

2022

# 국내·외 대학의 연구업적 평가제도 소개

정생적 측면의 연구업적 평가를 중심으로



국내·외 대학의 연구업적 평가제도 소개

NONN

NRF 한국연구재단



2022

# 국내·외 대학의 연구업적 평가제도 소개

정생적 측면의 연구업적 평가를 중심으로



1. 머리말	1
2. 우리나라 대학의 연구업적 평가제도	2
(1) 연구업적 평가에 대한 연구자들의 인식	2
(2) 주요 대학들의 연구업적 평가규정 비교분석	5
3. 연구업적 평가제도 개선 관련 국제학술단체의 권고사항	10
(1) DORA 선언	10
(2) 라이덴 선언	13
4. 해외 10개 대학의 연구업적 평가제도 비교분석	15
5. 중국정부의 대학 연구업적 평가제도 개선 권고사항	21
6. 맺음말	24
〈부록〉 해외 10개 대학의 연구업적 평가제도 상세현황	29

이 책자는 한국연구재단 연구윤리활동지원사업의 일환으로 제작되었습니다. 책자에 수록된 내용은 연구진들의 견해이며, 한국연구재단의 공식적인 의견이 아님을 밝힙니다. 각 대학이나 연구기관에서는 이 책자의 내용을 해당 기관의 특성에 맞게 활용하시기 바랍니다.

※ 이 책자는 한국연구재단이 2022년에 지원한 “학술활동 건전성 제고를 위한 업적평가 개선 방향에 관한 연구(연구책임자 : 노영희)”의 결과보고서를 활용하여 제작되었습니다.

## 1 머리말

- 연구윤리 위반행위가 발생하는 원인은 여러 가지이나 가장 큰 원인은 연구자들의 ‘논문 수 채우기 부담’ 때문이라는 것은 잘 알려진 사실입니다. 이로 인해 너무 많은 논문들이 학술발전 보다는 연구업적 평가를 위한 실적용(publication list)으로 전략하고 있습니다.
- 한국연구재단(2021)<sup>1)</sup>의 조사에 따르면, 대학교원들은 연구윤리 위반행위가 근절되지 않고 있는 가장 큰 원인으로 ‘연구자 간 치열한 경쟁과 양적 위주의 업적 평가 시스템으로 인한 성과 지상주의(36.9%)’를 지목하고 있습니다. 아울러 대학교원들은 연구윤리 위반 예방을 위해 가장 필요한 과제는 ‘성과에 대한 과열 경쟁을 완화하기 위한 평가제도 개편(29.9%)’이라고 응답하였습니다.
- 현행 국내 대학들의 교원연구업적 평가방식은 대부분이 정량평가 방식을 채택하고 있습니다. 이로 인해 대학교원들은 어쩔 수 없이 논문 편수를 늘리기 위한 경쟁을 하게 되고 그 과정에서 다양한 형태의 연구윤리 위반사태가 발생하고 있습니다.
- 이에 부실학술활동 등 연구윤리 관련 소모적 논쟁을 줄이고 혁신적 성과 창출을 촉진하기 위해서는 대학교원들에 대한 연구업적 평가방식의 대수술이 필요한 시점입니다.
- 아무쪼록 이 자료가 우리나라 대학들의 연구업적 평가제도 개선방향에 조금이라도 기여할 수 있기를 바라며, 각 대학은 이 자료에 소개된 내용을 해당 대학의 실정에 맞게 활용하시기 바랍니다.

1) 한국연구재단(2021), 2021년 대학교원의 연구윤리 인식수준 조사에 관한 연구 (NRF ISSUE REPORT 2021-13호)

## 2 우리나라 대학의 연구업적 평가제도

### 1 연구업적 평가에 대한 연구자들의 인식

- 연구팀은 연구업적 평가제도에 대한 연구자들의 인식을 조사하여 바람직한 제도 개선 방안을 모색하기 위해 한국연구재단의 도움을 받아 아래와 같이 설문조사를 실시하였습니다.

#### 연구업적평가제도 개선 관련 설문조사 개요

<b>설문대상</b>	28,627명 - 최근 2년간 재단 과제를 수행한 연구책임자
<b>설문기간</b>	2022년 4월 18일 ~ 2022년 4월 29일
<b>설문응답</b>	3,268명 (76.5%가 대학교수)
<b>설문내용</b>	학술활동 건전성 제고를 위한 연구업적평가 개선 관련 설문 (연구업적평가에 대한 인식 + 부실의심 학술지/학술대회에 대한 인식) ※ 본 자료에서는 “연구업적 평가에 대한 인식”에 대해서만 소개

- 설문조사 결과 약 53%의 연구자는 정량적 연구업적 평가가 부실의심 학술지/학술대회 참여를 유도한다고 응답하였고, 약 60%의 연구자는 정성적인 연구업적 평가방식의 도입이 필요하다고 응답하였습니다.
- 아울러 연구업적에 대한 정성평가제도의 도입이 필요한 가장 큰 이유는 “연구의 질 향상”이고 가장 대표적인 정성평가 방식은 “동료평가(Peer Review)”라고 응답하였습니다.
- 이러한 조사결과는 국내 대학 연구업적 평가제도의 합리적 재설계가 시급함을 암시하는 것이라 할 수 있습니다.

#### 연구업적 평가에 대한 연구자들의 인식조사 결과

##### ① 소속기관의 연구업적 평가 방식은?

정량평가	정성평가	혼합평가(정량+ 정성)	기타
51.6%	2.0%	45.9%	0.5%

※ 정량평가 : 논문발표, 공연 등의 횟수와 중요도에 따른 차등 평가  
 정성평가 : 연구의 질을 측정하기 위한 다양한 평가 (대표업적 평가, 동료평가 등)

##### ② 소속기관의 연구업적 평가 기간은?

학기별	1년	2년	기타
3.1%	78.5%	10.6%	7.7%

##### ③ 연구업적 평가방식은 기관특성(지역, 연구 또는 교육 중심)을 반영하고 있는가?

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
7.4%	18.2%	34.5%	34.6%	5.2%

##### ④ 연구업적 평가방식은 학문 분야 특성을 반영하고 있는가?

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
7.6%	19.7%	32.0%	35.9%	4.7%

##### ⑤ 소속기관이 평가기간 동안 요구하는 연구업적의 정량수준은 적절한가?

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
5.1%	17.4%	39.8%	34.7%	3.1%

##### ⑥ 해외 학술활동(저널 논문 게재, 해외학술대회 참여 등)에 높은 배점을 주는 방식이 해외 학술활동을 촉진하는가?

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
7.8%	11.5%	18.4%	44.6%	17.8%

##### ⑦ 정량적 연구업적 평가가 부실의심 학술지/학술대회 참여를 유도하는가?

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
7.7%	16.6%	22.6%	35.0%	18.1%

⑧ 소속기관의 연구업적 평가방식의 개선이 필요하다고 생각하는가?

매우 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요
2.2%	10.9%	35.5%	36.6%	14.8%

⑨ 소속기관의 업적 평가방식 중 가장 개선해야 하는 부분은?

정량평가 축소	정성평가 도입	업적인정 범위확대	연구업적 배점 상향	계열 특성을 반영한 평가방식 조절	기타
15.0%	18.9%	17.6%	13.1%	31.0%	4.4%

⑩ 정성적인 연구업적 평가방식의 도입 필요성에 대한 의견은?

매우 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요
3.9%	17.1%	19.1%	45.3%	14.5%

⑪ 정성적인 연구업적 평가방식의 도입이 필요한 이유는?

정성평가 방식의 수월성	연구의 질 향상	정량평가 한계 극복	정량평가와 정성평가 혼합 필요	기타
1.2%	46.4%	24.1%	27.5%	0.8%

⑫ 업적 평가 시 필요한 정성적 요소는 무엇이라 생각하는가?

승진평가 위원회	동료평가	전문가 추천서	지도학생 추천서	본인기술 평가서	사회적 영향력	기타
19.1%	33.3%	11.9%	5.0%	15.5%	12.6%	2.7%

※ 승진평가위원회 : 전공분야 관련 교내외 인사로 구성된 승진 평가 위원회  
 동료평가 : 전공분야의 생태계를 알고 있는 동료 연구자에 의한 연구의 질적 평가  
 전문가 추천서 : 전공분야 전문가들의 추천서  
 지도학생 추천서 : 지도했던 학부생, 대학원생과 연구원들의 추천서  
 본인기술 평가서 : 후보자 스스로 작성한 각종 연구기술서(research statement), 사회 영향 평가  
 사회적 영향력 : 연구 출판물 이외의 사회 영향 정도(기초 데이터, 특허, 사업권, 정책 반영 등)

⑬ 정성적인 연구업적 평가 도입 시 적정 비중은?

20% 이하	20 ~ 40%	40 ~ 60%	60 ~ 80%	80 ~ 100%
14.8%	41.3%	31.7%	8.8%	3.4%

⑭ 부실의심 학술지/학술대회 이용 방지를 위해 연구업적 평가 시 정성적 요소를 강화하도록 하는 것은 적절한 대안인가?

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
7.4%	16.6%	36.7%	31.3%	8.2%

2 주요 대학들의 연구업적 평가규정 비교 분석

■ 분석개요

● 연구팀은 주요 대학들의 연구업적 평가규정을 비교·분석함으로써 연구성과 평가제도 개선 방안을 모색하기 위해 아래와 같이 조사를 실시하였습니다.

🔍 국내 대학들의 연구업적평가규정 비교분석 개요

**분석대상 추출** 세계/아시아 대학평가 및 국내 대학평가 순위목록에 최소 1회 이상 포함되어 있는 국내 대학 중 “교원업적 평가규정”을 공개하고 있는 41개 대학

**대상대학** 가천대, 가톨릭대, 강릉원주대, 강원대, 건국대(서울), 경기대, 경북대, 경북대, 계명대, 광운대, 국민대, 금오공과대, 단국대, 동국대(서울), 동아대, 명지대, 부경대, 부산대, 상명대, 서울과기대, 서울시립대, 선문대, 세종대, 숙명여대, 순천대, 송실대, 영남대, 울산대, 원광대, 이화여대, 인제대, 인천대, 인하대, 전남대, 조선대, 충남대, 충북대, 한국외국어대, 한국해양대, 한림대, 한양대(서울), 홍익대

**분석항목** 다양한 연구업적 평가항목 중 전 학문분야에 공통으로 적용되고 있는 ①학술지 논문, ②학술대회 발표, ③저서의 양적 질적 측면을 비교분석

**분석방법** 연구재단 등재 학술지(KCI) 논문 배점을 1로 정규화를 시킨 후 41개 대학의 현황을 학과 계열별로 비교분석

■ (분석결과1) 성과 유형별 연구업적 평가배점

① 학술지 논문게재 실적

- 학술계열마다 약간씩 차이가 있으나, KCI 등재지 논문보다 SCI 등재지 논문의 평가배점이 3배 이상인 것으로 나타났습니다.

🔍 학문계열별 학술지 논문의 평가배점(KCI 논문을 1로 가정 시)

계열 구분	국내 학술지			국제 학술지			
	KCI 기준	KCI후보 평균	국내일반 평균	SCIE/SSCI		Scopus 평균	국제일반 평균
				최대	평균		
인문·사회계열	1.00	0.82	0.31	5.27	3.47	1.42	0.60
자연·공학계열	1.00	0.78	0.32	5.25	3.38	1.38	0.60
의학계열	1.00	0.46	0.27	5.91	3.76	1.43	0.62
예체능계열	1.00	0.75	0.30	5.39	3.53	1.40	0.57

② 학술대회 발표 실적

- 학술대회의 평가배점은 국내발표보다 국제발표가 2 ~ 3배 정도 많았습니다.

🔍 학문계열별 학술대회 발표의 평가배점(KCI 논문을 1로 가정 시)

계열 구분	학술지 KCI 기준	국제 학술발표		국내 학술발표	
		최대	평균	최대	평균
인문·사회계열	1.00	0.39	0.33	0.18	0.14
자연·공학계열	1.00	0.60	0.43	0.19	0.16
의학계열	1.00	0.56	0.39	0.16	0.14
예체능계열	1.00	0.35	0.32	0.15	0.12

③ 저서 출판 실적

- 국내전문서적의 평가배점이 KCI 논문보다 약 1.5배 높았고, 창작도서(사전, 문학류, 일반 교양서적 등)의 평가배점은 국내전문서적의 약 1/3 수준이었습니다.

🔍 학문계열별 저서 출판의 평가배점(KCI 논문을 1로 가정 시)

계열 구분	학술지 KCI 기준	국제 전문 서적		국내 전문 서적		번역서		창작	
		최대	평균	최대	평균	최대	평균	최대	평균
인문·사회계열	1.00	3.03	2.19	2.00	1.52	1.22	0.94	0.66	0.50
자연·공학계열	1.00	2.83	2.14	1.92	1.49	1.25	0.96	0.63	0.49
의학계열	1.00	3.44	2.53	2.22	1.67	1.44	1.10	0.63	0.46
예체능계열	1.00	2.85	2.11	1.91	1.48	1.16	0.90	0.64	0.49

■ (분석결과1) 학술지 논문에 대한 정성평가 요소

① JCR의 영향력지수(Impact Factor) 활용

- 많은 대학들이 JCR의 영향력지수를 활용하여 기준배점을 가산하거나, 학술지 수준을 구분하여 평가배점을 부여하고 있는 것으로 나타났습니다. 조사대상 41개 대학 중 34개 대학(83%)이 JCR 영향력지수를 활용하여 연구업적평가에서 가산점 등을 부여하고 있습니다.
- 참고로 충남대는 JCR의 영향력지수뿐만 아니라 피인용수도 업적물 평가배점의 가산점으로 적용하고 있습니다.

② Document Type별로 학술지 논문의 평가배점 차등

- 41개 대학 중 8개 대학(20%)은 학술지 논문의 Document Type에 따라 평가배점을 차등 적용 중입니다.



🔍 **학술지 논문의 Document Type을 구분하는 대학 현황**

대학명	Document Type에 따른 학술지 논문 인정 범위
가천대	증례 또는 치험례는 해당 배점의 50/100만 인정. Editorial, Letter to the Editor, Short survey, Abstract, Commentary 유형의 논문에 대하여 SCI급은 해당배점의 10/100만 인정하고, SCOPUS 논문은 인정하지 않음
건국대 (서울)	정규논문으로 인정되는 SCOPUS의 Document Type은 Article, Review, Erratum (Erratum 이전의 원 논문이 정규 논문으로 기 등록되어 있지 않은 경우에 한하여 인정), Book Chapter[SCOPUS 저널목록에서 검색되고, 동료심사를 거쳤으며, 저널형식(Vol. no. 정기발행)을 갖춘 경우에 한하여 인정]로 제한함
광운대	대학연구활동실태조사에서 SCOPUS의 4가지 Document Type은 국제전문학술지로 불인정 (예: Conference Paper, Article-in Press, Conference Review, Short-survey)
서울시립대	Elsevier에서 선정한 SCOPUS로 Source Type은 Journal, Document Type은 Article, Review인 실적만 인정함. 단, 온라인 게재가 완료된 Article-in-Press의 경우 인정함
숙명여대	국제 전문학술지는 Thomson Reuters에서 선정하는 AHCI(Arts & Humanities Citation Index), SSCI(Social Sciences Citation Index), SCIE(Science Citation Index Expanded), SCOPUS(Article, Review, Book chapter에 한함)에 수록된 학술지를 기준으로 하고, AHCI, SSCI, SCIE에서 Editorial, Discussion, Commentary 는 제외하되, Peer review를 거친 경우는 증빙을 통해 예외로 인정할 수 있음
영남대	SCOPUS 등재학술지 논문 중 Conference Paper, Conference Review, Short Survey, Editorial, Letter, Note, Erratum은 인정하지 않으나, Book Chapter는 조건부(Scopus 저널목록에서 검색되고, 동료심사를 거쳤으며, 저널형식(Vol. No. 정기발행)을 갖춘 Book Chapter로 인정함
한국외대	SSCI, SCI(E)의 경우 논문 Document Type은 Peer Review를 거친 Article과 Review (Review Paper)로 제한하며, 이를 제외한 Document Type에 해당하는 연구업적은 저널의 IF와 무관하게 일부 점수를 인정함
한양대 (서울)	Article(Perspective Article포함), Review 및 Letter, Note, Editorial Material, Book Review, Space저널의 Article-in press와 Short survey에 한하여 인정함. Letter(letters to the editor), Note, Editorial Material, Book Review의 형식으로 학술지에 게재한 경우는 학과업적평가위원회에서 연구논문 인정비율의 20%~100%까지 차등하여 점수를 부여할 수 있음. 다만, SPACE저널의 Article-in press와 Short survey는 연구논문 인정비율의 10%만 점수를 부여함

■ **특이 사례**

- 한양대학교는 2019년부터 교원들에 대한 정년보장(테뉴어) 심사 시 '레퍼런스 제도' 도입을 통해 대표업적에 대한 정성평가를 실시하고 있습니다.

🔍 **〈참고〉 한양대의 레퍼런스 제도<sup>2)</sup>**

구분	내용
개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 레퍼런스 제도는 논문 수를 평가하지 않고, 심사 대상 교수가 '대표업적'으로 내세울 만한 2~3편의 논문이 학계에서 실질적으로 유의미한지를 외부의 시각에서 평가하는 방식임</li> <li>● 이를 위해 한양대는 해외 유명 학술지의 편집위원, 국내외 다른 대학 교수 등 총 4~5명의 외부인사에게 일정한 대가를 지급하고 평가서를 제출받음</li> </ul>
동료 평가와의 차이점	<ul style="list-style-type: none"> <li>● (기존 동료평가의 문제점) 한양대의 레퍼런스 제도는 많은 대학이 테뉴어 심사 과정에서 시행 중인 '동료 평가(피어리뷰)'와는 다름</li> <li>● 동료 평가는 교수의 업적을 평가할 때 외부 교수들이 심사위원의 일부로 참여하는 방식임</li> <li>● 피평가 교수 소속 학과장이 임의로 국내 교수 위주로 평가위원을 선정하다 보니 익명성이 거의 보장되지 않는다는 게 학계의 공통적인 지적임</li> <li>● 또 외부 평가위원이 교내 평가위원과 함께 참여하기 때문에 독자적 권한이 없는 거수기 역할을 할 수밖에 없었다는 지적이 있었음</li> </ul>
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 교내 교수들의 평가와는 독립적으로 외부 인사만의 심사를 통과해야만 테뉴어를 받을 수 있는 방식으로 운영됨</li> <li>● 7~8개의 평가 항목에 따라 세밀한 의견이 첨부되고 4~5명의 독립적인 편집위원 등의 평가가 반영되기 때문에 기존 피어 리뷰보다 심사에 미치는 영향력이 크다는 게 특징임</li> <li>● 논문의 양적 팽창은 일류 대학으로 거듭나는 과정에 더 이상 큰 의미가 없으며 교수가 학계 및 산업계에 미치는 실질적인 영향력을 공신력 있게 평가하기 위해선 외부 인사에 의한 정성평가가 필수적임</li> </ul>

**External Referee 심사**

- External Referee의 구성은 국제저명 또는 전문학술지 편집위원급 이상으로 하되, 학과업적평가위원회와 본부 정년보장심사위원회에서 추천한 후보 각 5인 총 10인 중 학과업적평가위원회에서 교신하여 심사 참여 동의를 받아 최종 선정한 5인으로 구성
- 본부에서 추천한 후보와 학과에서 추천한 후보는 각각 최소 2인 이상 반드시 포함하여야 하며, 전공 및 계열에 따른 External Referee의 세부 선정 기준은 따로 정함

**Internal Reference 심사**

- Internal Referee는 Reference 심사 대상자의 소속 학장, 학과장과 학과업적평가위원회에서 추천한 2인 이상의 심사위원으로 구성함

2) 한양대학교 교원업적평가 및 인사지침(제6절 정년보장) / 한국경제(2019), [단독]연세대·한양대 등 대학가, 교수 승진·승급에 정성평가 확대, 2019.06.11 <<https://www.hankyung.com/society/article/201906117427i>>.



