

대학 입학사정관제의 도입과 '공정성' 원칙의 재해석

2009. 11. 05. (목) | 도명술 · 변수연(한동대)

들어가며

입학사정관제도 도입에 있어서 점수 위주의 단선적 선발 방식의 탈피와 지원자의 성장 가능성을 뜻하는 잠재력 위주의 선발 방식, 결과보다는 과정을 중시한다는 점에서 공교육 활성화에 끼칠 긍정적 요인 등 여러 파급 효과 등에 대해서는 정부와 교사, 학생 및 학부모 모두 긍정적으로 받아들일 준비가 되어 있다. 그러나 지난 수십년간 한국의 대입 정책이 예비고사- 학력고사- 본고사- 그리고 수학능력시험에 이르는 지필고사 중심으로 이어져 왔던 관계로 현재의 입학사정관들이 지향하는 학생에 대한 '종합적 평가'를 한국의 고등교육 소비자 집단이 무리없이 수용할 수 있을 것인지에 대해서는 커다란 의문이 남는다. 이런 이유 때문인지 최근 입학사정관제 전형을 언급하는 언론보도들은 "입학사정관제의 공정성 및 신뢰성 문제를 어떻게 해결하느냐가 관건"이라는 회의적인 시각으로 관련 기사를 마무리할 때가 많다.

'공정성'개념의 진화

이와 같은 회의적인 시각이 보편화된 데에는 우선 대학의 책임이 크다 할 수 있다. 한국의 대학들이 선발의 자율권을 공정하게 행사할 것이라는 믿음을 일반 대중에게 심어주지 못했기 때문이다. 이러한 사회적 불신은 오랜 시간을 두고 구체적인 노력과 실적들을 통해 각 대학이 만회해 갈 수 밖에 없다. 그러나 특별히 입학사정관제가 추구하는 종합적 평가, 그 중에서 정성적 평가라는 분야는 '공정성'에 대한 사회의 수용 자세의 변화를 요구하고 있는 것이 사실이다. 무엇이 공정하냐라는 질문에 대해 지난 수십 년간 우리 사회를 이끌어 온 각 세대들, 또는 같은 세대 안에서도 여러 계층 또는 다양한 이해 관계자들은 각기 다른 대답을 할 것으로 본다. 아마도 한국 사회의 다수는 여전히 '공정성은 곧 객관성', 즉 '객관적 기준으로 평가한 결과가 가장 공정한 결과'라고 대답할 것으로 짐작된다.

객관성은 이해 관계자 모두가 수용할 수 있는 성질을 말하고 보통 이미 나타난 구체적인 결과를 가지고 하나의 기준으로 평가할 때 획득된다.¹⁾ 다시 말해 평가자가 누구든 상관없이 동일한 평가기준만 적용하면 언제나 같은 결과가 나온다면 가장 객관적인 평가일 것이다. 그러나 이러한 객관성 위주의 공정성 개념이 바로 지금까지 한국의 대학 입시를 '고 3의 지옥'으로 만들었을 뿐만 아니라 대학 교육을 통한 국가 경쟁력 강화를 저해한 주요 원인이었다는 점에 대해서는 큰 이견이 없다. 한국대학교육협의회가 최근 발간한 「대학입학사정관제의 공정성 확보 방안 연구」에서 박남기 · 김주후 · 박선형 · 이호섭 · W.James Jacob (2008)은 이렇게 지적한다.

온 국민이 관심을 가지고 또 학생 및 학부모들에게 고부담 평가로 다가오는 상황에서 대학입시의 공정성과 관련해서 중요한 것은 누구나 수긍할 수 있는 객관성이었다. 다시 말해 객관적으로(주로 숫자로) 드러나는 증거 외에는 다른 증거는 받아들이기 어렵다는 인식이 팽배해 있다. 이런 맥락에서 우리나라 대학입시에 있어서 공정성의 개념은 매우 좁게 설정될 수 밖에 없었고 대개는 객관성 확보가 이루어지면 공정성이 확보된 것으로 해석해 온 셈이다. 그러나 세월이 흐르면서 객관성 확보 중심의 공정성 개념은 도전을 받게 되고 결국 입시제도 자체의 타당성에 의문을 제기하게 되었다. 특히, 대학입시 경쟁만 심하게 되었지 결과적으로 경쟁력과 잠재력이 있는 인재가 선발되는 것인지에 대한 의문이 제기되었다.²⁾

