

교원 채용 업무처리방침 (방침 제12호)

제 정 : 1992. 4.22.
제1차개정 : 1994. 5. 3.
제2차개정 : 2000.10. 4.
제3차개정 : 2001.10. 1.
전면 개정 : 2002.10.28.
제5차개정 : 2003. 1. 1.
제6차개정 : 2005.10. 4.
제7차개정 : 2006. 2.15.
제8차개정 : 2010.10 .4.
제9차개정 : 2012. 7.26.
제10차개정 : 2013. 5. 1.
제11차개정 : 2013. 9. 1.
제12차개정 : 2017. 3. 1.
제13차개정 : 2017.11.15.
제14차전부개정 : 2018. 4. 1.
제15차개정 : 2018.10. 1.
제16차개정 : 2018.12. 1.
제17차개정 : 2020. 9. 1.
제18차개정 : 2020.10. 1.
제19차개정 : 2021.10.29.
제20차개정 : 2022.03.01.
제21차개정 : 2022.12.01.
제22차개정 : 2023.09.01.
제23차개정 : 2024.03.01.
제24차개정 : 2024.04.01.
제25차개정 : 2025.10.01.

제1조(목적) 이 방침은 전임교원(이하 “교원”이라 한다)의 신규채용 업무에 필요한 사항을 학교법인 정관 제44조 및 교원인사규정에 따라 공정하고 합리적으로 처리함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 방침은 교원인사규정 제13조(교원의 채용)와 제14조(전형방법)에 해당하는 교원의 신규채용 관련 업무에 적용한다.

제3조(채용원칙) ①신규채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 총장이 필요하다고 인정할 때에는 특별채용을 할 수 있다.

②교원을 신규 채용하는 경우에는 「교육공무원임용령」 제4조의3의 규정에 의거 특정대학 학사학위 소지자가 학부·과별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 아니하여야 한다. 이 경우 특정대학의 학사학위 취득자라도 그 학사학위 전공분야가 채용되어 교육·연구할 전공분야와 상이할 경우에는 특정대학 학사학위 소지자 제한 조건에서 제외된다.

③제2항은 연도 말을 기준으로 그 해까지의 누적 채용인원을 통산하여 적용하되, 연간 채용인원이 3인 미만인 경우에는 누적 채용인원이 3인 이상이 되는 연도의 말까지를 통산하여 적용한다.

④공개채용 공고는 채용분야·채용인원·지원자격·심사기준 등에 관한 사항을 대학홈페이지·공공기관 경영정보 시스템(알리오) 또는 그 밖의 효과적인 방법으로 지원서 접수 마감 15일 전까지 공고하여야 한다.

⑤채용분야의 지원자가 접수 마감일까지 3배수 미만일 경우 3배수 미만인 분야에 한하여 7일 이내로 접수기간을 연장 할 수 있다.

⑥사적이해관계자의 신고 및 가족채용 제한 등에 관한 사항은 교직원행동강령에서 정하는 바에 따른다. (신설 2021.10.29.)

제3조의 2(채용 공정성 관리) ①동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 경우 채용 전반에 대하여 고용노동부와 사전협의하여야 한다.

②재직 교직원의 친인척(배우자, 4촌이내 혈족 및 인척)이 신규채용될 경우에는 채용이 종료되는 해당분기가 끝난 다음달 말일까지 친인척 채용인원 및 전체 채용인원을 홈페이지에 공개하여야 한다. 이 경우 신규임용자로부터 친인척현황조사지(별지 제9호 서식)를 제출받을 수 있다.

③부정청탁으로 인한 채용비리가 확인된 경우 총장은 다른 법령에 위반되지 아니하는 범위에서 인적사항을 제외한 부정청탁의 내용 및 조치사항을 대학 홈페이지에 공개할 수 있다.

④채용비리로 수사의뢰되거나, 검찰기소를 받은 자에 대하여는 즉시 업무를 배제하고 비위가 확인된 경우에는 관련 내규에 따라 징계처분 등의 조치를 취하여야 한다.

⑤전항의 채용비리와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우로서 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제2조에 따라 가중처벌 되는 경우 교원인사위원회의 심의·의결을 거쳐 인적사항과 비위행위 사실 등을 공개할 수 있다.

⑥ 신규채용 과정에 감사실 직원을 감사인으로 지정하여 입회·참관할 수 있다.

(전조 신설 2022.03.01.)

⑦ 신규 채용 임용예정자 발표 전에 별지 제10호에 의거 공정채용검증위원회 점검을 받아야 한다. (신설 2023.09.01. 개정2025.04.01)

1. 공정채용검증 위원은 2인 이상으로 위원 중 1/2 이상 외부 위원을 포함하여야 한다.

2. 단, 채용주관 부서원, 부서장 및 채용의 전형위원으로 활동한 자는 배제하여야 한다.

