

발 간 등 록 번 호

11-1352000-001867-01

보육교직원 인성교육 프로그램 및 인성평가 문항 개발

김은설 (육아정책연구소 연구위원)
문무경 (육아정책연구소 선임연구위원)
최은영 (육아정책연구소 부연구위원)
배윤진 (육아정책연구소 부연구위원)
윤지연 (육아정책연구소 연구원)

보 건 복 지 부
육아정책연구소

본 보고서는 육아정책연구소가 보건복지부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 보건복지부의 공식적 입장이 아님을 밝혀드립니다.

제 출 문

보건복지부 장관 귀하

본 보고서를 보건복지부 '보육교직원 인성 교육 및 평가 사업' 중 『보육교직원 인성교육 프로그램 및 인성평가 문항 개발』 부분의 최종보고서로 제출합니다.

2016년 12월
육아정책연구소 소장

차 례

요 약	1
I. 서 론	7
1. 연구의 필요성	7
2. 연구의 목적	9
3. 연구내용	9
4. 연구방법	11
II. 이론적 배경	14
1. 스트레스와 교사의 인성	14
2. 영유아 교사 대상 인성 평가 도구 검토	15
3. 인성 교육 프로그램	18
III. 보육교사 인성 평가용 자기 진단 도구 개발	22
1. 평가 도구 개발의 목적	22
2. 인성 평가 도구의 특징	22
3. 인성 평가 도구 개발 과정	23
4. 인성 평가 도구의 영역 구성	24
5. 인성 평가 도구의 문항 구성	29
6. 도구의 신뢰도	36
7. 평가 도구(자기진단 검사)의 실시 및 결과 고지	38
IV. 보육교사 인성 교육 프로그램 개발	39
1. 프로그램 개발의 목적	39
2. 인성 교육 프로그램의 특징	39
3. 인성 교육 프로그램의 구성	40
4. 프로그램의 교육 효과 기대	43
참고 문헌	45
부 록	51
부록 1. 인성 평가를 위한 보육교사 자기 진단 검사지	53

부록 2. 개인용 인성 평가 결과 예시	55
보육교직원 인성 교육 프로그램 교육 매뉴얼	61

표 차례

〈표 I-4-1〉 보육교직원 인성교육 프로그램 및 평가문항 개발 진행 절차	12
〈표 II-1-1〉 근무 환경이 교사의 인성에 미치는 영향	14
〈표 II-2-1〉 영유아교사의 인성 측정 도구	16
〈표 II-3-1〉 안심(인성)보육 교직원연수 교육과정	19
〈표 II-3-2〉 이경숙(2015)의 보육교사 교육 프로그램	20
〈표 III-5-1〉 자존감 측정 문항 추출(초안)	30
〈표 III-5-2〉 인성 평가 도구 자존감 문항(최종안)	31
〈표 III-5-3〉 교사의 소명감 측정 문항 추출	32
〈표 III-5-4〉 인성 평가 도구 교사 소명감 문항(최종안)	33
〈표 III-5-5〉 ‘정서의 인식과 활용’ 영역의 문항	34
〈표 III-5-6〉 ‘대인관계’ 영역의 문항	35
〈표 III-6-1〉 인성 자기 진단 검사 평균 및 신뢰도	37
〈표 III-6-2〉 인성 자기 진단 검사 평균 집단별 비교(7점 척도 기준)	37
〈표 IV-3-1〉 인성 교육 프로그램 영역별 강의 주제	42

그림 차례

[그림 I-3-1] 보육교사 인성 자기진단 검사 및 교육 프로그램의 구성 영역과 내용	10
[그림 III-3-1] 보육교사 인성 평가 도구 개발 절차	23
[그림 III-4-1] 인성 자기 이해 진단 검사의 영역 및 하위 요소 구조	24
[그림 III-4-2] 정서적 지능의 하위영역	27
[그림 III-5-1] 문항 개발 절차	29
[그림 IV-2-1] 프로그램 개발 과정	40
[그림 IV-3-1] 인성 교육 프로그램의 구성	41

요약

1. 연구의 필요성

- 아동학대 사건 및 인성교육진흥법 시행(2015. 7.) 이후 영유아뿐 아니라 영유아를 가르치고 돌보는 어린이집 교사에 대한 인성 교육의 필요성이 강하게 제기되고 있으나, 현재 구체적인 인성 교육 내용 및 프로그램 개발과 보급은 미흡한 실정임.
- 영유아의 인성 교육을 책임지고 있는 교사의 인성 수준을 자기 점검하고 스스로의 부족한 점에 대해 검토해 볼 수 있는 평가도구 또는 최소한의 체크리스트가 필요함.
- 보육교사의 인성을 보다 정서적으로 안정되고 영유아에 대해 수용적인 방향으로 형성해 가는 데 도움을 주는 제도적 기제가 필요함. 이에, 보육교사 인성 교육을 위한 맞춤형 교육 프로그램 개발이 요구됨.

2. 연구의 목적

- 영유아 보육서비스의 가장 핵심 요소인 보육교사의 자질과 인성, 스트레스 수준 등을 정확하게 파악하고, 이를 바탕으로 보육교사의 기본적 자질향상, 인성 함양, 직무 스트레스를 최소화하여 궁극적으로 보육서비스의 질을 높일 수 있는 보육교사 인성 평가 도구(자기진단)와 이와 연계한 인성 교육 프로그램을 개발하고자 함.

3. 연구내용

- 보육교사 인성 평가(자기 진단) 문항 개발
- 인성 교육 프로그램 개발

4. 연구방법

- 문헌 및 선행 연구 고찰
- 연구협력진 구성을 통한 관련 분야 전문 인력의 활용
- 인성 평가 문항 신뢰도·타당도 검증을 위한 예비 조사 실시
- 사업 담당 부처 대상 정책연구실무협의회 개최 및 보고

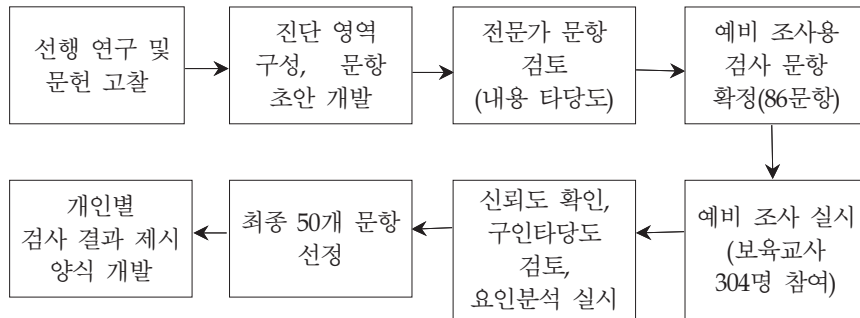
5. 보육교사 인성 평가용 자기 진단 도구 개발

가. 인성 평가 도구의 특징

- 보육교사 인성 자기 진단 검사는 자존감, 직업 소명감, 정서 인식 및 활용, 대인 관계 및 의사소통 능력을 진단하는 4개 영역 50개 자기보고 문항으로 구성됨.
- 각 문항은 최대한 바람직한 방향의 응답을 유도하는 방식의 문장을 피하고, 가능하면 자신의 상태에서 가장 적절한 응답을 찾도록 하는 방식으로 문항을 구성함.
- 현직 보육교사 집단을 대상으로 예비조사를 실시하여 문항에 대한 신뢰도 및 타당도를 확보함.

나. 인성 평가 도구 개발 과정

- 본 연구에서 인성 평가 도구의 초안을 개발한 방법은 기존 선행연구의 개념과 문항을 차용하거나 일부 수정하여 활용한 방식임.
- 기존 연구에 근거하여 개발한 인성 평가 문항에 대해 영유아보육 교사 교육 분야 전문가 2인의 검토를 거쳐 내용 타당도를 확인함.
- 초기 문항 86개를 선정하고 이를 활용하여 보육교사 304명을 대상으로 한 예비조사를 실시함. 조사 데이터를 이용하여 신뢰도, 구인타당도, 요인분석, 문항 변별도 분석을 실시함. 통계분석 결과에 따라 최종 50개 문항을 제시함.
- 본 연구에서 인성 평가 도구를 개발한 과정을 도식화 한 결과는 다음의 [그림 1]과 같음.



[그림 1] 보육교사 인성 평가 도구 개발 절차

다. 인성 평가 도구의 영역 구성

□ 인성 자기 진단 검사는 4개 영역, 총 50문항으로 구성됨.

1) 제1영역: 자존감

- 자존감의 개념에 대해서는 여러 학자들이 제시한 정의를 통해 다양한 측면에서 이해할 수 있음. 본 연구에서 자존감은 보육교사가 스스로 자신의 일을 얼마나 잘 할 수 있다고 보는지(유능성, 자아효능감), 심리적으로 얼마만큼 건강한지(자신에 대한 긍정적 믿음, 심리적 건강), 스스로를 소중히 여기고 가치있다고 믿는지(자아존중, 자신감)의 세 가지의 측면을 측정함.
- 최종 선정 문항에서, 자기효능감, 심리적 건강, 자아존중감의 3개 하위 요인을 측정하는 14개의 질문으로 구성됨.

2) 제2영역: 직업 소명감

- 소명감(a sense of calling)이란 개인이 스스로의 일에 목적과 의미를 부여하는 개인적 신념의 일종임. 이에 소명감이 있는 사람들은 일에 대한 목표를 추구하고, 자신의 일에 보람을 느끼고 사회에 헌신하는 경향이 있음.
- 본 연구에서 직업소명감은 보육교사라는 직업에 대한 소명의식, 전문성을 함양하는 노력, 직무에 대한 만족감 등 3개의 하위 요소를 통해 측정되고 있으며 12개의 문항으로 측정됨.

3) 제3영역: 정서능력

- 선행연구의 이론에 근거하여, 본 연구에서는 정서능력(정서인식 및 활용)은 자신의 감정을 스스로 잘 이해하고 이를 조절하거나 활용하여 사회생활을 잘 할 수 있는 능력으로 정의함.
- 본 검사에서 정서인식 및 활용은 정서에 대한 인식 능력, 정서 및 행동을 조절하고 활용하는 능력 등 2개 하위 요인의 문항으로 구성되며 총 12개 문항으로 측정됨.

4) 제4영역: 대인관계 및 사회성

- 대인관계 능력은 다른 사람과 원만히 관계를 맺고 유지하는 능력으로 일부학자들은 사회적 유능성(social competence)을 지칭하거나, 상호교환적으로 사용되기도 함. 대인관계 자체는 생물학적, 심리학적으로 다양한 배경의 사람들과의 관계를 의미하나 본 연구에서는 대인관계 능력을 보육교사와 어린이집 환경에 초점을 맞추어 조망하고자 함. 즉, 대인관계의 주요 대상은 유아, 부모, 동료교사, 원장 등이 됨.
- 본 연구에서는 대인관계 능력의 구인 또는 하위요소를 사회성(사교성), 의사소통, 타인존중·배려, 공감능력으로 개념화함. 총 11개 문항을 통해 측정되고 있음.

라. 도구의 신뢰도

- 인성 평가 도구를 304명의 보육교사를 대상으로 실시한 결과의 데이터를 활용하여 분석한 검사 신뢰도는 문항내적일치도 산출 방식으로 제시함. 문항 전체 $\alpha = .88$ 이고 각 영역별로는 .84~.92 수준임.

6. 보육교사 인성 교육 프로그램 개발

가. 프로그램 개발의 목적

- 보육교직원 인성 교육은 프로그램 참여를 통해 보육교사가 자신의 직업과 역할에 대해 자부심과 자긍심을 높여 직업에 대한 보람을 최대한으로 느낄 수 있게 하고, 과도한 직무로 누적되어 온 스트레스를 완화하는 심리적 힐링의 시간을 체험할 수 있도록 하는 두 가지의 목적에서 출발함.

- 인성 평가 도구를 활용하여 자존감, 소명감, 정서능력, 대인 관계 영역에서 자신의 장점과 약점을 파악하고 특히 약점이 될 수 있는 부분을 보완해 줄 교육 프로그램과 연결되도록 하는 목적이 있음.

나. 인성 교육 프로그램의 특징

- 보육교사 인성 자기 진단 결과에 따라 특징별·유형별 적합한 지원이 될 수 있도록 인성 교육 프로그램을 개발함.
- 보육교사로서의 자존감, 대인관계 및 의사소통, 자기조절, 직업 소명감 등 4개 영역으로 구분하고 각 영역별로 8시간 기준 구체적인 인성 교육 프로그램을 제시함.
- 각 영역별 인성 교육 전문가가 참여하여 독창적이고 수준 높은 교육 프로그램을 제시함. 각 프로그램은 해당 분야 전문가와 연구진의 협업을 통해 보육교사의 직무와 요구에 가장 적합하면서 수준 높은 교육 내용으로 구성함.
- 보육 및 의사소통, 힐링, 심리상담 등 각 분야 다양한 전문가가 프로그램 개발에 참여함.
- 인성 교육 프로그램은 교육과정을 통해 참여하는 교사가 업무 스트레스 완화를 통한 내적 힐링, 보육교사로서의 자긍심 고취 등의 목적이 성취될 수 있도록 구성함.

다. 인성 교육 프로그램의 구성

- 인성 교육 프로그램은 진단 검사와 동일한 보육교사 인성 4개 영역별로 특징적 내용으로 구성되며, 각각 역량 강화, 직무능력 향상, 힐링 등 3개의 교육 목적에 근거를 두고 이에 해당하는 프로그램이 적용되도록 함.
- 4개 각 영역은 마음의 힐링, 직무 능력 향상, 해당 영역의 역량 강화 등 3개 단위의 교육 과정으로 구성됨. 즉, 전반적 인성 교육의 바탕이라 할 수 있는 ‘힐링’ 과정을 기본으로 하여 보육교사 직무에 직접적으로 긍정적 영향을 줄 수 있는 기술적 교육과정인 ‘직무 능력 향상’을 포함하고, 마지막으로 해당 영역이 추구하는 인성 요소의 강화를 목표로 하는 ‘역량 강화’교육과정을 두는 방식을 취함.
- 영역별 구체적인 교육 프로그램은 본 보고서의 ‘인성 교육 프로그램 교육 매뉴얼’에 수록함.

I. 서론

1. 연구의 필요성

- 아동학대 사건 및 인성교육진흥법 시행(2015. 7.) 이후 영유아뿐 아니라 영유아를 가르치고 돌보는 어린이집 교사에 대한 인성 교육의 필요성이 강하게 제기되고 있으나, 구체적인 인성 교육 내용 및 프로그램 개발과 보급은 미흡한 실정임.
- 성인의 인성이 교육에 의해 변화될 수 있는 것인가에 대한 찬반논쟁이 있지만, 인성은 교육되어야 한다는 기본적 전제로 영유아 교사 대상 인성 교육의 필요성이 대두됨(김은설, 2015). 특히, 현 시점에서 보육교사의 인성수준에 대한 점검과 보육교사의 인성 교육을 강화할 필요성이 제기되고 있음.
- 영유아의 인성 교육을 책임지고 있는 교사의 인성 수준을 자기 점검하고 스스로의 부족한 점에 대해 검토해 볼 수 있는 평가도구 또는 최소한의 체크리스트가 필요함. 이를 위해서 객관적이고 신뢰할 수 있으며 보편적 활용이 용이한 평가도구를 개발할 필요가 있음.
 - 보육교사의 인성 수준을 점검할 수 있는 맞춤형 인성측정 도구 개발이 필요함. 기존 인성측정 도구는 대부분 성격유형검사, 심리적 건강 측면 인성검사, 예비교사 적성 검사 등인 것을 고려할 때, 또 하나의 표준 심리검사를 개발하는 방향보다는 보육교사라는 직무의 특성을 반영하여 자질과 소통 능력 등을 자기 점검할 수 있는 보육교사 맞춤형 인성 측정 도구가 개발되어야 함.
 - 개인의 특성을 이해하고, 필요한 지원을 위한 목적으로 활용될 수 있는 측정도구 개발이 필요함. 즉 보육교사 한 개인의 인성을 ‘평가(evaluation)’하거나 ‘사정(assessment)’하기보다는 그 특성을

이해하여 필요한 지원(힐링, 상담, 인성 교육)을 위한 정보를 파악하는 목적으로 활용될 수 있는 ‘측정’ 도구로서의 문항에 초점이 맞추어져야 함.

- 보육교사의 인성을 보다 정서적으로 안정되고 영유아에 대해 수용적인 방향으로 형성해 가는 데 도움을 주는 제도적 기제가 필요함. 이에, 보육교사 인성 교육을 위한 맞춤형 교육 프로그램 개발이 요구됨.
- 장시간 영유아를 돌보아야 하고 부모의 요구를 충족시켜야 하며 보육과 관련한 여러 업무로 대부분의 경우 직무상 피로와 스트레스에 힘들어하는 보육교사를 이해하고 이들의 정신 건강을 회복함으로써 인성이 바로 설 수 있는 환경을 만드는 것이 우선적인 과제임
- 특히, 최근 어린이집의 아동학대 사건으로 인한 부모의 불신 증대와 잦은 신고에 따른 보육교사의 민원대처 스트레스가 증가함.
- 이에, 스트레스 관리와 심리적 건강의 회복 위에 교사로서의 인성과 소양을 높여갈 수 있는 효율적 교육 프로그램을 제공함으로써 보육교사의 적응력을 향상시키고 교사로서의 자질과 역량을 높일 수 있는 프로그램을 단기 집중적으로 지원할 필요성이 있음. 특히 경력이 오래되지 않은 교사에게는 직업에 대한 안정적 적응을 이루는 데 도움이 될 것임.
- 한편, 일부 소수의 지자체에서 보육교사 힐링 프로그램을 개발하여 실시하고 있으므로¹⁾ 기 개발된 프로그램을 분석하여 특·장점과 제한점을 파악해 볼 필요도 있음.
- 따라서, 보육교사의 인성에 대한 평가 문항 개발 및 평가결과와 연계하여 보육교사에게 실제로 필요한 맞춤형 인성 교육 프로그램이 연계되어 실시될 수 있도록 계획하여야 함.

1) 지자체가 실시하는 보육교사 대상 인성 교육 프로그램의 예로, 인천광역시 “보육교사 직무스트레스 힐링 프로그램”(2015년), 경남도청의 “신뢰받는 어린이집 교사를 위한 토닥토닥 힐링 영화제”(2015년), 경기도 북부지역 “보육교사 힐링캠프” (2015년), 용인시 기흥구의 “어린이집 교사 힐링 프로그램”(2012년) 등이 있음.

2. 연구의 목적

- 영유아 보육서비스의 가장 핵심 요소인 보육교사의 자질과 인성, 스트레스 수준 등을 정확하게 파악하고, 이를 바탕으로 보육교사의 기본적 자질향상, 인성함양, 직무 스트레스를 최소화하여 궁극적으로 보육서비스의 질을 높일 수 있는 보육교사 인성 평가 도구와 이와 연계한 인성 교육 프로그램을 개발하고자 함.
- 개발된 인성 평가 도구를 적용하여 사기와 유능감이 저하되어 있는 보육교직원 상태를 정확하게 진단하고, 개개인에게 필요한 맞춤형 인성 교육을 제공함으로써 보육현장에서의 인성 교육 실행능력 제고 및 보육교사의 전문성 제고에 기여하고자 함.

3. 연구내용

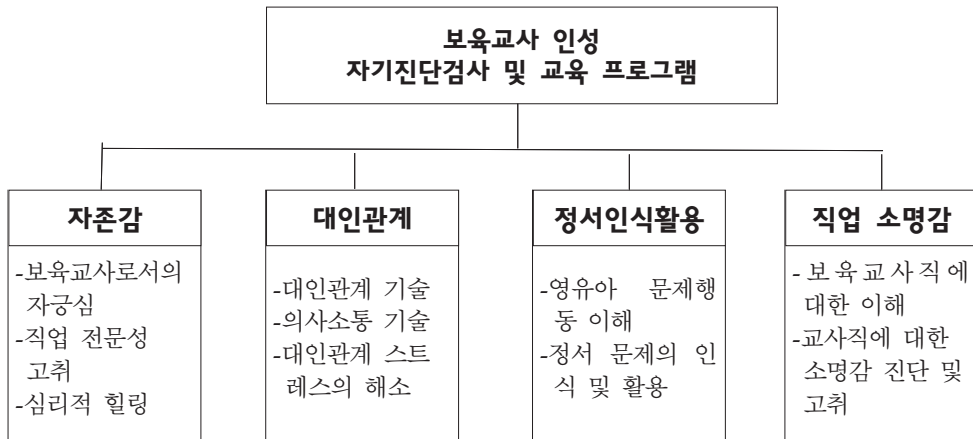
- 보육교사 인성 평가(자기 진단) 문항²⁾ 개발
 - 보육교사가 자신의 인성의 특징을 점검하고 강점과 약점을 파악하여 조금 더 개발이 필요한 부분에 대한 정보를 확인할 수 있도록 진단 문항을 개발함.
 - 인성 진단 문항은 크게 자존감, 대인관계 및 의사소통, 정서의 인식 및 활용, 보육교사 직업에 대한 소명감 등을 측정하는 내용으로 구성되며, 약 50여개의 자기보고식 문항으로 이루어지도록 계획함.
 - 각 문항은 최대한 바람직한 방향의 응답을 유도하는 방식의 문장을 피하고, 가능하면 주어진 상황에서 적절한 응답을 찾도록 하는 방식의 질문으로 구성함.
 - 현직 보육교사 집단을 대상으로 예비조사를 실시하여 문항에 대

2) 본 연구에서 '인성 평가는 인성에 대한 객관적 타인 평가라기보다는 자기 스스로의 자율적 진단에 의한 '자기 진단 또는 점검'을 의미함.

한 신뢰도 및 타당도를 검증함.

□ 인성 교육 프로그램 개발

- 보육교사 인성 자기 진단 결과에 따라 특징별·유형별 적합한 지원이 될 수 있도록 인성 교육 프로그램을 개발함.
- 보육교사로서의 자존감, 대인관계 및 의사소통, 정서 인식 및 조절, 직업 소명감 등 4개 영역으로 구분하고 각 영역별로 8시간 기준 구체적인 인성 교육 프로그램을 제시함.
- 각 인성 교육 프로그램은 교육과정을 통해 참여하는 교사가 업무 스트레스 완화를 통한 내적 힐링, 보육교사로서의 자긍심 고취 등의 목적이 성취될 수 있도록 구성함.
- 개발된 인성 교육 프로그램은 상황과 대상에 적절한 방식으로 조합되어 다양한 시간 구성 속에서 활용될 수 있도록 함.
- 4개 영역별 프로그램과 더불어 공통적으로 적용될 수 있는 일반적 내용의 교육 프로그램 또한 고려함.



[그림 1-3-1] 보육교사 인성 자기진단 검사 및 교육 프로그램의 구성 영역과 내용

4. 연구방법

□ 문헌 및 선행 연구 고찰

- 기존 교사에 대한 인성 특징을 평가, 측정하는 도구를 조사하고 검토하여 주요한 시사점을 도출함.
- 인성 개발에 도움을 주고자 개발된 기존의 교사 교육 관련 프로그램, 인재 개발 프로그램, 관련 선행 연구 등을 수집하고 주요 내용을 검토하여 시사점을 찾고 활용함.

□ 연구협력진 구성을 통한 관련 분야 전문 인력의 활용

- 인성 평가 도구 개발 전문가를 인성 자기 진단 문항 개발 과정의 자문으로 활용하여 도구의 하위 영역 및 문항, 각각의 적절성 검토 등을 진행함.
- 인성 교육 프로그램 개발 전문가들을 개발 과정에 참여토록 하여 프로그램의 전문성을 높이고 내용을 내실화하고자 함.
 - 참여하는 보육 교사들의 특징에 적절하도록 진단 문항의 하위 영역과 교육 프로그램의 하위 영역을 연계하여 진단과 그에 따른 교육이 효율적으로 이루어질 수 있도록 함.
 - 인성 교육 프로그램에 포함될 수 있는 교육 방법의 다양화, 전문화를 위한 연구 목적에 적합하도록 정신적 ‘힐링’ 치유 전문가, 인재 개발 프로그램 전문가, 상담 전문가 등을 포함하여 집필진을 구성함.
 - 4가지 인성 진단 영역별 전문가에게 8시간용 프로그램 개발을 의뢰하여 적합성을 검토하고 실현가능성을 논의함.

□ 인성 평가 문항 신뢰도·타당도 검증을 위한 예비 조사 실시

- 문항 적절성 확보와 실시 방법 확인을 위해 보육교사 304명 대상 우편, 이메일 등을 활용한 조사를 실시함.

□ 사업 담당 부처 대상 정책연구실무협의회 개최 및 보고

- 보건복지부 보육교사 인성 사업 담당자와의 지속적 수시 업무 협

의, 정책연구실무협의회의 개최, 수시 보고를 진행함.

〈표 1-4-1〉 보육교직원 인성교육 프로그램 및 평가문항 개발 진행 절차

기간	구분	내용
~ 2016. 3	척도 구성	인성 영역 및 하위요소 확정
~ 2016. 4	프로그램 구성 및 담당자 섭외	영역별 담당 전문가 회의 및 섭외 (4개 영역별 3명씩 12명 전문가 섭외)
2016. 4. 21	정책연구실무협의회의	초안 개발 문항 검토 프로그램 담당 전문가 검토
2016. 4. 28 ~ 5. 2	현장 전문가 서면검토	교사 자기진단 문항 원장 및 교사 검토
2016. 5. 11	정책연구실무협의회의	수정된 문항 검토 영역별 강의 개요 검토 프로그램 담당자 및 연수 방법 확정
2016. 5. 16 ~ 5. 18	전문가 서면검토	교사 자기진단 문항 전문가 검토
2016. 5. 18 ~ 5. 20	척도 확정	교사 자기진단 문항 최종 86개 선정
2016. 6. 16 ~ 5. 29	프로그램 원고 작성	영역별 프로그램 원고 작성 의뢰
2016. 5. 21	평가도구 예비조사 실시	보육교사 자기진단 조사 실시 (약 250명 대상 - 서울권, 충청권)
2016. 5. 24 ~ 25	추가 예비조사 실시	보육교사 자기진단 조사 추가 실시 (약 50명 대상 - 서울권)
2016. 5. 25 ~ 5. 27	예비조사 결과 분석 및 최종 평가 문항 확정	요인분석 및 문항변별도 분석 실시 교사 자기진단 문항 최종 50개 선정 영역 표준 T점수 산출 및 영역 구분
2106. 5. 27 ~ 5. 30	검사결과표 구성	검사 결과별 프로그램 연계 샘플 구성
2016. 6. 3 ~ 6. 15	프로그램 원고 검토 및 진단검사 결과지 작성	영역별 프로그램 원고 공유 및 수정사항 논의 개인별 진단검사 결과 문구 작성(웹페이지용) 개인별 진단검사 산출 방법 확정
2016. 6. 7 ~ 6. 15	시범강의 실시 계획	시범강의 안내 및 일자 확정
2016. 6. 20 ~ 6. 24	프로그램 소개문 작성	프로그램별 결과 문구 작성(웹페이지용)
2016. 6. 30	제1차 시범강의 실시	3개 프로그램 시범강의 실시
2016. 7. 5	제2차 시범강의 실시	4개 프로그램 시범강의 실시

기간	구분	내용
2016. 7. 6	제3차 시범강의 실시	4개 프로그램 시범강의 실시
2016. 5. 27 ~ 7. 31	인성평가 (자기진단검사) 실시용 웹페이지 개발 및 공개 ^{주)}	개인별 접근 가능 평가 점수 해석에 대한 피드백 제시 포함
2016. 8 ~ 2016. 12	인성교육 프로그램 실시 ^{주)}	전국 5개 도시 거점 5,000여명 교사 참여
2016. 12. 14	사업 총괄 평가회 개최 ^{주)}	사업 결과 공유 및 개선방향 논의
2016. 12. 30	보고서 제출	보육교직원 인성교육 프로그램 및 인성평가 문항 개발

주: 인성평가 실시용 웹페이지 개발 및 대중 공개, 인성교육 프로그램 실시, 사업 총괄 평가회 개최는 한국보육진흥원에서 주관하여 진행함.

II. 이론적 배경

1. 스트레스와 교사의 인성

- 기존 연구(김은설 외, 2015)에 의하면, 보육교사의 인성에 영향을 미치는 환경적 요소로서 스트레스가 매우 깊은 관련성을 보이고 있는 것으로 나타나 스트레스의 적절한 관리를 통해 교사의 다양한 인성적 측면이 긍정적으로 유지될 수 있음을 알 수 있음.
- 인성의 요소 중 민감성·수용성, 심리적 건강(불안, 우울, 편집증), 사회성, 책임감·성실성, 타인존중·배려, 교직원, 자기조절, 공감·정의감 등 모든 측면에 스트레스의 정도가 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 이와 같은 연구 결과는 정서적 힐링을 포함하는 인성 교육 과정을 통해 스트레스가 해소될 수 있다면 보육교사의 인성적 성장이 가능할 것을 기대하게 함.
- 아래의 <표 II-1-1>은 스트레스, 근무환경, 근무시간 등이 보육교사의 인성 각 요소에 미치는 영향의 정도를 보여줌.

<표 II-1-1> 근무 환경이 교사의 인성에 미치는 영향

(N = 1,600)

	민감성 수용성	심리적 건강	사회성	책임감 성실성	타인존 중배려	교직원	자기 조절	공감 정의감	총점
	β	β	β	β	β	β	β	β	β
스트레스정도	-.089***	-.350***	-.160***	-.045	-.038	-.203***	-.214***	-.075**	-.214***
일일 근무시간	-.015	-.031	.011	-.025	-.026	-.008	.003	-.029	-.024
물리적 근무환경	-.007	-.010	.040	-.026	.003	.059*	-.034	-.025	-.003
총 급여	.225***	.111***	.026	.239***	.164***	.183***	.098***	.193***	.224***
F	25.87***	66.10***	11.07***	27.04***	12.87***	34.36***	23.39***	19.95***	44.72***
R ²	.061	.142	.027	.063	.031	.079	.055	.048	.101

자료: 김은설 외(2015). 영유아교사 인성 평가 도구 개발 및 교육 강화 방안. p.135.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

2. 영유아 교사 대상 인성 평가 도구 검토

- 우리나라 교사 양성교육에서 인성 계발의 중요성과 필요성은 오랫동안 강조되어 왔으며, 교사로서 구비해야 할 인성에 대한 개념과 특성에 대한 이론적 탐색과 역할모형이 될 만한 교사상에 대한 연구가 다수 이루어져 왔음. 그러나 대체로 이론적 논의 수준에 그치고 있으며, 이를 파악하기 위한 방법 즉, 평가 방법 및 도구에 대한 타당하고 실증적인 연구가 미비한 실정임(김정환 외, 2012; 서경혜 외, 2013).
- 이는 인성이 가지는 정의적 특성으로 인해 일회적인 검사나 관찰로써 인성을 파악하는 데 어려움이 따르기 때문임. 그럼에도 불구하고 몇몇 연구자들은 인성의 함양이나 자질을 갖춘 교사 양성이라는 측면에서 교사의 인성을 파악하거나 평가하기 위한 방법 및 도구 개발에 관심을 기울여 왔음.
- 인성 측정 도구에 관한 국내 연구들을 살펴보면, 초·중등 교사를 대상으로 교직 적·인성 및 교직 성향 수준을 평가하는 연구들이 수행되었으며, 일부 영유아교사를 대상으로 한 인성 도구 개발 연구가 이루어졌음. 본 절에서는 영유아 교사를 대상으로 한 인성 측정 도구를 살펴보고자 함.
- 보육·교육기관에서의 학대나 방임, 잘못된 훈육 방식 등의 사회적 문제가 대두됨에 따라 영유아교사의 인성적 측면이 그 어느 시대보다 강조되고 있으며, 영유아교사의 인성에 대한 직무연수가 매년 증가하는 추세에 있음. 연구자의 관점에 따라 인성의 개념과 요인들이 너무 다양하고 산발적으로 제시됨에 따라 영유아교사 인성에 대한 명확한 기준이나 평가 도구를 찾아보기 어려운 실정임. 영유아교사를 대상으로 한 인성 측정 도구들을 살펴보면, <표 II-2-1>과 같음.
- 조운주(2014)는 교육부에서 유아 교사 및 초·중등 교사 양성대학에

개발 및 배부한 교직적성·인성 검사 도구(김정환 외, 2012)가 초·중등 교사에게 초점이 맞춰져 개발되었기 때문에 유아 교사에게 적용하기에는 타당성의 문제가 있음을 지적함. 이에 조운주(2014)는 교육부(김정환 외, 2012)에서 개발 및 배부한 교직적성·인성 검사도구가 예비 유아교사에게 타당한지를 검증하고, 개선 방안을 제시함.

- 분석 결과를 토대로 기존 14개 요인, 210개 문항에서 1개 요인, 70개 문항을 삭제하고 9개 요인, 140문항으로 수정을 함. 그 결과 기존의 도구 보다 높은 신뢰도를 보였으며, 문항 수의 감소로 예비 유아 교사들이 보다 수월하게 응답할 수 있다는 결과를 얻었음.

〈표 II-2-1〉 영유아교사의 인성 측정 도구

연구자	측정 대상	측정 내용
김혜경 (2012)	예비 보육교사	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 대인관계 능력 ◦ 창의성 및 자기개발 ◦ 영유아에 대한 안전관리 능력 ◦ 긍정적 정서 ◦ 영유아에 대한 수용성과 민감성 ◦ 영유아에 대한 친화력 ◦ 업무에 대한 소명감
전재선 (2010)	현직 유아교사	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 인간애: 이타심, 용서 ◦ 긍정적 자아개념: 자기개발, 주도적 자아성취 ◦ 사회관계: 자기조절, 의사소통, 공감적 이해 ◦ 직무수행: 직무수행태도 ◦ 창의성: 유머 및 위트, 사회문제인식, 창의적 성향
조운주 (2014)	예비 유아교사	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 계획성 ◦ 소명감·교직원 ◦ 문제해결력·판단력 ◦ 봉사·희생·협동성 ◦ 독립성·자주성 ◦ 창의·응용력 ◦ 성실·책임감 ◦ 언어·의사소통력 ◦ 심리적 건강 ◦ 지식·정보력 ◦ 사려성·타인존중 ◦ 열정

자료: 김은설 외(2015). 영유아교사 인성 평가 도구 개발 및 교육 강화 방안. p.33.

- 1) 김혜경(2012). 보육교사 적성검사 도구 개발. 경희대학교 일반대학원 박사학위 청구논문.
- 2) 전재선(2010). 유아교사 인성 자기평가도구 개발 및 타당화 연구. 성균관대학교 일반대학원 박사학위 청구논문.
- 3) 조운주(2014). 예비유아교사를 위한 교직적성·인성 검사도구의 타당성 및 개선방안. 육아지원연구, 9(2), 101-123.

□ 김혜경(2012)은 예비 보육교사의 직무수행 성공 가능성과 직무만족

도를 예측하기 위하여 유능감과 직업성격을 측정하는 자기보고식 적성 검사도구를 개발함. 개방형 질문과 기존 도구 분석을 통해 보육교사 적성을 7요인으로 구성하고, 56문항을 추출함.

- 김혜경(2012)은 보육교사의 적성을 크게 타인과의 관계에 대한 적성과 자신에 대한 적성으로 나누어 살펴봄. 보육교사 적성의 세부 구성요소를 구체적으로 살펴보면, 보육교사가 대하는 영유아와 성인에 대한 적성으로 대인관계 능력, 영유아에 대한 수용성과 민감성, 영유아에 대한 친화력, 영유아에 대한 안전관리 능력이 있으며, 보육교사 자신에 대한 적성으로 창의성과 자기개발, 업무에 대한 소명감, 긍정적 정서가 있음.
 - 특히, 타인과의 관계에 대한 4가지 요인 중 영유아와 관련된 요인이 3가지로 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회구성원으로 육성하는 것이 보육교사의 가장 핵심적인 직무이자 필요한 적성임을 강조함. 이렇게 개발된 보육교사 적성검사 도구는 비교적 높은 타당도와 신뢰도를 보여 보육교사 적성을 측정하기에 적절한 도구로 확인됨.
- 전재선(2010)은 5개 범주, 11개 요인, 80개 문항으로 구성된 유아교사 인성 자기평가도구를 개발함. 본 도구는 현직 유아교사의 인성 수준을 측정하는 도구로 인간애, 긍정적 자아개념, 사회관계, 직무수행, 창의·인성의 5개 범주로 구성되어 있으며, 각각의 범주는 하위요인으로 구성되어 총 11개 요인을 포함함.
- 구체적으로 살펴보면, 인간애는 이타심과 용서, 긍정적 자아개념은 자기개발과 주도적 성취동기, 사회관계는 자기조절, 의사소통, 공감적 이해, 직무수행은 성실성, 책무성, 신뢰성, 창의·인성은 유머·위트, 사회문제 인식, 창의적 성향을 포함하고 있음. 개발된 도구는 높은 신뢰도를 보였으며, 타당도 검증 결과 통계적으로 유의한 결과가 도출됨.
- 김창희(2014)는 유아 초임교사의 자질 중 하나를 인성으로 보고 유아에 대한 사랑과 이해, 인간에 대한 사랑, 성실성, 봉사정신, 사려성, 원만한 인간관계, 인내심, 공정함을 측정함.

- 김지현(2007)은 교사와 학부모가 선호하는 유아 교사의 자질 중 하나로 인성적 특성을 살펴보았으며, 인성적 특성으로 유아에 대한 사랑, 성실성, 정서적 안정, 친밀감, 대인관계, 공정성, 협동성, 인내심, 수용성, 봉사정신을 측정함.
- 이병래, 김진호와 강정원(2005)은 영유아교사의 덕목을 영유아에 대한 사랑, 원만한 인간관계, 적극성, 자제력, 융통성, 도덕성 등의 인간적 자질과 교육에 대한 일반적 지식, 영유아 교육에 대한 일반적 지식 등의 전문적 지식과 부모를 참여시키는 능력, 전문가와 협력하는 능력, 교재교구 제작 및 활용 능력 등의 실천적 능력 그리고 교직의 가치에 대한 인식, 영유아 교원으로서의 소명감, 교원으로서의 윤리의식 등의 전문가로서의 신념과 태도로 나누어 살펴봄.
- 이상의 내용을 종합해보면, 영유아교사의 인성 측정 도구가 매우 제한적이며, 인성이 자질, 덕목 등의 개념과 혼용되어 측정되고 있음을 알 수 있음. 그러므로 선행연구에 제시되어 있는 인성의 개념과 구성요소들을 정리하여 영유아교사에게 요구되는 인성의 개념을 일원화하고, 이를 평가할 수 있는 도구를 마련할 필요성이 제기됨.
- 인성에 대한 개념화와 그에 의거한 평가 도구는 교사의 질뿐만 아니라 이를 바탕으로 한 보육의 질 향상을 도모할 수 있음. 또한 영유아교사가 자신의 인성 특성과 강점을 이해하는 객관적인 기준을 제공하고, 더 바람직한 방향으로 인성을 개발해 나아갈 수 있도록 지원 프로그램 개발 및 체계적인 인성 연수의 내용과 방향을 제시하는 기초자료가 될 수 있을 것임(전재선, 2010).

3. 인성 교육 프로그램

- 보육교사 혹은 예비보육교사를 대상으로 실시하기 위해 기존에 개발된 인성 교육 프로그램들을 살펴보고자 함.

- (재)한국보육진흥원(2015)은 안심(인성)보육 교직원연수 교육과정을 개발한 바 있음(이완정·이운선·권기남, 2015). 이 교육과정은 보육 교사의 자기 조절력을 키우고, 영유아를 존중하는 일과운영 및 놀이지도·교수방법의 기술을 향상시킴으로써 보육교사의 인성함양 및 아동권리·인권에 대한 인식을 제고시키는 목적으로 개발됨.

〈표 II-3-1〉 안심(인성)보육 교직원연수 교육과정

주제	내용
영유아를 존중하는 안심보육 교사되기	1. 분노감정 바꾸기 2. 문제행동 이해하기 3. 긍정적으로 지도하기 4. 부모와 의사소통하기
영아를 위한 안심보육의 실제	1. 안심보육을 위한 긍정적인 관계 맺기 2. 안심보육을 위한 공감과 지도를 적합하게 사용하기 3. 안심보육을 언어적·비언어적 상호작용 실천하기 4. 안심보육을 위한 영아 중심의 효과적인 놀이지도하기
유아를 위한 안심보육의 실제	1. 발달적 관점에서 유아의 문제행동 이해하고 지도하기 2. 부드러우면서도 단호한 태도로 상호작용하기 3. 칭찬과 격려 바르게 하기 4. 유아 감정을 존중해주는 상호작용하기 5. 안심보육을 위한 상호작용의 실제

자료: 이완정 외(2015). 안심(인성)보육 교직원연수 교육과정.

- 교육내용은 크게 세 가지 영역 즉, 영유아를 존중하는 안심보육 교사되기, 영아를 위한 안심보육의 실제, 유아를 위한 안심보육의 실제로 구성되며, 해당 내용은 <표 II-3-1>과 같음.
- 교육 방법을 살펴보면, 해당 주제에 대한 설명뿐만 아니라 교사가 자신의 생각이나 행동을 돌아보고 적어보는 문제, 분석해볼 수 있는 여러 사례, 퀴즈, 워크시트지 등을 제시하여 교사가 직접 해볼 수 있는 활동으로 진행하도록 구성됨.
- 영상을 통해 교사와 영유아 간의 상호작용을 관찰하여 분석하고 점검해보도록 하며, ‘꼭 기억해주세요’, ‘더 알아보기’, ‘유아 존중 상호작용 이렇게 시작해보세요’ 등으로 주요 내용을 제시하여 교사가 내용을 잘 숙지할 수 있도록 돕고 있음.

〈표 II-3-2〉 이경숙(2015)의 보육교사 교육 프로그램

구분	기초과정	심화과정
목적	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 보육교사의 영유아 마음건강 인식 증대 ▪ 영유아 마음건강문제 전문지식 습득과 이해 ▪ 보육교사(대체양육자) 정신건강 중요성 인식 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 마음건강 문제 영유아 예방 및 지도를 위한 보육역량 강화 ▪ 영유아 마음건강 증진을 위한 부모, 교사, 전문가의 협력적 네트워크 구축 및 종합적인 관리체계 운영
내용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 영유아 발달 및 정신건강 문제 유형 이해 ▪ 영유아 문제 유형 사례 논의 ▪ 부모 면접 기법 및 영유아 심리상담서비스 이해 ▪ 보육교사의 정신건강 이해 ▪ 보육교사의 정신건강 다루기 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실제 보육현장 어려운 사례 논의와 지도 접근 방안 찾기 ▪ 상담 및 지도 방안에 대한 소집단 토의 ▪ 영유아 정신건강 문제유형별 지도 ▪ 보육교사의 보육민감성증진과 정신화 증진 훈련 ▪ 문제 의심되는 유아의 부모교육 및 상담 정례화 ▪ 부모, 교사, 전문가 협력적 네트워크 운영
시간	총 20시간(총 5회, 1회당 4시간)	총 32시간(총 8회, 1회당 4시간)

자료: 이경숙(2015). 행복하고 건강한 영유아 보육교사 교육 방안. 새누리당 안심보육 정책토론회 자료집. p.37.

- 이경숙(2015)은 행복하고 건강한 영유아 보육교사 교육 방안에서 보육주체 대상자별 맞춤형 교육 및 상담 프로그램 모델이 필요함을 제시하면서, 보육교사 교육 프로그램을 개발하여 보급하고자 함.
- 이경숙(2015: 37)의 교육 프로그램에 따르면, 보육교사는 먼저 영유아 마음건강과 마음건강문제에 대한 지식을 습득하여야 하며, 보육교사 자신의 정신건강의 중요성을 인식하여야 함. 또한 영유아 문제행동을 예방하고 지도하기 위한 보육역량을 강화하고, 부모 및 전문가와 협력적 네트워크를 구축하는 것을 목표로 함.
- <표 II-3-2>에서도 볼 수 있듯이, 이경숙(2015)은 영유아의 정신건강에 대한 접근을 토대로 하여 보육교사의 정신건강까지도 이해하고 다루어볼 수 있도록 구성하고 있으며, 영유아의 문제행동이나 정신건강을 다루기 위한 부모교육이나 전문가와의 협력까지 그 내용이 확대되어 있음.

- 전재선(2013: 308)은 이론적 근거 마련을 위한 선행연구 및 문헌고찰, 현장요구조사, 프로그램 시안 구성, 그리고 예비조사로서 프로그램 시행·평가 및 수정 과정을 거쳐 예비유아교사를 대상으로 하는 인성 교육 프로그램 모형을 개발함.
- 프로그램은 총 15회기로, 교육 내용으로는 자기이해(자아탐색, 자아개념, 긍정적 사고), 사회관계(타인이해, 공감, 의사소통 기술), 기본소양(교사역할, 교직윤리, 자기평가) 및 자기개발(창의적 사고, 협력, 목표설정)을 포함하며, 강의, 발표, 워크숍, 토론, 역할극 및 저널쓰기 등의 방법이 이루어짐(전재선, 2013: 318).

Ⅲ. 보육교사 인성 평가용 자기 진단 도구 개발

1. 평가 도구 개발의 목적

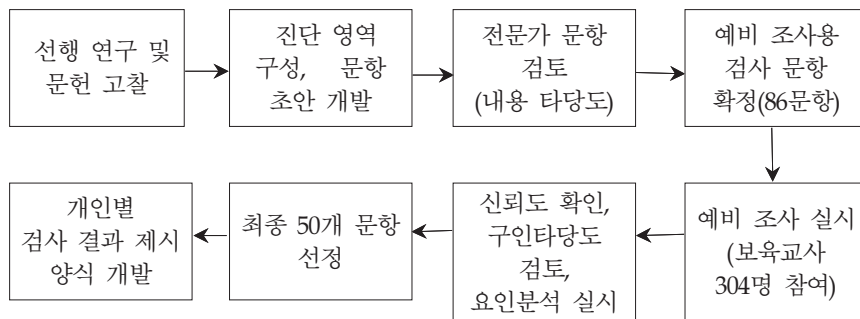
- 보육교사가 스스로 자신의 인성 특징을 점검하고 강점과 약점을 파악하여 조금 더 개선이 필요한 부분에 대한 정보를 확인할 수 있도록 진단 문항을 개발하여 보급함.
- 인성 검사를 실시하여 그 결과에 나타난 자신의 약점을 보완할 수 있는 적절한 보육교사 인성 교육 프로그램을 선택할 수 있도록 정보를 제공함.
- 본 연구에서는 인성 평가 도구 결과와 연계되는 인성 교육 프로그램을 개발하여 보육교사가 참여할 수 있도록 하고 있으므로, 다양한 인성 교육 프로그램 중 보육교사 본인의 특성에 가장 적절한 영역을 선택하여 교육받을 수 있도록 하는 현실적 필요성이 있음.

2. 인성 평가 도구의 특징

- 보육교사 인성 자기 진단 검사는 자존감, 직업 소명감, 정서 인식 및 활용, 대인관계 및 의사소통 능력을 진단하는 4개 영역 50개 자기보고 문항으로 구성됨.
- 각 문항은 최대한 바람직한 방향의 응답을 유도하는 방식의 문장을 피하고, 가능하면 자신의 상태에서 가장 적절한 응답을 찾도록 하는 방식으로 문항을 구성함.
- 현직 보육교사 집단을 대상으로 예비조사를 실시하여 문항에 대한 신뢰도 및 타당도를 확보함.

3. 인성 평가 도구 개발 과정

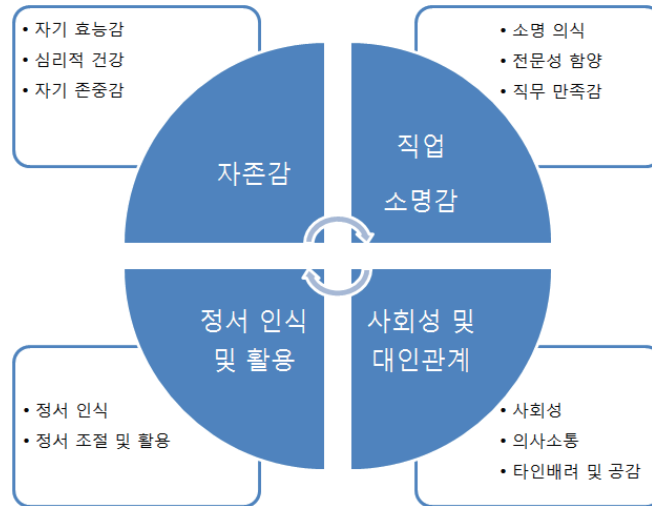
- 본 연구에서 인성 평가 도구의 초안을 개발한 방법은 기존 선행연구의 개념과 문항을 차용하거나 일부 수정하여 활용한 방식임.
 - ‘인성’의 개념들을 검토하여 본 연구가 대상으로 하는 보육교사의 인성이라는 측면에 적절한 개념 범주를 확인함.
 - 선행연구에 나타난 인성 평가 관련 도구의 측정 영역과 문항을 검토하여 보육교사에 가장 적절한 문항을 선별하고 수정하여 제시함.
- 기존 연구에 근거하여 개발한 인성 평가 문항에 대해 영유아보육 교사 교육 분야 전문가 2인의 검토를 거쳐 내용 타당도를 확인함.
- 초기 문항 86개를 선정하고 이를 활용하여 보육교사 304명을 대상으로 한 예비조사를 실시함. 조사 데이터를 이용하여 신뢰도, 구인타당도, 요인분석, 문항변별도 분석을 실시함. 통계분석 결과에 따라 최종 50개 문항을 제시함.
- 본 연구에서 인성 평가 도구를 개발한 과정을 도식화 한 결과는 다음의 [그림 III-3-1]과 같음. 본 절에서는 각각의 과정에 대한 구체적인 설명을 제시하고자 함.



[그림 III-3-1] 보육교사 인성 평가 도구 개발 절차

4. 인성 평가 도구의 영역 구성

□ 인성 자기 진단 검사는 4개 영역으로 구성됨.



[그림 III-4-1] 인성 자기 이해 진단 검사의 영역 및 하위 요소 구조

가. 제1영역: 자존감

□ 자존감의 개념에 대해서는 여러 학자들이 제시한 정의를 통해 다양한 측면에서 이해할 수 있음.

- 자존감이란 ‘자신이 소중한 존재이고 유능한 사람이라고 믿는 마음’을 의미함(김은설 외, 2015). 또한 W. James(1892)는 유의미한 삶의 영역에서 자신을 유능하다고 평가하는 정도라 하였고, Rosenberg(1965)는 자신에 대한 긍정적이거나 부정적인 지향성으로서 자신의 가치에 대한 총체적인 평가라고 정의함.
- 자아존중감(self-esteem) 측정도구를 개발한 것으로 널리 알려진 Coopersmith(1981)는 자존감이 자신에 대한 전반적인 가치판단을 의미하는 것으로서 자신이 얼마나 유능하며 중요하고 가치 있는지 스스로 믿는 정도라고 개념화하였음.

- Heatherton과 Polivy(1991)과 박홍석·이정미(2015)에 따르면 자존감은 상태자존감(state self-esteem)과 특질자존감(trait self-esteem)으로 구분되며, 세부적으로는 환경의 영향을 받아 변화를 보이는 자존감, 수행자존감, 일반자존감, 사회자존감으로 구성된다고 함.
- 앞서와 같은 선행연구가 정의한 자존감의 개념에 근거하여, 본 연구에서 자존감은 보육교사가 스스로 자신의 일을 얼마나 잘 할 수 있다고 보는지(유능성, 자아효능감), 심리적으로 얼마만큼 건강한지(자신에 대한 긍정적 믿음, 심리적 건강), 스스로를 소중히 여기고 가치있다고 믿는지(자아존중, 자신감)의 세 가지의 측면을 측정함.
- 최종 선정 문항에서, 자기효능감, 심리적 건강, 자아존중감의 3개 하위 요인을 측정하는 14개의 질문으로 구성됨.

나. 제2영역: 직업 소명감

- 소명감(a sense of calling)이란 개인이 스스로의 일에 목적과 의미를 부여하는 개인적 신념의 일종임. 이에 소명감이 있는 사람들은 일에 대한 목표를 추구하고, 자신의 일에 보람을 느끼고 사회에 헌신하는 경향이 있음(박주현, 유성경, 2012; Dik & Duffy, 2009; Duffy, Allan, & Dik, 2011).
- 지금까지 소명감은 대체로 종교적 의미에서 해석되어 왔으나 최근에는 진로와 직업, 삶의 만족에까지 확대되어 연구되고 있으며(신윤정, 2013; 양난미, 이은경, 2012; 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진, 2013; Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013; Duffy, Allan, & Bott, 2012; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010) 그 결과 소명감이 개인의 내적동기와 의사결정, 스트레스 대처뿐 아니라 삶의 만족에까지 영향을 주고 있다는 것이 밝혀지고 있음.
- 교사가 지녀야 할 가장 기본적인 인성은 소명감이라 할 수 있음(김경령·서은희, 2014; Mayes, 2001). 소명감은 학교 현장의 여러 문제

와 어려움에도 불구하고 교직에 헌신하고 몰입하도록 동기화 되는 신념으로 교직전문성의 준거가 됨(Mayes, 2001; Mayes et al, 2007).

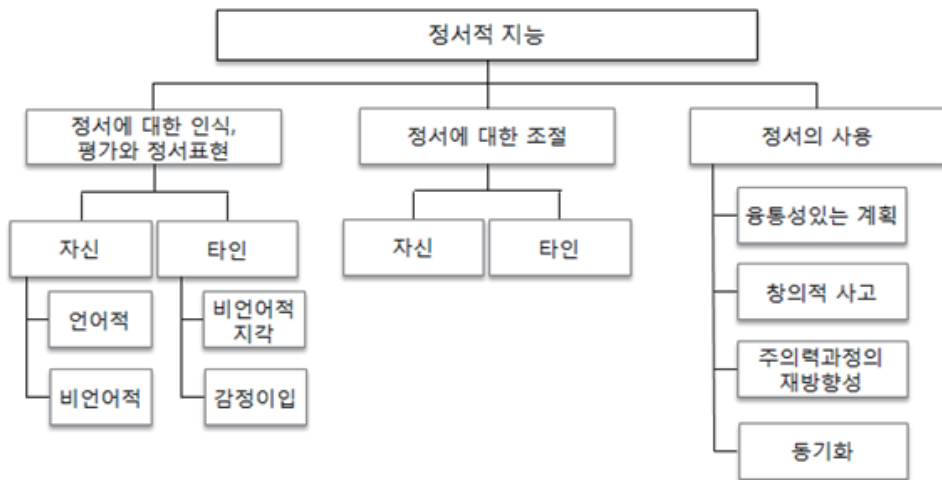
- 직업에 대한 소명감이 있는 사람은 직업에 대한 목적과 의미를 갖고(Cha & Kang, 2014), 자신의 진로와 직무에 대한 만족이 높고(이은경, 2011; Serow, Eaker, & Ciechalski, 1992), 자신의 직업을 천직으로 여겨(정은주, 2007) 의미 있는 헌신을 만들어 내며(Dik & Duffy, 2009), 여러 장벽에도 불구하고 일을 계속하는 의지와 힘을 갖게 됨(이은경, 2011).
- 교사들을 대상으로 한 교직소명감에 대한 연구는 Cha와 Kang(2014), Lobene과 Meade(2013)의 연구에서 찾아볼 수 있음.
 - Cha와 Kang(2014)은 교사들의 교직소명감이 높을수록 교직에 대해 더욱 높은 만족도를 가지는 경향이 있었으며, 교직소명감은 직무만족도를 유의미하게 설명하는 변인임을 보여줌(Cha & Kang, 2014:163).
 - Lobene과 Meade(2013)는 초중등 교사들의 소명감이 업무 성과에 미치는 영향을 조사하였는데, 교직소명감과 정서적인 헌신, 직무 만족, 수행 성과와는 유의미한 정적 상관관계가 있었으며, 이직 의향이나 열망과는 유의미한 부적 상관관계가 있었음.
- 본 연구에서 직업소명감이란 '보육교사로서의 활동에 삶의 의미와 목적을 부여하고 직업을 천직으로 여기고 헌신하는 의식과 태도'를 의미함.
 - 구체적으로 본 연구가 개발한 평가 도구에서 직업소명감은 보육교사라는 직업에 대한 소명의식, 전문성을 함양하는 노력, 직무에 대한 만족감 등 3개의 하위 요소를 통해 측정되고 있으며 12개의 문항으로 구성됨.

다. 제3영역: 정서능력

- 정서능력 영역은 정서의 인식과 활용에 초점을 둬. Swinkels와

Giuliano(1995)에 따르면, 자신의 정서에 대해 의식하는 과정은 자신의 기분 상태에 스스로 주의를 기울이는 과정임. 이는 자신의 기분을 살펴보고 그것에 주의를 집중하는 모니터링 과정과 자신이 경험하는 감정을 명확하게 범주화하고 명명할 수 있는 능력으로 나누어짐(이수정·이훈구, 1997).

- Salovey와 Mayer(1990)는 정서지능의 주요 하위요인으로 현재 정서 상태를 잘 파악하며 다가올 과제 상황에 이를 적절하게 사용할 수 있는 능력을 포함하였음.
- [그림 III-4-2]에서 알 수 있듯이, 자신과 타인의 정서에 대한 인식, 정서 조절 및 정서의 사용 측면이 모두 정서적 지능에 해당하며, 본 연구의 정서능력 영역에서 측정하고 증진시키고자 하는 요소로 볼 수 있음. 따라서 정서능력은 정서적 과정뿐만 아니라 자신의 정서 상태를 어떻게 바꿀 것이며, 인식한 정서에 따라 어떻게 사고하고 행동할 것인지를 결정하는 인지적이고도 행동적인 과정들을 모두 포함하는 것임.



주: Salovey와 Mayor(1990)가 제시한 정서적 지능 개념
 자료: 이수정·이훈구(1997). Trait Meta-Mood Scale 의 타당화에 관한 연구. p.96 그림1.

[그림 III-4-2] 정서적 지능의 하위영역

- 선행연구의 이론에 근거하여, 본 연구에서는 정서능력(정서인식 및 활용)은 자신의 감정을 스스로 잘 이해하고 이를 조절하거나 활용하여 사회생활을 잘 할 수 있는 능력으로 정의함.
- 본 검사에서 정서인식 및 활용은 정서에 대한 인식 능력, 정서 및 행동을 조절하고 활용하는 능력 등 2개 하위 요인의 문항으로 구성되며 총 12개 문항으로 측정됨.

라. 제4영역: 대인관계 및 사회성

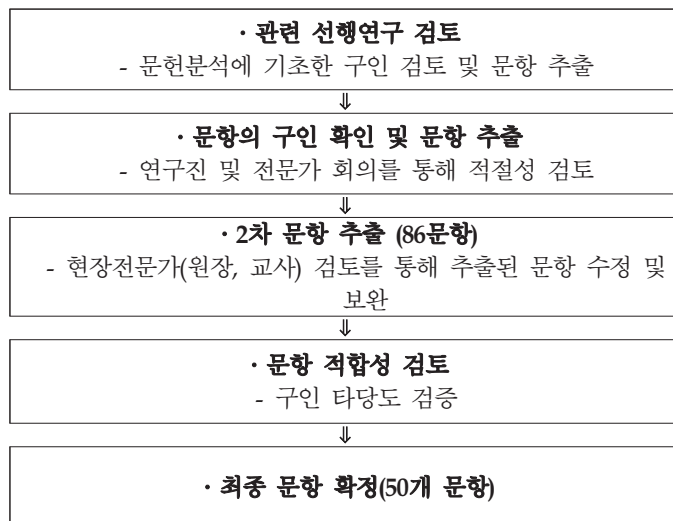
- 대인관계 능력은 다른 사람과 원만히 관계를 맺고 유지하는 능력으로 일부학자들은 사회적 유능성(social competence)을 지칭하거나, 상호교환적으로 사용되기도 함. 대인관계 자체는 생물학적, 심리학적으로 다양한 배경의 사람들과의 관계를 의미하나 본 연구에서는 대인관계 능력을 보육교사와 어린이집 환경에 초점을 맞추어 조망하고자 함. 즉, 대인관계의 주요 대상은 유아, 부모, 동료교사, 원장 등이 됨.
- 본 연구에서는 관련 기존연구(원준재, 2011; Hoffman, 2008 등)를 토대로 대인관계 능력의 구인 또는 하위요소로 사회성(사교성), 의사소통, 타인존중·배려, 공감능력으로 개념화함.
- ‘사회성’이란 사회적 상황에 적응하는 능력을 의미하며, 사회활동이나 집단생활에 적극적 참여, 협동적 원만한 관계 유지, 사교성, 친절 등 사회적 동조성, 대인 적응성의 특성을 포함함(원준재, 2011).
- ‘의사소통’은 언어적·비언어적인 방식으로 다른 사람과 소통하는 것을 의미하며, 다른 사람의 말을 경청하고 자신의 의사를 명료하게 표현, 전달하는 능력, 양방향적 대화 능력은 대인관계의 핵심이라고 할 수 있음.
- ‘타인존중 및 배려’는 다른 사람의 생각이나 감정 등이 나와 다를 수 있음을 알고 인정하며, 자신보다 상대방의 입장을 먼저 생각하고 타인의 어려움이나 필요에 응하는 것, 아무런 보상을 기대

하지 않고 순수하게 다른 사람을 돕는 행동을 의미함(김은설 외, 2015: 26). 이는 이타적인 의도와 동기에 그치지 않고 동기화되어 실천되는 것을 강조함.

- ‘공감 능력’은 타인의 정서 상태나 상황에 대해서 타인의 관점과 입장에서 조망함으로써 타인이 느끼고 생각하는 바를 이해하는 인지적 공감과 타인의 정서를 대리 경험하는 정서적 공감을 의미함(Hoffman, 2008; 서성덕, 2008).
- 본 연구에서 대인관계 및 사회성은 크게 사회성, 의사소통, 타인배려 및 공감의 3개 하위 요인으로 구성되며 총 11개 문항을 통해 측정되고 있음.

5. 인성 평가 도구의 문항 구성

- 각 영역별 문항 개발 절차를 도식화하여 간단하게 정리하면 다음의 [그림 III-5-1]과 같음.



[그림 III-5-1] 문항 개발 절차

가. 자존감

- 자존감 영역의 문항은 세 개의 하위 영역, 즉 자신감, 심리적 건강, 자기효능감 등으로 구성됨. 각 하위 영역별로 선행 연구에서 제시된 기존 문항을 검토하고 보육교사의 상황에 적절한 문항만으로 추출하여 다음 <표 III-5-1>와 같이 총 29개의 질문으로 초안을 마련함. 각 문항은 7점 척도의 응답 형태를 갖춤.

