

외국인 교수 초빙제도의 실태와 개선 방향

정 일 용 | 한국외대 교무처장

I. 서론

최근 각 대학에서 외국인 교수 초빙을 위한 야심 찬 계획을 속속 발표하고 있다. 서울대가 외국인 교수를 연간 100명씩 3년 내에 전체 교수 정원의 20%선인 300여 명 수준으로 늘릴 것을 발표한 데 이어 고려대도 오는 2005년까지 외국인 교수를 300명까지 늘릴 계획인 것으로 알려지고 있다. 현재 우리나라의 대학 중 가장 많은 외국인 교수를 확보하고 있는 한국외대도 우수한 외국인 교수의 임용 확대와 교수 및 연구 능력 향상을 위한 다각적 방안을 모색하고 있다. 여타 많은 대학이 외국인 교수의 임용을 늘릴 것을 계획하고 있어 이런 계획이 만일 실현된다면 국내 대학의 교수 임용 시장에 커다란 판도 변화가 있을 것으로 예상된다.

이러한 각 대학의 외국인 교수 초빙 및 임용 확대 계획은 지난 6월 28일 제주도에서 열린 "한국대학 교육협의회 2001년도 하계 총장 세미나"에서 한완상 교육인적자원부 장관이 외국인 교수 초빙 비용을 지원하는 브레인 풀(Brain Pool)제를 도입한다고 밝힌 후에 발표된 만큼 정부의 지원을 전제로 한 계획일 가능성이 크다고 할 수 있지만, 정부의 재정 지원을 포함한 재원 조달이 여의치 않을 경우 목표 달성이 어려울 가능성이 크다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고

외국인 교수에 대한 수요와 임용 확대의 필요성이 검증되고 있는 만큼 각 대학이 설혹 계획 실행에 차질이 있다고 할지라도 외국인 교수의 임용과 초빙이 확대될 것은 확실하다고 할 수 있다.

외국인 교수 초빙을 확대하는 동기와 목표는 각 대학별로 다르겠지만 대체로 대학교육의 개방과 국제화에 대응함과 동시에 우수한 외국인 교수 유치와 초빙을 통해 각 대학의 국제적 위상과 경쟁력을 확보하려는 것으로 이해된다. 각 대학은 언어를 비롯한 외국어 교육을 위하여 외국인 교수를 초빙하거나 임용하여 왔다. 그리고 우리 사회와 경제의 국제화 추진과 관련하여 국제 전문인력 양성을 위해 외국인 교수 임용을 확대하여 왔다. 앞으로도 국제화 또는 세계화의 진전과 함께 이와 관련한 외국인 교수의 수요는 계속 증가할 것으로 전망된다. 최근 각 대학의 외국인 교수 임용 확대 계획에서 이러한 부문의 외국인 교수 임용 확대도 포함하고 있으나, 그보다는 고등교육 시장의 개방에 따라 각 대학의 국제적 위상을 강화하고 교육 및 연구 역량의 강화를 통하여 국제적 경쟁력을 강화하고자 하는 것이 주목적인 것으로 보인다.

이 글에서는 이러한 관점에서 국내 대학의 외국인 교수 초빙의 현황과 문제점을 살펴보고 외국인 교수 초빙 제도의 개선 방향을 제시해 보고자 한다.

