

## 경영학 교육 인증제도와 교육학습 평가체계\*

하 영 원\*\*  
김 영 곤\*\*\*  
황 국 재\*\*\*\*

본 논문은 경영교육 패러다임의 변화에 주목하여, 경영교육인증제도의 도입과 그것의 중요성을 강조하고 있다. 본 연구는 규범적 차원의 논의와 더불어, 경영교육인증제도와 관련된 경영학 교수 표본으로 부터 수집된 설문결과를 제시하고 있다. 전반적으로 볼 때, 많은 교수들이 경영교육인증제도의 중요성을 인식하고 있는 것을 확인할 수 있었고, 경영교육인증제도의 획득에 많은 흥미를 갖고 있는 것을 알 수 있었다. 설문결과에 따르면, 현재 경영학 교육의 가장 심각한 문제는 교육이 산업의 요구를 수용하고 있지 못하다는 것이었다. 그러나 응답자의 대부분은 이상의 문제가 경영교육인증제도의 도입으로 해소될 수 있을 것이라고 기대하고 있었다. 또한, 분석결과는 학습인증목표를 달성하기 위해 정규 경영학 교육과 더불어 부가적 특별활동이 도입되어야함을 확인시켜 주었다. 인턴십, 현장학습, 그리고 산학협력체제는 특별활동의 좋은 예가 될 수 있을 것이다. 학습인증목표 평가체계와 관련하여, 평가주체, 평가방법, 평가결과의 공개는 주요 이슈가 되겠다. 학습인증목표 평가시스템의 주체와 관련하여, 많은 응답자들은 기관뿐 아니라 학생들 또한 학습인증목표의 평가과정에 적극적으로 참여해야한다고 대답했다. 추가적으로, 응답자들은 간접 평가방법보다는 직접 평가방법을 보다 선호하고 있었다. 평가결과의 공개와 관련하여, 많은 응답자들은 모든 이해관계자집단이 평가결과에 접근 가능하도록 허가되어야한다고 생각하고 있었다.

주제어: 학습인증목표, 경영교육인증제도

### 1. 서론

최근 우리나라의 경영 교육은 일대 전환기를 맞이하고 있다. 경영 교육에 있어 많은 변화들 중에서도 가장 두드러진 추세는 교수로부터 학생에게로의 일방적인 지식 전달(teaching)에 중점을 두던 경영 교육으로부터 교육의 수요자인 학생들에게 진정한 학습(learning)이 일어나야한다는 것을 강조하는 경영 교육으로의 전환이라고 할 수 있다. 이 같은 추세는 최근 국제적인 경영교육 인증기관인

AACSB(Association to Advance Collegiate Schools of Business)의 경영교육 프로그램 인증 시에 사용하는 “학습 보증”(Assurance of Learning: 이하 AoL) 기준을 강화했을 뿐만 아니라 실제 인증 시에도 학생들에게 가치 있는 내용의 경영학 학습이 일어나고 있다는 것을 측정하고 보증할 수 있는지를 매우 중요시하고 있는 데서도 잘 나타나고 있다(AACSB International 2008). 우리나라에서 경영학 교육에 대한 인증업무를 책임지고 있는 한국경영교육인증원(경인원)에서도 이 같은 세계적인 추세에 발맞추어 국내 경영교육에 대한 인증 시

논문접수일: 2009. 12. 01.      게재확정일: 2010. 12. 15.

\* 이 연구는 한국경영교육 인증원의 지원으로 이루어졌음

\*\* 서강대학교 경영전문대학원 교수(ywha@sogang.ac.kr), 주저자

\*\*\* 아주대학교 경영학부 부교수(kimygn@ajou.ac.kr)

\*\*\*\* 서강대학교 경영전문대학원 교수(khwang@sogang.ac.kr), 교신저자

에 적용할 수 있는 AoL 기준 등의 경영교육학습 평가체계를 구축하고자 노력하고 있다.

본 연구는 이와 관련하여 우리나라에서 행해지고 있는 경영학 교육과 그에 따른 학습을 평가할 수 있는 우리 나름대로의 체계를 구축함에 있어 바람직한 방향을 제시하고자하는 것을 그 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 경영교육 인증제도 전반을 살펴본 다음 관련 문헌들을 검토하였다. 이를 바탕으로 이미 국내 경영교육인증 받은 대학들과 아직 받지 않은 대학교들의 교수들을 상대로 설문조사를 실시하였다. 문헌 검토와 설문 조사 결과에 기초하여 본 연구의 결론에서는 향후 우리나라 경영학 교육학습 평가체계를 구축하는데 있어 고려해야 할 사항들을 제시하였다.

## II. 경영교육 인증제도와 교육학습 평가체계

### 2.1 경영학교육 인증제도의 의의

교육의 궁극적인 목적이 교육이 실현하고자 하는 가치에 근거하여 학생들의 지식, 행동과 태도에 변화를 이끌어내는데 있다면, 학교의 교육은 의도적·계획적·조직적·체계적으로 이루어져야만 할 것이다(김종화·김봉진 2002). 교육학습에 대한 평가과정은 이와 관련된 제 품질을 확인시켜주는 역할을 하게 된다. 일부 세무학 교육에 관하여 한국경영학교육인증제도의 문제점이 제기되기도 하였지만(정연식 2008), 일반적으로 경영학 교육인증은 경영교육의 질을 향상시킬 수 있을 것으로 받아들여지고 있다. 특히, 높은 연회비의 부담에도 불구하고 많은 대학들이 경인원의 회원으로 참여하고 있는 현상은 경영교육인증제에 대한 많은 관심과

잠재적 발전 가능성을 시사하고 있는 것이라고 말할 수 있겠다. 정연식(2008)의 경우, 2007년 8월 기준으로 71개의 대학이 경인원의 회원으로 가입해 있으며, 적지 않은 회비를 고려해 볼 때 이것이 경영학교육인증제에 대한 대학들의 많은 관심을 대변하고 있는 것이라고 밝힌 바 있다.

최근 학부 경영학에 대한 교육학습 평가는 사회적으로도 많은 관심을 받고 있는 것으로 보인다(한국경제 2008). 경영학이라는 학문의 특성상 기업 실무와의 연계성을 무시할 수 없으며, 나아가 기업이 "실질적인 인력을 요구하고 있다는 점은 이러한 관심과 무관하지 않을 것이다. 경영교육인증제도는 경영대학 교육에 대한 일종의 품질관리제도라고 할 수 있으며, 우리나라의 경우 2005년 11월에 (사)한국경영학회, 한국경영대학(원)장협의회, 미국의 AACSB, 유럽의 EFMD로부터 후원과 자문을 받아 (사)한국경영교육인증원(경인원)이 설립되게 되었다. 경인원은 경영학 교육의 발전과 경영분야 인재 양성에의 기여를 목적으로 경영학 분야의 교육을 위한 프로그램의 기준과 지침을 제시하고, 인증 및 자문을 시행하는 역할을 하고 있다(한국경영교육인증원 2007).

### 2.2 경영학 교육 인증제도와 제도화 이론

조직의 목표가 모호하거나 조직을 둘러싼 환경이 불확실할 때, 조직적 차원의 변화가 이루어지지 않는다면 조직의 생존이 보장될 수 없다는 것은 직관적으로도 명확한 사실이다. 경제적 다윈리즘(economic darwinism)은 생태 시스템이 그러하듯 조직 역시 벤치마크와 같은 과정을 통해 의도적 전환을 통한 진화의 과정을 거칠 때야 비로소 생존할 수 있다고 주장한다(Brickley et al. 2004). 특히, 제도화 이론에 따르면, 조직은 다른 조직과의 구조적인 제도적 동형화를 통해 생존을 이어가

게 된다.

DiMaggio and Powell(1983)은 제도적 동형화를 유도하는 선행변수로 (1) 정치적 영향력과 정당성 문제에서 야기되는 강압적인 동형화, (2) 불확실성에 대한 표준적인 대응에서 결과되는 모방적 동형화, (3) 전문화와 연관되는 규범적 동형화의 세 가지를 요약하고 있다. 강압적인 동형화는 조직이 의존하고 있는 조직에 의해 혹은 문화적인 기대로 인해 받게 되는 공식적 비공식적 압력의 결과로 나타난다고 믿어진다. 주어진 회계기준을 준수하기 위해 회계체계를 갖추고 회계지식을 갖춘 종업원을 고용해야하는 것들은 이것의 예가 될 수 있다. 모방적 동형화는 동형화의 과정이 불확실한 환경에 대응하기 위한 방안으로 나타난 것을 믿는다. 왜냐하면 경제성을 고려할 때 모방은 적은 비용으로 적절하게 문제를 해결할 수 있는 수단이 될 수 있기 때문이다(Cyert and March 1963). 규범적 동형화는 동형화의 과정이 규범과 전문화로부터 나온다고 판단한다.

이러한 맥락에서, 경영학 교육 인증제도 역시 제도적 동형화의 과정을 이끌어내는 요인으로 판단해 볼 수 있다. 이것은 경영교육 인증제도가 왜 필요하며, 개별 조직 내에서 인증제도를 통한 정당성 확립이 어떻게 이루어질 수 있는지를 설명하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

### 2.3 경영학 교육 인증제도의 도입과 '경영학교육 2.0'

21세기 들면서 교육환경이 다양한 관점에서 빠르게 변하고 있다. 이미 우리가 잘 알고 있는 것처럼, 교육시장에서의 공급자와 수요자간의 위상변화가 다양한 관점에서 진행되고 있다. 첫째, 우리나라를 포함하여 미국, 일본 등 많은 나라에서 인구구조가 빠르게 항아리 형으로 변화하고 있으며, 그러한 인구구조의 변화에 따라 대학 진학인구의 감

소 추세가 분명하게 나타나고 있다. 둘째, 이러한 대학 진학인구의 감소는 대학 간 경쟁을 가속화시키고 있으며, 이미 일부 대학에서는 학생 유치가 대학의 중요 현안의 하나로 등장하고 있다. 셋째, 이러한 대학 간 경쟁 구도가 일부 대학의 선도적 대응에 따라서 전략적 경쟁구도로 바꾸고 있으며, 이 과정에서 각 대학들은 보다 나은 시설과 교수진을 확보하고자 노력하고 있는데, 이를 위하여 막대한 투자가 요구된다. 마지막으로, 대학에서 배출하는 인력들의 수요자들인 기업들도 그 동안의 소극적 입장에서 벗어나 보다 적극적으로 인재 확보와 육성에 나서고 있으며, 더 나아가 대학교육과정에 개별적, 또는 집단적으로 참여하고자 한다. 기업들의 요구를 반영할 수 있는 일부 대학을 골라서 집중적으로 기부금을 제공하고 있고, 기업과 대학과의 협동과정을 통하여 기업들이 원하는 인재를 체계적으로 육성하고자 시도한다.

이러한 대학교육 환경의 변화 속에서, 한국 경영학 교육이 인증제도를 도입한 것은 대학과 교수, 학생, 그리고 기업 등 사회전반에 걸쳐서 다양한 시사점과 의미를 가질 수 있을 것이다. 다양한 의미 중에서, 특히 본 연구는 한국 경영학 교육 인증제도의 도입이 한국 교육시장에서 경영학 교육의 패러다임 전환을 의미한다고 이해한다. 즉, 교육시장에서 공급자인 대학과 교수 중심의 경영학 교육이 수요자인 학생과 기업, 더 나아가서는 사회 중심의 교육으로 전환하고 있는데, 그러한 패러다임 전환을 가속화시키는 것이 경영학 교육 인증제도 도입의 기본 동기로 이해하고자 한다.

