

한국교육행정학회 소식지

THE NEWSLETTER

발행처 한국교육행정학회(www.keas.or.kr) / 주소 (363-791) 충북 청원군 강내면 다락리 한국교원대학교 인문관 309호
발행인 허병기 / 편집인 김민조, 권순형 / TEL 043-230-3413 / E-mail kssea1@hanmail.net

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



| 주론 |

학교자치의 실현을 위한 과제

박세훈 | 전북대학교

I. 들어가며

지금까지 우리나라의 교육개혁은 주로 중앙정부에 의한 상명하달의 방식을 취함으로써 단위학교 구성원들의 내발적 동기를 유도하지 못하고, 단위학교의 변화를 이끌지 못했다는 비판을 받고 있다. 이러한 이유 때문에 학교 운영의 자율성을 보장하고, 구성원들의 참여를 통해 학교를 민주적으로 운영하려는 학교자치가 도입되어야 학교교육이 개선될 수 있다는 주장이 꾸준히 제기되고 있다.

1991년 본격적으로 지방교육자치제도가 시행되고, 1995년 5.31 교육개혁안에 의거 학교운영위원회 제도가 도입됨으로써 우리나라에서 학교자치의 실현을 위한 발판이 마련되었다고 할 수 있다. 그 이후 참여정부 시절 ‘교육주체의 참여와 자율을 통한 참여교육 실현’을 위해 추진했던 교사회와 학부모회의 법정기구화가 무산되면서 학교자치는 큰 진전이 없었던 것이 사실이다. 최근 진

보교육감이 주도하고 있는 몇몇 시·도교육청을 중심으로 학교자치조례 제정을 위한 움직임이 나타나면서 학교자치의 문제가 다시 교육계의 이슈로 등장하고 있다.

학교자치없는 교육자치는 중앙집권적 통치 못지않게 한계와 문제가 있다고 볼 수 있다. 당장 학교자치를 시행하는 것은 학교현장의 혼란을 야기할 것이 분명하지만, 그렇다고 학교자치를 마냥 미룰 수 있는 사안은 아니라고 생각한다. 따라서 학교자치의 도입으로 우려되는 혼란을 최소화하고 원활하게 학교 현장에 안착할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 차제에 학교자치의 의의를 살펴보고, 학교자치의 시행을 어렵게 하는 장애요인과 학교자치실현을 위한 과제에 대하여 논의하고자 한다.

II. 학교자치의 의의

학교자치는 단위학교 내에서 이루어지는 교육자치를

의미하는 것으로, 교육공동체 구성원이 참여하여 학교의 본질적인 과업인 수업과 학교상황에 관하여 외부의 간섭없이 스스로 결정하고 책임을 지는 학교운영체제라고 할 수 있다. 중앙정부의 권한을 지방자치단체에 이양하거나 위임하는 것이 교육자치제의 본질이라고 주장하면서, 단위학교에 학교운영에 관한 권한을 위임하는데 주저하는 것은 교육자치의 정신을 제한적으로 해석한 것으로 볼 수 있다. 교육자치는 학교자치가 실현될 때 비로소 완성될 수 있다는 사실을 유념할 필요가 있다.

교육자치가 교육감이나 교육청에 의한 권한의 독점을 의미하지 않는 것처럼, 학교자치도 학교장에 의한 독단적 관리를 의미하지 않는다. 단위학교책임경영제(school based management)를 도입하면서 이것이 학교장 책임경영제를 의미하는 것으로 잘 못 이해하는 경우도 있다. 학교운영에 있어서 학교장의 역할과 책임이 누구 못지 않게 크다는 점을 간과해서는 안되지만, 그렇다고 학교장에게 더 많은 권한이 집중되어야 한다는 것을 의미한다고 볼 수는 없다. 최근 강조되고 있는 학교장의 분산적 지도성은 이러한 관점에서 시사하는 바가 크다. 그리고 교육자치가 교육자 자치를 의미하지 않는 것처럼, 학교자치도 교직원 자치를 의미한다고 볼 수는 없다. 학교공동체 구성원이 설득, 협상 등 민주적 절차를 통해 합의하여 공동으로 결정하고 스스로 책임을 지는 것이 학교자치의 모습이라고 할 수 있다.

학교자치의 의의는 다음과 같은 몇 가지 관점에서 논의할 수 있다. 첫째는 학교교육의 본질적 관점이다. 학교교육의 본질은 학생의 전인적 성장과 공동체 구성원의 상생을 돕는데 있다고 할 수 있는 바, 학교는 이것이 가능하도록 학교운영 시스템을 변화시켜야 한다. 학교운영 전반에 걸쳐 구성원들의 참여를 실질적으로 보장해야 한다. 교사들 뿐만 아니라 학생이나 학부모들에게도

충분한 정보를 가지고 교육의 전문성을 침해하지 않는 범위 내에서 교육활동이나 학교운영에 최대한 참여할 기회와 권리를 보장해 주어야 한다. 구성원들의 실질적 참여를 보장하는 학교운영 시스템을 갖추는 것이 바로 학교자치를 위한 선결적 과제인 것이다. 둘째는 인권우호적인 풍토조성의 관점이다. 인권은 학생뿐만 아니라 교직원, 학부모 등 학교공동체 구성원 모두에게 반드시 필요한 권리이며, 양보할 수는 있어도 절대 침해당해서는 안 되는 권리이다. 학교공동체 구성원의 인권을 보장하기 위하여 인권우호적인 학교 풍토를 조성할 필요가 있다. 인권우호적인 학교는 구성원의 자치와 자율성을 인정해 주어야 한다. 인권우호적인 학교는 학교공동체 구성원 모두가 서로의 영역을 존중하며 함께 만들어갈 때 조성될 수 있다고 생각한다.

학교자치는 그간 여러 가지 이론적 관점에서 그 정당성을 인정받고 있다. 대표적인 몇 가지 이론적 관점을 제시하면, 우선 교육과 교육제도의 운영에 있어서 마땅히 지켜져야 할 도리라는 교육조리의 관점, 단위학교가 학교경영과 교육활동에 대한 자율성과 민주적 의사결정체제를 가지고 학교를 자율적으로 경영하며, 그에 대한 책임도 지도록 교육행정적 권한이 단위학교에 위임되어야 한다는 단위학교책임경영제의 관점, 학교도 하나의 단위조직으로서 학교교육 운영에는 교장, 교사 직원, 학부모, 학생, 지역사회가 모두 관여하게 되며, 이들은 권한과 책임의 범위가 각각 다르기 때문에 이들 간의 상호작용방식을 이해하는 학교거버넌스적 관점, 학교는 교육을 지향하여 그 뜻을 함께 하고 공동의 노력을 경주해야 한다는 교육공동체의 관점 등이 그 대표적인 것이다.

III. 학교자치의 장애요인

학교자치에 대한 학교현장의 운영실태는 단위학교 자율성 확보와 자치조직 운영 실태를 살펴보면 파악할 수 있다. 이들 실태를 통해 나타난 학교자치를 시행하는데 장애요인으로 작용하는 몇 가지 요인을 제시하고자 한다.

