

『 가르침과 배움』 제 9 호

[e-Learning 전략] Blended e-Learning 교수 전략

이혜정 (서울대학교 교수학습개발센터 e-Learning 지원부 선임연구원)

e-Learning 에서 학생이 접하는 인터페이스는 사람이 아니라 컴퓨터 화면이다. 따라서 혼자라는 느낌이 들게 마련이다. 이런 환경에서는 컴퓨터 저편에 사람이 실제로 존재하는 것처럼 느끼게 하는 social presence 증진 전략이 요구된다. 사람 냄새가 풍기는 정겨운 학습의 장을 만들기 위해서는 어떻게 해야 할까?

## 1. e-Learning 은 외로워? - social presence 높이기 전략

### 1) 학기 초의 사회화

social presence 를 증진시킬 수 있는 전략으로는 우선 학기 초에 사회화 과정을 촉진시키는 방법을 들 수 있다. 우선 수업 사이트가 개설되면 모두 반드시 자기소개를 올리도록 한다. 이때 교수가 기억할 수 있도록 자기만의 독특한 자기소개를 올리라고 요구하면, 학생들의 각양각색의 자기소개문을 볼 수 있다.

몇 가지 항목을 정해서 올리게 하는 것도 한 방법이다. 소속, 연락처, 수강 동기, 이전 학습 경험, 이 강의에서 기대하는 바, 자신의 홈페이지(있다면), 사진(요즘은 워

낙 디지털 카메라가 흔하기 때문에 자신의 디지털 사진을 많이 가지고 있다) 등이 한 예가 될 수 있을 것이다.

이러한 온라인 사회화를 촉진시켜 줌으로써 어색하고 경직된 수업 분위기를 부드럽게 바꿀 수 있고, 강의를 보다 인간적으로 느끼게 할 수 있다.

## 2) 이모티콘(^\_^)의 활용

또 다른 방법으로는 이모티콘의 활용을 들 수 있다. 요즘 학생들의 온라인 문체는 따라갈 수도 없고 따라가서도 안 되지만, 감정이나 표정을 나타내는 기호인 이모티콘은 가끔씩 사용해 봄직하다.

이모티콘은 emotion 과 icon 의 합성어로 텍스트만으로 전달하기 힘든 표정이나 감정을 전달하기 위해 사용되는 기호이다. 온라인 의사소통 과정에서 적절하게 사용된 이모티콘은 친밀감을 증진시켜 social presence 를 높인다. social presence 가 학습효과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구가 다수 보고되고 있는 점을 고려할 때, social presence 를 높이는 전략을 적극 활용하는 것은 Blended e-Learning 의 효과를 극대화하는 데 유용하다.

^.^ 웃는 얼굴	^-^ 웃는 얼굴	^0^ 웃는 얼굴	*^^* 웃는 얼굴
n.n 행복한	*^_^* 얼굴	;-) 윙크	^.~ 윙크~

표정	빨개지며 웃음		
o_o 놀란 눈	^_^;;; 난처해서 식은땀을 흘림	(^_^)/ 손 흔들며 인사	O_O 충격 받았을 때
^^; 당황했을 때	ㅠ.ㅠ 눈물 흘리기	T.T 눈물 흘리기	=.= 졸린 눈
>:-<, 화난 표정	(-.-)Zzz.. 쿨쿨쿨~~ 잠자기	8-) 안경 쓴 모습	:p 메롱

< 이모티콘의 예 >

3) 답글 달아주기

자신의 글에 답글이 달리게 되면 수업 사이트에 대한 학생들의 관심이 대단히 높아지게 된다. 물론 교수자가 한 학기 내내 모든 학생들의 글에 일일이 답글을 달아줄 수는 없다. 학기 초에 두어 번 정도 답글이 달리면 대다수의 학생들은 교수가 자신들의 글을 모두 읽는다는 믿음을 가지게 되고, 글을 게시할 때 평가를 염두에 두어 보다 신중하게 되며, 강의 사이트를 방문하는 것도 수업의 일부라고 인식하게 된다.

교수자의 답글이 몇 주에 한번씩만 드문드문 올라와도 학생들은 교수자가 모든 글들을 다 모니터링한다고 인식한다는 연구도 보고되고 있다. 이는 교수자가 가끔씩 올리는 답글이 e-Learning 환경에서 social presence 를 증

진시키고 나아가 학습효과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사하는 것이다. 또한 학생들에게 답글을 올리게 하고 적절한 답글을 게시하는 학생들에게 가산점을 부여할 수 있다. 이러한 사항을 학기 초에 미리 공지하면 학생들의 적극적인 참여를 유도할 수 있다.

한편 게시판 상에서 답변하기 어려운 질문은 강의실 수업에서 답변해 줄 수 있다. 강의실에서 답변을 한 질문은 “강의실 수업에서 답변을 했습니다.”, 강의실에서 답변할 질문은 “강의실 수업에서 답변하겠습니다.” 라고 답글을 올리는 것이 좋다. 이렇게 하면 학생들은 교수자가 항상 게시판을 보고 있다고 인식하게 된다.

#### 4) 쉬어가는 코너 만들기

강의에서 학생들이 배우는 것은 비단 강의 내용만이 아니다. 많은 학생들이 교수자의 인생관, 이전 경험에서 얻은 교훈 등 교수자의 인생 관록에서 우러나오는 여러 가지 철학과 가치관 등을 배운다. 이러한 것은 강의내용과 직접적인 관련은 없지만 학생들에게 적지 않은 영향을 미칠 수 있다.

