

유아교육기관의 창의적 역량에 대한 유아교사의 인식과 실행 간 차이

Discrepancy between the Perception and Reality of early Childhood Educators Regarding Creative Competency of the early Childhood Education Institutions

김수임, 정나영
대구공업대학교 유아교육과

Soo-Im Kim(sooim2020@nate.com), Na-Young Jung(jemma2359@hanmail.net)

요약

본 연구는 유아교육기관의 창의적 역량에 대한 유아교사의 인식과 실행 간의 차이 및 유아교사의 배경변인에 따른 차이를 살펴보는 데 목적이 있다. 연구 대상은 대구·경북 지역에 소재한 유치원에 근무하는 유아교사 144명이며, 유아교육기관의 창의적 역량의 영역별 하위내용 인식 및 실행에 관한 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 사용하여 대응표본 t-검증, 일원변량분석, Scheffe 사후검증을 통해 분석하였다. 연구결과 첫째, 유아교육기관의 창의적 역량의 영역별 내용에 대한 유아교사의 인식과 실행 간 차이는 다양성, 자율성, 리더십 영역의 모든 하위내용에서 유의한 차이가 있었다. 둘째, 유아교사의 배경변인에 따른 인식과 실행 간의 차이는 유아교사의 직급별 자율성 영역의 하위내용, 학력별 리더십 영역의 하위내용, 경력별 다양성 영역의 하위내용, 그리고 연령에 따른 다양성 영역과 리더십 영역의 하위내용에서 각각 유의한 차이가 나타났다.

■ 중심어 : | 유아교육기관 | 창의적 역량 | 인식 | 실행 |

Abstract

This research studies the discrepancy between the perception and reality of the early childhood educators regarding the creative competency of the early childhood education institutions, and the differences stemming from the background characteristics of the educators. Subjects were 114 early childhood educators drawn from kindergartens in Daegu and Gyeongbuk province. 180 questionnaires were delivered through physical visit or mail to the institutions. The collected data were analyzed using t-tests, one-way ANOVA and the Scheffe post hoc test, and the result is as thus. Firstly, the discrepancy between the perception and the reality of the educators was significantly different in all sub-domains. Secondly, The discrepancy between the perception and reality, according to the background characteristics, showed significantly different in the following domains: according to the position of the educators, in some sub-domains of autonomy; according to the academic background, in some sub-domains of the leadership; according to the career of the educators, in some sub-domains of diversity; and according to the age of the educators, in some sub-domains of diversity and leadership.

■ keyword : | Early Childhood Education Institutions | Creative Competency | Perception | Reality |

1. 서론

최근 교육을 비롯한 사회 전반에서 창의성에 대한 논의가 활발하다. 창의성에 대한 초반 논의들이 개인의 성격, 심리적 요인, 지적능력에 초점을 둔 미시적 차원이었다면, 점차 환경적 측면을 포함한 포괄적 차원의 논의가 진행되고 있다[20]. 또한 학교 차원에서의 창의성 교육이 주로 개인의 창의성을 높이는 데에 초점을 맞춰왔다면, 기업과 사회에서 요구하는 창의성은 집단 및 조직과 관련된 창의성이 주를 이룬다. 조직 환경이 급변함에 따라 확실성이 커지면서 조직은 구성원들의 새로운 생각에 더 많이 의존해야 하고[3], 개별 구성원들의 창의성을 집단 및 조직 차원으로 끌어올릴 수 있는 다양한 방법들을 모색하고 있다[15]. 현대에 창의성은 조직의 핵심적인 역량으로 자리잡고 있으며, 대다수의 조직들은 창의성 개발에 중점을 두고 있다[30]. 이처럼 과거에 비해 창의성을 보는 관점이 개인 창의성에서 집단이나 조직의 창의적 역량을 중시하는 지식경영, 혁신 등으로 그 연구영역이 확대, 발전되고 있음은 주목할 만한 일이다[31]. 집단 및 조직 창의성은 복잡한 사회구조 속에서 창의적이고 다양한 구성원들이 단순히 모이는 것을 넘어서 이들의 상호작용을 통한 시너지의 창출을 강조한다[33]. 따라서 집단 및 조직 창의성은 구성원들을 둘러싼 여러 상황이나 집단 및 조직의 사회문화적 특성 등의 영향을 받는다.

이러한 견해들은 소규모 교육 집단 또는 조직이라 할 수 있는 유아교육기관의 창의적 성과와도 연계해 볼 수 있을 것이다. 기업조직 차원의 창의성과 교육기관 차원의 창의성은 '이윤의 창출'이라는 큰 차이에도 불구하고 기업이나 교육기관의 효율적 경영 및 운영 성과, 리더의 영향력 등의 측면에서 유사한 의미를 가진다고 할 수 있다. 즉 유아교육기관의 창의적 성과를 최대화하기 위해 기관 차원에서의 창의성을 고려해 볼 수 있다는 것이다.

한편 사회심리학자 McClelland(1973)에 의해 처음 소개된 역량의 개념은 초반에 주로 개인적 성과를 예측할 수 있는 심리적, 행동적 내적 특성으로 정의되었으나[32], 근래 들어 기업이나 조직 차원에까지 확대 정의,

사용되고 있다. 급변하는 외부환경에 조직이 효과적으로 대응하고 지속적으로 성장하기 위해서는 차별화된 역량의 확보가 중요해졌기 때문이다[25]. 역량은 주로 환경의 요구에 대응할 수 있는 생산 활동 및 조직 운영과 관련된 지식, 기법, 자산 등의 집합체로 정의될 수 있다[25]. 이러한 역량의 개념은 최근에는 기업 경영 뿐 아니라 교육 분야에도 자주 거론되어 학교교육을 개혁할 수 있는 새로운 패러다임으로 주목받고 있다[4]. 임원신과 이진화(2013)는 기업체에서의 조직역량의 개념을 초등학교 교사들에게 적용한 김정서(2009)의 연구를 토대로 어린이집에서의 조직역량의 개념을 밝힌 바 있다[9], [24]. 이와 같이 유아교육기관을 하나의 조직 또는 기관 차원으로 볼 때 유아교육기관의 다양한 역량에 대한 연구가 필요하다고 할 수 있다.

유아교육기관이 양적으로 팽배해 있는 현 시점에서 기관의 질적 수준을 제고하고 역량을 증진시키기 위한 다양한 각도에서의 노력이 필요하며, 유아교육기관만의 역동적이고 다양한 가능성의 하나로 정나영(2013)은 유아교육기관의 창의적 역량을 제시한 바 있다[26]. 그는 집단 및 조직 창의성에 관한 여러 선행연구 고찰을 통해 집단 및 조직 창의성의 구성요인으로 다양성, 자율성, 리더십을 추출하고[2][12][23][28][29][33], 우리나라 국가수준 유치원 평가와 어린이집 평가인증 영역인 교육과정, 교육환경, 운영관리에서의 다양성, 자율성, 리더십을 유아교육기관의 창의적 역량 구성요인으로 밝혔다[26]. 유아교육기관의 창의적 역량이란 '유아교육기관의 제반 환경 속에 용해되어 있는 창의성, 즉 유아교육기관의 교육과정, 교육환경, 운영관리 측면에서의 창의적인 역량'을 의미하는 것으로 기관의 인적, 물적, 환경적 제반 요인들이 유기적으로 연계되고 통합되어 유아교육기관 구성원들의 창의적인 수행을 돕고, 기관 전체의 창의적 성과를 생성, 증진시킬 수 있도록 하는 기관의 잠재적이고 역동적인 역량으로 정의될 수 있다[26].

