

# 大學教授 國費 해외파견 제도의 改善方案

- ◇ 이 研究論文은 1991년 韓國大學教育協議會의 주관 하에 교 ◇
- ◇ 육부 學術研究助成費로 黃禎奎(서울大·연구책임자) 교수 등 ◇
- ◇에 의해 수행된 것이다. 紙面 관계상 그 내용을 전부 소개하지 ◇
- ◇ 못하고 目次 및 주요 부분만을 게재한다.·····〈편집자 주〉 ◇

## 1. 目 次

### I. 序 論

1. 研究의 目的 및 必要性
2. 研究의 內容·方法

### II. 教授資質開發 프로그램 :

#### 意義와 發展過程

1. 教授資質開發의 意義와 壓力
2. 教授資質 開發프로그램
3. 大學教授 國費海外派遣制度 및 프로그램

### III. 教授國費海外派遣制度의 現況 및 問題點

1. 教授國費海外派遣事業의 現況
2. 國費海外派遣 參與教授에 관한 基本資料分析
3. 現行制度 및 運營上의 問題點

### IV. 教授 國費 海外派遣制度에 관한

#### 意見調查

1. 調查 內容
2. 調查 對象者 選定
3. 應答 結果 分析

### V. 改善方案

1. 基本 方向
2. 主要 方案 및 課題

#### 부 록

## 2. 改善方案

### 1) 基本 方向

현행 대학교수 국비 해외파견 연구 지원사업은 원래의 취지가 좋고 그간 많은 실적을 거둔 것은 사실이지만, 여러 가지 문제점을 안고 있음을 부인할 수 없다. 따라서 앞으로 教授의 資質 향상과 연구의욕 고취, 그리고 국제간 學術交流 촉진이라는 원래의 목적을 구현하면서 한층 효과적으로 이 사업을 운영하기 위해서는 여러 측면에 걸쳐 상당한 개선이 이루어지지 않으면 안 된다. 그 개선에 있어 준거로 삼아야 할 기본방향을 설정해 보면 다음과 같다.

#### ① 他 教授資質 向上 프로그램과의 連繫

현재 교수들의 자질향상을 위해 정부나 공공

기관이 주관하거나 지원하고 있는 프로그램은 여러 가지가 있다. 우선 교수의 임용과정에 따라 구분해 보면 新任教授 研修프로그램을 시발로 하여 각종 교수 워크숍과 세미나를 통한 전공분야의 자기개발 및 교수능력 향상 프로그램이 있는 바, 이는 대부분 단기 프로그램들이다. 비교적 長期에 걸친 자질향상 프로그램은 교수의 국내 대학간 교류 프로그램과 해외파견 프로그램이 있다. 그밖에 자발적인 자기개발 노력으로서 국내의 대학원에서 학위과정을 이수하는 경우도 있으나, 제도화된 프로그램으로 보기는 어렵다.

어떻게 교수 국비 해외파견 연구 지원사업은 이들 다른 교수자질 향상 프로그램과 중복되거나 갈등을 일으키는 일이 없어야 하며 相互補完의으로 연계된 속에서 운영되지 않으면 안 된다.

② 派遣適格者 선발을 위한 公開競爭制 導入  
해외파견 연구 기회는 가장 적격한 자질과 능력, 그리고 의욕과 연구계획을 가진 사람에게 주어져야만 최대의 성과를 거둘 수 있다. 그러나 지금까지는 파견대상자를 선발함에 있어서 대학간에 안배를 하거나 대학내에서도 능력 이외의 요인을 감안하여 선발하는 경우가 많았다. 앞으로 해외파견연구 지원사업이 더 큰 효과를 가져오게 하려면 가장 適合한 對象者를 公開競爭을 통해 선발할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

③ 派遣期間중 내실있는 研究 支援 강화  
교수의 해외파견 연구의 지원은 대상자를 선발하여 소정의 여비와 체재비를 지급하는 것만으로 끝나서는 곤란하다. 파견되어 있는 기간 동안 최대의 연구실적과 교수능력 개발을 성취할 수 있도록 行政的·財政的 支援을 아끼지 말아야 한다. 이런 점에서 볼 때 현행 방식은 문제점을 안고 있다고 판단되므로 파견기간중의 지원 강화 방안이 강구되어야 할 것이다.

