



한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회



4주기 대학기관평가인증 평가기준(안) 논의

일시 2024년 5월 8일(수), 14:00~17:00

장소 비앤디파트너스 서울역점 회의실(10호)

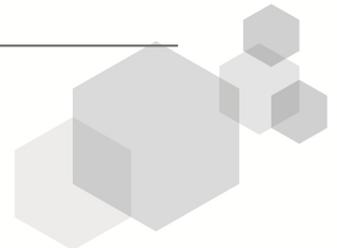


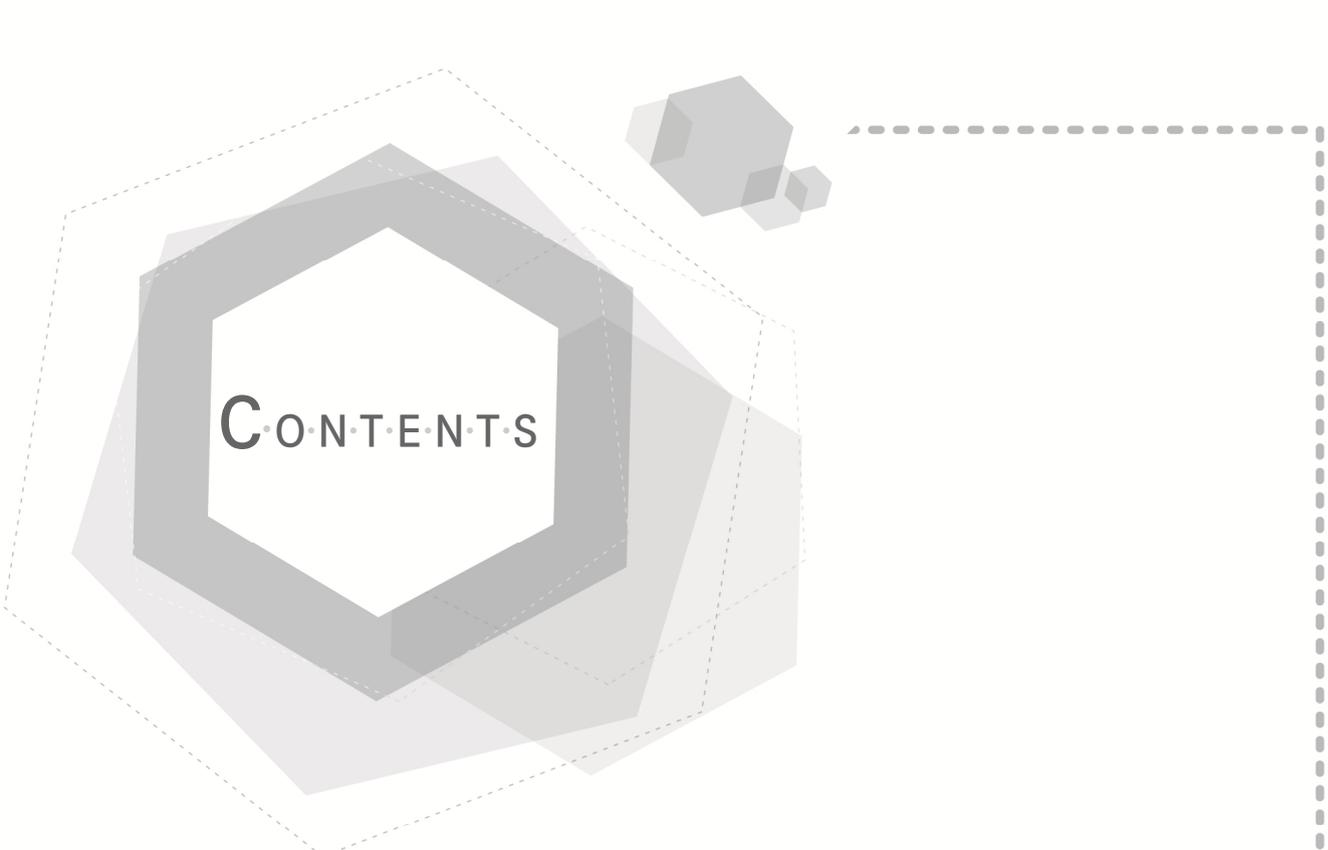
I. 개요

- ❖ 주 제 : 4주기 대학기관평가인증 평가기준(안) 논의
- ❖ 일 시 : 2024년 5월 8일(수), 14:00~17:00
- ❖ 장 소 : 비앤디파트너스 서울역점 회의실(10호)

II. 프로그램

시 간	주요 내용	
13:30~14:00 ('30)	▪ 등 록	
14:00~14:05 ('05)	▪ 개 회	개회사: 강낙원 소장 (대교협 고등교육연구소)
14:05~14:35 ('30)	▪ 1영역 대학경영 및 사회적 책무 - 한문성 교수(서경대학교) - 정재민 교수(추계예술대학교)	사회: 방재현 팀장 (대교협 정책연구팀)
14:35~15:05 ('30)	▪ 2영역 교육과정 및 교수-학습 - 최예정 교수(호서대학교) - 성호중 기획조정처장(을지대학교)	
15:05~15:15 ('10)	▪ 휴식	
15:15~15:45 ('30)	▪ 3영역 교원 및 직원 - 원성현 교수(부산가톨릭대학교) - 이정민 기획팀장(우송대학교)	사회: 방재현 팀장 (대교협 정책연구팀)
15:45~16:15 ('30)	▪ 4영역 학생지원 및 시설 - 한동욱 교수(전주대학교) - 이현정 평가분석팀장(대진대학교)	
16:15~16:55 ('40)	▪ 종합토론	
16:55	▪ 폐회	





C·O·N·T·E·N·T·S

❖ 평가영역 별 토론

한문성 교수(서경대학교)	1
정재민 교수(추계예술대학교)	7
최예정 교수(호서대학교)	13
성호중 기획조정처장(을지대학교)	19
원성현 교수(부산가톨릭대학교)	25
이정민 기획팀장(우송대학교)	33
한동욱 교수(전주대학교)	47
이현정 평가분석팀장(대진대학교)	53

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

1영역 토론

한문성 교수(서경대학교)



토론문

1영역: 대학경영 및 사회적 책무

한문성 교수(서경대학교)

저출산 및 학령인구의 감소, 청년실업의 증가, 디지털 대전환 시대가 도래함에 따라 정부도 대학 자율화를 확대하는 방향으로 전환하고 있다. 이에 발맞추어 대학은 스스로 창의성을 발휘하여 대내·외 환경 변화에 적절히 대응해 나가야 한다. 따라서 대학교육의 실질적인 질 제고를 통해 시대가 요구하는 융복합인재를 양성할 수 있도록 평가 지표도 수정·보완되어야 할 것이다.

대학운영에 있어서 각 대학들의 자율성을 최대한 보장할 수 있는 공통적인 평가기준이나 지표를 개발하는 것은 어렵다. 특정한 정량지표에 대해서 종교계열이나 예체능계열 대학, 수도권과 지방대학을 구분한다거나 혹은 대중소 규모 대학별로 달리 적용하는 방법은 생각해 볼 수 있을 것 같다. 즉, 정량지표의 과거 값을 산출한 후 중간값 또는 하위 30%, 20%, 10% 등을 기준값으로 정할 수 있을 것이다. 그러나 논의 과정에서 이 또한 현실적으로 많은 어려움이 예상된다.

1.3 재정 확보 및 집행

- 보완지표인 기부금비율과 법인전입금비율 기준값 완화
보완지표인 기부금 비율(0.5% 혹은 0.4%)과 법인전입금비율(0.4% 혹은 0.3%)의 기준값을 어떻게 정하느냐 하는 문제는 합의의 문제이지 절대적으로 옳다 혹은 옳지 않다는 문제가 아니라고 판단됩니다.

1.4 성과관리체계 구축 및 운영

- 조직·인력 구성에 관한 사항은 편람 전영역에서 삭제
 개선 사유에서 제시된 바와 같이 조직·인력 현황으로 평가하기보다 구체적으로 어떻게 작동·기능하고 있는지 살펴봐야 한다는 의견에 전적으로 동의합니다. 평가위원은 서면평가와 현지방문평가에서 실제로 잘 작동되어 운영 실적이 있는가에 주안점을 두고 평가합니다. 그러나 조직·인력이 없이는 과업을 수행할 수 없을 뿐만 아니라 어떻게 작동·기능하고 있는지 알 수 없을 것입니다. 특정 부서나 위원회 또는 테스크포스의 조직을 갖추어 업무를 수행하면 된다고 생각합니다. 따라서 조직·인력 구성에 있어서 반드시 전담인력이 있어야 할 필요는 없다고 판단합니다.

[주요 점검사항] - 개선(안)에서 삭제 요망

2. 중장기 발전계획과 연계한 성과평가 실시를 위한 조직 운영이 적절한가
5. 대학 자체 평가 실시를 위한 조직 운영이 적절한가

1.5 교육성과

- 정원 내외 모두 포함 기준값 80%
 졸업생 진로 성과는 기준값 55% → 50%로 완화(3주기와 동일)
 <1.3 재정 확보 및 집행>에서 기술한 바와 같이 합의의 문제이지 절대적으로 옳다 혹은 옳지 않다는 문제가 아니라고 판단됩니다.

1.6 사회공헌 및 지역사회 연계·협력

- 5주기 평가 시, SDGs, ESG, 탄소중립 부분은 삭제하고, “저출산 및 인구소멸 극복 노력”, “다문화대상 교육”, “지역이해 교육” 등을 지표 추가
 SDGs나 ESG 등 사회적 요구에 따른 사항들은 대학 자체적으로 추진 가능한 것들이므로, 대학 평가비부담 완화를 위해 편람에서 삭제하는 것이 바람직하나, 대학 준비기간을 위해 5주기에는 삭제할 것을 요구함
 대학이 좀 더 실질적으로 지역사회에 공헌하고 지역사회와 협력하는 것을 평가할 수 있는 “저출산 및 인구소멸 극복 노력”, “다문화대상 교육”, “지역이해 교육” 등 대안 지표 제안

〈추가 검토사항〉

1.1 교육목표 및 발전계획

☑ 주요 점검사항

2와 3을 합해서

교육목적에 따라 교육목표를 명료하게 설정하고, 이를 실현하기 위한 인재상을 명확하게 정립하고 있는가(실천성)

☑ 유의사항 및 관련정책

8. 발전계획 또는 중장기 발전계획이라 함은 3년 이상의 대학의 종합적인 계획이 포함되어야 함을 의미함. 대학의 상황에 따라 발전계획 대신에 특성화 계획을 수립한 경우에는 이를 인정함

1.4 성과관리체계 구축 및 운영

☑ 주요 점검사항

2. 중장기 발전계획과 연계한 성과평가 실시를 위한 조직 운영이 적절한가

- 관련 조직(위원회 등) 운영 실적, 결과보고서 등
- 관련 조직(위원회 등)의 구성과 체계, 운영 실적 등

5. 대학 자체평가 실시를 위한 조직 운영이 적절한가

- 관련 조직(위원회 등) 운영 실적, 결과보고서 등
- 관련 조직(위원회 등)의 구성과 체계, 운영 실적 등

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

1영역 토론

정재민 교수(추계예술대학교)



토론문

1 영역: 대학경영 및 사회적 책무 정재민 교수(추계예술대학교)

- 미국의 고등교육기관평가인증 제도에서는 '정부에 학생 지원 예산을 신청할 수 있는 자격'을 부여하는 역할과 '해당 대학의 학위와 자격을 인정'해 주는 제도로 이원화되어 있는 것이 가장 큰 특징임
- 이러한 기본 구조를 기반으로 만들어진 대학기관평가인증은 기본적으로 대학이 갖춰야 할 기본적인 기준과 외국인 유학생 유치 등의 기초 자료로 사용되고 있어, 체계적인 질관리가 필요함

사총협 의견		검토 및 제언
1.3 재정확보 및 집행	<ul style="list-style-type: none"> • 보완제외인 기부금 비율, 법인전입금 비율 기준값 완화 • 기부금 비율 : 0.5% → 0.4% • 법인전입금 비율 : 0.4% → 0.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기부금 비율, 법인전입금 비율의 경우 소규모 대학보다는 오히려 대규모 대학에서 맞추기가 어려운 지표임 ○ 한편 3주기 인증까지는 법인지표는 '법인전입금 비율' 만 있었지만, 4주기 인증부터는 '법인 전입금 비율'과 '법정부담금 부담률', '법인 재정 규모 대비 법인 전입금 비율' 등 중 하나를 택 1 하도록 지표를 개선하였기 때문에 ○ 교비회계 운영수입 대비 법인전입금 비율을 맞추기 어렵더라도 나머지 2개 지표 중에 하나를 충족할 수 있다면 지표 기준값을 맞출 수 있으므로, 법인전입금 비율을 추가로 기준값을 낮추는 것은 인증의 취지인 대학으로서의 최소요건 충족이라는 취지를 훼손할 우려가 있다고 보여짐

