

教授 新規任用的 실태와 개선방향

徐 廷 華

(弘益大 教育學科)

1. 序

대학교육의 질을 결정하고 가늠케 하는 최대 관건은 무엇보다도 教授要員이라고 하지 않을 수 없다. 따라서 우수한 교수들을 확보하고 개발하며 유지하는 일은 대학 경영의 핵심적인 課業이 되고 있다. 그중에서도 우수한 교수 요원을 적극적으로 確保하는 일은 가장 기본이 된다. 그래서 근자에 주요 대학에서는 人力計劃을 수립하여 적극적인 募集에 나서기도 하고 엄정한 選拔節次를 거쳐 유능한 인재를 誘致하는 데 열을 올리고 있다. 더욱이 요즘 수도권 대학에도 工科系列을 중심으로 학생을 增員해 줄 것으로 기대되고 있어, 이에 대비하여 教授 新規任用的 合理化에 대한 관심이 고조되고 있다.

주지하듯이 대부분의 대학은 교수 수가 매우 부족한 실정에 있다. 학생 수는 많이 증가하였지만, 여기에 걸맞게 교수 요원이 확보되지 못한 것이다. 따라서 교수들의 수업 부담이 늘어나게 되고, 결과적으로 충실한 강의를 기대하기 어렵게 되고 있다. 또한 교수 신규 임용 과정에서 객관적·합리적인 기준을 마련하여 적용하지 못하게 됨으로써 잡음이 유발되는 경우가 적지 않고 급기야는 사회적 지탄을 받기도 하였다. 경우에 따라서는 미리 사람을 내정하여 놓고 그

에 따라 자리를 만들고 기준을 정하여 형식적인 요식 절차만 거친다고 지적되기도 한다. 게다가 他大學 出身을 배격하고 母校卒業生 중에서 교수를 채용하는 경향도 늘어나고 있어 이에 대한 우려의 소리도 없지 않다.

앞으로 우리 사회가 산업화·개방화·국제화 되고 선진국으로 발돋움함에 따라 대학의 기능과 역할은 더욱 증대될 것이다. 이러한 변화와 요청에 부응하고, 이를 적극적으로 선도해 나가기 위해서는 대학교육의 질적 수준을 끌어 올리는 일은 절박한 과제가 되고 있다. 그리하여 정부 당국에서는 대학교육의 질적 고도화를 촉진·유도하기 위해 大學評價認定制 실시를 추진하고 있다.

이와 같은 상황 속에서 교수 요원을 어떻게 유치하고 보다 합리적인 선발 과정을 거쳐 임용할 것인가 하는 데 대하여 적극적인 검토와 연구, 대학 간의 경험 및 정보 교류 활동이 절실하게 요청되고 있다.

2. 實態 및 主要 問題點

1) 教授定員 策定

교수의 정원 관리는 기관별 또는 부서별로 所要되는 定員을 推定하는 일이 그 기본이 된다.

교수 정원 책정에 있어서 영향을 미치는 요인으로는 학생 수, 교수의 업무 부담, 학사 운영·관리 방식, 대학 내지 정부의 재정 형편 등을 들 수 있다.

교수 수요를 산출하는 접근 방식으로는 교수 1인당 학생 수 비율을 설정하여 총 학생 수로부터 총 교수 수를 추정할 수도 있고, 適當 개설되는 총 수업 시간에 비추어 전임교수가 얼마나 필요한가를 산출하는 방식, 교육법이나 대학의 內規에 따라 각 교수들이 필수적으로 수행해야 할 강의 시간을 기준으로 교수 인력을 추정할 수도 있다.

현재 이러한 방식들을 종합적으로 고려한 것으로 보이는 현행 교육법시행령 및 대학설치기준령에 교수의 定員基準이 명시되어 있다.

대체로 단위 대학에서의 교수 충원 과정을 보면, 먼저 기본 목표 내지 방침이 설정되고 충원 규모를 결정하게 된다. 충원 규모를 결정하는데 있어서 주요 근거가 되는 자료들로서는 학과당 교수 1인당 학생 수, 주당 수업 시수, 강사 의존율 등을 들 수 있다. 그리고 국립대학과는 달리 사립대학의 경우, 대학의 재정 형편에 크게 영향을 받게 된다. 충원 규모가 결정되면 充員分野를 정하는데, 이를 위해서는 교과과정 분석이 필요하다. 교과과정 분석을 통해 기존 전임교수의 담당 교과목 및 책임 시수를 제외하고 나머지 전공 영역과 책임 시수를 감안하여 채용 분야를 결정하게 된다.

