



대학 변화와 교수 업적 평가

이 현 청 | 한국대학교육협의회 사무총장

I. 머리말

최근 들어서 교수 업적 평가제는 우리 나라 대학 사회는 물론 일반 국민들의 초미의 관심사가 되고 있다.

대학 교수에 대한 평가의 기원은 사회 제도로서 대학의 성립과 그 맥을 같이한다. 일찍이 사회 조직의 하나로서 자율성과 책무성을 기본 이념으로 출현한 대학은 사회의 여타 조직과의 관계에서만 아니라 대학을 구성하는 집단 간에 서로의 역할과 기능을 정립하고 유지하기 위한 평가 제도를 그 전통 속에 담고 있다.

대학 교수 평가의 당위성 혹은 필요성에 대해서는 긴 대학의 역사를 통해서뿐만 아니라 오늘날에 있어서도 찬·반간에 논란이 계속되고 있다.

그러나 최근에 들어와서 대학의 책무성이 강조되는 추세 속에서 대학 교수 평가 제도의 도입은 대학을 보호하기 위한 최선의 방책으로 싫지만 피할 수 없는 현실로 받아들여지고 있다. 결국 교수 업적 평가제는 대학이 자율적인 사회 조직체로 유지되기 위해 필요한 자율적인 점검기제로 간주되고 있다.

미국의 경우에도 남가주 대학교 고등교육연구소장인 Tierney가 21세기 교수 위상의 변화와 관련하여 'tenure is dead, long live tenure' 라고 지적

한 것처럼 미국 등 선진국에서도 교수 위상에 대해 재검토가 이루어지고 있다. 일찍이 정착된 교수의 정년제 도입 이후 교수의 역할은 교육보다는 연구에 치중하게 만든 결과를 초래하였고 '종신제 지향 교수형'을 고착시켜 왔다는 비판이 일고 있다. 따라서 미국 안에서도 종신제 제도 자체가 변화되고 있으며 교수의 학문적 자유에 관한 논쟁에도 불구하고 tenure 제도에 대한 재검토가 확산되고 있다. 이러한 경향의 일환으로서 교수 업적 평가 제도가 재정립되고 있다.

따라서 기간에 의한 계약제 운영과 종신 보장 이후에 재평가를 받는 '종신 후 평가제(post-tenure review)'가 도입되고 있고, 개인 성취 중심 종신제 개념에서 경쟁 중심 종신제로 전환되고 있다. 이러한 경향이 21세기에는 더욱 확대될 것으로 예상된다.

II. 교수 업적 평가의 의미와 운영 체제

1. 국내외 대학의 교수 업적 평가제도

1) 외국 대학의 교수 평가 제도

외국 대학의 교수 평가 제도는 영국, 프랑스 등 유럽의 일부 국가와 미국과 캐나다 등에서 보편화

되어 있을 뿐이며, 일본의 경우만 해도 교수 평가가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 미국과 캐나다를 중심으로 보면, 교수 평가 제도는 크게 세 가지 형태로 대별될 수 있다. 첫째 유형은 학생들에 의한 강좌 평가(course evaluation)로서 특정한 과목을 이수한 학생들이 수업의 내용과 교수의 수업 기법, 그리고 수업 준비도와 최신 자료의 활용 여부 등의 내용을 5점 평정척도 형식이나 서술 형식으로 평가하는 예이다. 둘째의 유형은 교수의 연구 업적에 관한 연구 평가(research assessment)로서 교수의 연구 실적을 연구 편수, 연구의 내용, 그리고 연구의 질과 기여도 등을 평가하는 유형이다. 이 유형은 교수들의 연구 업적의 수준에 따라 교수의 봉급과 임용 조건 등을 결정하는 연구 업적 평가제도를 유지하고 있는 대학들에서 보편화되어 있는 실정이다. 셋째 유형은 연구, 봉사, 수업 등의 평가를 종합한 형태로서 대개는 '교수 업적 평가'로 지칭된다. 교수 업적 평가는 교수의 1년 간 연구 실적과 봉사 실적, 그리고 수업 평가 등을 종합적으로 분석하여 교수 업적 수준을 평가하는 체계이다. 이럴 경우 수업 평가를 제외한 연구, 봉사 영역의 평가 결과는 교수 개개인이 자기 기록식 혹은 자기 보고 형식으로 1년 1회 작성하는 형식을 취하고 있다.

