

2017년도 기획연구과제

**다양성 지표 개발 연구:
차별을 넘어선 다양성의 수용과
성장을 위한 미래 전략 기획**

2017. 04. 01. ~ 2017. 09. 30.

연구책임자 김 동 일 (교육학과)

서울대학교

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
가. 서울대학교의 다양성	1
나. 다양성 보호 및 증진의 필요성	6
다. 지표 개발 연구의 중요성	13
2. 이론적 배경	15
가. 다양성 지표 관련 (국내·외) 선행연구 고찰	15
나. 선행 지표의 제한 및 함의	16
II. 서울대학교 다양성 지표 개발	17
1. 다양성 지표 체제 확립	17
2. 다양성 지표 개발 방향	19
3. 다양성 지표 개발 절차 및 내용	21
가. 문헌조사	21
나. 지표 초안 구성	22
다. 지표 수정	26
라. 포럼 개최	31
마. 다양한 구성원 대상 설문조사	31
III. 서울대학교 다양성 지표	32
1. 서울대학교 다양성 지표 관련 지침	32
가. 서울대학교 다양성 지표의 의미	32
나. 서울대학교 다양성 지표 실시 절차	33
다. 유의사항	34
2. 서울대학교 다양성 지표(안)	34
가. 총괄표	34
나. 세부지표	36

목 차

IV. 서울대학교 다양성 대표 지표	89
1. 서울대학교 다양성 대표 지표 선정 절차	89
가. 설문조사 참여자 정보	89
나. 설문조사 결과	90
2. 서울대학교 다양성 대표 지표	96
V. 논의 및 결론	98
VI. 참고문헌	101
VII. 부록	105
1. 서울대학교 다양성위원회 지표 개발 연구: 차별을 넘어선 다양성의 수용과 성장을 위한 미래 전략 기획 포럼 자료	105
가. 연구 내용 발표 자료	106
나. 지정토론 1: 강상진 교수(철학과)	126
다. 지정토론 2: 최진영 교수(심리학과)	131
라. 지정토론 3: 오혜영 교수(이화여자대학교)	133
마. 지정토론 4: 김은미 행정관(기획과)	139
2. 구성원 대상 설문지	144

1. 연구의 필요성

해를 거듭할수록 서울대학교 구성원의 다양성은 점차 증가하고 있다. 이러한 변화에 따라 본교는 구성원인 교원, 학생, 직원들의 다양성을 인정하고 이들 개개인의 능력을 충분히 발현시켜 개방성, 수월성, 공정성, 포용성, 지속가능성 측면에서 조직의 발전을 도모하는 것을 목표로 하고 이러한 가치를 바탕으로 다양한 시도를 해오고 있다. 서울대학교는 2016년 3월 다양성위원회를 출범하고, 그해 10월 ‘여성교원’에 초점을 맞추어 모두의 역량이 적절한 환경에서 최대한 발현될 수 있는 제도적 기반을 마련하고자 노력하였으며(한신갑 외, 2016), 12월에는 다양성의 개념을 구성원들(교원, 학생, 직원)의 직위와 국적까지로 확장시켜 교내의 다양성 환경을 파악하고 다양성 보호 및 증진을 위한 기초자료를 마련하였다. 2017년도 다양성위원회는 기존에 확립된 서울대학교 다양성 관련 자료들을 바탕으로 다양성 관점에서 다면적인 평가가 가능한 지표를 개발하여 다양성 문화를 확립하고 실질적인 교수, 학습, 근무 환경을 개선하고자 한다. 이에 본 연구진은 서울대학교 구성원들의 다양성을 바탕으로 체계적인 절차를 통해 현장 적용 가능한 지표를 개발하고자 하였다.

가. 서울대학교의 다양성

다양성은 다수의 요인들이 복합 상호적으로 작용하여 발생하는 것으로 서울대학교 구성원의 특성 다양화에 대한 이해를 통해 본 연구의 다양성을 정의한다.

1) 성별의 다양화

서울대학교 다양성위원회 규정 제2조에 따르면 다양성이란 “성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험, 가치관, 행동양식 또는 이들이 공존하는 사회적 특성”을 말한다. 지난 10년간 적어도 양적인 측면에 있어 서울대학교 구성원의 다양성은 증가하였다. 약 10년 전인 2006년 서울대학교 교원 중 남자는 3,243명, 여자는 1,004명으로 교원의 성비는 약 3.2:1이고, 직원 중 남자는 630명, 여자는 361명으로 직원의 성비는 약 1.7:1이며, 대학(원)생 중 남자는 25,325명, 여자는

13,387명으로 대학(원)생의 성비는 약 1.9:1인 것으로 나타났다(서울대학교 통계연보, 2006). 약 5년 전인 2011년도 서울대학교 교원 중 남자는 4,003명, 여자는 1,548명으로 교원의 성비는 약 2.6:1이고, 직원 중 남자는 598명, 여자는 414명으로 직원의 성비는 약 1.4:1이며, 대학(원)생 중 남자는 20,968명, 여자는 13,288명으로 대학(원)생의 성비는 약 1.6:1인 것으로 나타났다(서울대학교 통계연보, 2011). 현재 2016년도 서울대학교 교원 중 남자는 4,123명, 여자는 1,748명으로 교원의 성비는 약 2.4:1이고, 직원 중 남자는 567명, 여자는 499명으로 직원의 성비는 약 1.1:1이며, 대학(원)생 중 남자는 21,215명, 여자는 13,416명으로 대학(원)생의 성비는 약 1.6:1인 것으로 나타났다. 즉, 성별에 있어 서울대학교 구성원의 다양성이 증가하였음을 알 수 있다(서울대학교 통계연보, 2016).

2) 언어·문화적 다양화

서울대학교 구성원의 언어·문화적 다양성이 증가하고 있다. 약 10년 전인 2006년 서울대학교 교원 중 외국인인 47명으로 전체 교원의 약 1.1%를 차지하고, 대학(원)생 중 외국인인 1,161명으로 전체 대학(원)생의 약 3.0%를 차지하는 것으로 나타났다(서울대학교 통계연보, 2006). 약 5년 전인 2011년 서울대학교 교원 중 외국인인 242명으로 전체 교원의 약 4.4%를 차지하고, 대학(원)생 중 외국인인 2,486명으로 전체 대학(원)생의 약 13.8%를 차지하는 것으로 나타났다(서울대학교 통계연보, 2011). 현재 2016년도 서울대학교 교원 중 외국인인 211명으로 전체 교원의 약 3.6%를 차지하고, 대학(원)생 중 외국인인 1,337명으로 전체 대학(원)생의 약 3.9%를 차지하는 것으로 나타났다(서울대학교 통계연보, 2016).

더불어 최근 한국 사회에서 다문화 가족이 증가함에 따라 그들의 가족 구성원인 아동 청소년들의 중도입국자녀의 수가 점차 증가하고 있다(이은영, 황혜원, 2016). 중도입국자녀의 사전적 의미를 살펴보면, “외국에서 태어나 성장하다가 부모의 재혼·취업 등으로 부모를 따라 입국한 국제결혼 재혼 자녀와 이주노동자 가정 자녀”를 뜻한다. 법무부 자료에 의하면 2011년 6,652명이었던 중도입국청소년이 2012년 7,565명으로 크게 증가한 것을 알 수 있는데 중도입국청소년 관련 선행연구들은 중도입국자녀들이 심리적 정서적 불안으로 인해 고립감과 사회부적응을 경험하고, 장차 사회적 문제를 유발할 가능성이 높아 이들을 위한 지원의 필요성을 강조한다(이은영, 황혜원, 2016; 전수정, 윤혜미, 2013). 그러므로 서울대학교 또한 다문화를 다양성 관점에서 고려해야 할 필요가 있다.

2015년 서울대학교 다양성 환경조사 결과에 따르면 서울대학교 구성원들의 대부분이 문화적 다양성 확보가 중요하다고 보고하는 반면, 문화적 다양성 만족도에서는 낮은 수준을 보였다. 문화적 다양성 확보에 대한 구성원들의 요구는 글로벌 시대가 가속화됨에 따라 나타나는 자연스러운 현상이라고 판단되지만, 새로운 변화를 위해 필요한 조직적, 제도적 마련은 충분하지 않기에 언어·문화적 다양화는 서울대학교 다양성 관점에서 중요하게 다루어져야 할 것이다.

3) 신체적·사회적·경제적 조건의 다양화

신체적·사회적·경제적 조건의 다양성은 명확하게 구분되기 보다는 다양한 요인들이 복합 상호적으로 작용하여 발생할 수 있다. 장애인 집단을 그 예로 들어보자. 일반적으로 장애인을 생각하면 신체적 조건으로 인한 다양성을 생각하기 쉽다. 그러나 장애는 신체적 조건 뿐 아니라 사회적 조건의 다양성으로 이해된다. WHO(1980)는 국제장애분류(ICIDH)를 통해 장애를 기능의 손상(impairment)과 이로 인한 능력저하(disability) 및 사회적 불이익(handicap)으로 설명하였으며, 2004년 OECD는 장애 이외에 학습 곤란, 문화 실조 등까지 장애의 개념 및 대상범위를 넓히도록 패러다임의 전환을 종용하였다(김동일, 손승현, 전병운, 한경근, 2010). 즉, 장애는 신체적 다양성으로 인한 것뿐 아니라 문화 실조를 포함한 사회적 조건의 다양성으로 이해될 수 있는 것이다. 이와 같은 관점에서 아래 논의된 신체적·사회적·경제적 조건의 다양화를 이해할 필요가 있다.

(1) 신체적 조건의 다양화 : 장애인

신체적 조건의 다양성을 대표하는 집단은 장애인이라고 할 수 있다. 1995년 장애인의 사회 통합 및 고등교육 기획 확장을 위해 특수교육대상자에 대한 특별전형이 시행되었고, 이때를 기점으로 장애인들의 대학 입학률은 꾸준히 증가하고 있다(교육인적자원부, 2004). 서울대학교 또한 2002년부터 장애학생의 입학에 허용하였고, 교내 장애학생지원 센터를 설립하여 이들의 학업을 지원하였다. 이처럼 서울대구성원 중에 다수의 장애인이 포함되고 있음에도 불구하고 이들에 대한 체계적인 조사와 관심은 부재한 실정이다. 예로 장애인에 대한 통계는 서울대학교에서 발간하는 통계연보에 제시되어 있지 않으며, 서울대학교 장애학생지원센터 또한 지원 서비스를 받기 위해 스스로 등록한 장애인만을 파악하고 있다. 서울대학교 장애학생지원센터의 자료에 따르면 약 10년 전인 2006년 서

울대학교 대학(원)생 중, 장애를 가진 대학(원)생은 약 47명으로 전체 대학(원)생의 약 0.1%를, 약 5년 전인 2011년에는 약 75명으로 전체 대학(원)생의 약 0.2%를, 현재 2016년에는 약 73명으로 전체 대학(원)생의 0.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 장애 유형 또한 점차 다양해지고 있다. 이전까지는 시각장애, 청각장애, 지체장애, 건강장애를 가진 학생만이 존재했으나, 2013년부터는 지적장애와 자폐성장애를 가진 학생도 입학하기 시작한 것으로 나타났다.

장애인과 관련된 통계자료의 부족으로 인해 교원 및 직원의 장애인 비율을 파악하기는 어려우나, 우리나라 『장애인 고용촉진 및 직업재활법』에 따라 사업주는 의무적으로 5% 이내의 장애인을 고용해야 하고 의무고용률에 비치지 못할 경우는 매년 장애인 고용부담금을 납부해야 한다. 이로 미루어 볼 때, 서울대학교 학생을 비롯한 교원 및 직원들의 잠재적인 장애인 비율이 존재할 것이며, 이들의 역량을 최대한 발현시키기 위한 환경과 문화를 조성하기 위해서는 보다 구체적이고 체계적인 관심의 필요성이 강조된다.

(2) 사회적 조건의 다양화 : 북한이탈주민

2006년부터 2011년까지 매년 약 2,500명이 탈북하여 남한에 정착하였고, 김정은 정권이 들어선 이후 그 수가 감소하였으나 여전히 1,500명이 탈북하고 있는 추세이다. 북한이탈주민들은 첫 3개월 동안 통일부 하나원에서 교육을 받고 400만원의 정착금과 함께 서울 또는 지방으로 배치되는데 이러한 정부 정책은 이들의 사회적 적응을 고려하지 않은 기초적인 생활지원에 불과하다. 사회적 적응을 위한 정부의 지원 부족은 북한이탈주민들을 사회적 범죄에 노출시키거나 주변인으로 전락하게 하는 결과를 낳고 있어 북한이탈주민들의 사회적 지원에 대한 관심이 높아지고 있다(박이석, 2016).

서울대학교 통계자료에는 북한이탈주민이 포함되어 있지 않다. 그러나 대학생활문화원 또는 경력개발센터에서는 북한이탈주민학생들을 대상으로 상담 및 맞춤형 취업지원 프로그램을 제공하고 있다. 서울대학교 대학상담소인 대학생활문화원에서는 2015년 북한이탈주민학생 약 15~20명을 대상으로 ‘선한 인재 양성 프로젝트’를 진행하였고, 서울대학교 경력개발센터 또한 2015년 약 4천만 원의 예산을 투입하여 서울대학교 관악캠퍼스에 재학 중인 북한이탈주민 10명을 대상으로 대상맞춤형(북한이탈주민) 진로·취업지원프로그램을 진행하였다(강수민, 2015). 북한이탈주민과 관련된 이와 같은 사례를 통해 서울대학교 학내에 북한이탈주민 학생은 물론 이들을 위한 지원 요구가 존재함을 알 수 있다. 여태까지는 서울대학교는 학교 전체 보다 특정 기관에서 독립적으로 서비스를 제공하고 있었으

나, 서울대학교 전체 차원에서 이들을 관리하고 지원한다면 더욱더 효과적이고 효율적인 지원이 가능해지는 동시에 서울대학교 구성원들의 다양성 수준 또한 향상될 것이라 판단된다.

(3) 경제적 조건의 다양화 : 사회적 배려대상자

경제적 조건의 다양화를 통해 고려될 수 있는 또 다른 특성으로 사회적 배려대상자를 생각해볼 수 있다. 사회적 배려대상자는 교육으로 인해 발생하는 사회적 양극화 현상을 최소화하기 위하여 개인의 계층적 수준에 따라 사회적으로 배제되지 않도록 하는 사회적 통합 관점에서 대두 되었다. 교육 기회의 균등이 강조되는 사회적 배려대상자는 국민기초생활 보장수급자, 차상위계층, 차차상위계층 및 가정형편이 어려운 학생 중 학교장 추천자를 비롯하여 언급된 경제적 대상자에 속하지 않는 학생, 즉 비경제적대상자를 포함한다(주현준, 오세희, 2011). 정리하면, 사회적 배려대상자는 불우한 가족 환경 또는 부모의 낮은 경제적 조건으로 인해 발생할 수 있는 사회적·경제적 불이익의 최소화가 필요한 개인으로 사회적 양극화 현상 예방 및 통합을 위해 고려되어야 한다.

Halvosen과 Neary(2001)는 다양한 학교 구성원이 공존하는 학교 공동체를 형성하기 위해서 학생들이 다양성과 차이를 수용하고, 상호 의존성을 이해하며, 각자의 고유한 소질을 존중하는 것이 필수적이라고 하였다. 이때 다양한 집단과의 직·간접적인 접촉은 해당 집단에 대한 이해를 높이고, 나아가 사회 통합에 긍정적인 영향을 미친다. 특히 학교에서 사회로 나아갈 준비를 하는 대학에서 다양한 집단과의 접촉의 기회를 제공하고 이를 직접 경험하는 것은 다양성에 대한 긍정적인 인지적, 정서적, 행동적 태도를 함양하는데 핵심적인 역할을 할 것이다.

이와 같이 서울대학교 구성원의 성별, 국적, 신체적·사회적·경제적 조건에 있어서의 다양성이 증가하는 상황에서 한 가지 고려해야 하지만 간과되고 있는 이슈 중 하나는 이중 장애(double-handicap) 및 이중 차별(double-discrimination)이다. 세계보건기구(World Health Organization; WHO)에 따르면 약 3억 명의 여성이 일종의 장애를 가지고 있는 것으로 추정된다. 마찬가지로 서울대학교 구성원 중에는 여성이면서 외국인인 사람, 여성이면서 장애인인 사람, 외국인이면서 장애인인 사람, 여성이면서 외국인이면서 장애인인 사람 등 여성, 외국인, 장애인 중 두 집단 이상에 속하는 구성원이 분명 존재한다. 따라서 본 연구에서는 앞서 살펴본 내용을 바탕으로 서울대학교의 다양성을 구성원

들의 성(性), 언어·문화, 신체·사회·경제적 특성 그리고 언급된 특성이 두 개 이상인 더블 핸디캡을 통해 이해하고자 한다. 또한 서울대학교 다양성 위원회가 정의한 다양성 상에 초점을 두어 관련 요인인 개방성, 수월성, 공정성, 포용성, 지속가능성 증진에 용이한 지표를 개발한다.

나. 다양성 보호 및 증진의 필요성

다양성은 개인 및 집단 역량과 창의성 향상에 필수적인 요인임으로 수용하고 증진시켜야 하는 가치이다.

서울대학교 구성원의 성별, 국적, 신체적·경제적·사회적 조건에 있어서의 다양성의 증가는 다양성의 보호와 증진 대한 관심과 필요를 낳았다. 이에 따라 2015년에는 “서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진방안”을 주제로 정책연구과제가 진행되었으며, 이어 2016년에는 서울대학교 여교수회를 중심으로 서울대학교 다양성위원회가 출범하였다.

“서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진방안”에서는 다양성의 보호와 증진의 필요성과 목적을 크게 다음의 네 가지로 꼽았다(그림 I-1-1) 참조).

첫째는 서울대학교의 비전을 구현하기 위함이다. 다양성을 통해 서울대학교의 비전을 구현하는 데 필수적인 지적 역동성, 협업적 창의성, 다양한 인적 구성 및 교류가 가능할 것이다. 둘째는 학문의 발전을 위함이다. 서울대학교 구성원의 다양성 증진을 통해 지적 역동성이 강화되고, 또한 행정 역량이 강화될 것이다. 셋째는 보편적 인권의 실현과 사회적 통합을 위함이다. 공정성과 개방성에 기반을 둔 교원의 다양성 그리고 한국 사회의 통합과 글로벌 대학으로의 발돋움을 위한 학생의 다양성을 통해 보편적 인권의 실현과 사회적 통합이 가능할 것이다. 넷째는 서울대학교 구성원의 삶의 질을 향상시키기 위함이다. 다양성은 서울대학교 구성원의 삶을 질을 향상시키고 역량을 강화시키며, 소수의 의견과 다수의 의견이 함께 존중되는 문화를 정착시키고, 다양한 구성원에 의한 세계적인 교육의 장이자 상호존중과 호혜성이 문화로 정착되는 글로벌 조직으로의 진화를 가능하게 할 것이다.



[그림 I-1-1] 노정혜, “서울대학교 다양성위원회의 역할과 과제” (서울대학교 다양성위원회 창립 포럼 기조발제(2016.3.23.)). 임혜란 외(2016). “서울대학교 다양성 환경조사”에서 발췌.

이밖에도 대학은 교육, 연구, 사회봉사라는 3대 기능을 가진다고 알려져 있다. 그리고 그 기능들은 시대와 환경의 흐름에 따라 조금씩 변화해 왔다. 중세 시대 때의 대학은 신학, 법학, 의학 등 특수한 분야에 대한 전문적 인력 양성을 중시하면서 교육 기능을 강조되었고, 19세기에 접어들면서 독일의 대학에서는 순수학문을 추구하는 풍토에 따라 연구의 기능이 중시되었다. 20세기 미국에서는 독일의 연구대학과 영국의 교양 교육대학의 영향을 받았으며, 사회봉사와 실용성을 강조하는 새로운 형태로 진화하였다. 특히 지금의 교육, 연구, 사회봉사 기능이 대학의 중요한 개념으로 자리 잡게 한 훔볼트의 교육이념을 살펴보면 다음과 같다.

“고급 교육기관의 가장 중요한 특징은 과학과 학문을 궁극적으로 무한한 과업으로 간주한다는 것이다. 이것은 교수와 학생들이 끝없는 탐구의 과정에 참여한다는 것을 의미한다. ... 높은 단계의 교육에서 ... 교수와 학생은 함께 지식을 추구하는데서 존재 근거를 가진다.”

훔볼트의 이념을 시작으로 학문분야별로 대학원과 학부를 같이 운영하는 학과 (department) 제도가 만들어지고, 교육과 연구가 대학의 중요한 역할이 됨은 물론 정부와 산업체에서 재정지원을 받으며 대학의 지식이 사회에 기여되는 봉사 또한 대학의 중

요한 기능으로 자리 잡게 되었다(전승준, 2011). 또한 이러한 대학의 기능을 강화하기 위한 대학들의 점진적인 개혁이 이루어져 왔으며, 오늘날 대학의 역할은 자기완성을 위해 노력하는 “인간 형성(becoming human)”의 과정에 놓인 대학생들의 대학생활에 큰 영향을 미치기 때문에 하나의 역할만 가지는 대학(university)이 아닌 3대 기능이 복합적으로 조화를 이루는 멀티버시티(multiversity)로서의 역할이 강조되고 있다(김한배, 1997). 이렇듯 대학은 단순하고 획일적인 목적이 아닌 시대가 요구하는 다양한 목적을 실현하는데 그 의의를 가진다.

21세기 지식기반 글로벌 사회가 도래하면서 국가 간, 문화 간 교류가 매우 활발하게 이루어지고 있으며, 이러한 문화의 교류는 다양한 가치들의 공존과 조화를 야기함과 동시에 상충과 갈등을 불러일으키기도 한다. 이처럼 다원사회(plural society)로 특정 지을 수 있는 다원성(pluralism) 또는 다양성(diversity)이 대학의 3대 기능의 맥락 안에서 다루어질 수 있는지에 문제는 오늘날 국내 대학들이 당면한 중요한 시대적 과제라 할 수 있다. 대학의 사회봉사 기능 다양성을 높이기 위한 미국 대학의 선행 사례를 보면 다음과 같은 특징이 보인다. 첫째, 대학교육에 사회봉사를 접목시킬 수 있는 다양한 교과개편안을 시행, 학생 자치활동으로 이루어지는 봉사활동의 학점을 인정, 평균 25.5개 사회봉사 관련 과목 개설 등을 통해 다양한 교육과정 운영을 지향하고 있다. 둘째, 단일 교육모형이 아닌 클럽활동, 중재알선, 학점인정, 교과실습, 과목확대, 교양과목, 전공필수의 모형을 설정하여 사회봉사활동을 위한 다면적인 노력이 이루어지고 있다. 셋째, 행정조직 및 재정은 물론 총장의 리더십으로 혹은 대학의 공표문으로 사회봉사 활동을 대학이념 차원으로 격상시켜 중시하는 대학들이 증가하고 있다(김한배, 1997). 정리하면, 다원성과 다양성을 강조한 대학의 역할 강화를 위해 국외 대학들은 기존의 교육과정을 유연하게 변화시키는 것과 더불어 대학 이념으로 이를 포함시켜 대학의 제도적 지원을 위한 기반을 마련하고 있음을 알 수 있다.

실제 해외 우수 대학들 역시 그들의 변화 발전을 위해 다음과 같은 목표와 가치를 가지고 이를 추구해나가고 있다. 하버드 대학(Harvard University)은 글로벌 시민과 리더를 양성하기 위하여 새로운 환경과 아이디어에 대한 노출의 필요성을 강조한다. 이를 위해 학생들이 서로 다른 학문을 탐구하는 사람들과 함께 교류하고, 각계각층의 사람들과 함께 생활하게 하여 지식의 변화를 심화시키고 다양성에 기반한 정체감을 형성하여 사회변화를 위한 토대를 쌓는다. 그리고 이것이 결국 사회에 기여할 수 있는 배움의 기초를 형성하며, 궁극적으로 개인의 삶을 형성하게 된다는 신념을 가지고 있다. 이러한 다양성의 증진을 위하여 하버드 대학은 Office of the Assistant to the President:

Institutional Diversity and Equity, University Disability Services, Office for Equity, Diversity, and Inclusion, Office for Diversity Inclusion & Community Partnership(Medical School과 같은 기관을 운영하고 있으며, Statement of Equal Opportunity Laws and Policies 등의 선언을 통해 모든 구성원들의 기회의 평등을 보장하려는 노력을 기울이고 있다. 이 선언문에서는 인종, 피부색, 종교, 성(性), 성(性)지향, 국적, 나이, 장애 여부와 상관없이 모든 구성원들에게 공평한 기회가 제공되어야 함을 강조하며, 대학교 내 모든 기관은 이러한 사명에 대한 책임을 가지고 있다고 주장한다. 위 선언에 대한 실천으로 Equal Opportunity Compliance Programs(EOCP)이 있는데, 대학 내에 있는 기관 직원들뿐만 아니라 교수들을 대상으로 인종, 성별, 종교, 종교적 신념(creed), 연령, 장애 등 집단의 고용관련 지원을 다루는 프로그램이다. 채용 및 선발은 물론 훈련, 교육, 정책에서까지 차별의 문제를 어떻게 해소할 것인지 다루고 있다. Office for Equity, Diversity, and Inclusion는 주로 신입생이나 여성, LGBTQ(lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and questioning students)와 관련된 학생들에게 도움을 주는 기관으로 심리적 지원과 활용 가능한 자원 등을 제공해주고 연결해주는 역할을 한다.

예일 대학(Yale University)의 경우도 마찬가지이다. 사회의 모든 부문에서 봉사하는 글로벌 차기 리더를 양성하기 위해 윤리적이고 상호의존적이며 교원, 직원, 학생, 졸업생 등 다양한 집단 간의 자유로운 아이디어 교환을 강조하고 있다. A more Inclusive Yale, Cultural Centers, LGBTQ Resources, Yale Women's Center, Yale Veterans, International Students & Scholars, Office for Graduate Student Development & Diversity, Minority Student Coordinators 등 다양한 대상을 지원해줄 수 있는 교내 기관들을 설치하여 운영하고 있다. 학부생(A more Inclusive Yale)과 대학원생(Office for Graduate Student Development & Diversity)의 필요가 서로 다르다는 것을 감안하여 집단을 나누어 보다 세밀한 도움을 제공하고 있으며, 주로 학교 내에 있는 소수 인종이나 외국인 학생들을 위한 지원을 제공하고 있다.

프린스턴 대학(Princeton University)은 다양성과 관련이 깊은 2가지의 가치(협력 [Collaborate], 공동체[Together])를 학교의 5가지 핵심 가치에 포함시켰으며, Guide to Diversity and Inclusion Plan을 제정하여 다양성 함양에 관심을 기울이고 있다. Guide to Diversity and Inclusion Plan에서는 구체적으로 채용과 고용 브랜드(employment brand) 관리, 성과 관리 및 인적자원 개발, 훈련 및 역량 강화, 수용적 분위기와 문화, 리더십과 포용에 대한 평가 등 대학에서 중요한 요소들에서 다양성을 어떻게 확보하고 증진시킬

수 있는지에 대해 설명하고 있다.

스탠포드 대학(Stanford University)도 다양성 증진을 위해 Diversity and Access Office를 운영하고 있다. 민족, 인종, 성, 나이, 장애, 종교, 성적 지향, 경제적 지위에 따른 차별을 금하는 무차별 정책(Nondiscrimination Policy)을 규정하였으며, Best Practices for Creating a Diverse Search Plan을 통하여 채용 시 여성이나 소수자들에게 충분한 기회가 주어지는 것은 맞는지, 직무 기술(job description)이 다양한 집단 모두에게 매력적으로 작성되었는지, 지원자 집단이 다양한지 등을 확인한다. 마지막으로 캠브리지 대학은 학문적 우수성을 추구하는 과정에서 모든 소수집단을 지원하는 등 통합적인 문화를 장려하고 있다. 기회의 평등을 존중함으로써 다양성 존중에 앞장서고, 평등에 대하여 적극적이고 통합적인 관점을 고수한다. 이를 정리해볼 때, 해외 우수 대학들은 다양한 환경과 경험을 존중하고 이를 수용하여 학습능력은 물론 사회 시민으로서의 능력을 향상시키고자 노력하고 있음을 알 수 있다.

이처럼 해외 우수대학들은 다양성의 가치를 수용하고 이를 대학이념으로 설정하여 관련 정책 및 체제를 통한 체계적인 다양성 증진을 도모하고 있다. 서울대학교 또한 다양성의 맥락에서 미래지향적인 대학으로 거듭나기 위해 이와 관련된 대학이념을 설정하고 사회 변화에 발맞추어야만 기관의 존속과 발전을 이룩할 수 있으리라 기대한다. 대학이념과 관련된 선행연구들을 통해 본교가 지향해야하는 대학이념을 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

김형관과 권두승(1990)은 대학의 이념에 대한 국내외 선행연구를 살펴보고, 입학식사 및 졸업식사에 나타난 대학이념의 변동양상을 분석하였다. 먼저 입학식사에 나타난 대학이념의 변동양상을 살펴보면 1950년대에는 교육, 사회봉사, 연구 순으로, 1960년대에는 사회봉사, 연구, 교육 순으로, 1970~1980년대에는 교육, 연구, 사회봉사 순으로 강조되고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 1950년대에는 인성개발(인격도야), 국가인류사회 발전에 기여 등이, 1960년대에는 학문의 자유 자기갱신·혁신, 인성개발(인격도야), 사회참여(비판) 등이, 1970년대에는 진리탐구 및 응용, 인성개발(인격도야), 자유정신의 함양 등이, 1980년대에는 인성개발(인격도야), 자유정신의 함양, 진리탐구 및 응용 등이 강조되고 있음을 알 수 있다.

다음으로 졸업식사에 나타난 대학이념의 변동양상을 살펴보면 1950년대에는 교육, 사회봉사, 연구 순으로, 1960년대에는 사회봉사, 연구, 교육 순으로, 1970년대에는 사회봉사, 교육, 연구 순으로, 1980년대에는 사회봉사, 연구, 교육 순으로 강조되고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 1950년대에는 공공의식(협동정신) 및 사회참여(비판), 면학분위기 등

이, 1960년대에는 공공의식(협동정신) 및 사회참여(비판), 정의사회 구현 등이, 1970년대에는 민족의 사명감 완수, 면학분위기 등이, 1980년대에는 인성개발(인격도야), 진리탐구 및 응용, 국가인류사회 발전에 기여 등이 강조되고 있음을 알 수 있다.

정영근(2004)은 단편적 지식을 넘어 창의적, 실용적, 지식 집약적 능력이 존중되는 21세기 지식기반사회를 맞이하여 대학이 추구해야 할 이념으로 ① 창의적 지식 산출을 위한 연구, ② 창의적 전문 인력 양성을 위한 교육, ③ 사회봉사를 강조하면서 대학교육을 개혁하기 위한 구체적인 목표로 대학의 자율성 확립, 대학의 특성화와 공조체제 구축, 대학의 세계화, 교육과정과 학사제도의 혁신, 교양교육의 강화 등을 제시하였다. 공석영(1999) 또한 각각 중세 독일, 영국, 미국 대학에 뿌리를 두고 있는 연구, 교육, 사회봉사의 대학이념이 시대 및 사회의 변화를 미래사회의 특징과 관련하여 재정립되어야 할 현대 대학의 이념으로 ① 사회봉사이념의 활성화, ② 사회봉사이념의 구현을 통한 평생교육의 활성화, ③ 연구이념의 강조, ④ 교육(교수)이념의 재고를 들었다.

다양성은 조직 전체에 긍정적인 영향을 주지만, 갈등 발생 시 성과변수에 부정적인 영향을 미칠 수 있어 인적자원 관리 측면에서 중요하게 다루어지고 있는 이슈이다(이진규, 김태규, 이준호, 김학수, 2013; 정현달, 백윤정, 김은실, 2015). 성지영(2015)은 인구 통계학적 다양성의 대표적인 연령, 성별, 직급 다양성 차원이 구성원들의 정서적 밀착도와 집단에 몰입하는 것을 의미하는 사회적 응집성에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 집단 다양성은 사회적 응집성과 비선형관계를 보이고 적정 수준의 다양성이 존재할 때 사회적 응집성을 증진시킬 수 있다고 언급하여 다양성을 고려한 집단을 채용하고 구성하는 것이 중요하다고 지적하였다. 정현달, 백윤정, 김은실(2015)은 집단 구성원의 다양성 수용 정도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 다양성의 수용 정도가 구성원 간 갈등을 감소시키고, 특히 사회범주다양성 수용 정도는 조직몰입을 증가시킨다는 것을 밝혔다. 또한 다양성의 수용정도와 조직몰입을 관계갈등이 매개하는 것으로 나타나 집단을 구성하고 있는 구성원들의 다양성 수용 정도를 높이기 위해서는 다양성에 대한 이해를 높이고, 갈등관계를 야기할 수 있는 환경을 조기에 제거해야 할 필요성을 확인하였다. 즉, 집단 전체는 물론 사회전반에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 다양성을 효율적인 방법으로 수용하고 증진하기 위해서는 대학이념 설정을 통한 대학의 제도적인 기반 마련과 체계적인 다양성 관리(diversity management)의 필요성이 강조된다.

마지막으로, 고도로 경쟁화된 우리 사회에서 창의성은 집단의 성패를 결정하는 중요한 경쟁요인으로 인식되고 있어 학생을 비롯한 성인들에게도 창의성은 강조되고 있는 추세이다

(이덕로, 김태열, 2015). 그 예로 2010년 교육과학기술부에서 중점 추진 과제로 제시하고 있는 내용들 중 ‘창의·인성’ 교육의 강화를 들 수 있다. 이전까지 창의·인성교육의 주된 대상은 초·중·고등학생으로 한정되어 있었다. 하지만 2010년에 들어서 교육과학기술부에서 제시한 중점 추진 과제의 ‘창의·인성’교육에는 대학에서의 창의·인성도 포함되어 있다. ‘창의·인성’ 교육의 강화를 위해서 정부는 유아부터 대학까지의 모든 교육 시스템 안에서의 가용한 방식을 제시하였으며, 대학 수준에서는 봉사활동의 활성화를 주요한 방식으로 제시하고 있다(교육과학기술부, 2010). 성공한 집단의 대표적인 기업 구글(Google) 또한 그들을 성공으로 이끈 ‘10가지 황금률(Google’s 10 Golden Rules)’ 중 “조정하기 쉬운 환경을 만든다,” “창의성을 장려한다.” 등을 통해 업무환경에서의 창의성을 강조하고 있음을 알 수 있다. 서울대학교 또한 “세계를 선도하는 창의적 지식 공동체”를 추구하며 다양성위원회의 역할과 과제로 창의적인 인재 양성을 궁극적인 목표로 삼고 있다. 때문에 다양성 관점에서 집단의 조직, 제도, 교육, 문화 등을 고려할 때 이것이 구성원의 창의성에 미치는 영향에 대한 고찰이 필요하다.

실제 다양성은 선행연구들을 통해 창의성을 향상시키는 주요변인으로 언급된다(Cox, 1994; Ely & Thomas, 2001; Homan et al., 2007; Wiersema & Bantel, 1992; 김세경, 이희수, 송영선, 2015에서 재인용). 다양성과 창의성의 관계를 밝히기 위해 국내에서 이루어진 연구들을 간략하게 정리하면 다음과 같은 특징으로 구분된다.

첫째, 다양성의 관점에서 창의성을 증진시키기 위해서는 인구 통계학을 비롯한 실제적인 관리 방식이 마련되어야 한다. 오화선, 민경률, 박성민(2015)은 그들의 연구를 통해 창의성 제고를 위해 구성원을 다양하게 구성하는 것뿐만 아니라 구성원들의 요구와 선호를 충족시킬 수 있는 실제적인 관리 방식이 중요한 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 본 연구에서 강조하는 실제적인 관리 방식은 다양성 보호 및 증진을 위한 평가와 유지에 관점에서 해석될 수 있으며, 본 연구에서 개발하고자 하는 지표 개발 또한 평가 및 유지 차원에서 이해될 수 있다.

둘째, 개인의 경험, 기술, 기능 측면에서의 다양성을 의미하는 기능적 다양성이 고려되어야 한다. 다양성과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 성별, 연령, 국적과 같은 인구 통계학적 다양성에 관련된 연구들이 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이덕로, 김태열(2015)의 연구에 따르면 집단 구성원들의 기능적 다양성이 창의성 증진에 효과적이었으며, 집단의 창의성 증진을 위해 개개인의 경험과 기술 등과 같은 기능 측면에 대한 고려의 필요성이 강조된다.

셋째, 다양성에 대한 집단 구성원들의 인식이 창의성 증진 및 문제해결능력에 유의한 영

향을 미친다. 248명을 대상으로 집단 구성원의 다양성 인식과 창의성 및 문제해결능력과의 관계를 실증적으로 알아보고자 설문을 실시한 김세경, 이희수, 송영선(2015)의 연구를 살펴 보면, 개인의 다양성 가치 인식이 창의성과 문제해결능력 모두에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 제도와 같은 구조적인 구성이 아닌 개인이 다양성에 대해 가지고 있는 가치인식이 창의성을 비롯하여 문제해결능력에 유의한 영향을 미친다는 것을 의미하는 결과이다.

정리하면, 글로벌화가 가속화됨에 따라 늘어나는 다양성을 보호 및 증진하게 하는 것은 집단을 구성하고 있는 특정 개인에 제한되는 것이 아닌 집단 전체의 역량을 극대화 시켜 조직 전체의 분위기와 창의성 및 문제해결능력 증진 등과 같은 조직 전반에 영향을 미칠 수 있는 중요한 이슈이다. 이처럼 집단 구성원들의 창의성을 비롯한 결과변수에 영향을 미칠 수 있는 다양성은 초기과정부터 결과가 산출되는 일련의 모든 과정을 여러 관점에서 입체적으로 고려하고 모니터링 해야 한다. 더 나아가 해외 우수대학과 마찬가지로 본교 또한 다양성을 대학이념으로 설정하여 다양성 수용 및 증진을 위한 기반 마련에 대한 논의 또한 필요하다.

다. 지표 개발 연구의 중요성

교육의 질뿐만 아니라 대학의 발전 방향을 설정하기 위해서는 특정 현상을 대표하는 지표가 개발되어야 한다.

새로운 시도를 통해 변화를 도모하고 이와 같은 일련의 과정을 통해 생성된 결과를 기존 체계에 적용하기 위해서는 결과의 질을 평가하고 모니터링 할 수 있는 타당한 지표가 필요하다. 오늘날 서울대학교를 포함한 대부분의 대학은 대내·외적으로 무한 경쟁 위에 놓여있으며, 경쟁력을 높이기 위하여 다양한 시도들을 하고 있는 것이 현실이다. 대학이 무엇을 어떻게 가르치고, 교육적 성과가 어떻게 나타나고 있으며 어떠한 역할과 기능을 수행하고 있으며 그것이 얼마나 효과적으로 진행되고 있는가를 조사 분석하는 것은 대학 교육의 질을 유지하는 것뿐만 아니라 대학의 발전 방향을 설정 하는데 필요한 정보를 제공해 주기 때문에 매우 중요하다. 이러한 경쟁력 강화의 촉매제로 대학 교육 협의회의 평가를 비롯하여 많은 평가가 대학의 경쟁력 제고를 위하여 기능하고 있다. 대학을 대상으로 한 조사 연구는 기술과 사회의 발전과 변화에 맞게 수정·보완되고 지속적으로 관

리 되어야 어느 특정 분야에 치중되거나 작은 부분이라도 간과되는 것을 막을 수 있다. 그러므로 평가지표의 내용에 대한 고찰은 대학발전을 위한 기저로서의 중요성을 가지며 대학을 대상으로 한 조사연구에서는 교육의 질뿐만 아니라 방향 설정을 위한 지표들이 매년 수정·보완 되는 것이 필수적이다.

