

교수 계약임용제의 문제와 과제

김 인 희 연세대 교육학과 교수

1. 우리 나라에서 교수란 어떤 직업인가

“한마디로 말해서 대한민국은 ‘교수천국’이다. 교수는 한번 전임이 되고 나면 특별한 결격사유가 발생하지 않는 한 정년까지 신분이 보장되는 안정된 직업이다. 하는 일의 양에 비해 받는 보수가 엄청 높은 직업이다. 전임 교수라면 일 년에 적어도 석 달은 놀면서 월급을 받는다. 세계적으로도 찾아보기 힘든 좋은 봉급체제이다. 죽기살기로 일하건, 빈둥빈둥 놀고 먹건 누구도 상관하지 않는 직업이다. 대한민국의 교수는 귀족과도 같다. 조선시대의 양반 사대부, 중세 서구사회의 귀족과 기사, 일본 막부시대의 쇼군과 사무라이는 보통 사람들과는 혼격하게 구별되는 귀족이고 특권층임에 틀림없지만 그런 만큼의 남다른 희생과 의무를 감내하는 문화적 전통 속에서 살았다. 그런데 오늘의 우리 사회에서 교수직이 정말로 귀족과도 같다면 교수 그들은 어떤 종류의 남다른 희생과 의무를 감내하는 문화를 만들어 가고 있는가.”

‘너희들 대부분은 도둑이나 다를 바 없다.’ 교수 노릇을 하다가 인생행로를 바꾼 옛날 친구가 이른바 교수라는 옛 동료 족속들과의 관계에서 그동안 쌓인 스트레스를 한꺼번에 풀기라고 하려는 듯 내게 퍼부은 독설이다. 나 또한 정년을 몇 해 안 남긴 처지에서 30년을 훌쩍 넘

는 지난 세월 동안의 교수직 생활을 돌이켜 보면서 친구의 비난 내용에 대해 고개를 주억거리며 맞장구를 칠 수밖에 없었다. 물론 조목조목 짚어가면서 꼭 그렇지만은 않다고 우겨가며 우리 나라 교수의 현주소에는 이런 예도 있고 저런 훌륭한 인물도 있다는 말을 할 줄 몰라서 일방적으로 당하기만 한 것은 결코 아니다. 그러나, 친구가 소나기처럼 퍼붓는 비난에 대해 변명하고 반격할 수 있는 예들이 내가 알고 있는 범위 내에서는 거의 일반화하기 곤란한 개인적인 경우들뿐이니 어쩌랴.

그렇다. 우리나라의 교수들 중에는 세계 어느 나라에 내어 놓아도 손색이 없을 만큼 모든 면에서 당당한 인물들이 분명히 존재하고 있다. 어느 대학 무슨 분야에서 누구 누구 하는 식으로 손꼽을 만한 교수인재들이 상당수 존재하고 있기 때문에 이나마 대한민국의 대학들이 대학소리를 들을 수 있는 것이 사실이라고 말할 수 있다. 그러나 과연 어느 정도일까를 가늠하기는 대단히 어려운 것 또한 우리의 현실이다.

그렇다면 우리나라에서 교수사회란 구체적으로 어떤 종류의 사람들이 모인 집단인가. 실제로 우리 사회에 교수라는 직업 집단이 등장하기 시작한 것은 해방 이후부터라고 할 수 있다. 일제 식민지 시기에는 교수가 존재하는 대학이 경성 제국대학 한 곳뿐이었는데 그 곳에 한국

