



대학교수의 역할에 대한 반성

- 소규모 지방대학의 경우 -

김 성 일 | 강릉대학교 유아교육과 교수

전통적으로 대학은 진리탐구의 전당으로 이를 주도하는 교수의 자질을 꼽는다면, 흔히 전문적 지식과 학구적 태도, 그리고 학생지도와 사회적 봉사의 열의를 열거할 수 있다. 따라서 교수의 역할은 교육과 연구 및 봉사의 3가지로 요약된다(강선보, 2006; 김정휘·이주한, 2000; 이성호, 1992). 대학에서는 이와 같은 역할을 교수들이 자율적으로 수행하기를 기대하고 있다. 진리탐구는 통제된 분위기에서는 이루어지기 어렵기 때문이다. 그러나 자율적 행동에는 많은 자유와 독자성만이 아니라 자신의 행동을 스스로 통제한다는 의미도 내포되어 있다.

또한 교수들은 전문지식을 소유하고 있기 때문에 사회적으로 지도적 위치에서 존경을 받으며, 학식에 걸맞은 인격의 소유자로 인정받고 있다. 그러나 그와 같은 존경을 받을 수 있는 교수들이 과연 얼마나 될까? 2005년도 기준으로 전국 199개 4년제 대학의 교수는 4만 9천여 명에 달하고 있으나(손준중·오영재, 2006), 모든 교수들이 자신의 역할을 성실히 수행하고 있는 것은 아니다. 이 점은 다른 직장인들과 다를 바 없다. 지방의 소규모 국립대학인 K대학의 실정을 토대로, 교수들이 자신의 3가지 역할을 잘 수행하고 있는지 그

실태와 문제점을 주로 현장 경험에 입각하여 간략히 검토해 본다. 이 대학은 시설, 규모 및 2005년 대학 자체평가 결과를 종합해 볼 때 4년제 종합대학교 중에서 중위권에 속하며, 지방대학의 전형적인 실상을 어느 정도 대표할 수 있을 것으로 간주된다.

I. 학사 일정에 충실한 수업을 하고 있는가?

교수의 역할 중에서 가장 기본적이고 중요한 것은 교육이다. 대부분의 대학에서 교수의 책임 수업시간을 주당 9시간으로 정하고 있지만, 교육은 수업만이 아니라 사전준비와 성적처리, 학생지도, 논문지도까지 포함한다. 그러므로 대학에서는 강의시간을 적절히 분산하여 최소한 주 4일을 근무하도록 요구하고 있다.

K대학의 공식적인 휴강률은 2004년도에 6.8%에 불과하지만, 일부 교수들은 상습적으로 휴강을 하거나 전공 수업시간을 공식적인 시간표가 편성된 후에 임의로 변경하여, 실질적으로 주당 2~3일만 근무하고 있다. 이러한 사례는 특히 인문사회계 교수들 중에서 자주 발견된다. 지방대학에서는 이와 같은 사례를 방지하기

위하여 교수들에게 거주지를 대학 인근 지역으로 한정하기를 요구하지만, 이는 거주 이전의 자유를 침해하는 것일 뿐 아니라 큰 효과도 없는 것 같다. 근무를 정상적으로 하지 않는 것은 가족이 서울 등지에 거주하기 때문이 아니라 당사자의 책임감 문제이다. 동일 지역에 거주하는 교수들 또한 학교에 잘 나오지 않는 경우가 많기 때문이다. K대학의 전임교수 290명 중에서 40% 정도가 가족이 서울에 거주하여 매주 정기적으로 상경하는 경우가 많다. 가족의 거주지가 달라서 불편하고 가정생활에 충실하지 못하는 것은 당사자 본인이 감수해야 할 문제이다. 학회 참석이나 외부 강연 등도 수업시간과 중복되는 경우에는 피해야 당연한데도 오히려 휴강을 당연시하는 교수들이 있다. 이와 같은 사례에 대해 학생들이나 동료 교수들의 고발은 기대하기 어렵기 때문에 학교에서는 사실상 적발이 불가능하여 제재도 할 수 없다. 그러나 학과의 분위기가 그와 같은 행동을 수용하지 않는 방향으로 조성된다면 큰 압력이 될 것이다. 물론 최종적으로는 당사자가 직업윤리에 따른 바른 행동을 스스로 해야 할 것이다.

