

면지

(표지와 동일하게)

차례



아동학대 예방 특별교육

제1장 인성에 대해 알아보기	1
1. 인성의 정의	1
2. 인성 덕목의 이해	3
제2장 보육교직원의 인성 갖추기	5
1. 보육교직원 인성의 중요성	5
2. 인성을 다지는 보육교직원의 전문성	8
3. 바람직한 인성을 갖춘 보육교직원의 태도 및 역할	10
제3장 자기조절 능력 키우기	22
1. 분노 감정의 정의	22
2. 분노 감정 관리	33
제4장 아이와 통하고 싶다	36
참고문헌	39



제1장

인성에 대해 알아보기

※ 본 내용은 「부산광역시·부산광역시육아종합지원센터(2014). 어린이집 표준보육과정에 기초한 영유아 인성교육 프로그램」 내용을 발췌하였음

1 인성의 정의

인성(人性)이란 ‘사람의 성품’을 말한다. 인성은 ‘personality’에서 어원을 찾을 수 있다. 영어의 사전적 표현으로는 ‘human nature’, ‘character, human instinct’로 이는 인간성, 인성, 성격 등으로 해석되고 있다. 인성의 정의를 간추려 보면 ‘인간다움’, ‘인간의 본성’, ‘인간이 추구해야 하는 바람직한 품성’이라는 의미에서 ‘덕목’, ‘인격’을 말한다(이주희 외, 2012). 인성은 가치 판단의 대상이 아니라 그대로의 인간 즉 ‘한 개인의 독특한 특성, 행동 양식, 성격’을 기술하는 개념이다(황정규 외, 1996).

인성은 심리학 분야에서는 성격으로, 정신의학 분야에서는 인격으로, 교육학 분야에서는 인성이라고 번역하여 사용하고 있다(김영옥, 2007). 심리학 분야의 성격은 한 개인이 보이는 비교적 일관된 행동 특성이나 기질을 의미한다. 다시 말하면, 옳고 그름의 판단이나 사회적 윤리 가치의 기준이 개입되기 보다는 개인의 특질과 기질, 정서, 행동 양식 등이 중심이 되며 도덕성과 연관된 내용을 강하게 포함하고 있다(김영옥, 2007).

아들러(Adler)는 인성을 ‘인간의 사회적 자극치’로서 인간이 주변 환경에 적응하고 주변 환경에 자신의 행동을 적응해 나가는 심리적이고 신체적인 역동적 조직이라고 보았다. 설리반(Sullivan)은 인성이란 ‘인간 생활을 특정 짓는 재현적, 인간 상호적 장면의 지속적인 유형’이라고 보았다. 길포드(Guilford)는 ‘인간의 모든 개인적 특성’으로 신체적 특성, 지능, 지식, 정서, 동기, 흥미 등을 포함한다고 하였다. 황응연(1992)은 인성이란 ‘성격, 기질, 개성의 상위 개념’이며 개인의 사고, 개념, 감정, 행동을 결정하는 심리·생리적 체제로서 개인의 내면세계에 존재하는 역동적 구조라고 하였다(김영옥, 2007).

품성이란 용어도 인성교육의 일환으로 보육현장에서 많이 사용되고 있다. 품성(character)은 인간이 지녀야 할 도덕적 가치와 도덕적이고 올바른 삶을 존중하고 실천할 수 있는 개인적 특성이라고 한다(홍순정, 2011). 일반적으로 인성교육과 품성교육은 혼용되고 있는데 이는 인성, 품성의 정의가 서로 연관을 가지고 있고 어떤 덕목이나 가치를 선택하는가는 각 사회나 지역사회, 교육기관에서 일련의 합의를 거쳐 이루어지기 때문이다.

인성은 인간의 보편적인 본성으로 각 개인의 특성과 사람 됨됨이를 말한다. 인성은 선천적, 후천적 요인에 의해 형성되어 개인의 도덕적 판단 기준이 되고 외부의 사물이나 현상에 자극을 받아 일정한 경향의 반응을 보이게 하는 개개인의 고유 성품이라고 할 수 있다(이주희 외, 2012). 심리학에서는 인성을 인간 마음의 성향, 성격, 소질 등으로 후천적으로 길들여지고 다듬어지는 것이라고 한다. 맥글랜드는 인성을 변화하기 위해서는 가치관, 의식구조, 행동, 습관을 바꿔야 한다고 주장하였으므로(이주희 외, 2012) 인성은 교육에 의해서 바람직하게 변화 가능하다는 것이다.

인성은 ‘환경에 대한 개체의 독특한 적응 상태를 결정하는 심리·생리적 체계 내의 역동적 체계’라는 의미에서

첫째, 인성은 사회, 문화, 자연이라는 환경과의 유기적 관계에서 이해하여야 한다.

둘째, 인성은 궁극적으로 행동으로 규정하는 것이므로 인간의 사고, 가치, 태도, 감정, 동기, 생리적 운동 등과 같은 모든 반응을 가리킨다.

셋째, 인성은 구조적 측면과 역동적 측면을 지니고 있기 때문에 여러 부분으로 나누며 구조사이에 역동적인 관계가 작용하여 복잡성을 나타낸다.

넷째, 인성은 외견상으로 시시각각 변하는 것 같아도 인성의 구조와 역동성은 상당히 오랫동안 지속하여 동일한 특징을 유지하는 경향이 있다. 즉 인성은 일관성, 항상성, 규칙성 등을 포함한다(경기도 교육청, 1996).

결론적으로 인성이란 ‘개인의 독특한 특성을 바탕으로 길러지는 사람의 사람됨’이라 정의한다. 인성 발달에 영향을 주는 요소로는 선천적, 유전적, 생득적인 영향도 크지만 그보다는 후천적, 환경적, 학습적인 영향이 더 크다. 선천적 요소로는 영아기부터 보이는 독특하게 반응하는 타고난 기질을 들 수 있다. 토마스과 체스(1997)는 영아의 기질을 반응행동에 따라 순한 기질, 까다로운 기질, 천천히 적응하는 기질로 유형화하였다(손혜숙, 2012, 재인용). 기질은 변화하지 않는 고유성을 가지고 있긴 하나 후천적 경험과 환경과의 조화가 중요하므로 양육자의

기질 파악과 기질에 적절한 양육환경을 마련하는 것이 중요하다.

인성발달에 영향을 주는 후천적, 환경적인 영향을 살펴보면 어디서 나고 성장하는가 하는 물리적·자연적 환경 요인, 양육태도나 훈육방식과 같은 가정환경과 분위기, 역동성 등의 가정적 요인, 사회·경제적 지위나 기대 등의 사회적 요인 등이 영향을 준다.

인성은 그 사람의 가치관, 도덕적 성숙, 정신적 수양 등을 포괄하는 것으로 그 사람의 삶의 방향과 도덕적 행위의 질적 수준을 결정한다고 강조한 바 있다. 교육현장에서 바람직한 인격을 형성하고 도덕적 수준을 향상하게 하는데 목표를 둔 인성교육은 도덕 교육을 넘어 훨씬 더 포괄적이고 심층적인 측면을 포함하여야 한다. 인성교육은 겉으로 들어나는 행동, 말, 태도 뿐만 아니라 감정, 동기, 무의식과 같은 내적 심리에 분명한 목표와 목적을 규명하여야 한다. 바른 인성을 가진 사람은 자신에 대해 바른 이해를 하고, 충동과 본능을 통제하고 조절할 수 있으며 자기 존중과 자기 수용을 하는 사람이다. 이를 바탕으로 영유아는 바람직한 인간관계를 형성하며 사회적으로 생산적이고 창의적인 능력을 발휘할 수 있도록 교육하여 바른 인성을 갖도록 하여야 한다.

2 인성 덕목의 이해

인성의 덕목은 개인의 행동과 감정의 관리, 생활과 환경, 대인관계기술 속에서 사회적 가치와 민주시민 의식, 생활과 환경에 따라 인성과 품성의 가치 있는 기본 덕목을 도출한다(홍순정, 2011).

리쿠나(Lickona)는 존중과 책임감을 강조하면서 정직, 열정, 공정, 용기, 자기조절, 도움, 협동, 자존감, 민주적 가치 등을 강조하였다. Heartwood Institute에서 개발된 프로그램은 존중, 신의, 정직, 사랑, 정의, 용기, 희망을 덕목으로 선택하고 있다. 베넷(Bennet)은 열정, 책임감, 공정성, 정직, 배려를 중시하고 있다(홍순정, 2011). 우리나라의 연구 중 삼성아동교육문화센터 연구에서는 인성의 구성요소를 정직, 예절, 성실, 배려, 봉사의 덕목으로 나누어 기초적 인성, 사회적 인성, 도덕적 인성으로 구분하고 있다(김영옥, 2007). 홍순정(2011)의 연구에서는 인성 덕목을 정직, 근면성, 신뢰감, 배려, 감성, 자율, 책임감, 예의, 협동 등으로 제시하고 있다. 안영진(2010)은 타인 인식 능력에 해당하는 이해심과 배려, 존중, 공정과 관용, 정서 인식 능력에

해당하는 사랑, 친절, 평화로 문제 해결 능력에 해당하는 자신감, 성실과 믿음, 책임과 인내, 정직, 용기 등으로 구분하고 있다. 중앙육아종합지원센터(2014)에서는 누리과정에서 강조한 배려, 존중, 나눔, 협력, 효, 질서 등의 덕목으로 부모교육 자료를 제공하고 있다. 유아 인성 교육의 내용은 도덕적인 앎, 즉 도덕적인 지식을 아는 것뿐만 아니라 타인에게 공감하는 능력과 같은 도덕적인 감성을 기르고 이를 행동으로 옮길 수 있도록 하는 것까지 포함해야 한다 (이대부속유치원, 2014).

제2장

보육교직원의 인성 갖추기

1 보육교직원 인성의 중요성

어린이집은 영유아들이 가정을 떠나 최초로 만나게 되는 공적인 환경이다. 어린이집은 가정과 같은 보호적 기능을 필요로 하면서 영유아들에게 또래집단을 만들어가며 새로운 지식과 정보 및 능력을 촉진시켜주는 적극적인 장소이다. 나이가 어리면 어릴수록 인적자원으로서의 교사의 역할이 더 중요하기 때문에 보육을 담당하게 되는 어린이집 교사의 인성과 역할은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 아무리 좋은 시설, 설비와 프로그램이 제시된다 하여도 보육을 실행하는 교사의 능력이나 인성이 어떠한가에 따라 보육의 성패가 결정된다.

보육현장에서 진리처럼 통용되는 하나의 문장이 있다. ‘교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다’란 말로 이는 교사의 자질과 역량이 중요하다는 단정을 내리게 한다. 이상적인 교사가 되기 위해 갖추어야 할 요건은 너무나 많고 복잡하다. 유아교사는 상당한 정도의 교육을 받아야 한다고 전제하면서 아동심리학, 의학, 사회학, 산업, 공예, 전문수선 기능, 목공 기능 등을 갖추어야 하는데 이를 완벽하게 갖추려면 이미 무덤에 갈 연령이 될 것이라고 할 정도로 교사의 역량은 다양하고 중요하다고 역설하고 있다. Katz의 이와 같은 지적은 보육교사는 영유아를 좋아하면 교사가 될 수 있다는 전통적인 관습에 대한 도전이며 영유아교사의 전문성이 요구되는 가장 강력한 주장이다.

근자에는 교사의 전문성 못지 않게 교사의 인성과 자질에 대한 논의가 많다. 많은 학자들이 인성적, 개인적 자질에 대해 의견을 제시하고 있다. Almy(1995)는 성공적인 영유아교사의 특징으로 사랑과 온정, 참을성, 활동력 등을 말한다. 강문희(2006) 등은 유아에 대한 사랑, 인간에 대한 사랑, 원만한 인간관계, 사려 깊음, 성실성, 봉사성, 친절, 신뢰, 공정, 융통성, 유머 등의 자질이 필요하다고 하였다(조형숙, 2009, 재인용).



자격을 갖추고 어린이집에 교사로 일하게 되었음에도 현장에서 교사들은 ‘나는 왜 보육교사가 되었는가?’하는 근본적인 의문부터 ‘나는 어떤 교사로 일하고 있는가?’, ‘훌륭한 교사란 무엇인가?’ 등에 대해 끊임없이 묻고 되새기면서 이상적인 교사로 성장하고자 애쓰게 된다. 또한 어린이집의 운영자들도 어린이집의 교사를 선발할 때 전문성 못지않게 바람직한 인성을 갖춘 교사를 선발하길 원한다. 교사 자신들도 지식이 많은 교사, 교수기술이 좋은 교사보다 진정한 마음으로 영유아를 대하고 변화와 발전을 끊임없이 추구하고 실천하려는 의지를 갖고 노력하는 교사가 좋은 교사라고 말한다. 즉, 훌륭한 교사는 교사가 어떤 마음을 갖고 있느냐의 문제라는 것이다(조형숙, 2009). 이는 교사의 인성 즉, ‘교사의 됴됨이’가 보육교사에게 아주 중요한 전문성으로 드러남을 강력히 시사하고 있는 바이다.

