

## 보육교사의 직무수행 증진을 위한 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램 효과\*

김순천\*\*

연구는 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램이 보육교사의 직무수행능력 증진에 효과가 있는지를 알아봄으로써 보육교사가 자기인식을 높여 직무수행 능력을 증진시키고, 보육교사로서 자기개발을 할 수 있는 새로운 교사교육프로그램 개발을 위한 기초 자료로 제시하는데 그 목적이 있다. 연구의 대상은 충남에 위치한 어린이집 보육교사 40명이며 비전에너지 교사코칭프로그램에 참여한 20명을 실험집단과, 프로그램에 참여하지 않은 보육교사 20명을 통제집단으로 하여 프로그램 효과를 검증하고 분석하였다. 연구 대상 모두에게 직무수행태도, 직무수행능력, 직무수행개발능력에 대한 사전검사를 실시하였다. 사전검사를 마친 후 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램을 실험집단에게 적용하였다. 연구 결과 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행태도( $p<.05$ ), 직무수행능력( $p<.01$ ), 직무수행개발능력( $p<.01$ )에 효과가 있는 것으로 나타났다.

주제어: 직무수행, 에니어그램, 보육교사, 교사코칭

---

논문 제출일: 2018. 8. 01.      최종심사일: 2018. 8. 15.      게재확정일: 2018. 8. 30.

\* 이 논문은 강동대학교 연구과제중 일부를 발췌한 내용임.

\*\* 전) 강동대학교 아동보육과 조교수, 현) 경기도청 보육정책과 연구위원

Corresponding Author: soon cheun-kim Childcare Policy Division, Gyeonggi Province, 16444, Republic of Korea, E-mail: ksc65@gg.go.kr

## I. 서론

최근 우리사회는 저출산과 다양한 가족 형태의 출현, 맞벌이 가정의 증가 및 보육료 지원 확대 증가로 인해 자녀양육의 역할과 기능이 가족으로부터 보육시설과 보육교직원으로 이전되고 있다. 보육에 대한 사회적 관심과 수요가 증가하면서 보육시설에서 근무하는 교사들의 보육능력에 대한 기대 또한 증가되고 있다. 그렇기 때문에 보육교사는 전문적인 지식과 기술은 물론, 아동교육과 보호에 대한 열정과 헌신의 자세가 필요하다(이소희 외, 2006).

그러나 유아교사 개개인은 각자의 교육 신념과 철학을 가지고 유아들을 지도해나가고 있으나 유아의 미성숙으로 인한 부적응 행동과 문제 상황, 그리고 심리적인 상처를 주는 부정적 언어에 교사들은 스트레스를 느끼고 있다. 그러나 어린 유아에게 적대감을 갖고 그에 따른 행동으로 대처할 수 없기 때문에 이러한 유아와의 관계에서 교사들은 스트레스를 느낀다. 보육교사가 장기간 반복적으로 받고 있는 스트레스는 교사 개인에게 심각한 정신적 고통과 우울, 각종 질병 등을 일으키게 한다(김정미, 2008). 교사가 스트레스를 더 높게 지각할수록 유아와의 상호작용에서 교사 행동의 온정적, 반응적, 개별화 정도와 교사의 개입 수준이 낮음(신혜영, 2004)으로써 교사의 개인적인 문제로 끝날 수 있는 것이 아니라, 교수 활동의 반영 외에 보육기관 내에도 부정적인 영향을 미친다. 또 나아가 인간의 전인적 성장의 제반 기초가 이루어지는 발달의 민감기로 환경의 영향을 가장 많이 받는 시기의 영·유아들을 위한 교육의 질적 수준을 저하시킬 수 있다.

그러므로 보육교사를 지원하는 교육프로그램은 보육교사가 보육에 대한 자신감을 가지고 보다 적극적으로 보육활동을 제공하게 되면 보육교사로 보육활동을 통해 갖게 되는 직무스트레스도 한결 적게 받을 수 있을 것이며 이는 궁극적으로 영유아의 건전한 발달에 기여하게 될 것이다. 보육교사의 자기인식과 직무스트레스는 밀접한 관련이 있다. 자아존중감이 높으며 직무만족도가 높았던 조성연(2005)의 연구결과와 관련지어 볼 때 보육교사의 직무스트레스는 보육교사 스스로 자신의 신념이나 능력을 어떻게 평가하는지에 따라 달라질 수 있다. 보육교사가 아무리 보육경력이 많고, 교육수준이 높다하더라도 자신의 신념이나 능력에 대해 부정적으로 평가할 경우에는 효과적인 보육을 기대할 수 없다. 많은 보육교사들이 생계를 목적으로 하기 보다는 개인의 자아실현과 적성에 맞기 때문에 어려운 여건에서도 이를 직업으로 선택하여 활동하고 있다는 연구결과로 볼 때, 자기인식이 높은 보육교사가 보육교사로서의 직무스트레스도 더 적게 받는 것을 알 수 있다. 특히 보육시설은 주로 종일제로 일과가 진행되기 때문에 보육교사들이 보육업무를 수행하는 자신에 대한 인식에 어떠한가에 따라 보육교사로서의 직무수행에 영향을 미치게 될 것이며, 나아가 영유아 개개인에게 다른 수준으로 영향을 미치게 되고, 결국에는 보육의 질적 수준에도 영향을 미치게 된다. 이는 보육교사들이 자신에 대해

보다 긍정적으로 평가하여 더 높은 자기인식을 나타낼 때 더 높은 직무수행능력을 지닐 수 있게 될 것이며, 이로 인해 영·유아들은 보다 긍정적이고 적극적인 성격이나 태도를 형성하게 될 것이다.

교사의 아동발달과 교과 및 교수학습에서의 전문적 역량이 비슷함에도 실제적으로 결과가 다르게 나타나는 것은 교사로서의 전문적 역량 이외에 심신의 건강과 인성, 삶에 대한 성향이나 가치관과 관계되는 개인적인 자질이 중요하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(박은혜 외, 2002). 이러한 맥락에서 교사는 지식과 기술을 습득하고, 의미 있는 일에 매진하여 성과를 내기 위해서는 그 무엇보다도 자신을 잘 알아야 한다(이소희, 2007; Carnegie, 2002). 자신의 본질을 가장 잘 파악할 때, 자신의 역할을 더 효과적으로 수행할 수 있다(이소희, 2008c; Bear, 2005). 실제적으로 개인발달에서 성격은 매우 중요한 요인으로서 그 동안 많은 연구가 이루어졌다(박아청, 2006; 최순영, 2005; Riso & Hudson, 2000). 따라서 교사로서의 자신의 성격을 제대로 파악하고 성격에 맞춰진 프로그램을 통한 교육은 여러 가지 측면에서 교사로서의 직무수행을 보다 잘 수행하도록 이끄는 동인이 된다.