주1) 엡센스국어사전 (2008), “객관성: 1. 주관으로부터 독립하여 존재하는 대상 자체에 속하여 있는 성질. 2. 주관에 좌우되지 않고 언제 누가 보아도 그러하다고 인정되는 성질”

주2) 박남기 · 김주후 · 박선행 · 이호섭 · W.James Jacob (2008). 대학입학사정관제의 공정성 확보 방안 연구. 2008-4-286. 한국대학교육협의회, p. 22

이러한 상황에서 공정성과 관련하여 새롭게 대두된 개념이 바로 형평성과 타당성이다. 형평성(equity) 개념은 모든 사람을 동등하게 대우한다는 단순한 의미로 해석되기에는 사회적으로 매우 복잡한 양상을 띤다. 박남기 · 김주후 · 박선행 · 이호섭 · W.James Jacob (2008)가 지적하듯이 형평성을 사회적으로 적용하려 할 때 ‘동일한 것은 동일하게 취급’하는 수평적 의미의 절차적 공정성이 적용되지만 동시에 ‘서로 다른 상황에 있는 사람들은 서로 다르게 취급하는 것’을 의미하는 보다 수직적 의미의 분배적 공정성도 존재하기 때문이다.³⁾ 출발선이 다른 주자들을 하나의 결승점만 가지고 평가할 수 없듯이 대학 입시의 경우 다양한 사회적, 경제적, 문화적, 그리고 교육적 배경을 가진 많은 학생들을 동일한 기준을 적용해서 평가하면 형평성에 어긋나게 된다.

아울러 타당성은 평가의 기준 및 방법이 당초의 평가목표에 부합되어야만 획득될 수 있고 이것이 곧 공정한 평가로 이어진다. 즉 학생들에게는 ‘성장가능성과 잠재력이 있는 인재’를 선발한다고 공지된 상태에서 평가 방법은 수능능력시험 성적과 같이 지원자의 능력 일부만 나타내거나 사실 성장 잠재력과는 아무런 관련이 없어 보이는 다른 기준을 적용한다면 그러한 평가는 타당하지도 않고 공정하지도 않다는 것이다.

그러나 앞에서 설명한 공정성의 개념들 모두 적용되는 평가 기준 자체는 학생이 가지고 있거나 보여줄 수 있는 것에만 한정된다. 공정성과 관련해 가장 급진적인 이해는 평가 주체의 필요를 선발 기준으로 적극 개입시키는 것이다. 이런 선발 방식의 대표적인 것이 기업의 인재 선발이다. 기업은 아무리 성적이 좋은 지원자라 할지라도 자사의 인재상에 맞지 않거나 필요한 부서의 업무 성격에 맞지 않다면 선발하지 않는다. 거꾸로 다른 능력은 떨어지더라도 자사가 필요한 특정 능력을 보유한 지원자(예를 들어 회귀언어 구사자)는 전격 선발하기도 한다. 이러한 기업의 선택에 대해 어느 누구도 ‘불공정하다’고 불평하지 않는다. 기업들에게 있어 인재 선발은 경쟁력과 직결되는 문제이고 절차상의 공정성이 중요할 뿐 선발 결과 자체의 객관성이나 형평성은 크게 중요한 것이 아니기 때문이다.

실제로 우리보다 입학사정관제를 먼저 도입하고 시행해 온 미국과 일본의 대학들도 대학과 학생간의 적합성(대학 교육과정과 학내 분위기, 교육 철학 등과 학생 개인의 성향이나 특기, 자질 등의 적합성)을 매우 중요한 평가기준으로 사용하고 있다. 일본의 게이오대학은 AO 입시에서 입학사정관들과 지원자들 간에 이루어지는 수차례의 면담에서 중점적으로 확인하려는 것이 바로 대학과 학생의 적합성이다. 그래서 일본의 AO 입시는 대학의 일방적인 선발이라기보다는 학생과 대학이 서로를 선택하도록 돕는 일종의 중매행위(matchmaking)로 표현된다.⁴⁾ 미국의 대학과 무수한 입시 전문가들 역시 대학 서열화에 따른 맹목적인 아이비리그 지원보다는 개인의 자질이나 관심도, 성격, 성장 배경, 대학의 규모와 인종적 분포, 전공과 다양한 학위과정, 학생 그룹들에 대한 대학의 지원 정책 등 다양한 요소들을 감안하여 선택을 내리라고 조언한다.

