



저작자표시-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

장 영 희 교수지도
석사학위 청구논문

어린이집의 팀티칭 현황 및 원장과
교사의 인식

2013

성신여자대학교 대학원
유아교육학과
김 정 은

어린이집의 팀티칭 현황 및 원장과 교사의 인식

장 영 희 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함.

2012년 11월

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

김 정 은

인 준 서

김정은의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 어린이집의 팀티칭 현황을 살펴보고 팀티칭 운영에 대한 원장과 교사의 인식을 살펴봄으로써 효과적인 팀티칭 운영을 위한 기초자료를 제공하는 것에 목적이 있다.

이와 같은 목적에 따라 선정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 어린이집의 팀티칭 현황은 어떠한가?
2. 어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식은 어떠한가?
3. 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식은 어떠한가?
4. 팀티칭 운영에 대해 원장과 교사가 제안하는 개선방안은 무엇인가?

본 연구를 위하여 서울시에 소재한 팀티칭을 실시하고 있는 어린이집의 원장 76명과 교사 251명을 연구의 대상으로 선정하였다. 팀티칭 현황과 인식을 조사하기 위하여 관련문헌과 선행연구를 기초로 수정·보완한 질문지를 사용하였으며, 본 연구에서 수집된 자료는 빈도분석, 기술 통계분석, χ^2 검증 및 t -검증을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집의 팀티칭 현황을 살펴본 결과, 팀티칭을 실시하고 있는 영

유아의 연령은 전체적으로 만 1세, 2세가 다른 연령에 비해 실시 빈도가 높은 것으로 나타났다. 팀티칭 실시유형은 필요한 학급에 대하여 부분적으로 실시하는 경우가 가장 많았으며, 팀티칭을 실시하고 있는 반의 교사 인원은 2명이 가장 많은 것으로 나타났다. 팀티칭의 운영 목적은 영유아에게 개별적인 활동을 제공할 수 있어서 라는 반응이 가장 높게 나타났으며, 팀티칭 조직유형은 동료유형이 가장 많았다.

둘째, 어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 인식을 살펴본 결과, 원장은 원장과 교사들의 회의를 통한 상호협의과정을 통해서 라고 인식하고 있는 반면, 교사는 원장의 일방적인 결정에 의한다는 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적에 대해서 원장은 업무분담의 효율성, 교사는 영유아를 위한 개별화된 활동 제공이라는 점을 중요한 목적으로 인식하고 있었다. 팀티칭 운영을 통하여 교사가 제공할 수 있는 중요한 역할에 대하여 원장은 상호작용자, 일상생활을 통한 모델 순으로 인식하였으며, 교사는 대리 양육자, 관찰자 및 평가자 순으로 중요성을 인식하였다.

팀티칭이 가장 필요하다고 생각되는 영역으로 원장은 교육계획과 부모교육, 교사는 생활지도와 영유아지도라는 인식이 높게 나타났다. 팀티칭 운영 시 교사협력에서 가장 중요하게 생각되는 부분에 대해 원장은 팀 교사와의 적응과 역할분담이라고 하였으며, 교사의 경우 팀 교사와의 공동체 의식, 팀 교사와 자신의 교육관 조율하기 라고 응답하였다. 팀티칭 구성 시 고려 사항에 대하여는 원장은 경력, 교육관, 성격 순으로 교사는 경력, 성격, 교육관 순으로 높게 응답하였다.

셋째, 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식을 살펴본 결과, 원장과 교사의 인식은 비교적 긍정적으로 나타났다. 원장은 영유아의 안전사고에 대한 위험성 감소를 가장 긍정적인 팀티칭 효과로 인식하였고, 그

다음은 업무분담의 효율성 제고, 교사간의 장점 활용, 영유아의 안정적 정서 유지 등으로 팀티칭 효과가 나타난다고 인식하고 있었다. 교사들도 영유아의 안전사고에 대한 위험성 감소를 원장과 같이 가장 긍정적인 효과로 인식하였고, 그 외 동료장학의 기회, 교사간의 장점 활용, 교사간의 단점 보완의 순으로 팀티칭 효과가 나타난다고 인식하고 있었다.

