

教授研究年制의 활성화 방안

黃 應 淵

(梨花女大 教育心理學科)

1. 教授研究年制의 基本前提

대학에서의 교수 연구년제는 해당 교수들의 강의 부담을 경감시켜 줌으로써 교수들의 자유로운 연구 시간을 확보해 주려는 것이다. 이러한 제도가 대학사회에 도입된 초기에는 安息年制 또는 줄여서 안식년이라는 표현이 더 보편적이었다. 이것은 영어의 sabbatical year, sabbatical leave 또는 단순히 sabbatical에서 옮긴 것이다.

Shorter Oxford English Dictionary(1983)의 풀이를 보면, '미국의 대학에서 연구와 여행을 목적으로 일정한 기간이 지난 후에 교수에게 주어지는 1년 간의 휴직'이라고 되어 있으며, Webster 대학사전 9판(1983)에는 '7년째마다 교수들에게 주어지는 유급 휴직'이라고 풀이하고 있다. 이것으로 미루어 보아 안식년제는 미국의 대학에서 제일 먼저 시작되었으며, 그것도 Oxford 영어 사전에 의하면 1895년부터 사용되었고, Webster 대학사전에 의하면 1905년부터 사용되었다고 하니 이 제도는 상당히 오래 전에 정착된 것임을 알 수 있다.

그동안 미국에서는 대학의 수가 증가하고 팽창함에 따라 우수한 교수진을 확보하는 데 상당

한 기간 동안 어려움을 겪어 왔다. 그리하여 우수한 교수진을 유치하는 방안의 하나로 갖가지 후생 복지 제도를 도입하게 되었다. 가령 연금, 의료보험, 캠퍼스 안팎의 사택 제공, 주택 구입 자금의 융자, 대지 제공, 무료 주차장 이용, 그리고 유아·유치원 운영 등의 이른바 다양한 외적 특별급여(outer fringe benefits)를 제공하고 있었다. 그러나 역시 대학교수들의 관심을 끄는 것은 단연 교수로서의 전문직과 직결되는 3대 역할, 즉 教授·研究·社會奉仕의 역할을 얼마나 충실하게 수행할 수 있느냐에 관련되는 연구년제에 대해서이다.

우리나라 대학에서 이러한 제도를 도입한 것은 1960년에 서강대에서 시작한 안식년제와 유급 특별휴직제라고 할 수 있다. 그러나 최근에 이를 시작하는 국내 대학들은 안식년제라는 초기의 표현보다는 연구년제라는 표현을 더 즐겨 사용하는 경향이 있다. 그 이유는 대학교수의 제 1차적인 임무가 교수와 연구에 있는 것인데, 일정한 기간이 지났으니 그에 상응하는 위로 성격의 유급 휴직이라는 인상을 주기 쉬운 안식년제보다는 새로운 연구 풍토를 조성하는 연구년제라는 표현을 더 선호하는 것이 아닌가 생각되기도 한다.

다 아는 바와 같이 교수들이 매 학기 주당 3시간의 강의를 3과목 담당한다면 그것을 준비하는 데 많은 시간이 소요된다. 더군다나 그중의 1과목이라도 새로운 강료가 있다고 하면 그것을 준비하는 데 소요되는 노력과 시간은 이만저만이 아닐 것이다. 그뿐인가? 교실 안팎에서 학생들을 지도하고 면담해야 하며, 전공분야에 관한 학보나 논문집도 거르지 않고 읽어야 한다. 그리고 전공 분야의 논문이나 연구물도 계속 써야 하며, 저서도 5~6년 단위로 새로 마련하거나 개정판이라도 내야 한다. 외국의 경우는 그래야만 비로소 教授終身在職權(tenure)을 얻을 수 있다.

결국 교수 연구년제는 서두에서 지적한 바와 같이 해당 교수들의 강의 부담을 경감시켜 줌으로써 교수들의 자유로운 연구 시간을 확보케 하려는 것이다. 교수들은 이 제도를 통하여 학문에 대한 애착과 창의성이 고무되어 연구에 전념할 수 있고, 최근의 학문 동향을 더욱 섭렵할 수 있게 될 것이다.