2) 募 集

유능한 적임자를 찾아내고 끌어오는 모집 방안으로는 국내·외 신문 광고, 전문 연구 기관, 세계 저명 대학의 학과, 유학생 단체, 기타 추천 등의 방식이 활용된다.

모집 대상 기준으로는 ① 학위 소지, ② 연령, ③ 연구 실적물, ④ 國籍 등이 추가 되고 그의 거주지, 성별, 기타 결격 사유 등을 들 수 있다.

최근에는 적극적인 모집에 그다지 많은 노력을 기울이지 않더라도 종래와는 달리 유능한 인재가 많이 지원하고 있는 것이 사실이다. 전공 영역에 따라 다르기는 하지만, 국내·외 저명

대학 출신자로서 많은 연구 실적 및 경력 소지자들이 크게 늘어나고 있기 때문이다.

3) 選 拔

해당 직위의 최적인자를 선택하는 선발 과정은 대체로 ① 지원서의 접수·검토, ② 모집 공고 및 일정 기준에 따른 평가, ③ 면접 대상자 선정, ④ 1차 면접, ⑤ 2차 면접, ⑥ 신체검사, ⑦ 경력 및 신원 조회 등으로 진행된다.

우리의 경우 지원서에는 대체로 이력서, 연구 실적, 대학 및 대학원의 교과과정 이수 내용 및 성적, 학위 증명, 자기 소개서뿐만 아니라 추천서, 경우에 따라 고등학교 재학 성적 및 생활기록부 등이 포함되기도 한다. 지원자가 많기 때문에 일정한 기준에 따라 면접 대상자를 선정하게 된다. 대체로 연령, 학력, 출신 대학 및 직

〈표 1〉 교수 신규 채용의 중요 요인

(N=97, 단위: %)

| 구 분 | 항 목 | 출신대학(학부) | 출신대학(대학원) | 학위소지 | 연실 | 구적 | 인간성 |
|------|-----|----------|-----------|------|------|------|------|
| | | 설립별 | 국·공립 | 6.1 | 4.5 | 64.5 | 32.3 |
| | 사립 | | | 47.0 | 37.9 | 4.5 | |
| 소재지별 | 서울 | 6.7 | 3.3 | 56.7 | 30.0 | 3.3 | |
| | 지방 | 3.0 | 3.0 | 52.2 | 37.3 | 4.5 | |
| 기관별 | 종합 | 6.1 | 2.0 | 49.0 | 40.8 | 2.0 | |
| | 단과 | 2.1 | 4.3 | 57.4 | 29.8 | 6.4 | |
| 계 | | 4.1 | 3.1 | 52.6 | 36.1 | 4.1 | |

* 자료: 이종승 외, 「大學教授의 任用制度에 관한 研究」, 한국대학교육협의회, 1990.

〈표 2〉 신규 채용에서의 영향력

(N=97, 단위: %)

| 구 분 | 항 목 | 학과장 | 과장 | 임용권자(예: 총장, 이사장) | 인사위원회 | 추천인 | 기타 |
|------|-----|------|------|------------------|-------|-----|----|
| | | 설립별 | 국·공립 | 96.8 | 3.2 | | |
| | 사립 | 66.7 | 13.6 | 13.6 | 3.0 | 3.0 | |
| 소재지별 | 서울 | 86.7 | 6.7 | 6.7 | | | |
| | 지방 | 70.1 | 13.4 | 10.4 | 3.0 | 3.0 | |
| 기관별 | 종합 | 85.7 | 8.2 | 6.1 | | | |
| | 단과 | 63.8 | 14.9 | 12.8 | 4.3 | 4.3 | |
| 계 | | 76.3 | 10.3 | 9.3 | 2.1 | 2.1 | |

* 자료: 〈표 1〉과 동일.