첫째, 민주적이고 수평적 대화를 촉진하고 활성화할 수 있는 학교의 문화가 조성되지 않았다는 점이다. 특히 교직원들이 교직원회의를 통해 토론문화를 활성화시켜야 함에도 불구하고 일방적인 지시나 명령에 의한 권위적이고 수직적 문화에 익숙해져 있으며, 이는 민주적 의사소통의 부재로 이어지고 있으며, 이외에도 시·공간적 제약으로 인한 심도 있는 토론이 어려울 뿐 아니라 교사들의 참여의지도 부족한 실정이다.

둘째, 법적기구인 학교운영위원회의 가치나 의미에 대한 인식이 갈수록 약화되고 있으며, 학교운영위원회에 대한 참여도도 낮은 편이다. 교육감이나 교육위원의 선출권이 박탈되면서 학교운영위원회는 새로운 변화를 겪고 있는 중이다. 단위학교에서도 학교운영위원회 위원들의 대표성을 확보하기 위한 적극적인 노력보다는 대표성 확보를 위한 형식적 요건을 갖추는 최소한의 노력에 머무르고 있는 실정이다. 또한 위원들의 전문성 부족으로 학교운영위원회의 본래 취지를 살리지 못하고 있다는 지적이다.

셋째, 초·중등교육법 제17조에 의하면 학교장은 학생자치활동을 권장·보호하기 위하여 필요한 사항을 지원하도록 규정하고 있지만, 학교현실은 충분한 학생자치활동을 보장해주지 못하고 있다. 따라서 학생이 학교 운영에 참여할 수 있는 풍토가 충분히 조성되어 있지 않으며, 학생 자치활동에 대한 지원도 매우 부족하다.

넷째, 단위학교의 교육과정 편성에 대한 자율권이나 운영권한이 부족하다는 점이다. 여전히 초·중학교의 경우 지역 교육지원청으로 부터, 고등학교의 경우 시·도 교육청으로부터 지도·감독을 받고 있는 실정이다. 이는 아직도 국가에서 일률적으로 개정·적용하는 획일적인 교육과정을 편성·운영하고 있음을 보여주고 있다.

다섯째, 승진임용에 의한 학교장 임용방식의 한계이다. 현재의 승진 기준은 학교장에게 필요한 역량을 얼마나 더 갖추었느냐가 준거가 되는 것이 아니라 교사로서 오랫동안 얼마나 역할을 성실히 수행했느냐가 준거가 되고 있다. 우수한 학교장을 확보하기 위한 방안으로 다양한 승진체계를 확립하는 것이 바람직하다는 학교현장의 목소리에 귀 기울일 필요가 있다.

IV. 학교자치의 실현을 위한 과제

학교자치는 교육행정기관이 갖고 있는 권한을 단위학교에 이양하는 것을 전제로 하고, 분권과 참여를 기본 정신으로 추진해야 한다. 학교자치에서 권한의 이양은 결국 단위학교의 자율성 확보를 가능케 하는 것이며, 분권과 참여는 단위학교 의사결정 체계의 재구조화 및 교육공동체 구성원의 자치 활동 보장을 위한 법제화, 그리고 학교장의 임용방식의 개선 및 리더십의 변화를 요구하고 있다. 또한 학교자치에 따른 의사결정기구들은 민주적 의사결정의 원리를 기본전제로 하여 의사결정의 분업화, 고유한 의사결정 영역의 확립, 분권적인 책임의 원칙을 실현할 수 있도록 구상되어야 할 것이다. 이를 바탕으로 단위학교의 학교자치 실현을 위한 과제를 제시하고자 한다.

첫째, 학교운영위원회를 포함한 단위학교의 의사결정

체계의 재구조화이다. 학교운영위원회를 정점으로 교직원회의와 학부모회, 그리고 학생회가 의사결정에 있어서 상호 협동적일 수 있도록 보완체제를 구축해야 한다. 이를 위해서는 교직원회의와 학부모회를 통해 학교운영위원회에 안건을 제출할 수 있는 기회를 제도화할 필요가 있다. 또한 학생들의 학교운영위원회 참관 및 의견진술이 실질적으로 보장되어야 하며, 나아가 학생회가 학교운영위원회에 정식 구성원으로 참여하는 것을 보장해야 한다. 이를 위해서 학교운영위원회를 제외한 나머지 기구들의 법제화를 서두를 필요가 있을 것이다.

둘째, 교직원 회의를 활성화 시켜 교직원들에게 학교운영의 참여기회를 보장하고 학교운영 전반에 대한 결정 권한과 책임을 제공해주어야 한다. 교직원들은 교직원회의를 통하여 학교운영에 관해 의견을 교환하며, 교직원들의 수렴된 의견을 교직원회의의 의장인 학교장이 중시하고 학교운영에 반영할 수 있도록 제도화할 필요가 있다. 현행 제도에서 학교장의 권한이 위축될 수 있다는 염려와 우려도 있지만 민주주의의 기본원리를 실현한다는 의미에서 접근해 보면 크게 우려할 문제는 아닌 듯하다.

셋째, 학부모 대표기구인 학부모회 조직을 활성화하여 학부모들의 의사결정기구로 공식화해야 한다. 대의원회 및 학년별·학급별 학부모 조직도 활성화 시켜 각각의 역할분담을 명확히 하고, 단지 학교운영에 협조하는 차원을 넘어서 학교운영의 파트너로서 학부모의 의견이 학교운영에 반영되도록 학부모회의 위상을 높여주어야 할 것이다.

넷째, 학생의 자치활동을 보장해주어야 한다. 학생회를 중심으로 자율적으로 의사결정을 하고 학교운영에 참여할 수 있는 통로를 만들어 주어야 한다. 학생회와 같은 학생 자치기구를 공식적으로 인정하지 않으면 실질

적인 학생 자치활동이 이루어지기 어렵다. 따라서 단위 학교에서부터 학생회를 설치하고 지원하도록 학칙으로 규정할 필요가 있고, 나아가 법정 기구화 해야 한다. 학생을 미성숙한 존재이기 보다는 더 순수한 영혼을 가진 성숙한 판단을 할 수 있는 존재로 보고 학교운영의 한 주체로 인정해 주어야 할 것이다.

다섯째, 학교자치의 관점에서 기존의 학교를 민주적으로 변화시키고, 학교구성원들의 참여를 보장하기 위해서는 현재의 수직적·권위적 교장임용제도와 더불어 수평적이고 민주적인 절차에 의한 교장 승진제도도 병행되어야 할 것이다. 교육공동체의 대표성을 가지는 학교장은 민주적 절차에 따라 선임되는 것이 바람직하며, 다양한 임용방안을 모색해야 할 것이다. 사실 학교경영 역량을 갖춘 학교장을 민주적인 방식으로 선출하는 것은 학교자치의 핵심요소라고 볼 수 있다. 교장은 교직원회의, 학부모회, 학생회 등의 요구를 기반으로 다양한 교육정책들을 집행해 나가야 한다. 다양한 교장임용제도가 필요한 이유는 그것이 학교구성원의 참여와 학교자율성을 보장할 수 있는 학교자치를 실현할 방안이기 때문이다. 더 나아가 학교장은 더 이상 최고 의사결정권자로서의 지위를 누리기만 하기보다는 그에 걸 맞는 새로운 리더십을 발휘해야 하며, 비전 제시자 및 갈등 조정자로서의 역할을 수행하지 않으면 안될 것이다. 학교장의 리더십이 학교자치의 성패를 좌우하는 중요한 관건이 될 것이다.

