

유아교육기관에서 정교사 2인 공동담임체제의 협력적 운영

문 언 심* · 김 정 희**

본 연구는 유아교육기관에서 정교사 2인 공동담임제의 현실적인 탐색을 통해 현장적용을 실천하는데 도움이 되고 이를 통해 전문성을 갖춘 교사체제를 정립함으로써 교사간의 협력적인 능력 창출과 운영에 대한 기초연구가 되고자 한다. 이를 위해 2017년 4월부터 7월까지 약 3개월간 경기도 소재의 K유치원에서 교사 16을 대상으로 반구조화 된 개인 및 집단면담 13회, 현장관찰 8회, 참여관찰 4회에 걸쳐 수집한 자료를 분석하였다. 자료의 분석은 질적 자료 분석 방법인 키워드 분류, 유목화, 소주제 발견 단계로 진행 되었다. 그 결과, 정교사 2인 공동담임제의 협력적 운영에 대해 ‘업무 수행’, ‘어려움’, ‘기관의 지원’, ‘변화’로 범주화하여 기술하였다. 이러한 연구결과를 통해, 정교사 2인 공동담임제를 도입하여 전문성을 갖춘 2인 교사가 협력적 운영의 과정, 변화를 통해 교육의 질을 향상시키는 데 기반이 될 것으로 기대한다.

주제어(Key Words) : 유아교사 (Early Childhood Classroom)
정교사 2인 (Two Regular Teachers)
교사협력 (Teacher Collaboration)

I. 서론

교육의 질은 교사에 의해 많은 영향을 미친다. 유아교육은 유아의 발달 수준, 흥미와 요구에 따라 개인차를 고려한 교육이 이루어져야 하는데, 교육현장에서는 교사가 여러 명의 유아를 봐야하기 때문에 이러한 상황에서 유아의 개인차를 고려한 교육이 수행하기란 쉽지 않다(엄정애, 2001). 또한, 유아들의 예측하기 어려운 상황과 요구에 대해 많은 교사들이 갈등을 겪고 있다(나은숙, 양옥승, 2005). 교사는 학급을 운영하는 과정에서 총체적 역할을 맡으며, 동시다발적인 매순간마다 우선순위를 두고 자신의 역할을 고민하

* 강남대학교 유아교육과 교수, 제1저자

** 강남대학교 박사과정, 교신저자(ifts@naver.com)

며 결정하게 된다(김수정, 2002). 즉, 교사는 유아들과 밀접한 관계를 맺고 있으며 ‘교육의 질은 교사의 질을 넘지 못 한다’ 는 말처럼 교육의 가장 큰 주축이 된다.

사회와 교육현장의 변화에 따라 교육의 질을 높이기 위해 교사의 역할을 줄일 수 있는 다양한 방안이 모색되고 있다. 유아교육기관에서는 영유아의 연령에 따라 교사 대 유아의 비율에 단계적 차이를 두어 연령이 어릴수록 비율이 낮다. 법적 유아의 인원제시로 1교실 내 1교사로 운영을 하거나 기준에 넘는 유아의 인원의 경우는 대부분의 기관에서 시간제 교사와 같은 보조교사를 운영하거나 교육의 질을 높이기 위해 팀티칭을 도입하는 기관도 있다. 팀티칭이라는 정의는 학자마다 강조하는 것이 다르지만 ‘두 명 또는 두 명 이상의 교사들이 한 집단의 유아들과 교육의 주요 부분에 대해 동등하게 책임을 지고 함께 일 하는 교수 조직’ 이라고 유아교육사전에 정의되어 있다(한국유아교육학회, 1996). 실제로 중·고등학교에서는 1교실 2교사제도 도입을 계획하고 모의 실행되고 있으며 교사 협력을 실천한 다양한 방법의 교육을 적용하고 있는 연구물들이 나오고 있다(김혜진, 김혜영, 홍창남, 2015; 박주호, 송인발, 이전이, 2016). 반면에, 2교사제를 시범운영 후 발생된 어려움에 대한 부정적 결과가 이슈화 되고 있다(정유진, 2017). 2교사제는 교사의 전문성을 갖춘 교사 2인을 통해 교육의 질을 향상시키기 위한 목적을 갖고 있으며 교사의 전문성과 협력에 대한 중요성을 나타내고 있다.

유아교육기관에서 교사의 전문성에 대한 선행연구를 살펴보면 교사와 유아의 상호작용에 대한 질적인 교감을 통해 유아의 의미 있는 놀이가 진행될 수 있으며, 교사가 지향해야 하는 역할을 통해 자유선택활동 시간의 활발한 놀이의 모습을 통해 교사가 유아들에게 주는 의미와 역할에 대한 성찰이 필요하며 전문적인 능력이 필요함을 시사 하고 있다(김경희, 나귀옥, 2013; 박미경, 엄정애, 2010; 서혜정, 김은영, 2012; 김안나, 2014). 교육적 지원을 위해 교사의 역할과 학급운영에 대한 내용으로 1교사제, 2교사제의 내용을 다룬 선행연구물이 있다. 교사2인이 함께 운영하는 경우 효율적으로 교실을 운영할 수 있지만 같은 공간에서 두 교사 간의 부담 및 명확하지 않은 업무로 인한 어려움과 팀티칭에서 힘의 우위가 경력간의 인식 차이에 생기는 가장 큰 이유를 갖고 있었으며 어린이집과 유치원의 팀티칭 교수법 운영현황을 비교한 연구 등이 이루어졌다(권현서, 2009; 백나리, 2012; 오지선, 박은영, 2016; 이영미, 2014). 또한, 1인 체제 운영 시 유아교사들은 시간운영, 제도, 근무환경, 지원에 대해 어려움을 나타냈으며 경력교사의 경우에도 교사 대 아동의 비율, 교수활동에 집중하기 어려운 시간적 여유를 해결하기 위한 제도적 장치가 필요함을 요구 하고 있다(조인숙, 2001; 정윤숙, 2011; 전효훈, 엄정애, 2011). 이와 같이 선행연구들의 제한점을 살펴보면 대부분의 연구에서 학급 내 단일 교사로 인한 교육 운영의 어려움으로 인해 전문성을 띤 교사의 지원을 요구하고, 교육기관에서 새로운 교사제도의 도입, 공동담임제의 효율적 운영과 긍정적 측면을 강조하고 있다. 본 연구와 유사한 선행연구가 되었지만 유아교육현장에서 정교사 2인 공동담임제를 효율적으로 이루어지고 있는 사례나 운영과정에 대해 경험의 과정을 도출할 수 있는 연구목적에 갖고 보다 구체적인 질적인 연구 방법을 활용하였다.

따라서 본 연구에서는 유아교육기관에서 1교실 정교사 2인 공동담임제를 운영하는 교사들은 어떠한 협

력적 운영의 과정을 경험하였는지 살펴보고자 한다. 이와 같은 연구 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

연구문제. 유아교육기관에서 정교사 2인 공동담임제의 운영에 따른 교사의 경험은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구 참여자

경기도 소재의 K유치원에 근무하는 교사 16명을 연구 참여자로 선정하였다. K유치원은 7학급 인가정원 200명으로, 교사들은 같은 대학출신의 선후배 사이이며 보조교사 없이 한 학급에 정교사 2인이 맡아 운영을 하고 있다. 본 연구자는 A어린이집에서 1인체제와 2인 체제 4년간의 경험을 갖고 있으며, K유치원에서 2인체제 6년간 현장경험을 하였다. 10년간의 교사체제의 경험을 바탕으로 정교사 2인 공동담임제의 과정에 대한 이해를 하고 다른 교사들의 경험탐색을 통해 다각 면으로 바라본 교사체제에 대한 연구에 관심을 갖게 되었다. K유치원은 개원한지 올해로 7년이 되었으며 개원 초 모든 반이 2교사 체제는 아니었지만 만 5세, 방과후과정반, 만3세, 만4세반 순서로 정교사 2인 공동담임제 도입과정을 통해 현재는 모든 반이 운영되고 있다. 지난 5년간 교사구축의 개편에 대한 변화를 통해 보다 체계적이고 효율적인 공동담임제가 정립될 수 있도록 시도 되고 있다. 교사들은 작년과 올해라는 짧은 경험이지만 자신의 역할과 지위, 역할의 분담과 나눔, 소통에 대해 대체적으로 긍정적 평가를 가지고 있었다.

정교사 2인 공동담임제의 과정 중에 있는 경험에 대해 연구하는 것을 참여자들은 모두 동의하였다. 교사의 현장경력은 1년차에서 10년차로 다양했으며 연구 참여자에 대한 일반적 배경변인은 표 1에 제시한바와 같다. 본 연구에서 말하고자 하는 정교사 2인 공동담임제는 유아교육기관 내에서 1교실 내에서 정교사 2인교사가 이끄는 교육체제를 의미하며, 보조교사는 정교사자격 소지를 하지 않은 시간제로 정교사를 도와주는 유아들과 함께 지내는 하루일과 중에만 도움을 주는 교사를 의미한다.

표 1.

