

初任教授要員의 任用은 契約制로 해야

趙 昌 鉉
(漢陽大 行政學科)

1

대학교수의 任用方法에 대한 논의는 어제 오늘에 생긴 새로운 문제가 아니라 그것은東西古今을 통해서 그 나라의 역사와 전통에 따라 발전되어 온 하나의 社會的 制度로서 재각기長·短點을 지닌, 따라서 한 나라의 制度를 곧 다른 나라에 그대로 적용할 수 없는 매우 복잡하고 어려운 問題 중의 하나이다.

그러나 이와 같은 임용방법에 대한 논의가 작금에 더 심각한 논의의 대상이 되는 것은 두말할 것도 없이 오늘날 우리 사회에 있어서 大學이 차지하는 社會的 比重이 그 어느 때보다도 더 크고 그에 따라 教授의 責任과 役割이 막중한 까닭이리라.

이미 이른바 先進國에서는 대학교수의 임용방법이 거의 하나의 社會적 制度로서 정착되었고 지역적인 문제를 제외하고는 임용방법의 근본적인 틀에 관해서

는 전연 문제시되지 않고 있는 처지임에 비추어 볼 때, 오늘날 우리 사회에 있어서의 教授任用方法에 대한 논란은 開發途上國인 우리나라의 다른 모든 面貌와 마찬가지로 成長과 安定을 동시에 이룩하고자 하는 우리의 모습을 교수 임용방법에까지 擴張시키고 있다고 해도 크게 잘못된 見解는 아닌 듯 싶다.

두말할 필요도 없이 오늘날 대학교수의 임용방법에 대한 진지한 討議가 進行되고 있다는 事實 자체에서 우리 사회의 끝없는 發展의 意志와 동시에 그 안에서 필요한 安定을 기하려는 슬기를 찾아 볼 수 있어서 우선 안도의 숨을 돌릴 수 있게 하는 것 또한 사실이다.

무릇 어떤 制度든 完全無缺한 것은 있을 수 없으며 흔히 이야기하는 무슨 型, 무슨 制 하는 것도 학자들의 分類을 위한 普遍化일 뿐, 순수한 어떤 型이나 制度가 존재하는 것은 아니며 실제에 있어서는 그러한 型이나

制度에서 상당한 부분이 混合 또는 增減되어 복잡하게 施行되고 있음을 간과해서는 안 된다. 따라서 어떤 型이나 制度가 時代와 場所를 초월해서 절대적으로 우월하다든지 하는 式의 論理는 있을 수 없음은 물론이며, 설혹 制度 자체에는 다소 흠이 있더라도 그 運營이 지혜롭고 원만하면 원래 제도가 갖는 취약점을 극복할 수 있는 점 또한 잊어서는 안 되겠다.

그러므로 한 나라의 어떤 時代에 있어서 어떤 制度가 적합한가의 여부는 무엇보다도 그러한 제도를 적용하려는 그 나라의 주어진 現實과 與件이 무엇인가를 먼저 파악함이 急先務이며, 그러한 與件의 精確한 分析 아래 그러한 제도가 목적하는 바가 무엇인지를 精確하게 判別함으로써 한 나라의 어떤 시대에 적합한 제도가 創出되어야 할 것이다.

그러면 현재 우리 大學社會의 任用制度는 어떠한가를 먼저 살펴보기로 하자.

첫째로 모든 大學 教授要員을 정기적으로 再任命의 대상으로 삼음으로써 대학교수의 學問的自由와 職業的安定을 해치고 있다. 현 제도는 대학원을 갖나 온 대학교수 초년생과 대학교수로 30년을 지낸 元老學者를 같은 저울대에 놓고 再任命의 절차를 거치게 하는 가장 무분별하고 비인격적인 제도이다. 이것은 일반 사기업체나 공공기관의 직원들이 갖는 기본적인 職業安定性마저 박탈한 제도로서 대학사회를 불안과 불만의 사회로 만들 소지가 충분히 있는 좋지 않은 제도이다.