특히 Mueller(2001)는 반성적 태도, 정서적 적응성, 자기가치 동기부여로 구성된 교사의 개인적인 성향과 경험이 교육적 개념의 수준과 연관된다고 하였을 뿐 아니라, 긍정 정서와 자기가치, 동기부여 태도가 반성적 습관에 직접적으로 긍정적으로 연관된다고 하였다. 따라서 교사 교육에 있어서 감정에 대한 지식의 구성과 반성적 태도에 대한 내용을 포함시키는 것과 긍정적인 정서적 레퍼토리, 반성적 태도 성향을 강화시키기 위한 동기부여 태도 접근을 발달시키기 위한 경험을 제공하는 것은 중요하다고 하였다(이소희, 2008b).

최근 리더십에 대한 관심이 급증하면서 리더십을 발휘하는데도 성격이 좌우됨이 강조되면서 성격과 관련하여 리더십을 키우는 활동과 연구가 활발히 이루어지고 있으며, 성격검사의 하나의 틀로서 에니어그램이 제시되고 있다(Lapid-Bogda, 2008a). 또한 리더십을 키우는 방법론적인 접근으로써 코칭이 제시되고 있다(이소희, 2008). 에니어그램은 심리적으로 성숙을 지향하며 삶의 깊은 의미를 추구하면서 개인 안에 숨겨진 동기를 찾아 이해하고자 할 때에는 외면적, 내면적 현상을 탐구하는데 도움을 주는 도구로써(황임란, 2005), 보육교사의 자각을 높이고 성찰을 통해 자기통제와 자기 발전을 꾀할 수 있으며, 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 코칭을 통해 교사의 전문적 지식을 극대화 시키고, 내면의 무한한 잠재력과 가능성을 끌어 올려 자신이 원하는 역할을 할 수 있도록 함으로써 교사로서의 삶의 질을 향상시키고, 나아가 영·유아 발달에 긍정적 영향을 미치도록 하는데 본 연구의 목적이 있다.

이러한 본 연구의 목적에 따라 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째. 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행 태도에 미치는 영향은?
- 둘째. 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행 능력에 미치는 영향?
- 셋째. 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행 개발능력에 미치는 영향은?

## II. 이론적 배경

### 1. 에니어그램의 개념 및 특성

에니어(ennea)는 아홉을 뜻하고, 그램(gram)은 그라모스(grammos)에서 나온 단어로서 그 의미는 점(point) 또는 그림이라는 뜻이다(Palmer, 1988). 에니어그램은 이 두 단어를 합성한 것으로 아홉 개의 점을 갖는 그림을 뜻한다.



[그림 1] 에니어그램의 원형과 9가지 유형의 별칭

출처: 비전에니어그램교육연구소(2009)

에니어그램은 아홉 가지로 이루어진 인간 성격 유형과 유형들의 연관성을 표시한 기하학적 도형이다. 에니어그램 도형은 크게 원과 삼각형, 헥사드의 3가지 요소로 구성되어 있는데, 각의 원과 삼각형 및 좌우대칭적인 선들인 헥사드의 모양을 통해 인간 성격의 긍정적인 측면과 부정적인 측면 및 그 방향성이 지닌 역동성을 이해하게 된다. 헥사드는 1→4→2→8→5→7→1의 방향으로 나아가는데, 이는 인간성장의 진행방향을 뜻한다(Riso & Hudson, 1999). 비전에니어그램은 한 개인의 기저에 깔려 있는 자신을 움직이는 힘과 욕구를 알아차림으로써 자신의 환경과 행동을 결정하게 하는 정신적 흐름을 이해하게하고 유아기 때부터 성인기에 이르기까지의 과정을 통합적으로 볼 수 있는 종단적인 성격이해를 돕고 성격의 부정적인 측면과 긍정적인 발달측면을 다룸으로써 성격을 균형 있게 발전시키고 통합을 이루어 전인(全人)을 지향한다(윤운성 외, 2003). 에니어그램의 아홉 가지 성격 유형별 특징은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 9가지 유형별 에니어그램 성격특성

유형	일반적인 특성
1	양심적이고, 정확하고, 책임감 있고, 도덕적이며, 진지하고, 실수하지 않으려고 하며, 규칙적이고, 개인적으로 다른 사람과 세상을 개선하는 데에는 책임감을 느낀다.
2	자신이 사랑받지 못할 수도 있다는 것에 기본적인 두려움이 있어 다른 사람에게 사랑받고 필요한 사람이 되고자 한다. 다른 사람에게 동기를 부여하고 관대하며 사려깊다. 자신 보다는 다른 사람을 돌보고 도와주는 것에 만족을 느낀다.
3	자신의 존재 가치를 못 느끼거나 타고난 재능이 없을 수도 있다는 것에 대한 기본적인 두려움이 있어 성공과 유능에 집착하여 다른 사람들이 나를 인정해 주길 원한다. 시간 관리를 잘하고 목표 지향적이며, 효율적이며, 매력적이고, 자신의 이미지를 의식하고, 경쟁적이다.
4	자신의 정체성이 없거나 자신은 중요한 존재가 아닐 수도 있다는 것에 대한 기본적인 두려움을 갖고 있어 특별한 것에 의미를 둔다. 감수성이 예민하고 말 수가 적고, 쉽게 우울해하고 자의식이 강하다. 표현력이 풍부하고 독창적이다.
5	자신이 쓸모없고 무능하게 되는 것에 대한 기본적인 두려움을 갖고 있어 자기 주변 세상을 이해하고 많은 것을 알고자 한다. 호기심이 많고 통찰력을 갖고 있으며 자신만의 시간과 공간을 중요하게 생각한다.
6	다른 사람의 도움이나 안내를 받지 못할지도 모른다는 기본적인 두려움을 갖고 있기 때문에 자신에게 일어나는 모든 상황들에 대한 안전을 중요시 여긴다. 책임감이 강하고 조심성이 많아 결정을 내리기 어려워하며 신중하고 걱정이 많다.
7	자신이 갖고 있는 것을 박탈당하거나 고통 받는 것에 기본적인 두려움을 갖고 있어 어려움이나 슬픔, 갈등을 피하고 즐겁고 재미있는 일을 추구한다. 밝고 명랑하며 모험을 좋아하고, 다양함을 추구하며 상상력이 풍부하다.
8	자신의 약점으로 인해 다른 사람에게 통제 당하는 것에 대한 기본적인 두려움이 있어 자신의 힘으로 자립하는 것을 중요시 여긴다. 자신감이 넘치고 자기주장이 강하며 약자를 보호한다. 자신의 주변 상황을 통제 한다고 생각한다.
9	다른 사람으로부터 자신이 혼자 떨어져나가 연결고리를 잃는 것에 대한 기본적인 두려움을 갖고 있어 남들과의 좋은 관계를 중요시 여기며 평화로움과 조화를 추구한다. 수용적이며 만족하며 갈등을 회피한다.

