



濁流淸論

제37호 2015년 5월 8일(금)

발행인: 이순일 / 편집: 편집위원회

< 알려 드립니다 >

◇ 수시로 원고 접수합니다

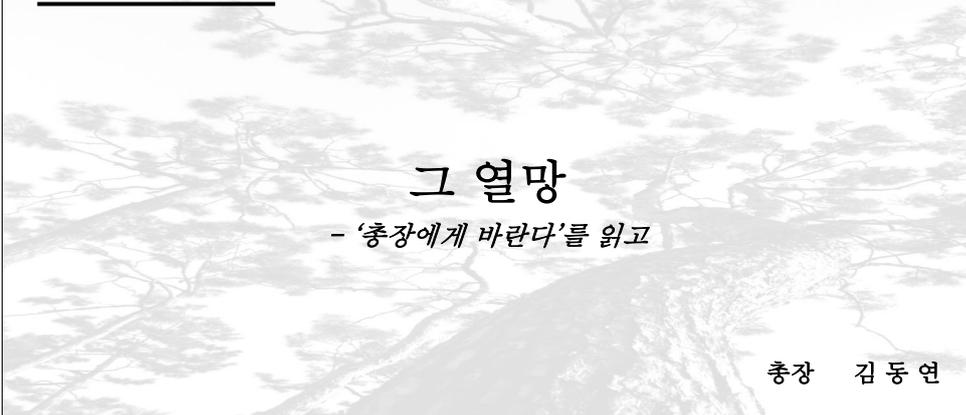
탁류청론은 아주대학교 교수님들의 의견을 나누는 자리입니다.

교수님들의 원고는 교수회 이메일 (jyj263@ajou.ac.kr)로 보내주십시오. 탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으면 위의 메일 주소로 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

목 차

<u>더불어 푸른 솔밭에서</u>	1
그 열망 '총장에게 바란다'를 읽고	
<u>특집</u>	3
교수회에 바란다 전임 교수회 의장/단대별	
<u>소통과 담론</u>	13
'의견 없음'은 더 중요한 의견이다.	
<u>교수들의 건강칼럼</u>	14
기능성 위장질환	
<u>소식</u>	16
- 신입 교원 환영 간담회 개최 - 교수회 제69차 월례 대의원회 개최	

더불어 푸른 솔밭에서



그 열망

- '총장에게 바란다'를 읽고

총장 김동연

지난 호 <濁流淸論>에서 여러 교수들께서 “신임 총장에게 바란다” 제하(題下)에 쓴 귀한 글들 잘 읽었습니다. 앞으로 일을 하는 데 큰 도움이 될 것 같습니다. 주신 글 하나 하나 고맙게 읽고 나서 제가 직접 답 글을 드리는 것이 도리라는 생각이 들어 답신 형태로 이 글을 씁니다.

여러 교수들께서 다양한 의견을 피력해 주셨지만 모든 글에는 공통점이 하나 있었습니다. 아주대학교를 지금보다 훨씬 더 좋은 학교로 발전시켰으면 하는 ‘열망’이었습니다. 아니, 비단 이번 글에서뿐 아니라 취임 후 제가 만났던 교수나 직원, 학생들로부터 받은 가장 큰 느낌도 바로 ‘그 열망’이었습니다. 저는 ‘그 열망’에 감사합니다. ‘그 열망’에 기대가 큼니다. 앞으로 우리 학교가 도약하는 데 가장 중요한 기초가 될 것이기 때문입니다.

저는 대학에 경험이 없습니다. 우리 학교에 오기 전에 법인이자 교수, 학교 구성원 중 누구도 아는 사람이 없을 정도였습니다. 많이 부족하다 보니 열심히 공부하려고 애 쓰고 있습니다. 보직 교수들뿐 아니라 학교의 여러 구성원들을 가급적 많이 만나 이야기도 듣고 고민도 깊게 하고 있습니다. 그러나 아직은 모르는 것과 배워야 할 것들이 너무 많습니다.

저는 우선 알고 싶습니다. 우리 대학의 현 위치, 문제, 그리고 우리 앞에 놓인 도전과제에 대해 냉정할 정도로 객관적인 눈으로 보고 싶습니다. 한국 고등교육에서 우리 학교의 위치와 수준은 어느 정도인지. 그 동안 걸었던 길에 대한 평가는 무엇인지. 교육과 연구 면에서 교수들은 어떠했는지. 어떤 신입생들이 들어와서

어떤 졸업생이 되어 나가는지. 직원들은 어떤 자세와 방식으로 일을 해왔는지. 정말 많은 것들에 대해 알고 싶습니다. 지난날을 평가하거나 비판하기 위한 것이 결코 아닙니다. 앞으로 나갈 길을 찾기 위해서입니다.

저는 또 알고 싶습니다. 앞으로 우리가 나갈 길에 대해 알고 싶습니다. 환경이 우리에게 요구하는 것을 어떻게 받아들이고 대처할 것인지. 우리에게 강요되는 듯 보이는 길과 우리가 가고자 하는 길 간에 괴리가 있는 것인지. 학생들을 우리의 자식, 조카, 동생이라고 생각한다면 과연 우리 교육은 무엇을 지향해야 할지. 연구역량은 어떻게 키워야 할지. 지역사회, 한국 사회, 나아가 국제 사회에서 우리가 할 역할은 무엇인지. 이 모든 질문들에 대한 답을 테이블 위에 올려놨을 때 해야 할 일의 우선순위는 무엇인지. 그것을 추진하는 데 있어 우리의 전략은 무엇이며, 필요한 자원(resources)의 확보는 어떻게 할 것인지.

단과대학별 교수들과의 간담회에서 어떤 교수 분은 이런 이야기를 하시더군요. 특정 주제를 강조하면서 “총장 임기가 길지도 않은데 이것 하나만이라도 제대로 했으면 좋겠다”라고요. 그렇습니다. 저는 총장 바뀔 때마다 매번 학교의 발전 방향을 새로 짜는 식의 종합적인 마스터 플랜을 원하지 않습니다. 실질적으로 우리 학교가 집중할 일의 우선순위와 일할 순서(sequencing)를 찾고 싶습니다. 그리고 그 일에 집중하고 싶습니다.

그렇게 하기 위해서 두 가지를 말씀 드리고 싶습니다. 할 일의 우선순위와 순서는 학교 전체가 나갈 방향에 대한 좌표라는 맥락(context)에서 만들어져야 할 것입니다. 물론 쉬운 일이 아닙니다. 그래서 여러분들로부터 많은 이야기를 들으려고 노력하고 있습니다. 그런데 많은 분들이 부분적인 이야기, 자신이 속한 조직과 관련된 이야기들을 주로 합니다. 자기의 경험이나 속한 조직의 입장에서 주시는 의견도 큰 도움이 되는 것이 사실입니다만, 학교 전체를 보고 우리가 나갈 방향이라는 큰 틀을 생각하며 함께 고민하고 토론하면 좋겠다는 생각을 해봅니다.

다음으로 저는 다른 학교와 차별화된 내용(contents)이 있

어야 한다고 생각합니다. 누구나 다 하는 내용으로는 차별화된 경쟁력을 가질 수 없습니다. 하늘에서 뚝 떨어진 새로운 것을 이야기하는 것이 아닙니다. 이미 알고 있는 이야기지만(old story) 그 속에서 우리가 잘 할 수 있는 비교우위 있는 새로운 아이디어를 입히고 우리 나름의 시장을 개발하며 이제껏과 다른 새로운 접근을 해봤으면 합니다. 그래서 바깥에 대고 ‘우리가 이런 것을 하려 하니 우리와 함께 합시다’라고 이야기하고 싶습니다.

저는 우리가 할 수 있다고 생각합니다. 학교 구성원, 특히 교수 한 분 한 분의 능력과 열정을 믿기 때문입니다. 제가 학교에 대한 공부나 경험이 짧기 때문에 여러분들의 도움이 더욱 필요합니다. 많이 듣겠습니다. 기회 될 때마다 많은 의견을 주시기 바랍니다. 형식적이거나 의례적으로 하고 싶지 않습니다. 진정성을 갖고 하고 싶습니다. 그런 대화와 소통 속에서 좋은 아이디어가 나오고 또 앞으로 할 일에 대한 추동력을 얻을 수 있다고 확신하기 때문입니다.

동시에 일을 함에 있어서도 적극적인 참여와 책임감을 당부 드리고 싶습니다. 누구나 말로 하기는 쉽지만 실천은 어렵습니다. 특히 학교는 다양한 구성원들로부터 여러 목소리가 나올 수밖에 없어 더욱 그런 것 같습니다. 우리 구성원 각자가 솔선한다는 생각으로 함께 했으면 좋겠습니다. 학교 전체를 생각하고 나부터 나서면 좋겠습니다. 우리 학생들이 나중에 사회에 진출하여 자신이 속할 조직에서 해야 할 역할과 책임을 가르치는 정도 그 이상을 우리 학교부터 먼저 실천해야 되지 않겠습니까. 물론 저부터 앞장을 서겠습니다. 진정성을 갖고 있는 힘을 다하도록 하겠습니다.

