

미국대학 교수연구업적평가의 실제*

신의항**

이 논문은 미국대학의 교수 승진과 정년보장(tenure) 심사의 기준과 절차를 분석한 것이다. 여기에서는 예일(Yale University), 버클리(University of California, Berkeley), 위스콘신(University of Wisconsin, Madison), 노스캐롤라이나(University of North Carolina), 사우스캐롤라이나(University of South Carolina) 대학의 사례를 중심으로 교수 승진과 정년보장 심사에 요구되는 연구업적 기준을 중점적으로 분석하였다. 특히 교수 연구업적 심사의 평가적 측면과 개발적 측면 모두를 강조하여 논의하였다. 이때 외부 심사위원의 역할과 선정을 위한 다양한 지침을 분석하였다. 그리고 정년보장 후(post-tenure) 심사의 배경, 기준 및 절차를 사례별로 소개하였다.

주제어: 교수 승진, 정년보장(tenure) 심사, 교수평가의 심사기준과 절차, 연구업적평가, 정년보장 후(post-tenure) 심사

1. 교수연구업적평가

하버드 대학 신문, The Harvard Crimson, 2004년 2월 12일자 기사에서 하버드 대학 화학과의 윌리엄 클렘퍼러(William Klemperer) 연구교수(research professor)는 당시 76세로 1954년부터 교수로 재직했으며 당시에도 '분광학으로 보기(seeing

* 이 논문은 서울대학교 사회과학연구원이 주최하는 기획대토론회 "한국 사회과학의 바람직한 발전방향과 교수연구업적 평가제도" (2008년 9월 11일)의 발표를 위해 준비된 것임.

** 서울대학교 기초교육원 교수

by spectroscopy)' 라는 신입생 세미나를 가르치고 있다고 소개했다. 이 기사에 따르면 하버드 전체 교수의 36%가 60세 이상이며 테뉴어가 있는 교수의 7%가 70세 이상이고, 하버드 전교수진의 70%가 테뉴어를 받은 것으로 나타났다.

1986년 미국 연방의회는 1967년부터 시행된 '고용에서의 연령 차별 금지법'에 포함된 고용주의 의무 은퇴 연령 책정을 개정하였다. 새 법령은 그 당시까지 미국 대학의 70세를 정년 연령으로 했던 제도를 1994년 1월 1일까지만 유예기간을 허용하고 그 이후에는 정년 연령 규정을 완전히 폐지하였다. 이 법령으로 인해 미국 대학 교수의 노령화 현상이 초래되었고 이에 연관된 여러 문제점에 관한 논의가 대두되었다.

미국 대학교수의 55세 이상 비율은 1989년 24%에서 2004년 36%로 증가했다. 거의 영구직화된 교수직은 풍부한 교육 경험을 가지고 생산적인 연구 활동을 해 온 교수들에게 종래의 정년 연령에 구애받지 않고 지속적인 교육 및 연구 활동을 할 수 있게 제도적으로 보장함으로써 귀중한 대학 인적자원을 효율적으로 활용할 수 있게 하였다. 반면에, 급속도로 발전하는 학문과 지식 세계를 대학사회에 신속하게 반영, 확산시키는 신세대 학자를 위한 기회가 정년 연령의 철폐에 의해서 제한되는 결과를 초래했다.

고액의 급여를 받는 선임 교수들의 수적 증가는 교수 급여를 위한 예산에 부담과 불균형 분포를 유발하여 신입 교수 임용을 어렵게 하며 우수한 교육 및 연구 업적을 이룩한 교수들이 테뉴어를 받는 것이 점점 더 어려워지는 현상이 나타났다. 예컨대 하버드 대학 근동 언어 및 문명학과(Department of Near Eastern Languages and Civilization)의 알리 아사니(Ali S. Asani) 교수는 1984년 하버드에서 박사 학위를 받고 1983년부터 하버드의 종교학과에서 가르쳐 왔다. 1992년 소속 학과의 추천을 받았지만 문리과 대학(Faculty of Arts and Sciences)으로부터 교수직을 창설하는데 필요한 예산이 없다는 이유로 테뉴어가 허용되지 않았다. 같은 해에 아사니 교수는 독일의 본 대학(University of Bonn)으로부터 테뉴어직을 제안받았다. 하버드는 아사니 교수를 하버드에 남게 하기 위하여 테뉴어 없는 5년 기간의 계약 교수로 임명하였다. 소속학과로부터 처음 테뉴어 심사를 받아 테뉴어 추천을 받았던 1992년 이후 테뉴어 없이 계약 교수로 재직했으며 2008년 6월에야 비로소 하버드로부터 테뉴어를 부여한다는 통보를 받았다. 학과의 테뉴어 추천을

받은 지 16년만이다.¹⁾ 이 기사를 읽으면서 필자는 하버드에서 테뉴어 받기란 참 어렵다는 생각이 들었다. 그리고 배경이 다소 다르지만 하버드의 정치사회학 연구분야의 대가로 정평 있는 Theda Skocpol 교수 역시 하버드의 사회학과에서 1980년 테뉴어 심사에서 추천을 받지 못하여 University of Chicago로 자리를 옮겨야 했다. 하버드에 성차별에 근거한 결정이라고 제소하여 5년의 투쟁 끝에 테뉴어를 받을 수 있었고 하버드 사회학과로 복귀하게 되었다.²⁾ 스코치폴 박사는 부교수 승진 5년차 되는 1980년에 4개의 대학으로부터 정년보장 정교수직을 제안받았고, 그의 저서 *States and Social Revolutions*는 두 개의 저술상을 받은 바 있었다. 그러나 하버드 사회학과는 그의 정년보장을 거부하였다. 당시 하버드 사회학과에는 11명의 교수들이 재직하고 있었으며, 전원이 남성교수였고 1970~1980년의 10년 동안 아무에게도 테뉴어를 부여하지 않았다. 당시 하버드 사회학과 재직교수로서 스코치폴 박사의 테뉴어 결정에 참여했던 Nathan Keyfitz, Ezra Vogel, 그리고 Harrison White 교수는 스코치폴 교수의 연구업적이 1980년 당시 테뉴어 부여를 정당화할 만큼은 아니었고, 연구의 질 자체에도 의문이 있었다고 회고했다. 특히 Vogel 교수는 스코치폴의 저서가 불란서, 러시아, 그리고 중국의 사례연구에 근거했는데, '불란서와 중국의 원전자료를 탐독할 수 있는 능력이 없었다(inability to read original French and Chinese sources)'는 점이 스코치폴 교수의 연구결과의 정확성에 부정적 영향을 미쳤다고 지적했다.³⁾

미국 고등교육의 책무성(accountability of higher education)에 관한 중요한 요소 중 하나인 테뉴어 제도는 오랫동안 논의되어왔다. 1994년에 교수직의 의무 은퇴 연령제도의 폐지 이후 대학 이사회, 주의회는 물론 지역 사회에서도 테뉴어에 대한 논의가 보다 무게 있게 다루어졌다. 특히 미국 주립 대학의 예산을 결정하는 주의회에서 교수직이 거의 평생 영구직화 되는 현상에 관해 비판적으로 평가되었

1) Nini Moorhead, "Asani Offered Tenure, But Considers Leaving Harvard." *The Harvard Crimson*, July 17, 2008.

2) "Harvard Professor Back After a Tenure Dispute." *New York Times*, December 6, 1985; <http://query.nytimes.com/gst/fullpage.html?res=9A00E4D8163>.

3) Jacobs, Samuel, P.(2006). "Denied Tenure, Skocpol Alleged Sexual Discrimination." *The Harvard Crimson*, June 5, 2006.

을 뿐만 아니라, 대학 이사회와 총장을 포함한 대학 사회도 테뉴어 제도의 부정적인 측면에 대한 대책을 입법화하려는 시도를 보였다. 이러한 움직임에 관해서 지역사회, 특히 언론은 교수 사회의 정년 없는 테뉴어 제도 때문에 ‘말라 죽은 나무(deadwood)’가 많아서 이들을 제거하는 데 필요한 법적, 제도적 장치가 필요하다고 주장하였다. 이러한 추세에 영향을 받아서 많은 미국 대학은 1990년 초 이후 ‘정년 후 심사(Post-Tenure Review)’ 제도를 채택하게 되었다. 대학 교수사회는 이 제도를 ‘테뉴어 대한 공격(attacks on tenure)’, 대학 사회에서 없어서는 안 되는 학문의 자유(academic freedom)에 대한 도전으로 규정하고 비판하였다. 그러나 주립대학에서부터 채택된 포스트 테뉴어 심사 제도는 크게 확산되어 우수 연구 중심 주립대학은 물론 아이비리그(Ivy-League) 일부와 스탠포드(Stanford)를 포함한 최상위급 사립대학에서도 채택하게 되었다.

대학의 기능과 역할이 일반 조직에 비해 특수성이 있고, 대학 교수의 기본적인 활동이 교육, 연구, 그리고 대학, 전문 영역 및 지역 사회를 위한 서비스라는 사실은 대학 교수의 활동과 업적 평가에 특별한 기준과 절차가 필요하다는 인식을 정당화한다. 특히 최근 한국에서도 대학의 질을 개선하고 국제적으로 경쟁력 있는 고등교육 기관으로 개혁하기 위한 노력의 일환으로 교수들의 업적 평가에 관한 논의가 활발하게 개진되어 왔다. 이 논의의 목적은 미국대학의 교수업적평가 기준과 절차를 사례별로 분석하여 앞으로 한국 대학 교수 업적 평가의 기준과 절차를 개발하는 데 참고할 수 있는 정보를 제공하는 데 있다. 대학 교수업적평가를 분석하는 데 업적 평가의 목적을 우선적으로 파악해야 하며, 누가, 무엇을, 언제, 어떻게 평가하는지를 고려해야 할 것이다.

교수들의 연구업적평가는 일반적으로 평가적(evaluative) 접근과 개발적(developmental) 접근으로 구분할 수 있다. 평가적 접근은 연구자에게 등급을 매기거나, 우열을 판단하는 양적 질적 측정으로 요약된다. 개발적 접근은 “지금까지 무엇을 어떻게 해왔는가”, “앞으로 어떠한 방향으로 추진하는 것이 좋은가” 등의 질문에서 드러나듯 연구자의 발전가능성을 염두에 둔다.

교수에 대한 연구업적평가의 시점은 일반적으로 신규 임용(recruitment)이나 채용(appointment), ‘학사활동보고서(Academic Activity Report Form)’에 근거한 ‘연차 교수연구활동 평가(Annual Review of Faculty Academic Activity)’가 있다. 그리고

‘3년차 업적 평가(Third-year Review)’, ‘신임 조교수의 테뉴어(tenure) 및 부교수 승진의 수습기간(6년) 중간평가’에서 연구평가가 이루어진다. 연구평가의 중요성은 테뉴어 및 승진(promotion) 심사에서 잘 드러난다.⁴⁾ 그리고 포스트 테뉴어 평가(Post-Tenure Review) 제도에서도 연구 업적 평가가 가장 중요한 요소이다.

교수 연구업적평가의 주체는 각 학과의 모든 교수가 직급 및 테뉴어 소지 여부에 따라 위원으로 참여하는 ‘전체위원회(committee as a whole)’를 중심으로, 승진 및 테뉴어,⁵⁾ 재임용(reappointment), 테뉴어 이후 평가 등의 사안에 따라 선택적으로 위원회가 꾸러지기도 한다. 승진 및 테뉴어를 위한 연구업적평가는 학과 위원회의 평가, 학과장의 평가를 기반으로 학장, 교무 부총장(provost), ‘테뉴어 및 승진 심사를 위한 대학 위원회(university committee on tenure and promotion)’, 총장(president), 이사회(board of trustees)까지 이어진다. 재임용의 경우는 학과 위원회의 평가와 학과장의 평가로 종결되며, 재임용 당사자의 항소(appeal)에 따라 총장의 결정과정까지 확대된다.

연구업적평가를 위한 자료는 신규 임용 시 이력서(vita), 출판물, 추천서로 정해지는 반면, 승진 및 테뉴어 심사를 위해서는 ① 출판물 목록(list of publication), ② 출간이 결정된 논문 목록, 출판 예정일, 특정 연구 논문(monograph), ③ 현재 심사 중인 논문, 단행본, 특정 연구 논문(monograph) 목록과 심사 중인 학술지 또는 출판사명, ④ 학회에서 발표된 논문 목록, ⑤ 최근 연구 지원금 수령에 관한 자료(research grants received), ⑥ 제출된 연구 지원 신청서(grant proposal), ⑦ 초청 강연(invited colloquium presentation) 등이 필요하다.

각 학과에서는 ‘peer reviewed’ 저널(journal) 목록을 준비하여 학술지에 대한 각 교수들의 등급(ratings) 또는 순위(ranking)를 종합하여 몇 개의 등급으로 분류한다. 이 때 교수 자신의 논문과 저서에 대한 평가, 출판사의 명성, 동료 평가자(peer reviewer)의 수준, 서평, 저서 인용 횟수 등을 고려하게 된다.

승진 및 테뉴어 심사에는 대부분의 미국 학교에서 ‘외부 학계 권위자에게 연구

4) 조교수로 테뉴어를 받을 수도 있으나, 대부분의 미국 대학에서는 부교수 승진과 함께 테뉴어가 부여된다. 부교수나 정교수로 임용된 경우에는 테뉴어 심사를 받는다. 예외적으로 일정 기간을 지낸 후 혹은 임용과 동시에 테뉴어 심사를 거쳐 테뉴어를 부여받는 경우도 있다.

5) 일반적으로 ‘학과 승진 및 테뉴어 위원회’로 명명된다.

업적 평가(external review)'를 의뢰한다. 학계 권위자 선정은 ㉠ 승진 및 테뉴어 심사 대상자(또는 후보자)가 제출한 자신의 전공 분야의 명성 있는 학자 명단을 제출하게 하거나, ㉡ 학과의 승진 및 테뉴어 위원회가 각 위원으로부터 제안을 받고 위원장이 종합해서 결정하기도 한다.

학과에 따라서 ㉠, ㉡의 구성비가 다를 수 있다. 어떤 학과에서는 전적으로 목록을 사용할 수도 있고, 어떤 학과에서는 ㉠와 ㉡를 반반으로 할 수도 있다. 외부 심사위원(external reviewer) 선정 과정에서는 후보자가 추천한 위원에 후보자의 박사논문지도 교수, 논문지도 위원, 대학원 과정의 교수, 대학원 과정 동료 등 후보자의 친분관계를 명시하게 되어있는 경우가 많다.

