

기업이 원하는 인재 양성 “왜 못하나”

윤 지 은 | 한국대학신문 기자

대학은 고급 인재 양성의 산실이였다. 적어도 한때는 대부분의 사람들이 그렇다고 믿었다. 그러나 대학의 양적 팽창과 비정상적으로 과도한 입시열, 이에 따른 진학률 증가는 특정 분야의 우수한 인재를 길러내기보다는 평범한 시민을 배출하는 역할에 대학의 발을 묶어 놓았다.

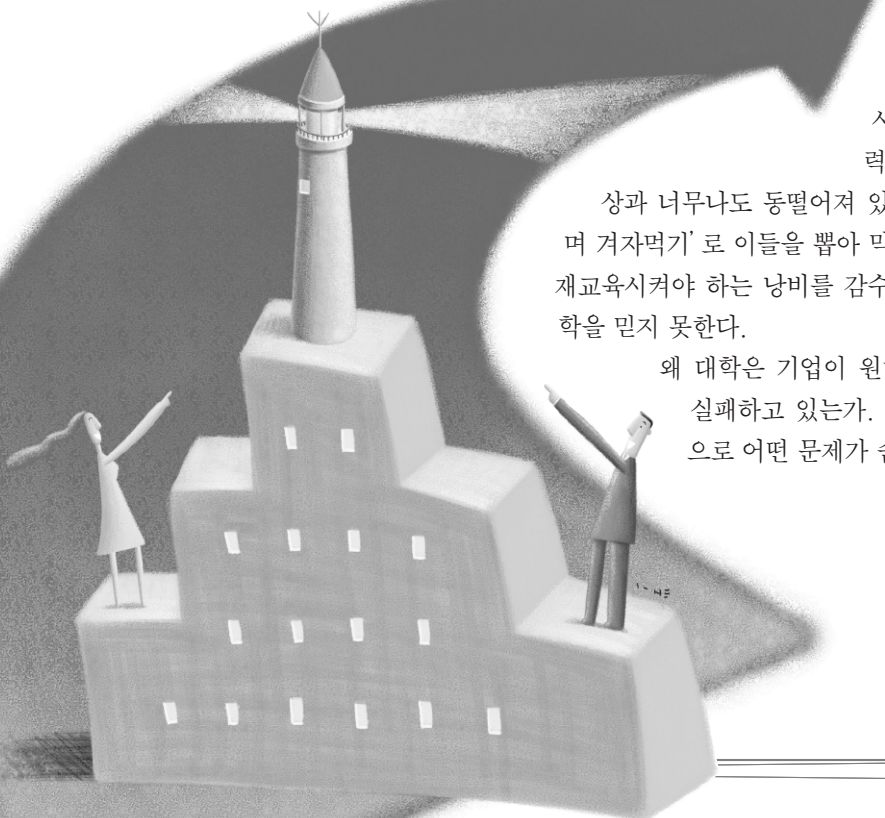
이름 좀 있다고 하는 대학은 SCI 논문 수 늘리기에 열을 올리고 있고 일부 대학들은 충원률에 급급해 교육에 소홀하는 동안 고가의 비용을 투입하며 4년 혹은 그 이상의 기간을 투자해 질적인 보장도 못 받는 고등교육과정을 마친 대학 졸업자들은 그렇게 기계부품처럼 양산된다. 이들은 기업으로부터 능력과 역량에 대해 거의 신뢰를 받지 못하고 있다.

더구나 정원 역전 현상이 가시화되면서 원하는 모든 사람들이 대학

에 입학하고, 입학만 하면 누구나 졸업하게 되는 현재의 고등교육 시스템을 통해 배출된 인력은 기업들이 바라는 인재

상과 너무나도 동떨어져 있다. 그럼에도 기업은 ‘울며 겨자먹기’로 이들을 뽑아 막대한 비용과 시간을 들여 재교육시켜야 하는 낭비를 감수했다. 기업은 더 이상 대학을 믿지 못한다.

왜 대학은 기업이 원하는 인재를 양성하는 데 실패하고 있는가. 과연 그 기저에는 본질적으로 어떤 문제가 숨어 있는 것인가.



