

국내 대학 입학사정관제의 공정성 실태와 확보방안

윤소정 · 전보라 · 김회용[†]
(부산대학교)

The Actual Conditions and Ensuring Fairness of the Admission Officer System

So-Jung YUNE · Bo-Ra JEON · Hoy-Yong KIM[†]
(Pusan National University)

Abstract

The Admission Officer System is a selecting system that evaluates potential and talent of students in multiple aspects and selects whom each university wants to pick and fits the specific recruitment units. However, the issue about fairness of the system has been discussed continually. This study conducted online survey, using fairness checklist with 31 universities to know how admission officers perceive the fairness of the system and secure that. Also, three times of expert FGI were conducted, too. The result shows there are still many universities that adjustment for deviated evaluation in interview, separation of operating agency, stabilization of the statue of admission officers, analyzation of each evaluator's tendency, and so on are not achieved well. To assure the fairness of the admission officer system, securing validity by clearly defining the concept of fairness is proposed first. Stabilizing the statue of admission officers and continuous education training for them is also proposed to improve their professionalism. Furthermore, expansion of education programs about the admission officer system in both quantity and quality is suggested for fairness of the system.

Key words : Admission Officer, Admission Officer System, Fairness

I. 서론

과거 교과 점수 위주의 획일적인 선발을 지양하고 개인의 창의성·인성·잠재능력 등을 종합적으로 고려하여 학생을 선발하고자 하는 입학사정관 전형은 내실화 단계(2009년)와 확대 단계(2010~2011년)를 거쳐 정착기(2012년)에 접어들었다. 입학사정관 선발 정원은 2009년 이후 지속적으로 확대되어 2014년 현재에는 전국 127개교 59,284명이 입학사정관 전형으로 선발되었으며, 이는 4년제 대학 입학정원의 15.8%에 달하고 있다 (<http://www.kcue.or.kr>). 입학사정관 전형의 확대

시행으로 각 대학들은 전통적인 수능 점수나 내신 등의 자료뿐만 아니라 학생들의 인성, 미래 역량 등의 비교과 영역에도 많은 관심을 가지게 되었으며 성적 위주의 선발 방식으로 인해 나타나는 과도한 경쟁, 사교육 증가, 공교육 붕괴 등의 여러 가지 문제점을 해결하는 열쇠가 될 것으로 생각되었다(Heo Gyun & Sung Eun-Mo, 2012, Sohn Hee-Kwon & Chu Hui-Jung, 2009).

그러나 지금까지도 입학사정관 전형이 한국 교육에 안정적으로 자리 잡았다고 간주하기는 어렵다. 새로운 교육제도에 대한 올바른 이해보다는 도입에 대한 대학의 '의무적 분위기'로 시작되어

[†] Corresponding author : 051-510-2649, khy@pusan.ac.kr

(Maffesoli & Lefebvre, 2002), 제도에 대한 공정성 시비가 끊이지 않고 있다. 또한 입학사정관 전형이 공교육 정상화에 기여하게 될 것이라는 기대와는 달리 부작용이 적지 않다. 단적인 예로 입학사정관제가 오히려 새로운 컨설팅 시장을 만들어내고 전임 입학사정관이 학원에서 고액 컨설팅을 하는 등의 또 다른 사교육을 조장하는 문제가 나타나고 있으며(Yi Pil-Nam, 2011), 현행 고등학교 학교생활기록부의 신뢰성 문제 또한 야기되고 있다(Gim Chae-Chun & Park So-Young, 2006). 이러한 문제점이 발견되면서 입학사정관제가 과연 타당하고 공정한 제도인가 대한 의문이 끊임없이 제기되고 있다.

입학사정관제의 정착을 위해 무엇보다 선행되어야 할 문제는 전형의 공정성과 신뢰성을 확보하는 것이다. 한국대학교육협의회에서는 이를 위해 다수·다단계 평가절차 확립, 윤리강령 제정·운영 및 자체감사 활성화 등의 다각적인 노력을 기울이고 있다. 또한 입학사정관 전형의 공정성에 대한 연구 또한 지속적으로 이루어지고 있다.

입학사정관 전형에 대한 초기 연구에서는 제도의 성공적 정착을 위한 내용이 주를 이루었다면, 해를 거듭할수록 운영을 위한 세부 요인에 대한 연구가 나타나고 있으며, 입학사정관제 신입생을 위한 추수지도의 중요성을 강조하고 있는 연구도 계속되고 있다(Lee Sang-Yong, 2012, Ynue So-Jung & Yoon, 2011).

