

學術振興의 課題와 大學院教育의 改善

朴 東 緒
(서울大 行政學科 教授)

學術振興을 이룩하는 여러 가지 수단 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 大學院教育이라 생각한다. 이를 效果的·能率的으로 달성하기 위해서는 우리의 현 대학원교육이 어떻게 改編되어야 하는가를 우리의 現實에 입각해서 고찰하여야 한다.

I. 序

우리는 현재 自他가 인정하는 中進國 水準에 이르고 있지만 이에 만족하고 머물러 있을 수 없는 것이 우리의 현실이며 따라서 先進化되어야 하는데 이의 途徑은 學術振興 즉 知識, 技術 및 情報의 개발, 축적 및 利用이라고 하겠다.

그러므로 여기서는 우선 學術振興의 과제가 무엇을 의미하며, 이를 이룩하는 수단이 여러 가지 있겠지만 역시 가장 큰 比重을 차지하는 것이 大學院教育이라고 생각되므로, 이를 效果的, 能率的으로 달성하기 위해서는 어떻게 우리의 현 대학원교육이 개편되어야 하겠는가 하는 것을 우리의 현실에 입각해서 고찰하고자 하는 것이 이 글의 목적인 것이다.

여기의 焦點인 大學院教育의 成果向上은 하나의 體制的인 것의 기능으로 보고 이에 입각한

模型을 설정하고 이 體制를 구성하는 下位體制들을 개별적으로 검토하겠으나 여러 下位體制中 關係人들의 行動에 중점을 두고자 한다. 왜냐하면 바람직하지 못한 現狀을 개혁하는 데 있어서 여러 가지 變數가 작용해야 되지만 先導的인 역할을 시작하는 것은 역시 關係人들이라고 생각되기 때문이다.

따라서 이들의 大學院 教育觀 및 大學院의 개혁을 위한 始動을 어떻게 유발하느냐 하는 것에 관심을 갖고 논의를 전개해 보려고 한다.

이를 논의하는 데 필요한 자료의 수집은 기존 문헌과 전문인에 대한 면접을 통하여 얻었으나 필자의 지난 25年間의 大學院教育의 體驗과 發展 變化에 관한 문헌들도 크게 도움을 주었다. 序論部門을 끝 맺기 전에 언급하고자 하는 것은 教育關係人이 이미 알고 있는 事實, 統計數字의 나열은 논의의 效率化를 위하여 가능한 한 피하려고 하였다는 점이다.

II. 學術振興의 課題와 大學院教育

우리가 念願하는 先進國의 가장 큰 특색은 知識, 技術, 情報의 先進化를 의미하며 따라서 學術振興 없이 이를 이룩할 수 없음을 너무나 당연하다고 하겠다.

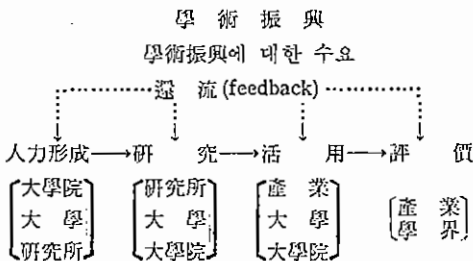
그러므로 현재까지와 같이 先進國에서 기술도입을 하여 싼 노동임금의 도움을 얻어 수출해서 는 언제나 中進國 수준을 벗어날 수 없는 것이다. 그러므로 이제는 우리 스스로가 직접 이 분야에서 선도적 위치를 구축하여야 되는 것이다.

이러한 목표를 달성하기 위해서는 應用科學의 발달도 중요하지만 보다 더 중요한 것은 基本學問들을 발전시켜야 하며 이는 自然科學만이 아니라 人文學, 社會科學分野에서도 요청되는 것이다.

그러나 유감스럽게도 資本主義 社會에서는 一般的으로 기본학문보다도 응용부문에 보다 많은 우수인력이 투입되는 것이 常例인 것 같다. 그러므로 우리도 의도적, 정책적으로 이 분야에 우수인력이 모이게끔 유인구조가 마련되어야 하는 것이다.

이러한 분야의 學術振興에 도움이 되는 것으로서 여러 가지들 들 수 있겠으나 이를 體系化하여 模型化하면 <그림 1>과 같이 될 것 같다.