窺聞한 탓인지는 몰라도 필자가 아는 세계 어느 先進化된 나라에서도 研究와 教授經歷이 10년 이상된 교수를 재임명의 굴레를 씌워 불안하게 만들고 있는 나라는 없다. 원래 再任用的 근본적인 목적이 試補期間의 設定(probation period)에 있는 것이니 일단 試補가 끝난 교수들에게 일정한 기간마다 다시 시보를 하라는 것은 말이 안 된다. 두말할 필요도 없이 試補期間이란 어떤 職種에 있어서나 그 職業志望生의 書類上으로 제시된 資格이 실제상(in practice)에 있어서도 一致하는지의 여부를 판가름하는 데 필요한 기간이다. 즉 사람이란 매우 動態的存在(dynamic being)이어서 어찌까지 어떠한 일을 했고 그렇기 때문에 내일도 그

렇게 할 것이라는 書類上의 記錄이 반드시 맞아 들어가는 것이 아닌 것은 비단 대학교수 志望生에게만 있는 일이 아니라 人間萬事에 공통된 위험부담인 것이다. 만약에 過去의 記錄이 未來를 꼭 정확하게 짐작 수가 있다고 한다면 오늘날 우리 사회에 번지고 있는 각종 갈등과 분쟁은 미리 예방이 가능했을 것이다.

따라서 대학교수 지망생도 마찬가지로 아무리 대학원에서 훌륭한 성적으로 學位를 받고 좋은 추천장을 얻어 낼 수 있다고 하더라도 그가 일단 어떤 학교에 부임해서 그 학교가 원하는 教授要員으로서의 成果(achievement)를 반드시 이룬다는 보장이 있는 것은 아니기 때문에 이러한 試補期間을 통해서 그의 앞으로 教授要員으로서의 潛在力을 평가할 수 있는 것이다.

그러나 이러한 試補過程을 거쳐서 일단 再任用된 교수요원은 다시는 再任命의 과정을 거치게 할 필요가 없다. 그것은 첫째로 원래의 再任用的 목적을 이미 달성했으니 그럴 필요가 없는 것이요, 둘째는 이렇게 이미 試補期間을 만족스럽게 통과한 교수에게 再任用的 굴레를 씌우게 되면 그것은 그 교수요원을 더 成長·發展하라는 것보다는 다른 目的에 惡用될 가능성이 많기 때문이다.

그러므로 현 제도는 교수 제임용의 원래의 목적을 넘어서 全 教授要員을 불안과 공포의 도가니에 집어 넣는 逆效果를 가져왔다고 할 수 있다.

두번째로 우리 대학사회의 실

정을 볼 것 같으면 再任命의 基準이 매우 애매모호하다. 대학교수요원의 재임명 기준요건은 첫째로 教授能力(teaching), 둘째로 研究實績(publication), 셋째로 道德的人格性(morality) 이외의 아무 것도 이에 간여해서는 안 된다. 이러한 기준요건을 실제로 적용하기 위해서는 그것을 구체적으로 측정하는 客觀的 制度가 마련되어야 한다. 즉 교수능력을 어떻게 측정할 것인지, 연구실적은 어떻게 측정하며, 그리고 도덕적 인격성은 어떻게 평가할 것인지의 구체적 방법이 제시되어야 한다.

그러나 현행 제도의 실제적 적용을 살펴보면 교수능력이나 도덕적 인격성의 측정 기준에 대한 고려가 전혀 되어 있지 않은 반면 연구실적은 극히 형식적인 要式行爲에 그치고 마는 경향이 있다. 즉 研究論文 두 권에 대한 審査基準이 극히 恣意的(arbitrary)이다. 무슨 말인가 하면 論文의 質에 대한 평가란 그리 쉬운 일이 아닌데 그것이 어떤 출판물에 실린 것이든간에 출판만(단지 그것이 學報, 論叢, 論文集 등의 學術的 衞새만 풍기면) 되었으면 우선 형식적 요건은 갖추게 되어 있다. 문제는 이렇게 출판된 논문을 어떻게 평가하느냐 하는 것인데 校內教授와 校外教授에게 각각 평가를 시키는 것도 형식은 갖추어졌으나 교내 교수 중에서 특정한 논문을 객관적으로 평가할 만한 그 분야의 권위자가 있다는 보장이 없음은 물론 교외 교수에 의한 평가 역시 그 논문의 내용과 성격에 따른 斯界의 권

위자에 의한 평가라기보다는 無作爲的 推出에 의한 평가교수의 선정이 일반적인 관행임에 비추어 그 추출된 교수가 그 특정한 논문을 객관적으로 평가할 만한 실력이 있는지는 극히 우연에 맡길 수밖에 없는 실정이다.

따라서 지금까지 재임명에서 탈락된 교수요원들의 면모를 보면 대개가 연구실적의 부진이나 교수능력 또는 도덕적 인격성의 결여 때문이라기보다는 다른 이유(사립학교의 경우 校主側과의 不和, 국·공립의 경우는 體制批判)에 의한 再任命에서의 탈락이라는 인상이 짙다. 이것은 교수 재임용의 원래의 뜻을 歪曲하고 대학사회의 自律的 發展을 해치는 결과만을 초래했다고 볼 수 있다.