그 중에서도 입학사정관 전형의 공정성 문제는 여전히 중요한 연구 주제로 다뤄지고 있는데, Kim Hoy-Yong의 연구(2011)에서는 입학사정관 전형의 공정성 확보를 위하여 입학사정관의 전문성 확보와 입학전형 규정의 형식적 및 실제적 공정성의 강화를 강조하였으며, Moon Joo-Cheon(2009)은 입학사정관 전형의 효율적인 운영을 위해 입학사정관의 전문성 확보, 공정성 및 신뢰성의 확립, 교육정책의 변용에 대비한 입학사정관제도 개선, 입학사정관제의 저비용 고효율 효과, 입학사정관전형의 합리적인 지원 자격 기준 마련, 입

학사정관전형의 대학특성화 반영 강화가 필요하다고 하였다. 또한 Gahng Tae-Joong, Lee Seong-Ho, Kim Dong-Min(2009)은 미국과 우리나라 입학사정관 제도의 현실 여건과 실무를 비교하여 입학사정관제 정착을 위해서는 입학사정관제의 제한적 운영, 사회적 공감대의 형성을 위한 대학의 노력, 공정성 확보를 위한 제도의 구축이 필요하다고 하였다. 버클리 대학을 포함한 해외 대학에서는 입학사정관 전형의 공정성을 위한 다양한 요인 중에서도 입학사정관의 전문성 확보를 가장 강조하고 있다(De Luca, 2008).

이렇듯 국내외에서는 입학사정관 전형을 연구하고 공정성을 확보하기 위하여 다양한 방안이 연구되어 왔으며, 많은 연구에서 입학사정관 제도의 공정성 확보에 영향을 미치는 요인을 제시해왔음에도 불구하고, 지금까지도 입학사정관 전형의 공정성 논의는 계속되고 있다.

특히 지금까지의 연구에서는 현재 우리나라의 입학사정관 제도의 공정성을 실제로 진단하는 연구는 찾아보기 힘들며, 공정성을 측정하는 타당한 도구 또한 찾기 힘든 상황이다. 그리고 입학사정관 제도의 정착에 핵심적인 역할을 하는 입학사정관들이 현재 대학의 입학사정관 제도를 어떻게 인식하고 있는지를 알아보는 시도 또한 미진하다.

본 연구는 이러한 필요성을 출발점으로 하여 선행연구에서 논의되지 않았던 입학사정관들이 인식하는 입학사정관 제도의 공정성 실태를 분석해보고, 입학전문가들의 공정성 확보 방안에 대한 의견을 수렴하여 향후 장기적 관점에서 국내 대학에서 입학사정관 제도를 어떻게 발전시켜 나가야 할 것인가를 살펴보고자 한다. 본 연구의 결과는 국내 입학사정관 제도의 공정한 정착에 의미 있는 기여를 할 것으로 기대된다.

II. 한국 입학사정관 전형 공정성 확보의 어려움

한국의 입학사정관제도에는 대학과 고등학교, 그

리고 학생·학부모의 준비 정도와 맞물리면서 기대와 우려를 동시에 갖고 있다. 특히 이러한 우려의 이유로는 입학사정관의 지위 및 법적 책임의 불명료성, 입시경험 부족 및 체계적인 교육 미흡으로 인한 평가결과에 대한 낮은 신뢰도, 대학과 고교 간의 신뢰문제 및 이에 따른 공정성에 대한 논란 가능성, 일부 소수를 위한 특별전형, 입학사정관 전형의 모호성으로 입시컨설팅기관 난립 조장, 정치권이 만병통치약으로 치부하는 관념의 오류, 성과위주의 사업운영으로 인한 예산 낭비 등을 지적할 수 있다.

국내의 각 대학에서는 나름의 공정성을 확보하여 입학사정관제도를 운영하고 있으나, 여전히 대학이 안고 있는 문제점들은 산재해 있다. 우선 한국 대학의 입학사정관들이 대부분 비정규직 상태이고, 보수도 충분하지 못하다는 점이다. 입학사정관에 가장 적합한 직업군으로 추천받는 고등학교 교사들이 정년까지 보장된 교사의 신분을 포기하고 대학의 입학사정관으로 이직하기에는 대학의 입학사정관에 대한 처우나 대우가 너무나도 열악하다. 이러한 상황에서 역량 있는 입학사정관을 채용하는 일은 참으로 어려운 일이다. 충분한 역량을 갖춘 입학사정관의 채용 못지않게 중요한 것이 입학사정관 전형을 책임지고 있는 전임 및 위촉 입학사정관의 전문성 강화 교육이나, 한국 대학의 입학사정관 교육은 형식적 수준에 머물러 있다고 할 수 있다.