II. 외국인 교수 재직 및 초빙 실태

우리나라 대학의 외국인 교수 임용 현황을 보면 한마디로 극히 초보적인 단계에 있다고 할 수 있다. 이것은 그 동안 우리의 교수 시장이 외국인에 대하여 매우 폐쇄적으로 운영되어 온 결과라고 할 수 있다. 2001년 현재 우리나라에는 193중 180개의 4년제 대학에서(대학원대학 제외) 1,262명의 외국인 교수가 전임교원으로 재직 중인 것으로 파악되고 있다. 이는 대학 평균 약 7명에 해당하는 인원이며 전체 대학 교원 45,921명의 약 2.7%에 해당하는 것으로서 매우 적은 비율이라고 할 수 있다. 여기에 외국인 비전임교원을 합친다 해도 총 외국인 교수 수는 그리 많지 않다. —2001년 현재 668명의 외국인이 비전임 교수로서 강의와 연구를 하고 있다. 전임과 비전임을 합한 외국인 교수는 1,980명으로서 1개 대학 당 평균 11명에 불과하다. 외국인 교수의 수와 그 비율이 대학 국제화의 절대적 지표와 지표는 아니라 할 지라도 이러한 측면에서 볼 때 우리나라 대학의 국제화 수준과 단계는 매우 낮고 저급한 수준에 있음을 부정할 수 없다.

외국인 전임 교수의 재직 현황을 대학별로 구분해 보면 사립대에 1,122명의 외국인 교수가 재직하고 있고 국·공립대와 산업대에 재직 중인 외국인 교수는 각각 47명, 93명에 불과하다. 이로써 대부

분의 외국인 교수는 사립대에서 활동하고 있음을 알 수 있다. 이것은 국·공립대가 대학교육의 국제화나 외국인 교수의 임용에 관심과 필요가 없어서가 아니라 그 동안 우리의 “교육공무원법”이 외국인의 교수 임용을 제한하여 왔기 때문이라고 할 수 있다. 정부는 1999년에 들어서야 겨우 대학교육의 국제화와 영어 강의 확대를 위해 그 동안 유지했던 외국인 임용 제한을 철폐하고 외국 국적자의 국·공립대학 교수 임용을 가능하도록 했던 것이다. 국·공립대학에 대한 외국인 교원 임용 제한이 철폐된지 몇 년 지났지 않았기 때문에 이들 대학에 외국인 교수 수와 임용 비율이 낮은 것은 당연하다고 할 수 있으며 이를 오로지 대학의 책임으로 치부하는 것도 합당하지 않다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 외국인 교원이 사립대학에 불균형적으로 편재되어 있는 것은 바람직한 현상은 아니라고 할 수 있다.

외국인 교수 확보와 대학의 경쟁력이 비례하는 것은 아니겠으나 대학 평가에서 상위권에 드는 국내 명문대학의 경우에는 외국인 교수 확보 실태는 충격적일 정도로 매우 저조한 것이 우리의 현실이다. 최근 조선일보(10월 5일자)에 보도된 자료에 의하면 40개 주요 대학의 외국인 전임교원 확보율은 1.8%로서 오히려 전국 평균 2.7%에 크게 못 미치고 있다. 전임 교수가 1,474명인 서울대는 외국

〈표 1〉 전국 각 대학 외국인 교수 재직 현황

대학별	국가별										
	미국	일본	영국	독일	프랑스	러시아	중국	대만	캐나다	기타	계
국·공립대(26)	20	3	1	3	1	2	1		10	6	47
사립대(135)	543	91	33	26	30	22	61	7	208	101	1,122
산업대(19)	33	15	3	1	1	2	4		20	14	93
계	596	109	37	30	32	26	66	7	238	121	1,262

출처 : 대교협

인 교수가 단 3명에 불과하고 전임 교수가 1,344명인 연세대의 경우 외국인 교수는 7명에 그친다. 분석 결과 40개 대학 중 외국인 교수가 단 한 명도 전임으로 근무하고 있지 않은 대학이 9개 대학이며, 이에 고려대가 포함되어 있다는 것은 매우 놀라운 일이 아닐 수 없다. 나머지 8개 대학은 충남대, 충북대, 전남대, 전북대, 강원대, 제주대, 창원대, 서울산업대 등 모두 국·공립대학이다. 외국인 전임 교수 비율이 5%를 넘는 대학은 포항공대(15.2%), 세종대(8.7%), 홍익대(7.1%), 건양대(6.3%), 대