출처: 정희정(2008) 재인용.

에니어그램은 사람의 성격을 아홉 가지로 분류하고 있다. 에니어그램의 아홉 가지 성격유형에 대한 이름은 학자마다 달리고 있는데, 그 유형의 이름이 주는 선입견 때문에 유형의 이름을 부르기도는 가치중립적인 숫자를 사용하고 있다. 따라서 특정한 유형이 좋고 나쁘다고 얘기 할 수 없으며 높은 숫자가 좋고 낮은 숫자가 나쁘다고 할 수 없다.

비전에니어그램을 적용한 워크숍을 통해 내적 통제성향이 증가되고, 교육태도가 긍정적인 방향으로 변화되었다고 보고하였다(송예순, 2002). 김진명(2001)은 ‘에니어그램 자아발견 워크숍이 청소년들의 자아정체감에 미치는 영향’에서 청소년들의 자아정체감 형성에 긍정적 영향이 있다고 보고하였다. 유안선(2004)은 ‘에니어그램 워크숍이 초등학생의 교우관계에 미치는

영향’에서 초등학생의 교우관계에 긍정적인 효과가 있다고 보고하였으며 김순자(2004)는 ‘에니어그램을 활용한 집단 상담이 자기효능감과 대인관계에 미치는 영향’에서 상담자원봉사자들의 대인관계에 긍정적인 효과가 입증되었다고 보고 하였다. 비전에너지그램에 관련된 선행 연구를 살펴보면 비전에너지그램에서 자기 유형을 알고 이해함으로써 자아개념이 명료해지고(형우영, 1995), 자아정체감(홍순우, 2003)과 내적 통적성향(송예순, 2002), 자아존중감(김현숙, 2005)이 높아졌으며, 스트레스(이성영, 2002)와 자아방어(이지희, 2003)는 감소되었다는 연구 보고가 있다. 리더십이 개발되고(최금자, 1996), 직무만족도(주해명, 2002)가 높아졌다는 연구 보고가 있다. 이상의 연구결과를 종합해 보면, 비전에너지그램은 직무수행에 효과적인 도구임을 알 수 있다.

## 2. 코칭의 개념 및 특성

코칭은 자신의 능력을 스스로 통제하며 상승시킬 수 있는 인간의 능력을 열어준다. 코칭은 무엇인가를 가르치는 대신 배울 수 있는 능력을 키워주는 것을 말하며, 직원이 스스로의 가능성을 인지하고 확대하여 능력과 의욕을 높일 수 있게 하는 이끄는 방식이다. 전통적인 리더십은 리더에게 직원의 의욕을 북돋우라고 하지만 코칭은 리더에게 서로 신뢰할 수 있는 분위기, 직원이 적극적이고 자발적으로 의욕을 고취할 수 있는 틀을 만들어 줄 것을 요구하고 있다(스티븐 스토크 외, 2002). 코칭은 자신의 능력을 스스로 통제하며 상승시킬 수 있는 인간의 능력을 열어준다. 코칭으로 아동의 발달을 효과적으로 도울 수 있도록 아동의 일차 양육자라고 할 수 있는 부모가 코치로서의 역할을 담당해야 한다. 부모는 코치로서 아동의 내적인 가능성을 발견하도록 돕는 발견자(Clarifier), 성장하는데 필요한 자원과 지지를 제공하는 가능성 연계자(Connector), 목표를 함께 실천할 수 있도록 돕는 촉진자(Challenger), 신뢰를 바탕으로 아동 스스로 책임지며 행동하도록 돕는 동기부여자(Motivator)의 역할을 하게 된다(최치영, 2004).

〈표 2〉 코칭의 여러 정의

연구자	코칭의 정의
Schein & Lippitt(1966)	리더의 행동은 구성원에게 관심을 가지고 실제로 협력하고 조력을 하고 동기를 부여하는 것
Likert(1967)	리더는 구성원에게 신뢰적, 개방적, 동기부여적 일수록 직무의 성과는 높아진다.
Katz & Kochan(1985)	아랫사람들이 리더의 영향력행사를 합법적으로 받아들이고 공동된 목표를 둘러싸고 리더와 아랫사람들이 통일을 이루는 것을 의미
Stowell(1986)	코칭의 목표 설정, 방향제시, 동기부여, 가르치기, 피드백, 인간관계를 의미

출처: 최은정(2005) 재인용.

코칭은 직장에서 상사가 주도하는 인력개발 수단이며, 과제 해결 능력의 확장과 완성도뿐만 아니라 심리학적 성숙(자신감, 용기, 의욕, 활동의 의미, 책임감)을 가능하게 한다. 또한 코칭은 작업의 결과의 지속적인 개선을 목표로 하며, 리더와 직원이 서로 신뢰하는 파트너 관계로 직원의 발전을 위해 노력하는 과정이라 할 수 있다. 코칭은 요구하고 지원하는 것이지 버릇없게 만드는 것이 아니며, 당면한 문제를 해결하는 과정에서 이루어지는 것이다. 따라서 직원의 문제해결 능력을 키우고 발전시키려는 형식으로 이루어진다. 코칭은 리더와 직원의 공동의 목표가 달성되었을 때 끝난다. 리더와 직원의 협력은 일련의 코칭 과정으로 이루어진다. 코칭은 사회적 능력, 자아 능력, 코칭 대화를 효율적으로 이끌 수 있는 지식과 어느 정도의 업무능력을 갖추고 있어야 한다. 그리하여 부족한 점을 제 때에 발견하고 능력개선을 위한 프로그램을 만들 수 있어야 한다. 코칭을 받은 직원은 수동적인 대상이 아니라 적극적인 참여자가 되어 자신의 조직력을 의식하고 자신감을 키우며 목표달성을 위해 의식적으로 능력을 사용하게 된다. 이러한 코칭은 리더와 직원 간에 일어나는 공동 발전 과정이므로 강요 될 수 없다는 것이다(최은정, 2005).

