아주대학교 교수회

濁流淸論

제24호 2013년 4월 15일(월)

발행인 : 김호섭 / 편집 : 편집위원회

<알려드립니다>

◇ 수시로 원고 접수합니다.

접수하실 원고를 교수회 이메일 (juok@ajou.ac.kr) 로 보내주시기 바랍니다. 또한 탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으시다면 위의 메일로 의견을 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

< 목 차 >

더불어 푸른 솔밭에서: 신임 의장직에 임하며	1
개교 40 주년 기념 특집 '원로교수 좌담회: 이제 다시 희망을 이야기 할 때이다.'	3
교수들의 건강 칼럼: 해외 여행자를 위한 감염 예방	16
소통과 담론: 차베스 사후 라틴아메리카의 정치 변화	18
소식	19

더불어 푸른 솔밭에서 : 교수회 신임 의장 위임사

신임 의장직에 임하며

교수회 의장 김호섭

이 글은 「탁류청론」 편집자로부터 '신임 의장직에 임하며'라는 주제로 기고해 달라는 요청을 받고 지난 번 교수회 의장 투표 후 교수님들께 보낸 이메일(E mail)을 일부 수정·보완한 것입니다. 비록 짧은 기간이었지만, 교수회 역할 및 기능에 관한 논의가 일부 진행되었기에 이에 관한 내용을 추가로 담았습니다.

안녕하십니까?

이번 학기부터 아주대학교 교수회 의장직을 맡게 된 김호섭 교수입니다. 아주대학교 전체 교수를 대표하는 의장으로서 갖추어야 할 자질과 역량이 부족하고, 평소 의장 역할에 대한 인식이 없었기에 후보 추천에 수동적으로 임했습니다. 그러나 방학기간이거나 임상으로 분주하심에도 불구하고 60%(본교 69%, 의대 42%)에 달하는 교수님들이 투표에 참여하셨고, 그중 95%의 교수님들이 지지를 보내주셔서 당혹감과 함께

☞ 2페이지에 계속

부담을 느끼고 있습니다.

저는 이러한 지지가 의장 후보 개인에 대한 지지가 아니라, 교수회 존재의 당위성과 필요성에 대한 교수님들 인식의 표현이라 생각합니다. 그리고 이러한 인식은 지난 교수회 의장단과 대의원들이 경주한 헌신적 노력과 봉사 때문에 가능했다고 봅니다. 저는 이러한 인식을 바탕으로, 지난 번 메일에서 아주대 교수회가 학교발전에 기여하는 공식기구로 정착될 수 있도록 최선을 다 하겠다고 하였습니다.

주지하시듯이, 아주대학교 교수회는 학칙에 근거하여 설치되었고, 교수회 규칙에 따라 운영되고 있습니다. 교수회 규칙에 의하면, 아주대학교 교수회는 "**대학 운영에 대한 전체 교수들의 참여와 이를 통한 대학의 발전을 도모하기 위해 설치**"되었고, 대의원회를 중심으로 "**대학의 중장기 발전계획 및 학사에 관한 제반사항과 기타 대학운영에 관한 주요 사항을 심의하고 그 결과를 총장에게 건의**"하도록 되어 있습니다. 그리고 더 나아가 교수회는 총회를 통해 "**총장임명과 해임의 건의에 관한 사항**"도 심의토록 되어 있습니다.

그간 아주대학교 교수회는 이러한 제도적 취지와 다소 거리가 먼 듯한 모습으로 비쳐졌습니다. 펀드운용, 박종구 부총장 임명 등 잘못된 관행을 바로 잡고 대학다운 모습으로 바로 서는 데 주력하다 보니, 기능상 주어진 제도적 역할을 모두 수행하기 어려웠고, 과거 '교수협의회'가 지녔던 집단 이미지가 더해져 학교발전의 동반자보다 견제자라는 편향된 인식이 강했습니다.

저는 교수회가 총장이나 교무회의 등 대학의 전통적 의사결정 기구의 기능이나 역할을 대신하려 해서는 안 된다고 생각합니다. 그렇다고 교수회가 방관자적 입장에서 학교가 수립한 정책이나 제도를 수동적으로 수용하는 형식적 기구가 되어서도 안 된다고 생각합니다. 교수회는 학교를 대상으로 협력과 견제라는 두 가지 목표를 균형 있게 조화해 나가는 지혜로운 동반자가 되어야 한다고 생각합니다.

앞으로 저는 다양한 공식적·비공식적 채널을 통해 아주대 발전에 필요한 정책 어젠다를 적극 발굴하고, 이에 대한 전체 교수님들의 뜻을 담아 총장께 전달하려 합니다. 소수의 교무위원보다 더 많은 분야별 전문지식을 지닌 교수님들의 지혜를 모아 보다 나은 정책(의사)결정이 이루어질 수 있도록 자문적 견해를 제공하고, 특히 연구, 교육, 교원인사, 교원복지 등 교수들과 직접 관련된 사안에 대해서는 교수회와 공감대를 형성한 후 정책이 형성·집행될 수 있도록 노력하겠습니다.

저는 의장직을 맡은 후 1개월 동안 이러한 의지를 먼저 새롭게 구성된 대의원회에서 알렸고, 총장 및 주무 부처장들이 함께 한 자리와 학장 모임에서 취지를 설명하고 적극적 협조를 요청하였습니다. 특히, 총장 간담회에서는 교수회의 제도적 역할과 기능의 중요성, 그리고 교수의 자발적 노력에 의한 연구 활성화가 바람직하다는 데 의견을 같이 했습니다. 향후 교수님들이 공감할 수 있는 방안을 마련, 실천함으로써 학교발전에 적극 기여하고, 대신 학교에는 교수들의 노력에 상응하는 지원과 처우를 강력히 요청할 예정입니다.

한 마디로, 교수회의 명확한 역할 정립을 통해 아주대라는 정책공동체(policy community) 속에 중요한 동반자(policy partner)로서 학교발전에 기여하고 싶은 것이 교수회 의장직에 임하는 저의 바램이자 목표입니다. 이러한 목표가 달성되려면 교수님들의 지속적인 성원과 협조가 필수적입니다. 비록 연구와 교육으로 바쁘시더라도 교수회에 대해 늘 관심을 갖고 애정

어린 지지와 성원을 보내주시길 부탁드립니다.

아주대는 저에게 첫 직장이자 마지막 직장입니다. 그래서 저는 아주대가 긍지와 보람의 삶의 터전이 되기를 바랍니다. 그리고 예전처럼 아주대학교의 모든 구성원들이 아주대학교를 '**아주대**'가 아닌 '**우리 학교**'라 부르는 시절이 다시 오길 기대해 봅니다.

감사합니다.

개교 40주년 기념특집

원로 교수 좌담회

'이제 다시 희망을 이야기 할 때이다'

일시	2013년 4월 3일 (수) 늦은 4시
장소	율곡관 263호 교수회 사무실
사회	김상배 교수 (전자공학과)
참석자	이상혁, 김상대, 이일영, 김수근 명예교수

사회: 오는 4월 12일로 우리 아주대학교가 개교 40주년을 맞습니다. 비교적 젊은 대학인만큼 좋은 문화를 많이 가지고 있다고 생각합니다. 우리가 가지고 있는 이러한 좋은 문화를 발굴하고, 어떻게 하면 계승, 발전시킬 수 있을까에 이 좌담회의 목적이 있습니다. 이런 좌담회를 통해 묻혀 있어 알려지지 않은 것들은 찾아내고 잘 알려진 것들과 함께 문서화함으로써 우리의 전통으로 이어가려는 것입니다. 특별히, 우리 학교가 침체기에 있다고 볼 수 있는 이 시점에서 좋은 문화를 계승, 발전시켜 나아가는 것은 매우 중요한 의미가 있다고 생각됩니다. 아울러 침체의 원인과 해결 방안에 대해서도 좋은 말씀 부탁드립니다.

먼저 교육부문부터 이야기를 시작하겠습니다. 아주대학교는 초창기부터 잘 가르치는 학교였고, 졸업생들은 무엇을 어떻게 가르칠 것인가에 대하여 굉장히 고민을 많이 하는 학교라고 이야기합니다. 초창기부터도 학교가 이러한 생각을 가지고 교육을 시켰는지요?

이상혁: 공과대학으로 시작하였던 그 때, 특색 있는 신생대학으로 아주공대와 울산공대가 있었지요. 학교를 시작한 개교 동기도 비슷하였고, 기존 공대와 차별화된 교육을 하겠다는 생각도 같았습니다. 그때는 한국의 공과대학 중에서 적어도 3위 4위권에는 들어야겠다는 경쟁의식이 교수사회에 널리 퍼져 있었습니다. 그 때문에 차별화된 교육을 시켜 기업체에서 환영받는 졸업생을 배출하려고 노력하게 되었지요. 다른 대학에 비해 실험과 실습을 많이 하면서 차별화가 되었습니다. 초창기에는 여러 측면에서 다른 대학과는 다른 특색 있는 교육을 하려고 노력했고,

☞ 4페이지에 계속

졸업생들에 대한 사회의 평가를 보면 결과도 괜찮았습니다.

김수근: 초기에는 그래도 불란서와의 관계, 구라파식 교육이 영향을 미쳤죠. 요즘 와서는 그런 색채가 완전히 없어졌지만.

이상혁: 당시엔 불란서 정부의 도움을 많이 받았지요.