연구 참여자의 일반적 배경과 주요특성(2017년 5월 기준)

학급 연령	반	교사	연령	학력	교직경력 (년,개월)	K유치원 근무 경력(년,개월)	K유치원 외 근무 경력(년,개월)
만3세	1	A	34	학사	9.3	1인체제 2.0 2인 공동담임제 3.3	공동담임제 4.0 정교사-정교사
		B	26	학사	3.3	2인 공동담임제 3.3	

	2	C	27	학사	4.3	2인 공동담임제 2.3	
		D	25	학사	2.3	2인 공동담임제 2.3	
	1	E	28	학사	5.3	1인체제 3.0 2인 공동담임제 2.3	
		F	25	학사	2.3	2인 공동담임제 2.3	
만4세	2	G	28	학사	5.3	2인 공동담임제 5.3	
		H	25	학사	2.3	2인 공동담임제 2.3	
	3	I	29	학사	6.3	2인 공동담임제 5.3	1인체제 1.0 정교사-보조교사
		J	28	학사	5.3	2인 공동담임제 0.3	2인 공동담임제 2.3 정교사-보조교사
	1	K	28	학사	5.3	2인 공동담임제 5.3	
만5세		L	27	학사	4.3	2인 공동담임제 4.3	
	2	M	30	석사	7.3	1인체제) 2.0 2인 공동담임제 5.3	
		N	28	학사	5.3	2인 공동담임제 2.3	2인 공동담임제 3.0 정교사-정교사
방과후 과정	1	O	29	학사	6.3	2인 공동담임제 6.3	
		P	24	학사	0.3	2인 공동담임제 0.3	

2. 자료의 수집 및 절차

본 연구에서는 정교사 2인 공동담임제의 협력적 운영이 어떠한 의미를 가지는지 알아보기 위해 연구에 앞서 연구의 동의를 얻고 교사의 일정을 조절하여 개별 또는 반별 면담이 이루어졌다. 본 연구를 위해 연구 참여자들과의 신뢰감과 친밀감 형성을 위해 연구의 내용과 목적에 대한 설명을 할 수 있는 시간을 제공받았으며 교사 주도적인 경험을 편안히 이야기 할 수 있도록 하였다. 기관 승인 확인과 연구 참여자의 참여 의사를 확인 후 면담 내용 녹음 등의 절차를 가졌다. 연구 전 모의 면담을 실시하여 답변내용에 대하여 전문가의 협의를 통해 면담의 질문을 수정 및 보완이 지속적으로 진행되었으며 면담 내용에 따라 추가 면담이 진행되었다. 반구조화 된 면담의 질문 내용은 표 2와 같다.

표 2.

면담 질문의 내용

질문 내용 : 전체적인 경험의 맥락	
정교사 2인 공동담임제가 무엇인지 선생님의 생각을 말해주세요. 정교사 2인 공동담임제의 경험은 어떠한가요? 정교사 2인 공동담임제를 운영하면서 느낀 장단점을 경험을 토대로 이야기해주세요.	
1차보완 : 경험에 관한 구체적 진술	2차보완 : 사례 및 자료에 구체적 진술
정교사 2인 공동담임제 협력은 어떻게 운영 되나요? 협력을 위해 어떤 점에 대해 이야기를 나누나요?	협력적으로 잘 이루어졌던 예 교실운영하면서 협력이 이루어지고 있는 문서
1차보완 : 경험에 관한 구체적 진술	2차보완 : 사례 및 자료에 구체적 진술
정교사 2인 공동담임제를 하면서 교사로서 중요시 생각하는 것? 두 교사 함께 운영하면서 변화는 어떠한가요?	1인 교사를 했을 때와 정교사 2인 공동담임제를 했을 때의 차이 두 교사 일과 중 서로 하는 역할
3차보완 : 추가적 진술 및 반성적 고찰	
두 교사 소통하기 위해 언제 이야기를 나누는지 소통에 대한 구체적인 내용은 어떠한 것이 있는지 정교사 2인 공동담임제를 경험하면서 교사에게 구체적으로 어떠한 영향을 가져왔는지	

자료는 면담, 현장관찰, 참여관찰, 문서 수집하였다. 2017년 4월부터 6월 중순까지 면담 및 현장관찰의 자료수집이 진행되었으며 7월까지 자료 분석 및 추가 자료의 수집이 이루어졌다. 면담은 개별면담 7회, 반별면담 6회로 총 13회에 걸쳐 실시하였고, 현장관찰 8회, 참여관찰 4회에 걸쳐 수집하였다. 자료수집의 절차는 표 3과 같다.

표 3.

자료수집 절차

자료수집방법	4월	5월	6월	비고
문서수집		실시		유아관찰일지, 일일교육계획안 및 평가, 부모상담일지, 교사 간 공유 문서
개인면담	5회	1회	1회	7회
집단면담	2회	4회		6회

현장관찰	4회 (11일, 13일, 18일, 24일)	4회 (10일, 23일, 25일)	1회(8일)	8회
참여관찰	3회(10일, 18일,24일)	1회 (10일)		4회

면담은 연구대상자들의 관점과 기관에서의 생활, 소통, 주관성, 감정 등을 이해하기 위한 자연스럽게 전달 할 수 있도록 현장의 담임을 맡고 있는 교사들을 대상으로 면담을 실시하였다. 면담은 개별면담으로 계획하여 실행하였으나 면담 중 2인교사가 함께 운영한다는 점에서 구체적인 교사의 협력이나 운영의 사례의 필요성이 요구되어 필요에 따라 개별과 반별 면담이 진행되었다. 면담 시간은 30분~ 1시간 동안 이루어졌다. 유치원 운영으로 바쁜 교사들의 시간의 양해를 위해 면담에 대한 부담감을 줄이고자 연구자가 표 2 중 ‘전체적인 경험의 맥락’ 부분의 질문을 사전에 교사들에게 전달하여 질의 내용을 충분히 이해하고 경험이나 생각을 정리할 수 있도록 진행하였다. 연구자는 면담 후 녹음한 전사 자료를 분석하여 보완하여 1, 2, 3차 질문으로 변화하여 구체적인 교사들의 경험을 이끌어 낼 수 있도록 하였다. 심화된 질문은 면담 시 필요에 따라 질문하였다.

현장관찰은 연구 참여자의 면담이 이루어지는 학급의 반에서 진행하면서 환경이나 업무에 대한 궁금증을 파악할 수 있도록 하였다. 참여관찰은 동의를 얻은 만 3세 1학급 관찰을 통해 하루 일과에서 정교사 2인 공동담임제의 운영을 파악하고 어떤 역할 및 소통이 이루어지고 있는지 알아보았다. 문서자료는 협력이 이루어지고 있는 교육계획안, 유아관찰자료, 전화상담일지 등 공동담임제의 협력을 드러낼 수 있는 문서를 수집하였다.

3. 자료의 분석

본 연구에서 수집된 자료는 면담, 현장일지, 참여관찰, 문서자료(교육계획안, 유아관찰자료, 전화상담일지 등) 이다. 연구 참여자의 동의로 수집한 자료는 동영상촬영 및 면담 시 녹음파일을 전사하여 질적 자료 분석 방법인 키워드 분류, 유목화, 소주제 발견 단계로 진행 되었다(김영천, 2012). 면담의 자료는 수집된 자료를 반복적으로 읽고 각 자료의 내용을 요약하고 제목을 부호화하였으며 제목에 따라 하위 단위로 하는 소주제를 추출하였다. 주제별 부호화 단계를 거친 자료는 범주화하여 사례의 적합성을 판단 후 표 4에 서와 같이 의미를 도출해 나갔다. 이 과정에서 수집된 자료는 다각적인 방법을 통합하여 분석한 삼각측정법을 이용하였으며, 유아교육 전문가 2인의 조언, 제안, 비평 과정을 포함하여 객관성과 신뢰성을 확보하였다.

표 4.
자료의 범주화

소주제	상위범주	하위범주
업무의 수행	업무의 공유, 소통, 협의, 부모관계	공유폴더, 역할 분담, 방향성, 자율적인 장학, 공동의 기준, 번갈아 가기, 나눔의 필요성, 소통, 의견 조율, 배워가는 시간, 협의의 비중, 다양한 시각, 제안, 마음가짐, 오픈, 객관적, 열린 마음, 교사의 상태, 믿음, 전문적, 역시, 반응적, 파악, 제2의 부모
어려움	과정의 어려움	수동적, 부담감, 시행착오, 시간 부족, 상황적 여건, 경력의 차이, 개인적 성향, 선입견, 고정관념, 감당
지원	기관의 지원, 정서적 지원	분위기조성, 정서적 지원, 물질적 지원, 감정적 공유, 동등한 입장, 개인 컴퓨터, 수당
변화	교사의 역량강화, 교육의 질적 향상	교사 주력, 함께 보여주기, 다양한 해결, 시도, 놀이 몰입환경, 책임감, 노하우, 지속성, 채워주기, 절실함, 사소함, 보완점, 머리가 둘, 플러스 알파, 교육적 효과
	유아의 관점변화, 유아요구 수용	이상의 애착, 유아의 요구, 놀이상호작용, 소단위활동, 질적인 대화, 기록

Ⅲ. 연구 결과 및 해석

본 연구는 유아교육기관에서 정교사 2인 공동담임제를 운영하며 경험한 것을 분석하여 운영의 과정을 알아보았다. 연구의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1. 유아교육기관에서 정교사 2인 공동담임제의 업무 운영

정교사 2인 공동담임제의 협력의 과정에서는 교사들의 업무 공유에 대한 방법이나 운영적 측면에서 나타났으며, 협력의 과정 속에서 교사들이 경험한 것을 토대로 분석하였다.