I. 기업, 대학교육에 대한 불만 가중

대학교육의 경쟁사회 요구 부합도는 2005년 52위, 2006년 50위. 노동시장에 적합한 엔지니어의 배출 수준은 2005년 45위, 2006년 54위. 세계경쟁력 지수를 매년 발표하고 있는 스위스 IMD가 평가한 우리 대학교육의 성적표 중 일부다. 거의 바닥권이다. 성적표가 이렇다보니 교육인적자원부는 경제 부문에서 받은 점수가 낮은 탓에 국가경쟁력 순위가 하락한 것이지 교육인적자원 부문의 문제가 아니라고 우겨보지만 우리나라의 세계경쟁력 지수를 끌어올리지 못하는 요인이 됐음을 내심 숨기기는 어려웠을 것이다.

국내 산업계로부터 받은 평가도 만만치 않게 혹독하다. 교육인적자원부가 전국경제인연합회와 공동으로 지난 2004년 기업 최고 경영자 198명의 대학교육에 대한 만족도를 조사 분석한 결과 우리 대학교육을 ‘그저 그렇다’고 평가했다.

해당 분야에 적절한 수의 인력을 배출하는 교육정책이 시행되고 있는지를 묻는 질문에는 6점 만점에 3.79점, 해당 분야에 적절한 능력을 갖춘 인재를 배출하는지에 대한 답변은 3.49점으로 교육인적자원부는 이 결과를 두고 나름대로 만족하는 눈치였지만 산업계에서는 이같은 성적은 ‘후한’ 평가라고 오히려 눈총을 쬐다.

같은 해 역시 교육인적자원부가 정책 연구의 일환으로 시행한 ‘대학교육에 대한 산업체 만족도 조사 및 조사 결과 피드백 체제화 방안 연구’에서 취업한지 1년 이상의 35세 미만 직장인 1,055명을 대상으로 대학교육에 대한 만족도 조사를 실시한 결과, 현 직장에서의 대학교육 활용도는 6점 만점에 3.38점, 전공 교육 과정의 직업 현장 관련성은 3.53점, 대학과 기업 간 협력 수준은 3.02점을 기록했다. ‘그저 그렇다’는 평가를 여전히 벗어나지 못했다.

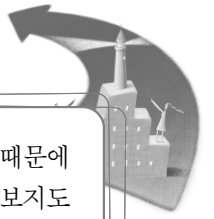
대학에서 산학협력교육 실행이 어려운 이유에 대해서는 응답자의 83.5%가 대학과 기업 간의 유기적이고 실질적인 관계가 미흡한 때문이라고 답했다.

좀 더 최근인 지난해 7월 대한상공회의소가 2001년부터 2006년 중에 대학을 졸업한 전국 남녀 근로자 1,019명을 대상으로 대학교육 만족도를 조사한 결과 10명 중 6명이 우리 대학이 기업의 요구를 제대로 반영하지 못한다며 부정적인 시각을 감추지 않았다. 재학 당시 받은 대학교육이 기업의 요구를 반영하고 있다는 응답은 일반 4년제 대학 출신의 경우 7.7%에 불과했다. 오히려 전문대학 출신이 그 두 배에 달하는 14.5%를 기록해 더 높았다. 동일한 조사에서 10명 중 3명은 현재 자신에게 맡겨진 업무를 수행하는 데 굳이 대학교육이 필요하지 않다고 답했다. 학력 과잉문제를 실감할 수 있다.

역시 대한상공회의소가 이보다 한 달 앞서 실시한 ‘대학교육에 대한 기업 만족도 조사’에서도 후평은 계속됐다.

서울 소재 510개 업체를 대상으로 대졸 신입사원이 갖춰야 할 역량의 중요도와 신입사원으로부터 느끼는 실제 만족도를 비교 조사한 결과, 기업들은 대졸 신입사원들에 대해 ‘주인정신, 도전정신 등 적극적인 태도’와 ‘예절성, 성실성 등 기본 인성’ 등을 중요하게 보고 있지만 신입사원들에게 느끼는 만족도는 전자는 5점 만점에 3.25점, 후자는 3.34점에 불과해 중요도와 만족도 사이에는 상당한 격차가 나타났다.

