

## 공정성 강화의 측면에서 입학사정관의 법적 지위에 관한 연구

A study on the legal status of admissions officer in terms of strengthening fairness

노 성(Noh, Sung)\*

### ABSTRACT

This study explored the social implications and implications of guaranteeing the status of university admissions officers based on literature and survey data related to the social and legal status of university admissions officers. It also sought to explore the direction of substantial legal status and institutional guarantee through analysis of legal regulations related to the legal status of university admissions officers. As a result, the university admissions officer has a recognition of his status as a public expert who realizes the right to education through fair selection and evaluation of students regardless of their status.

However, it was found that not only is it necessary to strengthen the status of admissions officers in the major public sector of college entrance exams but also to secure their status as research professionals through securing their status in universities. In addition, it was deemed urgent to supplement the institutional status of university admissions officers based on their own personal characteristics.

Key words: College admissions officers, social status, evaluation experts, status stability, legal status

---

\* 동국대학교 경주캠퍼스 입학처 특임교수, 법학박사

## I. 서론

대학입시 업무는 시대적·사회적 변화와 요구를 반영하며 지속적으로 합리화를 추구하며 운영되어 온 국가 주요 정책 중 하나이다. 2007년 시작된 변화에서 대학입시 업무를 주관하는 입학사정관들의 신분 안정화가 여전히 논의되고 있는 상황이다. 매년도 입학전형 계획 수립·연구·기획은 물론 수시모집에 따른 서류평가와 면접 등 입학 업무 처리를 시작으로 정시 모집 및 지원자 사정, 그리고 최종 합격자 발표에 이르기까지 입학사정관의 업무와 역할은 대학입시에서 매우 중요한 부분을 차지한다.

그럼에도 불구하고 입학사정관에 대한 처우는 매우 열악한 상황이다. 단적으로 교직원으로서 기본적인 지위조차 인정되지 않는다. 현행 고등교육법 제14조에는 입학사정관은 교직원 구성 항목에서조차 빠져있다. 이처럼 입학사정관은 교직원으로 포함되지 못하다 보니 대학 노조에도 가입할 수 없어 신분상 법적·제도적 보호가 매우 취약한 실정이다(한국대학신문, 2017.9.18).

이러한 이유로 입학사정관은 불합리한 처우와 대우에도 제대로 된 자율적인 이의제기가 현실적으로 어려운 형편이다.

또한 계약기간 명시에 의한 기간 종료 후 임기가 만료된다. 최근 사회적으로 무기계약직 확대에 힘입어 무기계약직이 된 입학사정관이라 할지라도 결정권자가 계약을 해지할 경우 별다른 대책을 찾기 어렵다(한국대학신문, 2018.11.4). 2021학년도 입학사정 업무를 주로 담당하는 전임입학사정관은 1,114명(13.5%)으로 입학사정관 8명 중 7명은 임시직으로 나타났다(세계일보, 2021.7.11.).

교육부는 입학사정관 신분을 안정화하고 입학사정관 정규직 비율을 평가 항목에 포함시켰다고 밝히고 있으나, 정작 대학현장의 많은 입학사정관들은 그러한 지표가 왜곡되었다고 비판한다. 즉, 이미 정규직인 교수나 교직원이 사정관으로 위촉되는 위촉사정관이 포함된 입학사정관 정규직 비율 집계 자체는 애초 잘못되어 있다는 것이다.

그럼에도 불구하고 아직까지 입학사정관의 지위 보장 및 처우 개선에 대한 논의에 비해 체계적이고 종합적인 연구는 매우 부족한 실정에 있다. 입학사정관에 대한 연구는 다른 아닌 입학사정관의 전문성 신장과 제도의 안정적 운영에 대한 관심과 궤를 같이 한다.

즉, 수시 선발 비중이 지배적인 현 대학입시제도의 내실화를 위해서는 입학사정관 신분 안정화가 우선적으로 확보되어야 하고, 이것은 곧 선발의 공정성과 전문성을 확보하는 토대가 될 것이라 할 것이다. 왜냐하면 입학사정관의 지위에서 비롯되는 신분상 불안은 결과적으로 관련 제도의 파행과 불신을 초래할 우려가 크기 때문이다.

본 연구는 오늘날 대학입시에서 신입생 선발을 위한 주요 입학사정업무를 담당하는 입학사정관의 사회적 지위 보장의 필요성에 대한 쟁점에 관한 인식의 정도 진단과 함께 향후

안정적 지위 보장 체제의 보완 및 재정립 시 구체적으로 반영되어야 할 과제, 그리고 이에 바탕을 둔 입학사정관 지위 보장을 위한 구체적인 법적·제도적 개선안의 탐색을 목적으로 한다.

다음과 같은 내용으로 연구범위를 설정하여 입학사정관의 사회적 지위 개념 검토, 입학사정관의 사회적·경제적 지위 관련 현황 분석, 입학사정관의 사회적 지위 현황 및 쟁점 분석, 시사점 도출을 통한 입학사정관의 사회적 지위와 관련한 법적·제도적 개선 방안을 다룬다.

## II. 이론적 배경

### 1. 도입배경 및 현황

입학사정관제도는 2004년 대학입학제도 개선 방안에서 제안된 것으로 시작된다. 개선 방안의 주요 내용은 기존 대학입시와는 다른 학생 선발의 변화와 공교육 강화를 위한 입학사정관제의 도입이었다(교육인적자원부, 2004.10.28).

입학사정관제 도입 초기와 다르게 지원사업 규모가 확대되면서 입학사정관전형을 도입하는 대학들이 늘어나게 되었다(경향신문, 2007.3.28.).

〈표 II-1〉 학생부종합전형(입학사정관전형) 지원사업 현황

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
사업 명칭	시범 사업	입학사정관역량강화 지원사업						고교교육 정상화기여대학 지원사업			고교교육기여대학 지원사업				
지원 대학	10교	40교	47교	60교	60교	66교	66교	65교	60교	60교	62교	68교	68교	75교	75교

출처: 교육부(2007~2020), 지원사업 선정결과 발표 보도자료를 재구성함

2013년 정부는 복잡한 대입전형 전형방법을 간소화하였으며, 2015학년도부터 입학사정관 전형은 학생부종합전형으로 명칭이 변경되었다(교육부, 2013.9.24). 이처럼 입학사정관전형을 토대로 시행중인 학생부종합전형은 정부가 학생·학부모 부담 완화, 대학의 학생 선발 자율성과 다양성 보장, 고교교육 정상화, 고교-대학 연계 강화 등의 정책 목표를 명시화하면서 공식적으로 추진하는 계획(정정길 외, 2012: 37)에 해당된다는 점에서 대입제도 발전을 위해 추진되고 있는 주요 대입 정책으로 볼 수 있다(주영호·김상철, 2017: 144-145).

한편 2016년부터 시행된 고교교육 정상화 기여대학 지원사업은 매년 사업 선정을 하던 것에서 한번 선정 시 2년간 지속될 수 있도록 개선하였다(교육부, 2016.5.19).

