

## 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램 적용 및 효과\*

Implementation and Effect of a Professional Development  
Program for Preservice Early Childhood Teachers through Career  
Portfolio

유수경(Yoo, Soo Kyung)\*\*

커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램은 예비유아교사들에게 이상적인 유아교사의 삶을 찾기 위한 다양한 경험을 제공함으로써 교사로서의 교육신념을 확립하고 자신의 능력에 대한 객관적인 통찰을 하게 할 뿐 아니라 지속적인 자기반성 그리고 자기 계발을 가능하게 하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 커리어 포트폴리오를 활용한 교사교육 프로그램을 교사교육현장에 적용함으로써 프로그램의 효과를 검증하고 이후 바람직한 현장 적용을 위한 시사점을 제안하는 것을 목적으로 한다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 유아교육과 재학생 26명을 대상으로 8주간 프로그램을 적용하였으며 적용과정에서 수집된 양적·질적 자료 모두에서 예비유아교사의 전문성 강화에 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있었다. 또한 적용된 프로그램이 예비유아교사의 전문성 강화를 위한 원동력을 갖추어 줄 수 있을 뿐 아니라 이를 통해 최근 이슈가 되고 있는 유아교사 양성과정의 많은 문제점들을 극복할 수 있는 바람직한 해결방안이 될 수 있음을 확인할 수 있었다.

주제어: 예비유아교사, 전문성신장, 커리어 포트폴리오

\* 이 논문은 2010년 정부의 재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2010-332-B00383)

\*\* 제1저자(교신저자): 거제대학 유아교육과 조교수, agada@koje.ac.kr.

## I. 서론

지식기반 사회의 도래와 경제구조의 변화에 따른 핵가족화 그리고 여성의 사회·경제적 참여, 가족형태의 다양화와 같은 사회변화는 과거 어느 때 보다 유아교사들에게 고도화된 전문성을 요구하게 하는 원인이 되었다. 한국 표준 직업 분류표에서는 유아교사직을 전문직으로 분류하고 있으며 이러한 흐름과 함께 최근에는 유아교사직이 전문직일 뿐 아니라 유아교사가 전문가라는 인식 또한 보편화되고 있는 실정이다. 그러나 여전히 다른 전문직과 비교하여 볼 때 전문화의 정도에 있어서는 일정한 수준에 미치지 못하고 있음이 논의되고 있는 것 또한 사실이다. 유아교사의 전문성에 대한 이와 같은 논의들은 유아교사직의 전문성 강화를 위한 다각도의 방안을 모색하고 교사양성 교육기관의 변화를 위한 지속적인 노력을 하게 하는 원동력이 되었으며 이러한 움직임들이 향후 유아교사 교직문화가 지니고 있는 많은 문제점들을 순조롭게 해결해 줄 것이라는 기대 또한 가지게 하였다.

과거에는 교사 전문성과 관련하여 가르쳐야 할 교과의 학문적 내용을 강조하거나 교수 효율성과 직접적인 관계에 있는 능력 즉 수업계획 능력, 교수 조직 및 제시 능력, 학생 지도 능력, 의사소통 능력, 평가 능력을 강화하는 것이 필요함을 강조하였다(김혜숙, 2003). 이는 다양한 교사 전문성 하위영역 중 지식·기술 중심의 교사 전문성 영역만을 강조한 입장이며 현재까지도 이와 같이 교사의 지식과 교수기술에 초점을 맞추어 교사 전문성의 개념을 이해하는 일부 학자들이 존재하고 있는 것 또한 사실이다. 그러나 최근 사회구조와 환경의 변화는 지식·기술 중심의 교사 전문성 이외에 교육에 대한 가치, 의식, 태도, 동기, 상상력 그리고 안목 등의 개념을 교사 전문성의 영역에 포함하여 이해하는 것이 바람직함을 강조하게 하였다. 오옥환(2010)은 교육을 통한 변화를 확산하는 교사는 주어진 환경에 무력하지 않기 때문에 무엇보다 교사는 교육가능성에 대한 확신을 가져야 할 뿐 아니라 환경의 변화에 적극적으로 대처하고자 하는 능력과 의지 또한 지녀야 함을 강조한바 있다. 이는 결국 사회의 변화에 효율적으로 대처할 수 있는 전문성을 갖춘 교사가 되기 위해서 교사 개개인이 지니고 있는 교육에 대한 신념, 가치관, 안목, 태도 등과 같은 전문성 하위 구성요소들을 갖추는 것이 무엇보다 중요함을 반영한다. 시대의 변화와 요구는 강조되어지는 교사의 역량 또한 달라지게 하는 원인이 된다. 그리고 이러한 흐름을 반영하여 교사 전문성 개념과 하위구성 내용 또한 변화하고 있는 것이 사실이다.

최근 이루어진 교사전문성 관련 선행연구(권건일, 신재흠, 2007; 양옥승, 2003; 유

수경, 2010)들은 모두 공통적으로 유아교사 전문성의 세부적인 내용으로 교사의 지식과 교수활동 관련 기술뿐 아니라 교사의 신념 혹은 가치, 교직원, 인성 등이 더해지는 것이 일반적임을 강조한다, 그리고 이와 더불어 교육개혁과 교육의 질 향상의 중심에는 반드시 교사가 있으며 교사 전문성은 교육현장에서 간과될 수 없는 요소이므로 이와 같은 관계성을 고려할 때 교육 개혁 및 교육의 질 향상이 교사의 전문성 강화에 의해 이루어질 수 있다는 결과로 귀결될 수 있음에 동의한다.

그렇다면 교사 전문성 강화를 위해 어떤 노력을 해야 하는가? 이와 관련하여 학자들은 다양한 의견을 제시한다. 그 중 오욱환(2010)은 전문성을 갖춘 교사가 되기 위한 방안을 다음과 같은 내용으로 제시하였다. 첫째, 교육주체의식을 강화할 것, 둘째, 강력한 환경 통제력을 발휘할 수 있도록 긍정적 자아 효능감을 가질 것, 셋째, 뚜렷한 목적과 목표를 지닌 교육활동의 실천하기 위해 노력할 것, 넷째, 자기개발을 위해 끊임없이 노력할 것, 다섯째, 교육을 실천함에 있어 실험정신을 가질 것, 여섯째, 발전을 위한 긍정적 교류를 할 수 있는 공동체를 구성할 것, 일곱째, 반성적 교수를 실천할 것, 여덟째, 평가를 긍정적으로 수용하는 자세를 지닐 것, 아홉째, 교육가능성에 대해 확신을 가질 것이다. 그리고 앞서 제시한 방안 외에도 인내심과 감정 조절에 능숙해 지기, 삶의 과정으로 교육을 이해하기, 수업과 학생지도를 최우선으로 하기, 개별성을 중시하기, 학습자와의 상호교섭을 중시하기 등의 방법 등을 전문성 강화 방안으로 제안하였다. 또한 오욱환(2010)은 이와 같은 방법들이 교사로서의 개인 신념, 가치관, 태도 그리고 교육전반에 대한 교사의 지식과 기술 향상에 긍정적 영향을 줄 수 있는 방법임을 강조함과 더불어 이와 같은 요소들의 기초가 대부분 교사양성과정에서 형성되어짐을 주장하면서 이와 같은 방안들이 교사 양성 교육과정에서 시급히 실천되어야 하는 내용임을 제안하였다.

교사 전문성 형성 및 강화는 무엇보다 교사 양성과정의 질적 수준과 직결된다. 이와 관련하여 김채문(2005)은 교사 전문성 강화를 위해서는 교사양성과정의 전문화가 우선적으로 이루어져야 하며 교사의 전문성과 교육의 질은 교사양성기관에 달려 있음을 주장하였다. 김은주(1999), 이은화 외(2003), 제경숙(2003)도 교사의 전문성 강화를 위해서는 교직원단계를 할 수 있는 교사양성교육의 내실있는 운영이 무엇보다 우선되어야 함을 주장하였다. 교사의 전문성과 관련하여 교사양성기관의 중요성이 대두되는 것은 교사의 전문성과 전문성 개발을 위한 노력이 단 기간에 이루어지는 것이 아니며 지속적인 관심과 실천을 통한 원동력을 마련해 주는 것이 무엇보다 선행되어야 함을 나타낸다. 따라서 유아교사 양성기관은 교육의 질을 높이고 유아교사의 전문성을 강화하기 위해 교사 전문성을 스스로 강화하고 개발하고자 지속적으로 노력할 수 있는 교사 개개인의 원동력을 키워줄 수 있는 교사양성 교육

과정을 운영하고 이를 효과적으로 지원해 줄 수 있는 방안을 모색하기 위해 적극 노력하는 것이 요구된다.