인 교수는 한 명도 없었으니, 진짜 교수직은 해방 직후 사립 전문학교들이 대학으로 승격하면서, 그리고 국립 종합대학이 생기면서부터 등장한 것이다. 따라서 솔직히 말하면 우리 나라 대학에서 제1세대 교수들은 거의 전부가 해방 직후 중등 교육기관에서 근무하던 교사 출신이라고 할 수 있다. 간혹 일제시대 전문학교 교원 출신들도 있었지만 이들은 수적으로 대단히 적었다. 해방 후 우리 사회가 급작스럽게 변하면서 사회 정치 문화 각 부분에서 필요한 고급 지식인의 수가 급증하는 틈에 대학에 남아 있을 전문학교 교원수도 줄어들 수밖에 없었다. 해방 이후 등장한 교수직에 대한 사회적 관념은 대단히 높게 설정되어 있었다. 일제시대 경성제대 교수들이 누렸던 학문적 사회적 권위에 대한 기억과 조선조 이래 우리의 문화적 전통 속에 내재해 온 이른바 선비와 스승에 대한 관념이 뒤섞인 교수상이기 때문이다. 따라서 해방 이후 대학의 역사에서 교수에 대한 사회적 기대와 신뢰도 거의가 긍정적인 쪽으로 자라왔다고 할 수 있다. 가장 대표적인 경우로 건국 초기에 감찰 위원장직을 연희전문 교수 출신 한학자 정인보에게 맡긴 것이라거나, 4·19 학생 혁명 때 학생들의 피에 보답하자는 구호를 앞세운 교수 데모대가 한 번 거리를 행진함으로써 혼란스럽던 정국이 방향을 추스린 경우 등을 예로 들 수 있다. 사실 지난 반 세기 동안의 역대 정부들은 언필칭 새로운 역사를 만들어가기 위해 번번이 교수들을 학원으로부터 불러 내어 앞장세우곤 했다. 조선조 때 이름끼나 있는 선비들이 국왕의 부름을 받아 중앙 정계에 진출하듯이 오늘날 우리나라의 교수 집단 속에는 개각이 임박했다는 소식이 들릴 때마다 전화통 옆을 떠나지 못하는 유능한 인맥들이 자리잡아 온 것 또한 부정하기 힘든 우리 나라 교수 사회의 현주소이다.

교수에 대한 사회적 기대는 정치권력의 차원에서만 있어온 것이 아니다. 반정치권력적인 속성을 지닌 이른바 저항적 민심의 기대도 교수집단 쪽으로 초점이 모아지곤 했다. 그래서 우리 나라의 현대사 속에서는 친정부적 발

언과 행동에서도, 반정부적 밀언과 행동에서도 으레 앞장서는 집단 속에는 교수라는 사람들이 중요한 비중을 차지해왔다.

요컨대 우리 나라의 현대 역사에서 교수직에 대한 사회적 기대는 거의 양극적이라 할 정도로 폭이 넓고 내용이 다양하다 할 수 있다. 선비, 학자, 권위자, 교육자, 스승, 양심, 전문가, 과학아세비, 권력의 하수인, 사대주의자, 정신적 매춘부, 국수주의자, 옹고집, 외곬 등등이다. 이러한 교수직 문화가 형성되는 과정에서 교수 사회 안에는 중세말 서양에서 생겼던 길드(guild) 비슷한 성격, 곧 같은 직종 장인 전문가들끼리 만드는 폐쇄적 이익추구 집단 같은 성격의 풍토가 자리잡기 시작했다. 다른 분야와 구별되는 전문화 속도가 빠른 분야들에서 일수록 길드적 성격의 교수 문화도 빨리 자리잡았다. 한 마디로 말해서 이 혼난한 세상에서 생존경쟁에 유리한 직장과 관련되는 전문 분야의 교수직일수록 길드적 성격은 빨리 형성되었다. 즉, 교수직 전문기능이 큰 분야들, 따라서 현실적 이해관계의 범위가 넓은 전공분야의 교수직일수록 동종변식 풍토가 확고하게 자리잡아왔다고 할 수 있다. 의학, 법학 같은 경우가 대표적인 예가 되겠지만 세청 명문대학의 경우에는 전공 분야에 상관없이 길드성 교수문화가 자리잡아왔다. 명문대 교수직, 그것만으로도 타직종에 비교할 수 없을 만큼 탁월한 기득권이기 때문이다.