④ 海外派遣 事業의 專門의 管理體系 확립  
교수의 해외파견에는 여러 가지 사전접촉과 사후관리 활동을 필요로 하며 상대하는 기관 및 대상자가 대학 및 연구기관의 종사자들이기 때문에 그에 걸맞는 專門性과 세심한 주의를 필요로 한다. 따라서 현재와 같이 행정기관에서 사

무적으로 관리하는 경우에는 상당한 갈등과 소홀한 측면이 있을 수 있다. 그러므로 향후 해외파견 연구사업의 관리체계를 개선함에 있어서는 전문성을 확보하여 교수 신분에 부합되는 지원 및 사업관리가 이루어지도록 해야 할 것이다.

⑤ 大學行政의 自律化에 부응한 管理機能의 委任 확대

최근 사회 각 부문의 민주화·자율화 추세와 보조를 같이하여 대학행정에서도 많은 권한과 기능을 각 대학에 위임하였으며 自律的 대학운영을 강조하고 있다. 이와 함께 근래에 행정상의 특징적 변화 중 하나는 제3부분의 확대인 바, 기업이나 공단 그리고 협회 등 이른바 半官半民 형태의 기관과 조직의 기능을 확대하여 집행적 행정기능을 위임하는 방식이 확대 적용되고 있다.

이에 부응하여 교수 해외파견 연구 지원사업도 정책이나 기본방향을 정하는 것은 정부당국에서 하더라도 집행 업무는 그러한 반관반민의 기관이나 각 대학에 위임하는 것이 바람직하며 그러한 방향에 부합되는 개선방안들이 수립되어야 할 것이다.

## 2) 主要方案 및 課題

### ① 綜合的·安定的 事業計劃 수립·추진

#### 가. 綜合的 觀點에서의 계획 수립

향후 교수 해외파견 지원사업에 관한 계획을 수립함에 있어서는 그 자체만 고려할 것이 아니라 관련되는 프로그램들과의 연계성을 고려하여야 할 것이다.

#### 가. 他 部處所管 프로그램과의 연계

대학교수들에 대한 해외파견 연구 지원 프로그램은 현행 교육부에 의한 것 외에 몇 가지가 있다. 우선 과학기술처 산하의 科學財團에서 선발하여 파견하는 프로그램이 있는데, 주로 자연과학 계열의 교수요원 양성과 재교육에 초점을 두고 있다. 또 폴브라이트재단에서 지원하는 교환교수제도와 여러 민간재단에서 지원하는 교수 해외파견 연구 지원사업들이 있다.

교육부가 지원하는 사업은 이들 다른 프로그램과 相互補完의 관계를 유지하도록 계획이 수립되어야 한다는 것이다. 예컨대 과학재단에서

주로 자연과학 분야 교수요원들을 선발하고 있는 만큼 교육부에서는 분야간 균형을 유지할 수 있도록 선발대상 분야를 조정해야 할 것이다. 또 외국재단이나 민간재단에서 주관하는 프로그램과 대상 및 분야가 중복되지 않도록 운영하는 것이 바람직하다.

나. 기타 教授資質 向上 프로그램과의 연계

앞에서 언급한 바와 같이 교수자질 향상을 위해서는 신입교수 연수 프로그램으로부터 국내 대학간 교류에 이르기까지 여러 가지 프로그램들이 운영되고 있다. 이들 프로그램과 교수 해외파견 사업은 相互連繫를 유지하면서 자질향상 효과를 극대화할 수 있도록 계획이 수립되지 않으면 안 된다. 이런 관점에서 교수의 직업생애 (career)에 걸친 再教育 기회를 어떻게 제공하는 것이 가장 바람직한지를 분석·검토하여 해외파견 사업의 수혜대상과 연령 등을 설정하고 선발기준에 반영하는 것이 바람직하다.

ㄴ. 長期的 事業計劃의 안정적 추진

교육부의 해외파견사업은 14년의 역사를 가지고 있을 뿐만 아니라 정부예산에 의해서 지원되고 있는 만큼 장기적이고 안정적인 사업계획의 수립·추진이 가능하다. 그러므로 이러한 점을 최대한 살리면서 가장 합리적인 계획을 수립·실현하도록 해야 할 것이다.