1) 협력을 위한 업무 공유

교사간의 관계증진을 위한 교육의 전략적 운영은 유아들의 내적 활동 뿐 아니라 모든 외적 교육활동을 좌우하기 때문에 상호협력적인 관계를 유지하기 위해서 많은 노력을 포함한다. 협력적 운영의 과정 중 문서작성 및 평가, 교사 간 문서교류, 기준의 필요성, 열린 마음의 소통과 협의로 나누어 전략적인 운영과정을 나타냈다.

(1) 문서 작성 및 평가

정교사 2인 공동담임제를 경험하지 않은 교사들은 일일교육계획안을 작성할 때 대부분은 한주씩 격주로 번갈아가며 교사 중 한명이 책임져 계획 된다고 생각한다. 이와는 반대로 정교사 2인 공동담임제를 경험한 교사들의 면담에서는 다음과 같은 이야기를 하였다.

교사2인이 번갈아가며 한주씩 쓰기도 하고 어떤 반은 수요일 부터해서 화요일까지 이렇게 한주씩 나누어 쓰기도 해요. 왜냐하면 한주씩 하면 한주의 흐름이 다른 교사에게 넘어가면서 끊어질 수 있어서 수요일부터 하며 바톤 받듯이 이어갈 수 있는 장점이 있더라고요. 그래서 일지는 한주씩 쓰지만 온전히 그 사람이 혼자서 쓰는 건 아니에요. 하루에 대한 평가를 하고 계획을 하고 쓰다보면 일지는 곧 아이들의 생활이다 보니깐 고민하고 또 함께 고민하게 되요. 그런데 일지가 엄청 긴 건 아니에요. 보통 1장에서 1장반정도 쓰는데 평가가 더 길 때가 많아요. 한주씩 일지 쓴다고 하면 1주일씩 몰아 쓴다고 생각하는 사람들도 있더라고요. 그런데 아이들의 생각이나 흐름이 다르게 흘러갈 수 있어서 늘 수정하며 진행 되요. (2017. 4. 18. O교사면담)

일지 쓸 때 아무래도 협의를 하고 일지를 작성 하는 게 더 깊어지고 평가를 둘이 같이 쓰니까 한명이 작성만 하는 거지 하루를 같이 계획하고 평가를 함께하는 것 같아요.

(2017. 5. 23. B교사면담)

교사들은 시행착오를 겪으며 운영이 정착되고 있다는 점을 알 수 있다. 교육계획안 작성 시 다양한 방법적 시도로 작성하여 교육의 흐름이 지속될 수 있도록 한다는 점에서 교육목표의 기준을 분명히 해나감을 알 수 있었다. 또한 반마다 융통성 있게 운영되고 있었고 교사의 개인별 성향이나 팀워크에 따라 업무가 변형되기도 한다고 하였다.

교사 면담 후 각 반에서 제공해준 교육계획안을 살펴본 결과, 하루일과에 대한 교사들의 입장이나 의견을 충분히 반영되어 기록되어 있었다. 정교사 2인 공동담임제는 계획에서 평가까지 함께 하는 것이 다른 이의 시각에는 번잡하고 귀찮은 일이 될 수도 있었지만 시작에서 마무리까지 함께 운영함으로써 교사들은 협력의 끈을 지속해가는 모습을 보였다.

하루일과가 끝나면 반에서 교사마다 색을 정해서 일지에 평가를 써요. 그래서 평가를 쓰고 서로 쓴 평가를 다시 읽어보며 서로의 의견을 정리하기도 해요. 일지 평가를 쓰기 전에 서로 간에 이야기 많이 하고 일지의 평가를 봐도 어떤 의미로 평가를 썼는지 알 수 있어요. 평가를 쓰고 나서 내일의 계획에 대한 수정이나 교육의 흐름을 바로 잡아가요. (2017. 5. 23. C교사면담)

(2) 교사 간 문서교류

2인교사가 함께 운영하기 위해서는 많은 업무의 공유가 필요하였으며 교사들은 필요에 따라 문서를 공유하기 위한 방법으로 다음과 같이 이야기하였다.

지금 영역별로 폴더가 하나씩 있고 누적이 되어가는 거죠. 그럼 거기서 파생되어 확장된 놀이가 있잖

아요 저희는 관찰을 쓸 때 기록할 때 폴더를 공유해서 제가 만약에 목걸이에 대해 썼어요 그럼 막 목걸이를 관찰한 것을 쓰고 선생님이 만약 주교사고 놀이소개를 해야 하니깐 그거를 보면서 생각을 하고 만약에 제가 옷을 본 게 있으면 선생님이 쓴 거에 제가 덧붙여서 쓰고 그런 식으로 놀이를 같이 공유하고 있어요. (2017. 4. 24. F교사면담)

일지나 문서 같은 것도 함께 공유하는 폴더가 있어요 각자 외장하드나 USB에 했는데 빠지는 게 있더라고요. 그래서 온라인에 보면 클라우드에 폴더를 만들어서 함께 관리하면 서로 필요한 거 있으면 공유할 수 있어서 좋아요. 어디서든 문서를 볼 수 있고 찾기도 쉽거든요. (2017. 5. 23. C교사면담)

위의 두 면담에서와 같이 교사간의 문서 교류를 통해 문서가 공유되고 관리되는 점을 알 수 있었다. 공유하고 있는 폴더에는 일지, 사진, 관찰, 주안, 행사계획 등과 같이 다양한 분야로 나누어 공유되었다.

(3) 기준의 필요성

교사가 함께 하기 위해서는 교육에 대한 일관성 있는 기준이 필요함을 제시하였다. 정교사 2인 공동담임제는 두 교사가 함께 일하기 때문에 오는 부정적 측면을 긍정적으로 변화되기 위해서는 다음과 같은 방법을 통해 두 교사의 화합을 나타내는 모습을 보였다.

저는 뭐 아이들 똑같이 일지 일화관찰 포트폴리오 이런 것들 반씩 나눠서 맡게 되잖아요. 그렇다고 아예 손을 놓는 것은 아니지만 집중을 해서 할 수 있는 거니깐 확실히 편한 부분도 있는 것 같으면서도 어떻게 보면 기준이 필요한 것 같기도 해요. 기준이 낮으면 다르게 나갈 수 있는 거잖아요. (2017. 5. 23. J교사면담)

아이들의 흐름 같은 것 활동 진행방향. 지원을 해줄 때 여기서 이 아이들을 위해서 이렇게 해주면 좋을 것 같은데 선생님 이걸 너무 교사 중심으로 하는 것 같아요. 방향 설정이라든가 일과 운영에서도 사실 드러날 수 있잖아요. 보다 효율적으로 일과 운영하기 위해서 그런 것들에 대해서 얘기해야 하니깐. (2017. 4. 24. E교사면담)

정교사 2인 공동담임제를 운영함에 있어 교육의 진행방향, 유아의 관심, 놀이의 흐름, 유아발달의 기준 등과 같이 분명한 기준이 필요함을 나타내고 있다. 기준을 제시하여 일관성 있는 운영을 통해 교육의 오류나 교사의 주관성을 줄이는 모습을 볼 수 있었다.

2) 열린 마음을 통한 소통 그리고 협의

정교사 2인 공동담임제로 변화되면서 교사들이 면담 시 가장 많이 이야기하는 것은 ‘소통’이며 이는 운영하는데 중요한 사항임을 교사들은 느끼고 있었다.