<표 III-5-1> 자존감 측정 문항 추출(초안)

세부영역	문항	출처
자신감	나는 성품이 좋다.	Rosemberg - Choy Scale (전병재, 1979)
	나는 남들만큼은 일을 잘 할 수 있다.	
	나는 어려운 문제에 부딪혔을 때 결단을 내릴 용기가 없다.	
	나는 주어진 문제를 효과적으로 해결 할 능력이 있다.	
	나는 하려고만하면 무엇이든 해낼 수 있다고 생각한다.	박홍석 외(2015)
	나는 현재 다른 사람들에 비해 열등하다는 생각이 든다.	
	나는 내가 일을 잘 못 하고 있는 것 같다.	
나는 매력이 없는 사람인 것 같다.		
나는 남의 시선을 의식한다.		
심리적 건강 (불안/ 우울)	일이 잘못될까봐 종종 걱정을 한다.	김아영 (1997)
	편안하게 쉬기가 어렵다.	
	무슨 일을 하든지 정신을 집중하기가 힘들다.	
	다른 사람을 대할 때 실수를 저지를까봐 두려움을 느낀다.	김은설 외(2015)
	나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.	
	나는 어려운 일이 생기면 당황스러워서 어찌할 바를 모른다.	
	나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무것도 할 수가 없다.	
	나는 위협적인 상황에서는 스트레스를 필요 이상으로 받는다.	
	어떤 일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌이 들곤 한다.	
나는 부담스러운 상황에서는 우울함을 느낀다.		
주변사람들이 나보다 모든 일에서 뛰어난 것 같다.		
남들이 나를 성공한 사람으로 볼지 실패한 사람으로 볼지 신경이 쓰인다.		
자기 효능감	나는 보육활동에 필요한 교육 자료나 도구의 활용을 잘 한다.	김연하· 김양은 (2008) 참고
	나는 보육활동에 관심이 적은 아이에게 동기부여를 잘 한다.	
	나는 보육실 내에서의 문제행동을 잘 통제할 수 있다.	
	나는 학부모의 참여를 잘 유도할 수 있다.	
	나는 아이들이 어린이집을 즐기도록 만들 수 있다.	
	나는 아이들에게 자신감을 부여할 수 있다.	
	나는 다루기 어려운 아이도 잘 지도할 수 있다.	
나는 자유선택놀이 지도를 잘 한다.		

- 초안을 전문가 검토 의뢰, 신뢰도 확인, 요인분석, 변별도 분석 등을 거쳐 최종적으로 14개 문항을 확정함.

〈표 III-5-2〉 인성 평가 도구 자존감 문항(최종안)

구분	문 항
1	나는 보육에 필요한 자료나 도구를 활용하는 아이디어가 많다.
2	나는 학부모들이 잘 참여하도록 만들 수 있다.
3	나는 영유아가 어린이집에 오는 것을 즐기도록 만들 수 있다.
4	나는 내가 일을 잘 못하고 있는 것 같다.
5	나는 예민하고 까다로운 영유아를 효과적으로 지도할 수 있다.
6	나는 무슨 일을 하든지 정신을 집중하기가 힘들다.
7	나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.
8	나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무것도 할 수가 없다.
9	나는 남들만큼은 일을 잘 할 수 있다고 생각한다.
10	나는 영유아가 어린이집 생활에 자신감을 갖도록 할 수 있다.
11	나는 하려고만 하면 무엇이든 해낼 수 있다고 생각한다.
12	다른 사람을 대할 때 실수를 저지르려까봐 두려움을 느낀다.
13	나는 매력이 없는 사람인 것 같다.
14	나는 어려운 일이 생기면 당황스러워서 어찌할 바를 모른다.

나. 소명감

- 본 연구에서는 교사의 소명감을 측정하기 위하여 소명감의 영향 요인인 전문성 인식, 직무 만족을 포괄하여 교사의 소명감을 측정하기 위한 문항을 개발함.
- 문항을 개발하기 위해 Hagmaier와 Abele(2012)의 다차원적 소명척도(Multidimensional Measure of Calling; MCM)를 하유진·최예은·은혜영·손영우(2014)가 타당화한 한국판 다차원적 소명 척도(MCM-K), Lindsay & Lindsay(1987)의 '전문성 인식 문항척도' 중 전문적 지식, 사회직업윤리, 사회경제적 지위 하위요인, 김혜경(2012)의 보육교사 적성검사 도구의 하위요인인 업무에 대한 소명감, Lindsay와 Lindsay(1987)의 전문성 인식 문항 척도를 수정 보완한 Brotheridge & Lee(2002)의 유치원 교사와 보육교사의 전문성 인식 평가 도구, 도순남(1999)과 서지영(2001)의 직무만족도 척도를

수정한 이진화(2007)의 보육교사의 직무만족도, 권영자(2009)의 보육교사 직무만족도의 문항들을 검토함.

- 선행연구에서 활용한 척도의 문항을 중심으로 보육교사의 소명 측정 문항을 추출하였으며(23개 문항), 추출한 문항에 대해 연구진의 적절성 검토를 거쳐 18개 문항을 확정하였음. 1차 확정된 18개 문항을 구체적으로 살펴보면 <표 III-5-3>과 같음.

<표 III-5-3> 교사의 소명감 측정 문항 추출

문항	출처
나는 보육교사 일에서 내가 가진 잠재력을 충분히 발휘하고 있다.	
나는 보육교사라는 일에 열정을 가지고 임하고 있다.	
내가 종사하는 보육교사직은 더 좋은 세상을 만드는데 도움이 되는 일이다.	하유진 외 (2014)
나는 보육교사로서 다른 사람보다 높은 도덕적 기준을 갖고 일을 하고 있다.	
나는 보육교사 일을 하는 것이 운명으로 느껴진다.	
나는 보육교사로서 책임감을 느낀다.	김혜경 (2012)
보육교사는 전문성을 지닌 직업이라고 생각한다.	
보육교사는 사회적 대우와 존경을 받고 있다고 생각한다.	권영자 (2009)
나는 보육교사로서 지켜야할 철학과 신념이 투철하다.	Brotheridge & Lee (2002)
나는 보육교사가 지켜야할 윤리적 실천사항에 대해 알고 있다.	
보육교사직은 안정성이 있는 직업이라고 생각한다(정년, 해직문제 등)	
나는 보육교사의 일을 계속해서 하고 싶다.	
다른 일을 선택할 수 있더라도 나는 보육교사를 선택할 것이다.	
나는 보육교사라는 직업을 다른 사람에게 적극 추천하고 싶다.	이진화 (2007)
보육교사로서의 나의 일은 내 인생에 큰 만족을 준다.	
나는 보육교사로서 역량을 향상시키려고 노력하고 있다.	
나는 힘들 때에도 아이들을 보면 기분이 좋아지고 의욕이 생긴다.	권영자 (2009)
내가 보육교사라는 것을 다른 사람에게 말하기가 부끄러울 때가 있다.	

- 추출된 18개 문항에 대해 어린이집 원장, 교사의 검토를 통해 문항을 수정, 보완하는 과정을 거쳤으며, 요인분석을 통해 최종 12개 문항이 확정됨. 최종 문항을 구체적으로 살펴보면 <표 III-5-4>와 같음.

〈표 III-5-4〉 인성 평가 도구 교사 소명감 문항(최종안)

번호	문항
28	나는 보육교사라는 일에 열정을 가지고 임하고 있다.
29	보육교사로서의 나의 일은 내 인생에 큰 만족을 준다.
30	나는 보육교사가 지켜야할 윤리적 실천사항에 대해 알고 있다.
31	내가 종사하는 보육교사직은 더 좋은 세상을 만드는데 도움이 되는 일이다.
32	다른 일을 선택할 수 있더라도 나는 보육교사를 선택할 것이다.
33	보육교사는 전문성을 지닌 직업이라고 생각한다.
34	나는 보육교사로서 지켜야할 철학과 신념이 투철하다.
35	나는 보육교사의 일을 계속해서 하고 싶다.
36	나는 보육교사라는 직업을 다른 사람에게 적극 추천하고 싶다.
37	나는 보육교사로서 역량을 향상시키려고 노력하고 있다.
38	나는 보육교사 일을 하는 것이 운명으로 느껴진다.
39	나는 보육교사로서 책임감을 느낀다.

다. 정서 능력 (정서인식 및 활용)

- 선행연구 고찰 및 연구진 검토를 통해 본 연구에서 정의한 자신의 정서를 인식하고 활용 즉, 조절하는 능력이 하위영역으로 포함되어 있는지를 고려하여, Trait Meta- Mood Scale(Slaovey, Mayer, Goldman, Turvey, & Palfai, 1995; 이수정·이훈구, 1997), Wong and Law Emotional Intelligence Scale(Wong & Law, 2002; 임전옥, 2014), 영유아교사 인성 평가 도구(김은설·김길숙·이민경, 2015)를 활용함.
- 위의 세 가지 평가도구는 각각 21 문항, 16문항, 135문항³⁾으로 이루어져 있음. 이 중에서 정서 인식 및 활용 개념에 해당하는 하위영역을 1차적으로 선정하고, 26개의 문항에 대해 2회에 걸쳐 연구진이 각 문항에 점수를 부여하는 방식으로 가장 타당하고 판단되는 문항을 선정하는 과정을 거쳤음.
- 검토 기준은 해당 영역에서 측정하고자 하는 정서능력의 범위에 해당하는가, 그리고 보육현장에서 보육교사에게 적용할 수 있는 가를 포함한 내용의 타당성을 비롯하여 문항의 중복 여부 등이었음.

3) 영유아교사 인성 평가 도구 초안에 해당함(김은설 외, 2015: 152-157).

- 검토 과정에서 예비조사를 위한 17개의 문항이 선정되었으며, 이는 Trait Meta-Mood Scale의 하위영역 중 정서에 대한 명확한 인식, 정서개선, Wong and Law Emotional Intelligence Scale의 하위영역 중 자기정서인식, 정서조절, 그리고 영유아교사 인성 평가 도구 중 자기조절, 인내심 영역에 해당함. 해당 문항의 내용과 출처는 <표 III-5-5>와 같음.
- 1~5번 문항은 정서능력 중에서 정서의 인식에 해당하며, 6~17번 문항은 정서조절을 포함한 정서의 활용에 해당함.

〈표 III-5-5〉 ‘정서의 인식과 활용’ 영역의 문항

구분	문항	출처
1	나는 대부분의 경우에 내가 느끼는 감정의 원인을 알고 있다.	WLEIS ¹⁾
2	나는 내 자신의 정서를 이해할 수 있다.	
3	나는 내가 느끼는 것이 무슨 감정인지 이해한다.	
4	나는 내가 행복한지 그렇지 않은지 항상 알고 있다.	
5	나의 신념과 의견은 내 감정에 따라 늘 변한다.(R)	TMMS ²⁾
6	나는 아무리 기분이 나빠도 즐거운 일을 생각하려고 노력한다.	
7	때때로 슬플 때도 있지만 나는 대부분 낙관적이다.	
8	화가 날 때면 내 인생의 즐거웠던 일들을 떠올린다.	
9	나는 내 기분을 조절할 수 있고 곤란한 문제도 이성적으로 처리할 수 있다.	WLEIS ¹⁾
10	나는 내 정서를 잘 통제하는 것이 힘들 때가 있다.(R)	
11	나는 화가 많이 났을 때 항상 내 감정을 빨리 진정시킬 수 있다.	
12	영유아가 스스로 할 수 있는 일에 대해서는 시간이 걸려도 기다려 주는 편이다.	영유아교사 인성 평가 도구 ³⁾
13	나는 영유아가 오랫동안 밥 먹는 행동을 견디기 힘들어 재촉하게 된다.(R)	
14	영유아의 더딘 행동 때문에 일과가 지연될 때 화가 난다.(R)	
15	몸이 안 좋고 마음이 복잡할 때에는 영유아들에게 짜증이 난다.(R)	
16	충동적으로 일을 벌이고 나서 후회하는 경향이 있다.(R)	
17	머릿속에 떠오르는 대로 말하는 경향이 있다.(R)	

주: (R)은 역채점 문항을 의미함.

1) Wong and Law Emotional Intelligence Scale, 2) Trait Meta-Mood Scale

자료: 1) Wong & Law(2002), 임전옥(2014), 2) Slaovey et al.(1995), 이수정·이훈구(1997),

3) 김은설 외(2015)

- 10번 문항의 경우 원 척도인 Wong and Law Emotional Intelligence Scale에서는 ‘나는 내 정서를 잘 통제할 수 있다’이었으나 자기 보고식 척도의 한계를 보완하기 위해 역채점 문항으로 수정하였음.
- 14번과 15번 문항도 원 척도인 영유아교사 인성 평가 도구에서는 ‘아이들의 더딘 행동을 여유 있게 기다려줄 수 있다’, ‘신체적인 불편함이나 좋지 않은 감정을 참고 아이들에게 친절하게 대할 수 있다’로 긍정 방향의 문장이었으나 역채점 문항으로 수정하여 사용함.

라. 대인 관계 및 사회성

- 본 연구는 영유아교사 인성측정에 기초하여 교육프로그램을 제공하는 것이 목적이므로 ‘영유아교사 인성 평가 도구’(김은설·김길숙·이민경, 2015)를 주로 활용하고 관련 기존연구들(예:김혜경, 2012; 전재선, 2011 등)을 참고하여 연구진이 일부 문항을 자체적으로 추가하고 보육교사와 어린이집 환경에 적합한 용어로 수정, 보완하였음.

〈표 III-5-6〉 ‘대인관계’ 영역의 문항

영역	구분	문항	출처
사회성	1	나는 부모들을 만나는 것이 어쩐지 내키지 않는다.(R)	김경령, 서은희 (2014) 조성연 (1996)
	2	나는 동료교사 등 사람들과 쉽게 어울리는 편이다.	
	3	나는 상대방에게 친밀감을 느끼지만 상대방은 그렇지 않은 듯하다.(R)	
	4	나는 다른 사람과 함께 있는 것이 불편한 경우가 자주 있다.(R)	
의사 소통	5	바쁜 하루 일과로 다른 사람의 말을 경청하기 어렵다.(R)	조운주 (2014) 김정환 외 (2012)
	6	나는 영유아가 말로 표현하지 않아도 얼굴표정, 행동을 읽을 수 있다.	
	7	나는 원장이 나의 생각과 감정을 이해하도록 이야기할 수 있다.	
	8	나는 동료교사와 내 생각과 감정을 터놓고 이야기 할 수 있다.	

영역	구분	문항	출처
	9	원장과 의견이 다른 경우, 나의 의견을 제대로 전달하지 못하는 편이다.(R)	연구진 자체추가
	10	나는 알림장 등 글을 통해 학부모에게 내 생각을 제대로 전달할 수 있다.	
	11	소통이 잘 안될 때, 나는 되묻기보다 알아서 짐작을 할 때가 있다.(R)	
타인존중 배려	12	나는 다른 사람의 기분이 상하지 않도록 말과 행동을 조심하는 편이다.	김은설 외(2015)
	13	상대방의 의견이 내 의견과 다르더라도 상대방 의견을 존중한다.	조주연 (2003)
	14	주변의 약자나 곤란에 처한 사람을 잘 도와주는 편이다.	조주연 (2003)
	15	내가 손해를 보더라도 다른 사람을 먼저 생각하여 행동 하는 편이다.	조주연 (2003)
	16	내 자신의 스트레스가 심한 상황에서는 동료가 도움을 요청하더라도 응해주지 못하는 경우가 종종 있다.(R)	연구진 자체추가
공감능력	17	나는 영유아, 학부모, 동료교사 등의 입장에서 생각하고 이해하려고 노력한다.	전재선 (2011) 김정환 (2012)
	18	다른 사람의 감정을 인정한다.	
	19	나는 영유아나 동료교사의 기분이나 생각을 잘 파악하는 편이다.	

주: (R)은 역채점 문항임.

6. 도구의 신뢰도

- 인성 평가 도구를 304명의 보육교사를 대상으로 실시한 결과의 데이터를 활용하여 분석한 검사 신뢰도는 문항내적일치도 산출 방식으로 제시함. 문항 전체 $\alpha=.88$ 이고 각 영역별로는 .84~.92 수준임. 다음 <표 III-6-1>은 전체 평균과 영역별 신뢰도 수준을 보여주고 있음.

〈표 III-6-1〉 인성 자기 진단 검사 평균 및 신뢰도

영역	평균 (7점 척도)	표준 편차	신뢰도 (Cronbach's α)
자존감	5.14	0.86	.903
직업 소명감	5.10	0.95	.919
정서 능력	5.21	0.80	.859
대인 관계 및 사회성	5.19	0.79	.842
전체	5.16	0.73	.882

□ 교사 304명 대상 예비 조사 결과의 분석

- 교사의 연령, 경력, 교육 수준(학력)별로 평균 점수를 비교해본 결과, 전체 평균은 7점 척도 상에서 5.16점임.
- 연령별로, 20대나 30대 보다는 40대와 50대 교사의 인성 검사 점수가 높은 것으로 나왔음. 경력별 보면, 경력이 높을수록 인성 점수가 높은 것으로 나왔으면 통계적으로 유의미함.
- 학력별로는 인성 점수에 의미있는 차이가 없었음.

〈표 III-6-2〉 인성 자기 진단 검사 평균 집단별 비교(7점 척도 기준)

	사례수	전체 점수				
		평균	표준편차	F	p	
전체	(309)	5.16	.73			
연령	20대	(126)	4.86	.64	18.2	.000
	30대	(73)	5.16	.69		
	40대	(88)	5.51	.71		
	50세 이상	(22)	5.48	.70		
경력	1년 미만	(67)	5.04	.78	3.8	.011
	1-3년	(94)	5.05	.76		
	3-5년	(67)	5.19	.68		
	5년이상	(81)	5.37	.66		
학력	전문대졸 이하	(137)	5.17	.76	0.0	.978
	4년제 대졸	(151)	5.15	.71		
	대학원 졸	(21)	5.14	.67		

7. 평가 도구(자기진단 검사)의 실시 및 결과 고지

- 보육교사 인성 자기진단 검사(인성 평가 도구)는 온라인 웹페이지를 통해 보육교사 누구나 접근하여 사용해볼 수 있도록 개방되어 있음. 한국보육진흥원이 검사 운영에 관한 업무는 총괄하고 있음.
- 평가 결과는 개인별로 온라인에서 즉시 확인이 가능함. 개인별 평가 결과의 예시는 <부록 2>에 수록되어 있음.

IV. 보육교사 인성 교육 프로그램 개발⁴⁾

1. 프로그램 개발의 목적

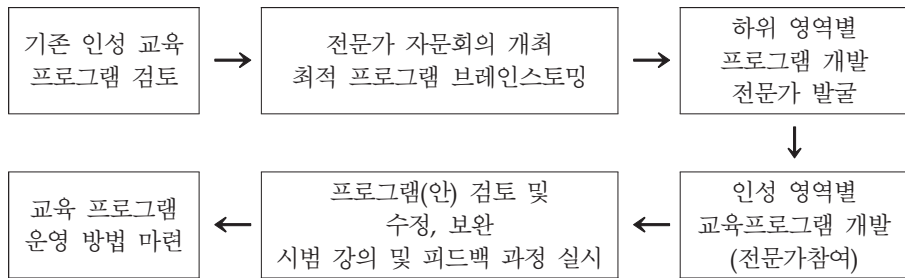
- 보육교직원 인성 교육은 프로그램 참여를 통해 보육교사가 자신의 직업과 역할에 대해 자부심과 자긍심을 높여 직업에 대한 보람을 최대한으로 느낄 수 있게 하고, 과도한 직무로 누적되어 온 스트레스를 완화하는 심리적 힐링의 시간을 체험할 수 있도록 하는 두 가지의 목적에서 출발함.
- 인성 평가 도구를 활용하여 자존감, 소명감, 정서능력, 대인 관계 영역에서 자신의 장점과 약점을 파악하고 특히 약점이 될 수 있는 부분을 보완해 줄 교육 프로그램과 연결되도록 하는 목적이 있음.

2. 인성 교육 프로그램의 특징

- 보육교사 인성 자기 진단 결과에 따라 특징별·유형별 적합한 지원이 될 수 있도록 인성 교육 프로그램을 개발함.
- 보육교사로서의 자존감, 대인관계 및 의사소통, 자기조절, 직업 소명감 등 4개 영역으로 구분하고 각 영역별로 8시간 기준 구체적인 인성 교육 프로그램을 제시함.
- 각 영역별 인성 교육 전문가가 참여하여 독창적이고 수준 높은 교육 프로그램을 제시함. 각 프로그램은 해당 분야 전문가와 연구진의 협업을 통해 보육교사의 직무와 요구에 가장 적합하면서 수준 높은 교육 내용으로 구성함. 보육 및 의사소통, 힐링, 심리상담 등 각 분야 다양한 전문가가 프로그램 개발에 참여함.

4) 구체적인 교육 프로그램의 내용은 '부록'에 수록된 프로그램 매뉴얼에 제시됨.

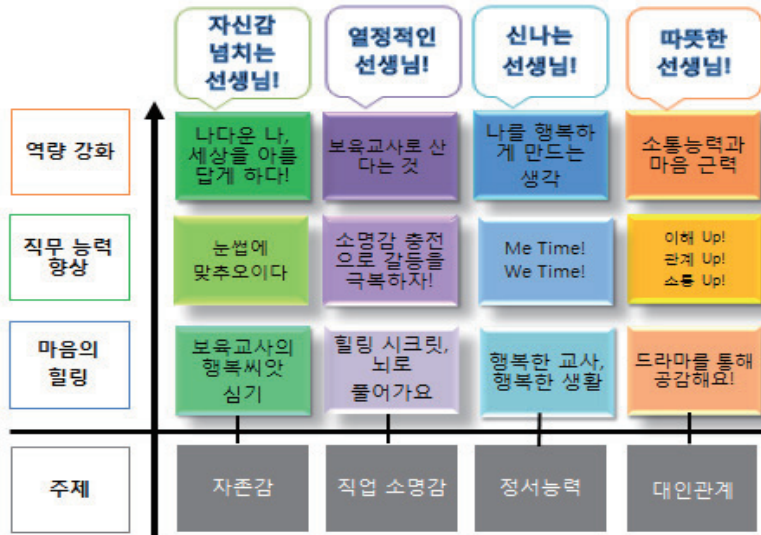
- 인성 교육 프로그램은 교육과정을 통해 참여하는 교사가 업무 스트레스 완화를 통한 내적 힐링, 보육교사로서의 자긍심 고취 등의 목적이 성취될 수 있도록 구성함.
- 인성 교육 프로그램 개발 과정



[그림 IV-2-1] 프로그램 개발 과정

3. 인성 교육 프로그램의 구성

- 인성 교육 프로그램은 진단 검사와 동일한 보육교사 인성 4개 영역 별로 특징적 내용으로 구성되며, 각각 역량 강화, 직무능력 향상, 힐링 등 3개의 교육 목적에 근거를 두고 이에 해당하는 프로그램이 적용되도록 함.
- 4개 영역별 교육과정의 구성 원리와 내용 구성은 다음의 [그림 IV-3-1]에서 볼 수 있는 바와 같으며, 각 영역은 마음의 힐링, 직무능력 향상, 해당 영역의 역량 강화 등 3개 단위의 교육 과정으로 구성됨. 즉, 전반적 인성 교육의 바탕이라 할 수 있는 ‘힐링’ 과정을 기본으로 하여 보육교사 직무에 직접적으로 긍정적 영향을 줄 수 있는 기술적 교육과정인 ‘직무 능력 향상’을 포함하고, 마지막으로 해당 영역이 추구하는 인성 요소의 강화를 목표로 하는 ‘역량 강화’ 교육과정을 두는 방식을 취함.



[그림 IV-3-1] 인성 교육 프로그램의 구성

- 자존감 향상 교육 프로그램은 ‘자신감 넘치는 선생님’과정으로 명명하였으며, 힐링은 행복을 추구하는 감정 코칭과 자기이해, 자기조절 등을 훈련하는 실제적 프로그램으로 이루어져 있음. 영유아의 문제행동과 상호작용 방법에 대해 심층적으로 연습함으로써 자존감 회복에 도움을 주도록 하는 ‘눈썹에 맞추오이다’와 자존감에 대해 강의하는 ‘나다운 나, 세상을 아름답게 하다’ 등 3개 과정이 있음.
- 직업 소명감 향상 프로그램은 ‘열정적인 선생님’으로 이름 붙여졌으며, 최근의 뇌 이론에 바탕을 둔 뇌교육 힐링 프로그램 ‘힐링 시크릿, 뇌로 들어가요’를 진행하고, 직무능력과 역량 강화로서 ‘소명감 충전으로 갈등을 극복하자’, ‘보육교사로서 산다는 것’을 각각 포함하였음.
- 정서 능력이 정서 인식과 활용 능력 향상 프로그램으로는 먼저 자기 이해와 감정 조절을 연습하는 힐링 프로그램 ‘행복한 교사, 행복한 생활’을 제시하고, 문제행동 영유아에 대해 이해하고 대처하는 방법을 훈련하는 직무 능력 프로그램 ‘Me time, We time’을 진행

함. 이후 보육교사 직무와 사회 생활의 기본이 되는 감정 인식과 활용 능력을 키우는 ‘나를 행복하게 만드는 생각’ 과정으로 마무리함.

- 대인관계 및 사회성 프로그램은 드라마를 통한 힐링 전문가가 진행하는 ‘드라마를 통해 공감해요’ 프로그램을 기본으로 하여, 자기에 대한 이해와 함께 이를 활용한 학부모와의 의사 소통을 연습하는 ‘이해 up! 관계 up! 소통 up!’과 대인관계 역량 제고 프로그램인 ‘소통 능력과 마음 근력’을 포함함.
- 영역별 강의 주제와 시간 구성은 다음의 <표 IV-3-1>과 같음. 구체적인 프로그램은 본 보고서의 ‘인성 교육 프로그램 교육 매뉴얼’에 수록되어 있으므로, 이를 활용하여 교육을 진행할 수 있음.

<표 IV-3-1> 인성 교육 프로그램 영역별 강의 주제

영역	분야	주제/“제목”	시수
자존감	마음의 힐링	감정 코칭과 자긍심 “보육교사의 행복씨앗 심기”	4
	직무 능력 향상	영유아 상호작용 “눈썹에 맞추오이다”	2
	역량 강화	보육교사의 자아존중감 “나다운 나, 세상을 아름답게 하다”	2
소명감	마음의 힐링	브레인 힐링 “힐링 시크릿, 너로 풀어가요”	3
	직무 능력 향상	갈등의 예방과 관리 “소명감 충전으로 갈등을 극복하자”	2
	역량 강화	보육교사의 윤리 및 책무성 “보육교사로 산다는 것”	3
정서 인식 및 활용	마음의 힐링	감정 관리의 기술 “행복한 교사, 행복한 생활”	4
	직무 능력 향상	문제행동 영유아에 대한 이해 및 대처 “Me Time! We Time”	2
	역량 강화	정서·행동 조절 “나를 행복하게 만드는 생각”	2
대인 관계	마음의 힐링	타인 배려와 공감 능력 증진 “드라마를 통해 공감해요!”	3
	직무 능력 향상	자기 이해에 기초한 학부모와의 효과적인 의사소통 “이해 Up! 관계 Up! 소통 Up!”	3
	역량 강화	소통능력 함양 “소통능력과 마음 근력”	2

4. 프로그램의 교육 효과 기대

- 교육 프로그램의 효과를 4가지 영역 중 '정서 능력'을 중심으로 살펴보면 다음과 같음.
 - 자신의 정서에 대해 인식하고 조절·활용할 수 있는 능력이 높은 보육교사는 어린이집에서 일어나는 다양한 상황에서 자신의 정서 상태를 잘 파악하며 갈등이나 부정적인 정서가 나타날 수 있는 상황에서도 적절하게 대처할 수 있음. 또한 자신에게 일어나는 여러 가지 감정들에 대해 자신의 감정 자체는 잘못된 것이 아님을 알고, 스트레스 상황에서도 건강하게 자신의 감정이나 생각을 표현·관리하며 영유아에게는 일관된 보육을 실시할 수 있을 것임.
 - 정서능력 향상 프로그램을 통해 먼저 업무로 인해 발생한 스트레스로 인해 정서적으로 지쳐있는 자신의 정서상태가 어떠한지를 알고 보육교사로서 정서적으로 안정된 태도를 지닐 수 있는 능력을 고취하고자 함. 이는 보육교사 스스로를 위로하고 격려하는 시간을 통해 긍정적 정서를 갖게 되는 힐링(healing)과 회복의 과정을 포함함.
 - 두 번째로는 보육교사의 정서적 상태가 부정적일 수 있게 되는 상황이 영유아가 문제행동을 보일 때라는 것을 고려하여 이 프로그램을 통해 문제행동을 보이는 영유아의 심리나 행동의 원인에 대한 이해를 높이고자 한다. 이는 영유아가 문제행동을 일으키는 스트레스 상황에서 나타나는 자신의 부정적 정서에 대해 바람직한 방법으로 대처할 수 있게 할 것이다.
 - 마지막으로 정서능력 향상 프로그램은 어린이집 상황에서 자신의 정서를 인식하는 능력을 훈련할 수 있도록 한다. 그리고 자신의 감정을 표현하는 방식이 어떠한지, 좀 더 바람직한 표현방식은 무엇인지에 대해 알아볼 수 있는 기회가 될 수 있다.
- 이 외에도 자존감의 상승으로 인한 자신과 자신을 둘러싼 세계에 대한 이해 및 배려, 정신적 건강 향상을 기대할 수 있으며, 보육교

사로서의 소명감 함양을 통한 직업에 대한 만족감이 높아지고 직업적 보람을 찾는 긍정적 교사의 자세가 나타날 것으로 보임. 또한 어린이집내 원장-교사, 교사-교사 간 의사소통이 원활해 짐으로써 직업 안정성, 만족감이 향상되고 영유아 및 그 부모와의 의사소통 또한 더욱 커진 상호 존중감과 신뢰감 속에 이루어져 보다 밝은 어린이집 교사의 모습을 볼 수 있을 것으로 기대함.

참고 문헌

- 권영자(2009). 유치원 교사와 어린이집 교사의 DAP 교육신념과 교사 효능감 및 직무만족도 연구. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김경령·서은희(2014). 예비교사의 교직인성 자기점검도구 개발 연구. 한국교원교육연구, 31(1), 117-139.
- 김아영(1997). 교육심리학. 서울: 학문사.
- 김왕배·이경용·이기람(2012). 감정노동자의 직무환경과 스트레스. 한국사회학, 46(2), 123-149.
- 김연하·김양은(2008). Bandura의 교사 자기 효능감 척도 요인구조 분석. 유아교육연구, 28(2), 169-191.
- 김은설·김길숙·이민경(2015). 영유아교사 인성 평가 도구 개발 및 교육 강화 방안. 육아정책연구소.
- 김정환·남현우·염시창·임진영(2012). 교직 적성·인성 검사도구 개발 연구. 서울: 교육과학기술부.
- 김지현(2007). 교사·학부모가 선호하는 유아교사의 자질에 관한 연구. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김창희(2014). 유아 초임교사의 자질에 대한 자기 평가 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜경(2012). 보육교사 적성검사 도구 개발. 경희대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 박주현·유성경(2012). 대학생의 소명과 진로태도성숙과의 관계에서 진로결정자기효능감 및 일희망의 매개효과. 상담학 연구, 13(2), 543-560.
- 박홍석·이정미(2015). 한국판 상태자존감척도(K-SSES)의 타당화 연구. 한국심리학회지 일반, 34(1), 133-158.
- 배문조·박세정(2013). 예비보육교사의 보육교사적성이 교사전문성인식과 보육효능감 및 다문화교수효능감에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 13(9), 485-494.
- 서경혜·최진영·노선숙·김수진·이지영·현성혜(2013). 예비교사 교직 인성 평가도구 개

- 발 및 타당화. *교육과학연구*, 44(1), 147-176.
- 서성덕(2008). 특수교사의 공감적 이해 수준에 따른 교사효능감 및 직무스트레스. *경희대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 전병재(1979). *사회심리학: 관점과 이론*. 서울: 경문사.
- 신윤정(2013). 대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기와 진로적응성의 관계. *상담학연구*, 14(1), 209-226.
- 양난미·이은경(2012). 대학생의 진로소명과 삶의 만족의 관계. *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 24(1), 51-68.
- 윤소천·이지현·손영우·하유진(2013). 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 :심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과. *인적자원관리연구*, 20, 61-85.
- 원준재(2011). 대학생의 인성진단검사의 결과 분석. *학생생활연구*, 21, 191-215.
- 이경숙(2015). 행복하고 건강한 영유아 보육교사 교육 방안. *새누리당 안심보육 정책 토론회 자료집*, 29-39.
- 이병래·김진호·강정원(2005). 영유아교사 양성을 위한 기준 교육과정 구성 및 운영 방향 모색-영유아교사의 덕목에 관한 현직교사의 인식과 평가를 중심으로. *유아교육학논집*, 9(1), 53-79.
- 이수정·이훈구(1997). Trait Meta-Mood Scale의 타당화에 관한 연구. *한국심리학회지 사회 및 성격*, 11(1), 95-116.
- 이완정·이운선·권기남(2015). *안심(인성)보육 교직원연수 교육과정*. (재)한국보육진흥원.
- 이은경(2011). 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구. *한국청소년연구*, 22(1), 115-140.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. *이화여자대학교 대학원 박사학위논문*.
- 임전옥(2014). 상담자의 정서지능과 상담관계 및 성과에 관한 연구. *가톨릭대학교 박사학위논문*.
- 전재선(2010). 유아교사 인성 자기평가도구 개발 및 타당화 연구. *성균관대학교 일반대학원 박사학위논문*.

- 전재선(2011). 유아교사 인성 자기평가도구 개발 및 타당화 연구, 성균관대 박사학위 논문.
- 전재선(2013). 예비유아교사 인성교육 프로그램 모형 개발. *한국보육학회지*, 13(4), 305-327.
- 조성연(1996). 정서와 관련된 사고유형 및 대인관계 특성: 불안, 우울을 중심으로. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조운주(2014). 예비유아교사를 위한 교직적성·인성 검사도구의 타당성 및 개선방안. *육아지원연구*, 9(2), 101-123.
- 조주연·백순근·임진영·여태철·최지은(2003). 교직적성·인성 검사도구 개발 연구. 서울: 교육부.
- 조현숙·이종태·손혜숙·박진국(2002). 초등학교 교사들의 직무스트레스와 건강수준. *인제의학*, 23(5), 691-702.
- 하유진·최예은·은혜영·손영우(2014). 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 191-220.
- Brotheridge, C., & Lee, R. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57-67.
- Coopersmith, S. (1981). *Manual of Self-Esteem Inventories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cha, J. & Kang, H. (2014). The impact of a sense of calling on teacher job satisfaction. *Korean Journal of Teacher Education*, 30(2), 149-169.
- Dik, B. J., & Duffy, R. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects. *The Counseling Psychologists*, 37, 424-450.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74-80.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Study*, 13(2), 469-479.

- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 42-52.
- Elangovan, A. R., Pinder, C., & McLean, M. (2010). Calling and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 428-440.
- Heatherton, T. F., & Polivy, J. (1991). Development and validation of a scale for measuring state self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 895-910.
- Hoffman, M. (2008). Empathy and prosocial behavior. In Michael, L., Jeannette, M., Haviland, J. & Barrett, L. F. (3rd Eds.), *Handbook of emotion* (pp. 440-455). New York: Guilford Press.
- Lindsay, P. & Lindsay C. H. (1987). Teachers in preschools and child care centers: Overlooked and under valued. *Child and Youth Care Quarterly, 16*(1), 91-105.
- Lobene, E., & Meade, A. (2013). The effect of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508-530.
- Mayes, C., Cutri, R., Rogers, P., & Montero, F. (2007). *Understanding the whole student*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education.
- Mayes, C. (2001). Cultivating spiritual reflectivity in teachers. *Teacher Education Quarterly, 28*, 5-22.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality, 9*, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S., Turvey, C., & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, and health* (pp.125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Serow, R. C., Eaker, D., & Ciechalski, J. (1992). Calling, service, and legitimacy:

Professional orientations and career commitment among prospective teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 25, 136-141.

Swinkels, A., & Giuliano, T. A. (1995). The measurement and conceptualization of mood awareness: Monitoring and labeling one's mood states. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 934-949.

Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.


James, W. (1892). *Psychology: The briefer course*. New York: Henry Holt.

부 록

부록 1. 인성 평가를 위한 보육교사 자기 진단 검사지

부록 2. 개인용 인성 평가 결과 예시

부록 1. 인성 평가를 위한 보육교사 자기 진단 검사지

 육아정책연구소 <small>Korea Institute of Child Care and Education</small>	보육교사의 자기 이해 진단 검사						
---	-------------------	--	--	--	--	--	--

※ 각 문항의 내용이 자신의 생각과 가장 가까운 곳에 V표 해주시기 바랍니다. “전혀 아니다(1점)”부터 “매우 그렇다(7점)”까지 동의하는 정도를 선택해 주십시오.

문	항	전혀 아니다 ← → 매우 그렇다						
자존감(14)								
1	나는 보육에 필요한 자료나 도구를 활용하는 아이디어가 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	나는 학부모들이 잘 참여하도록 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	나는 영유아가 어린이집에 오는 것을 즐기도록 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	나는 내가 일을 잘 못하고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	나는 예민하고 까다로운 영유아를 효과적으로 지도할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	나는 무슨 일을 하든지 정신을 집중하기가 힘들다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무것도 할 수가 없다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	나는 남들만큼은 일을 잘 할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	나는 영유아가 어린이집 생활에 자신감을 갖도록 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	나는 하려고만 하면 무엇이든 해낼 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	다른 사람을 대할 때 실수를 저지를까봐 두려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	나는 매력이 없는 사람인 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	나는 어려운 일이 생기면 당황스러워서 어찌할 바를 모른다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
정서 인식과 활용(13)								
15	나는 내가 느끼는 것이 무슨 감정인지 이해한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	나는 대부분의 경우에 내가 느끼는 감정의 원인을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	나는 내 기분을 조절할 수 있고 곤란한 문제도 이성적으로 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	나는 내 자신의 정서를 이해할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19	나는 내가 행복한지 그렇지 않은지 항상 알고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	영유아의 더딘 행동 때문에 일과가 지연될 때 화가 난다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	나는 내 정서를 잘 통제하는 것이 힘들 때가 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	머릿속에 떠오르는 대로 말하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	충동적으로 일을 벌이고 나서 후회하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	몸이 안좋고 마음이 복잡할 때에는 영유아들에게 짜증이 난다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	때때로 슬플 때도 있지만 나는 대부분 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	나는 아무리 기분이 나빠도 즐거운 일을 생각하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	영유아가 스스로 할 수 있는 일에 대해서는 시간이 걸려도 기다려 주는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
직업소명감(12)								
28	나는 보육교사라는 일에 열정을 가지고 임하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	보육교사로서의 나의 일은 내 인생에 큰 만족을 준다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30	나는 보육교사가 지켜야할 윤리적 실천사항에 대해 알고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
31	내가 중시하는 보육교사직은 더 좋은 세상을 만드는데 도움이 되는 일이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
32	다른 일을 선택할 수 있더라도 나는 보육교사를 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
33	보육교사는 전문성을 지닌 직업이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
34	나는 보육교사로서 지켜야할 철학과 신념이 투철하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
35	나는 보육교사의 일을 계속해서 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

문		항							전혀 아니다	←→	매우 그렇다
36	나는 보육교사라는 직업을 다른 사람에게 적극 추천하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
37	나는 보육교사로서 역량을 향상시키려고 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
38	나는 보육교사 일을 하는 것이 운명으로 느껴진다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
39	나는 보육교사로서 책임감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
대인관계(11)											
40	원장과 의견이 다른 경우, 나의 의견을 제대로 전달하지 못하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
41	내가 손해를 보더라도 다른 사람을 먼저 생각하여 행동하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
42	주변의 약자나 곤란에 처한 사람을 잘 도와주는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
43	나는 학부모를 만나는 것이 어쩐지 내키지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
44	나는 동료교사 등 사람들과 쉽게 어울리는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
45	나는 원장이 나의 생각과 감정을 이해하도록 이야기할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
46	나는 다른 사람의 기분이 상하지 않도록 말과 행동을 조심하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
47	나는 동료교사와 내 생각과 감정을 터놓고 이야기 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
48	상대방의 의견이 내 의견과 다르더라도 상대방 의견을 존중한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
49	나는 상대방에게 친밀감을 느끼지만 상대방은 그렇지 않은 듯하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
50	나는 영유아나 동료교사의 기분이나 생각을 잘 파악하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			

문1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?	만_____세
문2. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?	<input type="checkbox"/> 1) 고졸 <input type="checkbox"/> 2) 전문대졸 <input type="checkbox"/> 3) 대졸 <input type="checkbox"/> 4) 대학원졸
문3. 귀하가 소지하고 있는 자격증은 무엇입니까? 해당하는 자격증을 모두 V표 해주십시오.	<input type="checkbox"/> 1) 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> 2) 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> 3) 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> 4) 어린이집 원장 <input type="checkbox"/> 5) 유치원 정교사 2급 <input type="checkbox"/> 6) 유치원 정교사 1급 <input type="checkbox"/> 7) 기타 ()
문4. 귀하가 근무하는 어린이집의 유형은 무엇입니까?	<input type="checkbox"/> 1) 국공립 <input type="checkbox"/> 2) 사회복지법인 <input type="checkbox"/> 3) 법인단체 등 <input type="checkbox"/> 4) 민간 <input type="checkbox"/> 5) 가정 <input type="checkbox"/> 6) 직장 <input type="checkbox"/> 7) 부모협동 <input type="checkbox"/> 8) 기타
문5. 귀하의 보육교사(유치원 포함) 경력은 어떻게 되십니까?	총_____년_____개월
문6. 귀하가 담당하고 있는 반의 연령은 무엇입니까?	<input type="checkbox"/> 1) 0세 <input type="checkbox"/> 2) 만1세 <input type="checkbox"/> 3) 만2세 <input type="checkbox"/> 4) 만3세 <input type="checkbox"/> 5) 만4세 <input type="checkbox"/> 6) 만5세 <input type="checkbox"/> 7) 영아연령 혼합반 <input type="checkbox"/> 8) 유아연령 혼합반 <input type="checkbox"/> 9) 기타
문7. 귀하가 근무하는 어린이집의 지역은 어디입니까?	<input type="checkbox"/> 01) 서울 <input type="checkbox"/> 02) 부산 <input type="checkbox"/> 03) 대구 <input type="checkbox"/> 04) 대전 <input type="checkbox"/> 05) 광주 <input type="checkbox"/> 06) 인천 <input type="checkbox"/> 07) 울산 <input type="checkbox"/> 08) 세종 <input type="checkbox"/> 09) 경기 <input type="checkbox"/> 10) 강원 <input type="checkbox"/> 11) 충북 <input type="checkbox"/> 12) 충남 <input type="checkbox"/> 13) 전북 <input type="checkbox"/> 14) 전남 <input type="checkbox"/> 15) 경북 <input type="checkbox"/> 16) 경남 <input type="checkbox"/> 17) 제주

♣ 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣

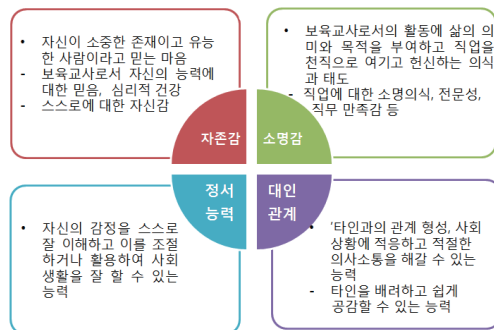
부록 2. 개인용 인성 평가 결과 예시

보육교사 자기이해 테스트 결과 해석 안내

「보육교사 자기이해 테스트」는 보육교사 스스로, 자신이 보육교사로서 갖추어야 할 역량을 얼마나 지니고 있다고 평가하는지 알아보는 개인용 체크리스트 형식의 테스트입니다. 이 테스트를 실시하는 목적은 교사로서 자신의 내면에서 어렵게 느끼고 있는 부분을 스스로 점검해보고 그 결과를 참고하여 보다 행복하고 만족스러운 교사 생활을 영위해갈 수 있도록 지원하는 데 있습니다.

「보육교사 자기이해 테스트」는 4개의 영역으로 구성되어 있고 각각은 보육교사로서의 자존감, 직업소명감, 정서능력, 대인관계성을 측정합니다.

- ▶ **자존감**이란 ‘자신이 소중한 존재이고 유능한 사람이라고 믿는 마음’을 의미합니다. 본 검사에서 자존감은 보육교사로서 자신의 일을 얼마나 잘 할 수 있다고 보는지, 심리적으로 얼마만큼 건강한지, 스스로에 대한 자신감이 얼마나 큰지 등을 측정하고 있습니다.
- ▶ **직업소명감**이란 ‘보육교사로서의 활동에 삶의 의미와 목적을 부여하고 직업을 천직으로 여기고 헌신하는 의식과 태도’를 의미합니다. 여기에는 직업에 대한 소명의식, 전문성 함양, 직무에 대한 만족감 등이 포함됩니다.
- ▶ **정서능력(정서인식 및 활용)**은 ‘자신의 감정을 스스로 잘 이해하고 이를 조절하거나 활용하여 사회생활을 잘 할 수 있는 능력’을 의미합니다.
- ▶ **대인관계(사회성)**은 학부모, 원장, 동료 교사 등 ‘타인과의 관계 형성, 사회상황에 적응하고 적절한 의사소통을 해갈 수 있는 능력, 타인을 배려하고 쉽게 공감할 수 있는 능력’등을 포함합니다.



[그림] 보육교사 자기이해 진단검사의 구성

[알아두세요]

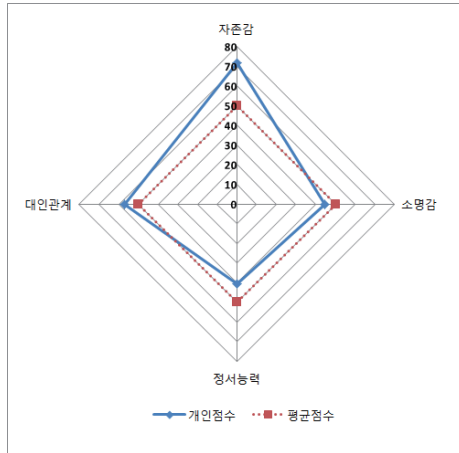
※ 각 영역별 31점 미만 점수 획득의 경우

해당 영역(자존감, 소명감, 정서능력, 대인관계)의 점수가 보통 수준 이하인 것으로 볼 수 있으므로, 특별히 관심을 기울일 필요가 있습니다. 이런 경우에는 한국보육진흥원 **보육교사 마음성장프로젝트**(<http://mindup.kcpi.or.kr/>)를 방문하여 교육프로그램에 참여해 보면 도움이 될 것입니다.

특히 자존감이 낮은 경우는 우울 등 심리적 건강에 더욱 신경쓸 필요가 있고, 정서능력이 낮은 경우는 정서인식, 조절, 활용 능력이 부족한 상태이므로 심리 상담을 추천해 드립니다. 부담없이 심리상담을 받으시려면 전국 육아종합지원센터에 신청하여 상담전문요원을 만나볼 수 있습니다.

개인별 테스트 결과지

◀ 응답 유형 1 : 자존감이 높고 정서능력이 낮은 경우



※ 테스트 결과 이해하기:

테스트 결과는 **표준점수 T**와 **개인내 특성**의 두 가지로 제시 됩니다.

표준점수는 기준 집단의 평균을 50점으로 두었을 때 본인의 위치를 파악해 볼 수 있는 점수로, 71점 이상 높음, 31 이상~71미만 보통, 31미만 낮음으로 해석 가능합니다.

개인내 특성은 4가지 영역 점수 중 개인 내에서 상대적으로 가장 점수가 높은 영역과 낮은 영역을 선별하여 살펴본 결과입니다.

* 000님의 표준 점수 T:

귀하는 **자존감** 영역이 71.68점으로 점수가 가장 높고 **대인관계**는 56.89점으로 높은 편입니다. **소명감**은 44.53점, **정서능력**은 40.56점으로 보통 수준입니다.

* 000님의 개인내 특성:

귀하의 개인 내적 특성으로 보면, **자존감이 높고 정서능력이 낮은 편입니다.**

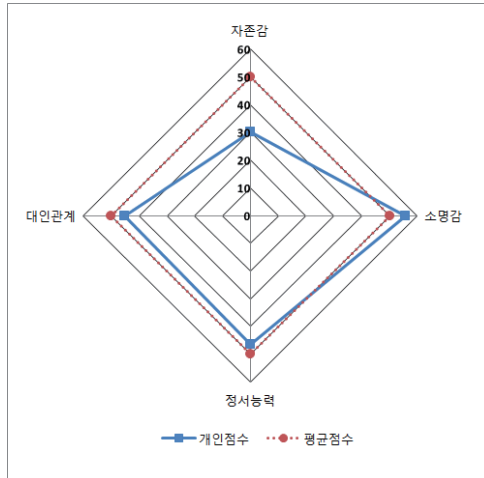
귀하는 자존감이 높은 사람입니다.

귀하는 본 검사에서 자존감 점수가 높으므로, 보육교사라는 직업에 자긍심이 있고 영유아와 함께 하는 다양한 활동에서 자신감 있게 지도하고 이끌어갈 수 있는 사람입니다. 또한 심리적으로도 우울하거나 불안하지 않고 건강하며 밝은 심성을 가지고 있어 영유아에게 긍정적이고 안정적인 영향을 줄 수 있습니다. 자존감이 높은 교사는 스스로의 가치를 인정하고 거기에 맞도록 자신을 가꾸어가는 사람이기 때문에 타인으로부터도 좋은 평가를 받을 것입니다.

귀하는 정서조절과 활용 능력 향상에 좀 더 관심이 필요합니다.

귀하는 자신의 정서를 스스로 인식하고 감정을 조절 또는 활용하는 데 어려움을 겪을 수 있습니다. 정서를 인식한다는 것은 자신의 기분이 어떠한지 스스로 주의를 기울이는 과정이며, 정서의 조절과 활용은 과제 상황에서 자신의 감정을 적절하게 사용할 수 있는 능력을 의미합니다. 따라서 어린이집의 다양한 상황에서 자신이 느끼고 있는 감정은 무엇인지 돌아보고, 자신에게 일어나는 감정 자체는 잘못된 것이 아니지만 어떻게 적절하게 표현하고 다스릴 수 있는지를 생각할 수 있어야 합니다. 이를 통해 갈등이나 스트레스 상황에서도 타인에게 건강하게 자신의 감정이나 생각을 표현할 뿐만 아니라 영유아에게는 일관된 보육을 실시할 수 있을 것입니다.

◀ 용답 유형 2: 소명감이 높고 자존감이 낮은 경우



※ 테스트 결과 이해하기:

테스트 결과는 **표준점수 T**와 **개인내 특성**의 두 가지로 제시 됩니다.

표준점수는 기준 집단의 평균을 50 점으로 두었을 때 본인의 위치를 파악해 볼 수 있는 점수로, 70점 이상 높음, 30초과~70미만 보통, 30 이하 낮음으로 해석 가능합니다.

개인내 특성은 4가지 영역 점수 중 개인 내에서 상대적으로 가장 점수가 높은 영역과 낮은 영역을 선별하여 살펴본 결과입니다.

* 000님의 표준 점수 T:

귀하는 **소명감 영역이 55.68점으로 점수가 가장 높고 정서능력은 46.37점, 대인관계는 45.34로 보통 수준이며 자존감 영역에서 30.03으로 점수가 낮은 편입니다.**

* 000님의 개인내 특성:

귀하의 개인 내적 특성으로 보면, **소명감이 높고 자존감이 낮은 편입니다.**

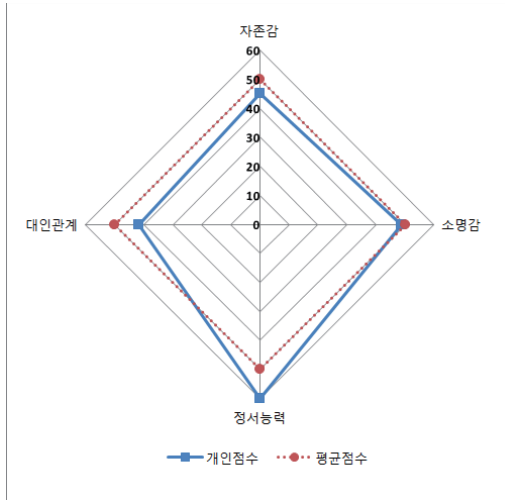
귀하는 직업 소명감이 높은 사람입니다.

귀하는 본 검사에서 직업소명감이 높은 강점을 가진 사람으로 나왔습니다. 귀하는 자신의 일에 대한 책임감이 투철하고, 교사로서의 직분에 최선을 다해 노력하는 열정을 가지고 있습니다. 높은 사명감과 신념을 바탕으로 영유아의 행복한 성장과 발달을 지원하고, 교사로서의 전문성 향상을 위해서도 노력을 게을리 하지 않는 성실하고 열정적인 교사라고 할 수 있습니다.

귀하는 자존감 향상에 좀 더 관심이 필요합니다.

귀하는 본 검사에서 자존감 점수가 낮은 편이므로, 보육교사라는 직업에 대한 자긍심이 부족할 수 있고 영유아와 함께 하는 다양한 활동에서 자신감 있게 지도하기가 어려울 수 있습니다. 또한 심리적으로 우울하거나 불안함이 있을 수 있으므로 건강하며 밝은 마음을 가지려는 노력이 필요합니다. 가능하면 스트레스를 많이 받지 않도록 하고 스스로를 격려하며 자신이 가치있는 사람임을 잊지 마시기 바랍니다.

◀ 용답 유형 3: 정서능력이 높고 대인관계가 낮은 경우



※ 테스트 결과 이해하기:

테스트 결과는 **표준점수 T**와 **개인내 특성**의 두 가지로 제시 됩니다.

표준점수는 기준 집단의 평균을 50점으로 두었을 때 본인의 위치를 파악해 볼 수 있는 점수로, 70점 이상 높음, 30초과~70미만 보통, 30 이하 낮음으로 해석 가능합니다.

개인내 특성은 4가지 영역 점수 중 개인 내에서 상대적으로 가장 점수가 높은 영역과 낮은 영역을 선별하여 살펴본 결과입니다.

* 000님의 표준 점수 T:

귀하는 **정서능력** 영역이 59.92점으로 점수가 가장 높고 **소명감**은 48.92점, **자존감**은 45.02점, **대인관계**는 41.87점으로 보통 수준입니다.

* 000님의 개인내 특성:

귀하의 개인 내적 특성으로 보면, **정서능력이 높고 대인관계가 낮은 편입니다.**

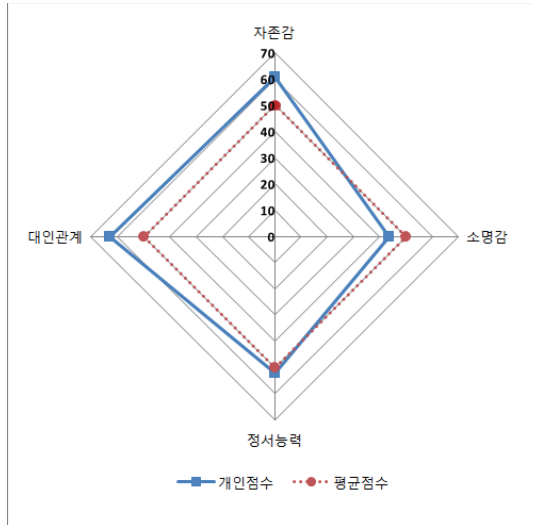
귀하는 정서조절과 활용 능력이 높은 사람입니다.

귀하의 강점은 자신의 정서에 대해 인식하고 조절·활용할 수 있는 능력이 높다는 것입니다. 정서를 인식하는 과정은 자신의 기분이 어떠한지 스스로 주의를 기울이는 과정이며, 정서의 조절과 활용은 자신의 정서를 과제 상황에 적절하게 사용할 수 있는 능력을 의미합니다. 이러한 강점을 통해 귀하는 어린이집에서 일어나는 다양한 상황에서 자신의 정서 상태를 잘 파악하며 갈등이나 부정적인 정서가 나타날 수 있는 상황에서도 적절하게 대처할 수 있습니다. 자신에게 일어나는 감정 자체는 잘못된 것이 아님을 알고, 스트레스 상황에서도 건강하게 자신의 감정이나 생각을 표현·관리하며 영유아에게는 일관된 보육을 실시할 수 있는 능력있는 교사입니다.

귀하는 대인관계와 사회성 향상에 좀 더 관심이 필요합니다.

귀하는 대인관계 능력과 사회성 점수가 비교적 낮은 편입니다. 세상을 살아가는 데 있어서 다른 사람과의 관계는 매우 중요합니다. 당신은 영유아, 부모, 동료교사 및 원장과 원활한 관계를 맺고 자신의 생각과 느낌을 잘 소통하고 있는지 점검해 볼 필요가 있습니다. 혹시 다른 사람의 의견과 감정을 존중하기 보다는 평소 자기중심적으로 생각하고 행동하고 있는 않은지, 또한 언제, 누구와 있을 때 그러한지 자주 되돌아보세요. 당신의 노력은 스트레스가 심한 상황에서도 다른 사람을 배려하고 공감할 수 있게 할 것입니다. 특히, 당신의 이러한 모습은 영유아 사회성 발달에게 좋은 모델이 될 것입니다.

◀ 교사 유형 4: 대인관계성이 높고 소명감이 낮은 경우



※ 테스트 결과 이해하기:

테스트 결과는 **표준점수 T**와 **개인내 특성**의 두 가지로 제시됩니다.

표준점수는 기준 집단의 평균을 50점으로 두었을 때 본인의 위치를 파악해 볼 수 있는 점수로, 70점 이상 높음, 30초과~70 미만 보통, 30 이하 낮음으로 해석 가능합니다.

개인내 특성은 4가지 영역 점수 중 개인 내에서 상대적으로 가장 점수가 높은 영역과 낮은 영역을 선별하여 살펴본 결과입니다.

* 000님의 표준 점수 T:

귀하는 **대인관계** 영역이 62.67점으로 점수가 가장 높고 **자존감**도 60.85점으로 높은 편이며, **정서능력** 52.17점, **소명감** 43.65점으로 보통 수준입니다.

* 000님의 개인내 특성:

귀하의 개인 내적 특성으로 보면, **대인관계가 높고 소명감이 낮은 편입니다.**

귀하는 대인관계와 사회성이 높은 사람입니다.

귀하는 대인관계 능력이 뛰어나고 사회성이 높은 교사입니다. 이러한 사람은 타인과 원활히 관계를 맺고 유지하며, 영유아, 부모, 동료교사 및 원장과 효과적으로 의사소통할 수 있습니다. 또한 다른 사람의 의견과 감정을 존중하고 공감하며, 어려운 상황에서도 다른 사람을 먼저 배려합니다. 이러한 귀하의 남다른 능력은 또한 영유아의 사회성발달에도 좋은 모델을 제공할 수 있습니다.

귀하는 직업소명감 향상에 좀 더 관심이 필요합니다.

그러나 귀하는 직업소명감이 좀 낮은 편입니다. 보다 일에 대한 책임 의식을 높일 필요가 있고 교사로서의 직분에 최선을 다하는 열정을 보여주셔야 할 때입니다. 교사가 사명감과 신념이 높을 때 교사를 의지하는 영유아는 행복하게 성장하고 발달할 수 있습니다. 조금만 더 자신의 일에 보람을 찾고자 애써 주시고 교사로서의 전문성 향상을 위해서도 꾸준히 노력해 주시기 바랍니다. 영유아의 눈에는 교사가 세상 전부입니다.

보육교직원 인성 교육 프로그램

교육 매뉴얼

- 김정원 (한국성서대학교 영유아보육학과 교수)
김은기 (푸르니 보육지원재단 상임이사)
최성애 (HD행복연구소 소장)
최명희 (신구대학교 아동보육과 교수)
강정원 (한국성서대학교 영유아보육학과 교수)
김유미 (서울교육대학교 초등교육과 교수)
함규정 (한국감성스킬센터 센터장)
이완정 (인하대학교 아동학과 교수)
이정숙 (한양대 대학원 아동심리치료학과 교수)
허미애 (총신대학교 유아교육과 교수)
박진경 (써사미드라마테라피 연구소 소장)
김주환 (연세대학교 언론홍보영상학부 교수)

차 례

매뉴얼 구성 및 활용	1
제1부. 자존감	5
I. 나다운 나, 세상을 아름답게 하다!	7
II. 눈썹에 맞추오이다(영유아 상호작용)	25
III. 보육교사의 행복씨앗 심기	41
제2부. 소명감	51
I. 보육교사로 산다는 것(보육교사의 윤리와 책무성)	53
II. 소명감 충전으로 갈등을 극복하자!	71
III. 힐링 시크릿, 뇌로 풀어가요!	91
제3부. 정서능력	107
I. 나를 행복하게 만드는 생각	109
II. Me Time! We Time!!	145
III. 행복한 교사, 행복한 생활	161
제4부. 대인관계	175
I. 이해 up! 관계 up! 소통 up!	177
II. 드라마를 통해 공감해요! 그랬구나!	201
III. 소통능력과 마음근력	215

매뉴얼 구성 및 활용

1. 매뉴얼 개발의 목적

- 본 매뉴얼은 2016년 7월부터 진행되는 전국 보육교사 5,000명 대상 '보육교사 마음성장 프로젝트'의 교육 진행을 위한 교육자용 강의 매뉴얼임.
- 보육교직원 인성 교육은 프로그램 참여를 통해 보육교사가 자신의 직업과 역할에 대해 자부심과 자긍심을 높여 직업에 대한 보람을 최대한으로 느낄 수 있게 하고, 과도한 직무로 누적되어 온 스트레스를 완화하는 심리적 힐링의 시간을 체험할 수 있도록 하는 두 가지의 목적에서 출발함.
- 본 매뉴얼을 활용함으로써 전국에 걸쳐 이루어지는 보육교사 인성 교육이 강의를 담당하는 교육자와 무관하게 어디에서나 질적으로 균등한 수준을 보장할 수 있고 프로그램 개발자의 취지를 벗어나지 않는 목적 적합성을 가진 교육과정으로서의 일관성을 유지하도록 지원될 수 있을 것임.