코칭을 단순히 스킬로 본다면 코칭의 위력을 과소평가하게 된다. 코칭은 ‘나는 누구인가? 어떠한 내가 되기를 원하는가?’ 라는 인간내면에서부터 출발하기 때문에 가장 근원적인 인간 철학이다. 인간이 스스로 가장 행복하다고 느끼게 하고 만족하게 만드는 것은 무엇일까? 그것은 아마도 자기성취감이며 자기존중을 통한 자아실현일 것이다. 이러한 최고경지에 이르기 위해서는 선택과 책임, 그리고 성공의 경험이 필요하다. 바로 이러한 선택과 책임, 성고의 경험을 가능하게 해주며, 나다운 나 그리고 내가 원하는 내가 될 수 있도록 도와주는 것이 코칭의 핵심이다. 코칭은 받는 사람도 좋지만 코칭을 하는 사람 역시 그 만족도와 성취감, 보람이 크다. 따라서 코칭은 리더들에게 또 다른 활력과 동기부여가 될 수 있으며, 조직 내에서 자신의 존재의 의미를 하나 더 추가할 수도 있다. 마지막 중간 매니저 이하 직원들을 위해서는 내부 코치 제도를 조직에 시스템화하는 것이 좋다(전성희, 2007). 효율적인 코칭대화를 통해 자신의 직무수행능력을 높여 보육교사들이 어린이집에서 근무하는데 변화의 잠재력을 보여주고 발전의 기회가 될 수 있다.

### 3. 보육교사의 직무수행

직업을 통해서 성취감을 맛보고 그 속에서 자신의 생활에 대한 만족도를 증진시키는 것은 현대인들에게 있어 매우 중요한 일이 아닐 수 없다. 직무란 개인이나 집단에 의하여 수행되는 업무를 가리키며, 교사가 어린이집이라는 조직 속에서 교육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행하게 되며, 이때 자신의 직무에 만족하기도하고 불만을 느끼기도 한다. 이

처럼 주어진 직업이 개인의 자아를 얼마만큼 충족시켜 주는가의 척도를 직무만족도라고 한다 (곽은희, 2003). 이는 의사결정 및 선택자의 신념과 관련을 맺고 있음을 의미한다. 즉, 보육교사의 의사결정 및 신념과 밀접한 관계를 가지고 있다. 보육교사는 어린이집 조직에서 보육활동과 지구환경에 만족을 느낄 때 자신이나 조직을 위해 보람을 갖고 공헌하게 된다. 최근 들어서는 조직 내에서 일하고 있다는 것 자체가 인간에게 미치는 효과가 지대하며, 사회전선에도 많은 영향을 미친다고 생각되기 때문에 조직만족을 중요한 요인으로 설명하고 있다.

보육교사의 직무수행 능력이 높은 교사는 학업성취가 낮은 유아를 쉽게 포기하지 않으며, 맡은 일을 완수하는데 최선을 다하고 학습활동을 실행하는 도중에 새로운 해결 방안을 모색하며 어려운 과업에 매달리는 특징이 있다. 이들은 교수활동을 계획하고 진행하는 과정에서 스트레스가 적고, 학습의 동기 유발에 능력을 발휘하며 학생들에게 자율과 신뢰, 책임감을 조장한다. 그렇기 때문에 학업성취가 높다, 또한 지속적인 인내심과 다양한 유형의 피드백을 보여주고 인지적 구성주의 교사방법, 자율적인 통제와의 관련성이 높으며, 결과적으로 유아들의 학습에 긍정적인 영향을 준다(황선희, 1995). 또한 직무만족이 높은 교사는 자신의 교육활동에 대해 가치를 느끼고 유아의 행동과 성취에 대해 긍정적인 기대를 갖는 경향이 있다. 유아의 학습에 대해 강한 책임감을 느끼며, 특정한 교육목표의 달성을 위해 다양한 교수법을 사용하려 하며, 유아를 의사결정과정에 민주적인 방법으로 참여시키려는 경향을 갖고 있다. 반면 직무만족이 낮은 교사는 유아들을 가르치는 일에 대해 당혹감을 쉽게 느끼며, 유아들의 학습에 대한 실패를 우려하는 경향이 보다 강하다. 김영복(2000)은 '에니어그램 워크숍을 통한 삶의 변화'에서 군인들에게 8시간 동안 에니어그램 워크숍을 실시하고 삶의 변화에 대한 질적 연구를 실시하였다. 그 내용으로는 자신의 성격과 강박행동 그리고 성격 형성의 근원인 어린 시절에 대한 관찰을 통해 자신의 고착된 성격유형을 찾아 지금 현재의 자기를 있는 그대로 이해하는 변화와 타인을 이해하는데 있어 긍정적인 변화를 가져왔으며, 자신감이 생기는 변화가 있었고, 자신의 부정적인 모습을 수용하게 됨으로써 자신을 사랑하게 되는 자아존중감이 형성되었으며, 타인의 다른 성격을 진정으로 이해하게 됨으로써 앞으로의 사회생활이나 타인들을 대할 때 도움이 되며 자신을 발전시키게 되는 계기로 작용하게 되는 효과가 있어 대인관계에도 도움이 된다고 연구의 결과를 밝혔다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 충남에 위치한 어린이집 보육교사 40명으로 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램에 참여한 20명을 실험집단으로, 프로그램에 참여하지 않은 보육교사 20명을 통제집단으로 선정하였다. 대상자의 일반적 특성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 대상의 일반적 특성

