

대학 군사학과 훈육 모델에 관한 연구

김성우*

요 약

본 연구는 우수 장교양성을 목적으로 시행중인 군사학과 학생들의 자질과 품성 함양을 위한 훈육교수의 역할과 훈육을 담당하는 교수의 핵심역량을 어떻게 어떤 항목으로 할 것인가와 이를 개발하기 위한 역량 모델을 제시하고자 하였다. 이 연구를 통하여 군사학과 교육운영체계의 전반적인 발전방안을 제시하는데 그 목적이 있다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위해 본 연구는 기존 훈육의 개념에 대한 선행연구와 이론을 기초로 발전방안을 제시하였다.

여기에 제시된 내용은 사관학교 위주의 선행연구를 기초로 하여 훈육요원에게 필요한 핵심 역량인 교수·평가·생활지도·학급경영 역량을 일반적 운영절차에 따라 계획·준비·실시·성과분석단계로 구분하여 어떻게 진행하고 조치할 것인가에 대한 모델을 제시했다는데 의의가 있으며 여기서 제시한 연구결과는 일반대학 군사학과와 훈육담당 교수의 역할과 역량을 효율적으로 발휘하기 위한 모델을 제시하기 위해 연구되었다. 훈육에 관련된 모델은 사관학교에서 부분적으로 연구되었으나 본 연구는 민간대학 군사학과 학생들의 훈육을 담당하는 교수들의 역량을 효율적으로 극대화하기 위한 모델을 제시했다는데 그 의의가 있다. 그러나, 여기서 제시한 모델은 최근 군 교육기관에서 연구된 일부 내용들과 일반적인 훈육관련 선행연구들을 기초로 만들어진 모델이기 때문에 이것을 모든 대학이 그대로 적용하기에는 약간의 제한 사항들이 도출될 수 있다. 따라서 이 연구를 출발점으로 하여 민간대학 군사학과 훈육담당 교수들이 이 모델을 기초로 하여 실증적인 검증과 보완이 필요하고 지속적인 분석과 보완이 되어야 할 것이다.

The Study on the Disciplinary Model in Div. Military Science

Kim, Sung Woo*

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify disciplinary professors' core competencies in Div. Military Science student. To best accomplish the study, I select core competencies in the precedent study about Disciplinary Professors' Core Competencies studies. The 5 factors of core competencies are as follow ; teaching core competency, evaluation core competency, guidance core competency, class management core competency, speciality development core competency. Through this study I developed disciplinary process model. This model is conducted to fit the structural relationship among the disciplinary professors' core competencies and students' life satisfaction and aspiration for military occupation. But this study has some restriction, so we should study actual proof the more.

Key words : disciplinary, core competencies, teaching, evaluation, guidance, class management, speciality development.

접수일(2014년 8월25일) 수정(1차:2014년 10월22일)
게재확정일(2014년 10월28일)

* 동명대학교 군사학과 교수

1. 서론

육군을 중심으로 군사학과가 이제 10여개 이상 개설되어 운영되고 있다. 그러나 장차 군의 주요 간성이 될 이들에 대한 학문적인 내용들은 정착단계에 들어가고 있지만 훈육에 관한 연구는 전무한 상태이다. 현대사회는 지식의 수명주기가 갈수록 짧아지고 있어 이를 신속히 적용하기 위한 개인자질 및 능력향상교육의 필요성이 증대되고 있는 실정이다. 군 또한 정보화·과학화 전장을 주도하고, 군 전투력을 극대화함과 동시에 급변하는 국제사회뿐만 아니라 군 내부적인 개혁과 변화를 주도할 수 있는 고지식·고기술·고능력의 창의적 인재를 필요로 하고 있다. 이에 국방부는 미래 전장을 주도할 우수 인력을 안정적으로 확보하고, 아울러 이들이 능력과 전문성을 갖추도록 하여 적재적소에 활용토록 하는 인사관리체계를 발전시키고 있다.^[1] 현재 사관학교와 ROTC 및 민간대학 군사학과 등 장교양성과정을 다양하게 운영하고 있으나, 과정보로 배출된 장교의 질적 수준의 차이가 많아 우수 인력을 획득과 합동성 차원에서 효율적이지 못하다는 지적이다. 이를 개선하기 위해 자군(自軍) 위주의 사고를 국군의 일원 및 합동중심 사고로 개선하기 위한 3군 사관학교 통합교육을 시행하고 있다.^[2]

이제 군사학과 학생들의 지적능력과 체력 이외에도 인성을 어떻게 배양할 것인가에 대한 연구와 시행 및 보완 작업이 이루어져 군사학과 졸업생들의 훈육이 제대로 이루어지도록 해야 할 시점에 와 있다. 일반적으로 훈육관은 사관학교나 군 교육기관에서 교육생들이 장교로서 품성을 도야하고, 규정과 방침을 준수하도록 지도하는 장교를 의미한다. 대개 훈육을 담당하는 소령급 장교는 훈육관, 위관급 장교는 훈육장교라는 직책명을 사용하나, 이들은 공통의 임무를 수행하고 있기 때문에 훈육관으로 통칭할 수 있다. 훈육에 관련된 선행연구들을 보면 장교양성을 위한 훈육관의 역할은 매우 강조하고, 이들이 발휘하는 역량과 리더십이 사관생도 및 후보생들의 교육성과에 큰 영향을 미치고 있다.

