



濁流清論

제39호 2015년 9월 14일(월)

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> '발전전략'에 대한 단상	1
<u>특집</u> 아주발전전략 부문별 제언	4
<u>교수들의 건강칼럼</u> 메르스 유행과 한국 사회의 결핍	14
<u>소식</u> 교수회 본교 확대 회의	15

더불어 푸른 솔밭에서

'발전전략'에 대한 단상(斷想)

교수회 의장 이순일

2015년 여름 아주대의 중심 화두는 단연 '발전전략'이었다. 14회에 걸쳐 브레인스토밍 회의가 열렸고, 이를 통해 다양한 의견들이 제시되었다는 것은 아주 고무적인 현상이다. 지난 수년간 분위기가 가라앉아 침체를 걱정하던 대학사회가 다시 꿈틀거리며 깨어나는 것 같아 다행이다. 차갑게 식어있던 대학 사회가 활력을 되찾는 계기를 마련했다는 점에서 총장과 보직교수들의 공은 충분히 치하 받을 만하다. 어려운 일을 맡아 고생하고 있는 '아주발전전략 실무위원회'의 노고에도 감사를 드린다.

그러나 이번 '교수워크숍'에서 보고된 발전전략 초안의 내용 및 이를 확정하고 실행에 착수하는 단계로 이행하는 것과 관련해서는 몇 가지 짚어 볼 점이 있다. 우리 대학의 위상 제고를 위한 '발전전략'의 수립 필요성에 동의한다 하더라도 제시된 초안의 적절성, 실현 가능성, 잠재적 위험 등에 대한 검토는 당연하다 하겠다. 검증 작업은 발전전략 작성과 실행의 담당자들과는 상이한 시각을 필요로 하는 만큼 교수회가 나서서 하는 것이 마땅할 것이다. 세세하고 심층적인 검토는 추후 가동할 교수회 산하 위원회에 맡기고 여기서는 큰 틀의 문제점 몇 가지만 지적하고자 한다.

가장 걱정되는 것은 언제 '발전전략'을 완성하고 어떻게 대학구성원들의 동의를 얻을 것인가 하는 점이다. 서둘러 발전전략 수립의 마무리를 선언하지 않는 것은 일면 다행스럽기도 하다. 그러나 당장 이번 학기부터 조직, 인사 및 재정운영 변화에 착수한다는 계획이 발표된 마당에 걱정이 없을 수는 없다. 행여 브레인스토밍회의에서 나온 의견들에 기초하여 발전전략을 만든 것이니 만큼 큰 방향의 동의는 얻은 것이란 전제 하에 다음 단계를 생각하는 것이라면 문제가 있다. 북쪽 또는 동쪽으로 향하는 것이 아니라 그 사이로 나아간다는 것에만 합의되면 우선 그대로 진행할 수 있다는 주장은 수용하기 어렵다. 북쪽과 동쪽 사이에서도 북동과 북북동 중 어느 방향으로 향하는가에 따라 종착지가 크게 달

라지기 때문이다. 상해에서 북동쪽으로 931km 가면 평창이지만, 북북동으로 949km 나아가면 평양에 다다르게 된다.

다시 한 번 강조하지만 브레인스토밍회의에서 제안된 다양한 의견들 중 일부를 선별 수용한 것이 발전전략에 대한 대학 구성원들의 동의를 대신할 수는 없다. 좋은 제안들의 단순조합은 제대로 된 발전전략 수립의 필요조건일 뿐, 대학 차원의 최적화된 발전계획을 보장하는 충분조건은 되지 못한다. 대학은 학문 공동체이지 산업도 국가조직도 아니다. 대학의 운영은 기업 또는 정부 부서와는 다른 원칙에 따라 이루어져야 한다. 위계적 질서에 의지한 정책 결정과 시행은 대학의 본질적 가치에 어긋난다. 기업과 정부 운영에 있어 효율적이라고 입증된 방식을 대학에 그대로 이식하고자 하는 노력은 필연적으로 실패할 수밖에 없다. 공동체적 성격이 강한 대학에서는 구성원들의 자발적 동의에 기초한 동원 체제를 갖추는 것이 발전을 도모하는데 필수적이다. 또한, 서로 다른 시각과 단기 목표를 가지고 있는 집단들이 내놓은 제안들을 대학 전체의 차원에서 최적화하기 위해서는 조정과 타협 및 수용의 과정이 필요하다. 이 역시 구성원들에게 동의를 구하는 과정에서 충분한 토의를 거쳐야 가능한 일이다.

현 단계에서 대학구성원들이 발전전략에 대해 검증하고 동의 여부를 결정하기 어려운 까닭은 아직 완성된 정본이 없어 ‘발전전략’ 전체 및 세부 내용을 파악하기 어렵기 때문이다. 지난 번 교수워크숍에서 보고된 발전전략 초안에는 중요성이나 추구하는 목표의 층위가 크게 차이 나는 내용들이 구별 없이 병치되고, 서로 상충되는 내용들까지 혼재되어 있어 합당한 평가를 내리기가 어려웠다. 미완성본이라는 점을 감안하면 이런 문제를 이해 못할 바는 아니다. 그러나 대략적인 방향에 대한 동의가 이루어진 것으로 치부하며 이번 학기부터 일부 시행할 것이라는 언급이 뒤를 이었기에 우려를 하는 것이다. ‘발전전략’에 담긴 내용들 간의 정합성 및 각 요소들의 종합이 만들어 낼 미래상이 무엇인지 모르는 가운데, 부분적 내용에 대한 동의가 자동적으로 ‘발전전략’ 전체에 대한 동의를 보장한다는 주장은 정당화되기 어렵다. 또한 세부사항에 대한 숙고 없이 거시적 관점에서 ‘발전전략’의 지향점은 올바르다는 것에 동의하도록 요구하는 것도 받아들일 수 없다. ‘악마는 디테일에 있다’는 교훈을 잊어서는 안 된다.

‘발전전략’ 수립에 있어 재정적 부담에 대한 검토가 병행하여

이루어지지 않고 있다는 사실도 마음에 걸린다. 마땅히 해야 하거나 하고 싶은 일이라 해도 재정 여건이 허락하지 않으면 못한다는 것은 어쩔 수 없는 현실적 제약이다. 비용 분석을 통해 시행 가능한 발전전략을 선별하고 시행의 우선순위를 정하는 것은 불가피한 수순이다. 물론, 발전전략 구상 초기부터 너무 제약 조건을 의식하면 혁신적인 발전전략들을 내놓기 어렵다는 주장은 부분적으로 옳다. 그러나 발전전략에 대한 논의가 초안을 발표할 정도로 진전된 시점에서도 재정 소요에 대한 정보가 주어지지 않는 것은 납득하기 어렵다. 발전전략 수립을 효율적으로 마무리하기 위해서라도 이제는 재정 부담에 대한 논의가 병행되어야 한다. 한정된 재원으로는 감당하기 어려운 사업들에 대해서는 아쉽더라도 미련을 접어야 한다. 이는 지난 몇 년간 우리 대학이 긴축재정을 운영해 왔다는 사실을 감안하면 지극히 당연한 일이다. 일부 항목의 예산에 대한 일괄 삭감이라는 무리수까지 두며 긴축 기조로 운영되어 온 본교의 재정 상태를 고려할 때, 발표된 발전전략 초안에 언급된 ‘불급한 예산 집행 자제’가 어떤 의미인지 가늠이 되지 않는다. ‘초기 추동력 확보를 위한 선택과 집중식 재정 운영’이라는 입장의 표명은 더 큰 우려를 자아낸다. ‘비등록금회계 수입’ 확보에 근본적 문제가 있으며, 조금의 여유도 없이 ‘등록금회계’ 예산이 편성되고 운영되는 사실을 감안하면, ‘선택과 집중식 재정 운영’은 곧 자원의 재분배를 의미할 수밖에 없다. 이를 발전전략 초안에는 ‘기존예산의 조정’이라 표현한 것으로 보인다. 그 동안 대학 발전이 정체된 가장 큰 원인의 하나는 재정수입의 확충이 전혀 이루어지지 않은 것이다. 그런데 재정수입을 늘리는 방안에 대한 심각한 고민은 보이지 않고, ‘기존예산의 조정’을 통해 발전전략을 실행하겠다는 답답할 따름이다. 재정수입 확충 방안이 빠져있는 발전전략은 설득력이 없다. 더욱이 어려운 여건 하에서도 교육과 연구의 수월성을 유지하기 위해서 고군분투해 온 대학 구성원 일부에게 자원배분의 재조정이라는 명분으로 더 큰 희생을 요구하는 것은 부당하다. 물론 대학의 경쟁력 확보 전망에 대해 희망을 가질 수 있고, 발전전략의 유효성을 납득한다면 한시적인 희생을 수용할 수도 있을 것이다. 그러나 이는 발전전략에 대한 대학 구성원들의 동의가 선행되어야 생각해 볼 수 있는 전개이다.

‘발전전략’ 완성이 계속 지체되고 있는 상황에서, 당장 일부 분이라도 우선 시행하자는 결정의 진정성을 의심할 까닭은 없다. 짐작하건대 아주대의 재도약을 위한 노력을 조금이라도 늦

출 수 없다는 긴박감이 이런 선택을 가져왔을 것이다. 그러나 때로는 진중한 행보가 더 유효한 법이다. 특히 ‘교육’과 관련해서는 아무리 작은 변화라도 여파가 클 수 있으므로 더더욱 신중해야 한다. 그러나 아쉽게도 ‘발전전략’ 초안에서 교육영역은 가장 완성도가 떨어진 듯하다. 연구, 사회공헌, 국제화, 산학협력 영역은 사업별 검토 및 시행이 용이한 속성을 가지고 있어 우려가 덜하다. 이에 반해 교육 영역은 ‘변화의 필요성과 방향’과 ‘주요과제’ 모두에 있어 더 많은 고민이 필요해 보인다. 이를테면 우리대학의 교육성과 및 문제에 대한 면밀한 분석 없이 ‘변화의 필요성과 방향’을 제시하는 것이 어떻게 가능한지 모르겠다. 교육성과를 어떻게 측정할 것인가에 대해서는 이미 여러 해 전에 대학차원에서 많은 논의가 이루어졌었다. 졸업생 역량의 2/3 이상이 입학 당시의 능력과 수준을 반영한다는 사실을 감안할 때, 우리는 교육을 통해 늘어난 “부가가치”에 주목하자는 의견에 힘이 실렸던 것을 기억한다.

