



濁流淸論

제27호 2013년 9월 23일(월)

발행인 : 김호섭 / 편집 : 편집위원회

<알려드립니다>

◇ 수시로 원고 접수합니다.

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

< 목 차 >

더불어 푸른 솔밭에서 : 대학은 어떤 조직인가	1
특집: BK21+ 분자과학기술사업단 소개	5
특집: BK21+ 융합 금융 사업단	7
특집: BK21+ 만성질환 융합연구 사업단	10
소통과 담론 : 처장에게 듣는다	11
교수들의 건강칼럼 : 눈물흘림-눈물이 많은 것은 슬퍼서가 아니라 병?	14
소식	16

더불어 푸른 솔밭에서 :

대학에서의 연구

대학은 어떤 조직인가

교수회의장 (행정학과) 김호섭

며칠 전 탁류청론 편집장으로부터 전화가 왔다. 2학기 발행될 첫 탁류청론에 글을 게재하란다. 워낙 글재주가 없는지라 볼 뻔 소리로 왜 또 써야 하나고 항변했다. 그랬더니 “오랜 만에 총회를 하게 되었으니 의장으로서 할 말이 있을 것 같고...” 완전히 주관적이다. 한 번 더 이의를 제기하며 “별로 할 말이 없다” 했더니, 그래도 쓰란다.

지난 1학기, 편집장은 나에게 의장직을 맡게 되었으니 인사 겸 기고해야 한다 했다. 그런데 이번에는 뜬금 없이 총회를 거론한다. 전공의 속성상 빠르게 예측을 해 본다. 지난번에는 ‘의장 취임에 즈음하여’, 이번에는 ‘총회에 즈음하여’. 그럼 내년 1학기에는 아마도 ‘지난 1년을 회고하며’, 그리고 그 다음 학기에는 ‘의장직을 마치며’ 가 되지 않을까 싶다.

사실 총회에 즈음하여 나는 교수님들께 별로 드릴 말씀이 없다. 가장 하고 싶은 말을 이미 했기 때문이다. 바쁘시더라도 꼭 참석 해 주십시오. 그래서 이번에는 좀 다른 시각에서 주어진 임무(글쓰기)를 완수키로 했다.

나는 행정학자다. 행정학 분야에서도 조직을 전공하고, 정부나 공공기관 외에 대학 조직에도 관심이 많다. 그래서 오늘은 내가 알고 있는

대학조직에 대해 몇 가지 적어 보기로 한다.

대학조직은 공공성이 강하나 정부조직과 다르고, 특히 영리조직인 기업과는 ‘극적으로’ (dramatically) 다르다. 그리고 여타 조직에 비해 크게 다른 두 가지 특징을 지니고 있다 (Bess & Dee, 2012: chap. 2). 우선, 교수(academic personnel)와 행정인력(administrative personnel)의 역할이 명확히 구분되고, 이에 상응하는 권한과 책임이 공유된다. 그리고 조직의 모든 중요 의사결정이 협의체(특히 ‘위원회’)를 통해 이루어진다. 이 두 가지 특징을 이해하면 대학이 어떤 모습을 갖춰야 하는지를 쉽게 알 수 있다. 대학은 자율적이고 민주적이어야 한다.

이론적으로, 대학의 이런 모습은 ‘쓰레기통’ (garbage can)이라는 의사결정 모형에 잘 나타나 있다(Cohen, March & Olsen, 1972). 이 모형은 조직 내 상황이 ‘무질서’ (organized anarchy)할 때 적용되는데, 대학의 의사결정이 영성하고 우연한 과정임을 보여 준다. 왜 그런가? 무엇보다 의사결정에 참여하는 사람들의 행태가 독특하기 때문이다. 선호하는 바가 명확치 않고 일관성도 없다(심지어 동일 또는 유사한 사안을 놓고 상황에 따라 상반된 선호를 표방하기도 한다). 문제해결 방식이나 절차에 대한 이해가 부족하고, 의사결정에 헌신하는 정도도 사람마다 다르다. 때로는 의사결정 과정에서 참여자가 바뀌기도 한다. 그러다 보니 의사결정의 결과 또한 종종 상식을 벗어난다. 문제가 주어지고 이에 대한 해결안을 찾는 것이 아니라, 기존 문제를 간과한 채 새로운 결정을 하거나, 과제가 미처 해결되지 않은 상태에서 새로운 대안이 나타나면 이를 문제에 대한 답으로 택하기도 한다.

사람들은 늘 별다른 성과 없이 유사한 문제를 상이한 맥락에서 다룬다는 느낌으로 참여하고, 의사결정 시 강한 정치적 동기가 작동한다. 문제를 둘러싼 갈등이 표면에 드러나지 않고 오랜 기간 잠복하는 데, 이 시간을 인위적으로 줄이고자 하면 오히려 갈등이 증폭된다.

한 마디로, 대학의 의사결정은 비합리적이다. 그런데 흥미롭게도 쓰레기통 모형을 정립한 연구자들은 이런 모습이 급변하는 불확실한 상황에서 대학조직의 적응력을 강하게 한다고 한다. 그래서 쓰레기통에서 헤어 나올 방안의 제시가 없다는 비판에 대해서도 아무런 응답이 없다.

사실, 쓰레기통 모형의 당위성은 수증하기가 쉽지 않다. 그러나 이 모형은 우리에게 한 가지 분명한 메시지를 전달한다. 대학 본연의 모습은 비합리적이고 비능률적인 ‘조직화된 무질서’ 속에 존재한다는 것이다. 이는 역설적으로 이러한 무질서를 비합리적(비능률적)이라는 이유로 임의로 변경하거나 기업처럼 획일화된 통합체제로 변모시키면 매우 위험한 결과가 초래될 수 있다는 것이다. 일시적 혹은 단기적 성과는 나타날 수 있지만, 본연의 모습을 상실하는 것이어서 결국은 대학다운 대학이 되기 어렵다. 여기서 나는 조심스레 예측을 해 본다. 학교운영에서 무언가 쓰레기통 같은 ‘S, K, Y’ 대학과 재단의 주도적 통제아래 일사불란하게 움직이는 ‘K, H, J’ 대학이 향후 어떤 결과를 초래할지를...속된 말로, 우리 학교가 잘 나가던 시절이 있었다. 대우그룹이 불행한 일을 당하기 전 몇 년간이다. 당시 대우학원은 ‘지원은 하되 간섭은 하지 않는다’는 김우중 회장의 철학을 견지하고 있었고, 덕분에 아주대학교는 자타가 공인하는 ‘작지만 강한

대학'으로 성장할 수 있었다. 그러나 대우그룹이 해체된 후, 상황이 변했다. '고유권한'이라는 명분아래 법인의 간섭이 조금씩 늘어나더니, 결국에는 팀장 수, 연구년 기간 같은 세세한 숫자 조정까지 법인이 간여하게 되었다.

물론 타당한 사유가 있으면, 법인의 개입(결정)은 다수 구성원의 의사에 우선할 수 있다. 그러나 그간 어느 곳에서도 법인이 무엇 때문에 그런 개입을 하였는지 명확히 밝혀진 바가 없다. 법인의 개입과 이에 동조한 대학 리더십의 성과 또한 찾아보기 어렵다.