2. 매뉴얼의 구성

- 보육교사의 직업 자긍심 고취와 심리적 힐링 체험을 목적으로 하는 보육교직원 인성 교육 프로그램은 4개의 하위 구성 영역으로 구성되어 있음. 자존감, 직업 소명감, 정서능력, 대인관계성으로 구별될 수 있는 하위 영역은 보육교사에게 필요한 인성의 전부일 수 없지만 자긍심과 힐링이라는 본 교육의 기본 방향에 비추어 가장 필요한 요소가 될 수 있으므로 선택적으로 구성함.
- 4개의 각 하위 영역을 이루는 수업 과정은 기본적으로 보육교사의 인성함양을 목표로 하면서 이를 다시 다음과 같은 3가지의 교육적 접근을 통해 다양한 측면에서 학습하고 체득될 수 있도록 하는 방식으로 구성함.

○ ‘역량 강화’를 위한 교육

각 영역이 지향하는 기본 교육 요소인 자존감, 소명감, 정서능력, 대인관계성을 키울 수 있도록 각 요소에 대한 개념적, 이론적 이해를 하고 이를 교사가 자신의 상황에 적용하여 연습해볼 수 있는 기회를 갖도록 함. 각 기본 요소가 관련되는 역량의 강화에 목적을 둬.

○ ‘직무 능력 향상’을 위한 교육

‘기본 역량 강화’ 과정에서 각 영역의 기본 요소에 대해 이해하고 훈련하는 과정을 거친 후, 이를 보육교사로서의 현실에 적용하여 문제가 되는 상황을 생각해 보고 문제 해결 방식에 대해 논의하며 다양한 접근 방법을 검토해봄. 이를 통해 직무 능력을 높일 수 있는 구체적인 수업 과정을 거침으로써 보육교사로서의 직무에 대한 자신감과 자긍심을 높일 수 있는 실제적 효과를 거둘 것으로 기대가 됨.

○ ‘마음의 힐링’을 위한 교육

인성 교육 프로그램 구성의 주요한 한 가지 요소이며 인성에 대한 직접 접근이라 할 수 있는 힐링 교육은 보육교사가 가진 스트레스를 완화하고 정서적, 심리적 치유 과정을 통해 자존감과 대인관계의 회복, 소명감과 정서능력 고취를 이룰 수 있도록 돕는 과정임. 이 프로그램은 대부분의 영역에서 가장 긴 시간을 할애하여 구성하고 있으며 교육 참여자들이 여기에서 배운 지식과 훈련 방식을 평소의 생활과 보육 현장에서 실천할 수 있도록 하는 데 의미를 둬.



3. 메뉴얼의 활용

- 본 메뉴얼은 보육교사 인성 교육을 진행하는 각 과정의 강 의자들이 교육 계획 수립 시 활용할 수 있도록 교육의 목표, 내용, 방법을 유목화하여 구체적으로 제시하고 있음.
- 장별로 보면, 제일 먼저 각 프로그램이 개발된 이론적, 현실적 배경과 간략한 소개가 제시되고 다음으로 각 수업 과정을 통해 성취하기를 기대하는 목표가 명시됨. 이후 프로그램을 진행하기 위한 간략한 개요와 필요 시간이 과정별로 제시되고 마지막으로 구체적인 강의 내용과 필요한 활동들이 나타나 있음.
- 메뉴얼을 활용하여 강의에 임하는 강 의자들은 강의 전개 과정에 포함되어 있는 도입-전개-마무리의 주요 내용과 강의시 유의점을 빠짐없이 읽고 진행함으로써 프로그램 개발자들이 의도한 강의의 목표와 내용을 충분히 반영하여 교육이 이루어질 수 있도록 해야 함.
- 각 강의 마지막에 참고문헌을 제시하여 강의에 필요한 추가적 심층 내용이 필요할 시 찾아볼 수 있는 자료를 제공하였고, 더불어 모든 강의가 원활히 이루어질 수 있도록 각 장 부록에 활동 시 필요한 활동자료를 함께 수록하여 전국 어느 곳에서나 균질적이고 일관된 강의가 진행될 수 있도록 구성함. 강 의자들은 활동 자료를 복사하거나 온라인(보육교사 마음성장프로젝트 홈페이지 <http://mindup.kcpi.or.kr>)으로 다운받아 활용할 수 있음.
- 4가지 영역(자존감, 직업 소명감, 정서 능력, 대인관계성)의 교육은 각각 8시간 동안 교육하는 것을 기준으로 하고 있음. 각 하위 요소(역량 강화, 직무능력 향상, 마음의 힐링)는 2~4시간 배정 수업으로 구성되어 있으므로 결과적으로 하나의 영역별로 3개 하위 요소, 총 8시간 교육으로 프로그램화 됨. 그러나 상황에 따라 시간을 늘리거나 조금 축소하여 시간을 조정할 여지는 있으며, 예를 들어 10시간용 프로그램을 계획해야 한다면 내용 연관성을 검토하여 타 영역 2 시간짜리 수업을 추가하여 진행할 수도 있을 것임.
- 본 보육교사 인성 교육 프로그램을 진행하기 전, 참여를 원하는 보육교사는 2016년 보건복지부와 육아정책연구소가 개발한 ‘보육교사 자기 이해 진단 검사’를 실시해보고 4개 영역 중 개인의 특성에 가장 적합한 프로그램을 선택하여 참여하는 것이 추천됨.

제 1 부. 자존감

I. 나다운 나, 세상을 아름답게 하다!

1. 프로그램 소개 및 배경

최근 영유아보육현장에서는 성격이 좋고 사람들과 좋은 관계를 맺을 수 있는 훌륭한 인성을 가진 교사에 대한 요구가 과거 어느 때보다 높아지고 있다. 좋은 인성을 가진 영유아교사란 영유아와 부모, 그리고 동료교사들과 바람직한 관계를 맺을 수 있고, 질 높은 보육을 가능하게 하는 역량 있는 교사를 의미한다. 좋은 인성을 가진 교사는 수준 높은 보육을 통해 영유아와 학부모, 그리고 교사 자신 모두가 행복한 최선의 보육을 가능하게 한다.

영유아교사의 인성형성에 영향을 미치는 다양한 요인들 중에 자아존중감이 있다. 자아존중감이란 한 사람이 자기 자신을 긍정적인 존재로 평가하는 개념으로 인간의 행동을 결정하고 설명하고 예언하는데 도움을 주는 주요 변인들 중 하나이다(이지영, 2008). 자아존중감은 어린 시절 형성되기 시작하여 일생에 걸쳐 지속적으로 변화한다(박상돈, 2009). 영유아교사의 자아존중감은 교사 개인의 삶의 질뿐만 아니라 영유아들에게도 많은 영향력을 미치게 된다(한종화, 2014). 자아존중감이 높은 교사는 교사로서의 효능감이 높고(홍계옥·강혜원, 2011), 직무만족도가 높으며(권연희, 2013), 책임감이 강하고(심익섭·임권엽, 2013), 직무수행에서 스트레스를 덜 받는 것으로 밝혀지고 있다(이지영, 2008). 결국 영유아교사의 자아존중감은 교사들의 삶의 질에 많은 영향을 미칠 뿐만 아니라 영유아들이 보다 좋은 보육환경에서 성장 발달하는 것을 가능하게 하는 중요한 인성특성이라고 할 수 있다.

본 프로그램은 보육교사의 자아존중감을 향상시킴으로써 보육교사들이 보다 좋은 인성을 가진 교사로 성장할 수 있도록 지원하는 것을 목표로 한다. 이를 위하여 보육교사 스스로 있는 그대로의 자신을 들여다보고 특별한 존재로서 자신을 인정하도록 격려하고자 한다. 또한 삶을 대하는 자신의 관점에 대하여 생각해보고 긍정적인 관점으로 자기 자신을 돌아볼 수 있는 기회를 가질 수 있도록 한다. 그리고 영유아교사로서 자신이 가진 대표 강점을 찾아보고 교사로서의 삶을 살아가는데 이러한 대표 강점이 어떠한 긍정적인 역할을 하는지를 연관지어보는 경험을 하게 된다. 이러한 과정을 통해 자아존중감이 높은 교사가 좋은 보육교사로서의 역할을 수행할

수 있음을 깨닫게 된다. 그리고 마지막으로 자아존중감이 높은 좋은 인성을 가진 교사는 성공이나 물질적 보상 등 자기 자신만의 행복을 추구하는데 국한된 삶을 넘어서 우리 모두가 사는 세상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 의미 있는 삶을 살고자 함을 인식한다. 본 프로그램에서는 이러한 의미 있는 삶을 위한 영유아교사로서의 비전을 설정함으로써 영유아와 교사, 그리고 우리 모두가 사는 세상을 보다 살기 좋은 세상으로 만들기 위하여 노력할 수 있는 구체적인 실천 역량을 강화하고자 한다.

2. 강의 목표

- 보육교사의 자아존중감의 중요성을 인식한다.
- 보육교사로서 자신의 모습을 이해하고 존중한다.
- 보육교사로서 긍정적인 자아존중감을 형성한다.

3. 강의 개요

〈표 1-3-1〉 강의 개요

단계	세부 프로그램	자료	시간
도입	1) 나의 나다움: 자아존중감!	· 그림책 『민들레는 민들레』	20분
전개	1) 나는 누구? 있는 그대로의 나	· 활동지-1 나는 누구?	20분
	2) 나를 보는 마음: 나는 행복한가?	· 활동지-2 나를 보는 마음	20분
	3) 나는 어떤 선생님?	· 활동지-3 나의 강점은? · EBS뉴스 시청하기: 영유아교육과 대학 교육(3분28초) · 어린이집에서 대표 강점 활용하기(소집 단 토론)	30분

마무리	1) 자존감 높은 교사! 더 나은 세상을 만든다.	<ul style="list-style-type: none"> · 활동지-4 내가 만들고 싶은 세상은? 이를 위한 나의 비전 수립하기 · 그림책 『행복을 나르는 버스』 	30분
-----	-----------------------------	---	-----

4. 강의전개

가. 도입

1) 나의 나다음: 자아존중감!

목표	<ul style="list-style-type: none"> • 자아존중감의 개념과 중요성을 이해한다. • 자아존중감의 내용을 이해한다.
준비물 및 환경구성	<ul style="list-style-type: none"> • 그림책 『민들레는 민들레, 김장성 글, 오현경 그림, 이야기꽃, 2014』 • 소그룹 토론이 가능한 환경구성
소요시간	<ul style="list-style-type: none"> • 20분

가) 진행 방법

- 그림책 『민들레는 민들레, 김장성 글, 오현경 그림, 이야기꽃, 2014』 그림책을 읽고 감상을 나눈다.
- 『민들레는 민들레, 김장성 글, 오현경 그림, 이야기꽃, 2014』 그림책을 감상한다. 민들레가 전하는 자기다움의 이야기, 자기존중의 이야기, 그래서 저마다 꽃꽃하게 살자는 이야기를 감상하며 언제나 어디서든 민들레는 민들레인 것처럼, 언제나 어디서든 나는 나임을, 잘났든 못났든, 부유하든 가난하든, 나는 다른 무엇이 아닌 바로 나이며, 사람들은 저마다 누가 뭐라지 못할 자기 자신임을 알고 저마다 저다움을 지켜낼 수 있음에 대한 생각을 나눈다.



싹이 터도, 잎이 나도, 꽃이 피어도
 민들레는 민들레입니다.
 혼자여도, 둘이어도, 여럿이어도
 민들레는 민들레입니다.
 가로수 아래, 낮은 지붕 위에서도
 꽃이 저도, 씨가 맏혀도, 바람에 날아가도
 민들레는 민들레입니다.
 누가 뭐래도 나는 나인 것처럼.

『민들레는 민들레, 김장성 글, 오현경 그림, 이야기꽃, 2014』에서 발췌

□ 자아존중감의 개념과 중요성에 대하여 생각해본다.

- 자아존중감이란 한 개인이 자신의 재능이나 가치에 대해서 가지는 긍정적인 견해에서 비롯된 호의적인 감정, 혹은 한 개인이 자기 자신에게 부여하는 가치라고 정의되는 것으로 자신의 능력과 가치에 대한 기본적인 자신감에서 비롯된다. 자아존중감은 자신과 타인이 자신을 얼마나 가치 있다고 보는지, 과제를 성취할 수 있다고 믿는지, 그리고 주변 상황에 영향을 미치고 통제할 수 있다고 신뢰하는지 등에 의하여 이루어진다.
- 다양한 분야에서 자신의 가치에 대한 인식인 자아존중감은 현실 혹은 세상에 직면할 수 있게 해주는 태도와 믿음에 영향을 미친다. 자아존중감은 자신의 자질이나 능력에 대해서 느끼는 감정을 기억함으로써 어려움을 극복하고, 도전하고, 희망으로 미래를 열어갈 수 있는 에너지이다(Duclos, 2007).
- 자아존중감은 자신의 내재적인 가치에 대한 자아존중감과 사회적 명성, 성과, 외모, 능력 등 겉으로 드러나는 가치에 대한 자아존중감으로 구별된다. 자신의 내재적인 가치에 의미를 두기보다 다른 사람의 판단에 근거하여 자신의 가치를 판단하는 외재적인 가치에 집중하는 사람은 항상 긴장과 스트레스를 안고 살아가게 된다.
- 한 사람에 대한 다른 사람들의 판단은 일반적으로 자신이 가지고 있는 스스로에 대한 판단으로부터 영향을 받는다. 자신을 긍정적으로 평가하는 사람은 자신의 능력에 대한 확신을 가지고 목표를 이루기 위하여 감사하는 마음으로 노

력하며 삶을 살아가는 경우가 많다. 그리고 이러한 태도는 다른 사람으로부터 긍정적인 평가를 끌어낸다.

- 사람들이 스스로 자신을 판단하는 내재적인 가치와 타인에 의하여 형성되는 겉으로 드러나는 가치는 서로 영향을 주고받는다. 이러한 두 가지 유형의 가치를 역동적인 상호작용으로 연결시키면서 두 가지 가치의 긍정적인 측면에 삶의 초점을 맞추는 사람은 행복한 삶을 살 수 있게 된다.
- 긍정적인 자아존중감은 의미 있는 타인으로부터 받는 사랑으로부터 형성된다.
 - 자아존중감은 사람들이 태어나서 자라는 과정에서 만나게 되는 의미 있는 타인(부모, 형제자매, 교사, 친구들 등)으로부터 받는 사랑을 통해 형성된다.
 - 자신에게 중요한 타인으로부터 긍정적이고 호의적인 느낌을 경험하는 사람은 밝고, 명랑하고, 성취감을 가지고 자신이 한 일에 대한 책임을 질 줄 아는, 그리고 다른 사람들과 잘 어울리며 다른 사람을 배려하고 존중하는, 그래서 다른 사람으로부터 사랑을 받고 그 스스로도 자신을 사랑하는 자아존중감이 높은 사람이 된다.

나) 강의 시 유의점

- 나의 나다움의 의미를 생각해볼 수 있는 그림책을 감상하고 그 느낌을 공유할 수 있는 분위기를 조성한다.
- 민들레는 민들레 그림책 이외에 자아존중감에 관한 다른 그림책이나 영상물을 활용하여 진행할 수도 있다.
 - 강아지똥(권정생 글, 정승각 그림)
 - 엘리자베스 베렛 이야기(EBS 지식채널e, 삶을 의미 있게 하는 진정한 사랑)
(http://www.youtube.com/watch?v=dTmAQ2Yy_e8&sns=sms)

나. 전개

1) 나는 누구? : 있는 그대로의 나를 들여다보기

목표	<ul style="list-style-type: none"> • 현재의 '나'를 진정성 있게 글로 써본다. • 자신을 있는 그대로 이해하고 인정한다.
준비물 및 환경구성	<ul style="list-style-type: none"> • 나는 누구인가? • 있는 그대로의 나를 들여다보기(활동지-1) • 『그림책 수많은 날들(엘리슨 맥기 글, 유태은 그림, 이야기꽃, 2013)』
소요시간	<ul style="list-style-type: none"> • 20분

가) 진행 방법

- 자신이 특별하다는 것을 인정한다. 남들과 달라도 자신의 있는 그대로의 모습이 아름답다는 것을 인식한다.
 - 나는 이름, 경험, 나이, 사회적 지위, 인격 등으로 이루어져 있지만 그 자체가 바로 나 자신은 아님을 이해한다.
 - 나는 끊임없이 변화하고 있는 매우 신비로운 존재이다.
 - 나는 세상의 다른 사람들이 알고 있는 외면의 모습뿐만 아니라 나만 알고 있는 감성, 상상력, 희망, 꿈 등과 같은 내면의 모습을 가지고 있다.
 - 다른 사람이 알고 있는 외면의 모습보다 나만 알고 있는 내면의 모습이 더 중요함을 알고 내면에 더 관심을 갖는다.
 - 그림책 『수많은 날들(엘리슨 맥기 글, 유태은 그림, 이야기꽃, 2013)』을 감상한다.
- 자신의 모습 있는 그대로를 글로 써본다.
 - 나의 감정, 요구, 내가 좋아하는 내 모습, 나에게 닮친 어려운 점 등을 포함하여 현재 내 모습에 대하여 있는 그대로 글로 적어본다.
 - 다른 사람의 시선을 신경 쓰지 않고 정말 자신의 있는 그대로의 내면을 들여다보는 경험을 한다.

나) 강의 시 유의점

- 때로는 있는 그대로의 자신의 모습을 들여다보는 것이 어려울 수 있다는 것을 이해하고 기꺼이 참여하는데 어려워하는 교사들에게 강요하지 않는다.

- 자신의 현재 모습, 자신에 관하여 찾은 놀라운 점, 자신의 내면과 외면의 상태, 앞으로 더 신경을 쓸 일 등 자신의 이야기를 솔직하게 쓸 수 있도록 격려한다.

2) 나를 보는 마음: 나는 행복한가?

목표	<ul style="list-style-type: none"> • 삶을 대하는 관점에 대하여 생각해본다. • 긍정적인 관점으로 자신을 돌아본다.
준비물 및 환경구성	<ul style="list-style-type: none"> • 나를 보는 마음(활동지-2)
소요시간	<ul style="list-style-type: none"> • 20분

가) 진행 방법

- 관점이란 한 사람의 평생의 삶의 질을 결정하는 것으로 인생은 결국 자신이 가진 관점의 문제라고 할 수 있다. 자신을 어떻게 보느냐는 관점은 세상을 보는 태도에도 영향을 미치게 된다. 사람들은 대부분 자기 스스로는 보는 방식으로 세상 모든 것을 보는 경향이 있기 때문이다.
 - 사람들은 자신의 태도를 바꿈으로써 자신의 인생을 바꿀 수 있다. 태도를 바꾼다는 것은 삶을 바라보는 자신의 관점을 바꾼다는 것으로 똑같은 상황도 관점을 달리하면 다르게 볼 수 있다.
 - 자신이 얼마나 많이 가졌느냐가 삶의 질을 좌우하는 문제라기보다는 자신이 가지고 있는 조건들과 그 가치를 얼마나 많이, 진솔하게 볼 수 있느냐, 곧 삶을 보는 관점이 삶의 질을 좌우한다(Rigal & Demers, 2016).
- 역경의 상황을 어떤 관점으로 바라보느냐가 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구를 소개한다. 역경과 어려움은 누구에게나 닥쳐오지만 그 역경을 어떤 자세로 대하고 어떤 관점으로 바라보느냐가 중요하다는 것 관해서 이야기 나눈다.
 - 1946년 미국 하버드대 학생들이 자신이 겪은 어려움에 대한 글을 작성했다. 학자들이 그 글을 분석해 학생들이 자신의 고난을 어떤 관점으로 설명했는지를 조사한 후 5년 간격으로 그들의 건강 상태를 기록했다. 그 결과, 대학 시절 자신의 어려움을 부정적인 관점에서 설명한 학생들은 중년기부터 질병에 시달리기 시작했다. 그러나 긍정적이고 낙관적인 관점에서 고난을 설명했던 학생들은

노년기까지도 활동적이고 건강한 생활을 하고 있음을 발견했다(서울대학교 행복연구센터, 2013).

- 자신이 가진 것들의 소중함과 진가에 관해서 생각해본다.
 - 내 삶에서 그냥 당연히 주어진 것이라고 생각하고 그 진가를 깨닫지 못한 것들의 목록을 작성해 본다.
 - 내가 당연하게 여겼던 것들이 사라졌다면, 혹은 잃어버렸다면 어떨지를 상상해 보고 그 마음을 기록한다.
 - 잃었던 것을 다시 찾게 되었을 때를 상상하며 내 삶에서 당연하다고 생각했던 것들의 소중함과 특별함을 깨닫는다.

나) 강의 시 유의점

- 자신이 가진 것들의 진가를 깨닫도록 격려한다.
- 우리 모두가 가지고 있는 약점이나 불완전함에 대하여 좋은 방식으로 해석하고 긍정적으로 생각하는 것은 자신의 삶의 가치를 높여주어 행복한 삶을 사는데 도움이 된다. 사람이 결점을 가진 자기 스스로와 싸우는 건 자기 스스로를 전쟁에 몰아넣는 것과 같고, 반면에 스스로에 대해서 좋은 기분을 느끼는 사람은 남들도 스스로에게 좋은 기분을 느끼기를 바램으로써 모두를 행복하게 할 수 있음(Rigal & Demers, 2016)을 강조한다.

3) 나는 어떤 선생님?

목표	<ul style="list-style-type: none"> • 영유아교사로서 자신의 강점을 찾아본다. • 나의 대표 강점과 교사로서의 삶을 연관지어본다.
준비물 및 환경구성	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 강점은?(활동지-3) • EBS 뉴스 시청하기(영유아교육과 대학교육, 3분28초) • 어린이집에서 대표 강점 활용하기(활동지-4) • 소그룹 토의가 가능한 환경구성
소요시간	<ul style="list-style-type: none"> • 30분

가) 진행 방법

- 영유아교사로서 자신의 역할에 대해서 생각해보고 교사로서의 역할 수행에 도움이 되는 대표 강점들을 찾아본다.
- 영유아교사의 역할의 중요성을 영상 자료를 통해 확인한다.
(<http://www.youtube.com/watch?v=MQNEquSl3-g&sns=em네이버>)
- 인간의 다양한 덕목들 중에서 자신을 잘 설명하는 덕목들을 골라본다.
- 영유아교사로서 앞으로 더 갖추고 싶은 강점들을 찾아본다.
- 소그룹 토론을 통해 영유아교사로서 갖추어야 할 중요한 덕목들이 무엇인지를 찾아낸 후 그룹별로 발표한다.
- 어린이집에서 영유아교사로서의 역할을 수행할 때 자신이 가진 대표 강점들을 통해 영유아들의 삶에 긍정적인 영향력을 미칠 수 있는 방안을 생각해본다.
- 어린이집에서 교사로서의 역할을 수행할 때 가장 중요하다고 생각하는 자신의 대표 강점을 찾아본다.
- 자신이 찾은 대표 강점이 어린이집 일상에서 어떻게 활용될 수 있는지를 생각해 본다.
- 영유아와 동료교사, 학부모들에게 자신의 대표 강점이 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 좋은 방법을 생각해보고 적용한다.

- ▶ 나(교사○○○)의 대표 강점: 공감하기
- ▶ 영유아가 어린이집에 적응하는데 어려워하는 것에 공감하기, 아픈 아이를 친정엄마에게 맡기고 온 파트너 선생님의 마음에 공감하고 잠시 쉬는 시간을 만들어줘서 전화해볼 수 있도록 하기, 직장일과 자녀양육으로 스트레스가 많은 부모에게 공감하여 자녀의 장점을 많이 알려주기 등
- ▶ 선생님의 공감하는 상호작용으로 영유아가 좀 더 빨리, 좀 더 쉽게 어린이집에 적응할 수 있게 됨, 아이가 나아졌다는 것을 확인한 동료교사가 편안하고 기쁜 마음으로 다른 영유아와 상호작용하게 됨, 자신의 힘든 상황을 이해하고 위로해주려고 노력하는 교사에 대하여 고마운 마음을 가지게 된 부모가 보다 적극적으로 스트레스를 극복하려고 노력하게 됨

- 어린이집 보육 현장에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 나쁜 습관이 있다면 고치려고 노력한다.
- 다음과 같은 습관이 있다면 반드시 고치려고 노력한다. 동료교사나 원장, 학부모에 대하여 뒷얘기를 하거나 악담하기, 세상 모든 것에 대하여 부정적인 인식을 가지고 잘못될 거라고 믿고 걸으로 표현하기, 자신은 다른 교사들보다 훨씬 뛰어난 실력을 가지고 있어 더 나은 보수를 받을 수 있는 곳으로 곧 떠날 것이라고 말하고 다니기, 동료 교사나 학부모, 영유아에 대하여 편견을 가지고 따돌리기 등

나) 강의 시 유의점

- 영유아교사 역할의 중요성에 관하여 생각해볼 수 있도록 유아교육의 중요성에 관한 EBS 뉴스를 시청한다. 유치원교육을 어린이집을 포함하는 영유아교육으로 이해할 수 있도록 설명한다.
- 소그룹 토론을 통해 현재는 자신의 덕목이라고 볼 수는 없지만 앞으로 미래에 갖추고 싶은 대표 강점들을 찾아볼 수 있도록 격려한다.
- 영유아교사로서 자신의 대표 강점을 보다 적극적으로 영유아보육현장에 적용해 볼 수 있도록 격려한다.

다. 마무리

1) 자존감 높은 교사! 더 나은 세상을 만들다

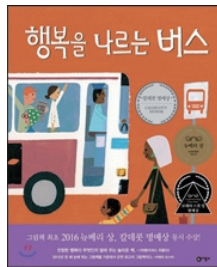
목표	<ul style="list-style-type: none"> • 자존감 높은 교사는 세상에 긍정적인 영향을 미칩을 안다. • 영유아교사로서 세상을 더 살기 좋은 곳으로 만들 수 있는 방안을 찾고 실천하려고 노력한다.
준비물 및 환경구성	<ul style="list-style-type: none"> • 내가 만들고 싶은 세상은? 이를 위한 나의 비전 수립하기 (활동지-4) • '세상을 아름답게 만드는 사람들의 비전' 동영상 시청하기 • 소그룹 토의가 가능한 환경구성
소요시간	<ul style="list-style-type: none"> • 30분

가) 진행 방법

- 자아존중감이 높은 영유아교사는 자기 자신만을 위하여 사는 것이 아니라 우리 모두가 사는 이 세상을 보다 살기 좋은 곳으로 만들기 위한 비전을 가지고 있음을 안다.
- 자아존중감이 높은 영유아교사는 삶의 방향인 비전을 가지고 미래의 꿈을 이루기 위해 오늘 하루의 삶을 충실히, 진실한 마음으로 일상의 작은 일에 감사하며 살아간다.
- 자아존중감이 높은 교사가 가지는 비전은 삶을 사는 과정에서 만나게 되는 어려운 일을 극복하고, 스스로 자신의 일을 결정하고 그 결과에 대한 책임을 질 수 있도록 하며 실패와 열등감을 극복할 수 있게 한다.
- 자아존중감이 높은 교사가 가지는 비전은 물질적인 욕망에 머물지 않는다. 물질적인 부를 삶의 목표로 하는 경우 결코 만족스런 삶을 살지 못한다. 돈이나 권력, 명예, 사회적 지위 같은 것들보다 더 가치 있는 것을 찾으려는 노력이 중요하다(정철상, 2011).
- 죽음을 앞둔 사람들이 가장 아쉬워했던 것은 물질적인 것보다 사랑하는 사람과 함께 하는 삶, 가족 간의 용서와 이해, 사랑하는 사람에 대한 배려와 추억, 일상의 작은 행복 등이었다는 이야기는 의미 있는 비전 수립에 도움이 된다.
- 자아존중감이 높은 교사가 가지는 비전은 결과보다 과정의 소중함을 중요하게 여긴다. 이러한 비전은 자신이 세운 비전을 하나하나 성취해 가는 과정에서 경험하는 즐거움과 행복 자체의 의미를 음미하며 감사하는 삶을 가능하게 한다.
- 자아존중감이 높은 영유아교사로서 어떠한 세상을 만들고 싶은지에 관해서 생각해보고 소그룹으로 토론해 본 후 발표한다.
- 우리가 원하는 지금보다 더 살기 좋은 세상을 만들기 위한 교사들의 비전을 구체적으로 수립해본다.
- 교사 자신이 살고 싶은 세상, 영유아들이 행복하게 살 수 있는 세상, 부모와 가족, 지역사회 공동체, 우리나라와 세계 여러 나라 사람들이 평화롭고 행복한 삶을 살 수 있기 위해서 영유아교사로서 할 수 있는 일이 무엇인지 생각해 본다.
- 동영상을 보고 세상을 아름답게 만드는 사람들의 비전에 관하여 생각해보고 토론한다.

나) 강의 시 유의점

- 교사 개인의 안락한 삶이나 물질적 수준을 넘어서 영유아와 교사들이 살고 있는 세상을 좀 더 아름답게 만들 수 있는 비전을 세울 수 있도록 격려한다.
- 비전을 성취할 수 있는 구체적인 방법을 찾아볼 수 있도록 격려한다.
- 세상을 아름답게 만들기 위한 비전을 세우고 노력하는 삶을 산 사람들에 관한 동영상을 감상하고 생각을 나눈다.
- 그림책을 ppt 파일로 만들어 함께 읽고 감상을 나눈다. 그림책 감상하기 활동 이외에 우리가 사는 세상을 좀 더 아름답게 만들기 위해 노력하는 사람들에 관한 이야기가 있다면 그러한 이야기를 통해 자기 자신만을 위해 사는 삶보다는 타인을 배려하고 나누는 삶이 보다 의미 있는 삶이라는 것을 생각해보면서 프로그램을 마무리한다.



자료: 『행복을 나르는 버스, 맷 데 라 페냐 글, 크리스티안 로빈슨 그림, 비룡소, 2016』

우리가 알고 있는 세상이 전부가 아니라면, 우리가 몰랐던 세상은 어디 있을까? 버스 한 대에는 나이, 성별, 인종, 계급에 따른 다양한 이웃들이 모여 있다. 『행복을 나르는 버스』는 주변의 이웃과 사물의 틈에서 숨은 아름다움을 찾아내는 기쁨과 행복을 놓치지 말라고 깨우쳐 준다. 또한 사람들로 꽉 찬 무료 급식소에서 할머니와 시제이가 봉사 활동을 하는 마지막 장면은, 생김새도 사는 모습도 다른 우리가 서로에게 마음을 열고 손을 내미는 것이 곧 '더불어 사는 행복'임을 전해 준다. (비룡소 출판사 서평, 2016.5.30 네이버에서 발췌)

참고문헌

- 권연희(2013). 보육교사의 생활만족에 대한 조직풍토, 자아존중감, 직무스트레스의 영향. 한국영유아보육, 74, 131-151.
- 김장성·오현경(2014). 민들레는 민들레. 서울: 이야기꽃.
- 권정생(1996). 강아지똥. 길벗어린이.
- 박상돈(2009). 보육교사의 자아존중감이 책임감 및 심리적 안녕감에 미치는 영향에 관한 목회상담적 연구. 총신대학교 목회신학전문대학원 박사학위논문.
- 서울대학교 행복연구센터(2013). 청소년들의 행복 수업을 위한 첫걸음. 행복교과서. 서울: 주니어김영사.
- 심익섭·임권엽(2013). 어린이집 교사의 자아존중감이 책임감에 미치는 영향에 관한 연구. 한국정책연구, 13(4), 55-69.
- 엘리슨 맥기(2013). 그림책 수많은 날들. 이야기꽃.
- 이지영(2008). 유아교사의 자아존중감과 직무스트레스의 관계. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문
- 정철상(2011). 가슴 뛰는 비전. 서울: 중앙생활사.
- 한중화(2014). 유아교사의 자아존중감과 전문성 인식이 행복감에 미치는 영향. 유아교육학논집, 18(4), 271-287.
- 홍계옥·강혜원(2011). 예비유아교사의 의사결정성과 자아존중감 및 교사효능감과의 관계. 영유아교육연구, 14, 5-17.
- Duclos, G. (2007). 자신의 꿈을 이루어내는 아이들의 행복에너지, 자아존중감. 서울: 한울림. (전광철 옮김) 원전 출판 2000년.
- Pena, M. de la & Robinson, C. (2016). 행복을 나르는 버스. 서울: 비룡소. (김경미 옮김) 원전 출판 2015년.
- Rigal, E. & Demers, J. (2016). 나를 마주하는 용기. (유영훈 옮김) 원전출판 2015년.
http://www.youtube.com/watch?v=dTmAQ2Yy_e8&sns=sms
<http://www.youtube.com/watch?v=MQNEquSl3-g&sns=em>네이버

부 록

부록 1. 활동 자료 : 나는 누구인가?

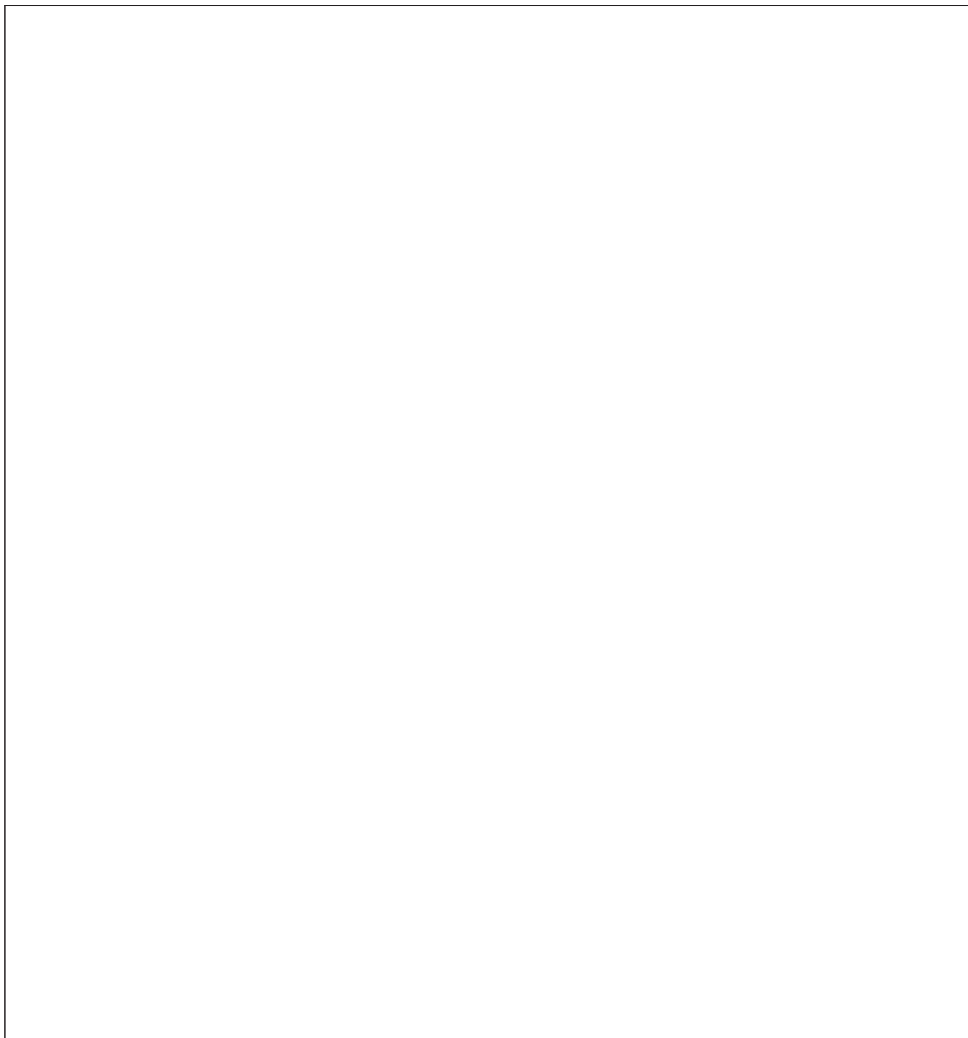
부록 2. 활동 자료 : 나를 보는 마음(관점)

부록 3. 활동자료 : 나의 강점은?

부록 4. 활동자료 : 나의 비전

부록 1.

- ▣ 활동 자료 : 나는 누구인가? 있는 그대로의 나를 들여다보기
(나의 감정, 요구, 내가 좋아하는 내 모습, 나에게 닥친 어려운 점 등을 포함해서 내 모습을 진성성 있게 글로 써보기)

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their self-reflection as described in the activity instructions above.

부록 2. 활동 자료 : 나를 보는 마음(관점)

▣ 내 삶에서 당연히 주어진 것으로 이제까지 그 진가를 깨닫지 못한 것
찾아보기

▣ 당연히 가지고 있던 것들이 사라져버린다면? 잃어버리게 된다면?

▣ 잃었던 것들을 다시 되찾게 된다면 어떤 기분이 들까?

부록 3. 활동자료 : 나의 강점은?

▣ 나의 강점 찾아서 동그라미 해보기

지혜, 호기심, 정직, 공감, 열광, 흥미, 낙천적, 창의성,
너그러움, 배움에 대한 사랑, 에너지, 인간성에 대한 사랑, 열의,
경탄, 목적, 용감함, 열린 마음, 리더십, 믿음, 연민, 공정함, 겸손, 신중함,
장난기, 용서, 정의, 충성심, 용기, 배려, 나눔, 약속 지키기, 용서

▣ 나의 강점 중 유아교사로서 역할 수행에 특히 중요한 강점은?

부록 4. 활동자료 : 나의 비전, 우리의 비전

▣ 내가 바라는 세상은? 영유아교사인 나의 비전

▣ 우리가 바라는 세상은? 영유아교사로서 우리의 비전

II. 눈썹에 맞추오이다(영유아 상호작용)

1. 상호작용에 대한 이해

가. 상호작용의 중요성

어린이집에서 교사는 하루일과를 진행하면서 영유아와 개별적으로, 집단으로 다양한 상호작용을 하게 된다. 교사는 영유아와 언어적, 비언어적 소통을 하고, 놀이나 활동을 함께 즐기며, 영유아의 어려움이나 갈등 상황에 지원해 준다. 이러한 교사와의 상호작용 속에서 영유아는 자신이 사랑받고 존중받는지, 자신의 말과 표현이 경청되는지, 자신의 어려움이 인식되고 수용되는지, 자신이 하고 싶은 놀이나 활동에 대해 지지받는지 등을 지각하고 행동하게 된다. 교사의 따뜻한 미소와 눈맞춤을 보고 영유아는 정서적인 안정감을 얻게 되며, 적절한 질문과 자극을 통해 놀이를 마음껏 즐기고 사고를 확장하며, 사회적 기술을 습득하게 된다.

교사 상호작용이 영유아에게 미치는 영향은 많은 연구를 통해서도 밝혀져 왔다. 민감하고 관대한 교사의 상호작용은 유아와의 친밀하고, 안정된 관계형성에 긍정적인 영향을 미치며(Howes, C & Hamilton, C. E., 1992a), 교사와 친밀한 관계를 형성한 유아는 갈등적이고 의존적인 관계를 형성한 유아들보다 학령기가 되었을 때 문제행동이 더 적고 좌절에 대한 인내와 사회적 기술이 높았다(곽희경, 2011). 교사가 언어적으로 유아의 발달을 자극하고 격려하며 반응적으로 상호작용할 때 사회적 유능감이 높았으며(서유현, 2002), 유아들과 의사소통과 반응을 많이 하게 되면 언어발달이 촉진되는 것으로 나타났다(김선주, 2005). 교사가 영아의 관심을 확장시켜 주거나, 영아에게 책 읽어주기, 노래 불러주기 등 놀이 상호작용을 많이 할수록 영아가 활동에 더 적극적으로 참여하였고(McWilliam, Scarborough, & Kim, 2003), 교사의 비지시적인 상호작용은 지시하기, 질문하기와 같은 지시적인 상호작용이나 영아의 행동에 단순하게 반응하는 상호작용 또는 통제적인 상호작용보다 영아의 참여를 촉진시키는데 더 효과적이었다(de Kruif et al., 2000; McWilliam et al., 2003). 이렇듯 교사의 상호작용은 영유아의 발달과 활동참여에 영향을 주기 때문에 교사의 상호작용 방식과 질적 수준은 매우 중요하다. 영유아와 효과적인 상호작용을 하기 위해 교사는 상호작용에 대한 이해와 준비, 다양한 상황에 대한 바람직한 상호작용 방법 등

을 익혀야 하며, 이는 교사의 전문성 향상으로 연결될 수 있다.

나. 상호작용 전략

상호작용은 교류하는 두 사람 간에 주고받는 과정으로 영유아와 교사가 가지고 있는 개인적 특성, 두 사람이 처해진 환경 등에 따라 다른 상호작용을 하게 된다. 영유아의 경우 연령이나 기질, 자기조절력 및 애착 안정성이 상호작용에 영향을 줄 수 있으며, 교사 역시 기질을 포함한 개인적 특성과 교사 효능감 등이 상호작용에 영향을 줄 수 있다. 따라서 교사가 상호작용을 잘 하기 위해서는 우선적으로 개별 영유아에 대한 파악과 자신에 대한 인식과 점검이 필요하다. 즉, 교사의 일방적인 진행과 지도보다는 영유아와 교사의 상호 교류에 초점을 두어야 한다.

양방향적이며, 질 높은 상호작용을 위한 전략으로 교사는 영유아와의 친밀한 관계를 형성하여야 하며 항시 영유아의 정서나 요구에 민감하게 반응하고 적극적으로 소통하여야 한다. 영유아의 흥미를 파악하고, 놀이나 활동에 참여하여 촉진해 줄 수 있어야 하며, 영유아의 어려움이나 문제를 해결할 수 있도록 지원하는 다양한 전략을 알아야 한다.

1) 영유아와의 친밀한 관계 형성

영유아-교사 관계는 어린이집에서 언어·비언어적 상호작용으로 인한 영유아와 교사가 서로 느끼는 느낌이다. 유아 입장에서 느끼는 관계의 긍정적 느낌은 새로운 경험이나 작업 시 낯설음에 대한 불안을 다스리고 동기부여가 가능하도록 돕는다(Choi, 2013). 친밀한 관계의 교사와 영유아는 애정적이고 유대적이며, 개방적인 의사소통이 이루어지는 반면 관계 형성이 잘 안된 경우 영유아는 불신과 좌절감을 갖게 된다. 영유아에게 친밀감과 애정 표현하는 교사는 영유아를 존중하는 마음을 갖고 개별적인 관계 속에서 영유아가 정서적으로 안정감을 가질 수 있게 지원하며, 자주 웃고, 애정적인 신체접촉과 다정한 말을 해주고, 영유아가 가진 강점을 잘 발견해주고 인정해주는 특성을 가지고 있다.

2) 영유아의 정서나 요구에 민감한 반응

교사가 영유아의 정서나 요구에 민감하게 반응해 줌으로써 영유아는 교사에 대한 신뢰감을 갖게 되고 활발한 상호작용을 시도하게 된다. 영유아의 정서를 지원하고

민감하게 반응해 주기 위해서 교사는 영유아의 정서 파악과 공감, 감정에 대한 언어적 표현, 문제해결 지원 등 세심한 배려가 필요하다.

교사는 일과 속에서 나타나는 영유아의 표정이나 몸짓 등 비언어적인 신호와 정서를 파악하고 반응해 준다. 이 때 영유아의 기질과 발달 수준 등 개별적 특성과 주변 상황을 이해하고 있다면 좀 더 적절한 반응을 해 줄 수 있다. 민감한 교사는 따뜻한, 반응성, 일관성, 개별 영유아의 요구를 인식하는 능력을 갖추고 있다.

3) 적극적인 의사소통

영유아의 표현을 잘 이해하고 적극적으로 소통하고자 하는 교사의 노력은 상호작용을 원활하게 해주는 원동력이 된다. 영유아의 언어적 표현 뿐 아니라 몸짓이나 표정 등 비언어적인 표현에도 민감하게 주의를 기울이고, 경청해 줄 때 영유아는 교사에게 친밀감을 느끼고 존중받는다라는 느낌을 갖게 된다. 특히 교사와 영유아간의 개별적인 대화는 두 사람간의 관계를 강화시킨다. 소통을 잘 하는 교사는 영유아가 말을 반복하거나 불완전한 표현을 하더라도 중간에 말을 끊거나 대신 표현해 주지 않고, 영유아의 표현에 적절히 반응하면서 이야기를 끝까지 경청하고, 영유아가 말하고자 하는 것을 명료하게 다시 표현해주는 대화를 한다.

4) 영유아의 놀이 참여 및 활동 촉진

영유아는 어린이집 일과 중 일상생활을 제외한 대부분의 시간동안 놀이나 활동을 한다. 교사가 영유아의 놀이나 활동에 직접, 간접적으로 참여하여 활성화되도록 지원해 줌으로써 영유아가 놀이를 즐기고 몰입할 수 있게 된다. 놀이를 촉진해주는 교사는 영유아가 놀이나 활동 속에서 호기심을 마음껏 표현하고, 새로운 것을 시도하고 창의적으로 표현할 때 이를 격려하고, 경험을 통합할 수 있도록 다양한 활동 연계를 촉진해 준다.

5) 문제해결 지원

영유아는 일과의 부적응, 친구와의 분쟁 등 다양한 어려움을 겪게 되는데 교사의 상호작용을 통해 이러한 어려움을 극복하고 적절한 사회적 기술을 습득할 수 있다. 문제해결 과정에서 교사는 우선 영유아의 어려움을 공감해주고, 문제해결 방안을 함께 모색해 준다. 영유아 간의 다툼이나 문제가 발생하였을 때 교사는 어느 편에도 서지 않는 객관적 중재자로서 문제해결 과정에서 영유아가 다른 사람의 입장이나

관점을 생각하고, 타인의 입장을 배우고 자신의 행동에 대해 돌아보는 기회를 갖도록 적절히 개입하는 것이 바람직하다.

2. 강의 목표

- 상호작용의 중요성을 이해한다
- 질 높은 상호작용 전략을 알아보고 연습해본다

3. 강의 개요

〈표 II-3-1〉 강의 개요

단계	세부 프로그램	자료	시간
도입	1) 상호작용의 중요성 및 상호작용 전략 소개 2) 상호작용 전략 연습을 위한 워크샷 소개	ppt	20분
전개	상호작용 전략 연습하기 1) 공감과 존중: 일상에서의 영유아 존중 2) 친밀한 관계맺기: 우리반 애정 노트 3) 민감하게 반응하기: 비언어적 표현 알아차리고 반응해 주기 4) 문제해결지원: 영유아의 어려움과 갈등상황 지원	용지	70분
마무리	교사와 영유아 모두가 행복하고 즐거운 상호작용 실천		10분

4. 강의전개

가. 도입

▶ 상호작용의 중요성 및 전략 이해

목표	교사 상호작용의 중요성을 이해하고 전략을 알아본다.
준비물 및 환경구성	ppt
소요시간	20분

가) 진행 방법

- 이 프로그램은 도입 부분에서 교사 상호작용의 중요성 및 전략에 대한 강의를 하고, 상호작용 전략을 실제 워크샷으로 연습해 봄으로써 교사 상호작용에 대한 이해와 기술을 증진시키는데 목표가 있음을 소개한다
- 교사 상호작용은 영유아와 생활하는 모든 시간동안 자연스럽게 몸에 배어 나타나야하므로 상호작용에 대한 이해와 더불어 실제 연습을 통해 몸에 익히는 것이 중요함을 강조한다.
 - 워크샷에서 교사간 적극적인 활동 참여와 상호작용을 위해 옆 사람과 서로 자기소개를 하며 인사를 나누도록 한다.
- 서론에서 제시한 상호작용의 중요성과 영유아에게 미치는 구체적 영향에 대해 강의한다
- 상호작용 전략으로 소개한 영유아와의 친밀한 관계 형성하기, 영유아의 정서나 요구에 민감한 반응하기, 적극적인 의사소통하기, 영유아의 놀이 참여 및 활동 촉진하기, 문제해결 지원하기 등에 대해 소개한다.

나. 전개

▶ 상호작용 전략 연습하기

목표	상호작용의 전략을 연습하고 기술을 증진시킨다
준비물 및 환경구성	상호작용 연습지
소요시간	70분

가) 진행 방법

- 이 프로그램은 교사 상호작용의 전략을 워크샷 형태로 연습해 봄으로써 상호작용 전략을 이해하고 기술을 증진시키는데 목표가 있다
- 상호작용의 전략의 실재를 연습해 보는 것이므로 교사들 상호간에 적극적인 참여를 당부한다

나) 강의 시 유의점

- 교사가 수행한 각 활동 과제 발표 기회를 가능한 많은 교사에게 주도록 한다.

1) 공감과 존중: 일상에서의 영유아 존중

가) 진행 방법

- 교사와 영유아가 친밀한 관계를 맺기 위해서는 영유아가 교사로부터 존중받아야 한다. 어린이집 일과 중에 이루어지는 교사의 언어적, 비언어적 상호작용을 점검하고 상황별 영유아 감정을 유추해본 후 존중 해주는 교사의 상호작용 방법을 연습해본다.
- 영유아 관련 활동을 하기 전에 교사의 상황에 대한 공감 활동을 해본다.
 - 최근 한달 전 기간을 회상하면서 가정이나 직장에서 교사 자신이 존중받았다고 느꼈던 상황과 그렇지 못한 상황에 대한 경험이 있는지 회상한 후 자신의 감정이 어떠했는지 적어본다.
 - 구체적 상황과 기분에 대해 자세히 기술해보도록 함

	상황	자신의 기분	존중해주는 상호작용
존중받았다고 느낀 경험			

	상황	자신의 기분	존중해주는 상호작용
존중받지 못했다고 느낀 경험			

○ 두 가지 상황에 대해 세사람 정도씩 발표해봄

□ 어린이집에서 발생할 수 있는 다음의 가상적 상황에 대해 영유아가 어떤 감정을 느끼게 될지 유추해보고, 영유아를 존중해주는 상호작용의 실재를 기술한다

상황	영유아의 감정	존중해주는 상호작용
“선생님이 너희들이 좋아하는 놀이를 준비했어요!” “너희들이 만든 자동차 참 멋있다”		
등원 시 엄마와 헤어지기가 어려운 영아를 교사가 일방적으로 끌어 안으며 “엄마 빠이하자, 엄마 빨리 가세요~~”		
영유아가 가게놀이를 시작하려 하는데 교사가 영유아에게 말한다 “가게주인은 영민이가 하고, 손님은 주희가 하면 되겠다”		

상황	영유아의 감정	존중해주는 상호작용
유아가 교사에게 도움을 요청하자 “형님인데... 혼자 해야지” “지금 선생님이 바쁘니까 나중에 해줄께”		
정리하지 않는 유아에게 놀잇감 정리를 시킬 때 “○○는 또 정리 안하는구나.” “다음엔 놀이하지 마세요” “제자리가 어딘지 모르니” “큰형이 정리를 못하니 아기반에 가서 다시 배우고 와야겠구나”		
놀이감을 가지고 영아들끼리 갈등 상황에 놓여있을 때 “너희들 또 싸우니? 이러면 너희들은 놀이할 수 없겠다”		
사람들이 다 볼 수 있는 공간에서 영유아 옷 갈아입히면서 “괜찮아, 빨리 갈아입자”		

○ 각 상황에 대해 교사들의 발표를 듣고 존중하는 상호작용을 공유함

- 영유아의 기분이나 정서를 무시하거나 감정을 부인하기, 정서적 상황에 대해 거침으로 반응하기, 수치심 느끼게 하기, 비난하기 등의 반응은 교사로서 절대로 하지 말아야 할 태도이다.
- 영유아는 교사가 자신이 느끼는 감정에 공감해주고, 배려해준다고 느낄 때 자신이 존중받는다고 느낀다는 점을 강조하며 활동을 마무리한다.

나) 강의 시 유의점

- 시간이 가능하다면 많은 교사들의 발표를 듣고 공유하면 효과적이다.


2) 친밀한 관계맺기: 우리반 애정노트

가) 진행 방법

- 교사가 담당 반 영유아들에 대한 긍정적인 감정을 느끼고 영유아의 강점을 존중할 수 있도록 돕는 활동이다 “우리반 애정 노트”를 만들어 영유아에 대한 개별적인 기록과 강점을 찾아보는 과정에서 교사가 개별 영유아의 특성을 잘 파악할 수 있으며, 긍정적인 감정을 발전시킬 수 있다.

교사가 붙인 영유아 특징적인 수식어와 이름		
영유아 특징	영유아 강점	그림으로 하는 교사의 애정 표현

- 우리반 애정 노트를 마련하고 영유아별로 각 페이지를 할당하여 기록한다. 교사와 영유아 간의 친밀한 관계 형성을 위한 활동이므로 자기반 영유아 한명 한명에 대해 성심껏 생각하고 기록하도록 한다,
- 애정노트는 관찰일지와는 다른 목적이므로 교사가 나름대로 기록할 수 있음을 알려준다.
- 세사람 정도 애정노트 내용을 발표해본다

방글방글 김성민		
성민이의 특징	성민이 강점	그림으로 하는 애정표현
낮선 상황에서 수줍어함 웃는 표정이 너무 귀여움	점심 및 간식 시간을 즐거워하고 음식을 잘 먹음	

나) 강의 시 유의점

- 주어진 담당하고 있는 영유아 전원에 대해 애정노트를 만들기 어려울 수 있으므로 일부만 하고 어린이집에서 시간을 두고 의미있는 애정노트를 만들어본다.

3) 민감하게 반응하기: 비언어적 표현 알아차리고 반응해주기

가) 진행 방법

- 비언어적 표현은 음성언어가 아닌 비 음성 요소로 의사표현을 하는 것으로써, 목소리, 표정, 시선, 울음, 자세와 몸짓 등으로 자신의 감정이나 생각을 나타내는 방식이다.
- 영유아들은 성인보다 비언어적인 표현이 많으며, 영유아의 신호를 예민하게 알아채고 그에 적절하게 표현해 보는 연습을 통해 교사의 민감성과 표현력을 증진시키는 활동이다. 이 활동을 통해 교사는 영유아가 보내는 사인이나 반응을 더 민감하게 알아차리고, 적절하게 대처할 수 있도록 하는데 목표가 있다
- 각 상황을 읽어보고 영유아들의 비언어적인 표현은 어떤 의미를 담은 표현인지 유추해보고, 각 상황에 따라 교사가 어떻게 상호작용해 줄 수 있을지 기술해본다

□ 각 상황별로 한사람씩 발표한 후 간단한 토의를 해볼 수 있다.

영유아의 비언어적 표현	어떤 의미를 담은 표현일까요?	교사 상호작용
등원할 때마다 보육실에 바로 들어오지 않고 문앞에서 멈칫하고 서성거린다		
교사를 쳐다보면 환하게 웃으며 안긴다		
모래놀이를 하는 중 두 다리를 꼬면서 배를 만지고 불안해 보인다		
쌓기영역의 친구들 놀이를 물끄러미 쳐다보고 있다		
점심시간에 특정 음식을 삼키지 않고 입에 계속 물고 있다		
다른 날에 비해 활동 참여량이 적고 자꾸 쿠션있는 곳에 기대려 한다.		

나) 강의 시 유의점

□ 상황에 대한 예시가 간략하게 묘사되었기 때문에 그런 표현에 대한 이유가 다양하게 나올 수 있음을 감안하여 진행하도록 한다.

4) 문제해결 지원: 영유아의 어려움과 갈등상황 지원

가) 진행 방법

- 어린이집에서의 생활 속에서 영유아는 적응의 어려움이나 또래와의 갈등을 겪을 수 있다.
- 영유아는 일과적응의 어려움, 기본생활 습관과 관련된 어려움, 욕구 조절의 어려움, 또래와의 갈등 등을 느끼게 되며, 어려움을 표출하는 방법이 다양하다
- 울음, 소리지름, 위축, 공격 행동, 친구 방해 등 다양한 형태로 표출하는 영유아의 행동에 대해 교사는 그런 행동에 대해 원인을 파악한 후 적절한 상호작용을 해 주어야 한다.
- 문제상황 발생 시 위험 정도에 따라 즉각 개입여부 결정, 영유아에 대한 공감, 상황에 대한 영유아 입장 청취, 대안 모색 등의 과정으로 상호작용 해준다.
- 문제상황이 지속되면 영유아 요인, 부모나 교사 요인, 환경적 요인 등에 대해 원인을 파악하고 도와주어야 할 부분을 명료화한다.
- 교사 각자가 담당하고 있는 영유아 어려움이나 갈등을 겪고 있는 실제 상황을 기술하고, 정서적 지원과 문제해결을 돕는 교사 상호작용 방법을 알아본다.
 - 영유아를 어떻게 정서적으로 지원할 수 있을지 방법을 생각해 본다
 - 문제해결을 돕는 상호작용 방안을 계획한다.

□ 사례

영유아의 어려움과 갈등 상황	상황 분석 (영유아/부모 및 교사/환경적 요인)		교사 상호작용 (문제 명료화/정서적 지원/ 문제해결 방안)
또래와 못 어울리고 위축된 만 4세 소영이 또래 놀이에 끼지 못하고 멀리서 지켜보고만 있음	영유아 요인	<ul style="list-style-type: none"> - 또래와의 경험 부족으로 자신감 없고 자주 당황함 - 수줍은 기질이며, 적응하는데 오랜 시간이 소요됨 	<ul style="list-style-type: none"> - 어린이집에서 안정감 갖기 - 자신감 갖기 - 또래와의 상호작용 기술 습득하기
	부모 및 교사 요인	<ul style="list-style-type: none"> - 외동아로 부모가 아이의 성향을 답답해 하면 서도 많은 것을 다 들어주고 해주었음 - 교사 곁에 있기를 원하고 따라다님 	<ul style="list-style-type: none"> - 하루 일과 중에 소영이가 즐겁게 지내는 순간을 잘 관찰하고 포착하여 칭찬과 격려 등 긍정적인 피드백을 줌 - 또래와 놀고 싶은 유아의 마음을 읽어줌
	환경적 요인	<ul style="list-style-type: none"> - 집 주변에 공원이나 놀이터 등이 없고, 또래가 거의 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 또래들 놀이할 때 교사와 소영이가 함께 가서 놀이 참여를 시도함 - 교사가 소영이와 놀이하면서 또래들을 초대하고 자연스럽게 놀이 구성원이 되도록 지원함 - 교사 없이 또래들과 짧은 시간이라도 어울릴 때 눈짓, 표정 등으로 격려해주면서 자신감을 길러줌

□ 자신이 담당하고 있는 영유아의 어려움이나 문제를 하나 선정하여 다음의 내용을 채워 넣어보도록 한다.

- 참여한 교사들이 선정한 영유아의 어려움과 갈등 상황을 들어보고, 가장 많이 나타나는 내용이 무엇인지 확인한다.
- 가장 많이 나타난 상황을 대표적으로 선정하여 교사 상호작용 방안을 발표하고 논의한다.

영유아의 어려움과 갈등 상황	상황 분석 (영유아/부모 및 교사/환경적 요인)		교사 상호작용 (문제 명료화/정서적 지원/ 문제해결 방안)
	영유아 요인		
	부모 및 교사 요인		
	환경적 요인		

3) 마무리

- 오늘 배운 상호작용 전략을 영유아들에게 상시 적용이 중요하며, 교사 상호작용에 대한 영유아들의 반응을 살피면서 자신만의 전략으로 내재화하도록 격려한다.

참고문헌

- 곽희경(2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교대학원 박사학위논문
- 김선주(2005). 교사-유아의 개별 상호작용을 통한 3세 유아의 사회 적응행동 사례 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 서유현(2002). 유치원에서 교사-유아 상호작용 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- Choi, Hyun-mi (2013). A structural model analysis among variable related to child's self-esteem: Focusing on temperament, maternal attachment, student-teacher relationship, and peer relationships. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 33(5), 67-87.
- de Kruif, R. E. L., McWilliam, R. A., Ridley S. M., & Wakely, M. B. (2000). Classification of teachers' interaction behaviors in early childhood classrooms. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(2), 247-268.
- Howes, C & Hamilton, C. E.(1992a). Children's relationships with caregivers: Mothers and childcare teachers. *Child Development*, 63, 859-866.
- McWilliam, R. A., Scarborough, A. A., & Kim, H. (2003). Adult interactions and child engagement. *Early Education & Development*, 14(1), 7-27.

Ⅲ. 보육교사의 행복씨앗 심기

1. 프로그램 소개 및 배경

스트레스는 요즘 세상에 피해갈 수 없는 일상생활의 일부가 되었다. 어떻게 스트레스를 장기적으로 잘 관리할 수 있는가에 직장생활의 성공 여부가 달렸다. 특히 열악한 근무 환경과 조건에서 육체적만이 아니라 감정적 에너지마저 많이 소모되는 어린이집의 보육교사의 경우가 그렇다.

스트레스가 누적되거나 매우 심하면 악영향을 미치게 된다. 피로, 수면 장애, 고립감, 예상치 못한 변화에 대한 불안감, 오랜 근무 시간의 긴장감, 폐쇄된 공간에서 장시간 보내는 우울함 등 다양한 문제를 초래할 수 있다. 업무 수행능력 저하, 불안감과 우울감은 개인 차원의 건강과 사기만이 아니라 동료교사 사이의 신뢰와 협동력에 치명타를 입힐 수 있다.

보육교사의 건강은 사회 전체의 공동책임이어서 보육교사의 처우와 근무조건, 근무환경 등 정부의 정책적 관리 하에 이루어져야 할 시스템적인 요소가 분명히 있다. 그러나 근본적인 해결책이 단기간에 마련될 것 같지 않다. 오히려 돌보기 어려운 아이들의 수가 급증하는 동시 보육교사에 대한 기대치가 높아지면서 더 강도 높은 수준의 스트레스가 나타날 것이다. 따라서 보육교사는 개인 차원에서 실천해 나갈 수 있는 부분을 찾아서 스스로 준비해야 한다.

이에 본 연수는 보육교사들이 스트레스에 대한 저항력을 갖출 수 있도록 돕고자 한다. 장시간 근무해야 하며 언제든지 발생할 수 있는 위기 상황에 동반되는 스트레스를 효과적으로 대처할 있는 과학적으로 검증된 기술을 전달하고자 한다. 특히 삼성전자가 기술적으로 제휴하는 하트매스 연구소의 첨단 연구결과에 기반을 둔 기술을 소개한다. 언제 어디서나 사용할 수 있으며, 직장만이 아니라 가정에서도 유효한 생존기술이다. KBS, MBC, SBS, EBS 등 주요 미디어에서 여러 다큐멘타리를 통해 효과가 입증된 기술들을 소개하고자 한다.