‘학생·사회 중심으로 배우고(學) 익히는(習) 교육으로 전환’이란 주장에도 동의하기 어렵다. 가르치고(教) 기르는(育) 교육과 배우고(學) 익히는(習) 학습이 조화롭게 이루어질 때 대학이 본연의 기능을 제대로 수행한다는 점은 자명하다. 그런데 마치 교육과 학습이 대치되는 것인 양 ‘공급자중심 교육’을 ‘학생 주도적·쌍방향 학습체계’로 전환해야 한다고 주장하고 있어 어리둥절할 따름이다. ‘일방적인 지식전달’이라는 것이 행여 敎만 있고 育은 결여된 것을 의미한다면, 마땅히 이를 고치면 될 일이다. 혹시라도 ‘공급자중심 교육’이라는 표현을 시장만능주의 시각에서 사용한 것이 아니기를 바란다. 교수와 학생의 관계를 공급자-수요자로 바라본다면, 이야말로 학생을 기르는(育) 중요한 덕목이 들어설 자리가 없게 만드는 것이다. 공급자로서의 교수는 제공받은 대가만큼만 가르칠 뿐, 학생의 성장에는 관심을 가질 필요가 없다. 시장적 규범으로 사회의 모든 규범을 대체할 수 있다는 시각은 ‘하류지향’ 사회(대학)에서나 받아들여질 수 있다. 배우고(學) 익히는(習) 학습은 당연히 학생이 주도적으로 하는 것이다. 단지, 배우는 내용이 ‘유통되는 지식’에 국한되었는지, 아니면 가르치는 사람이 ‘생산 또는 발전 과정에 직접 참여’한 것인지에 따라 성과와 만족도는 차이가 클 수 있다. 이상적 형태인 ‘생산 또는 발전에 기여한 지식’을 가르치는(教) 것은 당연히 교수 주도적일 수밖에 없다.

학생들이 창의적·주도적이지 못한 것은 수동적 교육을 받았기 때문이며, 이를 자기 주도적 학습으로 극복할 수 있다는 논

리 구조에도 문제가 있다. 대학교육의 핵심 목표를 ‘비판적인 사고 능력의 개발’에 두면 창의성 부족과 주도성 결여의 문제는 충분히 해소될 수 있다. 문제는 학생들이 줄곧 ‘무엇을 생각할(떠올릴)지’에 대해서만 배웠지, ‘어떻게 생각할 것인가’에 대해 배우지 못했다는 데에 있다. 지금부터라도 ‘어떤 문제에 대해서든지 스스로 생각할 수 있는 비판적 사고 능력’을 키워주는 것을 교육의 목표로 삼아야 한다. 바로 인문교양 및 기초과학 교육의 중요성이 부각되는 대목이다.

‘사회적 수요에 대응하는 실전중심 교육’이라는 명제도 찬찬히 검토해 볼 필요가 있다. ‘사회적 수요’가 혹여 ‘시장 주도적 기업(또는 체계)의 수요’를 의미한다면, 이는 시장 주도적 기업(체계)의 이익과 학생들의 이익이 일치하지 않는다는 점에서 주의를 요한다. 고용주 입장에서는 채용 가능한 일자리 수보다 구직자가 많은 것이 유리하며, 또한 이 편차가 클수록 유능한 인력을 골라서 저비용으로 고용할 수 있다. 그렇다면 고용이 보장되지 않는 상황에서 기업이(체계가) 부풀려 예측할 가능성이 큰 인력수요에 맞추어 학생을 배출하는 것이 옳은 일인지 묻지 않을 수 없다. ‘실전중심 교육’을 통해 배출된 인력은 자칫 산업구조나 인력수요가 바뀔 때 적응하지 못하고 도태될 위험이 크다는 점도 문제이다. 그렇다면 답은 다시 한 번 ‘실무적 능력’과 더불어 ‘비판적인 사고 능력’을 염두에 두고 학생을 양성하는데 있다. 나아가 누구도 미래를 보장 못하는 상황에서는 학생 각자가 자신의 판단, 선택, 미래 전망에 근거하여 교육받고 학습할 수 있도록 다양한 기회를 제공하는 것이 현명할 것이다.

오랜 침체에서 벗어나 경쟁력을 복구하기 위해서는 새로운 발전전략을 수립할 필요가 있다는 당위성은 인정이 된다. 그럼에도 불구하고 우려를 떨칠 수 없는 것은 발표된 초안이 아주대의 제도약을 낙관할 수 있을 정도로 치밀하고 구체적이지 않기 때문이다. 기대감이라는 분위기 쇄신의 추동력이 조금씩 떨어져 가고 있다. ‘발전전략’이 흘러간 노래의 재탕이요, 주기적으로 나타나는 대학본부의 ‘고유상표 사업 찾기’라는 비판이 고개를 들고 있다. 우리가 필요로 하는 것은 흐름이 정체된 물웅덩이를 휘젓는 수준의 변화가 아니다. 딱 막혀 있던 물줄기가 힘차게 다시 흐르는 수준의 개혁을 기대한다. 힘든 시기에도 묵묵히 최선을 다해 온 대학구성원들에게 더 기다리라고, 더 희생하라고 요구하는 상황이 찾아오지 않기를 바란다. 변화시키겠다는 의욕이 앞서 구성원들의 동의를 얻지 않고 발전계획을 만들고 시행한다면

아주대는 ‘당신들의 천국’의 무대로 전략할 것이다. 부디 구성원들의 동의가 있어, 자발적이고 헌신적인 참여에 의지한 변화의 바람이 불기를 기원한다. 상이한 철학과 가치관을 가진 대학 구성원들의 합의와 동의를 이끌어 내기 위해서는 더 활발한 토론이 필요하다. 특히 기능적인 측면을 넘어,

대학의 본원적인 가치와 교육의 목표에 대한 철학적 토론을 통해 발전전략을 가다듬어야 한다고 생각한다.

특집

아주발전전략 부문별 제언

교육 부문

전자공학과 김상배

아주 대전환 교육부문 발전계획에 대한 제언

대학교육에 대한 비판적 평가에 묻혀 제대로 인식되지 못하고 있지만 그 동안 우리나라 대학교육이 엄청나게 발전하였다는 것은 부인할 수 없는 사실이다. 적어도 공학교육에서는 그러하다. 1970년대 말에 대학생으로서 받았던 대학교육과 현재 우리가 하고 있는 대학교육을 비교하면 천양지차이기 때문이다. 그 증거는 많다. 우리나라의 눈부신 산업발전이 대학교육 없이 가능했을까? 또, 세계 100대 대학에 들어가는 뉴욕주립대학 스톤브룩에서 우리 전자공학과와 최상층이 아닌 상하위권 학생들이 모두 A+ 학점을 받는 것을 대학교육의 힘이 아닌 그 무엇으로 설명할 수 있겠는가? 이처럼, 아무도 인정하지 않을지도 모르지만, 우리나라 대학교육은 이미 상당한 수준에 이르렀다. 그렇기 때문에 교육부문의 발전계획을 수립하는 작업은 멀고도 험난한 길이다. 새로운 지평을 여는 계획이어야 하기 때문이다. 우리가 처한 상황과 우리가 나아가야 할 방향에 대한 깊은 성찰을 바탕으로 하여야 하기 때문이다. 그런 만큼 발전계획 초안에 대한 따뜻한 눈길이 필요하다.

발전계획을 살펴보면 공급자 중심의 정형화된 주입식 교육의 틀에서 벗어나 학생 스스로 배우고 익히는 학생주도적 창의적 쌍방향 교육으로 방향 설정이 이루어져 있다. 그 구체적인 방안으로서 도전과 열정을 발휘하여 자신의 꿈을 찾는 도전학기 제도를 제안하고 있다. 그리고 이러한 자기주도 학습을 지원할 학사제도와 학습 환경의 개선, 우리 교육체제에 맞는 학생을

선발하는 입시제도의 개혁을 주요 이슈로 다루고 있다. 이 외에 사회수요에 부응하는 교육과정의 수립을 위한 외부 전문가 활용, 전공학습의 틀을 넓히는 트랙제도의 활성화, 인성교육의 강화 등도 주요 과제로 다루고 있다.

발전전략위원회가 설정한 기본방향인 교수에서 학생으로 흐르는 주입식 교육을 줄이고 학생 스스로 자신의 꿈을 꾸고 자기주도적으로 학습하도록 하겠다는 방향설정, 그리고 이를 위하여 제도적 환경적 지원을 하는 교육 시스템 구축은 매우 바람직하다고 평가된다. 현재의 젊은 세대들이 상대적으로 수동적이고 꿈이 없다는 평가에 비추어 보면 이러한 방향 전환은 반드시 이루어져야 할 것이기 때문이다. 다만, 세부안을 다듬을 때 추가로 고려하여야 할 사항들이 많음을 지적하고 싶다. 가장 먼저 본질적으로 무엇을 위해 이 개혁을 하는가에 대한 고려가 부족하다. 핵심목표가 빠져 있다는 것이다. 아울러 이 목표를 우리대학의 교육목표와 그 동안 추구해왔던 인재상과 어떻게 조율할 것인지에 대한 고려가 필요하다. 특히 전공부문 교육을 어떻게 혁신할 것인지에 대한 고려는 트랙제도 이외에는 눈에 띄지 않는다. 이공계 교육에서는 전공교육 부문이 매우 중요하기 때문에 이 기본 방향에 맞추어, 그리고 현재 그 방향으로 이루어지고 있는 교육활동들을 아울러 어떻게 주전공 교육을 혁신할 것인지에 대한 추가 고려가 요청된다. 이 부분은 각 전공 교수들이 가장 잘 계획할 수 있을 것이므로 발전계획 세부안을

수립하기 전에 각 학과와의 협력체제를 구축할 필요가 있다.