김수근: 불란서식 기술교육, 공학교육을 계속 유지할 수만 있었어도 상당히 특색 있는 교육을 유지할 수 있었을 텐데, 종합대학이 되면서 이것을 유지하지 못한 게 아쉬운 점이긴 하죠. 종합대학이 되면서 이게 완전히 없어져버렸으니까.

이일영: 교수진들은 처음에 어떻게 임용했지요?

이상혁: 그게 문제였죠. 교수 자원이 그때는 풍부하지 않았거든요.

김수근: 초기에는 전체 교수 중 불란서 유학을 다녀온 교수의 비중이 높았죠. 다른 대학과 비교해보면. 그런데 요즈음은 그런 게 다 희석되어 버렸죠.

"그 때에는 실험실습이 많았죠. 전공과목이 있으면 관련된 4시간 실험 수업을 하나씩 하는 것을 원칙으로 커리큘럼을 만들었으니까. 그래서 학생들은 일주일에 48~50시간 이렇게 수업을 들었죠. 아침부터 저녁까지 꽉 차 있었으니까 "

사회: 프랑스 정부로부터 지원을 받아 실험 실습 설비나 환경 등은 그 당시로는 첨단이었던 것으로 기억하는데요.

이상혁: 그랬죠. 각 실험 과목별로 프랑스인 담당 교수가 있어서 실험 설비의 구축이나 실험교재 개발 등을 주관했지요. 불란서에서 자기가 있는 대학의 장비를 보내주고 그래서 장비도 좋고 그랬죠.

사회: 그 때에는 실험 실습을 매우 많이 했던 것으로 기억이 납니다. 학생들의 입장에서 보면 많이 시달렸죠.

김수근: 또 그 당시에는 불어교육도 영어만큼 했잖아요.

사회: 지금은 실험과목이 한 학기 한과목이지만 그 당시엔 보통 2과목 정도였고 매주 실험 보고서를 최소한 4개씩 제출했지요. 이렇게 실험 실습 위주의 교육을 할 수 있었던 대학은 그때에는 아마 아주대학교밖에 없었을 것입니다. 다른 대학은 실험실습 설비가 없었을 터이니까요.

이상혁: 그렇지요. 그 때에는 실험실습이 많았죠. 전공과목이 있으면 관련된 4시간 실험 수업을 하나씩 하는 것을 원칙으로 커리큘럼을 만들었으니까. 그래서 학생들은 일주일에 48~50시간 이렇게 수업을 들었죠. 아침부터 저녁까지 꽉 차있었으니까.

사회: 유신학원 시절 그때에는 어떠했나요?

김상대: 가만히 생각해보면 프랑스와의 관계는 실제적인 측면도 있지만 홍보적인 효과도 컸죠. 지금은 해외 결연대학이 많지만 당시에는 흔치 않았거든요. 아주대학이 프랑스와 긴밀한 관계를 가지고 있다는 것은 대단한 홍보 효과가 있었죠. 또, 1회 졸업생들은 초급대학생으로 들어왔는데도 수준과 열의가 대단했어요. 그리고 초창기 교수들은 대개 젊었었는데 그들의 사명감과 혈기가 합쳐져 정말 학업 분위기도 좋았죠. 역사가 오래된 대학에서는 무얼 많이 시키면 학생도 교수도 불평하게 마련인데, 그런 것 없이 학생도 교수도 초창기 대학을 기틀을 잡고 발전시키고자

하는 정신적인 무장이 되어 있었어요. 그 것이 아주 큰 장점이었던 것 같아요.

이일영: 그땐 장학금도 많이 주었죠. 그것이 학생들을 독려하는 계기 중 하나라고 생각하죠. 우수한 학생도 많이 들어오고 했으니까.

김수근: 지금은 아니지만 대우가 한창 잘 성장할 때에는 그 덕을 많이 봤죠. 대우 조선이나 대우 자동차, 증권 등 금융기관을 가보면 아주대학교 졸업생들이 많았죠. 아주대학교를 졸업하면 대우라는 좋은 대기업에 쉽게 취업할 수 있다는 인식이 많았죠. 대우가 어려워지면서 그런 인식이 사라지면서 상당히 타격을 받았죠.

김상대: 대우가 인수하기 전인 유신학원 시절에, 설립자인 박창원 이사장은 초창기 대학을 운영하기엔 실질적인 재력이 부족했죠. 설립자가 조그만 고속버스 회사 하나를 운영하고 있었으니까요. 그럼에도 대학에 대한 관심과 열의는 대단했어요. 틈만 나면 학교에 와서 살고, 그 열정이 어느 정도였냐 하면 학교를 둘러보면서 필요하다 싶으면 집에서 액자에 담긴 그림을 가져다가 학교 건물에 걸 정도였죠. 어찌 보면 눈물겨운 발버둥 같지만 초기의 이러한 열정이 학교 발전에 밑거름이 되지 않았나 생각합니다. 이렇게 그 분은 재력은 부족했지만 자신의 모든 것을 아주대학교에 바쳤지요. 그러나 김우중 씨는 재력은 있었지만 열의는 부족했다고 봅니다.

사회: 유신학원에서 대우학원으로 교체되면서, 이한빈 학장님과 지응업 학감님이 오셨고, 두 분께서 학교의 여러 가지 개혁을 추진하셨습니다. 교육과 관련하여 그때에는 어떤 생각을 가지고 무슨 일을 많이 하셨는지요?

이상혁: 처음 이한빈 박사님이 오셔서 리더로서 교수들을 끌고 나갔죠. 지금 생각해보면 리더십이 굉장히 강한 분이었어요. 열의도 대단했고요. 학교를 돌아다니다가 강의실이 비어있으면 학생들에게 직접 영어 가르치시고 할 정도로. 그 열의로 학교를 이끌었다고 봅니다.

"이한빈 학장님께서 오시면서 대학의 인재상이 처음 만들어졌다고 생각합니다. 어떻게 보면 이전의 대학들은 큰 목적의식 없이 학생들을 가르쳤는데, 이한빈 학장님께서 오시면서 아주대학교는 외국어에 능한 엔지니어-매니저를 양성하겠다는 인재상을 가지고 교육했다는 것이지요. 그것이 그 당시 다른 대학들과 차별화가 되었던 것이지요?"

사회: 이한빈 학장님께서 오시면서 대학의 인재상이 처음 만들어졌다고 생각합니다. 어떻게 보면 이전의 대학들은 큰 목적의식 없이 학생들을 가르쳤는데, 이한빈 학장님께서 오시면서 아주대학교는 외국어에 능한 엔지니어-매니저를 양성하겠다는 인재상을 가지고 교육했다는 것이지요. 그것이 그 당시 다른 대학들과 차별화가 되었던 것이지요?

김수근: 그 당시엔 특별한 리더십을 가지고 학교를 이끌어가는 총장님이 별로 없었던 것 같아요. 다만 총장으로서 현상유지하는 정도였죠.

김상대: 그렇죠. 재임기간이 짧아 완전히 정착시킬 시간적 여유가 없었다는 한계는 있었지만, 멋지게 구성원을 이끌고 가신 분이셨죠.

사회: 그때 교수진, 설비 등이 확충되었고 소프트웨어에 해당하는 부분들에도 많은 변화가

☞ 6페이지에 계속

있었던 것으로 알고 있습니다. 연습시간이 도입되고 수업계획서도 정비되었던 걸로 기억합니다. 그리고 그 공식적인 수업계획서에 따라 수업이 운영되었고요.

이상혁: 수업계획서 작성은 당시 교수들이 열심히 했죠. 그 당시 문교부에서 실험대학을 만들면서 수업계획서를 잘 만들라 요구를 했지요. 그래서 수업 계획서를 형식적인 것이 아니라 제대로 실행될 수 있는 것으로 잘 만들어졌죠.

김상대: 초기 대학으로서 우리 대학은 그 당시 문교부의 지침을 성실히 이행했으니까요. 그래서 문교부는 우리 대학을 모범적인 학교로 보았지요.

김수근: 이한빈 씨는 교육도 열심히 하려 했지만 인성교육도 열심히 하셨죠. 일주일에 한 번씩 교양강좌나 음악 프로그램 등을 운영하여 학생들을 참여시키셨죠. 그 프로그램을 제가 맡았었는데 인천 심포니 오케스트라, 김동진 씨, 김자경 씨 등을 초청했던 기억이 납니다. 그러나 그 후에 이러한 인성교육이나 특수 프로그램들이 사라져 버렸어요. 아쉬운 일이지요.

"학장으로서 인성교육을 강조하셨는데, 저도 깜짝 놀랄 정도였으니까요. 한편, 종합병원이란 드라마 촬영이 이루어지면서 홍보효과가 극대화되었고, 그 결과 우수한 학생이 많이 입학하게 되었지요. 그 당시에 인성교육을 강조한 것은 다른 의과대학과 차별화 된 것이었는데 지금은 형식적 남은 것 같아요"

사회: 제가 학창시절엔 매주 교양강좌가 있어서 산상교회에서 많은 유명 인사들을 만나 뵐 수 있었습니다. 대우학원이 출범하고 15년 후인 김효규 총장님 시절에 의과대학이 설립되었죠. 우리 의과대학도 다른 의과대학과는 다른 비전을 가지고 설립되었죠?

