

영아반 팀티칭 학급 교사의 어려움과 극복 노력에 대한 현상학적 연구

김숙령* · 강영란** · 노은혜***

본 연구는 팀티칭 보육을 운영 중인 어린이집 영아 교사의 목소리를 통해 팀티칭 보육 운영의 어려움과 이를 극복하기 위한 교사들의 노력에 대해 이해하고자 하는 목적으로 수행되었다. 연구를 위한 자료는 2023년 3월 1일부터 2023년 8월 31일까지 6개월 동안 수집하였다. 연구를 위해 연구 참여자의 면담, 연구 참여자 저널, 연구자 저널, 교사소통 일지, SNS(키즈노트) 등의 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 현상학적 분석 방법에 따라 분석되었다.

연구 결과 첫째, 팀티칭을 운영하면서 겪는 어려움에는 동등하지 않은 업무 분담, 팀티칭 학급 운영 차이에서 오는 갈등, 부모와의 의사소통에 있어서 절차에 문제가 있거나 의견이 다른 것, 영아의 놀이 지원에 대한 인식의 차이 등으로 나타났다. 둘째, 어려움을 극복하기 위한 노력은 교사 간 비공식적 소통의 장을 통해 팀티칭 교사 의견을 경청하여 서로에 대한 의사소통이 활발히 이루어짐과 동시에 불필요한 갈등을 해소하여 교사 간 협력적 체제를 공고히 할 수 있었다. 본 연구는 팀티칭 교사 간 어려움의 해결 방안을 모색하기 위해 팀티칭 교사 프로그램개발, 팀티칭 교사들에 대한 제도개선 등의 심층적 후속 연구들이 수행되기를 기대한다.

주제어 : 영아반, 팀티칭 교사, 현상학적, 어려움, 극복노력

논문 투고일 : 2023. 10. 27.

최종심사일 : 2023. 11. 28.

게재확정일 : 2023. 12. 12.

* 배재대학교 유아교육과 교수

** 배재대학교 대학원 유아교육과 박사과정

*** 배재대학교 대학원 유아교육과 박사과정

Corresponding author : Kang, Young Ran, 22-2, Yucheon-ro 86beon-gil, Jung-gu, Daejeon, Korea.
34900. E-Mail : klmklm1022@naver.com

I. 서론

우리나라는 맞벌이 가정의 증가와 함께 무상보육 정책이 시행된 이후 영아 보육이 급격히 증가하는 추세에 있으며 어린이집에 다니는 영아의 연령이 점점 하향화되고 있다. 또한, 어린이집을 이용하는 영아는 2022년 12월 말 기준 전체 영아 중 0세 11.56%, 1세 21.83%, 2세 26.10%로 나타났다(보건복지부, 2022). 영아기는 인간의 전 생애에서 발달이 빠르게 일어나는 발달의 결정적 시기로 개별적으로 집중된 보호와 관심이 필요한 시기이다. 영아가 양육자와 어떠한 경험을 하는가는 영아의 신체, 언어, 사회·정서, 인지적 발달에 큰 영향을 미친다(Frost & Wortham & Reifel, 2012). 따라서 영아 교사가 영아에게 어떠한 경험을 제공하는지, 보육 과정 운영을 어떻게 하는지에 따른 영아 보육의 질은 영아 발달에 매우 중요하다(김지은·안선희, 2009).

영아 보육의 핵심은 ‘보호’와 ‘발달에 적합한 교육’ 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 영아 교사는 영아 발달에 대한 지식, 영아와의 효율적인 상호작용, 갈등 상황 지도, 기본생활이나 배변 활동 지원 등 다양한 역할이 요구된다(홍석영, 2012). 영아의 성장과 발달에 큰 영향을 미치는 존재이기에 영아 교사가 곧 영아 보육의 질적 수준을 보장한다(김숙령, 2010). 영아 교사는 영아의 언어적, 비언어적 표현을 잘 이해하고 반응하며, 영아에게 안전한 놀이 환경을 제공하고 자율성 및 신뢰감 형성을 증진해 주어야 한다. 그러나 여러 명의 영아를 보육교사 1인이 종일 돌보는 데는 많은 어려움이 있다. 영아의 독특한 발달적 특성 자체의 어려움이 있는 데다 놀이 지속이 어렵고 놀이 지원을 위한 교사의 자율성 발휘도 쉽지 않다(이지혜, 2021; 임승렬·김연미·이민지, 2021).

영아 교사들은 영아중심·놀이중심 보육 운영을 위해 부여된 교사의 자율성에 대해 그 범위나 개념을 모호하게 느끼기도 한다(이순복, 2021). 이러한 상황에서 동시다발적으로 다양하게 요구되는 여러 명의 영아에게 반응하고 영아 간의 문제가 발생했을 때 빠르게 대처하는 데에 무리가 있다(권현서, 2009). 영아 교사는 또한 자리를 절대로 비울 수 없다. 교실 이탈 자체가 영아 방임이 된다. 따라서 영아의 개별 요구 수용과 안전한 보육환경을 위해 영아반에 팀티칭(Team teaching)을 도입하는 어린이집이 증가하고 있다(유지선, 2014). 팀티칭은 두 명 이상의 교사가 한 집단 영유아들을 함께 보육하는 것을 의미한다(Richards & Farrell, 2009). 즉 둘 이상의 교사가 한 학급에서 같이 역할 수행자가 되어 전체적으로 함께 보육 운

영하는 것을 뜻한다.

팀티칭은 교사 개인 간의 단점을 보완하고 서로의 장점을 증가시켜 혼자 여러 명을 보육할 때보다 심리적, 신체적 부담을 줄일 수 있다(이진희·김현주, 2017). 또한, 팀티칭 동료 교사의 다양한 모델링을 통해 상대 교사를 직접 관찰하며 성장할 수 있다(Tschannen-Moran & Hoy, 2007). 보육 운영 중 한 명의 교사가 화장실 사용 등으로 교실 밖으로 나가야 하는 불가피한 상황에서는 다른 교사가 영유아들을 보육할 수 있다. 팀티칭은 대상 영유아가 어릴수록 교사 간의 협력 효과가 크다(오윤영·안소영, 2014). 하지만 단일반보다 팀티칭을 위한 합반으로 인해 집단크기가 크기에 안정된 애착 형성에 불리할 수 있고 영아 놀이가 감소하거나 공격적 놀이가 증가하여 문제행동이 증가할 수 있다(Donna & Sandra, 2011). 집단크기가 커짐에 따라 교사의 역할이 양적으로 늘어나게 되고 영아에 대한 공동의 책임이 확대된다. 이에 따라 교사는 영아 관리에 많은 에너지와 시간 소모로 정신적 고갈을 자주 경험하게 된다.

또한 교사는 한 공간을 다른 교사와 공유하여 나만의 공간이 줄어들었다고 느낄 수 있다. 공간 및 교실을 함께 사용하는 것이 팀티칭에 적합하지 않으면 교사들이 활동의 제약을 받고 스트레스를 경험할 수 있다(박은혜, 2000; Pugash & Johnson, 1995). 팀티칭에 참여하는 교사들이 교육철학이나 놀이 지원 등과 같은 수준일 수는 없으므로 교사 간의 우월감이나 열등감은 반 운영에 문제가 될 수도 있는 것이다(Pugach & Johnson, 1995). 특히 영아중심·놀이중심을 지향하며 교사에게 자율성을 부여한 제4차 표준보육 과정의 운영에 있어서 팀티칭 반의 교사들 간에 보육 철학이 다를 경우 각자 자율성을 각자 발휘하게 될 경우, 혼란이 있을 수 있다. 따라서 팀티칭으로 운영하는 영아반 교사들 간의 어려움이나 문제 상황에 대해 들여다보고 이를 개선하는 일은 매우 중요한 일이 아닐 수 없다.

