

한국교육행정학회소식지

THE NEWSLETTER

The Korean Society for the Study of Educational Administration

제87호
2006.2.28.

■발행처 한국교육행정학회(www.kssea.or.kr) ■발행인 박종렬 ■편집인 정금현, 권현정
■주소 (702-701)대구광역시 북구 산격동 1370 경북대학교 사범대학 교육학과내(우당교육관 404호)
■TEL 053-950-5820 ■FAX 053-950-5820 ■E-mail kssea1@hanmail.net

학회의 활동사항 및 학술대회 개최, 학회관련 업무는 홈페이지(www.kssea.or.kr)를 통해서 확인하실 수 있습니다.



| 주 | 론 |

한국적 교육행정의 혁신적 패러다임 탐색

박종렬(본회 회장, 경북대학교 교수)

1967년에 창립된 한국교육행정학회가 올해로 40주년을 맞는다. 공교롭게도 본인도 1967년에 교육학에 입문하여 어언 40년이 되었다. 그동안 한국 교육행정학의 초석을 다지신 2대 백현기 회장님과 3대 김종철 회장님이 세상을 떠나셨다. 이제 34대 회장으로 1년 임기를 새롭게 맞으면서 교육행정학을 되새기지 않을 수 없다.

학문은 하나의 “패러다임(paradigm)”에 의해 지배되는 것이 보편적이다. 패러다임은 실체적, 방법적, 개념적 체계로서 과학사회가 일반적으로 받아들이는 이론적 가정, 법칙 그리고 그것을 응용하는 기술 및 방법 등이 구성요소를 이루고 있다¹⁾. 패러다임은 그것이 통제하는 과학 안에서 행해지는 연구의 정당성을 결정해 주는 기준을 제시하며, 패러다임 안에서 연구하는 일반적인 학자 집단의 “수수께끼 풀이(puzzle solving)” 활동을 조정하고 지시하기도 한다(Kuhn, 1970).

1) Thomas Kuhn(1970). The Structure of Scientific Revolutions(2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

학자들은 쉽게 새로운 이론을 수용하거나 개발하는데 참여하지 않으며, 기존 이론을 쉽게 폐기하지 않는다고 한다. 학자에게 있어서 그가 지지하고 수용하는 특정 보편적인 학문의 패러다임은 모든 행위와 판단의 기준이 되며 학문적 탐구의 기반이 되는 원천이 된다. 따라서 일반화된 패러다임은 하나의 학문집단이 경쟁상대가 되는 학문집단에 대해 우위를 점하고 가능한 그들의 방법과 견해의 우위를 보장받고자 하는 것이며, 연구를 위한 적절한 의문점들을 열거하고 그 중에서 성공적으로 해결된 것들을 기준으로 삼게 된다. 그러나 학자가 하나의 보편화된 과학의 패러다임을 수용하여 지지하다가 다른 패러다임으로 전환해야할 때 그것은 매우 어렵고 곤란한 일이 될 것이며, 改宗과 같은 엄청난 변환을 겪는다. 여기서 패러다임을 변화시킨다는 것은 마치 ‘혁신과 같은 과정’이라고 할 수 있다.

●●● 지식패러다임으로 교육행정학을 보자

21세기는 우리들로 하여금 지식이라는 패러다임을 행위와 판단의 준거로 사용하도록 유도하고 있다. 지식기반사회에서는 인간생활의 전반적인 행동양태 뿐만 아니라 정치, 사회, 경제, 문화를 비롯한 학문의 영역까지도 변화를 초래하고 있다. 디지털, 유비쿼터스, 블루오션, 지식경영 등과 같은 인식체계는 과학기술이라는 수면 위의 얼음조각 아래에 지식이라는 거대한 빙산덩어리를 가지고 있는 형상으로 비유될 수 있다. 16세기의 지동설과 21세기의 지식이라는 패러다임은 각각 하나의 패러다임을 형성한다는데 있어서는 공통점이 있으나, 지동설이 과학자들 사이에서의 선택 가능한 패러다임이었다면 지식은 필수적인 패러다임이라는데 그 차이점이 있다. 정치, 경제, 사회, 문화를 비롯한 현대인의 생활전반에 필수가 되어버린 지식패러다임은 학문을 하는 사람들에게 있어 모든 행위와 판단의 준거로 작용해야하며 이미 지식패러다임 안에 존재하고 있는 셈이 되었다. 이제 문제는 지식패러다임을 어떻게 우리의 학문적 준거에 적합하게 만들 것인가가 문제이다. 우리의 교육행정학은 사회적으로 지지되고 또 그 중요성이 인식되고 있는 지식에 패러다임의 핵심이 맞추어져 있지 않은 것이 현실이다. 한국의 교육적 상황에서 일어나는 갖가지 교육행정 현상들을 비판적으로 설명하는 기능을 담당할 학문적 바탕이 미흡하다. 교육행정에도 비판이나 평가의 기준이 되는 철학적 패러다임이 필요하다. 교육행정조직론을 이야기할 때는 조직의 행태와 관련한 학문적 토대가 있어야 하고, 조직의 행태를 설

명할 때는 맥락 또는 상황적 변수를 강조하고 있지만 정작 우리의 교육행정학은 한국적 맥락과 상황을 고려한 패러다임이 정립되어 있지 못하다.

지난 연말에 학회에서 개최한 연차대회 학술대회에서 우리 교육행정학의 지식기반의 문제점을 살펴 볼 기회가 있었다. 여기에서 기조강연을 한 강영삼²⁾ 전 회장은 ①지식기반 사회에 필요한 교육행정학의 지식이 대학 및 대학원, 교육관련 연구소, 교육행정학회, 교육현장에서 연구활동을 통하여 필요하고도 충분히 창출되고 있는가? ② 교육행정학의 각 영역에서 창출된 지식은 저서, 논문, 보고서, 데이터베이스, 저작권, 특허권 등을 통하여 적절히 축적되고 있는가? ③ 교육행정학영역에서 축적된 지식은 출판, 학술활동, 인터넷, 매스컴을 통하여 효율적으로 확산되고 있는가? ④ 교육행정학 영역에서 축적된 지식이 대학 및 대학원, 연구소, 학회, 교육행정기관, 현직교육기관, 평생교육기관, 교육정책수립기관, 연수원에서 효율적으로 활용되고 있는가? ⑤교육행정학 영역에서 창출되고 축적되고 확산되고, 활용된 지식과 정보가 대학교, 학회, 언론, 유관단체, 교육행정기관 등에 의하여 제대로 평가되고 있는가? 라는 의문을 제시하면서 모든 단계에서 아직도 문제점이 많음을 지적하고 있다. 앞으로 이러한 것들은 교육행정학의 학문적 성숙을 위하여 해결되어야 할 문제이다.

●●● 선택적 패러다임으로 교육행정현상을 보자.

더불어서 우리는 교육행정학의 패러다임에 대한 탐색도 새롭게 시도하여야 한다. 작금에 교육현장을 갈등상황으로 몰고 갔던 평준화, 교원평가, 사립학교법, 교원승진, 교장임용 등 갖가지 문제는 최선의 한국적인 교육행정학의 패러다임이 정립되지 못한 것에 그 근본 이유가 있다. 즉, 교육현장 현상에 대하여 동일 대상 혹은 동일 주체일 경우 균일한 생명체로 보는 패러다임에서 오는 것이다. 예를 들면 “16개 시도의 교육자치 형태는 모두 같아야 하며, 모든 중학교는 평준화되어야 하고, 모든 공립학교는 학교운영위원회를 심의기구로 하여야 하며, 모든 사립학교는 학교운영위원회를 설치하여 자문 기구화하여야 하고, 모든 사립학교는 이사장과 친인척이 되면 교장을 할 수 없으며, 모든 학교는 교

2) 강영삼(2005.12). “한국교육행정학의 지식기반:반성과 과제” 한국교육행정학의 지식기반:실상과 과제 (제33차 한국교육행정학회 연차학술대회 자료). 한국교육행정학회. pp.1-18.

