

대학 교수의 교육활동 평가 발전 방향



박 남 기
 광주교육대학교 총장
 ngpark@gnue.ac.kr

서울대학교 국어교육과 학사, 동 대학원 교육학과 석사
 미국 피츠버그대학교 교육행정학 박사
 World Congress of Comparative Education Society 부회장 역임
 관심 분야: 교육행정학, 교원교육, 비교교육학

1. 들어가는 말

정부가 2013년부터 국공립대학에 대해서는 성과연봉제를 전면적으로 도입하겠다고 하고 있어서 향후 대학 교수 업적평가에 대한 논의가 더욱 활발해질 것으로 예상된다. 연구 업적 평가에 대해서는 그동안 많은 논의가 되어 왔으나 교육활동 평가에 대해서는 그 관심도가 상대적으로 낮았다. 가장 큰 이유는 인사나 성과급 반영에서 교육활동 평가가 차지하는 비율이나 상대적 의미가 연구 역역이 차지하는 비중에 비해 아주 작았기 때문이다. 하지만 최근들어 대학교육의 질 제고를 위해서는 교수들의 교육활동이 제대로 평가되고 그 의미가 바르게 인정되어야 한다는 데 대해서 어느 정도 사회적 합의가 이루어지고 있어서 그 비중이 점차 커질 것으로 보인다.

우리나라 교수를 상대로 한 강의평가는 90년대 중반에 도입되기 시작하여 오늘에 이르고 있다. 그동안 교육활동 평가는 주로 강의평가에 초점이 맞추어져 왔고, 강의평가는 주로 지필 혹은 온라인을 통한 만족도 조사형태의 평가가 주를 이루고 있었다. 그러나 이러한 경향은 교수의 교육활동을 강의활동 위주로 협소하게 규정하는 한계를 보이게 되었다. 교수의 교육활동은 단순히 지식을 전달하는 데 그치지 않고 고등학교를 졸업한 성인

이 대학이라는 교육기관을 통해 자신이 필요로 하는 역량과 자질을 갖추어 졸업 후 원하는 곳에서 역할을 할 수 있도록 돕는 것이라고 볼 때 교수의 교육활동 평가는 단순히 강의평가에 그치지 않고 교수의 지도교수로서의 역할 수행 - 학업활동 지원, 대학생활 적응 지원, 진로 지도 지원 등등 - 부분 등에 대해서도 함께 평가가 이루어질 필요가 있는 것으로 판단된다. 따라서 교수의 교육활동 평가의 영역을 좀더 포괄적으로 규정하고, 교수의 역할을 단순한 지식전달자가 아니라 인간교육자라고 보면서 그러한 관점에 터한 바람직한 교육활동 평가 발전 방향을 탐색할 필요가 있다. 이 글에서는 지면의 한계상 그동안 많은 논의가 이루어진 교수의 강의활동 평가 방향에 대해서는 다루지 않는다.

2. 교수업적평가에서 교육 분야 평가가 차지하는 자리

대학의 기능은 흔히 교육, 연구, 봉사로 구분한다. 대학의 기능을 연구, 교육, 교수로 처음 구분한 사람은 대학의 이념을 규범적으로 탐구한 실존주의 철학자 야스퍼스(Jaspers, 1946)이다. 이 아이디어가 근대의 복지 논리와 결합되면서 오늘에 와서는 대학의 기능이 교육, 연구, 봉사라고 널리 받아들여지게 되었다.