전대(5.6%), 이화여대(5.4%), 청주대(5.3%) 등 7개 대학이었다. 이들 대학들 중 일부 대학은 순수 외국인 교원 외에 외국 국적을 보유한 한국계 교원을 외국인 수에 포함시킨 면이 있어 순수하게 위 수치를 외국인 교원으로 보기도 힘든 실정이다. 보도된 자료에 포함되지 않은 한국외대의 경우 31개국에서 초빙되어 온 71명의 외국인 교원이 근무하고 있어 전임 교수 대비 비율이 17.2%로써 포항공대를 상회하고 있으나 이는 외국어 교육에 특화하고 있는 학교의 특성에 기인하는 것이라고 할 수 있을

〈표 2〉 전국 각 대학 외국인 교수 재직 현황

학교	전임교원 수	외국인 전임교원	학교	전임교원 수	외국인 전임교원
강원대	605	0	세종대	265	23(8.7%)
건양대	238	15(6.3%)	아주대	436	10(2.3%)
경남대	318	12(3.8%)	연세대	1,344	7(0.5%)
경북대	802	2(0.2%)	영남대	654	11(1.7%)
경원대	204	2(0.9%)	이화여대	736	40(5.4%)
경희대	868	38(4.4%)	인하대	523	6(1.1%)
고려대	948	0	전남대	750	0
관동대	223	3(1.3%)	전북대	787	0
단국대	502	3(0.6%)	제주대	426	0
대전대	231	13(5.6%)	조선대	470	23(4.8%)
동국대	658	2(0.3%)	중앙대	656	5(0.7%)
동아대	540	3(0.6%)	창원대	273	0
명지대	319	9(2.8%)	청주대	300	16(5.3%)
부산대	798	29(3.6%)	충남대	749	0
상명대	230	2(0.8%)	충북대	640	0
서강대	275	5(1.8%)	포항공대	210	32(15.2%)
서울대	1,474	3(0.2%)	한성대	161	2(1.2%)
서울산업대	252	0	한양대	949	7(0.7%)
성균관대	936	23(2.5%)	항공대	100	2(2.0%)
성신여대	147	7(4.8%)	홍익대	437	31(7.1%)

출처 : 조선일보 10월 5일자 사회면.

뿐이다. 전반적으로 국내 명문대학일 지라도 대학 교육의 국제화라는 측면에서는 별 진전이 없는 상태라는 것을 보여 주고 있다.

현재 국내 대학에 임용되고 있는 외국인 교원은 대략 세 가지 정도로 구분할 수 있을 것이다. 대학의 어학 과목의 회화나 작문 지도 등을 담당하는 원어민 회화 지도 교수와 순수한 학문 연구를 위해 국내외 각종 재단과 대학의 재정 지원으로 한국을 방문한 연구 교수, 학문 연구와 아울러 교육을 담당하는 학술 교수 등이다. 우리나라 대학 전체적으로 이와 같은 부류로 작성된 외국인 교수 통계가 없기 때문에 정확한 그 비율을 여기서 제시하기는 어려우나 현재의 각 대학의 재정 여건을 감안건대 외국인 전임교수의 대부분은 원어민 회화 지도 교수일 것으로 판단된다. 필자가 재직하고 있는 한국외대의 경우 13개 단과대학과 일반 대학원을 비롯한 7개의 대학원이 있다. 이 중 외국인을 전임으로 초빙하고 있는 대학은 서양어대학, 서유럽학대학, 동유럽학대학, 동양어대학, 동양학대학, 사범대학 등 어문학 관련학과를 갖고 있는 대학뿐이다. 1997년 국제 전문인력 양성을 위하여 국제지역대학원을 설립하고 지역, 정치, 경제, 사회, 문화 등 지역학을 전공한 외국인을 임용하여 이 부문의 강의와 연구를 담

당하게 하고 있으나 기타 대부분의 경우 외국인 교원이 비록 어문학 전공이 아닐지라도 원어민으로서 학생들의 회화와 작문을 교육하고 지도하는 역할을 맡고 있다. 다른 대학의 경우도 외국어 회화나 작문 지도 목적이 아닌 여타 전공의 학문적 연구와 교육을 목적으로 하는 학술교수의 임용은 그리 많지 않을 것으로 생각된다.

