

英國大學의 교수公採와 엄격한 評價制度

—外國의 大學教授任用제도 ⑤—

李 和 國

(全北大 化學教育科)

外國의 大學教授任用제도

1. 대만의 大學教授任用制와 質 관리
2. 日本의 大學教員 任用制度
3. 競爭원리에 基한 美國의 교수임용제
4. 獨逸大學의 교수양성과 임용제도
5. 英國大學의 교수公採와 엄격한 評價制度
6. 프랑스

1. 序 言

오늘날 대학의 주요 使命은 연구·교육 및 사회봉사로서 대표되며, 우수한 教授組織은 이와 같은 대학의 사명을 충실하게 수행하기 위한 필수 조건이다. 또한 대학이 우수한 교수조직을 갖추기 위해서는 유능한 교수를 많이 채용하고, 이 교수들을 객관적 평가에 의해 승진시키는 교수 임용제도가 정착되어야 한다. 그러나 우리나라의 일부 대학과 학과에서는 직무능력보다는 學緣·地緣·血緣 등의 인간관계에 의해 교수를 채용한다는 비판을 받고 있으며, 심지어 金品이 수

수된다는 수치스러운 보도까지 등장하고 있다.

韓國大學教育協會는 회원대학의 교수 임용제도를 개선하기 위하여 多角的인 노력을 해왔다. 최근에는 대학교수 임용에 관한 연구를 수행하였고(韓國大學教育協會, 1990), 또 선진 외국 대학의 교수 임용제도를 논의하기 위한 국제 세미나를 개최하였다(Lee & Kim, 1990). 또한 외국의 대학교수 임용제도에 관한 『大學教育』誌의 企劃連載도 외국의 교수 임용제도에서 示唆點을 찾아 우리 대학의 교수 임용제도 개선에 寄與하려는 노력의 일환이라 생각된다.

이 글에서는 대학교수 任用制度에 관한 이들 연구와 세미나 보고서 및 관련 문헌조사에 의해 西歐 선진국의 하나인 영국의 대학교수 任用制度를 영국의 大學과 大學教授의 실태, 대학교수의 新規採用 절차와 방법, 대학교수의 昇進任用과 停年保障制, 우리 대학교수 임용제도에의 示唆點을 중심으로 考察하려 한다.

2. 英國의 大學과 大學教授

英國(United Kingdom)은 잉글랜드, 스코트

랜드, 웨일즈가 자리잡고 있는 Great Britain (GB)과 북아일랜드로 이루어진 서부 유럽의 聯邦國이다. 전통적으로 강력한 지방자치재 국가인 영국의 학교교육은 각 지방정부의 管轄 하에 실시되고 있으나, 대학은 독자적 운영체제에 의해 교육과 연구를 수행하여 왔다.

영국의 高等教育機關은 대학교(university), 폴리테크닉(polytechnic), Scottish Central Institution 및 소규모 단과대학으로 大別할 수 있다. 이 중 모두 46개에 이르는 대학교는 王室憲章이나 國會法에 의해 自治的 관리와 운영이 보장된 교육·연구 기관이다. 대학교의 교육재정은 정부가 80% 이상을 지원하나, 정부는 학생 선발, 교육과정, 학위수여, 교수임용 등 대학 운영을 통제하지 않는다. 영국의 대학교는 재정 지원자인 정부의 간섭을 막기 위해 지금은 University Funding Council(UFC)로 이름이 바뀐 대학교재정협의회(University Granting Committee: UGC)를 1919년에 설치하여 정부가 이 협의회를 통하여 간접적인 대학재정 지원을 하도록 하였다. 따라서 영국 대학교의 교수임용 정책과 제도에 대해 정부의 직접적인 통제는 없으나, 정부의 재정지원 규모가 교수의 定員에 크게 영향을 미치기 때문에 정부는 교수임용 정책 제도에 간접적인 統制를 가할 수 있게 되어 있다(Black, Shayer & Sutton, 1989; Burnett, 1991).

영국의 46개 대학교 중 유일한 사립학교인 Buckingham 대학교는 UFC의 재정지원을 받지 않고 학생 등록금으로 대부분의 교육제정을 충당한다. 또 放送通信大學校인 Open University는 教育科學部(Department of Education and Science: DES)의 관할 하에 있으나, 교수임용 등의 대학 운영은 다른 대학교와 마찬가지로 정부가 직접적으로 간섭하지 않는다.