본 연구에서 전문성 강화를 도모하기 위해 유아교사 양성과정에 적용한 프로그램은 이와 같은 맥락에서 개발되어진 교사교육 프로그램이다. 교사 전문성 강화를 위해 활용한 커리어 포트폴리오는 예비 유아교사가 성공적인 취업을 목적으로 교사양성과정 중의 다양한 교과목 및 학교생활 경험과 관련된 자료들을 수집하고 이를 일목요연하게 재조직하여 교사로서의 전문적 역량을 효과적으로 드러내기 위해 제작하는 것이다(유수경, 2011). 그리고 예비유아교사에게 커리어 포트폴리오 제작경험을 제공하는 것은 예비유아교사 개개인이 지니고 있는 지식, 기술, 신념 기반 전문성 각각의 하위 구성요소의 현재 수준을 올바르게 인식하고 반성하는 과정을 제공함과 동시에 이를 보다 적극적으로 개발하고 보완 및 강화하기 위한 계획을 스스로 수립하게 함으로써 이후 지속적으로 전문성 강화를 위해 노력할 수 있는 교사 개인의 원동력을 키우는 것을 목적으로 한다.

커리어 포트폴리오의 효과적인 제작과정에 대해 연구한 Frank 와 D'ors(2003)는 커리어 포트폴리오가 승진 혹은 취업을 목적으로 커리어에 관심을 가지고 있는 학생 혹은 전문가들이 현재 자신의 능력들을 명백하고 신뢰롭게 나타내는 것을 도와주는 효과적인 self-marketing tool로 활용될 수 있음을 주장하였다. 그리고 Burk(1997), Wolf 와 Diez(1998)는 커리어 포트폴리오가 효과적인 교사교육 방안이 될 수 있음을 주장함과 동시에 이미 교사 교육 현장에 실제 적용해 봄으로써 탁월한 효과가 있음을 입증하였다. 커리어 포트폴리오에 대한 대표적인 국내 연구자인 송원영과 김지영(2009)은 커리어 포트폴리오가 학생 개인의 비전과 목표를 구체화하며 학생이 선택한 직업 성취에 대한 개개인의 노력을 일목요연하게 보여주는 도구로 활용되어질 수 있으므로 취업 시 고용인에게 좋은 인상을 줄 수 있으며 학생이 제시하는 내용에의 진실성을 더해주는 역할을 함으로써 지원학생에 대한 신뢰감 형성에 도움을 줄 수 있음을 강조하였다. 우리나라의 경우 교사교육 과정에 커리어 포트폴리오(career portfolio)를 적용한 연구는 아직 이루어지지 않았다. 다만, 정운경(2005) 등에 의해 초등학생, 중·고등학생, 대학생 및 성인들의 진로지도 와 취업의 효율성을 극대화하기 위한 목적으로 커리어 포트폴리오 프로그램을 개발하고 이를 현장에 적용하고자 시도한 연구들은 일부 이루어진바 있다. 그리고 특정 직업분야에 커리어 포트폴리오 적용을 시도한 연구로는 최애경(2005)의 연구가 있으며 비서학 분야에서의 커리어 포트폴리오의 활용 가능성을 제안한 바 있다. 이들 선행연구들은 공통적으로 커리어 포트폴리오가 개개인의 진로 및 직업에 대한 이해를 증진시키는데 긍정적인 영향을 주었음을 보고·예측하고 있다.

따라서 본 연구자는 예비유아교사의 성공적인 취업과 더불어 전문성 강화에 목적을 두고 개발되어진 커리어 포트폴리오를 활용한 교사교육 프로그램을 교사양성 과정에 직접 적용하는 과정을 통하여 프로그램의 효과를 검증하고 이후 보다 성공적인 현장적용을 위한 방안을 모색하고 시사점을 제안하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 교육프로그램이 예비유아교사의 교과교육학적 지식, 교수 효능감, 자아 존중감 그리고 교사 전문성 인식에 미치는 효과는 어떠한가?

둘째, 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 교육프로그램이 유아교사 전문성 하위 구성요소에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

프로그램에 참여하는 예비유아교사는 3년제 유아교사 양성대학인 K 대학 유아교육과에 3학년 1학기 재학 중인 학생 26명이다.

### 2. 연구기간 및 연구절차

본 연구에 적용되어진 프로그램은 7단계로 진행되어지며 2010년 1학기 3월 10일부터 4월 29일까지 교직실무 수업을 통해 적용되어졌다. 표 1은 커리어 포트폴리오를 활용한 유아교사 전문성 강화 프로그램의 세부 일정 및 구체적인 수행내용을 나타낸 것이다.

<표 1> 프로그램 적용 세부일정

일정	주요 내용	Ccaching Professor 역할	비고
3월 10일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 오리엔테이션</li> <li>▪ 소그룹 형성</li> <li>▪ 1차 저널 제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 커리어 포트폴리오 개념 설명</li> <li>▪ 주차별 일정 소개</li> <li>▪ 소그룹 형성 및 그룹 일정계획하기</li> </ul>	준비하기
3월 17일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개인자료 수집</li> <li>▪ 1차 자료목록 작성</li> <li>▪ 2차 저널 제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 이력서 및 자기소개서 양식 배부</li> </ul>	수집하기
3월 24일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 소그룹별 1차면담</li> <li>▪ 소그룹 활동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 이력서 및 자기소개서 개별 피드백</li> <li>▪ 1차 자료 목록 점검</li> </ul>	점검하기
3월 31일	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자료 소개 및 점검</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 소그룹 활동 운영</li> </ul>	
4월 7일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2차 자료수집</li> <li>▪ 추가 자료목록작성</li> <li>▪ 3차 저널 제출</li> <li>▪ 2, 3차 소그룹 활동</li> <li>- 자료점검 및 동료 피드백</li> <li>- 교사다짐 및 심계명활동</li> <li>- 자기계발 계획서 쓰기/제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교사다짐 피드백</li> <li>▪ 자기계발 계획서 피드백</li> <li>▪ 소그룹 활동 운영</li> </ul>	보강하기
4월 14일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 최종자료목록작성</li> <li>▪ 소그룹별 2차면담</li> <li>▪ 4차 소그룹 활동</li> <li>- 자료점검 및 동료 피드백</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 최종 자료목록 피드백</li> <li>▪ 자기계발 계획서 피드백</li> <li>▪ 소그룹 활동 운영</li> </ul>	선택하기
4월 21일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 4차 저널 제출</li> <li>▪ 5차 소그룹 활동</li> <li>- 표지/목차 의견수렴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 표지 및 목차시안 피드백</li> <li>▪ 소그룹 활동 운영</li> </ul>	구성하기
4월 29일	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 소그룹별 3차면담</li> <li>▪ 6차 소그룹 활동</li> <li>- 인터뷰 목록 제안하기</li> <li>▪ 커리어 포트폴리오 발표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 포트폴리오 평가 수업 운영</li> <li>▪ 인터뷰 질문목록 작성활동 운영</li> </ul>	나아가기

다음의 표 2는 본 연구에 적용되어진 커리어 포트폴리오를 활용한 유아교사 전문성 강화 프로그램(유수경, 2011)의 세부 내용이다.

<표 2> 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램 세부내용

단 계		내 용	활 동	비 고
1 단 계	준 비 하 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•오리엔테이션</li> <li>- 커리어포트폴리오 개념 및 목적 설명</li> <li>- 커리어포트폴리오 제작단계 안내</li> <li>•동료 소그룹 형성</li> <li>- 소그룹 형성 및 그룹 이름 결정</li> <li>- 소그룹 구성원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•그룹이름 정하기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>강의</li> <li>·</li> <li>소그룹 활동</li> </ul>
2 단 계	수 집 하 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개인자료 정리 및 수집</li> <li>- 교사양성과정 중의 자료 수집하기</li> <li>- 자료 정리하기</li> <li>•1차 자료목록 작성</li> <li>- 자료목록 및 교육과정표를 활용하기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•이력서 제출</li> <li>•자기소개서 제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개별 활동</li> </ul>
3 단 계	점 검 하 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1차 소그룹 활동을 통한 자료 소개</li> <li>- 동료 예비유아교사들에게 수집한 자료 소개하기</li> <li>- 자료의 특성 및 장·단점 소개하기</li> <li>•동료 예비유아교사와 교차 점검</li> <li>- 교차점검표 활용하기</li> <li>•Coaching professor 1차 목록점검</li> <li>- 1 : 1 개별 점검지도</li> <li>- 1차 자료목록을 중심으로 점검</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•이력서/ 자기소개서 피드백하기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>소그룹 활동</li> <li>·</li> <li>개별 활동</li> </ul>
4 단 계	보 강 하 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•2차 자료수집</li> <li>- 추가 필요한 자료수집</li> <li>- 학기/학년별, 자료유형에 따라 편중되지 않게 자료수집</li> <li>- 추가 자료목록 작성</li> <li>•Coaching professor 2차 목록점검</li> <li>- 2차 소그룹별 점검지도</li> <li>- 동료예비유아교사 의견 함께 수렴</li> <li>•3차 소그룹 활동을 통한 유아교사로서의 각오다지기</li> <li>- 교사 10계명 정하기</li> <li>- 교사로서의 다짐 발표하기</li> <li>•자기계발 계획 발표하기(대집단활동)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•교사다짐쓰기</li> <li>•자기 계발 계획서 작성하기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개별 활동</li> <li>·</li> <li>소그룹 활동</li> <li>·</li> <li>대집단 활동</li> </ul>