## 2. 입학사정관의 의미

입학사정관제란 대학별 인재상에 부합하는 학생 선발을 위한 다양한 요소를 종합적으로 판단하여 학생을 선발하는 제도를 뜻한다. 우리나라의 경우 2007년부터 10개 시범대학을 시작으로 입학사정관제가 본격적으로 도입되었으며, 2015년부터는 학생부종합전형이란 이름으로 바뀌어 현재까지 시행되고 있다.

이 때 전임입학사정관이란 입학사정관의 업무를 계속적으로 전담하기 위하여 총장이 임용한 사람을, 위촉입학사정관이란 학생부종합전형에 지원하는 학생을 평가하기 위하여 교직원 및 외부전문가 중에서 총장이 위촉한 사람을 가리킨다. 위촉입학사정관은 해당 대학의 교직원 중에서 발령을 받은 전환사정관과 입학사정관의 업무를 위해 해당 대학의 전임교원 중에서 총장이 임명하는 교수사정관으로 나뉜다.

전임입학사정관은 1년 내내 입학전형 관련 업무를 하며 평가 전 120시간 이상의 교육·훈련을 이수하고 평가에 참여하게 되며, 위촉입학사정관은 대략 5월부터 12월까지 각 대학에서 위촉되어 전형 전 고교 학교생활기록부와 평가관련 교육·훈련을 30시간 이상 이수하고 평가에 임하는 대학 내 교수이거나 외부인사이다(김정숙, 2014: 124).

그러나 사실상 대학 입학사정관제를 실시하는 대학의 입학사정관 조직과 입학사정관의 명칭이 대학별로 상이하다. 김용기(2017)는 입학사정관실의 명칭과 입학사정관의 직급을 통일하고 그에 따른 직제와 규정도 명확히 할 필요가 있음을 지적한다.

## 3. 입학사정관의 사회적 지위

사회적 지위란 다른 인물들과 집단들에 비해서 구별되는 사회에서 인물이나 집단의 지위로서, 일반적으로 일련의 직업적인 특징을 특성으로 하고 보통 직업적 활동의 영역에 대한 소속에 따라 정해진다. 직업지위, 직업의 사회경제적 지위, 직업위세 등이 혼용되어 사용되고 있는 현실이다.

특히 직업지위에 관해서는 객관적 관점, 단순위치 및 서열적 관점, 그리고 위세측면 및 포괄적 관점(이철우, 1986; 석태중, 1986)과 같이 다양하게 존재한다. 여기서 객관적 관점은 지위를 교육과 수입처럼 직업의 객관적 조건으로 파악하는 것이며, 단순위치 및 서열적 관점은 사회체계 내 개인 또는 집단이 가지고 있는 단순한 위치나 서열로 판단하는 것이다. 그리고 위세측면 및 포괄적 관점은 지위를 다른 사람들이 부여하는 개인이나 집단의 위치에 대한 지각 및 평가와 관련한 가치적 판단으로 여긴다.

한편, 사회적 지위란 사회적 상황(Social Context)과 사회적 대응(Social response)와 함께 고려될 필요가 있다. 즉 사회적 상황이란 사회적 위상에 따른 지위와 역할을 부여하고 있는 사회적 맥락을 이해하는 것을 의미하고, 사회적 대응이란 공공영역뿐만 아니라 집단을

포함한 광범위한 사적 영역에서 그 사회적 지위와 역할에 기대가 무엇인지를 말한다.

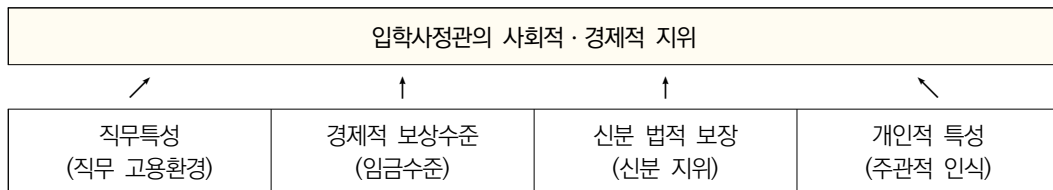
입학사정관은 대학 입학 전형전문가로서의 지위와 함께 신입생 선발을 위한 대학입시업무 등의 중요한 역할을 수행한다. 따라서 본 연구에서는 사회적 지위를 경제적 지위와 의도적으로 구분하지 않고 하나의 개념으로 정의한다.

정리하면, 입학사정관의 사회적 지위란 입학사정업무와 관련한 대학현장 및 일반 사회 환경에서 조직 또는 다른 사람들이 입학사정관의 사회적·경제적 위치에 대해 갖는 가치판단이라고 정의할 수 있다.

#### 4. 입학사정관의 사회적 지위에 대한 영향 요인

입학사정관의 사회적 지위에 대한 영향 요인은 크게 직무의 특성 관점, 직무의 경제적 보상 수준, 직무 관련 신분의 법적 보장, 개인적 특성으로 나누어 볼 수 있는데 이를 간략히 나타내면 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 입학사정관의 사회적·경제적 지위에 관한 영향요인 모형



이러한 입학사정관의 사회적·경제적 지위에 관한 내용을 구체화해보면 다음 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 입학사정관의 사회적·경제적 지위 관련 주요내용

구분	관련 주요 내용
직무의 특성	직무가 갖는 특성에 따라 정규직인 입학사정관이 비정규직인 입학사정관에 비해 사회경제적 지위가 더 높은 것으로 인식할 가능성이 있음
직무의 경제적 보상	경제적 보상이 높은 입학사정관의 사회적·경제적 지위 또한 높게 인식(평가)할 가능성이 있음
신분의 법적 보장	투명한 임용절차 적용과 안정적인 신분에 관한 법적 보장은 임용 절차가 투명하게 이루어지고, 임용 후 대학 교직원으로서의 안정적인 지위와 복무를 법적으로 보장받는 경우 그렇지 못한 경우에 비해 사회적·경제적 지위가 더 높은 것으로 인식할 가능성이 있음
개인적 특성	책임감 있는 입학사정관이 그렇지 않은 입학사정관에 비해 자신의 직무에 대해 더 높은 사회경제적 의미를 부여할 가능성이 높음

이를 좀 더 구체화해보면 직무특성은 입학사정관들이 스스로의 전문가로서의 지위와 역할을 인식하게 될 때 사회적·경제적 지위의 수준이 다를 수 있다.

그리고 동일한 특성을 갖는 직무의 경우일지라도 해당 직무가 행해지는 근무 및 고용 환경에 따라 입학사정관이 인식하는 사회적·경제적 지위는 달라질 수 있다. 입학사정관은 대학의 규모와 고용형태가 어떠한지에 따라 인식되는 지위의 정도는 달라질 수 있다.

〈표 II-4〉 직무특성의 구분 및 고려 사항

지표 구분		고려 사항
직무 특성	직무환경	직무가 수행되는 근로환경 - 정규직 또는 비정규직 여부, 대학설립유형 및 규모
	고용환경	직무가 수행되는 고용환경 - 업무의 자율성, 공평한 승진기회, 고용 안정성

한편, 입학사정관의 사회적 지위를 측정함에 있어서 중요한 지표로 활용할 수 있는 것이 경제적 보상수준, 즉 소득수준이다. 왜냐하면 특정직무의 사회적 지위에 대한 보편적인 인식은 그러한 특정직무 수행자에 대한 일반적 수준의 경제적 보상에 의해 결정될 수 있기 때문이다.