## 3 연구업적 평가제도 개선 관련 국제학술단체의 권고사항

### 1 DORA 선언 (샌프란시스코 선언)

- 2012년 12월 16일 미국 샌프란시스코에서 개최된 미국세포생물학회의 연례회의(The Annual Meeting of The American Society for Cell Biology, 이하 ASCB)에서 연구산출물의 연구평가 방법 개선을 위한 권고안인 샌프란시스코 선언(The Declaration on Research Assessment, 이하 DORA 선언)이 발표되었습니다.

#### ■ 발표 배경

- DORA 선언 전에는 Thomson Reuters사가 발행하는 학술지인용지수(Journal Impact Factor, 이하 JIF)가 연구성과 평가지표로 가장 활발하게 사용되었습니다.
- 하지만 JIF는 도서관에서 구독할 학술지를 선택하는 참고도구로 만들어진 것으로, 연구논문의 질을 평가하기 위한 목적이 아니었기 때문에 여러 측면에서 문제점이 있었습니다.  
※ JIF의 한계점(예시) : A) 학술지 내 개별 논문의 인용 분포가 왜곡되었으며, B) 인용지수는 학문분야와 글의 종류에 따라 상이하며, C) 인용지수의 조작이 가능하며, D) 인용지수 계산을 위한 자료가 투명하게 공개되어 있지 않고 대중의 접근이 쉽지 않음
- JIF로 대표되는 기존의 학술논문 성과지표의 한계점을 극복하고 연구평가 시 연구가 출판된 학술지 중심이 아닌 논문 자체의 가치로 평가할 필요성에 대한 학계 내의 공감대가 DORA 선언 발표로 이어졌습니다.

#### ■ DORA 선언의 주요 내용

- DORA 선언은 연구비지원기관, 연구기관, 출판사, 평가지표제공기관, 연구자 등 연구생태계 전반의 이해관계자를 대상으로 총 18개의 권고사항을 제시하였는데 주요 내용은 다음과 같이 3가지로 요약할 수 있습니다.
  - 첫째, 연구비 선정, 연구자의 고용이나 승진 시 성과평가지표로 학술지 인용지수(JIF) 사용을 제한해야 합니다.
  - 둘째, 연구평가 시 해당 연구가 출판된 학술지가 아닌 논문 자체의 가치로 평가해야 합니다.
  - 셋째, 논문의 글자나 그림 수, 참고문헌의 수 등 불필요한 제한을 없애고 연구의 영향력과 중요성을 판단할 수 있도록 온라인 출판을 장려해야 합니다.
- 참고로 2022년 3월 21일 현재 DORA 홈페이지에는 156개국 21,342건(18,837명의 개별 연구자와 2,505개 조직이나 단체)의 지지서명이 등록되어 있습니다.

#### 🔍 DORA 선언의 18가지 권고사항

이해당사자	권고 사항
일반	1. 개별 연구자의 기여도나 평가, 임용이나 승진, 연구비 수여 결정을 위하여 개별 연구의 질을 측정할 때 학술지 인용지수(JIF)와 같이 학술지를 기반으로 하는 측정 도구를 대리 지표로 사용하지 않는다.
연구비 지원기관	2. 연구비 지원 기관은 연구비를 지원하는 연구자의 연구 생산성을 평가하는 기준을 명확하게 제시하고, 특히 신진 연구자들에게 논문이 게재되는 저널과 관련된 출판지표나 저널의 정체성보다 논문 자체가 지닌 과학적 연구내용이 훨씬 더 중요하다는 것을 강조하여야 한다. 3. 연구의 평가를 위해서는 학술논문과 더불어 데이터 세트와 소프트웨어 등 모든 연구 결과물의 가치와 영향력을 고려한다. 또한 정책이나 실생활에 미치는 영향력처럼 연구 결과가 미칠 영향을 정성적으로 판단할 수 있는 지표를 널리 고려한다.
연구수행 기관	4. 연구수행기관은 연구 기관의 채용, 종신 재직권이나 승진 결정 시 그 범주를 명확히 밝히고, 특히 신진 연구자들에게 논문이 게재되는 저널과 관련된 출판지표나 저널의 정체성보다 논문 자체가 지닌 과학적 연구내용이 훨씬 더 중요하다는 것을 강조하여야 한다.

이해당사자	권고 사항
	5. 연구평가를 위해서는 학술논문과 더불어 데이터 세트와 소프트웨어 등 모든 연구 결과물의 가치와 영향력을 고려한다. 또한 정책이나 실생활에 미치는 영향력처럼 연구 결과가 미칠 영향을 정성적으로 판단할 수 있는 지표를 널리 고려한다.
출판사	6. 학술지 인용지수를 홍보용으로 강조하는 것을 현저히 줄인다. 이상적으로 인용지수 홍보를 중단하거나 학술지의 성과를 더욱 다양한 관점으로 평가할 수 있는 다양한 인용지수를 제시한다. 7. 개별 논문의 성과를 평가하는 여러 지표를 제공하여 논문이 게재되는 학술지의 출판지표보다 개별 논문의 과학적 내용에 기반한 평가가 이루어질 수 있는 변화를 촉진한다. 8. 책임감 있는 저작권 실천을 촉구하고 각 저자의 구체적인 기여도 정보를 제공한다. 9. 저널이 오픈 액세스이든, 구독 기반이든 모든 연구논문의 참고문헌 목록에 대한 재사용 제한을 없애고 Creative Commons Public Domain Dedication 라이선스로 모두에게 공개한다. 10. 연구논문의 참고문헌 갯수 제한을 없애거나 완화하고, 가능하다면 해당 사실을 처음으로 발표한 그룹을 인정하기 위하여 리뷰논문 대신 1차 저작물을 인용하도록 한다.
평가지표 제공 기관	11. 모든 지표 계산에 활용된 데이터와 방법론을 투명하고 공개적으로 제공한다. 12. 제한 없이 재사용할 수 있는 라이선스에 따라 데이터를 제공하고, 가능하다면 컴퓨터를 사용하여 데이터에 접근할 수 있도록 한다. 13. 평가지표의 부적절한 조작은 절대 허용되지 않음을 명확히 한다. 부적절한 조작은 무엇이고, 이를 방지하기 위해 어떤 조치가 취해지는지를 구체적으로 명시하여야 한다. 14. 평가지표를 사용하고, 수집하고, 비교할 때 논문의 유형(리뷰논문과 학술논문)과 주제 분야에 따른 다양성을 고려한다.
연구자	15. 연구자가 연구비, 채용, 종신 재직권, 승진을 결정하는 위원회에 소속되었을 때는 출판물의 평가지표가 아닌 연구의 과학적 내용을 기반으로 평가를 진행한다. 16. 가능한 한 인정을 받아야 할 사람을 인정하기 위하여 리뷰보다는 관찰 결과가 처음으로 보고된 1차 저작물을 일용한다. 17. 개별 논문과 연구산출물의 영향력에 대한 증거로 다양한 논문 단위의 평가지표와 개인적인 논평이나 지지하는 발언에 대한 지표를 사용한다. 18. 학술지 인용지수(JIF)에만 부적절하게 의존하는 연구평가의 관례에 이의를 제기하고, 특정 연구산출물의 가치와 영향에 초점을 두는 모범적인 실천 방법을 가르치고 홍보한다.

## 2 라이덴 선언(The Leiden Manifesto for research metrics)

- 라이덴 선언은 2014년 9월 네덜란드 라이덴에서 개최된 제19차 STI(Science and Technology Indicators) 컨퍼런스에서 Diana Hicks 등에 의해 초안이 제안되었고 최종본은 2015년 4월 22일 Nature지에 소개되었습니다.
- 동 선언은 과학 연구 성과를 평가함에 있어서 계량지표(bibliometrics)의 올바른 사용을 위해 지켜야 할 10가지 원칙을 제시하고 있습니다.

### 라이덴 선언의 10대 원칙<sup>3)</sup>

구분	내용
1 정량평가 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구의 평가자는 계량지표만으로 연구 성과를 평가하면 안 됨</li> <li>• 동료평가에서 발생할 수 있는 편향성에 대한 문제를 해결하기 위해 정량적 평가지표를 함께 사용하도록 함</li> </ul>
2 연구목표에 따른 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성과평가의 목표는 명시되어 있어야 하며, 활용되는 지표는 목표와 연결되어야 함</li> <li>• 사회적, 경제적, 문화적 맥락을 충분히 고려하여 평가지표를 선택·활용해야 하며 기관이나 연구 집단의 목표에 따라 성과를 측정하여야 함</li> </ul>
3 지역성 고려	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영어저널의 영향력지수가 높을 확률이 높는데, 연구의 다양성과 사회적 연관성을 고려하여 어떤 국가나 지역에서 출판된 연구라도 나름의 가치를 인정해야 함</li> <li>• 따라서 수준 높은 비영어 문헌에 기반한 계량적 평가지표를 제공하여 지역적인 가치를 지닌 연구의 우수성을 규명하고 평가하는데 이바지하여야 함</li> </ul>
4 투명한 과정 유지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 결과의 평가를 위해 명확한 규칙에 따라 데이터베이스가 구축되어야 하며, 데이터의 수집은 엄격하게 투명성을 확보하여야 함</li> <li>• 주요 평가지표에 대한 계산 방식은 공개되어야 하며 이해하기 쉽고 간단해야 함</li> </ul>

3) Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L., De Rijcke, S., & Rafols, I. (2015). Bibliometrics: the Leiden Manifesto for research metrics. Nature, 520(7548), 429-431.

구분	내용
5 평가 데이터 검증	<ul style="list-style-type: none"> <li>데이터의 품질을 확인할 수 있도록 평가와 관련된 모든 연구자가 연구성과 평가에 활용된 데이터를 확인할 수 있어야 함</li> <li>또한 평가과정을 관리·감독하는 담당자는 데이터의 정확성을 담보할 수 있도록 자체 검증이나 외부감사를 통한 검증을 거쳐야 함</li> <li>대학은 연구 정보시스템에 데이터 검증 모듈 시스템을 두어야 하며, 고품질 데이터를 수집하고 처리하기 위한 예산 할당이 요구됨</li> </ul>
6 분야별 다양성 고려	<ul style="list-style-type: none"> <li>인용률이 학문 분야에 따라 큰 차이를 보이므로 여러 연구 성과 평가지표 세트를 구성한 뒤, 학문 분야별로 평가지표를 선택하도록 하여야 함</li> <li>학문 분야 출판과 인용 관행의 다양성을 인정하여 평가지표를 구성해야 함</li> </ul>
7 개인의 질적 평가 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>일부 지표는 개별 연구자의 상황과 데이터베이스에 따라 결과가 달라짐</li> <li>예를 들어 h-지수는 새로운 논문을 발표하지 않더라도 경력이 오래될수록 유리하며, 학문 분야에 따라 값이 크게 차이나고, 데이터베이스에 따라서도 값이 다름</li> <li>따라서 단 하나의 특정 계량지표로만 연구를 판단하지 말고 논문을 읽어보고 판단하는 것이 바람직함</li> <li>여러 연구자 비교 시에는 개별 연구자의 전문지식, 경험, 활동, 영향력에 대한 다양한 정보를 고려하여야 함</li> </ul>
8 잘못된 결과 주의	<ul style="list-style-type: none"> <li>평가지표는 개념적으로 모호하고 불분명한 경향이 있음</li> <li>인용 빈도의 의미는 오랫동안 논쟁이 되어 왔으므로 안정적인 평가가 위해서는 여러 평가지표를 복합 사용하는 것이 최선임</li> <li>만약 오차 구간 등을 사용하여 불확실성과 오류를 정량화할 수 있다면 이를 함께 지표와 제공할 필요가 있음</li> </ul>
9 평가와 지표의 효과 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>평가지표는 보상체계와 연결할 수 있고 이는 연구환경에 영향을 미칠 수 있음</li> <li>이에 복수의 평가지표를 사용하는 것이 바람직한데, 단일 지표를 사용하게 되면 평가지표 값을 크게 받는 것 자체가 연구의 목적이 될 수 있음</li> </ul>
10 지속적인 지표 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구목표와 평가의 목적은 변화하고, 연구 시스템은 그와 함께 진화하기 때문에 한때 유용했던 평가지표들이 부적절해질 수 있으며, 새로운 지표들도 등장함</li> <li>연구성과 평가지표 시스템을 주기적으로 검토해야 하고 필요한 경우 개정해야 함</li> </ul>

## 4

### 해외 10개 대학의 연구업적 평가제도 비교분석

#### 1 비교분석 10개 대학 도출

- 연구팀은 THE(Times Higher Education), QS(Quacquarelli Symonds) 등의 세계대학 순위 상위 50개 대학 중에서 대학내규 등 문헌조사를 통한 비교분석이 용이한 10개 대학을 아래와 같이 선정하여 세부자료를 조사하였습니다.

#### 🔍 비교분석 대상 10개 대학의 업적 평가 문서

구분	출판물	이력서	외부 추천서	내부 추천서	대표 저작	강의 평가	상담 자료	봉사 자료	수상 경력	연구비	산학협력 자료	평가서
하버드 대학교	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎				◎
스탠포드 대학교	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎					◎
칭화 대학교	◎	◎			◎	◎	◎	◎		◎		◎
북경 대학교	◎	◎	◎	◎	◎	◎				◎		◎
토론토 대학교	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎				◎
런던 대학교	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
존스홉킨스 대학교	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				◎
미시간 대학교 앤아버	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
펜실베이니아 대학교	◎	◎	◎	◎								◎
임페리얼 칼리지 런던	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎

## 2 문헌에 나타난 질적 업적평가 요소

### ■ 비교분석 10개 대학의 업적 평가 문서

- 비교분석 10개 대학은 업적평가 시 출판물에 대한 양적 접근을 모두 활용하였습니다. 하지만 모든 대학이 질적인 요소를 심사할 수 있는 다양한 평가 문서를 요구하고 있습니다.
- 후보자의 이력서는 본인의 연구에 대한 중요성과 가치를 설명할 수 있는 기회가 되며, 일부 대학의 경우는 후보자가 연구와 교육을 본인이 평가할 수 있도록 안내합니다.
- 외부 추천서는 대부분의 학교가 요구하는 문서로 추천서를 입수하는 과정은 명문화되어 있으며, 학교는 추천서 요구 인원, 거절할 명단, 추천사유 등이 상세한 정보를 필요로 합니다.
- 내부 추천서는 동료 연구자, 선임 교원이나 지도 학생 등 다양한 계층에서 얻게 됩니다. 개인적인 친분이 아닌 선/후배 연구자로서 후보자를 평가하며, 내부 추천서 역시 요구 인원, 거절 비율 등 과정에 대한 설명이 필요로 합니다.
- 많은 학교가 강의에 대한 양적/질적 평가를 문서에 포함하며, 학교 보직에 대한 봉사, 상담이나 수상, 연구비 수주 등의 자료를 필요로 합니다.
- 모든 학교는 학과나 학장의 폭넓은 평가서를 요구합니다. 대부분 학장들이 학문의 특성과 성격을 반영하여 후보자를 평가하며, 질적인 기준을 포함한 평가서를 작성하여 상부로 전달하는 구조입니다.

### ■ 조사 대학의 질적 업적 평가 기준

- 조사 대학은 대부분 학문(연구), 교육, 봉사 영역으로 업적을 평가하며, 일부 대학은 산학협력에 대한 평가 요소도 가지고 있습니다.
- 연구분야의 질을 판단하는 기준은 대학별로 다양합니다. 각 대학이 추구하는 연구의 가치와 방향성을 교원들이 연구에 충실히 반영하고 있는지, 연구분야에서의 중요성과 영향력을 끼치고 있는지를 다각도에서 평가하고 있음을 확인할 수 있습니다.

### 🔍 조사 대학의 질적 업적 평가 기준

구분	질적 평가요소	(연구분야) 질적 평가 기준
하버드 대학교	상세히 기재되지 않음	상세히 기재되지 않음
스탠포드 대학교	업적평가는 학문/교육/봉사/임상 등의 영역에서 이루어지거나 학문과 교육이 중점 심사대상	학술 활동 및 생산성, 영향력, 혁신 및 창의성, 현장에서의 인지도, 연구팀의 일원으로 효과적으로 일할 수 있는 능력(해당되는 경우), 동료, 직원, 학생과 효과적인 의사소통, 전문성, 제도 준수 및 윤리
칭화 대학교	모든 교수자가 높은 수준의 학술연구와 교육에 참여하도록 기대	학계에서의 활용, 자기 규율 강화, 다문화 장려, 학제 간 교류, 학문적 지평 확장, 학문적 취향 함양, 건전한 학문 창조 등을 개선한다는 내용을 삽입함 (최근 질적 평가요소 삽입)
북경 대학교	후보자의 연구와 교육 위주의 평가	연구실적에 대한 요약 평가(미래 발전성 포함), 연구실적이 어떻게 북경대학 진급 기준에 충족하는지 장점과 약점, 학문 분야의 국내외 영향에 대한 설명, 교수계획서, 교수평가상황, 교수법의질, 교수효과를 입증할 수 있는 자료 등 후보자의 교수수준과 교수업무량을 충분히 반영하는 완전한 교수보고서
토론토 대학교	학문, 교육, 서비스, (해당시) 임상업무로 구분 평가	후보자의 학술 및 창의적인 연구 성과물 목록(저널논문, 커퍼런스 논문, 저서 등). 여기에는 독창적인 건축, 예술 또는 엔지니어링 디자인, 예술 또는 전문 분야에 대한 탁월한 공헌과 같은 학술적 또는 창조적 전문 작업도 포함됨
런던 대학교	외부 추천서, 학생지도 등 다양한 부분으로 교수 평가 진행	지도학생 및 동료교수 멘토링, 외부 연구비/펠로우십, 해당분야 단행본의 편집자/저자 역할, 연구계의 추천서나 연구계 내에서 주요 인물이라는 입증, 주요 저널의 편집인 등
존스홉킨스 대학교	탁월한 평판을 가진 세계 최고의 전문가	탁월한 평판을 가진 국가/세계 최고의 전문가로 최소 6년의 뛰어난 강의 평가 기록을 보유하여야 함. 부교수 수준의 모든 기준을 충족하여야 하며 학문적 교육 또는 교육학에 대한 혁신, 영향 또는 영향력 있는 기여 등 소속 기관 외부에서 학문적 리더십/혁신을 입증해야 함
미시간 대학교 앤아버	교육, 연구, 봉사 분야에서 탁월한 성과가 필요함	출판 및 기타 창의적인 작업의 품질, 지적 관심의 범위와 다양성, 학문적 방법으로 대학원생 및 전문 학생을 교육, 전문 협회나 학술저널 편집 등의 참여나 리더십
펜실베이니아 대학교	연구와 교육 모두에서 높은 수준의우수성을 지닌 저명한 교수	상세히 기재되지 않음
임페리얼 칼리지 런던	교육, 연구, 리더십과 경영, 직업과 실천을 기준으로 평가	연구자금 유치 실적, 연구에 대한 국내·외 명성, 동료들 사이에서 널리 인정된 우수성과 평판, 상금 수여, 권위 있는 강의 제공, 국내 및 국제 위원회의 회원(예: 연구 위원회 및 전문가 또는 정부 위원회), 학술지 편집 위원회 등



### ■ 조사 대학의 승진 심사 과정

- 승진 심사에서 양적인 요소뿐만 아니라 질적인 요소를 반영하므로 각 대학의 승진 심사 과정은 복잡해 보일 정도로 다양한 과정을 거치고 있습니다.
- 대부분의 대학이 평균 10단계 정도의 다면 평가를 실시하고 있습니다. 3단계 평가를 진행하는 대학도 내부에서 위원회를 구성하여 다양한 구성원의 의견을 수렴하고 있습니다.