성공적인 팀티칭 실행을 위해 팀티칭 교사들의 어려움과 그 어려움을 극복하고 협력하는 과정의 변화에 상호 배려와 의사소통은 매우 중요하다. 이와 관련된 선행연구들은 영아(만1세, 만2세)반 담임의 어려움(박남희, 2014; 서혜정·이수윤·고지민, 2013; 조미숙, 2016; 조혜연·이기숙, 2014), 의사소통(부모-교사)의 어려움(김양진·도미향, 2022), 성별의 차이에서 오는 어려움(김광섭·허정무, 2017)과 영유아 교사들 간의 협력적 의미(이명순, 2002; 함남희, 2010), 교실에서의 교사 협력 상황(김희연·오문자, 2009), 팀티칭 영아반 보육교사 간의 관계 변화 과정(오윤영, 2013)등을 다루면서 교사들의 어려움과 극복과정에 대한 현장 이야기와 교사 간의 협력을 통해 관계가 변화되는 과정을 그려내고 있다. 그러나 이들 선행연구는 영아중심·놀이중심을 강조한 제4차 표준보육 과정 시행 이전에 수행된 연구들이다. 영아중심·놀이중심 보육을 위해 교사가 자율성을 운영하는 제 4차 표준보육 과정이 시행되는 현시점

에서는 팀티칭에 참여하는 교사들 간의 소통과 협력이 더욱 중요하다.

본 연구는 팀티칭 보육을 운영 중인 어린이집 영아 교사의 목소리를 통해 팀티칭 보육 운영의 어려움과 이를 극복하기 위한 노력에 대한 경험을 이해하고자 하는 목적으로 수행되었다. 본 연구의 결과는 교사들의 팀티칭 운영 보육의 역량을 강화하는 기술 자료를 제공하는 것이다. 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 영아반 팀티칭 학급 교사들은 어떠한 어려움을 경험하고 있는가?

연구문제 2. 영아반 팀티칭 학급 교사들은 어려움 극복을 위해 어떠한 노력을 하는가?

II. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구의 연구 참여자는 팀티칭 반이 구성된 기관에 근무하는 D지역(서구, 유성구, 중구) 보육교사 6명이다. 연구에 참여한 교사들은 모두 팀티칭 학급으로 보육 과정을 운영하였으며 격주로 주 교사와 서브 교사로 수업을 담당하고 있다. 연구 참여자의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 참여자 일반적 배경

연구 참여자	담당연령	성별	결혼 유·무	소지자격증	경력	학력	기관유형
교사A	만2세	여	무	보육교사 1급	5년	2년제	국공립
교사B	만2세	남	유	보육교사 1급	3년	4년제	국공립
교사C	만2세	여	유	보육교사 1급	12년	4년제	직장
교사D	만2세	여	무	보육교사 1급	7년	2년제	직장
교사E	만1세	여	유	보육교사 1급	7년	4년제	국공립
교사F	만1세	여	무	보육교사 2급	1년	4년제	국공립

2. 자료수집

본 연구를 위한 자료는 2023년 3월 1일부터 2023년 8월 31일까지 6개월 동안 수집하였다. 연구를 위해 첫째, 연구 참여자 면담은 사전 전화 연락을 통하여 면담 날짜, 시간, 장소 등을 협의하여 업무 시간 외 근교 카페에서 편안한 분위기로 면담을 진행하였다. 둘째, 연구 참여자 저널에 대한 수집은 일과 중 팀티칭 교사와 일어나는 에피소드나 그에 따른 자신의 심정 등을 주 1~2회 작성하여 연구자 SNS로 전송받아 정리하였다. 셋째, 연구자 저널은 연구 참여자의 면담과 저널을 통하여 늦게 발견된 상황들에 대해 분석하고 이를 해석하는 과정에서 반성적 저널을 기록하며 분석을 재생산하였다. 넷째, 교사 소통일지에 대한 자료수집은 팀티칭반을 운영하면서 발생하는 어려움을 풀어내고자 퇴근 시간 이후 교사들의 만남(월 1~2회)을 통하여 소통한 내용을 정리하여 연구자 SNS로 받아 정리하였다. 다섯째, SNS(키즈노트)의 자료수집은 부모-교사간의 의사소통 어려움에 관한 대화 자료를 연구자 SNS로 전송받아 자료를 수집하였다.

연구 참여자별 심층 면담은 연구 참여자에 따라 약간의 차이는 있었으나 1회 1시간 정도 소요되었으며 총 3회에 걸쳐 이루어졌다. 연구 참여자의 심층 면담은 기초질문을 시작으로 비구조화된 방법을 활용하여 개방적인 질문으로 접근하였다. 답변에 따라 내용을 추가·확장하였고 질문에 대한 답변이 모호한 경우 같은 내용의 질문을 다음 면담에서 추가로 면담을 진행하여 심도 있는 응답이 나올 수 있도록 노력하였다. 연구 참여자들에게 연구의 목적을 설명하고 연구의 윤리성을 고려하여 개인정보는 연구 목적 외 사용하지 않음을 고지하고 연구 참여자들의 동의하에 진행하였다. 수집한 자료목록은 <표 2>와 같다.

<표 2> 수집한 자료목록

자료 유형	자료 내용 및 수집 방법	분량
면담	● 영아반 팀티칭 학급 교사의 어려움과 어려움 극복하기 위한 노력에 대한 심층 면담 총 3회	녹음 및 전사자료 A4 190장
연구 참여자 저널	● 연구 참여자 반성적 사고 관련 내용기록 ● 팀티칭 교사와의 관계 및 성찰 내용기록	A4용지 80장
연구자 저널	● 연구자 반성적 사고 관련 내용기록 ● 연구 내용, 문제점, 해결 방안 관련 기록	A4용지 30장
교사 소통 일지	● 교사-교사 소통일지, 반 관련 면담일지 ● 환경구성 및 놀이 지원 면담일지	A4용지 25장
SNS 자료	● 놀이 이야기 실행 기록 및 특이 사항	키즈노트

3. 자료분석

본 연구의 자료 분석을 위해 먼저 연구자와 연구 참여자의 녹음된 면담 자료를 즉시 전사하였다. 김영천(1997)이 제시한 자료 분석의 전사, 코딩, 주제 발견의 세 과정에 따라 전사하여 연구 주제와 관련된 핵심 단어를 중심으로 1차 범주를 지정하였다. 1차 범주의 목록을 다시 분류하여 2차로 상위범주화하고 주제들의 의미 관계성에 따라 분석하여 연구 문제의 결과를 도출하였다. 다음은 수집한 면담자료 외 다양한 자료를 반복해서 읽고 정확한 해석을 하기 위해 객관성을 최대화하였다. 끝으로, 수집된 자료의 평가·분석·해석에 대하여 연구 참여자의 확인 단계를 거친 후 유아교육과 교수 1인, 유아교육과 박사과정 2인이 공유하며 타당도와 신뢰도를 높이하고자 하였다. 수집된 범주화 자료는 <표 3>과 같다.

<표 3> 팀티칭의 어려움과 노력의 범주화

상위범주	하위범주
영아반 팀티칭 학급 교사들의 어려움	• 동등하지 않은 업무 분담 • 학급 운영 차이에서 오는 갈등 • 부모와 의사소통의 어려움 • 팀티칭 학급 교사의 성별이 다를 때의 어려움 • 놀이 준비 및 놀이 지원의 어려움
어려움 극복하기 위한 노력	• 소통하는 시간 갖기 • 교사와 교사 간의 긍정적인 관계 회복 • 합의된 역할 분담 • 동료 교사의 어려움을 서로 지원하기

III. 연구결과 및 해석

1. 영아반 팀티칭 학급 교사들의 어려움

1) 동등하지 않은 업무 분담

영아반의 경우 효율적인 운영을 위해 팀티칭 교사 간 업무를 분담하고 보완하며 보육 과정

을 운영하기도 한다. 팀티칭 교사 간 합의로 업무 분담이 성립되지만, 교사의 성별이나, 상황(여아들의 기저귀 갈이 및 화장실, 스킨십, 학부모와의 통화, 일지 작성, 교수 자료준비)에 따라 역할이 바뀌는 경우도 초래될 수 있어 이로 인한 교사 간 갈등이 발생하기도 한다. 본 연구에 참여한 팀티칭 교사들도 업무 분담과 관련된 어려움을 경험하는 것으로 나타났다.