넷째, 어린이집 팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 원장은 팀티칭에 대한 교사교육, 팀티칭 관련 지침서 개발, 팀 교사 간 협의 순으로 개선이 필요하다고 하였고, 교사들은 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀을 구성하고, 팀 구성 결정시 교사의견 반영, 명확한 역할분담의 순으로 운영의 효율성을 높일 필요가 있다고 하였다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	5
II. 이론적 배경	6
1. 팀티칭	6
1) 팀티칭의 개념 및 유형	6
2) 팀티칭 운영의 구성요소 및 효과	11
2. 어린이집에서의 교사역할	19
1) 보육교사의 역할모형	19
2) 일과 운영에 따른 보육교사의 역할	21
3. 선행연구	25
III. 연구 방법	28
1. 연구대상	28
2. 연구도구	32
3. 연구절차	35
1) 예비조사	35
2) 본 조사	35

4. 자료 분석	36
IV. 연구 결과 및 해석	37
1. 어린이집의 팀티칭 현황	37
2. 어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식	43
3. 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식	50
4. 팀티칭 운영에 대해 원장과 교사가 제안하는 개선방안	52
V. 논의 및 결론	60
1. 논의	60
2. 결론 및 제언	67

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구대상 원장의 일반적 배경	29
<표 2> 연구대상 교사의 일반적 배경	31
<표 3> 원장용 설문지 문항구성	33
<표 4> 교사용 설문지 문항구성	34
<표 5> 팀티칭을 실시하고 있는 영유아 연령	37
<표 6> 어린이집의 팀티칭 실시유형	38
<표 7> 팀티칭을 실시하는 한 반의 교사 인원(원장)	39
<표 8> 팀티칭을 실시하는 한 반의 교사 인원(교사)	40
<표 9> 팀티칭에서의 운영 목적	41
<표 10> 팀티칭 조직유형의 형태	42
<표 11> 팀티칭 시 교사 구성원 결정 방법	43
<표 12> 팀티칭 운영 결정 방법	44
<표 13> 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적	45
<표 14> 팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할	46
<표 15> 팀티칭이 가장 필요한 영역	47
<표 16> 교사협력에서 가장 중요한 부분	48
<표 17> 팀티칭 구성에서 가장 고려되었던 사항	49
<표 18> 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식	50

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회가 분화되고 다양화 되어감에 따라 기혼 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있어 이에 따른 맞벌이 가정 자녀들의 보호와 교육을 담당하는 어린이집의 역할과 중요성이 더욱 강조되고 있다. 영유아들이 가정 다음으로 많은 시간을 보내는 어린이집의 중요성은 아무리 강조해도 결코 지나치지 않을 것이다. 따라서 현재 양적 팽창을 거듭하고 있는 어린이집들이 질적인 정비를 하는 것이 시급하다고 할 수 있다(정정옥, 2006). ‘교육의 질은 교사의 질을 넘어설 수 없다’는 말이 있듯이 교사는 교육의 질을 좌우하는 중요한 요인이다.

어린이집의 질적인 개선을 결정짓는 요인은 기관의 공간 및 시설, 원장의 지원, 그리고 좋은 보육프로그램 등 다양하지만 무엇보다도 중요한 요인은 유능한 인적자원인 보육교사이다. 보육교사는 영유아에게 가장 중요한 인적자원으로써 아동의 발달과 학습, 정서의 성장에 중요한 영향을 미치며, 이들의 능력과 흥미를 인식하여 유익한 보육프로그램을 제공한다. 또한 보육교사는 부모와의 원활한 의사소통을 통해 서로 간에 신뢰감을 형성하는 중요한 역할을 담당하고 있어 보육의 질적인 개선을 위해 매우 중요하다(함남희, 2010).

보다 질 높은 교육을 실현하기 위해 교사는 부단히 노력하지만 많은 교사들은 혼자 감당하기 힘든 규모의 학급을 운영하고 있다. 따라서 교사는 유아에게 비합리적인 통제를 가하게 되고 보상 지향적인 평가를 주로 하며 질

서유지를 위하여 지시적이고 명령적이며 강요적인 행동을 하게 된다(김영주, 1999). 유아들의 요구만이 있는 교실에서 계속해서 혼자 있는 상황은 교사들에게 스트레스를 줄 수 있으며, 이러한 상황은 스스로 비판하고 반성하는 능력을 저하시켜 교육의 질을 떨어뜨릴 수 있다. 초임교사나 경력교사 모두 유아들과 함께 한 시간만으로 유능한 교사가 되는 것은 아니다. 그들이 유능한 교사로 발전하기 위해서는 다른 여러 종류의 경험이 필요하다.

교사들의 전문성 발달과 수업개선을 위해서는 현장에서 일하는 다른 동료들로부터 배우는 기회가 중요한 지지가 된다(경은정, 2003).