잡은 휴강은 보강하기 어렵고, 특히 여러 학과의 학생들이 수강하는 교양과목은 적절한 시간을 정하기 어려워 주말이나 야간 이외에는 보강이 사실상 불가능하다. 많은 교수들은 주 4일 근무의 개념을 오로지 수업시간만 채우면 되는 것으로 생각하지만 그것은 시간강사도 할 수 있다. 상식적으로 생각할 때 하루 근무라는 것은 한두 강좌의 수업만 하는 것이 아니라 평균 8시간 정도를 교내에서 머물며 자신의 업무를 수행함을 의미한다. 학교에 전임교수가 필요한 이유가 수업만 하기 위해서인가? 학생들은 교수 면담을 하고 싶어도 만나기 어려운 경우가 많고, 연구실 앞에 공고한 면담시간도 형식적인 경우

가 많다. 심지어 휴강을 해도 보강은 시도조차 하지 않는 교수들도 있다. 물론 자율적인 행동이 허용되는 대학에서 생산직에 종사하는 사람들과 같이 항상 8시간을 정확히 근무해야 한다는 것은 아니다. 불가피한 경우에는 그리고 필요에 따라서 자유롭게 단축할 수도 있다. 그러나 지나치게 자유분방하게 지내며 동료들의 충고나 구속을 얽매이지 않으려는 교수들은 자신의 무절제로 인해 타인이 피해를 입고, 조직 운영에도 지장을 초래하는 경우가 있다는 것을 알아야 한다. 학과 회의에 수시로 불참하면 변화 상황을 모르고, 이따금 돌발적으로 발생하는 학생지도와 학과 업무는 남아 있는 동료 교수가 대신 처리하게 되는 것을 알아야 한다.

전공수업의 경우에는 상당수가 학사일정보다 1주일 정도 조기에 종강하는 것을 당연시한다. 이것은 학기말 시험을 공식일정에 따라 실시하지 않고, 1주일 먼저 개별적으로 시행하는 경우가 많다는 사실에서 나타난다. 같은 과목을 장기간 가르치거나 상치과목을 지도하거나 학생들의 태도가 기대에 미치지 못하면 수업 열의도 감소되기 쉽지만 타성에서 벗어나 처음 시작했을 때의 마음가짐으로 자신의 책임을 다해야 한다. 이에 덧붙여 첫 시간이나 시험 때 조교를 대신 들여보내는 것도 무책임한 일이다. 시험도 수업시간에 속하기 때문에 교수가 당연히 담당해야 한다. 대학의 자율적인 분위기를 자유나 무책임으로 혼동하거나 악용하지 않아야 한다.

대학원의 경우에는 수업이 학부보다 더욱 부실하게 운영되는 경우가 많다. 휴강은 물론이고 격주 또는 단축 수업을 하는 교수들이 적지 않다. 성적평가는 학부에서보다 기준이 더욱 모호하여 대부분의 교수들이 B학점 이상을 주며, 아무리 성적이 좋지 않아도 낙제점을 부

여하는 경우는 거의 없다. 대다수 대학원생들의 논문 작성 능력이 크게 미흡한데도 많은 교수들은 초고조차 제대로 검토하지 않고 심사에 넘기며, 논문의 표절이나 대필이 의심스러운 경우에도 통과시킨다.

