

서울대학교 첨단융합학부 전임교원 신규채용 지침

제정 2024. 3. 1.

개정 2024. 8. 23.

개정 2025. 8. 13.

제1조(목적) 이 지침은 「서울대학교 교원 인사 규정」 및 「서울대학교 교원 인사 규정 시행세칙」에 따라 첨단융합학부(이하 “학부”라 한다) 전임교원 신규채용의 공고, 심사, 임용 등에 관한 절차 및 세부 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(채용인원 및 채용분야 선정) 학부장은 학부의 정년퇴임 및 전공별 미충원 현황, 학부의 발전 방향 등을 고려하여 학부 인사위원회의 심의를 거쳐 채용인원 및 채용분야를 선정한다.

제3조(채용공고) 학부장은 다음과 같은 사항을 포함한 채용공고를 공시한다.

1. 채용분야 및 채용인원, 임용예정 시기
2. 지원자격
3. 임용기간
4. 심사사항
5. 제출서류
6. 서류제출기한, 방법 및 장소
7. 결과통지 방법
8. 기타 유의사항

제4조(제출서류) 신규채용 지원자는 다음 각 호의 서류를 제출한다.

1. 대학교원공개채용지원서: 지원서 중 총괄연구업적목록은 대학원 재학 이후부터 응모시점까지 발간된 연구 업적물의 목록으로서 제목, 연구자, 발간일, 발표지(권, 호, 쪽) 등을 기재
2. 심사대상 연구실적물
 - 가. 연구실적물 인정기간 및 제출 편수
응모를 마감하는 월을 기준으로 5년 이내에 출판(온라인출판 포함)되었거나 출판이 확정된 2편 이상 3편 이하의 연구실적물(다만, 제출하는 연구실적물의 2편 이상은 응모자가 연구실적물의 단독연구저자, 공동연구의 제1저자, 교신저자이어야 한다.)
 - 나. 연구실적물 인정기준
 - 1) 박사학위 논문: 1인 연구에 준하여 1편의 연구실적물로 인정되나 논문의 전부 또는 일부가 기타 심사대상 연구실적물에 게재된 경우에는 지원자가 선택하여

1편의 심사대상 연구실적물을 제출해야 함.

- 2) 심사를 받는 정규학술지에 게재된 국내외 논문: 학술회의논문집, 책의 장·절(book chapter)은 제외함. 하지만 학부 인사위원회에서 인정하는 국제적 수준의 학술회의로서 해당 학술회의 논문집에 수록된 논문은 인정할 수 있음.
- 3) 학술지에 게재 또는 게재 예정인 총설(review), perspectives, opinion, commentaries, short note, communications, letter, correspondence 등은 제외하는 것을 원칙으로 하나, 해당 연구실적물이 학부 인사위원회에서 별도로 인정하는 국제적 수준의 학술지에 게재 또는 게재 예정인 경우 또는 학부 인사위원회의 의결에 의하여 지원자의 연구 결과를 포함하고 그 학문적 우수성을 평가할 수 있다고 판단되는 경우에는 인정 가능함.
- 4) G7 국가에 등록된 특허(국내 특허는 제외)
- 5) 저서: 학부 인사위원회에서 인정하는 출판사에서 출판된 저서(책의 장절, 역서, 편저 및 사전류 제외)
- 6) 학부 인사위원회에서 인정하는 기타 특수분야의 실적

다. 기타사항

- 1) 연구실적물은 온라인 또는 오프라인 출판일자를 확인할 수 있어야 하며, 출판일자 확인이 불가능한 경우에는 발표지 표지와 목차를 함께 제출(저널이 편집한 최종본을 DOI 고유번호를 통해 저널 웹사이트에서 다운로드 받을 수 있는 경우만 온라인 출판이 완료된 것으로 인정)
 - 2) 지원마감일 이후에 출판되는 업적물의 경우 1편에 한하여 출판예정일이 표시된 출판증명서를 첨부하면 업적물로 인정되나, 임용예정일 전일까지 온라인 또는 오프라인 출판이 되어야 함.
 - 3) 실제로 출판된 연구실적물은 응모 시 제출한 연구실적물과 동일하여야 함(추가·삭제·수정 불인정)
3. 학력증명서 (대학 및 대학원)
 4. 성적증명서 (대학 및 대학원)
(2단계 면접심사 대상자에 한해 학부장이 지정하는 일자까지 제출)
 5. 경력증명서(지원서에 기재된 모든 경력)
 6. 자기소개서: 주요 연구 및 교육 실적과 수상경력 등을 5쪽 이내로 작성
 7. 교육 및 연구계획서: 강의 가능 과목, 개발하고자 하는 과목 및 중단기 연구계획 등을 5쪽 이내로 작성
 8. 추천서: 동일분야 전공자 2명 이상

제5조(신규채용후보자 심사) ① 신규채용후보자 심사는 다음 각 호의 단계를 거쳐 실시하되, 필요한 경우에는 각 심사단계를 통합하여 실시할 수 있다.

