

KU Diversity Report 2021

다양성 보고서
고려대학교
2021



고려대학교
다양성 보고서
KU Diversity Report 2021

고려대학교 다양성위원회

총장 축사

고려대학교 다양성위원회가 3년 차 성과를 담은 <고려대학교 다양성보고서 2021>을 발간하게 되었습니다. 고려대학교 전 구성원을 대신하여 진심으로 축하와 감사의 말씀을 드립니다.

다양성위원회는 설립 첫해인 2019년에는 다양성 지수를 개발하여 고려대학교 다양성 현황과 발전 추이를 파악할 수 있는 기초 데이터를 생산하기 시작하였고, 두 번째 해에는 다양성 가치 확산을 위한 교육과 문화 활동을 본격적으로 전개하였습니다. 2021년에는 그동안 다양성위원회가 교내에서 추진해 온 활동의 질적 양적 성장과 더불어, 고려대학교가 축적해 온 다양성 활동의 경험과 지식을 공유하기 위한 협력 사업을 추진하여 명실상부 다양성 선도 기관으로서 자리매김하였으며 고려대학교의 위상을 높이는 데도 크게 기여하였습니다.

앞으로도 고려대학교는 다양성의 가치를 동력 삼아 지속가능한 발전과 혁신의 모범과 표준이 되고자 노력하겠습니다. 우리 대학과 사회의 구성원 하나하나가 다름 속에서 어울림의 가치를 발견하고 풍요로운 공존의 미래를 함께 설계해 나가는 데 고려대학교 다양성위원회가 큰 역할을 하기를 기대합니다.

고려대학교 총장 정 진 택

발간사

2019년에 설립된 고려대학교 다양성위원회가 출범 후 첫 3년을 보냈습니다. <고려대학교 다양성보고서 2021>은 2021년의 다양성 위원회 활동을 중심으로 첫 3년간의 여정을 돌아보고, 한국 사회 다양성의 전형이자 모범으로서의 고려대학교로 새로운 도약을 설계하는 다양성위원회의 뜻을 담고 있습니다.

2021년 다양성위원회는 2019년과 2020년의 활동들을 아우르며 활발한 한 해를 보냈습니다. 먼저 2019년 출범 첫째 고려대학교 다양성 지수(Korea University Diversity Index) I, II를 개발 보고하며, 격년 시행으로 고려대학교의 다양성 현황에 대해 계속 추적하겠다는 약속을 지키게 된 해라는 점에서 그 의미가 큼니다. 다양성 지수 개발뿐만 아니라, 장기적, 지속적 다양성 현황 추적 조사라는 점에서도 고려대학교 다양성 조사는 세계적으로 선례를 찾아보기 어려운 가치를 지니고 있습니다. 또한 2020년 고려대학교 다양성위원회가 다양성 교육과 포용적 조직 문화를 위하여 다각도로 펼쳐온 사업들을 발전시키는 것도 위원회가 설정한 2021년의 중요한 목표였습니다.

<고려대학교 다양성보고서 2021>은 2021 다양성 조사 결과와 교육, 문화 사업 결과를 담고 있습니다. 교과와 비교과를 아우르는 학부생 대상 다양성 교육, 대학원생 대상 다양성 연구공모전과 발표회를 통한 다양성 연구, 월간 『Diversitas』와 단행본 『다름과 어울림』을 통한 다양성 저술, 그리고 다양성을 주제로 한 영상 제작의 성과들은 다양한 소통 창구를 통해 교내 구성원들과 공유하였

습니다. 보다 다양한 고려대학교, 보다 포용적인 고려대학교를 위한 이러한 행보들이 구성원들에게 어떻게 평가되고 구성원들의 인식에 어떤 영향을 끼치는지 본 보고서를 통해 살펴볼 수 있을 것으로 기대합니다.

마지막으로 <고려대학교 다양성보고서 2021>을 통해 지난 보고서에 제안한 정책 중 실제로 구현되거나 진행 중인 내용을 확인하실 수 있습니다. 정책 제안은 '총장 직속 정책 자문기구'인 다양성위원회가 가장 고심하여 연례 보고서에 담는 부분입니다. 아울러, 2022년부터 고려대학교가 다양성 선도 대학을 넘어 한국 사회 다양성의 파라곤(paragon)이 되기 위해 필요한 조치들을 다양성 정책 제안으로 담았습니다. 특히 제안된 정책에는 첫 3년간의 교내 중심 활동을 공고화하고, 대학 밖의 사회로 새롭게 발걸음을 내디뎌 우리 대학뿐만 아니라 우리 사회에 다양성의 가치를 환기하고 포용성을 증진하는데 기여하고자 하는 포부를 담았습니다.

2021년의 고려대학교 다양성 관련 활동에 응원과 협조로 참여해주신 모든 고려대학교 구성원들께 감사드리며, 2022년에도 관심과 조언으로 고려대학교 다양성위원회와 함께 걸어주시기 바랍니다.

2022년 2월

다양성위원회 위원장 김재연

부위원장 김현준

위원 김수한 김신곤 김자영 김준선 송수진

신재혁 윤태웅 이보라 이장혁 정지선

목차

I. 다양성위원회 설립 3년: 비전과 실천	15
1. 고려대학교 다양성 3년의 여정.....	17
1) 2019: 다양성위원회 출범 및 다양성 현황 조사.....	17
2) 2020: 다양성위원회 활동 본격화 및 다양성 가치 정책 실현.....	18
3) 2021: 다양성위원회 대내 활동 공고화.....	19
2. 다양성위원회의 정책 제안과 진행 상황.....	21
II. 2021 고려대학교 다양성 현황 분석	27
1. 다양성 현황 조사 설계.....	29
2. 2021 고려대학교 다양성 진단.....	33
1) KUDI-I: 구성원의 생태학적 다양성.....	33
2) KUDI-II: 구성원의 학교 다양성 평가.....	42
3) 고려대학교의 대외적 다양성 이미지 평가: 일반인.....	44
3. 교수 부문의 다양성 조사 결과.....	46
1) 다양성 체험에 따른 인식.....	46
2) 다양성 수용도.....	54
3) 다양성과 학교생활 만족도.....	55
4. 직원 부문의 다양성 조사 결과.....	57
1) 다양성 체험에 따른 인식.....	57
2) 다양성 수용도.....	62
3) 다양성과 학교생활 만족도.....	63
5. 학부생 부문의 다양성 조사 결과.....	65
1) 다양성 체험에 따른 인식.....	65
2) 다양성 수용도.....	76
3) 다양성과 학교생활 만족도.....	77
6. 대학원생 부문의 다양성 조사 결과.....	79
1) 다양성 체험에 따른 인식.....	79
2) 다양성 수용도.....	86
3) 다양성과 학교생활 만족도.....	87
7. 2021 다양성 현황의 주요 결과 및 시사점.....	90

III. 다양성 가치 확산을 위한 2021 사업	99
1. 학부 교과 활동	101
1) 활동 내용	101
2) 성과 및 시사점	104
2. 학부 비교과 활동: <체인지메이커>	107
1) 활동 내용	107
2) 성과 및 시사점	111
3. 대학원 연구 공모전과 발표회	114
1) 활동 내용	114
2) 성과 및 시사점	117
4. 다양성 저술: 『Diversitas』	119
1) 활동 내용	119
2) 성과 및 시사점	122
5. 다양성 영상: <Unity in Diversity> 외	125
1) 활동 내용	125
2) 성과 및 시사점	127
IV. 고려대학교 다양성 가치 확산을 위한 제안	131
1. 2021 현황 분석과 운영에 따른 개선점	132
1) 다양성 환경 개선을 위한 제안	132
2) 다양성 수용도 개선을 위한 제안	134
2. 2022년 고려대학교 다양성 정책 제안	137
1) 교내 다양성의 고도화	138
2) 다양성의 교외 확산	147
부록	151
I-1. 고려대학교 다양성 모형	152
I-2. (1) 다양성 인식조사 구성원 설문 항목(학부생 편)	153
I-2. (2) 일반인 대상 고려대학교 이미지 조사 설문 항목	155
I-3. 학과별 KUDI-(교수 기준)	156
II. 2021 다양성위원회 활동	158
III. 관련 사이트와 영상 링크	164

표 / 그림 목차

표 1-1. 다양성위원회 정책 제안과 추진 상황	23
표 2-1. 인적 구성 관련 자료 수집 항목	31
표 2-2. 교수와 직원 집단의 계약 형태별 구성원 수	34
표 2-3. 구성원 중 장애인 비율	36
표 2-4. 구성원 중 외국인 비율	37
표 2-5. 구성원 중 다른 학교 학부 출신 비율	37
표 2-6. 캠퍼스별 KUDI-I의 변화	39
표 2-7. 학부/학과별 KUDI-I 상위/하위 학과	41
표 2-8. 2019년 대비 KUDI-I 증가/감소 학과	41
표 2-9. 캠퍼스 간 KUDI-II 비교	43
표 2-10. 캠퍼스별 KUDI-II의 변화	43
표 2-11. KUDI-II의 요인별 결과	44
표 2-12. 최근 5년간 신규 임용 교수 중 여성 비율	46
표 2-13. 교수의 성별 비율: 여성 교수 비중	47
표 2-14. 교수의 성별 비율 적절하다에 대한 동의도	48
표 2-15. 교수의 성별에 따른 차별 없음과 포용적 체계에 대한 동의도	48
표 2-16. 교수의 출신 학부 비율: 다른 학교 출신 비중	49
표 2-17. 교수의 출신 학부 중 본교와 다른 학교 비율이 적절하다에 대한 동의도	50
표 2-18. 교수의 출신 학부에 따른 차별이 없다에 대한 동의도	50
표 2-19. 교수의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도	53
표 2-20. 교수의 다양성 연구 환경에 대한 평가	54
표 2-21. 교수의 다양성 수용도 1	55
표 2-22. 교수의 다양성 수용도 2	55
표 2-23. 교수의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석	56
표 2-24. 직원의 성별 비율: 여성 직원 비중	57
표 2-25. 직원의 성별 비율 적절하다에 대한 동의도	58

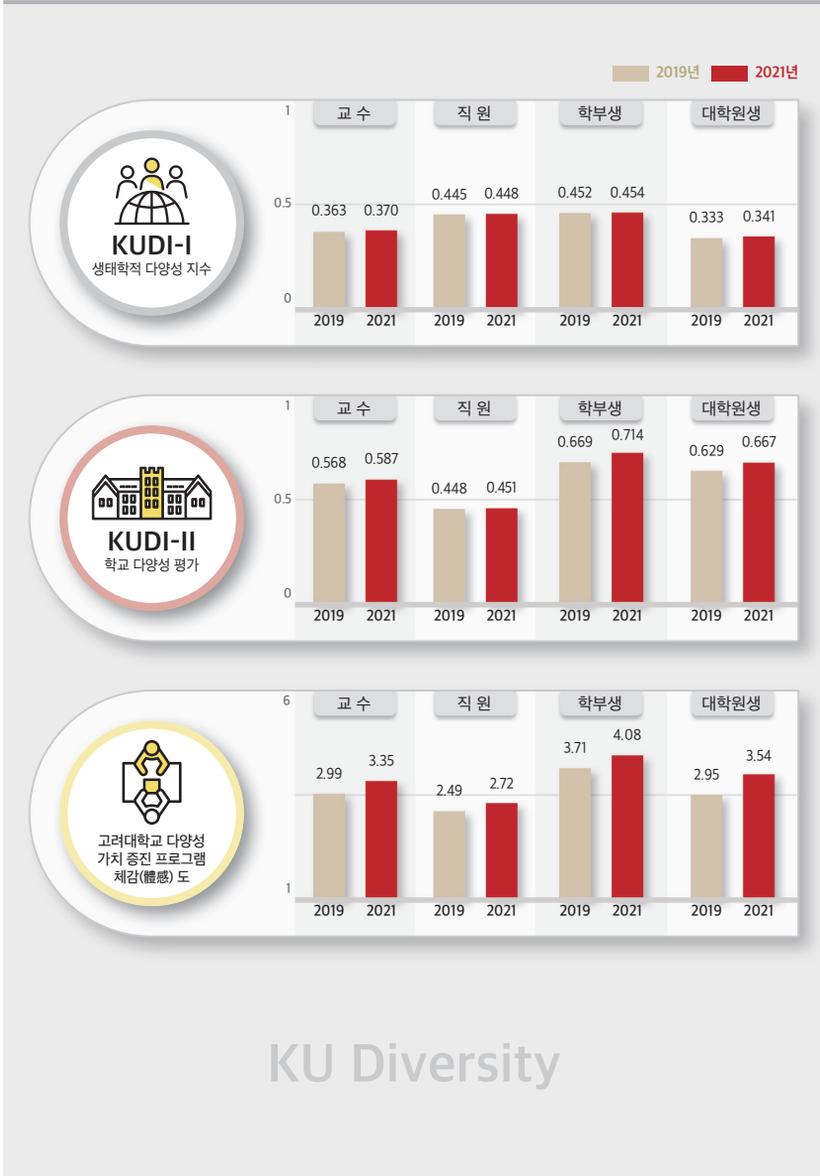
표 2-26. 직원의 성별에 따른 차별 없음과 포용적 체계에 대한 동의도	58
표 2-27. 직원의 출신 학부 비율: 다른 학교 출신 비중	59
표 2-28. 직원의 출신 학부 중 본교와 다른 학교 비율이 적절하도에 대한 동의도	59
표 2-29. 직원의 출신 학부에 따른 차별이 없도에 대한 동의도	60
표 2-30. 직원의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도 1	61
표 2-31. 직원의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도 2	61
표 2-32. 직원의 다양성 업무 환경에 대한 평가	62
표 2-33. 직원의 다양성 수용도	63
표 2-34. 직원의 학교생활 만족도	64
표 2-35. 직원의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석	64
표 2-36. 신입생의 출신 고교 유형	65
표 2-37. 신입생의 출신 고교 소재지	66
표 2-38. 학부생의 출신 고교 비율에 대한 적절성 인식	66
표 2-39. 학부생의 입학 전형, 출신 고교, 출신 지역에 따른 차별이 없도에 대한 동의도	67
표 2-40. 학부생의 가구 소득 분포(국가장학금을 신청한 재학생 기준)	67
표 2-41. 학부생의 경제적 조건에 따른 다양성 환경 평가	68
표 2-42. 캠퍼스/단과대학(학부) 별 여학생 비율	69
표 2-43. 학부생의 성별 비율 적절성 인식	71
표 2-44. 학부생의 성별에 따른 차이가 없도에 대한 동의도	71
표 2-45. 학부생의 젠더 다양성을 위한 제도/시설이 우수하도에 대한 동의도	72
표 2-46. 장애 학부생을 위한 시설/제도 평가	72
표 2-47. 외국인 학부생을 위한 시설/제도 평가	73
표 2-48. 학부생의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도	74
표 2-49. 학부생의 다양성 교육 환경에 대한 평가	75

표 / 그림 목차

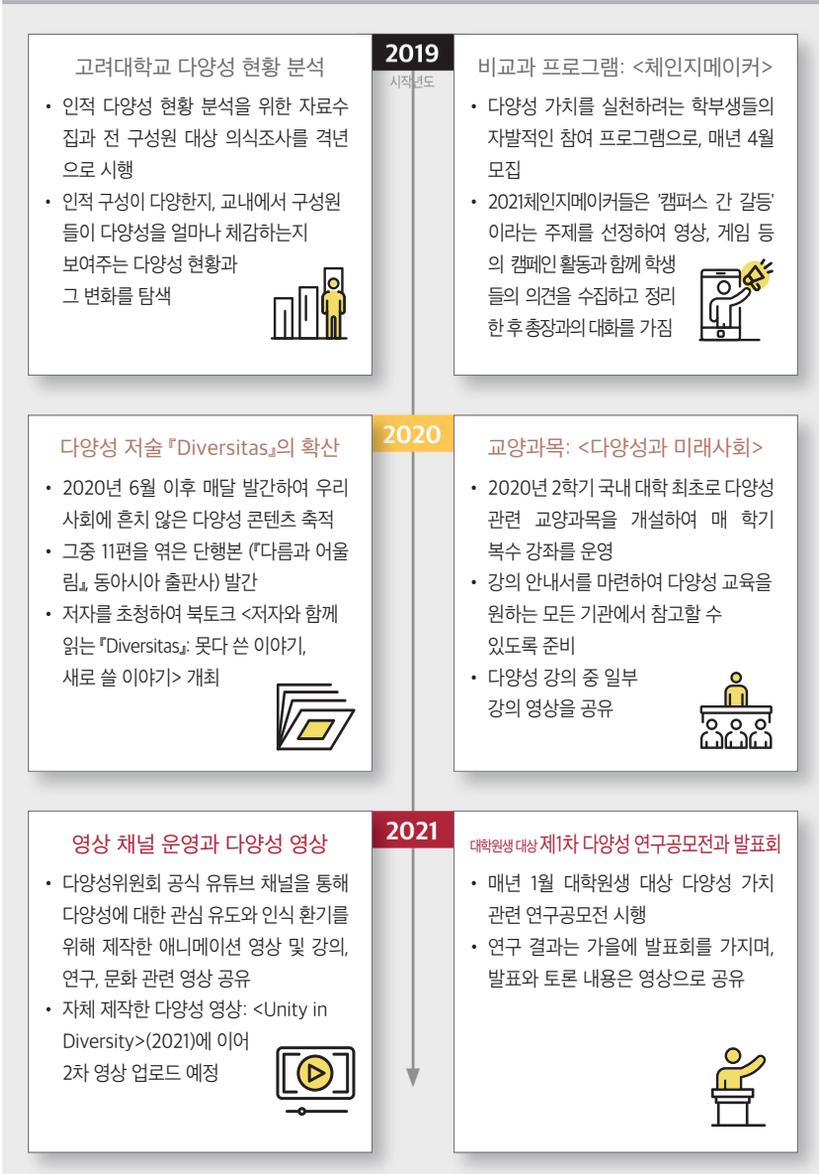
표 2-50. 학부생의 다양성 수용도 1	76
표 2-51. 학부생의 다양성 수용도 2	77
표 2-52. 학부생의 학교생활 만족도 1	77
표 2-53. 학부생의 학교생활 만족도 2	78
표 2-54. 학부생의 학교생활 만족도 3	78
표 2-55. 학부생의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석	78
표 2-56. 대학원생의 출신 학부에 따른 체험	80
표 2-57. 대학원생의 이전 전공과정의 일치 여부에 따른 체험	80
표 2-58. 대학원생의 성별 비율 적절성	81
표 2-59. 대학원생의 젠더 다양성 관련 평가	82
표 2-60. 대학원생의 경제적 곤란 지원에 대한 동의도	83
표 2-61. 장애 대학원생을 위한 시설/제도 평가	83
표 2-62. 외국인 대학원생 비율과 시설/제도 평가	84
표 2-63. 대학원생의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도	85
표 2-64. 대학원생의 다양성 연구 및 교육 환경에 대한 평가	86
표 2-65. 대학원생의 다양성 수용도 1	87
표 2-66. 대학원생의 다양성 수용도 2	87
표 2-67. 대학원생의 학교생활 만족도	88
표 2-68. 대학원생의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석	89

그림 2-1. 다양성 현황 파악을 위한 자료 조사 방법	30
그림 2-2. 각 집단별 구성원 수	33
그림 2-3. 성별: 구성원 중 여성 비율	35
그림 2-4. 구성원 집단별 KUDI-I	38
그림 2-5. 단과대별 KUDI-I	40
그림 2-6. 구성원 집단별 KUDI-II	42
그림 2-7. 일반인의 고려대학교 평가	44
그림 2-8. 일반인의 고려대학교 이미지 평가	45
그림 2-9. 교수의 학교생활 만족도	56
그림 2-10. 직원의 학교생활 만족도	63
그림 2-11. 학부생의 여성 비율	69
그림 2-12. 대학원생의 출신 학부 비율: 다른 학교 출신 비중	79
그림 2-13. 대학원생의 여성 비율	81
그림 2-14. 대학원생의 학교생활 만족도	88

2021 고려대학교 다양성 지수



2021 다양성 가치 확산을 위한 고려대학교의 활동



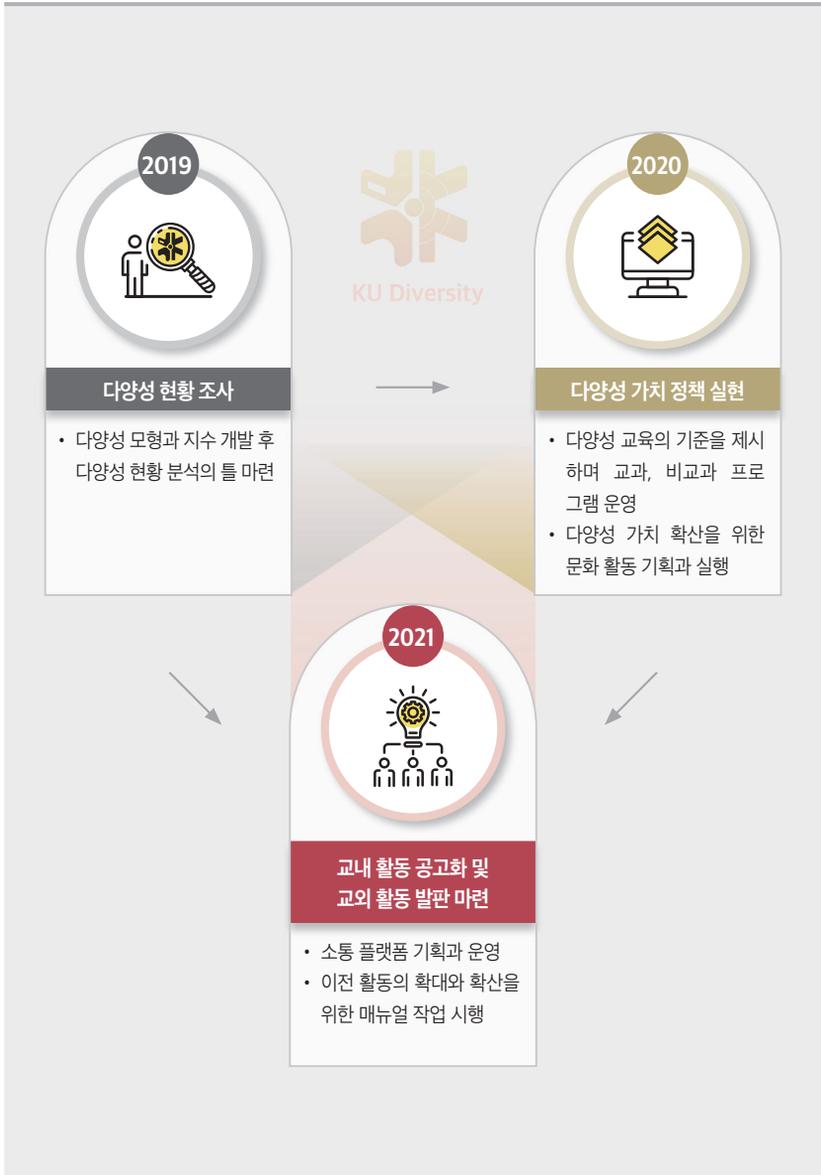


Part I

다양성위원회 설립 3년:

비전과 실천

고려대학교 다양성 3년의 성과



1. 고려대학교 다양성 3년의 여정

1) 2019: 다양성위원회 출범 및 다양성 현황 조사

- 다양성위원회는 2019년 1월 고려대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위하여 총장 직속 정책 자문기구로 설립되었다. 1기 위원회는 위원장(민영, 미디어학부 교수)을 비롯한 총 12명의 임명직 위원과 기획예산처장, 교무처장, 학생처장을 포함하는 3명의 당연직 위원, 1인의 연구교수, 그리고 1인의 행정직원으로 구성되었다.
- 출범 첫째, 다양성위원회의 가장 대표적인 성과는 고려대학교 다양성 현황에 대한 원년 조사를 실시하고 그 조사 결과를 지수화한 것이다. 현황 조사는 환경 분석과 구성원 의식 조사 등 크게 두 가지 방향에서 실시되었다. 환경 분석은 시설, 규정, 제도 및 인적 구성에 대한 분석을, 구성원 의식 조사는 학생(학부생, 대학원생), 직원 및 교수 집단의 주관적 경험과 인식에 대한 분석을 의미하며, 각각은 개방성, 포용성, 형평성의 다양성 가치에 근거한 모델을 통해 고려대학교 다양성 지수(Korea University Diversity Index, 이하 KUDI)-I, II로 정량화하였다.
- 다양성위원회는 다양성 현황 조사 후 다양성 지수를 산출하고 현황 분석에 따른 시사점을 2019년 11월 다양성 행사 <다양성, 고등교육의 미래>를 통해 발표하였다. 구체적인 다양성 현황 조사의 분석 결과 및 이에 기반한 정책 제안 내용은 <고려대학교 다양성보고서 2019>에 상세히 기록되었고, 교내외에 공유되었다.

2) 2020: 다양성위원회 활동 본격화 및 다양성 가치 정책 실현

- 출범 2년 차 고려대학교 다양성위원회는 1기 위원회를 대부분 유지하며 소폭 개편하여 2기 위원회를 구성하고 다양성 교육과 조직 내 포용적 가치 확산을 위한 문화 활동을 다양하게 전개하였다.
- 다양성 교육의 측면에서는 2019년부터 기획, 개발이 진행된 다양성 교과 교육이 2020년 2학기 선택교양 과목 <다양성과 미래사회> 개설로 실현되었다. 학부생 비교과 프로그램 <체인지메이커>도 처음으로 운영되어 다양성 가치 확산을 위한 학생 자치 활동이 시작되었다. 체인지메이커로는 서울과 세종캠퍼스의 총 14명 학생이 선발되어 미래의 꿈을 주제로 설문조사를 실시하고, 다양한 꿈을 표현할 수 있는 ‘드림웨어’ 캠페인을 기획하고 진행하였다.
- 다양성 저술 『Diversitas』는 다양성과 관련된 다양한 분야 전문가들의 글 두 편을 모아 2020년 6월부터 발간을 시작하였다. 매월 발간된 책은 이메일을 통해 고려대학교 전 구성원들에게 배포되어 교육에 활용되고 다양성에 대한 관심을 환기하였다. 또한 다양한 구성원의 성장과 소속감을 높이기 위해 외국인 학부생 대상 전수 조사, 심층 인터뷰, 관련 부처 자료 등을 분석하고, 그 결과를 바탕으로 정책 제안을 담아 국제처에 전달하였다.
- 2020년 다각도로 전개된 다양성위원회 활동 내역은 <고려대학교 다양성보고서 2020>에 상세히 기록되었다. 특히 ‘대학교육과 다양성’을 특별 주제로 하여, <다양성과 미래사회> 뿐만 아니라 국내외 대학의 다양성 교육 사례를 제시하고, 미래 교육 방향에 대한 제언을 담아 교내외에 공유하였다.

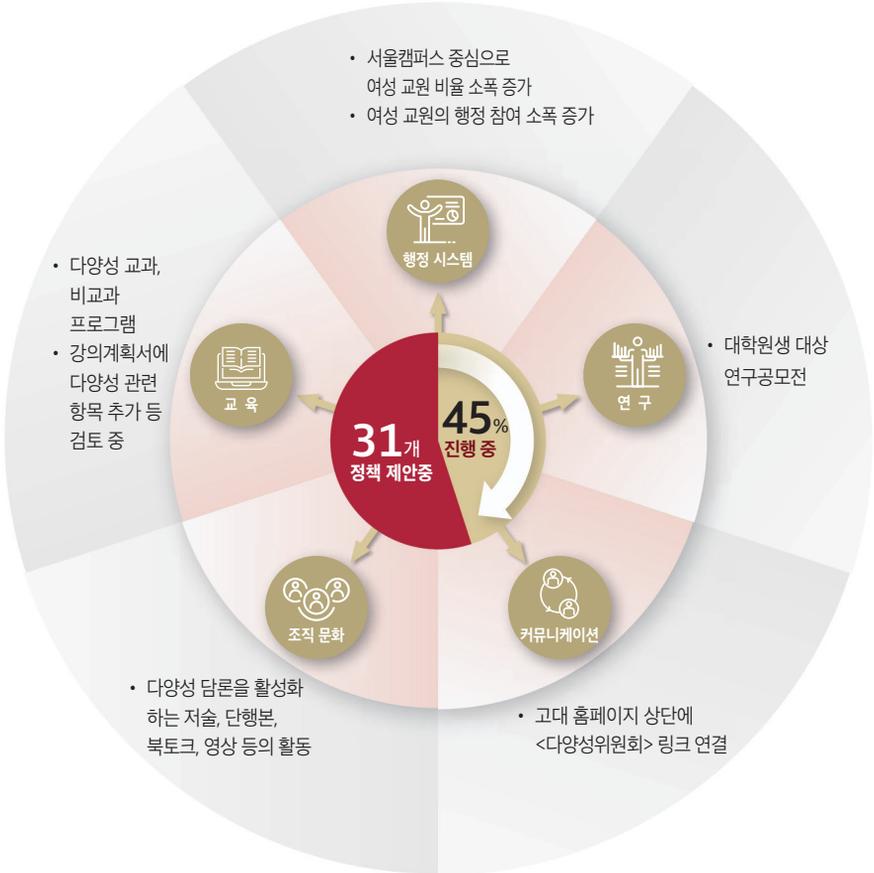
3) 2021: 다양성위원회 대내 활동 공고화

- 3년 차를 맞이하여 고려대학교 다양성위원회는 전임 인원의 과반수 이상을 새로 구성하는 대대적인 개편을 통해 3기 위원회를 구성하였다. 3기 위원회는 위원장(김채연, 심리학부 교수)을 비롯한 총 12명의 임명직 위원과 3명의 당연직 위원, 2인의 연구교수, 그리고 1인의 행정직원으로 구성되었다.
- 3년 차 위원회는 출범 첫 두 해의 중점 사업을 모두 포괄하여 진행하였다. 구체적으로 2019년에 이어 다양성 현황 조사를 실시하고, 2020년에 시작한 다양성 교육 및 문화 확산 활동을 보다 정교화하고 발전시켜 다양성위원회의 역할과 기능을 교내에 정립하고 구성원들에게 한발 더 다가갔다.
- 특히 2019년에 이은 두 번째 다양성 현황 조사는 장기적인 다양성 현황 추적 조사로서 매우 드물고 특별한 의의를 지닌다. 전술한 바, KUDI-I, II는 다양성 모델에 기반하여 도출된 지수로서, 단순 지표 이상의 의미가 있다. 국내 다양성 관련 기관 중 이와 같은 지수를 통해 다양성 현황을 진단하는 곳은 고려대학교 다양성위원회가 유일하다. 더욱이, 동일한 데이터 수집 방법과 단일화된 모델에 근거한 지수를 활용한 다양성 현황 추적 조사를 격년으로 실시하는 기관은 국내뿐만 아니라 국외를 통틀어서도 찾아보기 어렵다.
- 2020년 신설된 선택교양 과목 <다양성과 미래사회>는 2021년 1학기와 2학기 각 2개 강좌씩 총 4개 강좌로 확대 개설 운영되었다. 2020년에 이어 다양성 가치 확산을 위한 학부생 비교과 프로그램 <체인지메이커>가 운영되어 2기 체인지메이커로 서울과 세종캠퍼스의 학생 총 14명이 선발되었다. 캠퍼스 간 갈등과 능력주의의 문제를

진단하고 고려대학교 학생 구성원 간에 다양성이 존중되는 소통을 증진하기 위한 캠페인을 기획하고 진행하였다.

- 『Diversitas』는 2021년에도 계속 발간되었으며, 특히 2021년 11월에는 다양성위원회 기획으로, 그간 축적된 글 중 일부를 엮어 『다름과 어울림』이라는 제목의 단행본을 출간하였다. 이는 3년 차를 맞이하는 고려대학교 다양성위원회가 교내를 넘어 우리 사회의 구성원들과 다양성에 대해 소통하는 역할을 담당하기 시작한 의미 있는 성과이다.
- 2021년에는 2020년에 착수한 새로운 다양성 가치 확산 활동들도 본격적으로 펼쳐졌다. 대학원생 대상 다양성 연구공모전을 통해 선정, 지원된 5개 대학원생 연구팀은 2021년 10월 <Think within, Talk across>라는 제목의 행사를 통해 연구결과를 발표하고, 여러 분야의 대학원생들과 다양성을 공통분모로 융합적인 소통과 교류의 기회를 가졌다. 또한 2021년 5월에는 다양성 가치 공유를 위한 애니메이션 <Unity in Diversity>가 제작 완료되어 교내외 구성원들과 공유되었다. 다양성위원회 소통 채널을 통해 공개된 한국어와 영어 버전의 애니메이션은 현재 1,100회 이상의 조회수를 나타내고 있다. 또한 다양성위원회 채널에는 애니메이션뿐만 아니라, 다양성 강의, 『Diversitas』저자와의 북토크 등 다채로운 다양성 영상 14개가 공개되어 교내뿐만 아니라 대학 밖의 사회 각 분야와 구성원에게도 다양성의 주요 소통 창구로 자리매김하고 있다.