초기에 교수들의 반발에도 불구하고 현재 전면 시행되고 있는 강의평가는 수업 상황을 적절히 반영하지 못하는 일부 평가 항목과 일부 학생들의 무성의한 평가 태도, 그리고 전공과 교양과목, 수강생 수, 성적평가 등의 차이에 따른 학생들의 편파적인 평정에 문제점이 있지만, 교수들의 수업 개선을 위한 정보를 제공하고 수업 실태를 파악하는 데 도움이 되는 것은 분명하다. 이 제도로 인하여 교수들의 근무와 수업 태도가 전보다 개선된 것은 사실이다.

II. 학문적 능력 향상을 위해 부단히 연구하고 있는가?

연구는 아마도 교수들이 가장 중시하는 분야일 것이다. 자신의 관심과 흥미에 맞게 수행할 수 있고, 자신의 업적을 가장 분명히 나타낼 수 있으며, 전반적인 사회분위기도 연구실적을 교수의 중요한 자질로 평가하기 때문이다. 연구실적은 교육활동에 비해 양적으로 판단하기 용이하기 때문에 임용과 승진 시 매우 큰 비중을 차지하기도 한다.

2004년을 기준으로 볼 때, K대학 교수들의 국내 논문 발표 수는 평균 0.8편으로 나타났으며, 그 중 전문학술지 게재 논문은 60%에도 미치지 못하고 있다. 물론 이 결과도 전공 분야나 교수 개인별로 본다면 차이가 클 것이다. 교수들 중에는 몇 년 동안 단 한 편의 논문도 발표하지 않는 사람도 있는데, 나이가 들수록 그리고 재직연한이 오래될수록 이런 경향

을 보인다. K대학의 경우, 부교수 이하에서는 재임용과 승진 시 연구 논문 2편 이상이 필요하지만, 55%에 이르는 정교수들에게는 이와 같은 의무가 없다. 따라서 정교수가 되면 연구 실적이 전혀 없어도 정년까지 근무할 수 있다. K대학의 55세 이상인 교수 28명 중에서 최근 2년간 전문학술지에 논문을 한 편도 발표하지 않은 교수의 비율은 15명으로 과반수에 달한다. 정교수라 해도 적어도 60세까지는 끊임없이 연구하는 자세를 견지해야 한다. 이와 같은 태도를 촉구하기 위해서는 정년보장 교수에게도 일년에 최소한 한 편 이상의 논문을 전문학술지에 발표하는 것을 의무화할 필요가 있다.

정부에서는 교수들의 연구 의욕을 높이기 위하여 연구실적에 따른 성과급 차등 지급을 하고 있으나, 그 시행 방법의 문제점으로 인해 별다른 효과를 거두지 못하고 있다. 예를 들면, 등급별 차액이 적어 결국 나눠먹기식으로 변질되고 있는 것이다. 일부 대학에서는 자체적으로 인정하는 학술지의 범위를 심사제도가 없는 학내 논문집도 포함하고 있으며, 그 인정 비중도 부당하게 높여서 논문의 질적 수준과 연구 의욕을 저하시키는 결과를 초래하고 있다. 또한 교수들의 개인별 논문을 집계하는 과정에서 실무자의 무지와 일부 교수들의 자의적인 판단으로 인하여 학술 논문에 해당되지 않는 것마저 논문으로 분류되는 경우가 있다. 그 뿐만 아니라 공동연구의 경우, 참여 정도에 비해 인정받는 비중이 높기 때문에 서로 이득을 넣어 주는 좋지 못한 관행이 팽배해 있다. 또한 연구의 양을 증가시키기 위해 한 편의 연구논문으로 족한 것을 여러 편으로 나누거나, 제목만 약간 변경하여 여러 학술지에 발표하거나, 표절과 자료 조작을 기도하는 연구자의 부정직한 자세도 문제가 되고 있다.