이일영: 김효규 총장님께서 아이디얼한 의과대학을 만들려는 구상을 가지고 시작하셨지요. 아주 초창기 기획 단계부터. 재단이 주장한 500베드를 1000베드로 늘리고. 그때 500베드로 시작했으면 큰 일 났을 것입니다. 지금은 1000베드로도 많이 부족하거든요. 그때 김 총장님은 손수 미국의 여러 도시들을 순회하며 의과대학 교수들을 리크루트 하셨죠. 국내에서도 김 총장님이 과거에 부총장겸 의료원장으로 계셨던 연세대학교 의료원에서도 많은 우수한 교수들을 초빙해오셨죠. 처음 시작할 때부터 인재 풀에 관심을 가지셨어요. 그 것으로 끝이 아니었어요. 제가 94년도에 아주대병원이 개원되면서 미국에서 왔을 때, 부천에 6000평 되는 아주대학교 제2병원 부지가 확보되어 있었습니다. 대우그룹이 해체되지 않았었다면 지금의 부천 순천향병원자리에 제2 아주대병원이 설립되었을 것입니다. 그렇게 진취적이셨어요.

이성락 초대 학장은 독일에서 의학 공부를 하셨기 때문에 교육과정도 다르게 운영했죠. 학장으로서 인성교육을 강조하셨는데, 저도 깜짝 놀랄 정도였으니까요. 한편, 종합병원이란 드라마 촬영이 이루어지면서 홍보효과가 극대화되었고, 그 결과 우수한 학생이 많이 입학하게 되었지요. 그 당시에 인성교육을 강조한 것은 다른 의과대학과 차별화 된 것이었는데 지금은 형식적 남은 것 같아요.

대우그룹 해체 이후에는 이러한 리더십이 제대로 발휘될 수 없는 악조건이 되었어요. 재단이 학교가 리더십을 발휘할 수 없도록 차단했던 것이지요. 그 전 김준엽 이사장님은 그러지

않으셨어요. 자율권을 발휘하도록 하셨거든요. 어떻게든 인커리지 해서 푸는 방향으로 이끄셨지요. 악조건 하에서도 "한번 해봅시다" 하고 어떻게든 긍정적으로 풀어나가려고 노력하셨어요. 안되더라도 한번 해 볼 수 있게 해야 일이 풀리잖아요. 그런데, 그 다음 이사장은 무슨 일이든 안 된다고 차단하기 시작하니까, 모든 일이 다 차단되어 버렸어요. 리더십을 세우는 것도 중요하지만 리더십을 발휘할 수 있는 환경을 만들어주고 인커리지 시켜주는 동력이 나와야 하는데, 그 동력이 반대로 작용하니까 아주 침체되어 절망스럽기까지 합니다.

우리 의과대학 1회 졸업생인 이국종 교수가 엄청나게 홍보를 하고 있는데도 그 효과가 별로 나지 않는 것 같고. 리더십을 얼마나 서포트 해주느냐에 따라 큰 차이가 나는 것이지요. 이렇게 초창기 학교가 가지고 있었던 인성교육을 강조하는 교육과 재단이 리더십을 발휘할 수 있는 환경을 조성해 주면 얼마든지 다시 비상할 수 있을 것이라 생각합니다.

사회: 인성교육 이외에도 의학 분야의 전문성을 키우는 부분에서도 차별화 된 것이 있지 않았을까요?

이일영: 그렇지요. 인성교육 외에도 다른 의과대학에 없는 특별한 과들을 많이 만들었습니다. 임상분야에서도 외국에서 많은 사람들이 들어왔고, 1990년대 초반에만 해도 이런 게 흔치 않았거든요. 이런 자체가 한국 의료계에 신선한 충격을 주었다고 생각합니다. 예를 들면 유전학 같은 것은 그 당시에는 다른 학교에 없었거든요. 우리학교에 들어와 쏟아낸 것도 많고 수난도 많았지만 결과적으로 보면 우리사회를 리드하는 힘이 되었다고 생각합니다.

김상대: 지금 우리 대학의 교육이념은 '인간존중'으로 되어 있는데 학교가 규모가 커지면서 인성교육이 적잖이 퇴보된 것 같아요. 이념만 인간존중이지 이 이념을 살리는 구체적인 인성교육이 없는 것 같아요. 최근에 제가 '동양고전의 이해'란 말하자면 순수 인문학 강좌를 여러 해 강의한 적이 있는데 보통 수강생이 7,80명에서 100명 정도가 된 것을 보면 학생들의 인성교육에 대한 갈망이 얼마나 강렬한지 알 수 있어요. 앞으로 학교에서는 그냥 형식적으로 인간 존중이란 숭고한 이념만 내걸고 있지 말고 정말 구체적인 방안을 강구할 필요가 있다고 생각해요.

"리더십을 얼마나 서포트 해주느냐에 따라 큰 차이가 나는 것이지요. 이렇게 초창기 학교가 가지고 있었던 인성교육을 강조하는 교육과 재단이 리더십을 발휘할 수 있는 환경을 조성해 주면 얼마든지 다시 비상할 수 있을 것이라 생각합니다."

사회: 교육부문을 마무리하는 입장에서 마지막으로 아주대학교 교육의 장점을 어떻게 발전시켜야 할지에 대한 의견을 부탁드립니다.

이상혁: 교육을 기획, 운영하는 주된 보직자들의 사고방식이 바뀔 필요가 있다고 생각해요. 계속 교육부에서 요구하는 것에 얽매여서 새롭게 뭔가를 시작하려는 의지가 없는 것 같아요. 다른 대학과 다른 특색 있는 교육을 하겠다는 의지가 없이 그냥 교육부 지침이라고 그냥 좇아가는 것 같아요. 사실은 교육을 기획하는 사람들의 이런 사고방식이

☞ 8페이지에 계속

문제라고 생각합니다.

김상대: 어느 사회나 시간이 흐르면서 초심이 흐려지고 잊혀지게 마련이지요. 어떻게 보면 타성적이 되는 것이지요. 우리 대학도 개교한 지 40년이 되어 그런 상황에 이르렀단 말이지요. 이제 개교 40주년을 맞아 여러 행사를 계획하고 있는 것 같은데 무엇보다 초심으로 돌아가 중흥의 전기를 마련할 방안을 강구하는 것이 중요할 듯해요. 이제 학교 규모가 비교할 수 없을 정도로 커져서 그때와는 상황이 사뭇 달라졌지만 학교에 대한 열정과 사랑으로, 만연한 개인주의를 다소나마 극복해보려는 시도가 초심으로 돌아가는 일이 아닐까 합니다.

김수근: 영어 강의의 비중은 어느 정도 됩니까? 어떤 학교에서는 영어강의를 상당히 강조 하던데. 우리학교 학생들이 못 따라갈 정도인가요?

사회: 어느 학교든 정도의 차이는 있지만 잘 못 따라가는 학생들이 많습니다.

이일영: 영어야 뭐. 요즘 아이들은 영어를 잘 하니까.

김상대: 사실 영어는 학교에서 가르치지 않아도 개인들이 사설교육에서 다 알아서 할 정도로 우리 사회의 영어 학습열은 대단하지요.

이일영: 의과대학 교육 쪽에서 바라보면, 우리사회는 의사들이 너무 존중을 못 받는 사회입니다. 사회 전반적인 시스템의 문제이기도 하지만, 그 주요 원인이 교육에 있다고 생각합니다. 의사들이 수익창출에 너무 큰 가치를 두게 되면 의료행위 자체도 의미를 잃게 됩니다. 의과대학 교육이 학교의 전반적인 운영에 영향을 받기는 하지만, 인성이 좋은 의사들이 많이 배출되는 그러한 의과대학 교육이 되어야 합니다. 그래서, 아주대학교 출신 의사들 하면, 개업하여 자기 일신의 영화를 추구하는 의사들이 아닌, 공공의료에 대한 관심도 많고 사회에 기여하는 의사들이라는 인식을 갖게 하는 것이 필요하다고 생각합니다. 저는 이것이 대학이 해야 할 일이고 또 할 수 있는 일이라고 생각하거든요. 그러므로 앞으로는 수입창출 수단으로서 의술을 가르치기보다는 사회공헌, 의료가 가지고 있는 인술로서의 가치를 부각시키는 그런 교육을 다시 강조해서 해야 할 필요가 있다고 생각합니다. 아무리 많은 의사를 배출하면 무얼 합니까?

> **"교육을 기획, 운영하는 주된 보직자들의 사고방식이 바뀔 필요가 있다고 생각해요. 계속 교육부에서 요구하는 것에 얽매여서 새롭게 뭔가를 시작하려는 의지가 없는 것 같아요. 다른 대학과 다른 특색 있는 교육을 하겠다는 의지가 없이 그냥 교육부 지침이라고 그냥 좇아가는 것 같아요. 사실은 교육을 기획하는 사람들의 이런 사고방식이 문제라고 생각합니다."**

김상대: 아주대 의대 출신들에 대한 사회의 평가가 돌아오는 게 있나요? 예를 들면 아주대 공대 졸업생들은 기업체에서 매우 환영을 받았어요. 아주대 출신 하면 상당히 성실하다고 인식하고 있는데. 의대 졸업생들도 이런 게 있나요?