미국 대학들의 교수 업적 평가 제도는 매우 유사한 모습을 나타내고 있다. 그러나 각 대학의 특성에 따라 평가 부분별 가중치를 부여하기도 하고 평가 도구의 내용이나 방법 등에도 차이가 있다. 미국의 교수 업적 평가는 주로 교수 자신의 자기 발전을 위한 정보 평가의 의미를 지니기 때문에 업무 수행에 동기를 부여하고 개인의 생산성을 높이는 데 그 목적이 있다. 또한 교수 인사 행정에 반영되는 정보로서 교수의 승진, 승급, 성과 급여, 정년 보장 등이 심사 자료로서 활용된다. 또, 미국 대학

의 교수 업적 평가는 수업 평가와 연구 업적 평가 그리고 사회 봉사 영역 평가를 포함하고 있는 것이 특징이지만 학교의 위상과 기능에 따라 가중치를 부여하거나 선택하여 활용하고 있다.

미국의 교수 업적 평가의 특성은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 수업 평가는 대개 학생들에게 설문지를 배포하여 결과를 얻고 있으며, 평가 도구는 퍼듀 대학의 부폐식 평가 설문지와 일리노이 대학의 수업 평가서(ICES), 그리고 사설 평가 전문 기관인 ETS의 학생 수업 평가 보고서(Student Instructional Report: SIR), 캔서스 대학의 수업 발전과 효율성 측정 모형(IDEA: Instructional Development and Effectiveness Assessment Form) 등이 활용되고 있다. 둘째, 수업 평가 내용은 수업 구조, 교수 학생의 상호 작용, 의사 전달의 명확성, 수업의 적절성, 과목의 난이도, 과제 등의 분량과 성적 처리, 교수의 수업 충실도, 그리고 교수의 지식과 이해의 정도 등을 포함한다. 셋째, 수업 평가의 결과는 교수의 입장에서 수업 개선을 위한 준거 자료로 활용되며, 대학의 입장에서 교수들의 승진 등 인사 정책의 준거 자료로 활용된다. 넷째, 연구 업적 평가는 연구 업적물의 양과 질을 점검할 수 있는 기준을 설정하고 있는데, 그 준거는 주로 연구 편수와 논문집의 심사 과정 유무에 치중되어 있다. 가장 보편적으로 활용되는 색인지는 사회과학인용색인지(SSCI), 예술, 인문과학인용색인지(AHI), 그리고 자연과학인용색인지(SCI) 등이다. 그리고 연구비에 의한 연구 유무도 평가의 한 요인으로 설정하고 있다. 그러나 연구의 질에 관한 평가는 대학마다 특성을 달리하고 있다. 이 점에서 연구의 질과 관련된 평가는 논란이 일고 있는 실정이다. 다섯째, 봉사 활동의 평가는 정부나 국가에의 기여 여부, 지역 발전에의 기여 여부, 평생 교육 과정에의 참여 활동 등을 중시하고 있

“

미국과 캐나다 대학들의 교수 업적 평가의 역사는 꽤 오래 되었지만,
전체적인 경향으로 볼 때 교수 업적 평가를 인사 자료로 활용하는
제도적 장치가 되어 있고, 학생들의 수업 평가도 신뢰성 있는
대학 평가 문화로 정착되고 있는 실정이다.

”

다. 여섯째, 미국의 교수 업적 평가에서 논란이 되고 있는 점은 교수 업적 평가의 계량화에 의한 획일화 경향, 학생에 의한 수업 평가의 신뢰도와 타당성에 관한 문제, 평가 영역간의 가중치 부여에 따른 논쟁 그리고 교수 사회의 갈등 유발 등이다.

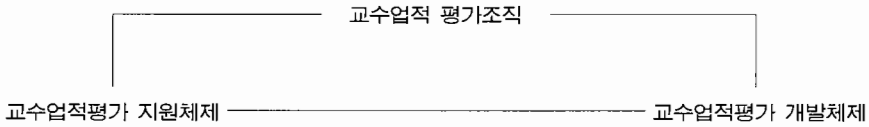
이 외에도 교수 업적 평가의 결과에 따른 인사 제도에 대한 논의도 지속되고 있는 실정이다. 앞서 언급된 바대로 미국과 캐나다 대학들의 교수 업적 평가의 역사는 꽤 오래 되었지만, 전체적인 경향으로 볼 때 교수 업적 평가를 인사 자료로 활용하는 제도적 장치가 되어 있고, 학생들의 수업 평가도 신뢰성 있는 대학 평가 문화로 정착되고 있는 실정이다.

