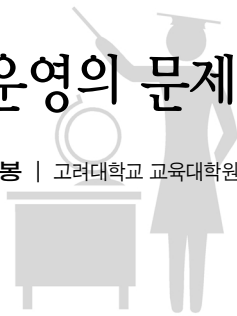


특수대학원 운영의 문제와 개선 방안

권 대 봉 | 고려대학교 교육대학원 원장



특수대학원은 직업인 또는 일반 성인을 위한 계속교육기관이다. 전문인들의 계속 교육에 대한 학습요구의 급증은 고등교육기관인 대학이 평생교육의 중요한 부분을 담당해 주어야 할 당위성을 형성하는 요소들인 것이다.

I. 서론

특수대학원은 직업인 또는 일반 성인을 위한 계속교육기관이다. 성인의 계속교육에 대한 사회적 요구는 시대가 흐를수록 가중되고 있다. 특히, 과학기술의 급속한 변화, 지식의 폭발, 정보의 홍수, 평생직장의 붕괴와 평생직업시대의 도래, 그리고 평균수명의 연장은 성인교육의 양적 확대뿐만 아니라 질적 성장을 요구하고 있다. 과학기술의 진보와 산업·직업 구조의 변화, 지식기반사회로의 이행이라는 시대적 요청은 대학으로 하여금 전문인들의 계속교육요구에 대한 전략적 대응을 하도록 만들고 있다.

전문인들의 계속교육에 대한 학습요구의 급증은 고등교육기관인 대학이 평생교육의 중요한 부분을 담당해 주어야 할 당위성을 형성하

는 요소들인 것이다. 이러한 맥락에서 볼 때 특수대학원이 지닌 사회적 책무의 이행여부는 대학평생교육차원에서 매우 중요하다. 따라서 사회가 지속적인 발전과 도약을 하기 위해, 또한 개인들의 성장과 자기개발 욕구에 부응하기 위해, 전문적이고 구체적인 지식과 기술을 생성하여 현장에서의 과제해결력이 탁월하도록 경쟁력 있는 인적자원을 양성하는 과제를 안고 있는 특수대학원의 역할과 변화방향에 대해 검토할 필요가 있다.

특수대학원의 운영을 통한 사회적 책무성의 실현을 위해, 특수대학원이 가지고 있는 일반적인 문제점들을 짚어 보고, 문제점 분석을 토대로 특수대학원 운영 개선방안을 제시함으로써 대학원 발전에 관한 논의를 촉발시키는 것이 이 글을 쓰는 목적이다.

Ⅱ. 특수대학원의 역할과 변화방향

1. 특수대학원의 역할

고등교육법시행령 제21조에 따르면, 현재 한국에서 시행되고 있는 대학원의 종류로는 일반대학원, 전문대학원, 특수대학원이 있다. 일반대학원은 학문의 기초이론과 고도의 학술 연구를 주된 교육목적으로 하며, 전문대학원은 전문직업분야 인력의 양성에 필요한 실천적 이론의 적용과 연구개발을 주된 교육목적으로 하는 반면, 특수대학원은 '직업인 또는 일반 성인을 위한 계속교육'을 주된 교육목적으로 하는 대학원이다(〈표 1〉참조).

법령 제정 및 설치상의 특수대학원의 목적과 역할은 곧, 직업인의 계속교육 차원에서 실천적인 이론과 실무교육을 제공하는 것이다. 이미 학부수준의 교육을 마치고 현장에서 활약하

고 있는 직업인들을 대상으로 하기에 야간이나 방학 중을 이용하여 직업생활을 지속하는 가운데 그들의 전문성을 심화시킬 수 있도록 대학원 수준의 교육과정을 제공하는 것이다. 이러한 특수대학원의 목적을 염두에 두고, 다음에서는 특수대학원이 처한 양적 팽창과 특성화 요구라는 변화방향에 대해 살펴본다.

2. 특수대학원의 변화방향

최근 한국의 대학원교육은 수적으로 급격히 팽창하여 양적 과다와 질적 미흡 현상을 노정시키고 있다. 2004년 4월 현재에는 205개 대학에 991개 대학원이 설치되어 있고 입학정원이 101,994명에 달하여, 급격한 양적 팽창을 현저히 드러낸다(교육인적자원부, 2004). 이러한 특수대학원의 양적 팽창은 직업인들의 계속교육 요구에 대한 부응이라는 긍정적인

