제 69호 교수 평가제/연봉제 6

지난 호에는 교수 업적 평가를 실시할 경우 자연히 벌어질 세 가지 현상(평가 항목의 구체화, 평가 기준의 정량화, 연구실적의 "all-mighty"화)에 대해서 말씀드렸습니다. 이러한 변화는 다시 몇 가지 결과를 초래하게 됩니다.

첫째, 교수업적평가로 인해 "업적 쌓기"가 사실상 "점수 따기"로 전락되기 쉽습니다. 한마디로 거시적인 안목이나 시각이 필요한 "업적"의 추구보다는 임의로 결정된 평가 기준치를 채우기 위한 점수 올리기에 급급하게 된다는 뜻입니다. 자신이 진정으로 원하는 일을 하는 것이 아니라 남이 정해준 일을 하게 된다는 뜻이기도 합니다.

둘째, 대다수의 교수님들은 평가항목에 없거나 아주 낮은 점수로 책정된 일들은 하지 않게 됩니다. 그리고 평가를 하는 입장인 본부에서는 혁신적인 일을 하는 교수를 "골치 아픈" 존재로 인식합니다. 왜냐하면 평가 항목에 없는 활동에 대한 평가는 평가자의 주관적 판단에 따르게 되는데, 평가자는 주관적 판단을 기피하려는 경향을 갖습니다 (새시대 교수법 56호). 결국 교수의 활동 영역이 축소되고 획일화(몰개성화)됩니다.

셋째, 혁신적인 활동에 대한 모험(risk-taking)이 허락되지 않는 환경에서는 리더(leader)보다는 매니저(manager)로서 적합한 교수들이 보직교수로 발탁될 확률이 높습니다. 대학에 확실한 목적이 성립되어 있는 상황에서는 매니저 스타일의 행정이 바람직하겠습니다. 그러나 혁신이 필요한 경우 리더쉽 부재는 대학에 혼란을 가져옵니다.

넷째, 교수는 강의와 연구라는 특무를 지닌 "특공대" 같아지고, 특공대를 지원하는 후방부대가 있어야 하듯이 강의와 연구 이외의 모든 다른 일을 책임 질 보직교수와 행정직원이 대거 필요하게 됩니다. (미국 대학에서 연봉제를 강도 높게 실시하기 시작하던 80년대에 교수 수는 7% 불어났지만 행정직은 47%나 증가했다는 사실을 어떻게 달리 설명할 수 없습니다.) 보직교수와 행정직원이 일반 교수님들을 후원하는 철학을 지니고 있다면 이 발전은 상당히 고무적인 것이라 할 수 있습니다. 하지만 그 반대로 행정이 지배 계급으로 발전한다면...? 글쎄요.

마지막으로, 그러나 가장 심각한 결과는, 교육이 뒷전으로 처지게 된다는 것입니다. 연구는 노력하는 만큼 "대가"를 받는 반면 강의는 잘하나 못하나 교수업적평가와 연봉제에 그리 큰 차이를 주지 않기 때문입니다. 강의는 그저 "대충하면 된다"는 인식이 퍼지게 됩니다.

교육이 뒷전으로 밀려날 때에 피해보는 사람은 학생들뿐만이 아닙니다. 교수님들

도 피해자가 될 수 있습니다. 특히 연구를 왕성하게 할 수 있는 조건이 갖추어져 있지 않은 대학에 계신 교수님들께서는 스트레스에서 오는 성인병이나 문명병(우울증, 고혈압, 당뇨, 알레르기)에 걸릴 확률이 매우 높습니다. 하루에 발간되는 논문이 2만 편이나 된다는 요즘 세상에 모든 것을 제쳐두고 오직 연구에 매달려서 일년에 논문 한 두어 편 더 써냈다고 만족감이나 행복감이 느껴지지 않을 테니까요. 교수는 연구원이 아니지 않습니까. 교수는 학생들과의 관계에서 그 직책의 특징을 찾을 수 있겠지요.

문명병에 걸리지 않기 위해서 무엇을 해야하는지 다음 호에 말씀드리겠습니다.

ⓒ 조벽, 2000