'책임과장제 도입'이나 '6개월 연구년제 폐지'가 학교재정에 도움을 주었는지, 행정의 효율을 높였는지, 혹은 교수들의 연구 동기를 자극했는지 의문이다. 오히려 리더십에 대한 불신과 불만만 가중된 채, 뒷사람 눈치를 살피며 관례에 안주하는 직원들의 수동적 행태가 가시화된 듯하다. 자의적이고 예측 불가능한 리더십의 자연스런 결과다.

이쯤에서 우리는 왜 대학이 중요 사안을 합의체를 통해 결정하는지를 곱씹어볼 필요가 있다. 이사회, 대학평의원회, 교무회의를 비롯하여, 모든 대학·대학원에 학사운영위원회가 설치·운영되고, 본부 부처 또한 중요 사안을 각종 위원회를 통해 결정한다. 이는 대학조직에 고유한 특성, 즉 자율성, 창의성, 복잡성, 다양성을 반영하는 것으로 구성원들의 전문적 견해를 폭 넓게 수렴하여 급변하는 환경에 신속적으로 대응하고, 민주적 의사결정을 통해 대학조직에 치명적인 전횡적 권한 행사를 방지하기 위함이다.

사실, 대학의 리더는 직위 고하를 막론하고 타당한 명분 없이 혼자 결정하기가 어렵다. 위원회의 자문을 구하든, 타당한 사유를 들어 설득을 하든, 무언가 구성원들의 동의를 얻어야 한다. 그렇지 않으면, 리더의

일방적 결정은 구성원들의 소외와 비협조로 인해 실패로 끝나거나 불필요한 자원(인력, 재정, 에너지) 낭비만 초래할 수 있다. 이것이 교수가 중심이 되는 대학이라는 '비계층 조직사회'의 생리다.

지난날 총장들이 구성원의 의지나 조언을 무시한 채 일방적으로 자신의 생각을 밀어 붙인 사례가 있다. 전 직원을 1직급 승진시켰고, 1인 팀장이 2인 부서장을 보좌하는 이른바 '팀장검직제'를 도입키도 했다. 전자는 전대미문의 행위로서 많은 우려가 있었지만 받아들여지지 않았고, 결국 직원들의 고통화를 수반한 심각한 인사적체로 이어지고 있다. 팀장검직제 또한 "이런 조직운영은 있을 수 없다" 했으나, 1년만 해 보자 했고, 결국 한 학기도 지나기 전에 없던 일로 되었다.

과거를 거론하는 것은 실패를 거울삼아 무언가를 배우기 위함이다. 그런데 우리 학교에는 이런 학습이 잘 보이지 않아 걱정이다. 일방적, 권위적 방식의 의사결정이 반복되고, 대학조직에 걸맞은 의사결정 체제가 확립되지 못하고 있다. 교내 최고 의사결정기구인 교무회의는 중요 정책 사안에 대한 열띤 담론이 아니라 규정류심의위원회를 통과한 규칙이나 학칙개정안의 자구를 수정하는 데 대부분의 시간을 할애한다. 공간이나 예산 등 중요 자원의 배분이나 교육과정, 미래 비전 같은 중요 사안들은 대개 본부 부처가 일방적으로 마련한 안을 놓고 이해를 구하는 형식으로 처리된다. 최근 새로운 학과를 설립하고 복수의 학과를 하나의 대학으로 통합하려는 조직개편 시도 또한 바로 이런 행태의 전형이다. 이 사안은 대학 전체 교육프로그램의 성격은 물론 학교재정에도 상당한 영향을 미치게 되는데, 당위성의 근거는 물론 언제, 누구에 의해 의제가 형성되었고, 어떤 단계를 밟아 정책으로 구체화되는지 불명확하다.

여타의 합의체(위원회)도 마찬가지다. 비록 소수나마 교내 곳곳에서 교수 역할과 행정인력 역할이 명확히 구분되지 못한 채 전문성·대표성이 아니라 사람(부서장 혹은 이해관계자)·행정편의에 따라 위원회가 구성·운영되고, 교과과정, 학점, 졸업 등 교육 및 학사 문제를 다루는 ‘학사운영위원회’에 권한(책임) 없는 직원이 위원으로 참여하여 의결권을 행사하거나, 행정 분야에 관한 전문성이나 관심이 거의 없는 교수들이 행정지원 서비스를 결정짓는 위원회를 주도한다.

여기서 우리는 (우리를 제외한) 모든 국내·외 유수대학들이 대학 내 다양한 조직 편제를 유지하고, 대학 전체는 물론 한 단과대학 내에서도 학부, 학과, 전공 등의 다양한 교육 부서를 지니며, 어떤 대학에도 연계되지 않은 독립된 교육 부서를 지니고 있음을 주목해야 한다. 우리는 왜 모든 교육 부서를 ‘학과’로 통일해야 하나? 외형이 비슷하면 반드시 통합해야 하나? 독립된 부서는 존재하면 안 되나? 분명 보기가 좋지 않다는 미관상 이유는 아닐 것이다. 아마도 행정 능률이나 보다 나은 교육을 위한 것이라 생각된다. 그러나 이 경우도 통합이 과연 의도한 대로 시너지 효과를 거둘 수 있을지, 그리고 설사 어느 정도 능률 향상이 예상된다 해도 본말이 전도될 수 있음을 고민해야 한다. 대학조직에서 능률은 다양성에 우선할

수 없고, 획일성이 아닌 복잡성이 규범이며, 포스트모던 시대의 대학은 쇠신을 위해 통합보다 (순기능적) 갈등을 더 중시하기 때문이다(cf. Tierney, 1992).

언젠가 누군가가 탁류청론에 실린 글이 마음에 안 들었던지 은근히 핀잔을 주었다. 그래서 탁류청론과 나는 무관하다 했더니 못 믿겠다는 눈치였다. 발행인이 교수회의장이니, 당연히 탁류청론 편집에 간여할 것이라 생각한 것 같다. 그러나 이는 대학조직의 모습을 간과한 사고다. 탁류청론은 교수회가 발간하지만, 편집은 늘 독립적이고 자율적인 편집위원회에서 이루어진다. 그래야만 언론으로서의 기능을 다 할 수 있기 때문이다.

마찬가지로 대학은 독립성, 자율성, 다양성 등 대학조직의 가치를 추구하고 이에 걸맞게 운영되어야 한다. 그래야만 대학 본연의 모습으로 발전할 수 있다. 세속적 논리에 편승하여 대학의 ‘본질적’ 가치를 망각하거나, 능률이나 경영 등 ‘부차적’ 가치에 현혹되어 영리조직과 극적으로 다른 대학조직을 기업처럼 운영코자 해서는 안 된다. 표준화, 효율, 통합 등 산업화·근대화 시대의 가치들은 이미 우리가 살고 있는 포스트모던 시대와 거리가 멀고, 특히 대학조직과는 어울리지 않는다. 이 부분에 대한 명확한 인식이 학내 구성원들 간에 넓게 공유될 때 우리 대학은 발전할 수 있다. 대학은 대학다워야 한다!

* Bess, J. L. & Dee, J. R. (2012). *Understanding College and University Organization*. Virginia: Stylus.

Cohen, M. D., March, J. G. & Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice.

Administrative Science Quarterly, 17(1): 1-25.

Tierney, W. (1992). Cultural Leadership and the Search for Community. *Liberal Education*, 78(5): 16-21.

