정책연구과제 보고서

충남대학교 교원 연구력 강화 방안

- 설문조사를 통한 교원 의견을 중심으로 -

2014. 2.

충남대학교 교수회

제 출 문

본 보고서를 충남대학교 교원 연구력 강화 방안 정책연구과제의 최종 결과보고서로 제출합니다.

2014. 2.

연구책임자 : 박재묵 (교수회장)
공동연구자 : 이영하 (교수회 부회장)
김정윤 (교수회 사무처장)
이기훈 (대표집필, 교수회 상임운영위원)
김영진 (교수회 상임운영위원)

이 연구는 충남대학교 기성회계의 지원을 받아 교수회 정책연구과제로 수행되었으나, 제시된 정책 대안이나 의견 등은 교수회의 공식의견이 아니라 본 연구진의 사적 견해임을 밝혀둡니다.

충남대학교 교수회
(정책연구과제 연구위원회)

< 차 례 >

제1장 연구의 배경 및 목적 ······ 1

제2장 충남대학교 교원 연구력 위상 분석과 강화 대책 ······ 2

1. 설문조사 개요 ······ 2
2. 설문응답자 특성 분석 ······ 2
3. 설문 조사 결과 분석 ······ 4
   1. 충남대학교의 연구력 위상 ······ 4
   2. 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부 ······ 6
   3. 우수 교수 채용 여부 ······ 6
   4. 연구력 향상을 위한 유인 제도의 적정성 ······ 6
   5. 연구 지원 제도 ······ 8
   6. 교육, 연수, 파견, 연구년제 ······ 9
   7. 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가 ······ 10
   8. 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부 ······ 10
   9. 연구조교의 과부족 여부 ······ 10
   10. 행정 업무 부담 및 행정 지원의 적정성 ······ 11
   11. 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부 ······ 12
   12. 학생 지도, 대내외 활동 부담의 경중 여부 ······ 12
   13. 연구에 필요한 시간의 충분성 여부 ······ 13
   14. 연구력 강화 대책 ······ 14
   15. 기타 의견 ······ 15

제3장 요약 및 제언 ······ 22

<부록 1> 설문지 ······ 24

<부록 2> 교차분석 ······ 27

<부록 3> 경쟁거점대학 교원 연구력 강화 주요지원사업 ······ 52

<부록 4> 부산대학교 전임교원 임용규정(발췌) ······ 57

<부록 5> 경북대학교 교육공무원 등 임용 규정(발췌) ············ 60
<부록 6> 전북대학교 교육공무원 임용에 관한 규정(발췌) · 63
<부록 7> 통계 ··· 69

제1장 연구의 배경 및 목적

충남대학교 교원의 연구 실적은 주요 거점 국립대학과 비교할 때 중하위권이며, 최근 수년간 연구 성과에 대한 인센티브 제공 등 여러 가지 학술연구장려제도에도 불구하고 크게 개선되고 있지 않다.

2012년 국내학술지 논문 게재실적은 전임교수 1인당 0.64편으로 거점 국립대 가운데 충북대, 부산대, 강원대, 경북대에 이어 5위이다. 2012년 국제학술지 논문 게재실적도 전임교수 1인당 0.41편으로 서울대, 경북대, 부산대, 전남대에 이어 5위 수준이다. 이밖에도 학술 저서 발간, 학술대회 발표, 연구비 수주 등의 실적이 저조한 실정이다. 더구나 최근 3년간 통계를 근거로 보면 전임교원의 논문 게재, 저서 발간 등 제반 연구 실적의 향상 정도는 상대적으로 미흡한 것으로 평가되고 있다.

교원들의 연구력을 강화하여 연구실적을 향상시킬 수 있는 대책 마련은 매우 미흡한 수준이다. 각종 학술연구장려제도는 예년 수준 혹은 그 이하이며, 신임교수에 대한 교내 연구비 지급 혜택은 대폭 축소되었다. 교원들의 국내외 파견제도나, 연구년 제도 등도 확대되는 것이 아니라 축소되는 방향으로 개편되고 있다. 교육부가 강압적으로 추진하려는 성과급적 연봉제의 연구력 강화 효과 또한 전혀 미지수이다.

그럼에도 불구하고, 교원들의 연구 저해 요인이 무엇인 지, 어떻게 하면 문제점을 개선하고 연구력을 향상시킬 수 있을 지에 대한 체계적이고 종합적인 조사나 연구도 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 충남대학교 교원들의 연구력을 강화시켜 연구 성과를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 구체적으로는 충남대학교 교원들의 연구 환경, 충남대학교 연구력에 대한 평가, 연구력 저하 요인, 연구력 강화 대책 등을 파악하고자 한다.

연구 방법은 우선 충남대학교 교원들에 대한 설문조사에서부터 시작하고자 한다. 우리 스스로가 생각하고 있는 문제점과 대책이 무엇인지를 우선 먼저 파악하는 것이 중요하기 때문이다.

아울러, 비교를 위하여 주요 거점 국립대학들의 연구실적, 연구지원제도, 임용, 승진, 정년보장제도 등을 조사하여 참고로 제시한다.

제2장 충남대학교 교원 연구력 위상 분석과 강화 대책

충남대학교 교원들의 연구 환경, 충남대학교 연구력에 대한 평가, 연구력 저하 요인, 연구력 강화 대책 등을 파악하고자 한다. 이를 위하여 우선 충남대학교 교원들에 대한 설문조사를 실시한다. 우리 스스로가 생각하고 있는 문제점과 대책이 무엇인지를 우선 먼저 파악하는 것이 중요하기 때문이다.

1. 설문 조사 개요

조사 기간: 2014. 2. 6-13
조사 대상: 충남대학교 전임 교원 전원
조사 방법: 이메일을 통한 설문조사
이메일 수신 대상자: 911명
이메일 수신자: 899명(12명은 수신 에러 발생)
응답자(표본 크기): 189명
응답율: 21.0%
분석 방법: 빈도 분석, 교차 분석(전공별, 연령별, 직급별, 성별, 재직연수별)

2. 설문응답자 특성 분석

총 응답자를 전공별로 보면 이공계가 69명으로 전체의 36.5%, 인문사회계가 55명으로 29.1%, 자연계 20.1%, 의치수의계 11.1% 순으로 나타났다.

연령대별로는 50대가 전체의 45.5%로 가장 많고, 다음이 40대 36%, 60대 12.2%, 20-30대 6.3% 순으로 나타났다.

성별로는 남자가 전체의 88.9%로 거의 대부분을 차지했고, 여성은 11.1%에 불과했다.

직급별로는 교수가 전체의 63%로서 가장 많았고, 부교수 23.2%, 조교수 13.2%로 나타났다.

재직연수 별로는 10-20년이 34.9%, 20년 이상이 %, 5년 이하가 23.8%, 5-10년이 12.2%로 나타났다.

<표 2-1> 설문 응답자의 특성 분석

구분	항목	빈도	비중(%)
소속	1. 이공계	69	36.5
	2. 자연계	38	20.1
	3. 인문사회계	55	29.1
	4. 의치수의계	21	11.1
	5. 예체능계	6	3.2
	합계	189	100.0
연령	1. 20-30대	12	6.3
	2. 40대	68	36.0
	3. 50대	86	45.5
	4. 60대	23	12.2
	합계	189	100.0
성별	1. 남	168	88.9
	2. 여	21	11.1
	합계	189	100.0
직급	1. 조교수	25	13.2
	2. 부교수	45	23.8
	3. 교수	119	63.0
	합계	189	100.0
재직연수	1. 5년 이하	45	23.8
	2. 5-10년	23	12.2
	3. 10-20년	66	34.9
	4. 20년 이상	55	29.1
	합계	189	100.0

3. 설문 조사 결과 분석

설문지는 24 문항으로 구성되어 있다(부록 1. 설문지 참조). 이 가운데 23개 문항은 선택형 질문이며, 마지막 24번 문항은 서술식이다. 설문조사 결과의 분석은 빈도 분석, 교차 분석을 실시하였다. 전공별, 연령별, 직급별, 성별, 재직연수별로 교차 분석을 실시한 결과는 단순 빈도 분석 결과와 유의적인 차이가 크지 않았다. 따라서 교차분석 결과는 부록에 수록하였다.

1. 충남대학교의 연구력 위상

가. 현재의 연구력 수준에 대한 평가

충남대학교 교원들은 다른 주요 거점대학에 비교하여 우리 대학교의 연구 실적이 상당히 저조한 것으로 평가하고 있다. ‘주요 거점 국립대학과 비교할 때 우리 대학의 연구 실적(교수 1인당)이 어떠하다고 생각하십니까?’라는 질문에 매우 저조하다가 5.3%, 저조하다가 43.9%로 약 절반이 저조한 것으로 평가하고 있다.

<표 2-2> 우리 대학의 연구실적에 대한 평가

구분	빈도	비중(%)
매우 저조하다.	10	5.3
저조하다.	83	43.9
보통이다.	71	37.6
우수하다	23	12.2
매우 우수하다.	2	1.1
합계	189	100.0

나. 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

우리 대학의 연구력 위상은 과거에 비해 상당히 퇴보한 것으로 평가되었다. ‘주요 거점 국립대학 가운데 우리 대학 연구력의 위상은 10년 전보다 어떠하다고 생각하십니까?’라는 질문에 전체의 68.8%가 퇴보(혹은 매우 퇴보)한 것으로 응답하였다. 반면 과거에 비해 향상되었다는 응답은 10.1%에 불과하였다.

<표 2-3> 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

구분	빈도	비중(%)
매우 퇴보하였다.	23	12.2
퇴보하였다.	107	56.6
그대로다.	40	21.2
향상되었다.	17	9.0
매우 향상되었다.	2	1.1
합계	189	100.0

다. 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

우리 대학의 연구력은 앞으로도 계속하여 퇴보할 것이라는 예측이 훨씬 우세하였다. '앞으로 우리 대학 연구력의 위상은 어떻게 될 것으로 보십니까?'라는 질문에 좋아질 것이다 혹은 매우 좋아질 것이다라는 응답은 27%인 반면 나빠지거나 매우 나빠질 것이라는 응답은 43.4%에 달하였다.

<표 2-4> 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

구분	빈도	비중(%)
매우 나빠질 것이다.	8	4.2
나빠질 것이다.	74	39.2
보통이다.	56	29.6
좋아질 것이다.	48	25.4
매우 좋아질 것이다.	3	1.6
합계	189	100.0

라. 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

거의 대부분의 응답자가 연구력 향상을 위한 대책이 필요하다고 생각하고 있다. '우리 대학의 연구력 향상을 위한 특별한 대책이 필요하다고 생각하십니까?'라는 질문에 필요하다 43.4%, 매우 필요하다 47.1%로 전체의 90.5%가 특별한 대책이 필요한 것으로 응답하였다.

<표 2-5> 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

구분	빈도	비중(%)
전혀 필요없다.	2	1.1
필요없다.	6	3.2
보통이다.	10	5.3
필요하다	82	43.4
매우 필요하다.	89	47.1
합계	189	100.0

2. 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

우리 대학 교원들은 전체의 70% 이상이 자신이 가진 연구 역량을 충분히 발휘하지 못하고 있는 것으로 나타났다. '우리 대학의 교수들은 자신의 연구 역량을 충분히 발휘하고 있다고 생각하십니까?'라는 질문에 그렇다는 응답은 5.8%인 반면, 그렇지 못하다는 응답은 73.5%에 달하였다.

<표 2-6> 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 그렇지 못하다.	18	9.5
그렇지 못하다.	121	64.0
보통이다.	39	20.6
그렇다.	8	4.2
매우 그렇다.	3	1.6
합계	189	100.0

3. 우수 교수 채용 여부

'우리 대학은 우수한 신임교수를 채용하고 있다고 생각하십니까?'라는 질문에 보통이다가 46.6%, 그렇지 못하다와 매우 그렇지 못하다라는 응답이 31.2%, 그렇다와 매우 그렇다라는 응답이 22.2%로 우수 교원 채용이 부정적인 견해가 약간 우세하였다.

<표 2-7> 우수 교수 채용 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 그렇지 못하다.	15	7.9
그렇지 못하다.	44	23.3
보통이다.	88	46.6
그렇다.	36	19.0
매우 그렇다.	6	3.2
합계	189	100.0

4. 연구력 향상을 위한 유인 제도의 적정성

가. 승진 기준의 적정성

교수 승진 기준 강화의 필요성에 공감하는 응답율이 높은 것으로 나타났다. '우리 대학의 부교수, 교수로의 승진에 요구되는 현행 연구실적기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 완화해야 한다, 크게 완화해야 한다는 7.9%에 그쳤지만, 강화해야 한다 38.6%, 크게 강화해야 한다 6.9%로 매우 높게 나타났다.

<표 2-8> 교수 승진에 필요한 연구실적 강화의 필요성

구분	빈도	비중(%)
크게 완화해야 한다.	4	2.1
완화해야 한다.	11	5.8
적절하다.	88	46.6
강화해야 한다.	73	38.6
크게 강화해야 한다.	13	6.9
합계	189	100.0

나. 교수 정년보장 연구실적의 적정성

교수 정년 보장의 연구실적 기준도 강화해야 한다는 의견이 매우 우세했다. ‘우리 대학의 교수 정년보장에 요구되는 연구실적 기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?’ 라는 질문에 완화해야 한다는 응답이 9.0%에 그친 반면, 강화해야 한다 40.7%, 크게 강화해야 한다 7.4%로 매우 높게 나타났다.

<표 2-9> 교수 정년보장 연구실적 강화의 필요성

구분	빈도	비중(%)
크게 완화해야 한다.	3	1.6
완화해야 한다.	14	7.4
적절하다.	81	42.9
강화해야 한다.	77	40.7
크게 강화해야 한다.	14	7.4
합계	189	100.0

다. 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

그러나 연구실적에 따른 성과급의 차등폭을 확대 필요성에 대해서는 오히려 차등폭을 축소하자는 의견이 조금 더 우세한 것으로 나타났다. ‘연구실적 등에 따라 차등 지급하는 성과급의 차등폭에 대하여 어떻게 평가하십니까?’라는 질문에 차등폭을 넓혀야 한다 20.1%, 크게 넓혀야 한다는 7.4%였지만, 줄여야 한다와 크게 줄여야 한다는 31.7%와 9.5%로 나타났다.

<표 2-10> 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

구분	빈도	비중(%)
크게 줄여야 한다.	18	9.5
줄여야 한다.	60	31.7
적절하다.	59	31.2
넓혀야 한다.	38	20.1
크게 넓혀야 한다.	14	7.4
합계	189	100.0

5. 연구 지원 제도

가. 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

자체 연구비에 대해서는 압도적 다수가 규모가 적다고 응답하였다. '우리 대학의 교수 1인당 자체 연구비 액수에 대하여 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 매우 적다 30.2%, 적다 51.9%로 많다 1.6%, 매우 많다 0.5%, 적당하다 15.6%를 크게 상회하였다.

<표 2-11> 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	57	30.2
적다.	98	51.9
적절하다.	30	15.9
많다.	3	1.6
매우 많다.	1	0.5
합계	189	100.0

나. 자체 연구비 지급 빈도

자체연구비의 지급 주기가 더 짧아져야 할 필요가 있는 것으로 나타났다. '우리 대학의 자체 연구비 지급회수(순환주기)에 대하여 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 전체의 26.5%가 주기가 매우 길다고 답변하였고, 길다는 답변은 42.3%에 달한 반면, 매우 짧다와 짧다는 응답은 3.7%와 10.1%에 불과하였다. 적절하다는 답변도 17.5%에 그쳤다.

<표 2-12> 자체 연구비 지급 빈도

구분	빈도	비중(%)
매우 길다.	50	26.5
길다.	80	42.3
적절하다.	33	17.5
짧다.	19	10.1
매우 짧다.	7	3.7
합계	189	100.0

다. 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

우수논문 게재 장려금이나 학술대회 참가 지원제도가 미흡한 것으로 평가되었다. '우리 대학의 현행 우수논문 게재 장려금 제도나 학술대회 참가 지원 제도에 대하여 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 매우 적다 30.7%, 적다 41.8%였지만 많다 2.1%, 매우 많다 0.5%에 불과하였다.

<표 2-13> 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	58	30.7
적다.	79	41.8
적절하다.	47	24.9
많다.	4	2.1
매우 많다.	1	0.5
합계	189	100.0

6. 교육, 연수, 파견, 연구년제

가. 연구년 교수 발령 규모의 적정성

매년 발령받는 연구년 교수의 수도 적은 것으로 응답되었다. '우리 대학의 현행 연구년 대상자 수에 대하여 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 많다와 매우 많다는 응답은 극소수였고, 전체의 60.3%가 적다, 매우 적다로 응답하였다.

<표 2-14> 연구년 교수 발령 규모의 적정성

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	34	18.0
적다.	80	42.3
적절하다.	72	38.1
많다.	2	1.1
매우 많다.	1	0.5
합계	189	100.0

나. 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 정적성

우리 대학의 현행 해외파견교수의 규모도 적정 이하인 것으로 응답되었다. 해외 파견 교수의 수가 매우 적거나 적다는 응답이 전체의 67.2%를 차지하였고, 많거나 매우 많다는 응답은 3.1%에 불과하였다.

<표 2-15> 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 적정성

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	30	15.9
적다.	97	51.3
적절하다.	56	29.6
많다.	5	2.6
매우 많다.	1	0.5
합계	189	100.0

7. 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

부설 연구소들이 제 기능을 잘 하지 못하고 있다는 평가가 나타났다. '우리 대학의 부설 연구소(학문중심연구소 기준)들의 역할에 대해 어떻게 평가하십니까?'라는 질문에 매우 못하고 있다 19%, 못하고 있다 41.8%로 60%를 상회한 반면 잘하고 있다와 매우 잘하고 있다는 응답은 7.9%에 불과했다.