중 학위, 모집 분야와의 일치 정도, 연구 실적 또는 작품 활동 경력 등을 종합하여 객관적인 점수로 환산하여 활용하기도 한다(〈앞의 표 1〉 참조). 이 자료를 토대로 학과 교수, 인사위원, 주요 보직교수, 임용권자 등과의 면접을 거쳐 임용 후보자를 내정하게 된다. 참고로 현재 우리 대학에서의 교수 채용은 76.3%의 대학에서 학과 교수들의 의견이 주 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다(〈앞의 표 2〉 참조).

4) 任命

교무처장을 인사위원장으로 하고 있는 인사위원회에서 합격자가 선정되면 최종적으로 任用權자가 임용을 하게 된다. 이때 고용 계약에 관한 협약이 이루어진다. 이를테면 職級이나 號俸, 봉급 수준, 임용 기간, 試補任用, 근무 조건, 기타 복무 사항 등이 書面으로 작성된다.

대학에 따라 다르기는 하지만, 박사학위 소지자에게는 대체로 조교수 직급을 수여하기도 하고 교육 경력이 거의 없는 박사학위 소지자에게는 전임강사 직급을 부여하는 곳이 많다(〈표 3〉 참조). 여기서 직급 산정은 교육 경력과 함께 연구 경력을 인정하는 경우가 많고 동일 직급에서 다대학의 경력을 인정하고 있다. 그러나 대학에 따라서는 직급 산정에 있어서 전문대학 경력 또는 연구 경력을 전혀 인정하지 않는 경우도 있다.

〈표 3〉 교육경력 없는 박사학위 소지자의 발령직급 (N=97, 단위: %)

| 구분 | 항목 | 발령직급 | | | | | |
|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|
| | | 시보 | 전강 | 임사 | 조교수 | 부교수 | 무응답 |
| 설립별 | 국·공립 | | 87.1 | 9.7 | | | 3.2 |
| | 사립 | 9.4 | 48.4 | 40.6 | 1.6 | | |
| 소재지별 | 서울 | 10.3 | 31.0 | 58.6 | | | |
| | 지방 | 4.5 | 72.7 | 19.7 | 1.5 | 1.5 | |
| 기관별 | 종합 | 6.3 | 56.3 | 37.5 | | | |
| | 단과 | 6.5 | 63.0 | 26.1 | 2.2 | 2.2 | |
| 계 | | 6.3 | 61.1 | 30.5 | 1.1 | 1.1 | |

* 자료: 〈표 1〉과 동일.

신규 임용에 있어 처음에는 정식 임용을 하지 않고 試補任用을 하기도 한다. 이는 교수로서의

기본적인 자질 및 능력을 탐색하고 동료 교수들과의 조화로운 협력 가능성 등을 평가받는 기간이라고 할 수 있다. 시보 임용은 정식 임용된 것이 아니고 임시로 고용된 상태이므로 기준에 도달하지 못하면 탈락될 수가 있다. 현재 각 대학에서의 시보 임용 또는 假採用 채택 실태를 보면, 11%의 대학에서 적용하고 있는데 서울의 경우 27%의 대학에서 이 방식을 채택하고 있다(〈표 4〉 참조).

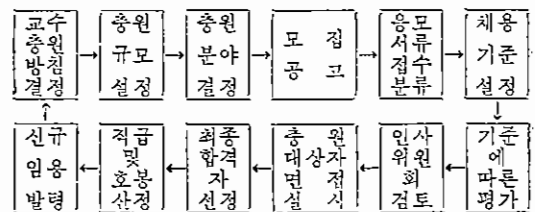
이제까지 교수 채용의 주요 과정을 중심으로 살펴 보았거니와 현재 각 대학에서 이루어지고 있는 교수 채용의 주요 절차는 〈그림 1〉과 같다.

〈표 4〉 신규채용시 시보임용 또는 가채용 채택 여부 (N=97, 단위: %)

| 구분 | 항목 | 그림 | | 채용 대상자에 따라 다르다 |
|------|------|------|------|----------------|
| | | 다 | 아니다 | |
| 설립별 | 국·공립 | 16.7 | 96.8 | 3.2 |
| | 사립 | | 63.6 | 19.7 |
| 소재지별 | 서울 | 26.7 | 63.3 | 10.0 |
| | 지방 | 4.5 | 79.1 | 16.4 |
| 기관별 | 종합 | 12.2 | 73.5 | 14.3 |
| | 단과 | 10.6 | 74.5 | 14.9 |
| 계 | | 11.3 | 74.2 | 14.4 |

* 자료: 〈표 1〉과 동일.