그러면 이러한 목적의 교수 연구년제를 어떻게 구성하며, 여기에 고려되어야 할 조건들은 무엇인가? 첫째는 대학의 인력과 재원의 제약 조건이 어느 정도인가라는 것이고, 둘째는 大學共同體라는 것이 과연 무엇인가라는 것이다. 前者는 현실적인 문제이고, 後者는 원칙적인 문제로 구분할 수 있지만, 실제에 있어서는 이들 서로가 맞물려 있다고 생각된다.

먼저 人力과 財源의 制約條件이라는 것은 한국의 대학 현실에서는 일종의 이미 '주어진 조건'이라고 생각된다. 가령 정부와 대학 간의 관계, 대학의 재정 구조, 교수 충원 방식 등이 국가적 조직사회와의 관계 속에서 구성되는 것이기 때문에 개별 대학 나름의 급진적 변혁은 기대하기 어려운 형편이다. 다만 가능한 것은 주어진 현실 안에서 점진적 개선을 도모하는 것이 최선의 방안일지 모른다.

다음으로 大學共同體란 무엇인가? 이것은 여러 가지 관점에서 또는 다양한 이해 관계 속에서 이렇게도 저렇게도 규정될 수 있다. 그러나 보다 현실적 과제인 교수 연구년제라는 것을 염두에 두고 생각해 볼 때, 대학 공동체의 구성이

나 운영은 다음과 같이 서로 다른 두 가지 특징을 지닐 수 있다. 즉, 平等主義와 業績主義가 바로 그것이다.

평등주의란 '한 사람이 일단 대학 공동체의 성원이 되면, 다른 성원들에게 부과되는 특권과 기회가 당연히 동등하게 주어질 것이라고 기대하는 原理'라고 할 수 있다. 한국의 대학사회는 이러한 명제를 명시적인 원리로 채택하고 있지는 않지만, 이 명제가 함축하고 있는 상부상조의 정신과 실체가 그 대학 공동체의 성원들을 지배하고 있다. 반면, 업적주의란 '특권과 기회 부여가 업적의 정도에 따라 달라질 수 있다는 명제에 입각한 원리'라고 할 수 있다.

평등주의와 업적주의는 각각 장·단점을 지니고 있다. 우리나라 대학들의 평등주의에 문제가 없는 것은 아니지만, 반면에 장점도 꽤 많다. 구미 대학들의 업적주의에도 장점이 많기는 하지만, 반면에 문제가 없는 것도 아니다. 그러나 한국의 상황에서 다행한 것은 봉급과 연구비 등의 지급은 이미 평등주의에 입각해서 운영되어 왔으므로 교수 연구년제와 같은 새로운 제도는 이를 보완하는 뜻에서 업적주의에 입각하여 구성해 볼 수 있을 것이다.

문제는 한국의 대학들이 오래 전부터 이미 평등주의에 친숙해 왔기 때문에 이러한 업적주의적 관점을 교수 연구년제와 같은 새로운 제도에 얼마나 잘 적용시켜 나갈 수 있는가 하는 것이다. 그점에서 이 제도는 이제부터 새롭게 시도해 볼 만한 지극히 뜻있는 구상이 될 수 있을 것이다.

2. 教授研究年制의 現況

현재 우리나라의 대학 가운데 교수 연구년제를 시행하고 있는 대학의 수는 그리 많지 않은 편이다. 앞에서 지적한 바와 같이 1960년에 서강대가 개교하면서 도입한 '안식년제와 유급 특별휴직제'를 시발로 하여, 그동안 부정기적으로 유급 특별휴직제를 시행해 오던 몇몇 대학들이 최근에 와서 '교수 연구년제에 관한 규정'을 공식적으로 제정하여 시행에 옮기기 시작했다.

그중에는 한신대('85), 동국대('89), 연세대

(’90), 성신여대(’90), 고려대(’91), 이화여대(’91) 등이 포함된다. 그런데 이화여대의 경우 ’74년부터 이미 ‘교원의 해의 장기유학 및 시찰 제도’를 도입하여 그동안 100여 명의 교원들을 장·단기적으로 파견해 왔으므로 교수 연구년제라는 명칭은 사용하지 않았어도 그에 준하는 혜택을 교수들에게 주어 온 셈이다.

이제 이들 대학이 운영하고 있는 교수 연구년제의 개요를 가장 최근에 제정된 이화여대의 규정을 중심으로 설명하기로 한다.