전임 입학사정관의 숫자가 워낙 부족하고, 채용된 전임 입학사정관도 비정규직 상태이다. 이처럼 체계적인 입학사정관제의 구축과 기준이 마련되지 못하고, 입학사정관이 외부인사로 영입되고 있어서 학교사정과 교육방침을 파악하는 데 어려움이 있을 뿐만 아니라 전공이 교육학 등의 문과에 대부분 편중되어 일부 학과에 대한 정확한 지식과 판단이 미흡할 수밖에 없으며, 입학사정관에 대한 제도적, 법적인 장치마련과 위치와 역할에 대한 확고한 개념정립이 되지 않고 있다 (Kim Yong-Ki, 2008).

입시 과정은 사실상 대부분 본교 교수로 구성된 위촉 사정관이 주도한다 해도 과언이 아니다. 연구와 강의 부담에 쫓기는 교수들에게 입학사정관 전형 교육의 핵심 내용인 모의사정, 모의면접 훈련 등의 충분한 모의 평가 훈련을 요구하는 것은 쉬운 일이 아니다. 역량 있는 전임 입학사정관 채용에 실패하고, 위촉사정관 교육마저 부실한 상황에서 한국의 입학사정관제도가 잠재능력이 우수한 학생들을 발굴하기를 기대하는 것은 지나친 욕심이다. 입학사정관 전형을 대비한 고액의 컨설팅을 통한 스펙 쌓기와 사교육 시장은 끊임없이 진화하고 있는 것에 비해 입학사정관의 전문성은 제자리걸음 수준이기 때문이다.

입학사정관 제도의 공정성과 효과에 대해서는 지금까지 보다는 훨씬 더 많은 사례와 검토 기간이 필요하다. 그러나 꾸준한 노력과 함께 제도 도입의 취지와 목적이 충분히 달성된다면 우리 교육의 무의미한 줄 세우기식 경쟁을 극복할 수 있는 대안이 될 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

입학사정관 전형이 이루어지고 있는 전체 66개 대학을 대상으로 공정성 자가진단 체크리스트의 온라인 설문조사를 실시하였으며, 그 중 31개 대학이 설문에 참여하였다(응답률 47%). 국립대학 13개교, 사립대학 18개교가 설문에 참여하였으며, 각 대학의 입학사정관제 도입 시기는 1~2년이 2개교(6.9%), 3~4년이 14개교(48.28%), 5년 이상이 13개교(44.83%)로 나타났다. 입학사정관 전형 공정성에 대한 포커스그룹 인터뷰는 입학사정관 7명, 고교진학담당교사 2명을 대상으로 3차에 걸쳐 진행하였다. 인터뷰에 참여한 입학사정관은 부산, 서울, 경북지역에 있는 3개 대학에서 2년 이상 근무한 사람으로 선발하였으며, 고교 입학담당 교사의 경우에는 부산에 있는 두 개 고등학교

교에 근무하는 교사로 구성되었다.

<Table 1> Basic characteristics of the survey participating universities

| Classification | | Freq(%) | Total(%) |
|--|----------------------|-----------|--------------|
| University | National | 13(41.94) | 31 (100) |
| | Private | 18(58.06) | |
| Timing of the introduction time of admissions officer system | 1~2years ago | 2(6.9) | 29 (93.5) |
| | 3~4years ago | 14(48.28) | |
| | more than 5years ago | 13(44.83) | |

2. 연구절차 및 연구도구

입학사정관제 공정성 자가진단 리스트를 활용한 온라인 설문을 실시하였다. 실시기간은 2012년 12월 1일에서 12월 26일까지로 사전에 전화로 설문 방법에 대한 자세한 안내를 한 후, 각 대학의 입학사정관 대표 1인이 답하도록 하였다. 대학별 입학사정관제의 공정성 실태 조사 도구로는 건국대학에서 개발한 ‘입학사정관제 공정성 자가진단 매뉴얼’의 자가진단 리스트를 활용하였다. 총 문항수는 49문항으로 5영역 하위 11개 영역으

로 구성되어 있다. 또한 입학사정관 전형 실태의 보다 깊이 있는 내용을 다루기 위하여 입학사정관, 고교진학상담교사, 교수 등을 대상으로 반구조화 포커스그룹 인터뷰를 3차례 실시하여 그 결과를 분석하였다. 반구조화 포커스그룹 인터뷰는 사전에 연구자들이 선행연구 결과를 바탕으로 도출된 입학사정관 전형 공정성 확보를 위한 주요 요소(공정성의 개념, 입학사정관 전형 절차의 공정성, 입학사정관의 전문성)를 주제로 이루어졌다.