Goffin과 Day(1999)는 유아들이 학급 내에서 다른 유아들과 활동하면서 서로 많은 것을 배울 수 있는 것과 마찬가지로 교사들도 함께 생각을 나누고 서로 배울 수 있는 동료 교사들과 만날 수 있어야 한다고 보고하고 있다. 최근 보육현장에서는 보육의 질을 높이기 위하여 팀티칭(team teaching)을 도입하여 활용하고 있는 어린이집이 증가하고 있다. 팀티칭은 ‘두 명 또는 두 명 이상의 교사들이 한 집단의 유아들과 교육의 주요 부분에 대해 동등하게 책임을 지고 함께 일하는 교수조직’이라고 정의하고 있다(김효정, 임자영, 이대균, 2011). 어린이집의 팀티칭은 1학급 내 직위가 같거나 다른 두 명 이상의 교사들이 함께 책임을 가지고 영유아를 보육·교육하는 것을 말하며, 흔히 현장에서는 두 명의 담임교사, 세 명의 담임교사가 있다는 의미에서 two담임제, three담임제 등의 용어를 사용하고 있다. 만 0세에서 5세까지의 영유아들이 생활하고 있는 어린이집에서는 교사 1인이 영유아를 돌보는 데에 많은 어려움이 있고, 특히 영아반의 경우 교사가 절대 자리를 비울 수 없는 상황에서 오는 갈등들과 교사 1인이 다수의 영유아들과 상호작용하는 환경 안에서 일어나는 다양한 한계점들을 최소화 하고자 팀티칭이 적극적으로 활용되고 있다(권현서, 2009). 팀티칭은 1960년대 들어서 미국과

영국 등에서 교사들의 교수 조건 향상을 위한 방법으로 활발하게 개발되고 연구되어졌으며 교육의 여러 분야에서 다양한 형태로 활용되고 있다(박은혜, 2000). Richards와 Farrell(2009)은 팀티칭에서 다섯 가지의 이점이 있다고 하였다. 첫째, 교사들은 팀티칭을 통해 서로 간에 더 전문적이고 개인적인 관계를 발전시키며 동료애를 증진시킨다는 것이다. 둘째, 교사들은 팀티칭을 통해 주의 깊게 관찰하기 힘든 부분까지 도움을 줄 수 있다. 셋째, 교사들은 팀티칭을 하는 과정에서 서로의 장점으로 부터 배울 수 있다. 넷째, 팀티칭은 두 명의 교사들이 서로의 수업관찰을 통해 건설적인 코멘트와 피드백을 제공할 수 있고, 교사의 교육수행에 창의성을 가져오기도 한다. 다섯째, 학생들은 두 명의 교사들로부터 다른 스타일의 교육방법을 경험할 수 있고 또한 학습자의 필요를 충족시킬 수 있는 개별화된 수업을 조장한다.

일본은 1993년도에 정부차원에서 팀티칭을 할 수 있는 여건이 조성되었으며, 교사의 지도방법에 대한 연구와 개선에 노력함과 동시에 교사의 특성을 살리거나 교사의 협력적인 지도 방법을 채택함으로써 교육의 실제적 측면에서 효과가 보고되었다(강일봉, 1994).

반면 팀티칭이 줄 수 있는 부정적인 효과에 대한 연구에 따르면 Pugach와 Johnson(1995)은 교사가 다른 교사로 인해 자신의 수업에 대해 가지게 되는 부담과 스트레스를 경험할 수 있다고 하였다. Shields(1997)의 연구에서도 역시 팀티칭의 실행으로 교사들은 담임제로 얻을 수 있는 학급에 대한 완전한 책임과 학습자와의 유대 같은 이점을 잃을 수 있다고 하였다(전선화, 2010, 재인용). 또한 Joyal(1976)은 팀티칭을 조직하는 것에는 많은 시간이 필요하고, 교사 간에 개인적인 충돌이 발생할 가능성이 있고, 개개인의 어린이에게 개인적인 배려가 결여되는 일도 발생하며 팀티칭을 효과적으로 진행할 수 있는 시설·설비가 준비되어 있지 않고, 팀티칭은 교사의 협력과

노력이 필수 불가결한 조건이므로 학교 관리자로부터 압력을 받아 조직되는 것이 아닌 교장과 교직원의 합의에 의해 팀티칭이 조직되어야 한다(加藤 幸次, 1998, 재인용).