<표 2-16> 우리 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

구분	빈도	비중(%)
매우 못하고 있다.	36	19.0
못하고 있다.	79	41.8
보통이다.	59	31.2
잘하고 있다.	14	7.4
매우 잘하고 있다.	1	0.5
합계	189	100.0

8. 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부

연구 수행에 필요한 대학원생들이 많이 부족한 것으로 나타났다. '본인은 연구에 참여할 대학원생을 충분히 확보하고 있습니까?'라는 질문에 매우 부족하다 20.1%, 부족하다 47.6%로 대학원생이 심각할 정도로 부족한 것을 알 수 있다.

<표 2-17> 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 부족하다.	38	20.1
부족하다.	90	47.6
보통이다.	49	25.9
충분하다.	11	5.8
아주 충분하다.	1	0.5
합계	189	100.0

9. 연구조교의 과부족 여부

연구 수행을 지원할 연구 조교가 많이 부족한 것으로 나타났다. '본인은 연구를 지원하는 연구조교를 충분히 확보하고 있습니까?'라는 질문에 매우 부족하다라는 응답이 36.5%에 달하였고, 부족하다는 응답은 49.2%로 둘을 합하면 85.7%에 달한다.

<표 2-18> 연구조교의 과부족 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 부족하다.	69	36.5
부족하다	93	49.2
보통이다.	24	12.7
충분하다.	2	1.1
아주 충분하다.	1	0.5
합계	189	100.0

10. 행정 업무 부담 및 행정 지원의 적정성

가. 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

교수들의 행정 업무에 대한 부담도 과중한 것으로 나타났다. ‘본인의 행정 업무(각종 서류 작성, 실적 입력, 연구비 정산 등 등)의 부담은?’이라는 질문에 많다는 50.3%, 매우 많다는 23.3%에 달하였다.

<표 2-19> 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	1	0.5
적다.	1	0.5
보통이다.	48	25.4
많다.	95	50.3
매우 많다.	44	23.3
합계	189	100.0

나. 행정 지원의 적정성 여부

연구에 수반되는 행정적 업무에 대한 지원이 상당히 절실한 것으로 나타났다. ‘본인은 연구에 필요한 행정적 지원을 잘 받고 있습니까?’라는 질문에 응답자의 28%와 43.9%가 각각 매우 부족하다와 부족하다고 응답하였다. 충분하다는 응답은 3.7%에 불과하였고, 아주 충분하다는 응답자는 한명도 없었다.

<표 2-20> 연구에 필요한 행정 지원의 적정성 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 부족하다.	53	28.0
부족하다	83	43.9
보통이다.	46	24.3
충분하다.	7	3.7
아주 충분하다.	0	0
합계	189	100.0

11. 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

많은 교수들이 강의 부담이 과중한 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. '본인의 강의 및 강의준비 부담은 어떻다고 생각하십니까?'라는 질문에 부담이 많다는 응답이 48.1%로 가장 많았고, 매우 많다는 응답도 13.8%에 달했다. 반면 강의 부담이 적거나 매우 적다는 응답은 1.6%에 불과했다.

<표 2-21> 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	1	0.5
적다.	2	1.1
보통이다.	69	36.5
많다.	91	48.1
매우 많다.	26	13.8
합계	189	100.0

12. 학생 지도, 대내외 활동 부담의 경중 여부

가. 대내외 활동(봉사, 회의, 위원회, 보직, 행사 등)의 부담

교수들은 각종 회의, 행사나 보직 등으로 인한 부담을 상당히 가지고 있는 것으로 나타났다. '본인의 각종 대내외 활동(봉사, 회의, 위원회, 보직, 행사 등)의 부담은?'라는 질문에 보통이다가 43.4%로 가장 많았지만, 많다와 매우 많다가 각각 35.4%와 9.5%를 차지한 반면, 매우 적다 0.5%, 적다 11.1%에 불과하였다.

<표 2-22> 대내외 활동 부담의 경중 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	1	0.5
적다.	21	11.1
보통이다.	82	43.4
많다.	67	35.4
매우 많다.	18	9.5
합계	189	100.0

나. 교수의 학생 지도 부담

교수들은 학생 지도에 대한 부담이 많은 것으로 평가하였다. '본인의 학생 지도(상담, 논문지도, 미래설계, 지도교수, 동아리, 학과 실습 인솔 등)에 대한 부담은?'이라는 질문에 41.8%가 많다고 응답하여 보통이다 40.7%나 적다라는 응답 5.8%를 상회하였다. 학생 지도 부담이 매우 많다는 응답도 11.1%에 달했다.

<표 2-23> 교수의 학생 지도 부담의 경중 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	1	0.5
적다.	11	5.8
보통이다.	77	40.7
많다.	79	41.8
매우 많다.	21	11.1
합계	189	100.0

13. 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

교수들은 연구에 필요한 시간을 충분히 갖지 못하고 있는 것으로 나타났다. 연구에 필요한 시간을 충분히 가지고 있느냐는 질문에 매우 적다 15.3%, 적다 50.3%로 전체 65.6%가 연구 시간이 부족함을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 반면 보통이다 29.1%, 많다 5.3%, 매우 많다 0%로 나타났다.

<표 2-24> 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

구분	빈도	비중(%)
매우 적다.	29	15.3
적다.	95	50.3
보통이다.	55	29.1
많다.	10	5.3
매우 많다.	0	0
합계	189	100.0

14. 연구력 강화 대책

교원들이 생각하는 연구력 강화 대책에 대해 설문하였다. '우리 대학의 연구력 강화에 필요한 조치를 우선순위대로 3개만 골라주세요' 라는 설문에 대해 아래 표와 같은 응답을 얻었다.

교원들이 생각하는 가장 우선시되는 대책으로는 자체 연구비의 증액이 선정되었다. 전체 응답자 189명 가운데 90명이 이 대책을 선택하였다. 가중치를 부여하여 우선순위를 반영할 경우 득표수는 220점으로 역시 가장 우선시되는 대책으로 선정되었다.

자체연구비 증액 다음으로 우선시되는 대책으로는 강의 부담의 경감, 우수논문게재장려금 인상, 대학원생 확보, 우수 신임 교원 확보 등의 대책이 지적되었다.

<표 2-25> 연구력 강화에 필요한 대책

대책	득표수(우선순위 반영시)	득표수(단순 합산)
①자체 연구비 증액	220 (1)	90 (1)
⑪강의 부감 경감	166 (2)	72 (3)
⑧우수논문게재장려금 인상	160 (3)	78 (2)
⑬대학원생 확보	104 (4)	54 (4)
③우수 신임 교원확보	85 (5)	37 (5)
②연구년제 확대	56 (6)	30 (7)
⑤승진요건 강화	51 (7)	28 (8)
⑭연구조교 확보	50 (8)	31 (6)
⑥성과급제 강화	42 (9)	20 (10)
⑫행정업무 지원	40 (10)	22 (9)
⑨학술대회 참가경비 지원 강화	26 (11)	20 (10)
④정년보장요건 강화	25 (12)	13 (15)
⑮각종 학생지도 부담 경감	23 (13)	18 (12)
⑦연구소 활동 지원 강화	22 (14)	16 (13)
⑩국내외파견제도 확대	19 (15)	16 (13)

주: (1) 괄호 안의 숫자는 다득표 순위임.
(2) 득표수(우선순위 반영시)는 채택된 대책에 3, 2, 1의 가중치를 곱한 값임
(3) 득표수(단순합산)는 채택된 대책의 우선순위에 관계없이 단순 합산한 것임.

15. 기타 의견

설문조사의 마지막 문항으로 ‘기타 우리 대학 연구력 강화에 도움이 될 의견을 적어 주세요.’라는 문항에 대한 응답을 취합하여 아래에 열거한다.

<연구력 강화를 위한 응답자들의 제언들>

- 논문게재장려금은 출판즉시 지원하여야 효과적이며 동기유발의욕이 더욱 증가됨

- 우수논문 게재 장려금을 최대화해야 한다
1. 자체연구비 지원액수를 줄이는 대신 지원횟수를 늘인다. 액수도 지금처럼 일률적으로 정하지 말고 대학, 연구자, 연구 주제에 따라 실비를 고려하여 탄력성있게 지원한다.
2. 연구연제를 안식년(연공서열) 개념으로 하지 말고 말 그대로 연구를 위한 목적에 충실한 방향으로 운용한다. 따라서 대상을 선정할 때 연구계획서만을 중시하여 평가의 기준으로 삼는다.
- 논문게재료 인센티브를 지급을 1년 주기로 올해부터 시행하는 것을 현행대로 해야만 한다.

- 1년 주기로 지급하는 것은 연구 의욕을 상실하게 할 뿐이다.

- 인센티브를 늘려 적극 활용합니다.

연구비 인센티브 강화

자체연구비 및 우수논문게재장려금 인상

3. 우수신임교원 유치학과에 인센티브 부여. 연구력 강화를 금전적 인센티브로 해결하게 되면, 연구 많이 하는 사람만 실적을 내게 되는데, 이 사람들의 연구력은 이미 한계에 도달했을 가능성이 높음. 따라서, 제로섬의 금액을 배분하는 정책은 효과가 적을 것임. 그보다는 제도적인 장치를 도입해서 교수가 교수로서의 역할을 하도록 유도하는 것이 중요함. 논문편당 장려금 지급을 3배 이상 증액 필요

연구와 교육 평가를 통한 성과급적 연봉제 반영은 최소화하는 동시에 우수 연구자에게는 장려금을 통한 보상은 강화 함

긍정적인 인센티브시스템의 정착

우수논문 게재장려금 인상이 연구력 강화에 도움이 될 것이라 생각합니다.

성과급제 등의 강화는 제로섬 바탕 위에서 나오는 연구력 강화 방안으로 전체 교수님들의 호응을 얻기가 어렵다. 따라서, 연구를 열심히 하시는 분들께 더 많은 혜택이 돌아 갈수 있는 방안을 더욱 강화하면 좋을 것 같다.

SCI 논문 1편은 제출하면, 매년 일정액(1천만원)의 연구비를 받으면 좋겠습니다.
논문게재 수당 인상

실적이 우수한 교수를 석좌교수로 선발하여 정년연장에 준하는 보장과 성과를 달성하도록 함.

Star 급 교수의 초빙이 필요함.
1. 자체연구비 증액보다 순환주기 단축이 필요하다.
2. 2. 연구의 질적 평가 제도와 기준 확립이 필요하다. 인문사회계의 경우 우수 논문과 저서에 대한 중분야 수준의 필적 평가(피어 리뷰)가 필요하다. 이를 양적 평가와 별도로 20% 정도 범위에서 별도로 심사해야.

유능한 외국인 대학원 유학생유치를 위한 적극적인 재정적 행정적 지원이 절실히 필요함.

우수학생 유치를 위한 장학제도 확충 필요하며, 대학원 졸업생 취업을 위한 지원이 요구됨.

- 대학원생 모집과 장학금 지원제도 등을 전일제 대학원생을 중심으로 운영하여, 향후 전일제 대학원생의 비율을 획기적으로 높여야 할 것으로 생각됨

우수교원확보에 총력을 쏟아야 함

우수 교원확보

연구실적 우수교수 초빙 T/O 확보및 인센티브 제도 도입 활성화

대학원 중심 연구 대학으로서의 시스템 정착 우수 대학원생 확보 홍보 등 노력 우수 연구자 우대 정책 강화

타 대학원으로 진학하는 우수한 졸업생들이 본교 대학원으로 진학할 수 있도록 "우수 대학원생 유치 방안"을 마련하고 시행하는 것이 필요하다.

우수 신임교수 및 실적이 많은 신임교수의 확보 즉 신임교수 공채시 보유 논문 자격을 강화시키는 것

우수 대학원생 유치를 위한 학교 차원의 노력

강의 시수를 줄여 주세요

강의 부담 완화 및 연구 인센티브 등의 강화를 통한 연구 의욕 고취 필요.

너무 잡무에 시달리는 제도가 많다

연구력 강화를 위해서는 시간(강의 부담 경감, 학생지도 등 시간 경감 등), 연구비, 사람(대학원생 등)이 필수 요건입니다. 지금의 학교 정책을 보면, 강의 시수가 증가했고, 자체 연구비는 적으며, 연구를 잘하고 있는 교수에 대한 장려/지원책은 적습니다. 또한 우수한 학생은 KAIST 등 외부 우수 대학이나 인건비를 많이 받을 수 있는 학연 학생 등으로 많이 빠져나갑니다. 이러한 상황에서 연구력 증가를 강제적으로 하는 것은 의미가 없다고 생각됩니다

교수와 직원이 따로 노는 이중적 행정지원 개선

-연구 우수 교수에 대한 인센티브 지급

2. 연구력 강화를 위한 승진/재임용/정년심사 규정을 올리는 것은 미봉책임. 가장 중요한 이유는 한국의 경우 외국보다 정년심사가 너무 늦게 이루어지기 때문임. 규정 강화보다는 연구를 할 수 있는 여건(강의부담 완화 등)이 조성되어야 함.

24 문항 외에 연구소 활동 지원 강화나 행정업무 지원 등도 필요함.

연구력 강화를 위한 실질적인 강의부담 해소 및 각종 인센티브제도 활용

정년보장된 정교수들의 연구실적 평가 강화로 일정 기준 이하의 연구실적 교수들에게 불이익 부과

연구실적을 적게 내는 정년보장 교수들도 연구 실적을 내도록 연구실적을 학과단위로 평가하여 예산배정, 교수배정, 해외파견인원수 배정 등에 반영하는 학과단위 평가제 도입필요.

최소한의 연구성과를 내지 못하는 교수들에게는 주요 의사결정 과정에서 권한 행사를 못하도록 하는 방안이나 대학원 강의 제한 및 학생을 못 받도록 함.

인센티브와 승진요건 강화

정년교수 연구부분 최소 유지요건 강화

책임 시수 완화와 승진요건 강화 밖에는 없다

우리 학교의 정교수 비율이 높은 상황으로 정교수 승진 후에도 연구에 대한 평가를 지속적으로 추진하고 강화해야 함

연구실적이 없는 교수들에 대해 penalty를 부여하는 방안이 필요

승진 및 정년보장을 통한 소수 젊은 교수의 연구 성과에 대학이 기대서는 곤란하고 대다수인 정교수의 연구력을 향상하는 방향으로 정책이 이루어져야 함.
현재 정년보장교수에 대한 평가를 반드시 하여야 한다.

- 이미 정년보장 받은 교수의 비율이 그렇지 않은 교수에 비해 높으므로, 승진이나 정년보장 심사만 강화하여 학교의 연구력이 향상되지 않을 것임. 따라서 정년보장 교수들의 연구실적 향상을 유도하는 제도적 장치가 시급함

연구소 활동지원의 증액이 필요합니다

연구력 강화를 위한 본부의 의지가 매우 중요하다. 그러나 현 집행부 하에서는 이러한 의지가 보여지지 않고 오히려 연구력을 약화시키는 조치들이 쏟아져 나오고 있어 매우 우려스럽다. 본부의 강력한 의지 및 정책이 절실하다.

연구력 강화를 위해 필요한 것이 무엇인지 교수님들은 다 아십니다. 단지 최근 본부의 시대역행적인 학교운영 방향(교육-강의 강화, 상대적으로 연구 관련 지원의 약화)과 일부 무능한(?) 교수의 기득권 지키기가 대학 연구력 강화에 걸림돌이 아닌지요?

교수 개인의 연구비 수주와 상관없이 대학원생이 꾸준하게 연구조교로 참여할 수 있게 할 수 있는 시스템이 필요

합니다. (교수1인당 연구조교 1명 장학금 지원 등)

연구비가 더 있다면 더 많은 결과를 낼 수 있을 것 같습니다.

연구비 증액 불필요한 행정 업무 간소화

연구조교 및 자체연구비 지원

우수한 신임교원을 확보하고도, 처음 연구환경 조성을 할 수 있는 기회가 주어지지 않는다면, 최신 연구환경에서 멀어지게 되고, 따라서 우수한 연구동력을 소실하게 됩니다. 우수한 신임교원들이 그 가능성을 펼칠 수 있도록 초기 정착에 투자한다면 단기간안에 연구력 향상뿐 아니라, 학교 전체에도 활력을 불어 넣을 수 있으리라 생각합니다.

해외 학회 지원금을 예년에 비해 계속적으로 줄여가고 있는데 이는 연구력 강화에 역행하고 있어 안타까운 생각이 듬

논문게재장려금을 다른 학교 수준으로 인상해주시기 바랍니다.

연구년제와 해외파견 기회를 넓혀 주시기 바랍니다.

현재보다 적극적인 연구력 강화정책이 매우 필요하다.

1. 직급이 교수가 된 분들이 연구를 충실히 할 수 있도록 지원이 강화되어야 한다고 생각함 (가령 연구재단의 국제교류 프로그램 같이 소규모 연구과제라도 제안서 제출을 독려할 필요가 있음)

외부 연구비 수주에 필요한 정보 제공 및 행정적 지원
신진교수연구비지원과 유사한 부교수급 교원에 대한 연구비 지원제도 확대

승진규정강화

연구 잘하시는 분들이 다 떠나거나 떠나실 생각을 하고 있습니다. 소 잃고 외양간 고치는 식이지만 더 많은 것을 잃기 전에 무엇보다 연구중심 교수를 지속적으로 육성할 수 있는 제도개선이 절실히 필요합니다. 평가만 교육중심, 연구중심 하지 말고 교육중심교수는 강의에 연구중심교수는 연구에 좀더 몰두할 수 있는 제도를 만들어 주시길. 연구기여 교수제 확대 부탁드립니다. 3프로는 생색내기에 지나지 않습니다.

2. 연구실적 우수자들을 배려하는 석좌교수제 적극 운영. 타대학으로 이탈현상 방지

수치놀음에 현혹되지 말고, 연구의 질적 수준을 강화하기 위한 노력을 기울여 주세요.