구체적으로, 보육교사들의 회복탄력성을 강화하고 더 큰 스트레스도 감내할 수 있는 정신, 신체, 심리적 용량을 증강하여 자긍심을 높이고자 한다.

HD행복연구소 교육과정의 특징: 과학적 기반



Harvard Business Review

50% 피로 감소*

24% 집중력 개선*

44% 근육 긴장 개선*



Heart rate variability biofeedback helps improve golfer's performance

삼성과 HeartMath의 파트너십:



The American Journal of Cardiology



HeartMath, Inc.는 삼성전자의 제휴하여 HeartMath의 HRV (Heart Rate Variability: 심박 변동) 데이터베이스와 HRV 관련 전문 지식을 삼성의 S 헬스(S Health) 사용자들에게 제공합니다.

스트레스를 정확하게 측정하고 관리하는 데 사용할 수 있는 HRV는 스트레스가 많은 세상에서 매우 중요합니다.

HeartMath는 심박 변동 분야의 세계적인 선두 기업으로서 20년 넘게 심박 변동 피드백과 그것이 스트레스 관리에서 차지하는 중요성 과 최적 수행력 증진과 체력 및 회복력 증대에 대해 연구하고 건강 전문가 및 소비자들에게 교육해 왔습니다.

* 세계 5대 기업의 직원 1,400명이 6-12개월 동안 HeartMath 훈련법을 따른 후 지속적인 개선 효과를 얻었습니다

† HeartMath 훈련법과 기술을 단 6-9주 동안만 사용한 5,500명이 넘는 사람들의 신체 스트레스가 개선되었습니다

‡ HeartMath 훈련법과 기술을 단 6-9주 동안만 사용한 5,500명이 넘는 사람들의 정신 및 정서적 건강이 개선되었습니다

[그림 III-1-1] 과학적 연구 결과에 기반한 프로그램

HD행복연구소 소개: 주요 출판물 & 다큐멘터리

















Copyright ©2016 HD행복연구소. ALL RIGHTS RESERVED

[그림 III-1-2] 주요 미디어 다큐멘타리에 소개된 프로그램

2. 강의 목표

- 과학적 연구결과에 기반을 둔 스트레스 관리 기술을 습득해서 평상시 일터에서 겪는 감정적 스트레스를 효과적으로 관리할 수 있다.
- 회복탄력성 기술을 확보해서 앞으로 맞이하게 될 더 강도 높은 수준의 스트레스를 흡수할 수 있는 내구력을 지닌다.
- 보육교사의 강점 발굴로 인하여 새로운 시각을 선택할 수 있는 교육자로서 자긍심을 키우며 긍정적인 공동체를 이룬다.
- * 연수가 강의와 소그룹 실습으로 이루어져서 수강생들이 강의에서 소개된 기술들을 직접 체험할 수 있게 한다.
- * 강사 이외에 다수의 실습강사들이 배치되어 효과적인 실습이 이루어질 수 있도록 한다.

3. 강의 개요

〈표 III-3-1〉 강의 개요

단계	세부 프로그램	자료	시간
디톡스와 웰빙	1) 일터 스트레스를 정면돌파하기 2) 스트레스 관리법 1: 감정 날씨와 감정 네비	소책자 감정 차트	50분
엠웨이브와 힐링	1) 자신의 신체 리듬을 보기 2) 스트레스 관리법 2: 심장호흡법	엠웨이브	50분
라이프코칭과 빌리빙	1) 긍정적 시각에서 선택의 여지를 찾기 2) 스트레스 관리법 3: 긍정심과 하트락인 기술	소책자	50분
자기조율과 관계조율	1) 네 가지 독을 제거하고 자기조율하기 2) 관계조율을 위한 감정코칭법	소책자 동영상	50분

총 4시간

(중간에 10분 휴식 포함)

4. 강의전개

가. 디톡스와 웰빙

1) 일터 스트레스를 정면돌파하기

목표	스트레스에 대해서 과학적으로 이해한다.
준비물 및 환경구성	소책자, 파워포인트 자료
소요시간	25분

가) 진행 방법

- 강사 본인을 소개한다.
- 스트레스에 대해서 간단하게 설명한다.
 - 스트레스의 본질은 “내가 어찌할 수 없다”라는 무기력감과 절망감이라는 부정적 감정임을 강조한다.
 - 스트레스의 악순환에는 2가지 차원이 있음을 설명한다.
- 스트레스에 대한 일반적인 반응을 설명한다.
 - 참는 것이 해결책이 아니라는 점을 설명한다.
 - 본인만이 피해자가 아니라는 점을 설명하고 모든 구성원과 관계자들의 웰빙에 직결되었음을 알게 한다.
- 스트레스 해소(디톡스, detox)와 웰빙을 위한 하트매스의 기술을 소개한다.

나) 강의 시 유의점

- 강의실을 소규모 실습이 가능하도록 배치한다.
- 실습강사들이 소그룹이 어떻게 나뉘질 것인가를 미리 파악해서 강의가 실습으로 순조롭게 이어지도록 준비한다.

2) 스트레스 관리법 1: 감정 날씨와 감정 네비

목표	스트레스와 감정을 연계하고, 감정을 알아차리는 연습을 한다
준비물 및 환경구성	소책자, 파워포인트 자료, 감정 차트
소요시간	25분

가) 진행 방법

- 스트레스 관리법의 시작인 감정 알아차림의 중요성을 설명한다.
 - 신체적 반응과 감정의 연결성을 느낄 수 있게 돕는다.
- 감정 차트를 설명한다.
 - 과학적 배경은 간단명료하게 설명한다.
 - 감정날씨를 소개한 후에 소그룹 실습 활동으로 들어간다.
- 소규모 실습 활동
 - 실습강사가 본인을 간략하게 소개한다.
 - 수강생들이 각자 본인의 감정을 간단하게 소개하도록 한다.
 - 감정의 다양성과 주관성을 경험하도록 유도한다. 감정에 따라 심적 에너지의 변화를 감지할 수 있도록 돕는다.

나) 강의 시 유의점

- 감정 차트와 스티커를 준비한다.
- 실습강사는 감정 날씨와 감정 네비 기술을 적용하는 사례를 복수로 준비해서 다양한 상황에 대비한다.
- 소그룹 별 실습에 모든 수강생들이 참여하도록 두루 살피고 개별적 관심을 보인다.
- 실습강사는 본인이 맡은 소그룹 활동이 타 소그룹에게 피해를 주지 않도록 소그룹 관리에 각별히 신경을 쓴다.

나. 엠웨이브와 힐링

1) 자신의 신체 리듬을 보기

목표	회복탄력성의 기초를 이해하고 첨단 IT 바이오피드백 도구로 스트레스 상태와 힐링 상태의 변화를 직접 경험하도록 한다
준비물 및 환경구성	소책자, 파워포인트 자료, 엠웨이브 바이오피드백 도구
소요시간	20분

가) 진행 방법

- 신체에 리듬이 존재한다는 사실을 알려준다.
 - 회복탄력성의 네 영역을 설명하고, 정합과 부정합의 상태를 비교해준다.
 - 정합 상태가 감정에서 비롯됨을 깨닫게 한다.
- 부정적 감정이 긍정적 감정으로 이동되는 것이 힐링임을 알려준다.
- 신체리듬을 측정하는 첨단 바이오피드백 도구인 엠웨이브를 시연한다.

2) 스트레스 관리법 2: 심장호흡법

목표	수강생 전원 본인의 신체리듬을 측정해본다.
준비물 및 환경구성	엠웨이브 바이오피드백 도구
소요시간	30분

가) 진행 방법

- 엠웨이브 시연을 소그룹에서 진행한다.
 - 감정의 중립 상태에서 평정심 느끼기.
 - 평정심이 스트레스로 인하여 쉽게 무너지는 현상을 관찰하기
 - 심장호흡법을 소개하고 일반적인 호흡법의 차이점을 설명한다.

나) 강의 시 유의점

- 실습강사는 노트북과 엠웨이브를 준비해온다.
- 질문이 있으면 심장호흡법의 중요성을 과학적 차원에서 설명한다.
- 다양한 정서 상태에서 신체리듬을 확인할 수 있도록 돕는다.
- 정합 상태에 도달했을 때의 감정과 신체적 반응을 인지하고 의식할 수 있도록 돕는다.

다. 라이프코칭과 빌리빙

1) 긍정적 시각에서 선택의 여지를 찾기

목표	가장 효과적인 스트레스 디톡스와 힐링 방법이 긍정적 정서 확보임을 확실하게 깨닫게 한다.
준비물 및 환경구성	소책자, 파워포인트 자료
소요시간	25분

가) 진행 방법

- 긍정적 생각과 감정을 유도한다.
- 장점찾기를 시연한다.
 - 이 시연에서 3가지를 깨닫게 한다.
 - 긍정심을 선택하는 시각임을 확인하게 한다.
 - 긍정심은 보이지 않는 것을 보는 착각이 아니라 모든 면을 두루 다 보는 능력임을 알게 하고 긍정적 비전을 선택하는 게 희망과 빌리빙의 위력임을 느끼게 한다.

나) 강의 시 유의점

- 실습에서는 긍정적 생각을 넘어 긍정적 감정을 느낄 수 있도록 유도해야 한다.

2) 스트레스 관리법 3: 긍정심과 하트락인 기술

목표	회복탄력성을 증강하는 방법이 긍정심을 나누고 베푸는 것임을 경험하게 한다.
준비물 및 환경구성	소책자
소요시간	25분

가) 진행 방법

- 행복일기를 소개한다.
- 장점 찾아보기를 실습한다.
- 하트매스의 하트락인 기술을 소개하고 실습하게 한다.

라. 자기조율과 관계조율

1) 네 가지 독을 제거하고 자기조율하기

목표	스트레스의 원천 중에 하나인 자기조율의 실패에 대해 알아본다.
준비물 및 환경구성	소책자, 파워포인트 자료, 동영상
소요시간	25분

가) 진행 방법

- 스트레스 제공 요인 중에 가장 흔하고 강한 요인이 잘못된 타인과의 관계로 인한 갈등이지만 동시에 스트레스를 완화시켜줄 수 있는 가장 강력한 긍정 에너지의 자원 역시 타인과의 관계임을 설명한다.
- 관계가 스트레스를 증폭시킬 것인가 아니면 완화시킬 것인가의 중심에는 각자

자기조율을 하지 못할 때에 네 가지 독의 사용 여부에 달렸음을 알려준다.

- 네 가지 독은 부부사이, 부자 사이, 사제 사이, 동료 사이 등 다양한 인간관계에 다 적용됨을 강조한다.

나) 강의 시 유의점

- 동영상을 보여 준 후에 의미를 부여한다. 핵심 포인트만 짚어준다.
- 유아, 사춘기, 성인 시기에 동일한 모습이 반복됨을 강조한다.

2) 관계조율을 위한 감정코칭법

목표	스트레스를 극복하는 데에 가장 중요한 에너지 자원인 인간관계에 필요한 기술을 안다.
준비물 및 환경구성	소책자, 파워포인트 자료, 동영상
소요시간	25분

가) 진행 방법

- 행동코칭의 한계를 터득하게 한다.
- 감정코칭의 위력을 설명하게 한다.
- 시연을 보여준다.

나) 강의 시 유의점

- 수강생들이 모두 실습에 참여하게 유도한다.
- 단지 머리로 이해하는 것은 도움이 되지 않고 신체적으로 느껴야 진정한 학습이 된다는 사실을 알려준다.

제 2부. 소명감

I. 보육교사로 산다는 것(보육교사의 윤리와 책무성)

1. 프로그램 소개 및 배경

인성이란 개인의 가치관, 의식구조, 행동 습관을 포함한다. 인성이 잘 갖추어진 것은 인격적인 성숙을 의미하며 바람직한 인성을 지닌 성숙한 인간은 건강하고, 생산적이며, 자아실현적이고 자신의 능력을 발휘하는 인간이다. 윤리는 사람으로서 마땅히 행하거나 지켜야 할 도리를 일컬으며 인간으로서의 도리 즉 도덕을 포함하는 개념이다. 즉, 다른 사람과 더불어 사는 가운데 인간관계, 사회관계 속에서 지켜야 할 것으로 기대되는 사회적 규범을 윤리라고 정의한다.

보육교사라는 직업은 영유아의 삶 전체에 지대한 영향을 끼치는 존재이므로 교사 개인의 인성적 자질이 바탕이 되어 사회가 요구하는 보육교직의 윤리를 판단의 기준으로 삼아야 한다. 보육교사가 윤리의식이 높을수록 책무적 역할수행을 잘하고 행복감을 많이 느낀다(정명자·최혜순, 2014; 조필수, 2007). 보육교사의 정서적 안정과 행복감은 영유아의 인성발달과 행복감에 영향을 미친다.

보육교사는 영유아를 가르치고 돌보는 전문가로서 높은 수준의 지적능력과 교수학습능력이 필요한 동시에 고도의 윤리의식과 도덕성이 요구되는 직업이다. 또한 인간의 권리존중을 실천하는 일이므로 교수행위에서 인간의 마음을 소중히 여기고 이를 실천하였는지 반성적 사고를 통하여 끊임없이 성찰하여야한다.

따라서 본 프로그램에서는 보육교사가 인성을 갖추고 윤리적 책무성을 실천하기 위한 기본적인 자질과 능력을 기르고 이를 영유아, 가족, 동료, 사회에 실천할 수 있는 태도를 육성하는 데 중점을 둔다.

2. 강의 목표

- 보육교사로서 갖추어야 할 교직윤리와 책무성의 내용을 안다.
- 영유아, 가족, 동료, 사회에 대한 윤리적 책무성을 파악하고 구체적 실천방안을 적용한다.

3. 강의 개요

〈표 1-3-1〉 강의 개요

단계	세부 프로그램	시간
도입	1. 윤리와 책무에 대한 감수성 키우기 1) 생각해보는 시간 - 감동을 주는 광고영상 보고 생각나누기- 2) 보육교사로서의 나 돌아보기	20분
전개 I (강의)	1. 보육교사의 윤리 1) 인성과 윤리의 개념 2) 보육교사 윤리의 필요성 3) 윤리실천을 위한 자세 2. 윤리적 책무성 1) 영유아에 대한 윤리적 책무성 2) 가족에 대한 윤리적 책무성 3) 동료에 대한 윤리적 책무성 4) 사회에 대한 윤리적 책무성	90분
전개 II (토론, 역할극)	1. 소집단 토론 - 윤리적 책무성의 영역에 따라 소집단 구성 - 각각의 요소에 따른 윤리적 갈등해결하기 2. 토론된 내용을 역할극으로 발표	60분
마무리	나의 보육 윤리강령 만들기, 질의 응답	10분

4. 강의전개

가. 도입

1) 생각해 보는 동영상

목표	생활 속에서 나눔, 배려, 존중, 소통을 통하여 개인과 사회의 삶을 행복하게 할 수 있음을 생각해본다.
준비물 및 환경구성	다운받은 동영상 자료 (https://www.youtube.com/watch?v=nc-qLvzbtzA)
소요시간	10분

가) 진행 방법

- 행복하게 살아가기 위해 필요한 삶의 태도에 대해 생각해본다.
- 행복한 삶이란 무엇이라고 생각하는지 의견을 물어본다.
 - 자기와 타인에 대한 존중, 배려와 나눔, 소통, 정의로움 등 다양한 의견을 옆사람과 나누어 보거나 전체에게 발표해보게 한다.
 - 행복은 다른 사람과의 소중한 관계에서 이루어지는 것이다. 궁극적으로 추구해야 하는 행복은 '나만의 행복'이 아니라 '우리 모두의 행복'이어야 한다.

☞ 생각하기

우리를 행복하게 만들어 주는 사람들에게 감사해야 한다. 왜냐하면 그들은 우리의 영혼을 꽃피우게 하는 마법의 정원사들이기 때문이다(마르셀 푸르스트, 프랑스 작가)
 내가 행복해지는 가장 좋은 길은 남을 행복하게 하는 것이다. 남을 행복하게 할 수 있는 자만이 행복을 얻는다. (플라톤, 그리스 철학자)

문용린·최인철(2013). 행복교과서 발췌

- 동영상 '감동을 주는 태국의 광고영상'을 본다.



자료: 유튜브 동영상자료(<https://www.youtube.com/watch?v=nc-qLvzbtZA>)

- 동영상에 대한 감상을 나눈다.

- 영상에서 자기 존중과 타인 존중을 찾아본다.
- 개인 삶의 태도가 다른 사람의 삶, 사회 전체의 삶의 질에 영향을 끼치는지 생각해본다.
- 보육교사로서 어떻게 적용하여 생각할 수 있는지 의견을 나눈다.

☞ 생각해보기

행복은 가까이 사는 사람들 사이에서 강한 전염성을 갖고 급속도로 확산된다. 하버드 대학의 니컬러스 크리스타키스 교수와 캘리포니아대 제임스 파울러 교수는 ‘connected(행복은 전염된다)’라는 책에서 이 같은 연구결과를 발표했다. 연구에 따르면 행복감을 느끼는 친구가 1.6km(1마일) 안에 살면 자신의 행복감이 25% 늘어난다. 행복감을 느끼는 이웃이 옆에 살면 34%, 행복감을 느끼는 형제자매가 근처에 살면 14% 행복감이 높아지는 것으로 나타났다. 행복감을 느끼는 사람은 사회적 연결망의 중심에 서 있는 경향이 있으며 주변에 행복감을 느끼는 친구들을 많이 두고 있는 것으로 조사되었다고 한다.

나) 강의 시 유의점

- 강의 시작 전에 주변의 교육자끼리 가볍게 인사를 나누거나 자기 소개를 하는 시간을 주어 분위기를 풀어주면서 시작한다.
- 다른 사람을 존중하고 배려하는 태도는 자신의 행복 뿐 아니라 타인의 삶과 사회전체의 삶을 행복하게 하는 기본적인 인성이며, 이러한 인성을 바탕으로 보육교사 윤리실천이 이루어짐을 기본으로 다룬다.

2) 보육교사로서의 나 돌아보기

목표	보육교사로서의 나의 윤리와 책무성 인식을 진단함으로써 강점과 약점을 이해한다.
준비물 및 환경구성	교재 내의 체크리스트, 필기도구
소요시간	10분

가) 진행 방법

체크리스트에서 현재 자신의 인식정도를 진단한다.

○ 현재 어린이집에서 자신의 태도가 어떠한지 기록해본다.

〈표 1-4-1〉 윤리와 책무성 체크리스트

	내용	항상 3점	가끔 2점	전혀 1점
1	영유아를 대할 때 개인적인 선호를 떠나 공평한 마음으로 대하려고 노력하고 그렇게 한다.			
2	부모로부터 알게 된 가정적인 사생활 정보를 다른 교직원에게 이야기하지 않는다.			
3	다른 보육교직원이 직무의 어려움을 겪고 있으면 자발적으로 도와준다.			
4	보육의 공공적 책임에 대해 생각하고 실천한다.			
5	영유아에게 마음의 상처를 줄 수 있는 말과 행위의 사용하지 않고 존중하고 수용해준다.			
6	부모가 겪고 있는 문제를 인식하고 적극적으로 도움을 주려고 노력한다.			
7	원장이나 다른 교사의 보육관과 맞지 않을 경우에는 서로 의견을 나누어 민주적으로 협상하는 분위기가 있다.			
8	보육정책의 변화에 관심을 가지고 이를 보육과정에 적용하거나 교직원들과 정보를 나눈다.			
9	문제행동이 있는 영유아의 경우, 영유아를 충분히 관찰하고 부모, 외부전문가와 의논하면서 문제를 해결한다.			
10	부모의 양육방식, 가족의 문화가 교사의 생각과 다르다고 하더라도 이를 받아들이고 이해해주려고 노력한다.			
11	보육교사로서 전문적으로 성장하기 위하여 독서, 강의, 문화체험 등에 자발적으로 참여한다.			
12	지역사회에서 진행되는 보육관련 정책이나 사업에 적극적으로 참여한다.			

- 결과를 기록해 보고 결과에 따라 현재 자신의 강점과 약점을 생각해본다.
- 잘 실천되고 있는 부분과 잘 되지 못하는 부분을 살펴보고 이유를 생각해본다.

윤리적 책무의 대상	해당 항목	점수
영유아에 대한 윤리적 책무성	1, 5, 9	
가족에 대한 윤리적 책무성	2, 6, 10	
동료에 대한 윤리적 책무성	3, 7, 11	
사회에 대한 윤리적 책무성	4, 8, 12	

나) 강의 시 유의점

- 강의에 대한 개인적인 목표를 찾아보게 하는 시간이므로 결과를 서로 공개하거나 발표해보게 하지는 않는다.
- 점수는 개인적인 자질이나 인성을 판단하는 근거가 아니며 개인적인 강점과 약점을 찾아보자는 것임을 알려준다.

나. 전개

1) 보육교사 윤리와 책무성의 이해

목표	보육교사의 윤리와 책무성을 이해하고 영유아, 가족, 동료, 사회에 대해 실천하는 윤리적 책무성을 보육실제에 적용하는 능력을 기른다.
준비물 및 환경구성	강의자료
소요시간	90분

가) 진행 방법

- 보육교사의 윤리 및 책무성에 관한 이론과 실제에 대한 강의를 진행한다.

(1) 보육교사의 윤리

(가) 인성과 윤리의 개념

- 인성이란 인간의 보편적인 본성으로 각 개인의 특성과 사람 됨됨이를 말한다. 선천적, 후천적 요인에 의하여 형성되어 개인의 도덕적 판단기준이 되고, 외부의 사물이나 현상에 자극 받아 일정한 경향의 반응을 보이는 개개인의 고유성품이다.
- 인성의 요소는 동정심이 있고, 정직하고 공평하며, 자기조절이 잘 되고, 바르게 판단하며, 다른 사람을 존중하고, 신념을 지키기 위해 용기를 보이며, 책임감이 강하고, 지역사회에 대해 관심을 보이는 좋은 시민으로 자아존중감을 지니고 있는 것으로 평가된다(김희진, 2012).
- 윤리는 사람으로서 마땅히 행하거나 지켜야할 도리를 일컬으며 인간으로서의 도리 즉 도덕을 포함하는 개념이다. 즉, 다른 사람과 더불어 사는 가운데 인간 관계, 사회관계 속에서 지켜야할 것으로 기대되는 사회적 규범이다.
- 교사 인성과 윤리수준이 높을수록 교사-영유아 상호작용이 높았으며 영유아에 대한 교사의 열정이 강하고 긍정적일수록 상호작용의 질, 보육의 질에 긍정적인 영향을 끼친다는 연구결과가 있다(정다우리, 2013). 바른 인성과 윤리적 태도를 가진 교사는 영유아, 가족, 동료, 지역사회에 대해 공감하고, 공평하게 대할 수 있으며, 자기조절이 가능하고, 상대방에 대한 존중감을 가지며, 직무에 대한 책임감이 강하다.
- 보육교사의 윤리적 딜레마란 보육교사가 직무를 수행함에 있어서 지켜야 할 것으로 기대되는 사회규범이나 행동양식 중 하나를 선택해야 하는 갈등, 곤경, 궁지의 상황을 의미한다(박은주, 2009)

☞ **생각해보기****어떤 윤리적 딜레마를 겪고 있는지 생각해보기**

- 집단활동으로서의 보육과정과 영유아 개별적 흥미 관심 사이에서
- 문제행동을 지도할 때 적절한 훈육과 억압의 경계선 사이에서
- 부모의 과도한 요구와 영유아 발달에 적합한 교육 사이에서
- 동료교사의 비윤리적인 행동에 대한 언급과 체념사이에서

- 과도한 업무에 대해 부담함을 표현하는 것과 순응하는 것 사이에서
- 보육현장의 변화를 적극적으로 주장하는 것과 포기하는 것 사이에서

(나) 보육교사 윤리의 필요성

○ 영유아에 대한 윤리적 책무의 필요성

- 영유아기는 급속한 발달이 이루어지고, 연령에 따른 발달과 개인차가 크게 나타나며 생애발달에 결정적인 시기이다.
- 교사가 제공한 정서적 돌봄과 안전한 환경의 제공, 교육적 자극은 생애 전반에 걸쳐 영향을 끼친다.
- 영유아기는 스스로 권리를 주장하고 자신을 보호하기 어려운 시기이므로 보육교사가 유아 권리를 보호하고 인격적인 관계를 형성해 주어야 한다.
- 영유아가 무한한 가능성을 발휘하며 성장할 수 있도록 영유아를 대하는 교사의 모든 행위에는 윤리적 가치판단과 실천의 기준이 필요하다.

○ 가족에 대한 윤리적 책무의 필요성

- 영유아가 어린이집에서 지내는 시간이 길기 때문에 보육교사와 부모가 소통하고 함께 문제를 해결하는 동반자이다.
- 보육교사 부모와 긍정적인 관계형성, 도움이 필요한 가족의 문제에 대한 개입이 요구된다.
- 부모에 따라 욕구가 다양하고 예측하기 어려운 상황이 발생하는 경우가 많기 때문에 부모, 가족과의 문제해결과정에서 딜레마를 해결할 윤리적 기준이 필요하다.

○ 동료에 대한 윤리적 책무의 필요성

- 원장, 주임교사, 동료교사 및 보조교사, 영양사, 조리원, 간호사, 차량지가 등 다양한 인력으로 구성되어 있다.
- 개인의 신념과 배경에 따라 다른 교육관을 가질 수 있으며 대부분의 업무가 분리되어 있어서 소통이 어렵고 갈등상황에 놓이기 쉽다.
- 보육교사는 개인적인 주도성이 보장되는 보육 업무와 전체적으로 협력해야 하는 보육 외 업무를 동시에 수행해야 한다.

- 어린이집 내 보육교직원 간의 상호이해와 존중에 대한 윤리적 기준이 필요하다.
- 사회에 대한 윤리적 책무의 필요성
 - 보육교사라는 직무는 사회와 국가의 미래 인재를 기르는 일이므로 국가와 사회의 경쟁력을 책임지고 헌신하는 일이다.
 - 보육은 국가적 중요과제로 관심 받는 영역임과 동시에 아동권리존중, 보육교사의 윤리적 태도가 필요하다는 점을 강조하고 있다.
 - 보육교사는 물질적 보수에 목적을 두지 않고 국가와 사회에 기여한다는 윤리적 책무성을 인식하고 실천할 수 있는 기준이 필요하다.

(다) 윤리실천을 위한 자세

- 평등에 대한 가치 실천하기
 - 영유아는 타고난 기질, 연령, 학급 내 월령, 발달의 양상, 성별 등에 따라 개인차가 나타나므로 영유아에 대한 개인적 선호를 갖지 않도록 스스로 노력하고 차별하지 않는 행동과 정서를 유지하여야 한다.
 - 현대사회의 가족은 가족구조, 가족구성원의 역할, 가족이 겪는 문제, 가족이 필요로 하는 서비스가 다양하고 복합적이다. 가족이 불완전하다거나 결손되어 있다는 편견을 갖지 않아야 하며 다름을 이해하고 존중해야 한다.
 - 동료의 학력, 경력, 외모, 종교, 경제적 여건 등에 대한 편견을 갖지 않아야 하며 전문가로서 인정하고 동료애를 유지하여야 한다. 보육교직원간의 이해와 협력, 상호존중하는 문화가 바탕이 되었을 때 영유아에 대한 윤리 실천이 가능하다.
- 상호존중과 협력하기
 - 상호존중이란 타인의 가치관, 성향, 생활습관, 사고방식을 인정하고 판단과 감정을 이해하는 것이다. 비윤리적인 행위를 제외하고 타인의 모든 면을 있는 그대로 인정하고 존중함으로써 상대방으로부터 자신의 가치를 존중받게 된다.
 - 협력은 어떤 공통의 목적을 위해 조직이 업무를 분담하고 협동하거나 각각의 주도권을 인정하면서 전체적으로 어우러지는 최선의 결과를 도모하는 태도이다.
 - 어린이집에서는 동료교사의 개인적 특성을 수용하고 존중하기, 공정한 업무분담 및 공동업무에서의 협동관계 유지하기, 동료 및 원장의 비윤리적 행위에 대한

건설적인 해결방법 도모하기, 동료 및 기관과의 신뢰적인 분위기 조성을 위해 노력하기 등 상호존중과 협력의 조직문화가 필요하다(조형숙, 2009).

○ 반성적 사고하기

- 교사는 교실에서 다양한 문제에 직면하게 되고 당면한 문제를 최선의 방법으로 판단, 결정, 해결할 수 있는 능력이 필요한데 자신의 방법을 재평가하는 과정이 반성적 사고이다. 따라서 반성적 사고를 하는 교사는 각각의 대안을 윤리적이고 공평한 기준으로 평가할 수 있게 된다(박은혜, 2009).
- 보육교사는 보육현장에서 일어나는 무수한 의문과 문제를 스스로 해결해야 하는데 이때 자신의 보육실천을 비판적으로 되돌아봄으로써 딜레마를 해결할 수 있다.

(2) 보육교사의 윤리적 책무성

(가) 영유아에 대한 윤리적 책무성

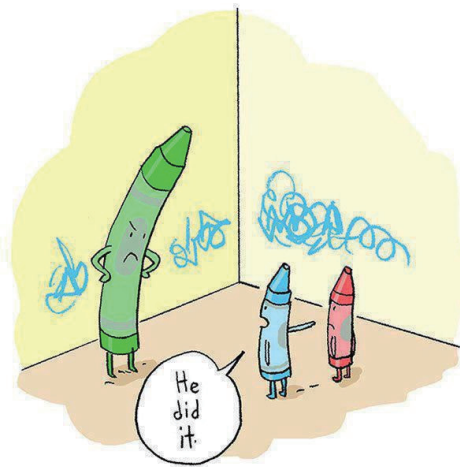
- 다양한 직무교육에 참여함으로써 영유아 보육, 영유아 발달, 교수학습방법 등 최신의 이론과 연구를 습득하고 이를 교수실제에 반영한다.
- 개별 영유아의 인간으로서의 존엄성을 인정하고 독특성, 능력, 잠재력을 이해하고 존중한다.
- 영유아에게는 자발성과 동시에 성인에의 의존성이 있음을 이해하고 돌봄과 자율성을 균형적으로 제공한다.
- 영유아의 언어, 사회, 정서, 인지, 신체에 있어서 전인적 발달을 촉진하기 위하여 안전하고 건강한 환경을 제공한다.
- 개별 영유아의 발달을 이루기 위하여 다양한 영역과 방법으로 평가를 실시하고 이를 평가하며 개별적인 지도방법을 수립한다.
- 장애 영유아와 비장애 영유아가 통합 환경에서 놀이하고 학습할 수 있도록 권리를 보장해준다.
- 특별한 도움이 필요한 영유아에게 개별적인 지원과 교육을 제공하며 부모나 관련 영역의 전문가와 협력한다.
- 개별 영유아의 가족, 문화, 종교, 인종 등을 인정하고 이를 보육과정 운영에 편

견 없이 반영한다.

- 신입원아일 경우 영유아와 가족이 안정적으로 적응하도록 돕는다.
- 아동학대와 신체, 정서, 교육, 의료에서의 방임적 징후가 나타나는지 확인하고 신고의무자로서의 역할을 수행한다.
- 타인이 아동학대의 징후를 알려올 경우 이에 적절한 대응행위를 취한다.
- 영유아의 건강, 안전, 행복을 위협하는 위험을 감지하고 이로부터 영유아를 보호한다.

☞ 생각예비기

당신이라면 어떻게 반응 하겠는가?



출처 www.jimbenton.com

(나) 가족에 대한 윤리적 책무성

- 법적인 제한이 있지 않는 한 가족이 보육실이나 보육프로그램에 참여할 수 있는 기회를 제공한다.
- 어린이집의 보육철학, 운영, 프로그램, 평가방법 등 어린이집과 학급의 정보를 구체적으로 제공한다.

- 가족의 경제적 수준, 가족구조, 문화, 언어, 관습, 집안 분위기 등을 존중한다.
- 어린이집 운영위원회 등 어린이 중요한 결정이 있을 때 가족이 참여할 수 있도록 한다.
- 다문화 가족이거나 의사소통의 어려움이 있는 가족일 경우 적절한 도움을 제공한다.
- 가족이 제공한 영유아에 대한 정보를 보육과정 계획과 운영에 반영한다.
- 영유아에게 발생한 안전사고, 감염병에 대한 정보와 후속조치방안을 제공한다.
- 영유아가 포함되는 연구, 프로젝트, 촬영 등이 있을 경우 이를 부모에게 알리고 허가의 절차를 거친다.
- 가족이 지역사회의 유용한 자원, 전문적인 서비스를 활용할 수 있도록 정보를 제공한다.
- 영유아 가정의 사생활을 보호하고 익명성을 보장한다.

☞ **생각해보기**

역지사지(易地思之)

이럴 때, 부모의 입장 교사의 입장을 생각해봅시다.

교사의 입장	상황	부모의 입장
	“너무 바빠서 아침밥을 못 먹었어요. 아침밥 좀 먹여주세요.”	
	“아이가 어린이집 가기 싫어해요. 혹시 편애하는 건 아닌지 CC-TV 좀 보여주세요.”	
	“어린이집 부모교육에 참여하기 싫어요.”	

(다) 동료에 대한 윤리적 책무성

- 동료의 성별, 출신지, 학력, 종교, 독특한 삶의 방식, 나이, 가족구조, 결혼유무, 장애 등에 따라 편견을 가지고 대하지 않도록 한다.
- 동료와 상호존중, 신뢰, 확신, 협동, 조력하는 관계를 만들고 유지다.
- 동료의 결정에 관여해야 할 때는 먼저 상대방의 입장을 존중하고 동등하고 정중한 태도로 대화한다.
- 개인적인 의견이나 전문적인 제안을 하고자 할 때는 정확한 정보에 토대로 말하고 영유아와 프로그램에 관련하여 제시한다.
- 법률에 저촉되는 일이 아닌 한 어린이집과 교직원 전체의 명예를 실추시키지 않도록 주의할 것
- 어린이집 운영방식에 따르되 동의하지 않는 부분은 긍정적인 방향의 변화에 기여한다.
- 영유아의 권리존중, 행복에 부정적인 영향을 끼치는 행위가 발견되었을 경우 적절한 방법으로 원장 또는 해당기관과 문제해결하기 위해 노력한다.

☞ 생각예보기

갈등은 취녕쿨(葛)과 등나무 덩굴(藤)이 얽혀있는 모습이다.

동료와의 갈등 푸는 지혜를 찾아보자.

- 상대방이 이야기를 들을 때는 나의 입장을 접어두어라.
- 상대방의 말에 대해 무시, 위협의 표정이나 말을 하지 않도록 주의하라.
- 나의 입장을 말할 때는 내용보다는 말투, 제스처, 표정을 잘 사용하라.
- 서로가 마음을 열 수 있는 최적의 시간을 찾아라.
- 현재 갈등을 겪는 문제만 다루어라. 과거의 해묵은 기억은 꺼내지 마라.
- 상대방이 제시한 방법에서 해결점의 출발을 찾아보아라.
- 갑자기 떠오른 획기적인 해결책에 현혹되지 마라.
- 여러 가지 해결책이 있을 수 있으므로 자기주장을 고집하지 마라.

(라) 사회에 대한 윤리적 책무성

- 영유아의 건강, 보육, 복지 등과 관련된 전문가와 협력하기 위하여 지역사회 활동에 참여한다.
- 모든 영유아가 의식주에서 안전하고 가정이나 사회에서 학대로부터 안전해야 한다는 것을 알릴 수 있는 사회적 활동에 참여한다.
- 영유아의 권리를 존중하기 위한 사회적 인식을 높이고 영유아 복지정책에 관심을 기울인다.
- 영유아와 가족의 복지를 위한 정책, 법률의 입안을 위해 기여할 수 있는 방법을 찾아본다.
- 보육의 전문성에 대한 사회전반의 인식을 고취시키고 보육교사의 윤리적 책무성을 인식시키는데 기여한다.

(마) 강의 시 유의점

- 국내에서 개발 보급된 보육교사윤리강령(육아정책연구소, 2009) 등을 예시를 들어 준다.
- 보육현장에서 일어나는 실제 사례의 예를 들어 이해를 돕는다.

2) 토론과 역할극

목표	영유아, 가족, 동료, 사회에 대해 실천하는 윤리적 책무성을 실천할 수 있는 방안을 토론을 통하여 모색한다.
준비물 및 환경구성	토론자료, 역할극 표현을 위한 공간
소요시간	60분

가) 진행 방법

- 보육교사의 윤리 및 책무성 실천에 있어서 겪을 수 있는 영유아, 가족, 동료와의 딜레마 상황을 주고 각각의 상황에서 입장을 나누어 토론한다.

○ 토론 방법

- 한 팀당 5, 6명으로 그룹을 나눈다.
- 딜레마 상황을 소개한다.
- 적절히 딜레마를 나누어 토론하고 토론된 내용을 바탕으로 역할극을 구성해보도록 한다.

○ 토론 주제

사례1.

또래의 놀이를 방해하거나 문제행동을 계속 일으키는 만 3세 유아에 대한 또래와 다른 학부형까지 문제를 제기한다. 교사가 관심을 보여주어도 부정적인 행동으로 대응하며 변화가 나타나지 않는다. 결국은 장난감을 뺏으려다가 다른 아이의 때려 상처를 입혔다. 지금 이 순간 어떻게 할 것인가?

사례2.

새로 입학한 만 2세 영아의 부모는 절대로 낮잠을 재우지 말아달라고 부탁한다. 교사는 낮잠시간 동안 개별적으로 돌보아주어야 하기 때문에 번번이 보조 교사, 원장님의 도움을 받아야 한다. 가끔 영아가 낮잠이 들기도 하여 재우고 나면 부모는 집에서 잠을 자지 않는다고 재우지 말라고 항의한다. 어떻게 지혜롭게 풀 수 있을까?

사례3.

옆 반의 신입교사가 만 1세반의 식사시간에 강제로 떠먹이거나 언어적으로 협박하면서 먹이는 것을 여러 번 보았다. 평소에도 자기주장이 강하고, 선배교사에게 묻거나 의논하는 일이 거의 없다. 1세반 영아를 먹이고 재울 때 엄격한 방법으로 지도하는 경향이 있는 것으로 판단된다. 이 교사에게 어떻게 해 줄 수 있을까?

- 토론이 잘 이루어지기 위해서는 앞에서 강의한 평등에 대한 가치, 상호존중과 협력의 태도가 필요함을 강조하면서 팀별 토론을 이끌어간다.

- 토론의 결과를 구두로 발표하거나 1, 2개 팀은 역할극의 형태로 토론 결과를 발표한다.

나) 강의 시 유의점

- 토론자들 간에 서로의 의견을 경청하기, 타인의 생각을 공감하고 반응해주기, 협상을 원만하게 이끌어 가기, 자신의 의견을 조절하면서 반성적으로 고려해보기와 같은 태도를 가질 수 있도록 한다.
- 토론 사례에서 단편적인 문제 해결로 끝나지 않고 모든 상황을 고려하여 폭넓은 해결책을 고려해보도록 제안한다.
- 강의자는 각 그룹의 토론에 참여하면서 경청하기, 제안하기, 안내하기, 이끌어주기 등의 적극적인 역할을 한다.
- 토론이 활발하게 이루어지거나 역할극의 완성도가 있는 팀은 역할극으로 발표해보도록 한다.

다. 마무리

1) 나의 윤리강령

목표	보육교사의 윤리와 책무성에 대한 강의를 회상하고 윤리적 책무성을 실천할 수 있는 태도를 갖춘다.
준비물 및 환경구성	강의자료
소요시간	10분

가) 진행 방법

- 토론과 역할극을 마무리하고 자리를 정돈한다.
- 영유아, 가족, 동료, 사회를 위하여 개인적으로 실천할 수 행동을 생각해보고 <나의 보육 윤리강령>을 작성한다.

- 앞으로 보육현장에서 윤리강령을 실천하는 보육교사가 되자고 다짐한다.
- 질의응답, 마무리를 진행한다.

나의 보육 윤리강령

나는 보육교사로서 다음과 같은 윤리적 책무성을 실천한다.

영유아를 위하여

영유아의 부모와 가족을 위하여

동료를 위하여

국가와 사회를 위하여

나) 강의 시 유의점

- 윤리강령을 작성하기 전에는 다소 엄숙한 분위기를 만들며 진행한다.
- 각자 윤리강령을 작성하는 동안 실내의 조명을 줄이거나 잔잔한 음악을 틀어준다.

참고문헌

- 김희진(2012). 유아인성교육을 위한 부모훈련프로그램. 육아정책연구소.
- 박은주(2009). 돌봄의 관점에서 살펴 본 보육교사의 윤리적 딜레마. 유아교육학논집, 13(5), 45-74.
- 박은혜(2009). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 문용린·최인철(2013). 행복교과서. 서울대학교행복연구센터. 월드김영사.
- 정다우리(2013). 어린이집 교사의 행복감, 관심사 및 교사인성과 교사-유아 상호작용과의 관계. 한국영유아보육학회, 81, 49-71.
- 정명자·최혜순(2014). 보육교사의 윤리의식과 행복감에 관한 연구. 한국영유아보육학, 88, 21-39.
- 조형숙(2009). 유아교사의 교직윤리관련 딜레마에 나타난 갈등요인. 유아교육학논집, 13(2), 243-276.
- 조필수(2007). 보육교사의 교직윤리의식에 관한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.

II. 소명감 충전으로 갈등을 극복하자!

1. 프로그램 소개 및 배경

가. 보육교사의 소명감

보육을 해결해야할 난제들이 복잡하고 많으나, 모든 문제들은 보육의 주체인 보육교사임을 전제로 하고 풀어나가야 할 것이다. 보다 행복한 보육교사가 되기 위해서 어떤 논의들을 할 수 있을까?

긍정심리학자인 Seligman에 따르면, '행복'은 긍정적 감정, 적극성, 의미로 이루어진다고 한다. 삶의 의미를 가진 사람들은 삶의 만족감과 긍정적인 정서를 경험하고 성숙과 자기실현을 지향하며, 생기 있고 활동적이며 낙관적으로 더 높은 자존감을 가지고 있다(Steger, Pickering, Shin & Dik, 2010)고 본다. 즉, 의미 있는 삶이 삶의 만족에 영향을 준다는 선행연구들은 자신의 일에서 의미를 발견하는 진로소명과 삶의 만족이 서로 관련 있음을 시사한다(박종수, 2014). 소명감은 일의 의미, 직무헌신 혹은 직업정체성을 통해 직업 만족에 영향을 주는 것으로 나타났다(Duffy, Bott, Allan, Torrey & Dik, 2012).

위와 같은 논리를 보육에 적용해보면, 소명감을 가진 보육교사는 자신의 '보육'에서 가치와 의미를 찾는 교사이다. 소명감이 높은 보육교사는 보육교사로서 하는 직무에 헌신하며, 자신이 보육교사라는 직업인으로서의 삶에 만족한다는 뜻이다. 삶의 만족도가 높은 행복한 교사가 행복한 보육을 할 수 있고, 영유아들의 삶이 행복해질 것이다.

보육교사의 소명감을 살펴보자, 즉 나와 내 동료들은 무엇에 의미를 두고 보육교사로서 일하는가? 보육교사의 소명감 증진을 위해 무엇을 해야 할까? 소명감을 저하시키는 갈등요인에 어떻게 대처하면 좋을까? 갈등을 예방하고 관리하기 위한 방안을 고찰하고자 한다.

“나는 보육교사가 세상의 중심이라고 생각해요, 누군가의 삶에 결정적인 역할을 하는 직업이 보육교사 말고 또 어디 있어요? (20년 경력의 보육교사 김 00)”

〈표 II-1-1〉 한국형 소명감 척도

하위 영역	내용
일 동일시 및 개인-환경 적합	나는 내 일을 하면서 잠재력을 충분히 발휘할 수 있다.
	나는 내 일에 대해 열정을 가지고 있다.
	내 일은 곧 나 자신을 의미한다.
일의 의미와 가치 추구적 행동	나는 내 일을 통해 공익에 기여한다.
	나의 일은 세상을 더 좋은 곳으로 만드는데 도움이 된다.
	내 일을 수행하는데 있어 도덕적 기준을 가지고 있다.
초월적 인도력	나는 일할 때 나를 이끄는 내면의 소리를 따른다.
	나를 이끌어 주는 내적 요구를 따라 진로를 정한다.
	지금 내가 하고 있는 일은 나의 운명이다.

자료: 하유진·최예은·은혜영·손영우(2014), 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 191-220

나. 보육교사의 갈등

보육은 쉽지 않다. 사람을 대상으로 하는 휴먼서비스이며, 주로 응대하는 서비스 대상자가 자기 통제능력이 부족한 영유아들이다. 게다가 대부분 많은 수의 어린이집이 소규모이어서 직장 동료의 수가 타 직장에 비해 적어, 분담해야 할 책무의 크기가 큰 편이다. 일의 시작과 함께 소음에 노출되며, 장시간 보육하고, 시간 연장 보육을 위해 추가근무까지 하는 경우가 많다. 점심식사와 같은 생리적 욕구의 해결을 위한 개인적 시간공간의 확보가 쉽지 않은 어려움을 가지고 있다.

보육교사의 갈등을 세 가지로 나눠서 살펴보고자 한다. 첫째는 영유아와의 갈등으로, 훈육과 학대를 둘러싼 어려움을 살펴보고, 둘째는 보호자와의 갈등인데 신뢰감의 형성과 유지에 대해 살펴보고자 한다. 셋째는 동료교사와의 갈등으로써, 직무분담과 리더십에 대한 논의를 하고자 한다.

1) 영유아의 정서 행동문제와의 갈등을 극복하기

보육교사들의 큰 관심사 중의 하나가 부적응 행동을 지도하는 것에 대한 것이다. 영유아가 집단의 일원으로서 잘 적응할 수 있도록 돕는 보육교사의 일은 매우 비중이 큰 것이다. 최근 들어 많은 보육교사들이 영유아들과 지낼 때 훈육과 학대의 경계에서 어려움을 겪고 있다.

가) 어린이집에서의 영유아들의 마음읽기

다음은 필자가 어린이집에서 지내는 영유아의 마음을 읽어본 것이다. 공감 할 수 있으리라고 생각한다.

이른 아침부터 늦은 오후시간까지 어린이집이라는 닫힌 공간에서 지낸다. 어떤 친구는 직장에서 지내는 개네 엄마보다 더 오랜 시간을 어린이집에서 지내는 것 같다. 퇴근하고 바로 오지 않는 아줌마들이 가끔 있다.

우리 반에 애들이 모두 모이면, 적지 않은 물건들이 여러 아이들의 목소리와 섞여 내는 소음이 대단하다. 친구들은 날마다 기분을 예측하기가 어렵다. 언제는 웃으면서 들어오고, 언제는 선생님에게 딱 매달려 낮잠 시간까지 징징거린다. 그럼 나도 덩달아 기분이 바뀐다.

이렇게 과다한 자극 속에서 지내면서도 나는 혼자 조용히 독립적으로 지낼 수 있는 공간이 없다. 내 이름이 붙어있는 서랍장과 신발장만이 내 공간이다. 모든 것이 깔끔히 정리된 깨끗하고 조용한 공간 속에서 지내고 싶은데 그건 기대하기 어렵다.

선생님은 나보다 더 어리고 울거나 아픈 아이들을 돌보느라 놀아줄 겨를이 없다. 선생님을 차지하려면 울거나 보채거나 아프거나 책을 읽어달라고 해야 한다. 모든 기회를 친구들과 나눠가져야 하는데, 규범과 약속이 있을 때도 있고, 그냥 선생님 뜻에 따라 정해질 때도 있다.

나는 나 자신도 모를 불안과 공포에 휩싸이기도 한다. 가끔 어떤 친구는 내가 도저히 알 수 없는 이유로 깨울기도 하고, 밀기도 하고, 할퀴기도 한다. 그럴 때 내가 유일하게 믿고 의지하는 사람은 선생님인데, 때때로 선생님이 내편이 아니어서 섭섭할 때가 있다.

정말 하고 싶은 일이나 놀이 같은 것은 기다려야한다. 약속도 많고 절차도 길다. 그런데 정말 하고 싶은 것이 없을 때, 우리 선생님은 자꾸 선택을 하라고 한다. 무엇이 어떤 결과를 가져올지 예측할 수 없는 상황 속에서 선택하는 것은 짜증스럽다. 그럴 때 누가 날 건드리면 나도 혈크처럼 변신하기도 한다.

게다가 우리 선생님들은 아침에는 안그러는데 시간이 지날수록 지쳐서 말수도 적어지고, 내가 선생님을 도와달라고 부르면 나보고 자기한테 오라고 한다.

나) 영유아의 발달에 대한 전문성을 높이기

교사와 영유아의 정서, 행동 문제와의 갈등은 교사가 무엇을 문제로 삼느냐에 달려있다. 영유아가 성장하고 발달하면서 보이는 양상에 대한 이해는 영유아의 정서와

행동에 대한 수용한계선을 조정하게 한다.

자신이 맡고 있는 영유아들의 전반적인 발달의 순서나 이정표를 가지고 있는 교사는 현재의 영유아를 이해할 수 있고, 차후에 무엇을 향하는지 짐작하기 때문에 무료하거나 수동적으로 지내지 않을 것이다. 영유아가 지금 무엇을 습득하려고 애쓰고 있는지 알고 있으면 어떻게 도와야할지 수많은 아이디어가 떠오를 것이고, 영유아와의 상호작용은 상호간에 유의미하고 가치있는 과정이 될 것이다.

다) 갈등을 예방하는 반 운영하기

Porter(2008)는 영유아들이 경험하는 대부분의 생활지도의 어려움은 세 가지 중의 하나라고 한다. 가장 큰 비율을 차지하는 것은 보편적이고 전반적인 예방의 문제이고, 그 다음은 지지적인 개입의 문제이며, 마지막으로 전문적으로 해결해야할 문제라고 하였다.

문제와 갈등을 예방하는 것은 기본을 충실히 하는 것과 관련이 있다. 학급을 운영할 때 지켜야할 원리를 충실히 적용하는 것이 가장 중요한 예방적 접근이라고 할 수 있다. 상충하는 여러 실제 중에서 어느 한 쪽을 선택할 것인가의 문제는 어떤 원리를 적용했느냐에 달려있다. 기본 원리에 충실히 하는 것은 언제나 혼란을 줄이고, 갈등을 예방하는 효과가 있다.

영유아의 발달의 원리, 욕구위계의 원리, 주제 선정의 원리, 교수 학습의 원리, 일과 운영의 원리, 활동 선정의 원리, 환경 구성의 원리, 애착 증진의 원리, 의사소통의 원리 등을 적용하여 학급을 운영한다면, 즉 아동중심의 교육철학과 원리에 충실한 학급을 운영한다면 갈등은 눈에 띄게 줄어들 것이다. 원리와 이론은 실제적으로 경험하는 여러 문제를 쫓 수 있는 실과 바늘로 도움을 줄 것이다. 자신이 경험하는 문제를 기본적인 원리로 다양한 측면에서 조망하고 해석하며 조치를 취한다면, 상당수의 많은 갈등은 예방이 될 것이다.

라) 훈육에 대한 패러다임을 전환하기

영유아의 정서와 행동에 대한 자신의 반응을 면밀히 모니터링 해보자. 부정적인 훈육의 측면이 있는지 살펴보고, 긍정적인 훈육으로 패러다임을 전환해야 한다. 부정적인 훈육은 지나치게 허용적이며, 영유아가 원하는 대로 마음대로 하게 두어 규칙이나 제한, 기대가 없거나 분명하게 전달되지 않는다. 모든 문제는 단기적으로 해결하려고 하기 때문에 벌을 사용하거나 행동의 결과만 초점을 두게 된다.

그러나 긍정적인 훈육은 영유아가 교사의 기대, 규칙, 제한에 대해서 이해할 수

있도록 의사소통을 지지적으로 일관성 있게 한다. 따뜻하고 친밀한 관계를 지향하기 때문에 서로 존중하고 개별적인 만남을 강조한다. 영유아의 자기 조절을 증진하기 위한 과정이므로 장기적으로 노력한다. 예의바르고, 비폭력적이며, 공감을 하며 자존감 향상시키고, 자신과 타인의 권리를 존중할 수 있도록 돕는 훈육을 해야 한다.

마) 구성주의적인 훈육을 하기

구성주의에서 정서, 행동 문제는 영유아들이 자신의 발달적 수준으로는 미숙하거나 오개념을 가지고 하는 실수 행동에서 비롯된다(Fields, M. V., Merritt, P. P., Fields, D. M., & Perry, N., 2014). 따라서 영유아가 자율적 도덕성을 발달시킬 수 있도록 장기적인 목표를 세우고, 현재에 기반을 둔 상황분석하기, 민주적인 해결방안을 모색하며, 가정 및 전문가와 협력하는 단계로 설명하고 있다.



자료: 강정원 외(2015). 선생님-아이-엄마 아빠 함께 배워요, 영유아를 존중하는 훈육 이해하기, 서울특별시 육아종합지원센터.

[그림 II-1-1] 영유아를 존중하는 훈육 이해하기

바) 문제에 대해 소통하며 해결하기

문제의 소유자를 가리는 것은 해결의 접근을 정하는데 매우 중요한 절차이다. 즉, 문제 소유자 가리기란 갈등 상황이 발생했을 때, 누가 가장 심리적으로 불편감을 겪고 있는지 파악하는 것을 말한다.

교사가 문제를 소유하였다면, 나전달, 기대 전달하기, 교육과정 수정하기, 판단을 보류하기 등의 방법을 사용하도록 한다. 영유아가 문제를 소유하였다면, 반영적 경청하기, 원인과 결과 알아보기(논리적 귀결 경험하기), 사회적 기술 가르치기(연습을 포함시키기), 불충족된 욕구를 채워주기 등의 방법을 사용한다.

아울러 교사와 영유아가 동시에 문제를 소유하였다면, 서로가 문제를 묻고 답하기, 브레인 스토밍으로 해결방안 모색하기, 해결책 중 하나를 선택하여 실행하기, 평가하기 등의 절차를 지킨다.

2) 보호자(부모)와의 갈등 극복하기

최근 지식 정보화 사회에서의 부모와 기관 간의 파트너십은 그 이전과 다른 양상을 보인다. 부모 자녀양육에 결핍이 있다고 전제로 하고, 부모를 가르치려는 수직적 전달교육을 하던 이전과 달리, 최근에는 부모를 기관의 동반자로서 파트너십을 형성해야함을 강조한다. 동반자적 부모-교사관계는 영유아에 대해 함께 주의를 기울이고, 영유아의 개성을 존중하고 모든 가족을 환영한다. 부모와 교사는 대치된 경쟁관계이거나 분리된 관계가 아니라, 협력하는 순환적 관계이어야 한다.

정계숙·윤갑정·손환희(2015)의 연구에서 교사들은 부모와의 파트너십에 대해 네가지 유형으로 인식한다는 결과를 얻었다. 부모 교사 파트너십은 교사의 책무성에서 시작하며, 교사와 부모의 상호 존중과 협력을 위한 노력과 기관 차원의 돌봄 공동체 형성을 위한 지원이 함께 이루어져야 성공적인 부모 교사 파트너십이 가능하다.

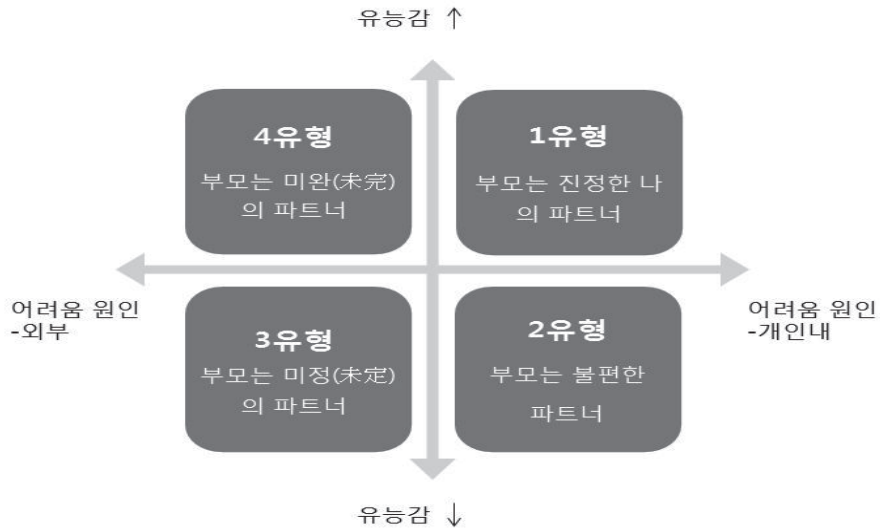
첫째, “부모는 진정한 나의 파트너” 유형이다. 여기에 속한 교사들은 부모-교사 파트너십에 대한 올바른 신념을 가지고 현장에서 먼저 부모를 이해하고 공감함으로써 파트너십의 책무성을 실천한다. 부모와의 파트너십 형성에 유능감이 있다.

둘째, “부모는 불편한 파트너” 유형이다. 여기에 속한 교사들은 부모와의 파트너십이 중요하다는 것은 알지만 실제로 이를 준비할 심리적인 여유와 개인적 욕구가 없는 경우이다. 아이가 우선이라는 부모의 마음을 이해하기 힘들며 교사를 의심하는 부모와는 파트너십을 형성하기 어렵다고 여긴다. 부모에 대한 공감과 신뢰가 부족한 경향으로서, 부모와의 파트너십이 자신에게 주는 이점은 없다고 여기며 이에 대한

만족감도 갖지 못한다. 부모와의 불편한 관계는 자신의 성격적인 문제로 인식하는 경향을 보인다. 이들은 전반적으로 직무스트레스가 높고 부모와의 관계에서 어려움을 가지며 파트너십의 실제적인 이점과 성과를 경험하지 못한다. 실제 과중한 업무와 열악한 근무환경에 기인된 높은 직무스트레스는 교사 자율성과 통제력의 상실감을 느끼며 더욱 자신의 정서를 드러내기 어려워지게 된다.

셋째, “부모는 미정(未定)의 파트너 유형”이다. 이들은 부모 교사 파트너십에 대한 중요성을 알고 있으나 부모가 먼저 교사의 전문성을 인정하지 않거나 부모의 태도나 관심사가 교사와 다르면, 파트너십이 어렵다고 본다. 부모와의 상호 신뢰와 존중이 중요하지만 부모가 먼저 그런 태도를 보이지 않으면, 성공적인 파트너십은 형성되기 어렵다는 것 이었다.

넷째, “부모는 미완(未完)의 파트너 유형”이다. 교사들은 환경적 조건이 바뀌거나 부모의 인식이 바뀌는 등의 변화가 있다면 모를까 자신들의 여건 때문에 부모와의 파트너십 형성에 매우 소극적이다. 이들은 부모들을 적극 신뢰하지도 강하게 불신하지도 않는다. 부모와의 관계보다도 더 급하고 중요한 직무들 때문에 부모와의 파트너십을 만드는데 에너지를 쏟을 여력이 없다. 자칫 부정적이면서 수동적인 태도로 고착화되지 않도록 주변의 지원이 필요하다.



자료: 정계숙·윤갑정·손환희(2015). 부모-교사 파트너십에 대한 유아교사의 주관적 태도 분석: Q-방법론의 적용, 유아교육학논집, 19권2호 p.243-272

[그림 II-1-2] 부모-교사 파트너십에 대한 유아교사의 주관적 태도 유형

이러한 파트너십의 증진을 위해서 NAEYC(미국유아교육협회)는 다음과 같은 지침으로 권고한 바 있다.

<NAEYC가 권고한 부모-교사 관계에 대한 지침>

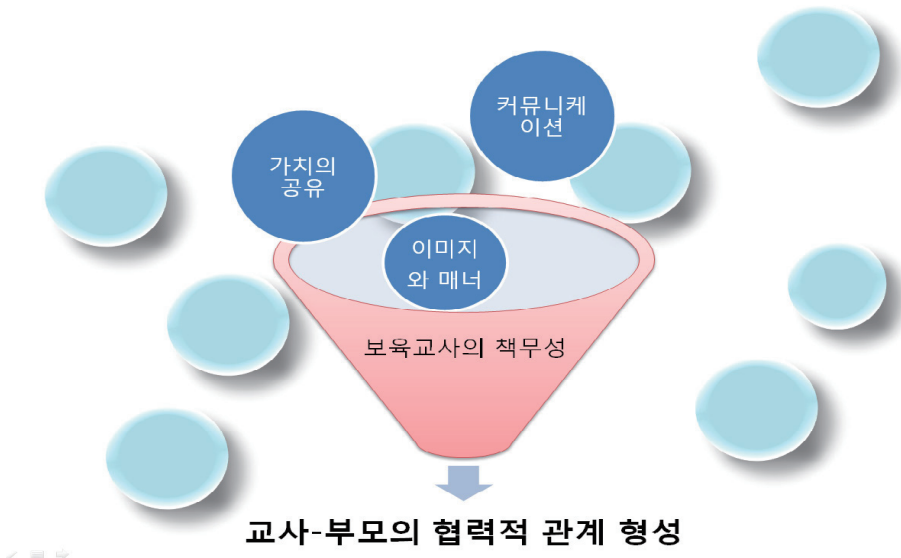
- 가족과의 상호적인 관계를 만들어나가야 한다.
- 동반자로서의 부모-교사의 관계는 바람직한 영유아교육의 기초이다.
- 교사와 가족 간의 상호적 관계는 서로 같은 목적을 이루기 위해 상호존중, 협력, 공유된 책임감, 갈등에 대한 타협이 필요하다.
- 영유아 교사는 가족과 협력적인 동반자적 관계 속에서 업무를 수행하며 규칙적으로 빈번한 쌍방간의 의사소통을 활성화 하여야 한다.
- 영유아 교사는 부모들의 방문을 환영하고, 자녀들의 보호와 교육에 대한 의사결정자로서 참여하게 한다.
- 전문가로서 교사들은 부모들이 자녀를 위해 선택하는 바를 인정하고, 존중하는 태도를 갖는다.
- 자주 의사소통하고 부모와 만나 계획해서 영유아의 발달 및 학습에 대해 서로 이해하도록 한다.
- 교사는 가족을 여러 가지 방법으로 지원하여야 하며, 가족의 의사소통 능력과 유능감이 증진되도록 돕는다.
- 보다 정확하고 효율적인 정보를 얻기 위해 교사는 각 영유아에 대한 진단평가와 계획을 수립하는 과정에 가족들을 참여시킨다.
- 기관은 가족과 관련된 프로그램을 운영하여 자원제공과 주의사항들을 명시해야 한다.
- 교사, 부모, 기관은 사회복지, 보건당국 및 상담가들과 영유아를 위해 교육적 책임을 나누어야 한다.
- 가족이 참여할 수 있는 기회와 시간을 마련하여 영유아의 발달에 대한 정보를 공유하므로 영유아가 좀 더 나은 수준으로 발전하도록 돕는다.