〈표 1〉 대학원 종류별 주요사항 비교

구분	일반대학원	전문대학원	특수대학원
목적	학문의 기초이론과 고도의 학술연구	전문 직업분야 인력의 양성에 필요한 실천적 이론의 적용과 연구 개발	직업인 또는 일반성인을 위한 계속교육
수업형태	주간	주간	야간·계절제
학위과정	석사과정, 박사과정	석사과정(원칙) 학칙으로 박사과정 설치 가능	석사과정
수여학위	학술학위	전문학위 학칙이 정하는 바에 따라 학술학위 수여 가능	전문학위
교육내용	학술이론 및 연구방법론	실천적 이론 및 실무위주 교육	실천적 이론 및 실무 교육
학부의 교원·교사활용	학부와 연계	학부와 연계되어 있으나 별도의 대학원 전임교원·교사 확보	학부와 연계
배출인력	연구 및 교수인력 (R&D)의 양성	전문직(의사, 변호사 등) 인력의 양성	직업인의 계속교육

※ 출처 : 교육인적자원부(2004), 2005학년도 대학원 학생정원 조정 계획, 교육인적자원부 인력수급정책과.

〈표 2〉 대학원별 과정별 설치 및 운영 현황

구분	설치 학교 수	석사		박사		계	
		대학원 수	입학 정원	대학원 수	입학 정원	대학원 수	입학 정원
합계	205	991	85,459	296	16,535	991	101,994
일반대학원	144	144	38,751	132	14,285	144	53,036
전문대학원	84	115	6,020	77	901	115	6,921
특수대학원	167	625	37,685	-	-	625	37,685
협동 과정	학과간	53	53	1,780	39	670	2,450
	학연산	54	54	1,223	48	679	1,902

※ 특수대학원 중 교육대학 2,180명(11교), 일반대학 교육대학원 20,508명(134교), 한국방송 통신대학교 특수대학원 300명(1교) 제외

측면을 가지는 반면, 질적 하락에 대한 짙은 우려의 목소리를 동반하고 있다.

특수대학원의 운영을 위해 고려해야 할 사항으로 양적 팽창과 함께 정부의 정책방향을 살펴볼 수 있다. 교육인적자원부(2004)는 최근 발표한 '2005학년도 대학원 학생정원 조정 계획'에서 대학원의 양적 팽창과 질적 저하의 문제, 대학원 유형별 특성화 및 기능 확립 미흡 등을 문제점으로 제시하고, 정원 조정 및 특성화 추진을 위한 기본계획을 발표하였다. 이를 통해 최소한의 교육여건 및 대학원 교육의 질 확보를 위하여 정원자율채정 기준을 제시하고, 이에 준해 대학이 자율적으로 대학원 정원을 결정할 것을 요구하고 있다.

또한, 국가·사회적 인력 수요와 산업계의 요구에 부응할 수 있도록 대학원 구조 조정 등의 인력양성 체계 개편을 권장하며, 미래의 사회적 수요와 경제적 수요에 부응할 수 있도록 지식기반산업 분야 중심으로 학과 조정 및 증원을 유도할 계획이다. 더욱이 대학원 종류별

역할과 기능에 부합하는 특성화를 추진하기 위해 정부는 직업인과 일반성인의 재교육·계속교육 요구에 부응하도록 특수대학원의 평생교육 기능을 내실화하는 데에 중점을 두어 추진하고 있다.

이상에서 간단히 검토한 바와 같이 특수대학원의 양적 팽창과 질적 저하 및 특수대학원 운영과 관련된 변화의 방향성 등을 토대로, 다음에서는 특수대학원의 운영상의 문제점에 대해 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 특수대학원 운영의 문제점

특수대학원은 고소득수준의 선진사회로의 발돋움이라는 국가·사회적 요구와, 생산성 향상을 통한 조직체의 성공, 성인의 자기개발 욕구 등의 사회적, 조직적, 개인적 차원의 요구에 부응하는 가운데 실천적 학문공동체를 지향하고 있다. 특수대학원의 운영으로, 성인들의 계속교육기회의 확대, 고등교육기관의 평생교육적 책무 실현, 직업분야별 인적네트

워크의 구성 촉진, 일터 현장의 성인학습자와 강의와 연구를 하는 교수들의 교류증대, 대학이 보유한 기존 인적자원과 물적 자원의 활용 등과 같은 많은 긍정적인 측면의 성과를 가져온 것이 사실이다.

그러나 직업인과 일반인의 계속교육 차원에서 실시되고 있는 특수대학원은 수의 급격한 팽창으로 인하여 교육의 질적 하락이라는 치명적인 결점을 안게 되었으며, 양적 팽창으로 경쟁이 심화되면서 기관운영상의 문제점도 속속 발생하고 있다. 이러한 특수대학원 운영과 관련하여 지적할 수 있는 문제점으로는 기관 운영방향의 모호성, 특수대학원의 양적 팽창과 운영의 전문성 문제, 교육의 질적 문제, 인적·물적자원 활용의 문제 등으로 나누어 검토할 수 있다.