아이들 학부모 일과운영 그리고 지금 교사의 상태라든가 하나하나 라든가 상대방 하고 공유가 되어야지 전달이 안 됐을 때 문제가 있을 수 있으니깐 전부다요. (2017. 5. 23. C교사면담)

저도 소통과 협력이 제일 중요하다고 생각해요 사실 소통을 많이 얘기를 많이 못 나눌 때도 있잖아요 급한 일이 있으면 더 아이들 보는 것도 어렵고 그 놀이의 흐름도 전개되는 것도 어렵고, 어제 이런 놀이를 했어요. 하고 나누는 시간인데 협의 없이 들어가면 제가 상호작용을 어떻게 해야 할지도 고민이 되더라고요. 그래서 무엇보다. 저도 같이 소통하면서 협력 하는 거. (2017.4.24. E교사 면담)

저희는 말로 많이 하고, 사진을 찍거나 예를 들어 애들이 말을 잘 안 들었을 때 집중을 시키는 방법 같은 거요 바로바로 얘기를 많이 해요. (2017. 4. 24. K교사면담)

기록을 많이 하는 것 같아요. 아직 제가 처음이라 잘 모르기 때문에 더 많이 기록하는 것 같아요. 부모님 상담하고 나서도 상담일지에 기록해 놓고, 아이들 놀이하는 것도 관찰은 각자 하지만 기록한 것을 서로 공유해서 소통해요. (2017. 4. 11. P교사면담)

2인 교사 할 때 중요한 거나 배려하는 마음 공평하고 평등한 것이 중요한 것 같아요. 우리는 똑같이 교사야 담임이야 마음이 둘 다 있어야지 안 그러면 연차가 많은 사람은 많으니깐 뭔가를 시켜야만 할 것 같고 연차가 적은 사람은 그것을 따라야만 할 것 같은 평등한 관계를 가질 수 있도록 해야 할 것 같아요. (2017. 5. 10. M교사면담)

2인 공동담임은 학급에서 발생하는 일을 함께 알고 있어야 한다고 느끼고 있다. C교사의 면담에서는 원활하지 않은 소통으로 인해 부모로부터 신뢰받지 못하는 사건이 발생될 수 있기 때문에 소통과 공유를 통해 상황을 대처할 수 있음을 이야기하였다. 교사는 과중된 업무로 인해 지나칠 수 있는 유아나 부모, 업무 등 학급을 운영하면서 발생하는 일들에 대해 사소한 것도 소통하는 것이 무엇 보다 중요하며, 소통에는 구두 외에도 문서의 기록을 통해 누락을 줄여가는 교수전략을 갖고 운영하였다. 또한, 교사들의 상호관계는 서로 인정하고 존중하는 태도에서 신뢰를 바탕으로 출발한다고 하였다. 이는 점에서 유사한 결과를 나타냈다(김효정, 임자영, 이대균, 2011). 즉, 교사간의 관계에서 실천적 지식을 발휘하기 위해서는 소통을 통해 교사간의 상호보완적인 신뢰감이 필요한 것이다.

3) 교사-부모의 관계

정교사 2인 공동담임제의 협력 운영은 교실 뿐 아니라 교실 밖에서의 모습 중 소통을 통해 부모관계를 형성하였다. 교실 안에서의 유아들의 삶이 궁극한 것은 부모라면 당연한 일일 수 있다. 귀가 후 부모와의 상담이 잦은 유아교육기관의 특성상 상담이 빈번하게 이루어진다. 정교사 2인 공동담임제 운영으로 인해 교사가 2인이기 때문에 학부모가 혼동하는 어려움이 있지만 교사와 부모의 관계에 신뢰감을 쌓게 되는 기회가 되기도 하였다.

전화 상담을 할 때 보면 엄마들은 누구 담당이 있는 줄 아세요 어떤 기관은 한교실 안에서도 담당하

는 유아들이 나눠 있다고 하더라고요. 그래서 가끔은 누구 선생님 바꿔 주세요 하는데 교사2명이 함께 있는 거라고 말씀 드려요. (2017.4.18. D교사 면담)

저희가 끝나고 전화할 때도 사실 한사람이 하고 번갈아 가면서 전화를 하는데 이 사람과 이야기했던 내용을 그 다른 사람이 전화할 때 지난번에 이런 일이 있다고 하는데 요즘은 어때요 하고 연계를 해서 물어보니까 더 두 사람이 협력하고 있구나 느끼시는 것 같아요. 그리고 엄마들이 유치원을 보낸 이 유 중에 하나가 입학 설문지 할 때 보면 저희가 교사가 2명이다 보니까 가장 큰 장점이라면서 믿고 보내시는 분들도 많이 있어요. 그래서 유치원이 다른 곳과 다르다는 좋은 의미에서 이야기를 많이 해 주시고 부모님들도 자부심을 갖는 거 같아요. (2017.4.24. E교사면담)

교사간의 전략적인 학부모 상담을 통해 부모는 기관으로부터 신뢰감을 갖게 하였으며 부모로부터 얻은 신뢰감은 교사들이 학급을 운영해 나가는데 활력을 제공해 주었다. 정교사 2인 공동담임제를 통해 교육적 질의 향상을 경험한 부모들은 기관에 대한 자긍심을 갖게 하였으며 선택에 대한 만족감을 표현하였다.

2. 협력과정의 어려움

효율적인 학급 운영은 교사간의 협력을 이끌 수 있지만 이면적인 것으로 인해 어려움을 주기 때문에 2교사간의 역할은 무엇보다 중요하다(김송은, 2013). 정교사 2인 공동담임제를 운영 하면 대부분의 기관에서는 교사의 역할을 분담할 수 있기 때문에 교사의 업무가 줄어든다고 생각한다. 이와는 반대로 교사들은 하나같이 업무량이 줄어들기 보다는 많은 것 같다고 하였다. 또한 교사들의 연차에 따라 느끼는 부담감의 차이를 나타냈다.

저도 2교사하면 업무 분담이 일이 더 줄어들 것이라는 생각을 했는데 그렇지 않아요. 기관에서 그만큼 이상의 것들을 요구하고 저희가 기록을 하다보니까 각자 맡은 것을 하다보니까 일지도 예전보다 더 오래 걸려요. 한 장인데도 전보다 생각해야 하는 것이 많고 하다보니까 시간은 비슷한 것 같아요. (2017. 5. 23. I교사면담)

업무나 이런 것이 할 것이 진짜 많은 것 같아요. 혼자하면 쓰고 끝나는데 둘이서 하다보니까 계획하고 수정하고 또 회의하게 되고 그래서 일지를 쓰고 끝내는 것이 아니라 수정이 계획하게 되는 어려움이 있어요. (2017. 4. 13. B교사면담)

일단은 역할분담이라든지 그런 부분들. 일과 운영했을 때 누가 전체를 운영하고 일과를 계획하고 이런 부분들이 같이 협의하는 시간이 많아진 것 같아요. 나 혼자 결정했을 때는 이렇게 하면 되지 혼자 생각했는데 둘이 있을 때는 수시로 이야기를 나누고 이렇게 하자하고 조율도하고 아무리 미리 정했던 거라도 다음날 예상치 못한 일이 발생할 수 있으니까. (2017. 5. 23. I교사면담)

저는 한 가지 말씀 드리고 싶은 게 성향이 되게 중요한 것 같아요 연차를 중요시 하지만 전체적으로 봤을 때는 개인적인 성향을 가진 사람이 있고 어떤 사람은 같이하려는 주의가 있고 거기에서 있는 트러블이 있을 수 있다고 생각해요. (2017. 5. 24. E교사면담)

작년에는 (경력)5년차 정도였거든요 그래서 많이 수용적이었어요 이번에는 선생님이란 학생 때 많이 만나본 선배였고 뭐 얘기를 하다가도 이럴 땐 어떻게 해야 해요? 서로 질문해주고, 일방적으로 수용하는 태도였다면 이번에는 많이 의견을 살짝 낼 수 있고. (2017. 4. 18. D교사면담)

위의 면담에서 교사들은 학급 일과 운영에서는 업무의 분담이 줄지만 그 외적으로 교사간의 협의를 위해 많은 시간이 소모가 되는 것에 대해 어려움을 말하고 있다. 고 경력교사와 저 경력교사 같은 경력의 차이에서 어려움을 갖는 연구결과를 나타내기도 한다(오지선, 박은영, 2016). 저 경력이나 3년차 이내의 경력을 가진 교사들의 공통적 특성으로 수용적이거나 선배교사에 대한 어려움을 내포하고 있다. 교실 내 교사 2인이 같은 장소에 많은 시간을 보낸다는 것은 부담을 갖게 됨을 알 수 있지만 새로운 환경에 대한 적응과 업무 및 유아의 파악을 위한 하나의 수단처럼 긍정적이지만 부정적인 양면성을 나타냈다.

3. 기관의 지원 및 정서적 지원

유아교육기관은 교육과 보육을 함께 이루어지는 곳이며 유아의 예측할 수 없는 행동이나 언어로 인한 교사의 도움이 필요한데도 불구하고 대부분의 기관에서 정교사 2인 공동담임제를 도입하지 못하는 이유 중 하나는 높은 인건비가 차지하는 비율이 높기 때문이기도 하다. 정교사 2인 공동담임제를 경험한 교사들은 기관에서의 물질적, 정서적, 인적 지원 등을 통해 적합한 대우를 받고 있다고 느끼고 있었다.