5 단 계	선 택 하 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•최종자료 선별</li> <li>•최종목록작성</li> <li>•목록대조를 통한 자료점검</li> <li>•4차 소그룹 활동으로 진행</li> <li>- 동료예비유아교사 의견수렴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•최종목록제출</li> </ul>	개별 활동 · 소그룹 활동
6 단 계	구 성 하 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•자료 재편집 및 재구성</li> <li>•자료배치순서 및 방법 결정</li> <li>•표지/ 속표지 및 목차/소목차 만들기</li> <li>•표지 및 속표지 이미지화하기</li> <li>•Coaching professor 점검</li> <li>- 목차 및 표지 이미지 점검</li> <li>- 자료 배열순서 및 내용 점검</li> <li>- 5차 소그룹 활동으로 진행</li> <li>- 동료예비유아교사 의견수렴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•표지/목차 시안 개별 제출</li> </ul>	개별 활동
7 단 계	나 아 가 기	<ul style="list-style-type: none"> <li>•최종 개별 커리어 포트폴리오 발표</li> <li>•커리어 포트폴리오 분석하기</li> <li>- 6차 소그룹으로 개별 장단점 분석하기</li> <li>- 동료 예비유아교사 및 Coaching professor</li> <li>- 개별 인터뷰 예상 질문목록 만들기</li> <li>- 질문목록에 대한 예상답변 만들기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•포트폴리오 평가</li> <li>•인터뷰 질문구성</li> </ul>	소그룹 활동

### 3. 자료수집

본 연구에서는 프로그램의 효과를 검증하고 시사점을 제안하고자 두 가지 형태를 자료를 수집하였다.

#### 1) 양적자료

본 연구에 사용되어진 4가지 검사 도구를 활용한 사전검사는 예비유아교사를 대상으로 3월 7일 ~ 3월 9일 실시되었다. 사후검사는 프로그램 종료 후 4월 30일 ~ 5월 3일에 실시되었다. 본 연구에서 적용한 커리어 포트폴리오는 예비유아교사의 성공적인 취업과 더불어 유아교사 전문성 강화를 그 목적으로 한다. 다음의 표 3은 프로그램의 효과를 검증하기 위해 사용되어진 검사도구와 교사 전문성 하위요소들과의 관련성을 나타낸 것이다.

〈표 3〉 유아교사 전문성 하위구성요소와 관련 측정도구

하위영역	측정도구
신념기반 전문성	자아존중감
지식기반 전문성	교과교육학적지식
기술기반 전문성	교수효능감

교사전문성인식검사

(1) 교사 전문성 인식

교사 전문성 인식 검사 도구는 신장미(2008)에 의해 사용된 바 있으며 전체 6개 하위항목 총 22문항으로 구성되어 있다. 이 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 내적 합치도 지수인 Cronbach  $\alpha$  계수를 구한 결과는 .80인 것으로 나타났다.

〈표 4〉 교육전문성 인식검사 문항 구성표

하위영역	문항번호	문항수
전문적 지식과 기술요구	1,2,3,4	4
사회봉사성	5,6,7,8	4
자율성	9,10,11,12	4
전문직단체	13,14,15	3
직업윤리	16,17,18	3
사회경제적 지위	19,20,21,22	4
전 체		22

(2) 교과교육학적 지식

교과교육학적 지식을 측정하기 위하여 사용한 도구는 Tuan(2000)이 개발한 SPOTK(Student perceptions of Teachers' Knowledge)를 기초로 한 신대리라(2010)의 검사 도구를 유아교육전문가 2인과 함께 내용을 수정·보완하여 사용하였다. 이 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 내적 합치도 지수인 Cronbach  $\alpha$  계수를 구한 결과는 .91인 것으로 나타났다.

〈표 5〉 교과교육학 지식 검사도구 문항 구성표

하위영역	문항번호	문항수
교수법에 관한 지식	1,2,3,4,5,6,7,8	8
표현의 지식	9,10,11,12,13,14,15,16	8
내용에 관한 지식	17,18,19,20,21,22,23,24	8
평가에 관한 지식	25,26,27,28,29,30,31,32,33	9
유아에 관한 지식	34,35,36,37,38,39,40,41,42	9
교육과정에 관한 지식	43,44,45,46,47,48,49,50,51,21	10
환경상황에 관한 지식	53,54,55,56,57,58,59,60	8
전 체		

(3) 교수효능감

교수효능감 측정도구는 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 과학 교수효능감 측정도구를 유치원 교사 교수효능감 측정도구로 수정하여 사용한 양복순(2005)의 도구를 사용하였다. 이 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 내적합치도 지수인 Cronbach  $\alpha$  계수를 구한 결과는 .81인 것으로 나타났다.

〈표 6〉 교수효능감 검사도구 문항 구성표

하위영역	문항번호	문항수
일반적 교수효능감	1 - 12	12
개인적 교수효능감	13 - 25	13
전 체		25

(4) 자아존중감

본 검사 도구는 박은혜(2009)에 의해 제시된 바 있으며 전체 51문항 하위 5개의 항목으로 구성되어 있다. 이 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 내적합치도 지수인 Cronbach  $\alpha$  계수를 구한 결과는 .86인 것으로 나타났다.

〈표 7〉 자아존중감 검사도구 문항 구성표

하위영역	문항번호	문항수
신체자아개념	8,22,30,38,50,51	6
정서자아개념	5,25,31,39,40,42,45	7
정체자아개념	2,9,12,15,18,21,23,29,36	9
가족자아개념	4,7,13,16,19,24,26,32,33,35,46,47,49	13
학문자아개념	1,3,6,10,11,14,17,20,27,28,34,37,41,43,44,48	16
전 체		51

## 2) 질적자료

### (1) 예비유아교사 저널

예비유아교사들이 프로그램에 참여하는 8주 동안 총 4회의 저널을 기록하여 제출한 것이다.

### (2) 소그룹면담

프로그램이 진행되어지는 동안 예비유아교사들은 연구자와 함께 그룹별로 각각 3회에 걸쳐 그룹면담에 참여하였으며 그룹 면담한 내용은 모두 녹음되어졌으며 전사되어졌다.

### (3) Coaching professor 프로그램 지도보고서

프로그램이 운영되어지는 동안 프로그램 운영 전반을 담당하는 Coaching professor가 작성한 것으로 프로그램 단계별 지도내용 및 프로그램 진행과정 특이사항 및 구체적인 내용 그리고 교수활동에 대한 반성을 기록한 것이다.

## 4. 자료분석

### 1) 양적자료분석

예비유아교사를 대상으로 실시된 사전 사후검사자료는 프로그램의 효과를 검증하기 위해 평균과 표준편차를 산출하였으며, SPSS 12.0을 활용하여 사전-사후검사결과를 바탕으로 대응표본 t-검증을 실시하였다.

2) 질적자료분석

커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램 적용 후 수집된 다양한 질적자료들은 유아교육전문가 2인과 함께 주제별 약호화의 방법을 적용하여 분석되어졌다(이용숙, 김영천, 1999). 아래 표 8은 분석범주의 구체적인 내용이다. 이와 같은 분석범주를 통해 추출되어진 사례는 모두 363개였으며 가장 많은 사례가 추출되어진 사례는 '나에 대한 확신가지기'로 76개의 사례가 추출되었으며 전체 사례의 20.94%를 차지하고 있다.

<표 8> 프로그램 적용효과 분석을 위한 분석범주

		N(%)
전문성하위요소	하위범주	사례수
신념기반 전문성	바람직한 교사상 세우기	34(9.37%)
	나에 대한 확신가지기	76(20.94%)
	소속감과 동료애 느끼기	45(12.40%)
지식기반 전문성	지식 구조화하기	63(17.36%)
	교육과정 통합하기	42(11.57%)
	균형된 지식 갖추기	34(9.37%)
기술기반 전문성	의사소통의 효율성 높이기	40(11.02%)
	효과적으로 가르치기	29(7.99%)
전 체		363(100%)

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 프로그램 적용에 따른 예비유아교사의 전문성인식, 교과교육학적 지식, 교수효능감, 자아존중감 변화

1) 예비유아교사 전문성인식

프로그램에 참여한 예비유아교사들은 사전과 사후 전문성 인식검사를 하였으며 사전-사후검사에 대한 t-검증 결과는 다음과 같다.

〈표 9〉 유아교사전문성인식 사전-사후 검사점수에 대한 t-검증

하위영역	사전검사		사후검사		t
	M	SD	M	SD	
전문적 지식과 기술요구	3.17	.44	4.12	.53	7.07***
사회봉사성	3.63	.31	4.12	.39	5.63***
자율성	3.37	.48	3.88	.53	4.00***
전문직단체	3.06	.60	4.10	.47	8.84***
직업윤리	3.58	.41	4.24	.47	5.44***
사회경제적지위	2.82	.37	3.54	.77	4.78***
교사전문성인식 총합	3.27	.31	4.00	.34	9.66***

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

표 9에 나타난 바와 같이 프로그램에 참여한 예비유아교사들의 유아교사 전문성 인식 사전검사 점수 평균은 3.27점이었고 프로그램 참여 이후 점수 평균은 4.00점으로 증가하였으며 이러한 차이는  $t=9.66(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였다. 유아교사 전문성 인식의 하위 영역인 전문적 지식과 기술요구, 사회봉사성, 자율성, 전문직단체, 직업윤리, 사회경제적 지위 항목 모두에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 차이는  $t=7.07(p<.001)$ ,  $t=5.63(p<.001)$ ,  $t=4.00(p<.001)$ ,  $t=8.84(p<.001)$ ,  $t=5.44(p<.001)$ ,  $t=4.78(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였다. 가장 많은 변화를 보인 영역은 전문직단체, 전문적지식과 기술, 사회봉사성, 직업윤리, 사회 경제적 지위, 자율성의 순이었다.

