



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

전 홍 주 교수 지도

석사학위 청구논문

교직적성·인성검사에 대한
예비유아교사의 경험 및 요구

2019

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

안 푸 림

교직적성·인성검사에 대한
예비유아교사의 경험 및 요구

전 홍 주 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2018년 11월

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

안 푸 림

인 준 서

안푸름의 석사학위 논문으로 인준함

2018년 11월

심사위원장_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구에서는 유아교사 양성과정에서 실시하는 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험과 그에 따른 요구를 살펴보고 교직적성·인성검사의 개선을 위한 방안을 제공하고자 하였다.

이와 같은 연구 목적에 따라 설정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식은 어떠한가?
2. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험은 어떠한가?
3. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 요구는 어떠한가?

본 연구는 2018년 5월 3일부터 8월 24일까지 서울과 경기도 소재의 4년제 대학교 유아교육학과에 재학 중인 예비유아교사 10명을 대상으로 실시되었다. 예비유아교사들의 경험을 기반으로 그들이 생각하는 교직적성·인성검사에 대한 의미를 탐색하는 연구이므로 이러한 연구목적에 효과적으로 달성하기 위해 연구참여자와의 면담을 주된 연구방법으로 선정하였다. 연구참여자 1인당 2회의 면담을 진행하였으며 연구기간동안 수집한 면담 전사본을 반복적으로 읽고 그 속에서 주제어와 핵심적인 내용을 찾아 분류, 범주화하여 자료 분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과를 연구문제에 따라 정리하면 다음과 같다.

첫째, 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성에 대한 인식을 알아본 결과,

예비유아교사들은 강의, 수업 내 이루어지는 토론 및 과제, TV나 인터넷, 신문 등 다양한 대중매체에서 유아교사에 의한 아동폭력, 학대에 대한 기사들을 접하면서 교직적성과 교직인성에 관심을 갖게 되었다고 하였다. 예비유아교사들은 유아교사에게 감정조절능력과 인내심, 예절, 배려, 존중, 협력, 포용력과 이해심, 책임감과 사명감이 필요하다고 인식하였다. 유아교사로서의 교직적성과 교직인성을 함양시키기 위해 예비유아교사들은 유아교사라는 자긍심과 책임감을 가지고 꾸준한 자기관리와 같은 개인적 노력이 필요하다고 하였다.

둘째, 교원양성과정에서 실시하는 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사들의 경험을 알아본 결과, 대부분의 예비유아교사들은 교직적성·인성검사에 응시하기 전, 검사를 위한 준비를 따로 하지 않은 것으로 나타났으며 예비유아교사들이 경험한 교직적성·인성검사의 문항은 주로 기본적인 인성에 관한 내용, 주변 사람들과의 협력에 관한 내용, 상황에 따른 대처능력에 관한 내용, 여러 상황에서의 시간 관리, 상대에 따른 의사소통능력, 교사로서의 활동에 관한 적극성 여부 등의 내용으로 구성되어 있었다. 예비유아교사들은 교직적성·인성검사에 대한 필요성을 느끼고 있었지만 교직적성·인성검사의 문항구성 및 신뢰도와 측정방법 측면에서 개선이 필요하다는 것을 지적하였다.

셋째, 교직적성·인성검사 개선을 위한 예비유아교사들의 요구를 알아본 결과, 예비유아교사들은 향후 교직적성·인성검사에 유아교육기관에서 일어날 수 있는 다양한 돌발 상황에 대처하는 방법, 유치원 상황에 맞는 내용과 유아 발달과정에 맞는 내용이 포함되기를 희망하였다. 또한, 예비유아교사들은 유아교사의 교직적성과 교직인성을 측정하는 검사 도구가 따로 개발되어야 한다고 언급하였고, 교직적성과 교직인성을 평가하는 방법으로는 면접평가, 혼합형평가, 다면평가를 제안하였으며 교직적성·인성검사의 응시 횟수는 현재 2회에서 추가적으로 더 늘어나기를 희망하였다. 예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 개선과 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위하여 교원양성기관

에서는 예비유아교사들에게 교사의 적성에 대해 생각해 볼 수 있는 기회를 제공하고 교사로서 지녀야 할 바람직한 인성에 대한 교육을 지속적으로 제공해야 한다고 하였다. 또한, 예비유아교사들은 교원양성기관에서 다양한 교직적성과 교직인성에 관련된 교육프로그램을 마련하여 예비유아교사들이 교직적성과 교직인성에 관심을 갖고 알아갈 수 있도록 지원해야 한다고 하였으며 유아교사의 인성에 대한 과목이 필수과목으로 지정되기를 희망하였다. 또한, 예비유아교사들은 향후 유아교사의 교직적성과 교직인성을 측정하는 검사도구가 다양화, 체계화되어 예비유아교사들이 적성을 찾고 바람직한 인성을 형성하는데 도움을 줄 수 있어야 한다고 제안하였다.

본 연구는 예비유아교사들의 교직적성·인성검사에 대한 인식을 알아보고 교직적성·인성검사의 경험을 토대로 예비유아교사들의 요구를 들어봄으로써 교직적성·인성검사를 위한 개선하기 위한 방안을 제안한 점에서 의의가 있다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	7
3. 연구자 배경	7
II. 이론적 배경	9
1. 교직적성	9
1) 교직적성의 개념	9
2) 교직적성의 구성요소	10
3) 유아교사 교직적성의 중요성	11
4) 예비유아교사의 교직적성 관련 선행연구	13
2. 교직인성	15
1) 교직인성의 개념	15
2) 교직인성의 구성요소	17
3) 유아교사 교직인성의 중요성	19
4) 예비유아교사의 교직인성 관련 선행연구	21
3. 교직적성·인성검사	22
1) 교직적성·인성검사의 도입배경	22
2) 교직적성·인성검사 도구의 구성	26
3) 교직적성·인성검사 관련 선행연구	28
III. 연구방법	31

1. 연구 참여자	31
2. 연구 절차	36
3. 자료 수집	40
4. 자료 분석	41
IV. 연구결과	44
1. 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식	44
1) 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식	44
2) 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 노력	50
2. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험	54
1) 예비유아교사의 교직적성·인성검사 준비 과정	54
2) 예비유아교사가 경험한 교직적성·인성검사의 내용	56
3) 교직적성·인성검사 경험 후 예비유아교사의 인식 변화	59
3. 교직적성·인성검사의 개선을 위한 요구	64
1) 교직적성·인성검사 도구 개선	65
2) 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 지원	72
V. 논의 및 결론	79
참고문헌	
ABSTRACT	
부 록	

표 목 차

<표 1> 교직인성의 구성요소 -----	18
<표 2> 교사 신규채용제도 개선방안 비교표 -----	25
<표 3> 예비유아교사 교직적성·인성검사의 구성요소 -----	27
<표 4> 연구참여자의 배경 -----	31
<표 5> 반구조적 면담 내용 -----	38
<표 6> 수집자료 목록 -----	41
<표 7> 범주화 -----	43

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

유아교육기관은 유아가 처음으로 사회적 활동을 하는 공간으로 유아의 전인적 발달을 위해서 유아교육기관에서의 질 높은 교육은 매우 중요하다. 좋은 교사는 교육의 질을 높이는 중요한 열쇠가 되므로(이유미, 김성숙, 2014) 교사는 교육의 질을 결정하는 중요한 변인이다. 교사의 자질은 물리적 환경이나 구조적인 변인보다 중요하므로 교육의 질적 수준을 결정하는 중요한 요소라고 할 수 있다(김강희, 김우영, 서순태, 2012). 유아교육은 인격이나 지적성장에 있어서 중요한 시기인 유아들을 대상으로 이루어지는 교육이기 때문에 유아교육기관에서 교사의 자질이 더욱 강조된다.

유아교사의 자질이란 유아교사로서 역할을 효율적으로 수행하는데 필요한 능력으로 교사에게 요구되어지는 좋은 인성과 전문지식, 교육기술 및 교직에 대한 태도를 말한다(김지현, 2007). 이러한 유아교사의 자질은 전문적 자질과 개인적 자질로 나뉘는데 전문적 자질은 유아교사가 갖추어야 할 전문적인 지식과 기술로 교육과정, 교수방법 및 평가, 유아에 대한 지식, 교육과정구성, 프로그램 실천 및 평가, 의사소통과 융통성, 개방성, 창의성, 교재교구 제작 기술 등을 포함하고 개인적 자질은 유아교사의 인성적 특성으로 유아에 대한 애정을 비롯하여 도덕성, 원만한 인간관계, 정서적 안정 등을 포함한다(이유미, 김성숙, 2014).

유아교사는 교사로서의 직무수행을 적절히 완수할 수 있도록 직무능력을 길러야한다. 유아교사는 유아의 성장과 인성 발달을 돕는 환경을 마련해주고 유아에게 양질의 서비스를 제공해주어야 하기 때문에 교사로서의 업무수행능력

에 영향을 미치는 교직적성을 갖추고 있어야 한다. 교직적성이란 교육 분야에서의 활동이나 작업을 능숙하게 수행하고 성취하는데 필요한 특별한 개인의 능력을 의미하며(조주연 외, 2007), 교직을 성공적으로 수행하는데 필요한 지능, 다양한 종류의 능력, 인성 요인을 모두 포함한다(김혜경, 조복희, 2012). 즉, 교직적성은 교사의 역할을 수행하기 위해 필요한 다양한 요인을 포함한 개인의 능력으로 정의할 수 있다.

또한, 유아교사는 유아교사에게 적합한 바른 인성을 가지고 있어야 한다. 유아교사는 유아의 정서, 학습, 발달, 성장 등에 직접적인 영향을 미칠 수 있으므로 유아의 전인적 발달과 성장을 돕기 위한 교직인성을 지녀야 한다. 교직인성이란 교사가 갖추어야 할 바람직한 성품과 태도를 의미하며, 교육에 대한 흥미와 교육관, 신념 등과 같은 정의적인 영역을 말한다(홍기철, 2006). 교직인성은 교사로서 갖고 있는 도덕성 뿐 아니라 정의적 감성적 특성과 사회적 특성 등을 폭넓게 반영하는 것으로 인간다움의 의미를 다차원적으로 포함한다(서경혜 외, 2013). 즉, 교직인성은 교육에 대한 가치관과 도덕성과 같은 개인적 특성과 넓게는 사회적 특성을 포함하여 교사가 가지고 있어야 할 성품과 행동으로 정의할 수 있다. 교직적성과 교직인성은 명확하게 구분하여 정의내리기는 어려운 개념이지만 교직적성과 교직인성을 포괄적인 개념으로 정의한다면 유아교사로서의 역할을 수행하기 위해 필요한 능력으로 교사의 개인적, 사회적 특성을 반영한 성품이 포함된 능력이라고 할 수 있다.

유아교사 교직적성과 교직인성의 중요성은 교육청에서 진행되는 유아교사 재교육에서 인성관련 주제가 매년 증가 추세를 보이고 있는 것과 일부 전문대학에서 유아교육과의 전공 필수과목으로 유아교사 인성교육이 채택되고 있는 것 등의 사회의 변화에서 찾아 볼 수 있다(최선미, 2015). 이처럼, 교원양성기관에서도 유아교사 교직적성과 교직인성의 중요성을 고려하여 예비유아교사를 선발할 때 유아교사가 되고자하는 의지와 유아교사로서의 적성 및 인성을 갖

추었는지에 대해 확인한 후 선발하여 교직수행에 대한 능력을 길러 주어야 하며 예비유아교사들은 유아교사가 되기 이전에 스스로 교직에 적합한지에 대해 알아보아야 한다. 유아교사에 적합한 적성과 인성을 갖춘 예비유아교사를 양성하고 유아교사의 질을 높이기 위하여 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성을 평가하는 것은 필요하다.

교직적성·인성검사를 통해 예비교사의 자질을 평가하는 것은 1991년부터 교육부의 방침에 따라 교원양성기관 신입생 선발부터 적용되었다(김용주 외, 1996). 교직적성·인성검사란 인성교육을 의무로 규정한 인성교육진흥법이 국회에서 통과되고 이에 따른 시행령이 시행되면서 인성교육에 대한 강화가 이루어져 교육부에서 교원 적성 및 인성 강화를 위한 방안으로 예비교사의 자질을 향상하기 위해 개발되어진 평가 제도이다(박춘성, 2016).

2000년 이전의 교직적성과 교직인성을 위한 평가는 대부분 면접이나 구술시험 혹은 언어능력과 교양지식을 평가하는 시험의 형태로 실시되었지만 표준화된 검사 도구는 없었다(최예정, 2004). 그러나 교직에 필요한 적성과 인성을 객관적으로 판단할 수 있는 평가도구를 개발해야 한다는 필요성이 꾸준히 제기되었는데 그에 따라, 조주연 외(2003)는 교육대학교 입학과정에서 초등교사의 자질과 인성을 갖춘 학생을 선발하는데 활용할 수 있는 교직적성·인성검사를 개발하였고 개발된 도구가 보급되어 각 교원양성기관에 맞는 내용으로 변경되어 사용되었다. 이후, 2012년 교육과학기술부에서 학교폭력 등 교실에서 벌어지는 다양한 사회적 문제에 대해 인식하여 교직수행 시 직면하는 다양한 상황에서 심리적으로 위축되지 않고 교사역량을 효과적으로 발휘하도록 교사양성단계에서부터 예비유아교사가 자신의 심리상태를 긍정적으로 유지하고 관리하는 역량을 개발해야 한다는 목적으로 교직적성과 인성을 갖춘 교사 선발을 위한 교사 신규채용제도 개선방안을 확정된 후 발표하였다(교육과학기술부, 2012).

교육과학기술부(2012)의 교사 신규채용제도 개선방안의 주요내용 세 가지는 다음과 같다. 첫째, 교육적 소양을 증진시킬 수 있도록 대학의 교직과목이수 기준을 강화하여 교직과정을 운영한다. 둘째, 그동안의 방대한 출제 범위와 지엽적인 문항 출제 등으로 사교육을 과도하게 유발한다는 객관식 시험을 폐지하며 시험체제를 간소화한다. 셋째, 교직적성과 교직인성을 갖춘 교사를 선발하기 위하여 교원양성기관 입학생 선발단계부터 자격부여 단계까지 전체적으로 적성 및 인성 요소에 대한 평가를 강화한다는 내용이 포함되어 있다.

교원양성기관에서는 2013년 개정된 『교원자격검정령 19조 3항 별표』의 무시험검정 합격기준에 의해 교원양성기관 재학기간 중에 2회 이상의 교직적성·인성검사 실시를 의무화하여 교사자격증 취득을 위한 무시험검정에 반영하고 있다. 사범대학 및 교육대학을 포함한 교원양성기관에서는 교직적성·인성검사를 의무적으로 시행하여야 하는 필요성에 따라 교육과학기술부(현 교육부)는 교직적성·인성을 측정할 수 있는 검사를 개발하고 타당화하여 표준안으로 교직적성·인성검사(김정환 외, 2013)를 각 교원양성기관에서 활용할 수 있도록 보급하였다(김성연, 2018). 2013년 이전 입학한 예비유아교사들은 졸업 전까지 1회, 2013년 이후에 입학한 예비유아교사들은 졸업 전까지 2회의 교직적성·인성검사 적격판정을 받아야 교사자격증 취득이 가능하다(교육부, 2015).

현재 교원양성기관에서 시행되고 있는 교직적성·인성검사(김정환 외, 2013)는 조주연 외(2013)가 개발한 교직적성·인성검사와 마찬가지로 초·중등예비교사를 대상으로 실시하기 위해 개발되어진 검사도구이다. 교직적성·인성검사는 개발과정에서 교대, 사대, 교직과정 교수들로 전문가 그룹이 구성되어 특수교사 양성기관 등 다양한 전문가가 포함되지 않았다는 한계점을 가지고 있다(박춘성, 2016). 또한, 교원양성기관별 여건과 사정에 따라 융통성 있게 검사가 시행되어야하지만 그렇지 못할 경우 검사가 무의미해지고 비형평성을 초래할 수 있게 되어 신뢰도와 객관성을 담보하지 못할 수 있다는 점을 지적 받고 있

다(강재원, 2014).

학생들의 특성에 따라 교사의 역할, 능력이 조금씩 달라지는데 유아교사의 특성은 일반교직과는 조금 다른 특성을 갖는다(박희영, 2014). 유아교사는 유아들을 대상으로 돌봄과 교육의 역할에 조화를 이루며 유아의 전인적 발달에 도움을 줄 수 있도록 창의적으로 수업을 운영하고 초·중등교사는 구체적으로 학습목표와 양이 정해진 수업을 운영하므로 유아교사와 초·중등교사는 구별되는 특성을 갖게 되는 것이다. 즉, 유아교육은 초·중등교육과 교수 목표와 내용이나 방법 면에서 차이가 있다. 이렇게 유아교사와 초·중등교사의 다른 특성에도 불구하고, 현재 모든 교원양성기관에서 초·중등예비교사를 대상으로 실시하기 위해 개발된 교직적성·인성검사 도구를 동일하게 사용하고 있는 것에 대한 문제를 제기하여 조운주와 최일선(2018)은 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성·인성검사를 개발하였다.

교원양성기관에서 실시하는 교직적성·인성검사는 예비유아교사들을 대상으로 이루어지기 때문에 향후 교직적성·인성검사가 효율적으로 시행되기 위한 방안을 제안하기 위해서는 교직적성·인성검사의 실시 대상인 예비유아교사들의 생각을 들어보고 반영할 필요가 있다.

교직적성·인성검사에 대한 선행연구로는, 교직적성·인성검사도구 개발 연구(김정환, 2013; 조주연 외, 2007), 교직적성·인성검사도구의 타당성 연구(최예정, 2004), 실제 학교 현장에서 요구되는 교직적성을 도출한 연구(강재원, 2014), 교직인성의 개념과 구성요소들을 탐구하여 예비교사들의 교직인성 평가도구를 개발하고 타당성을 검증한 연구(서경혜 외, 2013)가 이루어졌다.

위 연구들의 내용을 살펴보면 다음과 같다. 김정환 외(2013)는 초·중등 예비교사를 대상으로 총 14개의 평가요인을 제안한 교직적성·인성검사도구를 개발하였다. 조주연 외(2007)는 초·중등 예비교사를 대상으로 1, 2차로 나누어 교육대학 입학시험으로 활용되기 위해 개발된 교직적성검사(TAPST)를 실시하

였다. 교직적성검사(TAPST)는 신뢰도와 구인타당도는 높은 검사였지만, 공인 타당도와 예언타당도를 포함한 준거타당도는 더 검증되어야 할 필요가 있다고 제안하였다. 최예정(2004)은 조주연 외(2013)의 교직적성·인성검사의 타당성을 검증하고 하위요인에 대한 개선방안을 제시하며 초등교사용 교직적성·인성검사에 대한 타당화연구가 이루어져야한다고 제안하였다. 강재원(2014)은 교직적성·인성검사 항목을 통해 교직적성의 요인을 추출하여 학교에서 요구되어지는 교직적성을 도출한 후 그에 대한 활용방안을 제시하였다. 서경혜 외(2013)는 9개의 교직인성 개념을 바탕으로 예비교사 교직인성 평가도구를 개발하여 타당성을 검증하였다. 이상의 연구들은 초·중등교사를 대상으로 실행된 교직적성·인성검사에 관한 연구로 평가도구에 대한 연구가 일부 이루어지고 있다.

예비유아교사를 대상으로 한 교직적성·인성검사에 대한 연구로는 교직적성·인성검사의 측정학적 연구(박춘성, 2016), 교직적성·인성검사도구의 개발과 타당성연구(조운주, 2014; 조운주, 최일선, 2018)가 이루어졌다. 박춘성(2016)은 예비유아교사들을 대상으로 교직적성·인성검사의 측정학적 특성에 대해 점검한 결과 교직적성·인성검사는 교원양성과정별로 수정되어 사용되어야 한다고 제안하였다. 조운주(2014)는 김정환 외(2013)의 교직적성·인성검사가 예비유아교사에게 적합한지를 검증하여 일부 내용의 수정을 제안하였다.

앞에서 살펴본 바와 같이, 예비유아교사들을 대상으로 실행된 교직적성·인성검사에 관한 선행연구는 교직적성·인성검사도구 개발에 관한 연구, 검사도구의 타당성에 관한 연구를 중심으로 소수 이루어졌다. 반면, 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사들의 경험에 관련된 내용과 요구를 분석한 연구는 부족하였다.

예비유아교사들의 교직적성·인성검사 경험에 대한 의견은 예비유아교사에게 적합한 교직적성·인성검사 개발을 위한 개선방안을 제시할 수 있을 것이다. 또한, 교직적성·인성검사를 통하여 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성을

측정 할 뿐 아니라 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성을 함양시킬 기회를 제공하여 전문성을 향상시킬 수 있으며 교원양성기관에서 교직적성과 교직인성 향상 프로그램 개발의 기초자료를 제공하는데 활용될 수 있으므로 예비유아교사들의 교직적성·인성검사의 경험을 알아보고 교직적성·인성검사를 개선하기 위한 방안을 살펴 볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 예비유아교사들의 교직적성·인성검사를 시행한 경험을 통하여 현재 시행되고 있는 교직적성·인성검사에 대한 요구를 들어보고자 한다. 이러한 접근의 연구를 통해 교직적성·인성검사를 위한 개선방안을 제안함으로써 앞으로의 예비유아교사에게 적합한 교직적성·인성검사의 도입에 기여하게 될 것이다.

2. 연구문제

본 연구에서는 예비유아교사를 대상으로 현재 시행되고 있는 교직적성·인성검사에 대한 경험과 요구를 알아보고자 하였다. 이를 위하여 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식은 어떠한가?
2. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험은 어떠한가?
3. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 요구는 어떠한가?

3. 연구자 배경

연구자는 대학원에 진학하기 전 유아교육기관에서 근무하였다. 연구자는 유아교육기관에서 근무할 때부터 유아교사에 의해 발생하는 아동학대에 대해 관

심이 많았다. 대중매체에서 접하는 유아교육기관에서의 아동학대는 대부분이 유아교사에 의해 발생되었으며 기본생활습관 부분에서 아동학대가 시작되는 것을 느꼈다. 유아교사의 처우가 낮고 직무스트레스가 높은 것은 이해하지만 같은 유아교사로서 이러한 사회문제를 접할 때 마다 꼭 저렇게 대처해야만 했는지에 대한 아쉬움과 함께 나는 유아교사가 적성에 맞는지, 유아교사가 갖추어야 할 인성을 가지고 있는지에 대해 생각해보게 되면서 교사의 적성과 인성에 대해 관심을 갖기 시작하였다.