원평가를 하여야 한다”와 같은 것들이다. 국립학교와 공립학교, 사립학교가 엄연히 다르
고, 그 속에서도 각기 역사, 이념, 규모 및 개성이 다름에도 불구하고 하나의 잣대로 균
등화 시키는 패러다임은 획일주의의 패러다임인 것이다.

그렇다고 하면 우리도 한국적인 현실 속에 교육행정의 패러다임을 바꾸어야 한다. ‘비슷
한 것’은 ‘같은 것’과는 다르다. 교육자치단체나 학교와 같은 기관이라도 제 각각 살아있
는 생명체와 같으며 동등하게 대우받아야 하는 개성이 있는 유기체와 같은 것이다. 우리
헌법상에 보장 받는 자유와 평등은 개성존중사상이 기초이다. 100%중에 50%정도는 동
일 기준을 제시하고 나머지 부문에서는 개별 기관의 자율과 개성을 존중하는 접근이 필
요하다. A라는 사립학교와 B라는 사립학교는 같아야 할 하등의 이유가 없다. 이것은 공
립학교나 국립학교에도 적용되어야 한다. “방향 제시는 정부가, 선택은 학교나 개인이”
하는 선택적 패러다임으로 전환되어야 치유될 수 있는 한국적 교육행정현상이다.

현재의 교육행정학은 수입학과 시비학 수준이지 자립학과 창조학 수준은 아니다. 학문의
단계를 수입학, 시비학, 자립학, 창조학으로 구분할 수도 있다³⁾. 외국의 지식을 수용하는
것을 자연스럽게 여기면서 우리나라의 자생적 이론을 만들고 키우는 것은 인색하다. 이
것이 한국적 교육행정학의 정체성 위기를 초래하는 원인이다.



3) 조동일(1997). 인문학문의 사명. 서울:서울대학교 출판부. pp.26-64.



| 논 | 단 | I |

『교사 양성과 직무 수행 기준』

김 이 경 (KEDI 교원연구실장)

I. 시작하는 말

교육의 질 향상에 있어서 교사가 담당하는 역할과 책무의 중요성은 그 어느 때보다 강
조되고 있다. 그러나 우리나라의 경우, 우수한 교사가 갖추어야 할 자질과 역량, 핵심 직
무의 내용과 업무 수행 방식 등에 대해서는 합의된 바가 없다. 특히, 대내외적 환경 변
화, 교육의 역할과 내용 변화, 교육 수요의 다원화 등으로 교사의 역할과 책무에 대한 기
대가 지속적으로 변모함에 따라 합의를 구하기가 더욱 어렵다. 우수한 교사를 교단에 보
유하기 위해서는 양성 시점에서부터 교사가 현장에서 필요로 하는 자질과 역량은 물론,
핵심 직무를 수행하기에 충분한 지식, 방법, 태도를 길러주어야 한다. 그 동안 우리의 양
성 제도와 프로그램이 과연 시대가 요구하는 교사를 배출하기에 충분한가를 놓고 많은
문제 제기가 있었다.

우수한 교사들이 교단에 확보되기 위해서는 양성제도가 개혁되어야 한다는 주장이 오
랫동안 교육계 내부, 외부에서 제기되어 온 것이 사실이다. 그 동안 교원 양성제도 개편
을 둘러싸고 전개되어 온 논의 가운데 두 가지 맥을 형성해 온 견해는 양성체제 개편과
프로그램 개선이었다. 그 가운데에서 우리나라를 방문하여 교원정책 전반을 진단한
OECD는 프로그램 개선에 우선순위를 둘 것을 강조하였다(김이경 외, 2005). 초·중등
교원양성기관 통합이나 대학원 수준의 양성기관 설립 등 양성 체제의 전면적 개편은 매
우 어렵고 오랜 시일이 걸릴 것이라는 이유를 들어서이다. 이러한 국제적으로 권위있는
기구의 권고는 우리로 하여금 교사 양성을 위한 프로그램을 어떻게 개선할 것인가라는
과제와 더불어 개선을 위한 조건들을 다시 한번 진지하게 생각하도록 한다.

교사 양성 프로그램을 개선하기 위해서는 이상적인 교사상에 대한 대체적인 합의가 있
어야 하고 이러한 이상적인 교사를 길러내기에 적합한 교육과정이 구성되어야 한다. 그

럼에도 불구하고 이상적인 교사상을 범국가적으로 정립하고 통일된 교육과정을 수립하려는 시도는 미흡했다. 그 결과 중등교원 양성기관의 경우 사범대학, 일반대학 교직과정, 교육대학원 간에 교육과정 편차가 심하고, 같은 계열의 기관 간에도 차이가 많다는 문제 지적이 많다(김이경 외, 2004).

교원 양성 프로그램의 기관 간 편차를 없애는 한편, 내실화하기 위해서는 교사들이 전문가로서 수행해야 할 직무가 무엇인지에 대한 진지한 고민이 있어야 하고, 각 직무를 잘 수행하기 위해서 교사들이 어떠한 지식과 기술을 필요로 하는지를 밝힐 필요가 있다. 이러한 내용을 담은 것이 바로 교사 직무수행기준(teacher professional standards)이다. 직무수행기준의 개발은 능력과 자질을 갖춘 교사를 양성하고 지속적으로 질을 관리한다는 차원에서 가장 기초가 되는 작업이라는 점에 세계적 공감대가 형성되고 있을 뿐만 아니라, 직무수행기준을 반영하여 양성 프로그램을 개발하거나, 현직 교사를 평가하거나 보상하는 방안들이 선진국을 중심으로 마련되고 있는 중이다. 우리나라에서 이러한 시도는 아직 미흡하며, 따라서 교사 직무수행기준에 대한 체계적 논의와 검토가 필요하다고 하겠다.

II. 교사의 자질 개발과 직무수행기준

1. 교사가 갖추어야 할 자질과 능력

교사가 갖추어야 할 자질과 능력은 양성기관에서 습득되어야 하며, 한번 습득되었다고 해서 계속 유지되는 것이 아니므로 재직기간동안 지속적으로 유지·성장·발전되어야 하는 것이다(김혜숙외, 2001). 사회 변화에 따라 교사에게 요구되는 역할이 달라지고, 이러한 역할을 수행하는 데 필요한 자질과 능력도 달라지기 때문이다. 미래 사회에서 요구되는 교사의 자질과 능력에 대하여 UNESCO & OECD(2001)는 다음의 사항들을 제시한다.

- (1) 전문적 능력(professional competence): 훌륭한 교사가 갖추어야 할 전통적인 특성으로 교과내용과 가르치는 방법에 관한 전문적 지식을 포함한다.
- (2) 교수법적 노하우(pedagogical know-how): 평생학습 맥락에서 교사들은 정보의 기억, 시험성적보다는 학생들의 학습동기화, 창의성, 협동심 등을 끌어낼 수 있는 고도의

교수-학습 방법에 능통해야 한다.

- (3) 기술의 이해(understanding of technology): 교사는 정보통신기술 등 새로운 기술의 잠재력을 이해하고 교수 전략으로 활용할 수 있어야 한다.
- (4) 조직에서의 능력과 협력(organizational competence and collaboration): 개별적 능력의 범위를 넘어, 학습조직의 일부로서 상호 협력할 수 있어야 한다.
- (5) 융통성(flexibility): 교사에게 요구되는 전문적 능력이 계속적으로 변화될 수 있음을 수용하여야 한다. 전문성이 변화에 저항하기 위한 변명이 되어서는 안 된다.
- (6) 이동성(mobility): 교사로서의 능력과 식견을 확장하는 차원에서 다른 직업에 종사하거나 새로운 경험을 할 수 있도록 직업 이동성을 염두에 두어야 한다.
- (7) 개방성(openness): 개방성은 교사들이 학습해야 하는 기술로서, 교사가 학부모 또는 지역사회의 주체들에게 개방적 태도로 협동할 수 있어야 한다.