외부 심사위원 선정에서 학과의 승진 및 테뉴어 위원회는 외부 심사위원들의 후보자 전공분야에서의 명성을 중점적으로 고려하며, 그들의 소속 대학과 학과의 명성을 감안하게 되는데, 더 명성 있는 대학과 학과 소속 교수들을 선정, 의뢰하는 것이 일반적이다.

이 연구에 포함된 사례는 미국 주립 대학 중 최상위에 있는 University of California, Berkely, 사립대학의 최상위급의 하나인 Yale 대학, 필자가 오랫동안 몸담고 있어서 많은 정보를 얻을 수 있었던 사우스캐롤라이나 대학(University of South Carolina)이다. 이외에 Harvard, University of Wisconsin-Madison, University of North Carolina at Chapel Hill, 그리고 기타의 대학들의 사례도 검토하였다. 이 연구를 위한 기본 자료는 각 사례 대학의 웹사이트에서 수집하였으며, 사례 대학의 관계자를 접촉하여 얻은 보고서도 참고하였다. 특히 Yale 대학 관련 자료는 'The Report of the Faculty of Arts and Sciences Tenure and Appointments Policy Committee (*The Yale Report*, February 5, 2007)'에 의존하였다.

2. 교수연구업적평가의 사례

1) Yale 대학의 교수 임용, 승진 및 테뉴어 심사

Yale 대학교는 모든 신입 조교수 임용 시 테뉴어(tenure)⁶⁾를 부여하는 데 필요

한 재원을 마련하지 않는다. Yale 대학 재임교수를 위한 내부지원에서 테뉴어를 획득하기 위해서는 외부에서 테뉴어직 공개채용에 지원하는 후보자들과 함께 심사과정을 거쳐야만 했다.⁷⁾

1980년대 이후 지속적으로 Yale 대학은 각 학과의 비정년보장과 정년보장 교수직 숫자를 “초급 교수 상당치(Junior Faculty Equivalents: JFE)”에 근거한 계산체제를 사용해 왔다. 이 계산체제에 의하면 비정년보장 교수직에는 하나의 JFE가 배당되며 정년직 임용에는 두 개의 JFE가 필요하다. 각 학과차원에서 테뉴어를 부여하기 위해서 하나의 비정년보장 교수직과 은퇴 사임 등에서 생기는 하나의 직을 포함하여야만 가능하게 된다.

조교수 재직 5년 혹은 6년차에 계약(기간) 부교수(associate professor on term)로의 승진 심사를 받게 된다. 계약 부교수로의 승진요건은 다음과 같다:

- 1) 한 학문 분야나 학제적 리더십을 적시에 나타내는 중요한 출판된 연구와 학식(significant published research and scholarship representing early demonstrations of disciplinary and interdisciplinary leadership)
- 2) 우수한 교육과 학생지도(excellent teaching and mentoring of students)
- 3) 대학 내의 학사 활동 서비스(engaged university citizenship)

위에서 언급한 후보자의 요건에 대해 해당 학과의 평가와 외부 권위자들의 평가가 이루어진다. 외부 심사위원 선정은 해당학과의 테뉴어를 가진 교수들의 합의로 결정된 후, 단과대학 학장에게 제출되어 승인을 받아야 한다. 학과에서는 외부 심사위원들의 간단한 소개, 각 심사위원과 후보 교수와의 관계, 심사위원 위촉의 근거, 그리고 심사위원들에게 보낼 심사 의뢰 서신을 학장에게 제출해야 한다. 학장은 학과에서 제출한 외부 심사위원 명단을 관련 학부장(인문, 사회, 자연과학, 생명과학부)의 자문을 받아 승인한다. 해당 학과장은 학장이 승인한 외부 심

6) 이 논문에서는 테뉴어와 정년보장, 비테뉴어 혹은 테뉴어가 없는 직급을 비정년보장으로 교차 사용하였다.

7) *The Yale Report*는 이러한 종래의 제도를 폐기할 것을 제안하였고, 공개채용 과정을 거치지 않고 테뉴어와 승진심사 절차를 설정할 것을 주장했다.

사위원들에게 심사 의뢰 서신과 함께 다음의 자료를 보낸다: ① 심사 대상 후보자의 이력서, 연구 계획 및 관심 영역, ② 후보자가 작성한 연구 업적이나 연구에 관한 진술서, ③ 학술지에 발표된 연구논문과 저서, 기타 출판된 연구물.

학과장은 심사 의뢰 서신에 외부 심사위원들에게 후보자의 현재까지의 연구 업적의 질(quality)과 영향(impact)에 관해서 평가하고 후보자 장래의 연구 잠재력에 관하여 논평할 것을 요청한다. 심사위원들에게 후보자가 '한 학문 영역이나 학제적 분야에 리더십(disciplinary or interdisciplinary leadership)'의 '적기실연(early demonstration)'을 제시하는 중요한 출판된 연구와 학문 영역 활동의 증거가 있는지를 평가하는 임무(significant published research and scholarship)를 의뢰한다. 각 후보당 최소 6명의 외부 심사위원들로부터의 실질적인 응답을 필수로 한다.

외부 심사위원들의 평가서는 학과의 승진 및 테뉴어 위원회가 숙독하여, 심사 과정에서 토론된다. 학과의 승진 및 테뉴어 위원회는 후보자의 연구, 교육, 그리고 서비스에 관한 보고서를 작성하여 학과장의 검토를 거쳐 결정한다. 학과 승진 및 테뉴어 위원회가 계약(기간) 부교수 승진을 추천하기로 의결하면, 위원회의 보고서, 외부 심사위원들의 서신, 그리고 다른 관련자료들을 학장과 해당 학부 테뉴어 및 승진 위원회(Divisional Tenure and Promotion Committee)에 제출한다. 계약 부교수로의 승진 추천을 받지 못한 조교수는 조교수 신분으로 최대 7년까지 재직할 수 있다. 매우 예외적인 경우, 승진에 실패한 조교수 중 해당학과의 추천과 학부 자문위원회의 심의, 문리과 대학의 조정위원회의 승인을 거쳐 테뉴어를 받을 수 있다.

계약 부교수로 승진되면 테뉴어 없이 총 9년까지 Yale 대학에 재직할 수 있다. 본인이 포기/보류 요청을 하지 않는 한 테뉴어 심사는 재직 8년차에 필수적으로 실행되어야 한다. 계약 부교수의 테뉴어 심사는 8년차 이전에도 신청할 수 있다. 8년차 이전의 테뉴어 신청에는 조기 테뉴어 승인에 상응하는 해당 후보 자신과 Yale 대학 모두에게 후보의 중요한 연구와 학자로서의 활동의 위상과 성장이 요구된다.

테뉴어를 가진 부교수와 교수에 임용되는 기준은 "해당 분야의 전 세계의 최상위 리더들과의 충분한 경쟁력이 있어야 한다는 것이다."⁸⁾ 테뉴어를 가진 부교수로의 임용이나 승진의 심사 기준, 교수로의 승진 심사 기준에 정도(degree)의 차

이는 있어도 종류(kinds)의 차이는 없다. 테뉴어를 받은 부교수는 예외적인 업적(exceptional accomplishments)과 장래의 가망성(future promise)을 보이며 해당학과의 평가가 향후 5년 안에 교수로의 승진에 확실한 믿음이 있어야 한다.

부교수의 테뉴어 심사에는 외부 심사위원들의 평가가 필수적이다. 외부 심사위원들에게 보내는 심사 의뢰서에는 후보자와 전공분야가 같은 학자들 가운데 선정된 학자들을 실명으로 지정하여, 후보자와 지정된 학자들간의 직접적인 연구 업적의 비교평가를 요청한다. 이러한 구체적이고 실질적인 비교 심사가 착오 없는 현명한 테뉴어 결정을 할 수 있다는 생각을 하는 것이다.

이와 관련해서 Yale 대학 위원회는 1980년대 이후 계속된 테뉴어를 받기 위해서는 재직 교수가 공개채용 과정에 참여하는 것을 폐지하도록 제안했다.⁹⁾ 학과의 테뉴어 추천 케이스는 학부 테뉴어 임용위원회(Divisional Tenure Appointments Committee)에서 심의하게 된다. 현재 인문, 사회, 자연과학 및 생명과학, 4개 학부의 학부 테뉴어 임용위원회가 조직되어 있으며, 학장이 위원장이 되고 9명의 교수들이 위원으로 구성되어 있다. 이 학부 테뉴어 임용위원회의 중요한 특징의 하나는 학장이 위원장으로 다른 9명의 교수 위원과 동일하게 1인 1표 원칙에 의해서 한 표만을 행사한다는 규정이다. 이 규정은 테뉴어 임용결정이 전적으로 연구, 교육, 서비스 업적평가에 근거한 결정이며 이러한 평가는 교수진들에게 전적으로 위임하는 것이 타당하다고 생각하는 전통에서 나온 것으로 생각된다.

학부 테뉴어 임용위원회의 심사가 끝나면 문리과 대학(Faculty of Arts and Sciences)의 영구 임원공동위원회(Joint Board of Permanent Officers)에서 심의 의결된다. 이 공동위원회의 의결에는 문리과 대학의 테뉴어를 가진 정교수는 모두 투표권을 가진다. “영구임원공동위원회” 제도는 신규 테뉴어 임용에 학과 단위 이상 차원에서의 중요성과 문리과 대학의 공동체적 책임을 강조하며 영구 교수들의 테뉴어 결정에 직접적 참여를 상징적으로 나타낸다고 할 수 있다.

다른 미국 대학들의 사례와 비교해서 Yale 대학교의 테뉴어 임용의 가장 중요한 특징은 총장, 처장, 혹은 학장이 학과와 학부 위원회에서 추천하는 테뉴어 결정에

8) “stand in competition with the foremost leaders in their field throughout the world”, *The Yale Report*, p. 11.

9) *The Yale Report*, p. 12.

대한 거부권(veto) 행사나 독자적인 판단(independent judgement)을 피한다는 사실이다.¹⁰⁾ 즉, 학과 위원회, 학부 위원회, 그리고 영구임원공동위원회가 테뉴어 임용을 결정한다는 것이다. 이러한 규정은 테뉴어 심사와 결정은 전적으로 학자적 판단이어야 하며, 영구 교수들의 고유한 권한을 존중하고 그에 따른 공동책임을 나타내는 전통의 표상이라 하겠다.

〈표 1〉은 다른 6개 대학과 비교했을 때, 상대적으로 예일 대학의 정년보장(tenure)이 된 교수 비율이 낮은 수치를 띠고 있음을 말해준다. 〈표 1〉에서 드러난 정년보장 비율(ratio)은 정년보장을 받은 부교수와 교수 수를 전체 정규직 교수(ladder faculty)의 수로 나누어 계산하였다. Yale 대학 보고서는 “만약 정년보장을 위한 높은 기준이 엄격히 유지되지 않는다면, 아마도 정년보장 비율이 높아질 수 있을 것이라는 우려가 있다”고 지적했다.¹¹⁾

정년보장 비율을 가장 잘 드러내는 자료가 ‘코호트 유지 비율(cohort retention rate)’¹²⁾이다. 다만 이 자료는 예일 대학에서의 정년보장을 받은 교수가 다른 학교로 진출할 수도 있으며, 개인적인 이유로 정년보장 가능성과 관련없이 예일 대학을 떠날 수도 있기 때문에 완벽하지는 않다.

〈표 2〉에서 드러나듯 1985~86년 신규 임용 코호트 교수의 유지 비율은 19%로 드러나지만, 전반적으로 영역별로 넓게 퍼져있음을 알 수 있다. 앞서 〈표 1〉에서

〈표 1〉 예일 대학과 동급 6개 학교의 학문영역별 정년보장(tenure) 비율(ratio)

	인문학 (Humanities)	사회과학 (Social Science)	자연과학 (Physical Sci.)	생명과학 (Biological Sci.)	전체 평균
예일 정년보장 비율(2006)	60%	60%	66%	62%	62%
동급(peer) 6개 학교의 정년보장 평균 비율	73%	69%	77%	76%	74%

출처: *The Yale Report*, p. 18.

10) “Yale is all but alone in eschewing the exercise of independent judgement, or possible veto, by the president, provost, or deans in considering tenure recommendations emanating from departments and divisional committees.”, 같은 자료 참조.

11) 같은 자료 참조.

12) 일반적으로 최대 10년으로 허용된 임용 기간 이후 정년보장을 받은 교수 진입 비율.

〈표 2〉 예일 대학에서의 코호트(cohort) 유지 비율: 1985~86년 임용된 코호트가 1995~96년까지 계속 재직하는 경우

	인문학 (Humanities)	사회과학 (Social Science)	자연과학 (Physical Sci.)	생명과학 (Biological Sci.)	전체 평균
코호트 유지 비율	11%	15%	27%	57%	19%

출처: *The Yale Report*, p. 19.

비교되었던 예일 대학 동급 6개 학교에 대해서 〈표 2〉와 같은 자료와 동일한 자료를 구할 수 없어서 이들 학교와 예일 대학을 직접적으로 비교할 수는 없으나, 일부 획득한 자료와 비교하면 예일 대학이 상대적으로 낮은 코호트 유지 비율을 보였다. 하지만 예일 대학의 정년보장 기준이 다른 동료 학교에 비해서 일괄적으로 높음을 나타내는 것은 아니다. 가령, 덜 우수한 학교가 우수한 학교에 비해 정년보장 비율이 낮은 경우가 있다. 이는 높은 정년보장 비율은 최초 비정년보장 교수를 임용할 때 매우 우수한 후보자를 채용하는 학과의 능력을 반영한다고도 볼 수 있다.

Yale의 네 개 학부 간의 코호트 유지 비율의 큰 차이에 관한 설명은 보고서에 언급되지 않았다. 이러한 학부 간의 차이에는 여러 요인이 관련되어 있으리라고 추측할 수 있다. 첫째, 학부 간의 테뉴어 심사 기준이 상이할 수 있다. 둘째, 학부별 미국 전체 학문 영역에서의 위상의 차이가 있을 수 있다. 따라서 비교적 낮은 위상의 학과 소속 교수 중 우수한 업적을 가진 비정년보장 교수가 더 높은 위상의 학교로 옮길 수 있다. 셋째, 교수들 신규 임용시점에서의 학문적 잠재력에 차이가 있을 수 있다. 이외에도 영역별 비정년교수들의 연구 활동에 대한 지원 차이가 학부별 유지비율에 영향을 미칠 수 있다고 생각된다.