이상 위에서 우리 대학의 국제화 수준이 낮고 외국인 교수 임용이 매우 초보적인 수준에 머물러 있다는 것을 지적하였으나, 이러한 결과를 가져온 가장 주요한 요인은 역시 대학의 재정 문제라고 할 수 있다. 국제적으로 수준급인 외국인 교수를 초빙하려면 연봉 9~10만 달러를 주어야 하는데 현재 국내 대학의 여건상 현실적으로 이러한 연봉을 지급할 수 있는 능력을 갖춘 대학은 거의 없다. 실제로 서울대는 최근 2~3년 간 한국계 외국인 교수 3명을 채용했지만 1년만에 돌아갔다고 한다. 외국인 교수들은 급여나 대우가 직급, 경력에 따라 조금씩 차이가 나지만 대략 연봉 2~3만 달러 정도의 대우를 받고 있다. 이러한 급여 수준은 외국인 교수가 외국에서 근무하는 경우 받는 급여 수준을 훨씬 하회하는 것이다. 이 정도의 대우로 선진국의 일류 학자들을 초빙한다는 것은 상상도 할 수 없는 일이다.

〈표 3〉 한국외국어대학교 외국인 교원 봉급 비교(각종 수당 제외)

구분		월 급여	연봉
교수	가족 동반	3,781,100	45,373,200
	단신	3,404,800	40,857,600
부교수	가족 동반	3,404,800	40,857,600
	단신	3,035,800	36,429,600
조교수	가족 동반	3,035,800	36,429,600
	단신	2,654,500	31,854,000
전임강사	가족 동반	2,654,500	31,854,000
	단신	2,275,000	27,300,000



이러한 재정 문제로 몇몇 대학에서는 내국인 교수와 동등하거나 이보다 낮은 대우를 받아도 큰 불만이 없는 러시아나 중국, 그리고 인도, 파키스탄 등에서 외국인 교원 충원을 하고 있고 앞으로 그러한 노력을 계속할 것으로 예상된다. 그러나 이런 방식으로는 우수한 외국인 교수를 임용하여 대학의 국제적 위상과 경쟁력을 강화시킨다는 소기의 목적을 달성하는 데는 근본적인 한계가 있다고 할 것이다.

외국인 교수 임용이 부진하였던 것은 재정적인 문제 이외에 국내 각 대학에 있어 대학교육의 국제화에 대한 의욕과 비전 결여에 크게 기인한 것으로 보인다. 이미 지적한 바와 같이 1999년까지 국·공립 대학에서 외국인 교수 임용 제한이 유지되었던 것은 실제로 대학에 있어서의 대학교육의 국제화와 교수 임용의 해외 개방에 소극적이었기 때문이라고 할 수 있다. 아직까지 일반적으로 대학의 교수직은 내국인의 전유물로 생각하는 경향이 강하다. 그리고 외국인 교수를 임용하는 경우도 그야말로 내국인이 담당할 수 없는 특수한 분야, 기령 원어민 회화 지도 등과 같은 분야에 한정시키는 경우가 대부

분이다. 따라서 임용된 외국인 교수와 동등한 입장에서 연구하고 교육하는 것이 아니라 보조적이고 부속적인 역할만 하는 경우가 많다. 대학 당국과 내국인 교수의 근본적 의식과 발상의 전환이 없이 우수한 외국인 교수를 대거 초빙하여 대학의 경쟁력을 강화할 것을 기대하기는 어렵다.