이일영: 아주대학 출신 의사상이 제대로 정립되어 있는 경우는 많지 않은 것 같아요. 많은 졸업생들이 그냥 개업을 하거나 하죠. 우리 출신 의사로서 특별히 사회봉사를 한다거나 해외에 나가 봉사를 한다거나 하는 게 많지 않지요. 사실 그게 좀 안타까워요. 아주대학교에서 인성교육을 잘 받고 졸업한 의사들은 사명감을 가지고 사회공헌을 많이 한다, 이런 것을 보여준 졸업생이 사실 이국종 교수예요. 가장 열악한 과목을 택하고, 적극적으로 헌신적으로 하고, 위험한 현지에도 자기가 직접 찾아가서 자기 기술을 가지고 사회에 공헌하고자 하는, 진취적이고 열심히 사는. 이국종 교수 같은 그러한 삶, 굉장히 열심히 살고 자기가 가진 기술을 가지고 사회에 공헌하려고 애쓰는

그러한 삶을 사는 의사들이 많이 배출되면, 아주대 출신들은 인성교육을 잘 받고 사회에 공헌하는 의사들이란 인식이 생기겠지요. 사방에서 이국종 교수처럼 리크루트하려고 함에도 불구하고 여기 남아서 무엇인가 열심히 하려는, 휩쓸리지 않고 사회에 공헌하려는 졸업생들이 많이 배출되면 교육자로서 보람을 느낄 수 있게 되지 않을까 그렇게 생각합니다.

김수근: 시골에 있는 대학이지만 한동대 프로그램을 살펴보았는데, 교육의 특수성을 살리기 위해 미국의 몇 개 주에 가서 변호사 시험을 치를 수 있게 하여 국제변호사로 돌아와 활동하더라고요. 장단점이 있겠지만 회계사라든가 로스쿨에서도 이런 프로그램을 잘 살려서 홍보도 하고 특수성을 잘 살리면 좋을 것이라 생각합니다. 뉴욕이나 캘리포니아 등은 우리와 교류가 많기 때문에 꽤 쓸모가 있지요. 다른 대학에서 시행하지 않는 특수성이 있는 교육 프로그램을 개발하여 시행하는 것도 괜찮을 것 같아요.

사회: 교수님들 말씀을 들어보면, 기본으로 되돌아가라는 말씀이신 것 같아요. 인성교육의 중요성을 가장 강조하시는. 기본적으로 인성교육이 가장 기본이 되어야 한다는 말씀이신 것 같아요.

김수근: 그렇더라도 특수성이 없으면 학생들이 안 오려고 하지요. 지방에 있어도 과거에는 주변 고등학교 학생들에게 서울에 있는 대학과 같은 대학으로 인정을 받았는데 요즈음에는 완전히 지방대학으로 취급을 받아서 아주대로 오기보다는 중앙대학으로 간다든가 이러한 학생들이 많더라고요. 그래서 참 안타깝더라고요. 그런 점에서 아주대학교가 수원에 있지만 서울에 있는 대학과 비교해도 괜찮은 학교다, 이런 정도는 되어야 하는데, 그 것을 잃어버린 것 같아요.

사회: 90년대 후반이나 2000년대 초반에만 하더라도 서울의 웬만한 대학보다 아주대학교가 좋았는데 지금은 비슷하거나 오히려 내려갔는데, 이런 것이 상당히 안타까운 부분이지요.

김상대: 우리가 잘 해보겠다는 의지가 다른 대학들이 그만 못할 때 발휘되어서 그때는 그런 대로 효과가 있었는데 지금은 다른 대학들도 다 정신을 차리고 열심히 하니까 그런 식으로는 잘 안 되죠. 모든 대학이 의지를 불태우고 있는 상황에서는 우리의 의지만 가지고는 안 되고 다른 방법을 강구해야 할 듯해요. 그러면 무슨 대안이 있을까 생각해보게 되는데, 우선 떠오르는 것으로 서양에는 '뜻이 있는 곳에 길이 있다'(Where there is a will, there is a way.)는 격언이 있지만, 동양에는 이보다 훨씬 깊은 지혜를 담고 있는 것으로 '근본이 서야 길이 생긴다'(本立而道生)는 말이 있습니다. 근본이 바로 서면 길은 저절로 생기니까 근본에 치중하는 것이 중요하다는 것이지요. 그러면 근본이 뭐냐 하는 문제가 제기되는데, 이것은 여러 가지로 접근해볼 수 있지만 저는 인성교육이 아닐까 생각해요. 우리가 40주년을 맞아 다른 대학과 차별화하는 교육을 해가려면 인성교육부터 시작해서 탄탄한 길을 닦아나가는 게 필요하지 않을까 합니다. 이것이 '인간존중'이란 우리의 교육이념을 실현하는 길이기도 하구요.

사회: 화제를 바꾸어 대학 사회에서 교육 못지않게 중요하게 부각되고 있는 연구 부문에 대하여 이야기를 나누어 보겠습니다. 최근에 우리 대학의 연구실적이

☞ 10페이지에 계속

부진하여 심각한 문제가 되고 있습니다. 그런데, 사실은 아주대학교가 연구 부분에서는 선구적인 역할을 했던 대학이 아닌가 생각합니다. 대우학원이 설립되고 난 다음에 종합연구소가 만들어졌지요. 우리나라 대학으로서는 최초로 연구소를 본격적으로 운영한 대학이 아닌가 생각합니다. 이에 따라 연구 마인드가 초창기부터 잘 조성되어 있었다고 할 수 있겠습니다. 초창기 연구소 얘기를 들을 수 있을까요?

이상혁: 초창기 종합 연구소 운영은 대우에서 운영비용을 지원해줬죠. 그러나 초창기 연구소 설립, 운영이 교수들의 연구 분위기 진작에 크게 기여했다고 생각하지는 않아요. 차라리 그 예산을 다른 방식으로 사용하여 교수들의 연구 분위기를 조성하는 게 나았을 것 같아요. 솔직히 대우에서 자신들에게 필요한 연구 프로젝트를 만들어서 학교에 나누어 주는 형식으로 운영되었기 때문에 부작용도 많았죠. 또 어떻게 보면 대우에서 종합연구소에 지원한 연구비가 그렇게 큰돈은 아니었어요.

“처음 설립할 때 연구를 많이 한 교수들을 스카우트해 왔기 때문에 그런 실적이 나온 것 같아요. 이 상혁 교수님 말씀대로 어느 특수 분야에 초점을 두고 그 분야 연구를 합동으로 할 수 있는 그런 팀을 만들고 그런 노력을 학교가 지원했더라면 그 분야 연구가 살아났을 터인데, 그런 노력을 못한 것 같아요”

사회: 초창기에 보면 아주대학교가 다른 대학에 비해 연구를 많이 하는 대학이 아니었나요?

이상혁: 상대적으로 그렇다고 봐야죠.

사회: 예를 들어서, 중앙일보 대학평가가 시작된 것이 1997년인 것 같은데, 그 때는 아주대학교 교수진의 연구실적이 4~5위권으로 평가가 되었던 것으로 기억합니다.

김수근: 연구소 때문이 아니라 연구 마인드가 있는 교수진의 개인적인 연구실적이 많아서 그렇게 인정 된 것이지요.

이상혁: 오랫동안 연구했다고 하지만, 아주대학교가 이 연구 분야는 탁월하다, 이런 것이 하나도 없잖아요. 개인적으로 자기 연구 분야를 연구한 것이지 협동연구를 하여 이 분야는 아주대가 최고다 하는 분야가 하나도 없잖아요. 계획 자체가 잘 못되었거나 계획이 없었다고 봐야지요.

김수근: 처음 설립할 때 연구를 많이 한 교수들을 스카우트해 왔기 때문에 그런 실적이 나온 것 같아요. 이 상혁 교수님 말씀대로 어느 특수 분야에 초점을 두고 그 분야 연구를 합동으로 할 수 있는 그런 팀을 만들고 그런 노력을 학교가 지원했더라면 그 분야 연구가 살아났을 터인데, 그런 노력을 못한 것 같아요.

사회: 제가 요즈음에 개인적으로 고민하고 있는 것 중의 하나가 이런 것입니다. 교수의 연구가 학교 전체에 positive impact가 있어야 하는데, 그동안 우리가 이런 효과가 적은 연구들만 해온 것이 아닌가 하는 개인적인 고민을 해봅니다. 개별적인 연구만 한다든가, 나쁘게 이야기하면 논문을 위한 논문 연구를 한다든가 해서, 임팩트가 큰 연구를 못해온 게 아닌가하는 그런 반성을 하게 됩니다. 이러한 부분에 대해서 우리가 해결하여야 할 많은 과제들이 있는 것 같습니다. 이상혁 교수님 말씀처럼 아주대학교 하면 이 분야 연구는 최고다 이런 분야가 많이 있어야 할 것 같은데, 그러면 어떻게 하면 임팩트가 큰 연구를 할 수 있겠는지에 대하여 말씀해주셨으면 합니다.

김수근: 문교부 평가단으로 포항공대에 가서 감명을 많이 받았었어요. 포항공대는 실험동과 교수 연구실에 아침부터 시작하여 밤늦게, 새벽 4시, 5시까지 불이

켜져 있더라고요. 그 대학은 대학원 중심이라 대학원생들도 많이 연구하고 교수들도 열심히 하니까 연구 분위기가 잘 조성되어 있었어요. 우리학교는 학부 중심 대학이라 대학원생 수가 적어 그런 분위기를 만들지 못했던 것 같아요. 대학원생 수를 대폭 늘렸으면 그러한 분위기가 살아날 수 있었을 터인데.

이상혁: 포항공대는 학생 수에 비해 교수 수가 굉장히 많죠. 교수가 연구할 수 있는 시간이 많죠. 강의 1년 하면 다음 해에는 강의는 전혀 안하고 연구만 1년 하는 그런 시스템이 있죠. 강의도 하면서 연구도 하는 것보다는 이런 시스템이 더 효율적인 것 같아요.