2) 국내 대학의 교수 업적 평가제 현황

2001년 2월 현재 우리 나라 대학들이 시행 또는 계획중인 교수 업적 평가제는 세 가지 범주로 구분해 볼 수 있다. 첫 번째 범주는 교수의 업적을 정해진 범주에 의해 평가하고 그 결과를 인사 관리에까지 활용하는 형태이다. 이런 형태의 교수 평가 제도를 도입하고 있는 대학은 포항공대(1986년부터 시행), 연세대(1994년부터 시행), 계명대(1994년부터 시행) 등 18개교이다. 또한 향후 이를 실시할 예정이거나 계획하고 있는 대학은 22개 국·공립 대학과 57개 사립 대학으로 총 112개 대학이 더욱 완전한 형태의 교수 업적 평가제를 준비하고 있다.

두 번째 범주는 대학 교수의 업적 평가만을 실시하고 그 결과를 직접 인사 관리에까지 활용하지는 않는 형태이다. 이 제도를 시행중인 대학은 서울대(1994년 시행)로서 이 대학에서는 정해진 기준에 따라 교수들의 업적을 평가하여, 연구 업적직 발간이나 연구 보조비 지급에 활용할 뿐, 직접적인 인사관리에는 활용하지 않는다. 마지막 범주로는 단순히 학생에 의한 수업 평가제만을 시행하는 형태이다. 이와 관련하여 현재 학생에 의한 수업 평가를 시행중인 대학은 국·공립 대학이 27개 교, 사립 대학이 83개 교로 총 110개 대학이 이를 시행하고 있다. 또 이를 실시할 계획인 대학은 13개 교로 국·공립대학이 6개 교, 사립대학이 7개 교이다.

교수 업적 평가의 목적, 주관 기구 혹은 부서, 평가 내용, 방법 및 기준 그리고 활용 방안 등을 중심으로 하여 국내 몇 개 대학의 교수 업적 평가제도를 요약 정리하면 다음과 같다. 일부 대학의 경우에 시행하고 있는 교수 업적 평가제는 평가결과를 교수의 승진 및 재임용에 반영한다는 목적하에 교육 업적, 연구 업적, 기타 업적별로 평가 체계를 구체화하고 있다. 평정 결과를 승진에 반영하는 것은 물론 이러한 승진 요건을 호봉 승급 및 연구비 등과 연계하여 운영하는 방식을 취하고 있다. 즉, 전임 강사 4년, 조교수 7년, 부교수 8년 등 최고 근무 연한 이내에 승진하지 못한 교원에 대하여는 승



〈그림 1〉 교수업적평가의 운영 체제

진할 때까지 호봉승급 정지 및 연구비 지급·연구년 교원 대상에서 제외한다는 것이다. 그리고 교수 승진 5년 후부터 5년마다 연구실적을 심사하여 연구실적이 2.5점 미만인 교수는 호봉 승급 정지 및 연구비 지급·연구년 교원 대상에서 제외시키고, 반면에 연구 실적이 2.5점 이상인 교수는 연구 수당을 4% 증액한다는 기준을 두고 있다.