같은 조사에서 기업들은 대학 교과과정이 외우는 이론 중심으로 이뤄져 현장 즉각 적용을 원하는 기업의 요구를 전혀 반영하지 못하고 있으며 대학과 기업 간 연계도 부족하다고 지적했다. 대학 교과과정이 기업 요구를 잘 반영하고 있는지를 묻는 질문에 ‘그렇지 않다’는 부정적인 응답이 53.4%, 대학교육이 이론



에서 벗어나 사례와 실습 위주로 이뤄지고 있다고 보는지를 묻는 질문에서도 ‘그렇지 않다’는 부정적인 답변이 54.3%, 산업계와 대학 간 연계가 잘 이뤄지고 있는가라는 질문에서도 마찬가지로 ‘그렇지 않다’고 답한 기업이 52.9%로 모두 절반을 넘어섰다. 불만의 수위가 상당하다는 점을 확인할 수 있다.

이렇듯 대학교육과 대학 졸업자에 대한 산업계의 불만은 날이 갈수록 심각해지고 있다. 그렇다면 기업들이 원하는 인재는 더 이상 우리 대학에서는 기대할 수 없는 것일까?

II. 대학교육 문제는 이렇다

최근 한국경영자총협회가 내놓은 ‘기업 인사 담당자가 본 대학교육’ 자료에서 우리 기업들이 드러내는 불만의 양상을 더 자세히 확인할 수 있다.

‘두산’은 조직문화를 이해할 수 있는 과정이 부족해 조직문화에 대한 적응이 크게 떨어지며 직장 체험에 대해 대학이 주는 인센티브 부여가 미미하다고 지적했는가 하면, ‘대한항공’은 기업과의 적극적인 교류가 없고 사회적인 협동을 통한 가치 창조에 대한 학습방법이 부족하다고 평가했다.

‘롯데’는 이론적인 교과과정에 치중해 있으며 문제해결능력을 배양할 수 있는 과정이 없다고 문제를 제기했으며, ‘삼성’은 창의력을 배양시키고 지식을 활용할 수 있는 과정이 부족한 것은 물론 국제적 감각을 키울 수 있는 외국과의 적극적인 교류도 저조하다고 지적했다.

‘한화’ 인사 담당자는 아예 대학교육에 기대하는 바가 없다고 밝혔다. 신입직원을 채용하면 으레 입사 후 적어도 3년간은 재교육 과정이 필요하고 대학은 그저 소양교육과 기초교육을 하는 기관으로 인식하고 있다고 한다. 직무에 바로 투입해야 하는 경우는 처음부터 경력사원을 채용하고 있으며, 대학에서 이뤄지

는 교육과정에 대한 불신이 존재하기 때문에 신입직원 채용에서도 학점은 중요하게 보지도 않는다. 다만 최저 기준 정도만 확인하는 수준이라는 것이다.

‘현대자동차’는 기존 지식을 바탕으로 새로운 지식을 창출할 수 있는 창의적 교육도 이뤄지지 않고 있고, 그렇다고 책임있는 사회인으로서 역할을 할 수 있는 소양교육마저도 제대로 해내지 못하고 있다고 비판했으며, ‘현대중공업’의 경우는 현장감이 결여됐고 균형감각, 책임의식, 건전한 윤리관을 가질 수 있도록 하는 교육과정 역시 부족하다고 평가했다.

‘KT’는 일반 교육에 치중해 특정 분야에 대한 심화교육은 전혀 이뤄지지 못하고 있고 기획업무 투입은 전혀 불가능하다고 불만을 드러냈다. KT 역시 3년 가량의 별도 양성 프로그램 가동해 전문인력을 양성해야 하는 부담을 기업이 고스란히 지게 됐다는 것이다.

‘SK(주)’는 지식이나 의사를 효율적으로 전달할 수 있는 과정이 미비하며 이론보다는 실질적인 응용이 가능하도록 교육과정이 보강되어야 한다고 강조했다.