1) 名稱 및 目的

서강대는 안식년제라는 명칭을 사용하고 있으나, 최근 시행하기 시작한 나머지 대학들은 한결같이 교수 연구년제라는 명칭을 사용하고 있다. 연구년제의 목적은 대학에 따라 표현상 약간의 차이가 있기는 하지만, 대체로 교수들의 자유로운 연구 시간을 확보하여 연구에 전념할 수 있도록 함으로써 학문에 대한 애착과 창의성을 고무하고 촉진시키려는 것이다.

2) 申請資格

신청 자격은 대학에 따라 비교적 차이가 나는 편이다. 가령 서강대 안식년제의 경우는 6년 이상 계속 근무한 전임강사 이상자가 해당되고, 유급의 경우는 3년 이상 계속 근무한 전임강사 이상자가 해당되지만, 연세대와 고려대의 경우는 6년 이상 계속 근무한 부교수 이상의 교원을 대상으로 하고 있다. 또한 성신여대와 이화여대는 7년 이상 계속한 전임강사 이상의 교원을 대상으로, 동국대의 경우는 10년 이상 계속한 전임교원을 대상으로 하고 있다.

사실 7년 이상이라는 기간은 교수들의 연구활동의 일반적 주기로 보면 긴 감이 없는 바 아니지만, 대학마다 연구년제의 혜택을 필요로 하는 교원들의 수가 지극히 많다는 현실을 감안한 것이 아닌가 생각된다.

3) 研究年制의 種類

대부분의 대학들은 연구년제의 적용 기간(수혜 기간)을 1년 또는 1년 이내로 하고 있다. 다만 서강대와 동국대는 2차의 경우 1학기를

원칙으로 하고 있고, 성신여대의 경우는 타 대학과는 달리 12년 이상 근속한 교원은 1년, 12년 미만 근속한 교원은 6개월로 정하고 있다.

이화여대의 경우는 연구년제의 종류를 ① 1년 연구년제(1년 동안 강의 및 기타 학교업무 면제받고 연구에 전념하는 연구년제), ② 반년 연구년제(1년 연구년제의 기간을 반년씩 2회에 걸쳐서 시행하는 연구년제), ③ 수업 경감 연구년제(1년 동안의 강의 시간을 3~4학기로 나누어 경감받거나 1학기의 강의를 면제받는 연구년제) 등 3종류로 구분하여 수혜 교원으로 하여금 선택의 기회를 갖도록 한 것이 특색이라 할 수 있다. 특히 수업 경감 연구년제는 정년 퇴직이 얼마 남지 않은 교원이 선호할 수 있는 연구년제라고 할 수 있다.

4) 處遇 및 義務

먼저 처우에 해당되는 내용을 보면 가장 최근에 새 규정을 만든 이화여대가 비교적 선도적이라고 할 수 있다. 즉, 첫째로 연구년제 해당 교원은 연구년 기간 동안 교원의 신분을 보유하고 그 신분 상응하는 권리와 의무를 지니며, 둘째로 연구년제 해당 기간 동안 봉급 및 기타 각종 수당을 포함하는 보수 전액을 지급받으며, 셋째로 연구년제 해당 기간에도 승진·승봉의 대상이 되고 제직 연수에도 가산된다고 정하고 있다. 그러나 대학에 따라서는 연구년제가 끝날 때까지 승진·승봉의 유보(연세대, 고려대), 2차의 경우는 50%만 처우(서강대), 연장 기간에 한해서 상여금 비지급(동국대) 등의 제한이 있기도 하다.

다음으로 의무에 해당되는 내용을 보면 대체로 다음과 같다. 첫째로 연구년제 해당 교원은 해당 기간의 종료와 동시에 본교에 복귀해야 한다는 것, 둘째로 연구년제 해당 교원은 복귀 후 6개월 이내에 소속 대학장과 교무처장을 경유하여 총장에게 研究結果 報告書를 제출해야 한다는 것, 셋째로 연구년제 해당 교원은 복귀 후 연구년제 기간의 2배에 해당하는 기간(연세대와 성신여대는 3배수)을 본교에서 근무해야 한다는 것, 넷째로 1년 연구년제와 반년 연구년제의 해당 교원은 원칙적으로 교내·외를 막론

하고 출강하지 못한다는 것(다만, 진행중인 논문 지도와 연구 관련 논문 발표 등은 예외), 다섯째로 위 제 3항의 규정을 위반한 교원은 연구년 기간 동안 보수전액을 반환해야 한다는 것 등이다.

