

교수 계약임용제도 운영 사례

- 아주대학교 계약제 교수 임용을 중심으로 -

안재환 아주대 교무처장

1. 머리말

최근에 교육부가 발표한 교육발전 5개년 계획(시안)의 분야별 세부 추진계획 중 "총장·교수 임용제도 개선" 항목의 정책 방향은 '총장 직선제 개선 유도', '개방적이고 공정한 대학교원 임용제도 정착', '2002년부터 계약제 임용제도 도입 추진'으로 제시되고 있다.

이에 앞서 지난 1월에 교육공무원법 개정안이 국회를 통과하였는데, 교수 임용제도에 관련된 주요 골자는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 신입교수 채용시 특정대학 학사학위 취득자 편중 제한,

둘째, 대학 교원임용 심사 위원회 구성 운영,

셋째, 계약제 교수 임용의 근거 마련 등이다.

이처럼 교수 임용의 공정성, 투명성을 확보하기 위한 교수 임용제도의 개선이 요구되는 이유는 그 동안 대학의 교수 임용이 학문적 자질이나 능력을 갖춘 우수하고 유능한 교수인력을 채용하기보다 학맥, 인맥, 연고 등이 우선적으로 고려되는 불공정 교수임용이 일부 대학에서 관행처럼 이루어져 대학 경쟁력 제고의 저해요인으로 대두되고 있다고 보고 있기 때문일 것이다.

아주대학교는 우수 교수진 확보를 위한 기반을 마련하

기 위해 지난 1995학년도부터 신입교수 임용을 계약제 교수 임용으로 변경하였다. 이와 동시에 임용기준의 객관성과 임용절차의 투명성 확보를 위해 신입교수 임용제도도 과감하게 개선했다. 또한 이 제도의 유지 발전을 위한 장치로 교수업적평가제도를 실시하고 이를 토대로 전면적인 연봉제를 도입하고 있다.

2. 계약제 교수 임용

1) 도입 배경

본교는 1994학년도까지는 기간제 임용제도에 의해 직급에 불문하고 임용기간을 1년(최초 1년)으로 하여 신입교수를 임용하였으며, 1년 후에는 교육, 연구, 봉사활동에 대한 학과장과 학장의 심사평정에 의해 조교수 3년, 부교수 6년, 교수 10년의 임용기간을 정하여 재임용하였다. 기간제 임용제도는 교수라는 특수성 때문에 신분이 보장되어, 한번 교수로 임용되면 자질이나 교육, 연구능력에 문제가 있어도 정년까지 퇴직시킬 수 없는 폐단을 보완하기 위해 기간을 정하여 임용기간중의 능력과 자질을 검증하기 위해 마련된 제도이다. 그러나 대학교수의 신분상 특수성 때문에 재임용에서 탈락되는 예는

거의 없는 실정이었다. 이러한 기간제 임용제도의 문제점을 보완하기 위해 계약제 교수 임용제도를 도입하게 되었다. 계약제 교수 임용제도는 엄격한 임용절차에 따라 신입교수를 임용하지만 더욱 신중을 기하기 위해 2~3년간 계약제 교수로 임용하여 계약기간 중의 연구실적, 연구수행능력 및 강의능력 등 교수업적평가에 의해 철저히 검증한 후 우수한 교수만 전임교수로 재임용하기 위한 제도적 장치인 것이다.

2) 운영 현황

지난 1995학년도부터 신입교수 임용시에 2~3년의 기간을 정하여 임용계약을 체결하고 있다. 계약제 교수의 초임연봉은 경력 및 능력을 고려하여 책정하며, 그 이후에는 교수업적평가에 따라 연봉을 책정하여 지급하고 있다.

계약기간 만료 후에는 계약기간중의 연구실적과 연구수행 능력, 강의 능력, 전공영역 활동실적, 학교 발전에의 기여도 및 인품 등을 고려하여 재임용하게 된다.