Nias(1996)는 “교사는 마음과 몸 뿐 아니라 머리와 손도 가지고 있다.”(조형숙, 2009, 재인용). 이는 교사는 늘 학생에게 교과영역의 통합에 대한 도덕적 책임감을 가지면서 무엇을 가르칠 것인가에 집중함을 의미한다. 무엇을, 어떻게 가르칠 것인가에만 집중하게 되면 가르치는 일이 왜곡될지도 모르며 감정의 개입 없이 교수활동을 하는 교사는 곧 지치거나 가르치는 일을 포기할 수도 있다는 것이다. 최근 보육교사의 이성과 지식에 비해 관심을 두지 않았던 교사의 정서적, 도덕적 문제, 즉, ‘마음’의 문제에 적극적인 관심을 갖기 시작하였다.

교직 실천의 분야에 있어 교사의 마음은 ‘열정’이다(Day, 2004). 즉, 교사란 자신의 마음과 정서를 교수 - 학습 상황 및 학습자와의 관계에 적용하고 헌신하는 사람이라고 하였다(조형숙, 2009, 재인용). 열정이란 ‘인간정신에 강하게 영향을 주거나 움직이는 정서의 일종’, ‘강한 정서에서 나오는 동기화된 힘’, 즉 추진력을 말한다. 열정 있는 교사는 헌신적인, 사랑을 추구하는, 가치를 추구하는, 관계지향적인, 호기심을 가진 교사를 말한다. 정서노동자인 교사는 늘 상대방 우선의 원칙에 입각하지만 정서적 소진을 가져오지 않도록 열정의 조절이 필요하다.

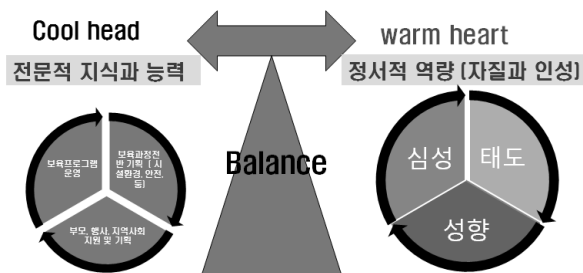
‘어떤 교사가 바람직한 인성을 갖춘 것일까?’, ‘왜 교사의 인성은 전문성 못지않게 늘 중요한 것일까?’ 즉, ‘교사로서의 됴됨이’는 무엇인가에 대한 논의는 교직에서 지속적인 화두이며 이제는 적극적인 과제가 되었다. 인성은 개별적인 것이며 이미 성인이 된 교사의 인성은 굳어 있거나 고착되어 있어 변화하기 어렵다. 그럼에도 불구하고 교사의 인성은 보육현장에서 의사결정하고 행동하고 말하는 태도 등으로 드러나고 보육의 질에 결정적인 결과를 갖게 하므로 좋은 인성을 가지는 것과 교사로서 좋은 인성을 가지려는 노력이 중요하다. 개인의 인성이 반영되어 교수활동의 역할과 태도로 나타나기도 하지만 전문성을 갖춘 바람직한 실행 능력을 훈련함으로써

교사 인성이 형성 되기도 한다. 질 높은 교수 활동에 대한 현장의 실천적 지식을 고양하는 훈련과 동시에 교사는 인성을 갖추어야 하는 훈련을 끊임없이 하여야 한다.

자질과 열정과 의지, 전문적 지식을 가지고 교직을 시작함에도 불구하고 보육현장의 여건은 교사가 가지고 있는 열정과 의지를 무너트리는 이유가 참으로 다양하다. 교사 개인의 성향, 관심사, 상황 등의 요인과 조직 풍토나 기관 형태, 근무여건 및 처우, 교사에 대한 신뢰나 지지, 교사의 발달을 지원하는 장학이나 교육 등의 조직적인 요인 등이 교사의 발달에 지대한 영향력을 미친다.

특히 초임교사는 순간순간 일어나는 영유아들의 역동적인 상황에 바람직한 반응을 하거나 문제를 해결하기 어렵고, 실패의 경험을 자주 갖다보면 교사로서 무능감과 좌절을 겪기도 한다. 이때 교수에 대한 효능감을 가질 수 있도록 지도하며 공감해 주는 지도자가 절실하게 필요한 것이다. 지도와 지지를 받으며 성장한 교사는 같은 딜레마를 겪으며 힘들어 하는 후배교사에 대해 공감해 주고 이끌어주는 역할을 수행할 수 있게 된다. 따라서 어린이집 내에서 교사의 역량과 성장을 위한 역할을 서로 유기적으로 실행해 나갈 때 보육교직원의 전문성과 정서적 역량을 지속적으로 증진시켜 나갈 수 있다.

교사는 다양한 역량이 요구되는 직업이다. 전문적 역량과 정서적 역량의 균형을 이룬 상태가 유지되어야만 실천적 지식을 갖춘 능력 있는 교사라고 할 수 있다. 영유아 발달에 대한 이해, 보육프로그램의 운영, 보육환경운영 능력, 일과 및 상호작용, 부모와의 상호작용 및 의사소통 능력 등이 보육과정을 운영하는 전문적인 역량이다. 전문적 역량을 실천하는 과정에서는 끊임 없는 열정, 의지, 긍정적 마인드, 에너지, 의사소통 관계기술, 신체적, 심리적 건강 등의 정서적 역량이 바람직하고 균형있게 지지하고 있어야 하며 이 둘은 서로 영향을 주어 교사 역량을 상승시키기도 저하시키기도 한다.



[그림 1] 교사의 역량



보육교사로서 갖추어야 하는 개인적 자질을 살펴보면 다음과 같다.

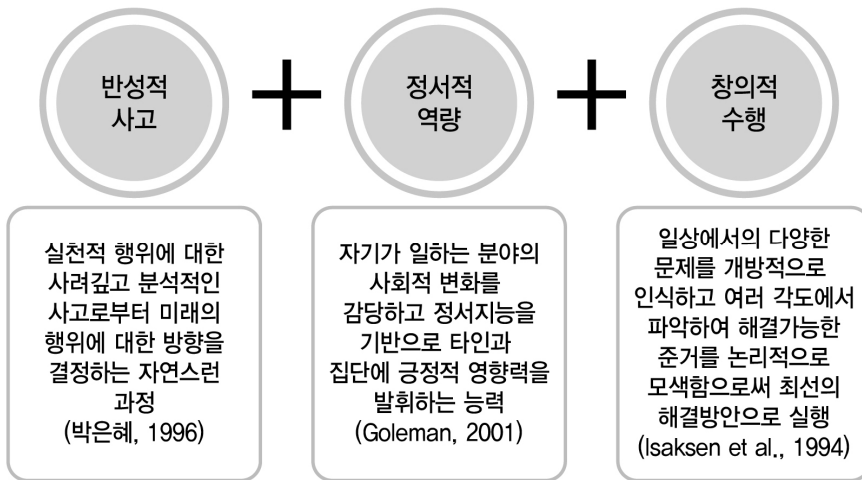
- 신체적 정신적으로 건강하고 성숙한 사람이어야 한다.
- 아이들을 사랑하며 좋아하고 이를 표현할 줄 아는 사람이어야 한다.
- 영유아를 깊이 사랑하는 사람, 또한 어떠한 영유아라도 한 인간으로서 사랑할 수 있어야 한다.
- 긍정적인 가치관과 태도를 지니고 유머감각이 있는 명랑한 성격의 소유자이어야 한다.
- 통찰력과 판단력, 주의력이 풍부한 사람이어야 한다.
- 교양이 높은 사람이어야 한다.
- 남을 돌보고 참을성 있으며 온화함을 지닌 사람이어야 한다.
- 투철한 사명의식과 직업관이 뚜렷한 사람이어야 한다.
- 창의력이 풍부한 사람이어야 한다.
- 용모가 단정하며 센스가 있는 사람이어야 한다.

2 인성을 다지는 보육교직원의 전문성

교사는 끊임없이 변화하고 성장·발달하는 존재이다. 교직입문교육을 받고 일정한 자격을 취득한 후 교사가 현직에서 일정한 시간이 지나 동일한 능력을 가지지 못하는 것은 전문적 지식과 이론을 갖고 있다 하더라도 어떻게 실천적 지식을 습득하였는가에 달려있다. 전문성의 훈련과 함께 정서적 역량의 훈련이나 지지에 따라 교사의 역량은 크게 달라지는 특성이 있기 때문이다. 사회나 부모의 다양한 요구와 급진적인 변화 및 보육교사의 전문성과 인성 및 자질에 관한 논의가 끊임없는 현실에서 교직을 유능하고 훌륭하게 수행하기란 그리 쉽지 않다. 교사의 발달기에 따라 보편적으로 역할 수행을 하는 역량이나 관심사가 달라지나 교사의 발달은 교직 경력과 비례하여 직선적으로 발달하는 것이 아니라 개인적인 그리고 조직적인 영역의 다양한 요인에 따라 성장과 후퇴를 반복하게 된다.

능력 있는 교사로 일하는 가장 중요한 요소는 일의 전문성과 열정을 갖는 것이다. 보육의 전문성은 이론적 지식과 이를 바탕으로 한 실천적 지식의 조화로움을 의미한다. 현직에 있으면서 교사가 전문적 지식을 실행하여 실천적 지식으로 의미화 하는 일은 매우 중요하다. 영유아들과 보내는 모든 시간 내내 몰입은 어렵겠지만 의미와 진정성을 가지고 교사의

역할을 충실히 한다면 그 어떤 일보다도 짧은 기간 동안에 전문가의 수준에 다다를 수 있을 것이다. 영유아를 진정 이해하고 존중하는 교사로 거듭나기 위한 시간과 열정을 투자한다면 빠른 시간 안에 인성을 갖춘 보육전문가로 거듭날 수 있을 것이다.



[그림 2] 교사의 전문성(박찬옥, 2010)

교사는 전문직이다. 그러므로 교사는 전문적인 자질을 갖추는 것은 필수적이다. 교사는 전문적인 훈련을 통해 완벽한 자질을 갖추려는 연구의 자세가 필요하다. 교사의 전문적인 자질은 학습자의 학습 환경을 구성하는 것에서부터 시작된다. 효율적인 학습 환경을 구성하기 위해서는 유아들의 성장발달에 대한 깊은 이해를 바탕으로 한 교수학습의 계획, 가르치는 기술의 습득과 평가 기술 등이 필수적이다.

- 교사가 되려면 일반교양과 전공훈련을 받아야 한다.
- 영유아 및 부모, 지역 사회인들과의 의사소통 기술을 갖추어야 한다.
- 인간의 성장발달에 대한 깊은 이해를 갖고 있어야 한다.
- 학습의 원리, 즉 어떻게 배우며 어떻게 가르쳐야 하는가에 대한 이해를 가져야 한다.
- 급격한 사회변화에 대한 관심을 갖고 이를 교육에 반영할 수 있는 통찰력을 가져야 한다.
- 현장에 부딪혀서 교육경험을 선택하고, 조직하고, 제시하고, 평가하고, 수정 보완해 가는 연구하는 태도를 가져야 한다.



보육교사는 영유아들과 직접 접촉하는 대표적인 인적 환경으로 영향력이 절대적인 존재이다. 교사의 전문성은 영유아에게 제공되는 물리적 환경과 프로그램의 질을 결정한다. 그러므로 영유아에게 인적, 물리적으로 질 높은 환경을 제공하기 위해서는 보육교사의 발달과 역량, 담당 업무에 따라 체계적인 연수를 계획하고 실행하도록 하는 어린이집의 교사교육이 이루어지는 것이 중요하다. 동시에 교사도 자발적으로 자신의 발전을 위해 부단히 노력하며 교수 능력과 마음다지기를 하고 반성적 사고를 통해 자신의 능력을 수정 보완해 가는 과정을 하는 것이 무엇보다도 중요하다.

