

AI 활용 긍정적인 교사 양성 프로그램 개발

A Development of Program for Positive Teacher based on Appreciative Inquiry

장 경 원
경기대학교

Chang Kyungwon
Kyonggi University

요약

AI는 개인이나 조직이 가지고 있는 강점과 긍정적 경험을 토대로 변화를 이끌어내는 것으로 본 연구는 AI가 가진 이러한 특성을 기반으로 긍정교사 양성을 위한 프로그램을 개발하였다. 먼저 AI의 4D 단계를 진행하기 위한 긍정주제를 선정하였는데, 대주제는 “답고싶은 선생님”이고, 하위 주제는 이해, 소통, 열정, 실력이다. 각 주제별로 교사들에게 제시할 긍정적 질문을 개발하였고, 질문을 토대로 교사양성 프로그램을 개발하였다. 프로그램 실행 결과 교사들은 자신의 강점을 찾아 그것을 기반으로 자기 개발을 위해 무엇을 할 것인지 계획을 수립하였고 이러한 계획이 교사역량을 개발하는데 매우 유용하다고 평가하였다.

I. 서론

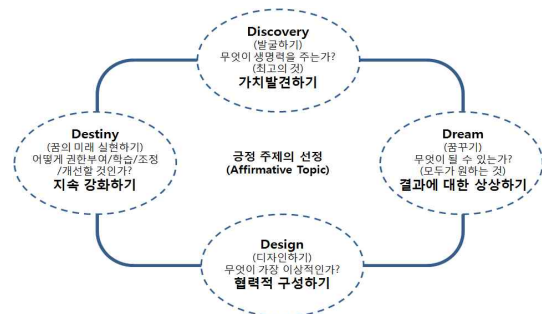
교사의 행동과 언어는 학생에게 많은 영향을 끼친다. 교사가 학생을 어떻게 대하느냐에 따라 교사와 학생의 관계가 달라질 뿐만 아니라 학생의 학업성취수준, 태도 등이 변화할 수 있다. 따라서 교사가 학생에게 긍정적인 태도를 갖는 것은 매우 중요하다. 긍정적 탐색 혹은 긍정 혁명이라 불리는 “AI(Appreciative Inquiry)”란 사람, 조직, 혹은 이들을 둘러싸고 있는 세계 안에 존재하는 최고와 최선의 것을 찾기 위한 상호협력적, 상호진화적인 탐구로 한 개인, 조직, 공동체가 가장 효과적이고 역량을 잘 발휘했을 때의 것에 대해 체계적으로 탐색하고 발견해가는 개인과 조직개발의 방법론이다. AI는 개입(intervention)이 아니라 질문하고 상상하며 혁신을 통해 변화를 이끌어내는 것으로 개인이나 조직의 발전을 위해 이루어지던 잘못된 것에 대한 비판과 반복되는 진단 대신에 장점을 발견하고 꿈을 꾸고 디자인한다. 본 연구는 AI가 가진 이러한 특성을 기반으로 긍정교사 양성을 위한 프로그램을 개발하였다.

II. 긍정적 탐색(Appreciative Inquiry)

긍정적 탐색 혹은 긍정 혁명이라 불리는 “AI(Appreciative Inquiry)”란 사람, 조직, 혹은 이들을 둘러싸고 있는 환경 내에 존재하는 최고와 최선의 것을 찾기 위한 상호 협력적, 상호진화적인 탐구로 한 개인, 조직, 공동체가 가장 효과적이고 역량을 잘 발휘했을 때의 것에 대해 체계적으로 탐색하고 발견해가는 개인과 조직개발의 방법론이다[1]. AI는 질문하고 상상하며 혁신을 통해 변화를 이끌어내는 것으로 개인이나 조직의 발전을 위해 이루어지던 잘못된 것에 대한 비판과 반복되는 진단 대신에 장점을 발견하고 꿈을 꾸고 디자인한다.

이러한 일이 가능하도록 하는 가장 주요한 특징은 개인과 조직의 역량강화를 위해 무조건적으로 “긍정적인 질문”만 수행하는 것이다.

AI는 대화와 이야기를 기반으로 하는 긍정변화 프로세스로, 그림 1.과 같은 네 가지 주요 활동들의 순환으로 이루어진다. 이 네 단계로 이루어지는 사이클의 중심적 기능은 긍정 주제(affirmative topic)의 선정이다. 긍정 주제의 선정은 AI 프로세스의 출발점이자 가장 중요한 전략적 활동이다. 긍정 주제를 선택하는 것은 조직 구성원들이 미래에 대한 전략적 방향과 과정을 설정할 수 있는 기회가 되며, 이후의 AI 과정에서 이루어지는 학습, 지식공유, 과제수행 등을 위한 조직의 아젠다(agenda)가 된다. 선정된 주제는 뒤에 이어지는 4-D 프로세스 각 단계들의 내용을 결정하게 된다.