2. 교사 직무수행기준의 필요성

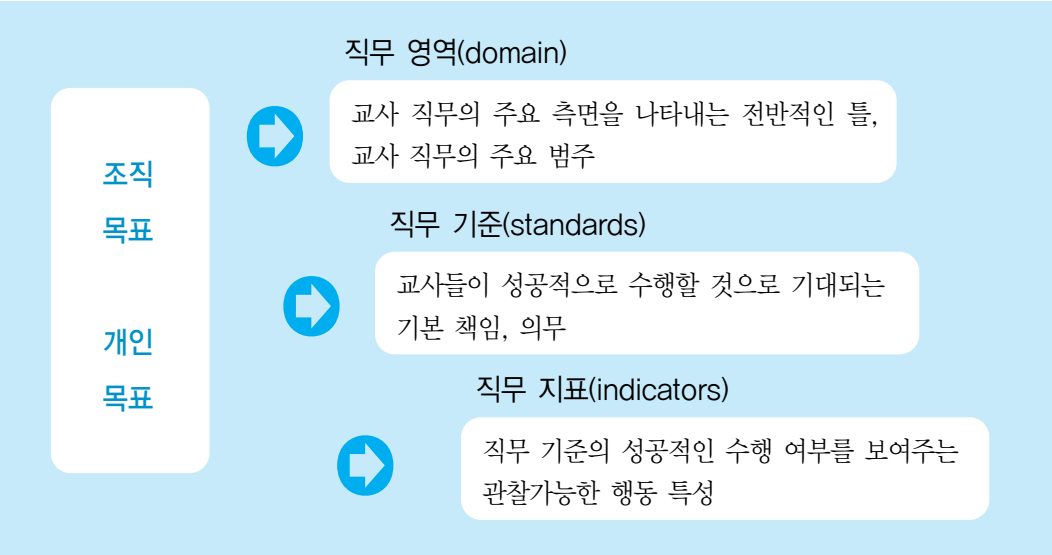
교사의 직무는 학교 조직 구성원인 교사에게 요구되는 다양한 역할, 책임을 포괄하는 개념으로 이해할 수 있다. 교사 직무를 지칭하는 용어는 직무(job), 업무(work), 과업(task), 수행(performance) 등으로 다양하며, 대체적으로 조직의 구성원에게 기대되는 역할, 책임 등 구성원이 구체적으로 수행해야 할 업무, 과업으로 규정할 수 있다. 교사 직무수행기준은 교사들이 수행해야 할 직무의 기준을 제시하는 것으로 'teacher performance standards,' 혹은 'teaching standards'로 표현된다.

교사의 역할과 직무는 불가분의 관계에 있는데, 특히 교사의 역할을 교사가 수행해야 할 직무영역을 중심으로 규정할 경우, 역할과 직무는 동일한 것으로 볼 수 있다. 그러나 교사의 역할은 동일하더라도 교사가 실제로 수행하는 직무는 조직의 인적자원 활용 방식, 재정지원, 노동시장의 특성 등에 따라 달라질 수 있다.

예를 들어, 대부분의 국가에서 교사의 핵심 직무로서 수업을 규정하고 있지만, 실제로 있어서 교사들은 수업 외에 행정적인 업무 등에 많은 시간을 보내기도 한다. 학교 내에 지원인력 확보, 기술 등이 부족한 경우, 교사들의 직무는 수업보다는 행정적인 업무나 부수적인 업무에 집중될 수도 있다. 이러한 이유로 교사가 전문가로서 본연의 업무에 충실할 수 있도록 하기 위해서는 직무를 구체적으로 명시하고 수행기준을 정립할 필요가 있다.

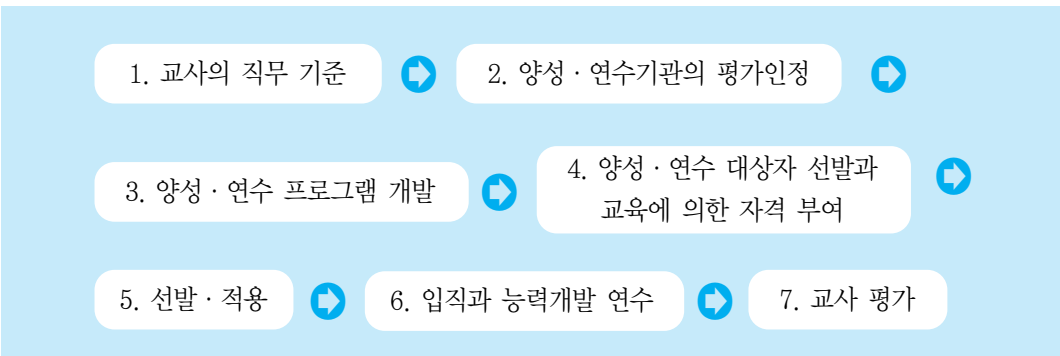
3. 교사 직무수행기준의 개발 및 활용

교사의 직무수행기준 개발 과정은 첫째, 학교조직의 목표와 학교 내 구성원으로서 교사의 역할, 책임, 성장 목표, 성공요인 등을 확인하는 데에서 출발한다(Mirabile, 1990). 둘째, 이러한 목표를 토대로 교사 직무의 주요 영역(domain)을 확인하고, 셋째, 각 직무 영역별 직무수행기준(standards)을 설정하며, 넷째, 직무수행기준 달성 정도를 확인하는데 필요한 구체적인 직무수행 지표(indicators)를 개발하는 과정으로 이루어진다. Stonge & Tucker(2003)는 이러한 세 가지 요소를 교사 직무수행기준 개발의 3단계 시스템으로 칭하고 있다. 이를 그림으로 요약하여 제시하면 다음 [그림 1]과 같다. 같다.



[그림 1] 교사 직무수행기준 개발 단계

주삼환(2005)은 교장의 직무수행기준이 양성 연수기관의 평가 인정과 양성 연수의 프로그램 개발, 양성 연수 대상자 선발과 교육에 의한 자격 부여, 평가와 재임용 판정 등에 연계적으로 활용될 수 있다고 보았으며, 이는 교사의 경우에도 마찬가지로 적용될 수 있다.([그림 2] 참조).



[그림 2] 교사 직무수행기준의 인사행정 활용

Ⅲ. 직무수행기준의 개발 및 활용에 관한 외국 사례

1. 교사의 직무 규정 및 실태

교사의 직무수행기준 개발 및 활용에 관한 미국, 프랑스, 일본, 호주 등 4개국의 사례를 분석한 결과, 교사의 기본 역할은 교수 활동에 초점을 두고 있었다. 즉, 학생의 학업 성취도 향상을 위해 교사의 교수 능력 및 역량이 강화의 중요성을 강조한다. 교사 직무규정은 미국의 경우 전문적 위원회 강령의 형태로, 그리고 프랑스, 일본, 호주는 법령의 형태로 마련되어 있는 것으로 나타났다.

교사의 직무수행기준을 개발한 사례는 미국과 호주였으며, 프랑스와 일본은 직무규정은 있으나 전국적으로 통용되는 직무수행기준은 없는 것으로 나타났다(<표 1> 참조).