지난 8월 Brain Korea(BK) 21+사업의 선정이 있었다. 이 사업은 기존의 Brain Korea 21과 World Class University(WCU)사업을 포괄하는 것으로 교육부가 지원하는 사업으로서는 가장 큰 규모의 사업이다. 우리 대학에서도 4개의 사업단과 10개의 사업팀이 지원을 하였다 이 중에서 2개의 사업단과 3개의 사업팀이 최종 선정되었다. 『탁류청론』 이번 호에서는 사업에 응모한 사업단장들로부터 사업단의 비전과 목표, 구성과 목표 그리고, 성패에 대한 후감을 들어보기로 하였다. BK21+ 사업은 규모면에서 뿐만 아니라 이후 대학의 교육과 연구에 이정표를 제시하기도 하기 때문에, 사업 추진 이후에 결과를 마무리하고, 이후의 방향을 모색하는 것은 우리 학문공동체에 중요한 의미를 가진다고 생각된다. 바쁜 시간에도 원고를 준비하신 사업단장님들께 감사를 드린다.

특집 'BK 21+'

분자 과학 기술 사업단 소개

응용화학생명공학과 이분열

응용화학 6명 (이분열, 김재호, 박기동, 김상욱, 권오필, 김문석), 생명공학 6명 (윤현철, 김용성, 이평천, 유태현, 김욱, 최상돈), 의/치/약학 교수 6명(민병현, 한상욱, 김철호, 이정근, 이동주, 서민덕) 총 18명의 교수와 총 대학원생 128명(사업단 참여 학생 99명)로 구성된 분자과학기술사업단이 BK21+ 사업을 수주하였다. 정부 지원 사업비는 년 10억6백만원이다. 사업 선정에 주요 평가 지표인 지난 3년간 실적을 살펴보면 교수 1인당 년당 약 6건의 논문(교신 4건, IF>5 1건, 3<IF<5, 1.5건, IF<3 1.5건) 및 국내 1.2건 국제 0.76건 특히 실적이 있고, 지난 3년 동안 총 9.7억원의 기술이전 실적이 있다. 99년에 시작된 1단계 BK

사업이 NT-BT, BT-IT의 광범위한 융합기술의 연구/교육을 추구하였다면, 2006년에 시작한 2단계 BK에서는 NT-BT, 나노메디슨으로 집중된 의대-본교의 융합을 시도하였다. 현 BK21+ 사업에서는 응용화학-생명공학-의/치/약학 Chem-Bio 융합으로 명실상부 우리나라 융합 대학원 교육의 메카로 자리매김하였다. 1단계 BK 사업에서는 석사:박사 비율이 3:1이고 연평균 학생이 58명이었다면, 2단계 BK 사업에서는 석사:박사 비율이 1:1이고 연평균 학생이 128명으로 향상되어, 현재 대학원생 확보에는 전혀 문제가 없다. 1단계 BK에서는 연구의 양적 추구(논문의 수)를 추구하였다면 2단계 BK에서는 연구의 질적 추구(논문의 질과 수)를 추구하였다.

<사업단의비전및목표>

사업단비전:"캠바이오(Chem-Bio)융합분야의창조경제R&D인력양성"

혁신적인캠바이오융합R&D전문인력양성프로그램을통하여학문적경쟁력,국제화,전주기적마인드를갖춘창조경제를견인할수있는전문인력을양성하고,세계적인수준의원천기술을창출하여융합학문분야를선도한다.

교육목표1. 캄바이오(응용화학-생명공학-의/치/약학)융합교육

교육목표2. 산업화지향원천연구를 통한 실사구시교육

교육목표3. 진취적이고 창조적인 글로벌리딩형 인재양성

<교과목체계구축내용및계획>

10과목의 융합공통과목과 33과목의 분야별 심층교과목(응용화학관련 13과목, 생명공학관련 14과목, 의/치/약학관련 6과목)을 개설하고 있다.

<취업현황분석>

석사졸업자(2012년 2월, 8월) : 33명이 졸업하여(취업대상자 30명) 27명이 취업하여 취업률은 90%로 높은 수준이다.

취업현황

a) 산업체: 23명(삼성전자, LG화학, 한화케미칼, 두산전자, 아모레퍼시픽, KCC, 삼양제넥스, 금호석유화학, STX, 종근당, 일동제약, 대웅제약, 동우화인켐, 국도화학, 바이오랜드, 신풍제약, 차바이오펜디오스텍, 코스맥스, 코젠바이오텍, 유디피아)

b) 정부출연연구소: 4명(한국극지연구소, 한국화학연구원, 한국과학기술연구원 2명)

박사졸업자(2012년 2월, 8월) : 10명이 졸업하여 7명이 취업 및 해외 진출하여 취업률은 70%였다.

취업기관: 베트남식약청, 존스홉킨스대학, KAIST, 마크로젠, 압타바이오, 제네웰, 아주대병원

<사업단연구역량향상비전>

기초연구 및 실용화중개연구를 통해 high-impact 논문-원천특허-기술이전의 연구모형을 선도한다.

연구역량향상정량적목표

- 1) High-impact 논문: 현재 참여 교수 평균 논문 게재 건수(6건/인/년)는 유지하면서 논문의 질적 수준 향상을 도모한다. 참여 교수 1인당 주저자로 IF5 이상 논문의 게재를 1년차 1건에서 7년차에는 1.4건 이상으로 향상시킨다. 또한 사업단 전체에서 IF8 이상인 high-profile 저널에 논문을 1년차 2건에서 7년차에는 4건 이상으로 향상시킨다.
- 2) 특허출원: 참여 교수 1인당 매년 1.4건 이상의 특허를 출원한다(특허/논문건수비율, 25%). 이 중 산업체에 기술이전 가능성이 높은 기술은 PCT 등 해외 특허출원을 추진한다.
- 3) 기술이전: 사업단 전체로 총 7년 사업기간 동안 총 9건 이상, 9억 원 이상의 기술료 수입을 달성한다.

<사업단연구분야>

- 1) 지속가능형 친환경소재: 환경오염과 화석연료의 고갈을 해결할 수 있는 차세대 친환경 원천소재 설계, 합성, 응용연구
- 2) 녹색의료소재: 인간의 삶의 질 향상을 위한 맞춤형 의료소재 설계, 합성, 적용기술
- 3) 중개가능형 바이오의약: 산업체 및 병원이 요구하는 차세대 혁신형 바이오신약 원천기술

<사업단연구비전및연구역량향상을위한연구추진전략및방법>

전략1.산업체및임상의사와의커뮤니케이션을통한미래기술트렌드파악과연구과제도출

전략2.연구기획단계부터특허성분석

전략3.응용화학-생명공학-의/치/약학간,M.D.-Ph.D.간융합연구

전략4.글로벌리딩그룹과의국제협력연구



융합 금융 사업단

금융공학과 구형건

“융합금융사업단”은 공정하고 지속 가능한 글로벌 경제를 주도할 수 있는 금융 인재를 배출한다는 구호아래 출범하였다. 사업단은 기존의 대학원 금융공학과, 글로벌 경영학과를 중심으로 하고 사학과의 지원을 받아 구성하였다. 대학원 금융공학과는 지난 5년간 저희는 WCU사업을 수행하며 수학과 금융을 융합하는 연구를 수행하여왔다. 금융공학과와 글로벌 경영학과의 공조는 상당히 오래 전부터 진행하고 하였다. 2009년 대학 내 우수 연구소 지원 사업에서 “의사결정·위험분석 연구소”가 선정이 되어 함께 연구를 시작한 것이 출발이었다. 그 이후 행동금융세미나 등 과목을 공동으로 운영하고, 금융공학부 학생들의 위험성향 연구를 공동으로 진행하였다. 글로벌 경영학과는 사학과의 협조를 받아 과목을 운영하였고, 대학원 금융공학과는 금융의 역사 연구를 진행하였으므로, 사학과와의 공조도 자연스런 것이었다. 아쉽게도 이번 BK+사업에 선정이 되지않았으나, 함께 사업단을 구성하여 제안서를 쓰는

과정에서 학문 공동체가 지향해야 할 방향에 대하여 공감하고, 동료애를 느낄 수 있었다는 점에서 큰 의의가 있었다고 생각한다.