▶▶ 그림 1. AI(Appreciative Inquiry)의 4-D 사이클

첫째, 발굴하기(Discovery) 단계의 핵심과제는 조직의 긍정적 역량을 밝혀내는 것이다. 이를 위해 조직 전반에 걸쳐 가치발견 인터뷰(appreciative interview)를 수행하며, 많은 사람들과 대화하고 그들의 학습을 유도한다. 둘째, 꿈꾸기(Dream) 단계는 모든 조직 구성원들이 현재의 안정 상태를 뛰어 넘어 보다 가치있고 활력이 넘치는 미

래의 상상에 몰입하도록 하는 단계이다. 셋째, 디자인하기(Design) 단계는 이상적인 조직을 구현하기 위한 실현 가능한 방안들을 도출하고, 새롭게 도출된 꿈을 실현할 수 있도록 핵심적 긍정요소(positive core)를 활용하고 확대할 수 있는 조직 디자인을 명확히 하는 단계이다. 넷째, 꿈의 미래 실현하기(Destiny) 단계는 조직 전반에 걸쳐 전체 시스템의 긍정적인 역량을 강화하는 단계이다. 이 단계에서 요구되는 것은 네트워크와 같은 구조이다.

Ⅲ. 긍정교사를 위한 프로그램

1. 프로그램 개요

긍정적인 교사양성을 위한 AI프로그램 개발의 시작은 긍정주체의 선정이다. 현직교사3인과 교사교육전문가 1인으로 구성된 전문가협의회의 의견 수렴을 통해 ‘답고싶은 선생님’이란 대주제를 선정하였고, 하위 주제로 이해, 소통, 실력, 열정을 도출하였다. 긍정주체를 중심으로 이루어진 4-D 단계별 구체적 프로그램 내용은 표 1.과 같다.

표 1. 긍정교사 양성을 위한 4-D 프로그램 개요

구분	세부 활동
Discovery	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ice Break ○ 나의 강점찾기 ○ BMS (Best Moment Story) 모으기 - Cross Interview ○ BMS 공유하기
Dream	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이상적인 학급 속 긍정 선생님 모습 상상하기 - World cafe
Design	<ul style="list-style-type: none"> ○ 긍정 선생님의 역할과 구체적인 모습 디자인하기
Destiny	<ul style="list-style-type: none"> ○ 긍정선생님이 되기 위한 체크리스트 개발하기 - NGT, 그림카드 이용 ○ 공유 및 실천하기

2. 프로그램 참가자

본 프로그램은 경기도 소재의 한 고등학교에서 수행되었으며, 이 학교에 재직중인 교사 70명이 참석하였고, 35명씩 나누어 두 개의 교실에서 나누어 운영되었다.

3. 프로그램 운영 결과

본 프로그램을 통해 교사들은 긍정교사가 되었을 때의 교실의 모습을 그림2.와 같이 자유롭게 표현했으며, 긍정교사가 되기 위해 무엇을 할 것인지 스스로 실행해야 할 사항들을 도출하였다. 표2.는 참석한 교사들이 도출한 긍정교사가 되기 위한 체크리스트의 항목의 예이다.

표 2. 긍정교사가 되기 위한 체크리스트

내용	실천여부
1. 아침마다 학생들과 눈을 마주치며 “반갑습니다” 또는 “안녕?” 하고 인사한다.	
2. 학생들이 이야기할때는, 눈을 부드럽게 응시하며 고개를 끄덕여주고, “그랬구나~” 하고 긍정의 리액션을 해준다.	
3. 공감적 이해를 넓히기 위한 간접경험을 한다-특히 히 생기는 자투리시간에 독서하기 (이하 생략)	



▶▶ 그림 2. Dream 단계의 결과물 예시

4. 프로그램에 대한 참가자들의 의견

본 프로그램에 참가한 교사들은 AI 프로그램을 통해 교사로서 자신의 장점과 성공적인 경험을 되돌아볼 수 있는 기회를 가진 것, 동료교사들과 많은 대화를 나눌 수 있었다는 것 등을 장점으로 제시했으며, 프로그램 시간이 충분하지 않았다는 것을 단점 및 보완사항으로 지적하였다.

Ⅳ. 논의 및 결론

학교는 청소년기의 인격 형성에 기여하는 중요한 생활 환경이다. 학교가 긍정적인 특성을 가지면 청소년들의 학교부적응을 예방할 수 있는데[2], 이때 중요한 요인 중 하나가 교사의 긍정성이라 볼 수 있다. 교사가 학생들을 긍정적으로 대할 때 학생들의 학교 적응과 자기발전가능성은 높아질 것이다. 본 연구는 긍정적 탐색(Appreciative Inquiry)의 아이디어를 중심으로 긍정적인 교사를 양성하기 위한 프로그램을 개발하였다. 교사들 역시 학생과 자신에 대해 긍정적인 태도를 갖는 것이 매우 중요하다는 것을 인식하지만 이를 어떻게 실천할 것인지 구체적이지 않다. 본 프로그램은 이를 구체화할 뿐만 아니라 교사들이 서로 대화하면서 긍정적인 교사에 대해 생각할 수 있는 기회를 갖게 하였다. 그러나 본 프로그램에서 도출한 실천 체크리스트가 실천으로 옮겨지지 않는다면 프로그램은 유의미하지 않을 것이다. 따라서 긍정교사 양성을 위한 AI 프로그램이 보다 실효성을 갖기 위해서는 이후의 실천여부를 확인, 발전시킬 수 있는 장치를 마련, 프로그램을 보완해야 할 것이다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative Inquiry: A Positive revolution in change*. Berrrett-Koehler Publishers, Inc.
- [2] 김혜경(2010). 학교부적응 청소년을 위한 이야기치료 프로그램 개발. *한국심리학회지:상담 및 심리치료*, 22(2), 329-349.