사충협 의견

검토 및 제언

3. 세입 중 법인전입금 비율(사립대학, 택1): 최근 3년 자료, 최근 3년간 평균
 [양식 1.3-3], [양식 1.3-4], [양식 1.3-5]

선택지	사립대	기준값
1	$\frac{\text{법인전입금(원)}}{\text{운영수입(원)}} \times 100$	0.4%
2	$\frac{\text{법정부담금 부담액(원)}}{\text{법정부담금 기준액(원)}} \times 100$	일반대학 10%, 종교계/예체계 9%
3	$\frac{\text{법인전입금(원)}}{\text{법인 일반회계 재정규모(원)}} \times 100$	일반대학 10%, 종교계/예체계 9%

- 또한 '법정부담금 부담률', '법인재정규모 대비 법인전입금 비율'의 기준값이 10%로 제시된 사항은, 정말로 최소화에 최소화된 수준의 기준값이므로, 여기에서 '법인전입금 비율'의 기준값을 추가로 0.4% → 0.3%로 낮춘다면 대학기관평가인증의 기본 취지 자체가 훼손되고 외부적으로 대학기관평가인증 제도 자체에 대한 비판이 제기될 우려가 있다고 보여짐
- 아울러 4주기 인증 부타는 '재정 확보'와 '재정 집행' 준거가 하나로 합쳐지면서, '교육비환원율' 지표가 제외됨에 따라 '1.3. 재정 확보 및 집행' 준거의 난이도가 대폭 완화된 점도 고려할 필요가 있음
- 다만, 재정지표는 기부금, 법인 전입금 등이 충족하지 못한 경우 새롭게 수익모델을 창출하여 재정안정화를 꾀하고 있다면 이러한 대학들의 노력도 정성적으로 인정하는 대체 준거 신청을 가능하도록 열어두는 방법도 고려할 필요가 있음

사총협 의견

검토 및 제언

- 조직·인력 구성에 관한 사항 자체를 편람 전 영역에서 삭제하는 것은 지나치게 무리한 사항이며, 대학으로서의 최소한의 기본적인 행정관리를 위해서는 조직·인력에 관한 사항은 평가준거에서 제외될 수는 없을 것으로 사료됨
- 특히 본 평가준거에서의 대학자체평가위원회의 경우에는 고등교육법 등 관련 법령에서 정하고 있는 위원회이므로 본 평가준거에서 '관련 조직(위원회 등)'에 관한 사항을 점검하지 않는다면 대학기관평가인증의 근본적 취지 자체가 훼손되고 대외적으로 대학기관평가인증의 실효성에 대한 비판에 직면할 우려가 있음
- 다만, 기본적으로는 조직·인력에 관한 사항을 평가준거에서 진단하되, 반드시 꼭 전담조직 및 전담인력이 아니더라도, 각각의 평가준거 및 대학의 규모적 여건에 따라 다양한 형태의 조직·인력 구조를 인정할 수 있도록 다양한 예시를 편람 상에서 제시하는 방법은 검토해 볼 수 있을 것으로 사료됨

※ 예시:

- 1) 대학성과관리체계 구축 및 운영에서는 기획처를 중심으로 성과관리체계를 운영하되, 중·대규모 대학은 별도의 성과관리 조직(대학IR센터 등)을 갖추고 있는지를 검토하며, 입학정원 250명(편제완성기준 1,000명) 이하 극소규모 대학의 경우에는 대학자체평가위원회를 통한 성과관리를 하고 있는지를 검토
- 2) 비교과 영역 및 학생지원 영역의 경우에는 평가준거의 성격에 따라 꼭 전담 인력이 아니더라도 대학의 규모적 여건 등을 감안하여 겸직 등을 인정할 수 있음을 편람에 제시함

<p>1.4 성과관리체계 구축 및 운영</p>	<p>• 조직인력 구성에 관한 사항은 편람 전영역에서 삭제</p>	<p>대학 성과관리를 조직인력 현황으로 평가하기 보다 구체적으로 작동가능하고 있는지 살펴보는 것이 좀 더 타당함</p>
---------------------------	--	--

사총협 의견		검토 및 제언
<p>1.5 교육 성과</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정원 내외 모두 포함 기준값 80% • 졸업생 진로 성과는 기준값 55% → 50%로 완화(3주기와 동일) 	<ul style="list-style-type: none"> • 학생 총원 성과 지표는 지방대학의 위기나 학생 수 감소가 심화되고 있는 현실적 상황을 사정은 무시하고 오히려 기준에 비해서 5% 상향된 것임 • 정원 외 포함을 이유로 기준값을 85% 상향 조정하는 것은 대학 현실을 고려하지 못한 지표이므로 수정 필요 • 졸업생 진로 성과 역시 3주기 50%에서 4주기 55%로 상향된 것임. 졸업생 진로 성과 지표에 대한 기준값 상향은 예체능, 종교, 인문/사회 중심으로 학과가 구성된 대학들의 현실을 고려하지 못한 지표라고 판단됨 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정원내·외 포함 재학생 총원율의 기준값을 85% → 80%로 하향하는 의견에 대해서는, 전체 4년제 대학의 재학생총원율 분포도에 따라 추가적인 검토가 필요할 것으로 사료됨 ※ 현재 4/1 자 공시 기준을 적용하여 새롭게 시물레이션 작업을 통해 하위 10% 수준을 적용하는 노력이 필요함 ○ 다만 3주기와 달리 4주기부터는 정원 외 학생을 포함한 재학생 총원율을 산출하도록 개정하였는 바, 그만큼 재학생 총원율 지표의 달성성을 위한 방안이 정원의 학생으로 확대된 점도 고려가 필요함 ○ 한편 졸업생 진로 성과 또한 전체 4년제 대학의 취업·진학을 분포도에 따른 검토가 필요할 것으로 사료됨 ※ 실제 종교계 대학의 신학과외의 경우, 취업을 산출에서는 제외되지만 대다수의 학생이 신학대학원에 진학하고 있어 이에 대한 명확한 구분도 필요함 ○ 아울러 3주기와 달리 4주기부터는 취업뿐만 아니라 '진학자'도 취업·진학률에 포함되므로, 그만큼 취업·진학을 지표의 달성성을 위한 방안이 진학자까지 확대된 점도 고려가 필요함
<p>1.6 사회공헌 및 지역사회 연계협력</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5주기 평가 시, SDGs, ESG, 탄소중립 부분은 삭제하고, '저출산 및 인구소멸 극복 노력', '다문화 대상 교육', '지역이해 교육' 등을 지표 추가 	<ul style="list-style-type: none"> • SDGs나 ESG 등 사회적 요구에 따른 사항들은 대학 자체적으로 추진 가능한 것들이므로 대학 평비 부담 완화를 위해 평람에서 삭제하는 것이 바람직하나, 대학 준비 기간을 위해 5주기에는 삭제할 것을 요구함 • 대학이 좀 더 실질적으로 지역사회에 공헌하고 지역사회와 협력하는 것을 평가할 수 있는 "저출산 및 인구소멸 극복 노력", "다문화 대상 교육", "지역이해 교육" 등 대한 지표 제언 	<ul style="list-style-type: none"> ○ SDGs, ESG 등은 대학뿐만이 아니라 사회 전체, 전 세계적인 추세이므로 대학기관평가인증에서 제외하지는 의견을 100% 수용하기는 어려울 것으로 사료됨 ○ 아울러 사총협 의견에서 제시한 '저출산 및 인구 소멸 극복 노력', '다문화 대상 교육', '지역 이해 교육' 등은 ESG 중 S(사회 공헌)에 포함될 수 있는 개념이라고 보임 ○ SDGs, ESG라는 개념을 지나치게 거시적이고 큰 규모의 활동을 해야 한다는 오해의 소지도 있는 것으로 보임 ○ SDGs, ESG 하는 개념적 프레임 하에서 각 대학의 실정이념이나 대학의 여건에 따라 실천 가능한 ESG 발전 계획을 추진하면 되는 사항임을 편람에 제시한다면 일부 대학의 오해가 해소될 수 있을 것이라고 보임

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

2영역 토론

최예정 교수(호서대학교)



토론문

2영역: 교육과정 및 교수-학습
최예정(호서대학교 교수)

2-1 교육과정 체계

(쟁점) 교양학점 비율 권장 기준 25%

평가원 평가기준(안)	사총협 개선(안)	토론자 의견
		사총협개선안 부분수용
교양과목 학점 비율 25% 권장	하한 25%로 일률화하여 종전안보다 기준값 상승	다양한 교육과정 도입 위해 기반이 되는 교양학점 25% 비율 유지 필요. 다만 학교가 충분한 사유를 제시할 경우 20%까지 수용 가능

2-2 교양교육과정

(쟁점) 교양과목 학생규모별 강좌 수 구분

평가원 평가기준(안)	사총협 개선(안)	토론자 의견
		1항 사총협개선안 부분수용 2항 평가원 기준 유지
20명이하~100명이상까지 10~20명 단위 세부 구분	20명이하, 21-50, 51-100, 101-150, 150-200 등 20-50명 단위로 구분단위 재조정	10명 단위 구분 대신 20-50명 단위 사총협 개선안 수용 가능. 다만 101-150, 151-200의 구분은 무의미하다고 보임
101명 이상 강좌 경우 튜터 지원 여부 표기	101명 이상 대신 201명 이상으로 튜터지원강좌 표기	수업 효과성을 높이기 위한 실질적 지원 위해 101명 이상 강좌 튜터 지원 필요

2-3 전공교육과정

(쟁점) 실험실습실기과목 운영 실태 및 조교 지원

평가원 평가기준(안)	사총협 개선(안)	토론자 의견
		1항 평가원 기준 유지 2항 사총협개선안 부분수용
현지확인 실험실습실기설계과목 수업 자료 및 수업계획서	삭제	실험실습실기설계과목 운영 확인가능한 자료 현지확인 필요
현지확인 수업조교업무분장표인사발령 및 담당교과목 현황 자료	현지확인자료 삭제 & 계열별 개설과목 수만 표기하는 표로 대체	교육지원 인력 혹은 예산지원 등 학교에 따라 과목 개설 및 운영을 입증할 수 있는 자료 제시

2-5 수업

(쟁점) 원격수업 운영

평가원 평가기준(안)	사총협 개선(안)	토론자 의견
		사총협 개선안 수용
원격수업을 적절하게 운영하고 있는가?	원격수업을 운영하는 경우 효과적으로 수업이 이루어지고 있는가?	사총협 개선안 수용

2-6 교수-학습 지원

(쟁점) 교수학습 전담 조직 및 지원 인력 확충

평가원 평가기준(안)	사총협 개선(안)	토론자 의견
		1항 사총협개선안 부분수용 2항, 3항 평가원 기준 유지 및 보완
전담조직을 갖추고 있는가	교수-학습 지원이 효율적으로 이루어지고 있는가	<ul style="list-style-type: none"> - 1000명 이하 소규모 대학은 전담조직대신 기능 위주 평가 - 1,000명 이상 대학은 전담조직 운영 필요 - 소규모 대학이 인근대학과 협의체를 구성하여 운영할 경우, 별도의 평가기준으로 평가 필요

평가원 평가기준(안)	사총협 개선(안)	토론자 의견
		1항 사총협개선안 부분수용 2항, 3항 평가원 기준 유지 및 보완
현지 확인 자료 중 교수학습지원센터 구성원 인력채용 관련 서류 확인	이 조항 삭제 & 전문성 개발지원자료로 대체	<ul style="list-style-type: none"> - 평가원 기준(안)대로 서류 확인 필요 - 전임연구인력이 아닌 교수학습 인력 전문성 개발지원 인정에 대해서는 별도 기준안 마련 필요
대학 규모별 전임연구개발 인력 구성 요건 (대학규모별 1~4명, 5,000명 이상 대학은 박사급 1~2인 필요)	인력 부분 일괄 삭제	<ul style="list-style-type: none"> - 전문 인력 확보 및 확인 필요 - 다만 박사급 대신 석사급 연구원도 일정 경력 이상 있을 경우 인정 가능하도록 기준 수정 또는 보완 필요 - 교수학습 담당 일반 직원 중 전문성 입증되면 인정 가능하되 이 경우에는 별도 기준안 마련 필요

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

2영역 토론

성호중 기획조정처장(을지대학교)



토론문

2영역: 교육과정 및 교수-학습

성호중(을지대학교 기획조정처장)

2.1 교육과정체계

사총협 의견 : 교양과목 학점비율 권장기준 25% 삭제하고, 학교 특성에 맞게 자율화

일반대학의 평균 졸업이수학점은 130.81학점이다. 이 가운데 교양이 35.08학점, 전공이 68.92학점, 자유선택이 28.57학점으로, 교양 학점은 전체 졸업이수학점의 26.82%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 한편 교양교육과정에 전공기초/전공예비 과목을 별도의 영역으로 편성한 대학이 53.33%로, 이들 대학은 전공기초/전공예비 교육에 해당하는 교과목을 최소 평균 6.57학점에서 최대 평균 17.47학점까지 교양교육과정에 편성하고 있었다.¹⁾

따라서 「교양기초교육표준안」에서 제시하고 있는 기초교육, 교양교육, 소양교육의 3개 영역 개념과 범주를 모두 엄정하게 적용하고 있다고 볼 수 없다. 또한 최근 교육부가 2025학년도 대학입시에서 전공 구분 없이 신입생을 뽑는 ‘무전공’ 내지 ‘자율전공’ 선발제를 확대하기로 했다. 이에 대학들은 대학 내 벽을 허무는 큰 틀에서 무전공 입학제도, 자유전공학부 모델 제시 등을 통해 학생들의 전공선택권을 강화하고 있다. 따라서 1학년 시기 집중되는 교양교육과정을 통해 어려운 취업난과 부정적 외부환경의 영향을 받는 학생들이 기초학문 토대 위에 학문생태계를 건강하게 유지하고 자유전공학부 모델의 성공적 정착을 위해 교양교과목 학점비율은 신중히 검토되어야 한다. 과거 자유전공학부 도입의 실패를 반복하지 않고 학문 간 창조적 융합을 실험하며 대학의 글로벌 역량을 강화하는 등 혁신을 불러올 수 있도록 교양교육과정이 마중물이 되는 교양과목 학점비율 권장기준 삭제가 아닌 적절한 비율을 제안할 수 있어야 한다.