## 2) 예비유아교사 교과교육학적 지식

예비유아교사를 대상으로 한 사전-사후 교과교육학적 지식검사에 대한 분석결과는 다음과 같다. 표 10에 나타난 바와 같이 프로그램 참여 이전 예비유아교사들의 교과교육학적 지식 총합 평균은 3.41점, 프로그램 참여 이후 점수 평균은 3.73점으로 프로그램 참여 후에 교과교육학적 지식점수가 높아졌다. 이러한 차이는  $t=4.77(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였다.

교과교육학적 지식의 하위 영역인 교수법에 관한 지식, 표현에 관한 지식, 내용에 관한지식, 평가에 관한지식, 유아에 관한 지식, 교육과정에 관한 지식, 환경상황에 관한 지식 중 표현에 관한 지식, 환경상황에 관한 지식을 제외한 나머지 영역에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

특히, 하위영역별 검사결과를 살펴보면, 평가에 관한 지식이  $t=4.79(p<.001)$ 로 가

장 큰 차이를 나타내고 있는 것으로 나타났으며 다음으로는 내용에 관한 지식 ( $t=4.47, p<.001$ ), 교수법에 관한 지식( $t=4.22, p<.001$ ), 유아에 관한 지식( $t=3.37, p<.01$ ), 교육과정에 관한 지식( $t=43.05, p<.01$ ) 순인 것으로 나타났다.

<표 10> 교과교육학적 지식 사전-사후 검사결과 t-검증

하위영역	사전검사		사후검사		t
	M	SD	M	SD	
교수법에 관한 지식	3.29	.40	3.69	.28	4.22***
표현에 관한 지식	3.69	.34	3.86	.33	2.02
내용에 관한 지식	3.16	.42	3.57	.39	4.47***
평가에 관한 지식	3.19	.38	3.60	.29	4.79***
유아에 관한 지식	3.30	.37	3.63	.30	3.37**
교육과정에 관한 지식	3.26	.41	3.62	.37	3.05**
환경상황에 관한 지식	3.99	.40	4.12	.39	1.84
교과교육학적 지식 총합	3.41	.25	3.73	.23	4.77***

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

### 3) 예비유아교사 교수효능감

적용 프로그램이 교수효능감 발달에 주는 영향을 살펴보기 위하여 예비유아교사들을 대상으로 사전-사후 교수효능감 검사를 실시하였고 검사결과에 대한 t-검증 결과는 다음과 같다. 표 11에 따르면 프로그램 참여 이전 예비유아교사들의 교수 효능감 평균은 3.42점, 프로그램 참여 이후 3.74점으로 증가하였음을 알 수 있었으며 이러한 차이는  $t=4.65(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였다. 교수효능감 하위영역별 차이를 살펴보면 먼저 일반적 교수효능감은  $t=2.44(p<.05)$ , 개인적 교수효능감은  $t=5.10(p<.001)$ 으로 두 영역 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다. 특히 일반적 교수 효능감 보다 개인적 교수효능감에서 보다 많은 차이를 나타내고 있음을 알 수 있는데 이는 커리어 포트폴리오 프로그램이 일반적 교수효능감보다 개인적 교수효능감에 더 많은 긍정적 효과를 가져 올 수 있음을 나타내는 것이다.

<표 11> 교수효능감에 대한 사전-사후 검사 결과에 대한 t-검증

(N=26)

하위영역	사전검사		사후검사		t
	M	SD	M	SD	
일반적교수효능감	3.64	.31	3.82	.34	2.44*
개인적교수효능감	3.19	.31	3.64	.35	5.10***
교수효능감 총합평균	3.42	.24	3.73	.25	4.65***

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

4) 예비유아교사 자아존중감

예비유아교사를 대상으로 한 사전-사후 자아존중감 검사결과 대한 분석결과는 다음과 같다.

<표 12> 자아존중감 사전-사후 검사결과 t-검증

(N=26)

하위영역	사전검사		사후검사		t
	M	SD	M	SD	
신체자아개념	2.68	.37	2.81	.40	1.27
정서자아개념	2.66	.33	2.57	.50	0.93
정체자아개념	2.60	.22	2.82	.31	3.21**
가족자아개념	3.01	.26	3.19	.31	2.44**
학문자아개념	2.55	.31	2.98	.21	5.52***
총 합	2.66	.18	2.87	.27	3.54***

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

표 12에 따르면 프로그램 참여 이전 자아존중감 평균은 2.66점, 프로그램 참여 이후 평균은 2.98점으로 프로그램 참여 후에 자아존중감점수가 프로그램 참여 전의 점수보다 증가하였음을 알 수 있다. 이러한 차이는  $t=3.54(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였다

자아존중감의 하위 영역별 분석결과에 따르면 신체자아개념, 정서자아개념을 제외한 정체자아개념, 가족자아개념, 학문자아개념 영역에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

특히, 학문자아개념이  $t=5.52(p<.001)$ 로 가장 큰 차이를 나타내고 있는 것으로 나타났다으며 다음으로는 정체 자아개념( $t=3.21, p<.01$ ), 가족자아개념( $t=2.44, p<.01$ )순으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다.

## 2. 프로그램 적용과정에 나타난 유아교사 전문성 하위구성요소에의 변화

### 1) 신념기반 전문성 영역

신념기반 전문성 영역은 ‘바람직한 교사상 세우기’, ‘나에 대한 확신 가지기’, ‘소속감과 동료에 느끼기’의 하위범주로 분류되었다. 전체 363개의 사례 중 155개의 사례가 신념기반 전문성 영역에 해당하였으며 이는 전체 42.70%에 해당하는 것으로 커리어 포트폴리오를 활용한 전문성 강화 프로그램이 유아교사 전문성 영역 중 신념기반 전문성 영역에서 가장 뚜렷한 효과를 보이고 있음을 알 수 있었다.

유아교사의 신념기반 전문성에 해당하는 3가지 하위영역 중 가장 많은 사례를 보여준 ‘나에 대한 확신 가지기’ 영역에 해당하는 구체적인 내용과 사례를 살펴보면 다음과 같다. ‘나에 대한 확신 가지기’는 유아교사의 신념기반 전문성 중 예비유아교사의 자신에 대한 태도 즉 자아존중감과 밀접한 관련이 있는 내용으로 전체 76개 (20.94%)의 사례가 추출되었다.

자료를 하나하나 수집하면서 내가 정말 이렇게 많은 것을 했구나!  
내가 이렇게 열심히 3년 동안 생활했구나! 하는 생각을 하게 되었다.  
감격스럽기도 하고 지나간 시간들이 새록새록 생각나기도하고... 내가 유치원 선생님이 되기 위해서 학교에 들어와서 1학년때 부터 지금까지 배운 것을 교육과정표를 보며 하나하나 챙겨나가면서 두렵기만 했던 유치원 교사로서의 앞으로의 내 생활이 조금은 자신감이 생기는 것 같았다. 그리고 취업캠프, 산업시찰, 교재교구 경진대회 등 학교생활도 부지런히 해 나간 것 같아 뿌듯함과 자신감이 생겨났다.

(백 예비유아교사, 반성적 저널, 2011. 3. 17)

백 예비유아교사는 커리어포트폴리오 제작과정 중 교육과정표를 보며 자료를 수집해 나가는 경험을 통해 잠시 잊고 있던 과거의 경험들을 회상하고 수집된 자료를 통해 경험 하나하나를 떠올리는 경험을 함으로써 졸업을 앞두고 막연하게 가져왔던 취업에 대한 두려움을 극복하고 유아교사로서 삶을 성공적으로 해 나갈 수 있는 능력과 경험들이 스스로에게 있음을 확인하고 확신을 가지게 되었음을 저널에서 확인할 수 있었다. ‘나에 대해 확신을 가지는 것’은 교사로서의 역할을 수행함에 있어 예비유아교사가 지니고 있는 자신의 능력에 대해 자신감을 가지는 것을 의미한다. 자신감이란 어떤 일을 대함에 있어 뜻한 대로 이루어 낼 수 있다고 스스로의 능력을 믿는 굳센 마음을 말한다. Wood와 Bandura(1989)의 사회학습이론은 자신감이

개인이 과업에 대한 정체성을 형성하게 하여 과업을 받아들이고 그것을 내면화해서 실제적인 개인 자신의 과업으로 받아들이도록 하는 과업 성취의 결정적인 내적요인으로 작용할 수 있음을 제안한다. 즉 자신감은 목표를 달성하거나 행위를 이끌기 위한 중요한 열쇠가 된다. 이처럼 교사 직무수행에 있어 자신이 뜻한 대로 이루어 낼 수 있다고 스스로의 능력을 믿는 마음 그리고 교사로서의 정체성을 올바르게 형성하고 이를 통해 교사로서의 삶을 자신의 과업으로 받아들이는 것은 결국 교사 전문성 하위영역 중 신념기반 전문성과 밀접한 관련이 있는 내용이다. 그리고 성공적인 유아교사의 삶을 살아가는데 매우 중요한 원동력이 되며 본 연구를 통해 적용한 프로그램이 이와 같은 측면에 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다.

