법 및 목적에 대해 교육도 하지 않은 상태에서 교수라고 무조건 상담을 할 수 있다고 생각하면 안 됨.
- 대학원생들에 대한 체계적인 지원책도 전무함. 학부는 공부 모임을 지원하지만 대학원생들에게는 글쓰기, 학문 연구 방법 등에 대한 교육을 거의 하지 않고 있음.
- 교육 분야 경쟁력 향상을 위한 실질적인 행정적 기여가 전무했음. 특히 BK21+와 같이 대형 국가교육사업들을 대비하는데 있어 전문성과 비전 제시가 불분명했음. 계속해서 변화하는 교육 및 취업환경에 적극적이고 구체적인 대처 방안 수립이 미흡해 보임.
- 학교 교양교육의 내실화를 위하여 교양과목을 정리하고 학생 위주의 교양과목에서 탈피하여 학생의 질적인 교양강좌의 개설이 필요함.

- 중복 유사과목의 수강을 제한할 수 있는 학교 시스템이 필요함.
- 강의시수 증가로 인해 교육 환경이 열악해지고 있음.
- 실습 과목의 절대평가는 인정해야 한다고 생각합니다.
- 강의 설강 인원수에 대한 고려도 필요.
- 구호만 있고 내용없는 내실화 보다 내용 중심의“내실화”, “강화”가 필요함.
- 대학 본부는 교양 교육의 취지와 의미를 잘못 알고 있다. 교양 교육은 기초학문 분야 대학의 전공 과목을 통해 이루어져야 한다. 교양 과목과 전공 과목의 구분은 교양 교육 수준을 획기적으로 높일 수 있는 방법이 아니다. 취업 지향형 교양 과목을 개설한다는 것은 교양 교육의 취지와 의미도 모르는 어불성설이다.
- 교육은 본부의 부속 기관이 아니라 교육 기관인 단과 대학이 맡아야한다.
- 외국 대학에 학부생 어학 연수 프로그램의 확대 필요.(미주 국가에 치중되어 있음.)
- 학생들이 자유롭게 복수 전공을 이수할 수 있도록 교육 환경을 획기적으로 변화시킬 필요가 있음.
- 2014년 3월부터 시작하는 기초교양영어는 실패할 것임. 과도한 교육비(강사료) 지출에 미미한 결과가 나올 것으로 예상됨.
- 학과 특성을 살린 교육 과정 개발에 투자가 필요하다고 생각됨.
- 이공계의 경우 대학원생 연구(실험)지도에 상당히 많은 시간을 할애하고 있음. 따라서 논문연구 강의가 폐지된 상황을 보완할 수 있는 대책이 필요함. 이는 교수 연구력 강화와 직결됨.
- 교수 1인당 연구 인력 제로, 교수 1인당 1명 대학원생 등록금 면제에 대한 시행 요구.
- 각 학과 특성에 맞는 취업 지원을 하였으면 합니다. 각 학과 취업 특성 조사 프로그램 지원 금액 지원 등. 전임교원이 적어 수업을 초과함에도 불구하고 전임교원 수업 담당 비율이 낮음. 이를 학문 분야(학과) 평가에 계산하는 것은 부당하다고 판단됨.(전임교원 확보율을 고려하여야 함.)

- 이공계열의 실험 실습에 대한 배려없이 강의 시수를 학점으로 일괄 전환하는 발상은 형편없는 정책이다. 우수학부 및 대학원 신입생 유치에 대한 획기적 정책의 도입은 말뿐인 상황이다.
- 대학원생의 장학금 및 연구 활동 지원이 거의 전무하다.
- 교육은 교수와 학생간의 접촉을 기본으로 한다. 그러나 교수가 한 시간 이내의 통학 거리에 있지 않으면 접촉이 빈번하기 어렵다. 우리 교수들의 주거지를 확인해서 얼마나 통학 거리가 되지는 확인할 필요가 있다. 복무규정 준수 여부는 학습 여건의 확보에 필연적이다.
- 취업률 제고를 위한 보다 실질적 노력이 요구된다. 단지 행정적 기구의 설치만으로는 달성되기 어렵다.
- 공약 사항 완전 미이행.
- 교양교육과 관련하여 여전히 분야별 특성이 충분히 반영되지 못하고 있음. (예를 들면 global 분야, 국제 학술회의 참가 비용 예산의 삭감 조치는 국제화의 반대 방향으로 보임.)
- 학생 취업 지도에 대한 예산 지원은 긍정적이지만 그 실행 감독 필요.
- 외국인 교수를 채용함에 있어서 다섯 명 전원을 "무늬만 외국인"으로 뽑은 것은 국제화를 하지 말자고 외치는 것과 다름없는 사기극이다.
- 학부 전공 교육 및 대학원 교육을 지원할 조교 확보 절실함. 특히 학생 수가 많은 학과에 대한 지원 필요.
- 수업 환경을 더 열악하게 만드는 정책을 내어 놓는 것은 내실화와는 모순됨.
- 대학원생 연구 지원과 복수전공 확대에 관한 본부의 정책(행정) 추진안이 요구됨.
- 학부 교육 개선에 비해, 대학원생 장학금 및 연구 질적/양적 향상 면에서 잘못된 또는 정책으로 BK+ 사업 수주 전국 국립대 최저 수준에 도달함.
- 대학원의 경쟁력 강화를 위한 융복합 연구 및 교육 프로그램 특성화 관련 노력 등이 대표적으로 특성화 관련 노력 등이 대표적으로 전무한 것으로 평가됨.
- 대학원생 특히 외국인 학생 학비 지원 시급함.

- 국내 학생들의 대학원 진학 기피현상으로 외국인 학생 유치 절실함.
- 각 단과대별 대표 교수들의 특별위원회 구성을 통한 교육 특성화, 유사 학과 통폐합, 정원 감축 계획안 등의 산적한 학교 문제 해결 및 장기 실행 방안 확보 필요. 각 대표 교수들은 40~50대 초반 교수로 구성.
- 전임교수 담당 비율 증가는 올바르지만, 타 거점대학에 비하여 낮은 교수 확보율을 해소하는 것도 중요함. 현재 전임교수 담당 비율은 높을지라도 교육의 질(책임시간 및 강의시간 증가) 저하 우려.
- 특히 대학원 교육을 위한 대학원 제도의 확충 필요.
- 대학원 사업인 BK+ 사업의 적극적 협력이 필요.
- BK사업의 활성화를 위한 자금 확보.
- 교수 책임 시수 감면 없이 교수 대학생 비율 조정 불가능.

2) 연구 분야

- 내실있는 조치는 전혀 보이지 않음. 교수들의 신바람과 의욕을 고취할 수 있는 의미있는 조치를 하나라도 내놓기 바람.
- 교수연구력 강화를 위한 대책을 마련할 것.
- 연구 지원 행정시스템은 행정 직원 위주로 변함.
- 연구비 교수 인센티브는 오히려 역행함.
- 충남대 출신 교수의 점차 늘고 있음. 이는 교육 경쟁력을 약화시킬 가능성이 높음.
- 연구물의 양에만 집착하도록 현재의 교수 평가 제도가 진행되고 있는데 이는 지양되어야 함.
- 논문연구 학점을 폐지하는 것은 아주 잘못된 일임.
- 자체연구비 정산 방식 개선 요망. (타 국립대 충북대 등의 경우처럼, 논문(결과물)제출하면 영수증 정산 불필요 방식으로 개선 필요.)
- 교수 연구 인센티브의 강화가 필요함.
- 자체연구비 증액 및 수혜자 확대가 요구됨.
- 특별히 무엇을 추진하였고 성취하였는지 모르겠음.

- 학교 연구비의 집행에 있어 연구력이 있음에도 연구비가 없는 교수에 대하여 최소의 경비를 지원하고 사후 논문의 발표를 의무적으로 하도록 연구비 지원제도 개선.
- 학교 지원의 교수 연구 여건 개선이 전혀 되지 않고 오히려 시대에 역행하고 있음. 연구 장려 정책을 없애는 산단의 횡포는 참으로 한심스러움.
- 대학 교육 연구의 지나친 상업화가 우려되는 방향임.
- 총장은 교수 연구력 강화를 위해 한 일이 전혀 없다. 연구력 저하를 위해서는 많은 노력을 했다. 굳이 사례를 제시할 것도 없다. 임기의 반이 지난 지금에서야 자체연구비의 개선을 시도하고 있을 뿐이다.
- 연구소 중심의 예산 편성 및 집행을 강화시켜야 함.
- 의대의 기금교수는 학교와 대학 병원에 필요해서 선발하고 겸직교수와 동일한 활동을 하고 있는데도 기금교수에서 겸직으로 발령되는 경우, 상당한 차별은 받고 있는 실정임. 연구성과 등을 겸직교수와 기금교수가 동일하게 인정받게 되길 바람.
- 신입 교수 지원 제도의 악화 및 연구를 진작하기 위한 어떠한 제도적 뒷받침이 되고 있지 않음.
- 연구를 위한 지원이 하향 평준화된 실적 양산을 위한 미봉책에 그침.
- 재정 악화와 더불어 오히려 지원이 악화가 된다는 생각.
- 연구간접비를 통한 교수들의 학술 활동 지원이 예전에 비해 축소되었음
- 논문 1편당 인센티브 지원 삭감을 시행하라.
- 연구력 강화와 반대되는 정책, 산단의 효율성 제고, 역량있는 산단장 발탁 필요.
- 연구비 정산 및 사용이 복잡하고 프로그램에 입력 사항이 과다하여 연구 및 교육 등의 시간을 많이 빼앗기고 있음. 간소화 요청.
- 교수 연구력 강화를 위한 차별화된 정책 도입이 없다. 연구력이 높은 교수들에 대한 연구 인센티브를 높여야한다. 연구력이 없는 교수의 경우 강의 시수를 높여 교육형으로 전환하여야 한다.
- 지키지 못할 공약, 지킬 의향이 없는 공약 남발하는 후보 검증필요.
- 총체적인 부실화로 더 이상 연구중심 대학이란 간판을 보일 수 없다.