유아교육기관의 창의적 역량이 증진되어야 하는 이유는 유아교육기관의 다양한 요인들이 상호작용하여 구성원 개인의 창의적 행동에 영향을 미치고 창의적 결과를 산출할 수 있으며, 이러한 창의적 행동과 성과의

결과는 역으로 피드백을 통해 구성원과 기관 전체에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있기 때문이다.

살펴본 바와 같이 유아교육기관 차원에서의 창의적 역량의 중요성에도 불구하고 지금까지 유아교육 분야에서 창의성 관련 연구는 거의 유아 및 교사변인에 관한 연구, 창의성 프로그램 및 교수방법에 관한 연구 등의 단편적인 측면에서 이루어져 왔으며[6][8][11][16], 유아교육기관 차원에서의 창의적 역량에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 그러므로 집단 및 조직의 창의성, 창의적 역량이 강조되는 현 시대적 상황을 염두에 둘 때 유아교육기관 구성원들 간의 역동적인 상호작용을 통한 효율적이고 창의적인 성과를 기대할 수 있는 기관 차원에서의 창의적 역량의 중요성을 인식하고 이에 관한 보다 체계적인 연구가 뒤따라야 할 것이다.

한편 유아교육기관은 교사의 창의성과 자율성에 바탕을 둔 유기적인 조직체로서 교사의 역할이 무엇보다 중요하다. 특히 유아교육기관의 창의적 역량을 증대시키기 위해서는 유아교육현장 교사들의 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 정도에 대해 우선적으로 관심을 가질 필요가 있다. 왜냐하면 유아교육기관의 창의적 역량에 관한 교사의 인식은 교사의 실행에 영향을 주고, 실행의 정도는 유아교육기관의 창의적 역량의 수준으로 연결될 수 있기 때문이다. 그런데 각각의 교사들이 기관의 창의적 역량을 인식하고 수행하는 과정에서 사용하는 방법이나 전략 등은 교사의 직급, 경력, 학력 등에 따라 차이가 있을 것으로 예측되므로 교사변인에 따른 기관의 창의적 역량의 인식과 실행 정도를 살펴보는 일은 의미가 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 정나영(2013)이 개발한 유아교육기관의 창의적 역량 측정 도구에 의해 유아교육기관의 창의적 역량에 대한 유아교사의 인식과 실행 간의 차이를 살펴보고자 한다. 또한 유아교육 현장에서 유아교육기관의 주요 구성원인 교사들의 배경변인에 따라 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 정도가 어떤 차이가 있는지 알아보고, 이에 대해 논의해 보고자 한다. 본 연구를 통해 유아교육기관의 창의적 역량을 증진시킬 수 있는 방향 제시와 실천을 위한 추후 연구들에 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다.

본 연구의 연구문제를 설정하면 다음과 같다.

연구문제1) 유아교육기관의 창의적 역량의 영역별 내용에 대한 유아교사의 인식과 실행 간 차이는 어떠한가?

연구문제2) 유아교사의 배경변인에 따라 유아교육기관 창의적 역량의 영역별 내용에 대한 인식과 실행 간 차이는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 유아교육기관의 창의적 역량에 대한 유아교사의 인식과 실행 간 차이를 알아보기 위하여 대구·경북지역에 소재한 유치원을 특정 시·군에 치우치지 않도록 임의 표집 하여 총 60개 기관을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 직접 방문 또는 우편으로 기관 당 3부씩 총 180부를 배부하였으며, 그 중 156부(86%)를 회수하였다. 회수된 설문지 중 결측치가 있는 12부를 제외하고 144부(80%)를 통계 분석 대상으로 사용하였는데 연구대상의 일반적인 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=144)

| 구분 | 빈도(명) | 비율(%) | 구분 | 빈도(명) | 비율(%) | | |
|----|-----------|-------|------|--------|------------|------|-------|
| | | | | | | 구분 | 빈도(명) |
| 직급 | 원장 및 원감 | 71 | 49.3 | 연령 | 5년이상-10년미만 | 83 | 57.6 |
| | 교사 | 73 | 50.7 | | 10년 이상 | 22 | 15.3 |
| 학력 | 전문대졸업 | 95 | 66.0 | 20대 | 57 | 39.6 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 34.0 | 30대 | 33 | 22.9 | |
| | 2년 미만 | 22 | 15.3 | 40대 | 37 | 25.7 | |
| 경력 | 2년이상-5년미만 | 17 | 11.8 | 50대 이상 | 17 | 11.8 | |

2. 연구도구

본 연구에서 사용된 질문지는 정나영(2013)이 개발하고 타당화한 유아교육기관의 창의적 역량 측정도구로서 교사의 일반적 배경 6문항, 기관의 창의적 역량의 하위영역인 다양성, 자율성, 리더십에 대한 교사의 인식

36문항 및 실행 36문항의 총 78문항으로 구성되었다. 인식 및 실행의 수준은 각각 5점 Likert척도로 평정하도록 했으며, 각 문항별 점수가 높을수록 인식 및 실행 수준이 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 검증은 내적일관성 분석인 Cronbach's α 를 사용하였으며, 질문지의 3개 하위영역의 내용과 문항 수, 영역별 신뢰도 검증 결과는 [표 2]와 같다.

표 2. 측정도구의 영역별 내용과 신뢰도 검증

| 영역 | 문항 수 | 내용 | Cronbach's α |
|-----|------|---|---------------------|
| 다양성 | 13 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 교육목표 설정 시 유아, 부모, 지역사회의 다양한 요구수용 ■ 교재교구의 다양한 활용 ■ 부모의 다양한 배경 이해 및 부모참여활동 ■ 교직원들의 다양한 경력 인정 ■ 새로운 프로그램 및 교수학습방법에 관한 관심 및 적용 ■ 다양한 관점에서의 유아 평가 | .95 |
| 자율성 | 13 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 하루일과 운영에 대한 재량권 ■ 유아의 활동성취 수준에 관한 결정권 ■ 자율적인 교구 준비 및 교실환경 구성 ■ 유아의 흥미와 관심에 대한 자율적 조절 ■ 유아의 우연한 행동에 대한 자율적 대처 | .97 |
| 리더십 | 10 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 교직원들의 자유로운 의사소통 보장 ■ 교직원들의 자기충전을 위한 보상 ■ 교직원들의 연수·재교육 기회 지지 ■ 정부의 정책방향과 관계법령에 대한 적극적인 실행 ■ 교직원들을 위한 환경공간의 배려 | .95 |

3. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 조사대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율의 기술통계방법으로 분석하였고, 유아교사의 인식과 실행 간의 차이를 알아보기 위해 대응표본 t -검증을 사용하였으며, 유아교사의 배경변인에 따라 인식과 실행 간의 차이가 있는지 알아보기 위해 one-way ANOVA로 분석한 후 사후검증으로 Scheffe test를 하였다.