세째로 오늘 우리 대학사회의 현실을 다시 한번 돌아볼 때 위에서 말한 대로 극히 적은 수자의 재임용 탈락의 경우를 제외하고는 대부분의 대학 교수요원들은 한번 대학이라는 직장에 발을 딛고 서기만 하면 결코 물러서지 않는 지극히 安易한 無能力者들의 안식처 노릇을 하고 있다는 사실이다. 무슨 말이나 하면 대학이야말로 일단 자리를 잡고 앉은 다음엔 아무도 내보낼 수 없는(그것은 어디까지나 校主나 政府의 비위를 거스르지 않는 한) 가장 身分이 보장된 직장이 되고 있어서 처음 任用 過程에서 미처 가려내지 못한 無資格者, 非生産的인 즉 非研究型인 사람들에게 어쩔 수 없이 그들이 은퇴할 때까지(현재로 65세) 안전한 직장을 제공할 수밖에 없는 모순을 안고 있다.

따라서 대학사회에 있어서의 惡貨가 良貨를 구축하는 法則이 실로 심각한 문제로 등장한다. 특히 우리나라와 같이 地域的·學校別·人間關係의 先入主見이 강한 사회에 있어서의 대학사회의 파벌주의는 이러한 그래섬의 法則을 더욱 심각한 현상으로 만든다. 자기 母校出身이라야 하고, 자기 弟子라야 하며, 人間的(?)으로 인사성이 밝아 先輩를 잘 알아 모시는 美德(?)이 처음 任用的 절대조건이다. 그가 무엇을 할 수 있느냐보다 누가 후원을 했느냐에 따라 任用的 7~80%는 이미 결정이 난다. 이렇게 결정되는 初任用(initial appointment)이야말로 위에서 말한 資格要件과는 무관하기 마틴이다. 그렇게 해서 일단 들어온 다음에는 이미 들어와 있는 선배들과 한 패가 되어 자기들의 그 '神聖한 클럽(sacred club)'에 도전한다든지 또는 不便한 人材는 애당초부터 아예 발도 못 붙이게 한다.

이러한 과정이 자꾸 반복된다 보면 그것은 곧 열등한 人材들의 동용으로 결과되는 악순환이 반복되는 것 이외에 또 무엇을 가져올 수 있는가 하는 것은 명약관화하다.

따라서 현 제도 아래서는 이러한 악순환의 반복현상을 극복할 길이 없다는 결론에 이르게 된다. 이러한 현상은 이른바 一流라고 하는 名門大學에서 더욱 심하게 작용하는데 그것은 學校의 行政力이 이러한 교수요원의 任用에는 극히 약하기 때문이다. 학교의 행정력이 강할 곳에

서는 강하지 못하고 엉뚱한 곳에서만 괜히 힘을 쓰는 현상이 작금의 실상이다.

3

그러면 이러한 현 制度의 矛盾을 낳게 하는 원인으로서 우리의 與件은 어떠한가 살펴보기로 하자.

첫째로 우리의 與件은 두드러진 情實主義라고 부를 수 있는 정적 인간주의 또는 가족주의적 社會文化를 갖고 있다. 여기서 情의 人間主義란 일반적으로 남과 따뜻한 정적 유대관계의 유지를 중요한 가치로 생각하는 태도를 말한다. 이것은 또한 家族主義的 屬性과도 비슷하다. 즉 가족, 혈연집단, 출신학교 등의 第一次的 集團의 境界에 가족주의가 한정되어 있는데 비해 정적 인간주의는 그러한 第一次的 歸屬集團의 한계를 넘어서 다른 사람과 적절히 밀착된 관계의 유지를 원하는 性向을 말한다고 할 때 이 두 가지는 크게는 정실주의에 의해서 지배받는 문화적 속성이라고 할 수 있다.

이러한 文化的 背景은 대학교수 임용에 있어서의 가장 중요한 客觀的·合理的 資格基準의 설치와 그 적용에 있어서의 평가상의 객관적 합리성을 여지없이 무너뜨리고 만다. 따라서 종래의 대학교수 임용에 있어서의 형식적인 자격기준과 객관적 평가는 하나의 허울 좋은 要式行爲였을 뿐 실제에 있어서는 情實主義가 支配해 왔음을 누구도 不認할 수 없다고 하겠다.