연구 평가 강화 필요
최근 연구관련 정책이 대학본부의 독단적 판단에 의해 결정되고 있다. 이의 시정이 무엇보다 필요하다고 본다.
교수들의 연구결과에 대한 토론의 분위기 조성, 즉 학문중심 연구소 등에서 워크샵이나 정례세미나 등에 대한 재정적 지원이 있으면 연구실적 향상에 도움이 될 듯함.

연구에 좀 더 집중할 수 있도록 강의를 줄여야 한다

연구력 향상을 요구하면서 오히려 논문연구를 없애 강의 부담을 늘리거나 논문게재장려금을 줄이거나 연구년제 혹은 파견숫자를 줄이는 것은 타 거점대학과 비교했을 때 시대의 흐름을 역행하는 것임.
연구관련 학술세미나 개최경비 지원이 필요함. 연구비나 학술대회와 무관한 개인 연구 관련한 논문 퍼블리쉬 전원포인트 논문발표 및 토론식 세미나 개최 지원제도가 구비된다면 학내 연구 분위기가 고양될 것으로 생각함

연구우수 교수에게는 격려를, 부진 교수에게는 독려를

연구보조인력 확보

교수들의 사기저하를 불러오는 연봉제와 기성회의 급여성 연구비지급 계획을 철회해야 함.
장려금, 연구비 증액 등 사기를 진작하는 방향으로 연구력을 강화하는 것이 바람직함.

자체연구비 확대, 학술회의 참가경비지원 확대, 행정업무지원 필요

논문연구 교과목 부활

대학원 논문연구 부활 및 강의부담 경감

교수들이 일생의 연구 계획을 세우고 장기적인 전망 하에서 연구활동을 할 수 있도록 분위기(대학문화)를 조성하고 지원하는 것이 필요하다.

교수들을 신바람나게 하도록 바람

팀을 이루어 연구비 신청 및 수행할 중개 기구가 없다. 각전문 분야 교수들의 협동을 자연스럽게 이끌어낼 방법이 필요하다. 교원상대평가를 약화하고 교원간 공동연구를 촉진시킬 기구와 방법이 필요하다

우수한 논문에 대한 지원 강화

국내외 파견 독려 및 연구분위기 조성이 필요함

교육 내실화와 대학원생 확대에 기초한 연구강화력에 대한 종합적인 방안이 필요함.

연구력 강화를 위한 정책에 우선 순위가 중요하기 보다 종합적인 고려가 중요하다고 생각합니다.

교수들을 강압적으로 몰아붙이기보다는 교수들의 연구활동을 지원하고 즐겁게 할 수 있는 분위기와 여건 조성 필요

연구활동비 증액 필요

*연구모임 지원 * 공동연구 환경조성

최소한 거점대학수준의 연구지원(논문게재료, 연구년, 해외파견지원)이 필요.

강압적인 분위기보다 보다 의욕을 나게 하는 환경을 만들어야 한다. 우수 연구 보조 인력 확보, 장려금 인상 등이 필요하다. 그래야 공동연구도 진작된다.
연구비가 없는 교수에게 최소한의 연구할 수 있는 연구비를 지원하고 논문의 게제를 필수로 하여 많은 교수가 연구를 하도록 유도가 필요함

1. 무엇보다 연구를 뒷받치할 수 있는 자체연구비 확충과 연구년제 확대가 필요.
2. 인문사회계의 경우에도 연구조교제 실시 필요.
3. 소규모 전공강의도 열릴 수 있도록 전공과목폐강기준 완화 필요.

교수의 창의적 연구활동 지원방안 강구 대학원생, 연구조교 등 연구보조인력 증진 방안 강구. 전문대학원 설치로 일반대학원 입학정원 감축으로 대학원생 부족 심화되고 있으나 연구지원방안이 강구되지 않고 있음

자체평가 강화 및 홍보로 연구 분위기 조성, 개인 연구보다 집단 연구를 우선하는 환경 조성

연구지원업무 강화

강의교수와 연구교수의 실질적 분리 및 운영. 예를 들어 학부소속을 대학원과 학부소속으로 이원화 분리. 책임시수의 차등화, 연구공간 신축적 운영, 자격증을 수여하는 학과와 기타학과의 취업율 경쟁 및 단순비교 지양

연구력 강화를 한다고 하는데 도서관에서는 필요한 전자저널의 구독을 비용문제로 중단하고 있습니다. 말이 되지 않는 처사이지요.

연구력 증대는 특별한 대책이전에 교수들의 윤리적 도덕적 판단에 의한 자율적 연구강화가 핵심이라고 생각합니다. 어떻게 교수가 연구하지 않는(그렇다고 교육이나 다른 것에도 별로 기여하지 않고 이기적인 활동자들이 되었는지) 문화가 우리 학교에 형성되었는지????

승진요건이나 정년보장기준은 최근 이미 강화하여 추가적으로 강화할 필요가 없을 뿐 아니라, 전체 교원이 함께 노력해야 할 부담을 매우 소수에게만 집중시키는 것이므로, 이러한 기준 강화 외에 전체 교원의 연구력 강화에 근본적인 도움이 될 방안이 필요하다고 생각합니다.

우수 논문에 대한 집중 지원

논문화되지 않는 연구도 존중해줄 것.

논문연구 부활

논문연구 제도 부활

학문의 특성상 평가,비교가 불가능한 가운데 성과급의 차등지급 폐지.

자체연구비의 증액과 지급횟수를 늘려 연구환경을 조성해 줄 것 요망,

학내외 공동연구 여건개선

외국학술지 논문 게재를 위한 영어교정 무료 서비스가 1회가 아닌 몇 차례 제공 필요.

자체연구비를 증액하고, 우수한 저서출판에 대해 지원할 필요가 있다.

연구에 대한 동기부여가 필요하다.
학문분야 및 학과별 특정 분야 학기별 연속 기획 세미나 비용 지급
연구가 우선인 교수의 강의 부담을 줄여야 합니다.
정년보장 교수의 연구력 회복 방안이 필요함.
거점대학 및 비교대학 제도 벤치마킹 요망
연구비지원확대

연구년제 확대

이문계, 이공계, 예체능계로 나눈 분류를 더 세분화하여, 학문 분야의 특성에 어울리는 기준마련이 필요함. 교수 평가에 있어 연구 영역을 강화해야 함. 아울러 보직자 중심으로 강화된 봉사 영역 평가를 학회 활동 중심으로 개선해야 함.

학교의 보직은 주로 교수와 부교수가 수행할 수 있도록 조정해주시면 고맙겠습니다. 조교수는 연구에 집중할 수 있도록 조정해주세요.

성과급 폐지, 교수 자율권 강화

경쟁력향상을 위해 연구에 관심이 없는 교수들에게는 강의시간을 늘려 배정하여 형평성을 맞추어야 한다.

과감한 개혁작업이 필요하다

공동연구를 활성화 할 수 있는 제도나 지원 강화.

매우 획기적인 개혁이 필요

자체연구비를 순번으로 나누어 주지 말고, 연구를 하고자 하는 사람들에게 우선적으로 배정하는 것이 필요합니다.

설문항에 응답하기 어려운 내용이 많습니다 (예: 주요 거점 국립대학과 비교할 때 우리 대학의 연구 실적(교수 1인당)이 어떠하다고 생각하십니까?: 주요 거점 국립대학의 연구실적이 어떤지 우리학교의 연구실적이 어떤지를 잘 알고 있는 교수들이 얼마나 될까요? 이렇게 응답할 수 없는 문항들이 있으면 설문자체를 포기하고 싶습니다.)

연구지표 관리를 위해 연구지표와 직접 연관이 되는 부분에 집중적으로 인센티브를 제공하면 연구지표 상승 가능할 수 있다고 생각합니다.
-인문사회계 교수에게도 공대처럼 실험실 제공하여 대학생원생 연구실로 활용 -공주대처럼 교수 1인당 풀타임 대학원생에게 장학금(등록금 면제) 지급
대학차원의 전략 부재가 가장 시급하게 개선되어야 하며, 또한 일 하는 사람이 보상받는 제도, 교수와 학생이 주인되는 대학으로 바뀌어야 한다고 생각합니다.

현재 SCI와 SCIE를 구분하는 나라는 한국과 싱가폴 뿐임. Nature 자매지의 경우도 SCIE가 있는데 이런 훌륭한 저널이 낮은 점수를 받게 되어있는 현행 충남대학교 점수산정 방법은 납득할 수 없슴. BK21+ 사업에서도 SCI와 SCIE는 부분하지 않고 있슴. 여기에 대한 인식의 전환이 필요함.좋은 내용의 연구결과를 교내 불합리한 점수산정 방법 때문에 높은 IF를 가진 SCIE 저널에 내는 것을 회피하는 경향까지 있음. 이것은 반드시 개선되어야 한다고 봅니다.

외부 학계나 관련단체에 대한 봉사활동은 불가피한 경우도 있지만 성과급 등 업적평가와 연계된 봉사점수에 대한 부담도 작용하는 것이 사실이다. 봉사점수를 필수가 아닌 선택사항으로 한다면 불가피한 학계 봉사를 제외하고 나머지 시간은 좀 더 연구로 돌릴 수 있으리라 생각한다.

연구형 교수와 교육형 교수를 나누어야 합니다. 모든 사람들이 심플하게 각자 자기 밥값만 하면 다 해결됩니다.

학문의 성격을 고려한 객관적인 평가

연구력 강화는 결국 연구평가로 귀결되기 마련입니다. 그러나 연구에 대한 평가는 학과마다 세부전공마다 달라질 수 밖에 없습니다. 단순하게 논문수로 평가하게 된다면 논문이 적게 나오는 학과나 논문이 적게 나오는 세부전공 분야는 일방적으로 학살당하게 됩니다. 연구력 강화도 중요하지만, 어떻게 평가할 것인지를 바르게 규정하는 것이 훨씬 더 중요합니다.

승진, 정년보장 등 의무편수에 해당되는 논문에는 과도한 인센티브가 오히려 교육보다 연구 일변도의 학교 분위기를 만들어 갑니다. 이 대학이 연구 중심대학으로 가야할 근거가 있나요? 학부는 뽑질 말고 대학원생만 뽑는다면 모르겠지만... 대학원생 가르치는 연구도 아닌 교수 개인 연구는 인센티브 주면 오히려 부 작용이 많아요. 교육보다는 연구만 혈안이 돼서 돈 보고 달리는 교수 많아졌어요. 교육자는 없고 연구소 연구원만 잇는 것 같아요.

연구할 수 있는 시설확충과 연구조교지원, 원할한 행정지원 등이 있어야만, 연구할 수 있는 분위기와 동기부여가 될 것이다.

1. 교육과 연구, 봉사에 대한 균형이 어렵고 일정 트랙으로 교육이나 연구유형을 구분하여 평가하는 것을 제

안합니다.

2. 학부 교육, 대학원교육으로 나누어 교육과 연구에 트랙을 구분하는 안을 제안합니다.

1. 연구우수 교수에 대한 학내 홍보 강화 및 각종 지원을 통하여 교수들에게 연구의 중요성을 부각시킨다.

2. 우수 연구자를 교수요원으로 초빙하기 위하여 학과별 혹은 전공분야별 최소 지원 기준을 정하여 지키도록 한다.

3. 신임교수 채용시 학과에 충분한 시간적 여유 및 재선발할 수 있는 기회를 부여한다. 현재는 신임교수 티오 배정이 학기 중반기에 배정되어 우수 연구자를 널리 찾는데 시간적 여유가 없을 뿐만 아니라, 주어진 시기에 선발하지 못하면 다시 회수하는 시스템으로 되어 있어 제한된 신청자내에서만 선발하여야 하므로 우수 연구자를 찾고 초빙하는데 어려움이 있다. 따라서 1회에 한하여 다시 선발할 수 있는 기회를 학과에 주었으면 한다

대학내 주요 직급의 대외 활동 매우 저조하여 적극적인 참여가 요구됨

총장의 인식전환

자체 연구비 증액과 우수교원 확보 및 국내외 파견이 쉽게 되어야 가능할 것으로 생각함.

시의에 부합하기만 하는 학교 당국의 정책이 문제라고 생각함

정부 연구비 지원에 관한 정보력 강화

대학교 행정 운영이 대학교 전체 발전을 위한 합목적에서 운영되어야함. 이제까지 운영양식은 매우 단과대학 무리짓기식의 편파적인 운영은 지양되어야 함.

1. 최근에 개악된 것들이 수정되어야 한다. 연구비기여교수 감소, 논문연구과목 삭제, 국제학술대회발표비 반값으로 삭감, 영문논문수정비용 문제 등 등.

2. 인문사회계열 교수들의 의견을 물어 자연계열과 다른 지원방안을 찾아야 한다. 현재 산단장과 대학원장이 자연계열이라서 그런지 모든 것이 자연계열 위주로 돌아가고 있다.

3. 연구를 전혀 하지 않는 교수들에 대해 연구에 매진할 수 있도록 인센티브와 제재를 동시에 해야 한다.

4. 잘하는 교수를 격려하여 끌어올리도록 하는 제도를 많이 만들어야 한다. 성과급, 연구우수교수, 강의감면, 등등.

5. 연구도 안하고 학교일도 안하고 교육에도 별관심 없는 교수들에 경각심을 줄 수 있는 방안을 만들어야 한다. 정년보장교수들도 교육 연구를 하지 않으면 상당한 불이익이 갈수 있도록 해야 한다.

교수들의 연구성과만을 활용하여 학교의 형식적 성과지표만을 향상시키는데 목표를 두지 말고 장기적으로 학부교육의 내실화를 통한 본교 졸업생중 우수학생들의 본교 대학원 진학, 연구, 취업으로 연결할 수있는 선순환 방안이 필요하고 연구력 강화의 도구로서 교수를 보지 말고 강의와 연구를 자발적으로 참여할 수 있는 환경조성이 필요함.

조삼모사가 아닌 실제적이고 가시적인 행동이 필요하다.

학교발전을 위한 적절한 방향 설정, 정책개발 등은 본부의 보직자들이 일반교수들의 의견을 수렴하고 각 학과별 상황을 점검하여 충분히 연구한 후 제시되어야 설득력 있게 일선 학과에 전달되어 실행될 수 있음. 현재는 본부에서 적절한 의견수렴과 연구과정 없이 학과들을 중심으로 그 부담을 떠넘기려고 하는 듯한 모습을 많이 보여 리더십에 신뢰성이 떨어짐. 학과의 교수들이 연구와 강의, 학생지도에 사용할 시간을 쪼개서 의미 없는 회의를 시행하고 각종 계획서를 작성하도록 만들고 있음

학교의 전체적 시스템에 문제가 있다. 어느 하나를 적을 수 없다.

급하게 성과를 내려고 해도 큰 효과를 못 보니 장기적으로 봐야합니다.

신규교원 채용시 학과를 배제하고 대학교 차원에서 전략적으로 채용해야함.

학교에서의 행, 재정적 지원이 지금보다 더 필요하다.

단기적이고 수량 중심의 평가를 지양해야 한다.

연구에 매진하는 교수에게는 확실한 보상을 통하여 그렇지 않은 교수와의 차별화를 확실히 이루어야 함.

본 설문지는 교수들의 연구력 향상을 위한 문제의식과 출발점이 잘못 설정되었다고 판단합니다. 이미 정년보장을 받은 대다수의 수들이 전혀 역할을 못하는 상황에서 소수인 신임 교수 또는 승진대상자들만을 대상으로 한 각종

방법은 충남대 전체의 연구력 향상이라는 궁극적 정책목표를 달성할 수 없을 것입니다. 따라서 어떤 집단을 대상으로 연구력 향상을 위한 정책수단이 강구되어야 하는지를 먼저 고민한 다음에 필요한 정책이 만들어져 할 것입니다. 즉, 소수가 아니라 다수를 겨냥한 합리적인 정책수단을 설계하고 이를 실행에 옮기는 결단이 필요할 것입니다.

연구인력 지원

교원의 논문게재 의무 강화, 자체연구비 대폭확대, 승진요건 강화, 우수신임교수 채용제도 개선, 대학원 활성화가 필요함

모두가 한마음으로 조금씩 노력을 해야 할 것으로 생각합니다.

행정지원시스템을 이루고 있는 교직원의 체질개선도 매우 시급하다고 판단됩니다.
전공별 특성을 파악한 지원정책 필요

경쟁체제 강화

특성화 선정과 집중 투자관리

학술발표 등을 위한 학회참가지원을 늘려야 한다.

대학의 적극적 홍보

제3장 요약 및 제언

충남대학교 교원들의 연구력 현 위상과 강화 대책을 마련하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사에는 설문지를 이메일을 받은 899명 가운데 189명이 응답하여 21.0%의 응답율을 보였다.

설문조사 결과 충남대학교 교원의 연구력은 다른 주요 거점 국립대학에 비해 저조하다(응답자의 49.2%)고 판단하고 있으며, 연구력이 과거 10년 전보다 퇴보하였다(응답자의 68.8%)고 평가하였으며, 앞으로도 계속 퇴보할 것이다(응답자의 44.4%)고 내다보고 있는 것으로 나타났다.

충남대학교 교원들이 처한 연구 여건과 관련하여, 강의 부담 과중(응답자의 61.9%), 행정부담 과중(73.6%), 각종 회의나 행사 등 대내외 활동 과중(44.9%), 학생 면담, 진로 지도, 학생회 행사 등 학생 지도 부담 과중(52.9%) 등으로 연구 시간이 부족하다(65.6%)는 점을 발견할 수 있었다.

강의, 행정 업무, 학생지도 등으로 시간이 부족한 가운데 우리 교원들은 연구에 참여할 대학원생 부족(67.7%), 연구 조교 부족(85.7%) 및 행정 지원 부족(71.9%)의 여건에 처해 있는 것으로 응답되었다.

연구력 강화 대책의 필요성에 대해서는 연구력 강화 대책이 필요하다는 응답이 절대다수(90.5%)로 나타났다. 연구력 강화 대책으로는 자체 연구비의 증액(82.1%), 우수논문게재장려금의 증액(72.5%), 연구년제 교수 및 해외 파견 교수 등으로 지적되었다.