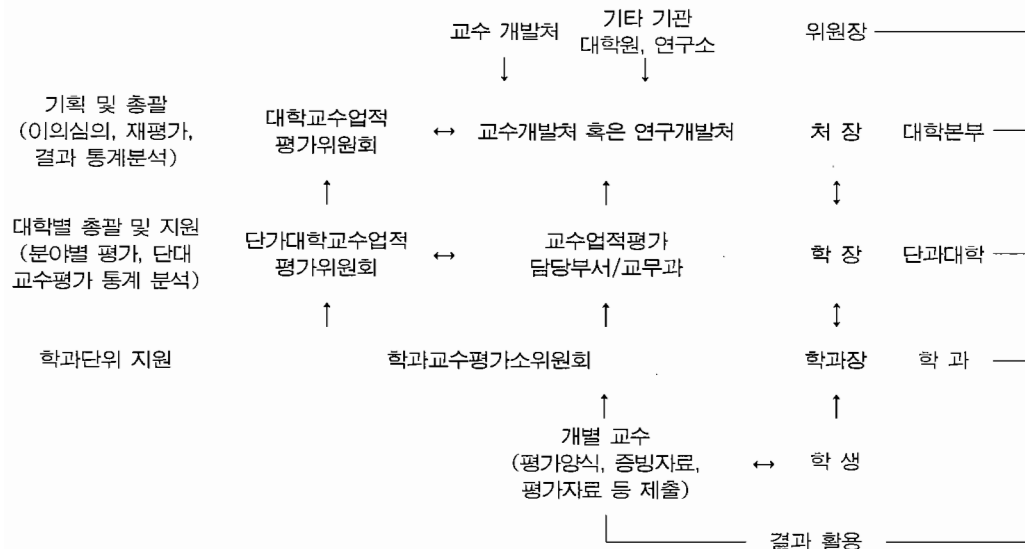
2. 교수 업적 평가의 운영 체제

교수의 업적을 신뢰성 있고 공정하게 관리·운영하기 위해서는 합리적인 운영 체제의 정립이 중요한 관건이 된다. 교수 업적 평가를 위한 운영체제는 크게 평가 절차와 관련된 '평가 조직', 평가

의 분석 및 개발과 관련된 '평가 개발조직', 그리고 평가의 결과를 활용하여 교수 개발을 지원하고 평가 자체를 재정립하도록 하는 '평가 활용 및 지원 조직'이 필요하다(〈그림 1〉 참조).

1) 교수 업적 평가 조직

교수 평가 조직은 교수 업적 평가를 실제로 실시하는 데 활용될 기본 체제로서 대학 본부, 단과 대학, 학과간에 설치된 기본 골격을 말한다(〈그림 2〉 참조). 이와 관련해서 대학 본부 수준에서는 교수 개발처 혹은 연구개발처 등에서 관장하도록 하고, 단과 대학 단위에서는 교무과에서 관장하도록 한다. 그리고 학과 단위에서는 학과장 혹은 학과위원회에서 관장하도록 한다.



〈그림 2〉 교수업적평가의 조직 체제

이들 대학 전체 수준과 단과 대학 및 학과간에는 교수 업적 평가와 관련된 위원회를 구성하여 행정 조직과 함께 의사 결정 등의 교수 업적 평가와 관련된 업무를 담당케 한다. 전체 대학 단위로 단과 대학 그리고 학과 단위의 교수 업적 평가위원회는 행정조직 체제와 긴밀한 협조하에 평가의 내용 및 항목간의 비중 여부에 따라 부여되는 가중치, 평가의 절차 및 운영과 활용 방안 등에 대해 의사 결정을 하며, 본부 단위의 교수개발처는 처장의 책임하에 단과 대학 단위의 평가 부서와 학과 단위의 관련자 등의 협력하에 교수 업적 평가의 운영 및 실행 책임을 진다. 교수 업적 평가 조직은 교원 인사 규정 등 제반 법적 제도적 보완과 함께 이루어져야 한다. 교수 업적 평가 조직의 체제를 도시하면 <그림 2>와 같다.

3. 교수 업적 평가의 내용과 절차

교수 업적 평가는 원칙적으로 매년 1회 연말에 실시하는 것이 바람직하며, 분야별 평가 점수를 누적 점수화할 필요가 있다. 교수 업적 평가는 크게 개별 교수의 교육, 연구, 봉사의 3개 영역을 대상으로 한다.

첫째, 교육 분야의 평가 대상에는 수업 평가, 수업 담당, 과목 및 시간수, 석·박사 배출 실적, 졸업 논문 지도 실적, 교육 매체 개발, 수업 계획서 및 분담 학생 지도 등이 포함되어야 한다. 학생에 의한 수업 평가는 수강 학생의 과반수가 참여하여 객관성을 유지할 수 있도록 실시되어야 한다. 특히 필수 선택 강좌 여부와 전공 분야에 대한 고려가 필요하다. 학생에 의한 수업 평가는 평가자의 익명성이 보장되어야 하며, 결과는 교수에게 통보되어 수업 개발과 강좌의 질을 향상시키는 자료로 활용하는 것이 바람직하다. 학생에 의한 수업 평가는

수업 일반, 교육 방법 및 수업 기법, 지원 체제, 그리고 학생들과의 상호 작용 및 태도 등을 포함하는 것이 바람직하다. 수업 평가는 학기 말에 1회 실시하는 것을 원칙으로 하며 교수 개인과 인사위원회 이외에는 공개하지 않는 것을 원칙으로 한다.