그러나 2015년 아동학대의 문제가 회자되면서 교사와 부모의 관계는 더욱 어려움을 내포하게 되었다. 여전히 존재하는 보육교사의 민감한 갈등 중의 하나는 영유아의 보호자와의 갈등이다(홍지명, 2015). 부모와 교사의 관계의 질은 어린이집 이용

만족도에 영향을 미치기 때문이다. 특히 영유아와 부모를 일방적으로 배려해야 하는 보육의 특수성으로 인해 보육교사는 심리적 스트레스를 많이 받는다(권혜진, 2008). 서혜정과 이대균(2011)의 연구에서 어린이집 교사들은 아이를 맡기고 알아서 해주길 원하는 부모, 자신의 생각대로 요구하는 부모, 불만이나 불신을 노골적으로 나타내는 부모, 자녀문제에 비수용적인 부모, 안전사고에 확인도 하지 않고 다그치는 부모, 윗사람에게 말하면 해결된다고 생각하는 부모, 개인적인 만남과 사적인 요구를 하는 부모로부터 스트레스를 받고 있었다. 어린이집 교사들이 스트레스에 대처하는 방법으로는 부모와의 관계 회복을 위해 부모 마음을 달래거나 요구를 수용하려는 노력을 하였으며, 갈등 상황을 예측하여 미리 예방하려는 방법을 사용하였다. 또한 동료 교사나 원장과 의견을 나누고 조언을 구하면서 문제를 해결해 나가고자 하였다.

이러한 갈등을 줄이기 위해서 보육교사들은 다음과 같은 노력을 기울여야 하겠다.

첫째, 보육교사의 책무성에 충실해야한다. 김순환·김하진·나원정(2014)의 연구에 따르면, 교사는 극성형 어머니 유형에 대해, 어머니는 방임형 교사유형에 대해 어려움을 빈번하게 인식하였고 스트레스를 많이 느꼈다. 교사의 입장에서 부모와의 관계는 선택불가의 사안이다. 교사가 책임을 지고 수행해야할 직무의 전문적 역량이 부모와의 긍정적인 관계의 시작점이 된다는 것을 기억해야한다.



[그림 II-1-3] 교사-부모의 협력적 관계

둘째, 이미지 관리와 흠이 없는 매너는 휴먼서비스의 출발이다. 어린 영유아를 보육하는 일은 두뇌 사용, 언어 사용만큼이나 손과 발을 많이 움직여야 해서 편리한 의복을 찾게 된다. 그러나 편리함과 단정함이 상충되지 않도록 유의해야 한다. 영유아들과 함께 지내기 때문에 유치함에 머물러 있는 매너를 보이지 않도록 유의해야 한다. 우리는 전문성을 갖춘 협력적인 파트너로서 인식되어야 한다.

셋째, 커뮤니케이션의 질과 양을 점검해야 한다. 부모와 소통하는 다양한 양식을 분석해볼 필요가 있다. 일일 알림장, 전화통화, 가정통신문, 상담 등에서 교사와 부모가 의사소통의 문제가 없는지 확인해야 한다. 공식적인 경로로 전달되는 문서는 형식을 갖추고 있는지, 개별적인 경로로 소통이 될 때에는 단순한 정보의 전달을 넘어서 신뢰감까지 형성하게 되는지 점검할 필요가 있다. 비언어적인 소통까지도 모니터링 해볼 필요가 있다.

넷째, 가치의 공유가 이루어져야 한다. 어린이집의 보육철학과 보육신념은 보육과정과 교사의 상호작용에 그대로 반영된다. 교사는 어떠한 소신을 가지고 있는지 그 근거는 무엇인지 부모에게 전달할 필요가 있다. 무엇을 최우선의 가치로 삼고 보육을 하는가, 문제가 생겼을 때 해결의 기본적인 원칙은 무엇인지 부모들은 궁금해 한다. 자녀를 맡겨둔 사람이 어떠한 가치관을 가지고 있는지 알 수 없다면 부모의 불안감은 증폭되기 마련이다. 이는 입소 상담과 신입원아 오리엔테이션부터 부모가 전달받을 수 있어야 한다. 부모교육, 가정통신문, 워크숍 등을 통해서 가치를 공유할 만한 기회와 활동이 충분히 제공되어야 한다. 신뢰감은 당사간 접촉의 양과 질에 비례하기 때문이다.

그런 가치의 충돌, 서비스의 불만, 정보의 부족과 소통의 문제 등 여러 가지 원인으로 보호자와의 갈등을 겪을 수 있다. 어린이집에서 보호자와의 갈등을 최소화하기 위해 어떠한 태도를 가져야 할까? 필자는 다음과 같은 유의점을 제시한다.

첫째, 부모를 편견 없이 진심으로 돕고자하는 태도를 가져야 한다. 무조건 먼저 잘못했다고 할 필요는 없다. 그러나 불만을 표하는 부모의 정서를 공감해주는 것이 소통을 원활 하게 할 수 있다. 주의깊은 경청과 공감을 표현하는 것은 진지해야 한다. 진심이 아닌 표층적이고 형식적인 의례적 태도는 갈등을 증폭시킬 수 있다.

둘째, 불만은 한 가지 이상일 확률이 높다. 몇 번을 기다리고 참았다가 이왕 말이나 나온 김에 그간의 불만을 쏟아 놓게 된다. 불만의 내용을 기록하며 청자로서 화자의 메시지를 정확하게 이해하고 있는지를 되물어가며 부모가 전달하는 요지를 파악해야 한다. 부모의 이야기를 요약하고, 반복하고, 교사의 말로 부연할 수도 있다.

셋째, 사과를 할 때는 변명을 하지 않고 과오를 진정성을 가지고 인정해야한다. 부모가 궁금해 하거나 오해하고 있는 상황이 있다면, 감정에 치우치지 않도록 이성적이고 객관적으로 순서적으로 사실적으로 설명한다(설득하는 것이 아니라 설명하는 것이다). 부모의 불만에 늦장 대응을 하거나 상사에게 보고를 회피하는 것은 금지사항이다.

넷째, 문제 해결에 대한 부모의 의견을 묻고, 어린이집 입장에서 해결방안의 하나로 삼겠다는 의지를 보이는 것이 바람직하다. 부모의 의견을 제시한 것에 대해 감사를 표하고, 향후 해결방안이 결정되기까지의 절차와 소요시간을 안내한다.

다섯째, 어린이집에서는 부모의 민원의 제기된 경위와 내용을 문서화 하여 공식적인 기록을 남기는 과정을 밟도록 한다. 부모가 공식적으로 자신의 의견이 처리되기를 원하지 않는다면 개인정보를 밝히지 않더라도, 원내에서 부모의 의견이 민주적으로 어떻게 처리되었는지 반드시 피드백을 주어야 한다.

마지막으로 개인정보의 유출에 유의해야한다. 면전에 있는 부모의 마음을 사기 위해 다른 동료교사를 탓하거나 다른 영유아의 자잘못을 들추는 실수는 하지 않도록 유의해야한다.

3) 동료와의 갈등 극복하기

어떤 조직이든지 그들 사이에서 일어나는 불일치, 모순, 의견차이 혹은 불화를 경험할 수 있다. 집단 간의 갈등은 보편적인 현상이므로 어린이집 조직에서도 갈등은 예외일 수 없다(이운경, 2012). 그러나 어린이집 조직구성원들 간의 갈등은 영유아에게 쏟아야 할 에너지를 소모시켜 분열하는 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 어떤 조직에 갈등이 너무 적으면 업적이나 성과, 조직이 변화하려는 노력에 장애가 되고, 반대로 갈등이 매우 많으면 내부적으로 혼란이 생겨서 조직이 목표하는 방향으로 적시에 나아갈 수 없다는 어려움이 있다.

이러한 갈등은 다시 기능적 갈등과 계층적 갈등으로 나눌 수 있다. 먼저 기능적 갈등은 다양한 부서간의 갈등으로 일반조직에서는 생산부와 영업부와의 갈등으로 예를 들어볼 수 있겠고, 어린이집의 경우에는 5세반과 1세반과의 갈등, 담임교사와 특별활동교사와의 갈등, 교사와 행정교사와의 갈등, 교사와 급식교사와의 갈등 등으로 예를 들 수 있다. 계층적 갈등은 조직의 상-하 계층 간에 존재하는 갈등으로써 어린이집에서는 원장과 보육교사, 주임교사와 원장, 원감과 행정교사간의 갈등으로 예를 들 수 있다(박운성, 1998; 정다운·김정희, 2011; Luthans, 1985).

어린이집은 성인 대 영유아의 비율이 높은 상황에서 성인을 한명이라도 더 확보하는 쪽을 선택하여 복수 담임제를 운영하거나 팀티칭의 구조로 운영하는 어린이집에서는 동료교사와의 팀웍이 중요한 요인으로 자리를 잡는다. 이승미·이승연(2009)의 연구에서는 영아반 교사는 동료와의 관계를 통해서 협력 및 지원을 통한 동기부여와 만족감, 보육과정 운영에서 미묘한 갈등과 불편함의 정서를 느끼는데, 동료교사와 개인적인 친분이 형성됨으로써 협력이 잘 이루어지고 정서적 지원을 받을 때 동기가 부여되고 힘을 얻는다고 하였다.

어린이집은 20~30세가 절반이상으로 대부분이 여성으로 구성되어 있는 조직문화는 의사소통방식은 매우 사적이며 과제가 아닌 인간관계 중심으로 이루어진다(김문희, 2011). 다른 조직에 비해 규모가 작고 관계가 밀접한 조직이어서 개인 간 갈등이 심화될 가능성이 높다(최미미·서영숙, 2013). 최미미와 서영숙(2013)의 연구에 따르면, 어린이집 교사는 동료교사와의 관계 속에서 경력에 따른 위계질서로 인한 갈등, 미흡한 사회적 관계 맺기 기술의 어려움, 개인이 가진 가치관 및 교육관의 차이로 인한 갈등, 비지원적인 동료교사 관계 등으로 인하여 어려움을 겪고 있었다. 이러한 갈등 상황 속에서 교사 개인의 판단 및 관계 개선에 대한 의지에 따라 동료교사와의 관계에 긍정적 또는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 보육교사 간의 갈등수준과 갈등해결방법 및 직무만족도 연구(조용현, 2011)에서는 보육교사 간의 갈등수준이 낮은 집단이 높은 집단에 비해 동료관계와 직무만족이 높게 나타났다. 이는 동료관계의 만족도가 교사간의 갈등수준과 밀접한 관계를 맺고 있는 것을 보여준다.

그러나 교사가 갈등을 긍정적 요소로 보고 갈등 상황에 따라 적절한 갈등 관리 전략을 사용하여 기관 내의 내부 갈등을 조절할 수 있다면, 갈등은 유아교육기관의 질적 수준 향상의 중요한 자원이 될 수 있다(송미선·김동춘, 2005; 최희주, 2011).

개인의 갈등관리 유형은 사람마다 다를 수 있다. Rahim(1985)은 갈등관리 유형을 인간관계 속에서 발생하는 갈등인지의 주체가 되는 자신과 타인에 대한 관심의 정도를 근거로 통합하기(integrating), 배려하기(obliging), 지배하기(dominating), 회피하기(avoiding), 그리고 타협하기(compromising)의 5가지로 구분하여 제시하였다.

첫째, '통합하기'는 자신과 상대방의 관심과 이해를 정확히 알려하기 때문에 문제의 본질을 집중적이고 정확하게 파악하고 문제해결을 위한 통합적 대안을 도출해 내는 유형으로 문제의 취지가 불명확하거나 복잡할 경우에 매우 적절하다.

둘째, '배려하기'는 원만한 인간관계를 유지하기 위해서 자신의 관심사는 버려두고

상대방의 관심사를 충족시켜 주기 위해 상대방의 주장에 따름으로써 갈등을 해결하는 유형이다. 배려를 해준 후 무엇인가를 보답 받을 수 있을 때 매우 적절하나 복잡하거나 악화된 문제에 있어서는 부적합하다.

셋째, '지배하기'는 경쟁적 관계에서 자신의 관심사를 충족시키기 위해 상대방을 압도해 버림으로써 갈등을 해결하려는 유형이다. 자신에 대한 관심은 지나친 반면 타인에 대해서 무관심하고 자기중심적인 행동을 선호하고, 상대방의 입장은 전혀 고려하지 않는다. 지배하기는 받아들이기 싫은 해결책이 제시될 때 주로 쓰인다.

넷째, '회피하기'는 갈등상태에서 얻게 되는 장점을 전혀 보지 못하고 갈등문제로부터 물러나거나 이를 피함으로써 자신뿐만 아니라 상대방의 관심사마저 무시하는 유형이다. 문제가 사소한 것이거나 피하는 것이 오히려 이익이 될 경우에 적합한 대안이다.

다섯째, '타협하기'는 다수의 이익을 우선하기 위해 양측이 상호교환과 희생을 통해 부분적 만족을 취함으로써 갈등을 관리한다. 타협은 민주적인 방법이라 할 수 있지만 때로는 문제해결의 창조적인 방안을 도출하는 데 방해가 되며 잦은 타협은 오히려 우유부단한 결과를 낳기도 한다.

어린이집도 유기체라고 할 수 있다. 조직 구성원들 사이의 관계가 원만하고 조직 자체가 유지능력을 지녀 환경과 역동적으로 상호작용함으로써 구성원의 직무만족 및 성과 창출에 기여할 수 있다(정혜영·박영준, 2005). 그렇다면, 어린이집에서의 갈등관리는 어떻게 하면 좋을까? 집단 내의 갈등 해결방법으로 김종재(1991)는 7가지의 방법을 소개한다.

- 문제해결법: 갈등관계에 있는 두 집단 간에 직접대면 하여 갈등을 줄이는 방법이다. 서로간의 오해나 소통의 문제로 발생했을 때 효과적이나, 서로 다른 가치체계를 가지고 있을 때는 더 복잡한 문제가 발생할 수 있다.
- 상위 목표의 설정: 집단 간 갈등을 초월해서 서로 협조할 수 있는 공동 목표를 설정해서 집단 간 단합을 조성하는 방법이다. 주로 단기간 효과를 볼 수 있지만 공동 목표가 달성된 후에는 다시 갈등이 나타날 가능성이 많다.
- 자원의 확충: 집단 간의 갈등이 제한된 자원 때문일 때 자원을 공급해줌으로써 집단 간 과한 경쟁이나 행동을 감소시킨다.
- 타협: 승자도 패자도 없이 추구하는 목표를 분리할 수 있을 때 주로 나타나는 방법이다.
- 권위적 명령 : 공식적인 상위 계층자가 갈등 관계에 있는 하위집단에 명령하여 갈등을 제거하는 방법이다. 효과는 단기적이다.

- 조직 구조의 변경: 조직의 공식적 구조를 갈등발생을 막기 위해 변경하는 것이다. 갈등 중재 기구를 새로 만들 수도 있다.
- 공동적의 설정: 두 집단에 고통의 적을 설정하면, 공동 적에게 효과적으로 대처하기 위해 집단 간의 차이나 갈등을 잊어버리게 된다. 절박하고 명확한 위협일 때 효과적이다.

어린이집의 상황과 갈등의 내용에는 차이가 있으나, 보편적으로 많이 사용하는 갈등 해결은 아래와 같다. 보육교사로서 역할과 책무를 수행함에 있어, 공동체감과 소속감은 많은 도움이 된다. 원장과 중간관리자의 리더십과 구성원은 자신의 역량과 책임의 고려하여 공동체의 융합과 성과의 두가지를 얻기 위한 노력이 요구된다.

2. 강의 목표

- 보육교사 소명감에 영향을 미치는 요인에 대해 동료교사와 경험을 나눈다.
- 보육현장에서 겪는 영유아, 보호자 및 동료와의 갈등 극복 방안을 논의한다.
- 보육교사로서의 소명감 충전을 위한 자신만의 의식을 만들어본다.

3. 강의 개요

〈표 II-3-1〉 강의의 내용 개요

단계	세부 프로그램	자료	시간
보육교사란 누구인가?	1) 보육교사로 주제망 만들어보기 2) 소명감에 해당하는 것을 주제망에서 찾아본다.	필기구, 부전지 (포스트잇) , 종이	20
갈등극복 위한 방안 논의하기	1) 나를 힘들게 하는 것들 앙케이트 2) 세가지 갈등(영유아 훈육, 보호자와의 관계, 동료와의 갈등)에 대해 논의하기	강의용ppt	70
소명감 충전 배터리 만들기	1) 보육교사 소명감 충전에 필요한 것을 만들기 2) 의식(노래, 표어, 기도문 등)을 함께 나누기	카드, 활동지	30

4. 강의전개

가. 보육교사란 누구인가?

1) 보육교사로 주제망 만들어보기

목표	보육교사로서 자기 정체성을 확인한다.
준비물 및 환경구성	필기구, 부전지(포스트잇), 도화지
소요시간	20분

가) 진행 방법

- 5~6명이 그룹을 만들어 보육교사로 주제망을 만들어본다.
 - 보육교사에 대해 브레인스토밍을 한다.
 - 브레인스토밍을 통한 아이템들을 상위개념과 하위요인들로 유목화 한다.
 - 주제망을 그리고 강의실 벽면에 게시한다.
- 보육교사의 주제망에서 소명감에 해당하는 것에 대하여 이야기나눈다.
 - 소명감이라는 유목이 있으면, 그것을 넣게 된 이유를 나눈다.
 - 소명감이라는 표현이 직접적이지 않다 하더라도, 보육의 의미, 보육교사의 영향력, 보육의 가치, 교사로서의 보람 등에 대해 나눈다.

나) 강의 시 유의점

- 그룹을 만들거나, 조장을 뽑을 때 창의적이고 재미있는 방법으로 한다.
- 브레인스토밍에 필요한 포스트잇을 개인별로 20장 내외로 제공한다.
- 유목화 할 때에는 강의자가 그룹들을 다니며 상위개념을 추출하는 것을 돕는다.
- 소명감에 해당하는 부전지를 모두 모아 소명감에 대한 주제망을 만들어 보아도 좋다.

2) 갈등극복 위한 방안 논의하기

목표	보육교사로서 겪는 영유아, 보호자, 동료와의 갈등 극복 방안을 인지한다.
준비물 및 환경구성	강의용 ppt
소요시간	70분

가) 진행 방법

- 보육교사인 나를 힘들게 하는 것들 즉석 양케이트를 한다.
 - 영유아, 보호자, 동료 등 각각의 갈등 요인에 대해 어떻게 느끼는지 손가락으로 강도를 표시하게 한다.
 - 보육교사들의 갈등에 대해 공감하며 강의 한다.
 - 양케이트 조사 순위 결과를 참고하여 갈등극복 방안에 대해 강의한다.
- ppt를 중심으로 강의한다.
 - 영유아와의 훈육 갈등에 대한 교사의 어려움과 훈육의 원리를 강의한다.
 - 보호자의 입장에서 겪는 심리적 갈등과 함께 보육교사가 실수하기 쉬운 사안에 대해 강의한다.
 - 동료 교사와의 갈등의 원인과 해결방안에 대해 논의한다.

나) 강의 시 유의점

- 단순히 학대, 비학대의 행동적 지침에 대한 것 보다는 예방적 접근에 초점을 맞추어 원리를 이해할 수 있도록 강의한다.
- 영유아, 보호자, 동료 교사의 권리와 윤리에 대해 더욱 민감해지도록 한다.
- 강의를 중심으로 하되, 교사들이 직접 경험한 사례를 나누어도 좋다.

3) 소명감 충전 배터리 만들기

목표	갈등이 심할 때 사용하기 위해 소명감 충전지를 만들어 본다.
준비물 및 환경구성	필기구, 활동지(배터리 모양)
소요시간	20분

가) 진행 방법

- 보육교사의 소명감 충전에 필요한 표어, 노래, 기도문 등을 만들어 본다.
- 각자 자신의 소명감을 충전하기 위한 의식에 필요한 것을 선택해 만든다.
- 만든 작품 들 중에 몇몇 작품은 함께 발표 하여 나누어 본다.

나) 강의 시 유의점

- 교사들이 쉽게 접근 할 수 있도록 힌트를 준다.
- 표어의 경우 몇 가지 샘플을 준다. (예를 들면, “자나 깨나 불조심, 꺼진 불도 다시 보자”를 이용하여 “자나 깨나 마음 조심, 같은 실수 다시 말자”)
- 노래의 경우, 노래하나를 정해서 가사를 적어보도록 한다.
- 기도문의 경우, 우수작은 액자를 선물하여 수시로 읽어보도록 한다.

참고문헌

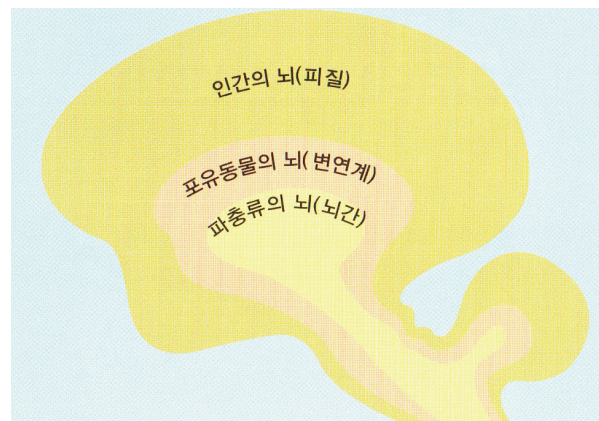
- 강정원·김수정·김정화·안지혜·양영아·이남정·최상국(2015). 선생님-아이-엄마 아빠 함께 배워요, 영유아를 존중하는 훈육 이해하기, 서울특별시 육아종합지원센터.
- 권혜진(2008). 보육교사의 정서노동과 소진 - 정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. 인간발달연구, 15(4), 93-113.
- 김문희(2011). 보육시설의 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김순환·김하진·나원정(2014), 유아교사-어머니 관계의 어려움에 대한 상호인식, 육아지원연구, 9(2), 199-225.
- 김종재(1991). 조직행동론. 서울: 박영사.
- 박운성(1998). 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직 갈등 경험, 조직몰입 간의 관계. 서울: 한국학술정보.
- 박종수(2014). 진로소명 하위차원에 따른 군집유형과 진로태도성숙 및 삶의 만족에서의 차이. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 송미선·김동춘(2005). 유치원 교사의 갈등관리 유형과 조직효과성과의 관계. 유아교육연구, 25(5), 55-74.
- 이대균(2011). 어린이집 교사가 부모와의 관계에서 느끼는 스트레스와 대처방법. 미래유아교육학회지, 18(4), 259-291.
- 이승미·이승연(2009). 만 2세 영아반 교사로서 맺는 다양한 관계에서 경험하는 정서 분석. 한국교원교육연구, 26(2), 297-322.
- 이윤경(2012). 민간보육시설의 조직풍토와 직무만족도에 대한 교사의 지각, 동아대학교 교교육대학원 석사학위 논문.
- 정계숙·윤갑정·손환희(2015). 부모-교사 파트너십에 대한 유아교사의 주관적 태도 분석: Q-방법론의 적용, 유아교육학논집, 19(2), 243-272.
- 정다운·김정희 (2011). 어린이집 원장이 지각한 조직커뮤니케이션과 인구사회학적 변인이 어린이집 조직효과성에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 69, 213-231.

- 정혜영·박영준(2007). 보육시설 기관장의 리더십과 교사의 임파워먼트 및 직무 만족도의 인과 모형 연구. *한국영유아보육학*, 49, 21-39.
- 조용현(2011). 보육교사 간의 갈등수준과 갈등해결 방법 및 직무만족, 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 최미미·서영숙, (2013) 보육교사가 인식하는 동료교사와의 갈등 원인 및 대응에 관한 연구, *한국보육지원학회지*, 9(1), 221-239.
- 최희주(2011). 유치원 교사의 갈등관리 유형과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *한양대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 하유진·최예은·은혜영·손영우(2014), 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 191-220.
- 홍지명(2015). 부모와의 신뢰관계 형성을 위한 유아교사의 노력에 관한 연구, *숙명여자대학교 석사학위논문*.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a Calling, Living a Calling, and Job Satisfaction: Testing a Moderated, Multiple Mediator Model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59.
- Fields, M. V., Merritt, P. P., Fields, D. M., & Perry, N. (2014). *Constructive Guidance and Discipline: Birth to Age Eight*. Pearson Higher Ed.
- Luthans F. (1985). *Organizational Behavior*. 4th ed., New York: McGraw-Hill
- Porter, L. (2008). *Young children's behaviour. Practical approaches for care givers and teachers* (3rd ed.). Marrickville, N.S.W: Mac Lennan & Petty.
- Rahim(1985) A strategy for managing conflict in complex organization. *Human Relations*, 38(1), 81-89.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J.(2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82-96.

Ⅲ. 힐링 시크릿, 뇌로 풀어가요!

1. 프로그램 소개 및 배경

MacLean(1990)은 일찍이 삼위일체 뇌(triune brain)이론을 주장해왔다. 그가 제시하는 삼위일체이론에서는 뇌가 뇌간(brainstem), 변연계(limbic system), 피질(cortex)의 3층으로 구성되어 있으며, 각기 고유의 기능을 하는 동시에 서로 밀접하게 작용한다고 본다. 그중 맨 아래의 뇌간은 가장 먼저 발달하는 부위로 주요 임무는 자기보존이고, 가운데의 변연계는 정서, 수면, 호르몬, 냄새 등을 담당하며, 맨 위의 피질은 계획, 동기, 작업기억 등을 담당한다.



자료 : MacLean, P. D.(1990). *The triune brain in evolution : Role in paleocerebral functions.* 9.

[그림 III-1-1] 삼위일체의 뇌

이러한 MacLean의 삼위일체이론은 뇌에 대한 이해를 용이하게 해준다는 이점이 있으나, 대부분의 모든 기능에 뇌의 많은 영역이 관여한다는 사실을 간과하고 있다 (김유미, 2009; Jensen, 1996). 이러한 한계에도 불구하고 그의 이론은 교육자들에게 여전히 많은 시사점을 주고 있다. 즉, 영유아가 어린이집에서 생존의 위협, 불안, 두

려움, 공포를 경험한다면, 고차적 기능과 창의적 능력을 담당하는 영유아의 피질이 활성화되기 어렵다. 이러한 사실은 영유아의 피질활동을 촉진하기 위해서는 우선적으로 영유아가 신체적·정서적으로 안정되어야 함을 시사한다.

이처럼 영유아의 신체적·정서적 안정을 도모하기 위해서는 우선적으로 영유아의 보육교육을 담당하는 보육교사들의 신체적·정서적 안정이 선행되어야 한다. 그러나 현재 우리나라 보육교사의 신체적·정서적 안정은 여러 가지로 위협을 받고 있다(정경진·윤혜미). 이에 보육교사의 고차적이고 창의적인 능력 발휘를 위해 교사들의 신체적·정서적 안정을 촉진하는 다양한 힐링(healing) 기회가 제공되어야 한다.

본 프로그램에서는 연수활동을 통해 힐링 기회를 마련하고자 하며, 신체, 정서, 인지 활동을 오롯이 담고 있는 뇌의 특성을 적극 이해하고 활용하여 힐링 효과를 극대화하고자 한다. 이를 위해 본 프로그램에서는 교사들이 자기 내면의 감정을 인식하고 이들 감정과 관련된 뇌 영역을 둘러본 후에 자신의 이야기를 나누고 나뭇잎의 힐링 노하우를 찾아 갈 계기를 제공하고자 한다. 특히 본 프로그램에서는 마음으로 뇌와 감정을 바꿀 수 있다는 최근의 뇌 연구 결과를 소개하고(김유미, 2013; 김유미 외, 2015; 김유미·허난설·황예린 역, 2016), 이를 직접 실천하는 활동들을 담았다. 본 프로그램을 통해 보육교사들이 힐링 노하우를 익히고 나눔으로써 심리적 안녕감을 얻고, 이를 바탕으로 보육현장에서 고차적이고 창의적인 능력을 마음껏 발휘하는 교사로 거듭 날 것을 기대한다.

2. 강의 목표

- 다양한 자료와 활동을 통해 자신의 감정을 탐색하고 인식한다.
- 감정이 뇌에서 일어나는 활동임을 이해하고, 이와 관련된 자신의 경험을 나눈다.
- 자신의 이야기를 나누고, 피드백을 바탕으로 새로운 이야기를 써본다.
- 힐링 노하우를 이해하고 익히며, 실천하려는 마음가짐과 태도를 갖는다.

3. 강의 개요

〈표 III-3-1〉 강의 개요

단계	세부 프로그램	자료	시간
마음열기	1) 나를 검색하라! · 영화 '인사이드 아웃' 둘러보기 · 감정 온도계 만들기 · 모여라, OO이!	· 동영상 자료(인사이드 아웃) · 사진 자료(감정 표현) · 활동지 1 : 감정 온도계 · 필기도구	30분
나누기	1) 뇌로 열어가는 감정이야기 · 뇌의 감정 꾸러미 둘러보기 · 다이아몬드 감정회로 둘러보기 · 뇌의 행복회로 둘러보기	· 사진자료(뇌)	40분
	~ 휴 식 ~		
	2) History & Herstory · 자신의 이야기 쓰기 · 서로의 이야기 나누기	· 활동지 2 : 이야기 쓰기 자료 · 필기도구	30분
	3) 나와 너의 뇌, 힐링 노하우를 만나다! · 힐링 노하우, 정보 나누기 · 힐링 노하우, 실천하기	· 포스트 잇(하트 모양) · 필기도구 · 매직 · 밝은 색 풍선	35분
다지기	1) 힐링 노하우, 실천하는 나! · 힐링 노하우, 실천 다지기		15분
전체			150분

4. 강의전개

가. 마음열기

1) 나를 검색하라!

목표	· 다양한 자료와 활동을 통해 자신의 감정을 탐색하고 인식한다.
준비물 및 환경구성	· 동영상 자료(인사이드 아웃) - 메인 예고편 · 사진 자료(감정 표현) · 활동지 1: 감정 온도계 · 필기도구
소요시간	· 30분

가) 진행 방법

□ 영화 '인사이드 아웃' 둘러보기(메인 예고편 활용)

- 영화 '인사이드 아웃'을 둘러보며 다양한 감정이 있고, 각 감정이 나름의 역할을 알고 있음을 안다.
 - 기쁨이, 슬픔이 등등.
- 이런 감정이 표현되는 방식에 대해 알아본다.
 - 동물: 이빨, 털, 자세 등.
 - 사람: 얼굴색깔, 얼굴표정, 자세 등.
- 감정이 주로 얼굴표정에 반영됨을 알고, 다양한 얼굴표정을 구분해본다.
 - Ekman은 평생 전 세계 사람들의 얼굴표정과 감정을 연구하였는데, 어느 문화권에나 공통적으로 나타나는 감정이 여섯 가지라고 봄.
 - [그림 III-4-1] 을 보고 어떤 정서인지 말하기



자료: 김유미(2005). 뇌를 통해 본 아동의 정서. 163.

[그림 III-4-1] 여섯 가지 기초정서

□ 감정 온도계 만들기(활동지 1 활용)

- 자신을 대표하는 감정들과 각각의 온도계를 그려본다.
- 그 감정들을 선택한 이유와 감정 온도계의 높이가 다른 이유를 말한다.
- 모여라, OO이!
- 감정별로 모둠을 나눈다.
- 모둠원들끼리 간단히 인사를 나눈다.
- OO을(를) 느끼는 상황, 표현 방식, 결과에 대해 간단히 이야기를 나눈다.

나) 강의 시 유의점

- 영화 ‘인사이드 아웃’ 대신 다양한 감정이 드러나는 일상의 동영상 활용해도 된다.
- 인간에게 다양한 감정이 있고 상황에 따라 감정이 달라질 수 있음을 인식하도록 한다.
- 활동을 할 때 자신과 타인의 감정을 인식할 수 있도록 진행한다.
- 부정적으로 보이는 감정마저도 우리에게 긍정적으로 작용할 수 있음을 알 수 있도록 한다. 즉, 특정 감정에 대한 편견을 갖지 않도록 강의한다.
- 모둠을 나눌 때 특정 감정이 제일 높은 사람이 1-2명 정도일 경우에는 두 번째로 높은 감정 모둠에 가도록 안내한다.

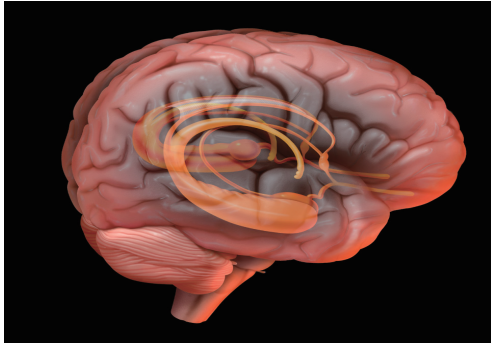
나. 나누기

1) 뇌로 열어가는 감정이야기

목표	• 감정이 뇌에서 일어나는 활동임을 이해하고, 이와 관련된 자신의 경험을 나눈다.
준비물 및 환경구성	• 사진 자료(뇌)
소요시간	• 40분

가) 진행 방법

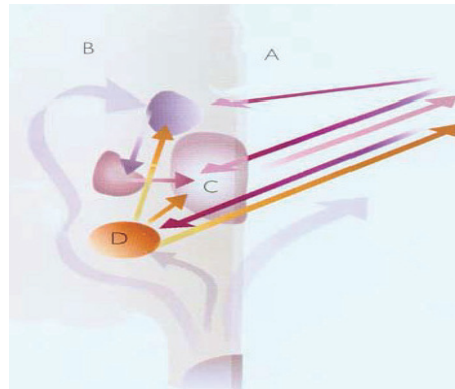
□ 뇌의 감정 꾸러미 둘러보기



자료: 김유미 역(2007). 위대한 뇌. 62.

[그림 III-4-2] 뇌의 감정 꾸러미

- 뇌에서 감정과 관련된 주요 영역에 대해 간단히 설명한다.
 - 편도체: 주요 정서센터(쾌-불쾌 관련 원초정서 담당)
 - 안와전두피질: 정서조절
 - 시상: 외부의 감각정보를 받아 대뇌 피질로 전달하는 배전반
 - 시상하부: 대사, 수분, 체온 조절을 담당하며, 정서 상태를 신체 상태로 전환하는 역할
 - 전대상피질: 왕따 등 고통 담당
- 이들 영역과 관련된 자신의 경험을 생각해본다.
 - 불안하거나 화가 날 때 냉철한 판단이 어려운 이유에 대해서도 생각해본다.
- 다이아몬드 감정회로 둘러보기
 - 다이아몬드 감정회로(부정적 감정회로)라는 명칭이 붙게 된 이유를 소개한다.
 - 다이아몬드 감정회로를 알아본다.



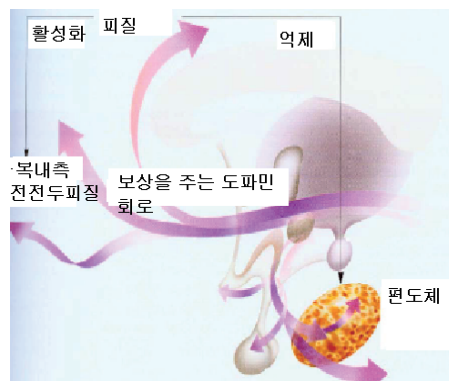
주: A: 전대상피질, B: 외측 전전두피질, C: 시상, D: 편도체
 자료: Carter, R.(1999). Mapping the mind. 102.

[그림 III-4-3] 뇌의 감정 꾸러미

- 편도체가 부정적 정서를 의식하게 하면, 외측 전전두피질이 그 정서와 관련된 장기기억을 인출하고 전대상피질이 그 기억에 고착되며, 시상이 전체 회로를 활성화시켜 OO을 경험하게 됨.

□ 뇌의 행복회로 둘러보기

- 행복을 느끼려면 어떤 뇌 영역들이 활성화되는 지를 소개한다.
 - 행복이 부정적 정서의 부재(편도체), 의미(복내측 전전두피질) 및 즐거움(도파민)에 의해 유발됨.



자료: Carter, R.(1999). Mapping the mind. 103.

[그림 III-4-4] 뇌의 감정 꾸러미

- 감정 모듈별로 체험한 다이아몬드 회로, 행복회로에 대해 이야기를 나눈다.

나) 강의 시 유의점

- 강의시에 연수생들에게 뇌 영역에 대해 전혀 강조할 필요가 없다! 여기에 자세히 제시한 이유는 강사를 위한 자료이기 때문이다.
- 본 활동의 목표는 감정이 뇌에서 일어나는 현상임을 다각도로 소개하는 데 있음을 염두에 두고 진행한다.
- 감정 모듈별로 체험 경험을 공유하는 데 주요 초점을 두고 진행한다!

2) History & Herstory

목표	· 자신의 이야기를 나누고 피드백을 바탕으로 새로운 이야기를 써본다.
준비물 및 환경구성	· 활동지 2 : 이야기 쓰기 자료 · 필기도구
소요시간	· 30분

가) 진행 방법

- 자신의 이야기 쓰기
 - 종이 위에 현재의 자기가 되는 데 영향을 준 사건이나 사람을 생각나는 대로 표현한다.
 - 자기 자신을 종이의 중앙에 두고, 기록하고자 하는 사건이나 사람을 동그라미로 나타내는데, 영향을 크게 미쳤으면 크게, 적게 미쳤으면 작게, 자신과 가깝다고 생각되면 가깝게 멀다고 생각되면 멀리 떨어지게 그린다.
 - 왜 이 사건이나 사람을 선택했는지, 크게 또는 작게 표시했는지, 가까이 또는 멀리 그렸는지 등등에 대해 쓰거나 생각해본다.
 - 사건이나 사람과 관련된 감정이 누적되어 이야기에 영향을 미침을 설명한다.
 - 예전에는 크게 또는 작게, 가까이 또는 멀리 여겨졌던 것들이 시간이 지나면 바뀌었다면 그런 부분도 쓰거나 생각해본다. 그 이유도 함께 쓰거나 생각해본다.

- 대뇌피질에 입력되는 정보의 90%는 내적 정보 처리에 의한 것임을 설명한다.

서로의 이야기 나누기

- 다 마쳤으면 그림을 모둠에게 보여주며 설명한다.
- 구성원들은 발표자에게 질문을 하거나 긍정적인 피드백을 해준다.

나) 강의 시 유의점

- 모둠원 모두에게 자신의 이야기를 발표할 기회를 제공하고, 이를 사전에 알려 시간을 조정하도록 한다.
- 다른 사람의 소중한 이야기이므로 타인이 발표하는 동안 절대 경청하도록 사전에 안내한다.
- 모둠원들의 사적 이야기가 노출될 수 있으므로 철저한 비밀 준수를 부탁한다.

3) 나와 너의 뇌, 힐링 노하우를 만나다!

목표	· 뇌를 적극 활용하는 힐링 노하우를 이해하고, 이를 실천하는 방법을 익힌다.
준비물 및 환경구성	· 포스트 잇(하트 모양) · 필기도구 · 매직 · 밝은 색 풍선
소요시간	· 35분

가) 진행 방법

힐링 노하우, 정보 나누기

- 닭이나, 달걀이나?
 - 뇌에서 감정과 정신활동을 주도하는데, 최근 마음과 행동으로 뇌 기능을 바꿀 수 있다는 연구결과들이 거듭 등장하고 있음을 소개한다.
 - 마음으로 뇌를 바꿔볼까? 새로운 마음 → 새로운 시냅스 형성 → 새로운 뇌 기능: 새로운 감정, 새로운 이야기
- 실제와 상상을 처리하는 뇌 영역이 상당 부분 일치한다.

- 보육교사의 거울뉴런 이야기
- 기대효과는 아편제의 진통효과와 신경회로를 공유한다.
- 힐링, 운동을 기억하세요!

□ 힐링 노하우, 실천하기

- 그러면 지금 실천할 수 있는 것부터 시작해볼까요?
- History & Herstory에 담긴 사건이나 인물 중 여전히 영향을 끼치고 있는 부정적 감정이나 사건/인물을 찾는다(포스트 잇 활용 : 한 장에 하나씩).
 - 모둠원이나 강사와 함께 찾아볼 수도 있다.
 - 이때 민감하게 반응하는 행동, 사람, 사건을 떠올려보고 그 감정의 근원을 찾아본다.
 - 긍정적 측면이 존재할 수도 있음을 알린다.
 - 그 중 버리고 싶은 감정을 적은 포스트 잇을 휴지통에 버린다.
- 내 안의 보물을 찾아본다.

잘 익은 상처는 향기롭다

- 배우식

누군가 던진 돌 하나
나무 속에 박혀 있다.

그 돌을 그려안고
통증을 견디는 서향

안에선 상처가 익는다,
향이 왈칵 쏟아진다.

참았던 눈물 같은
꽃향기가 폭발한다.

고백하듯 꽃은 피고
향내가 천리 간다.

사람도 저 서향 같아야
향기가 멀리 간다.



- 정수자 외 엮음(2015). **2015 올해의 좋은 시조** 92-93.

- 밝은 색 풍선을 불어 자신에게 선물한다(밝은 색 풍선).
 - 자신을 따뜻한 눈으로 바라보며 스스로를 지지하거나 조절하는 문구를 생각한다(자신의 '잘 익은 상처'도 찾아서).
 - 생각난 문구를 풍선에 매직으로 쓴 후에 그 풍선을 들고 사진을 찍어 기억에 남긴다.
 - 찍은 사진을 가까운 사람에게 문자로 보내어 피드백을 받아도 좋다.

나) 강의 시 유의점

- 마음으로 뇌를 바꾸는 활동 중 일부는 이미 우리들이 실천해왔음을 알린다.
- 새로운 시냅스 형성을 위해서는 많은 노력이 필요함을 알린다.
- 연수생들의 반응이나 활동 정도에 따라 여기에 소개된 활동을 적절히 가감하며 진행한다.

다. 다지기

1) 힐링 노하우, 실천하는 나!

목표	· 힐링 노하우를 실천하는 마음가짐과 태도를 갖는다.
소요시간	· 15분

가) 진행 방법

- 힐링 노하우, 실천 다지기
 - 명언을 통해 새로운 시냅스를 만들고 강화할 의지를 다진다.
 - “나는 곧 나의 기억이다(아우구스티누스).” 그런 기억은 축복인 동시에 저주이다. 자신의 이야기에 숨은 문제점을 털어내고 그 속에서 가능성을 찾아야 한다. 나아가 새로운 이야기를 써야 한다.
 - “당신이 인정할 때에만 타인이 당신에게 상처를 줄 수 있다. 다른 이들의 말 하나하나에 휘둘리며 상처를 받을 것인지, 그들이 무례하고 무신경하게 행동하

는 것을 가엾게 여길 것인지는 당신의 선택이다(마르쿠스 아우렐리우스).”

- “고통은 위장된 축복이다(성경).” → 축복을 찾을지 여부는 자신의 몫이고 선택!

○ 나태주의 ‘행복’을 소개한다.

행 복

- 나태주

저녁 때
돌아갈 집이 있다는 것

힘들 때
마음속으로 생각할 사람 있다는 것

외로울 때
혼자서 부를 노래 있다는 것

- 나태주(2013). **너도 그렇다(시화집)**. 53.

○ 각자 자신의 시로 바꿔 본다.

- 자신을 괴롭히는 감정이 떠오를 때, 새로운 이야기를 쓰고 싶을 때 이 시를 적절하게 활용한다.

○ 바꾼 시를 모둠별로 또는 전체적으로 공유하며 서로 지지한다.

나) 강의 시 유의점

‘다지기’ 단계이므로, 많이 설명하기보다 깊이 느끼고 실천 의지를 촉진하는 방식으로 강의를 진행한다.

자신의 이야기와 관련된 뇌 회로가 이미 공고한 상태라서 힐링을 위해 새로운 이야기를 쓰고 이를 습관화하려면 ‘힐링 노하우’를 꾸준히 실천해야 함을 강조한다.

강사가 시를 소개한 후에 직접 시범을 보인다.

참고문헌

- 김유미(2005). 뇌를 통해 본 아동의 정서. 서울 : 학지사.
- 김유미 역(2007). 위대한 뇌. 서울: 해나무.
- 김유미(2009). 뇌를 알면 아이가 보인다. 서울 : 해나무.
- 김유미 외(2015). 힐링과 행복을 찾아가는 셀프 감정코칭. 서울교육대학교 창의인성사업단.
- 김유미·허난설·황예린 역(2016, 인쇄중). 교사를 위한 사회신경과학. 서울: 학지사.
- 김유미(2013). 해피 브레인! 위너 브레인! http://www.education.or.kr/studyjob/course_view.asp?sec=CLC&classKey=124(사제동행).
- 나태주(2013). 너도 그렇다. 서울 : 종려나무.
- 정경진·윤혜미(2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직 의도. 한국영유아보육학 96(1), 129-152.
- 정수자·홍성운·박성민·이승희 엮음(2015). 2015 올해의 좋은 시조. 서울 : 푸른 사상.
- Carter, R.(1999). Mapping the mind. CA : University of California Press.
- Jensen, E.(1996). Brain-based learning. CA : Turning Point Publishing.
- MacLean, P. D.(1990). The triune brain in evolution : Role in paleocerebral functions. NY : Plenum Press.

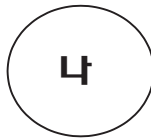
부 록

부록 1. 활동지 1: 감정 온도계

부록 2. 활동지 2: 이야기 쓰기 자료

부록 2. 활동지 2 : 이야기 쓰기 자료

- 기록하고자 하는 사건이나 사람을 동그라미로 나타냅니다.
- 각 사건이나 사람이 나에게 영향을 크게 미쳤으면 크게, 적게 미쳤으면 작게 그립니다.
- 나와 가깝다고 생각되면 가깝게, 멀다고 생각되면 멀리 그립니다.



제 3부. 정서능력

I. 나를 행복하게 만드는 생각

1. 프로그램 소개 및 배경

현대 사회에서 성인은 누구나 자신의 직업 현장에서 크고 작은 부정적 정서를 경험한다. 본 수업은 어린이집 교사가 보육 상황에서 자주 경험하는 부정적인 정서를 함께 공유하고, 이를 어떻게 조절할 수 있을지에 대해 함께 논의하고 활동해보는 과정을 통해 교사의 정서인식 및 자기조절 능력을 키우고자 하였다.

2. 강의 목표

- 보육 업무에 대한 중압감, 영유아에 대한 죄책감이나 무력감, 상황에 대한 분노나 좌절 등 보육교사로서 경험하는 여러 가지 부정적인 정서를 인식하고 이의 특성을 파악할 수 있다.
- 어린이집에서 영유아와 함께 생활할 때 경험하게 되는 여러 가지 부정적 정서를 유발하는 상황을 분석하고 개선방안을 모색하여 시도할 수 있다.

3. 강의 개요

〈표 1-3-1〉 강의 개요

단계	세부 프로그램	자료	시간
도입	1) 부정적 정서 구별하기	활동지 1	10분
	2) 나는 언제 부정적 정서를 느끼는 가	활동지 2	20분
전개	1) 보육업무에 중압감이나 시간 압박을 느낄 때	활동지 3, 4	20분
	2) 영유아에 대한 죄책감이나 무력감을 느낄 때	활동지 5, 6	20분
	3) 순간적인 분노나 상황에 대한 좌절감을 느낄 때	활동지 7, 8	20분
	4) 미래에 대한 막연한 불안감을 느낄 때	활동지 9, 10	20분
마무리	1) 부정적 정서를 느낄 때 대처방안 떠올리기	활동지 11	10분
전체			120분

4. 강의전개

가. 도입

목표	- 부정적 정서명과 개념을 연결 짓고, 각 정서의 의미를 안다. - 자신의 하루일과, 지난 주 일과에서 부정적 정서를 더 많이 경험하는 때와 그 이유를 파악할 수 있다.
준비물 및 환경구성	활동지 1 ~ 2
소요시간	소주제별 10분씩 총 20분

1) 부정적 정서 구별하기

가) 진행 방법

- 부정적 정서에 대해 간략히 설명한다.
- 정서에는 긍정적 정서와 부정적 정서가 있음을 설명한다.
- 부정적 정서의 역기능과 순기능에 대해서 설명한다.
- 부정적 정서에 직면하여 이를 조절할 수 있음을 설명한다.

【설명할 내용】

- 1) 정서의 종류
 - ① Izard(1992) 두려움, 노여움, 즐거움, 흥미, 혐오, 놀라움, 수치, 경멸, 고통, 죄책감 (10개)
 - ③ Plutchik(1994) 두려움, 분노, 기쁨, 슬픔, 수용, 혐오, 기대, 놀라움 (8개)
- 2) 정서의 분류¹⁾
 - ① 긍정정서란 열성적이고 활발하며 생기 있는 정도이다. 높은 긍정정서를 경험하는 사람은 즐겁고 신나는 느낌을 강하게 가지고 활동에 완전히 집중하며 즐겁게 참여한다(Watson et al., 1988). 행복, 자부심, 사랑, 안도, 희망, 동정, 심미 등이 포함된다(Lazarus, 1994).
 - ② 부정정서란 분노, 경멸, 혐오감(메스꺼움), 죄의식, 공포, 신경증과 같은 다양한 혐오적인 기분 상태가 포함되는 주관적 고통과 불쾌감의 일반적인 차원을 의미한다.(Watson et al., 1988). 구체적으로 부정정서에는 화, 공포, 불안, 죄책감, 수치심, 슬픔, 시기, 질투, 혐오감이 포함되며, 이는 삶의 질을 저해하는 요소로 간주되기도 한다(Lazarus, 1994). 또한 부정정서는 사고의 폭을 좁게 만들며 공격, 도피 등의 행동을 일으키기도 한다(Fredrickson & Cohn, 2008). 하지만 부정정서는 잠재적 위험에 대

한 경고의 기능을 가지므로 생물학적으로 생존에 중요한 역할을 한다.

- 3) 보육교사는 영유아와 함께 생활하는 사람이므로 보육교사가 부정적 정서를 순화되지 않은 방식으로 표현하면 영유아는 이를 이해하지 못해 불안감이나 공포감을 가질 수 있으므로 이를 조절할 필요가 있으며, 이는 연습과 훈련을 통해 향상될 수 있다.

정서의 명칭과 그 의미를 연결 지어 보는 활동을 진행한다.

- 보육교사는 평소 영유아가 느끼는 감정의 이름을 안내해주고 있음²⁾을 환기시킨다.
- 교사도 자신이 느끼는 부정적 정서의 이름과 개념을 연결지어봄으로써 성인인 우리도 자신의 감정을 정확히 인식하는 훈련이 필요함을 설명한다.
- 시트지(시트지 1번)에는 부정적 정서의 개념이 설명되어 있는데, 아래 보기에서 해당하는 정서 명을 찾아 써 넣어보도록 한다. 이 시트지는 네이버 국어사전의 정의를 가지고 만들었음을 안내한다.
- 시트지 작성 작업이 끝나면, ppt를 열어 정서명을 하나씩 불러오면서 정답을 확인한다.

나) 강의 시 유의점

활동의 도입 설명부에서 시간조절에 특히 유념하여 정서에 대한 강사의 강의 부분이 3분 내외를 넘지 않도록 한다.

2) 나는 언제 부정적 정서를 느끼는 가

가) 진행 방법

어린이집 교사로서 여러 가지 부정적 정서를 느끼게 되며 이런 감정을 느낄 때

-
- 1) Watson, D. & Clark, L. A., & Carey, G. (1988). Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. *Journal of Abnormal Psychology, 97*, 346-353 [조은영(2014). 대학생의 긍정정서 및 부정정서가 심리적 안녕감에 미치는 영향 : 인지적 유연성의 매개효과를 중심으로. 에서 재인용].
 - 2) 제3차 어린이집 표준보육과정(3~5세 누리과정 포함) 교사 지침서에서는 보육교사가 영유아에게 자신의 정서를 이해할 수 있도록 영유아가 느끼는 감정의 이름을 짚어주도록 안내하고 있다.

그 감정에 직면해 볼 것을 설명한다.

- 사람은 누구나 부정적 정서를 느낄 수 있고, 우리도 어린이집 교사로서 부정적 정서를 느끼는 여러 가지 순간들이 있을 수 있음을 설명한다.

* 어린이집 교사들이 부정적 정서를 느끼는 순간

- 아이를 정성껏 돌보았는데, 작은 상처에 부모님이 '혹시나 어린이집에서 교사의 부주의로 그런 것은 아닐까?'하고 생각하시는 것 같을 때
- 일처리가 미숙하여 주어진 시간 안에 완성하지 못하였을 때
- 서류, 행사 등이 많아서 개인적인 여가 시간이 없다고 느낄 때
- 각종 방송에서 나오는 보육교사의 학대 사건 같은 부정적인 말들을 들었을 때

- 부정적 정서를 통칭하여 스트레스라고 부를 수 있다고 설명하고, 우리가 느끼는 부정적 감정을 시각화해 봄으로써 나의 정서를 스스로 객관화 시켜볼 수 있음을 안내한다.

□ 활동지(시트지 2)에 어제 느꼈던 스트레스를 시각화시켜보고 분석해본다.

- 내가 어제 느낀 스트레스를 시간대별로 표시해본다.
- 나는 어느 시간에 스트레스를 많이 느꼈는가?
- 그 이유는 무엇인지 회상해본다.

□ 활동지(시트지 2)에 지난 주 느꼈던 스트레스를 시각화시켜보고 분석해본다.

- 나는 어느 요일에 스트레스를 많이 느꼈는가?
- 그 이유는 무엇인지 회상해본다.

□ 활동을 정리한다.

- 자신이 부정적 감정에 과도하게 몰입되어 있다고 느낄 때는 어떤 노력을 하고 있는지 돌아보게 한다.
- 부정적 감정을 크게 느낄 때 이를 조절하기 위한 나만의 작은 방법을 마련해 놓으면 도움이 된다고 설명한다.
- 하나의 예로, 「시각 높이기」 연습을 해볼 수 있다고 설명한다.

* 시각 높이기: 부정적 정서를 느끼는 상황을 바로 옆에서 관찰하고 있다고 생각해보세요. 어떤 느낌이 드나요?

시각을 높여서 사건이 일어난 상공에서 그 상황을 관찰해보세요.
 시각을 한층 높여서 63빌딩 꼭대기에서 그 상황을 보세요. 나와 같은 상황이나 이런 부정적 정서를 크게 느끼고 있는 사람들이 몇 명이나 있을까요?
 유사이래, 역사적으로 나와 같은 문제를 경험한 사람들은 얼마나 많았을까요?
 마지막으로 우주 밖으로 날아가서 나의 상황을 보세요. 세계에서 나와 같은 문제로 고민하는 모래알처럼 많은 사람들이 보이나요?

☞ 부정적 정서를 느낄 때, 너무 문제를 가까이서 보려고만 하면 오히려 스트레스를 더 받을 수 있습니다. 넓은 시각으로 바라보면 부정적 감정을 일시적으로 진정시키는데 도움이 될 수 있습니다.

나) 강의 시 유의점

- 옆 사람과 짝을 지어 상황을 설명해보게 하거나 혹은 몇몇 참가자에게 자신의 사례를 발표해보도록 한다.

* 스트레스의 변화 분석하기의 예

- 월요일에는 주말에 생활리듬이 깨지거나 피곤한 상태의 유아들이 매우 산만하여 스트레스 6!
- 화요일에는 월요일보다는 안정적이었고 날씨가 좋아서 실외놀이도 할 수 있어서 유아들도 에너지를 발산할 수 있어서 평화로웠기 때문에 스트레스 2!
- 수요일에는 비가 와서 유아들이 공격성도 증대되고 다툼이 많아서 스트레스 4.....

- 그룹의 분위기에 따라 도입활동 2가지 중 하나만 전개해도 좋다.

나. 전개

<p>목표</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 보육업무에 중압감이나 시간 압박을 느낄 때 이를 인식하고 의식적인 노력을 통해 이를 조절할 수 있다. - 영유아에 대한 죄책감이나 무력감을 느낄 때 이를 인식하고 의식적인 노력을 통해 이를 조절할 수 있다. - 순간적인 분노나 상황에 대한 좌절감을 느낄 때 이를 인식하고 의식적인 노력을 통해 이를 조절할 수 있다. - 미래에 대한 막연한 불안감을 느낄 때 이를 인식하고 의식적인 노력을 통해 이를 조절할 수 있다.
<p>준비물 및 환경구성</p>	<p>활동지 3 ~ 10까지</p>
<p>소요시간</p>	<p>소주제별 20분씩 총 80분</p>

1) 보육업무에 중압감이나 시간 압박을 느낄 때

가) 진행 방법

활동의 도입

- 보육교사가 중압감이나 압박감의 정서를 느끼는 순간에 대해 이야기를 나눈다.

<p>* 보육교사가 시간 부족과 업무과잉으로 압박감을 느낄 때</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아이들을 하원 시키고 나니 약 보관함에 약이 그대로 있다. 오늘따라 정신없는 하루다 싶었는데 기어이 중요한 걸 놓치고 말았다. 부모님한테 뭐라 말씀드려야 하나.... - 행사 끝나면 또 행사 야근하며 행사 준비하느라 일지를 계속 밀리다 결국 원장님한테 한소리 들었다. 일지 쓸 시간도 안주면서... - 몸이 지치고 힘들어 누우면 바로 잠이 들 줄 알았는데, 머릿속에 해야 할 일들이 떠올라 뒤척거리다 머리만 아프다. - 평가인증 전 최종 환경점검 하는 날, 같은 시간이 주어졌는데 내 교실만 여전히 폭탄이다. 내가 손이 느린 건지 다른 선생님들이 능력이 뛰어난 건지...

- 중압감이나 압박감의 정서 감정과 대처방안³⁾에 대해 설명한다.

부정적 정서명	감정해석	대처방안
중압감 또는 압박감 (Overload or Overwhelm)	자신의 일이 많아질 때, 즉 일이 진행되는 속도나 양, 혹은 감정의 격렬한 정도가 힘에 부칠 때 밀려오는 감정. 현재 자신에게 가장 중요한 것이 무엇인지 다시 한 번 생각해보라는 메시지가 숨어있다.	현재 살아가면서 하고 있는 많은 일 가운데 자신이 가장 집중해서 처리해야 할, 절대적으로 중요한 일이 무엇인지 결정하고, 우선순위에 따라 집중해서 해결될 때까지 관리한다.

활동³⁴⁾의 전개

- 이 순간 내가 해야 할 일을 떠올려보고 이를 리스트에 죽 적어본다(필요하다면 개인수첩이나 일정관리 어플을 열어봐도 좋음)

<p>예) 해야 할 일 리스트</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보육일지 작성
--

3) 인터넷블로그-심리학 뉴스(psychologynews.tistory.com/139).

4) 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육 프로그램 개발 및 지원방안(이정림 외, 2016)의 활동 중 일부 수정.

- 공과금 내기
- 내년 평가인증 준비
- 활동 자료 복사하기
- 인터넷 쇼핑
- 세탁소에 운동화 맡기기
- 오늘 치 운동하기

○ 나열된 일들을 활동지(시트지 3)에 나누어 배치해본다.

- 배치 예

	긴급함	긴급하지 않음
중요함	-열이 나는 영아 투약 -내일 행사 풍선 장식 -보육일지 작성 -공과금 내기	-자격증 따기 -체력 키우기 -이메일 확인 -다음 학기 평가인증 준비
중요하지 않음	-핸드폰 알림문자 확인 -활동 자료 복사하기 -화초 물주기	-스마트폰 사용(SNS) -인터넷 쇼핑 -tv 시청 -세탁소 겨울코트 맡기기

- 중요하고 긴급한 일부터 처리하고 지워나간다.
- 긴급하나 중요하지 않은 일은 축소하거나 다른 사람의 도움을 받는다.
- 중요하지도, 긴급하지도 않은 일들은 되도록 줄이도록 하자.
- 긴급하지는 않으나 중요한 일들에 대해 관심을 갖고 구체적인 계획을 세워 시간을 늘려나간다.

○ 배치된 할 일들을 처리할 자기만의 원칙을 확인한다.

○ 매일 아침 출근하여, 아침에 잠자리에서 눈을 떴을 때 잠을 깨면서, 혹은 샤워하면서, 일과를 진행하다가 순간적으로 시간 관리에 압박감을 느낄 때, 해야 할 일 리스트를 정리해보는 행동만으로 압박감이나 중압감과 같은 부정적인 정서를 조절할 수 있음을 설명한다.

□ 활동4 의 전개

- 활동지(시트지 4)에 자신이 달성하고 싶은 장, 단기 목표를 기간 별로 적어본다.
- 목표를 설정할 때는 표 아래의 장기 계획을 먼저 세우고 이에 도달하기 위해

필요한 단기 목표를 위로 올라오면서 거꾸로 기록한다.

- 시기별 목표 설정의 예	
이주일의 목표	하루에 한번 웃기, 보육일지 쓰고 퇴근하기
이 달의 목표	관찰일지 안 밀리기, 전공 책 1권 읽기
올해의 목표	자격증 1개 취득, 동호회 가입하기
3년 후 목표	1급 정교사 되기, 외국 보육시설 연수 기회 얻기
5년 후 목표	대학원 가기, 주임교사 되기
10년 후 목표	상담사 되기, 원장 되기

참고) 보육교사가 미래에 할 수 있는 직업
 미술치료사, 놀이치료사, 유아 요리지도사, 상담사, 동화작가, 사회복지사, 유아교구교재 개발자, 특기전문가, 교구업체 프로그램 개발자, 평가인증 현장관찰자, 평가인증 컨설팅, 평가인증 진흥원 직원, 인형극단 관련 업무, 종합육아종합센터 센터장, 어린이집 원장, 한국보육진흥원 직원, 아동 관련학과 교수, 아동생태 전문가, 교사 심리 상담가, 동요작가, 영유아체험마을 운영, 아동발달센터장 등

□ 활동의 마무리

- 현대인은 누구나 해야 할 일에 대해 시간 압박감과 업무에 대한 중압감을 느끼면서 살아간다는 것, 이에 대처하기 위해서는 시간 관리를 하는 자기만의 습관을 설정하고 이를 지킴으로써 압박감이나 중압감의 부정적 정서를 낮추어 조절할 수 있음을 확인한다.