III. 연구결과

1. 유아교육기관의 창의적 역량의 영역별 내용에 대한 유아교사의 인식과 실행 간 차이

유아교사를 대상으로 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 간의 차이를 영역별 내용을 중심으로 살펴보면 [표 3]과 같다.

표 3. 영역별 내용에 대한 인식과 실행 간의 차이

| 영역 | 하위영역의 내용 | 인식 | 실행 | t |
|-----|-------------------------------------|------------|------------|---------|
| | | M(SD) | M(SD) | |
| 다양성 | a)교육목표 설정 시 유아, 부모, 지역사회의 다양한 요구 수용 | 4.28(.56) | 3.92(.64) | 9.34*** |
| | b)교재교구의 다양한 활용 | 4.41(.59) | 4.07(.67) | 7.39*** |
| | c)부모의 다양한 배경 이해 및 부모참여활동 | 4.22(.68) | 4.05(.72) | 3.29*** |
| | d)교직원들의 다양한 경력 인정 | 4.28(.75) | 4.06(.77) | 3.85*** |
| | e)새로운 프로그램 및 교수학습방법에 관한 관심 및 적용 | 4.20(.80) | 3.96(.84) | 4.05*** |
| | f)다양한 관점에서의 유아 평가 | 4.47(.73) | 3.93(.69) | 9.49*** |
| | 소 계 | 4.31(.69) | 4.00(.72) | 6.24*** |
| 자율성 | a)하루일과 운영에 대한 재량권 | 4.24(.63) | 3.98(.66) | 7.87*** |
| | b)유아의 활동 성취수준에 관한 결정권 | 4.06(.85) | 3.80(.87) | 4.04*** |
| | c)자율적인 교구준비 및 교실 환경 구성 | 4.21(.67) | 3.94(.76) | 5.87*** |
| | d)유아의 흥미와 관심에 대한 자율적 조절 | 4.21(.64) | 3.81(.76) | 7.18*** |
| | e)유아의 우연한 행동에 대한 자율적 대처 | 3.97(.91) | 3.37(1.14) | 7.10*** |
| | 소 계 | 4.14(.74) | 3.78(.84) | 6.41*** |
| 리더십 | a)교직원들의 자유로운 의사소통 보장 | 4.35(.66) | 4.15(.73) | 5.11*** |
| | b)교직원들의 자기충전을 위한 보상 | 4.06(1.05) | 3.53(1.15) | 6.16*** |
| | c)교직원들의 연수·재교육 기회 지지 | 4.35(.88) | 4.11(1.04) | 3.46*** |
| | d)정부의 정책방향과 관계법령에 대한 적극적인 실행 | 4.22(.83) | 3.99(.90) | 4.15*** |
| | e)교직원들을 위한 환경공간의 배려 | 3.99(.84) | 3.49(.82) | 7.70*** |
| | 소 계 | 4.19(.85) | 3.85(.93) | 5.32*** |

**p<.001

[표 3]에서와 같이 유아교사의 인식과 실행 간 차이는 세 영역, 즉 다양성 영역($t=6.241, p<.001$), 자율성 영역($t=6.415, p<.001$), 리더십 영역($t=5.322, p<.001$)에서 모든 하위영역을 포함하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 이는 유아교육기관의 창의적 역량에 대하여 전반적으로 유아교사의 인식이 실행보다 높다는 것을 나타낸다.

2. 유아교사의 일반적 특성에 따른 유아교육기관의 창의적 역량의 영역별 하위내용에 대한 인식과 실행 간 차이

유아교사의 일반적 특성에 따른 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 간의 차이를 분석한 결과, 우선 유아교사의 직급에 따른 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 간의차이는 [표 4]와 같이 자율성 영역에서 직급이 높을수록 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉 하루일과 운영에 대한 재량권($t=2.589, p<.05$), 자율적인 교구준비 및 교실환경 구성($t=2.369, p<.05$), 유아의 흥미와 관심에 대한 자율적 조절($t=2.842, p<.01$)에서 원장 및 원감 직급과 교사 직급과의 유의미한 차이가 있었다. 그 외 다양성 영역과 리더십 영역에서는 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

표 4. 직급에 따른 인식과 실행 간 차이

| 영역 | 하위 영역 | 집단 | 인원 | 인식 | | 실행 | | 차이 | | t | |
|-----|-------|---------|---------|------|------|------|------|-----|------|-------|------|
| | | | | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 다양성 | a) | 원장 및 원감 | 71 | 4.32 | .62 | 3.93 | .68 | .39 | .46 | .82 | |
| | | 교사 | 73 | 4.25 | .50 | 3.93 | .59 | .33 | .46 | | |
| | b) | 원장 및 원감 | 71 | 4.52 | .57 | 4.11 | .74 | .42 | .56 | 1.71 | |
| | | 교사 | 73 | 4.30 | .60 | 4.03 | .60 | .26 | .54 | | |
| | c) | 원장 및 원감 | 71 | 4.26 | .67 | 4.04 | .74 | .22 | .61 | 1.17 | |
| | | 교사 | 73 | 4.18 | .69 | 4.08 | .70 | .11 | .56 | | |
| | d) | 원장 및 원감 | 71 | 4.37 | .73 | 4.10 | .76 | .27 | .61 | .92 | |
| | | 교사 | 73 | 4.19 | .76 | 4.04 | .79 | .17 | .73 | | |
| | e) | 원장 및 원감 | 71 | 4.33 | .76 | 3.99 | .85 | .34 | .68 | 1.73 | |
| | | 교사 | 73 | 4.07 | .83 | 3.93 | .83 | .14 | .72 | | |
| | f) | 원장 및 원감 | 71 | 4.53 | .76 | 4.00 | .65 | .53 | .65 | -.23 | |
| | | 교사 | 73 | 4.42 | .70 | 3.87 | .73 | .56 | .71 | | |
| 자율성 | a) | 원장 및 원감 | 71 | 4.35 | .59 | 4.00 | .69 | .34 | .43 | 2.58* | |
| | | 교사 | 73 | 4.13 | .66 | 3.96 | .61 | .18 | .33 | | |
| | b) | 원장 및 원감 | 71 | 4.24 | .86 | 3.86 | .96 | .39 | .95 | 1.89 | |
| | | 교사 | 73 | 3.89 | .80 | 3.75 | .78 | .14 | .52 | | |
| | c) | 원장 및 원감 | 71 | 4.27 | .69 | 3.88 | .80 | .39 | .63 | 2.36* | |
| | | 교사 | 73 | 4.16 | .66 | 3.99 | .70 | .17 | .45 | | |
| | d) | 원장 및 원감 | 71 | 4.27 | .63 | 3.71 | .81 | .56 | .75 | 2.84* | |
| | | 교사 | 73 | 4.15 | .66 | 3.90 | .68 | .25 | .54 | | |
| | e) | 원장 및 원감 | 71 | 3.96 | .92 | 3.21 | 1.15 | .74 | 1.02 | 1.70 | |
| | | 교사 | 73 | 3.99 | .91 | 3.53 | 1.11 | .46 | .98 | | |
| | 리더십 | a) | 원장 및 원감 | 71 | 4.54 | .65 | 4.37 | .67 | .20 | .43 | .109 |
| | | | 교사 | 73 | 4.16 | .62 | 3.97 | .73 | .19 | .49 | |
| b) | | 원장 및 원감 | 71 | 4.19 | .97 | 3.80 | 1.04 | .38 | .88 | -1.82 | |
| | | 교사 | 73 | 3.94 | 1.10 | 3.22 | 1.21 | .69 | 1.14 | | |
| c) | | 원장 및 원감 | 71 | 4.52 | .82 | 4.39 | .91 | .13 | .51 | -1.60 | |
| | | 교사 | 73 | 4.18 | .92 | 3.85 | 1.08 | .35 | 1.04 | | |
| d) | | 원장 및 원감 | 71 | 4.34 | .80 | 4.10 | .90 | .23 | .66 | .05 | |
| | | 교사 | 73 | 4.10 | .86 | 3.89 | .89 | .22 | .63 | | |
| e) | | 원장 및 원감 | 71 | 4.01 | .78 | 3.49 | .74 | .52 | .65 | .44 | |
| | | 교사 | 73 | 3.96 | .90 | 3.46 | .91 | .46 | .84 | | |