학술진흥재단이나 각 대학에서 자체적으로 지급하는 연구비와 게재료 지원도 수혜 대상이나 금액이 너무 적고 지원분야도 이공계로 편중되어 있다. K대학의 2004년도 교외 연구비는 교수 1인당 1,700만 원으로, 인문사회계는 258만 원, 이공계는 3,100만 원이었다. 교내 연구비는 1인당 171만 원이며, 인문사회계는 60만 원, 이공계는 270만 원이었다. 수혜자 수로 보면 학문분야별 격차가 더욱 현저하여 학술진흥재단 연구비의 경우 대부분이 이공계이고, 인문사회계는 겨우 1명뿐이었다. 연구는 교수의 책임이지만 재정지원이 없으면 결코 활성화되기 어렵다. 요즘에는 학술지 투고논문의 심사 및 게재료가 상당히 많으며, 연구비 지원을 받은 경우에는 부담액이 추가된다. 이와 더불어 연구비 지급 시 지출 증빙서류 구비를 너무 강조하여 오히려 연구에 지장을 초래하는 경우가 많다. 대학원생들의 인건비와 연구비의 일부를 연구 이외의 목적으로 유용하는 교수들의 비리가 자주 드러나고 있지만, 그와 같은 사례 때문에 다수의 연구자들의 의욕이 위축되지 않도록 주의해야 한다. 연구비 사용에 대한 감독도 중요하지만, 그보다는 연구 논문의 학회지 발표 여부와 성과에 더 큰 비중을 두어야 할 것이다.

사실 학기 중에는 교육에 전념하다 보면 연구에 투자할 시간이 거의 없기 때문에 지나치게 연구만을 중시하면 교육이 소홀해지기 쉽다. 연구결과가 교육에 반영될 수는 있지만 교수의 일차적 책임은, 특히 학부 중심의 대학에서는 교육과 학생지도에 있음을 유의해야 한다.

Ⅲ. 봉사정신에 입각한 보직 수행과 대외활동을 하고 있는가?

교육과 연구 이외에 능력과 역력이 있으면

교내외 봉사활동을 하는 것도 교수의 역할이다. 외부기관의 자문, 연수, 강연 등은 교수의 전문적 지식을 사회에 제공하는 것이며, 학내의 주요 보직 수행도 학교 전체 구성원을 위해 그동안의 재직 경험을 토대로 전문적 역량을 발휘하는 것이라고 볼 수 있다.

그러나 대외활동에 참여하는 63% 정도의 K대학 교수들 중에서 일부는 수업보다 외부활동에 참여하는 데 더 많은 관심을 기울이다 보니 수업 결손이 잦아도 그다지 구애받지 않는다. 그와 같은 활동은 대부분이 상당한 사례비가 지급되거나 매스컴의 취재 대상이 되는 것들이다. 이것은 자신의 책임보다 이익을 우선하는 태도로 볼 수 있다.

그리고 특히 국립대학에서 학과장을 제외한 다른 보직은 수당의 과다와 유무형의 특혜로 일부 교수들에게 지나친 관심의 대상이 되고 있다. K대학의 경우에 처실장이 되면 학교법인 카드로 처리할 수 있는 공식적인 경비 이외에 각종 수당이 매월 100만 원 정도 제공되고 강의시간도 6시간 또는 전부 감면된다. 교무위원급 보직은 14명, 각종 연구소와 부속기관장이 30명 정도이며, 이 중에는 활동이 거의 없는 유명무실한 직책도 적지 않다. 더구나 젊은 나이에 보직을 맡아 수입 증가로 지출 규모가 커지면, 그 규모를 유지하기 위해 연구는 등한시키고 보직을 계속 추구하게 된다. 따라서 봉사의 참다운 의미에 부합되기 위해서는 보직수당을 대폭 줄여 수당을 염두에 두고 보직에 관심을 두는 태도를 불식시켜야 할 것이다.