대학을 대상으로 한 지표가 발전을 견인하고 변화를 추동할 수 있으므로 대학의 발전을 위해 필요한 요소들을 지표에 최대한 포함시켜야 한다. 이에 국가적인 차원에서나 사회적인 차원에서 대학을 평가하고 관리하는데 필요한 지표들이 개발되고 활용되고 있다. 특히 대학정보공시제도에서 활용하는 지표들은 대학을 평가하는 기능뿐만 아니라 대학에 대한 정보를 대학에서 제공하는 서비스를 수혜 받는 대상자들이 손쉽게 얻을 수 있도록 알려주는 역할도 하고 있다. 즉, 대학을 대상으로 한 지표들이 대학을 평가하는 것에도 사용될 뿐만 아니라 대학에 대한 정보를 알려주는데도 사용된다. 따라서 서비스 수혜자들이 알아야 하는 정보를 잘 제시할 수 있는 지표들이 대학정보공시 내용에 포함되어야 할 것이다. 하지만 현재 대학정보공시 지표에 대학에 대한 모든 내용들을 충분히 담고 있다고 말하기는 어렵다. 이는 사회적으로 대학에게 요구하는 사항들이 변하므로 대학 역시 이에 발맞추어 끊임없이 변화하기 때문이다. 따라서 대학에 대한 지표 역시 이러한 변화에 맞춰 발전되어야 한다.

일반적으로 지표(indicator)는 특정 사상이나 현상을 대표하는 수치 내지 기호로 정의 되어질 수 있으며, 자연현상은 물론 사회, 경제 및 인문현상 등 폭넓은 분야에 걸쳐 활용된다. 이러한 지표는 규범적 성격과 기술적 성격의 관점을 동시에 가지고 있다. 규범적 성격의 관점에서 지표는 사회의 합의된 가치 및 목적과 관련된 것으로 이에 대한 현황과 발전추이를 나타내어야 하는 것으로 정의되며, 기술적 성격의 관점에서는 지표를 규범적인 상태를 포함하여 사회의 주요 관심사나 사회의 상태 또는 현황을 정확하게 측정·보고하여 주는 기술치로 규정한다(이상연, 1998).

그러나 이러한 두 입장은 서로 배타적인 분류개념이 아니라, 협의의 규범적 성격이 광의의 기술적 성격에 포함되는 형태를 띠고 있다. 통계청이 발행하는 『한국의 사회지표』에서는 이 두 관점을 조화시켜 지표를 “역사적 흐름 속에서 우리가 처해 있는 사회적 상태를 총체적이고도 집약적으로 나타내 생활의 양적인 측면은 물론 질적인 측면까지도 측정함으로써 국민생활의 전반적인 복지정도를 파악 가능케 하는 척도”로서 정의하고 있다(통계청, 2000: 33). 따라서 이상적인 지표는 사회가 요구하는 가치에 대한 판단을 가능케 하는 규범적 성격의 지표와 사회의 현재 상태를 정확하게 측정·보고하여 주는 기술적 성격을 가진 지표를 적절하게 조화시킬 수 있어야 한다(한국직업능력개발원, 2001).

본 연구에서 제시하고자 하는 다양성 지표는 현재 대학의 실태를 정확히 알려줄 수 있을 뿐만 아니라 대학이 추구하는 목적과 가치에 비추어 서울대학교가 어느 지점에 도달해 있는지를 정확히 평가할 수 있는 지표로 구성되어야 할 것이다.

일반적으로 지수는 지표(indicators)와 지수(Index)를 엄밀하게 구분하기보다는 혼용하여 사용하는 경우가 많다. 특별히 구분한다면, 지표는 단순자료나 기본 자료의 성격이 강하나(예컨대 2000년의 학령인구수 등) 지수는 객관적으로 합리적으로 상호비교를 위한 수치이다. 즉, 동일한 조건 하에서 과학적인 방법을 동원하여 객관적으로 상호 비교하기 용이한 수치를 의미한다(각 국의 평균수명 등). 그러므로 지수는 지표처럼 특정 사상이나 현상을 대표하는 수치 내지는 기호로 정의되며, 자연현상은 물론 사회 및 인문현상과 같은 폭넓은 분야에 걸쳐 유용성이 인식되고 있다. 본 연구에서는 지표와 지수를 구분하여 보기 보다는 지표라는 개념 속에 비교 가능성을 내포시킴으로써 지수의 기능을 할 수 있게 한다. 즉 지표를 중심으로 논의 및 개발하고자 하였다.

2. 이론적 배경

가. 다양성 지표 관련 (국내·외) 선행연구 고찰

성(性)적, 언어·문화적, 신체·사회·경제적 조건 등에 있어 다양한 집단과 관련된 지표에 대한 선행연구를 살펴보면 실제적인 또는 정책적인 필요에 의해 지표가 개발되고 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다양한 집단과 관련된 지표에 대한 선행연구를 고찰해 봄으로써 본 연구를 위한 함의를 찾고자 하였다.

성문주(2016)에 따르면 성평등과 관련된 국제적인 지표로는 1995년 유엔개발계획(United Nations Development Programme; UNDP)에서 개발한 여성발전지수(Gender Development Index; GDI)와 여성권한지수(Gender Empowerment Measure; GEM)가 있다. 이후 2010년 UNDP는 GDI와 GEM을 보완하기 위하여 성불평등지수(Gender Inequality Index; GII)를 개발하였다. 또한 2006년 세계경제포럼(World Economic Forum; WEF)에서는 성격차지수(Gender Gap Index; GGI)를 개발하였다.

다문화와 관련된 지표로는 강혜정과 임은미(2012)가 Munroe와 Pearson(2006)이 개발한 대학생용 다문화 태도 척도(Multicultural Attitude Scale Questionnaire; MASQ)를 한국의 실정에 맞게 타당화한 대학생용 다문화 태도 척도 한국판이 있다. 또한 안상수

외(2012)가 개발한 국민 다문화 수용성 척도(Korean Multi-Culturalism Inventory: KMCI)가 있다. 그 밖에도 다문화 수용성을 측정하는 척도로는 김미진(2010)의 다문화 수용성 척도, 박수미와 정기선(2006)의 소수 집단에 대한 태도 척도, 맹진학(2009)의 다문화 태도 척도 및 사회적 배제 태도 척도, 양계민(2009)의 소수 집단에 대한 인지·정서·행동 태도 척도, 윤인진과 송영호(2011)의 다문화 사회로의 변화에 대한 태도 척도, 이현정, 안재용, 이상우(2013)의 다문화 태도 척도 등이 있다.

신체·사회·경제적 조건 등에 있어 다양한 집단과 관련된 지표로는 교육부 국립특수교육원에서 개발한 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표, 2002년 장애인복지관 평가사업에서 사용된 장애인 근로능력평가지표, 탈북청소년 민간교육시설 운영진단 평가지표, 여성가족부와 한국청소년상담복지개발원에서 개발한 꿈드림 학교밖청소년지원센터 평가지표 등이 있다.

나. 선행 지표의 제한 및 함의

다양성 관련 지표를 살펴본 결과, 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 각각에 있어서의 다양성을 나타내는 단편적인 지표들만 존재할 뿐 이들을 종합적으로 고려한 다면적인 지표는 아직 존재하지 않음을 알 수 있었다. 즉, 여성 집단과 관련된 성평등지표, 장애인 집단과 관련된 장애지원지표, 외국인 집단과 관련된 다문화지표 등 각 영역에서는 유사한 내용으로 구성된 다양한 지표가 개발되어 있었으나 이들을 포괄하는 다양성 지표는 전무한 상태이다. 그러나 현존하는 단편적인 지표로는 다양성이라는 복잡한 현상을 이해하는 데 한계가 있을 뿐만 아니라 나아가 이중 장애 및 이중 차별과 같은 현상을 설명할 수 없다. 더불어 현존하는 단편적인 지표로는 다양성을 구성하는 각각의 조건 간의 관계에 대한 어떠한 정보도 얻을 수 없다.

이상에서 살펴본 연구의 필요성에 따라 본 연구에서는 먼저 대학 및 다양성과 관련된 전반적인 정책 이론, 지표, 선행 연구를 검토하고, 이에 대한 비판적이고 창의적인 논의를 통해 서울대학교 다양성 지표 체계를 확립 및 개발하고자 한다. 즉, 다양성이라는 복잡한 현상에 대한 명확하고 포괄적인 이해를 향상시킬 수 있고, 나아가 정책 및 연구에 활용될 수 있으며, 궁극적으로는 다양성을 보호하고 증진시키는 데 기여할 수 있는 다면적이고 종합적인 서울대학교 다양성 지표 체계 및 지표로 활용될 수 있으리라 기대한다.

1. 다양성 지표 체계 확립

지표는 제 현상을 어떤 방식으로 수량화한 것이다. 지표이기 위해서는 만족해야 할 조건이 있다(김영화 외, 1997). 첫째, 지표는 포괄적이고 타당하여야 한다. 둘째, 지표는 하나의 준거점을 가져야 한다. 셋째, 기존 자료를 검토하여 설정되어야 하며, 실제로 사용하는 자료가 지표의 내용을 변화 시킬 정도로 시간과 장소에 따라 변화해서는 안 된다. 넷째, 모든 사람들에게 이해가 가능하여야 한다. 다섯째, 집단 간 시계열적이고 국제적인 비교가 가능해야 한다. 그러나 이상의 요인을 지닌 지표는 몇 가지 한계를 지닌다.

우선 지표의 가치 지향성 문제로서 지표가 이상적 규범성을 전제로 하여 그 달성도를 나타내려는 경우 과연 교육 체제를 통해 달성 하려는 목적에 대한 합의가 이루어져야 하느냐의 문제이다. 둘째, 지표의 양화와 관련된 문제로서 양적인 측정을 위한 조작화 과정이 얼마나 타당하고 신뢰로울 수 있는가 하는 문제이다. 각 대학별로 처한 상황과 조건이 다르기 때문에 이 부분은 특히 신중하게 다루어야 할 것이다. 셋째, 지표가 어떤 이론에 입각한 체계적인 분석들에 의해서가 아니라 어떤 특수한 문제의 정책 결정에 필요한 정보를 제공하기 위한 구체적 요구에 의해 설정될 수도 있으며, 이와 같은 경우 임의성을 피하기 어렵다는 점이다. 임의성은 하나의 지표의 의미가 각 대학이 처한 특수성을 그대로 반영하지 못하기 때문에 오는 것에도 기인한다.

한편 지표 개발에 사용될 목적이 너무 모호하거나 추상적이어서는 이것을 직접적으로 지표화하기가 매우 어렵다. 따라서 가능하면 객관적이며 계량적인 단위로 기술하려는 ‘계량가능성’, 각각의 요소지표들의 복합적으로 총합이 가능할 때 전체체제의 계정(account)에 나타낼 수 있기 때문에 가능한 의미 있는 합산이 가능하도록 하는 ‘가법성(假法性)’, 전체 체제에 적용 가능한 측정치들은 그 하위체제에서도 적용이 가능하도록 하는 ‘분해가능성’, 비교가 가능하도록 한 체제에 적용이 가능한 측정방법은 같은 단위로 다른 체제에도 적용가능토록 하는 ‘전이성(轉移性)’, 의사결정에 참여하는 모든 구성원들이 그 측정이 적합하다는 것에 동의할 수 있는 ‘동의가능성’ 등이 지표개발의 원칙이 될 수 있다(박춘성 외, 2011).

이러한 지적을 고려해 보았을 때, 본 연구를 통해 개발하고자 하는 다양성 지표는 구체성을 가져야 하며, 계량적으로 표현될 수 있어야 하고, 적용가능성, 동의가능성 등을

고려하여야 할 것이다. 따라서 본 연구는 원칙을 가지고 지표에 접근함으로써 지표의 방대함으로 인한 혼란을 피하고자 한다. 본 연구가 다양성 지표 개발 연구에서 고려하고자 하는 대원칙은 다음과 같다.

○ 다양성 기초 자료 수집의 필요성 충족

영국의 QS(Quacquarelli Symonds)가 공개하는 QS 세계대학평가에서 서울대학교는 36위로 국내 대학들에 비해 높은 수준이다(권수진, 2017). 학계평판도(40%), 졸업생평판도(10%), 논문 피인용(20%), 교수1인당 학생 수 비율(20%), 외국인교수 비율(5%), 외국인학생 비율(5%) 등 6개의 지표를 통해 평가되는 이 평가에서 서울대는 학계평판도와 졸업생평판도에서 강점을 보였다. 그러나 서울대는 작년대비 높은 성장률을 보인 KAIST나 포스텍과 다르게 그 순위가 하락한 것으로 나타났다. 위와 같은 변화양상에 대해 전문가들은 서울대가 약세를 보이는 외국인교수 비율, 외국인학생 비율과 같은 다양성의 변화를 도모하지 못하기 때문이라고 해석하기도 한다. 따라서 본 연구에서 개발하고자 하는 다양성 지표는 ‘서울대학교의 다양성 수준은 어느 정도이며, 세계를 선도하는 창의적 지식공동체로서 개방성, 수월성, 공정성, 포용성, 지속가능성을 높이기 위해서는 어떤 방향으로 나아가야 하는가?’에 대한 답을 제공할 수 있어야 한다. 강조하는 측면에 따라 달라질 수 있는 다양성을 정의하기 위해 서울대학교의 다양성을 계량적으로 표현하고 이의 적용가능성을 높고자 한다. 본 연구는 서울대학교 통계연보와 다양성위원회에서 발간한 서울대학교 환경조사의 결과를 바탕으로 다양성 및 대상 집단을 정의하였고 그에 적합한 자료를 수집하여 지표 체계를 탐색하고 개발한다.

○ 합리적인 정보공개 및 평가인증 조건 제시

지표의 의미를 밝히고 합리적인 지표로써의 조건이 무엇인지를 밝힌다. 지표 또는 지수의 의미와 이들의 관계 및 조건과 한계를 논의하여 타당한 지표로써의 기본 성격을 규정한다. 특히 대학 및 다양성과 관련된 지표를 중점으로 지표를 논의한다. 이렇게 규정된 교육 지표의 성격에 따라 이론적이며 합리적인 지표의 지향성에 대하여 논의한다.

○ 서울대학교 구성원 중심의 지표 설정 및 확장성 고려

서울대학교는 크게 교원, 학생, 직원으로 구성되어 있다. 대학 내에서 각 집단이 가지는 다양성에 대한 인식과 변화에 대한 기대정보의 차이가 다른 선행연구들을 통해 확인되었다. 따라서 본 연구는 서울대학교의 다양한 구성원 집단의 특성, 차이, 비율 등을

고려한 지표를 작성한다. 더 나아가 아래 [그림 II-1-1]과 같이 학내 구성원이 생활하는 배움터를 다양성 친화적으로 조성하고, 여기에서 생성되는 영향력이 외부까지 확장될 수 있도록 고려하여 지표를 개발한다.



[그림 II-1-1] 다양성 지표 개발의 확장 범위

○ 지표의 수미일관 유지

지표 작성에 있어 투입된 자원이 어떤 과정을 거쳐 어떠한 산출을 가져오는가를 수미 일관하여 볼 때만이 평가하고자 하는 결과의 객관적인 위치를 확인할 수 있으며, 입체적이고 다면적인 평가가 가능해진다. 따라서 본 연구 속에서는 지표의 수미일관을 유지하여 지표를 산출한다.

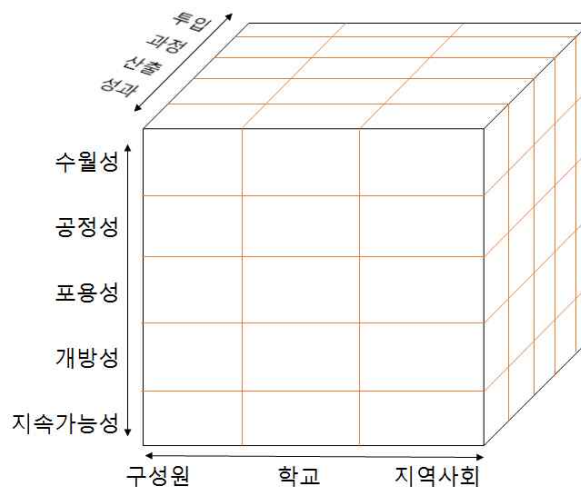
2. 다양성 지표 개발 방향

지표 개발 시 가장 많이 쓰이는 접근법 중 하나는 체제 분석적 접근법이다(김영화, 1997). 체제 분석적 접근법에서는 체제를 투입(input), 과정(process), 산출(output), 성과(outcome)의 네 요소로 구분하고, 각 요소별로 다시 하위 요소를 선정한 후 각 하위 요소별로 관련 지표들을 산출해 내는 방식을 취한다. 본 연구에서는 이 같은 체제 모형에 입각하여 다양성 지표를 도출해 보고자 한다. 이 체제 모형에 의하면 체제 속에 투입된 조건이 과정을 거쳐 산출까지 이어지는 연속선상에 있는 것으로 볼 수 있는데, 지표 선정에 있어 투입, 과정, 산출을 하나로 연결시키는 구조로 지표를 산정하고자 한다. 예를 들어, 투입에서 외국인 학생이 고려된다면, 이 학생이 과정에 있어 어떠한 영향을 받

고, 또한 그것이 다양성의 관점에서 어떠한 결과를 도출하였는지 파악하고자 하는 것이다. 위의 체제모형에서 대학은 투입, 과정, 산출의 과정을 거쳐서 하나의 흐름을 형성하는 체제임을 알 수 있듯이 다양성 지표도 이러한 체제 모형에 입각해서 분석할 필요가 제기된다.

다양성 지표는 투입, 과정, 산출을 거쳐서 성과의 방향으로 나아가는 모형이며, 투입과정에서의 요소들이 과정에서의 요소들과 유기적인 관련성을 가지며, 이는 산출과 성과로 연결되는 구조로 파악할 수 있다. 이러한 과정상에서 수미일관의 관련성을 갖는 지표가 필요하다. 수미일관성을 가져야 대학봉사의 어떠한 부분이 우수하고, 어떠한 부분이 미흡한지에 대한 정보를 제공할 수 있기 때문이다. 또한 이론적인 필요성만 강조하면 대학의 실재를 반영하지 못하는 우를 범하게 될 것이다. 따라서 이론적인 필요성과 실제의 필요성을 적절하게 조화시키고자 한다. 선행 연구를 통해 살펴본 지표 구성 및 내용을 바탕으로 지표를 구성하고자 하였다. 구체적으로 투입은 특정한 목표를 근거로 투입된 자원, 과정은 목표를 달성하기 위한 개입과정, 산출은 투입과 과정에서 발생한 수치화 가능한 결과물, 그리고 성과는 산출로 인해 초래된 확장적인 결과 또는 변화로 정의되고 이와 관련된 지표로 구성하였다.

결과적으로 본 연구를 통해 개발된 서울대학교 다양성 지표는 3가지 차원으로 이루어진다. 첫째, 확장적인 다양성 지표 체계인 학내 구성원, 배움터, 둘째, 외부 연계와 수미일관적 프로세스를 기반으로 한 투입 → 과정 → 산출 → 성과, 마지막으로 서울대 다양성 향상을 위한 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 지속가능성이다. 이 3가지 차원에 속한 구성요소들을 기반으로 지표를 개발하였으며, 이를 시각적으로 표현하면 아래의 [그림 II-2-1]과 같다.



[그림 II-2-1] 서울대학교 다양성 지표 구성요소 모형

3. 다양성 지표 개발 절차 및 내용

본 연구에서는 다양성의 관점에서 서울대학교의 정책, 교육, 연구, 인적 구성, 문화, 만족도 등을 평가하는 지표를 개발함으로써 서울대학교의 다양성 수준을 객관적으로 평가할 수 있는 타당한 평가도구를 제시할 뿐만 아니라 다양성위원회에서 주기적으로 발간하는 연례보고서에 활용될 수 있도록 하는 것을 목적으로 설정하였다. 이를 위해 본 연구에서는 다양성위원회에서 발간한 선행연구의 내용을 바탕으로 문헌조사를 통해 지표의 초안을 구성하고, 전문가 및 다양한 구성원을 대상으로 인터뷰, 설문조사, 포럼 등을 실시하여 지표를 개발·수정하였다. 서울대학교 다양성 지표 개발 절차 및 연구 진행 일정은 다음과 같다.

<표 II-3-1> 서울대학교 다양성 지표 개발 절차 및 연구 진행 일정

구분	4월	5월	6월	7월	8월 1~2주	8월 3~4주	9월
문헌조사							
지표 초안 구성							
전문가 타당성 평정							
다양한 구성원 대상 인터뷰 진행							
다양한 구성원 대상 설문조사 실시							
포럼 개최							
최종 지표 확정							

가. 문헌조사

지표 개발과 관련된 국내외 선행연구를 살펴보면 대부분의 경우 실제적인 혹은 정책적인 필요에 의해 지표가 산출되고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 서울대학교 다양성위원회 규정 제2조 바탕으로 성(性), 언어·문화, 신체적·사회적·경제적 조건 등이 다양한 집단과 관련된 기존의 정책 이론 및 지표를 체계적으로 분석함으로써 정책

이론의 변화와 동향을 살펴보고, 미래 지향적인 지표를 개발하고자 하였다. 이를 위해 크게 대학 교육 지표에 대한 선행연구와 다양성 지표 관련 선행연구로 나누고, 다시 대학 교육 지표에 대한 선행연구는 국내 대학 지표 개발 선행연구, 국외 대학 지표 개발 선행연구, 지표만 산출한 연구로 그리고 다양성 지표 관련 선행연구는 여성 및 성평등 관련 지표 연구, 언어적·문화적 소수자 관련 지표 연구, 신체적·사회적·경제적 소수자 관련 지표 연구로 나누어 폭넓게 검토하였다. 이 과정에서 특히 서울대학교 운영성과 자체평가 보고서, 장애대학생 교육복지지원 실태평가 자체평가보고서, 세계 고등교육 국제화 지표 분석 및 그 시사점, 꿈드림센터 평가지표, 다문화지표개발연구, 문화다양성 지표개발 기초연구, 서울대 환류 시스템, 재난 및 안전관리 사업 성과지표, 탈북청소년 민간교육시설 운영진단 및 컨설팅, 탈북청소년교육지원센터 사업평가 등에 대한 검토가 이루어졌다.

나. 지표 초안 구성

앞서 언급된 바와 같이, 문헌조사 결과를 바탕으로 설정된 세 개의 차원을 중심으로 지표의 초안이 구성되었다. 첫 번째 차원은 지표의 체제를 의미하며, 투입-과정-산출-성적으로 구성된다. 두 번째 차원은 서울대학교 다양성 지표의 확장성을 고려한 지표의 수준으로 학내구성원, 배움터(학교), 글로벌 사회(외부연계) 수준에서의 다양성 지표를 의미한다. 마지막으로 서울대학교의 다양성상은 선행연구를 통해 다양성과 관련된 요인으로 다루어진 개방성, 공정성, 수월성, 포용성, 지속가능성을 증진을 의미하는 지표이다. 이러한 지표의 차원을 바탕으로 본 연구진은 선행 지표 분석 결과를 바탕으로 각 체제에 적합한 주요 지표를 추출하고, 다양성 지표 개발 연구원 간의 논의 및 합의를 통해 추출한 지표를 설정한 차원에 따라 분류하였다. 분류된 지표는 지표의 체제(투입, 과정, 산출, 성과)를 중심으로 정리되었으며, 각 지표에 대한 정의 및 설명을 구체적으로 서술하고, 각 지표의 평가방법을 결정하는 과정을 통해 14개의 평가영역과 57개의 세부지표로 구성된 지표 초안을 도출하였으며, 이는 <표 II-3-2>과 같다.

1) 투입

투입단계는 크게 정책과 재원의 평가영역으로 구성되었다. 우선 '1.정책'영역에서는 다양성 집단을 위한 입학전형의 유무와 실행 수준, 교원 및 직원의 다양성 집단을 위한 고용 및 채용 정책의 유무와 실행 수준, 다양성 담당 특별부서의 유무, 그리고 다양성 집단

을 대상으로 한 중장기 정책의 개수와 실행 수준을 파악할 수 있는 지표로 구성하였다. 다음으로 '2.재원'영역은 다양성 집단 구성원을 대상으로 한 재정 지원 및 수혜현황, 다양성 집단 구성원의 연구 및 학술교류 지원 현황 그리고 다양성 집단에게 친화적인 시설 및 설비 현황을 알아볼 수 있는 지표로 구성된다.

2) 과정

과정단계는 크게 교육, 연구, 지원서비스, 프로그램 평가영역으로 구성된다. 우선 '3.교육'영역은 다양성 교과목 및 선한인재 교과목의 단과대학별·성별·주제별 수강현황, 세부 목록 등을 파악할 수 있는 지표로 구성된다. '4.연구'영역은 연구 혹은 교육을 목적으로 해외에 파견된 교원 수 및 국가 수를 파악하는 지표로 구성된다. '5.지원서비스'영역에서는 다양한 구성원들의 교수·학습, 진로 및 취업, 정신 건강 등을 지원하기 위한 지원서비스 지표와 그 외에 다양성 집단 맞춤형 지원 서비스, 멘토링 프로그램, 외국인 학생 지원 프로그램 등을 확인할 수 있는 지표로 제작되었다. 마지막으로 '6.프로그램'영역에서는 해외 교환학생 프로그램 종류, 학교 수, 학생 수, 국가 분포 등에 관한 지표와 국내의 타 대학교와의 학점교류제도와 관련된 지표가 포함된다.

3) 산출

산출단계는 크게 인적구성, 문화개선, 여건개선, 운영현황의 영역으로 구성된다. 우선, '7.인적구성'영역은 학내 구성원과 신입생의 성별 분포, 출신국가 분포, 장애인의 비율을 알 수 있는 세부지표와 국적·권역·종교·언어와 같은 문화적 다양성과 관련된 세부지표로 이루어진다. 다음으로 '8.문화개선'영역은 다양성 증진과 관련된 동아리 수, 문집 수, 축제 부스 수 등을 파악하기 위한 '8-1.문화 예술 영역'과 학내 구성원 및 지역사회 다양성 증진을 위한 '8-2.다양성 워크숍 개최' 세부지표로 이루어진다. '9.여건개선'영역은 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계, 다양성 집단의 취업률, 진학률 등을 다루는 졸업 후 진로, 다양성과 관련된 조직문화 개선활동의 세부지표로 구성된다. 마지막으로 '10.운영현황'영역에서는 교원 및 직원의 해외 출장 현황, 해외 교류 협력 현황과 다양성 관련 연구 지원 현황, 그리고 교수아파트, 기숙사, 서울대 어린이집, 계약 기간 연장제도, 출산휴가, 병가, 유아휴직, 질병휴직 등 다양한 구성원들을 위해 제공되는 제도 및 시설의 이용현황을 파악하는 지표들로 구성하였다.

4) 성과

성과단계는 크게 만족도, 공동체 기여, 다양성 네트워크 확충, 사회적 인지도 영역으로 구분된다. 우선 ‘11.만족도’ 영역에서는 투입, 과정, 산출 영역에서 언급되었던 다양한 종류의 정책 및 시설설비, 교수/학습 지원서비스, 프로그램, 그리고 개선된 조직문화에 대한 구성원들의 만족도를 평가한다. 다음으로 ‘12.공동체 기여’ 영역은 다양성 집단에 대한 구성원들의 인식개선 정도, 학내 구성원과의 친밀감 정도, 다양성 증진을 위한 전문가 양성 노력의 정도를 측정할 수 있는 세부지표로 구성된다. ‘13.다양성 네트워크 확충’ 영역은 홈페이지를 통한 의견 반영 등 다양한 요구사항 수용할 수 있는 의사소통 체계 유지 및 관리를 의미한다. 마지막으로 ‘14.사회적 인지도’ 영역은 다양한 구성원들을 대상으로 하는 정책, 프로그램, 교과목, 지원서비스의 홍보와 관련된 세부지표, 본교의 다양성 관련 행사 및 정책에 대한 기사와 같이 지역사회에 준 영향을 알아볼 수 있는 세부지표, 교내의 다양성 영역과 관련된 외부기관의 평가결과 및 수상을 보여주는 세부지표로 구성된다.

<표 II-3-2> 서울대학교 다양성 지표 초안 개요 및 전문가 타당성 평정 결과

평가 수준	평가영역	세부지표	평정 결과	
			평균	표준편차
투입 (input)	1. 정책	1-1. 입학 전형	3.2	0.4
		1-2. 고용 및 채용 전형	3.0	0.6
		1-3. 다양성 담당 특별부서 유무	3.5	0.5
		1-4. 다양성 집단 대상 중장기 정책	3.3	0.8
	2. 재원	2-1. 재정 지원 및 수혜 현황	3.2	0.4
		2-2. 학술교류 지원 현황 및 단과 대학별 지원 금액	3.2	0.8
2-3. 다양성 친화적 캠퍼스 조성		3.2	0.4	
과정 (Process)	3. 교육	3-1. 다양성 교과목 수강 현황	3.2	0.8
		3-2. 다양성 교과목 세부 목록	3.3	0.8
		3-3. 단과대학별 다양성 교과목 수강 현황	3.2	0.8
		3-4. 성별, 세부 주제별 세부 현황	3.0	0.6
		3-5. 선한인재 교과목 수강 현황	2.7	0.5
		3-6. 단과대학별 선한인재 교과목 수강 현황	2.7	0.5
	4. 연구	4-1. 교원 해외 파견 현황	2.8	0.4

평가 수준	평가영역	세부지표	평정 결과	
			평균	표준편차
과정 (Process)	5. 지원서비스	5-1. 교수·학습 지원체제 및 운영	3.7	0.5
		5-2. 진로 및 취업 지원	3.5	0.5
		5-3. 정신 건강 및 상담 서비스 지원	3.3	0.8
		5-4. 다양성 집단 지원 시스템 구축	3.3	0.5
		5-5. 멘토링 프로그램	3.5	0.5
		5-6. 외국인 학생 지원 프로그램	3.7	0.5
	6. 프로그램	6-1. 해외 교환학생 프로그램	3.5	0.8
		6-2. 교환학생 프로그램 지원 유형	3.5	0.8
		6-3. 교환학생 프로그램 국가 분포	3.3	0.5
		6-4. 국내대학 학점교류제도 참여 현황	3.2	0.4
6-5. 직원 교육 프로그램 이수 현황		2.8	1.0	
산출 (Output)	7. 인적구성	7-1. 인적 현황	3.5	0.5
		7-2. 출신 국가	3.5	0.5
		7-3. 장애인 등록 여부	3.7	0.5
		7-4. 신입생 현황	3.0	0.9
		7-5. 국적, 권역, 종교, 언어	3.7	0.5
	8. 문화개선	8-1. 문화 예술 영역	3.0	0.6
		8-2. 다양성 워크숍 개최	3.7	0.5
	9. 여건개선	9-1. 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계	3.5	0.5
		9-2. 다양성 집단 졸업 후 진로	3.2	0.8
		9-3. 조직문화 개선활동	3.2	0.4
	10. 운영현황	10-1. 교수아파트 이용 현황	3.3	0.8
		10-2. 교원 공무 해외 출장 현황 및 국가분포	2.2	0.4
		10-3. 교원 직위에 따른 파견 기간 및 파견 국가분포	2.5	0.5
		10-4. 교원의 계약기간 연장제도 이용 현황	3.0	1.4
		10-5. 교원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	3.2	0.4
		10-6. 기숙사 이용 현황	3.3	0.5
		10-7. 서울대 어린이집 이용 현황	3.5	0.5
		10-8. 연구지원 포럼 현황	3.0	0.0
		10-9. 직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직, 이용 현황	3.7	0.5
		10-10. 해외 교류 협력	3.3	0.5

평가 수준	평가영역	세부지표	평정 결과	
			평균	표준편차
성과 (Outcome)	11. 만족도	11-1. 프로그램 만족도	3.7	0.5
		11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	3.5	0.5
		11-3. 다양성 교수·학습 만족도	3.7	0.5
		11-4. 다양성 친화적 캠퍼스 만족도	3.7	0.5
		11-5. 다양성 정책 및 서비스 만족도	3.7	0.5
	12. 공동체기여	12-1. 다양성 집단에 대한 구성원 인식개선	3.7	0.5
		12-2. 학내 구성원과의 친밀감 정도	3.3	0.8
		12-3. 전문가 양성 노력도	3.5	0.5
	13. 다양성 네트워크 확충	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리(요구사항 관리)	3.7	0.5
	14. 사회적 인지도	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	3.3	0.5
		14-2. 지역사회 임팩트	3.5	0.5
		14-3. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	3.3	0.8

다. 지표 수정

1) 전문가 타당성 평정

개발된 지표 초안의 타당성을 확보하고 현장 적용성을 높이기 위하여 다양성 지표 개발 연구원 및 다양성위원회 위원을 대상으로 한 타당성 평정을 실시하였다. 타당성 평정은 크게 두 방향으로 이루어졌다. 한편으로는 개별 전문가를 대상으로 각 지표의 타당성을 평정하고, 각 지표에 대한 의견을 서술하도록 하였으며, 다른 한편으로는 집단심층면접(FGI)을 통해 전문가 간의 논의 및 합의가 이루어질 수 있도록 하였다. 구체적으로 먼저 개별 연구원 및 위원을 대상으로 각 지표의 타당성을 ‘① 매우 타당하지 않다’, ‘② 타당하지 않다’, ‘③ 타당하다’, ‘④ 매우 타당하다’의 4점 리커트 척도로 평정하고, ‘① 매우 타당하지 않다’ 혹은 ‘② 타당하지 않다’로 평정한 경우에 대해서는 해당 지표에 대한 의견을 서술하도록 하여 전문가들의 의견을 지표 개발에 최대한 반영하고자 하였다. 다음으로 개별 전문가의 타당성 평정 결과를 바탕으로 3차례의 FGI를 통해 전문가 간의 활발한 논의 및 합의가 이루어질 수 있도록 하였다. 1차 FGI에서는 지표 초안에 대한 전문가들의 의견을 수렴하였으며, 2차 FGI에서는 1차 FGI를 통해 합의된 내용을 반영한 수정된 지표에 대한 논의가 이루어졌다. 마지막 3차 FGI에서는 앞서 진행된 논의 내용이

적절하게 적용되었는지에 대한 전반적인 검토는 물론 전반적인 지표의 타당성 및 수미일 관여부에 대한 논의를 진행하였다. 이와 같은 점진적인 과정을 거쳐 지표 초안을 수정·보완하여 지표를 개발하였다.

2) 다양한 구성원 대상 인터뷰 실시

성(性), 언어·문화, 신체적·사회적·경제적 조건 등이 다양한 구성원으로부터 지표에 대한 의견을 듣고자 서울대학교 구성원 중 여성, 외국인, 장애인, 북한이탈주민 학생을 각 2명씩 선정하고, 2회에 걸쳐 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰는 반구조화된 형태로 진행하였으며, 1차 인터뷰 질문지는 전반적인 다양성과 관련된 질문으로, 2차 인터뷰 질문지는 다양성과 관련된 심화된 질문으로 구성하였다. 구체적으로 1차 인터뷰에서는 다양한 집단 소속 여부, 다양성 수준, 차별 및 지원 경험, 다양성 증진 방안, 다양성 정의 등에 대한 전반적인 의견을 수렴하였으며, 2차 인터뷰에서는 크게 구성원, 학교, 사회 차원과 직접적 및 간접적 차원으로 나누고, 다양성 수용도, 차별 및 지원 경험, 다양성 증진 방안, 다양성의 정의 등에 대한 심화된 의견을 수렴하였다. 다양한 구성원을 대상으로 한 인터뷰를 진행하였으며, 그 내용을 전사 및 분석하여 주요 내용을 추출하고, 이를 지표에 반영하였다.

3) 수정 내용

다양성 위원회 위원들을 대상으로 실시된 타당성 평정 결과에서 총 57개의 세부지표 중 5개를 제외한 52개의 세부지표가 3점(타당하다) 이상의 점수를 받았다. 특히 24개의 세부지표는 3.5점 이상의 점수를 받아 그 타당도가 매우 높음이 검증되었다. 하지만, 전반적으로 수정되어야 하는 부분에 대한 의견도 있었다. 우선, ‘다양성’에 대한 개념이 정확하게 정의되어야 할 필요가 있다는 의견이 있었다. 또한 지표 및 설명에 나오는 ‘다양성 집단’이라는 표현들이 마치 특정한 집단에 대한 차별 혹은 특정 집단에 대한 수혜를 측정하기 위한 지표처럼 보일 수 있다는 의견이 있었다. 이에 대한 대안으로 특정 집단 보다는 학교 전체에 다양성 가치에 대한 존중과 구성원의 다양성 증진, 과소 대표된 집단에게 공정한 환경을 제공하고 있는지를 점검하는 차원의 지표개발이 우선시되어야 한다는 의견이 제시되었다. 또한 전체적으로 세부지표의 수가 많고 비슷한 내용들이 중복되는 경우가 있기 때문에 중요한 지표 위주로 간결하고 짧게 개선해야 한다는 제안이 있

었다. 몇몇 지표들의 경우 지표들이 담고 있는 내용의 편차가 크기 때문에 세부지표들의 수준을 맞추어야 할 필요가 있고, 다양성 관련 지표 개발은 아직 초기 단계이기 때문에 대표적인 지표를 선정하고, 각 단계별·세부지표별 중요도에 따라 가중치가 달라져야 한다는 의견도 있었다. 마지막으로, 평가 방법에 대해서 년차별로 다양성과 관련된 개선 정도를 나타낼 수 있는 지표의 필요성과 지표가 측정하려는 내용에 따라 정량지표 혹은 정성 지표를 적절하게 고려해야 한다는 의견이 있었다.

(1) 투입

다양성 위원회 위원들을 대상으로 한 전문가 타당성 평정에서 투입단계에 포함된 2개의 평가영역과 7개의 세부지표는 대부분 3점(타당하다)의 높은 타당도 점수를 받았다. 하지만, '1-1.입학 전형'과 '1-2.고용 및 채용 전형'에서 학생, 교원, 직원, 그리고 외국인 교수 등 다양한 집단 구성원들에 대한 세분화된 기준이 반영될 필요성이 제기되었다. 또한 '1-3. 다양성 담당 특별부서 유무'와 '1-4. 다양성 집단 대상 중장기 정책'의 경우 기존에 일반적으로 사용되어 오던 담당부서, 담당자, 정책연구 등의 용어를 활용할 것을 제안 받았다.