1) 윤승준 외 (2019). 대학 교양교육 현황 조사 연구. 한국교양기초교육원

2.2 교양교육과정

사총협 의견 : 교양 교과과정의 학생 규모별 강좌 수 구분 조정

교양교과목의 학생 규모별 강좌 수에 대한 평가는 대규모 강좌를 제한하는 측면이 존재한다. 교양교과목의 경우, 실험실습이 아닌 인문소양 교육 등 기초소양교양의 학문적 특성을 갖고 있으므로 학생 규모에 큰 영향을 미치지 않는다. 개별 대학에서는 대규모 강좌 교양교과목을 운영하는 데에는 한계가 있기 때문에 대학들의 무분별한 대규모 교양강좌 개설은 우려되는 수준은 아니라고 판단된다. 해당 지표의 기준값은 삭제되었으나, 여전히 정성평가의 대상이므로 대규모 강좌의 학생 수 기준에 대한 합리적인 기준이 제시되는 것이 필요하다. 따라서 사총협에서 제시한 (안)과 같이 학생 규모의 구분 급간을 일반적인 학생 규모로 분류하는 소(20명이하), 중소(21~60명), 중대(51~100명), 대규모(101~150명, 151~200명, 201명 이상) 등의 수준으로 학생 수 기준에 대한 합리적인 기준 제시가 필요하다.

2.3 전공교육과정

사총협 의견 : 전공실험·실습·실기·설계 수업 조교 현황, 수업 조교 업무분장표, 인사발령사항, 수업 조교별 담당 교과목 현황 삭제/교육지원 인력 및 조교에 관한 부분 삭제

사총협에서 제시한 의견과 같이 지방 소규모 대학이나 대학원 과정이 없는 대학의 경우, 수업 조교 확보에 어려움이 있다는 것은 공감하는 사실이다. 이러한 외부적 요인 이외에 교과목 특성에 따라 조교지원 인력이 필요한 교과목이 있기 때문에 이것은 대학별 교육과정 특성에 따라 다르게 나타날 수 있다. 즉, 조교지원 인력이 교육과정 특성상 불필요한 교육과정 구성이 많은 대학은 해당 지표에서 적절하지 않은 평가결과를 받을 수 있다. 따라서 수업지원인력(조교)이 있느냐의 여부는 대학별 차이와 현실적 측면을 고려하여 지표 삭제를 검토할 필요가 있다.

2.5 수업

사총협 의견 : “원격수업을 적절하게 운영하고 있는가?”를 “원격수업을 운영하는 경우, 효과적으로 수업이 이루어지고 있는가?”로 수정

사총협의 의견과 같이 주요 점검사항 3번의 “원격수업을 적절하게 운영하고 있는가?”라는 표현은 모든 평가인증 대상 대학이 원격수업을 (해야) 한다는 것을 전제하는 것으로 해석될 여지가 있다는 지적에 동의한다.

2.6 교수-학습지원

사총협 의견 1 : 평가준거 2.6(교수-학습 지원)에 관한 설명을 "대학은 교수-학습 지원을 위한 전담 조직을 갖추고,-"에서 “대학은 교수-학습 지원이 효율적으로 이루어지고 있으며,-”로 변경

의견 2 : 편람(안) p.73 보고서 주요 내용 1번 항목 "전담 조직 현황"은 “교수-학습 지원 체계”로 변경

의견 3 : 편람(안) p.73 현지확인자료 중 “교수-학습지원센터 구성원의 경력사항 및 전임 연구·개발 인력 채용 관련 서류” 삭제

의견 4 : 편람(안) p.74 주요 점검사항 중 “교수-학습지원 전임 연구·개발 인력의 안정성(재학생 규모별 인력 수 포함)”삭제

의견 5 : 그 외 편람(안) pp.73~74 근거 자료 및 주요 점검사항에서 인력 부분 일괄 삭제

대학교육의 핵심은 교육을 실시하는 교수와 교육을 통해 전공분야의 전문가가 되고자 하는 학생이 교육의 목적에 적합한 활동을 하도록 지원하고 이들의 변화를 유도해야 할 필요가 있다. 그러나 대학은 그러한 변화를 유도할 만한 지원체제가 체계적으로 갖추어지지 않았다. 그러므로 교수들의 강의 및 연구능력개발 활동을 지원하고, 학생들의 활동을 돕기 위한 체제가 필요하다. 이처럼 교수-학습을 지원하는 전담 조직을 통해 체계적인 지원체제가 필요하다. 다만, 대학별 여건에 따라 교육학 석사 이상의 인력을 확보하는데 어려움이 있고, 특히, 비전임이 아닌 전임 연구 및 개발 인력을 확보하는데 많은 대학들이 어려움이 존재한다. 따라서 대학교육의 핵심인 교수-학습 활동을 종합적이고 체계적으로

지원함으로써 대학 교육의 질적 발전에 기여할 수 있는 조직은 구축하되 관련 인력의 전 임기준은 완화하고 대학별 규모를 고려하여 교무처 산하에 팀으로 조직을 구축하는 것도 고려될 수 있도록 개선이 필요가 있다.

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

3영역 토론

원성현 교수(부산가톨릭대학교)



토론문

3영역: 교원 및 직원
원성현 교수(부산가톨릭대학교)

- 3주기 기준, 38개의 주요 점검사항 중 4개만 정량 기준값이 있고, 34개는 대학의 상황을 감안하여 이미 정성적으로 평가하고 있는 영역임. 특히 소규모 종교계 대학의 특성도 감안하여 평가해왔음. 또한, 4개의 정량 기준값도 영역 내에서 각각 다른 평가준거에 속해있기 때문에 교원 및 직원 인사관리를 합리적으로 운영하고 있는 대부분의 대학은 3영역으로 인하여 인증을 받지 못하는 경우는 거의 없다고 봐야할 것임
- 4주기 기준, 주요 점검사항이 30개로 축소되었고(다만, 점검사항의 내용은 3주기와 비교하여 크게 달라지지 않았기 때문에 점검사항의 개수가 줄었다는 것은 큰 의미는 없음), 정량 기준값도 3주기의 '5.3 연구성과'에 해당했던 내용이 4주기의 '3.4 교원의 연구 활동 및 성과'로 단순히 영역을 이동한 것이기 때문에 사실상 4주기 정량 기준값 4개는 3주기 4개와 동일하다고 봐야할 것임
- 한국대학평가원(이하 '평가원'으로 약칭함)에서 마련한 안에 대해 한국사립대학총장협의회(이하 '사총협'으로 약칭함)에서 개선안으로 제시한 내용의 대부분은 평가받는 대학의 부담, 대학의 자율성 등을 근거로 제시하고 있으나 평가위원으로 활동했던 경험에 의하면 대부분의 대학은 3영역에 대해 크게 부담을 갖지 않고 있으며, 3영역으로 인해 조건부인증 이하의 평가 결과가 나오는 경우도 많지 않고, 단지 극소수의 대학이 아직도 교원 및 직원 인사관리를 불합리하게 운영하고 있다고 판단하고 있음. 그런 이유에 의해 현재 설정된 정량 기준값은 대학이 고등교육기관으로 갖춰야 할 최소한의 수치라고 판단함. 또한, 3주기에 비해 대학의 규모 또는 교원의 전공 영역 등에 대한 고려가 일부 반영되어 있기 때문에 이번 사총협이 제출한 4주기 개선안의 내용 중 불요불급한 절차 또는 내용 중심으로 개선안을 검토하였음

평가준거	한국대학평가원의 안	사충협 의견		3영역 토론자(임성현)의 의견
		개선안	사유	
3.1 교원 확보 및 구성	<ul style="list-style-type: none"> 4주기에는 전임교원의 범위 내에 겸임교원을 추가하고 최대 3%까지 반영할 수 있도록 개선함 	<ul style="list-style-type: none"> 인정 범위에 겸임교원 뿐 아니라 초빙교원도 포함하고 비율을 4%까지로 확대하는 것을 제안함 	<ul style="list-style-type: none"> 겸임교원 뿐 아니라 산업현장의 전문가를 활용할 수 있도록 하자는 취지로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 초빙교원은 겸임교원과 성격이 다소 다르다고 생각함. 특히, 초빙교원은 산업현장의 실무 경력자가 아닌 경우도 많기 때문에 겸임교원만 포함하는 평가원이 마련한 원인이 맞다고 생각하고, 비율이 문제라면 순수 전임교원 60%, 겸임교원 4%까지 반영해서 전체 64%로 하는 것은 고려해볼만 하다고 생각함
	<ul style="list-style-type: none"> 교원의 트랙별, 직급별 승진대상자 및 승진자 수 등 각종 교원 인사 관련 자료를 제시하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> 해당 자료는 제시하지 않는 것을 제안함 	<ul style="list-style-type: none"> 해당 자료 내용은 임용권자의 고유 권한이고, 정량기준값도 아닌 지표를 제시하게 하여 평가가 왜곡될 우려가 있다고 판단한 것으로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 평가준거에는 정량 기준값이 없고, 4주기 기준으로 주요 점검 사항 4개가 모두 정성평가 대상이기 때문에 자료 또는 내용이 많아야 해당 대학의 특성을 종합적으로 잘 반영한 정확한 평가가 이루어질 수 있다고 판단함. 따라서, 평가원이 마련한 원인을 유지하는 것이 바람직하다고 생각함
3.2 교원 인사 및 업적평가				

평가준거	한국대학평가원의 안	사충협 의견		3영역 토론자(원성현)의 의견
		개선안	사유	
<p>3.3 교원 처우 및 복지</p>	<ul style="list-style-type: none"> 교원 복지 프로그램명과 예산 집행 실적을 제시하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> 복지 프로그램명은 제시하지 않고 예산 집행 실적만 제시하는 것을 제안함. 또한, 대학의 상황에 따라 내용을 자율적으로 기술하도록 제안함 	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램명은 대학의 재량이고, 대학별로 프로세스를 전제로 하지 않는 프로그램도 많기 때문에 대학의 재량에 맡기자는 취지인 것으로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 평가준거에는 정량 기준값이 1개 있지만 나머지는 정성적 평가 대상이기 때문에 이 또한 자료가 또는 내용이 많아야 해당 대학의 특성을 종합적으로 잘 반영한 평가가 이루어질 수 있다고 판단함. 따라서, 평가원이 마련한 방안을 유지하면서 대학이 자율적으로 기술할 내용을 추가하는 방향으로 절충하는 것이 바람직하다고 생각함
<p>3.4 교원의 연구활동 및 성과(1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3주기까지는 전임교원 연구년제는 정량 기준값이 없는 상태에서 대학의 규모 및 해당 시기의 사회적 분위기 등을 감안하여 평가해왔음. 4주기에는 대학의 규모를 감안한 정량 기준 권장값을 설정함 	<ul style="list-style-type: none"> 전임교원 정량 기준 권장값을 설정하지 않고, 단기로 운영하는 것도 인정하는 것을 제안함 	<ul style="list-style-type: none"> 대학의 상황에 따라 많이 다르기 때문에 자율로 맡기자는 것으로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 3주기까지도 대학의 상황, 특히 소규모 종교계 대학의 상황을 정성적으로 많이 고려하여 평가해왔음. 또한, 대부분의 대학이 어느 정도의 비율로 전임교원 연구년제를 운영하고 있고, 연구학기 단위로도 운영하고 있지만 극히 일부 대학이 문제가 되고 있는 상황임. 평가원이 마련한 방안을 유지하는 것이 바람직하다고 생각함