- 현재의 지원 수준은 연구를 포기하라는 분위기로 밖에 내몰 수 없다.
- 연구중심의 교수들에게는 심한 박탈감을 주는 현 지원 체계를 바꿔야한다.
- 책임 시간을 6시간으로 줄이기는 커녕 전임교원 강의부담 비율을 높이기 위해 강의부담을 더욱 가중시키고 있음.
- 연구 인센티브가 공약과는 다소 괴리가 있으며 이전보다 크게 개선되었다고 볼 수 없다.
- 공약 사항 완전 불이행.
- 연구소 예산 인력 등의 지원 필요. 기존 실행해온 국제 교류 관련 예산의 적극적 그리고 지속성 지원. 국제 학술회의 지원 경비 축소 정책 철회.
- 산학협력단의 연구자 지원이 매우 부족.
- 정산 등을 위한 교수의 노력시간이 너무 많이 소요됨.
- 연구 지원팀의 서비스 역량 개선 절실.
- 연구 역량 강화를 무슨 연구자 책임시수 상향 정책으로 이루겠다는 것은 이해 불가능함.
- 논문연구 과목이 학점으로 인정되지 않게 규정을 변경하게 되어, 교수의 수업부담 가중과 연구 시간 단축을 유발시킴.
- 특히, 공대 교수는 각 실험실 내 대학원생 연구 지도에 막대한 시간 소요되나 이를 고려/인정하지 않음.
- 대학 평가가 여러 분야로 나누어질 수 있는데, 그 중 가장 중요한 분야라고 생각되는 연구 분야에서 총장의 공약 대비 현재까지의 실천 정도가 가장 미비하고, 오히려 교수들의 사기를 저하시키고 있음.
- 논문 게재 장려금 상한선 도입은 공약과 반대 방향임.
- 연구년제 대폭 축소는 교수 연구 리프레시 정체 현상을 유발함.
- 학과 단위 연구 지원은 잘못된 학과도 도약 발판 기회 부여 필요함.
- 연구비 인센티브 제도를 년중 상시 제공하는 것을 1년에 1회(매년 4월)로 바꾼 것을 잘못된 정책으로 원상 복귀가 바람직하다고 판단.
- 논문 게재 장려금은 출판 즉시 지원해야 함. 차년도에 종합하여 지원하는 경우는 출판 게재료 등의 정산이 불가하며, 실적에 따른 동기 유발

- 및 장려의 효과가 크게 손상될 것으로 예상됨.
- 연구 전산 시스템의 사용자 친화적 구성 필요.
 - BK21 후속 사업 등 대형 국책사업 수주에 대한 학교의 제도적 행정적 지원은 최악 수준이었다. 향후 이런 일이 절대로 다시 일어나서는 안 될 것이다.
 - 부총장제가 처음 시행되었기 때문에 이에 대한 평가가 필요하다.
 - 연구 여건 개선과 관련된 조항들의 충족 정도가 낮다. 일부라도 확실한 개선책 제시할 필요가 있다.
 - 기존 총장과 별다른 차이를 느끼지 못하고 있음.
 - BK 사업등 대부분의 대형 과제가 대학 본부의 정성평가 부분에서 낙제점을 맞아 탈락함.
 - 본부의 무책임한 대응, 책임 부서의 책임 회피(산단, 기획처등).
 - 학술대회(해외포함)은 교원 업적 평가에서 제외시켜야 함.
 - 연구 분야를 활성화한다면서 도서관은 예산의 이유로 주요 저널의 e-구독조차 끊고 있는 현실을 총장님은 파악하고 있는지를 알고 싶다.
 - 국책 과제의 수주 실패: BK21 Plus는 BK21 대비(-300%) 저하.
 - 연구비 정산 시스템 개악.
 - 산학협력단의 연구비 및 국책 사업 예산 집행 과정이 지나치게 행정 편의 중심으로 운영되고 있음. 교수들의 연구, 교육을 위한 서비스 정신이 결여된 직원들을 재교육시키는 등 적절한 조치가 필요함.
 - 당해년도에 발표된 SCI 논문에 대한 장려금을 다음년도 업적 평가 이후에 자동 지급하겠다는 제도는 연구력 강화에 도움이 되지 않음. 이전대로 시행하는 것이 바람직함.
 - 학문 성격을 고려한 인센티브 제도의 도입이 필요함.
 - 거꾸로 가는 대학 행정, 한심스럽다.
 - 현재의 연구 환경에서는 '신나는 연구'를 할 수 없음 -> 논문 쓰고 싶은 생각이 별로 안드는 구조임.
 - 실현 불가능한 공약(空約)이므로 기대가 없었음. 연구소 지원은 커녕 현재의 인력도 축소하고 있는 현실로, 육성해야 할 연구소는 과감하게 지원하고, 쓸데없거나 불필요한 기능 중복 연구소는 통폐합해야 함.

3) 주요 추진 사업

- 대다수 구성원들에게는 그다지 의미 없는 일에 총장이 전력투구하고 있는 느낌.
- 가능한 교수들의 강의 부담을 줄이고 연구 활동에 투자할 수 있는 시간을 조금이나마 늘려 주는 것이 SKY, KAIST 등 일류 대학과 경쟁할 수 있는 최소한의 방책으로 생각됨.
- 공과대학의 분리 검토(타 대학의 경우 참조) 예) IT 공과대학 분리
- 세종시에 역량 강화보다는 대전 충남에 역량을 집중할 것
- 본부 조직이 첩첩산중, 비효율화 극대
- 부총장 2명은 학교 발전을 위해 무엇을 하였는지? 또 앞으로 무엇을 할 것인지?
- 주요 추진 사업은 대부분 근본적인 개혁이나 발전이 아닌 근시안적, 임기응변적이며 교육부에 영합하는 것으로서, 구성원들의 사기를 저하시키고 있음.
- 기초 교양 교육원 확충과 지원은 신중을 기해야함.
- 부총장제는 폐지 되어야함 (옥상옥임. 처장의 역할 약화, 부처장급 본부장 등 연령이 내려감)
- 세종 충남대 병원 및 제3캠퍼스 조성 사업은 매우 중요했음. 그러나 이 부분에만 집중하여 다른 부분에 대해서는 고민없는 결정들을 한 것으로 보여짐.
- 논문연구 과목의 경우, 대학원생들이 연구를 수행함에 있어 매우 필요한 제도임. 한 학기에 3과목을 지속적으로 수강하는 것과 2과목 + 논문 연구를 수강하는 것은 연구 효율성 제고 측면에서 매우 다름.
- 약속된 대학원생의 연구 활동 지원과는 전혀 다른 사업이 추진되었음.
- 보직 교수를 줄이고 본부 조직을 축소할 필요가 있음. 특히 부총장제도는 필요 없는 것으로 생각됨.
- 부총장 하는 일이 없음
- 세종병원 설립 추진 외에 학교 경쟁력 강화를 위한 총장의 의지 박약
- 총장의 산학 협력에 대한 관심이 전혀 없고 눈을 가리는 보직자 위주로

행정을 펼침

- 교양 교육 개편, 군사학과 설치에 대학 수준을 낮추는 행위임.
- 학생, 학교 수준에 걸맞고 더 발전시킬 수 있는 내용이 아님.
- 기초 교양교육원의 설립은 교양교육 강화와 아무런 관련 없다. 이미 교육원은 실패한 경험이 있다. 이유는 교양과목과 전공과목을 분리 운영하는데 있다.
- 군사학과는 전체 교수회 평의회에서 절대 다수로 부결된 경우다.
- 부총장 2인의 역할을 되돌아본다면 예산만 낭비했을 뿐이다. 그들의 역할이 제대로 이루어졌다면 우리 학교 현재 이 모양인가?
- 본부 조직 개편의 합리성에 대한 공론화 과정이 부족함.
- 부총장제 없애야 함.
- 모든 보직자의 자격 심사 후 엄중히 할 것.
- 조직 개편 즉 부처장과 관련된 규정이 자주 개정됨 -> 그 규정의 정당성에 흠집 내는 본부
- 군사학부 설치의 타당성에 대한 내부 구성원들의 의견이 절대적으로 필요하다고 봄. 총장을 비롯한 일부 본부 보직자의 이해관계가 얽혀 있다고 볼 수밖에 없음.
- 상당한 비용이 들어가고 있는 현 부총장 제도는 그 실효성과 필요성이 의문시 되고 있으며 즉각 개편하는 것이 바람직하다고 판단됨.
- 군사학과 설치에 구성원의 의견 수렴 과정이 적절하지 않았으며 반대 의견에 대한 설득도 부족했고 명분과 실리도 없는 사업을 강행한 대표적 사례라고 생각함.
- 논문연구 과목 폐지. 책임 시수 강화, 강의 폐강 기준 상향 조정을 통하여 학교의 교육, 연구 지표는 일시적으로 올릴 수 있을지 몰라도 구성원인 교수를 지표 상승 도구로만 활용 한다는 생각이 많을 경우 지속 가능한 사업 방향이 아니라고 생각함.
- 세종 병원에 과도한 집중을 하고 나머지 다른 부분에 상대적으로 추진이 미약함
- 군사학과 신설 폐지하라. 군사학과 졸업생 소위 임관 보장받은 후에 군사학과 신설

- 당장 폐지하시요! "군사학과"
- 직무에 적합한 보직 인사 결여
- 전임교수 확보율을 고려한 전임교수 담당 비율의 산정이 필요. 학과 정원을 고려한 강의 폐강 기준 마련
- 교수의 연구력과 상응하는 책임 시수의 강화가 도입되어야 한다. 즉 연구력이 없는 연구비 수주 0, 연구논문발표 0, 대학원생지도 0인 교수의 경우에 책임시수를 높이는 차별화 정책이 도입되어야한다. 하향 편향적 일률적인 책임시수 강화는 대학의 미래를 좀먹는 정책이다.
- 보직 확대에 따른 성과 미흡
- 논문연구가 폐지되었으나 실제 대학원생의 논문 실험 지도 시간을 인정 받을 수 있는 과목이 절대적으로 필요하다. 논문연구 폐지는 대학원 교육의 특성을 무시한 제도 개편임
- 세종 충남대병원에 대한 제안서가 예산 통과를 위해 다소 비현실적으로 낮은 예산으로 신청한 것은 통과 후 실행 단계에서 어려움이 예상된다.
- 새로운 제도의 도입으로 인해 기술 제도가 불리한 영향을 받게 되어 실질적 이득이 없는 경우 매우 비합리적인 결정이 되고 만다. 더욱이 불리한 입장에 대한 고려를 하고도 학교에 도움이 될 때 새로운 제도(군사학부등)의 도입이 정당화될 수 있다. 또한 기존 제도의 이해 관계자들에게 충분한 설명과 나아가 설득이 필요하며 이를 통해 달성된 합의는 새로운 제도의 성공적 정착의 필수 요건인 것이다.
- 기존 보직자에 대한 연임이나 재임용은 다른 구성원에 대한 무능과 무관심을 간접적으로 나타내는 것이다.
- 공약 사항과 정반대로 역행
- 부총장 제도의 실효성 재점검 필요
- 대외 부총장의 역할 강화
- 교무부 인력 확대 통한 역할 및 서비스 지원
- 여성 인력의 본부 보직 portion 늘릴 것
- 군사학과 설치는 충남대 발전에 저해됨
- 교양 교육을 원래 목적에 맞게 내실화하지 않고 기구만 만드는 것은 걸치레에 불과함