경영학 교육의 패러다임 전환은 <표 1>에 정리된 것처럼, 다양한 관점에서 앞으로 요구되는 시장의 변화를 집약적으로 표현하고 있다. 예를 들어, 전통적인 경영학 교육과정에서는 교육과정의 중심이 대학과 교수였던 것으로 판단된다. 대학은 오랜 기간 동안 축적되어온 관행에 따라서 정부와 사회가

〈표 1〉 경영학 교육의 패러다임 전환

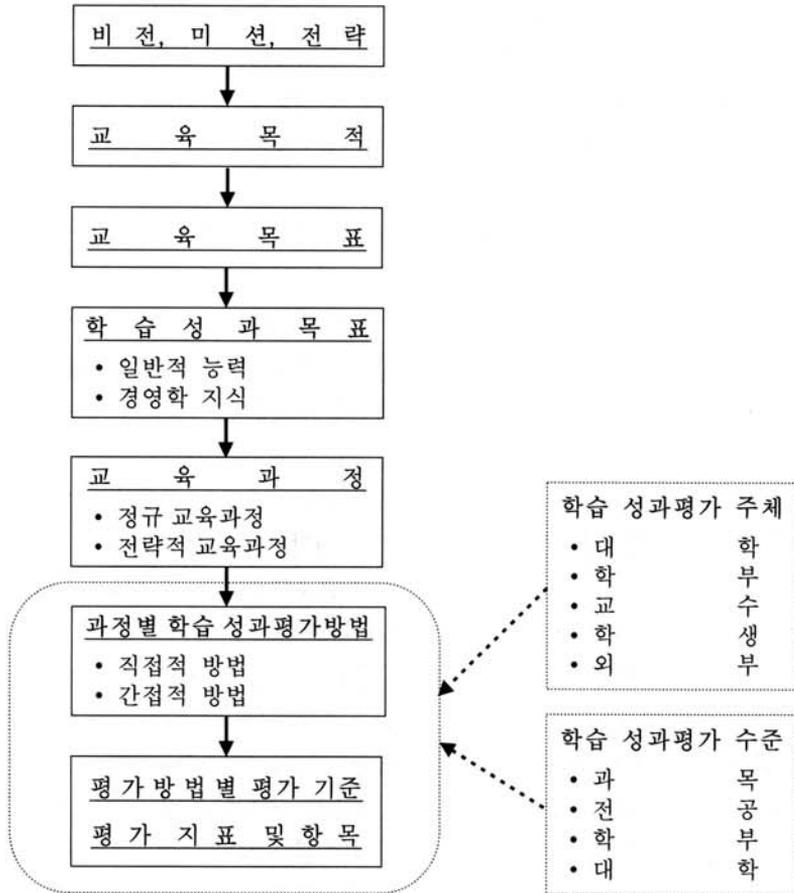
	전통적 경영학 교육	인증제도에서의 경영학 교육
특징	경영학 교육 1.0	경영학 교육 2.0
핵심 주체	대학과 교수	학생과 사회(기업)
기본 사상	일방적 강의 제공	쌍방향적 학습과 정보공유
주요 교육내용	이론과 기법	학습목표 달성을 위한 다양한 활동
교육과정 의미	전공과 과목중심 교육과정	정규교육과정과 다양한 프로그램
교육과정 운영	폐쇄적 / 관료적	개방적 / 민주적
평가기준	교수와 강의	학습평가와 명망
정보시스템	Stand alone	Network
관련주체 역할		
교수	강의와 연구	강의와 연구 및 학습지도
대학	관리	경영(비전 수립 & 실행)
학생	피 교육생	학습주체

제시하는 졸업 학점과 요건의 틀 속에서 기업과 학생이 요구한다고 생각되는 교육과정을 일 방향으로 제공하여 왔다. 대학이 제공하는 교육과정이 학생들에게, 더 나아가 기업과 사회에 얼마나 도움을 줄 수 있는가에 대한 제대로 된 분석과 평가, 그리고 그러한 평가 시사점을 반영한 새로운 교육과정의 도입이 미흡하였던 것이 현실일 것이다. 또한, 교수들도 연구와 교육, 그리고 봉사관점에서 대학 별로 평가가 이루어져 왔으나, 많은 평가의 중심은 연구였으며 교육에 대한 평가 비중은 제한적이었다. 그나마, 교육에 대한 평가는 교육시간과 신규 과목 개설 등과 같이 양적인 평가에 치중하여 왔다. 또한, 최근 수업평가가 전국적으로 확대되어 일반화되고 있으나 수업평가의 목적은 상대평가의 관점에서 강의가 얼마나 충실하게 진행되었는가에 국한되어 있으며, 그러한 강의가 절대평가의 관점에서 얼마나 학생들의 지식과 역량 향상에 도움을 주고 있는가에 대한 평가는 거의 없었다. 그리고 각 교수들은 교수 개개인의 재량에 의하여 전공별로 강의계획서를 작성하여 일 방향적 강의를 진행하여 왔으며, 강의 계획이 얼마나 시장과 기업의

수요를 반영하는지 등과 관련하여 평가를 받거나, 피드-백을 받을 수 있는 제도적 장치가 미비하였다. 종합해 보면, 이러한 경영학 교육 체계는 요즘 인터넷 활용 등과 관련하여 보편화된 개념구분에 따라서 평가해 보면, 폐쇄적이고, 일 방향 적이며, 독점적인 '경영학교육 1.0'으로 요약할 수 있을 것이다. 따라서 시대 환경의 변화에 따라서 개방과 공유, 그리고 참여를 기반으로 한 새로운 경영교육 체계가 앞으로는 요구되며, 이러한 경영학 교육 체계는 '경영학 교육 2.0'으로 정의할 수 있을 것이다.

#### 2.4 학부 경영학 교육학습 성과평가체계

학부 경영학 교육의 학습 성과평가 실천모형은 〈그림 1〉과 같이 제시될 수 있다. 이것은 Kaplan and Norton(2001)의 프레임워크를 수정·인용한 것으로써, 경영학 교육을 위한 제 기능이 체계적이며 계층적으로 접근될 필요가 있음을 강조하고 있다. 즉, 하위 계층인 평가기준·평가지표 및 항목에 도달하기 까지, 비전·미션·전략의 상위 계층으로부터 교육 과정에 대한 일치성을 확보하는 것



〈그림 1〉 학부 경영학 교육학습 성과평가체계에 관한 프레임워크

을 이상적인 체계로 바라본다는 뜻이다.

〈그림 1〉에서 제시하고 있는 프레임워크는 다음과 같은 구성 체계를 갖는다. 우선 비전·미션·전략은 조직 전체의 방향성에 관한 논의를 가능하게 하며, 조직 수준의 여러 과제를 확고히 하는데 도움을 줄 수 있다. 교육목적 이하의 항목들은 조직의 하위 수준의 문제라고 할 수 있는 교육 과업에 관한 제 문제를 논의할 수 있게 한다. 즉, 조직 수준의 방향성은 교육 과업의 목적과 목표로 이어지게 된다. 교육 과업에 관한 목적과 목표는 전략적 관리의 일환으로써 평가체제로 이어지게 된다. 이때 교육의 제 목표는 전문적 지식과 일반적 능력이라

는 두 가지 국면으로 구분되며, 정규 교육과 전략적 교육의 두 가지 교육과정으로 실현되게 된다. 경영학 교육학습 성과평가체계의 프레임워크에서 제시하고 있는 최하단의 과정은 제시된 교육과정을 표명된 비전·미션·전략의 관점에서 평가해보는 과정이다. 교육과업에 대한 성과평가는 직접적인 방법과 간접적인 방법이 활용되어 평가될 수 있으며, 조직의 전략을 가장 잘 표현할 수 있는 평가항목들에 의해 평가되어야만 한다. 이와 같은 평가방법과 평가항목에 관한 문제는 성과평가의 주체와 수준에 관한 교육기관의 선택을 바탕으로 이루어질 필요가 있을 것이다.

요컨대, 경영학 교육의 학습은 조직 수준의 비전·미션·전략에서 출발하여 전략적·체계적으로 접근된 필요가 있다. 조직 수준에서 설정된 전략은 교육의 목적과 목표로 이어져 교육과정의 문제와 이에 대한 학습 성과평가의 문제로 잘 정렬될 수 있어야 할 것이다. 이하의 절에서는 학습 성과평가 체계에서 제시하고 있는 각 항목들의 구체적 의미를 살펴보도록 하겠다.

#### 2.4.1 비전, 미션, 전략

비전, 미션, 전략은 모두 조직의 방향을 확인시켜 준다는 대상이 된다는 점에서 공통점을 가진다. 전략과 성과의 관련성을 탐구하는 문헌들에서는 비전, 미션, 전략이 독립적인 프로세스로 존재하기 보다는 미션으로부터 출발하여 일련의 체계를 형성하는, 소위 "전략적 관리(strategic management)"의 중요성을 강조하고 있다(Kaplan and Norton 2001). 미션의 설정은 조직의 존재 이유를 설명해주는 데 도움을 줄 수 있으며, 비전은 조직의 방향을 밝혀 주어 미래의 조직이 지향하는 바를 그려주고 나아가 구성원들이 조직을 지원해야 하는 이유와 방법을 이해하는데 도움을 주게 된다. 전략은 조직의 구체적 계획을 나타내는 것으로써 조직의 상위 수준의 미션 선언문을 구성원이 지향해야 하는 구체적 사항으로 전환시켜주는 역할을 하게 된다.

#### 2.4.2 교육목적과 교육목표

교육목적과 교육목표는 교육을 통해 궁극적으로 도달하고자 하는 지향점을 뜻한다는 점에서 공통된 개념이라고 할 수 있다. 하지만, 두 가지 개념을 구분하여 이해하여 보면 다음과 같다. 교육목적은 그 적용대상이 광범위하고 전체적인 경우의 방향제를 뜻하며 포괄적·이상적·추상적·장기적인 것

인 반면, 교육목표는 보다 부분적이고 구체적이며 특수적·단기적인 성격으로 주로 교육현장에서 학습자가 성취해야 할 행동특성과 관계되는 개념이다(김중화·김봉진 2002).

#### 2.4.3 학습성과목표

학교 기관은 학교 기관이 제시하고 있는 미션 선언문으로부터 일련의 학습목표를 개발해야 한다. 미션을 비롯한 교육목표가 학교 기관의 의도를 표현하고 있는 것이라면, 학습 목표는 어떻게 학위 프로그램이 미션을 구현하게 할 것인지를 제시할 수 있어야 한다(AACSB 2008). 즉, 학습목표는 학위 프로그램을 통한 의도된 교육성과를 기술하는 것이라고 할 수 있다. 학습목표는 미션 선언문의 내용과 일관성을 유지하면서, 보다 구체적으로 학교 기관의 교육성과를 기술하는 것이다. 이러한 학습성과목표는 일반적 능력과 경영학 지식에 관한 사항으로 구분해 볼 수 있다. 일반적 능력에는 의사전달 및 외국어 능력, 논리적 사고와 분석 능력, 사회에 관한 윤리적 책임이 해당되며, 경영학적 지식에는 회계 및 재무, 시장, 제품 및 소비자, 생산 및 서비스, 조직 및 인적 자원, 글로벌 환경 및 국제경영, 교육기관에서 선정한 추가적인 경영관련 지식과 능력이 해당된다(한국경영교육인증원 2007).