2. 다양성위원회의 정책 제안과 진행 상황



제안된 31개 정책 중 약 45% 실현 및 진행 중

- 다양성위원회는 총장 직속 정책 자문기구로서 매년 다양성 가치 확산을 위한 정책을 제안하고 이를 다양성보고서와 주요 회의를 통해 발표하고 공유해왔다(<표 1-1> 참조).
- 다양성 선언을 비롯해 조직 구성, 교육, 연구, 조직 문화, 커뮤니케이션 등 학교 전반에 걸쳐 제안이 이루어졌다.
 - 다양성보고서에 제안된 정책 기준으로 보면 2019년 20개, 2020년 14개이며, 2020년 중복 제안된 내용을 제외할 경우, 총 31개가 제안되었다. 그중 14개가 진행 중이거나 진행 완료되어 45% 정도의 진척을 보였으며, 2019년 제안 내용 기준으로 보면 55%의 성과를 보이고 있다.
 - 교육 부분의 제안 중 다양성 교과, 비교과 운영이 이루어졌고, 앞으로 교무처와 협의하여 강의실 내에서 전반적인 다양성 가치 기반 교육이 진행될 것으로 전망된다.
 - 연구 부분은 대학원생 대상 연구공모전을 시작으로 진행되고 있으나 교원 대상 폭넓은 연구 장려는 미흡한 실정이다
 - 조직 문화면에서 정례적인 강의는 진행되고 있지 않으나, 다양성 담론을 일으킬 수 있는 저술, 영상 등의 활동은 적극적으로 추진되었다. 장애인, 외국인 등 소수자를 위한 포용적 제도와 시설의 변화는 뚜렷하지 않다.
 - 인적 구성과 관련된 제안에서는 여성 교수의 비율과 주요 행정 참여가 아직 매우 부족하나 서서히 증가하고 있는 것은 고무적이다. 직원과 학생 사회에서 다양성 확충을 위한 노력은 미흡하다.
 - 조직 기구 면에서 다양성 담당자, 네트워크, 캠퍼스 내 추가적인 위원회 설치 등은 계속 주시하고 노력해야 할 사안이다.

표 1-1. 다양성위원회 정책 제안과 추진 상황

2019 정책 제안 내용	진행 상황	진행 내용
1. 고려대학교 다양성 선언		
다양성 선언 공표	진행 중	다양성 선언은 아니나, 총장 서한, 인터뷰 등을 통해 다양성이 중심이 되는 대학임을 전달하고 있음
2. 다양성 가치 구현 조직 구성과 시스템		
여성 교수 비율 25%로 향상	진행 중	최근 2년간 교수 신규 임용자 중 여성 비율 25% 이상
학교 행정과 운영에서 여성 교수 참여율 25% 이상으로 확대	진행 중	2019년 대비 교무위원 급에서 여성 비율 두 배 증가
차·부장급 이상 직원: 여성과 다른 학교 출신 비율 확대	미흡	2019년 대비 다른 학교 출신 비중은 정체되었으며 여성 비율은 오히려 감소함
의대와 세종캠퍼스에 다양성 위원회 설치	미흡	논의는 있었으나 추진 보류
단과대학별/학과별/주요 부처별 다양성 담당자 지정과 네트워크 구축	미흡	진행되지 않았음
구성원 선발에 다양성 가치 항목 포함	미흡	진행되지 않았음
구성원 평가에 다양성 가치 항목 포함	미흡	진행되지 않았음
다양성 가치를 실천하는 학과/학부/부처/부서를 정기적으로 시상	미흡	진행되지 않았음
3. 다양성 기반 교육 환경 구축		
통합적 다양성 교육 프로그램 구축	진행	2020년 2학기 선택교양 <다양성과 미래사회> 개설 후 확대 운영 중

2019 정책 제안 내용	진행 상황	진행 내용
비교과 활동 장려	진행	진리장학금 운용으로 2020년 <체인지메이커> 활동 시범 운영 후 매년 운영
강의 현장에서 적용 가능한 다양성 교수법 개발	진행 중	다양성 선택교양 과목의 강의 안내서 마련, 그러나 교내 기관과 협업한 교수법 개발은 미흡함
장애 학생에 대한 개방성과 포용성 증진	미흡	장애학생 비율 증가하지 않음
4. 다양성 가치 확산을 위한 연구사업		
교내 다양성 연구 사업 활성화	부분 진행	2021년 대학원 대상 연구공모전과 발표회 시작으로 매년 진행
연구진 다양성 및 연구 주제를 고려한 인센티브 제도 도입	미흡	진행되지 않았음
5. 다양성 친화적인 조직 문화 구축		
교직원 대상 다양성 특강	부분 진행	교직원 모임에서 특강 형식의 강의가 진행되었으나, 정례화되지 않음
다양성 관련 콘텐츠 개발	진행	다양성 영상, 다양성 저술, 다양성 단행본 등
행정부처/부서/팀 간 개방적, 융합적 업무 문화	미흡	2019년 대비 변화가 발견되지 않음
6. 다양성 가치 대외 이미지 구축		
다양성 선도 이미지 구축의 커뮤니케이션 전략 정교화	부분 진행	코로나19 상황으로 인해 개방적이고 글로벌한 이미지가 정제됨 고려대학교 홈페이지 상단에 <다양성위원회> 링크 연결
지역사회 환원과 사회공유가치 창출 활동	진행 중	사회 공헌팀 주도의 활발한 대외 활동 중

2020 정책 제안 내용	진행 상황	진행 내용
1. 다양성 기반 교육 환경 구축		
기초교양과목 개설을 늘리고 다양성 주제 확대	부분 진행	선택교양 <다양성과 미래사회>의 분반 수 확대 시행
다양성 교육 체계의 완결성을 위해 교양 및 전공과목에 D-class 선별함	진행 중	강의계획서 중 다양성 항목 추가 관련 교무처와 협의 중
비교과 프로그램 확대와 정규 교과목과의 연계	부분 진행	<체인지메이커> 운영 중. 그러나 정규 교과목과 연계 및 인턴십 프로그램으로 확대되지 못함
교직원 교육 프로그램 상시 제공	미흡	진행되지 않았음
강의평가에 다양성 가치 반영	미흡	진행되지 않았음
강의계획서에 다양성 가치 존중 메시지 삽입	진행 중	강의 계획서에 다양성 가치 존중 메시지 삽입 관련 교무처와 협의 중
다양성 교육 환경 개선 사례에 대한 총장상 신설	미흡	진행되지 않았음
2. 포용적인 조직 문화 구축		
여성 교원 비율 향상을 위한 범 TF를 발족하여 실효성 있는 추진	미흡	진행되지 않았음
외국인 학생을 위한 적절한 정보 제공과 소속감을 높이기 위한 활동	부분 진행	국제처에 외국인 학부생 조사 결과를 공유하고 추진방향을 제안함
모든 구성원 대상 다양성 특강을 정례화	미흡	진행되지 않았음
3. 다양성 거버넌스의 구축		
고려대학교 다양성 선언	부분 진행	2019년 제안과 동일
다양성 정책 실현을 위해 행정 부처와 초협력적 네트워크 구축	미흡	진행되지 않았음
의대와 세종캠퍼스에 다양성 위원회 설치	미흡	2019년 제안과 동일
단과대학별/학과별/주요 부처별 다양성 담당자 지정과 네트워크 구축	미흡	2019년 제안과 동일

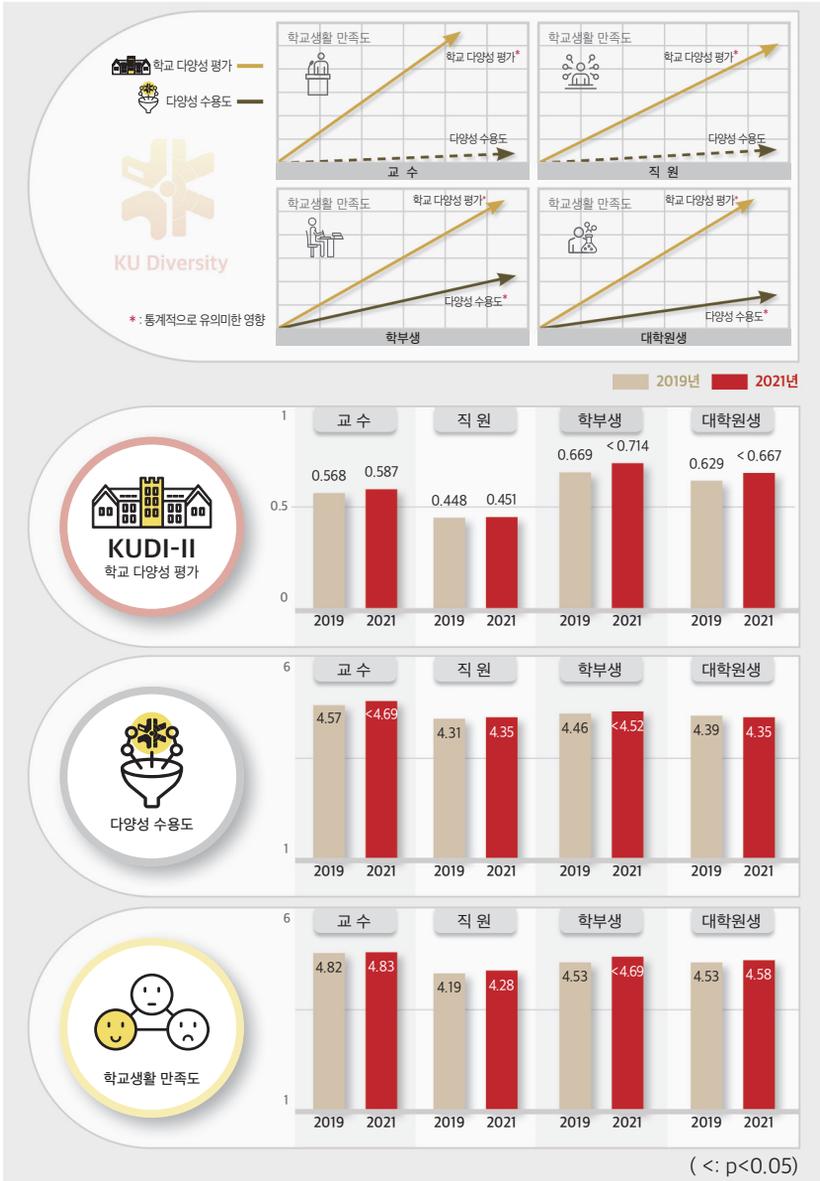


Part II

2021 고려대학교

다양성 현황 분석

2021 고려대학교 다양성 현황 분석



1. 다양성 현황 조사 설계

- 다양성위원회는 출범과 함께 고려대학교의 다양성 현황을 진단하기 위해 다양성의 개념¹⁾을 정립하고, 다양성 모형²⁾을 구축한 후 다양성을 진단하는 두 가지 지수를 개발하였다. 다양성 지수 1(KUDI-I)은 교수, 직원, 학생 등 주요 집단이 얼마나 다양하게 구성됐는지를 보여주는 ‘생태학적 다양성 지수’이다. 다양성 지수 2(KUDI-II)는 구성원에 대한 의식 조사를 통해 실제적인 경험과 학교 환경에 대한 주관적 평가로, 학교에 대한 ‘다양성 체감 지수’이다.
- 다양성 현황 조사는 동일한 조사 설계로 격년으로 실시하여 그 결과를 추적한다. 2021년 다양성 현황 조사는 2019년에 이은 두 번째 조사이다.
- 고려대학교 다양성 현황 파악을 위한 조사 설계는 다음 그림과 같다(<그림 2-1> 참조).

1) ‘다양성’을 ‘젠더, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 신념, 사상, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이의 인정과 존중을 포함하는 개념으로 정의했다. 이러한 다양성의 가치는 개방성(openness), 포용성(inclusion), 형평성(equity) 원리를 통해 구현될 수 있다.

2) 고려대학교 다양성 모형(<부록 1-1> 참조)을 보면, 학교는 다양한 구성원들을 수용하고 시스템(시설, 정책, 제도)을 통해 환경을 조성한다. 구성원은 다른 구성원들과의 관계와 시설, 정책, 제도 등에 대한 경험을 통해 학교 다양성 수준을 개방성, 포용성, 형평성 차원에서 평가할 수 있다. 학교의 인적 환경이나 객관적 시스템이 다양성 관점에서 성숙하게 구축되어 구성원이 이를 실제로 경험하게 되면, 구성원 개인과 학교 전체가 긍정적인 성과를 얻게 될 것이다.

그림 2-1. 다양성 현황 파악을 위한 자료 조사 방법

2021(2차)	2019(1차)	index
1. 학교로부터 객관적 data 수집 - 인적 구성원의 다양성 수준 관련 - 자료수집 기준 시기: 1학기, 6월 기준	자료 수집 기간 동일 	KUDI- I
2. 교수/직원/학생 대상 온라인 설문 조사 - 고려대학교 다양성 의식 조사 - 조사 시기: 6월 교수 249(14.0%) 직원 243(15.9%) 학부생 3,605(13.5%) 대학원생 1,306(15.1%) 총 샘플 5,403 (응답률: 14.1%)	조사 시기: 6월 교수 314(18.2%) 직원 373(21.7%) 학부생 4,054(14.7%) 대학원생 1,491(18.8%) 총 샘플 6,232  (응답률: 16.0%)	KUDI- II
3. 일반인 1000명 온라인 설문 조사 - 고려대학교 이미지 평가 조사 - 조사 시기: 6월 일반인 1,000명	조사 시기: 9월 	

- 먼저 학교로부터 수집한 인적 구성원에 대한 자료는 2021년 1학기 6월 기준이며 이 자료를 통해 구성원 집단별로 생태학적 다양성 수준인 KUDI-I를 추출한다. 주요 수집 항목은 다음과 같다.

표 2-1. 인적 구성 관련 자료 수집 항목

구성원 요소	교수	직원	학부생	대학원생
성별	1. 전체/캠퍼스별/ 단과대별/학과별 2. 보직교수/ 교무위원 3. 교수의회 의원 4. 임용 형태 (정년/비정년)	1. 전체/캠퍼스별 2. 직급별 3. 채용 형태 (총장 발령직/ 부서장 발령직)	전체/캠퍼스별/ 단과대별/ 학과별	전체/캠퍼스별
신체적 조건 (장애인 비율)	전체/캠퍼스별/ 단과대별/학과별	전체/캠퍼스별	전체/캠퍼스별	전체/캠퍼스별
학교/학력	1. 출신 학부 (전체/캠퍼스별/ 단과대별/ 학과별/ 보직교수/ 교무위원) 2. 박사학위 기관 (전체/캠퍼스별/ 단과대별/학과별)	1. 학력 (전체/캠퍼스별) 2. 출신 학부 (전체/캠퍼스별/ 직급별)	1. 신입생 출신 고교 (전체/캠퍼스별) 2. 신입생 입학 전형 (전체/캠퍼스별)	1. 출신 학부 (전체/캠퍼스별) 2. 박사과정생의 석사학위 기 관(전체/캠퍼 스별) 3. 이전 학위과정 과 전공 일치 여부(전체/캠퍼 스별)
사회/경제적 조건			1. 출신 지역 (전체/캠퍼스별) 2. 소득 분위 (전체/캠퍼스별)	
외부 개방성: 국적	전체/캠퍼스별/ 단과대별/학과별	전체/캠퍼스별	전체/캠퍼스별	전체/캠퍼스별

- 모든 구성원을 대상으로 한 ‘고려대학교 다양성 인식 조사’는 온라인 설문 방식으로 진행한다. 2019년 조사는 9월에 실시하였으나, 2021년에는 분석 기간을 고려하여 6월에 실시하였으며 향후에도 상반기에 조사를 실시할 계획이다. 이메일 외에 학생 참여

독려를 위해 외부 학생 사이트 배너광고, 학교 포털 게시판, 다양성위원회 홈페이지 등을 통해 조사 참여를 독려했고, 문자메시지를 두 차례 발송하였다. 2021년 설문 조사는 약 한 달 동안 진행됐으며, 최종적으로 약 14%의 응답률을 보였다. 2019년 응답률과 비교하여 각 구성원 집단별로 낮아져 전체 2% 포인트 정도 하락했다. 이 조사를 통해 다양성 관련 개인적 체험, 학교의 다양성 평가(KUDI-II), 다양성 수용도 등을 측정하였다. 설문 응답은 6점 척도로 측정됐으며, 교수, 학부생 및 대학원생의 경우 한글과 영어 설문 중 선택하여 응답할 수 있도록 했다(설문 구성 항목은 <부록 1-2> 참조).

- 일반인을 대상으로 한 ‘고려대학교 이미지 평가 조사’ 역시 2019년 조사는 9월에 실시하였으나, 2021년은 6월에 실시하였고 2019년과 동일한 외부 온라인 패널(마켓링크)을 통해 진행했다. 설문 조사 대상자는 6대 도시(서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 울산)에 거주하는 30~50대, 전문대학 이상 학력을 가진 일반인으로 설정됐으며, 지역, 성별, 연령대별로 구성비가 할당됐다. 일반인 대상의 조사에서는 고려대학교에 대한 선호도(1문항)와 다양성 평가(2문항)를 질문하였다. 고려대학교 이미지를 평가받기 위해 이미지를 6가지 요인으로 나누고 각 요인 별로 3~5개의 문항을 설정했다. 구체적으로 다양성 구성 요인인 개방성, 포용성, 형평성 관련 항목과 성과 요인인 유능성, 미래지향, 글로벌 관련 항목으로 구성하고, 각 요인별로 상반된 단어에 대해 동의 정도를 응답하게 하는 의미분별척도를 활용했다. 평가와 관련한 모든 설문은 6점 척도로 측정됐다(설문 구성 항목은 <부록 1-2> 참조).

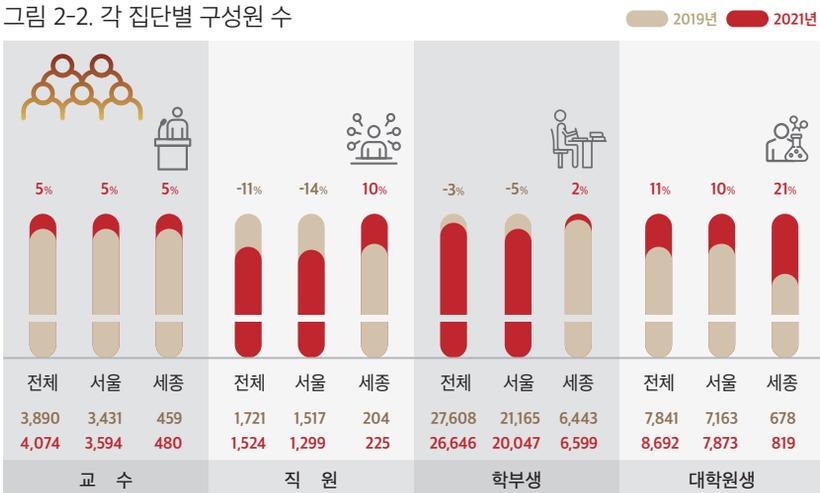
2. 2021 고려대학교 다양성 진단

1) KUDI-I: 구성원의 생태학적 다양성

(1) 전체 구성원 수와 변화

- 교수, 직원, 학부생, 대학원생 각 집단별 2019년 대비 2021년 전체 인원수의 변화는 다음과 같다(<그림 2-2> 참조). 교수 집단의 경우 전체 인원이 5% 정도 증가하였다. 서울 캠퍼스 직원은 14% 포인트 감소하였고, 세종캠퍼스 직원은 10% 포인트 증가하였다. 학부생의 경우 서울캠퍼스에서 재학생 숫자가 줄어들어 코로나19 상황으로 인해 휴학생이 증가했음을 보여준 반면, 세종에서는 2% 포인트 정도 증가하였다. 대학원생의 경우 서울캠퍼스에서도 10% 포인트 증가하였고, 세종은 더 많은 21% 포인트 증가하였다.

그림 2-2. 각 집단별 구성원 수



(교수: 비전임 교원 포함, 직원: 지원직 포함, 학부생: 재학생, 대학원생: 재학생 및 수료연구 재학생)

- 교수와 직원 집단의 경우 계약 조건³⁾을 구분하여 구성원 수의 변화를 살펴보면 캠퍼스별로 다른 양상을 보인다(<표 2-2> 참조). 교수의 경우, 서울캠퍼스에서는 계약조건과 상관없이 증가하였고, 특히 비정년 트랙에서 증가폭(△12%)이 컸다. 세종캠퍼스의 경우 정년 트랙 교수의 수는 변화가 없는 반면, 비정년 트랙에서 10% 포인트 감소되었고 비전임에서 16% 포인트 증가하였다. 직원의 경우 서울캠퍼스 직원은 14% 포인트 감소하였는데, 일반직이 증가하였지만 지원직에서 34% 포인트 만큼 크게 감소한 결과이다. 반면, 세종캠퍼스에서는 총장 발령 일반직은 감소(▽4%) 했지만 부서장 발령의 일반직과 지원직은 늘어나 전체적으로 세종캠퍼스 직원 숫자는 10% 포인트 증가하였다.

표 2-2. 교수와 직원 집단의 계약 형태별 구성원 수

계약 형태	교수			계약 형태	직원		
	구분	2019	2021		증감율	구분	2019
전체	3,890	4,074	5%	전체	1,721	1,524	-11%
정년	1,553	1,611	4%	총장발령 일반직	420	464	10%
비정년	169	170	1%	부서장발령 일반직	293	349	19%
비전임	2,168	2,293	6%	지원직	1,008	711	-29%
서울 전체	3,431	3,594	5%	서울 전체	1,517	1,299	-14%
정년	1,370	1,428	4%	총장발령 일반직	353	400	13%
비정년	82	92	12%	부서장발령 일반직	237	284	20%
비전임	1,979	2,074	5%	지원직	927	615	-34%
세종 전체	459	480	5%	세종 전체	204	225	10%
정년	183	183	0%	총장발령 일반직	67	64	-4%
비정년	87	78	-10%	부서장발령 일반직	56	65	16%
비전임	189	219	16%	지원직	81	96	19%

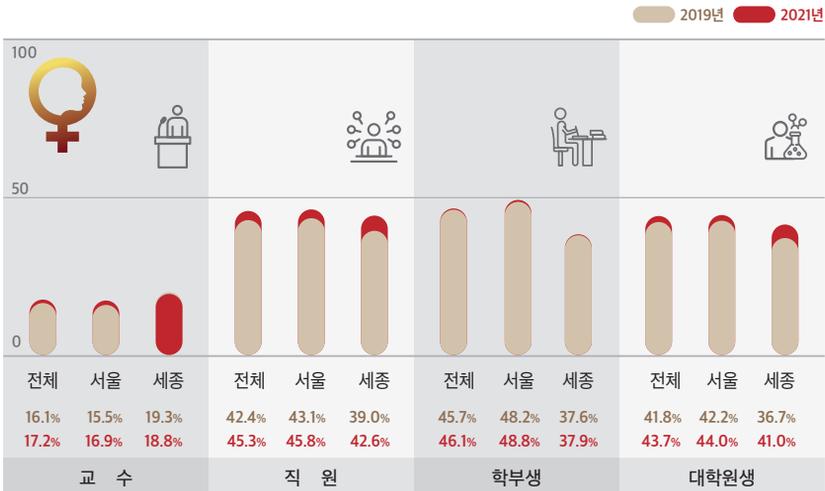
3) 교수는 전임과 비전임(비정규직)으로 구분되며 전임은 정년트랙과 비정년트랙으로 구분됨. 직원은 일반직과 지원직(기간제 계약직)으로 구분되고, 일반직은 총장 발령직(정규직)과 부서장 발령직(무기계약직)으로 구분됨

- 이후 생태학적 다양성 관련 분석은 최소 2년 이상의 조직 경험이 예상되는 구성원들만을 대상으로 실시하였다. 학생은 재학생(대학원생은 수료연구 재학생 포함)기준, 교수는 전임교수 기준, 직원은 일반직 기준으로 분석되었다.

(2) 주요 다양성 인자별 분포 변화

- 성별 비율과 변화: 여성 구성원의 비중은 교수 집단에서 여전히 20% 미만으로 성별 불균형이 큰 반면, 그 외 집단에서는 35~40% 이상으로 나타났다. 서울캠퍼스 학부생의 경우 여학생은 절반에 가까운 비중을 차지한다. 대학원생 집단에서는 세종캠퍼스에서 여학생 비율 증가폭이 두드러졌다(△4.3%). 교수 집단에서도 서울캠퍼스에서 여성 교수 비율이 1% 포인트 증가하여 아직 부족하지만 성별 다양성을 위한 노력을 보여주고 있다.

그림 2-3. 성별: 구성원 중 여성 비율



- 장애인 비율과 변화: 장애 구성원이 차지하는 비율은 전체 한국 사회의 장애 출현율⁴⁾에 비해 매우 낮은 상황이다. 장애인 비율은 본인이 학교에 장애인 등록을 한 인원을 조사한 결과이며, 교수 집단의 경우는 정확한 인원 현황조차 매년 추적되지 않고 있다. 포용성과 다양성을 증진시키려면 주요 다양성 인자에 해당하는 장애인 구성원 수를 정확하게 파악할 수 있는 시스템이 필요하다.

표 2-3. 구성원 중 장애인 비율

구분	교수		직원		학부생		대학원생	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
캠퍼스								
전체	1.0%	0.9%	1.8%	1.7%	0.7%	0.9%	0.1%	0.1%
서울	1.0%	0.9%	1.9%	1.6%	0.7%	1.0%	0.1%	0.1%
세종	1.6%	1.1%	1.6%	2.3%	0.6%	0.7%	0.0%	0.2%

- 외국인 비율과 변화: 교수 집단에서는 2020년 이후 코로나19 상황이 지속되면서 외국인 교수의 비중이 2019년 대비 소폭 감소하였다(▽0.5%). 학부생의 경우 서울캠퍼스에서는 유학생 비중이 감소하였고, 세종캠퍼스는 비중이 늘어 4% 정도 차지한다. 대학원생의 경우 유학생 비중이 소폭 증가하였다(△0.6%). 직원의 경우 외국인은 한 명에 불과하여 거의 전무한 수준이다.

4) 장애 출현율(전체 인구 중 장애인 비율): 2019년 기준 5.4%, <2020 장애통계연보>, 한국장애인개발원

표 2-4. 구성원 중 외국인 비율

구분	교수		직원		학부생		대학원생	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
전체	6.6%	6.1%	0.1%	0.1%	8.9%	8.0%	8.4%	8.9%
서울	6.1%	5.7%	0.0%	0.0%	11.0%	9.4%	8.3%	8.8%
세종	9.3%	8.8%	0.5%	0.4%	1.7%	3.8%	9.4%	10.6%

- 학부 학위(다른 학교 학부 학위)와 변화: 대학원 및 교직원 사회에서 고려대학교 학부 외에 다른 학부 출신에게도 개방하고 있는지도 추적하고 있다. 교수의 경우 서울캠퍼스는 다른 학교 학부 출신이 41%로 2019년과 유사하고, 세종은 이보다는 높은 53%로 소폭 상승하였다. 직원의 경우 서울은 76%, 세종은 64%로 다른 학교 출신 직원 비중이 크며, 세종의 경우 3% 포인트 정도 감소하였다. 대학원생의 경우 전체적인 인원이 증가하는 가운데 다른 학교 출신 비중이 상승하며 절반 이상을 차지하였다.

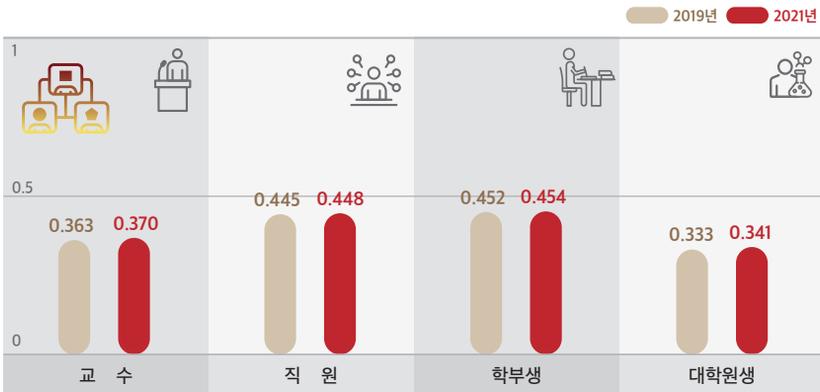
표 2-5. 구성원 중 다른 학교 학부 출신 비율

구분	교수		직원		대학원생	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
전체	41.8%	42.4%	75.2%	73.8%	49.9%	52.7%
서울	40.0%	40.6%	76.9%	75.7%	50.3%	53.2%
세종	51.1%	52.9%	66.7%	63.6%	43.3%	47.9%

(3) KUDI-I(생태학적 다양성 지수)의 결과

- KUDI-I⁵⁾은 구성원의 다양성 요인들이 집단 내에서 얼마나 풍성하고 균등하게 분포되어 있는지를 0에서 1사이의 값으로 보여주는 지수이다. 집단별로 상이한 다양성 인자들을 고려했기 때문에 직접적인 비교보다는 각 집단별로 2019년 대비 변화를 살펴보는 것이 더 중요하다.
- 직원과 학부생은 0.45점으로 2019년과 유사한 수준이다. 교수(0.37)와 대학원생(0.34)은 그보다 낮지만 2019년 대비 소폭 증가하였다. 교수의 경우 외국인 다양성은 감소했지만 성별 다양성이 증가한 결과를 반영하고 있다. 대학원생의 경우 전체 모수가 증가하면서 동시에 성별, 국적, 출신 학부의 다양성이 향상된 결과를 보여주고 있다.