나) 강의 시 유의점

- 나는 시간 관리를 어떻게 하는 유형인지 손을 들어 보게 함으로써 관심을 함께 공유해보도록 한다.
 - 수첩 형태의 종이에 손으로 적으며 시간 관리를 하는 형
 - 핸드폰 일정표에 모든 내용을 다 적어놓는 형
 - 월간 스케줄은 한 눈에 보이게 수첩에, 그때 그 때 떠오르는 할 일은 핸드폰 메모 어플에 적는 형

○ 기타

- 시간이 허락하는 선에서, 시간 관리를 위한 자기만의 습관을 발표해보게 하거나, 유용한 어플을 소개해 보도록 한다.
- 시간이 충분하지 않을 경우, 첫 번째 활동 3을 주로 전개하고 두 번째 활동 4는 그냥 넘어가거나 혹은 간단히 소개만 하고 본 강의 뒤에서 다룬다고 설명한 후 넘어가도 좋다.

2) 영유아에 대한 죄책감이나 무력감을 느낄 때

가) 진행 방법

활동의 도입

- 보육교사가 영유아에게 죄책감이나 보육업무에 대해 무력감을 느끼는 순간에 대해 이야기를 나눈다.

* 보육교사가 죄책감이나 무력감을 느낄 때

- 똑같은 마음을 다해 사랑하지 못하고 사랑하지 못하고 내 감정이 몇몇의 유아에게 더 많은 애정을 갖게 될 때 차별하는 나를 발견하고 죄의식을 느낀다. 모든 아이들을 하루에 한 번씩은 세계 꼭 껴안아 줘야겠다고 결심한다.
- 개인적인 일로 부정적인 감정이 생겼는데, 일을 하면서 표출이 되었을 때 공과 사를 구분하지 못한 것을 후회했다. 어려워도 내가 웃어야 아이들이 즐겁다는 것을 기억해야겠다.
- 아이들 문제행동을 아무리 지도해도 변화 되는 게 보이지 않는다.
- 특별한 이유 없이 그냥 예쁘던 아이들에게 별 감정이 없어지고 출근하는 것도 싫어졌다. 교사로서 올바른 생각이 아님을 알기에 죄책감이 든다.
- 밀린 서류업무로 인해 오늘 아이들의 보육을 소홀히 했을 때 죄책감이 들며, 아무리 바빠도 책 한권은 반드시 읽겠다고 다짐했다.
- 아이들은 재미있어 보이는데 왜 나는 재미가 없을까? 아이들 수준에 맞추어 놀 수밖에 없는 나!!
- 익숙해진 일상의 반복이 권태감을 준다.
- 매일 똑같은 일상, 매일 똑같이 만나는 아이들 오늘은 정말 출근하기 싫다.
- 똑같은 프로그램으로 같은 연령을 계속하여 무료함을 느낀다.
- 자유선택 2시간 30분, 실외활동 1시간 이상, 계획된 급·간식 시간과 메뉴, 정해진 일과를 거스르면 안 된다. 내 기분에 따라 일과를 변경할 수도 없다.
- 아이들 입맛에 맞추어진 멍멍한 식단이 지겹다. 매운 음식을 먹고 싶다.

- 경력이 쌓이니 수업준비, 교구제작 안 해도 어찌 어찌 수업을 할 수 있다. 익숙함이 주는 권태로움이 있다.
- 경력 3년차, 약간의 무기력이 생기며 일에 대한 생각이 무뎠어진다.
- 1년의 마무리를 하는 때가되면 매년 이직에 대해 고민하게 되고 갈등을 느낀다. 주변의 친구들과 통화를 자주하고, 함께 있는 교사들과도 이야기 나눈다.

○ 죄책감이나 무력감의 정서 감정과 대처방안⁵⁾에 대해 설명한다.

부정적 정서명	감정해석	대처방안
죄책감 (Guilt)	죄책감, 후회, 양심의 가책으로 인한 고통스런 감정이다. 죄책감은 자신이 가장 높은 가치로 여기는 기준을 어겼을 때 느끼는 감정으로, 죄책감을 부인하거나 억제함으로써 더 큰 고통을 느끼고, 무기력 상태에 빠질 수도 있다.	이는 죄책감을 느낄만한 일을 하지 말거나, 더 높은 기준을 세워 다시 한 번 시작하라는 뜻이다. 즉, 자신이 아주 소중히 여긴 중요 기준을 어겼다는 것을 인정하고, 되풀이 되는 행동을 하지 않도록 다짐과 함께 더 높은 기준을 설정해 지키도록 한다.
무력감 (Inadequacy)	무력감은 자신이 할 수 있는 일임에도 불구하고 할 수 없다는 느낌이 들 때 드는 감정이다. 자신이 무력한지 아닌지를 판단할 때 전혀 공정하지 못한 잣대를 들이대는 경우가 많다.	이 감정은 자신이 현재 일을 처리할 마땅한 방법을 가지고 있지 않다는 의미로, 자료 수집을 더 하고 이해하고 계획을 세우거나 자신감을 더 느껴야한다. 무력감을 느낄 때마다 용기를 가지고 발전을 도모해 본다.

□ 활동5⁶⁾의 전개

○ 어떤 교사가 되고 싶은지 실현 가능한 목표를 한 두 사항으로 설정해본다.


- 다짐 설정을 위한 팁!
- 아이들은 어떤 선생님을 원할까?
 - 내가 가장 잘하는 것은 무엇인가?
 - 잘하지 못했지만 잘 해보고 싶은 것은 무엇인가?
 - 지켜질 수 있는 약속인가?

○ 활동지(시트지 5)에 나의 다짐을 간단한 그림과 글로 짧게 표현해본다.

5) 인터넷블로그-심리학 뉴스(psychologynews.tistory.com/139).

6) 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육 프로그램 개발 및 지원방안(이정림 외, 2016)의 활동 중 일부 수정.

나의 다짐 예)

	<p>나는 (표정이 항상 “아름다운”) 교사가 되겠습니다.</p> <p>나는 (즐겁게 놀이하는) 교사가 되겠습니다.</p>
---	---

- 교실 앞, 교사 책상 앞, 교실 게시판 등 잘 보이는 곳에 게시하고 매일 다짐해 본다.
- 영유아에게 죄책감이 느껴질 때 간단한 글과 그림으로 나의 기준을 다시 세워 봄으로써 죄책감의 부정적 정서를 줄이는데 도움이 됨을 설명한다.
- 사정에 따라, 어린이집에서 ‘나의 다짐’ 액자를 만들어 게시하거나, 교사 간 다짐액자 경진대회를 열어 서로 치하할 수도 있음을 설명한다.

□ 활동67) 의 전개

- 무력감의 부정적 정서를 조절하기 위한 한 가지 방법으로 내가 마음대로 다룰 수 있는 공간을 만들어볼 수 있다고 설명한다.
- 활동지(시트지 6)에, 보육실에서 나만을 위한 공간은 어디인지 적어본다.

나만의 공간 예	<ul style="list-style-type: none"> - 교사 책상 - 교사 사물함 - 교사 책상 뒤 한쪽 벽면
----------	--

- 현재 나만을 위한 공간에 무엇이 있는지 적어보고, 무엇을 더 넣어볼 수 있는지 생각하여 적어본다.

현재 있는 것(예)	기분 전환을 위해 더 꾸며볼 수 있는 것(예)
<ul style="list-style-type: none"> - 내 사물함에는 당이 떨어질 때 먹으려고 간식상자(초콜릿, 사탕)를 두었다. - 지난여름 휴가 때 여행 다녀온 사진을 올려 두었다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 다음 휴가 때 가고 싶은 여행 일정을 계획하여 붙여두겠다. - 교실 게시판을 내가 좋아하는 들꽃 말린 것으로 꾸며보겠다.

7) 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육 프로그램 개발 및 지원방안(이정림 외, 2016)의 활동 중 일부 수정.

<ul style="list-style-type: none"> - 학부모님이 주신 감사 편지를 한쪽 벽면에 붙여두었다. - 교실 문 앞에 아이들이 활짝 웃는 사진을 크게 확대해서 붙여 두었다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 매일 써야 하는 부담스러운 일지화일 표지에 내가 좋아하는 영화 포스터를 끼워 두겠다.
---	---

- 반복되고 무료한 일상 안에서 나를 위한 이벤트를 계획하고 그로 인한 즐거움을 느껴볼 수 있음을 설명한다.

□ 활동의 마무리

- 영유아에게 적절하게 대해주지 못했다고 죄책감이 느껴질 때에는, 자신이 보육교사로서 영유아와 상호작용하는 기본 원칙을 일시적으로 어겼다는 점을 스스로에게 인정하고, 되풀이 되는 행동을 하지 않도록 작은 다짐을 해봄으로써 자신을 위로하고 부정적 정서를 조절하며, 아울러 영유아에게 도움이 되는 역할을 수행하는 역량을 키울 수 있음을 설명한다.
- 매일 반복되는 일상이 지루하고 무력하다고 느낄 때, 주변의 공간이나 자신의 행동 패턴을 바꾸어 볼 수 있다고 설명한다.

<p>* 보육교사가 반복된 업무 행동 패턴을 작게 변화시켜 보는 예</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아이 중심의 식단 메뉴에 지친 나를 위로하기 위해 식단에 나물이 나오는 날에는 고추장을 첨가하여 비빔밥으로 먹어 본다 - 낮잠시간 아이들이 잠들고 나면 자장가 대신 내가 좋아하는 음악을 들으며 마음을 달래 본다. - 매주 금요일은 풀 메이크업을 하고 예쁜 옷을 입고 출근해 본다(평소와 다른 모습에 아이들, 학부모, 동료직원들로부터 관심어린 인사를 들을지도 모른다) - 상쾌한 향기가 나는 약한 방향제를 보육실에 비치해본다 - 견학 목걸이, 영유아 책상 이름 도안 등 자주 사용해서 지루한 그림 도안을 바꿔본다 - 보육실의 흥미영역 구성을 바꿔본다

나) 강의 시 유의점

- 죄책감과 무력감이라는 정서에 대처하는 원리의 한 가지 예이며, 대처 원리에 따라 자신만의 다양한 작은 활동을 시도해볼 수 있다는 점을 전달한다.

- 죄책감의 정서에 대처하는 원리는 자신의 잘못을 인정하고 새로운 다짐을 해보는 것이라는 점을 설명한다.
- 무력감의 정서에 대처하기 위해 공간, 시간, 행동 패턴에 작은 변화를 주면 순간적으로 기분이 전환되고, 긍정적 정서를 새롭게 느낄 수 있다.
- 활동 5를 주로 진행하고, 그룹의 분위기에 따라 활동 6은 간단히 소개만 한 후 어린이집에서 시행해 볼 것을 권유하고 넘어가도 좋다.

3) 순간적인 분노나 상황에 대한 좌절감을 느낄 때

가) 진행 방법

□ 활동의 도입

- 보육교사가 하루 일과를 진행하면서 순간적인 분노나 상황에 대한 좌절감을 느끼는 순간에 대해 이야기를 나눈다.

<ul style="list-style-type: none"> - 계속 때를 부리고 아무리 설득해도 자기 마음대로 안 되면 드러눕는 아이와 대처 상황이 생길 때 - 친구를 때리고 나서 계속 친구 탓을 하며 거짓말을 하고, 교사가 설명해도 들으려고 하지 않다가, 중재가 끝나자마자 다시 친구를 때리는 것을 볼 때 - 정리정돈 시간 늘 ○○이만 정리하지 않을 때, 내가 아무리 이야기해도 그 아이는 정리하는 척만 할 때 - 견학 때 늦게 와서 차 안 기다려줬다고 화내는 부모를 봤을 때 - 가정에서는 아이를 챙기지도 않고 준비물도 안 가져오면서 어린이집에는 과도하게 요구하는 학부모를 볼 때 - 어제 오늘 견학 준비에 대해 일일 대화수첩에 쓰고, 직접 뵙고 말씀드렸는데도 몰랐으며, 주간계획안에 없지 않느냐고 교사의 잘못으로 밀어붙이는 어머니를 볼 때 - 음식을 먹지도 않고 입에 물고 있거나 누워 있는 아이를 볼 때 - 교사회의 시간에 행사기획에 대한 의견을 내는데 주임선생님이 내가 의견 내면 “그게 가능하겠어요?” “그건 다음에 하죠~”라며 내의견이 자주 묵살될 때. 그래서 이제 회의시간에 입 꼭 다물고 있을 것이고 마음먹게 될 때 - 감기몸살로 안 아픈 곳이 없어 정말 뜨끈한 방에서 폭 쉬고 싶을 때 - 내 아이가 아픈데 나는 여기서 남의 아이를 열심히 돌봐야 하는 처지라 내 아이에게 너무 미안한 마음이 들 때
--

- 분노나 좌절감의 정서 감정과 대처방안⁸⁾에 대해 설명한다.

부정적 정서명	감정해석	대처방안
분노 (Anger)	약간 짜증스러운 느낌에서 일반적 인 화나는 상태, 분개, 증오, 격노에 이르기 까지 다양한 감정이 분노이다. 분노는 자기가 삶에서 중요하게 여기는 규칙이나 기준을 누군가가 또는 자기 자신이 침해했다는 신호이다.	화가 나면, 상대방은 내가 가진 기준이나 규칙을 모르고 있었을 거라는 식으로 생각을 바꾸거나, 자신의 기준과 규칙을 직접적으로 전달한다. 예를 들면, “이것은 나한테 정말 중요한 일이거든”
좌절 (Frustration)	사면초가라고 느낄 때, 아무리 노력해도 보상받지 못할 때, 좌절감을 느낀다. 좌절감은 자신이 지금 하는 것보다 더 잘 해낼 수 있다고 두뇌는 믿고 있다는 의미이다.	좌절감이 들 때는 좌절감이 친구라고 생각하고, 원하는 결과를 얻을 수 있는 새로운 방법을 연구해보거나, 자신이 원하는 것을 이미 이론 사람을 찾아 를 모델로 삼는다.

□ 활동79) 의 전개

- 분노의 감정이 생기는 상황에서는 순간적으로 부정적 정서가 격하게 표출될 수 있으므로 깊은 호흡하기 등을 통해 의식적으로 이를 조절하려는 노력이 필요하다 것을 설명한다.

<ul style="list-style-type: none"> · 화가 나거나 분노가 생길 때는 크게 심호흡을 여러 번 한다. 이는 순간적으로 치솟는 화를 가라앉힐 수 있는 가장 쉽고 직접적인 방법이다. · 그래도 화를 참기가 어려울 때는, 영유아를 다른 성인에게 맡기고 그 자리를 피한다. 영유아가 없는 곳에서 화를 가라앉힌 후 돌아온다. · 영유아가 의도적으로 교사의 권위에 도전한다고 생각하면 분노감정이 순간적으로 치솟기 쉽다. 영유아는 의도적으로 교사에게 도전하지 않는다. 단지 보다 적절하게 자신의 감정이나 요구를 표현하는 방법을 모를 뿐이다. 이 점을 항상 염두에 두도록 한다. · 영유아의 문제행동은 언제나 발생할 수 있다. 영유아를 탓하기보다는, 영유아가 아직 익히지 못한 사회정서적 기술을 가르칠 수 있는 계기로 삼도록 한다.

- 분노를 일으키는 비합리적인 생각이 있는데, 분노감을 느낄 때 내 생각에 이러한 부분은 없는지 생각해볼 필요가 있음을 설명한다.

당위적 생각	만드시 내 말을 따라야 해
	절대로 해서는 안 돼
	절대로 나를 무시해선 안 돼

8) 인터넷블로그-심리학 뉴스(psychologynews.tistory.com/139).

9) 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육 프로그램 개발 및 지원방안(이정림 외, 2016)의 활동 중 일부 수정.

이분법적 생각	한 사람은 좋은 사람이고, 다른 사람은 나쁜 사람이야
	내가 원하는 대로 행동하면 좋은 사람이고, 나를 거절하는 사람은 나쁘고 벌을 받아야 마땅해
과잉 일반화적 생각	내가 원하는 일들은 꼭 이루어져야 하고, 내가 싫어하는 것들은 없어야 해
	내가 하면 꼭 나쁜 상황이 돼

- 활동지(시트지 7)에 다음 사건에서 비합리적인 생각은 무엇인지, 이에 대한 합리적인 생각은 무엇인지 적어본다.

문제 상황	비합리적 생각	합리적 생각
00이가 옆에 있는 친구들을 때리고 위험한 행동을 해서 계속 지도를 했는데, 말을 듣지 않고 같은 행동을 반복했다. 결국 여러 번 같은 말을 하다가 크게 화를 내었다.	저 어린 것이 나를 무시하다니!	아직 만 3세라서 충동성 억제 어려울 수 있어
00이가 옆에 있는 친구들을 때리고 위험한 행동을 해서 계속 지도를 했는데, 말을 듣지 않고 같은 행동을 반복했다. 결국 여러 번 같은 말을 하다가 크게 화를 내었다.	내가 그렇게 여러 번 말을 했는데 어떻게 모를 수가 있어, 일부러 저러는 거야	00이는 내가 말할 때 마음으로 듣고 있지 않는구나, 어떻게 하면 내가 하는 말을 생각해보게 할 수 있을까? 그림동화로 말을 해볼까? 아니면 손가락 인형으로 이야기나누기를 해보나??
(내가 근래 경험한 분노 상황)	(내가 바뀌어야 할 비합리적인 생각)	(유념할 합리적인 생각)

- 옆 사람과 서로 적은 분노 상황에 대해 이야기를 나누어보고, 이 경우 자칫 쉽게 빠질 수 있는 비합리적인 생각과 앞으로 유념할 합리적인 생각에 대해 의견을 교환해본다.

□ 활동8¹⁰⁾ 의 전개

- 자신의 부정적인 감정 상태를 무조건 참고 숨기기보다는 다른 동료들에게 나의 심정 상태를 유머러스하게 알려 이해와 공감을 얻는다.
- 활동지(시트지 8)에 다음 상황을 적어본다.
- 내가 느끼는 감정 상태를 동료들에게 알릴 수 있는 재미있는 문구를 적어본다. 그리고 이를 목걸이로 만들어 목에 걸거나 혹은 시트지로 만들어 가슴에 붙인다.

* 내 상태나 감정을 나타내는 재미있는 문구의 예

절대안정: 몸과 마음 모두 지쳐서 아무도 나를 건드리지 않아주었으면 함
 심신미약: 지치고 힘드니 힘이 나는 말이나 음식으로 위로를 구함
 자포자기: 아무것도 할 수 있는 게 없다고 느껴짐
 투명인간: 오늘 웃고 있지 않아도 오해 마시고 없는 사람 취급해주셨으면 함
 묵언수행: 오늘은 말은 아끼고 생각이라는 것을 좀 해보고자 함
 금일휴무: 오늘은 제발 나에게 일을 시키지 말아주었으면 함 (내일 열심히 하겠음)
 체력고갈: 마음은 굴뚝같으나 체력이 안 됨(누가 에너지 음료라도 좀 사주면 고맙겠음)

- 이것을 본 동료들과 자신이 왜 이런 감정을 느끼는지 이야기를 나누고 이를 해결할 수 있는 방법을 알려달라고 도움을 청한다.

* 동료에게 호소하는 어려움의 예

- 어제 오늘 우리 반 아이들이 계속 다친다. 조심한다고 해도 왜 이러나 모르겠다.
- 오늘 아침 출근길부터 버스를 놓쳐 지각하더니 특별활동 시간 변경된 것도 놓치고, 아이 옷도 바뀌어서 입혀 보내고,,,, 아 짜증난다!
- 요즘 계속 기운이 없다. 병원에서는 이상 없다는데 여기 저기 다 아프고 피로하고 의욕이 없다.
- 요즘 부쩍 아이들과 지내는 게 힘들다. 내가 저 아이들의 선생님이 아니었으면 좋겠다. 다시 마음 추스르고 아이들을 대해야 하는데...
- A 교사가 너무 밍다. 그 선생님이 하는 말 한마디 한마디가 다 거슬린다.

- 동료들은 그 날이 끝나기 전에 네잎클로버 쪽지에 간단한 해결책이나 위로가 되는 말을 넣어 돌려주도록 한다.

10) 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육 프로그램 개발 및 지원방안(이정림 외, 2016)의 활동 중 일부 수정.

* 써줄 수 있는 말

(진지한 투)

- 해야 할 업무 리스트를 적어보세요!
- 비타민을 복용해 보세요.
- 선생님을 힘들게 하는 아이에 대해 교사회의시간에 심층사례로 논의해봅시다.

(유머러스한 투)

- ⇒ 이 또한 지나가리라~
- ⇒ 초심으로 돌아가자!
- ⇒ 만병통치약
- ⇒ 초전박살!

□ 활동의 마무리

- 분노감은 순간적으로 부적절한 행동으로 나타나기 쉽고, 좌절감은 하루의 기분을 좌우함으로써 동료교사에게도 부적인 영향을 미치는 정서라는 점을 인식하고 어린이집에서 통용되는 원칙(위의 활동 참조)을 마련해두고 서로를 격려하는 계기로 삼을 필요가 있음을 안내한다.

나) 강의 시 유의점

- 분노감은 순간적으로 부적절한 외현적 행동으로 표출되기 쉬운 부정적 정서이며, 보육현장에서 자칫 아동학대로 이어질 수 있는 감정이므로 영유아를 대하는 보육교사는 자신의 분노 정서를 잘 조절할 수 있도록 평소 스스로를 끝없이 단련시켜야 함을 한 번 더 강조하여 전달한다.
- 활동 7은 교사들에게 익숙한 편이므로 간단히 설명하여 주의를 환기시키고, 활동 8을 중심으로 진행하는 것이 좋다.

4) 미래에 대한 막연한 불안감을 느낄 때

가) 진행 방법

□ 활동의 도입

- 누구나 자신의 커리어와 관련하여 미래에 대한 막연한 불안감을 느낄 수 있다는 점에 대해 이야기를 나눈다.

- 수업준비를 제대로 못했거나 준비한 수업을 의도한 대로 활용하지 못했을 때 내 역량이 부족하다는 불안감을 느낀다.
- 최선을 다해 노력했으나 교사로서 부족함을 심하게 느낄 때 일을 그만두어야 하지 않을까 고민된다.
- 일처리가 미숙하여 주어진 일을 완성하지 못했을 때나 내 실수로 인해 일에 차질이 생겼을 때 스스로에게 화가 나며 불안하다.
- 부모참여수업을 위해 많은 것을 준비했는데 참여가 저조할 때 다른 사람들이 뭐라고 할까 불안감이 든다
- 열심히 했다고 생각한 부분에서 인정받지 못했을 때 불안한 마음이 생기고, 소극적으로 변하게 된다.
- 너무 적은 급여를 받으면서 회의감이 들고, 미래에 대해 막연한 불안감을 느낀다.
- 미래에 대한 불안과 열악한 업무조건 등으로 계속 이 일을 해야 할 것인가에 대한 생각이 든다.
- 아이들을 잘 돌보고 가르치고 있지만 아동학대 등에 대한 뉴스가 나오고 주변 사람들이 '역시 보육교사는 안돼.'라거나 '학력이나 실력이 없는 애들이 보육교사 하는 거야.'라는 이야기를 들었을 때에는 직업에 대한 회의감과 내 미래에 대한 불안감이 들 때가 많다.

○ 불안감의 정서 감정과 대처방안¹¹⁾에 대해 설명한다.

부정적 정서명	감정해석	대처방안
불안 (Discomfort)	지루함, 성급함, 불편함, 피로, 가벼운 당혹감 등은 무엇인가 잘못되어 있다는 메시지를 보내오는 것이다.	조금 다른 접근방식을 취하면서, 그 상황에 대한 느낌을 바꿀 수 있을까? 아니면 원하는 결과로 바꿀 수 있을지를 살펴본다. 즉, 내가 하고 있는 행동을 재정비 한다.

□ 활동9¹²⁾의 전개

- 내가 생각하는 유능한 교사란 어떤 교사일까? 학부모가 원하는 교사는 어떤 교사일까? 영유아가 원하는 교사는 어떤 교사일까? 내가 만약 어린이집의 원장이라면 어떤 교사를 채용할 것인가? 유능한 교사를 선발해보는 상상 활동을 통해서, 내가 가지고 있는 유능한 교사의 기준을 알아본다.
- 이 활동을 통해 ‘교사의 입장’에서 벗어나 운영자나 학부모, 아동 등 타자의 관점에서 ‘유능한 교사’는 어떤 자질을 갖추어야 하는지 객관화시켜볼 수 있음을 설명한다.

11) 인터넷블로그-심리학 뉴스(psychologynews.tistory.com/139).

12) 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육 프로그램 개발 및 지원방안(이정림 외, 2016)의 활동 중 일부 수정.

- 활동지(시트지 9)에는 총점 100점의 면접 심사 채점표가 있다. 면접관이 되어 교사가 갖추어야 할 자질 기준에 따라 채점 항목을 설정하고 중요한 정도에 따라 배점을 기록해본다.

항목 및 배점 예)

면접 심사 채점표

* 채점자명 : _____

* 응시자명 : _____

구분	채점항목	채점기준	배점	심사점수
1	태도 및 자질	성실, 겸손, 감사, 인사, 적극성, 몸짓, 표정 등	30	
2	대인관계	부모관계, 교사관계의 원만함	30	
3	경력	총 경력, 과거 이력	20	
4	전문적 지식	아동발달, 표준보육과정, 교수법 등	10	
5	기타	거리 근접성, 제출서류(성적 등)	10	
총점			100점	

- 이번에는 입장을 바꾸어, 자신이 면접을 보는 교사라고 생각하고 활동지에 심사점수를 표시해본다. 심사점수를 기준으로 나의 장점과 내가 보완하여야 할 측면을 생각해본다.

활동10 의 전개

- 활동지(시트지 10)를 보고 이 수업의 앞부분에서 했던 중장기 목표 내용을 수정하고, 이를 토대로 우측면의 구체적인 실행 계획을 채워본다.

기간	목표	구체적인 행동
이 주일의 목표		
이 달의 목표		
올해의 목표		
3년 후 목표		
5년 후 목표		
10년 후 목표		

참고) 보육교사가 미래에 할 수 있는 직업
 미술치료사, 놀이치료사, 유아요리지도사, 상담사, 동화작가, 사회복지사, 유아교구교재 개발자, 특기전문가, 교구업체 프로그램 개발자, 평가인증 현장관찰자, 평가인증 컨설턴트, 인형극단 관련 업무, 육아종합지원센터장, 어린이집 원장, 한국보육진흥원 직원, 아동 관련 학과 교수, 아동생태 전문가, 교사지원 심리상담가, 동요작가, 영유아체험마을 운영, 아동 발달센터장 등

활동의 마무리

- 면접관이 되어 내 자신의 역량에 대해 객관적으로 살펴보면, 나에게도 교사로서의 역량과 자신감이 있음을 발견할 수 있음을 설명한다. 나의 역량에 대해 불안감을 느낄 때는 자신의 특성을 객관화시켜 보려고 노력할 필요가 있음을 안내한다.
- 불안이라는 정서는 내 앞에 놓인 장애물이 무엇인지, 언제 닥칠지 정확히 알 수 없을 때 느껴지는 감정임을 설명하고, 이 정서를 조절하기 위해서는 필요할 때마다 자신의 미래에 대해 단기, 중장기 계획을 세워보고 이를 조정해 나가야 함을 안내한다.

나) 강의 시 유의점

- 교사면접 채점표에 대해 옆 사람과 이야기를 나누어보면서 함께 작성하도록 하거나 혹은 시간이 허락할 경우, 몇몇 사례를 발표해보도록 진행한다.
- 활동 9를 주로 진행하고, 활동 10은 설명만 하고 넘어간다.

다. 마무리

목표	<ul style="list-style-type: none"> - 보육교사로서 경험하는 중압감, 죄책감, 무력감, 분노, 좌절감 등의 부정적 정서를 인식하고 이에 대한 대처방안을 알고 있다. - 어린이집에서 동료 교사들과 함께 부정적 정서를 조절하기 위한 노력을 함께 모색해볼 수 있다.
준비물 및 환경구성	활동지 11
소요시간	10분

1) 부정적 정서를 느낄 때 대처방안 떠올리기

가) 진행 방법

수업에서 다룬 부정적 정서가 각각 무엇이었는지, 환기해본다.

<ul style="list-style-type: none"> - 보육업무에 중압감이나 시간 압박을 느낄 때 - 영유아에 대한 죄책감이나 무력감을 느낄 때 - 순간적인 분노나 상황에 대한 좌절감을 느낄 때 - 미래에 대한 막연한 불안감을 느낄 때

활동지(시트지 11)를 작성해보게 한다.

- 부정적 정서별 감정해석과 대처방안을 연결지어보게 한다.
- 부정적 정서별 활동내용을 찾아서 적어보게 한다.

부정적 정서명	대처방안	활동 명
중압감 또는 압박감 (Overload or Overwhelm)	현재 살아가면서 하고 있는 많은 일 가운데 자신이 가장 집중해서 처리해야 할, 절대적으로 중요한 일이 무엇인지 결정하고, 우선순위에 따라 집중해서 해결될 때까지 관리한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 해야 할 일 목록 적고 '시급성/중요도'의 차원으로 분류해보기 - 중장기 목표 거꾸로 수립하기
죄책감 (Guilt)	이는 죄책감을 느낄만한 일을 하지 말거나, 더 높은 기준을 세워 다시 한 번 시작하라는 뜻이다. 즉, 자신이 아주 소중히 여긴 중요 기준을 어겼다는 것을 인정하고, 되풀이 되는 행동을 하지 않도록 다짐과 함께 더 높은 기준을 설정해 지키도록 한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 「나의 다짐」 만들기
무력감 (Inadequacy)	이 감정은 자신이 현재 일을 처리할 마땅한 방법을 가지고 있지 않다는 의미로, 자료 수집을 더 하고 이해하고 계획을 세우거나 자신감을 더 느껴야한다. 무력감을 느낄 때마다 용기를 가지고 발전을 도모해 본다.	<ul style="list-style-type: none"> - 나의 공간 만들기, 익숙한 행동패턴 변화시켜보기
분노 (Anger)	화가 나면, 상대방은 내가 가진 기준이나 규칙을 모르고 있었을 거라는 식으로 생각을 바꾸거나, 자신의 기준과 규칙을 직접적으로 전달한다. 예를 들면, "이것은 나한테 정말 중요한 일이거든"	<ul style="list-style-type: none"> - 분노상황에서 느껴지는 비합리적 생각을 합리적 생각으로 바꾸어보기

좌절 (Frustration)	좌절감이 들 때는 좌절감이 친구라고 생각하고, 원하는 결과를 얻을 수 있는 새로운 방법을 연구해보거나, 자신이 원하는 것을 이미 이룬 사람을 찾아 롤 모델로 삼는다.	- 내 감정을 나타내는 목걸이를 걸고 동료에게 도움 받기
불안 (Discomfort)	조금 다른 접근방식을 취하면서, 그 상황에 대한 느낌을 바꿀 수 있을까? 아니면 원하는 결과로 바꿀 수 있을지를 살펴본다. 즉, 내가 하고 있는 행동을 재정비 한다.	- 중장기목표 수립하고 해야 할 일 적어보기

- 수업시간에 다른 활동을 업무에 복귀한 이후에도 실제 진행해 보도록 안내한다.
- 현대사회의 성인은 누구나 자신의 직업 현장에서 크고 작은 부정적인 정서를 느낀다. 하지만 이를 구체적으로 조절하려고 노력하는 사람은 많지 않다.
- 부정적인 정서를 조절하려는 노력은 생각만하기보다는 실제로 행하였을 때 그 효과가 클 수 있다.
- 부정적인 정서를 조절하려는 시도는 혼자서 해도 좋지만 어린이집에서 다른 교사들과 함께 진행하면 더 좋다는 점을 설명하고, 이 교육이 끝난 후 어린이집에서 상황에 맞게 수정하여 진행해 볼 것을 안내한다.

참고문헌

인터넷블로그-심리학 뉴스. psychologynews.tistory.com/139.

이정림·이미화·강은진·이정원·배윤진·김아름·이민경·조용남·서영숙·이완정·이윤선·장혜진(2016). 안심보육 환경 조성을 위한 보육교사 인성교육프로그램 개발 및 지원 방안. 경제인문사회연구회.

조은영(2014). 대학생의 긍정정서 및 부정정서가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 인지적 유연성의 매개효과를 중심으로. 고려대학교대학원 석사학위논문.

부 록

부록 1. 활동지

부록 1. 활동지

시트지 1번

* 빈 칸에 해당하는 정서명을 보기에서 찾아 넣어보세요.

【보기】 공포 분노 불안 화 죄의식 회의 권태 무료 부러움 의기소침
질투 죄책감 수치 적의 우울 증오 좌절 시기 혐오 갈등 슬픔

구분	정서명	개념
1		(憤怒) 분개하여 몹시 성을 낸. 또는 그렇게 내는 성. [유의어] 격노, 격분, 노여움
2		몹시 못마땅하거나 언짢아서 나는 성. [유의어] 꼴, 역정, 걱정
3		두렵고 무서움. [유의어] 무서움, 겁, 두려움
4		1. 마음이 편하지 아니하고 조마조마함. 2. 분위기가 술렁거리어 뒤숭숭함. 3. 몸이 편안하지 아니함. [유의어] 공포, 불안전, 불측지연
5		기운이 없어지고 풀이 죽음.
6		의심을 품음. 또는 마음속에 품고 있는 의심.
7		어떤 일이나 상태에 시들해져서 생기는 게으름이나 싫증. [유의어] 게으름, 권타, 싫증
8		1. 흥미 있는 일이 없어 심심하고 지루함. 2. 부끄럽고 열없음.
9		저지른 죄과나 잘못에 대하여 스스로 느끼고 깨닫는 것.
10		1. 적대하는 마음. 2. 해치려는 마음.
11		남의 좋은 일이나 물건을 보고 자기도 그런 일을 이루거나 그런 물건을 가졌으면 하고 바라는 마음이 있다. [유의어] 욕심나다, 탐나다
12		다른 사람이 잘되거나 좋은 처지에 있는 것 따위를 공연히 미워하고 깎아내리려 함.
13		저지른 잘못에 대하여 책임을 느끼는 마음.
14		다른 사람들을 볼 낯이 없거나 스스로 떳떳하지 못함. 또는 그런 일. [유의어] 부끄러움, 치욕.
15		근심스럽거나 답답하여 활기가 없음. [유의어] 침울, 그림자
16		혐오1(嫌惡) 싫어하고 미워함. 혐오2(嫌懼) 미워하고 꺼림. [유의어] 증오, 타기, 혐의
17		(憎惡) 아주 사무치게 미워함. 또는 그런 마음 [유의어] 타기, 혐오, 미움
18		남이 잘되는 것을 샘하여 미워함.

		[유의어] 투기, 샘, 시새움
19		침과 등나무가 서로 얽히는 것과 같이, 개인이나 집단 사이에 목표나 이해 관계가 달라 서로 적대시하거나 충돌함. 또는 그런 상태.
20		1. 마음이나 기운이 꺾임. 2. 어떠한 계획이나 일 따위가 도중에 실패로 돌아감. [유의어] 낭패, 체념, 절망
21		1. 슬픈 마음이나 느낌. 2. <심리> 정신적 고통이 지속되는 일. [유의어] 비통, 애수, 감상

【정답】

1. 분노 2. 화 3. 공포 4. 불안 5. 의기소침
6. 회의 7. 권태 8. 무료 9. 죄의식 10. 적의
11. 부러움 12. 질투 13. 죄책감 14. 수치 15. 우울
16. 혐오 17. 증오 18. 시기 19. 갈등 20. 좌절 21. 슬픔

시트지 2번

* 어제 개인적으로 느꼈던 시간별 스트레스를 빗금으로 쳐보세요.

스트레스 정도						
시간	오전8시 ~10시	10시~12시	12시~2시	2시~4시	4시~6시	6시~8시

* 지난주에 개인적으로 느꼈던 요일별 스트레스를 빗금으로 쳐보세요.

스트레스 정도							
요일	월	화	수	목	금	토	일

시트지 3번

* 이 순간 생각나는 해야 할 일(오늘 당장 해야 할 일, 어린이집에 출근하면 해야 할 일, 미루어두었지만 해야 할 일 등)을 떠올려보고 이를 리스트에 즉 적어보세요.

-
-
-
-
-
-
-

* 위에 적어놓은 일들을 중요하면서도 긴급할일, 중요하지만 긴급하지 않은 일, 긴급하지만 중요하지 않은 일, 긴급하지도 않고 중요하지도 않은 일로 구분하여 칸에 넣어보세요.

	긴급함	긴급하지 않음
중요함		
중요하지 않음		

시트지 4번

* (첫 번째 세로 줄) 10년 후 이 시간, 나는 어떤 사람이 되어 있을까요? 최종 목표를 먼저 적고, 그 목표를 달성하려면 그 전에는 무엇을 해야할 지 거꾸로 올라오면서 가까운 목표를 적으세요

기간	목표
이 주일의 목표	
이 달의 목표	
올해의 목표	
3년 후 목표	
5년 후 목표	
10년 후 목표	

참고) 보육교사가 미래에 할 수 있는 직업

미술치료사, 놀이치료사, 유아요리지도사, 상담사, 동화작가, 사회복지사, 유아교구교재 개발자, 특기전문가, 교구업체 프로그램 개발자, 평가인증 현장관찰자, 평가인증 컨설턴트, 인형극단 관련 업무, 육아종합지원센터장, 어린이집 원장, 한국보육진흥원 직원, 아동 관련학과 교수, 아동생태 전문가, 교사지원 심리상담가, 동요작가, 영유아체험마을 운영, 아동발달센터장 등

시트지 5번

* 지금 떠오르는 나의 다짐을 멋진(혹은 코믹한) 그림과 글로 표현해 보세요.

* 나의 다짐을 오려서 교실 앞, 교사 책상 앞, 교실 게시판 등 잘 보이는 곳에 게시하고 매일 다짐해 보세요.

(예)



시트지 6번

어린이집 내에 현재 「나만의 공간」은 어디인지 적어보세요.

「나만의 공간」	
----------	--

현재 「나만의 공간」에 무엇이 있는지 적어보고, 매일 반복되는 일상의 지루함을 덜기 위해 어떻게 변화를 주어볼 수 있을지 적어보세요.

현재 있는 것(예)	기분 전환을 위해 더 꾸며볼 수 있는 것(예)

시트지 7번

* 다음 문제 상황에서 교사의 비합리적인 생각을 합리적인 생각으로 바꾸어 써 보세요.

문제 상황	비합리적 생각	합리적 생각
00이가 옆에 있는 친구들을 때리고 위험한 행동을 해서 계속 지도를 했는데, 말을 듣지 않고 같은 행동을 반복했다. 결국 여러 번 같은 말을 하다가 크게 화를 내었다.	저 어린 것이 나를 무시하다니!	
00이가 옆에 있는 친구들을 때리고 위험한 행동을 해서 계속 지도를 했는데, 말을 듣지 않고 같은 행동을 반복했다. 결국 여러 번 같은 말을 하다가 크게 화를 내었다.	내가 그렇게 여러 번 말을 했는데 어떻게 모를 수가 있어, 일부러 저러는 거야	
(내가 근래 경험한 분노 상황)	(내가 바뀌어야 할 비합리적인 생각)	(유념할 합리적인 생각)
(내가 근래 경험한 분노 상황)	(내가 바뀌어야 할 비합리적인 생각)	(유념할 합리적인 생각)

시트지 8번

<p>- 내가 화가 나거나 좌절감을 느꼈던 최근의 상황을 간략히 적어보세요.</p>	<p>- 이 날 내가 동료들에게 코믹하게 내 마음을 알리기 위해 목걸이에 써 넣을 말을 적어보세요.</p>
<p>- 감정 목걸이를 걸고 있는 동료교사를 보고 내가 다가가 물었을 때 호소한 문제가 다음과 같다면, 어떤 해결책이나 위로의 말을 적어서 돌려줄지 적어보세요.</p>	
<p>동료 교사가 호소한 문제</p>	<p>내가 제안할 해결책이나 응원의 메시지</p>
<p>어제 오늘 우리 반 아이들이 계속 다친다. 조심한다고 해도 왜 이러나 모르겠다.</p>	
<p>오늘 아침 출근길부터 버스를 놓쳐 지각하더니 특별활동 시간 변경된 것도 놓치고, 아이 옷도 바뀌어서 입혀 보내고 ...아 짜증난다!</p>	
<p>요즘 계속 기운이 없다. 병원에서는 이상 없다는데 여기 저기 다 아프고 피로하고 의욕이 없다.</p>	
<p>요즘 부쩍 아이들과 지내는 게 힘들다. 내가 저 아이들의 선생님이 아니었으면 좋겠다. 다시 마음 추스르고 아이들을 대해야 하는데...</p>	
<p>A 교사가 너무 밋다. 그 선생님이 하는 말 한마디 한마디가 다 거슬린다.</p>	

시트지 9번

- * 면접관이 되어 유능한 교사를 뽑아야 합니다. 면접을 위한 채점표를 만들어보세요
- 총점 100점의 면접 심사 채점표가 있습니다. '채점 항목' 채점 기준을 적어 보세요.
 - 채점 항목에 따라 어떤 기준에 높은 점수를 줄 것인지 '채점 기준'을 간략히 작성해 보세요.
 - 채점 항목에 따라 어떤 것을 가장 중요하게 평가할 것인지, 100점 만점을 기준으로 '배점'을 부여해 보세요.

면접 심사 채점표				
* 채점자명 : _____				
* 응시자명 : _____				
구분	채점항목	채점기준	배점	심사점수
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
총점			100점	

시트지 10번

* 수업 시간 앞 부분에서 적었던 나의 목표를 일부 수정하고, 이를 달성하기 위해 해야 할 행동을 칸 안에 적어보세요.

기간	목표	구체적인 행동
이 주일의 목표		
이 달의 목표		
올해의 목표		
3년 후 목표		
5년 후 목표		
10년 후 목표		

참고) 보육교사가 미래에 할 수 있는 직업

미술치료사, 놀이치료사, 유아요리지도사, 상담사, 동화작가, 사회복지사, 유아교구교재 개발자, 특기전문가, 교구업체 프로그램 개발자, 평가인증 현장관찰자, 평가인증 컨설턴트, 인형극단 관련 업무, 육아종합지원센터장, 어린이집 원장, 한국보육진흥원 직원, 아동 관련학과 교수, 아동생태 전문가, 교사지원 심리상담가, 동요작가, 영유아체험마을 운영, 아동발달센터장 등

시트지 11번

* 수업시간 중에 다루었던 부정적 정서별 대처방안을 선으로 이어 보시오.

* 수업시간 중에 다루었던 활동명을 보기에서 찾아 넣으시오.

부정적 정서명		대처방안	활동명
중압감 또는 압박감 (Overload or Overwhelm)	○ ○	이 감정이 들 때는 이 감정이 친구라고 생각하고, 원하는 결과를 얻을 수 있는 새로운 방법을 연구해보거나, 자신이 원하는 것을 이미 이룬 사람을 찾아 롤 모델로 삼는다.	-
죄책감 (Guilt)	○ ○	화가 나면, 상대방은 내가 가진 기준이나 규칙을 모르고 있었을 거라는 식으로 생각을 바꾸거나, 자신의 기준과 규칙을 직접적으로 전달한다. 예를 들면, “이것은 나한테 정말 중요한 일이거든”	-
무력감 (Inadequacy)	○ ○	조금 다른 접근방식을 취하면서, 그 상황에 대한 느낌을 바꿀 수 있을까? 아니면 원하는 결과로 바꿀 수 있을지를 살펴본다. 즉, 내가 하고 있는 행동을 재정비 한다.	-
분노 (Anger)	○ ○	이는 이 감정을 느낄만한 일을 하지 말거나, 더 높은 기준을 세워 다시 한 번 시작하라는 뜻이다. 즉, 자신이 아주 소중히 여긴 중요 기준을 어겼다는 것을 인정하고, 되풀이 되는 행동을 하지 않도록 다짐과 함께 더 높은 기준을 설정해 지키도록 한다.	-
좌절 (Frustration)	○ ○	현재 살아가면서 하고 있는 많은 일 가운데 자신이 가장 집중해서 처리해야 할, 절대적으로 중요한 일이 무엇인지 결정하고, 우선순위에 따라 집중해서 해결될 때까지 관리한다.	-
불안 (Discomfort)	○ ○	이 감정은 자신이 현재 일을 처리할 마땅한 방법을 가지고 있지 않다는 의미로, 자료 수집을 더 하고 이해하고 계획을 세우거나 자신감을 더 느껴야 한다. 무력감을 느낄 때마다 용기를 가지고 발전을 도모해 본다.	-

【보기】

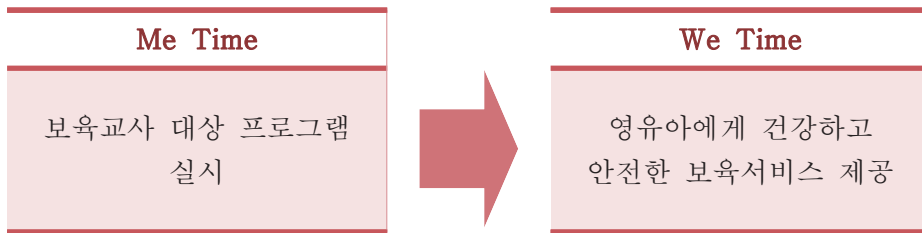
- ① 「나의 다짐」 만들기
- ② 해야 할 일 목록 적고 '시급성/중요도'의 차원으로 분류해보기
- ③ 나의 공간 만들기, 익숙한 행동패턴 변화시켜보기
- ④ 중장기 목표 거꾸로 수립하기
- ⑤ 내 감정을 나타내는 목걸이를 걸고 동료에게 도움받기
- ⑥ 중장기목표 수립하고 해야 할 일 적어보기
- ⑦ 분노상황에서 느껴지는 비합리적 생각을 합리적 생각으로 바꾸어보기
- ⑧ 면접관이 되어 유능한 교사 선발해보기

II. Me Time! We Time!!

1. 프로그램 소개 및 배경

본 프로그램은 영·유아 문제행동에 대한 보육교사의 올바른 이해와 적절한 대처 방식을 전달하고자 개발되었다. 본 프로그램을 통해 보육교사 개인의 특성과 강·약점을 스스로 통찰하고, 보육교사의 문제해결능력에 대한 유능감 및 직무 만족도, 자기효능감 등의 증진을 꾀하고자 한다.

본 프로그램은 보육교사를 위한 프로그램으로 개발되었으나, 프로그램 이후 우리 아이들에게 그 효과가 지속될 수 있기를 기대하면서 개발·제작된 프로그램이다.



[그림 II-1-1] 프로그램의 취지 및 효과

본 프로그램은 크게 4단계로 이루어져있으며, 각 단계별 세부프로그램은 사이코드라마, 미술치료 등을 활용한 통합적 심리치료프로그램과 교육 형태로 개발되었다. warming-up 단계에서는 프로그램에 대한 소개와 강의 목표를 간단히 전달하고, 영·유아의 문제행동에 대한 보육교사의 인식을 살펴보기 위한 퀴즈 프로그램을 진행하고자한다. 영·유아의 문제행동에 대한 이해를 돕기 위해 DSM-V(The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, 정신질환의 진단 및 통계편람) 및 아동발달 자료들을 활용하여 다양한 문제행동에 대한 이해를 도모하고자한다.

acting 1 단계에서는 소시오드라마를 활용하여 보육교사들이 현장에서 흔히 만날 수 있는 영·유아 문제행동 상황에 대한 대처방식을 재경험 하고자 한다. 더불어 효

과적이고 긍정적인 대처방식에 대해서 참가자들 스스로가 서로 느끼고 배워갈 수 있는 기회를 갖고자 한다.

acting 2 단계에서는 미술치료 중 상징물 그리기 활동을 활용하여, 보육교사들이 영·유아의 문제행동을 이해하고 문제행동 해결 유능감을 가질 수 있도록 하고자 한다.

마지막으로 sharing 단계에서는 자신의 경험과 타인의 경험을 나누어보면서 긍정적인 자조집단으로서의 역할을 제시하고, 보육교사의 문제해결능력에 대한 유능감 및 직무 만족도, 자기효능감 등이 향상될 수 있는 시간을 제공하고자 한다. 더불어 긍정적 자기 암시를 통한 긍정 결과 도출이 이루어질 수 있도록 자신에 대한 긍정적 다짐을 나누어 보는 시간을 갖고자 한다.

본 프로그램을 통해 보육교사 개인이 스스로 통찰하고 이해할 수 있는 힐링 시간을 가짐으로써 우리 아이들에게 건강하고 안전한 보육이 이뤄질 수 있기를 고대한다.

2. 강의 목표

- 영·유아 문제행동에 대한 올바른 이해 및 적절한 대처방식 이해
- 보육교사의 문제해결능력에 대한 유능감 고취
- 보육교사 개인의 긍정적 자기 암시를 통한 긍정적 결과 도출

3. 강의 개요

〈표 1-3-1〉 프로그램 구성

단계	세부 프로그램	자료	시간
warming-up	프로그램 소개 및 강의 목표 전달 유·아동 문제행동 퀴즈 ‘말해~ yes or no’	PPT	20
acting 1	소시오드라마를 활용한 ‘이럴땐 이렇게’	PPT Worksheet	50
acting 2	동물 그리기 및 편지쓰기를 통한 ‘me time we time’	PPT Worksheet	30
sharing	스피드 약속 시간	PPT Worksheet	20

4. 강의전개

가. warming-up 단계

1) 유아동 문제행동 퀴즈 ‘말해~ yes or no’

목표	영·유아 문제행동에 대한 올바른 이해
준비물 및 환경구성	PPT 자료, O, X 퀴즈판
소요시간	20 분

가) 진행 방법

프로그램 소개 및 강의 목표 전달 (5분)

- 강연자는 본 프로그램에 대한 전체 방식을 전달하고, 프로그램의 목표에 대해 전달하도록 한다.
- 강연자는 본 프로그램에 참가한 보육교사의 노력에 대해서 적극적으로 지지하고 반응하도록 한다.
- 강연자는 본 프로그램에 참가한 보육교사에게 추후 현장에서의 연계성을 강조하도록 한다.

유·아동 문제행동 퀴즈 ‘말해~ yes or no’ (15분)

- 강연자는 O, X 퀴즈를 통해 영·유아 문제행동에 대한 보육교사의 인식을 살펴보고 올바른 인식을 가질 수 있도록 한다.
- 강연자는 참가자들이 가지고 있는 생각과 판단 등에 대해서 비난하지 않고 충분히 수용할 수 있도록 한다.
- 강연자는 필요시 참가자들 중 일부에게 답과 그 이유를 질문할 수 있다.
- 강연자는 O, X 퀴즈를 모두 진행한 뒤에 PPT 자료를 활용하여 추가적 설명과 예시를 전달하도록 한다.

나) 강의 시 유의점

- 강연자는 warming - up 단계에서부터 참가자의 집중력과 참여도를 높일 수 있

도록 일방적 강연 형태가 아닌 토론 형태로 이끌도록 한다.

나. Acting 단계

1) 소시오드라마를 활용한 ‘이럴땐 이렇게’

목표	영·유아 문제행동에 대한 적절한 대처방식 이해
준비물 및 환경구성	조명, 음악, 보조강사
소요시간	50 분



(a)



(b)

[그림 1-4-1] 소시오드라마 장면 (a) / (b)

가) 진행 방법

□ 소시오드라마 주제 전달 및 그룹 설정(5분)

- 강연자는 warming - up 단계에서 나눠진 주제들 중에 적합한 주제를 설정하여 참가자들에게 전달한다.
- 소시오드라마의 주제는 ‘not serious thema’, ‘common thema’로 하도록 한다. 다음의 예시는 본 프로그램에서 적합한 주제 중 몇 가지이나, 반드시 예시의 주제로 제시할 필요는 없다.
- (예시) 나(보육교사)를 당황하게 하는 우리 반 친구들

- (예시) 우리 반의 ○○○(이)를 소개합니다~
- (예시) 어떻게 해야 하나 고민되는 순간들
- 강연자는 참가자의 응집력 및 창의력 고취를 위하여 적절한 방식으로 그룹을 설정한다. 그룹 설정은 전체 그룹의 특성이나 분위기에 따라 다양한 방법으로 설정할 수 있다.
- (예시) 나이 or 생일 or 전화번호 뒷자리 or 앉은 자리 등등
- 그룹의 크기는 전체 참가자 수를 고려하여 설정하되, 전체 5 ~ 8그룹으로 설정한다. 하나의 그룹은 그룹구성원을 4 ~ 8명 사이로 설정한다.
- 그룹별 논의(5분)
- 강연자는 조원들끼리 함께 모여 논의할 수 있도록 그룹별 자리를 정한다.
- 강연자는 참가자들이 그룹별로 모여 앉은 뒤 서로 간단한 자기소개를 할 수 있도록 제안하고, 각 그룹별 대표를 선정할 수 있도록 한다.
- 각 그룹별로 세부 주제와 상황, 역할 등을 논의하고 정하도록 한다.
- 각 그룹의 대표는 가위바위보 등을 통해 발표 순서를 정하도록 한다.
- 강연자는 각 그룹의 논의 상황을 살펴보고, 필요 시 적절한 조언이나 역할 배정 등을 독려하도록 한다.
- 그룹별 발표(40분)
- 강연자는 정해진 논의 시간이 끝나면 정해진 순서에 따라 소시오드라마 발표를 진행한다.
- 소시오드라마 발표는 무대(예를 들어 강연장 앞쪽)에서 이루어지며, 한 그룹당 4~6분 정도 진행한다.
- 소시오드라마 발표 시 조명과 음악을 적절히 활용하여 참가자들의 집중력을 향상시킬 수 있도록 한다.
- 그룹별 발표 과정은 다음과 같다.
 - 조원 전체 무대 등장
 - 간단한 자기소개와 인사
 - 간단한 상황 설명

- 소시오드라마 진행
- 조원 전체 인사 및 참가자 전체 박수
- 조원 전체 무대 퇴장

나) 강의 시 유의점

- 강연자는 소시오드라마 진행 경험이 풍부하여야 하며, 전체 상황 속에서 적절하고 재빠르게 대처할 수 있어야 한다.
- 보조강사(보조자아)는 소시오드라마 상황 속에서 상황극을 더욱 풍성하고 자연스럽게 연결할 수 있도록 적극적인 역할을 갖는다.
- 참가자 전체가 소시오드라마 발표를 할 수 없는 경우(예를 들어 참가자가 60명 이상인 경우, 소시오드라마에 대한 거부와 반발이 심한 경우 등) 일부 참가자들만 소시오드라마를 발표할 수도 있으나, 전체가 무대에 올라오는 것을 제안한다.

2) 동물 그리기 및 편지쓰기를 통한 ‘me time we time’

목표	보육교사의 문제해결능력에 대한 유능감 고취
준비물 및 환경구성	Worksheet, 색 필기구 등
소요시간	30 분

가) 진행 방법

- 동물 그리기 및 편지쓰기 활동 (20분)
 - 강연자는 지금까지의 시간 속에서 생각나는 한 친구를 떠올리게 한다.
 - 문제행동을 보이고 있는 영·유아 혹은 나를 힘들게 하는 아동
 - 그 친구와 어울리는 혹은 닮은 동물을 떠올려 그려보도록 한다.
 - 그림을 잘 그리는지 못 그리는지는 중요하지 않으며, 그림 실력을 판가름하고자 하는 시간이 아님을 강조한다. 완성된 그림의 형태가 반드시 아니어도 상관 없으며, 필요에 따라 글씨나 선, 색 등으로 표현하는 것만으로도 가능함을 강

조한다.

- 동물 그리기를 완성한 뒤, 그 친구에게 짧은 편지를 작성해보도록 한다.

동물 그림 및 편지 발표 (10분)

- 완성 후 그룹별로 이야기를 나누어 볼 수 있는 시간을 제공한다.
- 자발적으로 발표를 하고자 하는 참가자들이 있을 경우, 전체 참가자 앞에서 발표할 수 있는 시간을 제공한다.
 - 그룹별 혹은 전체 발표 시간은 상황에 따라 조정 가능하며, 강연자의 판단에 따라 탄력적으로 진행되어야 한다.

나) 강의 시 유의점

- 강연자는 미술치료에 대한 경험이 풍부하여야 하며, 참가자들의 표현을 촉진할 수 있도록 적극적으로 수용하고 지지할 수 있어야 한다.
- 강연자는 참가자들이 선택한 내용들이 어떠한 상징적 의미를 지니고 있는지, 교사가 파악하는 문제아동의 특성 혹은 교사의 특성 등을 파악할 수 있어야 한다.
- 강연자는 동물이 가지고 있는 개별적 상징 의미를 숙지하여야 하며, 중복적으로 표현되는 몇몇 동물의 상징적 의미를 설명할 수 있어야 한다.

다. Sharing 단계

1) 스피드 약속 & 다짐 나누기

목표	긍정적 자기암시 및 프로그램 정리
준비물 및 환경구성	Worksheet, 필기구 등
소요시간	20 분

가) 진행 방법

□ 약속 & 다짐 시트 작성 후 스피드 약속 & 다짐 나누기 (15분)

- 강연자는 참석자에게 약속 & 다짐 시트를 제공하고 각자 빈칸을 자유롭게 채워볼 수 있는 시간을 제공한다.
- 참가자들이 약속 & 다짐 시트 작성을 완성하면, 참가자 중 한명에게 하나의 스피드 약속 & 다짐 문항을 제시한다.
- 질문을 받은 참가자는 빈칸을 채워 대답을 한 뒤, 다음 사람에게 무작위로 하나의 스피드 약속 & 다짐 문항을 재빨리 제시한다.
- 스피드 약속 & 다짐 문항은 아래와 같다.
 - (예시) 내 인생은 앞으로 _____ 할 것이다!
 - (예시) 나는 아이들에게 _____ 선생님이다!
 - (예시) 우리 반 친구들아 모두 _____ 하자!
 - (예시) 선생님이 _____ (을) 약속할게!
 - (예시) 나에게는 _____ 능력이 있다.
 - (예시) 내 인생은 한마디로 _____ 인생이다.

□ 프로그램 정리 및 질의 응답 (5분)

- 강연자는 본 프로그램에 적극적으로 참가해준 참석자들에게 감사와 즐거움의 인사를 하도록 한다.
- 강연자는 오늘 활동의 의미와 의의를 한 번 더 강조하면서, 추후 현장에서 오늘의 다짐과 의지를 연계하여야 함을 전달한다.
- 마지막으로 질의·응답 시간을 갖은 뒤 종결한다.

나) 강의 시 유의점

- 강연자는 참가자들이 마지막까지 강연에 집중할 수 있도록 노력하여야 하며, 참가자들의 의견과 생각에 공감과 지지를 더해주어야 한다.

부 록

부록 1. 영·유아 문제행동 퀴즈 ‘말해~ yes or no’ 문항 목록

부록 2. 스피드 약속 목록

부록 1. 영·유아 문제행동 퀴즈 ‘말해~ yes or no’ 문항 목록

영·유아 시기의 문제행동은 부모의 양육태도 때문이다.

영·유아 시기의 자위행동은 비정상적이다.

영·유아 시기의 분리불안은 학기 초에 발생하는
문제행동이다.

부끄러움이 많은 유아들, 크면 나아진다.

산만하고 공격적인, 버릇없는 유아들, 크면 나아진다.

보육교사는 영·유아의 문제 행동을 긍정적 행동으로 바꿀 수
있다.

부록 2. 스피드 약속 & 다짐 목록

내 인생은 앞으로 _____ 할 것이다.

나는 아이들에게 _____ 선생님이다!

우리 반 친구들아 모두 _____ 하자!

선생님이 _____을(를) 약속할게!

나에게는 _____ 능력이 있다.

내 인생은 한마디로 _____ 인생이다.

WORKSHEET

Worksheet 1. 소시오 드라마 조별 논의 자료

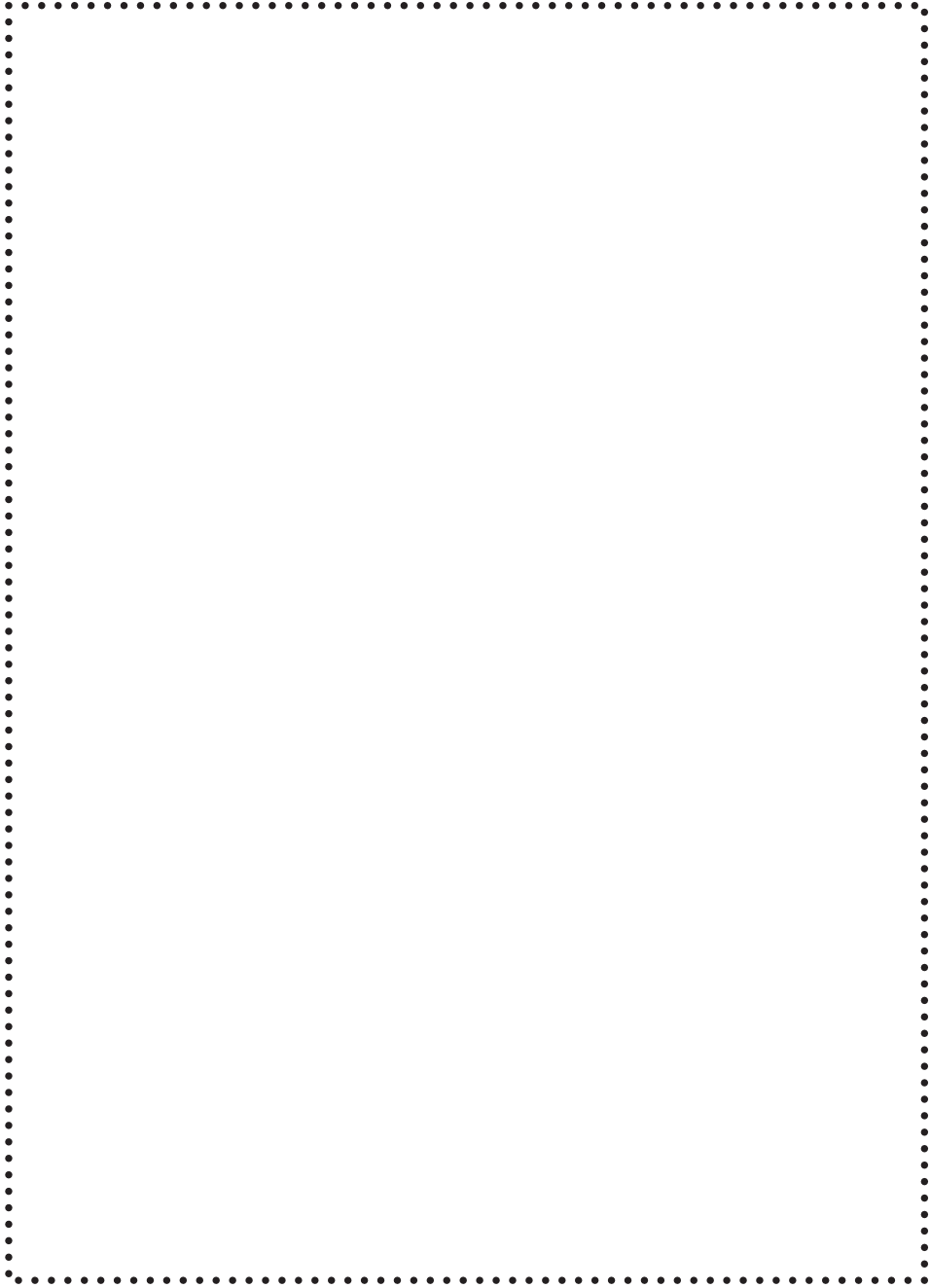
Worksheet 2. 동물 그리기 및 편지쓰기

Worksheet 3. 스피드 약속 & 다짐

Worksheet 1. 소시오 드라마 조별 논의 자료

조이름		순 서	
주 제			
상 황			
역 할			
기 타			

Worksheet 2. 동물 그리기



Worksheet 3. 스피드 약속 & 다짐

내 인생은 앞으로 _____ 할 것이다.

