

인성인재 선발을 위한 인성평가모형 개발

류 영 철(경남교육연구정보원 책임연구원)*

<요 약>

본 연구는 인성평가모형 개발을 통해 새롭게 제정·발효된 인성교육진흥법에 의해 구성되는 초·중등학교에서 인성교육과정의 개발 및 인성교육 평가지표 구성에 간접적으로 도움을 주고, 대학교와 특수목적고교 등에서 인성인재 선발을 위한 인성평가모형을 개발하여 인성중심의 인재 선발의 타당성을 확보하고자 하는 목적에서 실시했다.

이를 위한 4단계의 평가모형 타당화 확보 절차는 첫째, 전문가 협의회와 교사위촉사정관의 간담회를 통한 브레인스토밍과 선행연구 분석을 통해 인성평가요소 및 평가상황, 평가문항을 도출했다. 둘째, 고교 교사 자문단의 서면자문을 통해 인성평가요소 및 평가상황, 평가문항에 대해 정리했다. 셋째, 전문가 협의회를 통해 고교 교육과정에서 중요시되는 인성평가요소와 대학인재상 및 학생부에 기반한 인성평가요소를 분석하고, 각 평가상황의 의의, 장단점 및 효율성을 분석했다. 넷째, 전문가 협의회를 통해 통합적으로 평가요소와 평가상황을 설정하고 면접 평가문항, 평가영역, 평가비율을 최종 확정하여 인성평가모형을 개발했다.

연구 결과는 첫째, 인성평가모형에서의 인성은 주체성, 공동체성, 전체성으로 개념적 정의를 했다. 둘째, 인성평가모형은 다단계 평가모형으로 봉사활동, 협동활동, 그룹면접, 개별면접의 순서로 구성되었다. 셋째, 그룹면접의 평가내용은 주체성영역의 책임감, 자기주도성, 공동체성 영역의 나눔, 배려, 협력, 갈등관리, 전체성 영역의 가치관, 보편원리 이해, 타인존중, 관계지향성으로 구성되었다. 넷째, 개별면접의 평가내용은 문제해결력, 전공적합성, 서류내용의 진실성 및 가치로 구성되었다.

주제어 : 인성교육, 인성평가 모형

I. 서론

무릇 사회는 좋은 인성을 갖춘 인재를 요구한다. 이는 신자유주의로 인한 무한 경쟁 과정에서 심화되는 사회의 개인·집단 이기주의, 승자 독식주의, 지도층의 모럴해저드, 배금주의 심화 등으로 야기되는 사회 구성원들의 가치관 혼란과 이념 간 충돌 등의 문제 가중으로 인해 오

* 제1저자 및 교신저자, sun072@korea.kr

히려 인성을 갖춘 인재가 더욱 중요시 되고 있다.

우리사회에서 교육 문제는 특히, 중등 및 고등교육에서 부정적 모습을 표출하고 있다. 교육의 선발기능만을 주요 핵심으로 여김에 따라, 학생들 간 무한경쟁으로 인해 중·고교 학생들의 날로 늘어나는 학교폭력과 특정 친구에 대한 집단 괴롭힘, 낮은 성적과 어두운 미래에 대한 자존감 상실로 인한 자살 및 학교 밖 청소년 증가 등은 미래를 어둡게 하고 있다. 대학생들도 미래사회의 바람직한 지성인으로 성장하는 것을 뒤로 한 채, 성적지향주의와 좋고 안정적인 직장의 취업만을 위해 스펙 쌓기와 공무원 시험 등에만 몰두하고 있다. 이런 상황에서 국회에서 인성교육진흥법이 2015년 1월에 제정되었고, 7월부터 시행되었다. 인성교육진흥법의 핵심은 국가, 지자체, 모든 초·중·고교에서 인성교육의 의무적인 실천이다. 그러나 이미 법이 시행된 지도 6개월이 지났지만 일선 학교는 인성교육과정의 개발과 인성교육의 지표구성에 어려움을 겪고 있다.

우리사회 문제와 관련하여 대학의 할 일은 더 똑똑한 인재만을 기르는 것이 아니다. 경쟁력 강화만이 최대 목표인 근대적 가치관은 더 이상 이런 사회문제를 해결할 수 없다. 오히려 사회의 약자들을 보듬고, 자신의 이익과 상반되는 타자들과도 더불어 살며, 궁극적으로 생명과 인간, 자연과 환경, 인류 전체의 행복의 가치를 인식하고 그 가치를 실현하는 인재가 필요하다고 할 수 있다. 대학은 사회현실 문제의 깊은 뿌리로 들어가 그 원인을 진단하고 그 문제를 해결할 수 있는 인재를 선발, 육성함으로써 우리사회, 미래사회에 기여하는 것을 책무로 한다. 이런 문제를 해결할 수 있는 인재를 본 연구는 ‘인성 인재’라고 개념적으로 정의하고자 한다. 그리고 ‘인성 인재’를 선발, 육성하는 것만이 우리시대, 우리사회가 요구하는 대학의 책무를 다 하는 길이라는 문제의식이 본 연구의 출발점이다. 국내 대학 중 교육 목표로 인성을 강조하지 않는 대학은 없다. 또한 다수의 대학은 학생부종합전형에서 서류평가든 면접이든 인성평가를 실시하고 있다. 하지만 각 대학의 인성교육과 입학전형에서의 인성평가가 얼마나 체계적으로 내실 있게 운영되고 있는지에 대해서는 확신할 수 없다. 많은 대학 입학전형에서 인성평가는 지각·결석 등 출결상황과 봉사활동 실적 등 매우 지엽적이고 정량적인 서류평가에 머물고 있으며, 면접에서도 짧은 시간 내에 한두 가지 질문에 답변하고 그것으로 한 개인의 인성을 평가한 것으로 대신하는 것이 현실이다. 그동안 대학교의 입시전형에서 인성평가를 강조하였지만, 그 실효성에 대해서는 확신하기 어려웠던 이유는 다음과 같다. 첫째, 현재의 전형 시스템으로는 비록 인성적으로 가장 우수한 학생을 선발하였더라도 과연 선발된 학생들의 내적으로 성숙하고 윤리적 실천력이 뒷받침되는지 확인하기 힘들다. 둘째, 현재 학교생활기록부에서 봉사활동 실적이 기록되고 이에 따라 학생들이 봉사시간을 늘려가지만 그것이 학생들 개개인에게 내면화되었다고 보기에는 미흡하다. 즉, 중등교육에서의 인성교육이 충분하지 않기 때문에 거기에서 출발한 인성인재 선발과 육성은 한계가 있다. 셋째, 대학수학능력, 전공적 합성과는 달리 각 개인마다 다를 수 있는 인성은 봉사활동 실적, 일회성의 면접을 통한 확인

이 매우 어렵다. 넷째, 입학전형을 통해 인성적으로 우수한 학생을 선발한다고 하더라도 이것이 공교육에서 인성교육 내실화에 얼마나 기여하고, 학생들이 인성교육의 중요성을 일깨우는 데 얼마나 기여하는지도 의문시된다.

따라서 인성인재 육성의 기반을 마련하기 위해 대학의 입학전형에서 인성평가를 획기적으로 개선할 필요성이 대두되었다. 그리고 인성평가는 평가를 넘어 교육과 학습의 현장이 되어야 한다는 것과 인성 인재 선발을 위한 평가 모형이 특수목적고교와 대학 등에 전이될 때 교육적 실효성이 얻을 수 있다는 점을 인식하게 되었다. 이를 위해 인성중심의 인재(학생) 선발을 위한 ‘체험형 인성평가 모형’을 개발 하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 인성의 의미

인성개념은 사용자에 따라 해석하기 나뉘이라 그 정확한 의미를 규정하기가 어려우며, 그 의미는 학자마다 다양하게 제시하고 있어 하나의 정의로 결론 내리기는 쉽지 않다. 박영태(2002)는 인성을 크게 두 가지로 정리하였다. “한 의미는 개인이 지닌 특성으로서 타인에게 주는 뚜렷한 인상을 의미하고, 다른 하나는 사회적 기술 혹은 능숙함의 정도를 의미한다. 여기서 인성이란 한 개인이 자신을 둘러싸고 있는 대상과의 특정한 형태의 상호작용으로 표출되는 내면적 특성이란 것을 알 수 있다. 바꾸어 말해 인성이란 상호작용 기술의 집합이라고 볼 수 있다”고 하였다. 인성은 각 학문분야별, 학자별로 다양하게 정의된다.

<표 II-1> 인성의 개념 정의

학자	인성의 개념 정의
조연순(2008)	자신의 내면적 요구와 사회환경적 필요를 지혜롭게 잘 조화시킴으로써 세상에 유익함을 미치는 인간의 특성
조난심(2004)	인성은 태어나면서 지니고 있는 성격이나 특질의 개념이 아니라, 의도적 교육이나 학습에 의해 습득하거나 변화가 가능한 인간의 성품을 지칭하는 것
이근철(1996)	좁게는 도덕성, 사회성 및 정서(감정)등을 의미, 넓게는 지·덕·체 또는 지·정·의를 모두 골고루 갖춘 전인성
황응연(1992)	환경에 대응함으로써 나타나게 되는 행동 및 태도, 동기, 경향성, 인생 과정들의 종합, 사람들에게 있어 시간과 상황에 걸쳐 지속되는 독특한 구조이며 인성은 어떠한 경험을 하느냐에 따라 크게 변화될 수 있다는 의미를 포함

출처: 김재춘(2012). 실천적 인성교육이 반영된 교육과정 개발 방향 연구. 교육과학기술부.

이처럼 인성은 여러 가지 의미로 해석되고 있다. 접근방법에 따라 그 의미가 확대되고, 축소될 수 있기에 본 연구에서 추구하는 인재, 육성하고자 하는 인재상을 토대로 인성에 대한

개념화 및 명료화가 필요할 것이다. 인성개념에 대한 의견은 다양하지만, 출발점과 도착점은 모두 같다. 출발점도 ‘인간’이고 도착점도 ‘인간’이기 때문이다. 인성은 동물이나 식물에게 해당되는 용어가 아니라 그들과 구별되는 오직 ‘인간’에게 해당되는 용어이다. 그런데, 인간은 유기체이며 단일체이다. 즉 인간의 행위는 지성, 감성, 의지, 태도, 행동이 따로 떨어져 존재하는 것이 아니라 하나로 통합되어 한 인간의 행위로 나타나는 것이다. 이런 의미에서 볼 때, 인성은 ‘인간의 특성을 표현하는 용어인 지성, 감성, 도덕성, 윤리성, 사회성 등의 개별 특성을 지칭한다기보다는 이러한 특성 모두를 통합한 전체’를 지칭하는 용어라고 보는 것이 타당할 것 같다. 이럴 때 인성은 ‘온전한 전체로서의 인간’임을 드러내는 ‘무엇’이 된다. 인간이 이성과 자유의지를 갖고 본성상 주체적 존재라는 의미는 인간이 ‘인격’적 존재라는 인간관에서 출발한다. 이 점에서 인성은 ‘인격’ 개념과 연관된다. 그리고 지성, 감성, 도덕성, 사회성, 태도, 동기, 의지 등을 통합한 전체는 다른 말로 ‘전인’을 의미한다. 이 점에서 인성은 ‘전인’의 개념과도 연관된다. 이렇게 볼 때, 인성이라는 용어는 ‘인격’과 ‘전인’의 의미를 담아서 표현한 용어로 볼 수 있다. 그렇다면 ‘전인’은 누구인가? 전인은 ‘온(완)전한 인간’을 말한다. 완전한 인간이란 어떤 인간인가? 이는 인간을 바라보는 인간관과 밀접한 연관을 갖는다. 한국 공교육에서 전인을 지칭하는 용어로 사용되는 ‘인격’ 개념은 전인으로서의 인간이 어떤 의미를 지니는지 잘 보여준다.