이러한 추측에서 〈표 3〉을 통해 학부별 위상 차이로 인한 학부 간 코호트 유지 비율 차이를 살펴볼 수 있다. 〈표 3〉에서 드러나듯이 Yale 대학원의 학과 또는 영역별 순위는 상위에 위치하고 있다. 따라서 비정년보장 교수가 보다 높은 수준의 학과를 따라 다른 학교로 옮겨갈 가능성이 낮다고 말할 수 있다.

〈표 4〉는 비정년보장 교수직 신분으로 보내는 평균 기간이 6.6년임을 보여준다. 생명과학 영역을 제외하고 나머지 영역들은 비슷한 평균 기간을 보여준다. 비정

〈표 3〉 미국 전체 대학원 중 Yale 대학원의 영역별 순위

영역	순위	영역	순위
Biological Sciences	공동 7위	Economics	7위
Chemistry	15위	English	공동 1위
Mathematics	공동 7위	History	1위
Physics	공동 11위	Political Science	4위
Psychology	4위	Sociology	공동 20위
Computer Science	공동 20위		

출처: U.S. News and World Report. 2008. *America's Best Graduate Schools. 2009 Edition*, Washington, D.C.: U.S. News & World Report

〈표 4〉 예일 대학 교수진의 비정규보장직 기간 단위(년)

	인문학 (Humanities)	사회과학 (Social Science)	자연과학 (Physical Sci.)	생명과학 (Biological Sci.)	전체 평균
전체 비정년보장직 평균 기간	6.3	6.9	6.2	8.1	6.6
예일 대학 정년보장까지 걸리는 기간	7.1	7.0	7.4	7.5	7.3
예일 대학을 떠나는 비정년 보장직 평균 기간	6.2	6.9	5.8	8.8	6.4

출처: *The Yale Report*, p. 20.

년보장 교수 신분에서 정년보장 교수직으로 전환되는 기간은 평균 7.3년으로 나타났다. 그리고 최근 시스템에서 이러한 평균 기간은 새로운 임용 보장 기간 9년 보다 현저히 짧은 것으로 드러났다.

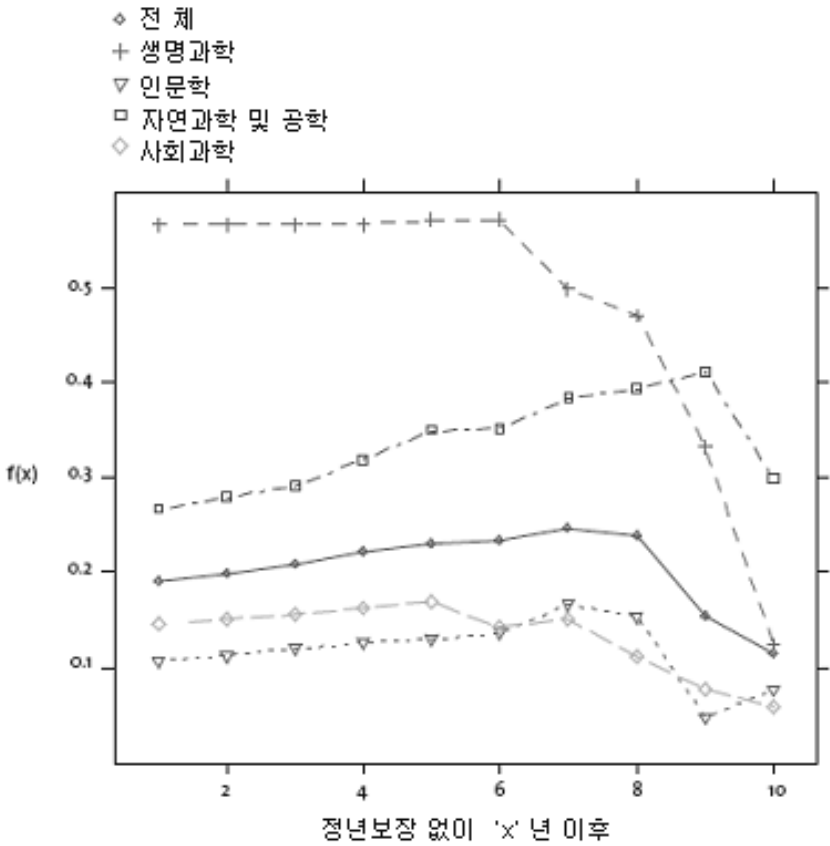
〈그림 1〉은 x년 동안 테뉴어 없이 재직한 교수가 궁극적으로 테뉴어를 받을 확률을 제시한다. 산출된 확률은 1985~86년에 신규 임용된 교수 코호트에서 x년 동안 테뉴어를 받았거나, Yale을 떠난 교수를 제외한 나머지 코호트 구성원 중에서 테뉴어 받는 확률이다.

〈그림 1〉에서 볼 수 있듯이, 비정년보장직으로 있는 짧은 기간에 정년보장직을 획득하는 것이 유리한 것으로 드러났다. 이 비율은 전체적으로 1년차에 19%에서

7년차에는 25%로 서서히 증가하다가, 8년차에 24%로 유지된다. 그러나 9년차 또는 10년차에 급격히 떨어져 16%, 12%로 나타났다. 10년차의 비정년보장직 코호트들은 8년차의 비정년보장직 코호트가 정년보장직으로 전환될 확률의 절반에 그치게 된다. 자연과학 및 공학 영역을 제외하고는 영역별로 비슷한 추이가 나타났다.

계약 부교수 승진 요건

계약 부교수에 임용되기 위해서는 학자로서의 업적(achievement)과 유망성



(그림 1) 비정년보장 교수직 x 기간 이후의 정년보장 교수가 될 비율

출처: *The Yale Report*, p. 21.

(promise)이 향후 5년 이내에 우수 대학에서 테뉴어를 받을 자격을 갖추고 있다고 평가되어야 한다. 즉, “박사 학위 논문의 범위를 확장한 상당한 분량의 연구 결과와 학문적 활동이 요구된다.”¹³⁾

계약 부교수로서의 임용기간은 통상 3년이며 최대 5년까지 연장될 수 있다. 계약 부교수는 1차에 한하여 재임용될 수 있다. 계약 부교수직에 7년 이상을 재직할 수는 없다. 교수나 부교수로서 테뉴어직으로 승진하거나 테뉴어직으로 임용되기 위해서는 저서(written work)와 교육(teaching) 모두에서 높은 질(high quality)의 학문적 혹은 창조적 우수성(scholarly or creative distinction)을 보여야 한다. 후보자의 공동체적 생활과 복지에의 공헌도 고려될 수 있다.¹⁴⁾

여러 형태의 학문적 업적의 우수성에 대한 명시적 증거가 테뉴어 부여에 필수적이지만, 그러한 업적 우수성 증거의 균형은 개인별, 전공 영역별로 차이가 있을 수 있으며, 연구에서나 창작물의 양(quantity)에도 편차가 있을 수 있다는 사실이 인정된다. 그러나 “학문적 업적의 질이 반드시 높아야 한다”고 설명하고 있다.¹⁵⁾ 예외적으로 우수한 교육과 예외적으로 중요한 서비스를 통한 지역 공동체 복지에 대한 공헌은 후보자의 학문적 저서의 질을 나타내는 증빙자료로 고려되지만 학자로서의 가장 실체적이고(tangible) 지속적이어야 하는(enduring) 학문적 우수성의 부재를 결코 보완할 수는 없다고 한다.

부교수에게 테뉴어를 부여하는 경우는 추천하는 학과의 후보자에 대한 평가가 향후 5년 안에 교수로 승진할 수 있을 것이라는 확신이 있을 경우에만 허용된다. 교수에게는 교수직에 임용될 수 있는 높은 수준의 학문적 및 창작적 활동을 계속해서 수행해 나갈 것이라는 기대를 가지게 된다. 부교수나 “교수에게 테뉴어를 부여하는 것은 영구적 전진적 약속(permanent and forward-looking commitment)이다. 과거 공헌의 평가와 함께 전공 영역과 교육 프로그램에서 장차 기대되는 공헌에 대한 증거와 추정이 포함되어야 한다.”¹⁶⁾

13) “... must present a substantial work or body of scholarship that represents research undertaken after the dissertation and extending beyond the scope of the dissertation.”, *Yale University Faculty Handbook*, p. 30.

14) *The Yale Report*, p. 10.

15) “the quality must always be high.”, 같은 자료 참조.

테뉴어 후보자 중에서 지금까지의 업적에서는 연륜과 정평이 있는 후보자보다는 다소 숫자상으로 적지만, 학자로서의 경력에서 초기에 보여주는 유망성을 근거로 테뉴어를 부여할 수도 있다. 교수의 임용 요건으로 “전 세계에서 해당 전공 영역의 최상위 권위자들(formost leaders in their field throughout the world)”과 겨루어 손색이 없어야 한다.¹⁷⁾

테뉴어를 가진 부교수로의 임용 요건은 박사 학위논문의 영역 수준을 넘어 확장된 수준의 상당한 수의 출간된 연구물이 있어야 한다. 부교수로 임용되거나 테뉴어를 부여받은 시점부터 7년이 지난 후 교무처장(provost)이 학과장의 자문을 받아서 직접 교수로의 승진을 이사회에 추천할 수 있다.

학과에서 교수 임용이나 승진 심사를 위한 교수회의를 할 때, 해당학과의 테뉴어를 가진 교수(permanent officers)들은 학과의 교수 중 임용/심사 대상 직급과 동일하거나 상위 직급의 교수들도 투표권을 갖고 참여하게 할 수도 있다. 그러나 직급에 상관없이 이차적 신분(secondary appointment)을 가진 교수(faculty with secondary appointment)는 승진이나 테뉴어 임용 심사에서 투표권을 갖지 못한다. 그리고 계약(기간)직에 있는 교수는 동일한 직급 교수의 재임용(reappointment)에 투표할 수 없다.

테뉴어 전의 연구년

Yale의 문리과 대학 테뉴어 및 임용정책 위원회는 2007년 2월 5일에 제출한 보고서에서 조교수 재직 2년, 3년, 혹은 4년차에 1년간의 유급 연구년을 부여하는 것을 제안하였다. 이 연구년은 연구의 중요성, 연구 결과의 출판 가능성과 계획 등을 포함한 상세한 연구 계획서를 학과장에게 제출하여 승인을 받은 후 학장의 최종 승인으로 결정된다. 또한 계약 부교수로 승진한 후 1년차 혹은 2년차에 학과장과 학장의 승인을 거쳐 1년간의 유급 연구년을 가질 수 있다. 따라서 Yale 대학에서는 9년의 테뉴어 시계(tenure clock)에서 테뉴어 받기 이전에 2년의 유급 연구년을 제공한다.

16) *The Yale Report*, p. 11.

17) *The Yale Report*, p. 12.

멘토링(Mentoring Non-tenured Faculty)

Yale 보고서에는, 각 학과는 학문 영역의 특성에 적절한 비테뉴어 교수를 위한 멘토링 프로그램을 개발할 책임이 있다고 나와 있다. 특히 학과장과 시니어 교수들은 비테뉴어 교수들에게 전문적 지도(professional guidance)를 제공하여야 한다. 특히 비테뉴어 교수들에게 아래사항에 대해 기대하는 바가 무엇인지를 분명하게 설명해야 한다.

- 1) 단행본(books), 학술지 논문(articles), 연구 그랜트(grants)에 관해 기대하는 바가 무엇인가?
- 2) 교육의 우수성(excellence in teaching)의 증거는 무엇인가?
- 3) 학과 안과 밖의 비테뉴어 교수들의 위원회 참여 의무는 무엇인가?

한 개 이상의 학과에 임용되어 있는 경우(joint appointment)에는 각 학과의 비테뉴어 교수에 대한 평가방법을 명시함과 동시에 학과들이 공동으로 실행하는 평가에 관해서도 설명하여야 한다.

멘토링은 신입교수가 임용된 직후부터 시작하여야 한다. 멘토링은 비테뉴어 교수가 더 훌륭한 학자, 교육자 그리고 대학 공동체의 일원으로 성장하는 데 도움을 주는 것에 초점을 맞추어야 한다. 이러한 멘토링은 테뉴어를 가진 선임 교수, 학과, 그리고 대학 본부 행정조직의 전적인 임무 수행을 필요로 한다. 각 학과는 테뉴어가 있는 교수와 테뉴어가 없는 교수들로 구성된 멘토링 위원회를 조직하여야 한다. 각 학과의 멘토링 위원회는 교무부처장(deputy provost)과 해당 학장에게 멘토링 프로그램과 절차에 관한 질적 측면과 효과에 대해 연차 보고서를 제출하여야 한다.

테뉴어와 임용 정책 위원회는 교무부총장에게 교수 경력 개발과 연구 기회 증가를 위해 웹사이트를 통한 정보, 워크숍, 그리고 기타의 방책을 마련하는 데 필요한 지원을 증가시킬 것을 제안했다.

2) 사우스캐롤라이나 대학(University of South Carolina)의 교수 연구 업적 평가¹⁸⁾

(1) 사회학과의 테뉴어 및 승진 기준¹⁹⁾

사우스캐롤라이나 대학(University of South Carolina) 사회학과 테뉴어와 승진 심사에는 교육, 연구 및 학자로서의 활동, 그리고 서비스, 세 영역에서의 업적을 고려하게 된다. 이 중에서 연구와 학자로서의 활동 업적 평가에는 질(quality)과 양(quantity), 모두를 포함한다.

1. 교수로의 승진에는 '전국적 혹은 국제적인 명성(national or international stature)'을 보여주는 학자로서 연구의 출중한 업적(outstanding record of scholarship)이 필수적이다.
2. 부교수로의 승진이나 테뉴어 획득에는 '전공 분야의 지도적인 학자가 될 가망성을 나타내는(candidate's promise of becoming a leading scholar)', '학자로서의 효과적인 업적(a record of effective scholarship)'을 필요로 한다. '학자로서의 효과적인 업적'을 충족시키는 데는 다음과 같은 증거가 포함된다: ① 연구를 위한 연구지원을 외부기관으로부터 획득한 것, ② 전문학자들의 심사를 거치는 연구물 출간을 위한 노력에 관한 기술, ③ 상기의 전공 분야에서 연구노력의 일부를 최상위로 평가되는(highly-regarded), 전문학자들의 심사

18) 나는 사우스캐롤라이나 대학(University of South Carolina)에서 1971년 2월부터 2008년 5월까지 사회학과 조교수(1971~74), 부교수(1974~82), 교수(1982~2008)로, 그리고 Affiliated Distinguished Professor Emeritus (2008~현재)로 재직하면서 학과의 테뉴어 및 승진위원회 위원장, 포스트 테뉴어 심사위원장, 그리고 사우스캐롤라이나 대학의 테뉴어 및 승진위원회 24인 위원 중 일원으로 일한 경험이 있다. 이러한 경험을 바탕으로 사우스캐롤라이나 대학의 몇 학과의 테뉴어 및 승진 심사과정에서 교수 연구업적 평가의 기준과 절차(Tenure and Promotion Criteria and Procedure)를 소개하려 한다. 그리고 교수의 연차 업적 평가, 3년차 업적 평가(Third-year Review), 그리고 테뉴어 후 평가(Post-Tenure Review)의 연구 업적 평가 부분도 설명할 것이다.