융합금융사업단의 출발을 이해할 수 있도록 사업단 구성의 근간이 된 시대적 요구에 대하여 살펴보고자 한다. 첫째로, 금융산업의 국제화는 시대적 소명이 되었다. 세계경제에서 창의적인 소프트웨어의 중요성이 날로 증가하고 있고, 대표 소프트웨어 산업인 금융은 자원을 배분하는 두뇌역할을 하고 있다. 금융의 국제 경쟁력 확보는 국가발전의 필수 조건이 되고 있다. 둘째로, 금융산업은 현재 기술중심에서 인간중심으로의 변화를 모색하고 있다. 지난 20년간 금융기관의 대형화 과정에서 중소기업의 자금 조달이 어려워졌고, 중산층의 붕괴를 가져왔다는 연구결과가 있다. 이 문제점을 극복하기 위해 제시된 미소금융, 신용불량자 구제책 또한 그 한계점을 드러내고 있다. 금융이 약자들에게 기회를 제공하는 수단일 수 있다는 것에 대해서는 라잔과 징갈레스의 연구¹⁾가 있다.

1) 『시장경제의 미래(Saving Capitalism from Capitalists)』, 2003, 라잔 과 징갈레스 저, 고승익 옮김, 앤트출판

역사에 대한 연구와 인간과 사회 구성원의 심리 및 행동에 대한 연구는 미소 금융처럼 특정 시점과 지역에서는 성공한 제도가 다른 곳, 다른 시점에서는 성공하지 못하는 이유를 밝히고 이를 개선하는데 도움이 될 것이다.

BK 사업은 대학원생의 교육을 주목표로 하고있는데 기인하여 융합금융사업단은 최첨단 금융 기술을 보유하면서도 이질적인 문화에 능동적으로 적응할 수 있는 학생들을 길러내는 데 목표를 두었다. 기존의 금융공학과가 금융의 수학적, 계량적 측면을 강조하던 것을 발전시킨 것이다. 글로벌 경영학과 사학 등의 인문사회 교육은 이러한 목표 달성에 크게 기여할 것으로 생각하였다. 특히 글로벌 경영학의 비교문화적 관점의 연구는 서양적 관점의 획일화된 이론과 모델을 다차원적 관점에서 정교하게 만드는데 도움을 줄 것이고, 역사 교육은 현 시점에 국한한 편향된 시각을 극복하고, 통시적으로 현상들을 바라봄으로써 금융산업이 나아가야 할 방향을 밝히는 데 도움이 될 것으로 판단하였다.

교육 방법론에 대하여 사업단 구성원들은 지식 전달만으로는 변화하고 다양한 환경에 적응할 수 있는 인재를 길러낼 수 없다는 것에 공감하였다. 대학원생의 연구는 단지 학문적인 성과를 내는 것이 아니라 사회에 나가서 현장의 문제를 능동적이고 창의적으로 해결할 수 있는 능력을 배양하는 교육의 핵심적인 요인이라는데 의견의 일치를 보아 연구역량강화에 중점을 두었다. 이에 따라, 사업단 학생들을 선발할 때, 석박사 통합 및 박사 학위과정만으로 선발하고, 1년 차 연구 과제 (First-Year Research Project) 를 수행하며, 이를 위해 융합연구방법론 및 브라운백 세미나 등 다양한 형태의 연구과목들을 통하여 연구

방법을 습득하고 연구 논문을 작성하는 기반을 다지도록 교과목을 구성하였다. 그리고, 글로벌 경영학과에서 성공적으로 수행하여온 선배가 후배를 지도하는 멘토제도(mentor system)를 적극적으로 도입하기로 하였다.

교육 철학으로서 호레이스 만(Horace Mann)의 “교육은 평등을 실현하는 위대한 기구이다(Education is a great equalizer)”에 대하여 사업단은 크게 공감하였다. 우리 아주대학은 수도권에 있는 작은 대학으로서 여러 가지 어려움을 경험하고 있다. 그러나 아직도 지방 혹은 수도권의 소위 비명문 대학의 학생들은 제대로 된 교육의 기회를 얻지 못하고 있다. 이러한 학생들 중에서 학습성취동기가 강한 학생들을 발굴하여 새로운 기회를 제공하는 것은 교육자가 경험할 수 있는 커다란 행복일 것이다. 융합금융사업단은 교육의 기회가 제대로 주어지지 않는 소외된 학생들을 발굴하는 것을 주요한 목표로 하였다. 그리고 외연을 확장하여 적극적으로 외국학생들을 유치, 교육하는 것을 목표로 하였다.

국제적 네트워크로는 WCU사업을 통해 구성된 해외 네트워크와 글로벌 경영학과가 체결한 유럽 대학원과의 석-박사 복수학위과정(dual master and doctoral degree program) 등을 들 수 있다. 최근에는 중세부터 근대까지 가장 영향력 있던 금융기관 성조르지오(casa di st. giorgio)의 모든 문서를 30년 동안 정리하여 최근에 마무리한 체노바대학의 펠로니(Giuseppe Felloni) 교수와 네덜란드 황금기의 금융사 전문가 위트레히트와 암스테르담 대학의 용커(Joost Yonker) 교수를 자문단에 영입하였다. 국제적 네트워크는 해외 대학원생 유치와 우리 대학원생들의 국제화된 교육 연구에 기여할 것으로 기대하였다.