한국 공교육은 교육 이념을 ‘홍익인간’에 바탕을 두고 있다. 개정된 ‘2009 개정 교육과정’ 총론은 한국의 교육 이념을 제시하면서 다음과 같이 적고 있다: “우리나라의 교육은 홍익인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야하고, 자주적 생활 능력과 민주 시민으로서 필요한 자질을 갖추게 하여 인간다운 삶을 영위하게 하고, 민주 국가의 발전과 인류 공영의 이상을 실현하는 데 이바지하게 함을 목적으로 하고 있다.” 2009 개정교육과정은 또한 추구하는 인간상 네 가지 중 첫째를 ‘전인적 성장의 기반 위에 개성의 발달과 진로를 개척하는 사람’이라고 제시하고, 전인적 성장을 “몸과 마음 곧 지·덕·체가 고루 발달하여 균형 잡힌 인격체로 성장하는 것”이라고 해설하고 있다(교육과학기술부(2009). 교육과학기술부 고시 2009-41호의 고교 교육과정 해설 총론). 이 글은 한국 사회의 인간관이 인격에 바탕을 두고 있으며, 이러한 관점에 따라 전인교육도 인격의 관점에서 논하고 있음을 보여준다. 이렇게 볼 때, 한국 공교육에서 말하는 전인교육은 ‘완전한 인간을 형성하는 교육’을 의미한다. 이 때 인간은 ‘인격’으로서의 인간을 의미하기 때문에 전인교육은 ‘완전한 인격을 형성하는 교육’으로 환언이 가능하다. 본 연구에서의 인격 개념은 ‘이성적 본성’을 갖고 윤리적 행위 결정의 ‘자율성’과 ‘책임성’을 가진 주체로서의 ‘개별성’; 타자에게 ‘열려’ 있으며 ‘관계’를 형성하는 존재임을 드러내는 ‘공동체성’; 인간적인 모든 특성이 통합된 ‘완전한 전체성’; 인간으로서의 ‘존엄성’ 등을 포함하는 개념이다.

2. 인성교육의 의미

학생들의 지적능력을 바탕으로 매겨지는 고등학교의 학업성취도가 고교를 평가하는 중요한 지표가 되면서부터 고교현장은 배려, 나눔, 조화로운 인간 육성을 위한 인성교육에 소홀하였고, 이는 궁극적으로 학교폭력 및 다양한 청소년 문제를 야기하는 원인 중의 하나가 되었다. 이를 통해 인성교육의 필요성과 중요성이 부각 되었고, 학교 내에서 벌어지는 다양한 청소년 문제에 대한 해결책 마련이 시급해졌다. 심성보(1999)는 인성교육의 목표는 머리, 가슴, 몸의 습관으로 연결된다고 하였다. 즉, 도덕적 규범이나 원리 파악이 가능한 머리에 의한 습관, 도덕적 감정과 실천의지가 형성되는 가슴에 의한 습관, 그리고 도덕적 행동의 실천으로 옮겨지는 몸에 의한 습관으로 보았다. 그는 이러한 조화를 인성교육의 인지적, 정서적, 행위적 요소로 연결 지었다.

<표 II-2> 인성교육의 요소

구분	인성교육의 요소
인지적 요소	어떻게 행동할 것인가에 대한 사고방식, 규범에 대한 이해와 도덕적 문제에 대한 사고 및 판단. 타인 이익에 대해 합리적 고려를 하는 실천적 지식과 이해, 추론, 인식, 판단, 결정 등을 포괄함
정의적 요소	사태에 반응하는 심리적 대응으로서 감정, 정서, 감각, 기분, 태도 등을 포괄 / 옳고 그름에 대한 인지적 판단을 지니더라도 느낌이나 감정 없이는 행할 수 없음
행위적 요소	행동에 대한 생각이 일상적 행동으로 효율적으로 변환되는 방식 / 인격의 특성 유지와 형성에 있어서의 행위 유발적 요소들, 의지, 노력, 유혹의 거부 그리고 습관처럼 안정적으로 선택된 행동 유형들을 포괄 / 일상적 삶으로 변환시키는 동기부여와 반복실천을 통한 습관화를 중시함

출처: 심성보(1999), 도덕교육의 담론. 학지사.

이러한 인성교육의 목표 달성을 위해 인성교육의 구현조건은 무엇인가? 정창우(2015)는 다음의 다섯 가지를 제시하였다. 첫째, 인성교육은 통합의 원리를 지향한다. 즉, 온전한 인격체의 양성을 위해서는 학교교육 전반이 인성교육이라는 목표로 통합적으로 운영되어야 함을 의미한다. 둘째, 인성교육은 지속성을 지녀야 한다. 매일 생활 속에서 학습되어야 한다는 것이다. 셋째, 인성교육은 관계성을 중시해야 한다. 학교 내 구성원들 간의 상호 신뢰를 바탕으로 관계가 구축되어야 한다. 넷째, 인성교육은 자율성의 원리를 지향한다. 학생의 인성은 강압보다는 자율적으로 발휘되어야 한다. 다섯째, 인성교육은 체험을 요구한다. 학생들은 스스로 덕목을 실천하고 체험해야 함을 주장하고 있다.

본 연구는 인성교육을 통해 인성에 대한 체화가 가능하며, 이는 궁극적으로 인지적, 정의적, 행위적 형태로 3단계의 조화로운 구성라인이 형성될 때(작위적 언어, 행동이 아닌 가슴 속에서 우러나는 행동으로 표출될 때) 진정한 인성이 구현된다고 본다. 따라서 이러한 동기를 바탕으로 입학전형도 학생들에게는 학습과정이 될 수 있다고 보며, 인지-정의-행위과정으로 구성되는 ‘체험형 인성평가 모형’을 개발하고자 한다.

3. 인성평가에 관한 이론적 관점

흔히 인성을 평가할 때 인성의 인지, 정의, 행동적 측면을 통합적으로 평가해야 한다는 것이 일반적 견해이다. 즉, 도덕적 규범에 대한 이해와 도덕적 추론능력과 같은 인지적인 요인, 도덕적 실천의지, 열정과 같은 정의적인 요인, 그리고 도덕적 가치의 실천 능력과 같은 행동적인 요인들을 모두 포괄하는 평가를 해야 한다는 것인데, 실제로 이와 같은 통합적 평가를 하기란 매우 어렵다. 그렇다면, 인성을 어떻게 평가할 것인가? 이에 대한 답은 인성을 무엇으로 보는가에 따라 달라질 것이다. 그동안 인성을 무엇으로 보는가에 대해 다양한 논의와 연구들이 이루어졌으나, 여기서는 그 중 두 가지 관점을 살펴보고자 한다. 첫째, 성격적 특성 차원에서 인성을 설명하는 관점. 둘째, 인성을 상황 또는 경험에 따라 변화하는 것으로 보는 사회 인지적 관점이다.

가. 인성을 성격적 특성으로 보는 관점

과연 인지와 행위가 일치하는가는 인성평가에서 항상 논란 대상이 되어 왔다. 사람들이 동일한 도덕적 상황에 대해 서로 유사하게 이해하고 판단한다 하더라도 실제로 그 문제를 해결하는 행동 방식에서는 다를 수 있으며, 또 동일한 행동을 취한다 하더라도 서로 다른 인식이나 판단에 의한 행동일 수 있기 때문이다. 앎과 실천, 판단과 행위의 차이를 설명해줄 수 있는 심리적 기제가 필요한 상황에서, 인성을 인간의 성격적 특성으로 설명하려는 접근에 관심이 모아지고 있다. 이 접근은 인성을 주어진 상황에서 특정한 방식으로 행위를 하고자 하는 비교적 안정적인 성향으로 보는 것으로, 그것의 추동은 성격적 기질로부터 비롯된다는 입장이다(김태훈, 2011). 개인마다 상황 또는 시간의 변화에 상관없이 안정적으로 나타나는 행동들이 있다고 보며, 그것은 성격에 의해 결정된다고 가정한다. 다시 말해서, 사람은 자신의 성격 기질을 바탕으로 주어진 상황에서 어떤 특정 방식으로 행위하는 경향이 있다고 본다.

이 접근을 대표하는 이론으로는 5요인 모형을 들 수 있다. 5요인 모형은 기본적으로 인성을 하나의 전체로서의 인간을 의미하는 성격의 맥락에서 설명한다(유태용 외, 1997). 이 모형은 인간의 자연적 충동이나 욕구, 인지와 이성이 아우러진 전체로서의 인간을 설명함으로써 앎과 실천, 판단과 행위의 차이를 이해하고 해석하는 데 설득력이 있는 것으로 평가되고 있다. 5요인 모형은 인간에 관한 경험적이고 포괄적이며 데이터에 입각한 연구결과를 바탕으로 정립된 이론으로, 성격특성들을 분류하기 위한 유용한 체계로서 다섯 가지 요인을 제시한다. 즉, 인간의 성격의 범주에 들어갈 수 있는 다양한 특성이 다음과 같은 다섯 가지 영역으로 묶일 수 있다고 본다.

<표 II-3> 5요인 모형

요인	구성개념
외향성	친구들과 함께 어울리는 것을 좋아한다. 학급에서 문제가 발생하면 주도적으로 해결하려 한다. 다른 사람들을 친절하게 대한다. 다양한 관점에서 사태를 이해하려 한다.
친화성 (호감성)	주변 친구들에게 관심을 갖는다. 솔직하게 말하고 행동한다. 동정적이며 관대하다. 배려하며 연민이 있다.
성실성	자기 효능감이 높다. 정해진 규칙을 잘 지킨다. 계획을 세워 실천한다. 책임감이 있다. 양심적으로 자신의 의무를 다한다.
신경증 (정서적안정성)	쉽게 흥분한다. 기분을 자주 바꾼다. 자주 화를 낸다. 절제하지 못하고 지나친 행동을 보인다. 비도덕적인 행동에 대해서는 분노를 보인다.
개방성 (이지성)	어떤 문제에 대해 다양하게 생각한다. 도덕적 사태를 숙고하는 데 시간을 보낸다. 권위, 인습, 전통적 가치에 대해 기꺼이 도전한다.

출처: 이종승 외(2012). 직업 역량 관련 인성검사 개발을 위한 구인 탐색. 교육학연구.

이상 다섯 가지 성격 기질이 서로 독립적이지 못하며 모든 성격을 다 설명할 수는 없다는 비판을 받는 것도 사실이다. 그러나 도덕적 판단과 행동 간의 관계성을 성격의 기본특질로 접근하는 것이 인성을 인지, 정의, 행동이라는 세 요소만으로 설명하는 방식보다는 보다 설득력이 있는 것으로 평가되고 있다(김태훈, 2011).

나. 인성을 환경과의 상호작용으로 보는 사회인지적 관점

이 관점은 인성을 성격적 기질로 보는 관점과는 대비되는 것으로, Bandura(1999)의 사회인지 이론에 바탕을 두고 있다. 이 관점에 따르면, 인성은 다음과 같은 세 가지 특징적 요소를 지닌다(Cervone, Shadel, & Jencius, 2001). 첫째, 사람과 사회적 환경은 서로 영향을 주고받는 상호작용적인 관계를 맺고 있다는 것이다. 즉, 사회문화적 환경이 사람의 인성구조의 발달에 영향을 미치며, 인성 요인들은 다시 부분적으로 자신이 경험할 환경을 선택하고 또 경험한 환경을 어떻게 해석할 지를 결정한다. 둘째, 인성은 사회문화적 경험을 통해서 변화한다. 이때, 인성이 기능하는 가장 핵심적인 특징은 감성적 상태를 규제하기 위해 인지적 전략을 동원한다는 데 있다. 셋째, 인성은 사회인지적 과정과 감성적 과정이 서로 상호작용해 나가는 복합적이며 역동적인 시스템으로, 시간이 경과함에 따라 점차 스스로 안정화된다. 이 관점에 따르면, 인성을 성격적인 기질로 보는 접근은 겉으로 드러나는 표면적인 수준의 심리학적 경향, 즉 외적 행동 기질만을 보는 데 그칠 뿐 아니라, 상황이나 시점을 고려하지 않고 성격 요인별로 각 개인의 평균치를 내는 데만 급급하다는 것이다. 이 관점에서는 내적 인성과 외적 행동 기질을 구분하면서, 내적 인성을 평가할 때는 독립적 변인들에 중점을 둘 것이 아니라 상호작용적인 심리적 기제에 관심을 둘 것을 강조한다. 또한 현 시점의 심리적 경향만을 쫓는 것이 아니라 시간이 경과함에 따라 변화하는 인성을 봐야 하며, 상황 속의 개인, 즉, 환경과 상호작용하고, 사건을 해석하고, 자기 자신에 대해 성찰하고 자신의 행동을 조절해나가는 개인내부의

인지 구조에 초점을 맞출 것을 제안한다. 인성을 볼 때 중요한 것은 개인 간의 차이가 아니라, 개인의 정체성과 고유성에 기여하는 개인 내부의 심리적 요소들을 강조한다. 개인 간의 차이점과 공통성만 밝힐 것이 아니라 인지구조 및 인지과정 안에서 개인의 고유성에 중점을 두어야 한다는 것이다(Cervone, Shadel, & Jencius, 2001). 이 관점은 이론적으로는 논리적이며 타당해 보이지만, 구체적인 평가기준을 제시하지 못하고 상당히 추상적인 수준의 논의에 그친 한계점을 지닌다. 이 관점에 입각한 인성평가가 이루어지려면 좀 더 구체적인 수준의 평가 기준 및 요소들이 제시되어야 할 것이다.