#### 🔍 조사 대학의 업적 평가 단계와 적용되는 위원회

구분	평가 단계	위원회 구성/활용
하버드 대학교	13~17단계의 다면 평가	학과 중심의 종신 재직권을 가진 교수 6인 이상
스탠포드 대학교	최소 15단계의 다면 평가	학과장의 면담 이후 각 위원회에서 검토하여 심의 완료함
칭화 대학교	3단계의 평가와 교원평가위원회 심사	학과 심사, 학부 심사, 학교 심사
북경 대학교	학과와 학교의 평가	사후임용위원회에서 1차 심사
토론토 대학교	학과, 학장, 학술위원회의 다면 평가	학과에서는 추진위원회나 교원승진위원회를 운영하고, 학교급에서 학술위원회 운영
런던 대학교	학과장 서류 검토, 학교 학술진흥위원회 심의	학교 학술진흥위원회 심의
존스홉킨스 대학교	5~6단계의 다면 평가	학장의 심의 및 특별위원회와 학술위원회 운영
미시간 대학교 앤아버	학장, 연구부 부원장, 총장 등 평가	위원회에 대한 내용이 상세하게 확인되지 않으나 학장이 전반적인 질을 평가함
펜실베이니아 대학교	10단계의 다면 평가	학과의 평가 후 학부의 인사 위원회에서 심사 진행
임페리얼 칼리지 런던	14단계의 다면 평가	학술진흥위원회는 서류 심사와 더불어 면접을 수행하여 승진 심사

### ■ 조사 대학의 승진 심사 의사결정 과정

- 대부분의 대학에서 승진 여부를 결정하는 과정은 다양한 단계에 걸쳐 진행되며, 한 개인이나 위원회에서 심사를 진행하는 경우는 찾기 어렵습니다.
- 학장이 승진 심사를 주도하는 경우에도 학과나 학부 내에 위원회를 두어, 다면 평가하는 과정을 넣고 있으며, 대부분의 대학 총장과 이사장 등이 최종 검토 단계에 참여하고 있습니다.

#### 🔍 조사 대학의 업적 평가 의사결정 과정

구분	의사결정 과정
하버드대학교	학과와 학장 위주의 평가와 분야위원회, 총장, (필요시) 특별위원회 의사 결정
스탠포드대학교	평가위원회 구성 > 학장 면담 > 학장 검토 > 학술위원회의 자문위원회 심의 > 총장 심의
칭화대학교	학과가 개혁안에 계획했던 대로 교수를 임용하고 승진을 심사. 최종 심사는 학교급의 교원평가위원회에서 의결
북경대학교	학과의 사후임용위원회에서 1차 심사 후 학교에서 2차 심사 진행
토론토대학교	학과 추진위원회나 교원승진위원회에서 1단계를 검토하고 학술위원회에서 최종 심의
런던대학교	학과장이 서류를 증빙하여 학술진흥위원회에 전달하고 심의를 거침
존스홉킨스대학교	학장, 특별위원회, 학술위원회의 심사와 총장의 추천으로 진행
미시간 대학교 앤아버	학장이 중점적으로 평가를 진행하며, 창의성과 전문성도 상세하게 파악함
펜실베이니아대학교	학과 내 및 해당 교수진 및 대학의 다른 지식이 있는 사람들과의 협의를 통해 승진과정 시작, 임시 위원회 심의, 인사 위원회 검토, 학장 평가, 처장회의 검토, 총장의 승인과 이사회의 승인
임페리얼 칼리지 런던	학과의 검토와 학과 부서별 심사위원 평가 또는 개인지원 등 2가지 방식으로 시작될 수 있음. 학술진흥위원회에서 인터뷰를 진행하며 승진에 대한 사항을 결정함

■ 특이 사례

- (스탠포드대학 - 학장과의 면담) 스탠포드에서는 승진 과정의 여부와 관계없이 학장과의 면담이 주기적으로 이루어지고 있습니다. 학과장이나 학장과의 면담을 통해 교수자의 능력과 자질에 대해 평가를 받도록 권고하고 있습니다. 이는 개별 교수자가 어떤 방향으로 어떻게 발전해야 할지에 대한 의견을 나누는 동료 멘토링으로 볼 수 있으며, 교원이 최고의 연구자로 성장할 수 있도록 도움을 주는 대학의 노력인 것으로 생각됩니다.
- (임페리얼 칼리지 런던 - Imperial Expectations) 임페리얼 칼리지는 대학의 기대(Imperial Expectations)라는 서류를 두어 교원들이 창의적이고 전문적인 커리어를 지속적으로 계발할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다. Imperial Expectations는 ①변화와 기회에 대한 긍정적인 접근을 옹호, ②포용적 참여 장려 및 차별 철폐, ③팀내/팀간 정기적이고 효과적인 의사소통, ④다른 사람의 생각과 기대를 고려, ⑤긍정적인 결과 제공, ⑥기술과 전문성 개발 및 성장, ⑦계획/관리되는 업무 등 7가지 선언으로 구성되어 있습니다.
- (런던대학교 DORA선언 지지) 런던대학교는 DORA선언을 지지하면서, 개별 연구결과의 품질을 판단할 수 없는 저널이나 비슷한 수준에 적용되는 특정 정량적 지표의 활용을 거부 하였습니다. 동 대학은 연구전략으로써 “대학 내에서의 발전과 프로필은 연구 커뮤니티에서 아직 완전히 인정하지 않은 분야를 발전시키는 사람들에게 불이익을 줄 수 있는 연구비 수입 이나 인용횟수와 같이 특정 메트릭에 지나치게 의존하지 않고 대신 창의적이고 독특한 지적 성취를 적절하게 인정하고 보상합니다.”라는 의지를 밝히고 있습니다.



중국정부의 대학 연구업적 평가제도 개선 권고사항(고시)<sup>4)</sup>

■ 중국정부의 권고사항(고시) 작성 배경

- 2020년 2월 18일 중국의 교육부와 과기부는 시진핑 총서기의 전국교육회의 및 2018년 중국과학원 학술원회의의 연설취지를 관철하기 위해 대학의 연구업적 평가제도 개혁방향을 고시하였습니다.
- 주요 내용은 현 과학연구평가에서 SCI 논문 관련 지표가 일방적이고 과도하게 왜곡되어 있는 현상을 바로잡기 위한 것입니다.
- 중국은 연구자의 과학정신과 혁신적 기술개발 공헌을 강조하고 대학의 학문 분위기 조성을 위해 업적평가제도 개혁을 추진하고 있습니다.

■ 중국정부의 대학 연구업적 평가 10대 권고사항(고시)

① SCI 논문 및 관련 지표에 대한 정확한 이해

SCI는 국내외에서 널리 사용되는 과학기술 문헌색인 시스템이다. SCI 논문은 SCI 등재된 학술지에 게재된 논문으로, 관련 지표로는 논문 수, 인용 횟수, 고인용 논문 수, Impact Factor, ESI 순위 등이 있다. 이는 학업 수준 및 혁신적 기여도를 평가하는 직접적인 근거가 아니다.

4) 教育部 科技部印发《关于规范高等学校 SCI论文相关指标使用 树立正确 评价导向的若干意见》的通知 ([http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/moe\\_784/202002/t20200223\\_423334.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/moe_784/202002/t20200223_423334.html))



### ② SCI 지표 만능주의 배척

SCI 논문 관련 지표는 학문평가의 핵심지표로 부상하였으며, 전문적 직위평가, 수행평가, 재능평가, 교과평가, 자원배분, 학교순위 결정 등에 과도하게 활용되고 있다. 이러한 현상은 과장되고 성급한 연구 스타일을 만들고 연구자들 사이에서 빠른 성공에 대한 열망을 일으켜 연구의 가치를 왜곡 시키는 등의 문제를 발생시키고 있다.

### ③ 연구 특성을 반영한 평가 시스템의 구축과 개선

서로 다른 유형의 과학적 연구 작업에 대해 서로 다른 평가 경로를 설정해야 한다. 기초연구의 경우 논문이 주요 성과임을 인정하되, 논문이 실린 저널을 기준으로 그 가치를 평가하지 말고 해당 논문의 혁신 정도와 과학적 가치에 중점을 두고 평가해야 한다. 응용 및 개발연구에 대한 성과평가는 연구 결과의 기술 문제 해결에 대한 실제 기여와 신기술/신제품 및 새로운 공정의 산업화된 적용의 실제 효과에 중점을 두어야 한다.

### ④ 학문적 동료평가 개선

조직 및 시행부서는 단순히 SCI 관련지표와 외국전문가의 논평으로 전문적인 판단을 대체하지 말고 각종 평가에서 학자들이 학문윤리를 준수하도록 규칙을 개선하고, 전문적인 평가의견을 책임감 있게 제공할 수 있도록 하게 해야 한다. 또, 이해 관계자 전문가 회피 원칙을 준수해야 한다. 조직 및 시행 부서는 평가 전문가의 실제 성과, 학문적 판단 능력 및 신뢰성에 대한 해당 평가를 수행하고 평가 전문가 평가 신뢰성 시스템을 구축할 수 있다.

### ⑤ 다양한 평가 활동의 표준화

프로젝트평가, 인재평가, 기관평가를 대폭 줄여야 한다. 학술 평가와 관련된 경우, 조직 단위는 평가 지표 및 방법에 대한 부서의 과학 기술 관리부서의 의견을 수렴하여 명확한 워크플로우 및 의사 결정 규칙을 개발하고 특정 범위 내에서 의견 및 공개 발표를 진행한다. 대표업적에 대한 평가를 실시하고, 요구 자료를 간소화·최적화하며, SCI 논문 관련 지표를 더 이상 기입하지 않도록 하며, 대표성과의 혁신성과 중요성에 중점을 둔다. 검토 프로세스는 엄격하고 과학적이어야 하며, 동료평가 원칙을 따르고, 검토 대상을 합리적으로 그룹화하고, 적합한 전문가를 선택하고, 전문가가 충분한 검토 시간을 가질 수 있도록 합리적인 작업량을 설정해야 한다.

### ⑥ 학과 및 대학 평가 개선

학과와 대학 순위 평가를 줄이고 분류 및 하위 현장 평가를 장려한다. 혁신 능력의 평가는 혁신의 질과 실제 기여도를 강조하고, 양적 지표를 신중하게 선택하며, SCI 논문의 관련 지표를 평가의 직접적인 기초로 사용하지 않아야 한다. 사회 기관이 국가 지침 및 정책을 정확하게 파악하고 과학적으로 대학 평가 순위를 수행하도록 안내하여야 한다.

### ⑦ 전문직(직위) 평가 및 채용 방식 최적화

전문 직위(직위)를 평가할 때 대학은 학문의 특성과 연구의 성격에 적합한 평가지표 적용하고, 실제 수준, 발전 가능성 및 직업 일치 정도를 검토하는 데 중점을 두어 다양한 직위의 평가 및 고용에서 논문의 역할을 세분화하고, SCI 논문의 관련 지표를 직접적인 판단 근거로 사용하지 말아야 한다. 특히 대학은 **연구자 채용 시 SCI 관련 지표를 전제조건으로 제시하지 말아야** 한다.

### ⑧ 평가와 보상의 실용주의적 경향 배제

성과 및 고용 평가에서 대학은 SCI 논문 관련 지표에 대한 정량적 요구 사항을 학과 및 개인에게 요구하는 것은 적절하지 않으며 자원 할당에 있어 SCI 관련 지표와 직접 연결하지 말아야 한다. 아울러 **SCI 논문 관련 지표를 바탕으로 개인 및 학과에 대한 보상을 하지 않아야** 한다.

### ⑨ 학위 수여에 대한 품질 표준을 과학적으로 설정

학교는 인재 교육 및 교육 과정의 질에 주의를 기울여야 하며, 일선 부서와 교수의 품질 관리 역할을 수행하고, 논문의 품질 검토를 강화하고, 학문 분야의 특성과 함께 학위 수여를 위한 품질 기준을 합리적으로 설정해야 한다. **SCI 논문의 수나 관련 요인과 같은 지표를 학생들의 졸업 및 학위 수여를 위한 제한 조건으로 게시하는 것은 적절하지 않다.**

### ⑩ 올바른 정책 방향 수립

대학, 대학의 관할 부서 및 그 종속 공공 기관은 올바른 방향에 따라 학술 문화 구축을 주도해야 하며, SCI 논문 관련 지표 및 ESI 지표의 순위를 게시하지 않으며, SCI 논문 및 ESI를 핵심 지표로 사용하여 다른 기관에서 집계 한 순위 목록을 수락, 인용 및 홍보하지 않으며, **SCI 논문 관련 지표를 과학 연구자, 분야 및 대학 평가를 위한 기준으로 사용하지 말아야** 한다.

## 6 맺음말

- 해외 저명 대학들은 연구업적 평가 시 연구의 품질, 영향력, 파급력, 기여도, 창의성 등 다양한 측면에서 정량적·정성적 평가를 실시하고 있습니다. 아울러 국제적인 학술단체들은 DORA 선언과 라이덴 선언 등을 통해 연구평가의 다각화를 제안하고 있습니다.
- 참고로 중국은 R&D 투자 확대와 대학들의 SCI 중심의 연구업적 평가제도의 영향으로 세계 제일의 논문 생산국이 되었으나, 이 과정에서 연구자들의 부실학술활동이 증가하여 세계 학계로부터 비난의 대상이 된 바가 있었습니다. 이에 최근 중국정부는 학술활동의 건전성 확립 차원에서 연구업적 평가제도의 혁신을 추진하고 있는데, 우리나라 대학들도 참고할 만한 요소가 많이 있습니다.
- 연구팀이 조사한 결과, 국내 대다수 대학의 연구업적 평가방식은 동료평가보다는 연구결과물이 수록된 매체의 지명도와 결과물의 양을 측정하는 정량평가 방식이었습니다.
  - 예를 들어 학술지 논문의 경우 인용색인서비스 유형(SCIE/SSCI, Scopus, KCI)에 따라 개별 논문의 평가배점을 달리 적용하고 있었습니다.
  - 이는 동료평가의 단점(편견, 주관적 판단)을 극복하고 업적평가의 공정성과 효율성을 높이기 위해 채택한 제도인 것으로 판단되나, 이로 인한 부작용(부실의심 학술지/학술활동 참여, 논문 쪼개기 등)이 노출되고 있는 것도 주지의 사실입니다.
- 한편, 국내 대학들은 정량평가의 한계점을 보완하기 위해 JCR 영향력지수 또는 논문 피인용 수를 활용하고 있으나, 이 또한 연구의 질적 수준을 적절하게 평가하지 못하고 있다는 비판이 있습니다.
- 국내 대학들에 정착된 계량적 연구업적 평가제도는 여러 가지 환경 요인으로 인해 단기간에 동료평가에 기반한 질적 평가제도로 개편되기는 어려울 것입니다.

- 그러나, 한국 대학들이 글로벌 대학들과 경쟁하기 위해서는 연구업적 평가제도를 Global Standard에 맞게 정성평가 방식으로 개선해야 하는 것이 시급한 과제입니다.
- 다행히 최근 국내 주요 대학들도 SCI 논문지표 등으로 대변되는 정량 또는 계량평가의 문제점을 인식하고 Peer Review를 활용한 질적 평가제도 도입을 확대하고 있습니다.
  - 이와 관련하여 눈여겨 볼만한 사례는 한양대학교가 2019년부터 본격적으로 도입한 정년보장 심사의 Reference 심사제도입니다.
- 대학교원에 대한 연구업적 평가제도는 해당 대학이 추구하는 가치나 비전 등이 반영되는 것이기 때문에 특정한 단체나 기관에서 평가제도와 관련된 구체적인 가이드를 제시할 수는 없습니다. 그럼에도 불구하고 본 연구팀에서는 연구업적 평가의 8대 원칙을 제안하오니 각 대학에서는 해당 대학이 특성에 맞게 변형하여 활용하기를 권고합니다.

🔍 연구업적 평가의 8대 원칙 제안(안)

구분	내용
타당성	평가의 정량화 원칙이 적용되는 시기와 대상에 관계없이 동일한 결과를 안정적으로 측정하는 객관적인 평가 방법으로 활용해야 함 ※ 현재 국내 대학들은 대부분 계량평가 방식으로 연구업적을 평가하고 있으나, 향후에는 계량평가는 정성평가의 오류와 편견을 줄이는 보조 수단으로 활용하는 것이 타당함
	평가의 정성화 질적평가를 통해 연구가 가지는 의의와 가치, 질을 평가하고, 필요한 경우 우수성을 식별하는 데 집중해야 함
신뢰성	지표의 다각화 연구업적 평가 시 특정 지표만으로 평가해서는 안 되고, 복수의 보완적인 계량지표를 사용하여 다양한 측면에서 평가하여 평가의 사각지대가 없어야 함
	지표의 최신화 시대 변화에 따른 연구의 목표와 평가의 목적이 변화하기 때문에 지속적으로 평가기준을 관리하고 개선해야 함
공정성	평가의 투명화 연구업적 평가 시 데이터의 수집, 평가 방법, 심사위원 선정, 심사절차 등 모든 과정에서 투명성을 확보해야 하며, 이와 함께 공정성, 전문성을 갖추어 평가에 대한 신뢰도를 확보해야 함
	평가데이터의 객관화 데이터의 품질을 확인할 수 있도록 평가와 관련된 모든 연구자가 연구성과 평가에 활용된 데이터를 확인할 수 있어야 하며, 데이터의 정확성을 담보할 수 있도록 자체 검증이나 외부감사를 통한 검증을 거쳐야 함
공평성	학문분야에 따른 다양화 학문 분야에 따라 인용률, 연구결과물, 연구기간 등에 큰 차이를 보이므로 여러 연구 성과 평가지표 세트를 구성한 뒤, 학문 분야별로 평가지표를 선택하도록 하여야 함
	지표의 국제화 및 지역화 모든 지표가 직접적으로 국제 지표와의 비교를 허용하지 않지만, 지표는 국제적으로 인정된 연구 품질 척도여야 하며, 연구의 다양성과 사회적 연관성을 고려하여 어떤 국가나 지역에서 출판된 연구라도 나름의 가치를 인정해야 함

# 부록

## 해외 10개 대학의 연구업적 평가제도 상세현황

1. 하버드대학교
2. 스탠포드대학교
3. 칭화대학교
4. 북경대학교
5. 토론토대학교
6. 런던대학교
7. 존스홉킨스대학교
8. 미시간대학교 앤아버
9. 펜실베니아 대학교
10. 임페리얼 칼리지 런던



## 하버드대학교 (Harvard University)

### ■ 업적평가 개요

- 학문 분야별로 다양한 과정의 업적평가 방식을 적용함.
- 학과와 학교 내외의 동료평가, 학생에 의한 평가 등이 다면적으로 이루어짐.