‘LG전자’도 조직문화를 이해하고 의사소통할 줄 하는 능력을 배양하는 학습방법이 부족하다는 점을 안타까워했으며, ‘LG화학’도 역시 이론에 대한 치중과 산업 수요가 반영되지 못하고 있다는 점, 그리고 기업과의 교류가 미흡하다는 점을 문제로 지적했다.

기업의 불만사항을 종합해 보면 현재의 대학교육은 지나치게 이론 중심으로 편중돼 있고, 일률적인 해석과 답변이나 능통하게 할 뿐 문제해결능력이나 창의력을 키워주는 교육은 도외시한 채 현장과 괴리된 교육과정을 실행해 온 결과, 배출된 인력은 채용하기에 턱없이 부족하다는 것이다. 전공에 대한 심화교육은 전혀 이뤄지지 않으면서도 책임의식이나 윤리관, 의사소통능력, 조직문화에 대한 이해와 같은 기본능력, 즉 소양교육마저도 제대로 해내

지 못하고 있다는 점은 대학교육의 가치를 거의 바닥까지 떨어뜨리고 있는 셈이다.

Ⅲ. 정책은 있어도 효과는 없다?

교육인적자원부도 이런 현 사태에 전혀 무관심한 것은 아니다. 문제의식을 가지고 갖가지 정책을 내놓고 있는 점을 보면 알 수 있다.

지난 1999년부터 2005년까지 정부는 원천 핵심 기술과 신성장동력 분야 등 미래 국부창출 핵심 분야 고급 인재 양성을 목표로 BK21 사업을 펼쳤으며 이 결과를 바탕으로 실효성을 제고해 다시 지난해부터 2012년까지 포스트 BK21 사업을 추진하고 있다. 산학협력 지표를 강화하고 기업의 참여를 확대하는 한편 선택과 집중의 원칙을 바탕으로 사업 효과를 배가한다는 방침으로 여기에 투입될 비용만도 7년간 연 2,900억 원씩 총 2조 300억 원에 이른다.

지난 2004년부터 2009년까지 5년간 연간 220억 원을 투입해 진행하는 산학협력중심대학 육성 사업도 8개 권역, 13개 대학, 10개 전문대학을 대상으로 대학 체제 개편, 기술이전 기반 구축, 공용장비 구축을 중점으로 지원하고 있다. 올해는 특히 개별 대학 컨설팅과 대학 실사에 나선다는 방침도 내놓고 있다. 여기에는 산업자원부도 220억 원을 별도로 투입할 계획이다.

지난해 8월부터는 부처 간 협력으로 효과를 극대화한다는 차원에서 교육인적자원부, 산업자원부, 국가균형발전위원회의 공동 추진을 더욱 가시화한 '커넥트코리아' 사업을 추진해 대학의 기술이전과 사업화 촉진을 위한 전문성 확보에 나서고 있다. 18개 주관대학과 34개 협약대학을 중심으로 2010년까지 5년간 연간 30억 원을 투입할 예정이며 여기에도 산업자원부 대응자금 30억 원이 별도로 지원된다.

지방분권화 시대에 발맞춰 지역 발전과 연계된 지방대학의 특성화 분야를 집중 육성하

기 위한 참여 정부의 핵심 사업인 지방대학 혁신역량 강화사업, 일명 '누리 사업'도 5년간 1조 3,200억 원의 막대한 예산이 투입돼 진행되고 있다. 지난해 현장적합성 높은 전공 교육을 위해 산업계 수요를 반영한 교육과정 개편, 교재 개발, 2만여 명의 기업체 현장 실습, 전공 학습 동아리 지원 등의 성과를 냈으며 산업체 인턴십, 산업체 임직원 강의, 기술지도, 산학 공동연구, 공동교과목 개설과 공동강의, 기업체 근로자 재교육 등 산학연관 교류 협력 활성화가 이뤄졌다는 자체 평가 결과를 발표하기도 했다. 지난해 여기에만 산업체 대응투자가 119억 원, 지자체 대응투자가 226억 원에 달했다.