이 세 가지 대학의 기능 중에서 상대적으로 어떠한 것의 비중이 더 높고 낮으며, 상호 논리적 관계가 있는가에 대해서는 깊이 있는 논의가 이루어져야 하겠지만 교육기관으로서의 대학에서는 연구와 봉사 기능보다 교육 기능이 우선한다고 보아야 할 것이다. 연구중심대학과 연구소를 비교해보면 연구소는 탐구하고자 하는 연구과제와 연구를 수행하기 위한 기본 재정과 인적 및 물적 여건이 갖추어지면 존립이 가능하지만, 대학은 교수와 학생과 교육과정이 없다면 존재할 수가 없다. 이러한 특성을 굳이 들지 않더라도 대학은 일차적으로 교육을 중요한 기능으로 삼고 있는 기관임은 누구나 공감할 것이다. 물론 이러한 교육을 하기 위해서는 교수와 학생이 깊이 있는 학문적 연구를 수행하여야 하고, 이러한 심층적 연구결과를 바탕으로 보다 질 높은 교육과 연구를 수행할 수 있다는 점에서 교육과 연구기능은 상호 보완적인 관계에 있다. 그러나 대학평가에서 연구실적이 중시된 결과 교수업적평가에서도 연구실적이 너무 강조되고, 대학의 핵심기능인 교육 실적이 오히려 부차적인 것으로 간주되는 것은 대학의 미래 발전을 위해서도 바람직하다 할 수 없을 것이다. 심지어 일부교수들은 최소한의 강의만이 자신의 의무라고 생각하여 강의만 하고 사라져 학생들이교수를 만나기 어렵다고 불만을 토로하는 경우까지 있다. 이제부터라도 교수업적평가에서 교수들의 교육활동이 차지하는 비율을 상향조정함으로써 교수들이 교육활동에도 더욱 관심을 갖고 연구자가 아닌 교수로서의 신분에 부합한 활동을 하도록 유도할 필요가 있을 것이다.

3. 교육분야 평가에 관한 최근의 경향과 문제점

최근에는 국내 내학들도 교수업적평가에서 교육분야 평가가 차지하는 비중과 의미를 점차 높여가고 있다. 한양대와 서강대는 ‘교육 평가’ 항목을 도입해 성과급을 차등지급한다. 특히 서강대는 전임교원도 예외없이 강의평가 하위 10%에 속할 경우 교수학습센터의 강의 개

선 프로그램에 참여토록 하고 있다. 한양대 역시 교육평가 결과에 따라 300만 원 가량의 성과급을 차등지급한다. 그런데 박진원과 백현덕(2009)이 교육공학연구지에 발표한「공학교육인증활동을 교수업적평가에 반영하는 방안」에 보면 많은 대학들이 교육활동 분야를 평가에 반영하고는 있으나 아직도 강의와 석박사논문 지도 실적에 주로 초점을 맞추고 있는 것을 볼 수 있다. 강의의 중요성이 강조되고 있는 점에서는 긍정적이지만 교육활동의 본질이 인간과 인간의 만남임에 비추어본다면 향후 교육활동 범위를 좀더 넓게 규정하여 평가를 실시할 필요가 보인다. 그렇게 할 때 학생들의 대학교육에 대한 만족도도 더 높아지게 될 것이다.

4. 교육활동 평가의 목적

교수의 교육활동평가의 일차적 목적은 활용도에 따라 첫째, 교육활동 평가를 통하여 교육활동의 강점과 한계점을 찾아냄으로써 교육활동을 개선하는 데 도움이 되는 정보 확보 및 제공, 둘째, 교수의 임용, 승진, 보수 및 수당을 결정하는 데 영향을 주는 근무평정을 위한 자료 확보, 셋째, 교수들이 연구뿐만 아니라 교육활동에 관심을 갖게 하며 질 높은 교육활동 서비스를 지속하도록 유도, 넷째, 학생들이 수강할 과목이나 수업을 받고자 하는 교수를 선택하는 데 또는 지도교수를 선택하는 데 도움이 되는 정보 제공, 다섯째, 개인 교육자로서 뿐만 아니라 대학이라는 제도 안에서 학생교육을 하기 위한 공동노력 관심 및 유도 등의 다섯 가지로 요약할 수 있다.

교육활동 평가가 지향하는 궁극적인 목적은 결국 교수와 학생이 바라는 최고의 교수, 사회가 바라는 역량을 갖춘 인재를 육성하는 교수가 되도록 유도함으로써 대학교육의 질을 향상시키는 것이라고 할 수 있을 것이다. 또한 그러한 평가를 통해 대학이 해야 할 행·재정적 지원책을 찾는 것도 중요한 목적이다. 이러한 대학교육의 질 향상을 통해서 달성하고자 하는 것은 학생들의 학업

의욕 및 학업 성취도 향상, 대학생활 만족도 제고, 대학이 배출하는 인재의 역량 및 사회적 적합성 제고, 나아가서는 대학의 브랜드 제고 및 경쟁력 제고이다. 교수들의 교육활동 평가를 할 때에는 이러한 궁극적인 목적도 염두에 두어야 한다.