사관학교나 군사교육기관에서의 훈육관들은 사관 후보생들이나 교육생들에게 정과시간에도 일부 간여하고 특히, 일과이후의 병영생활에서 이루어지는 활동

에서 장교로서 갖추어야 할 품성을 개발하며 전반적인 생활을 지도할 책임지고 있다. 대학에서 효율적인 교육을 위해서는 ‘유능한 교수와 우수한 학생’이 가장 중요한 요소라는 사실을 우리가 인정한다면 장교의 인성교육을 위해서는 훈육담당 교수의 역할이 중요한 것은 재고의 여지가 없다. 학습자에게 나타나는 교육성과와 만족도는 교수자의 핵심역량의 영향을 받는다는 사실을 의미한다. 훈육관의 역량이란 사관생도 및 후보생들이 장교로서 품성을 배양하도록 지도하는데 요구되는 지식, 기술, 태도, 능력의 조합이라고 말할 수 있다.

그러나 사관학교나 학군단 등에서 시행하는 훈육모델을 상황과 여건이 다른 군사학과 학생들에게 그대로 적용하거나 준용하는 데는 여러 가지 문제점이 있다. 그러므로 본 연구에서는 일반대학 군사학과 학생들을 대상으로 그들이 인식하는 유능한 훈육관의 핵심역량 모델을 도출하고자 한다. 본 연구를 통해 일반대학군 군사학과 교수들의 학생관리 및 훈육에 대한 직무능력을 개발하고 향상하기 위한 교육프로그램을 개발하고, 일반 교수뿐만 아니라 학생들의 훈육을 담당하는 교수들에게 직무능력 평가를 위한 도구 개발에 참고자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

훈육(discipline)이란 말은 원래 자발적으로 지도자를 추종하거나 가르침을 받는 제자(disciple)에서 유래한 말이며 ‘가르치다’ 또는 ‘훈련하다’라는 의미를 내포하고 있으며 훈육에 대한 의미는 다양하다. 교육학 사전에는 ‘훈육이란 어린이와 청소년들에 대한 성인과 교육자의 의식적인 사회화의 과정, 즉 사회생활에 적응해 나가는데 필요한 여러 가지 습관을 형성시켜 주는 일’^[3]이라고 정의하고 있다.

훈육체계란 사관후보생들이 장교로서 필요한 품성을 배양하고 자기통제 습관을 형성하기 위한 훈육활동을 일정한 원리에 의해 계통적으로 조직화하는 것^[4]이라고 정의하고 있다. 훈육의 사전적 의미는 “품성이나 도덕을 가르치는 행위”^[5]로 정의하고 있다. 훈육은 어떤 특정한 인성과 행동을 유발하기 위한 훈련

이다.[6]

위 정의들을 종합해보면 훈육이란 집단에서 요구되는 품성이나 행동을 체득화하며, 궁극적으로 품성을 배양하는 교육적 활동'으로 볼 수 있다. 이에 반해 군 조직은 무력을 관리하고 국토방위의 신성한 임무를 수행하는 특수집단으로서 구성된 개개인은 조직목적 달성을 위해 고도의 통일된 가치와 행동양식을 배양할 것을 요구한다.

우리 군의 특성상 장교는 군조직을 지휘하고 관리하는 핵심계층이라는 측면에서 가장 강도 높은 훈육을 통해 장교로서 품성을 도야할 필요가 있다. 각 군에서는 훈육의 중요성을 인식하여 사관생도 및 후보생에 대한 훈육을 담당하는 훈육관 선발에 있어 매우 신중한 절차를 거치고 있다. 훈육관은 생도 및 후보생의 학습을 위한 준비를 확인하고, 그들의 건전한 성장과 발달을 돕고, 생활지도의 업무를 수행한다. 이와 같은 업무를 수행하기 위해선 훈육관은 군에서 요구하는 요건을 구비해야한다.

3. 훈육 관련 선행연구

훈육관은 사관후보생의 군생활에 지대한 영향을 끼친다. 바람직한 간부의 상은 이상적인 훈육관에 의하여 형성되며 사관후보생에게 군사전문가로서의 가치관과 장래 군 지도자의 덕성은 해당 훈육관에 의해 형성된다. 미래의 군사전문가 양성에 중대한 역할을 수행한다.[7]

훈육에 관련된 연구내용들을 종합해 보면 다음과 같다. Wayson과 Pinnel(1994)에 의하면 훈육이란 규칙을 따르도록 교육하는 행위 즉, 외적, 내적 통제를 발휘함으로써 행동을 교정하는 것이라고 하였다. 여기서 말하는 외적 통제는 교사나 부모와 같은 타인의 염려와 욕구에 의해서 학생이 선택하지 않는 규칙에 강제적으로 따르도록 조정되는 것을 의미하고 내적 통제는 자기훈육이라고도 하며 외부의 압력이 없이 자기 자신에 대한 규칙을 정하고 따르는 것을 의미한다. Emmer와 Aussiker(1987)에 의하면 훈육이란 적절한 행동에 몰두하도록 하고 혼란을 극소화하기 위한 교사의 일련의 행동과 활동이며 바람직한 훈육은