19) University of South Carolina, Department of Sociology, *Procedures and Criteria for Tenure and Promotion*.

(peer-reviewed)를 필수로 하는 학술지를 통한 출판물.

‘연구의 출중한 업적(outstanding record of scholarship)’의 기준을 충족하기 위해서는 통상 8년에서 12년의 기간 동안 지속적이고 효과적인, 학자로서의 활동과 전공 분야의 “전문가 사이에서 확장되는 인정(broadening peer recognition)”이 필수적이다.

테뉴어나 승진 후보자는 학자로서의 업적의 질과 양에 관련된 모든 자료를 자신의 파일에 포함시킬 수 있다. 이러한 자료 중에 가장 중요한 사항은 ‘질적 수준이 높은 독창적인 연구(high-quality original research)’의 기획, 성공적인 실행, 그리고 보급이라 하겠다.

테뉴어 및 승진 위원회는 아래와 같은 사항을 전공 분야의 전문가들의 평가와 판단(peer review and judgments)에 근거하여 특별히 인정되는 증거로 간주한다: ① 명성있는 ‘학문적 출구(academic outlets)’를 통해 질적 수준이 높은 연구물을 지속적으로 출판한 업적: 원고의 선정에서 전공 분야 전문가의 아주 엄밀한 심사를 필수로 하는 출판사에 의해서 출판된 단행본, 제출된 논문들을 엄밀한 전공 분야 전문가의 심사를 반드시 거치는 전문 학술지에 발표된 연구논문, ② 엄밀한 전공 분야 전문가의 심사를 필수로 하는 기관으로부터의 연구비 지원 업적, ③ 전국적으로 인정받는 학자들로부터 연구 활동에 대해 서면으로 제출된 평가서에 기술된, 신청한 승진의 요건을 모두 충족시켰다는 평가, ④ 후보교수 연구물에 관해서 다른 학자들이 인용하는 목록이 계속 증가한다는 사실.

위에서 언급한 모든 항목을 꼭 충족시켜야 하는 것은 아니다. 다른 유형의 학문 활동도 연구평가에 포함될 수 있다. 이러한 연구 활동의 예시로 아래 사항을 포함시킬 수 있다.

- a. 동료나 전공 분야 전문가들의 연구논문들을 편집해서 출판하는 활동: 높이 평가되고 전공분야 전문가 교수들이 채택, 사용하는 교과서를 출판하는 일, 전공 영역 전문가들의 엄격한 심사는 없지만 전공 영역 전문가들이 편집한 책에 한 장으로 출판하는 일, 그리고 “서평과 기타의 학문적 논평을 출판하는 일(publishing book reviews and other scholar commentary)”.

- b. 학술지에 제출된 논문들을 심사하는 일, 출판사에 제출된 연구보고서를 심사하는 일, 그리고 연구 지원 기관에 제출된 연구계획서를 심사하는 일.
- c. 전문 학술지의 편집자 혹은 부편집인의 임무를 수행하는 일.
- d. 학자들이나 일반 청중을 대상으로 연구 발표를 하거나 공개 강연을 하는 일.

위에서도 언급한 바 상기의 항목을 모두 충족시켜야만 하는 것은 아니다. 테뉴어 및 승진위원회 위원장과 학과장이 위원들과 상의하여 각 테뉴어 및 승진 후보자마다 8명의 외부 심사위원의 리스트를 작성하여야 한다. 외부 심사위원의 리스트는 테뉴어 및 승진위원회 위원 과반 이상의 찬성으로 확정된다. 과반수 미달일 경우 테뉴어 및 승진위원회를 재소집하여 외부 심사위원 리스트를 수정, 통과시켜야 한다. 후보자 자신이 추천한 외부 심사위원은 3명까지 허락되며 후보자가 추천한 외부심사 위원들이라는 사실을 리스트에 명시하여야 한다. 테뉴어 및 승진위원회 위원장은 각 외부 심사위원에게 후보자의 이력서와 연구 출판물을 보낸다.

외부 심사위원들이 보내온 평가서는 후보자의 테뉴어 및 승진 파일에 포함되며 학과의 테뉴어 및 승진 위원회는 그 평가서의 내용을 토의하여 후보자에 대한 평가에 반영한다. 학과 테뉴어 및 승진위원회의 회의는 재적 2/3 이상 위원의 출석으로 개최되며, 비밀투표에 의해 투표자 과반수 찬성으로 테뉴어 및 승진 추천이 결정된다. 각 투표는 찬성, 반대 및 기권을 표시하고 투표 사유에 대한 설명을 필수적으로 기입한 투표양식(voting form)을 사용한다. 투표 양식에서 서명 여부는 투표자의 임의의 결정이다. 제출된 투표 양식 및 투표 사유서는 후보자의 파일에 첨부되어져 나머지 심사과정의 공식적인 파일의 한 부분으로 포함된다.

학과 테뉴어 및 승진 심사 위원회의 투표가 끝난 후 가능한 한 빠른 시간 내에 위원장은 후보자에게 위원회의 추천 여부를 구두로 통보한다. 위원장은 후보자에게 서면으로도 위원회의 결정을 알린다. 동시에 위원장은 학과 소속 교수들에게도 위원회의 결정을 서면으로 통보한다.

학과 테뉴어 및 승진 심사위원회의 모든 의사 진행과정과 투표 결과를 포함한 모든 기록은 기밀이며 교수 편람(faculty manual)에 명시된 대학 행정보직자와 위원회만 접근할 권리가 있다.

학과 테뉴어 및 승진심사 위원회의 결정은 학과장의 의견서가 첨부되어 전체

파일이 학장에게 제출된다. 학장은 교무부총장에게 상신하며 부총장 자신의 의견을 포함한 파일은 24인 전교 테뉴어 및 승진 위원회(University Tenure and Promotion Committee, UTPC)에 제출된다. UTPC의 심사를 거쳐 총장의 최종 결정을 이사회에서 승인함으로써 테뉴어 및 승진 심사과정이 끝나게 된다.

테뉴어 및 승진 신청양식

테뉴어 및 승진 후보자는 27페이지의 테뉴어 및 승진 신청 양식을 작성하여 학과의 테뉴어 및 승진위원회에 제출해야 한다. 이 신청양식에는 연구, 교육 및 서비스 활동에 관한 자료를 제공하게 되어 있다. 이 중에서 연구 활동에 관한 자료 요청 사항을 소개하면 아래와 같다.

1. 단행본 저서 목록(List of Books)

단행본 제목, 저자(공동 저자), 출판사, 출판지, 출판년도, 쪽수를 명시해야 하며, 이미 출판되었는지 또는 출판 중인지 여부도 제시해야 한다.

2. 심사 과정을 거쳐서 선정 출판된 출판물의 목록

제목, 저자(공동저자 이름 포함), 출판사, 출판지, 출판년도, 쪽수를 명시하고 출판 여부도 제시해야 한다.

3. 심사과정을 거치지 않은 출판물(unrefereed publications)의 목록

4. 기타 연구 활동

a. 학술지에 제출되어 현재 심사 중에 있는 논문 목록

b. 학술회의에 발표된 논문들의 목록

c. 초청된 세미나: 제목, 장소 및 일자

d. 서평목록

e. 최근 3년간 제출한 연구지원 신청서 목록:

연구 지원 기간, 요청 연구 지원 금액, 공동 연구자 및 지원 여부

f. 학술지와 출판사에 제출된 연구 논문이나 단행본 원고 심사 목록:

논문 및 원고 제목, 학술지와 출판사 명

j. 연구 지원 신청서 심사 목록:

연구 지원 신청서 제목, 지원 기관명 제시

h. 기타 자문 및 평가 위원회 참여

제목, 기관 명, 학술지 명 및 출판사 명 제시

(2) 심리학과의 테뉴어 및 승진 기준²⁰⁾

사우스캐롤라이나 대학 내 모든 학과의 테뉴어 및 승진 심사 기준과 절차는 대학 전체의 인사규정에 의해서 지배되기 때문에 한 단과 대학 소속 학과 간의 차이는 그리 크지 않다. 그러나 학문의 특성과 학과의 위상 및 역사가 테뉴어 및 승진 심사 기준과 절차에 상이한 측면을 가지게 한다. 위에서 설명한 사회학과의 사례와 비교해 볼 때 심리학과의 테뉴어 및 승진 심사 기준과 절차도 대동소이하다. 그러나 다음과 같은 차이점도 있다.

부교수나 교수로 임용된 경우 통상 임용 3년차에 테뉴어 심사를 거쳐 추천한다.

부교수로의 승진과 테뉴어 부여의 요건: “후보자는 박사 학위 논문 이후 수행된 연구물의 출판을 중심으로 한 일관되고 지속적인 연구 업적(a sustained and continuing record of achievement in scholarship beyond the dissertation principally in the form of publications)”을 보여야 한다. 후보자는 후보자의 전공 분야 동료 학자들 사이에서 ‘생산적인 학자(productive scholar)’라는 평판을 지닌다는 증거를 제시해야 한다. 그러한 증거는 외부 심사위원 과반수에 의한 평가와 연구업적에 대한 동료의 판단으로 구성된다.

교수로의 승진 요건: 후보자는 자신의 전공분야에 연구를 통해 상당한 공헌을 하였고, 전국적 명성(a national reputation)을 가진 연구 업적을 구비하여야 한다. 그러한 공헌과 명성은 외부 심사위원의 과반수의 인정과, 전국적으로 인정받은 전문가 동료의 심사를 필수로 하는 학술지와 다른 출판경로를 통한 연구물의 출판 업적을 포함한다. 전국적으로 인정받은 출판경로라 함은 통상 과학 및 전문 학회 조직에 의해서 출판되거나 공식적으로 추천된 학술지와 연구논총을 말한다.

심리학과 연구 활동에 포함되는 사항은 위에서 언급한 사회학과의 항목과 거의 동일하다. 한 가지 특이한 점은 심리학과 연구 활동의 설명에 다음과 같은 조항이

20) University of South Carolina, Department of Psychology, *Procedures and Criteria for Tenure and Promotion*.

있다는 사실이다: “학문적 글쓰기(scholarly writing)에서의 새로운 실증적 자료(empirical data)에 대한 보고, 기존의 패러다임에 대한 비판, 이론 개발, 그리고 통합적 연구 평론 등 다양한 형태가 포함된다.”

승진과 테뉴어 심사에서는 학문적 글쓰기에 실증적 연구(empirical work)와 자료수집(data collection)이 포함되는 것을 기대한다.

외부 심사위원회에 의한 평가

외부 심사위원은 후보자의 발표된 학술 논문에 관련된 전공 영역에서 전국적으로 인정받는 학자이어야 한다. 후보자의 박사 학위 논문 지도교수, 석사 학위 논문 지도교수, 공동저자, 지원된 연구 프로젝트의 공동 연구자 등은 외부 심사위원에서 제외된다. 여기에서 의도하는 바는 외부 심사에서 이해의 갈등 소지를 배제하려는 것이다.

학과장은 최소 8명의 외부 심사위원을 추천할 수 있다. 후보자는 그중 5명을 학과장에게 추천할 수 있다. 그밖의 외부 심사위원은 후보자 전공영역의 선임 교수나 학과장에 의해서 위촉된다. 학과장은 추천된 외부 심사위원을 전화나 서신으로 접촉하여 심사 의뢰를 요청한다. 외부 심사위원 위촉을 수락한 심사위원에게 후보자의 이력서, 연구물 사본, 개인 진술서, 그리고 학과의 테뉴어 및 승진 기준을 학과장의 심사의뢰 서신과 함께 보낸다. 심사위원은 후보자에 대한 평가와 자신의 이력서를 제출한다. 최소 7명의 외부 심사위원으로부터 평가를 받아야 하며, 7명 이상의 평가를 받았을 경우에는 제출된 모든 평가를 후보자의 파일에 포함시켜야 한다. 외부 심사위원의 평가의 과반수가 학과장과 선임 교수들이 추천한 외부 심사위원으로부터 제출된 것이라야 한다.

학과장은 후보자의 공동 연구자, 공동저자, 과거의 제자로부터 서신을 요청한다. 공동연구자와 공동저자의 서신은 공동저자로 출판된 연구물에 대한 후보자의 기여 정도를 자료로 사용할 수 있지만 공개하지는 않는다. 과거 제자의 서신은 학생의 전문 영역 연구자로서의 성장 과정에 후보자의 역할에 관한 논평을 받고자 하는 것이다.

후보자는 공동저자, 공동 연구자, 제자의 이름을 학과장에게 제출할 수 있다. 학과장은 선임교수의 자문을 받아서 후보자 전공 영역의 공동저자, 공동 연구자,

제자들의 명단을 확정 짓고, 그들에게 논평을 의뢰한다. 이들로부터 제출된 서신들도 후보자의 파일에 포함된다. 그러나 이 서신들은 위에서 설명한 외부 심사위원들의 평가와는 구별해서 파일에 포함된다.

인용 자료(Citation Data)

후보자는 적절한 인용지수(appropriate citation index)와 기타 관련된 출처로부터 인용 자료를 수집해서 제출한다. 여기에서 본인이 자신의 연구 출판물을 인용한 경우는 제외시켜야 한다.

학과 콜로키움 발표

테뉴어 및 승진 후보자는 테뉴어 및 승진 투표 실행 1년 내에 학과의 교수들을 위한 콜로키움에서 발표를 해야 한다. 이 발표의 목적은 학과 교수들에게 후보자의 현재 진행 중인 연구와 앞으로의 연구 방향에 관한 정보를 제공하는 데 있다.

투표(학과 테뉴어 및 승진 위원회)

투표권을 가진 위원의 2/3가 투표하고 과반수의 찬성으로 테뉴어와 승진이 추천된다. 휴직 중인 위원이 후보자의 파일을 검토한 후 부재자 투표를 할 경우에도 그 투표는 유효한 것으로 포함된다. 각 투표는 투표 설명서를 첨부해야 한다. 학과장은 학과 위원회 회의에 참석하여 투표권을 행사할 수 있다. 그러나 학과장이 투표권을 행사하지 않기로 결정했을 경우, 학과장은 투표권을 가진 위원 수에 포함되지 않는다.