주3) 같은 글 p. 87

주4) 정광희 (2004), 일본의 대입제도와 시사점. 외국의 대입제도. KEDI 8년 연구: 「고교-대학 연계」를 통한 대입 전형 연구 1차 연도 세미나 종합 자료집. p.353~ 354

한국 사회에서의 대학의 위치와 역할

그렇다면 한국 대학 입시의 공정성은 위의 여러 개념을 어떠한 비율로 배합해 적용해야 하는가? 그것은 한국의 대학들이 한국 사회에 있어 어떤 위치에서 어떤 역할을 수행하고 있는지를 되짚어 보아야 대답할 수 있는 문제이다. 다시 말해 한국의 대학들은 순수한 교육기관인가 아니면 기업과 같은 가치창출집단인가? 대학이 중고등학교와 같이 동일한 집단의 학생들에게 일정한 지식을 충실히 전달해 주면 임무가 끝나는 순수한 교육기관이 아니라는 점은 분명하다. 한국 사회 모두가 '대학의 경쟁력'을 강조하고 있고 전세계 대표 언론들은 해마다 자체 기준에 따른 대학 순위를 발표한다. 정부는 '브레인코리아'나 '인문한국' 등과 같은 거대한 규모의 연구 자금을 대학에 투자하여 소기의 성과를 얻으려 하고 있고 기업들 역시 산학협력 관계에 적극적이다. 이러한 상황은 미국 대학들의 경우 한층 더 치열하다.

1980년 미의회는 공공자금이 투입된 연구 성과물에 대한 특허를 대학이 소유하거나 인가하기 쉽도록 하는 베이돌법 Bayh-Dole Act를 통과시켰다. 연방의회와 주의회는 대학의 과학적 성과를 새로운 생산물이나 새로운 공정으로 변환시킬 수 있는 다양한 산학협력 벤처사업을 위해 보조금을 제공하였다. 세금감면은 기업으로 하여금 대학의 과학 연구에 더 많은 투자를 하도록 장려했다.

이런 시도는 명실상부하게 그 목적을 달성하였다. 10년만에 200개 의 대학이 상업적으로 유망한 성과물이나 기업에 제공할 수 있는 특허를 찾아내기 위한 부서를 설립하였다. 2000년까지 대학의 특허출원은 10배로 증가했고 대학은 특허사용료와 인가수수료로 매년 10억 달러 이상을 벌여 들었다. 1만2천여 명의 대학 과학자들은 지역사회들과 1천 건 이상의 합작협정을 체결했다.⁵⁾

다시 말해 오늘날 전세계 대학은 교육기관인 동시에 실적을 평가받는 연구기관이고 교육과 연구를 통해 한국 경제와 사회 전체에 지식을 공급하는 동시에 지식의 부가가치를 창출해야 하는 임무를 띠고 있다. 아울러 사회적으로 대학은 한국 뿐만 아니라 전세계적으로 평범한 가정의 학생에게 '고등교육을 받은 엘리트집단'에 소속될 수 있는 첫 번째 기회를 제공함으로써 사회 통합을 유도하는 역할도 수행한다. 이러한 점들을 고려하고 우리는 다시 대입 정책의 공정성이라는 원주제로 돌아가 다음과 같은 질문을 던질 수 있다. 오늘날의 한국 대학은 지금까지 유지해 온 정체성을 강화하고 한국 사회로부터 부여받은 다양한 임무를 수행하는 한편, 사회에 대한 공헌도를 확대해 나가기 위해 어떠한 목적의 선발 제도를 운영해야 하며 그 과정에서 지켜나가야 할 공정성은 어떻게 정의할 수 있는가?

주5) Derek Bok, 2005. 시장만능시대의 대학가치- 파우스트의 거래: 원제 Universities in the Marketplace 김홍덕 외 역, 성균관대학교 출판부, p.27.