대상에게 한계를 제시하고 부적절한 행동이 발생하는 기회를 줄이는 것까지 포함한다고 하였다.[8]

훈육요원들에게 요구되는 역량이란 특정한 직무나 역할을 수행하기 위해 개인에게 요구되는 주요 능력을 규명하는 것으로 특정 역할을 효과적으로 수행하고 성과를 극대화하는데 필요한 지식, 기술, 태도 및 지적 전략 등이다. 그러므로 조직이 우수한 자원을 선발하여 인재를 육성하고 관리하기 위해서는 조직의 요구와 목표, 이에 따르는 특정한 업무나 역할을 염두에 두고 효과적으로 운용할 수 있는 모델을 개발해야 한다.

훈육관의 핵심역량 모델을 개발하는데 있어 참고가 될 수 있는 것이 교수자의 핵심역량이다. 교육학계에서는 일반적으로 교수자가 갖추어야 할 역량으로 '교과에 대한 전문성', '뛰어난 교수방법', '체계적인 진로지도', '품격 높은 인성' 등이 제시되고 있다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.[9]

첫째, 교수자의 일차적인 임무는 학습자에게 교육 과정에 포함된 지식을 전달하는 일이다. 따라서 교수자가 교육할 내용을 숙지하는 것은 가장 중요한 역량이라고 할 수 있다. 교수자는 해당 교과의 지식과 기술을 가르치는 전문직이기 때문에 해당 교과에 대한 해박한 지식을 갖추어야 한다. 우리나라뿐만 아니라 서양에서도 교수자의 전문지식은 가장 중요한 역량으로 고려된다.

둘째, 교수방법 역시 주목을 받고 있다. 교육평가체제에서 교수자가 갖추어야 할 역량으로 강조하고 있는 구성요인 중 학습지도 능력은 교수자가 갖춘 전문 지식과 이를 전달할 수 있는 교수방법에서의 전문성을 모두 포함하고 있다. 잘 가르치기 위해서는 가르칠 내용을 잘 알고 있어야 할 뿐 아니라 그 내용을 잘 전달할 수 있어야 한다. 즉, 교수자가 얼마나 전문적인 지식을 많이 가지고 있는가와 그것을 잘 전달할 수 있는가는 구분되는 역량이다. 교사의 지적능력이나 전문적인 지식은 잘 가르치기 위한 필요조건이지 충분 조건은 아니라고 지적되고 있는 것도 기억해야 한다. 교수자의 자질과 관련된 다양한 논의를 종합하여 바람직한 교수자상을 도출한 김일문(2001)은 본인의 전공뿐만 아니라 본인 전공과 유관한 타 전공에 대한 높은 이해력과 이에 대한 끊임없는 탐구정신, 지식을

전달하는 지도기술, 학습자 혹은 학교, 사회와의 친밀한 인간관계, 학습자에 대한 이해, 교수자로서 소명의식, 강단에 서는 즐거움을 목적으로 삼을 수 있고 헌신적으로 자신을 태울 수 있는 마음자세 등 광범위한 자질을 요약하면서 전문지식과 교수방법을 구분하고 있다.[10]

4. 훈육관의 핵심역량

훈육관의 역량개발 요소는 선행연구에서 교사들에게 필요한 항목을 정리하였다. 그 내용은 다음과 같다. 교수(teaching) 핵심역량, 평가(evaluation)를 위한 핵심역량, 생활지도(guidance)를 위한 핵심역량, 학급경영(class management)을 위한 핵심역량, 전문성 개발을 위한 핵심역량 등 5가지 핵심역량으로 구분할 수 있다. 훈육관의 역량모델을 연구한 결과를 보면 개인적인 역량군에는 7개 역량, 대인관계 역량에는 3개 역량, 업무수행 역량군, 지휘 역량군, 그리고 환경관리 역량군에는 각각 2개의 역량이 포함되어 있다. 5년 이내 생도대장, 훈육관 그리고 훈육장교 유경험자 31명을 대상으로 실시한 중요도 평가에서 개인적 역량군, 지휘 역량군, 환경관리 역량군 그리고 대인관계 역량군이 평균이상으로 주요도가 높게 나타났으며 업무수행 역량군이 상대적으로 낮게 나타났다. 훈육관 역량의 중요도는 모두 중요하게 인식하고 있었으며, 긍정적인 자세, 의사소통, 정서적 안정성, 목표 비전제시 등이 상대적으로 높게 평가되었고 인정 및 격려, 역할 명확화, 전문성 향상 등이 낮게 평가되었다.[11]

문헌 및 요구조사를 토대로 훈육관에 대한 자질, 능력, 그리고 역할을 Balman과 Deal(1991)이 제시한 조직 관리자의 4가지 역할기준에 따라 사람, 일, 조직, 환경에 대한 조직 관리적 수준과 개인적 특성을 포함하여 다음과 같이 제시할 수 있다.[12]