평가준거	한국대학평가원의 안	사총협 의견		3명역 토론자(원성현)의 의견
		개선안	사유	
<p>3.4 교원의 연구활동 및 성과(2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5.3에서 옮겨온 전임교원 1인당 연구실적 기준값을 삭제함을 유지함 	<ul style="list-style-type: none"> 전임교원 1인당 연구실적 기준값을 삭제하고, 약탈적 학술지 관련 내용을 추가하는 것을 제안함 	<ul style="list-style-type: none"> 검증되지 않은 실적에 대한 오인정을 피하지는 취지로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 전임교원 1인당 연구실적의 기준값을 삭제하지는 취지를 이해하지 못함. 따라서, 전임교원 1인당 연구실적 기준값을 유지하는 것이 타당하다고 생각함. 다만, 약탈적 학술지 관련 내용을 추가하는 것은 필요할 수 있으나, 연구실적 제외 지침 마련에 대해서는 관련 타 기관과의 협의를 통해 진행하는 것이 바람직할 것임
	<ul style="list-style-type: none"> 직원 승진과 관련한 상세한 내용을 제시하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> 해당 자료는 제시하지 않는 것을 제안함 	<ul style="list-style-type: none"> 해당 자료 내용은 대학의 특성과 인사권자 재량사항이라 평가 대상이 아니라는 취지로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> 사총협의 의견에 일리가 있으나 직원 인사가 투명하게 이루어지지 않고 있는 대학도 여전히 존재하고 있어서 그에 대한 정상화를 추구하지는 취지로 평가원의 원안을 유지하는 것이 어떨까 하는 생각을 하지만 이 부분에 대해서는 좀 더 논의가 필요하다고 생각함
<p>3.5 직원 확보 및 연수</p>				

평가준거	한국대학평가원의 안	사충협 의견		3영역 토론자(원성현)의 의견
		개선안	사유	
3.6 직원 복지 및 업무 역량 개발	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직원 복지 프로그램과 직원 업무 역량 개발 프로그램 등에 대한 예산 집행 실적을 제시하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 보고서 작성 요령에 해당 하는 내용의 일부 삭제 를 제시했고, 직원 복지 프 로그램 및 업무 역량 개 발 프로그램의 시행 현황 및 예산 집행 현황은 불 필요하다고 판단하며 정 성적인 기술을 제시함 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직원 관련 프로그램 운영 은 대학의 역량임. 또한, 프로세스를 전제로 하지 않는 프로그램도 많기 때 문에 대학의 재량에 맡기 자는 취지로 보임 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3.3 평가준거의 교원 복지 관련 제안 사항과 비슷한 맥락의 사안 인데 내용이 다소 배치되는 경향 이 있음 ■ 직원 관련 프로그램의 운영이 대 학 재량인 것에 대해서는 사충협 의 의견에 공감함. 다만, 보고서 작성 요령이 구체적이지 않았을 때 발생하는 혼란도 있을 수 있 으므로 인정 또는 불인정에 해당 하는 사례는 구체적으로 명시하 는 것이 필요함. 따라서, 평가원 의 원안을 유지하는 것이 바람직 할 것임. 다만, 세부적인 내용의 기술에 대해서는 평가원이 다시 한번 점검하는 것이 좋겠음

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

3영역 토론

이정민 기획팀장(우송대학교)



토론문

3영역: 교원 및 직원
이정민 기획팀장(우송대학교)

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유														
3.1 교원 확보 및 구성	3.1 교원 확보 및 구성 보고서 1. 전임교원 및 겸임교원 확보율: 최근 3년 자료, 최근 3년간 평균 【양식 3.1-1】, 【양식 3.1-2】	3.1 교원 확보 및 구성 보고서 1. 전임교원 및 겸임교원 확보율: 최근 3년 자료, 최근 3년간 평균 【양식 3.1-1】, 【양식 3.1-2】	<ul style="list-style-type: none"> • 편람(안) p.79 주요 점검사항 1번 항목 겸임교원 확보율 반영 3%→4%로 완화를 • 겸임교원 확보율을 겸임·초빙교원 확보율로 변경 (초빙교원을 포함하는 것으로 변경) • 응·복합 교육수요에 대응하여 산업현장의 다양한 실무 경력을 가진 전문가를 겸임교원으로 활용할 수 있도록 겸임교원 반영비를 기존값을 완화할 필요가 있음 														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #e0e0e0;"> <th style="width: 50%;">산출식</th> <th style="width: 50%;">기준값</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"> $A(\%) = \frac{\text{전임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$ </td> <td style="text-align: center;">64%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> $B(\%) = \frac{\text{겸임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$ </td> <td style="text-align: center;">64%</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"> $\text{전임교원 및 겸임교원 확보율} = A + \min(0.3 \times B, 3.0\%)$ </td> </tr> </tbody> </table>	산출식		기준값	$A(\%) = \frac{\text{전임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%	$B(\%) = \frac{\text{겸임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%	$\text{전임교원 및 겸임교원 확보율} = A + \min(0.3 \times B, 3.0\%)$		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #e0e0e0;"> <th style="width: 50%;">산출식</th> <th style="width: 50%;">기준값</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"> $A(\%) = \frac{\text{전임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$ </td> <td style="text-align: center;">64%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> $B(\%) = \frac{\text{겸임·초빙교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$ </td> <td style="text-align: center;">64%</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"> $\text{전임교원 및 겸임교원 확보율} = A + (0.3 \times B, 4.0\%)$ </td> </tr> </tbody> </table>	산출식	기준값	$A(\%) = \frac{\text{전임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%	$B(\%) = \frac{\text{겸임·초빙교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%
산출식	기준값																
$A(\%) = \frac{\text{전임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%																
$B(\%) = \frac{\text{겸임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%																
$\text{전임교원 및 겸임교원 확보율} = A + \min(0.3 \times B, 3.0\%)$																	
산출식	기준값																
$A(\%) = \frac{\text{전임교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%																
$B(\%) = \frac{\text{겸임·초빙교원 수(명)}}{\text{교원 법정 정원(명)}} \times 100$	64%																
$\text{전임교원 및 겸임교원 확보율} = A + (0.3 \times B, 4.0\%)$																	
3.1 교원 확보 및 구성	<ul style="list-style-type: none"> ※ 학생정원 기준 및 재학생 기준 중, 전임교원 및 겸임교원 확보율이 낮은 수치 사용 ※ min(a, b): a와 b 중 작은 값 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 재학생 기준으로 작성 ※ 식제 															

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 시유
	<p>[주요 점검사항]</p> <p>1. 전임교원 및 겸임교원 확보율의 최근 3년간 평균 이 기준값을 충족하는가</p> <p>- 겸임교원 확보율은 3% 한도 내에서 반영함</p>	<p>[주요 점검사항]</p> <p>1. 전임교원 및 겸임교원 확보율의 최근 3년간 평균 이 기준값을 충족하는가</p> <p>- 겸임·초빙교원 확보율은 4% 한도 내에서 반영함</p>	
의견	<p>대학의 열악한 환경 및 불확실성을 감안할 때 사총협의 개선요구 사항을 반영할 필요가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기준변경 : 재학생(신입생 충원반영) - 대상자추가 : 겸임교원 + 초빙교원 - 적용값 변경 : 4% 		
3.2 교원 인사 및 업적 평가	<p>3.2 교원 인사 및 업적 평가</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>1. 교원 인사 규정에 근거하여 승진, 재임용, 정년보 장임용이 공정한 절차에 의해 합리적으로 이루어 지고 있는가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직급별 교원 현황 - 트랙·직급별 승진대상자 및 승진자 수, 승진율 등 ※ 승진소요연수 현황 ※ 승진연한 초과자의 승진 노력 현황 ※ 승진율은 승진대상자 중 승진 포기자 등을 고려하 여 확인함 <p>- 승진, 재임용, 정년보장임용 절차 및 심사기준 등</p>	<p>3.2 교원 인사 및 업적 평가</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>1. 교원 인사 규정에 근거하여 승진, 재임용, 정년보 장임용이 공정한 절차에 의해 합리적으로 이루어 지고 있는가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직급별 교원 현황 - 삭제 ※ 삭제 ※ 삭제 ※ 삭제 <p>- 승진, 재임용, 정년보장임용 절차 및 심사기준 등</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 편람(안) p.85 주요 점검사항 1번 항목 중 “트랙별, 직급별 승진대상자 및 승진자 수, 승진율 등” 부분 삭제 • 편람(안) p.88 표양식 3.2-2 삭제 • 대학 교원 승진자수, 승진율 등 인사영역은 대학 기관의 재량사항으로 기관평가인종의 평가대상이 아님

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																																																																																																																											
	<p>【양식 3.2-2】 교원의 직급별 승진 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">구분</th> <th colspan="3">2023</th> <th colspan="3">2024</th> <th colspan="3">2025</th> <th rowspan="2">합계</th> </tr> <tr> <th>인원수</th> <th>비율</th> <th>학년</th> <th>학년</th> <th>학년</th> <th>도</th> <th>도</th> <th>도</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>트랙</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">부교수 및 교수 (재임용)→ 교수(정년보장임용)</td> <td>대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">부교수→ 교수(재임용)</td> <td>대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">조교수-부교수</td> <td>대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">정 년 트 랙</p> <p style="text-align: right;">= 이하생략 =</p>	구분	2023			2024			2025			합계	인원수	비율	학년	학년	학년	도	도	도	트랙											부교수 및 교수 (재임용)→ 교수(정년보장임용)	대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)										부교수→ 교수(재임용)	대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)										조교수-부교수	대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)										<p>【양식 3.2-2】 삭제</p>	<p>요구(안) 내용 및 사유</p> <ul style="list-style-type: none"> • 승진은 임용권자의 재량행위라는 것이 법원 판결임 (대법원 1987. 6. 9. 선고 86다카2622 판결 참조) • 편람(안)에서는 직급별 교원 승진 비율을 표로 제시하도록 되어 있음. 그러나 기준 값이 없는 지표라 하더라도 표 자체가 기준값으로 작용하여 문제가 발생할 것으로 판단됨 • 대학의 교원 직급별 분포 등을 보지 않고 승진율만 보는 것은 대학의 전반적인 인력구조 및 현황을 전체적으로 이해하지 못하게 할 것임
구분	2023			2024			2025			합계																																																																																																																				
	인원수	비율	학년	학년	학년	도	도	도																																																																																																																						
트랙																																																																																																																														
부교수 및 교수 (재임용)→ 교수(정년보장임용)	대상자(명)																																																																																																																													
	승진자(명)																																																																																																																													
	승진율(%)																																																																																																																													
부교수→ 교수(재임용)	대상자(명)																																																																																																																													
	승진자(명)																																																																																																																													
	승진율(%)																																																																																																																													
조교수-부교수	대상자(명)																																																																																																																													
	승진자(명)																																																																																																																													
	승진율(%)																																																																																																																													
의견	<p>승진 및 재임용 등은 인사권자의 재량권이란 점에 동의하지만, 교직원의 안정적인 처우를 위해 현황을 파악할 필요가 있음. 따라서 사총협의 요구를 일부 수용해 [양식 3.2-2] 등의 대상자 및 승진율과 정년 및 비정년트랙 구분을 삭제하는 간소화 검토</p>																																																																																																																													

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 시유
3.4 교원의 연구활동 및 성과	<p>3.4 교원의 연구 활동 및 성과</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>3. 교원의 연구 역량 제고를 위해 연구년제를 합리적 인 규정에 따라 적절하게 운영하고 있는가</p> <p>- 연구년제 참여율: 전임교원 수 대비 참여 교원 수</p> <p>- 연구년제 참여율에 대한 최소 권장 비율: 전임교원 수에 따라 차등 적용함</p> <p>※ 200명 초과: 3%</p> <p>※ 100명 초과 200명 이하: 2%</p> <p>※ 50명 초과 100명 이하: 1.5%</p> <p>※ 50명 이하: 1.0%</p> <p>4. 전임교원 1인당 등재(후보)지 논문, SCI급 논문, 저역서, 교외연구비 실적에 대해 각 지표의 기준값 대비 실적의 합이 기준값을 충족하는가</p>	<p>3.4 교원의 연구 활동 및 성과</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>3. 교원의 연구 역량 제고를 위해 연구년제를 합리적 인 규정에 따라 적절하게 운영하고 있는가</p> <p>- 연구년제 참여율: 전임교원 수 대비 참여 교원 수</p> <p>- 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>★★연구년제 세부 운영사항은 당 대학 총장이 정하 도록 함</p> <p>4. 전임교원 1인당 등재(후보)지 논문, SCI급 논문, 저역서, 교외연구비 실적에 대해 각 지표의 기준값 대비 실적의 합이 기준값을 충족하는가</p> <p>※ 약탈적 학술지 및 부실(의심) 학술지, 실습지침서 수준의 저·역서는 제외함</p> <p>★★대학평가원, 대교협은 약탈적 학술지 및 부실(의심) 학술지, 실습지침서 수준의 저·역서 여부를 판단할 수 있는 구체적인 기준을 제공해야 함</p>	<p>요구(안) 내용 및 시유</p> <ul style="list-style-type: none"> • 편람(안) p.97 주요점검사항 3번의 “연구년제 참여율에 대한 최소 권장 비율” 삭제 • 편람(안) p.100 양식 3.4-2 “교원 연구년제 실시 현황”은 연 단위가 아닌 분기, 반기, 학기중 교원 부담 경감 등 개별 학교에서 운영하는 연구년제 기준으로 작성하도록 변경 • 편람에 연구년제 운영 세부 사항은 각 대학 총장이 정하도록 한다는 조항 추가 • 전임교원 1인당 연구실적 기준값 모두 삭제 • 연구년제는 각 대학의 상황과 사정에 따라 운영하도록 대학에 맡기는 게 바람직함. 소규모 대학의 경우, 겸직·보직 교수들이 많아 이들이