사소한 건데 개인 컴퓨터 지급해 주는 것. 기관에서 협력할 수 있게 해주는 것 같아요 개인컴퓨터 안 주는 곳도 많잖아요 그것도 그렇고 일지도 쓸 때 둘이 같이 쓰라고 하고 평가도 같이 쓰라고 얘기하세요 그래서 말도 언어적으로 같이 해야 한다고 얘기해주세요. 이걸 좀 웃기지만 수당 같은 것도 동등한 교사다 해서. 많이 같이 이야기해줘야 한다는 물질적 지원인 것 같아요. 분위기를 그렇게 조성해주세요. (2017. 5. 23. C교사면담)

교사회의를 할 때 2담임 일 때 두 사람이 동등한 역할을 할 수 있게 분위기를 많이 조성해 주는 것 같아요 서로 협력할 수 있게. (중략) 연수 같은 것도 다 갈 수 있게 해주시는 것. 어찌 되었던 간에 위에 분들은 다 가셨던 것이잖아요 듣는 거랑 안 듣는 거랑 생각하는 차이가 달라지는데 만약에 제가 계속 안 들었다 하면 이 선생님을 믿고 선생님의 생각을 더 많이 의존 하면서 그랬을 수도 있겠다. (2017. 4. 24. E교사면담)

E교사의 경우 경력에 따른 교사간의 경험의 차이를 연수를 통해 줄여줌으로써 정보력을 향상시키고 전

문적인 소향을 기를 수 있도록 지원해 준다고 하였다. 교사는 기관의 지원을 통해 지속적인 성장을 할 수 있으며 자신의 직업에 대한 자긍심을 갖게 하였다.

4. 정교사 2인 공동담임제 운영 이후의 변화

정교사 2인 공동담임제를 운영하면서 교사들이 경험한 변화는 교사와 유아의 측면으로 나누어 나타났다.

1) 교사 측면

(1) 교사의 자발적인 역량강화

한 반에 교사가 2인이기 때문에 교육의 방법이나 내용에 따라 융통성 있게 같은 수업을 나눠서 진행하거나 함께 진행한다고 하였다. 수업을 나누는 기준은 유아들과의 상호작용에 따라 교사의 수용해야 할 유아들의 의견에 따라 달라질 수 있다고 하였으며 교실 내 교사2인이 있다는 것은 유아들의 목소리를 들을 수 있고 바라볼 수 있는 전문가가 2인이 있다는 것과 같다는 의미를 갖고 있었다.

저는 대그룹으로 모여 있을 때 어떤 아이가 요구할 때 주제에 대해서 한창 진행하고 있으면 이따 해 줄게 하는 경우가 있는데 옆에 한분이 더 있으니깐 도움을 주실 때요. (2017.5.23. J교사면담)

같은 수업을 나눠서하기도 해요. 왜냐하면 다 같이 이야기나누기를 하다보며 아이들의 이야기를 다 들을 수 없거든요. 그래서 반 그룹으로 나누어 진행할 경우가 많이 있었어요. (2017.6.8. G교사면담)

똑같은 수업을 나눠서 하다보면 이쪽저쪽 이야기가 다르게 나올 때가 있어요. 교육 흐름상 유아들이 어떤 이야기를 나누었는지 정리가 필요하고 교사 간에 서로 이야기를 나누기도 하지만 평상시간을 이용해서 내용을 교류하기도 해요. (2017.6.8. A교사면담)

교사들은 필요에 따라 수업의 형태에 변화를 주기도 하였고, 유아들의 의견을 받아들일 수 있는 충분한 시간을 줄 수 있도록 한 것이다. 또한, 정교사 2인 공동담임제가 진행했을 시 생길 수 있는 교육의 흐름이나 방향에 대해 귀가 전 유아들과 함께 나눔으로써 일관된 흐름으로 진행될 수 있도록 하는 교사들의 노력을 엿볼 수 있었다.

Bronson과 Dentith(2005)는 유아들에게 좋은 질의 교육을 제공하기 위해 가장 중요한 것이 교사이며 롤 모델이 되는 것이다. 교사의 변화는 곧 교육의 변화를 가져오고 교육기관에 대한 신뢰감을 가져오게 함을 알 수 있다.

예전 같으면 제가 만약 경력이 많은 교사였으면 신입선생님과 같이 일한다면 제가 주도적으로 하려는 면들이 많았던 것 같아요. 제안하고 이런 것들 해야 한다. 했으면 이제는 많이 물어보고 선생님의 의도가 무엇인지 물어보게 되는 것 같아요. 우리유치원이 지향하는 교육이 아니다하면 알려주고 이제는

물어보면서 들으려고 하려고요, 그게 어려운 것 같아요. 저보다 경력이 어리니깐 주제를 진행하는데 있어서 그게 보이잖아요. 이런 활동들을 진행하면 일회성일 수 있는데 저희는 지속적으로 깊이 있게 진행하는 것이 중요하잖아요. 그래서 왜 하는 건지 그 선생님의 판단에 덧붙이거나 수정하며 조율하려고 노력해요. (2017. 5. 23. I교사면담)

정교사 2인 공동담임제의 변화를 통해 교사는 제도의 개선뿐 아니라 정서적인 변화를 보였다고 하였다. 교사들은 선후배간이기 때문에 생길 수 있는 저 경력자의 수용적인 태도에서 벗어나 교사간의 동등한 위치에서 서로를 존중해주는 모습을 나타냈다. 기관에서는 교사 개인의 성향을 발휘할 수 있도록 분위기를 제공을 통해 교사들은 서로를 인정해주고 배려해주는 인식과 태도의 변화를 가져왔다.

교사는 정교사 2인 공동담임제를 경험하면서 자극제와 같은 영향을 받아 상대방 교사에게 자신의 발전된 모습을 지속적으로 보이려하였다. 고 경력자는 경력으로 쌓인 노하우를 통해 전문성을 향상시키게 되며 저 경력자는 새로운 아이디어 창출이라는 변화를 통해 교사간의 한층 더 성장하는 것이다.

얼마 전까지만 해도 학업을 더 해야 한다는 생각은 없었는데 유치원이 변화되고 교사들이 지속적으로 무엇인가 하려는 열정적인 분위기이다 보니깐 학업도 시작하는 마음을 갖게 되었어요. 특히나 신입선생님들은 신선함이 있더라고요. (2017. 5. 10. A교사면담)

A교사면담에서와 같이 정교사 2인 공동담임간의 협력은 자신의 일에 대한 동기를 부여를 가져오게 하였다. 교사는 끊임없는 도전과 시도하여 협력하기 위해 서로의 의견을 나누는 변화를 가져왔음을 알 수 있다. 교사간의 ‘수직적 관계’에서 벗어나 ‘평등한 관계’를 중요하게 생각하였고 경력 차이에서 오는 어려움보다는 동등한 관계를 형성하고 유지하는 것이 곧, 협력적 운영의 방법이 될 수 있음을 나타냈다.

2인 교사 할 때 중요하거나 배려하는 마음 공평하고 평등 하는 것이 중요한 것 같아요. 우리는 똑같이 교사야 담임이야 마음이 둘 다 있어야지 안 그러면 연차가 많은 사람은 많으니깐 뭔가를 시켜야만 할 것 같고 연차가 적은 사람은 그것을 따라야만 할 것 같은 평등한 관계를 가질 수 있도록 해야 할 것 같아요. (2017. 5. 1. M교사면담)

작년에는 제가 하고 싶은 것 자유롭게 하고 서로 자유롭게 하고 자기가 하고 싶은 것을 하고 이렇게 하면 어때요? 이런 것도 괜찮을 것 같아요. 서로 조언 식으로 해주고 했는데 서로 지켜주듯이 제가 느끼기에 그랬어요. 제가 수업 중에 갑자기 아이들이 꺾는 것을 좋아하면 꺾는 재료를 가져오면 재료를 갖고 오면 선생님이 교실을 봐주시고, 올해는 의견을 더 많이 나누는 것 같아요.

(2017. 5. 10. L교사면담)

두 교사는 평등한 관계이기 때문에 교사의 능력을 발휘 할 수 있음을 할 수 있다고 하였다. 상대방에 대한 평등한 관계라는 인식을 통해 협력적인 관계를 만들어감으로써 효과적인 운영을 이끌 수 있는 중요한 계기가 되는 것이다.

정교사 2인 공동담임제 운영에 따른 변화에는 교사마다 바라보는 시각이 다르고 생각의 차이를 가져

올 수 있지만 서로 알게 된 것에 대해 정보를 공유하는 모습을 보였다. 교수학습지도의 능력에 대한 적극적인 피드백과 교수 기술에 관한 아이디어를 교환함으로써 지식과 기술 측면에 긍정적인 효과를 얻을 수 있다(이문구, 2006). 교사는 지식의 공유를 통해 개인이 소유하고 있는 것을 더욱 발전시키는 교사역량을 증진시키는 기반이 되었다.