제가 지금 이 시점에서 가장 하고 싶은 일은 아주대 구성원 모두가 “우리 한번 해보자” “우리도 할 수 있다”라는 적극적인 생각을 갖는 것입니다. 그래서 우리 구성원 모두가 갖고 있는 ‘그 열망’에 대한 기대를 저버리지 않도록 했으면 좋겠습니다. ‘그 열망’을 실천에 옮겨 결실을 맺었으면 좋겠습니다.

다시 한번 여러 교수들께서 주신 글에 깊이 감사드립니다. 글을 쓰지 않은 다른 교수들의 의견도 미뤄

새겨듣고 기회 되는대로 많이 듣도록 하겠습니다. 귀한 지면을 주셔서 감사합니다.



교수회에 바란다 | 전임 교수회 의장/단대별

전임 교수회 의장

행정학과 김호섭

대학은 다양한 이해관계자들이 참여하는 공유된 거버넌스(shared governance)다. 대학본부가 학교를 운영하나 교수, 학생, 직원들의 협력을 얻어야 하고, 특히 대학의 건전한 기능을 위해 교수들이 거버넌스의 중심에 서야 한다. 사실, 교수들은 위원회, 자문기구, 과제집단 등 다양한 경로를 통해 학교 운영에 참여한다. 그러나 교수들이(교육의 특성을 결정 짓는) 공유 거버넌스에 영향력을 행사하는 주된 수단은 교수회다. 교수회는 학교행정과 관련된 다양한 이슈들을 논하는 토론의 장(포럼)을 마련하고, 학문적 관심사에 주된 책임을 지며, 여타 이슈를 관리하는 행정부문과 책임을 공유한다.

대개의 경우, 교수회는 자문을 넘어서는(특히, 비학문적 이슈에 대해) 권한을 행사하기 어렵다. 이런 현상은 교수회 역할의 모호성, 교수회에 대한 그릇된 인식, 또는 자체의 구조적 특성 때문에 나타난다. 예컨대, 대학 운영에서 가장 중요한 예산 문제를 놓고, 교수회는 예산과정에 대한 몰이해, 의견반영 시간의 축박성, 재정적 이슈 및 이를 거론하는 역할에 대한 교수들의 무관심, 그리고 내부의 구조와 절차 등으로 인해 적절히 반응하기 어렵다.

이런 문제를 극복하고 교수회가 대학 거버넌스의 핵심이 되려면 무엇보다 자체의 역할을 명확히 정립해야 한다. 이론상, 교수회는 담당하는 역할에 따라 크게 네 가지 유형이 있을 수 있다(Minor, 2004 참조). 하나는 ‘기능적’(functional) 유형이다. 교수회가 학내 의사결정에서 교수들의 의견이나 이익을 대변하고 교권을 보호하는 데 초점을 둔다. 교수들로부터 선출된 의장과 대의원들이 다양한(분과)위원회를 통해 임무를 수행하고, 정관이나 규칙 등 거버넌스에 관한 지침에

따라 활동하며, 숙고와 공식 투표과정을 거쳐 자문적 견해를 제시한다. 둘째는 실세형(influential)이다. 교수회가 대학 내 정통성 있는 관리부서(governing body)로서 지위를 갖는다. 이런 교수회는 힘이 있고, 단순한 커리큘럼의 범위를 넘어 대학의 여러 의사결정 분야에서 의미 있는 기여를 한다. 대학당국도 교수회를 하나의 정통성 있는 관리부서로 인정한다. 셋째는 의례적(ceremonial) 유형이다. 실세형과는 반대로 교수회가 단지 이름뿐이고, 대학 거버넌스에 거의 영향을 미치지 못하는 상징적 실체로 존속한다. 이런 교수회가 있는 대학에서는 총장이나 본부부서가 강한 행정권을 행사하고, 학문적 이슈에 대한 의사결정은 단과대학이나 학과로 이양된다. 마지막으로 파괴적(subverted) 유형이다. 교수회가 파괴적 역할을 수행하고, 대학당국은 이런 교수회를 지성, 감각 등을 자극하는 조력자가 아닌 장애물로 인식한다.

본인은 아주대학교 교수회가 상기 네 가지 유형 중 기능적 유형이 되기를 기대한다. 대학의 공유 거버넌스에 관한 철학에 부합하고, 무엇보다 교수들은 시간적 제약으로 인해 비학사 업무에 간여 할수록 자칫 고유 기능을 상실할 수 있기 때문이다. 대신, 두 가지 점이 전제되어야 한다. 하나는 비록 교수들이 행정에 대한 지나친 관심을 지양한다 해도, 학교의 미래를 결정하는 주요 행정이나 정책에는 관심을 놓지 말아야 한다. 다른 하나는 교수회의 자문적 견해를 진지하게 수용하려는 본부의 노력이 따라야 한다. 제도상, 교수회 결정이 자문적 견해에 불과하다는 형식 논리로 이를 무시하거나 배척해서는 안 된다.

아주대학교 교수회 규칙(제22조)은 교수회가 “대학의 중

장기 발전계획 및 학사에 관한 제반사항과 기타 대학운영에 관한 주요 사항을 심의하고 그 결과를 총장에게 건의”하도록 규정하고 있다. 이 조항만으로도 교수회의 제도적 기능이 얼마나 중요한지를 알 수 있다. 그러나 불행히도 우리의 현실은 이런 제도적 규정이나 공유 거버넌스의 철학과는 거리가 멀었다. 일천한 역사 탓도 있지만, 교수회가 법인(이사장)이나 대학본부(총장)의 리더십에 따라 주로 의례적 유형에 머물렀고, 본부(법인)의 불합리한 결정이나 그릇된 행동에 이의를 제기하고 시정을 요구했을 때는 과격적 유형으로 치부되기도 했다. 교수회를 학교 운영의 동반자로 인식하기보다 불만이 나 따지 세력으로 간주하고, 이를 근거로 제도화가 이루어진 후에도 애써 그 존재를 외면하는 모습을 보였다. 그 결과 대학의 주요 의사결정들이 독단과 전횡으로 흘렀고, 많은 교수들이 거버넌스의 중심은커녕 주변에서 방관하는 상황을 초래했다. 철학 없이 획일적으로 도입된 학과제, 합리적 근거 없는 6개월 연구년제 폐지와 꼬리표 달린 부활, 강요된 승진·승격 기준의 강화, 근시안적 비정년 전임교원제 도입과 위인 설관식 개정 등이 대표적 사례다.

향후 아주대학교 교수회가 기능적 교수회로 모습을 갖추려면 무엇보다 법인(이사장)과 대학본부(총장)의 협조가 필요하다. 다행히 이번 총장 선출을 계기로 교수회와 법인 간에는 비판적 파트너십이 형성되는 기초가 마련됐다. 이제는 총장이 교수회 규칙에 따라 교수회를 공식파트너로 인정하고 학교발전을 위해 함께 노력할 때이다. 그리고 교수회는 교수회대로 자체의 정체성 확립을 위한 노력을 지속해야 한다. 개인적 경험에 의하면, 크게 두 가지 활동이 요구되는 것 같다. 하나는 대학의 주요 위원회에 교수들의 의견이나 견해가 제대로 반영될 수 있도록 하는 것이다. 특히 교과과정위원회, 인사위원회, 공간위원회, 그리고 기획 및 예산 관련 위원회에 전문성과 비판적 시각을 지닌 교수들이 참여할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 이들 위원회의 경우는 본부가 일방적으로 위원들을 임명하지 말고 교수회(대의원회)의 추천을 받는 절차(관행)를 마련하는 것이 바람직해 보인다.

다른 하나는 Campus-wide Forum 같이 학내 구성원들이 다양한 의견을 표출할 수 있는 담론의 장을 마련하는 것이다. 학내 전반에 걸친 포럼은 대학교육의 표상으로서, 대학에서 공유지배를 조장하고 구성원들에게 정보와 투입 기회를 제공하는 유용한 수단이다. 포럼의 대상은 학내 이슈가 되고 있는

모든 사안들, 즉 정치적, 재정적, 사회적 사안들이 될 수 있다. 예컨대, ① 지금처럼 재정적으로 어려운 시기에, 예산 절차를 논하고 예산 감축 방안을 설명함으로써 학내 구성원들의 공감을 얻고 투명성을 확보하거나, ② 정부의 등록금이나 구조조정 정책 그리고 재정 수요에 따른 학교의 대응계획을 마련하거나, ③ 학내 주차문제, 흡연금지 구역 설정, 성희롱 등에 대한 학내 구성원들의 의견이나 감정을 표출케 하고 이를 학교 정책에 반영토록 하는 것이다. 그간 본부 부서가 간헐적으로 이런 이슈에 대한 설명회를 개최하고 의견을 수렴해 왔으나, 대학본부보다 교수회가 포럼을 개최하고 정책을 형성·집행하는 본부는 정보를 제공하고 수렴된 의견을 반영하는데 초점을 두어야 할 것이다. 이것이 대학의 민주적 거버넌스를 확립하는 첩경이고, 단기적·가시적 성과가 아닌 지속가능한 발전을 가능케 하는 원동력이 될 것이다.

앞으로 교수회가 교수들의 의견과 이익을 적극 대변하고 학교와의 비판적 협력 관계를 통해 스스로의 제도적 역할을 충실히 수행해 나가길 기대해 본다.