<그림 1>



이와 같이 體制化하여 分析的으로 고찰해 보 고자 할 때 우리의 경우 4大 下位體制가 다 문제를 내포하고 있음을 볼 수 있다.

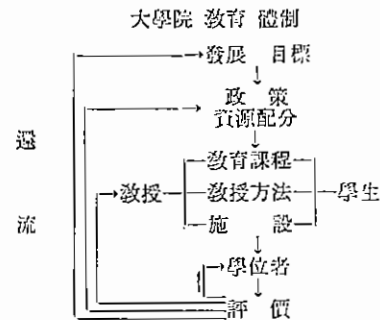
그런데 이에 앞서 고려되어야 할 것이 우리 社會人들이 정말로 현재 學術振興에 대한 必要性을 절실히 느끼고 있느냐 하는 것이 우선 검증되어야 할 것 같다. 이에 이어 人力形成에서 는 數는 급증하였는데 學位에 부합되는 能力을

갖추었는지, 研究에 있어서는 기존 연구의 재현성이 아니라 새로운 것을 얼마나 연구하고 있는지, 活用에 있어서는 애써 연구되고 있는 것이 사장되고 있지는 않는지, 또는 人類福祉向上에 도움을 줄 수 있는 것인지, 끝으로 연구의 결과가 얼마나 公正하게 평가되어 잘못이 시정될 수 있게 각 下位 體制에 환류되고 있는지 의문시 되는 것이 한두 가지가 아닌 것이다.

이와 같이 學術振興을 구성하는 4大 下位體制間에 다 문제가 있지만 여기서는 主題가 人力形成의 주역을 담당하고 있는 大學院 教育에 범위를 좁혀서 검토하고자 하는 것이다.

研究人力의 形成에 있어서 主役을 담당하고 있는 大學院 教育體制를 模型化 하면 <그림 2>와 같이 될 것 같다.

<그림 2>



이와 같이 大學院教育體制를 模型化한 것은 우선 發展 改革을 의도하는 경우 중요한 것이 發展目標와 이에 一致되는 發展政策의 形成 및 이에 따른 資源配分이라고 생각되므로 이를 제시하였으며 이의 形成者는 產出된 學位者를 고용하는 社會人으로부터 시작하여 政府, 大學의 총장, 원장, 교수 및 學生들이 될 것으로 생각된다.

다음으로 중요한 것은 교육을 담당하는 교수들의 質 및 士氣라고 생각된다. 이들이 주로 교과내용 방법을 구상하여 學生과의 相互作用을 통하여 교육이 이루어져 소정의 과정을 마치면 碩·博士의 學位를 받게 되고 이들은 새로운 고용주를 찾아 나가게 되는 것이며 이때 고용한 고용주에 의한 평가가 이루어지고 이것이 환류되어 지속적으로 교육의 성과가 向上될 것이 기대되는 것이다.

이와 같이 體制模型을 구상한 것은 現在 우리나라 大學院教育의 문제가 있다면 교수, 학생에게만 있는 것이 아니라 目標 政策決定에 영향을 크게 미칠 수 있는 위치에 있는 사람들에게도 적지 않게 있다고 생각되기 때문인데 이어서 구체적인 내용을 논의하려고 한다.

III. 目標, 政策 및 資源配分

우리의 目標인 先進化에 부합되게 大學院教育의 목표도 설정되어야 하는데 현실을 분석하면 形式的으로는 미사여구가 나열되어 있겠지만 이를 뒷받침할 정책 특히 이에 따른 資源配분이 되고 있는 大學校가 한국에 있는지 의심스러운 것이 그 현황인 것 같다.

大學院의 수는 專門大學院을 포함하여 1971년의 66개로부터 1982년에는 169개로 급증하고 있으나 이들의 내용이 문제인 것이다.

예 수만 급증하고 內實이 바람직하지 못한가 하는 것의 原因分析을 정확하게 할 수는 없지만 다음과 같은 여러 가지 原因을 들 수 있겠다.