또한 우리 교원들은 교수 정년보장 기준을 강화해야 한다는 응답(48.1%)이 완화해야 한다는 의견(7.9%)보다 월등히 많았으며, 교원 승진 기준에 대해서도 강화해야 한다는 응답(45.5%)이 완화해야 한다(9.0%)는 의견보다 월등히 높았다.

이런 점에서 볼 때 설문에 대한 응답자의 자세는 혜택만 요구하고 의무를 회피하는 이기적이거나, 전략적인 응답이라기보다는 스스로 평소에 느껴온 사실대로 응답(truth telling)하였을 가능성이 훨씬 더 높은 것으로 판단된다.

선다형이 아닌 주관식 서술형 질문에서도 앞서 발견된 사실들을 재확인할 수 있었다. 연구력 활성화를 위해 우리 교원들이 생각하는 가장 우선시되는 대책으로는 자체 연구비의 증액이 선정되었다. 전체 응답자 189명 가운데 90명이 이 대책을 선택하였다. 가중치를 부여하여 우선순위를 반영할 경우 득표수는 220점으로 역시 가

장 우선시되는 대책으로 선정되었다. 자체연구비 증액 다음으로 우선시되는 대책으로는 강의 부담의 경감, 우수논문게재 장려금 인상, 대학원생 확보, 우수 신임 교원 확보 등의 대책이 지적되었다.

교원 승진 기준과 교수 정년보장 규정의 강화도 상기 대책에 못지 않게 연구력 강화에 필요한 우선 순위 대책으로 제시되었다.

설문조사에서 응답자들은 이밖에도 교원 연구력 강화를 위한, 나아가 학교의 발전을 위한 다양한 처방들을 제시하였다.

이번 설문 조사를 통해서 우리는 충남대학교가 처한 위상과, 우리 구성원들이 느끼는 위기의식, 그리고 과감한 대응이 시급함을 명확히 파악할 수 있었다. 제시된 대응책들을 어떻게 현실화할 것인가 하는 것은 우리 모두의 할 일이지만, 무엇보다도 대학 본부의 각성과 분발이 어느 때보다도 더 절실히 요구되고 있다.

<부록 1> 설문지

존경하는 교수님들께,

우리 교수회에서는 우리 대학의 연구력 강화 방안을 주제로 연구과제를 수행하고 있습니다. 그 일환으로 우리 대학의 연구력에 대한 평가와 향후 대응 방안에 대한 구성원들의 견해를 여쭤보고자 설문조사를 하게 되었습니다.

설문조사를 통해 파악된 교수님들의 의견은 우리 대학의 연구력 강화에 귀중한 정책 자료가 될 것입니다. 온라인으로 실시되는 설문조사에 적극적으로 참여하셔서 교수님들의 의견을 가감 없이 밝혀 주실 것을 부탁드립니다. 물론 설문조사는 무기명으로 시행되며, 연구 이외의 목적으로는 사용되지 않습니다.

충남대 연구 역량 강화를 위한 설문조사

1. 주요 거점 국립대학과 비교할 때 우리 대학의 연구 실적(교수 1인당)이 어떠하다고 생각하십니까?
① 매우 우수하다. ② 우수한 편이다. ③ 보통이다. ④ 저조한 편이다. ⑤ 매우 저조하다.

2. 주요 거점 국립대학 가운데 우리 대학 연구력의 위상은 10년 전보다 어떠하다고 생각하십니까?
① 매우 향상되었다 ② 향상되었다. ③ 그대로다. ④ 퇴보하였다. ⑤ 매우 퇴보하였다

3. 앞으로 우리 대학 연구력의 위상은 어떻게 될 것으로 보십니까?
①매우 좋아질 것이다 ②좋아질 것이다 ③보통이다 ④나빠질 것이다 ⑤매우 나빠질 것이다

4. 우리 대학의 연구력 향상을 위한 특별한 대책이 필요하다고 생각하십니까?
① 전혀 필요없다. ② 필요없다. ③ 보통이다. ④ 필요하다. ⑤ 매우 필요하다.

5. 우리 대학의 교수들은 자신의 연구 역량을 충분히 발휘하고 있다고 생각하십니까?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다. ④ 그렇지 못하다. ⑤ 매우 그렇지 못하다.

6. 우리 대학은 우수한 신임교수를 채용하고 있다고 생각하십니까?
① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다. ④ 그렇지 못하다. ⑤ 매우 그렇지 못하다.

(거점국립대학과 비교시: 7번에서 14번 문항까지)
7. 우리 대학의 부교수, 교수로의 승진에 요구되는 현행 연구실적기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?
①크게 완화해야 한다 ②완화해야 한다 ③적당하다 ④강화해야 한다 ⑤크게 강화해야 한다.

8. 우리 대학의 교수 정년보장에 요구되는 연구실적 기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?
①크게 완화해야 한다 ②완화해야 한다 ③적당하다 ④강화해야 한다 ⑤크게 강화해야 한다.

9. 연구실적 등에 따라 차등 지급하는 성과급의 차등폭에 대하여 어떻게 평가하십니까?
① 크게 줄여야 ② 줄여야 한다. ③ 적절하다 ④ 넓혀야 한다 ⑤ 크게 넓혀야 한다.

10. 우리 대학의 교수 1인당 자체 연구비 액수에 대하여 어떻게 생각하십니까?
① 매우 적다. ② 적다. ③ 적절하다. ④ 많다. ⑤ 매우 많다.

11. 우리 대학의 자체 연구비 지급회수(순환주기)에 대하여 어떻게 생각하십니까?
① 매우 길다. ② 길다. ③ 적절하다. ④ 짧다. ⑤ 매우 짧다.
12. 우리 대학의 현행 우수논문 게재 장려금 제도나 학술대회 참가 지원 제도에 대하여 어떻게 생각하십니까?
① 매우 부족하다. ② 부족하다. ③ 적절하다. ④ 과다하다 ⑤ 매우 과다하다.

13. 우리 대학의 현행 연구년 대상자 수에 대하여 어떻게 생각하십니까?
① 매우 많다. ② 많다. ③ 보통이다. ④ 부족하다 ⑤ 매우 부족하다.

14. 우리 대학의 현행 해외파견교수의 규모에 대하여 어떻게 생각하십니까?
① 너무 많다. ② 많다. ③ 적절하다. ④ 적은 편이다. ⑤ 매우 적다.

15. 우리 대학의 부설 연구소(학문중심연구소 기준)들의 역할에 대해 어떻게 평가하십니까?
①매우 잘하고 있다. ②잘 하고 있다. ③ 보통이다. ④못하고 있다. ⑤매우 못하고 있다

16. 본인은 연구에 참여할 대학원생을 충분히 확보하고 있습니까?
① 아주 충분하다 ② 충분하다 ③ 보통이다. ④ 부족하다. ⑤ 매우 부족하다.

17. 본인은 연구를 지원하는 연구조교를 충분히 확보하고 있습니까?
① 아주 충분하다 ② 충분하다 ③ 보통이다. ④ 부족하다. ⑤ 매우 부족하다.

18. 본인은 연구에 필요한 행정적 지원을 잘 받고 있습니까?
① 아주 충분하다 ② 충분하다 ③ 보통이다. ④ 부족하다. ⑤ 매우 부족하다.

19. 본인의 행정 업무(각종 서류 작성, 실적 입력, 연구비 정산 등 등)의 부담은?
① 매우 적다. ② 적은 편이다. ③ 적절하다. ④ 많은 편이다. ⑤ 매우 많다.

20. 본인의 강의 및 강의준비 부담은 어떻다고 생각하십니까?
① 매우 적다. ② 적은 편이다. ③ 적절하다. ④ 많은 편이다. ⑤ 매우 많다.

21. 본인의 각종 대내외 활동(봉사, 회의, 위원회, 보직, 행사 등)의 부담은?
① 매우 적다. ② 적은 편이다. ③ 적절하다. ④ 많은 편이다. ⑤ 매우 많다.

22. 본인의 학생 지도(상담, 논문지도, 미래설계, 지도교수, 동아리, 학과 실습 인솔 등)에 대한 부담은?

① 매우 적다. ② 적은 편이다. ③ 적절하다. ④ 많은 편이다. ⑤ 매우 많다.

23. 본인은 연구에 필요한 시간을 어느 정도 확보하고 있습니까?
① 매우 충분하다. ② 충분한 편이다. ③ 보통이다. ④ 부족한 편이다. ⑤ 매우 부족하다.

24. 우리 대학의 연구력 강화에 필요한 조치를 우선순위대로 3개만 골라주세요.(   )

①자체 연구비 증액 ②연구년제 확대 ③우수 신임 교원확보 ④정년보장요건 강화
⑤승진요건 강화 ⑥성과급제 강화 ⑦연구소 활동 지원 강화 ⑧우수논문게재장려금 인상
⑨학술대회 참가경비 지원 강화 ⑩국내외파견제도 확대 ⑪강의 부감 경감
⑫행정업무 지원 ⑬대학원생 확보 ⑭연구조교 확보 ⑮각종 학생지도 부담 경감

25. 기타 우리 대학 연구력 강화에 도움이 될 의견을 적어 주세요.

* 소속 대학: ① 이공계, ② 자연계, ③ 인문사회계, ④ 의치수의계, ⑤ 예체능계 * 연령대: ① 2,30대, ② 40대, ③ 50대, ④ 60대 * 성별: ① 남, ② 여 * 직급: ① 조교수, ② 부교수, ③ 교수 * 재직연수: ① 5년 이하, ② 5-10년, ③ 10-20년, ④ 20년 이상

<부록 2>

교차 분석
(전공별, 연령대별, 성별, 직급별, 근무연한별 설문조사 결과)

1. 주요 거점 국립대학과 비교할 때 우리 대학의 연구 실적(교수 1인당)이 어떠하다고 생각하십니까?

<부표 2-1> 전공별 우리 대학의 연구실적에 대한 평가

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 저조하다.	5	1	3	1	0	10
저조하다.	35	16	22	8	2	83
보통이다.	23	14	24	9	1	71
우수하다	5	7	5	3	3	23
매우 우수하다.	1	0	1	0	0	2
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-2> 연령대별 우리 대학의 연구실적에 대한 평가

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 저조하다.	2	6	1	1	10
저조하다.	5	32	40	6	83
보통이다.	5	22	30	14	71
우수하다	0	7	14	2	23
매우 우수하다.	0	1	1	0	2
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-3> 성별 우리 대학의 연구실적에 대한 평가(?)

구분	남	여	전체
매우 저조하다.	22	1	23
저조하다.	97	10	107
보통이다.	33	7	40
우수하다	14	3	17
매우 우수하다.	2	0	2
전체	168	21	189

<부표 2-4> 직급별 우리 대학의 연구실적에 대한 평가

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 저조하다.	0	4	6	10
저조하다.	10	23	50	83
보통이다.	12	15	44	71
우수하다	2	3	18	23
매우 우수하다.	1	0	1	2
전체	25	45	119	189

<부표 2-5> 근무연한별 우리 대학의 연구실적에 대한 평가

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 저조하다.	4	0	5	1	10
저조하다.	21	12	29	21	83
보통이다.	15	9	22	25	71
우수하다	4	2	9	8	23
매우 우수하다.	1	0	1	0	2
전체	45	23	66	55	189

2. 주요 거점 국립대학 가운데 우리 대학 연구력의 위상은 10년 전보다 어떠하다고 생각하십니까?

<부표 2-6> 전공별 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 퇴보하였다.	13	2	5	2	1	23
퇴보하였다.	45	22	29	8	3	107
그대로다.	8	8	17	5	2	40
향상되었다.	3	6	3	5	0	17
매우 향상되었다.	0	0	1	1	0	2
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-7> 연령대별 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 퇴보하였다.	3	10	7	3	23
퇴보하였다.	8	40	53	6	107
그대로다.	1	13	18	8	40
향상되었다.	0	4	7	6	17
매우 향상되었다.	0	1	1	0	2
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-8> 성별 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

구분	남	여	전체
매우 퇴보하였다.	22	1	23
퇴보하였다.	97	10	107
그대로다.	33	7	40
향상되었다.	14	3	17
매우 향상되었다.	2	0	2
전체	168	21	189

<부표 2-9> 직급별 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 퇴보하였다.	3	8	12	23
퇴보하였다.	15	24	68	107
그대로다.	5	11	24	40
향상되었다.	1	2	14	17
매우 향상되었다.	1	0	1	2
전체	25	45	119	189

<부표 2-10> 근무연한별 우리 대학의 연구력의 향상 여부에 대한 평가

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 퇴보하였다.	7	2	7	7	23
퇴보하였다.	29	13	39	26	107
그대로다.	6	7	14	13	40
향상되었다.	2	1	6	8	17
매우 향상되었다.	1	0	0	1	2
전체	45	23	66	55	189

3. 앞으로 우리 대학 연구력의 위상은 어떻게 될 것으로 보십니까?

<부표 2-11> 전공별 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 나빠질 것이다.	4	2	1	1	0	8
나빠질 것이다.	33	17	15	7	2	74
보통이다.	17	10	22	4	3	56
좋아질 것이다.	15	9	15	8	1	48
매우 좋아질 것이다.	0	0	2	1	0	3
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-12> 연령대별 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 나빠질 것이다.	2	4	2	0	8
나빠질 것이다.	3	24	41	6	74
보통이다.	2	22	25	7	56
좋아질 것이다.	5	17	17	9	48
매우 좋아질 것이다.	0	1	1	1	3
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-13> 성별 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

구분	남	여	전체
매우 나빠질 것이다.	8	0	8
나빠질 것이다.	72	2	74
보통이다.	47	9	56
좋아질 것이다.	38	10	48
매우 좋아질 것이다.	3	0	3
전체	168	21	189

<부표 2-14> 직급별 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 나빠질 것이다.	0	5	3	8
나빠질 것이다.	4	15	55	74
보통이다.	10	12	34	56
좋아질 것이다.	10	13	25	48
매우 좋아질 것이다.	1	0	2	3
전체	25	45	119	189

<부표 2-15> 근무연한별 우리 대학의 연구력에 대한 향후 전망

구분	5년 이하	5-10년	10-20년	20년 이상	전체
매우 나빠질 것이다.	2	1	4	1	8
나빠질 것이다.	11	10	30	23	74
보통이다.	14	8	21	13	56
좋아질 것이다.	17	4	11	16	48
매우 좋아질 것이다.	1	0	0	2	3
전체	45	23	66	55	189

4. 우리 대학의 연구력 향상을 위한 특별한 대책이 필요하다고 생각하십니까?

<부표 2-16> 전공별 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
전혀 필요없다.	1	0	1	0	0	2
필요없다.	2	0	1	1	2	6
보통이다.	4	1	5	0	0	10
필요하다	28	17	24	10	3	82
매우 필요하다.	34	20	24	10	1	89
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-17> 연령대별 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
전혀 필요없다.	0	1	1	0	2
필요없다.	0	1	3	2	6
보통이다.	1	3	5	1	10
필요하다	5	30	39	8	82
매우 필요하다.	6	33	38	12	89
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-18> 성별 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

구분	남	여	전체
전혀 필요없다.	2	0	2
필요없다.	5	1	6
보통이다.	9	1	10
필요하다	69	13	82
매우 필요하다.	83	6	89
전체	168	21	189

<부표 2-19> 직급별 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

구분	조교수	부교수	교수	전체
전혀 필요없다.	1	0	1	2
필요없다.	0	2	4	6
보통이다.	2	2	6	10
필요하다	11	17	54	82
매우 필요하다.	11	24	54	89
전체	25	45	119	189

<부표 2-20> 근무연한별 우리 대학의 연구력 향상을 위한 대책의 필요성

구분	5년 이하	5-10년	10-20년	20년 이상	전체
전혀 필요없다.	1	0	1	0	2
필요없다.	2	0	1	3	6
보통이다.	3	0	5	2	10
필요하다	20	9	33	20	82
매우 필요하다.	19	14	26	30	89
전체	45	23	66	55	189

5. 우리 대학의 교수들은 자신의 연구 역량을 충분히 발휘하고 있다고 생각하십니까?

<부표 2-21> 전공별 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 그렇지 못하다.	6	4	4	3	1	18
그렇지 못하다.	40	23	41	14	3	121
보통이다.	19	8	7	3	2	39
그렇다.	2	3	2	1	0	8
매우 그렇다.	2	0	1	0	0	3
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-22> 연령대별 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 그렇지 못하다.	2	8	7	1	18
그렇지 못하다.	5	39	62	15	121
보통이다.	5	15	14	5	39
그렇다.	0	4	3	1	8
매우 그렇다.	0	2	0	1	3
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-23> 성별 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

구분	남	여	전체
매우 그렇지 못하다.	16	2	18
그렇지 못하다.	106	15	121
보통이다.	35	4	39
그렇다.	8	0	8
매우 그렇다.	3	0	3
전체	168	21	189

<부표 2-24> 직급별 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 그렇지 못하다.	3	5	10	18
그렇지 못하다.	17	23	81	121
보통이다.	4	14	21	39
그렇다.	0	2	6	8
매우 그렇다.	1	1	1	3
전체	25	45	119	189

<부표 2-25> 근무연한별 우리 대학 교수들의 연구 역량 발휘 여부

구분	5년 이하	5-10년	10-20년	20년 이상	전체
매우 그렇지 못하다.	7	1	7	3	18
그렇지 못하다.	23	13	46	39	121
보통이다.	13	7	8	11	39
그렇다.	1	1	5	1	8
매우 그렇다.	1	1	0	1	3
전체	45	23	66	55	189

6. 우리 대학은 우수한 신임교수를 채용하고 있다고 생각하십니까?