그렇다면 이러한 비전과 목표를 가진 사업단이 왜 선정에서 실패하였는가를 생각하여 보아야 할 것이다. 이를 위해서는 사업단에 대한 공식적인 평가를 살펴보는 것이 필요하겠다. 먼저, 평가의 주요부분은 다음과 같다:

“본 사업단은 금융공학, 글로벌경영학, 금융史의 융합 교육을 통한 창의적인 금융인재 양성에 그 목적을 두고 있음. 금융史 등 융합적 교육 및 학문기반을 강조한 교과과정의 특성이 부각됨. 그러나 비전과 전략에서 제시된 사항이 교과과정에 제시되어 있지 않으며, 융합과정이라기 보다는 일반 글로벌금융 과정과 차별성이 부족함. 비전은 매우 거대하게 제시하고 있으나 실현가능성이 낮게 평가됨. **그 이유로서 추진단이 소규모라는 점을 들 수 있으며...** 통합의 가치가 분명하지 않으며, 실현가능성 또한 의문시됨. 사업단 신청서에서 제시하는 통섭과 융합을 통한 새로운 융,복합 학문분야의 개척을 위해서는 교과과정의 개발 등이 보다 명확하게 제시되어야 할 것임. 대학원생 유치등 연구역량의 제고를 위한 노력이 보다 강조될 필요가 있음. - 본 사업단에서 배출한 우수한 박사후과정생을 양성하여 신진연구인력을 확보할 계획을 수립하고 있으며, 다년계약을 통해 박사 후 과정생 및 계약교수들이 안정된 환경 속에서 연구에 전념할 수 있도록 유도하며 연구 활동의 국제적 수준의 성과를 낼 경우 그에 상응하는 성과급을 지급할 계획을 수립하고 있는 등 세부적인 계획을 수립하고 있음. 신진연구인력에 대한 안정적인 연구환경 제공을 통해 역량제고를 계획하고 있음. 기존 국제교류 네트워크 활용을 통해 참여 대학원생들의 국제화 역량제고가 가능할 것으로 사료됨...**현재 박사과정생의 확보가 연간 7명 정도로 미흡하며, 추후 석박사과정생의 배출 계획도 연간 석사 4명, 박사 6명 이내로 경쟁 사업단에**

비해 다소 부족함. (강조는 필자가 부가함)”

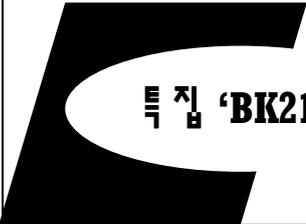
박사후 과정, 신진연구 인력, 국제 네트워크 등에 대해서 긍정적인 평가를 포함하고는 있는데, 한 마디로 말해서, 비전에는 공감할 하나 실행할 수 있는 가능성이 낮다는 것이다. 이에 대하여는 제안서가 실현 가능성을 구체적으로 보여주지 못하였다는 아쉬움이 크다. 특히 교과 과정에 대한 평가는 보다 깊고 구체적으로 통섭과 융합을 실현하여야 한다는 질책으로 사업단의 반성을 요구하고 있다. 그러나, 실현 가능성을 낮게 평가한 중요한 이유는 “**추진단이 소규모**” 라는 점이다. 뒤에 있는 학생 숫자에 대한 것들도 규모의 문제를 지적하고 있다. 이를 조금 비약하여 해석한다면, 9명으로 구성된 소규모 사업단은 19명으로 구성된 대규모 사업단들과는 태생적으로 경쟁할 수 없었다는 말이다. BK21+사업에서 인문 사회 분야는 지원 사업단의 숫자가 지난해에 비해 훨씬 줄었고, 경쟁률이 3:1 정도로 치열하였기 때문에, 선정을 한다면 대규모 사업단을 선정하는 것이 전체 지원액수를 크게 하는 방법이었을 것이라고 짐작해보기도 한다.

사업단의 규모가 경쟁탈락의 원인이 될 수 있다면, 이는 아주대학처럼 작은 대학으로서는 생각해 보아야 할 중요한 문제일 것이다. 9명으로 사업단을 구성하는데도 여러 과의 협력을 구하여야 하였을 정도로 인문 사회 분야는 우리 대학에서 대규모 사업단을 구성하기가 거의 불가능하다. 규모의 경제가 학문과 교육 세계에도 침투해 들어오고 있는 현실에서 인문사회분야 교육·연구 진흥을 위한 심각한 사고와 담론이 필요해 보인다.

선정되지 못한 아쉬움이 남지만, 이 기회를 통해서 지금껏 참여하고 후원해 주신 분들께 감사를 드리고 싶다.

기획처장, 연구처장, 대학원장께서 아낌없는 지원을 하셨으며, 직원분들도 많은 수고를 하셨다. 경제학, 심리학, 정치학 전공 교수님들도 제도적인 제약, 개인적인 사정으로 참여는 하지 못하셨지만, 적극적인 지원을 아끼지 않으셨다. 이 분들께 감사를 드린다. 우리의 힘으로 세계 수준의 교육 및 연구를 할

수 있는 독자적이고 자율적인 “학문 공동체”를 구성할 포부를 나누며 함께 참여하신 교수님들과 수고한 대학원생들께 무한한 감사를 표하고 싶다. BK21+에 대한 신청을 하면서 다진 팀워크는 우리가 출발할 기나긴 여정의 출발점이라는 기대를 가슴에 담아본다.



특집 'BK21+'

만성질환 융합연구 사업단

약리학교실 주일로

1. 지원 사업단 소개: 의과대학 대학원의 의생명과학과 ‘만성질환 융합연구 사업단’

BK의 사업에 대해서는 적어도 대학민국의 교수라면 어느 정도는 알고 계실 것이므로 이에 대한 설명은 생략하고, 의과대학 대학원 사업단은 응용생명분야로 의·치·한의과대학원이 한 단위로 묶여 수도권에서 7개 내외, 지역은 6개 정도의 사업단을 선정한다고 공고되었다. 결과는 수도권에서는 서울대 2개 사업단(의대, 치대), 연세대 2개 (의대, 치대), 고대 1개(의대), 성균관대1개 (의대) 그리고 경희대 1개 (한의대) 이렇게 7개의 사업단이 의·치·한의학 각 분야에 고르게 그리고 수월성 위주로(?) 선정되었다. 그리고 지역의 경우는 충청/강원권을 제외하고는 지역거점 국립대학의 의과대학을 포함 6개 의과대학과 1개의 치과대학(경북대)이 선정되었다. 그러나 분석을 해 보면 수도권에서 의과대학은 총 13개 대학 중 9개 대학이 신청했으며 치과대학은 3개 중 2개 대학이 신청을 했으며 한의과대학은 2개 대학 중 1개가 신청을 하였다. 따라서 지원 대비 선정률 을

계산해보면 의과대학은 44%, 치과대학과 한의과대학은 100% 였다. 단순히 수월성 위주라고 주장할 수도 있겠지만 일반적인 평가기준에서 보면 설득력을 가지기 어려운 부분이다.

2. 탈락요인 분석

지난 4월 대학 내에서 사업단장으로 결정되어 근 4개월 이상을 이 사업을 준비하면서 가장 어려웠던 점은 예측이 불가능했던 점이다. 기본적인 사업일정조차 미리 공지되지도 않았을 뿐 아니라 일부 공지된 사항도 수시로 바꾸어, 당황스럽다 못해 비참한 기분까지 들게 만들었던 점은 이런 일련의 진행과정들에 대한 정보가 거의 없었다는 점이다. 과학기술부의 연구사업에만 길들여진 일반 교수들로서는 교육부의 애로사항을 십분 참작한다 해도 납득하기 어려운 사업이었다. 결과론적으로 보면 탈락요인은 첫째, 치과대학과 한의과대학에 비하여 의과대학의 선정 수가 적었으므로 전국 의과대학 중 4등 이내에 드는 우수한 사업단을 꾸려야 했는데 실패한 것이며 굳이 아쉬움의 변을 덧 붙인다면 연구력에 있어서 전국 의과대학의 기초학교실 중

3,4 위는 되리라 판단되는데 준비와 전략이 미흡했다는 점을 들 수 있겠다.