저는 애들 보느라 정신없고 기저귀도 갈아야 하고, 여자 친구들 화장실 데리고 가야 하는데 팀티칭(남자) 선생님은 핸드폰만 보고 있고... 저는 이런저런 생각이 들어요. 또 아이들을 안전하게 봐주면 좋을 텐데 신경 써 주지 않을 때가 가끔 있거든요. 그럴 땐 왜 내가 저 선생님 일까지 해야 하나? 라는 생각을 해요. (A교사 면담, 2023. 3. 24.)

주임 선생님이 어린이집 부모와 소통에 관련된 업무를 맡아서 하다 보니 자리를 비우는 게 되는 경우가 많아요. 그리고 원장 선생님께서 연수나 교육, 연합회 회의로 자리를 비울 경우... 주임 선생님에게 급한 업무처리를 요청하거나 특별활동 교재 주문으로 오전에 전화가 와서 주임 선생님을 찾으려면... 가끔 혼자서 보육할 때 ‘이게, 뭐지? 이게 뭘 까? 이게 과연 팀티칭인 걸까?’라는 생각이 간혹 들 때가 있어요. 그래서 저는 제가 힘들어서 좋은 감정이 들 수는 없어요. 해소되면 좋겠어요. (D교사 면담, 2023. 5. 9.)

팀티칭 교사는 책임감과 의무에 대한 범위를 다르게 인식하여 불평등한 업무가 느껴질 때 스트레스를 받고 있었다. 남자 교사인 B교사와 팀티칭을 하는 여자 교사 A는 남자 교사가 담임으로 맡고 있는 영아들까지 책임지며 기저귀 갈이 및 화장실 배변 처리를 하는 것에 불만을 품고 있었다. 신입 교사인 D교사는 주임 교사와 팀티칭 반을 운영해야 하는 부담감을 표출하였다. 주임 교사는 원장의 행정업무에 관련된 지시 및 문서작업을 원장 대신 갈음하게 되므로 인하여 팀티칭 반 관리에 소홀함이 있었다. 신입 교사로서 겪을 수 있는 어려움에다 팀티칭 학급 전체 영아들까지 관리해야 하는 보육 운영의 어려움이 뒤따랐음에도 이를 드러내고 표현하지 못하는 심리적 부담감을 느끼고 있었다.

2) 학급 운영 차이에서 오는 갈등

팀티칭 반은 두 교사의 장점을 부각하고 단점은 보완하여 반 운영을 할 수 있는 이점이 있다. 하지만 팀티칭 교사들 간의 경력과 경험의 차이, 보육방식의 차이로 갈등과 학급 운영

의 어려움이 초래될 수 있다.

일과를 같은 공간에서 생활해야 하고 계속 봐야 하는 부분에서 함께 반을 이끌고 가야 하는데 보육방식이 다르다 보니 ‘힘들 수 있겠다’라는 생각이 들었어요. 물론 다를 수 있어요. 하지만 아이들을 향하는 마음은 하나였으면 좋겠어요, 서로 다르다 보면 부딪히고 함께 갈 수 없을 것 같아서요. 그러면 안 되지만... (D교사 면담, 2023. 3. 30.)

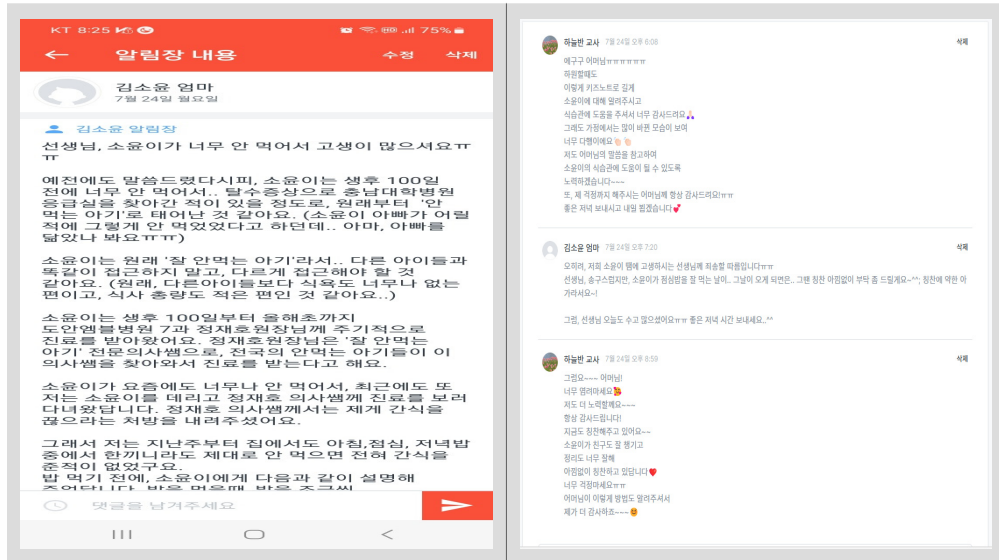
옆 반(팀티칭 반) 선생님과 가끔 아이들을 바라보고 대처하는 방법이 다를 때가 있어요. 예를 들면, 영아가 그냥 막 울 때 옆 반 선생님은 ‘오늘 왜 이렇게 많이 우는 거지’ 할 수 있지만 저는 ‘어디가 아파서 우는 것 같아요.’라고 이야기해요. 아이의 마음을 읽어주고 공감하는 방식이 다를 때... (F교사 면담, 2023. 8. 1.)

신입 교사와 팀티칭을 함께 하는 C교사는 영아 관리에 대한 보육방식이 달라 원활한 학급 운영이 되지 않는 어려움을 겪고 있었다. 또한 F교사는 팀티칭을 하는 교사와 상황별 대처 방법의 다름으로 어려움을 느끼고 있었다. 이처럼 팀티칭 학급을 운영하는 교사들 간 영아를 바라보는 관점 및 보육방식의 차이로 원팀이 되지 않는 어려움이 나타났다. 이처럼 교사들 간의 경험과 보육방식이 다를 경우 겉으로는 같은 공간에서 함께 팀티칭으로 보육 운영이 되는 것으로 보이지만 실제로는 진정으로 하나가 되어 운영되는 원팀이라고 할 수 있는지에 대한 내적 갈등이 있을 수 있다. 같은 문제에 대해 팀티칭 교사 간 다른 시각으로 들여다볼 기회는 한편으로는 장점이 될 수도 있지만 동시에 영아들의 일상적 보호에 있어서 다르게 접근하는 갈등의 출발이 될 수도 있다.

3) 팀티칭 학급 부모와 의사소통의 어려움

어린이집 하루일과 중 영아들에게 일어나는 특별한 상황들은 부모에게 체계적으로 전달되어야 한다. 전달 방법은 키즈노트, 알림장을 통해 영아들이 하원하기 전 안내한다. 간혹 담임 교사가 전달하지 못한 특이 사항을 하원 후 부모가 재확인 요청을 하는 경우도 종종 발생한다. 따라서 팀티칭 전체 영아들을 관찰하며 발생하는 특이 사항은 팀티칭 교사 중 담임이 부모와 소통해야 한다. 이 절차를 벗어나 자신이 담임하지 않는 영아의 부모에게 직접 전달하는 팀티칭 교사의 역할수행은 오히려 팀티칭 교사 간 관계에 어려움을 초래할 수 있다.

부모-D교사 간 키즈노트를 통한 의사소통 자료는 그림 1과 같다.



[그림 1] 부모-D교사의 키즈노트 자료

저는 부모님이 가정에서 아이와 이야기를 한 후 아이의 생각을 키즈노트로 남겨 주셔서 감사했어요. 아이의 생각을 알 수 있어서 좋았는데 주임 선생님이 저의 점심시간에 하는 모습이 마땅치 않았고 또 하원 시간에 제가 아닌 주임 선생님이 우리 반 아이 어머니와 이야기 하신 부분이 좀 불편했어요. 물론 저를 도와주려고 하셨지만... (D교사 면담, 2023. 7. 31.)