대학의 경쟁력 강화와 학생 선발의 공정성

한동대학교는 입학사정관제 전형을 수시 전 전형에 전격 도입하면서 선발의 공정성 개념 역시 과거의 엄격한 객관성 위주의 공정성에서 탈피하여 교육 역량 및 대학 경쟁력 강화를 위한 다양한 요소들을 첨가하여 재해석하려고 한다. 이번에 발표된 한동대학교 입학사정관 윤리강령의 모두에서 밝히고 있듯이 한동대학교는 학생 선발을 학생과의 교육적 관계를 맺는 첫 단계로 인식하고 교육적인 선발 방식 및 절차를 마련해 나갈 예정이다. 이는 대학이 한국 최고의 고등교육기관임을 인식하여 선발에서부터 교육적이고 공정하며 윤리적인 절차와 방법을 통해 학생들을 교육하겠다는 뜻이다. 그러나 동시에 대학의 경쟁력 강화를 통해 한국 경제와 사회에 대한 대학의 또 다른 책무를 이수하기 위해 보다 현실적이고 유연한 공정

성을 추구해 나갈 계획이다.

공정성을 보다 유연하게 해석한다는 것은 공정성이 내포하고 있는 개념 중 객관성의 비중을 줄이고 형평성이나 타당성, 적합성이라는 새로운 개념을 추가하는 것을 말한다. 먼저 타당성이라는 개념은 앞서 설명했듯이 선발 목표와 선발 결과가 일치하는 것을 뜻한다. 다음으로 적합성이라는 개념은 타당성에서 한 발 더 나아간 개념으로 평가자가 지원자의 능력과 자질, 가치관 등이 지원하는 모집단위나 대학에 적합한가 그렇지 않은가를 주관적으로 판단하는 것을 뜻한다. 특정 종교에 기반을 둔 교육 철학 및 프로그램을 운영하는 대학에 지원하는 학생이 수학능력시험 성적이나 특기능력과는 별도로 해당 종교에 대해 깊은 반감이 있어 그것을 지원서나 자기소개서에 적극적으로 표시할 정도라면 그 학생과 대학의 적합성은 크게 떨어진다고 할 수 있다. 또한 지원하는 모집단위 관련 특기나 자질이 있다고 주장하는 학생의 서류를 검토한 결과 그보다는 다른 영역에 더 큰 능력을 보유하고 있다고 판단될 경우 학생과 모집단위의 적합성은 떨어진다고 판단할 수 있다.

형평성이나 타당성은 대학이 평가기준을 수립할 때 먼저 평가 목표를 분명히 설정하고 이를 지원자와 고교, 학부모들에게 사전에 널리 홍보하는 한편, 홍보한 내용에 부합되는 평가기준을 수립, 시행하면 획득될 수 있다. 물론 그렇게 선발된 학생들이 과연 선발 목표와 일치하는 능력을 가진 학생들이냐는 점은 보다 장기적인 관점을 가지고 관찰하고 평가해야 한다. 어찌됐건 형평성과 타당성은 대학이 입학사정관제를 시행하면서 과거보다 훨씬 더 적극적인 자세로 구현하려 노력해야 하는 요소라는 점은 분명하다. 반면 적합성은 대학과 학생이 서로에 대한 풍부한 정보를 가지고 적합도를 고려해야 하며 이를 선발 기준의 일부로 대학들이 받아들이는 것에 대해 지원자와 학부모, 그리고 사회 전반의 수용이 필요하다는 점에서 보다 장기적으로 조심스럽게 도입할 필요가 있다. 다시 말해 입학사정관제 시행 초기에는 '누가 우리 대학에 적합한 학생인가'를 찾기 보다는 '누가 우리 대학에 적합하지 않는 학생인가'를 고민하면서 적합성 면에서 크게 저촉이 되는 것으로 보이는 일부 지원자를 걸러 내는 소극적인 방법으로 적용할 수 있다. 그러나 분명한 것은 대학 입시의 선진화와 대학 경쟁력의 강화, 그리고 학생들의 성공적인 대학 생활을 위해 적합성은 궁극적으로 선발 정책에 포함시켜야 할 중요한 요소라는 점이다.