#### 2.4.4 교육과정

교육과정이란 교육목표를 달성하기 위하여 학교 기관의 지도하에 이루어지는 학습활동의 체계 또는 여러 가지 경험의 총체라고 말할 수 있다(김중화·김봉진 2002). 교육과정에 대한 선행문헌들은 위의 정의와 일관된 정의를 제시하고 있다. 예를 들어, 김봉수(1983)는 교육과정을 교육의 이념 및 교육목표를 달성하기 위하여 학교가 마련한 일련의

의도적인 학습과정의 체계라고 정의내리고 있으며, 이성호(1987)는 교육과정을 학교에서 가르치는 교과목의 모음으로써 학생들이 졸업하거나 학위를 얻으려면 그러한 일련의 코스를 거쳐나가야 하는 과정이라고 정의내리고 있다. 경영학 교육에 대한 교육과정은 정규 교육과정과 전략적 교육과정으로 구분될 수 있다. 이것은 학생들이 분석적 사고, 의사 전달 및 외국어 능력, 윤리적 감각 등의 일반적인 능력을 갖추고 동시에 경영학 전공자로서 알아야 할 기본적인 지식을 쌓아 나갈 수 있도록 설계될 수 있어야 하기 때문이다(한국경영교육인증원 2007).

#### 2.4.5 과정별 학습 성과평가방법, 평가기준 및 평가지표(항목)

학습성과를 평가하는 방법에는 동문, 졸업생, 기업설문조사 등과 같은 간접적인 방법과 학생들의 학습성과를 직접적인 수준에서 평가하는 두 가지 방법이 존재한다. 직접평가수단 방법에는 학생선발(selection), 과목에 내재된 지표, 별도의 표준화된 테스트 등이 해당될 수 있다.

평가기준과 평가지표는 성과평가체계에 관한 체계로부터 구체적인 척도로 제시되고 또 학생들이 성취하여야 하는 최소 수준이 설정될 수 있어야 한다. 그리고 이러한 학습 성과는 문서화된 절차에 따라 측정 평가되어야 하고 그 결과가 교육프로그램 개선에 반영되어야 한다(한국경영교육인증원 2007).

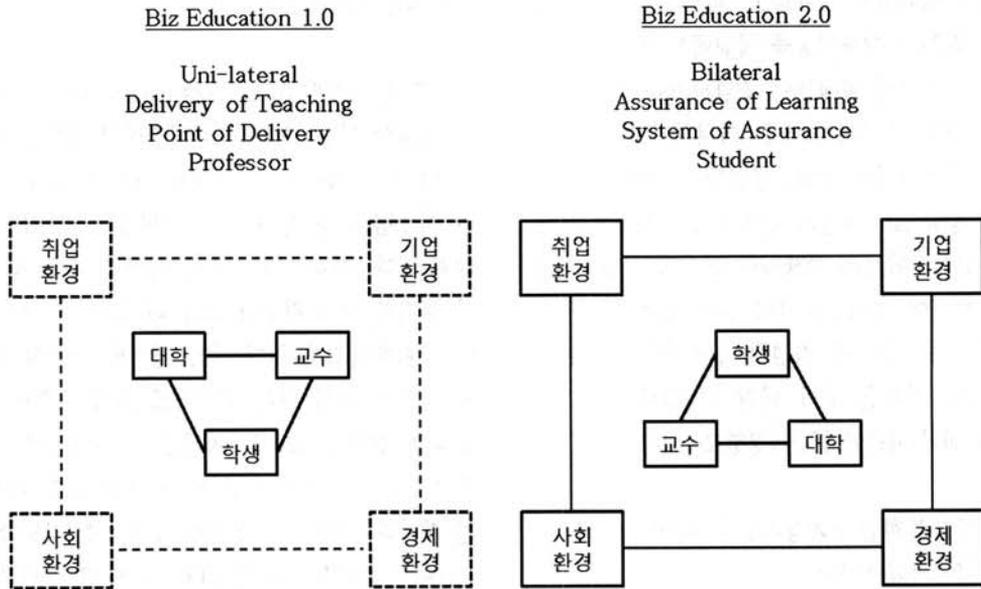
#### 2.4.6 학습성과평가주체 및 학습성과평가수준

학습성과의 평가는 평가주체와 평가수준의 문제에서 접근이 가능하다. 학습성과평가의 주체로는 대학, 학부, 교수, 학생, 외부가 될 수 있으며, 학습성과평가는 과목, 전공, 학부, 대학의 수준에서 이루어질 수 있다.

## 2.5 학습 평가체계의 의미

학습 평가체계(AoL: Assurance of Learning)는 경영학 인증제도의 보급과정에서 도입된 새로운 도구로서, 기본적으로 경영학 교육의 표준화와 평가 시스템 구축 등 다양한 역할을 하고 있다고 알려져 있다. 특히, 본 연구는 이러한 학습 평가체계의 의미를 한국 경영학 교육 패러다임 전환과 연계하여 이해하고자 한다. 즉, 경영학 교육의 패러다임 전환과 그에 따른 인증제도 도입 과정에서, 전통적인 경영학 교육을 새로운 패러다임에 맞추어 재구성하는 전략적 도구 중 하나가 학습 평가체계인 것이다. 전통적인 경영학 교육, 즉 '경영학 교육 1.0'에서 학생들에게 경영대학들이 '일 방향적 강의 제공(unilateral delivery of teaching)'을 하여 왔다면, 경영학 인증제도의 도입에 따른 '경영학 교육 2.0'에서는 '쌍방향적 학습 성과평가 및 시스템 제공(bilateral Assurance of Learning)'을 하고자 한다. 이는 교육의 주체와 객체가 전에는 '교수와 강의'였던 것이, '학생과 학습'으로 바뀌고 있음을 의미하며, 단순한 강의 제공시점(point of delivery) 서비스에서 벗어나 서비스 제공에 따른 효과측정과 평가를 통하여 검증하고 혁신하는 시스템(system of assurance)을 구축하려는 것으로 이해할 수 있을 것이다. 따라서 학습평가체계 구축과 관련하여 요구되는 것은 경영대학이 학습 효과 평가 등 특정 시점에서의 활동뿐 만 아니라, 강의 제공과 학습, 그리고 평가에 이르는 전체 학습 과정에 대한 이해와 그에 따른 시스템 구축을 하여야 한다.

이에 따른 시스템으로서의 학습평가체계의 기본 구성을 살펴보면 <그림 2>와 같이 정리할 수 있다. 우선, 학습평가체계의 참여 주체는 학생, 교수, 그리고 대학이며, 삼 주체간의 체계적 역할 분담과 그에 따른 체계적인 계획, 실행, 및 평가 등 관리 체계가 마련되어야 한다. 또한, 각 주체 별 관리체



〈그림 2〉 학습평가 체계의 의미

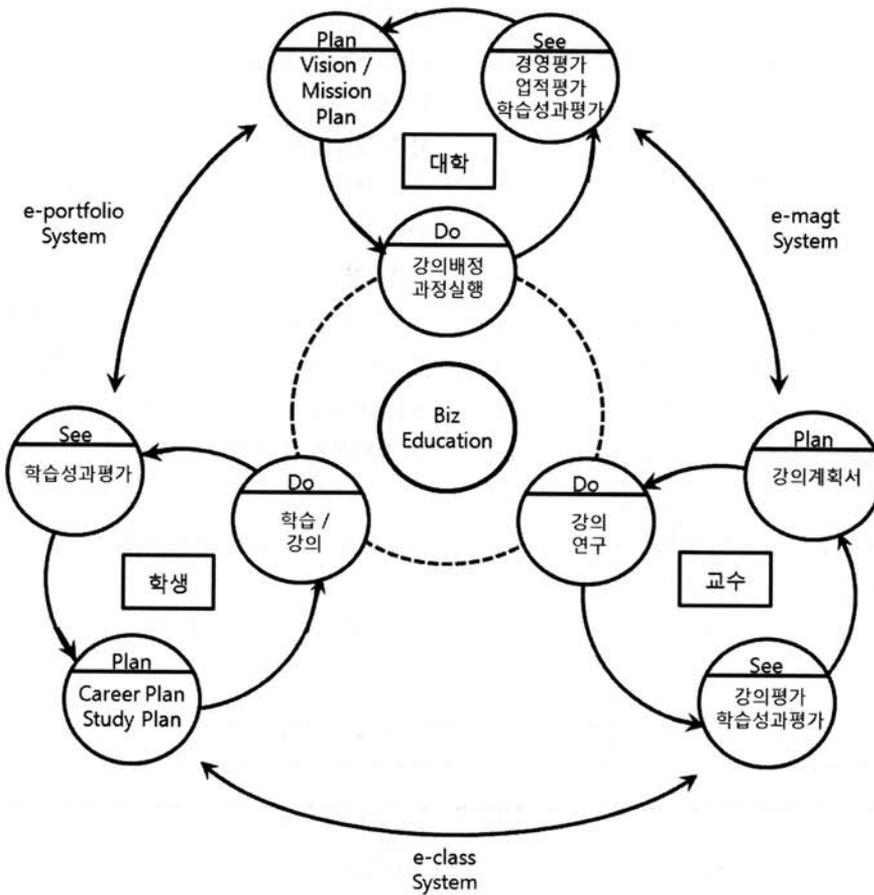
계는 정보전달 및 커뮤니케이션 체계에 의하여 유기적으로 연계되어 쌍방향적으로 정보공유와 참여가 이루어 질 수 있어야 한다.

우선, 대학은 기업과 교수, 그리고 학생들의 의견을 반영하여 대학 나름대로의 비전과 미션, 교육 목표, 학습목표를 설정하고, 그에 따른 다양한 교육과정 마련을 통하여 경영학 교육을 위한 기본 계획을 마련하여야 한다. 마련된 교육과정 속에서, 대학은 충분한 교수의 확보와 강의배정, 그리고 지원을 통하여 기본계획을 집행하게 되며, 그에 따른 평가는 학습목표 대비 성과에 대한 평가와 강의 등에 대한 교수평가 등을 통하여 이루어진다.

한편, 또 다른 주체인 교수는 대학이 요구하는 교육과정 속에서 과목을 배정 받고, 배정된 과목에 대하여 강의계획서를 작성하여 교육 서비스 제공에 따른 계획을 하게 되며, 강의과정을 통하여 집행을 하고, 그에 따른 평가는 강의평가와 업적평가를 통하여 이루어진다. 이러한 전통적 역할 외에, '경영학 교육 2.0'에서는 교수들은 학생들을 위하여 또

다른 역할을 맡게 되는데, 학생들에 대한 상담과 지도를 통하여 학습 조연자(learning coach)의 역할을 하여야 한다. 즉, 학생들이 주어진 계획에 따라서 강의를 듣고 수업을 받으며, 이러한 과정에서 학생들이 원하는 목표를 달성해 가고 있는가에 대한 피드-백과 문제점 해결 및 상담활동을 하게 된다.

그리고 경영학 교육의 수요주체인 학생들은 대학 생활 초기 단계에서 미래를 위한 경력설계(career plan)와 그에 따른 학습 계획(study plan)을 마련함으로써, 경영학 학습을 위한 개인별 계획을 마련하며, 동 학습 계획에 의거하여 학기 별로 강의를 듣고, 필요한 역량과 학습을 실행하게 된다. 이러한 학습의 성과는 개인별로 성과평가체계에 의하여 평가되어 피드-백이 되어야 한다. 특히, 학생의 입장에서 경영학 교육을 받는 중요한 이유 중 하나인 취업과 졸업 이후의 경로결정과 관련하여 학생 단위의 평가는 졸업이 임박한 시점에서 종합적으로 평가될 필요가 있으며, 이를 위하여 3학년 정도의 시점에서 졸업계획(graduation plan)을 통하여



〈그림 3〉 학습평가 체계의 구성

미비한 부분과 집중노력이 필요한 부분의 확인과 그에 따른 남은 교육시간의 선택과 집중이 이루어질 수 있도록 하여야 할 것이다.