교육에서 가장 중요한 것은 “교육받은 학생들”로 거듭나게 하는 것일 것이다. 교육이 지남한 일인 이유이다. 대학교육 이전에 이루어진 12년 동안의 학교교육을 통하여 순치된 현재의 수동적인 학생들을 교육을 통하여 능동적인 학생들로 거듭나게 하려면 매우 정교한 교육기법과 틀이 요구된다. 단순히 한 학기 정도의 도전학기 운영으로 가능한 일이 아닐 가능성이 매우 높다. 아마도 도전학기를 활용하지 않는 학생들의 수가 훨씬 많을 것이다. 그러므로 수동적인 학생들을 능동적으로 거듭나게 할 효과적이고 정교한 방안이 모색되어야 한다. 이를 체계적으로 다룰 전문가 모임을 제안하고 싶다. 인성교육 부문도 마찬가지이다. 명예선언만으로 좋은 인성의 졸업생들로 교육되지는 않을 것이기 때문이다.

학습의 외연을 넓히는 트랙제도의 활성화는 융복합 교육이 필수적인 현재 상황에 비추어 매우 중요한 과제이고, 충분하지는 않지만 우리대학이 그 동안 추구해왔던 바이기도 하다. 이 트랙제도는 이공계 학생들에게는 학문의 외연을 넓힐 수 있는 좋은 계기를 만들어 주며, 인문사회계 학생들에게는 학문의 외연을 넓힘과 더불어 직업적 전문성을 배양할 수 있는 매우 좋은 기회를 제공한다. 그럼에도 불구하고 아직 활성화되어 있지 않은 실정이다. 그러므로 트랙제도의 확대운영에 앞서 그 이유를 분석하여 해결할 필요가 있다. 학생들의 참여가 저조한 이유는 무엇인지, 학과 및 교수들의 새로운 트랙 개발 노력이 부족한 이유는 무엇인지, 어떻게 해야 트랙제도가 확대 발전해 나갈 수 있을 것인지 등에 대한 체계적 연구가 필요한 것이다. 이러한 연구 없이 트랙을 확대하여 나가다 보면 많은 노력을 하고도 초라한 성과를 얻는 상황을 맞게 될 것이다.

학생주도적 교육이 이루어지려면 이를 지원할 제도와 환경이 필수적이다. 예를 들어 학부생 연구를 지도하려면 이 학생들과 주기적으로 만나서 지도할 수 있는 공간, 이 학생들이 연구할 수 있는 환경과 재원이 필요하다. 문제기반 학습이나 팀기반 학습 등을 하려면 또 그에 맞는 강의실 환경 정비가 필요하다. 발표 중심의 수업 진행을 위해서는 수강생 수를 제한할 필요도 있다. 현재 우리대학은 이러한 인프라가 절대적으로 부족한 상황이다. 발전계획은 이 부분에 대한 적극적인 개선노력을 담고 있다.

교육과정은 “교육받은 학생들”로 거듭나게 하는 가장 중요한 수단이고 교육기관의 존재이유이다. 그럼에도 불구하고 교육과정의 개편은 과학적이고 체계적으로 이루어지지 못하고 교수

진의 “감”에 따라 이루어지고 있는 것이 현실이다. 그 이유는 무엇일까? 교육의 성과를 정교하게 평가하고 그 결과를 교육개선에 반영하는 시스템이 없기 때문이다. 교육의 성과를 제대로 평가하는 것은 매우 어려운 일이다. 지금까지는 이를 핑계 삼아 이러한 평가를 바탕으로 한 개선 체제를 갖추지 않았다 할 것이다. 그러나 더 이상 이를 핑계 삼아서는 안 된다. 각 전공 교수들은 이를 인정하고 싶지 않을 것이다. 그렇지만 사실이다. 어느 빅데이터 전문가의 말대로 현실을 직시하려면 상상하지 말고 관찰하여야 한다. 그러므로 각 전공 교수들은 불편하겠지만, 이 부분에서는 교육 전문가들의 도움을 받아야 한다. 학교는 각 학과의 교육성과를 체계적으로 평가하고 분석해 주는 시스템을 운영하고, 각 학과는 이 평가 결과를 바탕으로 교육 환경과 체제, 교육과정을 개선해 나간다면 우리대학의 교육은 급속도로 발전해 나갈 것이다. 이 시스템을 갖춘 외국대학들의 고속 성장이 그 증거이다. 발전계획에 이러한 방안이 반영되어 있어 다행이다. 아울러 전공능력을 넘어 의사소통 능력이나 문제 해결능력 등 핵심역량들을 어떻게 평가하고 배양해 나갈 것인지에 대한 고려도 추가되었으면 한다.

발전계획에는 입시제도의 개혁도 포함되어 있다. 매우 중요한 주제의 하나이므로 당연히 포함되어야 할 것이지만, 입시제도는 교육체제에 대한 틀이 완성된 다음에 개혁하여도 늦지 않을 것이라고 판단된다. 기본적으로 어떠한 신입생을 선발할 것인가는 우리대학이 추구하는 졸업생상과 우리대학의 교육체제에서 길러지는 학습성과에 따라 달라져야 한다. 졸업생상에는 있는데 우리 교육체제가 배양할 수 없는 자질들이 있다면 그 자질을 갖춘 신입생을 선발하여야 할 것이다. 그리고 우리대학에서 배양할 수 있는 자질이라 하더라도 그 자질이 우리의 졸업생상에서 너무 중요한 비중을 차지한다면 그러한 자질을 갖춘 신입생을 선발하여야 할 것이다. 따라서 입시제도 개혁은 우리가 추구하는 졸업생상과 우리 교육체제에 대한 평가를 바탕으로 추후에 이루어져도 좋다고 보여진다. 물론 시급한 개혁은 필요에 따라 수시로 할 수도 있을 것이다.

마지막으로 발전계획 수립을 위하여 수고하신 위원들께 진하고 싶은 메시지가 있다. Think Big, Start Small, Move Fast!

교육 부문

영어영문학과 한 호

同床同夢

"There is nothing constant in this world but inconsistency."

- Jonathan Swift

"Progress is impossible without change, and those who cannot change their minds cannot change anything."

- George Bernard Shaw

대학의 개혁을 이야기할 때 대개 현황 점검 후 문제 분석, 비전의 설정과 그 비전에 따른 실행계획, 그리고 성과 평가의 과정을 축으로 삼는다. 신입 총장이 부임한 이후로 위와 같은 과정의 전반부를 위한 여러 논의의 장이 있어왔고 이제는 구체적인 실행계획을 다듬고 있는 것으로 알고 있다. 현 시점에서 대학의 교육개혁의 당위성은 공급자 중심의 교육에서 수요자 중심 교육으로의 변화와 학령인구 감소에 따른 대학의 생존경쟁의 궤적에 있다. 이 궤적에서 대체로 나오는 안들은, 직무 적합성이 높은 전공 중심으로의 구조개혁, 사회적 수요에 맞추는 교육과정의 개발, 교육 방법의 혁신 등이다.

환경적 요인과 더불어 우리가 고려해야 할 것은 우리대학의 현 위치 또는 위상이다. 대학의 서열화가 뿌리 깊은 고착의 양상을 보이고 있고 그것에 대한 사회적 인식이 공고한 현실에서 우리대학은 소위 1.5류의 대학이라는 평가를 받는 모호한 위치에 있다. 이는 일류가 될 수 있는 가능성이 있지만 동시에 이류로 전락할 가능성도 있는 위치다. 환경적 압력에 의해 대학의 본질을 잃어서는 안 된다는 의견도 있고, 현실적으로 사회적 변화와 요구에 선제적으로 대응해야 한다는 의견도 있다. 현재 논의되고 있는 Ajou Great Turning 프로젝트는 이 두 가지를 균형 있게 안고 가야 한다는 어려운 과제에 직면하고 있다.

여러 분야의 개혁 중에서 우리대학 구성원들이 가장 관심이 많은 것은 교육 개혁으로, 지난 8월에 있었던 전체교수 워크숍에서도 교육 분과 토론에 참여한 교수 수가 70여명 정도로 제일 뜨거운 관심을 갖는 분야다. 현재 나와 있는 교육 개혁 안들 중에서 지난여름 단과대별 모임과 전체교수 워크숍에서 논의의 중심이 되고 있는 주제들은 도전학기제, 입시제도의 개혁,

그리고 College of Liberal Arts and Science(LASC)의 설립이다.

도전학기제는 재학 기간 중 한 학기를 학생 스스로 다양한 교과 및 비교과 활동을 설계하고 자기주도적 학습을 하도록 하는 제도로서, 수요자 맞춤 교육의 일환이라고 볼 수 있고 의미 있는 시도라고 생각된다. 하지만 전체 교육과정이 일정한 체계를 갖고 있는 이유는 교육자원의 예측가능하고도 효율적인 운영과 교육성과에 대한 대학 차원의 책무라고 볼 수 있는데, 도전학기제는 이를 흔드는 제도라고 볼 수 있다. 바꾸어 말하면 이 제도를 운영하면서 교육자원의 효율적인 배분과 운영에서 부작용이 어떤 점이 있을 수 있는지, 개인이 설계한 교육과정의 교육성과에 대한 엄정한 관리를 위해 제도의 세밀한 분석이 필요할 것으로 생각한다.