한편, 대학교를 제외한 기타의 대학들은 독자적인 學位授與權이 없고 국가 학위관리 기구인 CNAACouncil for National Academic Awards)의 評價認定에 의해 학위를 수여한다. 이러한 유형의 대학에는 32개의 폴리테크닉, 16개의 Scottish Central Institution, 주로 교사 양성교육을 실시하는 Higher Education Institute

와 같은 소규모 단과대학들이 있다. 이 대학들도 UFC와 유사한 기능을 가진 Polytechnics and Colleges Funding Council(PCFC)을 통하여 정부로부터 재정 지원을 받기는 하나, 각 대학은 독자적으로 교수를 임용한다.

영국의 폴리테크닉은 綜合技術大學으로 1969~1973년에 기존의 기술대학, 상업대학, 예술디자인대학 등을 통합하여 설립되었다. 폴리테크닉과 CNAAC의 학위관리를 받는 기타의 대학들은 주로 이론적 교육과 연구를 수행하는 대학교(universities)와는 달리 보다 실무적이고 직업지향적인 교육을 실시한다. 따라서 폴리테크닉의 교수임용에서는 대학교에 비해 좀더 현장의 실무 경험이 강조되나, 교수임용 제도는 대학교와 크게 다르지 않다. 따라서 이제부터는 대학교의 실태를 중심으로 영국 대학의 교수 임용제도를 考察하려 한다.

영국의 대학교에는 학교에 따라 약간의 차이가 있으나, 대개 최고의 意思決定機構인 評議會(council 또는 court)가 설치되어 있다. 대학의 원로 중진교수와 외부 저명인사 중심으로 구성되는 評議會는 國會의 上院에 비길 수 있는 機能단을 가지며, 학과의 開設·敎員의 채용·학위수여 등 學事業務에 관한 주요 의사 결정은 學術委員會라 할 수 있는 Senates 또는 Academic Boards에 의해 이루어진다. 또 대학교의 실질적인 경영 책임자는 학술위원회 議長이 되는 Vice-Chancellor이다. 評議會의 議長인 Chancellor는 名譽職이므로 Vice-Chancellor가 總長이며, Chancellor는 名譽總長에 해당한다.

總長(vice-chancellor), 學長, 교수 및 학생 대표로 구성되는 學術委員會 아래에는 다양한 小委員會가 있는데, 대학교수 임용 문제는 人事委員會에서 다루어진다. 그러나 근래에는 많은 대학교들이 소속 대학과 학과에 敎授任用과 교육과정 운영, 실험기구와 설비 구입 등을 委任하고 있어 영국 대학교 교수임용은 점차 각 학과 중심으로 이루어지고 있다. 그러나 영국 대학교의 이러한 自律性은 責務性(accountability)과 함께 부여되며, 각 학과는 학과 운영 정책의 수립과 집행 결과에 대한 책임을 져야 한다.

영국 대학교의 敎職員(staff)은 교육과 연구를 수행하는 敎授(academic staff)와 행정 업무를 담당하는 職員(non-academic staff)으로 나눌 수 있다. 이 중 敎授는 正敎授(professor), 副敎授(reader 또는 senior lecturer), 講師(lecturer)의 세 職級으로 구분되어 있으나 Oxford, Cambridge 및 Buckingham 대학교는 독자적 직급체제를 가지고 있다. 1988~'89 학년도 현재 영국 대학교의 총 專任敎授數는 48,057 명이었고 이외에도 3,621 명의 定時制(part time)교수가 재직하고 있었다. 또 48,057 명의 전임교수 중 正敎授는 약 9%인 4,551 명이었고 副敎授는 20% 가량인 9,589 명이었던(Burnett, 1991). 영국 대학교의 1988~'89년의 전체 대학생 수가 대학원생까지 포함하여 362,118 명이었으므로, 專任敎授 1인당 학생 수가 8명도 안 될을 알 수 있다. 그러나 영국 대학교의 교원은 학사행정의 부담이 크며, 따라서 행정직원 수가 敎授數의 1/14 밖에 안 된다(White, 1990).