구 분	실험집단		통제집단		합계	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
연령	22세-24세 미만	2 (10.0)	6 (30.0)	8 (20.0)	8 (20.0)	
	25세-28세 미만	7 (35.0)	3 (15.0)	10 (25.0)	10 (25.0)	
	28세-31세 미만	4 (20.0)	3 (15.0)	7 (17.5)	7 (17.5)	
	32세 이상	7 (35.0)	8 (40.0)	15 (37.5)	15 (37.5)	
최종학력	2/3년제 대학 졸업	2 (10.0)	6 (30.0)	8 (20.0)	8 (20.0)	
	4년제 대학 졸업	14 (70.0)	13 (65.0)	27 (67.5)	27 (67.5)	
	대학원 졸업	4 (20.0)	1 (5.0)	5 (12.5)	5 (12.5)	
총 근무경력	1년 미만	3 (15.0)	10 (50.0)	13 (32.5)	13 (32.5)	
	1년-3년 미만	8 (40.0)	5 (25.0)	13 (32.5)	13 (32.5)	
	3년-5년 미만	2 (10.0)		2 (5.0)	2 (5.0)	
	5년-7년 미만	3 (15.0)	1 (5.0)	4 (10.0)	4 (10.0)	
	7년 이상	4 (20.0)	4 (20.0)	8 (20.0)	8 (20.0)	
기관유형	국공립 어린이집	2 (10.0)		2 (5.0)	2 (5.0)	
	민간 어린이집	15 (75.0)	16 (80.0)	31 (77.5)	31 (77.5)	
	가정 어린이집		4 (20.0)	4 (10.0)	4 (10.0)	
	기타	3 (15.0)		3 (7.5)	3 (7.5)	
담당원아수	3명		2 (10.0)	2 (5.0)	2 (5.0)	
	5명 이상	1 (5.0)	3 (15.0)	4 (10.0)	4 (10.0)	
	7명 이상	6 (30.0)	4 (20.0)	10 (25.0)	10 (25.0)	
	15명 이상	8 (40.0)	4 (20.0)	12 (30.0)	12 (30.0)	
	20명 이상	5 (25.0)	7 (35.0)	12 (30.0)	12 (30.0)	
담당 프로그램 유형※	종일제	20 (76.9)	20 (100.0)	40 (87.0)	40 (87.0)	
	장애아통합	6 (23.1)		6 (13.0)	6 (13.0)	
	소계	26 (100.0)	20 (100.0)	46 (100.0)	46 (100.0)	
	합계	20 (100.0)	20 (100.0)	40 (100.0)	40 (100.0)	

## 2. 실험 절차

본 연구에서 보육교사의 직무수행 증진을 위한 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램의 효과를 보기 위해 사전-사후 실험설계 모형을 적용하였다. 실험집단에 사전검사를 실시한 후 실험처치를 투입한 다음 사후 검사를 실시하였다. 본 연구의 진행절차는 먼저, 2011년 1월 3일 연구 대상 모두에게 직무수행태도, 직무수행능력, 직무수행개발능력에 대한 사전검사 실시 후 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램을 실험집단에게 처치하였다. 프로그램은 2011년 1월 8일~2011년 1월 29일까지 주1회 4주간 오전10시-3시까지 총20시간 동안 실시하였다. 진행은 본 연구자와 1명의 보조 진행자가 실시하였다. 실험처치 후 사전검사와 동일한 방법으로 2011년 3월 5일 연구 대상 모두에게 직무수행태도, 직무수행능력, 직무수행개발능력에 대한 사후검사를 실시하였다.

## 3. 연구도구

본 연구에서는 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램이 보육시설 종사자의 직무수행에 미치는 영향에 대해 알아보고자 선행연구(이종현, 2004)에서 사용된 질문지를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 6개 범주 101문항으로 구성하였다. 각 문항은 ‘매우 부족하다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 Likert 평정방식을 사용하였으며, 직무수행태도와 직무수행능력의 하위요인별 신뢰도는 <표 4>에 제시하였다. 연구의 목적에 맞게 수정·보완된 질문지에 대해 유아교육전문가 2인으로부터 내용타당도를 검증 받았으며, 보육교사 10인을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과, 질문지 문항의 내용이 애매하여 이해가 되지 않는 부정확한 것이 있는지 확인하고, 이를 수정하여 보완하였다. 신뢰도 분석 결과 Cronbach’s ALPHA값이 모두 0.6이상으로 신뢰도는 충족되었으며, 범주별 문항구성은 <표 4>과 같다.

<표 4> 범주별 문항구성 및 신뢰도

구 분		문항 번호	문항 수	신뢰도 Cronbach's ALPHA	
직무수행 태도	교육애	1-4	4	.912	
	교사의 자질	개인내 품성	5-9	5	.915
		개인간 품성	10-12	3	.905
	소계			12	.962
교사의 태도	사명감	1-2	2	.968	
	협조성	3-6	4	.925	

		준법성	7-10	4	.890
		책무성	11-15	5	.920
		소계		15	.966
		직무수행태도 전체		27	.981
	반경영능력	교수활동	1-6	6	.927
		안전/건강	7-8	2	.842
		생활지도	9-14	6	.945
		소계		14	.964
	직무수행 능력	계획/준비	1-5	5	.921
		언어기술	6-13	8	.958
		동기유발	14-19	6	.934
		수업실행능력 평가	20-22	3	.946
		매체활용	23-25	3	.853
		조직 및 관리	26-29	4	.912
		소계		29	.928
	관계능력	아동	1-7	7	.946
		학부모	8-11	4	.928
		교사	12-19	8	.935
		소계		19	.970
		직무수행능력 전체		62	.991
직무수행 개발	직능개발능력	연수 및 연구	1-9	9	.972

#### 4. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WINDOWS 12.0 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다. 기본적인 자료의 산출에는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차의 기술통계량을 이용하였으며, 사용된 척도의 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach's 계수를 산출하였다.

실험집단과 통제집단의 사전·사후 두 검사의 평균과 표준편차를 산출한 후 증가분 점수가 유의미한 차이가 있는가를 파악하기 위해서는 t-test 및 paired-t test를 실시하였다.

## 5. 교사코칭프로그램 구성

본 연구에서 실시한 프로그램은 한국아동코칭센터(2009)에서 실시하고 있는 비전에너지교사코칭프로그램으로 총2단계 20시간으로 구성하였다(한국아동코칭센터, 2008). 교사코칭프로그램의 구체적인 내용은 <표 5>와 같다.