<표 1> 교사의 직무 규정 및 실태 5개국 비교

항목	미국	프랑스	일본	호주
교사의 기본 역할	교수활동	교수활동	교수활동	교수활동
교사 직무 규정의 근거	전문가 기준 위원회	교원특별법	학교교육법 등	호주교육법, 교원법 등
직무 기준 존재 여부	○ (직무수행기준 있음)	× (직무규정만 있음)	× (직무규정만 있음)	○ (직무수행기준 있음)

2. 교사 직무수행기준의 개발

직무수행기준 개발의 목적을 살펴보면, 대다수 국가들이 교사의 자질 및 능력 향상에 초점을 두고 있음을 알 수 있다. 직무수행기준 개발의 주체로는 미국의 경우만 특별위원회이고 나머지는 정부 차원에서 직무 기준을 개발하거나 직무를 규정하고 있다. 다음의 <표 2>는 교사 직무수행기준 개발의 목적, 주체, 방법, 주관 기관 등을 보여준다.

<표 2> 교사 직무수행기준(또는 규정)의 개발 관련 외국 사례 비교

항목	미국	프랑스	일본	호주
직무기준 개발 목적	우수교사의 확보	교사양성교육과 현직교사의 계속교육	교사의 자질 및 능력의 향상	교사의 직무 수행 역량 강화
직무기준 개발 주체	신규교사: INTASC 특별위원회 경력교사: NBPTS	중앙정부	중앙정부	연방, 주 정부
직무기준 개발 방법	해당 위원회에서 전문가 등의 의견 수렴으로 마련	정부 고시와 시행령을 통한 임무 규정 공포	정부가 마련하여 법 공포	국가 수준의 framework에 터하여 주정부가 개발
직무기준 개발 주관	INTASC-주 최고 관리자위원회 NBPTS-NBPTS 이사회	중앙정부	문무과학성	국가, 주 정부

주: INTASC: Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium; 신규교사평가·지원을 위한 주정부 컨소시엄
NBPTS: National Board for Professional Teaching Standards; 국가 교사전문성기준위원회

3. 교사 직무수행기준의 활용방법

직무수행기준 또는 규정의 활용방법에 대하여 살펴보면, 미국의 경우 초임교사 기준은 교사 양성 프로그램 등의 개발, 경력 교사 기준은 교사인증, 인센티브 제공 등에 초점을 두고 있는 것으로 나타났다. 프랑스나 호주도 교사 양성 또는 교사 인증, 교사 교육 등에 직무수행기준을 활용하고 있는 반면, 일본은 교사를 평가하기 위한 도구로서 직무 규정을 활용하고 있다(<표 3> 참조).

<표 3> 직무수행기준(또는 규정)의 활용 방법

미국	프랑스	일본	호주
INTASC: 교사 자격제도 관련 정책모델 개발, 교사 양성프로그램 운영원리 등 NBPTS: 우수 교사인증, 인센티브 등 제공	교사양성교육 현직 연수	교사 평가	교사교육, 보상, 인증, 교사양성 등

V. 맺는말

이상에서 살펴 본 바와 같이, 시대가 요구하는 우수한 교사를 교단에 보유하기 위해서는 교사가 필요로 하는 자질, 능력, 지식, 기술 등의 기준을 명료하게 규정하는 직무수행기준을 개발할 필요가 있다. 직무수행기준의 용도 가운데 가장 중요한 것은 교사 양성을 위한 지침으로서, 예비 교사들이 학교 현장에 투입되었을 때 실질적으로 필요로 하는 제반 사항을 습득시키는 근거, 혹은 기준으로 활용하는 것이다. 교사 양성은 첫 단추를 꿰는 격으로 향후 교사로서의 성공을 결정짓는 가장 중요한 과정이다. 이러한 이유로 선진국들은 최근 직무수행기준의 개발과 활용에 깊은 관심을 보이고 있으며, 양성과 자격 부여의 기준으로 삼고 있다.

직무수행기준의 결여는 교사들이 수행해야 할 직무를 애매모호하게 함으로써 교사들로 하여금 국가 차원에서 요구하는 목표와 학부모들이 요구하는 목표 사이에서 갈등하도록 하며, 전문가로서 수행하지 않아도 좋을 직무를 수행하느라 많은 시간을 빼앗기게 한다. 그 결과, 본연의 직무인 수업 관련 교수-학습 활동의 질이 떨어지게 된다는 점도 교사 직무수행기준 개발을 심각하게 고려해야 하는 중요한 이유이다.

교사의 직무수행기준이 제대로 진가를 발휘하기 위해서는 공신력있는 기준이 개발되는 것도 중요하지만 정부 수준에서 이를 채택하려는 의지가 있어야 한다. 직무수행기준은 교사가 전문가로서 해야 할 일을 규정하지만, 역으로 하지 않아도 될 일을 규정하기도 한다. 정부로서는 교사가 할 일은 아니지만 학교에서 기본적으로 수행되어야 하는 일을 맡길 지원인력 등을 확보해야 한다는 부담이 있는 것도 사실이다. 그러나 더 이상 미루어서는 곤란하다. 오랫동안 교육계의 숙제로 남아 있었던 직무수행기준의 개발과 적용 문제가 이제는 논의 수준에서 벗어나 실질적으로 착수되어야 한다.

참고 문헌

- 김이경 외(2004). 교원자격·양성제도 개편 방안 연구. 한국교육개발원.
- 김이경 외(2005). OECD 한국 교원정책 검토결과에 대한 비판적 분석. 한국교육 32(2), 297-319.
- 김혜숙 외(2001). 교원의 질 관리를 통한 학교 개선 국제 공동 연구. 한국교육개발원.
- 박덕규 외(2003). 교원의 표준수업시수 설정 연구. 한국교육개발원.
- 박영숙 외(1999). 학교급별, 직급별, 취득자격별 교원 직무수행기준에 관한 연구. 한국교육개발원.
- 주삼환(2005). 미국의 교장: 미국의 교육행정과 교장론. 학지사.
- Mirabile, R. J.(1990). The power of job analysis. Training, 27(4), pp.70-74.
- UNESCO & OECD(2001). Teachers for Tomorrow's Schools.
- Stronge, J. H & Tucker, P. D.(2003). Handbook on teacher evaluation: Assessing and improving performance. Eye on Education, Inc.



| 논 | 단 | II |

해외 귀국 인적자원을 효과적으로 활용하는 인사혁신 방안

임준희 (교육인적자원부 사립대학지원과)

1. 들어가는 말

정부는 국가 인적자원개발을 위하여 인적자원개발기본계획 수립 등 체계적이고 효율적인 인적자원개발을 위한 다양한 정책을 개발하고 추진해 오고 있다. 이러한 인적자원 개발·활용 방안은 멀리서 찾을 것이 아니라 우리 주위 일상 업무과정에서 조금만 생각의 여유를 가지면 상당수 발견할 수 있다. 필자는 국내에서의 정책수행 경험과 미국에서 공부하면서 얻은 지식과 정보, 개인경험 등을 바탕으로 해외연수 인력을 활용한 정부내 인적자원개발에 관한 한 가지 정책 제언을 하고자 한다.

2. 정책부화팀(Policy Incubator Team) 설치·운영 방안 -효율적인 인적자원 관리 및 지식·정보의 공유 모델

정책부화팀(Policy Incubator Team, POINT) 운영 모델은 해외연수 과정을 마치고 귀국하는 인적자원들을 일정기간 현업에 투입하지 않고 그동안 배우고 익힌 사업 아이디어들은 실제 우리 정책여건에서 적용 가능한 수준까지 발전시키도록 정책개발 과업만 부여하는 것이다. 이는 연수과정을 통해서 정책아이디어가 풍부한 정부 부내 인적자원들을 시기를 놓치지 않고 그들이 보유하고 있는 아주 최신의 신선한 아이디어들을 정책개발에 활용하는 실용성이 강한 제안이다. 뜻만 세운다면 각 중앙부처에서 부처 사정을 감안하여 지금 당장 도입할 수 있는 아주 효과적인 정책개발 방안이며, 또 자칫하면 사라져 버릴 한사람의 머릿 속에 맴돌고 있는 검증되지 않는 거친(rough) 지식·정보들을 실제 정책아젠다까지 발전시키고자 하는 제도이다.