(3) 경제학과의 테뉴어 및 승진 기준²¹⁾

경제학과의 테뉴어 및 승진 기준에서는 후보자의 연구 출판 기록(publication record)이 전공 영역의 동료 학자들의 후보자의 연구에 대한 인정(acceptance)을 의미한다고 가정한다. 그리고 높은 수준의 질적 심사를 필수로 하는 학술지(high

21) University of South Carolina, Department of Economics, *Procedures and Criteria for Tenure and Promotion*.

quality refereed journals)에 연구논문을 출판하는 것을 주요한 역점으로 설정한다.

연구에 관련된 활동의 예시는 다음과 같다: ① 심사과정을 요하는 학술지에 연구논문 출판, ② 단행본과 연구보고서 출판, ③ 학회에서 연구논문 발표, ④ 기타 출판물, ⑤ 단행본 편집, ⑥ 연구 지원 획득, ⑦ 학과 내 동료의 연구 생산성을 향상시키는 활동, ⑧ 기타 연구 활동.

연구 업적 평가는 'outstanding', 'acceptable', 그리고 'unacceptable'의 3등급으로 하게 된다. 후보자의 연구 업적이 'outstanding'으로 평가되기 위해서는 동등한 대학(comparable universities)의 경제학과에서 승진하려는 직급의 연구 업적 기준을 갖춘 현직 학자의 연구 업적을 분명하게 능가해야 한다. 'acceptable'로 평가되기 위해서는 동등한 대학 경제학과에서 승진하려는 직급의 현직 학자의 연구 업적과 동등하거나 더 나은 연구 업적을 가져야 한다. 후보자의 연구 업적이 'outstanding', 'acceptable' 하지 않은 경우 'unacceptable'로 평가된다.

연구실적은 경제학 분야 연구를 출판하는 최상급(top-tier)과 중간급(mid-tier) 학술지에 출판하는 데 무게를 둔다. 최상급 학술지라 함은 경제학 관련 연구를 출판하는 최고 질의 학술지(highest quality academic journals)라고 인정받는 학술지를 말한다. 중간급 학술지는 경제학 분야에서 질적 수준이 높은 학술지(high quality academic journals)라고 인정받는 학술지를 말한다. 위에 언급한 기타의 연구 활동은 후보자의 연구 업적 평가의 등급 결정에 보충자료로 사용된다.

부교수로의 승진 요건:

부교수로의 승진 요건은 후보자의 연구, 교육, 및 서비스의 세 활동 영역에서 'acceptable'의 평가를 받아야 한다. 서비스 활동에 대한 기대는 최소한이다. 연구 생산성의 기록과 교육의 능력이 장래에 업적을 쌓고 발전될 잠재력을 가졌다는 평가를 필요로 한다.

교수로의 승진 요건:

후보자는 연구, 교육, 및 서비스 영역에서 'acceptable'하다는 평가를 받아야 한다. 교수로의 승진에는 전국적으로 혹은 국제적으로 인정받는, 학자로서의 업적이 필수적이다. 업적 평가에는 후보자의 직전 승진 이후 혹은 사우스캐롤라이나

대학 임용 이후 업적들 중 보다 최근의 시점부터 현재까지의 업적에 많은 비중을 두게 된다. 테뉴어 심사는 승진 심사 규정에 준해서 실시된다.

외부 심사위원:

후보자의 연구, 연구 출판물, 그리고 전문적 및 학문적 활동을 평가하기 위하여 외부 평가를 의뢰한다. 외부 심사위원은 후보자의 연구 분야에 권위자로 인정받는 학자 중에서 선택된다. 학과의 테뉴어 및 승진 위원회 위원장은 위원들의 자문을 거쳐 외부 심사위원 명단을 작성한다. 이 명단을 후보자에게 검토하게 하고 후보자로 하여금 명단에 올라있는 이름 가운데 2명을 삭제할 수 있는 재량권을 준다. 위원장은 수정된 명단에서 위원들의 자문을 거쳐 최소 5명의 외부 심사위원을 선택한다. 후보자는 외부 심사위원을 추천하거나 선정할 수 없다. 나아가서 후보자의 절친한 개인적 관계를 가진, 예컨대 박사학위 지도위원, 공동저자, 혹은 인척은 외부 심사위원으로 포함될 수 없다.

학과의 테뉴어 및 승진 위원회 위원장은 외부 심사위원에게 접촉하여 심사위원 수락 여부를 확인하여야 한다. 수락한 심사위원에게 후보자의 이력서, 연구논문의 견본, 그리고 학과의 테뉴어 및 승진 요건 및 절차 문서를 보낸다. 외부 심사위원에게 최소 2편의 논문을 읽고 연구의 질에 관한 평가를 요청한다. 외부 심사위원에게 테뉴어나 승진에 관해 추천할 것을 요청하지는 않는다. 단지 후보자의 연구에 관한 평가만 의뢰한다. 통상 외부 심사위원에게 심사비를 제공한다.

학과의 테뉴어 및 승진 위원회의 후보자에 대한 투표는 비밀투표로 한다. 위원은 찬성, 반대, 기권을 명시하며 각 위원은 투표 사유서를 서면으로 제출하여야 한다. 투표자의 과반수로 후보자의 테뉴어 및 승진 여부를 결정하게 된다. 여기에서 기권이나 투표하지 않는 경우는 총투표에 포함되지 않는다. 투표 사유서를 포함한 후보자의 모든 파일은 학과장에게 전달되며 학과장은 자신의 투표권을 행사하여 소견서를 첨부해 후보자 파일을 학장에게 제출한다.

이상 사우스캐롤라이나 대학교 사회과학대학 3개 학과의 테뉴어 및 승진 심사 기준과 절차에 관해서 검토해보았다. 이 학과들은 학교 전체의 규정에 따라야 하기 때문에 대부분의 기준과 절차는 대동소이하다. 그러나 몇 가지의 상이한 사항

을 발견할 수 있다. 첫째, 테뉴어 및 승진 기준에 '전국적', 혹은 '국제적 명성, 평판'을 요건으로 언급한 경우와 언급하지 않는 경우도 있었다. 둘째, 경제학과는 연구 업적 평가에서 'refereed journals'에 발표된 논문에 큰 비중을 둔다고 명시한 반면, 사회학과와 심리학과는 그러한 명시적 규정이 없었다. 셋째, 심리학과와 사회학과는 후보자의 연구 출판물의 인용 자료를 연구 업적의 자료로 제출할 것을 명시하고 있는데, 경제학과에는 그러한 인용 자료에 대한 언급이 없었다. 넷째, 외부 심사위원 선정 과정에서 경제학과 규정에는 후보자가 추천할 수 있는 권한이 부여되어 있지 않은데, 사회학과와 심리학과의 경우에는 후보자가 추천할 수 있게 하고 있다. 다섯째, 경제학과와 심리학과의 규정은 연구, 교육 및 서비스의 업적 평가를 3등급으로 하게 되어 있으며, 연구 업적 평가 등급에서 동등한 수준의 대학 경제학과와 심리학과의 교수들의 연구 업적과 비교하는 과정을 포함하고 있는데 다른 두 학과에는 그러한 규정이 없다.

이와 같이 테뉴어 및 승진 심사 기준과 절차는 학교 전체 규정의 범위 안에서 각 학과가 학문적 특성이나 학과의 전통에 의거하여 나름대로 기준과 절차를 설정하는 융통성을 가진 것을 볼 수 있다. 한 단과대학 내에서도 학과마다 어느 정도의 재량권을 행사할 수 있게 하는 것이 바람직하다고 생각된다.

사우스캐롤라이나 대학의 테뉴어를 가진 교수 및 학과 행정 보직자를 포함한 전 교수들은 연구, 교육 및 서비스, 세 활동 영역에 관한 구체적인 행정적 평가(administrative assessment)를 서면으로 받는다. 이 연차 평가는 교수의 전문 영역에서의 성장과 발전(professional growth and development)에 도움을 줄 수 있도록 충분히 상세한 평가여야 한다. 교육 평가에는 학생의 강의 평가가 반드시 포함되어야 한다. 비테뉴어 교수 평가에는 동료 평가(peer evaluation)가 필수이다. 세 영역의 각 영역 활동 평가에서 활동 수준이 "우수(superior)"하다고 판단되면, 이 사실을 반드시 증명해야 한다.

임용 후 3년차의 모든 테뉴어 없는 교수는 장차 테뉴어와 승진을 향한 진도에 관해 종합적 평가를 서면으로 받아야 한다. 이 평가는 학과의 테뉴어 및 승진 위원회가 시행할 수 있다. 테뉴어 및 승진 위원회가 3년차 평가를 시행하지 않을 경우, 3년차 평가(예컨대, 학과장의 평가)를 테뉴어 및 승진 위원회가 심사해야 한다. 학과의 테뉴어 및 승진 위원회는 비테뉴어 교수의 재임용 여부를 학과장이나

학장에게 건의하여야 한다.

포스트 테뉴어 평가(Post-Tenure Review)

직급에 상관없이 행정보직자를 포함한 테뉴어 있는 모든 교수들은 매 6년마다 심사를 받는다. 지난 6년 동안 승진했거나 석좌교수로 임용, 학장으로 임용된 경우는 제외된다. 그리고 다음으로 예정된 포스트 테뉴어 평가 시점부터 3년 이내로 은퇴하는 결정을 서면으로 학과장에게 제출했을 경우도 제외된다.

포스트 테뉴어 평가 후 교수의 연구, 교육 및 서비스 영역 활동에 관한 상세한 평가 결과를 해당 교수에게 서면으로 제공해야 한다. 이 평가는 전문 영역에서의 성장과 발전에 도움을 줄 수 있도록 충분히 구체적인 평가여야 한다. 포스트 테뉴어 평가는 시초의 테뉴어 심사나 직전 포스트 테뉴어 평가 이후의 연차 교수 업적 평가를 통합시켜야 한다.

포스트 테뉴어 평가의 연구 평가에는 학과 외부의 동료 심사(evaluation by peer outside the unit)가 포함되어야 한다. 여기에서 학과 외부라 함은 반드시 사우스캐롤라이나 대학 밖을 지칭하는 것은 아니다. 심사를 거친 출판물(refereed publication)은 학과 외부의 전문 영역 동료의 평가를 받는 것으로 간주된다. 포스트 테뉴어 평가에는 평가 이전에 가진 연구년의 결과에 관한 상세한 보고를 포함하여야 한다. 포스트 테뉴어 평가에서 연구, 교육, 그리고 서비스의 각 영역별 활동이 “우수”한지를 증명해야 한다.

포스트 테뉴어 평가의 결과와 후속조치

1. “우수”: 학과와 학장의 평가에서 “우수”로 판정되면 해당 교수의 인사파일에 포함된다. 포스트 테뉴어 심사에서 “우수” 평가를 받은 교수는 교무부총장이 결정하는 기본 급여에 능력제 승급(merit increase)을 받을 수 있다.

2. “충분/만족스러움”: 학과와 학장의 평가가 “충분”일 경우, 이 판정을 해당 교수의 인사파일에 포함시킨다.

3. “불충분”: 학과로부터 “불충분”의 판정을 받고 평가와 후속 조치에 관해서 이의를 제기하지 않으면, 해당교수의 인사파일에 기록이 포함된다. 학과는 불충분 판정에 관한 설명서와 해당 교수의 활동을 충분한 수준으로의 복귀를 위한 제

안 사항을 학장에게 제출한다.

4. “불충분” 판정을 받은 교수가 학과의 평가와 후속 조치안에 동의하지 않을 경우, 해당교수는 학과의 테뉴어 및 승진 위원회에 항소할 수 있다. 이러한 경우에는 학과 테뉴어 및 승진 위원회의 평결, 위원회의 후속조치 계획, 그리고 항소한 교수의 진술서를 학장에게 제출하여야 하며, 학장이 교수 업적의 만족 여부를 최종 결정한다.

5. 학과는 해당 교수의 협의와 동의를 얻어서 발전 계획을 만들어야 한다. 이 계획에는 해당 교수의 업적 수준을 개선하는 데 도움을 주는 “발전 위원회”를 조직하는 것을 포함한다. 이 발전 계획은 해당 교수가 만족스러운 업적을 복구할 때까지의 평가 기준이 된다.

6. 해당 교수가 발전 위원회로부터 자문을 받지만 위원회의 계획에 동의하지 않을 경우, 해당 교수의 계획과 위원회의 계획 모두를 제출하여 학장이 최종 결정을 한다. 해당 교수가 발전 위원회와 논의 혹은 동의하는 것에 공공연하게 반대하거나 참여하지 않음으로써 자신에게 주어진 권리를 포기할 경우 위원회는 계획서를 작성하여 학장에게 제출하고 학장이 최종 결정한다.

7. 다음해의 연차 평가에서 학과장과 발전 위원회는 해당 교수의 진척을 평가하고, 평가 결과를 학과의 테뉴어 및 승진 위원회에 제출한다. 테뉴어 및 승진 위원회는 학과장의 평가를 검토하여 전체 혹은 일부분에 대한 찬성, 불찬성의 판정을 기록하여 서면으로 작성한다.

학과장의 평가와 학과 테뉴어 및 승진 위원회의 반응을 학장에게 제출하여 해

〈표 5〉 포스트 테뉴어 평가의 판정 결과

학과 투표 결과	학장의 평가	기록되는 최종 평가
“우수”	“우수”	“우수”
“우수”	“충분”	“충분”
“충분”	“우수”	“충분”
“충분”	“충분”	“충분”
“충분”	“불충분”	“충분”
“불충분”(항소 안함)	“불충분”	“불충분”
“불충분”(항소함)	“불충분”	“불충분”
“불충분”(항소함)	“충분”	“충분”

당 교수에게도 사본을 제공한다. 학장은 진척 여부와 앞으로 부수적인 대책의 필요 여부에 관한 최종 결정을 내린다. 포스트 테뉴어 평가의 판정 결과는 <표 5>에 제시했다.

포스트 테뉴어 위원회

사회학과 테뉴어 및 승진 위원회 위원 중 테뉴어를 가진 정교수(full professors)는 자신이 심사 대상인 경우를 제외한 모든 케이스를 심사한다. 테뉴어를 가진 부교수는 자신이 심사 대상인 경우를 제외하고, 다른 부교수의 포스트 테뉴어 심사에 참여한다. 포스트 테뉴어 심사 대상인 교수, 부교수들도 일반 테뉴어 및 승진 위원회의 위임 사항에는 참여한다. 포스트 테뉴어 심사위원회의 위원장은 학과의 테뉴어 및 승진 위원회에서 선출하며 정교수여야 한다. 학과장과 심사 대상자는 위원장에 선출될 자격이 없다. 심사 대상자와 부부나 파트너 관계와 같은 상충되는 이해관계(conflict of interest)를 가진 위원은 위원회에 참여할 수 없다.