3 바람직한 인성을 갖춘 보육교직원의 태도 및 역할

가. 전문가로의 책무성 갖추기

어린이집 보육교직원의 전문성이란 업무와 관련하여 보육지식과 경험을 적극적으로 발휘하여 맡은 바 직무를 성공적으로 수행할 뿐만 아니라 업무수행 과정에서 적절한 권위와 자율성을 누리면서 동시에 전문가로서의 책임과 윤리의식을 갖추어야 한다. 전문성의 의미에는 전문지식 이외에도 책임성이 중요한 요소이다(원장사전직무교육, 2012).

- 의사결정의 자율성 확보와 전문적 권위에 따른 성취감을 느낄 수 있어야 한다.
- 현장 경험 및 보육활동 관리능력을 필요로 한다.
- 전문적인 기술과 수행능력을 필요로 한다.
- 교육과 훈련체계를 통한 자기능력 개발을 필요로 한다.
- 이타적인 규범 및 전문적인 가치와 윤리를 준수해야 한다.

나. 보육교사의 윤리 강령을 정립하고 지키기

윤리나 도덕은 바람직한 사회를 위한 당위적이고 이상적인 내적·자율적 통제체제를 지칭함으로 윤리는 옳고 그른 것에 관한 비공식적 규칙이다. 법은 사회질서를 유지하기 위해서 강제적인 통제체제로 만들어진 것이라면 윤리는 자율적이고 이상적인 통제체제이다. 윤리는 인간이 다른



사람과의 관계 속에서 마땅히 따라야 할 행위규범의 총체를 의미하고 개인 또는 집단의 성원으로서 지켜나가야 할 것으로 기대되고 약속된 행동기준이다(원장사전직무교육, 2012).

윤리는 ‘절대적 보편 윤리’와 ‘상대적 개별 윤리’로 나눌 수 있다. 절대적 윤리는 조건이 고려되지 않으며 시간, 상황, 사람, 방법에 따라 불변하는 높은 차원의 도덕적 기준이 적용되는 것으로 절대적 윤리는 공동체의 행동 규약으로 구현된다. 반면, 상대적 윤리, 즉 상황 윤리는 보편적인 윤리 규범을 부정하면서, 구체적인 상황에 처한 개인은 자신의 윤리적 행동의 준거를 스스로의 직관을 통해 판단한다. 다시 말해서 상대적 윤리는 공동체적 제약을 벗어나, 개인의 합리적 상황 분석을 통해 윤리적 행위를 도출해 내는 것을 의미한다(원장사전직무교육, 2012).

직업에서 공통적으로 지켜야 할 행동 규범과 각각의 직업에서 지켜야 할 세분화된 행동 규범들이 있는데, 이 두 가지를 합쳐 직업윤리라 한다. 다시 말하면 직무수행과 관련하여 스스로 지켜야 할 것으로 기대되는 사회적 규범을 의미한다. 어린이집 원장이나 교사에게도 직업윤리가 요구된다. 직업윤리는 크게 소명 의식과 천직 의식, 직분 의식과 봉사 정신, 책임 의식과 전문 의식으로 나눌 수 있다(원장사전직무교육, 2012).

영유아를 보육하는 일은 지적이며 윤리적인 작업일 뿐 아니라 상대적 윤리에 해당되는 상황에 부딪치는 경우가 많다. 교사, 부모, 원장의 인식과 해석이 다른 경우 모든 어려움은 고스란히 영유아의 몫으로 돌아갈 것이다. 서로의 가치가 다르고 행동 규범이 다른 경우 윤리적이지 않거나 기대에 부응하지 못하는 경우 딜레마 상황을 맞이하게 될 것이다. 원장과 교사는 보육 현장에서 발생하는 다양한 윤리적 상황에 슬기롭게 판단하고 대처함으로써 영유아의 인권을 존중하고 교육적 가치를 지향할 수 있어야 한다(원장사전직무교육, 2012).

윤리강령은 책임성과 고객, 사회, 동료들에 대한 행위의 일반적 원리를 규정한 것이다. 어린이집의 특성상 원장은 직면하게 될 많은 윤리적 딜레마 갈등 상황을 해결해 갈 수 있는 기본 잣대로서 윤리강령을 설정하는 역할을 하여야 한다. 즉, 윤리강령은 원장, 보육교사로 하여금 반성적인 사고를 할 수 있도록 도와주고 동료와 함께 바른 해결책을 찾는 논의의 준거가 될 수 있다(원장사전직무교육, 2012). 윤리적 가치가 부족한 행동, 다시 말하면 의무가 아닌 다른 동기나 자신의 이익만을 위해 행동할 때 윤리적이지 못하다는 비난을 면치 못할 것이다.

윤리강령이란 특정 전문직 종사자들을 대상으로 적절하고, 기대되는 행동에 대한 진술을 해 놓은 것이다(Australian Early Childhood Association, 2005; 이완정, 2005, 재인용). 윤리강령은 특정 집단의 사람들이 고객이나 동료와 상호작용할 때 취해야 할 행동방식에 대해 안내



해주는 가치들을 규명하고 이를 명료화하는데 도움을 준다(원장사전직무교육, 2012).

어린이집에 종사하는 원장과 교사들에게 필요한 윤리강령은 자신의 직무에 대해 전문성과 공공성을 갖추도록 설득하는 주요 근거가 된다. 보육교직원들은 윤리강령을 중심으로 자신들이 공동의 가치와 사명을 가진 보육 공동체에 속해 있다는 소속감을 강화시킬 수 있다(Kultgen, 1988; 이완정, 2005, 재인용).

취학 전 영유아는 자신의 의사를 원활하게 표현하기 어렵기 때문에 주변 성인의 민감하고 적극적인 보호를 필요로 한다. 아울러 영유아의 건강한 발달을 위해 일차적인 양육책임을 맡고 있는 가족과 긴밀히 협력하여 최선의 환경을 제공해 주어야 한다. 그러나 어린이집은 다수의 영유아와 보육교직원, 그리고 영유아의 가족과 지역사회 등 이해가 다른 사람들이 함께 연루되어 있기 때문에 윤리적인 딜레마 상황이 일상적으로 나타나게 된다. 보육교직원은 윤리강령을 토대로 자신의 직무를 되돌아보고, 전문성과 공공성을 갖추도록 노력할 수 있으며 보육전문가로서 공동체에 소속되어 있다는 소속감을 강화시키게 된다(원장사전직무교육, 2012).

다. 평등가치 형성과 편견 극복하기

원장과 보육교직원의 역할윤리에 있어서 평등가치의 형성은 중요하다. 교사의 불평등과 편견적 가치는 영유아의 자아개념과 가치, 태도, 그리고 다른 사람에 대한 행동에 직접적인 영향을 미친다. 이렇기 때문에 교사는 차별적이지 않으며 공평해야 한다. 교사는 영유아, 부모, 그리고 동료교사에 대한 평등적 태도를 확고히 하기 위해서 문화적 차이에 대한 민감성을 발달시켜야 한다. 교사 자신의 문화차이에 대한 민감성은 영유아, 부모, 그리고 동료 교사의 행동이 어떻게 다른지 그리고 왜 다른지를 이해하고 되고, 이에 대응할 수 있는 자신의 행동을 찾아낼 수 있기 때문이다(원장사전직무교육, 2012).

편견은 잘못되고 불완전한 정보에서 나온 일반화에 근거하고 있으며 적절한 지식이나 이유 없이 어떤 사람이나 집단에 대해 부정적 태도를 갖는 것이다. 교사는 소외되고 무시되기 쉬운 조건을 갖는 빈곤한 가정의 영유아, 장애를 가진 영유아, 위기가족의 영유아 등이 어린이집을 이용하는 동안 불평등을 경험하지 않도록 해야 한다(원장사전직무교육, 2012). 차이와 차별은 명백히 다른 것이다. 영유아 개별의 차이는 존중받아야 하며 교사는 차별 하지 않는 말과 행동을 일상에서 행하여야 한다.



라. 반성적 사고하기

Dewey(1933)는 ‘어떤 것을 마음속에서 잘 생각해 보고 그것에 대해 진지하게 계속적으로 생각하는 것’, ‘특정 형태의 신념이나 지식을 그것이 지지하는 원리나 결과에 비추어 적극적으로, 지속적으로, 신중하게 고려하는 것’이라고 정의하였다. 반성적 사고의 가치는 ‘단순히 선호에 기초한 맹목적이고 충동적인 행동을 지적인 행동으로 전환시키기’ 때문이다. 반성적 사고는 우리가 필요로 하는 것을 얻기 위해 우리로 하여금 ‘사려 깊고 의도적인 방식으로 행동’할 수 있도록 해준다(염지숙, 2008).

반성적 사고란 자신의 경험에 대해 반추하고, 평가하고 새로운 지식과 연결시키는 과정을 포함하는 것으로 일상생활에서 끊임없이 나타나는 학습활동의 핵심이다. 교사의 반성적 사고는 교사가 수행하여야 할 전문성을 갖추 수 있도록 하여 어린이집 반 운영의 효율화를 높여 줄 수 있다. 반성적 사고는 교사 자신의 행동이나 신념 등에 대해 주의를 기울이고 다양하고 합리적으로 분석함으로써 행동의 변화를 초래할 수 있다(원장사전직무교육, 2012).

- 나의 의사결정은 옳은 것인가?
- 나의 결정은 누구를 위한 것인가?
- 이 행동과 말은 영유아에게 바람직한가?
- 이 교수 전략과 방법은 영유아에게 행복과 가치를 주었는가?
- 이 활동을 통해 영유아는 어떤 발달과 변화가 일어났으며 이는 영유아에게 이로운 것인가?
- 교사에게는 어떤 영향을 주었는가?

위와 같은 질문을 통해 끊임없이 반성적 사고를 하며 판단하고 창의적인 교수자로서의 수행능력을 다듬어 가는 것이 중요하다. 그러나 영유아의 보육은 다양한 요구와 상황이 끊임없이 일어나며 역동적이고 불확실하고 복잡하기까지 하다. 어떤 경우는 너무나 바쁜 나머지 생존적 이기까지 하다. 그러므로 교사는 영유아의 요구에 직관적이나 정당한 반응과 상호작용의 질을 유지하기 위해서 보육 상황에 대한 의도적인 반성적 사고 과정을 가지는 것이 바람직하다. 그 방법으로는 저널쓰기, 이야기 쓰기, 자서전 쓰기, 실행 연구하기, 포트폴리오 하기 등의 방법으로 실행할 수 있다. 보육교사는 보육일지 기록을 통해 단위활동의 영유아 반응을 살펴 기록하고 매일의 일과를 평가하며 개별적인 영유아를 관찰하여 유의미한 관찰기록을 하는 방법을 통해서도 반성적 사고를 실천할 수 있다.

마. 바람직한 상호작용 능력 실천하기

상호작용은 두 사람이나 그 이상, 사물, 현상이 작용하여 원인도 되고 결과도 되는 일로 상호 교류가 활발히 일어나는 과정이다. 영유아의 학습과 발달은 상호작용을 통해 이루어지는데 영유아가 물리적, 사회적 환경과 능동적으로 상호작용을 해 나감으로써 많은 변화와 성장을 하게 된다. 영유아 발달에 중요한 의미를 갖는 중요한 기본 전제로는 영유아에 대한 인식과 그에 따른 성인의 역할이다. 즉, 영유아는 자신의 발달을 주도해 가는데 매우 유능하며, 능동적인 존재임을 인식하고 영유아 스스로 활동을 선택하고, 적극적으로 환경과 상호작용 할 수 있도록 배려하는 것이 중요하다.

상호작용의 동기는 영유아의 발달적 특성 이외에 교사의 역할 수행의 특성과도 관련이 있다. 교사와 영아 상호작용의 매개 변인 중 가장 중요한 변인으로 교사의 역할을 들 수 있다. 물론 영유아교사는 따뜻한 마음과 온정적인 태도, 인내심, 에너지와 참을성을 가져야만 영유아들과의 보육을 즐길 수 있는 기본적인 자질이 갖춰졌다고 할 수 있다. 영유아교사의 자질과 태도는 영유아교사의 역할 수행에 영향력이 크다.

PRIME TIME에서 Greenman(2000)은 교사는 영유아들과의 상호작용 속에서 영유아를 알게 되고 상호작용은 일대일 시간을 최대화하는 방법이라고 하였으며 상호작용은 영유아들을 유혹하는 가장 확실한 방법이라고 하였다. 가장 중요한 가르침은 교사가 영유아들을 돌보고 함께 놀고 일할 때 일어난다. 교사로서 영유아들과 상호작용하는 동안 영유아들이 관심있는 것이 무엇인지에 대해 지속적으로 관심을 가지고 노력을 인정해 주어야 하며 새로운 경험을 인정하고 질문하고 다음 변화까지 예견, 책임져야 한다.