〈그림 1〉 교수 채용의 주요 절차



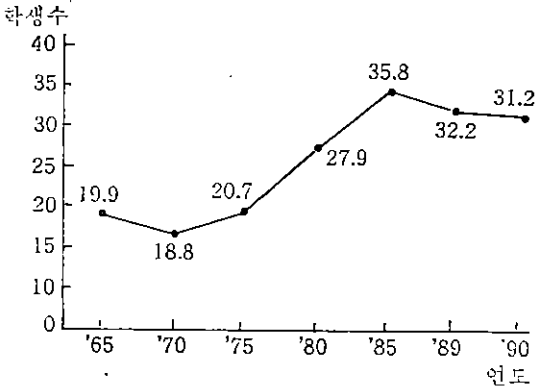
* 자료: 〈표 1〉과 동일.

5) 主要 問題點

현행 교수 임용 제도 운영에서 지적되고 있는 문제점들을 몇 가지 제시하면 다음과 같다.

첫째, 教授數의 不足을 들 수 있다. '90년 현재 교수 1인당 학생 수는 31.2명에 이르고 있는데, 이는 '80년대 초에 이르러 악화되었으며 아직도 크게 개선되지 못하고 있다. 뒤의 (〈그림

〈그림 2〉 교수 1인당 대학생 수 변화 추이



〈표 5〉 주당 수업시간별 대학교원의 구성 비율

| 주당수업시수 | 국·공립 | | 사립 | |
|---------|-------|-------|--------|-------|
| | 교수수 | % | 교수수 | % |
| 1~2시간 | 26 | 0.29 | 809 | 3.71 |
| 3~5 | 190 | 2.09 | 1,191 | 5.47 |
| 6~8 | 869 | 9.60 | 2,401 | 11.02 |
| 9~11 | 2,934 | 32.43 | 4,805 | 22.05 |
| 12~14 | 2,813 | 31.09 | 6,221 | 28.55 |
| 15~17 | 1,467 | 16.21 | 3,652 | 16.76 |
| 18~20 | 513 | 5.67 | 1,900 | 8.72 |
| 21시간 이상 | 236 | 2.61 | 811 | 3.72 |
| 계 | 9,048 | 100 | 21,790 | 100 |

* 자료: 문교부, 「문교통계연보」, 1990.

** 주: 강의를 담당하지 않는 조교와 총·학장을 제외함.

2) 참조). 이렇듯 教授 1인당 學生數가 많기 때문에 교수의 수업 부담이 과중하다. 주당 수업 시간 수 12시간 이상인 비율이 국·공립 31%, 사립 28.6%에 이르고 있다(〈표 5〉 참조). 대학원 시수를 포함하면 주당 15~18시간을 담당하는 경우도 허다한데, 이는 고등학교 교사 수업 시수와 비슷한 것이다. 따라서 충실한 강의와 깊이 있는 연구를 하기가 힘들 뿐만 아니라 학생 지도 및 사회적인 봉사 활동이 제약되고 있다.

둘째, 新規任用의 公正性 確保 裝置가 미흡하다. 각 대학마다 합리적·객관적인 기준과 절차를 통해 유능한 인재를 유치하기 위한 노력을 기울이고 있지만, 아직도 미흡한 것이 사실이

다. 선발 과정에 있어서 객관적·구체적인 평가 기준 적용이 미흡하여 學緣·地緣·血緣 및 師弟 관계 등이 영향을 미치거나 인사위원 또는 임용위원의 偏見이 개재될 소지가 없지 않다. 그래서 흔히 신규 임용될 대상을 미리 '內定'해 놓고 공개적인 채용 공고를 통해 '들러리'를 세우는 요식적인 절차를 거치는 경우가 흔한 것으로 지적되고 있다. 경우에 따라서는 공개 채용 형태는 취하면서도 교묘하게 特探 방식을 활용하기도 한다는 것이다.