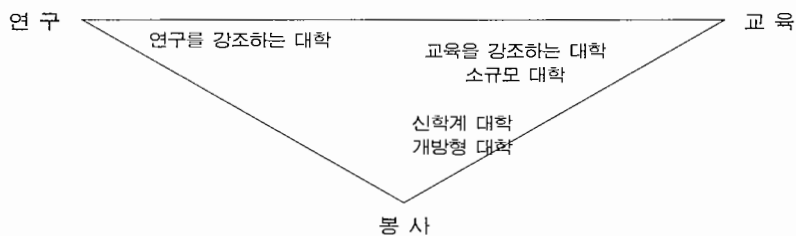
둘째, 연구 분야의 평가는 전공 분야의 특성 여하에 따라서 다양한 항목이 요구되며 인문사회계, 이공계, 의학계, 예체능계 등의 분야별 연구 업적 평가로 구분하여 평가되는 것이 바람직하다.

셋째, 봉사 분야의 평가 항목은 학회 활동, 학내 외의 위원회 및 보직 활동, 기업체 및 공공 기관 임원, 기업체 및 공공 기관 자문 강연, 사회 단체 및 언론매체 참여 활동 등 교내외 활동을 망라하여 단과 대학의 특수성이 반영되도록 하여야 한다.

현재 국내 대학 수는 193개이며, 이들 중에서 학생 수가 3만 명이 넘는 대학이 있는가 하면, 1천명 미만인 대학도 많다. 대학에 따라서 대학원생 수와 학부생수 간의 비율도 매우 다양하고, 그들이 지향하는 목표도 다양하다. 대학 교수의 업적 평가에는 이러한 대학의 특성이 반영되어야 한다. 대학의 특성과 지향하는 목표에 따라 소속 교수들의 역할과 임무가 달라질 것이기 때문이다. 모든 유형의 대학들이 고등 교육 기관으로서의 일반적인 기능 영역인 교육, 연구, 봉사 활동을 모두 담당해야 하나, 이 영역 가운데 대학의 특성을 반영하는 중점 영역 혹은 우선 순위를 정할 필요가 있다. 지금까지 논의된 바에 따르면, 우리나라의 대학은 크게 연구 중심 대학, 교육 중심 대학, 소규모 대학, 교육 대학, 신학계 대학, 그리고 개방형 대학 등으로 구분할 수 있다. 이러한 대학 유형에 따라 그 영역별로 우선 순위를 정하고, 평가 결과 활용시 우선 순위에 따른 차이도를 반영할 수 있다. 그 방법은 크게 두 가지이다. 첫째, 평가 측정 도구에 제시된 항목의 가중치를 조정하는 것이다. 대학의 우선 순

〈표 1〉 대학 유형별 교수 업적 평가의 중점 영역

대학 유형 평가 영역	연구 중심 대학	소규모 대학	교육 대학	신학계 대학	개방형 대학
연구	○				
교육		○	○	○	○
봉사(산학연)				○	○



〈그림 3〉 교수 업적 평가의 중점 영역과 대학 유형

위에 따라 특정 항목의 가중치를 상향 조정할 수 있다. 둘째, 평가 결과의 판정시에 각 영역별 판정 기준을 상향 조정하는 것이다. 대학 유형별 교수 업적 평가의 중점 영역을 예시하면 〈표 1〉 및 〈그림 3〉과 같다.