政府는 綜合大學校로 승격하고자 하거나 다분히 돈과 힘의 축적 수단으로 大學院을 증설하고자 모든 資源을 동원하여 영향력을 미치는 교육기관의 主人인 「敎主」들의 壓力에 못이겨 신설기준에 대한 집착을 하지 못하고 신설을 허용하는가 하면, 大學內에서는 일단 신설이 되면 實際 目標은 달성되었으므로 허가 신청시 제출되었던 名目上的 目標인 우수 연구인력의 형성은 뒤로 하고 현실적으로는 學部生의 문제에 밀리게 되는 것이다. 또한 大學院長의 임명기준은 大學院의 발전보다도 元老敎授를 우대하는 직위로 인지하고 임명하기 때문에 이분들의 경우 대학원의 발전을 위한 적극적인 노력을 하지 않고 「조용히」 대접이나 받다가 사임하는 것이 많은 경우의 常例인 것 같다.

그리고 실제 교육을 담당하는 교수들이 大學院教育을 어떻게 인지하고 있는가를 보게 되면 學部生의 數도 많고 학원문제 때문에 1次的인 관심은 學部에 쏠리게 되고 大學院教育은 부수적, 2次的인 것으로 생각을 하고 있다는 것이다.

이상과 같이 大學院教育의 발전을 위하여 가

장 중요한 變數인 目標, 政策 決定 및 이에 따른 資源配分을 실제 할 사람들의 大學院 教育觀, 이에 대한 1次的 關心을 갖기 어렵다는 사정 때문에 大學院教育이 발전되기 어렵게 되어 있는 것이다.

그러므로 일부 大學에서 설사 大學院教育 發展計劃을 세워도 이것이 구현되기 어려운 실정에 있는 것이 현실인 것 같다.

그러므로 이의 시정을 위하여 중요한 것은 이러한 문제의 결정에 참여하는 政府, 大學人들의 大學院教育에 대한 인지가 바뀌어야 하며 政府는 壓力보다도 신설기준의 현실적 설정과 교수할 뿐만 아니라 수 많은 大學院의 실적을 평가하여 차등 지원을 하여야 하는 것이며 그와 같은 것을 할 수 있는 政治 行政力量을 갖추어야 되는 것이다.

大學에 있어서는 현재 모든 大學이 大學院教育에 力點을 들 수 없겠으나 일정한 수준 이상의 大學에서는 종래의 잘못된 大學院 教育觀을 시정하고 大學院 發展計劃을 수립하고 이를 실천에 옮길 수 있는 學的, 行政的 能力을 갖춘 人物을 大學院 院長으로 임명하여야 할 것이다.

그러나 이러한 變化가 총장이나 원장의 힘만으로 되는 것이 아니므로 各學科의 지도적 위치에 있는 교수들과의 지속적인 집단 토론을 거쳐 大學院 教育의 중요성 인지가 내면화되도록 하여야 할 것이다.

IV. 敎 授

1. 大學院 教育觀

교육의 성과향상에 있어서 무엇보다도 중요한 比重을 차지하고 있는 것이 敎授들인데, 여기서 문제는 전술한 大學院 教育觀 즉 學部에 비하여 2次的인 것으로 보고 있다는 것도 문제이지만 또 하나 문제가 되는 것은 學生을 교육하는 데 있어서 얼마나 自律에 맡기느냐 또는 強要하느냐를 놓고 보는 경우, 현재 우리의 실정은 종래의 自律로부터 점차 強要로 전환되어 가고 있지만 아직 크게 탈바꿈하고 있지 못한 것이다.

이를 환언하면 大學院教育에서는 高校나 學部時節과 같이 빠짐없이 수업을 하고 일정한 교

과서를 독파하고 시험을 자주 볼 필요가 없는 것이며 學生들이 自律的으로 공부를 하게 하는 것이라고 하는 생각이 과거에 지배하고 있었는데 이것이 최근 시정되어 가고 있지만 學校, 學校에 따라 큰 차가 있는 것이 현실인 것 같다.

이러한 잘못된 생각은 과거의 學位觀하고 관련이 있었지 않았나 생각된다. 과거에는 博士라고 하면 「大家」로 간주되었으나 이제는 그 分野에서 獨自的인 연구능력을 갖춘 사람으로 간주되고 있으므로 박사학위 취득사까지는 교수들의 지도와 교육을 철저히 받아야 하는 것이다. 그러므로 學部와 교과내용은 다르겠지만 「강요」된 교육을 받아야 하는데 적지 않은 수의 교수들이 이와 같이 생각을 하지 않거나 생각을 갖고 있다 하더라도 이를 실천에 옮기지 않고 있다고 하는 것이다.