## 2.6 e-포트폴리오와 경영교육학습

### 2.6.1 학습 포트폴리오

포트폴리오는 다양한 분야에서 다양한 목적으로 도입되어 활용된 용어라고 할 수 있다. 예를 들어, 재무학의 영역에서는 투자자산의 모음을 일컫는 말로 활용되었으며, 디자인이나 건축의 영역에서는

자신의 작품의 모음을 일컫는 말로 활용되었다. 본 연구에서는 포트폴리오를 교육학에서 사용되는 용어의 정의로 받아들일기로 한다. 교육학에서 지칭하는 포트폴리오란 학생들의 성장, 발달, 능력, 성취, 노력 등을 증명해 보이기 위한 목적으로 수집된 자료의 총체를 의미한다(한성현 2008). 즉, 포트폴리오는 장기간에 걸친 발달이나 성취를 나타내 보여주는 의도적이고도 선별적인 작업물의 집합이라고 할 수 있다(김상수·김영학 2005). 이러한 의미에서 이와 같은 포트폴리오는 학습 포트폴리오라고도 불린다. e-포트폴리오(electronic portfolio)는 일회성에 그칠 수 있는 전통적 포트폴리오에

IT기술을 접목하여 웹상에 영구히 저장, 관리할 수 있는 방법을 제공하는 포트폴리오를 말한다(한성현 2008).

2.6.2 대학에서의 활용현황

최애경(2005)에 따르면, 미국의 경우 여러 4년 제 대학 및 2년제 대학에서 학생들을 위한 포트폴리오 시스템을 대학차원에서 구축하여 학생들의 학습가이드 및 경력개발준비를 장려하고 있다. 예를 들어, 펜실베이니아 주립대학교, 엘론대학, 칼라마 주대학교, 포트랜드 주립대학, 플로리다 주립대학, 웨슬리언 대학교 등은 1학년 때부터 e-포트폴리오를 학생들에게 장려하고 효과적인 학사지도 및 경력개발지도를 위하여 e-포트폴리오를 활용하고 있

는 것으로 되어 있다. 우리나라에서는 아직까지도 e-포트폴리오에 대한 이해가 부족하여 해당 서비스를 제공하는 곳이 거의 존재하지 않는다. 하지만, 향후 경영교육의 질의 제고를 위해서는 e-포트폴리오의 개발·보편화시키는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

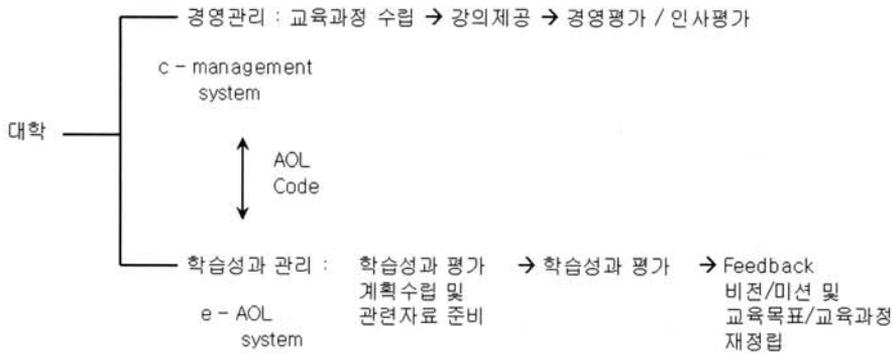
최애경(2005)은 비서학 커리어 e-포트폴리오의 구성을 다음과 같이 예시하였다. 이러한 예와 같이 경영학 교육 e-포트폴리오 역시 개인정보 및 자격증을 비롯하여 포상·추천서 등의 개인능력과 기술이 총체적인 수준에서 관리될 수 있어야 할 것이다.

2.7 대학, 교수 및 학생의 역할과 참여

위에서 살펴 본 바와 같이, 경영학 교육의 학습

〈예〉 최애경(2005)의 비서학 커리어 e-포트폴리오 구성의 예

대분류	중분류	작업예시물
개인정보 및 취업 관련 서류	개인정보	이름, 사진, 연락처, 경력목표, 직업철학 등
	취업서류	이력서, 자기소개서, 성적증명서, 졸업(예정)증명서
자격증/공인시험	자격증	비서자격증, 워드프로세싱, MOS, 컴퓨터 활용능력, 기타
	공인어학시험	TOEIC, TOEFL, 일본어능력시험, 중국어능력시험 등
사무기술 및 능력	문서작성능력	대표적인 영문서/국문서, 리포트, 서한문, 기타
	프리젠테이션 자료제작	기획 PPT, 마케팅 PPT, 기타
	프로젝트관리	졸업작품진, 비디오영상물제작, 기타
	탁상출판	뉴스레터, 홍보물, 책자 등의 과제물
	엑셀	재무제표, 도표 등
경력 및 과외 활동	그래픽(포토샵 등)	과제실습작품
	경력관리 경험	인턴십 이수증 및 사진, 업무보조아르바이트
	타문화 경험	교환학생, 배낭여행, 어학연수 등
	과외활동	교내외 활동, 취미/동아리 활동
포상/추천서	자원봉사	사회봉사 이수증, 사진, 책자
	우수장학금	성적우수장학금, 장학재단 장학금
	추천서	회사의 상사, 교수, 지역사회 지도자로부터 받은 추천서
	감사장, 표창장	감사편지, 공로패 등



〈그림 4〉 학습성과체계에서 대학의 역할

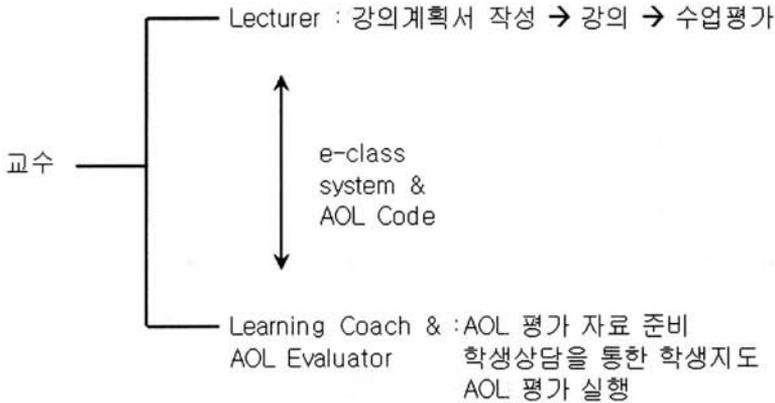
성과체계를 효과적으로 구성하여 운영하기 위해서는 대학, 교수 및 학생들의 적극적 참여와 협력이 요구될 것이다. 또한, 이러한 참여 주체들의 역할과 참여과정은 정보시스템을 통하여 유기적으로 연결되어 정보를 공유하고, 관리할 수 있어야 할 것이다. 이에 따른 시스템 구축과 각 주체들의 역할과 참여방안을 살펴보면 다음과 같다.

우선, 대학은 학습성과체계 구축을 위하여 비전과 미션, 교육목표 및 학습목표를 마련하는 것 외에도 다양한 역할을 하여야 한다. 첫째, 교육과정 설계 과정에서 교육목표를 달성할 수 있는 다양한 교육과정을 체계적으로 개발하여야 할 것이다. 이 과정에서, 대학이 전통적인 정규 교육과정을 통하여 다양한 교육목표를 모두 다 충족할 수 있는 경우도 있을 수 있다. 그러나 많은 한국 경영대학의 경우에 비전을 달성하기 위하여 경영 전문역량의 함양 외에 윤리의식 제고, 글로벌 역량 개발, 의사 전달능력 배양, 창의력 증진 등 학생들의 핵심역량과 관련한 다양한 미션과 교육목표를 선정하고 있다. 이러한 경우에는 전공과 전문지식 위주의 정규 교육과정만으로는 이러한 교육요구를 모두 충족할 수 없을 것이다. 따라서 대학들은 정규 교육과정 외에 학생들의 자발적 참여와 학습을 위한 다양한 비정규적인 전략적 교육과정을 개발하여서 학생들

에게 제공하여야 한다. 둘째, 다양한 교육과정이 성실하게 수행될 수 있도록 대학은 교수, 시설, 등 각종 자원의 조달과 제공을 하여야 한다. 이러한 전통적인 역할 외에, 셋째, 대학은 학습 성과가 단위 학생 별로 이루어져 대학과 관련 행정단위에서 평가될 수 있도록 학습평가 체계와 시스템을 구축하여 제공하여야 할 것이다.

학습목표 별로, 대학은 언제, 누구를 대상으로, 어떠한 학습평가 도구를 활용하여 평가하며, 평가된 결과를 어떻게 분석하여 대학운영에 반영할 것인가에 대한 기본 체계를 갖추어야 할 것이다. 따라서 기존에 대학의 경영시스템이 관리중심이었다면, 대학은 부가적으로 학습평가를 위한 관리체계를 구축하여야 할 것이다. 넷째, 이러한 학습평가를 관리하기 위한 체계 중에서 가장 중요한 것 중 하나가 정보시스템의 구축일 수 있다. 이는 학습평가를 위하여 대학, 교수, 학생 등 많은 참여자들이 정보를 공유하고 유기적으로 연계되어 상호작용하는데 필요하기 때문이다.

학습평가 정보시스템 구축을 위해서는, 대학은 첫째, 교육과정 분류와 과목 코드기준으로 학습평가 코드를 마련하여야 한다. 예를 들어, 대학의 다양한 교육목표 중 어떤 미션과 목표를 위하여, 어떤 과목을 설치하며, 강의계획서 중 어느 부분에서



〈그림 5〉 학습성과체계에서의 교수의 역할

그러한 목표를 위하여 어떤 활동을 하는가가 대학, 교수, 그리고 학생들 사이에서 명확하게 정보가 공유되어야 체계적인 관리가 가능할 것이다. 이를 위해서는, 대학, 교수, 그리고 학생들의 정보화면에서 공통된 코드에 의하여 일관된 활동을 하여야 나중에 전체로서 평가와 집계 가능할 것이다. 둘째, 대학은 각 교육목표 별로 학습평가를 위한 평가도구를 개발하여야 하며, 이를 위한 평가계획과 자료수집, 평가 활동, 그리고 피드-백 과정으로서의 분석과 취합이 될 수 있도록 연계 시스템을 구축하여야 할 것이다. 예를 들어, 교육목표 중 하나인 경영 윤리를 평가하기 위해서는 그것이 반영된 과목에서 어떤 사례를 어떤 관점에서 다루었으며, 어떤 학생들이 수강하였나를 확인할 수 있어야 평가기준과 문제를 마련할 수 있을 것이다. 셋째, 학습평가 결과의 분석과 취합을 통한 내역을 대학의 기존 비전과 미션, 그리고 교육과정 등에 어떻게 반영할 것인가에 대한 사전 치침이 마련되어야 한다.

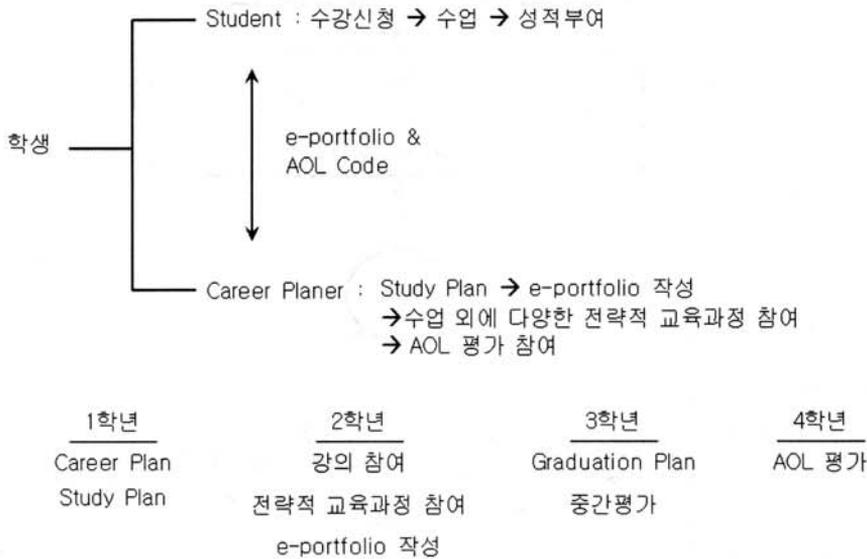
한편, '경영학 교육 2.0'에서는 교수의 역할도 확대된다. 교수는 대학에서 배정한 과목에 대한 강의계획서를 작성하고, 강의를 제공하는 전통적 교수 활동 외에, 좀 더 다양한 역할과 참여가 요구된다. 우선, 교수는 기존의 전통적 이론 강의 외에 대학

의 교육목표 달성을 위한 다양한 내용을 강의계획서에 포함하여 강의를 제공하여야 하며, 관련 사례나 전략적 교육과정 집행에 따른 자료를 준비함으로써 학습성과 평가 과정에서 필요한 평가 문제와 자료 등을 제공하여야 한다. 또한, 교수는 학생 상담활동을 확대하여 '학습 조연자(learning coach)'와 '학습성과 평가자'로서의 역할을 수행하여야 한다.