- 부총장제는 원래 취지에 맞지 않게 운영됨
- 강사 채용 비율이 높은 문제점을 단과대별 특성 고려 않은 채 논문 연구를 일괄적으로 학정 인정 안 되는 과목으로 변경시켜, 책임 시수 부족 및 연구 시간 단축 등의 또 다른 문제점을 유발시킴.
- 전 교무처장의 인선이 매우 잘못되었고, 제재 방법 / 도구없이 독자적 사무 처리에 문제 많아 보였음
- 주요 추진 사업에 있어서 일견 공약 사업을 지키는 것으로 보일 수도 있으나 장기적인 면에서 학교 발전의 원동력도 고려를 하는 것이 필요할 것임. 예) 논문연구 과목 폐지. => 논문연구 폐지 후 실질적인 연구 및 연구를 집중 할 수 있는 분위기 조성 방안 필요, 그러나 현실은 반대로만 진행되는 듯함.
- 교양 교육 과정 개편 시 너무 서둘렀음
- 학부 강의 폐강 기준 상향 조정이 너무 학과 특성은 반영 하지 못하고, 일방적인 확대 통보식으로 운영됨
- 군사학과 설치시 내부 구성원들의 의견 수렴 과정이 없었음.
- 부총장 역할을 잘 모르겠음
- 사업 추진 시 소통을 합시다. 불통 총장의 명예를 지시렵니까?
- 당초 공약과는 반대로 책임 강의 시수가 오히려 늘어났다. 애초에 왜 그런 공약을 내세웠었는지 다시 되새겨 보기 바란다.
- 단과 대학 규모별 학장의 책임 시수 차등 감면은 외부에서 볼 때 우스꽝스러운 일이다.
- 사업 추진에 있어 공감대 형성, 민주적 의사 결정 과정 미흡.
- 교수 평의회 결정 사항 무시, 독단적인 군사학과 추진 매우 부적절
- 부총장 제도 포함 조직 개편 부적절, 구조 개혁에도 역행
- 총장 선정 방법에 대한 본부의 의견 수렴, 미흡
- 학과 상황에 따라 1학기 및 2학기 시수를 자유롭게 변경 가능해야 함.
- 부총장 및 보직이 너무 많음. 직원 수 및 보직수를 줄여야함
- 교수의 연구력 강화를 오히려 저해하는 잘못된 학부 및 대학원 강의 운영
- 불필요한 부총장제로 인한 행정의 중복화

- 부총장의 적합성은 그리 필요하지 않다
- 조직만 비대해짐
- 대학원의 연구논문 과목 폐지는 교수들의 대학원생 논문 지도와 연구 활동을 경시하는 관점에서 추진된 것이라 생각됨. 교수의 연구력 향상을 위한 배려가 아쉬움.
- 부총장제를 당장 폐지하고, 대학원장은 겸직하고, 학과장 보직 수당으로 돌려라
- 부총장 제도는 너무나 비효율적임
- 부총장 일을 본인이 하고 있으니... 총장은 대외 업무, 돈 벌어오기 위해 밖으로 뛰어다녀야지, 해외여행은 왜 이리 자주 하는지
- 부총장제 활용 부실 (내부+외부 업무 분담 필요), 책임자(학교 부실, 평가 강등 등)에 대해 추궁 없이 다른 부처로 재배치 등 기획처 LINC 등 (누가 책임지려고 않고 안일함 철폐 필요)
- 학부 강의 폐강 기준은 오히려 낮추어야. 영세학과(인원)는 어떻게 수강생을 충원하나?
- 본부 조직에 대해서는 충분한 여론 수렴이 있어야하고 약속했음에도 불구하고 급히 혼자 결정한 사항

4) 재정 분야 (발전 기금 및 교원 복지 포함)

- 5억 상금 받은 것이 창피한 줄 알아야지, 교문에다 몇 달 짜 게시 광고하고 있으니 원~ 참~~
- 국고 및 외부 재정 확충 노력에 총장의 사활을 걸 필요
- 가능성 없는 空約들, 현실에 맞는 계획을 짜야
- 선심성 공약들은 배제되어야함
- 나아진 것이 없음
- 발전 기금 조성은 많은 노력을 기울이고 있는 것으로 평가됨. 교직원 복지 및 교직원 직무 역량 강화에 대한 구체적이고 가시적인 방안이 부족한 것으로 평가됨

- 국가의 교육 재정의 정상화를 위해 노력하지 않고 경영 합리화를 통해 재정 건전성을 확보하는 것은 고등교육을 포기한 것임
- 교직원에게 지급되던 기성회비로 급료를 하루아침에 삭감하는 것은 정상적 행정이 아님
- 교수연수 프로그램에 대한 지원 부족
- 발전기금 확보의 정당성과 이의 효율적 집행이 필요하다. 어렵게 얻은 발전기금을 사용한 결과가 진정 성과가 있는지 철저한 확인이 필요하다.
- 단위 기관의 예산을 삭감하여 본부 예산의 비중을 늘리는 것은 본부의 예산 지출 목적 및 이의 집행에 따른 투명성과 효율성이 전제될 때 정당화될 수 있다. 이를 구성원에게 설명하고 보여줄 당연성이 요구된다.
 - > 연구비 33억원의 중액이 어떤 재원과 노력으로 이루어 질 수 있는 것인지 궁금하다. 아랫돌 빼서 윗돌로 쓰면 그 답은 넘어진다.
- 현실적으로 교직원 복지 개선이 이전보다 나아져 보이지 않는다.
- 총장의 대외 활동에 의한 발전 기금 유치 전무
- 꼭 필요한 일, 교육 사업 등에는 꼭 예산이 지원되었으면 합니다. 종종 예산이 없어서 그동안 해왔던 일이나 사업이 중단되는 것이 아닌가 생각합니다.
- BK21 사업 수주와 같은 국책 사업에 대한 대학의 조직적 준비가 없었다. 이로 인해 대학 정책 및 제도 개선에서 충남대 전체가 낮은 점수를 받아, 많은 사업단이 탈락하는 초유의 사태를 발생시켰다. 기획팀의 정상적 가동이 필요하다.
- 발전 기금 확보가 너무 미흡해요. 중요합니다. 이 문제는 매우 중요해서 그냥 적당히 넘길 문제가 아닙니다. 총장님의 새로운 수정안이 발표되어야하고, 관리위원회는 즉각 해산 후, 발전기금 조성 전략도 재고를 해야 합니다
- 교수 회관 없는 보기 드문 국립대! 점심시간에 학생 및 외부인에 치여 점심을 급하게 때워야하는 교직원 식당
- 가시적 성과가 보이지 않음
- 충남대 병원 교직원 발언 확대 시행

5) 조직 개편 및 네트워크 분야

- 지금 처장들이 과거에 어떻게 학교에 공헌했는지? 누가 잘 따를 수 있겠나?
- 교수 숫자 학생 정원을 배려한 전체 조교(행정 인력)를 재배치하는 노력이 낮다. 좀 더 확실한 개혁이 필요하다. 학과 단위에서의 비교를 통한 명확한 원칙의 수립이 필요하다.
- 공간 채산제에 의한 사용료 징수의 경우도 이공계의 경우 실험 실습 공간에 대한 배려가 없는 획일적 정책을 강요하였다.
- 부총장제는 옥상옥이 될 여지가 높다. 이들의 역할이 참 모호해 보인다. 서울대 제도를 모방하는 것이 최선은 아니다. 좋은 것만 배우자.
- 전문-특수 대학원장들을 학무위원에서 배제하고 별도 회의체로 내려보낸 것은 대학원 중심 대학 수준에서는 어색하다.
- 교수들의 출신 대학별 비중을 검토해 균형있는 임용이 되길 바란다.
- 조교 배정 기준의 명시적 공개와 이의 적용이 공평하게 이루어져야 한다.
- 극소수 선거 공헌자에 국한된 보직 독점 및 재선임
- 최근 우리 대학교에서는 구조 개혁 관련 많은 갈등이 보이고 있습니다. 멀찌감치에서 지켜보는데 종합적으로 볼 때 당사자 교수나 학생들이 학문 또는 소속감이라는 측면에서 스스로 열심히 해보겠다는 의지를 보여주는 한도 내에서는 현상 유지가 바람직하지 않은가 생각함. 대학 본부의 권위 또는 권한으로 무리하게 추진하지 않는 것이 좋겠음
- 부총장직은 없애야 산다.
- 교수 전체의 의견 반영 미약
- 일부 교수 중심 (특히 Senior 교수)의 의견 반영
- 인사 과정의 투명성 확보(학연, 지연 아닌 실력위주)
- 충남대 산하조직들의 자율적 운영을 제고하지 않고, 각 운영 단위 및 구성원들의 합리적 토론 과정도 없이, 일방적 행정을 수행하는 경우가 너무 많음

- 조직 개편 및 네트워크 분야 관련 공약사항에 대하여 해결 정도가 미미함
- 학무회의 유명 무실
- 쪼그라들고 있는 대학 조직, 행정, 복지
- 특히 인사 분야에 있어 전문성과 공정성 필요, 지난 2년간의 공과를 놓고 재평가 실시 후 책임자 문책 필요 (예 학교등위 26 -> 32등: 기획처의 대처가 적절했는지?, 지표관리 중/경 정도를 제대로 파악이 되었는지?)