5) 運營委員會의 構成과 職能

연구년제의 원활한 운영을 위하여, 표현의 차이는 있지만 대부분의 대학이 운영위원회나 심의위원회를 구성하고 있다. 이화여대의 연구년제 운영위원회와 관련된 내용을 개관해 보면 다음과 같다.

첫째로 위원회의 위원은 학무처장(타 대학의 교무처장), 인사담당 학무처 차장 및 본교 교원 중에서 총장이 지명하는 위원 약간 명(전공 계열을 감안)으로 구성하고 학무처장이 위원장이 되며, 둘째로 지명된 위원의 임기는 2년으로 하되, 결원으로 새로이 지명되는 위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 하고, 셋째로 위원회는 재적위원 2/3 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 그 결과를 총장에게 보고하여 최종 결재를 받게 한다는 것이다.

다음으로 위원회의 직능을 살펴보면, 첫째로 연구년제 신청자를 심사하여 총장에게 제청하는 일, 둘째로 연구년이 종료된 교원의 연구 결과 보고서를 평가하는 일, 셋째로 기타 연구년제의 운영에 관한 중요 사항을 심의하는 일 등이다.

6) 選拔基準 및 受惠敎員의 數

대학에 따라 약간의 차이는 있지만 거의 공통적으로 나타난 선발 기준을 요약해 보면, 첫째로 국내·외 공인 기관으로부터의 지원 상황, 둘째로 최근 6년 내지 7년 간의 교육·연구 및 기타 업적의 총괄적 평가, 셋째로 제출한 연구계획서의 타당성, 넷째로 연구년 신청자에 대한 해당 대학 학장의 소견서 등을 참작하여 심의한 후, 이를 총장에게 보고하면 총장은 이에 기초하여 수혜 교원을 선정하게 된다.

연구년 수혜 교원의 수(연간)는 각 대학의 재정 형편에 따라 크게 차이가 날 수 있는 부분이다. 그러나 각 대학마다, 특히 사립대학의 경우는 긴축 재정 속에서 이 제도를 운영하는 것이

기 때문에 제한적인 것이 공통적인 고민이다. 그러므로 비교적 여건이 좋은 대학은 전체 재직 교원의 1/7 이내 또는 14% 이내로 정하고 있으나 상대적으로 여건이 좋지 못한 대학은 전체 재직 교원의 5~7% 이내로 정하고 있다.

7) 申請時期 및 講義擔當敎員의 代替

연구년제를 신청하려는 교원은 각 대학이 정한 소정의 서류를 갖추어 희망하는 연구년 개시일 6개월 이전의 5월 또는 8월에 운영위원회 위원장에게 제출한다. 연구년제 수혜 교수로 선발되면 그 교수가 담당하던 교과목 강의는 원칙적으로 소속 학과의 다른 전임교원이 담당하게 하거나, 교과목의 성격상 부득이 할 때에는 시간강사에게 담당하게 하는 등의 대체 방안이 강구되어야 한다.

3. 敎授研究年制의 活性化를 위한 提言

우리나라에서도 교수 연구년제에 대한 관심과 요구가 날이 갈수록 높아지고 있다. 솔직하게 말해서 우리나라의 대학들은 지난 반세기 동안 양적인 팽창에 급급하여 왔으며, 외적인 시설 확충에 전념하여 왔다. 그 결과로 대학의 규모는 커질대로 커졌어도 실제에 있어서는 속빈 강정처럼 질적인 충실이나 내적인 향상은 도모하지 못해 왔다.

다 아는 바와 같이 우리나라는 세계 여러 나라들이 경탄해마지 않을 정도로 한 세대 동안에 산업화의 과정을 거치면서 발전을 거듭하여 중진국을 넘어서서 선진국 대열에 접근하려고 총력을 기울여 왔다. 이것만 해도 경이적인 발전이라 하지 않을 수 없지만, 그러나 한 차원 높게 선진국 대열에 끼기 위해서는 전통 문화의 계승·발전, 대학의 내적인 충실, 문화인으로서의 생활 질서 확립 등이 수반되어야 할 것이다.