만약에 저도 연수를 다녀왔다면 갔다 옴으로 인해서 선생님한테 그런 이야기를 막 해줄 수 있는 거예요. 나도 그만큼의 정보력이 생겨서 저도 이번에 연수 다녀와서 재미있는 거 이야기를 했거든요.
(2017. 4. 24. E교사면담)

면담을 시작하기 전 교실을 둘러보며 현재 진행되고 있는 생활주제와 유아들의 관심에 대해 물어 보았다. 영역확장의 파생된 이유를 물었더니 교사들은 교사 한명이 연수를 다녀와서 목걸이 영역에 제시된 자료를 자신의 교실에 맞게 변화를 주어 적용하고 있다고 하였다. 목걸이영역에는 다양한 완성된 목걸이와 샘플 사진들이 마치 미술관에 진열된 작품처럼 전시가 되어 있었다.
(2017. 5. 23. 현장일지)

위의 면담에서 교사들은 지식의 역량 강화를 통해 얻어진 정보를 공유하여 전략적인 교육을 실천하게 된 것에 대해 이야기 하고 있다. 이는 염지숙(2003)의 연구에서와 같이 실천적 지식이 되는 것이다. 정보력으로 자신의 학습에 맞게 유아들의 수준을 고려한 현장 적용을 하고 있다. 즉, 교사는 정보로부터 얻은 아이디어를 공유하고 협의하며 이루어진 성과에 대해 만족감을 나타내고 있다. 연수를 다녀온 교사는 자신이 알게 된 정보를 시도해보려는 모습을 보였으며 연수를 다녀오지는 않았지만 생생한 전달을 통해 함께 실천해가는 모습을 보였다.

또한, 공동담임제의 경우 한 교사가 수업을 진행할 때에는 다른 교사는 지원을 해주는 역할을 한다고 하였다. 활동시간에 교실을 지나다 보면 대부분의 교실에서는 교사1인이 필기구를 가지고 있는 쉽게 볼 수 있었다. 진행하는 교사가 원활하고 유아들의 생각을 들을 수 있는 옆에서 지원을 해주는 역할을 하게 된다는 것이다.

활동을 할 때는 앞에 나와서 발문해주시고 활동을 진행해주시는 분, 같이 앉아서 얘기도 하고 앞에 나와서 아이들이 이야기하는 거 캐치 못할 때도 있잖아요. 재미난 발문을 아이들이 작게 이야기를 하면 그러면 같이 이야기 해주고 “누가 이렇게 생각 했는데요” 하고 얘기 해줄 수 있고 이렇게 역할을 나누고 배식 하는 거나 손 씻거나 점심시간에도 나누고 서로 소통을 나누고 그리고 어떤 점에서 소통을 나누고 있는지 물어보셨잖아요. 그럴 때 교사가 아이들을 대하는 태도가 자기도 모르게 습관적인 건 아닌 거 같은데 그런 거에 대한 것이 발견이 되었을 때 서로 이야기 해주기도 해요.
(2017.4.18. D교사면담)

2명이다 보니깐 주교사 부 교사 느낌일 수도 있잖아요. 같이 서로 이야기 할 때도 같이 같이. 이런 발문이 나왔을 때도 다른 교사가 반응을 해줄 수 있고 옆에서 가만히 있는 것만이 아니라 애들도 발문이 많이 나올 수도 있을 것 같고
(2017.5.23. H교사면담)

(중략) 근데 서로 주 활동하는 건 있어요 근데 그렇지만 배제된 사람이 아니고 같이 이끌어 나갈 수 있는 사람이라고 생각하고 해야 한다고 생각해요 (2017.4.18. O교사면담)

(2) 교육의 질적인 향상

현장을 방문하는 동안 ‘나도 이곳에서 놀고 싶다’ 는 생각이 들 정도로 매력적인 환경과 교육이 실행되고 있었다. 정교사 2인 공동담임제는 교육의 질적인 향상 뿐 만이 아니라 교실의 영역 간 통합이 이루어질 수 있도록 연구를 해내가는 모습을 볼 수 있었다.

저희 기관이 교사2인이어서 연구를 많이 하는 편이에요 교사가 2인이기 때문에 기관에서 기대하는 기대치도 있고, 그래서 어느 정도 교사들이 경력이 쌓이고 분위기가 무엇인가 도전하고 시도하는 분위기로 조성되다 보니 경쟁은 아니지만 끊임없이 연구하는 모습을 보여요. 옆 반이 하다보면 나도 더 열심히 하게 되고 내 반이 아니라 우리 반이라는 의미에서 아이들은 진짜 좋을 것 같아요 (2017. 4. 16. A교사면담)

확실히 교육적인 것은 생각하는 머리가 둘이니깐 서로 생각하던 것에도 또 새로운 게 생각이 나고 2배가 아니라 플러스알파가 더 뭔가가 교육적인 효과가 나오는 것 같아요 (2017. 5. 23. M교사면담)

교사는 ‘우리’ 라는 공동의 책임이라는 과정과 결과를 통해 교육의 질적인 향상을 높이고 있었다. 시도하고 도전하려는 교사의 자세는 교육의 질적 향상을 증대시키는 촉진제와도 같다. 위의 면담에서 ‘연구’ 라는 표현을 통해 경쟁적 교사구도가 아닌 교육의 질적으로 교사 간에 지향하고자 하는 질적인 교육의 목표를 중심을 알 수 있다.

연구자는 평소 유치원의 참관을 다녀보면 교실 환경 대부분이 획일적인 유아들의 작품전시를 볼 수 있다. 또한, 교실의 세팅의 경우, 학기별로 나누어 세팅의 변화를 주는 것이 대부분이다. 연구를 위해 K 유치원 현장참관에서 느꼈던 것은 참관 시 방문했던 학급의 교실이 지속적인 변화를 관찰 할 수 있었다. 교실의 변화의 이유에는 유아들의 흥미와 관심에 따라 발전됨을 알 수 있었다. 정교사 2인 공동담임제에 대해 교사들은 2배의 효과가 아닌 그 이상의 시너지효과를 나타내고 있었다고 하였다.

지난 주 교실 참관 후 교실의 세팅이 변경되어 있었다. 과학영역에는 장수풍뎅이에 관련된 책이 추가되어 있었고, 철쭉꽃과 민들레 등 꽃잎이 말려 유리병에 담겨 있는 것들이 있었으며 벽면에는 ohp 필름지에 매직으로 그림을 그린 올챙이 그림이 전시 되어 있었다. 교사에게 물어보니 유아들이 흥미 있어 하여 표현한 것을 전시해주었다고 하였고 꽃잎은 산책 시 모아온 것을 내어주었다고 하였다. 한눈에도 유아들의 흥미가 어디에 있는지 발견할 수 있었다. 수조작영역과 역할영역의 세팅은 서로 바뀌어 유아들의 동선을 고려한 것처럼 보였다. (2017. 5. 16. 현장일지)

유아의 흥미에 따라 교사의 관심도 연속선상에 있으며 그에 따라 활발한 교실 환경 변화를 보였다. 유

아들이 하원한 빈 교실에서는 유아들이 없는 곳이었는에도 불구하고 유아들의 생동감 있는 놀이의 모습을 상상 할 수 있었다.

저희가 올해 들어서 기록에 초점을 두면서 자유선택활동을 진행을 하는데 혼자 정교사였으면 반을 다 봐야 해서 상호작용이 어려울 수 있는 것 같아요. 이 놀이가 너무 재미있고 깊이가 깊은데 나는 이 놀이를 관찰하고 싶고 기록하고 싶은데 이제는 그러기에는 혼자서 감당하기가 어렵고 다른 쪽에서도 재미있는 놀이가 이루어질 수도 있는 거고 어린이들의 도움이 필요할 수도 있기 때문에 2인 교사에 있어서 자유선택활동 시간에 도움이 되는 것 같아요. (2017. 5. 10. N교사 면담)

교사의 면담이나 현장관찰에서도 유아를 볼 수 있는 2인교사의 눈을 통해 유아들에게 놀이의 활성화라는 생기를 주었으며, 유아의 관심에서 시작된 것이 교실 전체로 확장되어 갈 수 있도록 한다는 점에서 교사협력의 중요성을 나타내기도 하였다. 교실 어느 영역 한곳 방치 곳 없이 영역마다 생생한 유아들의 활기를 느낄 수 있었던 것은 교사들 간의 협력을 통해 질적인 교육이 이루어짐을 짐작할 수 있었다.

2) 유아의 측면

(1) 유아를 바라보는 관점의 변화

유아는 무한한 능력을 가진 존재로 스스로 지식을 구성할 수 있다(서혜정, 이한아, 2011). 놀이를 통해 유아는 자신의 능력을 표현하게 된다. 교사는 유아에게 놀이 환경이나 시간, 공간에 따라 교사의 역할이 유동성 있게 달라질 수 있기 때문에 유아의 놀이에 가장 중요한 것은 교사라 해도 과언이 아님을 강조하고 있다(Isenberg와 Quisenberry, 1998).

아이들 하원하고 나서 오늘 누구나 이런 얘기를 했는데 이때 이렇게 했으면 좋았을 것 같다. 아이들 놀이 할 때 한명만 발견하는 부분도 있잖아요. 그런 얘기를 들으면 ‘그래서 그런 거였어요.’ 하고 협의를 할 때 2명인 것이 정말 좋았어요. (2017. 5. 23. N교사면담)

저도 아이들이 그 아이의 일부를 봤으면 판단하기 쉽잖아요. 저는 이렇게 봤는데 어떻게 보셨어요? 하고 물어보거나 그러면서 다시 한 번 돌아보거나 그 아이의 색 다른 면을 보기도 하고 체크리스트 할 때도 제가 이 아이는 중점을 두고 볼게요 하는데 1담임할 때는 제가 전체를 봐야하기 때문에 어려움이 있지만 세밀하게 못 본 부분도 있었을 텐데 집중적으로 볼 수 있는 기회가 되는 것 같아요. (2017. 5. 23. J교사면담)

유아를 바라보는 관점이 교사의 입장에 따라 다를 수 있지만 교사2인이 바라본 유아의 모습은 유아를 다시 바라볼 수 있는 또 다른 눈이 생기게 된다. 유아의 놀이나 관심사에 따라 교사는 자세히 보고 천천히 보며 지속적으로 가치 있게 관찰함으로써 편견이나 놓칠 수 있는 유아의 장점을 부각시킬 수 있는 기회가 제공되는 것을 보여준다.