4. 인성평가 기준

김태완(2013)은 인성평가 기준으로 도덕성, 사회성, 감성을 제시하고 있으며, 이와 비슷한 맥락에서 박천환과 성병창(2001) 또한 도덕성과 사회성을 인성교육 평가 기준으로 들었다. 이들 연구는 공통적으로 도덕적 판단능력 및 실천능력과 같은 도덕성, 사회적응 및 대인관계능력과 같은 사회성이 인성평가에서 매우 중요한 요소임을 강조하고 있다. 이외에 서경혜 외(2013)의 연구에서는 인성평가 기준을 자기조절과 반성적 실천과 같은 내적인 차원, 의사소통, 협력과 같은 사회적 차원, 윤리의식, 정의감과 같은 공동체적 차원의 세 가지 차원으로 분류하고 있다. 즉, 개인 내적인 인성을 갖추는 것 외에도 다른 사람들과의 관계 맺기와 같은 사회성, 더 나아가 사회의 일원으로서 요구되는 공동체성이 인성평가에서 반드시 확인할 요소들을 밝히고 있다. 선행연구들이 제시하고 있는 인성평가 기준 및 요소들을 보면 서로 공통적인 요소들이 있는가 하면 각각의 목적이나 맥락에 따라 차별성을 보이는 것을 알 수 있다. 중요한 것은 인성에 포함시킬 수 있는 다양한 기준 및 요소 중에 평가의 목적이 달성될 수 있도록 주어진 상황에 맞추어 평가 기준 및 요소들을 선정해야 한다는 것이다. 선행연구들이 제시한 인성평가 기준을 살펴보면 아래와 같다.

<표 II-4> 인성평가 기준 및 요소

학자	인성평가 기준 및 요소
김태완 (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - 사회성: 사회적 인식능력, 대인관계능력 (공감, 소통) - 도덕성: 핵심가치 인식능력, 책임 있는 의사결정능력 (정직, 책임) - 감성: 자기인식능력, 자기관리능력 (긍정, 자율)
박천환, 성병창 (2001)	<ul style="list-style-type: none"> - 도덕성: 이타주의, 긍정적인 사고, 도덕적 실천 능력, 정직성, 절도성 - 협동성: 봉사성적, 봉사활동에 대한 태도 - 사회성: 토론참여, 씨름활동, 협동심 - 지도력(주도성): 대인관계의 원활함, 사고의 성숙도, 의사소통능력 - 책임감: 리더십 경험, 친구관계, 적극성, 문제해결능력 - 근면 성실성: 의지력 - 자신감: 균형감각과 정서의 안정도 - 정서적 안정: 면접에 임하는 태도의 적극성과 자신감 - 예절과 면접: 인사성과 응답의 활발성 - 태도: 단정하고 바른 자세, 동작, 말씨(경어)
서경혜 외	<ul style="list-style-type: none"> - 내적 인성: 인적 차원의 인성으로 자기조절, 반성적 실천, 지속적 배움 등

(2013)	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 인성: 대인관계 차원의 인성으로 존중, 의사소통, 협력 등 - 공동체적 인성: 사회 공동선 차원의 인성으로 윤리의식, 정의감, 책임감 등
홍기철 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> - 봉사, 동아리, 학급활동의 경험에서 봉사, 협동, 사회성, 책임감, 지도력이 드러나는가? - 면접태도가 적극적이고 활발하며 자신감이 있고 예의 바른가? - 정서적으로 안정되어 있는가? - 성장배경을 통해 성실감, 책임감, 이타성, 도덕성 등이 드러나는가?

5. 인성평가 방법

인성평가 방법은 그 목표와 기준에 따라 달라질 수 있다. 인성평가를 위한 방법으로는 질문지법, 관찰법, 면접법, 평정법, 사회성 측정법, 내용 분석법, 투사적 방법 등 다양한 방법들이 있으나 본 연구는 대표적인 세 가지를 기술하고자 한다.

첫째, 질문지법을 통한 인성평가이다. 본인이 인식하는 인성 행위 및 도덕적 행동 실태를 파악하는 방법이다. 질문지법은 일종의 자기평가지로 시간, 노력, 비용이 적게 들며, 응답자가 익명으로 응답할 수 있어 자유롭게 표현하기가 용이하다는 점이 장점이다. 김현수(2005)는 인성교육의 결과를 평가할 수 있는 측정도구를 개발하여 학교의 인성교육 실태를 알아보고자 하였다. 이에 학생용 ‘인성평가 척도 개발에 관한 의견조사’ 설문지를 제작하였다. 이 설문지는 16개의 인성교육요소로 구성되었으며, 델파이기법을 통해 57개의 문항으로 구성된 5단계 평정 척도로 설계되었다. 질문지법은 학생들이 자기평가를 통해 스스로 회고할 수 있는 시간과 기회를 제공해 주며, 대면 인터뷰보다는 행동 그리고 그 변화에 대해 비교적 정확한 측정을 가능케 하는 유용한 인성교육 평가 도구로 적극 활용될 수 있을 것으로 여겨진다.

둘째, 체험을 통한 인성평가이다. 체험을 통해 인성을 평가하는 방법은 다양하다. 이 가운데 고교생이 쉽게 이행할 수 있는 행위(체험)로는 타인을 위한 봉사활동 혹은 또래(peer) 간의 교류를 통한 협동 학습이다. 중학교, 고교 학생들은 해마다 권장되는 최소 봉사시간을 통해 봉사활동을 경험한다. 더 나아가 학생들은 자율적으로 최소 봉사시간을 초과하여 자발적, 지속적, 계획적으로 봉사 활동에 참여하곤 한다. 허경철(1996)은 봉사활동의 의미를 명료화하고, 지도 방향을 제시하여 효과적인 봉사활동 평가 방안을 제시하였다. 봉사의 의미는 자발성, 이타성 및 공익성, 무상성, 계획성 및 지속성으로 크게 네 가지로 구분된다. 지도 방향은 먼저 봉사자에 대한 사전 지도가 앞서야함을 강조한다. 봉사에 임하고자 하는 학생에게 봉사활동에 대한 개념, 의의, 필요성을 이해시키고, 학교내외의 다양한 봉사활동을 소개시켜준다. 또한 봉사자의 자세, 봉사자가 지켜야할 것 등을 명시하여 유의사항을 인지할 수 있도록 지도한다. 봉사활동 이후의 효과성을 평가하기 위해서는 학생들의 행동과 인식에 변화를 가져왔는가, 봉사기관에 도움을 주었는가를 파악이 핵심이므로 봉사활동 목표 설정 평가를 위한 체크리스트, 봉사활동 계획 평가를 위한 체크리스트, 봉사활동 실천을 위한 조직, 행정평가를 위한 체크리스트 등을 활용하여 그 효과성을 측정할 수 있다. 또한 협동학습은 또래 간의 의사소통을

증진하고 문제를 해결하게 위해 함께 고민하고 논의함으로써 긍정적인 시너지를 일으키는 데 장점이 있다. 집단 간의 협력 활동은 친밀도를 높여, 서로의 사고를 교환함으로써 의사소통하는 기회를 제공해 준다.

셋째, 면접을 통한 인성평가이다. 면접이란 사전적 정의로는 ‘서로 대면하여 만나봄’을 의미하며, 학문적인 정의로는 ‘어떤 의도와 목적과 계획으로 일정한 시간과 공간의 상황에서 면접자와 피면접자가 직접 대면하여, 주로 언어의 매체를 통한 어떤 방법과 기술’이다(정구향 외, 1998). 최근 입학전형방법이 다양화되고 학생부종합전형이 확대되면서 면접 비중이 커지고 있다. 면접은 무엇보다도 양적 자료만으로 충분히 확인되지 않는 능력을 파악하는 데 매우 유용하다. 즉, 서류상으로 드러나지 않는 정의적 특성을 종합적으로 평가할 수 있기 때문에 대학이 필요로 하는 인재선발에 기여할 수 있다. 그러나 객관성, 신뢰도가 보장되지 않는 단점이 있으며, 면접을 지적인 사고 능력을 평가하는 목적으로 사용하는 경우 이미 다른 정량 평가도구를 통해 평가된 내용이 중복 평가될 수 있다는 문제점도 제기된다(강태훈, 류성창, 2013; 유현주, 2009). 면접 형태는 종류가 많고 다양하다. 미리 정해진 질문에 대해서만 면담하는 구조화 면담이 있는가 하면, 상황에 맞는 질문과 응답을 유연하게 적용할 수 있도록 비형식적 요소를 가미한 반구조화 면담도 있다. 또한 집단면담이 있는가 하면, 개별면담도 있다. 이 밖에도, 특정 주제에 대해 토론을 하게 하는 토론면접 또는 그룹토의면접이 있으며, 직접 질문으로는 포착할 수 없는 개인의 심층에 있는 동기나 태도, 감정 타위를 알아내기 위해 충분한 시간을 갖고 개별적으로 실시하는 심층면접이 있다. 이 밖에도, 가상 시나리오를 설정하여 면접을 진행하기도 한다. 하나의 예로, 다원적 소형 면접(MMI ; Multiple mini-interview)을 들 수 있는데, 이것은 McMaster University의 의과대학에서 개발한 것으로 다수의 상황들로 구성되어 각 상황마다 주어진 시나리오에 대해 지원자와 면접자간 대화를 하면서, 새로운 상황(면접실)으로 이동하게 함으로써 실패 상황을 회복할 기회를 부여하는 것이 특징이다(유현주, 2009). 국내 대학의 경우, 여러 형태의 면접을 혼합하여 실시하는 것이 일반적이다. 예컨대, 2단계 면접은 1단계는 (집단)토론을 실시하고 2단계는 개별 면접을 실시하는 것을 들 수 있다. 이 때, 여러 형태의 면접방법들이 중복적 평가를 하기보다는, 각각의 단계에서 평가항목을 달리하여 변별력을 갖도록 하는 것이 중요하다.

Ⅲ. 인성평가모형 개발

1. 평가모형의 설계

가. 연구 절차



[그림 III-1] 연구절차

내용타당도(CV: content validity)를 활용한 인성평가모형을 개발하기 위해 전문가 협의회를 구성하여 연구를 진행하였다. 협의회 구성원은 경기도 모대학교의 교양대학 전임교수 2인, 전임 입학사정관 4명, 총 6인을 협의회 구성원으로 하여 인성교육 평가 영역, 면접 평가방법, 질문지 개발 등을 위한 협의회를 진행하였다.

전문가협의회 검토 기준은 Grant & Davis(1997)의 내용타당도 준거인 대표성(적절한 반영), 명확성(명확한 기술), 포괄성(범주내용의 충분한 포괄)의 세 준거를 준용하여 정성적으로 평가하기로 사전 협의했다. 평가 결과는 긍정률(적합선택)이 전체 6명의 80%이상인 경우(5명 이상)만을 선택하기로 협의했고, 논란이 있는 항목은 추가 회의를 통해 협의했다. 또한 고교 현장의 의견이 평가모형 설계에 반영될 수 있도록 교육 경력 15년 이상으로 구성된 고교 교사 25인의 교사자문단에게 서면방식으로 인성교육 평가 영역, 면접 평가방법, 질문지 개발 등을 위한 자문을 진행했다. 교육경력 20년 이상 교사위촉사정관 10인을 대상으로 브레인스토밍을 위한 간담회를 열어 실질적, 심층적 의견을 수합했다. 수합된 자문내용을 전문가 협의회에서 종합적으로 분석 후 인성평가모형 설계에 적극 반영했다. 이처럼 전문가, 교사자문단, 교사위촉사정관을 통해 이론적 전문성과 고교 현장과의 연계성에 모두 부합하는 인성평가모형 개발에 초점을 뒀다.