4.1. 교수를 위한 핵심역량

<표 1> 교수를 위한 핵심역량

지식 역량	교과 지식
	교육과정/교과서에 대한 지식
	교수에 관한 지식
	학습자와 학습자 발달에 대한 지식
	문화적으로 다양한 학습자에 대한 지식
수행 역량	교육과정 개발 능력
	교육내용 재구성 능력
	목표설정 능력
	다양한 수업방법의 선택 및 활용 능력
	교육자료 선택 및 제작능력
	교수·학습과정안 작성 능력
	학습요구 진단 및 적절한 지원 제공 능력
	학습동기 유발 능력
	학생들과의 의사소통 능력
교사, 학생, 지역사회와의 협력능력	
태도 역량	책무성
	성실성
	학생에 대한 존중과 관심
	사명감

4.2. 평가를 위한 핵심역량

<표 2> 평가를 위한 핵심역량

지식 역량	평가 관련 이론에 대한 이해
	평가 영역 및 내용에 대한 지식
	교과지식
	학습자와 학습자 발달에 대한 지식
	국가, 교육청, 학교의 평가 지침에 대한 지식
수행 역량	평가계획 능력
	평가도구의 개발 및 선택 능력
	평가방법 선택 및 활용능력
	평가결과 분석 및 활용 능력
태도 역량	학생에 대한 존중 및 이해심
	공평성 및 공정성
	신뢰성
	성실성

4.3. 생활지도를 위한 핵심역량

<표 3> 생활지도를 위한 핵심역량

지식 역량	학생 상담 및 생활지도에 관한 지식
	학습자의 심리, 발달에 관한 지식
	문화적으로 다양한 학습자에 대한 인식
수행 역량	학생과의 효과적인 의사소통 능력
	학부모와의 효과적인 의사소통 능력
	상담기술 적용 능력
	학습자의 인성 파악 및 적절한 지도 능력
	학습자에 대한 지속적인 관찰 및 자료수집 능력
	교우관계 지도 능력
태도 역량	인내심
	공감적 이해
	학생에 대한 애정 및 존중
	공평성과 일관성

4.5. 전문성 개발을 위한 핵심역량

<표 5> 전문성 개발을 위한 핵심역량

지식 역량	전문성 개발을 위한 이론 및 방법에 관한 지식
	교육공동체 간의 의사소통 전략에 관한 지식
	교사의 윤리 및 품성과 관련된 정책, 법, 규범에 관한 지식
수행 역량	전문성 개발을 위한 자기반성과 지속적인 학습능력
	전문성 개발을 통한 수업개선 능력
	교육 공동체 구성원들 간의 의사소통 능력
	교육 공동체 구성원들 간의 협력 능력
태도 역량	교육적 사명감과 헌신
	책임감과 성실성
	교사로서 자부심과 자긍심
	자기개발을 위한 의지
	수업 및 학교 개선에 적극적으로 참여하려는 자세

4.4. 학급경영을 위한 핵심역량

<표 4> 학급경영을 위한 핵심역량

지식 역량	학급 경영 이론에 대한 지식
	학습자에 대한 이해
수행 역량	학생 및 학부모와의 의사소통 능력
	학급 규칙 및 절차를 일관되고 공평하게 실행하는 능력
	촉진적인 교실 분위기 조성 능력
	사무관리 능력
	학급환경을 청결하고 아름답게 관리하는 능력
태도 역량	교사와 학습자 간 신뢰 및 친밀한 관계를 형성하는 능력
	학생에 대한 애정 및 존중
	공평성
	일관성
태도 역량	성실성

5. 훈육 모델

5.1. 군사학과 훈육요원 구비요건

선행연구와 사관학교 및 군사교육기관에서 제시하는 여러 가지 문서들을 종합해 보면 장교의 훈육을 담당하는 자는 다음과 같은 일반적인 구비요건을 요구하고 있다.

첫째, 훈육관은 생도 및 후보생들에게 모범을 제시해야 한다. 훈육관은 생도 및 후보생들에게 장교로서 원형(prototype)을 제시하고, 모범적인 행동양식을 보여주어야 한다. 훈육관이 갖추어야 할 자세는 일반 장교가 가진 것과는 분명한 차이가 있어야 한다.

둘째, 훈육관은 교육자로서 기본철학과 마인드가 있어야 한다. 훈육은 생도 및 후보생들의 품성을 변화시키고 올바른 가치관을 형성시키는 교육의 과정으로서 야전부대 지휘와는 본질적으로 다르다. 그러나 간혹 훈육의 본질을 이해하지 못하고 생도 및 후보생들을 야전부대 부하로 간주하여 과시적, 전시적 부대운용을 하는 경우가 발생하기도 한다. 그러므로 훈육관은 기

본원칙과 규정을 준수하고 생도 및 후보생들이 장교로서 품성을 기르고, 사고와 가치관이 변화하도록 끊임없이 지도하는 인내의 과정으로서 훈육의 본질을 인식해야 한다. 이를 위해 훈육 실무를 담당하기 전 충분한 교육과 연수가 필요하다.