* (註) Minor, J. T. (2004). Understanding faculty senates: Moving from mystery to models. *The Review of Higher Education*, 27(3): 343-363.

단대별 | 공과대학

응용화학생명공학과 이평천

개인적으로 아주대학교 공과대학 응용화학생명공학과(응 화학)에 2007년 3월에 임용된 지 8년이 지났습니다. 연구/실험 위주로 생활해 왔던 제가 새로이 시작된 교수직을 수행하면서 많은 학부생들과 대학원생들과 함께 많은 교감을 가져왔습니다. 교육이란 어떤 것인가를 자주 생각하게 되었고 아직도 많은 것이 부족하다는 것을 새삼 반백의 나이에 깨닫게 되었습니다. 이러한 깨달음에 현직에 계신 교수님들뿐만 아니라 이미 정년을 맞으신 분들이 많은 도움을 주셨습니다. 저희 학과에서는 제가 임용된 후로 조도현, 박연희, 이재의, 김공환 교수님께서 은퇴하셨습니다. 은퇴하신 분들께서도 많은 아쉬움이 있으시겠지만 학교에 남아 있는 후배교수들도 은퇴하신 선배교수님들을 그리워하기는 마찬가지인 것 같습니다.

은퇴하신 선배교수님들의 조언이 저 개인적으로 아직도 필요합니다. 저희 학과뿐만 아니라 아주대 전체구성원에게도

이분들의 조언이 필요하지 않을까 생각해 봅니다. 아주대가 재도약을 위해 많은 노력과 고통을 분담하고 있는 현실점에서 특히나 이분들의 조언이 필요할 수 있다고 생각이 듭니다. 아주대학교가 새롭게 앞으로 나가는 것도 중요하지만 어느 방향, 어떤 로드맵으로 나가야 할지도 중요합니다. 이러한 점에서 아직도 아주대를 걱정하고 사랑하시는 정년 은퇴하신 분들의 조언에 저희가 귀 기울일 필요가 있다고 생각합니다. 교수회에서도 이러한 조언들이 필요하지 않을까 생각합니다. 한번 아주대 교수이면 은퇴하셔도 아주대 교수라고 생각합니다.

교수회의 발전을 기원합니다.

단대별 | 자연과학대학

생명과학과 김혜선

부담스러운 글이지만 거절하지 못한 이유는 탁류청론 편집위원 시절에 넣어놓은 빛 때문이다. 또한 자칫 잘못하여 생각나는 대로 무책임하게 썼다가는 '그러면 당신이 해봐라'는 식의 부메랑이 될 것이 분명하기 때문이다. 그러나 그 무엇보다, 사실 교수회에 무엇을 바라기에는 뭘지 모를 미안함이 있기 때문일 것이다. 일반 교수의 입장에서 교수회의 기능이 무엇인지, 예전에 있던 교협과는 어떻게 다른지 정확하게 모르지만, 있어야 할 것 같고 또 있어주기만 해도 좋을 것 같은 생각이 들 때가 있다. 솔직히 노력과 수고를 어떤 형태로든 바로 반영해 주는 것이 깔끔한 셈법이 되어있는 요즘의 분위기에서 교수회 의장 및 대의원들의 수고가 어떻게 반영되고 있는지는 잘 모르겠다. 잘 할 때는 당연한 일이어서 티가 나지 않고, 뭔가 정서에 맞지 않을 때는 너무 나간단든지 혹은 뭘 하고 있느냐라는 비난을 듣기 일쑤인 것 같다. 어차피 돌아가면서 하는 것이니 한번은 하고 지나간다고 생각하면 미안함

에 대한 자기변명이 될 수 있겠지만, 그렇다고 수고의 가치를 평가절하 할 수는 없을 것이다.

교수회를 생각하며 교협 시절이 떠오르는 것은 당연한 일인지 모르겠다. 교수가 되면 본인도 모르게 자동으로 가입된다는 점에서는 공통점이 있으나 교협은 임의단체라고 규정되었고 경우에 따라서 탈퇴가 가능하고 정기 회비를 냈다. 그래서인지 모르겠지만 정체성에 대한 공감대와 친근함이 있었던 것 같다. 또한 그 동안 우리대학이 겪었던 몇 가지 특수한 사건들에 대해서는 교협의 활동과 분리하여서는 기술할 수 없을 정도로 중요한 역할을 감당했었다. 그러나 회비를 내지 않는 공식기구가 되자 그게 그거라고는 하지만 뭘가 다른 것 같은 느낌이 들 때가 있는 것은 사실이다.

딱히 교수회에 무엇을 바란다고 사전에 생각을 해보지 않았기에, 원고 요청을 받고 생각하기 시작했다. 애초 교수회의 설립 목적이 있을 테니까 그

역할과 기능을 충실히 수행해 달라는 주문을 하면 되겠다 생각하고 인터넷을 뒤졌는데, 교수회에 대한 자료를 찾지 못했다. '아주대학교 대학평의원회 규칙'의 부칙에는 교수회라는 이름이 나오는데 더 이상의 자료는 쉽게 찾을 수 없었다. 인터넷 활용의 능숙자는 아니지만 많은 일들을 컴퓨터 앞에 앉아서 해결하려는 게으른 습성으로 인해, 당장 벽에 부딪힌 느낌이였다. 그래서 바랄 것이 생겼다. 따로 자료를 찾지 않아도 교수회의 기능 중의 하나는 교수 구성원들의 소통의 장을 마련하는 것이 아닐까 생각한다. 물론 대학사회에서 일차적으로는 기존의 행정 시스템이 원활하게 돌아가야 하겠지만, 그런 공식적인 라인을 통하지 않고 때로는 익명으로도 건의 또는 분출하고 싶은 의견이 있을 때, 교수회에서 그 통로를 마련해 주면 어떨까 하는 생각이 든다. 물론 인터넷 상의 소통이 일으킬 수 있는 폐해와 한계는 경험을 통해 알고 있지만 최소한의 규칙만

지킨다면 온라인 시대를 살고 있는 구성원들의 트렌드를 반영해 줄 수 있지 않을까 싶다. 또 경우에 따라서는 건설적인 내용들도 건질 수 있을 것이기에 탁류청론 편집 때마다 겪는 원고 청탁의 어려움도 일부 해소할 수 있지 않을까 하는 생각도 든다. 또 하나는 언젠가 교협 주최로 광고산 등산을 갔던 기억이 난다. 교수 수가 증가하면서 서로 만날 기회가 부족하고, 그나마도 무슨 무슨 회의라는 딱딱한 이름으로 만나게 된다. 한 학기에 한 번 정도 교수회 주최 등산대회를 마련한다면 이것을 계기로 닫힌 사무실의 문을 열고 서로 얼굴을 대할 수 있는 기회가 되지 않을까 생각해 본다. 물론 교수회는 기능상 어느 정도 긴장감은 늘 유지해야 하겠지만, 크고 작은 이슈들에 대해 구성원 교수들의 목소리가 자유롭게 들려질 수 있는 장을 펼쳐줌으로써 구성원들과 유리되지 않고 함께 갈 수 있기를 감히 바란다.

단대별 | 경영대학

금융공학과 원동철

혁신, 학자적 양심 그리고 경영대학

필자는 교수회는 학자의 보편적 양심을 수호하는 기구라고 생각한다. 사회는 물론 대학의 리더십이 부정하고 부패하면 학자적 양심을 지키고 펼치기란 결코 쉽지 않다. 만약 학자적 양심을 외면하면서 금전과 권력을 추종하는 세력이 있다면 그 충돌이 불가피하기 때문이다. 아주대학교의 교수회 의장은 학자적 양심을 대변하고 수호하는 기구의 장이라는 의미에서 그 직분이 막중하다. 아주대학교 교수회는 본인이 생각하는 존재의 이유를 비교적 훌륭하게 수행해 왔다고 생각한다. 교수회 의장에게는 특별한 금전적 혜택이나 특권이 없기 때문에 학자적 양심을 중시하는 분이 선택될 가능성이 높고 지금까지 그런 분들의 헌신적인 노력과 열정으로 오늘날의 아주대학교 교수회 전통이 수립될 수 있었다고 생각한다.

어느 조직이든 혁신을 추구하는 집단과 현실에 안주하려는 집단간에 갈등이 있게 마련이다. 대학 내에서도 마찬가지로 갈등의 결과는 기업과는 차원이 다르다. 교수

개인의 이해관계에 국한한다면 혁신과 안주는 둘 다 선의 선택일 수 있다. 그러나 제도와 기술의 변화가 미래 사회에 미치는 영향과 교육의 수혜자인 학생들이 미래를 준비하는데 합당한 교육의 관점에서 바라본다면 선택에 대한 가치판단이 달라진다. 교육의 성과는 학생 본인뿐만 아니라 그 후세대의 사회적 포지셔닝(positioning)에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 경영대학 평가에서 과거 10위권에 머물던 우리 경영대학이 최근 평가에서는 40위권 밖으로 밀려나는 안타까운 상황을 경험하고 있다. 취업을 앞둔 경영대학 졸업생은 물론이려니와 기존의 졸업생들에게 심각한 피해가 아닐 수 없다. 혁신하는 세상에서 안주는 도태를 선택하는 행위이다. 개인은 도태를 선택할 수 있지만 교수와 학내 보직자들의 안주와 수월성을 외면하는 태도는 학생들에게 교육이라는 영구재(내구재)를 속여서 파는 부정행위에 해당된다. 이는 실로 교수로서 교육의 수혜자에 대한 큰 죄가 아닐 수 없다.