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

유아교사의 학력에 따른 기관의 창의적 역량에 대한

인식과 실행 간의 차이는 [표 5]와 같이 리더십 영역에서 유의미한 차이가 있었는데, 교직원들의 사기충전을 위한 보상($t=2.425, p<.05$), 교직원들의 연수·재교육 기회 지지 ($t=2.369, p<.05$)에 대해 학력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 다양성 영역과 자율성 영역에서는 학력에 따른 인식과 실행 간 차이는 없었다.

표 5. 학력에 따른 인식과 실행 간 차이

| 영역 | 하위 영역 | 집단 구분 | 인원 | 인식 | | 실행 | | 차이 | | t |
|-----|-----------|-----------|------|------|------|------|------|-----|------|------|
| | | | | M | SD | M | SD | M | SD | |
| 다양성 | a) | 전문대졸업 | 95 | 4.24 | .58 | 3.87 | .67 | .37 | .47 | .23 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.38 | .52 | 4.04 | .56 | .35 | .44 | |
| | b) | 전문대졸업 | 95 | 4.38 | .60 | 4.01 | .68 | .37 | .58 | .98 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.47 | .57 | 4.18 | .64 | .28 | .48 | |
| | c) | 전문대졸업 | 95 | 4.22 | .72 | 4.03 | .75 | .18 | .60 | .50 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.22 | .61 | 4.10 | .65 | .13 | .56 | |
| d) | 전문대졸업 | 95 | 4.22 | .76 | 4.00 | .77 | .22 | .70 | .06 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.40 | .71 | 4.20 | .76 | .21 | .62 | | |
| 자율성 | e) | 전문대졸업 | 95 | 4.17 | .82 | 3.93 | .87 | .24 | .77 | .06 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.26 | .77 | 4.02 | .79 | .23 | .56 | |
| | f) | 전문대졸업 | 95 | 4.44 | .76 | 3.84 | .75 | .61 | .74 | 1.76 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.53 | .65 | 4.12 | .51 | .41 | .52 | |
| | a) | 전문대졸업 | 95 | 4.17 | .69 | 3.91 | .70 | .25 | .42 | -.45 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.39 | .49 | 4.11 | .52 | .28 | .31 | |
| b) | 전문대졸업 | 95 | 3.99 | .82 | 3.73 | .87 | .26 | .76 | -.15 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.21 | .88 | 3.96 | .87 | .28 | .80 | | |
| c) | 전문대졸업 | 95 | 4.17 | .72 | 3.89 | .82 | .28 | .60 | .13 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.30 | .58 | 4.02 | .59 | .27 | .46 | | |
| d) | 전문대졸업 | 95 | 4.19 | .71 | 3.76 | .80 | .43 | .74 | .69 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.26 | .50 | 3.89 | .64 | .35 | .50 | | |
| 리더십 | e) | 전문대졸업 | 95 | 3.93 | .97 | 3.35 | 1.19 | .58 | 1.07 | -.33 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.06 | .79 | 3.42 | 1.03 | .64 | .87 | |
| | a) | 전문대졸업 | 95 | 4.26 | .71 | 4.05 | .77 | .21 | .49 | .36 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.52 | .50 | 4.38 | .59 | .18 | .40 | |
| | b) | 전문대졸업 | 95 | 4.07 | 1.11 | 3.41 | 1.22 | .66 | 1.14 | 2.42 |
| | | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.04 | .89 | 3.69 | 1.02 | .28 | .69 | |
| c) | 전문대졸업 | 95 | 4.24 | .97 | 3.92 | 1.13 | .33 | .98 | 2.36 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.57 | .62 | 4.50 | .65 | .07 | .33 | | |
| d) | 전문대졸업 | 95 | 4.15 | .90 | 3.93 | .96 | .22 | .69 | -.11 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.36 | .67 | 4.12 | .75 | .23 | .56 | | |
| e) | 전문대졸업 | 95 | 3.94 | .88 | 3.45 | .91 | .47 | .79 | -.55 | |
| | 4년제 대학 이상 | 49 | 4.08 | .75 | 3.52 | .65 | .54 | .68 | | |

*p<.05

유아교사의 경력에 따른 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 간 차이는 [표 6]과 같이 다양성 영역 중 교사들의 다양한 경력 인정($t=2.335, p<.05$)에서만 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 이에 대한 사후검증 결과, 5년 이상의 경력을 가진 교사들의 점수가 높았으나, 통계적으로 유의미한 차이는 아니었다.