대학원 진학 후에도 본 연구자는 교직적성과 인성에 대해서 지속적인 관심을 가지고 있었다. 유아사회교육을 수강할 때 유아사회성 및 인성에 관한 연구동향을 살펴보면서 유아교사의 적성 및 인성이 다양한 변인에 따라 유아에게 미치는 영향에 관한 연구에도 관심을 갖게 되었다. 뿐만 아니라 교직적성과 인성에 관심을 갖다보니 교직적성·인성검사에 대해 관심을 갖게 되었고 유아교육분야에서 교직적성·인성검사에 관한 연구가 검사도구 개발을 위한 현재의 교직적성·인성검사의 타당성연구 위주로 이루어지고 있는 실정임을 발견하게 되었다. 교사의 적성 및 인성을 측정하기 위한 교직적성·인성검사는 필요하다고 느꼈기 때문에 교직적성·인성검사와 관련된 연구의 필요성을 느끼게 되었다. 교직적성·인성검사에 관한 선행연구들을 살펴보다가 예비유아교사와 유아교사는 교직적성·인성검사를 어떻게 인식을 하고 있는지에 대한 궁금증이 생기게 되었다. 따라서, 예비유아교사들의 교직적성·인성검사에 대한 경험과 요구를 알아보고자 하는 마음을 갖게 되었다.

이와 같은 배경을 통해 연구자는 예비유아교사들의 교직적성·인성검사에 대한 경험과 요구에 대한 연구를 하고자 하였다. 이를 통해, 예비유아교사를 위한 교직적성·인성검사의 개선방안을 제안하면서 예비유아교사에게 적합한 교직적성·인성검사의 도입이 이루어지길 기대한다.

Ⅱ. 이론적 배경

이 장에서는 교직적성과 교직인성의 개념 및 구성요소, 중요성을 살펴보고 교직적성·인성검사의 도입배경과 구성에 대해 설명하고자 한다.

1. 교직적성

1) 교직적성의 개념

적성이란 어떠한 분야에서 요구되는 역할에 잘 적응하여 수행하는데 필요한 능력이라고 할 수 있다. 적성은 개인의 성격과 능력이 해당 직무에 맞는지를 살펴보는 것으로 포괄적으로는 신체적 능력 및 지적 능력과 더불어 성격과 흥미 등을 포함하고 있다(김경선, 2016). 적성은 타고난 소질과 능력뿐 아니라 학습된 능력도 포함되어 적절한 훈련이나 다양한 경험을 통해 개발 될 수 있다(조주연 외, 2004). 교직은 교원양성기관에서의 학습과정을 수행한 교사가 학습자의 학업능력이 향상될 수 있도록 도와주는 직업이다(김경철, 정혜승, 2016). 일반적으로 교직생활의 시작 지점인 초임교사부터 교사의 지식과 가치관 및 행동의 변화가 시작된다고 여겨지지만 교사로서의 가치관은 교원양성기관에서부터 형성되기 때문에 교사로서의 다양한 변화가 일어나는 시점은 교원양성기관부터라고 볼 수 있다(조부경, 백은주, 서소영, 2001).

교직적성의 개념은 학자들에 따라 조금씩 다르게 정의되고 있다. 박수경(2013)은 교직적성을 교사의 역할을 효율적이고 효과적으로 수행할 수 있는 능력이라고 보았고, 변지혜(2013)는 교직 분야에서 교사 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지를 예측하는 잠재능력으로 전문적 특성과 인성적인 특성을 교직적성이라고 하였다. 김혜경(2012)은 유아교사직에 적응할 수 있는 개인의 성

격, 지적 능력, 신체적 능력, 동기와 흥미 같은 전체적인 적응능력을 교직적성이라고 하였다. 조주연 외(2007)는 교직적성이란 교직 분야에서 요구되는 활동 및 작업을 적절하게 수행하는데 필요한 개인의 특수한 능력으로 보았으며, 김의성(2013)은 교사는 사람과 직접 소통을 하기 때문에 교사의 역량이나 소질이 더욱 중요하고 교사의 적성이 교사의 소질과 역량에 많은 영향을 미친다고 하였다. 교사의 적성은 교사가 교사의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지에 예측하는데 필요하다(김혜경, 2012).

위 내용을 종합해보면, 교직적성은 교사의 역할을 효과적이고 효율적으로 수행하기 위해 필요한 개인의 능력으로 일반적, 전문적인 특성을 포함하는 개념이라고 볼 수 있다.

2) 교직적성의 구성요소

교직적성은 교사의 역할을 효과적이고 효율적으로 수행하기 위한 특성을 말한다. 유아교사의 교직개념이 확립되기 이전에 Holland(1980, 이희정, 2016에서 재인용)는 개인의 성격과 환경에 따른 상호작용에 의하여 행동이 결정된다고 보며 직업의 성취도, 직무만족도와 대인관계능력, 교육, 사회적 변인들과의 관계를 일반적인 적성의 특성으로 제시하였다. 김혜경(2012)은 보육교사의 적성요인을 대인관계능력과 영유아에 대한 수용성과 민감성, 창의성과 자기개발, 영유아에 대한 친화력, 영유아에 대한 안전관리 능력, 업무에 대한 소명감과 긍정적 정서 7가지로 나누어 분석하였다. 박수경(2013)은 유아교사 교직적성을 일곱 가지 요인으로 나누어 설명하였다.

박수경(2013)의 교직적성 7요인의 내용은 다음과 같다. 첫째, 유아교사는 유아교육기관의 구성원들과 유아, 부모와의 원만한 관계를 위해 대인관계능력이 필요하다. 둘째, 유아교사는 유아의 발달 수준을 이해하여 수용할 줄 알고 유

아의 반응에 대한 세심하게 반응하여야 한다. 셋째, 유아교사와 유아와의 질 높은 상호작용을 위해 창의성이 요구되며 유아교사는 꾸준한 자기개발이 필요하다. 넷째, 유아교사는 유아를 사랑하는 마음을 가지고 유아와 함께하는 시간을 즐길 수 있는 친화력을 가져야 한다. 다섯째, 유아교사는 안전관리 능력을 가지고 실천할 수 있어야 한다. 여섯째, 유아교사는 유아의 발달에 영향을 미치므로 소명감을 가지고 직무에 임해야 한다. 일곱째, 유아교사의 정서는 유아에게 영향을 미치므로 긍정적인 정서를 지녀야한다. 이상의 7요인의 내용에서 볼 수 있듯이 유아교사는 유아를 사랑하는 마음과 소명감을 가지고 유아를 이해하고 수용하며 세심하게 반응을 살필 수 있는 민감성과 유아와 함께 하는 시간을 즐길 수 있는 마음, 자기개발과 창의성 함양을 위한 꾸준한 노력, 긍정적인 정서를 지녀야함을 의미한다.

3) 유아교사 교직적성의 중요성

유아교사는 전문적 지식을 바탕으로 유아의 전인적 발달을 돕는 일과 안정적으로 유아를 돌보는 일을 조화를 이루어 유지할 수 있는 직무능력이 필요하다. 교직적성을 파악하는 것은 교사의 역할을 효율적이고 효과적으로 수행하고 교육의 질을 향상시키는데 영향을 미친다(김혜경, 2012). 따라서 유아교사는 유아교사로서의 적합한 적성을 지녀야하는 것이 중요하다. 유아교사 교직적성의 중요성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 유아기는 인지적, 정서적, 신체적, 사회적, 도덕적 성장이 이루어지는 결정적 시기이므로 유아교사는 교육을 통해 유아의 전인적 발달을 도와주어야 한다(변지혜, 2013). 또한, 유아교사는 유아의 흥미를 세심히 살피고 요구를 적절히 반영하여 유아에게 의미 있는 경험을 제공해줄 수 있어야 하고(김승인, 2002) 유아교사는 유아교육상황에서 돌봄과 교육이 동시에 일어나는 것을 인

지하여 유아의 연령과 발달특성 등을 고려해 이를 조화롭게 유지할 수 있어야 한다(신은수 등, 2013). 그렇기 때문에 유아교사는 신체적, 지적, 내면적 자질과 성격과 같은 교사에게 적합한 적성을 지니는 것이 중요하다(박성혜, 2015). 따라서, 유아교사의 역할은 유아에게 매우 중요하므로 교사로서의 적합한 역할수행을 위해 필요한 교직적성 역시 중요하다고 할 수 있다.

둘째, 교사의 역할과 능력은 학생들의 특성에 따라 조금씩 달라지는데 유아교사의 교직특성은 일반 교직과는 다른 특성을 갖는다(박희영, 2014). 유아교사직은 유아에 대한 전문적인 지식과 봉사정신 및 정신력을 필요로 하며 교원단계의 윤리강령이 제정된 직업이라는 점에서 전문직이지만 초·중등 교직과는 다르게 전문성에 대한 인식과 평가가 부족한 실정이다. 유아교사는 일반교직과 같은 전문직이므로 유아교사 스스로 자부심을 가지고 역할에 임해야 할 필요가 있다. 김경선(2016)은 교직적성이 교사 효능감과 직무만족도에 영향을 미친다고 하였으며 김의성(2013) 역시 교사의 적성이 직무만족도에 영향을 미친다고 하였다. 이러한 선행연구결과에서도 볼 수 있듯이 교사직에 대한 자부심은 교사로서의 역할 수행에 영향을 미칠 수 있으므로 교직적성은 중요하다고 볼 수 있다.

셋째, 교사는 인격을 바탕으로 봉사하는 마음을 가지고 교직에 임하며 창의적인 활동을 통해 학생들의 자아실현과 학습능력의 발전에 도움을 주어야 한다(공미경, 2012). 나아가 교육의 기능을 과거의 문화유산을 보존하고 계승하여 새로운 문화를 창출하는 것이라고 볼 때, 교사는 문화유산을 다음세대에 전달하고 더 나은 문화 창조를 위한 도움을 주는 매개체 역할이 될 수 있다(강기수, 2000). 따라서 교직은 미래지향적이라는 점에서 교사와 교육의 질을 향상시키는데 영향을 미치는 교직적성이 교사의 역할을 효과적으로 수행하는데 있어 필요하다고 볼 수 있다.

따라서, 유아의 전인적 발달을 위하여 교사의 역할과 능력이 매우 중요하고

유능하고 자질 있는 유아교사를 양성하는 것이 필요하기 때문에 교사의 역할의 성공적 수행을 위해 필요한 요인인 교직적성은 유아교사에게 있어 중요하다고 할 수 있다.

4) 예비유아교사의 교직적성 관련 선행연구

예비유아교사를 대상으로 한 교직적성 관련 연구는 2013년 이후로 활발히 이루어지고 있다. 이는 교원양성 관리 차원에서 예비유아교사들을 대상으로 교직적성·인성검사를 실시하여 교사선발의 적격 여부 검증을 시행하는 등 교직적성과 교직인성이 중요한 이슈로 떠오른 최근의 동향과 맞물린다고 볼 수 있다(이신애, 2017). 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성에 관련된 연구를 교직적성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 교직적성과 다른 변인들과의 관계성 연구로 나누어 살펴보았다.

먼저, 교직적성에 영향을 미치는 요인으로는 예비유아교사의 정서지능(한희경 외, 2014)과 자아존중감(김정원, 전선옥, 2018), 개인적 배경(변지혜, 2013)이 있다. 한희경 외(2014)는 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 향상을 위하여 예비유아교사의 정서지능과 교직적성과 교직인성의 관련성을 알아보았다. 그 결과, 예비유아교사의 정서지능에 따라 교직적성과 교직인성 점수에 차이가 있는 것으로 나타났다. 김정원, 전선옥(2018)은 예비유아교사의 자아존중감과 교직적성의 양상을 파악하기 위하여 예비유아교사의 자아존중감이 교직적성에 미치는 영향을 알아본 결과, 예비유아교사의 자아존중감이 높을수록 교직적성이 높았으며 예비유아교사의 지도력, 자기주장, 타인과 관련된 자아존중감이 예비유아교사의 교직적성에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는, 예비유아교사의 정서지능과 자아존중감과 같은 내적요인이 교직적성을 예측할 수 있는 요인임을 의미한다. 정서지능, 자아존중감과 같은 교사의 내적요인 뿐

아니라 예비유아교사의 개인적배경도 교직적성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변지혜(2013)는 예비유아교사의 교직적성과 주관적 안녕감의 관계성을 분석한 결과 예비유아교사의 학년, 부모의 양육방식과 같은 개인적 배경과 입학동기가 교직적성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구를 통해 예비유아교사의 정서지능과 자아존중감과 같은 내적요인과 예비유아교사의 개인적배경은 교직적성에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

다음으로 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성과 다른 변인들과의 관계성 연구들 중에서는 교직적성과 교사효능감과의 관계성에 관한 연구(김경철, 정혜승, 2016; 박희영, 2014; 성원경, 김진영, 2015)가 주로 이루어졌으며 그 외에 교직적성과 행복감의 관계성에 관한 연구(송미선, 2017; 이보람, 서영, 2018)가 이루어졌다. 김경철, 정혜승(2016)은 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교직적성이 교사효능감에 미치는 영향을 알아본 결과, 교직적성 및 교직에 대한 소명감과 창의성, 유아에 대한 대처능력이 높을수록 교사효능감이 높아졌다고 보고하였다. 또한, 박희영(2014)은 예비유아교사의 교직적성과 교직 선택 동기 및 교사효능감 간의 상관관계를 알아보기 위하여 예비유아교사의 교직 적성과 교직선택동기가 교사효능감에 미치는 영향력에 대해 연구하였다. 그 결과 예비유아교사 교직 선택의 물질적, 능동적 동기와 교직적성의 자기계발과 소명감, 안전관리와 대처능력, 창의성, 긍정적인 정서가 교사효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성원경, 김진영(2015) 역시 교직적성과 인성 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 예비유아교사의 자기효능감과 교직적성과 인성의 관련성을 살펴본 결과, 교직적성과 인성 점수가 높은 집단이 낮은 집단보다 자기효능감이 높았으며 자기조절효능감이 자기효능감의 하위변인 중 교직적성과 인성 전체에 대한 설명력이 가장 높은 변인으로 나타났다. 이는, 교직 선택 동기와 교직적성이 교사효능감과 자기효능감에 영향을 미치므로 교사효능감을 위해서 예비유아교사들의 교직적성을 향상시키는 것은 필요하다고 볼 수 있

다. 예비유아교사의 교직적성은 교사의 행복감에도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 송미선(2017)은 예비유아교사의 교직적성과 교사전문성을 인식하고 행복감을 측정하기 위해 교직적성 및 교사전문성 인식과 예비유아교사의 행복감 간의 관계를 분석하였다. 그 결과, 예비유아교사의 교직적성과 교사전문성 인식, 행복감은 관계가 있으며 교직적성 요인인 창의성, 자기개발과 긍정적 정서가 예비유아교사의 행복감을 설명하는 변인이라고 보고하였다. 이보람, 서영(2018)은 예비유아교사가 갖추어야 할 역량 및 교직적성, 주관적 행복감, 취업의지의 관련성을 살펴보았다. 그 결과, 교직적성은 역량인식과 주관적 행복감에 영향을 미쳤지만 취업의지와는 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 교직적성과 취업의지의 관계에서 역량인식은 매개역할을 하지 못하였고 주관적 행복감은 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 예비유아교사의 교직적성은 행복감에 영향을 미치므로 예비유아교사의 교직적성을 함양시킬 필요성을 강조하고 있음을 의미한다.

이상 살펴본 바와 같이, 예비유아교사의 내적요인과 개인적 배경은 교직적성에 영향을 미치고 교직적성은 교사효능감과 교사의 행복감에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성에 관련된 연구들은 양적 연구의 비중이 높았으며 교직적성과 관련된 변인들 중 교직적성과 교사효능감의 관계성 연구 위주로 이루어졌다.

2. 교직인성

1) 교직인성의 개념

인성(人性)의 개념은 다양한 관점에서 논의될 수 있다. 인성은 사전적인 의미로, 각 개인이 가지는 사고와 태도 및 행동 특성(표준국어대사전, 2015)이며,

심리학에서는 성격, 정신의학에서는 인격, 교육학에서는 인성이라고 한다(김영옥 외, 2007). 전재선(2011)은 인성을 한 개인이 속한 사회의 구성원으로 생활하는데 있어 요구되는 지식과 태도, 가치관을 포함한 개인의 사회적 특성이라고 정의하였다. 차성현(2012)은 교육과 훈련을 통해 사회적으로 변화 가능한 인간의 본성을 인성이라 정의하였다. 남유정(2005)은 인성을 역동적인 체계로 보고 인격과 성향, 인간성 및 발달적인 관점에서 끊임없이 변화시켜가면서 각 개인 고유의 인성을 갖게 된다고 하였다. 이처럼, 인성은 매우 추상적이며 넓은 범위로 해석될 수 있어 해석에 따라 의미가 달라질 수 있는 특성을 가지고 있다.

교직인성의 개념 역시 다양한 관점에서 논의되고 있는데 일반적으로 교직인성은 교사가 지닌 바람직한 인간적 품성을 의미하며(김용조, 1999), 교사가 갖고 있는 가치와 헌신, 윤리 등으로 아동과 학부모, 동료교사 및 아동의 학습과 발달, 교사 자신의 계발 등에 영향을 미치는 것으로 정의할 수 있다(황혜영, 2016). 또한, 교직인성이란 교사가 갖추어야 할 바람직한 성품과 태도를 의미하는데 이를테면 교육에 대한 흥미와 교육관, 신념 등과 같은 정의적인 영역을 말한다(홍기칠, 2006). 서경혜 외(2013)는 교직인성은 교사로서 가지고 있는 도덕성뿐 아니라 정의적, 감상적 특성과 사회적 특성들을 폭넓게 반영하는 것이라고 하였다. 계영애, 강정원(2001)은 인성은 교사가 갖추어야 할 인간적인 성품이며 직무를 수행하며 경험하는 교직 사회의 틀 안에서 요구되고 변화될 수 있는 특성이 교사의 인성이라고 하였다.

위 내용을 종합해보면, 교직인성이란 아동과 학부모, 동료교사에 영향을 미치며 교직 사회에서 변화될 수 있는 특성으로 교사로서 가지고 있는 도덕성뿐만 아니라 교직에 관련된 가치관과 신념의 개인적 특성과 긍정적인 관계형성 등 사회적 특성을 포함한 교사가 갖추어야 할 성품과 태도라 정의할 수 있다.

2) 교직인성의 구성요소

교직인성의 구성요소는 개인의 성품과 사회 안에서 일어날 수 있는 다양한 관계 속에서 강조되어지는 덕목에 따라 달라질 수 있지만 인간이 보편적으로 갖추어야 할 가치를 포함하고 있다. 교직인성의 구성요소는 학자마다 다르게 구성하고 있는데, 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

홍기철(2006)은 교직인성의 요인을 교직을 수행함에 있어 필요한 인성특성과 자기관리 정도를 파악하기 위한 영역으로 정의적 영역에 포함시켜 4가지의 하위변인으로 구성하였다. 교육문제에 대한 관심과 같은 ‘교직관련태도’, 교사로서의 다양한 ‘가치관’, 도덕성, 봉사정신을 비롯하여 인성형성을 포함한 ‘인성’, 교사다운 용모와 건강관리 같은 ‘자기관리’를 교사가 교직을 수행하는데 필요한 요인이라고 하였다.

전재선(2011)은 유아교사의 인성은 교사가 갖출 개인적 자질의 근간이 되며 전문성을 극대화 시키기 위한 핵심역량의 주요변인으로 보았다. 유아교사의 인성에 대한 하위변인으로서는 인간을 대상으로 하는 직업인으로 갖추어야 할 기본적인 성향인 ‘인간애(人間愛)’, 유아교사가 교사로서의 삶에서 행동을 결정하고 행동방향 및 목표를 조정할 수 있는 ‘긍정적 자아개념’, 동료, 유아, 학부모, 지역사회 등 집단 간의 관계가 원활하기 위해 필요한 ‘사회관계’, 집단의 일원으로서 구성원이 효과적으로 업무를 수행하고 조직활동을 조정하여 목적달성을 하기 위한 동기유발 기술인 ‘직무수행’, 현대사회에서 새롭게 요구되는 능력이며 개인의 삶과 직무의 효율성을 높여줄 수 있는 ‘창의·인성’이 포함되어 있다.

김경령과 서은희(2014)는 사람이 직업과 관계없이 보편적으로 갖추어야 할 인성과 교직고유의 인성으로 나누어 제시하였는데 자기조절과 사회성, 도덕성을 보편적 인성으로 제시하였고, 교직에 대한 사명감을 갖는 ‘소명의식’, 학생

에 대한 관심과 기대, 인심을 포함하는 ‘학생에 대한 열정과 친절’, 소외된 특수학습자에 대한 ‘배려’, 학생에 대한 존중과 일관적인 태도, 자신의 교육활동에 대한 ‘교육적 신념’과 ‘자신감’, 즐겁고 편안한 분위기의 학급을 만드는 교사의 ‘유머 감각’을 교사가 갖추어야 할 교직의 특수한 7가지 인성이라고 하였다.

Carr(2007: 김인해, 2017에서 재인용)은 교사는 자기절제와 활발함, 원칙을 준수하며, 학생에 대한 진실한 태도, 책임감, 존중, 긍정적이고 일관적인 태도를 지니고 있어야 한다고 하였고, Stronge(2008)는 실수를 인정하고 정정할 수 있는 태도와 수업에 대한 반성적 태도, 책임감, 교육 활동을 즐기며 학생을 이해하여 학생의 요구에 관심을 갖는 공평함이 필요하다고 하였다. 위의 교직인성의 구성요소에 대한 내용을 정리하면 다음의 표 1과 같다.

<표 1> 교직인성의 구성요소

연구자	교직인성 구성요소
홍기철(2006)	<ul style="list-style-type: none"> - 교직에 관련된 태도 - 교사로서의 가치관 - 교사에게 필요한 인성 - 자기관리
전재선(2011)	<ul style="list-style-type: none"> - 인간을 사랑하는 마음 - 긍정적인 자아개념 - 사회관계 - 직무수행 - 창의·인성 - 소명의식
김경령, 서은희(2014)	<ul style="list-style-type: none"> - 학생에 대한 열정 - 학생에 대한 친절과 배려 - 교육 신념 - 교육활동에 대한 자신감 - 유머 감각

Carr(2007)	<ul style="list-style-type: none"> - 자기절제, 원칙 준수 - 교사로서의 책임감 - 학생을 존중하는 마음 - 진실되고 긍정적이며 일관적인 학생을 대하는 태도
Stronge(2008)	<ul style="list-style-type: none"> - 수업에 대한 반성적 태도 - 교육적 활동을 즐기는 마음 - 학생에 대한 책임감 - 학생의 기본을 이해하고 요구에 관심을 갖는 태도 - 학생 모두에게 있어서의 공평함

위의 내용을 종합해 본 결과, 선행연구에서는 교사에 대한 신념, 소명의식, 학생에 대한 열정, 배려, 존중하는 마음이 공통적 요소로 포함되어 있었다. 이는 교육적 신념 및 가치관과 책임감을 가지고 교직에 임하는 자세, 학생을 존중하고 배려하며 수용하는 태도가 유아교사에게 있어 필요한 요소로 강조하고 있음을 의미한다.