V. 마치며

지금까지 학교자치의 개념과 의의, 학교자치의 운영 실태를 통한 장애요인 및 학교자치 실현을 위한 몇 가지

과제에 대하여 간략하게 살펴보았다. 사실 학교자치를 실현하기 위해서는 교육계에서 선결되어야 할 과제가 많다. 즉 단위학교로의 권한 이양, 학교 내 자치조직의 운영, 학교자치에 대한 교직원 집단 간의 인식차이 해소, 의사결정체계의 재구성, 교장임용방식 개선 등을 들 수 있다. 한편, 학교자치의 시행을 위한 여건이나 역량이 부족한 학교현실을 비추어 볼 때 학교자치에 대한 우려의 목소리가 높은 것이 사실이다. 특히, 지금까지는 학교경영은 학교장 중심의 경영이었다고 해도 과언이 아닐 정도로 학교장의 권한이 막대했음을 인정하지 않을 수 없다. 학교자치의 실현으로 학교장의 권한이 축소되고, 초기에는 학교경영에 많은 어려움이 초래될 것으로 예상되기도 한다. 그러나 학교는 대표적인 교육공동체로서 민주국가에서 추구해야 할 중심적 가치인 평등과 참여

기회의 개방, 자율과 책임, 헌신과 신뢰, 상호 이해와 존중 등을 실현하는 최적의 장소임을 상기할 필요가 있다. 이러한 교육적 가치를 바탕으로 학교자치 역량을 키워주는 학교문화를 조성해감으로써 학교경영의 어려움도 해소될 것으로 생각한다. 학교자치에 대한 교육계의 반응이 '염려 반, 기대 반'이라면, 기대를 선택해보는 것이 새로운 변화를 수용하는 도전이라고 생각한다.

시대가 변하고 교육환경이 많이 바뀌었다. 이에 학교 교육도 변화와 혁신을 요구받고 있는 것이 사실이다. 적극적이고 능동적으로 추진한 제도개선은 학교경영을 보다 효율화하고, 교육가족의 행복지수를 높이는데 기여해야 할 것이다. 학교자치의 실현이 이를 위한 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 학교자치가 선행되지 않으면 교육자치도 그 의미가 퇴색될 수 있다.



| 논단 I |

국가영어능력평가시험(NEAT)의
수능시험 대체 논의 검토*)

이덕난 | 국회입법조사처

1. 들어가며

국가영어능력평가시험(National English Ability Test, 이하 “NEAT”)은 말하기와 쓰기 평가를 추가하였고, ① 해외영어시험(TOEIC 등)에 대한 의존도를 낮추고, ② 학교 영어교과 교육과정(이하 “영어 교육과정”)과 영어능력평가의 연계성을 높일 목적으로 개발한 국가수준의 시험이다.

수능시험 외국어 영역을 대입수험생 대상의 2·3급 NEAT로 대체할지 여부와 대체할 경우 도입시기에 관해서는 결정되지 않았으나 일부 학원들은 ‘수능영어가 2015년 NEAT로 바뀐다’는 불확실한 정보를 제공하고, 말하기와 쓰기는 학교에서 가르치는 것만으로는 부족하므로 전문학원에 등록해서 학습해야 한다는 식으로 광고하여 학생 및 학부모의 불안감이 높아지고 있다.¹⁾

이 글에서는 NEAT의 수능 대체 방안의 도입 배경 및 추진현황, 주요 쟁점을 조사·분석하고, 개선방향을 제시하고자 한다.

2. 도입 배경 및 과정

2006~2007년에 노무현 정부는 선진국으로 성장하기 위한 국가경쟁력을 확보하기 위한 전략의 하나로 ‘국민들의 영어 활용수준 향상’의 필요성을 제기하였다.²⁾ 2006년 6월과 2007년 4월에 각각 소위 ‘토플 대란’이 발생하였고,³⁾ 이를 계기로 외교입시와 대학입시에서 토플 성적 제출을 제외해야 한다는 주장과 소위 ‘토종 영어능력평가’ 개발의 필요성이 제기되었다. 2007년 7월 30일에 교육인적자원부는 ‘NEAT 도입 계획’을 발표하였고, 장기적으로 NEAT의 수능 대체 방안을 검토 중이라고 밝혔다.⁴⁾

2008년에 대통령직인수위원회는 말하기·쓰기 중심으로 학교영어교육을 강화하고, 약 4조원 규모의 재원을 투자해 국가 전체적인 영어 사교육비를 줄이며, 국가경쟁력 제고에 기여하도록 하겠다는 ‘영어 공교육 완성’ 방안을 제시하였다.⁵⁾ NEAT를 2013~2015년 대학입시에 단계적으로 반영하는 방안을 검토 중이라는 사항도

* 이 원고는 2012년 12월 27일에 발간된 “이덕난·유지연 「국가영어능력평가시험(NEAT)의 주요 쟁점 및 개선방향」, NARS 현안보고서 174호, 국회입법조사처, 2012에서 수능시험 대체 논의와 관련된 사항을 중심으로 요약한 것임.

1) 박수진, 「국가영어능력평가 허위 과장광고 영어학원 단속한다」, 『헤럴드경제』, 2012년 10월 21일.

2) 강태중, 「국가영어능력평가시험 실시에 따른 사교육비 논쟁」, 『국가영어능력평가시험과 사교육비』, 국회입법조사처 교육과학팀 간담회자료(미간행), 2012년 5월 24일에서 제시한 정책 경위를 중심으로 NEAT의 도입 배경을 분석함.

3) 박종현·이귀전, 「“회화” 추가되기 전 시험보자” 토플 “대란”」, 『세계일보』, 2006년 6월 9일 임명현, 「TOEFL 대란, 또 접수 마비」, 『MBC 뉴스』, 2007년 4월 11일.

4) 김희균, 「토플-토플 대체할 국가영어시험 만든다」, 『동아일보』, 2007년 7월 31일.

5) 제17대 대통령직인수위원회, 「대통령직인수위원회 백서1: 성공 그리고 나눔」, 서울: 제17대 대통령직인수위원회, 2008, p.169.

포함되었다.

교육과학기술부는 2008년과 2009년 대통령 업무보고를 통해 NEAT 운영체제 마련·시행, 영어교육과정 개편, 영어친화적 교육환경 구축, 영어회화전문강사 배치, 교원대학의 영어교육 강화, 취약계층 영어교육 격차 해소 등을 추진하겠다고 발표하였다. 그리고 2012년 하반기에 NEAT의 수능 대체 여부를 결정하여 발표하겠다고 밝혔다.⁶⁾

3. 주요내용

NEAT 2·3급 시험의 주요내용은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> NEAT 2·3급 시험의 주요내용

구분	주요내용
목적	문제풀이 위주의 듣기·읽기 영어교육을 실용 영어 중심으로 개선하여 학생의 영어의사소통 능력 신장
대상	고교 3학년 재학생 및 졸업자
시행기관	한국교육과정평가원
출제방식	출제 인증 받은 중등 영어교사 등
채점방식	• 듣기·읽기: 자동 채점 • 말하기·쓰기: 채점 인증을 받은 중등 영어 교사 등이 채점

그리고 영어능력평가와 영어교육과정의 연계를 다음과 같이 추진하였다. 2009년 12월 24일에 「2007개정교육과정」을 다시 개정한 「2009개정교육과정」 총론이 고시되었고, 이에 따라 2011년 8월 9일에 「2011영어교육

과정」을 개정·고시하였다. 그에 따라 영어 교과용도서를 개편하였고, 2013년 3월에 중·고교 1학년을 시작으로 2015년까지 단계적으로 적용될 예정이다.