교사의 감정은 영유아에게 반응하는 방법과 상호작용에 영향을 끼칠 수 있다. 교사의 감정적인 정서 표현은 영유아와의 조화로운 관계를 방해하거나 적절한 감정을 유지하지 못하게 된다. 영아가 심하게 보챌 때, 이유를 찾을 수 없으나 지속적으로 울 때, 영유아의 갈등이나 싸움을 중재하는 것에 어려움을 느낄 때, 지나치게 활동적이어서 감당하기 어렵거나 활동량이 너무나 많아 요청이 많을 때와 같은 상황들은 영유아 교사의 정서를 바람직하게 유지할 수 없는 경우들이다.

교사도 신체적으로나 정서적으로 지치거나 흥분될 수 있다. 교사의 흥분이나 신체적 피로, 소진 상태일 때 자신의 상태에 대해 생각해 볼 수 있도록 시간을 갖고 잠시 과열된 상황으로부터 빠져나와 보는 것도 하나의 방법이다. 교사의 감정표현이 영유아의 양육에 어떤 영향을 미치는가



알고 적절한 방법으로 관계를 이루는 것은 중요하다.

영유아들은 교사의 열정과 관심에 민감하게 반응한다. 교사의 말과 행동이 일치하지 않음을 영유아는 쉽게 알아채며 이는 영유아의 반응으로 나타나므로 영유아를 돌보는 일을 진심으로 하고 말과 행동이 일치된 상태를 유지하여야 한다.

1) 영아교사와 영아의 상호작용

▶ 영아교사를 위하여 (이은혜, 2003)

- ① 교사는 영아와 이야기를 나눌 때 영아의 발달 수준에 맞는 단순하고 구체적인 언어를 사용하여야 한다.
- ② 교사는 항상 영아의 발성이나 말을 주의 깊게 들으며, 영아의 말을 정확한 표현으로 다시 말해주는 등 명료화 시켜 주어야 한다.
- ③ 교사는 영아의 행동에 대해 비평하거나 간섭하는 등의 부정적인 언어보다는 긍정적인 언어를 사용하여야 한다.
- ④ 교사는 영아와 이야기를 나눌 때 항상 영아의 눈높이에 맞게 자세를 낮추어야 한다.
- ⑤ 교사는 영아의 탐색을 위해 허용적인 분위기를 조성하고 탐색 행동을 격려하며, 영아의 리듬과 속도에 맞추어 상호작용을 하여야 한다.
- ⑥ 교사는 다른 영아의 놀잇감을 뺏고 활동을 방해하는 영아에게 대안적인 놀잇감을 찾아주거나 다른 재미있는 활동을 제공하여 주의를 돌릴 수 있도록 도와준다.
- ⑦ 영유아의 일상적인 생활 행위를 교사가 돌봐주거나 지도하여야 한다.
- ⑧ 교사는 안전하게 노는 방법과 다른 영유아들과 함께 놀기 위해 지켜야 할 규칙을 만들고 일관성 있게 적용하여야 한다.
- ⑨ 교사는 영아들이 어디에 있는지 수시로 확인하며, 보육실 전체에서 일어나는 상황을 관찰하여야 한다.

영아교사는 영아와 안정된 애착을 형성하기 위해 다음과 같은 언어적·비언어적 상호작용을 바람직하게 사용하여야 한다.

〈표 1〉 영아교사의 언어적, 비언어적 상호작용

언어적 상호작용	비언어적 상호작용
① 영아들과 개별적으로 상호작용하기 ② 천천히 분명하게 말하기 ③ 말은 짧고 간결하게 하기 ④ 영아의 행동을 위해 멈추거나 잠깐 기다려주고 말하기 ⑤ ‘~하지만’ 대신 ‘~하자’라는 긍정어로 말하기 ⑥ 같은 내용을 반복하여 전달하기 ⑦ 현재 상황을 충분히 이해하고 공감함을 표현하기 ⑧ 영아가 선택할 수 없는 것은 ‘~하자’라고 말하기 ⑨ 영아가 선택할 수 있는 제안하기 ⑩ 영아의 욕구에 직접적인 제한보다는 직유나 은유를 사용한 ‘대안제시’와 ‘관심전환’을 위한 특별한 아이디어를 제안하기 ⑪ 상황에 맞는 비언어적 상호작용을 함께 적용하기	① 오래도록 부드러운 눈빛으로 응시하기 ② 영아의 눈높이에 맞추어 쳐다보기 ③ 미소짓기 ④ 큰 웃음 보이기 ⑤ 고개 끄덕이기 ⑥ 가까이 가기 ⑦ 등이나 어깨 쓰다듬기, 엉덩이 토닥여주기, 손잡기, 안기, 긍정적 느낌을 줄 수 있는 접촉하기 ⑧ 가까이 가서 직접 행동으로 보여주기

2) 유아교사와 유아의 상호작용

어린이집에서 학습자의 성공의 기초는 무엇보다도 유아들이 개인적으로 안정감을 갖고 사회적으로 원만하게 지내는 것이다. 유아들이 어린이집에서의 생활을 원만하게 유지하려면 우선 자신들이 지내야 하는 어린이집 환경에 대한 통제와 일상생활에서의 자기통제 및 또래와의 바람직한 사회적 관계형성과 유지가 필요할 것이다.

첫째, 환경에 대한 통제는 기관의 구조와 사용방법, 보육실에 준비되어 있는 활동 자료의 종류와 명칭 및 놀이방법, 하루일과의 진행순서, 각 시간대에서 할 수 있는 일, 해야 할 일 등에 대해 알고 대처하는 능력이라고 말할 수 있으며, 유아들은 이와 같은 능력에 기초하여 어린이집 생활에 원만하게 적응할 것이다.

둘째, 일상생활에서의 자기통제는 용변보기, 옷 입고 벗기, 손 씻기 등과 같이 기초적인 자기관리 및 학급의 규칙 지키기나 절제하기와 같은 집단생활에서 필요한 기본생활습관을 바람직한 방향으로 형성하고 실천하는 것이다. 유아들은 이와 같은 생활기술과 사회적 기술을 터득함으로써 기관에서 불편함 없이 지낼 수 있을 것이고, 나아가 훌륭한 사회 구성원으로서의 기본 자질을 갖추게 될 것이다.

셋째, 또래와의 바람직한 사회적 관계형성과 유지 측면은 무엇보다도 자기중심적인 특성이 강한 3, 4세 유아들이 또래와의 빈번한 갈등상황을 어떻게 긍정적인 방향으로 해결하고 대처



하는가의 문제로 생각해 볼 수 있다. 유아들은 갈등상황을 건설적으로 해결하는 능력을 신장해 감에 따라 어린이집 생활에서의 심리적인 안정감과 자신감을 갖게 될 것이고, 이는 바람직한 발달의 기초와 사회생활의 원동력이 될 것이다(Malloy & McMurray, 1996).

▶ 유아교사를 위하여(이은해, 2003)

- 교사는 등·하원 시 유아를 따뜻하게 대한다.
- 교사는 유아와 긍정적인 신체적 상호작용을 한다.
- 교사는 유아와 이야기를 나눌 때, 유아의 눈높이에 맞게 자세를 낮춘다.
- 교사는 유아와 개별적으로 대화를 나눈다.
- 교사가 전달하는 말은 유아가 이해할 수 있도록 간결하고 명료하여야 한다.
- 교사는 유아를 긍정적인 방법을 사용하여 지도한다.
- 교사는 유아 간의 갈등이나 문제 해결을 위해 적절히 개입한다.
- 교사는 유아와 개별적으로 또는 소집단으로 활동할 때 학급 전체 상황을 수시로 관찰한다.
- 교사는 유아와 함께 놀이에 참여하면서 즐긴다.
- 교사는 유아의 놀이를 지속시키고 확장시키기 위한 상호작용을 한다.

바. 따뜻함을 제공하기

따뜻함이란 긍정적인 훈육으로 키우기 위한 수단이다. 이때 정서적 안정, 무조건적 사랑, 언어적·신체적 애정, 아동발달 단계 존중, 아동욕구에 대한 민감성, 영유아의 감정에 공감 등을 통해 단기적으로는 말을 잘 듣도록 하고 장기적으로는 중요한 가치를 배우도록 해준다(원장사전 직무교육, 2012). 영유아에게 따뜻함을 줄 수 있는 상호작용은 충동적이거나 일관성이 무시된 것이 아니라 명확한 한계가 설정된 일관성 있는 교사의 태도이다. 실수에 대해서도 영유아를 진정으로 격려하고 다음에는 실수 없이 성공할 수 있도록 대안과 친절한 안내를 해 주어야 한다. 어린이집은 함께 생활하는 집단이므로 규칙을 갖는다. 규칙에 대해 정당한 이유를 설명하고 영유아의 입장에 서서 모든 문제의 해결 방안을 출발하여야 한다. 영유아가 무엇을 생각하고 느끼는가를 이해하기 위해서는 영유아의 행동을 의미있게 관찰하는 일부부터 하여야 한다. 이해는 영유아의 입장으로 몸과 마음을 향하여 생각하고 대안을 찾는 일로 진정으로 영유아가 존중받고 있다고 느끼게 될 것이다. 긍정적인 상호작용은 영유아의 특성을 이해하여 영유아에게 어떻게

행동하고 말하는가가 중요하다. 긍정적인 상호작용 방법의 실제에서는 상황에 따라 다양하고 새로운 방식으로 반응해야 하는데 이는 많은 연습과 반복이 필요하다. 실제로 긍정적인 훈육으로 유연하게 상황을 대처하기 위해서는 반복이 매우 중요하다.

사. 실수 행동 존중하기

영유아기에 나타날 수 있는 어려운 상황이나 빈번하게 일어나는 실수 행동에 대해 알고 있으면 문제해결이 쉽고 반복된 실수에 대한 인내심을 덜 사용할 수 있다. 특히 교사를 힘들게 하는 영유아의 행동 원인에 대해 생각하고 그들의 발달단계나 행동 특징을 지식적으로 이해하여 영유아를 진정으로 이해하고 영유아들이 올바른 선택을 하는 능력을 키우도록 도와주어야 한다.

영아들에게는 밀고, 치고, 때리고, 서로 무는 일이 나쁜 행동이 아니며 음식이나 자료들을 떨어뜨리고, 찢고, 깨트리기도 하는 일이 자연스러운 일이다. 영아들은 올바르게 행동하였을 때나 그렇지 않을 때 모두 존중받아야 한다.

타인에게 해를 입히거나 스스로 해를 입지 않는 범위 안에서는 스스로 모든 것을 해보도록 허용적이어야 한다. 영아들이 다른 영아에게 해를 입힐 때나 물리적인 환경에 손상을 입혔을 때, 자신에게 해를 입혔을 때만 교사는 완고하고 부드럽게 멈추라고 이야기해야 한다. 이때는 왜 받아들일 수 없는지를 간단히 설명하고 받아들일 수 있는 행동의 모델을 보여주는 것이 중요하다. 영아보육프로그램(보건복지부, 2013) 총론 제 2장 p. 18~53나 0세 보육프로그램 부록 p. 266~269를 참조하면 영아기의 발달에 대한 이해를 충분히 하여 영아기의 실수행동에 대한 이해를 높일 수 있다.

아. 문제행동 다루기

문제행동이란 유아의 연령에 기초한 규범적 행동으로 보기에 부적절한 행동이나 정상적인 적응을 갖추지 못한 것으로 보이는 행동으로서 일반 부모나 교사의 일상적인 지도범위를 벗어나 어려움을 야기하는 행동으로 본다(황혜정, 2006, 재인용). 영유아 시기의 신체적 정서적 불안을 보이는 문제 행동이 증가하고 있고 특히 우리나라는 잠재적 공격행동이 많아지고 있음을 지적하고 있다(보건복지부, 2013). 최근 취업모의 증가와, 출산율 감소, 이혼율 증가와 같은 가족 변동 및 해체와 경쟁적 분위기를 조장하는 상황들이 영유아에게 부담감을 주고, 좌절과 통제



경험을 많이 줌으로써 영유아의 문제 행동을 일으키고 심각한 발달 상 문제를 일으키고 있다(보건복지부, 2013). 문제행동은 자신에게 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 적절한 개입과 전략을 갖지 못하는 경우 문제가 더 복합적으로 일어나기도 하고 다른 문제로 확대되기도 한다.