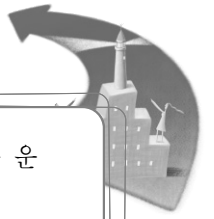
교육인적자원부는 지방대학 뿐만 아니라 수도권 대학에도 특성화를 요구했다. 비교우위에 있는 분야의 특성화를 추진해 대학의 경쟁력 제고와 우수 인재 양성을 유도하겠다는 수도권 대학특성화 지원사업도 연간 600억 원을 들여 지난 2004년부터 계속 이어가고 있다.

그러나 이같은 정책이 실효를 거두고 있다고 보고 있는 것은 정책을 내놓고 막대한 예산을 투입한 교육인적자원부와 그 예산을 책정 받은 대학 뿐이다.

정작 이같은 정책을 통해 '달라진 교육과정에서 달라진 학습 경험을 통해 달라진 능력과 역량을 대학 졸업자들이 갖추게 될 것'이라고 기대했던 일부 기업들에게 아직까지 별다른 호감을 얻어내지 못하고 있다. 아직까지 진행 중인 정책을 싸잡아 저평가하고 비난하기에는 이른감이 없지 않지만 기대를 처음부터 하지 않았던 기업들은 몰라도 어느 정도의 발전을 기대했던 기업들에게는 "아직도"라는 비판을 받고 있는 것이 현실인 것이다.

Ⅳ. 대학도 나름 노력한다?

일부 대학에서는 기업 현장의 목소리를 담



고자 노력한 흔적이 없지 않다. 대표적인 경우가 현장실습제도의 도입과 업계의 요구를 반영하는 교과 개편이다.

경운대는 교육과정 개편에 지역 산업체와 겸임교수 참여를 원칙으로 하고 있고 수요자의 의견을 반영해 실습학점을 조정하는 한편 실습학기제도를 마련했으며, 금오공대도 현장 실습과목과 학기제 현장실습제를 도입했다. 국민대도 취업에 필요한 현장감각을 키우기 위해 역시 학기제 및 계절제 현장실습제도를 운영하고 있으며 부적합한 교양과목을 단계적으로 폐지하고 학생과 사회의 요구가 많은 과목을 신설하는 교양과목 일몰제를 실시했다. 또한 삼성멀티캠퍼스 위탁교육을 통해 집중적인 IT교육을 진행하고 정보통신부의 해외연수 IT교육기관 파견 연수사업에 참여해 인도 IT 전문교육기관인 APTECH에 학생들을 파견했다. 한국해양대는 실험, 실습과목과 이론을 2대 1의 비율로 교과과정을 개편하고 현장실습의 학점제도를 두고 있다. 인하대의 경우는 실험실습과 현장실습 교과목을 아예 전공 필수로 하고 있다. 인하대는 특히 국제화 교육의 일환으로 이터닝 외국어 교과목 개설을 확대하고 인성교육을 위한 직업윤리, 봉사 헌신의 삶 등의 교과목을 신설하기도 했다. 홍익대는 기업연수 지원 프로그램과 중소기업 체험활동을 지원하고 자유기업원, 한국산업기술재단, 한국표준협회 주관 교과목을 운영하고 있다.

IT 분야 특화 인력 양성을 위해 나사렛대는 인터넷정보 전공을, 성균관대는 휴대폰학과를 신설해 주목을 받기도 했다.

대학과 기업이 연계한 계약학과 제도를 도입한 대학도 상당 수 찾을 수 있다. 영남대는 지난 2004년 2학기부터 삼성전자와, 지난해 1학기부터는 삼성SDI와 협력해 계약학과를 운영하고 있으며, 고려대는 LG전자, 금오공대는 삼성전자, 부경대는 삼성전기와 협약을 맺고 이 제도를 시행하고 있다. 부산대-LG트랙,

경북대-만도트랙은 대표적인 계약형 학과 운영사례로 꼽히고 있다.

하지만 이들 계약학과 중에는 해당 기업에 재직하고 있는 근로자를 입학시켜 재교육하는 과정이 다수여서 정상적으로 신입학한 학생들을 현장에 부합하는 인재로 키워내는 방식의 예는 많지 않다.