특히, 오늘날에 정보통신과 바이오 분야에서 끊임없이 일어나는 혁신은 개인, 기업뿐만 아니라 대학의 존립에 영향을 미칠 정도로 커다란 파급효과가 있기 때문에 앞으로 교육과 연구에서 혁신하지 않는 대학은 존립하기 어려울 것이다. 특히 온라인 공개 무상교육(MOOC), 인터넷을 통한 지식의 보편화, 기업 내에 축적된 노하우와 혁신기술 등은 대학이 제공하는 지식 창출과 교육의 기능을 대체할 가능성이 크기 때문에 혁신하지 않는 대학에는 큰 위협요인으로 다가오고 있다. 더구나 대학 졸업자들의 실업률 악화는 비용편익 면에서 대학진학을 선택하는 데 부정적인 영향을 주고 있다. 혁신은 상대적 성과에 의해 평가될 수밖에 없다. 타 대학뿐만 아니라 기업, 인터넷 등도 아주대학교의 경쟁상대가 되는 세상이 되었다. 이들 경쟁자들에 비해 저급하고 시대를 리드하지 못한 혁신으로 일관한다면 결국 도태될 것이기 때문에 혁신하지 않는 것과 마찬가지이다. 혁신에서 수월성이 추구되는 이유이다.

안타깝게도 최근에 외부 평가에 나타난 경영대학의 위상은 많이 낮아졌다. 이러한 결과에는 반드시 원인이 있게 마련이다. 필자는 그 결과는 지난 10여 년간 경쟁대학들에 비해 아주대학교 경영대학이 혁신을 통해 교육과 연구의 수월성을 추구하는 노력이 상대적으로 부족해서 나타난 현상이라고 생각한다. 문제는 그 원인이 혁신의 주체가 될 만한 분들이 부족해서라기보다는 혁신을 저해하는 상황적 요인에 있다는 것이다. 필자 생각에는 우리 경영대학에도 수월성 추구하고 혁신의 상징이 될 만한 분들이 있었고 현재도 마찬가지라고 생각한다. 과거에는 연구능력, 학부 교육프로그램 및 온라인 MBA 분야에서 수월성을 추구하는

혁신을 통해 경영대학의 위상을 국내 top 5에 올려 놓았고 근래에는 금융공학 분야에서 WCU 프로젝트를 유지하는 데 큰 기여를 한 분이 있었다. 그리고 이러한 혁신 정신은 변화에 대한 시대적 요구를 리드하는 후임 교수들에 의해 지속적으로 이어져 왔다. 예를 들면, 금융공학 대학원 프로그램 도입, WCU 프로젝트 유치, 금융공학부 신설 등 교육과 연구에 대한 일련의 혁신을 통해 아주대학교가 금융공학 인재를 배출하는 계기가 마련되었다. 또 다른 예로 경영대학의 척박한 환경과 상황에서 국제화의 새로운 paradigm shift가 이루어 지는 시기에 글로벌 경영(GM) 교육과 연구프로그램을 개척하여 이미 5년여 전에 유럽대학과의 국제 복수 석-박사 학위를 유치해 우수한 석사, 박사를 배출하였고 경영대학 국제화의 기반을 마련한 경우를 들 수 있다. 그러나 아이러니하게도 경영대학에서 혁신을 통해 교육과 연구의 수월성을 추구하여 대학발전에 큰 기여를 한 분들은 학교로부터 큰 상을 받기는커녕 해임을 당하거나, 연구년에서 배제되거나, 또는 훌륭히 정착되어 가는 교육프로그램이 중단되는 고통을 겪었다. 어느 조직이든 구성원들의 생각이 다를 수 있고 갈등이 있게 마련이지만 혁신을 가로막는 집단이 지배하는 조직은 상대적으로 퇴보할 수밖에 없다. 교육과 연구의 혁신을 통해 수월성을 추구하는 것이 학자적 양심이라면 교수회는 혁신의 양심을 수호해야 하고 탄압받은 분들의 명예를 회복하는 데도 관심을 가져야 할 것이다. 그것이 앞으로 경영대학이 시대가 요구하는 인재를 배출하고 아주대학교의 발전에 기여할 수 있도록 도와주는 길이라 믿는다.

단대별 | 인문대학

국어국문학과 조하연

우리학교에서 교편을 잡게 된 것이 이제 막 오 년이 되어간다. 아주 짧은 시간이라고 할 수는 없겠으나 여전히 나에게서 우리학교에 부임하게 되었을 때의 긴장과 설렘이 생생하기도 하다. 학교에 대해, 교수회에 대해 아직 아는 것보다 모르는 것이 서로 비교할 수 없을 정도로 많다. 그러나 그 동안의 경

험으로 생각하게 된 것이 아주 없을 수는 없다. 민망하기는 하나 용기를 내어 교수회에 기대하는 바를 두서없이 적어 보기로 한다.

우리 학교에 부임하게 되었을 때 나는 학계의 여러 선배들로부터 진심 어린 축하를 받았다. 그런데 나는 내가 받은 축

하에 조금 특별한 면이 있었다고 기억한다. 학자로서 대학에 적을 두게 되는 것이 극도로 어려운 한국의 상황에서 운이 좋게도 대학에 자리를 잡게 되었다는 것 그 자체에 대해서만 축하를 받은 것이 아니기 때문이다. 내가 받은 축하는 내가 연구하고 학생들을 가르치게 될 학교가 다름 아닌 아주대학교라는 것이 중요한 이유였고, 그러한 축하에는 우리학교가 국내의 여러 대학들 중에서 드물게도 이성이 살아 있는 학교라는 뜻이 담겨 있었다. 이제 막 초임 교수의 길에 들어서는 나에게 이는 커다란 자부심이자, 내가 학교에 기울이는 시간을 전혀 아깝지 않게 생각하게 만드는 동력이었다.

그러나 안타깝게도 시간이 지날수록 내가 부임할 때 들었던 이 뜻 깊은 축하를 앞으로 우리학교에 부임하시게 될 분들도 들을 수 있을까 하는 걱정이 든다. 우리학교가 과연 이성이 살아 있는 대학인지, 그리하여 지성의 전당이라는 대학의 또 다른 이름에 그리 많이 부끄럽지는 않은 곳인지 요즘 들어 적지 않은 고민을 하게 되기 때문이다. 만일 새로 부임하게 되는 분들이 내가 들었던 것과 같은 축하를 받지 못한다면 학교로서 매우 불행한 일이 아닐 수 없다. 새로 들어서는 건물들의 화려한 외양, 그리고 플랜카드에 걸린 온갖 행사가 학교의 밝은 미래를 보장하는 것은 아닐 것이다.

물론 대학을 대학으로 보지 않는다고밖에 볼 수 없는 불합리한 대외적인 요구들이 최근 몇 년간 대학에 집중적으로 쏟아지고 있는 것을 모르지 않는다. 우리학교 역시 이 같은 상황 속에서 좌우를 돌아보고, 선후를 따지는 최소한의 상식과 논리를 갖고 지낼 수밖에 없었을지 모른다. 그러나 그러한 상황 속에서, 멈추면 쓰러진다는 막연한 불안과 오직 살아남는 것이 목표라고 하는 맹목이 우리학교에 깊게 뿌리 내리는 것을 목격하는 일은 매우 고통스럽고 걱정스러운 일이다. 불안은 영혼을 잠식한다고 하였던가. 맹목적인 불안이 이제 대학의 영혼인 합리적인 질문을 잠식해 버린 듯하다.

대학의 영혼이 안녕하지 못한 상황에서 내가 마지막으로 기대할 수 있는 곳이 아마 교수회가 아닐까 한다. 나는 학교에 부임한 이래로 교수회의 이름으로 진행된 여러 토론회와 간담회를 통해 우리학교의 건강함을 지키려고 하는 노력들을 만날 수 있었다. 감사한 일이라고 생각한다. 논의되어야 하는 사안에 따라 열띤 총회가 진행되기도 하였고, 때로는 총회를 이루기 위한 성원이 미달되어 간담회로 대체되는 모습을 본 기억도 있다. 이 모든 과정에서 교수회를 이끌어가는 의장님

이하 여러 대의원들께서 최선을 다하시는 모습도 확인할 수 있었다.

이러한 경험이 있기에 이제 나의 마지막 보루인 교수회에 한 가지 부탁의 말씀을 드리고 싶다. 요컨대 대학이 대학다운 길이 무엇인가에 대해 지속적으로 말을 꺼내주는 것, 우리가 지금 도대체 무슨 일을 저지르고 있는지에 대해 계속해서 물어 주는 것이 그것이다. 이는 내가 대학을 아테네 학당처럼 여기는 이상주의자이기 때문이 아니다. 이것이야말로 우리학교의 다른 어떤 조직도 할 수 없는, 그러나 매우 현실적인 의미에서 우리학교가 이 험한 상황을 버티기 위해 무엇보다도 절실히 요구되는 일이기 때문이다. 우리학교에는 일일이 셀 수 없을 정도의 많은 조직이 있다. 그러나 그 중에서 대학으로서 해야 할 일과 하지 않아야 할 일, 할 수 있는 일과 할 수 없는 일을 진지하게 고민하는 곳은 그리 많지 않을 것 같다. 대개는 목표의 달성 유무만이 목하의 관심이 될 수밖에 없는 상황이기 때문이다. 또한 목하의 이익에 구애된 여러 가지 조항들은 몇몇의 보고서와 제안서에 문자화되어 학교의 내일을 구속하는 울가미가 되기도 한다. 교수회가 아니라면 그 어떤 조직이 이 같은 난마에 합리적인 질문을 던지고 뜻을 모으는데 나설 수 있겠는가.