1. 기관 운영방향의 모호성

현재 대학원은 법령상으로 일반대학원, 전문대학원, 특수대학원으로 구분되어 별도의 목적을 가지고 있으나 실제 운영에 있어서는 그 기능이 혼재되어 유형별 특색화가 미흡하다는 지적이 분분하다(강인수, 2002 ; 장필화, 2002). 기관 운영의 적합성과 효율성을 판단하기 위한 제1기준은 그 기관의 목적이다. 그런데 실제로 많은 특수대학원들은 명확한 비전이나 목적 등을 수립해 놓고 있지 못해 운영상의 내실을 기하지 못하고 있다. 특수대학원이 직업인과 일반인의 계속교육요구에 부응해 설립된 것이라면, 일반대학원과는 차별적인 교육과정과 서비스가 제공되어야 마땅할 것이다. 그러나 실정은 일반대학원과 별반 차이가 없는 이론중심의 교육과정과 차별

화 되지 못한 행정서비스 등을 제공하는 대학원이 대다수라는 점이다.

2. 특수대학원의 양적 팽창과 운영의 전문성 문제

앞서 특수대학원의 변화방향에서 지적했듯이, 한국은 최근 대학원의 폭발적인 팽창이라는 현상을 경험하고 있다. 고급 인적자원의 수가 팽창하는 것에는 국가성장을 위한 핵심인적자원기반의 구축 등과 같은 긍정적인 측면이 많다. 그러나, 인력공급에 비해 현재의 국가·사회의 수요는 그에 상응하지 못하는 인적자원 수급불균형 구조를 형성하고 있어, 고등교육인구의 지나친 팽창은 시기상조의 난제로 부각되기도 한다.

더욱이 무분별한 특수대학원 설립의 증가는 학습자유치를 위한 과열경쟁을 조장해 운영상의 문제를 수반하며, 이는 교육과 행정서비스의 질적 하락이라는 치명적인 오류를 야기한다. 즉, 특수대학원간의 선의의 경쟁이 일어나지 못하고, 학습자유치와 확보에만 혈안이 되어 학습자들이 쉽게 학위를 취득할 수 있도록 느슨한 교육과정을 제공하는 등 저급의 경쟁만이 자행되는 것이다(이종구, 2003). 또한, 교육의 질이나 행정서비스의 개선 등에 대해서는 주력하지 못한 채, 학습자의 유치와 확보에만 초점을 맞추는 경쟁방식은 특수대학원의 운영이 홍보와 인맥형성 등에 치중하게 되어 정작 중점을 두어야 할 부분들은 간과하게 되고, 이는 기관운영의 부실로 이어지는 것이다.

특수대학원의 양적 팽창이 운영상의 문제로 심각하게 인식되는 까닭은 사회의 고학력 추

세에 편승하여 교원과 시설도 갖추지 않고, 단순히 대학의 위상 제고를 명목으로 하여 우후죽순 식으로 설치되었기 때문이다. 많은 경우 대학 재정보충 및 재정난 보완책으로 특수대학원을 설립·인가하여 크기만 키워놓은 것이다. 또한 대학원을 설치하는 것이 학부 학생 입학 홍보에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 측면에서 대학의 특성과는 관계없이 구색 갖추기 일색으로 특수대학원이 양적으로만 팽창한 감도 없지 않다(장필화, 2002).

특히, 특수대학원은 별도의 교원이나 추가 시설이 없이도 기존의 시설과 교원을 활용하여 설립이 가능하기 때문에 전문적인 운영을 위한 방안이 구비되어 있지 않은 경우가 많다. 또한 운영을 위한 인적 구성이 이루어졌다 하더라도 전담서비스체제가 갖추어지지 않아 운영난에 봉착하기도 한다. 이는 기존에 직업인의 계속교육 기회 확대와 시장경쟁원리의 도입을 기치로 학부에 해당 과정이 없는 대학마저도 특수대학원을 신설하도록 인가한 정부의 정책에 기인한 것이라고 진단할 수 있다.