V. 국가경쟁력은 어디서 찾을 것인가

단순히 대학만이 아니라 국가 사회적 차원에서 총체적인 문제가 있다는 사실을 인지하는 것은 기업 뿐이 아닐지 모른다. 어쩌면 정부도 알고 대학도 알고 그리고 국민들도 알 것이다. 그러나 어느 누구도 국가경쟁력을 위해 희생하고자 하는 쪽은 없다. 정부는 대다수 국민들이 원하는 쪽으로 방향을 잡지 않을 수 없고, 그에 영합해 3불정책과 같은 대학을 규제하는 장치를 풀지 않으려 하며, 대학은 충원률·등록률에 혈안이 되고 신증축에나 신경쓰면서 교육의 질을 보장하기 위한 구조 개혁에는 둔감하다. 국민들은 '우리 아이만은 잘되기', 한 걸음 물러선다고 하더라도 '우리 아이도 잘되기'를 바라면서 사교육에 매달리고 있다.

한 대기업에서 인사를 총괄하고 있는 관계자는 "우리 기업들의 경쟁 환경에 적합한 인재를 키워내야 하는 책임이 있는 대학이 기업 환경을 무시하고 쓸 데도 없는 교육에 시간 낭비, 자원 낭비를 하고 있다"고 비판했다.

이 관계자는 "우리 기업들은 초를 다투며 시간 경쟁, 가치 경쟁을 하고 있는데, 미래 가치를 창조하지 못하는 인력을 양산하는 현재의 대학교육 과정은 아무런 쓸모가 없다"고 강한 불만을 제기했다. 그는 또 "대학이 성과에 따라 추가 지원을 받을 수도 있고 퇴출도 될 수 있는 시장경제 매커니즘이 작동할 수 있는 환경 조성이 무엇보다 필요하다"고 목소리를 높였다.

대학들을 환골탈태하게 할 시장경제 매커니즘이 제대로 작동하도록 하기 위해서는 정부가 대학에 최대한의 자율권을 보장해줘야 가능하다. “안된다, 안된다” 하기보다는 “해봐라, 더 해봐라” 하며 대학이 다양하고 탄력적으로, 그리고 자유롭고 독자적으로 교육역량을 펼칠 수 있도록 기회를 줘, 성과를 통해 시장 속에서 평가받고 보상받게 하자는 것이다.

대한상공회의소 노사인력팀 전 무 팀장의 의견도 다르지 않았다. 그는 “기업들에게 가장 큰 불만은 인력을 현장에 바로 투입하지 못한다는 것”이라며 “세계적으로 업계 간 경쟁이 첨예화되고 있는데 기업은 재교육에 금전과 시간을 낭비함으로써 손실이 막대하다”고 말했다.

전 팀장은 “대학이 수요자인 기업의 요구를 반영하지 않는다며 기업은 불만스러워하고, 대학은 기업이 제대로 정보를 제공하지도 않는다며 반박하고 있다”면서 대학과 기업 간의 긴밀한 협력이 어렵다고 지적했다. 그는 또 “효과 여부를 떠나서 대기업은 일부 대학과 산학협력의 움직임이 그나마 가시화되고 있지만 중소기업들의 경우는 더욱 막막하다”며 “업종별로 중견기업들이 모여 공동으로 대학과 협력하는 방안도 고려해 볼 만하다”고 말했다.

이처럼 불만을 쏟아내는 산업계의 탄식이 멈추도록 하려면, 그리고 궁극적으로 우수한 인재 양성을 통해 대학경쟁력, 산업경쟁력 나아가 국가경쟁력을 높이기 위한 방안은 없을까?

우선 정부는 대학에 자율권을 최대한 부여하면서 동시에 공정한 대학 간 경쟁을 통해 인적자원의 효율적인 개발과 배분이 이뤄지도록 정책적으로 뒷받침해야 한다.