교수회의 규칙은 그 설치 목적을 “대학 운영에 대한 전체 교수들의 참여와 이를 통한 대학의 발전을 도모”하는 것으로 규정하고 있다. 나는 이 규정이 우리학교가 건강함을 잃지 않고, 학교의 구성원 모두가 자랑스러워할 만한 대학을 만들기 위해 노력하는 것이 교수회의 존립 근거임을 천명하고 있다고 이해한다. 그리고 이러한 목적에 부합하는 가장 중요한 활동은 끊임없이 대학이 어떤 곳이어야 하는지, 그리고 도대체 우리가 지금 무슨 일을 하고 있는지를 각성하게 하는 일이라고 생각한다.

나는 다른 학교가 아닌 우리학교에서만큼은 앞으로 오직 쓰러지지 않는 것 자체가 목적인 맹목적인 달리가 사라지기를 바란다. 수치상 뒤쳐지는 것이 실제로 뒤쳐지는 것이 아니라 하는 것을 아는 지혜가 살아나기를 바란다. 구성원들 스스로가 사랑할 수 있는 대학이 가장 좋은 대학이라는 상식이 돌아오기를 바란다. 나는 이러한 바람들이 이루어지도록 하는 것이 교수회가 그 설치 목적에 의거하여 수행해야 할 역할이라고 믿는다.

사회과학대학 전임 대의원

경제학과 김동근

행정학과 김서용

교수회에 바란다? 교수회가 바란다!

얼마 전 서울 모 사립대학 이사장의 막말이 신문지상을 떠들썩하게 한 바 있다. 과연 초등교육이나 제대로 받았을까 의구심이 들던 그의 언어구사력에 놀랐고, 더욱이 그가 우리나라에서 제일 좋다고 여기던 고등학교, 대학교를 졸업하고, 미국 유수(?)한 대학에서 석사까지 공부하셨다는 사실에 더한 놀라움을 금할 수 없었다. “대학 판 조현아 갑질” 사건으로 불리던 그의 막말 파문 중 유독 눈에 띄던 단어는 “악질노조”라는 네 글자였다.

작금의 아주대학교 교수회의 위상은 어떨까? 아주대학교 교수회를 바라보는 재단뿐만 아니라 많은 교수들의 시각은 어떨까? 지난 회기 교수회 대의원으로 임기를 마치면서 겪었던 몇 가지 일들을 보며 재단과 일부 교수들의 눈에 비친 교수회 역시 악질노조의 범주에서 크게 벗어나지 않지 않을까 생각하니 괜히 씁쓸해진다.

아주대에서 학교와 교수회간 관계는 순탄치 않았다. 임기 중 있었던 몇 가지 일들을 꼽아보자. 전체교수세미나에서 학교측이 식순을 트집잡아 실랑이를 벌이다 결국 교수회 의장이 세미나를 보이콧했던 사건, 신임 총장 선출 방안 논의 과정에서 의도적이고 조직적으로 교수회를 인정하지 않던 재단의 태도, 그리고 대학 본부의 일방적인 승진, 승격 기준 강화 안에 반대한 교수회 입장을 보란 듯이 무시하고 본부 안을 감행한 아주대 교수 출신의 전임 총장의 횡포 등이 생각난다.

교수회가 그 본질상 재단과 밀월관계를 유지하는 것은 기대하기 어렵기에 이와 같은 갈등들은 새삼스러울 것이 없다. 오히려 그런 대학이 존재하는 것이 더 이상한 세상이다. 그러나 동료교수가 바라보는 교수회, 또한 교수

자신이 회원으로 속해 있는 조직인 교수회를 싸늘하고 냉소적으로 바라보는 이 유채이탈적 현실이 오늘도 묵묵히 주어진 일을 감내하는 많은 대의원들의 의욕을 상실하게 만든다.

학교보직의 말단인 학과장도 한 과목 책임시수 감면과 봉사수당이 있지만, 전체교수를 대변하는 교수회의 실무를 총괄하는 총무는 아무런 혜택이나 보상이 없다. 단지 교수회 의장만 책임시수를 감면 받고 있는 실정이다. 사실상 교수회 일은 백의종군이다. 그렇다고 대단한 명예를 가지는 것도 아니다. 학교보직이 아니기에 공식적 편의 또는 보상을 제공하는 것이 원칙에 어긋난다고 할 수도 있다. 그러나 연구에 대한 부담이 그 어느 때보다 크고 개인주의 성향이 팽배해진 현실에 비춰볼 때 교수회 일에 대한 기회비용은 감내하기에는 너무나 벅차다. 사명감을 가지고 교수회 일을 하는 것도 한계가 있다. 실제로 각 단과대학에 의견을 수렴할 일이 있었는데 본인 생각을 단과대의 의견인 듯, 또는 회의 석상에서 다른 단과대 의견을 선 청취 후 이를 바탕(?)으로 의견을 피력하는 경우도 있었다. 명예도 보상도 없는 미친(?)한 대의원직이니 성가실 수도 있고, 의욕이 없을 수도 있다. 그렇다고 여기에다 뭐라고 할 수도 없다. 아무도 원하지 않는 자리이기에 순번제로 아니면 힘 없는 순서대로 대의원이 되는 것은 아닐까라는 생각이다.

그럼에도 교수회는 중요하다. 적어도 아주대 교수회는 제 목소리를 내어 왔고, 아주대학교 교수의 자존심을 지키는 데 큰 역할을 수행하여 왔다. 불의는 눈감고, 불이익에 민감한 대다수를 위해 불이익을 감수하며 불의에 매우 민감해 왔다. 교수회는 아주대의 소금 역할을 충실히 수행하여 온 것이다. 비록 짠 맛이 예전보다는 많이 약해졌지만 아직은 짠 맛이

남아 있다. 간이 전혀 안 된 음식에 투정해 봐야 아무 소용없다. 소금의 짠 맛은 남아 있을 때 지켜야 그 가치가 있는 것이다.

단대별 | 법학전문대학원

법학전문대학원 오동석

‘교수회에 바라는 것’이란?

‘교수회에 바란다’는 주제의 글을 써보겠다고 맘먹었을 때, 단박 든 생각은 내가 교수회 의장과 총무 그리고 대의원회에 바라는 바는 무엇일까 하는 것이었습니다. 그러나 이내 맘을 고쳐먹었습니다. 그 동안 저에게는 목혀둔 고민이 있었기 때문입니다.

최근 몇 년간 저는 초·중·고등학교에서의 학생인권 보장과 그 방안에 대해 관심을 가졌습니다. 경기도학생인권조례를 제정하는 작업부터 시작해 아동청소년인권법안을 마련하는 일에 참여하기도 했습니다. 교사들과 학생들에게 학생인권 교육을 자주 했습니다. 교사들에게 학생인권에 관심을 기울일 것을 강력하게 주장했습니다. 그런데 아주대학교에서 나와 함께 생활하는 학생들의 인권에 대해서는 침묵했습니다.

학생인권에 대한 교권 보호 주장에 대해 교권 침해의 문제는 학생이 아니라 정부나 교육감 또는 학교의 장에게 그 원인이 있다고 목소리를 높였습니다. 그러나 막상 제 주변의 동료 교수들이 교권을 침해 당했다고 말할 때 저는 적극적으로 함께 하지 않았습니다.

학생인권에 이어 초·중등학교에서는 민주시민교육과 학교에서의 민주주의를 말하기 시작했습니다. 교원들의 회의체에 어떤 권한을 줄 것인지, 학교장의 혁신적 리더십을 어떻게 확보할 것인지, 학생들의 자치 능력을 어떻게 향상시킬 것인지, 그리고 학생·교사·학부모가 어떻게 학교에서의 의사결정을 함께 할 것인지 하는 고민들이 쏟아져 나오기 시작했습니다. 저도 헌법연구자로서 한 마디 거들고 있습니다. 학교라는 공간은 인권과 민주주의가 유보된 ‘수용소’가 아니라 가장 인권적이고 민주적인 곳이어야 한다고 말입니다. 그러나 정작 내가 생활하는 대학에서 학생들이 발언권을 가지지 못하고 인권에 대해 무관심할 때, 그리고 동료와 나의 교권이 망가지고

대학 내 공론의 장이 사라지고 있음을 알면서도 나는 방관했습니다.