6) 리더십

- 소통의 능력은 돋보임(민주적). 그러나, 보직자 인선은 잘못하고 있음. (총장 본인이 직접 인재 발굴해야 함)
- 교수 연구 경쟁력 향상에 대학의 최우선 순위를 두어야함.
- 대학의 대외 경쟁력 향상 (예를 들면 QS 대학 평가 등 다양한 대학 평가에서 충남대의 순위)에 역점을 두고 대학 운영을 해야함.
- 대학과 대학 구성원들(학생, 교직원)에 대한 고려가 없는 국가 행정부처에서 요구하는 사안들만 실행하려는 접근 방식은 리더십의 부재로 이어질 수 있음.
- 시장 지향적인 대학 발전을 추구했다고 하지만 충남대의 얼굴이라고 할 수 있는 홈페이지 (영문, 국문)를 보면 경쟁력이 뒤떨어지는 학교라고 보이게 됨.
- 풀어야 할 문제들의 우선순위와 소통을 통한 문제 해결 능력을 발휘할 시기를 바람.
- 본부 보직자와 총장의 일관적인 행정이 펼쳐지지 않고 있음.
- 언어와 행동이 전혀 일치하지 않음.
- 총장은 대학의 미래 비전을 가지고 있는지 묻고 싶다.
- 총장은 교직원들과 얼마나 많은 대화를 나누었는가? 전북대 서기석 총장은 학생과 교수 그리고 직원들과 얼마나 많은 대화를 하고 토론을 했

는지 알고 있는가?

- 우리 대학에 민주와 정의가 살아있다고 생각하다고 생각하는가? 회유, 협박, 강요 이외에 무엇이 있는가? 이해 당사자를 배제하고 일방적으로 결정하고 통보한 일이 얼마나 많은지 잘 알고 있으리라 본다.
- 타 대학을 벤치마킹하여 쫓아가는 리더십이 아니라 개인의 발전과 지역의 발전을 위한 대학의 비전 제시와 실천 계획을 제시하라
- 자유전공학부 문제 등 학내 문제 해결을 위하여 학내 구성원과의 소통 및 화합 능력이 전혀 결여 되어 있음.
- 협박성에 가까울 정도의 학내 구성원들에 대한 총장 직선제의 포기 요구는 총장 후보로서 약속했던 총장 직선제 폐지와 완전히 상반된 것으로 대학 리더로서의 신뢰성을 완전히 상실한 것을 보여줌.
- 아무 실리도 챙기지 못한 총장 직선제의 주도적 포기는 타 주요 거점대학들로부터 멸시와 조소를 받는 등 대학의 자긍심과 자존심을 격하시킨 계기가 되었음.
- 대학이 형식적인 합리성만을 강조하여 시장 지향적인 지표만을 추구할 경우, 총장 재임 기간 동안 지표상으로 일시적인 향상이 있을지 몰라도 구성원들의 적극적이고 자발적인 참여를 유도해내지 못하는 리더십은 지속 가능성도 낮고 내용적인 합리성을 함께 할 수 있는 균형감도 상실됩니다. 이럴 경우, 총장이 바뀔 때마다 이러한 일은 반복될 것입니다. 대학 구성원의 다양한 의견들을 잘 청취하여 대학이 형식적이고 외형적인 발전뿐만 아니라 내용적 합리성도 함께 추구할 수 있는 리더십이 필요하다고 생각합니다.
- 능력있는 인사들을 기용하여야 하며, 인문계 자연계 공학계 예술계 등 다양한 학문 분야에서 적절한 인물을 본부 정책에 반영하여야 한다. 미래 지향성 정책 방향의 수립이 없고, 교과부 지시사항에 대한 급급한 정책 수립에 휘둘리는 모습들은 매우 실망적이다.
- 총장의 리더십은 학교 발전에 지대한 영향을 미치나 현재의 리더십 부재는 학교의 운명을 ...
- 아무리 멋진 공약과 목표도 구성원의 이해와 협조가 있어야 실질적이며 긍정적 성과가 얻어질 수 있다. 명령이나 지시보다는 협의와 설득이 우

선되어야한다.

- 교수회의 반대(절대적?)에도 불구하고 본부가 이를 어기고 실행에 옮기는 일들은 성과가 아니라 문제를 낳게 된다. 교수회도 이러한 본부의 태도에 수수방관 내지 묵과보다는 당당한 지적과 대응이 있을 때 진정한 교수들을 대동하는 기관으로 인정받을 것이다.
- 총장의 대외 활동력에 의한 발전 기금 유치 실적이 전무하여 학내에서 비민주적인 우물 안 개구리 식 행정에만 소임하고 있음
- 교수회가 총장 직선제를 포기하게 된 경위가 납득이 안 간다(투표 결과 발표 믿을 수 없어)
- 단과 대학 교수 간담회를 좀 더 실무 현장에서 가졌으면 함
- 학교 본부에 고등교육에 걸맞는 비전이 있는지 의심스러움. 고등교육의 혁신은 모든 구성원의 자율적 정신과 이에 근거한 연구에 있음
- 학교 본부는 정책 결정 과정에서 민주적 여론 형성을 고려해야 한다는 점을 망각한 것 아닌지 의심스러움
- 대학 특성화 예비 사업 계획과 관련 본부 담당자들이 전혀 방향성을 제시하지 않고, 소문만 무성한 가운데 예비 사업 계획서를 작성하였음.
- 한국 연구 재단 사업 공고가 발표되었으니 좀 더 확고한(일방적이지 않고) 방향성 제시가 필요함.
- 군사학과 관련 본부의 일방적 진행 과정은 민주적 시스템이 없다고 생각됨.
- 총장 직선제 포기는 적절하지 못하였음. 너무 이익주의에 편협하여 다른 대학과의 연대감이 떨어졌음.
- 총장의 존재감이 없음.
- 구체적인 행동이 있는지 모르겠음.
- 비전 제시도 미약하고, 실제적인 추진도 불분명함. 다만 잘 해보겠다는 생각만 존재하는 것 같은 느낌
- 교수회 / 평의회 의사 존중 미흡
- 학교 경영 철학을 보편적 기준 위에 세우는 데 미흡. "대학다운 대학"에 대한 고민이 부족 -> 교과부 제시 / 방침에 수동적으로 /미리 알아서 따르는 경향 농후

- 본부의 일방향 행정이 가장 큰 문제임. 모든 행정 및 운영이 일방향으로 이루어짐
- 대학 내부의 문제점을 빨리 개선하도록 개혁 추진
- 대형 국책 사업 수주 및 관리에 총장이 직접 주재
- 연구에 소홀하는 교수들에게 교육 시간을 많이 배정
- 전혀 역할을 기대할 수 없음
- 총장으로서의 리더십이 전혀 없음
- 교수 및 학생과의 소통이 전혀 없음
- 리더가 뒤에 서서 "전진 앞으로"만 외치는 형상
- 역량 부족 실감했으면 속히 결단하고, 내려오라 더 침체되기 전에~

7) 종합 의견

- 대학 구성원들의 신바람을 일으킬 수 있는 정책 개발과 학교 운영에 매진해 주시길 부탁드립니다
- 총장 취임시 환경과 현재의 환경에는 많은 변화가 있는 만큼, 주변 환경의 변화에 능동적으로 대처하는 노력을 높이 평가할 수 있음.
- 총장님이 공약이 잘 이행될 수 있도록 요구와 협조가 동시에 필요하다고 봅니다. 우선 공약에 대한 검토가 선행되어야 하고 정말로 필요한 사업별로 우선순위를 정해서 잘 지켜질 수 있도록 교수회가 견제와 협조를 해야 한다고 봅니다.
- 본부나 교수회 모두 공통 목표는 학교 발전이라고 생각합니다. 거시적이고 장기적인 비전을 가지고 차근차근 기반을 다지면서 한걸음씩 나아가야 한다고 생각합니다.
- 쳐다나 보실까요???
- 총장 공약 사항 대비 교수회 자체 평가 결과가 첨부되면 도움이 되겠습니다.
최소한의 기준이라도 없으면 구성원에 따라 자의적 평가가 될 수 있음.
- 중간 평가 결과가 총장은 물론이고 구성원에게 소상하게 공개되어 향후

개선 되도록 했으면 좋겠다.

- 분명한 총장 후보의 공약 사항은 이행이 되지 않았을 경우 사과와 변명이 필요하다.
- 후보 공약과는 정반대로 학교 행정이 되고 있으며, 교수회가 기능을 전혀 하지 않고 있으므로 조치가 필요함.
- 교육부의 부당한 압력에 맞서 다른 국립대 총장들과 힘을 합쳐서 맞서기 바랍니다. 교육부에게 휘둘리는 총장들의 모습이 안타깝습니다.
- 성과 연봉제를 합리적으로 개선하는데 목소리를 내기 바랍니다.
- 다른 국립대 총장들과 힘을 합쳐 기성회비 문제 해결을 위한 재정회계법의 입법에 힘을 쓰기 바랍니다. 그리고 재정회계법은 교육부의 간섭을 배제하고 최대한 대학의 자율성을 보장하는 쪽으로 제정되어야 합니다.
- 부총장제를 폐지하거나 1인만 두십시오. 부총장을 1인만 두고 대학원장과 겸직시키십시오.
- 능력있는 분들이 보직에 임명되도록 애쓰기 바랍니다.
- 교수들의 급여가 몇 년째 동결입니다. 복지 증진에 힘써주세요.
- 계절학기 수강 신청에 관한 문제. 실습과목이라 인원수를 제한하다 보면 실제등록을 하지 않아 폐강될 수 있음. 실습과목 특성상 많은 인원을 받지 못할 경우, 폐강에 대비해 추가신청자를 받을 수 있게 제도 개선 바랍니다.
- "교육" 및 "사업"에 시간을 쓰다보면 "연구" 환경은 더욱더 어려운 상황임.
- "학과 사업"(특성화, 취업)예산이 겨울 방학 즈음해서 집중되므로 학생들을 위한 실질적으로 도움되는 사업을 하기 어려움. 행정 시스템, 예산 운영의 모를 기하기 바람.
- 총장 공약 사항 이행이 안되고 있음.
- 학교 운영 특히 보직자 임용이 편파적이고 행정 협력이 되지 않고 있음.
- 산학협력 강화의 의지가 전혀 없음.
- 연구 역량 강화에 대한 산단의 의지 박약
- 연구 장려 정책 즉 인센티브제 등 교수 연구 의지 함양을 위한 정책이

없고 오히려 역행하고 있음.

