

# 국제 경쟁력 제고 관점에서 바라 본 한국교육의 나아갈 길



이기태

ktlee@samsung.com  
삼성전자(주) Telecommunication Network총괄 사장  
한국공학교육학회 부회장

약력 : 전 삼성전자 정보통신총괄 사장  
현 휴대폰 산업협의회 회장  
현 전국경제인연합회 중국위원회 부위원장  
현 한국광산업진흥회 회장

지난 '02년부터 찬반토론을 벌이던 고교 평준화 제도의 존폐 여부가 지속적으로 쟁점화되고 있으며 최근에는 청년실업 문제, 이공계인력 부족 현상등 여러 사회적 문제로 더욱 한국교육에 대한 논쟁이 뜨겁습니다. 하지만 제시되는 대책들이 근본적인 해결책이 되지 못하고 미봉책이라는 생각에 안타깝습니다. 누구나 교육의 정상화를 원하고 있고 한국의 미래가 인적자원에 있다는 것을 알고 있으면서도 미래에 대한 진지한 고민과 성찰이 뒤따르지 않는 이유는 무엇일까요?

기업의 한 부문을 책임지고 있는 CEO로서 교육정상화에 대한 해결 방향을 국제 경쟁력 제고의 관점에서 검토하기를 제안합니다. 중고등학교에서 대학교, 기업체에서 국가공무원에 이르기까지 국가 경쟁력을 제고시키는 방향으로 상생의 사슬 고리를 만들어 가는 그런 교육체계를 희망합니다.

먼저 경쟁력을 제고한다는 의미를 생각해 봅시다. 인적자원이 경쟁력이 있다는 것은 원하는 곳이 많다는 것이며, 교육기관은 입학하고자 하는 학생이 많다는 것이며, 교사(교수)는 수업받기를

희망하는 학생이 많다는 것 입니다. 이를 가능하게 하는 것은 무엇인가? 바로 인적자원, 교육기관, 교사(교수)의 경쟁력에 달려 있습니다. 경쟁력에 따라 명성과 몸값이 달라지는 것이라 생각합니다.

다음으로 선택의 문제를 생각해 봅시다. 학교는 우수한 학생이 입학하기를, 학생은 좋은 학교에 가기를 희망합니다. 기업체 및 정부기관은 우수인력이 입사하기를, 취업생은 급여와 대우가 좋은 기업체 또는 정부기관에 입사하길 희망합니다. 기업은 자사 제품이 고가에 많이 팔리기를 바라고, 소비자는 좋은 제품을싼 가격에 사고자 합니다. 이런 경우 선택권은 누구에게 있는 것일까요? 누구에게 선택권이 있는 것이 바람직한가요? 이는 수요와 공급의 법칙에 따라 선택권이 배분되는 것이 바람직하다고 생각합니다.

이런 관점에서 한국 인적자원의 양과 질, 학교의 경쟁력 제고방안, 산학연 협력에 대하여, 마지막으로 정부의 역할에 대하여 의견을 제시하고자 합니다.

**첫번째,** 한국인적 자원의 양과 질을 살펴보겠습니다.

습니다. 2001년 당사에서 조사한 자료에 의하면 한국의 4년제 대학은 161개교 9,377개 학과에 139만명이 재학중이며 학력별로는 박사는 3만명(3%), 석사는 20만명(14%) 학사는 116만명이고 계열별로는 인문사회 56만명(40%), 이공계 53만명(38%), 의약, 사범 및 예체능등 30만명(22%)으로 조사되었습니다. 연간 졸업생은 26만7천명 선이며 학력별로는 박사 6천명, 석사 4만7천명, 학사 21만 4천명으로 계열별로는 인문사회 10만 5천명, 이공계 10만5천명, 기타 5만7천명입니다.

이만하면 양적으로는 뒤지지 않습니다. 양적으로는 공급과잉인데도 질적으로 만족할 만한 첨단 과학기술 인력은 부족하고 더구나 전문기술직 인력도 부족하다고 합니다. 그러니 각 기업체 채용 담당자는 인력은 많으나 쓸만한 사람이 없다고 하소연하고, 우수인력을 확보하기 위해 해외석박사 채용에 많은 노력을 하고 있습니다. 더구나 중소기업으로는 인력이 오지 않아 외국인 노동자를 활용하고 있는 상황입니다.

지식기반 경제는 사람의 경쟁력이 핵심입니다. 교육기관은 국내에서 뿐 아니라 국제적으로도 인정되는 우수인력을 어떻게 양성하여 배출할 것인가를 고민해야 하고 정부는 중장기 산업별 인력 수요를 맞출 수 있도록 학력, 계열별로 합리적인 수준을 이끌어 내고 학생을 유인하는 정책을 강구해야 할 것입니다. 산업계에서는 이들의 경쟁력을 바탕으로 세계적인 기업이 되고 그 이익을 다시 인력 양성에 재투자해야 할 것입니다.