표 6. 경력에 따른 인식과 실행 간 차이

| 영역 | 하위영역 | 집단구분 | 인원 | 인식 | | 실행 | | 차이 | | F (scheff e) |
|-----|--------------|--------------|------|------|------|------|------|------|-----------|--------------|
| | | | | M | SD | M | SD | M | SD | |
| 다양성 | a) | ① 2년 미만 | 22 | 4.16 | .56 | 3.85 | .57 | .31 | .55 | .484 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.20 | .53 | 3.89 | .51 | .34 | .44 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.34 | .55 | 3.94 | .69 | .40 | .48 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.27 | .64 | 4.00 | .59 | .29 | .31 | |
| | b) | ① 2년 미만 | 22 | 4.30 | .67 | 4.02 | .61 | .27 | .53 | 1.573 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.25 | .75 | 4.06 | .46 | .16 | .68 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.48 | .51 | 4.05 | .71 | .42 | .55 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.38 | .69 | 4.16 | .75 | .24 | .41 | |
| | c) | ① 2년 미만 | 22 | 4.14 | .77 | 4.00 | .76 | .14 | .74 | .260 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.31 | .63 | 4.18 | .50 | .19 | .51 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.23 | .66 | 4.09 | .75 | .14 | .57 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.19 | .73 | 3.91 | .70 | .26 | .54 | |
| | d) | ① 2년 미만 | 22 | 4.14 | .77 | 4.00 | .76 | .14 | .71 | 2.335 * (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.06 | .77 | 4.24 | .83 | -.13 | .89 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.39 | .71 | 4.06 | .80 | .33 | .61 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.19 | .81 | 4.05 | .65 | .14 | .65 | |
| | e) | ① 2년 미만 | 22 | 4.23 | .97 | 3.95 | 1.05 | .27 | .88 | .36 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.00 | .82 | 3.88 | .72 | .13 | .81 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.28 | .70 | 4.00 | .81 | .28 | .65 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.00 | .95 | 3.86 | .83 | .14 | .65 | |
| f) | ① 2년 미만 | 22 | 4.14 | .80 | 3.80 | .77 | .34 | .71 | 1.183 (-) | |
| | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.53 | .67 | 3.94 | .66 | .63 | .81 | | |
| | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.57 | .66 | 3.96 | .73 | .61 | .66 | | |
| | ④ 10년 이상 | 22 | 4.40 | .86 | 3.98 | .50 | .43 | .62 | | |
| 자율성 | a) | ① 2년 미만 | 22 | 4.04 | .71 | 3.88 | .64 | .16 | .30 | .673 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.20 | .62 | 3.91 | .50 | .30 | .34 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.28 | .62 | 4.00 | .69 | .26 | .44 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.37 | .60 | 4.05 | .61 | .31 | .30 | |
| | b) | ① 2년 미만 | 22 | 3.64 | .85 | 3.64 | .66 | .00 | .44 | 1.435 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.06 | .77 | 3.82 | .73 | .31 | .70 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.13 | .80 | 3.77 | .95 | .35 | .81 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.24 | 1.00 | 4.09 | .81 | .14 | .91 | |
| | c) | ① 2년 미만 | 22 | 4.09 | .67 | 3.93 | .79 | .16 | .52 | 1.214 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.19 | .66 | 4.09 | .59 | .09 | .46 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.23 | .69 | 3.91 | .78 | .32 | .59 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.31 | .66 | 3.93 | .74 | .36 | .53 | |
| d) | ① 2년 미만 | 22 | 4.14 | .75 | 3.89 | .70 | .24 | .55 | 1.488 (-) | |
| | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.10 | .57 | 3.88 | .41 | .21 | .57 | | |
| | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.23 | .66 | 4.09 | .75 | .14 | .57 | | |
| | ④ 10년 이상 | 22 | 4.19 | .73 | 3.91 | .70 | .26 | .54 | | |
| 리더십 | e) | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.23 | .66 | 4.09 | .75 | .14 | .57 | 1.536 (-) |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.05 | .80 | 3.36 | 1.00 | .67 | 1.02 | |
| | | ① 2년 미만 | 22 | 3.95 | 1.09 | 3.73 | .94 | .23 | .92 | |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 3.94 | .85 | 3.50 | 1.10 | .44 | .89 | |
| | a) | ① 2년 미만 | 22 | 4.05 | .56 | 3.88 | .64 | .16 | .35 | .484 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 4.15 | .48 | 4.07 | .53 | .11 | .63 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.42 | .71 | 4.20 | .78 | .24 | .47 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.51 | .57 | 4.38 | .69 | .15 | .38 | |
| | b) | ① 2년 미만 | 22 | 3.95 | 1.25 | 3.27 | 1.24 | .68 | 1.21 | .657 (-) |
| | | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 3.88 | .89 | 3.29 | .85 | .44 | .96 | |
| | | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.15 | 1.06 | 3.56 | 1.27 | .58 | 1.07 | |
| | | ④ 10년 이상 | 22 | 4.00 | .89 | 3.73 | .83 | .29 | .64 | |
| c) | ① 2년 미만 | 22 | 4.32 | .89 | 4.00 | 1.02 | .32 | .84 | .867 (-) | |
| | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 3.94 | 1.00 | 3.94 | .90 | .06 | 1.12 | | |
| | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.40 | .89 | 4.09 | 1.11 | .31 | .85 | | |
| | ④ 10년 이상 | 22 | 4.52 | .68 | 4.45 | .74 | .05 | .38 | | |
| d) | ① 2년 미만 | 22 | 4.00 | .87 | 3.82 | .96 | .18 | .59 | .236 (-) | |
| | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 3.94 | .77 | 3.88 | .78 | .13 | .62 | | |
| | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 4.27 | .86 | 4.02 | .92 | .24 | .67 | | |
| | ④ 10년 이상 | 22 | 4.48 | .68 | 4.14 | .83 | .29 | .64 | | |
| e) | ① 2년 미만 | 22 | 3.77 | 1.05 | 3.32 | .96 | .45 | 1.07 | 1.171 (-) | |
| | ② 2년이상-5년미만 | 17 | 3.91 | .76 | 3.68 | .71 | .19 | .63 | | |
| | ③ 5년이상-10년미만 | 83 | 3.99 | .81 | 3.44 | .87 | .53 | .69 | | |
| | ④ 10년 이상 | 22 | 4.25 | .72 | 3.61 | .62 | .63 | .69 | | |

*p<.05

유아교사의 연령에 따른 기관의 창의적 역량에 대한 인식과 실행 간의 차이는 [표 7]과 같이 다양성 영역에서 유의미한 차이가 있었는데, 교육목표 설정 시 유아, 부모, 지역사회의 다양한 요구 수용($t=3.001, p<.05$), 교재교구의 다양한 활용($t=2.328, p<.05$), 교직원들의 다양한 경력 인정($t=3.168, p<.01$), 다양한 관점에서의 유아 평가($t=2.535, p<.05$)에서 연령에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 또한 자율성 영역에서는 하루일과 운영에 대한 재량권($t=4.073, p<.05$), 자율적인 교구준비 및 교실환경 구성($t=3.337, p<.05$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 이에 대한 사후검증 결과 하루일과 운영에 대한 재량권에서만 30대 교사들이 가장 인

식과 실행의 차이가 높았다. 리더십 영역에서는 교직원
의 자유로운 의사소통 보장($t=2.436, p<.05$), 교직원들
의 자기충전을 위한 보상($t=3.620, p<.05$)에서 통계적으
로 유의미한 차이가 나타났다.