NEAT 2·3급 시험과 대학수학능력시험 영어영역을 비교하면 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> NEAT 2·3급 시험과 대학수학능력시험 영어영역의 비교

구분	국가영어능력평가시험	수능시험 영어영역
평가 영역	듣기, 읽기, 말하기, 쓰기	듣기, 읽기, 간접 말하기, 간접 쓰기
응답 형태	• 듣기, 읽기 : 선다형 • 말하기, 쓰기 : 수행형	선다형
평가 방식	온라인 평가	지필평가
응시 기회	연 2회 응시 기회 제공 계획	연 1회
평가 준거	절대평가	상대평가
제공 성적	4개 영역별 4등급 (A, B, C, D)	표준점수, 백분위, 등급

자료: 진경애 외, 「국가영어능력평가시험의 추진 현황과 발전방안」, 교육정책네트워크, 2012, p. 4. 내용을 일부 수정함

4. 주요 쟁점

1) IBT(온라인 평가방식) 채택 논란

NEAT를 IBT로 실시하기 위해서는 많은 시험장이 필요하다. 2012년 11월 현재 시험장 구축 공정률은 목표(1,700개, 1회 5~6만 명이 응시 가능함)의 약 33%(561개)이다.

6) 교육과학기술부, 「국가영어능력평가시험 및 영어과 교육과정 개정 방향」 공개토론회 개최, 『보도자료』, 2011년 5월 26일

NEAT 시험장은 구축된 이후에도 관리·업그레이드 등에 많은 비용이 소요된다는 주장이 있다. 만약, 수능 대체를 결정할 경우에 현재 목표의 11-13배(2013년 수능지원자 668,527명 기준) 많은 시험장을 구축하거나, 11-13세트의 문제를 동시에 출제하여 3-7주(주말 2-4회) 실시 기준에 걸쳐서 실시하게 될 수 있다. 이 과정에서 시험 관리·감독과 문제유출 우려, 형평성 논란 등이 발생할 수 있다.⁷⁾ 수능 대체 시 IBT 방식 채택에 따른 오류가 발생하면 사회적으로 큰 혼란이 발생할 수 있다는 우려도 있다.

이에 대해 교과부는 온라인 평가를 채택하는 것이 세계적인 추세이고, IBT는 말하기·쓰기 영역의 대규모 평가를 실시할 경우에 답안 수합 및 채점기간 단축, 채점 비용절감 등의 장점이 있으며, 정부가 추진 중인 수업개선 방안인 '스마트(SMART) 교육'과의 연계성도 고려하였다고 밝혔다.

2) 시설·기자재 등 교육여건 미비

현재 학교 단위에서 NEAT 및 「2011영어교육과정」에 따른 별도의 시설설비를 구축하도록 지원하고 있지 않다. NEAT 응시과정에서 상당수 학생들이 영어타자에 익숙하지 않아서 어려움을 겪고 있으나, 정규 영어교육 과정을 통한 영어 타자학습 프로그램은 제공되지 않고 있다.

단위학교에 말하기·쓰기 개별학습이 가능한 네트워

크를 구축하고 개인별 부스를 설치해야 한다는 주장도 있다.⁸⁾ 단위학교의 수행평가 및 중간·기말고사에 말하기·쓰기 평가를 반영하면 영어교사의 업무가 크게 증가할 것으로 예상되나, 출제 및 채점 등을 지원하기 위한 방안도 미흡하다.

3) 지역·계층간 영어교육격차 심화

경제력에 따라 NEAT 등급 격차가 발생할 수 있다. 수능 영어 듣기·읽기는 혼자서 학습할 수 있으나, NEAT 말하기·쓰기는 피드백 또는 첨삭지도를 받는 것이 효과적이므로 학원 등을 통해 교육받은 학생이 더 유리할 것으로 예측된다.⁹⁾ 수능 대체 시 학교에서 말하기·쓰기 영어교육이 효과적으로 수행되지 않을 경우에 기존보다 영어교육격차를 더욱 심화시킬 우려가 있다.¹⁰⁾

4) 학부모 등 여론수렴 및 홍보 미흡

수능 대체 방안은 국민들에게 큰 영향을 끼치는 교육 정책임에도 불구하고, 국민 여론을 제대로 수렴·반영하지 못했다는 지적이 있다. 이로 인해 학생·학부모의 불안감이 크다. 이러한 상황에서 정부가 수능 대체 방안을 발표한다면, 몇 년의 유예기간을 둔다고 하더라도 교육현장의 혼란과 영어사교육 의존도를 심화시킬 우려가 있다.

7) 국회입법조사처, 「NEAT의 추진 실태 및 과제」, 전문가 간담회 자료(미간행), 2012년 10월 24일

8) 조창영 「국가영어능력평가시험 확대 실시에 대한 학교장의 입장」, 「국가영어능력평가시험에 대한 학교 수준 대응 방안」, 2012 교육정책네트워크 교육현장 순회토론회 2012, p.37-38.

9) 신상근, 「NEAT의 추진 실태 및 과제」, 전문가 간담회 자료(미간행), 국회입법조사처, 2012년 10월 24일.

10) 국회입법조사처, 「국가영어능력평가시험 실시에 따른 사교육비 논쟁」, 「NEAT와 사교육비」, 전문가 간담회 자료(미간행), 2012년 5월 24일

5. 개선방향

1) 온라인 평가방식 보완대책 마련

IBT(온라인 평가) 도입에 따른 위험부담을 줄이기 위해 수능 대체의 경우에 한해 듣기·읽기는 지필고사로 실시하는 것이 적합하고,¹¹⁾ 일본과 중국, 대만은 국가영어능력평가의 듣기 또는 읽기 시험을 IBT가 아닌 방식(지필고사 등)으로 실시하고 있다.¹²⁾

교과부는 듣기·읽기 영역은 지필고사로 실시할 수 있으나, 말하기 영역은 답안을 녹음해야 하므로 지필고사로 불가능하고, 쓰기 영역은 지필고사로 가능하나 채점 등 시험 운영 면에서 비효율적이라고 밝혔다.

수능 대체 시 듣기·읽기는 지필고사로 실시하고 말하기·쓰기는 온라인 또는 면접 방식으로 실시하는 방안을 검토할 필요가 있다. 그리고 전용 시험장이 비교적 잘 구축된 토플의 경우에도 오류가 발생하는 사례가 있으므로, 오류발생 예방 및 발생 시의 후속대책도 마련·제시하여야 할 것이다.