구체적으로 훈육관은 사관생도들의 학습을 위한 준비를 확인하고, 심신의 건전한 성장 및 발달을 조력함으로써 궁극적으로 사관생도들이 유능한 장교로 임관할 수 있도록 지도하는 임무를 수행한다. 이와 같은 훈육을 위해서는 훈육관과 생도간에 촉진적(facilitative)인 관계가 형성되었을 때 가능하며, 그러한 관계가 안정적으로 지속되어야 한다.

이러한 개념 하에서 훈육관은 훈육의 과정에서 여러 가지 역할을 동시에 수행해야 한다. 첫째, 훈육관은 역할모델(role model)로서 모범을 보여야 한다. 사관생도들은 아직 장교로 완성되지 않은 미숙한 상태이기 때문에 장교로서 동일시할 대상이 필요하다. 따라서 훈육관들은 언제나 사관생도들에게 모범적인 장교상(像)을 보여주어야 한다.

둘째, 훈육관은 교수자(teacher)의 역할을 수행한다. 사관생도들은 훈육관에게 법규 및 방침, 제식 등을 포함한 기초군사 훈련, 군사보안, 군생활 일반, 진술전기 등 다양한 내용의 교육을 받는다. 훈육관은 공식적, 비공식적 교육의 주체로서 언제나 교수자의 역할을 수행한다.

셋째, 훈육관은 평가자(evaluator)의 역할을 수행한다. 사관생도들의 성적에는 훈육 평가가 포함되며 이때 훈육관은 평가의 주체가 된다. 구체적으로 훈육성적에는 상벌점, 규정준수, 다면평가, 각종 병영생활 평가 등이 포함되며 대부분 훈육관이 부과하는 지필 및 관찰평가로 성적이 부여된다. 따라서 훈육관은 객관적인 평가기준을 정립하고, 이에 근거하여 냉정하게 평가하는 능력이 필요하다.

넷째, 훈육관은 관리자(manager)로서 역할을 수행한다. 훈육관은 사관생도의 신상, 자치지휘근무 보직 부여, 환자관리, 학적처리 등 인사관리와 시설유지 및 보수, 환경개선 등 군수관리 등 다양한 관리 임무를 수행한다. 따라서 훈육관은 치밀한 업무계획 및 수행능력이 요구된다.

다섯째, 훈육관은 상담자(counselor)로서 역할을 수행한다. 사관생도들은 학위교육, 군사교육, 체력단련, 병영생활 등 다양한 측면에서 많은 학습과제를 가지고 있고 이로 인한 학습에서 실패, 인간관계 갈등, 진로에서의 고민 등 다양한 스트레스 요소를 안고 있다. 따라서 훈육관은 상담자로서 열린 마음과 자세를 가지고 사관생도들이 언제나 면담을 요청할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 또한 경청과 공감 등 상담자의 기본자세와 상담능력을 갖추도록 노력해야 한다.

여섯째, 훈육관은 동기부여자(motivator)로서 역할을 수행한다. 위에서 기술한 바와 같이 사관생도들은 다양한 과업을 수행하며, 때로는 실패와 좌절을 맛보기도 한다. 이들은 아직 청년기에 있어 심리적 불안과 갈등을 자주 경험한다. 이때 훈육관은 질책하기 보다는 동기부여자로서 언어적, 비언어적 메시지를 시의적절하게 사용하여 동기를 유발하며 때로는 외박, 상점, 표창 등 외적 보상기제를 적절하게 사용할 필요가 있다.

일곱째, 훈육관은 심판자(judge)의 역할을 수행한다. 사관생도들은 모범적인 생활을 통해 우수한 지적 능력과 건전한 품성을 갖춘 장교로 성장해 나가도록 끊임없이 동기부여를 받지만 일탈행위를 하는 인원이 반드시 발생한다. 물론 훈육관은 애정 어린 지도를 통해 경미한 규정위반을 저지른 생도들에 대해서는 가벼운 훈계, 질책을 통해 교정을 해야 하지만 지속적으로 혹은 심각한 비행을 저지른 생도에 대해서는 퇴교를 포함한 과감한 처벌을 통해 질서를 유지해 나가야 한다. 이 과정에서 훈육관은 인간적인 고뇌와 갈등을 경험할 수 있으나 건전한 생도문화를 유지하기 위해 반드시 엄격한 심판자의 역할을 수행해야 한다.

위의 내용을 종합해 보면, 군사학과에서 훈육을 책임진 자는 전문지식을 가지고 교수방법을 효율적으로 활용할 수 있어야 하며 진로지도능력과 훈육교수 본인의 올바른 인성을 견지해야 한다는 것을 알 수가 있다.