또한 학내의 다양한 구성원을 대상으로 진행한 인터뷰에서는 '탈북자들을 대상으로 한 입학 제도를 통한 입학과정에서의 도움을 받음', '학내 다양성 증진을 위해서는 다양한 구성원의 (수적) 증가가 선행되어야함', '모든 구성원이 접근 가능한 환경 조성이 필요함' 등과 같은 투입단계에서 필요한 지표들에 대한 의견을 확인할 수 있었다.

(2) 과정

다양성 위원회 위원들을 대상으로 한 전문가 타당성 평정에서는 선한인재 교과목과 관련된 '3-5. 선한인재 교과목 수강 현황', '3-6 단과대학별 선한인재 교과목 수강 현황'과 '6-5. 직원교육 프로그램 이수 현황'외의 지표에서 모두 3점(타당하다) 이상의 높은 타당도 점수를 받았다. 세부적으로 살펴보면 '3. 교육' 평가영역과 관련하여서는 전반적으로 세부항목의 지표가 너무 많아 간략해질 필요가 있다는 의견과 용어에 관한 정리가 필요하다는 의견이 많았다. 예를 들어, 다양성 교과목이 무엇인지, 선한인재 교과목이 무엇인지에 대한 명확한 합의가 없고 다양성을 가르치는 교과목 개설 및 인증이 우선되어야 한다는 피드백이 있었다. 또한 학점 경쟁이 치열한 상황에서 교과목으로 만 교육하는 것은

한계이기 때문에 신입생 오리엔테이션 등에서 특강 형식으로 진행되는 교육에 대한 지표가 필요하다는 의견이 있었다. ‘4. 연구’ 평가영역의 ‘4-1. 교원 해외 파견 현황’ 세부지표는 타당성 평정 점수가 2.8점으로 낮은 정도의 타당도 평정을 받았는데, 교수들의 해외 파견과 학내 다양성 간의 관계는 간접적이고 피상적일 가능성이 높다는 의견이 있었다. ‘5. 지원서비스’ 평가 영역의 세부지표에 대해서는 대부분 높은 정도의 타당도가 확인되었지만, 단순히 상담사례, 서비스지원 사례의 수가 양적으로 많은 것이 다양성의 증진을 평가할 수 있는지 고려해 보아야 한다는 피드백이 있었다. 마지막으로 ‘6. 프로그램’ 평가영역에 대해서는 단순히 프로그램의 수 보다는 다양성의 핵심 가치가 적절하게 포함된 교육인지 등 프로그램의 내용에 대해 평가해야 한다는 의견이 있었다.

또한 학내의 다양한 구성원을 대상으로 진행한 인터뷰에서는 과정단계와 관련하여 ‘외국인 선발 과정에서는 한국어 능력에 대한 요구가 없음에도 불구하고 실제 커리큘럼은 한국어로만 진행되어 외국인 학생들이 성적을 유지하는데 어려움이 있음’, ‘교환학생에 비해 외국인 학생에 대한 체계적인 지원시스템이 없어 외국인 학생들의 학교 적응이 어려움’, ‘인권 교육 등을 통해 다양한 구성원들에 대한 인식 개선이 시급함’ 등의 의견을 들을 수 있었다.

(3) 산출

다양성 위원회 위원들을 대상으로 한 전문가 타당성 평정에서는 ‘10-2. 교원 공무 해외 출장 현황 및 국가분포’, ‘10-3. 교원 직위에 따른 파견 기간 및 파견 국가분포’ 외의 세부지표에서 모두 3점(타당하다) 이상의 점수를 받아 그 타당성이 증명되었다. 세부적으로 살펴보면, 우선 ‘7. 인적구성’영역에 대해서는 입학과 관련해서 여학생의 비율이 이미 절반에 육박하기 때문에 성별과 관련된 비율은 삭제해도 괜찮을 것 같다는 의견이 있었다. 이와는 반대로 교직원들의 성별 비율과 관련해서는 고위직에 해당하는 여성의 비율이 다양성 지표로 적절할 수 있다는 의견도 있었다. 이외에도 외국인, 장애인 뿐 만 아니라 소득수준이나 지역의 다양성과 관련된 지표나 종교적 관점에서 다양한 종교를 위한 기도실, 예배당 등의 지표가 필요하다는 의견도 있었다. ‘10. 운영현황’영역에서 특히 타당도 점수가 낮았던 교원의 해외 출장 및 해외 파견과 관련된 세부지표들에 대해서는 모든 교원의 해외출장이 대학의 발전 또는 개인 연구증진에 기여할 수 있을지 의문이고, 이것이 직접적으로 다양성과 어떠한 관련이 있을지 모르겠다는 의견이 많았다. 대안으로 단순히 출장기간이나 인원 보다는 진행되고 있는 프로젝트들을 분석하여 얼마나 다양한 국가와

연계하여 연구 프로젝트가 진행되고 있는지 고찰해 볼 필요가 있음이 제안되었다. 이외에도 교원 및 직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용현황, 기숙사 이용 현황, 서울대 어린이집 이용현황 등은 타당도 평정에서는 3점 이상으로 타당성을 인정받았지만, 다른 세부지표들과 비교하여 지나치게 세부적이거나 다른 지표와는 그 경중에서 큰 차이가 있다는 의견이 있었다.

또한 학내의 다양한 구성원을 대상으로 진행한 인터뷰에서는 산출단계와 관련하여 ‘서울대학교에 수용되지 못하는 이유로 문화적 차이. 이는 외국인 학생들의 커뮤니티를 활성화시켜 한국인들과 통합할 수 있는 환경을 만드는 것을 통해 해결 가능’, ‘교수직(의사결정을 할 수 있는 높은 곳에 있는 사람들)에서의 여성 비율의 증가 필요’, ‘다양한 구성원들을 위한 문화 프로그램(예. 여성을 위한 프로그램이 있는 체육대회)의 활성화 필요’ 등이 있었다.

(4) 성과

다양성 위원회 위원들을 대상으로 한 전문가 타당성 평정에서 성과단계에 포함된 4개의 평가영역과 12개의 세부지표는 대부분 3점(타당하다) 이상으로 높은 타당도 점수를 받았다. 하지만 ‘11. 만족도’영역과 관련된 세부지표들에 대해서는 프로그램 만족도, 교수 학습 만족도, 캠퍼스 환경 만족도, 정책 및 서비스에 대한 객관적 수치(정량평가)에 대한 평가도 중요하지만 정성적 만족도 평가가 중요하다는 의견이 있었다. 예를 들어, 육아휴직이나 출산휴가의 이용 횟수도 중요하지만 얼마나 마음 놓고 편하게 이러한 제도를 사용할 수 있는지에 대한 평가 역시 중요하다는 의견이었다. 또한 ‘12-2. 학내 구성원과의 친밀감 정도’는 측정하기에 애매하고 객관적이지 않은 지표라는 피드백이 있었다.

또한 학내의 다양한 구성원을 대상으로 진행한 인터뷰에서는 성과단계와 관련하여 ‘학교에 입학할 당시 입학제도나 장학제도를 통해 많은 도움을 받았지만, 입학 한 후에는 어떤 제도가 있었는지 모르겠음. 제도에 대한 홍보가 활발하게 있었으면 좋겠음.’, ‘다양한 구성원들의 의견을 받아들일 수 있는 창구 필요. 예를 들어, 모유시설이 만들어 지기는 했지만, 정말로 여성들이 유용하게 사용할 수 있으려면 더 많은 개선이 필요. 그러한 의견들을 반영할 수 있는 창구.’, ‘인권 교육 등을 통한 다양한 구성원들에 대한 인식 개선 시급.’ 등의 의견이 있었다.

전문가 타당성 평정 및 구성원 대상 인터뷰에서 제시된 의견에 따라 전반적으로 3가지

부분이 수정되었다. 우선, ‘다양성 집단’이라는 용어를 사용하는 대신 ‘학내의 다양한 구성원을 위해, 다양성 증진’ 등의 용어를 사용하였고, 추가적 설명을 위해서 각 지표에 해당하는 예시를 제시하려고 노력하였다. 둘째, 전체적으로 지표의 수가 많고, 중복된 내용이 들어간다는 의견을 반영하여 57개의 세부지표를 34개의 세부지표로 축소하였다. 셋째, 대표적인 지표 선정과 중요도에 따른 가중치가 있어야 한다는 의견에 대해서는 학교 내 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하여 지표의 중요도와 시급도를 반영할 예정이다. 마지막으로, 각 지표의 특성에 따라 정량 혹은 정성지표로 측정할 수 있도록 수정·보완하였다. 예를 들어, 각 기관에서 개별적으로 목표치를 정하여 목표치 달성 여부로 자체평가하거나 사례 혹은 개선도 정도를 서술하도록 하여 정성적으로 평가하게 하였다.

라. 포럼 개최

본 연구진은 포럼을 개최하여 서울대학교 구성원 모두의 의견을 수렴할 수 있도록 하였다. 포럼에서는 연구결과 및 개발된 지표에 대한 개관과 함께 다양성 지표 개발 연구원, 다양성위원회 위원, 다문화 전문가, 대학 평가 담당 실무자에 의한 토론을 통해 다양한 의견을 수렴하였다. 다양한 전문가들을 통해 다양성 지표가 서울대학교에 가지는 의미와 활용 가능 방안이 논의되었다. 포럼에서 이루어진 논의를 통해 지표의 보다 실질적인 적용을 위한 방안으로 대표 지표 선정의 필요성이 인식되었다.

마. 다양한 구성원 대상 설문조사

다양한 전문가와 행정가의 의견을 수렴한 포럼 결과, 개발된 지표의 현장 적용성을 높이기 위해 다수의 지표보다 대표 지표를 우선적으로 적용할 필요성이 논의되었다. 이와 같은 전문가들의 의견을 수렴하여 본 연구진은 학생, 교원, 직원 등 다양한 구성원을 대상으로 한 지표의 중요도 및 시급도를 조사하여 개발된 지표의 대표 지표를 선정하고자 하였다. 본 설문조사는 기관별 다양성 담당자를 맡고 있는 교원 및 직원과 다양성 지표 개발 연구원이 소속된 단과대학으로부터 편의 표집된 공과대학, 사범대학, 의과대학, 인문대학 학생을 대상으로 하였다. 설문조사 문항은 전문가를 대상으로 실시한 타당성 평정 결과와 다양한 구성원을 대상으로 실시한 인터뷰 결과를 반영하여 수정한 지표를 바탕으로 구성하였다. 설문조사에서는 각 지표의 중요도 및 시급도에 대한 평정과 더불어 다양성 지표에 꼭 포함되어야 하는 지표 및 그 이유와 다양성의 정의에 대한 서술이 이루어질 수 있도록 하였다. 설문조

사 결과는 코딩 및 분석한 뒤 최우선 및 우선 적용 대표 지표 선정에 활용되었다.

III 서울대학교 다양성 지표

본 연구에서는 서울대학교의 다양성을 측정하기 위한 지표 개발을 목적으로 문헌조사, 집단심층면접(FGI), 인터뷰, 설문조사 등을 실시하였다. 먼저 다양성위원회의 선행연구를 바탕으로 기존의 다양성 관련 정책 이론 및 지표를 분석하여 지표의 체제, 지표의 수준, 서울대학교의 다양성상의 세 차원을 설정하고, 이를 기준으로 14개의 평가영역과 57개의 세부지표로 구성된 지표 초안을 도출하였다. 구체적으로 투입 단계는 정책, 재원 등 2개의 평가영역과 7개의 세부지표로, 과정 단계는 교육, 연구, 지원서비스, 프로그램 등 4개의 평가영역과 18개의 세부지표로, 산출 단계는 인적구성, 문화개선, 여건개선, 운영현황 등 4개의 평가영역과 20개의 세부지표로, 성과 단계는 만족도, 공동체기여, 다양성 네트워크 확충, 사회적 인지도 등 4개의 평가영역과 12개의 세부지표로 구성하였다.

이렇게 도출된 1차 지표에 대하여 다양성 지표 개발 연구원 및 다양성위원회 위원을 대상으로 개별적인 타당성 평정과 3차례의 FGI를 실시하여 그 결과를 바탕으로 평가영역 및 세부지표의 내용을 수정하였다. 다음으로 성(性), 언어·문화, 신체적·사회적·경제적 조건 등에 있어 다양한 구성원을 대상으로 인터뷰를 진행하고, 그 결과를 반영하여 평가영역 및 세부지표의 내용을 구체화하였다. 구체적으로 투입 단계는 정책, 재원 등 2개의 평가영역과 6개의 세부지표로, 과정 단계는 교육, 연구, 지원서비스, 프로그램 등 4개의 평가영역과 10개의 세부지표로, 산출 단계는 인적구성, 문화개선, 여건개선, 운영현황 등 4개의 평가영역과 10개의 세부지표로, 성과 단계는 만족도, 공동체기여, 다양성 네트워크 확충, 사회적 인지도 등 4개의 평가영역과 8개의 세부지표로 구성하였다.

1. 서울대학교 다양성 지표 관련 지침

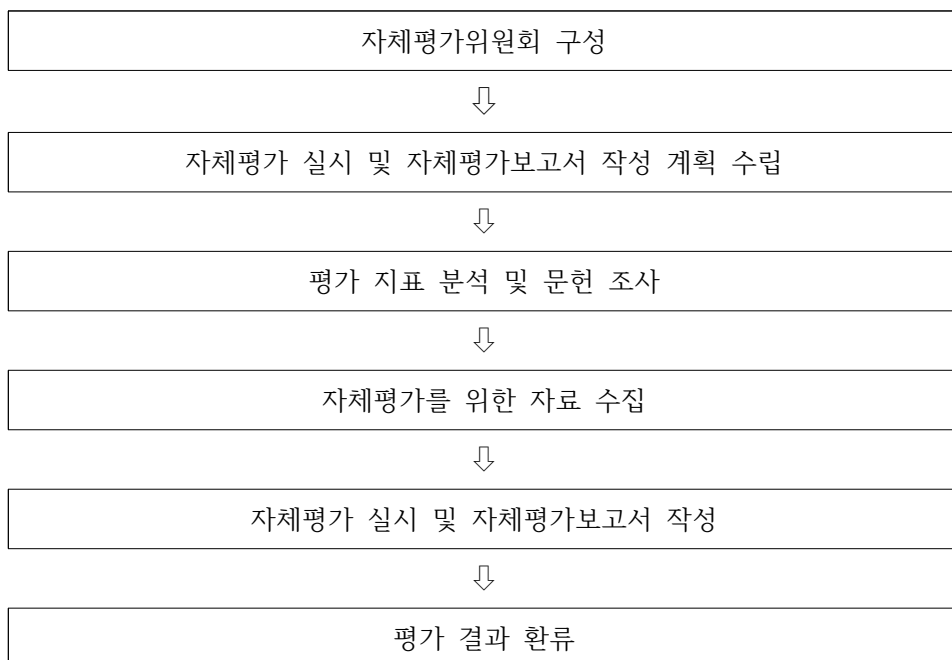
가. 서울대학교 다양성 지표의 의미

본 지표의 목적은 서울대학교의 다양성 수준을 객관적인 지표에 따라 공정하게 평가하고,

투입, 과정, 산출, 성과 단계별로 종합적으로 평가하여 그 결과를 바탕으로 다양성 증진을 위한 장기적인 정책을 수립하고 체계적으로 개선해 나가는 데 있다. 자체 진단과 개선을 통해 다양성은 수용되고 증진될 수 있으며 창의성이 발현되는 이상적인 교육 및 연구 환경을 조성할 수 있음은 물론 평가 결과를 공개함으로써 서울대학교에 입학 혹은 입사를 희망하는 예비 학생 및 교직원의 선택권을 강화하고자 한다. 이를 위해 투입에서는 정책 및 재원을, 과정에서는 교육, 연구, 지원서비스, 프로그램을, 산출에서는 인적구성, 문화개선, 여건개선, 운영현황을, 성과에서는 만족도, 공동체기여, 다양성 네트워크 확충, 사회적 인지도를 평가한다.

나. 서울대학교 다양성 지표 실시 절차

서울대학교 다양성 지표는 다음의 과정을 통해 실시될 수 있다. 먼저 다양성위원회와 유관 기관 및 부서를 중심으로 자체평가위원회를 구성한다. 자체평가위원회에서는 자체평가 실시 및 자체평가보고서 작성을 위한 계획을 수립하고, 평가 지표를 분석하며, 필요한 경우 추가적인 문헌조사를 실시한다. 평가 자료를 수집하고, 수집된 자료를 바탕으로 자체평가를 실시하며, 자체평가보고서를 작성한다. 회의를 통해 평가결과를 환류하기 위한 계획을 세우고 실행한다.



[그림 Ⅲ-1-1] 서울대학교 다양성 지표 실시 절차

다. 유의사항

자체평가위원회 구성 시, 성(性), 언어·문화, 신체적·사회적·경제적 조건 등에 있어 다양한 구성원이 포함될 수 있도록 한다. 자체평가 실시 및 자체평가보고서 작성에 앞서 평가 지표에 대한 이해가 선행되어야 한다. 평가 지표의 정의 및 설명을 숙지하여 정확한 평가가 이루어질 수 있도록 한다. 실적 작성 시 해당 실적을 입증할 수 있는 증빙자료를 함께 준비한다. 평가 결과를 환류 하여 평가를 통해 목적인 바를 이룰 수 있도록 한다.

2. 서울대학교 다양성 지표(안)

가. 총괄표

평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
투입평가 (input)	1. 정책	1-1. 학생 입학 전형	정성지표
		1-2. 교직원 채용 전형	정성지표
		1-3. 담당부서 및 담당자	정성지표
		1-4. 정책 연구	정성지표
	2. 재원	2-1. 재정지원 및 수혜현황	정량지표
		2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성	정량지표
과정평가 (Process)	3. 교육	3-1. 다양성에 대해 가르치는 교과목 현황	정량/정성지표
		3-2. 다양성 증진을 위한 교육 현황	정량/정성지표
	4. 연구	4-1. 연구 역량 증진 노력	정량지표
	5. 지원서비스	5-1. 교수·학습 지원체제	정량지표
		5-2. 진로 및 취업 지원서비스	정량/정성지표
		5-3. 정신 건강 및 상담 지원서비스	정량/정성지표
		5-4. 기타 다양성 지원서비스	정량/정성지표
	6. 프로그램	6-1. 교환학생 프로그램	정량지표
		6-2. 학점교류제도	정량지표
		6-3. 교직원 교육 프로그램	정량/정성지표

평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
산출평가 (output)	7. 인적구성	7-1. 인적 현황	정량지표
		7-2. 다양한 신입생의 인적 현황	정량지표
		7-3. 양성평등대표성	정량지표
		7-4. 출신 국가	정량지표
	8. 문화개선	8-1. 문화 예술 영역	정량지표
	9. 여건개선	9-1. 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계	정량지표
		9-2. 다양성 증진 문화 활동	정량지표
	10. 운영현황	10-1. 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	정량지표
		10-2. 기숙사 이용 현황	정량지표
		10-3. 해외 교류협력	정량지표
성과평가 (outcome)	11. 만족도	11-1. 프로그램 만족도	정량지표
		11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	정량지표
		11-3. 다양성 친화적 캠퍼스 만족도	정성지표
	12. 공동체기여	12-1. 다양한 구성원에 대한 인식개선	정량지표
		12-2. 전문가 양성 노력도	정성지표
	13. 다양성 네트워크 확충	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리	정량지표
	14. 사회적 인지도	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	정량지표
		14-2. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	정량지표

나. 세부지표

평가단계 A. 투입 (Input)

평가영역	1. 정책																				
세부지표	1-1. 학생 입학 전형	지표유형	정성지표																		
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																		
평가목적	▶ 학생 입학 전형 유무 및 종류 파악을 통한 구성원의 다양성 증진 도모																				
지표설명	<p>▶ 입학 및 채용 전형의 용어 정의</p> <p>- 서울대학교에서 실시하고 있는 입학 전형 중 구성원의 다양성 증진에 기여하는 전형</p> <p>- 예: 기회균형선발 특별전형</p> <p>▶ 단대별 구성원 다양성 증진을 위한 입학 전형의 유무 및 종류</p> <p>▶ 단대별 구성원 다양성 증진을 위한 입학 전형 개선을 위한 노력</p>																				
	<p><표1-1-a> 단대별 다양성 증진을 위한 입학 전형 유무 및 종류</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>단대/부서</th> <th>유무</th> <th>종류</th> <th>다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">사범대학</td> <td rowspan="2">○</td> <td>예) 기회균형선발 특별전형</td> <td>저소득층을 위한 전형</td> </tr> <tr> <td>예) 장애인 특별전형</td> <td>장애인을 위한 전형</td> </tr> <tr> <td>경영대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			단대/부서	유무	종류	다양성 관련 요소	사범대학	○	예) 기회균형선발 특별전형	저소득층을 위한 전형	예) 장애인 특별전형	장애인을 위한 전형	경영대학							
	단대/부서	유무	종류	다양성 관련 요소																	
	사범대학	○	예) 기회균형선발 특별전형	저소득층을 위한 전형																	
예) 장애인 특별전형			장애인을 위한 전형																		
경영대학																					
<p><표1-1-b> 단대별 다양성 증진을 위한 입학 및 채용 전형 개선 노력</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>단대/부서</th> <th>2017년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사범대학</td> <td></td> </tr> <tr> <td>경영대학</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			단대/부서	2017년	사범대학		경영대학														
단대/부서	2017년																				
사범대학																					
경영대학																					

평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	입학 전형 유무	모든 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	80% 이상의 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	50% 이상의 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	30% 이상의 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	없음
입학 전형의 개선을 위한 노력	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음	
참고지표	▶ 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표					
증빙자료	▶ 입학 및 채용과 관련된 서울대학교 정책 ▶ 해당 년도에 다양성 증진을 위해 개선된 입학 정책 관련 자료					

평가영역	1. 정책																						
세부지표	1-2. 교직원 채용 전형	지표유형	정성지표																				
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																				
평가목적	▶ 교직원 채용 전형의 종류 파악을 통한 구성원의 다양성 증진 도모																						
지표설명	<p>▶ 입학 및 채용 전형의 용어 정의</p> <p>- 서울대학교에서 실시하고 있는 교직원 채용 전형들 중 구성원의 다양성 증진에 기여하는 전형</p> <p>- 예: 장애인 교직원 채용</p> <p>▶ 기관별 구성원 다양성 증진을 위한 채용 전형의 유무 및 종류</p> <p>▶ 기관별 구성원 다양성 증진을 위한 채용 전형 개선을 위한 노력</p> <p><표1-2-a> 기관별 다양성 증진을 위한 채용 전형 유무 및 종류 (교원/직원)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>단대/부서</th> <th>유무</th> <th>종류</th> <th>다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>입학처</td> <td>○</td> <td>예) 장애인 교직원 채용</td> <td></td> </tr> <tr> <td>사범대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><표1-2-b> 기관별 다양성 증진을 위한 입학 및 채용 전형 개선 노력</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>단대/부서</th> <th>2017년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>입학처</td> <td></td> </tr> <tr> <td>사범대학</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			단대/부서	유무	종류	다양성 관련 요소	입학처	○	예) 장애인 교직원 채용		사범대학				단대/부서	2017년	입학처		사범대학			
단대/부서	유무	종류	다양성 관련 요소																				
입학처	○	예) 장애인 교직원 채용																					
사범대학																							
단대/부서	2017년																						
입학처																							
사범대학																							
평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]																						

	점수	4	3	2	1	0
	채용 전형 유무	모든 기관에 다양성 증진을 위한 채용 전형 있음	80% 이상의 기관에 다양성 증진을 위한 채용 전형 있음	50% 이상의 기관에 다양성 증진을 위한 채용 전형 있음	30% 이상의 기관에 다양성 증진을 위한 채용 전형 있음	없음
	채용 전형의 개선을 위한 노력	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음
참고지표	▶ 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표					
증빙자료	▶ 입학 및 채용과 관련된 서울대학교 정책 ▶ 해당 년도에 다양성 증진을 위한 입학 및 채용 전형으로 입학 및 채용 한 사람 수					

평가영역	1. 정책																						
세부지표	1-3. 담당부서 및 담당자	지표유형	정성지표																				
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																				
평가목적	▶ 교내 다양성 증진을 위한 부서의 종류와 담당자 유무 파악을 통해 다양한 구성원들의 필요와 요구가 수용되고 있는지 확인																						
지표설명	<p>▶ 다양성 담당부서 및 담당자 용어 정의</p> <p>- 서울대학교 내의 다양성 증진을 위한 담당부서 및 담당자</p> <p>- 예: 다양성 위원회, 장애학생지원센터</p> <p>▶ 서울대학교 내 다양성 증진을 위한 담당부서의 종류 및 담당자 유무</p> <p><표1-3-a> 다양성 담당부서 및 담당자 양적 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">담당부서 및 담당자</th> <th style="width: 45%;">담당 업무</th> <th style="width: 15%;">소속기관</th> <th style="width: 15%;">담당자 수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예) 외국인 전담 상담사</td> <td>외국인의 정신건강을 위한 서비스제공</td> <td>대학생활문 화원</td> <td></td> </tr> <tr> <td>예) 장애학생지원센터</td> <td>장애인 복지를 위한...</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>예) 다양성위원회</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			담당부서 및 담당자	담당 업무	소속기관	담당자 수	예) 외국인 전담 상담사	외국인의 정신건강을 위한 서비스제공	대학생활문 화원		예) 장애학생지원센터	장애인 복지를 위한...			예) 다양성위원회							
담당부서 및 담당자	담당 업무	소속기관	담당자 수																				
예) 외국인 전담 상담사	외국인의 정신건강을 위한 서비스제공	대학생활문 화원																					
예) 장애학생지원센터	장애인 복지를 위한...																						
예) 다양성위원회																							
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">점수</th> <th style="width: 15%;">4</th> <th style="width: 15%;">3</th> <th style="width: 15%;">2</th> <th style="width: 15%;">1</th> <th style="width: 15%;">0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>담당 업무</td> <td>다양성 관련 업무 만 전담</td> <td>다른 업무와 병행하여 다양성 업무 담당</td> <td>일시적으로 다양성 관련 업무 진행</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>담당자 수</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>			점수	4	3	2	1	0	담당 업무	다양성 관련 업무 만 전담	다른 업무와 병행하여 다양성 업무 담당	일시적으로 다양성 관련 업무 진행	-	-	담당자 수	4	3	2	1	0		
점수	4	3	2	1	0																		
담당 업무	다양성 관련 업무 만 전담	다른 업무와 병행하여 다양성 업무 담당	일시적으로 다양성 관련 업무 진행	-	-																		
담당자 수	4	3	2	1	0																		
참고지표	<p>▶ 세계 고등교육 국제화 지표 분석 및 그 시사점(국제화 평가지표)</p> <p>▶ 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표</p>																						
증빙자료	<p>▶ 다양성과 관련된 업무를 진행함을 증명할 수 있는 서류</p> <p>▶ 담당부서의 담당자 수</p>																						

평가영역	1. 정책																		
세부지표	1-4. 정책 연구	지표유형	정성 지표																
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																
평가목적	▶ 학내의 다양성 증진을 위한 정책 수립 여부 및 실행수준을 파악하여 학내 다양성의 양적 및 질적 제고 도모																		
지표설명	▶ 다양성 증진을 위한 정책수립 용어 정의 - 학교에서 실시되고 있는 정책들 중 다양성 증진과 관련 있는 정책을 의미 - 예: 다양성 지표개발 연구 ▶ 다양성 증진을 위한 정책의 양적 현황 <표1-4-a> 다양성 증진 정책 연구의 종류																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>정책 명</th> <th>내용</th> <th>담당부서</th> <th>예산</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예) 다양성 지표개발연구</td> <td>서울대의 다양성측정을 위한 지표개발 연구</td> <td>다양성 위원회</td> <td>30,000,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			정책 명	내용	담당부서	예산	예) 다양성 지표개발연구	서울대의 다양성측정을 위한 지표개발 연구	다양성 위원회	30,000,000								
	정책 명	내용	담당부서	예산															
예) 다양성 지표개발연구	서울대의 다양성측정을 위한 지표개발 연구	다양성 위원회	30,000,000																
▶ 다양성 증진을 위한 정책의 질적 현황 <표1-4-b> 다양성 증진 정책 연구의 실행 수준																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>정책 명</th> <th>실행 수준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예) 다양성 지표개발연구</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			정책 명	실행 수준	예) 다양성 지표개발연구														
정책 명	실행 수준																		
예) 다양성 지표개발연구																			
평가기준 (척도)	▶ 정책의 다양성 증진 관련 실행 수준을 다음의 3가지 항목을 기준으로 평가함 ① 정책의 유무: 다양성과 관련 있는 정책 인가 ② 정책 계획: 해당 정책의 계획이 실제로 다양성 증진을 위해 이바지 할 수 있는가 ③ 실시 방안: 정책이 계획대로 꾸준히 진행되고 있는가?																		

	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	실행 수준	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 세계 고등교육 국제화 지표 분석 및 그 시사점(국제화 평가지표) ▶ 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표 					
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중장기 정책 및 연구의 보고서 ▶ 다양성 증진을 위해 필요한 중장기 정책 및 연구 제안서 					

평가영역	2. 재원																																				
세부지표	2-1. 재정지원 및 수혜현황	지표유형	정량 지표																																		
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																		
평가목적	▶ 교내 다양한 구성원들을 위한 재정 지원 파악을 통한 구성원들 삶의 질적 제고 도모																																				
지표설명	<p>▶ 다양한 구성원들을 위한 재정 지원 용어 정의</p> <p>- 교내의 다양한 구성원들(예. 외국인, 장애인, 사회적 배려 대상자 등)의 학습과 생활을 위한 학비 지원, 생활비 지원, 연구비 지원 등의 제도</p> <p>- 예: 장애인 장학금, 외국인 장학금 등</p> <p>▶ 단대별 다양성 증진을 위한 재원 확보 현황, 사용계획 및 지원 대상</p> <p>▶ 단대별 다양성 증진을 위한 재원이 적절하게 사용되고 있는지의 여부</p> <p><표 2-1-a> 단대별 다양성 증진을 위한 재원의 양적 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>단과대학</th> <th>재원 현황</th> <th>사용계획</th> <th>지원 대상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017학년도 1학기</td> <td>사범대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>자연대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>의과대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><표 2-1-b> 단대별 다양성 증진을 위한 재원의 질적 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>단과대학</th> <th>재원 사용계획의 타당성</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017학년도 1학기</td> <td>사범대학</td> <td></td> </tr> <tr> <td>자연대학</td> <td></td> </tr> <tr> <td>의과대학</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				학기	단과대학	재원 현황	사용계획	지원 대상	2017학년도 1학기	사범대학				자연대학				의과대학				합계					학기	단과대학	재원 사용계획의 타당성	2017학년도 1학기	사범대학		자연대학		의과대학	
학기	단과대학	재원 현황	사용계획	지원 대상																																	
2017학년도 1학기	사범대학																																				
	자연대학																																				
	의과대학																																				
합계																																					
학기	단과대학	재원 사용계획의 타당성																																			
2017학년도 1학기	사범대학																																				
	자연대학																																				
	의과대학																																				
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>재원의 유무 (다양한 구성원들을 위한 지원이 있는가?)</td> <td>있음</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>없음</td> </tr> <tr> <td>사용계획의 타당성 (다양한 구성원들을 위한 지원이 적절하게 이루어지고 있는가)</td> <td>매우 우수</td> <td>우수</td> <td>보통</td> <td>미흡</td> <td>해당 없음</td> </tr> </tbody> </table>				점수	4	3	2	1	0	재원의 유무 (다양한 구성원들을 위한 지원이 있는가?)	있음	-	-	-	없음	사용계획의 타당성 (다양한 구성원들을 위한 지원이 적절하게 이루어지고 있는가)	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음															
점수	4	3	2	1	0																																
재원의 유무 (다양한 구성원들을 위한 지원이 있는가?)	있음	-	-	-	없음																																
사용계획의 타당성 (다양한 구성원들을 위한 지원이 적절하게 이루어지고 있는가)	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음																																
참고지표	<p>▶ 다양성위원회 Annual Report</p> <p>▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서, 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표.</p>																																				
증빙자료	▶ 단과대별 장학금 지원 제도 및 수혜현황																																				

평가영역	2. 재원																																																
세부지표	2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성	지표유형	정량지표																																														
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																														
평가목적	<p>▶ 다양성 친화적 캠퍼스 조성 파악을 통해 학내의 다양한 구성원들에게 필요한 시설 및 설비가 적절히 제공 되고 있는지 파악</p>																																																
지표설명	<p>▶ 다양성 친화적 캠퍼스 용어 정의</p> <p>- 다양한 특성을 가진 구성원들의 필요와 요구에 적절하게 대응하고 있는 오프라인(시설 및 설비 현황) 및 온라인 환경을 의미</p> <p>- 예: 모유시설, 외국인 기숙사, 시각장애인을 위한 웹접근성 등</p> <p>* 웹접근성? 정보통신 서비스 제공자가 장애인의 접근성 차별 금지와 의사소통의 편의제공을 위해 표준 텍스트 파일, 동영상 자막 등 편의 제공 기술 방안을 마련해서 서비스를 제공하는 것</p> <p>▶ 다양성 친화적 캠퍼스 조성을 위한 투자 예산과 실행 예산</p> <p><표 2-2-a> 다양성 친화적 오프라인 환경</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">년도</th> <th style="width: 20%;">다양성 관련 요소</th> <th style="width: 20%;">시설 및 설비 종류</th> <th style="width: 20%;">투자 예산</th> <th style="width: 20%;">실행 예산</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">2017</td> <td>예) 여성</td> <td>모유시설</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>예) 외국인</td> <td>기숙사</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>예) 장애인</td> <td>편의 시설</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><표 2-2-b> 다양성 친화적 온라인 환경</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">년도</th> <th style="width: 20%;">다양성 관련 요소</th> <th style="width: 20%;">시설 및 설비 종류</th> <th style="width: 20%;">투자 예산</th> <th style="width: 20%;">실행 예산</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">2017</td> <td>예) 외국인</td> <td>웹 접근성</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>예) 시각장애인</td> <td>웹 접근성</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			년도	다양성 관련 요소	시설 및 설비 종류	투자 예산	실행 예산	2017	예) 여성	모유시설			예) 외국인	기숙사			예) 장애인	편의 시설			합계					년도	다양성 관련 요소	시설 및 설비 종류	투자 예산	실행 예산	2017	예) 외국인	웹 접근성			예) 시각장애인	웹 접근성							합계				
년도	다양성 관련 요소	시설 및 설비 종류	투자 예산	실행 예산																																													
2017	예) 여성	모유시설																																															
	예) 외국인	기숙사																																															
	예) 장애인	편의 시설																																															
합계																																																	
년도	다양성 관련 요소	시설 및 설비 종류	투자 예산	실행 예산																																													
2017	예) 외국인	웹 접근성																																															
	예) 시각장애인	웹 접근성																																															
합계																																																	

평가기준 (척도)	<p>▶ 점수 산출 기준</p> <p>- 투자예산(계획예산) 대비 실행예산 비율(%)</p> $\frac{\text{다양성 친화적 환경을 위해 실행된 예산}}{\text{다양성 친화적 환경을 위해 투입된 예산}} \times 100$ <p>(소수점 첫째자리에서 반올림)</p>											
	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>실행 비율</td> <td>다양성 친화적 환경을 위한 예산의 100% 실행</td> <td>다양성 친화적 환경을 위한 예산의 80% 실행</td> <td>다양성 친화적 환경을 위한 예산의 50% 실행</td> <td>다양성 친화적 환경을 위한 예산의 30% 실행</td> <td>실행안함</td> </tr> </tbody> </table>	점수	4	3	2	1	0	실행 비율	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 100% 실행	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 80% 실행	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 50% 실행	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 30% 실행
점수	4	3	2	1	0							
실행 비율	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 100% 실행	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 80% 실행	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 50% 실행	다양성 친화적 환경을 위한 예산의 30% 실행	실행안함							
참고지표	<p>▶ 다양성위원회 Annual Report</p> <p>▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서, 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표.</p>											
증빙자료	▶ 학기별 장학금 지원 제도 및 현황											

평가영역	3. 교육													
세부지표	3-1. 다양성에 대해 가르치는 교과목 현황	지표유형	정량/정성지표											
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)											
평가목적	▶ 다양성에 대해 가르치는 교과목의 양적 및 질적 제고													
지표설명	▶ 다양성에 대해 가르치는 교과목의 용어 정의 - 서울대학교에 개설된 교과목 중 직간접적으로 다양성에 대한 내용을 다루는 교과목 - 예: 선한인재 교과목, 다양성위원회에서 예시로 제시하고 있는 교과목 ▶ 다양성에 대해 가르치는 교과목의 수와 목록 ▶ 성별 및 단과대학별 다양성에 대해 가르치는 교과목을 수강한 학생의 수와 비율 <표 3-1-a> 다양성에 대해 가르치는 교과목 개설 현황													
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2016학년도 실적</th> <th>2017학년도 목표치</th> <th>2017학년도 실적</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교과목 수</td> <td>30</td> <td>32</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>교과목 유형</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> </tbody> </table>			구분	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적	교과목 수	30	32	34	교과목 유형	25	26
구분	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적											
교과목 수	30	32	34											
교과목 유형	25	26	27											
	<표 3-1-b> 목표치 적절성 및 달성도 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #e0f0e0;">목표치 적절성</td> </tr> <tr> <td style="height: 100px;"> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0f0e0;">목표치 달성도</td> </tr> <tr> <td style="height: 100px;"> </td> </tr> </table>			목표치 적절성		목표치 달성도								
목표치 적절성														
목표치 달성도														

<표 3-1-c> 다양성에 대해 가르치는 교과목 수강 현황

구분			수강생 수	수강생 비율
2016 학년도	성별	남		
		여		
	단과대학별	인문		
		사회과학		
		자연과학		
...				
2017 학년도	성별	남		
		여		
	단과대학별	인문		
		사회과학		
		자연과학		
...				