가. 專門家들의 參與 확대

계획을 수립할 때는 그 분야 전문가와 관련 대상집단의 의견을 수렴하는 것이 절실히 요망된다. 교수 해외파견 사업의 경우는 대상집단이 전문성이 높은 교수인 만큼 그들의 의견을 반영할 수 있도록 계획 수립시에 참여기회를 확대하는 것이 복합적인 이유에서 바람직하다. 특히 해외에 파견되어 연구한 경험이 있는 교수들의 불만과 요망사항을 반영하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 행정가들만으로 계획을 수립할 것이 아니라 의견조사나 협의회 등을 통해 專門家 및 관계집단의 참여가 이루어지도록 해야 할 것이다.

나. 安定財源의 確保 장치 마련

장기적인 계획 속에 교수 해외파견 사업을 추진하기 위해서는 정부의 연차예산에 의존하기보다는 한층 安定性 있는 재원의 확보를 필요로

한다. 가장 바람직한 방식은 기금을 확보하여 그 이자나 투자수익을 가지고 사업재원으로 삼는 방안이다. 따라서 정부출연 및 산업계 지원 등을 통해 교수 해외파견 연구의 지원을 위한 基 金을 조성하도록 노력해야 할 것이다. 물론 그러한 기금이 조성될 때까지 과도적으로는 현재와 같이 정부의 연차별 예산을 통해 지원하도록 해야 한다.

ㄷ. 海外派遣 프로그램 調整

가. 派遣期間 多樣化

교수들을 대상으로 하는 해외파견 사업은 현재 장기 1년, 단기 6개월로 국한되어 있다. 그러나 이 두 유형만을 두는 것이 최선인지를 재검토할 필요가 있다. 본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 의하면, 파견기간을 2년 및 3개월 단위를 추가하여 다양화해야 한다는 의견이 많았다. 이를 감안하여 파견프로그램의 유형을 다양하게 조정하면서 장·단기 운영계획을 수립·추진할 필요가 있다.

나. 派遣期間 설정

이와 관련하여 교수 해외파견 연구 기회가 각 교수들에게 몇 년마다 제공되어야 하는가도 검토하여 바람직한 준거를 설정하고 그에 따라 대상과 지원계획이 수립되어야 할 것이다. 설문조사 결과에 의하면, 가장 바람직한 파견주기는 5년이고 다음으로 많은 교수들이 7년을 지적하고 있다. 따라서 최소한 7년마다는 그러한 기회를 제공한다는 목표를 설정하여 지원방안을 강구할 것이 요망된다.

② 派遣對象者 선발을 위한 合理的 基準 설정

ㄱ. 大學別 按配人員 축소 및 公開競爭選拔제도 도입

교수 해외파견 대상자를 선발하는 현행 방식에서 가장 큰 문제점으로 지적되고 있는 것은 해외연수 능력 결여자가 선발되고, 보직교수 및 원로교수가 우선적으로 선발되고 있다는 점이다. 이는 대상인원을 대학별 교수수에 따라 비례적으로 안배하고 각 대학에서는 자의적 기준과 판단에 의해 대상자를 선발하고 있는 데 기인한다. 물론 대학의 자율적 결정을 존중한다는 관점에서 보면 바람직한 측면도 있지만, 결과적으로 이 제도의 설치 목적에 어긋나는 문제점을

안고 있는 것이다.

그러므로 대학별 안배 일련도의 배정방식을 지양하고 공개경쟁 선발방식을 도입하는 것이 바람직하다. 그렇다고 일시에 모든 대상을 公開競爭만으로 선발하는 것은 대학측으로부터 상당한 반발을 가져오고 자율성 확대 방향에 역행한다는 측면도 있으므로 일정 비율만 적용하는 것이 현실적이라고 본다. 즉, 대상인원의 70%는 대학별 교수수에 따라 비례적으로 분배하고 나머지 30%만 特殊目的을 위해 공개경쟁 선발하는 절충적 방식을 채택할 필요가 있다. 이러한 비율은 점차 조정할 수 있을 것이며, 지방대학에 대한 배정비율을 유리하게 적용하는 현행 기준은 그대로 유지시켜도 무방할 것이다.