5.1.1. 전문 지식

교수자 역량 관련 연구의 준거가 되어온 Shulman (1986, 1987, 2000)은 내용 지식(content knowledge),

교수지식(pedagogical knowledge), 교수적 내용 지식(pedagogical content knowledge)의 세 가치를 제안하고 있다. 뿐만 아니라 교수자의 자질로 인성을 가장 중요시해 오던 유아교사에 대한 인식에 대해서도 잘 가르치는 교수자는 중요한 요인으로 밝혀졌다. 유치원 교사에서 원감까지 성장하면서 구성해온 좋은 교사에 대한 교사의 인식을 조사한 서동미, 전우경, 엄은나(2008)의 연구에 따르면 ‘좋은 교사’는 타인을 사랑하고 배려하는 교수자, 자신을 사랑하고 존중하는 교수자, 협력하는 교수자 등으로 나타나 잘 가르치는 일의 중요성을 확인할 수 있다.^[13]

5.1.2. 교수방법

교수자가 갖추어야 할 역량으로서 교수방법을 강조한 연구에서는 바람직한 교사가 갖추어야 할 교수방법의 구체적인 내용에 대해 제안하기도 했다. 서번트 리더십 프로그램 개발로 가장 널리 알려진 연구기관인 그린리프 연구센터의 연구소장인 스피어즈(Spears)는 섬기는 리더들이 지니고 있는 10가지 리더십을 제시하고 있다. 그 중 경청하는 자세와 공감하는 자세를 강조한다. 경청하는 자세는 모두에게 수용적으로 귀를 기울인다. 경청은 특히 외적으로 표현되지 않은 개인의 내면 깊은 곳에서 나오는 음성을 듣는 것을 강조한다. 목상의 시간과 짝을 이루는 경청은 섬기는 리더가 실천해야 할 중요 요소이다. 공감하는 리더십은 역사사지로 입장을 바꾸어 타인을 이해하고 그들과 공감하기 위해 노력한다.^[14]

여러 선행연구에서 교사나 교수의 특성을 조사한 결과, 수업과 관련하여 좋은 교사는 학생의 수준에서 잘 가르치고, 교과 내용을 정확하게 설명하고, 필요할 경우 교과내용을 반복해주고, 질문에 답해주면서 질문을 권장하고, 학생의 의견을 물어보고, 새롭고 유용한 것을 가르쳐주고, 수업에 초점을 맞추고, 시험에서 잘 대비할 수 있도록 도와주며, 재미있게 가르친다고 정리하고 있다.

5.1.3. 진로지도

진로지도 역시 교수자의 중요한 역량으로 강조되고 있다. 교육을 하는 목적은 결국 교육과정을 수료한 후

직업세계에서 유능한 직업인으로 인정받기 위해서이다. 교수자의 생활지도 역량은 교원평가 지표에도 명시되어 있듯이 교수자가 갖추어야 할 중요한 역량이다. 교수자가 학생의 진로를 지도하는 활동은 생활지도의 하위 영역으로 포함되어 있는데, ‘진로지도 및 특기·적성 지도’가 교원능력평가 준거의 생활지도 영역의 평가지표로 포함되어 있다. 반면, 교사가 갖추어야 할 역량으로 진로지도 능력이 별도로 제안된 경우는 많지 않으나 진로지도 능력은 교수자로서 대단히 중요하다.^[15] 교수자는 한 사람의 직업인으로서 학습자들의 역할모델이 되고 있는데, 학습자들의 장래희망 중 교사가 항상 높은 비율을 차지해 온 것은 이를 반영하고 있다.

최근 우리나라 학교 현장에서는 진로지도에 대한 요구와 관심이 높다. 1990년 대 말 IMF구제금융위기 이후 우리나라의 노동시장은 많은 변화를 겪어 왔고, 이러한 변화는 개인의 진로에 그대로 반영되고 있다. 청년실업을 비롯한 여러 가지 고용위기는 사회적 이슈가 되고 있고, 대학교수의 평가지표에 학생에 대한 진로 및 취업지도 성과가 포함되기에 이르고 있다. 이러한 고용시장의 불확실성은 대학생들만이 아니라 학령기 학생과 부모까지 불안한 상황으로 내몰리고 있다. 상담실을 찾는 우리나라 청소년들이 가장 많이 호소하는 문제에 학업 및 진로지도가 자리 잡고 있는 것도 이를 반영하고 있다.

사관생도들의 경우 이미 장교로 직업을 선택했기 때문에 훈육관들이 직업적 수준이 아니라 병과, 특기 등 보다 세부적인 수준에서의 진로지도가 필요하다. 실제로 사관생도들의 경우 자신들이 임관 이후 어떤 병과 및 특기에서 임무를 수행해야 할지에 대한 정보가 부족한 편으로서 생도기간 내내 많은 궁금증을 가지고 있다. 따라서 훈육관들은 기성장교로서 야전경험과 정보를 가지고 있기 때문에 생도들과 가장 근접하여 진로지도를 할 수 있다.

5.1.4. 인성

교수자가 갖추어야 할 역량 중 인성에 대한 논의는 오래 전부터 있어왔다. Pestalozzi는 “스승은 길을 안내하는 안내자이다. 스승은 그릇이고 제자는 물이다. 스

승은 지혜의 그릇, 도덕의 그릇, 해탈의 그릇, 사랑의 그릇이어야 한다.”고 하면서 교사 역량으로 인격적인 부분을 특히 강조하였다.