지금 미국, 영국, 일본 등 세계 선진 각국에서 이런 저런 명목으로 해외연수 중인 각 부처의 공무원 수는 상당하다. 교육인적자원부(시·도교육청 포함)를 보더라도 자비유학이나 직무연수 케이스 등의 사유로¹⁾ 약 40명 이상(교원 포함하면 더 많음)으로 추산되며, 연간 최소 5명 이상이 연수를 마치고 귀국한다고 추정된다. 결국 1년 반에서 길게는 4년까지 해외의 인적자원 관련 정책들의 동향이나 최신 연구정보들, 새로운 지식들, 경우에 따라서는 그 사회에서는 한물갔으나 우리에게만 매우 적합한 시사점을 주는 연구결과물들을 배우고 체득하여 온다. 또 직접 연구관심 분야가 아닌 경우에는 최소한 어떤 주제의 어떤 지식들이 어떤 사이트에 있으며 어떤 통로를 거쳐 그러한 지식들에 접근 가능한지(accessible) 매우 잘 알고 있다. 필자의 경우를 예를 들더라도 그동안 관찰을 통해서, 학교수업을 통해, 또는 도서관에서 연구하면서 정책개발의 영감을 얻은 아이디어들이 약 10여개가 된다. 그 중에서 실현가능성이 매우 낮은 것을 버린다 하더라도 한 사람이 5개 정도의 새로운 정책아이디어를 갖고 귀국한다고 추정할 수 있다.

문제는 이 귀중한 인적자원들을, 아주 파곤파곤한 아이디어들을, 한편으로는 매우 깨지기-흔들려버리기-쉬운(fragile) 아이디어 실마리를 보다 실제적인(practical), 가시적인

1) 해외연수 동기가 이 글에서 중요한 게 아니라 보유한 인적자원 활용 방법이 주 관심사이므로 어떤 계기로 연수를 하기 시작했는지는 고려 사항이 아니다.

(visible), 만져질 수 있는(touchable), 구체적인(concrete) 초벌정책안으로 구워내는가 하는 것이다. 좀 엉뚱하더라도, 좀 엉성하더라도, 좀 세련되지 못하더라도 새로운 정책의 실마리(cue)를 줄 수만 있다면 그로부터 시작하여 더 실용적이고 그럴듯한 정책개발에 기여할 수 있을 것이다. 그래서 잘만 이용한다면 정책개발에 매우 기여할 수 있는 해외 연수자원들을 효과적으로 활용할 수 있는 인적자원 활용·관리 정책을 제안한다.

각 중앙부처는 해외연수를 마치고 돌아오는 인적자원을 귀국 즉시 실무부서에 배치하여 물리적(physical) 노동력만 써먹는 인적자원 정책에서 탈피하여 그 인적자원이 보유하고 있는 최신 고부가가치의 지식과 정보를 빼내는 혁신인사 시스템을 갖추기를 희망한다. 그 방법이 정책부화팀(PPOINT)의 창설·운영이다. 예를 들어 해외에서 귀국한 자원들을 PPOINT에 배치하여 약 6개월 동안 정책아이디어 형성 및 토설의 고유 업무만 부여한다. 막연한 아이디어들은 보다 가시적인 형태로 만들어서 보고서를 내고, 손에 잡힐 정도의 아이디어들은 정책제안서 형태로 명확하게 한다. 너무 많은 인적자원이 한꺼번에 몰릴 경우에는 그 순환 주기를 3개월로 단축할 수도 있을 것이다.

그렇게 생산된 아이디어는 주관부서가 명확하면 그 부서 담당자와 서너 차례의 워크숍을 통하여 충분히 전달하고, 주관부서가 애매할 경우에는 그 제안자가 팀을 만들어 직접 추진할 수도 있고 아니면 관심있는 사람들에게 공모형태로 팀을 분양할 수도 있다. 한편 더 많은 시간을 두고 정책연구가 필요한 아이디어들은 정책연구기관에 전문 정책연구를 맡겨서 약 1년 정도 폭 숙성시켜 꺼내도 좋다. 좀 더 시간적 여유가 있고 토론이 필요한 아이디어들은 지금 교육인적자원부에서 운영하고 있는 부내 직원간 학습동아리 형태로 토론의 장을 만들어 주는 것도 좋을 것이다.

사실 상당한 기간 해외에 체류한 사람을 실무부서에 곧바로 배치하는 것은 인적관리 면에서 매우 비효율적이다. 일단 가사가 정리되지 않아서 실무에 전념하기 힘들며, 가정이 안정되었다 하더라도 변화된 행정문화, 행정체제, 사회적 환경 등에 적응하려면 일정한 시간이 필요한 게 사실이다. 필자의 예를 들면 전면적으로 도입된 전자결재 시스템, 전자보고 시스템, 심지어는 행정용어에 적응하는데 한창 애로를 겪고 있다.

또 그렇게 시행착오를 거쳐 업무시스템에 적응한다 하더라도 그동안 공사간 새로운 생활환경에 적응하는데 너무 에너지를 투자하여 머리 가득 채워 가지고 귀국한 아이디어들을 다 날려버리게 된다. 아이디어를 정리하고 문서화 할 기회를 가지지 못했기 때문에 그 아이디어들은 기억의 편린처럼 바람에 날려가 버린다.

3. 정책부화팀(Policy Incubator Team)의 실제 적용 가능성

이러한 새로운 혁신아이디어를 실제로 적용하는 데는 여러 가지 장애요인들이 기다리고 있다. 그 가운데서 가장 강한 반대논리는 기존 인력이 모자라서 밤늦게까지 업무를 하는 마당에 어떻게 몇 개월씩이나 고유 업무를 부과하지 않고 한가하게 놀리겠느냐는 것일 게다. 해외 연수 나가는 자체가 혜택이라고 인식되는 조직풍토에서 소위 과외(extra) 조직형태의 PPOINT를 운영한다는 게 웬만한 결심을 하지 않고서는 힘들게다.

그러나 정부조직은 단기간 과제를 추진하고 나서 곧 해체되는 임시조직이 아니다. 장기적으로 영속되는 업무들을 만들어 내고 현실에 적용시켜야 하는 공공기관이다. 따라서 중장기적 관점에서 인적자원을 개발하고 관리하고 활용하는 전략적 사고가 요구된다. 枕 厥種子라는 말처럼 오늘 당장의 과업에 시달리더라도 내일의 비전을 위해서는 참고 견딜 수 있어야 한다.

또 하나의 다른 방법은 정부 중앙부처에 5명 이내에서 PPOINT를 만들어 운영할 수 있는 별도 정원을 인정하는 것이다. 그만큼 공무원 수가 늘어나서 예산부담이 되겠으나 PPOINT 운영에서 만들어지는 정책개발 효과를 생각한다면 그 비용(cost) 이상의 성과(benefit)가 있을 것이다. 이렇게 운영될 경우 6개월 동안 5명의 국외연수 인적자원이 5개의 정책아이디어를 개발한다고 하면 연간 50건의 정책개발 효과가 있을 것이다. 정 어려우면 교육인적자원부에서 운영하고 있는 직장내 학습동아리(지식동호회) 형태로 운영하되 그 획득된 지식·정보의 확산을 효과적으로 하기 위해 관련 부서와 팀웍을 만들어 협력하는 시스템만 공식적으로 만들어 주면 될 것이다.