다음으로 신념기반 전문성과 관련하여 많은 사례가 추출된 하위범주는 45개 사례가 추출되어진 ‘소속감과 동료애 느끼기’이다.

커리어 포트폴리오를 만들기 위해 모든 자료들을 다 가지고 와서 친구들과 함께 공유하고 자료들을 점검하면서 옛날 생각들을 많이 하게 되었다. 친구들과 함께 조별작업하면서 의견이 맞지 않아 다투기도 하고 밤을 세워 과제를 하면서 재미있는 일도 많았지만 함께 한 친구들과 교수님을 영원히 잊을 수 없을 것 같다. 그리고 같은 일을 할 내 친구들.. 이라고 생각해서일까? 졸업이 얼마 남지 않았다. 입학한지 엇그제 같은데 언제 이렇게 시간이 흘렀는지 모르겠다. 자랑스럽다. 내가 자랑스럽고 친구들이 자랑스럽고 그리고 유아교사가 될 수 있게 지난 3년 동안 함께 했던 우리 과가 너무 자랑스럽다.

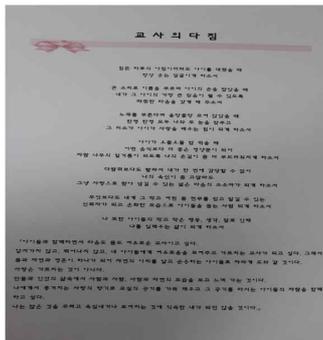
(김 예비유아교사, 반성적 저널, 2011. 4. 7)

김 예비유아교사는 저널을 통해 커리어 포트폴리오 제작과정에 포함되어 있는 소그룹 활동 과 동료와 함께 진행되어지는 자료수집 및 점검활동을 통해 지난 교사양성 교육기간 동안 동료들과 함께했던 시·공간을 떠올리고 이를 통해 동료애와 더불어 학과에 대한 소속감을 느끼게 되었음을 알 수 있었다. 소속감은 자기효능감과 구성원의 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 줄 수 있으며(이수진, 2008), 직무만족도 및 이직의도 감소 등의 측면에서도 긍정적인 정적상관을 보이는 것으로 보고된다(김윤석 외, 2008). 따라서 프로그램 참여 동안 예비유아교사들이 느끼게 되는 동료애 혹은 소속감은 이후 교사로서의 자기효능감과 주관적 안녕감, 그리고 직무만족도 향상과 이직의도감소 등과 같은 긍정적인 결과를 가져올 수 있는 중요한 매개요인이 될 수 있으므로 매우 의미가 있다고 할 수 있다.

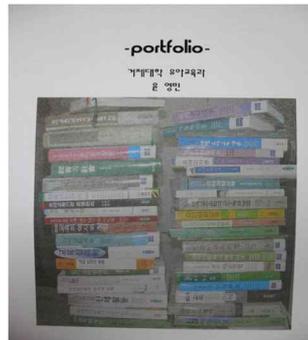
다음으로 신념기반 전문성과 관련하여 많은 사례가 추출된 하위범주는 45개 (12.40%) 사례가 추출되어진 '바람직한 교사상 세우기'이다. 예비 유아교사들은 커리어 포트폴리오를 제작하기 위해 제공 되어지는 소그룹 활동 및 수업시간을 통해 교사로서의 다짐을 발표하고 교사 10계명을 만들어 나가는 활동을 하게 된다. 이 활동을 통해 예비유아교사들은 신념기반 전문성의 하위내용인 교사관을 명확히 하는 계기를 경험하고 있음을 추출된 사례를 통해 살펴 볼 수 있었다. 그림 1은 예비유아교사의 교사로서의 다짐과 관련된 활동 결과물이다.

오늘은 교사로서의 다짐을 발표하고 조별활동으로 교사 십계명을 만들었다. 교사로서 내가 어떻게 살아가야 할까? 친구들과 함께 의견을 주고받으면서 앞으로 어떤 교사의 모습으로 살아가야 할지 뚜렷해지는 것 같았다. 커리어포트폴리오의 내용으로 담을 부분이지만 다음에 교사가 되면 교실책상위에 붙여놓고 절대 잊지 말아야겠다는 생각을 했다.

(이 예비유아교사, 반성적 저널, 2011. 4. 7)



[그림 1] 교사의 다짐



[그림 2] 속표지 이미지화



[그림 3] 커리어포트폴리오 표지

교사관 즉 교직원관은 교직이라는 직업의 본질과 기본적인 성격을 어떻게 지각하고 있는가를 가늠할 수 있는 중요한 척도로 교직에 관해 지니고 있는 자신의 견해를 말한다. 유아교사란 앞으로의 무한한 가능성을 가진 한 유아가 자신의 잠재력을 충분히 발휘하고 성숙한 인격을 가진 가장 이상적인 인간으로 성장 발달할 수 있도록 도와주는 역할을 하는 사람을 의미한다(박은혜, 2009). 따라서 바람직한 교직원관 가진 교사양성은 성공적인 유아교육을 실현하기 위한 기초가 된다. 현연숙(1999)에 의하면 바람직한 교직원관 가진 교사들은 교직생활을 보람되고 즐겁게 영위할 수

있지만 부정적인 교직관을 가진 교사들은 교직에 대해 불만스럽게 생각하고 권태와 무기력한 생활 속에서 그들이 맡고 있는 아이들을 불행하게 만드는 과오를 저지르게 된다고 하였다. 또한 박은미(2008)는 예비유아교사들의 교직관이 교직이라는 직업의 본질과 기본적인 성격을 어떻게 지각하고 있는가를 가늠할 수 있는 중요한 척도가 되며 이는 교사교육에서 강조해야 할 부분 혹은 전문성 개발을 위한 프로그램 개발에서 강조해야 할 부분들을 찾는 중요한 근거가 될 수 있음을 주장하였다. 이처럼 예비유아교사의 교직관은 유아교사직을 수행함에 있어 중요한 역할을 한다. 연구자는 추출되어진 사례분석을 통해 커리어포트폴리오 제작 프로그램의 경험이 예비유아교사의 바람직한 교직관 형성에 긍정적 영향을 주고 있음을 살펴 볼 수 있었으며 교사교육 및 전문성 강화 프로그램의 도구로 효과적인 방법이 될 수 있음을 확인할 수 있었다.

## 2) 지식기반 전문성 영역

지식기반 전문성 영역은 '지식구조화하기', '교사양성 교육과정 통합하기', '균형된 지식 갖추기'의 3가지 하위범주로 분류되었다. 지식기반 전문성 영역에 포함된 사례들은 139개 사례로 전체 사례 중 38.29%였다. 지식기반 전문성의 범주 중 가장 많은 사례를 보인 '지식구조화하기' 하위 범주에 해당하는 구체적인 사례와 분석내용은 다음과 같다. '지식구조화하기' 하위 범주에 해당하는 사례는 모두 63개였으며 전체 사례 중 17.36%였다. 다음은 '지식구조화하기'를 반영하고 있는 이 예비유아교사의 반성적 저널내용이다.

자료를 하나하나 정리해 나가면서 그동안 학교에서 배운 많은 교과목의 내용들이 정리가 되어가고 있었다. 1차 자료목록 점검시간에 우왕좌왕 흩어 놓았던 여러 자료들은 교수님이 내어주신 교육과정표를 중심으로 하나하나 정리가 되어갔다. 개인관련자료, 전공관련자료, 실습관련자료, 자격증 및 학교생활 관련자료로 항목을 구분하여 정리하고 전공 관련 자료들은 학기별 이수과목 순으로 정리를 했다. 머릿속에 지도가 그려지는 것 같다.

(전 예비유아교사, 반성적 저널, 2011. 4. 21)

그림 3은 개별 예비유아교사들이 프로그램을 통해 제작한 커리어 포트폴리오이다. 이와 같은 커리어 포트폴리오 제작과정 동안 예비유아교사들은 개개인의 교사양성과정 중에 산출된 결과물들을 수집하고 이를 내용별, 유형별로 구분하여 항목을 구성한 후 자료들을 재조직하여 배열하게 된다. Bruner는 특정 영역의 지식구조

를 이해한다는 것은 그 영역과 의미있게 관련된 것들을 받아들이는 방식으로 이해하는 것을 뜻한다고 하였다. 이는 특정 영역의 지식의 구조를 알면 정보들을 단순화시킬 수 있고 이로 인해 새로운 명제를 도출해 낼 수 있으며 아울러 지식의 조작능력을 증진시킬 수 있다는 것이다(Overbaugh, 2004).