입시제도 개혁의 골자는 현재 수시 모집 학생선발 비율을 대폭 확대하는 것으로 소위 Social Mobility를 그 기본정신으로 하고 있다. 이것은 매우 이상적인 제도가 될 것이고 대학의 숭고한 책무를 이행하는 일환으로 볼 수 있지만 몇 가지 잠재적인 문제가 염려된다. 첫째, 현재 수시 모집에서의 학생 평가는 교과 성적과 비교과 활동이 근거가 되는데, 비판적 언론에서 지적하는 대로 특목고 학생이나 사교육을 많이 받는 학생이 비교과활동 기록에서 더 유리할 수 있으며, 둘째, 지원자들의 열정과 인성을 측정하는 도구의 개발이 현실적으로 어려워 보이고, 셋째, 현재의 입학사정관의 수로는 수시모집 비율을 늘렸을 때 관리가 쉽지 않다는 한계가 있다. 입시 시장은 대학 평가의 또 다른 장이며, 우수한 신입생의 확보가 역량 개발과 취업에서 중요한 요소로 작용함은 여러 연구에서 보고되고 있다. 따라서 다

른 어떤 사업 영역보다도 매우 신중하게 접근할 필요가 있어 보인다.

끝으로, LASC는 가장 논란이 많을 수 있는 구조개혁 방안이다. 골자는 인문대, 사회대, 자연대를 하나의 단과대학으로 묶어서 그 안에서 외국의 LA(S)C처럼 자유롭게 두 가지 이상의 전공을 이수하게 한다는 것이다. 이 제안은 사회적 융복합 인재 수요에 맞추고, 2017년부터 시행되는 문이과 통합 교육에 선제적으로 대응한다는 면에서 의의가 있고, 무엇보다도 학교의 브랜드 가치를 높일 수 있는 수단이 될 수도 있다는 점에서 의의가 있으나 소위 인기 없는 전공의 존립을 위협할 수 있어서 일부 구성원들의 심한 반발이 예상된다. 외국의 LA(S)C가 모델이라면 이 단과대학의 소속 교수들은 교육에 전념하고 연구업적이 요구되지 않으며, 교수 대 학생의 비율도 1:5~1:10 정도가 되어야 하는데 과연 그럴 수 있는 대외 평가적, 재정적 요소들에서 문제가 없는 것인지 면밀한 검토가 필요하다. 더욱이 LASC 전체의 특성화가 전제되어야 할 것이다. 기존 전공의 단순한 물리적 결합을 통한 융복합의 기대는 브랜드 가치 창출에

한계가 있어 보이며, IT분야나 Data Science 등 새로운 패러다임의 우산을 만들어 전체 부속 전공이 하나의 특성화를 향해 수렴해나가는 구조가 좋지 않을까 필자는 생각한다.

앞서 두 영문학 작가의 말을 인용한대로, 변화는 필연이고, 현재 어려운 상황에 처해 있는 우리나라의 대학들에게 절박한 과제로 다가온다. 최근 2년간 여러 사업에서 40여 개 대학의 평가와 컨설팅에 참여한 필자의 경험으로 미루어볼 때, 최고로 평가 받는 대학부터 최하로 평가 받는 대학까지 엄청난 개혁의 길을 설계하고 있고 일부 개혁은 이미 시작되었다. 개혁과 변화는 그 주체의 변화부터 시작되어야 하는 바, 현재 Ajou Great Turning을 입안하는 실무자들은 학내 구성원들을 개혁의 주체로 삼아, 구성원 다수가 공감할 수 있는 개혁의 바람에 뜻을 내리는 노력이 더욱 필요하다고 본다. 필자가 존경하는 선배 교수가 이런 말을 했다. “우리 모두는 한 방향을 바라보고 서서 함께 나아가야 한다.” 개혁에 대한 다양한 의견과 갑론을박의 논쟁도 우리 모두 아주대학교라는 소중한 공간에서 같은 꿈을 만들어 가는 노정의 여울목이 되었으면 하는 바람이다.

연구 부문

화학과 윤호섭

이공계의 관점에서 본 아주발전전략

새로운 총장의 부임과 함께 우리 대학의 발전을 위한 방안을 찾으려는 노력이 진행되고 있다. 지난 몇 년 동안의 무기력한 분위기에서 벗어나 대학의 본질적인 가치를 추구하고 동시에 경쟁력을 키우려는 노력을 보면서 늦은 감이 있지만 그래도 다행이라는 생각이 든다. 아주발전전략 실무위원회라는 거창한 이름을 걸고 여러 교수와 직원들이 수많은 논의를 거쳐 발전전략의 초안을 만들었고 교수들과의 브레인스토밍과정을 거쳐 마침내 지난 달의 전체교수세미나에서 잠정안이 발표되었다. 이 글에서는 이공계 분야에 한정하여 발전전략의 문제점과 생각나는 대로 몇 가지 대안을 제시하고자 한다.

연구 및 교수에 관한 발전전략에서는 교수에 대한 업적 평가 및 인센티브 제도의 개선, killer zone 구축과 우수 연구 인력 양성, 연구 인프라 구축 등 세 분야로 나누어 연구력 향상을 위

한 여러 방안이 제시되어 있으며 마지막에서는 교수들의 연구 현황을 분석하여 정교수B 그룹의 연구 성과 정체의 문제점을 제시하고 있다. 발전전략 가운데 먼저 눈에 들어오는 긍정적인 부분은 학제간 공동 연구의 활성화를 위한 지원과 탄력적 연구년제의 도입을 들 수 있는데 과거에도 유사한 제도가 있었던 만큼 실행에 별 문제가 없을 것으로 보인다. 우수 교수인력확보와 연구 인프라의 구축도 바람직한 방향으로 가는 것으로 보이는데 연구 인력과 연구 환경 개선을 위한 유사한 방안이 여러 차례 제기되었었지만 큰 효과를 본 적이 없었다. 결국 관건은 충분한 예산의 확보가 가능할 것인가에 있다고 본다.

교수활동의 다양성을 업적 평가에 반영한다며 교수업적 가치 총량제, 교수 간 활동 상호 교환제(buy out), 자기주도 학습 등을 제시하고 하는데 이들은 그 개념이 모호하거나 실제로 적

용하기 쉽지 않을 것으로 보이며 자칫 잘못되면 행정 인력의 낭비와 교수들 사이의 반목만 초래할 가능성이 있어 보인다. 대형과제 유치를 위해 snow ball 전략을 통해 killer zone을 구축한다는 것도 용어만 좀 다르지 그 동안 많이 언급되었던 것으로 그 효용성이 의심스럽다.

연구력의 현황 및 발전계획에서 40대 중후반의 교수들의 성과가 부진한 것에 대한 상황 판단과 우려는 타당해 보이나 구체적인 해결 방안은 뚜렷해 보이지 않아 그 대안을 제시하고자 한다. 자연과학이나 공학분야에서는 대개 3-4년 이상의 연구 휴지기를 갖게 되면 그 분야의 새로운 조류에 적응하기 어렵다. 실험실은 폐쇄해지며 대학원생 등 연구 인력의 확보도 어려워져 연구 성과가 없게 되어 연구비를 신청하기도 어렵고 연구 활동을 접게 된다. 이와 같은 악순환의 고리에 들게 되면 교내 연구비를 투입하고 연구를 독려하여도 실제로 그 성과를 기대하기 어렵다. 경쟁력 있는 연구를 수행하기 위해서는 준비 과정이 필요한데 이를 위하여 일단 활발하게 연구를 수행하는 다른 연구 group과 협력하여 기여할 수 있는 기회를 제공하는 것이 바람직하다. 자신의 고유 연구 분야와는 조금 거리가 있을 수 있으나 연구 성과를 비교적 쉽게 얻을 수 있고 또한 다른 분야의 연구의 수준을 높이는 데에 기여할 수 있다. 우리가 고속도로로 진입할 때 곧바로 진입하지 않고 어느 정도 가속이 이루어진 후에 본선으로 들어가는 것과 같은 이치이다. 이러한 시도를 같은 전공 안에서만 고집할 필요도 없다. 물리학과 교수가 전자공학과에 연구팀에 합류할 수도 있고 화학과 교수가 약학대학의 신약 개발에 조력할 수도 있어 요즘 화두가 되는 학제간의 연구가 자연스럽게 이루어질 수 있을 것이다. 연구팀을 만들고 지원할 때 과거와 같이 연구처에서 일괄 심사하는 것보다는 각 대학의 학장과 학과장이 결정하도록 하는 것이 효과적일 것이라 생각한다. 언제부터인가 우리 학교에서는 많은 결정이

처장 중심으로 이루어지고 있는데 학장과 학과장들은 각 교수의 형편에 대해 중앙 부처장들보다 더 잘 알고 있으며 책임지고 이러한 결정을 하기에 충분히 유능하다고 생각한다.

발전전략에는 포함되어 있지 않지만 꼭 부탁하고 싶은 것은 반드시 필요한 것이 아니면 행정적인 절차나 서류 등을 줄여달라는 것이다. 옛날보다는 나아졌다고 하지만 아직도 연구를 수행하는 과정에서 보면 연구 활동을 방해하는 잡무가 많이 있다. 학생과 교수가 본연의 업무인 연구에만 집중할 수 있도록 행정적인 부담을 줄여줄 것을 부탁드립니다.