제4조(지원자격) ① 지원자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정(대통령령)」 제2조 자격기준에 해당

2. 박사학위 소지

3. 3년 이상의 경력(산업체·연구·강의 경력 포함)을 보유

② 전항에도 불구하고 박사학위가 보편화되지 않은 분야는 지원자격 요건을 박사학위 동등 수준의 실무경력으로 대체할 수 있고, 새로운 학문 분야 등 경력이 중시되지 않는다고 인정되는 분야는 경력요건을 완화하거나 적용 예외로 할 수 있다.

③ 지원자의 연구실적 및 교육경력의 범위와 연구실적의 환산율 등은 「대학교원 자격기준 등에 관한 규정(대통령령)」에 따른다.

제5조(지원서 접수) ① 지원서는 인터넷지원시스템으로 접수하되, 공공기관 블라인드 채용원칙에 따라 성별, 나이, 지역, 출신학교 등 편견요소를 지원서에 포함하지 않는다.

② 전항에도 불구하고, 제4조의 지원자격을 확인하기 위한 증빙서류는 제출받을 수 있다. 다

만, 이 경우에도 증빙서류로 확인한 생년월일, 출신학교와 같은 편견요인을 심사위원에게 제공 하여서는 아니 된다.

제6조(채용심사) ① 교원의 신규채용은 다음 각 호의 단계를 거쳐 객관적이고 공정하게 실시한다. 다만, 산학협력중점교수 등 특별직무를 부과하는 분야는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있다.

1. 기초심사 : 경력과 연구실적, 학위 등이 채용분야와 일치하는지 여부 등을 심사
2. 전공심사 : 기초심사 적격자에 대한 연구실적물 등의 심사를 통하여 채용분야에의 적합성 및 학문적 우수성을 심사
3. 공개강의 : 전공(연구)내용, 교육능력, 교수방법 등을 심사
4. 면접심사 : 의사소통 및 인성, 경력과 교육·연구 수행능력, 대학발전 기여 가능성 등을 심사

② 지원서 접수 결과 채용분야별 지원자가 3배수 미만이거나, 전형 단계별 적격자가 없는 경우 또는 수요 부서의 요청이 있는 경우에는 해당 분야의 채용심사를 중단할 수 있다.

제7조(심사위원) ① 기초심사 위원은 신규채용 분야별 3인 이상으로 하고, 위원 중 1인 이상은 외부위원으로 위촉하며, 학부(과)장 등이 기초심사위원추천서(별지 제1호 서식)로 분야별 2배수를 추천하여 교무처장이 제정한 자 중에서 총장이 임명한다.

② 전공심사 위원은 신규채용 분야별 3인 이상으로 하고, 위원 중 1인 이상은 외부위원으로 위촉하며, 총장이 위촉 또는 임명한다.

③ 공개강의심사 위원은 신규채용 분야별 3인 이상으로 하고, 위원 중 1인 이상은 외부위원으로 위촉하며, 총장이 위촉 또는 임명한다. 또한, 필요한 경우에는 심사위원이 아닌 교원도 심사위원의 동의를 얻어 공개강의를 참관할 수 있다.

④ 면접심사 위원은 3인 이상으로 하고, 위원 중 1/2 이상은 외부위원으로 초빙하며, 교무처장이 위원을 추천하여 총장이 임명 또는 위촉한다.

⑤ 다음 각 호에 해당하는 경우에는 심사위원이 될 수 없다.

1. 지원자의 최종학위논문을 지도한 경우 또는 심사대상연구실적물을 공동 연구한 경우
2. 신규채용 공고일로부터 1년 이내에 정년퇴직 예정인 경우
3. 지원자와 4촌이내 친족관계인 경우
4. 기타 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

⑥ 심사위원은 심사 중 제5항 각 호의 사유에 해당함을 알았을 때 즉시 이를 신고하고 해당 지원자에 대한 심사를 중단한다. 이 경우 해당 지원자는 제척사유가 있는 심사위원을 제외한 나머지 심사위원 점수로 평가한다.

⑦ 심사위원은 신규채용과 관련한 법령과 지침, 규칙과 절차를 준수하고 공정하게 심사 하여야 한다.

제8조(예비심사) 삭제

제9조(기초심사) ① 기초심사는 지원자의 학·석·박사 전공과 채용분야와의 일치정도, 최종학위 논문과 채용분야와의 일치정도, 경력(산업체 및 연구 등)과 채용분야와의 일치정도, 연

구실적, 학술활동, 담당가능 교과목 등을 감안하여 기초심사기준(별표1)에 따라 종합적으로 평가 한다.

②기초심사는 채용예정인원의 5배수를 전공심사 대상자로 선발하되, 5배수 내 지원자 중 심사위원 평균 항목별 합산점수가 만점기준 50%이하는 제외한다. 단, 지원자가 5배수 미만일 경우 과락자를 제외한 전원을 전공심사 대상자로 선발한다.

③전항에도 불구하고 전공심사 대상자가 3배수 미만일 경우 기초심사 결과 고득점자 순으로 3배수까지 선정한다.

④기초심사는 각 심사위원이 평가한 점수(별지 제2호 서식)를 평균(소수점 셋째자리에서 반올림)하여 전체점수의 고득점 순으로 정한다.

