제 54호 팀웍 평가하기

팀웍의 결과물을 어떻게 채점하느냐에 따라 팀웍의 성과가 달라집니다.

1. 팀웍이 요구되는 과제물의 점수가 최종 학점에 20% 이상 반영되어야 학생들이 팀웍 경험을 높게 평한다는 연구 결과가 있습니다. 20% 미만일 경우에는 학생들이 과제물에 신경을 제대로 안 쓰게 됩니다. 반대로 20%보다 훨씬 웃도는 경우에는 자신의 학점이 다른 학생들의 실력이나 능력, 태도에 크게 좌우되기 때문에 조그만 대인관계 마찰도 큰 문제로 발전할 우려가 있습니다. 요컨대 학생들이 신경을 쓰지 않아도 문제지만, 신경을 너무 많이 쓰게 되어도 문제입니다.

2. "놀고먹는" 학생이 없도록 팀 멤버들끼리 서로 팀 참여도 (또는 기여도)를 평하게 하는 방법도 있습니다 (peer-evaluation). 그럼으로써 팀 멤버들의 평에 따라 차별된 성적을 줄 수 있습니다. 그러나 저는 두 가지 이유로 이 방법을 권하지 않습니다. 첫째, "놀고먹기"로 맘먹은 학생은 어떻게 해서라도 놀고먹습니다. 과제후평가(Post-work assessment) 방식으로는 "놀고먹는" 일을 예방할 수 없다는 뜻입니다. 둘째, 학생들끼리 서로 감시하게 하면 팀웍에 필요한 신뢰감을 상실할 수 있습니다. 그러면 어떻게 해야 하나요? 이것은 상당히 보편적인 딜레마입니다. (소수의 학생들을 이끌어 주기 위해서 다수의 학생들을 희생시켜야 하는가?) 저는 신뢰감은 교육의 기본이라고 생각합니다. 따라서 과제후평가(post-work assessment) 도구인 동료평가(peer-evaluation) 대신 중간보고서(in-progress report)를 이용하여 모든 학생들이 참여하도록 유도합니다. 예를 들어 (프로젝트인 경우) 학생들이 돌아가며 중간 발표를 하거나 즉석 질문을 받게 합니다. 그리하여 프로젝트에 100% 참여하지 않은 학생이 "썰"을 풀어서 통과할 수 없게 합니다. 팀웍의 학습 효과를 얻기 위해서는 개별적 책임(individual accountability)이 반드시 요구되어야 합니다.

3. 팀웍 경험이 중요한 과목에는 학생들을 상대평가 하지 마십시오. 팀웍이 효력을 발휘하기 위해서는 학생들 사이에 협력이 필요합니다. 하지만 다른 학생을 도와줌으로써 자신의 성적이 상대적으로 내려간다면 성심껏 돕지 않겠지요. 자신의 성적이 다른 학생들의 학습 성취도와 무관해야 (절대평가를 해야) 협력하게 됩니다.

<<잔소리 코너>>
연봉제를 실시하게 되면 교수님들 사이에 팀웍이 잘 안 되리라고 생각되는데 연봉제가 상대평가로 이루어지기 때문이기도 합니다.

ⓒ 조벽, 1999