교사는 교실에서 다양한 문제 행동의 양상과 종류를 맞닥뜨리게 되어 고민도 많을 뿐만 아니라 어려움을 갖게 된다. 영유아기의 문제행동은 성장발달에 따라 다르게 나타난다. 교사들이 갖는 문제행동 지도의 어려움은 정서발달과 사회성 발달 영역의 문제들이 주로 많다. 영유아가 사회·정서발달상의 역기능을 드러내는 외현적인 문제 행동으로는 주로 공격성, 과잉행동, 분노, 파괴적 행동 등을 볼 수 있다. 연령에 따라 기본생활습관이 형성되지 않은 영유아, 잘 우는 영유아, 심하게 떼쓰는 영유아, 편식이 심한 영유아, 산만한 영유아, 공격적인 영유아 등의 문제 행동으로 교사들은 보육실에서 영유아 지도에 큰 어려움을 갖는다. 문제 행동은 영유아 자신에게 전인적 발달을 해칠 뿐만 아니라 교사를 힘들게 하고 학급 운영의 질에 영향을 준다. 특히 지속적인 문제 행동 수정을 시도하여도 효과가 없는 경우 소진하고 무능함을 느끼게 된다.

문제 행동을 수정하기 위해서는 연령별 발달 특성을 정확하게 이해하고 특정 행동에 대한 이해를 높이기 위해서는 정상발달에 대한 이해를 높여야 한다(보건복지부, 2013). 특히 담당하고 있는 학급에서 많이 야기되는 문제 행동을 객관적으로 파악하는 민감성을 가져야 한다. 문제 행동의 원인을 정확히 파악하기 위해 영유아의 행동을 의미있게 파악하고 이에 개입할 수 있는 지도 방안을 구체적으로 세우고 전략적인 개입을 하여야 한다. 특히 문제 행동의 지도를 위해서는 일상생활 속에서 자연스럽게 지속적으로 교육하여야 하므로 부모의 역할과 적극적인 참여가 병행되어야 한다. 2013년도 보건복지부에서 발간한 『영유아 문제행동 지도를 위한 어린이집 보육교사를 위한 지침서』와 『부모교육용 안내서』를 참조하여 문제행동에 대한 이해와 실행능력을 강화하여야 한다.

자. 교사의 분노 다스리기

교사의 열정은 헌신으로 나타나며 이는 교사가 만족감을 갖는 요소가 된다. 영유아를 가르치는 일은 ‘정서노동’이기 때문이다. 교사는 언제나 따뜻하고, 친절하며, 영유아 우선의 상호작용과 배려를 하는 마음과 행동을 보여야 한다. 마치 이 일이 자신의 천직인 것처럼 개인적 감정을 숨기고 정서적 노동을 실천하여야 한다(조형숙, 2009). 교사의 정서적 노동은 매우 가치로운

것으로 드러난다. 그러나 영유아 교사의 헌신은 때로 정서적 소진을 하기도 한다. 다양한 원인과 이유로 생겨나는 교사의 분노를 정확하게 파악하고 분노를 다스리는 훈련이 되어 감정의 소진이 거칠거나 부정적인 말과 행동으로 드러나지 않는 노력을 하여야 한다. 분노 다스리기의 방법을 다음과 같이 제안해 본다.

- 말이나 행동하기 전에 먼저 10을 세자. 그래도 화가 난다면 상황을 피해서 진정할 수 있는 시간을 갖는다.
- 어깨를 내리고 깊게 심호흡한 후 ‘침착하자’ ‘진정해’라는 말을 반복한다.
- 등 뒤에 손을 대고 기다린다.
- 교실에서 벗어날 수 있다면 산책을 하면서 상황에 대해 생각해 보라. 아이가 왜 그렇게 행동했는지를 생각한다. 아이의 입장에서 상황을 본 후 아이를 존중하고 왜 화가 났는지를 설명하는 방식으로 반응을 변경한다.
- 화가 나서 아이에게 말을 심하게 하거나 아이를 때리지 않도록 주의한다(원장사전직무교육, 2012).
- 흐르는 물에 손을 씻고 로션을 바르는 일을 하며 진정한다.
- 신선한 공기를 마실 수 있도록 창문을 열어 환기한다.
- 다른 성인의 감독이 가능하다면 잠시 교실에서 벗어난다.

교사는 영유아와 상호작용을 할 때 의사결정의 기준은 보육활동의 원리에 입각하여야 한다. 개인이 존중된 융통성을 갖는 범위가 영유아의 기본권이 존중되는 선에서 출발하여야 한다. 정당하지 않은 의사결정이 반복될 경우 교사는 영유아, 부모, 원장이나 동료 교사들로부터 신뢰를 얻기 어려워지거나 교직에 대한 갈등이나 문제가 야기된다.

불행하게도 보육현장에서 교사는 아동학대 신고 의무자인 동시에 교사 자신이 아동학대 대상자가 되는 안타까운 현실을 보기도 한다. 보육현장은 아동 학대 예방을 위한 아동 친화적 환경을 조성하여야 하며 아동학대 예방을 하여야 한다(원장사전직무교육, 2012). 교사는 영유아의 발달에 적합한 교수 능력을 갖추는 것으로부터 시작하여 바람직한 언어적, 비언어적 상호작용의 질이 중요하다. 영유아를 고려하지 않고 교사의 의지나 목표대로 활동하는 일, 교사가 언어적 위협, 비난, 비교, 명령, 무시 등의 말투를 자제하지 않고 사용하는 것, 체벌, 매, 부정적 훈육 방법 등을 사용하지 않아야 한다. 영유아의 자아존중감에 상처를 주는 신체, 정서학대의 결과를 갖지 않도록 교사의 상호작용 역량이 훈련되고 실행되어 긍정적인 훈육이 이루어져야 한다. 영유아의 인권이 존중되지 않는 예를 통해 교사의 인성을 진단해 볼 수 있다.

〈표 2〉 영유아 인권존중을 통한 교사의 인성 진단 체크리스트

이런 경우나 상황에 교사는		그렇다	그렇지 않다	대안이나 바람직한 역할은
1	먹기 싫다고 할 때 억지로 먹이거나 강요한다.			
2	같은 실수를 반복하는 영유아에게 비난이나 야단친다.			
3	식사 중에 식탁을 정리하거나 자리를 옮기게 한다.			
4	영유아가 교사를 부를 때 대답하지 않고 무시한다.			
5	이름이 아닌 별명이나 ‘야’, ‘너’라고 지시어로 부른다.			
6	교사의 식사가 끝나지 않았다고 영유아들을 기다리게 한다.			
7	예쁜 아이와 예쁘지 않은 아이를 구별한다.			
8	아무 곳에서나 옷을 갈아입힌다.			
9	영유아의 특성이나 행동을 비교아서 말한다.			
10	영유아의 작품을 함부로 다루거나 버린다.			
11	영유아의 자리를 바꿀 때 팔이나 어깨를 세게 끌어당긴다.			
12	함께 이동할 때 말하지 않고 끌고 간다.			
13	놀잇감을 발로 밀거나 차서 치운다.			
14	고집부리고 우는 영유아를 달래지 않고 방치한다.			
15	영유아의 행동을 표현할 때 부정문으로 말한다.			
16	영아의 밥을 먹일 때 한 손가락으로 여러 영아를 먹인다.			
17	영유아의 사진을 교사의 SNS에 올린다.			

제3장

자기조절 능력 키우기

※ 본 내용은 「한국보육진흥원(2013). 아동학대자 교육명령제 도입에 따른 교육프로그램」의 내용을 발췌하였음



생각해 보세요

1. 나는 왜 보육교사가 되었는가? 그 이유는 무엇인가?
2. 어떤 교사가 학대 행동을 하게 된다고 생각하는가?
내가 학대를 할 것이라고 생각했는가? 나는 학대라는 것을 알았는가?
3. 나의 어린 시절 기억은?
4. 평소에 참을 수 없을 만큼 화가 날 때는 언제이고, 그 이유는 무엇인가?

1 분노 감정의 정의

가. 분노 감정 정의¹⁾

▶ 분노는 어떤 감정인가?

사례²⁾

- 만3세 아동이 정리정돈을 하지 않자, 교사 A씨는 그 아동의 옷을 쓰레기통에 올려놓았다. ‘어려서 무엇을 알겠어?’ 하는 마음에 그 아동을 살펴보았다. 아동은 모르는 듯 마냥 즐겁기만 하다.
- 집에 온 아동은 쓰레기통 옆에 있는 자기 옷을 보고는 ‘안 돼!!’라고 소리를 지르며 화를 낸다. 무엇이 잘못된 것일까?

1) 홍경자(2008). 의사소통의 심리학. 서울 : 이너북스

2) 분노감정의 이해, 영향을 알아보기 위한 사례임



- 우리가 행한 아동학대와 분노가 어떠한 관련이 있을까?
- 분노 : 분노란 자기의 욕구나 목표를 달성하고자 하는 정당한 행동이 방해받거나 격심한 스트레스를 유발하는 사건에 당면해서 경험하게 되는 불쾌한 정서적·생리적 반응이다.
- 분노는 가볍게는 짜증스러운 느낌을 갖는 것부터 시작하여 신경질이 나고 불쾌감으로 인해 고함이나 욕설, 협박, 폭력적 행위까지 몰고 갈 수 있다.
- 분노의 감정은 화난 감정 뿐 아니라 불안과 우울감, 슬픔, 적대감, 증오심 등을 함께 경험하기도 한다. 그러나 적대감, 증오심과는 다른 정서다.

▶ 나의 분노 성향 체크

- 다음을 읽고 각 문장이 자신과 일치되는 정도에 따라서 해당 숫자에 v 표시하여 주세요. 이 질문에는 옳고 그른 것이 없으니, 자신의 생각을 솔직하게 대답해 주세요.

전혀 그렇지 않다. 중간이다. 전적으로 그렇다.

1-----2-----3-----4-----5

1. 나는 대부분의 사람들 보다 더 자주 화가 나는 편이다.
2. 다른 사람들은 비슷한 상황에서 나보다 쉽게 화가 나는 것 같다.
3. 나는 누구에게도 말하지 않는 불만들을 품는다.
4. 나는 다른 사람에게 화가 났을 때, 복수하려고 한다.
5. 나는 은근히 남에 대해서 꽤 비판적이다.
6. 나를 화나게 하는 것은 쉽다.
7. 다른 사람 때문에 화가 났다는 것을 나는 다른 사람에게 알린다.
8. 나보다 별로 낫지 않으면서도 전문가로 알려진 사람들을 흔히 본다.
9. 거의 매일 화가 날 만한 일들이 있다.
10. 나는 필요 이상으로 화를 낸다.
11. 나는 내가 분노를 표현하는 것에 대해 죄책감을 느낀다.
12. 다른 사람들 때문에 화가 났을 때, 나는 누구든 주변 사람에게 화풀이를 한다.
13. 내 친구들은 나를 짜증나게 하는 여러 습관들을 지니고 있다.
14. 나는 내가 얼마나 자주 화를 느끼는지에 대해 놀란다.
15. 일단 내가 화가 났다는 것을 사람들에게 알리고 나면, 그것을 마음 속에서 지워버린다.
16. 사람들은 종종 나에 대해 뒷말을 한다.
17. 때때로 나는 특별한 이유없이 화가 난다.
18. 나는 과거에 있었던 일에 대해서 생각하는 것만으로도 스스로에게 화가 날 수 있다.



19. 분노를 표현한 후에도 나는 그것을 잊기가 어렵다.
20. 다른 사람에게 나의 화를 숨길 때, 나는 그것에 대해 오랫동안 생각한다.
21. 사람들이 단지 내 옆에 있다는 것만으로 난 귀찮아 질 때가 있다.
22. 나는 한번 화가 나면 몇 시간씩 지속된다.
23. 다른 사람에게 분노를 숨길 때, 나는 그것을 빨리 잊는다.
24. 나는 내가 화가 난 것을 사람들에게 알리지 않은 채 사람들과 문제에 대해서 이야기하려고 한다.
25. 화가 날 때, 나는 대부분의 사람들보다 빨리 가라앉힌다.
26. 화가 날 때, 나는 통제감을 잃을 것만 같다.
27. 내가 느끼는대로 표현해 버리면, 다른 사람들은 나를 같이 지내기 어려운 사람으로 여길 것이다.
28. 내가 예상했던 것보다 더 친절할 사람을 만나면 경계하게 된다.
29. 나는 다른 사람에게 내가 화가 났다는 것을 알리는 것이 어렵다.
30. 나는 누군가가 나를 실망시킬 때 화가 난다.
31. 나는 사람들이 불공정하다고 느낄 때 화가 난다.
32. 나는 내 계획들이 방해받을 때 화가 난다.
33. 나는 내가 지연당할 때 화가 난다.
34. 다른 사람이 나를 당황스럽게 할 때 화가 난다.
35. 나보다 무능한 사람으로부터 지시를 받아야 할 때 화가 난다.
36. 내가 어리석은 짓을 했을 때 화가 난다.
37. 내가 한 일에 대해서 인정을 받지 못할 때 화가 난다.