⑤심사요소 중 학력과 채용전공분야와의 일치정도 항목에서 지원자가 석·박사통합과정을 이수하여 석사학위가 없는 경우에는 박사학위의 전공일치정도에 의거하여 석사학위의 일치정도를 판정한다.

제10조(전공심사) ①제9조의 기초심사를 통과한 자에 대하여 연구실적물을 심사신청서(별지 제3호 서식)와 함께 접수하고, 전공심사기준(별표2)에 의하여 당해 연구실적물의 우수성을 심사한다.

②전공심사결과는 각 심사위원이 평가한 점수(별지 제4호 서식)를 평균(소수점 셋째자리에서 반올림)하여 교무처장이 총장에게 보고하여야 한다.

③전공심사는 채용인원의 3배수를 공개강의심사 대상자로 선발하되, 기초심사 결과 40%와 전공심사결과 60%를 합산하여 고득점자 순으로 선정한다. 단, 3배수 내 지원자 중 전공심사 항목별 합산점수가 만점기준 50%이하 또는 기초심사와 전공심사 합산점수가 만점기준 60% 이하는 제외한다.

④전항의 단서조항에 불구하고 공개강의심사 대상자가 2배수 미만일 경우 기초심사 결과 40%와 전공심사결과 60%를 합산한 고득점자 순으로 2배수까지 선정한다.

제11조(공개강의) ①공개강의심사는 전공심사 적격자를 대상으로 전공(연구)의 내용, 교육능력, 교수방법 및 태도 등을 공개강의심사기준(별표3)에 따라 심사한다.

②공개강의심사는 심사대상 전원을 면접심사 대상자로 선발하되, 심사위원 평균 항목별 합산점수가 만점기준 50%이하는 제외한다. 단, 면접심사 대상자가 2배수 미만일 경우 공개강의심사 결과 고득점자 순으로 2배수까지 선정한다.

③공개강의심사는 각 심사위원이 평가한 점수(별지 제5호 서식)를 평균(소수점 셋째자리에서 반올림)하고, 심사결과 만점기준 50%이하로 심사할 경우 심사의견을 반드시 기재하여야 한다.

제11조의 2(공개강의 참관 및 질의) ① 공개강의 심사에는 본교 소속 교직원이 참관할 수 있다.

② 교직원은 위원장의 허가를 받은 경우에 한하여 심사 진행시간 범위 내에서 질의에 참여할 수 있다.(신설 2025.10.01.)

제12조(면접심사) ①면접심사 대상자는 공개강의심사 적격자로 한다.

②면접심사는 전임교원으로서의 인성 및 경력과 교육연구 수행능력, 대학발전 기여 가능성 등을 감안하여 면접심사기준(별표4)에 의하여 심사한다.

③심사위원회는 면접심사 결과를 면접심사평가표(별지 제6호 서식)에 작성하여 총장에게 제출하여야 한다.

④공개강의심사 결과 60%와 면접심사결과 40%를 합산(소수점 셋째자리에서 반올림)하여 고득점자 순으로 채용분야 적격자로 정한다. 단, 면접심사 항목별 합산점수가 만점기준 50%이하 또는 공개강의심사와 면접심사 합산점수가 만점기준 60% 이하는 제외한다.

⑤<삭제> 2022.03.01

제13조(합격자 결정) ①합격자는 제12조에 따라 채용분야 적격자 중 공개강의심사결과 60%와 면접심사결과 40%를 합산(소수점 셋째자리에서 반올림)한 점수의 고득점자순으로 결정한다. 다만, 동점자가 있는 경우에는 다음 각 호의 순서에 의하여 합격자를 결정한다.

1. 면접심사결과 고득점자
2. 공개강의심사결과 고득점자(신설 2022.03.01.)
3. 전공심사 고득점자
4. 기초심사 고득점자

②총장은 다음 각 호의 경우 합격을 취소할 수 있다.

1. 합격자가 제출한 서류가 허위인 경우
2. 사립학교 교원 임용 결격사유가 있는 경우
3. 채용비리에 해당하거나 타 공공기관에 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 경우
4. 기타 1호에서 3호에 준하는 취소 사유가 있는 경우

③제1항에 의하여 결정된 합격자가 임용포기를 할 경우 차순위자로 합격자를 결정할 수 있다.

④제3항에 의하여 결정된 추가 합격자 선정은 임용예정일 기준 20일전까지만 결정 할 수 있다.

⑤제2항에 의하여 합격이 취소된 자는 처분이 있는 날로부터 5년간 우리대학교 채용에 응시하거나 임용될 수 없다.(신설 2022.03.01.)

제14조(임용) ①교무처장은 제11조 와 제12조의 심사결과를 반영한 임용제청후보자명부(별지 제7호 서식)를 작성하여 교원인사위원회에 보고하고, 총장은 교원인사위원회 심의를 거쳐 교원을 신규임용 한다.