〈표 II-5〉 경제적 보상수준에 관한 고려 사항

지표 구분	고려 사항
경제적 보상수준	직무의 수행에 부여되는 경제적 보상(평균임금수준) - 입학사정관의 평균임금 수준

또 입학사정관의 사회적 지위는 입학사정관에 대한 신분의 법적 보장과 관련이 크다. 즉 대학 내 입학사정관에 대한 임용 기간 중 교직원으로써의 지위를 안정적으로 보장하는 것은 입학사정관의 사회적 지위 결정에 영향이 크게 미치게 때문이다.

〈표 II-6〉 신분의 법적 보장에 관한 고려 사항

지표 구분	고려 사항
신분의 법적 보장	투명한 임용절차 적용과 안정적인 신분 보장 - 임용 절차의 투명성과 대학 교직원으로서의 안정적 신분 지위 및 복무 보장

그리고 입학사정관은 전문적 업무수행 경험 등을 통한 숙련수준의 변화에 따라 직무환경이 새롭게 변화될 때 인식되는 직무의 만족도를 반영한 사회적·경제적 지위는 다를 수 있다. 입학사정관으로서의 직업적 활동에 대해 어떠한 사회적 기여도 내지 가치를 부여하고 있는지와 관련한 명확한 직업관을 가지고 있는 입학사정관은 그렇지 못한 입학사정관보다 더 많은 사회적·경제적 지위를 인지할 가능성이 높다.

〈표 II-7〉 개인적 특성에 관한 고려 사항

지표 구분	고려 사항
개인적 특성	입학사정관이 해당업무에 대한 도덕적 의식과 주관적 만족 수준과 자신의 사회적 지위에 대한 인식정도

이러한 입학사정관 사회적 지위를 측정하는 방법은 일반적으로 주관적 방법, 평판적 방법, 객관적 방법이 있다. 본 연구에서는 입학사정관이 수행하는 직무활동에 대한 지위 인식에 관한 주관적 방법을 통해 입학사정관의 사회적·경제적 지위를 판단한다.

### III. 입학사정관의 사회적 지위 보장의 필요성

#### 1. 현황

입학사정관제는 대입전형방식을 학생부와 비교과 활동 등 학생의 총체적 정보를 활용할 수 있는 방식으로 변화시킬 필요가 있다는 요구에 의해 국내에 소개되어 왔다(박제남 외, 2008: 1).

최근 한국사회에서 입학사정관의 역할이 지닌 중요성을 크게 확대되어 왔으며 입학사정관의 처우개선을 요구하는 논의 역시 활발하게 전개되어 왔음을 주지하는 바이다. 그럼에도 불구하고 입학사정업무의 중요성과 이것이 대학교육제도에 미치는 영향력에 대한 사회적 인식을 감안할 때 입학사정관의 사회적 지위와 관련한 쟁점이 무엇인지에 관한 실태 분석과 이에 대한 심층적 논의의 필요성이 있다. 과거에는 대학의 입학관리처 직원이 사무행정직으로 채용되어 다른 부서에서 발령을 받는 형태로 순환하며 근무하는 형태였으나, 입학업무의 특수한 전문성 요구가 증대되면서 해당분야의 전문지식을 가진 입학사정관의 채용과 양성의 필요성이 계속 커져 왔다.

먼저, 입학사정관의 직무특성(직무환경과 고용환경)과 관련하여 전국 대학에 근무하는 입학사정관 규모 등 현황에 대한 자료가 존재하지 않는다. 다만, 교육부의 고교교육 기여대학

지원사업에 선정된 대학의 입학사정관 현황 자료가 유일하며, 이를 근거로 할 때 2017년 기준 대략 800여명 정도로 추산되고 있다.

또 2014년 발의된 고등교육법 개정안을 계기로 입학사정관을 교직원으로 채용이 가능해졌으나, 국가 재정 지원의 법적 근거 마련이나 처우 개선에 대한 논의는 아직 미비한 수준이다. 즉 당해 연구에 참여한 9개 지역 거점국립대학의 현황을 토대로 할 때 입학사정관의 소속과 고용형태는 다양할 뿐만 아니라, 급여나 수당, 연차 등에 대한 처우가 상이하고, 임금 지급 역시 국가지원 사업비에 의존한 급여형태를 따르기 때문에 입학사정관은 대체로 불안정한 신분 상태에 있다.

대다수 입학사정관이 매년 채용과 퇴직이 반복되는 계약직 신분으로 말미암아 지위와 관련한 전문성에 대한 대외적 신뢰도는 낮을 수밖에 없는 게 현실임을 지적한다. 또한 입학사정관의 대학 내 지위가 안정적이거나 명료하지 않음을 알 수 있다. 이는 입학사정관 개개인 지위만이 아니라 입학사정관제를 대학 내 전문적 집단으로서 독립기구화 하지 못하고 있는 한계에서 비롯된 것이라 판단된다.

한편, 입학사정관의 경제적 보상수준과 관련하여 살펴보면, 입학사정관은 ‘연봉에 대한 만족도’의 경우 ‘불만족’이 60.6%에 달한 것으로 나타났다. 반면 ‘매우 만족함’의 경우는 단지 1.5%에 불과하였다. 또 ‘연봉에 만족하지 못하는 이유’에 대한 조사 결과, ‘업무량에 대비하여 연봉이 낮기 때문에(61.3%)’, ‘경력 및 연차를 연봉에 반영하지 않기 때문에(56.8%)’ 순으로 높게 나타났다. 이는 입학사정관의 사회적·경제적 지위에 영향을 미치는 경제적 보상수준을 입학사정관 스스로 낮게 인식하고 있음을 보여준다.

다음, 입학사정관의 신분 보장과 관련한 법적 근거를 살펴보면 다음과 같다. <표 III-1>은 현행 고등교육법상 입학사정관 관련 규정을 나타내는데, 현행 고등교육법 제34조 2항 ①에 “학생의 다양한 특성과 경험을 입학전형자료로 생산·활용하여 학생을 선발하는 업무를 전담하는 교원 또는 직원”으로 규정되어 있다.