1. 기초심사(1단계)

- 가. 전공부문의 모집분야에 대한 적합성(적격·부적격)
- 나. 학력과 제출서류와의 일치 여부(적격·부적격)

2. 전공심사(2단계)(50점)

가. 연구실적물(25점)

나. 총괄연구업적(25점)

3. 면접심사(3단계)(50점)

가. 공개발표(15점)

나. 교육 및 연구계획서(15점)

다. 경력과 제출서류와의 일치 여부(적격·부적격) 및 임용적합성(20점)

- ② 심사는 심사사항별로 심사위원을 정하여 실시하고, 각 심사결과를 합산하여 평정하며, 전공심사(2단계) 및 면접심사(3단계) 결과의 합산 점수를 최종평가 점수로 한다.
- ③ 단계별 심사의 세부 절차와 방법 등은 학문적 특성을 고려하여 학부 인사위원회를 통해 결정한다.
- ④ 제1항에 따른 각 단계별 심사에서 적격 기준을 충족한 경우에 한정하여 다음 단계의 심사를 진행한다.

제6조(기초심사 및 전공심사) 「서울대학교 첨단융합학부 전임교원 신규채용 절차에 관한 지침」 제2조에 따라 구성된 소위원회 위원장은 학부 인사위원회에서 정한 세부절차에 따라 심사위원으로 학내인사 5명 이상, 외부인사 3명 이상을 학부장에게 추천하고, 학부장은 이 중 외부인사 2명 이상을 포함한 5명의 위원을 지명하여 기초심사 및 전공심사 평가를 의뢰한다. 전공심사 중 총괄연구업적 심사는 제2호 다목에 따라 평가 의뢰한다.

1. 기초심사(1단계)

- 가. 전공부문의 모집분야에 대한 적합성 심사는 신규채용후보자의 전공과 신규채용후보자가 제출한 연구실적물 등을 종합하여 심사위원 각자가 상(3점), 중(2점), 하(1점)로 평가하고, 그 점수 중 최고 및 최저 각 1개씩을 제외한 나머지 점수를 평균한 값을 평가점수로 한다.
- 나. 전공부문의 모집분야에 대한 적합성 평가점수가 2.0 이상이면 적격으로 인정하고 2.0 미만이면 부적격 처리하여 이후 심사를 진행하지 아니한다.
- 다. 학력과 제출서류와의 일치 여부는 적격 또는 부적격으로 학부장이 심사하며, 부적격으로 평가된 경우에는 이후 심사를 진행하지 아니한다.

2. 전공심사(2단계)

- 가. 연구실적물 심사는 심사위원 각자가 각 연구실적물 내용에 대하여 “매우 우수” (5점), “우수” (4점), “보통” (3점), “미흡” (2점), “매우 미흡” (1점)으로 평가하고, 그 점수 중 최고 및 최저 각 1개씩을 제외한 나머지 점수를 평균한 값을 각 연구실적물의 평가점수로 한다.
- 나. 평가한 연구실적물의 전체 평가점수를 평균한 값이 4.0 이상이면 적격으로 인정하고 4.0 미만이면 부적격 처리하여 이후 심사를 진행하지 아니한다. 제출된 연구실적물 중 내용평가가 우수한 순서대로 2편을 최종 평가대상으로 하며, 최종

평가대상의 인정점수에 따라 가중 환산하여 합산한 것을 최종 평가점수로 한다.

- 다. 소위원회 위원장은 총괄연구업적 심사위원으로 학내인사 5명 이상을 학부장에게 추천하고, 학부장은 이 중 5명의 위원을 지정하여 총괄연구업적 평가를 의뢰한다. 총괄연구업적 배점은 25점이며, 심사위원의 평가에서 최고 및 최저 각 1개씩을 제외한 점수를 평균한 값을 평가점수로 한다.

제7조(면접심사 대상자 선정) 학부 인사위원회에서는 기초심사 및 전공심사 결과에 따라 모집인원의 3배수 이내에서 면접심사 대상자를 정한다.