표 7. 연령에 따른 인식과 실행 간 차이

| 연령 영역 | 하위 영역 | 집단 구분 | 인원 | 인식 | | 실행 | | 차이 | | F (scheffe) |
|-------------|----------|----------|------|------|------|------|------|------|---------------|------------------------|
| | | | | M | SD | M | SD | M | SD | |
| 다 양 성 | a) | ① 20대 | 56 | 4.20 | .51 | 3.87 | .55 | .34 | .45 | 3.001** (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.38 | .48 | 3.82 | .73 | .56 | .54 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.29 | .64 | 4.02 | .67 | .27 | .39 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.38 | .70 | 4.15 | .63 | .24 | .38 | |
| | b) | ① 20대 | 56 | 4.26 | .60 | 4.02 | .61 | .23 | .56 | 2.328* (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.59 | .48 | 4.05 | .69 | .55 | .62 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.41 | .55 | 4.07 | .70 | .34 | .44 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.56 | .77 | 4.26 | .77 | .31 | .54 | |
| | c) | ① 20대 | 56 | 4.21 | .70 | 4.14 | .67 | .08 | .58 | 2.047 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.36 | .62 | 4.03 | .80 | .33 | .60 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.14 | .64 | 3.89 | .70 | .22 | .42 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.19 | .83 | 4.18 | .75 | -.03 | .83 | |
| | d) | ① 20대 | 56 | 4.11 | .76 | 4.04 | .78 | .09 | .75 | 3.168** (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.45 | .71 | 3.97 | .77 | .48 | .67 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.43 | .65 | 4.16 | .87 | .27 | .51 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.19 | .91 | 4.18 | .53 | .00 | .63 | |
| | e) | ① 20대 | 56 | 4.05 | .84 | 3.91 | .82 | .14 | .77 | .617 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.36 | .70 | 4.06 | .86 | .30 | .64 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.24 | .76 | 3.92 | .86 | .32 | .53 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.25 | .93 | 4.00 | .87 | .25 | .93 | |
| f) | ① 20대 | 56 | 4.35 | .69 | 3.80 | .69 | .56 | .75 | 2.535* (-) | |
| | ② 30대 | 33 | 4.71 | .55 | 3.94 | .74 | .77 | .64 | | |
| | ③ 40대 | 37 | 4.43 | .80 | 4.09 | .65 | .34 | .54 | | |
| | ④ 50대 이상 | 16 | 4.50 | .91 | 4.03 | .62 | .47 | .69 | | |
| 자 율 성 | a) | ① 20대 | 56 | 4.10 | .70 | 3.92 | .60 | .18 | .33 | 4.073*** (2)④ ③① |
| | | ② 30대 | 33 | 4.46 | .46 | 3.98 | .74 | .46 | .52 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.25 | .61 | 4.02 | .64 | .23 | .32 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.28 | .68 | 4.10 | .67 | .18 | .28 | |
| | b) | ① 20대 | 56 | 3.88 | .79 | 3.75 | .74 | .14 | .55 | .971 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.24 | .79 | 3.82 | .92 | .42 | .71 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.14 | .90 | 3.81 | .91 | .31 | .86 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.19 | .98 | 3.94 | 1.14 | .25 | 1.24 | |
| | c) | ① 20대 | 56 | 4.09 | .69 | 3.97 | .69 | .12 | .45 | 3.337** (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.35 | .57 | 3.86 | .92 | .48 | .69 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.24 | .72 | 3.95 | .66 | .30 | .49 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.31 | .70 | 3.94 | .83 | .34 | .63 | |
| | d) | ① 20대 | 56 | 4.11 | .68 | 3.88 | .63 | .23 | .51 | 5.285 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.40 | .55 | 3.63 | .95 | .78 | .90 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.17 | .66 | 3.83 | .74 | .34 | .64 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.25 | .63 | 3.84 | .74 | .40 | .37 | |
| | e) | ① 20대 | 56 | 4.02 | .88 | 3.61 | 1.07 | .41 | .99 | 1.667 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 3.88 | 1.11 | 3.00 | 1.25 | .88 | .93 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.03 | .80 | 3.46 | 1.02 | .57 | .83 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 3.88 | .89 | 3.12 | 1.22 | .75 | 1.44 | |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|----|----------|----|------|------|------|------|-----|------|----------------|
| 리 더 십 | a) | ① 20대 | 56 | 4.10 | .63 | 3.89 | .69 | .21 | .50 | 2.436* (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.56 | .54 | 4.24 | .74 | .36 | .48 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.44 | .72 | 4.37 | .70 | .08 | .39 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.55 | .64 | 4.47 | .66 | .11 | .32 | |
| | b) | ① 20대 | 56 | 4.00 | 1.06 | 3.16 | 1.16 | .80 | 1.23 | 3.620** (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.28 | 1.17 | 3.63 | 1.34 | .65 | 1.05 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.03 | .90 | 3.86 | .92 | .16 | .60 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 3.94 | 1.06 | 3.71 | 1.05 | .25 | .68 | |
| | c) | ① 20대 | 56 | 4.16 | .87 | 3.81 | 1.03 | .38 | 1.15 | 1.029 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.50 | .88 | 4.25 | 1.14 | .25 | .67 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.36 | .96 | 4.24 | .98 | .11 | .40 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.69 | .60 | 4.59 | .62 | .06 | .25 | |
| | d) | ① 20대 | 56 | 4.04 | .83 | 3.81 | .85 | .25 | .69 | .219 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.24 | .90 | 3.97 | .98 | .27 | .63 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 4.38 | .83 | 4.22 | .89 | .16 | .65 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.44 | .63 | 4.18 | .81 | .19 | .54 | |
| | e) | ① 20대 | 56 | 3.96 | .89 | 3.45 | .85 | .50 | .91 | .190 (-) |
| | | ② 30대 | 33 | 4.00 | .81 | 3.44 | .88 | .56 | .59 | |
| | | ③ 40대 | 37 | 3.96 | .75 | 3.45 | .80 | .46 | .58 | |
| | | ④ 50대 이상 | 16 | 4.13 | .97 | 3.71 | .79 | .40 | .83 | |

*p<.05

IV. 결론 및 논의

본 연구는 유아교육기관의 창의적 역량 증진을 위한
기초자료로 활용하고자 유아교사의 유아교육기관의 창
의적 역량에 대한 교사의 인식과 실행 간의 차이를 분석
하였다. 본 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관의 창의적 역량에 대한 유아교사
의 인식과 실행 간의 차이에 대해 분석한 결과 다양성,
자율성, 리더십의 세 영역에서 통계적으로 유의미한 차
이가 있었다. 즉 유아교사들은 유아교육기관의 창의적
역량에 대해 중요하게 인식하고 있으나 실제로는 현실
여건과 여러 가지 이유로 그 역할을 제대로 실행하지
못하고 있음을 알 수 있었다. 우선 다양성에 대해 교사
들의 인식은 높았으나 실행은 낮은 것으로 나타났다.
특히 하위내용 중 다양한 유아평가는 교사들이 중요하
게 생각하고 있으나 잘 이루어지지 않고 있음을 알 수
있다. 이는 유치원에서 유아평가 시 관찰과 유아의 활
동 결과물을 가장 많이 사용한다고 보고한 윤진주 외
(2008)의 연구결과[18]와 부분적으로 비슷한 내용이다.
다양한 유아 평가를 위해 포트폴리오 평가를 적극적으
로 활용하는 것 외에도 유아와의 대화, 유아 부모로부터
의 자료 수집, 유아의 전반적인 활동 내용에 관한 녹
음이나 녹화 자료 이용 등의 다양한 평가방법이 요구되

며, 이를 위한 체계적이고 지속적인 교사훈련이 필요할 것으로 생각된다. 유아교육기관의 창의적 역량으로서의 다양성이란 원장 및 교사들이 서로의 다양한 경험, 경력, 능력을 인정하고, 교육목표 선정에서부터 교수학습 방법 및 내용, 평가는 물론 원의 다양한 업무처리에 이르기까지 다양한 관점과 시각에서 수행하는 것을 의미한다고 볼 때[26], 교직원들 간의 다양한 차이를 존중, 인정하고 유아와 부모 및 지역사회와의 다양한 배경을 교수·학습 등에 연계함으로써[27] 유아교육기관의 창의적 역량으로서의 다양성을 발휘할 수 있을 것이다.