교육부는 학령인구 감소를 이유로 법적 근거도 없이 ‘구조조정’ 명목으로 대학을 강제적으로 개편하고 있습니다. 또한 경북대·공주대·방송통신대·한국체대 등 국립대에서 추천한 총장후보에 대해 임용제청을 거부했습니다. 심각한 결격사유가 없는 한 1순위 후보자를 총장으로 임명하는 것이 관례였습니다. 하급심에서 공주대와 방송대의 손을 들어주자 교육부장관은 대법원에 상고했습니다. 교수가 정부나 재단을 비판하는 내용을 강의했다는 이유로 징계 받았다는 소식도 다시 들립니다. 지난 대선 후보자에 관한 내용이 신문에 난 것을 소재로 강의했던 비정규직 교수는 공직선거법 위반으로 벌금형을 받기도 했습니다. 수많은 교수들의 노력으로 재임용 관련 관례를 축적하여 확보한 대학교수의 신분보장이 다시 흔들리고 있습니다.

‘철밥통’과 신분보장은 다릅니다. 법관과 공무원도 마찬가지입니다. 지켜야 할 헌법적 책무가 있기 때문입니다. 교수에게는 자유로운 비판을 포함하는 학문의 자유와 대학의 자치를 수호해야 할 책무, 법관에게는 헌법과 법률 및 양심에 따라 심판할 책무, 공무원에게는 정치권력의 유혹을 견디고 국민에 충성해야 할 책무가 있습니다. 책무를 소홀히 하는 사람이 있을 수 있습니다. 그러나 책무를 다하지 못한 책임을 묻는 일은 국가가 아니라 동료의 몫입니다.

대학자치의 핵심은 학문의 자유입니다(헌법 제22조). 현재 관례 또한 학문의 자유를 보장하기 위한 수단으로서 대학자치 자체를 헌법상의 기본권으로 봅니다. 누가 대학자치의 주체인가는 사안에 따라 다릅니다. 대학, 교수, 교수회 모두가 각각 단독으로 주체가 될 수도 있고, 또는 중첩적으로 주체가

될 수도 있습니다. 대학자치의 보장범위는 교수인사의 자치, 학생자치, 연구교육의 내용 및 방법의 자치, 시설관리의 자치, 예산관리의 자치 등입니다. 나는 학문의 자유와 대학자치의 보호막 안에 있습니다. 그렇기 때문에 국립대의 일이라고, 수도권 아닌 ‘더 지방에 있는 대학’의 문제라고, 아직은 내 일이 아니라고 외면할 수 없음을 절감합니다. 내 숨통이 막혀가고 있음을 느끼기 때문입니다.

교수회 구성원이 될 것인지 여부는 선택의 문제가 아닙니다. 우리 대학의 헌법인 학칙 제13조 제2항을 통해 우리가 그렇게 결정했습니다. 제가 교수회에 바라는 것은 교수회가 헌법과 학칙에 걸맞게 학문의 자유와 대학자치의 주체로서의 위상을 회복하는 일입니다. 그것은 교수회

집행부가 노력하는 것 이상으로 총장과 재단 이사회가 책임져야 할 부분입니다. 그러나 이제까지 그러지 않다가 갑자기 총장과 이사장이 먼저 나서지는 않겠지요. 그러면 먼저 나서야 할 사람은 저입니다. 물론 동료들과 함께여야 힘을 발휘할 수 있겠지요.

단대별 | 의과대학

의학과 & 열대학연구소 이종찬

대학의 집단 지성, 융합적 공간의 생산

“텍스트의 저자가 무엇을 말하는지가 아니라 무엇을 말하지 않는지를 파악하라!” 프랑스의 융합적 사상가인 미셸 푸코(Michel Foucault)가 한 말이다. 이는 텍스트 해석에만 해당하지 않는다. 아주대학교에 어떤 단과대학과 대학원이 있으며 어떤 강좌가 개설되어 있는지가 아니라 어떤 학과가 없으며 어떤 강좌가 개설되어 있지 않은지를 말해보자.

모든 학문의 상상력에 기초가 되는 예술 전공 단과대학이 없다. 기초학문이라고 일컬어지는 인문대학에는 철학과가, 사회과학대학에는 지리학과가, 자연과학대학에는 지질·천문·과학과가 없다. 아주대학교가 전통적으로 자랑하는 공과대학의 경우에, ‘과학기술학’(STS) 관련 체계적인 강좌가 없다. 국제대학원에는 아프리카학-동남아시아학-라틴아메리카학을 체계적으로 연결하는 강좌를 찾을 수 없다. 나는 지금 20세기형 한국의 백화점 식 대학 모델에 대해 말하고 있는 게 아니다. 오히려 그 반대다.

아주대학교가 공과대학을 중심으로 발달해온 역사를 인정하자. 그래서 그 토대 위에 다른 단과대학들을 만들어 갔다면, 인문대학에는 기술학과 융합할 수 있는 인문학 전공 교수들, 사회과학대학, 경영대학, 법학전문대학원, 의과대학에도 마찬가지로

기술학과 융합할 수 있는 사회과학, 경영학, 법학, 의학 전공 교수들을 체계적으로 충원해야 했다. 그랬다면, 아주대학교는 기술학을 중심으로 한 한국 최고의 융합적 교육연구기관이 될 수 있었으며, 소위 ‘스카이’ 대학과는 다른 대학의 모델을 만들어냈을 것이다. 그리고 KAIST에 훨씬 앞설 수 있는 대학이 될 수도 있었다.

하지만, 우리 대학은 그렇게 하지 못했다. 오히려 백화점 식으로 학과를 만들고 강좌를 개설하느라고, 아주대학교만의 독특한 아이덴티티를 창출하지 못했다. 아주대학교에 20년 이상 재직하면서 갖게 되는 역사의식이다.

“지성은 그리스인보다 못하고, 체력은 켈트인이나 게르만인보다 못하며 기술력은 에트루리아인보다 못하며 경제력은 카르타고인보다 뒤떨어진 로마인”이 이런 취약점들을 모두 극복할 수 있었던 원인은 결코 간단하지 않았을 것이다. 분명한 것은 로마인의 타문화에 대한 개방성과 융합적 힘이 가장 중심에 있었다.

아주대학교는 로마인으로부터 이런 교훈을 배워야 한다. 자칫 폐쇄적인 흐름으로 갈 수 있는 작은 대학에게 절박하게 요청되는 정신은 개방성과 융합적 힘이다. 기술공학 중심의

문화콘텐츠를 여러 단과대학들이 개방적으로 공유하면서 교육/연구 프로그램으로 융합·확장시키지 못했던 아주대학교의 과거를 직시하자. 그렇다면, 대안은 무엇인가?

‘무엇’보다 더 중요한 화두는 ‘누가’ 이 대안을 만들 것인가이다. 누가 그 대안을 창출하기 위한 다양한 프로그램을 지속적으로 개발하고 실행하는데 리더십을 발휘할 것인가? “부분의 합은 전체가 아니다.” 즉, 한 단과대학 교수 개인의 지성을 합한다고 해서 그것이 그 대학의 ‘집단 지성’이 아니라는 것이다. 뿐만 아니라, 각 단과대학의 지성을 합한다고 해서 아주대학교의 집단 지성이 아니라는 것이다. 집단 지성이 중요한 이유는 각 교수가 아무리 능력이 출중하더라도 결국 자신이 속한 대학의 집단 지성에 의해 규정되고 평가를 받기 때문이다.

우리 대학의 집단 지성이야말로 교수회가 가장 중심에 두고 사유하고 실천해야 하는 화두이다. 대학 교수회는 집단 지성의 체현이다. 예술 관련 대학이 없는 현실에서 어떻게 예술

적 상상력을 집단 지성의 기초로 삼을 것인가? 수원에 위치한 대학에서 어떻게 문화지리적 사고를 집단 지성에 접목할 것인가? 전지구화의 시대에 집단 지성은 대학의 국제화를 위해 무엇을 실행할 것인가?

교수회가 리더십을 발휘하자. 집단 지성의 형식과 내용을 만들어가기 위해, 교수회가 융합적 공간을 지속적으로 만들어가자. 아주대학교가 보여줄 수 없는 학문과 강좌까지도 융합할 수 있는 공간을 여하히 지속적으로 생산할 수 있을 것인가. 여기에 교수회의 비전이 있으며, 우리 대학의 집단 지성도 희망이 있다.

단대별 | 약학대학

약학과 김홍표

‘교수협의회’ 하면 떠오르는 것이 두 가지다. 우선 70년대 말에서 80년대 이르는 격난의 시기에 자주 접했던 ‘시국선언문’이 민주화 실천 교수협의회 뭐 이런 이름으로 나왔던 것이 우선 기억난다. 그 협의회는 여러 대학의 교수들이 참여했던 것 같고 주로 인문대 분들이 있던 것으로 생각된다. 또 다른 하나는 좀 생똥맛게 들릴지 모르겠지만 [인간의 조건]이라는 책에서 본 일본 교직원 노동조합에 관한 것이다. [인간의 조건]이란 제하의 책이 최소한 세 권쯤 되는 것으로 알고 있으나 앞에 예로 든 것은 일본 작가가 쓴 것이다. 우리가 전쟁 후 복구에 힘쓰고 있던 50년대 일본은 이미 전국 교직원 노동조합이 결성되어 활동하고 있었던 것이다. 그러니까 영화 ‘남쪽으로 튀어’의 아버지였던 바로 그런 사람들이 활동하던 시대였다. 여하튼 그 영향을 받았든지 아니면 사회적으로 그런 요구가 절실했는지 간에 한국에서도 전국 교직원 노동조합이 (물론 이름은 달랐겠지만) 탄생하기에 이르렀다. 그러나 바로 그 다음날 5.16이 일어나고 판세가 완전히 뒤바뀌는 바람에

한국 사회에서 전교조는 그 뒤로도 20년이 넘는 세월을 기다린 연후에야 빛을 보게 되었다.