체온을 재는 당번이어서 영아들이 등원하자마자 체온을 재는데, 팀티칭 반 ○○이가 체온계를 귀에 대자 몸을 웅크리며 거부하는 듯한 반응을 했다. 어쩔 수 없이 아이의 귀를 잡고 열을 잰 후 일과를 보냈다. 그리고 평소처럼 하원했는데 아이의 어머니가 키즈노트에 아이의 귓불이 빨갛다며 사진과 함께 말씀해 주셨다고 팀티칭 반 담임 선생님에게 전달받았다. 다음날 아이의 귀를 보니 정말 상처가 있었다. 미안함에 내가 담임은 아니지만, 어머니께 상황을 설명해 드리고 사과드리기 위해 전화를 했지만, 어머니와 라포가 형성된 상태도 아니고 아이에 대해 구체적으로 파악한 상황도 아니어서 대화하는 내내 어색하고 불편했다. 그런 생각은 어머니도 마찬가지였을 것 같다. 예휴~ 팀티칭반 선생님께도 미안하다. (C교사 저널, 2023. 5. 9.)

신입 교사인 D교사와 팀티칭을 하는 주임교수 C교사는 점심시간 영아에게 일어난 미숙한 대처가 부모에게 전달되지 않으면 하원 후 재확인 요청이 될 수 있는 상황을 직시하여 담임을 대신해 내용을 전달하였다. 이 모습을 본 D교사는 본인의 입장을 고려한 행동이었지만 C교사의 행동에 불편함을 느끼고 있었다. 또 다른 일과에서 C교사의 실수로 전날 팀티칭 반 영아의 귀 볼에 난 상처에 대해 C교사가 영아 어머니와 D교사에게 전달하지 못하였다. 다음 날 이 일로 영아 어머니와 소통하였지만, 담임이 아닌 관계로 부모님과의 통화는 어색하고 불편하였다. C교사는 이 일로 인해 D교사와 부모와의 관계가 어색할 수 있음을 예견하여 D교사에게 미안한 마음을 가지고 있었다.

4) 팀티칭 학급 교사의 성별에 따른 어려움

남자 영아 교사의 신체접촉, 기저귀 갈이, 배변 훈련 등은 영아가 여자아이일 경우 부모가 불편해하는 경향이 있다. 이러한 이유로 남자 교사인 B교사는 부모와의 마찰을 최소화하기 위해 담임으로서 수행해야 하는 업무에 많은 제한을 받고 있었다.

여자 영아들이 저한테 안기려고 다가올 때가 있는데 그때 눈치가 보여서 함부로 안아 줄 수가 없습니다. 또 배변 활동도 도와주고 싶지만, 여자 선생님께 부탁해야 하고 그러다 보니까 아이들이 저와의 관계가 점점 멀어지면 어떡하나 이런 생각도 들기도 합니다. (B교사 면담, 2023. 3. 27.)

한 번도 전화 통화를 한 적이 없습니다. 전에 다니는 어린이집도 그랬고 지금도 마찬가지로... 그렇다 보니 자연스럽게 팀티칭 교사(여자 교사)가 전화 통화를 대신 해주셔서 저는 안 해 봤습니다. (B교사 면담 2023. 5. 19.)

오늘부터 키즈노트를 사용하게 되었다. 그냥 지금처럼 사진을 나한테 보내서 한 번에 올렸으면 좋겠는데 말도 없이 그냥 사진을 올리셨다. 수정할 수도 없고... 내가 사진을 보는 눈하고 팀티칭 교사가 보는 부분이 다르다. 좀 더 예쁘고 주변이 정리된 사진을 올려주면 좋았을 텐데... 앞으로 사진 찍으면 정돈된 사진을 올려달라고 해야겠다. (A교사 저널, 2023. 4. 3.)

영아를 안아 주기, 쓰다듬기, 업어주기 등의 신체접촉은 일과 중 수시로 일어나는 일상의 행동이다. 이 같은 행동에 대해 남자 교사는 불편(부모의 편견)하다고 생각하였다. 따라서 남자 교사인 B교사와 팀티칭을 하는 A교사는 B교사가 책임져야 하는 여아들의 기저귀 갈이, 화장실 배변 처리, 부모와의 소통, 키즈노트 관리 등의 업무를 대신하고 있었다. B교사는 영아 성별에 따라 업무를 수행하지 못하는 이유로 A교사의 눈치를 살펴야 했고, A교사는 팀티칭 반 영아와 학부모까지 책임져야 하는 업무 불평등으로 불만을 품고 있었다.

5) 놀이 준비와 놀이 지원의 어려움

팀티칭 학급은 놀이 준비와 놀이 지원의 주 책임을 격주로 담당하여 팀티칭 교사 간, 주담임의 역할이 격주로 주어진다. 따라서 해당하는 기간 주 교사의 책임 있는 준비성이 매우 중요하다. 팀티칭 교사 간 협력이 잘 이루어지면 긍정적인 측면이 있지만 비협조적·비자발적 참여로 운영이 이루어질 때 팀티칭 교사 간 갈등 상황이 발생할 수 있고 보육의 질도 낮아질 수 있다.

남자 교사에게 보육일지와 놀이 준비·지원을 직접 하기를 안내했더니 많이 놀라는 모습을 보인다. 내가 남자 교사를 배려해 준 것이 여자 교사에게 불편함을 준 것 같아 미안한 마음이 든다. 처음부터 놀이 준비에 대해 전달해야 했는데... 반성해 본다. (연구자 저널, 2023. 5. 15.)

보육일지를 설명하고 해 오라고 했더니 안 했더라고요. 그래서 너무 속상했거든요. 제가 도와드리는 게 있으면 그 선생님도 제 역할 중 도와주는 게 있으면 좋을 것 같은데... 해 오라고 하는 것도 안 하는데 놀이 준비를 과연 잘할 수 있을까요?. (A교사 면담, 2023. 6. 9.)

아이들을 함께 책임져야 하고 교실을 꾸미고 놀이 준비하고... (중략) 제대로 되지 않으면 거기서 오는 스트레스는 너무 힘들어요. (C교사 면담, 2023. 5. 9.)

A교사는 팀티칭 교사에게 보육일지 작성을 부탁했지만, 팀티칭 교사가 실행하지 않아 놀이 준비에 대한 신뢰감을 갖지 못하는 불만을 내포하고 있다. C교사는 놀이지원과 환경구성 등에 있어 팀티칭 교사가 제대로 준비하지 못하는 것에 대해 불만을 표출하였다.

2. 어려움 극복을 위한 노력

1) 소통하는 시간 갖기

팀티칭 교사들은 한 공간에서 생활하면서도 서로 불편한 관계로 지내고 싶지 않아 꼭 필요한 대화만 하여 점점 소통에 부재가 생기고 오해가 쌓여가는 모습이었다. 이러한 교사들의 어려움은 직무스트레스를 유발할 수 있어 이에 대한 요인을 파악하고 해결할 필요가 있었다.

반 운영에서 서로의 의견을 존중하여 운영해 본 결과에 대해 이야기해 봄. 기존의 팀티칭 경험과는 다르게 운영되어 혼란스러움이 있기는 하지만 나름대로의 장점이 있어 남은 기간에도 기존대로 반 운영을 하기로 함. 동등한 입장에서 팀티칭 교사로 지내는 거지만, 경력을 바탕으로 하는 선배교사, 후배교사로서의 역할에 관해 이야기 나눔. 선후배 교사로서 역할 지각, 역할기대, 역할수행 간 조화가 이루어지지 않는 경우 역할에 대한 부담을 느끼고, 어려움을 느끼게 되는 것 같다고 이야기 나눔. 각 교사의 역할지각에 대한 이야기를 해보고 팀티칭 교사로서 역할기대에 관해 소통함. 서로간의 입장차이를 발견하고 조율할 기회를 가져 유익한 시간이었음. 팀티칭 교사가 부재일 경우 안전한 보육, 팀티칭반 사진 찍어주기, 특이 사항 전달하기, 놀이지원하기등의 의견을 제시하여 소통하고 서로 지지하는 시간이 되어 자주 팀티칭 교사간 소통의 자리를 마련하기로 함. (C, D교사 소통일지)

팀티칭 교사와 대화를 나눌 때 지시적인 말투로 인해 대화하기가 불편해요. 그래서 주임 교사에게 고민을 이야기했죠. 주임 선생님이 “그럼 팀티칭 선생님과 지난주 활동에 대해 공유하는 시간을 만들어봐요.”라고 제안하셨어요. (F교사 면담, 2023. 8. 23.)