※ 출처 : Siegel의 분노경향성 척도(김세진, 1999)³⁾

+〈채점방식〉

- 점수가 높을수록 분노 수준이 높은 것임

분노성향 범주	하위범주	문항
분노각성	빈도	1, 6, 9, 14, 17
	강도	2(-), 10, 18, 26
	지속시간	22, 25(-)
분노표현	분노(안)	3, 11, 20, 23(-), 24(-), 27, 29
	분노(밖)	4, 7, 12, 15, 19
적대감		5, 8, 13, 16, 21, 28
분노유발상황		30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

※ 다음(-)표시는 역채점문항임

예) 역채점: 1점 → 5점, 2점 → 4점, 3점 → 3점, 4점 → 2점, 5점 → 1점으로 환산

3) 김세진(1999). 성인의 애착유형에 따른 분노경험 양상의 차이. 서울대 대학원 석사학위논문.



▶ 분노는 어떤 상황에서 나타나는가?

- 분노는 낯선 사람보다는 가족이나 친구 등 밀접한 사람과의 관계에서 더 많이 경험한다. 그 이유는 가까운 사람들은 서로 상호작용이 빈번하고 서로의 생활에 더 깊이 관여되어 있고 더 쉽게 상처를 주고받을 가능성이 많기 때문이다.
- 분노가 나타나는 상황
 - 부당하거나 불공정한 대우를 받는 상황
 - 외부에서 언어적 폭력, 신체적 폭력, 도덕적 모욕감을 주어 악의적으로 자기를 공격하는 상황
 - 자신이 진심으로 원하던 것을 달성하지 못하는 상황
 - 강하고 지속적인 스트레스(소진)를 받는 상황
 - 혐오스러운 환경(예 : 극한 추위, 더위, 소음, 진동, 방사능, 악취 등)에 노출된 상황

Q. 나는 위의 어떤 상황에서 분노를 느꼈는가?

▶ 분노는 어떻게 표현되는가?

- 개인의 중요한 욕구가 충족되지 않았을 때 우리의 신체는 분노를 일으킨다. 우리는 다른 사람으로 하여금 내 자신이 원하는 것을 해주도록 위협하고 통제하기 위한 목적으로 분노를 사용한다.
- 분노는 다음과 같은 네 가지 양식으로 표현된다.
 - 공격적 표현
 - 수동적 표현
 - 수동-공격적 표현
 - 주장적 표현



〈표 3〉 분노의 표현방식

표현방식		메시지
공격적 표현	분노의 직접적 표출	‘나는 중요하다. 당신은 중요하지 않다’
수동적 표현	분노의 억압	‘나는 중요하지 않다. 당신만 중요하다’
수동-공격적 표현	양갈음	‘나는 중요하다. 당신은 중요하지 않다. 그러나 지금은 그 사실을 숨기겠다’
주장적 표현	분노의 통제와 적절한 의사소통	‘나는 중요하다. 당신도 중요하다’

※ 출처 : 의사소통의 심리학(2008)⁴⁾

나. 분노감정 자각

▶ 분노감정이 신체적으로 어떻게 나타나는가?

- 우리는 무슨 일로 인해서 화가 나면 그 사실을 부인하거나 망각하거나 억압하고 지낼 수 있다. 그리고 그것을 엉뚱한 일로 엉뚱한 대상에게 시비를 걸고 짜증과 분통을 터뜨리는 것으로 표현하게 된다.
- 신체적으로 나타나는 분노의 감정
 - 얼굴이 창백해진다.
 - 가슴이 조마조마해진다.
 - 맥박이 증가한다.
 - 얼굴이 붉어지고 흥분된다.
 - 비위가 뒤틀린다.
 - 얼굴과 몸이 굳어진다.
 - 몸이 떨린다.
 - 기운이 쏙 빠진다.
 - 진땀이 난다.
 - 가슴이 뛰다.
 - 입이 탄다.
 - 기타 :

⁴⁾ 홍경자(2008). 의사소통의 심리학. 서울 : 이너북스



▶ 분노감정이 어떤 생각으로 나타나는가?

- 우리의 감정은 복잡하기 때문에 분노는 분노자체보다는 좌절감이나 불안, 두려움, 걱정과 함께 나타난다.
- 분노는 2차 감정인 경우가 더 많다. 걱정과 두려움 때문에 분노의 감정이 나타날 수 있다.
- 분노를 자각하기 위해서는 분노상황에서 무슨 감정과 무슨 생각을 하고 있었는지를 다음과 같이 탐색해 볼 필요가 있다.
 - 화를 내기 직전에 무슨 감정에 사로잡혀 있었는가?
 - 화가 난 당시 무슨 생각이 들었는가?
 (부정적 자기개념, 자기귀인, 당위적 사고, 과장된 사고, 자기가치비하, 낮은 인내성, 타인의식, 타인귀인 등)

▶ 분노감정이 행동으로 어떻게 표출되는가?

- 분노감정의 신체적 표현은 다음과 같은 행동으로 표출될 수 있다.
 - 기어들어가는 목소리로 말한다.
 - 횡설수설한다.
 - 침묵한다.
 - 얼굴, 주먹, 턱 근육을 긴장시킨다.
 - 말을 더듬거린다.
 - 울음을 터뜨린다.
 - 욕설을 하고 물건을 집어던진다.
 - 눈을 부릅뜨고 큰소리를 낸다.
 - 눈을 응시하지 못한다.
 - 불편을 끊임없이 늘어놓는다.
 - 움츠러든 자세가 된다.
 - 기타 :



Q. 나는 위의 최근 분노 상황에서 신체, 생각, 행동 반응이 어떠했는가?

다. 분노감정 근원

▶ 과거, 어린 시절의 상처받은 나

- 분노는 현재 당면한 문제에 원인이 있다기 보다는 보다 근원적인 과거의 상처에서 비롯되는 경우가 많다. 분노의 이면에는 기대, 열망, 인정 등의 충족되지 않았던 욕구가 숨겨져 있다.
- 우리는 상처받지 않고서는 화가 날 수 없으며 상처와 분노는 동전의 양면처럼 모습은 다르지만 깊숙하게 연결되어 있는 같은 감정이다.
- ‘과거의 상처받은 나’를 만남으로써 분노의 근원을 탐색한다.

▶ 어린시절 탐색 - Guided Imagery [과거로의 여행]

"눈을 감고 가장 편한 자세를 취해보세요.. 이제 편하게 숨을 쉬어 보세요.. 지금 이 공간에서 어떤 소리와 어떤 감촉이 느껴지는지 느껴보세요.. 숨을 들이쉬고 내쉬고... 들이쉬고 내쉬고... 편안한 자세로 이야기를 잘 따라오세요..

자, 지금 우리는 이 공간에 이렇게 편하게 앉아있습니다. 지금부터 어린 시절로 조금씩 내려가 보겠습니다. 한참 보육교사가 되기 위해 공부하던 시절로 돌아가보세요.. 나는 지금 어디에 있고 무엇을 하고 있는지요.. 내 주변에는 무엇이 보이는지요..

이제 조금 더 내려가 봅시다. 고등학교 시절의 나를 떠올려보세요.. 나는 무엇을 하고 있고 어디에 있는지요.. 내 주변에는 무엇이 보이는지요.....

자, 이제 중학교 시절로 내려가 봅시다. 나는 무엇을 하고 있고 어디에 있는지요.. ...

내 주변에는 무엇이 보이는지요.....

초등학교 시절로 더 내려가 봅시다.... 나는 무엇을 하고 있고 어디에 있는지요.....

내 주변에는 무엇이 보이는지요.....

이제 더 어린 시절로 내려가 봅시다. 유아기 시절... 나는 무엇을 하고 있나요.....

나는 어디에 있고 무슨 일이 벌어지고 있나요.. 내 주변에는 무엇이 보이는지요.....

이제 더 내려가 봅시다. 아주 어린 아기 시절.. 내가 기억하는 가장 어린 시절로 내려가 봅시다. 나는 무엇을 하고 있고 어디에 있는지요.. ... 내 주변에는 무엇이 보이는지요.. 내가 너무 슬퍼합니다. 나는 무엇으로 슬퍼하고 있는지요....."

- 과거의 자신에게 무슨 일이 일어났는지 상처받은 경험과 마주하게 되면 슬픔이나 분노의 감정이 올라오게 된다. 이때 이러한 감정들을 그대로 느껴보도록 한다.



- 과거의 경험에서 자신을 보호해주지 못한 어른이나 주변사람들과 상처받은 나에게 하고 싶은 말을 해본다.
- 과거의 상처받은 자신의 모습에 대해, 그리고 지금의 내 모습에 대해 진실을 알고나면 그 진실을 자신의 회복을 위해 쓸 수 있다. 왜냐하면 치유라는 것은 내가 어떤 신체적·정서적 고통을 받았는지 그리고 어떠한 장기적인 영향으로 괴로워하고 있는지를 알아내고, 그 진실을 똑바로 바라보고, 마지막으로 그것을 받아들이는 과정속에서 일어나기 때문이다⁵⁾

▶ 나의 과거 어린 시절 체크

- 다음을 읽고 각 문장에 따라 해당하는 내용에 v 표시를 해주세요.
- 1. 부모님은 나에게 대해 심하게 비판적이었다.
- 2. 부모님을 기쁘게 하는 것이 불가능했다. 내가 무엇을 하든 부모님이 인정해주지 않을 거라는 느낌이 들었다.
- 3. 부모님은 완벽주의자였다. 내가 부모님이 바라는 대로 행동하지 않으면 크게 혼나거나 벌을 받은 했다.
- 4. 부모님은 나에게 심한 말이나 욕설을 퍼붓곤 했다.
- 5. 부모님은 나를 무시하거나 놀리거나 또는 심술궂고 학대하는 농담을 하곤 했다.
- 6. 부모님은 나의 물질적인 필요를 무시했다.
- 7. 부모님은 내가 위험하고 불안정한 환경(예 : 부부싸움이나 가정폭력 등)에서 자라게 했다.
- 8. 부모님은 자기 일로 너무 바빠서 나와 함께할 시간이 별로 없었다.
- 9. 부모님이 나를 자주 혼자 내버려둬서 내가 스스로를 챙겨야만 했다. 나는 어렸을 때 충분한 돌봄과 애정(예 : 속상할 때 안아주거나 달래주기)을 받지 못했다.
- 10. 어렸을 때 부모님은 나와 거리를 두었다.(또는 관계가 서먹서먹했다)
- 11. 부모님은 술이나 도박 또는 다른 종류의 중독이 있어서 나를 방치했다.
- 12. 나는 어렸을 때 '버려진' 적이 있다.(예 : 말썽부린 벌로, 부모님이 아파서, 부모님이 나를 돌볼 수가 없어서 등의 이유로 나를 다른 사람과 살게 멀리 보낸 적이 있다.)
- 13. 부모님은 나를 지나치게 보호하려 했다.(예 : 나에게 뭔가 해로운 일이 생길까봐 지나치게 걱정했다. 혹시라도 다칠까봐 운동이나 다른 일상 활동에 참여하지 못하게 했다.)
- 14. 부모님은 나를 다른 사람들과 떼어 놓으려고 했다.(또는 친구를 데려오거나 친구집에 놀러가는 것을 허락하지 않았다.
- 15. 부모님은 나에게 지나치게 집착했다.(예 : 내가 다른 사람에게 관심을 보인다고거나 친구나 애인이 생기면 질투하는 모습을 보였다.)
- 16. 부모님은 나를 상담 상대로 대하거나 또는 나에게서 정서적 위안을 받으려고 했다. 종종 내가 부모같고 부모님이 내 자식 같다는 느낌이 들었다.

출처 : 좋은 부모의 시작은 자기 치유다(2009)⁶⁾

^{5), 6)} 비벌리엔젤(2009). 좋은 부모의 시작은 자기 치유다. (조수진 역). 경기도 : 책으로 여는 세상.



▶ 성격구조를 통해 보는 나

- 분노는 인지적인 기대의 좌절로 인한 감정적인 반응의 산물로서 자신의 욕구와 기대가 좌절 되었을 때 과거의 관계 경험으로 쌓인 나 자신에 대한 느낌과 연결되어 화로 표현된다.⁷⁾
- 성격구조를 이해함으로써 자신의 초자아, 자아, 본능의 비율을 알아보고 어느 기능이 강한지를 이해하고 보육교사로서의 나에게 아동을 돌보는 데 어떤 영향이 있는지 살펴본다.