기억에 의한 것이니까 정확성은 차치하고라도, 서로 전혀 맥락이 닿지 않을 것 같은 두 가지 사실이 ‘교수협의회’와 함께 내게 먼저 떠오르는 것은 괴이쩍은 일이다. 지금도 시국선언문을 낭독하는 교수협의회가 있는지 나는 잘 알지 못한다. 또 전교조는 소수 단체로 전락한 것처럼 보인다. 그렇다면 왜 이런 단체들이 생겨났을까? 내가 보기에 그것은 교수 혹은 학교 교사의 사회적 책임 의식에서 비롯된 것이 큰 것 같다. 물론 여기에 사회 경제적 토대니 뭐니 하는 것을 갖다 붙이지 못할 것도 없기는 하겠지만 말이다. 먼 길을 돌아오기는 했지만 교수협의회는 내게 ‘결국 교수란 무엇인가’라는 문제로 환

전에 신문을 보다가 오랜만에 상아탑이라는 말을 들었다.

어떤 기자가 쓴 글인데 대학이 바뀌어야 한다는 논조를 강하게 표현한 것으로 기억된다. 그때 들었던 은유가 바로 상아탑이었는데, 젊은이들이 취업에 온 신경을 쓰는 ‘삼포세대’로 전락한 마당에 꼬끼리 엄니로 만든 탑에 교수들이 안주해서야 되겠느냐는 질타를 퍼붓고 있었다. 그래서 대학들이 나서서 기업이 원하는 실무를 교육하고 취업의 최전선에 동참해야 한다고 강변한다. 이상한 나라의 앨리스는 결국 체 자리에 있기 위해서 죽어라고 “뛰어야” 했다. 우리는 모두 뛰고 있다. 진화가 방향이 없다고 하듯 어디로 가는지 모르지만 어쨌든 모두가 뛰고 있다. 중국도 뛰고 인도도 뛰고 창조 경제도 뛰다. 물론 교수들도 가만히 있을 수 없으니까 뛰기는 한다. 현대 좀 생각하면서 뛰려고 한다. 이렇게 달려서 우리는 어디로 가는가?

모두가 뛰다 보니까 엔트로피가 ‘멜더스’적으로 올라간다. 그러다 보니 이제 주저앉는 사람들도 생기는 것 같다. 동경대

를 나왔지만 한적한 곳에 네댓 평 땅을 사고 그곳에 자신의 몸을 기댄 사람도 모두가 뛰는 신문 한 귀퉁이를 차지한다. 그러나 대학은 일단 앨리스의 [달리기] 대열에 동참한 것처럼 보인다. 그렇기에 어떻게 달리느냐에 각각 창의성을 보태려고 노력한다. 개인이 아닌 조직으로서의 ‘교수협의회’는 그러면 어떻게 몸을 가누어야 할까? 잘 모른다. 그러나 최소한 우리의 후속세대들이 쓸 ‘자원’을 우리 당대에 소모하는 일은 하지 말아야 할 것으로 생각된다. 자연 과학을 하는 한 사람인 내가 생각하는 자원은 재생 가능한 자연이고 에너지이다. 태양에서 유래한, 지난 40억 년의 누적 에너지를 지금 우리는 ‘너무 빠른 속도로’ 쓰고 있다. 그래서 우리가 하는 행동의 결과가 그 빠른 속도에 동참하고 있는 것인지 그렇지 않은 것인지 생각을 해야 한다는 말이다. 거기에서 ‘교수협의회’도 예외가 될 수는 없다.

**소통과
담론**

‘의견 없음’은 더 중요한 의견이다.

심리학과 김경일

어떤 사안에 대해 우리는 얼마나 잘 알고 의견을 이야기할까? 솔직히 필자는 그렇지 못한 경우가 많다. 아는 바가 없는데도 찬반 중 하나를 선택하는 것은 물론이고 좀 더 솔직히 말하자면 목청을 높였던 경우도 있다. 부끄럽기도 하지만 그래도 위안을 삼아보려 ‘나만 그런 것은 아니겠지’라는 아이 같은 마음으로 관련된 연구들이 있나 좀 뒤적여 봤다. 다행(?)히도 그런 경우가 꽤 많은 가보다. 아예 가짜의견(pseudo opinion) 현상으로 불리면서 연구물이 적지 않게 쌓여 있다. 즉 어떤 이슈에 대해 잘 모를 경우에도 자신이 의견을 가지고 있는 것처럼 행동하고 심지어 그것을 말하는 일이 드물지 않다는 것이다. 오죽하면 정치심리학자인 Russell Neuman은 대부분의 친숙한 주요 이슈들에 대해 80% 가까운 사람들이 안정적이고 일관적인 견해를 지니고 있지 않다고 말했을 정도일까.¹⁾

Neuman에 의하면 정치 혹은 경제와 같은 영역에서 자주 들어서 그 용어에 대한 친숙도 자체는 높지만 사실 그 내용을

사람들이 거의 모르는 경우가 얼마든지 있다. 실제로 미국인들을 대상으로 “인종차별에 반대합니까?” 라고 물으면서 보기를 ‘그렇다’, ‘아니다’, 그리고 ‘모른다’라고 주면 대부분 ‘그렇다’와 ‘아니다’ 중 하나를 선택한다. 하지만 응답 직후 응답자에게 관련된 이슈의 매우 중요하거나 핵심 측면을 물으면 대답할 수 있는 사람이 거의 없다는 것이다. 그런데도 의견이 있는 것처럼 말한다면 그것은 분명 거짓이다.

왜 이런 일이 일어나는 것일까? 의견을 묻는 조사의 허구성을 잘 지적하는 것으로 유명한 Howard Schuman의 재미있는 실례를 통해 그 실마리를 얻을 수 있을 것 같다.²⁾ 이렇게 질문한다. “귀하는 중동국가들이 이스라엘과 평화관계를 유지하기 위해 노력하고 있다는 주장에 동의하십니까?(Do you agree with the argument that Middle Eastern countries are trying to preserve peace with Israel?)” 결과는 ‘동의’ 17%, ‘비동의’ 60%, ‘모른다’ 23%로 나왔다고 한다. 하지만 마지막 질문과 보기를 약간만 손보면 결과가 판이하게

달라졌다. “귀하는 중동국가들이 이스라엘과 평화관계를 유지하기 위해 노력하고 있다는 주장에 대해 **의견이 있으십니까?**(Do you have an opinion about the argument that Middle Eastern countries are trying to preserve peace with Israel?) 만일 그렇다면 그 주장에 동의하십니까? 동의하지 않으십니까?”라고 묻게 되면 ‘동의’ 10%, ‘비동의’ 45%, ‘의견 없음’ 45%로 나온다. 실로 대단한 차이이다. 거의 과반수에 달하는 사람이 더 솔직하게 ‘의견 없음’을 선택하는 것이다.

후자의 경우에서 왜 이런 결과가 나온 것일까? 더 솔직한 답변을 이끌어낼 수 있었기 때문이다. 선택의 보기를 ‘모른다’로 하면 사람들은 이를 선택하려고 하지 않는다. 영 마뜩치 않기 때문이다. 하지만 ‘의견 없음’이라고 대답하기는 보다 수월하다. 이를 두고 보다 이 분야의 전문가들은 “정중하게 물어보라(ask gently)”고 충고한다. 그렇다. 누군가가 나에게 의견을 물어볼 때 정중하게 물어봐야 내 진짜 의견을 말하기가 훨씬 쉬워지는 것은 당연지사 아니겠는가. 더 나아가 의견 없음은 더욱 중요한 의견이다. 앞으로 무언가를 더 알고 알아야 함을 의미하기 때문이다.

대학이든 학과든 아니면 학생이든 다양한 경로를 통해 의견을 묻고 있다. 그런데 동의하냐 반대하냐의 이분법으로 별다른 고민 없이 문제 아니 물음을 단순화시키는 것 같아 안타까울 때가 한두 번이 아니다. ‘의견 없음’이 무시할 수 없을 정도로 많을 때 오히려 더 진지한 고민을 해야 한다. 그리고 묻기 전에 왜 의견이 없는가를 풀어내고 그 다음에야 물어야 한다. 그래야 불필요한 갈등과 오해를 줄일 수 있을 것이다. 다 떠나서 아주대 내에서는 의견을 물을 때는 묻는 주체가 누구든 좀 더 정중하게 물으셨으면 좋겠다.

- 1) Neuman, W. Russell. 1986. The Paradox of Mass Politics: Knowledge and Opinion in the American Electorate. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- 2) Schuman, H., & Presser, S. (1981). Questions and answers in attitude surveys: Experiments in question form, wording, and context. New York: Academic Press.