한번 기득권을 잡고나면 결사적으로 동종변식 풍토를 다져가면서 경쟁 세력들을 견제하려 드는 것이 정치권력의 속성만은 결코 아니다. 그렇기 때문에 모든 사회적 기득권은 보수적 반개혁적인 속성을 지니게 마련인 듯싶다. 우리 사회에서는 일반적으로 교수들이 직업의 성격상 비교적 덜 뻔뻔하고 덜 교활한 때문인지는 모르겠으나 어쨌든 교수직의 경우가 보수적 반개혁적 속성을 감추거나 위장하는 데는 서툰 듯싶다. 그래서 관료, 정치, 종교, 경제, 언론 같은 분야들에서 기득권을 고수하려는 집단이기주의가 발휘하는 사회적 힘에 비해 훨씬 약한 힘밖에 지니지 못했으면서도 비난과 공격의 표적이 되는

빈도는 다른 분야들보다 훨씬 높은 것이 바로 교수직이다.

우리 사회에서 교수직은 분명 특별 대접을 받아온 예외적 특권을 누려온 직업이다. 그래서 교수사회 안에는 길드성 동종변식 풍토가 자리잡아 온 경우가 적지 않았다. 그렇기 때문에 IMF 시대를 지배하는 경쟁 논리를 교수직에 적용해야 한다는 주장이 설득력을 갖는 것도 사실이다. 그래서 국민의 정부는 이른바 교육공무원법을 개정, 2002년도부터 대학 교원 계약 임용제를 실시하겠다는 주장이다. 계약 임용제의 토대는 이른바 교수 업적 평가제라는 이름의 획일적 계량 척도일 것이 분명하다. 머지않아 이 나라의 모든 교육은 학생의 성적평가에서부터 교수의 업적 평가에 이르기까지 계량적 평가 기준에 의거하는 경쟁논리 아래에서 진행될 것이다. 21세기 정보화·세계화 시대, 범지구적 무한경쟁 시대에 경쟁 논리가 존중되는 것은 당연지사인데 공정하고 정확한 경쟁 풍토를 마련하기 위해서는 객관적, 실증적, 계량적 평가 기준을 적용하지 않으면 안 된다고 주장하는 당국자들의 목소리가 귀에 들리는 듯 하다.

벌써부터 대학에서는 교수 업적 평가에서만이 아니라 강의 평가, 학생 성격 평가 같은 새로운 용어들이 일상적으로 쓰이기 시작했고, 그 모든 '평가'들은 상대 평가 원칙을 적용하고 있다. 그래서 교수가 학기말 성적을 보고 할 때 대학 본부의 컴퓨터는 상대평가 배분 기준에 벗어나게 A학점이 많은 성적 보고는 아예 접수하지 않는다. 앞으로 교수직에도 이런 원칙이 적용되어야 국가 경쟁력이 신장되리라는 것이고, 특히 신임 교수를 임용할 때 더욱 칠저하게 그러해야 한다는 것이 요즘 국민의 정부 당국자들이 내세우는 이른바 개혁적 논리인 듯싶다.

2. 교수직 임용과 관련된 현실 문제들

이미 상식처럼 되어버린 일이지만, 우리 나라 대학 사회에서 전임 교수가 되는 과정은 문자 그대로 천차만별이다.

학교 당국자나 재단 관계자들과의 각종 뒷거래를 거쳐야만 교수가 되는 경우가 비일비재할 뿐 아니라, 전임 교수로 채용한 후에도 한두 학기 동안 봉급 지불을 하지 않는 학교마저 존재해온 것이 우리나라 대학 교수 채용 문화의 현주소이다. 그런가 하면 선취득권을 가진 전임 교수들과의 관계가 교수 임용과정에서 첫째 가는 변수 노릇을 하는 경우도 흔하다. 사제 관계나 선후배 관계 같은 인맥이 궁정적 조건으로, 또는 필수적 조건으로 유리하게 작용할 수도 있지만 교수들간의 세력 다툼이나 갈등 관계가 있을 때에는 유리해야 할 인맥 조건이 반대로 결정적 불리 조건으로 작용할 때도 있다. 심한 경우 신임 교수 선발 과정에서 교수들간에 투서와 모략이 난무할 수도 있다.