- 보직자 간 손발이 맞지 않음.
- 외국 대학과의 자매대학 MOU를 맺는 경우, 단과대학별 특성에 맞는 대학교를 선정하여 운영하는 것이 필요함. 너무 미국, 유럽에 치중하고 있으며 아시아권 대학에도 비중을 둘 필요가 있음.
- 현 총장의 총장 후보 당시 교수회 질의에 대한 답변으로 제시한 공약 사항들이 전혀 상반된 방향으로 추진되어 오고 있어 대학 리더로서의 신뢰성과 도덕성을 완전히 상실한 것으로 보임.
- 현 교수회는 총장의 공약 사항 및 추진 정책 등을 제대로 수행하지 못하여 대학의 신뢰성과 경쟁력을 떨어뜨린 데에 대한 책임을 묻는 견제 역할을 하지 못하고 단순히 하수인 역할에 불과함으로 즉각 사퇴하는 것이 바람직하며 총장과의 건전한 견제, 상생 파트너로서의 역할을 할 수 있는 새로운 교수회장의 선출이 필요하다고 판단됨.
- 아래 요구된 정보는 응답자의 익명성을 저해시킬 수 있는 요인으로 차후 선택적 사항의 표기가 필요하다고 판단됨.
- 연구 및 과제 수주 등으로 대학의 간접비 수익에 일조를 하는 교수들에게 책임 시수 감면 / 인센티브 지급 등을 강화하기보다는 논문연구 과목 폐지/인센티브 축소 등을 추진하는 것은 매우 위험한 발상이며, 학교 발전에 장기적으로 전혀 도움이 되지 않습니다. 단기적인 학교 평가 지표에 좌지우지되는 정책이 남발되고 있습니다.
- 재정 악화와 더불어 공약 이행률 감소, 행정 효율성 저하로 개선 요구, 일의 효율성 향상을 위한 실무자들에 대한 합리적 보수 지급 필요, 세종병원에 과도한 집중 -> 상대적으로 다른 부분에 신경을 덜 써서 대학 경쟁력이 오히려 하락
- 총장 중간 평가가 지나치게 총장 후보 시절의 공약 이행 여부에 초점을 맞추어져 있어 업무 수행 평가 자체가 적절치 않아 보입니다. 현 총장의 업무수행평가는 공약의 이행 여부에 초점을 맞추기 보다는 연구 교육 제도 개선 등의 사업이 학교 발전에 도움이 되었는지 절대적이고 객관적인 기준에 의해 평가되어야 할 것입니다. 공약 내용은 총장이 당선되기 전에 좋다고 생각되는 내용만 나열한 것으로 현 상황에서 도움이 되

지 않는 내용도 많이 있습니다. 따라서 본인의 평가는 각각의 설문 내용 (제목)에 대한 총장의 본부의 수행 내용을 평가한 것이며 공약 이행 여부를 평가한 것이 아닙니다.

- 교수 1인당 대학원생 1인 등록금 면제 시행
- 대학 발전의 가장 중요한 내역은 발전 기금 모금이나 확보입니다. 총장이나 부총장님들은 내부 작은 일들을 처장이나 과장 등의 전문가들에게 맡기고, 발전기금 확보에 총력을 기울여야 합니다.
- 발전기금 공약은 거짓말이었던가? 일단 당선되었다고 법적인 양심적인 문제는 없는 것인가?
- 공약과는 정반대로 가고 있음. 총장은 완전한 ○○○임. 교수회는 총장 사퇴를 요구해야함 - 교수회는 총장과 무슨 관계가 있는지 모르겠지만 아무런 역할도 하고 있지 않다. 교수들도 회비를 걷고 학교에서 예산을 받아 과연 본연의 의무를 다하고 있는지 의심스럽다. 교수회도 사퇴해야 함
- 충남대학교가 지역 거점 학교로써 명맥을 향후 10-20년 후에도 유지 하려면 대학의 중장기 정책 드라이브는 '연구 중심 대학'으로의 전향이 필수적이다. 현 총장은 "교육 중심 대학"의 정책을 우선 드라이브하고 있는 문제점으로 향후 대학의 미래 발전 방향을 직시하고 있는지 의문 시된다.
- 요즘 학교의 정책이나 개편 내용을 보면 할 말을 없게 만들
- 총장의 공약에 대한 이행 정도나 실적을 기본으로 하여 이루어지는 중간 평가가 교수들의 전체적인 의견을 받아보고, 이를 기초로 남은 기간 좀 더 초심을 잃지 않고 열심히 업무를 수행하도록 총장을 이끌어 가는 기능으로 작용했으면 한다. 교수들의 소속 기관 (아래 내용)에 대한 표기는 위의 목적에 큰 도움이 될 것 같지 않다.
- 현 총장이 교수들의 민의를 잘 반영하여 남은 기간 훌륭히 업무를 수행 하여 효율적이면서도 공정한 총장으로 기억되길 바란다!
- 평가 결과를 학내는 물론 학외의 언론에 공개를 요구함
- 공약을 대부분 여건에 따라 좌우되는 것으로 실제 空約으로 끝나기가 쉽습니다.

- 총장의 입장이나 노력이 구성원들에게 소상히 전달되는 계기가 되기를 기대합니다.
- 주로 외부 사업 확장에 집중하는 듯하고, 학교의 내실화 및 경쟁력 강화에 소홀해 보임. 추후 학교의 경쟁력 강화 방안을 강구하고 실행하지 않으면 전국대학 순위 30권도 들지 못 할 수 있을 것임.
- 총장님은 학외 업무 중심, 부총장님 이하 처장님들은 학내 업무 중심으로 큰 틀 안에서 이전에 계획된 미래 발전 계획으로 명확히 하여 다른 교수님들의 의견수렴 과정을 거쳐 내실있고, 실현 가능한 구체적인 목표가 필요함. 특히, '특성화 사업'과 관련 2022년 이후에도 근무하는 교수들의 의견이 반영될 수 있도록 의견 기간 참여율을 늘였으면 함. -> 어떠한 기구(회)가 만들어졌는지 어떠한 논의가 오고 갔는지 전혀 정보가 없음. -> 공청회 등을 일과 후(18:00)에도 생각해 봐야겠음
- 총장 전반적으로 독단적 운영이 있었으며, 충남대의 발전 방안 제시가 미흡함
- 교수회 전반적으로 적극적 활동이 보이지 않음. 교수의 의견을 통합하여 목소리를 높여야 함.
- 충남대 병원의 이사장이면 지난 해 총장의 독단으로 인해 발생한 손해에 대해 책임을 지시기 바랍니다. 충남대 병원 직원들에게 힘들게 하지 말고 연구력 향상을 위한 적극적인 행정 지원 필수
- 논문 게재 장려금의 적극적 운영 및 지원(주요 거점대학 SCI급 논문 최초 논문 300만원 지원)
- 단과대학 순환 설명회 등에서 보여진 것처럼 출범한지 얼마 안 되는 시기부터, 이미 소통과 대화보다는 일방주의적 성향을 자주 드러내고 있는 총장에 실망이 크고, 지금부터라도 되도록 먼저 말하기보다는 먼저 듣고, 본인이 말하는 시간보다는 남의 말을 듣는 시간을 더 많이 갖기를 바란다. 그리고 그동안 일부 보직자의 도를 넘은 전횡 및 자기 것 챙기기로 인해 학교가 매우 어지러웠는데, 다시는 이런 함량 미달의 보직자가 나오지 않기를 바란다.
- 학교의 여러 정책은 사회 분위기 및 정부의 정책과 의지를 반영한 것이기도 하겠지만 현 총장 체제 2년을 겪으면서 느끼는 것은 교육과 연구

여건이 더 열악해졌다는 것이다. 당근 없이 채찍만 휘두르려는 상황으로 여겨진다. 정량지표의 숫자만 바라보고 쫓아가다 보면 교육의 질과 연구 역량이 희생되는 소탐대실의 상황이 벌어질 수 있고, 실제 지금 그런 상황이라고 본다. 현 집행부가 이런 지표에 특히 민감해 보이는 데 아이러니하게도 별 소득은 없어 보인다. 근시안적인 정책에서 탈피하기 바란다.

- 대학 운영 전반에 있어 교과부의 지침과 평가에 절대적으로 순응하는 것만이 유일한 정책인 듯
- 장기적인 관점에서 충남대가 지향해야 할 목표와 가치 의식이 부재 -> 리더십이 문제
- 평가 방법의 활용 : 평가 결과를 갖고 본부 보직교수들과 토론회를 갖고 쟁점을 구체적으로 평가(검토)하는 것을 권함(총장도 입석 한자리에서) -> 문제점 / 미흡한 점 확인 -> 남은 임기 동안 정책수립 / 추진의 주요 근거가 되도록
- 보내주니 적습니다만, 무슨 의미가 있을지 모르겠습니다. 서류적으로 끝날 것이 분명하기에 학교 전면에 대한 애착, 애과심이 없어지는 것이 안타까운 상황이 제일 중요합니다. 모두 애써 주시니 고맙습니다.
- 교수회 뿐만 아니라 대학 구성원이 알 수 있도록 학보 및 학내 홈페이지에 게시하고 지속적으로 관찰 평가하길 바랍니다.
- 학교의 보직 및 위원회의 독점으로 독단적인 학교 운영 및 운영위원회 위원들의 이익만 챙기기에 급급함
- 내용적으로나 전체적으로 총장님이 대학 발전에 기여하고 있지 못하다고 생각합니다.
- 교육부의 의견에 너무 집착하지 않기를 바랍니다.
- 희망이 있어야 뭐든 쓰지요
- 총장이 뭘 하는지 모르겠고, 눈치만 보고, 소신이 전혀 없이 처신하는 것으로 보임.
- 총장 자리 연연하지 말고, 이제 스스로 내려오도록 기회주고 아니면 강제로 끌어내리자 (시한) 개교 기념을 2달 전까지
- 空約에 그친 공약, 실천하지 못하는데 대하여 사과가 있어야함.