팀티칭 교사를 이해하려고 노력하면서, 부드러운 말투와 억양을 사용해요. 자주 함께 모여서 잘한 점과 어려웠던 점을 솔직하게 소통하면서, 서로를 이끌어가는 반에 대한 의지를 다지는 시간을 가져 보았어요. (F교사 면담, 2023. 8. 23.)

서로 각자 소통을 통해서 반 운영에 따른 합의점을 찾는 것이 중요하다고 생각합니다. 팀티칭 교사와 문제가 있으면 안 되니까 맞춰 가야겠다고 생각해요. 팀티칭으로 나이와 경력에서 어려움은 있지만, 경력자이기에 꼭 따라가야 한다고 생각하지는 않아요. 공과 사를 구

별해서 소통하고 싶어요. (E교사 면담, 2023. 8. 1.)

팀티칭 교사 간 어려움을 극복하기 위한 노력으로 저 경력 교사인 F교사는 고경력 교사인 E교사에게 부드러운 말투와 억양을 사용하는 노력을 보였다. E교사는 경력과 나이에 관계없이 서로의 다름을 인정하며 상호 긍정적이고 진취적인 방향에 따라 보육 운영이 진행되기를 기대하고 있었다. 팀티칭 교사들은 소통의 장을 통해 팀티칭 반을 운영하면서 드러난 장점 및 단점들에 대한 솔직한 대화로 그동안 서운했던 감정들을 조금씩 해소함과 동시에 보육 운영의 합의점을 찾아가고 있었다.

2) 교사와 교사 간의 긍정적인 관계 회복

팀티칭을 통한 상대 교사와의 관계에서 받는 긍정적인 영향력은 자기효능감을 자극하는 한 요소이다. 주임 교사와 신입 교사, 고경력 교사와 저 경력 교사의 경우 서로를 인정하며 평가나 피드백을 통해서 상호 간 문제점을 발견하고 해결하려는 노력은 자신을 개발하고 성장하는 노력의 일환으로 긍정적인 관계 회복의 초석이 될 수 있다.

팀티칭 교사와 우호적이고, 지지하고, 선생님을 믿고 함께여서 좋다고 먼저 이야기했어요. 또 웬만한 일에서는 공감하고 이해하려고 했어요. 나보다 팀티칭 교사의 장점을 먼저 보려고요. 그런데... 우리 둘 다 가지고 있는 성향은 비슷해요. 그래서 '왜 이런 걸 못 챙기지', '내가 안 하면 선생님이 하지.' 이런 생각을 했다가 함께 하자고 이야기하면서 한바탕 웃었어요. (E교사 면담, 2023. 8. 1.)

팀티칭 교사가 존중하고 배려하는 마음이 제일 중요하다는 생각해요. 저도 처음에는 주임 교사와 팀티칭을 하게 되면서 주임 교사라기보다 같은 반 선생님이로 다가갔는데 좀 서운해 하셨더라고요. 그래서 주임 교사라는 생각을 내려놓지 않고 인정하게 되었어요. 상하 관계가 아니지만 그래도 제 마음이 편해요. 그리고 저도 불편한 마음이 있을 때 언어적으로 불편함을 표현했는데 부드러운 말투와 억양을 사용해요. (D교사 면담, 2023. 7. 31.)

팀티칭 교사들은 긍정적인 관계 회복을 위해 열린 마음과 유연함으로 함께 팀티칭 학급을 운영하는 교사에 대해 알아가는 노력을 기울이고 있었다. 각자의 경험을 되돌아보고 그 경험

을 근거로 상대방의 장점을 보고 원활한 정서적 교류를 하고 있었으며, 내면에 있는 불만을 토로하기 전에 팀티칭 교사의 마음을 알아가기 위한 노력을 하였다. 팀티칭 교사 간 일과 중 일어나는 감정대립과 부정적 시각은 자기성찰을 통하여 팀티칭 관계를 원활하게 하고자 하는 노력으로 이어졌으며 교사로서, 한 인간으로서 성장하는 모습으로 회복되고 있었다.

3) 역할 분담 합의하기

팀티칭 교사들의 역할 분담은 공동의 책임과 상호 호혜적인 협력으로 이루어져야 한다. 이에 교사들의 원활한 소통을 거쳐 업무 분담이 이루어질 때 효율성이 증대한다. 이러한 과정은 일과를 같이 하는 팀티칭 교사들의 보람과 전문성 향상으로 이어지고 나아가 총체적인 교육의 질 향상을 도모할 수 있다.

운동회 때 서대전 공원에서 했었잖아요. 짐이 너무 많은데 다른 선생님들은 들 생각을 안 하는 거예요. 그때 그냥 기분 좋게 혼자 다 날랐죠. 1차로 보조 선생님하고 제 차에 짐을 싣고 가서 내려놓고 물건들 자리 잡는 것도 간격 봐 가면서 제가 그 위치에 물건들 내려놓고 이후 선생님들이 도착해서 세팅만 하면 되게 준비했었습니다. (B교사 면담, 2022. 12. 9.)

여자 교사들은 덩치 큰 아이들을 안아 주기가 버겁잖아요. 그래서 저는 그런 아이들을 번쩍 안아 주기도 하고 또 남자아이들은 목마도 태워주기도 하면서 놀이했습니다. 목마를 태워주는 걸 본 여자아이들도 “나도”, “나도” 하는데 그렇잖아요. 부모님들한테 말 나올 거 알고 있으니까 그럴 땐 여자아이들에게는 다른 놀이를 유도하기도 했어요. 예를 들면 박스 하나 들고 와서 한 명씩 태워 끌차 놀이를 한다거나 아니면 낮잠용 이불에 여러 명 태워서 끌어주는 놀이를 많이 했습니다. (B교사 면담, 2022. 12. 9.)

1년 차다 보니 제가 놀이 주일 때 옆 반 영아들까지 놀이 지원을 해야 하는 부담감이 컸어요. 왜냐면 놀이 지원 자료가 원활하게 이루어지질 않았고 영아들이 흥미를 끌만한 다양한 놀이 지원이 부족해서요. 그래서 팀티칭 반 선생님과 월별이나 주별로 업무를 분담하지만, 놀이 준비는 함께하자고 요청했어요. 혼자서 팀티칭 반 아이들까지 준비하는 거는 버거웠어요. 제가 배우는 처지에서... 저는 경력 선생님을 따라갔고 소소하게 제 생각도 이야기하면서 다양하게 놀이를 지원하게 되었어요. 그래서 감사하고 또 기저귀 같이나 주변 정리 등

일상에 필요한 손은 제가 먼저 하려고 해요. (F교사 면담, 2023. 8. 23.)

역할 분담을 합의한 남자 교사인 B교사는 무거운 짐 들기를 자처하여 여자 교사인 팀티칭 교사의 짐까지 들어주는 역할을 수행하였다. 또한, 남자 교사의 장점을 발휘하여 영아들에게 목마에 태워주는 신체 놀이와 끝차 놀이 등의 대근육 놀이를 적극적으로 주도하였다. 그리고 놀이 준비, 행사 준비, 서류 작성을 스스로 해 봄으로써 팀티칭 교사의 어려움을 성찰·직시하였다. 변화된 B교사의 모습에 팀티칭 교사는 B교사의 요청에 적극 지원해 주기도 하였다. 초임 교사인 F교사는 자기 경험 부족으로 놀이지원과 놀이의 다양한 접근 역량이 부족한 것을 인지해 경력 있는 팀티칭 교사에게 도움을 요청하여 배워가며 협력하는 모습을 보여주고 있다. F교사는 팀티칭 교사의 도움에 감사하며 내 반, 네 반을 구분하지 않고 기저귀 갈이와 주변 정리를 스스로 찾아 행함으로써 효율적인 업무를 위해 상호보완하고 있었다.