2) 말하기·쓰기 교육여건 제공

NEAT를 도입한 목적이 국민들의 말하기·쓰기 영어능력 향상에 있으므로, 그러한 변화가 일어날 수 있는 교육여건 및 환경을 조성할 필요가 있다. 시험의 잠재적인 환류효과가 아무리 좋다고 해도 학습자와 교수자의 이

해와 협조가 없다면 그 효과가 제대로 나타나지 않을 수도 있기 때문이다.¹³⁾

그러므로 말하기·쓰기 영어교육을 위해 단위학교에 갖추어야 하는 시설·설비·기자재 등의 적정기준을 설정하고 소요예산을 지원할 필요가 있다. 단위학교에 말하기·쓰기 교육 및 평가가 가능한 교원 또는 전문인력(영어회화전문강사 등)을 적정비율 이상 배치해야 하고, 시간이 많이 소요되는 말하기·쓰기 교육 및 평가를 지원하기 위한 방안도 마련해야 할 것이다.

3) 격차해소를 위한 근본대책 시행

영어능력의 차이는 상급학교 진학과 취업 등에 영향을 미치고, 지역·계층 간의 소득격차로 이어질 수 있다. 현재 교과부가 추진 중인 영어교육 격차 해소 방안은 주로 방과후나 주말, 방학 등에 지원하는 방식이고, 정규 영어수업의 효과를 높일 수 있는 방안으로 보기는 어렵다는 지적이 있다.

본인의 학습동기와 부모의 경제력·관심 등이 상대적으로 열악한 학생들의 실용적인 영어능력을 향상시키기 위해서는 말하기·쓰기 교육을 효과적으로 수행할 수 있는 영어교사와 전문인력을 우선적으로 배치·지원할 필요가 있다. 그리고 입시와 공무원시험 등에서 적절한 영어능력 및 시험점수를 요구하도록 하는 정책을 검토할 수 있다.

11) 국회입법조사처 앞의 글, 2012년 10월 24일

12) 금융한 「국가영어능력평가시험 개발 방향토론회」, 「『국가영어능력평가시험』의 바람직한 발전방안을 위한 정책 토론회」, 한나라당 심재철 의원 토론회자료집, 2009년 4월 16일

13) 신상근, 「외국어 평가의 이론과 실제」, 서울: 한국문화사 2010, p128

4) 수능 대체 여부와 적용 시기의 신중한 결정

NEAT의 수능 대체 방안을 결정하기에는 시험장 구축 상황과 온라인 평가 방식 보완대책, 단위학교의 교육여건, 영어교육격차 완화 대책, 여론수렴 및 홍보 등이 전반적으로 미흡한 실정이다. 지난 2012년 11월 13일에 열린 NEAT 자문위원회도 수능 대체 여부를 차기 정권 인수위와 협의해 결정하는 것이 좋다는 의견을 교과부에 전달하였다.¹⁴⁾

새로운 교육과정이 반영된 영어교과서는 2013년(중1·고1)과 2014년(초3-4 중2·고2), 2015년(초5-6 중3

· 고3)에 각각 적용된다. 학교에서 말하기·쓰기를 제대로 교육하지 않은 상황에서 수능 대체 방안을 결정하면 학생·학부모는 사교육에 의존하게 될 것이다.

그러므로 수능 대체 여부와 도입하기로 결정할 경우의 적용 시기는 2013-2015년에 새로운 교육과정 및 교과서를 현장에 적용한 후 그 결과를 토대로 신중하게 결정하는 것이 타당할 것이다. 이 과정에서 학생·학부모·교원에게 정확한 정보를 제공하고, 여론 수렴·반영 및 홍보를 강화하며, 소위 '사교육영향평가'를 실시하여 그 결과를 결정과정에 참고하는 방안을 추진할 필요가 있다.

14) 송민섭 「NEAT 수능 대체 시기」 2018학년도 유력, 『세계일보』, 2012년 11월 16일



| 논단 II |

교사, 내 안의 열정과 행복을 찾아서

장 훈 | 안산화정초등학교

1. 무엇인가 하고 싶은 사람은 방법을 찾고, 아무것도 하기 싫은 사람은 구실을 찾는다.

사람들은 누구나 자신이 사는 이유가 무엇인지 스스로에게 가끔 질문을 던질 때가 있다. 이러한 질문은 “내가 지금 이 일을 하고 있는 이유가 무엇인가”와 같이 자신이 업(業)으로 삼고 있는 일에 대해서도 자주 묻게 되는 질문 가운데 하나일 것이다. 나의 경험에 비추어 볼 때, 스스로에게 이러한 질문을 하는 이유는 자신이 지금 하고 있는 일에 대해 어떠한 이유로 회의가 들거나 혹은 지금 자신이 하고 있는 일에 대한 정체성을 묻기 위함이 아닐까 생각된다. 만약 그렇다면, 이 질문은 현재 내가 하고 있는 일에 대해 얼마나 열정을 가지고 있는지를 묻는 것과 같은 맥락에 있다고 보아도 될 것 같다. 그런데, 이러한 질문을 스스로에게 던졌을 때 그 답(答)이 명쾌하게 정리되어 돌아온 적은 불행하게도 거의 없었던 것 같다. 그렇다고 해서 이러한 질문을 하고 그 대답을 묻는 과정이 전혀 유용하지 않다고는 말할 없다. 왜냐하면, 내 자신에게 이러한 질문을 할 때마다 오래된 기억의 저 편에 있는 초임 교사 때의 생각과 다짐들을 꺼내어 반추할 수 있는 계기가 되었을 뿐만 아니라, 교사로서의 열정을 회복하기 위한 동기 찾기라는 과제를 항상 나에게 주었기 때문이다. 이러한 동기 찾기의 과정에서는 나의 내면적 모습과 행동을 되돌아보는 시간을 통해 자기 성찰을 하게 되는 반

면, 게으름에 익숙해진 나를 만든 -실제 게으름의 원인은 대부분 자신에게 있음에도 불구하고- 학교라는 조직의 문화와 여건들을 탓하게 되기도 한다.

현대 사회에서 대부분의 사람들은 하나 이상의 조직에 소속되어 삶을 살아간다. 조직 내에서 개인적 차원의 동기와 그리고 조직적 차원의 문화는 조직의 생존과 발전을 위해 매우 중요하다. 동기와 조직문화, 이 두 가지 요인은 교육행정학의 오래된 연구 분야이기도 할 뿐만 아니라 최근 교육계에서 배움공동체, 학습공동체 만들기 등과 관련해서도 자주 논의되고 있는 이슈들이기도 하다. 동기와 문화는 상보적인 관계에 있다. 개인의 동기는 조직문화에 의해 열정적인 방향으로 발현될 수 있지만 그 반대로 좌절을 겪게 될 수도 있다. 조직의 문화 또한 구성원들의 참여와 열정이 뒷받침되지 않으면 지속적으로 유지될 수 없는 한계를 지닌다. 학교라는 조직 내에서 교사가 동기와 열정을 갖고 생활한다는 것, 그리고 이를 지속적으로 유지해 줄 수 있는 학교의 문화를 형성하는 것은 학교의 교육적 사명과 사회·윤리적인 책임을 생각해 볼 때 다른 어느 조직보다 그 중요성이 더 커질 수밖에 없다. 이러한 인식을 바탕으로 본 고에서는 교사의 동기와 그것을 지속적으로 유지시켜 줄 수 있는 학교문화에 관해 생각해 보고자 한다.