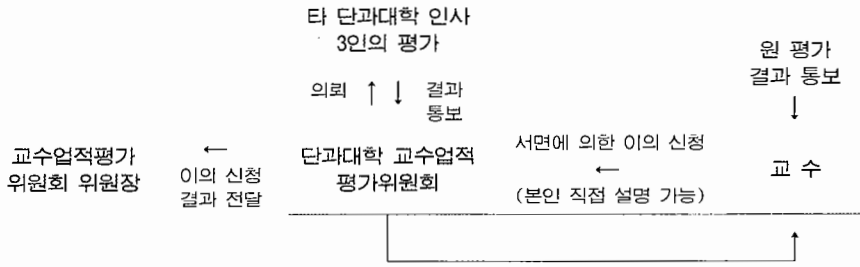
교수 업적 평가시 각 대학의 특성 여하에 따라 최저 기준을 설정하고 이를 활용하여야 한다. 또한 대학교 내의 단과 대학별 특성에 따라서도 평가 영역별 가중치를 둘 수 있다. 다음 〈표 2〉에서는 연

구 중심 대학, 학부 중심 대학, 교육 대학, 신학 대학, 개방형 대학 등의 대학 특성을 반영하여 평가 영역별로 업적 최저 기준을 예시 설정하였다.

교수 업적 평가의 결과에 이의가 있을 시에는 2차에 한하여 재심을 요청할 수 있다. 이의 신청시 제 1단계에서는 단과 대학 교수업적평가위원회(혹은 교수개발위원회)에 서면으로 이의를 신청하여야 하며 교수 본인이 직접 동 위원회에서 설명할 수도 있다(〈그림 4〉 참조). 단과 대학 교수업적평

〈표 2〉 대학 특성에 따른 최저 기준의 설정 예

특성별대학 최저기준요인	연구중심 대학	학부 중심 대학	교육 대학	신학 대학	개방형 대학 (산업 대학)
연구	2년 간 200%	2년 간 150%	3년 간 150%	3년 간 100%	3년 간 100%
교육	법정 시수 이상 강의 (낮은 가중치)	법정 시수 이상 강의 (높은 가중치)	법정 시수 이상 강의 (높은 가중치)	법정 시수 이상 강의 (높은 가중치)	법정 시수 이상 강의 (높은 가중치)
봉 사	대학별 특성에 따른 적용 (낮은 가중치)	대학별 특성에 따른 적용 (낮은 가중치)	대학별 특성에 따른 적용 (낮은 가중치)	대학별 특성에 따른 적용 (높은 가중치)	대학별 특성에 따른 적용 (높은 가중치)
강조 영역	연구 최우선	교육 최우선	교육 최우선	교육/봉사 동시 우선	실습 위주 교육 산학 협동 최우선



〈그림 4〉 교수 업적 평가제의 재심 절차 1단계

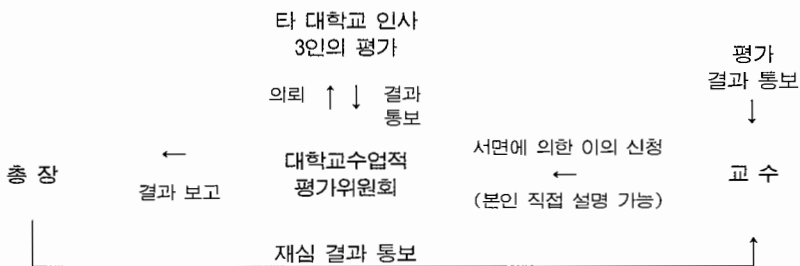
가위원회(혹은 교수개발위원회)는 한시적으로 재심위원회를 구성하여 이를 심의해야 한다. 재심위원회는 이의 신청 교수가 속한 단과 대학을 배제한 외부의 3인에게 재심사를 의뢰하고, 결과가 통보되면 이를 개별 교수에게 통보하고 교수업적평가위원회 위원장에게도 전달한다.

1단계 이의 신청의 재심사 결과에도 승복할 수 없을 경우, 교수는 2단계로 교수업적평가위원회에 서면으로 이의를 신청할 수 있으며, 이 때에도 교수 본인이 직접 동 위원회에서 설명할 수 있다(〈그림 5〉 참조). 교수업적평가위원회는 타 대학교 소속의 외부 인사 3인에게 재심사를 의뢰하고, 결과가 통보되면 이를 개별 교수에게 통보하며, 교수업적평가위원회 위원장은 그 결과를 총장에게 보고한다.