제8조(면접심사) 학부장은 「서울대학교 첨단융합학부 전임교원 신규채용 절차에 관한 지침」 제6조에 따라 소위원회 위원장의 추천을 받아 모집 분야별 5명 이상의 심사위원을 정하여 공개발표, 교육 및 연구계획서 심사를 의뢰하고, 심사대상자에게 서면 또는 이메일 등으로 공개발표 일정을 통지하며, 다음 각 호에 따라 심사를 진행한다.

1. 공개발표 심사

- 가. 심사대상자의 공개발표에는 학부 내의 모든 전임교원이 참여할 수 있으며, 필요에 따라 타 학부(과)의 교원도 참여할 수 있다.
- 나. 심사위원은 발표내용의 우수성(5점), 발표 및 답변의 능력과 태도(5점), 외국어강의 능력(5점)을 판단하여 심사한다.
- 다. 심사위원의 점수 중 최고 및 최저 각 1개씩을 제외한 나머지 점수를 평균한 것을 평가 점수로 한다.

2. 교육 및 연구계획서 심사

- 가. 심사위원은 교육능력의 우수성(5점), 연구능력의 우수성(5점), 교육 및 연구 계획의 창의성(5점)을 판단하여 심사한다.
- 나. 심사위원의 점수 중 최고 및 최저 각 1개씩을 제외한 나머지 점수를 평균한 것을 평가점수로 한다.

3. 경력과 제출서류의 일치 여부 및 임용 적합성 평가

- 가. 경력과 제출서류의 일치 여부 및 임용 적합성은 학부 인사위원회에서 평가한다.
- 나. 경력과 제출서류와의 일치 여부는 적격 또는 부적격으로 심사하며 부적격으로 평가된 경우에는 이후 심사를 진행하지 않는다.
- 다. 임용 적합성 평가는 응모자가 제출한 제반 서류, 기초심사 및 전공심사 평가 결과, 공개발표, 교육 및 연구계획서 평가 결과 등을 고려하여 모집분야와의 합당성(4점), 연구실적 및 실무경력(4점), 교육 및 연구능력(4점), 교수로서의 개성과 품위(8점)를 판단하여 심사한다.

제9조(심사위원) ① 다음 각 호에 해당하는 사람은 신규채용후보자 심사위원이 될 수 없다. 다만, 특수한 경우에 한정하여 예외적으로 학부 인사위원회의 심의를 거쳐 심사위원으로 임명·위촉될 수 있다.

1. 신규채용후보자와 친척이거나 친족이었던 사람
 2. 신규채용후보자의 학위논문 지도교수
 3. 신규채용후보자의 심사대상 연구실적물의 공동연구자
 4. 신규채용후보자의 추천자
 5. 그 밖에 공정한 심사를 기대하기 어려울 정도로 신규채용후보자와 친분이 있거나 관련이 있다고 학부장이 인정하는 사람
- ② 부교수 이상의 교원(타 대학 전임교원을 포함한다) 중에서 임명·위촉하되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 본교 조교수를 학내위원으로 임명할 수 있다.
- ③ 심사위원은 동일 모집분야의 응모자 전원을 심사할 수 있는 인사로 하되, 동일 모집분야를 심사할 교원이 본교에 없는 경우에는 외부인사를 심사위원으로 위촉한다.

제10조(신규임용후보자의 추천) ① 학부장은 교원임용후보자조서, 총괄연구실적 심사보고서, 면접심사보고서를 기초로 하여 공채심사종합평가표 및 교원임용심사보고서를 작성한 후 학부 인사위원회를 소집한다.

② 교원임용심사보고서는 심사대상자 전원을 대상으로 작성하되 교원임용후보자조서에서 적격하다고 평가된 심사대상자에 한하여 공채심사종합평가의 최종점수가 80% 이상인 자를 대상자로 고득점자순으로 순위를 부여한다.

③ 학부 인사위원회는 단계별 평가결과를 종합적으로 검토하고, 임용적합성 평가를 통해 어떤 후보자를 임용 추천 할 것인지를 심의한다.

④ 학부 인사위원회는 심사대상자에 대한 가부를 투표하여 신규임용후보자를 정하고, 예정 직급을 결정한다.

⑤ 학부장은 교원임용심사보고서와 함께 신규임용후보자를 총장에게 추천한다.

제11조(그 밖의 사항) 이 지침에 명시되지 않은 사항은 「서울대학교 교원 인사 규정」 및 「서울대학교 교원 인사 규정 시행세칙」을 준용한다.

부칙 (2024. 3. 1.)

이 지침은 2024년 3월 1일부터 시행한다.

부칙 (2024. 8. 23.)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 (2025. 8. 13.)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제5조제1항(제1항제1호 나목은 제외한다)의 개정지침은 2026. 1. 31.부터 시행한다.