2. 教授의 數와 能力

현재 大學의 專任數로는 學部生을 교육하는데 있어서도 1人當 學生數가 너무 많아 어려운 상황이므로 전술한 바와 같은 大學院 教育觀을 갖고 있는 교수들에게 충실한 교육 지도를 할 것을 기대할 수 없음을 구체적인 통계수자를 나열할 필요조차 없는 것이라고 생각된다.

저기다 사정을 더욱 악화시키고 있는 것이 大學院 教育 強化라고 하는 정책의 일환으로 구체화된 大學院生의 급격한 증가인 것이다. 더구나 이러한 급증은 '81년에 더욱 學部生까지 급증하여 더욱 심각한 문제를 던져 주고 있는 것이다.

이와 같이 급증하고 보니 地方의 교수들이 수도권으로 흡수되어 地方大學은 더욱 교수난을 겪게 될 것이다. 이와 같이 되고 보니 교수들의 충원은 급하고 단시일 내에 양성은 되지 못했기 때문에 質的 向上을 기하기 어렵게 됐는데 이러한 현상은 一流大學을 除外한 대부분의 大學이 공통적으로 겪고 있는 현상인 것이다.

따라서 앞으로는 大學院의 난설도 문제이지만 大學院生의 증가도 억제되어야 하고 우선 教授의 數的 증가와 質的 向上이 시급한 과제인 것이다.

이를 위한 단기적인 대책은 海外교포 교수의 유치와 현교수의 學位課程 이수, 學會참여 조장,

海外유학, 국제교류 등이 이루어져야 할 것이다. 그러나 장기적으로는 一流大學의 大學院만이라도 正常化시키고 國際水準으로 끌어올려 이를 이수한 사람으로 充員해 나가는 것이다.

3. 教授의 士氣

이와 같은 수적 증가는 교수들의 시간 부담을 증가시켜 연구에 전념할 시간적 여유를 적게 하고 있다. 더구나 學內 學生문제로 인하여 비연구업무에 시간을 할애하여야 할 뿐만 아니라 더욱 곤란한 것은 大學의 責任者들은 大學의 發展보다도 우선 유지 안정이 급하니까 단기적 안목 밖에 가질 수 없어 補職者 위주의 운영을 하게 되고 어려운 연구 업적을 이룩한 사람에 대한 평가를 제대로 할 수조차 없게 되는 것이다.

그러므로 그렇지 않아도 우리의 文化的 因習으로 인하여 補職에 대한 관심이 큰 데다가 學園內의 이러한 사정은 이를 완화시키지 못하고 더욱 격화시키고 있어 연구분위기를 向上시키지 못하고 있는 것이다.

이러한 사정 외에 大學院 指導는 정식 강의 시간 외에 논문지도가 적지 않게 시간을 소요하는데 이에 적극적인 태도로 임하기 어렵게 되어 있는 것이다.

그러므로 우수한 연구 업적을 이룩한 교수에 대한 특별한 보상이 있어야 하며 진정으로 大學다운 大學을 장기적 안목에서 이룩하려면 교수들의 가치 평가가 보직보다 연구에 전념하는 것을 높이 평가할 수 있을 정도로 양자간의 여려가지 보상이 달라져야 할 것이다.

이와 같이 평가의 變化가 있어야만 교수들은 自身의 能力發展을 위한 여러 가지 노력을 스스로 하게 될 것으로 생각되며 이러한 變化가 없어서는 能力發展 대신 「간판 취득」으로 끝나고 그것을 가지고 보직자가 되기 위한 수단으로 이용하려는 行動志向性을 갖게 되기 쉽다고 하는 것이다.

이러한 문제의 개선이 이루어지려면 전술한 目標나 政策決定者들의 생각 변화가 있어야 하는데 스스로 해 주면 좋겠지만 그것보다 더 확실한 것은 연구, 교육 擔當者인 교수들 스스로 간의 集團討論을 거듭하면서 發展을 위한 중지

도 모으고 더 나아가 교수들의 생각 자체가 바람직한 방향으로 內面化되어 自己도 모르는 사이에 行動化될 수 있도록 하는 것이라고 생각된다.