▶ 점수 산출 기준

- 성별 및 단과대학별 수강생 비율(%)

$$\frac{\text{성별 및 단과대학별 다양성에 대해 가르치는 교과목을 수강한 학생 수}}{\text{다양성에 대해 가르치는 교과목을 수강한 전체 학생 수}} \times 100$$

(소수점 첫째자리에서 반올림)

[평가내용 및 점수]

평가기준
(척도)

점수	4	3	2	1	0
교과목 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
교과목 유형	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
목표치 적절성	매우 적절함	적절함	보통	부적절함	매우 부적절함
성별 수강생 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소
성별 수강생 비율	비율 차이 20% 미만	-	비율 차이 20% 이상	-	-
단과대학별 수강생 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소
단과대학별 수강생 비율	비율 차이 5% 미만	-	비율 차이 5% 이상	-	-

참고지표

- ▶ 다양성위원회 Annual Report
- ▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서

증빙자료

- ▶ 해당 학기에 개설된 다양성에 대해 가르치는 교과목 목록
- ▶ 다양성에 대해 가르치는 교과목의 강의계획서 및 수업자료
- ▶ 성별 및 단과대학별 다양성에 대해 가르치는 교과목을 수강한 학생 목록

평가영역	3. 교육																																													
세부지표	3-2. 다양성 증진을 위한 교육 현황	지표유형	정량 및 정성지표																																											
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																											
평가목적	▶ 다양성 증진 교육의 양적 및 질적 제고																																													
지표설명	▶ 다양성 증진 교육의 용어 정의 - 각종 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등에서의 다양성 관련 내용 교육 및 다양한 구성원을 위한 지원 제공 - 예: 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등의 일부로 장애이해교육 실시, 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등에서 외국어 자료 및 장애학생 지원서비스 제공 ▶ 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등의 일부로 실시된 다양성 관련 내용 교육 ▶ 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등에서 제공된 다양한 구성원을 위한 지원 <표 3-2-a> 다양성 증진을 위한 교육 현황																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>구분</th> <th>다양성 관련 교육 내용</th> <th>다양한 구성원을 위한 지원</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017 학년도 1학기</td> <td>예: 자유전공학부 신입생 오리엔테이션</td> <td>예: 시각장애학생을 대할 때의 에티켓 교육</td> <td>예: 시각장애학생을 위한 전자 파일 제공</td> </tr> <tr> <td>워크숍</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>세미나</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td>예: 100</td> <td>예: 5</td> <td>예: 10</td> </tr> <tr> <td colspan="2">비율(%)</td> <td>예: 5</td> <td>예: 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2017 학년도 2학기</td> <td>오리엔테이션</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>워크숍</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>세미나</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">비율(%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">합계</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			학기	구분	다양성 관련 교육 내용	다양한 구성원을 위한 지원	2017 학년도 1학기	예: 자유전공학부 신입생 오리엔테이션	예: 시각장애학생을 대할 때의 에티켓 교육	예: 시각장애학생을 위한 전자 파일 제공	워크숍			세미나			소계	예: 100	예: 5	예: 10	비율(%)		예: 5	예: 10	2017 학년도 2학기	오리엔테이션			워크숍			세미나			소계				비율(%)				합계		
학기	구분	다양성 관련 교육 내용	다양한 구성원을 위한 지원																																											
2017 학년도 1학기	예: 자유전공학부 신입생 오리엔테이션	예: 시각장애학생을 대할 때의 에티켓 교육	예: 시각장애학생을 위한 전자 파일 제공																																											
	워크숍																																													
	세미나																																													
소계	예: 100	예: 5	예: 10																																											
비율(%)		예: 5	예: 10																																											
2017 학년도 2학기	오리엔테이션																																													
	워크숍																																													
	세미나																																													
소계																																														
비율(%)																																														
합계																																														
평가기준 (척도)	▶ 점수 산출 기준 - 다양성 관련 교육 내용 포함 비율(%) $\frac{\text{다양성 관련 교육 내용을 포함한 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 수}}{\text{전체 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 수}} \times 100$ (소수점 첫째자리에서 반올림)																																													

	<p>- 다양한 구성원을 위한 지원 제공 비율(%)</p> $\frac{\text{다양한 구성원을 위한 지원을 제공한 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 수}}{\text{전체 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 수}} \times 100$ <p>(소수점 첫째자리에서 반올림)</p> <p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" data-bbox="355 555 1401 819"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>다양성 관련 교육 내용</td> <td>교육 내용 적절 80% 이상</td> <td>- 60% 이상</td> <td>교육 내용 미흡 40% 이상</td> <td>- 20% 이상</td> <td>교육 실시 안함 20% 미만</td> </tr> <tr> <td>다양한 구성원을 위한 지원</td> <td>적절한 지원 제공 80% 이상</td> <td>- 60% 이상</td> <td>미흡한 지원 제공 40% 이상</td> <td>- 20% 이상</td> <td>지원 제공 안함 20% 미만</td> </tr> </tbody> </table>	점수	4	3	2	1	0	다양성 관련 교육 내용	교육 내용 적절 80% 이상	- 60% 이상	교육 내용 미흡 40% 이상	- 20% 이상	교육 실시 안함 20% 미만	다양한 구성원을 위한 지원	적절한 지원 제공 80% 이상	- 60% 이상	미흡한 지원 제공 40% 이상	- 20% 이상	지원 제공 안함 20% 미만
점수	4	3	2	1	0														
다양성 관련 교육 내용	교육 내용 적절 80% 이상	- 60% 이상	교육 내용 미흡 40% 이상	- 20% 이상	교육 실시 안함 20% 미만														
다양한 구성원을 위한 지원	적절한 지원 제공 80% 이상	- 60% 이상	미흡한 지원 제공 40% 이상	- 20% 이상	지원 제공 안함 20% 미만														
참고지표	-																		
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성 관련 교육 내용이 포함된 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등의 일정표 및 자료집 등 ▶ 다양한 구성원을 위한 지원을 증명할 수 있는 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등의 자료집 및 예산 지출 내역 등 																		

평가영역	4. 연구																																					
세부지표	4-1. 연구 역량 증진 노력	지표유형	정량지표																																			
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																			
평가목적	▶ 연구 영역에 있어 다양성 증진과 이에 따른 연구 역량 증진을 위한 노력 장려																																					
지표설명	<p>▶ 연구 역량 증진 노력의 용어 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 연구 영역에 있어 다양성 증진과 이에 따른 연구 역량 증진을 위한 융·복합학문 연구, 해외 대학과의 공동 연구, 해외 학회 발표, 해외 학술지 논문 게재 등의 노력 - 융·복합학문 연구란 두 개 이상의 다른 학문 분야의 전문가가 참여한 연구를 의미함 - 해외 대학과의 공동 연구란 서울대학교와 한 개 이상의 다른 국가의 대학이 참여한 연구를 의미함 - 해외 학회 참여란 다른 국가의 학회에 발표하는 것을 의미함 - 해외 학술지 논문 투고란 다른 국가의 학술지에 논문을 게재하는 것을 의미함 <p>▶ 연구 영역에 있어 다양성 증진과 이에 따른 연구 역량 증진을 위한 연구/학회 발표/논문 게재 수, 학문 분야/대학/학회/학술지 수, 지원 및 인센티브</p>																																					
	<p><표 4-1-a> 연구 역량 증진 노력</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">구분</th> <th style="width: 35%;">연구/학회 발표/ 논문 게재 수</th> <th style="width: 35%;">학문 분야/대학/ 학회/학술지 수</th> <th style="width: 15%;">지원 및 인센티브</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>융·복합 학문 연구</td> <td>예: 서울대학교 다양성 지표 연구</td> <td>예: 교육학, 의학, 조선해양공학, 철학</td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td>예: 1</td> <td>예: 4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>해외 대학과의 공동 연구</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>해외 학회 발표</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>해외 학술지 논문 게재</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			구분	연구/학회 발표/ 논문 게재 수	학문 분야/대학/ 학회/학술지 수	지원 및 인센티브	융·복합 학문 연구	예: 서울대학교 다양성 지표 연구	예: 교육학, 의학, 조선해양공학, 철학		합계	예: 1	예: 4		해외 대학과의 공동 연구				합계				해외 학회 발표				합계				해외 학술지 논문 게재				합계		
구분	연구/학회 발표/ 논문 게재 수	학문 분야/대학/ 학회/학술지 수	지원 및 인센티브																																			
융·복합 학문 연구	예: 서울대학교 다양성 지표 연구	예: 교육학, 의학, 조선해양공학, 철학																																				
합계	예: 1	예: 4																																				
해외 대학과의 공동 연구																																						
합계																																						
해외 학회 발표																																						
합계																																						
해외 학술지 논문 게재																																						
합계																																						

평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	융·복합학문 연구 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소
	해외 대학과의 공동 연구 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소
	해외 학회 발표 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소
	해외 학술지 게재 논문 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성위원회 Annual Report ▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서 ▶ 세계 고등교육 국제화 지표 분석 및 그 시사점 					
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 융복합연구 및 해외 대학과의 공동 연구 결과물(보고서 등) ▶ 해외 학회 발표 자료(포스터 등) ▶ 해외 학술지 게재 논문 					

평가영역	5. 지원서비스																						
세부지표	5-1. 교수·학습 지원체제	지표유형	정량지표																				
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																				
평가목적	▶ 교수·학습을 위한 지원체제 및 운영 파악을 통한 다양성의 양적 및 질적 제고 도모																						
지표설명	<p>▶ 교수·학습 지원체제의 용어 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 구성원들(여성, 외국인, 장애인 등)의 학습을 지원하기 위한 각종 지원체제 - 예: 외국어로 진행되는 강의 수, 외국어로 제공된 강의계획서, 외국어 과제 제출 가능 여부, 장애학생도우미 등 <p>▶ 교수·학습 지원체제의 양적 현황</p> <p><표 5-1-a> 교수·학습 지원 체제의 양적 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>단과대학</th> <th>장애학생도우미 수</th> <th>외국어 강의 수</th> <th>외국어 강의 계획서 제공 수</th> <th>외국어 과제 제출 가능 수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사범대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>경영대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>자연대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			단과대학	장애학생도우미 수	외국어 강의 수	외국어 강의 계획서 제공 수	외국어 과제 제출 가능 수	사범대학					경영대학					자연대학				
단과대학	장애학생도우미 수	외국어 강의 수	외국어 강의 계획서 제공 수	외국어 과제 제출 가능 수																			
사범대학																							
경영대학																							
자연대학																							
평가기준 (척도)	<p>▶ 점수 산출 기준</p> <ul style="list-style-type: none"> - 단과대학별 교수·학습 지원체제의 비율(%) $\frac{\text{단과대학별 진행되고 있는 과목 중 다양한 구성원들을 위한 적절한 지원이 제공되는 과목 수}}{\text{단과대학별 진행되고 있는 전체 과목 수}} \times 100$ <p>(소수점 첫째자리에서 반올림)</p> <p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">다양한 구성원들을 위한 학습 지원</td> <td>모든 수업에서 지원 제공</td> <td>80% 이상 수업에서 지원 제공</td> <td>50% 이상 수업에서 지원 제공</td> <td>30% 이상 수업에서 지원 제공</td> <td>지원 제공 안함</td> </tr> <tr> <td>적절한 지원 제공</td> <td>-</td> <td>미흡한 지원 제공</td> <td>-</td> <td>지원 제공 안함</td> </tr> </tbody> </table>			점수	4	3	2	1	0	다양한 구성원들을 위한 학습 지원	모든 수업에서 지원 제공	80% 이상 수업에서 지원 제공	50% 이상 수업에서 지원 제공	30% 이상 수업에서 지원 제공	지원 제공 안함	적절한 지원 제공	-	미흡한 지원 제공	-	지원 제공 안함			
점수	4	3	2	1	0																		
다양한 구성원들을 위한 학습 지원	모든 수업에서 지원 제공	80% 이상 수업에서 지원 제공	50% 이상 수업에서 지원 제공	30% 이상 수업에서 지원 제공	지원 제공 안함																		
	적절한 지원 제공	-	미흡한 지원 제공	-	지원 제공 안함																		
참고지표	<p>▶ 다양성위원회 Annual Report</p> <p>▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서</p>																						
증빙자료	<p>▶ 다양성 관련 교수 및 학습에 대한 지원 내용이 포함된 수업의 계획서</p> <p>▶ 교수·학습과 관련된 서비스를 지원하고 있는 부서에서 제공된 참고 자료</p>																						

평가영역	5. 지원서비스																							
세부지표	5-2. 진로 및 취업 지원서비스	지표유형	정량 및 정성지표																					
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																					
평가목적	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원들을 위한 진로 및 취업 지원 프로그램 파악을 통한 다양성의 양적 및 질적 제고 도모 																							
지표설명	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원들(여성 외국인, 장애인 등)을 위한 진로 및 취업 지원 프로그램 용어 정의 <ul style="list-style-type: none"> - 여성, 외국인, 장애인 등의 진로 및 취업을 지원하기 위한 다양한 프로그램 - 예: 경력개발센터에서 운영되는 외국인 학생 취업 지원 프로그램 등 ▶ 다양한 구성원들을 위한 진로 및 취업 지원 프로그램 목록 ▶ 프로그램 수와 프로그램에 참여한 학생의 수 																							
	<표 5-2-a> 진로 및 취업 지원 프로그램의 양적 현황																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>프로그램 명</th> <th>담당 부서</th> <th>프로그램 성격</th> <th>다양성관련요소</th> <th>참여 현황</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예)</td> <td>경력개발센터</td> <td>진로 지원</td> <td></td> <td>00 명</td> </tr> <tr> <td></td> <td>대학생활문화원</td> <td>취업 지원</td> <td></td> <td>00 명</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				프로그램 명	담당 부서	프로그램 성격	다양성관련요소	참여 현황	예)	경력개발센터	진로 지원		00 명		대학생활문화원	취업 지원		00 명					
	프로그램 명	담당 부서	프로그램 성격	다양성관련요소	참여 현황																			
	예)	경력개발센터	진로 지원		00 명																			
	대학생활문화원	취업 지원		00 명																				
<표 5-2-b> 진로 및 취업 지원 프로그램 수와 참여 학생 수의 목표치																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>프로그램 명</th> <th>2016학년도 실적</th> <th>2017학년도 목표치</th> <th>2017학년도 실적</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>프로그램 수</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>참여 학생 수</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				프로그램 명	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적	프로그램 수				참여 학생 수												
프로그램 명	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적																					
프로그램 수																								
참여 학생 수																								
<표 5-2-c> 진로 및 취업 지원 프로그램 수와 참여 학생 수의 목표치 타당성 및 달성도																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>목표치 적절성</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 50px;"></td> </tr> </tbody> </table>				목표치 적절성																				
목표치 적절성																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>목표치 달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 50px;"></td> </tr> </tbody> </table>				목표치 달성도																				
목표치 달성도																								

평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	프로그램 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
	참여학생 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
참고지표	-					
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원을 위한 진로 및 취업 관련 프로그램 계획서 ▶ 각 종 프로그램에 참여한 사람들의 수를 알 수 있는 참고 자료 					

평가영역	5. 지원서비스																									
세부지표	5-3. 정신 건강 및 상담 지원서비스	지표유형	정량 및 정성지표																							
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																							
평가목적	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원들을 정신 건강 서비스 파악을 통한 다양성의 양적 및 질적 제고 도모 																									
지표설명	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원들(여성, 외국인, 장애인 등)을 위한 정신 건강 서비스의 용어 정의 <ul style="list-style-type: none"> - 여성, 외국인, 장애인 등을 위한 정신 건강 및 상담 프로그램 및 서비스 지원 - 예: 인권 및 성희롱/성폭력 관련 상담 사례 수, 관련 교육 프로그램, 이수자 수 등 ▶ 다양한 구성원들을 위한 정신 건강 서비스 및 프로그램 목록 ▶ 서비스 제공 및 프로그램 수와 참여한 학생의 수 																									
	<표 5-3-a> 정신 건강 서비스의 양적 현황																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>다양성관련 요소</th> <th>담당 부서</th> <th>사례 현황 (수)</th> <th>사례 구분</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">2017 학년도 1학기</td> <td>예) 성소수자</td> <td>대학생활문화원</td> <td>00사례</td> <td>정신 건강</td> </tr> <tr> <td></td> <td>인권센터</td> <td>0사례</td> <td>성희롱</td> </tr> <tr> <td>외국인</td> <td>대학생활문화원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>장애인</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				학기	다양성관련 요소	담당 부서	사례 현황 (수)	사례 구분	2017 학년도 1학기	예) 성소수자	대학생활문화원	00사례	정신 건강		인권센터	0사례	성희롱	외국인	대학생활문화원			장애인			
	학기	다양성관련 요소	담당 부서	사례 현황 (수)	사례 구분																					
	2017 학년도 1학기	예) 성소수자	대학생활문화원	00사례	정신 건강																					
			인권센터	0사례	성희롱																					
		외국인	대학생활문화원																							
		장애인																								
	<표 5-3-b> 정신 건강 프로그램의 양적 현황																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>다양성관련 요소</th> <th>담당 부서</th> <th>프로그램 명</th> <th>참여자 수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">2017 학년도 1학기</td> <td>성소수자</td> <td>대학생활문화원</td> <td>대인관계향상집단</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>인권센터</td> <td>인권교육</td> <td></td> </tr> <tr> <td>외국인</td> <td>대학생활문화원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>장애인</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				학기	다양성관련 요소	담당 부서	프로그램 명	참여자 수	2017 학년도 1학기	성소수자	대학생활문화원	대인관계향상집단			인권센터	인권교육		외국인	대학생활문화원			장애인			
학기	다양성관련 요소	담당 부서	프로그램 명	참여자 수																						
2017 학년도 1학기	성소수자	대학생활문화원	대인관계향상집단																							
		인권센터	인권교육																							
	외국인	대학생활문화원																								
	장애인																									
<표 5-3-c> 정신 건강 서비스 및 프로그램 수, 참여 학생 수의 목표치																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>프로그램 명</th> <th>2016학년도 실적</th> <th>2017학년도 목표치</th> <th>2017학년도 실적</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>프로그램 수</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>참여학생 수</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				프로그램 명	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적	프로그램 수				참여학생 수														
프로그램 명	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적																							
프로그램 수																										
참여학생 수																										

	<p><표 5-3-d> 정신 건강 서비스 및 프로그램 수, 참여 학생 수의 목표치 타당성 및 달성도</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr style="background-color: #e0f0e0;"> <td colspan="2">목표치 적절성</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="height: 80px;"></td> </tr> <tr style="background-color: #e0f0e0;"> <td colspan="2">목표치 달성도</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="height: 80px;"></td> </tr> </table>	목표치 적절성				목표치 달성도													
목표치 적절성																			
목표치 달성도																			
<p>평가기준 (척도)</p>	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #e0f0e0;"> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>프로그램 수</td> <td>목표치 100% 달성</td> <td>-</td> <td>목표치 50% 달성</td> <td>-</td> <td>목표치 미달</td> </tr> <tr> <td>참여학생 수</td> <td>목표치 100% 달성</td> <td>-</td> <td>목표치 50% 달성</td> <td>-</td> <td>목표치 미달</td> </tr> </tbody> </table>	점수	4	3	2	1	0	프로그램 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달	참여학생 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
점수	4	3	2	1	0														
프로그램 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달														
참여학생 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달														
<p>참고지표</p>	<p>-</p>																		
<p>증빙자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원들을 위해 상담을 제공하는 부서/기관에서 진행된 사례 현황 자료 ▶ 각 종 정신건강 프로그램 계획서와 참여자의 수를 알 수 있는 참고 자료 																		

평가영역	5. 지원서비스																
세부지표	5-4. 기타 다양성 지원서비스	지표유형	정량 및 정성지표														
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)														
평가목적	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 구성원들을 위한 지원서비스 프로그램의 현황파악을 통한 다양성의 양적 및 질적 제고 도모 																
지표설명	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성 증진 지원서비스 용어 정의 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 구성원들을 대상으로 한 각 종 지원서비스 - 예: 교환학생을 위한 멘토링 프로그램, 외국인 학생을 위한 한국어 교육 프로그램, 장애인 학생을 위한 이동지원차량 운행 등 ▶ 다양한 구성원들을 위한 다양한 지원서비스 목록 ▶ 다양성 증진을 위한 지원서비스를 제공 받은 학생의 수(이용 현황) 																
	<표 5-4-a> 다양한 구성원들을 위한 지원서비스 양적 현황																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>지원서비스 명</th> <th>다양성 관련 요소</th> <th>담당부서</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017 학년도 1학기</td> <td>예) 한국어 교육</td> <td>외국인 학생들을 위한 한국어 교육</td> <td></td> </tr> <tr> <td>이동지원차량</td> <td>장애인 학생들을 위한 이동지원 차량</td> <td></td> </tr> <tr> <td>멘토링</td> <td>외국인 학생들을 위한 멘토링 서비스</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			학기	지원서비스 명	다양성 관련 요소	담당부서	2017 학년도 1학기	예) 한국어 교육	외국인 학생들을 위한 한국어 교육		이동지원차량	장애인 학생들을 위한 이동지원 차량		멘토링	외국인 학생들을 위한 멘토링 서비스	
	학기	지원서비스 명	다양성 관련 요소	담당부서													
	2017 학년도 1학기	예) 한국어 교육	외국인 학생들을 위한 한국어 교육														
이동지원차량		장애인 학생들을 위한 이동지원 차량															
멘토링		외국인 학생들을 위한 멘토링 서비스															
<표 5-4-b> 각 종 지원서비스를 제공 받은 학생 수와 목표치																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>2016학년도 실적</th> <th>2017학년도 목표치</th> <th>2017학년도 실적</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예)한국어 교육</td> <td>30</td> <td>32</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td></td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> </tbody> </table>			구분	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적	예)한국어 교육	30	32	34		25	26	27			
구분	2016학년도 실적	2017학년도 목표치	2017학년도 실적														
예)한국어 교육	30	32	34														
	25	26	27														
<표 5-4-c> 지원서비스 수혜 현황의 목표치 타당성 및 달성도																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>목표치 적절성</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 50px;"></td> </tr> </tbody> </table>			목표치 적절성														
목표치 적절성																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>목표치 달성도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 50px;"></td> </tr> </tbody> </table>			목표치 달성도														
목표치 달성도																	

평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	지원서비스 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
	수혜자 수	목표치 100% 달성	-	목표치 50% 달성	-	목표치 미달
참고지표	-					
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 외국인 집단을 위한 각 종 프로그램 계획서 ▶ 프로그램의 참여자의 수를 알 수 있는 참고 자료 					

평가영역	6. 프로그램																																								
세부지표	6-1. 교환학생 프로그램	지표유형	정량지표																																						
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																						
평가목적	▶ 교환학생 프로그램에 참여하는 대학 및 학생의 다양성 증진																																								
지표설명	<p>▶ 교환학생 프로그램의 용어 정의 - 본교 학생이 외국 대학에서 혹은 외국 대학 학생이 본교에서 수학할 수 있도록 마련된 프로그램</p> <p>▶ 서울대학교 학생이 해외 대학에서 혹은 해외 대학 학생이 서울대학교에서 공부할 수 있도록 마련된 프로그램의 종류, 참여 학생 수, 소속 대학 수, 지원서비스 등</p> <p><표 6-1-a> 교환학생 프로그램</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>프로그램 명</th> <th>참여 학생 명</th> <th>소속 대학</th> <th>지원서비스</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017 학년도 1학기</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2017 학년도 2학기</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					구분	프로그램 명	참여 학생 명	소속 대학	지원서비스	2017 학년도 1학기									소계				2017 학년도 2학기									소계				합계				
구분	프로그램 명	참여 학생 명	소속 대학	지원서비스																																					
2017 학년도 1학기																																									
	소계																																								
2017 학년도 2학기																																									
	소계																																								
합계																																									
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>참여 학생 수</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>소속 대학 수</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>지원서비스</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> </tbody> </table>					점수	4	3	2	1	0	참여 학생 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	소속 대학 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	지원서비스	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소												
점수	4	3	2	1	0																																				
참여 학생 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																																				
소속 대학 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																																				
지원서비스	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																																				

참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성위원회 Annual Report ▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서 ▶ 세계 고등교육 국제화 지표 분석 및 그 시사점
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교환학생 프로그램에 참여한 대학 및 학생 목록 ▶ 지원서비스 제공에 대한 안내가 담긴 자료 및 예산 지출 내역 등

평가영역	6. 프로그램																																	
세부지표	6-2. 학점교류제도	지표유형	정량지표																															
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																															
평가목적	▶ 학점교류제도에 참여하는 대학 및 학생의 다양성 증진																																	
지표설명	<p>▶ 학점교류제도의 용어 정의 - 본교 학생이 국내 타 대학에서 혹은 국내 타 대학 학생이 본교에서 수학할 수 있도록 마련된 프로그램</p> <p>▶ 본교 학생이 국내 타 대학에서 혹은 국내 타 대학 학생이 본교에서 수학할 수 있도록 마련된 프로그램의 종류, 참여 학생 수, 소속 대학 수, 지원서비스 등</p> <p><표 6-2-a> 학점교류제도</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>프로그램 명</th> <th>참여 학생 명</th> <th>소속 대학</th> <th>지원서비스</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017 학년도 1학기</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2017 학년도 2학기</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>소계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				구분	프로그램 명	참여 학생 명	소속 대학	지원서비스	2017 학년도 1학기					소계					2017 학년도 2학기					소계					합계				
구분	프로그램 명	참여 학생 명	소속 대학	지원서비스																														
2017 학년도 1학기																																		
소계																																		
2017 학년도 2학기																																		
소계																																		
합계																																		
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>참여 학생 수</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>소속 대학 수</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>지원서비스</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> </tbody> </table>					점수	4	3	2	1	0	참여 학생 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	소속 대학 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	지원서비스	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소					
점수	4	3	2	1	0																													
참여 학생 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																													
소속 대학 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																													
지원서비스	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																													
참고지표	<p>▶ 다양성위원회 Annual Report</p> <p>▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서</p>																																	
증빙자료	<p>▶ 학점교류제도에 참여한 대학 및 학생 목록</p> <p>▶ 지원서비스 제공에 대한 안내가 담긴 자료 및 예산 지출 내역 등</p>																																	

평가영역	6. 프로그램																																
세부지표	6-3. 교직원 교육 프로그램	지표유형	정량/정성지표																														
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	지표수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																														
평가목적	▶ 교직원 교육 프로그램에 있어서의 다양성 증진																																
지표설명	<p>▶ 교직원 교육 프로그램의 용어 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교직원의 교양 및 업무 능력 향상 등을 목적으로 실시되는 각종 교육 프로그램 - 예: 인권/성평등 교육, 신규임용교원 워크숍, 월례특강 <p>▶ 교직원 교육 프로그램의 수, 참여 인원, 다양성 관련 요소</p> <p><표 6-3-a> 교직원 교육 프로그램 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">일시</th> <th style="width: 30%;">프로그램 명</th> <th style="width: 20%;">참여 인원</th> <th style="width: 35%;">다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예: 2017.04.19.</td> <td>예: 4월 월례특강 장애의 이해와 지원</td> <td>예: 100명</td> <td>예: 장애인에 대한 인식 향상</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>				일시	프로그램 명	참여 인원	다양성 관련 요소	예: 2017.04.19.	예: 4월 월례특강 장애의 이해와 지원	예: 100명	예: 장애인에 대한 인식 향상													합계								
일시	프로그램 명	참여 인원	다양성 관련 요소																														
예: 2017.04.19.	예: 4월 월례특강 장애의 이해와 지원	예: 100명	예: 장애인에 대한 인식 향상																														
합계																																	
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">점수</th> <th style="width: 10%;">4</th> <th style="width: 10%;">3</th> <th style="width: 10%;">2</th> <th style="width: 10%;">1</th> <th style="width: 10%;">0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교직원 교육 프로그램 수</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>교직원 교육 프로그램 참여 인원</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">교직원 교육 프로그램의 다양성 관련 요소</td> <td>직전 학기 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 학기와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 학기 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>적절함</td> <td>-</td> <td>미흡함</td> <td>-</td> <td>없음</td> </tr> </tbody> </table>				점수	4	3	2	1	0	교직원 교육 프로그램 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	교직원 교육 프로그램 참여 인원	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	교직원 교육 프로그램의 다양성 관련 요소	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소	적절함	-	미흡함	-	없음
점수	4	3	2	1	0																												
교직원 교육 프로그램 수	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																												
교직원 교육 프로그램 참여 인원	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																												
교직원 교육 프로그램의 다양성 관련 요소	직전 학기 대비 증가	-	직전 학기와 동일	-	직전 학기 대비 감소																												
	적절함	-	미흡함	-	없음																												
참고지표	<p>▶ 다양성위원회 Annual Report</p> <p>▶ 서울대학교 운영성과 자체평가보고서</p>																																
증빙자료	▶ 교직원 교육 프로그램 일정표 및 자료집 등																																

평가영역	7. 인적구성																																						
세부지표	7-1. 인적 현황	지표유형	정량지표																																				
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																				
평가목적	▶ 서울대 재직/재적 구성원(학생, 교수, 교직원, 연구원)의 성별 및 다양성 현황을 확인함(예. 등록 장애인 재적 인원수 등)																																						
지표설명	▶ 인적현황에 대한 정의 - 해당 년도 서울대학교 재직/재적 구성원(학생, 교수, 교직원, 연구원)으로 집계된 인원수와 비율 - 서울대 구성원 중 학생/교수/교직원/연구원 집단의 성별 분포와 다양성 현황(외국인, 장애)을 확인함 <표 7-1-a> 서울대 구성원별 남녀 비율 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>구성원</th> <th>남(비율)</th> <th>여(비율)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>학생</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>교수</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>교직원</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>연구원</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>전체</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <표 7-1-b> 서울대 구성원별 외국인 및 장애인 비율 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>구성원</th> <th>외국인(비율)</th> <th>장애인(비율)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>학생</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>교수</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>교직원</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>연구원</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>전체</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>			구성원	남(비율)	여(비율)	학생			교수			교직원			연구원			전체			구성원	외국인(비율)	장애인(비율)	학생			교수			교직원			연구원			전체		
구성원	남(비율)	여(비율)																																					
학생																																							
교수																																							
교직원																																							
연구원																																							
전체																																							
구성원	외국인(비율)	장애인(비율)																																					
학생																																							
교수																																							
교직원																																							
연구원																																							
전체																																							
평가기준 (척도)	▶ 산출식 : 성별 서울대 구성원 집단의 성별 분포는 어떠한가? $\frac{\text{확인하려는 성별(남/여) 인원 수}}{\text{구성원별 전체 인원 수}} \times 100$																																						

▶ 산출식 : 다양성 현황
 서울대 구성원의 다양성 현황은 어떠한가?

$$\frac{\text{외국인 또는 장애인에 속하는 인원 수}}{\text{구성원별 전체 인원 수}} \times 100$$

[평가내용 및 점수]

점수	4	3	2	1	0
성별	남녀 성비의 차이가 평균 20% 이하	남녀 성비의 차이가 평균 20% 초과 30% 이하	남녀 성비의 차이가 평균 30% 초과 40% 이하	남녀 성비의 차이가 평균 40% 초과 50% 이하	0
외국인	평균 15% 이상	평균 15% 미만 10% 이상	평균 10% 미만 5% 이상	평균 5% 미만	해당 없음
장애인	평균 3% 이상	평균 3% 미만 2% 이상	평균 2% 미만 1% 이상	평균 1% 미만	

참고지표

- ▶ 다양성 위원회 annual report
- ▶ 다문화지표개발연구

증빙자료

- ▶ 서울대 인적 구성 관련 통계자료

평가영역	7. 인적구성																																																																																																																																																	
세부지표	7-2. 다양한 신입생의 인적 현황	지표유형	정량지표																																																																																																																																															
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																																																																																																																															
평가목적	▶ 서울대 신입생들의 다양성 현황 지표를 통해 다양성 여부를 확인함																																																																																																																																																	
지표설명	<p>▶ 신입생 현황에 대한 용어 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해당 년도 서울대학교에 입학하는 신입생 구성원 중 다양성 현황의 수와 비율(예. 외국인, 장애인, 사회적 배려 대상자-기초 생활 수급자, 지역균형 대상자 등-, 여성 등) - 장애인은 장애인복지법 시행령에 제시된 기준에 해당하는 자를 말함 <p><표 7-2-a> 해외 국적자 신입생 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">단과대(전공)</th> <th style="width: 33%;">국가명</th> <th style="width: 33%;">인원</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>중국</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>베트남</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><표 7-2-b> 장애유형별 신입생 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">장애유형</th> <th colspan="6">등급</th> <th rowspan="2">총계</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>지체장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>뇌병변장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>시각장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>청각장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>언어장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>안면장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>신장장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>심장장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>간장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>호흡기장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>장루·요루장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>간질장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>지적장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>자폐성장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>정신장애</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>			단과대(전공)	국가명	인원		중국			베트남		장애유형	등급						총계	1	2	3	4	5	6	지체장애								뇌병변장애								시각장애								청각장애								언어장애								안면장애								신장장애								심장장애								간장애								호흡기장애								장루·요루장애								간질장애								지적장애								자폐성장애								정신장애							
	단과대(전공)	국가명	인원																																																																																																																																															
		중국																																																																																																																																																
		베트남																																																																																																																																																
장애유형	등급						총계																																																																																																																																											
	1	2	3	4	5	6																																																																																																																																												
지체장애																																																																																																																																																		
뇌병변장애																																																																																																																																																		
시각장애																																																																																																																																																		
청각장애																																																																																																																																																		
언어장애																																																																																																																																																		
안면장애																																																																																																																																																		
신장장애																																																																																																																																																		
심장장애																																																																																																																																																		
간장애																																																																																																																																																		
호흡기장애																																																																																																																																																		
장루·요루장애																																																																																																																																																		
간질장애																																																																																																																																																		
지적장애																																																																																																																																																		
자폐성장애																																																																																																																																																		
정신장애																																																																																																																																																		

	<표 7-2-c> 특별전형별 신입생 현황					
	사회적 배려 대상자 전형	선발 인원			등록 인원	
	기회균형 선발 특별전형					
	지역균형 대상자 특별전형					
평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	해외 국적자 신입생	6개국 이상	4~5개국	2~3개국	1개국	해당 없음
	장애유형별 신입생	4개 장애유형 이상	3개 장애유형	2개 장애유형	1개 장애유형	해당 없음
특별전형별 신입생	선발인원 대비 등록인원 90% 이상	선발인원 대비 등록인원 80% 이상	선발인원 대비 등록인원 60% 이상	선발인원 대비 등록인원 40% 이상	선발인원 대비 등록인원 40% 미만	
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성 위원회 annual report ▶ 다문화지표개발연구 					
증빙자료	▶ 외국인, 장애인, 특별전형자 확인이 가능한 교내 통계자료					

평가영역	7. 인적구성																																																								
세부지표	7-3. 양성평등대표성	지표유형	정량지표																																																						
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																																						
평가목적	▶ 서울대 대표성 의사결정기구의 성별 참여 비율을 통해 다양성 여부를 확인함																																																								
지표설명	▶ 양성평등대표성에 대한 정의 - 서울대학교 구성원 중 여성의 교내 대표성 의사결정기구 참여 비율(예. 주요 심의 위원회, 주요 보직 등)																																																								
	<표 7-3-a> 서울대 교내 대표성 의사결정기구 성별 비율 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #e0f0e0;"> <th colspan="2">구분</th> <th>총 인원</th> <th>여성 인원</th> <th>비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">교원</td> <td>단과대학장</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>전문대학원장</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>주요 심의위원회*</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>처장</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>부처장</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="7">직원</td> <td>과장</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>행정관</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>담당관</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>선임주무관</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>주무관</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>실무관</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>실무관 시보</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			구분		총 인원	여성 인원	비율	교원	단과대학장				전문대학원장				주요 심의위원회*				처장				부처장				직원	과장				행정관				담당관				선임주무관				주무관				실무관				실무관 시보		
구분		총 인원	여성 인원	비율																																																					
교원	단과대학장																																																								
	전문대학원장																																																								
	주요 심의위원회*																																																								
	처장																																																								
	부처장																																																								
직원	과장																																																								
	행정관																																																								
	담당관																																																								
	선임주무관																																																								
	주무관																																																								
	실무관																																																								
	실무관 시보																																																								
평가기준 (척도)	▶ 산출식: 서울대 교내 대표성 의사결정기구 성별 비율 $\frac{\text{기구별 여성 인원 수}}{\text{기구별 전체 인원 수}} \times 100$																																																								

*주요 심의위원회: 평의원회, 학사위원회, 재경위원회, 기초학문진흥위원회, 장학복지위원회, 교원 인사위원회, 직원인사위원회, 기획위원회, 교육위원회, 대학원위원회, 기초교육위원회, 학사운영위원회, 미래연구위원회, 연구운영위원회, 정보화위원회, 연구진실성위원회, 자체평가위원회, 등록금심의위원회

[평가내용 및 점수]					
점수	4	3	2	1	0
서울대 교내 대표성 의사 결정기구 성별 비율	남녀 성비의 차이가 평균 20% 이하	남녀 성비의 차이가 평균 20% 초과 30% 이하	남녀 성비의 차이가 평균 30% 초과 40% 이하	남녀 성비의 차이가 평균 40% 초과 50% 이하	0
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성 위원회 annual report ▶ 다문화지표개발연구 				
증빙자료	▶ 교내 임직원의 성별이 확인 가능한 서울대 내 통계자료				

평가영역	7. 인적구성																															
세부지표	7-4. 출신 국가	지표유형	정량지표																													
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																													
평가목적	▶ 서울대 구성원들의 국적(권역) 지표를 통해 다양성 여부를 확인함																															
지표설명	<p>▶ 출신 국가에 대한 정의 - 단과대 구성원(학생, 교수, 교직원, 연구원)별 출신국가의 분포</p> <p><표 7-4-a> 단과대 구성원별 출신국가 분포</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>소속(단과대)</th> <th>구분</th> <th>국적수</th> <th colspan="3">해외국적자 인원</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">예) 사범대</td> <td>학생</td> <td></td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>교원</td> <td></td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>연구원</td> <td></td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>직원</td> <td></td> <td colspan="3"></td> </tr> </tbody> </table>					소속(단과대)	구분	국적수	해외국적자 인원			예) 사범대	학생					교원					연구원					직원				
소속(단과대)	구분	국적수	해외국적자 인원																													
예) 사범대	학생																															
	교원																															
	연구원																															
	직원																															
평가기준 (척도)	<p>▶ 산출식 : 국적수 해외 국적을 가진 구성원(학생, 교원, 직원, 연구원)이 얼마나 있는가?</p> <p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>해외 국적자 신입생</td> <td>평균 6개국 이상</td> <td>평균 4~5개국</td> <td>평균 2~3개국</td> <td>평균 1개국</td> <td>해당 없음</td> </tr> </tbody> </table>					점수	4	3	2	1	0	해외 국적자 신입생	평균 6개국 이상	평균 4~5개국	평균 2~3개국	평균 1개국	해당 없음															
점수	4	3	2	1	0																											
해외 국적자 신입생	평균 6개국 이상	평균 4~5개국	평균 2~3개국	평균 1개국	해당 없음																											
참고지표	<p>▶ 다양성 위원회 annual report ▶ 다문화지표개발연구</p>																															
증빙자료	▶ 해당 학생이 외국인임을 증빙할 수 있는 목록 및 증빙자료																															

평가영역	8. 문화개선																		
세부지표	8-1. 문화 예술 영역	지표유형	정량지표																
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																
평가목적	▶ 서울대학교 내에서 다양성 증진을 위한 활동이 학교 및 학생 차원에서 이루어지고 있는지 확인함																		
지표설명	▶ 문화 예술 영역에 대한 용어 정의 - 여성, 외국인, 장애인 관련 중앙 및 단과대 동아리 수, 축제 부스 수, 참여자 수 등을 통한 다양성 평가																		
	<p><표 8-1-a> 다양성 증진(예. 여성, 외국인, 장애인, 기초생활 수급자) 관련 동아리 수 및 참여자수</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>동아리 명</th> <th>소속 (중앙, 단과)</th> <th>참여 인원</th> <th>다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예) SNU Buddy</td> <td>중앙</td> <td>30</td> <td>외국인 학생 친구 만들기</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			동아리 명	소속 (중앙, 단과)	참여 인원	다양성 관련 요소	예) SNU Buddy	중앙	30	외국인 학생 친구 만들기								
	동아리 명	소속 (중앙, 단과)	참여 인원	다양성 관련 요소															
	예) SNU Buddy	중앙	30	외국인 학생 친구 만들기															
<p><표 8-1-b> 다양성 증진(예. 여성, 외국인, 장애인, 기초생활 수급자) 관련 축제 부스 수</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>축제명</th> <th>동아리 명</th> <th>소속 (중앙, 단과)</th> <th>다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예) 관음증</td> <td>TurnToAble</td> <td>중앙</td> <td>장애인식개선 UCC 공모전</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			축제명	동아리 명	소속 (중앙, 단과)	다양성 관련 요소	예) 관음증	TurnToAble	중앙	장애인식개선 UCC 공모전									
축제명	동아리 명	소속 (중앙, 단과)	다양성 관련 요소																
예) 관음증	TurnToAble	중앙	장애인식개선 UCC 공모전																
평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]																		
	다양성 증진 관련 동아리 수, 참여자 수, 및 축제 부스 수																		
	점수	4	3	2	1	0													
다양성 증진 관련 동아리 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소														
다양성 증진 관련 동아리 참여자 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소														
다양성 증진 관련 축제 부스 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소														
참고지표	▶ 문화다양성 지표개발 기초연구 ▶ 다문화지표 개발연구(한국문화관광연구원, 2009)																		
증빙자료	▶ 동아리 설명자료, 축제 증거사진 등 확인 가능한 증빙자료																		

