"The secret weapon of good teachers" series

The fourth secret weapon: "Good teachers have good motivation and passion for teaching"

Yera Hur

Department of Medical Education, Konyang University College of Medicine, Daejeon, Korea

“훌륭한 교수자의 7가지 비밀 병기” 시리즈 네 번째 비밀 병기: “훌륭한 교수자는 가르침에 대한 열정과 동기를 가지고 있다”

건양대학교 의과대학 의학교육학교실

허예라

이번 호에서 소개할 훌륭한 교수자의 마지막 비밀병기는 Breux & Whitaker [1]가 언급한 교수자의 동기와 열정에 대한 것이다. 가르치는 사람이 가지고 있는 에너지는 전염성이 강하다고 한다. 따라서 열정적인 교수가 교실에 들어서는 순간 그 열정적인 에너지가 그대로 학생들에게 전달되어 그날의 수업 분위기를 만들어 낸다. 좋은 교수자의 가르침에 대한 열정과 동기에 대한 7가지 노하우를 소개하면 다음과 같다.

네 번째 비밀 병기: “훌륭한 교수자는 가르침에 대한 열정과 동기를 갖고 있다”

Tip 1. 훌륭한 교수자는 ‘나의 열정을 너의 열정’으로 만든다.

우리의 기억에 남아 있는 재미있었던 수업들을 떠올려보면, 담당했던 선생님의 열정을 지금도 떠올릴 수 있을 것이다. 반면, 나를 아주 힘들게 했던 수업이 있었다면 생각만으로도 그때의 힘들었던 감정들과 냉랭한 선생님의 얼굴이 떠오를 수도 있을 것이다. 우리 기억에 남은 좋은 수업과 힘들었던 수업이라고 떠올리게 되는 그 결정적인 요소는 다름 아닌 단 한 사람, 가르치는 사람이다. 그 날의 수업 분위기는 교실에 들어서는 선생님의 기분에 따라 결정된다고 해도 과언이 아니다.

교수도 사람인지라 매일 행복한 얼굴을 하고 들어갈 수는 없지만, 가르치는 사람의 열정은 전염성이 강하기 때문에 교수는 매 수업마다 열정을 가지고 수업에 임해야 한다. 내일 나의 수업 분위기 날씨 예보는 어떠한지 생각해보자.

Tip 2. 훌륭한 교수자는 모든 학생들에게 자신들이 특별한 존재라는 인식을 심어준다.

학부 때 경험한 일이다. 모 교수님께서 수업 첫 시간에 출석을 부르며 일일이 학생들의 얼굴을 확인하고 시선을 맞추시며 그 학생에게 몇 가지 질문을 통해 학생의 특성을 일일이 출석부에 기록해 놓으셨다. 그 다음 수업 시간에는 출석을 부르며 기록해 놓은 학생 특성 메모들을 바탕으로 학생들과 간단한 소통을 하셨다. 그리고 모든 수업 시간 5분 전에는 교실에 도착하여 돌아다니며 매주 다른 학생들과 간단한 일대일 대화를 하셨다. 이 수업에 대한 학생들의 집중과 열의는 교수

Korean J Med Educ 2015 Dec; 27(4): 329-330.

<http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2015.27.4.329>

eISSN: 2005-7288

© The Korean Society of Medical Education. All rights reserved.

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

의 열의만큼 커질 수밖에 없다. 학생인 내가 교수에게 특별한 존재가 되는 순간 수업에 대한 태도가 긍정적으로 바뀌고 동기유발이 될 수 있다.

Tip 3. 훌륭한 교수자는 학생들에게 개인적인 관심을 보여준다.

학생들에게 대한 관심을 갖는 것에 전혀 흥미가 없는 교수도 있을 것이다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 학생들의 동기를 유발시킬 수 있는 가장 효과적인 방법 중 하나는 개인적인 관심을 보여주는 것이다. 교실 안이나 밖에서 학생들과 마주칠 때 활짝 웃어주며 인사를 건네는 것만으로도 학생들의 자아존중감에 영향을 줄 수 있다. 내가 중요한 사람이라고 인정받는 것은 인간의 기본적인 욕구 중 하나이다. 한 학기 내내 교실 맨 뒤 좌석에 앉는 학생이나 몸을 다치거나 아픈 학생들에게 진심 어린 한마디의 격려를 전달해보자.

Tip 4. 훌륭한 교수자는 칭찬의 힘을 심분 활용한다.