이 글을 쓰기 전에 교수들의 발전전략에 대한 보편적인 의견을 듣기 위하여 30-40대의 비교적 연구 활동이 왕성한 교수들에게 의견을 물어 보았다. 위원회의 노력에도 불구하고 교수들의 반향은 미온적이었고 ‘별로 새로운 것이 없고 공허하다’는 게 대부분의 반응이었다. 총장과 새로이 임명된 연구 부총장의 연구 중시에 대한 천명과 달리 교수들은 좌측 방향등을 켜고 우회전을 하는 것과 같은 일이 벌어지는 것이 아닌가 하는 우려를 하고 있다. 오래 전의 일이지는 않지만 우리 학교의 대발위(대학발전위원회)에서 만들었던 안이 실제로 실행에 옮겨진 것이 거의 없어 위원회에 참여하였던 교수들이 스스로를 비하하며 “노발대발위”라 불렀던 유쾌하지 않았던 기억도 있다. 이 이후에도 Top-five나 Global Ajou 등 지금은 이해하기도 어려운 애매모호한 구호가 넘쳐흘렀던 시기도 있었다. 몇 년이 지난 후 지금의 “Ajou Great Turning”이라는 구호도 앞의 전철을 밟게 되지 않기를 간절히 바란다. 결국 필요한 것은 연구를 통해 학교를 발전시키겠다는 구성원들의 의지와 이를 실천하기 위한 예산의 뒷받침이 아닐까?

연구 부문

경제학과 김정호

연구 활동을 위한 투입요소를 찾아서

현재까지 선보인 아주발전전략에 담겨있는 교수의 연구 활동 지원 방안은 우리 학교 교수의 연구역량이 낮다는 현실의 인식에서 출발한다. 단적으로 생애 전체 경력의 측면에서 정교

수 승진 후 6년 차부터 10년 차 기간에 연구 실적이 급격히 감소하는 ‘연구력 변곡점’ 현상을 지적한다. 그 원인으로 개인적인 인센티브가 적고, 석박사 과정 학생 수가 적으며, 제반 인프

라가 미흡하다고 진단한다. 나아가 개선책으로 인센티브의 확대, '산학연 공동연구'와 '학제 간 연구'의 유도, 대학원생과 교수의 연구 인력 확충 그리고 연구과제 수주를 위한 지원체계 구축 등 크게 네 가지 방안을 제시한다.

모두 좋은 이야기이다. 그러나 새로운 이야기는 아니다. 그렇다고 현 총장의 노력을 폄하하려는 생각은 결코 아니다. 취임 이후 각 단과대학별로 간담회와 브레인스토밍 회의를 가지며 실효성 높은 발전전략을 모색하고 있는 현 총장의 모습은 학내 모든 구성원에게 변화의 물결을 일으키고 있다. 대환영이다. 교수 본연의 업무인 연구활동에 대한 지원을 확대한다는 방향에 반대하는 사람은 없을 것이다. 문제는 한정된 자원으로 어떻게 효과를 극대화할 것인가라는 효율성 차원에서 제기되어야 한다. 물론 어떠한 분야, 수준, 형태의 연구성과를 추구하느냐에 따라 답이 달라질 것이고, 동일한 목적 하에서도 여러 답이 존재할 것이다. 필자는 연구활동이 지식의 생산과정으로서 가지는 특징을 바탕으로 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 발전전략에 우선순위가 없다. 자료에 제시된 다섯 가지의 주요 과제는 병렬식으로 나열되어 있다. 개별 방안은 모두 긍정적인 효과를 가질 것으로 보인다. 그러나 교내 인적 물적 자원이 한정된 상황에서 가장 우선적으로 취해야 하는 방안이 무엇인지 밝혀야 한다. 필자는 연구활동의 투입요소 확대가 가장 중요하고, 그 다음으로 인센티브의 강화 그리고 그 다음으로 인프라 확충 순으로 중요하다고 생각한다. 정보통신 기술의 발달로 전세계 학문 공동체가 가깝게 연결되어 있고, 우리나라의 대학에도 경쟁의 원리가 점점 더 작용하고 있다. 가수 싸이가 한 곡으로 세계적인 스타가 되는 정도는 아니더라도, 개별 연구자에게 실적을 높이는 일은 (금전적 및 비금전적으로) 자신의 몸값을 높이는 가장 빠른 길이라는 점에서 연구 인센티브는 어느 정도 존재한다고 볼 수 있다.

둘째, 현재의 안에도 연구의 투입요소를 확대하는 내용이 있으나, 그 범위가 너무 협소하게 설정되어 있다. 물론 탄력적 연구년제도, 교내 연구비, 대학원생 등도 중요한 요소이다. 그러나 가장 중요한 투입요소는 연구자의 시간이다. 학교 행정의 효율성을 높여 각종 회의시간을 줄이고 교수의 행정부담을 낮추는 일은 그 어느 방안보다도 효과적일 것이라고 생각한다. 또한 조교수나 부교수의 보직 참여를 제한하는 방안도 도입할 만하다. 또한 학문 교류 활동도 중요한 투입요소이다. 현재에도 교원의 해외 학술회 참가를 지원하는 제도가 있다. 그러나 1년에 한 번 그리고 지원금은 최대 100만원 수준이다. 횟수를 늘리고,

지원금도 실비의 80~90% 수준으로 올릴 필요가 있다.

셋째, 학문분야 간 다양성을 고려하지 못하고 있다. 예를 들면, 석사 및 박사 과정의 대학원생은 중요한 연구인력임에 틀림 없으나, 분야에 따라 논문작성에 대한 기여도가 다르다. 최근의 한 연구에 따르면, BK21 사업이 교수의 연구실적에 미치는 영향이 학문분야별로 다른 것으로 나타났다.¹⁾ 구체적으로 실험을 필요로 하는 공학과 자연과학에서는 1인당 논문 수를 높이나, 인문학과 사회과학 그리고 수학에서는 별다른 효과가 없는 것으로 나타났다. 따라서 학교 전체를 대상으로 적용할 방안을 모색하기보다는 각 단과대학 또는 학과에서 가장 필요한 투입요소를 찾아내도록 유도하여 지원함이 보다 효율적인 것으로 사료된다.

넷째, 학문 생태계의 구성에 대한 고려가 미흡하다. 페이스북과 같은 기업이 어느 우수한 창업자 한 사람의 능력으로 생겨난 것이 아님은 주지의 사실이다. 우리 학교에서 노벨상 수상자가 나온다면, 그 이유는 우수한 연구자 한 명을 찾아내 집중적으로 지원했기 때문이 아니라, 많은 연구자들이 마음껏 교류하며 학문에 정진할 수 있는 환경을 조성했기 때문일 것이다. 이런 차원에서 대형 융합과제를 유도하는 방향 자체에는 큰 문제가 없으나, 방식은 top-down이 아닌 bottom-up 중심으로 가야 할 것이다. 또한 학제 간 연구도 성과를 전제로 지원하기보다는 연구 환경을 제공하는 수준으로 접근할 필요가 있다. 우리 학교의 자랑거리 중 하나는 다양한 초목이 어우러진 캠퍼스이다. 이제 연구자의 숲을 것처럼 아름답게 가꾸어야 할 시기이다.

1) 김진영. "BK21 사업 참여가 교수연구 성과에 미친 영향: 학문분야 별 차이를 중심으로." 재정학연구 8.1 (2015): 1-32.



사회공헌 부문

의학과 소아청소년과학교실 배기수

아주발전전략 ‘지역과 함께하는 사회공헌’에 대하여

시대상황에 기여할 수 있는 대학의 본질적 가치를 재확인함과 동시에 이를 우리대학의 발전전략과 엮어 새롭게 태어나고자 하는 아주발전전략 구축노력에 대하여 크게 환영한다. 특히 말로만 중시되고 천시받던 사회공헌부문이 주요 발전전략의 하나로 설정된 것에 대하여 일이 제대로 되고 있다는 안도감마저 느낀다. 이에 성공을 바라는 대학 구성원의 한 사람으로서 마련중인 사회공헌전략 案에 대하여 평가와 함께 몇 가지 제언을 하고자 한다.

1. 사회공헌을 위한 대학의 변화 필요성과 방향에 대하여

대학을 사회에 공헌해야 하는 공공재로, 또한 지식인으로서의 대학구성원을 사회적 책무 수행의 주체로 정의한 발전전략 실무위의 내용은 간단명료하며 메시지 전달상 강력할 것이라 판단된다. 변화의 방향으로 시대적 상황을 직시한 사회적 이동성 지원, 조국통일준비, 지역사회봉사, 개발도상국 지원활동 등으로 사회공헌 분야를 설정한 것도 시공간적으로 좋은 균형을 보여준다.

단, 우리대학의 사회공헌에 있어서 기관버전과 개인버전을 구분할 필요가 있다. 학교에서 제시한 방향으로 동참하거나 동조하지만 별도의 개인적인 공헌을 통한 다양성도 필요하기 때문이다. 대학당국에서 마련한 플랫폼에서 구성원들이 동참 추진하는 사업도 있고, 구성원들이 진행 중이거나 계획하는 사업을 학교가 지원하여 크게 완성시키는 지원구조도 필요하다. 대학의 사회공헌을 위한 우선순위는 학생참여에 있다고 본다. 학교생활에서 봉사정신을 체득한 아주대학 졸업생이 미래에 자신이 속한 일터에서 기업에 도움이 되는 사회적공유가치를 만들어낼 역량을 갖추도록 만드는 것이 사회공헌사업의 중요한 핵심이라 생각한다.

2. 사회공헌을 위한 주요과제에 대하여

학교 당국에서 사회공헌 주요과제로 ①건강한 사회를 위한 ‘사회적 이동성 재고’ ②‘통일준비’를 위한 교육 및 민족동질성 고양 사업 ③지역사회 상생 및 발전을 위한 ‘Outreach’ ④글로벌

봉사활동을 통한 인류에 실천 등 네 가지 축으로 구분설정하였다. 새로운 변화와 기존 공헌영역이 조화를 이룰 수 있는 무난한 구조로 보인다.