3. 大學敎授의 採用

大學敎授 新規採用 업무는 대부분이 각 학과의 신규 교수채용의 필요성 판단으로부터 시작된다. 한 학과에서 교수의 이등에 의해 空席이 생기거나 그 학과의 교육과 연구를 강화하기 위해 더 많은 교수가 필요하다고 판단되면 학과의 인사위원회를 구성하여 신규채용할 교수의 직무 명세서(job specification)를 작성한다. 영국의 대학교에서는 점차 소속 學部(faculty)나 學科(department)에 재정을 분배해 주고 각 학부와 학과의 책임 하에 예산을 집행할 수 있도록 하고 있다. 이는 한 학과가 교수와 사무직원(secretarial staff)을 채용하거나 실험기구나 설비를 구입하기 위해 대학교 당국으로부터 별도의 허락을 받을 필요가 없게 된다는 것을 의미한다.

그러나 각 학과는 대학교로부터 配定받은 재정을 그 학과의 교육과 연구를 강화하기 위해 합리적으로 집행해야 할 責務가 지워지며, 아울러 외부의 寄與金과 연구비를 더 많이 끌어들이 학과의 교수와 직원을 增員시키는 등 독자적 財政 擴充 활동을 하도록 요구받고 있다(Black, Sha-

yer & Sutton, 1989). 따라서 학과장은 신규 교수채용의 필요성을 판정할 때 학과의 재정 형편을 우선적으로 고려하게 된다. 신규채용 예정 교수의 직무 명세서가 작성되면 학과 인사위원회는 그 교수의 직급과 급료 수준 등을 결정하여 채용계획을 확정한다.

영국 대학의 교수채용은 公開採用이 원칙이다. 따라서 교수채용 계획이 확정되면 주요 일간지, 'Times Higher Education Supplement', 전문 학술지 등에 채용공고를 내게 된다. 교수채용 공고는 몇 줄짜리에서 한 페이지에 이르기까지 다양하나, 이 공고에는 대개 다음의 내용이 포함된다.

- 採用機關의 이름과 채용예정 교수의 직위나 직급
- 채용된 이후에 담당하게 될 職務
- 지원자의 기본적·부수적인 학력과 경력
- 임용 예정 기간과 급여 등의 任用條件
- 서류제출 및 서류제출 기간과 장소
- 채용에 관한 내용을 문의할 담당자와 연락처
- 平等僱傭政策에 관한 文句

이중 대학교수의 채용공고를 내는 채용기관은 대학교, 대학교 내의 대학, 학부, 연구소, 연구팀 등으로 제시되며, 채용예정 교수의 직위나 직급은 'Professor of Land Economy', 'Research Fellow: Cognitive Science', 'Lecturer in Science Education'과 같이 제시된다. 또 채용된 이후에 담당하게 될 職務로서 연구, 교육, 행정, 학생지도 등에서 수행해야 할 업무가 기술되어 있다.

영국 대학교의 교수 志望者들은 대개가 박사학위(Ph. D.) 소지자이지만, 박사학위가 교원채용의 필수 조건은 아니다. 오히려 채용된 후의 직무와 관련된 實務經驗과 수업지도 경력 등이 강조되며 이러한 經歷은 사범대학, 공과대학, 의과대학, 상과대학과 같은 전문교육(professional education)을 시키는 대학교와 폴리테크닉에서 더욱 강조된다.

한편, 채용공고의 任用條件은 停年保障의 與否, 임용계약 기간과 'Pensionable stipend 32,408 pounds'와 같이 定額給與나 'Grade A of

the Lecturer Scale(12,086~16,775 pounds)' 과 같이 지원자의 경력에 따라 협상에 의해 결정될 급여의 범위가 연봉(annual salary)으로 제시된다.

일반적으로 대학교수 채용공고에는 제출서류의 자세한 목록이 포함되지 않는다. 기재내용도 간단하여 지원서, 이력서, 연구실적 목록, 참고인(referee) 연락처 등이고, 지원 서류에 관한 정보는 대개 지원자가 채용 담당자에게 연락하여 얻게 된다.

영국 대학교수 채용공고의 마지막에는 대개 교원 채용시 민족, 성, 피부색, 종교 등에 따른 차별을 두지 않는다는 평등고용 정책(Equal Opportunity Policy)이 "Equal Opportunity is University Policy", "The University follows an equal opportunities policy" 등으로 표방되어 있다. 영국의 대학에서는 오랜 투쟁의 결과로 교수임용시 여성이나 소수민족(minority ethnic group) 출신자를 給與나 근무조건 등에서 더 이상 차별하지 않게 되었다. 그러나 아직도 이 들 집단의 교수 진출 비율이 매우 낮아 英國大學總・學長協議會(Committee of Vice-Chancellors and Principals: CVCP)는 보다 많은 여성과 소수민족 출신자를 교수로 임용하기 위한 방안을 모색하고 있다. 근래에 영국 대학교의 학생 중 여학생이 44%에 달하게 되었으나, 아직 대학교수 중 여성은 3% 정도이고 49개 대학교 총장 중 女性總長은 단 한 명에 불과하다.