3. 특수대학원 교육의 질적 문제

고등교육인구가 양적으로는 팽창하였으나 그 질적 수준에 대해서는 의문이 제기되곤 한다. 교육을 통해 얻는 교양, 기술, 전문성의 함양보다는 학위라는 외적 표상에만 관심을

맞추어 고등교육의 질적 하락을 야기하였고, 이는 특수대학원의 경우에도 마찬가지이다. 특수대학원에 진학한 학습자들은 직업생활을 하고 있다는 이유로, 학습을 위한 시간 및 노력의 투자가 힘들다는 것을 거론하여 간소하게 학위과정을 마치기를 원하며, 교수 및 기관운영자들은 학습자 확보를 위해 그러한 요구를 받아들이고 적당 주위에 입학하여 특수대학원을 운영하는 경우가 허다하다.

특수대학원의 하나인 교육대학원의 경우, 현직교사들의 교직전문성 함양을 목표로 하고 있는데, 승진점수에 주목적을 두고 전문성 심화에는 다소 소홀한 경우도 있다. 더욱이 학교 업

**특수대학원의 양적 팽창으로
 인한 과열경쟁에 비해
 특수대학원 교육의 질적 보증을 위한
 고삐가 제대로
 매어져 있지 않기 때문에
 수업의 질 저하 등
 질적 수준 하락과 관련된 문제는
 매우 심각한 상황까지
 이르고 있다.**

무가 과중해지면서 교사들은 더 쉽고 편하게 과정을 마치기를 원하고, 교육대학원은 이러한 요구를 단순히 학습자 확보를 유용하게 하기 위한 차원에서만 반영하여 문제를 야기하고 있다(이종구, 2003). 즉, 학습자 유치를 위해 출석일수를 급격히 줄이고 종합시험도 간소화하거나 혹은 아예 치르지 않기도 하며, 학위논문 대신 수업학점이나 보고서로 대체하는 사례가 늘고 있다. 이와 같이 단순히 '수'를 확보하기 위한 차원에서의 특수대학원 운영은 교육에 대한 질을 보장하기 힘든 세태로 변모되고 있는 것이다.

특수대학원의 양적 팽창으로 인한 과열경쟁에 비해 특수대학원 교육의 질적 보증을 위한 고삐가 제대로 매어져 있지 않기 때문에 논문

심사 적당주의, 수업의 질 저하 및 학생의 요구에 따라 수업시간 적당히 때우기, 직장인의 출석수업 편의를 제공하기 위하여 수업부담 줄여주기 등 질적 수준 하락과 관련된 문제는 매우 심각한 상황까지 이르고 있다.

4. 인적·물적 자원 활용의 문제

특수대학원은 별도의 교원이나 추가 시설 없이 기존의 시설과 교원을 활용하여 설립이 가능하기 때문에 기존 보유 자원의 활용도를 높인다는 측면에서는 바람직할 수도 있으나, 이로 인해 전문적인 운영을 하기가 힘든 경우가 많다. 학부 중심으로 운영이 되고 남은 자원들만 한정적으로 사용하다 보니 질적인 부분을 제고하기 힘들다. 별도의 자원 확보에 대한 노력이 뒷전이다 보니 특수대학원만의 차별화되고 특성화된 교육과정을 제공하기란 요원한 것이다.

인적자원의 경우, 현재 특수대학원의 전임 교원 확보는 권장사항으로 되어 있어 특수대학원의 교육과정 개발과 학습자 지원 등을 위한 책임 있는 교수인력 구성이 미흡하다. 많은 수의 특수대학원에서는 초빙교원제나 겸임교원제를 활용하여 일정 시수의 강의를 부담하면 전임교원 수로 산정해 주는 것으로써 재정 부담을 줄이기 위한 방편으로 활용하고 있다(장필화, 2002). 이와 같이 특수대학원에서는 나름의 차별적이고 특성 있는 교육과정을 운영하기 위한 인적·물적 자원이 미비하다.

Ⅳ. 특수대학원 운영의 내실화 방안

특수대학원의 지속적인 성장과 발전을 위한 운영에는 전략적 사고를 통한 계획의 수립과

실행의 절차가 반드시 수반되어야 할 것이다. 한정된 자원과 변화하는 환경 속에서 학습자들의 요구에 부응하는 가운데 질적으로 우수한 교육과정을 제공하기 위해서는 특수대학원 나름의 변화를 위한 주도적 자세가 필요하다. 단순히 학과를 증설하고 학습자유치를 위한 경쟁을 벌여 외형상의 성장만을 추구할 것이 아니라, 과정에 참여한 학습자와 과정을 제공하는 기관, 그리고 학습자들이 일하는 업계에게 모두 긍정적인 영향력을 미칠 수 있도록 내실을 기하기 위한 운영방안을 모색해야 하는 것이다.