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																																																																																
	<p>대학평가원 4주기(안) [양식 3.4-2]교원 연구년제 실시 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>전임 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 대상 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 신청 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 참여 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 대상자 대비 참여교원 비율(%) (E=(D/B) x100)</th> <th>연구년제 신청자 대비 참여교원 비율(%) (F=(D/C) x100)</th> <th>연구년제 참여교원 비율(%) (G=(D/A) x100)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1학기</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2학기</td> <td>22</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="8" style="text-align: right;">= 이학생략 =</td> </tr> </tbody> </table>	구분	전임 교원 수 (명)	연구년제 대상 교원 수 (명)	연구년제 신청 교원 수 (명)	연구년제 참여 교원 수 (명)	연구년제 대상자 대비 참여교원 비율(%) (E=(D/B) x100)	연구년제 신청자 대비 참여교원 비율(%) (F=(D/C) x100)	연구년제 참여교원 비율(%) (G=(D/A) x100)	1학기	20							2학기	22							= 이학생략 =								<p>요구(안) 내용 및 사유 [양식 3.4-2]교원 연구년제 실시 현황</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>전임 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 대상 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 신청 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 참여 교원 수 (명)</th> <th>연구년제 대상자 대비 참여교원 비율(%) (E=(D/B) x100)</th> <th>연구년제 신청자 대비 참여교원 비율(%) (F=(D/C) x100)</th> <th>연구년제 참여교원 비율(%) (G=(D/A) x100)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>반기</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>인식월</td> <td>22</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>기타</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="8" style="text-align: right;">= 이학생략 =</td> </tr> </tbody> </table>	구분	전임 교원 수 (명)	연구년제 대상 교원 수 (명)	연구년제 신청 교원 수 (명)	연구년제 참여 교원 수 (명)	연구년제 대상자 대비 참여교원 비율(%) (E=(D/B) x100)	연구년제 신청자 대비 참여교원 비율(%) (F=(D/C) x100)	연구년제 참여교원 비율(%) (G=(D/A) x100)	1년								반기	20							인식월	22							기타								= 이학생략 =								<p>연구년에 들어가면 나머지 교수들의 업무가 가중되는 문제가 발생함. 따라서 연구년이나 인식년 대신 3개월 내지 6개월 인식월 제도로 운영하는 대략도 있음</p>
구분	전임 교원 수 (명)	연구년제 대상 교원 수 (명)	연구년제 신청 교원 수 (명)	연구년제 참여 교원 수 (명)	연구년제 대상자 대비 참여교원 비율(%) (E=(D/B) x100)	연구년제 신청자 대비 참여교원 비율(%) (F=(D/C) x100)	연구년제 참여교원 비율(%) (G=(D/A) x100)																																																																												
1학기	20																																																																																		
2학기	22																																																																																		
= 이학생략 =																																																																																			
구분	전임 교원 수 (명)	연구년제 대상 교원 수 (명)	연구년제 신청 교원 수 (명)	연구년제 참여 교원 수 (명)	연구년제 대상자 대비 참여교원 비율(%) (E=(D/B) x100)	연구년제 신청자 대비 참여교원 비율(%) (F=(D/C) x100)	연구년제 참여교원 비율(%) (G=(D/A) x100)																																																																												
1년																																																																																			
반기	20																																																																																		
인식월	22																																																																																		
기타																																																																																			
= 이학생략 =																																																																																			
의견	<p>대학의 열악한 환경 및 불확실성을 감안할 때 사총협의 요구를 반영 할 필요가 있음. - 전임교원수에 따른 연구년 참여율 폐지 및 세분화 수용 검토</p>																																																																																		

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 시유																																																																																							
<p>3.4 교원의 연구활동 및 성과</p>	<p>[양식 3.4-3]전임교원 1인당 연구 실적</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)</th> <th>전임교원 1인당 SCI급 논문 실적(건) (B)</th> <th>전임교원 1인당 지역서 실적(건) (C)</th> <th>전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (D)</th> <th>기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/G+D/H</th> <th>기준값 대비 실적의 합 평균(M)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>①</td> <td rowspan="3"> $\frac{①+②+③}{3}$ </td> </tr> <tr> <td>2025년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>②</td> </tr> <tr> <td>2026년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>③</td> </tr> <tr> <td>3년간 평균</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>공시 연도</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>기준값</td> <td>0.35(E)</td> <td>0.06(F)</td> <td>0.06(G)</td> <td>10,000 천원(H)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)	전임교원 1인당 SCI급 논문 실적(건) (B)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (C)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (D)	기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/G+D/H	기준값 대비 실적의 합 평균(M)	2024년					①	$\frac{①+②+③}{3}$	2025년					②	2026년					③	3년간 평균							공시 연도							기준값	0.35(E)	0.06(F)	0.06(G)	10,000 천원(H)			<p>[양식 3.4-3]전임교원 1인당 연구 실적</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)</th> <th>전임교원 1인당 SCI급 논문 실적(건) (B)</th> <th>전임교원 1인당 지역서 실적(건) (C)</th> <th>전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (D)</th> <th>기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/G+D/H</th> <th>기준값 대비 실적의 합 평균(M)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>①</td> <td rowspan="3"> $\frac{①+②+③}{3}$ </td> </tr> <tr> <td>2025년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>②</td> </tr> <tr> <td>2026년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>③</td> </tr> <tr> <td>3년간 평균</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>공시 연도</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)	전임교원 1인당 SCI급 논문 실적(건) (B)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (C)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (D)	기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/G+D/H	기준값 대비 실적의 합 평균(M)	2024년					①	$\frac{①+②+③}{3}$	2025년					②	2026년					③	3년간 평균							공시 연도							<p>“전임교원 1인당 연구 실적”과 관련하여, 엄격한 검증결과를 거치지 않은 학술 논문도 실적으로 인정되므로 정량평가가 대신 정성평가로 개선하는 것이 바람직함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 팬텀(안) p.97 주요 점검사항 “4. 전임교원 1인당 등재(후보)지 논문, SCI급 논문, 지역서, 교외연구비 실적에 대해 각 지표의 기준값 대비 실적의 합이 기준값을 충족하는가” 아래에 “※ 약탈적 학술지 및 부실(의심) 학술지, 실습지침서 수준의 저·역서는 제외” 항목 추가 • 대학교협 측에 약탈적 학술지 및 부실(의심) 학술지, 실습지침서 수준의 저·역서는 제외할 수 있는 기준안 마련 촉구
	구분	전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)	전임교원 1인당 SCI급 논문 실적(건) (B)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (C)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (D)	기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/G+D/H	기준값 대비 실적의 합 평균(M)																																																																																			
2024년					①	$\frac{①+②+③}{3}$																																																																																				
2025년					②																																																																																					
2026년					③																																																																																					
3년간 평균																																																																																										
공시 연도																																																																																										
기준값	0.35(E)	0.06(F)	0.06(G)	10,000 천원(H)																																																																																						
구분	전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)	전임교원 1인당 SCI급 논문 실적(건) (B)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (C)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (D)	기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/G+D/H	기준값 대비 실적의 합 평균(M)																																																																																				
2024년					①	$\frac{①+②+③}{3}$																																																																																				
2025년					②																																																																																					
2026년					③																																																																																					
3년간 평균																																																																																										
공시 연도																																																																																										
	<p>※ 자연계열(자연과학+공학+의학) 교수 비율 20% 미만 대학 [표 생략]</p>	<p>※ 자연계열(자연과학+공학+의학) 교수 비율 20% 미만 대학</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)</th> <th>전임교원 1인당 지역서 실적(건) (B)</th> <th>전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (C)</th> <th>기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/F</th> <th>기준값 대비 실적의 합 평균(M)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>①</td> <td rowspan="3"> $\frac{①+②+③}{3}$ </td> </tr> <tr> <td>2025년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>②</td> </tr> <tr> <td>2026년</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>③</td> </tr> <tr> <td>3년간 평균</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>공시 연도</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (B)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (C)	기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/F	기준값 대비 실적의 합 평균(M)	2024년				①	$\frac{①+②+③}{3}$	2025년				②	2026년				③	3년간 평균						공시 연도						<p>※ 자연계열(자연과학+공학+의학) 교수 비율 20% 미만 대학</p>																																																					
구분	전임교원 1인당 등재(후보)지 논문실적(건) (A)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (B)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (C)	기준값 대비 실적의 합 (A)+B/F+C/F	기준값 대비 실적의 합 평균(M)																																																																																					
2024년				①	$\frac{①+②+③}{3}$																																																																																					
2025년				②																																																																																						
2026년				③																																																																																						
3년간 평균																																																																																										
공시 연도																																																																																										

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																														
	<p>※ 예체능계열 교수 비율 50% 이상, 자연계열(자연 과학+공학+의학) 교수 비율 20% 미만 대학 [표 생략]</p>	<p>※ 예체능계열 교수 비율 50% 이상, 자연계열(자연 과학+공학+의학) 교수 비율 20% 미만 대학</p> <table border="1" data-bbox="344 558 915 1099"> <thead> <tr> <th data-bbox="344 1022 572 1099">구분 공시 연도</th> <th data-bbox="572 1022 658 1099">전임교원 1인당 공연, 대학 전사회, 대학 실적(건) (A)</th> <th data-bbox="658 1022 743 1099">전임교원 1인당 지역서 실적(건) (B)</th> <th data-bbox="743 1022 829 1099">전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (C)</th> <th data-bbox="829 1022 915 1099">기준값 대비 실적의 합 (A/D+B/E+ C/F)</th> <th data-bbox="915 1022 1002 1099">기준값 대비 실적의 합 평균(M)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="572 1022 658 1099">2024년</td> <td data-bbox="658 1022 743 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="743 1022 829 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="829 1022 915 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="829 1022 915 1099">①</td> <td data-bbox="915 1022 1002 1099"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="572 1022 658 1099">2025년</td> <td data-bbox="658 1022 743 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="743 1022 829 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="829 1022 915 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="829 1022 915 1099">②</td> <td data-bbox="915 1022 1002 1099">$\frac{①+②+③}{3}$</td> </tr> <tr> <td data-bbox="572 1022 658 1099">2026년</td> <td data-bbox="658 1022 743 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="743 1022 829 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="829 1022 915 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="829 1022 915 1099">③</td> <td data-bbox="915 1022 1002 1099"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="572 1022 658 1099">3년간 평균</td> <td data-bbox="658 1022 743 1099">④</td> <td data-bbox="743 1022 829 1099">⑥</td> <td data-bbox="829 1022 915 1099">⑤</td> <td data-bbox="829 1022 915 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> <td data-bbox="915 1022 1002 1099" style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </tbody> </table>	구분 공시 연도	전임교원 1인당 공연, 대학 전사회, 대학 실적(건) (A)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (B)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (C)	기준값 대비 실적의 합 (A/D+B/E+ C/F)	기준값 대비 실적의 합 평균(M)	2024년				①		2025년				②	$\frac{①+②+③}{3}$	2026년				③		3년간 평균	④	⑥	⑤			
구분 공시 연도	전임교원 1인당 공연, 대학 전사회, 대학 실적(건) (A)	전임교원 1인당 지역서 실적(건) (B)	전임교원 1인당 교외연구비 (천원) (C)	기준값 대비 실적의 합 (A/D+B/E+ C/F)	기준값 대비 실적의 합 평균(M)																												
2024년				①																													
2025년				②	$\frac{①+②+③}{3}$																												
2026년				③																													
3년간 평균	④	⑥	⑤																														
의견	대학평가원 4주기(안) 원안 추진 검토																																