- 남은 기간 동안 공약을 어떻게 고쳐서 실행할 것 인지 비전 제시가 필요
- 총장 임명 이후라도 주변 상황 여건 변화에 따라 실제 추진 공약을 수정하도록 권고 필요.
- 금전적으로 선심성 공약들을 당선되었으니 공약의 합리성이 부족함에도 추진하는 일은 없어야 ex) 자체 연구비를 실적 보장 여부와 관계없이 1/n로 균등 배정하는 공약 전반적으로 대학의 연구력을 높이려는 노력이 취약했다고 봄.
- 이번 평가결과를 집권 후반기에 '합리적으로' 반영할 것을 요구함 ex) 잘못된 공약을 추진해야 하는지?

8) 교수회에 대한 의견

개방형 답변 중 교수회의 대한 의견만 별도로 정리하였다. 교수회에서는 교수들의 교수회에 대한 다양한 의견을 신중히 검토해 보아야 할 것이다.

- 교수회의 반대(절대적?)에도 불구하고 본부가 이를 어기고 실행에 옮기는 일들은 성과가 아니라 문제를 낳게 된다. 교수회도 이러한 본부의 태도에 수수방관 내지 묵과보다는 당당한 지적과 대응이 있을 때 진정한 교수들을 대동하는 기관으로 인정받을 것이다.
- 총장님이 공약이 잘 이행될 수 있도록 요구와 협조가 동시에 필요하다고 봅니다. 우선 공약에 대한 검토가 선행되어야 하고 정말로 필요한 사업별로 우선순위를 정해서 잘 지켜질 수 있도록 교수회가 견제와 협조를 해야 한다고 봅니다.
- 본부나 교수회 모두 공통 목표는 학교 발전이라고 생각합니다. 거시적이고 장기적인 비전을 가지고 차근차근 기반을 다지면서 한걸음씩 나아가야 한다고 생각합니다.
- 총장 공약 사항 대비 교수회 자체 평가 결과가 첨부되면 도움이 되겠습니다.

- 후보 공약과는 정반대로 학교 행정이 되고 있으며, 교수회가 기능을 전혀 하지 않고 있으므로 조치가 필요함.
- 현 교수회는 총장의 공약 사항 및 추진 정책 등을 제대로 수행하지 못하여 대학의 신뢰성과 경쟁력을 떨어뜨린 데에 대한 책임을 묻는 견제 역할을 하지 못하고 단순히 하수인 역할에 불과함으로 즉각 사퇴하는 것이 바람직하며 총장과의 건전한 견제, 상생 파트너로서의 역할을 할 수 있는 새로운 교수회장의 선출이 필요하다고 판단됨.
- 교수회는 총장과 무슨 관계가 있는지 모르겠지만 아무런 역할도 하고 있지 않다. 교수들도 회비를 걷고 학교에서 예산을 받아 과연 본연의 의무를 다하고 있는지 의심스럽다. 교수회도 사퇴해야함
- 교수회 전반적으로 적극적 활동이 보이지 않음. 교수의 의견을 통합하여 목소리를 높여야 함.

제10장 종합 의견

모두 6개 대항목 31개 소항목으로 측정한 이번 중간평가 조사결과는 전반적으로 낮은 평가를 보였다. 리커어트 5점 척도로 측정한 전체 평균은 2.45이었으며, 대항목 분야에서 가장 낮은 평가를 보인 ‘연구 분야’는 2.22, 가장 높게 평가를 받은 ‘주요 추진 사업’의 경우조차도 2.63로 보통(3점)을 넘지 못하였다. 5점 척도로 측정한 전체응답(31개 항목)의 평균값이 2.45라는 것은, ‘문제제기적 성향’이 강한 ‘교수 집단’의 응답자 특성을 감안한다 하더라도, 전체적으로 낮은 평가라고 판단할 수 있다.

전체 평가결과를 소항목별로 비교해 보면, ‘교직원 복지’(1.91)가 가장 낮았고, 다음으로 ‘교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화’(2.07), ‘본부 조직 개편 추진사업’(2.16) 순이었다. 이를 계열별로 살펴보면, 가장 낮은 평가를 보였던 ‘교직원 복지’의 경우, 모든 계열이 낮게 평가하고 있어 교직원 복지에 대한 전반적인 개선 노력이 필요하다고 판단할 수 있다.

다음으로 낮은 평가를 받았던 ‘연구 분야’의 경우, ‘이공계열’이 2.08로 가장 낮은 평가를 보였으며, 특히 그 중에서도 ‘교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화’ 지표가 1.95로 가장 낮게 나타났다. 이는 이공계가 대학의 연구역량 강화에 매우 중요한 계열이라는 점을 감안할 때 향후 적극적인 개선 노력이 필요한 부분이라고 생각한다.

교육 분야에서는 교육부가 요구하는 구조개혁지표 달성 위주로 책임강의시수, 설강기준 및 설강과목수 제한, 교육과정개선 등을 강요하는 것에 대한 부정적 의견이 있었으며 교양교육의 방향 및 주체에 대한 구성원간의 다양한 의견과 학교 중심의 교양교육과정 운영에 대한 불만 의견을 표출하였다. 학교중심의 행정적 편의성, 합리성도 중요하지만 소속 학과의 특성 및 학생들의 편의성을 고려한 교양교육 과정 개선 및 운영이 필요하다. 구호 위주의 내용없는 내실화보다는 내용중심의 내실화 강화가 필요하며 단순한 교육과정의 강화보다는 수강생 수가 많은 강좌에 TA 지원 등, 교육의 질을 높일 수 있는 여건 구축 등에 많은 노력이 필요하다고 생각한다.

대학원생의 연구활동 지원이 미흡하며 대학원의 융복합 연구 및 교육프로그램

램 특성화가 미흡하다는 지적이 있었다. 대학원의 융복합 연구 및 교육프로그램 특성화는 top-down 방식이 아니라 bottom-up 방식으로 추진하고 특성화 희망 분야에 대한 지원 및 지원 전후의 철저한 선정 및 평가 시스템이 필요하다고 판단한다. 그리고 본교 출신을 비롯한 우수한 대학원생의 유치를 위한 프로그램의 구축과 대학원생의 장학금 지급 확대 및 전공분야별로 대학원생의 교육조교 또는 연구조교로 활용하여 안정적인 경제적 지원을 할 수 있는 프로그램이 필요하다고 판단한다.

단순히 국제화 지표를 맞추기 위한 국제화사업은 지양해야 한다는 의견과 영어 전용 강좌의 무분별한 확대로 인한 교육효과가 저하됨을 우려하는 의견 등이 표출되었다. 충남대에 맞는 실속있는 국제화 사업의 추진이 필요하며 일률적인 영어 전용 강좌 개설보다는 전공별, 학생의 영어 수준별, 필요성 등을 고려한 영어 전용 강좌 개설이 필요하다.

연구 분야에서는 교수 연구년제, 교육 및 연구의 편의성 등에 대한 공약 이행 미흡 등으로 교수들의 자발적이고 신바람나는 연구 의욕이 저하되었다는 불만을 표출하였으며 책임시수 강조, 논문연구과목 폐지 등 학부 교육과 대학원 연구를 모든 교수에게 일률적으로 강요한 것에 대한 많은 불만도 표출되었다. 교수를 대학구조개혁 지표 등을 위한 달성의 도구로 생각하지 말고 교수들의 역량강화를 내실있게 지원하여 정량적 지표 달성 뿐 만 아니라 구성원이 자발적으로 참여하여 달성될 수 있는 방안이 필요하다. 책임시수 및 논문연구과목 인정 등을 일률적으로 적용하기보다는 단과대학별, 전공분야별로 다르게 적용할 필요가 있으며 특히, 대학원생의 연구지도에 대한 많은 시간을 기여함에 따른 논문연구 과목의 재신설 같은 합리적 대책도 필요하다.

연구지원 행정시스템의 개선이 미흡하고 현재 연구자 중심보다는 행정직원 중심이라는 인식이 높고 이에 대한 불만을 표출하였다. 교내 자체 연구비 정산은 연구결과물 제출시 영수증 정산자료 제출 면제나 최소화 등으로 정산 방식을 단순하게 개선할 필요가 있으며 연구소에 연구비 정산지원 인력에 대한 인건비를 지원하는 등의 연구비 정산지원 체계 도입 등을 통한 교수의 연구비 정산 업무 부담을 경감할 필요가 있다. 연구장려를 위한 인센티브 제도의 확대를 요구하는 의견과 이로 인한 대학연구의 지나친 상업화에 대한 우려 의견 등 구성원간의 상반되는 의견이 표출되었다. 연구장려금에 대한 인센티브의 상시 지

급을 선호하며 논문게재 장려비같은 연구장려금에 대한 금액과 상한선 등에 대하여는 공론화를 통한 구성원간의 의견 수렴이 필요하다.

주요 추진 사업 분야에 대한 평가는 2.64로 전체 6개의 대항목 중 가장 높게 나타났다. 그러나 표준편차 역시 전체 대항목 가운데서 가장 높게 나타나 추진 사업에 대한 구성원들의 의견은 매우 다양하다고 판단할 수 있다. ‘세종 충남대 병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업’은 평가가 3.35으로 전체 31개 소항목 중에서 가장 높았으며, ‘교양교육과정 개편 사업’도 전체 소항목 중에서 두 번째로 높은 평가(2.91)를 기록하였다. 그러나 ‘본부 개편 추진사업’(2.16)과 ‘학군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업’(2.36)은 낮은 평가를 받았다. 군사학과 설치 추진 사업은 전체 31개 소항목 중에서 표준편차가 가장 높아 학내 공론화를 통한 내부 구성원들의 합의가 필요하다고 본다.