나는 아이들에게 _____ 선생님이다!

우리 반 친구들아 모두 _____ 하자!

선생님이 _____ (필) 약속할게!

나에게는 _____ 능력이 있다.

내 인생은 한마디로 _____ 인생이다.

Ⅲ. 행복한 교사, 행복한 생활

1. 프로그램 소개 및 배경

감성지능이라는 용어를 최초로 정의한 학자인 예일대학교 심리학과 Peter Salovey 교수와 John Mayer 교수는 감성지능을 이렇게 정의 내렸다. “자신과 다른 사람의 감정을 이해하고, 성과를 촉진하기 위해 활용하며, 감정과 관련된 지식들을 보유하며, 마지막으로 자신과 타인의 감정을 조절할 줄 아는 능력”이다. 즉 감성지능은 감정을 얼마나 효율적으로 다룰 수 있는지와 관련된 지능으로 볼 수 있다. 사람들의 감정과 마음을 움직여 최고의 성과를 내도록 하는 능력인 것이다. Salovey와 Mayer에 따르면, 뛰어난 성과를 얻는 감성지능 보유자들은 4가지 감성역량을 갖추고 있다.

첫 번째 능력은 감정을 읽는 능력(Identifying emotions)이다. 주위의 상황을 파악하고 다른 사람들과 효과적으로 의사소통하기 위해, 상대방의 감정을 정확하게 인식하는 능력이다. 상대방의 감정을 정확히 읽어야 효과적인 대응이 가능해진다. 대부분의 사람들의 경우, 감정을 곧바로 다스리고 관리하는 것에 관심을 두지만, 실제로 자신과 타인의 감정을 제대로 읽지 못하면 해당감정들을 제대로 다스릴 수도 없다. 따라서 감정을 읽는 능력은 감성지능의 4가지 역량 중 가장 기본적이고 중요한 첫 번째 역량이라고 볼 수 있다.

두 번째 능력은 감정을 사고와 업무에 적용하는 능력(Using emotions)이다. 상황마다 느끼는 감정들을 활용하여 효과적으로 사고를 촉진시키는 것이다. 감정을 업무 현장과 실생활에서 제대로 활용하면, 효율을 높이고 업무성과를 향상시킬 수 있다. 과거만 하더라도 감정은 일하는 현장에서 느껴서도 안 되고 표현해서도 안 되는 것으로 여겼다. 그럼에도 우리는 일하는 현장에서 항상 감정을 느낀다. 부모를 만날 때, 내가 맡은 아이를 만날 때, 동료교사를 만날 때 항상 내 안의 감정들이 살아 움직인다. 이런 감정들을 어떻게 상황에 맞게 활용할 것인지의 능력에 따라 소통능력은 달라진다.

세 번째 능력은 감정의 원인을 분명히 이해하는 능력(Understanding emotions)이다. 자신의 감정이 발생한 이유를 모르면 제대로 다스릴 수도 없으며 근본적인 문제를 해결할 수도 없다. 감정은 인과의 법칙을 따른다. 반드시 원인이 있고 그 이후에

발생하게 된다. 더불어 감정은 한 감정에 머무는 것이 아니라 시간이 지나면서 점차 다른 감정들로 변화되고 전이된다. 따라서 감정의 원인을 정확히 알고, 흐름을 파악하는 것은 중요한 감성지능의 역량들 중 하나이다.

마지막 능력은 감정을 현명하게 관리하는 능력(Managing emotions)이다. 감정을 현명하게 관리한다는 것은 상황에 맞게 적절하게 감정을 조절하는 것을 의미한다. 이 역량은 감성지능역량들 중 가장 어려운 단계라고도 볼 수 있다. 왜냐하면 감정을 다스린다는 것은 마음처럼 뜻처럼 쉽게 되지 않기 때문이다. 그럼에도 일상생활에서 우리는 매순간 감정을 다스려야 하는 경우들을 접하게 된다.

예일대학교 심리학자들은, 훈련을 통해 얼마든지 감성지능을 향상시킬 수 있다고 보았다. 따라서 스트레스가 많은 보육교사들의 경우, 스스로의 감정을 현명하게 다스리고 아이들과 함께 행복한 시간들을 보낼 수 있도록 하는 본 감정훈련과정을 통해 감성지능을 높일 수 있다.



[그림 III-1-1] 감성지능 4대역량

2. 강의 목표

- 영유아를 보살피고 지도해야 하는 보육교사들의 감정을 읽고, 일상 속에서 쉽게 지칠 수 있는 자신의 감정을 스스로 돌아볼 수 있다.
- 현재 자신의 감정이 어떤 상태인지 그리고 스트레스가 쌓인 정도 등을 진단하고, 왜 그런지 이유를 스스로 성찰할 수 있다.
- 바쁜 일상생활에서 자신의 감정을 읽고 인지하는 구체적인 방법과 틀을 훈련하고 현실에서 바로 적용할 수 있다.
- 어리고 미성숙한 아이들과 예민한 부모들과의 관계에서, 스스로의 감정을 현명하게 다루고 해소할 수 있는 안전하고 효과적인 방법을 알고 적용할 수 있다.

3. 강의 개요

〈표 III-3-1〉 교육 모듈 _ 4H

모듈	시간	교육목표	교육내용	Activity
보육교사의 감정관리의 중요성	30분	보육교사들이 자신의 감정을 읽고 다뤄야 하는 이유를 분명히 인지한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 과정의 틀 소개 - 과정 오프닝 : 사진으로 표현하는 “내 마음은 현재 이 사진과 같다, 왜냐하면”...공유 - 행복한 보육업무를 위해 필요한 “감정관리의 기술” - 감정이 우리에게 중요한 이유 3가지 	사진&액티비티
당신의 감정은 안녕하십니까?	90분	<p>자신의 감정을 정확히 읽고 스스로 감정 상태를 파악할 수 있다.</p> <p>자신의 감정을 제대로 읽고 스스로를 보호할 수 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 보육현장에서, 내 감정을 읽어야 하는 이유 - 건강한 감정vs.병적인 감정 - [1분 진단] 보육교사의 스트레스 진단 - 현재 내 감정을 읽는 도구활용/피드백 : Mood Meter 소개 및 진단 	Mood Meter 진단 동영상
지치지 않고 아이들에게 사랑의	90분	보육현장에서 업무를 수행하며 느끼는 스트레스를 적절히 관리할	<ul style="list-style-type: none"> - 보육교사가 가장 많이 느끼는 감정은 __이다. - 내 감정을 현명하게 	팀별 실습 &

보살핌을 주기 위한 감정관리의 기술 (보육교사의 감정관리능력 향상)		수 있다. 자신의 감정을 현명하게 다루서, 아이들, 부모 및 동료와 협업하는 관계를 형성한다.	다룬다는 의미 - “평소 나는 감정을 어떻게 다루고 있는가“ 성찰 - [Pop Quiz] 감정을 다스리는 안전한 방법 vs. 위험한 방법 O/X문제	O/X퀴즈
보육현장에서 적용할 Do & Don'ts	30분	보육현장에서 긍정적인 감정의 힘을 발휘하여 행복한 보육교사로 거듭난다.	- 과정 마무리 : 사진으로 표현하는 “나는 앞으로 이런 보육교사가 하고 싶다.” 공유 - 행복한 나, 효과적인 보육업무를 위한 Do & Don'ts 작성	Do & Don'ts

4. 강의전개

가. 도입

1) 보육교사의 감정관리의 중요성

목표	보육교사들이 자신의 감정을 읽고 다루야 하는 이유를 분명히 인지한다. 자신의 감정을 제대로 다루지 못할 경우, 잃어버릴 수 있는 3가지 중요한 요소에 대해 살펴본다.
준비물 및 환경구성	사진첩 / 조별 배치 지향
소요시간	30분

가) 진행 방법

과정의 룰 소개

과정 오프닝: 사진으로 표현하는 “내 마음은 현재 이 사진과 같다. 왜냐하면...”

○ 지치고 바쁜 생활 속에서 스스로의 감정을 제대로 읽지 못하는 교사들에게 사진들을 제시하고 사진을 통해 자신의 감정을 표현할 수 있는 기회를 제공한다.

- 행복한 보육업무를 위해 필요한 “감정관리의 기술”의 중요성 설명
 - 어린이집 역시 상사가 있고 동료도 존재하고 일종의 고객(부모와 아이)이 존재하는 직장이다. 직장에서 일하면서 왜 감정에 신경을 써야하는지에 대해 잘 모르는 교사들이 있다.
 - 감정을 무조건 숨기거나 억누르는 것이 어떤 결과를 가져올 수 있는지에 대해 설명하고, 감정관리가 왜 중요한지에 대해 공유한다.
 - 감정이 우리에게 중요한 이유 3가지
 - 감정을 제대로 다스리지 못하면 우리에게 가장 소중한 3가지를 잃어버릴 수 있다는 점을 영상과 다양한 사례들로 제시한다.
- 나) 강의 시 유의점
- 4~6명의 조별 활동 지향
 - 짝수 인원 배치 지향

나. 전개 1

1) 당신의 감정은 안녕하십니까? (보육교사의 감정진단 및 피드백)

목표	1. 자신의 감정을 정확히 읽고 스스로의 감정 상태를 파악할 수 있다. 2. 자신이 현재 스트레스가 어느 정도까지 쌓여있는지 진단하고 그 이유를 성찰할 수 있다.
준비물 및 환경구성	Mood Meter 진단 / 조별 배치 지향
소요시간	90분

가) 진행 방법

- 보육현장에서, 내 감정을 읽어야 하는 이유
 - 감정을 읽는 것에 대해 부담스러워하는 교사들이 있다. 그러나 감정을 읽지 못하면 그 감정을 제대로 다스릴 수도 없다. 해당감정에 따라 다루는 방법들이 모두 다르기 때문이다.

- 일하면서 왜 굳이 내 감정을 돌아보고 성찰해야 하는지에 대한 이유부터 살펴본다.
- 건강한 감정 vs 병적인 감정
 - 부정적인 감정을 느낀다고 해서 무조건 병적인 것이 아니다.
 - 감정에 대한 사람들의 일반적인 오해들을 짚어보고, 건강한 감정과 병적인 감정을 구분하는 1차 구분기준을 설명하여 감정에 대한 잘못된 오해를 풀어본다.
- 보육교사의 스트레스 진단
 - 현재 나는 어느 정도로 스트레스가 쌓여있는지 직접 진단해보고, 그 이유에 대해 파트너와 이야기한다. 자신의 스트레스 상태를 잘 읽지 못할 경우, 시간이 지남에 따라 어떤 행동과 태도가 나타날 수 있는지를 설명하고, 스트레스의 위험성에 대해 알려준다.
- [1분 진단] 감정인식능력 진단
 - 보육교사들이 최근 느낀 감정들이 무엇인지를 읽어내는 진단을 실시한다. 이를 통해 감정인식능력이 어느 정도인지에 대한 피드백을 제공하고, 더불어 최근 느낀 감정들 중 가장 강렬했던 감정들을 뽑아내어 팀 내에서 공유한다.
- 현재 내 감정을 읽는 도구 활용 / 피드백
 - Mood Meter 소개 및 자가 진단

현재 내 감정을 읽는 도구를 소개하고, 이 도구를 통해 어떻게 현재 내 감정을 진단할 수 있는지 직접 활용해보고 실습한다.
 - 마우스패드 또는 감정인형도구 활용을 통한 영유아 감정인식스킬 습득

자신의 감정뿐 아니라 타인의 감정을 읽도록 도와주는 다양한 감정인식도구들을 활용하여, 어떻게 어린이집 현장에서 교사의 감정과 아이들의 감정을 읽고 공유하며 서로를 배려할 수 있는지에 대해 생각하고 실습한다.
- 타인의 감정을 읽는 훈련
 - 교사의 경우, 자신의 감정을 읽는 것도 중요하지만, 타인(영유아, 부모, 동료 등)의 감정을 읽는 것 역시 중요하다. 타인의 감정을 어떻게 효과적으로 읽을 수 있는지에 대해 학술적인 내용을 강의한다.

- 우선, 타인의 감정을 어느 정도 정확히 읽을 수 있는지에 대한 진단을 실시하고, 자신의 타인감정 인식능력을 테스트한다.
- (강의시간 배정여부에 따라 달라질 수 있음) 더불어, 타인의 감정을 읽는 훈련을 감정도구들을 통해 습득하는 시간을 갖는다.

나) 강의 시 유의점

- 팀별로 감정도구들을 나눈다.
- 클래스 인원수에 따라 감정도구들을 융통성 있게 배분한다.
- 감정인지도구들의 활용방법을 구체적으로 설명하고 직접 과정 중에 실습할 수 있도록 지도한다.

다. 전개 2

**1) 지치지 않고 아이들에게 사랑의 보살핌을 주기 위한 감정관리의 기술
(보육교사의 감정관리능력 향상)**

목표	1. 보육현장에서 업무를 수행하며 느끼는 부정적 감정들을 적절히 관리할 수 있다. 2. 자신의 감정을 현명하게 다루서, 아이들 및 부모, 동료와 협업하는 관계를 형성한다.
준비물 및 환경구성	조별 배치 지향
소요시간	90분

가) 진행 방법

- 우리나라 국민들의 감정과 정서 조사
 - 인종과 문화에 따라 자주 느끼는 감정, 잘 다루지 못하는 감정들이 각기 있다. 본 모듈에서는 우선, 우리나라 사람들이 잘 다루지 못하는 감정들에 대해 살펴보고, 다양한 사건사고들과 사례들을 공유한다.
- 보육교사가 가장 많이 느끼는 감정은 __이다.

- 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 어린이집에서, 교사들이 자주 느끼게 되는 감정들을 공유하고, 실제 조사 자료들을 확인하며 토론한다.
 - 또한 해당 감정을 자주 느끼게 되는 이유에 대해서도 함께 살펴본다.
 - 내 감정을 현명하게 다룬다는 의미
 - 감정을 현명하게 다루는 것에 대한 교사들의 오해가 있다. 교사들의 경우 자신의 감정을 자꾸 억누르며 그것이 오히려 아이들과 부모에게 더 좋을 것이라고 생각한다.
 - 이 부분에 대한 내용을 집중적으로 다루며, 진정한 “감정관리의 정의”에 대해 살펴본다.
 - “평소 나는 감정을 어떻게 다루고 있는가?” 성찰
 - 사람은 누구나 자신의 감정을 다루는 감정의 습관들을 가지고 있다. 그리고 이러한 방법들 가운데에는 안전하고 효과적인 방법도 있지만, 반대로 목숨을 잃을 수도 있는 극단적이고 위험한 방법들도 존재한다.
 - 현재 자신이 활용하고 있는 감정관리방법들을 모두 공유하고 안정성을 토대로 강사가 구분해준다.
 - [Pop Quiz] 감정을 다스리는 안전한 방법 vs 위험한 방법 O/X 문제
 - 본 과정에서는 학술적으로 입증된 안전한 감정관리방법 7가지를 소개한다.
 - 퀴즈형식을 통해 교사들이 감정관리에 대한 상식이 어느 정도인지를 테스트하며, 정답을 알려주고 구체적으로 설명한다.
- 나) 강의 시 유의점
- 자신이 쓰고 있는 감정관리방법들에 대해 충분한 토의가 이루어지도록 한다.
 - 사람의 성향에 따라 그 효과가 다를 수 있으므로, 특정 감정관리방법을 강요하지 않는다.

라. 마무리

1) 보육현장에서 적용할 Do & Don'ts

목표	1. 보육현장에서 긍정적인 감정의 힘을 발휘하여 우선 스스로 행복한 보육교사가 된다. 2. 교사 본인의 감정뿐 아니라, 내가 맡은 영유아들의 인성과 감성을 개발할 수 있는 감정관리의 달인으로 거듭난다.
준비물 및 환경구성	조별 배치 지향
소요시간	3분

가) 진행 방법

과정 마무리

- 사진으로 표현하는 “나는 앞으로 이런 보육교사가 하고 싶다” 공유

사진을 통해 본 과정을 마무리하는 단계다. 앞으로 본인이 되고 싶은 To be의 모습을 사진을 통해 표현하고, 다짐을 공유한다.

행복한 나, 효과적인 보육업무를 위한 Do & Don'ts 작성

- 본 과정이 단순히 일시적인 교육으로만 끝나지 않도록, 어린이집 현장으로 돌아갔을 때 적용할 본인의 Do & Don'ts을 직접 작성하고 팀 내에서 발표한다.
- 작성한 시트지에 같은 팀 내 팀원들이 확인서명을 함으로써, 서로를 동기부여해주는 절차를 거친다.

함께 했던 파트너와 팀원들에게 고마운 감정을 전달한다.

- 업무특성과 최근 몇 가지 이슈로 인한 사회적 분위기속에서 마음의 상처를 입고 직업에 대한 회의감을 느꼈을 보육교사들에게 칭찬과 인정의 시간을 마련한다.

본 과정과 관련하여 궁금한 점에 대해 질문하고 답변하며 과정을 마무리한다.

나) 강의 시 유의점

포스트잇 준비 (팀별 1묶음씩)

감정적으로 따뜻한 분위기속에서 풀어질 수 있도록 특별히 교사들을 배려한다.

참고문헌

Salovey, P., & Sluyter, D. (Eds.) (1997) Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. New York: Basic Books.

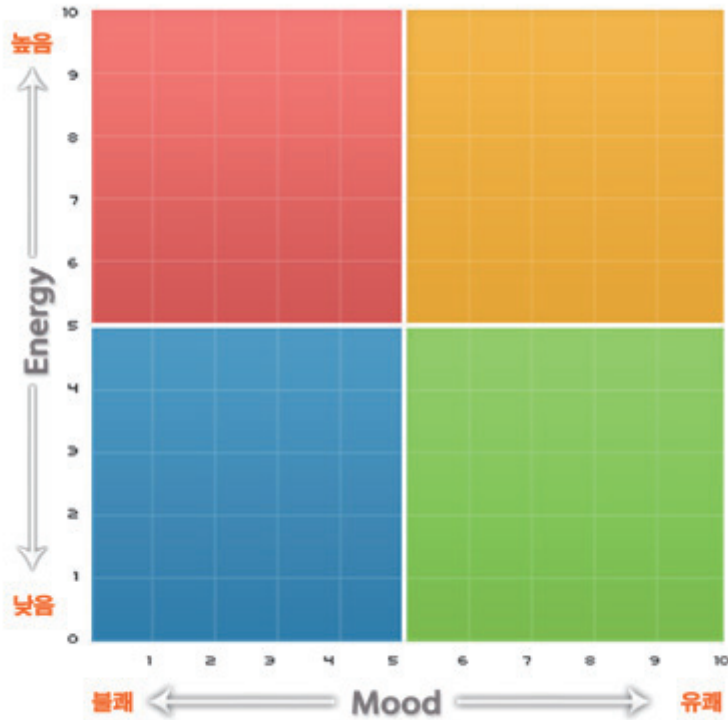
부 록

부록 1. Mood Meter

부록 2. 스피드 약속 목록

부록 1. Mood Meter(감정의 체크판)

- 과정에 들어가면서 하루에 2번씩 의무적으로 교육생 모두 “현재 나의 감정읽기” 체크판을 활용하도록 합니다. 이를 통해, 교육생의 감정상태를 스스로 진단하고 감정을 해당 상황과 업무에 효과적으로 활용하도록 합니다.
- 현재 나 자신의 감정상태를 읽도록 도와주는 감정도구, 나의 기분상태와 신체에너지를 각각 파악하여 4/4분면 중 한 면에 체크하고, 내 감정이 어떤 상태인지 읽고 관리합니다.



부록 2. 감정교보재(감정인형)

- 감정프렌즈(감자+쭈쭈)는 얼굴의 표정을 다양하게 바꿀 수 있는 감정인형입니다. 아이들이 자신과 타인의 감정을 제대로 읽고 소통할 수 있도록 감정코칭 도구로 사용됩니다.
- 감정인형을 통해, 교사는 자신의 감정을 아이들에게 표현할 수 있습니다. 교사의 감정을 일방적으로 숨기는 것이 교육적이라고 믿는 경우가 있지만, 반드시 그렇지 않은 않습니다. 인형이라는 소재를 통해, 선생님도 속상하고 화가 날 수 있다는 점을 알려주시는 것이 아이들과의 소통에서 도움이 됩니다.
- ‘감정사자 봉제인형’ 배에 붙어있는 감정체크판을 통해 쉽고 재미있게 서로의 감정을 읽고 다른 사람들과 행복한 감정소통을 할 수 있습니다.
- 눈썹과 입을 움직여 다양한 표정을 쉽고 재미있게 나타낼 수 있습니다.
- 사자인형 배 부분에 있는 감정체크판에 쭈쭈인형을 붙여 현재 내 감정 상태를 표현할 수 있습니다.



- 현재 내 감정 상태를 표현하고 감정을 체크하며 타인과 소통하는 교보재입니다.

제 4부. 대인관계

I. 이해 UP ! 관계 UP ! 소통 UP !

- 주제 : 자기 이해에 기초한 부모와의 효과적인 의사소통

1. 프로그램 소개 및 배경

본 프로그램의 목적은 '좋은 보육교사의 의미'와 좋은 보육교사가 되는 과정에서 직면하게 되는 대인관계 문제의 본질인 '교사 내면의 감정과 욕구'에 대해 고찰해 봄으로써 보육교사가 자신에 대한 정직한 이해와 수용을 토대로 하여, 유아 및 학부모와 적극적으로 관계를 맺으며 소통하는 삶을 살 수 있도록 돕는 것에 있다.

교사라면 누구나 참 좋은 선생님이 되기를 꿈꾼다. 그러나 우리들은 좋은 선생님이 되는 것이 좀처럼 쉽지 않은 일이라는 사실을 통감하며 매일을 힘겹게 살아간다. 교권이 땅에 떨어진 시대상황 속에서 부모로서의 책임을 가급적 기관과 교사에게 미루려고 하는 부모를 파트너로 삼아 교육해야 하는 유아교사이기에 더욱 그러하다. 유아교사가 감당해야 하는 일은 점점 더 많아지고 있는듯하다. 유아교사의 업무 가운데 교사를 가장 힘들게 하는 일은 정서적으로 안정되어 있지 않은 유아와 이기적인 부모를 상대로 소통하며, 유아와 부모의 삶(생각, 감정, 언어, 행동)이 바람직한 방향으로 변화할 수 있도록 돕는 일이다.

유아교사가 교육현장에서 겪게 되는 어려움의 대부분은 교사와 유아, 교사와 학부모 간의 관계에 기인한다. 과거에는 교사가 교육을 일방적으로 주도하였던 시대가 있었다. 교사는 권위를 가지고 있었고, 학부모와 사회는 그 권위를 존중해 주었다. 그때는 교사가 지나치게 권위적인 모습을 가지고 있는 것이 교육의 문제라고 지적되었다. 그러나 우리나라의 정치·사회적 급변과 맞물려서 교육현장은 급변하였다. 그 결과 교사의 지나치게 권위적인 모습은 교육현장에서 거의 사라진 것 같으나, 교사가 마땅히 지켜야 했고 우리 사회가 지켜주어야만 했던 교사의 권위도 함께 사라져 버린듯하다. 논어(論語) 속 온고이지신(溫故而知新) 정신이 너무나도 아쉬운 것이 오늘날 우리 교육의 현실이다.

유아교사는 타급 학교교사에 비해 학습자인 유아나 학부모들과의 개별적 만남의 기회가 매우 많다. 따라서 유아교사에게는 다른 사람과 더불어 살아가는 능력과 태도를 갖추는 것, 즉 주변 사람들과 바람직한 관계를 맺고, 관계에 기초하여 소통하며 살아가는 능력이 많이 요구된다. 유아교사는 전공지식만이 아니라 그들의 인격과 삶을 통해 가르치며 배우는 사람들이기 때문이다. 따라서 유아교육은 '바람직한 관계에 기초하여 소통하며 가르치기'라고 이해할 수 있다.

그렇다면 과연 유아교사가 자신의 인격과 삶을 통해 겸손하게 가르치며 배울 수 있게 만드는 힘의 원천은 어디에 있는 것일까? 이 프로그램에서는 그것이 '유아교사들이 자신에 대한 정직한 이해와 수용을 통해 건전한 자존감을 형성하거나 회복하고 지키는 것', 즉 유아교사가 자신의 마음을 정직하게 들여다보고, 자신의 마음을 정확하게 알고 인정하는 것에 있음을 전제하고 있다.

2. 강의 목표

- 보육교사 자신의 감정과 욕구에 대해 인식한다.
- 학부모의 감정과 욕구에 대해 이해하고 공감한다.
- 교사와 학부모의 감정과 욕구가 상충되는 상황을 인식한다.
- 학부모와의 긍정적인 관계 형성을 통하여 갈등을 예방한다.
- 바람직한 관계에 기초하여, 학부모와 효과적으로 의사소통 한다.

3. 강의 개요

본 프로그램은 3차시로 구성되어 있다. 1차시는 '좋은 보육교사의 의미'와 '좋은 보육교사가 되는 과정에서 직면하게 되는 대인관계와 소통의 어려움'에 대한 인식, 2차시는 대인관계 문제의 본질인 '보육교사 내면의 부정적 감정과 욕구'에 대한 이해, 3차시는 '교사자신에 대한 정직한 이해와 수용을 토대로 하여 학부모와 바람직하게 소통하기'이다.

〈표 1-3-1〉 강의 세부 요목

단계	세부 프로그램	시간
1차시	1) 좋은 보육교사의 의미 나누기 - 참여자들이 ‘교사를 좋은 보육교사인가?’ 에 관한 자유토론을 통하여 좋은 교사의 의미를 공유하기 2) 좋은 보육교사가 되어가는 길에 놓여있는 장애물에 대해 이야기 나누기	1
2차시	1) 보육교사의 마음속에 있는 부정적인 감정 들여다보기 (미움, 분노, 절망, 두려움, 미안함과 죄책감, 수치심) 2) 보육교사의 마음속에 있는 욕구 들여다보기(자신의 유익을 추구하고자 하는 욕구, 자신의 편안함을 추구하고자 하는 욕구, 자신의 즐거움을 추구하고자 하는 욕구, 다른 사람에게 인정받고자 하는 욕구, 다른 사람에게 존경받고자 하는 욕구, 다른 사람이나 상황을 지배하고자 하는 욕구)	1
3차시	1) 자신의 평소 의사소통/대화 방식 진단하기 2) 부모와의 의사소통을 잘 하는 교사의 특징분석 3) 부모와 언제, 어떤 말을 어떻게 해야 할지에 대한 구체적인 Tip 제공	1

4. 강의전개

가. 1차시

1) 좋은 보육교사의 의미

좋은 보육교사란 어떤 교사일까?

첫째, 좋은 교사란 온유한 성품을 가졌으며 유아를 사랑하는 선생님이다. 교사가 유아를 사랑한다는 것은 구체적으로 어떤 모습을 의미하는 것일까? 아마도 그것은 유아를 있는 그대로 알고 이해하고 받아들이고, 변화될 것을 진정으로 믿고 오랫동안 인내하며 잘 기다려 주는 모습이 아닐까? 이렇듯 유아를 제대로 사랑할 수 있려면, 교사는 유아를 다양한 상황 속에서 다양한 관점으로 바라봄으로써 편견 없는

시각으로 유아를 총체적으로 이해할 수 있어야 한다. 관찰자로서의 교사의 역할이 중요한 이유이다. 우리 교실에는 부족하기만 한 유아도 완벽한 유아도 존재하지 않는다. 각기 다른, 달라서 더 아름다운 유아가 있을 뿐이다.

둘째, 좋은 교사란 교사로서의 소명감이 있는 교사이다. 소명감이 없는 교사는 교사를 끊임없이 지치게 만들고 절망하게 만드는 척박한 교육현실을 극복하고 변화와 개혁을 주도하고자 하는 의욕이 부족하여 쉽게 무기력해지며 우울감에 빠지게 된다. 그러나 소명감이 있는 교사는 자신이 그 자리에 머물러 있어야 하는 이유를 분명하게 알고 있기 때문에, 문제 앞에 쉽게 좌절하지 않을 뿐 아니라 복잡한 문제를 제대로 진단하고, 관계와 소통에 기초하여 지혜롭게 문제를 해결할 수 있는 힘을 지니게 된다.

셋째, 좋은 교사란 능력이 있는 교사이다. 유아교사는 자신의 성품과 삶을 통해 유아를 가르치는 사람이므로, 좋은 성품과 열정, 헌신을 동반한 소명감이 좋은 교사의 매우 중요한 요건임에는 틀림없겠으나 그것이 전부가 될 수는 없다. 교사에게는 수업능력과 학급경영능력이 있어야 한다. '좋은 수업'은 유아교사가 교육전문가로서 인정받기 위한 필수조건이다. 교사는 교육전문가이며 수업을 통해서 그 전문성을 인정받아야만 한다. 그러므로 유아교사들은 자신은 유아교육전문가이며, 전문가로 인정받기 위해서는 일정한 자격을 취득할 뿐 아니라 실천적 지식을 축적함으로써 자신의 전문성을 지속적으로 개발해 나가야 함을 인식해야 할 필요가 있다.

2) 좋은 보육교사가 되어가는 긴 여정

(1) 관계를 잘 맺고 잘 소통하는 교사 되어가기

인간은 누구나 본능적으로 아름다운 관계에 대한 소원을 가지고 있다. 그러나 아 이러니컬하게도 생명의 탄생 순간부터 존재의 매 순간에 이르기까지 일생동안 우리가 겪게 되는 대부분의 고통들은 인간관계에서 비롯된다. 아마도 한 인간의 행복과 불행은 인간관계의 성패, 즉 관계와 관련된 매 순간의 선택과 소통에 달려 있다고 하여도 결코 과언이 아닌듯하다.

한편 관계와 소통은 불가분의 관계에 있다. 우리가 누군가와 관계를 맺는다는 것은 그와 더불어 소통하면서 살아간다는 것을 의미하는 것이기 때문이다. 관계(關係)가 있다는 말은 어떤 사람이 다른 사람과 연관되거나 영향을 주고받는 사이라는 것

을 의미한다. 그러나 ‘관계 맺고 소통하기’와 관련하여 유아교사가 직면하게 되는 어려움은 그들이 매년 입학과 동시에 많은 수의 새로운 유아, 학부모와 더불어 새롭게 관계를 맺어야 할 뿐 아니라 제각기 다른 배경과 요구를 지닌 학부모와 더불어 즉시/ 효과적으로 소통할 수 있어야 한다는 것이다. 상대적으로 좁은 선택적 인간관계 속에서 생활하다가 교사가 된 초임교사들의 경우에 이러한 상황은 매우 당황스러운 것이어서, 관계와 소통에 있어서 더욱 미숙함이 드러나게 되고 누적된 실수들은 학부모의 불신으로 이어지게 되며, 그 결과 교사는 관계와 소통에 대해 두려움을 갖게 된다.

‘교육을 위한 소통하기’와 관련하여 우리는 세 가지 유형의 교사를 만날 수 있다. 세 가지 유형이란 소통함에 있어서 미숙한 교사, 익숙한 교사, 성숙한 교사이다. 첫 번째 유형인 미숙한 교사는 유아, 학부모와 소통하기에 있어서 부족함이 많은 교사이다. 아마도 초임교사부터 시작하여 교사경력 3년 미만의 저 경력교사들이 여기에 해당된다 할 수 있을 것이다. 미숙한 교사들은 누구 못지않은 열정과 헌신된 마음이 있음에도 불구하고 관계 맺기와 소통에 있어 실수를 연발하는 특성을 보이며, 때로는 그 실수가 소속 기관에게 치명적인 어려움을 가져다주기도 한다. 미숙한 교사들의 실수는 대부분 경험의 부족으로 인해 유발된다. 따라서 그들은 경력교사들의 경험과 실천적 지식(know-how)을 갈급해하며 이를 배우고자 하는 갈망을 가지고 있다.

두 번째 유형인 익숙한 교사는 교육경험이 축적됨에 따라 교사로서의 역할 수행, 특히 유아나 학부모와 소통하기에 점차 익숙해져서 최소한 외형적으로는 흠 잡을 데 없이 좋은 선생님이 보이는 교사이다. 빠르면 3년 정도부터 시작되기도 하지만 대개 5년 이상의 교육경력을 가진 교사가 많다. 익숙한 교사들은 대부분 자기 경험과 실천적 지식을 가지고 교육에 임하며 그 결과 일정 수준의 인정을 받게 된다. 그들도 가끔씩 실수를 경험하지만 그 실수에 대한 대처방안을 가지고 나름대로 문제를 수습할 수 있기 때문에 자기 이외의 다른 사람이 실수를 알아차리게 되는 경우는 그리 많지 않다. 따라서 익숙한 교사들은 다른 교사들의 도움이 없이도 유아와 학부모 등과 관계를 잘 맺고 잘 소통하며, 독립적으로 자기 학급을 운영해 나갈 수 있는 능력이 있다고 자부하는 경우가 많다.

마지막 세 번째 유형은 성숙한 교사이다. 미숙한 교사와 익숙한 교사가 교직경력 및 교직수행능력 정도에 따라 구분되는 것과는 달리, 성숙한 교사는 교직생활에서 드러나는 그들의 삶의 방식과 태도, 성품에 의해 구분된다. 성숙한 교사의 특징은

자신이 가진 가치, 신념과 교육의 실체가 똑같고 생각과 삶이 거의 일치된다는 것이다. 따라서 그들은 매우 투명한 삶을 보여주며 감성과 지성뿐 아니라 영성을 가지고 가르치는 경우가 많다. 그들은 말뿐 아니라 그들의 삶과 성품을 통해 유아와 교감하며 가르치고 유아에게서도 기꺼이 배울 바를 배운다. 또한 그들은 학부모와도 좋은 관계를 유지하며 효과적인 소통을 통해 삶의 변화를 이끌어낸다.

익숙한 교사와 성숙한 교사의 차이는 생각과 삶의 일치 정도에 있다. 예를 들어, 유치원 소풍날 도시락을 챙기지 못한 한 부모가 가정통신문을 보지 못했다고 말하며 오히려 담임교사가 전화나 문자로 확인해 주지 않아서 몰랐다고 억지를 부릴 때 익숙한 교사는 마음속으로는 '뭐 저런 학부모가 있어? 편지를 읽지 않은 자기를 탓해야지 어쩔 저러냐!' 하면서도, 겉으로는 "어머니! 편지도 못 보실 정도로 정말 바쁘셨나 봐요. 제가 따로 문자라도 드릴걸 그랬어요"라고 말하며 자신의 감정을 통제하고 숨긴다. 그러나 자신이 상대를 완전히 이해하고 공감한 것이 아니기 때문에 문제상황마다 엄청난 스트레스를 받을 뿐 아니라 부정적인 감정이 내면에 쌓이게 되어 우울감에 빠지기가 쉽다. 반면에 성숙한 교사는 상대를 이해하는 척하는 것이 아니라 그들의 입장에 전적으로 공감하며 있는 그대로를 받아들이기 때문에 자신의 내면의 생각과 똑같이 표현한다. 자신의 감정을 억지로 통제하며 교양 있게 행동하는 것이 아니라 그냥 모든 상황과 모든 사람들이 역지사지(易地思之)로 이해가 되는 것이다. 그들의 행위에는 진정성이 있기 때문에 상대를 변화시킬 수 있는 힘이 있다.

공감이란 상대방의 입장에서 상대방의 시각으로 문제를 바라보는 것이다. '문제를 누구의 관점에서 보는가?'는 문제의 실체를 파악하는 데 있어서 매우 중요한 단서를 제공한다. 유아의 문제는 유아의 관점에서 문제를 바라보았을 때에야 비로소 제대로 파악될 수 있으며, 학부모의 문제는 학부모의 관점에서 바라보았을 때에야 제대로 이해될 수 있다. 그러나 우리 교사들은 자신의 관점을 고집하며 유아와 학부모의 문제를 다루다가 관계를 깨뜨리는 잘못을 무수히 범하고 있다. 그 결과 문제도 아닌 문제가 만들어지기도 하고 극히 정상적인 모습의 유아가 문제행동 유아로 낙인찍히기도 한다. 그러므로 교사인 우리는 타인의 관점에서 문제상황을 바라보고, 타인의 마음을 읽고 공감하며 대화할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

다른 사람과의 소통을 방해하는 가장 큰 장애물은 제대로 듣지 못하는 귀와 듣고 싶지 않게 말하는 입이다. 잘 듣지 못하는 사람, 즉 공감하며 듣지 못하는 사람은 잘 소통할 수 없다.

☞ 聽(들을 청) = 耳 + 王/ 十 + 目/ 一 + 心 이다.

그러므로 교사인 우리들은 다른 사람이 잘 듣고 싶게 말하고, 말하고 싶게 듣는 것을 배워야만 한다.

1. 나는 어떤 유형의 교사(예비교사)인가?
2. 나는 미숙한 교사, 익숙한 교사, 성숙한 교사 가운데 어떤 교사가 되고 싶은가?
3. 좀 더 성장하는 교사가 되기 위해 오늘 내가 할 수 있는 일은 무엇인가?

가) 진행 방법

주제 강의와 강사의 질문에 의한 자유토론 형식으로 진행한다.

나) 강의 시 유의점

주어진 시간 안에서 교사와 공감대를 형성하며, 대화식 강의를 하도록 한다.

나. 2차시

1) 보육교사의 마음속에 있는 부정적인 감정 들여다보기

(미움, 분노, 절망, 두려움, 미안함과 죄책감, 수치심)

다른 사람과 잘 소통하려면 먼저 자기 자신과 잘 소통할 수 있어야 한다. 자기 자신과 잘 소통한다는 것은 자기 자신을 매우 객관적이면서도 긍정적인 시각으로 바라보는 것을 의미한다. 사람은 누구나 자신에게 일어난 감정을 제대로 인식하고 그 감정을 적절하게 조절하고 그것을 제대로 표현하는 경험을 통해 자신뿐 아니라 다른 사람과 소통하는 법을 배울 수 있다. 자신과 잘 소통하는 사람은 지나친 우울감이나 열등감 없이 자기 자신을 있는 모습 그대로 수용할 수 있으며 그 결과 다른 사람도 왜곡되지 않은 시각으로 볼 수 있게 된다. 그러나 교사들은 자신의 감정에 대해 제대로 알지도 표현하지도 못하는 삶을 살아가고 있다. 교사란 감정노동을 하는 사람들이기 때문이다. 이 차시를 통해 교사가 자신의 감정과 욕구에 대해 성찰해야 하는 궁극적인 이유는 교사 마음속 깊은 곳에 자리하고 있는 감정과 욕구를 제대로 인식하면 교사가 직면하게 되는 대인관계에서의 갈등과 문제상황에 대한 해결

의 실마리가 풀리기 때문이다.

교사가 자신의 내면에 존재하는 부정적 감정을 인식하고 그 감정에 대해 정확히 명명해 보는 과정은 개인의 정서발달이나 교사로서의 성숙에 많은 도움을 준다. 다음은 정희정(2009)의 인간 감정에 대한 분석과 이해를 토대로 하여 유아교사의 마음에 있는 부정적 감정들을 설명한 것이다.

가) 미움

미움은 문제의 시작점에서 느끼게 되는 최초의 감정으로서 자기 뜻대로 되지 않는 상황이나 사람에 대해서 느끼는 개인적인 감정이다. 때로는 너무나 미묘해서 구체적으로 드러나지 않는 경우도 있지만, 미움은 모든 부정적 감정의 시초이며 문제의 시작이기 때문에 우리는 교사인 내가 어떤 대상에 대해서 미움을 느끼는지, 그 이유는 무엇인지에 대해 생각해 보아야 한다.

미움은 싫어하는 마음이며 어떤 대상을 밀쳐내고 멀리하려는 마음이다. 교사라면 누구나 한번쯤은 특정 유아와 학부모를 부담스러워했던 경험을 가지고 있다. 미움의 시작은 '내 뜻대로 되지 않아서'이다. 교사에게는 특정 수업상황에서 자신이 계획한 의도대로 수업을 주도하여 잘해보고자 하는 마음이 있다. 그런데 어떤 유아의 부적절한 반응이나 행동이 자신의 수업을 방해했다고 느꼈을 때 교사는 그 유아에 대해 미움을 가질 수 있다.

나) 분노

분노는 미움이 더욱 자극되었을 때 나타나는 것으로서 시간이 점점 지나 갈등상황이 점차 심각해졌을 때 미움은 분노에 이르게 된다. 분노는 말이나 행동으로 표출되어 나타날 때는 쉽게 알아차릴 수 있지만, 분노가 마음속 깊숙이 자리하여 밖으로 표출되지 않는 경우에는 알아차리기가 어렵다. 따라서 분노의 감정을 알아차리기 위해서는 주의를 기울여야만 한다. 분노는 안팎으로 표출되면서 그 강도를 달리하거나 위장되기도 하기 때문이다. 요즘 TV 뉴스와 신문에 나오는 부모에 의한 자녀 살해 사건들의 대부분은 부모가 분노조절이 안 됨으로 인해 발생한 참극이다.

현대인들은 감정이 널뛰기를 하며, 특히 우리 한국인들은 분노(화)의 감정이 유독 많기 때문에 분노(화)로 인해 죽이고 죽는 경우가 많다. 그러나 우리가 분노를 통제해야지 분노가 우리를 통제하게 해서는 안 된다. 유아가 지나치게 반복적으로 문제 행동을 할 때 "너 그러려면 집에 가! 너 집에 혼자 갈 수 있어?"라고 말해버리는 교사들은 의외로 많다. 사람들은 분노했을 때 할 말과 해서는 안 될 말을 가리지 못하

게 되어 주변 사람들을 망가뜨리고 씻을 수 없는 상처를 남긴다. 특히 유아교사들이 분노한 상황에서 하는 말들은 유아에게 신뢰감의 손상이라는 치명적인 상실을 가져올 수 있다.

다) 절망

절망은 분노가 더욱 깊어졌을 때 나타나는 감정이다. 어떤 사람의 경우에는 스트레스를 받을 때 느끼는 감정이 미움에서 분노로 발전해서 곧장 절망으로 나타나는 경우도 있다. 이러한 절망의 감정은 더 이상 소망이 없고 기대감도 없다고 느끼는 상황에서 나타나는 것이기 때문에 미움이나 분노가 나타나는 상태보다 사람의 마음이 더욱 악화된 상태에 놓여 있음을 의미한다.

유아교육현장에서 교사가 절망하는 이유는 교육(양육)을 가장 방해하는 사람이 학부모라고 생각하고, 문제 부모나 유아는 절대 변화하지 않을 것이며, 교사-학부모 간에 문제가 생겼을 때 원장은 부모 편을 들 것이라는 생각에 기인한다. 그러나 이것은 진실이 아니다. 그럼에도 불구하고 절망감은 점점 깊이 뿌리내려 대인 간 소통을 가로막고 사실 왜곡을 더욱 심화시키는 경우가 많다.

절망감은 더욱 심해질 경우, 우울증이나 신경쇠약으로도 연결될 수 있기 때문에 반드시 조기에 발견해 내야 하는 감정이다. 우리는 적지 않은 수의 유아교사들이 우울증을 가지고 있다는 사실을 심각하게 받아 들여야 한다. 그러나 교사의 내면에 있는 절망이라는 감정과 교사가 절망하는 이유를 제대로 발견해 내면 우울의 문제는 해결될 수 있다.

라) 두려움

두려움은 끔찍한 일을 당했거나 괴로운 상황에 놓여 있었을 때에 느끼는 감정으로 어떤 특정한 사람이나 물건에 대해 느끼는 감정이기도 하다. 두려움의 감정은 그것이 '두려움'이라고 명확하게 이름 붙여지기 전에는 정확히 무엇인지 모를 수 있다. 때로 미움이나 분노, 절망으로 생각되었던 어떤 복잡한 감정이 사실은 두려움인 경우도 있기 때문이다. 따라서 우리는 우리가 교사로서 느끼는 두려움이라는 감정을 정확하게 인식할 수 있어야 한다. 그렇게 되면 우리는 두려움이라는 주제 안에서 우리가 무엇을 두려워하는지, 두려워하는 이유는 무엇인지를 제대로 생각할 수 있게 될 것이다.

두려움은 누군가를 어려워하거나 꺼리는 마음이다. 또한 두려움은 '나는 낮고 상대방은 높다'고 느낄 때 생기는 감정이며 무엇인가가 내 생각대로 움직여지지 않는

관계 속에서 느끼게 되는 나 자신에 대한 초라함, 불편함, 어색함일 수도 있다. 즉, 학부모가 ‘갑’이고 교사가 ‘을’이라고 느낄 때, 원장은 ‘갑’이고 교사는 ‘을’이라고 느낄 때, 정부기관은 ‘갑’이고 교사가 소속한 기관은 ‘을’이라고 느낄 때 두려움이 생길 수 있다. 두려움은 ‘안전사고로 인한 유아 사망’과 같이 끔찍한 일을 당했을 때도 올 수 있으며, 다른 감정과 복합적으로 나타나기도 한다.

마) 죄책감(미안함)

죄책감은 단지 과거에 있었던 잘못이나 실수에 대해 후회하는 감정이 아니다. 죄책감은 현재 자신이 가지고 있는 높은 기준과 목표로 인해서 생기기도 한다. 상대적으로 잘 하고 있음에도 불구하고 교사 자신의 도덕적·윤리적 기준이 너무 높으면 그 기준에 도달하지 못한다는 자책감으로 인해 죄의식에 시달리게 되는 경우도 있다.

특히 초임교사인 경우에는 자신의 미숙함으로 인해 자신이 담임한 학급의 유아들이 경력교사가 담임하는 학급의 유아들에 비해 상대적으로 양질의 보육경험이 부족하다는 생각으로 인해 미안함을 느끼거나, 대학교에서 배운 이론적 지식들을 보육현장에서 그대로 구현하지 못하는 것에서 오는 죄책감으로 인해 마음이 힘들 수 있다.

따라서 교사들은 자신이 죄책감을 느끼는 이유가 무엇인지, 그 근거가 자기 안에 있는지 혹은 다른 사람에 기인한 것인지를 살펴봄으로써 죄책감을 적절하게 해소할 필요가 있다. 교사라면 누구나 교육의 장면에서 후회가 되는 순간들을 경험하게 된다. 이러한 후회들이 죄책감으로 가지 않게 하기 위해서는 후회되었던 상황을 겸손과 지혜를 배우기 위한 기회로 재해석할 수 있어야 한다.

바) 수치심

수치심은 다른 감정들에 비해 다루기가 어려운 감정이다. 그 이유는 수치심 자체가 밖으로 드러나려고 하지 않는 마음이기 때문이다. 무엇이든지 말하기를 주저하고 표현하지 않으려고 하는 행동은 수치심에 기인하는 것일 수 있기 때문에 교사인 우리는 지나치게 수동적이고 방어적인 모습 속에서 수치심을 보아야 한다. 이러한 수치심은 때로 거부적이며 폐쇄적인 행동으로 나타나기 때문에 접근이 어려울 수 있다. 그러나 일단 그 마음이 수치심이라는 것을 깨닫게 되면 이를 통해 손쉽게 궁극적인 문제로 들어갈 수 있기 때문에 과정은 어렵지만 그 결과는 유익하다. 때로 수치심은 사람들로부터 숨는 행위로 나타나며 수동적이고 방어적인 모습으로 나오기도 한다. 교사들 가운데는 자신이 실수한 것을 있는 그대로 말하면서 개방적인 태도

로 문제를 공유하고 문제를 함께 해결해 나가는 교사가 있는 반면, 자신이 실수한 것을 아무도 모르게 덮으려고 전전공공하다 문제를 더 크게 만들어서 수습 불가한 상황을 자초하는 교사도 있다. 수치심은 공동체 속에서의 정직한 소통과 교사의 성장을 방해하는 가장 강력한 요인 가운데 하나이다.

위에서 살펴본 바와 같이 교사의 마음속에 존재하는 여섯 가지 부정적인 감정들은 문제 상황과 결부되어서 교사로 하여금 그 상황을 객관적으로 바라보지 못하게 할 뿐 아니라 세상과 주변 사람들에 대한 원망이나 절망 등 더 극단적인 반응으로 발전된다. 그 결과 상황은 계속 왜곡되고 결과는 견잡을 수 없이 나쁜 쪽으로 나오면서 악순환이 거듭되게 만든다. 그러므로 우리들은 부정적인 감정의 악순환이 선순환으로 바뀌어질 수 있는 길을 찾아야만 한다.

한편 우리들은 교육현장에서 교사들이 받고 있는 스트레스의 대부분이 교사가 기분이 좋고 정서적으로 안정되어 있으며 편안한 상황에서 생기는 것이 아니라, 교사가 어떤 이유에서든지 힘들고 괴로울 때 생기는 것이라는 사실에 주목할 필요가 있다. 왜냐하면 동일한 스트레스 상황에서도 다르게 반응하는 교사들이 있기 때문이다. 이는 교사가 힘들 때 유아가 자신을 힘들게 한다는 이유만으로 유아에게 부적절한 반응과 부정적인 감정을 나타내는 것이 당연한 것은 아님을 의미하는 것이다.

2) 보육교사의 마음속에 있는 욕구 들여다보기

여섯 가지의 부정적인 감정에 대한 이해 속에서 우리는 그런 감정을 일으키고 있는 근본적인 문제에 대한 이해와 그 저변에 깔려 있는 마음의 욕구를 자각할 수 있게 된다. 정희정(2009)은 인간의 문제는 마음의 문제이며, 마음은 모든 행동의 원천인데 그 이유는 마음으로부터 행동이 나오고 그 행동으로 인해 모든 문제들이 일어나게 되기 때문이라고 하였다. 따라서 문제를 해결하기 위해서는 먼저 행동을 살펴본 뒤, 다시 그 행동을 하게 만드는 마음에 대해 생각해 볼 필요가 있다. 우리가 교사 내면의 욕구들을 바른 관점에서 이해해야 하는 이유는 그러한 내면의 욕구들이 교사가 극복해야 하는 부정적인 감정의 뿌리가 되기 때문이다.

가) 자신의 유익을 추구하고자 하는 욕구

유익은 물질과 관련된 것으로서 무형적이라 하더라도 그것을 소유함으로써 즐거움을 누리는 것이라면 무엇이든지 해당된다. 만족할 만한 급여를 받았을 때 더 이상

다른 즐거움을 기대할 필요 없이 즉각적이고 완전한 만족과 기쁨을 얻게 되는 것이 바로 유익의 욕구이다. 사람에게에는 누구나 모두 유익을 좀 더 얻고자 하는 욕구가 있지만 그것이 지나치게 커졌을 때는 늘 문제가 되며, 자신의 유익만을 추구하며 자신의 유익만을 위해서 살 때에는 자신과 주변에 부정적인 영향력을 미치게 된다.

이 유익에 대한 욕구는 그것이 구체적으로 무엇에 대한 유익인지 어떤 유익인지를 확인해 봄으로써 그 유익이 단순히 일반적이거나 평범한 것이 아닌 매우 집착적이고 과도한 욕심을 불러일으키는 것임을 알 수 있게 된다. 영유아를 잘 보육하고자 하는 소명감보다 보육을 통해 유익을 얻고자 하는 욕구가 더 강한 교사나 기관장은 어려움에 직면하게 된다.

나) 자신의 편안함을 추구하고자 하는 욕구

편안함은 말 그대로 편안하고자 하는 욕구를 의미한다. 몸의 편안이나 혹은 마음의 편안 등 편안 그 자체를 추구하는 노력이 바로 편안하고자 하는 욕구이다. 주변 사람들보다 내가 좀 더 편안하고자 하는 욕구는 인간관계에 문제를 일으키고 아픔과 고통을 가져온다. 그러나 이 욕구를 분명히 직시하고 그것을 바꾸려고 할 때 변화는 일어날 수 있다. 내가 좀 더 편안하고자 하는 욕구로 인해 생긴 인간관계의 문제는 내가 먼저 편안하고자 하는 욕구를 내려놓을 때 해결되기 시작한다.

유아교육기관에서는 매 학년 초마다 교직원 간에 업무분장을 하는 회의를 한다. 한 번 업무가 분장되면 일 년 동안 그 업무를 책임져야 하는 것이기 때문에 교사들 간에 팽팽한 긴장감까지 느껴지는 회의이다. 개개 교사들이 가지고 있는 유익의 욕구와 편안함의 욕구가 드러나면서 갈등상황이 일어나게 되기도 하는 자리이다. 교사는 자신이 언제나 헌신적이고 희생적인 사람이라는 생각에 빠지지 않도록 조심해야 한다. 오히려 헌신적으로 행동하는 자신의 내면에도 다른 사람과 똑같이 편안하고자 하는 욕구가 있음을 인정하고 그것을 겸손한 태도로 다른 사람과 나눌 때 비로소 헌신이 진정한 의미를 발하게 될 수 있다.

다) 자신의 즐거움을 추구하고자 하는 욕구

더 큰 기쁨과 즐거움을 얻고자 하는 욕구는 유익이나 편안함의 욕구처럼 그것을 통해서 기쁨과 즐거움을 얻는 것이 아니라 즐거움 그 자체를 얻기 위해 노력하는 것을 의미한다. 교사도 퇴근이후 시간에는 즐거움을 추구하고 싶은 욕구와 권리가 있다. 그렇기에 모처럼 친구와 만나 놀기로 한 약속으로 인해 퇴근 시간이 되기를 기다렸던 교사에게 갑작스럽게 일방적으로 통보되는 초과보육 상황은 불편한 마음

을 가져다 줄 수 있다. 한편 게임중독이나 인터넷 중독, 각종 놀이중독, 일중독 등은 즐거움을 지나치게 추구하기 때문에 일어나는 것이다. 조금 다른 이야기이기는 하나 유아교사들 가운데는 매우 창조적으로 교실환경을 구성하고 늘 새로운 것을 추구하고자 하는 사람이 많다. 그들의 특징은 누가 알아주지 않아도 스스로 즐겁게 일한다는 것이다. 그런데 문제는 교실환경을 구성하고 관리하는 일은 끝도 한도 없다는 것이다. 교실환경을 구성하고 새로운 놀이를 제공해 주기 위해 밤새도록 일하거나 집에까지 일을 가지고 가서 온 가족의 도움을 받아가며 일하는 교사도 적지 않다. 참으로 고마운 일이지만 즐겁게 하는 일에도 절제는 반드시 필요한 법이다.

라) 다른 사람에게 인정을 받고자 하는 욕구

인정받고자 하는 욕구는 자신의 존재 그 자체나 자신이 성취한 바에 대해 다른 사람이 알아주고 칭찬해 주기를 바라는 것을 의미한다. 일반적으로 교사들은 유아, 학부모, 동료, 원장으로부터 인정받고자 하는 욕구를 많이 가지고 있다. 그러나 인정을 받고자 하는 욕구가 지나쳐서 인정에 대한 집착으로 나타날 경우, 인정받고자 하는 욕구에 대한 집착과 실제로 받게 되는 인정은 반비례하게 되며 그로 인한 괴로움과 갈등, 여러 가지 문제들이 일어나게 된다.

예를 들어, 공개 연구수업이나 부모참여 수업을 통해 자신이 수업을 잘하는 교사라는 인정을 받고 싶은 욕구가 강한 교사는 오히려 두려움이라는 감정에 사로잡히기 쉽다. 또한 수업상황에서 유아가 올바른 태도로 잘 반응하지 못하면 화나는 마음을 갖게 되거나 수업을 잘하지 못했다는 자책감과 수치심을 갖게 되기도 쉽다. 그러나 자신에게 인정받고자 하는 욕구가 있음을 깨닫고 이를 알아차리는 교사는 과연 자신이 누구에게 어떤 상황에서 무엇을 통해서 인정을 받고자 했는지 그것이 과연 옳은 것인지를 인식하게 되어 인정중독에서 벗어나게 된다.

마) 다른 사람에게 존경을 받고자 하는 욕구

존경받고자 하는 욕구는 인정받고자 하는 욕구에서 더 나아가서 단지 인정받는 것보다 존경받기를 바라는 욕구이다. 이러한 존경에 대한 욕구는 대개 자신보다 아랫사람으로부터 받으려 한다든지 부모와 자녀, 스승과 제자, 교사와 학부모 간의 관계에서 기대하는 경우가 많다. 존경은 자신에 대한 더 많은 칭찬을 기대하는 마음이기 때문에 교사들은 자신이 원하는 존경을 받지 못한다고 느낄 때 그로 인한 스트레스와 갈등을 겪게 된다. 교사가 존경받고자 하는 욕구를 지나치게 갖게 되면 자연히 인간관계에서 부정적인 감정을 유발하게 되고, 그 감정을 제대로 통제하지 못하

게 되면 문제행동으로 드러나게 된다.

바) 다른 사람이나 상황을 지배하고자 하는 욕구

지배하고자 하는 욕구는 자신의 의지와 계획대로 모든 것이 이루어지기를 원하고 또한 그렇게 되도록 만들고자 하려는 욕구이다. 지배하고자 하는 욕구는 타고난 성향과 자라난 환경과 연관이 있으며 그것이 과도하게 일어나게 되면 여러 가지로 심각하고도 불안정한 감정상태가 된다.

따라서 교사는 자신의 마음속에 지배하고자 하는 욕구가 얼마나 강하게 존재하는지를 제대로 인식하고 그것을 잘 들여다보아 지배하고자 하는 마음속에 있는 지배의 대상과 환경, 그리고 지배를 위해 즐겨 사용하는 도구가 무엇인지를 구체적으로 직시하여 욕구를 통제할 수 있는 힘을 길러야 한다. 특히 교사는 교사주도의 정적인 수업활동 시간과 인성 교육과 관련된 시간에 지배의 욕구가 강하게 표출되는 성향이 있다. 그러나 유아는 교사의 힘에 의해 변화되는 대상이 아니라 자신의 내적 동기에 의해 스스로 변화하는 변화의 주체이다. 교사가 할 수 있는 일은 유아를 힘으로 지배하는 것이 아니라 유아의 마음에 감동을 주어 변화의 동기를 불러넣는 일이다.

3) 학부모의 마음속에도 교사와 동일한 부정적 감정과 욕구가 있음을 인식하기

가) 진행 방법

보육교사 내면의 부정적 감정과 욕구에 관한 구체적인 보육사례를 통하여, 참여교사가 충분히 공감할 수 있도록 한다.

나) 강의 시 유의점

학부모에게도 교사와 동일한 부정적 감정과 욕구가 일어나고 있음을 인식할 수 있도록 실제 기관에서의 교사-학부모 간 갈등사례를 들어 설명하도록 한다.

다. 3차시

인간 이해와 관계에 기초하여 학부모와 더불어 바람직하게 소통하기

1) 학부모에 대해 긍정적으로 이해하기

“어쩌면 그렇게 자기 아이만 생각할 수 있어요? 수업 도중에 아이가 소변 실수를 해서 어쩔 수 없이 행정실 선생님에게 뒤처리를 부탁했는데, 왜 제가 안 도와줬냐고 ... 아이가 울었다 하더라고요... 그럼 제가 나머지 아이들을 교실에 남겨두고 화장실을 따라 가야 옳았다는 건가요? 나 원 참 ... 기가 막혀요. 문제는 그걸 막 부풀려서 엄마들끼리 뒷담을 하는 거지요... 이 선생님은 이렇고 저 선생님은 저렇다 ... 휴~”

“요즘 같아서는 다 그만 두고 싶어요! 30년 넘게 유아교육을 해왔지만, 아이들은 여전히 예뻐요. 그런데 정말 말도 안 되는 학부모들 때문에 정말 너무 힘들어요. 도대체 우리가 어디까지 참아야 하는 거죠?”

현장에서 만난 교사와 원장이 요즘 부모에 대해 한탄했던 목소리

보육현장의 원장과 교사들이 ‘부모와의 관계와 소통’이 어려움을 호소하는 목소리가 점점 더 심각해지고 있다. 부모 또한 자녀를 양육하고 교육하는 것이 너무 힘들다고 호소한다. 이런 상황에서 교사와 부모의 만남은 양육과 교육을 위한 소통의 장이며, 부모의 부모 됨을 회복하고 부모의 양육 효능감을 길러주는 교육의 장이 될 수 있다.

한편 부모와 제대로 소통할 수 있으려면, 대화의 대상이자 보육의 동반자인 현대 부모의 특성에 대한 이해가 필수적이다. 옛날 말에 지피지기백전불태(知彼知己百戰不殆 : 손자병법)라는 것이 있다. 자신과 상대방의 상황에 대해 잘 알고 있으면 관계에 있어서 위태로움이 없다는 뜻이다. 교사인 우리가 학부모를 제대로 이해하고 학부모와 더불어 보육해야 하는 이유가 여기에 있다.

가) 학부모의 양육스트레스와 어려움에 대해 공감하기

인간교육의 긴 여정에 있어서 가정은 최초의 교육적 기능을 담당하는 장이며 가장 중요한 교육환경이다. 이는 유아가 기관에 입학하기 전까지는 대부분의 교육이 전적으로 가정교육에 의존하여 이루어지기 때문이다. 즉, 유아들은 부모가 제공하는 물리적·심리적 환경과 그 속에서 이루어지는 다양한 인간관계를 통하여 성격과 가치관을 형성할 뿐 아니라 바람직한 행동양식을 배우게 된다. 그러므로 각 가정과 부

모들이 이 시기에 바람직한 교육적 기능을 잘 수행하고 있는가의 문제는 장래 국가 교육의 질을 좌우하는 초석이 된다고 해도 과언이 아니다.