<표 III-1> '전문가 협의회'구성원

순	대상	직책 및 직위	최종학력	교육경력(년)
1	A	철학과 전임 교수(교수 전임 입학사정관 겸임)	박사	14
2	B	종교학과 전임 교수(교수 전임 입학사정관 겸임)	박사	19
3	C	전임(채용) 입학사정관	석사	10
4	D	전임(채용) 입학사정관	박사	11
5	E	전임(채용) 입학사정관	박사수료	10
6	F	전임(채용) 입학사정관	박사수료	10

나. 평가 모형개발의 원칙

전문가 협의회를 통해 인성평가 모형 개발의 원칙을 다음과 같이 수립했다. 첫째, 고교 교육과정과의 연계성이다. 인성의 개념정의 및 평가방법은 앞서 제시한 선행연구에서 분석한 바와 같이 다양하게 사용되고 있는데, 본 연구의 평가모형은 특히 고교 교육과정과의 연계성에 초점을 두었다. 따라서 학교생활기록부에 기재되는 인성교육 평가요소를 기본 축으로 인성평가 영역을 설정하였다. 이를 통해 고교 교육과정에서 중요시 하고 고교생 수준에서 수행이 가능한 인성평가요소를 평가영역으로 설정하고, 고교-대학 교육과정간의 연계성을 도모하고 교육과 평가간의 연관성을 높이고자 하였다. 학교생활기록부에 기재되는 인성평가요소는 7가지로 협력, 갈등관리, 타인존중, 나눔, 배려, 관계지향성, 규칙준수이다(교육과학기술부, 2013). 둘째, 평가모형의 교육성이다. 평가가 단순한 평가로 그치는 것이 아니라, 그 자체가 교육적 의미를 가져야 평가의 본래의 의미에 부합한다. 인성평가 그 자체로도 참여자에게 교육적 가치가 있도록 평가모형의 교육성에 목적을 두었다. 따라서 지나친 경쟁중심의 평가방법을 지양하고, 학생들이 서로 협동하고 실천하여, 그 의미를 나누는 학습체험의 장으로 평가 상황을 설계하고자 하였다. 셋째, 평가방법의 타당성이다. 다양한 인성평가 방법 중에, 학생의 인지적인 수준을 평가하는 것에 그치는 것이 아니라 학생이 생각하고 추구하는 가치와 행동과의 연결성을 살피기 위해 체험형 면접평가방식을 택하였으며, 이를 통해 평가방법의 타당성을 높이고자 하였다. 또한 면접구술 평가방법을 사용하여 학생이 체험한 경험에 대한 의미 해석 및 학생의 가치관을 파악할 수 있도록 하였다. 그리고 면접구술 평가자에게 체험활동에 대한 관찰자의 역할도 부여하여 학생 상호간의 실제 행동을 관찰하고 이것이 실제 평가와 연계될 수 있도록 하였다. 넷째, 평가내용의 타당성이다. 학생 부중합전형은 각 대학의 인재상에 부합하는 인재선발과 평가모형 설계를 목적으로 한다. 이처럼 학교의 인재상을 반영한 평가모형 설계를 위해 대학이 평가하고자 하는 ‘인성’은 일반적 대학에서 강조하는 ‘함께하는 인성’으로 개념적 정의를 하여 평가모형을 설계하였다. 또한 고교 교육과정에서 강조하는 인성평가 요소를 평가내용으로 삼는 것이 고교생을 선발하는 대학입시에서의 평가내용의 타당성을 가진다고 할 수 있다. 따라서 인재상의 부합성, 고교 교육과정과의 연계성이라는 양 측면을 고려하여 평가내용의 타당성을 높이고자 하였다. 다섯째, 평가의 실효성이다. 인성평가가 화두가 됨에 따라 많은 대학에서 인성평가를 시행하고 있기는 하지만, 인성평가영역이 매우 적은 배점으로 평가되거나 혹은 척도간 배점 척도를 적게 두어 변별성 없이 구성되곤 한다. 본 연구는 이를 개선하고 진정한 ‘인성 인재’ 선발취지에 부합하는 평가모형 설계를 위해 면접평가 영역배점과 배점척도에서 인성평가점수를 충분히 반영하고 높은 가중치를 두어 평가 실효성을 높이고자 하였다. 여섯째, 평가의 간명성이다. 평가의 타당성을 높이려면 수험생과 평가자 모두가 쉽게 이해할 수 있는 간단하고 명료한 전형설계가 우선되어야 한다. 또한 입학전형 설계시간 및 비용적인 측면에서의 간명성이 확보되어야 지속적으로 효과적인 운영이 될 수 있다.

다. 인성평가요소 도출

1단계는 인성평가요소 군 설정을 위해 특정한 가치판단 없이 전문가협의회와 교사위촉사정관 10인의 브레인스토밍 간담회를 통한 결과와 선행연구에서 도출된 인성평가요소를 모두 포함하여 인성평가요소 군을 설정했다.

<표 III-2> 인성평가요소 군 1단계 도출

<input type="checkbox"/> 가치관	<input type="checkbox"/> 갈등관리	<input type="checkbox"/> 경애	<input type="checkbox"/> 공감	<input type="checkbox"/> 공동체의식
<input type="checkbox"/> 공정성	<input type="checkbox"/> 공존	<input type="checkbox"/> 관계지향성	<input type="checkbox"/> 관용	<input type="checkbox"/> 나눔
<input type="checkbox"/> 도덕성	<input type="checkbox"/> 도덕적예민성	<input type="checkbox"/> 도덕적판단력	<input type="checkbox"/> 도전정신	<input type="checkbox"/> 리더십
<input type="checkbox"/> 리더십	<input type="checkbox"/> 문화적소양	<input type="checkbox"/> 민족애	<input type="checkbox"/> 배려	<input type="checkbox"/> 봉사
<input type="checkbox"/> 분노조절	<input type="checkbox"/> 비판적사고	<input type="checkbox"/> 사고의유연성	<input type="checkbox"/> 사랑	<input type="checkbox"/> 사회성
<input type="checkbox"/> 생명존중	<input type="checkbox"/> 성실	<input type="checkbox"/> 시민정신	<input type="checkbox"/> 신뢰	<input type="checkbox"/> 신용
<input type="checkbox"/> 신의	<input type="checkbox"/> 양보	<input type="checkbox"/> 양심	<input type="checkbox"/> 연민	<input type="checkbox"/> 열린 마음
<input type="checkbox"/> 예의	<input type="checkbox"/> 따뜻한마음	<input type="checkbox"/> 용기	<input type="checkbox"/> 용서	<input type="checkbox"/> 의사결정능력
<input type="checkbox"/> 이타성	<input type="checkbox"/> 인권 중시	<input type="checkbox"/> 인내	<input type="checkbox"/> 인류애	<input type="checkbox"/> 인류애
<input type="checkbox"/> 인성	<input type="checkbox"/> 자기이해	<input type="checkbox"/> 자기통제	<input type="checkbox"/> 자기효능감	<input type="checkbox"/> 자아성찰
<input type="checkbox"/> 자아탄력성	<input type="checkbox"/> 자율성	<input type="checkbox"/> 자존감	<input type="checkbox"/> 절제	<input type="checkbox"/> 정서적성숙도
<input type="checkbox"/> 정의	<input type="checkbox"/> 정직	<input type="checkbox"/> 준법	<input type="checkbox"/> 책임감	<input type="checkbox"/> 친절
<input type="checkbox"/> 친화력	<input type="checkbox"/> 타문화이해	<input type="checkbox"/> 타인 이해	<input type="checkbox"/> 타인존중	<input type="checkbox"/> 통합성
<input type="checkbox"/> 행동실천력	<input type="checkbox"/> 헌신	<input type="checkbox"/> 협동	<input type="checkbox"/> 화합	<input type="checkbox"/> 화해
<input type="checkbox"/> 효도	<input type="checkbox"/> 희생정신			

2단계는 교사 자문단 25명을 대상으로 하여 서면자문을 진행했으며, 이들의 자문결과를 통해 인성평가요소의 적절성을 검토하여 2차 평가요소를 도출한 결과 아래의 <표>와 같다. 특히, 고교생을 대상으로 하는 인성평가지 아래 하위 덕목 중 반드시 포함되어야 하는 덕목으로 공동체의식, 책임감, 배려, 성실, 리더십, 가치관, 봉사, 도덕성, 나눔, 타인존중 등이 높은 빈도를 나타냈다.

<표 III-3> 인성평가 요소 2단계 도출

<input type="checkbox"/> 가치관	<input type="checkbox"/> 갈등관리	<input type="checkbox"/> 공감	<input type="checkbox"/> 공동체의식	<input type="checkbox"/> 공정성
<input type="checkbox"/> 관계지향성	<input type="checkbox"/> 관용	<input type="checkbox"/> 나눔	<input type="checkbox"/> 도덕성	<input type="checkbox"/> 도덕적판단력
<input type="checkbox"/> 도전정신	<input type="checkbox"/> 리더십	<input type="checkbox"/> 문화적 소양	<input type="checkbox"/> 배려	<input type="checkbox"/> 봉사
<input type="checkbox"/> 비판적사고	<input type="checkbox"/> 사고의유연성	<input type="checkbox"/> 사회성	<input type="checkbox"/> 생명존중	<input type="checkbox"/> 성실
<input type="checkbox"/> 시민정신	<input type="checkbox"/> 양심	<input type="checkbox"/> 열린 마음	<input type="checkbox"/> 예의	<input type="checkbox"/> 의사결정능력
<input type="checkbox"/> 이타성	<input type="checkbox"/> 자기이해	<input type="checkbox"/> 자기통제	<input type="checkbox"/> 자기효능감	<input type="checkbox"/> 자율성
<input type="checkbox"/> 자존감	<input type="checkbox"/> 절제	<input type="checkbox"/> 정서적성숙도	<input type="checkbox"/> 정의	<input type="checkbox"/> 정직
<input type="checkbox"/> 준법	<input type="checkbox"/> 책임감	<input type="checkbox"/> 타문화 이해	<input type="checkbox"/> 타인 이해	<input type="checkbox"/> 타인존중
<input type="checkbox"/> 행동실천력	<input type="checkbox"/> 협동	<input type="checkbox"/> 화합		

3단계는 교사자문단이 추가적인 인성덕목으로 의식수준(자아의식, 친교의식, 존재의식, 생명의식, 역사의식)을 들었다. 또한 입학전형에서 객관적으로 평가가 가능하다고 생각되는 덕목을 선택하고자 하는 자문문향을 통해 실제 평가의 실현가능성을 파악하여 분석하였다. 분

석결과는 아래와 같으며, 이를 평가하기 위한 구체적인 방법에 대한 의견으로, 예컨대 생명존중을 평가하기 위해서 혼전 성행위, 낙태, 자살 등에 관한 지식, 태도 및 행동(KAP) 조사표(박효정, 정광희, 2000)를 활용하고, 음주, 흡연, 용돈에 대한 태도 및 행동(KAP) 조사표(박효정, 정광희, 2000)를 통해 절제를 평가하는 것에 대한 아이디어를 수합하였다. 추출된 인성 요소 중에 입학 전형에서 객관적으로 평가가 가능하다고 생각되는 덕목으로 응답한 인성평가요소를 중심으로 재도출한 결과, 공동체의식, 리더십, 봉사, 성실, 책임감 배려 등이 높은 빈도를 나타내는 것을 확인할 수 있었다.

<표 III-4> 인성평가 요소 3단계 도출

<input type="checkbox"/> 가치관	<input type="checkbox"/> 갈등관리	<input type="checkbox"/> 공동체의식	<input type="checkbox"/> 나눔	<input type="checkbox"/> 리더십
<input type="checkbox"/> 문화적소양	<input type="checkbox"/> 배려	<input type="checkbox"/> 봉사	<input type="checkbox"/> 사고의유연성	<input type="checkbox"/> 성실
<input type="checkbox"/> 예의	<input type="checkbox"/> 의사결정능력	<input type="checkbox"/> 자율성	<input type="checkbox"/> 정직	<input type="checkbox"/> 준법
<input type="checkbox"/> 책임감	<input type="checkbox"/> 타인존중	<input type="checkbox"/> 행동실천력		

4단계는 전문가 협의회와 연구자가 개념 정의한 인재상과 학교생활기록부에 기반한 인성평가요소를 분석하였다. 체험형 인성면접 평가의 인재상은 아래와 같다. 인성평가요소로 공동체 정신, 연대성, 사회적 화합, 영성, 지혜, 통섭이라는 하위요소를 도출할 수 있었다.