전략적 운영을 위한 기획을 수립함에 있어, 특수대학원은 우선 기관의 사명이 무엇인지 명확히 규명하여 발전을 위한 방향성을 정립하는 작업이 선행되어야 할 것이다. 그리고 나서, 기관 운영상의 평가를 실시하여 장애요소 등을 확인하고, 특수대학원의 특성에 따른 주 학습자대상층에 대한 분석이 수반되어야 한다. 이러한 환경분석과 학습자분석을 기반으로 하여, 교육과정 제공 전략, 자원확보 및 활용 전략, 서비스 제공 전략 등을 모색하고 특수대학원 나름의 기관방향 조정전략에 대한 노력이 가미되어야 할 것이다.

1. 사명의 명확화

특수대학원의 이념과 운영방향을 명확화하고 전략적 발전의 방향을 모색하는 일이 최우선 사안이다. 특수대학원은 직업인 또는 일반성인을 위한 계속교육의 차원에서 야간 및 계절제로 운영되며 석사 수준의 전문 학위를 제공한다. 따라서 특수대학원에서는 직업인의 계속교육에 대한 요구에 합당한 실천적 이론

과 실무교육을 제공해야 마땅한 것이며, 기관 운영의 비전과 사명 역시 그러한 방향으로 구체적인 명시가 행해져야 한다. 일반대학원이나 전문대학원, 혹은 다른 교육기관들과 차별화된 운영을 하기 위해서는 그러한 차별성을 추구하기 위한 방향성이 우선 제시되어야 하는 것이다. 여기에서는 기관과 교육과정의 학문적·사회적 적합도나, 이념 및 목표의 체계성과 추구가능성 등(전성연, 2002)도 함께 고려되어야 할 것이다.

2. 기관 운영상의 평가를 통한 환경변화에의 대응

각 특수대학원 운영의 효율화·합리화를 위해 그 대학원의 이념과 운영방향을 실현하기 위한 상황적 요인들을 파악하는 작업이 이루어져야 한다. 즉, 해당 특수대학원의 비전과 사명을 달성하기 위해 환경분석을 실시하여 기관이 처한 기회와 위기, 기관에 내재된 강점과 약점을 파악하는 등 SWOT분석을 실시하는 것이다. 이는 각 특수대학원의 발전적 운영을 위한 전략수립에 도움이 될 유용하고 필수적인 자료들을 수집하는 과정이다.

일반적으로 현재 특수대학원은 일반대학원과 차별화된 교육과정을 개발하여 운영할 것이 요구되며, 양적 팽창으로 인한 과열경쟁의 상황으로 인해 운영의 전문성을 제고하여 내실을 기할 필요성이 제기되고 있다. 또한 정부의 대학원 정원자율화 정책에 따라, 국가·사회적 인력 수요와 산업계의 요구에 부응할 수

있도록 구조를 조정하는 등의 조직체계 개편을 위한 노력이 요구된다. 특히, 운영이 부실한 학과와 내실 있게 운영할 수 있는 학과를 판별하여, 학과별 구조조정을 실시하는 등 선택과 집중의 전략을 구사하는 노력이 필요하다. 특히 해당 특수대학원을 특성화하기 위해서는 비교우위 분야를 중심으로 전문화 등의 재구조화 작업을 펼치는 것도 권고할 만하며,

전반적인 운영의 방향을 산업계의 요구에 부응할 수 있도록 현장적합성이 높은 인력양성 구조로 전환해야 할 것이다. 더불어, 정원 자율화에 따른 책무성 제고를 위해, 교육여건을 점검하고 행·재정적 지원을 확보하여 책무성을 제고해

나가는 것도 변화방향에 따른 운영의 개선안으로 고려해야 한다.

3. 학습자대상층에 대한 분석

특수대학원의 운영 합리화·효율화를 위해서는 그 대학원에 진학하여 수학하고 있거나 진학할 가능성이 있는 대상자들이 어떠한 특성과 요구를 가지고 있는지 파악하는 작업이 매우 중요하다. 기관운영의 활성화를 위해 학습자를 유치·확보하기 위한 차원에서 학습자 대상층에 대한 분석이 필요하며, 또한 진행되고 있는 교육과정의 내실화와 학습자만족도의 제고를 위해 학습자에 대한 지속적인 조사와 분석이 수행되어야 한다.