3) 유아교사 교직인성의 중요성

교육과 보육시간의 장기화 추세와 같은 사회의 변화로 인해 가정에서 이루어지던 사회화 및 인성형성을 담당하는 부모의 역할이 유아교사에 의해 많은 부분이 이루어지고 있다. 그렇기 때문에 유아의 인성에 영향을 미치는 유아교사 교직인성의 중요성은 점차 증가되고 있다(김순환 외, 2014; Brannon, 2008). 유아교사 교직인성의 중요성은 다음과 같다.

첫째, 인성은 인간이 속한 사회의 물적, 인적, 환경 등 다양한 요인에 영향을 받아 형성된다. 유아는 교사의 말투와 태도를 포함한 행동과 외모와 성격 등을 동일시하며 모방하려는 경향이 강하기에 유아교사 교직인성은 유아에게

있어 직접적인 환경요인이 되는 것이다. 또한, 유아교사는 유아의 사회적 모델로서 유아의 인성 형성에도 영향을 미치게 된다(박찬옥, 서동미, 엄은나, 2010). 유아교사는 유아에게 바람직한 인성을 형성시켜주기 위하여 유아교사로서의 바람직한 교직인성을 갖추는 것이 선행되어야 한다(김용조, 1999).

둘째, 현대사회의 변화로 인해 가정에서 주로 이루어지던 유아의 사회성과 인성 발달 및 신체 발달을 담당하던 부모의 기능이 유아교사에 의해 수행되어지기도 한다. 성인에게 의존을 많이 하게 되는 유아기의 특성상, 유아교사의 가치관과 태도를 비롯한 교직인성은 유아의 발달 및 사회적 문제행동에 많은 영향을 미치게 되므로(조주원, 2017) 유아의 전인적인 발달과 올바른 사회적 행동을 위하여 유아교사의 교직인성은 중요하다.

셋째, 유아교사는 유아의 발달과정과 특성 등을 이해하고 전문적인 지식을 바탕으로 유아교육을 수행하게 된다. 유아교사의 가르침은 전문성에 의존하며 유아교사의 전문성은 유아교사가 가지고 있는 전문지식이나 교수법에 한정되지 않고 교육과정에서 유아교사의 인격이 동원되므로 교직인성은 유아교사의 전문성으로 다루어져야 할 필요가 있다(김선희, 2017). 강선보 외(2008)의 연구에서도 교사가 갖추어야 할 필수 요인을 바람직한 인성으로 제시하며 교직인성의 중요성을 강조하고 있다. 따라서, 질 높은 유아교육을 위하여 유아교사의 교직인성은 매우 중요한 요소이다.

그동안 유아교육은 급격히 변한 사회만큼 질적, 양적으로 발전했지만 교육과정에서는 기술과 지식중심으로 두드러지는 교사양성교육과 교수 행동을 평가하는데 초점을 두어 상대적으로 인성에 대한 평가는 소홀했다(전재선, 최종욱, 2012; 최윤정, 이경민, 2010). 그러므로 유아의 발달적 특성을 고려하여 유아교사는 전문성보다 바람직한 인성을 먼저 갖추어야 할 필요가 있다.

따라서, 유아에게 살아있는 환경요인인 유아 교사는 유아의 인성형성 및 사회 정서적 문제행동에 많은 영향을 미치므로 유아의 발달적 특성을 고려하여

유아교사에게 필요한 전문성을 향상시키는 것도 중요하지만 그 보다 먼저 바람직한 교직인성이 준비되고 실천되어져야 함을 의미한다.

4) 예비유아교사의 교직인성 관련 선행연구

교사는 인적, 환경적인 요인으로서 유아들에게 언어, 행동, 태도에 대한 긍정적인 모델링이 되기 때문에 교사의 인성은 매우 중요하다. 2012년 교육부에서 교사양성기간 동안 2회 이상의 교직적성·인성검사를 의무화하기 시작하면서부터 초·중등 예비교사의 교직인성에 대한 연구들이 많이 이루어졌다(박성혜, 2016). 예비유아교사를 대상으로 한 교직인성에 관련된 연구는 교직인성에 영향을 미치는 다양한 변인들에 관한 연구와 프로그램 개발 연구를 중심으로 이루어진 경향이 있다.

예비유아교사의 교직인성에 영향을 미치는 요인으로는 봉사경험과 긍정적인 자아평가(이유미, 2016), 교육실습과정에서 맺어지는 사회적 관계(강경리, 2018)가 있다. 이유미(2016)는 예비유아교사의 교직적성과 인성 향상을 위해 예비유아교사의 자아존중감이 교직적성과 인성에 미치는 영향을 살펴보았다. 그 결과, 예비유아교사의 봉사경험에 따라 교직인성의 수준에 차이가 나타났으며 긍정적인 자아평가가 교직인성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 강경리(2018)는 교육실습과정에 대한 개선방안을 제시하기 위하여 교육실습과정이 예비유아교사의 교직인성함양에 미치는 영향을 살펴본 결과, 예비유아교사는 실습지도교사와의 관계를 통해 자기조절능력을 기를 수 있고 반성적 실천을 할 수 있으며 인성을 존중하고 서로 의사소통하며 협력함으로써 공동체적 인성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 원장과의 관계를 통해서도 내적 인성의 반성적 실천을 돕고 인성을 존중하며 의사소통하여 공동체적 인성의 책임감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 예비유아교사와 학부모와의 관계에서는

사회적 인성의 존중, 의사소통에 영향을 미치고, 유아와의 관계에서는 자기조절능력과 인성을 존중하는 마음, 의사소통방법과 책임감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 예비유아교사 스스로 긍정적인 평가를 하는 것은 교직인성에 영향을 미치며 대외적으로 봉사활동, 교육 실습과 같은 다양한 경험과 경험에서 맺어지는 인간관계에 따라서도 교직인성에 영향을 미친다는 것을 시사한다.

이 밖에 예비유아교사의 교직인성에 관한 프로그램 개발 및 관계성 연구로 김순환 외(2014)는 예비유아교사에게 적합한 교직인성 교육 프로그램을 개발하였고 이를 적용하여 예비유아교사들의 열정과 전문성을 고취시킴으로써 사교의 확장이 일어나면서 교사로 성장할 수 있었다고 보고하였다. 이는 예비유아교사를 대상으로 한 교직인성 프로그램 개발 연구가 이루어졌다는 점에서 의의가 있다.

이상 살펴본 바와 같이, 예비유아교사의 봉사경험과 긍정적인 자아평가, 교육실습과정에서 맺어지는 사회적 관계는 교직인성에 영향을 준다는 것을 알 수 있었다. 예비유아교사의 교직인성에 영향을 미치는 요인들에 대한 관련성 연구 위주로 이루어진 것을 볼 수 있었고 예비유아교사의 교직인성에 관한 프로그램 개발에 관한 연구도 미비하게 이루어짐을 알 수 있었다.

3. 교직적성·인성검사

1) 교직적성·인성검사의 도입배경

교직적성·인성검사는 예비유아교사의 교직적성과 교직인성을 측정하여 이를 함양시키는데 도움을 주는 매개역할을 하는데 필요하다. 사회적으로 교직적성과 교직인성을 측정하려는 노력은 2000년 초반에 관심이 고조되었다(조주연

외, 2004).

교육부는 1991년 사범계 신입생 선발에 ‘교직적성·인성 및 면접고사’를 의무적으로 실시하였다. 이에 많은 사범계 관련자들은 교직인성과 적성이라는 추상적인 개념을 어떻게 규정하고 측정할 것인지에 대한 준비가 되어있지 않았기 때문에 필요성을 인정하지만 우려를 하게 되었다. 1996년 8월 공포된 교육법시행령(1998년부터 고등교육법시행령) 제 71조 3항에서 교직적성·인성검사의 실시 자체를 대학에 자율적으로 맡긴다고 하여 각 대학은 결국 자율적 판단에 따라 교직적성·인성검사를 실시하였고, 이를 통해 평가된 점수를 수능 점수와 내신 성적에 추가하여 예비교사들을 선발하였다(황혜정, 2004).

2000년 이전의 우리나라 교육대학 신입생 선발과정에서 교직적성과 교직인성을 위한 평가는 대부분 면접이나 구술시험 혹은 언어능력과 교양지식을 평가하는 시험의 형태로 실시되었지만 표준화된 검사도구는 없었다(최예정, 2004). 그러나 교직에 필요한 적성 및 인성을 판단할 수 있는 객관적 평가도구 개발에 대한 필요성이 꾸준히 제기되면서 조주연 외(2003)는 교육대학교 입학과정에서 초등교사로서의 품성과 자질을 갖춘 예비교사를 선발하는데 활용할 수 있는 교직적성·인성검사를 개발하였다.

조주연 외(2003)는 교직적성과 교직인성의 요인을 추출하기 위하여 1, 2차 연구와 공동특성을 추출하는 3단계로 나누어 교사와 학부모가 공통적으로 생각하는 적성특성을 찾아 비교했다. 1차 연구에서는 교사와 학부모들이 생각하는 교사로서 성공하는데 필요한 개인적 특성을 탐색하였고 2차 연구에서는 실제 성공적인 교사와 비교집단간의 적성 특성의 차이를 비교하였다. 3단계에서는 1, 2차 연구결과를 바탕으로 최종적으로 6개의 하위 요인과 이를 구성하는 하위 요소들을 선정하였다.

교직적성·인성검사는 6개의 하위 요소와 18개의 하위 요인으로 구성되었으며 문항 수는 1개요인 당 10문항씩 총 180개 문항으로 구성되었으며 검사 실

시 시간은 보통 30분~50분 정도 제공하는 것으로 하여 각 교원양성기관에 맞는 내용으로 변경하여 실시되었으나 2012년 후에는 김정환 외(2012)의 검사 도구를 교원양성기관에 배부하여 각 교원양성기관에 맞는 내용으로 변경하여 실시되고 있다.

2012년 교육과학기술부에서 교사가 교실에서 벌어지는 다양한 상황에서 교사로서의 역량을 발휘할 수 있도록 돕기 위해 교원양성단계에서부터 예비유아 교사의 역량을 개발해야 한다는 목적으로 교직적성과 교직인성을 갖춘 교사 선발을 위해 교사 신규채용제도 개선방안을 확정하여 발표하였다.

교사 신규채용제도 개선방안의 기본 취지는 학생 선발 및 교사양성단계에서 실질적으로 교육학적 소양을 함양하기 위해 교직적성과 교직인성요소를 강화하고 대학의 교직과목 이수를 위한 성적기준을 높이는 등 교직에 적합한 인재를 양성할 수 있도록 교직과정 운영을 내실화하고 교사 양성에 대한 대학의 책무성을 확보하고자 함이다(교육과학기술부, 2012).

교사 신규채용제도 개선방안의 주요내용은 세 가지로 다음과 같다. 첫째, '대학의 교직과목 이수 기준 강화를 통한 교직과정 운영 내실화'는 교직과목 이수 기준을 높임으로써 예비교사들이 교육학적 소양을 함양하는데 도움을 주어 대학의 교직과정을 내실화한다는 내용이다. 둘째, '초·중등 임용시험 체제 개선'은 방대했던 출제 범위와 지엽적인 문항 출제로 지나친 사교육을 유발시킨다는 점을 지적받으면서 객관식 시험을 폐지하고 시험체제를 간소화 한다는 내용이다. 셋째, '학생선발·양성 및 자격부여 단계에서 적성, 인성의 요소 강화'는 교직적성과 인성을 갖춘 교사를 선발하기 위하여 교원양성기관 입학생 선발단계부터 재학·자격부여까지 단계적으로 교직적성과 교직인성요소에 대한 평가를 강화하는 것을 주요 내용으로 담고 있다(교육과학기술부, 2012).

교직적성과 교직인성요소 강화된 내용을 세부적으로 살펴보면 그동안 일부 인성에 관련된 문제를 지닌 교사들에 대하여 교사선발단계에서 변별되어야 한

다는 사회적 요구에 따라 교직적성과 교직인성을 갖춘 교사 선발을 위하여 교원양성기관의 입학생 선발단계부터 자격부여까지 교직적성과 교직인성요소에 대한 평가를 강화한 것이다. 교직에 적합한 학생을 선발하기 위하여 교사양성기관의 학생 선발 시에 입학사정관 전형의 확대를 추진하고, 전형과정에서 적성과 인성요소를 중점적으로 활용하였으며 이를 위해 입학사정관제 지원사업 평가지표에 ‘모집단위 특성에 맞는 전형 운영 강화’ 반영 및 대교협 컨설팅 등을 통하여 교·사대 특성에 맞는 입학사정관 전형 확대를 유도하였다(교육과학기술부, 2012). 교직적성과 교직인성요소 강화 내용을 2012년 전과 후로 나누어 정리하면 다음의 표 2와 같다.

<표 2> 교사 신규채용제도 개선방안 비교표

구 분	교직적성과 교직인성 관련 내용 (2012년 이전)	신규채용제도 개선방안 내용
학생선발과 양성, 자격부여 단계에서의 교직적성과 교직인성요소 강화	교원양성기관에서 임의로 실시 여부 결정	<p>학생선발</p> <ul style="list-style-type: none"> - ‘입학사정관 전형’ 확대 및 전형 시 적성과 인성 요소 활용 <p>양성, 자격부여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 필수적으로 ‘교직적성·인성검사’ 실시 및 결과 반영 - 재학 중 2회 이상 실시 <p>도구</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교직적성과 교직인성검사 모형 개발 및 보급(‘12)

※ 출처 : 교육과학기술부(2012). 보도자료

사범대학 및 교육대학을 포함한 교원양성기관에서 교직적성·인성검사를 의무적으로 시행하여야 하는 필요성에 따라 교육과학기술부(현 교육부)는 교직

적성과 교직인성을 측정할 수 있는 검사를 개발하고 타당화하여 표준안으로 교직적성·인성검사(김정환 외, 2013)를 각 교원양성기관에서 활용할 수 있도록 보급하였다(김성연, 2018). 이 검사 도구는 사범대학, 교육대학뿐만 아니라 특수교육과 등 다양한 교원양성과정에서 활용되고 있다. 초기 제도 도입 시기에는 예비교사 양성기관, 특히 사범대학, 교육대학 등의 예비교사 선발 과정에 적용되었지만 교육의 질 향상 측면에서 예비교사선발 과정뿐만 아니라 교원양성과정에서도 교직적성·인성검사를 도입하여 실시하게 되었다(강태훈·류성창, 2013).

이상의 내용을 종합해보면 2000년 이전의 교육대학 신입생을 선발하는 과정에서 교직적성과 교직인성을 평가하는 방법은 면접이나 구술시험과 같은 형태로 이루어졌다. 그러나 교직적성과 교직인성을 평가하기 위한 객관적인 도구 개발의 필요성이 제기되면서 교육부의 주관으로 조주연 외(2003), 김정환 외(2012)가 교직적성·인성검사를 개발하였고 개발되어진 검사 도구는 배부되어 각 교원양성기관에 맞게 수정하여 사용되고 있음을 알 수 있다.

2) 교직적성·인성검사 도구의 구성

객관적으로 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성을 측정할 수 있는 교직적성·인성검사를 위하여 검사의 구성요소는 중요한 부분이라고 할 수 있다. 검사의 구성요소는 연구자와 관점에 따라 조금씩 다르게 제안하여 구성되고 있음을 볼 수 있는데 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

조주연(2004)은 소명감, 열성, 성실성, 지도력, 포용력, 인간 존중, 관찰력, 판단력, 탐구력, 문제해결력, 언어표현력, 창의력, 융통성, 응용력, 도덕성, 공정성, 신뢰감을 구성요인으로 제시하였고, 김정환 외(2013)는 열정, 소명감·교직원 성실·책임감, 지도성, 봉사희생·협동성, 공감·포용력, 판단력, 문제해결

력·탐구력, 언어·의사소통능력, 창의·응용력, 지식 정보력, 독립성·자주성, 계획성, 심리적 안정성을 구성요인으로 제시하였다. 조운주, 최일선(2018)은 열정·책임감, 협력, 타인존중, 사고력, 의사소통, 개방성, 전문성발달, 주도성, 자기조절·자신감, 윤리·신뢰를 구성요인으로 제시하였다.

Almerico 외(2011: 조운주, 최일선 2018에서 재인용)는 문헌분석과 인터뷰를 통하여 열정적인 태도, 동료와 교수와의 협력, 존중, 정서지능, 학습에 대한 반성적 태도, 의사소통능력, 문자소통기술, 전문성, 학습준비, 자기주도적 학습자를 구성요소로 한 예비교사의 교직성향 평가도구를 개발하였다. Rike와 Sharp(2008: 조운주, 최일선 2018에서 재인용)는 열정, 헌신, 지속적 지원, 책임감, 동료·부모·지역사회와의 협력, 유아존중 및 평등 및 다양성 존중, 유아의 요구에 따른 수업계획 조정, 반성 및 자기평가, 진실과 정직, 윤리를 구성요인으로 설정하여 교직성향 평가도구의 효과성을 입증하였다. 위 내용을 요약하면 다음의 표 3과 같다.

<표 3> 예비유아교사 교직적성·인성검사의 구성요소

연구자	교직적성·인성검사의 구성요소
조주연 외 (2004)	소명감, 열성, 성실성 / 지도력, 포용력 / 인간 존중 / 관찰력, 판단력, 탐구력, 문제해결력 / 언어표현력 / 창의력, 융통성, 응용력 / 도덕성, 공정성, 신뢰감
김정환 외 (2013)	열정, 소명감·교직원 성실·책임감 / 지도성, 봉사희생·협동성 / 공감·포용력 / 판단력, 문제해결력·탐구력 / 언어·의사소통능력 / 창의·응용력 / 지식 정보력 / 독립성·자주성, 계획성 / 심리적 안정성
조운주, 최일선 (2018)	열정·책임감 / 협력 / 타인존중 / 사고력 / 의사소통 / 개방성 / 전문성발달 / 주도성 / 자기조절·자신감 / 윤리·신뢰

Almeric 외 (2011)	열정적인 태도 / 동료와 교수와의 협력 / 존중 / 정서지능, 학습에 대한 반성적 태도 / 의사소통능력, 문자소통기술 / 전문성, 학습준비 / 자기주도적 학습자
Rike,Sharp (2008)	열정, 헌신, 지속적 지원, 책임감 / 동료·부모·지역사회와의 협력 / 유아존중 및 평등 및 다양성 존중 / 유아의 요구에 따른 수업계획 조정 / 반성 및 자기평가 / 진실과 정직, 윤리
공통요인	열정, 책임감, 협력, 존중, 사고력

※ 조운주, 최일선(2018). 예비유아교사 교직인·적성 검사도구 공통요인. 재구성

연구자에 따라 구성요소가 조금씩 다르기는 하지만 교직에 대한 열정적인 마음, 책임감과 협력, 타인에 대한 존중, 유아의 요구에 따른 수업계획 조정 및 학습준비와 같은 전문성과 진실, 정직, 윤리 등 교사로서의 정직함에 대한 내용을 공통적으로 제시하고 있었다. 교직적성·인성검사의 공통적으로 포함되어 있는 구성요소를 통해 예비유아교사의 교직적성과 인성적인 부분으로 교사의 책임감, 열정과 사고력, 주변 사람들과의 협력, 유아를 존중하는 마음을 강조함을 알 수 있다.

3) 교직적성·인성검사 관련 선행연구

2012년 교직적성·인성검사가 개발되고 시행되면서부터 교직적성·인성검사에 관련된 연구들이 이루어지기 시작하였다. 교직적성·인성검사에 관한 연구는 대부분이 초·중등교사를 대상으로 이루어졌으며 유아교사 및 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성·인성검사 연구는 부족한 실정이다. 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성·인성검사에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

교직적성·인성검사도구의 개발에 관한 연구로는, 서경혜 외(2013), 조주연

외(2004)의 연구가 이루어졌는데 서경혜 외(2013)는 초·중등예비교사를 대상으로 교직인성의 개념과 구성요소들을 탐구하여 예비교사 교직인성 평가도구를 개발하였고, 평가도구를 통해 교직인성을 진단한 결과, 예비교사들은 자신의 교직인성을 보통으로 평가하였다. 조주연 외(2004)는 총 2단계로 나누어 핵심적 인성특성을 찾아내고, 성공적인 교사에 대해 정의 내렸다. 교사와 학부모들이 내린 성공적인 교사에 대한 개념을 중심으로 해석, 비교하여 초·중등 예비교사의 교직적성·인성검사 도구를 개발하였다. 이 연구는 교직과 관련된 특수적성검사를 제작을 위한 연구를 국내에서 처음으로 시도했다는 점에서 큰 의의를 갖는다. 홍기철(2006)은 조주연 외(2004)가 개발한 교직적성·인성검사를 교육대학 입학전형 도구로서의 적용여부에 대해 탐색할 목적으로 동형검사를 개발하였다 그 결과, 교직적성과 교직인성 심층 면접고사의 개발과 적용을 제언하였으며 이러한 검사 도구를 입학 전용 자료로 활용하기 위해서는 심도 있는 연구가 필요하다고 하였다.

박기홍(2014)은 교원의 핵심 역량을 평가하기 위해서 교직적성·인성검사와 같은 별도의 도구의 필요성을 느끼고 교원 자격을 강화하기 위한 교직적성·인성검사를 효율적으로 실시하기 위해 온라인 웹검정 시스템을 설계하였다. 이 연구에서는 카드에 답안을 작성하여 채점을 하는 처리방식에 문제를 제기하여 검사의 문항을 체계적으로 관리함으로써 교직적성·인성검사의 신뢰성과 효율성을 높일 수 있는 방안을 마련하고자 하였으며, 김성연(2018)은 측정학적 특성을 바탕으로 교직적성·인성검사 표준안이 교육대학원과 사범대학에 동일하게 실시하는 것이 적절한지를 살펴보았다. 경험적 근거를 바탕으로 교직적성·인성검사 표준안은 현행대로 사범대학과 교육대학원에 동일하게 적용 가능하다고 하였다. 이 연구는 교직적성·인성검사가 일관성 있게 적용될 수 있는지에 대한 연구이므로 추후에 성별, 전공 등 다른 오차요인들을 반영하여 분석한 연구가 이루어져야 할 필요가 있다고 하였다.

위 연구들은 초·중등교사를 대상으로 교직적성·인성검사도구 개발과 타당성들을 다룬 검사 도구에 초점을 둔 연구들로, 개발되어진 교직적성·인성검사가 교원양성기관에 동일하게 시행될 수 있는지에 대한 여부를 파악하고, 문항의 신뢰성과 효율성을 높일 수 있는 방안을 마련하였으며 심층적인 교직적성·인성 면접고사의 개발과 적용을 제언하였다.