▶ 나의 성격구조 이해하기

- 다음을 읽고 각 문장에 따라 해당하는 내용에 v 표시를 해주세요.
- 1. 나는 매우 이성적이고 논리적이며 책임감이 강하다.
- 2. 나는 흡소핑을 하다보면 자제하기가 매우 어렵다.
- 3. 나는 흡소핑을 하기는 하지만 선택은 신중하다.
- 4. 타인에게 피해를 주는 것은 무엇이건 좋지 못한 태도이다.
- 5. 살다보면 타인에게 피해를 줄 수도 있다.
- 6. 나는 대인관계에서 발생하는 갈등을 잘 해결하는 편이다.
- 7. 나는 갈등이 생겨도 욕은 절대하지 않는 편이다.
- 8. 나는 갈등을 일으키는 편이며 욕을 참기가 어렵다.
- 9. 나는 갈등이 발생하면 감정을 자제하며 대처하는 편이다.
- 10. 나는 대인관계에서 예의범절을 가장 중요하게 생각한다.
- 11. 대인관계는 친목도모와 즐기는 것이 목적이라고 생각한다.
- 12. 나는 상황에 맞게 대인관계를 맺는다.
- 13. 부모님에게 효도하는 것은 가장 중요한 일이라고 생각한다.
- 14. 부모님이나 배우자보다 내가 우선이다.
- 15. 나는 어떤 일에 대해서 부모님에게 설명해드리고 설득하기도 한다.
- 16. 나는 어른에게 버릇없는 행동을 하는 사람을 용납할 수 없다.
- 17. 나는 부모나 배우자에게 요구가 많은 편이다.
- 18. 나는 어른들의 주장을 과감해서 수용한다.
- 19. 나는 말은 바 책임을 다해야 안심이 된다.
- 20. 나는 책임지는 것에 대해 부담스러워 되도록 회피한다.
- 21. 나는 말은 책임이라도 감당하기 어려울 때에는 도움을 요청한다.

7) 박순조(2007). 교류분석 부모훈련 프로그램이 어머니의 양육태도와 자기효능감 및 화 조절능력 강화에 미치는 효과. 인제대 사회복지대학원 석사학위논문.



22. 나는 이성적이고 논리적이며 합리적인 것이 좋다.
23. 나는 적극적이고 열정적이며 충동적이다.
24. 나는 즐길 때와 일할 때를 적절히 구분하는 편이다.
25. 나는 아이(자녀)의 예의범절을 매우 중요하게 생각한다.
26. 나는 버릇없는 아이들을 보면 짜증이 난다.
27. 나는 아이(자녀)의 버릇없는 태도에 적절하게 대처한다.
28. 약속시간은 무슨 일이 있어도 지킨다.
29. 습관적으로 약속에 자주 늦는 편이다.
30. 약속을 지키기 위해 노력하지만 늦어질 경우 미리 연락한다.

* 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28-해당하는 문항수 → s

2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29-해당하는 문항수 → i

3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30-해당하는 문항수 → e

각각의 비율을 살펴본다.

s e i 순으로 그래프를 그려보고 종모양이 답이 아니라 이상적임을 설명한다.

출처 : 부모심리 이야기(2010)⁸⁾

라. 상처받은 나 치유⁹⁾

▶ 감정을 통해 나를 다시 보기

- 우리는 감정을 통해 자신에 대해 배우고 알 수 있다. 그러나 감정을 누르지도, 판단하지도, 회피하지도 않으면서 온전하게 경험해야 한다.
- 우리가 느끼는 감정에 대해 나쁘다고 판단하게 될 때마다 죄책감, 수치심, 불안, 분노와 같은 감정들이 뒤섞이면서 고통이 심해지고 견디기 힘든 것이 된다.
- 감정을 판단하기 않고 관찰하는 방법은 다음과 같다.
 - 어떤 식으로든 판단이나 평가하지 말고 단순히 감정을 관찰한다. 몸의 어느 곳에서 그 감정이 느껴지는지, 그 감정으로 인해 몸에서 어떤 변화가 느껴지는지를 그냥 관찰한다. 느껴지는 감정에 대해 ‘좋다/나쁘다’, ‘즐겁다/괴롭다’ 식으로 이름 붙이지 않으려고 노력한다.

⁸⁾ 박노해, 차상숙(2010). 부모심리이야기. 서울 : 이너북스.

⁹⁾ 비벌리엔젤(2009). 좋은 부모의 시작은 자기 치유다. (조수진 역). 경기도 : 책으로 여는 세상.



- 감정을 느낄 때 마음 속에서 어떤 생각이 스치는지, 그것이 나와 어떤 관계 있는지 주목한다. 그 감정이 내게 도움이 된다거나 건강한 것이라면, 그 생각 자체는 인정하되 감정 자체는 판단하지 않는다. 반대로 그 감정이 내게 해롭다거나 건강하지 못하다고 생각될 경우에도 그 사실은 인정하되 감정 자체는 판단하지 않는다.
- 어느 순간 감정을 판단하고 있는 나를 발견하면, 그런 나에 대해서도 판단하지 말고 판단을 멈추고 이 과정을 계속한다.

▶ 내가 나를 돌보기

• 돌봐주는 마음속 목소리 만들기

- 돌봐주는 마음속 목소리를 만들면 마음 속에 비판하는 목소리를 누그러뜨리고 마음속 비판자가 균형을 이루는 데에도 도움이 된다.
- 돌봐주는 마음속 목소리를 만드는 것은 어린 시절 갖지 못했던 공감해주는 부모의 목소리를 이제 내가 스스로에게 들려주는 것이다.
- 자주 스스로에게 ‘난 지금 어떤 기분이지?’라고 물어주는 것으로 시작한다.
- 마음 속에서 자상하고 부드러우면서도 강한 목소리를 불러낸다.
- 스스로를 비난하거나 심하게 대하고 있는 나를 발견할 때마타 의식적으로 이것을 ‘돌봐주는 목소리’로 바꾼다.
- 내가 잘한 일이나 내가 한 좋은 일에 대해서 정기적으로 스스로를 칭찬해준다.

• 나의 욕구 알기

- 자신의 진짜 욕구를 알아내는 것은 쉽지 않다. 특히 지나치게 관대했거나 반대로 박탈적이었던 부모 밑에서 자란 경우 더욱 그렇다.
- 욕구는 감정과 연결되어 있기 때문에 세심하게 감정에 관심을 기울이면 욕구가 무엇인지 알 수 있다.
- 수시로 기분에 대해서 물어주고 그것에 대해서 ‘내가 뭘 원하지?’라고 물어본다. 그리고 가장 단순하게 답해본다.

• 건강하게 나를 달래기

- 자신의 삶에서 어려움이 생길 때마다 심각하고 통제할 수 없는 괴로움을 자주 느끼거나, 그 괴로움이 너무 강해서 공허감과 절망감을 자주 경험했다면, 그것은 아주 어린 아기



- 였을 때 부모가 욕구나 필요에 대해 부드럽게 달래주는 방식으로 해주지 않았기 때문이다.
- 그러나 다행히도 초기 경험들이 그렇다 하더라도 스스로를 달래주고 진정시키는 법을 배울 수 있다.
 - 스스로를 달래주는 능력을 발달시키게 되면 우리는 실수를 했을 때에도 자신을 사랑할 수 있게 된다.
 - 괴로운 상황에 놓여 있다는 것을 깨달았을 때 심하게 두려워하고 무슨 일이 벌어질지 불안해하며 집착하는 대신 스스로에게 “괜찮아, 넌 잘 이겨낼 수 있어..”, “그냥 있는 그대로의 너로도 충분해”, “완벽하지 않아도 괜찮아..”라고 돌봐주는 마음속 목소리를 만들어낸다.

2 분노 감정 관리

가. 분노의 긍정/부정 측면

▶ 분노의 건강한 측면

- 분노는 정상적인 감정이다. 자신과 남에게 해를 끼치지 않는다면 적당히 표현하는 것이 건강에 도움이 된다.
- 분노는 동기를 부여해준다.
- 분노는 삶에서 상황을 변화시키는 자극이며 에너지가 될 수 있다.

▶ 분노의 건강하지 않은 측면

- 분노 자체는 우리가 살아가는 데 중요한 기능을 하며 도움을 주지만, 분노의 강도, 빈도, 지속이 과도하거나 결핍되어 나타나게 되면 부적응적이 된다.
- 분노가 자신이나 타인에게 피해를 일으키게 되면 즉, 자주 화를 내고, 작은 일에도 과도하게 화를 내며, 한번 화를 내면 그 화가 오래 지속이 될 때 문제가 될 수 있다.



나. 분노 감정 조절¹⁰⁾

▶ 분노 감정의 신체조절방법

- 분노의 감정이 올라오면 가장 먼저 잠시 멈추고 자신의 신체감각과 느낌을 알아차리는 것이 중요하다.
- 흥분된 마음을 가라앉히려는 다소간 진정시키려는 호흡집중법과 이완훈련을 할 수 있다.
 - 잠시 눈을 감고 의자에 앉아 천천히 숨을 들이쉬고 내쉬기를 10-12회 정도 반복하는데 이때, 호흡에만 집중한다.
 - 시간적 여유가 있다면 의자에 차분히 앉아서 머리부터 시작하여 발끝까지 각 부위를 긴장시켰다가 충분히 이완시킨다.
 - 장기적 효과를 거두기는 어렵지만 단기간의 생리적, 심리적 효과를 얻을 수는 있다.

▶ 분노 감정의 지각조절방법

- 분노 감정이 올라올 상황을 대비하여 아래와 같은 문장을 외워 둘 수 있다.
 - “누가 뭐라 해도 나는 복있는 사람이야”
 - “진정하자. 화내는 것보다 더 멋진 방법을 생각해보자”
 - “좋은 머리로 마음을 차분하게 가라앉혀봐”
 - “넌 세련된 언어와 표정으로 화가 난 상황을 잘 다스릴 수 있어”

▶ 분노 감정의 행동조절방법

- 분노의 감정이 올라올 때 간접적인 방법으로 분노를 방출할 수 있다.
 - 심호흡을 하고 나서 손으로 방석을 들어 마룻바닥에 내던지거나 방석을 주먹으로 때리면 속이 시원해지고 흥분된 감정을 가라앉힐 수 있다.
 - 밖으로 나가서 소리를 질러 보거나 욕실에 들어가 물을 틀어놓고, 혹은 샤워를 하면서 크게 소리를 질러본다.
- 어떤 행동을 취할 것인지를 선택한다.
 - 흥분된 감정을 어느 정도 가라앉힌 다음에는 그 상황에서 어떤 행동을 취할 것인지를

¹⁰⁾ 홍경자(2008). 의사소통의 심리학. 서울 : 이너북스.



결정한다. 또 잠시동안 그 장면을 떠나고 나중에 이야기를 하거나 그 상대에게 평온한 말로 표현할 수 있다.

- 폭력의 위험이 있는지 살펴보고 생명의 안전을 기한다.
 - 예기치 않게 폭행을 당할 염려가 있는 상황에 놓일 경우도 있다. 아무리 어린 아이라 할지라도 공격적인 행동을 교사에게 가하게 되면 교사도 인간이므로 감정적으로 놀라고 화가 나서 어찌할 바를 모르게 된다. 이때에는 신체적으로 안전하도록 민첩하게 대응해야 한다. 제일 먼저 해야 할 일은 상대를 잘 관찰하는 것이다.
- ‘나 - 전달법’을 사용하여 대화한다.
 - 상대방을 비난하지 않고 자신의 느낌과 요구사항만을 담담하게 표현하는 것이 ‘나-전달법’이다.
 - 상황에 대한 객관적 묘사 -> 내 감정 표현 -> 이유 설명
 - 어조에 유의한다.

더 알아보기

- 분노의 감정을 긍정적 에너지로 변화시키기
 - 내면 탐색을 통해 자신의 충족되지 않은 욕구를 찾아본 다음, 상처를 주었던 대상에 대해서 용서하고 수용하는 시간을 갖는다.
 - 용서란 상대방을 위해 하는 것이 아니라 자신을 수용하고 돌보기 위해 해야 하는 자신을 사랑하는 또 다른 방법임을 깨닫는다.

제4장

아이와 통하고 싶다

※ 본 내용은 「최명희(2013). 교사와 아이의 상호작용에 대한 사색, 아이와 통하고 싶다. 공동체」의 내용을 발췌하였음.