그림 2-4. 구성원 집단별 KUDI-I⁶⁾



5) $KUDI-I(j) = \sum W_{ij} \times I_j$ 여기서, $I_j = 1 - \frac{1}{D_j}$, $D_j = \frac{N_j(N_j - 1)}{\sum n_k(n_k - 1)}$, W_{ij} = i 요소에 대한 j 집단의 가중치(weight), I_j = 고려대학교 내 j 단위가 i 요소에 대해 내포한 다양성 수준(예, j = 교수 집단, j = 서울캠퍼스...), N_j = j 단위의 총인원 수, n_k = 단위에 소속된 k 번째 하위집단의 인원수

6) 2021년에 다양성 지수의 타당성과 다양성 인자의 자료 투입 방법을 재검토하였음. 이 과정에서 다양성 지수 산출 기준을 2021년 기준으로 정목하면서 일부 2019년 다양성 지수가 2019년 발표한 결과와 상이함을 밝힘

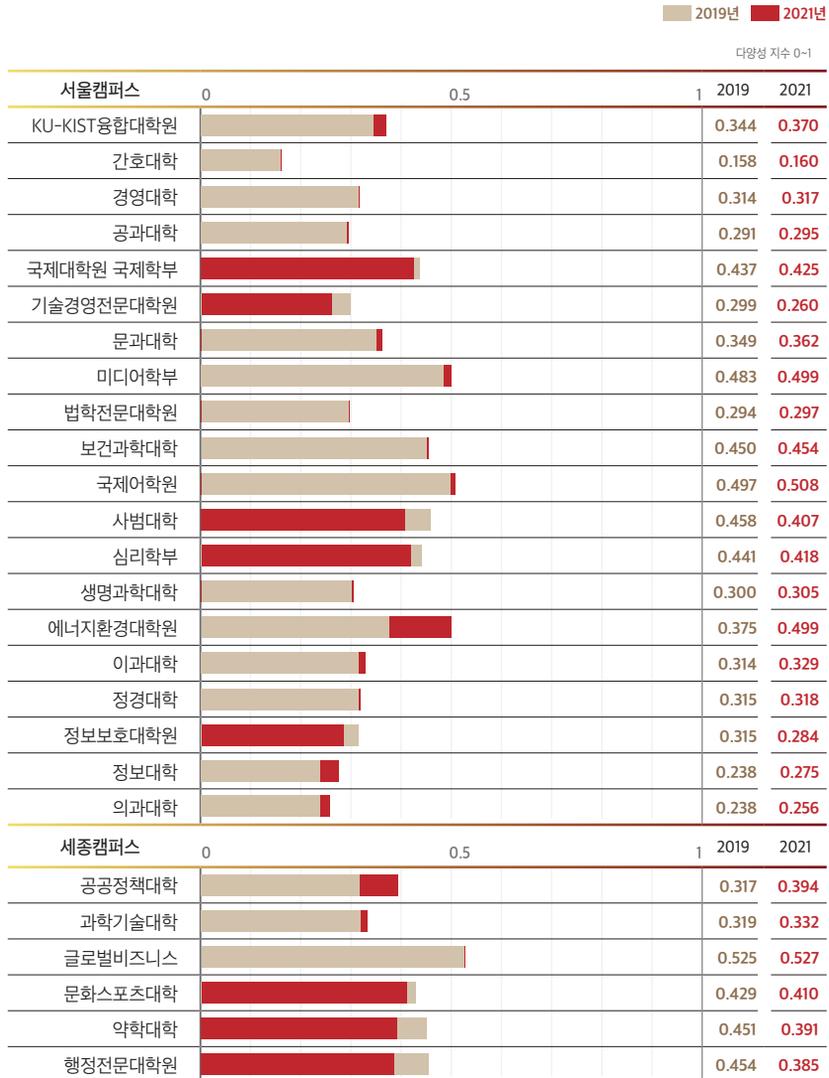
- 생태학적 다양성 지수를 캠퍼스별로 구분하여 산출한 결과는 아래 표와 같다(<표 2-6> 참조). 교수의 경우 2019년과 마찬가지로 서울캠퍼스가 세종캠퍼스보다 지수 값이 낮다. 그러나, 서울캠퍼스 교수의 생태학적 다양성 지수는 2019년 대비 증가하였는데, 외국인 교수 인원이 축소된 상황에서도 여성 교수를 더 임용한 결과이다. 학부생의 경우 세종캠퍼스가 여전히 서울캠퍼스보다 다양성 지수가 낮지만 크게 증가하였는데, 이는 외국 국적 학생들을 포함하여, 보다 다양한 고교와 지역에서 학생들이 입학한 결과이다.

표 2-6. 캠퍼스별 KUDI-I의 변화

구분 캠퍼스	교수		직원		학부생		대학원생	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
서울	0.347	0.357	0.447	0.449	0.469	0.466	0.336	0.342
세종	0.434	0.435	0.430	0.434	0.384	0.410	0.306	0.331

(3) KUDI-I: 단과대별 및 학과별 다양성 지수(교수 기준)

- 교수 집단의 인적 구성을 기준으로 단과대별로 생태학적 다양성 지수를 산출했다 (<그림 2-5> 참조). 다양성 지수의 증가와 감소는 새로운 구성원의 유입에 따른 변화도 있지만, 구성원이 감소한 경우에도 균등성과 풍부함 면에서 다양성 지수의 변동성을 고려하였다.
- 2021년 KUDI-I이 0.45 이상으로 높은 단과대학(인원수 10명 이상 기준)은 글로벌 비즈니스 대학, 미디어학부, 보건과학대학이다. 2019년 대비 0.05 포인트 이상 향상된 단과대학은 에너지환경대학원, 공공정책대학 등이었다. 2019년 대비 0.05 이상으로 하락한 단과대학은 행정전문대학원, 약학대학, 사범대학 등이었다.

그림 2-5. 단과대별 KUDI-I⁷⁾

7) 단과대 분류는 교무처 기준을 따름. 문과대학 2019 지수는 심리학부 제외함. 2021년 기준 인원 10명 이상인 경우만 기재함

- 생태학적 지수를 학부/학과별로 산출한 결과(전체 학부/학과별 KUDI-I 결과는 부록 참조)를 바탕으로, 다양성이 상대적으로 높은 학과와 낮은 학과를 정리하면 다음과 같다(<표 2-7> 참조). 대부분 2019년과 유사한 결과이나 공공사회·통일외교학부, 독어독문학과는 상위 학과로 새로 진입한 반면, 환경시스템공학과는 역으로 전년 대비 다양성이 악화되었다.

표 2-7. 학부/학과별 KUDI-I 상위/하위 학과

상위 학과: 0.5점 초과		하위 학과: 0.2점 미만
보건과학과/보건정책관리학부	일어일문학과	철학과
글로벌학부	* 독어독문학과	간호학과
영어교육과	* 공공사회·통일외교학부	* 환경시스템공학과
서어서문학과		국어교육과

* 2021년 새로 진입, 그 외 학과는 2019년과 동일/ 6명 이상 학과만 명기함

- 2019년 대비 0.05 포인트 이상 큰 변화를 보인 학부/학과는 다음 <표 2-8>과 같다.

표 2-8. 2019년 대비 KUDI-I 증가/감소 학과

개선 학과: 0.05 포인트 이상		감소 학과: 0.05 포인트 이상
공공사회·통일외교학부	기계공학부	환경시스템공학과
보건환경융합과학부	지구환경과학과	가정교육과
신소재화학과		바이오시스템공학과

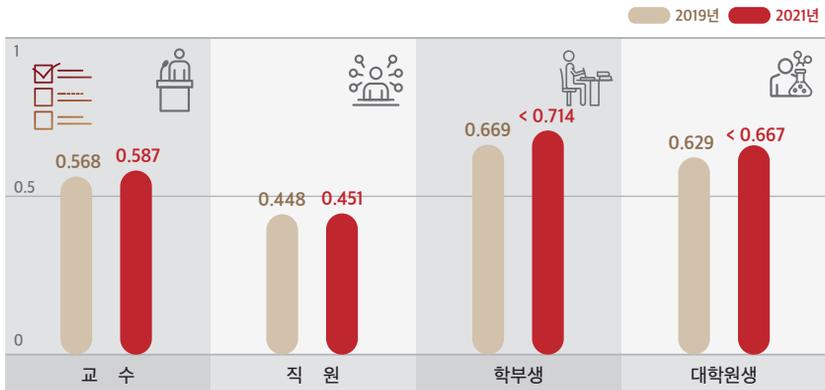
* 6명 이상 학과만 명기함

2) KUDI-II: 구성원의 학교 다양성 평가

(1) KUDI-II: 전체 결과

- 구성원들이 고려대학교 다양성을 평가한 정도를 집약한 ‘학교 다양성 평가(KUDI-II)⁸⁾’도 0~1 사이의 값을 가진다. 구성원 집단별로 비교하면 2019년 결과와 마찬가지로 학부생이 가장 높고, 대학원생, 교수, 직원 순으로 나타났다. 직원은 이전과 마찬가지로 0.5점 미만으로 낮게 나타나 다양성 관련 부정적 경험이 지속되고 있음을 보여준다. 2019년과 비교하여 학생들은 코로나19 상황에서도 학교의 다양성 환경이 개선되었다고 평가하였다.

그림 2-6. 구성원 집단별 KUDI-II



(><p<0.05)

- 캠퍼스별로 다양성 평가를 비교한 결과, 캠퍼스 간 차이가 크지 않았다. 그러나, 2019년 대비 설문 응답률이 크게 낮았던 서울 직원은 0.5 미만의 부정적 평가로 세종 직원 보다 낮은 평가를 하였다(90% 유의미).

8) $KUDI-II(j) = \sum_{i=1}^3 W_{ij} \times F_i$ 여기서, $i =$ 요인 1~3(개방성, 포용성, 형평성), $j = j$ 집단(교수, 직원, 학부생, 대학원생), $W_{ij} = i$ 요인에 대한 j 집단의 가중치(weight), $F_i = i$ 요인의 값(요인별 2개 설문 응답의 평균치)

표 2-9. 캠퍼스 간 KUDI-II 비교

교수		직원		학부생		대학원생	
서울	세종	서울	세종	서울	세종	서울	세종
0.592	0.569	0.435	< 0.502	0.713	0.716	0.665	0.681

(>,<; p<0.1)

- 2019년 대비 캠퍼스 내 집단 별로 변화 차이⁹⁾를 보면 큰 변화가 없는 가운데, 서울캠퍼스 학부생들은 2019년 대비 매우 긍정적으로 평가하였다(Δ 0.05).

표 2-10. 캠퍼스별 KUDI-II의 변화

캠퍼스	서울		세종	
	2019	2021	2019	2021
교수	0.568	0.592	0.571	0.569
직원	0.445	0.435	0.459	0.502
학부생	0.662	< 0.713	0.697	0.716

(>,<;p<0.05)

(2) KUDI-II의 요인별 분석 결과

- KUDI-II를 구성하는 개방성, 포용성, 형평성에 대한 평가 결과(6점 평균)에서도 모든 요인에서 학생들 평가가 가장 높고, 교수, 직원 순으로 나타났다. 교수 집단에서는 형평성과 포용성은 2019년 대비 유의미하게 증가하였으나, 개방성은 4.0 미만의 낮은 점수로 답보 상태이다. 직원 집단에서는 어떤 요인에서도 증가가 없었으며, 형평성에서는 3.0 미만의 매우 낮은 평가를 하였다. 특히 서울 직원의 경우 90% 수준에서 유의미하게 하락한 결과를 보였다(3.03>2.82).

9) 2019년 조사에서 대학원생은 캠퍼스별로 구분하여 자료수집을 하지 않아 분석 대상에서 제외됨

표 2-11. KUDI-II의 요인별 결과

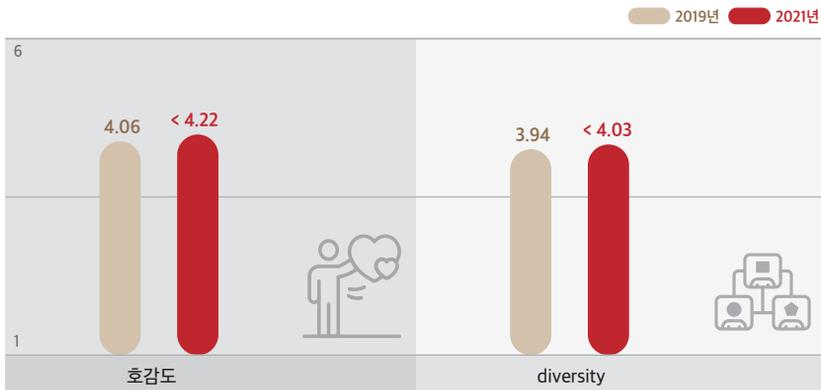
(6점 평균)	교수		직원		학부생		대학원생	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
개방성 (openness)	3.88	3.74	3.09	3.28	4.41	< 4.55	4.04	< 4.26
포용성 (inclusion)	3.79	< 3.99	3.50	3.48	4.30	< 4.58	4.22	< 4.42
형평성 (equity)	3.88	< 4.10	3.05	2.87	4.32	< 4.58	4.15	< 4.34

(>,<: p<0.05)

3) 고려대학교의 대외적 다양성 이미지 평가: 일반인

- 일반인은 고려대학교에 대해 긍정적인 호감도를 보였고, 다양성 평가도 긍정적인 수준이었으며, 2019년 대비 유의미하게 개선되었다.

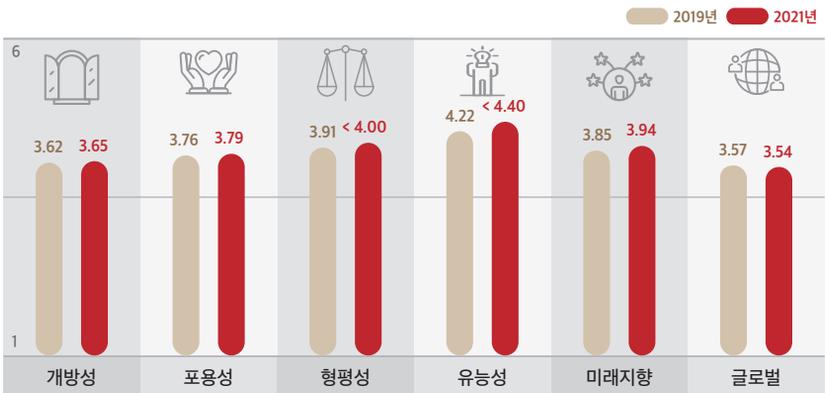
그림 2-7. 일반인의 고려대학교 평가



(>,<: p<0.05)

- 일반인들에게 고려대학교가 매우 유능하다는 이미지가 강화되었으며 미래지향적인 학교라고 인식되었다. 그러나, 글로벌 이미지는 증진되지 않았는데, 해외 교류활동이 거의 중지된 코로나19 환경의 여파일 수 있어서 아쉬운 결과이다. 다양성 관련 요인 중에서는 형평성 이미지가 상승하며 긍정적인 수준에 이르렀지만, 포용성과 개방성 이미지는 긍정적이지 않아 고려대학교의 다양성 관련 대외적 이미지 홍보는 부족한 수준이라고 하겠다. 가족 등 고려대학교와 관련된 경우 보다 긍정적인 이미지를 갖고 있지만, 글로벌과 개방성 면에서는 상대적으로 낮은 평가(3.85, 3.86)를 하였다.

그림 2-8. 일반인의 고려대학교 이미지 평가



(>, <: p<0.05)

3. 교수 부문의 다양성 조사 결과

1) 다양성 체험에 따른 인식

- 구성원 집단별로 주요 다양성 요인이 상이하며, 교수 집단의 경우 성별, 출신 학부 요인에 대해 자세히 기술하고, 다른 요인들을 추가 기술할 것이다.

(1) 성별에 따른 다양성 체험

- 고려대학교 전임교수 중 여성의 비율은 17.1%로서 1% 포인트 증가하였다. 여성 교수 비율이 높은 의대(22.0%)를 제외한, 안암캠퍼스에서 12.9%에서 14.5%로 증가한 것은 고무적이다. 지난 5년간 신입 교수 채용 중 여성 교수 비율이 20% 이상이었고, 특히 최근 2년 사이에 여성 교수 채용이 25% 이상 나타난 결과이다. 그러나, 세종캠퍼스의 경우 2019년 대비 비정년 트랙 여성 교수 인원이 감소하였고, 특히 2021년 신규 채용 교수 열 명 중에 여성 교수는 한 명도 없었다.

표 2-12. 최근 5년간 신규 임용 교수 중 여성 비율

구분	전체 교수	여성 교수
년도	채용인원	채용 비율
2017년	42명	21.4%
2018년	64명	35.9%
2019년	92명	22.8%
2020년	90명	24.4%
2021년	76명	26.3%

- 성별 비중을 보직 교수로 한정하여 살펴봤을 때, 불균형은 2019년과 마찬가지로 심각하게 나타나고 있다. 그러나, 보직 교수 중 여성 비중이 1% 포인트 증가하였으며, 교무위원에 한정할 경우 4% 포인트 이상 2배(3명 → 6명)로 증가하여 긍정적인 변화를 보여주고 있다.

표 2-13. 교수의 성별 비율: 여성 교수 비중

구분	여성 교수의 비중	
	2019	2021
전체	16.1%	17.2%
보직교수*	11.1%	12.3%
교무위원	4.5%	8.8%

*보직: 교무위원, 부학장, 부원장, 부설 기관장 등 총장 발령 직무

- 이러한 여성 교수 수의 변화를 교수 집단의 구성원들은 어떻게 인식하는지 설문을 통해 알아보았다. 전체 교수와 보직 교수를 구분하여 각 여성 교수 수의 비율이 적절한가를 질문하였고 2019년과 마찬가지로 여전히 부정적 인식이 크게 나타났다. 소폭 증가한 여성 교수 수의 긍정적인 변화를 교수 사회에서 알아채기에는 부족한 것으로 해석된다. 여성 교수의 부정적 인식이 크지만, 남성 교수 층에서도 여성 교수가 부족하다는 공감대가 커진 것으로 나타났다(<표 2-14> 참조). 캠퍼스별로 보면, 여성 교수 비중이 줄어든 세종캠퍼스에서 부정적 인식이 보다 심화되었다.

표 2-14. 교수의 성별 비율 적절하도에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021	
전체 교수의 성별 비율 적절성	전체		2.86	2.71
	성별	남성 교수	3.17	2.92
		여성 교수	1.86	1.98
	캠퍼스	서울	2.82	2.71
		세종	3.08	2.74
보직 교수 내 성별 비율 적절성	전체		2.68	2.52
	성별	남성 교수	3.01	2.79
		여성 교수	1.59	1.58

- 교수 사회 내 성차별에 대한 인식을 알아보기 위해 ‘교수 사회에는 성차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도를 측정하였다. 남성 교수들은 평균 4.12점을 나타내 다소 긍정적인 평가를 한 반면, 여성 교수들은 평균 2.96점으로 상당히 부정적인 인식을 나타냈다. 2019년 대비 남성 교수들의 인식은 큰 변화가 없는 가운데($\nabla 0.02$), 여성 교수 사이에서는 상승을 보였으나($\Delta 0.60$) 여전히 간극은 크다. ‘여성 교수를 위한 제도 시설이 우수하다’에 대해서도 여성 교수 중심으로 부정적인 반응이 있으나, 2019년 대비 긍정적 방향으로 소폭 상승한 결과를 보였다.

표 2-15. 교수의 성별에 따른 차별 없음과 포용적 체계에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021	
성별에 따른 차별이 없다	전체		3.72	3.86
	성별	남성 교수	4.14	4.12
		여성 교수	2.36	2.96
여성 교수를 위한 제도/시설이 우수하다	전체		3.21	3.34
	성별	남성 교수	3.47	3.54
		여성 교수	2.38	2.62

- 전반적으로 보면 교수 채용과 의사결정 과정에 여성 교수 참여를 늘리려는 학교의 노력이 가시화되는 가운데, 교수 사회에서도 남성 교수는 여성 비율이 부족한 것에 대한 공감대가 커지고 여성 교수는 차별에 대해 긍정적 방향으로 경험이 쌓이고 있는 것으로 나타났다. 다만, 교육공무원법이 명시한 여성 교수 비율 기준(25%)과 비교하면 크게 부족하고 여성 교수의 차별에 대한 인식도 부정적임을 간과해서는 안 될 것이다.

(2) 출신 학부에 따른 다양성 체험

- 교수들의 출신 학부를 분석한 결과, 다른 학교 출신 교수 비율은 42.4%로 소폭 증가하였는데 이는 다른 학교 출신이 매우 낮은 의대에서 2.7% 포인트 증가한 결과이다 (17.9%). 보직 교수 및 교무위원으로 한정하면, 학부 출신의 다양성은 크게 증가하였다 (<표 2-16> 참조).

표 2-16. 교수의 출신 학부 비율: 다른 학교 출신 비중

구분	다른 학교 학부 출신 교수의 비중	
	2019	2021
전체	41.8%	42.4%
보직교수*	36.8%	41.9%
교무위원	28.4%	32.4%

*보직: 교무위원, 부학장, 부원장, 부설 기관장 등 총장 발령 직무

- 그렇지만, 이에 대한 구성원들의 인식은 학교의 변화를 따라주지 못하고 있다. 구성원 조사에 포함된 '본교 출신과 다른 학교 출신 교원의 비중이 적절한가'에 대해 긍정적이지 않았고 2019년 대비 하락한 결과였다. 실질적으로 다른 학교 출신 비중이 증가한 보직 교수 내로 한정된 경우 동의도가 더 낮았고, 2019년 대비 역시 하락한 결과였다. 학부

출신과 관계없이 공정한 임용과 인사를 집행하려는 학교의 노력을 전 교원들에게 충분히 알리지 않은 결과이기도 하지만, 다른 학교 출신 교원이 많더라도 학교 행정 참여에는 제한이 있을 것이라는 구성원의 부정적 인식은 여전하다고 볼 수 있다. 또한 교원 전체의 다양성에 대한 기대 수준이 점차 높아지고 있는 점도 하나의 요인일 수 있다.

표 2-17. 교수의 출신 학부 중 본교와 다른 학교 비율이 적절하다에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021
전체 교수의 출신 학부 비율 적절성	전체	3.68	3.48
	본교 출신 교수	4.08	3.99
	다른 학교 출신 교수	3.16	2.98
보직 교수 내 출신 학부 비율 적절성	전체	3.28	3.10
	본교 출신 교수	3.77	3.59
	다른 학교 출신 교수	2.64	2.61

- 교수 사회 내에 출신 학부에 따른 차별이 존재하는가에 대해서도 2019년과 유사한 정도로 다른 학교 출신 교수들의 평가가 본교 출신 교수들보다 부정적이었다. ‘출신 학교에 따른 차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도가 다른 학교 출신일수록 낮게 나타났다.

표 2-18. 교수의 출신 학부에 따른 차별이 없다에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021
출신 대학에 따른 차별이 없다	전체	3.77	3.74
	본교 출신 교수	4.11	4.09
	다른 학교 출신 교수	3.33	3.40

(3) 그 외 차이에 따른 다양성 체험

- 전체 박사 학위 소지 교수 중 국내 박사 비율은 49.9%로, 2019년 보다 3% 포인트 증가하였다. ‘박사학위 취득 기관(국내/해외)’과 관련하여 ‘차별이 없다’에 대한 동의 정도는 3.79로 2019년(3.81)과 유사하게 긍정적이지 않았다.
- 전임 교수 전체 중 외국인 교수의 비율은 6.1%(▽0.5)로 소폭 감소했다(113명 -> 109명). 그러나 전체 전임 교수의 증가를 감안하면 외국인 교수 수의 감소 폭은 크다. 이 역시 코로나19로 인한 여파일 수 있으나 교육과 연구 모든 면의 다양성을 고려할 때 외국인 교수의 감소에 대한 경각심과 개선책이 필요하다. 포용성 정책을 확인하기 위한 ‘외국인 교수를 위한 시설이 우수하다’에 대한 동의도를 보면 2.78로 2019년(2.91) 대비 보다 부정적이며, 특히 외국인 교수 층에서 부정적 평가가 더 심화되었다(2.70 -> 1.76). 외국인 교수들은 학교에 대한 다양성 평가(KUDI-II)도 한국 국적 교수들보다 매우 낮게 평가하고 있다(한국국적: 0.610, 외국국적: 0.345). 현재 외국인 교수들이 학교 다양성에 대한 부정적 평가가 많고 불만¹⁰⁾을 토로하고 있어, 소통의 어려움부터 선결해야 할 것이며, 소속감을 가질 수 있는 제도 개선이 뒤따라야 할 것이다.

10) 본 구성원 의식조사에서 자유의견을 작성한 사례 중 일부임. “As a long time foreign employee, I have had mostly positive experiences with staff and students. However, work conditions have been getting worse each year. Korean Directors do not communicate with the foreign staff, there is no technical or financial support for office or offline teaching, and there has been no increase in pay in over 15 years. We have to pay for our own office computers, a direct violation of the contract which clearly states that is the university’s responsibility. Ultimately, when the issues are raised to office managers and Directors, as it has for 15 years, they say they will look into it. We never hear anything. Overall, due to the rotation of staff and directors, no one takes responsibility and there is no way to get these concerns addressed. Korean management (Directors) are clearly uncomfortable dealing with foreigners. In the past, several of the appointed Directors have used insulting and patronizing language towards foreign staff, acted inappropriately towards foreign female staff, and clearly regarded speaking to foreign staff as an inconvenience. There is just no office or person who is interested in addressing these concerns.”

- 전체 교수 중 장애인으로 등록된 비율은 0.9%이다. 그러나 학교에서 지난 몇 년간 정확한 현황을 파악하지 못하고 있었던 것을 감안하면 정확한 실태 파악이 필요한 시점이라 할 것이다. 전체 교수들에게 학교의 장애 교수를 위한 시설/제도에 대해 ('장애 교수를 위한 제도/시설이 우수하다') 질문한 결과 2019년(2.75)보다 부정적 평가가 심화되었다(2.61). 이는 그간 학교의 제도/시설이 악화되었다기보다는 코로나19 등 비대면 교육 환경이 중요한 시기에 장애 교수를 위한 추가적인 개선 노력은 없었다는 것으로 이해할 수 있다.

(4) 차별과 포용성 체험

- 교수 각 개인이 가진 특정한 차이를 언급하지 않고 차별의 경험이 있는지와 존중의 문화가 형성되어 있는지를 질문하였다. 교수들은 가치관에 따른 차별은 크지 않다고 보고 있고, 단과대 및 학과에서도 어느 정도 다양한 의견은 존중되고 있다고 느끼며, 2019년과 비교하면 유사한 수준이다. 그러나, 다른 교수와 의견이 다를 때도 편하게 말을 할 수 있는가에 대해서는 긍정적이지 않았으며(3.57), 2019년(3.65) 대비 개선되지도 않았다. 교수 사회는 차별과 존중하지 않는 분위기는 크지 않으나, 의견이 불일치할 경우 다양한 토론과 소통이 용이하지는 않은 것으로 나타났다.
- 차별과 포용성 체험과 관련한 서울캠퍼스와 세종캠퍼스 간 차이는 유의미하지 않았다.

표 2-19. 교수의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도

(6점 평균)	전체		캠퍼스	
	2019	2021	서울	세종
고려대학교 교수 사회에서는 개인의 가치관에 따른 차별이 없다	4.64	4.64	4.66	4.57
고려대학교에서는 다른 교수들과 의견이 달라 도 편하게 말할 수 있다	3.65	3.57	3.57	3.60
우리 학과에서는 교수들의 다양한 의견이 존중되고 있다	4.04	4.10	4.09	4.11
우리 단과대학에서는 교수들의 다양한 의견이 존중되고 있다	3.94	4.00	4.00	3.98

(5) 다양성 연구 환경 체험

- 교수들은 '다양한 교수들이 참여하는 연구를 장려한다'에 대해 4점 이상으로 부정적이지는 않았고, 2019년 보다 소폭 증가한 수준이었다. 반면, 교수들을 위한 '다양성 가치 증진 프로그램이 많다'라는 질문에 평균 3.35로 2019년 대비 크게 증가하였다. 설문 참여자의 수와 긍정적 방향의 변화를 고려할 때, 전체 교수 중 최소 10% 이상의 교수들이 지난 2년 여간 다양성위원회가 주관하는 여러 활동을 비롯한 학교의 변화를 알고 있으며 교수 사회에서 다양성에 대한 관심과 관여도가 생기기 시작했다고 할 것이다.
- 다양성 연구 환경에 대한 평가를 캠퍼스별로 비교한 결과, 그 차이는 유의미하지 않았다.

표 2-20. 교수의 다양성 연구 환경에 대한 평가

(6점 평균)	전체		캠퍼스	
	2019	2021	서울	세종
고려대학교는 다양한 교수들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다	3.96	4.08	4.07	4.13
고려대학교에는 교수를 대상으로 하는 다양성 가치 증진 프로그램이 많다	2.99	< 3.35	3.33	3.45

(><;p<0.05)

2) 다양성 수용도

- 개인의 다양성 수용도를 측정하기 위해 인지적(4문항), 정서적(2문항), 행동적 측면(2문항)으로 구분하여 질문하였다.
- 학교에 대한 다양성 평가(KUDI-II)는 2019년 대비 유의미한 변화가 없었던 것과 달리 개인이 스스로를 평가하는 다양성 수용도는 2019년 대비 증가하여 다소 긍정적인 편이다. 인지, 정서, 행동 중 정서적인 면이 유의미한 증가를 보였다. 그간 다양성 관련 교내 활동으로 부족했던 정서적인 면을 향상시켰다고 볼 수 있으며, 특히 2019년 다양성 교육이 필요하다고 인지하기만 했던 교수들이 '다양한 배경을 가진 학생들과 수업하는 것이 즐겁다'라고까지 인식(4.70 < 5.00)하게 된 것은 고무적이라고 할 것이다. 그러나, 아직 학교생활에서 다양성 관련하여 적극적인 행동의 실천으로 연결되지는 못하고 있다.

표 2-21. 교수의 다양성 수용도 1

구분		2019	2021
KUDI-II(0~1)		0.568	0.587
다양성 수용도 (6점 평균)	인지	4.87	4.97
	정서	4.57	<4.81
	행동	4.28	4.30
	다양성 수용도	4.57	< 4.69

(><:p<0.05)

- 서울캠퍼스와 세종캠퍼스 교수 간 다양성 수용도 차이는 유의미하지 않았으며, 2019년과 비교하면 서울캠퍼스보다 세종캠퍼스의 수용도 증가가 눈에 띈다.

표 2-22. 교수의 다양성 수용도 2

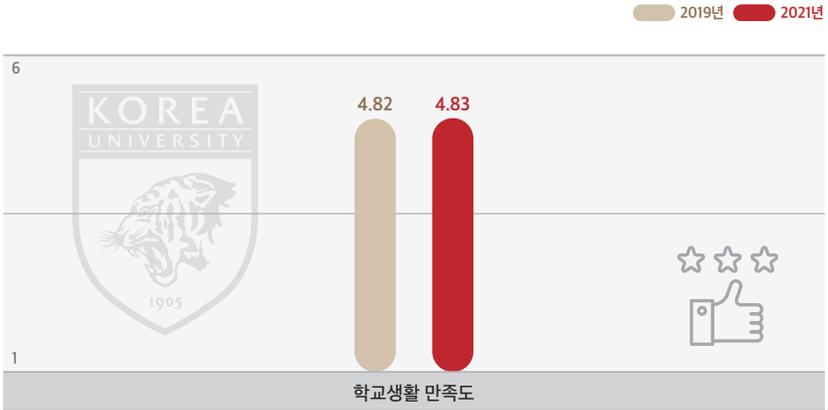
구분	서울		세종	
	2019	2021	2019	2021
KUDI-II(0~1)	0.568	0.592	0.571	0.569
다양성 수용도(6점 평균)	4.58	4.67	4.54	< 4.81

(><:p<0.05)

3) 다양성과 학교생활 만족도

- 학교생활에 얼마나 만족하는가에 대해서는 2019년과 유사하게 어느 정도 만족한다는 평가이다. 학교 다양성 평가를 낮게 했던 다른 학교 학부 출신 교수들이 본교 출신 교수들보다 만족도도 낮았다(5.01, 4.66). 무엇보다 외국인 교수(3.62)와 비정년 트랙 교수 층(3.75)에서 낮은 만족도를 보였다.

그림 2-9. 교수의 학교생활 만족도



(><p<0.05)

- 학교 다양성 평가(KUDI-II)와 개인의 다양성 수용도 등 다양성 관련 의식이 학교생활 만족도에 영향을 미치는가를 회귀분석을 통해 살펴보았다. 그 결과 다양성 수용도는 만족도에 영향을 미치고 있지 않지만, 다양성 평가는 학교생활에 정적 방향의 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 지속적인 학교 근무와 생산성 향상의 선행 지표인 교수들의 만족도를 상승시키기 위해서는 현재의 학교의 다양성 환경과 문화가 개선되어야 함을 보여준다.

표 2-23. 교수의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석

(종속변인: 학교생활 만족도)	표준화 회귀계수(β)	t	F
KUDI-II	0.635	12.836***	82.485***
다양성 수용도	0.074	1.496	

(***<p<0.001)

4. 직원 부문¹¹⁾의 다양성 조사 결과

1) 다양성 체험에 따른 인식

- 직원 집단의 경우 다양성 관련 여러 요인 중 성별, 출신 학부 요인에 대해 자세히 기술하고, 다른 요인들을 추가 기술할 것이다.

(1) 성별에 따른 다양성 체험

- 고려대학교 직원 중 여성의 비율은 2019년 대비 2% 포인트 상승한 45.3%이다. 채용 형태에 따라 차이를 보이는데, 부서장 발령직에서 여성의 비율은 65.6%인 반면, 총장 발령직에서는 30.0%에 그친다. 세종캠퍼스의 경우 총장 발령직에서 여성 비율은 2019년(16.4%) 대비 증가하였으나 21.9%에 그치고 있다.
- 차·부장급으로 한정할 경우 여성 직원의 비중은 2019년 보다 1% 포인트 감소한 23.6%에 그치고 있다.