대학교육의 국제화에 대한 비전이 결여되어 있고 재정 상태가 열악한 현 상태에서의 외국인 교원 임용의 확대는 많은 부작용과 역효과를 가져오고 있다. 학력이나 교육, 연구 경력이 매우 낮은, 교육 자료서의 자질이 떨어지는 외국인 교원들이 임용되는 사례가 종종 발생하고 있고 이로 인해 교육의 질적 저하는 물론 학내에서 문제를 발생시키는 외국인 교원들로 인해 학사행정이 어려움에 빠지기도 한다. 또한 외국인 교수들에 대하여 임용과 업적 평가에 있어서 엄격한 기준을 설정하고 있지 않기 때문에 이들은 오히려 근무 기간 동안 연구 업적도 거의 쌓지 않아 대학의 1인당 논문 발표 실적을 떨어뜨리고 있으며, 이것은 대학의 명성에 해가 되기도 한다.

“

우수한 외국인 교수의 유치에 위해서는 외국인 교수 채용 방식을 포함한 인사 제도상의 전면적인 개혁이 필요하다. 우선적으로 필요한 것은 교수 채용에 있어서 과거의 연고주의, 비공개주의를 과감히 청산하고 공개적이고 경쟁적인 방식을 통하여 교수를 임용하는 것이다.

”

Ⅲ. 외국인 교수 초빙제도의 개선 방향

대학교육의 국제화와 대외 개방에 대비하고 대학의 국제 경쟁력을 강화시킬 목적으로 많은 개혁 선도 대학들이 외국인 교수 임용 확대 계획을 발표하고 있다. 서울대와 고려대가 각각 외국인 교수를 300명 수준으로 늘릴 것이라는 것은 이미 설명한 대로다. 포항공대는 '2001 교육개혁 추진 우수 대학 재정 지원 신청서'를 통해 3~6개월의 단기 방문 교수, 연구를 목적으로 한 1~2년의 방문 교수, 3년 이상 활동할 수 있는 장기 방문교수 등 기간과 역할에 따라 세분화해 외국의 우수한 학자를 유치할 계획인 것으로 알려지고 있다. 외국인 교수 18명이 강의를 하고 있는 선문대학교는 "서류 심사 및 인터뷰, 연구 실적 검토는 기본이고 학과에 따라 공개 강좌를 통해 선발하겠다"라고 했다. 지난 4월 외국인 교수 채용에 관련한 신문 광고를 냈던 성균관대도 IT 관련 교수들을 미국이나 인도 출신 중에서 직접 섭외 중이다. 이화여대도 구체적인 계획은 잡지 않았지만 "수요가 있을 경우 외국인 교수를 수시로 채용하겠다"는 입장이다. 이밖에 많은 대학에서 외국인 교수 임용 확대 계획을 갖고 있는 만큼 앞으로 전체 교수 중 외국인 수가 차지하는 비율은 크게 늘 것으로 전망된다.

우수한 외국인 교수 초빙에 있어서 핵심적인 사항은 재정 확보라고 할 수 있다. 현재 각 대학이 외

국인 교수에게 지급하는 급여는 대체로 내국인 교수 수준보다도 많이 낮은 것으로 파악된다. 물론 외국인 교수의 출신 지역에 따라 교수 유치가 문제 되지 않는 경우도 있다. 예를 들어 중국, 동남아, 그리고 중동 아프리카, 동유럽 지역 출신의 경우는 현재의 급여 수준으로 교수를 유치하는데 큰 어려움은 없다. 그러나 선진국의 우수 교수를 유치하기에는 한없이 낮은 수준이다. 이 문제를 해결하기 위해서 각 대학 차원뿐만 아니라 정부 차원에서도 적극적인 기금 조성 노력이 필요하다. 이미 언급한 대로 정부는 외국인 교수 초빙 비용을 지원하는 브레인 폴 제도를 도입하여 내년에 외국인 교원 100명을 유치할 수 있는 예산을 확보, 교수 1인당 5만 달러를 지원하겠다는 방안을 발표한 바 있는데 각 대학의 우수 외국인 교원 확보에 큰 도움이 될 것으로 전망된다. 또한 우수한 교원 영입시 발생할 수 있는 내국인 교수들의 사기 저하를 막는 대안도 제시되어야 할 것이다. 아울러 신규 외국인 교수의 숙소 마련 및 연구개선 등도 뒤따라야 함은 물론이다.