여러 차례 브레인스토밍 과정을 거쳐 어느 정도의 의견조율은 거쳤지만, 확정코자 하는 주요과제들의 실효적 추진을 위하여는 대학구성원들에게 충분한 의견개진 기회를 주어 동참하도록 하는 보완 과정이 필요하다.

3. 아주대학의 성공적인 사회공헌 사업 수행을 위하여

1) 우리대학 봉사자원 내용 DB구축

신속하고 효율적인 사업을 위하여 현재 아주대학 모든 구성원(학생, 교직원)이 진행하고 있는 공헌내용들을 정리공개하여, 이를 참조로 구성원들이 서로 참여, 지원, 협조하는 구조를 유도

2) 一人一技 (한 사람이 한 가지 봉사) 브랜드 조성

‘아주대학을 나오면 □□□□ 할 줄 안다’ 불릴 정도로 사회공헌정신이 체득된 아주인 양성을 브랜드화하여 사회에 지원

3) 봉사활동 수월성 제고

기차에만 오르면 목적지에 다다를 수 있도록, 아주대학만 다니면 사회봉사정신이 절로 체득되도록 환경(재원, 시스템) 조성하여 초보자가 선협자의 지원을 통해 쉽게 전문적 수준에 도달하도록 지원

4) 사회공헌 지원부서 운영

사회공헌 활동을 함에 있어서 대학 내 시행주체(개인-동아리-학과-부서-대학-학교전체)에 맞는 외부기관, 정부, 지자체, 국가, 국가연합 등을 파악하여 매칭해주는 기능 제공

5) 봉사상 제정

부문별, 개인, 단체, 대학별 사회공헌 활동을 매년 평가 독려함으로써, 奉仕萬事 정신을 구성원들에게 함양

무엇보다 중요한 건 아주발전전략 추진의 지속성이다. 총장을 비롯한 리더의 교체로 사업이 중단되는 일이 없도록 구성원

전체의 뜻을 모아 힘차게 진행되기를 간절히 바란다.

국제화 부문

행정학과 강명구

국제화 부문 발전전략에 대한 총평

캠퍼스 곳곳에서 쉽게 접하는 다양한 피부색의 외국인 학생들과 교수진을 접할 때마다 십 수 년 전에 비해 격세지감을 떨치기 힘들다. 인문사회계가 아닌 공학계열로 개교한 아주대에 있어 ‘국제화’는 언감생심 먼 나라 얘기였다. 변화의 바람은 1990년대 후반 들어 안팎에서 불어왔다. 재벌 <대우>가 ‘세계경영’을 기치로 개발도상국에 진출하고 이 지역 학생들을 데려와 가르치기 위해 1996년 위인설관(爲人設官)한 것이 지금의 국제대학원 이었다. 그 이후 한국의OECD 가입과 세계화 열풍이 교육부의 관료주의와 중앙일보의 상술(商術)로 버무려져 “그놈의 평가지표” 압박으로 우리에게 들이닥친 것이다.

(Global Elite) 보다는 ‘글로벌 시민’ (Global Citizenship) 양성이 우선되어야 마땅하다. 양 개념의 차가 얼마나 큰가는 또 다른 장문의 글이 필요할 것이지만 목하 추세는 글로벌 ‘시민교육’이라는 점만은 분명하게 밝혀두고자 한다. 한 마디로 전 지구적 수준에서 ‘더불어 살기’의 요체가 무엇인가에 초점을 맞추어야만 국내외적 호응을 얻을 수 있다는 말이다.

길지 않은 글에 아주대 국제화 역사(略史)를 거론한 것은 우리네 향후 국제화 전략의 이정표를 찾기 위함이다. 지금까지 아주대가 진행시켜온 <국제화> 프로그램은 (초반에는 어느 정도 남달랐지만) 점차로 남들도 다하는 백화점식 프로그램을 남들과 비슷한 수준으로 (혹은 더 열심히) 한 것에 지나지 않았다면 지나친 혹평일까? 아주발전전략 실무위원회가 고심하여 만든 보고서 요약본 <국제화> 부문을 보니 애는 썼으나 큰 틀에서 패러다임의 변화를 찾아보기는 힘들었다. 우리가 동원할 수 있는 자원과 능력을 감안하자면 (우리보다 월등한 자원과 능력을 물려받은) 남들과 확연히 달라야만 아주대학이 “대학을 바꾸는 대학”이 될 것이다.

또 다른 문제점은 국제화 부문 발전전략이 구체적으로 교육과 어떻게 연계 되어야 하는지 뚜렷하지가 않다는 점이다. 연구의 국제화는 아무래도 교수연구부문에 속하는 것이니 포커스는 당연히 교육에 맞추어져야 한다. 일별하니, 두루뭉술하지만 멋진 말들과 각종 프로그램들이 <국제화> 부문을 넘어 <사회공헌> 및 <교육> 개혁부문에 산재하여 있다. 그러나 합하여 서 말은 되는 이런 내용들이 꿰어져 보배를 만들었는지는 의문이다. 생각건대, 위에서 지적한 바 중심개념의 혼돈이 프로그램에 재현된 결과다. 각종 교육과정과 트랙설정 그리고 봉사활동 등의 예시는 실제 적용하기 위해서는 가르치는 자, 배우는 자, 그리고 관리하는 자들 간의 진지한 협조를 통한 치밀한 학제 개편이 필수적인 과정임을 고려해야 한다. 기존의 제도적 틀을 어떻게 변용 및 활용해야 할지 혹은 재구성해야 할지 추후 보강이 필요하다. 그래야만 새로운 제도 도입의 피로감을 줄일 수 있다.

이와 같은 대체적 인상에 근거하여 논평자가 느낀 문제점을 열거해보자. 가장 먼저 눈에 띈 것은 ‘국제화’의 목표인 ‘글로벌 인재’ 양성 개념이었다. 지구촌(Global Village)이라는 말이 무색할 정도로 좁아진 현실에 ‘글로벌’한 인재를 키우는 것은 나무랄 바 없다. 그러나 ‘글로벌’한 인재의 양성이 이미 저물어가는 개념인 ‘국제화’를 통해 이루겠다는 것은 뭔가 앞뒤가 맞지 않는 느낌이다. 이 지적은 단순한 어휘 사용의 문제를 넘어 <국제화> 부문 전략의 시각(perspective)과도 맞닿아 있다. 평자의 소견에 따르자면 거두절미하여 우리 목표는 ‘글로벌 인재’

마지막으로 이런 새로운 프로그램에는 재원 조달이 필수이다. 학내에 여기저기 흩어져있는 신사유람단 형식의 외유성 해외현장경험 경비를 체계적으로 재배치할 수도 있겠지만 아무래도 승부는 교외 펀드의 조달 여부에 달려있다. 신임 총장의 풍부한 경험과 역량이 기대되는 지점이다. 물론 익히 알려진 바, 치열한 경쟁 하에서 엄격한 심사를 뚫고 큰돈을 마련해 오는 것은 참으로 어려운 일이고 차분한 사전 준비가 필요하다. 그러나 프로그램만 좋고 치밀하게 준비한다면 생각 밖으로 비밀 언덕이 넓다는 것이 나의 (얕은) 경험에서 나

은 소신이다.

이상과 같은 문제의식 하에 세 가지 정도의 정책의제를 제안한다. 가장 중요하고 또한 우리가 내부적으로 정리할 수 있는 것이 교육 프로그램 정비이다. 산발적으로 흩어져 있는 각종 국제화 관련 프로그램들을 Global Citizenship이라는 중심 개념에 따라 재정비하자는 것이 나의 견해다. 그리고 이러한 교육 프로그램 재정비의 핵심은 '교육과 봉사의 융합'으로 나타나야 마땅하다. 그래야만 타 대학과 차별화가 가능하고 그 결과로서 외부 펀딩이 용이해진다. 제대로 가르쳐서 그렇게 배운 지식을 적용하여 봉사하다 보면 인턴이나 지역 전문가 양성은 부수적으로 따라온다는 희망을 가져야 한다.

두 번째로, 대학의 기존 국제화 관련 프로그램에 대한 면밀한 조사가 우선되어야 하고 필요하다면 프로그램 간 기능 재조정도 고려해야 한다. 현재 학부수준에서는 지역연구에 치중한 국제학부가 있고 대학원 수준에서는 주로 개도국 학생들을 교육하는 특수대학원인 국제대학원이 있다. 평자의 소견으로는 이 제도적 시스템에 두 가지 문제가 있다. 하나는 매우 안타깝게도 두 시스템 간에 인적, 교육적으로 유기적 연계가 거의 이루어지고 있지 않아 시너지 효과를 내고 있지 못하다는 사실이다. 다른 하나는 국제대학원의 프로그램들이 확장적 외부 펀딩에 매우 불리하다는 점이다. 최근 추세를 반영하자면 국제대학원의

본류는 국제개발협력 프로그램이어야 하는데 우리의 경우(KOICA 위탁연수 MBA 과정을 위주로 하는) 국제경영 프로그램이 주로 활성화 되어있다. 그 결과는 프로그램의 확장과 외부 펀딩의 측면에서 보자면 소탐대실(小貪大失)이다. 앞서 지적한 바, '세계 시민교육' 개념이 프로그램의 핵심이 된다면 외부 펀딩뿐 아니라 학내의 교육-봉사 융합 프로그램 개발에 있어서도 매우 커다란 시너지 효과를 낼 것이다. 특히 경영대에 ABIZ Global Center와 같은 중복 프로그램이 있다는 사실을 고려하면 더욱 그러하다. 국제대학원과 국제학부를 연계하여 잘만 활용하면 많은 노력이 필요한 새로운 프로그램을 굳이 만들지 않더라도 in-bound와 out-bound 세계화 프로그램의 연계와 확장적 외부 펀딩에 매우 유용하게 작용할 것이다.