표 2-24. 직원의 성별 비율: 여성 직원 비중

구분	여성 직원의 비중	
	2019	2021
전체	42.4%	45.3%
부서장 발령직	63.5%	65.6%
총장 발령직	27.6%	30.0%
차·부장급	24.6%	23.6%

11) 본 직원 부문의 분석은 일반직 직원을 대상으로 분석했으며, 일반직은 총장 발령직(정규직)과 부서장 발령직(무기계약직)으로 구분됨

- 직원 사회에서 성별 비율이 적절한가에 대한 직원들의 인식을 보면 동의도는 높지 않으나 2019년 대비 상승하였다. 팀장급 내 성별 비율 적절성에 대해서는 더 낮은 수준의 동의도를 유지했다. 2019년과 유사하게 남성과 여성의 인식의 간극은 크게 나타났고, 팀장급 내 성별 비율 적절성에 대해 여성 직원의 매우 부정적 인식이 유지되고 있다.

표 2-25. 직원의 성별 비율 적절하도에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021
전체 직원의 성별 비율 적절성	전체	3.41	3.58
	남성 직원	3.64	3.82
	여성 직원	3.10	3.28
팀장급 내 성별 비율 적절성	전체	3.15	3.20
	남성 직원	3.75	3.88
	여성 직원	2.33	2.33

- 직원 사회 내 성차별에 대한 인식을 알아보기 위해 ‘직원 사회에서는 성차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도를 알아보았다. 2019년과 마찬가지로 남성 직원 대비 여성 직원은 동의하지 않는 편이었다. ‘여성직원을 위한 제도/시설이 우수하다’에 대해서도 비슷한 양상으로 여성 직원의 평가는 부정적이었다.

표 2-26. 직원의 성별에 따른 차별 없음과 포용적 체계에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021
직원 사회에 성별에 따른 차별이 없다	전체	3.71	3.70
	남성 직원	4.21	4.14
	여성 직원	3.04	3.12
여성 직원을 위한 제도/ 시설이 우수하다	전체	3.40	3.50
	남성 직원	4.06	4.12
	여성 직원	2.52	2.72

(2) 출신 학부에 따른 다양성 체험

- 학부 출신의 본교 여부에 따른 비중을 보면 다른 학교 출신이 73.8%로 2019년 대비 소폭 낮아졌지만 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 차부장급에서는 다른 학교 출신이 68.3%로 2019년과 유사하게 높았다.

표 2-27. 직원의 출신 학부 비율: 다른 학교 출신 비중

구분	다른 학교 학부 출신 직원의 비중	
	2019	2021
연도	2019	2021
전체	75.2%	73.8%
차·부장급	68.3%	68.3%

- 구성원 조사에 포함된 ‘본교 출신과 다른 학교 출신 직원의 비중이 적절한가’에 대해 전년도와 유사하게 부정적 반응을 보였다. 다른 학교 출신의 비중이 실제로 매우 큼에도 불구하고 본교 출신 직원은 어느 정도 긍정적인 반면 다른 학교 출신 직원은 부정적 반응을 보이고 있다. 이는 직원 사회 내에 출신 학부에 따른 비가시적 차이가 크게 자리 잡고 있으며, 실제 다른 학교 출신 직원이 많다는 사실이 잘 알려지지 않았기 때문이기도 할 것이다.

표 2-28. 직원의 출신 학부 중 본교와 다른 학교 비율이 적절하다에 대한 동의도

(6점 평균)	출신 학부	2019	2021
전체 직원의 출신 학부 비율 적절성	전체	3.25	3.27
	본교 출신 직원	4.00	3.85
	다른 학교 출신 직원	2.86	2.97
팀장급내	전체	3.22	3.28

(6점 평균)	출신 학부	2019	2021
출신 학부 비율 적절성	본교 출신 직원	3.89	3.93
	다른 학교 출신 직원	2.89	3.00

- 직원 사회 내에 출신 학부에 따른 차별이 존재하는가에 대해서도 긍정적이지 않았으나 2019년 대비 차별이 없다는 인식이 증가하였다. 다른 학교 학부 출신 직원에서 부정적 인식이 보다 강하게 나타났다.

표 2-29. 직원의 출신 학부에 따른 차별이 없는데 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021
직원 사회에 출신 대학에 따른 차별이 없다	전체	3.41	3.59
	본교 출신 직원	4.34	4.42
	다른 학교 출신 직원	2.94	3.23

(3) 그 외의 차이에 따른 다양성 체험

- 전체 직원 중 장애인으로 등록된 비율은 1.7%로 2019년(1.8%)과 유사하게 낮은 비율을 보였다. 직원들의 학교 장애 직원을 위한 시설/제도에 대한 평가(‘장애 직원을 위한 제도/시설이 우수하다’)도 2019년(3.14)과 유사하게 긍정적이지 않은 수준(3.20)으로 나타났다.
- 외국인 직원의 채용은 2019년에 한 명도 없었으며, 2021년에 세종캠퍼스에 한 명의 외국인 직원이 근무하는 것으로 나타났다. 증가하고 있는 외국인 학생과 교수들이 소통의 어려움을 겪고 있는 것을 고려하면 외국인 직원 채용 및 외국어 가능한 직원의 채용을 같이 고려해야 할 것이다.

(4) 차별과 포용성 체험

- 직원 각 개인의 특정한 차이를 언급하지 않고 차별의 경험이 있는지와 존중의 문화가 형성되어 있는지 질문하였다. 가치관에 따른 차별은 크지 않다는 평가이나 2019년 대비 다소 부정적으로 하락하였다. 팀에서 다양한 의견은 어느 정도 존중되나 긍정적이지는 않았다. 의견이 다를 경우 여전히 편하게 말할 수 있는 분위기는 아닌 것으로 나타났다.

표 2-30. 직원의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도 1

(6점 평균)	2019	2021
직원 사회에서는 개인의 가치관에 따른 차별이 없다	4.67	4.50
다른 직원들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다	3.03	3.16
우리 팀에서는 직원들의 다양한 의견이 존중되고 있다	3.84	3.85

- 차별의 경험과 비존중의 경험은 여성, 다른 학교 학부 출신, 부서장 발령직 직원 집단에서 두드러졌다. 또한 세종캠퍼스보다 서울캠퍼스 직원들 사이에서 차별과 존중받지 못하는 경험이 더 크게 나타났다.

표 2-31. 직원의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도 2

(6점 평균)	캠퍼스		성별		학부		채용 형태	
	서울	세종	남성	여성	본교	다른 학교	총장 발령직	부서장 발령직
직원 사회에서는 개인의 가치관에 따른 차별이 없다	4.43	4.73	4.67	4.28	4.71	4.35	4.58	4.39
다른 직원들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다	3.10	3.36	3.42	2.83	3.47	3.03	3.25	3.04
우리 팀에서는 직원들의 다양한 의견이 존중되고 있다	3.77	4.09	4.15	3.46	4.31	3.64	4.06	3.55

(5) 다양성 업무 환경 체험

- 직원들은 ‘다양한 직원이 함께 하는 협업을 장려한다’는 점에 긍정적으로 동의하지 않았고, ‘다양성 가치 증진 프로그램이 많다’에 대해서는 부정적인 입장을 표명했다. 다만, 2019년 대비 소폭 상승한 결과를 보였다. 자유 응답 항목에서 직원들을 위한 교육을 요구하는 목소리가 있었다.¹²⁾
- 다양성 업무 환경에 대한 평가를 캠퍼스별로 비교한 결과, 그 차이는 유의미하지 않았다.

표 2-32. 직원의 다양성 업무 환경에 대한 평가

(6점 평균)	전체		캠퍼스	
	2019	2021	서울	세종
고려대학교는 다른 팀, 다른 부처 등 다양한 직원들이 함께 참여하는 협업을 장려한다	3.10	3.29	3.28	3.30
고려대학교에는 직원을 대상으로 하는 다양성 가치 증진 프로그램이 많다	2.49	< 2.72	2.73	2.68

(<,>:p<0.05)

2) 다양성 수용도

- 직원들의 다양성 수용도는 2019년과 유사한 수준으로 다른 구성원 집단에 비해 낮은 평가를 보였다. 다양성 요인 중 인지와 정서적 측면은 2019년 대비 소폭 상승한 반면 행동적 측면은 상승하지 못하였다.

12) 상하관계가 아닌 수평적 관계가 되는데 다양성위원회가 역할을 해주었으면 합니다. 아울러 필수 교육 과목처럼 직원 교육을 통해 다양성에 대한 기본적 인식을 높이면 좋겠습니다(직원 자유 응답 사례 1), 다양성에 대한 설문 및 조사 외에 교육시간도 가졌으면 좋겠습니다(직원 자유 응답 사례 2), 교직원 조직 내 다양성 존중의 레벨을 높이기 위한 참여 프로그램이 있다면 좋겠습니다(직원 자유 응답 사례 3).

표 2-33. 직원의 다양성 수용도

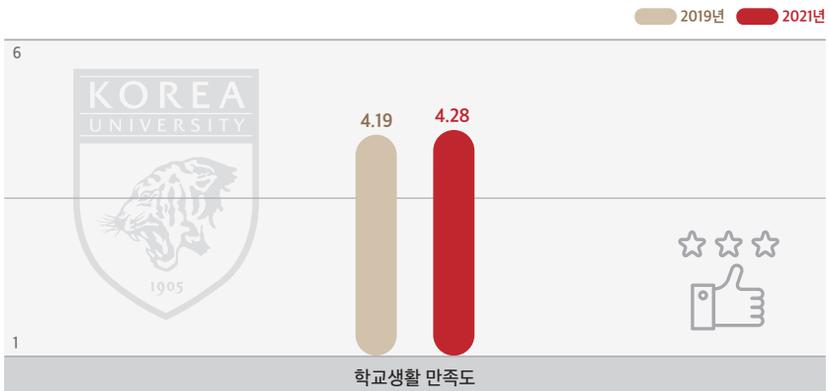
구분		2019	2021
KUDI-II (0~1)		0.448	0.451
다양성 수용도 (6점 평균)	인지	4.43	4.55
	정서	4.30	4.40
	행동	4.20	4.11
	다양성 수용도	4.31	4.35

- 서울캠퍼스와 세종캠퍼스 간 다양성 수용도 차이는 없었으며, 2019년과 비교하여도 유의미한 증가를 보이지 않았다(서울:4.35, 세종:4.35).

3) 다양성과 학교생활 만족도

- 직원들이 학교생활에 얼마나 만족하는가에 대해서는 2019년과 유사하게 어느 정도 만족한다는 평가였다.

그림 2-10. 직원의 학교생활 만족도



- 여성, 다른 학교 출신, 부서장 발령직에서 낮은 만족도를 보였다. 캠퍼스별로 보면 학교 다양성 평가는 서울캠퍼스에서 낮았지만, 만족도에서는 큰 차이가 없었다.

표 2-34. 직원의 학교생활 만족도

	캠퍼스		성별		출신 학부		채용 형태	
	서울	세종	남성	여성	본교	다른 학교	총장 발령직	부서장 발령직
KUDI-II (0~1)	0.435	0.502	0.493	0.396	0.521	0.421	0.458	0.440
생활 만족도 (6점평균)	4.26	4.36	4.53	3.96	4.47	4.18	4.47	4.01

- 학교 다양성 평가(KUDI-II)와 개인의 다양성 수용도 등 다양성 관련 의식이 학교생활 만족도에 영향을 미치는가를 살펴보았다. 그 결과 다양성 수용도는 생활 만족도에 영향을 미치지 않으나 학교 다양성 평가는 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 학교 다양성 평가가 높을수록 직원들의 사기와 지속가능성을 높여줄 생활 만족도를 높일 수 있음을 보여준다.

표 2-35. 직원의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석

(종속변인: 학교생활 만족도)	표준화 회귀계수(β)	t	F
KUDI-II	0.448	7.723***	35.743***
다양성 수용도	0.098	1.693	

(***) < p.001

5. 학부생 부문의 다양성 조사 결과

1) 다양성 체험에 따른 인식

- 학부생 부문에서는 학부생의 여러 다양성 인자 중 출신학교 등 사회경제적 계층 및 성별 요인에 대해 자세히 기술하고, 다른 요인들을 추가 기술할 것이다.

(1) 사회경제적 계층에 따른 다양성 체험

- 신입생 기준으로 출신 고교를 유형화한 후 2019년 대비 2021년의 비중 변화를 살펴보았다. 서울캠퍼스의 경우 기회균등 특별전형 비중이 증가하였다. 특목고의 비중은 감소한 반면, 일반고 역시 감소하고 대신 자율고 비중이 증가한 결과를 보였다. 세종캠퍼스의 경우 기회균등 특별전형 비중이 감소하였다. 일반고와 자율고가 감소하고 특목고 비중이 소폭 증가한 결과를 보였다.

표 2-36. 신입생의 출신 고교 유형

출신 고교 유형	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
특목고	17.5%	15.9%	1.5%	3.8%
자율고	15.8%	20.8%	14.1%	12.8%
일반고 외	66.7%	63.3%	84.4%	83.4%
계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
▶ 기회균등 특별전형	4.8%	6.8%	6.0%	4.6%

- 신입생의 출신 고교 소재지 중 서울시 비중이 서울캠퍼스에서 33%, 세종캠퍼스에서 27%로 2019년 수준을 유지하고 있으며, 서울시 신입생 중 강남 3구 출신 학생의 비중이 2019년 대비 증가세를 보였다.

표 2-37. 신입생의 출신 고교 소재지

출신 고교 소재지	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
서울시	32.9%	33.0%	27.1%	27.3%
서울시 중 강남 3구 비율	32.0%	35.2%	30.6%	33.3%

(*강남 3구: 강남구, 서초구, 송파구)

(신입생 고교소재지 기준 등록인원 (검정고시, 해외고, 기타 제외))

- 학생들에게 다양성 인식 조사 설문을 통해 출신 고교별 비율이 적절한가에 얼마나 동의하는지를 질문한 결과, 서울, 세종캠퍼스에서 모두 2019년 대비 동의 정도가 증가하였다. 서울캠퍼스 학생들은 긍정적인 편인 세종캠퍼스 학생보다 동의 정도가 낮으며 긍정적이지 않았다.

표 2-38. 학부생의 출신 고교 비율에 대한 적절성 인식

(6점 평균)	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
고려대학교의 학생 숫자에서 출신 고교별 비율이 적절하다	3.44	3.75	3.84	4.09

- 학생들은 '입학 전형, 출신 고교, 출신 지역 각각에 따라 차별이 없다'에 대해서는

긍정적인 동의를 하는 편이었으며 2019년 대비 점수가 상승했다. 코로나19로 인해 비대면 상황이 일년 이상 지속되고 있는 2021년의 결과는 추후 변화 추이를 살펴봐야 할 것이다.

표 2-39. 학부생의 입학 전형, 출신 고교, 출신 지역에 따른 차별이 없다에 대한 동의도

(6점 평균)	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
고려대학교에서는 학생의 입학 전형에 따른 차별이 없다	4.32	4.61	4.29	4.47
고려대학교에서는 학생의 출신 고교에 따른 차별이 없다	4.44	4.67	4.76	4.91
고려대학교에서는 학생의 출신 지역에 따른 차별이 없다	4.58	4.75	4.77	4.92

- 학생의 경제적 수준의 다양성을 파악하기 위해 국가장학금을 신청한 재학생 기준으로 가구 소득 분포를 살펴보았다. 서울캠퍼스의 경우 큰 변화는 없으나 학자금 지원 구간 2 이하는 소폭 줄어들면서 최상위 구간인 10은 소폭 증가한 결과를 보였다. 세종캠퍼스에서는 최상위 구간의 비중이 감소한 양상을 보였다.

표 2-40. 학부생의 가구 소득 분포(국가장학금을 신청한 재학생 기준)

가구 소득 분포	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
학자금 지원 구간 2 이하	17.6%	16.9%	23.0%	23.8%
학자금 지원 구간 10	28.9%	29.3%	19.1%	15.8%

(* 학자금 지원 구간: 0~10, 10으로 갈수록 상위 소득 가구임)

- 학생들 중에서 경제적 조건으로 장학금 수혜를 받은 학생의 비율을 보면 세종캠퍼스는 변화가 없으나 서울캠퍼스 특히 의대를 제외한 안암캠퍼스에서 10% 포인트 증가하여 38%에 이른다. 학생들에게 '경제적 어려움을 위한 지원 제도가 우수하다'에 대한 동의도를 보면 서울캠퍼스 학생들에서 크게 증가한 결과를 확인할 수 있다.

표 2-41. 학부생의 경제적 조건에 따른 다양성 환경 평가

다양성 환경 평가	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
전체 학부생 중 경제적 조건으로 장학금 수혜 받은 학생의 비율	28.2%*	37.4%**	22.8%	22.7%
경제적 어려움을 위한 학생들을 위한 지원 제도가 우수하다(6점 평균)	4.27	4.60	4.15	4.20

(*: 안암:28.6/의대:14.4, **:안암:38.2/의대:10.9)

(2) 성별에 따른 다양성 체험

- 학부생 중 여학생 비율은 서울캠퍼스는 48.8%, 세종캠퍼스는 37.9%로 2019년 대비 여학생 비중은 소폭 증가하였다. 캠퍼스 간 차이에 비해 단과대학별 성별 비중의 차이는 보다 크게 나타난다. 간호대학 외 미디어학부, 디자인조형학부에 여학생 비중이 75%가 넘어 성별 불균형을 보인다. 국제학부도 2019년 대비 여학생 비중이 6% 포인트 증가하여 72% 수준에 이르며 불균형 현상을 나타냈다. 남학생 비중이 75%가 넘어 성별 불균형을 보이는 단과대학은 스마트보안학부, 정보대학, 공과대학 등으로 나타났다. 정보대학, 공과대학은 2019년 대비 근소하게 여학생 비중이 늘어났으며, 스마트보안학부는 정보보호학부에서 스마트보안학부로 변화하면서 2021년 기준 신입생 여학생 비중은 13.3%로 과거 대비 크게 증가한 결과를 보였다.

그림 2-11. 학부생의 여성 비율

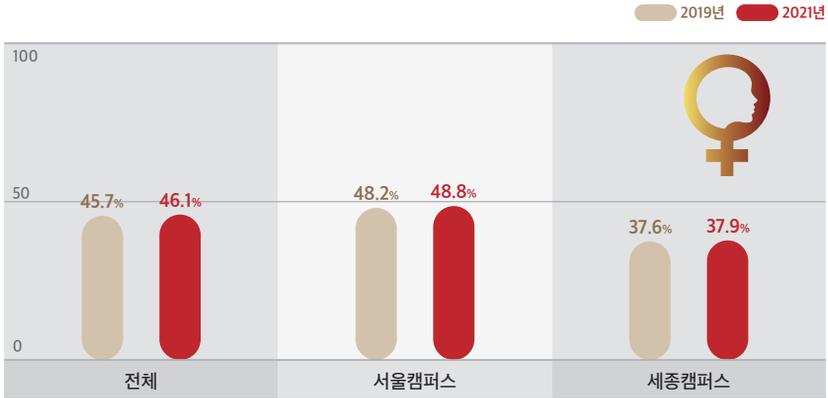


표 2-42. 캠퍼스/단과대학(학부) 별 여학생 비율

단과대학	2019	2021
서울캠퍼스 전체	48.2%	48.8%
경영대학	50.7%	53.7%
문과대학(심리학과 제외)	66.2%	66.5%
심리학과/부	69.2%	68.8%
정경대학	48.8%	49.2%
사범대학	53.4%	52.2%
디자인조형학부	81.0%	79.7%
국제학부	65.6%	71.7%
미디어학부	76.6%	76.8%
자유전공학부	57.3%	61.5%
의과대학	32.8%	31.4%
간호대학	82.7%	85.7%

단과대학	2019	2021
보건과학대학	51.3%	53.0%
스마트보안학부(정보보호)	2.6%	8.4%
정보대학	19.7%	23.6%
이과대학	30.1%	31.9%
공과대학	21.3%	22.6%
생명과학대학	50.2%	50.7%
세종캠퍼스 전체	37.6%	37.9%
과학기술	28.8%	27.6%
약학대학	56.4%	51.6%
공공정책대학	47.9%	42.2%
글로벌비즈니스대학	51.0%	52.5%
문화스포츠대학	53.8%	56.5%
스마트도시학부	*	27.5%

- 학생들은 성별 비율이 적절한가에 대해 2019년 대비 긍정적으로 평가하였고, 세종캠퍼스에서 긍정적 상승 폭이 컸다. 그러나, 앞서 언급한 것처럼 코로나19로 인하여 대면 상황이 부족했던 2021년 조사 결과이므로 향후 추이를 계속 살펴봐야 할 것이다.

표 2-43. 학부생의 성별 비율 적절성 인식

(6점 평균)		2019	2021	
학생 숫자에서 남성과 여성의 비율이 적절하다	전체	4.37	4.66	
	캠퍼스	서울	4.53	4.78
		세종	3.73	4.24
	성별	남학생	4.51	4.82
		여학생	4.26	4.55

- 학생 사회 내 성차별에 대한 인식을 알아보기 위해 ‘고려대학교 학생 사회에서는 성차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도를 측정하였다. 이 역시 2019년 대비 긍정적으로 증가하였다.

표 2-44. 학부생의 성별에 따른 차이가 없다에 대한 동의도

(6점 평균)		2019	2021	
학생의 성별에 따른 차이가 없다	전체	4.26	4.69	
	캠퍼스	서울	4.23	4.69
		세종	4.37	4.68
	성별	남학생	4.54	4.96
		여학생	4.05	4.51

- 2019년 조사 후 학생들의 의견을 반영하여 ‘여학생을 위한 제도/시설이 우수하다’는 항목은 ‘젠더 다양성을 위한 시설이 우수하다¹³⁾’로 변경하여 설문을 진행하였다. 그 결과 전체적으로 긍정적이지 않은 반응이었으며 여학생들이 보다 낮은 평가를 보였다. 일부 남학생은 자유의견에서 남학생을 위한 휴게시설도 필요하다는 의견을 제시했다. 이 결과 역시 대면 상황이 발생하는 이후 조사에서 지속적으로 살펴봐야 할 것이다.

13) 2019년 조사에서는 ‘여학생을 위한 제도/시설이 우수하다’로 질문하였고 여학생의 동의 정도가 더 낮았지만, 긍정적인 편이었음(전체: 4.49, 남학생: 4.95, 여학생: 4.41)

표 2-45. 학부생의 젠더 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다에 대한 동의도

(6점 평균)	전체	캠퍼스		성별	
		서울	세종	남학생	여학생
젠더 다양성을 위한 제도/ 시설이 우수하다	3.95	3.95	3.93	4.34	3.67

(3) 그 외 차이에 따른 다양성 체험

- 전체 학부생 중 장애인으로 등록된 비율은 0.9%로 2019년(0.7%)과 비교하여 낮은 비율이지만 상승한 결과를 보였다. 의대생 중에는 2019년과 마찬가지로 등록된 장애 학생이 없었으나, 안암캠퍼스에서는 0.3% 포인트 상승하여 1.0%로 나타났으며 세종캠퍼스에서는 0.7%(△0.1%)로 나타났다. 학생들의 장애 학생을 위한 시설/제도에 대한 평가에서는 일부 학생들의 우려와 달리 장애학생 스스로 만족하고 있으며, 전체 학생들의 평가도 긍정적 방향으로 향상되었다. 그러나, 이공대 캠퍼스 및 정경대 후문 등의 시설 문제, 사이버 교육으로 인한 소외 등에 대한 학생들의 소수 의견¹⁴⁾도 귀 기울여 진정한 포용적 형평성을 갖춰갈 수 있도록 해야 할 것이다.

표 2-46. 장애 학부생을 위한 시설/제도 평가

(6점 평균)		2019	2021	
장애 학생을 위한 제도/시설이 우수하다	전체	3.59	3.89	
	캠퍼스	서울	3.49	3.88
		세종	3.99	3.91
	장애	장애학생	3.55 (n=20)	4.58 (n=30)
		비장애학생	3.59	3.88

14) 자유 의견 중 장애 학생을 위한 시설/제도 관련 내용 1) 코로나19로 인해 사이버 강의로 진행되면서 청각장애인 학우가 어려움을 겪는 것을 옆에서 지켜보았습니다, 2) 학교의 배리어프리(barrier free) 시설이 더 많아졌으면 합니다. 정경대 후문만 해도 높은 경사와 펜스문에 들어갈 수가 없습니다.

- 외국인 학생의 비율은 서울캠퍼스에서 9.4%로 세종캠퍼스(3.8%)보다 높지만, 2019년과 비교하면 서울캠퍼스에서는 감소(▽1.6%)하고, 세종캠퍼스에서는 오히려 증가(△2.1%)하였다. 외국인 학생을 위한 시설에 대한 평가에서는 어느 정도 우수하다는 의견을 보이고 있다. 특히 외국인 학생들의 평가는 아직 만족할 만한 수준은 아니나 2019년 대비 긍정적으로 상승한 결과를 보였다(3.17 -> 3.87). 외국인 학생들은 학부/학과 사이트가 한국어로만 되어 있고, 직원들 중 영어 능통자가 없는 점 등 학교의 공식적 정보에 접근하는데 언어 소통의 어려움을 문제점이자 개선 의견으로 제시하였다¹⁵⁾.

표 2-47. 외국인 학부생을 위한 시설/제도 평가

시설/제도 평가	구분		2019	2021
외국인 학생 비율	전체		8.9%	8.0%
	캠퍼스	서울	11.0%	9.4%
		세종	1.7%	3.8%
외국인 학생을 위한 제도/ 시설이 우수하다 (6점 평균)	전체		4.23	4.50
	캠퍼스	서울	4.22	4.52
		세종	4.28	4.39
	국적	한국	4.28	4.53
		외국	3.17	3.87

(4) 차별과 포용성 체험

- 학생들에게 본인이 갖는 특정한 차이를 언급하지 않고 차별의 경험이 있는지와 존중의

15) I believe that in a university where so many international students study, at least one person should be able to speak English correctly in each office(학생 의견 1). Many staffs can not speak English in KU!!!! There is not enough source for international students. Only 20% of the information has English version (학생 의견).

문화가 형성되어 있는지 질문하였다. 학생들은 가치관에 따른 차별이 없으며, 학생 모임이나 수업 시간에도 의견이 존중된다는 의견으로 2019년 대비 보다 긍정적으로 평가하였다. 세종캠퍼스에서 서울캠퍼스보다 보다 긍정적이며 그 간극은 2019년 대비 줄어들었다.

- 학생들은 자유 의견에서 오프라인에서의 차별보다는 학생 자치 온라인 커뮤니티 등에서 혐오와 차별 발언이 만연해지는 것을 염려하고 학교에서 힘써 줄 것을 당부하는 의견을 내었다.¹⁶⁾

표 2-48. 학부생의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도

(6점 평균)	전체		서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
학생 개인의 가치관에 따른 차별이 없다	4.49	4.69	4.42	4.64	4.74	4.87
다른 학생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다	4.07	4.35	4.02	4.33	4.26	4.43
학생들의 모임에서는 다양한 의견이 존중되고 있다	4.28	4.52	4.24	4.51	4.41	4.54
수업 시간에는 학생들의 다양한 의견이 존중되고 있다	4.28	4.56	4.23	4.56	4.46	4.59

(5) 다양성 교육 환경 체험

- 학생들은 다양한 학생이 참여하는 연구를 학교가 장려한다고 생각하고 있다. 2019년

16) 얼마 전 학내 커뮤니티에서 캠퍼스 간 차별과 관련된 논쟁이 있었습니다. 학교에서는 그냥 방치하는 것 같습니다(학생 의견 1), 오프라인에서는 차별적 언행을 접할 일이 많지 않았으나 온라인 공간에서는 너무 심합니다(학생 의견 2), 최근 사건들로 인해 캠퍼스 간 갈등이 심화되고 있습니다. 일방적인 혐오와 비난 조롱으로 상처받는 학생들이 있습니다. 다양성을 지향하는 만큼 각 캠퍼스에서 서로를 보듬어주는 다양성이 존재하고 지켜주는 실질적인 대책이 필요합니다(학생 의견 3).

다양성 교육과 프로그램에 대해 부정적이었던 반응이 2021년에는 중도 이상으로 크게 긍정적으로 변화하였다. 그러나 여전히 다양성 관련 강의는 부족하다고 느낀다.

- 캠퍼스별로 보면 서울캠퍼스 학생들이 세종캠퍼스보다 낮은 평가를 하고 있으나, 2019년 대비 매우 크게 상승하여 그간 <다양성과 미래사회> 교양 과목 개설, <체인지메이커> 비교과 프로그램 등의 효과가 나타난 것으로 보인다. 학년별로 보면 2019년과 마찬가지로 고학년으로 갈수록 부정적인 반응이 나타났다.

표 2-49. 학부생의 다양성 교육 환경에 대한 평가

(6점 평균)	전체		서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
팀플, 과제 모임, 스터디 그룹 등에서 다양한 학생이 함께 하는 연구를 장려한다	4.22	4.45	4.19	4.42	4.34	4.54
다양성 가치에 관한 강의가 많다	3.38	3.85	3.30	3.81	3.67	4.03
세미나, 특강, 워크숍 등의 다양성 가치 증진 프로그램이 많다	3.71	4.08	3.60	4.00	4.11	4.37

(6점 평균)	학년			
	1학년	2학년	3학년	4학년
팀플, 과제 모임, 스터디 그룹 등에서 다양한 학생이 함께 하는 연구를 장려한다	4.68	4.53	4.35	4.25
다양성 가치에 관한 강의가 많다	4.18	3.95	3.71	3.60
세미나, 특강, 워크숍 등의 다양성 가치 증진 프로그램이 많다	4.37	4.17	3.96	3.84

2) 다양성 수용도

- 학부생들의 학교에 대한 다양성 평가는 2019년 대비 상승하였고, 다양성 수용도 점수도 소폭 증가한 결과를 보였다. 다양성 요인을 인지, 정서, 행동으로 구분하여 보면 인지, 정서에 비해 행동적 수준에서 다소 낮게 나타났다. 2019년과 비교하면 인지보다는 정서, 행동적 측면이 증가하였다. 다양성 가치를 전달하기 위한 영상, 비교과 프로그램을 통한 활동 등이 정서적 측면에서 긍정적으로 작용한 것으로 보여진다. 이제 학생들의 다양성 가치에 대한 인식과 정서적 측면을 함께 높이기 위한 노력을 신입생들부터 진행할 필요가 있으며, 다양성을 실천할 수 있도록 다양성 강의 등에 더 많은 학생들이 참여할 수 있도록 추가적인 계획이 필요할 것이다.

표 2-50. 학부생의 다양성 수용도 1

구분		2019	2021
KUDI-II (0~1)		0.669	< 0.714
다양성 수용도 (6점 평균)	인지	4.77	4.78
	정서	4.69	<4.75
	행동	3.94	<4.02
	다양성 수용도	4.46	<4.52

(><:p<0.05)

- 학부생의 다양성 수용도에서 서울캠퍼스와 세종캠퍼스 간 차이는 거의 없으며, 남녀 차이도 크지 않았다. 저학년일수록 본인의 다양성 수용도가 높다고 인식하고 있다. 한국 학생보다 유학생들의 다양성 수용도가 높게 나타났다.

표 2-51. 학부생의 다양성 수용도 2

구분	캠퍼스		성별		학년				국적	
	서울	세종	남성	여성	1학년	2학년	3학년	4학년	한국	외국
KUDI-II (0~1)	0.713	0.716	0.746	0.691	0.753	0.729	0.695	0.682	0.717	0.649
다양성 수용도 (6점 평균)	4.52	4.51	4.47	4.55	4.67	4.56	4.42	4.42	4.50	4.83

3) 다양성과 학교생활 만족도

- 학교생활에 얼마나 만족하는가에 대해서도 학교 다양성 평가, 다양성 수용도와 마찬가지로 2019년 보다 소폭 증가하였고, 어느 정도 만족한다는 평가였다.

표 2-52. 학부생의 학교생활 만족도 1

구분	2019	2021
KUDI-II(0~1)	0.669	< 0.714
다양성 수용도(6점 평균)	4.46	<4.52
학교생활 만족도(6점 평균)	4.53	< 4.69

(><: p<0.05)

- 캠퍼스별로 보면 서울캠퍼스 학생들이 보다 긍정적이었으며, 2019년과 비교하면 세종캠퍼스 학생들의 만족도는 정체된 반면, 서울캠퍼스에서 증가한 결과를 보였다.