재임용 최저 기준은 교수업적평가 결과 연구실적이 최소한 400점 이상(조교수 이상일 경우)이 되도록 요구하고 있는데, 이 기준은 학부에 따라 차이가 있지만 국내 학회지에 4편(단독 연구) 이상 발표하는 수준이다. 1996학년도에 계약제 교수로 임용된 8명의 교수 중 7명의 교수가 1999학년도에 재임용되었는데, 이들 교수들의 연구실적 점수는 3년간 평균 1,072점(연평균 357점)으로서 계약제 교수임용제가 연구활동을 진작시키는 데 긍정적 효과를 거두고 있음을 알 수 있다. 만약 재임용 기준에 미달되는 경우에는 당연 면직된다.

또한 계약제 교수가 아주대 교수로 재임용되는 경우에는 계약제 교수로 재직한 기간을 재직년수에 포함하여 승진 및 연구년 부여 등에 적용하는 재직기간 계산상의 불이익을 받지 않도록 보장하고 있으며, 계약제 교수에게 교비 재원으로 1천만 원 이내의 정착연구비를 지원하여 연구활동을 도와주고 있다.

1995학년도부터 1999학년도까지 41명의 전임교수를 신규임용하였는데, 이 중 40명을 계약제 교수로 임용하였으며 1명(부교수)은 정년보장교수로 임용한 바 있다. 1995학년도 이후 계약제 전임교수의 임용 현황은 <표 1>과 같다.

<표 1> 계약제 전임교수 임용 현황

구분	신규임용		계약제 교수 재임용	비 고
	계약제교수	정년보장교수		
1995	10	-	10	
1996	8	-	7 (99학년도)	
1998	17	-	-	2~3년 계약으로 2000~2001년 재임용 대상
1999	5	1	-	1명은 정년보장 임용

∴ 의과대학 교수 신규임용은 제외함.

본교가 계약제 교수 임용에 박차를 가할 수 있는 것은 1995년에 도입, 정착되고 있는 교수업적평가라는 객관적 평가방법이 마련되어 있기 때문이다. 이 평가결과는 계약제 교수 재임용뿐만 아니라 교수들의 연봉 책정, 승진 임용, 연구년 신청 등 교수활동 전반에 활용되고 있다.

3. 신입교수 임용

신입교수 임용을 계약제 교수 임용으로 바꾸면서 임용 기준 및 절차의 객관성과 투명성이 한층 요구됨에 따라 임용 절차를 대폭 개선하였다.

1) 교수 충원 계획

교수 충원은 1995학년도까지는 교육법의 대학설립기준령에 의하여 산출한 교원법정정원 확보율을 기준으로 하여 확보율이 미비한 학과순으로 당해년도 예산범위 내에서 신입교수를 채용하는 것을 원칙으로 하였으나, 1996학년도부터 학부제를 전면 실시하고 이에 따라 교육과정이 대폭적으로 개편됨에 따라 학부(전공)별 개설

과목의 강의시수 및 수강인원 자료를 바탕으로, 반별 적정 수강인원 및 교수담당 강의시수를 기준으로 소요 교수수를 파악하고 당해년도 예산을 고려하여 교수 채용 분야 및 채용인원을 확정하였다. 이는 교육개혁으로 학생의 수강신청 선택의 폭이 넓어지고 다양화됨에 따라 수요자인 학생의 요구를 충족시키는 방향으로 교수를 충원하는 데 기인한 것이다. 최근 4년간의 교수 채용 분야는 <표 2>에서 보는 바와 같이 교수 수요가 많은 경영학, 정보통신, 환경·도시공학 분야가 절반 이상을 차지한다.

(표 2) 전임교수 신규임용 현황

구분	1995	1996	1998	1999	계
경 영 학	5	-	2	4	11
정 보 통 신	-	2	4	2	8
환경·도시공학	-	2	2	-	4
기 타	5 (4개 분야)	4 (4개 분야)	9 (6개 분야)	-	18
계	10	8	17	6	41

2) 신입교수 임용절차

신입교수 임용은 <표 3>에서 보는 바와 같이 외부 전문가의 심사결과를 활용하는 1차 심사위원회를 포함, 단계별 위원회를 통해 임용하도록 표준화하였다.