#### <표 III-1> 현행 고등교육법상 입학사정관 관련 규정

① 제34조제1항에 따른 대학의 장은 해당 학교에 입학할 학생을 선발하는 경우 같은 조 제3항에 따라 교육부장관이 시행하는 시험의 성적 외에 「초·중등교육법」 제25조의 학교생활기록, 인성·능력·소질·지도성 및 발전가능성과 역경극복 경험 등 학생의 다양한 특성과 경험을 입학전형자료로 생산·활용하여 학생을 선발하는 업무를 전담하는 교원 또는 직원(이하 “입학사정관”이라 한다)을 둘 수 있다. <개정 2013. 3. 23., 2021. 3. 23.>

② 교육부장관은 제1항에 따른 대학의 학생선발이 초·중등교육의 정상적 운영과 학생들의 전인적 성장에 기여하는 방향에서 이루어질 수 있도록 하기 위하여 대학의 장 및 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인 또는 사립학교경영자에게 입학사정관의 채용 및 운영을 권장할 수 있으며, 국가는 입학사정관의 채용 및 운영에 사용되는 경비의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2013. 3. 23.>

③ 제1항에 따른 대학의 장은 공정한 학생선발을 위하여 입학사정관 본인 또는 그 배우자가 입학전형에 응시한



학생과 4촌 이내의 친족(「민법」 제777조에 따른 친족을 말한다)인 경우에는 해당 입학사정관을 해당 학생의 선발 업무에서 배제하여야 한다. <신설 2019. 4. 23.>

④ 입학사정관은 본인 또는 그 배우자나 배우자이었던 사람이 입학전형에 응시한 학생을 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따라 교습하거나 과외교습한 경우 등 응시한 학생과 대통령령으로 정하는 특수한 관계에 있는 경우에는 그 사실을 제1항에 따른 대학의 장에게 알려야 한다. 이 경우 대학의 장은 사회통념상 공정한 업무 수행이 어렵다고 인정되면 해당 입학사정관을 해당 학생의 선발과 관련된 업무에서 배제하여야 한다. <신설 2019. 4. 23.> [본조신설 2012. 1. 26.]

제34조의3(입학사정관의 취업 등 제한) 입학사정관은 퇴직한 날 이후 3년 동안 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 학원을 설립하거나 이에 취업을 할 수 없으며, 명칭 여하를 불문하고 입시상담을 전문으로 하는 업체를 설립하거나 이에 취업할 수 없다. 다만, 「교육공무원법」 제5조에 따른 인사위원회 또는 「사립학교법」 제53조의3에 따른 교원인사위원회의 승인을 받은 때에는 그러하지 아니하다. [본조신설 2012. 1. 26.]

또 제34조2 ②에서 입학사정관의 채용 및 운영에 사용되는 경비의 일부를 국가가 지원할 수 있다고 규정하고 있으며, 제34조3에서는 퇴직 후 일정기간 동안 일정 분야에서의 설립 및 재취업을 제한하고 있다.

이 같은 입학사정관 관련 법률규정이 존재함에도 불구하고 현행 고등교육법상 입학사정관들 중 상당수가 정규직 교직원으로 인정되지 못하는 2년 계약직 신분으로써 불안정한 신분상 지위에 처해 있을뿐더러 이로 인해 노조가입도 할 수 없어서 신분상 보호 장치가 부재한 상태에 놓여 있다. 고등교육법 제14조에 입학사정관은 교직원 구성 항목에 있지 않다. 문제는 이 같은 짧은 계약기간과 교직원 구성의 모호성은 입학사정관의 신분적 지위를 더욱 불안정하게 할 뿐만 아니라 입학사정관의 전문성 신장을 사실상 기대하기 어렵게 만든다는 점이다.

입학사정관이 해당직무에 대해 갖는 사회적 기여 및 타인 인정에 대한 인식 정도, 해당업무에 대한 책임감, 주관적 만족 수준과 자신의 사회적 지위에 대한 인식의 정도가 어떠한지와 관련한 개인적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

대학 내 지위 확보와 관련해서 입학사정관들의 ‘조직 내 지위에 대한 만족도’를 묻는 문항에 불만족(55.8%)에 답한 경우가 과반수에 달하였고, 그 이유에 대해서는 ‘대학 행정 조직과의 괴리감(22.5%)’, ‘업무의 전문성에 대한 조직 내 공감 부족(18.1%)’ 순으로 높게 답하였다. ‘입학사정관의 적절한 지위’에 대한 문항에 있어서 ‘대학 행정조직 내 입학전문직(37.5%)’, ‘평가자/연구자로서의 권한이 강화된 독립된 전문직(35.6%)’, ‘대학 행정조직에서 독립된 입학전문직(22.9%)’ 순으로 응답비율이 높게 나타났다.

이는 대학 입학사정관들이 자신의 지위에 대한 불만족 수준이 상대적으로 높으면서도 해당직무에 대한 전문성에서 비롯된 사회적 기여 및 타인 인정에 대한 주관적 인식 정도가 높음을 시사한다. 권승아·성태제(2009: 113)는 학생선발 기준 설정의 독립성을 확보한 입

입학사정관이 그렇지 못한 입학사정관에 비해서 입학사정관 업무에 대한 만족도에서 긍정적인 반응을 보이며, 입학사정관 조직의 독립성과 관련해서 입학사정관 제도를 통한 대입의 전문성 및 특성화에 관련한 인식에서 차이를 나타낸다고 강조한바 있다.

## 2. 전문가로서 전문성 강화

입학사정관은 학생의 능력을 학업성취의 측면에서만이 아니라 개인의 소질과 잠재능력을 종합적으로 평가할 수 있는 안목과 전문적인 평가 능력을 갖추고 있어야 한다(박혜경, 2013: 54).

대학의 입학사정관의 '전문가(specialist)'로서의 역할 여부를 살펴보기 위해 그들이 대학 내에서 하는 업무를 정확히 살펴볼 필요가 있다. 입학사정관이란 바로 이러한 필요에 부응하는 전문가를 지칭하는 것으로, 이들을 통해 학생을 선발하는 방식이 '입학사정관제'인 셈이다(정광희, 2009: 9-10).

지방의 소규모 대학이나 학생선발규모가 작아서 입학사정관실이 별도의 독립기구로 구분되어 있지 않고 기존의 입학팀에 합류하여 업무를 하는 경우, 입학사정관의 고유 업무와 과거의 입학업무 간에 구분이 애매하여 조직 내에 갈등이 발생하기도 한다(김미란, 2010: 206).

입학부서에서 근무하는 입학사정관은 전통적인 '입학행정'을 담당하던 generalist로서 행정직원이 아닌 특수성과 전문성을 요하는 specialist로서 역할을 수행하고 있음을 알 수 있다. 따라서 입학사정관은 전형 연구와 학생선발을 주요 업무로 하는 대입 '전문가'로서 행정가와 연구원의 중첩적 개념을 갖고 있는 것으로 정의할 수 있다.

## 3. 공적업무 수행자로서 공정성의 확보

한국대학교육협의회는 「고등교육법 제34조의5 및 고등교육법 시행」 제32조에 근거하고, 대교협 정관 제5장의3에 따라 「대학입학전형위원회」의 협의·조정을 통해 대학입학전형기본사항을 수립·공표하여야 한다. 본 사항은 「고등교육법」 개정을 통해 제34조의5로 신설된 내용으로 지난 2014년에 규정되었다. 한편, 지금의 「대학입학전형기본사항」과 같은 성격을 띠는 것으로 과거에는 「대학입시기본계획」이 있었는데, 이에 대한 법적성격으로 “교육부장관이 매년 발표하는 「대학입시기본계획」은 교육법 제84조(1997.12.13., 법률 제5437호: 교육기본법에 의하여 폐지·대체)에 규정된 교육부장관의 공·사립대학에 대한 지휘·감독권의 행사로서, 그 내용에 따라 법령의 범위 내에서 대학입시제도의 내용을 구체화하거나 보충하는 행정규칙의 성질인 것도 있고, 대학입시제도에 관한 국가의 기본방침을 천명하는 행정계획의 성질을 가지고 있는 것도 있다.”고 헌법재판소는 판시했다(대법원 1997.7.16. 선고

97헌마70).