教授採用 公告에 따라 지원자가 확정되면 簡類 銓衡과 面接에 의한 선발 작업이 시작된다. 이때 지원자 수가 많을 경우에는 서류심사에 의해 몇 명만을 선정 한 후에(short-listing) 이들을 대상으로 審査委員들이 面接을 실시하며, 학과장은 심사 결과를 가지고 교수회의를 개최하여 최종 임용 예정자를 결정한다. 이때 任用 豫定者는 자신의 자격과 경력 등을 바탕으로 급여 수준이나 기타의 임용조건에 대한 협의할 수 있다. 따라서 教授要員이 부족한 분야의 경우 보다 유리한 조건으로 임용될 수 있으며, 어느 대학이 우수한 학자의 誘致를 원할 경우에는 長期의 임용기간을 제시하기도 한다.

지난 10년 동안 영국 대학교의 교수 수가 약

6천 명 정도 증가하였으나, 정부의 대학 재정 지원 축소로 대학교가 모든 재정을 부담하는 교수의 수는 1981/' 82학년도에 30,700명에서 1989/' 90학년도에는 27,000명으로 크게 감소하였다. 따라서 이 기간 동안의 교수 임용은 UFC 지원금 이외의 재정, 즉 寄附金, 연구 보조금, 研究用役費 등에 의한 교수임용과 定時制(part time) 教授 임용 위주로 이루어졌음을 알 수 있다.

한편, 1970년대까지는 영국 대학의 교수임용은 사실상 停年保障의 형태로 이루어졌다. 그러나 1980년대부터 Thatcher 수상이 이끄는 보수당 정부가 대학 재정지원을 대폭 삭감함에 따라 교수의 감원과 함께 일부 正教授(chair professor)를 제외한 신규 교수의 채용시 정년보장을 해주지 않고, 일정 기간의 임용 후에 평가를 거쳐 다시 임용계약을 체결하는 契約制 임용을 하게 되었다.

4. 昇進任用과 停年保障制

영국 대학교 교수의 임용 및 근무조건과 賃金문제 등 교수의 권익 보호를 대변하는 대표적인 機構로는 大學教授協議會(Association of University Teachers: AUT)가 있다. AUT는 정부가 공인한 대학교 교수의 代表機構이나, 교수의 平均 參與率은 40%를 밑돌며 대학교에 따라 참여율이 상당히 다르다. AUT는 1980년대에 접어들면서 정부의 대학 재정지원 減縮에 따라 학과가 閉鎖되는 사태가 발생하자 교수의 채용, 승진, 퇴직, 징계, 복지, 연금 등에 관해 CVCP(총·학장협의회)와 일련의 협약을 체결하였다. 따라서 영국 대학교 교수의 승진 임용은 대개 이 협약의 규정에 따라 이루어진다.

영국 대학교 교수는 60% 이상이 講師(lecturer)이며 정교수(professor)는 10% 이하에 불과하다. 講師의 경우 給與尺度(salary scale)에 따라 上級(Grade B)과 下級(Grade A)으로 다시 나누어지기 때문에, 영국 대학교수의 승진은 下級講師→上級講師→副教授로 이어진다. 그러나 正教授는 학과 내의 副教授를 승진시키기보다는 강사를 신규채용하는 것과 비슷하게 全國的 또

는 國際的으로 公開採用 방식에 의해 임용한다 (Fielden & Lockwood, 1975). 한편, 講師에서 副教授로 승진할 때 수업지도 능력, 연구능력, 행정능력 등의 종합적인 평가에 의하나, 연구능력이 특별히 탁월할 때에는 Senior Lecturer 와 같은 職級인 Reader 가 되기도 한다. 다음은 AUT 와 CVCP 사이에 체결된 대학교수의 승진임용에 관련된 규약의 개요이다.