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																																																																																																																																																	
<p>3.5 직원 확보 및 인사</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>5. 규정에 근거하여 승진 및 재임용(비정규직 재계약 포함)을 실시하고 있는가</p> <p>- 직급별 승진대상자 및 승진자 수, 승진율, 재임용률 등</p> <p>※ 승진소요연수</p> <p>※ 승진연한 초과자의 승진 노력 현황</p> <p>【양식 3.5-2】 직원 승진 현황</p> <table border="1" data-bbox="704 1116 1153 1657"> <thead> <tr> <th rowspan="2">구분</th> <th colspan="3">2023</th> <th colspan="3">2024</th> <th colspan="3">2025</th> <th rowspan="2">합계</th> </tr> <tr> <th>직급</th> <th>인원수</th> <th>비율</th> <th>학년도</th> <th>학년도</th> <th>학년도</th> <th>학년도</th> <th>학년도</th> <th>학년도</th> <th>(A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3"></td> <td>승진대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3"></td> <td>승진대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3"></td> <td>승진대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">합계(B)</td> <td>승진대상자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진자(명)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>승진율(%)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	2023			2024			2025			합계	직급	인원수	비율	학년도	학년도	학년도	학년도	학년도	학년도	(A)		승진대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)											승진대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)											승진대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)										합계(B)	승진대상자(명)										승진자(명)										승진율(%)										<p>3.5 직원 확보 및 인사</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>5. 규정에 근거하여 승진 및 재임용(비정규직 재계약 포함)을 실시하고 있는가</p> <p>- 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>- 비정규직의 정규직 전환 실적</p> <p>【양식 3.5-2】 삭제</p>	<p>3.5 직원 확보 및 인사</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>5. 규정에 근거하여 승진 및 재임용(비정규직 재계약 포함)을 실시하고 있는가</p> <p>- 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>- 비정규직의 정규직 전환 실적</p> <p>【양식 3.5-2】 삭제</p>	<p>• 편람(안) p.104 주요 점검 사항 5번 중 직급별 승진대상자 및 승진자 수, 승진율, 재임용률 및 승진소요연수, 승진연한 초과자의 승진 노력 현황 삭제</p> <p>• 양식 3.5-2. 삭제</p> <p>• 대학 자율과 기관의 특성에 따른 인사 재량사항으로 기관평가인증의 평가대상이 될 수 없으므로 삭제되어야 함</p>
구분		2023			2024			2025				합계																																																																																																																																								
	직급	인원수	비율	학년도	학년도	학년도	학년도	학년도	학년도	(A)																																																																																																																																										
	승진대상자(명)																																																																																																																																																			
	승진자(명)																																																																																																																																																			
	승진율(%)																																																																																																																																																			
	승진대상자(명)																																																																																																																																																			
	승진자(명)																																																																																																																																																			
	승진율(%)																																																																																																																																																			
	승진대상자(명)																																																																																																																																																			
	승진자(명)																																																																																																																																																			
	승진율(%)																																																																																																																																																			
합계(B)	승진대상자(명)																																																																																																																																																			
	승진자(명)																																																																																																																																																			
	승진율(%)																																																																																																																																																			
<p>의견</p>	<p>승진 및 재임용 등은 인사권자의 재량권이란 점에 동의하지만, 교직원의 안정적인 처우를 위해 현행을 파악할 필요가 있음.</p> <p>【양식 3.5-2】 중 대상자 및 승진율을 삭제하는 간소화 검토</p>																																																																																																																																																			

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 시유																																							
<p>3.6 직원 복지 및 학생 자치 활동 개발</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>3. 보수 이외에 직원을 위한 편의(복지 및 단체활동 지원, 근무환경 등)를 적절히 제공하고 있는가</p> <p>- 단체보험, 자기 개발 교육비, 경조사비 지원, 자녀 학비 지원, 복지포인트, 동아리 활동 지원, 의료 지원, 출산 장려 지원, 탄력(유연) 근무제, 직원 연 구년제 등</p> <p>※ 보수로 지급되는 제수당이나 법령에 따른 수당 등 제외(가족수당, 상여금, 퇴직금 등)</p> <p>- 관련 예산 집행 실적 등</p> <p>[유의사항 및 관련 정책]</p> <p>3. 모든 직원이 의무적으로 참여하는 워크숍 등의 학 사운영 행사는 실적으로 인정하지 않음</p> <p>4. 일반교양 강좌 등 직무와 관련 없는 프로그램은 실 적으로 인정하지 않음</p> <p>[양식 3.6-3]직원 복지제도 운영 실적</p> <table border="1" data-bbox="943 1097 1249 1657"> <thead> <tr> <th>교원</th> <th>2023학년도</th> <th>2024학년도</th> <th>2025학년도</th> <th>합계(A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>복지 프로그램</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> </tr> <tr> <td>캠핑</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계 (B)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	교원	2023학년도	2024학년도	2025학년도	합계(A)	복지 프로그램	직원인원 집행액 (명) (천원)	캠핑					합계 (B)					<p>3.6 직원 복지 및 학생 자치 활동 개발</p> <p>[주요 점검사항]</p> <p>3. 보수 이외에 직원을 위한 편의(복지 및 단체활동 지원, 근무환경 등)를 적절히 제공하고 있는가</p> <p>- 삭제</p> <p>※ 삭제</p> <p>- 삭제</p> <p>[유의사항 및 관련 정책]</p> <p>3. 삭제</p> <p>4. 삭제</p> <p>[양식 3.6-3] 직원 복지제도 운영 실적 수정</p> <table border="1" data-bbox="865 542 993 1097"> <thead> <tr> <th>2023학년도</th> <th>2024학년도</th> <th>2025학년도</th> <th>합계(A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> <td>직원인원 집행액 (명) (천원)</td> </tr> </tbody> </table> <p>[양식 추가] 직원을 위한 편의(복지 및 단체활동 지원 등) 제공 노력</p> <table border="1" data-bbox="1072 542 1249 1097"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>직원을 위한 편의 제공 노력 (정성적 평가를 위해 구체적으로 기술)</th> <th>집행액 (천원)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023학년도</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2024학년도</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2025학년도</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2023학년도	2024학년도	2025학년도	합계(A)	직원인원 집행액 (명) (천원)	구분	직원을 위한 편의 제공 노력 (정성적 평가를 위해 구체적으로 기술)	집행액 (천원)	2023학년도			2024학년도			2025학년도			<p>요구(안) 내용 및 시유</p> <ul style="list-style-type: none"> • 편람(안) p.108 주요 점검사항 3번 항목 이력부분 삭제 • 편람(안) p.108 유의사항 및 관련 정책 3~4번 항목 삭제 • 편람(안) pp.111~112 양식 3.6-3, 3.6-4 삭제 • 직원 복지 관련, 경조사비 등은 권장기준이나 권장비율로 정할 사항이 아니라 학교 내부에서 재량적으로 판단하고 결정하도록 해야 함 • 직원 복지 중에서는 프로세스로 제시하기 어려운 유형도 있으므로 표 양식처럼 단순히 프로그램명과 집행액만을 기재하는 것은 문제가 있음 						
교원	2023학년도	2024학년도	2025학년도	합계(A)																																						
복지 프로그램	직원인원 집행액 (명) (천원)	직원인원 집행액 (명) (천원)	직원인원 집행액 (명) (천원)	직원인원 집행액 (명) (천원)																																						
캠핑																																										
합계 (B)																																										
2023학년도	2024학년도	2025학년도	합계(A)																																							
직원인원 집행액 (명) (천원)	직원인원 집행액 (명) (천원)	직원인원 집행액 (명) (천원)	직원인원 집행액 (명) (천원)																																							
구분	직원을 위한 편의 제공 노력 (정성적 평가를 위해 구체적으로 기술)	집행액 (천원)																																								
2023학년도																																										
2024학년도																																										
2025학년도																																										

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																																																		
	<p>【양식 3.6-4】 직원 업무 역량 개발 프로그램 운영 실적</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023학년도</th> <th>2024학년도</th> <th>2025학년도</th> <th>합계(A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>구분</td> <td>운영 참여 인원 (명)</td> <td>예산 운영 참여 인원 (명)</td> <td>예산 운영 참여 인원 (명)</td> <td>예산 운영 참여 인원 (명)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>운영 간수 (명)</td> <td>예산 운영 간수 (명)</td> <td>예산 운영 간수 (명)</td> <td>예산 운영 간수 (명)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>운영 참여 인원 (명)</td> <td>예산 운영 참여 인원 (명)</td> <td>예산 운영 참여 인원 (명)</td> <td>예산 운영 참여 인원 (명)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>운영 간수 (명)</td> <td>예산 운영 간수 (명)</td> <td>예산 운영 간수 (명)</td> <td>예산 운영 간수 (명)</td> </tr> <tr> <td>교</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>내</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>외</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>오</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">= 이항생략 =</td> </tr> </tbody> </table>		2023학년도	2024학년도	2025학년도	합계(A)	구분	운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)		운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)		운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)		운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	교					내					외					오					= 이항생략 =					<p>【양식 3.6-4】 삭제</p>	
	2023학년도	2024학년도	2025학년도	합계(A)																																																	
구분	운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)																																																	
	운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)																																																	
	운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)	예산 운영 참여 인원 (명)																																																	
	운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)	예산 운영 간수 (명)																																																	
교																																																					
내																																																					
외																																																					
오																																																					
= 이항생략 =																																																					
의견	대학평가원 4주기(안) 원안 추진 검토																																																				

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

4영역 토론

한동욱 교수(전주대학교)



토론문

4영역: 학생 지원 및 시설

한동욱(전주대학교)

1. 머리말

- 지금까지 대학기관평가인증이 교육 수요자에게 대학 교육의 질을 보증하고 대학의 지속적인 질 개선에 도움을 주었다는 것을 부정할 수 없음
- 대학의 인지도에 비해 좋지 않은 평가를 받았던 대학들이 이를 발전의 기회로 삼아 체질을 개선한 사례도 있으며 다른 평가에서 좋은 평가를 받았던 대학이 실제로는 인증을 획득하지 못했던 사례도 있음
- 대학이 가지고 있는 자원이 한정적이라 한 부분의 기준을 완화한 경우 해당 부분에 대한 지원이 상대적으로 줄어드는 것은 굉장히 빠르고 이를 다시 적정수준으로 회복하는 데는 상당한 시간이 필요함
- 대학이 직면한 환경이 갈수록 악화되어 재정적 압박을 받고 있는 시점에서 오히려 최소한의 대학 교육의 질을 유지하기 위한 평가 기준은 필요하며 교육 수요자들에게 올바른 정보를 제공함으로써 사회적 비용을 감소시키는데 필수적임

2. 사총협 입장에 대한 논의 사항

- 대학기관평가인증이 경직되고 획일적이며, 대학 자율을 현저히 훼손하고 있음
 - 대학기관평가인증의 목적은 대학이 교육기관으로서의 최소한의 기본요건과 특성을 갖출 수 있도록 인증기준을 제시함으로써, 대학의 국내·외 경쟁력을 강화하고 고등교육의 질 제고에 대한 책무성을 확립하여 국제적인 통용성과 교류협력 증진을 위한 고등교육 질 보장 체제를 구축하는데 있음
 - 여기서 최소한의 기본요건이란 대학이 고등교육 기관으로서 교육서비스를 제공하기 위한 기본적인 요건에 해당되는 것이며 기본적 요건의 경우 대학의

- 유형에 관계없이 공통적으로 갖춰야 할 조건을 의미함
 - 따라서 공통적으로 대학의 갖춰야할 요건은 다른 한편으로는 경직되고 획일적으로 보일 수 있음
 - 영역별 평가위원의 평가 전문성을 강화하고 평가 노하우를 지속적으로 축적함으로써 평가에 있어서의 대학의 규모, 유형 등의 대학의 현황을 충분히 반영하고 있음
- 대학 자율의 원칙하에 학령인구 감소와 디지털 시대를 반영하는 지표를 개발
 - 학령인구 감소의 반영은 대학 입학자원 감소에 따라 관련 준거의 기준값을 변경하거나 기준값 산식을 변경(정원 외 포함)한 것으로 보이나 기준값을 설정하는데 있어서 지금까지 기준이 되어왔던 하위 25% 수준을 유지할 것인지 아니면 하위 10% 수준 이하로 완화할 것인지를 평가인증의 취지와 의의를 다시 한번 생각해봐야 함
 - 이와 동일하게 디지털 시대를 반영하는 문제에 있어서도 기관평가인증에서는 관련 지표의 기준값을 산정하는데 영향을 미칠 수 있으며 이것은 이제까지 평가에서 봐 왔듯이 기준값을 낮출 경우 이 효과는 바로 현실에 반영되어 관련 대학의 기능을 악화시킨다는 점에서 어느 수준까지 기준값을 변경할 것인지에 대해서 논의해야 함
- 현지방문평가, 모니터링 평가 필요성 재검토
 - 현지방문평가의 경우 평가를 받는 대학이 느끼는 부담감은 매우 크다고 볼 수 있음 하지만 다른 평가와의 차별되는 현지방문평가의 순기능은 많은 사례에서 이미 검증되었다고 볼 수 있음
 - 현지방문평가를 수행하는데 있어서 일부 평가위원들의 잘못된 언행이나 평가의 방향에 반하는 질문과 자료요구는 평가위원의 전문성 확보라는 측면에서 지속적으로 개선하고 있음
 - 모니터링 평가의 경우도 대학의 입장에서는 번거로운 과정이 될 수 있으나 일부 대학에서 평가시점시 각 지표와 제도를 관리 및 시행하다가 평가 후에는 지원하지 않거나 폐지하는 사례도 다수 있어 모니터링 과정 또한 그 순기능이 높음
 - 다만 인증의 취지에 맞게 충분한 수준으로 모니터링 기능은 강화하고 그 준비과정은 간소화라는 노력을 지속적으로 평가원은 수행하고 있음