또한 「대학입학전형기본사항」을 대학이 준수하지 않을 경우, 대학의 입학전형과 관련된 사회적 책무성과 윤리성 확보를 위해 「대학윤리위원회(대교협 정관 제5장의3제21조의4)」는 필요 사항에 대해 조사하고, 대교협 이사회에 징계등의 필요 조치를 요구할 수 있으며, 또한 「고등교육법 시행령」[별표4] ‘학생정원 감축’등 행정처분의 세부기준(제71조의2 관련)에 따라 제재를 받을 수 있다.

현행 대학입시의 모든 절차와 과정은 「대학입학전형기본사항」에 근거하여 이루어지고 있으며, 「대학입학전형기본사항」은 법률과 시행령에 근거를 두고 수립·시행되고, 「대학입학전형기본사항」을 준수하지 않는 대학은 법적 불이익과 제재를 받을 수 있다(한국대학교육협의회, 2018.8.30.: 8). 주목할 점은 대학입시의 전 과정은 법이 정하고 있는 ‘공적(公的)업무’라는 점이다.

대학입시의 법적 근거이며 각 대학의 입시 가이드라인 역할을 하는 「대학입학전형기본사항」에서 언급하고 있는 ‘입학전형의 공정성 확보’는 대학입시 전형 전 과정에서 매 순간마다 요구되는 기본중의 기본 사항이다. 입시의 전 과정에서 공정성이 요구되지만 특히 중요한 부분이 서류전형 및 면접전형, 즉 학생의 선발을 위한 평가가 이루어지는 ‘사정(査定)’영역이다. ‘사정(査定)’은 사전적 의미로 ‘조사하거나 심사하여 결정함’을 뜻한다. 수험생의 합격을 결정하는 ‘서류전형과 면접전형’에 참여하는 입학사정관의 공정성은 입학사정관제라는 제도 자체의 존립기반을 유지하고 수험생의 앞으로의 진로와 인생의 방향을 결정짓는 데 중요한 기여를 한다 해도 과언이 아닐 것이다.

입학사정관의 업무가 ‘공(公)적 업무’로서 ‘공정성’이 확보되어야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

#### 4. 확립된 직업군으로서 정체성 형성

입학사정관이 직업으로서 외적 형태를 갖추고 있음과 더불어 중요한 것은 이를 직업으로서 인식하고, 해당 직업에 대한 일정 수준의 만족도가 있어야 하고 자기계발을 통한 해당 직업분야의 성장과 발전을 위해 기꺼이 노력하고자 하는 마음가짐이 있어야 한다.

고용노동부 산하 한국고용정보원에서 운영하는 “WORKNET” 홈페이지에서 입학사정관을 직업검색해보면 ‘대학에서 입학사정관제도에 따라 신입생 선발 업무를 수행한다.’고 적고 있으며, 입학사정관이라는 직업은 국내에 있는 직업군에 ‘교육관련 전문가’로 분류되어 있다. 우리에게 잘 알려진 다른 직업군들에 비해 해당 직업에 대한 내용설명이 자세하지 않고, 조사년도도 2012년에 이루어진 후 추가 조사가 이루어지지 않고 있다(워크넷, 한국직업사전).

한편, WORKNET 홈페이지 내 ‘직업정보찾기’에서 입학사정관을 검색하면, 해당 직업의 업무, 교육/자격/훈련, 임금/직업만족도/전망, 능력/지식 등에 관해 설명되어 있다. 홈페이지

에 설명되어 있는 내용 중에 주목하는 부분은 ‘직업만족도’부분과 ‘전망’부분이다. 입학사정관의 직업만족도는 51%(100점 기준), (일자리)전망은 66%가 감소할 것으로 보았다. 전망과 관련하여 살펴보면, 대학입시에서 수시제도의 유지기조와 학생부종합전형 운영을 위해 입학사정관이라는 입시전문가의 필요성에 의해 향후 5년간은 고용이 지속될 것으로 판단되지만, 정치권력의 변동에 의한 정책기조의 변화로 제도의 폐지 및 축소 가능성 그리고 고용형태에 있어서 정규직 보다는 계약직을 선호하여 그 비율이 현저히 높아 고용안정성이 낮다는 점을 밝히고 있다.

외적 형태로서 입학사정관이라는 직업의 확립과 입학사정관으로 근무하고 있는 본인 스스로 해당 직무에 만족감을 갖고 발전을 위한 노력이 수반되기 위해서는 입학사정관이라는 직업에 대한 자부심과 평생은 아니어도 직무를 수행하는 동안은 최고의 입학사정관이 되겠다는 마음가짐을 가질 수 있는 것이 중요하다. 이는 기본적으로 해당 직업분야에 대한 법적·제도적·정책적 뒷받침이 선결되어야 할 것이다.

## 5. 시사점

주목할 점은 권승아·성태제(2009)의 연구에서 이미 입학사정관들이 어려워하고 있는 점으로써 개선할 사항으로 과다한 업무량, 사회적 신뢰 및 공감대 부족, 입학사정관 입지의 불확실성, 불안정한 근무 환경, 법적·사회적 보장결여(불안정한 신분과 비정규직), 기존 입학부와 부서 내 자리매김의 어려움, 낮은 업무 만족도 등이 지적된 바 있다는 것이다.

그럼에도 불구하고 그로부터 10년 지난 현재 시점에도 입학사정관의 지위 보장 문제는 여전히 해결되지 않고 있다는 점은 매우 아이러니컬하다. 따라서 이제는 입학사정관의 지위 보장에 관한 논의가 선언적 구호에 그칠 것이 아니라 실질적 정책 마련을 이끌 수 있도록 하는 연구와 담론이 필요하다.

특정의 전문가 제도가 확립된 제도로서 운영되고, 일반 대중에게 보편적으로 받아들여지기 위해서는 특정 정치세력에 의해 제도의 존폐가 쉽게 결정되어서는 안 되며, 구속력 있는 관련 법령이 존재하고, 해당 전문가 제도의 필요성 및 타당성이 인정되어야 한다. 나아가 해당 제도의 구성원인 전문가가 직업으로서 정체성이 확립되고 전문성이 인정되어야 한다. 다만, 입학사정관제도의 입학사정관이 여타의 다른 전문자격사 시험처럼 관련법령에 의해 치러지는 특별한 자격시험제도에 의해 선발된 전문인은 아니다. 맥락적인 측면에서 입학사정관도 과거와는 달라진 새로운 입시제도와 환경에서 전통적인 입시행정이 아닌 전문성을 요하는 ‘사정’업무를 다룬다는 점에서 전문성이 인정되고, 고교에서 운영되고 전반적인 시스템에 대한 이해와 대학에서 선발하고자 하는 인재상에 대한 이해를 동시에 할 수 있어야 한다. 또한 국가가 제시하는 대입전형원칙의 기본적인 틀 내에서 개별 대학이 그 원칙을 토대로 자유롭게 수행해 나가는 입시에 대한 높은 이해도를 요한다.