4) 팀티칭 학급 교사의 어려움을 서로 지원하기

팀티칭 학급의 효율적 운영을 위해서는 팀티칭 교사 간 원만한 관계 형성이 요구된다. 본 연구에 참여한 팀티칭 교사들은 비공식적 의사소통 자리를 통해 교사 간 의견을 공유·교환하여 동료 교사의 어려움을 해소하고자 노력하였다. 소통과 협력을 통해 자기중심적 요인을 제거하고 상호 지원하며, 교사 간 갈등을 해소하고 서로 배려하는 노력으로 어려움을 극복해 가고 있었다.

요즘 팀티칭반 선생님이 많이 변한 것 같다. 서류도 직접 하려고 질문도 하고 많이 움직인다. 지금처럼만 도와주면 너무 좋겠다. 아이들도 안전하고 아이들 데리고 화장실 갔을 때도 교실 안이 불안하지 않을 것 같아 한시름 놓는다. (A교사 저널, 2023. 8. 7)

영아의 발달단계를 서로 알아가면서 문제를 해결할 방법을 찾아가고 있어요. 직접 문제를 해결하는 방식을 알도록 지원하는 것이 가장 필요하다는 것을 알지만, 내가 쌓은 실천적 지식을 그대로 알려주고자 하는 경향성이 있어서... 원장님을 통해 간접적으로 도와주고 있어요. (C교사 면담, 2023. 7. 31.)

소통이 잘 안 되는 아이가 있어요. 학기 초에 ‘이 아이를 어떻게 하지?’ 고민한 적이 있어

요. 사실 보육이 어려워요. 그런데 어려움을 혼자 담고 가는 것보다 함께 가고자 아이의 발달을 함께 파악하고 언어적으로 표현할 수 있도록 팀티칭 선생님과 함께 놀이도 지원해 주고. 지금은 이 아이를 위해 단기목표와 장기목표를 세웠고 함께 공유하면서 놀이를 지원해 주고 있어요. (D교사 면담, 2023. 7. 31.)

A교사는 팀티칭 교사의 변화를 보며 안전 문제가 해소될 수 있다는 기대감과 자기효능감이 상승하는 모습을 보였다. C교사는 팀티칭 반 영아의 발달과 관련된 문제 해결 방법에 대해 자기 경험과 지식을 직접적으로 전달하기보다는 원장을 통해 간접적으로 전달하여 도와줌으로써 팀티칭 교사를 배려하였다. 또한, D교사는 소통의 어려움을 가진 영아 관리를 위해 팀티칭 교사와 협력하여 놀이 지원 및 발달적 자극을 제공하며 어려움을 해결하고 있었다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 영아반 팀티칭 학급을 운영하는 교사들이 겪는 어려움과 그 어려움을 극복하기 위한 노력과 보람에 대해 심층 면담을 하였다. 본 연구의 결과를 토대로 요약하고 논의하면 다음과 같다.

우선, 팀티칭으로 운영되는 영아 교사들의 어려움은 동등하지 않은 업무 분담, 팀티칭 학급 운영 차이에서 오는 갈등, 부모와의 의사소통에 있어서 절차에 문제가 있거나 의견이 다른 것, 영아의 놀이 지원에 대한 인식의 차이와 관련된 어려움 등으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 첫째, 동등하지 않은 업무 분담에서는 영아들의 기저귀 갈이 및 화장실 배변 처리로 교사의 부재가 있을 때 영아들의 관리에 대한 어려움을 경험하고 있었다. 또한, 원장의 일정에 따라 주임 교사의 유동적 업무로 인하여 팀티칭 교사가 경력 교사 반 영아들을 보살펴야 하는 어려움을 가지고 있었다. 불공평한 업무 분담으로 전반적인 보육업무가 가중되어 육체적·정신적 피로감을 느끼게 되고 경력 교사가 여러 업무에 있어 주체가 되어 팀티칭 교사 간 의사결정·책임 의식이 동등하지 않은 힘의 작용이 있을 수 있다(이명순, 2022). 이는 팀티칭 교사들은 힘의 우위 관계를 직시·인식하고 공동체 안에서 서로 존중·협력하여 목적을 실현해야 하지만 책임 여지에 따라 차이가 있어 어려움을 경험한다는 오윤영(2013)의 선

행연구가 위의 결과를 지지한다.

둘째, 팀티칭 교사들은 겉으로는 팀티칭 학급으로 운영되는 것으로 보여도 실제 보육 과정 운영에 있어서 두 교사 간에 학급 운영 차이에서 오는 갈등을 느끼는 것으로 나타났다. 또한, 보육의 가치관이나 생각의 차이에서 나타나는 이견으로 인하여 팀티칭 교사 간 관계 형성이 소원해질 수 있다는 어려움을 가지고 있었다. 따라서 효과적인 운영을 위해 놀이 신념을 공유하고 전문성을 함양해야 하며 팀티칭 교사 간 반 운영에 대한 이견을 조율하는 것이 필요하다(조경희·변미옥·이종임, 2022). 아울러 팀티칭 학급 두 교사 간 영아가 내 반, 네 반이라는 개념을 버리고 한 교실을 사용하는 영아들의 돌봄에 공동의 책임감과 협력이 요구된다(권현서, 2009)는 선행연구가 이를 뒷받침한다.

셋째, 팀티칭에 있어 원활한 의사소통은 팀티칭 교사의 의견에 경청하는 자세이다. 두 명 이상의 교사들이 한 팀이 되어 학급을 이끌어야 하고 일과운영과 학부모와의 소통, 놀이 준비에 대하여 끊임없이 의사소통이 이루어져야 한다. 위의 결과에서 교사 간 의사소통 부재로 인하여 부모에게 전달하는 소통에서 담임교사와 팀티칭 교사의 전달자 역할 혹은 소통의 역할수행 교체로 인한 어려움이 있는 것으로 나타났다. 부모와의 의사소통은 영아들의 발달, 흥미, 요구에 대한 이해를 높이고 이에 따른 지도 방안을 모색하기 위해 영아의 일과에 대해 긴밀하게 이루어져야 한다. 김양진, 도미향(2022)은 자녀들의 특성에 맞추어 지지하고 잠재 능력개발이 달성되기 위해서는 부모 역할이 중요하다고 하였다. 서로 다른 사회적 맥락의 연결은 학부모, 교사 간 원활한 의사소통으로 영아에 대한 이해와 상호작용이 촉진 된다(박장희·노성향, 2018). 이에 따라 부모 소통을 위한 팀티칭 교사 간 협력의 중요성이 강조되고 있다. 정혜련(2004)은 옆 교사와의 적응이 제일 우선이며 팀티칭이 협력적으로 운영되기 위해서는 교사 간 의사소통이 활발히 이루어져야 함을 강조하였다. 팀티칭 교사 간 협력의 기초는 끊임없는 의사소통이며 이는 불필요한 갈등을 해소할 수 있고 교사 간 협력적 체제를 공고히 할 수 있다(김송은·김현진·신은수, 2013).

넷째, 팀티칭 교사들은 성별이 다른 경우 어려움이 있었다. 팀티칭 학급에 성별이 다른 교사가 배정될 때 업무 분담의 불균형이 있는 것으로 나타났다. 남자 교사의 경우 여아들에 대한 기저귀 갈이, 신체접촉에 대한 부담감도 있었다. 이는 부모의 시각(편견)으로 인해 많은 업무를 여자 팀티칭 교사가 책임지는 결과로 이어진 것으로 나타났다. 한편 남자 교사는 여자 교사가 대신해 주는 업무에 대해 당연하게 생각하면서도 여자 교사의 표정을 주의 깊게 살피고 있었다. 불평등한 업무 분담은 육체적, 정신적 피로감이 가중되어 보육의 질에 영향을 줄 수 있고(이명순, 2002) 교사 간 해결 방안을 모색하여 성별이 다른 교사가 함께 팀티칭

학급을 운영할 때 공동의 책임과 협조가 이루어지도록 해야 할 것이다.