이일영: 임상의 업무 부담이 너무 크기 때문에 의과대학에서는 임상과 연구를 동시에 한다는 것이 사실 쉽지 않거든요. 연구여건을 잘 만들어줘야 하는데, 병원이 살아남아야 하니까 계속 환자 많이 받아야 하고, 그러다보니 교수들이 임상도 해야 하고 연구도 해야 하고 학생들도 가르쳐야 하니까 어떻게 보면 불쌍할 정도예요. 연구는 연구대로 임상은 임상대로 열심히 할 수 있는 환경을 만들어주면 발전이 있지 않을까 생각합니다. 아주대학교 의과대학이 굉장히 연구를 많이 하는 대학으로 알려져 있었거든요. 전체적으로 보면, 임상을 하는 의사들이 연구를 병행할 수 있도록 환경을 과감히 만들어주는 것이 중요해요.

이상혁: 의과대학은 수익의 일정부분을 연구 지원에 환원하는 제도를 만들어서 하는 것이 좋지 않아요?

이일영: 인건비 비중이 높아서 그러한 제도 운영이 쉽지 않아요. 시간이 갈수록 인건비 비중이 높아져서, 그러한 문제를 해결하려고 많은 노력도 했습니다만. 연구를 증진시키려면 과감한 개혁이 필요한 상황입니다.

김상대: 우리 대학의 현 위상을 생각하면 연구 중심 대학인지 교육중심 대학인지 분명치가 않아요. 입장을 분명하게 해야 할 필요가 있다고 생각해요. 지금 당장도 연구 성과를 올리고 연구에 탁월한 능력이 있는 교수에게는 교육 부담을 덜어주고, 연구보다 교육에 더 보람을 느끼고 학생들을 정말 사랑을 가지고 가르칠 수 있는 교수에게는 연구 실적의 부담을 줄여주는 등 자원을 적재적소에 효율적으로 활용하는 것이 필요할 듯해요. 대학의 기능으로 볼 때 연구와 교육은 어느 것이 더 중요하고 덜 중요한 것이라는 식의 차별을 할 필요가 없어요. 이렇게 함으로써 사이비 연구나 부실한 교육의 낭비를 줄이는 효과도 있고요.

김수근: 공과대학에서는 어떠한지 모르겠지만, 연구년은 명목상으로만 연구년이지 실제로 보면 놀러 가는 것이 많더라고요. 연구 계획서를 받아 연구처에서 평가를 해서 연구할 만하다고 판단되면 집중적으로 지원해서 연구를 하러 보내는 그런 제도적 장치가 필요하지 않을까 생각합니다. 무조건 7년 되면 보내고 그렇게 하지 말고.

이일영: 의대는 주니어 때 1년 2년 나가서 연구하고 배우고 하죠. 그 외엔 6개월 안식년 가는 것이 전부입니다. 이처럼 안식년과 연구년을 분명히 구분하는 것이 좋을 것도 같아요. 의과대학에는 6년 지나면 연구년 나가는 그러한 제도는 없어요.

김상대: 제도도 중요하지만 그 제도를 철저하게 효율적으로 운영해야지요.

이일영: 목적을 분명히 해야지요. 연구를 하는 것인지, 안식을 하는 것인지.

사회: 임팩트가 큰 연구를 하려면 연구가 대형화 되니까 그룹 리서치를 해야 할 텐데요. 그룹 리서치의 가장 좋은 예로 연구소를 만들어 활성화 시키는 방안이 있을 수 있을 것입니다. 이에 대한 의견

☞ 12페이지에 계속

있으시면 말씀 해 주시지요.

이상혁: 교수를 채용할 때 학과에서 연구 분야를 고려하여 임용하지 않거든요. 교수 수가 늘어나도 교수의 전공이 제각각이니 협동연구가 어려워 그룹연구로 커지기 힘들지요. 대형 연구를 하겠다는 교수에게 교수 임용에 대한 재량권을 부여해야 그 분야를 연구하는 교수 수가 늘어나서 그룹 연구가 되는 것입니다. 지금의 교수 채용 방식은 그룹연구와는 동떨어져 있어요. 교수를 채용할 때 어느 과목을 맡을 것인가를 먼저 고려하거든요.

"교수 수가 늘어나도 교수의 전공이 제각각이니 협동연구가 어려워 그룹연구로 커지기 힘들지요. 대형 연구를 하겠다는 교수에게 교수 임용에 대한 재량권을 부여해야 그 분야를 연구하는 교수 수가 늘어나서 그룹 연구가 되는 것입니다. 지금의 교수 채용 방식은 그룹연구와는 동떨어져 있어요."

지금의 임용방식으로는 힘들죠. 사실 이런 문제는 연구보다는 교육 중심이기 때문에 생기는 문제라고 생각해요.

사회: 연구소를 만들어 제대로 운영하려면 연구소 소속 교수를 채용하는 것도 하나의 방법이겠습니다.

김수근: 일본에서 그렇게 많이 하죠.

사회: 그런 교수님은 수업 부담을 최소화 하고 상임 연구원이 되어서 연구에 전념할 수 있도록 하면 연구소가 커지고 발전할 수 있지 않을까 생각합니다.

이상혁: 그렇게 교육과 연구 중심 교수로 나누면 교육 중심 교수들은 논문실적이 적어 연봉에서 불이익을 받게 되므로 제도적 보완이 필요하지요.

이일영: 연구 업적 평가를 SCI 논문으로 하는 데도 문제가 있어요. 우즈베키스탄에서 발행되는 SCI 논문도 SCI 논문이니까. 이런 것은 개선해야 합니다.

사회: 이제 학교 행정, 재정 운영 관련 부분으로 가보겠습니다. 우리가 계승 발전시켜야 할 장점들이나 우리가 살려야 할 가치라든가, 고쳐야 할 문제점들에 대하여 말씀해 주십시오.

이상혁: 보직 교수 인선에 개선이 필요합니다. 옛날에는 보직 맡는 것이 가외로 일을 더 하는 것이니까 돌아가며 보직을 맡아서 했는데 요즈음에는 보직 맡은 사람은 재단 편이다 총장 편이다 누구 편이다 하면서 점점 보직자와 평교수 사이의 대립구도가 심화되어 가고 있는 것 같아요. 그러다보니 부류가 둘로 나뉘어져서 보직자는 계속 보직만 맡게 되고 말이죠. 그런 분위기부터 먼저 없애야 돼요.

이일영: 대학 운영을 총장에게 맡겼으면 총장에게 전권을 주고 이사회는 간섭하지 말고 지원하는 역할을 해야 하는데, 총장을 허수아비로 만들고 이사회 중심으로 가면 제대로 된 행정도 할 수 없고 해바라기들만 만들어지게 됩니다. 그렇게 이사회를 중심으로 보직하는 사람들이 몰리게 되면 학교발전에도 교수사회에도 문제가 생기게 마련이죠. 최소한 대학은 총장 중심으로 가야 합니다. 이사회는 총장이 잘 할 수 있도록 서포트하는 정도로 해야지 일일이 간섭하게 되면 학교 발전에 큰 장애 요소가 되지요.

김상대: 총장이 처음 선임될 때부터 자주성을 발휘할 수 없게 되면 어려워지는 것이지요. 시작이 참 중요한 것이어요.

사회: 어떻게 보면 우리학교가 지금 침체기에 있는데 자연스럽게 이야기가 그 쪽으로 흘러가고 있습니다. 침체의 원인은 어디에 있는지 그 해결방안은 무엇인지

말씀해 주시기를 부탁 드립니다.

이일영: 대답은 간단해요. 이사장을 한 사람이 너무 오래 하면 안 됩니다. 한 사람이 이사장을 15년씩 하는 이런 접근법으로는 대학이 발전할 수 없습니다. 저는 그렇게 단언합니다. 이사장을 과감하게 바꾸어야 하고, 이사장의 역할도 바꾸어야 하고, 총장은 정말 리더십 있는 분을 모시고, 이사회에서는 지원하고, 총장이 자율적으로 일할 수 있는 환경을 만들어야 대학이 살지, 현재의 이런 상황이 유지되어서는 아주대학에 희망이 없지요. 침체되는 것이 당연하다고

"이사장을 과감하게 바꾸어야 하고, 이사장의 역할도 바꾸어야 하고, 총장은 정말 리더십 있는 분을 모시고, 이사회에서는 지원하고, 총장이 자율적으로 일할 수 있는 환경을 만들어야 대학이 살지, 현재의 이런 상황이 유지되어서는 아주대학에 희망이 없지요."

생각합니다. 안 된 것이 이상하지요. 어떻게 발전할 수 있겠습니까? 이렇게 십 몇 년씩 이사장이 버티고 있다는 것이 이해가 안 됩니다.

사회: 이번에 이사장이 교체됩니다.

이일영: 교체되더라도 이사장의 역할에도 문제가 있습니다. 현 이사장처럼 모든 것에 부정적이고 사사건건 간섭하면 발전할 수가 없지요.

사회: 대우학원 초기의 이사진이나 이사회 운영 체제가 지금 이일영 교수님께서 말씀하신 이상적인 모습에 가까운 그런 것이 아니었는지요? 그 때에는 지원은 하되 간섭 하지 않는다는 그런 모토를 가지고 있었지 않습니까? 그러던 것이 이렇게 악화되면서 침체의 길로 가게 되는 계기가 되지 않았나 생각됩니다. 덧붙여서 말씀해 주시지요.