팀티칭에 관한 연구는 다양한 교육 분야에서 이루어지고 있는데 초등교육 분야에서는 팀티칭 실태와 효과에 관한 연구(금선숙, 2011; 김경미, 2005; 김수연, 2007; 함혜영, 2008), 팀티칭을 담당하는 교사 간 협력에 관한 연구(김은하, 2011)들이 있고, 특수교육 분야에서도 팀티칭 실태와 효과에 관한 연구(김라경, 2002; 김현숙, 2006; 원종례, 2007; 정상진, 2001), 팀티칭을 담당하는 교사 간 협력에 관한 연구(김소영, 2002; 박수정·노진아, 2010) 등 꾸준히 보고되고 있다.

팀티칭에 관한 유아교육분야의 연구를 보면, 유치원 팀티칭의 효과(박상숙, 1979)를 시작으로 유아교육기관의 팀티칭 운영 현황(경은정, 2003; 박은정, 2012; 정혜련, 2004), 유아교사들 간의 협력적 의미에 관한 팀티칭(권현서, 2009; 이명순, 2002; 함남희, 2010; 황보영란, 2005), 팀티칭 경험에서의 의미(김효정, 2011; 전선화, 2010)등 주로 교사들을 대상으로 연구가 이루어지고 있다. 그러나, 권현서(2009), 경은정(2003), 정혜련(2004)의 연구에서 팀티칭의 운영여부가 원장에 의해 결정되고 유지되는 만큼 원장을 대상으로 하는 연구도 이루어져야 할 것이다.

이에 본 연구는 어린이집의 팀티칭 현황을 살펴보고 팀티칭 운영에 대한 원장과 교사의 인식을 살펴봄으로써 효과적인 팀티칭 운영을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 어린이집의 팀티칭 현황은 어떠한가?
2. 어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식은 어떠한가?
3. 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식은 어떠한가?
4. 팀티칭 운영에 대해 원장과 교사가 제안하는 개선방안은 무엇인가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 팀티칭

1) 팀티칭의 개념 및 유형

팀티칭은 1960년대 교육의 질 향상이 요구되던 미국 교육개혁의 한 일환으로 부각되어 활용되었으며, 미국의 봉사단원이 우리나라의 교사와 함께 영어교육을 담당하게 되면서 우리나라에 처음 시작된 것으로 알려져 있다(권현서, 2009). 유아교육사전(한국유아교육학회, 1996)에서 팀티칭은 ‘두 명 또는 두 명 이상의 교사들이 한 집단의 유아들과 교육의 주요 부분에 대해 동등하게 책임을 지고 함께 일하는 교수조직’ 이라고 정의하고 있으며(김호정, 임자영, 이대균, 2011), Shaplin과 Olds(1971)는 “팀티칭이란 수업조직의 한 형태로 이 조직에서 같이 일하는 둘 이상의 교사에게 동일한 아동 집단의 수업의 전부 또는 중요한 부분에 대한 책임을 부여하는 것”이라고 정의하였고, Richards와 Farrell(2009)은 팀티칭은 둘 또는 그 이상의 교사들이 교육수행을 위해 책임을 공유하는 과정이라고 하였다. 즉 교사들이 협력하여 교과목이나 수업계획을 세우고, 가르치고, 학생들의 수행평가나 시험과 같이 수업에 관련된 활동에 대하여 공동으로 책임을 진다.”라고 정의하였다.

일본의 加藤 幸次(1998)에 의하면 팀티칭은 “교사 한 사람 한 사람이 자신의 특성을 인식하고, 다른 교사들과 협동해가면서 직능 성장을 이룩해 가는 것이야말로 앞으로의 학교 교육에 있어서 필요 불가결한 것이고, 팀티칭은 이러한 방향을 향한 새로운 모색임에 틀림이 없다”라고 하였다. 또한

Sharker(2003)는 팀티칭을 몇몇의 교사들이 교수책임을 공유하기 위해 짧은 기간 또는 일 년 동안 모였을 때 같은 전문분야 내에서 혹은 한 집단 내에서, 동일 연령집단 내에서 혹은 혼합연령집단 내에서 행해지는 것이라고 정의하고 있다(정혜련, 2004). 이상의 정의를 유아교육 측면에서 종합해보면 팀티칭이란 두 명 혹은 두 명 이상의 교사가 한 집단의 유아들에게 동등한 책임을 지고 가르친다는 의미에서부터 모든 수업의 계획과 준비, 진행, 평가의 단계에 이르기까지 꾸준히 협력하는 수업형태의 의미라 할 수 있다.