다섯째, 팀티칭 교사들은 영아의 놀이 지원에 어려움을 보였다. 영아들의 놀이 지원은 제4차 어린이집 표준보육 과정 이전과 이후로 나누어 볼 수 있다. 제3차 어린이집 표준보육 과정은 0-5세까지의 영유아를 대상으로 연령과 수준, 개인차를 고려한 0-1세 보육과정, 2세 보육과정, 3-5세 보육 과정(누리과정 포함)으로 구성되었다. 표준보육 과정에 기초하여 영아들의 프로그램을 활동 단위마다 목표를 제시하여 교사 주도로 놀이가 진행되었다(이미화·정주영·엄지원, 2014). 반면 제4차 표준보육 과정에서는 영아 중심, 놀이 중심을 추구하여 영아들의 기본 권리보장을 중시하고 개별적 특성을 지닌 존재로 존중해야 함을 강조하였다(보건복지부, 2021). 아직 현장의 영아반 팀티칭 교사들은 제3차 표준보육 과정에 따라 보육 과정과 교수 자료를 교사가 미리 준비하고, 주도하에 운영하는 예도 있다(강정은·김정준, 2021). 이런 현상은 영아 중심·놀이 중심이 아직은 교사들에게 익숙지 않음과 동시에 이해 부족으로 인한 팀티칭 교사들 간 영아 놀이 지원 역할의 개념과 수행의 차이에서 기인하는 어려움으로 이어진 것으로 추론된다.

위의 결과에서도 팀티칭 교사의 놀이 지원을 위한 준비 중에 팀티칭 교사의 협조가 부족해 교사 간 원활하지 않은 놀이 지원의 결과가 나타나 팀티칭 교사의 불만이 발현되었다. 따라서 팀티칭 교사 간 교육적 철학 차이가 심한 경우 협력적일 수 없으며 학급 내 교사가 여러 명이 존재하면 교사 간의 갈등, 교육 운영 목적이 역효과를 낼 수 있다고 한(박은혜, 2000; 이명순, 2002) 연구가 위의 결과와 맥을 같이하고 있다. 위의 결과에 비추어 영아 중심·놀이 중심에 대한 연구물 외 모델링을 할 수 있는 동영상, 실행 과정에 대한 모니터링을 통하여 영아 교사들이 질적으로 역량 강화가 수반되어야 한다.

다음으로 영아반 팀티칭 학급 교사들의 어려움을 극복하기 위한 노력을 살펴보겠다. 어려움을 극복하기 위한 노력은 네 가지 범주로 나타났다.

첫째, 소통하는 시간 갖기에서는 팀티칭 교사 간 지시적인 말투로 인해 대화하기가 불편함을 나타낸 저 경력 교사는 팀티칭 교사에게 내면의 감정을 드러내지 않고 부드러운 의사소통으로 팀티칭 교사를 이해하려는 노력이 보였다. 또한, 고경력 교사는 저 경력 교사와 서로 맞춰 가야 하므로 고경력자의 생각을 다 따르기보다 서로 소통하여 조율하는 것을 원하였다. 이에 따라, 팀티칭 교사 간 소통하는 시간을 가짐으로써 각자의 솔직한 심정과 애로 사항들에 대해 경청하는 자세를 보였고 팀티칭 반 운영에 대한 의지를 강화하는 결과로 나타났다. 이처럼 결속력을 가진 팀티칭 교사는 개별화된 교육의 질을 상승시키고 교사 간 일심협력이 단단해(서혜정·이수운·고지민, 2013)진다. 이러한 결과는 인식의 차이를 공감하기 위해 옆 교사의

의견을 경청·소통하는 중요성을 강조한 최미미(2012)의 선행연구가 이 결과를 지지한다.

둘째, 팀티칭 교사들은 긍정적인 관계 회복을 위해 상대 교사의 어려움을 공감·배려, 존중의 마음을 가지고 노력하는 모습을 보여주는 결과였다. 위의 결과에서 주임 교사는 사소한 일은 공감·이해함으로써 신입 교사의 장점을 발견하여 반 운영을 협력적으로 운영하려는 노력이 보였다. 또한, 팀티칭 교사 간 원만한 관계 유지를 위해 불편한 마음이 생길 때는 자기 감정을 순화하려는 노력의 자기 성장도 보여주었다. 따라서 팀티칭 교사 간 동등한 입장임을 서로 인정하고 의사소통을 통해 서로의 의견을 조율하여 협력적인 관계 구축을 위해 노력해야 한다. 팀티칭 교사 간 소통을 통하여 협력적 관계를 맺어 서로 배움을 지지하고 격려하면 질 높은 교육을 제공할 수 있다고 (서혜정 등, 2013) 하였다. 반면 팀티칭 교사와의 갈등으로 인한 효능감 저하는 좋은 교육 목표를 가졌다고 해도 영아들에게는 악영향을 미칠 수 있어 팀티칭 교사 간 협력의 관계가 달성되지 않을 수 있다(함남희, 2010).

셋째, 팀티칭 학급 교사들은 상호 업무에 대해 합의하고 이를 실행하며 어려움을 극복하고 있었다. 여아들을 대상으로 남자 교사가 실행하기 어려운 역할을 팀티칭 교사가 감당해야 했던 경우, 합의된 역할 분담은 물론 남자 교사가 무거운 짐 나르기로 팀티칭 교사를 도와주었다. 신입 교사는 학급 전체 영아들의 놀이 지원으로 분주한 팀티칭 교사를 위해 주변 정리를 먼저 하는 등 팀티칭 학급 전체 영아를 위해 담임이 어느 교사인지에 상관없이 협업하며 어려움을 극복하는 노력을 기울였다. 이처럼 팀티칭 교사들은 각자가 맡은 업무에서 최선을 다해 능동적이고 적극적으로 변화하며 방향을 찾아가고 있었다. 팀티칭 교사들에게 주어진 업무는 동등하고 그에 따라 책임감도 느껴야 함이 전제이기 때문에 팀티칭 교사 간 함께 일과를 보낸다는 점에서 공동체 의식이 발휘되어야 한다(김영란, 2023). 팀티칭 학급 운영에 있어서 팀티칭 교사 간 업무 분담은 일방적일 수 없으며 교사 간 역할의 분배가 협의를 거쳐 합리적으로 이루어져야 한다. 팀티칭 교사의 경력 등 일반배경에 따라 주어진 업무가 다르게 배정되었을 때 불만, 상실감, 효능감 저하로 인한 갈등의 요인이 될 수 있기 때문이다(권유진, 2016; 이소연, 2015).

마지막으로 팀티칭 학급 교사들은 서로 어려움을 지원하며 협력해 나가는 노력을 보였다. 팀티칭 운영은 교사가 주체이기 때문에 서로 간 협력이 팀티칭 보육 운영의 성공 요인으로 교사 간 주기적인 면담을 통하여 상호 보완될 수 있는 팀 구성이 긍정적인 효과를 나타낼 수 있었다. 위의 결과 여자 교사의 저널에 나타난 남자 교사에 대한 불편했던 감정들이 해소됨을 확인할 수 있었으며, 신입 교사는 영아 발달과 영아들의 문제를 스스로 해결하는 방법 보다는 팀티칭 교사와 의논하여 해결점을 찾아가는 공동체적 모습이었다. 이처럼 본 연구에

참여한 영아반 팀티칭 교사들은 교사 간 주기적으로 계획된 소통의 장을 열고 서로의 어려움을 지원하는 협력적인 모습을 보였다. 대화를 통하여 교사 간 배움의 통로가 될 수 있는 협력적 관계는 높은 보육·교육을 제공할 수 있으며 교사 간 효능감을 발휘하여 교육적인 효과가 증대한다(최미미, 2012). 즉, 상대 교사에게 정서적 지지가 높을수록 팀티칭 교사 간 즐거움·만족감의 긍정적 정서가 고조된다(김응자, 2023). 영아반 팀티칭 학급 교사들은 보육 과정 운영에 있어서 다양한 어려움을 경험하고 있지만, 어려움을 극복하기 위해 현장 상황과 교사의 특성에 맞추어 상호 소통하고 협력하며 영아반 보육 과정 운영을 위한 협력자로 성장하고 있었다.