<표 5> 비전에너지 코칭프로그램의 세부내용

단계	회기	주제	주요목표	활동내용
1단계 비전 에너지 교사코칭 프로그램으로의 초대	1	에너지그램과 코칭의 이해	에너지그램과 코칭의 개념을 알고 이해한다.	- 에너지그램의 개념 - 코칭의 개념
		유아교사의 에너지그램성격유 형의 파악	유아교사 역할척도를 사용하여 에너지그램성격유형을 파악한다.	- 에너지그램 성격척도 검사 - 성격유형 파악
2단계 에너지 교사코치 되기	2	Match 에너지그램으로 만나는 나	자신의 에너지그램 성격유형과 성격유형에 따른 특성을 안다.	- 성격유형별 특징 알기 - 성격유형별 장단점알기
		Awake 에너지그램으로 깨닫는 교사로서의 나	자신의 에너지그램 성격특성을 통해 교사로서의 자신을 더 잘 이해한다.	- 교사로서 과거 회상하기 - 교사로서 신념과 가치관 알아보기
	3	Seek 에너지코칭으로 다시보는아이들	다양한 코칭 질문을 사용하여 유아의 3가지 중심에너지를 찾는다.	- 중심에너지별 특징알기 - 코칭질문 만들기 - 코칭질문으로 중심에너지 찾기
		Trace 에너지코칭으로 더 잘 알게 되는 아이들	유아의 다양한 행동특성을 통해 에너지그램 성격유형을 파악한다.	- 성격유형별 언어, 표정, 행동의 특징 파악하기 - 사례 나누기
	4	Empower 에너지코칭으로 성장하는교사와나	유아의 에너지그램 성격유형에 따른 임파워기술을 적용한다.	- 성격유형별 긍정적의도찾기 - 성격유형별 말씀샤워 - 성격유형별 칭찬방법
		Remember&Recap 지혜로운 에너지교사 코치되기	에너지교사코치로서의 자신의 역할을 새롭게 정립한다.	- 교사로서의 타임라인만들기 - 비전에너지교사코치로서 비전세우기

## IV. 분석 결과

### 1. 직무수행태도에 미치는 영향

비전에너지 교사코칭프로그램이 보육교사의 직무수행태도에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 실험집단과 통제집단에 대하여 사전-사후 검사를 대응표본 t 검정을 통해 분석하였다. 그 결과는 <표 6>에 제시한 바와 같다.

<표 6> 비전에너지 교사코칭프로그램이 직무수행태도에 미치는 영향

구 분	사전		사후		t	p
	M	(SD)	M	(SD)		
교	교육애	실험집단	3.71 (.83)	3.75 (.82)	-.459	.652
		통제집단	3.63 (.82)	3.61 (.80)	.169	.868
사	개인내 품성	실험집단	3.48 (1.00)	3.87 (.60)	-2.707	.014*
		통제집단	3.53 (.85)	3.64 (.67)	-1.073	.300
자	개인간 품성	실험집단	3.60 (.97)	3.86 (.71)	-1.898	.074
		통제집단	3.69 (.80)	3.60 (.73)	.655	.523
질	소계	실험집단	3.60 (.89)	3.83 (.65)	-2.133	.047*
		통제집단	3.61 (.78)	3.62 (.65)	-.045	.964
교	사명감	실험집단	3.74 (.87)	3.87 (.74)	-1.756	.096
		통제집단	3.44 (1.38)	3.41 (1.32)	.194	.849
사	협조성	실험집단	3.16 (.89)	3.45 (.57)	-2.251	.037*
		통제집단	3.66 (.80)	3.53 (.78)	1.118	.281
의	준법성	실험집단	3.51 (.82)	3.66 (.69)	-2.157	.045*
		통제집단	3.52 (.86)	3.48 (.81)	.202	.843
태	책무성	실험집단	3.55 (.87)	3.81 (.66)	-2.508	.022*
		통제집단	3.64 (.81)	3.54 (.64)	.745	.468
도	소계	실험집단	3.49 (.81)	3.70 (.62)	-2.614	.018*
		통제집단	3.56 (.89)	3.49 (.74)	.627	.540
직무수행태도 전체	실험집단	3.54 (.84)	3.76 (.62)	-2.418	.026*	
		통제집단	3.59 (.82)	3.55 (.67)	.336	.741

\*p<.05

<표 6>에 제시한 바와 같이, 직무수행태도 전체는 실험집단은 실험처치 전인 사전 검사에서 3.54점, 실험처치 후인 사후 검사에서 3.76점으로 향상되었으며 이는 유의수준 5%에서 유의

미한 차이였다( $t=-2.418, p<.05$ ). 직무수행태도는 교사의 자질과 교사의 태도로 구분되어 진다. 교사의 자질은 실험집단의 경우 실험처치 전인 사전 검사에서 3.60점, 실험처치 후인 사후 검사에서 3.83점으로 향상되었으며 이는 유의수준 5%에서 유의미한 차이였다( $t=-2.133, p<.05$ ). 교사의 자질은 다시 교육애, 개인내 품성, 개인간 품성의 3개 항목으로 구성되어진다. 이 중 개인내 품성이 사전에 비하여 사후 실험집단의 점수가 향상되었으며( $t=-2.707, p<.05$ ), 교육애와 개인간 품성은 유의미한 향상을 보이지 않았다.

교사의 태도는 사명감, 협조성, 준법성, 책무성의 하위 항목으로 구성되어진다. 이 중 협조성( $t=-2.251, p<.05$ ), 준법성( $t=-2.157, p<.05$ ), 책무성( $t=-2.508, p<.05$ )에서 실험집단이 사전에 비하여 사후에 유의하게 향상되어 사명감을 제외하고 모두 유의한 향상을 보였다.

## 2. 직무수행능력에 미치는 영향

비전에너지 교사코칭프로그램이 보육교사의 직무수행능력에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 실험집단과 통제집단에 대하여 사전-사후 검사를 대응표본 t 검정을 통해 분석하였다. 그 결과는 <표 7>에 제시한 바와 같다.

<표 7> 비전에너지 교사코칭프로그램이 직무수행능력에 미치는 영향

구 분	사전		사후		t	p
	M	(SD)	M	(SD)		
반	교수활동	실험집단	3.39 (.81)	3.60 (.65)	-2.817	.011*
		통제집단	3.23 (.75)	3.10 (.77)	1.205	.247
경	안전/건강	실험집단	3.63 (.93)	3.82 (.73)	-1.933	.069
		통제집단	3.81 (.79)	3.88 (.83)	-.333	.743
영	생활지도	실험집단	3.13 (.90)	3.37 (.75)	-2.455	.025*
		통제집단	3.23 (.89)	3.04 (.95)	1.434	.172
능	소계	실험집단	3.39 (.81)	3.59 (.64)	-2.836	.011*
		통제집단	3.42 (.74)	3.34 (.73)	.732	.475
수	계획/준비	실험집단	3.24 (.86)	3.51 (.68)	-2.993	.008**
		통제집단	3.21 (.71)	3.14 (.83)	.899	.383
업	언어기술	실험집단	3.35 (.97)	3.65 (.68)	-3.028	.007**
		통제집단	3.32 (.81)	3.24 (.60)	.509	.618
실	동기유발	실험집단	3.38 (.78)	3.58 (.55)	-2.295	.034*
		통제집단	3.31 (.72)	3.27 (.66)	.385	.705
행	평가	실험집단	3.37 (.95)	3.58 (.87)	-1.679	.111
		통제집단	3.15 (1.03)	3.13 (.90)	.115	.910
능	매체활용	실험집단	2.96 (.61)	3.18 (.46)	-2.467	.024*
		통제집단	2.96 (.86)	3.04 (.93)	-.696	.497