어떤 명문대학 모 사회과학 분야 학과에서 실제로 있었던 일이다. 그 학과에서는 교수 선발과정을 학교가 요구하는 절차보다도 더욱 민주적이고 합리적인 절차를 만들어 적용해 왔다. 즉, 학교의 규정은 부교수 이상의 전임교수 5명으로 학과 인사위원회를 구성하여 선발 평가 과정을 진행하고 그 결과를 보고하도록 되어 있었다. 그런데 그 학과에서는 교수 선발에 응모한 후보자들 중 일차 서류심사 합격자들에게 공개발표를 시킨다. 교수회에서 결정한 발표주제는 3일 전에 동시에 후보자들에게 통지한다. 발표 현장에는 전임 교수들만이 아니라 대학원생들도 참관한다. 질문은 교수들만 할 수 있다. 발표가 모두 끝나면 교수들끼리만 선발을 위한 평가 방법과 절차를 논의 결정한다. 참석 교수 전원 합의로 절차가 결정되고 나면 평가를 위한 비밀 투표를 실시한다. 투표 결과를 점수로 합산, 후보자 전원의 성적과 서열이 밝혀진 다음에는 제1, 제2 순위의 두 후보자만 놓고 다시 비밀 투표를 한다. 이 때에는 투표에 들어가기 전에 해당 전공과 관련이 있는 전임 교수 한두 명의 논평을 듣기도 한다.

이런 절차에 따라 후보자들의 최종 순위가 결정되고 나면 전임 교수들은 그 결과에 대해서 더 이상 개인적인 주장을 폐지 않기로 미리 약속을 한다. 대학 당국이 요구하는 평가보고서 제출은 요식 절차일 뿐이다. 그래서 그

자리에서 합의 지명된 5인의 교수가 기계적으로 작성해서 제출한다. 최종투표에서 결정된 1순위 후보자에게는 5인의 심사위원이 무조건 만점을, 2순위 후보자에게는 그보다 낮은 점수를 주는 것이다.

그런데 이런 합리적이고 민주적인 선발 절차와 방법을 민장일치로 합의한 후 실시한 최종 판정 결과에 이의를 제기하고 평가과정이 불공평했다는 내용의 투서를 대학 본부 인사위원회에 보내는 교수가 있는가 하면, 인사위원 평가서에 미리 약속된 내용과는 달리 A평가를 받아야 할 후보를 C나 F로 평가하는 교수도 있어서 결국 신임 교수 임입이 불가능한 지경에까지 이른 예가 실제로 있었다. 우리나라 대학 교수 임용 과정에서 상식선을 크게 벗어나는 예들은 책을 몇 권 쓰고도 남을 정도로 흔하고 다양하다고 말해도 괜찮을 수준이다. 우리나라 대학 사회의 교수 임용 과정을 둘러싼 풍토의 현주소가 이러하기 때문에 계약 임용제니, 업적 평가제니 하는 시장경쟁논리와 제도의 도입이라는 발상도 나온 것이라고 이해할 수 있다.

우리 나라 대학 사회에 교수 계약 임용제가 도입된다 는 사실만 갖고 꼭 결사 반대해야만 할 이유는 없다고 본다. 물론 일부 악덕 학원 경영자나 교주들에게 악용될 소지가 있는 것은 사실이지만, 그 때문에 계약임용제 도입 원칙이 잘못이라고 할 수는 없다. 아무리 좋은 원칙이라도 악용하려고 들면 어떤 방법으로건 악용될 수 있는 법이다. 그렇다고 해서 악용당할 소지가 있는 원칙이나 제도는 아예 처음부터 만들 생각도 하지 말아야 한다는 주장은 설득력이 없다. 문제는 원칙의 제정 목적이나 동기가 얼마나 순수한가일 터이다.