### 하버드대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학문 분야 특성을 반영하여 연구업적 평가</li> <li>• 의과대학: (부교수) 의학분야 임용 내역서(MARS appointment history sheet) 등을 심사에 포함</li> </ul>
질적 평가 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복잡하고 다양한 질적 평가 요소 삽입</li> <li>• 교내 구성원 의견 반영: 학과 동료 교원, 재학생, 연구원(석박사)</li> <li>• 교외 구성원 의견 반영: 같은 분야의 교원, 졸업생, 기존 연구원(석박사)</li> <li>• 다양한 위원회와 의견서 반영</li> </ul>
평가 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문대학: (정교수) 17단계, 다면 평가</li> <li>• 의과대학: (정교수) 13단계, 임상 경력 등을 포함한 다면 평가</li> </ul>
심사준비 자료	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구자: 이력서, 연구출판물, 교수/봉사 관련 서류, A teaching/advising statement, A research statement, 전문분야 활동 내용 등</li> <li>• 학과: 수업개설표, 검토서(The review letter), 외부 추천서 목록(The recipient list), 학과에서 수합한 외부 평가서(작성 거부 외부 학자 실명 기재), 학생/대학원생/연구원의 피드백</li> </ul>
심사위원회의 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문대학: 종신 재직권을 가진 교수 6인 이상으로 심사 위원회 구성</li> <li>• 의과대학: 단과대학 내에서 위원회 구성(Department Head proposes candidate to Executive Committee), 학과 내 보직자(Preclinical Chairs (PCC) 또는 Social Science Council (SSC))로 구성</li> </ul>

🔍 교수 업적평가 과정(인문대학 기준)

구분	내용
부학장은 학장에게 교원 승진 일정에 대한 리뷰를 요청. 학부에서는 각 후보자에게 리뷰가 시작되었다는 공문을 보냄. 학장은 후보자를 만나 심사 과정과 후보자의 서류에 대해 논의함	1 매년 봄, 학부 부학장은 차기 학년도 또는 지난해 종신교수로 진급하기 위해 검토 예정인 교수진 목록을 학장에게 전달
	2 부학장은 7월 1일에 후보자에게 공식 검토 시작을 알리는 서한 송부
	3 후보자가 부교수로 재임하는 마지막 해 7월에는 위원장과 후보자가 만나 임기 심사 절차와 심사에 필요한 자료를 논의함. 의장은 후보자에게 9월 1일까지 모든 자료를 제공하도록 상기시킴
의장은 학과장(Divisional Dean, DD)에게 검토 위원회의 승인, 후보자의 교육/봉사 자료, 후보자가 추후 리뷰 과정을 밟아도 되는지에 대한 학과의 결정을 요청	4 의장은 제안된 검토 위원회의 학과장 승인을 요청하고 이 승인에 따라 위원회를 임명
	5 학과는 요약 교육 차트를 작성하고 학부생, 대학원생, 박사 후 연구원에게 조언/멘토링에 대한 피드백을 수집
	6 위원회는 수집된 모든 자료를 검토하고 학과에서 승진 심사의 진행 여부를 결정
학과는 학과장이 외부 평가, 종신 심사 레터, 외부 심사서, 초기 문의 이메일 수집에 대한 승인을 요청	7a 추가 검토가 필요한 경우 학과는 외부 평가 서신을 요청하기 위해 학과장의 승인을 요청함. 학과는 임기 검토 서신 초안, 외부 추천인 목록, 필요에 따라 임기 검토 서신 전에 초기 문의서를 보냄
	7b 10월에 학과장이 심사편지, 수취인 명부, 초기조회서를 승인하면 학과장이 수혜자 명단에 있는 장학생에게 최초 조회를 발송
학과장은 승진 검토 서면과 외부 추천인 목록을 취합한 후보자의 서류를 송부	8 의장은 초기 문의 이메일에 긍정적으로 응답한 모든 장학생에게 임기 검토 서한과 후보자 자료를 보냄
심사/탐색위원회는 외부 추천서와 후보자의 자료에 대해 논의 후 사례설명서 작성. 학과 검토	9 외부 추천서를 논의한 후 검토 위원회는 사례 설명(case statement)의 초안을 작성함. 학과의 정년 구성원은 모든 자료를 검토하고 사건을 논의하고 투표 실시
후보자 투표 후 종신재직 교원 모두가 후보자에 대한 의견서 작성	10 찬성투표 후, 의장은 검토 위원회의 구성원을 포함하여 부서의 각 종신 구성원에게 FAS의 Elderly Family Dean에게 비밀 서한을 작성하도록 요청
학과장과 위원회에서 후보자의 서류를 확인하고 승인 여부를 결정, 모든 서류는 분야위원장에게 전달되어 피드백을 득함	11 부서/SEAS 학장의 검토를 위해 학과장과 검토 위원회 위원장이 준비하고 서명
	12 학과에서 후보자 서류를 작성하여 3월 1일까지 학과 차장에게 송부
위원회는 총장과 이사회에 전달 여부 결정 총장 요청 시 특별 위원회와 학과 중인이 소집됨. 총장이나 학장의 검토 후 최종 결정	13 임명 및 승진 위원회에서 서류 검토
	14 총장 검토
	15 임기승진 승인 여부를 결정하고 그 결정을 발표
종신 계약서 작성	16 임기 서식 작성
	17 후보자가 퇴학 의사를 학장에게 알리지 않는 한, 임용은 교무처에서 오토라 시스템으로 처리

■ 업적평가시 필요 서류

- 인문대학 교수 승진: 교수/상담 자료, 종신심사 tenure review letter, 외부 추천인 목록(recipient list), 외부인에게 추천서 작성 의향을 묻는 메일(initial-inquiry letter), 후보자의 종합적인 판단 자료(case statement: 위원회의 평가, 외부 추천, 후보자의 교육/상담 자료, 학생들의 추천 등), 외부 추천서(external letters)
- 인문대학 부교수 승진: 이력서(Curriculum vita), 연구출판물, 교수/봉사 관련 서류, A teaching/advising statement, A research statement, 전문분야 활동 내용, 수업 개설표, 검토서(The review letter), 외부 추천서 목록(The recipient list), 학과에서 수합한 외부 평가서(작성 거부 외부 학자 실명 기재), 학생/대학원생/연구원의 피드백
- 의과대학 교수 승진: 후보지명서(Nominating letter), 승진 인증서(Approval letter), 추천서(외부), 추천서(내부), 이력서, 가장 중요한 10개 연구 결과
- 의과대학 부교수 승진: 임용기간과 승진 문서, 의학 분야 임용 내력서(MARS appointment history sheet), 후보지명서(Nominating letter, 이력서, 평가서(Evaluation Letter), 본인이 선택한 가장 중요한 연구 결과
- 의과대학 조교수 승진: 이력서, letters of evaluation, 의학분야 경력, 후보지명서(Nominating letter), 5개의 가장 중요한 연구에 대한 설명(의무사항 아님), 1저자가 아닌 경우 경위, 조교수 이상 급의 평가서 6개 이상





## 스탠포드 대학교 (Stanford University)

### ■ 업적평가 개요

- 업적평가는 학문, 교육, 봉사, 임상적인 업적 등의 영역에서 이루어지나 학문과 교육이 중점 심사 기준임.
- 학문의 경우는 개인이 속한 학문 분야에서 가장 뛰어난 성과를 달성하는 것이 중요함.

#### 🔍 스탠포드대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학문 분야 특성을 반영하여 연구업적 평가</li> <li>● 의학분야는 임상적인 업적(Clinical works)이 필요하며, 다양한 분야에서 골고루 뛰어난 능력을 보여줄 것을 요구함</li> </ul>
질적 평가 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학술적 활동과 생산성</li> <li>● 영향력, 혁신성, 창조성</li> <li>● 해당 학문 분야에서의 인지도</li> <li>● 연구팀의 일원으로서 효과적으로 연구 등을 수행하는 능력</li> <li>● 동료 교수, 직원, 학생과의 효과적인 커뮤니케이션</li> <li>● 전문성, 대학의 비전, 목표와의 정합성 및 학내 봉사활동, 윤리성</li> </ul>
평가 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 평가위원회, 학장 면담, 학장(위원회와 학장의 직원들 포함) 검토, 학술위원회의 자문위원회 심의, 총장 심의 등 다차원적인 승진 절차를 운영</li> </ul>
심사준비 자료	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 연구자: 연구자 본인평가(narrative report)</li> <li>● 추천서와 연구생과 학생들의 서신</li> <li>● 교수 환경분석</li> <li>● 자문 관련 경력</li> </ul>
심사위원회의 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 후보자와 멘토링 또는 정기적인 협력 관계가 없는 학자가 위원장으로 구성</li> <li>● 배우자/파트너 또는 후보자와의 기타 가족 관계, 연구에 대한 협력자, 파일을 볼 수 있는 하위 검토 위원회의 구성원 등은 심사위원회에서 배제</li> </ul>

### ■ 교수 임용, 재임용과 승진 절차

- 스탠포드 대학은 테뉴어 라인의 교수가 조교수, 부교수, 교수로 이어지며 재직기간이 모두 상이함. 조교수는 처음 임명시 3-4년을 계약기간으로 잡으며, 최대 5년을 임기로 정할 수 있음. 재임명이나 승진은 3-4년 임명이 일반적이며, 7년을 초과할 수 없음. 부교수는 총 7년을 초과하지 않는 동안을 근속기간으로 삼음. 교수는 임기가 따로 정해지며 최대한 6년을 기한으로 함.<sup>5)</sup>
- 스탠포드 대학은 평가위원회 구성 > 학장 면담 > 학장 검토 > 학술위원회의 자문위원회 심의 > 총장 심의 등 다차원적인 승진 절차<sup>6)</sup>를 마련함. 이는 많은 이들의 의견을 청취하고 최대한 공정한 심사가 이루어질 수 있도록 배려한 것으로 보임.
- 스탠포드 대학의 승진 과정에서 특이하게 관찰되는 것은 학장과의 면담이 승진 과정의 여부와 관계없이 주기적으로 이루어지고 있다는 것임. 학과장이나 학장과의 면담을 통해 교수자의 능력과 자질에 대해 평가를 받도록 권고됨. 이는 개별 교수자가 어떤 방향으로 어떻게 발전해야 할지에 대한 의견을 나누는 동료 멘토링으로 볼 수 있으며, 교원이 최고의 연구자로 성장할 수 있도록 도움을 주는 학교의 노력으로 평가됨.

5, 6) <https://facultyhandbook.stanford.edu/faculty-handbook/chapter-2-appointments-reappointments-and-promotions-professoriate#the-tenure-line>



스탠포드 대학 승진 절차

구분	내용
평가위원회 구성	1 평가위원회 구성: 학과장이나 학장이 평가위원회를 임명하여 평가를 수행함. 평가위원회의 위원장은 후보자와 멘토링이나 정기적인 협력 관계가 없는 사람으로 임명.
	2 학과장이나 학장은 후보자에게 검토 절차를 알림. 후보자보다 지위가 낮은 위원이 존재하는 경우 설명자료 필요. 멘토링이나 협력 관계는 모두 명시되어야 함.
	3 평가위원 기피: 평가위원회에 후보자와 상충된 이해관계, 가족관계, 연구에 대한 협력, 파일을 볼 수 없는 위원인 경우는 기피대상이 됨. 다만, 후보자가 명확한 이유를 제시하지 않는 거부는 위원장, 학과장이나 학장, 또는 교무처와 상의함.
평가위원회 (동료의 추천서 검토)	4 추천서: 추천서는 전자 우편을 통해 의뢰하는데, 추천서 작성 목록은 학과장이나 학장의 협의를 거쳐 결정됨.
	5 추천의뢰 메일은 후보자의 역할과 평가 기준에 대해 명확하게 명시되어 있어야 함. 최소 2회의 후속 요청이 있어야 함.
	6 후보자와 동료를 비교하는 비교표가 작성되어야 함. 만약 이 표를 채택 하지 않는 경우는 후보자에 대한 내러티브 보고서(Narrative Report)에 담겨 있어야 함.
평가위원회 (지도학생의 추천서 검토)	7 후보자의 모든 대학원 지도 학생에게 추천의뢰서를 보냄.
	8 지도 학생들은 무작위 방법을 사용하여 요청함. 일부 기밀 유지를 위해 전화나 화상통화를 활용하여 피드백하고 싶어 하는 경우는 요약본도 허용됨.
평가위원회 (수업평가)	9 수업평가에 대한 내용은 수시로 변경됨. (로그인이 필요한 사이트에 따로 안내함)
(선택) 학과장이나 학장과 면담	10 총장의 허락을 득한 뒤 후보자의 성과, 개선이 필요한 사항, 향후 발전을 위한 기준 등을 포함하여 학과장이나 학장과 상담을 진행함. 상담 내용: 연구업적 질, 연구 양에 대한 일반적인 기대치, 출판물의 형식, (해당되는 경우) 연구비와 같은 기타 인정 지표에 대한 기대치, 도움이 될 수 있는 연구 프로그램에 대한 제안, 현재까지의 교수법 품질, 수량과 유형(교육에 대한 특별한 노력 포함), 창작 활동이나 임상 실습과 같은 다른 형태의 실적 성과, 신진 교수에게 기대되는 적정 수준의 일반적인 기대, 시민권 문제. 재직 중이거나 임기를 유지하고 있는 교원들도 상담을 통해 잠재적으로 관심과 개선이 필요한 부분에 대한 실질적인 지도와 동료의 피드백과 조언을 제공받도록 권고됨.

구분	내용
학장 검토	대학 임원 및 학장의 직원과 협의하여 학장이 검토함. 학교의 판단을 평가하고 확인하기 위한 것으로 - 권장 조치가 적절한 조치인지, - (적절한 경우) 만족스러운 비교 검색이 있었는지 여부 확인, - 문서가 완전한지, - 규정된 절차를 따랐다는 것을 확인함.  학장은 호의적이거나 부정적인 추천을 더하거나, 추가 정보를 위해 해당 학과로 과정을 환송할 수 있음.
	12 해당 사례를 학술위원회의 자문위원회에 제출하여 학술위원회 구성원 중 최소 2 명이 해당 심사를 검토함. 자문위원회는 절차 요구 사항의 준수, 문서의 완전성, 학업 표준 준수 및 적합성에 대해 검토함.
	13 결과 투표 전, 자문위원회는 추가 정보를 요청하거나 각 위원회 구성원이 검토할 수 있도록 문제를 정리할 수 있음. 학장은 비공식적인 조언을 자문위원회에 요청할 수 있음. 자문위원회의 투표 후 내용은 총장에게 보고하고 필요에 따라 추가 후속 조치를 요청함.
총장 심의	14 총장은 자문위원회의 권고를 수락하거나 수락하지 않을 수 있음. 승인된 조치는 이사회에 대한 총장 보고서에 포함되며, 추가 정보가 필요한 경우 해당 부서나 전공으로 승진을 환송할 수 있음
발표	15 성공적인 임명, 재임명 또는 승진에 대한 공식 통지는 학장이 후보자에게 보내는 편지에 포함됨 학과와 학과장은 다양한 단계를 통한 추천의 진행 상황을 일반적으로 후보자에게 보고할 수 있으며 최종 조치가 예상되는 시점을 예상할 수 있음

■ 스탠포드대학 승진심사 기준 (전체 학문분야)

- 스탠포드 대학은 학문과 교육 중심으로 승진을 평가하며, 서비스나 고유한 부분의 기능성은 심사의 주요 기준이 아님.
- 학문과 교육 모두 질적인 부분을 강조하고 있으며, 세계 일류의 품질이 되도록 요구함.

🔍 스탠포드대학 심사 기준

구분	분석 내용
학문 (Scholarship)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직급에 따라 해당 분야에서 최고의 학자이어야 함</li> <li>• (부교수의 경우) 광범위하게 정의된 분야의 동료 집단에서 최고이거나 최고 가운데 한 명</li> <li>• (교수의 경우) 광범위하게 정의된 분야에서 가장 우수한 사람</li> <li>• 후보자가 새로운 지평을 열거나, 해당 분야를 보는 방식을 바꾸거나, 해당 분야에 대한 이해를 넓히거나, 새로운 지식을 여는 분야의 중요한 질문에 대해 일종의 혁신적이고 최첨단 연구를 수행하고 있는지 여부와 같은 문제에 중점을 둠</li> <li>• 학술 활동 및 생산성, 영향력, 혁신 및 창의성, 현장에서의 인지도, 연구팀의 일원으로 효과적으로 일할 수 있는 능력(해당되는 경우), 동료, 직원, 학생과 효과적인 의사소통, 전문성, 제도적 준수 및 윤리</li> </ul>
교육 (Teaching)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일류 교육 프로그램을 유지할 수 있음을 분명히 보여주는 고품질 강의</li> <li>• 교실, 스튜디오, 실험실 또는 임상 환경에서의 강의를 광범위하게 포함함</li> <li>• 조언, 멘토링, 프로그램 구축, 그리고 커리큘럼 혁신, 자료에 대한 지식, 설명의 명확성, 학생들과의 긍정적인 상호작용 스타일, 유효성, 전문성, 제도적 준수 및 윤리, 효과적인 의사소통 기술, 학습에 도움이 됨, 다음 단계의 교육을 장려하는 능력</li> </ul>
임상 업무 (Clinical work)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습을 포함하는 직무를 수행하는 후보자(예: 법과 대학 또는 의과 대학) 임상 실습 또는 임상 치료의 우수성</li> <li>• 임상 지식, 임상적 판단, 절차 기술(해당되는 경우) 임상 생산성, 임상 결과 또는 결과, 전문성, 제도적 준수 및 윤리, 인문주의, 임상 팀의 일원으로서 효과적으로 일할 수 있는 능력, 동료, 직원, 학생, 환자 또는 고객과의 효과적인 의사소통</li> </ul>

구분	분석 내용
기타활동 (Other activities)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창작 활동, 연극 또는 음악 작곡 또는 공연, 예술 작품 및 이에 상응하는 작업을 수행하는 후보자를 위해서는 적절한 기준을 정의하고 적용함</li> <li>• 교육의 질에 대한 판단은 모든 교수진이 동의할 수 있는 과정이어야 함</li> </ul>
서비스 (주요 기준 아님)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구와 교육이 주요 평가 기준임. 서비스는 주요 기준이 아님</li> </ul>
기능의 고유성 (Uniqueness of function)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기능의 고유성 (Uniqueness of function): 기능의 고유성 자체가 임명이나 승진의 기준이 되지 않음</li> <li>• 후보자가 특정분야의 강의를 가능하거나 특정 분야의 연구를 진행하는 것 자체가 임명/승진의 기준이 되지 않음</li> </ul>

■ 스탠포드 대학 심사 기준 (의학분야)

- 의학분야는 타 분야의 심사와 구분되는 두 가지 특징이 도출됨.
  - Proportionality of Contributions: 대부분의 교원은 임상과 교육에 많은 시간을 쏟게 됨. 다만, 전체 교원의 20%는 임상과 교육을 위한 연구를 수행하여야 함.
  - Excellence in the Overall Mix: 특정 분야만이 아니라 모든 영역에서 균등하게 탁월성을 보여야 함.
- 직급에 따라 지역적 인정(조교수나 부교수)이나 국가적 인정(교수급)이 필요함.

🔍 스탠포드대학 의학분야 심사 기준

구분	분석 내용
임상 관리 (Clinical Care)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반 임상 능력 (General Clinical Proficiency): 진료 범위에 적합한 최신 지식을 갖추고 있는가, 기술/절차적 능숙도, 건정한 진단 추론과 판단, 과학적인 연구의 증거 적용, 의료 제공자에게 자문 구하기, 임상관련 생산성, 신뢰성</li> <li>• 의사소통 (Communication): 환자 및 가족, 의사 동료, 훈련생 및 기타 의료 팀 구성원(예: 간호사, 개업 간호사, 호흡기 치료사, 약사)과 효과적인 의사소통</li> <li>• 전문성 (Professionalism): 연민과 존중으로 환자를 대하는 가, 환자의 문화적 문제에 대한 민감성, 동료, 훈련생 및 기타 의료 팀 구성원(예: 간호사, 개업 간호사, 호흡기 치료사, 약사)에 대한 존중, 적시 응답, 환자의 비밀 존중</li> <li>• 시스템 기반 실습 (Systems-Based Practice): 의료 시스템 내에서 환자 치료를 효과적으로 조정, 치료 비용 적절하게 고려, 품질 개선 활동, 임상 프로그램 개발과 관리에서의 리더십</li> </ul>
강의 (Teaching)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자료에 대한 지식, 설명의 명확성, 학생들과의 긍정적인 상호작용 스타일, 유효성, 전문 직업 의식, 제도적 준수 및 윤리, 효과적인 의사소통 기술, 학습에 도움이 됨, 추가 교육을 자극하는 능력, 그리고 교수팀의 일원으로서 효과적으로 일할 수 있는 능력</li> <li>• 소그룹이나 개별 연수생을 가르치는 것을 포함하며 대상은 학부생, 의대생, 레지던트, 임상 및 박사후 연구원, 보조 직원(예: 간호사), 대학원과 보수교육(Continuing Medical Education, CME)</li> </ul>
학문 (Scholarship)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기초 과학 연구, 임상 시험, 임상 또는 중개 연구, 건강 정책 연구와 같은 적절한 분야에서 연구를 수행</li> <li>• 학술 활동 및 생산성, 영향력, 혁신 및 창의성, 현장에서 인정, 연구팀의 일원으로 효과적으로 일할 수 있는 능력, 동료, 직원 및 학생과의 효과적인 의사소통, 전문성, 제도적 준수 및 윤리</li> </ul>
기관을 위한 서비스 (Institutional Service)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 때때로 임명, 재임명 및 승진 결정의 요인이 될 수 있음. 부교수 및 교수 직급의 선임 교수의 연임 및 승진에서 행정적 성과의 범위와 질을 모두 고려할 수 있음</li> <li>• 부서장, 서비스 라인 책임자 및 Stanford Health Care 및 Lucile Salter Packard 아동 병원의 운영에 관련된 사람들과 같이 중요한 지속적인 행정 업무를 수행하는 교원들은 임상, 교육이나 연구에 시간이 모자란다고 가정하고 평가함</li> <li>• 다만, 조교수는 행정적으로 많은 시간을 헌신하지 않도록 권장함</li> </ul>

### 3 칭화대학교 (清華大學, Tsinghua University)

■ 업적평가 개요

- 칭화대학교는 홈페이지에 교수자의 승진이나 업적평가에 대해 상세히 안내하지 않음. 다만 홈페이지의 대략적인 안내를 통해 교수자들이 세계 최고의 학문적 성과와 교수 역량을 유지하기를 강조하는 것을 알 수 있음.<sup>7)</sup>
- 칭화대학교는 학과가 학과 개혁안에 맞춰 교수진을 구성하며, 대신 임용 시 학교의 장기 고용 검토 위원회와 인재 소개 위원회의 승인을 받도록 함.