- 인재상 : 함께하는 인성을 갖춘 창의적인 인재
 - 공동체적 정신과 연대성을 통해 사회적 화합을 지향하는 영성과 지혜를 갖춘 통섭형 리더
 - 관심 분야에 대한 구체적, 지속적 활동을 통해 전공에 대한 열정과 노력이 돋보이는 인재
 - 주어진 문제를 적극적으로 해결하고 진취적으로 대안을 모색하는 문제해결력을 갖춘 인재

따라서 1~4단계의 도출단계를 거쳐 교사자문과 전문가 협의회에서 도출된 인성평가요소와 인재상 및 학교생활기록부에서 중요시되는 인성평가요소를 매칭하고 종합하여 최종적으로 연구자는 인성평가요소를 도출하였으며, 각각에 대한 개념적 정의는 아래와 같다.

1단계				2단계			3단계	
가치관	헌신	책임감		가치관	열린 마음		가치관	
갈등관리	효도	타인 이해		갈등관리	예의		갈등관리	
공정성	희생정신	타인존중		공감	의사결정능력		공동체의식	
공존	경애	협동		공동체의식	이타성		나눔	
도덕성	공감	화합		공정성	자기이해		리더십	
도덕적예민성	관계지향성	공동체의식	→	관계지향성	자기통제	→	문화적소양	
리더십	관용	나눔		관용	자기효능감		배려	
문화적소양	도덕적판단력	리더십		나눔	자율성		봉사	
분노조절	도전정신	봉사		도덕성	자존감		사고의유연성	
비판적사고	민족애	사회성		도덕적판단력	절제		성실	
생명존중	배려	신용		도전정신	정서적성숙도		예의	
성실	사고의유연성	열린 마음		리더십	정의		의사결정능력	
신의	사랑	의사결정능력		문화적소양	정직		자율성	

양보 예의 따듯한마음 이타성 인권 중시 인성 자기이해 자아탄력성 자율성 정의 정직	시민정신 신뢰 양심 연민 용기 용서 인내 인류애 자기통제 자기효능감 친화력	인류애 자아성찰 정서적성숙도 친절 통합성 화해 자존감 절제 준법 타문화이해 행동실천력	배려 봉사 비판적사고 사고의유연성 사회성 생명존중 성실 시민정신 양심	준법 책임감 타문화이해 타인 이해 타인존중 행동실천력 협동 화합	정직 준법 책임감 타인존중 행동실천력
---	---	---	--	--	----------------------------------

4단계

인재상 핵심 키워드 : 공동체정신, 연대성, 사회적 화합, 영성, 지혜, 통섭
고교 학교생활기록부 인성 기재 요소: 협력, 갈등관리, 타인존중, 나눔, 배려, 관계지향성, 규칙준수

4단계

인재상 핵심 키워드 : 공동체정신, 연대성, 사회적 화합, 영성, 지혜, 통섭
고교 학교생활기록부 인성 기재 요소: 협력, 갈등관리, 타인존중, 나눔, 배려, 관계지향성, 규칙준수

<표 III-5> 인성평가요소 최종 도출 및 개념적 정의

인성평가요소	평가 내용
책임감	앞의 실천 능력
자기주도성	주체적이고 능동적인 삶의 태도
나눔	타인을 향한 나눔의 중요성 이해 / 어려운 일에 대해 솔선수범하는 태도
배려	타인을 이해, 존중하려는 태도
협력	타인과의 공감 및 소통 능력
갈등관리	인간관계에서 발생하는 갈등문제를 해결하는 능력
가치관	신념과 소신을 갖고 주도적으로 봉사활동을 했는지 여부 / 봉사에 대한 올바른 인식을 갖고 있는지 여부
보편원리 이해	공동선에 대한 이해 / 약자에 대한 사랑
타인존중	다름에 대한 인정과 수용
관계지향성	공동체 형성의 기여도

라. 평가상황의 도출

체험형 면접평가를 위한 평가상황 설계를 위해 인성평가요소 설정과 마찬가지로 아래와 같이 일련의 단계를 거쳐 연구를 진행하였다. 1단계는 브레인스토밍을 위해 다수의 회의에 걸쳐 평가상황에 대한 아이디어를 얻고자 자유롭게 토의하였으며, NEO 청소년 성격검사, STF 셀라 6요인 인성검사(고등학생용) 등 인성검사 도구를 분석하고, 기업에서의 평가상황 등 선행 연구 자료를 수집하였다. 또한 문헌연구를 통해 연구물과 타 대학 사례를 수집 분석하였다. 2단계는 교사 자문단 자문을 위해 비구조화된 개방형 질문으로 한 적합한 평가상황(체험활동)에 대한 의견을 수렴하였으며, 이에 대한 분석 결과는 아래와 같다.

<표 III-6> 평가상황(체험활동) 분석결과

구분	활동내용	평가내용
봉사활동	▪ 요양원, 고아원, 어리이집 등 시설 방문 후 봉사활동	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사람을 대하는 태도, 행동방식, 대화내용 ▪ 실천을 통한 봉사활동 참여 정도 ▪ 경험한 내용에 대한 자신의 견해와 관점, ▪ 기관의 성격 이해 정도 ▪ 피봉사자에 대한 이해와 상호작용 ▪ 봉사활동 영역, 역할 협의하여 분담하는 과정 관찰 (공감능력, 리더십, 갈등관리능력, 타인에 대한 관심, 책임감, 도덕성, 가치관, 자존감)
	▪ 길거리 쓰레기 줍기 봉사	▪ 봉사 후 느낀 점 확인(희생, 봉사정신, 성실성, 배려심 등)
협동과제	▪ 2~3인을 팀으로 하여 특정주제에 대한 팀별 결과물 만들고 발표	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협동과제 만드는 과정을 평가 ▪ 팀구성원 상호 평가
영상물 시청	▪ 낙태, 자살 등 삶, 죽음에 관한 비디오 시청	▪ 비디오 시청 후 느낀 점 확인(생명존중, 배려, 도덕성 등)
글쓰기 활동	▪ 부모님에 대한 글쓰기	▪ 작성한 내용을 통해 효심, 성실성, 연민, 자아성찰 등 확인
	▪ 장차 어떤 사람이 되고 싶은지 글쓰기	
지역사회 연계 활동	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 담장벽화, 마을회관 수리 등 활동 ▪ 다문화가정대상 음식 만들기, 전통놀이 함께하기, 한글 가르치기 등 조별 활동 	▪ 공동체에 대한 문제인식

3~4단계는 수렴된 여러 의견을 모아 전문가 협의회에서 종합적으로 각 평가 상황에 따른 평가절차, 의의, 장단점, 효율성 분석하는 단계를 거쳐 평가 상황을 도출하였다.

마. 평가문항의 도출

기존의 다른 전형의 면접구술문항의 출제는 오직 전공 교수로 구성된 출제자에 의해 이루어졌는데, 보다 효과적이고 타당하며, 고교 교육과정을 벗어나지 않는 난이도와 변별력 있는 면접평가 문항을 연구하고 개발하기 위하여, 교사자문을 통해 다수의 의견을 수렴하고 이 중 전문가 협의회를 통해 최종적으로 문항을 출제하는 방법을 사용하였다. 전문가 및 교사의 자문을 수렴하기 위해 인성면접시 효과적이고 타당한 면접문항에 대해 비구조화된 질문을 통해 자문을 받고 결과를 분석하였으며, 그 결과는 아래와 같이 나타났다. 즉, 인성을 평가하기 위한 면접문항으로 크게 체험활동기반의 문항, 논쟁적인 상황에 대한 문항, 도덕적 딜레마 상황 제시 문항, 도덕적 가치관 확인 문항으로 구분될 수 있다.

<표 III-7> 인성평가를 위한 면접문항 예시

구분	질문문항(예시)
체험활동 기반의 문항	가) 봉사활동 관련 인성평가 질문문항 ▪ 봉사활동에 대해 말할 때, 일반적으로 도움을 주러 갔다가 도움을 받고 온다는 말을 하는데, 이 말에 대해 어떻게 생각하나? 그렇게 생각한다면 그러한 경험이 있는가?

	<ul style="list-style-type: none"> 친구들과 봉사활동을 하려고 한다. 오늘 체험활동을 토대로 봉사활동을 기획하여 보라(목적, 장소, 일시, 봉사활동 후 후속활동 등을 고려) 봉사활동을 할 때 힘든 점은 무엇이고, 힘든 점을 해결할 수 있는 방안은 무엇인가? 다음에 또 이러한 봉사활동에 참여한다면 무엇을 준비하겠나? 이유는? 봉사활동을 통해서 새롭게 배우게 된 점이나 변화된 것이 있다면 무엇인가? 오늘 체험에서 내가 본받을 만한 친구는 누구이며, 왜 그렇게 생각하는가? 봉사활동을 통해 알게 된 자신의 강점은 무엇인가? 봉사활동을 통해 얻은 자신의 소중한 경험은 무엇이 있는가? 봉사활동중에서 더 해보고 싶은 일이 있었다면 어떤 활동이며 그 이유는 무엇인가? 봉사활동 중 가장 아쉬웠던 점은? 이유는? 체험활동을 ‘공동체 의식, 봉사, 나눔, 협력’의 측면에서 자신의 활동을 평가해보시오. 봉사활동을 하면서 봉사활동 대상자들을 위해 한 구체적인 활동 내용과 주고받은 이야기에 대해서 이야기해보시오. <p>나) 협동활동 관련 인성평가 질문문항</p> <ul style="list-style-type: none"> 협동과제를 해야 하는데 팀원 중의 한명이 자기 이익에만 충실히 할 뿐 팀의 활동에는 무관심하다. 이 경우 어떻게 할 것인가? 협동과제 과정에서 납득할 수 없는 친구의 의사결정은 무엇이고, 그 상황에서 어떻게 행동하였는가?
논쟁적인 상황에 대한 문항 (당위적인 질문 제외)	<ul style="list-style-type: none"> 가난한 학생들을 위한 장학금을 마련하기 위해 본인의 대학등록금을 올려야 한다면 어떻게 하겠는가? 그룹과제 수행시 다른 구성원들이 나에게만 과제 준비를 맡기고 다양한 핑계를 대며 과제수행에 참여하지 않고 있다. 앞으로도 과제수행에 참여할 가능성은 없어 보인다. 그런데 성적은 그룹구성원들 모두에게 동일하게 부여된다. 어떻게 하겠는가?
도덕적 딜레마 상황에 대한 문항 (가상 상황 제시)	<ul style="list-style-type: none"> 만일 친구가 결혼 전 임신으로 도움을 청해 온다면 어떻게 해주겠는가? (생명존중, 배려, 따뜻한 마음, 연민, 희생정신 등 파악) 컨닝하는 친구를 보았을 때 나는 어떤 행동을 할 것인가? 어머니가 불치병에 걸려 죽을 고비에 있다. 신약은 너무 비싸서 구입할 수 없고 의사는 돈을 지불하지 않으면 줄 수 없다고 한다. 마침 약을 훔치는 방법으로 약을 얻을 수 있는 기회가 생겼다. 나는 어떤 선택을 할 것이며 그 이유는 무엇인가?
도덕적 가치관 확인 질문	<ul style="list-style-type: none"> 부모님에 대한 생각을 말하게 함(효심, 성실성, 자아성찰 등 파악) 청소년 및 여성흡연에 대해서 어떻게 생각하고 있는가?(성실, 책임감, 배려 파악) 우리나라의 높은 자살율에 대해서 어떻게 생각하는가?(생명존중, 연민, 가치관 파악) 본인이 중요시 하는 덕목은? 존경하는 인물은 누구이며 이유는 무엇인가?