3. 우리 나라 교수의 경쟁력 문제

어떤 의미에서 교수 계약임용제는 이미 실시되고 있는 셈이다. 현재의 재임용제도 따지고 보면 계약제인 셈이기 때문이다. 문제는 계약임용제와 맞물려 있는 업적평가

제 쪽에 있다. 교수를 어떤 직업이라고 보는가에 따라 교수의 '업적'은 내용과 의미가 크게 다를 수 있기 때문이다. 우리 사회에서는 특히 교육을 말하는 자리에서 언제 부터인가, 업적이니 평가니 하는 용어들이 자주 등장하기 시작했는데 그 용어들의 의미는 대체로 한 가지 방향으로 집약되는 것 같다. 즉, 교수의 업적이란 객관적으로 실증될 수 있는 연구물, 곧 실적이라는 의미이고, 평가는 계량적으로 비교할 수 있는 평정 척도 상의 우열 경쟁이라는 의미이다. 이런 의미의 업적이나 평가는 원래 교육이라는 말보다는 경영이나 영업 같은 말과 더 잘 어울리는 용어들이다. 요즘 우리 대학가에서 돌풍을 일으키고 있는 계약, 업적, 평가 같은 용어들은 그러니까 대학 문화라기보다는 자본주의적 또는 상업주의적 개념들이다. 바야흐로 대학 사회를 지배하는 가치가, '문화', '학문', '교육'에서, '생산', '실적', '경쟁'으로 바뀌고 있는 것이다.

그러니까 오늘의 우리나라 대학가에서 교수란 과연 어떤 직업인가를 생각할 때 적잖은 혼란이 생길 수밖에 없다. 교수란 업적 생산 전문가인가, 그래서 교수란 실적 경쟁에 몰두해야만 살아남을 수 있는 직업인가. 적어도 계약 임용제니 업적 평가제니 하는 말들 속에 감추어져 있는 교수직의 성격은 그런 것 같다. 그렇다면 전통적으로 우리 사회가 지녀온 사회지도자로서의 교수상 속에 들어있던 '경쟁'과는 차원이 다른 가치들은 어찌 되는가. 이를테면 교수의 도덕성, 인격적 성숙 정도 같은 부분은 교수 임용과정에서 어느 정도의 비중을 갖게 되는가 하는 소박한 질문이 튀어나올 수 있다. 아마도 계약 임용제나 업적 평가제를 생각하는 머리에서라면 교수의 전문가적 능력을 입증하는 문제와 무관한 도덕성이나 인격이니 하는 개념들은 고려 대상으로 삼을 가치가 별로 없을지도 모른다.

그런 것은 교수의 인간적 측면에 해당하는 사항이지 전문가로서의 능력에 해당하는 사항은 아니기 때문에, 더구나 실증적으로 입증하거나 비교할 수 없는 부분이기 때문에라도 교수 계약 절차 속에 반드시 삽입할 필요는

없다고 생각할 수도 있다. 현재 우리나라 대학들을 국제 경쟁력이라는 차원에서 생각할 때에는 다른 무엇보다도 교수들의 전문성과 생산성이 문제이지 인격이나 도덕 같은 것 때문에 경쟁력이 떨어지는 것은 아니지 않는가라고 반문할 수도 있다.

만약 정말로 우리나라 대학 교육의 경쟁력 문제가 교수들의 전문적 생산성 수준과 직결되어 있고, 대학이 교수들끼리 업적 다툼을 벌이는 생산성 경쟁 마당이라고 한다면 우리나라 대학의 경쟁력을 가장 빠른 시일 안에 국제적 수준으로 높일 수 있는 비결은 의외로 간단할 수도 있다. 교수 계약 임용제나 업적 평가제를 철저히 도입해되 국내외를 망라하는 것이다. 교수 공체 공고를 인터넷을 통해 범세계적으로 확대하는 것이다. 그리고 정부는 각 대학에 외국인 교수를 많이 채용할수록 유리한 지원을 할 것이라는 압력을 가하는 것이다. 몇 년 안에 엄청난 대우를 조건으로 외국의 노벨상 수상자 교수를 계약 임용하는 대학들이 생기지 말란 법도 없다. 지금 우리 대학가에서 논의되고 있는 업적 평가니 경쟁력이니 하는 개념의 속셈을 파고 들면 미국의 대학들에서 연구비 많이 끌어들이는 교수를 우대하는 정책과 다른 것이 아니다. 경쟁력이라는 측면에서만 보면 그럴 듯하기도 하다. 그러나 이런 식의 교수 채용원칙은 동시에 연구비를 끌어올 능력이 없다고 입증되는 그 시점부터 교수는 쓰레기로 취급당한다는 원칙이기도 하다. 그러니까 업적 평가 기준의 계약임용제는 모든 교수를 잠재적 쓰레기로 전제하는 제도인 셈이다. 언제 쓰레기로 취급될지 모르는 교수들에게서 배우는 학생들 또한 쓰레기 신세를 면하기 위한 경쟁에 몰입할 수밖에 없다. 이른바 상대 평가 제도라는 이름의 성적 평가 원칙이 그렇다.