#### 나. 大學別 選拔基準의 合理的 適用

선발대상 인원의 70%에 해당하는 인원을 대학별로 선정함에 있어서도 합리적 기준을 설정하여 객관성있게 적용해야 할 것이다.

#### 가. 잘못된 選拔慣行의 止揚

지금까지 각 대학에서의 파견대상자 선발 관행을 보면 바람직하지 못한 측면들이 많았다. 예컨대 보직교수나 원로교수 위주로 선발하여 위로출장이라는 비판이 학내에서 많이 제기되었고 결과적으로 해외에서 연구할 능력이 부족한 사람들이 다수 선발된 점 등을 지적할 수 있다. 이러한 잘못된 관행은 조속히 지양되어야 하며, 해외파견제도의 원래 취지를 살릴 수 있도록 合理的 基準에 의해 대상자가 선발되어야 할 것이다.

#### 나. 選拔過程의 公開 및 客觀化

대학에서의 현행 선발방식과 관련하여 다른 하나의 문제점은 선발과정이 비공개로 이루어지고 있다는 점이며, 이는 설문조사 결과에서도 잘 나타나고 있다. 즉, 해외파견 대상자 선발과정상의 문제점으로 응답자의 18%에 해당하는 교수들이 비공개리에 진행된다는 점을 지적하고 있는 것이다. 선발과정이 공개하고 객관적인 기준에 의해 이루어진다면 공개 못할 이유가 없을 것이다. 따라서 선발과정을 공개하는 것은 선발 기준의 객관화에도 결정적으로 도움이 될 것으로 기대되기 때문에 반드시 公開的 節次를 거처도록 제도화되어야 할 것이다.

#### 다. 安息年 해당자 우선 選拔 유도

교수 해외파견 사업의 기본적인 목적은 교수들로 하여금 외국의 학문발전 동향을 파악하고 새로운 지식을 습득하며, 체계적 연구 및 자기개발의 기회를 갖도록 하는 데 있다. 이는 외국 대학들은 물론 국내 일부 대학에서도 채택하고 있는 이른바 安息年(sabbatical year) 제도의 목적과 유사하다. 따라서 해외파견 대상자 선발에 있어서는 안식년에 해당하여 강의를 면제받게 된 교수들을 우선적으로 선발하도록 권장함으로써 두 제도의 취지를 살리고 상승효과를 거둘 수 있게 하는 것이 바람직하다. 이러한 방침을 적용하게 되면 결과적으로 각 대학들이 안식년 제도를 채택하도록 유도하는 부수적 효과도 기대할 수 있다.

#### 나. 特殊目的을 위한 공개경쟁 선발

이번 설문조사에서 공개전형 실시의 필요성을 묻는 질문에 대해서 부정적 의견이 더 많았지만 반드시 공개전형해야 한다는 응답(13%)과 공개전형할 필요가 있다는 응답(27%)도 상당수에 달하였다. 이를 감안하더라도 우선 첫 단계로서 선발대상 인원의 30%에 해당하는 인원은 여러 가지 특수목적 수행을 위해 가장 적합한 교수들을 공개경쟁 방식에 의해 선발하여 파견하는 것이 바람직하다.

#### 가. 公開銓衡制 適用對象의 特殊目的 프로그램 설정

해외파견 대상 교수들을 공개경쟁 전형방식에 의해 선발하여 가장 능력있고 적합한 인사들을 파견해야 할 특수목적 프로그램은 여러 가지가 있을 수 있다.

첫째는 국가적·전략적 指定 研究課題를 수행하도록 파견하는 프로그램이다. 국가가 꼭 필요하다고 판단되는 연구과제를 제대로 수행하여 기대하는 연구성과를 거두기 위해서는 공개전형을 통해 최적인자를 선발할 필요가 있는 것이다.

둘째는 地域研究(area study)를 위한 전문가 양성 프로그램이다. 최근 국제경쟁 사회에서 상대국가와 민족 및 문화를 정확하고 깊이있게 연구해야 할 필요성이 점차 높아지고 있다. 이러한 필요에 부응하여 지역연구 전문가를 양성하기 위해서는 역시 기본능력과 자질이 탁월하게

갖추어진 사람을 공개경쟁을 통해 선발해야 하는 것이다.