<부표 2-26> 전공별 우수 교수 채용 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 그렇지 못하다.	4	3	6	2	0	15
그렇지 못하다.	15	7	15	6	1	44
보통이다.	33	16	26	11	2	88
그렇다.	15	10	7	2	2	36
매우 그렇다.	2	2	1	0	1	6
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-27> 연령대별 우수 교수 채용 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 그렇지 못하다.	1	5	6	3	15
그렇지 못하다.	2	14	22	6	44
보통이다.	4	31	43	10	88
그렇다.	5	16	13	2	36
매우 그렇다.	0	2	2	2	6
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-28> 성별 우수 교수 채용 여부

구분	남	여	전체
매우 그렇지 못하다.	13	2	15
그렇지 못하다.	41	3	44
보통이다.	77	11	88
그렇다.	34	2	36
매우 그렇다.	3	3	6
전체	168	21	189

<부표 2-29> 직급별 우수 교수 채용 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 그렇지 못하다.	1	3	11	15
그렇지 못하다.	3	10	31	44
보통이다.	11	17	60	88
그렇다.	9	15	12	36
매우 그렇다.	1	0	5	6
전체	25	45	119	189

<부표 2-30> 근무연한별 우수 교수 채용 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 그렇지 못하다.	3	2	5	5	15
그렇지 못하다.	6	5	19	14	44
보통이다.	18	10	35	25	88
그렇다.	17	6	6	7	36
매우 그렇다.	1	0	1	4	6
전체	45	23	66	55	189

7. 우리 대학의 부교수, 교수로의 승진에 요구되는 현행 연구실적기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-31> 전공별 교수 승진에 필요한 연구실적 강화의 필요성

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
크게 완화해야 한다.	2	0	2	0	0	4
완화해야 한다.	2	3	4	1	1	11
적절하다.	32	13	31	10	2	88
강화해야 한다.	27	18	16	9	3	73
크게 강화해야 한다.	6	4	2	1	0	13
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-32> 연령대별 교수 승진에 필요한 연구실적 강화의 필요성

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
크게 완화해야 한다.	0	4	0	0	4
완화해야 한다.	0	5	4	2	11
적절하다.	9	34	34	11	88
강화해야 한다.	2	22	42	7	73
크게 강화해야 한다.	1	3	6	3	13
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-33> 성별 교수 승진에 필요한 연구실적 강화의 필요성

구분	남	여	전체
크게 완화해야 한다.	3	1	4
완화해야 한다.	9	2	11
적절하다.	78	10	88
강화해야 한다.	65	8	73
크게 강화해야 한다.	13	0	13
전체	168	21	189

<부표 2-34> 직급별 교수 승진에 필요한 연구실적 강화의 필요성

구분	조교수	부교수	교수	전체
크게 완화해야 한다.	3	0	1	4
완화해야 한다.	2	4	5	11
적절하다.	15	23	50	88
강화해야 한다.	5	14	54	73
크게 강화해야 한다.	0	4	9	13
전체	25	45	119	189

<부표 2-35> 근무연한별 교수 승진에 필요한 연구실적 강화의 필요성

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
크게 완화해야 한다.	3	0	1	0	4
완화해야 한다.	3	1	4	3	11
적절하다.	27	11	27	23	88
강화해야 한다.	9	9	32	23	73
크게 강화해야 한다.	3	2	2	6	13
전체	45	23	66	55	189

8. 우리 대학의 교수 정년보장에 요구되는 연구실적 기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-36> 전공별 교수 정년보장 연구실적 강화의 필요성

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
크게 완화해야 한다.	1	0	2	0	0	3
완화해야 한다.	3	3	4	2	2	14
적절하다.	31	11	29	9	1	81
강화해야 한다.	28	18	19	9	3	77
크게 강화해야 한다.	6	6	1	1	0	14
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-37> 연령대별 교수 정년보장 연구실적 강화의 필요성

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
크게 완화해야 한다.	0	2	1	0	3
완화해야 한다.	0	9	4	1	14
적절하다.	9	33	28	11	81
강화해야 한다.	2	20	47	8	77
크게 강화해야 한다.	1	4	6	3	14
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-38> 성별 교수 정년보장 연구실적 강화의 필요성

구분	남	여	전체
크게 완화해야 한다.	2	1	3
완화해야 한다.	11	3	14
적절하다.	71	10	81
강화해야 한다.	70	7	77
크게 강화해야 한다.	14	0	14
전체	168	21	189

<부표 2-39> 직급별 교수 정년보장 연구실적 강화의 필요성

구분	조교수	부교수	교수	전체
크게 완화해야 한다.	2	1	0	3
완화해야 한다.	3	4	7	14
적절하다.	15	24	42	81
강화해야 한다.	5	12	60	77
크게 강화해야 한다.	0	4	10	14
전체	25	45	119	189

<부표 2-40> 근무연한별 교수 정년보장 연구실적 강화의 필요성

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
크게 완화해야 한다.	2	0	1	0	3
완화해야 한다.	4	2	6	2	14
적절하다.	26	13	21	21	81
강화해야 한다.	10	6	35	26	77
크게 강화해야 한다.	3	2	3	6	14
전체	45	23	66	55	189

9. 연구실적 등에 따라 차등 지급하는 성과급의 차등폭에 대하여 어떻게 평가하십니까?

<부표 2-41> 전공별 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
크게 줄여야 한다.	5	1	8	2	2	18
줄여야 한다.	21	6	21	8	4	60
적절하다.	18	19	13	9	0	59
넓혀야 한다.	20	9	7	2	0	38
크게 넓혀야 한다.	5	3	6	0	0	14
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-42> 연령대별 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
크게 줄여야 한다.	2	9	3	4	18
줄여야 한다.	2	22	30	6	60
적절하다.	4	17	29	9	59
넓혀야 한다.	3	14	19	2	38
크게 넓혀야 한다.	1	6	5	2	14
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-43> 성별 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

구분	남	여	전체
크게 줄여야 한다.	15	3	18
줄여야 한다.	53	7	60
적절하다.	50	9	59
넓혀야 한다.	36	2	38
크게 넓혀야 한다.	14	0	14
전체	168	21	189

<부표 2-44> 직급별 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

구분	조교수	부교수	교수	전체
크게 줄여야 한다.	6	4	8	18
줄여야 한다.	6	16	38	60
적절하다.	7	11	41	59
넓혀야 한다.	4	9	25	38
크게 넓혀야 한다.	2	5	7	14
전체	25	45	119	189

<부표 2-45> 근무연한별 연구 성과급의 차등폭 확대 필요성

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
크게 줄여야 한다.	7	3	4	4	18
줄여야 한다.	12	9	24	15	60
적절하다.	13	5	18	23	59
넓혀야 한다.	8	4	16	10	38
크게 넓혀야 한다.	5	2	4	3	14
전체	45	23	66	55	189

10. 우리 대학의 교수 1인당 자체 연구비 액수에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-46> 전공별 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	22	11	15	7	2	57
적다.	38	20	25	12	3	98
적절하다.	8	7	12	2	1	30
많다.	1	0	2	0	0	3
매우 많다.	0	0	1	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-47> 연령대별 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	5	22	26	4	57
적다.	5	37	43	13	98
적절하다.	2	7	17	4	30
많다.	0	2	0	1	3
매우 많다.	0	0	0	1	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-48> 성별 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

구분	남	여	전체
매우 적다.	54	3	57
적다.	83	15	98
적절하다.	27	3	30
많다.	3	0	3
매우 많다.	1	0	1
전체	168	21	189

<부표 2-49> 직급별 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	7	15	35	57
적다.	14	24	60	98
적절하다.	4	5	21	30
많다.	0	1	2	3
매우 많다.	0	0	1	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-50> 근무연한별 직급별 교수 1인당 자체 연구비 규모에 대한 평가

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	13	5	23	16	57
적다.	26	14	30	28	98
적절하다.	6	3	12	9	30
많다.	0	1	1	1	3
매우 많다.	0	0	0	1	1
전체	45	23	66	55	189

11. 우리 대학의 자체 연구비 지급회수(순환주기)에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-51> 전공별 자체 연구비 지급 빈도

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 짧다.	2	1	2	0	2	7
짧다.	7	2	7	3	0	19
적절하다.	13	9	5	5	1	33
길다.	34	12	27	6	1	80
매우 길다.	13	14	14	7	2	50
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-52> 연령대별 자체 연구비 지급 빈도

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 짧다.	0	4	3	0	7
짧다.	0	7	11	1	19
적절하다.	1	8	19	5	33
길다.	7	28	32	13	80
매우 길다.	4	21	21	4	50
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-53> 성별 자체 연구비 지급 빈도

구분	남	여	전체
매우 짧다.	6	1	7
짧다.	19	0	19
적절하다.	29	4	33
길다.	71	9	80
매우 길다.	43	7	50
전체	168	21	189

<부표 2-54> 직급별 자체 연구비 지급 빈도

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 짧다.	0	2	5	7
짧다.	4	5	10	19
적절하다.	4	6	23	33
길다.	11	16	53	80
매우 길다.	6	16	28	50
전체	25	45	119	189

<부표 2-55> 근무연한별 자체 연구비 지급 빈도

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 짧다.	2	1	4	0	7
짧다.	6	2	7	4	19
적절하다.	7	3	11	12	33
길다.	20	9	24	27	80
매우 길다.	10	8	20	12	50
전체	45	23	66	55	189

12. 우리 대학의 현행 우수논문 게재 장려금 제도나 학술대회 참가 지원 제도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-56> 전공별 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	17	7	26	5	3	58
적다.	30	17	22	7	3	79
적절하다.	20	13	6	8	0	47
많다.	1	1	1	1	0	4
매우 많다.	1	0	0	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-57> 연령대별 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	6	27	22	3	58
적다.	4	29	34	12	79
적절하다.	2	12	26	7	47
많다.	0	0	3	1	4
매우 많다.	0	0	1	0	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-58> 성별 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

구분	남	여	전체
매우 적다.	54	4	58
적다.	66	13	79
적절하다.	43	4	47
많다.	4	0	4
매우 많다.	1	0	1
전체	168	21	189

<부표 2-59> 직급별 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	10	20	28	58
적다.	8	17	54	79
적절하다.	7	8	32	47
많다.	0	0	4	4
매우 많다.	0	0	1	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-60> 근무연한별 우수논문 게재 장려금 및 학술대회 참가 지원제도에 대한 평가

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	20	7	24	7	58
적다.	17	9	24	29	79
적절하다.	8	7	16	16	47
많다.	0	0	1	3	4
매우 많다.	0	0	1	0	1
전체	45	23	66	55	189

13. 우리 대학의 현행 연구년 대상자 수에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-61> 전공별 연구년 교수 발령 규모의 적정성

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	15	7	11	0	1	34
적다.	27	19	28	5	1	80
적절하다.	26	11	15	16	4	72
많다.	0	1	1	0	0	2
매우 많다.	1	0	0	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-62> 연령대별 연구년 교수 발령 규모의 적정성

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	3	12	15	4	34
적다.	6	34	32	8	80
적절하다.	3	22	36	11	72
많다.	0	0	2	0	2
매우 많다.	0	0	1	0	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-63> 성별 연구년 교수 발령 규모의 적정성

구분	남	여	전체
매우 적다.	31	3	34
적다.	69	11	80
적절하다.	65	7	72
많다.	2	0	2
매우 많다.	1	0	1
전체	168	21	189

<부표 2-64> 직급별 연구년 교수 발령 규모의 적정성

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	0	10	24	34
적다.	17	19	44	80
적절하다.	8	16	48	72
많다.	0	0	2	2
매우 많다.	0	0	1	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-65> 근무연한별 연구년 교수 발령 규모의 적정성

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	4	4	14	12	34
적다.	25	12	25	18	80
적절하다.	16	7	24	25	72
많다.	0	0	2	0	2
매우 많다.	0	0	1	0	1
전체	45	23	66	55	189

14. 우리 대학의 현행 해외파견교수의 규모에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<부표 2-66> 전공별 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 정적성

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	14	6	7	2	1	30
적다.	36	21	31	8	1	97
적절하다.	17	9	16	10	4	56
많다.	1	2	1	1	0	5
매우 많다.	1	0	0	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-67> 연령대별 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 정적성

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	3	8	16	3	30
적다.	6	42	40	9	97
적절하다.	3	17	25	11	56
많다.	0	1	4	0	5
매우 많다.	0	0	1	0	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-68> 성별 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 정적성

구분	남	여	전체
매우 적다.	29	1	30
적다.	86	11	97
적절하다.	47	9	56
많다.	5	0	5
매우 많다.	1	0	1
전체	168	21	189

<부표 2-69> 직급별 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 정적성

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	2	9	19	30
적다.	17	22	58	97
적절하다.	6	13	37	56
많다.	0	1	4	5
매우 많다.	0	0	1	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-70> 근무연한별 우리 대학의 해외 파견 교수 규모의 정적성

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	5	4	8	13	30
적다.	27	13	35	22	97
적절하다.	13	5	19	19	56
많다.	0	1	3	1	5
매우 많다.	0	0	1	0	1
전체	45	23	66	55	189

15. 우리 대학의 부설 연구소(학문중심연구소 기준)들의 역할에 대해 어떻게 평가하십니까?

<부표 2-71> 전공별 우리 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 못하고 있다.	13	9	9	4	1	36
못하고 있다.	28	11	26	11	3	79
보통이다.	20	15	18	5	1	59
잘하고 있다.	8	2	2	1	1	14
매우 잘하고 있다.	0	1	0	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-72> 연령대별 우리 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 못하고 있다.	3	13	17	3	36
못하고 있다.	6	27	38	8	79
보통이다.	2	25	23	9	59
잘하고 있다.	1	3	7	3	14
매우 잘하고 있다.	0	0	1	0	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-73> 성별 우리 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

구분	남	여	전체
매우 못하고 있다.	34	2	36
못하고 있다.	69	10	79
보통이다.	52	7	59
잘하고 있다.	13	1	14
매우 잘하고 있다.	0	1	1
전체	168	21	189

<부표 2-74> 직급별 우리 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 못하고 있다.	1	10	25	36
못하고 있다.	13	18	48	79
보통이다.	9	15	35	59
잘하고 있다.	2	2	10	14
매우 잘하고 있다.	0	0	1	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-75> 근무연한별 우리 대학 부설 연구소의 역할에 대한 평가

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 못하고 있다.	5	5	16	10	36
못하고 있다.	23	6	27	23	79
보통이다.	13	12	18	16	59
잘하고 있다.	4	0	5	5	14
매우 잘하고 있다.	0	0	0	1	1
전체	45	23	66	55	189

16. 본인은 연구에 참여할 대학원생을 충분히 확보하고 있습니까?

<부표 2-76> 전공별 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 부족하다.	11	5	13	5	4	38
부족하다	31	22	25	12	0	90
보통이다.	20	9	14	4	2	49
충분하다.	7	2	2	0	0	11
아주 충분하다.	0	0	1	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-77> 연령대별 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 부족하다.	3	13	18	4	38
부족하다	3	30	44	13	90
보통이다.	5	18	21	5	49
충분하다.	1	6	3	1	11
아주 충분하다.	0	1	0	0	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-78> 성별 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부

구분	남	여	전체
매우 부족하다.	31	7	38
부족하다	81	9	90
보통이다.	44	5	49
충분하다.	11	0	11
아주 충분하다.	1	0	1
전체	168	21	189

<부표 2-79> 직급별 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부33

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 부족하다.	6	12	20	38
부족하다	12	18	60	90
보통이다.	4	14	31	49
충분하다.	2	1	8	11
아주 충분하다.	1	0	0	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-80> 근무연한별 연구에 필요한 대학원생의 확보 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 부족하다.	8	8	11	11	38
부족하다	21	7	32	30	90
보통이다.	11	8	18	12	49
충분하다.	4	0	5	2	11
아주 충분하다.	1	0	0	0	1
전체	45	23	66	55	189

17. 본인은 연구를 지원하는 연구조교를 충분히 확보하고 있습니까?

<부표 2-81> 전공별 연구조교의 과부족 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 부족하다.	21	12	20	12	4	69
부족하다	38	20	25	9	1	93
보통이다.	9	6	8	0	1	24
충분하다.	1	0	1	0	0	2
아주 충분하다.	0	0	1	0	0	1
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-82> 연령대별 연구조교의 과부족 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 부족하다.	6	26	30	7	69
부족하다	3	35	41	14	93
보통이다.	3	5	14	2	24
충분하다.	0	1	1	0	2
아주 충분하다.	0	1	0	0	1
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-83> 성별 연구조교의 과부족 여부

구분	남	여	전체
매우 부족하다.	59	10	69
부족하다	85	8	93
보통이다.	21	3	24
충분하다.	2	0	2
아주 충분하다.	1	0	1
전체	168	21	189

<부표 2-84> 직급별 연구조교의 과부족 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 부족하다.	8	23	38	69
부족하다	13	19	61	93
보통이다.	2	3	19	24
충분하다.	1	0	1	2
아주 충분하다.	1	0	0	1
전체	25	45	119	189

<부표 2-85> 근무연한별 연구조교의 과부족 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 부족하다.	15	12	24	18	69
부족하다	25	9	29	30	93
보통이다.	3	2	12	7	24
충분하다.	1	0	1	0	2
아주 충분하다.	1	0	0	0	1
전체	45	23	66	55	189

18. 본인은 연구에 필요한 행정적 지원을 잘 받고 있습니까?