우수한 외국인 교수의 유치를 위해서는 외국인 교수 채용 방식을 포함한 인사 제도상의 전면적인 개혁이 필요하다. 우선적으로 필요한 것은 교수 채용에 있어서 과거의 연고주의, 비공개주의를 과감히 청산하고 공개적이고 경쟁적인 방식을 통하여 교수를 임용하는 것이다. 그리고 신규임용 시 외국인 교수의 질적 검증을 철저히 기해야 한다. 임용

“

대학이 경쟁력을 갖추려면 교수의 양적 수요를 충족시키는 동시에 우수한 자질을 갖춘 교수를 확보하고 그 인력 구조를 유지하는 것이 그 핵심이라 할 수 있다.

그 중에서도 대학의 국제화를 앞당길 수 있는 우수하고 능력 있는 외국인 교원의 임용과 질적 관리가 점차 중요한 교원 인사 업무의 핵심이 될 것이다.

”

자격에 있어서도 최소한의 학력과 교육·연구 경력 등의 요구 조건을 제시하여 이를 충족한 자만을 교원으로 임용하여 자질이 떨어지는 외국인 교원을 임용하는 일은 발생하지 않도록 하여야 하겠다. 아직까지 많은 대학들이 자매 결연 외국 대학들로부터 외국인 교수를 임용하는 관행을 그대로 갖고 있다. 이것은 외국 대학과의 학술 교류를 위해서 불가피한 측면이 있고 또한 외국인 교수를 안정적으로 확보할 수 있는 이점도 있다. 그러나 이 경우도 임용 전에 철저한 자격 검정이 이루어질 필요가 있다.

일단 임용이 되더라도 몇 년간의 시보 기간을 두어 학과 교수 및 업적평가위원회의 심사를 받게 하여 교육·연구 능력을 엄밀히 평가하고 평가 결과를 통해 재임용 하는 방안을 적극적으로 고려해야 한다. 평가 결과가 훌륭한 외국인 교원에게는 다양한 인센티브를 제공하여야 이들의 이탈을 막을 수 있음은 물론이다. 또한 외국과 같이 임용 초기부터 정년보장 트랙(Tenure-track) 또는 비정년보장 트랙(Non tenure-track) 등으로 임용제도를 나뉘고 능력과 자질이 검증된 우수한 외국인 교원에게는 내국인 교원처럼 정년 보장을 제언하는 것도 고려해 볼 일이다.

아울러 연구직 교수 및 석좌교수(Research Appointment)의 임용도 검토 가능한데, 연구직 교수의 의무 및 책무성은 연구 수행이 이들의 궁극적 역할이라는 것에서 미뤄 볼 수도 있다. 연구직 교수

로 정년 보장 트랙(Tenure-track)에 들어서고자 하는 경우에도 최소한도의 근무 연수를 지정하는 등의 방안도 고려할 만하다. 영국은 대학교의 재정에서 급여를 지급하는 교수 이외에 연구 보조금이나 연구 용역에 의해 고용된 교수가 상당히 많고, 계속 그 비율이 증가되고 있다. 분야에 따라서는 우리도 이와 같은 연구 전담 교수를 많이 확보하여 대학의 연구 기능을 활성화시키도록 유인 제도를 마련할 필요가 있다. 연구직은 강의직 보다 당연히 우수 연구 실적을 제출하도록 하는 방식으로 관리를 하여야 한다.