지금까지 유아교육현장에서 이루어진 대부분의 교육방식은 1인의 교사가 대규모의 학급을 혼자 운영하는 1학급 1교사 체제였다. 이러한 체제는 교사가 자신의 교육철학이나 교육신념에 기초한 교육을 실천할 수 있고 개인 시간과 공간을 허락하며 학급운영 및 담당유아에 대해 교사로서 책임감과 절대적인 권한을 부여한다는 이점이 있다. 그러나 교사는 혼자서 감당하기 어려운 많은 양의 업무를 책임지게 됨으로써 자신이 가진 능력을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 박탈당하고 심지어 유아에게 지시적이고 비난적이며 통제적인 행동을 많이 하게 된다(이영자 외, 1995). 이 과정에서 교사는 좌절감과 스트레스를 경험하게 되고 교사 스스로 자신의 행동에 대해 돌아보고 반성할 수 있는 능력조차도 잃게 된다. 팀티칭은 2인 이상의 교사가 학급운영에 대한 책임을 나누어지게 하고 교사의 자율성을 증가시킴으로써 유아에게 양질의 교육을 제공하고 유아의 개인차를 고려한 개별화된 지도를 가능하게 하는 교육방식으로 1학급 1교사체제에 대한 대안이 되고 있고(함남희, 2010), 교사들이 팀을 이루어 서로 간에 다양한 상호작용을 함으로써 유아들의 경험의 폭을 넓혀주고, 교사도 나름대로 자신의 장점을 활용하고 개발할 수 있는 방법이다(한국유아교육학회, 1996).

교사의 재능을 최대한 활용할 수 있는 팀티칭은 유아에게 양질의 교육을

제공하려는데 그 목적을 두고 있으며, 이러한 팀티칭 지도의 필요성이 요즘에 특히 높아져가고 있다(정혜련, 2004). 어린이집의 팀티칭은 1학년 내 직위가 같거나 다른 두 명 이상의 교사들이 함께 책임을 가지고 영유아를 보육, 교육하는 것을 말하며, 흔히 현장에서는 두 명의 담임교사, 세 명의 담임교사가 있다는 의미에서 two담임제, three담임제 등의 용어를 사용하고 있다. 만 0세에서 5세까지의 영유아들이 생활하고 있는 어린이집에서는 교사 1인이 영유아를 돌보는 데에 많은 어려움이 있고, 특히 영아반의 경우 교사가 절대 자리를 비울 수 없는 상황에서 오는 갈등들과 교사 1인이 다수의 영유아들과 상호작용하는 환경 안에서 일어나는 다양한 한계점들을 최소화 하고자 팀티칭이 적극적으로 활용되고 있다(권현서, 2009).

Bauwens, Hourcade와 Friend(1989)에 의하면 팀티칭의 기본적인 가정이 두 교사의 장점을 살려 학습자의 교육적 필요를 보다 잘 충족시키고자 하는 것이므로, 유아들은 팀티칭을 통해 보다 다양화된 교수 방법의 혜택을 받을 수 있다고 하였다(경은정, 2003, 재인용). Goffin과 Day(1999)는 유아들이 학급 내에서 다른 유아들과 활동하면서 서로 많은 것을 배울 수 있는 것과 마찬가지로 교사들도 함께 생각을 나누고 서로 배울 수 있는 동료 교사들과 만날 수 있어야 한다고 보고하고 있다.

팀티칭의 유형은 각 어린이집의 특성과 상황에 따라 다양한 유형으로 나누어짐을 볼 수 있다. 한 명의 교사가 팀의 리더로써 항상 주도적인 역할을 하고 다른 교사는 보조자의 역할을 하는 유형이나 특별한 리더 없이 주어진 상황에 따라 돌아가며 함께 리더쉽을 발휘하는 유형 등의 역할을 할 수도 있다. 이러한 팀티칭의 유형에 대해서 학자들마다 각기 다른 견해를 보인다.