이와 같이 공통적으로 추출된 면접 질문은 학교생활기록부에서 중요시되는 인성평가요소를 중심으로 유목화하여 각 인성평가요소에 해당하는 질문문항을 정리하였다. 최종적으로 면접에 사용되는 평가문항은 체험활동기반의 문항, 논쟁적인 상황에 대한 문항, 도덕적 딜레마 상황제시 문항, 도덕적 가치관 확인 문항을 모두 사용하였으며, 특히, 체험형 면접평가의 특징을 살려 체험활동 기반의 문항을 중점적으로 출제하였다. 또한 평가자가 체험활동 관찰자의 역할을 수행하는 체험형 면접평가의 독특한 특성을 반영하여 기 출제문항 외에도 평가자의 현장 출제문항을 추가하는 방법을 택하였다.

2. ‘체험형 인성평가 모형’의 개발

가. ‘인성’의 개념적 정의

<표 III-8> ‘인성’의 개념적 정의

인성영역	인재상		핵심 내용
주체성	자율적 존재	자신 삶의 주체로서 자아를 실현하는 자율적 존재	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인간에 대한 명확한 이해 ▪ 자신의 정체성과 소명에 대한 인식과 헌신 ▪ 올바른 가치관과 판단력: 생명 중심 가치관 ▪ 실천 능력: 독립성, 자율성, 비의존성, 책임성
공동체성 (공동체성 part I)	열린 존재	타인에게 열려 있으며 공감 능력을 가진 존재	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 타인과의 열린 관계 형성 능력 ▪ 타인에의 공감, 배려 능력 ▪ 공동체 형성과 유지 능력: 수용, 존중, 배려, 나눔, 협력, 상호의존, 리더십 및 팔로워십
전체성 (공동체성 part II)	존엄한 존재	약자에 대한 우선적인 사랑을 실천하는 존재	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 초월적가치에 대한 사랑: 진·선·미에 대한 사랑, 보편적 도덕원리추구 ▪ 인격적 완전성 실현: 약자에 대한 헌신과 봉사 ▪ 삶의 원칙이 확립된 존재: 생명, 정의 중심 ▪ 삶의 원칙과 행동의 일관성 (지성 및 덕성 통합)

본 연구에서는 인성 인재 선발을 목표로 하며, ‘인성 인재’는 다음과 같이 개념적으로 정의할 수 있다. 첫째, 교육이념 및 전형의 인재상에 부합하고, 둘째, 고교 교육과정을 통해 충분히 학습할 수 있는 수준의 인성을 함양한 인재이다. 또한 본 연구에서 이야기하는 함께하는 ‘인성’의 세 차원을 이해하기 위한 핵심 개념은 크게 두 가지, ‘주체성’과 ‘공동체성’으로 규정한다. 우선, 첫 번째 핵심 개념은 주체성이다. 주체성은 자신의 정체성을 이해하고 수용하며 자신의 삶에 주인의식을 갖고 자율적 존재로 살아가는 것을 의미한다. 두 번째 핵심 개념은 공동체성이다. 전인은 주체성을 가진 독립적·자율적 존재인 동시에 항상 타인에게 열려 있는 공동체성을 지닌 존재이기도 하다. 그런데, 공동체성은 크게 두 가지 형태로 나타난다. 자신을 기준으로 했을 때, 하나의 형태는 자신과 같거나 더 나은 상황에 있는 사람들에게 대해 열려 있음이다. 예를 들면, 가족, 친구, 동료, 스승, 상사 등에게 열려 있으면서 공감과 배려 능력을 갖고 있고, 그들과 올바른 관계를 형성하는 경우가 이에 속한다. 두 번째 형태는 자신보다 어려운 상황에 있는 사람들에게 열려 있음이다. 예컨대, 사회적 약자들인 빈곤층, 소외계층, 노인, 병자 등에게 사랑과 봉사를 실천하는 경우가 이에 속한다.

이 두 형태는 열려 있음과 타인과 관계를 형성한다는 점에서 모두 공동체성에 속한다고 할 수 있다. 그러나 이 둘은 근본적인 차이를 갖고 있다. 그것은 첫째, 대상의 차이와 둘째, 추구하는 핵심 가치에서의 차이이다. 자신과 비슷한 상황에 있는 이웃들에게 열려 있음은 많은 이들에게 가능한 모습이다. 그러나 자신보다 약자들에게 열려 있으며 헌신하는 것은 특별한 가치를 추구하거나 사명을 느끼는 이들에게만 가능한 모습이다. 그런데 세상에서 많은 사람들에게 존경 받는 이들은 대부분 약자에 대한 사랑을 실천한 이들이다. 사람들이 그들을 존경하는 이유는 그들이 추구하는 가치와 그에 일관된 삶의 모습이 인간으로서 보여줄 수 있는 인격적인 ‘훌륭함’과 ‘존엄함’을 느끼게 해 주기 때문이다. 이러한 인격적인 훌륭함은 인격의 완

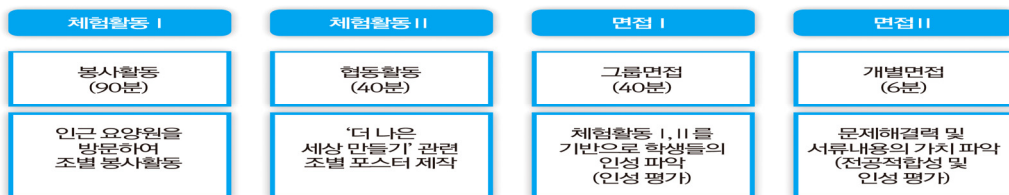
전함을 드러낸다. 이는 초월적 가치에 대한 사랑 안에서 주체성과 공동체성이 한 인격 안에 통합될 때 이루어지는 것으로, 완전함과 전체성을 드러내기 때문에 이를 지칭해 ‘완전한 전체성’이라고 말하는 것이다. 완전한 전체성은 인성개념의 고유한 부분으로, 일반적인 인성개념과 구별되는 핵심 용어이다. 이러한 이유에서 열린 존재임을 드러내는 ‘공동체성’과 인격적 존엄성을 드러내는 ‘완전한 전체성’은 명확히 구별된다.

요약하면 이 두 개념은 근본적인 차이를 강조할 때는 ‘공동체성’과 ‘완전한 전체성’으로, 공통점을 강조할 때는 ‘공동체성 part I’과 ‘공동체성 part II’로 표현할 수 있다. 공동체성의 실천은 대상에 따라 크게 두 부분으로 이루어진다. 첫째, 공동체성 part I(동료)에게 열려 있다. 둘째, 공동체성 part II(약자)에게 열려 있다. 이 중 ‘동료’에게 열린 마음은 상대방을 동료로 받아들이고 함께 무언가를 만들어 가는 ‘협력’을 통해 더욱 발전시킬 수 있다. 이와는 달리 ‘약자’에게 열려 있음은 우선적인 관심과 의지를 갖고 직접 찾아가서 보살피는 ‘봉사’라는 이름으로 불리는 경우가 많다. 지속적인 봉사를 통해 더 큰 가치를 체험하고 이를 통해 한 층 더 성숙한 인격으로 성장하게 된다. 이런 의미에서 ‘협력’과 ‘봉사’는 인성교육을 실천하는 중요한 방법이 될 수 있으며, 동시에 인성을 평가하는 중요한 기준도 될 수 있다. 협력과 봉사의 중요성을 강조하고 역량을 키워주는 인성교육을 실천하기 위해, 대학교는 교육과정에도 반영하였다. 교수-학생 멘토링, 학습 커뮤니티, 모듈협동학습 등의 협력 학습을 중요시하는 것과 봉사를 교육이념으로 정하고 봉사활동을 의무화한 것이 바로 그것들이라 할 수 있다. 이렇게 볼 때 본 연구의 함께하는 인성교육의 개념은 ‘실천적인 개념’이라 할 수 있다.

나. 체험형 인성평가 모형

1) 평가모형의 개요

평가모형은 4단계로 구성된다. ‘1단계: 봉사활동(체험활동 I) → 2단계: 협동활동(체험활동 II) → 3단계: 그룹면접 → 4단계: 개별면접’으로, 다단계 평가모형이다.



[그림 III-2] 체험형 인성평가 모형

2) 평가영역(요소) 및 평가내용

가) 그룹면접 평가영역(요소) 및 평가내용

본 연구에서 설정한 인성은 크게 ‘주체성’, ‘공동체성’, ‘전체성’으로 나뉘며, 이 3가지 영역을 고교 학교생활기록부에서 강조하는 세부 인성교육 평가요소를 하위요소로 하여 인성평가에 맞게 재구성한 평가영역 및 평가요소는 아래와 같다. 또한 각각의 인성평가요소에 대한 평가 내용을 규정하는 개념적 정의를 통해 평가영역을 분명히 하였다.

<표 III-9> 그룹면접 인성영역(요소) 및 평가내용

인성영역	인성요소	평가 내용
주체성	책임감	얕의 실천 능력
	자기주도성	주체적이고 능동적인 삶의 태도
공동체성	나눔	타인위한 나눔 중요성 이해 / 어려운 일에 대해 솔선수범하는 태도
	배려	타인을 이해, 존중하려는 태도
	협력	타인과의 공감 및 소통 능력
	갈등관리	인간관계에서 발생하는 갈등문제를 해결하는 능력
전체성	가치관	신념과 소신을 갖고 주도적으로 봉사활동을 했는지 여부 / 봉사에 대한 올바른 인식을 갖고 있는지 여부
	보편원리 이해	공동선에 대한 이해 / 약자에 대한 사랑
	타인존중	다름에 대한 인정과 수용
	관계지향성	공동체 형성에의 기여도

나) 개별면접 평가영역(요소) 및 평가내용

그룹면접 후 이루어지는 개별면접에는 앞서 진행한 체험활동과 별도로 서류평가를 기초로 하여 개인의 인성을 평가하는 다단계 평가방식을 설계했다. 이는 서류내용의 진실성 및 가치라는 평가영역을 통해서 활동의 진실성과 의미가 평가되고, 사회 기여 의지 및 이타성 등 학생의 인성 및 가치관을 평가할 수 있기 때문이다(<표> 참조).

<표 III-10> 개별면접 평가영역(요소) 및 평가내용

평가영역	평가내용
문제해결력	▪ 문제 인식, 분석 및 창의적 해결 방안 제시 능력 평가
전공적합성	▪ 지원 전공 관련 열정, 활동의 우수성 및 발전가능성 평가
서류내용의 진실성 및 가치	▪ 활동의 진실성과 의미 평가 사회기여 의지, 이타성 등 인성 및 가치관 평가

3) 평가배점 및 척도

가) 그룹면접 평가배점 및 척도

아래 <표>와 같이 평가영역별 배점은 배점의 비율 선정은, 앞서 연구절차에 기술한 바와 같이 내용타당도 준거인 대표성, 명확성, 포괄성의 검토 기준과 A대학교의 입시요강을 바탕으로 전문가 협의회의 협의를 통해 주체성 30%, 공동체성 40%, 전체성 30%로 설정하였으며, 각 영역에 대한 평가는 5점 척도로 설계하였는데, 이는 ‘인성’을 평가하는 것은 전공적합성이나 문제해결력과 같이 지식적인 측면을 평가하는 것이 아니기 때문에 너무 지나치게 세분화하여 평가하는 것이 어려울 것으로 판단되었기 때문이다.

1단계 면접·구술(그룹면접) 평가표								
지원전공 : 00 학부(과) / 모집인원 : 0 / 응시인원 : 0								
평가 요소	인성 및 가치관	주체성 (책임감, 자기주도성 등)	<ul style="list-style-type: none"> · 앞의 실천 능력 / 주체적이고 능동적인 삶의 태도 					
		공동체성 (나눔, 배려, 협력, 갈등관리 등)	<ul style="list-style-type: none"> · 타인을 향한 나눔의 중요성 이해 · 어려운 일에 대해 솔선수범하는 모범적 태도 · 타인을 이해, 존중하려는 태도 · 타인과의 공감 및 소통 능력 · 인간관계에서 발생하는 갈등문제를 해결하는 능력 					
		전체성 (가치관, 보편원리 이해 타인존중, 관계지향성 등)	<ul style="list-style-type: none"> · 신념과 소신을 갖고 주도적으로 봉사활동을 했는지 여부 · 봉사에 대한 올바른 인식을 갖고 있는지 여부 · 공동선에 대한 이해/약자에 대한 사랑 · 다름에 대한 인정과 수용 /공동체 형성에의 기여도 					
평가척도				5, 4, 3, 2, 1, F(원천불합격)				
번호	모집단위	수험번호	성명	평가 요소			평가 특이사항	결시
				주체성(30%)	공동체성(40%)	전체성(30%)		<input checked="" type="checkbox"/>
1								<input type="checkbox"/>

[그림 III-3] 그룹면접 평가표

나) 개별 면접 평가배점 및 척도

역시 평가영역과 배점의 개별면접은 앞서 연구절차에 기술한 바와 같이 내용타당도 준거인 대표성, 명확성, 포괄성의 검토 기준과 A대학교의 입시요강을 바탕으로 전문가협의회의 협의를 통해 결정했다. 하위영역은 문제해결력, 전공적합성, 서류내용의 진실성 및 가치를 평가하는 평가영역으로 나누었다. 또한 각 평가영역별 배점은 40:40:20으로 5점 척도 평가로 했다. 이 중 인성을 평가하는 것은 ‘서류내용의 진실성 및 가치’에서 이다.