해당 학습자들이 속한 산업의 동향과 발전

**특수대학원에서는
 직업인의 계속교육에 대한
 요구에 합당한 실천적 이론과
 실무교육을 제공해야 마땅한 것이며,
 기관운영의 비전과 사명 역시
 그러한 방향으로 구체적인 명시가
 행해져야 한다.**

방향, 재교육 및 계속교육의 기회와 경험, 라이프스타일과 소득수준, 선호하는 학습방법, 자기개발 및 학위취득에 대한 요구수준, 관련 자격분야, 특수대학원 과정을 통해 제공받기를 원하는 서비스 등 학습자들이 어떠한 사람이고 무엇을 원하는지, 원하는 것은 어떻게 제공하는 것이 바람직하고 효과적인지를 파악하여야 한다. 이러한 학습자 분석은 각 특수대학원이 학습자층에 따라 필요한 과정을 개발하고, 또한 참가자들에게 적합한 교육과정을 제공하며, 학습자들의 교육효과를 높일 수 있는 유용한 교육방법을 구사하고, 제한된 재정적·인적자원을 활용하는 데에 도움이 된다.

4. 교육과정의 개선

정부에서는 특수대학원의 평생교육 기능 내실화를 위해 직업인 및 일반성인들의 재교육과 계속교육 수요에 특수대학원이 부응해 줄 것을 기대하고 있다. 산업계에서는 조직의 효과성을 향상시키고 이익을 증진하는 데에 도움이 될만한 역량 있는 인재의 개발에 관심이 크고, 더욱이 지속적인 발전과 혁신을 위해 경험 있는 직업인들의 전문성 심화에 대한 요구가 강하다. 직업인과 일반성인은 자기개발에 대한 필요성에 절감해 시간과 비용을 투자할 태세로 교육기회를 탐색하고 있다. 또한 교육기관은 현장과의 접합을 통해 실용적이고 실천적인 연구를 강조하는 경향을 보인다. 관련된 모두의 요구에 부응하기 위한 최선의 방법은 적합한 교육과정을 개발하고, 제공하는 교육과정의 질을 확보하는 것이다. 체계적이고 합리적인 교육목적과 목표를 기반으로, 적합한 교육과정을 편제하여 차별화되고 전문화된

교육내용을 전달해야 하는 것이다(강인수, 2002).

질 높은 전문지식과 과제수행 능력을 함양하기 위해 실천적 이론을 연구하도록 하고, 현장과의 연계성을 높여 실무적인 차원의 교육기회를 확보할 수 있도록 교육과정 속에 포함시키는 작업이 수반되어야 한다. 더욱이, 산업체의 우수한 연구인력을 출강시켜 해당 직업분야에 대한 실질적인 동향과 전문적 소양을 넓힐 수 있도록 하는 등의 방법을 통해 교육과정의 질적 개선을 위한 노력을 펼칠 수 있다.

학습자와 교수가 해당 산업부문의 실습과정에 참여하여 현장감 있고 실용적인 지식과 기술을 수혈 받는 기회를 형성하여 교육과정의 틀 속으로 포함시키는 것도 실질적인 교육을 통한 질적 제고라는 차원에서 적극 고려해 볼직하다(조대우, 2001). 이러한 교육과정 개발에 대한 책임감 있으면서도 유연한 노력과 더불어 수업의 충실성을 기하기 위한 지원들이 잇따라야 할 것이다. 즉, 엄격한 학사관리와 철저한 논문지도, 학습조직 구축을 통한 지식 창출 및 공유기회의 정례화 등 질적 관리를 위한 체계적 노력을 강화해야 한다.

5. 자원의 합리적 배분과 효율적 활용

특수대학원 운영을 위한 별도의 교수진 확보나 시설 배정 등은 대부분의 경우 미비한 실정이어서 더욱 적극적인 관점에서의 합리적 자원배정과 효율적 활용이 필요하다. 특히 인적자원의 경우, 질 높은 교육과정을 구성·운영하기 위한 관건이므로 이에 대한 전략적인 대응이 필요하다. 교육인적자원부는 2005학년도 대학원 학생정원 조정계획을 통해 특수

대학원의 학과 신설시 최소 3명 이상의 관련 분야 전임 교원을 확보할 것을 제시하고 있다.

그러나 현재까지 특수대학원에 전임교원을 두는 것은 권장사항으로 되어 있다. 대부분의 특수대학원은 초빙교원제 혹은 겸임교원제를 활용하여 일정 시수의 강의를 부담하면 전임 교원수로 산정해 주도록 하고 있어 재정 부담을 줄이기 위한 방편으로 이용되고 있다(장필화, 2002). 특수대학원의 교육과정을 보다 내실화하고 성인학습자들이 요구하는 관련서비스를 제공할만한 연구 및 컨설팅 능력을 갖추기 위해서는 교육과 연구인력의 확보가 매우 필수적인 사안임은 두 말할 나위가 없다. 이러한 견지에서 적합한 고급 인적자원의 확보와 활용에 대한 전략구사가 필요하다.