김상대: 초기에는 학교발전을 위해 뭔가 필요하다 하면 총장과 이사장이 설립자를 찾아가서 귀찮아할 정도로 지원을 간청하면 기꺼이 때로는 마지못해 해주곤 했지요. 이렇게 물질적으로는 대폭적으로 지원을 하면서 학교 운영에는 간섭하지 않은 것은 참 좋았다고 생각해요. 지금은 그쪽에서 보낸 사람이고 그쪽 사정을 잘 아는 사람이 재단 일을 보고 있으니까 무리한 요구는 할 수 없다는 식으로 해서 결과적으로 학교는 별 발전 없이 답보 내지는 후퇴하는 게 아닌가 생각해요. 그렇지 않아도 역사가 깊어지면 타성에 젖게 마련인데, 그러한 것을 극복할 특별한 동력도 없었으니까 이렇게 어려워진 것이 당연하지요. 이제부터라도 심기일전할 그런 계기가 마련되어야 돼요.

사회: 이사장, 이사진들의 역할 뿐만 아니라 우리 구성원들도 반성해야 할 부분이 있지 않을까 생각되는데요?

이상혁: 구성원들이 너무 빨리 자포자기한 부분도 없지 않나 생각해요. 학교 운영상황이 엉망이다. 그러니 포기하고 가만히 있자 그런 생각하는 교수들이 많아졌다고 봐야지요.

김상대: 갈수록 교수들이 개인주의로 변해가고 있다는 얘기를 들은 적이 있어요. 이는 비단 우리대학뿐만 아니라 사회 대세인 것 같아요. 이런 시류에서 어렵기는 하지만 교수회 중심으로 어떤 구심점을 만드는 게 필요할 것 같아요. 학교로서는 커다란 숙제이지요.

이일영: 다시 오셔서 교수회를 맡으시지요.

김상대: 그것은 아마 안 될 거예요.

김수근: 이사장보다도 총장이 제일 중요하지요. 총장이 이사회를 잘 리드하면 되는데 그렇게 못한 부분도 많지요. 이한빈 학장님처럼 좋은 방향으로 정말 학교를 잘 키워보겠다는 그런 마음을 가진 유능한 리더십 있는 총장을 모셔와 몇 년 동안 맡기면 상당한 변화가 올 수 있을 것입니다. 그것이 가장 중요합니다. 그런데 이사진이 그러한 총장을 모셔오는 역할을 해 주겠느냐 그것이 문제이겠지요. 그렇게 되면 상당히 발전할 수 있습니다. 개개의 구성원들이 그러한 역할을 못하지요. 아무래도 총장의 리더십에 상당한 영향을 받게 됩니다. 의과대학도 초창기에 김효규 총장님 같은 열성과 능력을 갖춘 리더가 있어서 학교 전체를 이끌어 가셨기 때문에 잘 될 수 있었던 것이지요.

이일영: 비전입니다, 비전. 웬만한 사람 같았으면 아무 일도 못하고 갔었을 수도 있을 것인데, 비전이 있으니까 끝까지 할 수 있었던 것이거든요. 그리고 그 뒤에 김준엽 이사장님과 같이 그 비전을 서포트하는 이사회가 있었기 때문에 가능했던 것이지, 그렇지 않았으면 안 되었겠지요.

김상대: 그렇지요.

사회: 저는 1990년도에 학교에 왔는데, 1993년도에 입학생 성적이 많이 떨어졌었거든요. 그 때 공과대학의 젊은 교수들로부터 시작하여 발전기금도 모으고 승진에 필요한 연구실적기준을 스스로 높이기도 했습니다. 이렇게 보면 우리학교가 교수들의 애교심이나 자발성이 굉장히 강했던 학교였는데, 그러한 것들이 지금은 많이 약화되고 있지 않느냐 그러한 생각이 듭니다.

이일영: 주인의식이 없어서 그래요. 그야말로 파멸로 가는 길이지요. 리더들 자체가 스스로 주인의식을 가지고 열심히 헌신해야 하는데 이사회와 교수 가운데서 눈치 보며 왔다 갔다 하는 그런 식의 리더십이라면 문제가 크지요.

김상대: 그러한 개인주의적 성향은 사회적 추세로서 우리 대학만의 문제는 아니겠지요. 한편으로는 교수들 사이의 소통 문제도 있다고 봐요. 이는 굳이 우리 대학만의 문제는 아닐지 모르지만요. 요즘은 여러 기기가 개발되어 편리한 기기로 소통하게 되면서 얼굴을 마주 대하고 정답게 혹은 진지하게 교류하는 직접적인 소통이 줄어들고 있어요. 얘기 들으니 지난번 전체 교수회의에 교수들이 20명밖에 안 모였다면서요. 우리 때는 늘 200명 가량은 모였는데..

김수근: 얼굴보고 모여서 과감한 이야기 할 그런 사람이 없어져서 그런 것 아닌가요?

김상대: 교수들의 단합된 모습과 관련해서 무엇보다 잊을 수 없는 것은 2000년 전후해서 교수들이 분연히 일어나 멋진 데모로 목적을 관철한 일이에요. 아마 아주대 역사상 전무후무한 작품이 아닌가 싶어요. 부당한 권위의식 혹은 권력과 싸워 교수의 권위를 지키고 대학을 정도로 돌려놓으려 교수들이 하나로 뭉친 그런 기상은 우리 대학의 전통으로 계승되었으면 해요.

사회: 우리가 가지고 있는 꼭 계승 발전시켰으면 좋겠다는 좋은 문화에는 어떤 게 있을지 말씀을 드리면서 마무리를 지으려 합니다.

김상대: 인성교육을 강조하는 것, 그리고 학교 발전을 위한 열의. 그런 건 계승이 필요하다고 생각해요. 개인의 발전뿐만 아니라 학교 발전도 같이 생각하는 그런 대승적 지혜가 필요한 것 같아요.

이상혁: 교수진 전체적으로 보면 아주대학교 교수들은

별반 차이가 없다고 그렇게 생각하는 교수들이 늘어났더라고요. 그러한 생각들이 발전을 저해하는 요소가 될 수 있지요. 옛날 교수들이 가지고 있던 그 자긍심을 어떠한 방법으로든 자극해서 자긍심을 키워나가는 그런 게 필요하지 않을까 생각해요. 또 학생들도 마찬가지지요.

김수근: 아니오 정신이 필요한 것 같아요. 교수회가 중심이 되어 부당하다, 고쳐야 한다 생각되는 부분은 학교당국에 이야기하고, 이런 것을 많은 교수들에게 공감을 얻어 함께 이야기 할 수 있는 그런 기구가 꼭 필요하다고 생각해요. 이런 것을 통해 요즘 일반 교수들이 가지고 있는 단순한 직업으로서의 교수직에서 탈피할 수 있다고 봅니다. 그렇게 하려면 자기가 아주대학의 주인이다 하는 의식이 있어야 합니다. 그런 의식 없이 단순히 큰 기관에 근무하고 있는 직업인이다 하는 그런 정신으로는 발전이 없을 것 같아요. 교수회를 중심으로 해서 그러한 아니오 정신을 길러봤으면 하는 그러한 생각이 듭니다.

김상대: 교수협의회가 교수회로 바뀌면서 혹 교수회의 위상이 약해지지는 않았나요?

사회: 제도권 밖에서 제도권 안으로 들어왔다고 볼 수 있습니다. 다만 제도권 안으로 들어오면서 특별한 이슈를 만들어 가야 하는데 그것을 못 만들면서 옛날처럼 아니오라고 이야기하는 그러한 기능들이 조금 약해진 측면은 있습니다. 교수회 활동과 관련하여 새로운 의장단이 총장과 이야기를 나눈 것으로 알고 있습니다. 앞으로는 회칙에 있는 모든 기능과 역할을 다 하겠다고 밝혔다고 합니다. 규칙에 따르면 학사전반에 관여하게 되어 있습니다. 교수회의 역할이 단순히 교수 이익만 대변하는 것이 아니라 총장선임, 학교발전, 운영 및 행정 전반에 걸쳐 자문의견을 제시하는 것으로 되어 있습니다. 긍정적인 영향력이 있는 조직으로 발전할 수 있을 것입니다.

김상대: 제도권 안으로 들어왔으면 교수회 의장도 보직자인가요?

사회: 보직자는 아니나, 교수회 의장은 전체교수가 선출한 만큼 그에 상응하는 예우가 필요하다는 이야기가 오간 것으로 알고 있습니다.

김상대: 다른 어느 대학보다 아주대학의 교수협의회는 정말 제대로 만든 거예요. 잘 이어가야지요.

이일영: 아주대 교수라는 것은 일생을 따라다닙니다. 그런 만큼 주인의식을 가지고 학교의 주인으로서 적극적으로 참여하고 열심히 활동해야 합니다. 보직자들도 마찬가지로 주인의식을 가지고 일하며 구성원들의 단합된 의사를 전달해 주는 그러한 역할을 하면 잘 될 수 있지 않겠어요? 침체에서 벗어날 수도 있겠고요.

사회: 긴 시간 소중한 말씀들 감사드립니다. 이제 다시 희망을 이야기할 때라고 생각합니다.

"인성교육을 강조하는 것, 그리고 학교 발전을 위한 열의. 그런 건 계승이 필요하다고 생각해요. 개인의 발전뿐만 아니라 학교 발전도 같이 생각하는 그런 대승적 지혜가 필요한 것 같아요."