②이 방침에 의하여 교원으로 임용 내정된 자가 부득이한 사유로 본교에서 지정한 기간 내에 부임할 수 없을 경우에는 6월 이내의 유예기간을 정하여 그 임용 시기를 연기할 수 있다.

③전항에 의하여 임용시기가 연기된 자가 그 유예기간이 경과하여도 부임하지 아니할 경우에는 그의 임용 내정사항을 취소 할 수 있다.

제15조(채용비리 피해자 구제) ① 채용비리로 인한 불합격자의 이의신청이 있을 경우 이의신청을 받은 날로부터 20일 이내에 검토 결과를 회신하여야 한다.

② 제1항의 이의신청 사유 및 내용 등이 불분명하거나 흠결이 있어 검토가 불가능하다고 판단 되는 경우 각하 할 수 있다.

③ 제1항 검토결과 피해자 범위를 특정할 수 있는 경우 피해자 그룹을 대상으로 다음 각 호에 따라 제한경쟁채용을 실시하여야 한다.

1. 기초심사단계에서 피해를 본 그룹 : 기초심사 재실시
2. 전공심사단계에서 피해를 본 그룹 : 전공심사 재실시
3. 공개강의심사에서 피해를 본 그룹 : 공개강의심사 재실시
4. 면접심사에서 피해를 본 그룹 : 면접심사 재실시

④ 심사단계별 피해자 구분이 어려운 경우 기초심사부터 재실시할 수 있다.

<전조 신설 2022.03.01>

제16조(채용심사비용 부담금지) ① 지원자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떤 금전적 비용을 부담시키지 않는다.

② 제14조 제1항에 따라 신규임용하는 교원이 채용신체검사서를 제출 할 경우 그 비용을 대학이 부담할 수 있다. <전조 신설 2022.12.01>

제17조 (위임) 이 방침에 규정되지 아니한 사항으로서 교원채용업무에 필요하다고 인정되는 사항은 교원인사위원회의 심의를 거쳐 총장이 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 1992년 4월 22일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 개정 방침은 1994년 5월 3일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2000년 10월 4일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2001년 10월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2002년 10월 28일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 방침 시행일부터 종전의 “신규교원임용제청예정자선발기준” 은 폐지한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2003년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2005년 10월 4일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2006년 2월15일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2010년 10월 4일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2012년 7월 26일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2013년 5월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2013년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2017년 3월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2017년 11월 15일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2018년 4월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2018년 10월 1일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 방침은 2018년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙(제17차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2020년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙(제18차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2020년 10월 1일부터 시행한다.

부 칙(제19차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2021년 10월 29일부터 시행한다.

부 칙(제20차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2022년 3월 1일 시행하되 시행일 이후 신규채용 공고부터 적용한다.

부 칙(제21차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2022년 12월 1일부터 시행하되, 시행일 이후 신규채용된 교원부터 적용한다.

부 칙(제22차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2023년 9월 1일부터 시행하되, 시행일 이후 신규 채용 전형부터 적용한다.

부 칙(제23차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2024년 3월 1일부터 시행하되, 시행일 이후 신규 채용 전형부터 적용한다.

부 칙(제24차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2024년 4월 1일부터 시행하되, 시행일 이후 신규 채용 전형부터 적용한다.

부 칙(제25차 개정)

제1조(시행일) 이 방침은 2025년 10월 1일부터 시행한다.

[별표 1]

전임교원 신규임용 기초심사 기준

I. 경력심사 : 30점

* 동일기간 경력이 중복될 경우 한가지 경력만 인정함

I-1. 강의 및 연구산업체 경력심사(30점)

- A (30) : 채용분야와 관련있는 강의 및 연구산업체 경력이 매우 많음
- B (25) : 채용분야와 관련있는 강의 및 연구산업체 경력이 다소 많음
- C (20) : 채용분야와 관련있는 강의 및 연구산업체 경력이 보통임
- D (15) : 채용분야와 관련있는 강의 및 연구산업체 경력이 다소 적음
- E (10) : 채용분야와 관련있는 강의 및 연구산업체 경력이 매우 적음

II. 채용분야 적합성심사 : 30점

II-1. 학사 전공과 채용분야와의 근접도 (5점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (5) : 채용분야와 동일한 경우
- B (3) : 채용분야와 상당부분 관련이 있는 경우
- C (1) : 채용분야와 관련이 적은 경우
- D (0) : 채용분야와 전혀 관련이 없는 경우

II-2. 석/박사 전공과 채용분야와의 근접도 (15점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (15) : 채용분야와 동일한 경우
- B (12) : 채용분야와 상당부분 관련이 있는 경우
- C (8) : 채용분야와 관련이 적은 경우
- D (4) : 채용분야와 전혀 관련이 없는 경우

II-3. 최종학위논문 또는 개인포트폴리오에 대한 채용분야와의 근접도 (10점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (10) : 채용분야와 동일한 경우
- B (7) : 채용분야와 상당부분 관련이 있는 경우
- C (4) : 채용분야와 관련이 적은 경우
- D (1) : 채용분야와 전혀 관련이 없는 경우