마지막으로 인적 자원의 보충 또한 필요하다. 국제화 프로그램은 현장 경험이 풍부한 사람 그리고 그 '바닥'의 정세에 능한 전문가의 도움이 절실한 분야이다. 국제적 네트워크와 국제기구의 친숙성 등 등 그 이점이 이루 말할 수 없다. 교육과 봉사에 동시에적으로 관심 있는 중후한 박사급 전문가가 프로그램의 중추적 지위를 맡는 것이 필요하다. 교수들은 연구와 교육을 통해 이들과 시너지 효과를 내는 것이 직접 프로그램을 지휘하는 것보다 더 많은 효과를 낼 것이다.

산학협력 부문

산업공학과 박 범

글로벌 기술창업 R&D 허브: 아주대학 k-Health 산학협력 집단

1. Ajou Great Turning과 산학협력

아주대학은 어려움을 용기로 바꾸는 것과 같은 '유쾌한 반란'을 교내외적으로 전파하고 '아주발전전략 실무위원회의 Ajou Great Turning'을 통하여 대학 경영전략에도 접목을 추진하고 있다. 대학과 지역사회와 한국의 산업사회가 당면한 주요한 현실문제들을 고려하여 아주대학이 대처해야 할 지역 산학협력 집단도 유사한 상황과 현실에 직면해 있음을 이해하며, 산학협력분야에서 명철한 정체성과 미래 비전을 확보하여 추진한다면 충분히 활발한 성장 기회를 가질 수 있을 것이다.

대학의 역할이 고등 교육과 연구를 중심으로 하는 상아탑 기능에서 이제는 전문창업과 사회 공유의 참여기능 중심으로 빠

르게 진화해 가는 상황에서 지역사회와 소통하고, 지식과 경험의 공유, 그리고 공동 참여와 협력의 장이 되어야 하는 것이 당면한 현실이다. 이러한 대학 사회에 대한 패러다임의 변화는 이제는 대학을 중심으로 지역사회와 산업 주체들이 생존과 발전, 그리고 경쟁력을 확보하여 주요한 역할을 수행하여야 함은 주지해야 하는 변화의 요체이다.

2. 아주대학의 정체성과 우수한 환경

아주대학은 원초적으로 글로벌 산학협력 전략에 의해 한불 문화교육 협력에 의해 세워진 세계적인 위상의 아시아-유럽 연구교육협력 대학이다. 또한 산업입국의 한국 산업경제 발전에 초석을 놓은 대우그룹 재단의 세계 산업경영의 DNA를 공유

하고, 한국산업경제에 역동적이며 실용적인 산업역군을 생산하는 경기도를 대표하는 아시아 글로벌 산학협력 모델로서의 정체성을 가진 대학이다.

또한, 한국 수도권의 광고신도시에 원활한 교통과 우수한 환경에 위치해 있어 지정학적으로 세계 최대의 생산과 소비의 중국시장이 근접한 동북아시아의 중심위치에 있으며, 삼성전자, 현대자동차, 광고테크노벨리 등의 세계 초일류 기업의 연구개발 센터들이 인근에 있고, 수도권의 우수 산업 연구 인력자원과 교육연구 및 의료 서비스 환경 기능이 갖추어진 경쟁력 있는 경기도 연구개발 클러스터에 중심하고 있다.

3. 아주대학 산학협력의 방안과 생태계의 취약성

아주발전전략 실무위원회에서는 산학협력부문에 다음과 같은 방안들을 파악하고 필요한 추진 계획을 진행하고 있다.

- 아주-CJ산학협력: 웰빙푸드, 헬스케어, white bio 공동 연구, big data 활용 신약개발, 산학장학, 재교육
- 광고 회귀-난치성 바이오 클러스터 주도적 역할: 기초 연구, 의료기술, 의약품제조, 바이오기업, 환자치료를 갖춘 one-site care system
- G-Medical Healing Park: 실버층과 중국인 의료관광객 유치 위한 park 조성
- 창업 활성화: 창업 공개 오디션 프로그램 개발
- 상인대학, 중소기업대학 운영: 경기지역 소상공인 대상, 경기도 수원시 사업지원
- 새터민 창업스쿨: 경기도에 정착한 약 6천명의 새터민을 대상으로 교육(관계부처 협력 추진)

이 방안들은 아주대학의 현 역량과 인근의 경기도 판교-광교 산업체의 현황을 고려하여 진행해 볼 수 있는 단기적인 우선 추진 방안들이 잘 파악되어 있다.

그러나 아주대학을 중심으로 한 한국 연구집단의 취약한 상황으로는 신 미래산업에 대한 도전과 열정이 부재해 있고, 연구개발과 신기술산업에 대한 창업과 투자의 생태계가 잘 형성되어 있지 않으며, 우수 인적자원 소통시장의 수요와 공급이 비대칭적이다. 창조경제의 청년실업 문제와 전문창업 Startup 생성도 정부 주도적이며 민간 주체의 역할이 소외되어 있다. 미래비전과 장기적인 전략이 경쟁해야 할 해외의 주요 산업 선도클러스터의 추진 수준에는 많이 부족하다.

선행적으로, 아주대학을 중심으로 하는 미래 연구개발 집단에서는 미래비전 선도그룹을 형성하여 10년 이후의 아시아 미

래산업 상황을 예측하여 집중하여야 하며, 우수한 해외 기관들과 글로벌 마켓 등과도 역동적인 협력이 추진되어야 한다. 우주시대(우주산업국가)의 미래 인간생활상, 통합 한반도 산업집단(통일한반도 시장), One Asia 경제공동체(황해 한중일 해저 공동자유시장 도시건설), 동북아 지역의 극단적인 갈등상황(다국적 테러 전쟁), 세계 전염병 위기, Singularity Humanoid Robotics 사회 등과 같은 미래 상황에 대처할 적응사업을 산업화할 연구개발에 집중할 전략을 선택하여야 한다. 적어도 산학협력의 주요 선도그룹을 이끌어갈 이스라엘 산학협력 모델과 중관춘, 실리콘밸리 등의 미래 연구개발 협력 행태에 대응할 고유의 전략적 대안이 될 수 있는 아주대 광고 산학협력 클러스터가 되어야 한다.

4. 새로운 k-Style 신성장 동력 산업: k-Healthcare 산업 육성

한반도는 이제 세계 산업시장을 새로이 견인해야 할 새로운 k-Style 신성장 동력산업의 육성을 추진하고자 하며 한국 주도형, 한국 고유형, 한국 수월형 기술/제품/서비스들이 모방 추격형 산업에서 시장 보완적 협력형 산업으로 발전 진행되고 있으며 아주대학 산학협력 집단은 장기적 혁신 고유 모델을 고려하여 창의적 선도형 산업 모델로 구축되어야 생존 가치가 유지된다.

가능한 최우선 고유분야를 고려해본다면, 아주대학-광고 산학협력 집단은 공학과 정보통신, 의학과 약학, 식품과 한류연구, 지정학적인 우수 환경자원, 의료보건 병원, 주요 산업 주체들과 협력하여 Asia 시장의 VIP 환자를 대상으로 하는 'k-Health 산업'을 집중 육성하는 전략 등이 필요하다. In-Bound 로는 VIP 환자를 유치하고, Out-Bound 로는 앞선 k-Healthcare Digital Hospital 서비스를 수출하고, 쌍방이 서로 글로벌 원격의료 플랫폼을 구축하여 협동진료와 u-Health 고급서비스를 시행하고, 플랫폼에 누적되는 의료보건 빅데이터 솔루션과 k-Health Avatar을 통해 클라우드 서비스하는 세계 최고 고유의 k-Health 산업 육성 산업연구개발단지가 될 수 있을 것이다. 이로서, 아주대 산학협력 집단은 미래 성장산업 사업모델의 혁신으로 부가가치가 수월한 전문기술 자원을 양성하고, 기업 지속 생존과 산업경제 발전을 가속화할 수 있을 것이다.

아주대학은 잠재적 글로벌 산학협동 역량을 확보한 집단이며, 전략적인 집중과 역동성이 확보된다면 미래 한반도 지속 성장에 가장 기여할 수 있는 우수한 산학협력집단이 될 것이다.

메르스 유행과 한국 사회의 결핍

의학과 감염내과학교실 임승관

<장면 1>

5월 18일 오후 2시, 삼성서울병원의 젊은 의사는 폐렴 입원 환자 사례를 검토한다. 68세 남자가 지역 병원에서 항생제 치료를 받았지만 호전되지 않았다는 것이다. 여러 소견들이 보편적인 세균성 폐렴과 차이가 있고, 바이러스성 폐렴을 의심하기에 충분했다. 그런데 이 환자가 중동 지역에 체류했다가 귀국했다는 것 아닌가? 그는 당시 한국 의사들 대다수가 들어본 적 없었던 진단명인 ‘중동호흡기증후군(메르스)’을 떠올렸다. 사우디아라비아 방문 경력을 확인하지만, 단지 바레인만 다녀왔다는 대답을 듣는다.

하지만 그 때 의사는 인터넷을 열어 바레인 지도를 검색한다. 그리고 발견한다. 소축척 지도에서 보면 사우디아라비아와 국경을 맞댄 것 같은 바레인은 사실 확대해서 보면 다리로 연결된 작은 섬나라인 것을. 그리고 의심한다. 몸이 아픈 이 환자가 정확히 기억하지 못해도 혹시 그 국경선을 넘어 움직인 일이 없을까? 귀국하는 길은 카타르 공항을 통해서인데 혹시 그런 과정에서의 접촉 가능성은 없을까? 합리적 의심을 품은 그는 확인이 어렵지 않다 생각한다. 어차피 PCR 검사만 하면 알 수 있는데. 신고서를 작성하고 접수하는 일이 약간 번거롭고 귀찮게 느껴졌겠지만 질병관리본부(질본)에 연락하기로 마음먹는다.