평가영역	9. 여건개선																										
세부지표	9-1. 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계	지표유형	정성지표																								
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input checked="" type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																								
평가목적	▶ 다양성을 증진 시킬 수 있는 지역 사회 기관 발굴 및 연계(예. 다문화 지원센터, 지역 복지 기관 등)																										
지표설명	<p>▶ 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계에 대한 용어 정의</p> <p>- 다양성 증진을 목적으로 하거나 다양성과 관련된 대상(예. 여성, 외국인, 장애인, 사회적 배려 대상자)을 지원하는 학교 밖 민간 시설과의 연계 및 협력 사업</p> <p><표 9-1-a> 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>년도</th> <th>지역기관 명</th> <th>서비스 종류</th> <th>교내 구성원 참여자 수</th> <th>교내 담당부서/단체</th> <th>다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017년도</td> <td>예) 건강가정 지원센터</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					년도	지역기관 명	서비스 종류	교내 구성원 참여자 수	교내 담당부서/단체	다양성 관련 요소	2017년도	예) 건강가정 지원센터										합계				
년도	지역기관 명	서비스 종류	교내 구성원 참여자 수	교내 담당부서/단체	다양성 관련 요소																						
2017년도	예) 건강가정 지원센터																										
	합계																										
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>다양성 관련 외부 민간기관 협력 횟수</td> <td>직전 년도 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 년도와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 년도 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>다양성 관련 외부 민간기관 협력 교내 구성원 참여자 수</td> <td>직전 년도 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 년도와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 년도 대비 감소</td> </tr> </tbody> </table>					점수	4	3	2	1	0	다양성 관련 외부 민간기관 협력 횟수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소	다양성 관련 외부 민간기관 협력 교내 구성원 참여자 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소				
점수	4	3	2	1	0																						
다양성 관련 외부 민간기관 협력 횟수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소																						
다양성 관련 외부 민간기관 협력 교내 구성원 참여자 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소																						
참고지표	<p>▶ 탈북청소년교육지원센터 사업평가, 꿈드림센터 평가지표</p> <p>▶ 다문화지표 개발연구(한국문화관광연구원, 2009)</p>																										
증빙자료	▶ 지역기관 설명자료, 협력 및 지원 서비스 관련 자료나 보고서, 협약서 등																										

평가영역	9. 여건개선																										
세부지표	9-2. 다양성 증진 문화 활동	지표유형	정성지표																								
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																								
평가목적	▶ 교내 및 기관별 다양성 증진을 위한 개선활동(예. 여성 주간, 장애인의 날 등) 종류, 실시 횟수, 참여자수 파악을 통해 다양성 증진 정도를 확인함																										
지표설명	<p>▶ 다양성 증진 문화 활동에 대한 용어 정의</p> <p>- 학교, 단과대, 교내 기관 차원에서 다양성 증진을 위한 개선활동(예. 여성 주간, 장애인의 날 등) 종류, 실시 횟수, 참여자수</p> <p><표 9-2-a> 다양성 증진 문화 활동성과</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">년도</th> <th style="width: 30%;">서비스/프로그램 / 캠페인 명</th> <th style="width: 20%;">교내 구성원 참여자 수</th> <th style="width: 15%;">담당부서</th> <th style="width: 25%;">다양성 관련 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017년도</td> <td>예) 여성주간</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				년도	서비스/프로그램 / 캠페인 명	교내 구성원 참여자 수	담당부서	다양성 관련 요소	2017년도	예) 여성주간												합계				
년도	서비스/프로그램 / 캠페인 명	교내 구성원 참여자 수	담당부서	다양성 관련 요소																							
2017년도	예) 여성주간																										
합계																											
평가기준 (척도)	<p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">점수</th> <th style="width: 15%;">4</th> <th style="width: 15%;">3</th> <th style="width: 15%;">2</th> <th style="width: 15%;">1</th> <th style="width: 15%;">0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>다양성 증진 문화활동의 개수</td> <td>직전 년도 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 년도와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 년도 대비 감소</td> </tr> <tr> <td>다양성 증진 문화활동의 교내 구성원 참여자 수</td> <td>직전 년도 대비 증가</td> <td>-</td> <td>직전 년도와 동일</td> <td>-</td> <td>직전 년도 대비 감소</td> </tr> </tbody> </table>					점수	4	3	2	1	0	다양성 증진 문화활동의 개수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소	다양성 증진 문화활동의 교내 구성원 참여자 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소				
점수	4	3	2	1	0																						
다양성 증진 문화활동의 개수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소																						
다양성 증진 문화활동의 교내 구성원 참여자 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소																						
참고지표	<p>▶ 문화다양성 지표개발 기초연구</p> <p>▶ 다문화지표 개발연구(한국문화관광연구원, 2009)</p>																										
증빙자료	▶ 다양성 증진 문화활동 홍보지, 프로그램북, 증거사진 등 확인 가능한 증빙자료																										

평가영역	10. 운영현황																																						
세부지표	10-1. 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	지표유형	정량지표																																				
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																				
평가목적	▶ 서울대학교 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황을 통해 다양성 증진을 위한 제도의 시행 수준을 확인함																																						
지표설명	▶ 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황에 대한 용어 정의 - 근로기준법, 남녀고용법, 서울대학교 내부규정 등에서 제시한 근로자의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직과 관련된 기준																																						
	<p><표 10-1-a> 교직원의 출산휴가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #e0f0e0;"> <th colspan="2">구분</th> <th>교원</th> <th>직원</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">출산휴가</td> <td>출산휴가 사용인원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>육아휴직 신청 가능 인원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">육아휴직</td> <td>육아휴직 사용인원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>육아휴직 1인 평균 사용 시간</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>수혜 비율*</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>질병휴직 신청 고려(?) 인원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">질병휴직</td> <td>질병휴직 사용인원</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>질병휴직 1인 평균 사용 시간</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>질병휴직 수혜 비율**</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			구분		교원	직원	출산휴가	출산휴가 사용인원			육아휴직 신청 가능 인원			육아휴직	육아휴직 사용인원			육아휴직 1인 평균 사용 시간			수혜 비율*			질병휴직 신청 고려(?) 인원			질병휴직	질병휴직 사용인원			질병휴직 1인 평균 사용 시간			질병휴직 수혜 비율**				
구분		교원	직원																																				
출산휴가	출산휴가 사용인원																																						
	육아휴직 신청 가능 인원																																						
육아휴직	육아휴직 사용인원																																						
	육아휴직 1인 평균 사용 시간																																						
	수혜 비율*																																						
	질병휴직 신청 고려(?) 인원																																						
질병휴직	질병휴직 사용인원																																						
	질병휴직 1인 평균 사용 시간																																						
	질병휴직 수혜 비율**																																						
평가기준 (척도)	<p>▶ 산출식</p> <p>*육아휴직 수혜 비율</p> $\frac{\text{육아휴직 사용인원}}{\text{육아휴직 신청 가능 인원}} \times 100$ <p>**질병휴직 수혜 비율</p> $\frac{\text{질병휴직 사용인원}}{\text{질병휴직 신청 고려(?) 인원}} \times 100$																																						

	[평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	육아휴직 수혜비율	100%	100% 미만 80% 이상	80% 미만 60% 이상	60% 미만 40% 이상	40% 미만
질병휴직 수혜비율	100%	100% 미만 80% 이상	80% 미만 60% 이상	60% 미만 40% 이상	40% 미만	
참고지표	▶ 다양성 위원회 annual report					
증빙자료	▶ 임신 확인증, 가족관계증명서, 진단서 등 확인 가능한 증빙자료					

평가영역	10. 운영현황				
세부지표	10-2. 기숙사 이용 현황	지표유형	정량지표 및 정성평가		
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)		
평가목적	▶ 서울대학교 내 기숙사 시설이 다양성 증진을 위해 얼마나 개방되어 있는지를 확인함				
지표설명	▶ 기숙사 이용 현황에 대한 용어 정의 - 기숙사 이용 총인원, 외국인 기숙사 실거주 인원 및 수용 수준, 이용자 대비 대기자 비율, 기숙사 이용자 수(예. 외국인 및 사회적 배려 대상자 등)				
	<표 10-2-a> 기숙사별 이용 현황				
평가기준 (척도)	▶ 산출식 대기자 비율 $1 - \frac{\text{실거주 인원}}{\text{신청 인원}} \times 100$				

[평가내용 및 점수]		점수	4	3	2	1	0
		학부기숙사 대기자 비율	지체부자유자	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만
사회적 배려 대상자*	40% 미만		40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
외국인	40% 미만		40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
대학원 기숙사 대기자 비율	지체부자유자	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
	사회적 배려 대상자*	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
	외국인	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
외국인 기숙사 대기자 비율	지체부자유자	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
	사회적 배려 대상자*	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
	외국인	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
가족생활동 대기자 비율	지체부자유자	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
	사회적 배려 대상자*	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
	외국인	40% 미만	40% 이상 50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상	
참고지표	▶ 다양성 위원회 annual report						
증빙자료	▶ 교내 기숙사별 지원자 및 등록자, 대기자 등 확인 가능한 증빙자료						

평가영역	10. 운영현황																										
세부지표	10-3. 해외 교류협력	지표유형	정량지표																								
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input checked="" type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																								
평가목적	▶ 학교 및 단과대 차원에서 다양성 증진을 위해 해외 대학 및 연구기관들과 교류 및 협력을 한 노력의 수준을 확인하고자 함																										
지표설명	▶ 해외 교류협력에 대한 용어 정의 - 학교 및 단과대(학부, 학과 포함) 차원에서 해외에 있는 대학 및 연구기관들과 얼마나 많은 MOU를 추진하였는지에 대한 건수																										
	<p><표 10-3-a> 교류 협정 추진 해외 대학 및 연구기관 수, MOU 추진 건수</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>년도</th> <th>기관명</th> <th>기관 소속 국가</th> <th>협약 내용</th> <th>협약 기간</th> <th>협약 부서</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">2017</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					년도	기관명	기관 소속 국가	협약 내용	협약 기간	협약 부서	2017															
	년도	기관명	기관 소속 국가	협약 내용	협약 기간	협약 부서																					
2017																											
<p><표 10-3-b> MOU가 교내 다양성 증진에 가져오는 효과에 대한 타당성 기술</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>																											
평가기준 (척도)	[평가내용 및 점수]																										
	점수	4	3	2	1	0																					
	MOU 추진 건수	2	-	1	-	0																					
당해 MOU 기관수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도와 동일	-	직전 년도 대비 감소																						
참고지표	▶ 서울대 운영성과 보고서																										
증빙자료	▶ MOU 협약서, 사진 등 확인 가능한 증빙자료																										

평가영역	11. 만족도																																
세부지표	11-1. 프로그램 만족도	지표유형	정량지표																														
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																														
평가목적	▶ 다양성 증진 관련 프로그램에 참여한 구성원들의 만족도를 평가하여 지원 프로그램의 품질을 제고하도록 함																																
지표설명	▶ 다양성 프로그램의 용어 정의 - 다양한 구성원(장애인, 여성, 외국인, 사회배려대상자 등)을 대상으로 실시된 프로그램 - 서울대학교의 다양성 수준 향상을 목적으로 구성원(교원, 직원, 연구원, 학생)을 대상으로 실시된 프로그램 - 예: 멘토링 프로그램, 외국인 학생 지원 프로그램, 해외 교환학생 프로그램, 직원 교육프로그램 등 ▶ 다양성 및 이를 통한 구성원의 역량 증진을 위해 제공되고 있는 다양성 프로그램 운영여부 ▶ 프로그램의 질적 제고를 위해 마련된 설문조사를 충실하게 실시하고 있는지 여부 <표 11-1-a> 다양성 관련 프로그램 및 설문조사 실시 현황 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>학기</th> <th>프로그램명</th> <th>프로그램 유형</th> <th>다양성 관련 프로그램 성격</th> <th>설문조사 실시 유무</th> <th>만족도 평균</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>예) 2017학년도 1학기</td> <td>0000</td> <td>해외 교환학생 프로그램</td> <td>다양성 인식증진</td> <td>실시</td> <td>4.80</td> </tr> <tr> <td>예) 2017학년도 2학기</td> <td>0000</td> <td>외국인 학생 지원 프로그램</td> <td>다양한 구성원(외국인) 학교/직업적응 지원</td> <td>미실시</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>			학기	프로그램명	프로그램 유형	다양성 관련 프로그램 성격	설문조사 실시 유무	만족도 평균	예) 2017학년도 1학기	0000	해외 교환학생 프로그램	다양성 인식증진	실시	4.80	예) 2017학년도 2학기	0000	외국인 학생 지원 프로그램	다양한 구성원(외국인) 학교/직업적응 지원	미실시	-												
학기	프로그램명	프로그램 유형	다양성 관련 프로그램 성격	설문조사 실시 유무	만족도 평균																												
예) 2017학년도 1학기	0000	해외 교환학생 프로그램	다양성 인식증진	실시	4.80																												
예) 2017학년도 2학기	0000	외국인 학생 지원 프로그램	다양한 구성원(외국인) 학교/직업적응 지원	미실시	-																												
평가기준 (척도)	▶ 프로그램 만족도 문항 (4점 = 매우 그렇다, 3점 = 그렇다, 2점 = 보통이다, 1점 = 그렇지 않다, 0 = 전혀 그렇지 않다) ① 본 프로그램의 전반적인 구성 및 내용에 만족한다. ② 내용전달이 효율적으로 이루어졌다. ③ 본 프로그램은 서울대학교의 다양성을 증진시키기 위한 프로그램으로 타당하다. ④ 본 프로그램을 통해 다양성에 대한 나의 인식에 긍정적인 변화가 생겼다. ⑤ 본 프로그램을 다른 사람에게 추천할 의향이 있다. ⑥ 본 프로그램이 개선되었으면 하는 부분이 있다면 자유롭게 적어주세요.																																

	<p>▶ 점수 산출 기준</p> <ul style="list-style-type: none"> - 만족도 조사 실시 실적 $\frac{\text{만족도 실시 프로그램 수}}{\text{제공된 총 프로그램 수}} \times 100$ <ul style="list-style-type: none"> - 평균 프로그램 만족도: ⑥문항을 제외한 문항들로 점수 산출 <p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" data-bbox="363 562 1406 824"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>만족도 조사 실시 실적</td> <td>100%</td> <td>80% 이상</td> <td>50% 이상</td> <td>30% 미만</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>평균 프로그램 만족도</td> <td>(3.5점 이상) 매우 우수</td> <td>(3.0점 이상) 우수</td> <td>(2.0점 이상) 보통</td> <td>(2.0점 이하) 미흡</td> <td>해당 없음</td> </tr> </tbody> </table>	점수	4	3	2	1	0	만족도 조사 실시 실적	100%	80% 이상	50% 이상	30% 미만	0	평균 프로그램 만족도	(3.5점 이상) 매우 우수	(3.0점 이상) 우수	(2.0점 이상) 보통	(2.0점 이하) 미흡	해당 없음
점수	4	3	2	1	0														
만족도 조사 실시 실적	100%	80% 이상	50% 이상	30% 미만	0														
평균 프로그램 만족도	(3.5점 이상) 매우 우수	(3.0점 이상) 우수	(2.0점 이상) 보통	(2.0점 이하) 미흡	해당 없음														
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다문화지표개발연구 ▶ 서울대학교 자체평가 																		
증빙자료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성 프로그램 타당성을 증명할 수 있는 프로그램 운영계획서 ▶ 프로그램별 완료된 만족도 설문지 																		

평가영역	11. 만족도																																		
세부지표	11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	지표유형	정량지표																																
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																																
평가목적	<p>▶ 다양성을 수용하는 서울대학교 조직문화에 대한 구성원들의 전반적인 만족도를 통해 교내의 다양성 조직문화 개선 수준을 확인함</p>																																		
지표설명	<p>▶ 다양성을 수용하는 조직문화에 대한 용어 정의 - 서울대학교 구성원이 속한 조직(예: 업무부서, 전공, 연구실 등)이 전반적으로 다양성을 수용하고 인식하는 수준 및 분위기 ▶ 서울대학교 다양성 친화 환경 조성 및 유지를 위해 고안된 설문조사를 연1회 기관별로 충실하게 실시하고 있는지 여부</p> <p><표 11-2-a> 다양성 조직문화 만족도 설문 실시 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="4">2016학년도(전년도)</th> <th colspan="4">2017학년도(해당년도)</th> </tr> <tr> <th>학기</th> <th>기관명</th> <th>대상</th> <th>만족도 평균</th> <th>학기</th> <th>기관명</th> <th>대상</th> <th>만족도 평균</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2학기</td> <td>사범대학교 행정실</td> <td>직원</td> <td>3.00</td> <td>1학기</td> <td>사범대학교 행정실</td> <td>직원</td> <td>3.50</td> </tr> <tr> <td colspan="4">전년도 대비 만족도 증가율</td> <td colspan="4"></td> </tr> </tbody> </table>			2016학년도(전년도)				2017학년도(해당년도)				학기	기관명	대상	만족도 평균	학기	기관명	대상	만족도 평균	2학기	사범대학교 행정실	직원	3.00	1학기	사범대학교 행정실	직원	3.50	전년도 대비 만족도 증가율							
2016학년도(전년도)				2017학년도(해당년도)																															
학기	기관명	대상	만족도 평균	학기	기관명	대상	만족도 평균																												
2학기	사범대학교 행정실	직원	3.00	1학기	사범대학교 행정실	직원	3.50																												
전년도 대비 만족도 증가율																																			
평가기준 (척도)	<p>▶ 다양성을 수용하는 서울대학교 조직문화 만족도 문항 (4점 = 매우 그렇다, 3점 = 그렇다, 2점 = 보통이다, 1점 = 그렇지 않다, 0 = 전혀 그렇지 않다)</p> <p>① 나는 내가 속한 조직문화에 만족한다. ② 나는 내가 속한 조직 구성원들과 친밀한 관계를 형성하고 있다. ③ 업무(또는 학업) 결과 평가에 있어 차별이 존재한다. ④ 업무(또는 학업) 과정에서 나는 자유롭게 의견을 말할 수 있다. ⑤ 직위에 상관없이 업무(또는 학업) 과정에서 모두에게 동일한 기회가 주어진다. ⑥ 귀하가 속한 조직문화가 개선되었으면 하는 점이 있다면 자유롭게 적어주세요.</p> <p>▶ 점수 산출 기준 - 전년 대비 만족도 평균 변화 또는 유지 비율 - 평균 다양성 조직문화 만족도: ⑥문항을 제외한 문항들로 점수 산출</p>																																		

[평가내용 및 점수]					
점수	4	3	2	1	0
만족도 조사 실시 실적	100%	80% 이상	50% 이상	30% 미만	0
해당년도 조직문화 평균 만족도	(3.5점 이상) 매우 우수	(3.0점 이상) 우수	(2.0점 이상) 보통	(2.0점 이하) 미흡	해당 없음
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다문화지표개발연구 ▶ 다문화수용성 측정 지수 ▶ 서울대학교 자체평가 				
증빙자료	▶ 기관별 완료된 조직문화 만족도 설문지				

평가영역	11. 만족도														
세부지표	11-3. 다양성 친화적 캠퍼스 만족도	지표유형	정성지표												
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)												
평가목적	▶ 구성원이 인식하는 만족도를 평가하여 다양성 친화적 캠퍼스를 조성하기 위해 실시된 서울대학교의 노력을 질적으로 파악하고자 함														
지표설명	▶ 다양성 친화적 캠퍼스에 대한 용어 정의 - 다양한 구성원에 대한 고려가 서울대학교 서비스 또는 업무 환경 전반에서 고려되고 있는지 여부 ▶ 서울대학교의 다양성 친화도 캠퍼스를 충분히 설명할 수 있는 한 개인의 사례 제시 <표-11-3-a> 다양성 친화적 캠퍼스 인터뷰 사례보고 <div style="border: 1px solid black; height: 80px; width: 100%;"></div>														
평가기준 (척도)	▶ 서울대학교의 다양성 친화적 캠퍼스를 설명할 수 있는 구성원을 대상으로 인터뷰를 실시하며, 서울대학교의 다양성 친화적 수준을 3가지 항목을 기준으로 평가함 ① 다양성 친화적 수준 실태: 다양성 친화적 캠퍼스 환경실태를 충분히 보여줄 수 있는 기술 ② 개선 내용 : 학내 다양성 관련 구체적인 분위기의 전환 또는 개선 내용과 이에 대한 구성원의 평가 ③ 가시적 성과 : 다양성 친화적 캠퍼스의 가시적인 성과 *예: 자유로운 출산휴가 사용, 공식 문서에서 다양성에 대한 배려(용어 및 양식) 등 [평가내용 및 점수] <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>점수</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>만족도 조사 실시 실적</td> <td>매우 우수</td> <td>우수</td> <td>보통</td> <td>미흡</td> <td>해당 없음</td> </tr> </table>			점수	4	3	2	1	0	만족도 조사 실시 실적	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음
점수	4	3	2	1	0										
만족도 조사 실시 실적	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음										
참고지표	▶ 다문화지표개발연구 ▶ 다문화수용성 측정 지수 ▶ 서울대학교 자체평가														
증빙자료	▶ 다양성 친화적 캠퍼스 만족도 인터뷰 전사내용 ▶ 인터뷰를 증빙할 수 있는 관련 예산 서류														

평가영역	12. 공동체기여																				
세부지표	12-1. 다양한 구성원에 대한 인식개선	지표유형	정량지표																		
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																		
평가목적	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성에 대한 구성원들의 인식개선 정도를 파악하여 서울대학교 전체의 다양성 인식 수준을 확인하고 향후 발전 계획 수립을 위한 기초자료로 활용함 																				
지표설명	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양성 인식수준을 확인하기 위하여 Mor Barak(1988)가 개발하고 김세경(2013)이 번안한 다양성 인식 척도 16문항 중 5문항을 수정, 보완하여 사용함 ① 나는 인종, 성별, 성적지향, 종교 또는 나이로 인해 조직에서 다르게 대우 받는다고 느낀다. ② 우리 조직은 구성원의 기술과 능력에 기초한 과제를 부여한다. ③ 우리 조직에 있는 다양한 그룹의 문화적 규범에 대해 더 많이 아는 것은 내가 업무(또는 학업)를 보다 효과적으로 수행하는데 도움을 줄 수 있다. ④ 나는 다양한 구성원이 가지는 다양한 관점이 조직에 가치를 더한다고 생각한다. ⑤ 나는 나와는 다른 배경을 가진 구성원과 함께 있을 때 마음이 편하다. 																				
평가기준 (척도)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 서울대학교 구성원들의 다양성 수준을 확인하기 위하여 연1회 기관별 구성원들을 대상으로 한 설문조사를 실시하고 인식개선 수준을 종단적으로 살펴보아 지속적인 개선 또는 유지 정도를 파악함 ▶ 점수 산출 기준 <p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>연1회 다양성 인식 조사 실시 실적</td> <td>실시</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>미실시</td> </tr> <tr> <td>다양성 인식수준</td> <td>(3.5점 이상) 매우 우수</td> <td>(3.0점 이상) 우수</td> <td>(2.0점 이상) 보통</td> <td>(2.0점 이하) 미흡</td> <td>해당 없음</td> </tr> </tbody> </table>			점수	4	3	2	1	0	연1회 다양성 인식 조사 실시 실적	실시	-	-	-	미실시	다양성 인식수준	(3.5점 이상) 매우 우수	(3.0점 이상) 우수	(2.0점 이상) 보통	(2.0점 이하) 미흡	해당 없음
점수	4	3	2	1	0																
연1회 다양성 인식 조사 실시 실적	실시	-	-	-	미실시																
다양성 인식수준	(3.5점 이상) 매우 우수	(3.0점 이상) 우수	(2.0점 이상) 보통	(2.0점 이하) 미흡	해당 없음																
참고지표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다문화지표개발연구 ▶ 다문화수용성 측정 지수 개발 ▶ 문화다양성지표 																				
증빙자료	▶ 기관별 완료된 다양성 인식조사 설문지																				

평가영역	12. 공동체기여																					
세부지표	12-2. 전문가 양성 노력도	지표유형	정성지표																			
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input checked="" type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																			
평가목적	▶ 장기적으로 서울대학교의 다양성 보호하고 증진하기 위해 필요한 전문가 양성 체계 마련하고 운영하게 하여 서울대학교 자체 인프라를 구축하도록 함																					
지표설명	<p>▶ 다양성 교과목을 비롯한 프로그램, 행사 등의 운영을 위해 필요한 전문가를 양성하고자 하는 기관별 노력도</p> <p>▶ 다양성 보호하고 증진하기 위한 기관별 계획을 수립하고 그 계획을 실천하기 위해 필요한 전문가를 양성하기 위해 어떠한 노력을 하고 있는지에 대한 기술</p> <p><표 12-2-a> 다양성 전문가 양성 실적</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">년도</th> <th style="width: 80%;">개선노력</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>[기술 12-2] 다양성 전문가 양성을 위한 개선노력 관련 기술 자료</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>				년도	개선노력																
년도	개선노력																					
평가기준 (척도)	<p>▶ 점수 산출 기준 [평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">점수</th> <th style="width: 10%;">4</th> <th style="width: 10%;">3</th> <th style="width: 10%;">2</th> <th style="width: 10%;">1</th> <th style="width: 10%;">0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>다양성 보호 및 증진을 위한 연차계획 수립여부</td> <td>수립</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>없음</td> </tr> <tr> <td>다양성 보호 및 증진을 위해 추진한 학교의 개선 노력</td> <td>매우 우수</td> <td>우수</td> <td>보통</td> <td>미흡</td> <td>해당 없음</td> </tr> </tbody> </table>				점수	4	3	2	1	0	다양성 보호 및 증진을 위한 연차계획 수립여부	수립	-	-	-	없음	다양성 보호 및 증진을 위해 추진한 학교의 개선 노력	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음
점수	4	3	2	1	0																	
다양성 보호 및 증진을 위한 연차계획 수립여부	수립	-	-	-	없음																	
다양성 보호 및 증진을 위해 추진한 학교의 개선 노력	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음																	
참고지표	▶ 재난 및 안전관리 사업 성과지표																					
증빙자료	<p>▶ 기관별 다양성 보호 및 증진 계획 및 관련 회의록</p> <p>▶ 다양성 전문가 양성 실적에 대한 증빙자료</p>																					

평가영역	13. 다양성 네트워크 확충																																	
세부지표	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리	지표유형	정량지표																															
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																															
평가목적	▶ 홈페이지, 관련 기관 등과 같이 구성원들의 다양한 다양성 증진 관련 요구를 수용할 수 있는 의사소통 체계 유지 및 관리하도록 함																																	
지표설명	<p>▶ 다양성 네트워크에 대한 용어 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 학내 다양성 증진을 위한 구성원들의 요구사항을 수렴할 수 있는 온/오프라인 시스템 <p>▶ 서울대학교의 다양성을 보호하고 증진시키기 위한 일환으로 다양성에 대한 구성원들의 의견을 수렴할 수 있는 온/오프라인 시스템 확보 여부</p> <p>▶ 서울대학교의 다양성을 보호하고 증진시키기 위한 일환으로 다양성에 대한 구성원들의 의견에 대한 적절한 조치를 취하였는가 여부</p> <p>▶ ‘구성원의 이름’ 은 익명처리 (예: 홍○○)</p> <p><표 13-1-a> 다양성 관련 의사소통 체계 운영 현황</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <th>요청일시</th> <th>구성원 이름</th> <th>요청내용</th> <th>요청방법</th> <th>수정내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>				요청일시	구성원 이름	요청내용	요청방법	수정내용																									
요청일시	구성원 이름	요청내용	요청방법	수정내용																														
평가기준 (척도)	<p>▶ 점수 산출 기준</p> <p>[평가내용 및 점수]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <th>점수</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> <th>0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>다양성 의사소통 수렴을 위한 온/오프라인 시스템 구축 여부</td> <td>있음</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>없음</td> </tr> <tr> <td>다양성 관련 의견 수렴 및 개선 실적</td> <td>100%</td> <td>80% 이상</td> <td>50% 이상</td> <td>30% 미만</td> <td>20% 미만</td> </tr> </tbody> </table>				점수	4	3	2	1	0	다양성 의사소통 수렴을 위한 온/오프라인 시스템 구축 여부	있음	-	-	-	없음	다양성 관련 의견 수렴 및 개선 실적	100%	80% 이상	50% 이상	30% 미만	20% 미만												
점수	4	3	2	1	0																													
다양성 의사소통 수렴을 위한 온/오프라인 시스템 구축 여부	있음	-	-	-	없음																													
다양성 관련 의견 수렴 및 개선 실적	100%	80% 이상	50% 이상	30% 미만	20% 미만																													
참고지표	<p>▶ 탈북청소년 민간교육시설 운영진단 및 컨설팅</p> <p>▶ ACE 대학 국제화 지표</p>																																	
증빙자료	<p>▶ 다양성 증진을 위한 요구사항 목록</p> <p>▶ 다양성 증진을 위한 요구사항 개선을 위한 기관의 노력 및 실적을 설명할 수 있는 자료(예: 회의록, 예산 사용 내역 등)</p>																																	

평가영역	14. 사회적 인지도																															
세부지표	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	지표유형	정량지표																													
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input checked="" type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)																													
평가목적	▶ 서울대학교의 다양성 정책 및 서비스를 충분히 홍보하여 예비 대학생들을 유치하고 지역사회와의 연계를 활성화 시키고자 함																															
지표설명	<p>▶ 다양성 정책 및 서비스 홍보에 대한 용어 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> - 서울대학교 구성원의 다양성을 높이기 위한 정책(예: 입학전형)과 관련 서비스(예: 학업지원)를 중고등학교 학생을 포함한 지역사회 구성원들에게 알리기 위한 목적으로 실시되는 프로그램 또는 행사 - 서울대학교 다양성 관련 정책, 행사, 또는 프로그램과 관련된 문집, 기사 등과 같은 언론 노출 정도 <p>▶ 서울대학교의 다양성을 높이기 위한 정책 및 서비스를 예비대학생 또는 지역사회 기관 및 주민들에게 충분히 홍보하고 있는지 여부</p> <p><표 14-1-a> 다양성 정책 및 서비스 홍보 프로그램 또는 행사 실시 실적</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">학년도</th> <th colspan="4">홍보 프로그램 또는 행사</th> </tr> <tr> <th>프로그램명</th> <th>일시/장소</th> <th>홍보대상</th> <th>내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017학년도 1학기</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2017학년도 2학기</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			학년도	홍보 프로그램 또는 행사				프로그램명	일시/장소	홍보대상	내용	2017학년도 1학기					2017학년도 2학기														
학년도	홍보 프로그램 또는 행사																															
	프로그램명	일시/장소	홍보대상	내용																												
2017학년도 1학기																																
2017학년도 2학기																																

	<표 14-1-b> 다양성 정책 및 서비스 언론홍보 실적					
	학년도	언론홍보 실적				
		홍보일	홍보방법	홍보대상	내용	
	2017학년도 1학기					
2017학년도 2학기						
평가기준 (척도)	▶ 점수 산출 기준 [평가내용 및 점수]					
	점수	4	3	2	1	0
	특강 등 예비대학 프로그램 운영	4회 이상	3회	2회	1회	미실시
	최근 3년간 온라인 홍보를 통한 정보 제공 실적	6가지 이상	4~5가지	2~3가지	1가지	제공하지 않음
참고지표	▶ 꿈드림센터 평가지표					
	▶ 다문화지표개발연구					
증빙자료	▶ 관련 홍보 행사 및 프로그램 실시 계획서					
	▶ 관련 홍보 행사 및 프로그램 실시와 참여를 증명할 수 있는 자료(결과보고서, 초청 공문 등)					
	▶ 서울대학교 다양성 관련 정책 및 행사를 증빙할 수 있는 문집 또는 기사와 같은 온라인/오프라인 홍보자료 (홈페이지 주소, URL 등)					
	▶ 학교 및 학과 홍보와 입시 홍보를 위해 제작한 대체자료 형태의 브로슈어 홍보물					

평가영역	14. 사회적 인지도																	
세부지표	14-2. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	지표유형	정량지표															
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input checked="" type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input type="checkbox"/> 학내구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)															
평가목적	▶ 다양성 관련 외부기관 평가결과 및 수상내역을 파악하고 서울대학교가 지역사회 및 외부연계에 미치는 영향을 파악하고자 함																	
지표설명	▶ 교육부 주최 장애대학생 교육복지지원 평가결과 또는 여성친화 기관 선정과 같은 공신력 있는 기관의 평가결과 및 수상내역 여부																	
	<표 14-2-a> 다양성 정책 및 서비스 언론 홍보 및 수상 실적 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">학기</th> <th style="width: 35%;">평가결과 또는 수상내역</th> <th style="width: 40%;">평가 또는 수상기관</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>				학기	평가결과 또는 수상내역	평가 또는 수상기관											
학기	평가결과 또는 수상내역	평가 또는 수상기관																
평가기준 (척도)	▶ 점수 산출 기준 [평가내용 및 점수]																	
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">점수</th> <th style="width: 15%;">4</th> <th style="width: 15%;">3</th> <th style="width: 15%;">2</th> <th style="width: 15%;">1</th> <th style="width: 20%;">0</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>평가 또는 수상 실적</td> <td>4가지 이상</td> <td>3가지</td> <td>2가지</td> <td>1가지</td> <td>제공하지 않음</td> </tr> </tbody> </table>					점수	4	3	2	1	0	평가 또는 수상 실적	4가지 이상	3가지	2가지	1가지	제공하지 않음	
점수	4	3	2	1	0													
평가 또는 수상 실적	4가지 이상	3가지	2가지	1가지	제공하지 않음													
참고지표	-																	
증빙자료	▶ 다양성 관련 평가결과 자료 ▶ 수상을 증빙할 수 있는 자료																	

우리 대학은 다양한 평가를 실시하여 고등교육기관으로써의 기능 및 역할을 종합적으로 평가하고 있다. 이러한 평가는 대학의 경쟁력을 높일 뿐 아니라 대학을 운영하는데 필요한 다양한 의사결정의 기초자료로 활용된다. 서울대학교는 현재 대·내외 13개의 평가를 주기적으로 실시하고 있어 각 평가를 실시하고 그 결과를 적용하고 개선하는데 있어 행정가들의 부담이 높은 실정이다. 이러한 현실적 어려움을 근거로 본 연구에서 개최한 포럼에서는 개발된 지표의 평가영역을 지속적으로 관리할 수 있고, 행정 부담을 최소화할 수 있는, 시급성과 지표별 우선순위를 고려한 지표의 단계적 시행의 중요성에 대한 담론이 이루어졌다. 이러한 의견을 종합하여 본 연구에서 개발된 투입, 과정, 산출, 성과 영역 아래 14개의 평가영역과 34개의 세부지표에서 행정 부담 없이 바로 적용되어 다양성을 보호하고 증진할 수 있는 대표 지표를 선정하였다. 이를 위해 서울대학교 구성원들을 대상으로 지표의 중요도 및 시급도를 평가하였으며, 그 결과를 바탕으로 본 지표의 핵심요소인 투입, 과정, 산출, 성과를 대표하는 4개의 지표를 선정하였다. 구체적인 대표 지표 선정 절차를 살펴보면 아래와 같으며, 선정된 대표 지표를 시작으로 본 연구에서 개발한 지표를 순차적이고 지속적으로 적용하여 서울대학교의 다양성 증진을 위한 자료로 활용할 수 있을 것이다.

1. 서울대학교 다양성 대표 지표 선정 절차

가. 설문조사 참여자 정보

설문조사에 참여한 서울대학교 구성원은 총 203명으로, 이들의 인구학적 특성은 다음과 같다. 먼저 성별을 살펴본 결과 여자가 115명(56.6%)이고, 남자가 86명(42.4%)이며, 미응답자가 2명(1.0%)인 것으로 나타났다. 그리고 연령을 살펴본 결과 최연소 대상은 18세이고, 최고령 대상은 57세이며, 평균 나이는 25.4세인 것으로 나타났다. 다음으로 역할을 살펴본 결과 학부생이 131명(64.5%), 대학원생이 50명(24.6%), 직원이 9명(4.4%), 교원이 5명(2.5%), 연구원이 3명(1.5%), 기타가 2명(1.0%), 미응답자가 3명(1.5%)인 것으로 나타났다. 또한 소속을 살펴본 결과 사범대학이 71명(35%), 인문대학이 58명(28.6%), 의과대학이 43

명(21.2%) 등으로 나타났다.

다음으로 국적을 살펴본 결과 한국이 190명(93.6%), 중국이 10명(4.9%), 미국이 1명(0.5%), 기타가 2명(1.0%: 일본, 터키)인 것으로 나타났다. 그리고 모국어를 살펴본 결과 한국어가 190명(93.6%), 중국어가 8명(3.9%), 한국어와 중국어가 2명(1%), 한국어와 영어가 1명(0.5%), 기타가 2명(1.0%: 일본어, 터키어)인 것으로 나타났다. 또한 활용 가능 외국어를 살펴본 결과 132명(65.0%)이 1개의 외국어를, 37명(18.2%)이 2개의 외국어를, 3명(1.5%)이 3개의 외국어를 구사할 수 있으며, 영어, 중국어, 한국어 외에도 독일어, 러시아어, 스페인어, 인디어, 일본어, 프랑스어를 구사할 수 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 종교를 살펴본 결과 기독교가 41명(20.2%), 천주교가 28명(13.8%), 불교가 17명(8.4%), 기타가 106명(52.2%: 무교, 불가지론), 미응답자가 11명(5.4%)인 것으로 나타났다.

나. 설문조사 결과

투입, 과정, 성과, 산출의 각 지표에 대한 중요도 및 시급도를 4점 리커트 척도(1점 = 매우 중요하지 않다, 2점 = 중요하지 않다, 3점 = 중요하다, 4점 = 매우 중요하다)로 평정하도록 한 결과는 다음과 같다.

(1) 투입

투입의 각 지표에 대한 중요도를 평정하도록 한 결과 모든 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났다. 또한 투입의 각 지표에 대한 시급도를 평정하도록 한 결과 6개 중 4개의 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났으며, 나머지 2개의 지표도 평균 2.9점으로 3점(중요하다)에 근접하게 나타났다.