이와 더불어 자원의 합리적 배분과 효율적 활용을 위해 특수대학원의 행정조직을 강화하고 독립예산을 편성할 필요가 있다. 많은 경우 특수대학원 예산을 독립하여 편성하지 않거나, 혹은 운영비를 책정하지 않는 경우도 있다. 합리적이고 효과적인 운영을 위해 예산의 독립 편성은 실질적인 관건이다. 따라서 특수대학원의 예산이 독립적으로 편성·집행되도록 운영규정을 제정하여 신속하면서도 책무성 있는 운영이 이루어져야 할 것이다. 또한 유관 산업계와의 협력활동, 기부금, 찬조금, 자체수입 등을 통해 재정확보를 위한 노력이 뒤따라야 안정적인 운영에 가속을 기

할 수 있을 것이다.

이 밖에도 전문인력의 계속교육차원에서 관련 연구기관이나 산업체와 상호 인적자원의 교류, 공동연구 및 과제의 수행, 자원 및 시설의 공동활용 등의 방법을 통하여 인적, 물적, 기술적 자원 활용을 최적화하기 위한 전략들이 기획·실행되어야 한다.

질 높은 전문지식과
과제수행 능력을 함양하기 위해
실천적 이론을 연구하도록 하고,
현장과의 연계성을 높여
실무적인 차원의 교육기회를
확보할 수 있도록
교육과정 속에 포함시키는 작업이
수반되어야 한다.

6. 학습자 중심의 제반 서비스 개선

교육과정의 질적 제고와 학습자만족도 확보를 통한 특수대학원의 기관 이미지 제고와, 지속적인 운영의 효율화를 위해서는 교육기관에 참여한 학습자들을 우선적으로

고려하여 적합한 서비스를 제공하는 일련의 노력들이 수반되어야 한다. 교육장소의 경우도 직장인들이 접근하기 쉬운 장소에서 실시하거나, 실질적인 지식들을 많이 접할 수 있는 해당 산업 현장에서 수행하여 현장밀착형 교육을 실현할 수 있을 것이다. 또한 특수대학원에 참여하는 학습자들은 현직에서 활동 중인 경우가 대부분이므로, 학습자층의 라이프스타일에 따라 적절한 교육시간대를 선택하거나 학기를 연장하는 방식 등을 통해 부담은 줄이면서 시수는 확보하는 등의 방안을 고려해 볼 수도 있다.

학사관리제도와 행정서비스에 있어서도 학습자중심의 것으로 재편될 필요가 있다. 특수대학원의 경우 학습자 유치와 확보에 과열경쟁을 펼치고 있어 학사관리가 상대적으로 부

실하다. 학습자의 라이프스타일과 편의를 고려하는 가운데 교육의 질은 제고해 나갈 수 있는 방법을 고안하기 위한 행정적 노력들이 계속되어야 할 것이다.

더욱이 특수대학원에는 현직에 있는 성인들의 전문성 제고를 목표로 하는 만큼, 참여한 학습자들이 관계자들과 네트워크를 형성하는 것에 매우 큰 관심을 가지고 있다. 따라서 학습자간, 혹은 학습자와 산업부문 및 교육기관간의 네트워크를 형성하여 실천적인 연구활동을 펼칠 수 있도록 지원해주는 서비스전략도 구사해 볼 필요가 있을 것이다.

7. 특수대학원의 학습조직화

특수대학원의 운영을 효율화하기 위해서는 무엇보다도 특수대학원 스스로가 학습하는 조직으로서의 역량을 키워 그 기능을 십분 발휘해야 한다. 관련 기관과의 파트너십 형성이나 특성화·전문화된 교육 및 연구기능의 수행, 인적자원의 배분과 활용을 위한 인프라로서의 역할을 해 나갈 수 있도록 변모되어야 하는 것이다.

우선 특수대학원 스스로가 학습하기 위해 산업현장과와의 파트너십을 활용하는 것은 자원의 효율적 활용 및 교육의 질 제고 등 다방면에 긍정적 효과를 가져올 수 있다. 각기 보유하고 있는 전문 산업 분야의 경험과 연구 환경을 이용하여 공동으로 연구를 수행하거나, 보유 시설을 상호 이용할 수 있다. 특히 고가의

장비가 필요한 해당 특수대학원에서는 관련 산업기관 등과 파트너십을 맺어 유용한 교육 시설로 활용할 수 있을 것이다. 교육의 질적 제고를 기하기 위해서도 특수대학원 협의체의 자율적 노력과 협력을 강화해나가는 가운데 개선 가능하다. 더욱이, 특수대학원은 학습하는 조직으로서, 교육훈련 기능과 연구교류 기능을 적절히 조합하여 구사하여야 한다. 이로써 해당 직업별 전문성 함양을 위한 지식과 기술의 인프라로서의 구실을 해 나가는 가운데 현장과 현직근로자(학습자)에 대한 연구 컨설팅 기능도 활성화시킬 수 있으리라 본다.