🔍 칭화대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
주요특징	• 칭화대학은 조교수, 부교수, 교수 체계를 운영 중이며, 모든 교수자가 높은 수준의 학술 연구와 교육에 참여하도록 기대함
학문 분야 특성 반영	• 대부분의 학문 분야에서 사람을 가르치고 교육하는 것을 제1의 학문적 책임으로 삼고 독자적으로 학문 연구에 임할 수 있는 연구자를 요구함
질적 평가 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (심사 기준은 알려지지 않음)</li> <li>• 최근 대학의 발전계획에 연구품질과 기여도 등에 대한 기준을 포함함. 학계에서의 활용, 자기 규율 강화, 다문화 장려, 학제 간 교류, 학문적 지평 확장, 학문적 취향 함양, 건전한 학문 창조 등을 개선한다는 내용을 삽입함</li> </ul>
평가 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 승진은 학교의 계획에 의해 공식화된 기준과 절차에 따라 진행함.</li> <li>• 조교수 부교수 지원자격을 갖춘 자는 부교수에 지원할 수 있으며, 이는 각 학교(학과)의 직무평가 절차에 따라 심사됨. 부교수 지원은 더 이상 정원에 따라 관리하지 않으며, 각 단과대학(학과)은 개혁안에서 정한 채용기준 및 절차에 따라 심사하여 학교에 보고함</li> </ul>

7) [http://jobs.tsinghua.edu.cn/project/qhdx/pages/recruit\\_new/?FM\\_SYS\\_ID=qhdx#/develop](http://jobs.tsinghua.edu.cn/project/qhdx/pages/recruit_new/?FM_SYS_ID=qhdx#/develop)

구분	분석 내용
심사준비 자료	<ul style="list-style-type: none"> <li>교수로의 승진 진급 지원 기회는 1-2회에 불과하며, 두 번 모두 불합격한 경우 원칙적으로 다시 교수 지원을 반복하지 않음. 교수직은 정원관리 대상이 아니어서 대학(학과)은 개혁안에서 정한 채용 기준 및 절차에 따라 지원 및 심사를 진행함</li> </ul>
심사위원회의 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>교수자의 교수·봉사·상담·연구 자료</li> </ul>
정성 평가 기준/지표	<ul style="list-style-type: none"> <li>임명 시 학교의 장기 고용 검토 위원회와 인재 소개 위원회의 승인을 득함</li> <li>능력, 연구품질과 기여도 등에 대한 기준을 포함함. 학계에서의 활용, 자기 규율 강화, 다문화 장려, 학제간 교류, 학문적 지평 확장, 학문적 취향 함양, 건전한 학문 창조 등</li> </ul>

#### ■ 교수 승진 절차<sup>8)</sup>

- '교원 진급 시험 조치'에서 언급된 교수 승진 절차는, 학과 심사, 학부 심사, 학교 심사임. 3단계로 교수 승진 절차를 마련하였으며 교원평가위원회에서 심의함.
- 모든 학과(기관) 및 단과대학은 승진심사규정에 평가방법을 명시하여야 함.
- 조교수 지원자격을 갖춘 자는 부교수에 지원할 수 있으며, 이는 각 학교(학과)의 직무평가 절차에 따라 심사됨. 부교수 지원은 더 이상 정원에 따라 관리하지 않으며, 각 단과대학(학과)은 개혁안에서 정한 채용기준 및 절차에 따라 심사하여 학교에 보고함.
- 교수로의 승진 진급 지원 기회는 1-2회에 불과하며, 두 번 모두 불합격한 경우 원칙적으로 다시 교수 지원을 반복하지 않음. 교수직은 정원관리 대상이 아니어서 대학(학과)은 개혁안에서 정한 채용 기준 및 절차에 따라 지원 및 심사를 진행함.
- 교원 진급 여부는 학교급 교원평가위원회에서 비밀투표로 의결하며, 출석 득표자의 3분의 2 (포함) 이상 득표자에 한하여 교원평가위원회에 추천하여 최종 심의함.

#### ■ 승진 심사 기준

- 교원평가위원회는 교원승진제안을 심의할 때 진급을 신청한 교원의 교직, 봉사, 지도 및 연구 성과를 종합적으로 고려함.
- 승진을 희망하는 교원의 교수·봉사·상담·연구 등 특정 분야에서 탁월한 업적이 있는 경우에는 심사에서 가중치를 둠.
- 진급 신청 시 교원은 대표저작, 저작물, 업적증명서, 기술보고서 중 1개를 대표저작물로 선정하고, 나머지는 참고저작물로 기재하며, 시리즈에 속하는 관련 연구원을 대표저작물로 통합할 수 있음.

#### ■ 학술위원회 교수연구업적 평가 규정

- 칭화 대학교의 학술위원회는 2020년 6월 교수연구업적 평가 규정을 갱신하였는데, 아래와 같은 5가지의 주요 내용이 변경됨.<sup>9)</sup>

1. 부교수 및 교수 승진평가의 경우, 5년 이내 발표된 대표논문 최대 5편을 심사위원회에 제출하여 심사하는 방식 도입
  - ☞ 기존 총논문수를 중심으로 하는 평가 전면 폐지
2. 학내의 각 대학이나 학과에서 학문분야별 국내외 전공분야 학술지를 전면적으로 재선정하고, 이를 학교의 학술위원회로 제출하면, 위원회가 심사 및 평가를 위한 학술지 리스트를 최종 확정함.
  - ☞ 학술지 리스트는 매년 갱신함. 논문업적을 인정하는 학술지 리스트를 학문분야별로 선정.
3. 개인 논문업적 제출 시 국내 논문이 최저 1/3은 되어야 함. 대표논문 5편인 경우, 2편은 필수적으로 국내 학술지 수록 논문이어야 함.
  - ☞ 국내 논문의 비중을 강화
4. SCI급 학술지에 수록된 논문에 대한 장려금 제도를 전면적으로 폐지
5. 개인의 논문수나 Impact Factor 등을 과도하게 홍보하거나 연구업적평가에서 적용하는 것, 그리고 관련된 보도를 금지함

8) <https://person.site.nthu.edu.tw/p/406-1066-7953,r912.php?Lang=zh-tw>

9) 인문사회계열 연구력 질적 제고방안 연구(부산대, 이수상 외, 2020, p.75~76)

■ 대학 발전계획에 보여준 질적 평가요소 포함 의지

- 칭화대학교의 업적평가에 대한 구체적이고 상세한 내용은 잘 알려져 있지 않음. 다만, 최근 대학의 발전전략에 정량지표에 집중한 평가에 대한 반성을 엿볼 수 있음.
- 칭화대학의 경력개발을 위한 “14차 5개년 계획”에는 교수자의 선발 방식을 개방적이고 포괄적으로 변경하고, 교수개발 시스템에 도덕과 이념, 리더십 등 정성적인 면을 포함함.
- 특히 학술커뮤니티 구축에 연구품질과 기여도 등에 대한 기준을 포함하고 학계에서의 활용, 자기 규율 강화, 다문화 장려, 학제 간 교류, 학문적 지평 확장, 학문적 취향 함양, 건전한 학문 창조 등의 내용을 삽입하여 교원평가의 철학에 정성적 요소가 반영되는 흐름을 확인할 수 있음.

🔍 칭화대학교의 경력개발을 위한 "14차 5개년 계획"의 개요

구분	내용
전문 연구원을 위한 장기 프로젝트	● 핵심기술 연구를 위한 전문 연구원들의 인센티브, 복지 보장, 평가 이동성 등 인사 관리 메커니즘과 인사 방식에 대한 장기 연구 필요
혁신적인 인재 도입 및 개발 메커니즘	● 준비 관리 방법 최적화, 분야 및 직무 요구 사항에 따른 인재 소개 등의 인재 활용 매커니즘을 구축하고 더 개방적이고 포괄적인 환경을 조성
교수 개발 교육 시스템 개선	● 교수의 경력개발 특성에 따라 교수의 도덕과 이념, 교육과 교수, 학술 연구, 리더십의 4가지 모델을 적용한 교수 개발 교육 시스템을 개선함
학술 커뮤니티 구축 메커니즘을 개선	● 학자 평가 시스템에 능력, 연구품질과 기여도 등에 대한 기준을 포함함. 학계에서의 활용, 자기 규율 강화, 다문화 장려, 학제간 교류, 학문적 지평 확장, 학문적 취향 함양, 건전한 학문 창조 등을 개선함
교수 도덕성 평가 시스템 개선	● 학위, 교사 도덕 평가 및 보상 시스템의 전 과정, 애국심, 준법, 교육과 헌신 분야에서 타인의 본보기, 도덕과 인재양성, 철저한 학문, 사회봉사의 6가지 차원을 평가함

4 북경 대학교 (北京大學, Peking University)

■ 업적평가 개요

- 테뉴어 트랙의 교원은 소속 학과에서 제청하여 학교에서 승진 평가를 수행함.

🔍 북경대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	● 대부분의 학문 분야에서 학술 출판물과 관련한 사항을 반영 ● 학문분야의 외부 전문가 평가 내용을 포함
질적 평가 요소	● 심사기준은 알려지지 않았으나, 제출해야 할 서류 목록에는 아래와 같은 내용이 포함됨 - 미래 발전가능성이 포함된 연구실적에 대한 요약 평가, 연구실적의 장/단점, 국내외 영향력 등에 대한 연구실적 설명서 - 외부 전문가 의견 - 교수법의 질과 효과를 입증할 수 있는 자료
평가 방법	● 연구업적 중심의 평가가 진행되지만, 영향력이나 외부의 추천, 대표적 연구실적 등 질적인 평가가 함께 이루어짐
심사준비 자료	● 연구출판물을 포함한 심사 자료 - 학과종합보고서 - 사상적·정치적 교수 도덕성 평가 보고서 - 교육 보고서 - 북경대학교 교수진급평가서 - 추천서 초대장 - 외부 전문가 검토 (추천서) - 후보자의 상세한 이력서 - 후보자의 대표적 연구 - 학장의 독립적인 의견
심사위원회의 구성	● 학교에서 구성한 전문가 심사 ● '전문기술직위임용위원회'에 결과를 보고하고 승인
정성 평가 기준/지표	● (알려지지 않음)



■ 교수 승진 절차

- 북경 대학교는 매해 교원의 업적을 평가하며 5년을 주기로 승진 절차<sup>10)</sup>를 진행함.

🔍 북경대학교 승진 절차

구분	내용
학과의 사후임용위원회 심의	1 후보자가 재직기간 및 재취업 의향을 요약하여 제출
	2 단과대학, 학과의 사후임용위원회에서 제출본을 심의함. 기타 학과는 학과 지도실의 심의를 받음
	3 평가 결과와 재취업 제안을 부서에 공표함. 공표 기간은 근무일 기준 5일 이상임. 공시 기간 동안 연임 제안에 이의가 있는 경우 2급 단위에서 재검토하고 회신함
2급 심의	4 교직원 평가 및 고용을 위한 실무 그룹의 심의
	5 학교가 고용 갱신을 고려하고 승인하면 2급 단위에서 계약 갱신
	6 2급 단위의 의견이 '갱신하지 않는다', '무기정으로 재직한다'는 의견이 있는 경우에는 별도의 보고서를 제출하여 근로기간 평가 및 재계약을 하지 아니한 사유를 설명

참고: 교원의 연간 평가 프로세스

구분	내용
교수자가 '연간 작업 요약서' 제출	1 이념적 및 정치적, 교사의 도덕 및 스타일에 대한 자체 평가
	2 성과 <ul style="list-style-type: none"> <li>교육 및 교학(교장 및 상담교사의 업무 수행 포함)</li> <li>과학 연구</li> <li>사회봉사(교외 봉사 포함) 및 훈련을 받은 내용</li> </ul>
	3 필요한 경우 연구 성과, 직무 수행, 교육, 사회봉사 등에 대해 브리핑 진행
(필요시) 교수 브리핑 단위의 평가 및 임명 위원회	4 연간 평가 결과를 검토, 결정 및 공표 (근무일 기준 5일 이상)
학교의 검토와 홍보	5 연간 평가 결과를 검토하고 공표 (근무일 기준 5일 이상)

■ 교수평가를 위한 제출서류

- 북경 대학교는 후보자의 사상적 도덕성 평가를 포함하여 외부 전문가의 평가를 평가 시 제출하도록 안내함.<sup>11)</sup>

🔍 북경대학교 교수평가를 위한 제출서류

구분	내용
학과종합보고서	후보자의 학문적 연구분야에 대한 설명과 해당 학과의 계획에 대한 설명
	심사과정의 개요, 홍보성, 외부심사위원 명단과 선발기준 (이력서 포함)
	연구실적에 대한 요약 평가(미래 발전성 포함), 연구실적이 어떻게 북경대학 진급 기준에 충족하는지 장점과 약점, 학문 분야의 국내외 영향에 대한 설명
	외부 전문가의 피드백을 고려하여 비교 목록에 있는 다른 연구자와 후보자와의 비교
	학술위원회의 투표 결과와 토론 요약 교수 승진 후보자에 대한 학과의 추천
사상적·정치적 교수 도덕성 평가 보고서	후보자의 도덕·교육훈련이나 활동 참여와 교원의 도덕 평가 결과를 토대로 후보자의 사상, 정치, 교원의 도덕성에 대한 자체평가 보고 실시 평가보고서 발급, 위원회 책임자의 서명 날인, 개인 자체평가보고서를 첨부함
교육 보고서	교수계획서(또는 수업준비노트)와 학교 교무과와 학과 교수위원회에서 제시한 교수평가 상황 (학생평가, 교수 규율 등), 교수법의 질, 교수 효과를 입증할 수 있는 자료 등 후보자의 교수 수준과 교수 업무량을 충분히 반영하는 완전한 교수 보고서를 구성하여 개인 자체 평가 보고서에 첨부
북경대학교 교수진급평가서	
추천서 초대장	학과에서 외부심사위원에게 서신을 보내 후보자의 학문적 성취도, 국제적 위상, 해당 분야에서의 학문적 영향력 검토 요청
외부 전문가 검토 (추천서)	"Summary of Peer Review Situations"와 "Peer Review Feedback Letter"에 실질적인 의견 10건 이상 제출(해외 전문가의 의견 10건 이상 포함하며 인사개혁 종합계획이 승인된 부서는 국내외 동료평가 전문가의 비율을 결정할 수 있음)
	모든 외부 심사 전문가의 개인 정보와 피드백 정보는 기록하며, 피드백이 없는 경우, 심사를 거부하는 경우, 특별위원회에서 결정한 실질적인 의견이 없는 경우 등은 따로 기록되어야 함
	'실질적인 의견'은 동료 연구자의 리뷰 피드백 편지가 함께 제출되어야 함
후보자의 상세한 이력서	후보자의 teaching statement, 연구보고서, 출판물 목록 등 상세한 이력서
후보자의 대표적 연구	후보자의 대표적인 연구 10편 이내에 대한 설명
학장의 독립적인 의견	학장의 독립의견은 봉인하여 별도로 제출함

10) <http://hr.pku.edu.cn/fwzn/khjs/index.htm>

11) <http://hr.pku.edu.cn/docs/2020-05/9aea7c92e4b74bcc9a557d540da66172.pdf>



# 5

## 토론토 대학교 (University of Toronto)

### ■ 업적평가 개요

- 소속 학과에서 심사를 시작하여 최소 4단계 이상의 평가를 수행함.

#### 🔍 토론토 대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	• 학과/전공의 성격에 따라 상이한 업적평가 기준과 시스템을 운영
질적 평가 요소	• 연구의 연속성을 중요시하여 출판 전/중인 연구도 평가 요소에 포함함
평가 방법	• 학문, 강의, 서비스를 기준으로 평가
심사준비 자료	• 연구 출판물과 이력서, 내부 평가, 외부 평가, 강의평가, 학생 의견
심사위원회의 구성	• 학교에서 구성한 전문가 심사 • 내부평가, 외부평가, 강의평가, 학생의견 반영 등 다양한 목소리를 청취하여 평가에 반영
정성 평가 기준/지표	• 독창성과 해당 분야의 중요성을 평가 • 연구의 독창적인 공헌이 있어야 하며 이는 지식세계의 발전으로 이루어져야 함

### ■ 교수 승진 절차

- 토론토 대학교는 교원의 소속에 따라 상이한 승진 절차<sup>12)</sup>를 시행 중임.

#### 🔍 토론토대학교 승진 절차

구분	다학과 교수진 (MDF)	단일 학과 교수진 (SDF)	UTM/UTSC - MDF 대학원	UTM/UTSC - SDF 대학원
1단계 검토	학과 추진위원회	교원승진위원회	학과 추진위원회	학과 추진위원회
2단계 검토	데카날 추진위원회	부총장과 학장	트라이 캠퍼스 예술 및 과학 진흥 위원회 회원은 다음을 포함함: UTM 학장 및 부총장 UTSC 학장 및 부총장 단과대 학장	Tri-campus Decalal 프로모션 위원회 회원은 다음을 포함함: UTM 학장 및 부총장 UTSC 학장 및 부총장 관련 단일 학과장 (또는 지정) 부총장, 대학원 교육 (위원장이나 단과대 학장)
승인 경로	교무처에 통보	임시 승인 필요	교무처에 통보	교무처에 통보
공고	의장이 후보자에게 통지	학장이 후보자에게 알림	의장이 후보자에게 통지	의장이 후보자에게 통지
평가	학술위원회	학술위원회	학술위원회	학술위원회

### ■ 교수평가를 위한 제출서류

- 토론토대학교는 후보자가 현재 진행 중인 연구나 연구는 완료되었으나 출판되지 않은 업적을 이력서에 포함하도록 하는 등 후보자의 연구 지속성에 대한 배려가 돋보임.