포스트 테뉴어 심사를 위한 파일에 포함되는 사항

A. 연구

- a. 최근 이력서
- b. 한쪽 분량의 현재 진행 중인 연구, 앞으로의 연구 계획, 그리고 연구 활동에 관한 설명서
- c. 직전 포스트 테뉴어 심사나 테뉴어 혹은 승진 심사 이후에 이룩한 모든 연구 업적의 개요: 이 항목에는 심사를 거친 학술지에 발표된 논문, 단행본, 연구 총서, 연구 지원비 수령, 학술회의 발표 논문, 포상, 그리고 서평들이 포함된다.

B. 교육

1. 해당교수의 직전 포스트 테뉴어 심사 혹은 테뉴어 및 승진 심사 이후에 가르친 과목 목록
2. 학과에서 분석한 학생 강의 평가 결과
3. 대학원 학생과 동료 교수들의 평가를 포함하는 교육의 질에 관한 기타

자료

4. 강의 계획서나 신설과목 개발 계획과 같이 심사 대상자가 포함시키기를 원하는 교육관련 자료
5. 학과 동료 강의 평가 위원회의 평가

C. 서비스

학과, 단과대학, 대학교, 학회 및 지역 사회를 위한 서비스 활동에 관한 개요서; 이 활동에는 다음 사항이 포함된다: ① 보직, ② 박사 학위 논문 지도 교수 및 위원, ③ 학과 위원회 위원, ④ 대학 전체 위원회 위원, ⑤ 학술지 편집 위원, ⑥ 연구 지원 심사 위원 위촉, ⑦ 지역 사회에서 임명된 직책, ⑧ 지역 사회를 위한 강연, ⑨ 언론 매체 기자들을 위한 자문, 학생들을 위한 학사지도

D. 연차 평가

직전 포스트 테뉴어 심사나 승진 심사 이후의 모든 연차 교수 업적 평가 기록

E. 연구년 보고서

포스트 테뉴어 위원회는 심사 대상자의 영역마다 연구, 교육 및 서비스의 세 영역 업적을 평가한다. 각 영역마다 “우수”, “충분”, “불충분”의 등급으로 평가한다. 각 영역의 평가에서 과반수 위원이 “우수”라고 평가하면 그 영역의 위원회 평가는 “우수”라고 결정된다. 각 영역에서 과반수 위원이 “충분”으로 평가하면 그 영역의 위원회 평가는 “충분”으로 결정된다. 그리고 어느 등급(우수, 충분, 불충분)도 과반수를 얻지 못하면 “충분”으로 결정한다. 각 영역에서 과반수 위원이 “불충분”으로 평가하면, 그 영역의 위원회의 평가는 “불충분”으로 결정된다. 각 위원은 투표 설명서를 제출하여야 하며, 위원장은 투표 결과를 정리하여 심사 대상자에게 통보한다. 최종 판정 결과만 통보하며 표의 분포는 밝히지 않는다.

평가기준:

연구 업적이 “충분”하다는 평가를 받기 위한 “명백한 기준(prima facie evidence)”은 최근 3년 기간에 심사를 거친 연구물의 출판 수락을 받은 사실, 심사

를 거친 학술지에 연구 논문 출판, 심사를 거쳐 출판된 단행본이나 연구 모노그래프, 혹은 외부에서 연구 지원 획득이다. 교육 영역에서 “충분”하다는 평가를 받기 위해서는 학과의 테뉴어 및 승진 심사 위원회의 기준을 충족시키거나 학생 강의 평가에서 과반수가 “충분”하다는 평가를 받는 것이다. 서비스 영역에 관해서는 심사 대상자가 학과나 학회에 효과적으로 봉사했다는 증거를 제시하여야 한다.

3) 위스콘신 대학(University of Wisconsin, Madison)의 포스트테뉴어 심사²²⁾

심사 시기:

위스콘신 대학은 포스트테뉴어 제도를 1993년에 도입하여 테뉴어를 가진 교수의 업적 평가를 5년마다 실시하고 있다. 연구년이나 휴직 기간 중의 교수는 심사가 연기될 수 있다. 그리고 향후 1년 이내에 교수로 승진이 확정된 경우에도 연기된다.

심사기준과 제출 서류:

포스트 테뉴어 심사 요건은 각 학과의 전반적인 사명을 반영하여야 한다. 그리고 포스트 테뉴어 심사기준은 학과의 현행 교수평가, 특히 승진심사 규정에 준해서 설정된다. 포스트 테뉴어 심사는 능률제 승급(merit raise) 결정을 위한 근거로도 사용된다. 포스트테뉴어 심사 대상 교수는 이력서, 연차학사활동보고서, 강의 평가결과 자료나 강의평가결과 요약, 학과와 학과 간 협동, 전교, 전공분야 관련 사항에 대한 교수의 공헌과 업적에 관한 자료를 학과에 제출해야 한다. 심사 대상 교수는 앞으로의 연구 및 교육계획서를 제출해야 한다. 외부 심사위원의 평가는 통상 필수사항은 아니다. 그러나 심사대상 교수가 자의로 자신의 업적을 평가하는 외부학자의 의견서를 제출할 수 있다.

22) Board of Regent-University of Wisconsin. 2007. *Regent Policy Documents*. <http://www.new.uwsa.edu/bor/policies/rpd/rpd20-9.htm>

심사위원 구성:

학과장과 학과의 승진및테뉴어위원회는 테뉴어를 가진 교수 1인 혹은 복수의 교수를 심사위원으로 선정한다. 학과장은 심사대상 교수에게 선정된 심사위원 구성을 통보하며, 심사대상 교수는 선정된 심사위원 구성에 관한 이의를 제기할 수 있으며, 교체 요청을 할 수 있다. 이러한 심사위원 구성 과정은 학과장과 심사대상 교수만의 기밀사항으로 지켜진다.

심사절차:

우선 포스트 테뉴어 심사 결과 보고서를 심사대상 교수에게 검토하도록 한다. 포스트 테뉴어 심사를 통해 심각한 성과 부족이 발견된 경우에는 심사위원이 심사대상 교수와 논의하여 상세한 성과부족개선계획을 제출해야만 한다. 포스트 테뉴어 심사에서 업적이 불만족스럽다는 판정을 받은 경우는 개선계획을 기준으로 매년 업적평가를 받아야 하며, 매년의 업적평가는 업적이 만족스럽다는 판정을 받기까지 계속된다. 심사의 모든 내용들 및 기록들은 심사대상 교수의 인사기록에 포함된다. 포스트테뉴어 심사 후 성과부족개선계획이 별도의 불필요한 행정 절차의 창출과 결부되지 않으며, 기존의 테뉴어 박탈에 관한 가이드라인에 제시된 사항에 준하여 이루어진다.

4) 노스캐롤라이나 대학(The University of North Carolina at Chapel Hill)의 포스트테뉴어 심사²³⁾

심사 시기:

노스캐롤라이나 대학은 1998년 9월 1일자로 포스트테뉴어 제도를 도입하여 테뉴어를 가진 교수의 업적 평가를 적어도 5년마다 한 번씩은 실시하고 있다.

23) Office of the Executive Vice Chancellor and Provost-The University of North Carolina at Chapel Hill. *Post-Tenure Review*. <http://www.unc.edu/faculty/faccoun/reports/PostTenureReviewDec98.pdf>

심사 서류:

포스트테뉴어심사에서는 지난 5년 간 교수로서 학과 학교 기관에서 부여한 임무와 관련된 전문적 성취에 관한 모든 질적 양적 자료가 검토되어야 한다. 포스트테뉴어심사 대상 교수는 성과와 계획에 대한 간략한 요약문을 포스트테뉴어심사위원회에 제출해야만 한다. 그 밖의 심사 자료로 연차업적보고서, 강의계획서, 출판물 사본, 강의평가 자료, 여타의 공헌 및 업적에 관한 자료 등이 포함될 수 있다.

심사위원 구성:

포스트테뉴어 심사를 담당할 포스트테뉴어심사위원회는 동료 교수 1인을 포함하여 최소 3인 이상으로 구성되어야 한다.

심사절차:

포스트테뉴어 심사를 통해 특정한 개선 필요 영역이 확인된 교수에게는 개선 권고 및 계획 수립이 요구된다. 전반적으로 성과가 부족한 교수는 보다 포괄적인 개선 계획(발전계획)을 준비해야만 한다. 발전계획은 포스트테뉴어심사위원회의 평가와 권고를 기반으로 심사대상 교수가 심사위원 교수 및 학과장과 함께 수립해야만 한다. 전반적인 성과가 실질적으로 부족하다고 평가되었거나 발전계획이 권고된 심사대상 교수는 최종 결정권을 지닌 학장 혹은 학과장 다음의 상위 등급의 행정보직자에게 포스트테뉴어심사위원회의 평가와 발전계획 권고에 대해 항소할 수 있으며, 그가 최종적인 판정권을 갖는다. 평가계획이 성공적으로 완성되지 못했거나 성과가 지속적으로 부족한 교수의 경우 학과장은 이러한 사실을 학장에게 보고해야만 하고, 이에 대해 학장은 해고 사유가 되는지 고려하거나 '테뉴어에 관한 규정(Regulations Governing Academic Tenure)에 준하여 다른 징계 조치 사유가 존재하는지를 고려할 것이다. 해고 혹은 엄중한 제재는 오직 '테뉴어에 관한 규정'에 명기된 근거들에 준하여서만 부과될 수 있다.

5) U.C. Berkeley의 교수 승진 및 테뉴어 심사

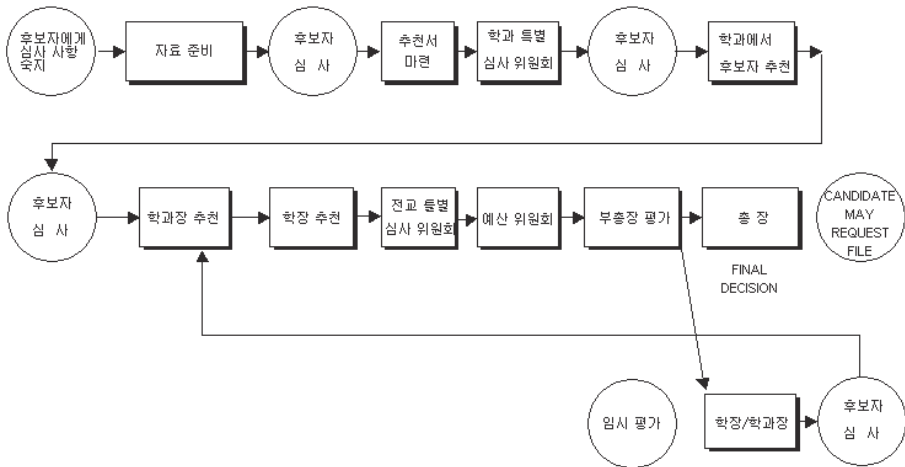
U.C. Berkeley의 교수 승진 및 테뉴어 심사 과정은 일반적인 과정에서 교수의 직

급에 따라 추가적인 과정이 더해진다. 그리고 교수의 직급에 따라 임명, 승진, 능력제 승급(merit increase)에 대한 결정 권한과 과정이 달라지는 것도 특징이다.

U.C. Berkeley의 교수 승진 및 테뉴어 심사 과정은 ‘대학 인사 편람(Academic Personnel Manual, APM)’에 제시되어 있다. APM 220-80에 따른 일련의 심사 과정은 크게 4단계로 짜여진다. 후보자의 승진 및 테뉴어 심사의 사전과정, 학과 차원의 심사 과정, 대학 차원의 심사 과정, 그리고 재심 과정으로 나눌 수 있다.

우선, 후보자에 대한 학과의(departmental) 판단 전에 학과장은 후보자에게 심사 과정에 필요한 일련의 자료와 과정을 숙지시켜야 한다. 다음, 학과에서 후보자의 추천 여부를 결정하기 전에 학과장은 후보자가 기밀의 학교 심사 보고서를 제외한 인사 심사 자료를 검토할 수 있는 기회를 주어야 한다. 학과 차원의 추천은 학과에서 규정한 관리 지침과 ‘전교 교수평의회(Academic Senate)’에서 정한 과정을 이행하게 된다. 학과에서 추천된 후보자는 대학 차원의 심사 과정을 거치고 단계마다 평가가 매겨지고, 부족한 자료를 보완하게 된다. 최종 결정은 총장에 의해서 행해진다.

승진 및 테뉴어, 그리고 임용과 능력제 승급에 대한 최종 결정 권한은 총장(Chancellor)이 가지고 있다. 그러나 전임강사(instructor), 조교수(Assistant



〈그림 2〉 교수 승진 및 테뉴어 심사 일반 과정

출처: U.C. Berkeley Promotion/Tenure Review Process, <http://apo.chance.berkeley.edu/promflow.html>

Professor), 부교수(Associate Professor), 교수(Professor), 끝으로 교수 이상의 등급에 따라 최종 결정 이전 심사 과정과 권한이 달라진다.

평가 위원회(review committee)는 제안된 등급과 임무에 관해서 후보자를 평가해야만 한다. 교육(teaching), 연구(research)와 여타의 창의적 작업(creative work), 전문적 활동, 그리고 대학 및 공공 서비스에서의 후보자의 성과 증거를 고려해야 한다. 평가 위원회는 유연성을 십분 활용하여야 하고, 다른 영역에 대한 낮은 헌신과 책무와, 그에 반해 특정 영역에 대한 높은 헌신과 책무 간에 균형을 유지해야 한다. 그러나 후보자를 배려한 융통성이 후보를 평가하는 높은 기준에 대한 경감을 의미하는 것은 아니다. 평가 위원회는 후보자가 건전하고 생산적인 연구 프로그램에 참여하였는지를 판단해야 한다. 여기에서 교수의 연구 업적 평가와 관련된 심사 기준인 '연구 창의적 작업(Research and Creative Work)' 과 '전문적 역량과 활동(Professional Competence and Activity)' 사안을 눈여겨보아야 한다.