즐거운 열정

교사로서의 신념과 가치 바로 세우기

많은 교사들을 만나다 보면 때로 나에게 감동을 주는 사람들을 만나게 된다. 아이들의 엉뚱한 말 한마디도 놓치지 않고 일일이 대답해 주던 나직나직한 목소리의 교사, 밥 먹기 싫어하는 아이에게 한 숟가락이라도 더 먹이려고 온갖 전래동화를 풀어 놓던 교사, 아이가 써준 편지를 사진으로 찍어 휴대폰 화면에 넣고 다니며 자랑하듯 보여 주던 교사, 강의를 끝나고 찾아와 눈물이 그렁그렁 맺힌 채 있지도 않은 마음의 죄를 고백하듯 울먹이던 교사... 많은 얼굴들이 기억에 남아있다. 그런데 그들에게는 공통점이 있다. 자기 일에 대해서 이야기할 때 얼굴이 붉을 켜 듯 밝아진다는 것이다. 한결같이 이 일을 진심으로 즐기며 좋아하고 있으며 자신이 하는 일이 얼마나 가치 있는 일인지를 스스로 마음에 담고 있다는 것을 느낄 수 있었다.

두 명의 벽돌공이 열심히 벽돌을 쌓아올리고 있는데 “당신은 지금 무엇을 하고 있습니까?”라고 물었다고 한다. 한 명의 벽돌공은 잔뜩 찌푸린 얼굴로 “보면 몰라요? 땀벌에 벽돌담을 쌓아 올리고 있잖소”라고 통명하게 대답했다. 또 다른 벽돌공은 활짝 웃는 얼굴로 “세상에서 가장 아름다운 성당을 짓고 있답니다”라고 흐뭇하게 대답했다. 두 사람은 같은 임금을 받고 같은 양의 일을 하겠지만 가슴에서 느끼는 행복의 무게는 천지차이일 것이다. 자신이 지금 하고 있는 일이 어떤 가치를 지닌 일인지를 마음에 담아둔 사람과 그렇지 않은 사람이 얼마나 다른지 알 수 있다. 교사도 마찬가지이다. 당신의 행동주의적 신념을 가졌든, 성숙주의적 신념을 가졌든 간에 그 모든 생각과 실천의 이유를 분명히 하는 것이 가장 중요하다.

〈왕의 남자〉를 만든 이준익 감독은 늘 즐겁게 창조하고 촬영현장의 모든 사람들에게 유쾌한 분위기를 만들어 주는 리더라고 한다. 수년전 어느 일간지의 인터뷰 일부분을 나는 아직도 잘 기억하고 있다. 기자는 그에게서 어째서 항상 웃으면서 일할 수 있는지, 촬영장의 분위기는 왜 항상 유쾌한지를 물었다. 그러자 그는 일이 곧 ‘즐거움 놀이’라고 대답했다. 그의 대답 일부분을 옮겨보면



“나는 현장에서 한 가지 목표를 두고 작업할 때 모든 파트가 거기에 집중할 수 있도록 노력해. 그런데 집중을 하려면 호기심과 흥미가 있어야 하지. 모르면 재미없어. 나는 그 장면을 왜 찍는지, 어떻게 찍을 것인지에 대해서 다 공개해. 그러니 다들 궁금해 하게 되는 거야. 감독 머릿속에만 있으면 뭘 찍는지 몰라서 다들 흥미가 없어지는 거라고. 그러면 집중력과 효율성도 떨어지지.”

촬영장에서 일하는 모든 스태프는 넘치는 에너지로 일할 수 있는 것은 자기가 왜 그 일을 하고 있는지를 알고 있었기 때문이었다. 내가 이 일을 왜 하는지, 이 일이 어떤 가치가 있는지를 알고 일할 때 마음 속에 놀랄 만한 긍정의 에너지가 채워진다. 긍정의 에너지는 열정이다. ‘열정이 없었다면 칭기즈칸도 한날 양치기에 불과했다’라는 광고 카피처럼 열정을 품은 사람은 어떤 어려움도 이겨내고 스스로 비전과 신념을 만들어 낸다.

당신은 왜 이 일을 하는가 생각해 보자. 왜 어린 아이들의 교사가 되었는가. 단순히 대학에서 전공을 했기 때문에 혹은 안정적인 직업이라고 해서 선택한 것은 아니기를 바란다. 어떤 경위로 교사가 되었기 때문에 스스로 가치를 발견해야 한다. 그래서 어느 순간 이 일을 왜 하는지 스스로에게 물어보고 자기만의 답에 도달해야 한다.

두 세 단어 이상의 문장을 말할 즈음 아이들은 끊임없이 “왜요?”를 묻는다.

생일 맞은 아이의 카드를 만들고 있을 때

“선생님 왜 가위로 잘라요?”

“응, 다연이 생일카드에 꽃 붙여주려고.”

“그런데 왜 꽃 붙여요?”

“다연이가 기뻐하라고.”

“다연이가 왜 기뻐해요?”

“다연이가 꽃을 좋아하지 않을까?”

꼬리를 물며 “왜?”라고 묻는 아이의 질문에 대답하다 보면 지금 하고 있는 일이 가위로 꽃을 오리는 일(what)이 아니라 아이가 좋아하기 때문에(why) 하고 있는 것이라는 궁극적인 목표를 발견하게 된다. 이것처럼 당신도 “내가 왜 이 일을 하는지”, “왜?”를 깊이 생각해 보아야 한다.

‘나는 왜 교사로 살고 있지?’

– 나의 적성에 맞으니까.(당신 나름의 답을 찾아보아라)

‘왜 나의 적성에 맞는 거지?’

– 나는 본래 사람들과 소통하고 나누는 것을 좋아하니까.

‘그 적성이 왜 이 일과 맞는 거지?’

- 아이들을 존중하고 끊임없이 소통하는 일이니까.

‘왜 존중해야 하지?’

- 그것이 아이들을 행복하게 하는 일이니까.

‘아이들을 행복하게 하는 일이 왜 나와 상관 있지?’

- 그걸 바라보는 내가 행복해지니까.

20여 년간 유치원의 교사로 일하고 어린이집 원장을 하고 있는 한 선배는 아직도 월요일 아침이면 출근길이 설렌다고 말한다. 무엇이 그리 좋으냐고 물었더니 “아이들이 조금씩 자라는 걸 보는 게 행복하지. 작고 보들 보들한 손으로 문을 열고 들어서는 걸 보면 두근거려. 내가 웃으며 맞이하면 아이가 나에게 주는 함박웃음이 좋아. 그 웃음을 보는 것이 내가 이 일을 평생 동안 계속 하는 이유야. 아이들이 외로움이나 소외감을 겪지 않고 그늘 없이 자랐으면 좋겠어. 그래서 그 조그만 마음이 행복하다고 느끼는게 나의 꿈이야.” 그 선배가 일하는 이유는 ‘아이들이 행복하기를 바라는 것’이다. 그래서 어린이집 마당 한 칸에 텃밭을 만드는 것도, 교사들에게 놀잇감에 먼지가 없도록 하라고 당부하는 것도, 아이들에게 늘 웃는 얼굴로 대하라고 하는 것도 모두 아이들이 행복하기를 바라는 이유다.

23년 전에 나의 어린 제자였던 지현이가 자라서 지금은 어린이집 교사가 되었다. 여섯 살짜리의 기억 속에서 오랫동안 사랑과 열정이 넘치는 선생님이로 기억되고 있고 지금도 ‘그때의 선생님처럼 저도 아이들에게 그런 선생님이 되고 싶어요’ 라고 말하는 것을 들으면서 나는 가슴이 뭉클했다. 아이들이 보고 싶어서 두근두근 설레며 출근하던 그 시절이 헛되이 사라지는 것이 아님을 알게 되었다. 당신이 아이들을 바라보며 웃어주고 이야기를 들어주며 서로 사랑과 신뢰로운 관계를 만드는 것은 아이들의 마음 속에 오랫동안 남아있다. 그리고 자신도 선생님과 같이 평화로운 사람이 되고 싶다고 생각하게 만드는 것이다. 얼마나 가치 있는 일인가. 그야말로 인류 공영에 이바지하는 일이다.

아이들의 교사로 살아가는 당신이 자신의 일에서 가치를 잘 찾기를 바란다. 그래서 아이들과 산책하고 있는 당신에게 누군가가 “당신은 지금 무엇을 하고 있습니까?”라고 물었을 때 “보면 몰라요? 땀병에 걸고 있잖아요”라고 대답하지 않기를 바란다.

“아이들이 세상의 더 많은 것을 바라보며 상상력과 호기심을 갖기를 바래요. 이 산책길에서 나누었던 이야기가 이 아이들이 자라서 제 몫을 할 때 열정 속에 남아있을 거라고 저는 믿어요”라고 대답하기를 간절히 바란다. 그래서 단순히 무엇(what)을 하고 있는 사람이 아니라 그 일을 왜(why) 하는지에 대한 열정을 담은 교사로 살아가기를 바란다.



참고문헌

- 경기도교육청(1996). 부모와 함께 하는 인성교육 자료. 경기도교육청.
- 김세진(1999). 성인의 애착유형에 따른 분노경험의 양상의 차이. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김영옥 외(2007). 영유아인성교육프로그램. 다음세대.
- 박노해, 차상숙(2010). 부모심리이야기. 서울: 이너북스.
- 박순조(2007). 교류분석 부모훈련 프로그램이 어머니의 양육태도와 자기효능감 및 화 조절능력 강화에 미치는 효과. 인제대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 박찬옥, 이옥임(2010). 영아-교사 상호작용의 이론과 실제. 정민사.
- 보건복지부·중앙육아종합지원센터(2014). 행복한 아이를 위한 부모인성교육.
- 보건복지부(2013). 어린이집 영아보육프로그램.
- 부산광역시·부산광역시육아종합지원센터(2014). 어린이집 표준보육과정에 기초한 영유아 인성교육 프로그램.
- 비벌리엔젤(2009). 좋은 부모의 시작은 자기 치유다 (조수진 역). 경기도 : 책으로 여는 세상.
- 손혜숙 외(2012). 아동발달론. 양서원.
- 안영진(2010). 유아인성교육. 창지사.
- 염지숙 외(2008). 유아교사론. 정민사.
- 이완정(2005). 보육시설 영유아 권리보호를 위한 각국의 보육종사자윤리강령 연구. 아동권리 연구, 9(4), 789-916.
- 이은혜(2003). 어린이집 프로그램 관찰척도(사용지침). 서울: 다음세대.
- 이주희 외(2012). 인성함양. 공동체.
- 이화여자대학교 사범대학 부속이화유치원(2014). 이화유치원 여섯 반의 인성교육 이야기2. 교문사.
- 조형숙(2009). 유아의 마음을 사로잡는 교사. 한국유아교육협회.
- 최명희(2013). 아이와 통하고 싶다. 서울: 공동체.
- 홍경자(2008). 의사소통의 심리학. 서울: 이너북스.
- 홍순정 외(2011). 유아품성교육. 창지사.
- 황정규 외(1996). 대학 교육이 학생의 도덕성 발달에 미치는 영향: 평가 패러다임, 결과 및 함의. 고등교육연구 8(1), 한국고등교육학회, 151-179.
- 황응연(1992). 심리학과 생활. 서울: 배영사.

황혜정(2006). 유아의 문제행동에 대한 부모와 교사 평가간의 관계, 한국영유아보육학, 45: 339-359.

한국보육진흥원(2012). 어린이집 원장 사전 직무교육.

한국보육진흥원(2013). 아동학대자 교육명령제 도입에 따른 프로그램.

Almy, M.(1995). The early childhood at work, New York: McGraw-Hill Book company.

Malloy, H.L., & McMurray,P.(1996). Conflict strategies and resolutions: Peer conflict in an integrated early childhood classroom. Early childhood research quarterly, 11(2), 185-206.



보육교직원의 인성함양을 위한

아동학대 예방 특별교육



기획·총괄

조성희(중앙육아종합지원센터 보육지원사업팀 팀장)

장미령(중앙육아종합지원센터 보육지원사업팀 사원)

자문

김혜영(보건복지부 보육사업기획과 사무관)

김미선(보건복지부 보육사업기획과 주무관)

보육교직원의 인성함양을 위한
아동학대 예방 특별교육

인쇄일 : 2015년 5월

발행일 : 2015년 5월

발행처 : 중앙육아종합지원센터
서울특별시 용산구 청파로 345 주연빌딩 3층

인쇄 : 경성문화사 (02-786-2999)