<부표 2-86> 전공별 연구에 필요한 행정 지원의 적정성 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 부족하다.	16	6	20	10	1	53
부족하다	31	21	21	7	3	83
보통이다.	17	10	13	4	2	46
충분하다.	5	1	1	0	0	7
아주 충분하다.	0	0	0	0	0	0
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-87> 연령대별 연구에 필요한 행정 지원의 적정성 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 부족하다.	4	25	19	5	53
부족하다	4	30	42	7	83
보통이다.	4	9	22	11	46
충분하다.	0	4	3	0	7
아주 충분하다.	0	0	0	0	0
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-88> 성별 연구에 필요한 행정 지원의 적정성 여부

구분	남	여	전체
매우 부족하다.	46	7	53
부족하다	71	12	83
보통이다.	44	2	46
충분하다.	7	0	7
아주 충분하다.	0	0	0
전체	168	21	189

<부표 2-89> 직급별 연구에 필요한 행정 지원의 적정성 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 부족하다.	8	20	25	53
부족하다	11	17	55	83
보통이다.	6	5	35	46
충분하다.	0	3	4	7
아주 충분하다.	0	0	0	0
전체	25	45	119	189

<부표 2-90> 근무연한별 연구에 필요한 행정 지원의 적정성 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 부족하다.	12	12	15	14	53
부족하다	23	7	32	21	83
보통이다.	8	3	16	19	46
충분하다.	2	1	3	1	7
아주 충분하다.	0	0	0	0	0
전체	45	23	66	55	189

19. 본인의 행정 업무(각종 서류 작성, 실적 입력, 연구비 정산 등 등)의 부담은?

<부표 2-91> 전공별 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	0	1	0	0	0	1
적다.	0	0	0	1	0	1
보통이다.	13	14	14	5	2	48
많다.	37	18	29	9	2	95
매우 많다.	19	5	12	6	2	44
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-92> 연령대별 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	0	0	1	0	1
적다.	0	0	0	1	1
보통이다.	3	9	30	6	48
많다.	6	34	43	12	95
매우 많다.	3	25	12	4	44
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-93> 성별 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

구분	남	여	전체
매우 적다.	1	0	1
적다.	1	0	1
보통이다.	43	5	48
많다.	82	13	95
매우 많다.	41	3	44
전체	168	21	189

<부표 2-94> 직급별 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	0	0	1	1
적다.	0	0	1	1
보통이다.	5	8	35	48
많다.	15	18	62	95
매우 많다.	5	19	20	44
전체	25	45	119	189

<부표 2-95> 근무연한별 교수에 대한 행정 업무 부담의 과중 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	1	0	0	0	1
적다.	0	0	0	1	1
보통이다.	9	5	17	17	48
많다.	25	9	33	28	95
매우 많다.	10	9	16	9	44
전체	45	23	66	55	189

20. 본인의 강의 및 강의준비 부담은 어떻다고 생각하십니까?

<부표 2-96> 전공별 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	0	0	0	1	0	1
적다.	1	0	0	1	0	2
보통이다.	16	15	22	14	2	69
많다.	41	14	30	4	2	91
매우 많다.	11	9	3	1	2	26
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-97> 연령대별 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	0	0	1	0	1
적다.	0	1	1	0	2
보통이다.	3	19	35	12	69
많다.	6	35	39	11	91
매우 많다.	3	13	10	0	26
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-98> 성별 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

구분	남	여	전체
매우 적다.	1	0	1
적다.	2	0	2
보통이다.	61	8	69
많다.	81	10	91
매우 많다.	23	3	26
전체	168	21	189

<부표 2-99> 직급별 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	0	0	1	1
적다.	0	1	1	2
보통이다.	7	13	49	69
많다.	13	20	58	91
매우 많다.	5	11	10	26
전체	25	45	119	189

<부표 2-100> 근무연한별 교수에 대한 강의 부담의 경중 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	0	0	0	1	1
적다.	0	0	2	0	2
보통이다.	11	10	24	24	69
많다.	21	11	33	26	91
매우 많다.	13	2	7	4	26
전체	45	23	66	55	189

21. 본인의 각종 대내외 활동(봉사, 회의, 위원회, 보직, 행사 등)의 부담은?

<부표 2-101> 전공별 대내외 활동 부담의 경중 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	0	0	1	0	0	1
적다.	6	5	6	3	1	21
보통이다.	28	22	22	7	3	82
많다.	26	9	20	11	1	67
매우 많다.	9	2	6	0	1	18
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-102> 연령대별 대내외 활동 부담의 경중 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	0	0	0	1	1
적다.	2	5	8	6	21
보통이다.	6	29	35	12	82
많다.	2	26	35	4	67
매우 많다.	2	8	8	0	18
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-103> 성별 대내외 활동 부담의 경중 여부

구분	남	여	전체
매우 적다.	0	1	1
적다.	19	2	21
보통이다.	75	7	82
많다.	60	7	67
매우 많다.	14	4	18
전체	168	21	189

<부표 2-104> 직급별 대내외 활동 부담의 경중 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	0	0	1	1
적다.	2	3	16	21
보통이다.	13	18	51	82
많다.	8	16	43	67
매우 많다.	2	8	8	18
전체	25	45	119	189

<부표 2-105> 근무연한별 대내외 활동 부담의 경중 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	0	0	0	1	1
적다.	4	2	6	9	21
보통이다.	20	9	26	27	82
많다.	16	9	26	16	67
매우 많다.	5	3	8	2	18
전체	45	23	66	55	189

22. 본인의 학생 지도(상담, 논문지도, 미래설계, 지도교수, 동아리, 학과 실습 인솔 등)에 대한 부담은?

<부표 2-106> 전공별 교수의 학생 지도 부담의 경중 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	0	1	0	0	0	1
적다.	4	3	3	1	0	11
보통이다.	18	18	24	14	3	77
많다.	38	14	20	5	2	79
매우 많다.	9	2	8	1	1	21
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-107> 연령대별 교수의 학생 지도 부담의 경중 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	0	0	0	1	1
적다.	0	2	6	3	11
보통이다.	3	30	38	6	77
많다.	3	29	36	11	79
매우 많다.	6	7	6	2	21
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-108> 성별 교수의 학생 지도 부담의 경중 여부

구분	남	여	전체
매우 적다.	1	0	1
적다.	10	1	11
보통이다.	68	9	77
많다.	71	8	79
매우 많다.	18	3	21
전체	168	21	189

<부표 2-109> 직급별 교수의 학생 지도 부담의 경중 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	0	0	1	1
적다.	1	0	10	11
보통이다.	8	18	51	77
많다.	11	19	49	79
매우 많다.	5	8	8	21
전체	25	45	119	189

<부표 2-110> 근무연한별 교수의 학생 지도 부담의 경중 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	0	0	0	1	1
적다.	1	0	4	6	11
보통이다.	13	12	31	21	77
많다.	21	9	26	23	79
매우 많다.	10	2	5	4	21
전체	45	23	66	55	189

23. 본인은 연구에 필요한 시간을 어느 정도 확보하고 있습니까?

<부표 2-111> 전공별 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

구분	이공계	자연계	인문사회계	의치수의계	예체능계	전체
매우 적다.	14	6	6	1	2	29
적다.	38	19	23	13	2	95
보통이다.	14	9	25	5	2	55
많다.	3	4	1	2	0	10
매우 많다.	0	0	0	0	0	0
전체	69	38	55	21	6	189

<부표 2-112> 연령대별 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

구분	20,30대	40대	50대	60대	전체
매우 적다.	4	13	11	1	29
적다.	7	39	39	10	95
보통이다.	1	15	29	10	55
많다.	0	1	7	2	10
매우 많다.	0	0	0	0	0
전체	12	68	86	23	189

<부표 2-113> 성별 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

구분	남	여	전체
매우 적다.	25	4	29
적다.	81	14	95
보통이다.	53	2	55
많다.	9	1	10
매우 많다.	0	0	0
전체	168	21	189

<부표 2-114> 직급별 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

구분	조교수	부교수	교수	전체
매우 적다.	5	12	12	29
적다.	16	23	56	95
보통이다.	3	10	42	55
많다.	1	0	9	10
매우 많다.	0	0	0	0
전체	25	45	119	189

<부표 2-115> 근무연한별 연구에 필요한 시간의 충분성 여부

구분	5년이하	5-10년	10-20년	20년이상	전체
매우 적다.	11	4	8	6	29
적다.	27	13	33	22	95
보통이다.	6	6	23	20	55
많다.	1	0	2	7	10
매우 많다.	0	0	0	0	0
전체	45	23	66	55	189

<부록 3> 경쟁거점대학 교원 연구력 강화 주요지원사업
- 자체연구비 지원, 논문장려금 지원 -

1 자체연구과제

□ 경북대학교(41억)

구분	지원내역	결과물	사사표기
KNU 학술연구보조비 (30억)	인문,사회 : 9,000	‣ SSCI또는A&CHI 1편 or ‣ SCOPUS,NRF등재지 2편	중복
	자연 : 9,000	‣ SCI(E) 1편 or ‣ SCOPUS,NRF등재지 2편	중복
	예능 : 9,000	‣ 교원업적평가 20점 해당 연구실적물	중복
신임교수 정착연구비(5억)	인문,사회 : 7,000	‣ NRF등재지 1편	중복
	자연 : 10,000	‣ NRF등재지 1편	
KNU A&HCI,SSCI(1억)	인·사·예 : 15,000	‣ A&HCI, SSCI 1편 또는 ‣ SCOPUS 3편	중복
연구년 교수 연구비 지원(5..4억)	–	‣ 6개월 / 연구결과보고서	중복
	전계열 : 12,000	‣ NRF등재지 1편	

□ 전북대학교

구분	지원내역	결과물	사사표기
교내연구비 지원	‣ 교수:5,300 ‣ 부교수~: 5,000	‣ 취업장려금, 발전계획수립비, 강의개선 연구비 연구비 형태 지원 ‣ 보고서 제출	해당없음
신임교수 연구비지원	인·사·예 : 13,000	‣ SSCI, A&HCI, NRF 등재지	중복
	자연 : 20,000	‣ SCI(E)	중복
연구기반 조성비지원	인·사·예 : 3,000	‣ 등재지 : 3,000/등재후보 : 2,000	
	자연 : 3,000	‣ SCI : 3,000/SCIE : 2,000	
저술장려 연구비지원	전계열	‣ 전문학술저서:5,000/번역서:3,500/ 교과교재:1,500	중복
전임교원 교내교류연구지원	인·사·예 : 10,000	‣ 학내 교류대상 학과 교수 간 공동연구수행 및 상호교환 강의	
	자연 : 15,000		

□ 충북대학교

구분	지원내역	결과물	사사표기
교수 해외연수 지원	‣ 단기과정 : 2,000천원	해외연수결과보고서	중복
	‣ 장기과정 : 12,000천원	등재지	중복
일반과제 연구비 지원	‣ 경영대학(2) : 2,415	등재지 또는 SCI/SCOPUS	중복
	‣ 약학대학(1) : 10,000		중복
신진교수 연구비 지원	‣ 인・사・예 : 11,000	등재지 또는 SCI/SCOPUS	중복
	‣ 이공 : 15,000		중복

□ 전남대학교
(1,666,000+360,000+276,000+800,000+60,000)

구분	분류			결과물	사사표기
공동연구	인·사·예 : 10,000			NRF등재(후보)지	단독:1편 중복:0.5편
	자연 : 15,000			SCI(E)	
일반연구	인·사·예 : 60,000			국제학술지 또는 NRF등재(후보)지	
	자연 : 10,000				
신진연구	1년 과제		인·사·예 : 10,000	국제학술지 또는 NRF등재(후보)지	
			자연 : 10,000+10,000(장비)		
	2년	1차	인·사·예 : 10,000	국제학술지 또는 NRF등재(후보)지	
			자연 : 10,000+10,000(장비)		
		2차	인·사·예 : 6,000	국제학술지 또는 NRF등재(후보)지	
			자연 : 10,000		
정액연구	인·사·예 : 4,000			국제학술지 또는 NRF등재(후보)지	
연구년 지원계획	국외연구 : 1년(10,000)/6개월(6,000)			SCI또는 NRF등재(후보)지	단독:1편 중복:0.5편
	국외연구 : 1년(7,000)/6개월(4,000)				
학술도서 출판지원	‣ 46편 내외 ‣ 6,000(원고료3,000+출판비3,000)			ISBN출판사 출판물	
우수연구자 연구비 지원	‣ 3년 1억(40,000+30,000+30,000)			Nature, Science, Cell	
교원 해외파견	‣ 1인 항공료2,500+$1,000/월(1~2개월)			보고서	

□ 경북대학교(41억)

구분	지원내역	결과물	사사표기
KNU 학술연구보조비 (30억)	인문,사회 : 9,000	‣ SSCI또는A&CHI 1편 or ‣ SCOPUS,NRF등재지 2편	중복
	자연 : 9,000	‣ SCI(E) 1편 or ‣ SCOPUS,NRF등재지 2편	중복
	예능 : 9,000	‣ 교원업적평가 20점 해당 연구실적물	중복
신임교수 정착연구비(5억)	인문,사회 : 7,000	‣ NRF등재지 1편	중복
	자연 : 10,000	‣ NRF등재지 1편	
KNU A&HCI,SSCI(1억)	인·사·예 : 15,000	‣ A&HCI, SSCI 1편 또는 ‣ SCOPUS 3편	중복
연구년 교수 연구비 지원(5..4억)	-	‣ 6개월 / 연구결과보고서	중복
	전계열 : 12,000	‣ NRF등재지 1편	

□ 전북대학교

구분	지원내역	결과물	사사표기
교내연구비 지원	‣ 교수:5,300 ‣ 부교수~: 5,000	‣ 취업장려금, 발전계획수립비, 강의개선 연구비 연구비 형태 지원 ‣ 보고서 제출	해당없음
신임교수 연구비지원	인·사·예 : 13,000	‣ SSCI, A&HCI, NRF 등재지	중복
	자연 : 20,000	‣ SCI(E)	중복
연구기반 조성비지원	인·사·예 : 3,000	‣ 등재지 : 3,000/등재후보 : 2,000	
	자연 : 3,000	‣ SCI : 3,000/SCIE : 2,000	
저술장려 연구비지원	전계열	‣ 전문학술저서:5,000/번역서:3,500/교과교재:1,500	중복
전임교원 교내교류연구지원	인·사·예 : 10,000	‣ 학내 교류대상 학과 교수 간 공동연구수행 및 상호교환 강의	
	자연 : 15,000		

2 논문장려금

□ 충북대학교

등급	지원계열	주저자급	공동저자
N.S.C	전계열	5,000	300
SSCI,A&HCI	인문・사회・예체능	3,000	500
	이공계열	1,500	300
SCI	전계열	1,500	300
SCIE	전계열	1,200	250
SCOPUS	인문・사회・예체능	1,000	200
	이공계열	500	200
NRF등재지	인문・사회・예체능	800	200

<최초신청 추가지원> : 없음

<I・F에 따른 추가지원>

구분	지원액	구분	지원액
I・F상위 5%이내	500	I・F값 3~5미만	300
I・F상위10%이내	300	I・F값5~10미만	500
I・F상위20%이내	200	I・F값 10이상	3,000

□ 전남대학교(기성회 3,050,000+250,000)

등급	지원계열	주저자급	공동저자
SSCI, A&HCI	전계열	10,000~2,000	600
SCI	전계열	10,000~1,000	600
SCIE	전계열	10,000~600	200
NRF등재(후보)지	인문・사회・예체능	800~600	200

<최초신청 추가지원> SSCI, A&HCI : 1,000 / SCI : 2,000 / SCIE : 1,200

<I・F에 따른 추가지원>

조건			주저자급	공동저자
I・F상위 1%	and	I・F값 10이상	10,000	600
I・F상위 1%		I・F값 3이상	5,000	600
I・F상위 5%		I・F값 7이상	5,000	600
I・F상위 5%		I・F값 5이상	4,000	600
최근 5년간 피인용횟수 100회이상			10,000	600
최근 3년간 피인용횟수 50회이상			5,000	600
I・F상위 10%이내			3,500	600

□ 경북대학교(기성회 800,000+간접비 700,000)

- 1회 지급 예산범위 내에서 지급액 조정
- 1인 한도액 : 10,000천원

등급	지원계열	주저자급	공동저자
Nature, Science	전계열	단독:100,000 주저자급:50,000	50,000/n
SCI,SSCI,A&HCI	단독	3,000(2,000)	1,500/n
	주저자급	1,500(1,000)	1,000/n
SCIE	단독	2,500(1,000)	1,250/n
	주저자급	1,250(800)	800/n
NRF등재(후보)지	인문・사회・예체능	800～600	200

<최초신청 추가지원> 없음

<I・F에 따른 추가지원> I·F 상위 10%이내 시 500 추가

<논문편수 상위 10% 이내> 1,000

□ 전북대학교

등급	지원계열	주저자급	공동저자
Nature, Science	전계열	단독:100,000 주저자급:70,000	70,000/n
A&HCI, SSCI	인문・사회	10,000	500
SCI	전계열	10,000～1,500	300
SCIE	전계열	10,000～1,200	200
SCOPUS	전계열	1,000	200
NRF등재	인문・사회	1,200	200
	자연	500	150
NRF등재(후보)지	인문・사회	1,000	150

<I・F에 따른 추가지원>

조건			SCI	SCIE
I・F상위 10%	and	I・F값 10이상	10,000	10,000
		I・F값 5～10	5,000	5,000
		I・F값 5미만	3,000	3,000
I・F상위 10%～20%	–	–	2,000	1,200
I・F상위 20%초과	–	–	1,500	

<논문편수 상위 10% 이내> 1,000

<부록 4> 부산대학교 전임교원 임용규정(발췌)

개정 2012. 7. 12 규칙 제2072호

제1장 총 칙

제2조(전임교원 등) ① 전임교원은 필요에 따라 연구소 전임교원, 산학협력 전임교원, 강의전담 전임교원 및 연구전담 전임교원(이하 “연구소 전임교원 등”이라 한다.)으로 임용할 수 있다.

② 전임교원의 근무기간은 다음 각 호와 같다.

1. 교 수 : 정년까지
2. 부 교 수 : 6년
3. 조 교 수 : 4년
4. <삭 제>

③ 제2항의 규정에도 불구하고 강의전담 전임교원은 2년의 범위 내에서 계약으로 정할 수 있으며 총계약기간은 4년을 초과하지 못하며, 연구전담 전임교원은 3년의 범위 내에서 계약으로 정하되, 총 계약기간은 6년을 초과하지 못한다.