(2) 유아요구 수용

유아는 교사들에게 일과 중 많은 요구를 한다. 교사는 즉각 반응해 줌으로써 유아의 개인적 발달과 성향에 도움을 주게 되는 것이다.

선생님과 유아 3명이 미술영역에 앉아 스펀지에 물감을 묻혀 스케치북에 찍는다. 물감은 흰색, 빨강이 있으며 유아의 요구에 따라 색의 진하기에 변화를 주는 것은 교사가 한다. A유아가 분홍색을 찍자 B유아는 교사에게 빨강색을 따라줄 것을 요구하였다. 옆에 있던 C유아는 자신의 것이 예쁘다고 이야기하자 A와 B유아가 교사에게 흰색을 더 많이 짜줄 것을 요구한다. (2017. 4. 10. 참여관찰)

교사는 쌓기영역과 역할영역으로 나누어 놀이를 참여하고 있다. 쌓기영역에서 블록을 쌓는 과정에서 높이 쌓아 지나가던 유아가 부딪히며 갈등이 생기자 쌓기영역에 있던 교사가 중재에 나섰다. 역할영역에서 유아들은 교사에게 다가가 자신이 입고 싶은 옷을 입혀달라고 한다. 과학영역에 있던 유아는 관찰하고 있는 장수풍뎅이 애벌레가 안 보인다고 통을 위아래로 흔들고 있다. 교사에게 계속 안 보인다고 소리치자 역할영역에 있던 교사가 과학영역으로 이동한다. (2017. 4. 24. 참여관찰)

유아는 관찰 내내 많은 영역의 이동을 하며 자신의 요구를 교사에게 표현하는 모습을 쉽게 관찰 할 수 있었다. 교사는 학급을 운영하는데 매우 핵심적인 역할을 존재이기 때문에 직간접적으로 교실에서 발생하는 모든 일에 책임을 져야하고 활동의 많은 비중을 조직하고 조정한다는 점에서 유아의 요구를 발견하고 수용해주는 것은 중요하다(문연심, 박희숙, 조안나, 2017). 교사는 그때 마다 유아의 상황에 맞게 대처해주는 모습을 보였으며 놀이가 끝날 때까지 교사에게 지원, 도움, 갈등 해결 등과 같은 요구를 보였다. 정교사 2인 공동담임제를 통해 교사들은 유아들의 요구를 더욱 수용적인 모습을 발견 할 수 있었다. 교사의 이러한 행동은 유아들의 반응하여 발달과 성장을 촉진을 돕는 것으로 보였다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 유아교육기관에서 정교사 2인 공동담임제의 교사 경험을 통해 운영과정을 탐색하고, 어떤 의미를 지니지에 목적을 두고 분석하였다. 정교사 2인 공동담임제는 연구에서 나타난 바와 같이 1인교사의 역할을 줄여 경계선을 긋고 분담한 것이 아닌 전문성을 갖춘 2인교사가 협력하여 보다 효율성을 증대시킬 수 있는 합치된 목적을 갖고 운영하는 것을 의미하였다. 정교사 2인 공동담임제의 협력적 운영은 구체적으로 ‘업무의 수행’, ‘어려움’, ‘지원’, ‘변화’ 4가지의 범주에 따라 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 정교사 2인 공동담임제의 업무 수행적인 면에서는 업무공유, 소통과 협의, 교사-부모의 관계가

나타났다. 본 연구에서는 교사들이 경험한 업무 수행적인 면에서 업무의 공유, 교사-부모의 관계 속 시행착오 과정에서 지속적이고 발전적인 협의와 소통의 방법으로 해결해 나갔음을 알 수 있었다. 또한, 교사들의 업무 수행은 점진적인 교사체제의 정립을 통해 교육의 질적 향상이 실천되는 운영의 과정으로 분석되었다. 교사간의 관계증진을 위한 전략적 운영은 유아들의 내적 활동 뿐 아니라 모든 외적 교육활동을 좌우하기 때문에 상호협력적인 관계를 유지하기 위해서 많은 노력을 포함하였다. 본 연구 결과에서 밝혀졌듯이 교사의 역할의 중요성을 인식하여 인간 대 인간이기 때문에 생길 수 있는 교사의 정서적 요인을 고려하고 수직적인 교사관계를 지양하여 서로간의 평등한 관계를 유지한 열린 마음으로 소통을 통해 서로의 신뢰감을 쌓으면서 이상적인 공동담임제가 실현하기 위한 필요성을 시사한다. 이는 김송은(2013)의 선행연구와 같은 맥락으로 효율적인 학급 운영은 교사간의 협력을 이끌 수 있지만 이면적인 것으로 인해 어려움을 주기 때문에 2교사간의 역할은 무엇보다 중요하다는 결론을 뒷받침한다.

또한, 교사의 역할의 중요성을 강조하였던 연구(곽향림, 2012; Enz & Christie, 1997)에서처럼 2인 교사간의 각자가 맡은 역할을 해냄으로써 고정적인 자신의 역할이 아닌 공유하며 함께 해나는 것이다. 즉, 보다 협력적인 교사관계를 시도함으로써 둘 이상의 교사에게 동등한 책임을 부여하는 것을 강조하며 정의하였다는 점에서 연구결과(Shaplin & Olds, 1971)와 일치한다. 그러므로 교사의 동등한 책임 부여에 대한 구체적 사례나 자료 수집을 통한 심층적인 논의가 필요하며 외국의 경우 2인체제를 운영하는 국가가 다수 있기 때문에 업무의 수행에 대한 장점을 적용시켜 운영해야 함을 시사한다.

둘째, 정교사 2인 공동담임제의 운영에는 어려움을 나타냈다. 이는 유희정의(2014)의 선행연구와 유사한 어려움이 있지만 효율적 운영방법의 필요성을 나타낸다는 점에서 유사하며 본 연구에서는 극복해 나가는 과정을 통해 교육의 질적 향상을 나타내는 연구결과를 보였다. 과거 1인 체제에 대해 어려움이 있었지만 편하다는 장점을 갖고 있고, 정교사 2인 공동담임제의 도입을 통해 보다 다각 면에서 바라본 교육적 안목과 아이디어의 시너지 효과를 통해 협력으로부터 이분법적 가치 판단의 대비를 앞세우기보다 복수적 의미로 새롭게 도전하고 창출하는 발전적 연구 결과를 보여주고 있다.

셋째, 정교사 2인 공동담임제의 운영에는 기관의 지원이나 정서적 지원이 나타났다. 기관의 인적, 물적, 정서적 지원으로 인해 교사는 기관으로부터 자긍심을 갖게 하였으며 교사의 효능감을 높여 주었다. 조인숙(2001), 정윤숙(2011)의 선행연구 제한점이었던 기관 지원의 필요성을 중요하게 인식해야 한다는 연구결과와 상이한 결과를 나타냈다.

넷째, 정교사 2인 공동담임제의 운영은 교사와 유아 두 측면으로 나누어 변화가 나타났다. 교사 측면은 자발적인 교사의 역량강화, 교육의 질적 향상이 나타났고, 유아 측면에는 유아를 바라보는 관점의 변화와 유아요구의 수용에 대한 변화를 나타냈다. 유아교사가 교실에 주력하고 있다는 점은 유아에게 관심을 갖고 있다는 것이며 보다 심도 있는 교육이 실천되고 있다는 것이다. 유아들에게는 네 개의 귀와 눈, 손이 생긴 것이지만 교사는 2인이 아닌 4명의 역할을 한다는 것을 교사들 스스로 느끼고 있는 것이다. 교사는 협력적 운영을 위해 수평적 태도의 변화를 가져왔고 수평적 태도는 교사 간의 성장을 촉진 시키는 매개체

가 되었다. 교사의 자발적인 역량 강화를 위해 함께 노력하고 연수를 통해 경력의 차이를 줄여가는 변화를 가져왔다. 또한, 정교사 2인 공동담임제의 운영은 유아의 자발적인 호기심을 가진 놀이 본질을 교사 2인이 조력함으로써 생생한 놀이현장감을 높이게 되었다. 이는 유아의 놀이관찰을 통해 유아의 주동성에 관련된 연구(서혜정, 변미영, 2012; 홍정선, 최인숙, 안연경, 2008)와 일치하며 조력하는 교사의 역할을 강조를 통해 시너지 효과를 나타내고 있다.