3. 자료 수집 및 분석

본 연구에서는 ‘입학사정관제 공정성 자가진단 매뉴얼’ 자기진단 검사에 10% 이상의 학교가 ‘그렇지 않다’고 응답한 문항만을 의미 있는 결과로 제시하였으며, SPSS 통계 프로그램을 활용한 빈도분석으로 분석하였다. 전문가 의견 수렴을 위하여 전문가 집단을 대상으로 실시한 FGI(Focus Group Interview)에서는 국내 대학의 입학사정관제의 공정성 실태와 공정성 확보 방안에 대한 의견을 묻고 그 결과를 질적으로 분석하였다.

<Table 2> The sub-division of study instrument and the number of question

| Division | Sub-Division | Question No. |
|--|---|--------------|
| 1. Organization System | A. Independence of Organization | 4 |
| | B. Clarity of Duties Division | 1 |
| 2. Securing the fairness for Qualitative Evaluation | A. Information preparation | 4 |
| | B. Avoidance-Exclusion systems | 5 |
| | C. Multi-level Assessment by Many Evaluator | 9 |
| | D. Securing the Reliability of Evaluation | 5 |
| | E. Procedure of Dealing with Objection | 2 |
| 3. Securing the fairness for Including high school curriculum | A. Selection Factors(material) | 4 |
| | B. High school DB construction | 1 |
| 4. Process Control for the Consistent Application of Selection Principle | A. Process control | 5 |
| 5. Securing Professionalism | A. Education·Training | 9 |
| | Total | 49 |

IV. 연구 결과

1. 입학사정관 대상 설문조사를 통한 입학사정관제의 공정성 실태 분석

총 31개 대학을 대상으로 입학사정관이 인식한 입학사정관제의 공정성 실태를 분석한 결과는 다음 <Table 3>과 같다. <Table 3>에는 문항별 빈도에 있어 ‘그렇지 않다’와 ‘매우 그렇지 않다’의 빈도가 응답교의 10%를 넘는 문항만을 제시하였다. 그 결과 총 5영역 14문항에서 ‘그렇지 않다’로 답한 경우가 응답교의 10%를 넘는 것으로 나타났다. 그 중 가장 많은 수의 대학에서 ‘그렇지 않다’로 답한 문항은 다수다단계 평가 영역의 ‘면접평가 시 평가자별로 일정 수준의 통계적으로 의미 있는 편차가 발생 하는 경우 재심을 진행한다.’로 전체 응답교 중 38.71%가 그렇지 않

다고 답하였다. 다음으로 많은 수가 ‘그렇지 않다’로 답한 문항은 회피제척 시스템 영역의 ‘평가조직(입학사정관 조직)과 회피·제척제도 운영기관(행정기관)이 분리되어 있다.’의 문항으로 전체 응답교 중 36.66%가 답하였으며, 다음으로는 조직의 독립성 영역의 ‘입학사정관의 신분 안정화를 위한 규정이 마련되어 있다.’가 30.0%, 다수다단계 평가 영역에서 ‘평가자별 평가 성향(엄격성 경향, 관대화 경향, 중심화 경향 등)에 대한 분석 자료가 있다.’ 문항에서 29.03%가 그렇지 않다고 답하였다. 이러한 결과로 볼 때, 현재 국내 입학사정관전형에는 면접에서의 평가 편차의 조정, 회피제척제도 운영 기관의 분리, 입학사정관의 신분 안정화, 평가자별 평가 성향 분석 요인에 있어 어려움이 있음을 확인할 수 있었다.