다음으로 자율성에 대해서도 교사들의 인식은 높았으나 실행은 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이순자(2001)의 연구결과와 일부 맥락을 같이 한다[21]. 그는 교사들이 교수활동에 필요한 교수학습 자료를 스스로 확보, 제작하는 데에 어려움을 느낀다는 연구결과를 밝힌 바 있다. 유아교육기관의 창의적 역량으로서의 자율성이란 기관의 교사들이 여러 교육과정을 수행하고 직무를 수행함에 있어서 능동적으로 결정하고 실행할 수 있는 정도를 의미한다[26]. 교직수행에 있어 교사의 자율성은 교육의 주체인 교사로 하여금 가르치는 일에 창의적이고 전문적인 임무를 수행할 수 있도록 하며, 유아들의 발현적이고 특수한 상황에서 새롭고 다양한 경험들을 의미있게 재구성하기 위해서 교사에게 매우 필수적인 요소라 할 수 있다[22]. 교사의 자율성이 존중되는 분위기 속에서 교사는 유아교사로서의 임파워먼트를 향상시키고 임파워먼트가 높을수록 목적의식과 열정을 가지고 자신의 직무에 능동적으로 임할 수 있게 된다. 또한 이러한 과정 속에서 창의적 사고가 효과적으로 발휘되고 기관의 창의적 역량도 증진될 수 있을 것이다[5].

리더십에 대해서도 교사들의 인식은 높은 반면 실행은 낮은 것으로 나타났다. 유아교육기관의 창의적 역량으로서의 리더십이란 유아교육기관의 운영 및 기관의 목표를 달성하기 위해 요구되는 원장의 리더십과 영향력에 관한 것을 의미한다[26]. 특히 소규모이고 가족적인 분위기로 이루어진 유아교육기관의 원장은 유아교육기관 전체 조직의 특성에 직접적인 영향을 미친다. 과거의 리더십이 주로 구성원들을 지휘, 감독하는 리더

의 권한에 관한 것이라면, 최근에는 조직의 모든 구성원의 역량을 모을 수 있는 리더십으로 그 의미가 전환되고 있으며[7], 심윤희(2007)는 유아교육기관의 원장이 기관이 추구해야 할 미래지향적 발전 방향과 도전목표를 설정하고 새로운 교육 프로그램의 도입으로 교사들로 하여금 도전의식과 변화를 추구하도록 이끌며, 원장 자신이 솔선수범하는 자세를 보이는 것을 원장의 변혁적 리더십으로 보았다[17]. 이 외에도 기관의 원장은 교사들의 자유로운 의사소통 보장, 교사의 노력에 합당한 경제적 보상과 인센티브 지급, 연수 및 재교육 기회 지지 등과 같은 심리적, 물리적 지원을 아끼지 말아야 할 것이다.

둘째, 유아교사의 일반적 특성에 따른 유아교육기관의 창의적 역량의 인식과 실행 간의 차이를 분석한 결과를 논의하면 다음과 같다. 우선 유아교사의 직급에 따라서는 자율성 영역의 하위내용 중 하루일과 운영에 대한 재량권, 자율적인 교구준비 및 교실환경 구성, 유아의 흥미와 관심에 대한 자율적 조절에서 유의미한 차이가 나타났다. 이러한 결과는 교사의 직급이 높을수록 자율성의 이러한 하위내용에서 인식과 실행 간에 더 많은 차이를 나타낸다고 볼 수 있다. 관련 선행연구가 부족하여 직접적인 비교가 어렵지만, 이러한 결과는 김정희와 김동춘(2012)의 교사로서 가져야 할 전문적 지식이 높고, 근무조건이나 교사직에 대한 사회경제적 지위의 안정성에 대한 만족이 높을수록 학습환경구성 능력이 효율적으로 발휘된다는 연구결과[10]와 비슷한 맥락으로 유추할 수 있다. 그러나 교사들이 직급에 상관없이 유아들의 발현적인 여러 상황과 흥미, 관심을 고려하여 하루일과를 융통성있게 운영하고 환경을 구성할 수 있도록 교사들 간에 서로 배려하고 협동하는 조직문화의 조성이 필요하다. 이 때 유아들의 창의성 계발은 물론, 교사들의 창의적 역량을 도모하여 더 나아가서는 기관 전체의 창의적 역량을 증진시킬 수 있다고 생각된다.

유아교사의 학력에 따라서는 리더십 영역의 하위내용 중 교직원들의 사기충진을 위한 보상, 교직원들의 연수·재교육 기회 지지에서 유의미한 차이가 나타났다. 이러한 결과는 4년제 대졸 이상의 교사들이 전문대 졸업 교사들에 비해 교사들의 보상이나 연수 및 재교육

기회가 부족하다고 생각하는 것으로 볼 수 있다. 이는 학력이 높을수록 교육과정, 교수학습방법 등에 대한 전문적 자질을 갖추기 위해 개인 연수를 더 많이 한다는 고미라(2000)의 연구결과와 일부 비슷한 맥락이다[1]. 그러나 교사의 학력을 운운하기 이전에 교사들 스스로 동기부여를 통해 교사로서의 자질과 전문성을 확보하는 것이 더 중요할 것이다.

다음으로 유아교사의 경력에 따른 인식과 실행 간의 차이를 살펴본 결과, 다양성 영역의 하위내용 중 교직원들의 다양한 경력 인정에서 유의미한 차이를 나타냈다. 이러한 결과는 경력이 많은 교사일수록 풍부한 교직경험을 바탕으로 효율적으로 업무를 처리하고 학부모, 동료 교사 간의 원만한 대인관계를 유지하는 능력이 뛰어나다는 선행연구[14][19]와는 상반된다. 따라서 보다 심층적인 연구를 통해 본 연구결과에 대한 재 고찰이 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 유아교사의 연령에 따른 인식과 실행의 차이를 살펴보면, 다양성 영역의 하위내용 중 교육목표 설정 시 유아, 부모, 지역사회의 다양한 요구 수용, 교재 교구의 다양한 활용, 교직원들의 다양한 경력 인정에서 유의미한 차이를 나타냈고, 자율성 영역의 하위내용 중 하루일과 운영에 대한 재량권, 자율적인 교구준비 및 교실환경 구성에서 유의미한 차이를 나타냈으며, 리더십에서는 교직원들의 자유로운 의사소통 보장, 교직원들의 자기충전을 위한 보상에서 유의미한 차이를 나타냈다. 특히 자율성 영역의 하위내용인 하루일과 운영에 대한 재량권에서는 30대 연령의 교사들이 인식과 실행 간 차이를 가장 높게 나타냈다. 이러한 연구결과는 대 다수의 30대 연령의 교사들이 교사로서의 성장기 및 성숙기 단계에 속하면서[13] 일과운영에 대한 교사의 재량권 등 현장의 다양한 교수학습 상황을 무엇보다 중요하게 인식하고 새로운 변화를 모색하고자 하기 때문에 이러한 결과를 보인 것이라고 예측할 수 있다. 그러나 교사의 연령에 국한시키기 보다는 기관의 특성, 교사 개인의 특성이나 경력 등 다양한 변인들을 함께 고려해야 할 것이다.