12) <https://www.aapm.utoronto.ca/academic-administrative-procedures-manual/promotions/promotion-to-professor/>

**토론토대학교 교수평가를 위한 제출서류**

구분	내용
의장 보고서 (Chair's Report)	의장 보고서는 평가위원회의 의장이 작성하는 문서로서 평가의 중요한 부분을 담당하며 기밀로 처리함
	의장 보고서의 내용은 아래와 같음 -불리한 진술에 대한 의견 -후보자가 발표한 저널의 품질에 대한 의견 -적절한 경우 후보자 자격에 대한 의견 -서류의 다른 부분에서 언급되지 않은 후보자의 경력에서 발생하는 모든 중요한 시사점
이력서	후보자의 학술 및 창의적인 연구 성과물 목록. 여기에는 출판된 것, 출판을 위해 제출된 것, 완료되었지만 아직 출판되지 않은, 진행 중인 것을 포함한 책, 책의 장, 연구 논문, 기사 및 리뷰가 포함됨. 또한 학술회의 및 심포지엄에서의 논문 발표, 독창적인 건축, 예술 또는 엔지니어링 디자인, 예술 또는 전문 분야에 대한 탁월한 공헌과 같은 학술적 또는 창조적 전문 업적도 포함됨
	지난 5년 동안 후보자가 개설한 모든 교과 목록, 후보자가 교과 설계에 대한 주요 책임이 있는 경우 이를 명시함, 연구 작업을 지도한 학생의 목록과 더불어 논문 주제 및 감독 기간과 함께 포함함 대학 내에서 개최된 행정 직위, 후보자가 대학 내에서 봉사한 주요 위원회 및 조직, 그리고 후보자의 학문 분야 및 학문적 또는 전문적 활동과 관련된 학회 및 전문 협회의 참여 목록. 목록에는 각 경우에 복무 기간과 후보자의 참여 성격이 표시된 목록
내부 평가	가능하면 후보자와 같은 분야에 대한 전문 지식을 갖춘 교수급의 내부 위원 평가를 득함 후보자와 연구를 함께한 공동저자, 연구자, 학생들은 내부 평가자가 될 수 없지만, 추천서는 유의미하게 작용할 수 있음
외부 평가	최소 3건의 추천서
	의견을 구한 사람들의 이름, 학력과 소속 기관명
	후보자나 의장이 추천하는 개인에 표시가 필요함 선정된 외부 추천자의 자격에 대한 논평
강의평가	제공된 강의의 질과 후보자의 노력을 알 수 있는 근거를 제출함 -교원평가위원회 보고 내용 -지난 5년 동안의 개설 수업과목 목록 -교육 평가 요약 -지난 5년 동안의 교육 평가서 사본
학생 의견	교수 평가를 위한 부서 지침에 명시된 절차에 따라 학생의 의견을 구함
	후보자의 이력서에 기재된 대학원생의 표본으로부터 의견을 구함
	접수된 모든 서신은 서류에 포함되어야 하지만 외부 공람은 금지됨
	추천서는 기밀로 취급되어야 함

**교수평가 심사기준**

- 토론토 대학교는 대부분의 분야에서 연구, 강의, 서비스를 살펴 승진을 결정함. 하지만 임상을 담당하는 시간제 교원은 임상 서비스 부분을 고려하여 승진을 판단함.<sup>13)</sup>

**토론토대학교 교수평가 심사 기준**

구분	분석 내용
학문 (Scholarship)	● 연구는 ① 독창성과 ② 해당 분야의 중요성으로 평가 ● 독창적인 공헌을 통해 지식의 발전으로 이루어져야 함 ● 외부 추천인들은 후보자가 학문에 얼마나 기여하였는지를 비교하여야 함
	● 교수 효율성: 후보자가 학생의 지적 능력을 자극하고 도전할 수 있는 정도, 학술자료를 효과적으로 전달하고 자신의 주제 영역에 대한 숙달을 유지할 수 있는 정도에 의해 입증됨 ● 학생에 대한 접근성을 유지하고 학생의 지적·학문적 발전에 영향을 줄 수 있는지의 능력
교육 (Teaching)	● 서비스는 승진 평가에 주요 기준은 아니지만, 평가에 고려되는 사항임 ● 대내 봉사: 대학에서 행정이나 위원회 업무를 담당하는 것 ● 대외 활동: 후보자의 분야와 직접 관련된 전문 협회에 대한 서비스, 평생 교육 활동, 전문, 기술 또는 학술 단체 또는 학술 출판물과의 작업, 정부 위원회나 위원회의 회원 자격 또는 서비스
	● 의학부와 치의학부의 임상 부서에서 일하는 시간제 교원에 해당함 ● 시간제 직원은 창의적인 연구 작업이나 임상 연구에 참여할 기회나 기대가 적을 수 있다는 점을 인식하고 성취를 판단할 때는 서비스에 더 큰 비중을 둠 ● 시간제 교원의 승진 심사 절차는 계약 조건에 따라 필요한 서류의 범위가 줄어들 수는 있지만, 성취 정도 등은 정규직 직원과 동일해야 함
서비스	
임상 업무 (Clinical Appointments) > 임상 부서의 시간제 교원에 해당	

13) <https://governingcouncil.utoronto.ca/secretariat/policies/promotions-policy-and-procedures-governing-april-20-1980>

## 6

### 런던 대학교 (University College London)

#### ■ 업적평가 개요

- 교수의 직급과 형태에 따라 기대되는 성취의 정도를 다르게 책정함.

#### 🔍 런던대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	● 대부분의 학문 분야에서 학술 출판물과 관련한 사항을 반영
질적 평가 요소	● 외부 추천서와 초청, 학생지도 등 다양한 부분으로 교수 평가 진행
평가 방법	● 학과 서류 취합, 학교 위원회 심의, 학술진흥위원회 심의 등 다단계의 과정을 거침
심사준비 자료	● 외부 추천서와 초청, 학생지도 등 다양한 부분으로 교수 평가 진행
심사위원회의 구성	● 학교에서 구성한 전문가 심사 ● '전문기술직위임용위원회'에 결과를 보고하고 승인
정성 평가 기준/지표	● 연구 전략의 평가 시 DORA선언의 적용을 명백히 밝힘

#### ■ 교수 승진 절차

- 런던대학교는 승진을 위한 단계별 시간표를 홈페이지에 공지하여 절차를 운영함.<sup>14)</sup>

#### 🔍 런던대학교 승진 절차 (2021~2022학년도 승진의 경우)

내용	날짜
2021/22 프로모션 신청 절차 시작 (지원을 위한 온라인 시스템: www.ucl.ac.uk/hr/senior_promotions/)	2021년 10월 29일 오전 10시 30분
최종 지원 마감일. 이 시점 이후에는 수정 불가	2021년 12월 13일 오후 11시
부서장(학과장)이 증빙서류 제출일자를 증빙	2022년 1월 14일 오후 5시
외부 추천서 자료 수집	2022년 1월~3월
추가 입력 기간	2022년 2월
위원들에게 서류 도달	2022년 3~4월
학교 위원회 심의	2022년 4월~5월
학술진흥위원회 심의	2022년 6월/7월
결과 확인	2022년 7월
신규 계약 발행	2022년 9월
승진 타이틀 적용	2022년 10월 1일

14) <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/policies-advice/academic-careers-framework-and-promotions-processes/academic-promotions-guidance#keystages>

### ■ 교수평가를 위한 제출서류

- 런던대학교는 오픈 사이언스의 원칙을 지지하며 이에 대한 연구자들의 계획을 요구함.

#### 🔍 런던대학교 교수평가를 위한 제출서류

구분	내용
교육 자격	날짜, 학위 세부 사항, 졸업 증서, 기타 자격 및 기관
경력	직위 및 기관 일자 및 내용
	기타 계약사항
수상내역	날짜, 수상내역, 수여 기관
연구비	연구비 취득내역
초청 강연	초청 강연의 날짜 및 세부 사항
학생지도	어떤 학위의 과정생을 지도했는지, 주/보조 지도교수 여부
연구 경력 요약	연구에 대한 간략한 내용
	UCL의 Open Science <sup>15)</sup> 원칙을 어떻게 지지하는지에 대한 간략한 내용을 반드시 포함
교육 경력 요약	
기업/외부 참여	
사회를 위한 기여	
5개의 가장 중요한 출판물	5개의 가장 중요한 출판물, 후보자의 연구궤적을 입증할 수 있는 출판물

### ■ 교수평가 심사 기준

- 런던 대학교는 심사 기준을 홈페이지에 명시하진 않았으나, 각 수준에서 연구자가 갖추어야 할 기대치를 기재<sup>16)</sup>하였음. 아래 표는 일반적인 내용을 안내하고, Level 9(부교수급)이 각 분야에서 갖추어야 할 역량을 비교함.
- 런던대학의 연구 활동 평가는 질적인 수준을 양적 결과보다 훨씬 중요한 요소로 여기며 다양한 상황에 대한 이해를 언급함.
- UCL은 DORA선언을 지지하였으며, 각 연구결과의 품질을 판단할 수 없는 저널이나 비슷한 수준에 적용되는 특정 정량적 지표의 활용을 거부함.
- UCL은 연구 전략으로써 “UCL 내에서의 발전과 프로파일은 연구 커뮤니티에서 아직 완전히 인정하지 않은 분야를 발전시키는 사람들에게 불이익을 줄 수 있는 연구비 수입이나 인용횟수와 같이 특정 메트릭에 지나치게 의존하지 않고 대신 창의적이고 독특한 지적 성취 적절하게 인정하고 보상합니다.”라는 의견을 표명함.
- UCL은 연구 결과물에서 양보다 질을 강조하며, 연구 활동 교/직원이 매년 평균적으로 세계 최고의 품질 또는 국제적으로 우수한 품질의 출판 결과물을 하나 이상 생산해야 한다고 기대함. 품질이 낮은 연구결과는 리더십이나 영향력에 기여할 때만 의미 있는 것으로 간주함.
- 연구 활동의 중요성은 분야나 경력의 단계에 따라 상이함. 우주 탐사나 주요 단행본 출판 등과 같은 일부 분야나 연구 목표는 산출물이 생산되기 전 수년간의 준비 활동이 필요함.
- 시니어 연구진들은 해당분야에서 국내 또는 국제적으로 광범위한 연구나 협력에 참여하여야 함.
- UCL은 대형 과학이나 임상 실험, 교육/사회 정책 관련, 국내외 전문가 간의 협력이 필요한 분야 등 학제간 협업을 강조하며, 이러한 기여를 특별하게 인정함.

15) UCL은 ‘Office for Open Science and Scholarship’을 두어 오픈사이언스 정책을 활발하게 펼침 (<https://www.ucl.ac.uk/library/open-science-research-support/ucl-office-open-science-and-scholarship>)

16) [https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human\\_resources/files/academic\\_careers\\_framework.pdf](https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human_resources/files/academic_careers_framework.pdf)

🔍 런던대학교 심사 기준 (연구(Research) 부문)

일반적인 내용	Level 9(부교수급)
<ul style="list-style-type: none"> <li>연구 활동은 동료의 평가, 영향력, 규모, 독창성, 엄격함 및 연구 결과의 중요성을 포함하여 성취의 질적 및 양적 증거를 참조하여 설명함</li> <li>UCL은 연구 결과물에서 양보다 질을 강조하며, 연구 활동 직원이 매년 평균적으로 세계 최고의 품질 또는 국제적으로 우수한 품질의 출판 결과물을 하나 이상 생산해야 한다고 기대함. 품질이 낮은 연구결과는 리더십이나 영향력에 기여할 때만 의미가 있는 것으로 간주함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>박사 과정까지 지도학생의 성공적인 감독</li> <li>동료가 경력 개발 목표를 달성할 수 있도록 긍정적인 멘토링을 수행했다는 증거</li> <li>영국 또는 국제 자금 지원 기관의 연구 펠로우십 또는 수상</li> <li>학문 분야에 적합한 수준에서 경쟁을 통해 지원금을 취득한 지속 가능한 연구 프로젝트</li> <li>편집자/저자 역할을 수행한 해당 분야의 단행본</li> <li>지원금을 받은 문화적/예술적 디자인 결과물이나 영향력을 입증할 수 있는 지원금을 받은 다른 결과물</li> <li>국내외 연구분야 커뮤니티에서 제출한 추천서나 주요 인물이라는 입증</li> <li>연구 분야의 중요한 저널 편집 이사</li> <li>국내외 중요한 연구 또는 연구 협력의 핵심 연구원</li> <li>학문분야에서 광범위한 연구 팀이나 연구를 촉진한다는 핵심 역할에 대한 근거</li> <li>외부 임상 시험에서 발생하는 상당한 수입</li> <li>의미 있는 공동 연구 프로젝트에서 발생한 고품질 연구</li> <li>주요 국내외 행사에서 기조연설을 포함한 초청 연사 또는 초청 리뷰 기사 작성</li> <li>학제간 개인 영향 프로그램들</li> <li>국가 정책 작업에 대한 적극적인 참여</li> <li>국내외 연구비에 대한 동료 검토</li> <li>새로운 연구 시설 또는 그룹을 만드는 데 주도적 역할(분야에 적절한 경우)</li> <li>영향의 증거를 제시할 수 있는 평등 및 다양성 목표에 기여하기 위한 활동에 대한 지속적인 기여</li> <li>임상 실습 또는 경로에 대한 연구의 영향에 대한 증거(번역)</li> <li>임상 지침에 대한 연구의 영향에 대한 증거(예: NICE, Cochrane)</li> </ul>

🔍 런던대학교 심사 기준 교육 (Education) 부문)

일반적인 내용	Level 9(부교수급)
<ul style="list-style-type: none"> <li>UCL의 승진 기준은 교육과 해당 분야에 직접적인 기여가 가능한 리더십을 우선으로 여김</li> <li>새로운 모듈, 프로그램 및 단기 코스 개발</li> <li>주제 자료 개발</li> <li>커리큘럼 개발과 학습 설계</li> <li>개인 교습</li> <li>과목개발과 인증을 위한 전문 기관과의 협업</li> <li>과목개선을 위한 학생과의 협업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>부서 또는 과목 수준에서 평가를 포함한 커리큘럼 개발 또는 개선을 수행한 성공적인 리더십의 증거</li> <li>UCL Arena Fellow나 Senior Fellow라는 인증</li> <li>UCL Arena 교원</li> <li>UCL Arena 프로그램 배급 기여자</li> <li>학과나 교수진 내 교수법 혁신 리더십</li> <li>부서 간 교육 프로젝트의 주요 기여자</li> <li>교수법 개선을 위한 보조금 또는 펠로우십 확보 성공</li> <li>학생의 성취 격차를 줄이는 데 영향을 미쳤다는 증거가 있는 경우</li> <li>학과 교수위원회 또는 직원-학생자문위원회의 위원장으로서 개인적인 영향을 끼친 증거</li> <li>교육과 관련하여 개인적인 영향력이 있다는 증거가 있는 부서별 심사위원회 의장</li> <li>학제 간 프로그램 내 리더십 역할</li> <li>개인 기여의 증거가 있는 UCL ChangeMakers 프로젝트 참여</li> <li>외부와의 성공적인 협업의 증거</li> <li>국내 또는 국제적으로 접근 가능한 주제 분야의 교육 자료 저자</li> <li>교육활동에 대한 국내외 수상경력</li> <li>평생교육 활동을 위한 국가의 인정</li> <li>교육에 대한 국내외 컨설턴트</li> <li>교육중심 저널의 편집위원</li> <li>개인적 영향의 증거가 있는 영국 또는 해외 동료 대학을 위한 외부 심사</li> <li>개인적 영향의 증거가 있는 평등과 다양성 목표를 위한 기여</li> </ul>



🔍 런던대학교 심사 기준 (기타)

구분	일반적인 내용	Level 9(부교수급)
기업 및 외부 참여 (Enterprise and External Engagement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업 및 외부 참여는 주로 외부에서 지시하는 광범위한 활동, 특히 다음에 대한 연구의 영향/이점을 실현하기 위해 기업 및 대중을 포함한 학계 외부의 기관과 이해 관계자와의 협력을 지시하는 지식교환 활동을 포함</li> <li>기업 활동(Enterprise activity): 연구발견의 실용적인 활용, 기타 소득 창출 활동, 일반적인 기업 관련 노력에 대한 비즈니스와 제3부문의 협력을 촉진함</li> <li>공공의 참여(Public engagement): 일반인이 UCL의 연구와 교육에 적극적인 참여자, 실무자나 고문으로 역할을 수행할 수 있도록 함. HE 및 연구의 이점을 대중과 공유하는 것부터 고등 교육에 접근할 수 없는 외부 그룹과의 지식 생성에 이르기까지 광범위한 활동을 말함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>영국내외에서 산업, 의료 또는 기타 외부 파트너와의 연구 협력에 대한 추적 기록, 수년에 걸쳐 유지하거나 개발을 포함한 다양한 수입 창출 활동 포함</li> <li>상업화를 통한 경제적 이익의 증거</li> <li>직무능력개발 코스 포트폴리오의 국가적인 인정</li> <li>국내 또는 국제 정책 실무 그룹과의 참여</li> <li>미디어와 커뮤니케이션 기여에 대한 외부 인식</li> <li>UCL Public Engagement Award 또는 Provost's Spirit of Enterprise Award 또는 Research Impact와 관련된 기타 상의 수상</li> <li>국내 또는 국제적으로 인정받는 컨퍼런스 발표를 통한 대중 참여 관행 전파</li> <li>REF Impact가 될 만한 사례 연구</li> <li>UCL 승인을 통한 사례 연구</li> <li>영향력이 입증된 동료 멘토</li> </ul>
교내 활동 (Institutional Citizenship)	<ul style="list-style-type: none"> <li>교내 활동은 긍정적인 집단 행동을 촉진하는데 기여하는 모든 부서나 교수활동을 포함하며, UCL의 동료간 협조와 서비스의 전통에 따라 UCL을 관리하고 경영하는데 도움이 되는 활동을 말함</li> <li>선정 위원회를 포함한 학과, 교수진 또는 제도적인 위원회에 대한 봉사</li> <li>학문이나 학과의 문화적 개선에 리더십을 반영</li> <li>부서 또는 교수진 내에서 멘토링</li> <li>직원과 학생을 위한 평등, 다양성 및 포괄성 향상</li> <li>지역 또는 제도적 정책 개발에 기여</li> <li>부서 내 또는 기관 간 전략적 활동에 기여</li> <li>학과 또는 교수진과 관련된 대학 행정 활동을 조정하거나 지도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>영향력의 증거가 있는 동료의 라인 관리자</li> <li>부서 위원회(예: 심사위원회)에 상당한 기여</li> <li>기관 위원회의 작업 결과</li> <li>Athena SWAN, 인증 평등 현장, Stonewall Workplace를 통한 중대한 개인적 영향</li> <li>평등 지수, 장애 기준이나 기타 평등, 다양성 및 포용 활동</li> <li>위원회 위원장이나 차이를 만든 다른 사람의 추천</li> <li>소수인종의 학생들이 고등교육에 지원할 수 있도록 격려하거나 UCL에 지원할 수 있도록 촉진한 영향력에 대한 증거</li> </ul>



존스홉킨스 대학교 (Johns Hopkins University)

■ 업적평가 개요

- 학과에서 서류 심사를 준비하고, 추천서와 강의평가를 거쳐 정교수의 투표로 심사의 진행 여부를 판단함.