**두번째,** 학교의 경쟁력 제고 차원에서의 혁신과 개혁입니다. 이를 위해서는 개별학교에 자율성을 부여하여 교육서비스를 차별화하게 하고 학생에 대한 선발권도 부여하고 학생과 학부모에게도 선택권을 주는 것입니다.

학교의 자율성과 역동성을 살려 주는 측면에서

교육제도를 개선하고 학생에 대한 선발권도 학교에 주어야 합니다. 미국 하버드대가 어떤 기준으로 학생들을 평가해 선발하는 가는 철저하게 대학 자율로 결정하는 사항입니다. 또한 기업체에서도 인력을 선발할 때 선발 기준등을 자율로 결정합니다. 그 자율에 대한 책임은 전적으로 선발 당사자에게 있기 때문이지요. 우수학교로 계속 존경받으나, 일류회사로 존속하느냐가 달려 있는 중차대한 일이기 때문입니다.

고교평준화 제도는 교육의 경쟁력을 강화하고 학생과 학부모의 선택권을 보장하며 사학의 자율성을 살리기 위해서는 평준화제도를 전면 수정하거나 폐지해야 한다고 생각합니다. 현재는 학생들의 다양한 능력과 적성을 고려할 수 없어 교육의 다양성과 질적 수준 향상에 걸림돌로 작용하고 있으며 국내 우수한 영재들이 평준화 해소책으로 제시된 특수목적고인 과학고를 외면하고 있는 실정에서는 우수인재 양성이 요원하다 하겠습니다.

따라서 탁월한 지적능력과 과학적 재능을 지닌 학생들을 위한 과학고, 외국어 적성을 지닌 학생들을 위한 외국어고 및 국제고, 예체능 특기를 가진 학생들을 위한 예체능고 그리고 자립형 사립고를 확대할 필요가 있습니다. 교육의 평등은 공부 수준을 평준화해서 하향 평준화시키는 것이 아니라 능력있는 사람은 누구나 역량에 맞게 교육받을 수 있도록 학생과 학부모에 선택권을 주고 개별 학교에 자율성을 부여하는 것이라 생각합니다.

또한 기업은 최고급 인재를 발굴하는데 사활을 걸고 “인재 전쟁”을 펼치고 있으나 국내에는 “인력은 많으나 쓸만한 사람은 없다” 라는 말들을 많이 하고 있습니다. 이런 현상은 고등학교에서도 또한 대학입시에서 이공계를 기피하는 현상과 무관하지 않을 것이라 생각합니다.

현재 이공계 대학의 교육은 현장감이 결여되어 있으며 교수, 교재, 교과과정, 장비들이 급변하는 신기술에 대한 대응능력이 부족하다고 보여집니다. '03년 전경련에서 대졸 인력의 자질과 소양에 대한 평가결과는 대학에서 습득한 지식과 기술은 평균적으로 기업에서 원활하게 업무를 수행하는데 필요한 수준의 26%에 불과하며 특히 전문지식 및 기술 부문은 18% 수준에 그치고 있다고 합니다. 물론, 대학은 인성교육과 기초 학문의 틀을 만들어 주는 큰 역할을 담당하고 있지만 인력의 최대 수요처인 기업에서 다시 그만큼의 재교육을 해야 한다면 큰 손실이라 하겠습니다.

일부 고등학교에서는 자연계열과 인문계열을 지원하는 비율이 3대7정도로 이공계를 회피하고 있는 것은 학문적인 문제도 있겠지만 원초적인 이유는 기술자들의 직업적인 안정성과 지위가 불안하다는 사회의식에서부터 시작되고 있다고 보여집니다. 이를 타파하기 위해서는 기업과 사회에서 기술자가 존경받을 수 있는 인재상과 풍토를 만들어 주어야 한다고 생각합니다. 특히, 정보통신에 관련된 지식노동자는 한 명이 만 명을 먹여 살릴 수 있는 엄청난 부가가치를 지니고 있습니다.

'02년 5월 매경 이코노미스트지에 따르면 국내 16개 그룹의 이공계 출신 CEO 숫자는 87명으로 그룹당 평균 5.4명(삼성은 계열사 회장 사장단 45명중 18명(40%))으로 확대되고 있다고 합니다. 이것은 사회적인 고급 기술인력의 필요성과 기술인력의 장래를 잘 반영하고 있는 긍정적인 모습이라 하겠습니다.