이러한 맥락을 종합해보면, 입학사정관의 입시업무는 단순한 ‘입시행정’이 아닌 전문가로서의 ‘입학전형 전문가’로 볼 수 있을 것이다.

한편, 공적업무를 수행하고 있는 입학사정관이 서류평가 및 면접평가에서 스스로의 양심과 전문성을 바탕으로 공정하고 독립적으로 평가하기 위해서는 외부의 압력으로부터 자유로울 수 있어야 한다. 즉, 규정이 정하고 있는 공정성확보를 위한 형식적인 절차들을 모두 지켰다고 해도, ‘사람’에 의한 평가(정성평가)가 이루어지므로, 외부의 ‘보이지 않는 힘’이 개입될 여지가 충분히 있다. 이런 외부의 보이지 않는 힘으로부터 입학사정관이 의연하게 평가업무에 임하기 위해서는 입학사정관의 지위가 영향 받아서는 안 된다. 현재 대부분의 입학사정관은 1~2년 계약직으로 근무하고 있어 계약연장의 권한을 갖고 있는 자 또는 그와 친분을 갖고 있는 자에 의해 불공정행위에 대한 지시나 압력이 있을 경우 이를 쉽게 뿌리치기 어려운 것이 현실이다.

따라서, 법령과 규정이 정한 절차적·형식적 공정성을 확보하기 위한 노력과 더불어 외부의 보이지 않는 힘에 의한 공정성 훼손을 막기 위한 조치가 반드시 이루어져야 할 것이고, 이는 입학사정관의 지위를 확고히 하는 것으로부터 가능할 것이다.

#### IV. 입학사정관의 지위 보장을 위한 개선방안

2008학년도 입학사정관제 도입 이후 지난 10년 간 입학사정관은 대학입시전문가로서 역할 수행과 정부의 대입정책의 이행 등 학교교육 내실화에 기여하였음에도 불구하고 신분적 보장을 받지 못하고 있다.

전국 대학의 약 900여명 입학사정관 중 60%가 비정규직이며, 정규직이라도 무기계약직으로 잦은 이직과 퇴직 등 대입전형의 대외적 신뢰도 및 입학사정관의 전문성에 우려가 있는 바, 입학사정관의 전문성 확보 및 학생부종합전형의 대외적 신뢰도 제고를 위한 입학사정관의 신분적 보장을 위한 전문 직렬 및 직제가 시급하다.

입학사정관에 기반한 대입전형에 대한 크나큰 관심에 비해 입학사정관의 지위 보장에 관한 관심은 여전히 열악한 실정이다. 국가·사회적으로 요구되는 입학사정관의 전문성 신장은 다름 아닌 입학사정관의 신분상 지위 보장과 직결되어 있음을 상기할 필요가 있다. 즉, 입학사정관의 전문성 신장은 신분상 합당한 지위 보장을 위한 대책과 함께 논의되어야 마땅하다. 입학사정관이 지닌 신분의 불안정성 문제를 우선적으로 법적·제도적으로 해결해야 한다.

입학사정관의 법적·제도적 지위 보장에 관해 고찰한 선행연구가 극히 드문 상황에서 박혜경(2013)의 연구는 국내 연구로서 대표적이라 할 수 있다. 입학사정관의 임용과 제한에

대한 고등교육법 제34조의 2와 3이 갖는 문제점과 함께 입법정책상 대안을 제시하였다. 이를 토대로 입학사정관의 지위보장 대책을 정리해보면 다음과 같다.

먼저 국가는 고등교육법 제14조(교직원의 구분), 제15조(교직원의 임무)와 제34조의2(입학사정관 등), 제34조의3(입학사정관 취업 등 제한)의 규정을 개정하여야 한다. 구체적으로는 제14조(교직원의 구분) 규정에 '입학사정관' 항목을 신설하여 명료화해야 한다. 이와 함께 대학은 정규직 입학사정관을 확대해나감과 동시에 대입전문가 집단으로서 입학사정관을 대학 내 전문적 독립기구화 해나가야 한다. 뿐만 아니라 대학 내 대입전문가로서의 연구원 자격과 지위에 걸맞은 연구 수당 등을 신설 지급함으로써 열악한 처우 보상을 개선시킴으로써 입학사정관의 경제적 지위 향상에 관한 제도적 지원이 필요하다.

입학사정관의 무기계약직의 경우 외형상 처우 개선이지만, 실체는 정규직이 아닌 계약직과 다를 바 없으며, 대학 내에서도 전임입학사정관의 역할과 규정을 일시적 업무로 규정하여 있어 국고 지원에서 탈락할 시, 인력 운영에 필요한 인건비 확보가 어려운 실정이며, 일부 대학의 경우 국고사업 중단 시 급여재원이 불분명하여 소속 대학에서 입학업무를 담당하고 있음에도 대학의 구성원으로 인정받고 있지 못하고 있으며, 인건비를 고교교육 기여대학 지원 사업비에 의존하는 실태이다.

고등교육법 제34조의2는 입학사정관에 대해 "대학의 장은 해당 학교에 입학할 학생을 선발함에 있어서 동조 제3항에 따라 교육부장관이 시행하는 시험의 성적 외에 「초·중등교육법」 제25조의 학교생활기록, 인성·능력·소질·지도성 및 발전가능성과 역경극복 경험 등 학생의 다양한 특성과 경험을 입학전형자료로 생산·활용하여 학생을 선발하는 업무를 전담하는 교원 또는 직원"이라고 명시하고 있다.

이는 외견상 입학사정관의 법적 지위를 보장하는 듯하지만, 여전히 입학사정관의 지위는 대학의 교원과 직원의 구분에 있어서 혼란의 여지가 있다. 물론 입학사정관이라는 직책을 사용할 수 있으며, 입학사정관은 직무의 특성상 고도의 청렴성과 윤리성 그리고 전문성이 요구되기 때문에 준공무원, 근로자, 교직원 등 복합적인 지위를 가진다(박혜경, 2013: 60).

그러나 박혜경(2013)의 연구에서도 언급하듯이 입학사정관의 업무 중 가장 중요한 업무는 '비교과영역 학생부평가'와 '입학전형 관련 연구'로 나타났으며, 이를 근거로 할 때 입학사정관은 전형 연구와 학생선발을 주요 업무로 하는 대입전문가로서 연구원의 개념으로 정의할 수 있다. 따라서 대학 내 대입전문 연구원으로서의 더욱 명료한 법적·제도적 규정과 그에 따른 보장이 필요하다.