II. 동기가 일어나는 가장 중요한 요인은 ‘스스로의 의미 찾기’이다.

동기는 조직 내에서 개인에게 만족감을 느끼게 하여 바람직한 행위를 유발하고 지속시키는 과정이다. 동기의 핵심은 구성원들이 신바람 나게 일하고 열정적으로 일에 매진할 수 있도록 유도하는 데 있다. 조직의 구성원들에게 열정을 일으키는 데 있어서 동기는 매우 중요하다. 이와 같이 동기는 분명 조직 내 개인의 열정을 불러일으키는 중요한 요인이지만, 동기 이론의 바탕을 어디에 두는지에 따라 그 방법은 크게 달라지게 된다. 최근까지 대부분의 조직에서 활용하고 있는 동기부여 방안들은 X이론에 기초하고 있다. 이러한 방식은 구성원들이 조직의 목표를 달성하도록 움직이게 하기 위해 성과급과 같은 인센티브를 통한 보상과 처벌 제도 등을 만들어 운영하는 데 주력해 왔다. 그러나 최근 생물학, 심리학, 사회학 등의 여러 학문 분야에서 기존 인간에 대한 가정을 뒤집는 새로운 내용들이 제기되고 있다. 인간은 ‘협력하는 유전자’를 갖고 있으며 스스로 목표를 달성하기 위해 노력하고 다른 사람들과의 관계와 협력을 통해 더 나은 결과물을 만들어 낼 수 있다는 것이다. 사람에 대한 가정의 변화는 사람에 대한 동기부여의 관점을 외적 형태의 제도 설계 및 보상이라는 측면에서 내적 형태의 감정이나 조직의 문화 쪽으로 관심을 돌려 놓았다.

미래학자인 다니엘 핑크(Daniel H. Pink)는 그의 저서 「Drive」를 통해 ‘당근과 채찍’으로 표현되는 예전의 동기부여 방식은 이제 사람의 마음을 움직여 스스로 행동하게끔 하는 내적 동기부여 방식으로 바뀌어야 한다고 주장하였다. 동기가 부여된다는 것 자체가 자발성을 의미하지만, 내적 동기부여의 핵심은 자발성에 있다. 이는 조직의 바람직한 변화를 위해 구성원들이 어느 정도의 노

력을 기울일 수 있는지는 그 노력이 얼마나 자발적인가에 달려있다는 측면에서 볼 때 매우 중요한 의미를 갖는다. 몰입의 대가인 칙센트 미하이 교수는 내적 동기부여가 되기 위한 조건은 첫째, 무엇을 원하는지 확실히 알아야 하고, 둘째, 지금 나의 상태에서 피드백을 얻고, 셋째, 자신이 하고자 하는 것에 적합한 능력을 갖도록 노력하는 것이라고 주장한다. 위의 조건을 살펴보면, 내적 동기부여의 첫 단계는 스스로 유의미한 목표를 분명하게 정하는 것에서부터 시작된다고 볼 수 있다. 남원북철(南轅北轍)이라는 말이 있다. 자신이 어디로 가는지 모르면 아무리 훌륭한 말과 넉넉한 돈으로 마차를 잘 몰아봤자 다다를 수 없다는 뜻으로 목표가 명확하지 않아 마음과 행위가 모순되고 있음을 비유한 말이다. 목표가 명확해지면 자신이 그것을 이루기 위해 어떠한 노력을 기울여야 하는지에 관한 답은 쉽게 얻을 수 있을 것이다. 이와 같이 명확한 목표 설정과 그에 따른 자발적인 노력을 유발하는 교사의 동기는 교직 헌신과 스스로의 전문성 신장 노력으로 이어질 수 있을 것이다. 교사의 내적 동기에 대한 고민과 논의가 그 어느 때보다 필요해 지는 이유다.

III. 변화는 나로부터 그리고, 실천은 우리로부터 시작된다.

조직 구성원 개인의 변화 의지와 노력은 조직 차원의 지원이 뒷받침되어야 지속적 유지와 실천이 가능해진다. 이는 구성원의 내적 동기를 연결하는 환경으로서 조직문화의 중요성을 의미한다고 볼 수 있다. 이와 같은 조직문화의 중요성에도 불구하고, 조직문화를 바람직한 방향으로 바꾼다는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. IBM의 루거스너 회장은 퇴임사에서 ‘조직문화는 고무줄과 같아

서 변화시키고자 하는 방향으로 계속해서 당겨야만 하고, 어느 순간 손을 놓아버리거나 방심하면 원래 자리로 되돌아가거나 오히려 악화되는 특성을 갖고 있다'는 말로 조직문화변화의 어려움을 지적한 바 있다.

학교는 조직 구성원들의 유동성이 잦고 구성원들간의 개인주의 등으로 인해 다른 조직과 달리 좋은 문화를 형성하는데 있어 많은 제약을 갖는다. 우리는 바람직하지 않은 학교의 문화로 인해 많은 교사들이 해가 거듭될수록 열정이 조금씩 사라지는 모습을 자주 발견하게 된다. 또한, 학교 내에서 누군가가 새로운 일을 시도하려고 하면 어차피 해봤자 안된다며 말리는 동료들, 그리고 일을 벌여봤자 나만 손해라는 매너리즘에 빠져 있는 교사들의 모습도 적지않게 목격할 수 있다. 이러한 현상은 학교 조직 전체의 침묵현상을 유발시키고, 더 나아가 구성원들의 패배주의와 냉소주의를 확대·재생산시키는 결과를 초래한다. 「화난 원숭이들은 모두 어디로 갔을까」라는 책에서는 개인의 열정과 동기 그리고 창의성이 조직 내에서 발현되지 못하는 이유를 '화난 원숭이들'(조직 내에서 변화를 시도했으나 좌절을 경험한 구성원들)에 의해 조직이 장악되었기 때문이라고 지적하고 있다. 이로 인해 조직 구성원들은 '학습화된 무기력' 현상을 보이게 되고, 결국 이러한 현상은 조직 내 문화로 자리잡게 되었음을 잘 설명해 주고 있다.

교사가 아무리 좋은 동기와 열정을 갖고 노력한다고 해도 학교라는 조직의 구성원들에게 내재되고 공유된 가치체계인 학교문화라는 기어와 맞물리지 않으면 교사 개인의 노력과 열정은 긍정적인 성과를 내기 어렵다. 이러한 이유로 학교 내에서 구성원들의 열정과 헌신을 이끌어 낼 수 있는 바람직한 문화 형성의 중요성은 더 커질 수밖에 없다. 바람직한 학교 문화를 만들기 위한 첫 걸음은 학교장을 비롯한 구성원 전체의 공동 노력과 함께 교사

스스로 또는 교사 상호 간에 지켜야 할 교육자로서의 자세와 책임을 지키겠다는 신뢰와 협력에 기반한 심리적 계약이 학교 전반에 확산될 수 있도록 하는 분위기의 마련에 있다. 최근 교사에게만 전적으로 교육적 열정과 헌신에 대한 책임을 지울 것이 아니라 그것을 지탱하고 유지시켜줄 수 있는 바람직한 학교문화를 만들어 주어야 한다는 생각에 대한 공감대가 그 어느 때보다 높다. 아울러, 실제 현장에서도 교사들의 자발적인 노력이 이루어지고 있으며 교육행정기관의 지원도 그 어느 때보다 적극적이고 실질적으로 이루어지고 있다는 것은 매우 고무적인 일이라 할 수 있을 것이다. 이러한 일련의 과정에서 잊지 말아야 할 것이 있다. "문화는 천천히 바뀐다. 조금 해하지 말아야 한다."