5. 교육활동평가 영역

교수의 교육활동 평가는 단순히 강의평가에 그치지 않고 교육자로서 자기가 맡고 있는 학생들의 교육적 성장을 위해 하고 있는 제반 활동 평가를 의미한다. 대학 교수가 하고 있거나 해야 할 교육활동 영역은 가장 큰 부분인 강의와 강의 추수 지도, 논문지도, 지도학생 대학생활 지도 및 진로 지도, 동아리활동 지도, 취업지도 등으로 나누어볼 수 있다. 이러한 다양한 내용이 포함된 지도학생들의 지도교수만족도 평가도 교육활동 평가의 중요한 영역에 포함시키 필요가 있다.

이와 함께 대학이나 학과라는 기관이 수행하고 있는 교육활동에의 참여도 교육활동의 일종으로 간주할 수 있을 것이다. 그 예로는 신입생 오리엔테이션을 포함하여 졸업식과 입학식 및 대학 차원에서 추진하는 학생지도 활동에 참여, 학과나 학년 차원의 학생 야외활동 지도 참여 등을 들 수 있을 것이다. 또한 학생들이 주관하는 다양한 행사에의 참여 및 지원활동도 중요한 교육활동으로 간주할 수 있다.

물론 교수들의 교육활동이라고 해서 모두 평가의 대상이 될 수 있거나 되어야 하는 것은 아니다. 다만 여기에서 강조하고자 하는 것은 교수들이 교육활동의 범위를 새롭게 인식하고, 개인적인 교육활동 뿐만 아니라 함께 하는 교육활동에도 관심을 갖고 참여하도록 유도할 수 있도록 대학 차원에서 다양한 고려를 해야 한다는 것이다.

7. 교수의 교육활동 평가시 유의 사항

일부 대학들은 교수의 교육활동을 평가할 때 모든 결

과는 교수가 책임져야 하는 것처럼 생각하고 접근한다. 그런데 앞에서 밝힌 것처럼 평가를 하면서 교육활동의 질을 향상시키기 위해 대학이 해야 할 행·재정적 지원책을 밝히는 것도 하나의 목적이 되어야 할 것이다. 교수들이 자기 전공과 거리가 먼 다양한 과목을 가르쳐야 하거나, 한 교수가 너무 많은 지도 학생을 담당해야 하는 경우, 또는 대학이 교수의 학생지도에 필요한 행·재정적 지원을 제대로 하지 못하는 경우에는 개인 교수의 노력이 한계에 부딪히게 된다.

다음으로 중요한 것은 개인 교수의 특성 고려 및 일부 선택권 부여이다. 국내 대학들 중에도 교수를 연구중심교수, 교육중심교수, 연구교육병행교수, 그리고 행정중심교수로 나누어 교수업적평가 배점 및 기본 틀을 달리 하는 대학이 있다. 특히 정년이 보장된 교수의 경우에는 개인 교수의 특성을 반영할 때 그 교수가 대학 발전 및 교육의 질 향상에 더 크게 기여하게 될 것이다.

마지막으로 교수의 특성을 반영하여 지원함으로써 노년에도 교육에 헌신하고 있는 노벨상 수상자를 포함한 대가들의 예를 소개함으로써 글을 맺고자 한다. 인문사회계와 달리 이공계의 경우는 일정 연령 넘으면 실험과 연구에서 어려움이 큰 것으로 알려져 있다. 그러한 교수들이 대학에서 새로운 미래를 만들어갈 수 있도록 길을 열어주는 것도 교수 평가의 한 목적이 되어야 할 것이다. 가령, 교수 본인이 희망할 경우 자신의 연구실적을 토대로 후학들이 자신이 정열을 바쳐왔던 분야에 관심을 갖고 뛰어들게 이끄는 교육자로서의 역할을 할 수 있도록 하는 명예로운 길을 마련해주어야 한다. 물론 이미 연구나 학생교육을 위해 불태울 정열이 전혀 남아 있지 않을 경우에는 스스로 새로운 길을 택하도록 유도할 필요도 있을 것이다. 젊은 날의 성과를 핑계로 더 이상 별다른 기여도 하지 못하면서 조직에 남아 있는 것은 조직에 짐이 될 뿐이다.