그러므로 e-Learning 프로그램이나 게시판 등에 좋은 이야기나 교훈이 있는 글, 혹은 교수자의 삶의 철학이나 지혜가 녹아들어 있는 단상 등을 올리는 것은 e-Learning 학습자를 외롭지 않게 하는 좋은 방법이다. 또 학생들이

강의 내용을 받아들이는 데에도 간접적으로 도움이 될 것이다.

## 2. 협동과 경쟁을 동시에?

강의 경험에 비추어 보면, 서울대 학생들은 개별 과제를 조별 과제보다 선호하는 경향이 있는 것 같다. 성적이 우수한 학생들은 가장 열심히 한 것은 자신인데 열심히 하지 않은 다른 학생들이 자신의 노력 덕에 좋은 성적을 받는 것을 억울하게 느낄 수도 있다. 조별 활동에 별로 기여하지 못한 학생도 그 나름대로 불만이 있을 수 있다. 자기는 열심히 하려고 했는데 의견이 제대로 반영되지 않아서 불만일 수도 있고, 다른 누군가가 주도적으로 진행하는 바람에 열거에 뒤처지게 되면서 불만을 갖게 될 수도 있다. 그래서 개별 과제로 개별 평가를 하는 것이 속편하게 느껴지기도 한다.

그러나 실제로 사회에 나가서 경험하게 되는 일은 대부분 혼자보다는 함께 이루어야 하는 것이다. 조직 생활이 그러하고 심지어 가족생활도 그러하다. 따라서 남과 더불어 나를 발전시키고, 나의 능력으로 팀에 기여함으로써 전체를 발전시키는 방법을 학교에서부터 익힐 필요가 있다.

온라인 조별 협동학습은 이와 같은 협동과 경쟁을 동시에 얻을 수 있는 전략이다. 이 장에서는 온라인 조별 협

동학습의 구체적인 방법을 살펴보기로 한다. 팀 조직 방법과 평가 방법 순으로 살펴보자.

팀을 조직하는 방법은 여러 가지가 있다. 출석번호 순서대로 몇 명씩 묶어 인위적으로 만드는 방법이 있을 수 있고, 강의 시간이나 관심이 맞는 학생들끼리 자유롭게 팀을 만들게 하는 방법도 있다. 그러나 어떠한 방법을 써도 불만이 있는 학생이 생기게 마련이다. 전자의 방법은 교수자 임의로 한 것이기 때문에 모든 원망이 교수자에게 돌아오게 되는 반면, 후자의 경우는 책임은 학생들에게 있으나 팀에 끼지 못해 남는 학생들이 생기게 된다. 그래서 남는 학생들끼리 묶어주려고 하면 패자부활전이라고 생각하는지 여전히 꺼끄러워 한다.

필자가 애용하는 그나마 불만이 덜 나오는 방법은 운에 맡기게 하는 것이다. 학생들에게 팀 조직의 필요성을 이야기하면서, “노력하는 사람 위에 머리 좋은 사람이 있고 머리 좋은 사람 위에 재수 좋은 사람이 있다. 결국 사람은 운이 좋아야 한다...” 이렇게 이야기를 풀어나가다가 팀 조직의 운명을 운에 맡기게 한다. 너무 결정론적으로 학생들을 유도하는 면이 없지 않지만, 그래도 이 방법이 경험상 가장 불만을 최소화하는 것 같다. 제비를 뽑거나 사다리를 타거나 하는 등의 방법을 사용하면 된다.

온라인 조별 협동학습의 기본 운영 방침은 ‘팀 내 구성원들은 협동’으로 ‘팀 간에는 경쟁’의 구도로 유도하는 것이다. 수업 사이트에 각 조별 게시판을 열어주고

게시판에 조별 활동의 흔적을 남기게 한다. 그러면 게시판 글이 많은 조는 상대적으로 게시판 글이 적은 조의 구성원들을 자극하게 되어 경쟁을 촉발하게 된다. 학생들이 자신의 조에서 나온 중요한 아이디어가 다른 팀에 알려지지 않기를 바란다면, 글을 쓸 때 패스워드를 걸어 놓게 한다.

온라인 조별 협동학습의 평가에도 다양한 방법을 적용할 수 있다. 교수자가 일일이 모든 학생들의 성취를 개별적으로 평가하는 방법도 있지만 온라인 조별 협동학습의 평가로는 적절하지 않다. 온라인 조별 협동학습의 평가에서는 학생들의 안목을 활용해 보자.

1) 다른 팀들의 학생들이 직접 동료 팀의 평가를 하도록 맡겨보자. 학생들 개개인의 관점은 교수자와 다를 수 있으나, 놀랍게도 학생들 ‘집단’의 평가는 교수자의 평가와 대부분 일치한다는 것을 알 수 있을 것이다.

2) 이 때 중요한 것은 학생들에게 알아서 평가하라고 하기보다는 교수자가 평가해야 할 내용이라고 생각되는 항목을 미리 작성하여 나눠주어야 한다는 것이다. 학생들에게 평가서 양식을 제공해야 보다 일관적이고 객관적인 평가 결과를 얻을 수 있다.

3) 자신의 팀은 제외하고 다른 팀에 대한 점수만 매기게 한다.

4) 학생들에게 다른 팀의 점수를 항목별로 매기게 한 후, 총점을 직접 더해서 제출하게 한다. 교수자가 나중에 일일이 덧셈을 할 수가 없기 때문이다.

5) 학생들이 매긴 점수의 절대치는 별로 중요하지 않고 상대적인 평가 결과만 중요한데, 상위 1, 2 위 팀과 하위 1, 2 위 팀 정도를 뽑아 내용을 보면 교수자 자신의 평가와 거의 다르지 않음을 알게 된다.

(이 원고의 전문은 『가르침과 배움』 10 호에 있습니다.)