<Table 3> The Questions Subjects said ‘Not’ More than 10%

| Division | Sub-division | Contents | ‘Not’ (%) | Frequency ranking |
|--|--|--|-----------|-------------------|
| Organization System | Independence of Organization | Independent constitution of the Organization exclusively operating Admission Officer System. | 12.91 | 10 |
| | | Preparation of the rules for Admission Officer’s position stabilization. | 30.0 | 3 |
| Securing the fairness for Qualitative Evaluation | Avoidance-Exclusion systems | DB construction and Regular renewal for Exclusion system. | 16.13 | 7 |
| | | Separation of Evaluation organization and the institution operating Avoidance-Exclusion systems | 36.66 | 2 |
| | Multi-level Assessment by Many Evaluator | Proper evaluation number and time for each evaluator | 12.9 | 11 |
| | | Preparation of analysis materials about each evaluator’s rating tendency | 29.03 | 4 |
| | | Processing reconsideration when Deviation occurs in Interview. | 38.71 | 1 |
| | | Having the way to prevent an innocent victim by using Plagiarism Searching Systems. | 16.13 | 7 |
| | | In case of having a doubt about plagiarism, take a call or an action for it. | 20.0 | 5 |
| | | The same evaluation team rates the same single application unit in document evaluation | 12.9 | 11 |
| | The Reliability of Evaluation Process | The same evaluation team rates the same single application unit in interview. | 19.35 | 6 |
| | | System for adjusting the evaluation result when plural evaluation team rates single application unit in document evaluation. | 11.54 | 14 |
| | | System for adjusting the evaluation result when plural evaluation team rates in Interview. | 14.29 | 9 |
| Securing Professionalism | Education-training | The Result of Education-training affects the selection of Evaluation officer. | 12.9 | 11 |

※ ‘Not’ meaning the sum total percentage of ‘Not’ and ‘Totally not’

※ Only suggesting the question among the results, where the frequency of ‘Not’ and ‘Totally not’ is more than 10%

2. 전문가 집단 포커스 그룹 인터뷰를 통한 입학사정관제 공정성 확보 방안

입학사정관제의 공정성에 대한 의견 수렴을 위하여 실시한 FGI 결과는 다음과 같다. 면담의 많은 부분은 입학사정관제를 둘러싼 사회 환경과 인식에 관련된 문제였으며, 입학사정관의 전문성 보장에 대한 내용이 공정성 확보에 가장 중요한 문제로 인식되었다. 중요한 의미를 중심으로 분석한 결과는 다음과 같다.

가. ‘공정함’의 개념

- 입학사정관제에 있어 ‘공정함’이란 ‘절차의 공정성’보다는 ‘내용 자체의 공정성’이 더욱 강조되어야 함(입학사정관 A)
- 입학사정관제가 처음 도입된 당시의 ‘공정성’이 그저 정확하고 공평한 것이 공정성이었다면, 지금의 공정성은 타당성과 유사한 개념임. 공정성의 정의를 보다 명확히 하여 사회적 합의를 이루어 내는 것이 필요함(입학사정관 B)
- 입학사정관제에 대한 우리나라 국민들의 인식 수준은 아직 낮음. 공정함을 이해하기 위해서는 다양한 교육이나 홍보가 이루어져야 함(입학사정관 A)

나. 절차의 공정성 확립 방안

- 교수님들이 학과의 특성과 내용을 알리는 일에 조금 더 힘써서 학생들이 학과에 대해 잘 알고 지원할 수 있도록 해야 함(입학사정관 C)
- 학교에서 추구하는 인재상을 명확하게 정리하여 이를 입학사정관제 평가 기준에 반영할 필요가 있음(교사 A)
- 교사의 추천서가 학생들의 장단점에 대해 객관적이지 않은 경우가 많음. 칭찬 일변도의 추천서가 개선되어야 함(교사 B)
- 사회 전반적인 정직성이 높지 않기 때문에 봉사 시간 등의 평가 요인들은 충분히 조작되었을 가능성이 있으며, 이를 가려낼 수 있는 방법이 현재로서는 없음. 사회적 인식 변화가 필요함(입학사정관 D)
- 표절을 막는 예방적 차원의 교육이 이루어져야 하며, 이를 확인할 수 있는 시스템이 표준화될 필요가 있음(입학사정관 B)
- 입학사정관 전형에서 교사추천 제도를 확대하는

방안이 필요함. 교사들에게도 부담이 크나, 전형시 사정관들이 평가할 수 없는 누적적 부분까지 정확히 평가할 수 있음(교사 B)