- ① 교수의 昇級, 昇進, 所請에 관한 계획의 수립과 집행은 공개적이고 公正해야 하며 평등임용 정책에 따라야 한다.
- ② 교수의 승급과 승진은 適法하게 구성된 昇進委員會(promotion committees)에 의해 결정되어야 하며, 위원회는 다음의 문서를 참고해야 한다.
 - 승진 대상자(candidate)의 승진에 관련된 실적과 승진 관련 업무에 참고할 수 있겠다는 학과장의 보고서(이는 대상자에게 제시해 등의를 얻은 것이어야 한다)
 - 대상자가 작성한 이력서
 - 대상자가 제시하고자 하는 기타의 자료
 - 학과장의 견해(recommendation)를 담은 非公開(confidential) 보고서
 한편, 昇進委員會는 추가로 口頭報告를 청취할 수 있으며, 필요할 경우 외부에 非公開평가를 요청할 수 있다. 이 경우 위원회는 이러한 사항을 대상자에게 통보해 주어야 한다.
- ③ 모든 교수가 教授開發 및 評價體制를 통하여 승급과 승진에 필요한 기준과 이 기준에 따른 자신의 위치 및 승진을 위한 정보의 출처를 인식하고 있어야 한다.
- ④ 下級講師에서 上級講師로의 昇級은 개인적 능력에만 따르며 비경쟁적으로 실시한다. 下級講師가 최고 號俸에 도달한 후에 上級講師로 승급하는 것이 일반적이나, 그 이전에도 승급할 수 있다.
- ⑤ 最高號俸에 도달한 모든 下級講師는 승진이 검토되어야 하며, 아직 최고 호봉에 이르지 못한 下級講師가 승진심사를 받기 위해서는 추천을 받거나 본인이 신청해야 한다.
- ⑥ 下級講師가 승진할 수 있기 위해서는 수업 계획과 지도, 학습평가, 연구 능력(해당되

는 경우 행정 능력도 고려함)이 동료 上級講師에 비금가는 수준까지 향상되어야 한다.

- ⑦ 最高號俸에 도달한 下級講師가 基準에 미치지 못해 승진이 되지 못했을 경우, 그에게는 미비사항을 문서로 작성하여 통보해 주어야 한다.
- ⑧ 승진 심사의 불합격자는 대학교의 所請機構에 所請을 제기할 수 있고, 이때 昇進委員會의 委員은 所請委員會에 참여하지 못하더라도 소청위원회는 승진위원회의 모든 자료를 접할 수 있어야 한다.

한편, 講師가 副教授로 승진하는 데는 위의 ①~③까지의 규정 이외에도 다음과 같은 규정에 따라야 한다.

 - ① 副教授 승진은 경쟁에 의한다. 매년 대학교의 評議會(council 또는 court)는 대학교의 관련 위원회와 機構의 제안을 받고 대학교의 학술적 필요, 재정요건, 교수의 사기진작 등을 참고하여 副教授 昇進者 數를 결정해야 한다.
 - ② 매년 관심있는 副教授 승진 희망 강사들에게 지원 절차와 일정을 알려 주어야 한다.
 - ③ 副教授 승진 심사에서는 다음의 3가지 능력 모두를 체계적으로 평가하여야 한다.
 - 수업계획의 수립, 수업의 실시 및 학습평가 능력
 - 연구 수행능력(research and scholarship)
 - 학과와 기타 업무에 관한 관리 및 행정능력
 - ④ 副教授 승진심사에서 불합격한 자에게는 불합격의 이유가 昇進定員의 부족 때문이었는지 또는 위의 세 가지 평가 능력 중 어느 능력이 얼마나 부족했기 때문이었는지를 알려 주고, 아울러 어떻게 하던 이 부족한 능력을 보충할 수 있는지에 관한 조언도 해주어야 한다.
 - ⑤ 副教授 승진심사에 불만이 있는 자는 승진심사 절차상에 문제가 있다고 생각할 경우에 한하여 所請節次를 밟을 수 있다. 이때에도 승진 심사위원은 소청위원회에 참여하지 못하며, 소청위원회는 승진 심사위원회의 모든 관계 자료를 접할 수 있어야 한다. 영국 대학교에는 교수의 개인적 능력을 공

식적으로 평가하는 절차는 있지 않지만, 학과의 교육 능력이 학생의 成績度 등으로 평가되며 연구 능력은 출간 논문 수, 석·박사 학위 취득자 수, 同僚評價 등에 의해 평가된다. 이러한 평가 결과는 '5대 우수 화학과'와 같은 형태로公表되며, UFC가 각 대학교에 배정하는 재정에 도 영향을 미칠 수 있다.