3. 학교에 바라는 점

사업단에 선정되어 학교의 명성을 올리는 데 일조를 하지 못한 아쉬움과 책임감을 뒤로 하고 결국, 선정 결과를 놓고 보면 학교의 명성(대한민국의 수능성적 순)에 따라 선정 결과가 주어졌다는 점을 부인하기 어렵다. 이런 면에서 대학은 물론 교수, 개개인의 경쟁력이 가장 중요하나 그것을 이루기 위해서는 학교차원의 노력이 필수적으로 요구되는 시대이다. 우리의 강점을 키우고 이를 적극적으로 알려 학교의 명성을 키우지 않으면 승자 독식의 시장에서 생존이 불가능한 시대가 오고 있음이 통감되는 결과라 할 수 있다.

4. 유사사업을 준비하는 동료에게 보내는 조언

사업에 선정되는 데는 무엇보다도 완벽에 가까운 준비가 가장 중요하다고 느껴진다. 사실, 이번 BK 사업의 경우도 이미 후속사업이 있다는 것을 알고 있었고 지난 14년 간 수행되었던 사업이므로 선정기준 등에 대한 대강의 정보는 있는 상태이므로 이를 준비하고 있었어야 했는데 매우 미흡했다는 점을 인정하지 않을 수 없다. 따라서 2015년에 사업단을 전면 재평가하고 이를 바탕으로 다시 선정한다고 했으니 이미 이를 위한 준비가 이미 진행되고 있어야 하며, 기선정되어 수행하고 있는 사업단과의 경쟁을 위해서는 더욱 철저한 준비가 필요하다는 것은 언급할 필요도 없는 사실이다.



소통(疏通)과 담론(談論)

처장에게 듣는다

학생처장(영문학과) 조재형

그 어느 때보다 인간의 감성을 이해하고 존중해야하는 현 시점에, 경쟁을 더욱 심화시키는 사회 풍토와 고용 불안 속에서 이 시대가 요구하는 우수한 인재를 양성해야 하는 대학의 역할을 재조명할 시기인 것 같습니다. 자유롭고 함께하는 환경에서 창의적인 능력이 발휘되고 향상될 터인데, 학생, 교수, 학과, 대학은 각각 경쟁 속에서 각자의 길을 가고 있는 현실입니다. 특히, 다양한 체험을 하면서 지적 갈증을 해소하기 위해 학문 탐구에 열중해야 할 학생들은 사회가 요구하는 스펙을 점검하면서 지내고

있고 미래에 대한 확신을 가질 수 없는 상황입니다. 대학생활이 외롭다고 하는 학생들이 이외로 많아 깜짝 놀란 적이 있습니다. 조언을 구하러 교수님을 찾아뵙기 어려워 방황하는 학생들에게 내가 먼저 쉽게 찾아가 함께 고민해야겠다고 생각했습니다. 따스한 가슴으로 함께하는 캠퍼스 문화가 아쉽다고 느끼던 차에 학생처장의 임무를 맡게 되어 더욱 어깨가 무거워 짐을 실감합니다. 이 지면을 통하여 학생처와 종합인력개발원 산하 사회진출센터를 소개드리고자 합니다.

학생처는 아주대학교 대학이념인 인간존중, 실사구시, 세계일가를 실현하고 건전한 대학문화의 형성 및 확립을 위해 학생들의 자치 활동을 지원하고, 재학생들에게 공정하고 효율적으로 장학금을 지급함으로써 학업능률을 향상시켜 유능한 인재를 배출하기 위한 지원 업무를 담당하고 있습니다. 학생지도, 장학, 대학문화 세 가지 업무로 나누어지며 구체적인 업무는 다음과 같습니다.

학생지도 부분은 민주적이고 창조적인 학생자치기구 확립, 학생자치기구를 통한 아주 공동체 의식 함양과 아주문화를 창조하고 향유하는 新아주인 육성이라는 이념아래 학생지원의 유기적인 협조체제 구축, 학생대표 및 일반재학생과의 간담회와 면담의 지속적인 시행, 학생자율운영사업의 점진적 확대 시행을 사업목표로 하고 있습니다. 이를 시행하기 위한 대표적인 연간사업으로는 신입생수련회, 축제행사(원천대동제, 학술제), 문화탐방(세계문화, 독도역사문화), 봉사활동(농촌, 해비타트) 등이 있으며 이외에도 학교와 학생간의 교량 역할을 수행하기 위하여 관련 단체 및 학생들과 지속적인 유대 관계를 맺고 있습니다.

장학 부분은 다양한 장학제도 창출을 통한 재학생 장학수혜 확대, 가계곤란지원 장학 강화를 통한 저소득층 학생 지원 확충, 국고사업 유치 등 장학사업 확대를 통한 우수학생 발굴 및 육성, 교내·외 장학 지표 개선을 통한 학교경쟁력 강화, 가계곤란(저소득층) 학생 지원 확대를 통한 학생 간 격차 해소를 사업목표로 하고 있습니다. 우수학생의 지속적인 학업의욕 고취를 위하여 적극적인 장학지원을 하고 있고, 교육부의 지침에 따라 총

교내제원 장학금의 30% 이상을 가계곤란학생들에게 지급하도록 관련 장학을 집중 집행하고 있으며, 교외장학재단 발굴 및 기존 장학재단에 대한 관리를 철저히 하고 교외장학금 유치 확대를 위하여 교외장학전달식 실시, 상시 홍보활동 등을 진행하고 있습니다.

대학문화 부분은 문화행사 활성화를 통한 문화향유 기회 확대, 교내 전 구성원의 화합·소통의 장 마련, 우수선수 배출을 위한 최강의 대학축구팀 육성 이념 아래 新문화행사 개최, 참여의 장 마련을 통한 구성원 간 커뮤니케이션 확대, 인조구장 완공에 따른 U-리그 왕중왕전 우승을 사업목표로 하고 있습니다. 이를 시행하기 위하여 문화행사 교내 개최, 「수원사랑」 프로그램의 일환인 화성탐방 실시, 동아리·소학회 콘테스트 및 행사 지원, 공모전 등의 행사지원 확대 등을 진행하고 있습니다.

사회진출센터에서는 교과 및 비교과 프로그램을 통하여 학생들이 성공적으로 사회진출을 할 수 있도록 체계적인 취업 지원 서비스를 제공하고 있습니다. 교과목으로는 진로를 탐색하고 어학 능력을 향상시키는 「진로설정과 어학역량개발 1,2」, 기업별 직무적성검사를 대비하는 「자기개발과 진로선택1」, 전문가가 다양한 직무에 대한 설명을 하는 「자기개발과 진로선택2」, 취업과 진로의 견문을 넓혀주기 위해 CEO 초청 특강으로 진행되는 「중견기업의 이해」를 개설·담당하고 있습니다. 비교과 프로그램으로는 1:1로 진행되는 「상시 취업 및 진로 상담」, 취업한 동문을 만날 수 있는 「취업 동문 초청 간담회」, 어학 능력을 향상시켜주는 「토익사관학교」, 직무별로 심화

특강을 제공하는 「직무아카데미」, 면접에 필요한 자기 표현력과 설득력을 키워주는 「프레젠테이션스쿨」이 있습니다. 이외에도, 전문강사가 3주간 취업 컨설팅을 해주는 「Job Navigation」, 자기소개서 작성을 위한 「취업(이력서) Start-up」, 취업 및 진로 설정을 위해 합숙하는 「취업(진로)캠프」와 같이 방학동안 진행되는 심화과정이 있으며, 입사 서류 전형에 대비하는 「입사지원서 1:1 클리닉」, 직무적성검사를 대비하는 「기업별 직무적성검사 특강 및 모의시험」, 면접관을 미리 만나서 연습하는 「기업 인사담당자 초청 모의면접」과 같이 상·하반기 공채 및 인턴 채용 시기에 진행되는 전형별 맞춤 과정이 있습니다.