V. 學 生

1. 數의 급증과 零細科의 併存

大學院을 갖고 있는 大學의 수도 너무 많지만 일단 大學內에 大學院이 신설되면 科別로 교육능력을 별로 깊이 고려하지 않고 大學院 課程을 신설하게 되어 總學生數가 한쪽에서는 급증하고 있지만 다른 한쪽에서는 科當 學生數가 너무 적어 정상적인 수업 지도, 과 운영이 어렵거나 不實하게 된다고 하는 것이다.

이러한 현상은 우리의 對人關係가 정의적인 (personal) 면이 강하기 때문에 그러한 것이다. 이와 같이 되면 강의도 제대로 하지 않고 學點은 all A로 주게 되기 쉬워 소위 「開店休業」이 되기 쉽기 때문이다.

그러므로 모든 科를 百貨店식으로 나열할 것이 아니라 大學別로 科를 特性化하거나 能力을 평가하여 선택적으로 신설케 하고 일단 신설되면 適正人員數를 가급적 확보하는 것이 요망된다.

2. 學生의 質

學生의 수가 급증하니까 質이 전체적으로 向上될 수 없지만 여기서 강조하고자 하는 것은 우수學生의 유치를 위한 方法인 것이다.

정부에서도 최근에 가장 큰 유인인 병역감축, 장학금의 지원을 하고 있으나 아직도 未及한 면이 있다. 우리 社會에는 「資本主義社會이니까 고등교육은 수익자 부담」이라고 하는 잘못된 생각을 가진 사람들이 있어 교육비에 비하여 장학금이 너무도 적다고 하는 것이 당연한 것처럼 주장하는 사람이 있다.

그런데 우리가 심각히 고려하여야 할 것은 先進化를 위한 싸움은 결국 두뇌싸움이며 現在와 같이 교육비가 비싸고 장학금이 적어서는 잠재력을 크게 가졌지만 父母의 經濟力이 약한 사람은 진학할 수 없게 되며 이러한 學生의 수가

얼다나 되는지 현재 정확한 수가 파악되고 있지 못하며 이러한 狀態가 지속된다면 우리가 北韓에 비하여 人口를 두 배 가지고 있다고 하는 것이 큰 의미가 없어지는 것이다.

그리고 또 하나 고려되어야 할 것은 大學을 졸업하면 좋은 대우를 받고 안정된 生活를 할 수 있는데 그것을 거부하고 大學院卒業後의 교직, 연구직 진출에 대한 不安感은 지닌 채 大學院에 와서 어려운 工夫를 할 수 있게 하려면 우수 학생에게는 최소한도의 生活費, 환원하면 自己나 父母의 돈에 의존하지 않고 면학할 수 있을 정도의 장학금이 여러 가지 형태로 지급되어야 하며 따라서 學部生에 비하여 碩士가 더, 碩士보다 博士課程生이 더 우대되어야 하는데, 현실은 그러하지 못하므로 위로 올라 갈수록 專業 學生比率이 적어지고 있어 교육의 성과가 向上되기 어렵게 되어 있다고 하는 것이다.

다음 또 하나 우리의 실정에 비추어 고려되어야 할 것은 선발시 엄선하여야 한다는 것이다. 왜냐하면 일단 入學이 허용되면 우리의 정의적인 對人關係 때문에 能力이 없어도 소정의 과정을 그것도 「우수한 성적」으로 끝내게 되기 쉽다고 하는 것이다.

그런데 유감인 것은 아직 우리의 大學들은 入學을 지나치게 너그럽게 하고 있어 能力은 없어도 돈만 있으면 學位를 얻을 수 있는, 즉 돈으로 學位를 「사게」 되는 바람직하지 못한 현상을 야기하게 되는데 이는 韓國의 發展을 위해서는 물론 學界人의 명예를 위해서도 종식되어야 할 현상인 것이다.

VI. 教科課程 및 教授方法

1. 教科課程의 양과 질

제공되고 있는 교과목의 내용이 양적으로 선택의 여지가 적고 질적으로 수준이 높지 못하다고 하는 것이다. 그러면서도 이수기간은 길게 되어 있어 돈과 시간만 낭비케 하고 있는 감이 있다는 것이다.

그리고 내용에 있어서도 기존 지식의 습득에 치우치고 있는데 그것보다는 새로운 연구를 독

자적으로 할 수 있는 能力을 개발하는 데 注力하는 것이 앞으로의 급격한 變化에 보다 큰 대응력을 갖게 하는 길이 아닌가 생각된다.