4. 어떤 평가가 필요한가

그렇다면 우리나라 교수사회에서 전문성의 문제 말고

무슨 문제가 또 있단 말인가 하는 질문이 나올 수 있다. 특히 대학 강단의 물을 먹어보지 못한 교육 행정관료들이 교수를 생산성의 측면에서 평가하려는 시각에서 관찰 하려 들 때에는 그런 질문이 나올 법하다.

교수를 계약 임용하건 말건 업적 평가제를 도입하건 말건 상관없다. 그런 식의 접근 방법으로는 우리나라 교수 문화 속에 잠재해 온 핵심적인 문제를 견드릴 수조차 없을 것이다. 우리나라 교수 사회의 가장 심각한 문제들의 대부분은 교수들의 전문성 차원에 해당하기보다는 오히려 도덕성 차원에 해당한다고 말할 수 있을 성싶다. 실력있는 교수를 임용하는 문제는 실력없는 교수를 배제하는 문제하고 동전의 앞뒤와 같은 관계를 갖는다고 할 수 있다. 더구나 교수의 전문가적 '실력'은 이른바 업적평가 방법으로 쉽사리 판별할 수 있는 간단한 문제가 결코 아니다. 극히 일부 분야에서 권위있는 국내외 학술지에 논문이 실리는 것을 근거로 '공정한' 업적 평가를 할 수 있는 예가 없는 것은 아니지만 그런 예를 모든 학문 영역에 일반화해서 적용하기는 곤란한 것이 현실이다. 우리나라에서는 교수의 전문성은 교수가 당연히 갖춰야 할 필요조건이긴 해도 그것만으로 교수다운 교수가 되는 충분조건이라고 말하기는 어렵다고 생각한다. 우리나라의 중등교육 환경을 거친 대학생들을 가르쳐야 하는 교수들에게는 전공분야의 실력과는 무관한 것처럼 보이는 교육 자격 자질이 따로이 필요하다고 보기 때문이다.

학생들이 신뢰하고 존경할 수 있는 인격적 차원의 조건이다. 어쩌면 외국의 대학 교수에게는 필요없는 조건 인지도 모른다. 그러나 우리나라 대학에서 가장 필요한 것은 바로 교수의 인격적 요소, 신뢰할 수 있는 인격의 소유자인가하는 문제라고 말할 수 있다. 대학생이 될 때 까지 신뢰할 만한 교사상을 만나보지 못하고 자란 젊은 이들이 많기 때문인지도 모른다. 학생들이 교수에게 갖는 불만 요인들 중 가장 공통적인 것이 교수의 전문가적 실력 이전에 인격적 또는 도덕적 신뢰성과 관련되는 내용들이다. 우리나라 어떤 출판 관계 단체에서 조사해봤

더니 대학생들 중 대학 교재를 서점에 가서 돈을 주고 사는 경우는 일백 명에 한두 명뿐이고 나머지 대부분의 학생들은 친구가 산 책을 싼 값으로 복사해서 나누어 갖는다는 보도를 읽은 적이 있다. 아마 사실일 것이다. 하지만 이 문제를 책 안 사는 대학생 문화라는식으로 판단할 일이 아니다. 우리 나라 대학기에 엄존해온 현실적 비리와 관련지어서 생각해야 한다. 그것은 바로 교수의 도덕성과 관련되는 문제이기도 하다.