표 2-53. 학부생의 학교생활 만족도 2

	서울캠퍼스		세종캠퍼스	
	2019	2021	2019	2021
KUDI-II(0~1)	0.662	< 0.713	0.697	0.716
다양성 수용도(6점 평균)	4.46	< 4.52	4.50	4.51
학교생활 만족도(6점 평균)	4.53	< 4.72	4.52	4.56

(<: p<0.05)

- 한국 국적, 1학년, 남학생이 그렇지 않은 학생들보다 만족스러운 학교생활을 하고 있다.

표 2-54. 학부생의 학교생활 만족도 3

(6점평균)	성별		학년				국적	
	남성	여성	1학년	2학년	3학년	4학년	한국	외국
학교생활 만족도	4.78	4.63	4.82	4.65	4.64	4.64	4.70	4.42

- 학교 다양성 평가(KUDI-II)와 개인의 다양성 수용도 등 다양성 관련 의식이 학교생활 만족도에 영향을 미치는가를 회귀분석을 통해 살펴보았다. 그 결과 학부생들의 경우 학교 다양성 평가와 다양성 수용도 모두 학생들의 생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학부생들의 학업을 비롯한 성취의 선행지표인 학교생활 만족도를 높이기 위해서는 학교의 다양성 수준을 향상하고 동시에 학생들의 다양성 수용도를 높이기 위한 교과, 비교과 활동들이 병행되어야 함을 시사한다.

표 2-55. 학부생의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석

(종속변인: 학교생활 만족도)	표준화 회귀계수(β)	t	F
KUDI-II(학교 다양성 평가)	0.518	37.382***	1012.40***
다양성 수용도	0.191	13.801***	

(***)<p.001)

6. 대학원생 부문의 다양성 조사 결과

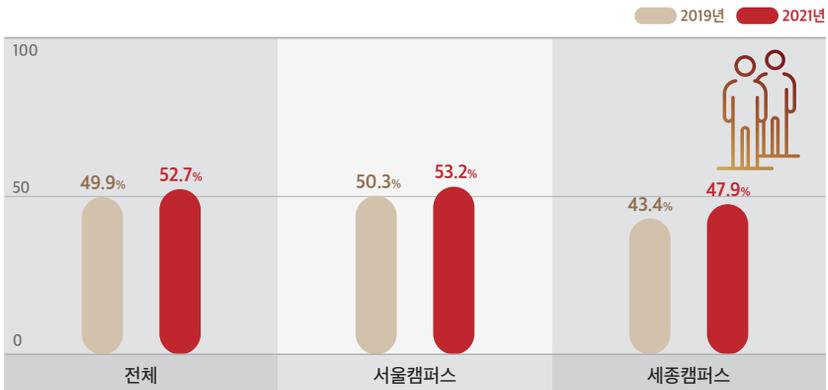
1) 다양성 체험에 따른 인식

- 대학원생의 경우 다양성 인자 중 출신 학부, 성별과 관련하여 자세히 기술하고, 다른 인자와 관련하여 추가 기술할 것이다.

(1) 출신 학부/출신 전공에 따른 다양성 체험

- 대학원생들의 출신 학부를 본교와 다른 학교로 구분하여 비율을 비교하면, 다른 학교 출신이 2019년 대비 3% 포인트 증가하여 53%로 나타났다.

그림 2-12. 대학원생의 출신 학부 비율: 다른 학교 출신 비중



- '다양성 의식 조사'를 통해 출신 학부와 관련한 비율의 적절성과 차별에 대한 경험을 질문하였다. 2019년 대비 본교와 다른 학교 비율의 적절성에 대한 동의는 긍정적인 수준으로 증가하였으며, 출신 학부에 따른 차별이 없는지에 대해서도 보다 긍정적으로 인식하고 있다.

표 2-56. 대학원생의 출신 학부에 따른 체험

(6점 평균)	전체		출신 학부		캠퍼스	
	2019	2021	본교	비본교	서울	세종
출신 학부 중 본교와 다른 학교의 비율이 적절하다	3.82	4.03	3.97	4.06	4.04	3.91
출신 학부에 따른 차별이 없다	4.08	4.33	4.33	4.34	4.31	4.55

- 대학원생들이 이전 학위 과정과 전공이 일치하지 않을 때 느끼는 경험에 대해서도 살펴보았다. 먼저 전공이 일치하지 않는 학생들의 규모를 파악하였다. 신입생 기준으로 지도교수 지정과목을 신청한 전공이 일치하지 않는 학생의 수는 12%로 2019년 대비 5% 포인트 증가하여 이전 학위 전공이 다양화하고 있음을 보여준다. 학생들에게 설문조사를 통해 본인의 전공 일치 여부를 질문하였을 때는 34.5%가 비전공자라고 응답하였으며, 역시 2019년(31.5%) 보다 상승하였다. 학생들은 전공 일치 여부에 따른 차별을 2019년보다 다소 덜 느끼는 편이고, 전공이 일치하지 않은 학생의 경우에도 차별이 없는 편이라는 평가를 하였다.

표 2-57. 대학원생의 이전 전공과정의 일치 여부에 따른 체험

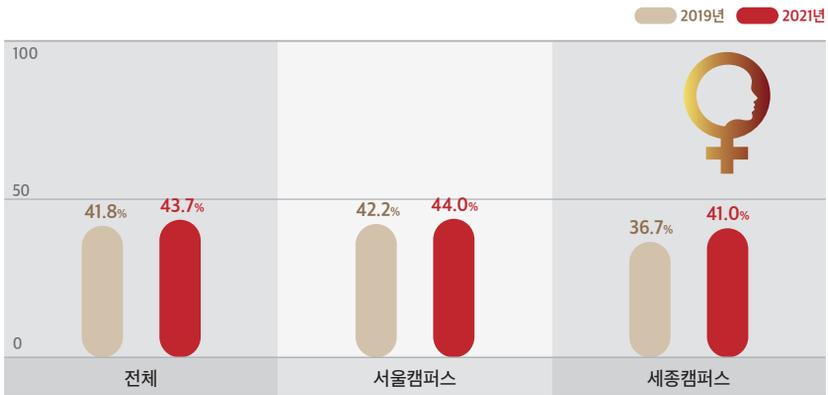
		2019	2021	
비전공 신입생 비율 (지도교수 지정과목 신청자, 1학기)	전체	7.2%	12.1%	
	캠퍼스	서울	7.5%	12.3%
		세종	4.3%	10.2%
설문조사에서 전공이 비일치한다고 응답한 비율		31.5%	34.5%	
전공일치 여부에 따른 차별이 없다(6점 평균)	전체	4.31	4.47	
	캠퍼스	서울	*	4.47
		세종	*	4.42
	전공일치	일치	4.32	4.50
		비일치	4.28	4.40

(*: 조사 제외)

(2) 성별에 따른 다양성 체험

- 대학원생 성별 다양성은 2019년 대비 향상되었다. 2019년 대비 대학원생 인원이 10% 이상 증가한 가운데 여성의 비율도 2% 포인트 정도 증가하여 43.7%로 나타났다. 전체 인원이 21% 증가한 세종캠퍼스에서는 여성의 비중도 4% 포인트 이상의 큰 상승폭을 보였다.

그림 2-13. 대학원생의 여성 비율



- 대학원생들에게 성별 비율이 적절한가에 대해 질문한 결과는 2019년 대비 소폭 상승하며 긍정적 동의를 보였다. 여성보다 남성이, 세종캠퍼스보다 서울캠퍼스에서 성별 비율이 더 적절하다고 인식하고 있다.

표 2-58. 대학원생의 성별 비율 적절성

(6점 평균)	전체		성별		캠퍼스	
	2019	2021	남성	여성	서울	세종
대학원생의 남성과 여성 비율이 적절하다	3.86	< 4.17	4.32	4.07	4.19	4.03

(<p<0.05)

- 대학원생들의 성차별에 대한 인식을 알아보기 위해 ‘대학원생의 성별에 따른 차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도를 측정하였다. 대체로 동의하는 편이며, 2019년 대비 소폭 상승하였다. 여성보다 남성의 동의 정도가 높게 나타났다.
- ‘젠더 다양성을 위한 시설이 우수하다’¹⁷⁾의 문항에는 남성 대학원생보다 여성 대학원생들이 전체적으로 긍정적이지 않은 반응이었다. 2019년 문항(여성 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다)과 달라지긴 했지만, 여성 대학원생들이 여성을 위한 시설이 부족하다고 생각함을 보여주고 있다. 캠퍼스별로는 세종캠퍼스에서 보다 긍정적으로 나타났다.

표 2-59. 대학원생의 젠더 다양성 관련 평가

(6점 평균)	전체		성별		캠퍼스	
	2019	2021	남성	여성	서울	세종
대학원생의 성별에 따른 차별이 없다	4.38	4.59	4.88	4.38	4.59	4.69
젠더 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다	*	3.92	4.27	3.66	3.90	4.16

(3) 그 외 차이에 따른 다양성 체험

- 대학원생을 위한 경제적 지원 제도에 대해서는 2019년보다 소폭 상승하였으나 여전히 서울과 세종캠퍼스 학생 모두 부정적인 편이다. 경제적 곤란을 직접적으로 지원하지 않더라도 연구와 학업에 전념할 수 있는 제도가 필요함을 시사한다.

17) 2019년 조사에서는 ‘여학생을 위한 제도/시설이 우수하다’로 질문하였고 여성의 동의도가 매우 낮았음(전체: 3.84, 남성: 4.46, 여성: 3.16)

표 2-60. 대학원생의 경제적 곤란 지원에 대한 동의도

(6점 평균)	전체		캠퍼스	
	2019	2021	서울	세종
경제적 어려움이 있는 대학원생들을 위한 지원 제도가 우수하다	3.22	3.43	3.43	3.43

- 대학원생 중 장애인으로 등록된 비율은 0.1%로 2019년과 동일하게 매우 낮은 비율이다. 세종캠퍼스의 경우 2019년 한 명도 없었고, 2021년에 2명이 재학 중이다. 대학원생들의 장애 학생을 위한 시설/제도에 대한 평가는 나쁘지는 않아 2019년보다 향상되었다. 2019년 이후 특별한 시설/제도의 개선이 있었다기보다는 비대면 상황이 지속되면서 시설의 문제 등을 접할 기회가 줄어든 것으로 보여 지속적인 추적 결과를 살펴봐야 할 것이다.

표 2-61. 장애 대학원생을 위한 시설/제도 평가

(6점 평균)	전체		캠퍼스	
	2019	2021	서울	세종
장애 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다	3.40	3.69	3.67	3.85

- 외국인 학생의 비율은 서울캠퍼스는 8.8%, 세종캠퍼스는 10.6%로 나타났다. 2019년 대비 서울캠퍼스에서는 0.5% 포인트 상승에 그쳤으나, 세종캠퍼스에서는 1.2% 포인트 상승하였다. 외국인 학생을 위한 시설에 대한 평가에서는 어느 정도 우수하다는 의견을 보이고 있다. 대학원생들의 자유의견을 보면 한국 국적 학생들은 외국인의 한국어 실력이 보다 향상되기를 바라고 있고, 외국 국적 학생들은 영어 안내와 영어 강의가

활성화되기를 바라고 있다¹⁸⁾. 동시에 한국 국적 학생들은 외국인 학생들과 활발한 교류를 희망한다는 의견도 보이고 있다¹⁹⁾.

표 2-62. 외국인 대학원생 비율과 시설/제도 평가

구분	캠퍼스		2019	2021
외국인 대학원생 비율	전체		8.4%	8.9%
	캠퍼스	서울	8.3%	8.8%
		세종	9.4%	10.6%
외국인 대학원생을 위한 제도/시설이 우수하다 (6점 평균)	전체		3.84	4.11
	캠퍼스	서울	*	4.11
		세종	*	4.15
	국적	한국	3.89	4.15
		외국	3.23	3.72

(*: 조사 제외)

(4) 차별과 포용성 체험

- 대학원생 각 개인의 특정한 차이를 언급하지 않고 차별의 경험이 있는지와 존중의 문화가 형성되어 있는지를 질문하였다. 개인의 가치관에 따른 차별이 크지 않다는 의견이며, 다양한 의견이 존중되는 편이고 편하게 말하기가 어렵지는 않다는 의견을

18) "For international students, lectures in Korean language becomes some burden to understand and results less marks in exams. So, international students from diverse background at KU should be taken care of."(유학생 의견)

19) 외국인 유학생과 내국인 학생들 사이의 교류가 활발할 수 있도록 각종 연구회의 창설과 유지에 지원을 아끼지 않았으면 좋겠습니다(대학원생 의견 1), 다른 국가 학생들과 교류가 지금보다 더 많이 활성화되기를 기대합니다(대학원생 의견 2)

나타냈다. 2019년 대비 긍정적으로 소폭 변화하였다.

- 대학원생들은 자유 의견에서 대학원 환경의 특수성에 대해 언급하며 연구실에서 발생하는 억압, 전공 교수와 관계의 어려움 등에 대해 호소했다. 특히 코로나19로 인해 다양성과 존중을 위한 환경이 크게 개선되지 않았을 것을 우려했다.

표 2-63. 대학원생의 차별과 포용성 체험에 대한 동의도

(6점 평균)	전체		캠퍼스	
	2019	2021	서울	세종
대학원생 개인의 가치관에 따른 차별이 없다	4.78	4.88	4.88	4.97
다른 대학원생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다	4.16	4.26	4.25	4.32
대학원생들의 모임에서는 다양한 의견이 존중되고 있다	4.29	4.42	4.42	4.48
강의시간에는 대학원생들의 다양한 의견이 존중되고 있다	4.29	4.48	4.47	4.60

(5) 다양성 연구/교육 환경 체험

- 다양성 관련 연구와 교육 환경 조성에 관한 질문에 대해서는 2019년 대비 큰 폭으로 긍정적인 평가 변화를 보여, 그간 학교에서 시행한 다양성 연구공모전, 『Diversitas』 책자 발간 등의 활동에 대한 일정한 성과를 보여준다고 할 것이다. 그러나, 대학원생들은 여전히 충분하지는 않다는 평가를 하였다.

표 2-64. 대학원생의 다양성 연구 및 교육 환경에 대한 평가

(6점 평균)	2019	2021	캠퍼스	
			서울	세종
다양한 대학원생들이 함께 참여하는 융합 연구, 학제간 연구 등을 장려한다	3.53	3.87	3.85	4.09
대학원생을 대상으로 하는 다양성 가치에 관한 강의가 많다	2.98	3.55	3.54	3.66
대학원생을 대상으로 하는 다양성 가치 증진 프로그램이 많다	2.95	3.54	3.53	3.62

2) 다양성 수용도

- 대학원생들은 학교의 다양성에 대해서는 긍정적으로 변화하였다는 평가를 한 반면, 본인들의 다양성 수용도는 변화가 없거나, 유의미하지는 않지만 전년보다 낮아진 수치를 보였다. 다른 구성원과 비교하면, 직원 집단과 유사하게 매우 낮은 수준이다. 더욱이 직원들의 경우 2019년 대비 다양성 수용도가 상승한 결과를 고려할 때, 대학원생의 다양성 수용도 향상을 위한 교육 및 연구 활동 프로그램을 강화해야 할 것이다. 다양성 요인 중 인지, 정서적 측면보다 행동적 측면의 점수가 가장 낮았다. 코로나19 상황으로 다양한 학생들을 만나기 어려운 점이 있었을 것이나, 다양한 환경의 중요성과 이에 대한 공감을 높이려는 노력이 선행되어야 함을 보여준다.
- 설문에 응답한 자유의견을 보면, 대학원에서 다양한 전공이나 학생들과의 교류가 장려되지 않는다는 의견이 있었고, 교류의 기회를 희망하였다. 더욱이 코로나19 상황이 지속되며 다양한 학생들과 교류가 더욱 어려웠다는 의견을 보였다²⁰⁾.

20) 다른 학과와의 연계성과 학습의 교류가 좀 더 다양하게 제공이 되면 좋겠습니다. 국제 교류와 세미나 등 다채로운 정보도 제공이 되면 좋겠습니다(대학원생 의견 1). 다른 단과대나 학과끼리 교류할 수 있는 기회가 제공되면 좋을 것 같습니다(대학원생 의견 2). 코로나19로 온라인상에서 다양성 확보가 어렵습니다(대학원생 의견 3).

표 2-65. 대학원생의 다양성 수용도 1

구분		2019	2021
KUDI-II (0~1)		0.629	< 0.667
다양성 수용도 (6점 평균)	인지	4.68	4.66
	정서	4.76	4.73
	행동	3.74	3.66
	[다양성 수용도]	4.39	4.35

(> <:p<0.05)

- 서울캠퍼스와 세종캠퍼스 간 유의미한 차이는 없었고, 유학생들의 다양성 수용도가 상대적으로 높게 나타났다.

표 2-66. 대학원생의 다양성 수용도 2

구분	캠퍼스		성별		국적		출신 학부		전공 일치 여부	
	서울	세종	남성	여성	한국	외국	본교	다른 학교	예	아니오
KUDI-II (0~1)	0.667	0.666	0.711	0.636	0.669	0.649	0.639	0.682	0.669	0.662
다양성 수용도 (6점 평균)	4.34	4.45	4.41	4.31	4.32	4.69	4.18	4.43	4.30	4.44

3) 다양성과 학교생활 만족도

- 학교생활에 얼마나 만족하는가에 대해서는 2019년과 유사하게 어느 정도 만족한다는 평가였다. 세종보다는 서울캠퍼스 학생들이, 여성보다는 남성 대학원생들이, 유학생 보다는 한국 국적 학생들이 학교생활에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

그림 2-14. 대학원생의 학교생활 만족도

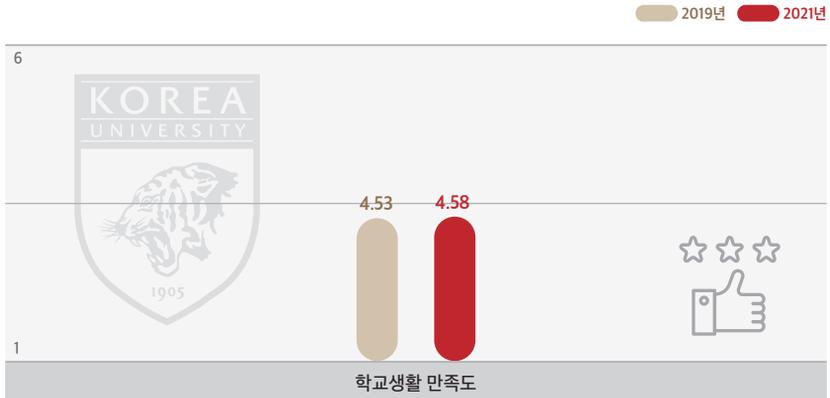


표 2-67. 대학원생의 학교생활 만족도

	캠퍼스		성별		국적		출신 학부		전공 일치 여부	
	서울	세종	남성	여성	한국	외국	본교	다른 학교	예	아니오
(6점 평균)										
학교생활 만족도	4.60	4.37	4.72	4.49	4.60	4.39	4.48	4.63	4.57	4.59

- 학교 다양성 평가(KUDI-II)와 개인의 다양성 수용도 등 다양성 관련 인식이 학교생활 만족도에 영향을 미치는가를 회귀분석을 통해 살펴보았다. 그 결과 대학원생 역시 학부생들과 마찬가지로 학교 다양성 평가와 함께 본인의 다양성 수용도가 학교생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2019년 대비 대학원생들의 다양성 수용도가 개선되지 않은 것을 고려하면 대학원생들에게도 적극적인 다양성 교육과 다양한 학생들과의 연구와 교류 프로그램이 필요함을 보여준다.

표 2-68. 대학원생의 다양성 의식이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석

(종속변인: 학교생활 만족도)	표준화 회귀계수(β)	t	F
KUDI-II	0.572	24.982***	427.737***
다양성 수용도	0.133	5.788***	

(**<math>p</math>.001)

7. 2021 다양성 현황의 주요 결과 및 시사점



- **생태학적 다양성 지수(KUDI-I)**는 교수, 직원, 학부생, 대학원생 집단 중 학부생과 직원에서 2019년과 유사하였으나, 교수와 대학원생에서 증가하였다. 교수의 경우 서울캠퍼스를 중심으로 여성 교수가 증가한 결과가 반영된 것이고, 대학원생의 경우 전체 모수가 증가하면서 국적을 비롯한 다양성이 확대된 것으로 나타났다.
- **학교 다양성 평가(KUDI-II)**는 학부생, 대학원생, 교수, 직원 순으로 나타났다.
 - 교수의 경우 다양성 요소 중 형평성, 포용성은 증가하였으나 개방성은 낮은 점수로 답보 상태이다. 교수의 생태학적 다양성 지수가 증가한 것과 달리 구성원들은 학교의 다양한 인력의 채용과 교류에 대해서는 회의적인 점에 주목해야 한다.
 - 직원은 서울캠퍼스에서 2019년 대비 형평성에 대한 문제 제기가 커지면서 전체적인 학교 다양성 평가가 하락하였으며 세종캠퍼스보다 부정적이었다. 직원들은 차별적 경험을 제기하고 있으며, 서울캠퍼스에서 더 부정적이었다.
 - 학부생은 2019년 대비 긍정적인 평가를 내렸고 특히 서울캠퍼스에서 평가 점수가 상승하였다.
 - 대학원생 평가 점수 역시 2019년 대비 상승하였고 서울과 세종캠퍼스 간 차이는 유의미하지 않았다.
- **다양성 교육 및 연구 환경 체합**에 대해 모든 집단에서 2019년 대비 크게 증가한 결과를 보였다. 이는 2020년 이후 펼쳐온 다양성 가치 증진을 위한 교육, 연구, 문화 활동의 결과라고 할 것이다.
 - 그럼에도 직원들은 여전히 부정적 수준이었으며 직원을 위한 별도의 다양성 교육을 요구하는 의견을 보였다.
 - 학부생의 경우 실제 교과, 비교과 활동의 수혜가 컸던 서울캠퍼스에서 큰 폭으로 상승한 결과를 보였다.

- 다양성 교육, 연구, 조직 문화 활동의 결과로, 대체로 구성원의 **다양성 수용도**는 증가한 결과를 보였다.
 - 교수의 경우 정서적인 면에서 ‘다양한 배경을 가진 학생들과 수업하는 것이 즐겁다’ 항목에서 2019년 대비 동의 정도가 증가하였다. 특히 세종캠퍼스 교수들의 다양성 수용도가 크게 증가하였으며, 자료수집이 진행되었던 시기에 발생한 캠퍼스 간 갈등의 해결책에 대한 지적도 강하게 제기되었다.
 - 직원의 경우 다양성 수용도는 낮은 편이지만 2019년 대비 인지, 정서적인 요인에서 소폭 상승하였다.
 - 학부생의 경우 정서, 행동 중심으로 다양성 수용도가 긍정적으로 크게 변화하였고 이는 특히 서울캠퍼스 학생들에서 두드러졌다.

- **학교생활만족도**는 교수의 경우 2019년과 유사하였고 직원의 경우 유사하였으나, 다른 집단과 비교하면 가장 낮았다. 학부생은 서울캠퍼스에서만 향상되었고, 대학원생의 경우 2019년과 유사했다. 학부생과 대학원생의 경우 서울캠퍼스에서 세종캠퍼스보다 긍정적이었다.
 - 학교 다양성 평가는 학교생활의 만족도를 높이는 선행지표라는 것이 밝혀졌으며, 학부생과 대학원생의 경우 다양성 수용도 역시 생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- **일반인의 본교에 대한 이미지 평가**는 학교에 대한 호감도와 다양성 평가 모두 상승하여 전체적으로 대외적인 이미지는 개선된 것으로 나타났다. 그러나 6개 이미지 요인으로 구분하여 보면 형평성과 유능성에 대한 평가는 높아진 반면 글로벌, 개방성 면에서는 낮은 평가가 지속되었다.

[교수]

- 교수 구성원 숫자는 서울캠퍼스의 경우 비정년 트랙 중심으로 증가하였고, 세종캠퍼스는 비전임층에서 증가하였다.
- 여성 교수의 비율은 여전히 20% 미만이지만, 서울캠퍼스에서는 2019년 대비 1% 포인트 상승하였고, 이는 최근 2년여 동안 신규 임용에서 여성 교수 비율이 25% 이상으로 증가한 결과이다. 그러나 세종캠퍼스에서는 2021년 상반기 신규 임용 교수 열 명 중 여성 교수는 한 명도 없었다. 교무위원 중 여성 교수는 6명이 증가하여 8.8%로 2019년 대비 두 배 성장하였다. 구성원들은 성별 비율이 여전히 적절하지 않다고 평가하고 있고 2019년 대비 남성 교수들의 공감대도 커지고 있다. 여성 교수 채용 노력이 가시적이지 않았던 세종캠퍼스에서 성별 비율 적절성에 대해 더 부정적이었다.
- 교수의 학부 출신 다양성이 증가한 반면, 구성원들의 인식은 이에 따라주지 않고 있어 참여의 질에 대한 기대를 반영하지 못하고 있는지 살펴보고 적극적인 소통을 고려해야 한다.
- 외국인 교수 구성원의 비중이 줄어들어 국적 다양성이 감소하였다. 코로나19 상황으로 대면 접촉이 축소되면서 외국인 교수는 소통의 어려움이 크다고 호소하였고, 세종캠퍼스의 경우 외국인 교수 처우에 대한 불만을 토로하였다. 외국인 교수들은 매우 낮은 학교생활 만족도를 보였다.
- 장애인 교수와 관련해서는 정확한 인원 파악도 안 되고 있어 이에 대한 선제적인 해결이 필요하다.

[직원]

- 직원 구성원 수는 서울캠퍼스의 경우 지원직에서 크게 감소하여 전체적으로 14% 포인트 감소한 결과를 보였고 세종캠퍼스의 경우 전체적으로 10% 포인트 증가하였지만, 총장 발령 일반직에서 감소하였다.
- 여성 직원의 비중은 2019년 대비 증가하였다. 그러나 총장 발령직과 특히 차 부장급에서 여성의 비율은 30% 미만으로 낮았고, 구성원들 역시 비율 적절성에 대해 매우 부정적으로 평가하였다.
- 출신 학부의 적절성에 대해서는 실제 다른 학교 출신의 비중이 높음에도 부정적으로 평가하여 출신 학교와 상관없는 형평성 원칙에 대한 집행과 함께 소통이 필요할 것이다.
- 외국인 직원은 전무하다시피 하여 외국인 교수와 학생들의 언어 소통의 어려움을 해결할 대책이 시급하다.

[학부생]

- 학부생 재학생 수는 2019년 대비 서울캠퍼스는 5% 포인트 감소한 반면, 세종 캠퍼스에서는 2% 포인트 증가하였다.
- 출신 고교, 지역의 다양성을 위한 노력은 크지 않았던 것으로 나타났지만, 학생들은 2019년 대비 긍정적인 방향으로 평가하고 있고, 이와 관련된 차별은 없다고 인식하고 있다. 전체 학생 중 경제적 곤란으로 인한 장학금 수혜자 비율은 서울캠퍼스에서만 10%

포인트 증가하였으며 이 결과 서울캠퍼스 학부생의 관련 제도가 우수하다는 인식이 크게 증가하였다.

- 여학생 비율은 46%로, 성별 비율이 적절하고 성차별이 없다는 인식이 2019년 대비 증가하였다.
- 장애 학생 비율은 증가없이 여전히 매우 낮은 비율이고 학생들은 비대면 교육 환경에서 장애 학생을 위한 배려가 없었음을 지적하였다.
- 외국인 학생들의 비율은 세종캠퍼스에서만 증가하였다. 외국인 학생들은 관련 제도/시설에 부정적 평가를 하였으나 2019년 대비 향상된 결과를 보였다. 그러나, 공식 정보 전달이 주로 한국어로만 진행되어 소통의 어려움을 크게 호소했다.

[대학원생]

- 전체 대학원생 인원은 증가하였으며, 서울캠퍼스는 10% 포인트, 세종캠퍼스에서는 21% 포인트 증가하였다.
- 대학원생의 성별 다양성은 증가하였고 구성원의 인식도 긍정적이었다.
- 다른 학교 출신이 증가하였고, 이전 학위 전공과 일치하지 않는 학생의 수도 증가하였다. 학부 출신, 전공의 다양성 증가와 더불어 다른 학교 출신에 대한 차별이나 전공으로 인한 차별도 줄어들었다고 인식하였다.

- 경제적 어려움이 있는 대학원생을 위한 제도/시설에 대해서는 2019년 대비 여전히 부정적인 인식이 드러나 학업과 연구에 전념할 수 있는 다방면의 지원책이 모색되어야 할 것이다.
- 외국인 학생 숫자는 증가하여 국적 다양성은 증가하였으나, 외국인 학생을 위한 제도/시설에 대해서는 회의적이었다. 한국인 학생은 외국인 학생의 언어 능력에 대한 문제를 제기하였고, 외국인 학생은 영어 강의를 늘려줄 것을 희망하였으며, 국적과 상관없이 모두 상호 교류가 활발해지기를 희망했다.
- 대학원생들은 연구실과 실험실에서의 다양성 환경 확보 부족 문제를 제기하며, 특히 지도 교수와의 관계의 어려움을 호소했다.





Part III

다양성 가치 확산을 위한 2021 사업

2021 다양성 가치 확산을 위한 고려대학교의 활동



1. 학부 교과 활동²¹⁾

- 국내 대학 최초로 다양성을 주제로 개설된 정규 교양 교과목인 <다양성과 미래사회>는 다양성 관련 지식, 태도, 기술을 학습하여 비판적 사고력, 창의, 혁신, 공존을 위한 다양성 역량을 함양하는 것을 목표로 한다. 다양성위원회는 2020년 다양성 기반 교육 체계 수립을 위해 교양-계열-전공과목을 연계하는 3단계 교과 프로그램을 제안하였고, 이 강의는 다양성 교육과정의 1단계에 해당한다.

1) 활동 내용

(1) 선택교양 <다양성과 미래사회>

- 2020년 2학기 개설 이후 잠재적인 학생 수요를 고려하여 2021년에는 매 학기 2개 강좌로 확대 운영되었다. 2021년 1학기 2개 강좌의 총 수강생은 92명, 2학기 2개 강좌는 총 73명으로 안정적인 교양 교육과정으로 운영하고 있다.
- 2021년 강의에는 이전 강좌에 대한 강의평가와 강의 후 강사진의 자체 평가를 반영하여, 토론 시간을 늘리고 학습 유형을 다양화하고 현장 전문가 중심의 특강을 강화하는 등 수업 설계를 발전시켰다. 또한, 담당 강사진을 기존의 인문사회계열(심리학, 교육학)에서 이공계열 강사진으로 확장하여 다양한 전공의 학생들이 접하기 쉽도록 교수자의 다양성을 확보하였다.

21) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받아 기획, 개발됨

- 강의의 내용적 측면에서도 다양한 사회 정체성(예, 젠더, 사회 계급, 인종, 종교, 장애 유무 등)을 다루어, 다양성 문제가 여러 범주에 적용될 수 있다는 점을 강조하였다. 특히, 학생들이 스스로 선택하는 다양성 탐구 과제는 더 다채로운 다양성 주제를 보여 주었다.
- 2021년 강의 운영
 - 2개 강좌로 운영하는 <다양성과 미래사회>는 다양성 역량 습득이라는 공통 목표하에, 전반부는 다양성에 대한 이론 강의와 특강을 공통으로 진행하고, 후반부에는 강의자의 전문성에 따라 과제형이나 의사소통형으로 진행하였다. 두 유형의 공통분모는 자신과 견해가 다른 사람들의 이야기를 들어보거나, 조사를 통해 다른 관점을 경험하여 공감과 관점 수용도를 높이는 데 있다.
 - 다양성에 대한 수업의 특색에 맞추어 여러 분야와 주제에 걸쳐 특강을 진행하였다. 2021년 특강은 전문분야 종사자, 이공계열 전문가, 개인적 다양성 체험을 전달할 수 있는 졸업생 등 다양성에 대해 다면적으로 접근할 수 있도록 전년 대비 다양한 분야의 강사진으로 구성하였다.
 - 특강 강의 녹화 영상은 5월 개설된 다양성위원회의 공식 영상 채널에 공유되고 있다. 더 많은 사람이 다양성 주제를 접할 수 있도록 영상을 누구나 이용할 수 있게 하였다.
 - 특강 후에는 토론을 통해, 특강 관련 주제에 대한 심도 있는 논의를 진행하였다. 일방적 강의보다는 토론과 대화에 집중하고, 이론 중심보다는 다양성 관련 영화 등 다양한 자료를 통해 현실 문제에 접근할 수 있도록 하였다. 또한, 특강 및 조별 활동을 하며 느낀 점을 다양성 관점에서 사고해 보는 ‘성찰문’을 작성하며 다양성의 의미에 대한 비판적 사고를 기를 수 있도록 하였다.