2단계 면접·구술(개별면접) 평가표							
지원전공 : 00 학부(과) / 모집인원 : 0 / 응시인원 : 0							
평가 요소	문제해결력	<ul style="list-style-type: none"> · 문제 인식, 분석 및 창의적 해결 방안 제시 능력 평가 					
	전공적합성	<ul style="list-style-type: none"> · 지원 전공 관련 열정, 활동의 우수성 및 발전가능성 평가 					
	서류내용의 진실성 및 가치	<ul style="list-style-type: none"> · 활동의 진실성과 의미 평가 · 사회기여 의지, 이타성 등 인성 및 가치관 평가 					
평가척도		5, 4, 3, 2, 1, F(원천불합격)					
연번	수험번호	성명	평가 요소			평가 특이사항	결시
			문제해결력 (40%)	전공적합성 (40%)	서류내용의 진실성 및 가치 (20%)		<input checked="" type="checkbox"/>
1							<input type="checkbox"/>

[그림 III-4] 개별면접 평가표

4) 평가영역에 따른 질문문항 구성

교사자문단의 자문을 기초로 하여 전문가협의회 협의를 통해 구성된 그룹면접 질문지의 질문문항은 아래의 <표>와 같다. 그룹면접의 시간적 흐름상 활동중심으로 봉사활동과 협동 활동 관련 질문으로 크게 나누었다. 봉사활동 관련 질문은 다시 인성영역별로 주체성, 공동체성, 전체성으로 구분된다.

<표 III-11> 봉사활동 관련 평가영역에 따른 질문문항

인성영역	질문문항
주체성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 봉사대상자 분들의 호감을 갖지 않을 만한 행동을 했을 때 봉사자로서 어떻게 해야 한다고 생각하는가? 그 이유는 무엇인가? ▪ 봉사기관에서 지정해 준 봉사 활동 사항을 모두 성실히 수행하였는가? ▪ 봉사기관에서 지정해 준 활동이외에 주도적으로 행한 활동이 있었는가? ▪ 봉사활동 중에서 더 해보고 싶은 일이 있었다면 어떤 활동이며 그 이유는 무엇인가?
공동체성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 봉사활동에 대해 이야기 할 때, 일반적으로 도움을 주러 갔다가 도움을 받고 온다는 말을 하는데, 이 말에 대해 어떻게 생각하는가? 오늘은 어떠했는가? ▪ 봉사활동중에 자신이 행한 배려 한 가치와 타인에게서 받은 배려 한 가치를 말해보시오. ▪ 봉사활동을 혼자할 때와 여럿이 할 때의 차이점은 무엇이라 생각하는가? 오늘은 어떠했는가? ▪ 봉사활동을 하며 구성원 간에 소통이 잘 되지 않을 때 어떻게 해결했는가? ▪ 나눔에는‘물질적 나눔(돈, 물건 등);’정신적 나눔(지식, 생각 등);’인격적 나눔(자기희생, 사랑 등)’라는 세 가지 형태가 있다고 한다. 지원자가 주로 실천했던 나눔은 어떤 나눔에 해당하는가?(구체적으로 예를 들어 설명하시오) ▪ (수발봉사자 대상)봉사활동을 하면서 대상자(할머니)가 무리한 요구를 하여 난처한 경우는 없었는가? 이 경우 어떻게 하였는가?
전체성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 봉사활동의 함께하는 의미와 가치는 무엇이라고 생각하는가? ▪ 봉사활동을 중·고교 필수 교과목으로 설정한다면 찬성하는가?혹은 반대하는가?그 이유는? ▪ 배려가 필요한 이들을 위해서 헌신했던 사례를 이야기 해 보시오. ▪ 오늘 봉사한 기관에서는 어떤 봉사활동이 더 필요하다고 생각하는가? ▪ 오늘 봉사대상자와 지속적으로 교류하고 싶은가? 어떤 방법으로 하겠는가? ▪ 봉사대상자 분들과 긍정적인 관계를 형성하기 위해 시도했던 자신만의 노하우가 있다면 소개하시오. 그런 노하우의 시작 배경은 무엇인가? ▪ 봉사활동을 함께한 동료들과 긍정적인 관계를 이루기 위해 어떠한 노력을 하였는가?

역시 교사자문단의 자문을 기초로 하여 전문가협의회 협의를 통해 구성된 그룹면접 질문지의 협동 활동 질문문항은 아래의 <표>와 같다. 협동 활동(포스터 그리기)에 기반한 질문문항 역시 아래 <표>와 같이 주체성, 공동체성, 전체성으로 구분하여 문항을 설계하였다.

<표 III-12> 협동 활동 관련 평가영역에 따른 질문문항

인성영역	질문문항
주체성	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 포스터 제작 과정에서 조의 일원으로서 자신이 맡은 역할을 충실히 수행했는가? ▪ 포스터를 만들면서 역할 분담포스터를 제작한 의도와 그 의미를 설명하시오. ▪ 발표자는 사전에 역할 분담을 하여 결정하였는가? ▪ (미발표자에게) 포스터 제작 의미에 대하여 추가하여 이야기 할 사항이 있는가? ▪ 오늘 본인의 체험활동을 ‘공동체의식, 봉사, 나눔, 협력’의 측면에서 평가해보시오.

공동체성	<ul style="list-style-type: none"> 포스터 제작 활동을 혼자 할 때와 여럿이 할 때의 차이는 무엇이라 생각하는가? 여럿이 포스터를 제작하는 과정에서 가장 중요한 점은 무엇이라고 생각하는가? 포스터를 만들 때 어떠한 역할을 맡았으며 다른 지원자들과 어떻게 협력하였는가? 포스터 제작 활동을 하며 구성원 간에 소통이 잘 되지 않을 때 어떻게 해결했는가? 오늘 활동을 하면서 의견이 맞지 않아서 조율이 필요한 경우에 어떻게 하였는가? 협동과제를 하는데 팀원 중의 한명이 자기 이익에만 충실히 할 뿐 팀의 활동에는 무관심한 경우 어떻게 할 것인가?
전체성	<ul style="list-style-type: none"> 오늘 체험활동에서 내가 본받을 만한 친구는 누구이며, 왜 그렇게 생각하는가? 동료가 제시한 의견이 적절하지 않다고 생각될 경우 어떻게 대처하는 것이 바람직하다고 생각하는가? 함께한 동료들과 긍정적인 관계를 형성하기 위해 시도했던 자신만의 노하우가 있다면 소개하시오. 이러한 노하우의 시작 배경은 무엇인가?

5) 인성평가 모형의 구성단계별 활동

첫째, 봉사활동(체험활동Ⅰ)이다. 체험형 면접평가를 위한 봉사활동은 단순 면접 혹은 문항 중심의 기존의 면접과는 달리 지원자가 봉사활동을 체험하게 함으로써 활동을 통해 지원자의 인성 및 가치관을 심층적으로 평가할 수 있다. 또한 함께하는 인간존중이라는 본 연구의 인재상에 맞는 학생을 선발하는데 이바지하고, 학생들에게 봉사활동이라는 특별한 경험을 하게 함으로써 해당 학교에 대한 좋은 인식을 고취시킬 수 있다. 그리고 봉사활동은 이후의 협동 활동과 함께 그룹면접의 텍스트(지문) 역할을 하며, 이를 통해 행동적 인성과 더불어 비판적인 사고적 인성을 평가한다. 둘째, 협동활동(체험활동Ⅱ)이다. 협동 활동은 조별로 공동 작업을 함으로써 학생들이 목표를 달성하기 위해 각자가 집단 내에서 어떤 역할을 하는지 확인하고, 협동심, 배려정신 등 개별 학생의 공동체 정신을 확인할 수 있다. 모형에서는 협동 활동으로 짧은 시간 내에 위의 평가요소를 충분히 파악할 수 있는 포스터 그리기를 협동 활동으로 설계했다. 또한 포스터 그리기의 주제는 오전시간에 진행된 봉사활동과 연결되는 주제로 하여, 학생들이 봉사의 의미를 성찰하고 되새길 수 있는 기회를 제공한다. 셋째, 그룹면접이다. 그룹면접에서는 앞서 진행한 두 가지의 활동(봉사활동, 협동 활동)을 텍스트(지문)로 하여 수험생의 인성 및 가치관을 평가한다. 체험활동시 본인의 역할, 활동 내용 및 활동을 하면서 느낀 점 및 관련 가치관을 그룹면접을 통해 확인하고 평가할 수 있다. 주체성(책임감, 자기주도성), 공동체성(나눔, 배려, 협력, 갈등관리), 전체성(가치관, 보편원리이해, 타인존중, 관계지향성) 등으로 지원자의 인성을 다각도로 평가할 수 있는 장점을 가진다. 또한 개별면접과 달리 조별 수험생 간의 생각 및 경험을 공유할 수 있는 나눔의 장을 제공하고, 타인의 의견을 경청하고 수용하는 태도도 동시에 평가할 수 있다. 넷째, 개별면접이다. 개별면접은 그룹면접에서 평가하지 않은 학업역량(전공적합성)과 제출 서류의 사실여부를 확인하고 평가한다. 학업역량을 판단하기 위해 전공적합성 및 문제해결력을 평가하고, 입학사정관이 사전에 작성한 서류평가결과서의 내용을 바탕으로 수험생이 제출한 서류(자기소개서, 학생부) 내용의 진실성과 가치를 확인할 수 있다.

3. 평가모형의 적용

가. 평가자(전임 입학사정관: 채용, 교수) 전문성 향상 교육

<표 III-13> 평가자 전문성 향상 교육 개요

구분	일시	대상	내용	성과
입학사정관제 연구위원회 워크숍	2015.08.21. ~ 08.22	학생부종합전형 연구위원 및 전임 사정관	인성평가모형 논의 및 확정사항에 대한 교육	학생부종합전형 핵심 성과 지표 및 인성면접 효율적 운영방안 도출
파일럿 테스트 (1차)	2015.08.02	전임입학사정관, 전공교수	인성평가모형의 체험활동 타당성 분석, 평가자교육 위한 모의체험활동 진행	체험활동분석, 평가시간, 평가조 구성 체크
파일럿 테스트 (2차)	2015.08.23	전임입학사정관, 전공교수	인성평가 모형의 체험활동, 평가절차, 평가기준 등 타당성 분석, 평가자 교육 위한 모의면접 진행	체험활동 분석, 평가절차, 평가장소, 관찰자의 역할 체크, 제반 행정사항, 기타사항 상정점검
평가자 워크숍	2015.11.07. [1차]	전임입학사정관	체험형 면접평가 효율적 운영 방안, 체험형 인성평가 추진현황 및 모형개발 성과 공유 등	인성면접 평가 효율적 운영 방안 도출 및 향후 학생부종합전형 개선방안 확보
체험형 인성면접 평가자 교육	2015.11.14.	전임 입학사정관	학생부종합전형(고교장 추천전형) 체험형 인성면접 평가방법 교육	체험형 인성면접 평가 방법 공유 및 효율적 운영방안 도출

나. 실증적 적용

체험형 인성평가모형 면접의 실증적 적용을 위해 A대학교 학생부종합전형 고교장추천유형을 대상으로 면접을 진행했다. 면접은 2015. 11. 22. 08:30~18:00에 진행되었으며, A대학교와 근처 요양원에서 이뤄졌다. 학생부종합전형 고교장추천유형은 20명을 선발하기 위한 전형으로 이 중 면접 대상자는 3배수인 60명의 학생이다.