<표 IV-1-1> 서울대학교 전체 구성원 대상 투입 지표 평정 결과

평가수준	평가영역	세부지표	중요도		시급도	
			M	SD	M	SD
투입	1. 정책	1-1. 학생 입학 전형	3.2	0.7	2.9	0.8
		1-2. 교직원 채용 전형	3.2	0.7	3.0	0.8
		1-3. 담당부서 및 담당자	3.3	0.8	3.1	0.9

2. 재원	1-4. 정책 연구	3.1	0.8	2.9	0.8
	2-1. 재정지원 및 수혜현황	3.2	0.8	3.1	0.8
	2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성	3.3	0.8	3.2	0.9

투입의 각 지표에 대한 중요도와 시급도를 교직원 집단(교원, 직원, 기타)과 학생 집단(학부생, 대학원생, 연구생)으로 나누어 살펴본 결과, 교직원 집단과 학생 집단의 평정 결과가 유사하게 나타났으며, 모든 지표에서 학생 집단이 교직원 집단에 비해 같거나 낮게 평가한 것으로 나타났다.

<표 IV-1-2> 서울대학교 구성원별 투입 지표 평정 결과

평가 수준	평가 영역	세부지표	교직원 집단				학생 집단			
			중요도		시급도		중요도		시급도	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
투입	1. 정책	1-1. 학생 입학 전형	3.3	0.8	3.3	0.6	3.2	0.7	2.9	0.8
		1-2. 교직원 채용 전형	3.3	0.7	3.2	0.8	3.2	0.7	3.0	0.8
		1-3. 담당부서 및 담당자	3.3	0.8	3.3	0.9	3.3	0.7	3.1	0.9
		1-4. 정책 연구	3.3	0.8	3.3	0.8	3.1	0.8	2.9	0.8
	2. 재원	2-1. 재정지원 및 수혜현황	3.2	0.8	3.3	0.7	3.2	0.8	3.0	0.9
		2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성	3.3	0.8	3.4	0.8	3.3	0.8	3.2	0.9

(2) 과정

과정의 각 지표에 대한 중요도를 평정하도록 한 결과 1개의 지표를 제외한 모든 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났으며, 나머지 1개의 지표도 평균 2.9점으로 3점(중요하다)에 근접하게 나타났다. 또한 과정의 각 지표에 대한 시급도를 평정하도록 한 결과 10개 중 4개의 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났으며, 나머지 6개의 지표도 평균 2.8~2.9점으로 3점(중요하다)에 근접하게 나타났다.

<표 IV-1-3> 서울대학교 전체 구성원 대상 과정 지표 평정 결과

평가수준	평가영역	세부지표	중요도		시급도	
			M	SD	M	SD
과정	3. 교육	3-1. 다양성에 대해 가르치는 교과목 현황	3.0	0.8	2.8	0.9
		3-2. 다양성 증진을 위한 교육 현황	3.0	0.8	2.8	0.9
	4. 연구	4-1. 연구 역량 증진 노력	3.0	0.9	2.8	0.9
	5. 지원서비스	5-1. 교수·학습 지원체제	3.4	0.7	3.2	0.9
		5-2. 진로 및 취업 지원서비스	3.2	0.8	3.1	0.9
		5-3. 정신 건강 및 상담 지원서비스	3.5	0.8	3.4	0.9
		5-4. 기타 다양성 지원서비스	3.3	0.7	3.2	0.8
	6. 프로그램	6-1. 교환학생 프로그램	3.0	0.9	2.9	1.0
		6-2. 학점교류제도	2.9	0.9	2.8	0.9
		6-3. 교직원 교육 프로그램	3.0	0.8	2.9	0.9

과정의 각 지표에 대한 중요도와 시급도를 교직원 집단(교원, 직원, 기타)과 학생 집단(학부생, 대학원생, 연구생)으로 나누어 살펴본 결과 교직원 집단과 학생 집단의 평정 결과가 유사하게 나타났으며, 대부분의 지표에서 학생 집단이 교직원 집단에 비해 같거나 낮게 평가한 것으로 나타났다. 그러나 “연구 역량 증진 노력”, “진로 및 취업 지원서비스”, “정신 건강 및 상담 지원서비스” 등의 지표에서는 학생 집단이 교직원 집단에 비해 높게 평가한 것으로 나타났다.

<표 IV-1-4> 서울대학교 구성원별 과정 지표 평정 결과

평가수준	평가영역	세부지표	교직원 집단				학생 집단			
			중요도		시급도		중요도		시급도	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
과정	3. 교육	3-1. 다양성에 대해 가르치는 교과목 현황	3.1	0.7	2.9	0.9	2.9	0.8	2.8	0.9
		3-2. 다양성 증진을 위한 교육 현황	3.1	0.7	3.0	0.9	3.0	0.8	2.8	0.9
	4. 연구	4-1. 연구 역량 증진 노력	2.8	0.9	2.6	0.9	3.0	0.9	2.8	0.9

	5. 지원 서비스	5-1. 교수·학습 지원체제	3.4	0.7	3.3	0.8	3.4	0.8	3.2	0.9
		5-2. 진로 및 취업 지원서비스	3.2	0.8	3.1	0.8	3.3	0.8	3.1	0.9
		5-3. 정신 건강 및 상담 지원 서비스	3.3	0.8	3.2	0.9	3.5	0.8	3.4	0.9
		5-4. 기타 다양성 지원서비스	3.4	0.7	3.3	0.9	3.3	0.7	3.2	0.8
	6. 프로그램	6-1. 교환학생 프로그램	3.1	0.7	3.1	0.9	3.0	0.9	2.8	1.0
		6-2. 학점교류제도	3.1	0.7	2.9	1.0	2.9	0.9	2.8	0.9
		6-3. 교직원 교육 프로그램	3.0	0.8	2.8	0.9	3.0	0.8	2.9	0.9

(3) 산출

산출의 각 지표에 대한 중요도를 평정하도록 한 결과 10개 중 7개의 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났고, 나머지 3개 중 2개의 지표도 평균 2.8~2.9점으로 3점(중요하다)에 근접하게 나타났으며, ‘인적구성’ 중 ‘출신 국가’ 지표에서 평균 2.6점으로 중요도가 비교적 낮게 나타났다. 또한 산출의 각 지표에 대한 시급도를 평정하도록 한 결과 10개 중 3개의 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났고, 나머지 7개 중 5개의 지표도 평균 2.7~2.9점으로 3점(중요하다)에 근접하게 나타났으며, ‘인적구성’ 중 ‘출신 국가’ 지표와 ‘문화개선’ 중 ‘문화 예술 영역’ 지표에서 평균 2.5~2.6점으로 시급도가 비교적 낮게 나타났다.

<표 IV-1-5> 서울대학교 전체 구성원 대상 산출 지표 평정 결과

평가수준	평가영역	세부지표	중요도		시급도	
			M	SD	M	SD
산출	7. 인적구성	7-1. 인적 현황	3.1	0.8	2.9	0.9
		7-2. 다양한 신입생의 인적 현황	3.1	0.8	3.0	0.9
		7-3. 양성평등대표성	3.0	0.9	2.9	1.0
		7-4. 출신 국가	2.6	0.8	2.5	0.9
	8. 문화개선	8-1. 문화 예술 영역	2.8	0.9	2.6	0.9
	9. 여건개선	9-1. 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계	3.0	0.8	2.8	0.9
		9-2. 다양성 증진 문화 활동	2.9	0.8	2.7	0.9
	10. 운영현황	10-1. 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직,	3.4	0.8	3.3	0.9

		질병휴직 이용 현황				
		10-2. 기숙사 이용 현황	3.1	0.8	3.0	0.9
		10-3. 해외 교류협력	3.0	0.8	2.7	0.9

산출의 각 지표에 대한 중요도와 시급도를 교직원 집단(교원, 직원, 기타)과 학생 집단(학부생, 대학원생, 연구생)으로 나누어 살펴본 결과 교직원 집단과 학생 집단의 평정 결과가 유사하게 나타났으며, 모든 지표에서 학생 집단이 교직원 집단에 비해 같거나 낮게 평가한 것으로 나타났다. 특히 “인적 현황”과 “신입생 현황” 등의 지표에서 이러한 차이가 두드러지게 나타났다.

<표 IV-1-6> 서울대학교 구성원별 산출 지표 평정 결과

평가 수준	평가 영역	세부지표	교직원 집단				학생 집단			
			중요도		시급도		중요도		시급도	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
산출	7. 인적 구성	7-1. 인적 현황	3.5	0.6	3.3	0.7	3.1	0.8	2.9	0.9
		7-2. 다양한 신입생의 인적 현황	3.4	0.6	3.3	0.8	3.1	0.8	2.9	0.9
		7-3. 양성평등대표성	3.2	0.9	3.1	0.9	3.1	0.9	2.9	1.0
		7-4. 출신 국가	2.8	0.8	2.7	0.7	2.6	0.8	2.5	0.9
	8. 문화 개선	8-1. 문화 예술 영역	2.9	0.6	2.7	0.7	2.8	0.9	2.6	0.9
	9. 여건 개선	9-1. 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계	2.9	0.7	2.8	0.8	3.0	0.8	2.8	0.9
		9-2. 다양성 증진 문화 활동	2.9	0.7	2.9	0.7	2.9	0.8	2.7	0.9
	10. 운영 현황	10-1. 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	3.4	0.9	3.3	0.9	3.4	0.8	3.3	0.9
		10-2. 기숙사 이용 현황	3.1	0.9	3.1	1.0	3.1	0.8	3.0	0.9
		10-3. 해외 교류협력	3.1	0.7	2.9	0.8	3.0	0.8	2.7	0.9

(4) 성과

성과의 각 지표에 대한 중요도를 평정하도록 한 결과, 1개의 지표를 제외한 모든 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났으며, ‘사회적 인지도’ 중 ‘다양성 관련 평가 결과 및 수상’ 지표에서 평균 2.6점으로 중요도가 비교적 낮게 나타났다. 또한 성과의 각 지표에 대한 시급도를 평정하도록 한 결과 8개 중 6개의 지표에서 평균 3점(중요하다) 이상으로 나타났고, 나머지 2개 중 1개의 지표도 평균 2.9점으로 3점(중요하다)에 근접하게 나타났으며, ‘사회적 인지도’ 중 ‘다양성 관련 평가 결과 및 수상’ 지표에서 2.4점으로 시급도가 비교적 낮게 나타났다.

<표 IV-1-7> 서울대학교 전체 구성원 대상 성과 지표 평정 결과

평가수준	평가영역	세부지표	중요도		시급도	
			M	SD	M	SD
성과	11. 만족도	11-1. 프로그램 만족도	3.2	0.8	3.0	0.9
		11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	3.3	0.7	3.1	0.8
		11-3. 다양성 친화적 캠퍼스 만족도	3.1	0.8	3.0	0.9
	12. 공동체기여	12-1. 다양한 구성원에 대한 인식개선	3.4	0.8	3.2	0.9
		12-2. 전문가 양성 노력도	3.1	0.8	3.0	0.9
	13. 다양성 네트워크 확충	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리	3.2	0.8	3.0	0.9
	14. 사회적 인지도	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	3.0	0.8	2.9	0.9
		14-2. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	2.6	0.9	2.4	1.0

성과의 각 지표에 대한 중요도와 시급도를 교직원 집단(교원, 직원, 기타)과 학생 집단(학부생, 대학원생, 연구생)으로 나누어 살펴본 결과 “만족도” 영역 중 “프로그램 만족도”와 “개선된 다양성 조직문화 만족도” 지표에서는 학생 집단이 교직원 집단에 비해 높게 평가한 반면 “다양성 친화적 캠퍼스 만족도” 지표에서는 교직원 집단이 학생 집단에 비해 높게 평가한 것으로 나타났다. 또한 “공동체 기여” 영역 중 “다양한 구성원에 대한 인식개선” 지표에서는 교직원 집단이 학생 집단에 비해 높게 평가한 반면 “전문가 양성 노력도” 지표에서는 학생 집단이 교직원 집단에 비해 높게 평가한 것으로 나타났다. 이

외의 평가 영역에서는 교직원 집단과 학생 집단의 평정 결과가 유사하게 나타났다.

<표 IV-1-8> 서울대학교 구성원별 성과 지표 평정 결과

평가 수준	평가 영역	세부지표	교직원 집단				학생 집단			
			중요도		시급도		중요도		시급도	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성과	11. 만족도	11-1. 프로그램 만족도	3.1	0.7	2.8	0.7	3.2	0.8	3.0	0.9
		11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	3.1	0.5	3.0	0.7	3.3	0.7	3.1	0.8
		11-3. 다양성 친화적 캠퍼스 만족도	3.4	0.7	3.1	0.9	3.1	0.8	2.9	0.9
	12. 공동체 기여	12-1. 다양한 구성원에 대한 인식개선	3.6	0.6	3.4	0.8	3.3	0.8	3.2	0.9
		12-2. 전문가 양성 노력도	2.9	0.9	2.9	1.0	3.2	0.8	3.0	0.9
	13. 다양성 네트 워크 확충	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리	3.3	0.7	3.3	0.8	3.2	0.8	3.0	0.9
	14. 사회적 인지도	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	3.2	0.6	3.1	0.7	3.0	0.8	2.9	0.9
		14-2. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	2.5	0.9	2.4	0.9	2.6	0.9	2.4	1.0

2. 서울대학교 다양성 대표 지표

서울대학교 다양성 대표 지표 선정은 지표 개발의 핵심 요소인 투입, 과정, 산출, 성과를 대표하는 지표를 1개씩을 선정하여 현장에 행정 부담 없이 최우선적으로 적용될 수 있는 지표를 제안하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 설문지의 중요도 평정 결과를 우선적으로 고려하고 시급도 평정 결과를 이차적으로 고려하여 각 평가영역을 대표할 수 있는 최우선 적용 지표를 <표 IV-2-1>와 같이 선정하였으며, 향후 순차적으로 적용될 수 있는 우선 적용 대표 지표 또한 제안하였다.

<표 IV-2-1> 서울대학교 다양성 최우선 적용 대표 지표 선정 결과

평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
투입평가 (input)	2. 재원	2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성	정량지표
과정평가 (Process)	3. 교육	3-2. 다양성 증진을 위한 교육 현황	정량/정성지표
산출평가 (output)	7. 인적구성	7-2. 다양한 신입생의 인적 현황	정량지표
성과평가 (outcome)	11. 만족도	11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	정량지표

구체적으로, 투입에서는 ‘2. 재원’ 영역의 ‘2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성’ 지표가 선정되었다. 해당 지표는 다양성 친화적 캠퍼스 조성 파악을 통해 학내의 다양한 구성원들에게 필요한 시설 및 설비가 적절히 제공되고 있는지를 파악할 수 있는 정량지표로 다양 구성원들은 다양성 보호 및 증진을 위해 서울대학교의 물리적인 변화가 중요하고 시급하게 고려되어야 한다고 평가하였다. 이밖에도 투입의 다른 평가영역인 ‘1. 정책’에서는 교내 다양성 증진을 위한 부서의 종류의 담당자 유무를 파악하여 다양한 구성원들의 필요와 요구가 수용되는 확인하는 ‘1-3. 다양성 담당부서 및 담당자’가 우선 적용 대표 지표로 선정되었다.

과정에서는 ‘3. 교육’ 영역의 ‘3-2. 다양성 증진을 위한 교육 현황’ 지표가 최우선 적용 지표로 제안되었다. 본 지표의 현장 적용은 다양성 증진 관련 교육의 양적 및 질적 제고를 가능하게 하는 지표이다. 우선 적용 지표로는 ‘4. 연구’ 영역의 ‘4-1. 연구 역량 증진 노력’, ‘5. 지원서비스’ 영역의 ‘5-3. 정신 건강 및 상담 지원서비스’, ‘6. 프로그램’ 영역의 ‘6-3. 교직원 교육 프로그램’ 지표가 선정되었다.

산출의 경우는 ‘7. 인적구성’ 영역에서 서울대학교 신입생들의 다양성 현황 지표를 통해 다양성 여부를 확인하는 ‘7-2. 다양한 신입생의 인적 현황’ 지표가 최우선 적용 지표로 제안되었는데, 이는 구성원들의 다양성이 다양성을 보호하고 증진할 수 있는 첫 걸음이라는 다수 전문가들의 의견과 일치한다. 서울대학교 구성원들의 다양성이 확보된 이후에는 ‘8. 문화개선’ 영역의 ‘8-1. 문화 예술 영역’, ‘9. 여건개선’ 영역의 ‘9-1. 다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계’, ‘10. 운영현황’ 영역의 ‘10-1. 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황’ 지표를 적용할 수 있다.

마지막으로 성과에서는 ‘11. 만족도’ 영역의 ‘11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도’가 최우선 적용 지표로 선정되었다. 이는 투입에서 최우선 적용 지표로 선정된 ‘2-2. 다양성

친화적 캠퍼스 조성' 지표와 같은 맥락 안에서 이해되는 지표로 수미일관성 유지를 지표 개발의 원칙으로 한 본 연구의 목적이 드러난 대목이라고도 할 수 있다. 우선 적용 대표 지표는 '12. 공동체기여' 영역의 '12-1. 다양한 구성원에 대한 인식개선', '13. 다양성 네트워크 확충' 영역의 '13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리', '14. 사회적 인지도' 영역의 '14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보'가 제안되었다.

V 논의 및 결론

구성원의 다양성이 점차 증가하고 있는 현 시점에서 다양성에 대한 체계적인 관리는 구성원의 창의적 역량과 문제 해결 역량을 포함한 조직 역량 전반을 증진시킬 수 있는 중요한 이슈이다. 이를 위해, 서울대학교 다양성위원회는 교육의 질 향상과 대학 발전 방향을 설정하는 데에 필요한 특정 현상과 관련된 객관적이고 합리적인 필수 정보를 제공할 수 있는 다양성 지표를 개발하였다. 다양성 지표는 '다양성 기초 자료 수집의 필요성 충족', '합리적인 정보공개 및 평가인증 조건 제시', '서울대학교 구성원 중심의 지표 설정 및 확장성 고려', '지표의 수미일관 유지'라는 4가지 원칙을 토대로 개발되었으며, 이러한 원칙 아래서 지표의 구성요소를 3가지 차원으로 설정하였다. 첫 번째 차원은 서울대학교 구성원 차원으로 학내 구성원(개인수준), 배움터(조직수준), 외부연계(글로벌/지역사회 수준)로 구분하여 지표의 확장성을 고려하였다. 두 번째는 수미일관적 요소를 포함하여 과정상의 프로세스를 점검할 수 있는 체제 분석적 접근법의 투입, 과정, 산출, 성과의 차원을 구성하고자 하였다. 마지막으로 서울대학교 다양성 향상을 위한 구성요소인 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 지속가능성을 세 번째 차원으로 구성하였다. 이후 문헌 조사를 통해 관련 연구들을 검토하고 이를 토대로 지표 초안을 완성하였다. 초안을 바탕으로 3차례의 걸친 전문가 타당성 평정, 구성원 대상 인터뷰와 설문 조사, 서울대학교 구성원들을 대상으로 한 포럼 개최 등의 다양한 방법을 통해 지표 정교화 작업을 수행하였고, 최종적으로 14개의 평가영역과 34개의 세부지표를 도출하였다. 마지막으로 포럼에 참여한 토론자 및 구성원들의 의견을 통해 현장적용 가능성을 높이는 대표 지표 선정의 필요성을 인식하고 이를 위한 설문조사를 실시하였다. 서울대학교 구성원들을 대상으로 각 지표의 중요도와 시급도를 평정하게 하였으며, 그 결과를 바탕으로 서울대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위해 현장에 우선적으로 적용될 수 있는 대표 지표가 4개가

각 핵심 요소에서 선정되었다.

본 연구를 통해 도출된 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 서울대학교 다양성 지표는 학내 모든 영역에서 다양성의 가치를 실제적으로 구현할 수 있도록 하는 데에 그 함의가 있다. 객관적이고 측정 가능한 '지표'라는 형태를 통해 서울대학교의 다양성 수준을 실제로 제고해 볼 수 있으며, 학내 구성원 수준에서부터 외부연계에 이르기까지 다양성의 가치가 잘 실현되고 있는 영역과 그렇지 못한 영역이 어디인지 살펴볼 수 있을 것이다. 또한 예산, 인력 등과 같은 투입에서부터 다양한 구성원들의 만족도와 같은 성과까지 각각의 과정과 영역에서 어떤 방식으로 다양성을 고려할 수 있을지에 대한 정보를 얻을 수 있을 것이다. 이는 우리 학교가 모든 방면에서 다양성의 가치를 실현할 수 있는 토대를 제공함으로써 본교의 경쟁력을 향상시킴은 물론 교육의 질을 높이는 데에 중요한 역할을 할 것으로 사료된다.

둘째, 다양성 관리(diversity management)의 필요성에 대한 대학의 인식을 함양시킬 수 있다. 지식기반 글로벌 사회의 도래는 다양한 문화권에 속한 대학들과의 교류를 가능하게 했으며, 이는 대학 사회에서도 다양성 관리가 필요하다는 인식을 불러 일으켰다. 일찍이 미국에서 다양한 구성원들을 조직 내에서 어떻게 잘 관리할 것인가에 대해 다양성 관리라는 개념으로 연구해 왔으며, 이는 하나의 조직이 글로벌 기업으로 살아남는 데에 중요한 역할을 했다. 21세기 지식기반 글로벌 사회에서 대학이 경쟁력을 가지고 전진하기 위해서는 체계적인 학내 다양한 구성원들에 대한 다양성 관리 전략이 요청되며, 이를 위한 시발점으로서 본 지표의 개발은 의미가 있다고 할 수 있다.

셋째, 대학이라는 '기관' 수준에서의 다양성 환경을 검토할 수 있는 가이드라인을 제공한다는 데에 그 의의가 있다. 해외 우수 대학들에서는 이미 다양성을 대학의 이념으로 삼고 다양성 관련 전담 기구를 설치하고 있으며, 기업들 역시 경영 전략 수립과 인적자원 개발에 있어 다양성을 중요한 담론으로 채택하고 있다. 그러나 국내 대학의 다양성에 대한 연구 및 정책은 초보적인 수준이다. 특히 대학이 어떠한 영역을, 어떠한 관점을 가지고 다양성 환경을 조성해야 하는지에 대해서는 논의된 바가 없다. 따라서 본 연구를 통해 국내 대학들이 다양성의 가치를 적극 수용하여 다양성 환경을 조성할 수 있는 이론적 토대를 마련하였으며, 이는 국내 대학의 세계화를 견인하는 교두보의 역할이 되리라 기대한다.

마지막으로 대학에서의 다양성과 관련된 포괄적인 지표라는 데에 그 의의를 찾을 수 있다. 국내에는 다양성과 관련하여 여성 관련 지표, 장애인 고용 지표, 경제적 배려 대상자 지표 등 특정 대상에 한정된 지표들이 존재한다. 하지만 대학 기관 내에 속해있는 여

러 구성원들을 아우르는 지표는 많지 않은 실정이다. 그러나 본 연구가 개발한 다양성 지표는 장애인, 외국인, 여성 등 대학 내에 이미 존재하는 다양한 구성원을 전반적으로 아우를 수 있으며, 개인, 조직, 글로벌/지역사회 차원에서 대학이 어떤 준비를 갖추어야 하고 어떤 방향성을 가지고 지향해 나갈지를 종합적으로 제시하고 있다는 점에서 중요한 가치를 지닌다고 볼 수 있다. 동일한 맥락에서 서울대학교 구성원 중에는 외국인이면서 장애인인 사람, 여성이면서 장애인인 사람과 같이 성별, 국적, 신체적·사회적·경제적 조건들 중 중복된 영역에 속한 사람들이 증가하고 있다. 본 다양성 지표에서는 이러한 이중 장애나 차별의 실태 또한 확인할 수 있도록 하여 그들에 대한 보다 체계적이고 세심한 대학의 배려가 가능할 수 있도록 하였다. 즉, 본 지표는 서울대학교 구성원의 이중 장애(double-handicap) 및 이중 차별(double-discrimination)을 고려하여 개발하였다는 데에 의의를 가진다.

본 연구를 바탕으로 후속연구에 대한 제언을 다음과 같이 도출하였다. 첫째, 여전히 다양성에 대한 심화된 연구가 필요하다. 다양성, 혹은 대학의 다양성에 대한 공감대나 암묵적 합의는 존재할지 모르나 다양성에 대한 명확한 개념적 정의는 여전히 부재하다. 다양성이란 무엇이며, 다양성의 구성요소에는 어떠한 것들이 속할 수 있는지, 다양성이 왜 존중되고 증진되어야 하는지, 다양성이 증진되었을 경우 어떠한 이점이 있을지 등에 대한 보다 심도 있는 연구와 성찰이 필요할 것이다.

둘째, 다양성을 실제 삶의 장면에서 어떻게 구현할 것인지에 대한 고려와 모니터링이 필요하다. 다양성 담론은 여러 집단의 다양한 요구에 직면하게 될 텐데, 이는 정책적 우선순위 문제에 부딪힐 것이다. 예를 들어, 이슬람 기도 공간과 한국 학생들의 학생회 공간 중 어디에 우선순위를 두어야 것인가? 혹은 사회적 배려 대상자 입학에 대한 어느 정도의 쿼터가 적절한 것인가? 앞으로 이러한 질문에 대답하기 위해서 대학의 이념에 기여하면서도 발전적인 방향으로 나아갈 수 있는 다양성의 구성요소는 무엇인지, 그리고 구체적이고 실제적인 장면에서 다양성이 어떻게 실현되어야 할지에 대한 고민이 이루어져야 할 것이다.

- 교육과학기술부(2010). 창의와 배려의 조화를 통한 인재 육성-창의.인성교육 기본 방안. 서울: 교육과학기술부.
- 교육인적자원부(2004). 대학장애학생 교수-학습 지원편람 개발 연구. 교육정책연구 2004-특-20. 서울 : 교육인적자원부.
- 공석영 (1999). 대학의 이념과 실용주의에 관한 연구. 人文科學研究, 5, 225-250.
- 곽재석, 문민, 김추월 (2012). 탈북청소년 민간교육시설 운영진단 및 컨설팅. 한국교육개발원, TR 2012-05-8.
- 권수진 (2017.2.10.). THE 세계대학 국제화 순위..연세대 고대 성대 KAIST 서울대 포스텍 톱6. <http://www.veritas-a.com/news/articleView.html?idxno=74052>
- 강무섭 (1988). 대학교육의 수월성 추구. **대학교육**, 34, 70-77.
- 강수민 (2015). 2015 대상맞춤형 진로·취업지원프로그램 결과보고서.
- 강혜정, 임은미 (2012). 대학생용 다문화태도 척도의 한국판 타당화 연구. **아시아교육연구**, 13(4), 35-57.
- 김경근, 김정숙, 이계형(2008). 세계 고등교육 국제화 지표 분석 및 그 시사점. **비교교육연구**, 18(4), 83-111.
- 김동일, 손승현, 전병운, 한경근 (2010). **특수교육학개론**. 서울: 학지사.
- 김명진. 황지원, 남나라, 양창열, 이상미 (2016). 학과 및 지역대학평가 기준정비 및 지표 신뢰도 점검 연구. **정책과제**, 15, 1-116.
- 김미진 (2010). 아동의 다문화 수용성 척도개발과 타당화 연구. **인간발달연구**, 17(4), 69-88.
- 김병주 (2000). 언론기관 대학평가 모형 탐색. **교육행정학연구**, 18(3), 45-78.
- 김신복 (2000). 지식기반사회의 대학평가 방향. **교육행정학연구**, 18(3), 1-22.
- 김세경, 이희수, 송영선 (2015). 조직원의 다양성 인식과 창의성 및 문제해결능력과의 관계. **HRD 연구**, 17(1), 161-187.
- 김영화 (1997). 교육과 사회경제적 지위 성취 연구의 발전 동향. **교육사회학연구**, 7(3), 257-272.
- 김한배 (1997). 대학사회봉사의 철학적 기초와 방향. 人文社會科學研究, 4, 417-437.
- 김형관, 권두승 (1990). 한국 대학의 이념 및 기능변화에 관한 분석적 연구. 教育問題研究, 3, 15-35.
- 맹진학 (2009). 한국인의 다문화 배제 태도에 영향을 주는 결정요인에 관한 다층분석. 한국사회 복지정책학회, 36(3), 323-348.
- 박수미, 정기선 (2006). 사회적 소수자에 대한 편견적 태도에 관한 연구. **여성연구**, 70, 5-25.
- 박이석 (2015). 북한이탈주민 남한사회 적응과정에 관한 연구. **정책과학연구**, 25(1), 1-21.
- 박종범 (2013). 기업지배구조가 경영성과에 미치는 영향: 글로벌 금융위기를 전후한 비교. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박춘성, 홍성두, 여승수 (2011). 대학부설과학영재교육원 발전지표 탐색. **창의력교육연구**, 11(1)

69-87.

- 서민원 (1995). 대학교육의 효과성 변인의 탐색 2: 대학교육 과정의 개념화와 측정. **고등교육연구**, 7(1), 211-244.
- 서울대학교 (2006). 2006 서울대학교 통계연보. 서울대학교.
- 서울대학교 (2011). 2011 서울대학교 통계연보. 서울대학교.
- 서울대학교 (2016). 2016 서울대학교 통계연보. 서울대학교.
- 서인영 (2010). 대학 경쟁력 평가를 위한 지표 개발 연구. **교육행정학연구**, 27(2), 405-427.
- 성문주 (2016). 국제지표로 살펴 본 성평등지수. **디지털융복합연구**, 14(6), 43-49.
- 성지영 (2015). 누군가의 세상이 된다는 건... **방송기자**, 26, 88-89.
- 안상수, 민무숙, 김이선, 이명진 (2012). 국민다문화수용성 조사연구. 여성가족부.
- 양계민 (2009). 국내 소수집단에 대한 청소년들의 태도에 영향을 미치는 요인. **한국심리학회지 사회 및 성격**, 23(2), 59-79.
- 오영재, 박행모, 손준종 (2001). 대학교육의 성과에 대한 대학조직 내 제 요인들의 영향력 분석 연구. **교육행정학연구**, 19(3), 207-232.
- 오화선, 민경률, 박성민 (2015). 다양성관리가 구성원들의 관계갈등과 창의성에 미치는 영향에 관한 연구. **한국인사행정학회보**, 14(2), 69-98.
- 윤인진, 송영호 (2011). 한국인의 국민정체성에 대한 인식과 다문화 수용성. **통일문제연구**, 23(2), 143-192.
- 이기종, 박지혜, 박혜영, 김재현 (2011). 전문대학 교육성과 평가를 위한 지표개발. **직업교육연구**, 30(1), 151-169.
- 이덕로, 김태열 (2015). 기능적 다양성이 팀창의성에 미치는 영향: 팀 내재적 동기부여의 매개효과와 과업 상호의존의 조절효과를 중심으로. **경영학연구**, 44(5), 1211-1239.
- 이은영, 황혜원 (2016). 가족환경스트레스가 중도입국자녀의 학습된 무력감에 미치는 영향: 자아정체성의 매개효과를 중심으로. **청소년학연구**, 23(4), 397-423.
- 이상연 (1998). **사회복지지수 작성에 관한 연구**. 서울: 통계연수원.
- 이진규, 김태규, 이준호, 김학수 (2013). 조직의 인력구성 다양성과 혁신성과간의 관계 및 고물입 인적자원관리의 조절역할. **기업경영연구**, 50, 21-51.
- 이현정, 안재웅, 이상우 (2013). 다문화 콘텐츠가 다문화 수용성에 미치는 영향에 관한 실증연구. **한국언론학보**, 57(3), 34-57.
- 임혜란, 김석호, 배은경, 임상준, 장덕진, 최은영, Bernhard Egger, 박정현, 조한나 (2016). 서울대학교 다양성 환경조사. 서울대학교.
- 전수정, 윤혜미 (2013). 다문화가족 청소년의 방임, 문화변용스트레스 및 자아존중감이 학교적응에 미치는 영향. **학교사회복지**, 24, 153-179.
- 전승준 (2011). 연구중심대학의 발전 과정과 육성 방향. **과학기술정책**, 21(2), 27-41.
- 정연근 (2004). 21세기와 대학교육의 이념. **인문과학연구**, 14, 1-16.
- 주현준, 오세희 (2011). 자율형 사립고 사회적 배려 대상자 선발제도에 대한 교원 인식 분석. **한국교원교육연구**, 28(2), 213-235.
- 정현달, 백윤정, 김은실 (2015). 구성원의 다양성 수용 정도가 조직 몰입에 미치는 영향: 과업갈등과 관

- 계갈등의 매개효과에 대한 탐색적 연구. *인적자원관리연구*, 22(2), 87-106.
- 통계청 (2000). 한국의 사회지표.
- 한국직업능력개발원 (2001). 한국의 직업교육훈련 지표.
- 한국청소년상담복지개발원 (2017). 2017년 학교 밖 청소년 지원사업 꿈드림센터 평가지표.
- 한신갑, 김나영, 송미정, 우지숙, 이경우, 이우영, 이준호, 이준호, 성연주, 임여진. (2016). 서울 대학교 교원 다양성 증진 방안 연구: 여성교원을 중심으로. 서울대학교.
- 황병현, 구재훈, 조찬우, 신희철, 송범석, 이성주(2009). 정성적, 정량적 요인을 고려한 기술 평가 모형 개발. 대한산업공학회 2009 추계학술대회.
- 황정규, 서민원 (1995). 대학교육의 효과성 변인의 탐색 1: 대학교육 여건변인의 요인구조. *교육학연구*, 33(5), 45-74.
- Astin, A. W. (1991). *Assessment for excellence: The philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education*. New York, American Council on Education and Macmillan.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Ely, R. J. & Thomas D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273.
- Halvorsen, A. T., & Neary, T. (2001). Building inclusive schools: Tools and strategies for success. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Homan, A. C., Van Knippenberg, D., Van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. (2007). Bridging facultiness by valuing diversity: diversity beliefs, information elaboration, and performance in diverse work groups. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1189.
- Kerr, C. (2001). *The uses of the university*. Harvard University Press.
- Munroe, A., & Pearson, C. (2006). The Munroe Multicultural Attitude Scale Questionnaire: A New Instrument for Multicultural Studies. *Educational and Psychological Measurement*, 66(5), 819-834.
- Oakes, J. L. (1981). *Tracking policies and practices: School by school summaries*. University of California, Graduate school of Education.
- OECD (2004). Equity in Education: Students with Disabilities, Learning Difficulties and Disadvantages.
- UNDP. (1995). Human development reports 1995.
- UNDP. (2015). Human development reports 2015.
- UNDP. (2016). Human development reports 2016.
- Webster Jr, F. E. (1992). The changing role of marketing in the corporation. *The Journal of Marketing*, 1-17.
- WEF. (2015). The global gender gap report 2015.
- Wiersema, M. F. & Bantel, K. A. (1992). Top management team demography and

corporate strategic change. *Academy of Management Journal*, 35(1), 91-121.

World Health Organization (1980). International classification of impairments ,disabilityies and handicaps: A manual of classification relating to the consequences of disease, Geneva: WHO.