관 계 능 력	조직 및 관리	실험집단	3.08 (.81)	3.37 (.63)	-2.752	.013*
		통제집단	3.11 (.88)	2.95 (.78)	1.058	.307
	소계	실험집단	3.23 (.77)	3.48 (.55)	-2.970	.008**
		통제집단	3.18 (.77)	3.13 (.69)	.442	.665
	아동	실험집단	3.40 (.72)	3.62 (.55)	-2.776	.012*
		통제집단	3.61 (.69)	3.53 (.63)	.764	.456
	학부모	실험집단	3.39 (.89)	3.59 (.72)	-2.395	.028*
		통제집단	3.06 (.96)	2.83 (.92)	1.215	.243
	교사	실험집단	3.26 (.79)	3.53 (.62)	-3.231	.005**
		통제집단	3.32 (.71)	3.26 (.69)	.537	.599
	소계	실험집단	3.35 (.76)	3.58 (.58)	-3.078	.006**
		통제집단	3.33 (.73)	3.20 (.70)	1.008	.330
	직무수행능력 전체	실험집단	3.32 (.76)	3.55 (.57)	-3.255	.004**
		통제집단	3.31 (.73)	3.22 (.69)	.774	.451

\*p<.05, \*\*p, .01

<표 7>에 제시한 바와 같이, 직무수행능력 전체를 살펴보면 실험집단은 실험처치 전 사전 검사에서 3.32점이었으나 프로그램 후인 사후 검사에서 3.55점으로 향상되었으며 이는 유의수준 1%에서 유의미한 차이였다( $t=-3.255, p<.01$ ). 직무수행능력은 반경영능력, 수업실행능력, 관계 능력의 3개 하위 영역으로 구성되어졌다. 우선 반경영능력에 대하여 실험집단은 사전 검사에서 3.39점이었으나 실험처치 후인 사후 검사에서 3.59점으로 유의수준 5%에서 유의미한 향상을 보였다( $t=-2.836, p<.05$ ). 반경영능력의 하위 항목은 교수 활동( $t=-2.817, p<.05$ )과 생활 지도( $t=-2.455, p<.05$ )에서도 유의한 향상을 보였으며 안전/건강 항목은 유의미한 차이를 보이지 않았다.

수업실행능력은 실험집단은 실험처치 전인 사전 검사에서 3.23점, 실험처치 후인 사후 검사에서 3.48점으로 유의한 향상을 보였으며 이는 유의수준 1%에서 유의미한 차이였다( $t=-2.970, p<.01$ ). 하위항목인 계획/준비( $t=-2.993, p<.01$ ), 언어 기술( $t=-3.028, p<.01$ ), 동기유발( $t=-2.295, p<.05$ ), 매체활용( $t=-2.467, p<.05$ ), 조직 및 관리( $t=-2.752, p<.05$ )에서 사전에 비하여 사후에 유의한 향상을 보여 평가를 제외하고는 수업실행능력 하위 항목에서 모두 유의미한 향상을 보였다.

관계 능력은 실험집단은 사전 검사에서 3.35점, 사후 검사에서 3.59점으로 향상되었으며 이는 유의수준 1%에서 유의미한 차이였다( $t=-3.078, p<.01$ ). 하위 항목인 아동( $t=-2.776, p<.05$ ), 학부모( $t=-2.395, p<.05$ ), 교사( $t=-3.231, p<.01$ ) 모두 유의미한 향상을 보였다.

### 3. 직무수행개발능력에 미치는 영향

비전에니어 교사코칭프로그램이 보육교사의 직무수행개발능력에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 실험집단과 통제집단에 대하여 사전-사후 검사를 대응표본 t 검정을 통해 분석하였다. 그 결과는 <표 8>에 제시한 바와 같이 같다.

<표 8> 비전에니어 교사코칭프로그램이 직무수행개발능력에 미치는 영향

구 분	사전		사후		t	p
	M	(SD)	M	(SD)		
직능개발 능력	연수 및 연구	실험집단	3.22 (.89)	3.47 (.69)	-3.325	.004**
		통제집단	3.15 (.93)	3.06 (.83)	.989	.338

\*\*p<.01

<표 8>에 제시한 바와 같이, 실험집단은 사전 검사에서 3.22점, 사후 검사에서 3.47점으로 향상되었으며 이는 유의수준 1%에서 유의미한 차이였다(t=-3.325, p<.01). 반면, 통제집단은 사전 검사에서 3.15점, 사후 검사에서 3.06점으로 집단 간 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## V. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 직무수행을 알아보고, 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램이 교사의 직무수행과 어떠한 효과가 있는지를 살펴보았다. 연구결과를 중심으로 다음과 같은 내용을 논의해 보고자 한다.

첫째, 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행태도에 미치는 영향을 살펴본 결과 직무수행태도 전체를 향상시키는데 효과를 보였으며 교사의 자질 전체 및 하위로 개인내 품성을, 교사의 태도 전체 및 하위로 협조성, 준법성, 책무성을 향상시키는데 효과적인 것으로 나타났다. 반면, 통제집단은 사전과 사후간 차이가 모두 없어 직무수행태도 증진에 효과를 미치는 결과는 성장 요인(maturation)<sup>1)</sup>, 역사의 요인(history)<sup>2)</sup>, 조사 요인(testing)<sup>3)</sup> 등이 아닌 순수한 효과라고 말할 수 있다. 이러한 결과는 에니어그램을 적용한 워크숍을 통해

1) 시간의 경과에 따라 조사대상에 나타나는 생리적 또는 심리적 변화

2) 조사대상에 영향을 주어 실험결과에 나타난 변화를 다르게 설명할 수 있게 하는 모든 사건

3) 이전 조사의 측정의 결과로 피조사자가 측정에 익숙해져서 사후 조사에 영향을 가져올 수 있는 요인.

내적 통제성향이 증가되고, 교육태도가 긍정적인 방향으로 변화되었다고 보고한 송예순(2002) 연구와 일치한다.