다. 입학사정관 신분 안정화 방안

- 입학사정관의 신분 안정화가 우선되어야 함. 이는 입학사정관제의 신뢰성과 입학사정관의 전문성을 확보하는 가장 중요한 제도임. 입학사정관의 경력 및 전공분야를 고려한 업무 배정 및 전문성 향상을 위한 장기적인 교육·훈련 프로그램이 운영되어야 함(입학사정관 A)
- 입학사정관이 입학 전문가가 되기 위해서는 외부로부터 독립적이 될 필요가 있음. 현재는 입학본부장 등의 리더십에 따라 입학정책 자체가 혼선을 빚고 있음(입학사정관 C)
- 입학사정관이 자신이 속한 대학의 인재상이나 비전 등을 이해하고 입학전형에 참여하여 제 역할을 해내기 위해서는 적어도 1년 이상의 시간이 걸림. 그러나 비정규직제로 인해 2년밖에 있지 못하는 경우가 많고, 이로 인해 전문성 확보는 힘든 상황임. 입학사정관들의 신분안정화를 위한 조치가 필요함(입학사정관 D)
- 위촉 사정관 교수는 고교 교육과정에 대해서는 잘 모를 수 있으나, 학과 관련 전문성은 다른 누구보다 뛰어나기 때문에 이를 잘 이용하려는 노력이 필요함. 해외 대학의 사례처럼 항상 이 업무를 할 수 있는 교수를 따로 지정하는 것도 한 방안이 될 수 있음(입학사정관 E)

V. 논의 및 결론

본 연구는 입학사정관이 인식하는 입학사정관제의 공정성 실태를 알아보고 공정성을 확보하기 위한 방안을 마련하기 위해 실시되었다. 공정성 자가진단 체크리스트를 이용하여 입학사정관 전형이 이루어지고 있는 31개 대학에 입학사정관전형의 공정성 실태를 조사한 결과, 면접에서의 평가 편차의 조정, 회피제척제도 운영 기관의 분리, 입학사정관의 신분 안정화, 평가자별 평가 성향 분석 등이 이루어지지 않는 경우가 많은 것으로 나타났다. 즉, 지금까지 많은 연구에서 강조되어 왔던 절차의 공정성이 확보에 어려움이 있음을

알 수 있다.

이러한 결과는 부분적으로 선행연구 결과와 유사한 점이 있다. Kim Byoung-Joo(2008)와 Lee Je-Jung(2009), Jeong Kwang-Hee et al(2009)의 선행연구에서는 입학사정관제를 운영하는데 있어 주요한 저해 요인 중 하나로 입학사정관의 판단과 결정에 대한 낮은 신뢰를 지적하고 있다. 또한 Sin In-Shik(2010)의 연구에서는 고등학교 교사들이 인식하는 대학 입학사정관제 정착을 위한 선결과제로 입학사정관의 전문성 확보가 가장 우선적이라고 보고하였으며, 입학사정관제 운영의 저해요인으로 고등학교와 대학 간의 상호연계 및 협조 부족, 대입 준비 내용이 다양화되어 학생의 입시부담 증가, 입학사정관의 판단과 결정에 대한 낮은 신뢰, 고등학교 교사의 업무 부담 가중, 입학사정관 전형을 위한 사교육비 증가, 입학사정관제 운영을 위한 대학의 재정지출부담 증가 등을 꼽았다. 따라서 국내 선행연구에서 여러 차례 지적한 입학사정관제의 공정성 확보의 한계점과 본 연구 결과는 유사하다고 할 수 있다.

그러나 미국의 사례는 우리나라와 다소 차이가 있다. 미국 대학이 운영하는 입학사정관제는 대학의 특성에 따라 다소 차이가 있지만 대학의 교육목표와 선발하고자 하는 학생 유형을 정하고 이에 맞는 학생을 다양한 평가요소를 종합적으로 고려하여 선발한다(Kim Kyung-Bum, 2009). 즉, 미국 대학의 입학사정관제가 우리에게 주는 시사점은 유치 및 선발 목표와 전략 설정, 우수학생의 개념 재설정, 선발과정에 대한 교수와 입학사정관의 참여 구분, 입학사정관의 선발·교육·관리, 학생 선발 개념의 확장, 고등학교 정보 확보 및 소통이라 할 수 있다(Sin In-Shik, 2010).

입학사정관 전형 전문가 FGI 결과와 선행연구 고찰을 통해 본 연구에서 내린 입학사정관제의 공정성 확보 방안에 대한 결론은 다음과 같다. 첫째, 한국의 입학사정관제도가 도입된 시기가 짧기 때문에 우리 문화에 제대로 정착되기 위해서는 단기적 성과에 집착하기 보다는 장기적인

안목을 가지는 것이 필요하다는 것이다. 즉, 외부의 강요나 압력에 의해 입학정책이 흔들리는 일이 없어야 할 것이다.

둘째, 입학사정관제도에 대해 무작정 공정성을 강조하기보다 진정한 공정함이란 무엇인지에 대한 분명한 정의가 필요하다고 본다. 즉, 목적에 타당한 평가를 누구나 ‘공정’하다고 여긴다는 논리에서 생각해 볼 때, 입학사정관제에서의 공정함은 각 학교에서 추구하는 비전과 인재상이 기준이 될 때 이루어 질 수 있다.