제2장 신규임용

제6조(학과(부)심사) ① 학과(부) 또는 부서는 학과(부)심사위원회 또는 부서별심사위원회(이하"

④ 심사위원은 공채분야의 전문가로서 최근 5년 이내 SCI급 또는 한국연구재단등재(후보)지급 전문학술지에 300퍼센트 이상의 논문(또는 이에 상응하는 연구실적물)을 발표한 자로 한다. 다만, 외부심사위원은 이를 적용하지 아니할 수 있다.

⑤ 학과(부)장 또는 심사위원장은 심사위원회의 심사 결과를 집계하여 고득점 순으로 적격자를 선정한다.

제12조(신규임용 직급) ① 신규임용 교원의 직급은 총장이 결정하되, 임용 직급별 교육 및 연구경력의 최저기준은 다음 각 호와 같다.

1. 교수는 14년 이상
2. 부교수는 9년 이상
3. 조교수는 5년 이상

제3장 재계약 임용

제17조(학과(부) 심사 등) ① 학과(부) 또는 해당부서는 심사위원회의 심사결과를 대

학장 또는 해당 부서장에게 제출한다.

④ 심사위원은 최근 5년 이내 SCI급 또는 한국연구재단등재(후보)지급 전문학술지에 300퍼센트 이상의 논문(또는 이에 상응하는 연구실적물)을 발표한 자로 한다.

제21조의2(계약의 종류) ① 총장은 재계약 임용 대상자의 교육, 연구, 지도, 봉사 및 상벌의 실적에 따라 승진재계약, 직전 임용기간의 직급과 동일한 직급의 재계약(이하 "동일직급 재계약"이라 한다), 직전 임용기간의 직급과 동일한 직급의 1년 재계약(이하 "1년 재계약"이라 한다)으로 구분하여 임용한다.

② 동일직급 재계약은 1회에 한하여 허용하며, 임용기간은 조교수는 4년, 부교수는 6년으로 한다.

③ 동일직급 재계약 임용기간 동안 승진 재계약 요건을 충족하면 동일직급 재계약 후 1년 단위로 승진심사를 요청할 수 있으며, 임용기간 종료시까지 승진 재계약을 하지 못할 경우 계약기간 종료후 계약대상에서 제외된다.

④ 1년 재계약은 제2조의 규정에도 불구하고 건강, 출산 등 특별한 사유를 총장이 인정할 경우 1회에 한하여 임용하며, 계약기간 종료시까지 동일직급 재계약 또는 승진 재계약을 하지 못할 경우 계약기간 종료 후 재계약대상에서 제외된다.

⑤ 승진 재계약, 동일직급 재계약의 조건 및 심사기준은 총장이 따로 정한다.

제22조(직급 및 정년보장) 재계약임용자의 직급 및 정년보장 등은 이 규정의 승진임용 및 정년보장임용 규정에 따른다.

제23조(통보) 재계약임용 여부는 계약기간 만료 2월 전까지 대상자에게 통보한다.

제5장 정년보장임용

제27조(대상자) 정년보장임용은 다음 각 호의 1에 해당되는 자로 한다.

1. 부교수로 5년 이상 본교에 재직한 자
2. 교수 신규임용 자

제30조(정년보장교원의 정수) 정년보장교원은 전임교원 정원의 100분의 90 이내로 한다.

제6장 승진임용

제31조(대상자) ① 승진임용 대상자는 다음 각 호의 승진소요기간이 경과된 자로 한다.

2. 부교수로 승진하는 경우 본교에서 조교수로 4년 이상 근무한 자.

3. 교수로 승진하는 경우 본교에서 부교수로 5년 이상 근무한 자

② 정년보장임용을 받지 못한 자는 교수로 승진할 수 없다.

③ 제1항의 규정에도 불구하고 타 대학 또는 타 기관(교육을 담당하는 기관)에서 동일 직급이상의 근무 경력이 있는 자가 본교에서 1년 이상 근무하였을 경우 4년제 대학은 100%, 2년제 대학은 50%의 경력을 합산하여 승진할 수 있다. 다만, 타 대학 또는 타 기관에서 해임, 파면, 직권면직된 경우에는 인정하지 않는다.

제32조의2(계약임용교원의 절차) ① 계약으로 임용된 교원(이하 "계약임용 교원"이라 한다)의 승진임용은 서류심사, 학과(부)심사 또는 부서별심사, 대학인사위원회 심의, 대학장 또는 부서장의 추천, 승진임용심사위원회 심의 및 교육공무원인사위원회 동의를 거쳐 총장이 결정한다.

② 계약임용교원 중 승진임용 대상자는 총장이 따로 정하는 서류를 승진임용예정일 4월 전까지 학과(부) 및 대학 또는 해당부서에 제출하여야 하며, 심사위원회에서 심사하여 승진임용 조건을 충족하는 경우에 학과(부)장 또는 부서의 심사위원장은 당해 대학장 또는 부서장에게 추천을 요청한다.

③ 심사위원회 구성은 임용심사대상자의 임용예정 직급 이상의 교원 중에서 최근 5년 이내 SCI급 또는 한국연구재단등재(후보)지급 전문학술지에 300퍼센트 이상의 논문(또는 이에 상응하는 연구실적물)을 발표한 자를 위원회 추천에 의해 대학장 또는 부서장이 임명 또는 위촉하는 3명의 위원으로 구성한다. 심사위원회의 운영 및 심사방법 등에 대하여는 총장이 따로 정한다.

<부록 5 > 경북대학교 교육공무원 등 임용 규정(발췌)

개정 2012. 8.31.규정 제1800호

제3조(자격기준) ① 교원이 될 수 있는 자는 교수자격기준등에관한규정에 의한 대학졸업자 또는 이와 동등한 자격을 가진 자로서 다음 각 호에 해당하는 자로 한다.<개정 2005. 3.30, 2012. 8. 31 >

1. 교　　수 : 교육경력연수 또는 연구실적연수 14년 이상인 자
2. 부 교 수 : 교육경력연수 또는 연구실적연수 9년 이상인 자
3. 조 교 수 : 교육경력연수 또는 연구실적연수 5년 이상인 자

제3장 전임교원

제12조(직급결정 기준) ① 신규임용후보자의 임용직급은 조교수를 원칙으로 한다. <개정 2008. 2. 29, 2010. 9.20, 2012. 8.31.>

④ 4년제 대학(교)의 부교수 경력이 6개월 이상이고 최근 4년 이내의 연구실적이 400% 이상인 자 또는 연구경력·교육경력이 특히 우수한 자는 부교수로 임용할 수 있다. <개정 2008. 2. 29>

⑤ 4년제 대학(교)의 교수 경력이 6개월 이상이고 최근 4년 이내의 연구실적이 400% 이상인 자 또는 연구경력·교육경력이 특히 우수한 자는 교수로 임용할 수 있다. <개정 2008. 2. 29>

⑥ 제1항 내지 5항의 규정에도 불구하고 특별채용 등의 경우는 소속 학과(부)장 및 대학장 등의 의견을 참조하여 제3조 제1항에 의한 경력연수의 직급으로 임용할 수 있다.<개정 2005. 3.30, 2005. 6.30>

⑦ 국립대학병원설치법 제15조에 따라 우리대학교 기금교수로 재직 중인 자가 전임교원으로 신규채용 되는 경우 기금교수 재직 당시의 직급으로 임용할 수 있다.<신설 2010. 9. 20>

제13조(임용시기 및 기간)

② 신규임용 전임교원의 임용기간은 다음 각 호의 1과 같다.<개정 2010. 9. 20, 2012. 8.31.>

1. 교수·부교수 : 3년 이내
2. 조교수 : 2년 이내<2012. 8.31.>
3. 특별채용에 의하여 임용되는 자 중 임용직급이 교수인 자로서 학교발전에 기여도가 현저히 기대되는 자는 정년까지 임용할 수 있다.<신설 2010. 9. 20>

제2절 승진임용

제15조(대상) ① 전임교원의 직급별 승진대상자는 다음 각 호와 같다.

1. 교　수 : 부교수로서 6년 이상 재직한 자
2. 부교수 : 조교수로서 5년 이상 재직한 자

② 신규임용 전임교원의 최초 승진임용은 본교 실제 근무경력이 1년 이상이어야 한다. <개정 2008. 2. 29>

③ 타교 경력은 4년제 대학은 본교 신규임용 직급 이상의 경력에 대하여 100%를,

전문대학은 본교 신규임용 직급보다 바로 위 직급 이상의 경력에 대하여 50%를 인정할 수 있다.

제15조의2(특별승진) ① 총장은 연구업적이 탁월하다고 인정되는 자를 제15조의 규정에도 불구하고 단과대학(원) 장의 추천으로 대학인사위원회의 동의를 얻어 특별 승진시킬 수 있다.<신설,

② 특별승진은 제3조의 승진직급별 교수자격기준을 충족한 자 중 다음 제1호의 근무경력이 있는 자로서 제2호 또는 제3호의 승진자격 요건을 충족하여야 한다.

1. 근무경력<본교 근무경력>

가. 조교수 2년 6개월 이상 근무자

나. 부교수 3년 이상 근무자

2. 승진 자격(연구실적물의 양)

가. 부교수 승진: 승진 연구실적물의 2.5배<주저자 논문5편 포함>

나. 교수 승진: 승진 연구실적물의 2.5배<주저자 논문8편 포함>

3. 승진 자격(연구실적물의 질)

가. 부교수 승진 : 사이언스 또는 네이처 학술지에 주저자로 논문 1편 이상 발표

나. 교수 승진 : 사이언스 또는 네이처 학술지에 주저자로 논문 1편 이상 발표

제16조(승진시기 및 근무기간) ① 승진임용 시기는 4월 1일 또는 10월 1일로 한다.

② 승진임용 시 임용기간은 다음 각 호 1과 같다. <개정 2008. 2. 29, 2012. 8. 31. >

1. 교수 : 정년까지

2. 부교수 : **6년**

③ 신규 임용된 전임교원이 제13조 제2항의 근무기간 만료 전에 승진 임용되는 경우에는 제2항의 규정에도 불구하고 그 잔여기간을 근무기간으로 한다. <신설 2008. 2. 29>

제23조(임용시기 및 근무기간) ① 재임용의 시기는 3월 1일 또는 9월 1일로 한다.

② 재임용 시 재임용 기간은 다음 각 호의 1과 같다. <개정 2008. 2. 29, 2012. 8.31.>

2. 부교수 : 6년<**개정** 2012. 8.31.>

3. 조교수 : 5년<**개정** 2012. 8.31.>

③ 여성교수의 모성보호를 위해 임신·출산 1회당 1년까지 당해 직급의 근무기간을 연장할 수 있다.<개정 2011. 1. 28.>

제24조(신규임용 전임교원의 재임용 심사) ① 신규 임용된 전임교원의 최초 재임용 심사는 학과(부)심사와 대학심사로 한다. <개정 2008. 2. 29>

③ 학과(부)심사위원회는 학과 또는 학부의 전공(이하 "학과"라 한다) 전임교원 5인 이상으로 구성하고 학과(부)장(전공주임)이 그 위원장이 된다. 다만, 전임교원이 5인 미만인 학과는 학과장이 해당학과의 의견을 수렴하여 관련학과의 전임교원 중에서 위촉하는 위원을 포함하여 5인 이상의 위원으로 구성한다.

④ 학과(부)심사위원회는 교육 및 연구업적조서를 근거로 하여 신임교원재임용심사평정표에 따라 심사한다. 이 경우 심사는 임용기간 중에 수행 또는 발표된 업적을 대상으로 하되 제36조에 의한 업적평가결과를 반영한다.

⑤ 학과(부)심사위원회는 전원 출석으로 성립되고, 평가는 심사위원별로 각각 평가하여 각 항목에 대하여 최고점수와 최저점수 각 1인을 제외한 평균점수로 한다.
⑥ 대학심사위원회는 학장을 포함하여 5명 이상의 교수 또는 부교수로 구성하며, 학장이 그 위원장이 된다.
⑦ 대학심사위원회는 학과(부)심사의 타당성을 검토하며, 필요하다고 판단될 경우 해당학과(부)로 재심사를 요구할 수 있다.
⑧ 대학심사위원회는 재적위원 전원 출석으로 성립하며, 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
⑨ 소속기관장은 제2항 각 호의 자료를 포함한 재임용심사평정 결과를 총장에게 제출하여야 하며, 총장은 평정결과 제2항 제2호 "신임(산학협력중점)교원재계약임용심사평정표"의 수업담당시수 및 연구실적 평정항목의 평정점수 합계가 44점(채용형 산학협력중점교원은 산학협력 평정점수 합계가 47점 이상, 지정형 산학협력중점교원은 수업담당시수 및 산학연구실적 평정점수 합계가 41점)이상이고, 전체 평정항목의 평정점수 합계가 81점 이상인 자에 대하여 대학인사위원회에 심의를 요청한다. <개정 2008. 2. 29., 2012. 8.31.>
⑩ 총장은 전항의 심사결과 임용기준을 충족하지 못한다고 판단되는 경우에는 15일이상의 기간을 정하여 지정된 기일에 당해교원이 대학인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견 제출의 기회를 주어야 한다.<개정 2005. 6.30>

제25조의2(재임용 횟수 제한) ① 동일 직급에서의 재임용은 1회에 한한다. 다만, 제16조 제3항에 해당하는 자의 잔여기간 만료시의 재임용은 횟수에 포함하지 아니한다.
② 부득이한 사유로 인하여 제1항의 근무기간 내에 승진 요건을 갖추지 못할 경우에는 대학인사위원회의 동의를 얻어 1회 더 재임용 할 수 있다.<조문 신설 2008. 2.29>

제4절 정년보장교원임용

제29조(정년보장교원임용심사) ① 정년보장교원임용심사는 소속기관장의 예비심사 평정과 정년보장교원임용심사위원회의 심사로 한다.
③ 소속기관장은 별표2의 "정년보장 교원 임용 예비심사 평정방법 및 기준"에 따라 "정년보장 교원 임용 예비심사 평정표"에 심사평정을 실시한다.
④ 소속기관장은 심사평정한 "정년보장교원임용예비심사평정표"를 총장에게 제출하고, 총장은 정년보장교원임용예비심사평정표와 총 연구실적물을 종합하여 정년보장교원임용심사위원회에 심사를 요청한다.
⑤ 제1항의 소속기관장이 피평정자가 될 경우에는 그의 예비심사평정은 교무처장이 한다.
⑥ 심사평정 결과 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 정년보장교원임용에서 제외한다. <개정 2005. 6.30, 2005.12.20, 2008. 2. 29 >
1. 전체 평정항목 중에서 "E" 평정이 3개 이상일 경우
2. 연구실적평정이 "D" 인 경우
3. 제5장의 업적평가결과가 본교에서 정한 기준에 미달하는 경우
4. 외국인 전임교원으로서 한국어 능력이 별도 지침으로 정하는 수준에 미달하는 경우

제29조의2(정년보장교원임용심사 탈락자의 재임용 횟수 제한) 제26조 제1호의 대상자로서 정년보장교원임용심사에서 탈락된 교원은 제23조의 제2항의 규정에도 불구하고 1회에 한하여 근무기간을 4년으로 정하여 임용한다. <조문 신설 2008. 2. 29>

제4장 연구실적

제34조(연구실적물 기준) ① 신규임용 대상자는 임용예정일 전일기준 최근 4년 이내 200%이상의 연구실적 소지자를 원칙으로 한다. 다만, 산학협력 등 특별한 경력을 필요로 하는 모집분야는 예외로 한다.<개정 2005. 3.30, 2005. 6.30, 2011. 12. 16.>

② 승진임용 대상자는 다음 각 호의 연구실적물을 제출하여야 한다. <개정 2008. 2. 29., 2012.7.1.>

1. 교수 승진 예정자는 승진예정일 전일기준 최근 6년 이내 600% (산학전담 및 법조실무 교원은 500%)
2. 부교수 승진 예정자는 승진예정일 전일기준 최근 5년 이내 500% (산학전담 및 법조실무 교원은 400%)

③ 재임용 대상자의 연구실적은 제24조 및 제25조에 의한다.<신설 2011. 12. 16.>

④ 제2항 및 제3항의 연구실적물에는 공인 국제학술지 및 한국연구재단 등재지에 발표한 주저자(제1저자 또는 교신저자) 논문이 교수승진 예정자는 3편 이상, 부교수 승진 예정자는 2편 이상 제출하여야 한다. 다만, 예・체능계 실기(연구・발표・전시・입선・심사위원등)와 산학협력 실적을 연구실적물로 인정할 수 있다.<개정 2011. 12. 16., 2012. 8.31.>

⑤ 산학협력 실적을 승진 및 재임용 연구실적물로 인정함에 있어 제2항 및 제3항의 연구실적 기준의 최대 1/2까지 반영할 수 있다. 다만, 단과대학(독립학부 포함)의 특성에 따라 이를 반영하지 않을 수 있다.<신설 2011. 12. 16.>

⑥ 석사학위 및 박사학위 취득논문은 인정기간에 제한을 두지 아니하되, 제2항의 연구실적물로 제출하는 때에는 동 항의 기간 이내에 취득한 것에 한하여 인정할 수 있다.<개정 2005. 3.30>

⑦ 제4항의 주저자 논문을 제출함에 있어 논문상에 주저자 표기가 없을 경우에는 객관적으로 증명할 수 있는 자료를 별도로 제출하여야 한다. 제출한 자료가 객관성을 판단하기 어려울 경우에는 대학인사위원회에 회부하여 심의하고 결정한다. <신설 2012. 8.31.>

제35조(연구실적물의 인정환산기준) 연구실적물의 인정환산기준은 다음 각 호와 같다.<개정 2012.7.1.>

1. 1인 연구 또는 편찬 : 100%
2. 2인 공동연구 또는 편찬 : 주저자(교신저자 포함) 70%, 공동저자 60%
3. 3인 공동연구 또는 편찬 : 주저자(교신저자 포함) 50%, 공동저자 40%
4. 4인 이상 공동연구 또는 편찬 : 주저자(교신저자 포함) 30%, 공동저자 20%
5. 석사학위 논문 : 100%
6. 박사학위 논문 : 200%
7. 예・체능계 실기(연구・발표・전시・입선・심사위원 등)에 대한 연구실적은 평점 1점을 연구실적 100%로 한다. <개정 2008. 2. 29>
8. 산학협력 실적의 환산기준은 [별표4]와 같다.<신설 2011. 12. 16.>

<부록 6> 전북대학교 교육공무원 임용에 관한 규정(발췌)

개정 13. 08. 26 훈령 제1697호

제 1 장 총 칙

제4조(교육공무원의 근무기간) 교육공무원은 다음 각 호의 근무기간 범위 안에서 총장이 임용한다.