이러한 事情을 더욱 부채질하고 있는 것이 學部, 碩·博士課程別 및 科別로 교과내용이 폐쇄성을 지니고 있다는 것이다. 그러므로 이들간에 개방성·연계성을 갖게 하면 훨씬 양과 질 및 效率性의 문제가 완화될 것으로 생각된다.

2. 教授方法

현재 우리의 현황은 상당한 다양성을 지니고 있으나 적지 않은 경우 不實한 운영을 하고 있음을 否認하지 못할 것이다. 강의도 제대로 하지 않는가 하면, 하더라도 學部와 別差異 없거나 또는 教育量이 적으며 따라서 形式化하고 있다는 것이다.

그러므로 集團討議, 실험, 더 나아가 실제 연구에 참여해 보는 方法 등의 활용은 물론 科目當 학습량을 교수들간의 합의로 一定量 이상으로 하고 科目當 paper를 쓰게 하고 이것을 교수들 앞에서 발표케 하여 지도를 集團的으로 받게 할 뿐만 아니라 強制配分式 평가를 함으로써 形式化하는 것을 防止하는 것이 중요하다.

이와 동시에 제출된 paper는 도서관에 永久保存케 함으로써 성실히 쓰게 하는 것이 質的 向上을 위해서 바람직한 것 같다.

이와 동시에 소요 學點 取得後의 綜合試驗이 不實한 學生을 탈락케 할 수 있는, 또 하나의 情誼性이 적은 方法이므로 이를 엄격히 실시하는 것이 우리의 경우에는 열심히 공부케 하는 하나의 効果적인 方法이 될 것이다.

이와 같은 교수방법이 착오 없이 실천에 옮겨 지려면 교수들간의 격의 없는 여러 차례에 걸친 토의가 있어야 하며 여기서 自律的인 合意가 이루어져야 되는 것이다.

Ⅶ. 支援 및 施設

1. 施設

모든 大學이 전술한 바와 같이 學部 위주로 되어 있으므로 大學院教育을 위한 諸般施設이 거의 없거나 빈약한 것이 실정이다. 예시하면 大

學院生을 위한 도서관, 문헌 서어비스, 실험실, 강의실이 빈약하며 이들을 지도할 교수들을 위한 연구실도 우리의 他領域에 비하면 그들의 役割에 비하여 빈약하다고 하지 않을 수 없다.

그러므로 大學院生을 위한 기숙사, 도서관 제공, 學部生과 다른 문헌 서어비스, 실험실의 마련, 소규모 학생들의 토의식 강의실 할 수 있는 강의실의 마련, 교수들의 연구실의 연구 向上 등이 있어야 할 것 같다.

2. 研究費

연구비가 마련되면 교수들의 연구업적만이 아니라 이를 돕는 大學院生의 교육성과도 向上될 수 있는 二重效果가 있는 것인데 아직 빈약하며 人文, 社會科學系는 더욱 빈약하다. 그나마도 주로 원고집필, 응용연구, 용역의 성격을 띠고 있는 것이므로 기본 연구의 수행은 더욱 어려운 위치에 있는 것이다.

이를 좀더 부연하면 어떤 분야에서 좀 學問的 能力이 있다고 평가되면 기본연구를 위한 지원을 받을 수 있는 것이 아니라 이러한 연구에 도움을 주지 않는 자문, 특강, 세미나 원고집필 용역 등에 시간을 적지 않게 할애하게 되어 장기간에 걸친 기본연구의 추구가 어렵게 되는 경우가 적지 않은 것 같다.

따라서 大學教授들에게는 연구소를 중심으로 기본연구를 할 수 있는 연구비의 지원이 증대되어야 하며 이의 效率化를 위하여 앞으로 연구자의 수당은 가급적 감소시키고 실비위주로 지급되도록 하여야 할 것이다.

3. 助 教

助教의 확보는 分業을 통해서 교수들의 연구업적을 向上시킬 뿐만 아니라 大學院生의 장학금 지급 및 이들의 연구능력의 向上에 도움이 크게 되므로 가능하다면 이들의 수를 증가시키는 것이 투자 효과가 큰 것으로 생각된다. 그러나 유의할 것은 교수들이 이들에게 公私 分別된 관계를 유지토록 노력하는 것이라고 생각된다.