마지막으로, 학생들은 전통적인 일방적 피 교육자의 역할에서 벗어나서 자기 스스로 경력계획과 그에 따른 학습계획을 수립하고, 수립된 계획에 따라서 학습을 수행하게 된다. 이렇게 함으로써 학생들도 경영학 교육시스템의 적극적 참여자로서의 역할을 하게 되며, 단순한 강의평가 외에 자기 경력 계획과 목표를 달성하기 위하여 학습한 것을 평가받음으로써 대학의 비전과 미션, 그리고 교육목표 결정에 다양한 시사점을 제공함으로써 간접적으로 참여하게 된다.

경영대학의 학습평가 프로세스는 앞에서 설명한 학습평가 시스템 속에서 대학과 교수, 그리고 학생 사이의 참여와 정보공유, 그리고 유기적 협력을 통하여 이루어진다.

우선, 학습평가체계(AoL: Assurance of Learning) 준비 단계에서, 대학은 평가계획을 마련하고, 평가



〈그림 6〉 학습평가체계에서 학생의 역할

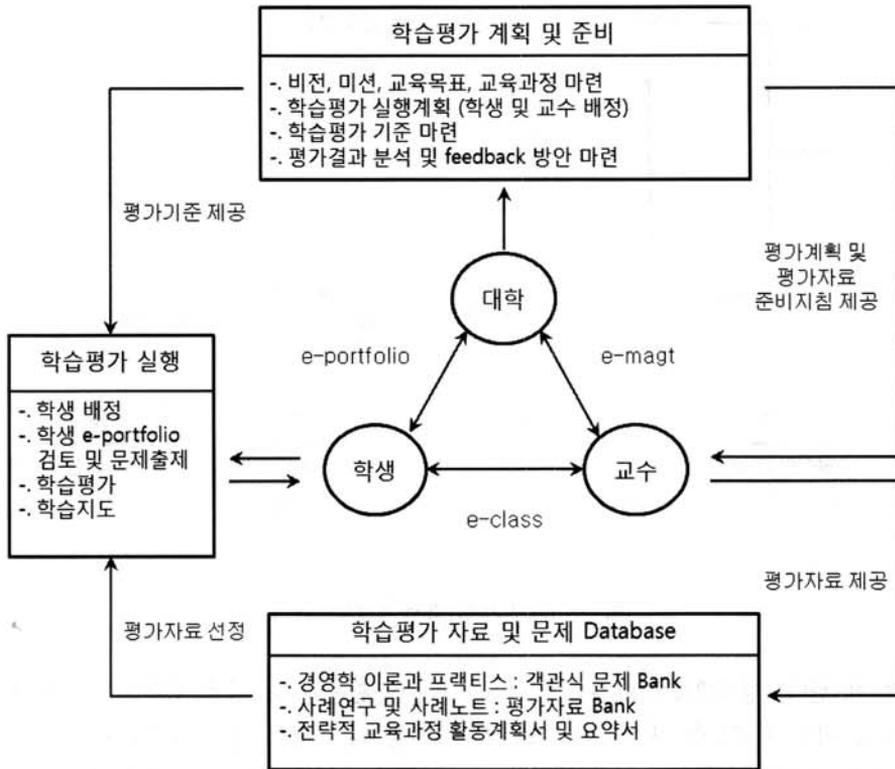
자료를 준비하여야 한다. 평가계획에는 대학이 언제, 어떤 교수가, 어떤 학생들을 대상으로, 어떤 자료와 평가기준을 가지고 평가하며, 평가된 결과는 어떻게 분석하여, 대학의 비전과 미션, 교육목표와 교육과정 개정에 어떻게 반영할 것인가에 대한 기본계획이 포함된다. 수립된 평가계획은 담당 학생과 교수들에게 공지되어 정보가 공유되어야 하며, 관련 자료와 학습 및 평가 준비가 이루어져야 할 것이다.

이 과정에서, 가장 문제가 되는 것이 학생들의 학습성과를 어떻게 객관적으로 평가하고, 평가된 결과를 어떻게 체계적으로 분석하여 시사점을 도출할 것인가이다. 많은 대학의 경우에, 교육목표를 다양하게 잡고 있다. 예를 들어, 경영대학은 가장 기본적인 사항, 즉 경영학의 기본원리와 best practice 등과 같이 정규 교육과정에서 교과서나 단순 강의를 통하여 교육이 이루어지는 것 외에도 경영윤리 함양, 창의성 개발, 리더십 및 발표능력 배양, 글로벌 시야와 역량 개발 등 개인과 조직의 핵심역량

개발에 관련한 요소들을 포함하고 있다. 이러한 핵심역량 및 마인드 관련 목표들은 정규 교육과정의 강의 시간에 강의보다는 사례연구와 발표, 토의 등을 통하여 간접적으로 개발되고 교육되는 것이 일반적이다. 또한, 글로벌 역량 같은 요소들은 정규 교육과정이 아니라 글로벌 리더십 캠프나 교환학생 참여, 또는 외국어 능력제고 등과 같이 학생의 자발적 참여와 훈련을 요구하는 전략적 교육과정을 통하여 이루어지고 있다.

따라서, 이러한 인성이나 조직역량과 관련한 학습성과는 전통적인 평가방법인 시험을 통하여 측정하기가 어렵다. 일부 대학의 경우, 이러한 어려움을 감안하여 측정 가능한 미션과 교육목표만을 선정하기도 하지만, 학생의 입장에서는 필요로 하는 것을 대학의 관리상의 어려움 때문에 피한다는 것은 학습평가체계의 기본 취지와 맞지 않는 것으로 판단할 수 있다.

미국의 AACSB나 국내의 경영학 교육 인증제도에서도 많은 대학들이 동일한 어려움을 겪고 있으



〈그림 7〉 학습평가 프로세스

며, 이에 대한 근본적인 해결책은 없는 것으로 판단된다. 단지, AACSB에서 평가자료는 제공하지 못하지만, 평가 기준과 관련해서 제한된 포맷을 제공하고 있다.

본 연구에서는 이러한 가용한 정보를 포함하여, 국내 경영대학들이 쉽게 사용할 수 있는 학습평가 체계를 구축해 보고자 한다. 기본 아이디어는 수업 시간이나 전략적 교육과정의 수행 과정에서 사용된 사례나 관련 활동 등으로 평가자료를 작성하고, 이러한 평가자료를 바탕으로 AACSB 등에서 제공해주는 평가기준을 적용하여 실행하는 것을 추천하고자 한다.

예를 들어, 경영학 기본 원리와 best practice 관련 이슈들은 각 과목 담당자들로부터 평가문제를 제공 받아서 학습평가를 위한 문제 बैं크를 만들고,

이러한 문제 बैं크에서 임의로 일정 수의 문제를 선정하여 학생들의 학습성과를 평가한다.

반면에, 인성이나 역량관련 교육목표는 AoL 코드에 따라서 교수들이 강의계획서 작성 시 사용할 사례를 미리 선정하고, 그에 대한 사례노트와 중심 개념 및 단어들을 key words 형태로 정리하여 데이터 बैं크에 저장해 놓음으로써 관련 평가자료를 준비하고자 한다. 또한, 소학회, 교환학생, 인턴, 글로벌 리더십 캠프 같은 전략적 교육과정도 기획 단계부터 학습평가자료로 쓸 수 있도록 관련 활동 요약서 등을 참여 학생이나 교수들에게 받아서 데이터 बैं크에 저장함으로써 학습평가 과정에서 교수들이 선택하여 활용할 수 있도록 제공한다.

이렇게 준비된 문제와 자료 बैं크를 바탕으로, 실제 학습평가 과정에서 교수는 학생의 e-portfolio

를 보면서 필요한 문제와 자료를 선정하여 학습평가는 진행하며, 진행되는 과정에 교수들의 평가차는 AACSB 등에서 제공한 평가기준을 사용하면 제한적이지만 개관적이면서 실제로 학생들이 참여

〈표 2〉 AACSB 제공 평가기준 (예시)

Undergraduate Written Communication Skills Development  
Document Writing Skills Evaluation Rubric for Assessment

Student Name:

Category	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
<b>CONTENT</b>					
Purpose: state clearly					
Specific requests for action or information					
Information: accurate and Complete					
Right amount of detail					
<b>SEQUENCE</b>					
Bottom Line: at the top					
Strategically placed					
Organization: ideas flow logically					
<b>DESIGN</b>					
Format: enough headlines, sidelines, and lists					
Deadlines and action items highlighted					
White space to frame ideas					
Presentation: effective charts, tables or graphs					
<b>STRUCTURE</b>					
Paragraphs: begin with a topic sentence					
Transition within and between					
Focused on one topic					
Limit to 5to6lines					
Sentences: varied in structure and length					
Streamlined to 15 to 20 words					
<b>TONE/STYLE</b>					
Words: simple, specific, and straightforward					
Terminology familiar to readers					
Free of affection and stuffy outdated language					
Headlines designated for impact					
Acronyms explained					
<b>Style:</b>					
personable, upbeat, and direct, active voice					
Appropriate for the audience					
Positive approach					
<b>PROOFREAD</b>					
grammar, spelling and punctuation accurate					

자료: AACSB

한 교육과정에 대한 평가를 실시할 수 있을 것으로 판단된다.

이러한 평가활동 과정에서, 교수는 평가준비과정에 문제 및 자료제공을 함으로써 참여하며, 실제로 평가계획에 따라 배정된 학생들을 대상으로 학습지도와 학습평가를 동시에 수행할 수 있을 것이다. 또한, 학생들도 학습평가를 위한 준비과정이 학생들이 대학에서 수행한 다양한 정규 및 전략적 교육과정을 포함하여, 실제로 다루어 본 사례나 참여한 활동을 바탕으로 이루어지게 된다. 따라서 학생들도 학습평가를 위한 별도의 준비과정이나 시간투입 없이 보다 효과적으로 학습평가를 준비할 수 있으며, 학습평가와 더불어 학습지도를 할 수 있게 될 것이다.

### III. 설문조사 분석결과

#### 3.1 응답학교의 현황

본 연구는 경영학 교육 인증제도에 대한 전반적 사항, 학습성과목표와 학습성과 평가체계에 대한 인지를 평가하기 위해 경영학과가 설치되어 있는 37개 대학으로부터 51부의 설문을 회수하여 관련 항목에 대한 인지를 분석하였다.

#### 3.2 경영학 교육인증제도에 관한 설문결과

다음 <표 3>은 응답 학교의 경영학 교육인증 현황에 관한 전반적 사항에 대한 응답결과이다. 설문 에 응답한 총 51명 중 19명이 경영교육인증을 획득하였다고 응답하였으며, 32명이 경영교육인증을 획득하지 못하였다고 응답하였다. 이것은 본 연구의 설문조사가 진행되었던 시점에서 국내 경영교육 인증을 획득한 학교의 수는 그다지 많지 않았음을 의미한다.<sup>4)</sup> 그렇다면, 경영교육인증을 획득하고 있지 않은 응답자의 학교는 인증획득을 위한 준비를 하고 있을까? 총 32명 중 26명이 인증획득을 위한 준비를 하고 있다고 응답하였고, 이는 경영교육 인증에 대한 높은 관심을 반영하고 있다고 하겠다.