#### 나. 公開銓衡基準의 설정과 評價

해외파견 대상자를 공개전형하는 경우에 그 평가영역과 기준은 妥當하고 신뢰롭게 설정되어 적용되어야 한다. 이번 설문조사에서 공개전형을 실시할 때 가장 중시해야 할 항목을 묻는 질문에 대해서 응답교수들은 연구계획서 평가, 어학능력 평가, 전공지식 평가, 경력 평가 순으로 지적하였다. 이는 매우 타당한 평가영역 내지 기준이라고 판단된다. 물론 구체적인 설정·적용에 있어서는 파견목적에 따라 그 우선순위나 비중을 적절히 조정해야 할 것이다.

#### 리. 交換教授制 및 契約에 의한 相互派遣

교수 해외파견 연구 지원사업은 다른 정책이나 사업과 마찬가지로 최소비용으로 최대효과를 거둘 수 있는 방안을 강구해야 한다. 그 방안 중에 하나가 교환교수제 및 相互派遣制度라 하겠다. 외국 정부나 공익단체가 운영하는 유사한 프로그램과 계약을 맺거나 외국의 대학이나 연구기관과 합의하여 상호간에 교수들을 파견·교환하여 자기 나라에 파견된 사람을 지원하도록 하는 방식을 말한다.

이러한 방식은 국가간에 학술교류를 제도화하고 파견 프로그램을 한층 충실하게 지원·관리하는 효과를 거둘 수 있을 뿐만 아니라 해외파견 사업에 소요되는 외화를 절약할 수 있다는 이점도 있다. 또 상호교환 또는 파견제도가 정착되면 파견인원도 더욱 확대할 수 있을 것이며, 외국에서 국내에 파견된 교수들의 활용을 통해 많은 학술교류를 기대할 수 있을 것이다.

### ③ 對象者 選拔 및 支援方式의 개선

#### 기. 選拔基準과 응모기회 公開

앞으로 교수 해외파견 대상자를 선발함에 있어서 공개전형을 통해서 선정할 특수목적 프로그램은 물론 대학별로 안배된 인원의 선정에 있어서도 다같이 公開的 과정을 거쳐 이루어져야 한다.

우선 선발기준을 작성하여 미리 공표하는 것이 바람직하다. 선발기준은 파견목적과 프로그램에 따라 달리할 수 있겠지만, 연구계획이나 외국어 능력 등 제대로 성과를 거둘 수 있을 것인

가를 평가하는 데 초점을 두어야 할 것이다.

그리고 대상자 선발에 있어서는 최저 응모자격에 해당하는 교수들은 누구나 응모할 수 있도록 개방하여 균등한 기회를 보장해야 할 것이다. 과거처럼 선발과정을 비공개로 하여 미리 내정된 사람이나 정보를 아는 사람만 응모할 수 있게 하는 등의 잘못된 관행은 시정되어야 한다.

#### 나. 選拔節次의 早期 착수·완료

종래의 해외파견 대상자 선발과정을 보면 연도별로 약간의 차이가 있기는 하지만, 당해 연도에 출국해야 할 대상자를 연초부터 절차에 착수하여 5, 6월에야 선발 완료하는 경우가 많았다. 결과적으로 파견대상자들은 그때부터 조급하게 파견후보기관과 접촉하고 출국준비를 할 수밖에 없어 여러 가지 문제점과 불편을 가져 왔던 것이다.

따라서 앞으로는 선발절차를 조기에 착수·완료하여 파견대상자들에게 충분한 준비기간을 부여하고 사전교육(orientation)을 강화하여 연구계획을 충실히 수행할 수 있는 여건을 조성해 주어야 할 것이다.

출국하기 얼마 전에 選拔節次가 끝나야 적당한가 하는 질문에 대해서는 9개월 내지 1년 전이어야 한다는 응답이 대부분이었다. 이는 해외파견 경험자들의 판단이기 때문에 매우 타당한 요망사항이라고 보아 최소한 9개월 전까지는 선발절차가 완료되도록 해야 한다. 또 출국시기도 파견기관이 대학인 경우에는 학기초에 맞추는 것이 바람직하지만, 연구소나 공공기관에 파견하는 경우에는 연중 수시로 출국할 수 있도록 허용할 필요가 있다.

