

청탁으로 입학한 학생을 필터링하기 위해 필요한 조건을 생각하기 전에 먼저 생각해 봐야 하는 것은 어떤 방법으로 청탁이 이루어지는지에 대한 내용이라고 생각합니다. 그래서 저는 먼저 청탁이 어떤 방법으로 이루어지는지에 대해 말씀드리려고 합니다.

대학 입학은 크게 2가지 수시와 정시로 나뉜다고 볼 수 있습니다. 저는 2가지 방법 중 정시보다는 수시에서 청탁이 이루어질 가능성이 크다고 생각합니다. 왜냐하면 정시는 수능이라는 점수를 이용해 나라에서 시행하는 검증된 방법으로 입학하는 것이라고 생각하기 때문입니다. 수시는 정시와는 다르게 많은 요소들이 적용됩니다. 많은 요소들을 크게 3가지로 나눈다면 학교에서의 생활과 내신, 그리고 대학 면접이라는 요소들이 복잡하게 얽혀 있습니다. 따라서 이 요소들의 문제점들을 해결하면 청탁으로 입학한 학생을 필터링할 수 있을 것이라고 생각했습니다. 초기 대학 입시는 정시의 비중이 많았지만 점차적으로 수시의 비중이 커졌습니다. 정시보다 복잡한 수시의 비중을 늘리다 보니 그에 따른 여러 문제도 발생하게 되었습니다. 그 예로는 2019년 “조국 게이트”를 예로 들 수 있습니다. 이런 예들을 보면 확실히 정시보다는 수시에서 더 쉽게 청탁이 일어나는 것을 알 수 있습니다. 하지만 현실적으로 대학에서 학교생활과 내신으로 해당 학생을 판단하기에는 많은 제한사항이 있다고 생각합니다. 그래서 저는 3가지 중 면접에서 발생하는 문제에 초점을 두고 생각을 해보려고 합니다.

면접은 해당 학교의 교수님이 볼 수도 있고, 면접을 전문적으로 하시는 분을 초청해서 진행될 수도 있습니다. 따라서 가장 주관적인 평가가 가장 많이 들어갈 수 있는 부분이 면접이라고 생각합니다. 하지만 그만큼 필터링을 많이 할 수 있는 곳이라고도 생각합니다. 현재에도 이러한 문제 때문에 많은 제약 조건들이 면접관에게 적용되는 것으로 알고 있습니다. 재가 생각한 방법들은 다음과 같습니다.

첫 번째, 면접관의 조건으로 해당 학생과 연관이 없어야 하는 것은 물론이고, 면접관의 자녀 또한 입시와 관련이 없는 사람만 면접관으로 참여할 수 있도록 합니다. 이렇게 하면 자신의 자녀와 비슷한 또래의 사람에게 청탁을 받을 일을 막을 수 있고, 자녀에 대한 청탁 또한 막을 수 있을 것이라고 생각합니다. 하지만 면접관과의 친분 또는 교수와의 친분을 이용한 방법 등 우회할 수 있는 여지가 충분하기 때문에 이 조건 만으로는 청탁을 막기 힘들 것 같습니다.

두 번째는 기업들이 사용하는 방법인 블라인드 면접을 진행하는 것입니다. 블라인드 면접이란, 그 사람의 정보를 면접관이 모르는 상태로, 수험번호만으로 그 사람을 평가하기 때문에 공정한 평가가 가능하도록 합니다. 블라인드 면접의 장점으로 공정한 평가도 있지만 수험자에 대한 면접관의 흑이나 있을 만한 선입견 또한 막을 수 있다는 장점을 가지고 있습니다. 하지만 수험번호를 알고 있다면 무용지물이 되어버립니다. 따라서 이 문제점을 막기 위해 수험번호를 해당 날에 랜덤으로 배정받는 방법을 생각해 보았습니다. 이렇게 되면 아무리 면접관에게 청탁을 부탁하더라도 면접관이 수험자에 대한 정보를 파악할 수 없기 때문에 청탁을 완벽히 막을 수 있게 됩니다. 해당 방법을 사용하기 위해서는 체계적인 시스템이 필요할 것입니다. 먼저 해당 날에 학생들이 혼동하지 않도록 사전에 방법을 설명해야 할 것입니다. 그다음으로는 랜덤으로 수험번호를 받을 수 있는 기능과 시간이 필요합니다. 수험번호를 랜덤으로 배정받고 평가받을 때 해당 학생이 누구인지 혼동하지 않도록 정확히 기록할 수 있는 시스템도 필요할 것입니다. 이 부분에서는 보안이 중요합니다. 왜냐하면 누군가 그 사이에 면접관에게 정보를 전달할 수 있기 때문입니다. 이렇게 3가지 체계적인 시스템만 구축된다면 쉽게 청탁에 대해 막을 수 있을 것이라고 생각합니다.

세 번째로 여러 면접관들을 고용해 같은 질문으로 수험자들에게 질문하도록 하는 것입니다.

이때 필요한 조건은 크게 3가지입니다. 먼저 질문의 바운더리를 좁게 설정하지 않고 넓게 잡아 해당 날에 질문을 선택합니다. 이렇게 되면 청탁을 받더라도 어떤 질문이 나올지 예측하기도 힘들뿐더러 바운더리가 넓어 예측할 수 없기 때문입니다. 두 번째 조건으로는 여러 명의 면접관이 다수결을 통해 합격 불합격을 결정하도록 합니다. 이렇게 되면 한 명의 면접관이 청탁을 받았더라도 다수결을 통해 결정되기 때문에 다수의 면접관에 청탁을 하지 않는 이상 청탁이 무의미해지게 됩니다. 세 번째 조건으로는 합격과 불합격 여부를 면접관끼리 공유할 수 없도록 만드는 것입니다. 합격과 불합격 여부를 같이 상의하는 것이 아닌 개별적 주관에 의해 결정되어 나중에 확인할 수 있도록 만든다면 공정한 결과를 낼 수 있다고 생각합니다.

네 번째로는 다대다 면접으로 진행하는 것입니다. 예를 들어 5명의 면접관과 5명의 수험생이 면접을 진행하는 것입니다. 다대다 면접의 장점은 2가지가 있습니다. 먼저 여러 명에서 진행하기 때문에 시간을 절약할 수 있습니다. 두 번째 장점이 중요한데, 면접자들끼리 경쟁을 시킬 수 있다는 것입니다. 이렇게 되면 자신과 같이 본 경쟁자가 어떻게 말하는지 듣게 되고 자신과 비교할 수 있게 됩니다. 비교를 통해 합격하거나 떨어졌을 때도 이유를 정확히 알 수 있고, 다른 사람의 면접을 직접적으로 경험하며 배울 수 있게 됩니다. 만약 자신보다 면접을 못 봤다고 생각했는데 붙은 사람이 있다면 문제 제기를 할 수 있는 상황을 수험생 스스로 만들 수 있게 됩니다. 하지만 이 경우 필요한 조건이 있게 됩니다. 바로 면접에 대한 증거를 면접자가 찾아야 한다는 것입니다. 이것을 해결하기 위해서 면접의 내용을 기록할 수 있는 캠코더를 배치해 녹화해 놓는 것을 제도화하는 것입니다. 나라에서 제도로 규제를 해준다면 보다 더 공정하고 깨끗한 면접이 이루어질 것이라고 생각합니다.