이와 관련하여 해당 학과 교수, 학과장 또는 인사위원장이나 총장에게 여러 경로를 통해 소위 '청탁'을 하는 사례가 비일비재하며, 특히 영향력 있는 기관이나 인사들을 동원하여 엄정한 선발을 어렵게 하는 경우를 흔히 듣고 경멸하게 된다.

셋째, 특정 대학 출신 비율이 지나치게 높게 차지하는 경우가 있다. 이를테면 본교 출신 대학교수 채용 비율이 높다든지 학과에 따라 특정 대학 출신들이 너무 많은 경우이다. 특히 저명 대학일수록 本校出身 教授採用(inbreeding) 비율이 상승되고 있어 타고 출신자의 채용이 지극히 어렵다. 이를테면 S대학의 경우 본교의 학부 출신자가 96.7%를 점유하고 있고, Y대학도 76.8%에 이르고 있다. 미국 명문 대학의 경우 본교 출신자가 학부의 경우 5%, 박사의 경우 10%에 불과한 것과는 매우 대조적이다(〈표 6〉 참조).

〈표 6〉 韓·美 주요 대학교수의 본교 출신 비율

| 한 | 국 | 본교출신 (%) |
|---|---|----------|
| S | 대 | 96.7 |
| K | 대 | 59.0 |
| B | 대 | 40.4 |
| Y | 대 | 76.8 |
| K | 대 | 41.2 |

| 미 | 국 | 본교출신 (%) |
|---------|---|----------|
| 특급사립대 | | 5.4 |
| 특급사립과기대 | | 6.0 |
| 특급주립대 | | 5.0 |

1) 모영기, 「本校出身 教授採用(inbreeding)과 大學發展」, 고등교육정책연구자료, 1990.

이러한 본교 출신 교수 채용은 대학의 특성을 살리고 교수·학생 간의 유대를 강화하며 졸업생의 취업 보장, 타교 출신 기응에 따른 위협 부담 경감 등의 장점이 있지만, 한편으로 학문 활동에 필요한 知的 자극을 제한하고 연구 의욕을 떨어뜨리므로 학문 발전을 저하시킨다는 점에서 우려되는 사항이 아닐 수 없다.²⁾

3. 發展方向 및 課題

교수 신규 임용 제도 운영의 발전을 위한 방향 및 과제를 몇 가지 제시하면 다음과 같다.

1) 教授數의 增員

각 대학에서 확보하고 있는 교수 확보 정도는 그 대학 교육의 질을 가늠케 하는 가장 중요한 指標라고 해도 과언이 아니다. 이것은 국내·외 대학의 발전과 쇠퇴 과정에서 찾아 볼 수 있는 점이다.

교수 수는 대학의 재정 형편이나 학과의 교과 과정, 수업 부담 등을 고려하여 그 증원 규모가 정해지고 학과별 채용 인원이 배정되지만, 특히 사립대학의 경우 재정 상황에 직접 영향을 받기 때문에 한계가 있다. 따라서 교수 증원에 따른 재정 확보를 위해 대학 자체의 노력도 필요하지만, 정부의 재정 지원이 요청된다.

대학교수 수를 증원할 수 있도록 지원도 필요하지만, 앞으로 실시될 것으로 전망되는 대학평가인정제 운용에 있어서 교육 목표, 교육과정, 학생, 교육 시설, 행·재정 등의 분야보다는 교수 확보 정도가 매우 중요한 비중을 차지하도록 할 필요가 있다.