특히 학생들의 가장 큰 고민 중의 하나인 졸업 후 진로에 대하여 말씀드리고자 합니다. 통계자료에 따르면 2010년부터 2013년까지 4년 동안 저희 학교 학생들의 취업 및 진학률은 70%입니다. 당연히 사회구조 상 학문분야에 따라 경향을 예측할 수 있습니다만, 공과대학과 정보통신대학의 경우 취업 및 진학률은 대략 80 ~ 85%에 이르지만, 자연과학대학, 경영대학, 인문대학, 사회과학대학의 경우 50 ~ 60% 정도입니다. 사회진출센터에서 진로와 관련된 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다만 학생들의 참여율은 그다지 높지 않습니다. 이 프로그램들을 좀 더 효율적으로 진행하기 위해서는 각 단과대학의 특성을 고려한 맞춤형 프로그램을 준비해서 각 단과대학을 찾아가 설명하고 진행해야 할 것 같습니다. 단과대학 내에 효과적인 진로지도 체계를 구축하도록 하여 보다

긴밀하게 단과대학과의 협조체제를 강화해 나가야 하겠습니다. 이 체계를 통해서 사회진출센터와 단과대학 또는 전공학과와의 유기적 관계를 유지하여 학생들의 진로 및 취업 관련 제반 사항들을 지속적으로 협의하고, 내용을 공유해야 합니다. 이러한 체계를 구체화하기 위해서는 단과대학 내에 진로 및 취업 관련 위원회를 구성해서 사회진출센터와 함께하는 네트워크를 구축해야 할 것입니다. 또한 단과대학내에 진로 및 취업 관련 소학회를 구성하여 교수님과 학생 간의 긴밀한 교감을 통해 진로지도의 내실을 기하는 것도 한 방법일 것입니다. 그 외에 교과목과 관련하여 「진로설정과 어학역량개발 1,2」의 경우 어학역량분야는 따로 분리해서 좀 더 체계적으로 지속적으로 관리해 나가야 한다고 판단됩니다. 어학교육은 교육지원기관이 담당하는 것도 한 방안이겠지요.

지난 2주간은 학생처와 종합인력개발원 업무와 현안을 파악하는데 몰두했었습니다. 그 과정 중에 학생들이 처한 현실을 좀 더 자세히 들여다 볼 수 있었고 그들이 겪고 있는 고민거리들을 피부로 일부 느끼고 마음이 많이 아팠습니다. 가슴을 활짝 열고 학생들에게 한 발짝 더 다가가 보듬어주어야겠다고 결심했습니다. 또한 아주문화를 생각해 보았습니다. 그리 따스해보이지는 않더군요. 따스한 가슴으로 사고하고 서로를 존중하고 배려하는 문화 속에서 진정한 리더가 배출된다고 생각합니다. 따스한 가슴으로 함께하는 아주문화를 이루어 가는데 일조하고 싶습니다. 감사합니다.

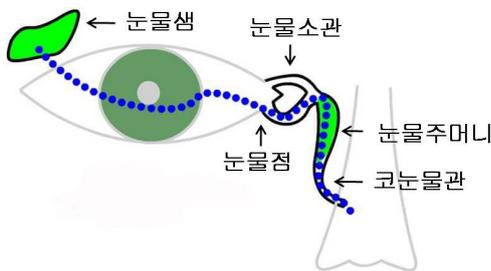
고수들의 건강칼럼

눈물흘림-눈물이 많은 것은 슬퍼서가 아니라 병?

안과학교실 국경훈

눈 건강에 중요한 눈물

눈물은 눈 표면에 편평하고 매끄러운 표면을 제공해 맑은 시야를 유지하도록 돕고 눈의 여러 세포에 수분과 산소를 공급하며 유해한 자극을 희석하고 세척해 준다. 또 항균 성분이 있어 눈에서 세균이 자라는 것을 억제하고 눈꺼풀의 운동이 원활하게 되도록 순환시켜 주는 등 눈의 건강을 유지하는데 중요한 기능을 한다. 이러한 눈물은 마치 상수도와 하수도처럼 평소에 조금씩 계속 생성 및 분비되고 배출되는데, 바깥쪽 위 눈꺼풀 안쪽에 위치하고 있는 눈물샘에서 만들어지고, 아래 위 눈꺼풀의 코 쪽에 하나씩 위치하고 있는 눈물점이라는 작은 구멍으로 들어가 눈물소관을 거쳐 눈물주머니에 모인 후 코눈물관을 통해 코 속으로 배출된다(그림 1). 따라서 안약을 넣은 후에 배출로로 내려가 목뒤로 넘어가는 안약 때문에 쓴 맛을 느끼게 되고, 울 때 나오는 콧물에는 눈물도 같이 섞이게 된다.



<그림 1.> 눈물의 생성 및 배출 경로

눈물이 나는데 눈이 건조하다고? 건성안

눈물에는 두 가지 종류가 있다. 평소에 자기도 모르게 저절로 조금씩 분비되는 「기본 눈물」과 눈이 자극이 되는 경우에 보호기전에 의해 반사적으로 일시에 많은 양이 분비되는 「반사 눈물」이다. 이 중

눈의 건강을 유지하는 데에 중요한 것이 기본 눈물이다. 기본 눈물의 절대 분비량이 부족하거나 그 성분이 부적절해 지나치게 빨리 증발되는 경우를 「건성안」 혹은 「안구건조증」이라 한다.

건성안이 있는 경우, 물론 대표적 증상인 뻑뻑함, 이물감, 통증 등을 주로 느껴 병원을 찾게 되기도 하지만, 눈물층이 눈을 보호해 주지 못하므로 작은 자극에도 눈이 반응하여 반사 눈물을 분비하게 되므로, 예를 들어 건조한 환경에서, 또는 TV 시청을 하거나 책을 읽는 등과 같이 눈을 많이 사용하는 경우에, 그리고 바람 등의 자극에 의한 반사눈물에 분비로, 결국 간헐적 눈물 흘림 증상이 주 불편함이 되어 병원을 찾는 경우가 있다. 이러한 경우 내원한 환자에게 건성안이라 이야기하면 처음에는 의아한 표정을 짓게 되지만, 차근차근 설명하면 고개를 끄덕이게 된다.

건성안의 치료는 인공 눈물 안약을 수시로 점안하여 부족한 눈물을 보충해 주거나 혹은 심한 경우에는 눈물이 내려가는 배출로(눈물점)를 막아 눈물이 일부러 고이게 만드는 방법도 있다. 인공 눈물 안약은 그 기본 구성 성분에 따라 여러 가지 종류가 있으며 점도도 다양하여, 적절한 안약을 처방 받아 사용하는 것이 증상 호전에 도움이 될 것이다. 또한 인공눈물 안약은 대부분 장기적으로 사용하여도 약으로 인한 부작용의 위험이 적은 것으로 알려져 있으나, 보존제를 함유하고 있는 안약병 용기에 담긴 것과 보존제가 함유되어 있지 않아 날개로 포장되어 있는 것이 있어, 건성안 증상이 심하여 하루 약 4-5회

이상의 점안을 필요로 하는 경우에는 보존제를 함유하고 있지 않는 인공 눈물 안약을 사용하는 것이 보존제에 의한 영향을 최소화하는데 도움이 될 것이다. 그 이외에도 최근에 면역제제인 사이클로스포린이 안약으로 개발돼 눈물샘의 눈물 분비 양을 증가시켜주는 효과가 보고되고 있어 치료약으로 사용해 볼 만 하다.