미국은 1970년대 후반기에 접어들면서 산업화 사회의 쇠퇴에 따른 급격한 사회적 변혁기를 맞았다. 그에 따라 과업과 실적 위주의 수직적·계산적인 명령과 복종관계와 주고받기(give & take)의 거래적 형태를 주된 특징으로 하는 전통적 리더십은 조직의 혁신과 구성원들의 창의적 사고와 행동을 촉진하지 못하고 상호간 협상된 성과 이상의 결과를 창출하기 어려우며 구성원들의 자발적·장기적 노력 동원이 어렵다는 등의 이유로 그 적용상의 더 큰 한계를 맞게 되었다. 이에 70년대 후반 이후 현재까지 변화된 시대의 상황적 요구에 맞추려는 수많은 리더십 이론들이 쏟아져 나왔다. 그리고 이들 이론들이 소위 현대적 리더십 이론들로 명명되고 있다.[16]

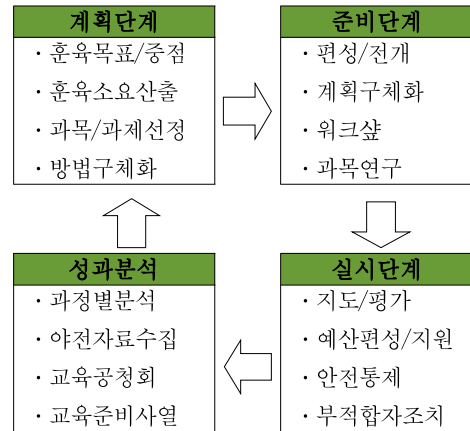
이와 유사한 주장은 여러 연구에서 찾아 볼 수 있다. 교사나 교수는 정직하고 겸손하여 학생뿐만 아니라 다른 사람들에게 공정한 교사, 적극성과 활동성을 가지고 다른 사람을 리드할 수 있는 열정적인 교사, 교사로서 사명감과 교육철학을 가지고 학습자를 가르치는 일에 헌신적인 교사, 너그럽고 포용력이 있어 온정이 느껴지는 교사, 매사에 빈틈없이 일을 처리할 뿐만 아니라 복장이나 주변 정리정돈을 잘하는 자기관리가 철저한 교사가 되어야 한다.

장교양성 과정에서 훈육관 역량의 중요성은 매우 강조되고 있으나 이에 대한 체계적인 연구는 많지 않은 실정이다. 국군간호사관학교 훈육관들에게 요구되는 역량에 관한 역량모델을 제시한 바 있다. 심현옥 등은 Lucia와 Lepsinger(1999)의 새로운 역량모델 개발방법, Sepencer와 Spencer(1993)의 전문가 패널 이용 방법, Dubios(1993)의 일반모델 덧씌우기 방법 등을 절충하여 역량모델을 개발했다. 이를 통해 다섯 개의 역량군과 열 여섯 개의 역량요소를 도출했다.[17]

5.2. 훈육체계 모델

훈육은 일반적인 운영 절차에 따라 계획단계, 준비단계, 실시단계, 성과분석단계로 구분할 수 있다.

《훈육체계도》



5.2.1. 계획단계

계획단계에서는 훈육목표와 중점을 선정하고 훈육소요를 산출하며 구체적인 훈육과목 및 과제를 편성하고 훈육방법을 구체화하는 단계이다. 주요활동은 관련법, 규정 및 방침을 준수하고 육군의 장교양성 교육목표와 상급지휘관의 훈육의도에 부합되고 또한 시대적 전장환경의 변화에 따른 장교직무분석을 기초로 사관후보생 과정별 훈육목표를 설정하고 이를 구현할 수 있도록 장교로서 요구되는 능력을 기초로 훈육중점을 설정하여 훈육과제 및 시간편성, 훈육방법 발전의 기초를 제공하는 단계이다.

군사학과에서는 신입생들에 대하여 집중적으로 개인별 성향을 분석하고 어떻게 하면 이들을 군인화할 것인가를 분석하고 연구하는 단계이다. 입학시스템과 연계하여 이들을 관리하는 단계이다.

5.2.2. 준비단계

준비단계는 훈육대를 편성하고 전개하며 훈육계획을 훈육관을 중심으로 구체화하고 훈육 Work shop을 통하여 과목연구와 수용준비를 하는 단계이다. 연중 지속적인 훈육과목 연구와 효과적인 훈육기법 개발, 훈육교재작성 등을 실시하며, 공동의 훈육관(訓育觀)을 공유하기 위한 훈육관련 토의 및 훈육관 업무수행 능력 향상을 위해 간부교육 등으로 폭넓은 관련지식을 함양하고 훈육관 자격심사 후에도 지속적인 연구와 노력을 기울이도록 연구강의 및 토의를 활성화하

는 단계이다.

군사학과에서는 기존 훈육기법을 어떻게 학과와 개인의 특성에 부합되게 적용할 것인가를 학과 교수들이 모여서 토론하여 통합된 결과를 산출하는 단계이다. 여기에서는 학생 개인별 성향을 계획단계에 이어서 지속적으로 분석하고 기초군사훈련 등 새로운 프로그램을 통하여 훈육할 준비를 한다.