이러한 절차 등을 준비하기까지는 대학이 많은 연구 및 시간, 비용을 필요로 하는 데 현실적으로 이러한 절차를 마련하기까지의 대안으로는 이러한 방안을 추천하고 싶다. 우선 각 대학에서 임용 중인 외국인 교수를 회화 지도 원어인 교수와 학술 연구 교수로 구분하고 회화 지도 교수에게는 임용 기간에 제한을 두어 학생들의 회화 수업을 정열적으로 지도할 수 있는 젊은 분으로 선발할 수 있도록 하고 강의 시간도 학술 교수보다는 강의시수를 조금 늘려 담당하게 하고, 학술 교수에게는 내국인 교수에 준하는 책임 강의 시수와 연구 업적 제출을 의무화 하는 방법을 권하고 싶다. 또한 회화 지도 교수는 주로 학부의 회화 수업을 담당하게 하고 학술 교수는 주로 학부 상급학년의 과목과 대학원 등의 과목을 담당하게 한다. 회화 교수는 석사 이상의 학위

소지자로 하되 학술 교수는 해당 국가에서 정식 교수 자격을 갖췄거나 정식 교수직을 맡았던 사람을 임용하는 것을 기준으로 적용한다. 현재는 회화 지도 원어민 교수와 학술 연구 교수가 동일한 책무와 시수를 요구받고 있는 실정임을 고려하면 이는 하루속히 추진되어야 할 문제라 할 수 있다.

IV. 결론

21세기의 급변하는 국제화, 개방화, 자율화의 추세 속에 결국 경쟁을 이겨내는 대학만이 존립할 수 있는 시대가 다가오고 있다. 이러한 시대적 상황에서 대학이 경쟁력을 갖추려면 교수의 양적 수요를 충족시키는 동시에 우수한 자질을 갖춘 교수를 확보하고 그 인력 구조를 유지하는 것이 그 핵심이라 할 수 있다. 그 중에서도 대학의 국제화를 앞당길 수 있는 우수하고 능력 있는 외국인 교원의 임용과 질적 관리가 점차 중요한 교원 인사 업무의 핵심이 될 것이다.

이제 국내 대학이 경쟁력 향상을 위해 과거처럼 단순한 어학교육 위주의 외국인 강사만을 초빙하지 않고, 세계 일류 학자들을 초빙하려는 움직임을 나타내고 있는 흐름에 비추어 볼 때 향후 많은 선진 외국의 학자들이 국내에서 활동할 것으로 예상된다. 이런 시대적 상황을 감안한다면 외국인 초빙제도와 관리제도에 대해 각 대학에서는 과감하게 제도를 정비하고 개선해야 하며 동시에 합리적 운영 방안에 대해서도 관심을 기울여야 한다. 이를 위해

각 대학은 외국인교수 임용 및 운영 방안에 대해 심도 있는 연구를 진행함과 동시에 외적 여건 조성을 위한 노력을 부단히 추구해야 할 것이다. 

〈참고 문헌〉

- 교수업적제도 국제비교연구위원회(2001). "세계 여러 대학의 교수업적평가 및 승진제도" 국제세미나 자료.
- 교육부(2000). 『한국교육개혁의 흐름과 향후 발전 방향』.
- 대교협·교육부. 『2001 대학교원 통계자료』.
- 이현청(2000). 『21세기와 함께하는 대학』.
- 장정현(1996). 『한국의 대학교수 시장』.
- 조선일보. 2001년 10월 5일자, 9월 18일자, 6월 4일자.
- 주간조선(2001년 9월 6일). 1699호.
- 한국대학교육협의회. 『2001 하계 대학 총장 세미나 자료』.
- Georgia State Univ. Faculty Hand Book.

정일용

서울대 경제학과를 졸업하고 영국 Warwick 대학에서 경제학 석사 학위를, 서울대에서 경제학 박사 학위를 취득하였다. 한국외대 교수, 경제경영연구소장, 경상대학장, 한국사회경제학회장을 역임하였으며, 현재 한국외대 교수 및 교무처장으로서 한국경제발전학회 부회장으로 활동 중이다. 주요 저서 및 논문으로는 『한국경제론 강의』(공저), 『세계경제환경의 변화와 동아시아 금융위기』 외 다수가 있다.