▪ 다양성 교육 체계 마련: 환류 및 강의 안내서

- 매 학기 강의 후, 담당 강사와 다양성위원회 교육 위원은 강의 결과에 대한 평가회를 진행하여 차기 강사진 교육과 협업을 위한 소통을 진행한다. 총 2회(학기당 1회씩) 잠재적 강사진에게 <다양성과 미래사회> 강의에 대한 보고를 진행하여 수업설계에 도움을 주고, 다양성 강의의 학습 목표를 달성할 수 있도록 하였다.
- 장기적으로 해당 강의를 일관성 있게 유지하기 위해서는 담당할 강사를 양성하고 다양성 강의에 대한 표준 매뉴얼을 개발할 필요가 있다. 이에 차기 강사진은 물론, 다양성 교육을 하고자 하는 다른 교육 기관에서도 참고할 수 있는 강의 안내서를 마련하였다.
- 이 안내서는 교수자가 실제 수업에 활용할 수 있도록 몇 가지 접근법을 소개하여 자신에게 맞는 방법을 선택할 수 있도록 안내한다. 또한 학습목표, 수업 설계 시 고려할 점, 안내서의 활용법에 대한 소개와 수업 운영 형태별(특강형, 과제 수행형, 의사소통형, 이론형) 특징을 기술하여 다양성 강의에 대한 틀을 제공한다.

선석교양 <다양성과 미래사회> 수업설계-운영 안내서	
	
고려대학교 다양성위원회	
목차	
1.1. 본 수업의 학습목적	1
1.2. 수업운영에 고려해야 할 점	4
1.3. 본 매뉴얼을 활용하는 방법	5
2. 수업운영의 의미 유형	
2.1. 특강형	7
2.2. 과제수행형	11
2.3. 의사소통형	19
2.4. 이론형	25

 	
고려대학교 선석교양 <다양성과 미래사회> 안내서 개요	
○ 교과목 개발 배경 안내서는 교과마다 할인 디 다양성과 복잡해졌으며 미래사회는 더욱 더 그런 경향이 두드러질 것으로 전망됨에 따라 다양성 교육을 통해 학생들이 다양한 사회구성원이 어울려 살아갈 수 있는 역량 개발의 기회와 역량, 사회 참여의 기회, 사회적 현상들에 능동적 대응 능력에서 비롯적으로 분석하고 그를 해결하기 위한 해결책을 고안하고 실천하는 능력을 함양하고자 하였다.	
○ 수업 안내서 개발 배경 본 교안은 교양과목인 <다양성과 미래사회>수업을 담당하는 교수자가 수업에 활용할 수 있는 몇 가지 접근법에 대해 안내를 하기 위해 만들어졌다. 담당 교수들은 본 교안을 통해 자신만의 교수스타일에 맞는 방법을 선택하여 <다양성과 미래사회>의 학습목표를 달성할 수 있기를 기대한다.	
○ 핵심 및 이수 3학점 2인수, 1차시 및 7시간 수업	
○ 수업 대상 교양과목 학생 누구나 수강 가능(1차시, 1.2학년 학생들에게 권장).	

 	
1. 과목 소개	
1.1. 본 수업의 학습목적	
본 수업에서는 궁극적으로 나를 표현하며 사회에 대한 다양성에 대해 학습할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 세계는 서로 다른 성격을 가진 사람들이 존재하는 것을 깨닫고 더불어 살기 위해서는 이러한 고인과 노력이 필요할 지에 대해 학습한다.	
좀 더 구체적으로는 본 수업을 통해 학생들은 다양성 관련 지식, 기술, 태도를 개발할 수 있다.	
• 다양성 관련 태도 다양성의 중요성에, 어떤 배경에서 논제되고 있는지, 현재 한국사회의 다양성 정도는 어느 정도인지, 다양성에 포함되는 주류는 무엇인지, 다양성이 아닌 집단성에 대해 아는 것.	
• 다양성 관련 태도 자신과 다른 특성을 지닌 다른 사람에 대한 편견이나 고정관념을 줄이는 것, 다양성에서 특성이 다양한 집단에 가입할 수 있는 방법에 대해 인식하는 것 등.	
• 다양성 관련 기술 다양한 배경의 사람들과 협업(리소스총화)하는 법, 다양성 이해와 관련된 자신의 경험을 근거를 바탕으로 말하는 법, 다양성에 관련된 언어 사용법 등.	
1.2. 수업설계에서 고려해야 할 점	
1.2.1. 여러 가지 학습방법 활용	
본 안내서에 소개된 수업방법을 참고하여 가려운 두 가지 이상의 방법을 혼합하여 사용하실 권장한다. 이점에 대한 강의를 지도하는 본교 및 연세대학교가 제공 지원하는 다양한 교수법을 활용 수 있다.	

(2) 다양성 기반 교육의 확대: 다양성 성명서, '다양성' 선택항목 추가로 포용적 환경 조성

- 다양성 기반 교육을 구축하기 위해서는 관련 교과목 개설뿐 아니라 교수진의 역할과 강의 환경 역시 중요하다. 다양성을 존중하는 강의 환경을 만들기 위해 교수자가 어떤 노력을 할 것인지 다양성 성명서(diversity statement)의 형식으로 강의계획서에 포함할 수 있도록 교무처와 협의하며 준비 중이다. 교수자는 다양성위원회가 제시하는 다양성 성명서 예시문을 본인의 강의계획서에 자율적으로 담아 모든 학생에 대한 존중과 지지를 표현할 수 있다.
- 포용적인 학습 환경 조성을 위해서는 학생들의 다양성을 반영하고 학습을 격려할 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 모든 학습자가 학습권을 보장받을 수 있도록 교내에서 활용할 수 있는 학업, 심리, 진로 등과 관련된 다양한 교내 기관의 정보를 강의계획서에 게시할 수 있는 리스트를 마련하였다.
- 다양성 관련 교과에 대한 정보를 제공하기 위해, 교수자가 강의계획서에서 다양성 관련 항목을 선택하도록 하는 방안 역시 교무처와 협의 진행 중이다. 이에 학생들은 해당 교과목과 다양성 가치의 관련성을 확인할 수 있게 되고, 학교 및 교수자가 다양성 교육을 중요하게 생각한다는 예시가 될 수 있을 것이다.

2) 성과 및 시사점

- 선택교양으로 운영된 <다양성과 미래사회>의 성과는 다음과 같다.
 - 강의를 통해 학생들의 인식과 태도에 어떤 변화가 생겼는지 강의 전후 자체

설문조사를 실시하여 분석하였다. 2021년 1학기 92명을 대상으로 분석한 결과, 수강 이후 다양성 가치에 대한 긍정적 인식이 4.8점에서 4.9점(6점 평균)으로 소폭 증가한 것으로 나타났다. 2021년 2학기는 73명 대상 분석 결과, 4.9점에서 5.4점으로 크게 유의미한 증가를 보였다.

- 학생들의 다양성 역량 관련한 성장 내용은 아래와 같은 응답 내용을 통해서도 확인할 수 있다. 학생들이 수업을 통해 다양성 가치에 대한 공감과 비판적 사고 및 타인과 함께 살아가는데 필수적인 역량을 배울 수 있다고 말하고 있다.

“학교를 다니는 동안 꼭 한 번쯤은 수강해 보라고 권유할 만한 강좌인 것 같습니다. 특히 내부에서만 아니라, 외부에서(사회에 나가서도) 사회적 이슈나 기타 주제에 대한 자기 의견을 개진하고 서로 이야기하는데 필요한 소양을 갖출 수 있도록 도와준다는 점에서 필요한 것 같습니다.”(학생의 주관적 응답 예1)

“이 수업은 다양성을 지키는 것이 소수자를 위한 복지의 개념이라는 생각에서 벗어나, 우리 모두가 상생하고 윈윈하는 방법임을 알 수 있는 좋은 강의라고 생각합니다. 그래서 다양성이라는 개념이 자신과 별로 상관이 없다고 생각하고, 이 강의를 들어도 자신에게 별로 도움이 안 될 것이라고 생각하는 사람일수록 이 강의에서 많은 것을 얻어 갈 수 있을 것 같습니다.”(학생의 주관적 응답 예2)

- <다양성과 미래사회>는 대학혁신지원사업 뉴스레터 Vol.05(2021.5)에 성과 사례 (한국 대학 최초 다양성 관련 교양과목 개설과 운영)로 공유되었고, 타 대학에서 본 과목의 강의 방식을 바탕으로 다양성 교육 프로그램 개발 매뉴얼의 참고 사례로 사용하였다.

- <다양성과 미래사회>가 다양성 교과교육으로서 지속가능한 발전을 이루기 위해 요구되는 방향은 다음과 같다.

- 더 많은 학생에게 미래 사회의 글로벌 인재 역량으로 요구되고 있는 다양성 교육을 제공하기 위해 강의의 대상을 확장해야 한다. 영어로 진행되는 다양성 강의를 개설하고 차후에는 세종캠퍼스에도 개설하여 다양성 기반 교육을 확장해 나간다면 고려대학교의 상징적인 교양과목으로 자리 잡을 것으로 예상된다.
- 2개 강좌로 확대 개설된 <다양성과 미래사회>는 각기 다른 전공 분야의 강사진이 강사의 전문성에 따라 다양성을 여러 측면에서 탐구할 수 있게 하는 의미가 있다. 특히 각 분야 전문가의 특강은 한 명의 강사가 다루기 힘든 다양한 전문 분야의 관점을 제공하여 강의 내용을 풍부하게 한다. 이후에는 다양성 주제를 강의할 수 있는 강사를 여러 전공에서 발굴하고 각자의 전공에 맞는 강의 내용을 개발할 필요가 있다.
- 고려대학교 다양성 교육이 다양성 고등 교육의 표준이 되기 위해서는 교양-계열-전공을 연계하는 다양성 기반 교육 체계를 완성할 필요가 있다. 다양성 교육을 현재의 교양 과목에서 계열-전공으로 확대하기 위해 교무처와의 지속적인 협의와 교수들의 공감을 이끌어 내기 위한 다각적인 소통이 필요하다.
- 타 대학, 기업 등에서 다양성 교육에 대한 요구가 커지는 만큼 강의를 통해 다양성 교육의 방향을 제시하는 한편으로 안내서, 다양성 성명서, 다양성 관련 항목 등 내용, 형식, 환경 조성 등의 다각적인 측면에서 체계적인 교육 체계가 마련될 수 있도록 계속 보완해 나가야 할 것이다.
- 이번에 마련한 <다양성과 미래사회 강의 안내서>는 강의를 운영한 교수진들이 강의 운영 방식 등에 대해 상세히 안내한다. 지속적으로 업데이트될 예정이며, 다양성 교육을 원하는 누구나 참고할 수 있도록 공유하여 다양성 교육의 대외적 확산이 가능해질 것이다.

2. 학부 비교과 활동: <체인지메이커>²²⁾

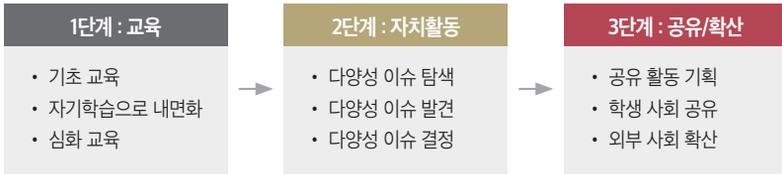
- <체인지메이커>프로그램은 학생 또래 집단 간 다양성 가치를 소통하는 자기주도적 비교과 활동 프로그램으로 2020년에 첫 시행한 후 2021년 두 번째로 진행하였다. 체인지메이커로 선발된 학생들은 다양성 가치를 체험하고 학습하여 학생 사회에 확산하는 활동을 진행한다.

1) 활동 내용

(1) 전체 기획 목표와 운영

- 2020년 <체인지메이커> 활동 후 학생들과 코칭 교수들은 캠페인 효과에 집중하여 체인지메이커 학생들의 성장을 위한 시간과 자기주도적 활동이 부족했다는 자성이 있었다. 2021년에는 체인지메이커를 다양성 핵심 인재로 성장시키기 위해 다양성 교육을 두 단계로 심화시켰다. 학생들 스스로 프로그램을 이끌어 나갈 수 있도록 전문가의 투입을 최소화하고 학생 자치 활동의 비중을 강화하였다.
- 체인지메이커는 지난해와 마찬가지로 서울캠퍼스 학생 10명, 세종캠퍼스 학생 4명, 총 14명을 선발하여 1년간 운영되었다. 이 프로그램은 크게 세 단계로 실시하였다. 1단계 교육을 통해 다양성 가치를 인지하고 수용한 후, 2단계 자치 활동을 통해 이슈를 정립한 학생들은, 3단계 스스로 기획한 공유 활동을 발전시켜 사회적으로 확산하도록 하였다.

22) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받았으며, 고려대학교 서울캠퍼스의 진리장학금과 세종캠퍼스의 프로그램 장학금으로 학생들의 활동 비용을 지원함



(2) 1단계: 교육

- 체인지메이커로 선발된 학생들은 스스로 다양성 인식을 돌아볼 수 있는 설문 조사에 참여하였다. 본격적인 교육을 시작하기 전에, 다양성 관련 도서 및 영상을 접한 후의 감상과 토론 이슈를 1분 영상으로 제작하는 사전 과제를 수행하여 다양성에 대한 자기주도 학습을 진행하였다.
- 1차 교육에서는 ‘다양성과 정체성’이라는 주제로 강의를 하였다. 이 강의는 보다 많은 학생들과 일반 시민들도 접할 수 있도록 다양성위원회 공식 유튜브 채널을 통해 공유하고 있다. 강의 후에는 사전 과제에서 학생들이 제기한 주요 이슈를 임프라브(Improv) 역할극을 통해 보다 정서적으로 체험할 수 있도록 하였다. 학생들은 1차 교육에서 팀을 결성하고, 사전 과제로 제출한 영상에 대해 팀별로 토론하였다. 2차 교육은 ‘다양성과 소통하기’를 주제로 진행하였다. 다양성 관련 이슈를 이해하고 비판적 사고를 길러 자신을 성찰하고 다양성에 대한 민감성을 증진할 수 있도록 하였다. 아울러 다양한 배경을 가진 사람들과 소통하는 기술을 습득할 수 있도록 하였다.

(3) 2단계: 자치활동을 통한 캠페인 이슈 결정

- [캠페인 이슈 선정] 교육 후 학생들은 각 팀별로 다양성 이슈에 대해 탐색하며 갈등을 분석하고, 이슈가 갖는 개인적/사회적 중요성을 찾아나갔다. 전체 학생들은 팀별로 선정한 식이적/지식의 다양성, 캠퍼스 간 갈등, 문화적 다양성 이슈들을 온라인 회의를 통해 공유하고 토론하였다. 발표 후 학생들은 세 가지 이슈 중 최종적으로 사회적 공유 활동의 핵심 이슈로 '캠퍼스 간 갈등'을 선정하였다.
- [캠페인 기획과 준비] 체인지메이커 학생들은 외부 전문가로부터 캠페인 기획과 실행에 대해 자문을 받으며, 해당 이슈를 보다 진지하게 고민할 수 있도록 준비하였다. 캠페인 기획은 캠퍼스 간 갈등에서 시작했지만, 능력주의의 허상을 학생들과 공유하고 학생 사회 전반에서 겪는 혐오와 차별의 문제도 포괄하기로 하였다.

(4) 3단계: 공유/확산

- 학생들은 여러 캠페인 도구 중 영상과 게임으로 핵심 메시지를 소통하고자 했으며, 동시에 이 주제에 대한 학생들의 인식을 살펴보고자 영상, 게임, 학생 의견 청취 및 대화 준비의 세 팀으로 구성하여 진행하였다.
- [영상팀] 메시지를 영상에 담아 학벌주의를 비롯한 차별 상황의 문제점을 학생들이 정서적으로 공감할 수 있도록 하였다. 학벌주의, 장애, 다문화, 다수결(소수자 배제)을 소재로 개별 영상 4개를 연결하여 한 가지 주제에 도달할 수 있도록 하였다. 이 애니메이션 영상은 2022년 1월에 고려대학교 학생 및 시민 사회에 공유하였다.

< 영상 썸네일 >



- [게임팀] 영상을 통한 캠페인을 지원하며 학생들끼리 게임 형식으로 재미있고 자유롭게 토론할 수 있도록 기획하였다. 학벌주의, 장애, 다문화 등의 주제로 대화를 하기 위한 '수많은 속 마음'이라는 대화 키트를 만들어 300여 개를 무료 배포하였다. 차별과 관련한 서로의 생각을 게임 상황에서 공유하고 공감하도록 기획하였다.

대화 키트 세트	대화 키트 (제목 사례)	대화 키트 (내용 사례)
		<p>영상 속 서준의 행동에 대해 어떻게 생각하나요? 기현이 서준의 도움을 거부한 이유는 무엇이라고 생각하나요?</p> <p>장애 Disability 신체적, 정신적, 지능, 감각적, 행동적 혹은 성격적으로 사회적 기능이나 환경에 장애가 있어, 활동을 하는 데 한계가 있거나 삶을 사는 데 방해가 되는 요소를</p>

- [학생 의견 청취 및 대화 준비팀] 전체 학생들이 혐오 표현 및 캠퍼스간 갈등 이슈에 대하여 어떻게 생각하는지 살펴보고 캠퍼스 간 갈등을 해결하기 위한 학생들의 제안 사항을 탐색하였다. 학내 차별과 혐오에 대한 학생들의 전반적인 의견을 취합하기 위한 설문조사와 캠퍼스 간 갈등에 대한 심층적 생각을 파악하기 위한 인터뷰를 진행하였다. 체인지메이커 학생들은 조사 결과 및 캠페인 활동 내용을 정리한 후 2022년 1월 총장 및 처장단에 전달하였다.

2) 성과 및 시사점

- 체인지메이커 학생들은 두 차례 교육을 통해서 다양성에 대한 인지적, 정서적 함양을 할 수 있었다. 학생들은 이 교육들이 다양성 의식 증진에 크게 도움이 되었다는 반응이었다 (1차 교육: 4.9, 2차 교육: 4.6/5점).
- 체인지메이커의 적극적인 홍보 활동을 통해 준비된 대화 키트 300여 개가 사전 예약으로 발송되었다. 대화 키트 사용자 중 142명이 설문에 참여하였고, 대화 키트를 사용한 140명 중 대부분(136명)이 차별의 순간을 파악하였다. 키트에 대한 홍보 후 영상에 참여하도록 유도하였으며, 영상 조회수는 600여 회로 나타났다. 영상 시청 후 설문에 참여한 인원은 317명이었고, 영상 시청자의 대부분(314명)이 영상을 시청하며 차별의 순간을 파악했다고 응답했다. 영상과 대화 키트를 통한 활동 참여 후 설문에 참여한 응답자들은 다양성 인식의 변화에 도움이 되었다는 반응을 보였다.
- 혐오 표현의 경험과 능력주의에 대한 고려대학교 학부생 대상 설문조사에는 830여 명이 참여하였으며, 최종 유효 샘플은 805명이었다. 캠퍼스 간 갈등에 대한 느낌과

제안에 대한 심층 인터뷰 조사에는 17명(서울캠퍼스: 12명, 세종캠퍼스: 5명)이 참여하였다. 이 결과를 통해 혐오 표현은 문제이고 반드시 개선되어야 한다고 제안할 수 있었다. 캠퍼스 간 갈등에는 불분명한 규정과 소통의 문제점 및 구성원의 능력주의에 대한 허상이 관여한다는 것을 발견하였다. 혐오 표현 근절을 위한 대책 및 캠퍼스 간 구분과 공존을 위한 학생들의 제안을 총장과의 대화를 통해 전달함으로써 정책적인 변화를 시도하였다.

- 캠퍼스 간 갈등이라는 주제를 가지고 활동한 학생들의 노력이 실제적인 변화로 이어지기 위해서는 캠퍼스의 구분과 관련된 규정과 학교의 방향성을 명확하게 알려야 함이 확인되었다. 학교 부처는 양 캠퍼스의 공존을 위한 다양한 활동을 기획하거나, 기존 활동에 공존을 위한 추가적인 노력을 해야 할 것이다. 중장기적으로 혐오 표현을 근절하고 능력주의의 허상을 알리기 위한 교육과 문화 활동을 위해 관련 부처들이 연구, 기획하고 실행해야 할 것이다. 사이버 혐오 표현이 심각한 상황에 대한 학교 당국의 대응도 요구되었다.
- 2021년 <체인지메이커> 활동을 통해 향후 고려대학교 학부생들의 다양성 관련 비교과 활동에 대한 다음의 시사점을 얻을 수 있었다.
 - 비교과 활동이라 하더라도 '다양성'에 대한 사전 이해와 지식을 위해 다양성 교육은 필수적이다. 이번 <체인지메이커> 활동에서 두 차례 진행한 교육에 대한 학생들의 반응은 한 차례 진행한 전년에 비해 긍정적이었다. 정서적 수용이 중요하므로 일방적인 강의가 아닌 역할극, 게임 등 참여형 교육 프로그램이 효과적이다.
 - 체인지메이커가 미래의 리더로 성장하기 위해 다양성 가치를 체화하는 것이 중요하므로, 학생들 자신의 의견을 개진하고 정리할 수 있는 토론과 발표를 교육 및

활동 프로그램 중간에 시행하는 것이 필요하다.

- 다양성 가치 확산 활동의 주제에 관심이 없는 경우 참여도가 낮게 나타나, 사전에 주제 선정을 하고 관심 있는 학생을 모집하거나 주제 선정 후 관심과 관여도를 높이는 활동이 필요하다.
- 캠페인 활동 자체는 별도의 전문 영역이므로 학생들이 문제 해결을 위한 과정에 대해 전문가로부터 교육과 자문을 받을 수 있도록 한다.
- 캠페인 주제와 대상의 범위를 교내로 한정하지 않고 지역 사회로 확장시켜 체인지메이커의 역량의 성장과 다양성 가치의 확산에 기여할 수 있도록 한다.
- 체인지메이커 학생들이 활동 종료 후에도 다양성 가치에 관심을 갖고 생활할 수 있도록 <체인지메이커> 기수별로 서로 연결할 수 있는 커뮤니티 등 연대 활동이 가능한 장을 만들어 줄 필요가 있다.

3. 대학원 연구 공모전과 발표회²³⁾

- 고려대학교 대학원 대상 다양성 가치 확산을 위한 연구 공모전은 대학원생 스스로 다양성 가치 공유에 대해 창의·도전적 목표와 내용으로 연구계획을 수립·제안하는 과제이다. 매년 다양성 관련 우수 연구 계획을 발굴하고 연구를 지원하여 개인의 다양성 가치에 대한 관심과 연구 능력을 함양시키며, 연구 결과를 교내 발표를 통해 공유하고 국내외 학술대회와 학술지에 발표한다.

1) 활동 내용

- 다양성위원회가 2019년 고려대학교 전 구성원을 대상으로 실시한 다양성 의식 조사 결과, 대학원생은 교수, 직원, 학부생에 비해 낮은 다양성 수용도를 보였다. 특히 인지, 정서, 행동 중 행동 관련 수용도에서 가장 낮은 점수(대학원생 3.74, 학부생 3.94, 교수 4.28, 직원 4.20)를 나타냈다. 대학원생들은 융합 및 학제 간 연구의 중요성은 인식하고 있었지만, 학교의 제도적 지원에 대해서는 다소 부정적으로 평가(대학원생 3.53, 교수 3.96)했다.
- 이에 대학원생 대상의 다양성 주제에 관한 학문적 접근과 융합적, 학제 간 연구를 장려할 수 있는 프로그램을 시행하여, 다양성 가치에 대한 관심을 환기하고 개인의 다양성 인지도 및 수용도를 높일 수 있도록 하였다. 모집 과정에서 성별, 전공 배경 등에서 연구진의 다양성을 높이고, 다양성을 주제로 전공 간 융합 및 학제 간 연구를 하도록 장려하였다.

23) 이 프로그램은 한국연구재단 대학원혁신사업의 지원을 받음

- 대학원생을 대상으로 실시한 <제1회 다양성 가치 확산을 위한 연구 공모전>은 단독 응모 7팀, 공동 응모 7팀의 총 14팀, 24명의 학생이 지원하였다. 5명의 심사위원(위원장, 부위원장, 연구교수 1, 위원 2)이 연구 주제와 학문적 중요성, 연구의 융합성, 연구진의 다양성 등을 고려하여 심사한 결과, 총 5개 과제(단독 2팀, 공동 3팀의 총 참여 인원 10명)가 선정되어 연구를 진행하였다.

<다양성 연구 공모전 최종 선발팀과 연구명>

지원 유형	연구명	소속
공동	레즈비언 정체성을 드러냈을 때의 침묵이 태도에 미치는 영향	차현진, 이다예 (심리학부)
공동	TV 드라마의 가족 다양성 재현 분석	최은경, 송지은, 박성민, 오진실 (생활과학과)
공동	비용 민감 학습 기반 공평한 기계학습 모델 개발	김우진, 장연주 (컴퓨터학과)
단독	20대의 뉴스 이용과 참여: 플랫폼의 어포던스 지각과 젠더 차이를 중심으로	이하경 (미디어학부)
단독	빅데이터를 활용한 고교 학습자 진로 다양성 인식 실태 분석	정희엽 (교육학과)

- 이 프로그램은 팀별 연구를 진행하고 발표회에서 서로의 연구를 공유하는 각 과정에서, 교수진의 피드백과 다양성 관련 논의를 통해 연구를 발전시키고 대외적으로 확산할 수 있도록 하였다.

- 중간보고서를 제출하도록 하여 연구 내용 및 연구 진행 상황을 심사 평가하고, 평가 의견을 바탕으로 개별 피드백을 각 팀에 제공하였다. 중간 시점까지의 연구 진행 일정의 적절성, 다양성 주제와의 연관성, 연구 내용에 대한 보완점 등을 제안하여 학생들이 연구를 발전시키고 차질 없이 수행할 수 있도록 독려했다.
- 이후 결과보고서, 학회 및 학술지 발표의 과정까지 다양성 관점을 견지하며 학문적 성과를 이룰 수 있도록 지원하였다.
- 학제 간 연구와 융합연구를 장려하는 공모전 취지에도 불구하고 팀 단위 참여 학생들은 같은 전공 학생들로 구성되는 한계가 있었다. 이런 점을 보완하고 그간의 연구 결과를 발표 및 토론하는 자리로 ‘연구 공유회’를 마련하였다.
- 유튜브 홍보영상과 포스터 등을 통해 전체 대학원생 및 고려대학교 전 구성원의 연구 공유회에 대한 관심을 환기하고자 하였다. 특히, 각 팀의 연구 초록을 카드 형태로 담은 홍보 책자를 제작하여 팀 간에 서로의 연구 내용을 공유하고, 연구팀 이외의 대학원생 사회에 연구 내용을 확산할 수 있도록 기획하였다.



(사진 출처: 고대신문)

- <제1회 다양성 연구 공유회: Think within, Talk across>를 대강당 김양현 홀에서 개최하여, 공모전 선정 다섯 팀의 연구 결과를 공유하였다. 1부는 각자의 분야에서 다양성 연구를 진행한 결과를 발표하고, 2부에서는 다양성을 주제로 토론이 진행되었다. 행사는 코로나19 상황으로 무관중으로 진행되었지만, 연구 공유회의 1부 발표와 2부 토론 영상은 다양성위원회 유튜브 공식 채널에 공유하고 있다. (공유회의 동영상은 <부록 III>을 참조).

2) 성과 및 시사점

- 국내 대학 최초로 실시한 대학원생 대상의 다양성 연구 공모전은 대학원생의 연구 프로그램이 많지 않은 대학 사회에 연구 활동을 장려하는 효과를 가져왔다. 다양성 가치의 중요성에 공감하고 공유하기 위한 기획은 다양성 관련 주제에 대한 학술적인 접근을 통해 기존 학계에서 많이 다루지 않았던 연구 내용을 확장하고, 현실의 문제에 밀착된 연구로 실현되었다.

- 다양한 학과의 연구팀이 선정되어 연구자의 소속 학과와 연구 주제 면에서 다채로운 연구가 나올 수 있었다. 5개 팀 중, 다른 전공과 협업으로 연구를 진행한 팀은 없었지만, 연구공유회를 통해 소통의 기회를 가졌다. 다양성 관련 주제를 다른 학과와 함께 연구를 진행한다면 어떤 방식으로 가능할지를 논의하면서 공모전의 연구 결과가 차후 융합연구, 학제 간 연구로 이어질 수 있는 가능성을 보여 주었다.
- 참여 대학원생 대상 설문조사에서 논문의 완성도, 다양성 연구 및 융합연구에 대한 관심도, 참여를 통한 성장에 대한 질문에 모두 85.7%가 '매우 그렇다'고 답했고, 전반적 만족도와 주변인 추천 문항에는 설문 참여 인원 100%가 '매우 그렇다'고 하여 공모전 참여에 대해 매우 긍정적인 반응을 확인할 수 있었다.
- 이는 이후 연구 결과의 학술지 게재 및 학술대회 발표로도 이어져 국내 학술지 게재 2건, 국내 학술대회 발표 2건, 해외 학술대회 발표 1건의 성과를 내어, 연구 결과의 대외 확산 측면에서도 고무적인 성과를 보여 주었다.
- 공모전 참여 대상자는 BK21 재원의 한계로 인해 BK21 교육사 업단(팀) 소속으로 한정되었으나, 융합, 학제간 연구 교류라는 연구 공모전 목적에 더욱 부합하는 프로그램이 되기 위해서는 대상 확대가 필요하다.
- 차후에는 이공계 대학원생들의 참여를 독려할 방안이 마련되어야 할 것이며, 다른 대학으로도 프로그램을 확대할 수 있도록 관련 기관과 협력이 필요하다.

4. 다양성 저술: 『Diversitas』²⁴⁾

- 『Diversitas』는 2020년 6월 발간을 시작하여 매달 두 편씩 각계의 전문가들이 다양성을 주제로 쓴 글을 실는다. 2021년에는 3월(10호)부터 12월(19호)까지 10권이 발행되어 총 20편의 글이 다양한 필진과 주제로 구성되었다.

1) 활동 내용

(1) 『Diversitas』의 정기적 발간과 웹서비스 구축

- 2021년 교내 필진은 졸업생 2명을 포함한 7명, 교외 필진은 13명이었으며, 2,30대를 포함한 다양한 연령대 저자의 글을 담았다. 내용면에서도 성소수자의 권리(11호), 사회 초년생의 다양성 경험(12호), 영화와 웹툰의 다양성(13, 16호) 장애와 다양성(18호) 등 다양한 주제를 다루었고, 15호부터는 의료계에서 본 다양성(15호), 초등 젠더 교육(19호) 등 하나의 관점으로 두 개의 글을 한 권에 엮었다.



『Diversitas』의 링크는 보고서 뒤편 참조

24) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받음

- 교내 구성원에게 인쇄본과 전자본으로 전해지는 『Diversitas』가 2022년에는 모바일 친화적 플랫폼을 준비 중이다. 기존 PDF 형식에서 글자 크기 변경, '읽어주기(오디오북)', 검색 기능 등의 제공으로 다양한 독자의 필요를 충족시키고 콘텐츠 활용도를 높일 수 있는 환경을 마련하고자 기획되었다. 지속가능한 환경을 위해 종이책 인쇄를 줄이는 한편, 구독 환경을 개선하여 가독성을 높이고, 매체 다변화로 접근성을 높일 수 있게 될 것이다.