또한, 대학마다의 고유한 특성과 학생선발 규모 등의 특수성으로 인해 입학사정관의 자격은 법적으로 정해져 있거나 관련 규정이 마련되어 있지 않다. 그리고 입학사정관은 통상 학사단계에 따라 차등적 연봉을 적용받는데, 대학들은 인건비 절감을 위해 정규직화 시키지 않고 입시기간 내 단기기간의 계약직 고용관계를 유지함으로써 입학사정관의 불안정한 지위 불안을 조장하고 더 나아가 입학사정의 전문성과 평가의 신뢰성 등에 문제를 야기할 우려

를 지니고 있다.

한편, 제34조의2(입학사정관 등) ②호는 “교육부장관은 제1항에 따른 대학의 학생선발이 초·중등교육의 정상적 운영과 학생들의 전인적 성장에 기여하는 방향에서 이루어질 수 있도록 하기 위하여 대학의 장 및 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인 또는 사립학교경영자에게 입학사정관의 채용 및 운영을 권장할 수 있으며, 국가는 입학사정관의 채용 및 운영에 사용되는 경비의 일부를 지원한다.”와 같이 규정한다(변수연, 2012). 이는 입학사정관 채용 시 국가 재정지원의 법적 근거가 마련되어 있음을 의미한다. 그러함에도 불구하고 대학마다 대학 재정을 이유로 입학사정관의 채용 규모 및 절차가 통일되지 못하고 혼란한 상황이다. 즉 최소한의 채용 및 자격 조건이 대교협을 통해 공통으로 수립되어 적용될 필요가 있으며, 대학 재정에 크게 좌우되지 않고 안정적 운영이 될 수 있도록 하는 학생부종합전형(舊입학사정관제) 지원 기금을 국가가 운용할 필요가 있다.

그리고 제34조의3(입학사정관의 취업 등 제한)에 따르면 입학사정관은 퇴직한 날 이후 3년 동안 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률 제2조 제1호에 따른 학원을 설립하거나 이에 취업을 할 수 없으며, 명칭 여하를 불문하고 입시상담을 전문으로 하는 업체를 설립하거나 이에 취업할 수 없다.

이는 과거에 전직 입학사정관이 사교육 업체에서 활동하는 사례가 적발되어 입학사정관의 공정성과 윤리성에 크나큰 사회적 물의를 일으킨 배경에 터하고 있으며 비밀유지와 대입 동종업체에 대한 전직 금지를 규정한 것이다. 그러나 이것은 헌법상 보호되는 직업선택의 자유(헌법 제15조)를 지나치게 침해하지 않도록 새롭게 개정될 필요가 있다. 즉 입학사정관의 처우가 연금이나 퇴직금 등에서 정규직의 처우가 제공되지 않는 상태에서는 그 법률 규정의 목적이 정당할지라도 생계권 확보의 어려움 등과 관련해서 형평성에 있어 문제점을 지닌다. 이러한 문제의식에서 박혜경(2013)은 퇴직 후 3년 전직 금지 규정을 2년으로 단축하는 한편, 취업제한 규정을 입학사정관의 채용형태, 근로형태 및 근무기간, 대학에 미친 영향력, 퇴직사유 등에 따라 차등적으로 적용할 것을 대안으로 제시하고 있다. 이는 현행 공무원의 전직금지 규정과의 형평성 측면과 입학사정관의 특수성을 감안한 측면에서 타당하다고 판단된다.

정리하자면, 입학사정관의 전문성과 신뢰성, 평가의 공정성 등에 관한 사회적인 관심과 요구가 지대한 만큼, 정부는 입학사정관 임용 및 지위 보장에 관한 법적 근거를 더욱 명료하게 마련해야 한다. 또한 대학은 입학사정관이 직무의 특성상 필요로 하는 고도의 전문성과 윤리성을 더욱 고양시켜 나갈 수 있도록 제도적 지원과 프로그램의 체계적 운영이 필요하다.

특히 앞에서 살핀 바 있는 입학사정관의 전문성을 위한 교육 및 양성 프로그램이 부족한 실정을 타개할 수 있도록 입학사정관에 대한 전문가 인증을 위한 입학사정관 전문자격증 제도화 장치를 실질적으로 마련해야 한다. 또한 중·장기적인 관점에서 입학사정관 양성 및

교육센터를 건립하여 운영해야 한다. 이는 입학사정관들의 직업의식 강화와 자기계발에 기여함으로써 입학사정관 스스로의 개인적 특성에 따른 사회적 지위 인식에 대한 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

끝으로 입학사정관의 지위 보장을 통한 신분 안정화 대책은 다름 아닌 입학사정관의 전문성을 공고히 하여 입학 전형 전문가집단으로서 위상을 강화하여 구축하는 것과 맥락을 같이 함을 뜻한다. 이는 전문가로서의 입학사정관이 지닌 책무성을 강화하는 한편 입학사정관에 대한 사회전반의 긍정적 인식 제고에도 기여할 수 있다.

## V. 결론

본 논문은 입학사정관의 사회적 지위에 관련한 문헌 자료 및 현황 조사 자료를 토대로 입학사정관의 사회적 지위에 관한 의미와 현황을 살펴보고, 사회적 지위 보장을 위한 법적·제도적 대책을 탐색하고자 하였다.

그 결과는 다음과 같다. 입학사정관들은 그들의 직무가 갖는 중요성 인식과 업무 전문성에 대한 확신을 비교적 높게 가지고 있는데 비해서 불안정한 신분상 지위에 관한 불만족, 조직 내 지위에 대한 불만족, 연봉 등 경제적 보상에 대한 불만족이 매우 크다는 점을 알 수 있었다.

따라서 본 연구는 이 같은 입학사정관의 사회적 지위에 대한 개선을 위하여 다음과 같은 대책을 강구하였다. 먼저 국가는 입학사정관의 법적 지위에 대한 더욱 명료한 법률규정을 통해 고등교육법을 개선할 필요가 있다. 또 대학은 입학사정관의 정규직 지위를 확대 보장함과 동시에 대학 내 전문독립기구화 해나가야 한다. 뿐만 아니라 대학 내 대입전문가로서의 연구원 자격과 지위에 걸맞는 연구 수당 등을 신설 지급함으로써 열악한 처우 보상을 개선함으로써 입학사정관의 경제적 지위 향상에 관한 제도적 지원도 필요하다는 것이다. 또한 입학사정관의 최소한의 채용 및 자격 조건이 대교협을 통해 공통으로 수립될 필요가 있으며, 대학 재정에 크게 좌우되지 않고 안정적인 운영이 될 수 있도록 하는 입학사정관제 지원 기금을 국가가 운용할 필요가 있다.

그리고 입학사정관의 전직 금지 규정을 2년으로 단축함과 동시에 취업제한 규정을 입학사정관의 채용형태, 근로형태 및 근무기간, 대학에 미친 영향력, 퇴직사유 등에 따라 차등적으로 적용할 필요가 있다. 끝으로 입학사정관 양성 및 교육센터를 건립하여 운영함으로써 입학사정관들의 전문직으로서의 직업의식 강화와 자기계발에 기여함으로써 입학사정관 스스로의 개인적 특성에 따른 사회적 지위 인식에 대한 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다.