셋째, 대학차원에서는 입시와 관련된 정보를 누적할 필요가 있으며, 교과부도 전국 고등학교의 학교 평가 결과를 프로그램화하여 대학에 제공할 필요가 있다. 이러한 정보는 출신 고등학교에 대한 편견으로 작용할 것이 아니라 지원자의 정확한 이해를 위한 기초 자료로 활용되어야 한다. 미국 캘리포니아 주의 경우, 교육부는 1999년 이래 주내의 공립 고등학교의 학업성취지수(API: Academic Performance Index)를 측정하기 위하여 모든 학생들을 대상으로 표준화된 시험을 실시하여 그 결과를 대학들과 공유하며, 지원자의 성적이 동일할 경우 API가 낮은 학교의 학생을 우선 선발하는 것이 한 예가 될 수 있다(Hout, 2005).

넷째, 입학사정관 전형에서 학생 선발의 핵심적 역할을 수행하는 입학사정관의 전문성의 제고이다. 우리나라의 경우는 미국과는 달리 전임 입학사정관에게 충분한 대우를 하지 않기 때문에, 충분한 자격을 갖춘 인재를 입학사정관으로 채용하는 것이 불가능하게 되었고, 이는 결국 입학사정관 제도에 대한 불신으로 귀결되게 되었다. 이러한 문제는 자율형 고등학교의 전형위원들에게도 유사한 형태로 나타난다(De Luca, 2008, Oh Beom-Ho, Kim Seong-Yul, & Oh, Se-Hee, 2013).

입학사정관의 전문성 향상을 위해서는 입학사정관의 선발, 교육, 감독의 세 가지 측면을 고려해야 할 필요가 있다. 입학사정관의 선발은 원칙적으로 공개 모집으로 진행되며, 입학에 대한 지식뿐만 아니라 대학의 교육과정과 전공에 대한

지식이 요구되어야 한다. 또한 기본적인 사무 기술뿐만 아니라 시간외 초과 근무나 순회 근무 가능성을 반드시 포함시킬 필요가 있다. 이렇게 선발된 입학사정관들은 수습 과정을 거친 후 주기적으로 평가를 받게 된다.

미국 대학들은 신입 입학사정관을 고용하면, 끊임없이 지원서를 읽고 평가하는 훈련을 받는다(Johnston, 2008). 이러한 훈련은 임용 초기에 일회적으로 이루어지고 마는 것이 아니라 입학 전형의 시기마다 반복되며, 매주 특정한 시간을 잡아 각자 적용하고 있는 기준을 비교하고 조율하는 기회도 갖는다. 이렇게 훈련을 거치며 입학사정관 사이의 평정 불일치의 사례를 줄이고자 하는 것이다. 입학사정관 교육은 정규 교육과정 외에도 평가의 기준을 익혀 점수 편차를 최대한 줄이기 위한 비정기적 훈련 기회가 제공되어야 한다.

그러나 이러한 교육 훈련이 효과를 나타내기 위해서는 적어도 일 년 이상의 시간이 필요하나, 입학사정관의 임기는 거의 대부분 2년으로 명시되어 있다. 즉, 대학 차원에서는 입학 전문가가 아닌 훈련 중의 인력만이 입학사정 업무를 보게 된다고 해도 과언이 아닐 것이다. 외국의 경우 15년 이상 입학사정관 일을 해온 사람이 지속적인 교육을 받아가면서 입학 사정을 담당하는 것과 우리의 경우는 차이가 있다. 신분 안정화를 통해 입학 사정관의 독자성을 확보하고 이들의 책임의식을 확충시킨다면 전형을 실시할 때마다 불거지는 입학사정관제의 공정성과 신뢰성에 대한 우려와 근심을 다소 줄일 수 있을 것이다.

다섯째, 입학사정관제를 둘러싼 환경적 논의점은 입학사정관 전형과 관련된 교육의 양적·질적 확대가 필요하다는 점이다. 교육 정보에 어두운 학부모는 물론이거니와 입학업무를 담당하지 않는 고교 교사에게도 입학사정관 전형을 포함한 최근 대학의 입학 정책의 이해는 상당히 어려운 일이다. 대학입학 정책과 입학사정관 전형에 대한 이해나 정보의 부족은 입학사정관 전형을 피

하게 하는 결과를 초래하였다. 따라서 입학사정관제에 대하여 가지고 있던 오개념과 편견, 다의적 해석 등을 바로잡기 위해서는 다양한 형태의 정보 제공이 필요하다.