예비유아교사를 대상으로 한 교직적성·인성검사에 대한 연구를 살펴보면, 황혜정(2004)은 교직적성·인성검사에 따른 예비유아교사들의 전공에 대한 인식과 만족도를 비교하여 교직에 대한 교직적성·인성검사의 효율성에 대해 연구하였다. 조운주(2014)는 교육과학기술부에서 개발(김정환 외, 2012)한 교직적성·인성검사도구가 예비유아교사에게 타당한지를 검증하고 개선방안을 제시하면서 문항수정이 필요하다고 하였다. 예비유아교사를 위한 교직적성·인성검사도구의 개발의 필요성을 인식하여 조운주, 최일선(2018)은 문헌분석을 토대로 예비유아교사 교직적성·인성검사도구의 타당도를 검증하였고, 검증 결과에 기초하여 예비유아교사 교직적성·인성검사를 9요인, 94문항으로 수정하여 교원양성기관에서 활용할 수 있는 예비유아교사 교직적성·인성검사 도구를 개발하였다. 이 연구는 교육부가 주관하여 개발한 교직적성·인성검사 도구는 초·중등 예비교사의 교직적성과 교직인성 평가도구 연구이므로 유아교사의 특성을 반영한 검사도구를 개발하였다는 점에서 의의를 갖는다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 교직적성·인성검사에 대한 선행연구는 검사도구의 개발연구나 도구의 타당성에 관한 연구가 주로 이루어졌으며 예비유아교사를 대상으로 한 교직적성·인성검사에 대한 연구는 초·중등교사를 대상으로 한 연구에 비해 상대적으로 부족하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구참여자

본 연구는 예비유아교사들의 교직적성·인성검사에 대한 경험과 요구에 대해 탐색하는 것으로, 서울과 경기도 소재의 유아교육학과가 개설되어있는 4년제 대학교에 재학 중인 10명의 학생을 대상으로 하였다. 연구자는 서울과 경기도 소재의 유아교육학과가 개설되어 있는 4년제 대학교에 연구 협조 관련 메일을 보내 예비유아교사들과의 만남을 요청하였다. 협조에 동의한 경우 SNS를 활용하여 해당 대학의 예비유아교사들에게 연구의 목적과 참여 방법을 공지하고 연구참여자들을 모집하였다. 그 결과, 연구의 취지에 공감하고 자신의 생각을 표현하려는 열의를 가지고 참여 의사를 보인 예비유아교사들 중에서 서울과 경기도 소재의 4년제 유아교육학과에 재학 중이며, 1, 2차 교직적성·인성검사에 응시한 예비유아교사 10명이 연구에 참여하였다. 연구참여자의 배경은 다음 표 4와 같다.

<표 4> 연구참여자의 배경

성	연령	학년	학교	교직적성·인성검사 시행시기	
				1차	2차
김	만 21세	3학년	서울 A 대학교	1학년 1학기	2학년 1학기
최	만 21세	3학년	서울 B 대학교	1학년 1학기	2학년 1학기
박	만 21세	3학년	서울 B 대학교	1학년 2학기	2학년 1학기
이	만 22세	3학년	서울 C 대학교	1학년 2학기	2학년 2학기
전	만 22세	3학년	경기 D 대학교	1학년 1학기	2학년 2학기

양	만 23세	4학년	경기 D 대학교	1학년 1학기	2학년 2학기
조	만 23세	4학년	경기 E 대학교	1학년 1학기	2학년 1학기
윤	만 22세	3학년	경기 F 대학교	1학년 1학기	2학년 2학기
강	만 22세	4학년	경기 G 대학교	1학년 2학기	2학년 1학기
문	만 21세	3학년	경기 H 대학교	1학년 1학기	2학년 1학기

① 김 예비유아교사

김 예비유아교사는 서울에 위치한 A 대학교 3학년에 재학 중인 만 21세 여 학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 1학기에 응시하였다. 김 예비유아교사는 유아 교사의 말과 행동이 유아들에게 많은 영향을 미칠 수 있다고 인식하여 평소에도 바른 말을 사용하려고 노력하고 있었으며 유아 교사의 바람직한 태도와 인성에 대해 관심을 갖고 있었다. 반면, 교직적성·인성검사에 대해서는 조금의 관심을 갖고 있었다.

② 최 예비유아교사

최 예비유아교사는 서울에 위치한 B 대학교 3학년에 재학 중인 만 21세 여 학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 1학기에 응시하였다. 교사의 적성과 인성에 대해 큰 관심은 갖고 있지 않았고 사회적 문제가 발생하거나 이슈, 사건을 접하였을 때 관심을 갖는 정도였다. 유아교육 기관에서 발생하고 있는 유아 교사에 의한 아동 학대 이야기를 다양한 매체를 통해 접하였을 때 자신의 감정조절 방법을 생각해보며 유아 교사에게 맞는 적성과 인성에 대해 생각하였고, 교직적성·인성검사에 대해서는 교사자격증 취득을 위한 이수조건으로만 인식하고 있었다.

③ 박 예비유아교사

박 예비유아교사는 서울에 위치한 B 대학교 3학년에 재학 중인 만 21세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 2학기, 2차 검사는 2학년 1학기에 응시하였다. 평소 아동학대에 관심이 높던 박 예비유아교사는 유아 교사의 인성에도 많은 흥미를 가지고 있었다. 학기 초반에는 교직적성·인성검사에 관심을 갖지 않았지만 주변인들의 불합격 이야기에 불합격에 대한 불안감이 생겨 검사에 대한 자료를 수집하며 정보를 습득하면서 관심을 갖게 되었다.

④ 이 예비유아교사

이 예비유아교사는 서울에 위치한 C 대학교 3학년에 재학 중인 만 22세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 2학기, 2차 검사는 2학년 2학기에 응시하였다. 이 예비유아교사는 교직적성·인성검사를 통해 자신의 문제점이나 유아 교사로서 안 맞는 부분을 알고 그 부분에 대해 도움을 받거나 수정을 할 수 있다고 생각하여 평소 교직적성·인성검사에 많은 관심을 갖고 검사 결과를 바탕으로 자기분석을 하였다.

⑤ 전 예비유아교사

전 예비유아교사는 경기지역에 위치한 D 대학교 3학년에 재학 중인 만 22세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 2학기에 응시하였다. 전 예비유아교사는 최근 유아 교사와 관련된 많은 사회문제로 유아 교사의 적성과 인성에 관심을 갖게 되었다. 교직적성·인성검사는 즐

업을 위한 필요조건으로 검사 시기를 놓치지 않아야 한다는 생각에 조금의 관심을 갖고 있었다.

⑥ 양 예비유아교사

양 예비유아교사는 경기지역에 위치한 D 대학교 4학년에 재학 중인 만 23세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 2학기에 응시하였다. 양 예비유아교사는 평소 학교 수업을 통해 교사의 자질이나 소양들을 생각하며 유아 교사의 적성과 인성의 중요성을 인식하였으며 교직적성·인성검사에 대해서도 관심을 갖고 있었다.

⑦ 조 예비유아교사

조 예비유아교사는 경기지역에 위치한 E 대학교 4학년에 재학 중인 만 23세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 1학기에 응시하였다. 평소 유아 교사의 가장 우선적인 필요 조건 중 하나가 유아 교사의 적성과 인성이라고 생각한 조 예비유아교사는 최근들어 찾아지는 유아 교육기관에서의 아동학대를 보고 더욱 유아 교사의 적성과 인성에 대한 관심이 증가하면서 교직적성·인성검사에 대해서도 자료를 찾아볼만큼 흥미를 느끼고 있었다.

⑧ 윤 예비유아교사

윤 예비유아교사는 경기지역에 위치한 F 대학교 3학년에 재학 중인 만 22세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 2학

기에 응시하였다. 윤 예비유아교사는 사회적으로 유아교육에 대해 부정적인 이미지가 늘어나고 있는 상황에 안타까움을 나타내며 긍정적인 이미지로 바꿀 수 있는 방법을 모색하기 위해서 유아 교사의 적성과 인성을 측정하는 것은 중요하다고 인식하였다. 반면, 교직적성·인성검사에 대해서는 크게 관심을 갖고 있지 않았다.

⑨ 강 예비유아교사

강 예비유아교사는 경기지역에 위치한 G 대학교 4학년에 재학 중인 만 22세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 2학기, 2차 검사는 2학년 1학기에 응시하였다. 강 예비유아교사는 유아교육 기관에서 끊임없이 일어나고 있는 아동폭력에 관한 내용을 통해 유아 교사의 인성을 생각하게 되었고 유아교육기관에서도 교사의 인성을 보고 채용해야 한다고 하였다. 유아 교사의 적성과 인성의 중요성은 인식하고 있었지만 교직적성·인성검사에 대해서는 관심을 갖고 있지 않았다.

⑩ 문 예비유아교사

문 예비유아교사는 경기지역에 위치한 H 대학교 3학년에 재학 중인 만 21세 여학생으로 1차 교직적성·인성검사는 1학년 1학기, 2차 검사는 2학년 1학기에 응시하였다. 평소 유아교사의 인성에 대해 관심을 갖고 있던 문 예비유아교사는 적성과 인성에 관련된 서적을 틈틈이 찾아 읽고 인터넷에 유아교육기관의 아동학대 관련 기사를 살펴보며 유아교사에 대한 잘못된 편견들에 대해 아쉬움을 갖고 있었다. 교직적성·인성검사에 대해서도 교사의 적성 및 인성부분과 함께 관련 자료들을 찾아보면서 관심을 갖고 있었다.

2. 연구 절차

1) 예비연구

예비연구는 2018년 1월 25일부터 2월 2일까지 8일간 본 연구의 대상이 아닌 서울, 경기지역에 위치한 4년제 유아교육학과에 재학 중이며 1, 2차 교직적성·인성검사를 응시한 예비유아교사 3명과의 면담을 통해 이루어졌다. 예비연구 결과, 1회의 면담으로는 자료수집이 부족하다고 생각되어 본 연구에서는 면담의 횟수를 2회로 늘려 진행하기로 하였다. 연구자는 예비연구참여자들이 대답하기 어려워했던 연구자의 질문을 예비연구참여자들이 이해하기 쉽도록 재구성하였고 면담 후 전사하는 과정에서 예비연구참여자들이 교직적성과 인성, 교직적성·인성검사에 대해 연구자가 생각한 범위 외에 추가적으로 이야기 한 내용을 추려서 본 연구에 활용할 수 있도록 정리하고 포함하였다. 이렇게 예비연구참여자들의 면담 내용을 반영하여 면담지 내용을 수정, 보완하여 재구성하는 과정을 거쳤다.

2) 본 연구

본 연구는 2018년 5월 3일부터 8월 24일까지 서울, 경기지역에 위치한 4년제 유아교육학과에 재학 중이며 1, 2차 교직적성·인성검사를 응시한 예비유아교사 10명과의 면담을 통해 이루어졌다. 본 연구의 취지에 공감하며 자신의 생각을 표현하려는 열의를 가지고 적극적인 참여 의사를 보인 8개 대학교 내 10명의 예비유아교사를 연구참여자로 선정하였다. 면담은 연구참여자가 원하는 시간으로 정하였고 면담 장소는 연구참여자의 의사에 따라 연구참여자의

집 근처 카페나 학교에서 진행하였다. 면담 시간은 1시간 내외였으며 모든 면담은 참여자의 동의를 얻어 녹음하고 녹음한 내용은 빠른 시간 내에 전사하였다.

3) 면담

본 연구는 예비유아교사들이 자신의 경험을 기반으로 하여 자신이 생각하는 교직적성·인성검사에 대한 의미를 탐색하는 연구이므로 이러한 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 연구참여자와의 면담을 주된 연구방법으로 선정하였다.

면담은 연구자가 연구참여자에 대한 정보를 구하고 이해를 돕기 위하여 사용되는 연구방법으로 관찰이 어려운 연구참여자의 과거의 사건이나 기억을 발견하기 위하여 사용한다(이경노, 2017). 면담은 연구참여자의 경험에 대한 생각을 탐색하기 위하여 연구자와 참여자가 사용하는 대화로, 면담을 통해 참여자의 생각을 보고 경험을 이해할 수 있다. 또한, 면담은 연구참여자와의 대화를 통하여 이루어짐으로써 연구참여자에 대한 심층적 정보와 이해를 획득하기 위한 적극적인 연구방법이라고 할 수 있다(홍용희, 1998).

면담의 유형은 일반적으로 구조화된 면담(structured interview), 반구조화된 면담(semi-structured interview), 비구조화된 면담(unstructured interview)으로 나누어지는데(유기웅 외, 2012), 본 연구에서는 구조화된 면담과 비구조화된 면담을 절충하고 면담 질문지를 준비하지만 질문의 내용을 지나치게 통제하지 않는 반구조화된 면담을 적용하였다. 반구조화 면담으로 질문하는 방식에서 융통성과 유연성을 가지며 자연스럽게 면담 대상자들의 의견을 끌어낼 수 있었다. 그 외에도 참여자들이 편안하게 자신들의 생각을 이야기 할 수 있도록 도왔다. 면담자의 다양한 답변을 이끌어내기 위하여 개방적인 질문을 면

저 하고 정보가 더 필요한 경우 다시 질문하는 방법으로 추가 면담을 실시하였다. 또한, 연구자의 의도가 지나치게 개입 되서는 안 되고 연구참여자의 자유로운 발화 내용을 담아내는 것을 중요하게 생각하고 실시하며 연구참여자가 이해하지 못한 질문 내용에 대해서는 부연 설명을 해주었다.

연구자는 연구 주제와 관련된 선행연구 및 관련 자료를 토대로 반구조적 면담지내용을 구성하고 면담 후 내용을 보완하는 과정을 거쳤다. 교직적성과 인성에 관한 범주에서는 교직적성과 인성에 대한 예비유아교사들의 관심여부, 교사가 지녀야 할 인성에 대해 이야기하였고, 교직적성·인성검사의 경험에 관한 범주에서는 교직적성·인성검사를 응시하기 전 준비과정과 예비유아교사들이 경험한 교직적성·인성검사의 내용, 방법에 대해 이야기하였다. 또한, 예비유아교사들과 현행되고 있는 교직적성·인성검사의 개선방안을 위한 요구와 교직적성과 교직인성 함양을 위한 방안에 대해 이야기하였다. 본 연구에서 사용한 반구조적 면담 내용은 표 5와 같다.

<표 5> 반구조적 면담 내용

구 분	반구조적 면담 내용
교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식	· 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식 · 교직적성과 교직인성 함양을 위한 방안
교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험	· 교직적성·인성검사 전 준비과정 · 경험한 교직적성·인성검사의 내용과 방법
교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 요구	· 현 교직적성·인성검사 도구개선에 대한 요구 · 교직적성과 교직인성 함양을 위한 지원에 대한 요구

연구참여자와의 면담 횟수는 예비연구를 진행한 결과, 1회의 면담으로는 자료수집이 부족하다고 생각되어 2회로 횟수를 늘려 진행하였다. 1회의 면담을 진행한 후에 자료를 분석하는 과정에서 추가적인 질문이나 구체적인 논의가 필요한 경우가 생기게 됨에 따라 면담의 횟수를 2회로 늘려 총 20회의 면담을 진행하였고 그 외의 추가 질문은 전화나 E-MAIL을 통하여 자료를 생성하였다. 면담기간은 연구참여자들이 학생인 대상 특성을 고려하여 중간, 기말고사기간을 피해 2018년 5월 3일부터 8월 24일까지 진행하였다. 면담을 하기 전, 연구의 목적 및 연구윤리에 대해 이야기한 후 연구 참여 동의서를 작성하였다. 연구참여자의 상황을 고려하여 여건에 따라 수업이 없는 시간, 주말로 시간을 조정하였고 면담 시간은 1시간 내외로 진행하였다. 면담이 이루어진 장소는 연구참여자의 의사에 따라 연구참여자의 집 근처 카페나 학교에서 진행하였다. 연구자는 연구참여자가 제시한 장소 근처에서 조용한 음악이 흐르거나 이야기 할 수 있는 분위기가 조성된 곳으로 면담장소를 선정하였다. 이처럼, 면담 장소 또한 연구참여자가 최대한 부담을 갖지 않도록 편안한 분위기의 장소에서 진행하였다. 연구자는 면담을 시작하기 전 연구참여자와 간단한 인사를 나누고 학교생활, 찾아오는 길에 대한 불편함과 같은 가벼운 이야기를 나누며 참여자의 부담을 줄이고 편안한 분위기에서 면담이 이루어질 수 있도록 유도하였다. 면담 중 주요 용어나 핵심 사항은 면담 과정 중 메모하였다.

이때 연구참여자들에게 면담 내용 녹음에 대한 동의를 구하고 녹음된 내용이나 관련 수집된 모든 자료는 연구를 위해서만 사용될 것이며 참여자의 신분이 보호된다는 내용을 알려주었다. 또한, 연구 진행과정에서 의문이 드는 부분이 생긴다면 연구자에게 문의, 논의 하거나 필요한 정보를 요청할 수 있고 불가피한 경우 언제든지 연구참여를 철회할 수 있다고 이야기 하였다. 면담이 이루어지고 녹음이 되고 있을 때 연구참여자가 요청하는 경우에는 잠시 녹음을 멈추고 다시 녹음을 진행하였다.

3. 자료 수집

모든 면담은 참여자의 동의를 얻어 녹음하고 대화 내용은 MP3 파일 형태로 저장하여 워드프로세서 자료로 변환하여 저장하였다. 녹음된 자료는 1일 이내에 전사 하였으며 당시 모습과 분위기를 잊지 않기 위해 따로 분류하여 기록하였다. 또한, 녹음 자료와 전사 과정을 통해 알게 된 사실들을 정리하였다. 이렇게 수집한 면담자료는 녹음 파일 20개, A4용지 78장 분량이었으며, 면담시 주요 용어 및 핵심 사항과 과정을 기록한 일지는 A4용지 9장 분량이었다.

또한, 연구자는 교직적성과 교직인성, 교직적성·인성검사의 이론적인 내용과 면담에서 알 수 없는 구체적인 내용을 찾아 객관적으로 연구하기 위하여 관련 문서 자료를 수집하였다. 관련 주제에 대한 선행연구들에 대한 자료는 인터넷 논문 검색 전문사이트인 학술연구정보서비스(RISS), 한국학술정보(주)(KISS), 지식콘텐츠 전문기업 누리미디어(DBpia), 네이버 학술정보 등에서 수집하였고 교직적성·인성검사에 대한 자료는 선행연구, 교육부, 보도자료, 대학교 홈페이지를 통하여 수집하였으며 교직적성과 교직인성에 대한 자료는 문헌에서 관련 내용을 수집하였다. 이렇게 수집된 선행연구 자료들은 교직적성, 교직인성, 교직적성·인성검사로 크게 3가지 주제로 나누어 연구주제, 연구방법, 시기, 연구대상별로 분류하여 정리하였고 교직적성·인성검사에 대한 자료는 선행연구, 교육부(보도자료), 각 대학별 실시현황으로 분류하였다. 교직적성·인성검사 내용의 보도 자료는 교육과학기술부의 보도 자료였기에 동인한 파일에 포함시켜 정리하였다. 수집된 자료들을 정리하면 다음의 표 6과 같다.

<표 6> 수집자료 목록

수집 방법	수집 자료	자료 분량
반구조화 면담	면담 녹음 파일	녹음 파일 20개
	면담 내용 전사지	A4 78장
문서 분석	주제별 선행연구	연구 주제, 방법, 시기, 대상별 분류 파일 4개
	교직적성·인성검사 관련 자료	교육부, 문헌 분류 파일 3개
기타	면담 과정, 내용 일지	A4 9장

4. 자료 분석

질적 연구의 분석은 양적 연구와는 다른 특징과 과정을 갖는다. 양적 연구의 경우 자료 수집이 끝난 후 분석이 이루어지지만 질적 연구는 자료의 수집과 분석이 분리되지 않으며 추가적으로 자료를 분석하고 현장작업을 다시 시작하기도 한다. 또한, 양적 연구의 객관적인 분석 절차와는 달리 질적 연구는 수집된 자료 속에 담긴 다양한 의미를 찾기 위해 반성, 공감, 추론 작업을 시행한다. 마지막으로 양적 연구와는 다른 탐구기술이 요구되는데 이는 수많은 자료의 연결, 주제와 의미 찾기 등을 들 수 있다. 이러한 질적 자료 분석의 특징을 바탕으로 질적 자료 분석의 과정을 전사, 코딩, 주제의 발견이라는 세 과정으로 정의하였다(김영천, 2012).

연구자는 질적 연구의 단계에 맞는 과정에 따라 내용을 정리하였다. 본 연구에 사용한 분석방법은 전 자료의 전사, 개방적 코딩방법, 귀납적 범주분석이

었다. 자료의 전사는 면담이 진행된 후 최대한 빠른 시간 내에 이루어졌으며 그 과정에서 면담장면을 회상하며 연구자에게 갖는 의문 등을 메모로 기록하여 추후 이어지는 자료수집과 분석의 과정에 도움이 되도록 하였다. 전사한 내용 들을 쉽게 볼 수 있도록 핸드폰에 파일을 저장하여 수시로 면담 자료를 다시 보며 그 당시 상황들을 다시 생각해보고 다른 의미를 찾아볼 수 있었다. 전사한 자료들을 반복적으로 읽어보고 그 속에서 주제어와 핵심적인 내용을 찾고 분류하였다.

여기에서 질적 연구 방법인 개방적 코딩 방법과 귀납적 범주 분석이 사용되었다. 개방적 코딩(open coding)은 질적 연구의 목적을 잘 반영한 분석법으로 미리 설정된 도식이나 개발된 코딩 목록에 따라 자료를 코딩하는 것이 아니라 자료들을 귀납적 방법으로 코딩한다. 연구자가 자료 속 내재된 의미에 맞는 주제나 용어를 찾고 만들어 내는 방법이라고 할 수 있다.

연구자는 자료 속에서 서로 연결되거나 관련 있는 단어들을 비교, 대조하며 단어들의 관계를 찾았다. 면담 내용을 바탕으로 ‘교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식’, ‘교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험’, ‘교직적성·인성검사의 개선을 위한 예비유아교사의 요구’로 3개의 상위범주가 나뉘어졌고, 하위범주는 7개의 영역으로 나누어졌다. 본 연구에서 범주화한 내용은 다음 표 7과 같다.