현재와 같은 教授再任用制度가 있음에도 불구하고 그것이 實效를 거두지 못하는 것은 바로 이러한 客觀的 評價를 불가능하게 하는 正統주의적 문화에 원인이 있다.

둘째로 우리의 여건은 교수 재임용제도를 政治·行政적으로 濫用할 가능성이 크다는 것을 지적할 수 있다. 무슨 말인가 하면 교수 재임용제도의 원래 목적인 教授의 資質向上을 통한 學問的 貢獻, 學術的 研究業績이나 成長보다는 교수 개인의 政治的 性向과 言動이, 때로는 (특히 사립학교에 있어서는) 교수의 學校 行政當局에 대한 協力態度 여부가 더 중요한 요소로서 작용할 가능성이 있음을 우리는 그간의 經驗을 통해서 너무나 잘 알고 있다.

세째, 한편으로는 任命權者의 不正·不當한 임용제도의 악용을 통탄하는 동시에 또 다른 한편으로는 우리나라 대학교수 사회의 文化를 성찰해 볼 때 적어도 어떠한 자극과 압력 없이 스스로 지속적인 연구·발견을 꾀할 뿐 아니라 유능한 後學들을 길러서 그들을 더욱 성장케 하려는 노력이 얼마나 있는지를 우리는 스스로 반성하지 않을 수 없다. 우리 사회에 깊이 뿌리 내린 既得權 意識은 그것이 신병훈련을 받는 훈련소 생활에서나 이른바 진리를 탐구하려는 대학사회에 있어서나 별로 다를 바가 없다. 따라서 한번 어찌다 잘못 주어진 기득권은 다시 박탈하지도 못하고 어찌지도 못하는 몹시 안타까운 영원한 실수로 되고 만다. 특히 終身制를

실시하고 있는 경우에는 그러한 일시적·순간적으로 그릇된 판단에 영원한 노예가 되기 마련이다.

우리의 경우는 아직도 專門業 範圍에 대한 인식이 박약해서인지 많은 대학교수가 그것을 천직으로 삼기는 커녕 다른 무엇을 하기 위한 디딤돌로 이용하는 말하자면 간이역 비슷하게 생각하는 이가 적지 않다. 그간에 간헐적으로 있었던 정치지망생 교수, 돈벌이 지향적 파트 타임 교수, 교수직을 명예적으로만 생각하고 학문적 성취를 도외시하는 교수 등 다양한 非學者的 教授의 범람을 우리는 보았다. 정녕 이러한 사람들은 일찌감치 그 교수 입문에서 감별되어 더 이상 대학의 문을 더럽히지 말았어야 할 인물들이 아니었는지 모르겠다.

따라서 현재와 같은 初任 任用制度로서는 도저히 학자적 자질과 양심을 가진 지망생을 선별해 낼 방도가 없음을 누구도 부인할 수 없게 되었다.

4

그러면 이러한 현실과 여건에도 불구하고 우리나라 대학이 지향하는 바람직한 교수상은 무엇인가를 되새겨 보자.

무엇보다 우리나라에 바람직한 교수상은 學問的 探究를 生理的으로 즐길 뿐 아니라 그러한 適性을 갖는 교수다. 모름지기 이러한 교수의 資質을 갖춘 교수요원을 발굴·훈련함이 바람직함은 두말할 필요가 없다. 과거에 있었던 하나의 就職

의 方便으로서 또는 현실도피식의 무능력하고 비생산적 교수요원을 충원하는 것은 조속히 止揚되어야 하겠다.

둘째로 우리에게 바람직한 교수상은 고매한 인격과 풍부한 인간성을 갖고 教育的 感化를 줄 수 있는 社會的 酬報의 教授이다. 교육이란 그것이 초등교육이 되었든, 고등교육이 되었든지를 불문하고 人間的 感化를 통한 全人的 成長과 發展을 의미한다. 진정한 의미에 있어서 感化를 주지 못하는 교수는 교육적으로 극히 비능률적이고 비교육적인 교육자다. 단순한 지식 전달의 차원을 넘어선 全人的 感化와 感動이 따를 때만 교육적 효과는 크고 또 빠르다.

지금까지의 교수 임용과정에서는 이러한 자격요건에 대한 충분한 고려가 缺如되어 있었을 뿐만 아니라 그 評價의 技術도 미흡하였다고 하겠다. 따라서 교수의 학생에 의한 존경과 사회적 권위의 실추는 우연한 일이 결코 아니다. 무릇 무슨 방법을 써서라도 社會的 酬報로서의 교수의 권위와 존경을 되찾는 그런 교수요원의 충원이 요구된다고 하겠다.