2007년 4월 한국 EBS와 함께 미국 대학의 유명한 교수들은 어떻게 가르치는지를 소개하는 프로그램을 제

작하기 위해 미국 교수들을 찾아가 만나서 인터뷰를 하고 그들의 강의 모습을 지켜볼 수 있는 기회를 가졌다. 「미국 최고의 교수들은 어떻게 가르치는가」라는 책의 저자인 켄 베인 교수(미국 몬클레어대학), 그의 책에 등장하는 하버드대학과 예일대학을 비롯한 몇 개의 대학의 교수, 그리고 그 책에는 소개되어 있지 않지만 학생 교육에 헌신적인 교수를 몇 명 만나볼 수 있었다. 이들을 만나면서 깜짝 놀란 것 중의 하나는 내가 만난 유명한 교수들이 대부분은 우리나라로 치면 이미 정년퇴직을 했거나 정년에 가까운 노교수들이라는 것이었다. 가르침의 대가들인 이들은 대부분 자기 전공 분야에서도 새로운 지평을 연 분들이었다.

그 때 만난 1986년 노벨 화학상 수상자인 하버드대학의 허쉬바흐(Herschbach) 교수는 이제는 연구자이기보다는 학생들에게 화학의 세계를 새롭게 안내하는 분으로 잘 알려져 있었다. 자신의 교수법을 체계화시켜 교양 교육(Liberal Education)이라는 잡지에 '인문학으로서의 화학 가르치기' 라는 화학교수법을 발표하기도 했다. 대학 캠퍼스에서 마주친 그는 넉넉하고 인자한 할아버지의 모습이었다. 큰 실험실에 자기 실험실 공간도 한칸을 차지하고 있었지만 자신은 연구에서는 거의 손을 떼고 학부 학생들과의 만남 속에서 즐거움을 만끽하고 있는 노라고 했다.

예일대학교 물리학과장인 샹커(Shankar) 교수에게 가르침에 열정적인 특별한 이유가 있는가를 물었다. 그는

나이가 들어 연구가 어려울 때에도 아침에 눈을 떠 학교에 가고 싶고, 학교에 와서도 보람을 느끼며 행복할 수 있는 이유는 가르칠 수 있기 때문이 아니겠느냐고 답했다. 우연히 신문 기사를 보다 알게 된 MIT 공대의 르윈(Lewin)교수 또한 70을 넘긴 노교수이다. 그는 인터넷을 통해 세계적인 스타교수로 뜨고 있는데 그를 통해 세계의 학생들이 물리학을 새롭게 만나고 있다.

이 노교수들이 가르치는 데에 전념하는 또 다른 이유는 신의 부름을 받아 자기의 삶을 바쳐 연구하고 사랑해 온 자기 전공 분야를 후학들에게 알리고 싶어서라고 했다. 자기가 보기에 자기 전공영역보다 더 재미있는 연구 분야가 없는데 어렵다고 생각하여 미리 겁을 먹고 피하는 학생들이 많아 이 분야가 얼마나 재미있는 세계인가를 소개하고 안내하기 위해 황혼을 아름답게 장식하고 있었다.

이들이 이렇게 자기의 모든 것을 마지막까지 학생들과 그리고 전세계인들과 공유할 수 있는 이유는 미국의 시스템 덕분이다. 미국교수는 종신재직권(tenure)을 보장받으면 자신이 원할 경우 정신적·신체적으로 연구와 강의가 가능한 마지막 순간까지 대학에 남아 학생들을 가르치고 연구할 수 있다. 최근 몇몇 대학이 시도하고 있듯이 최고의 교수를 발굴하고 인정하는 시스템을 구축하여 그들만이라도 학생들 곁에서 황혼을 불태울 수 있도록 특별대우를 한다면 좋지 않을까 하고 생각해본다. 