<표 7> 범주화

상위범주	하위범주
교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식 - 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 노력
교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험	<ul style="list-style-type: none"> - 예비유아교사의 교직적성·인성검사 준비과정 - 예비유아교사가 경험한 교직적성·인성검사의 내용 - 교직적성·인성검사 경험 후 예비유아교사의 인식 변화
교직적성·인성검사의 개선을 위한 예비유아교사의 요구	<ul style="list-style-type: none"> - 교직적성·인성검사 도구 개선 - 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 지원

이렇게 공통의 속성들로 분류되도록 반복적으로 읽으며 범주화 작업을 하고, 하위 범주를 정하되 공통적인 요소들끼리 모으고, 다시 비슷한 속성을 지닌 내용으로 모으는 과정, 자료를 읽고 주제를 생성하는 과정이 반복되었는데 이 작업의 시간이 오래 걸렸고 연구가 진행되면서 범주화 내용, 하위 요소들이 바뀌게 되는 경우도 있었다. 분석 기간은 자료 수집과 동시에 이루어지기도 하고 자료 수집을 마친 후에 분석을 하기도 하였다. 자료의 분석과정에서 수집된 자료들은 상황, 관점 등으로 기준을 재설정하여 지속적으로 재정리, 분류하는 과정을 반복하면서 발견되는 것들을 범주화하고 범주의 하위 내용과 범주 간의 관계망을 작성해 낼 수 있었다.

IV. 연구결과

본 연구에서는 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성에 대한 인식과 교직적성과 교직인성 함양을 위한 방안, 교직적성·인성검사에 대한 경험과 함께 교직적성·인성검사에 대한 요구를 알아보고자 한다. 연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

1. 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식

교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사들의 인식과 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 방안에 대해 알아보았다.

1) 교직적성과 교직인성에 대한 예비유아교사의 인식

예비유아교사들은 교직적성과 교직인성에 대해 이슈화되는 사건이 발생하면 관심을 갖거나 수업시간에 유아교사에게 필요한 자질, 태도에 대한 이야기를 나누면서 교직적성과 교직인성에 관심을 갖게 되었다고 하였다.

이슈가 되는 사건이 생기면 관심을 갖는 정도였어요. 수업시간에 유아교사론을 듣고 있는데, 유아 교사에게 가장 중요한 자질이나 태도가 무엇인지 대화하는 시간, 과제가 있었거든요. 그때 조사하면서 학생, 교수님과 이야기 나누었을 때 관심을 갖게 되었어요.

(최 예비유아교사 면담. 2018. 05. 30)

조금 관심은 있었어요. 막 찾아보고 이런 정도는 아니지만 그래도 중요하다고 생각하고 있었어요. 유아교사론 수업을 들으면서 거기에 교사 자질이나 그런 소양들이 나와 있었는데 그런 부분들을 보면서 교수님께서 그때마다 이야기 해주셨던 것을 토대로 인성적인 부분을 고민하는 것이 중요하다는 것을 알게 되었어요.

(양 예비유아교사 면담. 2018. 06. 29)

예비유아교사들은 ‘유아교사론’ 강의를 통해 교사의 자질과 소양 등 유아교사가 가져야 하는 것들에 대해 생각해볼 수 있게 되었고, 학생들과의 토론 및 과제들을 통해 관심을 조금씩 가지게 되었다고 언급하였다.

원래 유아교사의 필요조건 중 ‘인성’이 가장 우선순위라고 생각은 하고 있었지만, 요즘, 유아교육기관에서 벌어지는 아동학대의 횡수가 잦아지는 것을 보고 더욱 관심을 갖고 교사의 인성에 관한 중요성을 더 크게 느끼게 되었고 유아교사의 인성교육이 더욱 강화 되어야 한다고 생각하게 되었습니다.

(조 예비유아교사 면담. 2018. 08. 21)

최근에 계속 안 좋은 이야기 많았잖아요. 제가 처음에는 잘 몰랐는데 인터넷 같은 것을 하다보니까 폭력관련 이야기와 같은 이야기들이 많아서 유아교육에 대한 이미지가 별로 안 좋더라고요. 약간 보육 쪽이나 유아교육 쪽이 고등학교 때 공부 안했던 친구들이 많이 간다고 약간 그래서 그런 것 때문에 관심을 가지게 되었어요.

(윤 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

요즘 어린이집, 유치원 교사가 아동을 폭행하는 일이 많이 일어나고 언론에도 많이 나오는 것을 보면서 아동폭행을 하는 교사의 인성을 생각하게 되고 원에서도 앞으로는 교사의 인성을 보며 채용해야 한다고 생각했어요.

(강 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

또한, 예비유아교사들은 TV나 신문, 인터넷을 통해 유아교사의 아동폭력, 학대에 관한 기사를 접하게 되면서 유아교사의 교직적성과 교직인성에 대해 관심을 가지게 되었다고 하였다. 예비유아교사들은 이러한 사회문제를 통하여 유아교사 인성의 중요성을 크게 느끼게 되었고, 앞으로 유아교육기관에서도 유아교사의 인성을 보며 채용해야 한다고 인식하였다. 예비유아교사들은 직접적으로 교직적성이나 인성에 관한 정보나 자료를 찾아보지는 않았지만, 대중매체에서의 아동학대 관련 기사나 학교 수업시간 등 다양한 경로를 통하여 교사의 적성이나 인성에 대해 생각할 계기가 생기게 되면서 자연스럽게 관심을 갖게 되었고, 나아가 유아교사의 인성교육의 필요성에 대해 인식하고 있는 것을 알 수 있었다.

그 언제쯤인지는 정확히 기억은 안 나는데요. 저희가 1학년 때 쯤에 어린이집에서 보육교사 폭행사건이 많이 다발적으로 일어난 적이 있었거든요. 그 때 이후로 유아교사에 대한 사회적 인식이 많이 안 좋아진 것 같아요. 또 동기들이나 친구들 만나서 이야기 나누어보면 유아교사의 인성이 매우 중요한데 검증할 수 있는 도구가 매우 부족한 것 같다. 허술한 것 같다. 이런 이야기를 많이 하게 되요. 사회적으로 낮아진 인식을 올리기 위해서라도 많은 관심이 필요할 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담. 2018. 05. 27)

유아를 가르치려면 같은 동료교사나 다른 지역사회와도 연계가 되어야 하는데 기본적으로 유아교사의 인성이 제대로 갖춰지지 않으면 협력 같은 것도 맺기가 어려우니까 인성에 관심을 가져야 한다고 생각해요.

(전 예비유아교사 면담. 2018. 07. 24)

또한, 예비유아교사들은 이러한 일부의 좋지 않은 사건으로 인해 유아교사에 대한 인식이 사회적으로 낮아지고 있는 것에 대해 안타까운 마음을 표현하였다. 예비유아교사들은 유아교사에 대한 사회적 인식이 긍정적으로 높아질 수 있도록 사회에서 유아교사의 인성에 대해 많은 관심을 가져야 한다고 언급하였다. 예비유아교사들이 교직적성과 교직인성의 관심여부에 대해 이야기할 때, 교직적성에 비해 교직인성에 대한 이야기가 많은 비중을 차지하였고, 관심을 가지게 된 계기도 유아교사의 인성에 대한 내용이 대부분인 것을 볼 수 있었다. 이러한 결과는 예비유아교사들이 교직적성보다 교직인성에 더 관심을 갖고 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 교직적성과 교직인성의 관심여부에 대해 이야기하며 유아교사의 인성이 유아에게 미치는 영향력에 대한 예비유아교사들의 생각을 들을 수 있었다.

조금 많이 영향을 끼칠 것 같아요. 아이들이 다 보고 배우니까 그렇고 어렸을 때 제 부모님도 그런 쪽으로 많이 말씀하셨고 제 동생이 있는데 제가 하는 행동을 보고 다 따라했거든요. 그래서 인성이 좋지 않은 교사를 만나면 그에 따라 아이들에게 영향이 많이 미치지 않을까라는 생각이 들었던 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

유아들이 유치원에서 가장 많이 만나는 사람이 교사이기 때문에 교사의 많은 말들이나 행동을 유아들이 다 보고 배우게 되는 거죠. 유아들이 배울 수 있는 환경 중 인적환경에서는 교사나 부모의 역할이 제일 크니까 그래서 교사가 가지고 있는 인성이 그대로 유아에게 전달되기 때문에 유아교사의 인성이 유아에게 많은 영향을 준다고 생각해요.

(양 예비유아교사 면담, 2018. 06. 29)

일단 유아교사 인성이 유아교육의 질이랑 바로 연관되어있는 것도 있고, 사실 유아들이 스펀지라고 하잖아요. 진짜 다 흡수하고 그래서 유아교사는 어떤 직업보다 인성이 가장 중요한 직업인 것 같아요.

(윤 예비유아교사 면담, 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 유아가 접하게 되는 인적환경인 유아교사의 인성이 유아들에게 많은 영향을 미친다고 보았다. 예비유아교사들은 경험, 이론적 측면에서의 예를 들어가며 유아에게 유아교사가 많은 영향을 미칠 것이라 하였다. 이를 통해, 유아교사는 유아에게 바람직한 본보기가 되어야한다는 유아교사 모델링의 중요성과 유아교사의 바람직한 교사상에 대한 예비유아교사들의 생각을 볼 수 있었다. 예비유아교사들이 생각하는 유아교사는 유아들에게 바람직한 모델이 되며 유아들을 진심으로 사랑하고 아끼는 마음을 가지고 있어야 한다고 하였다. 예비유아교사들은 유아교사가 유아들에게 모델링이 되고 진심으로 유아들을 대하며 생활하기 위해 감정조절능력과 인내심, 예절, 배려, 존중, 협력, 포용력과 이해심, 책임감과 사명감을 지녀야한다고 인식하였다.

감정조절능력과 인내심이 제일 중요한 것 같아요. 유아를 대할 때 교사가 화가 날 수가 있잖아요. 그 때를 참아야 되는데 그걸 참지 못해서 아동학대 사건이 일어난다고 생각되거든요. 그래서 화가 날 때 화가 나더라도 그걸 조금 조절할 수 있는 능력이 필요할 것 같아요. 교사생활하면서 참아야 될 상황이 정말 많은 것 같아요.

(김 예비유아교사 면담, 2018. 05. 04)

아르바이트로 유치원에서 근무했었는데 그때 약간 아이들이 똑같은 것을 질문하고 있는데 그때 마다 같은 대답을 해주어야 하나 그런 생각이 들었고 체력적인 부분도 조금 중요하다고 느꼈어요. 제가 잘 참아야 제가 화가 났을 때도 조절해서 다른 아이들에게도 잘 대해줄 수가 있겠더라고요, 제가 기분이 나쁜 것을 조절을 못하면 다른 아이들에게 피해가 가니까 정서조절이 필요하다고 생각했어요.

(최 예비유아교사 면담, 2018. 05. 30)

예비유아교사들은 유아교육기관에서 유아들과 함께 생활하다보면 예상하지 못한 많은 돌발 상황들이 발생하게 되는데, 그런 상황에서 감정이 앞서 융통성 있게 상황을 대처하지 못한다면 그것이 아동학대로 이어진다고 생각하고 유아교사에게 감정조절능력과 인내심 역시 필요하다고 보았다.

유아교사는 책임감과 사명감이 있어야 한다고 생각해요. 요즘 아동학대가 많이 일어나고 있는데 아동학대가 일어나지 않으려면 책임감과 사명감을 가지고 아이들을 대해야 할 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담, 2018. 05. 27)

유아교사는 아이들을 사랑하는 마음, 사람을 사랑하는 마음이 있어야 된다고 생각하고 그리고 예절을 잘 지킬 수 있는 사람이어야 되고 배려, 협동, 협력할 수 있는 그런 인성을 가져야 된다고 생각해요.

(양 예비유아교사 면담. 2018. 06. 29)

유아교사는 일단 도덕성 같은 것은 기본적으로 갖추고 있어야 할 것 같고 유아의 발달 특성에 맞고 유아의 입장에서 먼저 생각할 수 있어야 하며 인내, 배려, 존중이 기본적으로 갖추어져야 할 것 같아요.

(윤 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 유아교사가 기본적으로 아이들을 비롯한 사람을 사랑하는 마음, 기본적인 예절과 예의를 갖추고 도덕성, 사명감과 책임감을 가지고 유아들을 대해야 한다고 인식하였다. 또한, 예비유아교사들은 유아의 입장에서 먼저 생각하고 배려하고 존중하는 마음을 유아교사가 가져야 한다고 언급하였다. 이를 통해, 예비유아교사들은 유아교사의 마음가짐과 바람직한 태도를 중요시 하는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 예비유아교사들은 동료교사와의 협력을 통해 갈등상황을 줄여감으로써 원활한 사회생활을 할 수 있을 것이라 인식하였다. 그렇기 때문에 유아교사는 협력과 협동하는 마음이 내재되어 있어야 한다고 하였다. 예비유아교사들은 유아교사의 사명감과 책임감, 유아들을 사랑하는 마음과 같은 내적인 부분도 중요하지만 예절과 예의, 협동과 협력 등 외적인 부분도 중요하게 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

2) 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 노력

예비유아교사들은 교직적성과 교직인성 함양을 위해서 스스로의 마음가짐이 중요하다고 인식하였다. 유아교사라는 자긍심과 책임감을 가지고 일상생활에

서도 말과 행동을 가려가면서 한다면 그것이 습관이 되어 현장에서도 나타난다는 것이다. 예비유아교사들은 언행일치(言行一致), 나의 말과 행동이 하나를 이룬다는 뜻처럼 유아들에게 하지 말라고 하는 행동들을 내가 하고 있지는 않은지 반성적 사고를 가지고 되돌아보는 기회가 필요하다고 하였다.

저는 주변사람들보다 ‘내가 교사다’라는 마음가짐으로 말을 할 것도 조금 가려서 하고 실생활에서 최대한 실행하려고 한다면 그것이 나중에 현장에서도 나타나게 될 것이라 생각합니다. 또한, 자신의 신념, 교직원들을 확고히 정립하는 게 중요하다고 생각해요.

(김 예비유아교사 면담. 2018. 05. 04)

‘좋은 교사가 되고 싶다.’ 이런 생각을 가지고 있다 보면 내가 열심히 해야지 하면서 관련된 책을 한번이라도 더 보게 될 것이고 밖으로 나가 환기를 시켜 내 마음을 정리를 한다거나 아이들을 생각을 해서 조금 더 나은 사람이 되어야지 하면서 마음가짐을 바로 잡는 것 같아요. 마음가짐이 가장 중요하다고 생각해요. 그러다보면 알아서 자기가 뭐가 부족하고 뭐가 필요한지 아니까 그것에 대해 계발을 하지 않을까하는 생각이 들었어요. 스스로 깨닫는 것이 가장 중요한 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

학교에서 유아들에게 어떤 것을 가르쳐야되는지 배우잖아요. 그럴 때 가르쳐야하는 내용과 제 삶이 같은지를 항상 반성적으로 사고하는 것이 필요하다고 생각해요. 아이들에게 항상 꽃을 꺾지 말라고 이야기하는데 나는 꽃을 꺾고 있지는 않은지 그런 것을 항상 생각하면서 성찰하는 것도 필요하다고 생각해요.

(양 예비유아교사 면담. 2018. 06. 29)

또한, 예비유아교사들은 취미와 같이 자신만의 스트레스 해소하는 방법을 찾아 적절히 스트레스를 해소하여 화가 쌓이지 않고 편안한 마음을 유지할 수 있어야 한다고 하였다. 예비유아교사들은 자기관리의 필요성에 대해 이야기 하고 있었다.

저는 일단 모든 교사 분들이 자기만의 취미나 그런 것을 가질 필요가 있을 것 같아요. 취미를 통해서 스트레스 같은 것은 해소하고 자기 관리를 철저히 해야 할 필요가 있을 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

적절한 자기관리를 위해서 유아교사는 자기계발에도 소홀해지면 안 된다는 의견으로 예비유아교사들은 유아교사 스스로가 부족하다고 느끼는 부분은 다양한 방법으로 접근하여 보완해나가고 끊임없이 공부를 해야 한다고 하였다. 예비유아교사들은 스스로 공부를 하다 어려운 점이 생기면 담당 교수, 선배의 의견, 조언을 듣고 문제 상황에 따라 달리 도움을 요청할 수 있는 분들에게 도움을 청해서 적절한 조언을 받아야 한다고 하였다.

교사 스스로가 감정조절을 잘 할 수 있도록 많이 노력해야하고 부족하다고 여기는 부분은 다양한 방법으로 접근하여 보완해나가야 한다고 생각해요. 꾸준한 자기계발이 필요한 것 같아요.

(최 예비유아교사 면담. 2018. 05. 30)

물론 나 자신의 감정과 표현도 중요하지만 교직에 있는 이상 나 자신 보다는 내가 맡고 있는 아이들의 감정표현을 더 우선시 하여 이해하고 양보하려고 노력하고, 스스로 교사의 바람직한 인성은 어떤 것인가 많이 고민도 하고 끊임없이 공부를 하여 아이들이 믿고 사랑할 수 있는 교사가 될 수 있도록 노력해야 한다고 생각해요.

(조 예비유아교사 면담, 2018. 08. 21)

자기 인성이나 적성을 스스로도 잘 인식하기 어려운데 이런 검사들이나 면담을 통해서 스스로에 대해 알아야할 필요가 있다고 생각했고 그것을 아는데 그치지 않고 자기가 부족하다고 생각되어지는 부분이나 맞지 않는 부분을 보완할 수 있게 교수님, 선배와 같이 문제 상황에 따라 달리 도움을 요청할 수 있는 분들에게 도움을 청해서 적절한 조언을 받아야 될 것 같아요.

(전 예비유아교사 면담, 2018. 07. 24)

예비유아교사들은 유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 개인적인 노력으로 자신의 감정을 추스르고 통제할 수 있는 감정조절능력을 기르고 항상 유아교사라는 점을 잊지 말고 말과 행동에 책임을 질 수 있도록 노력하며 취미생활과 나만의 시간을 활용하여 감정을 추스르고 스트레스를 적절히 풀어줘야 한다고 하였다. 예비유아교사들은 감정을 통제, 절제 및 해소하는 방법에 대해 중요하게 생각하는 것을 볼 수 있었다. 또한, 예비유아교사들은 꾸준한 자기개발이 필요하다고 이야기 하였다. 이는, 예비유아교사들이 교직적성과 교직인성 함양을 위한 방안으로 감정조절을 중요시 하는 것으로 해석할 수 있다. 예비유아교사들은 꾸준한 자기개발을 통하여 스스로의 감정을 조절할 수 있는 능력이 필요함을 강조하고 있다.

2. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사의 경험

교직적성·인성검사에 대한 경험을 통해 예비유아교사들의 교직적성·인성검사 전 준비과정과 교직적성·인성검사의 내용, 예비유아교사들이 느끼는 교직적성·인성검사의 필요성과 교직적성·인성검사 경험 후 예비유아교사들의 인식 변화를 알 수 있었다.

1) 예비유아교사의 교직적성·인성검사 준비 과정

예비유아교사들은 교직적성·인성검사를 응시하기 전, 교수를 통해 접하게 불합격에 대한 불안감에 교직적성·인성검사에 대한 관심이 생겨 인터넷 검색이나 기사와 같은 매체를 통하여 정보를 얻고 주변의 경험담을 토대로 검사에 대한 준비를 하였다고 언급하였다. 이에 대한 내용은 아래와 같다.

1학년 1학기 때에는 관심이 없었는데 1학기 때 먼저 검사를 한 친구 점수가 조금 부족해서 부분부적격판단을 받았어요. 불합격은 아닌데 부분부적격판단을 받으면 책을 읽고 감상문을 써서 제출하고 교수님과 면담을 해야 다시 검사를 할 수 있거든요. 그래서 그 때 부분부적격이 나오면 안되겠다 싶어서 관심을 갖고 친구들에게 물어보거나 찾아봤던 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

교수님을 통해서 교직적성·인성검사가 필수검사가 된다는 정보를 들었고 교수님께서 어떤 문제들이 나오는지와 같은 이야기, 검사에 대해 이야기해주신 것을 듣고, 그 이후로 관심이 생겨 대중매체에서 검색해보고 관련 정보를 얻어 검사를 준비했어요.

(조 예비유아교사 면담. 2018. 08. 21)

반면, 연구참여자 대부분의 예비유아교사들이 교직적성·인성검사를 응시하기 전 별다른 준비를 하지 않은 것으로 나타났다. 예비유아교사들이 교직적성·인성검사를 응시하기 전 따로 준비를 하지 않은 이유로는 교직적성·인성검사의 답변을 선택하는데 있어 큰 어려움이 없어 쉽게 문항을 풀어나갈 수 있다는 주변 이야기를 통하여 많은 생각을 하지 않고 자연스럽게 응시하였다고 언급하였다. 또한, 예비유아교사들은 교직적성이나 교직인성은 암기를 통해 측정할 수 없는 부분인 점도 지적하였다.

따로 준비한 것은 없었어요. 해 본 친구들 이야기 들어보면 대충해도 합격하고 시간만 맞추면 된다고 해서 크게 준비는 안했던 것 같아요. 인성검사라고 해서 무슨 문제가 나올까 저도 걱정이 돼서 자료를 찾아보려했는데 자료를 잘 찾을 수 없었어요. 제가 막 걱정하니까 전에 시행한 친구들이 검사 아무것도 아니라고, 그냥 선택해도 된다고 해서 그 이후로 준비 없이 봤어요.

(김 예비유아교사 면담. 2018. 05. 04)

저는 아무것도 안했어요. 인성이나 적성은 암기를 한다고 되는 부분이 아니니까 내 인성에 있어서는 별다른 문제가 없다고 생각해서 그냥 자연스럽게 해야겠다고 생각했어요. 있는 그대로.

(최 예비유아교사 면담. 2018. 05. 30)

저는 진짜 그냥 제 인, 적성을 평가한다 생각으로 딱히 준비한건 없고 바로 봤던 것 같아요. 검사를 먼저 시행한 선배들이나 친구들의 조언 없이 신청하고 바로 봤어요.

(윤 예비유아교사 면담, 2018. 07. 05)

이는, 대학입시를 위한 교직적성·인성검사 관련 자료들은 쉽게 찾고 구할 수 있는데 반해 유아교사를 위한 교직적성·인성검사 관련 자료는 많지 않아 검사를 준비하는 부분에 있어 어려움을 느끼고 있는 것으로 볼 수 있으며 교직적성·인성검사와 관련한 자료는 정확한 지침이나 내용의 부족으로 검사를 준비하는 부분에 있어 어려움을 느끼고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한, 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성은 별다른 준비를 하지 않아도 있는 그대로를 보여주는 검사라고 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다.

2) 예비유아교사가 경험한 교직적성·인성검사의 내용

예비유아교사들이 응시했던 교직적성·인성검사는 주로 기본적인 인성을 다루는 내용, 스스로 자신을 되돌아볼 수 있는 자가진단 내용, 동료교사와의 협력에 관한 내용, 상황에 따른 대처능력을 다루는 내용들과 이 밖에, 여러 상황에서 시간 관리에 관한 내용, 상대에 따른 의사소통능력에 관한 내용, 교사로서의 활동에 관한 적극성 여부에 관한 내용으로 구성되어 있었다.