연구에 참여한 예비유아교사들은 교사양성 교육기간동안 축척한 지식과 경험을 커리어 포트폴리오를 제작하는 경험을 통해 구조화하게 되는 계기를 경험하게 되며 이를 통해 자신들의 경험을 단순화시킬 수 있게 된다. 그리고 이러한 경험은 취업을 위해 이루어지는 인터뷰와 이후 교직생활을 함에 있어 자신이 습득한 지식을 효과적으로 사용할 수 있는 능력을 향상시키는데 긍정적인 역할을 하게 된다. 이는 결국 커리어 포트폴리오 프로그램이 예비유아교사들이 교사양성 교육기간 동안 습득한 지식기반 전문성과 관련된 요소들을 효과적으로 활용할 수 있도록 구조화하는데에 긍정적인 역할을 할 수 있음을 나타내는 것이라 할 수 있다.

다음은 '교사 양성교육과정 통합하기'이다. 이 하위범주에 속한 사례는 42개로 전체 사례 중 11.57%였다. 지식의 통합은 계획적이고 지속적인 지식의 습득과 함께 지식의 효용성을 높이기 위해 매우 중요한 요소이다. 유치원 교육과정은 통합적으로 운영되는 것을 원칙으로 한다. 그러나 교사 양성과정에서는 통합된 유치원 교육과정을 중심으로 교육과정을 운영하기보다는 각각의 교과를 중심으로 구분하여 교육과정을 계획하고 운영한다. 이러한 교사양성 교육과정 운영은 예비유아교사들의 초기현장적응을 어렵게 하는 주요한 원인이 된다. 프로그램에 참여한 예비유아교사들은 교사양성 교육기간 동안 습득한 교과별 지식과 경험들을 재정리·조직하는 과정을 경험함으로써 교사로서의 직무수행을 보다 성공적으로 할 수 있는 또 한 가지 중요한 요소를 갖추는 계기를 가지게 됨을 확인할 수 있었다. 다음은 이와 같은 내용을 반영하고 있는 사례이다.

지금까지 학생들을 지도해 오면서 각 교과별 수업내용들을 하나로 묶어 줄 수 없었던 부분이 가장 아쉬웠다. 유아교육과정 혹은 유치원 기관운영관리를 통해 기초적인 경험을 하고 있으나 양성교육기간 동안 습득한 수많은 교과목별 지식들이 각각 어떤 공통점과 차이점을 가지고 있으며 이것들이 어떻게 연결될 수 있는지 학생들로 하여금 생각해보고 경험해 볼 수 있는 시간을 할애하지 못해 너무 아쉬웠다. 하지만 커리어 포트폴리오를 제작하기 위해 자료들을 수집하고 교육과정표를 중심으로 자료들을 재조직하고 배열하는 과정을 경험하게 함으로써 학생들이 전체 지식의 구조와 더불어 연결성을 깨

달아 가는 것 같아 보람을 느꼈다.

(Coaching Professor, 지도교수보고서, 2011. 4. 29)

다음은 '균형된 지식 갖추어 나가기'이다. 이 하위범주에 속한 사례는 34개로 전체 사례 중 9.37%였다. 김은영과 박은혜(2007)는 유치원 교사의 직무 영역을 교수학습준비, 교수학습실제, 교수학습평가, 전문성 신장, 유아보호와 학부모 관련업무, 행사와 사무 관련 업무, 시설설비 관련업무, 대인관계 및 사회적인 업무로 구분하였다. 이와 같이 유치원 교사로서 삶을 성공적으로 영위하기 위해서는 다양한 영역의 직무를 효과적으로 수행하는 것이 요구된다. 예비유아교사는 프로그램에 참여하는 동안 현재 자신의 능력치원 교사로회상하고 정리하고 조직하는 과정을 경험하게 된다. 현재 자신의 강점과 약점을 정확히 이해하고 것이 강화 혹은 보완하기 위한 계획을 수립하게 되며 수립된 내용들은 동료들과 C·P의 피드백을 통해 보다 구체화하게 된다. 추출되어진 사례들을 통해 연구자는 예비유아교사의 이와 같은 경험들이 유치원 교사로서의 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 역량을 갖추어주는 중요한 계기가 되고 있음을 살펴 볼 수 있었으며 아래의 사례는 이를 구체적으로 반영하고 있다.

내가 해 온 과제물들을 보며 내가 어떤 것이 부족하고 어떤 것을 남들보다 잘 할 수 있는지 알게 되었다. 그리고 수업시간을 통해 자신의 강점과 약점의 내용을 중심으로 자기계발 계획을 발표하고 친구들의 의견을 듣는 시간을 가졌다. 유아교사는 정말 많은 일을 그것도 잘해야 한다. 아직 나는 부족한 부분이 많은 것 같다. 남아있는 1학기 동안의 시간이라도 지금보다 최선을 다해서 생활해야겠다. 그리고 방학 동안에 열리는 특강과정에도 빠지지 않고 참석해야겠다. 나는 정말 좋은 선생님이 되고 싶다.

( 변 예비유아교사, 반성적 저널, 2011. 4. 21)

### 3) 기술기반 전문성 영역

기술기반 전문성이란 교사가 현재 가르치고자 하는 지식이 학습자에게 유용하다고 보고 이것을 얼마나 효율적으로 가르칠 수 있을가에 관심을 보일 때 효과적으로 대처할 수 있는 전문성이다. 오늘날 기술기반 전문성은 지식의 양적인 증가와 더불어 그 중요성이 강조되고 있는 기능으로 간과할 수 없는 기능중의 하나이다(안효일, 2007). 분석을 통해 연구자는 기술기반 전문성 관련내용으로 '의사소통의 효율

성 높이기'와 '효과적으로 가르치기'의 2가지 하위범주로 구분하였으며 포함되어진 사례는 모두 69개, 전체 19.00%였다.

기술기반 전문성 영역의 하위 범주 중 가장 많은 사례를 보인 범주영역은 '의사소통의 효율성 높이기'영역이며 구체적인 내용과 사례는 다음과 같다.

학교를 다니면서 내가 이렇게 많이 했구나 하는 생각을 했다, 친구들과 실습자료들을 살펴보면서 실습기간동안 볼 수 있었던 다양한 유아교사의 모습을 떠 올리게 되었다. 친구들과 면접 예상 질문을 만들어 보는 활동은 정말 재미있었다. 질문들에 당황하고 어쩔 줄 몰라 하는 친구들 얼굴이 떠오른다, 교수님께서 포트폴리오에서 가장 자랑하고 싶은 부분을 찾아보라고 하셨다. 내가 그린 캔버스의 그림 ... 지금 봐도 너무 자랑스럽다.

(손 예비유아교사, 반성적 저널, 2011. 4. 21)

Frank 와 D'orsi(2003)는 커리어 포트폴리오가 승진 혹은 취업을 앞두고 커리어에 관심을 가지고 있는 학생들이나 전문가들에게 현재 자신들이 지닌 능력들을 명백하고 신뢰롭게 나타내는 효과적인 self-marketing tool이 됨으로 고용주로 하여금 신뢰감을 더해주고 질문에 대해 효과적으로 응답할 수 있는 도구가 되며 직업에 대한 확신을 가지게 해 줄 수 있을 뿐 아니라 이를 통해 직업수행에 있어 직면하게 되는 다양한 질문과 문제에 자신감을 가지고 대답하는 것을 가능하게 할 수 있음을 주장한다. 손 예비유아교사의 저널내용은 커리어 포트폴리오가 지니고 있는 긍정적 기능으로 인해 예비유아교사들이 앞으로 경험하게 될 유아교사로서의 삶에서 직면하게 되는 다양한 질문과 문제해결에 효과적인 도구로 커리어 포트폴리오를 활용할 수 있음을 나타내 준다.

다음은 '효과적으로 가르치기' 범주로 전체 363개 사례 중 29개 사례로 7.99%였다. 예비유아교사들의 성찰적 교수활동은 효과적인 교수활동을 수행하기 위해 매우 중요하다. 성찰적 교수활동이란 자신의 교수활동에 대한 반성적 사고를 하는 것으로 유아교사들이 교수활동에 대한 신념이나 교수행위에 대해 그것의 원인이나 궁극적인 결과를 적극적이고 끈기있게 주의 깊게 고려하는 것을 말한다. 최유현(2005)은 오늘날 교사에게는 다른 차원의 전문성이 강조되고 있음을 주장하면서 표준화된 지식 전수라는 역할기능에서 생겨나는 수동적이고 관습적인 사고와 행동이 아닌 성찰적 사고와 행동이 전문성의 요소로 강조되어야 함을 주장하였다. 그리고 이와 같은 성찰적 사고와 행동을 전문성으로 추구하는 교사의 경우 주의깊게 생각하고 모든

활동에 적극적이며 지속적으로 비판하고 개선하고자 노력하는 특성을 지니므로 교사 전문성 향상을 도모한다고 하였다. 커리어 포트폴리오를 제작하는 예비유아교사는 자신의 지난 교수활동과 관련된 자료들을 수집·정리하는 과정을 통하여 자신의 변화·발전하는 모습을 확인하고 충분히 반성하는 과정을 충분히 경험하게 된다. 그리고 앞으로 보다 나은 교수활동을 실천하기 위한 계획을 수립하게 된다. 따라서 프로그램에 참여한 예비유아교사들의 자료수집·재조직의 경험들은 예비유아교사의 성찰적 사고와 행동을 함양하게 함으로 전문성 향상도 더불어 이루어가고 있음을 확인할 수 있었다.