세째로 우리에게 바람직한 교수상은 현실도피적이거나 현실 타협적인 양극의 지식인이 아닌 이른바 책임 있는 사회참여적 지성인이다. 이 말은 교수라고 해서, 예컨대 홍수가 났는데도 떠내려가는 명석 위에서 글만 외우는 그러한 무책임하고 무관심한 지식인도 아니요, 또 한편으로는 현실참여라고 해서 無批判的·無原則的 現實妥協主義

者也 아닌, 다시 말해서 자기가 처해 있는 현실을 적시하되 歷史를 통해 보는 洞察力과 보편타당한 眞理에 근거한 是非非로 현실을 건설적으로 가슴 아파하는 마음의 자세로 비판하는 지성인을 말한다. 立身揚名과 私利私慾을 위한 양심의 굴복이 아니라 역사 창조에 동참하는 책임 있는 言動을 구사하는 지성적인 교수를 말한다.

이처럼 현행 제도의 모순을 지적하고 우리의 바람직한 교수상을 그리고 나면 혹자는 쉽게 말할 것이다. “그렇기 때문에 教授終身制를 해야 한다”고. 현 제도는 형식적으로는 교수 재임용제도이나 탈락률이 극히 낮은 (1% 이하) 성과를 볼 때 현 제도는 결국 교수 종신제와 다름이 없다고 하겠다. 이미 지적한 바와 같이 교수 재임용제도의 여러 가지 모순 때문에 필자는 교수 종신제를 反對한다. 교수 종신제를 위에서 말한 현재의 교수 재임용제도에다 형식적인 재임용 절차만을 생략한 것으로 필자는 보기 때문이다.

5

그러면 어떠한 制度를 採擇하는 것이 옳은가? 필자의 생각에는 教授契約制를 채용하되 다음과 같은 몇 가지 수정을 가미하면 좋을 것이라고 생각한다.

첫째로 모든 初任 教授要員은 契約制에 의해서 임용된다. 이것은 大學院 교육을 완료하고 최종 학위를 받은 자가 처음으로 대학에 就業코자 할 때에는 누구든지 매년 계약에 의해서

任用되어야 한다는 것이다. 계약에 의해서 임용된 교수요원은 적어도 일정 기간 동안 자신의 書類上的 資格이 교단에서 실제로 증명되는지의 여부를 스스로 大 demonstrate) 해야 한다. 따라서 이러한 경우 그 사람은 우선 자기가 해야 할 직업을 직접 익히면서 동시에 앞으로 학자로서 해야 할 연구의 생산을 위해서 피나는 노력을 경주해야 한다.

둘째로 이러한 계약제 교수기간은 최소한 3년에서 최대한 7년까지 계속되어야 한다. 최소 3년에서 최대 7년을 주는 이유는 이 기간 동안 모든 초임 교수요원은 앞으로 자기가 장래성 있는 교수로서 인정받을 수 있는 연구업적을 쌓아야 한다. 그렇게 하기 위해서는 최소 3년 최대 7년이 걸린다고 생각된다. 만약 이 기간 동안에 만족할 만한 연구업적이 생산되지 않을 때 그는 學校에서 分離(separate)되어야 한다. 물론 대학교수 지망생이 성공하지 못하고 사회에 다시 돌아온다는 것은 사회적으로 뼈아픈 일이긴 해도 이러한 선발의 고벽이 학교에만 있는 것은 아니지 않은가?

셋째로 研究實績의 評價要件을 客觀的으로 制度化해야 한다. 지금처럼 어떤 출판물이나 두 편의 논문을 내기만 하면 되는 그런 종류의 평가가 아닌 적어도 권위 있는 학술지에 실린 논문으로서 그 논문의 평가는 학교 내외를 막론하여 斯界의 권위에 의한 전문가로 구성·평가하여 研究의 實績을 판단해

야 하겠다. 현재와 같이 學會의 學報라는 것도 학문적 권위에 의한 운영이라기보다는 지극히 무비판적이고 일종의 情實的(fraternal)인 운영이고 보면 거기에 실린 논문이라고 해서 반드시 좋은 논문이라고 할 객관적 근거도 없는 경우가 있다. 이처럼 우리나라의 社會的 現實 與件처럼 정실주의적 관계가 짙은 사회에서는 학문적 객관성을 유지하기 위한 학자간의 자기 비판이 힘이 드는 것은 사실이나 그것이 어렵다고 현행 제도를 그대로 두는 것은 대학을 다른 社會 各層에 비추어 볼 때 가장 낙후한 사회집단으로 전락시키고 말 것이다.