칭찬은 고래도 춤을 추게 한다는 속담을 우리는 너무 잘 알고 있다. 많은 교수들이 칭찬의 위력을 알고 있지만 그 구체적인 전달 방법에 대해서는 익숙하지 않을 수가 있다. 칭찬 전략의 한 가지로 'SUCCESS'라는 것이 있다(S: Specific, U: Unconditional, C: Credible, C: Consistent, E: Enthusiastic, S: Stand alone, S: Suitable). Specific은 학생들의 잘못을 지적하기보다는 긍정적인 행동에 대해 구체적으로 칭찬을 해주는 것을 말한다. Unconditional이라함은 말 그대로 무언가 되돌려 받으려는 의도 없이 칭찬을 해주는 것이다. '너희들이 먼저 잘해봐. 내가 칭찬을 왜 안 해주겠어'라는 생각이 아니라, 조건 없이 순수한 격려를 해주는 것이다. Credible은 교수자의 칭찬이 진심으로 들려야 한다는 것이다. 마음에서 우러나오는 진심을 담고 구체적인 칭찬을 해주도록 한다. 훌륭한 교수는 지속적(consistent)인 칭찬을 하며, 열정(enthusiastic)을 담아 전달한다. 또한 칭찬을 한 후에 잘못된 점을 지적하는 방식이 아닌, 칭찬은 칭찬으로 끝낸다(stand alone). 칭찬 뒤에 "하지만"이 붙으며 학생은 칭찬했던 것은 다 잊어버리고 교수가 지적한 것만 기억하기 때문이다. 마지막으로 상황에 맞고 학습자의 수준에 맞는 칭찬(suitable)을 할 줄 알아야 한다. 예를 들어, 월등한 학생이 아주 적은 성과를 낸 것을 가지고 칭찬을 해주는 것은 적절하지 않다.

Tip 5. 훌륭한 교수자는 적절한 보상을 제공한다.

중요한 것은 어떤 보상을 주느냐 보다 어떻게 효과적인 보상을 제공하는가 하는 점이다. 학생들의 긍정적인 행동을 촉진시키는 데에 초점을 맞추어야 한다. 나이를 불문하고 무언가 잘한 것에 대한 보상을 받는 것은 누구에게나 즐거운 일이다. 주의할 점은 지나치게 경쟁심을 유발시키거나 "제대로 해야 상을 받지"라는 식의 긍정적인 보상에 대한 부정적인 접근을 하지 말아야 한다.

Tip 6. 훌륭한 교수자는 동기가 없는 학생들에게 동기를 유발시킨다.

효과적이지 못한 교수는 "학생이 게을러요", "저 학생은 도저히 가망이 없어요" 등의 핑계를 대기도 한다. 동기가 없는 학생들을 보면, 대부분 성취감의 경험이 적은 학생들이기 때문에 교수의 적절한 지도가 더해지면 그 성공의 경험을 바탕으로 더 잘하고자 하는 욕구가 생긴다. 따라서 성취감을 맛보게 하려면 해당 학습자의 수준에 맞는 과제를 주는 것이 필요하다. 그 다음 그러한 성공에 대해 적절한 칭찬과 격려를 하고 조금 더 높은 수준의 과제를 부여하도록 한다. 그리고 무엇보다 교수자인 내가 열정과 동기를 가진 채 교실에 들어서는 지 질문해보도록 한다.

Tip 7. 훌륭한 교수자는 자신의 역량을 최대한 발휘할 줄 안다.

교수인 나 자신에 대해 어떻게 느끼는가에 따라 학생들을 대하는 태도가 달라진다고 한다. 가르침은 쉬운 일이 아니다. 바쁜 의대 교수라는 점도 큰 몫을 한다. 그러나 우리 모두가 가르치는 사람이 되고자 스스로 선택한 사람들이다. 따라서 교육에 대한 책임이 우리에게 있는 것이다. 교수로서 가지고 있는 열정은 교육현장에서 학생들에게 그대로 전달된다. 단순한 미소, 따뜻한 말 한 마디, 진심 어린 칭찬, 그리고 각종 교수개발 관련 교육에 참여하고자 하는 배움의 자세 등 작은 노력 하나하나가 훌륭하나 교수가 되도록 하는 자양분이다.

REFERENCE

1. Breau AL, Whitaker T. Seven simple secrets: what the best teachers know and do. Larchmont, USA: Eye on Education; 2006.