#### 리. 出國前 事前協議 강화

해외파견 기간 동안 연구성과를 극대화하려면 출국 전에 파견대상 기관 및 국내 관계기관과의 사전협의를 강화하여 준비를 충실히 하지 않으면 안 된다.

파견대상 기관을 선정할 때에는 파견연구의 목적에 가장 부합하는 대학이나 연구소, 공공단체 또는 기업을 선정하되 단순히 知名度만으로 선택할 것이 아니라 구체적으로 그 곳에서 누구와 무슨 연구를 할 것인가를 계획하여 선정해야 한다. 그러기 위해서는 파견대상 기관 및 相對

人士(counterpart)와 긴밀한 사전협의를 거쳐 준비에 단전을 기해야 하는 것이다.

한편, 특수목적 프로그램에 해당되어 지정 연구과제를 부여받은 경우에는 선발된 파견대상자와 국내 관계기관과의 사이에 충분한 협의가 있어야 한다. 예컨대 지역연구인 경우 외무부나 상공부 등 관련기관의 자료수집 및 연구 요망사항을 파악해야 할 것이며, 행정제도나 경제정책 등을 지정 연구과제로 부여받은 경우에는 관련 부처나 국가출연연구소 등과 긴밀하게 협의하여 유용하고 적절한 연구가 수행될 수 있도록 해야 할 것이다.

#### ㄹ. 研究期間의 伸縮性 부여

교수 해외파견 연구 지원은 현재 1년으로 제한하고 있어 확실성을 면치 못하고 있다. 물론 재원이 한정되어 있어 되도록 많은 인원에게 혜택을 주고자 하는 의도가 있겠지만, 특별한 사유가 있을 때에는 기간을 연장할 수 있도록 허용하는 것이 바람직하다.

研究課題나 目的에 따라서는 성격상 당초부터 1년으로는 성과를 기대하기 어려운 장기적인 과제가 있다. 이때에는 당연히 계획수립 및 대상자 선발전제부터 여러 해에 걸친 장기적인 과제로 설정하여 파견기간을 늘려야 할 것이다.

당초에는 1년에 걸친 연구과제로 시작했으나, 수행과정에서 연구범위가 확대되거나 변경되어 기간을 연장해야 할 필요가 생길 수 있다. 특히 대상기관의 외국학자와 공동연구를 수행하는 과정에서 그러한 상황에 직면하게 되는 경우에는 연구기간을 연장하여 결실을 맺도록 해야 할 것이다.

#### ㄱ. 支援方式의 內實化

교수들의 해외파견 연구 활동이 성과를 거두기 위해서는 체재기간 동안의 지원이 충분히 뒷받침되지 않으면 안 된다. 무엇보다도 파견기간중의 전체적인 지원액수를 인상 조정할 것이 요망된다.

해외파견 연구경험을 가진 교수들에 대한 설문조사 결과에서도 현재처럼 왕복항공권과 체재비를 지원하는 것만으로는 부족하며 모든 연구자들에게 연구자료 구입비 정도는 지급할 필요가 있다는 [지적이 많았다. 또 연구과제에 따라

실수요경비를 산정하여 지원하고 가족을 위한 생활비도 追加 支援해야 한다는 의견도 상당수에 달하였다.

이러한 요망을 감안할 때 현재의 체재비 지원 외에 최소한 연구자료 구입비는 지원하도록 해야 한다고 본다. 특히 지정과제 수행자에게는 연구에 필요한 경비를 별도로 책정·지급해야 할 것이며, 연구기간을 연장하도록 허용할 경우에는 연구에 수반되는 재정도 함께 추가지원하는 것이 바람직하다.

#### ④ 教授 海外派遣 연구지원의 管理體系 개선

##### ㄱ. 管理·運營體制의 합리화

현행 교수 해외파견 제도의 운영에 대한 평가는 비교적 효율적이라는 의견이 과반수이지만, 별로 효율적이지 못하다는 의견도 25%에 달하고 있다. 이러한 의견분포를 감안하지 않더라도 현행 관리체제는 개선의 여지가 많다고 하겠다. 무엇보다도 대상자 선발로부터 사후관리에 이르기까지 전 과정을 有機적으로 연결시키면서 계속적으로 관리하는 체제가 확립되지 않으면 안 된다. 즉, 대상자 선발계획을 수립하여 선발기준 및 선발과정을 지속적으로 개선해 나가야 할 것이며, 사전교육(orientation)을 강화하고 외국의 파견대상 기관이나 유사한 교수연수 프로그램을 운영하는 외국 기관들과의 연계를 긴밀히 하여 체재기간 동안 學間的 交流가 활발히 이루어질 수 있는 여건을 조성해야 할 것이다. 그리고 파견연구 기간 동안의 지원과 중간점검을 효율적으로 실시하고 귀국한 후에는 사후평가와 함께 연구성과를 공유할 수 있도록 하는 일련의 관리체계가 제도적으로 확립되어야 한다는 것이다.