향후 입학사정관의 지위 보장의 쟁점과 대책에 대한 전문가들의 후속 연구를 촉구함은 물론 입학사정관의 지위 보장에 대한 사회 일반의 관심을 높이고 이와 관련해서 실제 정책 수립을 위한 공론화가 활성화되는 데에 기여할 것으로 기대한다.

## 참고문헌

### <국내문헌>

- 국회입법조사처. (2009). “입학사정관제의 바람직한 운영을 위한 제언”, 『현안보고서』 44, 국회입법조사처.
- 김정숙. (2014). “대학 행정현황 대학입학전형 전문가, 입학사정관”, 『대학교육』 186, 122-127.
- 김미란. (2010). “고교-대학연계를 위한 대입전형 연구Ⅶ: 입학사정관제 성과분석모델 개발 및 운영보완방안 탐색”, RR 2010-21-2, 한국교육개발원.
- 김용기. (2017). “한국 대학입학사정관제에 대한 정책 평가”, 『박사학위논문』, 중앙대학교 대학원.
- 권승아·성태제. (2009). “입학사정관 제도 운영 실태와 입학사정관의 인식”, 『교육학연구』 47(1), 95-118.
- 민수영. (2016). “보다 나은 교육을 기대하며 부른 노래: 입학사정관 경험에 관한 내러티브 탐구”, 『박사학위논문』, 부산대학교 대학원.
- 박선형·박남기. (2008). “일본의 대학입시와 입학사정관제도”, 『비교교육연구』 제18(3), 207-230.
- 박지향. (2015). “입학사정관 신분안정이 학생부종합 신외 견인한다: 전임 입사관, 정규직 채용 확대해야, 진로진학의 나침반 36.5° 27, 고양: 36.5커뮤니케이션즈, 40-42.
- 박제남·한석수·홍후조·김정희·박상규. (2008). “대학 입학사정관 정착모형 개발 연구”, 교육과학기술부.
- 박혜경. (2013). “입학사정관의 역할과 임용에 관한 법적 검토”, 『교육법학연구』, 25(3), 49-73.
- 박혜림. (2009). “대학입학사정관제도의 현황과 발전 방안”, 『교육방법연구』, 21(1), 21-46.
- 석태종. (1986). “학교교육이 직업적 지위에 미치는 영향에 관한 연구”, 『상지대연구논총』, 4, 63-87.
- 양성관·정일환. (2007). “미국 대학입학제도의 전형자료, 입학사정관제도 및 기여입학제도 분석: 개별적 검토를 중심으로”, 『비교교육연구』 17(3), 167-190.
- 유홍준·김월화. (2006). “한국 직업지위 지수: 과거와 현재”, 『한국사회학』, 40(6), 153-186.
- 이상윤. (2013). “일반논단: 대학 구성원의 교육법, 노동법 및 사회보장법상 지위”, 『연세 공공거버넌스』, 4(1), 3-34.
- 이철우. (1986). “리더의 지위 및 지위변화가 리더의 행태에 미치는 영향에 관한 연구-공사기업 및 정부부처 조직의 리더를 대상으로-”, 『석사학위논문』, 연세대학교 대학원.
- 정광희. (2009). “일본사례를 통해 본 입학사정관제 운영방향과 과제”, KEDI연구보고서 OR2009-3-4, 한국교육개발원.
- 정광희. (2009). “입학사정관제의 성공적 정착방안 탐색”, 제3회 청람교육포럼·제44차 KEDI 교육정책포럼, RRM 2009-19, 한국교육개발원, 9-10.
- 정일환·이일용·홍후조·김병주·조석훈·김정희. (2008). “입학사정관제도의 활성화를 위한 법적·제도적 방안 탐색”. 『한국 대학교육협의회 연구보고』, RR 2008-3-285.
- 정훈. (2012). “한국 입학사정관계 분석”, 『Job Classification Listing Using 2000 Census Codes』, 대영문화사.
- 주영호·김상철. (2017). “학생부종합전형 정책분석 및 개선방안”, 『교육행정학연구』 35(1), 141-168.

홍두승. (1983). “한국사회계층연구를 위한 예비적 고찰”, 『사회학연구회』, 법문사.

<국외문헌>

Golden, D. (2006). The price of admission: How America's ruling class buys its way into elite colleges—and who gets left outside the gates

Hawkins, D. (2006). State of college admission, National Association for College Admission Counseling

Karabel, J. (2005). The chosen: The hidden history of admission and exclusion at Harvard, Yale, and Princeton

<인터넷 자료>

경향신문. 대학들‘입학사정관제’도 뚫는다(2007.3.28.)

<https://www.khan.co.kr/national/education/article/200703280757171>

법제처. 국가법령정보센터(고등교육법)

<https://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?dt=20201211&subMenuId=15&menuId=1&query=%EA%B3%A0%EB%93%B1%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95#undefined>

세계일보. 입학사정관 1명이 학종 서류 171건 평가…부실 검증우려(2021.7.11.)

<https://news.naver.com/main/read.naver?mode=LS2D&mid=shm&sid1=102&sid2=250&oid=022&aid=0003599184>

워크넷. 한국직업사전(입학사정관)

<https://www.work.go.kr/consltJobCarpa/srch/jobDic/jobDicDtlInfo.do?pageType=keyWord&jobCode=2591&jobSeq=8&txtKeyword=입학사정관&txtNumber=&pageIndex=1>

워크넷. 직업정보찾기

<https://www.work.go.kr/consltJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=04135>

한국대학신문. 대학입학사정관 신분 안정화 시급(2017.9.18.)

<http://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=179261>

한국대학신문. 입학사정관 신분 안정화‘제자리걸음’…정규직 4명 중 1명 미만(2018.11.4.)

<http://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=201840>

투고일자 : 2021. 11. 30

수정일자 : 2021. 12. 17

게재일자 : 2021. 12. 31

<국문초록>

## 공정성 강화의 측면에서 입학사정관의 법적 지위에 관한 연구

노 성

이 연구는 입학사정관의 사회적·법적 지위와 관련한 문헌 자료 및 설문 조사 자료를 토대로 하여 입학사정관의 지위 보장이 갖는 사회적 의미와 그에 따른 함의를 탐색하였다. 또 입학사정관의 법적 지위와 관련한 법률규정에 대한 분석을 통해 실질적인 법규적 지위 및 제도적 보장의 방향을 탐색하고자 하였다. 그 결과로서, 입학사정관은 그 지위가 전임, 위촉 등의 구분을 막론하고 공정한 학생 선발과 평가를 통해 국민들의 교육받을 권리를 실현시키는 공공성을 갖는 평가전문가로서의 지위 인식을 지니고 있다.

그러나 대학입시라는 중대한 공공부문에서 담당하는 입학사정관의 지위와 역할에 비하여 법률 규정상의 지위 강화가 필요할 뿐만 아니라 대학 내 지위보장을 통한 신분 안정과 연구전문직으로서의 독립적 지위 보장과 입학사정관 스스로의 개인적 특성에 따른 사회적 지위 인식 강화에 대한 제도적 보완이 시급히 필요한 것으로 파악되었다.

주제어: 입학사정관, 사회적 지위, 평가전문가, 신분 안정, 법적 지위