주요 보직에 비해서, 학과장은 교수들이 서로 맡기 싫어하는 경우가 많고, 어떤 학과장들은 학과 예산을 독선적으로 집행하거나 일부 사항을 상의 없이 결정하여, 학과 교수들 간의 불화를 조성하고도 미안한 기색조차 보이지


않는 파렴치한 행동을 한다. 이러한 현상은 교수가기에 앞서 직업인으로서의 소양과 자질이 극히 부족한 것으로 볼 수 있으나 효과적인 제재 방법이 없을 때가 많다.

Ⅳ. 원로교수들이 술선수범하고 있는가?

학생 정원을 제대로 채우지 못하고, 졸업생의 취업도 대단히 어려운 현실 속에서 각 대학들은 정원을 자체적으로 감축하며 대학 간 통합을 시도하는 등 자구책을 강구하고 있으나 일부 교수들은 남의 일처럼 여기며 여전히 사사로운 일에만 관심을 쏟고 있다. 다른 분야에서라도 비슷하지만, 문제를 일으키는 사람들은 언제나 일부에 지나지 않는다. 그럼에도 불구하고 그 일부 때문에 문제가 커지고 다수가 부정적인 영향을 받는다.

무슨 일이든 선임자나 연장자가 앞장서는 것이 중요하듯, 대학에서도 원로교수들이 안 일한 자세에서 벗어나 학교의 발전을 위해 협조하고 자신의 본분을 다하려고 노력하는 모범을 보일 때, 다른 교수들의 태도개선과 대학의 발전도 도모할 수 있을 것이다. 그러나 앞에서 지적한 문제에 연관된 교수들 중에는 원로교수들이 적지 않다. 교수의 자질 부족에 관해서는 그동안 여러 번 논의되었지만 개선이 제대로 되지 않는 큰 이유 중의 하나도 원로교수들의 무관심과 비협조에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 후임자들을 지도하는 위치에 있는 원로교수들은 대접받기를 우선하기보다 자신의 본분을 다하며 어려운 일에 적극 나설 때 존경받을 것이다. 그것이 바로 원로교수의 역할이 아닌가? 그저 오래 근무했다고, 나이가 많다고 해서 원로교수로 자처하며 존경을 받

으려는 것은 참으로 부끄러운 모습이다.

특정 지방대학의 경우를 중심으로 일부 교수들의 잘못된 사례를 부각하여 교수의 역할에 대해 전반적으로 부정적인 평가를 한 것이 아니냐고 생각할 지 모르지만, 일부라고 해서 사소하게 넘길 일은 아니다. 그리고 그것이 일부인지 확인이 어렵고, 또한 특정분야에서 잘못된 사례가 20~30%만 되어도 일부라고 주장할 수는 없을 것이다. 그리고 우리 모두가 알다시피, 일부의 좋지 못한 경우가 언제나 전체 상황에 큰 영향을 미친다. 좋지 못한 행동은 대체로 하기 쉽고 편하기 때문에 오래 방치하면 만연될 가능성이 크다. 시일이 지남에 따라 이와 같은 부정적 사례가 감소될수록 교수의 역할도 전반적으로 개선될 것이다. 

참고 문헌

강선보(2006). 교수의 직업윤리. *대학교육*, 140, 50-56.
김정휘 · 이주환(2000). *대학교수의 자화상*. 서울: 교육과학사.
박남기(2006). 교수의 역할과 자질. *대학교육*, 140, 44-49.
손준중 · 오영재(2006). 지방 사립대학 교수의 삶에 관한 연구. *교육문제연구*, 24, 97-125.
이성호(1992). *한국의 대학교수*. 서울: 학지사.
K대학교(2005). *K대학교 자체평가 연구보고서*.

김성일

고려대학교를 졸업하고, 캐나다 알버타대학교에서 교육심리학 박사학위를 받은 후 중앙교육연구소와 한국교육개발원에서 근무하였고, 미국 커네티컷대학교 객원교수를 지냈다. 부모의 수용과 청소년의 발달에 관심을 두고 있으며, 90여 편의 관련 논문을 발표하였다.