경영교육인증 과정에 참여한 사람과 그렇지 않은 사람이 각각 26명과 22명으로 나타나, 이하 설문에 대한 응답자의 분포가 균형 있게 제시되고 있음을 보여주고 있다.

우선 응답자들에게 현재 국내 경영학 교육의 문제점이 무엇인지를 물었다. <표 4>를 살펴보면, 상당수가 현장과 괴리된 수업진행(16명)과 비효율적 교육환경의 문제(11명)를 지적했다. 기타의 의견으로는 국제화 미흡, 기초과목에 대한 미흡 그리고 경영교육인증의 방향제시의 미흡이 있었다. 이와 같은 인식을 바탕으로 국내 경영교육인증의 필요성을 확인해 보았다. 과반수 이상의 응답자가 국내

<표 3> 경영학 교육인증제도에 대한 전반적 사항

	예	아니오
국내 경영교육인증 획득여부	19명	32명
인증의 획득을 위한 준비	26명	6명
경영교육인증 과정에 대한 참여 경험	26명	22명

4) 국내 경영교육인증을 획득하였는지 여부는 본문 내용을 분석해 보기에 앞서 검토되어질 조사될 필요가 있을 것으로 판단된다. 왜냐하면, 경영교육인증에 관한 제 사항과 응답자의 인식은 국내 경영교육인증이 진행·발전됨에 따라 변화될 수 있을 것이기 때문이다. 해당 결과는 본문의 설문응답의 결과를 해석하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

〈표 4〉 현 경영학 교육의 문제점과 경영교육인의 필요성, 기대감

현재 국내 경영학 교육의 문제점				
1. 현장과 사업계의 필요성과 괴리된 수업진행				(16명)
2. 비효율적 교육환경/수업진행(백화점식 교육프로그램, 교수 중심적 교과설정)				(11명)
3. 경영교육인증에 대한 방향제시 미흡				(4명)
경영인증에 대한 정부 지원과 운영의 미흡				
4. 국제화 미흡				(3명)
5. 기초과목에 대한 이해 미흡				(2명)
국내 경영교육인증의 필요성	잘 모르겠다 (2명)	필요 없다 (1명)	그저 그렇다 (14명)	매우 필요하다 (34명)
경영학 교육인증의 역할에 대한 기대감				
1. 경영교육의 전반적인 개선에 기여				(24명)
2. 학생들의 역량제고(사회가 원하는 경영인의 양성)				(6명)
3. 변화에 대한 준비				(3명)
4. 기대하는 바 없음				(2명)
5. 대학 간 교육수준의 차이 개선				(1명)

경영교육인증이 매우필요하다(34명)고 응답했다. 추가로 경영학 교육인증을 통해 기대할 수 있는 역할이 무엇인지를 물었다. 상당수의 응답자들이 경영교육의 전반적인 개선(24명)과 학생들의 역량제고(6명)가 기대된다고 대답했다. 이는 앞선 국내 경영학 교육의 문제점에 대한 지적과 일관된 결론으로 판단된다. 즉, 대부분의 응답자들은 현재 교육의 문제점이 실무계와 교육의 괴리와 경영교육의 비효율성에 있다고 하였고, 이러한 맥락에서 경영교육인

증이 필요하다고 답했다. 상당수의 응답자들은 경영학 교육인증이 앞선 주된 두 가지 문제점을 해소시켜줄 것이라고 기대하고 있는 것으로 판단된다. 그렇다면, 경영학 교육인증에 있어 어떠한 항목을 도입하거나 강화시키는 것이 경영교육인증의 방향성을 제시해줄 수 있을 것인가? 다음 〈표 5〉에는 인증기준 항목의 중요성을 '전혀 중요하지 않다'에서부터 '매우 중요하다'를 포함하는 5점 척도 질문에 대한 응답결과가 제시되어 있다. 가장 중요한

〈표 5〉 경영학 교육 인증에 있어 주요 인증기준 항목평가

인증기준 항목의 중요성	평균	표준편차
교육과정과 수업	4.62	0.069
교수	4.54	0.086
교육개선	4.30	0.071
학생	4.22	0.096
학습성과 및 평가	4.22	0.104
교육환경 및 시설	4.18	0.088
비전, 미션 및 목표	4.06	0.112

인증기준항목으로 지적된 것은 교육과정과 수업에 대한 항목이었고, 교수에 대한 평가, 교육개선이 그 뒤를 이었다.

3.3 학습성과목표와 기준에 관한 설문결과

다음 <표 6>은 정규교육과정을 통해 학습성과목표를 달성할 수 있다고 생각하는지를 묻는 질문에 대한 응답결과이다. 많은 수의 응답자가 정규과목만으로는 학습성과목표를 달성하기 어렵다는 의견을 보였다. 그렇다면, 정규과정 외에는 어떠한 대안이 효과적일 수 있을까? <표 6>의 하단부에는 정규교육과정 외의 바람직한 대안에 대한 설문조사 결과가 제시되어 있다. 제시된 응답들은 대부분 동일한 빈도로 분포하고 있었다. 대안을 살펴보면,

다양한 비정규교육과정(특히, 기초소양교육, 외국어 강좌 그리고 동아리 활동 등)이 8명으로 가장 강조되고 있었고, 그 뒤를 이어 인턴십과 같은 현장 경험, 실무자와의 만남, 기타의 방법이 존재했다.

다음 <표 7>에서는 적절한 학습성과목표 설정수준과 학습성과목표의 수에 대한 응답결과가 제시되어 있다. 가장 높은 지지를 받은 학습목표 설정수준은 전공과 학부수준의 목표였다. 그 뒤를 이어 학위과정과 대학, 학생 그리고 과목이 뒤를 이었다. 적절한 학습성과목표의 수로는 5개미만이 선택되었다. 오히려 10개를 넘어가는 경우, 응답자들은 바람직하지 않은 것으로 평가하고 있었다.

다음 <표 8>은 경영학 교육의 바람직한 학습범위에 대한 응답자의 인지를 보여주고 있다. 응답자들은 논리적 사고와 분석능력을 가장 중요한 학습범

<표 6> 정규교육과정을 통한 학습성과목표 달성 가능성

정규교육과정을 통한 학습성과목표 달성 가능성	예 (19명)	아니오 (31명)
정규교육과정 외의 대안		
1. 다양한 비정규교육과정을 통한 보조 (예: 기초소양교육, 외국어강좌, 동아리활동, 학생활동 등)		(8명)
2. 인턴십, 현장견학, 산학협력을 통한 보조		(6명)
3. 사회교육기관과의 연계, 실무자와의 만남 등		(6명)
4. 기타의 방법		(6명)
- 상담 및 면담제도 강화		
- 비정규과정을 통한 학점연계방안		
- 관심별 스터디 그룹조성과 교수님들의 지원		
- 다양한 분야에 대한 독서활동		

<표 7> 학습성과목표 설정수준 및 성과목표의 수

학습성과목표 설정수준	대학 (5명)	학부 (13명)	학위과정 (11명)	전공 (13명)	과목 (4명)	학생 (5명)
적절한 교육목표 및 학습성과목표의 수	5개미만 (27명)	5개-10개미만 (21명)	10개-15개미만 (0명)	15개-20개미만 (1명)		

〈표 8〉 경영학 교육의 학습범위

경영학교육의 학습범위	평균	표준편차
논리적 사고와 분석능력	4.66	0.476
팀워크	4.58	0.535
의사전달능력	4.45	0.540
사회에 관한 윤리적 책임	4.23	0.709
글로벌 마인드	4.23	0.619
외국어 능력	4.01	0.734

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

위로 판단하고 있었으며, 그 뒤를 이어 팀워크와 의사전달능력이 주요 학습범위로 선택되었다. 외국어 능력은 제시된 학습범위 중 그 중요도가 가장 낮게 평가되었다.

### 3.4 학습성과 평가에 관한 설문결과

다음 〈표 9〉는 학습성과평가의 일반사항에 대한 설문결과를 보여주고 있다. 우선 최저 성과기준이 필요한 지를 묻는 응답에 대하여 거의 다수인 43명의 응답자가 최저 성과기준이 필요하다고 응답했다. 또한 적절한 성과평가 주기는 학기당 1회가 21명으로 가장 많았고, 다음으로 연간 1회가 15명으로 다음 순위를 차지했다. 학습성과에 대한 평가 대상 학생비율에 대해서는 50%와 100%가 동일하게 높게 나타났다.

〈표 10〉은 학습성과평가주체에 대한 응답결과를 보여주고 있다. 학습성과평가주체에 대해서는 응답자들에게 6가지의 평가주체를 제시하고, 각 각에 대하여 '전혀 중요하지 않다'에서부터 '매우 중요하다'까지 총 5점 척도를 제시하여 이를 평가하게 했다. 응답결과, 응답자들은 교수가 가장 중요한 학습성과평가주체가 되어야 한다고 생각하고 있었으며, 다음으로 학부, 경영대학 그리고 학생 순으로 그 중요도를 평가하고 있었다.

다음 〈표 11〉은 학습성과의 평가방법에 대한 응답결과를 보여주고 있다. 학습성과 평가방법은 직접적인 방법과 간접적인 방법으로 양분하여 각 3가지 항목에 대하여 '전혀 중요하지 않다'에서부터 '매우 중요하다'까지 총 5점 척도를 제시하여 이를 평가하게 했다. 직접적인 방법에 있어서는 과목에 내재된 지표, 표준화된 테스트 그리고 학생선발의

〈표 9〉 학습성과 평가에 대한 일반적 사항

최저 성과기준의 필요성	예 (43명)		아니오 (3명)		잘 모르겠다 (5명)	
	학습성과에 대한 평가대상 학생의 비율	50% (12명)	60% (2명)	70% (8명)	80% (8명)	90% (7명)
적절한 성과평가 주기	학기당 2회 (8명)	학기당 1회 (21명)	연간 1회 (15명)	2년에 1회 (7명)		

〈표 10〉 학습성과평가주체

학습성과의 평가주체	평균	표준편차
교수	4.41	0.605
학부	4.04	0.637
경영대학	4.00	0.699
학생	3.96	0.978
외부 이해관계자	3.69	0.846
외부 평가기관	3.40	0.977

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 11〉 학습성과 평가방법

학습성과의 평가방법		평균	표준편차
직접적인 방법	과목에 내재된 지표	4.16	0.509
	표준화된 테스트	4.04	0.734
	학생선발	3.36	1.050
간접적인 방법	기업 설문조사	4.04	0.734
	졸업생 설문조사	3.81	0.882
	동문 설문조사	3.22	0.895

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

순으로 중요도가 평가되었고, 간접적인 방법에 있어서는 기업설문조사, 졸업생 설문조사 그리고 동문설문조사 순이었다.

다음 〈표 12〉는 학습성과 평가체계의 주요 성공요인에 대한 평가와 정보공유관련 설문응답결과를 보여주고 있다. 설문의 응답은 '전혀 중요하지 않다'에서부터 '매우 중요하다'까지 총 5점 척도를 제시하여 이를 평가하게 했다. 우선 학습성과 평가체계의 주요 성공요인에 대한 응답결과를 살펴보면, 평가체계의 적절성이 가장 중요한 것으로 평가되고 있었으며, 관련 주체의 이해, 참여 및 구성원의 합의, 학(원)장의 리더십 및 의지가 그 다음의 순위를 차지했다.

