

건축분야 직원모집과 대학의 학사관리

Recruit of Architecture Field and Education Management in University



문 창 호 / 전북지회장, 군산대 건축학과 교수
 Moon, Chang-Ho / Professor, Kunsan National University
 mchangho@kunsan.ac.kr

학생들이나 학부모의 최대 관심사는 취업일 것이다. 물론 대학교수들도 건축교육을 잘 시키는 것은 기본이고, 졸업생들이 좋은 직장에 취직할 수 있도록 도와주는 것도 중요한 업무로 간주되고 있다. 건축분야에서 직원모집이 학기 중에 진행되기 때문에 시기상으로 적절하지 못한 측면이 있다. 건축사무소의 경우를 대상으로 직원모집과 대학 학사관리의 문제점과 개선책을 제시해보고자 한다.

2학기가 시작되면서 대학 게시판에는 우리나라 대형 건축사무소의 신입사원 모집 포스터가 여기저기 나붙는다. 건축사무소들이 자신들을 홍보함과 더불어 대학 졸업예정자 중에서 우수한 인재를 선점하기 위한 경쟁을 시작한다. 졸업반 학생들은 이력서, 자기소개서와 함께 포트폴리오 등을 첨부하여 가능한 한 많은 건축사무소에 입사원서를 제출하면서 취업전선에 뛰어든다. 졸업예정자들이 뛰는 자기소개서 작성 및 뒤늦은 포트폴리오 제작 등 취업준비에 몰두하면서 학교의 정규적인 교과과정은 소홀하게 된다.

대학의 졸업학년 2학기리는 기간은 그간 배운 것을 최종적으로 종합하는 설계(capstone design)를 진행하여 무엇인가를 완성해보는 매우 중요한 시기인데, 졸업예정자들은 입사시험 준비 때문에 정상적으로 전공 교과과정을 마무리하기 어렵다. 졸업예정자들의 취업을 지원한다는 명분 하에 많은 대학은 건축전을 2학기 초로 앞당겨 시행하고, 나머지 기간은 학사관리가 제대로 되지 않는 방임상태로 운영된다. 이유가 어떠하든 대학도 졸업반 2학기의 엉성한 학사관리에 대하여 깊이 반성하고 개선책을 모색할 필요가 있다. 실제로 건축과 학생들이 전공과목을 배우는 기간이 얼마나 되고, 그 기간이 전공교육하기에 얼마나 부족한지를 냉정하게 따져볼 필요가 있다. 즉 전공과목을 전혀 배우지 않는 1학년 교양과정 기간을 빼고 나면, 나머지 길지 않은 기간 중에서 현재 상당히 부실하게 운영되고 있는 졸업반 마지-

막 학기가 얼마나 소중한지는 두말할 필요가 없을 것이다.

요즈음 건축사무소에서 신입사원을 모집하는 것을 보면 대학 입시와 닮은 점이 많다. 대부분의 고등학교 3학년 학생들은 1학기 수시, 2학기 수시-1, 2학기 수시-2, 정시 가나다 순 모집에 응시한다. 지원자에게 가능한 한 많은 기회를 주기 위한 입시제 도라지만 수험생이나 대학 모두 1년 내내 지속적으로 신경을 써야하기 때문에 대단히 피곤하다. 건축과 졸업반 학생들은 2학기가 되면 여기저기 건축사무소에 서류를 접수하고 필기/실기시험과 면접시험을 보러 다니느라고 고단하고, 건축사무소도 신입사원 전형에 많은 에너지를 투입해야 하고 여기저기 중복 합격한 신입사원들의 처리 때문에 골머리가 아플 것이다.