교양교육 과정 개편 사업에서 좀 더 차분한 진행을 요구하는 목소리가 있어 장기적인 관점에서 우리학교 학생들의 교양교육에 대한 심층적인 연구가 필요하다고 판단할 수 있다. 학부 및 대학원 강의 운영 항목과 관련하여서는 특히 논문연구 과목 폐지에 대한 부정적 의견이 많았으나 이 항목 역시 표준 편차가 전체 항목들 중에서 두 번째로 높아 다양한 의견이 존재함을 보여주었다. 따라서 논문연구 과목 폐지를 비롯해 책임강의시수와 학부강의 폐강기준에 대한 학내 전체의 의견수렴 과정이 필요하다고 판단할 수 있다. 세종 충남대 병원에 및 제3캠퍼스 조성 추진사업과 관련하여 대학 본부의 사업 추진의지가 강력해 다른 사업과의 형평성을 제고하여 추진해 달라는 의견을 제시하였다. 스마트 그린 캠퍼스 구축 사업의 경우 사업 추진 필요성에 대한 홍보와 그에 대한 의견 수렴과정이 무엇보다 선행되어야 할 것으로 판단한다. 본부 조직 개편 추진 사업은 교직원 복지와 교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화 항목 다음으로 낮은 평가를 받아 현재 학내 구성원들의 공감대가 부족한 상황이며, 부총장제도를 비롯한 본부 조직의 개편사업에 다수의 구성원들이 거부감을 보이고 있어 공론화를 통한 의견 수렴 과정이 필요하다고 판단한다.

재정분야에 대한 대항목 평가가 전체평균보다 약간 낮게 나타난 것은 소항목인 ‘발전기금 확보’, ‘재정의 효율적 운영’, ‘재정의 건전성’, ‘교직원의 직무 역량’은 대항목 평균보다 높았으나 ‘교원의 복지’ 소항목이 31개 소항목 중 가장 낮게 나타난 결과로 볼 수 있다. 특히 이번 중간 평가의 기준이 총장공약을 2012-2013년 사이

에 얼마나 충실하게 수행되었는가를 평가기준으로 살펴보았을 때 여러 가지 제한점이 있을 수 있다.

‘발전기금 확보’에 있어서 각 문항에 대한 평가가 아니라 종합하여 평가하였기 때문에 어느 문항이라고 구체적으로 제시하기는 어려우나 총장공약에 ‘발전기금 1000억원 확보’라고 제시 하였으나 2012-2013년 주요 업무 추진 성과에 따르면 200억 원에 못 미치는 성과로 실제 확보성고가 매우 미흡하므로 향후 발전기금조성에 대한 구체적인 전략이 필요하다고 본다.

‘재정의 건전성 제고’나 ‘재정의 효율적 운영’ 측면은 교육부의 재정 운영 방식의 재 개편과 기성회회계, 등록금 동결 등으로 어려움이 있겠지만 총장은 국고 및 외부 재정의 확충 노력에 사활을 걸 필요성을 제시하고 있다. 또한 발전기금을 확보하기 위한 정당성과 이에 대한 효율적인 집행과 아울러 철저한 확인절차가 필요하다. 재정분야가 보통수준에 있기 때문에 ‘교직원 직무역량강화’를 위한 지원대책을 수립 하는데 어려움이 예상되나 교직원 교육훈련 프로그램의 강화 및 다양화가 절실히 요구된다.

이번 중간 평가 항목중 가장 낮게 나타난 ‘교직원 복지’는 심각할 수준으로 부정적인 평가(75.7%)를 대다수 교수들이 체감하고 있는 바로 현실적인 교직원 복지 개선이 필요하다.

조직개편 및 네트워크분야에 대한 대항목 평균이 전체 평균보다 약간 높게 나타난 것은 ‘대학 행정 시스템 개선’, ‘산하 기관별 행정 시스템의 개선’, ‘인사 및 평가 시스템의 개선’, ‘지역과 중앙 네트워크의 강화’ 등 4개 소항목은 전체 평균에 근접하여 있으나 ‘동문 네트워크의 강화’가 평균 2.80으로 31개 소항목 중 3위로 높게 나타난 결과이다.

대학행정시스템의 개선으로 본부조직 개편이 이루어졌는데 조직 개편의 합리성에 대한 공론화 과정이 부족하여 역할의 모호성이 있다. 산하행정시스템의 개선측면에서 산하조직들의 자율적 운영을 제고하지 않고, 각 운영단위 및 구성원들의 합리적 토론과정을 거치지 않고 일방적 행정을 수행하는 경우가 많은 것으로 지적하고 있다. 인사 및 평가시스템의 개선에서는 학과별 조교배정의 명시적 공개와 이의 적용이 공평하게 이루어져야 할 필요성이 있다. 교수 임용시 교수들의 출신대학별 비중을 검토하여 균형있는 임용이 되기를 요망한다.

조직개편 및 네트워크에서 가장 높게 나타난 소항목으로 ‘동문 네트워크의 강화’

는 개교 60주년 전 동문 대상 홈커밍데이를 개최하는 등의 영향으로 보이나 좀더 활발한 동문네트워크의 강화 전략이 필요하다. 지역과 중앙 네트워크의 강화는 긍정적 평가(8.6%)가 가장 낮게 나타나 지역 상생발전 학연산군민정 네트워크 구축이 활성화되어야 할 필요가 있다.

리더십 분야에 대한 평가는 2.37로 전체 대항목 중에서 연구 분야 항목 다음으로 낮게 나타났다. 반면에 표준 편차는 1.08로 전체 6개의 대항목 중에서 두 번째로 높아 리더십 항목에 대한 구성원들의 의견이 비교적 다양하다는 것을 보여주었다. 특히 각 소항목에 대한 표준편차가 모두 1이 넘어 각 소항목에 대한 의견 역시 비교적 폭 넓게 분포하였다.

국내 다른 대학들과 비교하여 최근 우리 학교 경쟁력 약화를 우려하는 학내 구성원들의 목소리가 많았으며, 외부사업 수주에 대한 다양한 지원과 교수 연구력 강화를 위한 지원을 요구하는 의견이 많았다. 많은 학내 구성원들이 총장의 직무수행과 관련하여, 정책 수립과정에서 내부 구성원들에 대한 배려가 좀 더 필요하다는 의견을 제시하였다. 그리고 정책 결정과정에 대한 민주적 시스템 구축이 마련되어 있지 않으며, 시스템 구축에 대한 총장의 실천 의지가 부족하다는 의견을 제시하여 그에 대한 개선이 필요하다고 본다. 그리고 학내 구성원들의 많은 수가 우리 대학의 실질적이고 현실적인 발전 프로그램의 부재를 지적하고 있어, 미래에 대한 보다 현실적이고 구체적인 단기, 중기, 장기 발전전략 수립이 필요하다고 판단한다.

본 설문에는 전체 교수의 47.2%가 참여하여 공정한 평가와 좋은 의견을 제시하여 주었다. 본 특별 특별위원회에서는 투표율 향상을 위하여 진지한 고민과 각고의 노력을 다하였으나 아쉬운 점이 없을 수는 없다. 학교 발전은 구성원들 사이의 활발한 소통과 밀접하게 연결되어 있으며, 향후 설문조사 특별위원회에서는 최선의 노력으로 보다 높은 투표율을 유도할 필요가 있다고 판단한다. 또한 많은 교수들이 귀중한 시간을 내어 본인들의 의사를 밝힌 만큼 총장 및 본부는 중간평가에서 나타난 전교 교수들의 의견을 겸허하고 적극적인 자세로 수용해야 할 것이다. 후보시절 공약을 바탕으로 한 현재 업무수행에 대한 교수들의 중간평가를 참조하여 우리 대학이 공정하고 비약적으로 발전할 수 있는 계기가 되기를 기대한다.

부 록

중간평가용 설문지

총장 및 본부 업무수행 중간평가 전체 교수 의견 조사

충남대학교 제17대 정상철 총장의 임기가 2014년 1월 26일로 절반이 경과하였습니다. 이에 충남대학교 교수회는 2013년도 15차 운영위원회 의결에 따라 현 총장의 임기 전반기의 업무수행 성과에 대한 중간평가를 실시하고자 합니다.

중간평가를 위한 항목은 ① 총장의 공약 이행과 ② 총장과 본부의 정책 및 업무수행에 관한 것으로서, 총 6개 영역으로 구성하였습니다. 중간평가는 그동안 총장과 본부가 추진해온 주요 정책과 업무수행 성과를 전체 교수님의 눈을 통하여 객관적으로 평가함으로써, 시행착오를 없애고 더욱 바람직한 대학 운영 및 발전 방향을 모색하도록 촉구하는 데 그 목적을 두고 있습니다. 이를 위해서는 각 설문 항목에 대한 교수님의 공정하고 신중한 평가가 필요합니다. 교수님들의 평가를 돕기 위해 현 총장이 후보로서 제시했던 공약 내용을 설문지와 함께 보내드립니다.

교수님들께서는 중간평가가 민주적인 의견 수렴과 이를 통한 학교 발전이라는 소기의 성과로 이어질 수 있도록 설문조사에 빠짐없이 참여해 주시고, 귀중한 응답 결과가 잘 취합될 수 있도록 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다. 본 설문조사는 중간평가를 위한 자료로만 활용되며, 응답자의 익명성은 철저히 보장될 것입니다.

감사합니다.

2014. 2.

충남대학교 교수회
총장 및 본부 업무수행 중간평가 특별위원회

1. 설문지 회수 방법

설문지를 동봉한 봉인봉투(무기명)에 넣어 밀봉하여, 이를 설문지 반송용 봉투에 넣어 각 학과 사무실에서 취합한 뒤, 학내우편(행낭)을 통해 교수회 사무실(본부별관 515호)로 보내주시시오. 반송용 봉투는 익명성을 보장하기 위하여 회수가 완료된 후에 함께 개봉하겠습니다.

2. 조사 및 회수 기간 : 2014년 2월 24일(월) ~ 3월 7일(금)

※ 각 평가 항목에 대하여 다음 5점 척도 중에서 골라, 해당 번호에 표시(v)해 주십시오.