남연(南淵) 김종철 박사님을 추모하며

남연 김종철 박사님, 당신은 언제나 저희 후학들에게 ‘선생님’ 이셨습니다. 당신 앞에서 저희들은 언제나 즐겁고 행복하였으며, 당신께서 가시는 길을 배워 따르고 싶었습니다. 그래서 당신은 늘 저희들의 선생님이셨습니다. 그런 당신께서 어느 날 그렇게 홀연히 가실 줄 누가 알았겠습니까? 저희들을 대하실 때마다 보여 주시던 따뜻하고 환한 미소가 아직도 저희들 가슴 속에 뚜렷한데 선생님께서는 그렇게 올 수 없는 길을 황망히 떠나셨습니다. 선생님을 추모하는 마음에 밀려오는 슬픔과 안타까움을 어찌해야 할지 모르겠습니다.

김종철 선생님, 당신께서는 참으로 좋은 삶을 사셨습니다. 향리에서는 재주 많은 소년이었고, 가정에서는 효성있는 자식이자 자애로운 아버지였으며, 사회에서는 존경받는 교육자요 학자이셨습니다. 남다른 성실과 정진으로 일구어 오신 훌륭한 일생이었습니다. 그러한 생을 통해 수많은 제자를 길러내셨고, 학자로서 이루 헤아리기 어려운 업적을 남기셨습니다. 아직 불모지에 가까운 한국 교육학계에서 한편으로는 후학을 길러내는 교육자로서, 다른 한편으로는 후학들이 딛고 나설 학계의 기초를 다지고 길을 여는 학문의 선도자로서, 생의 열정을 불태우셨습니다. 전주 중?고등학교의 교사와 교감을 거쳐 중앙대학교와 서울대학교의 교수를 지내시고 정년 후에는 대한민국학술원 회원과 우석대학교 총장을 역임하시는 동안, 거의 전방위의 활동을 한 몸으로 감당하면서 한국 교육학의 발전과 교육계의 개선에 헌신해 오셨습니다.

김종철 박사님, 선생님께서 살아오신 생의 여정은 분명 저희 후학들에게 지워지지 않는 감동과 가르침을 가져다주었습니다. 대학 교정에서는 활기있게 거동하시고 연구실에서는 심혈을 기울여 연구하시는 모습이 저희들에게는 아름다웠습니다. 순수하시고 때로는 천진스럽기까지 한 풍모 역시 저희들 마음속에 깊은 인상을 남겼습니다. 만나는 사람 누구나 부드러운 미소로 반기셨던 선생님의 온후함 또한 어찌 잊혀지겠습니까? 이 모든 것들

은 선생님께서 교육자로서 혹은 학자로서 이루신 다른 많은 성취와 함께 그대로 저희들에게 교훈이 되고 자양분이 되었습니다.

남연 김종철 박사님, 이제 저희들은 당신께서 모범으로 보여주신 삶의 방식을 따르고 당신께서 일구어 놓으신 학문적 초석과 땀을 더욱 다지고 꽃피우려 합니다. 당신처럼 이웃에 온유하고, 제자를 사랑하며, 하는 일에 성심을 기울이려 합니다. 그리하여 세상을 따듯이 덥히는 삶을 살고, 우리 지성계를 한층 성숙시키는 삶을 살아가고자 합니다. 그것이 당신을 참되게 기리는 일이고, 당신께서 못다 한 바를 이어 완성해 가는 일이라 생각하기 때문입니다. 이제 불귀(不歸)의 길을 가셨지만, 당신을 향한 저희 후학과 제자들의 존경과 애정은 변함이 없을 것입니다. 우리의 학계와 이웃들은 당신께서 살아오신 길을 오래 기억할 것입니다.

남연 김종철 박사님, 남은 저희들은 허전하고 애통한 심정으로 선생님의 명목을 빙니다. 저세상에 가시거든 이승의 번뇌와 미련 다 버리시고 이곳에서 못다 누리신 복 마저 누리십시오. 극락의 영생을 누리시고 부디 평안히 잠드소서.

2006. 2.

많은 후학과 제자들을 대신하여 허병기 올림



2006년도 학회활동 계획

I. 제34대 운영위원회

□ 제1차 운영위원회 개최

- 일시 : 2006년 1월 13일(금) 오전 11시
- 장소 : 대한민국학술원 회의실
- 안건 : 2006년도 사업계획 및 예산안 심의

□ 운영위원회 구성

○ 회장단

회 장 : 박종렬(경북대학교)
부 회 장 : 정영수(충북대학교) : 차기회장
감 사 : 박선형(조선대학교)
신상명(경북대학교)

○ 당연직 운영위원(31인) : 전·현임 34대 회장단

강길수, (고)백현기 (고)김종철, 김영식, 이 중, 왕기항, 신극범, 윤형원,
김운태, 김재범, 신철순, 정태범, 김명한, 남정걸, 이형행, 강영삼,
윤정일, 신중식, 곽영우, 최희선, 한경수, 김신복, 주삼환, 이종재,
서정화, 노종희, 강무섭, 강인수, 정진환, 박종렬, 정영수

○ 선임직 운영위원(33인) : 가나다순

강병운(대교협) 공은배(KEDI) 김광조(교육부) 김명수(교원대) 김성렬(서원대)
김영철(KEDI) 김재웅(서강대) 김태완(계명대) 김혜숙(연세대) 김화진(교육부)
김홍주(KEDI) 류영국(교육부) 박영숙(KEDI) 배호순(서울여대) 백성준(직능원)
백일우(연세대) 서남수(서울교육청) 송광용(서울교대) 송기창(숙명여대) 신재철(전남대)
엄상현(교육부) 유현숙(KEDI) 윤종건(한국외대) 이현청(대교협) 임연기(공주대)
임천순(세종대) 진동섭(서울대) 최열곤(미래연) 최준렬(우석대) 최충옥(경기대)
한유경(이화여대) 허종렬(서울교대) 황석근(국 회)

○ 사무국

사무국장 : 정금현(교육인적자원부 연수원 교육연구사)
간 사 : 권현정(경북대학교 대학원 박사과정)

II. 분과위원회별 사업계획 및 활동 내용

□ 제1차 분과위원회 개최

- 일시 : 2006년 1월 13일 오후 1시
- 장소 : 대한민국학술원 회의실
- 안건 : 각 분과위원회별 사업계획 심의

□ 분과위원회 구성

분과위원회 구분	위원장	부위원장	위 원:가나다순
기획발전 위원회	공은배 (KEDI)	최준렬 (우석대)	강병운(대교협) 김성열(경남대) 신현석(고려대) 임연기(공주대) 임천순(세종대) 조석훈(인제대) 진동섭(서울대) 천세영(충남대) 한유경(이화여대) 허병기(교원대)
학술대회 위원회	임연기 (공주대)	최준렬 (우석대)	김경화(한국청소년개발원) 김병주(영남대) 박남기(광주교대) 박선형(조선대) 백성준(직능원) 성기옥(서울시교육연수원) 양정호(성균관대) 유현숙(KEDI) 이일용(중앙대) 임용순(강원대) 조남근(세명대)
학회지 편집위원회	허병기 (교원대)	김성열 (경남대)	김규태(KEDI) 김재웅(서강대) 박삼철(단국대) 반상진(전북대) 석기준(동명대) 신상명(경북대) 신태진(연세대) 조동섭(경인교대) 주철안(부산대) 최준렬(우석대),
국제학술 위원회	임천순 (세종대)	한유경 (이화여대)	곽재섭(KEDI) 고전(대구교대) 김상길(한밭대) 김이경(KEDI) 박세훈(전북대) 양성관(신라대) 이일주(공주대) 정우탁(UNESCO) 최준규(가톨릭대)
학술편찬 위원회	진동섭 (서울대)	천세영 (충남대)	김순남(KEDI) 김희규(KICE) 박남기(광주교대) 박선형(조선대) 반상진(전북대) 신상명(경북대) 신재훈(건국대) 신현석(고려대) 주철안(부산대) 최준렬(우석대) 한유경(이화여대)
규정개선 위원회	강병운 (대교협)	조석훈 (인제대)	김남순(조선대) 박재윤(KEDI) 백형찬(서울예대) 설세훈(교육부) 성병창(부산교) 이석렬(남서울대) 이차영(한서대) 장한기(부경대) 정금현(교육인적자원부연수원) 황석근(국회)
정책연구 위원회	공은배 (KEDI)	신현석 (고려대)	김규태(KEDI) 김동석(한남대) 김용일(해양대) 반상진(전북대) 엄상현(교육부) 이병환(순천대) 이윤식(인천대) 조석훈(인제대) 천세영(충남대) 이승희(나사렛대) 전제상(경주대)