III. 연구실적 정량심사 : 25점

III-1. 연구업적 심사(20점)

- 연구실적물 취득점수는 편당 취득점수를 총합산한 점수(상한점수 20점)
- 최근 5년 이내에 발표된 전국규모학술지 이상(최종학위논문은 예외)의 대표적인 연구실적물 400%이하(최대 4편까지만 인정)

- 논문은 권, 호, 페이지가 부여된 게재된 논문이어야 함
- 특허는 2개 이하만 인정
- 건축공학 및 디자인공학분야의 연구실적물은 논문 또는 작품으로 평가

※ 연구실적물의 인정 비율(환산율)

- 가. 단독연구 또는 편찬 : 100%
- 나. 2인 공동 연구 또는 편찬 : 70%
- 다. 3인 공동 연구 또는 편찬 : 50%
- 라. 4인 이상 공동 연구 또는 편찬 : 30%

■ 실적물 편당 점수 최대 5점

- ※ 평가기준 : 연구실적물 등급 및 저자 역할, 발표자수, 피인용지수, 채용분야 적합성을 종합 고려하여 1점~5점으로 점수부여

III-2. 연구실적물의 양적심사(5점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (5) : 채용분야와 관련 최근 5년 이내에 발표된 연구실적물이 상당히 많은 편임
- B (4) : 채용분야와 관련 최근 5년 이내에 발표된 연구실적물이 많은 편임
- C (3) : 채용분야와 관련 최근 5년 이내에 발표된 연구실적물이 보통인 편임
- D (1) : 채용분야와 관련 최근 5년 이내에 발표된 연구실적물이 적은 편임

IV. 담당가능 교과목 역량심사 : 15점

■ 등급에 대한 배점기준

- A (15) : 채용분야에서 필요한 교과목 대부분 담당가능
- B (10) : 채용분야에서 필요한 교과목 상당부분 담당가능
- C (5) : 채용분야에서 필요한 교과목 일부 담당가능
- D (0) : 채용분야에서 필요한 교과목 담당 불가능

[별표 2]

전임교원 신규임용 전공심사 기준

Ⅲ-1. 연구실적 평가 (100점)

- 전공심사는 연구실적물 등급점수(α), 발표자에 따른 점수(β), 채용분야 근접도 점수(γ)를 심사하여 연구실적물 편당 취득점수(E)를 산정한다.
- 연구실적물 취득점수는 편당 취득점수를 총합산한 점수(상한점수 100점)
- 최근 5년 이내에 발표된 전국규모학술지 이상의 대표적인 연구실적물 400%이하(최대 4편까지만 인정)
 - 논문은 권, 호, 페이지가 부여된 게재된 논문이어야 함
 - 특허는 2개 이하만 인정
 - 건축공학 및 디자인공학분야의 연구실적물은 논문 또는 작품으로 평가
- 학위논문은 연구실적물 등급점수(α)를 C ~ E 등급으로 평가

■ 실적물 편당 점수(E) 산출 방식

$$E = \frac{\gamma \times [1 + \alpha + \beta]}{3}$$

○ α [연구실적물 등급 점수]

구 분	A등급	B등급	C등급	D등급	E등급
점수	1.0	0.8	0.6	0.4	0.2

○ β [발표자수]

발표자수	점 수		비 고
	교신저자 또는 제1저자	공동	
단 독	1.0		
2인	0.9	0.5	
3인	0.8	0.3	
4인 이상	0.7	0.1	

○ γ [채용분야와의 근접도]

근 접 도	등급(점수)	비 고
동일한 분야	A (25)	
유사한 분야	B (20)	
관련이 적은 분야	C (15)	
관련이 없는 분야	D (10)	

※ 예·체능분야는 교원업적평가 지침을 준용할 수 있다.

Ⅲ-2. 최상위 논문 게재자 가산점 심사(가산점 최대 50점)

■ 심사대상 및 방법

- 최상위 논문은 Science, Cell, Nature지에 게재된 논문이어야 함
- 심사대상 논문은 “연구실적 심사대상”에 포함되어야 함
- 발표논문수, 발표자수, 채용분야의 근접도 등을 종합적으로 고려하여 평가

■ 등급에 대한 배점기준

A(50), B(40), C(30), D(20)

[별표 3]

전임교원 신규임용 공개강의 심사기준

1. 교수방법의 우수성 (20점)

■ 등급에 대한 배점 기준

- A (20) : 교수방법(영어강의 등)이 매우 적절하고 우수함
- B (16) : 교수방법(영어강의 등)이 적절하고 양호함
- C (12) : 교수방법(영어강의 등)이 보통임
- D (8) : 교수방법(영어강의 등)이 미흡함
- E (4) : 교수방법(영어강의 등)이 부적절함

2. 강의내용의 충실성 (20점)

■ 등급에 대한 배점 기준

- A (20) : 강의내용이 매우 충실함
- B (16) : 강의내용이 충실한 편임
- C (12) : 강의내용이 보통임
- D (8) : 강의내용이 미흡함
- E (4) : 강의내용이 매우 미흡함