네째, 이렇게 해서 초임 교수요원의 試補期間을 거쳐 부교수직에 승진한 교수는 이때부터는 일체 어떠한 신분상·직업상의 제약이나 간섭을 받지 않는 교수 영구적에 봉사할 수 있게 한다.

따라서 엄격한 의미에 있어서 필자가 주장하는 것도 교수 종신제인데 종신제로 들어가는 과정에 3년 내지 7년간의 시보기간을 두고 그 기간에는 契約制를 실시하자는 提議이다. 이것은 원래 교수 종신제의 목적인 학문의 자유·직업적 안정을 위해서 꼭 필요하고 그러한 자격을 갖춘 사람만이 이 엄청난 終身制의 혜택을 향유해야 하기 때문이다. 그러한 特典(혹은 特權)을 누리기 위해서는 그것에 상응하는 엄격하고 비정한 관문을 거쳐야 하는데 그러한 관문이 바로 초임에서 부교수 승진까지의 시보기간 동안의 시련이

다. 이 시련기간 동안의 임용방식은 계약제라야 한다는 것이다.

적어도 이러한 시보기간만은 年次的契約制(annual contract)에 의해서 교수지망생의 교수능력, 연구잠재력, 그리고 교수로서의 도덕적 성품을 엄정하고 권위 있는 평가과정을 통해서 査定·選拔하자는 것이다.

그러나 일단 그러한 과정을 거쳐서 선발된 교육요원은 그 은퇴할 때까지 일체의 신분상·직업상 위협을 받지 않는 것을

원칙으로 한다. 따라서 필자가 주장하는 교수 계약제는 교수라고 하는 직업군에 들어오려는 그 관문을 統制하여 좀더 良質의 교수요원을 확보함으로써 우리나라가 당면하고 있는 대학교육의 막중한 책임을 좀더 실효성 있게 담당해 가려는 의도에서 생각해 본 것이다.

물론 이 제도는 미국에서는 이미 오랜 전통을 갖고 정착된 제도인데, 엄격한 의미에 있어서는 獨逸의 경우도 계약제라고 부르지는 않지만 필자가 말하는

教授職入門을 철저히 統制·管理한다는 뜻에서는 미국의 그것과 과히 다른 제도가 아님을 알 수 있다. 이 제도가 어디서 비롯되었고 또 어떤 나라에서 사용되고 있는가에 구애됨이 없이 우리의 현실을 분석해 볼 때, 교수 종신제보다는 초임에서 부교수까지를 계약제로 하는 교수 계약제가 우리 대학의 막중한 임무를 수행하는 데 좀더 생산적이고 효율적일 수 있다는 생각에 여기서 두서 없이 적어 보았다. *

〈投稿案内〉

「大學教育」誌 제26호에 게재할 原稿를 다음과 같이 公募합니다.

1. 內 容—大學教育에 관련된 論說, 대학에서의 研究 및 教授 활동 중에서 대학사회에 시사를 줄 수 있는 主題에 관한 논의, 각 學科의 교육과정이나 교수·학습 활동 등에 있어서의 문제점과 그 개선방안에 관한 논의와 외국에서의 연구동향 소개, 최근(2~3년내) 外國에서 발간된 學術書籍 중에서 국내 학계에 널리 소개할 만한 서적에 대한 서평 등으로 다음에 해당하는 글

- | | |
|------------|--------|
| ① 論 壇 | ② 教授談論 |
| ③ 學科別 教育課題 | ④ 新刊紹介 |

2. 枚 數—200자 원고지 35매, 45매 또는 54매(②는 15매, ④는 13매 또는 22매)
3. 期 限—1987년 1월 20일
4. 稿 料—매당 2,500원 (채택된 원고에 한함)
5. 提出處—서울 영등포구 여의도동 27-2 韓國大學教育協議會 (T. 783-3891, 3067)
6. 附 記

- ① 國漢文을 혼용하되 漢字를 제한하고 필요한 때에는 原語를 併記해 주십시오.
- ② 論壇原稿에는 반드시 200字 이내의 要約文이나 拔萃文을 첨부하여 주십시오.
- ③ 제출된 원고는 編輯委員會의 審議를 거쳐 게재합니다.