1. 기획발전위원회

- 학회 소식지 발간(연4회 발간) : 2006년의 화두/한국적 교육행정학의 방향 모색
- 교육학회 사무실 구좌 신청 : 1 구좌 : 2,000만원 (재원 : 기금회계)
- 교육행정최고경영자 연수프로그램 개발 및 연수
- 기금모금, 대외홍보 등 학회발전 계획 수립

2. 학술대회위원회

- 정기학술행사
 - 춘계 학술발표대회(제139차)
 - 일 시 : 2006년 5월 • 장 소 : 한국교육학회 춘계 학술대회 연계
 - 주 제 : 교육행정학 분야 박사학위 논문 및 자유주제 발표
 - 하계 학술발표대회(제140차)
 - 일 시 : 2006년 7월 하순 • 장 소 : 한국교총 세미나실
 - 주 제 : 지식기반사회에 대응하는 학교경영 패러다임 모색 혹은 한국적 교육행정학의 지식 기반 확대
 - 추계 학술발표대회(제141차)
 - 일 시 : 2006년 10월 하순 • 장 소 : 한국교육학회 연차대회 개최장소
 - 주 제 : 자유공모(한국교육학회 연차대회와 연계)
 - 제 34차 연차대회 및 동계 학술발표대회(제142차)
 - 일 시 : 2006년 12월 초순 • 장 소 : 교육문화회관
 - 주 제 : 지식기반사회에 부응하는 새로운 교육행정학의 방향과 과제
※학술진흥재단 지원 연구과제와 연계하여 추진
- 특별학술행사
 - 한국교육사회학회와 공동세미나
 - 일 시 : 2006년 8월 • 장 소 : 한국교육개발원(미정)
 - 후 원 : 한국교육개발원
 - 주 제 : 교육의 양극화의 실상과 해결방안 모색
 - 대한사립중·고등학교장회의와 공동세미나
 - 일 시 : 2006년(미정) • 장 소 : 사학연금회관
 - 주 제 : 미정(저출산 고령화 사회의 교육발전 방향 탐색)

3. 국제학술위원회

- 제13회 한·일 공동 국제세미나(일본)
 - 일 시 : 2006년 10월 12일(목) ~ 15일(일)
 - 장 소 : 일본 동경대학(세미나 후 전학 예정)
 - 대주제 : 고등교육의 지배구조 개혁 방안과 과제
2005년(한국) 고등교육개혁의 방안과 과제(1) : 고등교육기관의 통합 및 구조 조정방안
2006년(일본) 고등교육개혁의 방안과 과제(2) : 고등교육기관의 지배구조
2007년(한국) 고등교육개혁의 방안과 과제(3) : 고등교육시장의 현황과 과제
- 기타 교육행정학의 지식기반 관련 국제세미나(학술진흥재단 과제와 연계) 추진

4. 학회지편집위원회

- 학회지 심사 및 발간(연4회 발간)
- 학회지 발간 시기 변경 검토 : 3, 6, 9, 12월 말일
 - 제2차 학회지편집위원회 개최
 - 일시 : 2006. 3. 3(금)
 - 안건 : 심사 방법 및 심사자 결정

5. 학술편찬위원회

- 교육행정학 사전편찬 추진

6. 규정개선위원회

- 규정 개선 계획수립 - 임원선출규정
- 사단법인화 검토 - 규정개선위원회에서 협의
 - 제2차 규정개선위원회 개최
 - 일시 : 2006. 2. 24(금) 오전 11시
 - 안건 : 법인화에 따른 정관(안)검토, 회칙 개정

7. 정책연구위원회

- 정책연구 계획수립 및 추진 :
 - 정책연구 계획 수립, 정책연구진 구성, 연구위원 위촉, 연구수행

8. 사무국

- 학회 회원 경조사 관리 확대
 - 경사용 및 조사용 회기 제작
 - 애경사 회원통보
- 기타 사업 : 학회 현판 제작

Ⅲ. 간행물 발간계획

1. 학회 소식지(연4회) : 2006년의 화두/한국적 교육행정학의 방향 모색

- 제87호(2006년 2월)
 - 주 론 : 회장 • 논 단(Ⅰ) : 김이경 • 논 단(Ⅱ) : 임준희
- 제88호(2006년 5월)
 - 주 론 : 부회장 • 논 단(Ⅰ) : 자원자 • 논 단(Ⅱ) : 자원자
- 제89호(2006년 8월)
 - 주 론 : 기획발전위원장 • 논 단(Ⅰ) : 자원자 • 논 단(Ⅱ) : 자원자
- 제90호(2006년 11월)
 - 주 론 : 학회지편집위원장 • 논 단(Ⅰ) : 자원자 • 논 단(Ⅱ) : 자원자

2. 학회지(연4회)

권 호	접수마감	발간일
제24권 제1호(통권62호)	2006. 2. 28.	2006. 4. 30.
제24권 제2호(통권63호)	2006. 5. 31.	2006. 7. 31.
제24권 제3호(통권64호)	2006. 8. 31.	2006. 10. 31.
제24권 제4호(통권65호)	2006. 10. 31.	2006. 12. 31.

3. 논문집

- 춘계 학술대회 논문집, - 하계 학술대회 논문집

- 추계 학술대회 논문집, - 동계 연차대회 논문집
- 학술대회 논문집, - 한·일 공동세미나 자료집
- 교육행정학 분야 관련 학회 공동세미나 자료집
- 대한 사립 중·고등학교장회의 공동세미나 자료집

4. 한국교육행정학회 디지털 요람(격년제)

- 발간일 : 2006년 8월 말

Ⅳ. 각종회의 개최

1. 총회 개최

- 임시총회 : 2006년 5월
- 정기총회 : 2006년 12월

2. 운영위원회 개최

- 제1차 운영위원회 : 2006년 1월 13일(금) 개최
- 제2차 운영위원회 : 2006년 11월

3. 각종 위원회 개최

- 학술대회위원회 : 연 4 ~ 6회 개최
- 학회지편집위원회 : 연 4회 개최
- 기타 위원회 : 연 1 ~ 2회 개최

알림 및 회원소식

1. 회원가입 및 회비납부

◇ 신규회원(2006. 1. ~ 2006. 2.)

강영택(초등교사)	김옥예(부산사직초등)	임준희(교육부)
권민석(대구북부초등)	김원찬(교육부)	조영재(전주용덕초등)
권춘기(해룡고)	김형기(안성방초초등)	채재은(교육부)
김달효(부산대)	노일숙(학술원사무국)	한석수(공주대)
김영준(교육부)	우명숙(교육부)	황영애(포항대동초등)

◇ 학회비 납입현황(2006. 1. 1. ~ 2006. 2. 28)

강경석	30,000	류윤석	30,000	정태성	30,000
강영택	30,000	박광태	30,000	조영기	30,000
고광휘	60,000	박진형	30,000	조영재	30,000
권민석	40,000	송기창	60,000	채재은	40,000
권춘기	90,000	신재흡	30,000	최병옥	30,000
김경주	30,000	심영보	30,000	한광률	30,000
김경희	30,000	오영재	90,000	한석수	40,000
김달효	40,000	우명숙	40,000	황선성	30,000
김도기	30,000	원순식	40,000	황영애	40,000
김두식	120,000	이진	70,000	황윤한	30,000
김만겸	30,000	이광현	30,000	가톨릭대학교	50,000
김민희	30,000	이상인	30,000	경기개발연구원	50,000
김범규	30,000	이상철	30,000	고려대학교	50,000
김영준	40,000	이석순	30,000	과천도서관	50,000
김옥예	40,000	이용우	20,000	교육인적자원부	50,000
김용	30,000	이용철	30,000	동국대학교	50,000
김원찬	40,000	이재훈	30,000	영남대학교	50,000
김정순	30,000	이정진	30,000	이화여자대학교	50,000
김형기	30,000	임준희	40,000	중부대학교	50,000
노일숙	40,000	정묘진	30,000		

※ 위 기간 내 회원님의 회비 및 가입비 납부 사실이 다를 경우에는 사무국으로 연락주시기 바랍니다.