3. 질의응답 적절성 (20점)

■ 등급에 대한 배점 기준

- A (20) : 질의에 대한 응답이 매우 적절하고 명확함
- B (16) : 질의에 대한 응답이 적절하고 명확한 편임
- C (12) : 질의에 대한 응답이 보통임
- D (8) : 질의에 대한 응답이 불명확한 편임
- E (4) : 질의에 대한 응답이 부적절함

4. 강의관리의 적절성 (20점)

■ 등급에 대한 배점 기준

- A (20) : 시간배분 및 학습의욕 고취 등 강의가 매우 우수함
- B (16) : 시간배분 및 학습의욕 고취 등 강의가 적절하고 양호함
- C (12) : 시간배분 및 학습의욕 고취 등 강의가 보통임
- D (8) : 시간배분 및 학습의욕 고취 등 강의가 미흡함
- E (4) : 시간배분 및 학습의욕 고취 등 강의가 부적절함

5. 교육자로서의 자질 (20점)

■ 등급에 대한 배점 기준

- A (20) : 교육에 대한 소명의식과 학생지도에 대한 열정이 매우 우수함
- B (16) : 교육에 대한 소명의식과 학생지도에 대한 열정이 적절하고 양호함
- C (12) : 교육에 대한 소명의식과 학생지도에 대한 열정이 보통임
- D (8) : 교육에 대한 소명의식과 학생지도에 대한 열정이 미흡함
- E (4) : 교육에 대한 소명의식과 학생지도에 대한 열정이 부적절함

전임교원 신규임용 면접심사 기준

4-1. 전임교원으로서의 의사소통 능력과 품위 심사 (30점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (30) : 전임교원으로서 의사소통 능력과 품위가 매우 우수함
- B (25) : 전임교원으로서 의사소통 능력과 품위가 우수함
- C (20) : 전임교원으로서 의사소통 능력과 품위가 보통임
- D (15) : 전임교원으로서 의사소통 능력과 품위가 미흡함
- E (10) : 전임교원으로서 의사소통 능력과 품위가 매우 미흡함

4-2. 전임교원으로서의 인성 및 경력, 교육연구 수행능력 심사 (40점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (40) : 전임교원으로서 인성 및 경력이 매우 적절하고, 교육연구수행 능력이 매우 우수함
- B (35) : 전임교원으로서 인성 및 경력이 적절하고, 교육연구수행 능력이 우수함
- C (30) : 전임교원으로서 인성 및 경력이 적절하고, 교육연구수행 능력이 보통임
- D (20) : 전임교원으로서 인성 및 경력이 적절하고, 교육연구수행 능력이 미흡함
- E (10) : 전임교원으로서 인성 및 경력이 부적절하고, 교육연구수행 능력이 매우 미흡함

4-3. 전임교원으로서의 대학발전 기여 가능성 심사 (30점)

■ 등급에 대한 배점기준

- A (30) : 전임교원으로서의 대학발전에 대한 관심이 크고, 기여도가 클 것으로 매우 기대됨
- B (25) : 전임교원으로서의 대학발전에 대한 관심이 있고, 기여할 수 있을 것으로 기대됨
- C (20) : 전임교원으로서의 대학발전에 대한 관심과 기여도 측면에서 보통임
- D (15) : 전임교원으로서의 대학발전에 대한 관심이 있고, 기여할 수 있을 것으로 미흡함
- E (10) : 전임교원으로서의 대학발전에 대한 관심과 기여도 측면에서 매우 미흡함

[별지 제1호 서식]

전임교원 기초심사위원 추천서

□ 학부(과)명 :

□ 초빙분야 :

20 학년도 상반기 전임교원 신규채용 기초심사위원을 다음과 같이 추천합니다.

구분	기초심사위원 추천자				학-석-박	연락처			심사 희망일시
	소속	전공 분야	직급	성명		연구실	휴대폰	이메일	
내부					00대-00대-00대				
내부									
내부									
내부									
외부									
외부									

년 월 일

추천인 소속 :

직 급 :

성 명 :

한국기술교육대학교총장 귀하

기 초 심 사 평 가 서

채용학부(과)	채용분야	심사번호		
구 분	심사항목 및 등급(점수)		평가점수	
I. 경력심사 (30점)	1-1 강의 및 연구·산업체 경력 심사 A(30), B(25), C(20), D(15), E(10)			
II. 적합성심사 (30점)	2-1 학사학위 과정의 초빙분야 근접도 A(5), B(3), C(1), D(0)			
	2-2 석·박사학위 과정의 초빙분야 근접도 A(15), B(12), C(8), D(4)			
	2-3 최종학위논문 또는 개인포토폴리오에 대한 채용분야 근접도 A(10), B(7), C(4), D(1)			
III. 연구실적정량 심사(25점)	3-1 연구업적 심사(최대 20점)		 	
	연번	논문번호	논문제목	
	1			
	2			
	3			
	4			
	소 계			
	※ 평가기준 : 연구실적물 등급 및 저자 역할, 발표자수, 피인용지수, 채용분야 적합성을 종합 고려하여 각 편당 1점~5점으로 점수부여			
	3-2 연구실적물 양적심사		A(5), B(4), C(3), D(1)	
IV. 담당가능 교과 역량심사(15점)	4-1 담당가능 교과목 A(15), B(10), C(5), D(0)			
합 계				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: 1.2em;"> 년 월 일 </div>				
심사위원 소속 :		전공분야 :		
직명 :		성 명 : (인)		
한국기술교육대학교총장 귀하				