그중에서도 대학의 내적 충실과 질적 향상을 도모하기 위해서는 대학사회를 구성하는 가장 중요한 조건인 교수들의 질적 향상을 기하기 위해 노력해야 한다. 우리나라에서 교수 연구년제에 대한 관심과 요구가 고조되고 있는 것은 이러한 맥락에서 당연한 추세라고 아니할 수 없다. 그

럼에도 불구하고 한국의 대학들은 교수 연구년제의 필요성은 인정하면서도 재정적 이유 때문에 실행을 내딛지 못하고 있다. 이에 교수 연구년제의 활성화를 위하여 몇 가지 제안을 함으로써 이 글을 맺고자 한다.

첫째, 앞서도 지적한 바와 같이 우리나라에서 교수 연구년제를 실시하고 있거나 계획중인 대학까지 모두 합해도 7~8개교에 지나지 않는다는 사실에 유의할 필요가 있다. 우리나라 대학들의 재정형편을 감안해 볼 때, 처음부터 이상적인 연구년제를 도입할 수는 없을 것이라 하더라도 각 대학마다 기존의 유급 휴직제나 해외파견제가 있을 경우 그것을 현실적으로 보완하여 연구년제로 발전 내지 정착시켜 나가야 한다.

이와 함께 정부차원에서는 각 대학의 교수 연구년제를 유도하고 활성화시키기 위하여 새로운 기금을 개발하여 지원하거나, 그것이 현실적으로 여의치 못할 경우에는 기존의 학술진흥기금을 확대하여 각 대학의 교수 연구년제와 유기적으로 연계시켜 나가기를 건의하는 바이다. 이러한 정부 차원의 지원이 있다면 각 대학의 교수 연구년제는 활성화될 것이고, 동시에 우리나라 대학들의 학문적 풍토는 한 차원 높게 발전하여 질적인 향상을 기할 수 있게 될 것이다.

둘째, 앞서 교수 연구년제 현황에서 밝혀진 것처럼 신청 자격이 길게는 10년, 짧더라도 6년 이상 계속 근무한 교원이어야 한다. 물론 이것만이라도 없는 것보다는 나을지 모르지만 최근의 학문 발전, 특히 자연과학 분야의 학문 발전이 하루가 다르게 급속도로 발전하고 있는 현실을 감안해 볼 때 적어도 6년 정도로 하향 조정되어야 한다고 생각한다.

이와 동시에 연구년제의 종류도 이화여대에서

시도하고 있는 바와 같이 1년제, 반년제, 수업 경감제 등으로 다양화해서 교원 개인의 필요와 목적에 따라 자유롭게 선택할 수 있도록 해주어야 한다. 1년을 한꺼번에 사용하는 것을 필요로 하는 교원이 있는가 하면, 1년을 반으로 나누어 적당한 간격을 두고 사용하려는 교원이 있을 수 있으며, 매 학기의 수업 시수를 경감받음으로써 모처럼 계획했던 연구저서를 완성할 수도 있기 때문이다.

셋째, 연구년제의 수혜 교원들이 그 기간 동안 신분 상으로나 재정적으로 아무런 불안 요인 없이 연구에만 전념할 수 있도록 해주어야 한다. 연구년제의 목적이 교수들의 자유로운 연구 시간을 확보하여 연구에 전념할 수 있게 함으로써 학문에 대한 애착과 창의성을 촉진시키는 것이라면, 신분상·재정상의 불이익, 예컨대 상여금의 제한, 정규 연구비의 삭감과 같은 불이익이 있어서는 안 되기 때문이다.

더군다나 학내 보직교수에 대한 論功 내지 위로 성격의 유급 휴직이거나 연령 순위의 노교수 우선 때문에 한참 연구를 필요로 하는 젊은 교수들이 뒤로 밀리는 경우가 있어서는 안 되겠다는 것이다. 그렇기 때문에 몇몇 대학에서는 '국내·외 공인 기관으로부터의 지원상황'을 심사 기준으로 제시하고 있는데, 이것은 다분히 젊은 교수들의 신청 기회를 확대시켜 주려는 데서 나온 발상이라고 할 수 있다.

모처럼 각 대학마다 교수 연구년제의 필요성을 절감하기 시작하였다. 외국의 대학과는 비교가 되지 않을 정도로 뒤늦게 도입하는 것이지만 교수 연구년제가 소기의 성과를 거두기 위하여는 교내·외를 막론한 관계자 여러분들의 분발과 노력이 절실하게 요청되는 때이다. ■