(2) 북토크: 저자와의 대화

- 이정모 관장(1호), 신혜린 교수(2호), 민지영 PD(12호) 세 분의 저자를 초청하여 <저자와 함께 읽는 『Diversitas』: 못다 쓴 이야기, 새로 쓸 이야기>라는 제목의 북토크를 기획하였다. 코로나19 상황으로 인해 참석하지 못한 이정모 관장을 제외한 두 분의 저자와 함께 소규모 인원 참석과 온라인으로 진행하였다. 저자와의 대화를 통해 글에서 전달하고자 한 화두 및 미처 담지 못한 이야기, 다른 저자의 글에 대한 생각은 물론, 독자의 궁금증을 질문하는 자리로 기획되어 『Diversitas』의 다양성 콘텐츠를 새로운 방식으로 활용하는 기회가 되었다.
- 북토크 행사는 기존 『Diversitas』 콘텐츠를 책자 이외의 방식으로 활용하여 내용과 형식을 확장했다는 의의가 있다. 일방적인 콘텐츠 전달이 아닌 저자가 직접 이야기를 들려주고 대화하는 양방향의 소통을 통해, 기존 저술 콘텐츠의 내용을 심화시키면서도 더 쉽게 이해하고 다른 방식으로 콘텐츠를 접하는 기회를 제공하였다. 또한 행사를 촬영한 영상은 저자별 편집 영상을 다양성위원회 공식 영상 채널에 올려 고려대학교 구성원만이 아닌 캠퍼스 밖의 더 많은 독자가 접할 수 있게 하였다(북토크 동영상은 <부록 III> 참조).



[저자와 함께 읽는 『Diversitas』 북토크 행사 사진]

(3) 단행본 발간: 『다름과 어울림』

- 『Diversitas』에 실었던 글 중 11편이 『다름과 어울림』이라는 제목의 단행본으로 11월 5일 출간되었다. 라디오 PD, 언론인, 타이포그래피 연구자, 고등학교 교사, 사회적기업 대표 등의 실무자부터 심리학, 미디어학, 국어국문학, 교육학, 인문학 등의 연구자까지 각계각층의 다양한 저자들이 자신의 경험을 토대로 다양성을 조망하였다.
- 최재천 교수, 김지혜 교수, 정진택 총장이 추천한 이 책은 다섯 가지 키워드로 일상의 관점에서 다양성에 관한 이야기를 다루었다. 1장 ‘생각하다’에서는 고정관념과 알고리즘을 통해 ‘편견’이 어떻게 재생산되는지를, 2장 ‘보다’에서는 대중매체에서 ‘소외’가 어떻게 발생하는지를, 3장 ‘말하다’에서는 말과 문자에 담긴 ‘차별’을, 4장 ‘배우다’에서는 다양한 ‘관점’을 추구하는 교육이 어떻게 이루어지는지를, 마지막으로 5장 ‘일하다’에서는 과학연구소에서의 여성과 사회적기업에서의 취약 계층이 어떻게 ‘혁신’의 원동력이 될 수 있는지를 담았다. 이미 우리 안에 있는 다양성을 이데올로기가 아닌 저자 각자의 일상적 경험을 토대로 이야기하면서 단순한 다름의 인정을 넘어 소통, 공존, 어울림으로 나아갈 가능성을 모색했다.

- 2019 다양성 인식 조사 등을 통해 고려대학교 외국인 구성원들의 다양성 콘텐츠에 대한 언어 다양화 요구가 있었다. 이에 부응하여, 『다름과 어울림』의 영어와 중국어 번역이 진행 중이다.



2) 성과 및 시사점

- 2021년에는 전년도 설문조사에서 나타난 개선 요구 사항을 반영하여 필진 및 주제의 측면에서 더욱 다양화하였다. 다양한 분야의 학자들이 의학, 예술, 진화심리학 등의 분야에서 다양성을 논하고, 대학원생, 직장인, 초등 교사 등 전문 필진은 현장에서의 다양성에 대해 다루어 전년 대비 다양성을 보는 시각의 폭이 더욱 넓어졌다. 여러 분야에서 다양한 관점으로 다양성에 대해 다루고 있어 다양성 논의를 확장하고 공감과 소통의 기회를 확대하고 있다.

- 『Diversitas』의 평가와 개선 방안 모색을 위한 설문조사가 2021년도에도 실시되었다. 전체 전임교원 대상으로 111명이 참여하여 중요성 인식은 평균 3.8점(5점 척도)을 보였고, 저술의 교육 활용률은 46.3%, 연구 활용률은 41.5%를 보였다. 중요성 인식은 2020년보다(3.9) 약간 낮아졌지만, 실제 교육과 연구 활용률은 2020년 각각 38.1%와 34.7%에서 큰 폭으로 증가해 다양성 이문서로서의 유용성을 입증하고 있다.
- 지속적으로 다양성 저술 콘텐츠를 제공하고 있는 『Diversitas』는 다양성 콘텐츠가 부족한 한국 사회의 대표적인 다양성 저술로 자리매김하고 있다. 고려대학교 다양성 교양 과목인 <다양성과 미래사회> 주교재로 활용하는 등 이미 교육 현장에서 교육 자료로 쓰일 수 있는 이론적 기반이 되고 있어, 다양성 교육의 확산과 함께 『Diversitas』의 필요성도 커질 것으로 기대된다.
- 웹서비스 구축은 모바일 친화적인 구독 환경 개선을 통해 종이책 환경에 불편함을 느끼는 독자들에게도 콘텐츠 접근을 쉽게 할 것이다. 또한 검색을 용이하게 하는 등 다양한 방식의 콘텐츠 이용이 가능해져 독자층 확대와 대외적 확산이 기대되고 있다.
- 단행본 『다름과 어울림』의 발간은 교내를 넘어 한국 사회 전체로 독자층을 확대하여 다양성 담론의 장을 확장하였고, 현재 진행중인 영어, 중국어 번역본은 외국인으로까지 독자층을 확대할 것이다.
- 『다름과 어울림』 관련 기사(일간지 10건)와 라디오, 유튜브 채널 등(3건)의 매체 소개를 통해 다양성 가치에 대한 관심과 담론의 확산을 확인할 수 있었다.

“틀린 게 아니라 다를 뿐이며, 잘 어울려 사는 게 바람직한 사회의 풍경이라는 데 이의를 제기하는 사람은 거의 없다. 책은 이렇게 상식이 된 ‘다양성’에 새로운 질문을 던진다. 그래서 우린 다양한 일상을 불편함 없이 누리고 있는지 말이다.” (문화일보, 2022년 11월 12일자 기사 중)

“이제 다양성은 ‘어떻게’ 추구해야 하는지를 물어야 하는 시기다. 이데올로기가 아니라 일상의 관점에서 교사·교수·언론인 등 여러 배경의 필진이 다양성에 대한 다양한 이야기를 펼친다.” (조선일보, 2022년 11월 13일자 기사 중)

5. 다양성 영상: <Unity in Diversity> 외²⁵⁾

1) 활동 내용

(1) 제1차 다양성 가치 확산을 위한 영상 제작 및 배포

- 교내 다양성에 대한 이해도를 높이고 공감대를 형성하기 위한 영상 제작 사업은 2020년에 기획을 시작하여 2021년 4월 <Unity in Diversity>라는 제목의 애니메이션 영상물을 제작 완료하였다. 이 영상물은 한글과 영어판으로 각각 제작되었다(영상은 <부록 III> 참조).
- 다양성위원회는 해당 영상을 공유하고 중장기적으로 영상을 통한 다양성 가치 확산을 위한 채널로서 고려대학교 다양성위원회 유튜브 채널을 개설하였다. <Unity in Diversity> 영상은 위원회 유튜브 채널을 통해 공유되었으며, 교내 주요 건물의 로비, 엘리베이터, 기타 모니터가 설치된 공간에 상시적으로 상영되도록 조치하여 교내 더 많은 구성원들이 볼 수 있도록 하였다.
- 이와 더불어 고려대학교 공식 웹사이트와 카카오톡채널, 다양성위원회 공식 웹사이트 등에도 해당 영상의 링크를 제공하는 등 인지도 제고를 위해 노력하였다. 교내 모든 구성원에게는 이메일로 영상 링크를 제공하여 영상을 시청하기 위한 정보를 제공하였다.
- 또한 세종캠퍼스 확대 교무회의에 다양성위원회 위원장이 참석하여 다양성위원회

25) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받음

활동을 소개하는 과정에서 이 영상물을 상영함으로써 서울과 세종 양 캠퍼스에서 다양성 가치에 대한 공감대를 높일 수 있도록 적극적으로 활용하였다.

- 2022년 2월 3일 현재 유튜브 채널을 통한 한글 영상은 943회, 영어 영상은 182회의 조회수를 보이고 있다.

한글 영상	영어 영상
	

(2) 제2차 다양성 가치 확산을 위한 영상 기획 및 제작

- 제1차 영상물은 교내 구성원을 대상으로 다양성 인식을 확산하기 위해 고려대학교 구성원이 쉽게 공감할 수 있는 고연전을 배경으로 제작하였다. 이에 반해 제2차 영상물은 교내 구성원들의 의견을 참고하여 다양성 가치 확산의 대상을 교외로 확장하고 폭넓은 공감대를 형성하는 영상 제작을 목표로 기획되었다. 이에 소재자 시리즈 『Diversitas』에 실린 글 중에서 보편적인 다양성 가치 공유에 적합한 주제를 다루면서 동시에 영상화하기 용이한 정보를 담고 있는 글을 선정하여 제2차 영상물의 소재로 선정하였다. 이러한 제작 방향 설정에는 다양성위원회의 여러 사업 간 시너지를 창출하고 영상이 제공하는 정보의 전문성도 높이게 될 것이라는 기대가 반영되어 있다.

- 다양성에 대한 긍정적인 정서를 유도하기 위한 제1차 영상물의 기획의도와 차별화하기 위해, 제2차 영상물은 다양성의 유용성을 과학적 증거를 통해 이해할 수 있도록 기획하였다. 이에 따라 『Diversitas』 9호에 수록된 물리학자 김범준 교수의 글인 '다양성의 물리학'을 소재로 인포그래픽형 애니메이션 형식으로 제작하기로 결정하였다.
- 제2차 영상물의 제작을 위한 세부 기획 작업에 착수한 제작진은 2021년 12월 영상 제작을 위한 스토리보드 시안 작업을 완료하였다. 제작진은 2022년 3월까지 영상 제작을 완료하여 교내 구성원뿐만 아니라 대외적으로 영상을 공유할 예정이다. 특히 다양성 이슈에 관심을 두고 있는 외부 기관 및 애니메이션 영상 관련 기관(예: 한국예술종합학교 영상원)과 협력하여 교외까지 확산할 수 있도록 계획하고 있다.

2) 성과 및 시사점

- 제1차 영상물의 제작과 배포에 대한 성과를 평가하고, 후속 영상 제작을 위한 시청자 의견 청취를 위해 유튜브 채널 시청자를 대상으로 2021년 5월 설문 조사를 진행하였고, 총 142명이 응답하였다. 설문 결과를 보면, 영상물의 완성도에 대한 평가는 전반적으로 매우 긍정적이었으며, 영상에서 전달하고자 했던 다양성의 의미와 가치에 대한 이해도도 높은 것으로 나타났다.

(응답자 142명 기준)	(5점 평균)
동영상 완성도	4.00
다양성 의미와 가치 전달도	4.01

- 특히 애니메이션 일러스트가 간결하면서도 메시지가 잘 전달되었다는 긍정적 인식이 두드러지게 나타났다. 따라서 제2차 영상 제작에 있어서도 핵심 메시지와 정보가 명확하게 전달되도록 영상의 완성도를 유지하는 것이 매우 중요하다는 점이 제1차 영상물에 대한 시청자 평가의 주요 시사점이라고 할 수 있다.

“정기고연전 속에 다양한 학내 구성원들의 모습이 존재한다는 점을 통해 다양성의 가치를 존중하고 나와 다른 이들의 다양한 모습도 이해할 수 있는 성숙한 의식을 가졌으면 좋겠다는 취지의 “Unity in Diversity” 영상을 잘 감상하였습니다.”(시청자의 주관적 응답 예1)

“고연전을 첫 주제로 삼은 것이 인상적이었습니다! 고대생에게는 너무나 즐겁고 자연스러운 축제이지만 그 속에서 소외감을 느끼는 사람들이 있을 수도 있고 외부인 입장에서는 배타적인 행사라고 느낄 수 있다고 생각한 적이 있었는데 이러한 지점을 암시한 것 같아 좋았습니다.”(시청자의 주관적 응답 예2)

- 제작이 진행 중인 제2차 영상물은 현재, 본격적인 애니메이션 작업을 위한 최종 스토리보드 작성을 마무리하는 단계에 있으므로, 그 성과를 종합적으로 검토하기에는 아직 이르다. 다만 지금까지 진행과정에서 확인한 긍정적인 성과는 제1차 영상물 제작에 참여한 제작사와 애니메이션 전문가가 제2차 영상물 제작에도 참여함으로써 영상물 기획 단계의 시행착오를 현저히 줄일 수 있었고, 다양성위원회 영상 TF와 제작사 간의 원활한 커뮤니케이션을 통해 효율적인 작업 진행을 할 수 있었다. 또한 2차 영상부터 교내 구성원을 넘어 다양성 이슈에 관심이 있는 외부 기관과도 협조하여 대외적 가치 확산을 목표로 한 점은 고무적이다.

- 다양성위원회가 운영한 다양성 관련 교육을 통해 인지적 교육보다 정서적인 공감대를 형성하는 활동이 더 중요함을 알 수 있었다. 또한 타자적 관점이 아니라 당사자적 관점에서 다양성 이슈들을 바라보고 수용할 수 있도록 해야 한다. 이에 다양성 가치 확산을 위한 문화적 콘텐츠 제작과 참여형 전시 등과 같은 콘텐츠 제작에서 문화 활동에 본인이 직접 참여하고 해당 콘텐츠를 스스로 여러 곳에 전파할 수 있도록 하는 종합적인 기획이 필요하다.



Part IV

고려대학교 다양성 가치 확산을 위한 제안

1. 2021 현황 분석과 운영에 따른 개선점

- 학교의 다양성 평가는 구성원 만족도의 선행지표이다. 학교의 지속가능한 성장을 위해서는 학교의 다양성 환경의 개선이 먼저 이루어져 한다. 또한 학생의 경우 학교의 다양성 평가뿐만 아니라 본인의 다양성 수용도 역시 만족도에 영향을 미치고 있어 다양성 수용도 향상을 위한 교육의 운영 계획을 보다 발전시켜야 한다.

1) 다양성 환경 개선을 위한 제안

- 다양성 환경의 조성, 인적 구성의 다양성 증진은 계속되어야 한다.
 - 형평성과 개방성 원칙을 확고히 한 입학, 채용, 임용이 필요하며, 동시에 구성원과 이에 대한 소통도 필요하다.
 - 교수의 경우 교무위원, 직원의 경우 서울캠퍼스 채용에서 여성 비중의 증가는 고무적이거나, 여전히 그 속도는 구성원의 기대에 미치지 못하고 있다. 또한 세종캠퍼스에서는 채용과 학교 운영에 여성 교수의 참여를 확보할 대책안이 시급하다.
 - 비정규직을 정규직으로 전환한 노력에도 불구하고 직원들의 다양성에 대한 평가는 부정적으로 나타나, 다양성 개선을 위한 추가적 변화가 필요함을 시사한다. 전체 지원직이 크게 감소한 서울캠퍼스에서 학교 평가가 더 부정적으로 나타난 점에 주목해야 할 것이다. 여성과 다른 학교 출신의 단순한 전체 숫자의 증가가 아니라, 직급과 직무에서 형평성 있는 배치가 필요하다.
 - 학생의 경우 사회경제적 다양성에 대한 노력이 입시에서 반영되고 있는지 살펴봐야 할 것이다.

- 교수와 학생의 국적 다양성을 앞으로 계속 강조해야 함을 고려할 때 직원 역시 국적 다양성을 위한 준비를 해야 할 것이다.
 - 성별, 국적 뿐만 아니라 다양성 인자별 구성원 수의 변화에 대한 관리가 필요하다. 교수의 경우 장애인 교수의 규모에 대한 파악조차 되지 않고 있어 이에 대한 대책 마련이 필요하다.
- **소수자에 대한 환경이 제대로 갖춰 있는지를 심도 깊게 살펴봐야 한다.**
- 외국인 교수와 학생 모두 소통의 어려움을 호소하고 있어, 공식적인 정보에 다국어 표기가 병기되어야 한다. 또한 직원들과 소통이 안되고 있다는 호소에 주목해야 한다. 학생들의 경우 외국인 학생은 한국어 능력을 높이는 노력도 동시에 수행해야 하며 한국 학생과 유학생들간의 교류를 단발성이 아니라 매 학기, 그리고 장기적 운용이 되도록 해야 할 것이다.
 - 코로나19로 인해 사이버 상에서 소수자에 대한 배려가 이루어지지 않고 있다는 지적이 있었다. 지난 5월 발생했던 캠퍼스 간 갈등을 배경으로 한 사이버 혐오 표현에 대해서는 모두가 강하게 문제를 제기하였으며, 학교 측의 장기적 대책 마련이 필요하다. 학생들 사이에서 발생하는 차별과 혐오 표현은 오프라인 상에서는 소수자에 집중되고 있고, 온라인 상에서는 젠더 갈등이 지배적이다. 대부분의 학생들은 이러한 혐오 표현의 해결을 위해서는 엄격한 규율도 필요하다고 인식하고 있다.
 - 장애인 구성원들을 위한 오프라인 시설에 대해 학교 곳곳(정경대 후문, 자연계 캠퍼스 내 시설 등)을 들여다보고 지속적으로 개선할 필요가 있다.
 - 대학원생들의 경우 경제적 어려움이 있는 대학원생을 위해 학업과 연구에 전념할 수 있는 다방면의 지원책이 모색되어야 할 것이다. 또한 연구실과 실험실에서의 생활에

대한 집중적인 환경조사를 통해 문제점과 원인을 파악하여 다양성 환경 개선의 필요성을 진단하고 대책을 마련해야 한다.

- 다양성 가치가 존중되는 학교 조직 문화 개선을 위한 전방위적 활동이 필요하다.
 - 구성원들은 지난 2년여 간 본교에서 펼쳐진 다양성 관련 문화 활동과 교육/연구 활동을 접하면서 학교 곳곳에서 다양성 담론이 이루어진 것을 인식했다.
 - 다양성 가치 관련 콘텐츠, 교육, 연구에 대한 정보를 통합적으로 운영할 다양성 소통 플랫폼이 필요하다.
 - 다양성 가치 증진은 단순히 정보 전달로만 이루어지는 것이 아니므로 구성원이 직접 체험하고 스스로 전파할 수 있는 문화 활동이 기획되어야 한다.

2) 다양성 수용도 개선을 위한 제안

- 다양성 교육은 인지적인 측면의 정보 전달보다는 정서적인 공감을 촉진하는 교육이 더 효과적이다.
 - 다양성 교과활동 외에 비교과 활동에 학생들이 참여할 수 있도록 독려해야 하며, 학부생 외에 대학원생, 직원들도 참여 가능한 다양성 소통 프로그램 등의 개발이 필요하다.
 - 다양성 교과 활동에도 관찰자가 아니라 당사자로서의 참여가 필요하며 역할극, 토론 등을 통해 참여형 운용이 필요하다.
- 다양성 교과활동은 교내 전체 강의에서 다양성 가치 체계가 정립되도록 지속적으로 개선되어야 할 것이다.
 - 다양성 교양 교육이 서울캠퍼스의 한국 학생들 대상으로 이뤄졌고 이를 통해 해당

학생들의 다양성 인식의 증진 효과가 뚜렷하게 나타났다. 외국인 학생 대상 영어 강의와 세종캠퍼스 강의 개설을 통해 다양성 교육이 확대되어야 한다.

- 다양성 가치 실현을 위한 교수자의 노력을 학교가 도울 수 있어야 하며, 학생들도 함께 참여하여 모든 강의실에 다양성이 구현되도록 해야 할 것이다.
- 장기적으로 관련 기관과의 협력 하에 다양성 교육 체계를 마련해야 한다.
- 대학원생들의 경우 다양성 연구만으로는 다양성 수용도 개선이 어려운 만큼 대학원생에 적합한 다양성 교육 방안이 필요하다.
- 직원들의 형평성에 대한 요구는 리더십을 포함한 전체 교직원 구성원을 대상으로 다양성 가치 수용을 위한 교육이 필요함을 시사한다.

2022년 고려대학교 다양성 정책 제안

교 내



교육 환경 구축

- 학부 다양성 교양과목 수강 대상자 확대(영어강의, 세종캠퍼스 강의 개설)
- 대학원생 대상 다양성 교육 기회 마련
- 대학원생 대상 연구 공모와 연구 결과 공유 행사를 확대
- 다양한 분야의 연구를 발표하고 융합 연구 기회를 도모할 수 있는 <대학원생 연구 페스티벌> 개최



인적 구성 확충

- 여성 교수의 인원 확충을 위한 지속적인 노력 필요(25% 목표 달성)
- 다양한 구성원 별(예. 장애, 종교, 성적 지향 등) 현황 파악을 위한 데이터베이스 구축
- 사회경제적 측면을 포함한 학부생 집단의 다양성 확보를 위한 입학 제도의 개선
- 외국인 직원 총원



조직 문화 개선

- 외국인 학생(학부, 대학원) 증가에 따른 포용적 정책과 외국인 직원 총원
- 직원 대상 다양성 교육 마련
- 다양성 리더십 교육 실시
- 다양성 가치를 실현한 학생과 교우 대상 <KU Diversity Award> 시행



거버넌스

- 단과대학, 학부(학과), 행정부처 및 부속기관에 다양성 담당자 지정을 거듭 제안
- 의료원과 세종캠퍼스에 독자적 다양성위원회 설립
- 고려대학교 규정 전체를 다양성 감수성 측면에서 검토 후 개선

교 외

- 다양성 연구소 구체화: 고려대학교 다양성 연구와 활동 결과물을 외부와 소통하는 중심체 역할
- 학교 및 관련 기관/기업 간의 '다양성 협의체' 구성
- 다양성 관련 기관과 외부 행사 협업 추진



다양성의 대외 확산

2. 2022년 고려대학교 다양성 정책 제안

- 2019년 출범 이후 3년간 고려대학교 다양성위원회는 격년으로 다양성 현황 조사를 실시하고 자체 개발한 다양성 지수를 바탕으로 고려대학교의 다양성을 진단하여 그 변화 추이를 추적해 왔다. 또한 교과, 비교과를 아우르는 학부생 대상 다양성 교육 프로그램을 개발하여 교내에 실행하고, 대학원생 대상 다양성 연구와 소통의 기회를 제공하였으며, 다양성 저술과 영상물 등 다양한 매체를 통해 교내 구성원들과 소통하며, 구성원들의 다양성에 대한 인지적 수용과 정서적 공감의 증진을 도모하여 왔다.
- 2020년 이후 활발하게 이루어진 다양성위원회의 교육과 조직 문화 활동의 결과, 고려대학교 구성원들의 다양성위원회에 대한 인지율도 높아졌다. 대학정책연구원의 2021년 학부생 생활 수요 조사 결과에 따르면, 다양성위원회에 대한 학부생들의 인지도는 54%를 상회하여, 출범 원년인 2019년 동일 조사 시 인지도의 160%에 해당하는 상승을 보였다. 이는 다양성위원회가 단기간에 교내에 확고하게 자리잡고 있음을 드러낸다.
- 지난 3년간의 활동을 통해 고려대학교 구성원들의 다양성 의식과 고려대학교의 다양성에 대한 평가가 전반적으로 향상된 추이를 나타내고 있다는 것이 2021 다양성 의식 조사 결과를 통해 드러났다. 특히 '고려대학교 내 다양성 가치 증진 프로그램이 많다'는 문항에 대해서는 교수, 직원, 학부생 및 대학원생을 아우르는 전 구성원 집단에서 2019년 조사 결과에 비해 높은 평가가 나타났다.
- 이러한 초기 3년의 성과에서 더 나아가 새로운 3년에 대한 체계적인 전략과 실행이

필요하다. 이를 위해 교내에서는 다양성의 고도화를 위한 정책이 요구된다. 또한, 그간 구축된 다양성 교육과 문화 활동의 노하우를 교외로 확산하여 고려대학교뿐만 아니라 우리 사회 전체에 다양성의 가치를 환기하고, 다양성 인식 재고를 도모하기 위한 정책이 필요하다. 이러한 정책의 수립과 실현을 통해 '다양성 파라곤(paragon)으로서의 고려대학교'라는 위상은 한층 더 공고해질 것이다.

- 다음 교내와 교외라는 두 축에서 2022년에 고려해야 할 정책을 제안하고자 한다.

1) 교내 다양성의 고도화

(1) 다양성 기반 교육 환경 구축

- 다양성 주제를 다루는 교양교과목 개설을 세종캠퍼스로 확장하고 영어 강의를 제공하여 수강 대상 확대와 형식의 다각화를 도모할 것을 제안한다.
 - 2020년 2학기 선택교양 과목으로 최초 개설된 <다양성과 미래사회>는 2021년 1, 2학기 총 4개 강좌 개설로 양적인 성장을 이루었다. 또한 강사의 다양성을 확보하고, 교육 내용과 형식을 다양화하는 등 질적인 성장 또한 이루었다. 하지만 현재까지 <다양성과 미래사회> 총 5개 강좌가 오직 서울캠퍼스에서만 개설되었다는 점은 명백한 한계이다. 다양성 기초교양과목의 긍정적인 성과를 확산하고, 고려대학교 내 모든 학부생들에게 다양성 교육의 균등한 기회를 제공하기 위해, **세종캠퍼스에 <다양성과 미래사회>를 개설하는 것이 시급하다.** 이러한 요구는 2021년 서울과 세종캠퍼스 소속 학부생들이 함께 참여한 비교과 프로그램 <체인지메이커>를 통해

학생들 스스로 제기한 바 있다.

- 현재까지 <다양성과 미래사회>는 모두 한국어 강의로 개설, 진행되었다. 고려대학교 학부생 중 외국인의 비중이 8%에 달하는 것을 고려해 볼 때, **다양성 교양 교과목을 영어 강의로 개설**하는 것 또한 조속히 이루어져야 한다. 2021 다양성 인식 조사 결과 외국인 학생들은 한국인 학생들에 비해 본인의 다양성 수용도는 더 높게 보았으나, 고려대학교의 다양성에 대해서는 상대적으로 더 낮게 평가하고 있다. 학교의 다양성 평가가 학생의 대학생활 만족도와 의미 있는 상관을 보이고 있다는 조사 결과를 고려할 때 주목할 만한 지점이다. 다양성 교양 교과목의 개설 형식을 영어 강의로 확대하는 것은, 수강 대상의 확대뿐만 아니라, 외국인 학생들의 다양성에 대한 관심을 교육을 통해 충족시키고, 더 나아가 고려대학교에 대한 평가와 만족도를 향상시킬 수 있는 방법이 될 것이다.

▪ **대학원생 대상 다양성 교육의 기회를 마련할 것을 제안한다.**

- 2021 다양성 인식 조사에 따르면 대학원생들의 경우 본인들의 다양성 수용도를 매우 낮게 진단했다. 이는 직원 집단과 유사하고 학부생이나 교수 집단에 비해서는 낮은 정도이다. 더욱이 직원의 경우 2019년 대비 다양성 수용도가 상승한 데 반해, 대학원생은 변화가 없거나 더 낮아진 경향을 보여, **대학원생의 다양성 수용도 향상을 위한 교육 프로그램의 신설**이 요구된다.
- 대학원생 대상 다양성 교육의 경우 학부생 대상 교양 교육에 비해 전문적인 학문 영역과 다양성 간의 접점을 찾는 점이 핵심일 수 있다. **학문 분야 간의 융합**이나, 다양한 관심을 가진 여러 사람들과의 **소통 및 협업**을 증진하는 데 도움이 되는 다양성 교육의 틀을 마련할 것을 제안한다.

- 대학원생 다양성 연구 공모와 연구 결과 공유 행사를 확대하고, 고려대학교의 담장을 넘어 다른 대학과 연계하는 개방형 행사의 개최를 제안한다.
 - 2021년 다양성위원회에서 개최한 다양성 연구 공유 발표회 <Think within, Talk across>는 연구 지원을 받은 대학원생 연구팀들이 자신의 분야에서 수행한 연구를 발표할 뿐만 아니라, 다양한 분야, 전공의 다른 대학원생들을 만나고 소통하며, 융합적 협력을 도모하는 장으로서 성공적으로 기능하였다. 향후 지원 연구의 수와 규모를 확장하고, 서울캠퍼스 일반대학원의 학생들뿐만 아니라 고려대학교 대학원생 전체를 대상으로 기회를 제공하며, 더욱 다양한 분야의 대학원생들이 참여할 수 있도록 재정 지원 소스 다변화와 지원 규모 제고가 필요하다.
 - 다양성 연구 공유 행사를 고려대학교 내에 국한하지 말고, 지역 내 다른 대학, 혹은 전국 여러 대학의 대학원생들이 참여할 수 있도록 문호를 개방하여, 소통의 기회를 전폭적으로 늘리고, 본격적인 다양성 체험의 기회를 대학원생들에게 제공할 것을 제안한다. 이는 교외 확산이라는 2022년 다양성 정책의 또 다른 축과도 그 궤를 같이 한다.
- 다양성 주제를 직접 연구하는 것에 국한하지 않고, 고려대학교 대학원생들이 참여하여 각자의 연구를 발표하고, 다양한 분야 대학원생들의 연구를 경청하며 소통하는 <대학원생 연구 페스티벌>의 연 1회 개최를 제안한다.
 - 융합과 소통이 현재 교육과 연구의 핵심적인 키워드이며, 본교 핵심 교육 역량의 주요 개념으로 자리 잡고 있음에도 불구하고, 실제로 대학원생의 경우 본인의 연구 분야나 전공 이외에 다른 분야의 연구자를 만나고 연구를 접할 기회는 매우 제한적이다.

다양성 교육은 직접적으로 다양성을 소재나 주제로 삼는 것에 국한되지 않는다. 다양한 사람들과 만나고 소통하고 협업할 수 있는 역량을 기르는 것 또한 방법적 측면에서 중요한 다양성 교육에 해당한다. 학교가 대학원생들에게 이러한 소통의 장을 정기적이고 지속적으로 제공하여, 융합연구의 기회를 적극적으로 모색할 수 있도록 선제적인 조치를 강구할 필요가 있다.

- 연 1회 <대학원생 연구 페스티벌>을 개최하여, 참여 대학원생들이 본인의 분야에서 진행해 온 연구를 포스터로 발표하고, 다양한 분야의 대학원생들과 소통하는 기회를 갖도록 한다. 해마다 우리 사회와 인류가 당면한 특별 주제(헬스케어, 코로나 팬데믹, 환경 등)를 설정하여 분야의 다양성을 담보하면서도 구체적 융합 연구의 기회 확률을 제고할 수 있도록 한다. 행사의 개최, 주제의 선정, 운영 방식 등에 있어서 대학원생의 자율성을 높이는 방향도 고려할 수 있다.

(2) 인적 구성의 다양성 확보 노력 지속

- 성별, 장애 등 여러 측면에서 고려대학교 인적 다양성을 증진하는 노력을 지속적으로 기울일 것을 제안한다.
- 각 구성원 집단의 다양성을 증진하는 것은 포용적인 조직 문화의 토대가 된다. 2021 다양성 조사 결과에 따르면, 교수 집단에 취약한 **성별 다양성**의 경우 여성 교수의 비율이 17.2%로 여전히 낮지만 2019년의 16.1% 대비 소폭 증가하였고, 교무위원의 경우 2019년의 4.5% 대비 8.8%로 큰 증가폭을 보였다. 이는 인적 구성의 다양성을 높이기 위한 그간의 대학 본부의 노력이 반영된 결과로 환영할 만 하다. 인적 구성의 다양성은 다양성 교육 환경을 구축하는 데에 필수적인 조치이며 구성원의 포용성

경험과 만족도를 높이는 데에 전제조건이 되는 만큼, 앞으로도 **대학 본부의 지속적인 노력**이 필요하다.