졸업예정자의 경우 치열한 경쟁을 통하여 일단 건축사무소 입사시험에 합격하면, 학기 중임에도 불구하고 곧 회사에 출근하라는 연락을 받고 학교의 눈치 보기 바쁘다. 종합설계를 포함한 몇 가지 교과목뿐만 아니라 졸업논문(또는 졸업설계보고서)도 마무리되지 않았는데, 합격한 졸업예정자들이 학과의 묵인 하에 회사에 출근하기 시작하면서 파장 분위기가 조성된다. 나는 졸업예정자들에게 “직장은 가급적 일찍 결정하되, 마지막까지 학교 생활을 충분히 즐기면서 12월 중순까지 학업을 마무리한 후, 여행도 하면서 휴식을 통한 자기충전의 시간을 충분히 갖다가, 2월말의 졸업식에도 참석하고 3월 초부터 출근하는 것이 좋겠다.”라고 권유하나 이를 실천하는 경우는 찾아보기 힘들다. 일본 대학의 경우 졸업예정자들이 담당교수의 지도하에 학기의 마지막 날인 3월 말일까지 어렵사리 졸업논문을 마무리하고, 4월초에야 학교를 떠나 직장에 첫 출근하는 사람도 흔하다고 한다. 그들의 철저한 학사관리의 일면을 보는 것 같아서 부럽고, 우리의 엉성한 학사관리에 대한 반성과 개선이 절실히 요구된다.

몇년전 일로 기억된다. 미취업 상태로 몇 개월을 집에서 지내고 있던 졸업생 한명을 지역의 소규모 건축사무소에 부탁하여

논 단

발언과 논평

취직을 시킨 적이 있다. 몇 주후 소장으로부터 그가 사무실을 그만 두었다는 소식을 들었다. 그 졸업생에게 그만 둔 이유를 물어보았다. 그는 급여가 적거나 근무환경이 나빠서 그만 둔 것이 아니고, 소장님과 직원들의 하는 일을 지켜본 결과 그들에게는 전혀 비전이 없었기 때문에 더 이상 그곳에 근무할 수 없었다고 말했다. 나는 평소 학생들에게 어느 직장이나 취직하면 진득하게 최소 3년 이상은 근무하기를 권장해왔으나, 그 이야기를 듣고는 나도 더 이상 할 말이 없었다.

물론 예전에는 과다한 업무로 인한 과로, 열악한 근무환경 및 낮은 급여에도 불구하고, 건축사무소 직원들은 창작행위를 한다는 자부심과 일정 기간 근무하면서 건축사 면허시험에 합격하면, 경제적으로 안정되게 생활하며 건축설계를 계속할 수 있다는 비전이 있었던 것 같다. 그러나 요즈음의 건축사무소는 상당히 다른 상황인 것 같다. 직원들이 자부심과 비전을 가지고 일할 수 있도록 건축사무소가 충분한 급여를 주며 다양한 방법으로 동기 부여를 하고 있는가? 요즈음 자질과 능력이 있는 건축과 졸업생들이 건축사무소를 기피하는 것은 단지 그들의 생각이 모자라고 영악해서 일까? 건축사무소도 지속적으로 우수한 인재를 채용하여 회사가 성장하고 건축설계 분야가 발전하기 위해서는 앞의 질문에 대한 확실한 대답을 내놓을 수 있어야 할 것이다.

건축사무소는 종종 대학에서 건축교육이 미비한 점에 대하여 아쉬움을 토로하곤 한다. 물론 모든 대학이 완벽한 건축교육을 하고 있다고 자신있게 말할 수는 없지만, 대학이 학생들을 제대로 교육할 수 있도록 건축사무소는 최대한 협조할 필요가 있다. 즉 많은 대학에서 시행하고 있는 건축교육인증(건축학인증이나 공학인증) 체제에서는 핵심교과목인 종합설계가 마지막 학기에 진행되며 이때 건축실무 분야의 참여가 필수적이기 때문이다. 결국 예비 건축인에 대한 학교교육이 부실하면 그 폐해는 고스란히 실무건축계로 전가될 수밖에 없다. 따라서 건축사무소에서

는 최소한 2학기가 마무리되는 시점인 12월 중순 이후로 신입사원 모집 일정을 늦추어 진행하고, 신입사원의 첫 출근도 그들이 자기정리를 위한 시간을 갖고 대학의 졸업식도 마친 후가 되는 3월초가 되었으면 좋겠다는 생각이다. 즉 건축사무소를 포함하여 모든 건축실무 분야가 신입사원의 모집 시기를 정규 학사일정 이후로 늦추고, 대학도 마지막까지 보다 엄격한 학사관리를 통하여 제대로 건축교육을 마무리한다면 산학이 원원(win-win)하는 결과를 가져올 것으로 확신한다.■