전공심사 신청서

응시분야					
	성명				
	주소	()			
	연락처	휴대폰:			
	E-MAIL				
	학교명	기간(년.월.일)	전공(학위명)	평점평균	지도교수
학 력	학사	-			
	석사	-			
	박사	-			

[전공심사 대상 논문]

순번	논문제목	논문요지	논문종류	게재지명 (ISSN, ISBN, 특허번호 등)	발표자수	지원자 역할
1	실제 발표된 논문제목으로 작성 (영어외 외국어일 경우 한글번역 제목을 괄호에 작성)	100자 이내 작성 (한글로 작성)	[작성방법 참조]	논문일 경우 학술지명, 서적일 경우 출판사 특허의 경우 국내, 국제(국가명) 작성 학위논문은 대학명 하단 괄호안에는 논문지의 ISSN 또는 ISBN 서적은 ISBN, 특허는 특허등록번호, 학위논문은 지도교수명 기입	지원자 포함 총 인원 작성	주저자 또는 참여자 로 구분
2		※ 파란색 글씨를 삭제하고 작성해 주세요	KCI	한국기계기술학회지 (1229-604X)	4	주저자
3			특허	국제(미국) (US123456)	2	참여자
4			학술서적	양지사 (ISBN 9788959264452)	1	주저자

* 영어 이외의 외국어로 작성된 논문은 논문의 목차 및 내용을 A4용지 20매 내외의 분량으로 한글로 요약하여 별도 제출해야 함

* 전공심사 신청서와 심사대상 논문 각 4부를 지정된 기한 내에 지정된 장소에 제출하여야 심사가 진행됨.

* 논문종류에 대한 증빙은 본인이 직접 증빙자료 제출

위와 같이 한국기술교육대학교 전임교원 초빙을 위한 전공심사물을 제출함.

년 월 일

성명 : (인)

한국기술교육대학교총장 귀하

면접심사평가서

채용학부(과)		채용분야	
심사번호			
면 접 심 사	평 가 항 목 (평가는 해당란 ○표하고, 우측에 평가점수 기재)	심사등급 (점수)	평가점수
	①전임교원으로서의 의사소통 능력 과 품위 심사	A(30), B(25), C(20), D(15), E(10)	
	②전임교원으로서의 인성 및 경력, 교육·연구 수행능력 심사	A(40), B(35), C(30), D(20), E(10)	
	③전임교원으로서의 대학발전 기여 가능성 심사	A(30), B(25), C(20), D(15), E(10)	
	계		
<p>※ 특기사항(“50점” 이하 평가사유는 구체적으로 6하 원칙에 의거 기재 요망)</p> 			

위와 같이 심사하여 제출함.

20 년 월 일

심사위원 소 속 :

성명 :

(인)

한국기술교육대학교총장 귀하

[별지 제7호 서식]

임용제청후보자 명부

※A4횡 서식으로 작성한다.

초빙 분야	성명 (연령)	학력 (학-석-박)	자격 취득 사항	경력			공개강의 심사결과		면접 심사결과		인사 위원회 추천	선정여 부
				구분	재직기관 (산업체등)	년월	특점	순위	특점	순위		
				산업체 교육 연구 기타								

교수임용지원서

응시분야					※접수번호				
지 원 자 인적사항	성 명	국문 :	영문 :		한문 :				
	연락처	자택 :	직장 :		휴대폰:				
	E-MAIL								
병 역	군별		복무기간	(만 개월)	병 과 또는 주특기	제대 구분			
	계급								
		자격·면허명		발급일자		증서번호		발급기관명	
자격·면허									

강의경력 (박사학위 취득후)	임용기관(근무처)		기간		재직월수		담당직무(강의수행사항)		
연구경력 (박사학위 취득후)	임용기관(근무처)		기간		재직월수		담당직무(연구수행사항)		
산업체 경력	기업체명		기간		재직월수		담당직무(업무수행사항)		
학 력	학교명		기간		전공(학위명)		평점평균		취득일
	학사								
	석사								
	박사								

박사학위논문명				
지도교수명				

위 본인은 귀 대학에서 실시하는 교원채용에 응시하고자 이 원서를 제출하며, 기재내용 중 허위사항이 판명되었을 때에는 응시무효 또는 합격 취소 등의 처분을 하여도 이의 제기하지 않겠음을 서약합니다.