교수들의 건강칼럼

기능성 위장질환

의학과 소화기내과학교실 이광재

대학에서 교육과 연구에 매진하는 교수들이 흔히 겪는 신체의 여러 문제 중에 몇 가지 흔한 기능성 위장질환에 대하여 실질적으로 많은 분들이 호소하시는 증상들을 위주로 살펴보겠습니다. 이런 질환들은 여러 가지 잘못 알려진 오해와 근거 없는 정보들이 많은 분야이기도 합니다.

기능성 위장질환은 불편한 위장관 증상이 있는데 검사를 해도 증상을 설명할 만한 명확한 원인이 나타나지 않은 경우에 붙이는 진단명입니다. 따라서 일반인들에게 매우 흔한 질환들이고, 사회가 복잡해질수록, 나이가 들수록, 스트레스가 많을수록, 신경 쓰는 일들이 많을수록 나타나는 빈도가 증가하게 됩니다. 이런 흔한 위장관 증상들에는 목에 뭔가 걸린 듯한 이물감, 잦은 트림이나 역류, 앞 가슴에 발생하는 통증 혹은 쓰림, 명치부위의 통증 혹은 쓰림, 식후에 나타나는 소

화불량 증상, 복부 팽만감, 잦은 복통, 가스, 변보기가 힘들거나 변을 봐도 시원하지 않은 증상, 변이 묽거나 자주 설사를 하는 등의 증상들이 있습니다. 아마도 많은 분들이 이런 증상들 중에 하나를 경험하였을 것으로 생각됩니다만 드물게 혹은 가끔 발생하는 경우는 생활에 별 지장을 주지 않기 때문에 질환으로 보지 않지만 자주 발생하는 경우에는 생활에 영향을 주거나 일하는 데 지장을 줄 수가 있고, 따라서 이런 경우를 질환으로 진단하게 됩니다. 이런 증상들에 해당하는 질환들이 대표적으로 위식도역류질환, 기능성 소화불량증, 과민성 장증후군, 기능성 변비 등입니다.

위식도역류질환은 위의 내용물이 소장으로 내려가는 것이 정상인데 비정상적으로 식도로 역류해서 발생하는 증상들을 말합니다. 위내용물이 식도를 자극하면 가슴부위에 쓰린 증

상이나 통증을 유발할 수 있습니다. 목 부위까지 올라가면 목에 이물감이나 목이 아프거나 쓰린 증상을 유발할 수도 있습니다. 이런 경우에 위내용물 중에 가장 자극이 강한 위산을 줄여 주는 약물인 위산분비억제제를 사용합니다. 이 약물이 현재 위식도역류질환의 대표적인 치료약으로 항상 처방되는 약입니다. 그렇지만 이 약물은 투여 기간 동안에는 자극을 줄여주기 때문에 증상이 호전되고, 생긴 상처들이 나아질 수 있지만 근본적으로 역류를 막아주는 약물은 아닙니다. 그래서 모든 사람들에게 효과가 있는 것은 아닙니다. 그리고 약을 중단하면 다시 역류가 발생하고, 그러면 다시 증상이 나타나게 됩니다. 따라서 증상이 지속되는 분이나 자주 나타나는 분들은 이 약물을 오랜 기간 계속 복용해야 합니다. 더 근본적인 치료는 위에서 식도로 역류가 발생하지 않게 예방하는 것인데 병, 의원에서는 이 부분에 대해서는 일반적으로 매우 설명이 부족합니다. 아마도 짧은 진찰 시간에 이해시키기가 어렵고, 설명에 시간을 많이 들여야 하고, 그리고 실질적으로 환자들이 하고자 하는 의욕이 없는 경우가 많아서 그런 것 같습니다. 역류를 유발하는 기전은 자율신경에 의해 자동으로 조절되는 하부식도조임근이 이유 없이 저절로 열리는 현상이 발생하고 그때 역류가 일어나기 때문입니다. 자율신경에 의한 조절이 잘되면 부적절한 역류가 안 일어날 것이기 때문에 자율신경의 기능이 매우 중요합니다. 자율신경 기능은 외부에서 약으로 통제할 수 없고, 본인 스스로가 신체적, 정신적 건강 상태를 잘 유지함으로써 튼튼해질 수 있습니다. 불규칙한 생활, 쌓이는 긴장과 스트레스, 과로, 정신적인 불안이나 우울 등은 자율신경에 나쁜 영향을 줍니다. 음식은 과식이나 술, 담배, 야식, 자극적인 성분의 음식들 외에는 발생에 주된 요인은 아니고, 증상의 악화 요인으로 작용할 수 있습니다.

기능성 소화불량증은 위와 십이지장의 기능이 안 좋아서 나타나는 증상들입니다. 명치부위가 쓰리거나, 아프고, 식사를 조금만 해도 배가 부르고, 식후에 포만감이 심하고, 트림이 잘나고, 팽만감이 있는 등의 증상들이 해당됩니다. 위의 감각이 예민해져 있을 때, 위의 운동이 저하되어 있을 때, 위의 이완이 잘 안될 때 발생하게 됩니다. 이런 기능들도 자율신경에 의해 자동으로 조절이 되는 기능들입니다. 따라서 위식도역류질환과 같이 발생하는 경우도 흔합니다. 마찬가지로 약물치료는 약에 의해서 일시적으로 위, 십이지장의 기능을

좋아지게 하는 것이므로 약을 중단하면 다시 증상들이 나타나게 됩니다. 따라서 이 또한 우리 몸의 자율신경을 튼튼하게 하는 방법만이 근본적으로 발생을 막을 수가 있습니다.

과민성 장증후군도 매우 흔합니다. 시간에 쫓기면서 일하다 보면 배가 살살 아파지고, 화장실 자주 가고 싶고, 화장실 가면 변이 조금 나오다 말거나, 설사식으로 풀어진 변이 나오는 증상들이 흔합니다. 이런 현상은 장에 분포하는 신경들이 과민해져 있어서 발생하는 경우가 많습니다. 그래서 과민성 장증후군입니다. 항상 긴장하고, 과로하고, 쉬는 시간이 부족하고, 몸을 이완시켜주지 않으면 우리 몸의 신경계가 과민해 집니다. 이 또한 약물치료는 일시적으로 약이 작용하는 시간 동안에만 효과가 있는 것이지 발생을 막아주는 예방효과는 없습니다. 기능성 변비는 변 보는 기능이 안 좋아져서 의도대로 시원하게 변을 보지 못하는 증상이 있을 때를 말합니다. 변 보는 기능도 자율신경의 기능입니다. 우리가 변의를 느끼면 화장실에 가서 아랫배에 힘을 주었을 때 항문이 열리면서 직장에 고인 변들이 다 배출이 되어야 합니다. 이 과정에 이상이 생기면 변보기가 힘들어집니다. 이런 타고난 신체의 기능은 아무리 과학이 발달했다고 해도 약으로 조절이 안 됩니다. 따라서 본인의 노력이 필요합니다. 그래야 예방이 될 수 있고, 근본적인 치료가 될 수 있습니다.

교수로서 삶의 질을 높이기 위해서는 건강해야 하고, 불편한 증상들이 자주 나타나면 일의 능률도 오르지 않습니다. 자율신경을 튼튼히 하기 위한 각자의 노력이 필요하고, 생활을 절도 있게 하고, 신체적, 정신적 건강을 유지하기 위한 투자를 해야 합니다. 건강도 뿌린 만치 거두는 것 같습니다.



소식

교수회 소식

I. 2015학년도 1학기 신입 교원 환영 간담회 개최

지난 4월 14일 화요일 오후 12시 종합관 12층 코너스톤에서 교수회 주최 2015학년도 1학기 신입 교원 환영 간담회가 열렸습니다. 8명의 신입 교원 중 5명의 신입 교원과 교수회 의장, 총무, 탁류청론 편집위원장이 참석하여 상호 인사와 친목을 도모하는 시간을 가졌습니다.

아주대학교에서 새로운 시작을 준비하는 신입 교원들에게 부임한 소감과 포부를 전해 들었으며, 신입 교원들에 대한 환영과 함께 교수 생활의 궁금한 점과 아주대학교 부임 전의 활동에 관해 자유롭게 이야기를 나누는 자리가 되었습니다. 교수회에서는 앞으로도 매 학기 신입 교원 환영 간담회를 개최하여 교수들과의 소통을 더욱 넓혀나갈 예정입니다.

II. 교수회 제69차 월례 대의원회 개최

지난 4월 29일 수요일 오후 4시 30분 율곡관 제1회의실에서 69차 월례 대의원회가 개최되었습니다. 각 단과 대의원 분들과 교수회 감사 분들이 회의에 참석하였으며, 이순일 의장의 회의 안건에 대한 발표가 있었습니다. 발표 후 질문과 답변이 자유롭게 오갔으며, 안건에 대해 이야기를 나누고 의견을 교환하는 시간이 되었습니다.

대의원회는 대의원들의 수업 시간을 고려하여 매 월 마지막 주 화요일 오후 12시 또는 수요일 오후 4시 30분에 개최됩니다. 단과대 교수들의 의견을 파악하고, 학교와 교수 사회의 중요 안건에 대해 정보 공유를 할 수 있는 귀중한 시간이므로, 교수님들의 많은 관심과 참여를 부탁드립니다.



편집위원회: 이재호(편집책임),
강충권, 구형건, 김상배, 노명우, 윤호섭