##### ㄴ. 研究結果에 대한 評價 및 擴散體制 강화

교수들의 해외파견 연구 지원사업은 개별적인 재정지원액은 만족스럽지 못할지 모르지만, 우리의 재정형편에서는 막대한 국가예산을 투입한 사업이라 할 수 있다. 따라서 가장 생산적·효율적인 투자가 되도록 운영되어야 하며 여기에는 연구결과에 대한 평가와 활용이 결정적인 중요성을 갖는다.

파견연구가 끝나 귀국하게 되면 연구결과를 제출하도록 되어 있으며 그에 대한 평가가 뒤따

르게 된다. 그때의 평가는 여러 가지 방식으로 수행할 수 있겠지만, 내용의 전문성 및 평가의 신뢰도를 감안할 때 학술적 연구결과의 경우에는 해당 분야의 專門 學術誌에 발표하도록 유도하는 것이 바람직하다. 그것은 또한 연구결과를 공개하고 擴散(diffusion)시키는 효과도 거둘 수 있다.

한편, 특수 연구과제나 지정 연구과제의 경우에는 별도의 평가작업을 거쳐 정책에 반영하는 등 원래의 목적에 활용하도록 하고 그 결과의 공개여부는 상황에 따라 결정해야 할 것이다.

#### ⑤ 教授 海外派遣 業務의 韓國大學教育協議會 이관

##### 7. 專門的·體系的 管理運營體制 확립

지금까지 교수 해외파견 연구 지원사업은 교육부 학술진흥과에서 직접 관리해 왔는데 전담 직원이 부족하고 그밖의 업무량이 과다하여 체계적으로 운영하지 못하였다. 사실상 직원 한 사람이 관례적으로 사업을 집행하면서 해외여행을 뒷바라지하는 정도에 그쳐왔다.

앞으로 이 사업이 투자 규모에 상응하는 효과를 거두면서 교수 개개인의 연구활동을 제대로 지원할 수 있으려면 體系的 管理運營體系가 보강되지 않으면 안 된다. 즉, 교수 해외파견 업무 전담부서가 설치되고 담당직원도 증원되어야 한다는 것이다. 그리고 그 기능도 단순히 서류나 처리하고 여행 편의를 돕는 정도에 그쳐서는 안 되고 파견연구 활동을 가장 효율적으로 지원하는 專門的 機能이어야 하며, 따라서 담당직원들도 그러한 전문성을 가진 사람들이라야 할 것이다.

##### 1. 韓國大學教育協議會에 의한 專門的 管理

교수 해외파견 업무는 그 성격에 비추어 행정기관에서 사무적으로만 처리해서는 곤란하며 전문적 기획·관리 능력을 가진 기관에서 담당하는 것이 바람직하다. 그 業務의 移管을 검토해 볼 수 있는 기관으로는 한국대학교육협의회와