정보공유 및 활용의 경우 평균이 3.94로 대체로 중요하다고 평가하고 있었으나, 나머지 항목과의

상대적 순위에서 비교적 그 중요도가 낮게 평가되고 있었다. 정보공유와 관련하여 적절한 정보공개 수준에 대한 응답은 '매우 적게'에서부터 '매우 많'이까지 총 5점 척도를 제시하여 이를 평가하게 했다. 이에 대하여 평균 3.56으로 보통 수준의 정보공개의 중요성을 평가하고 있었다. 이에 더하여, 응답자들에게 바람직한 정보공개 대상은 누구인지를 물었다. 응답결과, 교수가 13명으로 가장 많았고, 다음으로 모든 이해관계자 집단, 학생, 대학이 그 다음 순위를 차지했다.

다음 〈표 13〉은 학습성과 평가와 경영학 교육 개선에 대한 기대감에 대한 응답결과를 보여주고 있다. 대부분의 응답자들은 학습성과 평가를 통해 교육과정과 학습성과 평가과정이 개선될 수 있을 것이라고 기대하고 있었으며, 수요자(예: 학생과 실무계)의

〈표 12〉 학습성과 평가체계의 성공요인과 정보공개

학습성과 평가체계에 관한 성공요인	평균	표준편차
평가체계의 적절성	4.42	0.537
관련 주체의 이해, 참여 및 구성원의 합의	4.28	0.701
학(원)장의 리더십 및 의지	4.22	0.708
정보공유 및 활용	3.94	0.739
➔ 적절한 정보공개 수준	3.56	0.877
정보시스템 및 관련 인프라	3.90	0.735

인증결과와 학습성과평가결과에 대한 바람직한 정보공개 대상

1. 교수	(13명)
2. 모든 이해관계자 집단	(11명)
3. 학생	(10명)
4. 대학	(8명)
5. 기업	(5명)
6. 동문	(1명)
7. 언론	(1명)

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 13〉 학습성과 평가와 경영학 교육 개선에 대한 기대감

학습성과 평가가 경영학 교육 개선에 대한 기여 기대감	
1. 교육과정과 학습성과 평가과정에 대한 개선	(20명)
2. 수요자의 요구반영	(7명)
3. 전반적인 품질관리(Quality Control)	(1명)
4. 경영학 연구에 심취하는 교수에게 방해	(1명)

요구가 잘 반영될 수 있을 것이라고 기대하고 있었다. 소수의 의견으로 학문 지향적 수업과 연구를 진행하는 교수에게 학습성과의 평가과정이 부정적으로 작용할 것이라고 예측하는 응답자도 존재했다.

### 3.5 집단에 따른 평균 차이분석

#### 3.5.1 국내 경영인증 획득여부에 따른 차이분석

〈표 14〉, 〈표 15〉, 〈표 16〉, 〈표 17〉은 국내

경영인증 획득여부에 따라 인증기준, 학습범위, 학습주체, 학습방법의 중요성에 대한 인지의 차이가 있는지를 검정한 분석결과이다.

〈표 14〉는 인증기준의 중요성에 대한 차이분석 결과이다. 인증획득집단과 인증비획득집단 사이에는 중요도 인지에 통계적 차이가 없는 것으로 나타났다. 〈표 15〉에는 학습범위의 중요성에 대한 차이분석결과가 제시되어 있다. 사회에 관한 윤리적 책임에 있어 학습범위에 있어 인증 비획득 집단이 인증을 획득한 집단보다 해당 사항을 더 중요한 것

〈표 14〉 인증기준의 중요성에 대한 차이분석결과

인증 기준의 중요성 평가	인증 비획득 집단		인증 획득 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
교육개선	32	4.25	19	4.42	-1.163
교육환경 및 시설	32	4.28	19	4.00	1.581
교수	32	4.56	19	4.52	0.202
학생	32	4.25	19	4.21	0.198
교육과정과 수업	32	4.62	19	4.57	0.319
학습성과 및 평가	32	4.31	18	4.05	1.189
비전, 미션 및 목표	32	4.06	19	4.10	-0.183

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 15〉 학습범위의 중요성에 대한 차이분석결과

학습 범위의 중요성 평가	인증 비획득 집단		인증 획득 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
의사전달능력	32	4.50	19	4.36	0.837
외국어 능력	32	4.12	19	3.84	1.340
논리적 사고와 분석능력	32	4.65	19	4.68	-0.200
사회에 관한 윤리적 책임	32	4.37	19	4.00	1.869*
글로벌 마인드	32	4.28	19	4.15	0.684
팀워크	32	4.59	19	4.57	0.094

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 16〉 평가주체의 중요성에 대한 차이분석결과

평가 주체의 중요성 평가	인증 비획득 집단		인증 획득 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
경영대학	32	3.90	18	4.16	-1.270
학부	32	4.06	18	4.00	0.329
교수	32	4.40	19	4.42	-0.083
외부 이해관계자	31	3.74	18	3.61	0.517
학생	32	3.90	19	4.05	-0.512
외부 평가기관	31	3.41	18	3.38	0.104

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

으로 인지하고 있었다.

〈표 16〉에서는 평가주체의 중요성에 대한 차이

분석결과가 제시되어 있다. 인증획득집단과 인증비

획득집단 사이에는 중요도 인지에 통계적 차이가

〈표 17〉 평가방법의 중요성에 대한 차이분석결과

평가 방법의 중요성 평가	인증 비획득 집단		인증 획득 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
학생선발	31	3.29	18	3.50	-0.667
과목에 내재된 지표	32	4.25	18	4.00	1.697*
표준화된 테스트	31	4.12	18	3.88	1.105
동문 설문조사	31	3.35	18	3.00	1.347
졸업생 설문조사	31	3.80	18	3.83	-0.101
기업 설문조사	31	4.03	18	4.05	-0.105

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 18〉 인증기준의 중요성에 대한 차이분석결과

인증 기준의 중요성 평가	인증과정 비참여 집단		인증과정 참여 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
교육개선	22	4.22	26	4.42	-1.312
교육환경 및 시설	22	4.00	26	4.30	-1.720*
교수	22	4.54	26	4.57	-0.174
학생	22	4.13	26	4.38	-1.276
교육과정과 수업	22	4.59	26	4.69	-0.720
학습성과 및 평가	22	3.95	26	4.50	-2.703***
비전, 미션 및 목표	22	3.95	26	4.26	-1.390

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

없는 것으로 나타났다.

〈표 17〉은 평가방법의 중요성에 대한 차이분석 결과를 보여주고 있다. 과목에 내재된 지표에 있어 인증을 획득하지 못한 집단이 인증을 획득한 집단보다 이를 더 중요한 것으로 평가하고 있었다.

### 3.5.2 경영교육인증과정 참여여부에 따른 차이분석

〈표 18〉은 인증기준의 중요성에 대한 차이분석 결과를 보여주고 있다. 인증과정 참여집단은 교육환경 및 시설에 대한 기준에 대하여 인증과정에 참여하고 있지 않은 집단보다 통계적으로 유의하게 해당 사항을 중요한 것으로 평가하고 있었다. 〈표

19〉, 〈표 20〉, 〈표 21〉에서 보여주고 있는 차이분석은 모두 통계적으로 유의하지 못했다.

### 3.5.3 경영교육인증의 필요성 인지여부에 따른 차이 분석

〈표 22〉는 인증기준의 중요성에 대한 차이분석 결과이다. 대체로 인증의 필요성을 강조하는 집단과 그렇지 않은 집단 사이에는 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 앞선 차이분석과 달리, 경영교육인증의 필요성에 대한 인지여부는 인증기준의 중요성에 인지에 많은 영향을 미치는 것으로 판단된다. 〈표 22〉에서는 교육환경 및 시설, 학생, 교육과정

〈표 19〉 학습범위의 중요성에 대한 차이분석결과

학습 범위의 중요성 평가	인증과정 비참여 집단		인증과정 참여 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
의사전달능력	22	4.36	26	4.57	-1.362
외국어 능력	22	4.09	26	4.00	0.418
논리적 사고와 분석능력	22	4.63	26	4.69	-0.401
사회에 관한 윤리적 책임	22	4.18	26	4.30	-0.617
글로벌 마인드	22	4.18	26	4.34	-0.928
팀워크	22	4.63	26	4.57	0.379

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 20〉 평가주체의 중요성에 대한 차이분석결과

평가 주체의 중요성 평가	인증과정 비참여 집단		인증과정 참여 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
경영대학	21	3.85	26	4.11	-1.281
학부	21	4.04	26	4.07	-0.154
교수	22	4.45	26	4.30	0.834
외부 이해관계자	21	3.71	25	3.68	0.132
학생	22	3.90	26	4.00	-0.314
외부 평가기관	21	3.33	25	3.44	-0.357

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 21〉 평가방법의 중요성에 대한 차이분석결과

평가 방법의 중요성 평가	인증과정 비참여 집단		인증과정 참여 집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
학생선발	21	3.42	25	3.28	0.460
과목에 내재된 지표	21	4.09	26	4.23	-0.879
표준화된 테스트	21	4.04	25	4.04	0.033
동문 설문조사	21	3.38	25	3.16	0.821
졸업생 설문조사	21	3.90	25	3.80	0.392
기업 설문조사	21	4.00	25	4.12	-0.541

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

과 수업, 비전, 미션 및 목표에 있어 인증의 필요성을 강조하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 해당 인증기준의 중요성을 보다 중요한 것으로 인지하고

있는 것으로 드러났다.

〈표 23〉에는 학습범위의 중요성에 대한 차이분석의 결과가 제시되어 있다. 사회에 관한 윤리적

〈표 22〉 인증기준의 중요성에 대한 차이분석결과

인증 기준의 중요성 평가	인증 필요성 비강조집단		인증 필요성 강조집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
교육개선	17	4.23	34	4.35	-0.774
교육환경 및 시설	17	3.94	34	4.29	-1.960*
교수	17	4.35	34	4.64	-1.649
학생	17	3.82	34	4.44	-3.352***
교육과정과 수업	17	4.41	34	4.70	-2.073**
학습성과 및 평가	17	4.05	33	4.30	-1.113
비전, 미션 및 목표	17	3.64	34	4.29	-2.937***

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 23〉 학습범위의 중요성에 대한 차이분석결과

학습 범위의 중요성 평가	인증 필요성 비강조집단		인증 필요성 강조집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
의사전달능력	17	4.41	34	4.47	-0.362
외국어 능력	17	3.94	34	4.05	-0.535
논리적 사고와 분석능력	17	4.58	34	4.70	-0.829
사회에 관한 윤리적 책임	17	4.00	34	4.35	-1.706*
글로벌 마인드	17	4.29	34	4.20	0.475
팀워크	17	4.64	34	4.55	0.550

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

책임을 제외하면, 나머지 학습범위에서는 통계적 유의성이 확인되지 않았다.

〈표 24〉에서는 평가주체의 중요성에 대한 차이 분석의 결과가 제시되어 있다. 경영 대학, 외부 이해관계자, 외부 평가기관의 항목에 있어 인증의 필요성을 강조하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 해당항목의 중요성을 강하게 인지하고 있었다.

〈표 25〉는 평가방법의 중요성에 대한 차이분석의 결과를 보여주고 있다. 졸업생 설문조사를 제외 하면, 나머지 항목은 모두 통계적으로 유의한 차이를 보여주지 못했다.