20 년 월 일

지원자 (인)

한국기술교육대학교 총장 귀하

교수초빙 연구실적목록

접수번호 :

성명 :

순번	심사대상	논문제목	논문종류	게재지명		IF (Impact Factor)	발표 년월일	발표자수	지원자 역할	인정비율 (%)
				등록번호 (ISSN, ISBN, 특허번호 등)	학술지명					
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
계				4						200.0

- 최근 5년간의 실적물만 작성함.(단, 최종학위논문은 예외)
- 최근 5년간의 실적물 중 심사대상 400%이하(**최대 4편까지**)를 심사대상으로 체크하고 “논문내용 유지” 작성해야 함(최종학위논문 포함 가능).
- 논문종류는 실적물은 SCI(E)급, SCOPUS, 한국연구재단등재(후보)지, 기타 국제 학술지, 기타 국내 학술지, 학술서적, 특허, 작품 등으로 표기
- 학술서적은 ISBN이 부여된 학술저서·번역서에 한하며, 학습참고서, 수험서, 기술지도서, 칼럼집, 사전류 등은 인정하지 않음
- 특허는 등록된 경우에 한함(2개이내)
- 연구보고서, Proceeding은 연구실적물에서 제외
- 게재지명을 정확히 기재할 것
- 건축학, 디자인 분야의 경우 논문, 작품 모두 포함
- 논문종류에 대한 증빙은 본인이 직접 증빙자료 제출 및 IF(Impact Factor)는 공고문에 첨부된 파일에서 검색 후 입력(KCI), Web of Science 3년평균 기준)

1. 석·박사 학위논문

논문종류	논 문 제 목	발표년월일	지도교수
석사			
박사			

2. 최종학위논문 내용요지

* 영어 이외의 외국어로 작성된 학위논문은 논문의 목차 및 내용을 A4용지 20매 내외의 분량으로 한글로 요약하여 별도제출한다.

3. 논문내용 요지

* 논문요지 첨부

접수번호 :

성명 :

연구실적 제목	학술지명	요지

공정채용 점검 체크리스트

■ 채용 공고명:

구분	점검내용	점검결과	점검근거 (점검위원이 작성)
채용계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시험 실시계획 수립시기 및 계획내용은 적정한가? - 시험 시행 전 계획수립 및 보고 - 서류·면접 전형기준 등의 합리적 설정 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 계획 수립·변경 시 인사위원회 등의 절차를 준수하였는가? - 인사결재권자 결재 등 절차적 정당성 여부 등 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용관련 상급기관과의 논의가 진행되었는가? 		
채용공고	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용공고 기간 및 공고 방식은 적정하였는가? - 기관 홈페이지, 알리오 등 공고문 게시 여부 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용계획과 채용공고 내용이 동일한가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용공고 내용은 적정하였는가? - 선발예정인원, 응시자격, 블라인드 채용 등 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용공고 후 채용계획 변경 시 변경 공고를 실시하였는가? 		
전형별 위원	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지원자와 제척, 기피사유가 있는 위원이 참여하지 않도록 적절한 조치를 취하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 각 전형별 채용 취지에 적합하게 위원을 위촉하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전형별 외부위원 구성비율을 준수했는가? 		
기초평가 전공평가	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 응시자 제출서류의 진위 여부를 확인하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 입사지원서, 제출서류 등 채용과정에서 편견요소를 배제하는 등 블라인드 채용 기준을 준수하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 심사기준을 준수하였는가? 		
공개강의	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전형 운영에 있어서 블라인드 대책은 적정하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 외부위원은 관련분야 위원으로 위촉되었는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공개강의 주제는 채용분야와 적정하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 심사기준을 준수하였는가? 		
면접전형	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 면접위원 대상으로 사전교육을 시행하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지원자의 의사소통 및 인성, 경력과 교육·연구 수행능력, 대학 발전 기여 가능성 등을 심사항목을 준수하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시간, 운영 등은 블라인드 채용 기준을 준수하였는가? 		
합격자 결정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용계획 상 합격자 결정방법·배수 등 기준을 준수하였는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 단계별 시험결과에 따라 최종합격자가 공정하게 결정되었는가? 		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전형 별 채용서류 반환 및 안내가 이루어졌는가? 		

※ 작성방법 : 점검결과에 ‘적절’, ‘부적절’로 기재하고 점검시 확인한 서류를 기재, 당초 설정한 기준과 절차를 불가피하게 준수하지 못한 경우에는 그 사유를 기재하고 관련서류를 제출

[점검결과 종합의견]

점검일	년 월 일	소속		위원 성명	(서명)
-----	-------	----	--	----------	------

검증위원회 점검 결과

1 검증 대상 : '00년 00월 전임교원 공정채용 준수 여부

- 모집공고명:
- 검증전형:
- 검증분야 및 인원:

2 점검위원회 개최 및 운영

검증 일자		00.00.00
위원 구성 (총 0명)	내부(0명)	
	외부(0명)	

3 점검 결과

주요 지적사항 및 점검결과 요약	
----------------------	--

4 작성 및 확인

<작성자> 교무팀 (서명)
<확인자> 위원 (서명)
 위원 (서명)
 위원 (서명)