'연구 · 창의적 작업'은 후보자의 연구 결과물에서 생산적이고 창조적인 증거물을 찾는 심사 사안이다. 연구나 여타의 창조적 작업에서 빚어지는 출판물은 반드시 양적이 아니라 질적으로 평가되어야 한다. 버클리에서는 교수연구업적평가를 위해서 아래와 같은 연구결과물 목록을 제출하게 한다.²⁴⁾

1. 심사과정을 거친 연구출판물(refereed publication)
 - a. 학술지에 출판된 논문목록
 - b. 심사를 거친 학술회의 회보(refereed conference proceedings)
2. 심사과정을 거치지 않은 출판물(non-refereed publications)
 - a. 기술보고서(technical reports)
 - b. 학회 및 심포지엄 자료집/회보
 - c. 비기록보관 저널이나 잡지에 발표된 논문(articles in non-archival magazines or journals)
 - d. 서평

24) UC Berkeley, *General University Policy*, APM-100.

더불어 높은 질적 수준을 갖춘 탁월한 창조적 연구 활동에 지속적으로 매진하고 있음이 드러나야 한다. 공동저자나 공동으로 참여한 여타의 출판물이 후보자를 평가하는 근거로 활용될 때, 학과장(department chair)은 공동 작업에서의 후보자의 노력과 영향력을 분명히 판단해야 한다. 가령 후보자가 공동 연구자였다면, 학과장은 후보자의 기여에 대한 평가를 구분 짓고, 공동연구를 살펴온 외부 의견을 활용해야 한다. 후보자의 전문 영역에서 정상적으로 예상되어지는 창조적 활동의 질과 유형으로 매겨져야 한다.

교과서(textbook), 리포트(reports), 회보(circulars), 그리고 그와 유사한 출판물은 공공 서비스와 교수 능력(teaching ability)의 증거로 활용될 수 있다. 그러나 후보자들이 새로운 아이디어 또는 진정한 학문적 연구를 드러낼 때에는 전문적 문헌, 전문적 교육 또는 전문적 일(practice)의 진보에 기여한 정도를 판단해야만 한다.

‘전문적 역량과 활동’ 사안은 전문 영역에서 전문가적 역량(competence) 또는 독자적인 활동에서 드러나는 후보자만의 장점을 평가하는 것이다. 전문적 역량과 활동 영역에는 버클리 대학 밖에서의 아래와 같은 전문 영역 활동사항이 포함된다.²⁵⁾

1. 학술회의 초청강연, 논문발표
2. 학술지 편집장 혹은 심사위원 활동
3. 학회 임원 활동
4. 지역차원에서부터 국제적 차원의 정부기관에 의해 조직된 위원회나 교육기관의 자문활동
5. 행정, 입법, 및 사법기관 공청회의 전문가증인(expert witness) 활동
6. 예술분야 봉사활동
7. 비상근 전문직 활동
8. 비영리 단체, 정부기관, 사기업, 혹은 의뢰인을 위한 전문적, 관리적 혹은 기술적 자문 활동

25) 같은 자료 참조.

9. 소수민족과 여성의 교육기회와 고용에 있어서의 차별철폐조치를 위한 노력

버클리 대학에는 ‘교수 시리즈(professor series)’라는 직급제도를 두어서 ‘서리교수(acting professor series)’, ‘외래교수(adjunct professor series)’, ‘보건과학 임상교수(health sciences clinical professor series)’, ‘초빙교수(professor in residence series)’, 그리고 ‘방문교수(visiting professor series)’가 구별되도록 하였다.²⁶⁾

‘교수 시리즈’에는 강사, 조교수, 부교수, 교수의 직급이 있다. 강사(instructor)는 1년 한도로 임용되며, 1차에 한하여 재임용될 수 있다. 강사직에는 2년 이상 재직할 수 없다.

버클리 대학은 대학 인사와 관련된 준비 사항을 위해 후보자의 교수 등급이나 지위 그리고 상황(임용, 승진, 능률제 승급 등)에 따라 다소 상이한 자료를 요구한다.

교수 임용 시에 후보자에게 요구되는 자료는 학장(dean)의 추천서와 학과장의 추천서, 학과 위원회의 평가 보고서, 지지서(supporting letter), 후보자 출판물에 대한 심사 보고서, 최신 이력서, 최신 저서 목록, 출판물 목록 그리고 기타 추가 자료 등이 있다. 여기서 학과장 추천서에는 학과 위원회의 투표 결과를 포함한 교수진들의 평가 결과, 후보자의 능력 평가, 교육(teaching)에 대한 평가와 분석, 연구 활동, 출판, 창조적 작업에 대한 보고서, 교수적 역량과 활동에 대한 보고서, 대학 및 공공 서비스 활동에 대한 보고, 특별한 수상(award)에 대한 보고 등이 포함되어야 한다.

교수 승진의 경우와 능률제 승급 심사 때는 임용에 필요한 자료와 안식년 보고서(sabbatical leave report) 등이 추가로 요구된다. 그리고 학과장 추천서에 포함되는 교육(teaching)에 대한 평가와 분석 사항이 보다 세분화된다. 교수 과목, 지도(instruction)의 효과적이고 새로운 기술 개발, 강의 평가 보고서(동료 평가, 학생 평가 등), 지도 대학원생의 연구 주제 등으로 구성되어 보다 구체적으로 평가된다.

교수의 등급(rank)과 단계(step)에 따라 재직 기간을 정하고 있다. ‘재직 정규

26) UC Berkeley, *Appointment and Promotion, Professor Series, APM-220*, p. 1.

〈표 6〉 교수 시리즈의 직급과 단계

직급(rank)	단계(step)
조교수	I
	II
	III
	IV
부교수	I(조교수 V)
	II(조교수 VI)
	III
	IV
교수	I(부교수 V)
	II(부교수 VI)
	III
	IV
	V(무기한)
	VI(무기한, 단 step V에 최소 3년 재직 후 승급)
	VII(무기한, 단 step VI에 최소 3년 재직 후 승급)
	VIII(무기한, 단 step VII에 최소 3년 재직 후 승급)
	IX(무기한, 단 step VIII에 최소 3년 재직 후 승급)

이상 단계로의 승급은 최소 4년 step IX에서 재직 후 예외적인 경우에만 가능

기간(Normal Periods of Service)'은 교수진(professor series)의 등급에 따라 상이하 며, 개별 등급에 단계를 매기고 이에 따라 급여도 차별화한다.

버클리에는 교수의 급여를 결정하는 데 교수 시리즈의 직급(rank)과 단계(step)를 포함하여 고려하며 그 직급과 단계 제도는 아래와 같다.²⁷⁾

조교수(assistant professor)의 총 재직 기간은 특별한 경우를 제외하고 8년을 초 과할 수 없다. 조교수의 재직 정규 기간의 각 단계는 2년으로 총 네 단계로 묶여 진다. 특별한 경우나 적절한 판단에 따라 단계 V(Step V)와 단계 VI(Step VI)이 활용될 수 있다. 조교수의 단계 V는 부교수(associate professor)의 단계I을 대신한 다. 이와 유사하게 단계 VI은 부교수의 단계 II를 대신한다. 부교수(associate

27) UC Berkeley, *Appointment and Promotion*, Professor series, APM-220, pp. 7-9.

professor)의 재직 정규 기간은 6년이다. 부교수의 재직 기간은 세 단계로 묶어지며 각 단계는 2년이다. 교수(professor)의 재직 정규 기간은 단계 IV까지 각 단계마다 3년으로 정한다. 단계 V는 특정한 기간으로 정하지 않는다. 보통 단계 VI으로의 승진은 단계 V의 3년 내에 발생하지 않는 것이 보통이다.

상위의 봉급으로 승진은 그의 교수법이 탁월하거나 그의 연구가 세계적으로 인정을 받는 등, 학자로서 또는 선생으로서 뛰어난에 대한 보상이다. 그러나 단계 IX에 있는 교수는 재직 기간(length of service)이나 지속적인 좋은 연구 성과로 봉급 상승 혜택을 얻을 수 없다. 즉, 단계 IX의 교수는 단순한 연구 성과를 넘어서는 추가적인 장점과 차이를 드러내야만 한다.

3. 요약 및 논의

이 연구에서는 미국 대학의 교수 업적 평가의 기준과 절차를 예일, 사우스캐롤라이나 그리고 버클리 대학의 사례를 통해서 살펴보았다. 미국 대학은 교수 업적 평가에 관해서 누가, 무엇을, 어떻게, 언제 실행하는지를 제도화, 일상화하고 있다는 사실을 발견할 수 있었다. 승진 및 테뉴어 심사는 물론 연차, 3년차 재임용, 테뉴어 그리고 포스트 테뉴어 심사를 위한 아주 상세한 기준과 절차가 문서화되어 있고 심사 결과에 따른 후속조치와 이의제기 절차와 방법도 명시되어 있었다. 이 연구에서 찾아볼 수 있었던 미국 대학의 교수 업적 평가의 주요 특성은 아래와 같다.

첫째, 교수 업적 평가의 기본 주체는 각 학과의 동료 교수라는 사실이다. 교수 업적 평가의 내용이 교수의 연구, 교육 및 서비스이며 학자로서의 이러한 학문적 활동은 자격을 가진 동료 교수들이 평가하여야 한다는 당위성을 정립하고 있다. 물론 학과장, 학장, 부총장, 총장 등의 대학 행정 책임자들의 권한도 명시되어 있다. 행정 보직자들의 교수 업적 평가에서 중요한 기능은 각 학과 단위의 심사기준과 절차가 전체대학교의 상위인사규정에 저촉되는 사항이 없는지를 검토해서 승인하며, 심사과정과 결과가 기존의 결정된 기준과 절차를 적용, 준수했는지 여부에 비중을 둔다.

둘째, 교수 연구 업적 평가에서는 전공 분야의 동료 전문학자들의 면밀하고 엄격한 심사를 거친 최상위 전문 학술지에 게재된 연구논문과 동료 전문학자들의 심사를 거쳐서 유명 출판사를 통한 단행본이 중요한 연구 업적의 증거로서 간주된다는 사실이다. 어느 학술지가 최상위 명성을 가진 동료 심사를 거친(peer reviewed) 학술지인가와 그 목록을 각 학과의 교수들이 결정한다.

셋째, 테뉴어와 승진을 위한 교수 연구 업적 평가에서 외부 심사위원을 선정하여 그들의 연구 업적 평가를 필수적으로 포함시킨다는 사실이다. 외부 심사위원에 의한 연구 업적 평가는 해당 교수가 전문 연구 영역에서 학자로서 어떠한 평판을 가지고 있는지에 대한 정보를 제공하고, 전문영역에서 연구를 통한 공헌의 객관적, 상대적 평가를 학과 위원회의 심사에 포함하려는 의도를 반영한 것이라고 할 수 있다.

여기에서 강조하고 싶은 점은 외부 심사위원 선정 과정을 공정하게 하여 후보 교수와의 개인적 친분관계가 있는 위원이 참여할 수 없게 하며 심사위원과 후보 교수와의 관계를 명시한다는 사실이다. 그리고 의뢰를 수락하는 외부 심사위원들은 평가서를 제출함으로써 연구의 질적 수준에 관한 객관적 평가의 기본 자료를 제공한다.

넷째, 연구 업적 평가의 가장 중요한 접근은 평가의 초점을 “연구의 질(quality of research)”에 둔다는 것이다. 물론 질적 수준이 높은 연구물이 많으면 많을수록 연구 업적이 보다 높게 평가될 것이다. “질적 수준이 높은 연구”라는 평가는 학과의 동료교수들은 물론 외부 심사위원들에 의한 전문적 평가에 근거한다. 최상위 학술지에 발표된 연구 논문과 그 숫자가 질적 수준이 높은 연구의 측정치로 고려되기도 한다. 예컨대, 미국 사회학 분야에서는 *American Sociological Review*, *American Journal of Sociology*, 그리고 *Social Forces*를 “Big Three” 학술지로 고려하고 이 최상위 학술지에 발표된 논문 한 편은 다음 등급의 학술지에 발표된 논문 여러 편과 대등하다는 사회학자들 사이에 합의가 있다.

끝으로 미국 대학의 교수 연구 업적 평가의 기준과 절차는 소급 적용되지 않는다는 사실이다. 각 대학은 신규 임용 교수에게 제반 인사 규정을 포함한 교수 요람(faculty manual/handbook)을 제공, 숙지시키며, 해당 교수의 재임용, 테뉴어 및 승진 등에 관련된 업적 평가는 임용 당시의 문서화된 규정에 의거한다. 임용 이후

에 채택된 규정이나 개정 규칙은 본인이 원하지 않는 한 결코 적용될 수 없다. 이러한 연구 업적 평가의 기준과 적용의 연속성과 공정성이 평가 제도에 대한 신뢰성을 제고시킨다고 생각한다.

미국 대학은 신규 임용부터 테뉴어를 받기 전까지의 기간 동안 다양한 연구 지원을 마련하고 있다. 특히 유급 연구년, 여름 휴가 기간의 급여 지급, 연구 프로젝트 지원, 학술회의 참여 지원 등을 마련하여 테뉴어가 없는 조교수들에게 연구에 집중할 수 있는 기회를 제공한다. 그리고 임신 및 육아를 위한 유급 휴가는 물론 입양한 교수들에게 양육 휴가도 허락한다.

교수 업적 평가와 연관된 중요한 사항은 미국 교수의 이동 문화라고 하겠다. 대학의 명성에 집착하지 않고 개인의 선호에 따라서 교수의 이동이 결정되기 때문에, 한 대학에서의 테뉴어나 승진에 여의치 않고 다른 대학으로 이동하는 것이 가능하고 그러한 이동을 심각한 오명으로 간주하지 않는다. 이러한 개방된 교수 사회의 가치관과 문화는 테뉴어 및 승진 심사 과정을 공정하게 하는 기본 요소로 작용한다고 볼 수 있다. 한 대학에서 테뉴어를 받거나 승진하는 데 실패한 교수를 다른 대학에서 서슴없이 채용하는 문화를 한국 대학사회에서 기대해 본다.

재임용, 승진, 테뉴어 및 포스트 테뉴어와 관련된 교수업적 평가의 주체가 누구든 긍정적인 평가 결과를 결정하는 가장 중요한 요인 중의 하나는 처음 교수 채용 과정에서 우수하고 장래가 촉망되는 학자를 선별했는지의 여부라고 할 수 있다. 채용 과정에서 철저하고 정확한 교수 후보자의 학문적 능력에 관한 평가가 이루어졌다면, 그 교수의 학자로서의 성장과 발전은 예측과 크게 다르지 않을 것이다. 그러나 교수 후보자에 대한 평가가 공정하지 못하고 편견이 개입되면 그러한 상황에서 임용된 교수의 업적은 만족스럽지 못할 소지를 내포하게 될 것이다.