**특수대학원이 처한
 운영상의 난제들을 해결하기 위해
 우선은 기관의
 비전과 사명을 명확히 하여
 기관이 지향하여야 할 곳을 확인하고
 거기에 초점을 맞추어
 운영의 효율성과 효과성을
 기해야 할 것이다.**

V. 결론

선진국들의 경우 지식기반사회의 동력이 곧 전문기술과 지식을 가진 고급의 인력을 양성·배출하는 것임을 양지하고, 고등교육수준의 직업기술교육에 주력하는 경우가 많다. 또한 국가 정책적으로 성인인구의 직업계속교육에 전략적 투자를 실시하고 있다. 특수대학원은 그러한 견지에서 국가의 성장을 가속화시킬 직업인들의 계속교육을 담당하고 있다는 사명을 지니고, 내실 있는 실천적 이론과 현장실습의 기회를 제공하는 데에 주력하여야 할 것이다. 이를 위해 정부의 지원과 유도, 개별대학원의 혁신적 노력이 필요함은 두말할 나위가 없다.

특히, 우리의 경우 특수대학원은 양적으로 비대해져 성인학습자 유치를 위한 저급의 과

열경쟁으로, 기관 운영의 비효율화와 교육의 질적 하락 문제 등이 제기되고 있다. 더욱이 대학원 유형에 따른 차별적 기능에 대한 사회적 요구가 심화되고 있고, 이에 질적으로 보장된 교육을 제공하기 위한 내실 있는 특수대학원의 운영이 절실히 요구되고 있다.

특수대학원이 처한 운영상의 난제들을 해결하기 위해, 우선은 기관의 비전과 사명을 명확히 하여 기관이 지향하여야 할 곳을 확인하고 거기에 초점을 맞추어 운영의 효율성과 효과성을 기해야 할 것이다. 환경분석과 학습자분석을 통해 각 특수대학원이 처한 장애와 기회를 평가하고, 그러한 자료를 기반으로 교육과정의 질적 개선을 위한 노력을 펼치는 가운데, 자원의 합리적 배분과 효율적 활용을 도모하고, 학습자중심의 제반서비스를 제공하기 위한 전략들이 구사되어야 할 것이다. 더욱이 이러한 일련의 전략적 노력들은 특수대학원 스스로가 학습하는 조직으로서의 책무성을 발휘하는 가운데 빛을 발할 것이라 기대한다. **대학**

참고문헌

- 강인수(2002). 대학원 교육의 이념과 기능. *대학교육*, 제120호, 13-21. 한국대학교육협의회.
- 교육인적자원부(2004). 2005학년도 대학원 학생정원 조정 계획. 교육인적자원부 인력수급정책과.
- 이종구(2003). 교육대학원 풍경. *교육비평*, 제12호, 377-381.
- 장필화(2002). 대학원 교육의 현황과 과제. *대학교육*, 제120호, 7-12. 한국대학교육협

의회.

- 전성연(2002). 대학원의 평가 및 지원 체제. *고등교육연구*, 제13권 제1호.
- 조대우(2001). 대덕밸리에서의 충남대 경영대학원의 역할. *경영경제연구*, 제24권 제1호. 충남대 경영경제연구소.
- 한국대학교육협의회(2002). *대학교육 개혁 사례집 : 대학원 학사제도 개선*. 자료 RM 2002-20-247호.
- Gilley, J. W.(1992). *Marketing HRD within Organizations: enhancing the visibility, effectiveness, and credibility of programs*. San Francisco : Jossey-Bass Inc.

권대봉

고려대학교 교육학과를 졸업하고, 미국 미시간 주립대학교에서 철학박사 학위를 취득하였다. 미시간 주립대 교수, 국민대 교수, 고려대 사회교육원장, 한국인력개발학회 회장, 교육부 주요 업무평가위원장, 총리실 인문사회연구회 기획평가위원 등을 역임하였고, 현재 고려대학교 교육학과 교수로 재직 중이며, 고려대 교육대학원장, 한국평생교육학회 회장, 교육인적자원부 및 노동부 자문위원으로 활동하고 있다.