학내 구성원의 다양성 강화 요구와 공정성 문제

사실 우리보다 먼저 입학사정관제를 정착시킨 미국의 경우 타당성과 적합성 외에도 다른 많은 개념들을 공정성 안에 포함시켰다. 대표적인 예가 바로 학내 구성원의 다양성 문제이다. 미국 대학들은 국적, 인종, 경제적 수준 등의 다양성을 확대하기 위해 Affirmative Action과 같은 인위적인 다양성 확대 정책을 사용해 왔다. 그것은 대학이 가진 사회통합(social cohesion)적 기능을 중요시했기 때문에 나타난 현상이라고 볼 수 있다. 그 외에도 미국 대학들은 학업 외의 다른 활동에 필요한 인력을 확보하기 위해(대표적인 예가 운동선수), 또는 재정적 지원을 확보하기 위해(동문자녀) '일반적인 공정성'에서 크게 벗어나는 선발 정책을 사용하고 있다. 운동선수와 동문자녀에 대한 선호는 노골적으로 드러난 선발정책이지만 수시 전형과 일반전형 내부에서 드러나지 않는, 우리 사회가 인정하는 수준의 공정성을 위협하는 요소들이 많이 있을 것으로 짐작된다.

그럼에도 불구하고 미국의 입학사정관제가 50여 년 동안 유지되어 왔고 이제는 미국 사회에 확고한 기틀을 마련하는데 성공했다는 것은 미국 대학들이 입학사정관제로 선발한 인력들을 통해 대학과 국가의 경쟁력 강화에 기여했음을 널리 인정받았다는 것을 뜻한다. 한국의 입학사정관제 역시 대학들이 진심으로 선발보다는 교육에 주력하고 교육 성과를 엄중히 평가받으려 할 때 사회 전체의 신뢰를 획득하며 뿌리 내릴 수 있을 것이다.

대학-고교간의 상호 신뢰가 새로운 공정성 개념의 출발점

한동대학교는 입학사정관제 전형의 공정성 및 신뢰성 문제를 먼저 제기하고 이에 대한 해결책을 적극 모색함으로써 입학사정관제의 성공적 정착과 나아가 한국 교육 문제의 근본적인 해결책을 마련하는데 기여하고자 한다. 앞서 말한 바와 같이 한동대학교는 신입생 선발을 대학교육의 시발점이자 첫 번째 의사소통 행위라고 파악하고 있고 대학과 고교간의 상호 신뢰 문화가 없이는 교육은 물론 기본적인 의사소통조차 불가능하다고 믿는다. 따라서 한동대학교는 대학과 고교가 공동으로 채택할 수 있는 입학사정관-고교 진학담당교사 윤리 강령을 제정함으로써 이와 같은 고교와 대학간의 원활한 의사소통과 상호 신뢰의 기반을 형성하고자 한다.

또한 이 윤리강령은 비단 학생 선발 과정에만 국한된 것이 아니라 입학사정관과 고교 교사가 활발한 연계 활동을 벌이는 초기 단계에서부터 선발 결과 발표에 이르는 모든 행위를 윤리적으로 합당하게 진행하겠다는 의지의 표명이다. 일각에서는 윤리강령을 일종의 형식적인 선언문으로 치부할 수도 있겠으나 한동대학교는 이를 강력한 행동규범으로 삼고 앞으로 지속적으로 보완, 강화해 나갈 계획이다. 오늘 발표한 기본적인 내용의 윤리강령 조항에 대한 구체적인 해석과 우수 준수 사례(best practices)들을 고교측과의 긴밀한 의사소통과 협력을 통해 지속적으로 추가해 나갈 계획이며 위반행위에 대한 조사와 판정 주체와 절차, 제재 조치 등의 실질적인 제도적 사항들도 조속히 갖출 예정이다.