본 연구의 결과는 김희연과 오문자(2009)의 연구와 일치한다. 이 분야는 긍정적으로 바라본 선행연구가 없었지만 2인교사체제가 협력을 바탕으로 운영되어 질적인 효과를 가져 온다는 점에서 연구결과가 재 증명 되었다. 현장의 실제적인 교육체계 제도 개선을 통해 질적인 유아교육이 성립할 수 있도록 하는 것이 연구 본연의 목적인 것이다. 교사 협력의 가치를 실현하도록 만들어지는 과정을 통한 기관의 지원이 이루어지는 것이야말로 협력적 운영의 밑거름이 된다.

결론적으로 정교사 2인 공동담임제의 운영은 전문성과 자질을 갖춘 정교사 2인이 유아의 수준을 고려한 질적으로 향상된 교육을 실현하였다. 이점은 기관의 지원이 뒷받침하였기 때문에 현실적으로 가능하게 된 것이다. 현재 유아교육기관에서 의무적으로 정교사 2인 공동담임제가 도입된 것은 아니지만 미래사회를 준비하는 교육현장에 보다 질적이고 정서적 유대감을 가질 수 있는 교육이 실현될 수 있는 계기가 될 것이다. 교사 대 유아의 비율을 법적으로 운영한 것이 아니라 유아를 가장 중요하게 생각하며 운영하는 기관의 교육철학을 실현해 냄으로써 일괄적인 교육에서 능동적인 교육으로의 교육이 변화할 수 있는 교사체제가 필요하다는 시사점을 본 연구에서 보여준다.

본 연구결과를 통해 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구에서 운영하고 있는 정교사 2인 공동담임제를 하기 위해서는 기관의 지원이 가능한 곳에서만 가능하다는 제한점을 가지고 있다. 또한, 교사 2인이 학급을 운영함에 ‘책임의 공유’, 부모의 반응이나 관계에 관한 추가적인 연구가 필요하다. 외국의 정교사 2인 공동담임제가 시행되고 있는 사례나 운영에 대해 알아보고 우리나라 교육과 차이점을 알아보고 현실적인 교사제도 도입에 대한 기반을 제공하여 교육의 질을 향상시키는 필요성이 있다고 사료된다.

참고문헌

- 곽향림(2012). 구성주의 교실에서 진정한 자유선택활동을 위한 유아들의 노력. 유아교육학논집, 16(1), 401-424.
- 권현서(2009). 정담임-정담임 팀티칭제에 대한 보육교사의 갈등과 불안. 숙명여자대학교 교육대학원석사학위논문.
- 김경희, 나귀옥(2013). 유치원 자유선택활동시간에 나타나는 교사와 유아의 설명을 통한 공동구성. 유아교육연구, 33(1), 191-214.

- 김수정(2002). 유치원 자유선택활동 시 교사의 역할 및 갈등요인에 관한 문화기술적 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김안나(2014). 유치원교사의 교사효능감과 교사전문성 및 유아교육 프로그램의 질과의 관계. 한국보육학회지, 14(3), 153-175.
- 김정은(2013). 어린이집 팀티칭 현황 및 원장과 교사의 인식. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현진(2008). 보육교사의 전문성 발달 수준에 관한 연구. 한국보육학회지, 8(4), 17-30.
- 김혜진, 김혜영, 홍창남(2015). 교사협력이 교사 만족에 미치는 효과분석: 혁신학교와 일반학교의 차이 분석. 한국교원교육연구, 32(2), 123-148.
- 김효정, 임자영, 이대균(2011). 팀티칭 경험이 어린이집 영아반 경력교사에게 주는 의미. 열린유아교육연구, 16(4), 521-551.
- 김희연, 오문자(2009). 유아교실에서의 교사 협력; 2교사제 교사들의 내러티브. 열린유아교육연구, 14(4), 277-296.
- 나은숙, 양옥승(2007). 자유선택활동시간에 나타난 유아들의 연구. 유아교육연구, 27(1), 281-304.
- 문연심, 박희숙, 조안나(2017). 현장역량 강화를 위한 영유아교육기관 관찰 및 실습. 서울: 공동체.
- 박미경, 엄정애(2010). 자유선택활동시간에 유아들이 경험하는 놀잇감의 의미. 유아교육연구, 30(5), 325-350.
- 박주호, 송인발, 이진이(2016). 학습활동으로서 교사협력이 수업개선 정도에 미치는 효과. 한국교원교육연구, 33(1), 243-265.
- 백나리(2012). 유아교육기관에 따른 팀티칭 교수법 운영현황과 교사의 인식. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 서혜정, 김은영(2012). 자유선택활동시간에 교사역할을 찾아가는 현장연구. 유아교육학논집, 16(5), 163-188.
- 서혜정, 변미영(2012). 행복한 수업을 찾아가는 유아교사의 이야기. 아동학회지, 33(3), 149-175.
- 양승희, 염순교(2007). 보육교사 직무만족도와 보육시설 근무환경과의 관계분석. 한국보육학회지, 7(4), 45-67.
- 엄정애(2001). 놀이와 유아교육 : 그 조화와 방향에 대한 탐색. 열린유아교육연구, 5(3), 1-25.
- 염지숙(2003). 교육연구에서 내러티브의 개념, 절차, 그리고 딜레마. 교육인류학연구, 6(1), 119-140.
- 오지선, 박은영(2016). 어린이집 교사들의 경력차이에 따른 팀티칭 경험. 아동교육, 25(3), 247-273.
- 유희정(2014). 만1세반 3인 담임제 교사의 팀티칭에 대한 어려움 이야기. 아시아아동복지연구, 12(3), 79-105.
- 이문구(2006). 교사의 발달단계에 따른 멘토링 실태 및 요구분석. 한국교원대학교 대학원석사학위논문.
- 이영미(2014). 팀티칭 상황에서 유치원 초임 부담임 교사들이 인식한 어려움 탐색. 한국보육학회지, 14(3), 207-227.

- 장윤정, 황윤숙(2017). 유아교사의 전문성 인식 수준 및 민감성 수준에 따른 교사-유아 상호작용의 차이. *한국보육학회지*, 17(2), 181-203.
- 전윤숙(2011). 초임보육교사의 어려움과 지원 요구. *한국보육학회지*, 11(4), 167-187.
- 전효은, 엄정애(2011). 유치원 교육과정에서 놀이의 활용에 관한 경력 교사의 경험과 어려움의 해결방안. *유아교육학논집*, 15(5), 305-334.
- 정유진(2017). 학생지도 혼선, 1수업 2교사제 반발 확산. *문화일보*. <http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2017082201071221078001> 에서 2017년 8월 5일 인출.
- 조인숙(2001). 유아교사가 인식하는 교직수행에서의 어려움에 관한 연구. *한국보육학회*, 1(1), 197-218.
- 한국유아교육학회 편(1996). *유아교육사전(용어편)*. 용인: 한국사전연구소.
- 홍정선, 최인숙, 안연경(2008). ‘장난감 없는 교실’에 나타난 유아의 놀이 경험. *열린유아교육*, 13(5), 429-457.
- Bronson, C. E., & Dentith, A. M. (2005). Facilitating effective collaborative team teaching: What instructional leaders need to know. A paper presentation at the Annual Convention of University Council of Educational Administrators (UCEA) November 11, 2005 Nashville, TN.
- Cannella, G. S. (2002). 유아교육이론 해체하기: 비판적 접근(유혜령 역). 서울: 창지사.
- Enz, B., & Christie, J. (1997). Teacher Play Interaction Styles : Effects on Play Behavior and Relationships with Teacher Training and Experience. *International Journal of Early Childhood Education*, 2, 55-75.
- Isenberg, J., & Quisenberry, N. L. (1988). Play: A Necessity for All Children. *Childhood Education*, 64(3), 138-145.
- Shaplin, J. T., & Olds, H. F. (1971). 팀티칭의 이론과 실제. (정해수, 김충행, 윤정일 공역). 서울: 동문사(원본발간일 1964년).

Abstract

Collaborative Management of the Joint Homeroom Teacher System with Two Regular Teachers at Early Childhood Education Institutions

Moon, Yeon Shim

(Dept. of Early Childhood Education, Kang Nam University)

Kim, Jeong Hee

(Doctoral Student, Kang Nam University)

This study set out to investigate the joint homeroom teacher system with two regular teachers at early childhood education institutions in a realistic manner, thus contributing to its application to the field, establishing a system of teachers with professionalism, and providing basic data to create and manage the collaborative capabilities of teachers. For these purposes, the investigator collected and analyzed data from 13 semi-structured individual and group interviews with 16 teachers at K Kindergarten in Gyeonggi Province, eight field observations, and four participant observations for about three months from April to July, 2017. The data were analyzed in the stages of qualitative data analysis involving keyword categories, classification, and discovery of sub-themes. Based on the findings, the study categorized the collaborative management of the joint homeroom teacher system with two regular teachers into “job performance,” “difficulties,” “institutional supports” and “changes.” These findings lead to an expectation that the introduction of the joint homeroom teacher system with two regular teachers will establish a foundation for higher quality of education through the process and changes of collaborative management between two teachers with professionalism.