1. 교육 분야

평가 항목	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
① 교양교육의 내실화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 창의적 글로벌 교양교육을 위한 대학교육개발원 확대 개편(공약) - 학문특성별 맞춤형 교양과정 운영(공약) - 취업지향형 교양교과목 개발 및 내용의 내실화(공약) - 교양교육 내실화 지원 및 평가제도 마련(공약) 					
② 학부전공의 내실화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 학부 강의 및 교육과정 강화(공약) - 학생 상담 기능의 강화(공약) - 전공 교과목의 트랙화 재편(공약) 					
③ 대학원의 경쟁력 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 시대적 흐름에 맞춘 융·복합 연구 및 교육 프로그램 특성화(공약) - 산업체의 요구사항을 반영한 특화된 대학원 커리큘럼 개발 및 운영(공약) - 대학원생의 연구활동 지원(공약) 					
④ 학생의 교육역량 및 글로벌 경쟁력 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - World Challenge 1,000 프로젝트(공약) - 글로벌 학술지원의 대폭 강화(공약) - 외국인 교수 비율 확대 및 영어사용 강좌의 확대(공약) - 우수 학부 및 대학원 신입생 유치사업의 획기적 도입(공약) - 교육역량강화 사업 확대(공약) - 대학 교육인증 정착 지원(공약) 					
⑤ 학생 취업 경쟁력 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 외국어 능력 졸업 요건 강화(공약) - 학과별 취업 멘토링 제도 및 학점제 도입(공약) - 복수전공 기회의 획기적 확대(공약) - 취업상비군 시스템 운영(공약) - 졸업생 취업률 개선(공약) 					

※ 교육과 관련하여 기타 의견이 있으면 자유롭게 적어 주십시오.

2. 연구 분야

평 가 항 목	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
① 교수의 역량 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 교수채용의 다양화(공약) - 교수 연구년제 정착과 확대(공약) - 교육 및 연구의 편의성 제공(공약) - 우수 신입교수 헤드헌팅과 신입교수의 조기정착지원 확대(공약) - 정년연장제도 도입(공약) 					
② 교수 연구 인센티브 및 경쟁력 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 3대 과학저널 논문게재장려금 1억원(공약) - 국제저명학술지 논문게재장려금 현행 대비 최대 10배 인상(공약) - 국내 논문게재장려금 현행 대비 최대 3배 인상(공약) - 강의책임시수 감면 인센티브의 확대(공약) - 자체연구비 연 1,000만원 지급(공약) 					
③ 연구 인프라 확충 및 연구소 경쟁력 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 연구소 중심의 예산 편성 및 집행의 자율성 확대(공약) - Post-Doc.(연구교수) 채용제도 도입(공약) - 직원 직무연구비 지급 확대(공약) - 연구소 단위 교수연구실적 평가 및 연구소 포상(공약) - 연구소 지원 간접비 비율 현실화(공약) - 연구소 학술지 발행 지원(공약) - 연구소 행정직원 지원 내실화(공약) 					
④ 교수 중심의 연구비 정산 시스템 개선	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 페이퍼리스 정산제도 도입(공약) - 연구지원 행정시스템의 연구자 중심화(공약) - 연구소 중심의 정산지원 체계 도입(공약) - 학과 단위 연구지원 강화(공약) 					
⑤ 글로벌 교수 연구경쟁력 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 국제학술대회 유치 적극 지원(공약) - 국제학술대회 논문발표 점수 확대(공약) - 국제학술회의 참가 지원경비 확대(공약) - 국제공동연구 지원 확대(공약) 					

※ 연구와 관련하여 기타 의견이 있으면 자유롭게 적어 주십시오.

3. 주요 추진 사업

평 가 항 목	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
① 교양교육과정 개편 사업	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 기초교양교육원의 설립과 기능·운영의 효율성 - 교양교육과정 개편 방향 및 모델의 적절성 - 교양교육과정 개편사업 추진을 위한 공론화의 충분성 					
② 학부 및 대학원 강의운영	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 학부 책임강의시수 강화 - 논문연구과목 폐지 - 학부 강의 폐강기준 상향조정 및 대학원 과목 설강 기준 강화 					
③ 세종 충남대병원 및 제3캠퍼스 조성 추진사업	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 세종시에 추진 중인 제3캠퍼스의 타당성 - 세종시에 충남대 병원조성의 타당성 					
④ 학·군 협약에 따른 군사학과 설치 추진사업	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 군사학과 설치의 타당성 - 내부 구성원들의 의견수렴 과정 					
⑤ 스마트그린 캠퍼스 구축(Smart-Green Life, Research, Education, Management Service)(공약)	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 스마트그린 캠퍼스 구축 및 개설 사업에 대한 홍보 - 스마트그린 캠퍼스 구축사업의 추진 과정 					
⑥ 본부 조직 개편 추진사업	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 부총장제도의 적합성 - 본부 조직의 효율적 운용 - 본부 조직 개편에 대한 홍보와 공론화 과정 - 총장 직선제에서 간선제로의 개정 및 향후 총장선출방법에 대한 의견수렴 및 대응에 대한 홍보 및 공론화 과정 					

※ 주요 추진 사업과 관련하여 기타 의견이 있으면 자유롭게 적어 주십시오.

4. 재정 분야 (발전 기금 및 교원 복지 포함)

평 가 항 목	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
① 발전기금 확보	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 발전기금 1,000억원 확보(공약) - 발전기금 모금 전략 및 관리 체계 획기적 개선(공약) - 기초학문육성 특별기금 조성(공약) - 발전기금의 효율적 사용방안 마련(공약) 					
② 재정 건정성 제고	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 국고지원 수주 확대 역량 강화(공약) - 투명한 등록금 산정으로 기성회계 편성의 건정성 확보(공약) - 연구비 수주의 확대 지원(공약) - 수익사업의 다각화(공약) 					
③ 재정의 효율적 운영	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 경상경비의 효율적 집행(공약) - 국고와 기성회계의 효율적 연계 운영(공약) - 발전기금의 효율적 집행(공약) - 집행체계의 개선(공약) 					
④ 교직원의 복지	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 교직원 복지를 국립대 최고 수준으로 개선(공약) - 지역사회와 함께 하는 종합스포렉스 건립(공약) - 보건진료소 기능의 대폭 확대(공약) - 교직원 복지 인프라 확충(공약) - 대덕 캠퍼스 내 휴양림 조성(공약) - 교직원 여가활동 개선을 위한 노력 					
⑤ 교직원 직무역량 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 교직원 교육훈련 프로그램 확대(공약) - 교육기회 확대, 순환보직 등 직원 역량 강화(공약) - 우수 직원 포상제도 확대(공약) 					

※ 재정(복지 포함)과 관련하여 기타 의견이 있으면 자유롭게 적어 주십시오.

5. 조직 개편 및 네트워크 분야

평 가 항 목	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
① 충남대 행정 시스템 개선	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 단과대학 의견 수렴을 통한 학장 임명(공약) - 기능중심의 본부조직 개편(공약) - 학무회의의 효율적 개편(공약) - 연구자 중심의 연구비 집행 효율화(공약) 					
② 산하 기관별 행정 시스템 개선	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 단과대학별 자율경영과 책임행정 구현(공약) - 책임학과장제 도입(공약) - 부속기관의 자율경영과 책임행정 강화(공약) - 행정서비스 전문화(공약) - 학과별/기관별 행정인력(조교) 배치의 적절성 					
③ 인사 및 평가시스템의 개선	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 학연, 지연 등 파벌을 배제한 합리적 인재등용(공약) - 교수 승진요건 및 업적평가 시스템의 합리적 개선(공약) - 우수교수포상제(Star Professor Award Program)(공약) - 공평하고 투명한 직원인사평가제도의 도입(공약) 					
④ 동문 네트워크의 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - CNU Alumni Network(가칭)의 고도화 및 전문화(공약) - 동창회관 건립의 적극 지원(공약) - 개교 60주년 전동문대상 홈커밍데이(공약) - 학교·동문 밀착 프로그램 개발(공약) 					
⑤ 지역과 중앙 네트워크의 강화	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 충남대학교 서울게스트하우스 개설 운영(공약) - University-Community Connection(UCC) 구축(공약) - 지역 상생발전 학연산군관민정 네트워크 구축(공약) - 지역 및 중앙 네트워크 관리를 위한 조직 강화(공약) 					

※ 조직 개편 및 네트워크에 관하여 기타 의견이 있으면 자유롭게 적어 주십시오.

6. 리더십

평 가 항 목	매우 잘못함	잘못함	보통	잘함	매우 잘함
① 대학 경영	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 교수회와 발전적 상생관계 형성(공약) - 교수와 직원 의견수렴의 장 정례화(공약) - 구성원, 학과, 단대, 총장 등 조직 단위 간 소통강화(공약) - 행정예고제 도입(공약) 					
② 대학의 최고 경영자로서의 직무수행	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 미래지향적 비전 및 발전전략 제시 - 비전 공유와 구성원의 동기부여를 위한 노력 					
③ 대학의 민주적 시스템 구축	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 학교 운영 및 소통을 위한 민주적 시스템 구축 - 대학 구성원들 간 갈등조정을 위한 공정한 시스템 구축 - 본부 및 단대의 보직인선에 대한 민주적인 절차적 정당성 					
④ 대학의 민주적 경영	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 여론수렴과 정책결정의 민주성 및 합리성 - 대학 구성원 간의 갈등 조정 및 통합 노력 - 보직인선의 합리성 					
⑤ 대학발전의 방향성 제시	①	②	③	④	⑤
<ul style="list-style-type: none"> - 총장직선제 포기의 적절성 - 학칙개정을 위한 MOU 체결의 타당성 - MOU 체결의 실익 - 대학의 본질과 산학연 육성 방향의 부합성 					

※ 리더십과 시장지향적인 대학발전의 방향성에 대하여 의견이 있으면 자유롭게 적어 주십시오.

※ 중간평가와 관련한 기타 의견이나 평가결과의 활용방법에 관한 의견이 있으면, 자유롭게 개진해 주십시오.

※ 자료분석을 위한 정보

교수님의 소속을 적고, 근무연수의 해당 난에 표시(√)해 주십시오.

소속 대학(원)		근무 연수	0 ~ 5년()	6 ~ 10년()
			11 ~ 15년()	16 ~ 20년()
			21 ~ 25년()	25 ~ 30년()
			30년 이상()	

※ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

총장 및 본부 업무수행 중간평가 특별위원회

오 병 성 (교수회 부회장, 위원장)
정 선 기 (사회과학대학 사회학과)
주 향 연 (자연과학대학 수학과)
김 인 결 (공과대학 항공우주공학과)
오 경 옥 (간호대학 간호학과)

정상철 총장 및 본부 업무수행 중간평가 결과 보고서

인 쇄 : 2014년 6월 일
발 행 : 2014년 6월 일
편집인 : 총장 및 본부 업무수행 중간평가 특별위원회
발행인 : 충남대학교 교수회
(305-764) 대전광역시 유성구
충남대학교 교수회 (042-821-5090)