그러나 고도로 산업화되고 핵가족화된 현대사회에 있어서 가정 및 부모의 교육적 기능은 과거 그 어느 때보다도 축소되고 약화되어 있으며, 이로 인해 우리 사회에서도 심각한 사회적·교육적 문제들이 야기되고 있다. '낳아준 부모는 있으나 길러주는 부모가 없다'는 말은 '부모교육 부재'의 심각성을 잘 말해준다.

한편 부모의 입장에서 보면 대부분의 부모들은 부모의 역할을 제대로 배울 수 있는 기회를 얻지 못한 채 부모가 되어 자녀교육에서 온갖 시행착오와 좌절을 경험할 수밖에 없었던 또 다른 의미의 교육 피해자라 할 수 있다. 그러므로 유아교육기관에서는 유아교육이 중요한 만큼 부모교육이 중요하며 유아교육에 있어서 적기교육이 중요한 만큼 부모교육에 있어서도 적기교육이 중요하다는 사실을 깊이 인식할 필요가 있다.

이로 인해 누리과정(2013)에서도 유아교육이 제대로 이루어지기 위해서는 교육동반자인 부모에 대한 교육이 매우 중요함을 강조하고 있다.

나) 학부모를 보육의 동반자로 바라보기

오늘날 유아교사들은 학부모를 교육의 동반자로 여기며 학부모와 함께 교육을 해 나가야만 한다. 이는 교사와 학부모 간의 관계가 예전과 같은 공급자와 수요자라는 수직적 관계가 아니라 교육파트너로서의 수평적 관계로 변화되었기 때문이다. 이것은 매우 바람직한 변화이다. 그러나 유아교육현장에서 일어나는 많은 부정적인 문제들은 시대의 변화를 빠르게 인식하고 상호 신뢰에 기초하여 관계를 맺고, 소통하며 교육적 의사결정을 할 수 있을 만큼 성숙하거나 준비되지 못한 교사와 학부모로 인해 발생된다. 학부모의 비교육적 민원으로 인해 발생하는 교육기관의 폐쇄와 소수기관의 비교육적 운영이 그 대표적인 사례라 할 수 있다.

유아교육현장에서 일어나는 모든 문제발생의 시작과 문제해결의 종결은 인간관계이다. 따라서 우리들은 '교사·유아·학부모 간의 바람직한 관계 형성'과 '다양한 부모 참여 및 교육'에 주목해야만 한다. 결국에는 이것이 교육과정 운영의 질과 기관의 존폐 여부에 결정적인 영향을 끼치는 요인이 되기 때문이다.

다) 학부모와 교사의 본질적인 시각 차이 인식하기

교육의 대상인 유아를 가운데에 두고, 학부모와 교사는 서로 다른 생각을 할 때가 많다. 이러한 차이는 유아, 또는 유아와 관련된 상황을 바라보는 시각의 차이에서

비롯되는 것이다. 즉 부모는 ‘내 자녀 중심 사고’를 하는 반면, 교사는 ‘학급 전체를 중심으로 하여 전체 속에서의 유아’를 본다. 부모는 ‘자녀의 인권’에 대해서만 관심을 가지지만, 교사는 ‘특정 유아의 인권 뿐 아니라, 다른 유아의 인권과 교사 자신의 인권과 교권’에 대해 고루 관심을 가지고 있다. 부모는 온갖 불평을 하면서도 유아가 기관에 좀 더 오래 머물기를 원하지만, 교사는 가능한 한 법정 최소 시간 동안만 유아가 기관에 머물기를 바란다. 부모는 자신이 할 수 없는 모든 것을 기관이 대신 해 주기를 바라지만, 교사는 부모가 역할의 한계를 명료화하기를 바란다(문용린, 2015).

이렇듯이 학부모와 교사는 교육이라는 한 방향을 향해 가고 있지만, 평행선처럼 결코 만나지지는 않는 길을 만들면서 간다. 그러나 평행선은 서로 단단하게 연결될 때 길이 되고, 유아는 그 길 위를 잘/ 빨리 달릴 수 있게 된다. 그러므로 둘은 가깝지도 멀지도 않은 적절한 거리를 유지하되, 서로의 관점에 대한 이해와 신뢰에 기초해서 길을 놓는 성숙한 교육공동체가 되어야 한다.

2) 교사- 학부모 간 대화의 궁극적 목적과 교육적 가치 인식하기

교사- 학부모 간 대화의 궁극적인 목적은 교사와 학부모간의 신뢰감 및 친밀감 형성, 바람직한 의사소통을 통한 정직한 정보 공유와 상호 격려, 문제 인식 및 해결방안 모색을 통한 ‘영유아의 변화와 행복’에 있다.

따라서 교사는 교사- 학부모 간 대화의 중요성을 인식하고, 보다 적극적이고 긍정적인 태도로 학부모와의 대화에 임할 필요가 있다. 학부모와의 대화가 교사에게 주는 유익(교육적 가치)은 다음과 같다.

- 가) 학부모와 영유아가 교사 및 기관에 기대하는 점, 영유아의 개인적 양육사, 영유아의 강점과 약점에 대한 상세한 정보를 부모로부터 직접 들을 수 있다.
- 나) 어린이집이 아닌, 가정과 지역사회에서 영유아가 보이는 행동과 능력과 태도를 파악함으로써 영유아를 다양한 관점에서 보다 총체적으로 평가 수 있게 된다.
- 다) 부모- 자녀 간 상호작용 방법, 부모의 훈육을 포함한 양육방법에 대한 정보를 알게 됨으로써 개별 유아에 따른 행동지도방안을 모색해 볼 수 있다.
- 라) 기관- 가정 간의 연계와 부모-교사 간 일치된 교육적 접근을 통해 영유아 교육과 지도의 효과를 극대화할 수 있다.

- 마) 교사와 기관에 대한 유아의 생각과 평가 및 기관 경험을 통한 영유아의 변화 및 발달상황을 구체적으로 알 수 있다.

3) 교사-학부모 간의 효과적인 소통을 방해하는 교사 요인을 인식하기

가) 교사-학부모 간의 효과적인 소통을 방해하는 교사의 생각 바꾸기

- (1) 학부모를 상담해야 하는, 상담해 줄 대상으로만 생각한다. - 교사는 학부모를 만날 때마다 학부모의 괴로움과 문제를 다 듣고 해결해 주어야 한다는 강박감을 느낀다. 이것은 파트너십을 해치는 요인이 된다.
- (2) 학부모는 영유아와 그들의 문제를 제대로 알지 못하면서도 지나치게 주관적이고 자기 의견만을 고집하며, 교사의 의견을 경청하지 않기 때문에 그들과 길게 대화하거나 상담하는 것은 시간 낭비일 수도 있다고 생각한다. - 교사는 간결하게 말하고, 지시적이고 권위적인 태도로 의견을 제시하며, 학부모가 교사의 의견을 따르지 않아 문제가 발생하였을 경우 부모에게 책임을 묻는 태도를 보인다. 이것은 부모-교사간의 관계 단절의 요인이 된다.
- (3) 문제행동 유아의 학부모에 대해 부정적인 생각과 편견을 가지고, 문제 유아 뒤에는 항상 문제 부모가 있다는 신념하에 부모의 문제를 찾아내 증명하려고 생각한다. - 교사는 부모의 부재와 미숙한 교육방법에 대해 지적함으로써 학부모에게 죄책감을 준다.
- (4) 학부모의 힘듦과 노고에 지나치게 공감함으로써 부모를 무조건 위로하고 인정하고 일방적으로 도와주려고 생각한다. - 교사와 학부모의 관계는 일방적으로 도움을 주는 관계가 아니라, 한 가지 목적을 가지고 서로 돕는 관계이어야 한다.
- (5) 학부모와 지나치게 친밀하거나, 지나치게 형식적인 관계를 설정한다. - 교사가 보이는 지나친 친밀감은 교사로서의 권위를 잃게 하거나 무례함을 초래 할 수 있으며, 교사가 보이는 지나친 공적 입장과 거리감을 두는 듯한 태도는 학부모와의 적절하고도 친밀한 관계 형성을 방해하여, 불통의 원인이 될 수 있다.

나) 학부모와의 소통을 방해하는 부적절한 대화 유형 피해 가기

- (1) 명령하기: 이렇게 하셔야 해요./ 이렇게 하세요./ 부모는 이렇게 할 책임이 있습니다.
- (2) 강의하기: 제 설명을 이해하시겠어요? /제가 그때 설명하였듯이
- (3) 판단하기: 잘못하셨습니다./ 그렇게 하시면 안돼요./ 어머니의 문제는...그것은 나쁜 방법이에요./ 이해를 잘 못 하시네요.
- (4) 집요하게 묻기: 언제, 누가, 어디서, 어떻게, 왜 그랬어요?
- (5) 위협/경고하기: 그렇게 하지 않으시면,/ 계속 그렇게 하신다면 저는...
- (6) 피상적으로 위로하기: 잘 될 거예요./ 잘 해 오셨어요./ 잘 하실 거예요.
- (7) 진단하기: 아직 어머니는 ~~단계에 계신 거예요./그렇게 행동하신 것은~~가 요인인 것 같아요.
- (8) 비난하기: 너무 모르셨네요./ 그게 잘 하는 것인 줄 아셨나 봐요./여태껏 그것도 모르셨어요?/ 너무 심하셨습니다.

4) 교사-학부모 간의 효과적인 소통의 실제

“이제 겨우 유치원 하루 일과에 익숙해지고, 아주 초보적인 수준의 기본생활습관 지도가 끝났을 뿐인데, 1학기 학부모 상담의 시기가 가까워지면서, 부모와 1:1로 만나 유아들의 유치원 생활에 대해서 대화해야 한다는 것이 큰 부담으로 다가왔어요. 유아를 관찰하지 않으면 대화할 거리가 없을 것 같은데, 저는 유아를 세밀하게 관찰할 수 있는 눈도, 시간적 여유도 없이 간신히 매일을 살아 넘기고 있거든요”

- 1학기 상담을 걱정하는 한 초임교사의 이야기 -

가) 학부모와의 효과적인 대화를 위한 교사의 준비

- (1) 학부모가 입학할 때 기관에 제출한 가정환경조사서를 숙지하고, 주요내용(형제, 영유아의 건강상태, 고쳐야한다고 생각했던 습관, 부모의 양육태도, 주양육자, 이 기관을 선택한 이유...)을 상담일지 또는 머릿속에 메모해 두어, 학

부모가 자신이 제출한 영유아 관련 정보를 교사가 소중하게 다루고, 이를 보육에 반영하고 있음을 느끼게 한다.

예) 어머님께서 OO가 ~~하다고 적어주셨는데, 어린이집에서는 ~~한 부분이 잘 안 보였어요. 오히려 —하던 걸요?

(2) 학부모와의 만남은 가급적 영유아의 교실에서 이루어지는 것이 바람직하다. 교사는 학부모가 교실환경을 통해, 영유아가 지난 1-2달을 어떻게 생활하였는지를 확인할 수 있도록 전시물들을 점검할 필요가 있다.

영아반인 경우에는 미술작품을 전시하는 것이 어려우므로, 영아의 활동 장면이나 환하게 웃고 있는 모습을 사진으로 찍어 이를 효과적으로 게시함으로써 부모에게 기관의 교육프로그램과 자녀의 기관에서의 생활에 대한 신뢰감을 갖게 할 수 있다.

(3) 교사는 학부모 대화 장소에 간단한 차를 준비하고, 마주 앉게 될 책상에 예쁜 보를 씌우고 가운데에는 작은 병에 들꽃을 꽂아둠으로써 자연스러우면서도 아름답고 편안한 분위기를 연출하도록 한다.

<학부모와의 효과적인 대화준비를 위한 교사용 체크리스트>

교사가 자신에게 하는 질문 내용	
1	나는 특정 유아와 학부모에 대해 편견이나 선입견을 가지고 있는가?
2	나는 학부모를 만날 때, 부모의 입장에서 생각해보려고 결심하는가?
3	교사처럼 부모도 양육과 교육에 대한 전문성을 가지고 있다고 믿는가?
4	부모의 의견을 진정으로 가치 있게 생각하며 경청할 준비가 되었는가?
5	부모의 의견에 대한 공감과 존중을 다양한 표정과 몸짓으로 표현할 수 있는가?
6	부모와 교사가 편안하게 대화할 수 있는 환경을 준비하고 있는가?
7	대화 일시를 정할 때, 부모가 원하는 시간과 교사가 가능한 시간을 잘 조율했는가?
8	어려운 전문용어가 아닌 학부모가 이해할 수 있는 용어로 대화를 준비했는가?

나) 학부모와의 효과적인 대화 원칙

- (1) 교사는 단정한 복장과 언어로, 교사다운 품격을 보이도록 한다.
- (2) 학부모가 교실에 들어오면, 환하게 웃으면서 반갑게 맞이한다.
 - 미리 약속된 만남이 아닐 경우에도 “어쩐 일이세요?”라고 인사하지 말고 “어서 오세요?”라고 인사한다.
- (3) 신뢰감과 편안함을 느낄 수 있는 정중한 말투와 표정을 지닌다. 영유아에 대한 긍정적인 이야기로 대화를 시작하되, 교사의 다음 일정(예: 교사회의, 하원지도...)을 먼저 알려주어 학부모가 대화시간을 질적으로 관리하도록 안내한다.
- (4) 교사는 대화할 때에 자신의 시선과 몸짓 및 표정을 잘 관리할 수 있어야 하며, 아울러 학부모의 시선과 몸짓, 표정을 잘 관찰하면서 학부모가 교사의 말에 어느 정도 공감하고 있는지를 판단하며 지혜롭게 대화하여야 한다.
- (5) 교사가 많이 말하기 보다는, 학부모의 이야기를 잘 듣는 것에 중점을 두도록 한다. 부모에 비해 유아를 덜 알고 있는 교사가 유아에 대해 단정적인 견해를 말하는 것은 매우 위험하며, 오히려 학부모에게 불신감을 줄 수 있다.
- (6) 교사와 학부모간의 대화시간은 보육현장의 여러 여건으로 인하여 제한 될 수 밖에 없으므로, 학부모가 미리 전달한 관심사를 중심으로 대화를 시작하도록 한다. 이때 교사는 적절한 질문을 통해 학부모로부터 부모의 양육철학과 태도, 가정에서의 영유아의 행동, 가족관계, 방과 후 활동, 영유아에게 갖는 부모의 기대 등에 대한 정보를 얻을 수 있다.
- (7) 학부모가 충분히 이야기 할 시간을 준 다음, 공감하는 부분에 대한 의견을 교환하고 공감대를 느끼지 못하는 부분에 대해서는 객관적인 자료를 수집하기 위한 기간이 필요함을 공유하고 다음 만남을 계획한다.
- (8) 유아의 긍정적인 면, 발전 가능성이 있는 부분에 대한 대화를 충분히 나눈다.
 - 부정적인 면을 언급할 경우에는 가정에서도 관찰되고 있는지, 변화시킬 수 있도록 함께 노력할 부분은 무엇인지 등에 대해 진솔하면서도 따뜻한 언어를 사용하여 이야기 나누도록 한다.
- (9) 대화 중인 학부모의 자녀 외에 다른 유아나 다른 부모에 관한 이야기를 하는

것은 가급적 피한다.

(10) 교사가 부모와 공유할 수 있는 내용은 다음과 같다.

- 어린이집 적응도
- 건강생활 (편식 습관, 규칙적인 생활 정도, 배변 습관, 운동 경험 및 능력.....)
- 기본생활습관 (인사하기, 화장실 사용, 식습관 태도, 줄서기, 정리하는 태도.....)
- 사회생활 (놀잇감 나누어 쓰기, 친구 관계.....)
- 표현생활 (미술 활동 등 집단 활동 참여도, 표현 발달 정도.....)
- 언어생활 (집단 앞에서의 발표력, 상호 작용 정도, 이해 능력, 어휘력 발달과 존대말 사용.....)
- 탐구생활 (지적 호기심, 창의성, 수 개념 발달 정도, 사물을 관찰하는 태도.....)

(11) 만약 교사의 실수로 인한 학부모의 섭섭함이 만남의 원인인 경우에는 학부모에게 즉시 정직하게 사과하고 진심어린 위로의 마음을 전한다. 변명을 길게 늘어놓는 것은 문제해결에 도움이 되지 않는다.

(12) 특별활동 유무, 영유아의 진학에 관해 문의할 때는 객관적인 의견은 제시하지만, 결정적인 판단은 학부모가 하도록 한다.

(13) 대화내용은 상담 일지에 기록하여, 2학기 상담과 다음 학년도 상담에 참고하도록 하되, 타인에게 공개되지 않도록 정보관리에 주의한다.

(14) 상담을 통해 알게 된 가정사에 대해서는 비밀을 보장하고, 기관장에게만 보고하여 적절한 가족 지원 및 추가 조치가 이루어질 수 있도록 한다.

(15) 원장과의 추가상담이 필요한 경우에는 학부모의 동의를 받아 상담을 중재하도록 한다.

학부모는 영유아에 대한 세심한 관찰을 통해 수집한 구체적인 사례를 중심으로 대화하는 교사를 만났을 때, **자신보다 교사가 자신의 자녀를 더 깊이 보고 알고 있음을 전해 들으며 깊이 감동하고 신뢰감을 가지게 된다.**

참고문헌

- 문용린(2015). 보육(교육)파트너로서의 현대 학부모 이해. 한국아동보육복지협회 2015 춘계학술대회, 11-17.
- 정희정(2009). 성경적 상담을 활용한 기독교 부모교육 프로그램의 개발 및 효과. 총신대학교 대학원 박사학위논문.

II. 드라마를 통해 공감해요! 그랬구나!

1. 프로그램 소개 및 배경

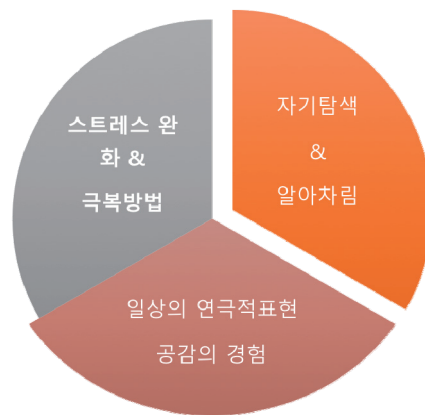
공감이란? 타인의 정서적 상태를 자신의 것으로 경험하고 이해하며 그 감정을 함께 나누는 능력이다. 이러한 공감은 타인의 감정내부를 정확하게 인식하는 조망수용이 선행되어야 이루어진다는 견해가 있는가 하면 길리건 등은 인간이 본질적으로 타고난 능력이라고 보는 견해도 있다. 이러한 공감능력은 배려 행동의 원천이 되어 준다(서정하, 2003). 실제적인 공감은 마음을 비우고 전존재로서 상대방과 함께 있을 때 가능해진다. 마음을 비운다는 것은 나를 없애는 것으로 나의 판단, 평가가 공감의 과정에 작용하지 않게 하는 것을 의미하며(캐서린 한 옴김, 마셜 B. 로젠젠버그, 2004, p.139), 나를 없애기에 앞서 나를 알아차리는 것이 우선되어야 한다. 우리가 타인을 공감할 수 있는 것은 뇌속의 미러뉴런, 거울신경세포 덕분이라고 한다. 또한 이세포는 선입견, 긴장, 판단, 스트레스가 있는 상황에서는 작동되지 않는다고 한다.

본 프로그램은 체험식 교육프로그램으로 대인관계영역에서 공감과 배려의 주제를 다루고 있다. 프로그램 전체 과정동안 보육교사들은 신체활동을 통한 감각적 경험 속에서 자신과 타인의 정서적, 감각적 알아차림과 인지적 통찰의 과정을 갖게 된다. 즉, 움직임과 연극적 활동을 통해서 보육교사들이 자신의 내면에서 일어나는 감정, 생각, 신체감각 등을 경험하고 알아차리는 과정을 갖고 이러한 자신의 상태들이 공감과 배려의 과정에서 어떻게 작용하는지 이해하는 과정을 갖게 된다. 최종적으로는 일상으로 돌아가서 스스로 자신을 조절하고 관리하는 자신만의 방법을 개발하도록 격려받게 된다. 이와 함께, 본 프로그램은 보육교사들이 업무현장에서 느끼는 스트레스를 완화시킬 수 있는 힐링프로그램의 목적도 갖는다. 보육교사로서 어려움을 느끼는 구체적인 사례를 전체 그룹 안에서 나누는 과정 속에서 공감적 지지를 경험하고 긍정적인 에너지를 얻게 된다.

본 프로그램은 영국에서 개발된 썬사미 드라마 & 움직임 치유 활동(Sesame Drama & Movement Therapy)¹³⁾을 바탕으로 비언어적인 접근을 통한 자기 탐색을

13) www.sesame-institute.org : Sesame Approach: 드라마와 움직임을 활용하여 은유, 상징을 바탕으로 인간의 감정과 무의식을 탐색하는 비언어적이고 간접적인 예술치유 접근법.

하고, Mooli Lahad의 BASIC Ph¹⁴의 방법을 바탕으로 한 이야기 만들기 기법을 통해서 보육교사로서의 스트레스와 그 극복방법을 경험하고, Robert Landy의 역할기법을 바탕으로 한 연극적 표현을 통해서 자신과 타인을 이해하는 공감의 경험을 하게 되고, 연극적으로 보육교사로서 겪고 있는 일상을 재현하거나 리허설하는 경험을 통해서 현실을 재조명하고 미래를 연습하는 기회를 갖는다.



[그림 III-1-1] 프로그램의 부분별 목적

구체적인 과정은, 나-너-우리 의 영역에서 진행됩니다. 공감을 위해서는 우선 자신의 내면적 마음현상 감정을 인식하고 수용하며 이해하는 자아공감의 단계(1단계), 타인의 입장이 되어서 그 마음현상과 감정을 추측하며 느끼고 표현하는 단계인 타인공감의 단계(2단계), 서로 공감을 경험하고 소통을 하는 공감의 소통의 단계(3단계)로 구성되게 됩니다. 기존의 언어적이 교육과 다르게 드라마를 활용한 본 교육의 특징은 나와 타인을 인식하고 표현하는 과정에서 움직임, 역할극, 이야기 만들기, 타블로 기법(Tableau) 등 상징, 투사를 활용한 간접적인 방법을 사용하여 신체적, 감각적으로 공감을 느끼고 소통하는 내적인 경험이 안전하게 진행됩니다. 이러한 과정 속에서 공감능력을 향상시키는 교육적인 역할과 함께 힐링의 시간도 갖게 됩니다.

14) 6조각 이야기 만들기를 통해서 스트레스에 대처하는 방법(coping mechanism)을 진단(assessment)하는 방법.



[그림 III-1-2] 전체 프로그램 단계별 과정.

2. 강의 목표

- 연극놀이(움직임, 조각상 만들기, 이야기 만들기 등) 를 통해서 자신의 감정과 행동을 알아차리는 경험을 한다.
- 마음챙김 명상, 연극놀이 활동을 통해서 심신의 이완을 경험하고 자신만의 이완 방법을 찾는다.
- 역할연기를 통해서 상대방을 공감하고 배려하는 경험을 한다.
- 모듬활동(움직임, 조각상 만들기, 연극만들기) 을 통해서 서로 협력하는 과정을 갖고, 그 과정에서 공감과 배려, 지지를 경험한다.
- 연극적인 방법을 통한 공감, 배려의 경험을 통해서 자신만의 공감능력 배양 방법을 찾고 일상에서 지속적으로 실천할 수 있는 힘을 얻는다.

3. 강의 개요

〈표 II-3-1〉 전체프로그램

단계	세부 프로그램		시간
도입	소개	<ul style="list-style-type: none"> • 프로그램 안내 • 인사나누기 	15분
자기공감	자기 탐색	<ul style="list-style-type: none"> • 마음챙김 명상 (정좌 명상, 걷기 명상) 	20분
		<ul style="list-style-type: none"> • 이야기만들기(BASIC ph)와 나누기 	20분
휴식	휴식		15분

타인공감	공감연습	• 공감대화 연습	15분
		• 거울이 되어보아요(몸으로 공감하기)	20분
공감의 소통	이야기를 연극장면화	• 이야기 바탕으로 연극장면화하기. • 함께 문제해결하기(어려움 극복하기)	55분
마무리	나만의 공감능력 개발	• 경험나누기 • 나만의 공감능력 개발 방법 나누기	20분

4. 강의전개

가. 도입

1) 프로그램 안내

가) 진행 방법

목표	프로그램의 의도와 목적을 알림으로써
준비물 및 환경구성	옆자리의 사람과 인사나누기
소요시간	5분

- 프로그램의 도입부분에 구체적인 프로그램의 의도와 목적을 안내하고 시작하는 것이 필요하다.

멘트 예) “오늘 여러분과 하는 활동들은 여러분 스스로 자신을 알아차리는 경험을하는 것을 바탕으로 타인도 알아차리는 것으로 확장하고 타인을 무비판적으로 수용하고 그대로 받아들이는 공감 경험과 훈련을 하려고 합니다. 그러기 위해서는 자기 자신을 있는 그대로 알아차리고 수용하는 것이 우선적으로 필요합니다. 저와 함께 하는 활동 동안 불편함의 감정이나 어떤 생각들이 떠오를 수도 있습니다. 그대로를 알아차리고 그 어떤 감정이나 생각도 비판적으로 받아들이거나 거부하지 말고 있는 그대로 받아들이고 함께해보세요. 이 시간의 마무리과정에 여러분들의 경험과 감정을 자유롭게 나눌 수 있는 시간이 있을 것이니 우선 비판 없이 있는 그대로 경험하고 느껴보세요.”

2) 인사나누기 15)

목표	연극놀이를 통한 이완과 친밀감 형성. 편안한 안전지대 만들기. 현재의 몸, 마음의 상태 파악.
준비물 및 환경구성	옆자리의 사람과 인사나누기
소요시간	10분

가) 진행 방법

- 활동을 시작하기 전에 참여자들이 앉은 상태에서 시작합니다. 옆자리에 앉은 사람과 서로 인사를 나누고 어디에서 어떻게 왔는지 현재의 몸과 마음의 상태는 어떤 지 서로 이야기를 나눕니다.
- 인사나누는 시간이 끝나면 칠판을 쳐서 알립니다.
- 진행자가 몇몇의 참여자들에게 짝궁에게 들은 이야기를 소개해달라고 요청합니다.
- 들은 이야기를 전체 그룹안에서 소개합니다.

나) 강의 시 유의점

- 참여자들이 활동을 어려워하면, 진행자와 보조진행자가 먼저 활동을 하여 모델을 제시한다. 원의 형태는 참여자의 수가 많다면, 이중원의 형태로 배치합니다.

나. 자기공감

1) 마음챙김 명상¹⁶⁾(정좌 명상, 걷기 명상)

목표	명상을 위한 자기탐색과 이완.
준비물 및 환경구성	의자에 앉은 상태로 진행한다.
소요시간	20분

15) 참여자들의 몸과 마음의 상태를 진행자가 알수 있는 기회(assessment)이기도 함.

가) 진행 방법

- 정좌명상: 의자나 방석 위에 앉아 마음을 각성한 채 편안한 자세를 취한다. 등은 똑바로 펴서 머리와 목과등뼈가 일직선이 되도록 한다. 눈은 가볍게 감거나 아래쪽을 응시한다.처음에는 숨 쉬면서 코와 목과 하복부에 일어나는 운동에 주의를 집중한다. 마음이 호흡 집중에서 벗어나 흔들리는 것은 불가피한 일이다. 그러나 이러한 흔들림을 알아차리자마자 호흡으로 주의를 되돌린다. 몇 분이 지나면 주의의 초점을 호흡에서부터 점차 신체감각 쪽으로 옮긴다. 참여자는 비록 불쾌한 감각이 일어나더라도 판단하지 말고 이를 조용히 수용하면서, 호기심과 흥미를 유지한다.
- 만약 몸이 불편하여 움직이고 싶은 욕구가 생기면 즉각적으로 움직이지 말고 고통 자체를 수용하면서 꼭 움직여야하겠다고 생각되면 움직이려는 의도, 움직일 때의 동작, 그리고 움직임에 의해 발생하는 감각의 변화까지 하나하나 알아차리도록 한다.
- 다음으로 주변 환경에서 발생하는소리나 냄새와 같은 외부 자극을 마음 챙겨 수용하는 연습을 한다. 밖에서 들려오는 소리를 들을 때 소리의질과 크기, 소리가 지속되는 시간과 소리와 소리 사이의 침묵에 대해 알아차리도록 하고, 풍겨오는 냄새의 질과 강도 등에 관해 어떤 판단과 분석 없이 순수하게 알아차리도록 한다. 다음으로 외부 환경에서 오는 자극으로부터 주의의 초점을 감정이나 생각으로 옮겨간다.
- 의식 세계에 떠올랐다가 사라지는 생각이나 감정을 관찰한다. 생각에깊이 빨려들지 말고 잠깐 동안 그 생각의 내용에만 주목하며 그 생각이 떠올라 전개되다가 사라져가는 것을 살펴본다.
- 자신이 지금 경험하고 있는 분노, 수치, 욕망과 같은 감정이 떠올랐음에 먼저 주목하고 이 감정과 연관되는 생각이나 감정의 전개 과정에 대해 주목한다. 마지막 단계에는 자신의 의식세계에 자연스럽게 떠오르는 무엇이든(신체감각, 생각, 감

16) 마음챙김 명상은 불교권에서 수행되던 명상법인데, 현대에 들어서 세계 여러나라에서 스트레스 관리나 자기 수양의 목적으로 받아들였고 인지행동 치료에도 적극적으로 응용되고 있다. 마음챙김은 생각과 욕구를 개입시키지 않고 주의를 기울이는 것으로 바라보기만 하기 혹은 비판단적으로 바라보기라고도 표현된다.

정, 소리, 냄새, 욕망 등) 살펴보고 이런 것들이 떠올랐다가 바뀌다가 드디어는 사라지는 것을 살펴보면서 정좌 명상을 끝낸다.

- 진행시간을 살펴보고 여유가 있다면 커피명상, 건포도 명상을 시도해본다.

나) 강의 시 유의점

- 시간과 인원수를 확인하여 전체 인원 중 일부만 활동에 참여하고, 일부는 관찰을 할지, 모든 인원이 참여할지를 현장의 상황을 보고 유연하게 결정해야 합니다.
- 일부의 참여자만 활동에 참여한다면, 참여하지 않는 사람들은 관찰하고 의견을 나누는 등 역할을 부여하여 전체그룹의 일원으로 소속감을 가지고 참여할 수 있도록 한다.

2) 이야기만들기(BASIC Ph)

- Basic Ph: 6조각 이야기 만들기. 어려움을 극복하는 이야기 만들기.
- 6조각에 들어가는 내용은 1. 주인공 2. 주인공이 달성할 목표(미션) 3. 도와주는 것 4. 방해하는 것 5. 미션의 달성 여부 6. 그 이후의 이야기 로 정한다.
- 주인공의 직업은 보육교사로 진행자가 설정해준다. 참여자들은 자신의 이야기의 주인공 캐릭터를 구체적으로 설정한다. (성별, 역할, 지위, 어디에 살고 있는지 등 주인공 캐릭터를 구체화하도록 자유롭게 정하기)
- A4종이를 1장씩 개인적으로 나누어주고 종이를 6칸으로 나누는 후, 각 칸에 1. 주인공, 2. 주인공이 달성할 미션 3. 도움을 주는 것, 4. 방해하는 장애물 5. 미션의 달성 여부 6. 그 이후의 이야기를 그림이나 글을 통해서 자신의 이야기를 만들어 가라고 진행자가 설명한다.
- 충분한 시간동안, 개인활동으로 자신의 이야기를 만들고 이야기가 완성되면 옆의 사람과 이야기를 나누는 시간을 갖는다.
- 상대의 이야기를 듣는 사람은 비판적 의견 없이 그 이야기를 듣고 그 과정에서 자신에게 떠오르는 생각이나 감정이 있다면 상대방에게 이야기하지 않고 자연스럽게 알아차린다.

다. 타인공감

1) 공감적 대화 연습¹⁷⁾

목표	비폭력 대화를 바탕으로 한 공감적 대화 연습.
준비물 및 환경구성	2명씩 한조로 연습
소요시간	5분

가) 진행 방법

- 진행자가 구체적인 보육교사들의 사례를 통해서 공감적 대화의 긍정적인 모델, 부정적인 모델을 제시해준다.
- 진행자는 보조진행자와 참여자 1인과 함께 역할극을 통해서 공감적 대화 상황을 보여준다.
- 시간이 여유가 있다면, 보육교사들이 현장에서 겪을 수 있는 사례를 주고 옆의 사람과 연습하는 시간을 갖는다.
- 시간적 여유가 있다면, 공감적 대화 연습 후 참여자들의 경험을 나누는 시간을 갖는다.
- 상대방의 이야기를 들으면서 내면에서 느껴지는 감정이나 생각이 있다면 멈추려하지 말고 그대로 알아차린다.

2) 거울이 되어 보아요¹⁸⁾

목표	신체 움직임을 통한 공감 경험.
준비물 및 환경구성	2명씩 한조로 활동. 음악 파일.
소요시간	5분

17) 비폭력 대화의 기법을 바탕으로 공감적 대화의 방법을 제시함.

18) 무용치료사 마리안 체이스의 미러링 기법을 활용한 방법.

가) 진행 방법

- 모둠 안에 두명씩 짝이 되어서 참여자들이 편안하게 느끼는 것을 선택하여 마주 보고 서거나 앉습니다. 돌이 가위바위보를 해서 이기는 사람이 리더(A)가 되고 진사람은 따라하는 사람(B)이 됩니다.
- 처음에는 리더와 양 손바닥을 간격을 두고 마주하고, 리더의 움직임을 거울처럼 똑같이 따라한다. 서로 눈을 맞추면서 부드럽게 움직임을 합니다. 예) 양손바닥을 맞대고 서로 그림을 그리듯이 부드럽게 움직이고, 상대방은 마주보고 서서 그 움직임을 거울처럼 따라합니다.
- 충분한 시간을 갖고 미러링 활동을 한 후, 진행자가 지시하면(첼벨을 올리거나 다른 방법으로 지시한다), A와 B의 역할을 바꾸어서 미러링 활동을 합니다. 충분히 경험을 한후, 활동을 마무리 합니다.
- 이번에는 리더와 따라하는 사람없이 서로 손을 맞대고 붙힌 후, 자연스럽게 몸을 함께 움직입니다. A가 B를 리드할 수도 있고, B가 A를 리드할 수도 있습니다. 몸을 위, 아래, 좌, 우, 측면으로 자유롭게 다양하게 움직입니다. 마치 함께 춤을 추듯이 한몸이 된듯 움직여 봅니다. A와 B는 서로 사전에 누가 리드를 할 것인지 말하지 않고 자연스럽게 즉흥적으로 움직임을 합니다.
- 시간과 공간이 충분하지 않다면, 전체참여자 중 몇 명만 자신이 어떤 경험을 하고, 어떤 느낌을 받았는지 전체 앞에서 나눕니다.

나) 강의 시 유의점

- 움직임 활동이나 관찰은 3분 이상 지속되어야 표현하는 사람의 무의시적인 움직임이 나오기 때문에 너무 짧은 시간동안 활동을 지속하지 말고 적어도 3분 이상 지속합니다.
- 서로 손을 맞대고 거울처럼 움직임을 하고 있을때는 진행자는 참여자들이 서로 활동에 몰입할 수 있도록 어떤 말이나 지시사항을 전달하여 활동에 방해가 되기보다는 기다려주고 관찰합니다. 따라서 활동의 지시 사항은 활동이 시작되기 전에 전달하고 숙지시킨 후, 활동에 들어가면 참여자들이 자신의 활동에 집중하도록 진행자는 개입하지 않고 지켜봅니다.

다. 공감의 소통

1) 연극장면화 및 함께 문제 해결하기

목표	공감과 지지경험. 협동 경험. 공감과 배려의 실제 적용을 경험한다. 갈등상황의 표현, 거리두기. 그룹 안에서 갈등상황의 구체적인 해결책 찾기.
준비물 및 환경구성	시간관계상 하나의 이야기를 가지고 연극화를 진행한다.
소요시간	55분

가) 진행 방법

- 이전에 BASIC Ph를 통해서 만들어낸 이야기 중 하나의 사건을 선택합니다. 참여자가 자발적으로 선택한 하나의 이야기를 연극화하는 과정을 갖습니다.
- 자원자를 중앙으로 나오게 해서 인터뷰를 하면서 이야기 속 캐릭터와 줄거리를 구체화합니다. 예) 자원자는 자신의 이야기의 어떤 역할이 되어 대답한다. 이름이 무엇이지요? 나이는? 지금 마음이 어떠신가요? 어떤 직업을 가지고 계신가요? 어떤 어려움이 있으시죠? 그런 어려움을 겪었던 구체적인 사건이 있었나요? 그러한 사건을 겪었을때, 어떤 감정이 느껴졌었죠? 그 감정을 색깔로 찾는다면 어떤 색깔일까요? 그 감정의 크기를 숫자로 말한다면 1-10 중어느 정도 일까요? 왜 그런 감정을 느낀 것 같으신가요? 아... -욕구가 충족되지 않아서 -마음이 드셨군요. 그런가요? 관객들에게 의견을 물어서, 어려움을 극복하는데 도움이 되는 것은 무엇이 있을 수 있는지, 어려움을 극복하는데 방해가 되는 것은 무엇인지 의견을 듣는다. 어려움을 극복하는데 도움이되는 것, 방해가 되는 것을 2-3가지 정도 그룹 전체에서함께 정할 수도 있다.
- 주인공은 어려움을 극복하는 여정을 색깔천과 소품들을 이용하여 연극적으로 표현한다. 어려움과 도움을 주는 것의 역할은 또 다른 자원자가 하거나 소품(신문지, 종이상자, 뽁뽁이 비닐, 종이 벽돌)을 활용하여 한다.

- 마스크 테이프로 각각의 어려움과 도움의 위치를 정하고 주인공은 출발점에서 출발하여 도착점을 향하여 움직이는 여정을 연극화한다.
 - 연극을 만들고, 함께 본 후 어떤 감정, 어떤 경험을 하였는지 전체 그룹 안에서 자유롭게 나누는 시간을 갖는다.
 - 발표 후 이야기 속 상황을 공감하고 각 역할들의 행동, 욕구, 어려움 등 연극화한 상황들을 구체화하는 과정을 갖은 후 각 역할들의 상황이 공감되는지 사건이 일어난 후, 원하는 결말, 꿈에 그리는 결말이 있는지 이야기 나눠본 후, 시간이 된다면 결말을 변화하여 연극장면을 다시 만들어 볼수도 있다.
- 예) 드라마 속 주인공은 무엇이 힘들까/ 어떤 감정을 느끼는 걸까 / 왜 그런 행동과 생각을 보였을까?/ 주인공은 어떤 욕구가 있었을까? / 당신이 이야기의 주인공이라면 꿈에 그리는 원하는 결론으로 바꾼다면 어떻게 바꿀수 있을까?/
- 이야기를 변경하는 과정, 의견을 나누는 과정은 전체 그룹 안에서 나누어지도록 하고, 진행자가 주도하기 보다는 참여자들이 능동적으로 참여하도록 진행자가 구체적인 질문을 하고 격려한다.

나) 강의 시 유의점

- 진행자와 보조진행자가 활동을 어떻게 해야 하는지 모델링을 보여주고, 몇가지 방법의 예시를 줄 수도 있습니다.
- 짧은 시간 안에 자신의 이야기를 연극화하는 과정을 갖기 때문에 이야기를 만드는 구조를 제시해주고, 주인공의 캐릭터를 보육교사로 구체화해주는 것이 참여자들이 이야기를 만드는 과정을 혼란스럽지 않게 진행할수 있게 된다.
- 자원자가 자신의 이야기와 캐릭터를 구체화할 수 있도록 진행자는 질문을 통해서 간접적으로 도와야 한다.
- 시간이 된다면 BASIC Ph에서 스트레스 대처 방법을 진단하고 분석하는 것을 추가적으로 설명해줄 수도 있다.

라. 마무리. 나만의 공감능력 개발

1) 경험나누기(활동 경험 및 나만의 공감능력 개발 방법)

목표	경험의 자기 정리 및 자신의 삶에 적용. 공감, 배려, 지지 경험. 공감대 형성으로 집단응집력 향상.
준비물 및 환경구성	그룹 전체가 자유롭게 이야기 나눔.
소요시간	20분

가) 진행 방법

- 그룹전체가 원형대로 편안하게 앉아서 오늘 경험한 신체활동을 통한 공감, 배려의 느낌, 갈등상황을 함께 극복해 나가는 과정을 통해서 어떤 경험과 느낌을 가졌는지 자유롭게 이야기 나누는 시간을 갖습니다. 활동 중에 내가 상대방으로부터 공감을 받았다고 느낀 적이 있는지, 있었다면 언제 어떻게 그랬는지 나누고, 참여자들이 나누는 이야기들을 진행자가 개입하여 정리하도록 격려하고 돕는 역할을 합니다.

예를 들면, 000 할 때 공감을 받는 경험을 했군요, 000 할때는 불편함을 느꼈군요.

- 진행자가 공감과 배려에 대해서 오늘 경험한 활동을 정리해주는 시간을 갖습니다.

예) 멘트: “공감은 타인의 감정에 공명할 때 일어납니다.” 공감을 하기 위해서는 마음의 문을 열고, “나를 없애는 것에서 시작”해야 합니다. 내 생각이 무조건 옳다는 견해를 갖기보다는 늘 깨어서 스스로를 바라봐야 하고, 나를 없앤 자리에 상대에 대한 “사랑”을 채우면 공감능력이 완성된다고 합니다. 공감능력을 개발하기 위해서는 스스로를 돌아보고 생각하는 시간을 갖는 것이 효과적이라고 합니다. 하루에 10분, 20분이라도 스스로를 돌아보면서 자신을 객관화하고 상대방의 목소리를 상대방의 입장에서 바라볼 수 있게 하는 자신만의 시간을 갖는 것이 도움이 된다고 합니다. 여러분도 여러분 스스로를 바라볼 수 있는 여러분만의 방법을 고민해 보는 시간을 갖기 바랍니다.

- 참여자들에게 어떤 방법으로 스스로를 돌아보고 생각하는 시간을 가질 수 있는지 모듈별로 브레인스토밍을 한 후 전체 그룹 안에서 의견을 나누는 시간을 갖고 각자 자신만의 계획을 짜보는 시간을 짧게 갖습니다. (5-10분 정도)
- 나만의 공감노트 혹은 공감 일기를 만들어 보도록 격려한다.

나) 강의 시 유의점

- 체험적인 활동의 경험을 통해서 공감과 배려 능력을 향상시키는 자신만의 방법을 찾아내서 일상 속에서 지속적으로 실천할 수 있도록 격려하고 지지해줍니다.
- 참여자들의 의견들에 긍정적인 피드백, 칭찬을 통해서 참여자들을 격려하고 지지합니다.
- 경험나누고 마무리 하는 시간이 일찍 마무리 되어서 여유 시간이 생긴다면, “감사일기”, “명상”, 일기쓰기 등의 공감능력을 개발하는 방법들을 제안하고 경험하는 시간을 가질 수도 있습니다.

참고문헌

서정하(2003) 「도덕적 공감능력 함양을 위한 교육연극 ‘타블로’기법의 적용」,장성중앙초등학교.

마셜B. 로젠버그 저, 캐서린 한 옮김(2004) 「비폭력 대화-일상에서 쓰는 평화의 언어, 삶의 언어」,바오

Mooli Lahad, Miri Shacham and Ofra Ayalon(Ed.)(2013) , *The “BASIC Ph” Model of Coping and Resiliency-Theory, Reaearch and Cross-Cultural Application*, Jessica Kingsley Publishers, London.

Ⅲ. 소통능력과 마음근력

- 보육 교사를 위한 대인관계력 교육 -

소통능력과 마음근력

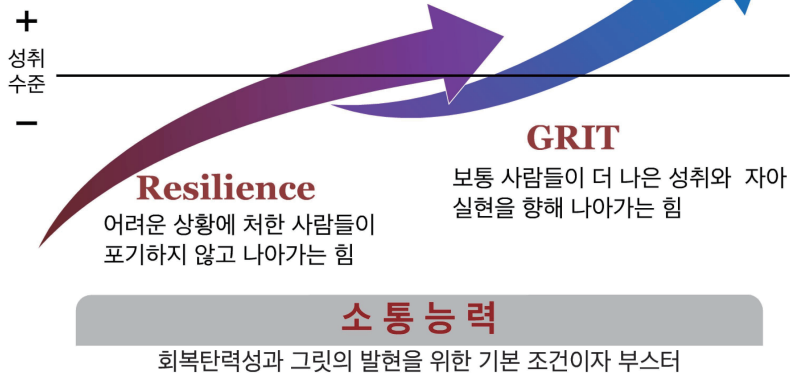
복지부 보육교사 인성교육 특강

2016 육아정책연구소

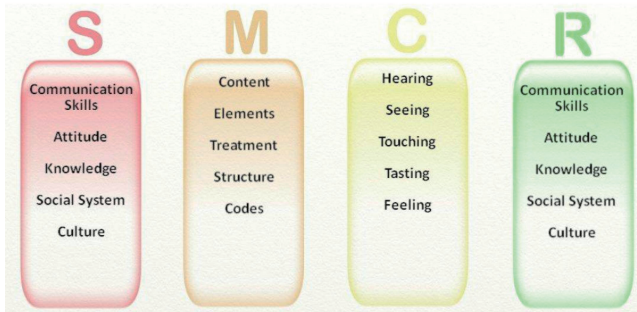
김주환 (연세대 교수)

성취역량인성

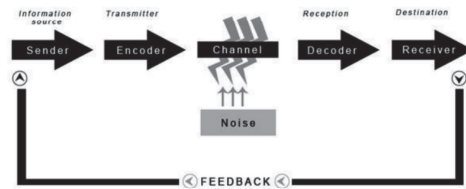
- 회복탄력성과 그릿, 그리고 소통 능력



소통 = 메시지 전달?



S-M-C-R Model

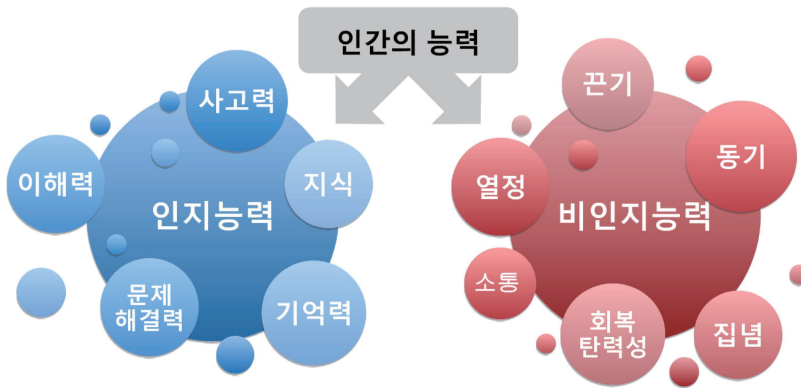


SHANNON-WEAVER'S MODEL OF COMMUNICATION

소통 = 공유하기

- Communication ← Communicare
- Communis = 공유
- (경험을) 함께 나누다. 공유하다.
- 공동체 (community)를 이뤄가는 과정

성취역량인성 = 비인지능력 (Achievement Competence Personality: ACP)



학생은 공부를, 직장인은 일을 잘 할 수 있게 만드는 힘은
인지능력이 아닌 **비인지능력!**

성취역량인성의 힘

비인지능력

- 1 열정과 집념을 발휘하여 노력할 수 있는 힘
- +
- 2 재능이나 잠재력을 발휘하게 하는 힘 (퍼포먼스 능력)

↓
성취의 원동력



페리 유치원 실험

- 3-5세 아이들
- 주1회 2시간 30분씩 2년간 교육
 - A그룹: 자기조절력과 자율성 향상 교육
 - B그룹: 일반적인 인지 (언어/수학) 교육
- 40년간 추적 조사
 - 삶의 여러 지표에 있어서 현격한 차이
- 아이에게 필요한 것은 비인지능력 교육!

비인지능력의 중요성

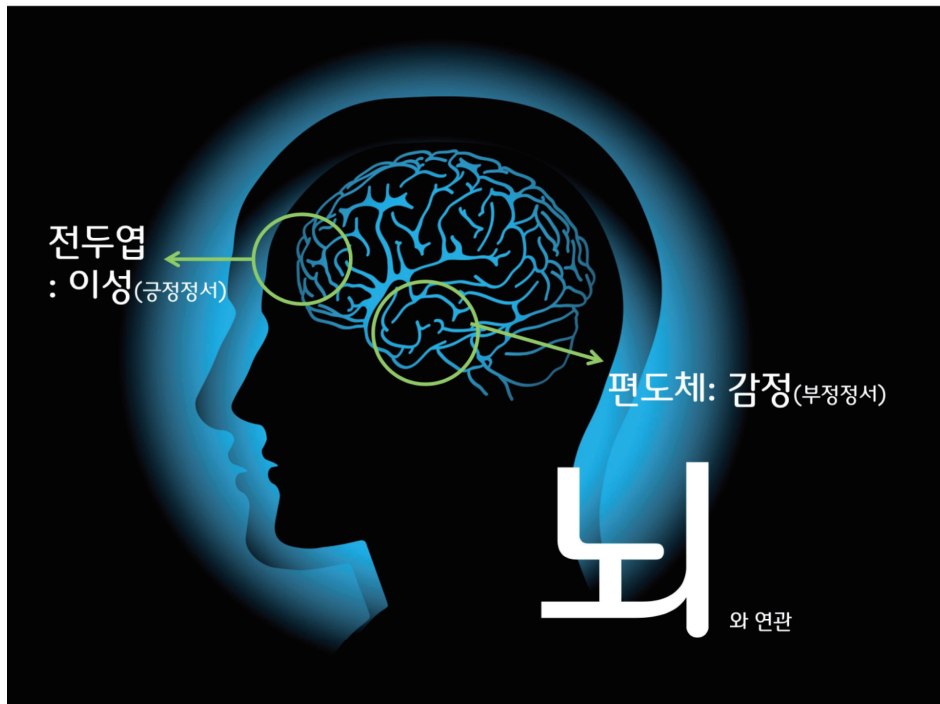
제임스 헤크만 교수의 연구

페리 프리스쿨 프로젝트

소프트 스킬 = 어려움을 참아내는 인내력
+ 다른 사람과 잘 어울릴 줄 아는 친화력
= 회복탄력성과 소통능력

뉴질랜드 더니든시 종단연구

신생아 1천여명 상대로 32세가 될 때까지 실시
3~11세 때 자기조절력이 높았던 아이들
= 훨씬 더 성공적이고 행복한 삶

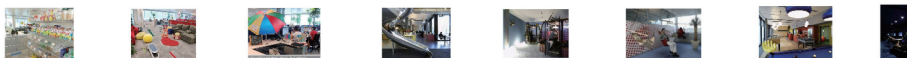


긍정적 정서와 창의성

- Studies by Alice Isen
 - 양초, 성냥 한 통, 압정 한 통
 - 수련의 44명에 대한 연구



- The capacity of positive emotion control



교육복지대상 학생에게 그릿이 더욱 더 필요한 이유

에반스와 쉘버그 교수팀의 연구 (2009)

경제적으로 어려운 계층의 아이들이 학업성취도가
낮은 이유는?

참고서 사거나 학원에 다닐 경제적 여유가 없어서?

→ No!

아르바이트 하느라 시간적 여유가 없어서?

→No!

스트레스 레벨이 결정 요인

스트레스 레벨을 통제해 본 결과, 경제적 여건과 학업성
취도 사이에는 아무런 관계도 없음이 밝혀짐

로버트 새폴스키의 연구



사회성(대인관계력) 키우기

내 삶은 내가 맺고 있는
인간관계의 총합

설득력과 리더십의 기초
존중력을 길러라

소통능력

건강한 인간관계를 맺는 능력

사랑과 존중
= 호감과 신뢰도
= 설득력과 리더십

소통 능력, 왜 중요한가

- 모든 가치는 인간관계에서 생겨남
- 내 삶은 내가 맺고 있는 인간관계의 총합
- 건강하고 행복한 삶을 위하여

감성지능

= 감정인지능력 + 감정조절능력 + 감정반영능력

다니엘 골먼: 뛰어난 리더들이 보이는 능력의 80-100%가 감성적인 능력으로 구성되어 있다

월리스 바크만 (리더십 전문가): 미국 해군 사령관에 대한 연구 (Nice Guys Finish First)

유능한 사령관의 특성:

더 긍정적이고, 감정표현이 풍부하고, 더 다정하고, 더 많이 웃고, 더 친근하고, 더 협조적이고, 더 호감을 주며, 더 재미있고, 더 고마워하며, 남을 더 신뢰하고 훨씬 더 친절하다

소통능력을 키워라

- Capacity to Respect
 - 존중력이란 나와 상대방을 동시에 존중할 수 있는 마음의 힘
- 강점과 장점을 볼 수 있어야 한다
- 존중을 통해 호감을 얻을 수 있다

3. 대인관계력 키우기

- 관계성
 - => 존중 고백. 상대방의 강점 보기
- 공감능력
 - => 적극적 듣기. 공감적 경청.
- 표현능력
 - => 소통불안 완화.

공감적 경청

- 듣기: 소통능력의 핵심
 - 상대방의 표정을 흉내 내며 들어라
 - 특히 남성들이 더 노력해야



존중고백

자세
호흡
사람은 네트워크다!

그릿 (GRIT)

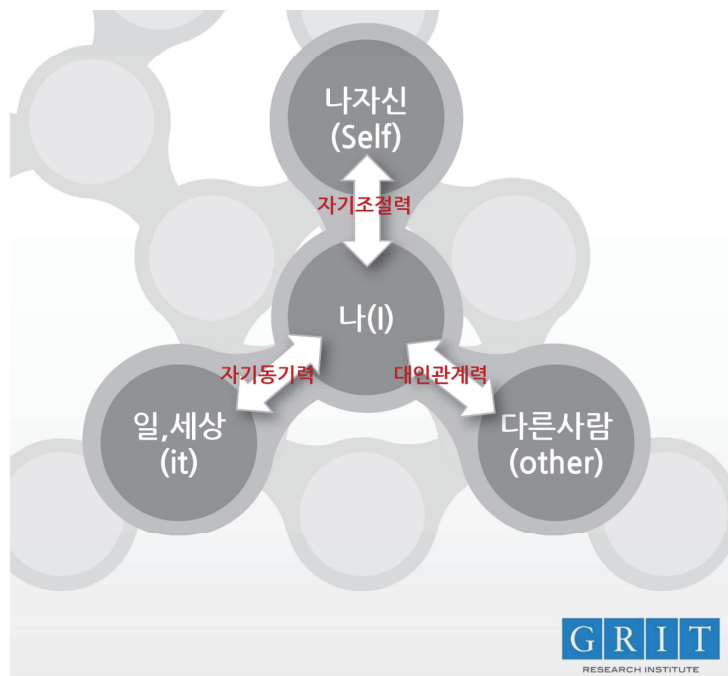
Grwoth through

Relatedness (사회성=대인관계력),

Intrinsic motivation (열정=자기동기력), &

Tenacity (집념=자기조절력)

⇒ 성장과 발전은 대인관계력, 자기동기력, 자기조절력을 통해서 가능하다.



GRIT and related concepts and components

성취역량 GRIT (Joohan Kim)	Emotional Intelligence (Goleman)	Multiple Intelligence Theory (Gardner)	Self- Determination Theory (Deci & Ryan)	Soft Skill (Heckman)	Grit (Duckworth)	Growth Mindset (Dweck)
Self-regulation capacity (Resilience & Tenacity)	Self- awareness Self- regulation	Intrapersonal intelligence		Perseverance	Grit	
Self-motivation capacity (Growth mindset & Intrinsic motivation)	Motivation		Competence Autonomy			Growth mindset
Relational capacity	Empathy Social skill	Interpersonal intelligence	Relatedness	Social skill		

자기조절력 = I ↔ Self

목표를 설정하고 꾸준히 노력하는 힘

감정조절력 + 과제지속력 + 긍정성

스트레스는 최대의 적 = 편도체

긍정적 정서의 유지가 중요

대인관계력 = I ↔ Others

타인과 건강한 인간관계를 맺는 능력

공감능력 + 관계성 + 자기표현력

타인의 감정을 잘 이해하고

상대방을 존중하는 능력

설득과 리더십의 원천

자기동기력 = I ↔ It

하는 일에 대해 열정을 발휘하는 능력

내재동기 + 자율성 + 유능감

스스로 결정하고 능동적으로 행동하는 능력

노력하면 어떤 일이든 해낼 수 있다는 자신감

자신의 삶에 대해 주인 의식과 책임감을 지님

자신의 일에 대해 의미와 사명감을 갖는 능력

[참고] 인성교육진흥법

제2조(정의)

1. “인성교육”이란 자신의 내면을 바르고 건전하게 가꾸고 타인·공동체·자연과 더불어 살아가는 데 필요한 인간다운 성품과 역량을 기르는 것을 목적으로 한다.
2. “**핵심가치·덕목**”이란 인성교육의 목표가 되는 것으로 예, 효, 정직, 책임, 존중, 배려, 소통, 협동 등의 마음가짐이나 사람됨과 관련되는 핵심적인 가치 또는 덕목을 말한다.
3. “**핵심역량**”이란 핵심가치·덕목을 적극적이고 능동적으로 실천 또는 실행하는 데 필요한 지식과 **공감·소통하는 의사소통능력이나 갈등 해결능력 등이 통합된 능력**을 말한다.

존중력, 왜 중요한가

Why "Capacity to Respect"?

- 자기 자신에 대한 존중 ⇒ 자기조절력
- 자기 일에 대한 존중 ⇒ 자기동기력
- 타인에 대한 존중 ⇒ 대인관계력

하와이 카우아이섬 연구

40 여년 간 진행

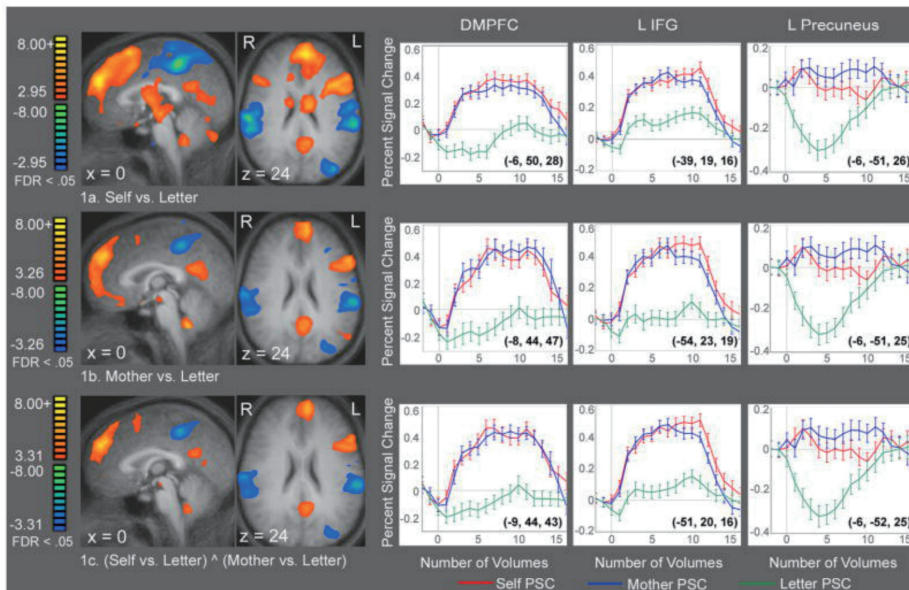
에이미 워너 교수의 놀라운 발견



72명의 공통점

1. 유아시절의 경험
 - 무조건적인 사랑을 받음
 - 자기가치감의 내면화
2. 건강한 인간관계를 맺는 능력
 - 소통능력
 - 존중과 사랑을 주고 받을 수 있는 능력

자아가치
 ↓
 자아존중
 ↓
 자기조절력



사랑과 존중을 얻는 법

- 먼저 주어야 한다
 - 상대방의 장점과 강점을 보라
 - 자신과 상대방에 대한 긍정적 시각 필요
- 확장:
 - 부모, 자식, 친구, 친지, 상사, 동료, 거래처, 고객...
 - 사랑과 존중 = 호감과 신뢰도

보육교직원 인성 교육 프로그램 집필진

구분	주제/ 제목	성명	소속	직위
제1부	자존감			
역량 강화	보육교사의 자아존중감 “나다운 나, 세상을 아름답게 하다!”	김정원	한국성서대학교 영유아보육학과	교수
직무 능력 향상	영유아 상호작용 “눈썹에 맞추오이다”	김은기	푸르니 보육지원재단	상임 이사
마음의 힐링	스트레스 조절과 자긍심 “보육교사의 행복씨앗 심기”	최성애	HD행복연구소	소장
제2부	소명감			
역량 강화	보육교사의 윤리와 책무성 “보육교사로 산다는 것”	최명희	신구대학교 아동보육과	교수
직무 능력 향상	갈등의 예방과 관리 “소명감 충전으로 갈등을 극복하자!”	강정원	한국성서대학교 영유아보육학과	교수
마음의 힐링	브레인 힐링 “힐링 시크릿, 뇌로 풀어가요”	김유미	서울교육대학교 초등교육과	교수
제3부	정서능력			
역량 강화	정서·행동 조절 “나를 행복하게 만드는 생각”	이완정	인하대학교 아동학과	교수
직무 능력 향상	문지행동 영유아에 대한 이해 및 대처 “Me Time! We Time”	이정숙	한양대 대학원 아동심리치료학과	교수
마음의 힐링	감정관리의 기술 “행복한 교사, 행복한 생활”	함규정	한국감성스킬센터	센터장
제4부	대인관계			
직무 능력 향상	자기 이해에 기초한 부모와의 효과적인 의사소통 “이해 up! 관계 up! 소통 up!”	허미애	총신대학교 유아교육과	교수
마음의 힐링	타인 배려와 공감 능력 증진 “드라마를 통해 공감해요! 그랬구나!”	박진경	세사미드라마 테라피 연구소	소장
역량 강화	사회성 함양 “소통능력과 마음 근력”	김주환	연세대학교 언론홍보영상학부	교수

보육교직원 인성교육 프로그램 및 인성평가 문항 개발

발행일 2016년 12월
발행인 우남희
발행처 육아정책연구소
주 소 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층
전화: 02) 398-7700
팩스: 02) 398-7798
<http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 경성문화사 02) 786-2999

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

발간등록번호 11-1352000-001867-01