2. 공지사항

◇ 학회지 배송방법 안내

□ 해마다 수취인의 주소불명이나 거주지 불명확 등의 이유로 반송되어 오는 학회지의 수량이 적지 않습니다. 이러한 문제를 해결하고자 학회지 배송정책을 변경시행하게 됨을 알려드립니다. 2006년도부터 과월호 학회지의 추가배송에 한하여 수취인이 비용을 부담하도록 방침을 정하였습니다. 과월호 학회지를 받아보고자 하시는 회원님들께서는 **학회지의 인쇄비용단가와 우편료를 실비로 납입**하신 이후에 수령하실 수 있습니다.

□ 지난 2년간 8권의 학회지의 발간비를 분석해 본 결과, **권당 평균 10,000원**의 인쇄비가 산출되었고, **우편료(등기) 또한 평균 5,000원**으로 계산되었습니다.

※ 계산 예 : 학회지 3권 구입시

(권당 10,000원×3권 = 30,000원)+우편료 5,000원 = 35,000원

□ 과월호 학회지가 필요하신 회원들께서는 사무국으로 신청하시고 학회지대금을 납입해 주시기 바랍니다.

◇ 회원주소 및 연락처를 알려주십시오.

□ 2004년에서 2006년 현재까지 주소나 기타 연락처가 변경되신 회원께서는 사무국으로 연락주시기 바랍니다. 주소나 연락처가 변경되신 회원이 많으나 학회 사무국에 제대로 접수가 되지 않아 우편물 반송 및 회원연락에 지장을 초래하고 있습니다. 이에 회원 여러분의 협조를 부탁드립니다.

□ 인적사항에 변동이 있으신 회원님께서는 홈페이지 개인정보를 수정하신 이후에 학회 메일(kssea1@hanmail.net)이나 홈페이지 게시판에 글을 올려주시기 바랍니다.

3. 안내사항

◇ 教育行政學研究 제24권 논문 게재 안내

□ 원고접수 : 수시 접수체제로 운영(홈페이지 및 E-mail 접수)

권 · 호		심사접수 마감일	발간예정일
24	1호	2월 28일	4월 30일
	2호	5월 31일	7월 31일
	3호	7월 31일	9월 31일
	4호	10월 31일	12월 31일

- 원고분량 : ① A4용지 20페이지 (참고문헌, 영문초록 포함) -출판을 위한 편집 기준
② 이를 기준으로 5페이지를 초과 할 수 없으며, 20페이지에서 1페이지

초과시마다 3만원을 추가함.

- 심사료 : 90,000원(심사위원 3인×3만원)

- 게재료

① 입금시기 : 심사결과 ‘게재가’로 결정된 후에 입금

② 게재료 : 연구비 수혜를 받아서 작성된 논문은 300,000원 이상,

연구비 수혜 없이 작성된 논문은 100,000원 이상

③ 입금계좌 : 우체국 703108-01-002649(예금주: 한국교육행정학회)

- 원고 작성시 원고 작성 세칙을 준수하시기 바랍니다. 특히, 규정개정(2004. 5. 8. 시행)으로 인하여 23권 1호부터는 “학회지원고작성세칙”을 준수하지 않은 논문은 접수하지 않고 있사오니 이점 유의하시기 바랍니다. (학회 홈페이지 <http://www.kssea.or.kr> 참조)

◇ 학회비 납부 안내

- 본 학회 회칙 제9조 회원의 자격상실에 관한 규정에 의하면 2년 이상 학회비를 미납한 회원은 회원자격을 상실토록 하고 있습니다. 따라서 지난 2004년 이후로 학회비를 미납하신 회원들은 학회지 발송대상 및 학회회원명부에서 제외토록 하는 방안을 검토중입니다. 회원님들의 협조를 부탁드립니다. 학회비 납부 현황은 홈페이지나 사무국으로 문의해 주십시오.

- 회비 : 정회원 30,000원, 학생회원 20,000원, 기관회원 50,000원

(입회비 10,000원 별도)

- 입금방법 : 온라인 입금 (우체국 703108-01-002649 한국교육행정학회)

(우당교육관 404호)

- E-Mail : kssea1(숫자1)@hanmail.net

- 전화번호 : 053-950-5820

- Fax : 053-950-5820

- 회 장 : 박종렬 (053-950-5820, 011-347-5820)

- 사무국 : 정금현 사무국장(016-754-3694)

권현정 간사(053-950-5820, 011-9171-9658)

◇ 학회 회원가입 활동 협조

- 교육행정학 발전과 한국 교육발전을 위해 관심을 가지고 있으면서도 학회 참여의 방법 등을 잘 몰라서 아직까지 학회에 가입하지 않고 계시는 교육행정 관련 전문가들이 학회에 가입할 수 있도록 적극적으로 권유하여 주시기 바랍니다.

- 가입 대상 : 교육행정 관련 석사·박사 취득자 및 취득예정자, 초·중등학교의 교원, 시·도 및 시·군·구교육청의 교육행정업무 담당자, 교육행정 관련 기관의 교육전문가 등

- 회원에게 주어지는 특전은 다음과 같습니다.

- 교육행정학연구지 연간 4권
- 뉴스레터 연간 4회
- 학회 요람 1권
- 각종 학술대회 참여 가능
- 교육행정학 연구지 논문 게재 가능 등

- 가입방법 : 홈페이지 회원가입 및 회원가입신청서 작성

- 홈페이지 가입 : www.kssea.or.kr에 접속하여 온라인 신청 후 회비납부

- 회원가입신청서 작성 후 우편 및 팩스우송 후 회비납부

◇ 사무국 주소 및 전화번호

- 주소 : (702-701) 대구시 북구 산격동 1370 경북대학교 사범대학 교육학과 내

한국교육행정학회 가입신청서

			승인	회 장	운영위원
성 명 *	국문		한자		
	영문		주민등록번호		
현 주소 *	우편번호 :				
	주 소 :				
	전화번호 :		핸드폰 :		
	e-mail 주소 :		@		
직 장 *	직 장 명		직 위		
직 장 * 주 소	우편번호				
	주 소				
	전화번호				
홈페이지*	희망 ID :		희망 비밀번호		
최 종 출 신 학 교			학 위		
			연구분야		
입 회 비	10,000원 (모든 회원 공통)		입 금 처	우 체 국 703108-01-002649 (예금주 : 한국교육행정학회)	
연 회 비	정 회 원 30,000원 학생회원 20,000원 기관회원 50,000원				

* 항목은 반드시 기입하셔야 합니다.

본인은 귀 학회의 취지와 목적에 찬동하여 가입을 신청합니다.

2006년 월 일
 신청인 : 인

한 국 교 육 행 정 학 회 장 귀 하

(가) 702-701 대구광역시 북구 산격동 1370 경북대학교 사범대학 교육학과 내 (우당교육관 404호)
(나) TEL (053) 950-5820 FAX (053) 950-5820 E-Mail : kssea1(숫자1)@hanmail.net <http://www.kssea.or.kr>