① 외부 심사

채용 분야별로 외부 전문가 2~3명에게 지원자의 학력 및 연구실적 자료를 송부하여(지원자의 인적사항 제외) 주로 연구실적에 대하여 절대평가하도록 심사 의뢰한다. 외부심사 도입은 자질 부족 지원자가 교수로 임용되는 것을 방지하는 한편, 채용 분야의 외부 권위자로부터 지원자의 연구능력을 1차적으로 검증받기 위한 장치이다.

② 제1차 신입교원 심사위원회

총장(위원장), 대학장, 소속 학부장, 교무처장을 위원

으로 구성하며, 외부심사 결과를 참조하여 지원자 제출 서류를 서면심사한다. 위원회의 심사목적은 학부(대학) 심사 이전에 자질이 부족한 지원자를 제외하는 데 있다.

③ 제2차 신입교원 심사위원회

학부장(위원장) 및 해당 전공의 전임교수 전원을 위원으로 하는 것을 원칙으로 하여 연구실적, 연구 수행 능력, 강의 능력, 인품 등에 대해 면담, 공개세미나, 시범강의 또는 토론회를 통해 실질적 심사가 이루어진다. 제2차 심사위원회의 심사 주안점은 지원자의 향후 실질적인 연구능력과 교육능력에 둔다. 심사를 통해 임용 예정인원의 3배수를 무순위로 선정하여 신입교원 선발 위원회에 추천하게 되는데, 이 위원회를 통해 학부(전공) 교수들의 의견이 충분히 반영되도록 제도화하고 있다.

④ 신입교원 선발위원회

총장(위원장), 교무처장 및 총장이 심사 당일 위촉하는 3명 이내의 교수를 위원으로 구성한다. 제2차 신입교원 심사위원회에서 추천한 무순위 3배수 후보자를 대상으로 임용후 발전 가능성, 교육과 연구에의 기여 가능성, 대학 교원으로서의 자질 및 인품, 학부 교수의 출신 대학 분포 등을 고려하여 면접을 통해 대학 전체 차원에서 포괄적으로 심사한다. 위원회에서는 3배수 후보자 중 최종 임용후보자를 선정하는데, 적격 후보자가 없을 경우에는 해당 학부에 적격자가 없음을 통보한다. 이에 대해 학부에서 이의가 있을 경우에는 신입교원 선발위원회에 재심을 요청할 수 있다.

⑤ 교원인사위원회

교학부총장(위원장), 교무처장, 대학원장 및 각 대학장이 당연직 위원이며, 총장이 지명하는 3명의 교수로 구성한다. 신입교원 선발위원회에서 선정된 최종 후보자의 임용 여부에 대하여 심의한다.

⑥ 이사회

총장은 교원인사위원회의 심사를 거쳐 확정된 최종 후보자를 이사회의 동의를 얻어 교원으로 임용한다.

이러한 신입교수 임용절차는 지난 1996년 8월에 교수 임용의 투명성 및 객관성 제고를 위한 임용제도를 연구하기 위해 구성된 교원인사제도연구위원회에서 1년간의

연구를 통해 개선한 것이다.

신입교수 임용절차의 특색은 대학 본부와 학부(전공)가 서로 check and balance 기능을 할 수 있도록 제도화한 것인데, 대학본부에서는 외부심사와 제1차 신입교원심사위원회를 통해 자질이 부족한 지원자를 제2차 심사대상에서 제외함으로써 자질 부족 교수가 임용되는 것을