1. 서울대학교 다양성위원회 지표 개발 연구: 차별을 넘어선 다양성의 수용과 성장을 위한 미래 전략 기획 포럼 자료

서울대 다양성위원회 다양성 지표 개발 연구 :

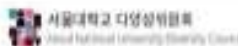
차별을 넘어선 다양성의 수용과 성장을 위한 미래 전략 기획

2017. 09. 13.(수)
14:00~16:00

주 관 : 다양성 지표 개발 연구팀
주 최 : 다양성위원회
장 소 : 아시아연구소 영원홀(01동 210호)
참가대상 : 다양성에 관심이 있는 서울대학교 구성원

 서울대학교
다양성위원회
Diversity Council
Seoul National University

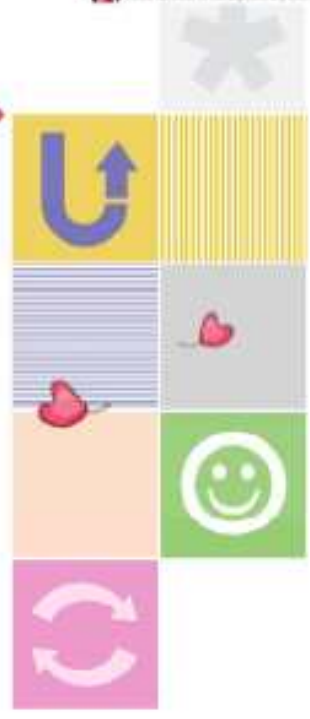
가. 연구 내용 발표 자료


 서울대학교 다양성위원회
 Seoul National University Diversity Council

서울대 다양성 지표 개발 연구:

차별을 넘어선 다양성의 수용과 성장을 위한 미래 전략 기획


연구 책임자: 김동일 교수(교육학과)
 공동 연구원: 강상진 교수(철학과)
 이승희 교수(의학과)
 이신형 교수(조선해양공학과)
 임희진 전문위원(장애학생지원센터)



연구의 필요성 및 목적

다양성이란, 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험, 가치관, 행동양식 또는 이들이 공존하는 사회적 특성을 의미 (서울대학교 다양성위원회 규정 제2조)

- 해를 거듭할수록 서울대학교 구성원의 다양성은 점차 증가하고 있음
- 다양성이 인정되는 공동체는 각기 다른 자질이나 경험을 지닌 타인의 가치를 긍정적으로 수용 가능
- 다양성을 인정하는 상호존중의 문화는 집단과 구성원의 성장을 촉진함



연구의 필요성 및 목적



나. 다양성 증진의 필요성

- 첫째, 세계를 선도하는 창의적 지적 공동체를 구현하기 위해
- 둘째, 학문의 발전을 위해
- 셋째, 보편적 인권의 실현과 사회적 통합을 위해
- 넷째, 서울대 구성원의 삶의 질을 향상시키기 위해

연구의 필요성 및 목적



나. 다양성 증진의 필요성

- 대학은 교육, 연구, 사회봉사라는 3대 기능을 가짐
- 21세기 지식기반 글로벌 사회가 도래하면서 다양한 가치들의 공존과 조화를 야기함과 동시에 상충과 갈등을 불러일으키기도 함
- 다원사회(plural society)로 득칭 지을 수 있는 다양성(diversity)이 대학의 3대 기능의 맥락 안에서 다루어질 수 있는지에 문제는 오늘날 국내 대학들이 당면한 중요한 시대적 과제

연구의 필요성 및 목적



나. 다양성 보호 및 증진의 필요성 - 미국 사례

- 하버드 대학교(Harvard University)

<https://diversity.college.harvard.edu/>



- 글로벌 시민과 리더를 양성하기 위하여 새로운 환경과 아이디어에 대한 노출의 필요성을 강조
- 학생들이 서로 다른 학문을 탐구하는 사람들과 함께 교류하고, 각계 각층의 사람들과 함께 생활하게 하여 지식의 변화를 심화시키고 다양성에 기반한 정체감을 형성하여 사회 변화를 위한 토대를 쌓음
- 이것이 결국 사회에 기여할 수 있는 배움의 기초를 형성하며, 궁극적으로 개인의 삶을 형성하게 된다는 신념을 가지고 있음

연구의 필요성 및 목적



나. 다양성 보호 및 증진의 필요성 - 미국 사례

- 예일 대학교(Yale University)

<http://gsas.yale.edu/diversity/office-graduate-student-development-diversity>



- 글로벌 사회의 모든 부문에서 봉사하는 글로벌 차기 리더를 양성하기 위해 윤리적이고 상호의존적이며 교원, 직원, 학생, 졸업생 등 다양한 집단 간의 자유로운 아이디어 교환을 강조
- 학부생(A more Inclusive Yale)과 대학원생(Office for Graduate Student Development & Diversity)의 필요가 서로 다르다는 것을 감안하여 집단을 나누어 보다 세밀한 도움을 제공

연구의 필요성 및 목적



나. 다양성 보호 및 증진의 필요성 - 미국 사례

- 프린스턴 대학교(Princeton University)

<http://www.princeton.edu/userservices/us-together/>



- 다양성과 관련이 깊은 2가지의 가치(협력[Collaborate], 공동체 [Together])를 학교의 5가지 핵심 가치에 포함시켰으며, Guide to Diversity and Inclusion Plan을 제정하여 다양성 함양에 관심을 기울이고 있음

- 스탠포드 대학교(Stanford University)

<https://diversityandaccess.stanford.edu/>



- 민족, 인종, 성, 나이, 장애, 종교, 성적 지향, 경제적 지위에 따른 차별을 금하는 무차별 정책(Nondiscrimination Policy)을 규정

연구의 필요성 및 목적



나. 다양성 증진의 필요성

- 다양성을 보호 및 증진하게 하는 것은 집단을 구성하고 있는 특정 개인에 제한되는 것이 아닌 집단 전체의 역량을 극대화 시키는 것
- 이는 조직 전체의 분위기와 창의성 및 문제해결능력 증진 등과 같은 조직 전반에 영향을 미칠 수 있는 중요한 이슈
- 다양성은 초기과정부터 결과가 산출되는 일련의 모든 과정을 여러 관점에서 입체적으로 고려하고 모니터링 해야 할 필요가 있음
- 앞으로 다양성을 대학이념으로 설정하여 다양성 수용 및 증진을 위한 기반 마련에 대한 논의 또한 필요

연구의 필요성 및 목적

다. 지표 개발 연구의 중요성

- 교육의 질뿐만 아니라 대학의 발전 방향을 설정하기 위해서는 특정 현상을 대표하는 지표가 개발되어야 함
- 얼마나 효과적으로 진행되고 있는가를 정리하고 지표화 하여 평가 및 분석하는 것은 대학 교육의 질을 유지하는 것뿐만 아니라 대학의 발전 방향을 설정 하는데 필요한 정보를 제공해 주기 때문에 매우 중요
- 대학을 대상으로 한 지표들이 대학을 평가하는 것에도 사용될 뿐만 아니라 대학에 대한 정보를 알려주는데도 활용될 수 있음

서울대 다양성 지표 개발

가. 다양성 지표 체계 확립



[다양성 개발 지표의 확장 범위]

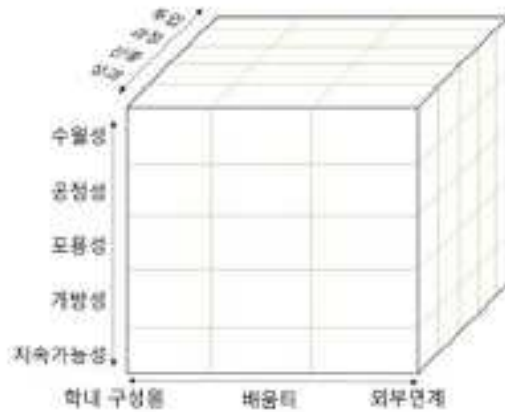
지표 개발 시 고려한 원칙

- 다양성 기초 자료 수집의 필요성 충족
- 합리적인 정보공개 및 평가인증 조건 제시
- 서울대학교 구성원 중심의 지표 설정 및 확장성 고려
- 지표의 수미일관 유지

서울대 다양성 지표 개발



나. 서울대 다양성 지표 구성요소



3가지 차원으로 구성

- 학내 구성원(개인수준), 배움터(조직 수준), 외부연계(글로벌/지역사회수준)
- 투입→과정→산출→성과 (수미일관적 프로세스)
- 수월성, 공정성, 포용성, 개방성, 지속가능성(서울대 다양성 향상 구성요소)

서울대 다양성 지표 개발



다. 지표 개발 절차 및 내용

구분	4월	5월	6월	7월	8월 1-2주	8월 3-4주	9월
문헌조사	■	■					
지표 초안 구상		■	■				
전문가 타당성 평정				■			
다양한 구성원 대상 인터뷰 진행					■	■	
다양한 구성원 대상 설문조사 실시						■	■
포럼 개최							■
최종 지표 확정							■

문헌조사

성(性), 언어·문화적, 신체·사회·경제적 조건 등이 다양한 집단과 관련된 기존의 정책 이론 및 지표에 대한 체계적인 분석

대학 교육 지표 관련 선행연구

국내 대학
지표 개발
선행연구

국외 대학
지표 개발
선행연구

지표만
산출한 연구

다양성 지표 관련 선행연구

여성 및
성평등 지표
관련 연구

언어·문화적
소수자 관련
지표 연구

신체·사회·
경제적
소수자 관련
지표 연구

지표 초안 구성

문헌조사 결과를 바탕으로 설정된 세 차원을 중심으로 14개의 평가영역과 57개의 세부지표로 구성된 지표 초안 도출

지표의 체계

지표의 수준

다양성 구성요소



지표 초안 구성



전문가 타당성 평정

다양성 지표 개발 연구원 및 다양성위원회 위원을 대상으로
지표에 대한 타당성 평정



다양한 구성원 대상 인터뷰

성(性), 언어·문화적, 신체·사회·경제적 조건 등이 다양한 구성원 (여성, 외국인, 장애인, 북한이탈주민)을 대상으로 인터뷰 진행

1차 인터뷰:

전반적인 의견 수렴

다양한
집단 소속
여부

다양성
수준

차별 및
서한 경험

다양성
유신 방안

다양성
정의

2차 인터뷰:

심화된 의견 수렴

구성원,
학교, 사회
차별과
직업적 및
간접적
차별

다양성
수용도

차별 및
서한 경험

다양성
유신 방안

다양성
정의

지표 초안 수정

14개 평가영역

57개 세부지표

전문가 타당성 평정 결과

다양한 구성원 대상 인터뷰 결과

14개 평가영역

34개 세부지표

지표 수정 내용



1) 전문가 타당성 평정

- 지표 개발 연구원 및 다양성위원회 위원 대상 타당성 평정
- 전문가 개별평가: 5점 척도 + 기타 의견
- 집단심층면접(FGI): 3차례 진행

2) 다양한 구성원 대상 인터뷰 실시

- 서울대학교 구성원 중 여성, 외국인, 장애인, 북한이탈주민 학생을 각 각 2명씩 선정, 2회에 걸쳐 인터뷰 진행



총 57개의 세부지표 중 52개의 세부지표가 3점(타당하다) 이상

지표 수정 내용



3) 수정 내용(전반적)

- 다양성에 대한 포괄적 정의 필요
- '다양성 집단' 용어 사용에 대한 의견
- 중복 내용 삭제 등을 통한 세부지표의 간결화 필요
- 세부지표의 일관된 수준 유지
- 대표지표 선정 및 중요도에 따른 가중치 여부
- 측정내용에 따른 정량지표와 정성지표의 활용

지표 수정 내용



평가 수준	평가영역	세부지표	평정 결과	
			평균	표준편차
투입 (input)	1. 정책	1-1. 입학 전형	3.2	0.4
		1-2. 고용 및 채용 전형	3.0	0.6
		1-3. 다양성 담당 특별부서 유무	3.5	0.5
		1-4. 다양성 집단 대상 중장기 정책	3.3	0.8
	2. 자원	2-1. 재정 지원 및 수혜 현황	3.2	0.4
		2-2. 학술교류 지원 현황 및 단과 대학별 지원 금액	3.2	0.8
2-3. 다양성 친화적 캠퍼스 조성		3.2	0.4	

- ▶ 학생들의 입학전형과, 직원 및 교직원의 채용 전형에 알맞은 세분화된 기준 필요
→ 지표(안)에 반영
- ▶ 담당부서, 담당자, 정책연구 등의 용어 활용 재인

지표 수정 내용



평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
투입평가 (input)	1. 정책	1-1. 학생 입학 전형	정성지표
		1-2. 교직원 채용 전형	정성지표
		1-3. 담당부서 및 담당자	정성지표
		1-4. 정책 연구	정성지표
	2. 자원	2-1. 재정지원 및 수혜현황	정량지표
		2-2. 다양성 친화적 캠퍼스 조성	정량지표

투입

과정 (추진)

산출

성과

평가 수준	평가영역	세부지표	성실 결과	
			평균	표준편차
과정 (Process)	3. 교육	3-1. 다양성 교과목 수강 현황	3.2	0.8
		3-2. 다양성 교과목 세부 목록	3.3	0.8
		3-3. 일과대학별 다양성 교과목 수강 현황	3.9	0.8
		3-4. 성별, 세부 주제별 세부 현황	3.0	0.6
		3-5. 선한인재 교과목 수강 현황	2.7	0.5

- ▶ 세부지표의 항목 수가 너무 많음
- ▶ 다양성 교과목, 선한인재 교과목 등에 대한 용어 정의 필요
- ▶ 교과목 이외의 오리엔테이션, 특강 등에 대한 지표 필요
- ▶ 교원 해외 파견과 학내 다양성 증진의 관계는 피상적
- ▶ 단순히 프로그램 수, 참여자 수 위에 프로그램의 내용에 대한 평가도 필요

과정 (Process)	6. 프로그램	세부지표	성실 결과	
			평균	표준편차
과정 (Process)	6. 프로그램	6-6. 외국인 학생 지원 프로그램	3.7	0.5
		6-1. 해외 교환학생 프로그램	3.5	0.8
		6-2. 교환학생 프로그램 지원 유형	3.5	0.8
		6-3. 교환학생 프로그램 국가 분포	3.3	0.5
		6-4. 국내대학 학생교류제도 참여 현황	3.2	0.4
6-5. 직원 교육 프로그램 이수 현황	2.8	1.0		

지표 수정 내용

투입

과정 (추진)

산출

성과

평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
과정평가 (Process)	3. 교육	3-1. 다양성에 대해 가르치는 교과목 현황	정량정성지표
		3-2. 다양성 증진 교육 현황	정량정성지표
	4. 연구	4-1. 연구 역량 증진 노력	정량지표
	5. 지원서비스	5-1. 교수·학습 지원체제	정량지표
		5-2. 진로 및 취업 지원서비스	정량정성지표
		5-3. 정신 건강 및 상담 지원서비스	정량정성지표
		5-4. 기타 다양성 지원서비스	정량정성지표
	6. 프로그램	6-1. 교환학생 프로그램	정량지표
		6-2. 학점교류제도	정량지표
		6-3. 교직원 교육 프로그램	정량정성지표

투입 → 과정 → 산출(소의) → 성과

평가 수준	평가영역	세부지표	평점 점수	
			평균	표준편차
7. 인적구성		7-1. 인적 현황	3.5	0.5
		7-2. 출신 국가	3.5	0.5
		7-3. 장애인 등록 여부	3.7	0.5
		7-4. 신입생 현황	3.0	0.9
		7-5. 국적, 권역, 종교, 언어	3.7	0.5
		8-1. 부속 대우 변경	3.0	0.8

▶ '여성'의 인적 현황 평가에 대한 의견 → 양성평등대표성 지표 추가
 ▶ 교원의 해외 출장 및 해외 파견 지표는 학내 다양성 증진과 관련 없음
 ▶ 지나치게 세부적인 지표, 지표수가 많음

평가 수준	평가영역	세부지표	평점 점수	
			평균	표준편차
10. 운영현황		10-3. 교원 직위에 따른 파견 기간 및 파견 국가 분포	3.8	0.8
		10-4. 교원의 계약기간 연장제도 이용 현황	3.0	1.4
		10-5. 교원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	3.2	0.8
		10-6. 기숙사 이용 현황	3.3	0.5
		10-7. 서울대 여대이집 이용 현황	3.5	0.5
		10-8. 연구지원 요청 현황	3.0	0.0
		10-9. 교원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	3.7	0.5
		10-10. 해외 교류 협력	3.3	0.5

지표 수정 내용

투입 → 과정 → 산출(소의) → 성과

평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
산출평가 (output)	7. 인적구성	7-1. 인적 현황	정량지표
		7-2. 신입생 현황	정량지표
		7-3. 양성평등대표성	정량지표
		7-4. 출신 국가	정량지표
	8. 문화개선	8-1. 문화 예술 영역	정량지표
	9. 여건개선	9-1. 다양성 관련 인간 시설 발굴 및 연계	정량지표
		9-2. 다양성 증진 문화 활동	정량지표
	10. 운영현황	10-1. 교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황	정량지표
		10-2. 기숙사 이용 현황	정량지표
		10-3. 해외 교류협력	정량지표

지표 수정 내용



평가 수준	평가영역	세부지표	평정 결과	
			평균	표준편차
11. 만족도		11-1. 프로그램 만족도	3.7	0.5
		11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	3.5	0.5
		11-3. 다양성 교수·학습 만족도	3.7	0.5

- ▶ 정량평가 외에 정성적 만족도 평가도 중요
- ▶ 학내 구성원과의 친밀감 점도 지표는 측정하기에 객관적이지 않고, 애매한 지표

13. 다양성 네트워크 확충	12-3. 전문가 양성 노력도	3.5	0.5
	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리(요구사항 관리)	3.7	0.5
14. 사회적 인지도	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	3.3	0.5
	14-2. 지역사회 임팩트	3.5	0.5
	14-3. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	3.3	0.8

지표 수정 내용



평가수준	평가영역	세부지표	지표유형
성과평가 (outcome)	11. 만족도	11-1. 프로그램 만족도	정량지표
		11-2. 개선된 다양성 조직문화 만족도	정량지표
		11-3. 다양성 친화적 캠퍼스 만족도	정성지표
	12. 공동체기여	12-1. 다양한 구성원에 대한 인식개선	정량지표
		12-2. 전문가 양성 노력도	정성지표
	13. 다양성 네트워크 확충	13-1. 의사소통 체계 유지 및 관리	정량지표
	14. 사회적 인지도	14-1. 다양성 정책 및 서비스 홍보	정량지표
		14-2. 다양성 관련 평가 결과 및 수상	정량지표

지표 예시

투입

평가영역	1. 정책		
세부지표	1-1. 학생 입학 전형	지표유형	정성지표
다양성 구성요소	<input checked="" type="checkbox"/> 개방성 <input type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	수준	<input checked="" type="checkbox"/> 학내구성원 <input type="checkbox"/> 배움터(학교) <input type="checkbox"/> 글로벌사회(외부연계)
평가목적	<ul style="list-style-type: none"> 학생 입학 전형 우수 및 종류 파악을 통한 구성원의 다양성 증진 도모 		

지표 예시

투입

지표설명	<ul style="list-style-type: none"> 입학 및 채용 전형의 품이 깊어 서울대학교에서 실시하고 있는 입학 전형 중 구성원의 다양성 증진에 기여하는 전형 <ul style="list-style-type: none"> 예: 기초균형선임 특별전형 단대별 구성원 다양성 증진을 위한 입학 전형의 우수 및 종류 단대별 구성원 다양성 증진을 위한 입학 전형 개선을 위한 노력 													
	<표 1-1> 단대별 다양성 증진을 위한 입학 전형 우수 및 종류													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>단대/부서</th> <th>유무</th> <th>종류</th> <th>나열할 만한 요소</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사범대학</td> <td>○</td> <td>예) 기초균형선임 특별전형 예) 장애인 특별전형</td> <td>저소득층을 위한 전형 장애인을 위한 전형</td> </tr> <tr> <td>공영대학</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	단대/부서	유무	종류	나열할 만한 요소	사범대학	○	예) 기초균형선임 특별전형 예) 장애인 특별전형	저소득층을 위한 전형 장애인을 위한 전형	공영대학				
단대/부서	유무	종류	나열할 만한 요소											
사범대학	○	예) 기초균형선임 특별전형 예) 장애인 특별전형	저소득층을 위한 전형 장애인을 위한 전형											
공영대학														
<표 1-2> 단대별 다양성 증진을 위한 입학 및 채용 전형 개선 노력														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>단대/부서</th> <th>2017년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사범대학</td> <td></td> </tr> <tr> <td>공영대학</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	단대/부서	2017년	사범대학		공영대학									
단대/부서	2017년													
사범대학														
공영대학														

지표 예시

투입

평가기준 (최도)	[평가내용 및 점수]					
	질수	4	3	2	1	0
	입학 전형 유무	모든 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	80% 이상의 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	50% 이상의 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	30% 이상의 단대에 다양성 증진을 위한 입학 전형 있음	없음
입학 전형의 개선을 위한 노력	매우 우수	우수	보통	미흡	해당 없음	
참고지표	▶ 장애대학생 교육복지지원 실태평가 지표					
출발자료	▶ 입학 및 채용과 관련된 서울대학교 정책 ▶ 해당 년도에 다양성 증진을 위해 개선된 입학 정책 관련 자료					

지표 예시

산출

평가영역	8. 문화개선		
세부지표	8-1. 문화 예술 영역	지표유형	정량지표
다양성 구성요소	<input type="checkbox"/> 개방성 <input checked="" type="checkbox"/> 공정성 <input type="checkbox"/> 수월성 <input checked="" type="checkbox"/> 포용성 <input type="checkbox"/> 지속가능성	대상	<input type="checkbox"/> 구성원 <input checked="" type="checkbox"/> 학교 <input type="checkbox"/> 지역사회
평가목적	▶ 서울대학교 내에서 다양성 증진을 위한 활동이 학교 및 학생 차원에서 이루어지고 있는지 확인함		

지표 예시

산출

• 문화 예술 영역에 대한 용어 정의
- 여성, 외국인, 장애인 관련 동아리 및 단과대 동아리 수, 축제 부스 수, 참여자 수 등을 통한 다양성 평가

<표 B-1-1> 다양성 증진에 여성, 외국인, 장애인, 기초생활 수급자 관련 동아리 수 및 참여자 수

동아리 명	소속 (중앙, 단과)	참여 인원	다양성 관련 요소
예) SNU Buddy	중앙	30	외국인 학생 친구 만들기

<표 B-1-2> 다양성 증진에 여성, 외국인, 장애인, 기초생활 수급자 관련 축제 부스 수

축제명	동아리 명	소속 (중앙, 단과)	다양성 관련 요소
예) 관음동	TurnToAble	중앙	장애인식개선 UCC 공모전

지표 예시

산출

[평가내용 및 점수]

다양성 증진 관련 동아리 수, 참여자 수, 및 축제 부스 수

점수	4	3	2	1	0
다양성 증진 관련 동아리 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도의 동일	-	직전 년도 대비 감소
다양성 증진 관련 동아리 참여자 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도의 동일	-	직전 년도 대비 감소
다양성 증진 관련 축제 부스 수	직전 년도 대비 증가	-	직전 년도의 동일	-	직전 년도 대비 감소

참고지표

- 문화다양성 지표개발 기초연구
- 다문화지표 개발연구한국문화관광연구원, 2009)

증빙자료

- 동아리 설명자료, 축제 증거사진 등 확인 가능한 증빙자료

최종 지표 확정(안)



다양성 지표 관련 지침

가. 서울대학교 다양성 지표의 의미

- 서울대학교의 다양성 수준을 정해진 지표에 따라 성찰하고, 투입, 과정, 산출, 성과 단계별 평가결과에 근거하여 다양성 증진을 위한 장기적인 정책을 수립하고 체계적으로 개선
- 자체 진단과 개선을 통해 다양성은 수용되고 증진될 수 있으며 창의성이 발현되는 이상적인 교육 및 연구 환경을 조성
- 평가 결과를 공유하여 서울대학교에 입학 혹은 입사를 희망하는 예비 학생 및 교직원의 선택권을 존중

다양성 지표 관련 지침



나. 서울대학교 다양성 지표 실시 절차



다양성 지표 관련 지침



다. 유의사항

- 자체평가위원회 구성 시, 성(性), 언어·문화, 신체적·사회적·경제적 조건 등에 있어 다양한 구성원이 포함되어야 함
- 자체평가 실시 및 자체평가보고서 작성에 앞서 평가 지표에 대한 이해가 선행되어야 함
- 실적 작성 시 해당 실적을 입증할 수 있는 증빙자료가 요청됨

나. 지정토론 1: 강상진 교수(철학과)

다양성 지표 개발 연구
차별을 넘어선 다양성의 수용과
성장을 위한 미래 전략 기획

2017-09-13

대학 사회와 다양성: 의미와 가치

강상진 (서울대학교 철학과)

교육학과 김동일 교수님이 이끄는 다양성 지표 개발 연구팀은 ‘차별을 넘어선 다양성의 수용과 성장을 위한 미래 전략 기획’이란 부제를 통해서 대략적인 연구의 목적과 방향을 제시하고 있다. 연구팀은 다양성에 대한 체계적 관리가 구성원의 창의적 역량을 강화할 뿐만 아니라 집단 전체의 역량을 향상시키는 중요한 과제이기에 초기과정부터 산출에 이르는 모든 과정을 체계적으로 관리해야 한다는 가정에서 출발하고 있다. 그러한 관리의 도구로서 다양성 지표를 제안하고 있다. 다양성이 교무처나 학생처, 기획처 어느 한 부서에 국한되는 문제라기보다 기존의 기구들이 동시에 한 곳을 향해 움직여야 달성할 수 있는 목표라는 점은 분명해 보인다.

이 글에서는 주로 개념적인 수준에서 연구가 가정하고 있는 다양성에 대한 이해와 전제들을 정리한 후, 연구팀의 기획처럼 다양성에 대한 존중의 문화가 대학 사회에서 자리 잡기 위해 고려해야 할 사항들을 지적하는 방식으로 논평을 진행하겠다.

1. 대학사회와 다양성

연구팀은 1) 서울대학교 구성원의 다양성이 성별, 국적, 사회적 관점 등에서 증가하고 있다는 관찰과 2) 지식기반 글로벌 사회의 도래에 따른 문화의 교류가 다원성 혹은 다양성의 관리(diversity management)를 대학사회의 새로운 과제로 만들고 있다는 인식을 기반으로 대학사회와 다양성에 대한 논의를 시작한다. 대학 사회의 다양성 문화가 궁극적으로 사회 통합에 기여할 것이기에 다양성은 대학이 보호하고 증진해야 할 가치라는

것이 연구팀의 논변이다. “다양한 집단과의 직·간접적인 접촉은 해당 집단에 대한 이해를 높이고, 나아가 사회 통합에 긍정적인 영향을 미친다. 특히 학교에서 사회로 나아갈 준비를 하는 대학에서 다양한 집단과의 접촉의 기회를 제공하고 이를 직접 경험하는 것은 다양성에 대한 긍정적인 인지적, 정서적, 행동적 태도를 함양하는 데 핵심적인 역할을 할 것이다.”(5쪽) 이를 앞으로 ‘사회통합논제’로 부르기로 하자. 다른 하나의 논변은 다양성이 다른 좋은 가치의 실현에 필수적인 요인임을 들어 대학사회가 수용하고 증진시켜야 하는 가치라고 정당화하는 논변이다. 즉 다양성을 통해 보편적 인권이 실현되고, 소수와 다수의 상호 존중의 문화가 정착되며, 지적 역동성과 협업적 창의성이 증대되어 서울대학교의 비전 구현에 기여한다는 것이다.(6쪽) 이 맥락에서 주로 강조되는 가치 중의 하나가 창의성이므로 편의상 이를 ‘창의성논제’로 부르기로 하자. 앞의 두 논제와는 층위를 달리하는 논의의 차원은 다양성의 가치를 대학이념으로 삼자는 주장을 중심으로 이루어 지는데(13쪽), 아마도 수월성이나 지속가능성과 같은 가치의 하위수단이 아니라 이것들과 함께 가는 동급의 가치라는 점, 다양성의 체계적 관리를 위한 선도 이념(leading concept)으로서의 지위를 강조하는 것으로 보인다. 앞의 두 논제가 수단적 가치 관점에서 다양성을 정당화했다면, 이 논변은 다양성이 다소간 자체 목적적인 측면을 가지고 있다는 쪽을 향하고 있다. 화가에게 왜 한 색으로만 그림을 그리지 않고 다양한 색으로 그림을 그리느냐고 질문한다면 여러 색으로 그려야 더 아름답기 때문 정도를 대답으로 들을 수 있을 텐데, 왜 대학이 다양한 구성원을 가지고 다양성에 신경을 써야하는지 묻는다면 이 논변은 그래야 대학이 더 대학답다는 대답을 할 것처럼 보인다. 이 논변은 일단 ‘대학이념논제’로 부르기로 하자. 지금까지 정리한 논변을 종합하면 아마 이렇게 될 것이다. 다양성은 대학사회의 이념을 구현하는 수단인 동시에 자체목적적인 이념이기도 하므로 보호하고 증진해야 할 가치이다.

논평자는 다양성 논의의 출발점이 되고 있는 관찰과 인식, 다양성을 위한 논변에 대체로 동의하는 편이다. 서울대학교 구성원의 다양성이 증가하고 있고, 현재의 추세로 보아 21세기 지식기반 글로벌 사회에서 다양성의 관리가 중요한 과제로 부상할 것이라는 점, 이러 저러한 이유로 대학사회의 다양성에 대한 관심이 높아져야 한다는 점에 동의한다. 논평자에게 어려움을 주기 시작하는 대목은 구체적으로 어떤 다양성에 동의하는지에 관한 물음이다. 다양성 개념은 상당히 넓어서 거의 모든 차이와 모든 종류의 소수자가 다양성 존중의 관점에서 고려될 수 있을 텐데, 어떤 다양성이 지금 제공된 논변에 의해 포함되는지, 어떤 다양성들이 어떤 이유에서 (아직은) 고려되기 어려운지에 대해 판단하지 않고 무차별적으로 동의하기는 어렵기 때문이다. 이런 문제를 생각해 보자. 여자대학교의 구성원 다양성을 높이기 위해 남자의 입학을 허락하라고 입법 청원할 수 있을까? 서울대학교의 다양성을 높이기 위해 입학정원의 0.1%를 여성이며 이슬람 신앙을 가진 학생으로 받을 것을 의무로 만들 수 있을까? 지나치게 규칙 순응적인 학생들이 많은 서울대학

교의 사정상 양심적 병역거부자, 자신의 신념을 이유로 퇴학당한 학생과 같이 시민불복종 때문에 처벌받은 적이 있는 학생들에게 특별전형을 제공하는 것은 어떨까? 이런 문제들을 따지다 보면 대학의 이념에 기여하는 다양성을 구성하는 의미있는 요소가 무엇인지에 대한 판단이 필요할 것 같다. 간단하게 정리하자면 이런 물음이 될 것이다. 서울대학교의 대학이념에 기여하는 다양성은 어떤 다양성인가? 어떤 다양성이 사회통합에 기여하는 다양성이며, 창의성에 기여하는 다양성인가?

2. 다양성의 구성

[다양성의 구성방식] 대학 구성원의 다양성을 이해하는 방식 중 다음 두 가지를 생각해 보자. 5%미만의 소수집단들만 20개 이상 모여서 만드는 다양성도 가능하고, 과반 혹은 과반에 육박하는 주도집단과 임계질량(critical mass)을 넘은 다른 몇몇 집단이 만들어내는 과도적 다양성도 가능하다. 자체목적적인 가치를 주장하는 대학이념논제에 따르면 전자가 선호되지만 연구팀이 이걸 의미한 것으로 보이지는 않는다. 대학이념논제는 모든 종류의 다양성 증진을 대학환경의 개선으로 인정할 수 있겠지만★, 제한된 자원을 생각하면 정책적으로 구현하기 어려울 것처럼 보이기 때문이다. 대학이념논제는 미국 대학의 사례들을 경험적 뒷받침으로 제시하고 있지만, 원래 시민의 인종적 구성이 다양해서 아무 조치를 취하지 않는다면 어느 한 집단이 비례 이상의 구성을 차지할 우려가 있는 곳에서 그 집단의 상한선을 정하는 방식으로 (1920년대 하버드 대학의 유대인 쿼터, 최근 혐의를 받고 있는 아시안계 쿼터) 다양성을 추구하고 있다면, 서울대학교가 추구하는 다양성의 경우는 다른 사회적, 역사적 환경을 가지고 있어서 제한 없이 적용하기는 쉽지 않아 보인다. 서울대학교의 경우 성별의 관점을 제외하고는 대체로 주도적인 집단과 여러 가지 이유 상 자력으로는 임계질량에 도달하기 어려운 소수집단으로 구성된 다양성을 보이고 있다. 다문화가정 출신 혹은 북한이탈주민 혹은 지역균형 내지 기회균형 전형에 의한 구성원이 전체 구성원의 어느 정도 비율을 차지해야 다양성에 의한 사회통합 효과와 창의성 효과가 기대될 수 있을까? 연구팀은 외국인의 경우 전체 구성원의 15%이상, 장애인의 경우 3% 이상이 되는 것에 최고의 평가를 내리고 있지만★★ 사회적 경제적 관점에서 어느 정도의 비율이 대학의 발전에 도움이 되는 다양성 비율인지에 대해서는 특별한 언급이 없는 것으로 보인다. 다양성의 창의성논제 혹은 사회통합논제가 작동하기 위해 소수집단이 차지해야 하는 최소한의 비율이 어느 정도인지에 대해서는 경험적 연구가 필요하지 않은가?

★ 이런 입장에 서면 신입생 중 해외 국적자가 많으면 많을수록 다양성 지표에서 높은 평가를 받고, 신입생 전형에서 장애유형을 세분화한 후, 신입생 중 장애유형이 다양할수록 높은 평가를 받게 된다. (7.2 신입생 현황에 관한 세부 지표)

★★ 세부지표 7.1 인적 현황

3. 다양성의 내용과 해석적 권한의 문제

논평자는 대학사회의 발전을 위해 필요한 다양성이 취미의 다양성과 같은 것이 아니라 사유의 다양성(diversity of thoughts)라고 생각하는 편이다. 문제에 접근하는 방식이나 우선적으로 고려해야 할 가치 등을 포함한 사유의 다양성이 사회통합논제나 창의성논제를 통해 정당화되는 다양성의 내용일 것이라고 믿는다. 결국 무엇이 정의로운 사회인지, 자원을 어떤 식으로 배분하는 것이 각자가 생각하는 최선의 공동체를 위해 가장 효율적인 방식인지 결정하는 데 동원되는 사유의 다양성이 관건이라고 생각하는 것이다. 물론 이런 다양성에 비효율적 요소가 있을 수 있고, 항상 기대처럼 다양성이 보다 좋은 결과에 기여한다고 장담할 수는 없겠지만, 장기적으로 다양성의 추구가 그렇지 않은 경우보다 더 나은 결과를 나올 것이라고 믿는 편이다. 문제는 어떤 요소가 지금 언급한 '사유의 다양성'을 구성하는 요소인가 하는 점이다. 취미는 배제했지만, 종교는 어떤가? 서로 다른 종교적 세계관을 가진 사람들이라면 대학 사회가 그것을 통해 발전하리라고 믿는 사유의 다양성을 보여준다고 기대할 만하지 않은가?

다양성위원회의 일차적인 목표와 우선순위에도 불구하고 온갖 종류의 교내 소수집단들이 다양성 담론을 통해 복지 문제를 포함한 요구의 목소리를 내는 일이 가능할 것이다. 다양성의 문화를 강조한 이상 거부하기 어려운 요구들일 것이고 다양성 위원회를 통해 본부의 행정조직에 전달되는 순간, 어쩔 수 없이 정책적 우선순위의 문제에 부딪히게 될 것으로 전망한다. 이슬람의 기도 공간이 한국 학생들의 학생회 공간보다 우선순위를 가져야 하는가? 다양성 위원회라는 공적 기구가 생긴 이상 당신들의 다양성에 대한 기여를 존중하지만 공간 요구까지 들어줄 수는 없다고 할 수 있을까? 이 문제들은 결국 다양성 문제를 담당하는 공적 기구가 다양성 담론의 범용성을 소화하는 문제로 정리될 것이다. 그리고 이것이 다양성에 대한 다양한 시각 때문에 다양성의 늪에 빠지지 않도록 어떤 다양성이 지금 정책적으로 추구할 만한 객관적인 가치인지에 대한 논의가 필요한 이유이다. 논평자는 다양성 위원회가 이 문제에 관한 일종의 해석적 권한을 위임받았다고 가정한다. 쉽게 받아들여질 가정으로 보이지는 않고 앞으로 수많은 도전에 직면하게 될 것이지만, 적어도 다양성 위원회의 설립에 찬성했던 결정권자들의 동의에 이 가정까지 들어 있었다고 믿는다. 그리고 이런 이해에 따라 다양성 위원회가 향후 논변을 통해 대학 발전에 의미있는 기여를 하는 다양성과 일단 그렇지 않은 것으로 판단되는 다양성들을 나누는 방식으로 정책적으로 유의미한 다양성의 내용을 채워나가는 작업을 하게 될 것이라 기대한다.

4. 무엇을 위한 어떤 다양성이 존중되고 증진되어야 하는가?

논평자는 21세기 지식기반 글로벌 사회가 다양성의 관리를 대학 사회의 새로운 과제로

만들었다는 인식에 동의한다. 동시에 여기서 문제되는 다양성의 관리가 결국 사유의 다양성을 의미하며, 어떤 방식으로든 대학 사회의 정치적 의사결정 과정에 참여함으로써 성공적으로 해소될 것이라고 전망하는 편이다. 서울대학교는 이미 다양성을 가치로 인정하고 자원을 투여하기로 하는 정책적 결정을 내렸고 그 결과 다양성 위원회가 설립되었으며, 지금 연구팀이 개발하고 있는 다양성 지표를 통해 정책적 방향을 제시하려는 중이다. 이 지표들을 평가지표로 활용하는 것의 의미는 적지 않다. 연구팀이 추구하는 다양성의 의미와 가치가 평가지표를 통해 비로소 가깝게 이해되기도 한다. 하지만 동시에 일말의 회의도 드는 것이 사실이다. 다양성과 공정성, 수월성이 그렇게 쉽게 같이 갈 수 있는 가치들인가? 사회적 다양성을 위해 특정지역 출신 고등학생의 입학율 일정 비율 이하로 제한하겠다는 아이디어가 불리일으킬 폭풍을 생각하면, 대학사회가 자신의 발전을 위해 새롭게 도입하는 다양성이라는 가치는 앞으로 그리 순탄치 않은 길을 갈 것 같다. 다양성 지표 개발을 통해 다양성 가치가 존중되는 대학사회를 위한 중요한 정책적 걸음을 내딛은 점을 높이 평가하면서, 다양성 담론의 범용성을 소화해야 하는 어려운 과제 앞에 선 다양성 위원회의 건투를 빈다.

다. 지정토론 2: 최진영 교수(심리학과)

다양성 지표 개발의 의의 및 타당성 확보

서울대학교 심리학과 최진영

현재 서울대학교는 국내에서 선도적인 대학의 역할을 넘어서 세계적인 대학으로 도약하고자 하고 있다. 2011년 법인화와 동시에 서울대학교는 세계를 선도하는 창의적 지식공동체를 대학의 비전으로 확립하고 이를 달성하기 위한 하나의 축으로 다양성 가치의 제고가 필요하다는 인식을 공유하게 되었다. 다양성위원회는 이러한 목적을 위하여 발족되었고 학내 구성원의 다양성 증진과 다양성 가치를 확산시키기 위하여 노력하고 있다.

다양성위원회는 총장 직속 기구로써 본부 행정처들과 기관들에 자문하여 학내 모든 영역에서 다양성 가치가 제고되고 소수자 및 약자의 권리가 침해당하지 않도록 여러 가지 제도 및 정책을 입안하고 추진하고 실행하는데 기여하고자 한다. 이러한 본부 행정기관들과 위원회의 노력이 학내 다양성을 증진시키는 것을 측정하여 객관화하고 추이를 살펴보는 작업은 다양성 확보를 위하여 매우 중요한 일이다. 이러한 점에서 다양성 지표 개발은 중요한 평가 도구로 활용될 수 있다. 다양성 ‘불모지’인 한국 사회에서 대학 다양성 지표를 처음 개발하는 것은 중요하고 매우 어려운 작업일 수밖에 없다. 그러기에 이 작업은 장기적인 관점에서 추진되어야 구성원의 다양성과 다양성 가치를 보호하고 증진시키기 위한 도구로서의 소기의 목적을 달성할 수 있지 않을까 생각된다.

지금 진행되고 있는 다양성 지표 개발 작업을 돌아보는 이 번 포럼에서는 보편적으로 지표 혹은 지수 개발 작업에서 타당성을 확보하기 위한 행동과학의 몇 가지 원칙들을 다양성 지표 개발에 대입하여 살펴보는 논의를 통하여 최종 다양성 지표의 완성도를 높이는 데 기여하고자 한다.

첫째, 의미있는 다양성 지표가 되기 위한 조건 및 기준들을 고려할 필요가 있다. 즉 다양성 지표들이 실제 구성원의 다양성과 다양성 가치가 보호되고 증진되는 현실을 반영하는 지 여부가 지표 성패의 가장 큰 요인이라고 할 수 있다. 이는 행동과학에서 타당도를 확보하고 측정하는 다양한 방법을 통하여 달성할 수 있을 것인데 국내 대학에서는 비교적 생소한 이 다양성 가치의 의미를 확보하기 위해서는 다양한 노력들이 필요해 보인다.

다. 예를 들어, 그동안 서울대학교에서 있었던 다양성 보고서, 사업, 논의들과의 일관성을 확인하기 위하여 이러한 과정에 참여한 전문가들의 평가가 필요할 것으로 사료된다.

둘째, 세계적인 다양성 지표 혹은 지수들과 의미적으로 일관성이 고려되어야 한다. 다양성을 선도하고 있는 국가들에서 개발된 다양성 지표가 한국 현실에 그대로 적용되기는 힘들지만 이미 개발된 다양성 지표가 측정하고자 하는 다양성 가치에 대한 개념적인 타당화 작업과 동시에 외적인 타당도가 확보되어야 할 것이다. 예를 들어 미국 대학들을 다양성 지표는 주로 학생 및 교수 구성원의 다양한 구성 비율이 사용되고 있는데 반해 현재 개발되고 있는 교내 지표의 경우 제도 및 서비스 유무 및 평가가 지표를 구성하고 있다. 이러한 차이점을 확인하고 우리에게 가장 적합하면서도 세계적으로 이루어지고 있는 다양성 논의에서 의미있는 기여를 할 수 있는 지표로 개발되는 것이 필요하다.

셋째, 다양성 제고를 추진하는 주체와 평가 주체는 독립적이어야 한다. 다양성을 문화의 중요한 축으로 인정하는 미국의 경우 다양성 지수 개발과 평가는 주로 독립적인 비영리 기관이나 언론 매체에서 이루어지고 있는데 이는 평가의 신뢰성과 공정성을 확보하기 위함이다. 대학 내에서 지수 개발이 이루어지기 위해서는 대학의 어느 주체가 어떤 대상을 평가하는지에 대한 명확한 비전이 있어야 개발되는 다양성 지표가 소기의 목적을 달성할 수 있을 것으로 사료된다.