4. 교수 업적 평가의 활용 방안

교수 업적 평가위원회는 관련 행정 부서와 긴밀한 협조하에 업적 평가의 양식과 절차를 설정하고 결과를 활용하는데 최선의 노력을 하여야 한다. 교수 업적 평가 결과의 활용은 자체 대학의 차원, 지역 연합의 차원, 유형별 연합의 차원, 국가적 차원 및 교수 개개인의 차원에서 검토될 수 있다. 교수 업적 평가의 궁극적 목적은 교수의 자기 개발 동기를 부여하여 양질의 교육을 하기 위한 것이므로 교수 업적 평가의 활용 방안은 이러한 목적에 부합되도록 하여야 한다.

교수 업적 평가 결과의 활용은 대학과 개인 교수의 차원에서 검토되어야 한다. 교수 업적 평가의



〈그림 5〉 교수 업적 평가제의 재심 절차 2단계

자료는 승진 심사, 재임용 심사, 우수 업적 교수 선정, 정년 보장 심사, 연구비 지급 및 연구 교수 선정 그리고 강의 경감 등의 자료로 활용되어야 한다. 지금까지 신규 임용, 연구 실적 심사 기준에 준하였던 교수의 승진, 재임용 및 정년 보장 심사 기준을 교수업적 평가 기준에 준하여 심사하도록 한다.

교수 업적 평가 결과를 단기, 중기, 장기적 차원에서 단계적으로 활용하되 명예 위주의 보상 방안과 함께 연구비의 차등 지원, 특별 연구년의 부여, 대학교수(university faculty) 칭호의 부여, 특별 해의 시찰 등에 활용될 수 있다. 또 교수 업적 평가 결과를 연구, 교육, 봉사 등의 영역별로 분석하거나 종합하여 개별 대학, 개별 학과, 그리고 대학 전체의 차원에서 활용될 수 있도록 할 수 있다. 이러한 활용 방안은 교내 연구비 배정, 교수 충원, 학생 증원, 예산 증액, 연구년제의 배정, 설강 과목의 조정 등에 자료로 활용될 수 있다.

교수 업적 평가 결과는 개인 교수의 차원에서는 업적 미진 교수의 지원 자료로서뿐만 아니라 우수 교수 발굴 자료로서 활용될 수 있다. 업적이 미진한 교수의 경우에는 업적 미진의 영역을 스스로 파악하여 보완할 수 있는 준거 자료로서 활용될 수 있고, 우수 교수들의 경우는 우수 사례를 발굴하여 우수 교수 백서 등으로 장려할 수 있는 준거 자료로서 활용될 수 있다.

교수 업적 평가 결과는 본인 이외에는 공개하지 않는 것을 원칙으로 한다. 그러나 타 대학으로의 진출 및 전입시에는 호봉 책정, 임용 등의 준거 자료로 활용토록 상호 인정 체제를 확립하여야 한다. 즉, 대학별 특성과 유형 그리고 학과의 특성에 따라 교수 업적 평가의 영역별 가중치를 비롯한 내용과 운영 절차에 차이가 있는 점을 감안하여 동일 지역 내의 대학간, 유형별로 유사한 대학간에 상호 활용할 수 있는 체제도 함께 검토되어야 한다. 이

때 일정한 범위 내에서 상호 인정할 수 있는 체제를 고려할 수 있다.

또한 교수 업적 평가 결과를 대학종합평가인정제의 결과와 함께 연계, 운영되도록 활용하는 방안이 검토되어야 한다. 1994년도부터 시행되어 2000년에 마친 1주기 대학종합평가인정제에서의 평가항목 중 교수 업적 평가와 가장 직접적으로 연관된 내용은 교수 평가제의 적절성이다. 이 평가항목은 전임교수 평가 기준의 엄정성, 전임 교수 평가제 실시의 합리성, 전임 교수 평가 결과 활용의 적절성 등을 평가 지표로 하고 있다. 이 외에도 교수 인사의 모든 항목이 교수 업적 평가와 관련되어 있다. 즉, 교수 채용 제도 및 운영의 공정성, 교수 승진 제도 및 운영의 합리성 등은 교수 업적 평가제도 및 활용과 관련된 평가 항목들이다.