이러한 교수 채용 과정에서 체계적인 편견으로 나타는 요소는 소위 “교수 인브리딩(faculty inbreeding)”으로, 본교 출신 교수 후보자를 선호하여 교수로 임용하는 현상이다. 미국 대학의 교수 인브리딩의 문제점은 역사적으로 심각한 대학사회의 병폐로 지적되어 왔다.²⁸⁾ 그러나 미국대학은 교수 인브리딩 문제의 심각성을

28) Ells, Walter C. & Cleveland, Asutin C. (1999). “Faculty Inbreedings.” *The Journal of Higher Education*, 70(5), 579-588.

Wyer, Jean C. (1984). “Institutional Inbreedings Reexamined.” *American Educational Research Journal*,

일찍이 인식하고 본교 출신 교수 충원을 제한하는 노력을 기울여 왔다. <표 6>은 하버드, 스탠포드, 버클리 그리고 프린스턴 대학의 사회학과 전임교수 중 해당 본교에서 박사학위를 취득한 교수 수를 보여준다. 이 네 우수 사회학과와 비교할 때 본교 출신 교수 비율이 1/4에도 미치지 못한다는 사실은 교수채용 과정에서 본교출신 선호 경향이 배제되어 왔다는 것을 보여준다고 할 수 있다.

본교출신 교수 선호 현상이 배제됨으로써 교수 임용이 보다 개방적이고 공정할 수 있을 것이다. 교수 후보자에 대한 학자로서의 지금까지의 성취와 앞으로의 잠재능력을 본위로 교수 임용이 이루어지는 대학문화가 자리잡아야 한다. 이러한 대학문화는 교수 업적평가에도 직접적인 영향을 미치리라고 생각된다. 각 학과의 구성원이 사제지간, 동문 선후배 등의 인연으로 엮어진 조직문화는 아무래도 공정한 업적평가에 긍정적인 요소로 작용하기 어려울 것이다.

한편, 미국 대학사회의 중요한 특성으로 교수 자신들이 자율적인 결정제도를 가지며, 절대적인 학문의 자유가 보장되어 있다는 점도 들 수 있다. 예일대학 사학자 C. Vann Woodward 교수는 '표현의 자유 위원회 보고서(Report on the Committee on Freedom of Expression)²⁹⁾에서 다음과 같이 주장했다.

<표 7> 하버드, 스탠포드, 버클리, 프린스턴 대학 사회학과 교수진의 본교출신 교수비율

대학교	사회학과 교수 총 인원 (명)	본교 출신 교수 인원(명/비율)	
		박사학위 기준	학사학위 기준
하버드	19	3 (0.158)	0
스탠포드	18	4 (0.222)	1
버클리	32	3 (0.094)	1
프린스턴	23	3 (0.130)	0

출처: <http://www.harvard.edu/soc/pages/faculty.html>;
<http://sociology.princeton.edu/faculty/>;
<http://sociology.berkeley.edu/index.php?page=faculty>;
<http://www.stanford.edu/dept/soc/people/faculty/html>

21(1), 213-225.

29) *Yale University Faculty Handbook* (2008). p. 5.

대학의 기본적 기능은 연구와 교육을 통해서 지식을 창출하고 전파하는 것이다. 이 기능을 충족시키기 위해서는 자유로운 교류가 학원 안에서뿐만 아니라 학원 밖의 세계에서도 이루어져야 한다. 대학은 지적 자유(intellectual freedom)가 최대한으로 확보되도록 모든 노력을 기울여야 한다. 지적 성장과 발견의 역사는 생각할 수 없는 생각을 할 수 있는 권리(the right to think the unthinkable), 언급할 수 없는 것을 토론하고(discuss the unmentionable), 도전할 수 없는 것에 도전할 수 있는(challenge the unchallengeable) 구속받지 않는 자유의 필요성을 분명하게 보여주고 있다. 표현의 자유를 박탈하는 것은 지적 자유에 대한 이중적 공격이다: 인기 없는 견해를 말하는 개인의 권리를 박탈하는 사람은 그러한 견해를 들을 수 있는 타인의 권리까지도 박탈하는 것이다.

이러한 학문의 자유는 각 학자의 연구주제 선택은 물론, 연구과정과 연구물의 전달, 전파경로와 양식선택의 모든 자유도 포함한다고 여겨진다. 따라서 연구물의 출판경로의 다양성을 인정, 존중할 필요가 있다. 이것은 교수 자신이 자유롭게 자신의 연구물을 출판하는 통로를 전적으로 결정하는 것을 포함하는 것이다. 예컨대, 연구논문을 중시하는 견해와 학술저서를 중시하는 주장 등 어떠한 유형의 출판통로가 선호되기 때문에 선택에 제약이 있다면 그러한 상황도 최소화하는 노력을 해야 할 것이다. 그것이 학문의 자유를 수호하는 기본적 접근방법이라고 생각한다.

대학교수의 임용, 승진, 테뉴어, 및 포스트 테뉴어 심사를 위한 교수업적 평가 체계는 평가목적에 맞는 합당한 평가가 이루어졌는가와 관련된 “평가의 타당성”은 물론, “평가의 객관성”도 확보되어야 한다.³⁰⁾ 평가체계에 포함되는 업적평가의 영역, 요건, 기준과 절차는 학과단위 교수들의 충분한 논의와 합의를 통해 설정되며, 학장, 부총장, 전교 인사위원회, 총장, 그리고 이사회 등 대학행정체제의 검토와 승인을 거치도록 되어 있기 때문에 평가체계의 “외형적인” 타당성과 객관성에 대해 문제될 만한 사항은 용이하게 지적되고 개선될 수 있다. 그러나 연구업적 평가의 주체는 평가과정에 직접 참여하는 동료교수이며, 평가자 스스로 학자로서

30) 김동노, 이민행, 박태균(2006). “인문학 분야 교수 연구업적 평가안 개발”. 『교육평가연구』, 19(3), p.4.

갖는 학문적, 개인적 가치가 설정된 평가기준과 절차의 실천적 적용에 영향을 미칠 수 있다.³¹⁾ 특히 연구업적평가는 연구의 질에 초점이 맞추어 있으므로 평가자 자신의 가치가 평가대상자의 연구의 질에 관한 주관적인 판단을 결정하게 된다. 이러한 상황에서 평가자의 가치가 연구업적 평가의 객관성, 타당성, 공정성의 테두리 안에서 보장될 수 있도록 평가대상자의 학문적, 연구의 가치가 존중되어 학문의 자유와 교수 공동체의 다양성을 보장하기 위한 모든 노력을 해야 할 것이다.

대학 공동체에서의 지적, 학문적 자유(intellectual, academic freedom)를 철저히 보장해야 한다는 주장에 이론이 있을 수 없다. 지적, 학문적 자유의 보장은 실질적으로 학교 안팎의 모든 인사관련 결정과정에도 물론 포함되어야 할 것이다. 특히 교수 임용, 승진, 테뉴어 및 포스트 테뉴어 심사 기준에 연구, 교육 그리고 서비스 영역의 업적만 고려되어야 한다. 평가대상 교수의 인종, 성별, 종교 및 개인의 어떠한 특성도 평가에 영향을 주지 않는 평가의 공정성이 지켜져야 한다.

상당수의 미국 대학이 '동료와의 연대성'(collegiality)을 연구, 교육, 서비스 영역 이외에 제4의 기준으로 포함시키고 있다. 동료와의 연대성이란 본래 대학공동체의 공동 목적 달성을 위하여 동료와 건설적으로 협조하며 교과과정 개발, 교육 평가 기준 설정, 그리고 교수위원회 활동에 참여하는 것을 의미한다.³²⁾ 대학교수는 지식인 전문집단의 구성원으로서, 또 고등교육기관의 임원으로서 그러한 책무를 성실히 수행하는 것이 당연히 기대된다. 따라서 많은 미국 대학은 '동료와의 연대성' 혹은 '시민권(citizenship)'이라는 개념을 서비스의 동의어로 간주하거나 서비스영역의 평가에 포함시킨다.³³⁾ 여기에서 중요한 문제로 제기되는 것은 동료와의 연대성이 연구, 교육, 서비스의 삼두요소와 독립적으로 교수업적평가의 기준으로 설정된다는 사실이다.

미국교수협의회(AAUP)는 동료와의 연대성을 교수업적평가에서 제4의 기준으로 포함시키는 정책이 학문의 자유를 침해할 수 있다는 우려를 표명했다. 역사적으로 미국 대학사회에서 동료와의 연대성이라는 평가 기준이 조직의 기존 규범과

31) 같은 자료 참조, p. 17.

32) American Association of University Professors(AAUP) (1999), *On Collegiality as a Criterion for Faculty Evaluation*. <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/collegiality.htm?pf=1>.

33) 같은 자료 참조.

상이한 개인적 특성을 가진 교수를 제외시키는 데 이용되었다고 지적했다.³⁴⁾ 동료와의 연대성은 평가대상 교수가 '열의나 헌신을 나타내고, 건설적 태도를 가짐으로써 화합을 조성하고 대학행정당국이나 교수집단의 결정에 지나칠 정도로 복종하는 것과 혼동' 되기도 하였다. 이러한 동료와의 연대성에 대한 잘못된 기대는 동료 교수와 행정담당자의 판단에 이의를 제기할 수 있는 교수의 권리를 보호하는 학문의 자유의 기본원리에 전적으로 상치되는 것이라고 주장했다.³⁵⁾ 따라서 동료와의 연대성을 교수평가에서 하나의 독립된 기준으로 설정하는 것은 교수 간의 토론과 논의를 저해할 가능성이 있다. 조직의 관습, 동료의 규범에 대한 비판과 가끔의 불만 토로는 학과나 학교에 매우 소중하고 건설적인 기능을 제공한다고 지적했다.

미국대학교수협의회는 때로는 건설적인 비판과 동료와의 연대성을 제한하는 행위나 야만적 행위를 구별하기 힘든 경우도 있을 수 있다고 인정하지만, 그러한 식별을 하지 못하면 결국 이의 제기를 억제하는 결과를 초래할 것이라고 주장했다.³⁶⁾ 그러한 행위는 교수의 다양성(faculty diversity)을 존중하는 가치에 긴장을 초래하여 고루한 동일성이 조직을 해치게 만들 것이라고 했다.³⁷⁾ 미국대학교수협의회는 이 보고서에서 동료와의 연대성을 별개의 기준으로 설정하는 것을 절대적으로 반대하고 고등교육기관이 동료와의 연대성이 지닐 수 있는 장점이 연구, 교육, 서비스 영역에 충분히 반영될 수 있는 기준을 개발해야 한다고 주장했다.³⁸⁾

교수 재임용, 승진 및 테뉴어 심사에 동료와의 연대성을 기준의 하나로 포함시켜 대학교수사회의 소수집단, 특히 여성교수를 탈락시키는 사례가 보고되었다.³⁹⁾ 이러한 사례들은 남성교수만 테뉴어 심사위원으로 참여하는 경우에 발생할 가능성이 높았다. 즉, 여성후보교수는 '조직에 조화되지 않고(doesn't fit)', '원만하지

34) 같은 자료 참조.

35) 같은 자료 참조.

36) 같은 자료 참조.

37) 같은 자료 참조.

38) 같은 자료 참조.

39) Lewin, Tamar (2002). "Collegiality as a Tenure Battleground," *New York Times*, July 12, 2002; <http://query.nytimes.com/gst/fullpage.htm?ves>.

못하며(hard-edged)', '까다롭거나 단호한(demanding and assertive)' 성격을 가져서 동료들이 기대하는 '착한 여성이나 착한 딸'의 상에 어긋나기 때문에 동료들과의 갈등요소로 작용한다고 판단했던 것이다.⁴⁰⁾ 앞에서 언급한 하버드의 Theda Skocpol 교수는 2005년 7월 1일 하버드 대학원장으로 임명되어 임기동안 박사학위 과정에 있는 전 대학원생에게 논문준비를 위한 재정지원을 마련하고, 대학원 정책위원회를 조직하여 하버드 대학원 교육의 당면과제에 관한 교수진의 활발한 자문과 제안을 제도화하며, 재정 및 예산집행의 기록점검체제를 수립하는 등 대학원교육의 체계적 개혁을 성공적으로 이루었다.⁴¹⁾ 2007년 봄 Skocpol 교수는 하버드의 문리과대학(Faculty of Arts and Sciences)의 차기 학장으로 거론되었다. 그럼에도 불구하고 '논쟁을 불러일으키는 성향'이 있고 '가는 데마다 갈등을 일으킨다'는 익명의 교수들의 비판으로 문리과 대학 학장으로 선출되는 것이 무산되었고 대학원장직도 예정보다 이르게 사임했다. Skocpol 교수의 업적에는 부족함이 없었지만 아마도 1980년 테뉴어 신청이 부결되었을 당시 하버드를 '서양세계에서 가장 오만한 대학(the most arrogant university in the western world)'이라고 비판했던 사실과 2005년 1월 여성학자 비하발언을 한 Summers 총장에 대해 강한 비판의 목소리를 높였던 사실로, Skocpol이 동료와의 연대성에 결함이 있다고 믿는 교수진이 있었다고 생각된다.⁴²⁾ 다문화, 다원적 사회라고 자부하고 개인의 인권과 교수 사회의 표현의 자유를 존중한다고 표방하는 미국사회, 특히 학문의 자유를 보장하는 미국대학 공동체 중에서 최고의 위상을 자랑하는 하버드 대학에서 편견의 잔재가 의심된다는 사실은 미국대학에서도 학문의 자유 보장을 위한 지속적인 노력이 필요하다는 징후라고 생각한다.

40) 같은 자료 참조.

41) http://www.fas.harvard.edu/home/news_and_events/releases/skocpol_03272007.html.

42) Jacobs, Samuel P. (2006). "Denied Tenure, Skocpol Alleged Sexual Discrimination," *The Harvard Crimson*, June 5, 2006.

Bradley, Richard. "Shots in the Dark." http://www.02138mag.com/editorial/shots_in_the_dark/1227/html;

Bombardieri, Marcella (2005). "Summers' Remarks on Women Draw Fire." *The Boston Globe*, January 17, 2005.

Some Observations on Evaluating Faculty Research Accomplishments for Tenure and Promotion in Selected American Universities

Eui Hang Shin

This study examines the criteria and procedures for tenure and promotion of faculty members at five selected universities in the United States. The focus of the paper is on the specific criteria of research and publication for tenure and promotion at each of the institutions. The publication expectations for tenure as well as promotion from assistant to associate and from associate to full professor in different disciplines are reviewed. The study introduces both the evaluative approaches and the developmental approaches in the assessment of faculty research productivity. The various stipulations in selecting the external reviewers and their roles are discussed. The study investigates also the rationale, criteria and procedures for post-tenure reviews.

Key words: Criteria and procedures for tenure and promotion, post-tenure review, faculty research productivity