본 연구는 유아교육기관의 창의적 역량에 대한 유아 교사의 인식과 실행 간의 차이를 살펴보았으나 유아교

육기관의 설립유형, 규모 등과 같은 다양한 변인의 역 동적 관계를 파악하지 못한 한계를 지닌다. 그럼에도 불구하고 유아교사의 일반적 특성 요인은 유아교육기 관의 창의적 역량을 증진시킬 수 있는 중요한 요인이 되므로 이에 대한 다양한 후속연구가 필요할 것으로 사 료된다.

참 고 문 헌

- [1] 고미라, *개인 연수에 대한 유치원 교사의 인식 및 실행 상태 분석*, 전남대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2000.
- [2] 권상순, "개인, 집단, 조직창의성 발현 및 제고를 위한 창의적 경영시스템," *사회과학논집*, 제3권, pp.29-57, 2000.
- [3] 권정연, 권상집, "창의적 역량 개발을 위한 대학 교 양교육 체계의 실제와 대안 탐색," *한국교양교육학 회 학술대회자료집*, 제2014권, 제6호, pp.103-118, 2014.
- [4] 김경진, *역량의 개념과 교육적 함의*, 숙명여자대 학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [5] 김광현, "조직창의성에 있어 HR의 역할," *월간경 영계*, 제408권, pp.50-51, 2013.
- [6] 김선화, *반응 중심 문학교육 프로그램이 유아의 창의성에 미치는 영향*, 성균관대학교 대학원, 석 사학위논문, 2009.
- [7] 김소영, *학교장의 슈퍼리더십이 교사의 셀프리더 십과 수업장학 인식에 미치는 영향*, 고려대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2010
- [8] 김수진, *보육시설의 물리적 환경 및 교사의 창의 적 역할수행과 유아 창의성간의 관계*, 경희대학 교 대학원, 석사학위논문, 2006.
- [9] 김정서, *학교장의 감성리더십과 학교 조직 문화가 학교조직 역량에 미치는 영향*, 건국대학교 대학 원, 박사학위논문, 2009.
- [10] 김정희, 김동춘, "유아교사의 전문성에 대한 인 식이 직무성과 조직헌신에 미치는 영향," *유아교*

- 육학논집, 제16권, 제5호, pp.77-96, 2012.
- [11] 김호, 노영희, "유아의 창의성과 관련된 교사와 유아변인 탐색," 열린유아교육연구, 제12권, 제4호, pp.255-278, 2007.
- [12] 노풍두, 조용곤, 조근태, "조직의 창의성 수준 평가 모델 개발," 기술혁신학회지, 제14권, 제1호, pp.109-138, 2011.
- [13] 박수미, *유치원교사의 생애에 관한 연구: 한 교사의 생애를 통해 본 유치원교사의 발달과정 탐색*, 중앙대학교 대학원, 석사학위논문, 2001.
- [14] 박은혜, *유아교사론*, 서울: 창지사, 2005.
- [15] 박재춘, 정지연, 정재연, "ICT기업에서 가족친화적 조직문화, 내재적 동기부여, TMX, 창의성의 관계," 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제8호, pp.607-919, 2015.
- [16] 변윤희 현은자, "그림책을 활용한 유아예술교육 프로그램이 유아의 창의성에 미치는 효과," 유아교육연구, 제24권, 제5호, pp.311-336, 2004.
- [17] 심윤희, *유아교육기관 원장의 변혁적 지도성과 교사의 교직 헌신이 교사효능감에 미치는 영향*, 한양대학교 대학원, 석사학위논문, 2007.
- [18] 윤진주, 안진경, 김지영, "유치원 교사의 교육과정 평가와 유아평가에 대한 실태 및 개선 방안에 관한 연구," 한국생활과학지, 제17권, 제3호, pp.413-423, 2008.
- [19] 이명순, *유치원 교사가 되어가는 과정에 관한 이야기*, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문, 2001.
- [20] 이병민, "대학에서의 창의성 발현을 위한 문화콘텐츠 교육 개선방안 탐색," 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제4호, pp.481-496, 2013.
- [21] 이순자, *초등학교 병설유치원 교직문화의 특질*, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문, 2001.
- [22] 이현경, "유아 교사의 자율성 인식 및 실태에 관한 조사연구," 유아교육학논집, 제12권, 제5호, pp.179-204, 2008.
- [23] 이화자, "창의성 연구현황 및 향후 연구방향에 대한 고찰," 인문사회과학연구, 제9권, pp.81-104, 2002.
- [24] 임원신, 이진화, "어린이집 교사의 셀프리더십, 조직 시민 행동과 조직역량 간의 관계," 육아지원연구, 제8권, 제1호, pp.285-304, 2013.
- [25] 전인오, "창업보육기업의 기술사업화에 따른 기술역량이 지원과 경영성과 단계에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제9호, pp.325-339, 2012.
- [26] 정나영, *유아교육기관의 창의적 역량 측정도구 개발 및 타당화*, 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [27] 조미영, *유아교육기관에서의 부모참여 활동 현황 및 교사의 인식*, 성신여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2008.
- [28] 최종인, *집단창의성의 결정요인에 관한 연구*, 고려대학교 대학원, 박사학위논문, 1995.
- [29] T. M. Amabile, "A model of creativity and innovation in organizations," In B. M. Staw & L. L. Cummings(Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol.10, pp.123-167, Greenwich, CT: JAI Press. 1988.
- [30] T. M. Amabile, *Creativity in context*, Boulder, CO: Westview Press, 1996.
- [31] I. Nonaka and H. Takeuchi, *The Knowledge Creating Company*, NY: Oxford University Press, 1995.
- [32] L. M. Spencer and S. M. Spencer, *Competence at work: Models for superior performance*, NY: John Wiley & Sons, 1993.
- [33] R. W. Woodman, J. E. Sawyer, and R. W. Griffin, "Toward a theory of organizational creativity," *Academy of Management Review*, Vol.18, No.2, pp.293-321, 1993.

저 자 소 개

김 수 임(Soo-Im Kim)

정회원



- 1988년 2월 : 이화여대 유아교육 (문학사)
- 1991년 2월 : 이화여대 대학원 유아교육학과(문학석사)
- 1991년 2월 : 대구카톨릭대 대학원(교육학박사)

▪ 1992년 8월 ~ 현재 : 대구공업대학교 유아교육과 교수
<관심분야> : 창의성, 유아교육

정 나 영(Na-Young Jung)

정회원



- 2010년 2월 : 대구가톨릭대 대학원 유아교육학과(문학석사)
- 2013년 2월 : 대구가톨릭대 대학원 유아교육학과(문학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 대구공업 대학 유아교육과 시간강사

<관심분야> : 유아교육, 유아음악교육