5.2.3. 실시단계

실시단계는 훈육지도하고 대상자들을 평가하는 단계이다. 행정적으로는 예산과 기타지원, 안전통제 등이 병행되고 간부로서 부적격자가 발견될 경우 훈육체계를 통하여 임관부적격조치를 하는 단계이다.

과정별 특성 및 훈육목표에 부합된 동일한 훈육방법을 적용하여 훈육지도 및 평가를 실시하고 훈육감독관을 운용하여 훈육현장에서 발생하는 문제점을 발견하여 보완하고 조치시키고 차후 훈육발전에 필요한 소요를 도출함으로써 훈육목표 달성과 성과를 극대화하는 단계이다. 실시단계에서는 훈육담당 교수뿐만 아니라, 모든 교수들이 훈육에 대하여 관심을 가지고 수업시간 뿐만 아니라 평시 체육활동 등을 통하여 개별 및 팀별 훈육을 하고 일일 및 주간 성과분석을 준비해야 한다.

5.2.4. 성과분석단계

과정별 연간 훈육성과를 분석하고 야전부대 자료를 수집하는 활동과 교육훈련 관련 공청회, 교육준비사열을 하는 단계이다.

전체적인 교육기간과 성과분석의 적시성을 고려하여 훈육기간을 일일, 주간, 훈육종료 후로 구분하여 훈육기간내 지속적으로 실시한다. 전반기 및 후반기 야전 자료수집을 통해 보수과정 교육기간, 야전부대 지휘관 및 참모 등 수요자들의 요구사항을 수렴함으로써 수요자 중심의 야전과 연계된 훈육계획을 수립 반영하며 임관한 초급간부들을 임관 후에도 지도하는 책임제 훈육을 구현하는 단계이다. 성과분석을 기본은 실시단계에서 실질적인 내용들을 기록하고 일일 및 주간 결산을 하는 것이 기초자료가 된다. 성과분석은 차후 훈육에 feed-back되도록 해야 한다.

모든 단계가 선순환 구조로 상호 연결되고 지

속적인 연계가 되도록 해야 한다.

6. 결 론

위에서 제시한 연구결과는 일반대학 군사학과의 훈육담당 교수의 역할과 역량을 효율적으로 발휘하기 위한 모델을 제시하기 위해 연구되었다. 훈육에 관련된 모델은 사관학교에서 부분적으로 연구되었으나 본 연구는 민간대학 군사학과 학생들의 훈육을 담당하는 교수들의 역량을 효율적으로 극대화하기 위한 모델을 제시했다는데 그 의미가 있다.

위의 모델은 최근 군 교육기관에서 연구된 일부 내용들과 일반적인 훈육관련 선행연구들을 기초로 만들어진 모델이기 때문에 이것을 모든 대학이 그대로 적용하기에는 제한사항들이 도출될 수 있다. 따라서 이 연구를 출발점으로 하여 민간대학 군사학과 훈육담당 교수들이 이 모델을 기초로 하여 실증적인 검증을 통해서 보완이 필요하고 지속적인 분석과 연구 및 보완이 되어야 할 것이다.

참고문헌

- [1] 국방부, 2010 국방백서, 2010, p.134.
- [2] 국방부, 2012 국방백서, 2012, p.150.
- [3] 교육학사전편찬위원회, 교육학사전, 1965
- [4] 육군학생군사학교, 훈육지침서, 2013, pp.1-3.
- [5] 한글학회, 우리말 큰 사전, 1992.
- [6] Wikipedia Dictionary : Discipline is any training intended to produce a specific character or pattern of behaviour.
- [7] 육군학생군사학교, 훈육지침서, 2013, pp.1-5.
- [8] Emmer, E & Aussiker, A.(1987), School classroom discipline program; How well do they work? Paper presented at the national meeting of the American Education Research Association, Washington, DC.
- [9] 김재철 · 황매향, 컨조인트 분석을 활용한 바람직

한 교사역량 구성요인의 가중치 탐색. 교육평가연구, 2008, 21(2), pp.230-249.

- [10] 김일문, 바람직한 교사상(教師像). 아동교육, 2001, 10(2), pp.1-10.
- [11] 심현옥외, 훈육관 역량모델 개발, 군진간호연구 제29권 제2호, 2011, p.58.
- [12] 정병삼외, 육군3사관학교 생도들이 인식하는 훈육관의 핵심역량, 충성대연구소논문집 제78집, 2013, pp.12-14.
- [13] 서동미·전유경·엄은나, 교사로 성장하는 과정을 통해 본 좋은 교사의 의미탐색, 2008, 유아교육보육행정연구, 제12권 제3호, pp.261-303.
- [14] 배정훈, 리더십 에센스, 형설출판사, 2010, p.101.
- [15] 김제철·황매향, 위 논문, pp.230-249.
- [16] 배정훈, 위의 책, p.28.
- [17] 심현옥 등, 「훈육관 역량모델 개발」, 군진간호연구, 2011, 29(2): p.59.

[저 자 소개]



김 성 우(Kim, Sung Woo)

1983년 2월 학사
2004년 2월 석사
2011년 8월 박사
현재 동명대학교 군사학과 교수

email : tiger@tu.ac.kr