한편, 교수 개인에 대한 평가의 경우에는 일반적으로 初任 후 3년 간의 試補期間(probation period) 동안에 가장 엄격한 평가를 받게 되며, 특히 네번째 및 일곱번째 학기(영국 대학은 3학기 제도를 채택함)에는 수업지도, 연구, 학과에 대한 의무 등이 공식적으로 평가된다.

근래에는 3년 간의 試補期間을 성공적으로 마치고 교육, 연구 및 행정 능력의 평가에 합격한 전임교수 후보자의 약 90% 정도가 停年이 保障되는 'tenure'를 받게 된다. 이는 대학교육이 급격하게 팽창되던 1960년대에 거의 모든 젊은 강사들이 한 차례의 년결과 형식적인 시보과정을 거쳐 정년보장 임용을 받던 것과는 상당한 대조를 이룬다.

試補過程에서는 대학교가 解任 3개월 이전에 해임 통지서를 발송함으로써 교수를 해임시킬 수 있다. 그러나 일단 停年保障 任用을 받게 되면 상당한 사회적 비난을 받을 파렴치한 행위를 했거나 교육과 연구 능력 부족이 뚜렷하게 드러나지 않는 한, 그 교수를 해임시키기는 매우 힘들다. 따라서 정년보장 임용을 받은 교수들은 65세까지 교수직에 머물러 있을 수 있으며, 60세 이후에는 본인이 원할 경우 언제라도 퇴임 희망일로부터 3개월 이전에만 퇴직서를 제출하던 자진 퇴임할 수 있다.

만일 대학재정 여건이 아주 악화되거나 대학교의 정책에 의해 학과 폐지가 불가피하게 되었을 경우, 대학교는 교수의 再配置와 최악의 경우 정년보장을 받은 일부 교수라도 해임하지 않으면 안 될 상황에 처할 수 있다. 이와 같은 경우, 대학교는 1980년대 중반에 개정된 非常事態(state of exigency) 하에서의 措置 규정에 따라 복잡한 절차를 거쳐 교수를 해임할 수 있도록 되어 있다. 이러한 규정이 없던 1980년대 초에 Thatcher의 보수당 정부는 대학 재정지원을

10% 이상 삭감하였으며, 經常費의 70%를 교수의 임금으로 사용하던 대학교는 3천 명 이상의 교수를 감원시켜야 했다. 그러나 이 당시 교수의 대폭적인 해임이 커다란 사회적 物議를 일으켰으며, 이에 따라 영국 정부는 1984년까지 약 4천 명의 대학교수를 해임시키는데 약 1억 파운드(1,000억원) 이상의 비용을 지불해야 했다(the Association of Commonwealth Universities, 1986).

5. 우리 대학에의 示唆點

우리나라 대학교육 제도의 대부분은 미국에서 직접 또는 일본을 거쳐 도입되었다. 그러나 專任 講師로 임용되지만 하던 실제적으로 停年이 保障되며, 발간 논문의 편수 중심의 형식적인 평가만을 거쳐 正教授까지 무난하게 승진하는 우리의 教授任用制度는 미국이나 일본뿐 아니라 어느 선진국가에서도 찾아 볼 수 없는 '독특한' 제도이다.

그러나 영국 대학의 교수 임용제도를 고찰해보면, 우리의 현행 교수 임용제도는 영국의 대학교육이 급격하게 팽창되어 教授要員이 부족했던 1960년대의 교수임용제와 유사점이 많음을 알 수 있다. 당시에는 교수요원의 需要에 비해 供給이 부족했고, 따라서 교수의 승진이나 停年保障 任用을 위한 教授評價制度는 형식적인 것이 될 수밖에 없었다. 영국의 이러한 상황은 1980년대 초에 逆轉되었으며, 그결과 대학교수의 계약제 임용이 증가하고 승진을 위한 평가제도가 강화되었다. 최근 우리나라에는 교수요원의 過剩 현상이 나타나고 있으며, 영국 대학의 先例는 우리 대학의 교수 임용제도의 미래에 강력한 示唆點을 제시해 줄 수 있다.