정리 : 전자공학과 김상배 , 교수회 조교 성주옥

교수들의 건강 칼럼

해외 여행자를 위한 감염 예방

의학부 감염내과 최영화

콜롬부스가 신대륙을 찾아갈 때는 무엇을 배에 실으려 했을까? 유럽의 제국 열강이 아프리카, 아메리카에 식민지를 건설할 때는 어땠을까? 비타민 C가 필요함을 알기 전에는 장기 항해 중 괴혈병으로 많은 인력을 잃었을 것이고, 남미 식민지 개척의 시대에 원주민은 천연두로 몰살되었지만 유럽인은 황열과 말라리아로 죽기 쉬웠다. 그래서 말라리아와 황열에 대한 연구는 식민지 지배에 필수였다. 이제 우리는 말라리아의 원인도 알고 황열의 원인도 안다. 그래서 누적된 인류의 지식의 하나로 여전히 풍토병으로 남아 있는 지역을 방문하는 동안 약을 먹기도 하고 미리 백신을 맞기도 한다. 지구는 한 마을이지만 우리 개개인은 아직 접촉하지 못한 병원체가 있고 처음 만나는 미생물 앞에선 여전히 미숙하다. 우리의 미숙함을 보완할 인류의 지식을 이용해 해외여행을 준비해 보자.

1. 어디로 가는가?

병원에 오는 분들 중 상당수는 구체적인 여행지에 대해서 모르고 온다. 구체적인 나라를 알아야 하고 가능하면 도시까지 알면 좋다. 어느 지역에 가느냐가 중요한 것은 이 지역이 치명적인 말라리아가 발생하는 지역인지 알아야 하기 때문이고 다른 이유는 황열 백신에 대한 증명서가 필요한 나라인지 알아야 하기 때문이다. 국제적으로 증명서가 필요한 백신은 이 황열 백신 뿐이고 기타 다른 백신으로 예방 가능한 병들은 본인의 희망에 따라 맞는 것이다. 지역을 알고 나면 참고할 자료들이 많이 있으며 WHO (http://www.who.int/topics/travel/)나 미국 CDC (http://wwwnc.cdc.gov/travel/)국내 질병관리본부의 해외여행질병정보센터 (http://travelinfo.cdc.go.kr) 자료를 참고할 수 있다. 나라별, 지역별, 질병별 자료가 잘 정리되어 있다.

2. 황열백신 증명서가 필요한 나라인가?

우리나라는 황열 발생 지역이 아니기 때문에 황열이 발생하는 나라에 가는 경우 본인이 걸리지 않도록 백신을 맞았다는 증명서를 가지고 가야 한다. 세관에 따라 다르기 때문에 이는 꼭 확인해야 할 사항이다.

황열은 적도 15도 남북으로 아프리카와 남아메리카에서 발생하며 아시아에서는 발생한 적이 없다. *Aedes aegypti*에 의해 사람에서 사람으로 전파되는 바이러스 감염질환으로 독감같은 증상에서 심한 간염, 출혈열과 같은 중증으로 진행하기도 한다. 예방접종을 한 경우 효과가 거의 100%에 달하나 접종을 하지 않은 사람이 걸리면 치명률이 23-65%이다.

황열 백신은 WHO가 인정한 곳에서만 접종하여야 하는데 국내 황열 예방접종 공인기관은 국립 인천공항 검역소와 국립 부산 검역소, 국립중앙의료원 등이며 출국 10일전까지 접종을 받고 증명서를 교부받아야 한다. 황열 예방접종 후 10일부터 효과를 인정하므로 늦지 않도록 주의해야 한다.

3. 말라리아 발생 지역인가?

다음으로 생각해야 하는 것은 말라리아에 대한 것으로 가고자 하는 지역이 말라리아 위험지역인가, 말라리아 위험지역이라면 열대열 말라리아가 발생하는 지역인가, 클로로퀸 내성 지역인가에 대해서 생각해야 한다.

말라리아는 전세계적으로 매해 약 3억에서 5억 명 정도가 감염되고 이중 수백만이 사망하는 감염질환이다. 열대열 원충(P*lasmodium falciparum*). 삼일열 원충(*P. vivax*), 사일열원충(*P. malariae*), 난형원충(*P. ovale*)이 원인이나 치명률이 높은 것은 열대열 원충이다. 해외 여행력과 말라리아의 가능성에 대해서 염두에 두지 않은 경우, 외국에서 걸려 들어온 유입형 말라리아를 진단하기가 쉽지 않아, 과거에는 진단도 늦었고, 진단하더라도 치료제를 구하지 못해

말라리아 백신을 접종해 달라는 사람도 있으나 아직 백신은 없으며 대신 예방목적으로 약물을 투여한다. 치료제로 사용하는 약제를 저농도로 계속 유지하여 질환으로 발전되는 것을 막는다. 예방적 화학요법으로 말라리아 감염 자체를 막지는 못하며 포자소체에도 영향을 주지 못하지만 간에서의 잠복기를 거친 후 혈중으로 나온 원충이 적혈구내에서 증식하는 것을 막음으로써 특징적인 임상증상이 나타나는 것을 막아준다.

질병관리본부나 미국 CDC의 정보를 확인해 보고 의사와 상담하여 적절한 기간 동안 사용할 약제를 처방 받아야 한다. 약제에 따라 복용법과 기간이 다르다. 매일 먹어야 하는 약도 있고 일주일마다 먹어야 하는 약도 있다. 여행지를 떠나면서 약을 중단하는 경우가 있는데 이는 옳지 않으며 여행지를 떠난 후 일주일 후 또는 한달 후까지 복용해야 하는 등 약제의 특성에 따라 달라진다.

4. 평상시 건강 측면에서 가능한 백신은 더 없는가?

황열과 말라리아에 대한 검토가 끝났으면 필수사항은 끝난 것이다. 본인의 건강상태, 질병력에 따라 선택사항이 있을 수 있고 이에 대해 의사와 의견을 나눈다. 백신으로 예방할 수 있는 병은 가능하면 예방접종을 하고 가도록 한다. 본인의 예방접종 수첩을 미리 마련하면 좋을 것이다.

A형 간염 백신과 장티푸스 백신은 음식과 물을 통해 감염될 수 있으므로 상하수도 시설이 미비한 지역이나 안전한 물을 얻기 어려운 곳이라면 필수이다. 콜레라 백신은 예방효과가 미미하여 사용하지 않는다. 매 10년마다 재접종이 필요한 파상풍, 디프테리아, 백일해 백신도 검토해 본다. 여행의 성격에 따라서 광견병 백신이나 일본뇌염 백신도 생각하는데 인플루엔자 백신은 지역과 시기를 고려한다. 수막구균 수막염이 유행하는 지역이 있는데 이 지역을 여행하게 되는 경우는 수막구균 예방접종이 필요하다.

5. 감염을 줄이기 위한 일반적인 주의사항을 알아둔다.

오염된 물이나 음식물을 통해 감염되는 대장균, 이질, A형간염, 살모넬라증, 장티푸스, 콜레라 기타 원충 및 기생충 감염과 같은 수인성 전염병은 결국 물과 음식에 대한 기본적인 사항을 충실히 이행하는 것이 중요하다. 익힌 음식을 먹도록 하고 샐러드나 생야채, 가열소독을 안한 우유나 유제품은 피한다. 덜 조리된 고기나 생선, 조개에는 위장관염을 일으키는 균들이 많다. 물은 끓인 물이나 안전한 식수를 이용하도록 한다. 병에 들어 있는 물이 안전하며 물이 오염되면 얼음도 오염의 가능성이 높으니 안전하다고 생각해서는 안된다. 끓인 물을 먹고 날 음식이나 길거리에서 파는 음식을 피하고 설사에 사용할 항생제나 약을 준비하는 것이 좋다.

모기를 매개로 하는 말라리아나 황열에 대해서는 예방약이나 백신 접종을 이용하지만 이러한 대안을 마련할 수 없는 뎅기열이나 다른 절지동물에 의한 감염에는 주의하는 것 이외의 방법이 없다. 모기가 주로 활동하는 저녁부터 밤까지의 활동을 삼가고 옷은 긴팔, 긴바지를 입고 모자를 써서 노출 부위를 가능하면 줄인다. 바지나 웃옷은 넣어 입도록 한다. 퍼메스린 (Permethrin) 같은 방충제(repellent)를 옷, 신발, 텐트, 모기장에 뿌리도록 한다. 모기나 진드기에 물리지 않도록 피부에는 DEET(N,N-diethylmetatoluamide)가 함유된 제품을 바르는 것도 좋다.

그러나 위와 같은 질환들은 어느 정도 조절할 수 있지만 그렇지 못한 경우가 있다. 바로 순간의 경솔한 행동으로 에이즈 만연지역에서 문란한 성행위를 함으로써 귀국 후 고통을 겪는 일이다.

해외 여행은 몸과 마음을 풍요롭게 하는 좋은 기회이다. 그러나 들뜬 마음에 준비 없이 떠났다가 몸과 마음이 상해서 돌아올 수도 있다. 여행 전 그 지역에 대한 충분한 사전지식을 가지고 떠나는 것이 좀 더 풍요로운 경험을 얻게 해 주는 것처럼 그 지역에서 발생할 가능성이 있는 각종 풍토병에 대한 예방을 하고 준비하는 자세가 필요하다.

