

# 퀴바디스 유니버시티스

## Qua vadis universitas?



나 용 호 | 원광대학교 총장

### 내용

전남대학교 의과대학 의학과를 졸업하고, 동 대학원에서 의학 석·박사학위를 취득하였다. 전남대학병원 수련의, 원광대학병원 내과과장, 교육부장, 진료부장을 거쳐 원광대학병원 병원장과 원광대학교에서 기획조정처장을 역임하였고 현재 원광대학교 총장으로 재직 중이다. 주요 저서로는 『Recent concepts of gastrointestinal motility disorders』, 『Percutaneous endoscopic gastrostomy』, 『Clonoscropy: basic technique and normal findings』, 『Irritable bowel syndrome』, 『Defecography』 등이 있으며 '기능성 위장질환', '궤양성 대장염' 등과 관련된 다수의 논문이 있다.

“**퀴** 바디스 도미네 Qua vadis domine 주여, 어디로 가시나이까?”라는 질문은 절대 절명의 순간에 나온 것이다. 이 질문으로 인해 기독교의 역사가 바뀌었다고 해도 과언이 아니다. 네로의 폭압으로 인해 고통받는 신도들을 버리고 피신하는 베드로에게 복음의 천명을 깨닫는 계기가 된 위의 질문을 “퀴바디스 유니버시티스 Qua vadis universitas?”로 바꾼 것은 그만큼 현재 우리나라 대학이 심각한 위기에 처해 있다는 인식에서 비롯된 것이다.

그렇다면 이러한 위기의 원인과 해결방법은 무엇인가에 대한 진지한 논의가 필요하다. 그래서 “대학, 어디로 가고 있는가?”는 대학의 생존을 위한 비장한 질문이기도 하다.

대학은 정의하기가 매우 까다로운 조직이다. 자율적 학문 공동체인 대학은 교수라는 각 분야의 전문가들이 학생들에게 그들이 선택한 학문 분야의 지식을 습득시켜 사회에 필요한 인재를 양성하는 것을 목적으로 한다. 대학은 학과나 전공, 단과대학, 대학본부, 대학기관 등의 조직을 갖추고 교육과 연구 그리고 봉사라는 전통적 역할을 수행한다. 그러나 교수 개개인이 독립적인 전문가로서 타인의 간섭을 거의 받지 않는 느슨한 체제로 이루어진 대학은 되는 일도 없고, 안 되는 일도 없는 ‘조직화된 무정부(organized anarchy)’라고도 불린다.

산업화시대가 지나가고 지식기반사회가 되면서 모든 사회 영역은 상상할 수 없을 정도로 빠르게 변화하고 있다. 미국에서 기업이 100마일 속도로 변화하고 있다면, 학교는 겨우 10마일의 속도로 변화하고 있다는 토플러의 지적처럼 대학의 변화 속도는 너무 느리다. 우리나라 대학은 미국 대학보다도 더 느린 상황이다. 무엇이 우리나라 대학의 변화를 늦추는 장애물인가를 진지하게 따져봐야 한다. 우리나라 대학이 변하기 어려운 원인은 대학의 시스템, 국가의 지나친 간섭, 교수의 책무성 인식 부족에 있다.

첫째, 대학 시스템의 문제점은 대학에 대한 기본적인 인식에서 비롯된다.

그동안 학문의 자율성을 앞세워 대학의 기본적 책무가 소홀히 되어 왔다. 이제 대학도 결과를 내야 하고, 교육도 상품이라는 인식 전환이 필요하다. 대학교육도 학습자중심으로 교육내용과 행정 시스템을 바꾸어야 한다. 대학 조직이 갖고 있는 비능률적인 요소를 과감히 개혁할 필요가 있다. 1~2시간 회의로 합의할 수 있는 사항을 2~3주씩 토론하다 합의를 못 보면 처음부터 없던 일로 해버리는 기존의 대학 조직에서 경쟁력을 기대한다는 것은 불가능한 일이다. 결과 없는 자율은 대학의 자멸만을 재촉할 것이다. 이제는 대학도 경쟁력 확보를 위해 기업의 품질관리 방식을 도입할 필요가 있고, 이를 통해 기존의 대학 조직과 업무를 재점검하는 계기로 삼아야 할 것이다.

둘째, 대학의 혁신적인 자기개혁을 위해서 대학의 자율권이 강화되어야 한다.

정부는 대학의 자체적인 제도나 정책 수립에 과도한 개입을 최소화해야 한다. 이제 대학의 변화는 개별 대학, 민간, 지역 교육 주체가 담당해야 한다. 대학교육은 각 대학의 특성, 지역의 특성에 맞게 새로운 것을 창조할 수 있는 방향으로 자체적으로 발전시켜야 한다. 즉 대학마다 '주체적인 가격결정권'을 가질 수 있도록 유도해야 한다. 대학이 정부의 일률적인 정책 원칙에 따라 움직이는 것이 아니라 존재하는 목적에 맞추어 본질적으로 접근할 수 있는 자율성을 확보해야 한다. 다른 대학이 흉내낼 수 없을 만큼 실력 있고 차별화된 시스템과 전공을 개발하고 실천하여 발전하는 대학만이 자생력과 경쟁력을 가질 수 있다.

셋째, "철밥통도 비판하는 교수사회" (동아일보, 2007년 3월 13일)라는 칼럼이 나올 정도로 교수의 정년보장은 우리나라 대학의 변화를 어렵게 하는 제도이다.

정년보장은 이론적으로는 학문의 자율을 보장하는 것이나, 현실적으로는 무능력한 교수들을 보호하는 안전장치로 전략된 감이 없지 않다. 역사적으로 의사나 성직자처럼 결과에 대한 평가를 받지 않는 '신(神)의 직무'로 인식되어 온 교수도 이제는 결과에 따라 평가되어야 한다. 더 이상 대학이 교수중심 사회가 되어서는 안 된다. 교수의 생산성보다는 학생의 생산성을 최우선 목표로 하고, 교수의 학문적 관심보다는 공부하는 학생의 욕구를 우선으로 하는

학습자중심 사회로 변화시켜야 한다. 이를 위해 교수의 책무성이 강화되어야 한다.

“대학, 어디로 가고 있는가?”는 우리나라 대학이 발전하려면 무엇이 달라져야 하는가에 대한 물음이었다. 대학이 변화하기 위해서는 교육 및 연구경쟁력을 강화하는 대학의 자기혁신 노력이 무엇보다 필요하다. 그러나 조직의 변화는 결국 구성원의 변화를 유도하는 것이기 때문에 구성원의 화합이 대학 변화의 전제조건이다. 대학 구성원의 이해와 인식전환을 위해서 구성원 연수, 각종 세미나·벤치마킹·토론 등의 활성화와 지속적인 구성원의 인화 노력도 반드시 필요하다.

사람만이 희망이기 때문이다. 