검사를 할 때 제 스스로에 대해 되물어보는 내용이 많았던 것 같아요. 어떠한 상황일 때 나는 어떻게 하는 편인가 뭐 이런식으로 스스로를 판단하는 내용 같았어요. 시간 관리에 대한 내용, 다른 사람들과 소통할 때 어떻게 하는지에 관한 내용도 있었어요. 다른 사람 앞에 나가서 발표하는 그런 문항들도 있었어요.

(양 예비유아교사 면담. 2018. 06. 29)

예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 문항이 시간 관리, 다른 사람들과의 소통 방법, 적극성 여부에 관한 내용 등 여러 가지 내용들로 구성이 되어있기는 하였지만 도덕적이고 바람직한 답변을 선택하도록 하는 문항으로 구성되어 있었던 점을 지적하기도 하였다.

생각나는 내용으로는 나는 일이 많은데 동료교사에게는 중요하고 급한 일이 있어서 나에게 부탁했을 때 과연 그 상황에서는 나의 일을 할 것인가 상대방을 도와줄 것인가 하는 그런 내용이 많았거든요. 문항이 약간 유치원 관련내용이라기보다 초등학교 관련 된 느낌이 많았어요. 초, 중, 고 그 쪽 느낌이 많이 났어요. 유치원 교사와 관련된 내용은 아니라고 생각되어졌어요. 조금 내용이 어려웠어요. 그 상황들을 경험해본적이 없으니까요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

다른 선생님들과 협력하는 내용들도 있었는데, 제 기억 상으로는 유치원 관련된 질문은 없었던 것 같아요. 다 중고등학교 부장 선생님 이야기 나오고 그랬던 것 같아요. 검사 특성상 그럴 수밖에 없을 수도 있는데 정말 누가 봐도 전공자가 아닌 누가 봐도 답이 딱 보이는 그런 거였어요. 그래서 보는 순간 이 답이 이상적이지. 이거하면 통과겠지. 약간 이렇게 보여서... 그렇게 긍정적으로 느껴지진 않았어요.

(문 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 예비유아교사들이 응시하는 교직적성·인성검사에는 유아교사에 맞는 단어를 사용하고 그에 적절한 문항으로 구성되어야 한다고 지적하였고, 교육기관의 실제 상황을 겪어보지 않은 예비유아교사들에게는 문항의 내용이나 상황들이 어렵게 느껴졌고 하였다. 예비유아교사들은 현재 교직적성·인성검사의 문항구성과 내용이 유아교사, 예비유아교사에게 적절하지 못한 부분에 대한 아쉬움을 나타내고 있는 것으로 해석할 수 있다.

어떠한 상황이 주어지고 그 상황에서 내가 어떻게 할지 그거에 대한 선택에 관한 내용이었어요. 예시를 하나 말하자면, 저희반이 너무 시끄러운데 교장선생님이 돌아다니시다가 “선생님 반 왜 이렇게 시끄럽나?”라고 그렇게 이야기하시면 어떻게 행동할 것인지 어떻게 대처할 것인지 선택하는 내용들이었어요. 검사 2번 모두 평가하는 요소는 같은데 상황이 조금씩 바뀌어서 제출되었어요.

(윤 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 교육기관에서 일어날 수 있는 다양한 문제 상황들에 대한 예를 제시하고 그 상황에서 어떻게 대처할지에 관한 문항들로 구성되어 있었는데, 바람직한 답을 선택하도록 하는, 답이 보이는 문항들로 구성되어 있었다

는 점을 지적하였다. 예비유아교사들이 경험한 교직적성·인성검사의 문항구성은 학교마다 공통적으로 추구하는 내용은 있었지만 학교마다의 차이는 크게 없었다.

3) 교직적성·인성검사 경험 후 예비유아교사의 인식 변화

예비유아교사들의 교직적성·인성검사 경험 전과 후의 인식변화에 대해서도 알 수 있었다. 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성의 중요성을 인식하고 교사의 적성과 인성을 측정할 수 있는 현재 검사에 대해 긍정적인 모습을 보이고 있었다.

검사를 보기 전과 비교 했을 때, 검사를 본 후엔 내가 잘하고 있는 건가 하는 생각이 들게 되었고 나랑 적성이 맞는 건가 하는 식으로 되새겨 볼 수 있는 시간이 있었던 것 같아요.

(전 예비유아교사 면담, 2018. 07. 24)

아무래도 대중들에게 교직에 있어서는 기본적인 인성과 적성을 갖추고 있어야 한다는 인식이 검사를 통해 더 확실해진 것 같아서 다행이라는 생각이 들고, 저 역시도 아이들을 대할 때 조금 더 조심해야겠다는 조심성과 교사로서의 자부심을 갖게 되었습니다.

(조 예비유아교사 면담, 2018. 08. 21)

반면, 교직적성·인성검사를 응시하기 전과 응시한 후에 부정적으로 인식이 변화된 예비유아교사들도 있었다. 그들은 검사가 너무 형식적이고 기본적인 상식이나 도덕적인 지식만 있다면 소양을 갖추고 있지 않아도 얼마든지 합격점을 받을 수 있어 조금 더 심층적으로 판단할 수 있는 형태로 이루어져야 된

다고 언급하며 현재 이루어지고 있는 검사 도구로는 교사의 적성과 인성을 판단하기에 부적절하다고 생각하여 검사를 응시하기 전보다 후의 인식이 더 부정적이었다고 하였다.

저는 더 나빠진 것 같아요. 검사를 시행하기 전에는 하고 나면 좀 사람들이 달라지나 하면서 호기심으로 봤는데 보고나니까 너무 불필요한 검사 같아요. 그냥 형식상, 자격증을 주기 위해 국가에서 하라고 하니까 형식상 하는 거라는 느낌을 크게 받았어요. 그래서 후배들이 검사에 대해 물어보면 그냥 가장 옳은 거 체크하라고 할 것 같아요.

(윤 예비유아교사 면담, 2018. 07. 05)

대부분의 예비유아교사들이 현재 이루어지고 있는 교직적성·인성검사에 대해 긍정적인 인식을 하고 있었지만 교원자격증을 위한 형식적인 검사라는 생각과 검사의 미흡함을 지적하기도 하였다. 이는 유아교사에게 적합한 검사도구가 개발 될 필요가 있음을 의미한다. 예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 필요성 부분에 대해서도 언급하였다. 예비유아교사들은 교직적성·인성검사가 교직적성과 교직인성을 측정하기 위해 현재 사용되고 있는 유일한 방법이고 검사를 통하여 스스로를 되돌아볼 수 있는 기회를 가질 수 있으므로 교직적성·인성검사는 필요하다고 하였다.

자기 자신을 점검해볼 수 있는 기회가 된다는 점, 이런 검사를 필수로 시행해야하니깐 이로써 유아교사의 인성이나 이런 부분에 대해 다시 한 번 생각해볼 수 있게 도와주는 것 같아요. 이 검사의 결과를 통해 자기의 문제점이나 자신이 안 맞는 부분을 알 수 있으니까 그 부분에 대해서 의지가 있으면 자기가 도움을 요청하거나 수정해나갈 수 있을 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담. 2018. 05. 27)

인성이나 적성을 어떻게 알 수 있는 방법이 없으니 교직적성·인성검사 자체는 필요한 것 같아요. 인성이나 적성은 이야기를 한다고 알 수 없는 부분이니까 이 검사를 통해서 몰랐던 자기 생각이나 모습 같은 것이 보여 질 수 있을 것 같아서 저도 시행해보면 좋을 것 같다는 생각을 하고 있었어요.

(전 예비유아교사 면담. 2018. 07. 24)

또한, 예비유아교사들은 유아교사가 이성보다 감정에 치우쳐 유아들에게 물리적, 심리적 폭력을 가하는 유아교육기관에서의 아동학대를 사전에 방지하며 유아들을 진심으로 대하지 않고 직업의식이 없는 유아교사를 걸러내기 위해서라도 교직적성·인성검사는 필요하다고 하였다.

교직적성·인성검사를 통과한 후에 교사직을 맡고 있는 교사들도 현장에서 일을 하다보면 이러면 안 된다고 생각은 하지만 이정보다는 감정이 앞서서 학대로 이루어지는 경우가 많은 것 같습니다. 이러한 사건사고를 최대한 방지하기 위해서라도 검사를 시행해야 한다고 생각합니다. 또한 현직 교사 분들 중에서도 진심으로 아이들을 사랑하거나 아껴서 일을 하고 계신 분들이 아닌 그냥 교사라는 직위와 돈을 벌기 위한 수단으로 생각하는 분들이 있다는 것을 알았을 때에는 많이 놀랐어요. 당연히 이러한 생각을 갖고 계신 분들은 교직에 계시면 안 된다고 생각하기 때문에 검사는 꼭 필요하다고 생각합니다.

(조 예비유아교사 면담. 2018. 08. 21)

예비유아교사들은 교직적성과 교직인성을 측정할 수 있다는 점, 검사를 통하여 반성의 시간을 갖게 된다는 점, 유아교육기관의 아동학대를 예방한다는 점과 같은 교직적성·인성검사의 목적에 대해서는 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있었고, 연구초반부터 아동학대에 대해 많이 언급하는 것으로 보아 예비유아교사들이 현재 유아교육기관에서 이루어지고 있는 아동학대에 대해 많은 관심을 가지고 있는 것을 알 수 있었다. 반면, 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성을 단기간에 판단한다는 것은 어려움이 있기 때문에 교직적성·인성검사만으로는 부족할 것 같다고 언급하였다.

솔직히 이 검사만으로는 사람의 적성은 판단할 수 있다 하더라도 인성까지 판단할 수 있을까 하는 생각이 들었어요. 내 인성이 좋고 나쁜지를 이 검사지가 어떻게 판단하지 이런 생각이 들어서 인성을 측정하기에는 조금 어렵지 않나, 인성을 판단하려면 오랫동안 쪽 봐야 알 수 있을 것 같다는 생각이 들었어요. 그렇다고 교사가 되려는 사람 한사람, 한사람 옆에서 다 볼 수는 없는 거잖아요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

문제 유형들이 유도 질문 식이었어요. 그런 것은 저희들이 판단은 할 수 있잖아요. 유아교사가 갖춰야 되는 올바른 것들만 선택하면 맞힐 수 있는 기본적인 상식이나 도덕적인 것을 아는 지식만 있다면 소양을 갖추고 있지 않아도 얼마든지 합격점을 받을 수 있다고 생각해요. 조금 더 심층적으로 판단할 수 있는 형태로 이루어져야 되지 않을까 생각이 들어요. 그래서 현재 이루어지고 있는 검사로는 교사의 적성과 인성을 정확히 측정하기에 어려움이 있다고 생각해요.

(강 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

문항을 보고 좋은 쪽으로 체크 할 수 있어 그 사람의 인성을 신뢰 할 수 없고 인성검사에서 좋다고 나와도 그 사람이 정말 좋은 인성을 갖는다고 생각하지 않아요. 그리고, 제대로 유아교사의 기준에 맞춰 진행되어야 하는데 초등학생들도 다 할 수 있는 정도의 수준이고 문항들이어서 조금 더 쉽게 보는 인식들이 있는 것 같아요.

(문 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

또한, 예비유아교사들은 기본적인 상식이나 도덕적인 지식만 가지고 있다면 문항을 보고 올바른 답을 선택할 수 있는데 그렇게 되면 실제 인성을 갖추고 있지 않아도 합격을 할 수 있다는 점에 검사의 신뢰도가 떨어진다고 하였다. 또한, 검사가 너무 형식적이며 유아교사 수준에 맞는 내용이 아니고 도덕적인 답변에 체크를 하면 되는 간단한 검사여서 예비유아교사들의 교직적성과 교직 인성을 측정하기에는 부적절하다고 하였다.

교직적성검사는 말 그대로 책상에 앉아 종이와 펜을 통해서 검사가 이뤄지기 때문에 거짓으로 임할 수도 있고 현실과 검사 결과의 차이가 있을 수도 있다고 생각해요. 검사 결과보다는 과정에 걸쳐서 교직적성을 검사할 수 있는 방안이 있다면 더 좋을 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담, 2018. 05. 27)

솔직히 그냥 이론적으로 부도덕적인 답변 제외시키고 도덕적인 답변에만 체크하면 되는 간단한 검사인 것 같다는 생각은 조금 들었어요. 조금 더 구체화 되었으면 좋겠다고 생각합니다.

(문 예비유아교사 면담, 2018. 07. 05)

이는, 교직적성과 교직인성은 단기간에 보고 파악하기 힘든 부분이기에 꾸준히 지속적으로 관찰하여 교직적성과 교직인성을 파악하여야 제대로 알 수 있으므로 일회성 검사로는 측정을 하기에는 부족하다는 것을 의미한다. 또한, 검사의 난이도가 낮고 심층적이지 않아 신뢰도가 떨어질 수 있다는 우려는 검사 문항 및 내용들이 예비유아교사에게 적합한 내용으로 구성되기를 희망하는 것으로 해석할 수 있다.

3. 교직적성·인성검사의 개선을 위한 요구

예비유아교사들은 현재 이루어지고 있는 교직적성·인성검사가 유아교사에게 적합하지 않는 점을 공감하며 검사도구의 개발의 필요성에 대해 언급하였고 유아교사에게 적합한 교직적성·인성검사의 개선을 위한 방안으로 검사의 내용과 형식이 수정되고 보완되어야 한다고 하였다.

1) 교직적성·인성검사 도구 개선

교직적성·인성검사 도구 개선에 대한 예비유아교사들의 요구는 교직적성·인성검사의 내용 개선에 대한 요구와 교직적성·인성검사의 형식 개선에 대한 요구로 나뉘었다.

① 교직적성·인성검사 내용 개선에 대한 요구

예비유아교사들은 유아교육기관에서 일어나고 일어날 수 있는 다양한 돌발 상황, 문제 상황들을 제시하였을 때 그 상황에 대처하는 방법이나 동료교사, 부모, 기관장과의 갈등이 생겼을 때의 해결방법들을 생각해볼 수 있는 유치원 상황에 맞는 내용이 포함되어야 한다고 언급하였다.

유아교육 현장에서 실제로 겪을 수 있는 상황을 포함하면 더 좋을 것 같다고 생각했어요. 예를 들면 학부모는 유치원에 많은 돈을 내고 보내는 만큼 유아에게 많은 학습을 시키길 원하고 유아는 부모가 원하는 만큼의 양을 학습하는 것을 힘들어 할 때 어떠한 선택을 할 수 있을지... 같은 딜레마 상황을 제시해주고 어떻게 교사로서 행동할 수 있을지를 물어볼 수 있을 것 같아요.

(김 예비유아교사 면담, 2018. 05. 04)

저는 진짜로 유치원에서 일어날 수 있는 돌발상황, 문제 상황들에 대한 대처능력을 보는 문항들이 많이 있었으면 좋겠어요. 저희가 그걸 하면서도 이런 상황이 일어날 수도 있구나. 그럴 때에는 내가 어떻게 해야 하지? 하며 생각해 볼 수 있는 그런 문항들이 포함되면 좋겠어요. 원장선생님 교육관과 제 교육관이 맞지 않을 때에는 어떻게 해야 하는지 이런 상황이에요.

(문 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

유치원에서 딜레마를 겪을 수 있는 상황에 대한 사례가 담겨 있으면 좋겠어요. 유치원에서는 상상할 수 없는 많은 일들이 일어나잖아요. 사례를 제시해줘서 그 상황에서 어떻게 인식하고 판단할지 그런 것을 서술형으로 적는다면 효과적일 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담. 2018. 05. 27)

예비유아교사들은 동료교사와의 협력에 관한 내용도 포함되어야 한다고 하였다. 예비유아교사들은 유아교사가 가져야 하는 인성 덕목으로 협력이라고 이야기하며 동료교사와의 협력을 통해 원만한 사회생활을 하고 실무상황에서 일어날 수 있는 일들도 검사의 내용에 포함되어야 한다고 하였고 유아 발달과정에 맞는 내용이 포함되어야 한다고도 제안하였다. 예비유아교사들은 유아교육기관에서 맺어지는 다양한 인간관계에 따른 상황들에 대해서 염려하고 있음을 알 수 있었고, 인간관계 속 상황에 대처하는 능력부분에서 교직적성과 교직인성을 알 수 있다는 것을 인식하고 있는 것을 볼 수 있었다.

교사의 인성을 봤을 때 협력하는 것도 중요하잖아요. 유치원에서는 교사 간의 갈등이 있을 수 있으니까 그런 상황이거나 교사 간의 도움이 필요할 때 어떻게 해결할 수 있을지에 대한 내용이나 실무상황이랑 맞는 내용들, 유치원에서 일어나는 일들에 대해 해결하는데 인성들이 어떻게 필요가 되는지에 관한 문항들이 있었으면 좋겠어요.

(양 예비유아교사 면담. 2018. 06. 29)

유아들이 교과서에 나올 법한 질문들을 하지 않고 가끔 교사를 당황하게 만드는 질문을 할 때가 있었어요. 그래서 유아의 발달, 발달과정에 따라 구체적으로 나누어서 발달과정에 따른 유아들의 다양하고 창의적인 질문에 교사가 어떻게 상호작용하고 대응할지에 관한 문항이 있었으면 좋겠어요.

(최 예비유아교사 면담. 2018. 05. 30)

유아들과 대화를 할 때 보면 그 교사의 인성이나 성격들을 알 수 있는 것 같아요. 발달과정에 따른 유아의 질문을 제시하여 그러한 질문을 받았을 때 어떠한 대답을 할 것인지 어떻게 대응할 것인지를 선택하거나 쓰는 내용이 있었으면 좋겠어요.

(윤 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 교직적성·인성검사에서 초·중·고등학교에서 사용하고 있는 단어들을 종종 볼 수 있었다고 언급하였다. 유아들은 초·중·고등학생들과는 발달이 다르고 유아교육기관과 초·중·고등학교는 교육하는 방법에도 차이가 있기 때문에 유아교사의 교직적성과 교직인성을 측정하는 검사 도구는 유아교사들만을 위한 모형 개발의 필요함을 강조하고 있음을 볼 수 있다.

유아들은 초, 중등이랑은 다르게 조금 더 정서, 사회적인 부분이 강조되잖아요. 그리고 또 초, 중고등학교는 지식 전달 위주의 수업 중심이라면 유아교육기관에서 전인발달을 목적을 두고 하고 있으니까 유아를 대상으로 교육하는 유아교사들을 위한 모형이 만들어져야 된다고 생각해요.

(강 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

제가 그때 검사했던 내용 중에서도 예시 일화가 유치원이 아니고 다른 학교 초, 중 고등학교 예시가 나왔던 것 같아요. 좀 더 유아교사에 맞는 유아교육 현장에서 일어날 수 있는 일화들을 예시로 담아내야 할 것 같아요.

(조 예비유아교사 면담. 2018. 08. 21)

저는 지금 약간 교직 과목도 그렇고 중, 고등학교에 조금 많이 초점이 맞춰져 있다고 생각해요. 문항에서 교감선생님이라는 단어와 같은 학교에서 사용하는 단어들로 구성되어 있기도 했거든요. 아무래도 유아교사용 교직적성·인성검사는 초, 중등 교사들과는 다르게 유치원교사의 상황에 맞는 새로운 검사 도구를 개발하여 사용하거나 유치원 유형에 따른 맞춤형 검사를 개발하여 사용하는 것이 좋을 것 같다고 생각했습니다.

(강 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

예비유아교사들은 현재의 교직적성·인성검사에서 실제 유아교육기관에서 일어날 수 있는 상황에 맞는 다양한 내용, 유아 발달과정에 따른 내용, 유아교사에 맞는 내용이 포함되어 적절하게 보완되고 수정되어 사용되어야 한다고 지적하였다.

② 교직적성·인성검사 형식 개선에 대한 요구

예비유아교사들이 생각한 교직적성·인성검사의 형태와 실시방법의 개선방안으로는 전문가들 앞에서 면접을 보는 방식인 면접평가, 면접고사와 필기고사를 함께 병행하여 보는 방식인 혼합형평가, 다양한 방법으로 평가하는 다면평가로 나눌 수 있었다.

횟수도 부족한 것 같고 1, 2 학년에 한번씩 보고 나면 3학년 때에는 안 해도 되는 거잖아요. 저는 1년에 한번 정도는 시행되어졌으면 좋겠다고 생각하고 이렇게 일회성 검사가 아니라 저희를 계속해서 지켜보시는 교수님들과의 면담을 나누는 방법도 좋을 것 같아요. 이렇게 시험문제 풀 듯 체크하는 것 보다는 대화를 할 때 조금 더 그 사람의 진정성 있는 모습이 나오잖아요. 그래서 시험형식보다는 면접이 더 적절할 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담, 2018. 08. 09)

저는 사실 이게 현실적으로 가능할지는 모르겠는데 면접 고사가 가장 적합한 것 같아요. 생각할 시간을 주지 않고 즉각적인 대답을 평가할 수 있는 방법이 좋을 것 같아요. 면접관으로는 전공교수님들, 교직담당하시는 교수님들께서 계시고 10분에서 15분 정도 시간을 주고 문항은 학교마다 다르면 형평성이 어긋날 수 있으니까 국가에서 조금 개입을 해주었으면 좋겠어요.

(윤 예비유아교사 면담, 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 면접은 알아내고자 하는 내용을 연구대상자들에게 직접

질문하여 얻은 자료를 분석하는 방법으로 면접자의 주관적인 판단이 들어갈 수 있지만 사람의 적성과 인성은 한번 보고 판단하기에는 어려움이 있고 면접 시 이루어지는 상호작용을 통해 연구대상자의 심리, 행동특성들을 알 수 있기 때문에 적성과 인성을 판단하기에는 필기평가보다 면접평가가 적절하다고 하였다. 예비유아교사들은 면접평가를 시행할 때에는 한 번으로 끝내는 것이 아닌 1년에 한번 정도는 면접을 보아야 한다고 언급하였고 면접 시간으로는 한, 두 가지의 예시를 제시하고 생각할 시간이 없이 바로 이야기를 할 수 있도록 하여 10분에서 15분정도 제공해주어야 한다는 의견이었다. 예비유아교사들은 앞서 이야기 한 면접평가와 필기평가를 함께 시행하는 혼합형평가에 관한 이야기도 언급하였다. 이러한 결과는 교직적성과 교직인성은 다양한 평가방법을 통하여 여러 측면에서 접근하고 분석하였을 때 조금 더 객관적인 해석이 나올 수 있음을 의미한다.

필기랑 면접이 같이 진행되면 좋을 것 같아요. 문제로만 하면 생각할 수 있는 시간이 있으니까 자기의 원래의 생각을 체크를 안 할 수도 있고 문제로 모든 인성을 파악할 수는 없잖아요. 그래서 면접방식으로 대 면해서 이야기하다보면 대답하는 과정 속에서 알 수 있는 정보가 있고 그렇게 되면 생각할 시간 없이 본연의 생각을 말하게 되니까 조금 더 자세하게 알 수 있을 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담, 2018. 05. 27)

아무래도 필기평가에만 그치면 검사 결과에 있어서 제한점이 많을 것으로 생각해요. 조금 더 정확하고 구체적인 방법을 통해 어떠한 사람이 교직에 맞는 사람인지 알아보기 위해서는 실기평가, 면접과 같은 검사도 추가하여 문제 상황 해결력을 보는 비중도 커졌으면 하는 바람이 있어요.