다. 사후 적합성 검증

1) **환류체계 및 결과평가:** 본 연구에서 개발한 평가모형의 사후적합성을 검증하고자 다수의 환류체계를 두어 결과를 평가하고 개선하고자 했다. 첫째, A대학교의 공정관리대책위원회, 공정성심의위원회, 전형심의위원회 등 각종 위원회를 통해 평가모형에 대한 타당성을 검증하고 심의하였다. 또한 교외인사로 구성된 한국대학교육협의회의 현장점검 및 컨설팅으로부터 자문결과를 수렴하였으며, 전임 입학사정관이 중심이 된 평가자 워크숍(2차) 결과를 반영하여 전형운영 결과를 평가하고 개선점을 도출하였다.

2) 체험형 인성면접 평가 모형 성과: 본 연구의 성과로는 첫째, 인성이 강조되는 사회적 요구에 맞추어 인성평가모형을 개발하고 실제 인성 인재를 선발한데에 있다. 본 연구는 인성 중심의 체험형 인성면접 평가모형을 설계했으며, 실제 면접평가(2015년 11월 22일)에서 성공적으로 운영, A대학교 인재상에 부합하는 20명의 ‘인성 인재’를 선발하였다. 이를 통해 사회에 공헌하는 윤리적인 리더 육성을 위한 기반을 쌓고, 대학의 사회적 책무를 실현하였다. 둘째, 본 연구의 평가모형을 통해, 실제 평가 대상인 학생들이 체험형 면접평가에 대한 높은 만족감을 보이는 것을 사후 설문지에 대한 분석결과로 확인할 수 있었다. 셋째, 타 대학에 본 평가모형을 공유·확산하여 한국형 입학사정관제의 성공적 정착, 공교육 활성화 기여도 성과로 여겨진다. 학교생활기록부에서 강조하는 인성요소를 중심으로 고교생 수준에 적합한 인성모형을 설계하여 향후 고교 인성교육에도 이바지할 것이다. 더욱이 대학 입학전형에서 인성이 강조됨에 따라, 지식위주의 고교 교육에서 전인교육으로의 전환이 기대된다.

3) 향후 계획: 앞서 제시한 환류체계를 통해 나온 자문결과를 분석하고, 실제 평가의 면접평가 결과 분석하여 보다 정교한 평가모형을 추후 개발하고자 한다. 또한 2016학년도에 입학하는 신입생에 대한 이후 종단연구 및 설문, 면접 등의 방법을 통해 효과성 검증을 할 예정이며, 그 결과에 기반 하여 인성평가모형을 고도화할 예정이다.

IV. 결론 및 제언

사회의 인성교육은 흔히 도덕성, 사회성, 정서를 포함하여 인간으로서 지녀야 할 공통되고 올바른 품성을 기르는 교육으로, 주로 정의적 측면 개발에 중점을 두고 있다. 그러나 인성교육의 본질은 윤리적 품성뿐 아니라 지성, 감성, 관계성, 초월성, 영성이 통합된 완전한 전체로서의 인간, 즉 전인을 양성하여 각자가 자신의 삶의 주체로서 자아를 실현해 나가는 존재로 성장하도록 이끌어 주는 교육이다. 따라서 인성교육은 인간이 누구이며 인간답게 살아간다는 것에 대한 의미와 방향을 깨닫도록 도와 줄 뿐 아니라, 고유한 인격체로서의 정체성과 역할에 대한 올바른 판단력과 실천 능력을 함양시키기 때문에 소명에 대한 인식과 직업의 선택에도 긍정적 영향을 줄 수 있다.

이런 의미에서 볼 때 인성교육은 온전하고 완전한 인격적인 품위를 갖춘 인간을 양성하는 전인교육과 인격교육을 핵심으로 하는 교육이라 할 수 있다. 전인 양성이라는 목적을 달성하기 위해 인성교육 과정은 교과영역과 비교과영역 전반에 걸쳐 ‘지식’과 ‘실천’이 유기적으로 연결되어 서로 영향을 주고받는 형태로 구성되어 있다. 지식과 실천의 상호작용은 앎을 점차 강화시켜서 ‘지식 → 실천 → 습성화’ 라는 단계적 성장을 구현하는 효과적인 방식이기 때문

이다. 인성교육진흥법 제2조에는 ‘인성교육이란 자신의 내면을 바르고 건전하게 가꾸고 타인·공동체·자연과 더불어 살아가는 데 필요한 인간다운 성품과 역량을 기르는 것을 목적으로 하는 교육’이라고 정의했다.

본 연구는 인성을 개념적으로 정의하고 인성중심의 체험형 인성평가 모형을 개발하여 4단계 활동을 구안했다. 연구 결과는, 첫째, 인성평가모형에서의 인성은 주체성, 공동체성, 전체성으로 개념적 정의를 했다. 둘째, 인성평가모형은 다(4)단계 평가모형으로 봉사활동(체험활동Ⅰ), 협동 활동(체험활동Ⅱ), 그룹면접(면접Ⅰ), 개별면접(면접Ⅱ)의 순서로 구성되었다. 셋째, 그룹면접의 평가내용은 주체성영역의 책임감, 자기주도성, 공동체성 영역의 나눔, 배려, 협력, 갈등관리, 전체성 영역의 가치관, 보편원리 이해, 타인존중, 관계지향성으로 구성되었다. 넷째, 개별면접의 평가내용은 문제해결력, 전공적합성, 서류내용의 진실성 및 가치로 구성되었다.

그러나 본 연구는 A대학교의 학생부종합전형 고교장추천전형의 면접대상인 60명(20명 선발)만을 대상으로 인성평가모형을 적용했으므로 상대적으로 다수의 인원을 선발하는 다른 학생부종합전형 또는 타 대학 학생부종합전형에 바로 적용하기에는 시간적, 공간적, 상황적 한계를 지닌다고 할 수 있다. 또한 본 연구의 인성평가모형의 성공적인 정착과 착근을 위해 계속적으로 학생부종합전형에 적용하고 평가모형을 체험한 수험생들을 대상으로 효과성과 만족도에 대한 종단(패널) 및 횡단의 후속 연구를 지속하여 평가모형의 정교화, 고도화를 꾀할 필요가 있을 것으로 생각된다.

인성평가모형은 다음과 같은 곳에서 활용될 수 있다. 첫째, (전문)대학 신입생 선발이다. 일반대학 뿐만 아니라 특히, 인성교육과 인성평가를 중시하는 교육대학교, 사범대학교, 교원대학교, 의과대학에서 인성이 바탕이 된 인재를 선발하는데 유용할 것으로 생각된다. 둘째, 새롭게 발효된 ‘인성교육진흥법’에 의해 아직은 혼란스러운 초·중등학교에서 인성교육과정의 개발, 교내 인성교육의 평가지표로 활용될 수 있다. 셋째, 특수목적고교인 외고, 과학고, 국제고, 자율형 사립고에서 인성면접 평가모형으로 활용할 수 있다. 넷째, 약대 신입생 선발, 법학전문대학원(로스쿨), 의학전문대학원, 외교안보대학원, 민간경력특채(5급·7급) 및 국가·지방공무원 선발, 특수목적대학인 육사, 공사, 해사, 카이스트, 유니스트, 지스트, 디지스트 등에서 인성평가 면접에 활용할 수 있다. 이외에도 다른(교육·일반)기관에서도 인성평가 모형을 통해 ‘인성인재’를 선발함으로써, 인성교육에서 큰 과제를 안고 있는 공교육과 우리 사회에서, 인성평가모형이 미래 인성교육의 나아갈 방향성을 제시하는 중추적, 핵심적인 역할을 할 수 있기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 강태훈, 류성창(2013). 교직 적·인성 측정을 위한 중등 예비교사선발 면접방법 개발 연구. **한국교원교육연구**, 30(3), 275-304.
- 교육과학기술부(2013). **중고등학교 학교생활기록부 기재요령**.
- 교육과학기술부(2009). **교육과학기술부 고시 2009-41호 고교 교육과정 해설 총론**.
- 김재춘(2012). **실천적 인성교육이 반영된 교육과정 개발 방향 연구**. 교육과학기술부
- 김태완(2013). **글로벌 시대의 교육**. 서울: 학지사.
- 김태훈(2011). 성격의 5요인 모형(the five-factor model)의 도덕교육적 함의에 관한 예비적 고찰. **초등도덕교육**, 36, 87-110.
- 김현수(2005). 학생 인성교육 평가 도구 개발을 위한 탐색적 연구. **도덕윤리과교육**, 21, 283-306.
- 박영태(2002). 창의적 인성교육 프로그램 개발. **지방교육경영**, 7, 235-264.
- 박천환, 성병창(2001). 심층면접 및 교직 적·인성교육 평가 기준 및 실시 방법 연구. **초등교육연구**, 16, 225-247.
- 박효정, 정광희(2000). **한국 사회의 도덕성 지표 개발 연구**. 서울: 한국교육개발원.
- 서경혜, 최진영, 노선숙, 김수진, 이지영, 현성혜(2013). 예비교사 교직 인성교육 평가도구 개발 및 타당화. **교육과학연구** 44(1), 147-176.
- 심성보(1999). **도덕교육의 담론**. 서울: 학지사.
- 유태용, 김명언, 이도형(1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 14(2), 115-134.
- 유현주(2009). 입학사정관제도에서 적용 가능한 면접의 방법. **교육연구논총**, 30(2), 1-22.
- 이종승, 지은림, 도승이(2012). 직업 역량 관련 인성검사 개발을 위한 구인 탐색. **교육학연구**, 50(4), 223-244.
- 정구향(1998). **대학입학 면접전형자료 개발과 활용방안**. 서울: 한국교육과정평가원.
- 정창우(2015). **인성교육의 이해와 실천**. 서울: 교육과학사.
- 허경철(1996). **효율적인 봉사활동 운영방안**. 서울: 한국교육개발원.
- 홍기칠(2003). 교직적성 및 인성을 갖춘 우수학생 선발을 위한 심층면접방안 연구. **초등교육연구논총**, 19(2), 301-343.

Bandura, A.(1999). Social cognitive theory of personality. In D. Cervone & Y. Shoda (Eds.), *The Coherence of Personality: Social-Cognitive Bases of Consistency*,

Variability, and Organization.(pp. 185-241). New York: Guilford.

Cervone, D., Shadel, W. G., & S. Jencius(2001). Social-cognitive theory of personality assessment. *Personality and Social Psychology Review*, 5(1), 33-51.

Grant, J. S. & Davis, L. L. (1997). Focus on quantitative methods: Selection and use of content experts for instrument development. *Research in Nursing & Health*, 20, 269-274.

· 논문접수 : 2016.01.05. / 수정본접수 : 2016.02.01. / 게재승인 : 2016.02.16.

ABSTRACT

Development of personality evaluation model for the student selection of human nature center

Young-Cheol Ryu

Senior Researcher, Gyeongsangnamdo Education Research&Information Institute

This study developed a personality evaluation model for human nature central student selection, etc. special purpose high schools and universities was conducted in the aim of ensuring the validity of personality centered student selection. Therefore the four-step procedure, first, the situation of through the analysis of the expert council and teachers commissioned appraiser brainstorming through the meeting with leading research and personality evaluation element evaluation, was to derive the evaluation questions. Second, the situation of evaluation and personality evaluation elements through an advisory written of a high school teacher advisory committee, was consulted for the evaluation questions. Third, by analyzing the personality evaluation factors based on the personality evaluation elements and university human resources image and the student section, which is important in high school curriculum through the expert council, the significance of each evaluation situation, strengths and weaknesses, and we have to analyze the efficiency. Fourth, set the evaluation sulfur and integrated assessment element through the expert council, and the interview evaluation question by finalized developed a personality evaluation model.

The results of the study were first, toughness in personality evaluation model is independence, community property, a conceptual definition to integrity death. Second, personality model, volunteer activities as a multi-level evaluation model, cooperation activities, group interview, made up of individual interview of the order. Third, the evaluation contents of the group interview is the responsibility of the area of independence, self-leadership, and sharing of community region, to understand compassion, cooperation, conflict management, values of the entire region, the universal principle, respect others, and configured in relation directivity. Fourth, the content of the evaluation

of the individual interview, problem solving skills, major compatibility, is composed of truth and value of the contents of the documents.

Key Words: personality education, personality evaluation model