그러나 이번 윤리강령 선포의 가장 중요한 의미는 대학과 고교가 최초로 윤리적이며 공정한 입시를 위한 상호 행동 강령을 약속했다는 점이다. 한동대학교는 우선적으로 본교 지원 자격을 부여받는 대안학교 그룹과 포항지역학교 협의체를 구성하여 이들 학교들과 윤리 강령을 교환함으로써 대학 홍보 자료와 지원서, 학생부, 추천서 등 대학과 고교 간에 교환되는 모든 자료의 신뢰성을 상호 인정하고 이를 기반으로 하여 학생들의 무리한 제출 서류 준비 부담을 경감시키는 한편, 고교 및 교사의 위상을 제고할 계획이다. 물론 이런 약속이 어느 정도의 신뢰성을 보장할 수 있을까 의구심을 가질 수도 있다. 그러나 신뢰는 상호 신뢰할 수 밖에 없는 강제적인 시스템을 다 갖춘 후에 약속하는 것이 아니다. 그런 완벽한 시스템은 존재하지 않을뿐더러 그런 시스템에 의존하는 관계는 더 이상 신뢰관계라고 부를 수 없다. 신뢰 관계는 신뢰를 약속하는 이해당사자 모두 신뢰가 깨질 때 받게 될 손해를 감수하고 먼저 줄 때만이 시작할 수 있다. 아직은 연약하기 짝이 없는 대학-고교간의 신뢰 관계가 깨어지지 않도록 신뢰를 약속한 대학과 고교 모두 성심을 다해 약속을 지켜야 할 것이다. 한동대학교는 한국의 3천여 개 고등학교 중 극히 일부인 대안학교들과 윤리강령을 교환하는 것을 시작으로 이 약속이 결실을 맺어 극심한 불신관계에 있는 대학과 고교간의 관계를 질적으로 변화시키는 계기가 되기를 전심을 다해 기원해 본다.

한동대학교의 입학사정관 윤리강령이 강조하는 또 하나의 중요한 사항은 학생의 권리를 적극적으로 보장한다는 것이다. 한동대학교는 모든 지원자가 대학에 대한 정확한 정보를 제공받을 권리, 자신의 개인 정보를 단계별로 충분히 보호받을 권리, 그리고 대학이 설정한 평가기준에 따라 공정하게 평가받을 권리가 있다고 믿는다. 이런 권리를 최대한 보장하기 위해 한동대학교는 윤리강령에 제시된 기본 원칙 위에 실무에서 적용할 수 있는 세부 원칙들을 지속적으로 마련해 나가 입학사정관 내부 훈련 지침서에 수록할 예정이다.

맺는 말

윤리강령과 함께 한동대학교 입학사정관실은 선발 절차의 공정성을 강화함으로써 공정성 개념의 유연한 해석이 간과할 수 있는 부분을 보충하려 한다. 절차적 공정성은 지원자 한 사람의 최종 합/불이 입학사정관 한 사람의 주관에 따라 결정되지 않도록 평가 절차를 체계화하고 모든 결과를 문서화하는 것을 뜻한다. 기본적으로 평가 전에 구체적인 사정원칙과 평가기준을 정하고 그에 따라 단계적으로 평가를 진행하게 된다. 필요할 경우에는 소위원회를 구성해 1차 평가 결과에 대한 확인 및 재평가 작업도 시행할 예정이다. 이 모든 평가 절차를 입시공정관리위원회 위원들이 감독하고 그 결과를 문서화하여 내부 또는 외부

감사에 제시할 수 있는 투명한 선발 절차가 되도록 노력할 계획이다.

마지막으로 한동대학교는 입시 윤리와 관련한 다양한 토론 및 정보 교류의 기회를 마련하고 입학사정관 및 고교 교사들을 대상으로 한 연수 프로그램을 개발하여 한국의 입시 윤리 문화를 정립하는데 적극적으로 기여하기를 희망한다. 대학과 고교의 상호 신뢰는 제도적인 장치 마련보다는 두 기관간의 활발한 인적 접촉 및 정보 교류의 기반위에서 형성될 수 있다. 윤리강령을 통해 상호 소통의 기본 원칙을 제시하고 그 원칙의 적용과 관련한 다양한 우수 사례 및 애로점, 개선 사항, 그리고 좀더 장기적인 발전 방향에 대해 논의할 수 있는 장을 마련한다면 입학사정관제에 대한 신뢰성 뿐만 아니라 한국 대학에 대한 일반 대중의 뿌리 깊은 불신을 해소하는데도 일조할 수 있지 않을까 기대해 본다.

크리에이티브 커먼즈 저작자 표시



이 저작물은 크리에이티브 커먼즈 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국 라이선스에 따라 이용할 수 있습니다.