소통(疏通)과 담론(談論)

차베스 사후 라틴아메리카의 정치 변화

인문대학 사학과 박구병

지난 3월 초 사망한 베네수엘라의 우고 차베스 대통령은 1992년 2월 특수부대 중령으로 쿠데타 시도와 실패, 2년간의 복역, 1998년 대통령 선거 출마와 당선, 반대파의 쿠데타에 따른 실각과 민중 시위에 힘입은 권좌 복귀, 사선(四選) 성공에 이르기까지 라틴아메리카 현대사에 타의 추종을 불허하는 선명한 족적과 화제를 남겼다. 특기할 대목은 차베스의 당선과 연임이 브라질, 볼리비아, 에콰도르, 아르헨티나, 니카라과, 우루과이, 칠레, 파라과이, 페루 등지에서 '좌향좌' 현상을 선도했다는 점이다.

이런 라틴아메리카의 연쇄적인 좌파 집권은 1990년대 중반만 해도 상상하기 어려웠다. 당시 라틴아메리카 곳곳에서는 '중도파 기술관료' 정부가 출현해 '민주주의와 시장'을 표방하면서 신자유주의적 세계화 정책을 통해 얼마간 성과를 거두는 듯 보였고 카리브해의 섬나라 쿠바가 외로이 사회주의 체제의 명맥을 잇고 있을 따름이었다. 하지만 그림은 10년 만에 크게 바뀌었다. 21세기 라틴아메리카 정치에서 좌파가 득세한 까닭은 무엇보다 신자유주의 정책으로 안정적인 경제성장을 달성하겠다는 여러 나라 민선정부의 공언과 달리 저조한 실적에 대한 대중의 불만이 집적되었기 때문일 것이다. 1990년대에 경제 개혁이 일정한 성과를 거둔 나라들이 있긴 했지만 전체 인구 40% 이상을 차지하는 빈곤층의 존재, 세계에서 가장 불평등한 소득분배, 부와 권력의 편중 때문에 좌파의 정치적 호소가 통할 가능성이 높았다. 그리고 소련의 붕괴 뒤에는 미국이 예전에 그랬듯이 라틴아메리카의 어떤 좌파나 중도좌파 정부를 더 이상 '소련의 발판'이라고 낙인찍기 어려워진 정세 변화도 한몫했다.

차베스의 집권 역시 부패의 만연과 경제 사정 악화에 대한 대중의 반발에 힘입은 바 컸다. 차베스는 기존 정당들[1] 을 신뢰하지 않는 대중의 정서를 토대로 새로운 정당을 창설하고 불평등 해소와 민주주의 증진이라는 시대적 요청을 수행하고자 했다. 차베스는 처음부터 사회 개혁의 실행에 적극적이었다. 그는 석유 수입을 재원으로 '미시온(misión)'과 같은 사회적 투자를 늘리면서 대중에게 복지 혜택을 제공하는 동시에 그들의 정치적 참여를 독려했다.

보수적 언론매체는 차베스를 "병영 포퓰리스트(barracks populist)"나 "독재자"로 지칭하거나 과대망상증에 사로잡힌 폭력배쯤으로 묘사했지만, 차베스가 집권기 동안 세계 어느 나라의 정치가보다 더 많은 선거에서 승리했다는 사실까지 부정할 수는 없었다. 따라서 '선출된 전제정치(elected autocracy),' '불량 민주주의(rogue democracy)' 같은 모순어법이 등장했다. 반대파는 주택 부족, 범죄율 상승, 식수 부족, 대규모 정전 사태 등을 언급하며 정부의 무능을 공격했다. 반면 차베스가 집권한 뒤 앞선 10년(1988~1998)에 비해 사회적 투자가 5배 증가했고, 빈곤층이 1999년 49.4%에서 2006년 30.2%로, 극빈층이 21.7%에서 7.2%로 감소했다는 사실은 외면했다. 더욱이 차베스의 등장 이전 베네수엘라의 발전을 가로 막은 주요 장애물이 형식적 민주주의를 표방한 양당 체제와 양극화의 심화였다는 점은 거론하지 않았다

1) 베네수엘라에서 1958년 군부 세력이 물러난 뒤 재집권한 <민주주의행동당>(AD)은 예전과 달리 <베네수엘라기독사회당>(COPEI)과 협정을 맺어 사실상 선거 없이 양당이 번갈아 집권하면서 좌파 세력을 배제하는 보수대연합 체제를 구축했다. 이 체제는 1989년에 큰 위기를 겪었으나 1998년 차베스의 집권 때까지 지속되었다.

차베스는 볼리비아의 에보 모랄레스, 쿠바의 피델 카스트로와 더불어 신자유주의 세계화와 미국의 패권주의에 맞선 저항의 중심축을 이루었기 때문에 차베스의 사망은 이런 전선의 효과적인 유지에 큰 타격을 줄 것이다. 2004년 차베스가 설립을 주도한 <아메리카 민중을 위한 볼리바르 대안>(ALBA)은 그동안 미국의 헤게모니를 견제하는 대안적 지역 연대로 부상했으나 향후 대미 관계뿐 아니라 <남아메리카공동시장>(MERCOSUR)에 속해 있는 브라질과 아르헨티나의 역내 위상과 갈등을 최소화해야 할 과제를 안고 있다.

아울러 차베스의 뒤를 잇는 베네수엘라의 정치가들은 미시온으로 대변되는 사회복지 개혁이 공공서비스 체계의 검증이나 공직자들의 역량 강화 없이 석유 수입, 특히 원유 생산량 감축에서 비롯된 고수익에만 의존할 경우 지속 가능성을 보장할 수 없다는 점, 그리고 '악마의 배설물' 석유가 베네수엘라에게 막대한 재원뿐 아니라 인플레이션과 산업구조 전반의 왜곡이라는 골칫거리를 선사했다는 점에 유의해야 할 것이다. 매해 최대 20%에 이르는 물가상승률은 빈곤층에게 악영향을 미쳤고 물자부족은 만성적 범죄의 주요 원인으로 지목되었다. 공식 통계만으로 연간 살인 건수가 10만 명당 130명에 달하면서 인구 320만 명의 수도 카라카스는 콜롬비아의 보고타, 남아프리카공화국의 케이프타운 등을 제치고 '세계 제1의 살인 도시'가 되었다. 범죄 증가와 치안 악화는 사회개혁 정책의 효과가 그리 크지 않다는 것을 반증하는 지표이기 때문에 앞으로 차베스의 후계자들이 뛰어넘어야 할 큰 걸림돌일 수밖에 없다.

소 식

Ⅰ. 2013년 교수회 대의원회 의장 및 감사 선임

2013년 2월 20일부터 2월 28일 총 9일간에 걸쳐 의장 및 감사 2인에 대한 선출 투표가 시행되었다. 투표자 과반수 찬성으로 사회과학대학 김호섭 교수가 의장에, 법학전문대학원 오동석 교수가 업무 감사에, 경영대학 구형건 교수가 회계 감사에 각각 선임되었다.

총 투표율은 58.5%이며(본교 69.0%, 의대 41.8%), 찬성 득표율은 김호섭 의장94.9% (331명 중 315명 찬성), 오동석 업무 감사 95.2% (332명 중 316명 찬성), 구형건 회계 감사 86.7%(331명 중 288명 찬성)이다.

임기는 2013년 3월 1일부터 2015년 2월 28일까지이다.

◇투 표 율

대학	유권자(명)	부재자(명)	투표가능자(명)	투표자(명)	투표율(%)
합 계	614	46	568	332	58.5

아주대학교 교수회

경기도 수원시 영통구 원천동 산5번지 아주대학교 율곡관 263호

전화: 031)219-2240
팩스: 031)219-1608
전자 메일: juok@ajou.ac.kr

Ⅱ. 2013년 1학기 신임 교원 환영회

교수회에서는 3월 25일 오후 4:00에 2013년 1학기 신임 교원들과 교수회 의장단 (김호섭 의장, 이재호 부의장, 조광국 총무)이 함께 신임 교원 환영 간담회를 가졌다. 이번 신임 교원 환영회는 율곡관 263호에 위치한 교수회 사무실에서 간단한 다과와 함께 진행되었다. 새로 온 교수들에게 교수회를 알리고, 상호인사와 친목을 도모하는 의미있는 자리가 되었다.

Ⅲ. 총장면담

2013년 아주대학교 교수회의 새로운 의장단(김호섭 의장, 이재호 부의장, 조광국 총무)은 3월 26일 오후 3시 안재환 총장을 비롯한 3인(박영동 교무처장, 김민구 기획처장, 이준섭 총무처장)과 총장실에서 만나 교수회의 제도적 역할 및 기능과 위상에 관한 담화를 나누었다.

Ⅳ. 2013 교수회 대의원 선출

소속	대의원 현황			소속	성명	원소속	연구실
	성명	원소속	연구실	사회과학대학	신희천	심리학	2724
공과대학	이병옥	기계공학	2347		문우진	정치외교학	2735
	왕지남	산업공학	2425	법전원	윤우일	법학	3789
	권순정	건축학	1816		최진안	법학	3782
정보통신대학	윤원식	전자공학과	2371	약학대학	정이숙	약학	3444
	김기형	정보컴퓨터	2433	의과대학	국경훈	안과학	5260
	최정주	미디어학	1859		김구상	외과	5202
자연과학대학	조수진	수학과	2557		김대중	내분비대사	5128
	최상돈	생명과학과	2600		신승수	호흡기내과	5122
경영대학	강민철	e비지니스	2704		박재범	산업의학교실	5295
	김선교	경영학	2841		이재호	생화학	5053
인문대학	조광국	국문학과	2808	간호대학	유혜라	간호학	7015
	조성을	사학과	2850	단대미소속	홍성기	기초교육대	2859

편집위원회 : 김상배 (편집책임), 구형건, 김태승, 김혜선 ,노명우, 이재호, 정경훈.