2) 教授定員 法定基準 再調整

앞서 지적한 바와 같이 현재 대부분의 대학은 교수 확보율이 저조하며, 특히 일부 사립대학의 경우 더욱 그러하다. 앞으로 당국에서는 교수 확보율을 높이기 위해 현행 교육법이나 대학

원 규정, 교원자격 검정령 시행세칙, 대학설치 기준령 등에 명시되어 있는 교수 요원의 법정 기준표를 정비하고 그 기준을 상향 조정할 필요가 있다. 앞으로 교수 정원 산정 모형을 구안함에 있어서 교수의 수업 부담을 학부와 대학원을 포함하여 9시간 정도로 유지하되, 학생 지도, 논문 지도, 강좌 유형(정기 강좌 또는 비정기 강좌), 강좌 규모, 보직 및 연구 휴가 등을 충분히 고려하여 교수를 充員할 수 있도록 해야 할 것이다. 아울러 학부는 전공과 교양과정을 구분하고 학과별 기준을 바탕으로 하여 日本에서처럼 系列別 特性을 고려하는 법정 기준이 마련되어야 할 것이다.³⁾

3) 綜合的 採用基準의 마련

교수는 수업, 연구, 학생 지도, 사회 봉사, 행정 참여 등의 역할을 수행하므로 교수의 자격 요건은 이에 맞는 것이어야 하고 선발 기준 또한 마찬가지이다. 이렇게 보면 교수 적격자를 선발하는 가장 중요한 기준은 연구 논문의 질과 양, 전공 분야에서의 경력, 교수 능력, 학생 지도 능력, 학자적인 자세와 인품 등이 포함될 것이다. 따라서 연구 논문이나 학술지 발표물 등의 연구물이 가장 중요한 기준이 되어야 한다. 아울러 출신 학교의 성적이나 수준, 인품, 인성, 면접 점수화 자료 등을 포함하여 종합적·구체적인 기준을 개발·적용함이 요청된다.

특히 연구물 실적 평가에 있어서 모집 분야와의 일치도, 연구 논문의 수와 질적 수준 등을 가능한 한 계량화하여 활용함으로써 객관성과 공정성을 높여 나가야 할 것이다. 예·체능계의 경우, 그 특성에 맞는 구체적 기준을 개발하여 적용할 필요가 있다.

4) 選拔過程의 合理化

선발에 있어 엄정성을 더욱 높이고 적격자를 유지하기 위해서는 面接方式을 보다 체계적으로 활용할 수 있어야 할 것이다. 이는 공식적으로

2) 임용순, "한국 고등교육의 教授內充決定要因에 관한 연구", 한국교육행정학회, '90년도 하계 학술발표회 자료, 1990.

3) 서정화 외, 「대학의 계열별 교수 정원의 적정화에 관한 연구」, 한국대학교육협의회, 1989.

확보할 수 있는 情報 이외에 대상자의 인품이나 성격, 표현 기술, 가치관, 학문적인 자세나 대인 관계 기술 등을 판단할 수 있는 기회가 되기 때문이다. 따라서 대상자를 여러 면담자들이 면접하는 방식뿐 아니라 해당 학과 교수 또는 인사위원들이 개별적인 면담 과정을 통해 더욱 심층적인 관찰을 할 필요가 있다.

선발 과정에서는 임용권자나 인사위원회 등의 영향이 중앙집중식으로 크게 미친다거나 해당 학과 교수들이 지나치게 선발권을 행사하는 것보다는 이를 적절하게 배합하여 엄정하게 운용할 수 있는 장치가 마련될 필요가 있다.

이상에서 제시한 것 이외에도 교수를 신규 임용함에 있어서 試補任用 기간을 두는 방안을 검

토할 필요가 있다. 진술한 바와 같이 현재 일부 대학에서 신규 교수 임용에 있어서 試補期間을 두고 있다. 시보 임용을 통해 대학인으로서의 적성 및 자질을 탐색하고 준비하며 학과 교수들을 비롯하여 동료 교수와 직원과의 유대를 기하는데 도움을 받을 수 있는 장점이 인정된다. 따라서 단시일 내의 심사 과정을 거쳐 거의 영구적인 임용을 보장하는 현재와 같은 관행보다는 일정 기간 계약 임용을 거쳐 적격자로 관정된 이후 영구적인 임용을 채택하는 것이 바람직하다.⁴⁾

그리고 우수한 대학일수록 本校出身 또는 특정 대학 출신자를 선호하는데, 앞으로 일정 비율 이상을 점유하지 않도록 함으로써 학문 발전과 연구의 생산성을 높여 나가야 할 것이다. ▣

4) 허 형, "대학교수 임용에 있어서의 자격과 채용 기준", 『Recruitment & Employment of Academic Staff』, 한국대학교육협의회, 1990.