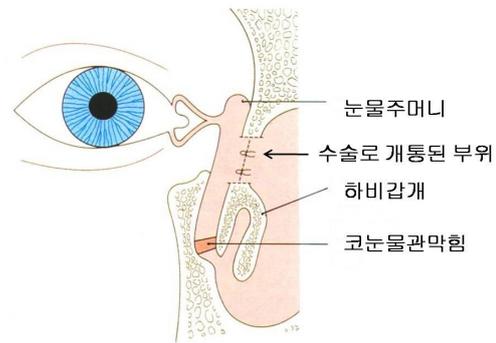
최근 컴퓨터로 인한 VDT 증후군이나 과도한 냉난방 등으로 건성안의 증상이 악화되는 경우가 많으며, 특히 눈을 혹사(?)하게 되는 우리 교수들의 경우, 눈을 많이 사용하는 작업을 할 때에는 인공 눈물 안약을 미리 점안한 후 작업하거나 틈틈이 잠깐씩 눈을 감고 쉬는 것, 건조한 실내에 가습기를 트는 등의 환경 개선을 시도하는 것도 증상 완화에 도움이 된다.

하수도가 막혔다고요? 눈물 흘림

눈꺼풀에 있는 눈물점으로부터 코 속으로 열리는 코눈물관까지의 눈물 배출로의 경로 중 어느 부위가 막히더라도 눈물 흘림 증상이 생길 수 있다. 이처럼 배출로가 막혀 유발되는 눈물 흘림의 경우 건성안의 간헐적 눈물 흘림과 달라 항상 눈물이 고이거나 닦아내지 않으면 뺨으로 눈물이 넘쳐 흘러내리는 특징이 있다.

우선 눈물점이 막히거나 좁아진 경우에는 육안으로는 관찰하기 힘들나 세극등이라는 안과 검사기구로 관찰하여 비교적 간단히 진단할 수 있고, 치료 역시 비교적 간단히 좁아진 누점을 절개하여 입구를 넓히는 방법을 사용한다. 코눈물관 막힘의 경우는 여러 가지 진단 방법이 있는데, 이 중 기본적인 검사방법은 관류법이라 하여 주사기에 생리식염수를 담고 뚱뚱한 바늘을 꽂아 이를 눈물소관 내에 삽입 후 주사해 봄으로써 개통 여부를 확인할 수 있다. 잘 개통되어 있으면 물이 목뒤로

시원하게 넘어가지만 코눈물관이 막혀 있다면 목으로 내려가는 것을 느낄 수 없으며 모두 눈물점으로 역류한다. 이러한 경우 눈물주머니 안에 정체되어 고인 눈물이 시간 경과에 따라 끈끈한 점액성 분비물로 변화되어 눈물 흘림 뿐 아니라 눈곱이 생기는 증상도 동반될 수 있으며, 심한 경우에는 눈물주머니에 감염성 염증이 발생할 수도 있다. 코눈물관막힘으로 진단된 경우, 눈물점과 눈물소관은 가지고 있는 길을 사용하면서 눈물주머니와 코 사이에 연결통로를 만들어 눈물이 내려갈 수 있는 새로운길을 만드는 ‘눈물주머니코안연결술’이라는 수술을 고려하여 볼 수 있다(그림 2). 최근에는 피부를 절개하지 않고 내시경을 이용해 코 속에서 모든 수술을 끝내는 방법을 일반적으로 사용하여 다행히 흉터에 대한 걱정은 하지 않아도 된다.



<그림 2.>코눈물관막힘의 치료 -눈물주머니코안연결술

눈물흘림의 또 다른 원인? - 눈꺼풀, 결막

간혹 눈물이 많이 만들어지는 것도 아니고 눈물이 내려가는 길이 막힌 것도 아닌데 눈물이 고이는 경우가 있다. 눈물이 잘 내려가려면 배출 경로에 막힘이 없어야 하는 것은 물론이지만, 그 외에도 눈꺼풀의 모양과 눈을 깜박거리는 힘도 중요하다. 눈꺼풀의 모양이 변형되어 눈물점이 눈동자에서 멀어지거나 눈을 깜박이는 힘이 줄면 눈물이 잘 배출되지 않는 경우가 있어, 이러한 경우는 눈꺼풀



아주대학교 교수회

경기도 수원시 영통구 원전동 산5번지 아주대학교 울곡관 2b3호

전화: 031)219-2240

팩스: 031)219-1b08

전자 메일: juok@ajou.ac.kr

수술을 고려하여 볼 수 있다. 또 눈물점 부위의 결막이 늘어져 눈물점을 덮어 막는 경우에도 눈물의 배출이 안 돼 눈물흘림의 증상을 유발할 수 있어 늘어진 결막을 잘라내는 수술을 고려하여 볼 수 있다.

눈물흘림이 있는 경우 자주 눈물을 닦는 불편함 외에도 고인 눈물 때문에 시야가 어긋날 수 있으며

정리 - 증상에 따른 구별

▶ 평상시에는 크게 불편하지 않는데, 새벽 운동을 나가거나 바람이 불 때 눈물이 많이 나서 불편하다. → 건성안에 의한 반사 눈물 흘림일 가능성이 많다.

▶ 항상 눈물이 고여 자꾸 닦게 되며, 진득한 눈곱도 자주 생긴다. → 눈물배출로 막힘에 의한 눈물 흘림일 가능성이 많다.

눈꺼풀 피부가 짓무를 수도 있다. 또한 코눈물관 막힘이 장기간 지속된 경우 서술한 바와 같이 눈물주머니의 염증을 유발할 수 있다. 그러므로 눈물흘림이 있을 때 참고 지내는 것보다는 병원에 내원하여 이의 원인에 대한 정확한 진단과 적절한 치료를 받는 것이 좋겠다.

소 식

I. 2013년 전체 교수회 정기 총회

2013년도 교수회 정기 총회를 다가오는 9월 25일 오후 5시 울곡관 대강당에서 진행할 예정입니다. 이번 총회는 그간 많은 교수들이 궁금해 했던 현안과제를 놓고 대학 본부 측과 직접 소통하는 의미있는 자리를 만들고자 하오니, 부디 총회에 참석하시어 자리를 빛내어 주시길 부탁드립니다.

II. 신입교원 환영 간담회 개최

교수회에서는 9월 16일 늦은 6:00에 2013년 2학기 신입 교원들과 교수회 의장단 (김호섭 의장, 조광국 총무)이 함께 신입 교원 환영 간담회를 가졌다. 이번 신입 교원 환영회는 신라갈비에서 저녁식사와 함께 진행되었다. 새로 온 교수들에게 교수회를 알리고, 상호인사와 친목을 도모하는 의미있는 자리가 되었다.



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