大學教授 임용제도는 대학의 전반적 文化와 風土에 밀접하게 연관되어 있기 때문에 우리와 크게 다른 大學文化를 갖고 있는 영국의 교수 임용제도를 우리 대학에 도입하는 데는 신중을 기할 필요가 있다. 그러나 다음과 같은 영국의 교수임용 실태와 제도는 우리 대학의 발전 방향과 방안에 중요한 示唆點을 제공해 줄 수 있을 것으로 생각된다.

- ① 대학교의 교수 1인당 학생 수는 10명 미만이며, 수업 중심의 폴리테크닉 등을 포함한 전체 대학의 경우에도 교수 1인당 학생 수가 13명 정도로 우리나라의 1/3 수준이다.
- ② 대학의 교수임용, 교육과 연구의 관리, 재정운영이 學科 중심으로 이루어지고 있으며, 이와 같은 학과와 학과장의 自律性이 職務性과 함께 附與되고 있어 '權限도 責任도 없는' 우리 대학의 학과와 크게 다르다.
- ③ 대학교수들이 대부분의 교육·행정 업무를 담당하고 있기 때문에 行政專擔職員의 수가 아주 적다. 영국 대학의 행정 체제를 도입하고 행정업무를 컴퓨터화한다면 행정직원의 수요가 더욱 감소되어 이 예산으로 교수들 더 채용할 수 있을 것이다.
- ④ 대학교의 재정에서 급여를 지급하는 교수 이외에 연구 보조금이나 연구용역에 의해 고용된 교수가 상당히 많고, 계속 그 비율이 증가되고 있다. 우리도 이와 같은 연구 전담 교수를 많이 확보하여 대학의 연구 기능을 활성화시켜야 한다.
- ⑤ 試補制를 두어 初期任用 3년간 교수의 연구실적뿐만 아니라 교육·행정 능력을 엄밀하게 평가하고, 위원회의 심사 결과에 따라 정년보장 임용 여부를 정한다.
- ⑥ 전국 규모의 대학교수협의회(AUT)를 결성하여 정부와 총·학장협의회(CVCP)를 상대로 교수의 임용제도, 근무조건, 급여 수준 등에 관한 협상을 한다.
- ⑦ 교수 채용시 상세한 職務明細書를 작성하고 직급, 급료 수준까지를 정하여 구체적인 교수채용 공고를 낸다.
- ⑧ 講師뿐만 아니라 正教授를 公探하기 때문에 중견 副教授들이 승진을 위해 대학교를 옮기는 일이 많고, 이는 대학의 교육과 연

구에 신선한 자극제 역할을 한다.

- ⑨ 교수채용시 학력보다 능력을 중시하며 폴리테크닉, 대학교의 의과대학 등 전문 교육(professional education)을 실시하는 곳에서는 실무능력과 현장경험을 더욱 중요시한다.
- ⑩ 教授開發 및 教授評價體制의 운영을 통하여 교수들에게 승급과 승진에 필요한 교육을 실시하고 승진 기준을 인식시켜 주며, 이 기준에 비추어 각 개인이 어느 수준에 도달했는지를 평가해 줌으로써 합리적인 승진 준비를 할 수 있게 해준다. ■

〈參考文獻〉

- 韓國大學教育協議會(1990), 『大學教授의 任用制度에 관한 研究』, 韓國大學教育協議會.
- Black, P.J., Shayer, M. & Sutton, C. (1989), *Higher Education in United Kingdom*, Korean Council for University Education: Seoul.
- Burnett, J. (1991), *The Universities of United Kingdom*, In. Commonwealth Yearbook 1991, Vol. 1, A~B, p.349, The Association of Commonwealth Universities: London.
- Fielden, J. & Lockwood, G. (1973), *Planning & Management in Universities: A Study of British Universities*, Sussex University Press.
- Lee, J.S. & Kim, K.S. (Ed.) (1990), *Recruitment and Employment of Academic Staff: Proceedings of the '90 KCUE International Seminar*, Korean Council for University Education: Seoul.
- The Association of Commonwealth Universities(1986), Twelfth ACU Conference of the Executive Heads of Commonwealth Universities, Penang, August 1986.
- White, T. (1990), *Recruitment and Employment of Academic Staff in British Universities*, In. J. Lee & K. Kim(Ed.), Proceedings of the '90 KCUE International Seminar, Korean Council for University Education, p.56.