대학 교수들과 대학교재 출판사 관계자들 사이에 상식처럼 통하는 '교재 채택료'라는 단어를 알 만한 사람은 다 알고 있다. 특정 강의에 쓸 특정 교재를 선택할 때 담당 교수에게 출판사가 지불하는 음성적 사례비를 말한다. 보통 정가의 30%인데 그 교수가 저자일 경우에는 인세까지 포함해서 40%가 채택료로 지불되는 셈이다. 그러니 대학 교재의 값이 비싸질 수밖에 없다. 학생들이 그 사실을 모를 리가 만무하다. 그러니 값비싼 교재를 돈을 주고 사려들지 않는 것은 교수의 부도덕성에 대한 학생들의 불만의 표시인 셈이다. 그런 교수 밑에서 배우고 자란 학생들이 사회인이 되어서 어떤 도덕적 기준을 지니고 살아갈까를 생각해 본 교수가 몇이나 될까.

우리 나라 대학교육의 경쟁력은 아직 교수의 전문적 능력 경쟁 문제를 언급할 단계에까지는 이르지 못한 상태일지도 모른다. 교육적 발상을 앞세워 설불리 선진국의 교수 업적 평가제를 흡내내려 들면, 겉으로는 그럴듯해 보일런지 모르지만 속으로는 병이 더 깊어질 공산이 크다.

그렇다면 대학 교수 문화를 혼신하고 대학의 경쟁력을 기르기 위해서, 그리하여 우리 나라의 국제 경쟁력을 빠른 시일 안에 증진하기 위해서 필요한 평가는 어떤 것이어야 할까.

첫째. 국가 경쟁력 신장 차원에서라면 계약 임용제와 업적 평가제를 교수직에만 적용할 것이 아니라, 교수직과 비슷한 전문성과 사회적 신뢰성이 있는 모든 직종에 똑같이 적용해야 한다. 회사 경영진, 국가 공무원, 입법부, 사법부의 모든 전문직도 여기 해당될 수밖에

없다. 지금이 어느 시대인가. IMF 시대가 아닌가. 모름지기 전 국민이 계약과 업적 평가 경쟁의 마당에 뛰어들어야 마땅하다.

둘째. 교수의 경우 재학생과 졸업생들의 여론과 평가 까지도 '업적'과는 다른 차원에서 참고해야 한다. 특히 졸업생들의 교수 인물 평가 같은 것은 교수의 파렴치, 부도덕성을 발견할 수 있는 좋은 자료가 될 수 있으리라고 본다.

셋째. 교수에 대한 대학 외부의 사회적 평가도 참고할 필요가 있다.

넷째. 교수의 전문성과 관련된 업무능력 평가가 필요함은 물론이다. 그러나 평가 원칙 운영에 있어서는 평가 척도, 방법, 평가 대상영역, 조건 등에서 반드시 다양성이 공존할 수 있어야만 한다.

다섯째. 교수 문화의 도덕성에 대한 평가체계도 있어야 한다. 도덕적이어야 한다는 조건이 아니라 도덕적 결격 사유가 없어야 한다는 조건을 원칙으로 평가하는 장치가 있어야 한다.

여섯째. 교수 계약 임용제가 되건 초빙 임용제가 되건 상관없이 앞으로는 교수 채용에 있어 국제적으로 개방된 경쟁 체제가 도입, 확산될 필요가 있다. ■■■

김인희

연세대 교육학과를 졸업하고 동 대학원에서 교육학 석·박사학위를 받았다. 현재 연세대 교육학과 교수로 재직중이며 박물관장을 맡고 있고 KBS 각원 해설위원으로 활동하고 있다. 이화여대 사범대학 부교수와 한국교육학회 교육철학연구회 회장을 역임하였다. 주요 저서로『한국교육의 역사와 문제』, 『한국무속사상연구』, 『한국인의 가치관 - 무속과 교육철학』, 『교육과 민족문화』, 『교육사 교육철학강의』, 『세시대를 위한 교육의 이해』 등이 있고, 교육과 무속에 관계되는 공저 및 논문을 다수 발표하였다.