(문 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

또한, 교직적성과 교직인성은 꾸준히 지켜봐야 알 수 있는 부분이기에 실기 평가에 실습지도교사의 의견을 반영하자는 예비유아교사들의 이야기도 들을 수 있었다.

유아예비교사의 인성과 적성을 확실히 알 수 있는 교육과정이 실습이 많아요. 실습의 기관을 늘리고 실습을 단순히 길게 하는 것에서 끝내는 것이 아니라 평가하는 과정에서 지도교사가 실습교사의 인성, 적성을 평가하는 것도 포함되었으면 좋겠어요. 직접 옆에서 실습기간동안 지켜본 사람이니까 더 잘 알 수 있을 것 같아요.

(최 예비유아교사 면담. 2018. 05. 30)

예비유아교사들은 실습지도교사가 한 달 이상 예비유아교사와 함께 생활하기 때문에 예비유아교사의 교직적성과 교직인성을 누구보다 잘 알고 객관적인 평가를 할 수 있을 것이라고 인식하였다.

필기평가는 답안작성 형식에 따라 주관식, 객관식으로 나뉘는데, 객관성 있게 평가할 수 있다는 점이 필기평가의 장점이다. 예비유아교사들은 현재 이루어지고 있는 교직적성·인성검사는 대부분 객관식으로 이루어져 있지만 구성되어 있는 객관식의 내용은 비슷한 내용이 많아 이 검사만으로 교직적성과 교직인성을 측정하기에는 부족해 보인다고 지적하였다. 이러한 점에서 보았을 때,

필기평가에서도 적성과 인성에 따른 기본적인 개념, 지식적인 부분에서는 객관식으로, 다양한 돌발 상황이나 사례들에 대한 부분에서는 주관식으로 출제되어 다양한 방법으로 평가가 이루어지는 필기평가와 앞서 이야기한 면접평가가 병행되어 시행되는 측면의 필요성을 강조하고 있음을 알 수 있다. 예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 평가방법으로 다면평가에 대해서도 언급하였다.

유아 평가에 있어서 포트폴리오방법을 사용하잖아요. 포트폴리오 방법을 다면평가라고 배웠는데 거기에는 체크리스트도 있고 평정척도도 있고 면접도 있고 다 있는데 이런 식으로 교사의 인성도 다양한 방법으로 판단할 수 있었으면 좋겠다는 생각을 했는데 이게 현실적으로는 잘 안 되는 부분이긴 하지만 필요하다면 이런 할 수 있었으면 좋겠어요. 여기에서 평가 기준 같은 것은 말하는 방식이나 논리적인 구성이나 이런 걸 보지 않고 그 내용만을 볼 수 있었으면 좋겠다는 생각이 들었어요.

(양 예비유아교사 면담, 2018. 06. 29)

유아교육평가는 정의, 인지, 기능적 측면을 포함하여 종합적이고 다면적으로 이루어져야한다. 이처럼, 교직적성과 교직인성을 평가할 때에도 다양한 방법을 시도하여 여러 측면에서 판단해야 한다는 예비유아교사들의 생각을 볼 수 있었다. 교직적성과 교직인성을 한 가지 방법으로 평가하기에는 많은 제한점이 있기 때문에 면접평가, 필기평가를 포함하여 여러 방법으로 교직적성과 교직인성을 평가해야 한다는 것으로 해석할 수 있다.

2) 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 지원

예비유아교사의 교직적성과 교직인성의 함양을 위한 지원에 대해 예비유아 교사들의 요구를 들을 수 있었다.

① 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 교원양성기관의 역할

예비유아교사들은 교직적성과 교직인성 함양을 위한 교원양성기관의 역할으로 예비유아교사들이 바람직한 유아교사의 방향을 잡아갈 수 있도록 꾸준히 도와주고 다양한 교직적성과 교직인성에 관련된 교육프로그램을 통해 예비유아교사들이 관심을 가지고 접근하여 알아갈 수 있도록 지원해주며 부족한 부분을 채워주는 상담가 역할을 담당해야한다고 이야기 하였다.

학생들에게 바람직한 교사의 방향을 꾸준히 알려주어야 한다고 생각합니다. 이론적인 부분도 매우 중요하지만 교사로서 어떻게 생각하고 행동할 수 있는지 토론주제나 상황을 주고 생각해보고 이야기 하는 기회를 마련해볼 수 있을 것 같아요.

(강 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

예비유아교사의 길을 걷는 순간부터 교사에게 필요한 바람직한 인, 적성에 대한 언급을 끊임없이 제공해주었으면 해요. 꾸준히 듣고 접하게 되면 아무래도 저절로 인식 하게 되는 부분이 없지 않잖아요. 그렇기 때문에 주기적으로 주입시켜주는 방법도 좋을 것 같아요.

(문 예비유아교사 면담. 2018. 07. 05)

예비유아교사들은 교원양성기관에서 자신의 교직적성에 대해 다시 한 번 생각해 볼 수 있는 기회를 제공해주고 바람직한 인성에 대해서 지속적으로 이야기 해주어야 할 필요가 있다고 하였다. 교직적성과 교직인성에 대해 꾸준히

들으면 예비유아교사들 스스로 바람직한 인성에 대해 관심을 갖고 인식하게 된다는 것으로 해석할 수 있다.

인성 함양을 위한 추천 도서 목록도 방학 전 마련해주는 방법도 좋을 것 같습니다.

(김 예비유아교사 면담. 2018. 05. 04)

적성 부분에서는 실습이 있으니까 괜찮을 것 같은데 인성부분에서는 어려운 것 같은데 인성이 태어났을 때부터 어느 정도 갖고 태어난다고 생각하고 발전할 수 있는 것은 그럴 수 있다고 생각하는데 사실 그것보다는 요즘 자존감이 낮은 사람들도 많고 해서 그런 쪽으로 조금 더 길러줄 수 있었으면 좋겠어요. 협동 관련해서 프로그램을 짜서 여행을 간 다던지 그러다보면 서로 돕게 될 것이고, 공부할 때 서로 멘토, 멘티 해주면 그것도 인성에 도움이 될 것 같고, 봉사활동 같은 것도 좋을 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담. 2018. 08. 09)

현장에서 일어날 수 있는 문제 상황에 대한 해결방법을 서로 이야기 하고 토론해보면 좋을 것 같아요. 문제 상황에 대해서 조금 더 지혜롭게 이겨나가고 해결할 수 있는 여러 방안을 미리 알게 된다면 현장에서 더욱 융통성 있게 상황을 대처할 수 있을 것이라고 생각해요. 이러한 것들이 조금씩 해결 되면 인, 적성 문제에서도 긍정적인 영향이 미치지 않을까 싶어요.

(조 예비유아교사 면담. 2018. 08. 21)

또한, 예비유아교사들은 교원양성기관에서 교직적성과 교직인성에 관련된

도서목록을 선정해주어 예비유아교사들이 목록을 보고 읽어 볼 수 있도록 하는 도서프로그램, 교사의 적성과 인성에 관한 연수 및 강연과 같은 연수프로그램을 필요로 하였다. 그리고 예비유아교사들은 본인이 도울 수 있는 일을 함으로써 그 돕는 행위 안과 밖에서 인성 관련 덕목을 스스로 깨달을 수 있는 봉사활동프로그램, 예비유아교사들 간의 멘토와 멘티를 정하여 상대방의 입장에서 보여 지는 자신에 대해 이야기를 들으며 스스로를 이해할 수 있고 의견을 공유할 수 있는 프로그램을 제안하였다. 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성을 찾을 수 있는 다양한 방법들을 생각하고 있었고 교사의 적성과 인성 함양을 위해서 교원양성기관의 역할도 중요하다고 인식하고 있음을 알 수 있었다.

예비유아교사들이 도움을 청했을 때 답변을 해준다거나 잘 대응해 주는 것이 좋지 않을까 싶어요. 검사 결과에 따라 부족한 부분은 상담사에게 도움 받을 기회가 주어진다면 좋을 것 같아요.

(전 예비유아교사 면담, 2018. 07. 24)

마지막으로, 예비유아교사들은 바람직한 교직적성과 교직인성 함양을 위해 교원양성기관은 상담가의 역할을 해주어야 한다고 언급하였다. 대부분의 예비유아교사들이 아직 사회 초년생이기에 관련 직종 전문가들을 알고 전문가들의 조언을 들을 수 있는 방법이란 쉽지 않다. 그렇기 때문에 교원양성기관은 관련 전문가와 예비유아교사들을 연결시켜주는 매개체가 되어주어야 한다는 것이다. 예비유아교사들이 도움을 필요로 할 때 상담가의 역할을 교원양성기관에서 담당해야한다고 하였다. 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성에 관련한 도움이나 조언을 받기 힘든 상황에 대해 안타까움을 느끼고 예비유아교사들이 상담을 원할 시 적절한 대응의 필요함을 강조하고 있음을 볼 수 있었다.

② 예비유아교사의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 정책적 지원

예비유아교사들은 교직적성과 인성 함양을 위한 방안 중 교원양성기관의 역할 이외에 사회적으로 유아교육에 대한 지속적인 관심에 대한 필요성을 지적하였다.

유아교육에 관심을 많이 가져준다면 자연스럽게 좋은 교사를 채용하려고 노력할 것 같아요. 현재 유아교육기관은 가도 그만 안가도 그만 이런 인식이 크고 아이들이 그냥 노는 곳으로 많이 알고 가볍게 여기는 것 같아서 인식이 개선이 되어할 것 같아요. 그래야 그에 따른 좋은 정책이 나올 것 같아요.

(박 예비유아교사 면담, 2018. 08. 09)

유아 교사의 인성에 대해 많은 관심을 가진다면 교직적성·인성검사가 조금씩 보완되지 않을까 싶어요. 인성의 중요성을 인식하고 인성과 적성에 관련한 특강 같은 것도 실시해서 예비교사들이 지속적으로 이 분야에 관심을 가질 수 있게 해 주면 좋을 것 같아요.

(전 예비유아교사 면담, 2018. 07. 24)

예비유아교사들은 유아교사 인성의 중요함을 알고 관심을 가져야 그에 맞는 정책들이 나올 수 있고 현재의 방법에서 개선이 될 수 있을 것이라고 제안하였다. 예비유아교사들은 유아교사 인성의 중요성, 나아가 유아교육의 중요성에 대해 강조하고 있었다.

또한, ‘유아교사의 인성’을 필수과목으로 지정하여야 한다는 이야기를 들을 수 있었다. 현재 교육과정에는 유아교사의 인성을 중점적으로 다루고 있지는 않

고 있다. 검사의 필요성 부분에서 이야기 된 것처럼 유아교사의 인성은 그대로 유아에게 전달되기 때문에 유아교사의 인성은 매우 중요하다. 따라서 유아교사 인성의 중요성을 깨닫고 유아교사의 적성과 인성에 관한 내용을 필수과목으로 지정해야 한다는 것으로 해석할 수 있다.

정부에서 예비유아교사의 교육과정에 조금 더 신경을 써줬으면 좋겠어요. 유아교사의 인성과 적성에 관한 내용을 필수 교육과정으로 정해서 현장에 조금 더 빠르게 적용할 수 있도록 도와주는 것이죠.

(조 예비유아교사 면담, 2018. 08. 21)

유아교사의 적성과 인성 함양을 위해 필요한 제도적 지원으로 예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 다양화와 체계화에 대해 가장 많이 요구하였다. 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성의 평가기준을 높이고 검사 도구를 다양하게 개발하여 교직적성과 교직인성을 측정해야 할 필요성을 강조하고 있다.

인성과 적성의 평가 기준을 조금 높였으면 좋겠어요. 평가 기준을 조금 높이면 어려워질 거 같아요. 어려워지면 오히려 사람들이 관심을 가지고 인성 개발에 있어서 교사들이 노력을 하게 될 텐데 교사들에게는 불편하겠지만 필요하다고 생각되어지면 어렵게 해서 관심을 갖게 하는 게 좋을 것 같아요.

(이 예비유아교사 면담, 2018. 05. 27)

인, 적성을 평가할 수 있는 방법이 여러 가지 있었으면 좋겠어요.
지금 하고 있는 검사만으로는 인성이 모두 측정되는 것은 아니니까 조금 더 구체적으로 볼 수 있고 다양한 면에서 적성과 인성을 알아볼 수 있는 검사도구들이 개발되어야 한다고 생각해요.

(강 예비유아교사 면담. 2018. 07. 10)

예비유아교사들은 교직적성·인성검사가 다양하고 체계화되어 형식적인 검사에 그치는 것이 아니라 조금 더 구체적으로 교직적성과 교직인성을 판단하여 예비유아교사들이 적성을 찾고 바람직한 인성 형성을 하는데 도움을 줄 수 있는 실용적인 검사도구가 개발되어야 한다고 하였다. 이러한 검사도구가 개발되기 전에 사회적으로 유아교사의 적성과 인성에 대한 관심, 나아가 유아교육에 대한 지속적인 관심이 필요하다고 하였다. 유아교사의 적성 및 인성 함양을 위해서는 개인적인 노력도 필요하지만 교원양성기관과 제도적 지원이 필요함에 대해 인식하고 있음을 알 수 있었다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사들의 인식을 알아보고, 교직적성·인성검사의 경험을 토대로 예비유아교사들의 교직적성·인성검사에 대한 요구를 들어봄으로써 교직적성·인성검사의 개선방안을 제안하는 것에 목적을 두었다. 이에 연구결과를 중심으로 논의 및 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대부분의 예비유아교사들은 다양한 대중매체에서 유아교사에 의한 아동폭력, 학대에 대한 기사들을 접하면서 교직적성과 교직인성에 관심을 갖게 된 것으로 나타났으며 예비유아교사들은 유아교사에게 감정조절능력과 인내심, 예절, 배려, 존중, 협력, 포용력과 이해심, 책임감과 사명감이 필요하다고 인식하였다. 이러한 결과는, 유아교사들의 인성함양 프로그램을 개발을 목적으로 프로그램 내용을 구성하기 위해 연구 참여 교사들이 재치, 정의, 사랑, 존중, 배려 5가지 인성덕목을 선정한 유주연, 김순환(2015)의 인성요소와도 부분적으로 같은 요소를 포함하고 있다. 또한, 유아와 인간에 대한 사랑, 성실성, 자발성, 봉사정신, 도덕적인 품성, 인내심, 원만한 인간관계로 인성을 분류한 이경민, 엄은나(2005)와 유아에 대한 사랑, 인간관계, 융통성, 성실성, 도덕성, 봉사정신, 사려성, 적극성, 협동심, 신체적 건강과 정서적 안정, 긍정적 인간관, 자아존중감으로 유아교사에게 필요한 인성을 분류한 이병래, 김진호, 강정원(2005)의 인성 덕목들과도 관련이 있다. 인성을 구성하는 요소에 대한 관점은 학자들마다 조금씩 다르고, 매우 다양한 요소들로 구성되어 있지만 인성은 인간의 됃됨이를 파악하는 기본적인 품성이며 유아교사가 갖추어야 할 기본 요소로 예비유아교사들이 중요하게 인식하고 있음을 알 수 있다. 유아교사로서의 교직적성과 교직인성을 함양시키기 위해 예비유아교사들은 유아교사라는 자긍심과 책임감을 가지고 취미활동, 적절한 스트레스 해소 등 꾸준한 자기관리와

같은 개인적 노력이 필요하다고 하였다. 이러한 연구결과는 긍정적으로 사고하고 자기반성의 기회를 마련하며 높은 수준의 학문을 연마하는 등 체육교사의 인성 함양을 위한 방안을 제시한 최규훈(2017)의 연구와 부분적으로 일치한다. 이렇듯 유아교사는 유아교사로서의 교직적성과 교직인성을 적절히 갖추기 위해 자기개발, 스트레스 해소 등 다양한 방법을 통하여 스스로 교직적성과 교직인성을 함양할 수 있도록 노력해야 할 것으로 사료된다.

둘째, 예비유아교사들은 교직적성·인성검사를 위한 별도의 준비는 하지 않았던 것으로 나타났다. 예비유아교사들은 스스로 교직적성과 교직인성을 자가 진단 할 수 있다는 점에서 교직적성·인성검사를 실시하는 것은 필요하다고 인식하였지만, 간단하고 이론적인 지식만으로 가능한 검사에 대한 아쉬움, 바람직한 답을 선택하게끔 하는 문항들에 대한 지적을 하였다. 이와 같은 결과는 현재 사용되고 있는 교직적성·인성검사 도구는 대부분 자기평가도구로, 객관성을 확보하는데 한계가 있으므로 예비유아교사 교직적성·인성검사방법의 다각화가 이루어져야 한다고 본 조운주, 최일선(2018)의 연구, 수험생이 솔직하게 응시하지 않는 한 문항이 요구하는 교직적성과 교직인성을 가지고 있는지 신뢰성 있게 측정하기 어렵다는 한계를 지적한 홍기철(2006)의 연구와 일치한다. 이는, 유아교사의 교직적성과 교직인성을 판단하는 교직적성·인성검사의 신뢰도와 측정방법이 개선되어질 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 일부 문항에서 사용된 내용이나 단어들이 유아교사에 적합하지 않는 부분을 지적하며 유아교사의 교직적성과 교직인성을 측정하는 검사 도구는 유아교사들을 위한 도구가 개발되어야 한다고 제안하였다. 이러한 결과는, 예비유아교사의 교직 특성이 반영된 교직적성·인성검사도구의 개발이 필요하다고 본 조운주(2014)와 유치원교사와 초·중등교사에게 요구되는 교직적성과 교직인성은 차이가 있기 때문에 각각의 학교 급별 교직적성과 교직인성을 판단할 검사 도구가 제작되어야 한다고 본 박

춘성(2016)의 연구결과와도 같은 맥락이다. 초·중등교사는 구체적인 수업목표와 학습의 양이 정해져 있어 교과서를 가지고 수업을 운영하지만 유아교사는 보다 어린 연령의 유아를 대상으로 자율적이고 창의적인 수업을 운영하며 가르치는 일과 돌보는 일을 조화롭게 유지해야 한다(박은혜, 2013). 이처럼, 유아교사와 초·중등교사는 다른 특성을 가지고 있음을 이해하고 방안을 모색하여야 할 것으로 사료된다. 예비유아교사들은 교직적성·인성검사의 평가방법으로, 전문가들 앞에서 면접을 보는 방식인 면접평가, 면접고사와 필기고사를 병행한 혼합형평가, 다양한 방법으로 평가하는 다면평가를 제안하였고 시행 횟수는 현재 2회에서 추가되기를 희망하였다. 이러한 결과는, 양적인 검사도구 뿐 아니라 인터뷰나 포트폴리오 등 맥락을 고려하여 예비유아교사의 교직적성과 교직인성을 평가할 수 있는 평가도구 기준이 개발되어야 한다고 한 조운주(2014)의 연구결과와 일치하며, 평가자의 경우 예비유아교사 자신의 평가를 비롯해 교수들이 객관적으로 평가할 수 있는 평가도구 및 준거도 필요하다는 점에서 본 서경혜 외(2013)의 연구결과와도 일치한다. 이처럼, 교직적성과 교직인성을 판단하는 방법이 구체화되고 도구 및 기준이 다양화된다면 교직적성·인성검사는 교직적성과 교직인성을 판단하는 더욱 효과적인 도구가 될 것으로 기대된다. 예비유아교사들은 유아교사로서의 교직적성과 교직인성을 함양할 수 있도록 교원양성기관의 적극적인 지원과 노력이 필요하다고 하였다. 이러한 결과는 교직인성계발과정에 대한 지속적인 모니터링과 정기적인 평가가 필요하다고 본 서경혜 외(2013)의 연구결과와 부분적으로 일치하며, 교원양성기관에서 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성 함양을 위한 지원프로그램과 현장실습 프로그램 등을 운영하여 유아교사로서의 역량을 함양할 수 있도록 적극적인 지원과 노력이 필요하다고 본 조운주(2018)의 연구결과와도 같은 맥락이다. 이는 예비유아교사들의 인성에 대한 올바른 인식과 예비유아교사 자신의 인성, 교사가 된 후의 교직인성, 유아에게 인성교육을 가르치는 방법

등 인성 교육 전반에 걸친 예비유아교사를 위한 인성프로그램 개발이 필요함을 의미한다(박경옥, 2010; 박홍자 외, 2004). 또한, 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성 함양, 교직적성·인성검사를 포함한 전반적인 유아교육분야에 대해 사회의 관심이 지속적으로 필요하다고 보았으며, 교직적성·인성검사의 다양화, 체계화에 대한 필요성을 인식하며, 제도적 지원의 중요성을 강조하였다. 이는, 교직적성·인성검사가 다양하고 체계화되어 조금 더 구체적으로 교직적성과 교직인성을 측정하여 예비유아교사들의 교직적성과 교직인성을 형성하고 함양하는데 도움을 줄 수 있는 실용적인 검사도구가 개발되어야 할 필요가 있음을 의미한다.

이와 같은 논의 및 결론을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 예비유아교사들은 다양한 매체를 통하여 교직적성과 교직인성에 관심을 갖게 되었다. 또한, 예비유아교사들은 인성이 다양한 요소들로 이루어져 있지만 유아교사가 갖추어야 할 기본 요소임을 인식하였다. 예비유아교사들은 이러한 교직적성과 교직인성을 증진시키기 위하여 감정을 조절하기 위한 자기계발이 이루어져야 한다고 제안하였다. 둘째, 교직적성·인성검사는 예비유아교사들의 스스로를 되돌아볼 수 있는 계기가 되고, 현재 교직적성과 교직인성을 측정하는 유일한 방법이기 때문에 필요성을 느끼지만 교직적성·인성검사의 문항구성 및 신뢰도와 측정방법 측면에서 개선이 필요하다는 것을 지적하였다. 셋째, 유아교사의 교직적성과 교직인성을 측정하는 검사 도구는 유아교사들을 위한 모형이 따로 개발되어야 하며, 평가방법은 구체화되고 평가도구 및 기준이 다양화되어 교직적성과 교직인성을 측정하는 효과적인 도구가 개발되어지기를 제안하였다. 예비유아교사들은 교직적성과 교직인성을 함양하기 위하여 교원양성기관의 적극적인 지원과 노력이 필요하고 전반적인 유아교육분야에 대한 사회의 지속적인 관심이 필요하다고 보았으며 교직적성·인성검사의 다양화, 체계화에 대한 필요성을 강조하며 제도적 지원을 제안하였다.