- 평가수수료의 재산정 및 합리화
 - 수수료는 기존의 인증을 받는 대학 즉 수혜자 부담의 원칙에 따라 실비 수준으로 산정해 오고 있음
 - 실제 평가를 진행하는데 있어서 대학규모와 평가기간에 있어서 크게 차이가 나지 않아서 오히려 소규모 대학도 현지방문평가 일정을 늘려야 한다는 의견도 있음
 - 향후 소위 '셀프평가'라는 비판을 비하기 위해 평가원의 독립성을 강화하면서 정부가 지향하고자 하는 고등교육의 지속적인 질 개선의 취지에 맞게 평가비용의 일부 혹은 전체를 지원하는 형태로 대학의 부담을 줄일 수도 있음 (현재 대학혁신지원 사업과 연계를 진행)

3. 4영역 각 준거별 개선요구 사항에 대한 의견

준거	사총협 개선요구	의견
4.1 장학 제도 및 학생자치활동 지원	-	-
4.2 학생 심리 상담 및 권익보호	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태에 상관없이 자격이 되는 인력을 활용하면 되도록 평가 준거를 수정 - 전문인력을 인력으로 전문, 검직, 공동, 협약, 위탁을 포함 	<ul style="list-style-type: none"> - 학생의 심리상담 같은 경우 3주기에도 고용 형태보다는 전문성이 있는지를 주로 평가하고 있음 - 다만 학교의 규모의 상담 수요에 따라 최소한의 자격장을 가진 전문 상담인력 수준을 평가함 - 검직의 경우 그 범위가 너무 확장되고 대부분의 대학이 상담인력의 부족한 상황으로 반영하기는 어려움
4.3 진로 및 취·창업지원	<ul style="list-style-type: none"> - 취·창업 전문인력의 고용 형태를 다양하게 허용하여 검직 및 공동, 협약, 위탁포함 	<ul style="list-style-type: none"> - 내부 및 외부 검직, 위탁, 공동의 경우 진로 및 취업 지도의 전반적인 지원 인력과 운영 과정을 보고서에 기술하되 증빙에 있어서는 전임의 전문인력의 규모를 판단하여 평가하는 것이 타당함 - 전임의 전문인력의 수에 따라 기준값이 있는 것이 아니라 평가의 과정에서 만약 전임인원이 없더라도 충분한 지원 활동이 가능하다면 평가에 반영하고 있음

준거	사총협 개선요구	의견
4.4 교육시설	-	-
4.5 기숙사 및 학생 복지시설	- 기숙사 수용률 기준값 완화	<ul style="list-style-type: none"> - 기숙사 수용률 기준값은 하위 25% 수준으로 최소한의 요건으로 설정되었으며 현재 대부분의 대학이 기준값을 충족하고 있음 입학자원 감소라는 관점에서는 오히려 외부적 요인으로 개선되고 있는 지표로 크게 완화할 필요가 없음 - 다만 입학자원 감소와 공간 효율화를 통해서 기숙사의 유휴 공간을 활용하고자 하는 대학에 대해서 향후 대책이 필요함
4.6 도서관	- 도서관 직원 겸직 포함	<ul style="list-style-type: none"> - 재학생 1,000명 도서관 직원수를 산정 하는데 있어서 겸직 허용에 대한 요구는 이전부터 있었음 - 겸직을 허용할 경우 도서관 지원 수준이 급격히 떨어질 것으로 예상됨

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

4영역 토론

이현정 평가분석팀장(대진대학교)



토론문

4영역: 학생 지원 및 시설 이현정 평가분석팀장(대진대학교)

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유
4.2 학생 심리 상담 및 권익 보호	<p>대학은 학생이 대학 생활에 적응할 수 있도록 예산 과 전문인력을 확보한 학생상담 체계를 구축하고 심리상담을 진행하고 있으며,</p> <p style="text-align: center;">보고서</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 학생 심리상담 관련 조직 및 예산 편성·집행 현황 - 전문상담원 확보 현황(위탁 포함) - 연도별 예산 확보 및 집행 실적: 최근 3년 자료 4. 학생 권익 보호를 위한 규정 및 체계 ※ 인권센터 규정, 전문인력 및 시설 포함 	<p>대학은 학생이 대학 생활에 적응할 수 있도록 예산 과 인력을 확보한 학생상담 체계를 구축하고 심리 상담을 진행하고 있으며,</p> <p style="text-align: center;">보고서</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 학생 심리상담 관련 조직 및 예산 편성·집행 현황 - 상담원 확보 현황(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함) - 연도별 예산 확보 및 집행 실적: 최근 3년 자료 4. 학생 권익 보호를 위한 규정 및 체계 ※ 인권센터 규정, 인력(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함) 및 시설 포함 	<p>요구(안) p.117 평가준거에 관한 설명에서 “전문인력”을 “인력”으로 수정</p> <p>• 편람(안) p.117 보고서 주요내용 1번의 하위항목 “전문상담원 확보 현황(위탁 포함)”을 “상담원 확보 현황(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함)”으로 수정</p> <p>• 편람(안) p.117 보고서 주요내용 4번의 하위내용 “인권센터 규정, 전문인력 및 시설 포함”을 “인권센터 규정, 인력(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함) 및 시설 포함”으로 수정</p>

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유
	<p>주요 점검사항</p> <p>1. 학생 심리상담 관련을 위한 적합한 조직을 갖추고 상담한 실적이 있는가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 심리상담 관련 규정 및 조직 - 전문상담원 현황 <p>작성 요령</p> <p>1. 원칙적으로 학부 재학생을 대상으로 하는 비교과 프로그램 중 외부 기관이 아닌 대학 본부 주관으로 제공하면서 학생이 비용을 부담하지 않는 프로그램을 기재함. 단, 단과대학과 학과에서 제공하는 프로그램은 제외함</p>	<p>주요 점검사항</p> <p>1. 학생 심리상담 관련을 위한 적합한 조직을 갖추고 상담한 실적이 있는가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 심리상담 관련 규정 및 조직 - 상담원 현황(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함) <p>작성 요령</p> <p>1. 원칙적으로 학부 재학생을 대상으로 하는 비교과 프로그램 중 외부 기관이 아닌 대학 본부 주관으로 제공하면서 학생이 비용을 부담하지 않는 프로그램을 기재함(학교에서 외부 기관에 위탁하거나 MOU를 체결하여 진행한 경우는 포함 가능). 단, 단과대학과 학과에서 제공하는 프로그램은 제외함</p>	<p>• 편람(안) p.118 주요점검사항 1번의 하위항목 “전문상담원 현황”을 “상담원 현황(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함)”으로 수정</p> <p>• 편람(안) p.120 작성요령 1번 항목 수정고용 형태(계약 형태)와 상관없이 자격이 되는 인력을 활용하여 필요한 기능이 제대로 작동되면 인정되도록 평가 준거를 수정할 필요가 있음</p>
<p>의견</p>	<p>사총협 의견에 동의하나 편람에 인력의 고용형태(계약형태)를 구체적으로 명시하는 것은 불필요하다고 보며지며 작성요령의 “학교에서 외부기관에 위탁하거나 MOU를 체결하여 진행한 경우는 포함가능”도 고용형태와 같이 대학의 실정에 맞게 자율적으로 작성하는 내용을 유의사항에 추가할 필요 있음. 『분야 전문성』의 사전적 의미가 특정 전문 분야의 문제를 해결하는데 있어 지식, 경험, 그리고 역량적 측면에서 지속적인 인정을 받는 전문 능력을 말하는 것임으로 전문성, 전문인력을 갖춘 전문성, 전문인력으로 수정하고 인력 현황을 대학 실정에 맞게 작성할 필요 있음</p>		

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유
4.3 진로 및 취·창업 지원	<p>☞ 근거 자료 현지확인자료 - 진로 및 취·창업지원 전문인력(겸직제외) 확보 증빙자료: 최근 3년</p> <p>☞ 주요 점검사항 2. 진로 및 취·창업 지원 전문 인력(겸직 제외)의 확보 및 운영이 적절한가</p> <p>☞ 작성 요령 1. 원칙적으로 학부 재학생을 대상으로 하는 비교 과 프로그램 중 외부 기관이 아닌 대학 본부 주 관으로 제공하면서 학생이 비용을 부담하지 않 는 프로그램을 기재함. 단, 단과대학과 학과에 서 제공하는 프로그램은 제외함</p>	<p>☞ 근거 자료 현지확인자료 - 진로 및 취·창업지원 인력(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함) 확보 증빙자료: 최근 3년 자료</p> <p>☞ 주요 점검사항 2. 진로 및 취·창업 지원 인력(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함)의 확보 및 운영이 적절한가</p> <p>☞ 작성 요령 1. 원칙적으로 학부 재학생을 대상으로 하는 비교 과 프로그램 중 외부 기관이 아닌 대학 본부 주 관으로 제공하면서 학생이 비용을 부담하지 않 는 프로그램을 기재함(학교에서 외부 기관에 위 탁하거나 MOU를 체결하여 진행한 경우는 포 합 가능). 단, 단과대학과 학과에서 제공하는 프 로그램은 제외함</p>	<p>• 편람(안) p.121 현지확인자료 중 “진로 및 취·창업지원 전문 인력(겸직제외) 확보 증빙자료” 를 “진로 및 취·창업지원 인력 (전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함) 확보 증빙자료”로 수정</p> <p>• 편람(안) p.122 주요점검사항 2 번 항목 “전문 인력(겸직 제외)” 를 “인력(전문, 겸직, 공동, 협약, 위탁 포함)”으로 수정</p> <p>• 편람(안) p.123 작성요령 1번 항목 수정</p> <p>• 학생의 진로 및 취·창업 지원 업무를 전문인력이 담당하는 것 은 타당함. 그러나 그 인력의 고용 형태는 다양하게 허용하는 것이 바람직함. 이는 대학 간, 대학-지역 간 공유·협력에 위 해서도 수정될 필요가 있음</p>
이견			<p>사총협 의견에 동의하나 편람에 인력의 고용형태(계약형태)를 구체적으로 명시하는 것은 불필요하다고 보며지며 작성요령의 “학교에서 외부기관에 위탁하거나 MOU를 체결하여 진행한 경우는 포함가능”도 고용형태와 같이 대학의 실정에 맞게 자율적으로 작성하는 내용을 유의사항에 추가할 필요있음</p> <p>『분야 전문성』의 사전적 의미가 특정 전문 분야의 문제를 해결하는데 있어 지식, 경험, 그리고 역량적 측면에서 지속적인 인정을 받는 전문 능력을 말하는 것임으로 전문상담원, 전문인력을 갖춘 인력으로 수정하고 인력 현황을 대학 실정에 맞게 작성할 필요 있음</p>