본 연구의 제한점을 토대로 하여 후속 연구를 위해 제언하면 다음과 같다. 첫째, 팀티칭 교사들이 협력적으로 반 운영을 하기 위한 프로그램 개발 연구가 진행되어야 한다. 둘째, 팀티칭 반은 영아들의 안전한 보육 운영을 제공하기 위해 교사의 부채를 막을 수 있다는 장점이 있지만 반 인원이 두 배로 증가하여 영아들의 다툼과 산만한 분위기가 조성되어 안전에 노출되는 상황이 두 배가 된다. 따라서 팀티칭 반 영아들이 단일학급의 두 배의 수로 구성된 집단으로 보육 운영이 되는 상황에서 안전하게 보육 될 수 있는 심도 있는 관련 연구가 수행될 필요가 있다. 끝으로, 팀티칭 교사들의 심리적인 고충을 면밀히 살펴보고 스트레스 완화 프로그램이나 심신의 건강관리를 위한 복지서비스와 병원의 협력 지원이 체계적으로 구축될 필요성을 강구 할 것을 제안한다. 이로써 팀티칭 보육교사들이 보육 현장에서 높은 보육 효능감 및 직무 만족도로 영유아들과 행복하게 삶을 영위하는 보육 현장이 되기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 강정은·김정준(2021). 2019개정 누리과정 실행의 변화와 어려움에 대한 보육교사의 인식. **어린이미디어연구**, 20(1), 101-131. 교육부, 보건복지부 (2019a). 2019 개정누리과정 놀이이해.
- 권유진(2016). 어린이집 팀티칭 교사 간 소통의 인식과 실행의 관계가 갈등에 미치는 영향. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 권현서(2009). 정담임-정담임 팀티칭제에 대한 보육교사의 갈등과 불안, 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김광섭·허정무(2017). **예술인문사회융합멀티미디어논문지**. 7.7, 315-224.
- 김양진·도미향(2022). 어머니의 코칭역량과 양육효능감이 유아의 공감능력에 미치는 영향:유아의 자기조절력 매개효과. **부모교육연구**, 19(3), 75-98.
- 김영란(2023). 보육교사의 팀티칭 경험에 대한 내러티브 탐구. 공주대학교대학원 석사학위 논문.
- 김용자(2023). 보육교사의 교직원신과 창의적 역할수행, 동료교사의 정서적 지지가 행복플로리시에 미치는 영향. **부모교육연구**, 20(2), 103-124.
- 김송은·김현진·신은수(2013). 개인변인과 기관변인에 따른 팀티칭학급 교사의 갈등에 관한연구. **열린유아교육연구**, 18(6), 1-21.
- 김숙령(2010). 영아-교사간 상호작용의 질적 수준과 교사의 민감성이 영아의 부모와 교사에 대한 애착과 사회적 행동에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 61, 197.
- 김지은·안선희(2009). 영아교사의 전문성 인식에 영향을 미치는 변인 연구. **열린유아교육연구**, 14(2), 145-153.
- 김희연·오문자(2009). 유아 교실에서의 교사 협력 : 2교사제 교사들의 내러티브. **열린유아교육연구**, 14(4), 277-296.
- 박남희(2014). 만 1세 영아반 교사로 살아가기. 배재대학교대학원 석사학위논문.
- 박장희·노성향(2018). 가정-보육기관 소통과 유아 또래놀이의 관계에서 교사-유아 상호작용과 보육기관에 대한 유아 호감의 매개효과 검증. **열린부모교육연구**, 10(1), 219-237.
- 박은혜(2000). 통합교육의 한 방법론으로서의 협력 교수: 개념과 실행에 관한 논의. **특수교육연구**, 7, 47-66.
- 보건복지부(2022). 보육통계. 세종: 보건복지부.
- 서혜정·이수윤·고지민(2013). 만 2세반 담임교사의 팀티칭 보육 경험에 관한 내러티브 탐구. **유아교육·보육복지연구**, 17(3), 230-264.
- 오운영(2013). 팀티칭 영아반 보육교사 간의 관계 변화과정. 목포대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오운영·안소영(2014). 영아반 팀티칭 보육교사간의 관계 변화에 대한 연구. **방과후아동지도연구**, 11(2), 35-60.
- 유지선(2014). 어린이집 영아반 팀티칭 운영 현황 및 교사 인식. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이명순(2002). 유아 교사 간 협력의 가능성 탐색. **영유아교육연구**, 5, 5-22.

- 이미화·정주영·엄지원(2014). 제3차 어린이집 표준보육과정 에 대한 0-2세 영아반 보육교사의 인식 및 요구. **육아정책연구**, 8(2), 111-131.
- 이소연(2015). 어린이집 영아반 팀티칭 운영에 대한 교사 인식 탐색. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이순복(2021). 놀이중심 유아교육과정의 계획, 실행, 평가의 내용과 과제에 대한 탐색. **아동교육**, 30(1), 139-155.
- 이지혜(2021). 어린이집 영아반 팀티칭 운영에 대한 교사 인식 탐색. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진희·김현주(2017). 영아반 복수담임의 갈등수준에 따른 갈등관리방법과 직무만족도. **한국산학기술학회논문지**, 18(2), 532-539.
- 임승렬·김연미·이민지(2021). 영아교사의 놀이 인식과 놀이지원. **학습자중심교과교육연구**, 21(10), 231-250.
- 정혜련(2004). 유아교육기관의 팀티칭 운영 실태 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 조미숙(2014). 만 1세 영아반 교사가 하루일과에서 경험하는 어려움. 성신여자대학교대학원 석사학위논문.
- 조경희·변미옥·이종임(2022). 어머니의 코칭역량과 양육효능감이 유아의 공감능력에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로. **부모교육연구**, 19(3), 75-98.
- 조혜연·이기숙(2014). 어린이집 2세 학급의 물리적 환경, 보육과정, 교사 상호작용의 질이 영아의 놀이행동과 사회정서 행동에 미치는 영향. 이화여자대학교대학원 박사학위논문.
- 최미미(2012). 보육교사가 인식하는 동료교사와의 갈등 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 함남희(2010). 내러티브 탐구를 통해 본 팀티칭 보육교사간의 관계 이해 연구, 부산대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 홍석영(2012). 어린이집교사의 직무스트레스와 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의 매개효과를 중심으로. **교사교육연구**, 51(2), 271-281.
- Donna, S. W., & Sandra, H. P.(2011). **영유아 발달과 반응적 교육**(이승연, 김은영, 강재희, 문혜련, 이성희 역). 서울: 학지사.
- Frost, J. L., Wortham, S. C., & Reifel, S.(2012). *Play and child development (4th ed.)*. Boston, MA: Person.
- Pugach, M. C., & Johnson, L. J.(1995). *Collaborative practitioners, collaborative schools*. Denver: Love.
- Richards, J. C., & Farrell.(2009). Professional development for language teacher. 방영주(역). **외국어 교사교육의 이론 및 실제**. 서울: 한국문화사.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W.(2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944-956. doi:10.1016/j.tate.2006.05. 003.

Abstract

Difficulties and Overcoming Efforts of Team-Teaching Teachers in Infant Classes

Kim, Sook-Ryong* · Kang, Young-Ran** · Noh, Eun-Hye***

The aim of this study is to understand the difficulties of operating team-teaching childcare and the efforts of teachers to overcome them through the voices of infant teachers at daycare centers operating team-teaching childcare. Data for the study was collected over a period of six months from March 1 to August 31, 2023. For the study, data such as interviews with research participants, research participant journals, researcher journals, teacher communication logs, and SNS (Kids Note) were collected. The collected data were analyzed according to phenomenological analysis methods. The research results are as follows. First, the difficulties encountered while operating team teaching include unequal division of work, conflicts arising from differences in team-teaching class operation, problems or differing opinions in communication with parents, and difficulties in supporting infants' play. This appeared to be due to differences in perception. Second, efforts to overcome difficulties led to active communication with each other by listening to the opinions of team-teaching teachers through informal communication between teachers, and at the same time, unnecessary conflicts were resolved to solidify the cooperative system among teachers. This study expects to conduct in-depth follow-up studies such as developing a team-teaching teacher program and improving the system for team-teaching teachers in order to find solutions to difficulties among team-teaching teachers.

Key words : infant class, team teaching teacher, phenomenology, difficulties, efforts to overcome

* Professor, Department of Early Childhood Education, Pai Chai University.

** Doctorate Course, Department of Early Childhood Education, Pai Chai University Graduate School

*** Doctorate Course, Department of Early Childhood Education, Pai Chai University Graduate School