본 연구는 면담을 통하여 예비유아교사의 교직적성·인성검사에 대한 인식과 요구를 예비유아교사에게 직접 들어보았다는 것에 의미가 있으며, 교직적성·인성검사의 개선방안을 제시하였다는 점에서 후속연구의 기초자료가 될 것이라고 사료된다. 이상의 논의와 본 연구의 제한점에 근거하여 후속연구에 대해서 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울, 경기 지역의 유아교육학과 4년제 예비유아교사들을 대상으로 연구하였다. 연구참여자를 일부지역으로 한정하였기 때문에 결과를 일반화하기에는 무리가 있으므로, 다양한 지역과 3년제 교원양성기관의 예비유아교사들의 교직적성·인성검사에 대한 인식과 요구를 들어볼 수 있는 후속연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 교직적성·인성검사의 개선방안을 제시하기 위해 예비유아교사들의 경험과 요구를 살펴보았다. 후속연구에서는 연구참여자를 유아교사로 선정하여 교직생활 중 교직적성·인성검사의 필요성에 대해 알아본다면 의미 있는 연구가 될 것이라고 생각된다.

셋째, 본 연구결과를 통해 교직적성·인성검사에 대한 개선방안의 필요성이 제기되었다. 이를 적용하여 유아교사에게 적합한 교직적성·인성검사가 개발되어 진다면 의미가 있을 것이라고 생각된다.

참고문헌

- 강경리(2018). 관계성 맥락에서 교육실습과정이 예비유아교사의 교직인성 함양에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 18(14), 43-78.
- 강기수(2000). **교사교육론**. 부산: 세종출판사.
- 강선보, 박의수, 김귀성, 송순재, 정윤경, 김영래, 고미숙(2008). 21세기 인성교육의 방향설정을 위한 이론적 기초연구. **교육문제연구**, 30, 1-38.
- 강재원(2014). 교직적성과 검사지 도출. **교사교육연구**, 53(2), 245-259.
- 강태훈, 류성창(2013). 교직 적·인성 측정을 위한 중등 예비교사선발 면접방법 개발연구. **한국교원교육연구**, 30(3), 275-304.
- 계영애, 강정원(2001). 유아 인성 교육을 위한 인성적 덕목과 교수 전략에 대한 교사들의 인식 연구. **유아교육학논집**, 5(1), 55-75.
- 공미경(2012). 보육교사의 교직관과 조직효과성의 관계. **충신대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 교육과학기술부(2010). **유치원 교사현장·강령**. 서울.
- 교육과학기술부(2011). **유치원 기본과정 내실화를 위한 인성교육프로그램**. 서울.
- 교육과학기술부(2012). '임용시험 제도 선진화로 교직적성과 인성을 갖춘 교사를 선발한다' 보도자료, 2012.2.14.(화).
- 교육부(2015). **교원자격검정실무편람**. 서울.
- 구미향(2017). 유아교사가 갖추어야 할 인성은 무엇인가. **한국유아교육 보육복지연구**, 21(2), 127-154.
- 국립국어원, 표준국어대사전2015. 10. 13일 인출.
- 김강희, 김우영, 서순태(2012). 유치원 교사의 의사결정 참여정도와 교사효능감에 관한 연구. **유아교육연구**, 32(3), 269-291.

- 김경령, 서은희(2014). 예비교사 교직 인성 자기 점검 도구 개발 연구. **한국교원교육학회지**, 31(1), 117-139.
- 김경선(2016). 영유아교사의 교직 적성과 교사효능감 및 직무만족도의 관계. 아주대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김경철, 정혜승(2016). 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교직 적성이 교사효능감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(6), 135-153.
- 김민정(2016). 교사의 인성 및 자아탄력성과 유아의 공격적 행동에 대한 지도 전략과의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선희(2017). 유아교사의 인성이 교사-유아 관계 및 상호작용에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 김성연(2018). 교육대학원과 사범대학에서 교직 적성·인성 검사의 일반화가능도 분석. **한국교원대학교 교육연구원**, 34(2), 23-47.
- 김순환, 박선희, 남옥선(2014). 예비유아교사를 위한 교직인성 프로그램 개발 및 적용. **한국영유아교원교육학회**, 18(2), 339-363.
- 김승인(2002). 유아교육기관의 교직선택동기와 직무만족도와의 관계. 한국외국어대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김영옥, 송혜린, 이현미(2007). 21C 변화에 적합한 영유아 인성교육 프로그램. 다음세대.
- 김영옥, 장명림, 유희정(2009). 유아인성교육프로그램 개발 및 효과. **열린유아교육연구**, 14(5), 297-324.
- 김영은(2016). 아동학대예방을 위한 예비유아교사 인성교육 프로그램 개발 및 효과. 가천대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김영천(2012). **질적연구방법론 I Bricoleur**. 아카데미프레스.
- 김용조(1999). 초등교사의 인성적 자질에 관한 연구. **대구대학교 논문집**, 34, 429-458.

- 김용주, 김지홍, 박종현, 양기열(1996). 사범대학 입학 면접고사 및 교직 적성, 인성검사의 개선을 위한 기초연구. **중등교육연구**, 8, 178-227.
- 김의성(2013). 보육교사의 적성이 직무만족도에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김인해(2017). 예비유아교사의 교직윤리 및 교직인성. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정원, 전선옥(2018). 예비유아교사의 자아존중감과 교직적성에 관한 연구. **한국보육학회지**, 18(2), 167-181
- 김정환, 남현우, 염시창, 임진영(2013). 교직 적성 인성 검사 도구 개발 연구. 교육과학기술부.
- 김정희(2017). 예비유아교사의 다문화 고정관념, 교직인성이 다문화 교육태도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 106, 79-100.
- 김종명(2011). 교직 적성에 맞는 교사선발을 위한 초등교원 신규임용제도 개선 방안탐색. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김지현(2007). 교사, 학부모가 선호하는 유아교사의 자질에 관한 연구. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진숙, 서영숙, 서혜정(2010). 아동권리교육이 예비유아교사의 아동권리 인식에 미치는 효과. **유아교육학논집**, 14(6), 35-60.
- 김진영, 이기종(2013). 예비유아교사의 셀프리더십과 교직인 · 적성과의 관계. **한국교육**, 40(3), 5-25.
- 김현자, 장은정, 조미영(2017). 예비유아교사의 스마트폰 이용과 교직인성에 관한 연구. **방과후아동지도연구**, 14(2), 1-17.
- 김혜경(2009). 초등학교 교사의 교직 전문성에 대한 인식 연구. 공주대학교 교

육대학원 석사학위논문.

김혜경(2012). 보육교사 적성검사. 경희대학교 일반대학원 박사학위논문.

김혜경, 조복희(2012). 보육교사 적성검사 도구 개발. **아동학회지**, 33(5), 221-246.

남유정(2005). 청소년 자원봉사활동이 인성에 미치는 영향. 중앙대학교 일반대학원 석사학위논문.

노은호(2013). 예비 유아교사의 교직 적·인성과 핵심 역량 비교 분석 연구. **한국보육학회지**, 13(3), 205-221.

박경옥(2010). 유아 인성교육에 대한 예비유아교사의 인식에 관한 연구. 중앙대학교 일반대학원

박기홍(2014). 교직 적성 및 인성 검사 웹 검정 시스템 연구. **한국컴퓨터 정보학회 학술발표논문집**, 22(2), 381-382.

박성혜(2015). 유아교사의 교직적성과 자아존중감 및 교수효능감의 관계. **유아교육학논집**, 19(2), 211-242.

박성혜(2016). 예비교사들의 교수효능감 수준에 따른 교직 인성과 홀리스틱 형성. **홀리스틱교육연구**, 20, 75-97.

박수경(2013). 보육교사 적성과 보육교사 효능감 간의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과. 중앙대학교 일반대학원 석사학위논문.

박은주(2016). 예비유아교사의 적성과 전공만족도가 교직윤리의식에 미치는 영향. **인문사회** 21, 7(3), 73-90.

박은혜(2013). **유아교사론**. 서울: 창지사.

박찬옥, 서동미, 엄은나(2010). **유아사회교육**. 과주: 정민사.

박춘성(2016). 예비유아교원의 교직 적성·인성에 대한 대안 탐색. **홀리스틱교**

육연구, 19(3), 107-124.

박혜정, 오재연(2017). 유아교사의 인성과 교사효능감이 유아의 자아존중감에 미치는 영향. **구성주의유아교육연구**, 4(1), 1-24.

박홍자, 이진우, 권세경(2004). 인성교육프로그램 적용효과에 관한 연구. **한국 유아교육연구**, 1(1), 57-80.

박희영(2014). 예비유아교사의 교직 적성 및 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 일반대학원 석사학위논문.

변지혜(2013). 예비유아교사의 주관적 안녕감과 교직적성의 관계. 한국교통대학교 일반대학원 석사학위논문.

서경혜, 최진영, 노선숙, 김수진, 이지영, 현성혜(2013). 예비교사 교직 인성 평가도구 개발 및 타당화. **교육과학연구**, 14(1), 147-176.

성원경, 김진영(2015). 예비유아교사의 자기효능감과 교직인·적성의 관계 연구. **직업교육연구**, 34(5), 55-71.

손진희(2008). 인성교육 참여가 청소년의 심리·사회성숙에 미치는 영향. 중앙대학교 일반대학원 석사학위논문.

송미선(2017). 예비유아교사의 교직적성 및 교사전문성 인식과 행복감과의 관계. **미래유아교육학회지**, 24(2), 171-189.

신동로(1991). 국립 사범계 대학 교직 적성, 인성 검사와 면접교사의 분석과 검사모형 탐색. 사범계 대학 신입생 전형방법에 관한 세미나, 전국 국립 사범대학 학장.

신은수, 유홍옥, 안부금, 안경숙, 김은정, 유영의, 김소향(2013). **유아교사론**. 서울: 학지사.

양미례(2016). 유아 교육기관에서의 아동권리 및 아동학대에 대한 유아교사의

- 인식. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 오수진, 장영숙(2011). 공립유치원 교사의 교직선택동기와 직무만족도 및 직무 능력의 관계. **미래유아교육학회지**, 18(3), 1-24.
- 우영효(2004). 유아 인성교육의 방향. **아동교육**, 13(1), 147-158.
- 우종욱(2001). 창의적 교육과 인성교육. **21세기 교육의 큰 두 개의 축: 창의력 교육과 인성교육**. 서울: 교육과학사.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별(2012). **질적 연구방법의 이해**. 박영사.
- 유주연, 김순환(2015). 유아교사의 통합적 인성함양 프로그램 개발 및 적용. **육아지원연구**, 10(2), 137-165.
- 이경노(2017). 만 3세 유아의 친사회적 행동과 교사지도에 관한 질적 연구. 안대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이경미, 이기숙(2009). 유아의 성과 연령에 따른 유아기관에서의 하루일과. **교육과학연구**, 40(3), 171-193.
- 이경민, 엄은나(2005). 유아교사자질에 대한 유치원 1급 정교사 자격 연구 참여 교사의 기대와 자기평가. **유아교육학논집**, 9(4), 133-152.
- 이경민, 이정화, 이경선(2006). 유아 인성교육에 대한 유치원 교사들의 인식 및 실태 조사. **미래유아교육학회**, 13(1), 169-193.
- 이난숙(1993). 교사의 직능발달에 관한 연구. 한국교원대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이병래, 김진호, 강정원(2005). 영유아교사 양성을 위한 기준 교육과정 구성 및 운영방향 모색. **유아교육학논집**, 9(1), 53-79.
- 이보람, 서영(2018). 예비유아교사의 교직적성, 역량인식, 주관적 행복감 간의 구조적 관계. **한국엔터테인먼트산업 학회 논문지**, 12(1), 205-214.

- 이수진(2013). 예비유아교사와 유아교사의 다문화 신념에 관한 연구. 대구대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이신애(2017). 몽골 예비유아교사의 교직 적성, 교직 선택 동기 및 발달에 적합한 실제(DAP)에 대한 신념의 현황조사. 성균관대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이유미(2016). 예비유아교사의 자아존중감이 교직 적·인성에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 20(4), 265-291.
- 이유미, 김성숙(2014). 한국과 일본 예비유아교사의 교사 자질 인식과 행복감의 관계. **한국유아교육학회**, 34(6), 124-148.
- 이희정(2016). 유아교사의 행복감, 교직적성 및 TA 성격특성 간의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임부연, 김성숙, 송진영(2014). **유아교사론**. 파주: 양서원.
- 임새로와(2017). 유아교사의 교직 적성 및 행복감이 교사효능감에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장영은, 박정운, 이승미(2012). 유아 초등 교육 내에서의 인성교육 활성화 방안에 대한 교사 인식 연구. **어린이미디어연구**, 6(1), 19-43.
- 조난심(2004). 인성평가척도 개발을 위한 기초연구. 한국교육과정평가원 연구보고서.
- 조부경, 백은주, 서소영(2001). **유아교사의 발달을 돕는 장학**. 서울: 양서원.
- 조연순, 김아영, 임현식, 신동주, 조아미, 김인전(1998). 정의교육과 인성교육구현을 위한 기초 연구 1 : 철학적 심리학적 접근에 기초한 인성교육의 구성요소 탐색. **교육과학연구**, 28, 131-152.
- 조운주(2014). 예비유아교사를 위한 교직적성·인성 검사도구의 타당성 및 개선

- 방안. **육아지원연구**, 9(2), 101-123.
- 조운주, 김은영(2009). 유치원과 초등학교 교육의 차이와 연계에 대한 교사와 부모의 이해 탐색. **유아교육·보육행정연구**, 13(4), 51-74.
- 조운주, 최일선(2018). 예비유아교사의 교직인·적성 검사도구(안) 타당화 연구. **육아지원연구**, 13(1), 35-56.
- 조주연(2003). 교직 적성, 인성 검사도구 개발 연구. **교육인적자원부**, 서울
- 조주연, 백순근, 임진영, 여태철, 최지은(2004). 초등 교직적성검사 모형개발 연구. **교육심리연구**, 18(3), 231-247.
- 조주연, 백순근, 임진영, 여태철, 최지은(2007). 초등교직적성검사(TAPST) 타당화연구. **초등교육연구**, 20(2), 113-135.
- 조주원(2017). 유아교사 인성과 전문성 인식의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전재선(2011). 유아교사 인성 자기평가도구 개발 및 타당화 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 전재선, 최종욱(2012). 유아 교사 인성 자기 평가 도구 개발에 관한 연구. **한국보육학회지**, 12(1), 149-174.
- 주영희(1999). 인성교육의 심리적 접근. 인천교육대학교 학생생활연구소, **대학생활연구**, 11(1), 105-132.
- 차성현(2012). 인성교육 개념의 구조화. **제 5차 KEDI 교육정책포럼 연구자료**, 2012-07, 3-24.
- 최규훈(2017). 체육교사는 자신의 인성을 어떻게 계발시켜나가는가?: 체육교사의 인성 계발 양상 및 함양 방안 탐색. 서울대학교 일반대학원 석사학위논문.

- 최선미(2015). 유아교사의 인성이 사회적 관계에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최예정(2004). 예비초등교사용 '교직 적성·인성 검사' 평가연구. 서울대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 최윤정, 이경민(2010). 유아 교사의 교직 만족에 영향을 주는 생활 만족과 몰입경험의 관계분석 연구. **유아교육연구**, 30(3), 195-215.
- 최지혜(2017). 예비유아교사의 특수교육 경험에 따른 교직인성검사 차이. **교육연구논총**, 38(3), 79-94.
- 한희경, 성원경, 김진영(2014). 예비유아교사의 정서지능과 교직인·적성의 관계 연구. **직업교육연구**, 33(5), 43-62.
- 홍기철(2006). 교직 적성 및 인성을 갖춘 우수학생 선발을 위한 심층면접방안 연구. **초등교육연구논총**, 19(2), 113-135.
- 홍용희(1998). 참여관찰과 심층면담: 교육연구의 질적 접근, 그 방법과 쟁점. **교육인류학연구회**, 2(1), 24-36.
- 홍혜선(2002). 영아발달에 따른 교사의 안전 의식에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황경선(2018). 예비유아교사의 인성과 교직 적성이 교사효능감에 미치는 영향. 중앙대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 황해익, 김은정(2015). 예비유아교사의 교직인성에 대한 주관성 연구. **열린유아교육연구**, 20(4), 191-219.
- 황혜영(2016). 국내 예비교사 인성교육 연구 동향. **한국교원대학교 교육연구**, 32(1), 139-158.
- 황혜정(2004). 교직 인성·적성검사에 따른 유아교육학과생들의 전공에 대한 인

- 식 및 만족도 연구. **학생생활연구**, 19, 131-152.
- Almerico, G. Johnston, P. Henriott, D. & Shapiro. M. (2011). Dispositions assessment in teacher education: Developing an assessment instrument for the college classroom and the field. *Research in High Education Journal*, 11, 1-19.
- Brannon, D. (2008). Character education: It's a joint responsibility. *Kappa Delta Pi Record*, 44(2), 62-65.
- Carr, D. (2007). Character in teaching. *British Journal of Educational Studies*, 55(4), 369-389.
- Glesne, C. (2006). Becoming qualitative researchers. 질적 연구자 되기. (안혜준 역). **서울: 아카데미프레스**. (원전 2006년 출판).
- Holland. J. L. & Gottfredson, G. D. & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in design making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of personality and social psychology*, 39, 1191-1200.
- J. Amos Hatch. (2008). Doing qualitative research in education setting. 교육 상황에서 질적 연구 수행하기. (진영은 역). **서울: 학지사**. (원전 2008년 출판).
- Leigh, A. & Ryan, C. (2008). How and why has teacher quality changed in Australia?. *The Australian Economic Review*, 41(2), 141-159.
- Rike, C. J., & Sharp L. K. (2008). Assessing preservice teachers dispositions : A critical dimension of professional preparation. *Childhood Education*, 84(3), 150-153.
- Stronge, J. H. (2008). Qualities of effective teacher, 2th edition. 유능한 교사의 자질. (한소영 역). **꿈을 이루는 사람들**. (원전 2007년 출판)

ABSTRACT

Pre-service Early Childhood Teachers' Experience and Needs for Teaching aptitude and Teaching Personality Test

Ahn, Pu-Leum

Department of Early Childhood Education

The graduate school of

Sungshin Women's University

The purpose of this study was to examine the pre-service teachers' experiences and their needs for teaching aptitude and personality test in the early childhood teacher training process and to provide a method for improvement of teacher aptitude and personality test.

The research questions set up for this research purpose are as follows.

1. What is the pre-service early childhood teacher's perception of teaching aptitudes and teaching personality?
2. What is the experience of the pre-service early childhood teacher about teaching aptitude and personality test?

3. What are the needs of the pre-service early childhood teacher for teaching aptitude and personality test?

This study was conducted on 10 preliminary preschool teachers attending 4 year college of early childhood education in Seoul and Gyeonggi province from May 3 to August 24, 2018. In that the purpose of this study was to investigate the meaning of teaching aptitude and personality test based on the experiences and thoughts of pre-service teachers, interview with the participants were mainly used as a research method in order to efficiently achieve the research goal. Two interviews were conducted per participant, and the interviews collected during the study were repeatedly read, and the key words and core contents were found, and classified and categorized.

The results obtained from this study are summarized according to research questions.

First, pre-service early childhood teachers' perception of teaching aptitude and teaching personality showed that they had become interested in the teaching aptitude and the teaching personality as they were exposed to various factors such as lectures, discussions and tasks in class, TV or the internet, and media. Pre-service early childhood teachers recognized the need for emotional control, patience, courtesy, consideration, respect, cooperation, tolerance and understanding, responsibility, and commitment to early childhood teachers. In order to cultivate teaching aptitude and teaching personality as early childhood teachers, they said that they need

pride and responsibility of early childhood teacher and personal efforts such as steady self management.

Second, as a result of the pre-service teachers' experience of teacher aptitude and personality test in teacher training course. Most respondents did not prepare for test before taking teacher aptitude and personality test. The items of teaching aptitude and personality test that pre-service early childhood teachers experienced were mainly about basic personality, contents about cooperation with other people, contents about coping ability according to situation, time management in various situations, the ability to communicate with others, and whether they are active about their activities as teachers. Pre-service early childhood teachers felt the necessity of teaching aptitude and personality test, but they pointed out that improvement is needed in terms of composition and reliability and measurement method of the tests.

Third, as a result of investigating the needs of pre-service early childhood teachers for improvement of teaching aptitude and personality test, they are expected to include contents regarding coping with various unexpected situations that may occur in early childhood education institute and contents that fit the process of infant development. In addition, the pre-service early childhood teachers mentioned that a test tool to measure the teaching aptitude and the teaching personality of the early childhood teachers should be developed separately. The evaluation methods of the teaching aptitude and the teaching personality were proposed as interview evaluation, mixed evaluation, and multi-factor evaluation. The number for the teaching aptitude and personality test was hoped to increase further

from the current two. In order to improve teaching aptitude and personality test, and to cultivate teaching aptitude and teaching personality, they mentioned that teacher education institutions should provide opportunities for pre-service early childhood teachers to think about teachers' aptitude, and continue to provide education on desirable personality. In addition, the teacher education institutions should provide educational programs related to various teaching aptitudes and teaching personality so that pre-service early childhood teachers be interested in and get to know teaching aptitude and teaching personality. Also they required that teaching personality course should be designated as a required course. The pre-service early childhood teachers suggested that the pre-service early childhood teachers should be able to find the aptitude and form the desired personality by diversifying and systematizing the test instruments measuring the teaching aptitude and the teaching personality.

This study is meaningful in that it proposes a method for improvement of teaching aptitude and personality test by listening to the needs of pre-service early childhood teachers based on their experience and perception of teaching aptitude and personality test.

<부록 1> 연구 참여 동의서

연구 참여 동의서

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 유아교육학과 석사과정에서 학위논문을 준비하고 있는 학생입니다. 교직적성·인성검사에 대한 예비유아교사들의 의견을 들어보고자 합니다.

본 연구와 관련하여 2018년 5월부터 2~3회 면담을 계획하고 있습니다. 질적 연구의 특성상 일정이 조정될 수 있습니다. 수집된 자료들은 안전하게 보관될 것이며, 녹음된 파일은 전사하여 분석할 예정이고, 모든 자료는 논문작성을 위해서만 사용될 것입니다. 연구대상자의 개인 신분은 노출되지 않도록 할 것입니다.

유아 교사 인성의 중요성을 인식하고 교직적성, 인성 검사 개발에 대한 기초 자료가 되리라 기대되어집니다. 연구에 대해 질문이 있으시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

진심으로 감사드립니다.

2018년 월 일

성신여대 대학원 유아교육 전공

연구자: 안푸름

지도교수: 전홍주

(E-mail: puleum85@naver.com. 연락처: 010-1234-2999)

----- 절 취 선 -----

연구 동의서

본인은 연구에 대한 설명을 읽고 이해하였으며, 연구에 동의합니다.

2018년 월 일

이름: _____ (인 또는 서명)