IV. Teacher's working conditions are student's learning conditions

미국의 전 교육부 차관이자 「미국의 공교육 개혁, 그 빛과 그림자」의 저자인 다이앤 래비치(Diane Ravitch)의 말이다. 이를 조금 바꾸어 비유적으로 표현하면, '교사가 행복해야 학생도 행복하다'라고 할 수 있을 것이다. 좋은 학교는 자신의 일을 열정적으로 하는 행복한 교사가 많아야 한다. 누가 시키지 않아도 자발적인 내적 동기에 의해 끊임없이 가르침에 대한 열정을 지속적으로 추구하고 긍정적인 변화를 일으키고자 노력하는 교사는 행복한 교사다. 행복한 교사를 만드는 것은 개인의 의지와 열정도 중요하지만, 그것을 지탱해 주고 확산시키는 토양으로서의 조직 문화가 뒷받침 되어야 한다.

출근 시간과 퇴근 시간의 전철역, 직장인들의 표정은 다르다. 아침 출근 시간 직장인들의 표정은 어둡고 침울

하다. 그러나, 퇴근 시간의 표정은 아침에 비해 활기가 넘친다. 무엇이 출근 시간과 퇴근 시간의 표정 차이를 만들까? 그 이유는 직장 때문이다. 물론, 어느 조직에 속해서 규칙적인 시간에 정해진 일과를 부여받고 성과를 내야 한다는 압박에 시달리고 생존을 위한 급여를 벌기 위해 일한다는 것 자체가 본질적으로 그리 신나고 행복한 일은 아닐 것이다. 그러나, 이러한 본질적 측면을 차치하고 그들이 행복하지 않은 이유는 -개인에 따라 경중의 차이는 있겠지만- 개인적인 열정의 부족이라는 측면과 조직구성원들의 열정을 키우는 문화의 부재라는 2가지 요소가 복합적으로 작용하기 때문일 것이다. 2년 전, 국내 어느 기업의 CEO는 “우리는 천국으로 출근한다”라는 책을 출

간한 적이 있다. 직장이 천국처럼 아늑하고 편안하고 행복한 곳이 되어야 한다는 의미일 것이다.

행복한 조직은 성과도 높다고 한다. 조직이 행복하려면 구성원들이 행복해야 한다. 우리는 언제부터인가 교육개혁의 거친 흐름 속에서 ‘개혁의 주체인 교사의 행복’에 관해 이야기 하는 것은 잊어버린 채 ‘개혁의 대상으로 교사의 책무’라는 측면에만 시선을 고정시키고 많은 이야기를 해 온 것이 아닐까. 학교의 발전과 성장은 교사의 잠재된 역량이 최대한 발휘될 때 가능해진다. 교육개혁의 과정에서 잠시 잊고 지나왔던 “교사, 그들의 열정과 행복”에 대해 생각해 볼 때다.

· 학회 활동 안내 ·

학회 회의 개최

☐ 제2차 소석논문상위원회 회의

- 일시: 2012년 11월 23일(금) 13:00
- 장소: 원조 두부촌
- 안건: 소석논문상 수상자 확정

☐ 제2차 정기 이사회

- 일시: 2012년 12월 15일(토) 13:30
- 장소: 서울대학교 사범교육협력센터 12동 408호
- 안건: 2012년도 결산, 사업보고 및 2013년도 사업 계획 승인

학회 주요소식

☐ 제40차 연차학술대회 서울대학교에서 성황리에 개최

교수, 대학원생, 연구자, 교육행정가, 교사 등 160여명 참여

‘한국 교육책무성 정책에 대한 성찰과 미래방향 탐색’이라는 주제로 한국교육행정학회 제40차 연차학술대회가 개최되었다. 지난 12월 15일 서울대학교 사범교육협력센터에서 개최된 이번 학술대회에는 전국 각 대학의 교수 및 대학원생과 교육행정기관 및 연구기관에 근무하는 교육행정가 및 연구원, 교사 등 160여명이 참석하였다.

본 학회 학술위원회에서는 지난 3월 발표자를 미리 선정하여 학술대회 주제와 관련한 영역에 대한 심도 있는 논의와 연구를 진행해 왔으며 당일 발표와 토론이 진행되었다. 발표와 토론에 앞서 ‘한국교육의 책무성’을 주제로 김태완(한국교육개발원 원장)의 기조강연이 진행되었으며 대회장에는 160명에 이르는 회원들이 참가하여 심도 있는 논의가 진행되었다. 학술대회 이후 개최된 정기총회에서는 2012년도 학회 결산, 감사보고 및 2013년도 사업계획 승인이 진행되었으며 2012년도 소석논문상 수상식이 진행되었다.



기조강연 ‘한국교육에서의 책무성’ 김태완 원장(한국교육개발원)



주제발표1 ‘교육책무성 개념과 원리 및 쟁점’
발표자 박선형 교수(동국대학교), 토론자 박남기 교수(광주교육대학교)



주제발표2 '초·중등교육분야 책무성 정책분석
발표자 송경오 교수(조선대학교), 토론자 신상명 교수(경북대학교)



주제발표3 '고등교육분야 책무성 정책 분석: 비판적 성찰과 미래방향
탐색' 발표자 변기용 교수(고려대학교), 반상진 교수(전북대학교)



주제발표4 '교육책무성 정책 사례에 대한 미시적 실증 분석
발표자 정동욱 교수(서울대학교), 토론자 한유경 교수(이화여자대학교)



주제발표5 '한국교육책무성 정책의 미래 방향 탐색
발표자 김병찬 교수(경희대학교), 토론자 이종각 교수(강원대학교)



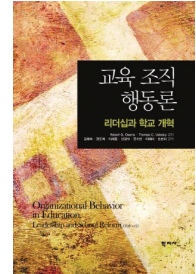
종합토론 좌측부터 박선행 교수(동국대학교), 송경오 교수(조선대학교), 이종재 명예교수(서울대학교), 변기용 교수(고려대학교), 정동욱 교수(서울대학교), 김병찬 교수(경희대학교)



2012년 소식논문상 수상 수상자 박선행 교수(동국대학교), 수상 논문 '교육행정학의 혼합방법연구 활성화를 위한 예비적 논의' 교육행정학연구. 28(2). p.27-54.

학회 회원 동향

- 김혜숙(연세대) : 교육조직론 교과목 교재로 사용할 수 있는 「교육조직행동론: 리더십과 학교 개혁」을 2012년 9월에 발간하였다(권도희, 이세웅, 신경석, 전수빈, 이혜미, 손보라 공역). Owens & Valesky의 「Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform」 최신 제10판을 619쪽 분량으로 번역한 이 책은 학교라는 조직 및 학교 구성원의 행동에 관한 이론과 실제 사례를 접목하는 내용을 담고 있다.