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유												
<p>4.5 기속사 및 학생 복지 시설</p>	<p>대학은 일정 수준 이상의 기속사를 확보하고, 다양한 학생 복지시설을 구비하여 체계적으로 관리·운영하고 있다.</p> <p>보고서 1. 기속사 현황 - 기속사 수용률(%)</p> <table border="1" data-bbox="588 1112 811 1647"> <thead> <tr> <th>산출식</th> <th>기준값</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>$\frac{\text{수용 가능 인원(명)}}{(\text{학부(주간+야간)} + \text{대학원(주간)})} \times 100$ 재학생수(명)*</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">*단, 계약학과 재학생, 특성화고 졸업 재직자 특별전형 재학생은 제외</td> </tr> </tbody> </table> <p>주요 점검사항 1. 기속사 수용률이 기준값을 충족하고 있는가 ※ 교외에 있는 행복기숙사, 연합기속사 등은 실제 입사 인원만 인정함</p>	산출식	기준값	$\frac{\text{수용 가능 인원(명)}}{(\text{학부(주간+야간)} + \text{대학원(주간)})} \times 100$ 재학생수(명)*	11%	*단, 계약학과 재학생, 특성화고 졸업 재직자 특별전형 재학생은 제외		<p>대학은 일정 수준 이상의 기속사를 확보하고, 다양한 학생 복지시설을 구비하여 체계적으로 관리·운영하고 있다.</p> <p>보고서 1. 기속사 현황 - 기속사 수용률(%)</p> <table border="1" data-bbox="588 581 811 1112"> <thead> <tr> <th>산출식</th> <th>기준값</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>$\frac{\text{수용 가능 인원(명)}}{(\text{학부(주간+야간)} + \text{대학원(주간)})} \times 100$ 재학생수(명)*</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">*단, 계약학과 재학생, 특성화고 졸업 재직자 특별전형 재학생은 제외</td> </tr> </tbody> </table> <p>주요 점검사항 1. 삭제</p>	산출식	기준값	$\frac{\text{수용 가능 인원(명)}}{(\text{학부(주간+야간)} + \text{대학원(주간)})} \times 100$ 재학생수(명)*	9%	*단, 계약학과 재학생, 특성화고 졸업 재직자 특별전형 재학생은 제외		<ul style="list-style-type: none"> 기속사 수용률 기준값 11% → 9%로 완화 대학의 지리적 특성, 대학 규모, 학생 구성, 학생 수요 등을 고려하지 않고 기속사 수용률 기준값을 11%로 동일 적용하는 것은 문제가 있음 대학이 각 학교 형편에 맞게 자율적으로 기속사 수용률을 관리할 수 있도록 기준값 완화가 필요함
산출식	기준값														
$\frac{\text{수용 가능 인원(명)}}{(\text{학부(주간+야간)} + \text{대학원(주간)})} \times 100$ 재학생수(명)*	11%														
*단, 계약학과 재학생, 특성화고 졸업 재직자 특별전형 재학생은 제외															
산출식	기준값														
$\frac{\text{수용 가능 인원(명)}}{(\text{학부(주간+야간)} + \text{대학원(주간)})} \times 100$ 재학생수(명)*	9%														
*단, 계약학과 재학생, 특성화고 졸업 재직자 특별전형 재학생은 제외															
<p>의견</p>	<p>대학평가원의 4주기(안) 원안 추진 검토</p>														

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																																																																			
<p>유의사항 및 관련정책</p> <ol style="list-style-type: none"> 대학도서관에 대한 평가는 학술정보통계시스템 (http://www.rinfo.kr)의 대학도서관통계 자료를 활용함 도서관 직원은 정규직 사서 1명, 비정규직 사서 1명, 정규직 비사서 0.8명, 비정규직 비사서 0.5명으로 산출함. 단, 시간제 근무자의 경우 통상 근로자 근무 시간을 고려하여 직원 수를 입력함 <p><작성 요령></p> <p>8. 연속간행물: 인쇄형 연속간행물의 구입비를 기재</p> <p>【양식 4.6-2】 연도별 재학생 1,000명당 도서관 직원수</p> <table border="1" data-bbox="868 1112 1239 1644"> <thead> <tr> <th rowspan="3">구분</th> <th colspan="4">직원수(명)</th> <th rowspan="3">재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))</th> </tr> <tr> <th colspan="2">정규직</th> <th colspan="2">비정규직</th> </tr> <tr> <th>전담</th> <th>겸직</th> <th>전담</th> <th>겸직</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사서자격증 소지자</td> <td>(A)</td> <td></td> <td>(B)</td> <td></td> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">  </td> </tr> <tr> <td>사서자격증 미소지자</td> <td>(C)</td> <td></td> <td>(D)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td colspan="4">(E)=(A+B)×1.0+(C)×0.8+(D)×0.5</td> <td>①</td> </tr> </tbody> </table>	구분	직원수(명)				재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))	정규직		비정규직		전담	겸직	전담	겸직	사서자격증 소지자	(A)		(B)			사서자격증 미소지자	(C)		(D)		계					합계	(E)=(A+B)×1.0+(C)×0.8+(D)×0.5				①	<p>유의사항 및 관련정책</p> <ol style="list-style-type: none"> 대학도서관에 대한 평가는 학술정보통계시스템 (http://www.rinfo.kr)의 대학도서관통계 자료를 활용함 도서관 직원은 사서 1명, 비사서 0.8명으로 산출함. 단, 시간제 근무자의 경우 통상 근로자 근무 시간을 고려하여 직원 수를 입력함(겸직 포함) <p><작성 요령></p> <p>8. 연속간행물: 인쇄형 연속간행물의 구입비를 기재</p> <p>【양식 4.6-2】 연도별 재학생 1,000명당 도서관 직원수</p> <table border="1" data-bbox="868 581 1239 1112"> <thead> <tr> <th rowspan="3">구분</th> <th colspan="2">정규직</th> <th colspan="2">비정규직</th> <th rowspan="3">재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))</th> </tr> <tr> <th colspan="2">계</th> <th colspan="2">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사서자격증 소지자</td> <td>(A)</td> <td></td> <td>(B)</td> <td></td> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">  </td> </tr> <tr> <td>사서자격증 미소지자</td> <td>(C)</td> <td></td> <td>(D)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>계</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>합계</td> <td colspan="4">(E)=(A+B)×1.0+(C)×0.8+(D)×0.5</td> <td>①</td> </tr> </tbody> </table>	구분	정규직		비정규직		재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))	계		계		사서자격증 소지자	(A)		(B)			사서자격증 미소지자	(C)		(D)		계					합계	(E)=(A+B)×1.0+(C)×0.8+(D)×0.5				①	<ul style="list-style-type: none"> 정사서 및 비사서를 정규직과 비정규직으로 구분하는 문구 수정(정규직, 비정규직 단어 삭제, 문구 뒤에“(겸직포함)” 추가 양식 4.6-2 수정 최근 대학 도서관은 e-book 등 온라인 기반 원격서비스의 활용도가 높아짐에 따라 과거만 큼 근무인력이 필요하지 않음. 또한 중소규모 대학의 경우 도서관 규모가 크지 않아 사서 인력이 교내 다른 업무를 겸직하여도 무리가 없음
구분		직원수(명)					재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))																																																															
		정규직		비정규직																																																																		
	전담	겸직	전담	겸직																																																																		
사서자격증 소지자	(A)		(B)																																																																			
사서자격증 미소지자	(C)		(D)																																																																			
계																																																																						
합계	(E)=(A+B)×1.0+(C)×0.8+(D)×0.5					①																																																																
구분	정규직		비정규직		재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))																																																																	
	계		계																																																																			
	사서자격증 소지자	(A)		(B)																																																																		
사서자격증 미소지자	(C)		(D)																																																																			
계																																																																						
합계	(E)=(A+B)×1.0+(C)×0.8+(D)×0.5				①																																																																	

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유																																																																																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">구분</th> <th colspan="3">직원수(명)</th> <th rowspan="3">재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">정규직</th> <th colspan="2">비정규직</th> </tr> <tr> <th>전담</th> <th>겸직</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사서자력증 소지자</td> <td>(A)</td> <td>(B)</td> <td></td> <td rowspan="5" style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td>'24 사서자력증 미소지자</td> <td>(C)</td> <td>(D)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>합 계</td> <td colspan="2">$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$</td> <td>(2)</td> </tr> <tr> <td>사서자력증 소지자</td> <td>(A)</td> <td>(B)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>'25 사서자력증 미소지자</td> <td>(C)</td> <td>(D)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>합 계</td> <td colspan="2">$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$</td> <td>(3)</td> </tr> <tr> <td>평균</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">$\frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{3}$</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	직원수(명)			재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))	정규직	비정규직		전담	겸직	계	사서자력증 소지자	(A)	(B)		X	'24 사서자력증 미소지자	(C)	(D)		합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(2)	사서자력증 소지자	(A)	(B)		'25 사서자력증 미소지자	(C)	(D)		합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(3)	평균	$\frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{3}$				<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">구분</th> <th colspan="3">직원수(명)</th> <th rowspan="3">재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">정규직</th> <th colspan="2">비정규직</th> </tr> <tr> <th>전담</th> <th>겸직</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사서자력증 소지자</td> <td>(A)</td> <td>(B)</td> <td></td> <td rowspan="5" style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td>'24 사서자력증 미소지자</td> <td>(C)</td> <td>(D)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>합 계</td> <td colspan="2">$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$</td> <td>(2)</td> </tr> <tr> <td>사서자력증 소지자</td> <td>(A)</td> <td>(B)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>'25 사서자력증 미소지자</td> <td>(C)</td> <td>(D)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>합 계</td> <td colspan="2">$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$</td> <td>(3)</td> </tr> <tr> <td>평균</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">$\frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{3}$</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	직원수(명)			재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))	정규직	비정규직		전담	겸직	계	사서자력증 소지자	(A)	(B)		X	'24 사서자력증 미소지자	(C)	(D)		합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(2)	사서자력증 소지자	(A)	(B)		'25 사서자력증 미소지자	(C)	(D)		합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(3)	평균	$\frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{3}$				
	구분		직원수(명)					재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))																																																																													
			정규직	비정규직																																																																																	
		전담		겸직	계																																																																																
	사서자력증 소지자	(A)	(B)		X																																																																																
	'24 사서자력증 미소지자	(C)	(D)																																																																																		
	합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(2)																																																																																	
	사서자력증 소지자	(A)	(B)																																																																																		
	'25 사서자력증 미소지자	(C)	(D)																																																																																		
	합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(3)																																																																																	
평균	$\frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{3}$																																																																																				
구분	직원수(명)			재학생 수(명) 직원수(명) (G=E/(F×0.001))																																																																																	
	정규직	비정규직																																																																																			
		전담	겸직		계																																																																																
사서자력증 소지자	(A)	(B)		X																																																																																	
'24 사서자력증 미소지자	(C)	(D)																																																																																			
합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(2)																																																																																		
사서자력증 소지자	(A)	(B)																																																																																			
'25 사서자력증 미소지자	(C)	(D)																																																																																			
합 계	$(E) = (A+B) \times 1.0 + (C) \times 0.8 + (D) \times 0.5$		(3)																																																																																		
평균	$\frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{3}$																																																																																				
	<p><작성 요령> 1. 직원수: 2023, 2024, 2025년 4월 1일 기준 직원수 2. 도서관 직원 수는 정규직 사서 1명, 비정규직 사서 1명, 정규직 비사서 0.8명, 비정규직 비사서 0.5명으로 산출함 ※ 공무원 연금, 사학연금, 군인 연금에 가입된 무기계약직은 정규직 인원수에 포함함</p>	<p><작성 요령> 1. 직원수: 2023, 2024, 2025년 4월 1일 기준 직원수 2. 도서관 직원 수는 사서 1명, 비사서 0.8명으로 산출함(겸직 포함) ※ 삭제</p>																																																																																			

평가 준거	대학평가원 4주기(안)	사총협 개선 요구(안)	요구(안) 내용 및 사유
	<p>3. 비정규직: 학교 또는 도서관과 기간제 근로계약 을 체결하고 근무하는 경우 ※ 대학과 공식 근로계약(4대 보험 포함)을 체결 한 조교 포함</p> <p>※ 근로 장학생, 청소 혹은 경비 용역업체 직원, 기타 도서관과 무관한 업무를 수행하는 직원 은 포함되지 않음</p> <p>4. 정규직 또는 비정규직 직원 중 시간제 근무자의 경우 통상 근로자 근무 시간이 1주 40시간인 경우, 주 40시간 근무자는 1명, 20시간 근로자 는 0.5명, 주 8시간 근무자는 0.2명으로 기입함</p>	<p>3. 삭제 ※ 대학 ※ 대학</p> <p>4. 삭제</p>	
의견	사총협 의견에 동의함. 양식 4.6-2는 사총협(안)이 4주기 평가원 양식(안)임		

한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회
4주기 대학기관평가인증 평가기준(안) 논의

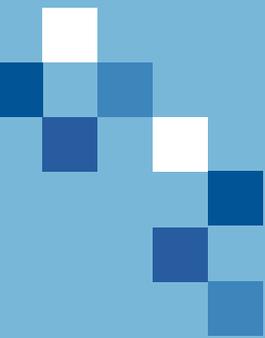
2024년 5월 8일 발행

발행처 한국대학교육협의회
주소 (08504) 서울 금천구 서부샛길 606
대성디폴리스 A-23층
홈페이지: <http://www.kcue.or.kr>
전화: 02-6919-3800

인쇄처 경성문화사(02-786-2999)

(C) 한국대학교육협의회 <비매품>

* 이 책자의 일부 혹은 전체를 허락없이 변경하거나 복제할 수 없습니다.



한국대학교육협의회 제27회 고등교육 전문가 토론회

4주기 대학기관평가인증 평가기준(안) 논의



한국대학교육협의회
Korean Council for University Education

주소: 서울특별시 금천구 서부셋길 606 대성디폴리스 A-23층
TEL: (02)6919-3800 <http://www.kcue.or.kr>