이상과 같은 연구의 결론과 함께 이후 입학사정관제의 빠른 안정과 발전을 위해서는 대학 별 동일 기준 지침서를 마련하여 표준화된 공정성 확보 방안을 마련하는 것이 필요할 것이며, 공정성 체크리스트를 활용한 자체 점검 체계를 마련하는 것이 향후 과제로 남아있다.

References

- De Luca(2008). Student assessment and admission office organization at UC Berkeley, International Conference on admission Officer System. Korean Council for University Education.
- Gahng, Tae-Joong · Lee, Seong-Ho & Kim, Dong-Min (2009). A study of Admissions Officer System: An analysis of American Universities, Asian journal of education, 10(4), 151~175.
- Gim, Chae-Chun & Park, So-Young(2006). A Critic analysis on the plan to record student's academic achievement in school life document, Jour. Fish. Mar. Sci. Edu., 18(20), 194~207.
- Heo, Gyun, & Sung, Eun-Mo(2012). An exploring study on the evaluation strategies of the extra-curricula area for admission to a university using SWOT Analysis, Jour. Fish. Mar. Sci, Edu, 24(2), 234~245.
- Hout, M.(2005). Berkeley's comprehensive review method for making freshman admissions decisions: An assessment, A report to the Committee on Admissions, Enrollment, and Preparatory Education (AEPE) and the Associate Vice Chancellor. (<http://academic-senate.berkeley.edu/committees>)
- Jeong, Kwang-Hee · Kim, Mi-Ran & Park, Byung-Young (2009). An Analysis of the perspective of association subjects about the admission officer system, Korea Educational Development Institute-JoongAng Ilbo educational forum.
- Johnston, K.(2008). College Admission at U.S. Institutions, Korean council for University education,

- International conference paper on the inducement plan of the Admission Officer System.
- Kim, Byoung-Joo(2008). A study on different needs and opinions of related groups for the operation of the Admissions officer system, A paper presented at Korean Association for Higher Education academical seminar.
- Kim, Hoy-Yong(2011). A Study on the Analysis of Fairness Concept and Searching for the Ways to Ensure the Fairness of Admission Official System, Korean Educational Idea Association, 25(1), 21~50.
- Kim, Kyung-Bum(2009). A Case Study on the American and Japanese Admissions Systems and their Implications on Korean Admissions Officer System, A paper presented at the Korean Association for Higher Education-Korean Comparative Education Society Policy Forum.
- Kim, Yong-Ki(2008). The Management of the Policy of Admission Officer System and its Development Plan, The Journal of korean educational forum, 7(2), 127~147.
- Lee, Je-Jung(2009). Study on perception and expectation of the Admission Officer System, A master's thesis, Korea University.
- Lee, Sang-Yong(2012). Analysis of admission officer system research trends of domestic journals : Application of Network Text Analysis, Jour. Fish. Mar. Sci. Edu., 24(5), 634~652.
- Maffesoli, M. & Lefebvre, H.(2002). Sociology of everyday life.(Park jae hwan et al, Trans.), Seoul: Han-ul publishing company.
- Moon, Joo-Cheon(2009). The efficient operating scheme of admission officer system. A master's thesis, Graduate School of Business & Public Administration, Mok-po University.
- Oh, Beom-Ho · Kim, Seong-Yul & Oh, Se-Hee (2013). Improvement of screening system of self-initiated learning in self-governing high schools, Jour. Fish. Mar. Sci. Edu., 25(1), 40-52.
- Sin, In-Shik(2010). A Study of High School Teachers' Perceptions about the Admissions Officer System for College Entrance, A master's thesis, Kei-myung University.
- Sohn, Hee-Kwon & Chu, Hui-Jung(2009). Critical Analysis of Options for Improving College Admissions Officer System Suggested by Newspapers, The Journal of Research in Education, 34, 1~24.
- Yi, Pil-Nam(2011). The implication which the national university corporationization policy of Japan and Singapore gives to the Korean education, Korea Educational Development Institute report.
- Yune, So-Jung & Yoon, Chae-Young(2011). The development of college adjustment program for freshmen via admission officer system, Jour. Fish. Mar. Sci. Edu., 23(1), 23~34.
- <http://uao.kcue.or.kr>(2014. 8. 25. 참조)
-
- 논문접수일 : 2014년 09월 30일
 - 심사완료일 : 1차 - 2014년 10월 23일
 - 게재확정일 : 2014년 11월 04일