〈표 3〉 신입 교수 임용절차

순서	임용절차	내 용
1	교수채용계획 수립	- 각 대학(학부)에서 총원 요청 - 교육과정, 개설과목, 교수담당시수, 수강학생수 현황, 연구특성화분야 등에 대한 검토·확정
2	신입교수 초빙공고	- 공고 기한은 최소한 임용일 3개월 전 - 전공 분야, 지원자격, 제출서류 등 명시 - 국내·외(미주신문) 일간지, 교수신문, 해당 학술지 및 본교 홈페이지 등에 게재 - 접수기간은 1개월 이상
3	지원서류 접수	- 간소화한 지원서류(이력서, 연구실적목록)를 교무처에서 접수 - 인터넷 접수를 위한 전산화 완료
4	외부 심사	- 응모자의 인적사항을 비밀로 하여 심사 의뢰 - 분야별 전문가 2~3명 - 심사위원은 비공개로 보안 유지
5	제1차 신입교원심사위원회 심의	- 총장(위원장), 대학원장 또는 대학장, 소속 학부장, 교무처장 - 지원자 제출서류 서면심사 - 외부심사 결과 활용 - 심사목적 : 자질부족 지원자 제외
6	제2차 신입교원심사위원회 심의	- 학부장 또는 대학원장(위원장), 해당 전공의 전임교수 전원 - 전공 분야 위주로 심사 - 연구실적 심사, 면접, 논문발표회, 시범강의 또는 토론회 실시 - 임용 예정 인원의 3배수 무순위 추천
7	신입교원 선발위원회	- 총장(위원장), 교무처장, 3명 이내의 전임교수 (심사당일 위촉) - 대학 전체 차원에서 포괄적으로 심사 - 3배수 후보자 중 최종 후보자 선정 - 적격 후보자가 없을 경우 해당 학부(전공)에 통보 - 학부(전공)에서는 서면 의의제기로 재심 요청
8	교원인사위원회 심의	- 최종 후보자의 임용 여부에 관하여 심의
9	이사회 동의	
10	신규임용 인사발령	

※ 교원 신규임용 규칙, 교원인사규칙, 사립학교 교원 인사관리지침 및 학교법인 정관에 의거.

원천적으로 봉쇄하고 있다.

학부에서는 제2차 신입교원 심사위원회를 통해 해당 전공의 전임교수 전원이 위원으로 참여하여 외부심사와 제1차 심사위원회에서 자질을 검증한 지원자 중에서 3배수의 적격자를 선발하면 되는데, 심사시 학부(전공) 나름대로의 평가기준 및 평가방법을 마련하여 대학본부로부터 전혀 간섭을 받지 않고 신입교수를 선발할 수 있는 것이다.

제2차 심사에서 가장 중요한 점은 3배수를 추천할 때 순위를 정하지 않도록 함으로써 특정 후보자를 염두에 둔 선발이 이루어지지 않도록 하고 있다는 것이다. 대학본부는 학부에서 추천한 3배수의 후보자 중에서 학교 차원에서의 포괄적인 검토를 거쳐 최적격자를 선발할 수 있다.


한편, 탁월한 학문적 업적이 있거나 사계의 권위자를 적절한 시기에 초빙할 수 있는 특별임용제도를 운영하고 있는데, 특별임용의 경우에는 신입교수 임용절차중 외부심사 및 제1차 신입교원 심사위원회 심사 등을 생략하도록 제도화하고 있다.

4. 결 론

이상에서 아주대 교수임용제도를 계약제 교수 임용을

중심으로 간략하게 살펴보았다. 지난 1995학년도부터 실시하고 있는 계약제 교수임용제도는 아직 결음마 단계에 지나지 않는다고 평가할 수 있지만, 신입교수 임용절차는 대학본부와 학부 간에 상호 견제가 가능하도록 제도적 장치를 마련함으로써 신입교수 임용의 객관성과 투명성을 제고할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

한편 계약제 교수임용제도와 더불어 시행하고 있는 교수업적평가제도 및 교수업적평가를 근거로 실시하고 있는 연봉제는 '합리적 교수임용제도'를 운영하기 위해 필수적으로 시행되어야 할 제도라는 관점에서 볼 때 그 의미를 부여하기에 충분하다고 볼 수 있다.

교수임용제도는 대학 나름대로의 특성과 여건을 감안하여 개선되어야 한다. 본교의 사례가 각 대학의 교수임용제도 개선에 작은 도움이이라도 되기를 기대한다. 

안재환

서울대 금속공학과를 졸업하고 미국 U.C. Berkeley에서 재료공학 석·박사학위를 받았다. 현재 아주대 기계 및 산업공학부 교수로 재직중이며 교무처장 겸 학생선발본부장으로 재직중이다.