앞으로 진행될 다양성 지표 개발에서는 이러한 타당성과 공정성을 확보하기 위한 노력들이 병행되어서 국내에서 최초뿐만 아니라 가장 타당하고 신뢰받는 대학의 다양성 지표로 발전하기를 기대한다.

(토론) 외국인유학생들의 어려움과 대학의 대응실태

이화여자대학교 오혜영

1. 서울대 다양성위원회와 다양성 지표개발

최근 불거지고 있는 ‘여혐’, ‘한남’ 이라는 용어와 문화현상만 보더라도 다양화 되는 사회에서 다양한 구성원에 대한 우리 문화의 민낯을 알 수 있다. 나와 다른 개체에 대한 극단적인 집단 편견과 갈등이 지속되는 현상에 대한 우려 속에서 다양성을 수용하고 함께 공존하는 공동체에 대한 인식과 개선 노력은 매우 중요하고도 시급하다고 여겨진다.

서울대는 구성원인 교원, 학생, 직원들의 다양성을 인정하고 이들 개개인의 능력을 충분히 발휘시켜 개방성, 수월성, 공정성, 포용성, 지속가능성 측면에서 조직의 발전에도모하는 것을 목표로 2015년에는 “서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진방안”을 주제로 정책연구과제가 진행되었으며 2016년에는 서울대학교 여교수회를 중심으로 서울대학교 다양성위원회가 출범하였다. 2017년도에는 다양성 관점에서 다면적인 평가가 가능한 지표를 개발하여 다양성 문화를 확립하고 실질적인 교수, 학습, 근무 환경을 개선하고자 하고 있다. 현 시점에서 서울대의 이러한 노력과 시도는 매우 중요하고 선언적이며 필요한 변화로 여겨진다.

다수의 대한민국 인문과학 및 사회과학 연구자들은 2010년대 대한민국의 대부분의 인터넷 커뮤니티에서 여성혐오가 관찰되고 있으며, 안티 페미니즘을 표방하는 경우가 많다고 지적한다(정인경 2016). 특히 연구자들은 일간 베스트의 ‘전략적 여성혐오’(엄진, 2016) 이후 온라인상에서 많이 사용되는 여성혐오 표현이 사회로 번지고(여성신문, 2015.2.3), 그 수준이 김치녀 레토릭이 그대로 담긴 노래가 나오기에 이르렀다. 2016년 한국여성정책연구원의 ‘남성의 삶에 관한 기초연구(II)’ 보고서에 따르면 한국 남성 54%가 김치녀와 같은 여성혐오 표현에 ‘공감한다’고 응답했으며, 인터넷에 여성혐오 댓글을 쓰는 사람은 남성 청소년과 대학생이 많은 것으로 드러났다. 특히 여성혐오성 댓글을 단 사람들은 남성 청소년(27.9%), 대학생(23.1%), 무직 남성(24.2%)으로 나타났다.

“문화의 주도권을 유튜브가 쥐고 있고, 거기엔 여성 혐오 정서가 흐르고 (...) 아이들 입장에선 그것들을 되게 쿨하고 멋지다 생각해요. 학교에서는 거기에 대항할 문화가 있어야 하는데, 전혀 없는 상황“이라는 현장 교사들의 고충도 이어졌다(한국일보 2016.7.5.). 연구자가 언급하신 Halvosen과 Neary(2001)에 따르면 “다양한 학교 구성원이 공존하는 학교 공동체를 형성하기 위해서 학생들이 다양성과 차이를 수용하고, 상호 의존성을 이해하며, 각자의 고유한 소질을 존중하는 것이 필수적이라고 하였다”. 한국사회와 한국사회의 미래인재를 양성할 대학은 앞으로 다양한 구성원이 공동체로서 어떻게 서로를 존중하며 서로 간의 상호의존을 통해 시너지 효과를 이끌어 낼 수 있는가? 그리고 이러한 리더십을 어떻게 개발해 낼 수 있는가? 의 물음에 답을 줄 수 있는 교육과 정책의 방향을 가져가야 할 것이다. 이에 서울대의 다양성위원회와 다양성지표 개발이 이러한 사회에 반향을 일으키고 나아가 올바른 방향에 대한 지표가 되기를 희망해본다.

2. 외국인유학생의 어려움과 대학의 대응

교육부(2015)의 자료에 따르면 2015년 4월 1일을 기준으로 재한 외국인유학생이 9만 천여명에 이른다. 국내에 거주하는 외국인 유학생의 수는 2006년 32,557명, 2008년엔 63,952명, 2015년엔 91,332명으로 10년 사이 약 세 배 이상 증가했으며, 주요 국가별 현황으로는 전체 학생 중 중국이 59.4%, 베트남 4.9%, 일본 3.8%, 몽골 3.4%, 미국 3.2%, 대만 2.2%, 기타 23.1%이다(교육부, 2015). 더 나아가 교육부는 2013년부터 2023년까지 외국인유학생 20만 명 유치를 목표로 한다는 ‘스터디코리아 프로젝트’를 발표한 바 있다.

외국인 유학생은 고등교육의 정원 확보나 재정 확충, 한국문화의 전파, 한국의 국제적 위상 등에 기여하는 바가 크다는 점에서 매력적인 유치 대상이 되고 있으나(민진영, 2013), 유치 후 외국인 유학생들의 대학생활 적응에는 관심이 매우 부족한 실정이다. 이미 EU나 OECD에서 유학생의 이동에 대해 깊은 관심을 기울이고 있으며 그들을 단순한 체류자가 아닌 잠재적인 주요 사회 구성원으로 인식(민진영, 2013)하고 이들의 삶과 적응에 관심을 기울이고 있는 것과 매우 대조적이다.

이와 관련하여 지난 몇 년간 몇몇 연구들에서 우리나라를 찾은 외국인 유학생들이 대학생활 적응과정에서 물리적, 심리적, 학업적 부적응으로 인한 정신건강 악화나 학업 중단 등 부정적인 결과가 보고 된 바 있다(엄혜경, 2003; 김삼화, 2005; 하정희, 2008; 임수진, 한규석, 2009). 박은경(2011)은 많은 유학생들이 한국으로 유학을 오고 있지만, 그들의 겪는 어려움은 많으며 크게 개선되고 있지 않다고 하였다. 김춘화, 유홍년, 이상수(2015) 역시 유학생들이 유입은 증가하였지만 체계적인 지원은 부족하다고 지적하였다. 민진영(2013)은 외국인유학생들이 한국 사회와 대학생활에 적응하지 못해 어려움

을 호소하고 있으며 이러한 적응실패는 유학생들의 학습의욕 감퇴와 대학 경쟁력 저하, 더 나아가 국가적 손실로 이어질 수 있어 이들의 적응 및 생활경험을 면밀히 살펴볼 필요가 있음을 제안하였다. 따라서 유학생 유치에 대한 관심 뿐 아니라 이들이 겪는 유학생들의 어려움을 면밀히 살펴보고 성공적인 대학생활 적응을 위한 대학의 체계적인 관리 방안이 마련될 필요가 있다.

외국인유학생들은 한국 거주기간이 짧을수록 대학생활 적응에 어려움이 있으며(주동범, 김향화, 2013), 한국어 수준에 따라 협동학습에서 소외되거나 어려움과 오해가 발생하는 경우도 있으며(김현진, 김영주, 2015; 주위정, 2010), 한국어 수준이 낮을수록 문화적응 스트레스가 높고 대학생활 적응도 어려운 것으로 나타났다(이채식, 2012; 주동범, 김향화, 2013). 영어 혼용이 잦은 한국의 대학 강의는 이중 부담이 되고(민진영, 2014), 발표와 토론 중심의 대학원 수업방식은 외국인 유학생들에게 당혹감을 불러일으키는 반면(김대현, 김아영, 강이화, 2007), 학습목표지향성은 유학생들의 적응 및 학업수행, 소속 학교에 대한 정서적인 몰입과 한국에 대한 태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이선희, 2012). 한국 내 거주 가족여부가 문화적응 스트레스 수준을 결정지으며(이홍직, 2011), 결혼 또한 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 요인으로 나타났다(나임순, 2006). 기숙사 거주 학생이 대학적응을 가장 잘하고(백지숙, 2011), 대학생활 적응의 차이에서 종교, 가정의 경제수준, 건강여부, 한국에서의 거주기간, 한국어 능력이 유의미했고(이재모, 2008), 가정 경제수준이 상/중인 유학생이 하인 유학생보다 대학적응을 잘했다(백지숙, 2011). 외국인 유학생들은 스스로 학비를 벌기 위해 아르바이트와 학업을 병행하는 경우가 많으며(하정희, 2008), 비싼 등록금에 비해 장학금이 부족해서 학업에 전념하기 어려운 경우가 있었다(김영경, 2009). 외국인 유학생들은 향수병으로 가장 많은 스트레스를 받고 있었다(나임순, 2006; 이예슬, 김은하, 2015; 주동범, 김향화, 2013). 이들의 문화적응스트레스는 우울 및 신체화를 유의미하게 예측하며(김민선, 석분옥, 박금란, 서영석, 2010), 대표적인 심리적 증상으로 학업, 경력, 스트레스, 우울과 불안으로 나타났다(Poyrazli, 2015). 비서구권 학생들은 유색인종이나 비영어권 국가 출신 학생들에 대한 한국인들의 차별과 편견을 인식하는 경우가 많았고(남부현, 김옥남, 남기석, 2014), 특히 중국유학생들은 자국에 대한 한국인들의 부정적 발언, 소외감과 무시, 외로움 등이 정서적 스트레스를 유발한다고 보고했다(하정희, 2008). 차별감은 전공만족과 행복감에 부적 상관을 나타냈다(김민경, 2015). 또한 학교생활 적응유형, 문화적응전략, 문화정체감, 문화적응스트레스, 자아존중감 및 행복감은 학년별로 차이를 보이는 것으로 나타났다(남순현, 2010).

외국인유학생을 어려움을 이해하고 이들의 적응을 지원하기 위해서는 외국인유학생이 갖는 공통적이고 전반적인 어려움, 스트레스를 이해하는 것도 중요하지만 각 문화 간의 특성과 차이를 이해하고 이질적인 문화권에서 파생되는 문제와 어려움 그리고 적응에 대한 니즈를 보다 심층적으로 탐색하는 것이 중요하다. 이와 더불어 외국인유학생

의 대학생활에서 대학관계자와 공식적이고 협력적인 관계 형성은 어떻게 가질 수 있는가?, 외국인유학생 대학생활 적응과 심리지원을 위한 정책과 모형은 어떠한 것인가? 에 대한 연구와 개입프로그램 개발도 필요하다. 외국인 유학생의 대학생활 적응을 좌우할 중요한 변인으로서 심리사회적 환경인 교수, 직원 등 대학관계자들에 관심과 협력에 대한 실제적인 조사와 개입 방안이 필요하다. Navas 외(2005)는 유학생 적응의 수준을 개인 뿐 아니라 개인을 둘러싼 환경의 의견을 함께 고려하는 문화적응의 인식 틀이 필요하다고 지적하고 있다. 특히 외국인유학생들이 가장 어려워하는 상호작용의 대상인 교수(김영순, 김금희, 전예은, 2013; 정유선, 2014)와 외국인유학생의 공식적인 협력자인 직원, 기숙사직원, 상담사 등의 의견을 탐색하여 적응적인 상호교류와 지원방안을 모색할 필요가 있다.

그러나 외국인유학생들의 어려움에 대한 대학의 대응방안은 매우 미약한 수준이다. 우선 인프라가 매우 부족하다. 현재 외국인유학생의 정신건강을 위한 full-time 전담전문가를 갖춘 대학은 한국과학기술원이 4명, 한양대학교가 2명, 중앙대학교가 1명이다. 대부분의 대학은 이에 대해 인식을 하지 못하거나 경비를 이유로 part-time 인력으로 유지하고 있는 실정이다. 서울대학교의 지표 중 과정 지표로 다루어지고 있는 외국인 유학생 정신건강 지표는 투입지표로 다루는 것이 현실적으로 더 필요하다고 보여진다. 프로그램이 있느냐 없느냐로 평가하는 것은 인프라가 준비되어있지 않은 상태에서는 무의미하거나 형식적일 수 있다는 우려가 있다.

향후 다양한 국가와 민족의 배경을 가진 외국인 유학생들을 이해하고 그에 따른 개입 모델과 학교 정책, 정신건강 프로그램을 개발하기 위해서는 인프라 구축, 외국인유학생의 실태조사 등 데이터베이스 구축, 정책과 프로그램 개발로 이어져야 할 것이다.

참고문헌

- 교육과학기술부 (2015). 2015 국내 외국인 유학생 통계. 교육부.
- 교육부 (2015). 2015 국내 외국인 유학생 현황 정보공개. 사전정보공표.
- 김대현, 김아영, 강이화 (2007). 중국인 대학원 유학생들의 학업적응 경험에 대한 근거이론적 연구. **아시아교육연구**, 8(3), 159-187.
- 김민경 (2015). 중국인 유학생의 문화적 요인, 사회심리적 요인과 행복과의 관계. **청소년시설환경**, 13(1), 7-16.
- 김민선, 석분옥, 박금란, 서영석 (2010). 중국인 유학생들의 문화적응 스트레스와 우울 및 신체화의 관계. **한국심리학회지 일반**, 29(4), 725-745.
- 김삼화 (2005). **다문화적 맥락에서의 대인관계 교육 프로그램 개발-재한 중국유학생을 중심으로**. 서울대학교 박사학위논문.
- 김영경 (2009). 중국·일본 유학생의 한국 대학생활 적응을 위한 요구 분석. **상담학연구**, 10(1),

535-559.

- 김영순, 김금희, 전예은 (2013). 외국인 대학원생을 지도하는 한국인 교수자의 다문화 감수성에 관한 연구. **인문과학연구**, 37, 461-488.
- 김춘화, 유홍년, 이상수 (2015). 중국인 유학생의 사회정서역량이 한국 대학생활 적응에 미치는 영향. **아시아교육연구**, 16(1), 23-41.
- 김현진, 김영주 (2015). 재한 외국인 유학생의 대학 문화적응에 관한 질적 연구: 한국어 사용능력을 중심으로. **안암교육학회**, 21(4), 201-225.
- 나임순 (2006). 외국인 유학생의 문화적응 스트레스와 생활 스트레스에 미치는 영향. **한국비영리연구**, 5(2), 159-197.
- 남부현, 김옥남, 남기석 (2014). 외국인 유학생 생활경험 속에 투영된 한국인과 한국문화. **사회과학연구**, 25(1), 105-126.
- 남순현 (2010). 중국유학생의 학년별 학교생활적응유형 분석 및 문화적응전략과 문화정체감이 학교생활적응에 미치는 영향. **한국교육심리학회**, 24(4), 977-998.
- 민진영 (2013). **외국인 유학생의 대학원 학업 적응에 관한 내러티브 탐구**. 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 민진영 (2014). 외국인 유학생의 한국어 능력 부족에 따른 대학원 생활 경험 연구. **다문화교육연구**, 7(2), 159-181.
- 박은경 (2011). 외국인유학생의 국제이주와 지역사회 적응에 관한연구. **현대사회와 다문화**, 1(2), 113-139.
- 백지숙 (2011). 국내 외국인 유학생의 개인적 배경, 자아존중감, 문화적응 스트레스가 대학적응에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 29(3), 119-131.
- 엄혜경 (2003) **국내 외국 유학생의 한국 문화 적응에 관한 연구 : 서울 5개 대학교를 중심으로**. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이선희 (2012). 재한 외국인 유학생의 적응과정에서의 상태 학습목표지향성의 역할. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 26(2), 101-116.
- 이예슬, 김은하 (2015). 중국인 유학생의 문화적응에 따른 군집유형과 문화적응 스트레스와 대학생활 적응에 관한 연구. **한국심리학회지: 학교**, 12(3), 295-316.
- 이채식 (2012). 중국인유학생의 대학생활 적응 결정요인 분석. **미래청소년학회지**, 9(2), 121-140
- 이홍직 (2011). 재한 중국인 유학생의 문화적응 스트레스 결정요인. **스트레스연구**, 19(2), 183-194.
- 임수진, 한규석 (2009). 중국인 유학생이 겪는 심리적 부적응에 미치는 사회-심리적 요인 분석. **한국심리학회지: 학교**, 6(3), 413-427.
- 정유선 (2014). 국내 중국인 유학생의 대학생활실태 조사 및 관리방안 연구. **중국어문논역총간**, 34, 447-466. \
- 정인경 (2016). 포스트페미니즘 시대 인터넷 여성혐오. **페미니즘연구**, 16(1), 185-219.
- 주동범, 김향화 (2013). 국내 외국인유학생의 문화적응 스트레스가 대학생활 적응에 미치는 영향. **비교교육연구**, 23(1), 123-145.

- 하정희 (2008). 중국유학생의 대학생활 적응에 대한 질적 연구. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 20(2), 473-496.
- Navas, M., Carcia, M., Sanchez, J., Rojas, A., Pumares, P., & Fernandez, J. (2005). Relative acculturation extended model(RAEM): new contributions with regard to the study of acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 21-37.
- Poyrazli, S. (2015). Psychological symptoms and concerns experienced by international students: Outreach implications for counseling centers. *Journal of International Students*, 5(3), 306.
- 여성신문(2015. 2.3) 도 넘은 여성 혐오, ‘일베’ 만의 문제 아니다
- 한국일보(2016) 여교사 성희롱하는 우리 반 ‘일진’, 어떻게 해야 할까요,
<http://www.hankookilbo.com/v/12d4eda535674e8a9eb173d2b3c03f77>, 2016.07.05.

마. 지정토론 4: 김은미 행정관(기획과)



다양성 지표 개발 연구


차별을 넘어선 다양성의 수용과 성장을 위한 미래전략 기획

- 행정적·기술적 측면에서의 다양성 평가

기획처 김은미 행정관 

I. 대학평가란

대학 평가의 목적	<ul style="list-style-type: none">❖ 대외적으로는 대학의 교육여건과 교육과정을 통한 교육성과와 교원의 연구성과 및 국제화 성과 등을 종합적으로 평가함으로써 고등교육기관의 경쟁력을 높이고 교육수요자에게 정보를 제공❖ 대내적으로는 자원 배분의 준거 등 대학 차원의 의사결정 기준으로 활용
대학 평가의 종류	<ul style="list-style-type: none">❖ 평가 목적에 따라 인증평가, 순위평가, 경영평가로 구분❖ 평가 대상에 따라 기관평가, 전문분야별 평가, 특정사업평가 등으로 구분❖ 평가 주체에 따라 정부주도형과 대학 및 민간주도형으로 구분



Ⅱ. 서울대학교 대·내외 주요 평가 현황①

- ❖ 대학 차원에서 공식적으로 대응하고 있는 평가는 대·내외 13개 평가
- ❖ 평가 주기에 따라 매년 6 ~ 11개 평가가 시행되고 있음



서울대학교



외부 기관 평가 6개

자체 평가 7개



Ⅱ. 서울대학교 대·내외 주요 평가 현황②

➢ 평가 주체 및 목적에 따른 세부 평가 현황 - 외부기관평가

	평가명	평가주체	평가목적	평가대상	주기	
외부 기관 평가 (6개)	대학운영 성과평가	교육부	정부주도	경영평가	기관평가/종합평가	매년
	대학기관 인증평가	교육부	정부주도	인증평가	기관평가/종합평가	5년
	대학구조 개혁평가	교육부	정부주도	경영평가	기관평가/종합평가	3년
	중앙일보 대학평가	중앙일보	민간주도	순위평가	기관평가/종합평가	매년
	THE 세계 대학평가	Times Higher Education	민간주도	순위평가	기관평가/종합평가	매년
	QS 세계 대학평가	Quacquarelli Symonds	민간주도	순위평가	기관평가/종합평가	매년



Ⅱ. 서울대학교 대·내외 주요 평가 현황③

▶ 평가주체 및 목적에 따른 세부 평가 현황 - 자체평가

자체 평가 (7개)	평가명	평가주체	평가목적	평가대상	주기
	자체평가 (내부평가이나 결과는 대외 공시됨)	기획처	경영평가	기관평가/종합평가	매년
	부속시설평가	기획처	경영평가	전문분야평가/계열평가	3년
	연구시설평가	연구처	경영평가	전문분야평가/계열평가	3년
	연합/연계 전공평가	교무처	경영평가	전문분야평가/계열평가	3년
	협동과정평가	교무처	경영평가	전문분야평가/계열평가	2년
	계약학과평가	교무처	경영평가	전문분야평가/계열평가	2년
	공개강좌평가	교무처	경영평가	전문분야평가/계열평가	2년

※ 단과대학별로 수행하는 각종 인증평가 제외(의학,치의학,간호학,사범대학 등)



Ⅲ. 각 평가별 평가 목적 및 세부 평가 지표③

▶ 평가 체계 설정



- ◆ 평가목적-평가영역-평가지표 간 유기적 연계
- ◆ '평가영역(무엇을 평가할 것인가)'은 평가 목적에 부합하는 핵심 전략으로 설정
- ◆ '평가지표(어떻게 평가할 것인가)'는 전략의 구체적 실현을 위한 투입 지표로서 성과의 객관적 측정 면에서 가급적 계량지표를 활용하고 양적 평가의 한계를 보완하는 수준에서 질적 평가 활용
- ◆ 평가영역은 평가하고자 하는 내용의 다당성 측면에서 그 중요성을 갖는다면, 평가지표는 평가의 객관성과 신뢰성 확보 차원에서 고려해야 할 필수적인 사항



Ⅲ. 각 평가별 평가 목적 및 세부 평가 지표①

▶ 외부 기관평가 <6개>

평가명	평가 목적	평가 영역	평가 지표
대학운영 성과평가	국립대학법인으로 대학운영 자율권 확보에 따른 외부성 평가	교육/연구/사회공헌/인프라	4개 미션 12개 목표 42개 실행과제 81개 성과지표(정량 55개 정성 26개)
대학기관 평가인증	교육기관으로 기본요건 충족 여부 관경/교육의 질 향상 프로그램 확보	대학이념 및 경영/교육/교직원/교육시설 및 학생지원/대학성과 및 사회적 책무	6개 영역 80개 지표 (정량 8개 정성 21개)
대학구조 개혁평가	글로벌 학생인구 감소에 대비 하고 대학 경쟁력 제고	1단계: 발전계획 및 성과/교육혁신/수업 및 교육과정운영/학생지원/교육성과 2단계: 전략 및 프로그램/교육과정/지표 사회 행위기여/대학운영의 건전성	1단계 : 6개 항목 14 개 지표(정량 16개 정성 7개) 2단계 : 8개 항목 8 개 지표(정량 1개 정성 4개)
중앙일보 대학평가	교육의 질 제고 및 연구 프로그램 강화 노력 대학을 발굴 소개	교육혁신/교육연구/학생교육노력·성과/ 평판도	4개 영역 88개 지표 (정량 29개 정성 4개)
THE 세계 대학평가	고급인재 수업을 국제적 차원으로 제고하고 학생과 학부모의계 대학 관련로 다양한 정보를 제공	교육환경/연구프로그램/연구영향력/산업 연출/국제화	6개 영역 18개 지표 (정량 12개 정성 2개)
QS 세계 대학평가		교육/연구/국제화/교육	4개 영역 6개 지표 (정량 4개 정성 2개)

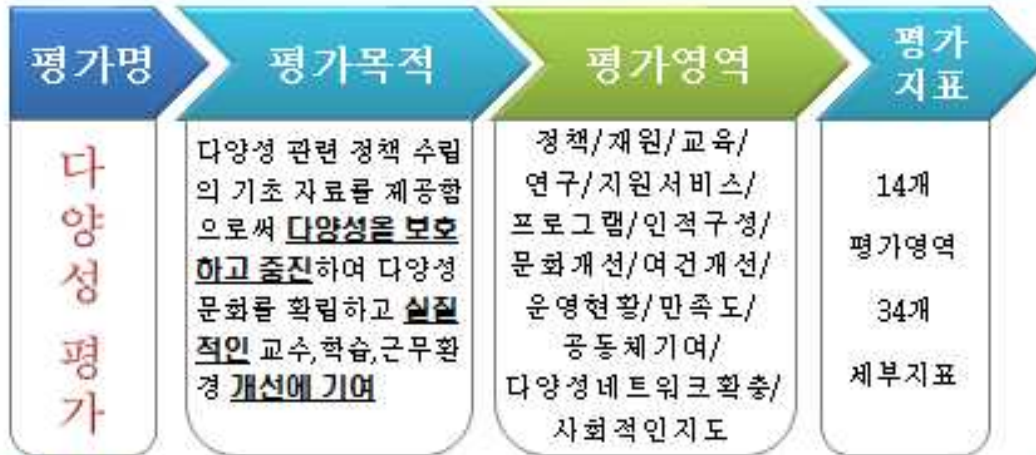
Ⅲ. 각 평가별 평가 목적 및 세부 평가 지표②

▶ 자체 평가 <7개>

평가명	평가 목적	평가 영역	평가 지표
자체평가 (내부평가인 결과 인자외부평가)	교육, 연구, 교직원, 운영, 시설· 설비 등의 종합 평가로 교육 역진 개선 및 질적 향상 도모	교육/연구/사회공헌/인프라	대학운영 성과평가와 동일
부속시설평가	부속시설 운영실태를 조사 · 분석하고 발전을 유도하 고 지원체계 재정비	인부차발전가능성/교직원운영/시설 마케팅/활동실태	4개 영역 24개 지표
연구시설평가	연구소 운영실태를 진단· 평가하고 지원방안 마련	교직원운영/연구역진/활동/발전계획	4개 영역 28개 지표
연합/연계 전공평가	연합전공전목의 제도 개선 제안 및 발전 방안 모색	교육목표/ 학생/ 교직원/수업 운영/교과 과정/ 시설 및 재정/ 발전가능성	6개 영역 88개 지표
협동과정평가	협동과정의 위한 제도 개 선제안 및 발전 방안 모색	설치 목적/ 교직원 운영/ 학사관리/ 교육과정/ 학생활동/ 지원 및 정보화 수 준/ 홍보 활동 및 발전 가능성	5개 영역 28개 지표
계약학과평가	계약학과에 대한 제도 개 선제안 및 발전 방안 모색	설치 목적/ 교직원 운영/ 교육 및 학 술활동/ 시설 및 재정/ 발전 가능성	5개 영역 24개 지표
공개강좌평가	운영 현황 실태를 조사, 후 진성가화로 개선방안 마련	기본평가(교직원운영 외 8개) 심화평가(강사구성 및 담당시간 외 7개)	1단계(기본) : 10개 지표 2단계(심화) : 8개 지표

IV. 서울대학교 다양성 평가지표(안)①

다양성지표 : 14개 평가영역, 34개 세부지표



IV. 서울대학교 다양성 평가지표(안)②

평가
체계
및
관리

- ❖ 평가 주체와 피 평가 대상 기관을 확정하고 서울대학교 **전체 평가주기**를 고려한 평가 주기 설정
 - ※ 2018학년도는 평가주기에 따라 본부에서만 11개의 평가가 시행될 예정
- ❖ 평가관리 측면에서 **평가 영역 및 평가지표 단순화** 고려
- ❖ 평가 영역별 가중치를 고려한 배점 적용
- ❖ 지속적인 평가관리에 기반한 기관 운영 차원에서 **단과대학(원) 및 학과에서도 관리가 가능한 지표** 활용 검토
- ❖ 시급성 또는 지표 별 우선 순위를 고려하여 **단계적 시행 가능 여부 검토**
 - 단계적으로 시행한다면 핵심 지표를 선정하여 '다양성 지수' 매년 측정
 - '다양성지수'를 통계연보에 반영하여 시계열적인 다양성 변화 측정 가능

행정
부담
최소화

- ❖ 국내, 외적으로 **대학평가가 늘어나는 상황**으로 평가에 따른 상당한 피로감 누적
- ❖ **행정업무 부담 최소화 및 검증 데이터 활용** 측면에서 정량지표의 정보공시 자료 적극 활용
- ❖ **본부에서 수집 가능한 자료**를 최대한 활용하여 평가하고, 대학에서 값을 확인하는 방식으로 진행하여 단과대학(원), 학과의 서류작성 작업 등 **행정부담 최소화**



2. 구성원 대상 설문지

서울대학교 다양성 관련 설문지

안녕하세요. 서울대학교는 다양성에 대한 이해와 존중을 바탕으로 세계로 뻗어나가는 창조적 인재를 양성하고 건강한 대학문화의 구축하고자 2016년 다양성위원회를 출범하였습니다. 본 위원회는 서울대학교의 구성원과 운영에 있어 다양성을 증진하려는 목표를 가지고 있습니다. 이에 본 위원회는 우리대학 구성원인 교원, 학생, 직원, 연구원들의 다양성을 실태를 파악하고, 더 나은 방향을 모색하여 조직의 발전을 도모하고자 관련 지표를 개발하는 과정에 있습니다. 이러한 연구의 일환으로 서울대학교 다양성에 필요한 의견을 수렴하고자 설문을 수행하고자 합니다.

다양성이란, *성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등의 차이에 의해 발생하는 다양한 경험, 가치관, 행동양식 또는 이들이 공존하는 사회적 특성*(서울대학교 다양성위원회)을 의미합니다.

다양성이 인정되는 공동체는 각기 다른 자질이나 경험을 지닌 타인의 가치를 긍정적으로 수용할 수 있습니다. 그리고 이러한 상호존중의 문화는 다시 그 공동체를 더 풍요롭게 합니다. 즉, 서울대학교가 “세계를 선도하는 창의적 지식공동체”로 발전해 나가기 위해 다양성으로의 지향은 매우 중요합니다.

여러분의 모든 응답은 비밀이 보장되며, 연구 이외의 목적에는 사용되지 않을 것입니다. 설문 참여를 통해 본 연구가 더 풍성해질 수 있고, 궁극적으로 서울대학교가 더 나은 방향으로 발전해 갈 수 있도록 소중한 의견 부탁드립니다. 감사합니다.

2017년 9월

서울대학교 다양성 지표개발 연구책임자 김동일
서울대학교 다양성위원회 위원장 노정혜

■ 다음은 서울대학교가 다양성을 수용하고 증진시키기 위해 투입하여야 하는 정책 및 재정과 관련된 지표입니다. 다양성 지표로서 각 지표의 중요도, 시급도에 대하여 평가해 주시기 바랍니다.

	다양성 지표	지표의 중요도		지표의 시급도	
		① 매우 중요하지 않다	② 중요하지 않다	③ 중요하다	④ 매우 중요하다
1	구성원의 다양성 증진을 위한 입학 전형 유무, 종류, 및 개선 노력 (예. 기회균형선발특별전형)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
2	구성원의 다양성 증진을 위한 채용 전형 유무, 종류, 및 개선 노력 (예. 장애인 교직원 채용)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
3	교내 다양성 증진을 위한 부서 종류와 담당자 수 (예. 장애학생지원센터 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
4	다양성 증진을 위한 정책 수립 및 실행 수준 (예. 다양성위원회 설치)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
5	교내 다양성 구성원을 위한 재정 지원의 양적 및 질적 현황 (단과대별 재원 현황, 사용 계획 및 사용 현황)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
6	다양성 친화적 캠퍼스 조성: 교내 다양성 증진을 위한 온/오프라인 시설 및 설비 현황과 개선 노력 (예. 외국인 기숙사, 웹접근성, 모유 수유실 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	

■ 다음은 서울대학교가 다양성을 수용하고 증진시키기 위해 실질적으로 적용할 수 있는 구체적인 개입과정과 관련된 지표입니다. 다양성 지표로서 각 지표의 중요성과 그 시급도에 대하여 평가해 주시기 바랍니다.

	다양성 지표	지표의 중요도		지표의 시급도	
		① 매우 중요하지 않다	② 중요하지 않다	③ 중요하다	④ 매우 중요하다
1	다양성에 대해 가르치는 교과목 현황: 다양성에 대해 가르치는 교과목(선한인재 교과목 포함) 목록 및 (성별, 단과대학별, 세부주제별) 다양성에 대해 가르치는 교과목을 수강한 학생 수	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
2	다양성 증진 교육 현황: 각종 오리엔테이션, 워크숍, 세미나 등에서 다양성 관련 내용 포함 유무 및 지원 여부	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
3	연구 역량 증진 노력: 융·복합연구 현황, 해외 대학과의 연계 현황, 해외 학회 발표 현황, 해외 학술지 논문 게재 현황	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
4	교수·학습 지원체제: 다양한 구성원(예. 외국인, 장애인 등)에 대한 교수·학습 지원 서비스 종류 (예. 외국어로 진행되는 강의 수, 장애학생도우미 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	

5	진로 및 취업지원: 다양한 구성원(예. 외국인, 장애인 등)을 위한 진로 및 취업 지원서비스 종류, 참여 학생 수	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
6	정신 건강 및 상담 지원서비스: 다양한 구성원을 위한 정신 건강 및 상담 지원 서비스 (예. 성희롱/성폭력 관련 상담 사례 수, 교육 프로그램 종류, 교육 이수자 수)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
7	기타 다양성 지원서비스: 다양한 구성원(예. 외국인, 장애인 등)을 위한 특성화된 지원서비스 종류 및 수혜 현황 (예. 한국어 교육, 장애인 이동지원차량 등)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
8	교환학생 프로그램: 본교 학생이 외국 대학에서 혹은 외국 대학 학생이 본교에서 수학할 수 있도록 마련된 프로그램 종류, 참여 학생 수, 소속 대학 수, 지원 프로그램(예. 외국인 학생 대상 한국어 교육 프로그램, 한국인 학생 대상 외국어 교육 프로그램 등)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
9	학점교류제도: 본교 학생이 국내 타 대학에서 혹은 국내 타 대학 학생이 본교에서 수학할 수 있도록 마련된 프로그램 종류, 참여 학생 수, 소속 대학 수, 지원 프로그램	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
10	다양성 증진을 위한 교직원 교육 프로그램 종류, 참여 인원, 다양성 관련 요소	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④

■ 다음은 서울대학교의 다양성 증진 정도를 평가하기 위한 지표입니다. 다양성 지표로서 각 지표의 중요성과 그 시급도에 대하여 평가해 주시기 바랍니다.

	다양성 지표	지표의 중요도		지표의 시급도	
		① 매우 중요하지 않다	② 중요하지 않다	③ 중요하다	④ 매우 중요하다
1	인적 현황: 재직/재적 구성원(학생, 교직원, 연구원)별 성별 분포 및 다양성 현황(예. 등록 장애인 재적 인원수 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
2	신입생 현황: 신입생 다양성 현황(예. 외국인, 장애인, 사회적 배려대상자-기회 균형 대상자- 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
3	양성평등대표성: 여성의 대표성 의사결정기구 참여 비율(예. 주요 심의 위원회, 주요 보직 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
4	출신 국가: 구성원(학생, 교직원, 연구원)별, 단과대별, 출신국가 분포	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
5	문화 예술 영역: 다양성 증진과 관련된 중앙 및 단과대 동아리 수(예. 수화 동아리, SNU Buddy 등), 축제 부스 수, 참여자 수 등	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	
6	다양성 관련 민간 시설 발굴 및 연계: 다양성을 증진 시킬 수 있는 지역 사회 기관 발굴 및 연계(예. 다문화 지원센터, 지역 복지 기관 등)	① - ② - ③ - ④		① - ② - ③ - ④	

7	다양성 증진 문화 활동: 교내 및 기관별 다양성 증진을 위한 개선활동(예. 여성 주간, 장애인의 날 등) 종류, 실시 횟수, 참여자수	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
8	교직원의 출산휴가, 병가, 육아휴직, 질병휴직 이용 현황: 출산 휴가 사용 인원, 육아 휴직 신청자 1인당 사용 기간, 질병휴직 사용 인원 및 기간, 각 휴가의 실질적 수요와 이용자 간 비율	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
9	기숙사 이용 현황: 기숙사 이용 총인원, 이용자 대비 대기자 비율(예. 외국인, 사회적 배려 대상자 등)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
10	해외 교류협력: 학생교류 협정 추진 해외 대학 수, MOU 추진 건수	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④

■ 다음은 다양성을 지향하는 서울대학교의 변화가 지역사회 및 외부에 미치는 영향력을 평가하기 위한 지표입니다. 다양성 지표로서 각 지표의 중요성과 그 시급도에 대하여 평가해 주시기 바랍니다.

	다양성 지표	지표의 중요도		지표의 시급도	
		① 매우 중요하지 않다	② 중요하지 않다	③ 중요하다	④ 매우 중요하다
1	프로그램 만족도: 다양성 증진 관련 프로그램에 참여한 구성원들의 만족도	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
2	개선된 다양성 조직문화 만족도	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
3	교수/학습 만족도: 다양성 증진을 위해 실시된 교수/학습에 대한 구성원들의 만족도	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
4	다양성 친화적 캠퍼스 만족도: 구성원이 인식하는 서울대학교의 다양성 친화적 캠퍼스 여부평가	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
5	인식개선: 다양성에 대한 구성원들의 인식개선 정도	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
6	장기적인 다양성 증진을 위한 전문가 양성 체계 마련 및 운영 노력 정도	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
7	홈페이지, 관련기관 등과 같이 구성원들의 다양한 다양성 요구를 수용할 수 있는 의사소통체계 유지 및 관리 (요구사항 관리)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
8	다양성 증진 관련 정책 및 서비스 홍보: 교내 다양성 증진을 목적으로 실시되는 정책, 프로그램, 교과목, 지원서비스 등에 대해 홍보	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
9	지역사회 임팩트: 본교 다양성 관련 행사 및 정책에 대한 문집, 기사 등과 같은 언론 노출 정도(빈도)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④
10	평가 및 수상: 다양성 관련 외부기관 평가결과 및 수상 내역 (예: 장애대학생 평가 결과, 여성친화 기관 선정 등)	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④	① - ② - ③ - ④

■ 다음은 개인이 인식하는 다양성과 창의성의 관계를 알아보기 위한 항목입니다. 해당된다고 생각하는 곳에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다

문항		응답
1	나는 업무/학업에 관해서 새로운 아이디어를 제안하는 경우가 많다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
2	나는 과제수행절차의 문제점이나 개선안을 찾으면 그 아이디어를 상사나 동료, 조직에 제안한다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
3	나는 회의에서 새로운 아이디어를 자주 말한다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
4	나는 아이디어가 떠오르면 보다 효과적이고 유용하게 계획해서 제시한다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
5	나는 상급자나 동료들로부터 동창적인 의견을 제시한다는 말을 듣는다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
6	나는 겉으로 무관해 보이는 아이디어들을 내가 하는 일과 연결시켜 생각해 보는 경우가 많다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
7	나는 업무/학업에 관한 문제를 발견하면 내가 먼저 해결방안을 연구해 본다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
8	나는 다른 사람의 별난 아이디어도 기꺼이 경청한다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
9	나는 기존의 방식이나 도구를 그대로 사용하기보다는 현실에 맞게 유용한 새로운 방식으로 고안하기를 좋아한다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦
10	나는 비록 시간이나 노력이 많이 필요하더라도 같은 문제를 더 좋거나 새로운 방식으로 해결하고자 한다.	① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥ - ⑦

■ 서울대학교 다양성 지표에 꼭 포함되어야 한다고 생각하는 지표와 그 이유는 무엇입니까?

■ 귀하가 생각하는 다양성은 무엇입니까?