Ⅲ. 결어

대학 교수 업적 평가에 대한 논란이 많지만 대학 교육의 질적 제고를 위한 관건은 교수 집단의 책무성과 깊은 관련이 있다는 점은 많은 부분에서 공감대를 형성하고 있다. 특히 우리 나라 대학의 질 향상을 위해서는 대학 스스로의 자율적인 점검 기제가 절실한 형편이며, 이러한 자율적인 질(quality) 점검 기제의 대표적인 예가 대학 교수들의 교수 업적 평가이다. 근간의 논의과정에서의 교수업적평가의 국내외 대학 사례, 운영 체제, 평가 기준 등을 감안해 볼 때 평가자, 평가 방법, 평가 시기 등은 교수 업적 평가의 결과를 좌우할 수 있는 중요한 문제이다.

교수 업적 평가 영역 중 수업 평가 부분은 평가자인 학생들의 평가 의식과 평가에 대한 충분한 이해가 이루어지도록 대학 내의 평가풍토(evaluation-climate)를 감안하며, 교수업적평가

의 모형은 대학 스스로 설정하여 자율적이고 다양한 절차에 의해 시행되는 것이 바람직하다. 즉, 대학의 특성과 설립 취지 및 규모에 따라서 다양한 평가 도구와 절차 및 활용 방안이 검토되어야 한다. 필요에 따라서는 연구 업적 평가 영역이나 사회 봉사 영역 혹은 수업 평가만을 그 내용으로 다룰 수 있도록 유연성을 발휘할 필요가 있다. 또한 교수 업적 평가의 결과 활용에 있어서는 동일한 대학 내에서도 평가 대상별(예컨대, 신입 교수와 부교수 이상) 특성, 단과 대학별 교육 특성에 따라 다양하게 활용되어야 한다.

교수 업적 평가 결과의 활용과 관련해서는 유형별로 유사한 대학간, 지역 내에 위치한 대학간의 진출, 전입시 교수 임용의 준거 자료로 활용하도록 하는 방안도 검토해 볼 수 있다. 이를 위하여 평가 결과의 대학간 공동 활용 체제가 정립될 필요가 있다. 또 교수 업적 평가를 연구하고 개발할 수 있는 각 단위 대학 차원의 부서가 설치·운영될 필요가 있다. 그리고 교수 업적 평가의 효율적인 활용 방안은 향후 업적 관리 제도가 완전히 정착될 때까지 지속적인 연구 검토가 필요하다. 특히 동료에 의한 평가(peer evaluation) 제도를 개발하여 적극 활용할 필요가 있다. 이와 함께 교수 업적 평가의 정착을 위해 요구되는 제도적, 환경적 보완이 필요하다. 이러한 보완 중의 하나는 종신제, 교수제, 교수 계약제와 한시적 임용제 등 다양한 형태의 교수 임용 체제의 정립이라든지 학생과 교수 등의 평가 마인드의 정립 그리고 결과 활용 등에 관한 합리적 방안이 필요하다.

교수 업적 평가의 목적은 통제와 관리라기보다

는 대학 교육의 질을 향상시키기 위한 자율적 질 관리 기제로서 의의가 크다. 뿐만 아니라 교수 스스로의 교육 활동에 대한 자기 점검의 의미가 더 크다는 점을 인식할 필요가 있다. 결국 대학에서의 교수 업적 평가는 교수들의 관심과 특성에 따라 연구 지향 교수(research-oriented faculty), 교육 지향 교수(teaching-oriented faculty), 그리고 봉사 지향 교수(service-oriented faculty) 등으로 교수를 특성화하는 데 기여할 수 있어야 한다. 또한 교수들 스스로 자기 개발의 동기가 될 수 있도록 하는 방편이 되어야 한다. 교수 업적 평가는 연구의 질, 교수의 질, 그리고 봉사의 질을 제고할 뿐만 아니라 교수 스스로도 능력과 성취에 의해 처우될 수 있는 준거 기제가 되어야 한다. **대학**

이현청

한양대 교육학과를 졸업하고 미국 남일리노이 대학에서 교육학 석사, 철학 박사 학위를 받았다. 부산대 교수, 남일리노이 대학과 사우스 캐롤라이나 대학 교수 등을 역임하고, 현재 한국대학교육협의회 사무총장으로 재직중이며, UMAP(아·태 지역 고등교육협력기구) 의장, 말레이시아 교육부 자문 교수, 세계대학협의회(IAU) Higher Education Policy 편집위원으로 활동하고 있다. 주요 저서로 『교육사회학』, 『21세기를 대비한 대학의 생존 전략』, 『학습하는 사회』, 『21세기와 함께 하는 대학』 외 다수가 있다.