🔍 존스홉킨스 대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	● 학과 위주의 평가로 학문 분야의 특성을 살려 평가가 가능하나 관련된 기준이 명확하지 않음
질적 평가 요소	● 교원이 탁월한 평판을 가진 국가/세계 최고의 전문가로 역할해주길 기대함
평가 방법	● 학과(추천서/강의평가, 정교수 투표), 학장, 특별위원회, 학술위원회, 총장, 이사회 등 다단계 심사 과정을 운영
심사준비 자료	● 교수진의 견해 요약, 투표 보고서, 강의 평가, 추천서, 이력서, 교수 진술서 등
심사위원회의 구성	● 학교에서 구성한 전문가 심사 ● '전문기술직임용위원회'에 결과를 보고하고 승인
정성 평가 기준/지표	● 이력서, 교수 진술서, 강의 관련 자료, 외부 봉사 증거 등을 후보자가 준비하여 학과 제출. 학과에서는 후보자의 자격과 관련 서류를 평가하여 교수진의 견해 요약 등을 상부 심의 위원회로 전달



■ 교수 승진 절차

- 존스홉킨 대학교의 인문대학(Krieger School of Arts & Sciences)과 공과대학(Whiting School of Engineering)의 부교수 진급 절차는 6단계(① 학과 심의, ② 학장의 심의 및 특별위원회 임명, ③ 특별위원회 심의, ④ 학술위원회 심의 및 총장 추천, ⑤ 총장의 추천의 건, ⑥ 이사회 최종 승인)로 이루어져 있으며,
- 정교수 진급 절차는 5단계(① 학과 심사, ② 학장의 심사, ③ 학술위원회 심사 및 총장추천, ④ 회장의 이사회 추천, ⑤ 이사회 최종 승인)로 진행함.<sup>17)</sup>

🔑 존스홉킨스대학의 부교수 승진 절차

구분	내용
학과 심의	1 서류 평가: 학과의 정교수들이 후보자의 서류를 우선 검토함. 후보자에 대한 완전한 이력서, 연구출판물 목록, 출판을 위해 승인되었지만 아직 인쇄되지 않은 작업의 사본(해당되는 경우), 연구 성과 및 목표, 교육 성취 및 목표에 대한 설명, 부서·학교 및 대학 서비스에 대한 설명, 기타 관련 자료를 검토함
	1-1 학과에서 서류 평가를 통해 후보자의 승진이 정당화되기 불충분하다고 판단이 된 경우(과반 이상의 투표), 외부 추천서를 요청하지 않고 학장에게 진급 반대를 상정함 투표 집계, 반대 의견을 요약한 의장의 서신, 후보자의 서류 사본을 학장에게 제출함
	2 추천서 입수: 학과는 7명 이하의 동료 학자들에게 최소 3통의 추천서를 요청함. 후보자는 기피대상만 제출할 수 있으며, 추천서는 서신 작성 지침에 따라 작성되며 지정된 절차로 요청됨
	3 강의평가: 후보자의 강의 평가는 학부생이나 대학원생, 교수진과 상의할 수 있음. 후보자의 수업을 수강하는 학생들에게 압력이 가해지지 않도록 주의를 기울임
	4 전체 정교수 투표: 후보자 자료, 외부 추천서, 후보자의 학술연구, 교육과 서비스에 대한 자체 평가를 기반으로 승진에 대한 투표를 실시
5 의장 보고서: ① 의장은 학과 구성원이 확인한 후보자의 학문적 성취, 후보자의 강의 과목과 대학원 논문 지도 내용, 학과나 대학에 대한 후보자의 봉사에 대한 내용을 보고서로 작성	

17) <https://academiccouncil.jhu.edu/appointments-promotions/>

구분	내용
	② 추천서 요청 목록, 추천서 작성 또는 미작성 사유, 해당 분야에서 추천인의 위치, 추천인과 후보자의 특별한 관계 표시, 후보자의 역할에 대한 논의, 후보군 선정시 학장의 역할, 추천인에게 보낸 서신의 모든 사본 ③ 의결권을 가진 교수의 소수의견
학장의 심의 및 특별위원회 임명	6 학장은 의장과 만나 후보자 및 부서의 추천에 대해 논의 학장은 부서에 추가 정보를 요청할 수 있으며, 서류가 충분히 완전하고 유익하다고 결정할 때까지 승진에 대한 결정을 보류할 수 있음 학장이 학과의 권고 내용과 다른 결정을 할 때는 학술위원회와 공유하고 협의함
	7 특별위원회는 후보자와 다른 학과의 교수 2명으로 임명함. 위원회는 객관적이고 균형 잡힌 교수진을 임명하며 학술 위원회로 알림
	8 특별위원회는 기밀로 유지하며, 기밀이 훼손되는 경우는 위원회의 업무를 중단하고 새로운 위원회를 임명할 수 있음
특별위원회 심의	9 특별위원회는 학과에서 후보자에 대한 서류를 전달받아 검토를 시작함 특별위원회는 학과와 동일한 수의 추천서를 받아 평가에 반영함 특별위원회는 임명 후 3개월 이내에 결과를 학술 위원회에 보고해야 함
	10 학술위원회: 총장과 이사회의 승인을 받아 총장과 이사회가 임명한 두 학교의 교수 12명으로 구성되며 교수진의 추천에 따라 회장을 선출
	11 학장은 학술위원회에 제출된 특별위원회의 보고서를 검토하여 위원회가 예상대로 절차를 따르지 않았거나 보고서의 증거가 신뢰할 수 있는 추천을 하기에 불충분하다고 판단할 수 있음. 학장은 이런 경우 추가 추천서 요청 또는 인용 데이터베이스 컨설팅과 같은 문서를 보완하는 조치를 하도록 요청할 수 있음
총장의 추천의 건	12 특별위원회의 보고가 완료되면 학장에게 전달되며, 위원장은 원할 경우 서면으로 답변가능함 후보자 부서의 위원장(또는 지명인)과 특별 위원회 위원장은 각각 위원회에 출석하여 제출하고자 하는 추가 정보를 제공하고 위원회의 질문에 답변
	13 승진을 승인하려면 평의회 의원 과반수가 찬성 투표를 해야 함
총장의 추천의 건	14 학술위원회의 결정에 따라 총장이 후보자의 승진을 추천함
이사회의 최종 승인	15 이사회는 총장의 추천에 따라 후보자의 승진을 승인함

■ 교수평가를 위한 제출서류

- 존스홉킨스 대학교는 학과에서 주도하여 제출서류를 준비하게 됨. 후보자의 이력뿐만 아니라 추천서의 입수 역시 학과에서 담당함.<sup>18)</sup>

 존스홉킨스대학교 교수평가를 위한 제출서류

구분	내용
학과 서류	임명이나 승진에 대한 근거
	후보자의 자격과 부서/센터/프로그램/기관에서의 책임
	교육에 대한 후보자의 기여에 대한 교수진의 견해 요약
	학과내 종신직, 종신직 및 유사직 교직원의 투표 보고서
	학과 외부에서 후보자의 중요한 상호 작용
	강의의 질과 양이 평가되는 강의 평가 (예를 들어 학생 피드백, 선배/감독관 관찰, 평가 또는 반성적 자기 평가)
교수관련 서류	추천서: 추천서는 ACPM에 명시된 직책에 대한 특별한 기준에 따라 후보자의 자격에 대한 비판적이지만 균형 잡힌 평가를 제공함. 추천서에는 아래 내용이 포함되어야 함 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 기관 소속, 순위, 대응 현황 등의 심사위원 표, 심사위원 선정 방식</li> <li>● 심판원의 수, 순위, 기관이 ACPM에 명시된 직위 요건을 충족하는 방법</li> <li>● 심사위원 선정에 있어 후보자의 역할이 있는 경우, 심사위원에게 제공되는 문서 목록</li> <li>● 후보자와 실질적인 관계가 있는 경우 모두 보고해야 함(예: 논문 또는 박사후 연구원, 연구 협력자, 공동 저자, 교수 동료)</li> <li>● 늦은 응답자에 대한 샘플 편지 또는 이메일과 같은 심판과의 통신 문서</li> <li>● 소수 보고서(있는 경우)</li> </ul>
	이력서: 체크리스트의 모든 항목이 포함된 최신 이력서
	교수 진술서(teaching statement): 후보자의 교수 철학 및 교실 실습, 교육학적 성취, 프로그램 조정(해당되는 경우), 커리큘럼 개발(해당되는 경우), 직원 멘토링(해당되는 경우), 부서, 센터, 프로그램 또는 기관의 교육 사명을 발전시키기 위해 후보자가 지속할 방법, 목표
	선택한 과목 강의 계획서
	기타 자료: 부교수 및 교수의 경우 리더십 및 기관 내부 및 외부 봉사의 증거

■ 교수평가 심사 기준

- 존스홉킨스 대학교의 심사 기준이 명확히 언급된 부분을 찾기 어려움. 다만, 강의중점 교원에 대한 심사 기준은 아래와 같음.
  - 탁월한 평판을 가진 국가/세계 최고의 전문가로 최소 6년의 뛰어난 강의 평가 기록을 보유하여야 함. 부교수 수준의 모든 기준을 충족하여야 하며 전문적 또는 학문적 교육 및/또는 교육학에 대한 혁신, 영향 또는 영향력 있는 기여 등 소속 기관 외부에서 학문적 리더십/혁신을 입증해야 함.
  - 필요한 경우 합격자는 직무 수행에 있어 하위 교원 감독의 업무를 맡음.

18) [https://academiccouncil.jhu.edu/files/2021/12/Teaching-Dossier-Checklist\\_22-01-01.pdf](https://academiccouncil.jhu.edu/files/2021/12/Teaching-Dossier-Checklist_22-01-01.pdf)

## 8 미시간대학교 앤아버 (University of Michigan - Ann Arbor)

### ■ 업적평가 개요

- 학과와 학부의 평가시 후보자의 연구 중요성과 본질에 대해 파악하려는 노력을 기울임.

#### 🔍 미시간 대학교 앤아버 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	● 학장이 평가할 때, 학문 분야의 창의성과 독특한 비전통적 결과까지 평가함
질적 평가 요소	● 학장이 비전통적인 형태의 학술적 생산에 대해 평가를 진행함. 특히 산학협력의 활동에 대해 평가하는 과정을 거침
평가 방법	● 학과의 평가, 학장의 심사(승진심사위원회나 실행위원회 포함), 학교의 평가 등 다면 평가
심사준비 자료	● 이력서, 추천서(내,외부), 교육 포트폴리오, 강의 관련 서류, 학제간 교육 기여 증빙, 임상 치료에 할애한 시간(%) 등
심사위원회의 구성	● 학장이 심사하는 과정에서 승진심사위원회나 실행위원회를 포함하도록 함
정성 평가 기준/지표	● 연구나 창의적 작업에 대한 문서를 제출하게 되는데, 이 문서는 가장 중요한 연구 결과 또는 창의적 기여에 대한 간략한 설명을 더함

### ■ 미시간대학교 교수 승진 절차

- 미시간대학교의 교수 승진 절차는 상세히 기재되어 있지 않음. 다만 아래 세 단계는 안내되어 있음.
  - ① 이사회(Board of Regents) 제출 전에 부총장과 총장이 모든 승진 제안서를 검토
  - ② 후보자는 모든 서류를 Dropbox에 업로드함
  - ③ 모든 연구 교원의 승진은 연구부 부원장의 검토가 필요함

### ■ 교수평가를 위한 제출서류

- 미시간대학교는 학장이 후보자의 업적을 검토할 때, 비전통적인 형태의 학술적 생산에 대해 평가를 진행함. 특히 산학협력의 활동에 대해 평가하는 과정을 거침.

#### 🔍 미시간대학교 교수평가를 위한 제출서류

구분	내용
학장의 요약서	승진을 위해 추천하는 모든 개인의 이름을 적어 교수와 연구부 부원장에게 전달 후보자가 속한 학과의 추천 내용이 포함됨
교수, 연구, 봉사의 평가기준	평가부서는 후보자의 교육, 연구, 봉사 분야별로 어떤 기준에 의해 평가되는지 기준을 동봉함
진급 추천서 사본	추천 대상자의 전반적인 성과와 성취에 대한 간략한 평가를 제시 각 부분에 있어 개인의 기여에 대한 정보를 포함
학장의 평가서	후보자의 이름, 모든 현재 직위, 직원 ID 번호를 제목 줄에 제공하고 모든 경우에 고용 날짜를 포함 현재 임명된 총 직급 연도와 Michigan에서의 직급 연도를 모두 표시 (보건과학 등의 경우) 임상 치료에 할애된 시간(%)의 추정치를 제공 후보자의 연구 또는 학술 작업이 자신의 분야 내에서 또는 더 광범위하게 어떤 실질적인 영향을 미쳤는지에 대한 2-3 문장 평가 비전통적 형태의 학술적 생산이 더 전통적/학문적 연구만큼 면밀한 조사를 받는 것이 중요함. 개인이 학제 간 및/또는 협력적 학술 프로젝트에 대한 기여에 대해 완전하게 평가를 받아야 함 교수진이 참여하는 기업가적, 봉사활동 또는 창의적 활동에 대한 설명. 전통적으로 교수진 평가에서 고려되지 않은 공공 또는 민간 조직을 포함한 다른 부문과의 참여가 포함될 수 있음. 전통적인 학문의 형태를 취하지 않는 창의적인 활동이 포함될 수 있음 학장의 서신은 해당 후보자의 장단점, 강점과 약점에 초점을 맞춰야 하며 해당 부서의 토론 및 투표 주제를 명확하게 설명해야 함 각 부서의 승진심사위원회 및/또는 실행위원회의 평가 의견을 요약하고 4-2-0 과 같이 이름 없이 최종 투표 집계를 포함함. 승진 추천에 투표한 모든 교수진 그룹(학과 심사, 승진 자문 위원회 및/또는 실행 위원회). 학과별 투표가 부결되거나 추천이 학교/대학에서 거부된 경우 그 반대 또는 거부에 대한 설명 필요 후보자의 사례집과 관련된 특별한 상황을 강조 표시하고 자세히 논의 (예: 조기 승진 요청) 외부인의 추천에는 개인 식별 정보를 제외 커버 레터는 학장이 서명하여 제출
의장의 편지 (있는 경우)	학과장 또는 학과장이 승진 여부를 결정하도록 권장하는 서신이나 보고서를 학장/학장 또는 학교/대학에 제공
이력서	정보가 정확하고 완전하게 작성된 이력서

구분	내용
교육 효과의 문서화	교육 포트폴리오: 문화의 다양성을 인정하며 학생들에게 뛰어난 교육 경험을 제공하는 데 높은 가치를 두고 있으므로 교육 포트폴리오를 개발하고 활용하도록 강력히 권장함
	교수평가 항목 가운데 핵심질문 7개(① 동일한 학점의 다른 과정과 비교할 때의 비중, ② 이 과정은 주제에 대한 이해를 높였습니다. ③ 이 과정 때문에 주제에 대한 관심이 높아졌습니다. ④ 이 과정에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 알고 있었습니다. ⑤ 교수는 수업을 잘 준비하였습니다. ⑥ 교수가 자료를 명확하게 설명하였습니다. ⑦ 교수자가 학생들을 존중했습니다.)에 대한 과목별 학생들의 답변
	제공 수업 목록 학제간 교육에 대한 기여 박사 후 연구원과 함께 하나 이상의 연구 프로그램(예: 실험실 벤치 과학, 사회 과학 또는 기타 학문 분야)을 진행하거나, 주니어급 연구동료나 모든 수준의 학생에 대해 교육이나 멘토링을 제공하는 등의 교육 효과는 두 가지 방식으로 측정 1) 양: 상당한 양의 교육 및/또는 멘토링에 대한 증거 2) 품질: 개인이 수행하는 교육 및/또는 멘토링이 효과적이며 교육을 받는 학생, 동료 및 동료에게 상당한 영향을 미침. 때문에 교육 및 멘토링 활동에 대한 후보자의 설명을 뒷받침하는 문서/증거 필요
연구나 창의적 작업에 대한 문서 (해당되는 경우)	가장 중요한 연구 결과 또는 창의적 기여에 대한 간략한 설명
	후보자의 학문적 표현이나 예술적 표현의 하위 분야와 그 하위 분야 내에서의 후보자의 위치를 나타냄
	이 문서를 통해 심사자는 후보자의 업적에 대한 본질과 중요성을 이해할 수 있음. 잠재적으로 관련된 주제에는 해당 분야의 출판 규칙, 외부 자금 출처, 연구팀의 공동 저자에 대한 기대, 박사 및 박사 후 과정 멘토와의 작업에 대한 규범, 상의 중요성 및 기타 적절한 주제가 포함
	협력 연구에 참여하는 교수진의 경우 학교/대학이 교수진의 서류에 특정 전문 지식과 연구 독립성을 나타내는 협력 연구에 대한 기여를 문서화하는 것이 필수임
	학제 간 임용 교수의 경우 연구와 관련하여 학제간 활동에 대한 기여도를 언급
	기업가적, 창의적, 봉사 활동을 하는 교수진의 경우 이러한 유형의 활동에 대한 기여에 대해 언급 후보자 자신의 연구 보고서를 포함 내부 또는 부서 위원회(예: 임시 위원회, 사례집 위원회 및/또는 승진 및 임기 위원회)의 후보자 연구 또는 창의적 작업에 대한 검토와 검토에 대한 후보자의 응답(있는 경우)을 포함
서비스 문서 (해당되는 경우)	추천을 요청하기 위해 외부 추천자에게 보낸 서신 샘플
	외부 심사자 자격과 후보자와의 관계에 대한 간략한 설명
	모든 외부 검토자의 평가 서신(최소 5개가 필요하며 그 이상이 바람직함)
내부 검토자의 평가 서신	내부 추천 서신은 특히 학제간 및 임상 연구(위에 언급된 바와 같이) 및 장학금의 가치를 입증할 수 있는 다른 부서의 교수진이 제공한 경우 도움이 될 수 있으나 필수는 아님

### ■ 교수평가 심사기준

- 승진을 원하는 후보자는 한 분야에서 탁월한 능력을 보여주고, 다른 분야는 상당한 기여를 해야 함. 모든 면에서 탁월한 공헌이 있는 후보자가 더 빠른 승진을 기대할 수 있음.<sup>19)</sup>

### 🔑 이시간대학 교수평가 심사기준

구분	분석 내용
교수 (Teaching)	● 임용 또는 승진을 위한 필수 자격은 학부 또는 대학원 수준에서 인성과 교수 역량임. 가이드이자 교수로서의 교수의 책임은 교실의 벽을 넘어 대학 공동체의 일원으로서 학생의 삶을 다른 단계로 적절하게 확장시킴
	● 평가 요소 중 일부는 경험, 주제에 대한 지식, 프레젠테이션 기술, 학생에 대한 관심, 젊음의 마음을 자극하는 능력, 협력 능력, 교육에 대한 열정적인 헌신, 부서 안팎에서 교육 방법을 시작하고 개선하는 노력
연구 (Research)	● 학부의 모든 구성원은 학문적 능력과 업적을 갖춘 사람이어야 함
	● 연구 자격은 출판 및 기타 창의적인 작업의 품질, 지적 관심의 범위와 다양성, 학문적 방법으로 대학원생 및 전문 학생을 교육, 전문 협회나 학술저널 편집 등의 참여나 리더십 ● 연구의 성과는 과학적 조사의 영역, 건설적인 기여의 영역 또는 창조적인 예술의 영역에 있을 수 있음
서비스	● 교직원이 교수 및 연구 분야 이외의 많은 활동에 참여하는 것이 적절함
	● 위원회 업무 및 기타 행정 업무, 상담, 임상 업무 및 특별 교육 프로그램 참여가 포함
	● 대학은 또한 많은 교직원이 학교, 산업체, 지역, 주 및 국가 기관과 일반 대중에게 교외 서비스를 제공할 것으로 기대

19) [https://www.provost.umich.edu/faculty/promotion\\_guidelines/procedures.html](https://www.provost.umich.edu/faculty/promotion_guidelines/procedures.html)

## 9 펜실베니아대학교 (University of Pennsylvania; UPenn)

### ■ 업적평가 개요

- 후보자가 지속하는 연구에 대한 중요성, 가치, 방향성 등은 학과장, 학교 내부의 전문가와 동료, 학교 외부의 추천인 등이 충분히 설명/평가할 수 있는 기회를 제공

#### 🔍 펜실베니아대학교 업적평가 개요

구분	분석 내용
분야특성 반영	• 후보자의 연구 기여에 대하여 학과 내에서 평가함
질적 평가 요소	• (알려지지 않음)
평가 방법	• 학과 내 및 해당 교수진 및 대학의 다른 지식이 있는 사람들과의 협의를 통해 승진과정 시작, 임시 위원회 심의, 인사 위원회 검토, 학장 평가, 처장회의 검토, 총장의 승인과 이사회의 승인
심사준비 자료	• 이력서, 동료 교수진의 평가서, 교내외의 추천서, 후보자의 연구, 교육 및 서비스 및 임명 또는 승진에 의해 제공되는 학문적 목적에 대한 학과장의 평가, 전문가 평가
심사위원회의 구성	• 학과에서 3인 이상의 선임 교원이 부족한 경우 임시 위원회 구성, 학장의 인사 위원회, 학교의 처장회의 등으로 평가 위원회 구성
정성 평가 기준/지표	• 연구와 교육 모두에서 높은 수준의 우수성을 지닌 저명한 교수를 기대하며 대학의 행정이나 서비스는 약간의 비중을 두어 평가

### ■ 교수 승진 절차

- 펜실베니아 대학교는 학문과 직업의 다양성으로 인해 교수의 임명과 승진 절차가 완전히 통일되기 어렵다는 것을 이해하고 있음. 따라서 우수한 교수진을 발굴하여 유지하는 책임을 각 학문단위에 분산시킴.