둘째, 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행능력에 미치는 영향을 살펴본 결과 보육교사의 직무수행능력을 향상시키는데 효과를 보였으며 하위 영역인 반 경영 능력, 수업실행능력 및 관계 능력에서도 높은 향상을 이끄는데 효과적인 것으로 나타났다. 각 하위 영역의 항목에서도 2개 항목을 제외하고는 모두 유의미한 향상을 보임을 통해 비전에너지 교사코칭프로그램이 보육교사의 다양한 직무수행능력을 증진시키는데 효과가 있음을 알 수 있었다. 반면, 통제집단은 사전과 사후간 차이가 모두 없어 비전에너지 교사코칭프로그램이 직무수행능력 증진에 효과를 미치는 결과 비전에너지 교사코칭프로그램의 효과의 순수한 효과라고 할 수 있다.

셋째, 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은, 보육교사의 직무수행개발능력에 미치는 영향을 살펴본 결과 보육교사의 직무수행개발능력을 향상시키는 것으로 나타났다. 결론적으로, 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램은 보육교사의 직무수행태도, 직무수행능력, 직무수행개발능력에 효과적인 것으로 나타났다. 보육교사의 직무수행을 높여 수행능력을 신장시키기 위해 비전에너지 교사코칭프로그램은 현장에서 교사교육을 시실 되어야 한다고 생각한다. 앞으로 좀 더 에니어그램을 활용한 교사코칭프로그램을 체계화 하여 교사교육이 실시되어야 할 것이다.

이상의 논의와 결론을 토대로 후속연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 비전에너지 교사코칭프로그램이 보육교사의 직무수행의 효과를 알아보기 위한 연구대상을 충남의 보육교사로 제한하였다. 후속연구에서는 보다 더 넓은 지역을 대상으로 연구되어질 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 양적연구로 연구가 이루어졌는데 좀 더 심층적으로 연구가 이루어질 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 곽은희 (2003). 어린이집보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구: 전라북도 전주시 보육시설을 중심으로 서남대학교 경영행정대학원 석사학위논문.
- 김순자 (2004). 에니어그램을 활용한 집단상담이 자기효능감과 대인관계에 미치는 영향. 서경대학교 사회과학대학원 석사학위논문 P10.
- 김정미 (2008). 초등교사의 에니어그램 성격유형과 직무스트레스 수준 및 대처방식과의 관계. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진명 (2001). 에니어그램 자아발견 워크샵이 청소년의 자아정체감에 미치는 영향. 명지대학교

교육대학원 석사학위논문.

박청아 (2006). 성격발달심리의 이해. 교육과학사.

송예순 (2002). 에니어그램 워크숍이 어머니의 내적 통제성과 교육태도에 미치는 영향. 창원대학교대학원 석사학위논문.

신혜명 (2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교대학원 박사학위논문.

유안선 (2004). 에니어그램 워크숍이 초등학생 교유관계에 미치는 영향. 한남대학교 교육대학원 석사학위논문.

윤운성 외 7명 (2003). 에니어그램 이해와 적용. 서울 : 학지사.

이성영 (2002). 대학생의 정신 건강관리를 위한 에니어그램 교육 효과. 한양대학교대학원 석사학위논문.

이소희 (2005). 보육학개론. 서울 : 양서원.

이소희 (2008a). 비전에니어교사코칭. 한국아동코칭센터.

이소희 (2008b). 멋진 응원, 코칭. 신정.

이종현 (2004). 초등교사의 발달 지향적 자기 평가 도구 개발 연구. 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.

이지희 (2003). 에니어그램이 자아방어 및 자아분화 수준에 미치는 영향. 부산대학교대학원 석사학위논문.

조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. 교육과학연구. 제 36집 제 1호, pp 81~104.

주해명 (2000). 에니어그램의 지혜, 돈 리처드 리소 외 한문화.

전성희 (2007). 코칭프로그램이 아동의 자아존중감과 서번트 리더십에 미치는 효과. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.

정희정 (2008). 유아 에니어그램 성격유형 관찰척도의 개발과 타당화. 숙명여자대학교대학원 박사학위논문.

최금자 (1996). 에니어그램에 따른 리더십 개발. 카톨릭대산업경영연구. 제4집.

최순영 (2005). 인간의 사회성격 발달 심리. 학지사.

최은정 (2005). 코칭리더십이 동기 부여적 자아개념과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 산업경영대학원 석사학위논문.

형우영 (1995). 에니어그램 성격유형에 따른 직문 만족에 관한 연구. 인하대학교대학원 석사학위논문.

홍순우 (2003). 에니어그램 교육프로그램이 청소년의 자아정체감과 자아실현에 미치는 효과. 고려대학교대학원 석사학위논문.

황선희 (1995). 유아의 연령,성,기질에 따른 친사회적 훈련 효과 분석.

황임란 (2005). 에니어그램과 MBTI의 비교. 청소년학연구, 12(2), 314-335.

- Carnegie, D. (2002). 카네기 인간관계론. 성공가이드센터 역. 산수야.
- Caprara, G. V. (2005). 성격탐구. 이한규 역. 학지사.
- Fenigstein, Scheier, & Buss. (1975). Public and private Self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522-527.
- Fenigstein et al. (1979). Self-Consciousness self-attention and social interation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 75-86.
- Lepid-Bogda, J. (2008). 리더십, 성격이 결정한다. 김환영·박혜영 역. 비즈니스북스.
- Riso, D.R. & Hudson, R (1999). *The Wisdom Enneagram*. 주혜명 역(2000). 에니어그램의 지혜, 서울: 한문화사.
- Scheir, M.F. (1980). Effect of public and private self-consciousness on the public expression of personal beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 514-521.

*Abstract*

## Effect of Teacher Coaching Program by Studying Enneagram for Improve by Job Performance of Childcare Teacher\*

Kim Soon Cheon\*\*

The purpose of this research is to improve job skill by raising self-consciousness and to provide the basic data in developing childcare teacher education program, which helps self-improvement for childcare teacher by studying the effect of vision enneagram teacher coaching program (VETCP). The 20 teachers who joined the VETCP as childcare teachers in Chungnam are chosen as the experimental group and the 20 teachers who did not participate the program are selected as the control group. The pretest was given to all 40 teachers to measure the attitude, the ability and the developing skill of their duty. After the pretest, the experimental group joined the VETCP. As the result of this research, the VETCP helps the teachers to improve their job performance attitude( $p<.05$ ), job performance competency( $p<.01$ ) and job performance developing skill( $p<.01$ ) of their duty.

Key Words: task performance, Enneagram, childcare teacher, teacher coaching.

---

\* Gyeonggi-do Child care policy research committee

\*\* Former) Associate Professor, Department of Child Care, Kangdong University