1. 교수 : 교육공무원법 제47조의 규정에 의한 정년
2. 부 교 수 : 6년
3. 조 교 수 : 4년

제 2 장 신규임용

제5조(자격기준) ①교원이 될 수 있는 자는 대학교원 자격기준 등에 관한 규정에 의한 대학졸업자 또는 이와 동등한 자격을 가진 자로서 다음 각 호에 해당하는 자로 한다.(12.8.17)

1. 교수 : 교육, 연구 및 산학협력실적 연수 14년 이상인 자(12.1.26)
2. 부교수 : 교육, 연구 및 산학협력실적 연수 9년 이상인 자(12.1.26)
3. 조교수 : 교육, 연구 및 산학협력실적 연수 4년 이상인 자(12.1.26, 12.11.22)

제7조(조교수 이상 교육공무원) ①조교수 이상의 교육공무원은 제5조 규정된 자격을 갖추고 병역을 마쳤거나 면제받은 자로서 다음 각 호의 1에 해당하는 자라야 한다.(12.8.17, 12.11.22)

1. 박사학위를 가진 자
2. 의·치의학계 임상분야는 박사 학위를 가진 자로서 의학계는 전문의 자격을 가진 자, 치의학계는 전공의 과정을 마친 자(12.11.22)
3. 예술계(건축설계분야 포함)는 석사학위 취득 후 3년 이상의 교육 또는 연구경력이 있는 자
4. 특정분야는 학사학위 취득 후 임용예정분야와 관련된 산업체 등에서 10년 이상 근무한 경력과 특별한 업적이 있는 자
5. 법학 실무분야는 학사 이상의 학위를 가진 자로서 변호사 자격을 취득한 후 5년 이상의 실무경력을 가지고 있는 자

②신규임용자는 임용계약을 맺어 조교수로 임용함을 원칙으로 한다.

제 3 장 승진임용

제8조(승진임용) ①교육공무원의 직급별 승진소요연수는 다음과 같다.

2. 조 교 수 ⇒ 부교수 : 4년
3. 부 교 수 ⇒ 교 수 : 5년

④교육공무원의 승진임용 자격은 다음 각 호와 같다. 다만, 세계 3대 과학저널

(Science, Nature, Cell)에 주저자로 논문을 발표한 경우, 다음 각 호 1, 2 및 3을 충족한 것으로 본다.(단서신설 08. 7.14)

1. 승진임용예정일 기준 제8조 제1항의 최저 소요연수 기간 중(이하 '승진임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중'이라 한다.)에 발표한 연구실적물을 다음 비율이상 제출한 자(다만, 학무위원, 본부 부처장, 부단장, 부본부장, 교수회장, 산업단지캠퍼스 설치학과 참여교수의 경우는 겸무기간 동안 년 100%의 실적을 인정할 수 있으며, 여교수의 경우 출산 당해 연도 혹은 직전·직후 1년에 한하여 100%의 실적을 인정할 수 있다.)(개정 및 단서신설 07.12.21, 08. 2.26, 10.2.26, 10.3.11, 10.4.7, 11.2.18, 12.1.26, 12.8.24)
   가. 부 교 수 : 800%(12.8.24)
   나. 조 교 수 : 600%(12.8.24)
   다. (삭제 12.8.17)
2. 제1호의 연구실적물 중 심사대상 연구논문에 대한 심사결과가 모두"우"이상인 자(11.2.18)
3. 승진임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중에 교원업적 평가 결과 다음의 평점 이상을 취득한 자.(07.12.21)
   가. 부 교 수 : 750점
   나. 조 교 수 : 600점
   다. (삭제 12.8.17)
4. 승진임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중에 책임강의 시간 총량을 이행한 자(08.7.14, 12.1.26,13.08.26)
5. 승진임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중에 연구중점교수로 선정되어 연구실적물을 다음 비율 이상 제출한 자(08. 7. 14)
   가. 인문·사회계 : 3학점 당 한국연구재단 등재지 이상 제1저자 1편(11.2.18)
   나. 자연계 : 3학점 당 SCI 등재지 주저자(제1저자 또는 교신저자) 1편
6. 승진임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중에 교수·학습개발센터에서 실시하는 교수법 지원 프로그램에 총장이 따로 정하는 시간 이상 참여한 자(신설 07.12.21,10.2.26)
7. 일반교수의 승진임용에 필요한 연구실적물은 제1호의 직급별 제출기준비율의 최대 50%까지 산학협력실적으로 대체할 수 있다. 이에 해당하는 산학협력실적 대체방법은 별표 12와 같이 정한다. 다만, 산학협력중점교수에 대하여는 총장이 따로 정한다.(12.2.26, 12.12.21)

⑤연구실적물 및 교원업적의 적용은 승진임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중에 발표된 것에 한한다.(07.12.21)

⑥승진임용은 연 2회(4월 1일, 10월 1일) 실시한다.(07.12.21)

⑩대학(원), 학부(과), 전공은 당해대학(원), 학부(과), 전공의 특성을 반영한 자체 승진기준을 정할 수 있다. 다만, 자체 승진기준은 이 규정의 심사기준보다 강화된 규정이어야 하고, 사전에 대학(원)장과 총장의 승인을 받아야 한다.(개정 및 항번호 변경 07.12.21)

⑪본부 승진 요건의 연구실적을 양적으로 4배 이상 충족하면서 질적으로 탁월한 업적을 인정받고, 대학발전에 크게 공헌한 자는 당해 직급의 승진소요기간을 1년의 범위내에서 단축할 수 있다. 세부사항은 총장이 따로 정한다.(11.2.18, 12.1.26)

제9조(연구실적물) ①연구실적물은 별표 2, 별표 3 , 별표 3-1 및 별표 3-2에서 정하는 전공분야의 저서, 역서(인문·사회계 100%, 자연계 50%), 중·고등학교의 교과용 도서(강의용 자료나 참고서는 제외), 석·박사학위 논문 또는 국내외 전문학술지에 게재된 논문이어야 한다. 다만, 예·체능계 실기분야의 연구실적물은 별표 6에 의거 총장이 인정하는 실기발표 실적조서로 대체할 수 있으며, 과학기술계 등 특정분야의 연구실적물은 총장이 인정하는 특별한 업적(기술개발, 특허, 발명, 창작 등) 조서로 대체할 수 있다.(08. 2.26, 11.2.18, 12.8.24)

②연구실적물의 인정 환산율은 별표 4, 별표 4-1, 별표 5 및 별표 5-1에서 정하는 바와 같으며 계열구분은 따로 정한다.(08. 2.26, 11.2.18)

③예·체능계의 실기발표 실적은 별표 6의 평점 1점을 100%로 하되 년 2점을 넘지 못한다. 다만, 년 2점의 내용이 동일하여서는 안 된다.

④석사 및 박사학위 논문은 승진임용예정일을 기준으로 최저 소요연수 기간에 발표된 것에 한하여 인정한다.(07.12.21)

⑤연구실적 심사는 연구실적 심사위원이 행한다. 다만, 석·박사학위 논문 및 총장이 정하는 국내외전문학술지에 게재된 논문은 심사를 생략할 수 있다.

⑥연구실적 심사위원은 그 때마다 동일 전공분야의 상위직 교원 3인 이상을 총장이 위촉하되 이 중 3분의 2 이상은 타 대학 교원으로 위촉하여야 한다.(11.2.18)

⑦연구실적 심사결과 각 심사위원의 평가가 모두 "우"이상일 때 합격으로 한다.(11.2.18)

⑧연구실적 심사결과 전항의 평정점 미만으로 탈락한 연구실적물은 승진임용을 위해 재사용할 수 없다.

⑨연구실적 심사결과는 교무처장이 각 위원의 심사소견을 종합하여 총장에게 보고 한다.

제 4 장 재계약임용

제10조(재계약임용) ①교육공무원의 직급별 재계약임용 기간은 다음과 같으며, 동일직급에서 재계약임용은 1회에 한한다.(10.2.26)

2. 조 교 수 : 4년
3. 부 교 수 : 6년

②재계약임용의 자격은 다음 각 호와 같다.

1. 재계약임용예정일 기준 직전 계약기간 중에 발표한 연구실적물이 별표 7의 다음 비율 이상 제출한 자(다만, 학무위원, 본부 부처장, 부단장, 부본부장, 교수회장, 산업단지캠퍼스 설치학과 참여교수의 경우는 겸무기간 동안 년 100%의 실적을 인정할 수 있으며, 여교수의 경우 출산 당해 연도 혹은 직전 · 직후 1년에 한하여 100%의 실적을 인정할 수 있다) (개정 및 단서신설 07.12.21, 10.2.26, 10.3.11, 12.2.26)

   가. 부 교 수 : 인문·사회계 300%, 자연계 420% (07.12.21)

나. 조 교 수 : 인문·사회계 200%, 자연계 280% (07.12.21)
다. (삭제 12.8.17)

2. 교원업적 평가한 결과 다음 평점이상을 취득한 자
가. 부교수 : 800점
나. 조교수 : 550점
다. (삭제 12.8.17)

3. 재계약임용예정일 기준 직전 계약기간 중에 책임강의 시간을 이행한 자. (08. 7. 14, 10.2.26, 12.2.26, 13.08.26)

4. 재계약임용예정일 기준 최저 소요연수 기간 중에 연구중점교수로 선정되어 연구실적물을 다음 비율 이상 제출한 자(08. 7. 14, 10.2.26)
가. 인문·사회계 : 3학점 당 한국연구재단 등재지 이상 제1저자 1편(11.2.18)
나. 자연계 : 3학점 당 SCI 등재지 주저자(제1저자 또는 교신저자) 1편

5. 재계약임용예정일 기준 직전 계약기간 중에 교수·학습개발센터에서 실시하는 교수법 지원 프로그램에 총장이 따로 정하는 시간 이상 참여한 자(신설 07.12.21, 10.2.26)

6. 일반교수의 재계약임용에 필요한 연구실적물은 제1호의 직급별 제출기준비율의 최대 50%까지 산학협력실적으로 대체할 수 있다. 이에 해당하는 산학협력실적 대체 방법은 별표 12와 같이 정한다. 다만, 산학협력중점교수에 대하여는 총장이 따로 정한다.(신설 12.1.26, 12.12.21)

③연구실적물 및 교원업적의 적용은 재계약임용예정일을 기준 직전 계약기간 중에 발표된 것에 한한다.(07.12.21, 10.2.26)

④연구실적에 관한 사항은 제3장을 준용한다.

⑤교원업적 평가의 기준 및 방법은 총장이 따로 정한다.

⑥제2항 제3호의 연구실적물은 제2항 제1호의 연구실적물에 포함되지 아니한다.(07.12.21, 10.2.26)

⑦책임시간 총량 이행, 연구중점교수제 및 교수·학습개발센터에서 실시하는 교수법 지원 프로그램에 관한 구체적인 사항은 총장이 따로 정한다.(신설 07.12.21, 10.2.26)

⑧대학(원), 학부(과), 전공은 당해대학(원), 학부(과), 전공의 특성을 반영한 자체 재계약임용 기준을 정할 수 있다. 다만, 자체 재계약임용 기준은 이 규정의 심사기준보다 강화된 규정이어야 하고, 사전에 대학(원)장과 총장의 승인을 받아야 한다.(개정 및 항번호 변경 07.12.21, 10.2.26)

⑨재계약임용은 연 2회(3월 1일, 9월 1일) 실시한다.(개정 및 항번호 변경07.12.21, 10.2.26)

⑩재계약임용 평가결과에 대하여 이의가 있을 때에는 대학인사위원회에서 재심사할 수 있다.(10.2.26)

⑪기간제교원으로서 임용기간 종료 후 다시 임용되는 자의 경우에는 계약제교원으로 임용한다.(항 신설 08.11.6)

⑫동일 질병으로 3개월 이상 입원하는 경우 계약기간을 1회에 한하여 1년 연장 인정할

수 있다.(항 신설 10.2.26)

제 5 장 정년보장 임용

제11조의2(심사대상) 정년보장임용은 다음 각 호의 1에 해당하는 자로 한다.

1. 교수로 승진임용되는 자
2. 교수로 신규임용되는 자

제12조(심사기준) ①정년까지 임용할 교원의 심사기준은 제8조 제4항의 규정을 준용한다.(07.12.21)

③제1항의 심사기준 적용에 있어서 신규임용된 교수의 신규임용 전 특별한 업적은 총장이 연구실적 및 교원업적으로 대체 인정할 수 있다.(07.12.21)

제13조(심사)

③제11조 제2항의 규정에 의한 위원회의 위원이 심사대상이 될 경우에는 이에 대한 심사 및 의결권이 없다.(07.12.21)

제16조(연구실적 하한) ①정년보장교원은 정년보장 기간 중에 다음 비율 이상의 연구실적물을 제출하여야 한다. 다만, 정년퇴직 예정일까지 잔여 재직기간이 2년 이하인 정년보장교원은 예외로 하고, 정년보장교원인 학무위원 및 본부 부처장과 부단장의 경우에는 겸무기간 동안 년 50%의 실적을 인정할 수 있다.(08. 7. 14, 10.2.26)

1. 인문사회계 및 자연계 : 한국연구재단 등재(후보)지 이상 년 평균 50%(11.2.18)
2. 예체능계 실기분야 : 제1호와 동등한 실적
3. 산학협력중점교수에 관한 사항은 총장이 따로 정한다.(신설 12.1.26)

②정년보장교원이 제1항을 이행하지 않은 경우에는 재정적 인센티브 지급 및 각종 교내 연구지원사업(국내연구교수, 국외연구교수, 국제공동연구, Post-Doc연수지원, 연구기반조성사업, 연구동아리, 교내연구비 등) 신청 대상에서 제외된다.(08. 7. 14)

③정년보장교원의 연구실적물 기준 등에 관한 사항은 총장이 따로 정한다.(12. 1. 26)

<부록 7> 통계

<부표 7-1> 주요 국립대 연구비 실적(2011년)

학교	교내연구비	교내순위	교외연구비	교외순위	전체연구비	전체순위
서울대학교	4,630	44	224,912	5	229,542	5
전북대학교	10,816	12	104,824	15	115,640	14
경북대학교	3,884	53	85,262	24	89,146	25
부산대학교	6,953	27	81,476	25	88,430	26
전남대학교	4,422	47	78,517	27	82,939	28
충남대학교	4,253	48	74,135	29	78,388	30
충북대학교	7,105	26	64,618	34	71,724	34
부경대학교	3,064	73	60,250	36	63,314	36
강원대학교	1,116	123	60,216	37	61,332	37
서울과학기술대학교	597	138	55,887	39	56,484	40
경상대학교	840	131	53,455	40	54,295	42
공주대학교	1,562	108	49,401	43	50,963	46
인천대학교	5,179	41	32,874	65	38,053	63

<부표 7-2> 주요 국립대 연구비 실적(2012년)

학교	교내연구비	교내순위	교외연구비	교외순위	전체연구비	전체순위
서울대학교	3,038	73	232,738	4	235,777	4
전북대학교	10,245	10	111,275	16	121,520	15
부산대학교	6,902	22	88,193	24	95,095	24
경북대학교	3,502	63	86,467	25	89,969	26
전남대학교	4,328	47	82,054	26	86,381	27
충남대학교	4,106	51	74,594	29	78,700	31
부경대학교	3,555	62	68,083	32	71,638	33
경상대학교	1,475	114	66,653	34	68,128	35
충북대학교	4,503	44	63,005	36	67,508	36
강원대학교	885	142	61,708	37	62,593	37
공주대학교	2,149	93	52,697	42	54,846	42
서울과학기술대학교	384	158	46,318	47	46,701	50

<부표 7-3> 주요 국립대 연구비 실적(2013년)

학교	교내연구비	교내순위	교외연구비	교외순위	전체연구비	전체순위	13개대학순위
서울대학교	1,900	98	216,123	5	218,023	6	1
전북대학교	9,828	13	99,428	18	109,256	17	2
부산대학교	7,450	24	97,455	19	104,905	19	3
충북대학교	7,785	20	92,175	23	99,959	21	4
경북대학교	5,049	44	90,253	24	95,301	24	5
충남대학교	3,758	64	81,968	28	85,726	30	6
전남대학교	4,679	50	72,489	33	77,168	33	7
부경대학교	4,216	58	68,297	37	72,513	36	8
서울과학기술대학교	5,691	37	65,122	39	70,813	38	9
경상대학교	2,015	95	65,380	38	67,395	40	10
강원대학교	1,867	101	61,942	41	63,809	42	11
공주대학교	2,483	85	56,488	44	58,971	44	12
인천대학교	7,070	26	32,515	65	39,585	58	13

<부표 7-4> 충남대학교 직급별 연구논문실적(2013년)

(단위 : 명)

구분	인문사회	이공 및 의학	예체능	총계
교수	167	395	27	589
부교수	51	157	8	216
조교수	32	84	9	125
총합계	250	636	44	930

*자료기준:2013.01.01-2013.09.30실적

*교원기준: 2013.10.01현재 전임교원수, 기금교수포함