그에 반해 이런 학교에 대하여 냉정하게 평가하고 그 결과를 공개하는 것도 필요합니다. 학교의 서열화를 초래한다고 우려할 수도 있으나 이는 어떻게 인식하느냐에 따라 다른 것입니다. 예를 들면 기업체의 경우 한해의 성과인 매출액과

이익을 근거로 랭킹을 매겨 발표한 것에 대해 서열화를 초래한다고 하는 사람은 없지 않은가요? 교육기관의 경우 미국대학은 전공별 랭킹과 초등학교는 지역별 랭킹까지 인터넷에서 언제든지 확인할 수 있습니다.

이런 경쟁에서 살아 남고 상위 랭킹에 오르기 위해 교육기관이나 기업체는 자체 혁신과 개혁을 통한 경쟁력 향상에 끊임없이 노력할 것입니다. 물론 이렇게 철저한 경쟁시스템으로 가져가는 나라는 없습니다. 그러나 이런 경쟁시스템 도입만이 하향 평준화를 멈추게 하고 다양성과 자율성을 확보하는 계기가 될 것입니다. 이런 가운데 상향 평준화를 이루어 선진사회로 진일보하게 되는 것이지요. 세계 20위권내 학교도 나오게 되고, 1인당소득 2만불 시대도 도래하는 것입니다.

**세번째,** 산학연 협력에 관해서입니다. 산학연은 두 가지 관점을 고려하여야 합니다. 하나는 산업체의 수요에 맞는 인력을 양성하는 것이고 또 하나는 우수한 원천기술을 제공하는 것입니다.

산업체의 수요에 맞는 인력을 양성하기 위해서 산학 협력이 절대적으로 필요합니다. 대학 커리큘럼에 기업체가 적극적으로 참여하고 산업체 인력이 교수로 임용되는 등 산학간 인력교류가 활성화되어야 합니다. 이를 통해 학교의 연구결과물이 산업경쟁력으로 이어지는 체제로 전환되어야 합니다. 또한 앞으로 다양한 기술의 융합을 이해하고 복잡한 시스템을 설계할 수 있는 고도의 시스템기술자가 많이 필요합니다. 이를 위해 관련기업과 대학의 교육 프로그램을 연계하여 학생들이 현실감 있는 시스템 개발에 참여할 수 있도록 지원해야 합니다.

산학협력을 통해 우수한 원천기술을 제공하기 위해서는 관련기관들이 모두 협력하여 연구중심 대학에 집중 투자하여 우수한 원천기술이 지속 공급될 수 있는 체제를 구축해야 합니다.

최근 서울대와 경기도는 산학협력을 통해 첨단 기술 연구와 인력양성을 담당할 R&D 연구개발 센터(가칭 차세대 융합기술원)를 수원 또는 판교에 신설하는 방안을 검토하고 있다는 소식을 들었습니다. 이 연구센터는 60명의 전임교수를 두고 나노 소자, 대체에너지, 뉴미디어, 디스플레이 등 12개 주제 분야별로 연구하게 되며 미국 MIT 대 미디어랩, 일본 동경대 프런티어 사이언스 대학원을 모델로 한 것이라 합니다. 이 연구센터 근처에 삼성전자가 위치하므로 한국의 실리콘밸리가 될 수 있기를 희망합니다.

마지막으로 정부의 역할입니다. 우수한 인재가 과학 기술계를 지원하지 않고, 이들을 올바르게 육성하지 못하는 시스템은 국가백년대계를 그르치는 치명적인 문제임을 자각하고 교육정상화를 위한 개혁방안들이 국가의 경쟁력과 인적자원의 질적 제고를 지향하는 방향으로 수립되길 바랍니다.

제프리 삭스 하버드대 교수의 핀란드에 대한

평가에서 “세금은 교육 연구개발 환경에 잘 사용돼 국민들이 조국을 떠나고 싶지 않게 만들었고 과학기술 인력은 조국에서 살기를 위해 두뇌 유출은 없다”고 하였습니다. 정부도 국민의 세금을 교육환경을 조성하고 시스템을 구축하는데 사용해야 할 것입니다. 그 외의 돈은 수익자 부담 원칙에 준해 부담토록 하는 것이 바람직할 것입니다.

정책 수립 및 집행은 정치적 사회적 합의를 형성해 정책을 수립하고 중장기적으로 일관되게 추진하여야 하고 산업체, 대학, 학생, 학부모등도 정부와 한 방향으로 전략과 힘을 모아야 할 것입니다.

교육정상화는 한국이 이류국가에서 일류국가로 도약하는데 필수 불가분의 요소입니다. 한국의 미래는 인적자원에 달려 있기 때문이지요. 교육부와 교육개혁위원회의 교육정상화를 위한 노력이 결실을 보길 바랍니다.