학술진흥재단이 있다. 학술진흥재단은 교수들의 연구지원 업무를 맡고 있기 때문에 업무의 유사성과 일관성 유지라는 차원에서는 유리하지만, 국내의 대학들과의 관계는 그렇게 긴밀한 편이 아니다. 한편, 大教協은 대학간의 자율적 협의체로서 교육부와 대학들간의 교량적 역할을 담당하고 있어 행정기능의 일부를 위임받아 처리할 수 있는 위치에 있으며, 국내 대학들은 물론 외국의 대학협의체와도 유기적인 관련 속에서 학술교류의 매개체가 되고 있다. 뿐만 아니라 그동안 대학교수 국내교류 업무를 교육부로부터 위임받아 추진해 오면서 나름의 성과도 거두었고 경험도 축적하였다. 또한 韓國大學教育協議會法(1984. 4. 10, 법률 제 3727호) 제 3조 제 1항에서는 協議會 機能의 하나로 “대학 교·직원의 研修”를 들고 있으며, 동법 제 17조에서는 대학의 행정 및 학사 운영에 관한 교육부 소관업무를 협의회에 위탁하여 처리하게 할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 앞으로 교수 해외파견 업무는 한국대학교육협의회에 이관하여 전문적·체계적으로 계획을 수립하고 개선해 나가면서 관리하도록 하는 것이 바람직하다. 계획 및 개선책을 수립하는 과정에서는 관련교수들을 비롯한 전문가들의 참여 속에 비관과 요망사항들을 충분히 수렴해서 반영해야 할 것이며, 가칭 ‘教授國費海外派遣審議會’를 설치·운영하는 방안도 검토할 만하다고 본다. 또 교수 해외파견 연구활동이 내실있게 이루어지도록 하려면 주요 파견대상 기관들인 외국 대학 및 그 협의체들과 有機的 連繫體制를 구축하여 최대한의 협력과 지원을 얻을 수 있도록 해야 하며, 교환교수제 등 보다 효율적인 학술교류 및 연수 기회를 제도화시켜 나가야 할 것이다.

여기서 참고로 국가별·전공영역별 국비 해외 파견교수수를 살펴보면 뒤의 <표 1>과 같다. ▣

〈표 1〉 국가별·전공영역별 국비 해외 파견교수수

| 구     | 분    | 인문  | 사회  | 이학  | 공학  | 의약  | 농수산 | 예체능 | 미확인 | 합계    |
|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 네덜란드  | 란드   |     | 1   | 2   |     |     | 3   |     |     | 6     |
| 노르웨이  | 웨덴   |     |     |     |     | 1   |     |     |     | 1     |
| 뉴질랜드  | 질랜드  |     |     |     | 2   | 1   | 2   |     |     | 5     |
| 대만    | 만    | 8   | 3   |     |     | 1   | 1   |     |     | 13    |
| 독일    | 마크   |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1     |
| 미국    | 미국   | 49  | 29  | 8   | 3   | 1   | 2   | 2   | 8   | 102   |
| 벨기에   | 기에   | 211 | 370 | 315 | 209 | 137 | 57  | 53  | 92  | 1,444 |
| 브라질   | 라질   | 2   |     |     |     |     |     |     |     | 2     |
| 소련    | 련    |     | 1   |     |     |     |     |     | 1   | 2     |
| 스웨덴   | 웨덴   |     | 1   |     |     |     |     |     |     | 1     |
| 스위스   | 위스   |     |     |     |     | 2   | 1   |     |     | 2     |
| 영국    | 국    | 3   |     |     |     |     |     |     |     | 3     |
| 오스트리아 | 스트리아 | 51  | 35  | 14  | 19  | 5   | 2   | 7   | 10  | 143   |
| 이탈리아  | 탈리아  |     | 1   | 1   | 1   |     | 1   | 4   |     | 7     |
| 이탈리아  | 탈리아  | 1   |     |     |     |     |     |     |     | 1     |
| 이탈리아  | 탈리아  | 3   | 2   | 1   | 1   |     |     | 4   |     | 11    |
| 일본    | 본    | 50  | 82  | 86  | 89  | 19  | 40  | 26  | 37  | 429   |
| 중국    | 국    | 2   | 1   |     |     | 1   |     |     |     | 4     |
| 캐나다   | 다    | 8   | 5   | 10  | 8   | 6   | 2   | 2   |     | 41    |
| 태국    | 국    | 1   |     |     |     |     |     |     |     | 1     |
| 튀니지   | 지    | 1   |     |     |     |     |     |     |     | 1     |
| 프랑스   | 랑스   | 31  | 10  | 5   | 6   |     |     | 5   | 5   | 62    |
| 핀란드   | 란드   |     |     |     |     | 1   |     |     |     | 1     |
| 호주    | 주    | 1   | 2   | 2   | 7   | 2   | 2   |     |     | 16    |
| 홍콩    | 콩    | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     | 2     |
| 총     | 계    | 423 | 545 | 445 | 345 | 177 | 113 | 103 | 153 | 2,304 |