#### IV. 논 의

프로그램 적용결과 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램은 예비유아교사의 전문성 강화에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 질적·양적 자료의 분석을 통해 확인할 수 있었다. 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램이 유아교사의 전문성 인식에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 확인 할 수 있었다. 유아교사의 전문성은 지식기반, 기술기반, 신념기반 전문성으로 구분되어질 수 있다(유수경, 2010). 프로그램 적용결과에 따르면 유아교사 전문성 인식검사의 사전-사후 검사결과 분석에서 모든 하위항목에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 적용 프로그램이 유아교사의 전문성 인식을 증진하는데 긍정적 영향을 주었음을 나타내는 결과이다. 최근 사회가 요구하고 있는 수준 높은 유아교육 서비스를 제공하기 위해서는 양적 팽창 뿐 아니라 질적으로 수준 높은 유아교육이 실천되는 것이 필요하다. 이러한 수준 높은 유아교육의 실천은 유아교사의 전문성을 강화함으로써 실천할 수 있다(김주성, 2009). 교사의 전문성 인식은 유아교육의 질적 성장을 위해 교사 스스로 자신의 직업에 대한 인식을 확고히 하는 것과 밀접한 관련이 있다. 본 연구를 통해 적용되어진 커리어 포트폴리오 프로그램은 프로그램을 통해 제공되는 경험을 통해 예비유아교사 자신과 직업에 대한 통찰을 가능하게 하는 다양한 활동을 제공하고 있음으로 수준 높은 유아교육의 실천을 가능하게 하는 원동력이 될 수 있으며 이와 같은 내용은 수집된 자료를 통해 확인할 수 있었다.

또한 교사의 전문성 발달은 매우 연속적인 과정이다. 지금까지 전문성 발달을 지원 하는 연구들은 현직에 있는 교사들을 대상으로 이루어진 것이 대부분이다. 그러나 유아교사 전문성강화를 위한 노력은 교사양성과정에서부터 적극 지원되는 것이

무엇보다 필요하다(제경숙, 2003, 조부경 외, 2001). 연구를 통해 연구자는 커리어 포트폴리오를 활용한 교사교육 프로그램이 효과적인 전문성 신장방안이 될 수 있음을 확인할 수 있었으며 이러한 연구결과를 고려할 때 커리어 포트폴리오의 활용이 교사양성과정의 개선을 위해 반드시 필요할 뿐 아니라 이후 교사 개개인이 유아교육 현장에서 교직생활을 지속하는 동안 끊임없이 전문성 강화를 위해 노력하는 것을 가능하게 하는 중요한 월동력이 될 수 있음을 확인할 수 있었다.

둘째, 프로그램 적용을 통하여 예비유아교사의 프로그램 참여가 예비유아교사의 지식·기술기반 전문성과 밀접한 관련이 있는 유아교사의 교과교육학적 지식의 향상에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 유아교사의 지식기반 전문성은 유아의 발달에 대한 지식, 교육과정에 대한 지식, 물리적 환경구성, 교육평가에 대한 지식 등의 하위요소를 포함한다. 이는 유아교사의 교과교육학적 지식의 하위구성요소와 그 내용이 일치한다. 프로그램에 참여하는 동안 예비유아교사들은 유아교육 관련 지식·기술을 바람직한 내용으로 갖추어 나가고 이를 위해 지속적으로 노력하기 위한 계획을 수립하게 된다. 그리고 이러한 노력은 유능한 교사가 되기 위한 필수 요건이라 할 수 있으므로 교사교육 과정에서의 포트폴리오 제작 과정은 전문성을 고루 갖춘 유아교사가 되기 위한 의미 있는 과정이 될 수 있을 것이다.

지식·기술기반 전문성은 기본적으로 교사양성교육이 잘 이루어져야 습득가능하며 이를 위해서는 핵심적인 지식과 기술이 양성과정 중에 제시되어야 할 뿐 아니라 체계적이고 정규적인 교육이 지속적으로 이루어져야 한다(위숙희, 2008). 본 연구에 적용된 커리어 포트폴리오 프로그램은 교사 양성 교육과정의 정규교육과정 중, 교육내용의 하나로 교과목을 통해 적용되도록 개발되었으며 프로그램이 진행되어지는 동안 팀티칭이란 제도를 통해 체계적이고 지속적인 C·P의 관리·감독을 받도록 조직되었다, 그리고 그 과정 속에서 예비유아교사들은 양성과정 중에 습득한 지식과 기술을 수집·재조직하는 과정을 경험하게 된다. 예비유아교사의 이러한 경험들은 질적자료 분석결과에서도 드러난 바와 같이 예비유아교사로 하여금 '지식을 구조화'하고 '교사양성 교육과정을 통합'하고, '균형된 지식을 갖추게 하는' 효과를 가져 오게 한다. 따라서 예비유아교사의 지식기반 전문성을 발달시키고 확고히 하는데 커리어 포트폴리오 제작경험이 긍정적인 영향을 주게 되는 것이다.

조부경 외(2001)은 교사 스스로가 전문가로 인정받고 성장해 나가기 위해서는 유아교육 실체의 기초가 되는 확고한 지식체계가 필요하며 지속적 전문성 개발을 위해서는 직전교육과 현직교육에 대한 새로운 방안모색이 시급히 이루어져야 함을 주장한 바 있다. 이러한 측면에서 볼 때 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램은 지식의 구조화와 교육과정 통합 그리고 균형된 지식구조의

완성 등의 프로그램 효과를 통해 확고한 지식체계를 갖추는 것을 가능하게 함으로 지속적 전문성 개발을 위한 새로운 직전교육 방법으로 매우 의미가 있다고 할 수 있다.

셋째, 분석결과를 통해 커리어 포트폴리오의 제작경험이 유아교사의 신념기반 전문성과 밀접한 관련이 있는 유아교사의 자아존중감 향상에도 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있었다. 자아 존중감은 신념기반 전문성의 필수 요소 중의 하나일 뿐 아니라 자아 존중감과 같은 유아교사의 신념기반 전문성은 최근 유아교사의 전문성과 관련하여 매우 중요하게 다루어지는 요소이다. 또한 이는 유아교사로서 교직생활을 지속해 나아가는데 있어 가장 기초가 되는 내용으로 무엇보다 교사 양성단계에서부터 체계적으로 습득해 나가는 것이 무엇보다 요구되어지는 요소이다. 본 연구에서 프로그램의 효과를 검증하기 위해 살펴본 예비유아교사의 자아존중감은 예비유아교사 스스로가 자신을 어떻게 생각하고 있는지를 나타내는 것이다. 박은혜(2000)는 자아 존중감이 높으면 자신이 성취하고자 하는 목표에 대한 인식이 뚜렷하기 때문에 진로를 일찍 결정할 수 있다고 하였다. 그리고 오영희 외(2008)과 차현화와 김현(2008)은 자아 존중감이 높으면 자신을 존중하는 만큼 타인을 배려하기 때문에 학습자를 잘 이해하고 동료들과의 대인관계도 성공적으로 형성할 수 있으며 직무에 대한 만족도도 높다고 하였다.

따라서 커리어 포트폴리오 프로그램을 통한 자아 존중감의 향상은 졸업 후 취업과 관련된 개별 예비유아교사의 목표에 대한 인식을 뚜렷하게 함으로 유아교사직으로의 진로결정을 확고히 할 수 있는 중요한 계기가 될 수 있을 것이다, 또한 커리어 포트폴리오의 제작과정은 예비유아교사들로 하여금 일과 삶에 대한 자신의 가치관을 발견하게 되는 계기가 경험하게 한다. Jist(2010)도 커리어 포트폴리오가 개인이 지닌 일과 삶에 대한 가치관을 발견하는데 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 하였다. 따라서 예비유아교사들은 프로그램에 참여하는 동안 교사 개인의 교육에 대한 신념, 유아에 대한 신념, 교사로서의 삶에 대한 가치 등을 발견하는 등의 유아교사로서의 전문성의 기초를 다지기 위한 긍정적인 효과를 경험하게 될 수 있을 것이다.