- 2021 구성원의 생태학적 다양성 조사 결과에 따르면, 전체 교수 중 장애인으로 등록된 비율은 0.9%로 전체 한국 사회의 장애 출현율에 비해 매우 낮다. **교직원 채용 시 장애 여부에 따른 다양성 요소를 최대한 고려하고 개방성을 확대할 것**이 요구되는 이유이다.
- 고려대학교의 다양성과 포용성의 전제조건인 인적 구성 현황 파악의 정확도를 제고하기 위한 데이터베이스 구축을 제안한다.
 - 2021년 인적 다양성 조사 과정에서 지난 몇 년간 교수 집단의 장애 유무에 따른 현황이 정확하게 파악되지 못한 실정이 드러났다. 고려대학교의 포용성과 다양성 증진을 위해서는 구성원 집단 별로 구성원을 특징짓는 여러 요소(예컨대, 장애, 종교, 성적 지향 등등)에 따른 정확한 현황 파악과 지속적인 업데이트가 필수적이다. 따라서 구성원들의 다양한 요구를 파악하기 위한 도구로서 **인적 구성 데이터베이스 구축**이 필요하다.
- 사회 경제적 측면을 포함한 학부생 집단의 다양성 확보를 위해 입학 제도의 개선을 제안한다.
 - 2021 인적 다양성 조사 결과 서울 소재 고교 출신 신입생 중 강남 3구 학생의 비중이 2019년에 비해 3% 포인트 증가하여 35%에 달하였다. 다양한 사회경제적 계층에 공평한 기회를 제공하는 측면에서뿐만 아니라, 다양한 구성원들이 공존하고 상호작용하는 교육 환경의 긍정적 영향력 측면에서도, **다양한 배경을 가진 신입생을 선발할 수 있도록 전형과 요건 등 입학 제도를 디자인하는 것이 중요하다.**

(3) 포용성 증진을 위한 조직 문화 개선

- 외국인 구성원을 위한 집단별 맞춤 제도 및 인적·물적 확충을 제안한다.
 - 2021 다양성 의식 조사에 따르면 전체 교수들이 외국인 교수를 위한 시설의 우수성에 대해 매우 낮은 평가를 하고 있음이 드러난다. 특히 외국인 교수들은 시설의 우수성뿐만 아니라 고려대학교의 다양성 전반에 걸쳐 부정적인 평가를 하고 있다. 주관적 설문 문항에서 외국인 교수들은 연봉 인상이나 기자재 등 물적 지원의 개선과 함께, 한국인 교수들이나 직원들과의 소통 문제 해결을 호소하였다. 중요한 의사결정에서의 배제를 포함하여 소통의 제한은 외국인 교수들에게 포용적인 환경을 제공하는 데 있어 가장 기본적인 전제 조건의 위배이다. 현재 직원 중 외국인이 전무하다시피 하고, 외국어로 업무를 담당하는 직원이 드문 상황을 고려할 때, 외국인 교수의 행정적 지원과 소통을 위한 외국인, 혹은 외국어에 능통한 전담 직원의 충원이 필요하다.
 - 코로나19로 인하여 2021년 외국인 학생의 증가 추세는 주춤하였지만 학부에 비해 대학원에서, 서울캠퍼스에 비해 세종캠퍼스에서 상대적으로 두드러진 증가를 보였다. 향후 지속적인 외국인 학생의 증가가 예견되는 상황에서 외국인 학생에 대한 개방성 뿐만 아니라, 입학 후 포용성, 형평성을 담보할 수 있는 선제적 제도 마련이 시급하다.
- 직급, 배경, 인구통계학적 특성 등에서 다양한 구성원들과 의견을 나누고 서로 다른 의견을 경청하고 협업을 활성화할 수 있도록 직원 대상 다양성 소통 교육을 마련할 것을 제안한다.
 - 2019년과 2021년 다양성 의식조사에서 연속적으로 고려대학교 전 구성원 중 직원

집단의 KUDI-II가 가장 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 구성원의 생태학적 다양성 지수인 KUDI-I에서는 직원 집단이 학부생 집단과 함께 가장 높은 점수를 나타내고 있는 결과와 대비된다. 즉, 직원 집단의 경우 구성원의 인적 다양성은 높지만, 학교의 다양성에 대한 평가는 부정적이라는 뜻이다. 따라서, **직원 집단에 특화된 다양성 교육과 문화 개선 프로그램이 요구된다.**

- 2021 다양성 인식 조사에 따르면 직원들은 고려대학교의 다양성 업무 환경 체험에 대해 2019년에 비해 소폭 상승된 평가를 내렸지만, 여전히 긍정적인 평가에 미치지 못하고 있다. 주관식 자유응답 문항에서 **직원 대상 다양성 교육의 필요성을 자발적으로 제기하는** 응답들이 있었다.
- 2021 다양성 인식 조사에 따르면 직원의 다양성 수용도 조사 결과, 인지, 정서적 측면은 소폭 상승한 반면, 행동적 측면은 변화가 없었다. 또한 직원의 차별과 포용성 체험 중 소통과 연관된 부정적 응답이 반복적으로 관찰되며, 이러한 부정적 체험이 직급, 배경 등과 구조적으로 연관되고 있을 가능성이 제기된다. 따라서 직원 대상 다양성 교육은 다양성에 대한 인지적 이해나 정서적 공감의 측면보다, 서로 다른 배경과 지위를 가진 직원들 간에 **다양성이 존중되는 소통의 측면에 초점을 맞춘 체험형 교육 프로그램이** 선행되어야 할 것이다.
- **고려대학교의 주요 정책에 대한 의사 결정과 실행을 담당하는 처장단을 대상으로 다양성 리더십 교육을 실시할 것을 제안한다.**
 - 조직의 다양성 증진을 위해서는 다양성 가치에 공감하고, 포용적인 문화 조성을 위한 의사결정을 담당하는 **리더십의 역할**이 매우 중요하다. 글로벌 기업과 해외 우수 대학에서 다양성 최고 책임자(Chief Diversity Officer)를 임명하고 권한을 부여하는

것은 이런 이유 때문이다.

- 또한 2019년 대비 2021년 다양성 조사의 여러 측면에서 고려대학교의 다양성 현황과 구성원들의 평가가 증진된 결과는 다양성위원회의 활동을 지원하고 다양성위원회가 제안한 정책들을 실현한 리더십의 의지가 반영된 것이라 할 수 있다.
 - 다양성이 존중되는 교육 환경을 구축하고, 인적 구성의 다양성 증진을 도모하여, 포용적인 조직 문화를 조성하고자 하는 모든 교내 활동은 기획예산처, 교무처, 학생처, 총무처, 연구처, 인재발굴처, 국제처 등을 포함한 교내 부처의 협력을 통해서만 실현될 수 있다. 이러한 협력 과정을 보다 원활하게 하고, 대학이 추진하는 다양성의 가치를 공유하기 위하여 연 1회 다양성 리더십 교육을 실시할 필요가 있다.
- 다양성의 가치를 행동으로 실천한 학생과 교우를 대상으로 <KU Diversity Award>를 신설하여 시상할 것을 제안한다.
 - 고려대학교가 다양성의 가치를 중요하게 여기고 있다는 것을 교내외에 선포하며, 학생과 교우 사회에 다양성에 대한 인식 확산을 도모하기 위하여 <KU Diversity Award>를 신설할 필요가 있다. 시카고 대학 등 해외 우수 대학에서도 교수, 교우, 직원, 학생 등 전 구성원을 대상으로 <Diversity Leadership Award> 수상자를 선정하고 있다. 연 1회 수상자를 선정하고 대외에 홍보하여, 우리 사회에 다양성의 선도 대학이자 모범으로서 고려대학교의 위상을 높일 수 있다.

(4) 다양성 거버넌스의 구축

- 단과대학, 학부(학과), 행정부처 및 부속기관에 다양성 담당자를 지정할 것을 거듭 제안한다.
 - 2020 다양성보고서에서는 각 행정부처 내 다양성 업무 담당자 지정의 필요성을 제기한 바 있으나 그 중요성에 대한 구성원의 공감에도 불구하고 현재까지 실현되지 않고 있다. 주요 부처별 다양성 담당자는 다양성 관련 자료 취합, 다양성 현황 데이터베이스 구축 등 관련 행정 업무를 전담하고 부서 내 다양성 이슈를 전달하는 역할을 한다. 이러한 실무 담당자의 지정은 다양성 조사 등의 정의되지 않은 업무 부담을 피하고, 교내 다양성 정책의 실현에 유효유 역할을 할 것으로 기대한다.

- 의료원과 세종캠퍼스에 독자적인 다양성위원회를 설치할 것을 제안한다.
 - 2020 다양성보고서는 의대와 세종캠퍼스에 독자적인 다양성위원회 설립을 제안한 바 있다. 이는 캠퍼스별로 당면한 다양성 관련 이슈에 대해 적절한 해결 방안을 도출하고 다양성 환경 및 구성원 의식을 실질적으로 변화시키기 위한 것이었다. 더 나아가 고려대학교 의료원은 고려대학교 의과대학과 연계된 고려대학교의 중요한 부분이나, 그 조직과 기능, 구성원의 측면에서 대학이 아우를 수 있는 범위 밖의 영역을 포함한다. **의료원과 세종캠퍼스에 독자적인 다양성위원회를 설립**하고 조직에 특화된 다양성 전략과 정책을 추진하되, 전체 다양성위원회 간에 긴밀한 협력 관계를 도모할 필요가 있다.

- 고려대학교의 규정 전체를 대상으로 다양성 감수성의 측면에서 문구를 점검하고, 다양성 가치를 고려하는 방향으로 전면 개선할 것을 제안한다.
- 오랜 기간에 걸쳐 수정 보완되어 온 고려대학교의 규정은 각기 다른 시대적 특성을 반영하는 흔적들의 집합체이다. 다양성위원회의 설립 이후 3년간의 활동을 통해 다양성 선도대학으로서 자리매김한 고려대학교의 규정이, 자칫 다양성 측면에서 둔감한 표현을 담고 있어 고려대학교의 방향성과 대표성을 저해할 위험을 방지하기 위해 **규정의 전면 검토와 문구 표현의 개선**이 필요하다. 이는 시대적 요구이기도 하다.

2) 다양성의 교외 확산

- 다양성위원회의 정책 기획, 제안 기능과 별도의 역할을 지닌 다양성연구소를 설립하여 정부와 민간단체의 연구비를 수주하고, 이러한 재원을 통해 다양성과 수월성을 도모할 수 있는 연구를 지원하여 그 성과를 사회에 확산할 것을 제안한다.
 - 2020 다양성보고서 중 <대학의 다양성 거버넌스> 부분에서 정책 기획, 제안, 및 실행 기구로서의 다양성위원회와 별도의 조직으로 **다양성연구소 설립**이 제안된 바 있다. 지난 3년간의 다양성위원회 활동을 통해 교내 다양성 활동의 공고화와 더불어 다양성의 교외 확산을 천명하는 2022년에는 이러한 제안이 구체적으로 실현되는 것이 중요하다. 이를 통해 정부 부처, 기업체, 재단 등 민간단체의 연구비를 수주하고, 다양성 관련 연구를 지원할 수 있으므로, 고려대학교 다양성 활동의 영역이 대폭 확장되고, 더 나아가 연구 성과를 사회에 환원함으로써, 다양성의 모범으로서 고려대학교의 위상을 높일 수 있을 것이다.

- 다양성 교육과 문화 활동 분야에서 축적된 고려대학교의 활동을 우리 사회에 확산하기 위해 공공기관과 협력을 도모할 것을 제안한다.
 - 국내 사립대학 중 유일하게 다양성위원회를 보유한 고려대학교는 2020년 교육과 조직 문화에 다양성과 포용성의 가치를 담은 활동을 시작으로, 2021년에는 그 활동들을 본격화하여 다양성 대학의 토대를 세워왔다. 다양성은 문화적 특성이 강하므로, 해외에서 구축된 교육 프로그램이나 문화 콘텐츠를 그대로 한국 사회의 다양성을 이해하기 위해 적용하는 것은 명백한 한계가 있다. 따라서, 지금까지 축적된 고려대학교의 다양성 교육, 문화 콘텐츠는 고려대학교뿐만 아니라 우리 사회 여러 분야에 이양할 수 있는 가치를 지니고 있고, 이에 대한 사회의 요구도 크다. 다양성의 새로운 챕터를 여는 2022년에는 유관 공공기관과 긴밀한 협력을 도모하고 고려대학교가 개발한 다양성 콘텐츠의 사회 확산을 위한 협업의 구체적 실현을 추진한다.
- 다양성위원회가 설치된 타 대학과 협력하여 <대학 다양성 협의체>를 구성하고, 고려대학교가 중심이 되어 대학 사회, 더 나아가 우리 사회 전반에 다양성의 가치를 확산하는 혁신의 촉진자(innomediary) 역할을 담당할 것을 제안한다.
 - 2021년 경북대학교에 <다양성위원회>가 신설됨으로써, 국내 대학 중 서울대, 카이스트²⁶⁾, 고려대학교에 이어 다양성위원회를 보유한 대학이 네 곳으로 늘어났다. 그 의미와 관심의 증가세에도 불구하고, 아직 국내 사립대학 중에는 유일하게 고려대학교에 다양성위원회가 있다. 앞으로 더 많은 대학에 다양성위원회가

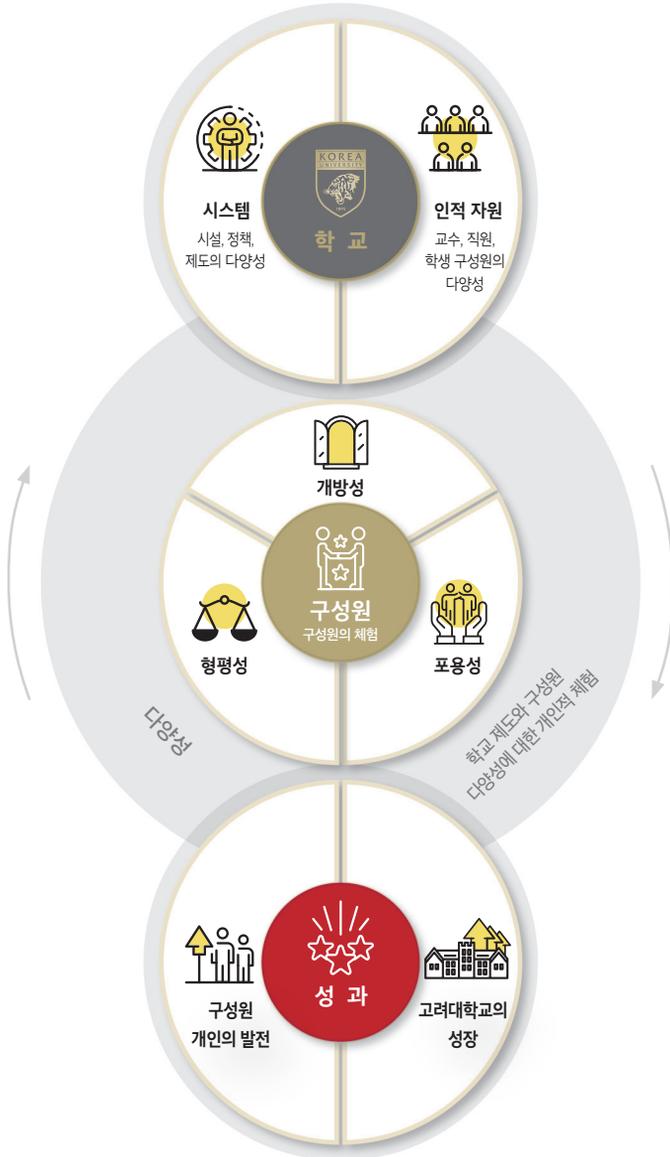
26) 카이스트의 경우 <포용성위원회>라는 명칭의 조직을 보유하고 있음

설치되고 대학 사회 전반에 다양성의 가치에 대한 공유와 확산이 일어날 수 있도록, 다양성위원회, 혹은 유관기관이 설치된 여러 대학들과 정기적인 소통의 네트워크를 구성하고, <대학 다양성협의체>를 구성하여 교육, 연구, 사회 기여를 포함한 대학의 기능에 다양성의 가치를 심는 역할을 담당하도록 한다. 이러한 기능이 순조롭게 이루어지면 더 나아가 우리 사회 전반에 다양성 가치를 환기하고 확산하여 혁신을 촉진하는 주체(innomediary)로서 고려대학교의 위상이 재고될 수 있을 것이다.



부록

I-1. 고려대학교 다양성 모형



I-2. (1) 다양성 인식조사 구성원 설문 항목(학부생 편)

구분	설문 항목
구성원의 다양성	고려대학교의 학생 숫자에서 남성과 여성의 비율이 적절하다
	고려대학교는 학생회, 동아리, 소모임 등의 대표 수에서 남성과 여성의 비율이 적절하다
	고려대학교의 학생 숫자에서 출신 고교별 비율이 적절하다
차별	고려대학교에서는 학생의 성별에 따른 차별이 없다
	고려대학교에서는 학생의 입학 전형에 따른 차별이 없다
	고려대학교에서는 학생의 출신 고교에 따른 차별이 없다
	고려대학교에서는 학생의 출신 지역에 따른 차별이 없다
	고려대학교에서는 학생 개인의 가치관(정치관, 종교, 신념 등)에 따른 차별이 없다
학교 다양성에 대한 개인적 체험	고려대학교는 젠더 다양성을 위한 제도/시설이 우수하다
	고려대학교 외국인 학생을 위한 제도/시설이 우수하다
	고려대학교 장애 학생을 위한 제도/시설이 우수하다
	고려대학교에서는 경제적 어려움이 있는 학생들을 위한 지원 제도가 우수하다(예:장학금 등)
연구/교육	고려대학교는 팀플, 과제 모임, 스터디 그룹 등에서 다양한 학생이 함께 하는 연구를 장려한다
	고려대학교에는 학부생을 대상으로 하는 다양성 가치에 관한 강의가 많다
커뮤니케이션	고려대학교에는 학부생을 대상으로 하는 세미나, 특강, 워크숍 등의 다양성 가치 증진 프로그램이 많다
	고려대학교에서는 다른 학생들과 의견이 달라도 편하게 말할 수 있다
	고려대학교 학생들의 모임에서는 다양한 의견이 존중되고 있다
	고려대학교 수업 시간에는 학생들의 다양한 의견이 존중되고 있다

구분		설문 항목	
학교 다양성 평가	개방성	고려대학교에는 성별, 출신학교/지역, 국적, 경제수준, 신체적 특성, 가치관 등 다양한 특성을 가진 학생들이 입학하고 있다	
		고려대학교의 학생은 다른 국가, 다른 대학, 다른 학과 등 다양한 소속 집단의 학생들과 양성하게 교류하고 있다	
	포용성	고려대학교에서는 학생의 출신과 배경에 상관없이 누구나 환영받고 있다	
		고려대학교의 학생은 개인의 특성에 상관없이 누구나 마음 편하게 지낼 수 있다	
	형평성	고려대학교는 모든 학생들이 역량을 발휘할 수 있도록 공정한 기회를 제공한다	
		고려대학교는 모든 학생을 공정하게 평가하고, 정당한 보상을 제공한다	
	전반적 평가	고려대학교는 전반적으로 다양성을 존중한다	
		고려대학교는 전반적으로 다양성 가치를 구현하려고 애쓴다	
	성과 수용도	인지	'배경과 생각이 서로 다른' 학생들이 많이 있는 학교가 좋은 대학이다
			대학에서 '다양성의 가치'를 교육하는 것은 중요하다
개인의 다양성 수용도		다양한 학생들이 함께 모여 공부할수록 독창적인 아이디어가 많이 나온다	
		다양한 학생들이 함께 모여 공부할수록 문제 해결이 잘 된다	
정서		나와 생각, 의견이 다른 학생들과 소통하는 것이 즐겁다	
		다양한 배경을 가진 학생들과 수업하는 것이 즐겁다	
행동		나는 가급적 다른 학과, 다른 단과 대학의 학생들과 만나려고 노력한다	
		나는 다양성 가치를 강조하는 강의를 수강하려고 애쓴다	
학교생활 만족도		나는 전반적으로 고려대학교에서 생활하는 것이 만족스럽다	
		자유 의견 문항	
		인구학적 특성	

I-2. (2) 일반인 대상 고려대학교 이미지 조사 설문 항목

구분	설문 항목	
학교 이미지	개방성	폐쇄적인 ⇔ 개방적인 닫혀있는 ⇔ 열려있는 관습적인 ⇔ 개혁적인 경직된 ⇔ 유연한 변화하지 않는 ⇔ 변화하는
	포용성	엄격한 ⇔ 관대한 배타적인 ⇔ 포용적인 적대적인 ⇔ 우호적인 이기적인 ⇔ 이타적인 무시하는 ⇔ 배려하는
	형평성	불공정한 ⇔ 공정한 그릇된 ⇔ 올바른 부정한 ⇔ 정의로운 불공평한 ⇔ 공평한 부당한 ⇔ 정당한
	유능성	무능한 ⇔ 유능한 역량 없는 ⇔ 역량 있는 열등한 ⇔ 우수한 평범한 ⇔ 탁월한
	미래지향적	모자란 ⇔ 뛰어난 과거에 얽매이는 ⇔ 미래지향적인 뒤따라가는 ⇔ 앞서가는 뒤떨어진 ⇔ 혁신적인 퇴보하는 ⇔ 발전적인
	글로벌	진부한 ⇔ 창의적인 한국적인 ⇔ 국제적인 국내적인 ⇔ 세계적인 지역적인 ⇔ 글로벌한
	전체적 평가	전반적 학교 평가
	학교 다양성 평가	나는 고려대학교를 선호한다 (직장인만) 고려대학교 출신과 함께 일할 수 있기를 희망한다 고려대학교는 다양성을 존중하는 대학이다 고려대학교는 다양성 가치를 구현하려고 애쓴다
		인구학적 특성

I-3. 학과별 KUDI-I(교수 기준)

소속 구분	2021 다양성 지수
고려대학교 교수 전체	0.370
서울캠퍼스	0.357
KU-KIST융합대학원	0.370
간호대학	0.160
경영대학	0.317
공과대학	0.295
건축사회환경공학부	0.282
건축학과	0.482
기계공학부	0.286
산업경영공학부	0.242
신소재공학부	0.262
전기전자공학부	0.258
화공생명공학과	0.268
국제어학원	0.508
국제학부 국제대학원	0.425
국제대학원	0.406
국제학부	0.469
에너지환경대학원 (그린스쿨)	0.499
기술경영전문대학원	0.260
대학원(뇌공학)	0.498
디자인조형학부	0.452
문과대학	0.362
국어국문학과	0.325
노어노문학과	0.403
독어독문학과	0.503
불어불문학과	0.448

소속 구분	2021 다양성 지수
사학과	0.050
사회학과	0.277
서어서문학과	0.520
언어학과	0.330
영어영문학과	0.466
일어일문학과	0.532
중어중문학과	0.388
철학과	0.117
한국사학과	0.200
한문학과	0.050
심리학부	0.418
미디어학부	0.499
법학전문대학원	0.297
보건과학대학	0.454
바이오시스템의과학부	0.395
바이오의공학부	0.280
보건과학과	0.583
보건환경융합과학부	0.389
사범대학	0.407
가정교육과	0.207
교육학과	0.443
국어교육과	0.184
수학교육과	0.370
역사교육과	0.325
영어교육과	0.536
지리교육과	0.230

소속 구분	2021 다양성 지수
체육교육과	0.336
생명과학대학	0.305
식물생명공학과	0.268
생명공학과/부	0.278
생명과학과/부	0.340
환경생태공학부	0.299
의과대학	0.256
의과학과	0.287
의학과	0.245
이과대학	0.329
물리학과	0.343
수학과	0.293
지구환경과학과	0.321
화학과	0.349
정경대학	0.318
경제학과	0.231
정치외교학과	0.344
통계학과	0.355
행정학과	0.386
정보대학	0.275
컴퓨터학과	0.275
정보보호대학원	0.284

소속 구분	2021 다양성 지수
세종캠퍼스	0.435
공공정책대학	0.394
경제통계학부	0.324
공공사회·통일외교학부	0.509
과학기술대학	0.332
컴퓨터융합소프트웨어/ 컴퓨터정보학과	0.319
생명정보공학과	0.386
식품생명공학과	0.264
전자·기계융합공학과/제어계측	0.249
전자·정보공학과	0.336
환경시스템공학과/환경공학	0.177
디스플레이·반도체물리학부	0.353
신소재화학과	0.411
응용수리과학부	0.433
글로벌비즈니스대학	0.527
글로벌학부	0.573
융합경영학부	0.401
문화스포츠타대학	0.410
국제스포츠타학부	0.432
문화유산융합학부	0.360
문화창의학부	0.425
약학대학	0.391
행정전문대학원	0.385

* 2021년 6월 교무처 자료 기준 (소속 인원이 4명 미만인 단위는 분석에서 제외)

II. 2021 다양성위원회 활동

1. 다양성위원회 공식 YouTube 채널 개설

- **목적** 다양성위원회의 활동 및 제작 영상을 공유함으로써 다양성 가치를 교내 구성원뿐만 아니라 교외 많은 이들에게 알리기 위함
- **일시** 2021년 5월 3일 (월) <Unity in Diversity> 영상 첫 개시
- **업로드 영상**
 - 다양성 연구: 3개
 - 다양성 강의: 5개
 - 다양성 행사: 2개
 - 다양성 가치/문화: 2개



다양성위원회 유튜브 채널

2. 2021 다양성 인식 조사(Diversity Opinion Survey) 실시

- **목적** 고려대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 전략 수립 및 정책 제안을 위해 교내 다양성 현황 및 구성원의 인식을 파악하기 위함
- **설문 기간** 2021년 6월 1일 ~ 6월 30일
- **대상**
 - 1) 고려대학교 전 구성원(교원, 직원, 학부생, 대학원생)
 - 2) 교외(일반인) 1,000명

3. 『Diversitas』 저자 초청 간담회 개최

- **행사명** 저자와 함께 읽는 『Diversitas』: 못다 쓴 이야기, 새로 쓸 이야기
- **일시** 2021년 8월 13일 (금) 14:30 ~ 16:30
- **장소** 고려대학교 중앙광장 CCL(CJ Creator Library) 이벤트홀
- **세부 내용**

사회: 김채연(다양성위원회 위원장, 심리학부 교수)

- **인사 및 저자 소개**
- 『Diversitas』 저자와의 대화
 - 1) 신혜린(고려대학교 미디어학부 교수), 『Diversitas』 2호 저자
‘인공지능의 윤리학: 차별적 위계가 아닌 다양성의 알고리즘을 꿈꾸며’
 - 2) 민지영(라디오 PD), 『Diversitas』 12호 저자
‘있는 그대로 살아도 괜찮은 세상을 꿈꾸며: 다양성에 대한 3가지 단상’

4. 제1회 고려대학교 대학원생 다양성 연구 공유회

- **목적** 다양성 가치에 대한 관심을 환기하고 개인의 다양성 인지도 및 수용도를 증진할 수 있도록 다양성 주제에 관한 학문적 접근과 융합적, 학제간 연구를 장려하기 위함.
- **행사명** Think within, Talk across
- **일시** 2021년 10월 8일 (금) 16:00 ~ 18:00
- **장소** 고려대학교 대강당 김양현 홀
- **세부 내용**

- **1부 발표** - 사회: 김준선(다양성위원회 위원, 보건환경융합과학부 교수)
 - 1) TV 드라마의 가족다양성 재현 분석
 - 최은경, 송지은, 박성민, 오진실 (생활과학과)
 - 2) 레즈비언 정체성을 드러냈을 때의 침묵이 태도에 미치는 영향
 - 차현진, 이다예 (심리학부)
 - 3) 빅데이터를 통한 고교 학습자 진로 다양성 인식 실태 분석
 - 정희엽 (교육학과)
 - 4) 온라인 플랫폼에서 20대의 뉴스 이용과 참여
 - 이하경 (미디어학과)
 - 5) 비용 민감 학습 기반 공평한 기계학습 모델 개발
 - 김우진, 장연주 (컴퓨터학과)
- **2부 토론** - 사회: 이주연 (다양성위원회 연구교수)

5. 단행본 『다름과 어울림』 출간

- **일시** 2021년 11월 5일 (금)
- **출판** 도서출판 동아시아
- **내용** 이데올로기가 아니라 일상의 관점에서 다양성을 다룬다. 우리는 생각하고, 생각한 대로 보고, 본 것을 말하고, 그렇게 배우고, 배움을 통해 일을 한다. 「생각하다」, 「보다」, 「말하다」, 「배우다」, 「일하다」의 다섯 장으로 구성된 책은 일상을 따라가면서 편견, 소외, 차별이 현실에서 어떻게 발생하는지 알아보고, 이를 극복하기 위한 방법을 제시한다.

6. 다양성위원회 활동 결과 보고

- 일시 2021년 11월 10일 (수) 15:00 ~ 16:00
- 장소 고려대학교 본관 3층 회의실
- 참석 정진택 총장, 유진희 교무부총장, 장길수 기획예산처장, 허태균 교무처장, 김윤경 학생처장, 김채연 위원장, 김현준 부위원장 외 다양성위원회 위원, 연구교수
- 보고 내용

‘고려대학교 다양성 3년 성과와 비전’

- 1) 다양성위원회 출범 이후 3년간 다양성 가치 및 정책 실천
- 2) 다양성위원회 활동 성과 및 변화
- 3) 교내 및 교외 활동 계획

7. 『Diversitas』 발간

- 일시 2020년 6월부터 매월
- 내용 다양성 이슈에 대한 학내 소통을 활성화하고 다양성 교육의 이론적 기반을 마련하기 위한 저술 활동
- 2021년 발간 현황 10호~19호 발간, 저자 24명

8. 다양성 비교과 활동(<체인지메이커> 2기)

- 목적 고려대학교 학생 사회에 다양성 가치를 확산
- 기간 2021년 5월 ~ 2022년 2월
- 참여 고려대학교 학부생 14명 (서울 10명, 세종 4명)

9. 2021 커먼즈 어워드(COMMONS AWARD) 수상

- **일시** 2022년 1월 18일 (화)
- **내용** 사단법인 코드(C.O.D.E)에서 매년 디지털 리터러시 콘퍼런스와 함께 진행하는 커먼즈 어워드 시상식에서 고려대학교 다양성위원회(위원장 김채연)가 다양성 가치를 실현하는 혁신가에게 수여하는 2021 커먼즈 어워드(COMMONS AWARD) 다양성 부문을 수상했다.

10. 전체위원회의

일시	내용
2021. 4.16.(금)	2021년 다양성위원회 위원 인사 및 위원회 구성 소개 2021년 주요 사업별 예산 배정 보고 2021년 사업 계획 및 TF구성 논의
2021. 8.13.(금)	2021년 상반기 활동 내역 보고 TF별 2021년 하반기 활동 계획 논의
2021.10.19.(금)	다양성위원회 규정 부분 개정
2022. 2.24.(목)	2021년 주요 사업 및 팀별 활동 보고, 2022년 활동 계획 논의

2021 다양성위원회 위원 명단 (2021년 3월 1일 ~ 2022년 2월 28일)

구분	성명	직위/소속
위원장	김채연	심리학부
부위원장	김현준	정경대학 행정학과
위원 (당연직)	장길수	기획예산처장
	허태균	교무처장
	김윤경	학생처장
	김수한	문과대학 사회학과
	김신곤	의과대학 의학과
위원 (임명직)	김자영	공과대학 건축학과
	김준선	보건과학대학 보건환경융합과학부
	송수진	글로벌비즈니스대학 융합경영학부
	신재혁	정경대학 정치외교학과
	윤태웅	공과대학 전기전자공학부
	이보라	사범대학 교육학과
	이장혁	경영대학 경영학과
정지선	교육대학원 상담심리전공	

III. 관련 사이트와 영상 링크

<p>다양성위원회 홈페이지</p>	<p>다양성위원회 유튜브</p>
	
<p>고려대학교의 다양성 현황 및 다양성위원회의 교육, 연구, 문화 활동 소개</p>	<p>다양성위원회에서 진행하는 행사 및 강연들의 영상</p>
<p>Diversitas</p>	<p>다양성 영상(한글)</p>
	
<p>매월 다양성 관련 주제 두 편의 글을 담아 발간하고 있는 다양성 소책자『Diversitas』</p>	<p>다양성 가치 공유를 위한 애니메이션 <Unity in Diversity></p>
<p>Diversity video(English)</p>	<p>대학원생 연구공모전 발표 영상</p>
	
<p>A short animated movie to share the value of diversity <Unity in Diversity></p>	<p>제 1회 고려대학교 대학원생 다양성 연구공모회, <Think within, Talk across></p>

발행인 김채연
발행처 고려대학교 다양성위원회
발행일 2022.02

© 고려대학교 다양성위원회
서울시 성북구 안암로 145 국제관 607B호
Tel. 02-3290-5042 <http://diversity.korea.ac.kr>



고려대학교 다양성위원회
Korea University Diversity Council