4. 出版支援

연구가 되었다고 해서 전부 출판의 기회를 갖

는 것은 아니고 商業性이 적은 것은 더욱 어려운 것이 현실정이다. 그러나 이러한 현상의 저속은 學問이나 教育的 발전을 위하여 문제가 되므로 大學內의 연구소, 대학출판사에 대한 지원은 물론 學會의 學會誌 發刊, 세미나를 위한 지원은 급선무의 하나라고 생각된다.

종래는 學會가 정상적으로 운영되지 않아 大學別로 學術誌를 발간했으나 앞으로는 全國的인 學會에서 교수들이 발표 토론을 하고 이를 통하여 能力發展 및 評價를 하도록 하는 것이 더욱 바람직하다고 생각되므로 學會에 대한 지원을 集中的으로 함으로써 모든 論文은 學會에서 심사를 받아 게재되도록 하고 여기에 게재되면 큰 업적으로 평가되도록 하여야 할 것이다.

Ⅷ. 產出과 評價

上述한 바와 같은 狀況下의 교육과정을 거쳐 產出되는 교육의 성과가 높을 수 없을 뿐만 아니라 學生들간의 차가 심하다고 하는 것이다.

그러므로 마지막 단계에서 이러한 취약점을 보완하기 위하여 중요한 것은 學位論文의 심사라고 하겠다. 이것이 더 非情誼의으로 이루어져야 하나 그러하지 못한 경우가 있는 것이 현실인 것 같다. 그러므로 보다 공정성, 객관성 있게 이루어지도록 關係人들의 노력이 있어야 하겠으나 단시일내에 큰 기대는 하기 어려울 것 같다. 그러므로 우리의 현실에서 심사에 이르기 전, 즉 入學時 교육지도과정에서의 集團指導, 종합시험 등에서 선별되어야 할 것 같다.

다음 質的 向上을 위한 또 하나의 方法은 非政府人들 즉 專門人들로 구성된 평가단을 구성하여 정기적으로 평가를 하고 이에 따른 차등지원을 함으로써 賞罰을 분명히 하는 것이다.

왜냐하면 현재 우리의 경우 문제가 되고 있는 것은 賞罰이 분명치 않다고 하는 것이다. 人間의 行動動機에 비추어 볼 적에 가장 효과적인

동기 부여는 강제나 설득보다도 利害關係에 호소하는 것인데도 우리의 경우 이 方法의 活用이 소극성을 면하고 있지 못하기 때문이다.

Ⅸ. 結 論

여러 가지 문제와 개선방안을 제시했으나 이와 같이 體制的인 성격을 지니고 있는 것을 이제부터 손을 떼는 경우 문제가 쉽게 풀릴 수 있느냐 하는 것이 첫째로 고려되어야겠다.

이러한 점에서 몇 가지 지적하면 다음과 같다.

첫째, 汎社會的으로 先進化를 위해서 學術振興을 우리 스스로 하는 것이 급선무라고 하는 것의 인지가 있어야 하겠다는 것, 行政과 私企業에서의 碩·博士 優待.

둘째, 大學院 教育向上에 직접 큰 영향력을 행사할 수 있는 政府, 大學人(總長, 大學院長, 教授)들이 진정으로 大學院 教育을 개선하겠다는 승의와 決意가 있어야겠다는 것.

셋째로, 補職者보다 研究能力이 우수한 교수들을 우대하는 政策이 실천에 옮겨져야 한다.

네째, 學生은 엄선되어야 하고 學位를 취득할 때까지 엄청난 공부를 하게끔 강요된 교과과정이 作成되고 실천에 옮겨져야 한다.

다섯째, 大學院에 대한 투자가 총액으로 크게 증액되어야 함은 물론 公正한 평가에 따른 차등 지원이 분명히 이루어져야 한다.

끝으로 이러한 생각과 이에 따른 行動化를 성취하려면 先導的인 役割을 하는 사람이 中心이 되어 계속 많은 關係人들간의 集團討論을 거쳐 중지를 모으는 것은 물론 새로운 大學院 教育觀이 內面化되도록 하여야 할 것으로 생각된다. *

※ 이 글은 본 협의회가 유네스코한국위원회와 공동으로 개최한 “大學教育發展을 위한 學術세미나”(1983. 12. 14~15. 춘천 세종호텔)에서 발표되었던 논문이다.