하지만 이 시도는 거절당한다. 메르스 의사(疑事) 환자 신고 기준에 해당하지 않으니까. 일본 메르스 대응 지침 안에서 바레인은 메르스 발생 10개국에 해당하지 않으니까. 담당 공무원이 기계적으로 지침을 준수하려고만 할 뿐, 합리적인 사고를 수용하지 않으면서 메르스 진단은 불가능하게 되었다. 관료주의가 스며든 정부 조직은 문서화된 지침의 경계 안에 갇혀 한 발짝도 더 나아가려 하지 않았다. 다행히 지혜로움 뿐 아니라 용기도 있었던 이 젊은 의사가 관료주의의 벽을 뚫었지만.

<장면 2>

결국 정부는 5월 20일 아침 1번 환자의 확진 사실을 발표한다. 그리고 즉시 4개 의료기관에서 64명을 선별하여 격리하였다. 평택성모병원에선 5월 15~17일 사이 병실을 출입한 사람

들이 그 대상이었다. 봉쇄의 경계는 ‘8104호’ 병실이었다. 3일간 병실을 출입했던 환자, 가족, 의사, 간호사, 배식 및 청소 직원 등이 가택 격리된다. 병동 간호사들이 대거 격리되면서 8층 병동을 운영하기 어려워지고, 8층 입원 환자들을 7층으로 내리거나 퇴원시키는 조치들도 이 무렵 이뤄진다. (결국 이것이 메르스 감염 전파의 주요 원인이 된다) 병실 경계의 격리 조치를 취한 것은 의학적 사실에 근거한다. 이 바이러스는 침방울로 전파되고, 기침이나 재채기를 할 때 침방울은 2미터 이상을 벗어나지 않으니까. 이는 엄연한 과학적 사실이고, 세계보건기구 등의 표준적인 지침들도 이와 다르지 않다. 하지만 여기엔 중대한 오류가 있다. ‘8104호’ 봉쇄가 유효하려면, 다음과 같은 가정이 반드시 성립해야 한다.

‘1번 환자가 2박3일 동안 병실 안에서만 머물고 단 한 번도 밖으로 나오지 않았다.’

불행히도 이 잘못된 가정 하나가 이후의 모든 일을 발생시킨다. 2015년 메르스 유행에서 가장 결정적인 장면으로 기록될 일이다. 1번 환자는 평택성모병원에서 최소 25명의 2차 감염자를 냈다. 2차 감염자 중 일부는 다른 의료기관으로 흩어져, 일부는 평택성모병원에 남아 3차 감염의 진원지가 됐다. 봉쇄 전략의 핵심은 1번 환자에게 노출된 접촉자들을 격리해 2차 감염자를 방역당국의 통제 아래서 발견하는 것이었다. 하지만 5월 20~28일 사이 5명의 인지되지 않은 감염자가 평택성모병원을 떠나 7곳의 다른 의료기관을 방문하여 바이러스를 전파했다. 이들이 이 기간에 다른 병원으로 가지 않았다면 즉 이들에 대한 통제가 가능했다면 2015년 메르스 유행은 평택성모병원 안에서 그렇게 끝났을 것이다.

<장면 3>

5월 28일은 기억해야 할 날이다. 이 날 8219호에 입원해 있던 6번 환자가 확진을 받았으며 그는 8104호를 벗어난 첫 확진자다. 병실 단위 방역에 오류가 있음이 드러난 날이며, 서둘러 방역 전략을 재정비했어야 했다. 평택성모병원의 2차 감염자 25명 모두 5월 19~28일 사이에 증상이 발생했다. 그 중 열 명은 1번 환자가 확진된 5월 20일에 이미 증상이 있었다. 당연히

평택성모병원에선 의심 증상을 보이는 사람을 폭넓게 조사했어야 했다. 하지만 정부는 8014호 병실을 출입한 사람 16명을 찾아내어 격리 조치한 것 말고는 어떤 작업도 실행하지 않았다. 5월 28일 아침에 정책 실패가 밝혀졌지만, 많은 환자들이 30일과 31일에서야 확진되고 격리된다. 농친 감염자들을 추적하는데 시간이 걸린 것이다. 이유는 단순하다. 28일의 일본에겐 21일에 발표했던 64명 격리자 명단밖엔 아무 것도 더 없었을 테니까.

어떤 정책을 결정하면 그 다음 할 일은 그 결정에 오류가 없는지 의심을 품고 반대 입장에서 검토하는 것이다. 오류 관리의 기본은 자기 결정을 의심하는 데서 시작된다. 하지만 이번엔 그 과정이 빠졌고, 5월 20일의 잘못된 판단은 28일 아침까지 한번도 도전받지 않았다. 어찌 보면 당연한 결과다. 5월 20일과 21일 이틀간 역학조사관들의 방문(8104호 병실에 누가 출입했는지 조사하기 위해)을 제외하면, 일본 관료들은 아무도 평택성모병원에 가지 않았으니까. 현장에 가지 않고 상황실에서 문제를 인식하려 했으니까. 혹은 인식했다고 착각했으니까.

<맺음말>

이런 실책들은 왜 발생했는가? 정말 전문성이 부족해서인가?

지침과 매뉴얼이 없어서인가? 일본에는 예방의학 전문의를 포함한 의사 출신 관료가 적지 않다. 관련 분야에서 수 년 이상 경력을 쌓은 이들이다. 보건학 석박사 학위를 취득한 분들도 많을 것이다. 앞에서 살펴봤듯 이는 지식의 문제가 아니다. 합리적인 상식을 발휘하지 못해서이다. 의심의 자세가 없기 때문이다. 현장 중심으로 사고하지 않기 때문이다.

이런 결핍은 과연 일본이나 복지부만의 문제일까? 학계나 언론, 시민단체는 과연 질적으로 얼마나 다를까? 다섯 가지 보기 중 한 가지 정답을 잘 고르면 능력 있다고 판단하는 것을 별로 이상하게 생각지 않는 사회가 ‘상식적으로 사고’하고, ‘합리적으로 의심’하며, ‘현장 중심으로 실천’할 수 있을까? 정말 그런 사람들을 길러낼 수 있을까?

진정 우리에게 결핍된 것은 고도의 음압 병실도, 체계적인 지침과 매뉴얼도, 정치력을 발휘할 컨트롤 타워도 아니었을 것이다. 이렇게 큰 사회적 혼란을 감수해 놓고, 우리의 기본기 부족이 이 사태의 핵심임을 발견하지 못한다면, 결국 모든 수고는 허망해지고 감내한 고통은 의미를 잃어갈 것이다. 안타깝지만 과거 한국 사회의 여느 고통스런 경험들과 마찬가지로.

소식

교수회 소식



회의를 진행 중인 이순일 의장

교수회 본교 확대회의 개최

지난 8월 21일 금요일 2015 전체교수 워크숍에서 교수회 본교 확대회의가 열렸습니다. 본교 구성원들로만 진행되는 워크숍이었기에 의과대학 교수님들은 포함되어 있지 않아 ‘교수회 총회’는 성립이 되지 않았습니다.

교수회 본교 확대회의는 신강현 총무의 사회로 진행되었고, 이순일 의장의 인사말로 시작되었습니다.

인사말에 이어서 2015학년도 상반기 교수회의 활동 내역을 보고하였습니다. 교수회의 주요 활동인 월례 대의원회 내역에 관해 보고하였으며, 참석하신 교수님들께 대의원회 회의록을 나누어 드렸습니다.

월례 대의원회는 학기 중 매 월 1회씩 개최되며, 각 단과대학의 대의원 및 교수회 의장, 감사가 한 자리에 모여 각 단과대학의 소식을 듣고, 주요 이슈에 대해 논의하는 시간입니다.



아주대학교 교수회

전화: 031)219-2240
팩스: 031)219-1608
전자 메일: jjj263@ajou.ac.kr

경기도 수원시 영통구 월드컵로 206 아주대학교 율곡관 263호

2015학년도 상반기 월례 대의원회 활동 내역

제68차 대의원회(3/24)	- 부의장, 총무 선출 - 교수회 임원 구성
제69차 대의원회(4/29)	- 교원대표 대학평의원 - 결산자료 분석 및 자문결과 보고 - 임금인상의 적정성 검토
제70차 대의원회(5/26)	- 분과위원회 구성(5개 분과) - 승진/승급관련 이슈들에 대한 논의

교수회의 활동 내역 보고를 끝낸 뒤, 주요 안건에 대해 토의하는 시간을 가졌습니다. 안건은 다음과 같습니다.

1. 예·결산, 임금, 법정부담전입금 관련 논의
2. 사학연금법 개정 관련 논의
3. 승진/승급인사 문제점 논의
4. 6개월 연구년 제도 복원
5. 발전 계획 및 기타

먼저, 안건에 대한 이순일 의장의 발표가 있었습니다. 교수회 월례 대의원회에서 논의된 주요 이슈들인 만큼 교수님들께서도 관심을 가지고 경청해 주셨습니다. 발표가 끝난 후에는 자유롭게 질의와 응답이 오갔습니다.

다양한 안건에 대해 깊은 대화를 나누기에는 시간이 부족하였으나, 많은 교수님들께서 오랜만에 한 자리에 모이시는 소중한 기회인 만큼 교수회의 활동을 알려 드리고, 교수 사회의 중요한 이슈에 관하여 이야기를 나눌 수 있는 좋은 시간이었습니다.



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