또 대학을 평가하는 지표를 대학의 운영, 조직, 시스템은 물론 연구력과 교육력까지 정확하게 집어낼 수 있도록 바뀌어야 한다. SCI 논문 수 확보를 위해 논문 수 늘리기를 위한 연구에 열을 쏟다 보니 기업에 필요한 연구도 아니면서 교육에는 무성의해질 수 밖에 없다는 비난이 쏟아

아지고 있다. 청년 실업률을 높이는 역할을 대학이 하고 있다는 질타에서는 벗어나야 한다. 대학은 주어진 교육의 역할을 다해야 한다.

종합대학을 표방한 무색무취의 백화점식 교육도 반드시 개선돼야 할 부분이다. 그러나 대학들은 오래 전부터 지적돼 온 이 문제에 무감각하다. 대학특성화 정책이 무색하게 대학들은 아직도 비슷비슷한 교육과정을 통해 결과적으로는 고만고만한 인력들만 내놓다보니 정작 기업에게는 쓸만한 인재가 없다. 공급은 과잉되고 있지만 수요는 맞추고 있지 못하다.

기업도 투덜대고만 있을 것이 아니라 인재 선발 기준을 혁신적으로 바꿔 대학교육에 자극제가 될 필요가 있으며 새로운 인재 개발, 인재 발굴 시스템을 도입하기 위해 더 많은 인적 물적 자원을 투입해야 한다는 것이 전문가들의 지적이다. 기업의 직접 참여 기회를 늘리고 현장체험 기회를 확대하는 것은 두말할 것도 없다.

대학은 현장과 연계된 교육과정을 설계, 운영하기 위해 현장의 니즈를 파악하기 위한 노력을 게을리하지 않아야 하며, 정기적인 대화채널을 통해 커뮤니케이션에 소홀함이 없어야 한다. 여기에 전공, 학과, 단과대학 간의 벽을 허물고 융복합화 지식 기술 사회에서 시장의 수요에 탄력적으로 대응할 수 있는 체제가 필요하다. 이를 위한 구조개혁에 그야말로 생사를 걸어야 한다. 우리는 이미 너무 많은 시간과 자원과 노동력을 허비했다.

Ⅶ. 총체적인 개혁과 혁신이 살 길

우수한 인재 배출과 특수 분야의 절대적인 역량 강화 없이 우리의 국가경쟁력을 무엇으로 담보하느냐는 한숨섞인 비판의 목소리가 커지고 있는만큼 국가경쟁력 차원에서 우리는 과연 무엇에 승부수를 띄울 것인가.

총체적인 문제를 해결하기 위해서는 교육 전반에서 그야말로 혁신적인 변화가 일어나야



한다. 국가경쟁력, 국가생존력과 직결되기 때문이다. 초중고에서 대학까지 교육이 지향하는 목표와 철학이 바뀌어야 하고, 교육방법도 달라져야 하며, 입시방법도 개혁돼야 한다. '글로벌 스탠다드'라는 원칙이 바탕에 자리잡고 경쟁력을 갖춘 인재로 키워질 수 있는 교육으로 탈바꿈돼야 한다. 단순하게 외우기보다는 다양하게 사고하기를 훈련하고, 단편적인 지식보다는 창의적인 지식을 가르치며, 모두가 잘하는 만능인보다는 하나를 제대로 하는 교육으로 전환돼야 한다.

또한 우리 사회의 핵심 역량 분야를 명확하게 선정하고 우리 기업의 경쟁상대가 어디인

지를 정확하게 인식하며, 진출 분야의 전문인을 길러내기 위해 심화 집중교육에 초점을 맞춰야 한다. 더 이상 보통교육, 대중교육에 머물러서는 승산이 없다.

굳어진 대학 서열이 대학을 안주시키면서 대학 간 경쟁을 바탕으로 하는 혁신에 대한 노력은 미미한 수준에 그치고, 점차로 대학교육의 질적 경쟁력은 미약해져 가면서 대학 간판도 이젠 빈껍데기에 불과하다. 한국 최고에 머무르지 않고 세계 최고에 오르는 특화 분야를 가진 대학만이 살아남을 수 있고 그 대학의 학생, 교수 나아가 기업, 사회 그리고 국가가 생존할 수 있는 것이다. **대학교육**