학술지 논문게재 안내

☐ 원고접수 : 수시 접수체제로 운영(홈페이지 접수)

권 · 호		심사접수 마감일	발간에정일
제31권 (2013년)	1호	2월 28일	4월 30일
	2호	5월 31일	7월 31일
	3호	8월 31일	10월 31일
	4호	10월 30일	12월 31일

☐ 논문 심사 적부 판정

논문 본 심사에 앞서 ‘교육행정학’ 논문에 대한 적부심사를 편집위원회에서 거칠 예정(‘적’으로 판정되면 논문 심사 진행, ‘부’로 판정되면 심사비 환불 및 심사 진행 불가)

☐ 원고분량

- ① A4용지 20페이지(참고문헌, 영문초록 포함)
- ② 이를 기준으로 10페이지를 초과할 수 없으며, 20페이지에서 1페이지 초과시마다 3만원을 추가
- ③ 규정개정으로 인하여 최대 30페이지를 초과하는 논문은 접수하지 않음

☐ 심사료

100,000원(외국어 논문 심사료 150,000원)

☐ 게재료

- ① 입금시기: 심사결과 ‘게재가’로 결정된 후에 입금
- ② 게재료: - 연구비 수혜를 받아서 게재된 논문은 400,000원 이상
- 연구비 수혜 없이 작성된 논문은 100,000원 이상
- ③ 입금계좌: 홈페이지에서 온라인 카드결제 가능문의 : 편집간사 010-7160-5107

☐ 기타

접수 마감 당일 자정까지 접수하며 기한을 넘긴 논문은 다음 호 심사로 이관됨

회원가입 및 회비납부 현황

☐ 신규회원 (2012년 11월 1일 - 2012년 12월 31일)

- 개인회원
한상연, 홍성표, 이중엽, 이태희(이상 4명)

☐ 연회비 납입현황 (2012년 11월 1일 - 2012년 12월 31일)

- 개인회원
김태연(학생회원), 한재민, 송경오, 남궁윤, 오세희, 조흥순, 하광호, 남정걸, 황준성(150,000원), 이광현, 이정화, 박종필, 신정철(100,000원), 홍지인(학생회원), 심용섭, 박남기, 김숙이, 신보현, 이종재, 주현준, 전경애, 박용원, 송기창, 손성욱, 오범호, 김민조, 박영숙, 이은진, 엄준용, 김현진, 정대근, 김순미(이상 32명)
- 명단 누락 회원: 2012년 11월 21일 17시 29분에 '학회비'로 입금하신 회원은 사무국으로 연락 바랍니다.

※ 연회비를 납부하시고도 위 명단에 기재가 되지 않는 경우는 학회 사무국 총무간사(011-9952-6559)으로 연락주시기 바랍니다.

※ 인터넷뱅킹을 이용한 연회비 납입 시 반드시 '성명'과 '연회비'로 기재하여 이체해 주시면 감사하겠습니다.

회원주소 및 연락처 정비

- 인적사항에 변동이 있으신 회원님께서서는 홈페이지 개인정보를 수정하신 후에 학회 메일(kseal@hmail.net)이나 홈페이지 게시판에 글을 올려주시기 바랍니다.
- 학회에서 안내해 드리는 각종 소식이나 메일이 도착하지 않는 회원님들께서는 학회 홈페이지(www.keas.or.kr)에 접속하셔서 설정해 놓은 이메일 주소를 확인하신 후 변경사항이 있을 경우, 학회 메일(kseal@hmail.net) 또는 홈페이지 게시판에 글을 올려주시기 바랍니다.

학회비 납부 안내

- 본 학회 회칙 제9조 회원의 자격상실에 관한 규정에 의하면 2년 이상 학회비를 미납한 회원은 회원자격을 상실됩니다. 아울러 회비가 2년 이상 연체된 회원들은 학회 홈페이지 자료 접근 제한되며 회원으로 자격이 정지됩니다. 자격회복은 학회 회칙 제9조 내지 제10조를 참조하시고 사무국으로 연락바랍니다(011-9952-6559 총무간사).
- 학회 회비가 연체된 경우는 학회 회원으로 누릴 수 있는 어떠한 권한도 부여되지 않습니다(학회지 배송, 학회지 투고, 소식지에 동향 기재, 부회장 투표권 등). 연체된 회비는 학회 홈페이지 로그인 후 '결제정보확인' 버튼을 누르면 확인 할 수 있으며 연체된 내역을 개인 메일이나 유선전화로 개별 통보해 드리지 않습니다. 또한, 연회비, 학회 논문 심사비 및 게재료는 학회 홈페이지에서 신용카드 결제가 가능합니다.

※연회비 안내

- 입회비 10,000원 • 정회원 50,000원 • 학생회원 20,000원 • 기관회원 100,000원
- 회비납부: 302-0642-8579-11(농협), 예금주: 이윤식 (한국교육행정학회회장)
- 신용카드 납입 가능(학회 홈페이지에서)

2013년 제41대 한국교육행정학회 사무국 주소 및 전화번호

- 주소 : (406-772) 인천광역시 연수구 송도동 12-1 인천대학교 사회대 창의인재개발학과 사무실 (13-215호실)
- E-Mail : ksea1@hanmail.net
- 전화번호 : 사무국 011-9952-6559
- 회 장 : 이윤식 (010-3324-8166)
- 부회장 : 박세훈 (010-8725-2740)
- 사무국 : 김왕준 사무국장 (010-9483-9290)
이효신 총무간사 (011-9952-6559)
김종철 편집간사 (010-7160-5107)



한국교육행정학회 윤리 헌장



한국교육행정학회 윤리헌장은 회원이 학회의 목적을 달성하기 위하여 역할을 수행하는 과정에서 준수해야 할 윤리적 원칙과 기준을 정하여 본 학회는 물론 회원 개인의 윤리성을 고양하는데 목적이 있다. 이를 위해 다음의 대용을 준수해야 한다.

- ① 회원은 학회의 업무를 수행함에 있어서 공정하고 성실하게 의무를 수행하여야 한다.
- ② 회원은 학회 활동을 통하여 교육행정학과 한국교육행정의 발전에 기여하고 공익 증진에 노력하여야 한다.
- ③ 회원은 학술활동 관련 법률 및 학회 윤리규정, 학계에서 권장하는 기본적인 연구 학술 윤리를 준수하여야 한다.
- ④ 회원은 타인의 연구나 주장의 일부분을 자신의 연구나 주장인 것처럼 논문이나 저술에 제시하지 아니하며, 타인의 저작권을 존중하여야 한다.
- ⑤ 연구관련 심사 및 자문을 하는 회원은 학문적 양심에 따라 공정하게 심사하여야 하며, 제출자와 제출내용에 대해 비밀을 유지하여야 한다.
- ⑥ 회원은 연구수행과 관련하여 취득한 정보를 이용하여 부당하거나 부적절한 이득을 추구하여서는 아니 된다.
- ⑦ 회원은 연구비를 투명하고 공정하게 집행하여야 한다.
- ⑧ 회원은 학술활동 관련 연구대상자 및 연구보조자의 인권을 존중하여야 한다.

2007. 4. 27



한국교육행정학회