#### 🔍 펜실베니아 대학의 교수 승진 절차

구분	내용
후보자 탐색	1 (신규 임용) 우대조치에 대한 대학의 방침에 따라 후보자 탐색 위원회 시작
교수진의 요구 사항, 학업 계획 및 목표를 검토한 후 학과(또는 학과 구조가 없는 경우 학교)에서 임명 또는 승진 제안을 시작	1 임명 및 승진 절차는 부서에서 해당 학과 내 및 해당 교수진 및 대학의 다른 지식이 있는 사람들과의 협의를 기반으로 시작함 특정인이 임명되거나 승진할 것인지에 대한 최초의 결정은 고려되는 직위와 같거나 높은 직급을 가진 교수진이 내려야 함
	2 학과에 투표할 수 있는 최소 3명의 교수가 없을 때 학장은 프로세스를 시작하기 위해 학교 전체 또는 대학 전체에 교수진 임시 위원회를 구성할 수 있음
	3 학과 검토 위원회는 후보자의 강의 성과에 대한 학생의 의견을 얻어 보고함
인사 위원회	4 학과장은 개인적으로 반대라도 심의위원회의 긍정적인 권고를 학장에게 전달할 의무가 있음. 물론 이 경우 학과장은 사건의 본안에 대한 개인적인 의견도 전달할 수 있음. 학과장은 또한 긍정적인 권고에 반대하는 소수 의견을 학장에게 전달해야 함
	5 임명 및 승진에 대한 부서의 추천은 부서가 위치한 학교의 교수진이 수립한 절차에 따라 임명된 인사 위원회(school personnel committee)에서 검토
학장의 평가	6 학교 인사 위원회에서 검토하여 제안된 직급의 교수진 회원 후보자의 학업 자격을 결정
	7 긍정적인 추천에 필요한 투표는 각 학부에서 설정해야 하며, 학교 인사 위원회의 긍정적인 권고에 대해 학장은 동의하거나 반대할 수 있음
처장회의	8 학교의 학업 표준, 계획, 우선 순위 및 예산과의 일관성을 위해 학장이 자격을 갖춘 후보자의 자격 증명을 평가
	9 대학 전체의 학업 표준이 충족되고 제안이 학교와 대학의 승인된 학업 및 재정 계획과 일치하며 법적 조항에 부합하는지를 처장회의에서 검토
총장과 이사회의 승인	10 총장의 승인과 추천에 따라 이사회가 승인



### ■ 교수평가를 위한 제출서류

- 펜실베이니아 대학교는 후보자가 현재 진행 중인 연구나 연구는 완료되었으나 출판되지 않은 업적을 이력서에 포함하도록 하는 등 후보자의 연구 지속성에 대한 배려가 돋보임.

#### 🔍 펜실베이니아대학교 교수평가를 위한 제출서류

- 과거 교육 및 전문 경력에 대한 정보와 출판된 작품의 참고 문헌이 포함된 후보자의 이력서
- 후보자와 자신의 업무에 대해 잘 알고 있는 현 대학 교수진의 평가서
- 대학 외부 전문가의 추천서
- 후보자의 가르침에 대한 평가. 일부는 학생이 수행하여야 함
- 잠재적 소수자 및 여성 후보자의 적절한 풀(pool)이 검토된 방법을 나타내는 적극적 조치
- 후보자의 연구, 교육 및 서비스 등 임명 또는 승진에 의해 제공되는 학문적 목적에 대한 부분은 학과장이 평가함
- 후보자의 분야에 정통한 대학 내 전문가의 평가
- 후보자가 높은 학업 기준을 충족한다는 학교 인사 위원회의 성명
- 후보자의 연구, 교육 및 서비스에 대한 평가, 임명 또는 승진에 따른 학업 목적, 제안에 대한 예산 지원을 요약한 학장의 진술

### ■ 교수평가 심사기준

- 펜실베이니아대학교의 심사 기준은 홈페이지에 상세히 나타나 있지 않음. 다만, 심사 절차에 대한 설명에서 아래와 같은 내용을 확인할 수 있어, 교수와 연구가 주된 심사 기준이며 봉사 일부가 반영된다는 것을 알 수 있음.
- 연구와 교육 모두에서 높은 수준의 우수성을 지닌 저명한 교수를 채용하고 유지하는 것이 목적임.
- 연구는 밀접한 학문 분야의 학자들이 결정한 수준으로 이루어져야 함.
- 교수법은 이전 학생의 평가와 현재 학생들의 평가가 신중하게 비교되어야 함.
- 임명 및 승진 문제에서 대학 행정, 커리큘럼 개발, 직업 봉사, 전문 저널 편집 또는 거주지에서 수행되는 학술 프로그램과 같은 “시민권” 활동도 약간의 비중을 두어 평가함.

## 10 임페리얼 칼리지 런던 (Imperial College London)

### ■ 업적평가 개요

- 테뉴어 트랙의 교원은 소속 학과에서 제청하여 학교에서 승진 평가를 수행함.

#### 🔍 임페리얼 칼리지 런던의 업적평가 개요

구분	분석 내용
학문 분야 특성 반영	• 학교 대부분의 교원을 교육(Education), 연구(Research), 리더십과 경영 (Leadership and management), 직업과 실천(Profession and practice) 기준으로 평가
질적 평가 요소	• 교육은 교육 활동과 성취, 기여에 대한 내용, 연구는 독립적이고 협력적인 연구 수행, 리더십과 경영은 학과/학부/대학 관리에 기여하는 것임. 직업과 실천은 산학연 리더십 전문가로 활동하는 것을 심사함
평가 방법	• 학과의 검토와 학과 부서별 심사위원 평가 또는 개인지원 등 2가지 방식으로 시작될 수 있음. 학술진흥위원회에서 인터뷰를 진행하며 승진에 대한 사항을 결정함
심사준비 자료	• 추천서, 지원서, 대학의 기대 'Imperial Expectations', 학과장 평가, 학부장 평가 • Imperial Expectations이라는 7가지 항목에 대한 후보자의 의지반영 문서 포함
심사위원회의 구성	• 학교에서 구성한 전문가 심사 • '전문기술직임용위원회'에 결과를 보고하고 승인
정성 평가 기준/지표	• 국제적 명성, 산출 수준, 혁신 수준 및 분야 또는 직업에 대한 영향, 동료들 사이에서 널리 인정된 우수성과 평판, 상금 수여, 권위 있는 강의 제공, 국내 및 국제 위원회의 회원, 학술지 편집 위원회 활동

■ 교수 승진 절차

- 임페리얼 칼리지 런던의 교수 승진은 학과의 검토와 학과 부서별 심사위원 평가 또는 개인지원 등 2가지 방식으로 시작될 수 있음. 학과 내에서 심사위원을 구성하여 평가함. 학과 내에서 승진을 지도해 줄 멘토를 지정함.

🔍 임페리얼 칼리지 런던의 교수 승진 절차

구분	내용
학과 검토	1 교수 이하 전 교직원을 대상으로 연 1회 심의를 실시하여 진급 가능 여부를 판단
	2 학과장은 부서장/그룹장(Heads of Sections or Groups)에게 교수 이하의 교수진을 모두 검토하도록 요청함. 부서장/그룹장은 직원의 업적과 승진 가능성을 강조하는 보고서를 준비하여 그 제안과 함께 Departmental Review Panel에 제출함
	3 학과장은 승진이나 직위 수여를 위해 자가신청(self-applications)할 수 있음을 일정 시간 이내 부서에 게시해야 함
	4 학과장은 승진과 관련하여 후보자에게 비공식적인 지도와 조언을 제공할 수 있는 교수 2명의 이름을 교수 직위 이하의 각 직원에게 제공할 것이 강력히 권장됨
	5 기존 지원서 비교: 이전 진급 주기에서 진급한 교원은 측정 가능하고 명확하며 매우 중요한 진척 상황이 입증되지 않는 한 다음 학년도로 간주되지 않음
	6 공학부, 의학부, 자연과학부 및 교육학과에서의 부서별 심사위원 구성 : 학과장 (의장), HoD 및 Section Head(해당되는 경우) 외에 교수, 독자 및 선임 강사를 포함하는 부서의 최소 5명의 다른 구성원
개인지원	7 개인적 지원이 이루어진 경우 학과장은 Departmental Review Panel의 이유를 설명하는 간략한 설명을 제공해야 하며, 신청서가 제출될 때 이 진술서는 프로모션 참조 양식과 함께 제공되어야 함
	8 개인 지원자는 일반 부서를 통해 지원 서류를 제출
학술진흥위원회	9 학술진흥위원회(The Academic Promotions Committee)는 모든 지원서를 검토하며 적절한 경우 응용 프로그램에 대한 추가 조언을 구할 수 있음

구분	내용
인터뷰	학술진흥위원회에서 면접 대상자를 소집하여 면접을 진행
학과장의 면접 참석	10 지원후보자: 면접이 끝날 무렵, 학과장은 후보자의 면접이 그의 역량을 정확히 반영하였는지 여부를 묻고 답함 개인후보자: 학과장의 학내 구성원인 대리인을 선택할 수 있음. 누가 대리인이 될지는 인적자원부와 학과장에게 가급적 빨리 알려야 함
면접 패널	패널은 위원회의 최소 3명의 위원이 포함됨
명의 부여 추진에 관한 결정	11 학과장과 학과장이 협의하여 최종 결정이 내려진 후 최대한 빨리 공지함 결정은 세심하게 다루어지며 대면 후 서면으로 피드백을 제공할 수 있음 부서에서 지원하지 않는 개인 지원자는 직접 서면으로 통보 불합격한 후보자는 이유에 대한 정보를 얻기 위해 학과장에게 연락하도록 권장됨 학과장과 급여에 대해 협의한 후 가능한 한 빨리 부서장 사무실을 통해 승진이나 직위 수여에 대한 공식 통지가 합격자에게 발송됨
모니터링	12 인사팀(HR)은 모든 지원 및 합의된 결정에 대한 기록을 수집함. 지원서는 성별, 민족, 연령, 장애 및 수여된 급여 수준과 관련하여 모니터링 결과는 HR에서 분석 및 모니터링하고 익명 데이터는 부총장 및 관련 대학 위원회에 제공
College's Retention Schedule	13 2018년에 발효된 일반 데이터 보호 규정(The General Data Protection Regulations; GDPR)은 조직이 준수해야 하는 여러 원칙을 제시함. 후보자의 정보는 본교의 보존 일정(College's Retention Schedule)에 따라 보관됨 대학승진과 관련하여 본교는 후보자에 대한 개인 정보가 포함된 정보를 심사위원에게 보냄. 심사위원 중 일부는 해외 국가에 있을 수 있으며 모든 정보가 적절한 수준이 아닐 수 있음. 이 정보는 심사위원이 후보자를 평가하는 데 도움을 주기 위해 전송되며 신청서가 포함되어 있음. 정보는 이메일, 팩스 또는 우편으로 추천인들에게 송부됨 후보자는 추천인이 같은 규정을 적용하지 않는 국가에 있을 수 있다는 점을 이해하고 본인의 데이터를 추천인에게 전송하는데 동의하여야 함
대학 항소 절차	14 불합격한 후보자는 이의를 제기할 수 있지만 부서 및/또는 대학 절차의 결함을 근거로 한 경우에만 가능함 이의신청이 있는 경우 후보자는 결정서를 받은 날부터 30일 이내에 해당 학과장에게 이의신청 사유를 알리고, 학과장은 이 정보를 인사부 차장에게 전달함 인사부 차장과 후보자는 불만 사항을 조사하고 이의 제기를 접수한 날부터 30일 이내 학술진흥위원회 관련 위원에게 절차상의 결함에 대해 보고함 항소가 성립하면, 청문회가 열리고 학술진흥위원회의 의결이 다시 진행됨 총장은 위원회의 보고서를 검토하고 승진을 재고해야 하는지 여부를 결정

■ 교수평가를 위한 제출서류

- 임페리얼 칼리지는 대학의 기대(Imperial Expectations)라는 서류를 두어 교원들이 창의적이고 전문적인 커리어를 지속적으로 계발할 수 있는 기회를 제공함.

🔍 임페리얼 칼리지 런던 교수평가를 위한 제출서류

구분	내용	
추천서	후보자	최소 1명의 추천인을 선정하여 추천분야에 대해 폭넓게 상의하고 작성
	학과	학과는 최소 5명의 추천인을 선정하여야 함
	추천인 조건	추천인은 승진 유형과 관련이 있는 적절한 위치에 있어야 하며, 영국 연구 기반 대학의 교수직, 연구자, 상급 강연자이거나 대학 이외의 현장의 전문가여야 함. 모든 추천인은 교수진이어야 하며, 본교에서 최근 5년간 근무한 기록이 없어야 함. 추천은 독립적으로 이루어지며 후보자의 연구영역에 대해 가급적 학식이 깊어야 함. 추천인 가운데 최소 1인은 영국 출신이어야 하며, 1인 이상은 해외 출신이어야 함
지원서	별도의 문서가 아닌 신청서의 본문에 출판물의 전체 목록을 포함함	
대학의 기대	'Imperial Expectations'라고 불리는 대학의 기대에 대한 개인의 의지 표출. Imperial Expectations는 아래 7가지 선언으로 이루어짐	
	변화와 기회에 대한 긍정적인 접근을 옹호, 포용적 참여 장려 및 차별 철폐, 팀내/팀간 정기적이고 효과적인 의사소통, 다른 사람의 생각과 기대를 고려, 긍정적인 결과 제공, 기술과 전문성 개발 및 성장, 계획/관리되는 업무	
인용 (학과장의 인용)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 주요 기여: 교육적 성취, “훌륭한 시민의식” 및 리더십 자질 포함</li> <li>● 교육 능력, 공헌 및 성취. 교육의 질에 대한 평가는 진급의 핵심 기준이기 때문에 제공하는 것이 중요함</li> <li>● 학생 지원: 따뜻하게 학생들을 보살피고, 지원이 가능하며 동시에 학생들을 자극할 수 있는 학습 환경을 제공</li> <li>● 연구 능력: 현재 연구 계획의 가장 영향력 있고 중요한 기여와 세부 사항을 식별하는 진술</li> <li>● Imperial Expectation가 어떻게 입증되고 유지되는지. 연결된 작업 부하에 대한 표시</li> <li>● 직업 및 실습 기여</li> <li>● COVID-19가 후보자의 업무에 미치는 영향에 대한 평가</li> </ul>	

구분	내용
인용 (학부장의 인용)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학부 및 대학원 교육 성취의 증거. (예: 학생의 성공과 진도, 질적 학생 피드백, 동료 관찰, 외부 심사관(교수 진급의 핵심 기준이므로 교수의 질에 대한 자세한 평가를 제공하는 것이 중요)</li> <li>● 교수 경험의 유형, 접촉 시간 및 규모 수업</li> <li>● 교육의 관리, 개발 및 전달, 예. 새로운 모듈 설계, 부서 내 역할, 교육 평가 및 피드백의 혁신</li> <li>● 협력을 촉진하고 모범 사례를 공유하는 활동</li> <li>● 학생 지원: 목회적 보살핌과 지원적이고 자극적인 학습 환경을 제공하는 데 기여</li> <li>● 교육 수상 및 학습 및 교육 자격</li> <li>● 교육 장학금</li> <li>● 국가/국제 교육/인증 위원회의 회원</li> <li>● 외부 검사</li> <li>● 교육/훈련을 통해 산업 또는 NHS에 공헌</li> <li>● 현재 지도하고 있는 박사 과정 학생의 수와 후보자의 지도 하에 학업을 마친 학생 수. 제공된 감독의 품질에 대한 정보를 포함</li> <li>● 지도를 받는 석사 학위 학생에 대한 정보와 제공되는 지도의 질</li> </ul>

■ 교수평가 심사기준

- 임페리얼 칼리지 런던의 심사 기준은 상세히 안내되어 있으며, 각 구분에 대한 척도가 명확하게 안내되어 있음.
- 연구 분야의 경우는 국제적 명성, 산출 수준, 혁신 수준 및 분야 또는 직업에 대한 영향, 동료들 사이에서 널리 인정된 우수성과 평판, 상급 수여, 권위 있는 강의 제공, 국내 및 국제 위원회의 회원, 학술지 편집 위원회 활동 등 질적인 평가에 무게 중심이 있음.

🔍 임페리얼 칼리지 런던 교수평가 심사기준

구분	분석 내용
교육 (Education)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학은 모든 후보자가 교육과 배포의 우수성을 입증하도록 요구함</li> <li>• 후보자는 넓은 의미에서 교육 활동과 성취, 기여에 대해 자세한 내용을 포함함</li> <li>• 교육이 인정되는 척도: 학생의 성공과 발전, 질적 학생 피드백, 동료 관찰 및 외부 시험관의 칭찬, 교육 프로그램의 효과적이고 혁신적인 관리, 새로운 모듈 및/또는 프로그램의 설계 또는 기존 모듈 및/또는 프로그램의 재설계, 교육관련 수상, 대학 또는 국가 학습 및 교육 자격의 성취, 국내외 국제 교육 위원회의 회원, 외부 심사관 역할, 학생 지원에 대한 기여, 연구 학과장, 선임 교사 또는 소장으로 임명, 성공적인 연구 학생 감독, 교수법에 관한 출판물, 교육 연구에 관한 출판물</li> </ul>
연구 (Research)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동에는 독립적이고 협력적인 연구 수행이 포함됨. 학제 간 연구 육성, 연구 제안 개발 및 입찰 자금 조달 및 재정 지원 획득, 연구 활동을 계획, 지도 및 지시하고 연구 팀을 관리하는 것, 회의에서 발견 사항 발표, 확립된 평판으로 이어지는 연구 결과 출판, 학과와 대학의 명성을 높이는 우수한 품질과 국내/국제적 명성의 연구 활동을 계획하고 주도함, 내부 및 외부에서 전문가의 조언을 제공</li> <li>• 연구를 인정하는 척도로 연구 산출물의 질과 양을 포함</li> <li>• 연구 자금 유치 및 자금 조달 자원 식별에 있어 지속적인 실적, 연구에 대한 국내 및/또는 국제적 명성, 산출 수준, 혁신 수준 및 분야 또는 직업에 대한 영향에 반영, 동료들 사이에서 널리 인정된 우수성과 평판, 상급 수여, 권위 있는 강의 제공, 국내 및 국제 위원회의 회원(예: 연구 위원회 및 전문가 또는 정부 위원회), 학술지 편집 위원회</li> </ul>
리더십과 경영 (Leadership & management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동에는 개인의 업무를 관리하는 것 외에도 학과/학부/대학 관리에 기여하는 것(예: 입학, 시험 및 품질 평가 과정에 기여), 연구 및 교육 전략 수립, 자산 및 예산의 효과적인 관리를 모니터링하고 보장, 직원 모집 및 선택; 직원을 관리하고 목표를 달성하도록 동기 부여, 평등을 촉진하고 평등한 기회 구현, 효과적인 성과 및 개발 검토 수행, 학업 멘토 역할, 내부 및 외부 위원회의 구성원, Athena SWAN 코디네이터로 활동 발전 활동에 참여, 공공 참여 활동에 대한 참여, 협업 작업</li> <li>• 인정 척도에는 연구/교육 프로그램을 이끌고 설계하는 입증된 능력이 포함됨</li> <li>• 연구 및 교육 전략의 효과적이고 혁신적인 공식화, 팀 성과를 향상시키는 직원 관리 기술, 개인 개발 및 타인 개발에 대한 적극적인 관심 학업, 관리 및 개인 효율성 기술을 개발하기 위해 직원 개발 활동에 정기적으로 참여, 변화를 성공적으로 관리하고, 효과적인 결정을 내리고, 경영상의 문제를 해결했다는 증거</li> </ul>
직업과 실천 (Profession & practice)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동에는 컨설팅 참여가 포함됨. 지속적인 전문성 개발에 기여하여 존경받는 기관/조직/동료 심사 기관의 회원 및/또는 리더십 전문가로 활동 관리 및 프로세스 개선에 기여</li> <li>• 표창에는 메달과 상이 포함됨. 전문 관행을 변경하고 개선하는 데 중요한 역할, 프로젝트에 대한 창의적인 기여, 연구 결과의 산업/의료 적용, 상당한 청중이 인정하는 혁신, 특허, 스피ن 아웃 회사 등과 같은 연구에서 발생하는 산업 이니셔티브</li> </ul>

## 기획 및 진행

김 해 도 (한국연구재단 연구윤리지원센터장)

양 정 모 (한국연구재단 윤리정책팀장)

조 정 란 (한국연구재단 윤리정책팀 연구위원)

## 연구 및 집필

노 영 희 (건국대학교 문헌정보학과)

강 지 혜 (동덕여자대학교 문헌정보학과)

김 용 환 (청주대학교 문헌정보학과)

이 종 욱 (경북대학교 문헌정보학과)