### 3.5.4. 차이분석에 대한 종합적인 평가

본 연구에서 차이분석은 (1) 경영인증 획득여부, (2) 경영인증과정의 참여여부, (3) 경영인증에 대한 필요성 인지여부의 세 가지 차원으로 구분되어 분석되었다. '경영인증 획득여부'가 경영인증절차와 공식적이며 외관상의 관련성이 있는지 여부를 의미한다면, '경영인증에 대한 필요성 인지여부'는 형식보다는 실질적으로 경영인증절차를 요구하는지를 의미하는 것이라고 하겠다. 따라서 '경영인증과정의 참여여부'는 둘의 중간적 위상을 갖는다고 말할 수 있다. 차이분석에 대한 전반적인 통계량은

〈표 24〉 평가주체의 중요성에 대한 차이분석결과

평가 주체의 중요성 평가	인증 필요성 비강조집단		인증 필요성 강조집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
경영대학	17	3.76	33	4.12	-1.741*
학부	17	3.88	33	4.12	-1.262
교수	17	4.35	34	4.44	-0.486
외부 이해관계자	16	3.25	33	3.90	-2.720***
학생	17	3.88	34	4.00	-0.401
외부 평가기관	16	2.87	33	3.66	-2.849***

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

〈표 25〉 평가방법의 중요성에 대한 차이분석결과

평가 방법의 중요성 평가	인증 필요성 비강조집단		인증 필요성 강조집단		T-검정 t 값
	표본수	평균	표본수	평균	
학생선발	16	3.12	33	3.48	-1.123
과목에 내재된 지표	17	4.11	33	4.18	-0.418
표준화된 테스트	16	3.87	33	4.12	-1.102
동문 설문조사	16	3.06	33	3.30	-0.879
졸업생 설문조사	16	3.50	33	3.96	-1.787*
기업 설문조사	16	4.00	33	4.06	-0.268

1) 평가점수는 5점 척도로 측정되었음.

경영인증에 관한 제도적 구축·운영이 해당 제도를 둘러싼 참여자들의 실질적인 참여를 바탕으로 이루어져야함을 시사하고 있다. 즉, 공식적 혹은 외관상으로 경영인증절차를 도입하거나 도입하는 과정에 있는 것으로 구분된 집단의 경우 인증기준, 학습범위, 그리고 평가주체의 중요성을 통계적으로 유의미한 차원에서 인식하고 있지 못하는 것으로 나타났다. 반면 경영인증의 실질적인 필요성을 인식하고 있는 것으로 구분된 집단의 경우 인증기준, 학습범위, 그리고 평가주체의 중요성을 통계적으로 유의미한 차원에서 인식하고 있었다. 이러한 결과는 경영인증제도에 있어 무엇보다 이를 둘러싼 이해관계자들의 적극적인 참여와 관심이 경영인증제

도의 성공에 중요한 열쇠가 될 수 있음을 시사하는 것이라고 하겠다.

#### IV. 결론

21세기를 맞이하여 교육환경은 다양한 관점에서 보다 빠르게 변화하고 있다. 물론 이와 같은 변화는 경영학 교육에서도 예외가 있을 수는 없을 것이다. 교육환경의 변화는 공급자와 수요자간의 위상 변화로 인하여 다양한 관점에서 진행되고 있다고 판단된다. 교육환경의 변화는 공급자인 대학과 교

수 중심의 경영학 교육이 수요자인 학생과 기업, 더 나아가서는 사회 중심의 교육으로 전환을 특징으로 한다. 본 연구는 경영교육의 패러다임 변화를 주목하고, 이에 경영학 교육 인증제도의 도입과 중요성을 강조하고자 한다. 나아가 본 연구는 규범적 차원의 제언과 더불어 경영학 교육인증제도에 대한 현직 교수들의 인식을 분석·조사하였다. 경영학 교육인증제도의 도입에 대한 기초적인 응답에 기초하여 판단해 본다면, 현재 국내 경영학 교육인증을 획득한 대학은 많지 않은 것으로 판단된다. 하지만, 대다수의 현직 교수들은 경영학 교육인증의 중요성을 인식하고 있으며, 향후 인증획득에 대한 높은 관심을 보여주고 있었다.

분석결과에 따르면, 현재 대학의 문제점은 일반적으로 대학의 수업이 기업 실무계의 필요성과 괴리되어 진행되고 있다는 데 있다. 또한, 여러 가지 원인으로 인하여 교육환경이 효과적이지 못한 것으로 보이며, 아직까지는 학생들이 국제적 감각을 제고시키기 위한 환경조성이 잘 이루어지지 못했던 것으로 판단된다. 흥미로운 사실은 대다수의 응답자들이 현재 대학교육이 직면하고 있는 이와 같은 문제점이 경영학 교육제도의 인증도입을 통해 해소될 수 있을 것이라고 기대하고 있다는 점이다.

경영학 교육인증제도가 효과적이고 효율적으로 운영되기 위해서는 교육에 대한 목표 및 기준이 명확히 설정되어야 하며, 나아가 이를 평가하고 수정하는 피드백과정이 잘 구축되어야만 할 것이다. 이에 본 연구는 경영학 교육인증제도가 지향하여야 할 학습성과목표 및 기준과 학습성과 평가에 대한 현직 교수들의 인지를 조사했다. 많은 응답자들은 현재의 경영학 교육만으로는 학습성과목표를 달성하기 어렵다는 의견을 보여주었으며, 반드시 이를 보완할 수 있는 비정규교육과정이 도입될 필요가 있다는 의견을 보였다. 즉, 현재 경영학 교육이 실무계와의 괴리를 보이고 있으므로 대학은 인턴십,

현장견학, 혹은 산학협력 등을 통해 이와 같은 괴리를 좁혀 나가야 할 것이다.

학습성과평가의 문제에 대해서는 평가주체, 평가방법, 그리고 평가결과에 대한 정보공개 대상에 대한 문제가 이슈가 될 수 있다. 우선 평가주체에 대해서, 대다수의 응답자들은 학생자신과 외부의 평가기관이 되어야 한다고 응답했다. 학생자신이 평가의 주체가 될 경우 높은 동기를 부여할 수 있을 것이라는 점에서 유용할 것으로 기대되며, 평가의 주체가 외부의 기관이 된다면 객관성 확보의 측면에서 유리할 것으로 판단된다. 또한 평가방법은 대체로 간접적인 방법보다는 직접적인 방법이 보다 중요하다고 평가했다. 정보공개에 있어서, 정보 공개대상을 학생 혹은 교수에게 한정시켜야 한다는 의견과 함께 모든 이해관계자 집단에게 모두 공개해야 한다는 의견이 모두 높았다. 학습성과 평가결과에 대한 정보공개 대상에 대해서는 아직까지 견해가 합치되지 못하고 있는 것으로 판단된다.

전반적인 분석결과, 대다수의 현직교수들은 경영학 교육인증이 교육과정과 학습성과 목표설정 및 평가과정을 효과적이고, 효율적으로 개선시켜줄 것이라고 기대하고 있었다. 전반적으로 경영학 교육인증의 중요성은 매우 높게 평가받고 있는 것으로 보인다. 이에 대한 결론을 강건히 지지하기 위해 전체 응답표본을 (1) 경영인증을 획득한 집단과 그렇지 않은 집단, (2) 경영교육인증과정에 참여한 집단과 그렇지 않은 집단, (3) 경영학 교육인증이 필요하다고 느낀 집단과 그렇지 않은 집단으로 구분하여 두 집단 간의 차이분석을 실시했다. 이미 경영학 교육인증을 획득한 대학의 교수나 혹은 경영학 교육인증에 참여하고 있는 대학의 교수들은 경영학 교육인증의 중요성을 무조건적으로 강조할 가능성을 배제할 수 없기 때문이다.

분석결과, 경영인증을 획득한 집단과 그렇지 않은 집단에 있어, 인증기준·학습범위·평가주체·

평가방법의 중요성에 대한 인식의 통계적 차이는 거의 존재하지 않았다. 또한, 경영교육인증과정에 참여한 집단과 그렇지 않은 집단에 있어서도 인증기준·학습범위·평가주체·평가방법의 중요성에 대한 인식의 통계적 차이는 거의 존재하지 않았다. 다만, 인증기준으로써 학습성과 및 평가의 중요성에 대해서는 인증에 참여한 경험이 있는 집단이 보다 더 중요하다고 인식하고 있었다. 경영학 교육인증이 필요하다고 느낀 집단과 그렇지 않은 집단의 차이분석의 경우, 인증기준과 평가주체에서 통계적으로 유의한 차이가 일부 확인되었다. 이와 같은 결과를 통해, 경영학 교육의 인증에 회의적인 응답자들은 평가주체의 효율적·효과적 평가에 대하여 견해를 달리하고 있다는 점을 확인해볼 수 있다. 이러한 점들은 향후 경영학 교육인증제도의 인식개선을 위해 반영될 필요가 있을 것으로 판단된다. 하지만, 전반적으로 볼 때, 본 연구의 차이분석결과는 경영학 교육 인증제도와 평가시스템의 운영에 있어 이해관계자들의 적극적인 참여와 관심이 무엇보다 중요하다는 점을 확인하고 이해관계자의 역할에 주목함으로써, 인증 및 평가 시스템의 제도화에 기여하게 될 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 김봉수(1983). *교육과정*, 학문사.
- 김상수·김영학(2008), "학습과 평가를 통합한 e-포트폴리오 설계 및 활용 교육," *한국콘텐츠학회 논문집*, 제8권 제5호, 260-267.
- 김종화·김봉진(2002), *교육과정 및 교육평가*, 형설출판사.
- 이성호(1987), *교육과정과 평가*, 양서원.
- 정연식(2008), "한국경영학교육인증제와 세무학교육," *세무와 회계저널*, 제9권, 127-154.
- 성선화(2008) "경영교육인증이 경영대 개혁 이끈다," *한국경제신문*, 2008년 6월 13일자, 12.
- 최애경(2005) "커리어 e-포트폴리오(career e-portfolio)의 비서학 도입에 관한 연구," *비서학 논총*, 제14권 제2호, 105-123.
- 한국경영교육인증원(2007), *경영학 교육 인증기준 및 예비심사 인증신청서 작성 편람*.
- 한성현(2008), "웹기반 E-포트폴리오 관리시스템 개발," *한국컴퓨터정보학회 논문집*, 제13권 제5호, 37-44.
- AACSB International(2008), *Eligibility Procedures and Accreditation Standards for Business Accreditation*.
- Brickley, J. A., C. W. Smith, and J. L. Zimmerman(2004), *Managerial Economics and Organizational Architecture*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cyert, R. M., and J. G. March(1963), *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- DiMaggio, P. J., and W. W. Powell(1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Kaplan, R. S., and D. P. Norton(2001), *The Strategy-Focused Organization*, Harvard Business School Press.

## Business Education Accreditation and AoL Evaluation System

Youngwon Ha\* · Young Gon Kim\*\* · Kookjae Hwang\*\*\*

### Abstract

In this research we paid particular attention to the shift of business education paradigm and tried to emphasize the importance and introduction of business education accreditation system. We not only proposed normative suggestions but also showed survey results from sampled business professors regarding the business education accreditation system.

Overall, we found the majority of professors recognized the importance of business education accreditation system and showed high interest at acquisition of accreditation. According to the survey, the most severe problem of current business education is that the education does not meet the needs of industry. However, it is interesting that most survey respondents expected the above problem could be solved by the introduction of business education accreditation system.

Survey results also showed that in addition to regular business education, additional extracurricular activities should be introduced to achieve AoL objectives. Internship, field trip, and collaboration between the universities and corporations can be good examples of extracurricular activities.

Regarding the AoL evaluation system, selection of evaluators, evaluation methods, disclosure of evaluation results are major issues. For AoL evaluation system evaluators, most respondents answered students also actively participate in AoL progress evaluation besides institutions. Moreover, direct evaluation methods were preferred over indirect ones by most respondents. For AoL evaluation results disclosure, most respondents preferred all interested parties should be allowed to approach the evaluation results.

Key Words: AoL, Business Education Accreditation

---

\* First author, Professor, School of Business, Sogang University.

\*\* Associate Professor, School of Business, Aju University.

\*\*\* Corresponding author, Professor, School of Business, Sogang University.