교사의 잦은 이직과 더불어 유아교사의 낮은 직무만족과 조직몰입은 유아교사의 교직문화가 안고 있는 가장 큰 문제점이라 할 수 있다. 앞서 제시한 바와 같이 커리어 포트폴리오는 유아교사의 자아 존중감 향상에 긍정적 영향을 줄 수 있으며 이를 통해 강화된 자아 존중감은 성공적인 대인관계 형성 및 직무만족도 향상에 긍정적 영향을 줄 수 있다. 따라서 커리어 포트폴리오 제작을 통한 자아 존중감과 같은 신념기반 전문성의 발달은 유아교사 교직문화에 팽배해 있는 잦은 이직과 낮은 직

무만족 그리고 낮은 조직몰입과 같은 문제점들을 해결해 줄 수 있는 효과적인 방안 또한 될 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구를 통해 적용된 프로그램은 예비유아교사의 교수효능감 증진에도 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 분석결과를 통해 알 수 있었다. 특히 일반적인 교수효능감 영역보다 개인적 교수효능감 영역에 더 많은 긍정적 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 개인교수 효능감이란 교사가 학습자에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는지에 대한 내용과 관련된 것으로 교사 자신의 교수능력에 대한 효능감을 포함하는 의미이다. 본 연구에 적용되어진 커리어 포트폴리오 프로그램이 개별 교수효능감에서 보다 긍정적인 효과를 가져 온 것은 커리어 포트폴리오 제작과정 자체가 개별 예비유아교사들의 경험이며 과정 중에 이루어지는 소그룹 활동 및 예비유아교사의 저널쓰기, C·P의 개별 지도 등이 개별 유아교사의 반성적 사고를 촉진하는데 중요한 역할을 했음을 나타내 주는 것이라 생각해 볼 수 있다.

고영미와 이금란(2004)의 연구에 의하면 교수효능감이 높은 교사는 학습자의 학습에 긍정적인 영향력을 갖고 있다고 믿기 때문에 학습에 참여하거나 지도하는 일을 의미 있게 생각하며, 좀 더 적극적인 교수행동을 보이고 학습자의 학습을 촉진하는 역할을 하며 학습자가 실패할 때 도움이 될 만한 다른 방법을 적극적으로 찾고자 노력하는 특성을 보인다고 하였다. 그러므로 프로그램의 참여를 통해 나타난 예비유아교사의 교수 효능감 향상과 같은 긍정적 결과는 커리어 포트폴리오가 교수 활동을 비롯한 예비유아교사의 기술기반 전문성과 관련된 요소들에 대해 예비유아교사 스스로가 긍정적인 영향력을 갖고 있음을 스스로 인식하게 하는 것을 가능하게 할 수 있음을 나타내 준다. 그리고 교사로서 학습자의 긍정적 발달과 변화를 위한 방안을 적극적으로 모색하게 하는 힘을 가지게 하는 것을 가능하게 할 수 있음을 나타내 준다. 이는 교사 스스로 전문성 발달을 위한 원동력을 갖추게 하는 것과 밀접한 관련이 있는 내용으로 연구자는 프로그램 적용을 통해 커리어 포트폴리오가 유아교사의 전문성 강화와 더불어 유아교육의 질 향상을 도모할 수 있음을 알 수 있었다.

본 연구에 기초하여 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 프로그램의 효과를 검증하는 것에 초점을 맞추어 연구를 설계함으로써 유아교사의 전문성과 관련된 요소들을 중심으로 그 효과를 검증하였다. 그러나 커리어 포트폴리오를 교사양성과정에서 현장 적용하는 과정을 통하여 예비유아교사들은 전문성과 관련된 요소들 이외 의미 있는 다양한 의미 있는 경험들을 제공받고 있음을 알 수 있었다. 따라서 예비유아교사들의 저널과 C·P의 프로그램 지도보고서를 보다 면밀히 분석함으로써 프로그램 운영자와 참여자의 변화과정을 살펴보고 이를 통해 프로

그럼의 효과를 극대화시킬 수 있는 방안을 모색할 수 있는 후속연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 본 연구에 적용된 커리어 포트폴리오의 경우 개별 예비유아교사의 커리어 포트폴리오를 평가할 수 있는 척도를 함께 제공하고 있지 않다. 그러나 본 프로그램은 교사양성과정 중의 교과목을 활용하여 프로그램을 적용하도록 구성되어 있다. 따라서 교육실천행위에 대한 객관적 평가 또한 반드시 필요하다. 따라서 교사 교육 현장에의 프로그램 적용의 편의성을 고려할 때 개별 예비유아교사의 커리어 포트폴리오를 객관적으로 평가할 수 있는 평가척도를 개발이 반드시 이루어져야 할 것이다. 그리고 이는 프로그램의 현장적용을 보다 활발하게 이루어지게 하는 중요한 원동력이 될 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고영미, 이금란(2004). 유치원의 전문성 지원 환경과 교수 효능감과의 관계, **교육과학연구**, 31(1), 21-37.
- 김윤석 박상범 김기웅 김양숙(2008). 소속감과 정서적 고갈 그리고 지각된 정의가 이직의도와 조직에 대한 부정적 구전에 미치는 영향. 한국항공경영학회 춘계학술대회.
- 김은주(1999). 유아교사의 발달단계에 따른 의사결정 유형. 덕성여자대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 김은영, 박은혜(2007). 유치원 교사의 직무수행시간에 대한 인식분석. **미래유아교육학회지**, 14(4), 539-560.
- 김주성(2009). 보육서비스의 질 향상을 위한 보육교사의 전문성 지도 방안 연구. 고려대학교 정책대학원 석사학위청구논문
- 김채문(2005). 전문성 향상을 위한 대학원 수준의 교사양성 체제에 관한 연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위청구논문.
- 김혜숙(2003). 교원 전문성과 질 개념 및 개선전략 탐색. **교육학연구**, 41(2), 93-114.
- 박은미(2008). 예비 유아교사들의 교직관에 관한 연구. **한국유아교육 보육행정학회**, 12(4), 71-89.
- 박은혜(2009). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 신장미(2008). 유아교사의 교직 전문성 인식에 관한 조사 연구. 총신대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 안효일(2007). 수업 전문성의 근거. **초등교육연구**, 20(1), 119-144.
- 양복순(2005). 유아 교사들의 자기장학 수행정도에 따른 교사 효능감 분석. 광주대학교 석사학위 청구논문.
- 오욱환(2010). **교사 전문성**. 서울: 교육과학사.
- 오영희, 이춘희, 김혜자, 이성세, 최미숙(2008). 유아교육기관 교사의 직무만족도에 관한 연구. **유아교육학논집**, 12(2), 381-400.
- 유수경(2010). 예비유아교사 전문성 신장을 위한 멘토링 현장실습 프로그램 개발 및 적용. 부산대학교대학원 박사학위청구논문.
- 유수경(2011). 커리어 포트폴리오를 활용한 예비유아교사 전문성 강화 프로그램 개발. **열린유아교육연구**, 16(5), 545-577.

- 이은화, 배소연, 조부경(2003). **유아교사론**. 서울: 양서원.
- 이수진(2008). 사회소속감이 자기효능감 및 주관적 안녕감에 미치는 영향. **교육논총**, 27(1), 67-87.
- 조부경, 백은주, 서소영(2001). **유아교사의 발달을 돕는 장학**. 서울: 양서원.
- 제경숙(2003). 유치원 교사의 전문성 신장을 위한 교사 양성의 방향. **경남대학교 교육문제연구소**, 25-40.
- 차현화, 김현(2008). 예비교사의 자아존중감, 대인관계와 장애인에 대한 태도와 관계. **아동교육**, 17(4), 285-297.
- 최유현(2005). 구성주의에 기초한 기술과 교사의 성찰적 교수활동 고찰. **한국기술교육학회지**, 5(2), 33-48.
- 현연숙(1999). 유치원교사의 교직원인 직무성과에 미치는 영향. 제주대학교 교육대학원 석사학위청구논문.
- 홍영상, 김수강, 박성희(2007). 보육교사의 안전 수행 자신감에 대한 영향요인. **한국간호교육학회지**, 13(1), 66-73.
- Anna G W, Karen J., H., Milton S.(2005). *Creating Your Career Portfolio* New Jersey: Prentice Hall Press.
- Irby, B. J., & Brown, G. (2000). *The career Advancement Portfolio* California: Corwin Press.
- Frank, S., & Dorsi, G.(2003). *The Career Portfolio Workbook* New York: Mcgraw-Hill.
- Overbaugh, R.(2004). An Overview of Jerome Bruner his Theory of Constructivism, In partial Fulfillment of the Requirements for ECI 761.
- Schmiedinger, E., Wege, J., Brunner, I. (2007). *Mit dem portfolio zum Schulprogram* Hohengehren: Schneider Verlag.
- Wolf, K. (1991). The school Teacher's Portfolios : issues in design implementation and evaluation. *Phi Delta kappan*, 73(2), 129- 136.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management, *Acad Manage Rev.* 14(3), 361-384.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of a professional development program developed to provide an opportunity for early childhood teachers to build a firm educational belief as teachers, to have an insight into their own abilities, to keep on reflecting on themselves and to make a prolonged effort for self-development in pursuit of an ideal life as early childhood teachers by making portfolio. And it's additionally meant to give some suggestions on the efficient implementation of the program in the future. The subjects in this study were 26 early childhood education majors. The program was provided during an eight-week period of time, and both of the collected quantitative and qualitative data showed that the program produced positive effects. The findings of the study indicate that the professional development program for preservice early childhood teachers that used career portfolio could be one of good ways to facilitate the professional development of preservice early childhood teachers and to overcome a lot of problems with education of early childhood teachers, which is lately one of primary social issues.

**Key words :** preservice early childhood teacher,  
professional development, Career portfolio

---

2011. 09. 30. 투고 : 2011. 11. 30. 수정원고접수 : 2011. 12. 12. 최종게재결정