Cunningham(1960)은 팀티칭과 같은 협동수업의 유형을 교사간의 주도성과 역할을 기준으로 네 가지 형태로 나누었다. 한 교사가 주도적인 역할을

하는 주도형 유형, 두 교사가 모든 과정에서 긴밀한 협조 하에 맡은 바 역할을 수행하는 동료 유형, 경험이 많은 교사가 초임교사를 훈련시킬 목적으로 함께 교수하는 선임교사-초임교사 유형, 마지막으로 두 교사가 학습자를 나누어 자신이 맡은 부분만을 가르치는 공동 교수 유형이다. Cook과 Friend (1995)의 경우 팀티칭의 유형으로 학급 전체를 한 학습 집단으로 하여 두 교사 모두가 반 전체 학생에게 교수 역할을 공유하는 모델을 제시하였다.

예를 들면 한 교사가 내용을 가르칠 때 다른 교사는 필기를 한다거나, 두 교사가 역할 놀이를 통해 모델을 보여주는 방법 등을 사용하는 형태이다.

이는 교사 간의 서로에 대한 이해가 충분하고, 여러 상황에 대한 경험을 함께 나누었어야 성공적인 협력이 가능한 만큼 성공에 대한 보람도 큰 유형이라고 볼 수 있다(경은정, 2003, 재인용).

加藤 幸次(1998)는 팀티칭은 교사나 교육에 관계되는 다른 사람들이 서로 협력해서 지도에 임한다는 의미로서 아주 넓은 개념이라고 주장하며 지도자의 구성으로 본 팀티칭, 역할 분담으로 본 팀티칭, 지도 형태로 본 팀티칭의 3가지 유형으로 나누었다. 첫째, 팀티칭에서 지도에 임하는 교사의 조직과 지도를 받는 어린이들을 조직하는 것이 매우 중요한 일이라고 강조하며 팀티칭을 지도자의 조직 면에서 생각해본 유형이다. 먼저 일반형으로 T1+T2의 유형은 두 교사에 의한 팀티칭과 T1+T2+T3의 세 교사에 의한 팀티칭, T1+T2+T3+T4+....의 네 교사 이상에 의한 팀티칭이 있고, 추가 배치형 1은 T1+TA1의 유형으로 한 교사에 한 명의 보조자로 예를 들면 교감, 양호 교사, 전담 교사, 추가 배치 교사 등이 참가하며, T1+T2+TA1의 유형은 두 교사에 한 명의 보조자, T1+T2+....+TA1+ TA2+....는 두 명 이상의 교사에 두 명 이상의 보조자가 있으며 추가 배치형 2는 T1+V1의 유형으로 한 교사에 한 명의 자원봉사자와 T1+T2+V1은 두 명의 교사에 한 명의 자원봉사

자, T1 +T2+..... +V1+V2+.....는 두 명 이상의 교사에 두 명 이상의 자원 봉사자의 유형이다.

둘째, 역할 분담으로 본 팀티칭의 유형은 소그룹이나 개별지도에 보조자의 역할을 할 수 있는 협력교사 유형인 중심이 되는 교사와 보조하는 사람의 팀티칭, 아동을 능력별로 나누어서 하는 지도나 교재 준비 등으로 서로 협력하는 팀티칭, 주와 부라는 관계가 아닌 일반적으로 서로 협력하는 팀티칭이 있다. 셋째, 지도 형태로 본 팀티칭은 팀티칭이 충분한 역할을 해나가기 위해서는 지도 계획의 단계에서부터 각 교사 혹은 지도에 임하는 구성원의 역할을 확실히 할 필요가 있는 것으로 학습도에 따른 역할 분담, 학습 과제에 따른 역할 분담의 유형이 있다.

Richards와 Farrell(2009)은 팀티칭을 계획함에 있어서 두 교사의 서로 다른 유형의 교육수행을 인식하는 것이 중요하며 그 결과 교사들이 그들의 상황에 가장 적합한 것들을 선택하거나 조정할 수 있다고 보았으며 다음의 세 가지 유형의 예를 들었다. 첫째, 동등한 파트너 유형은 두 명의 교사들은 그들 자신을 동등한 경험과 지식을 가지고 있고 토론과 협의를 통하여 주요한 결정을 내릴 수 있는 좋은 파트너라고 본다. 이러한 관계는 경력 교사들이 팀티칭에 참여할 때 보이는 전형적인 모습이다. 두 명의 교사들은 수업의 모든 단계를 수행함에 있어서 동등한 임무를 갖게 된다(수업 계획, 수업 진행, 수업 모니터링, 수업점검). 둘째, 지도자와 참여자 유형은 두 명의 교사 중 한 명이 팀티칭에 관련된 주요 결정을 하는 지도자 역할을 한다. 이것은 경험이 많은 교사와 경험이 부족한 교사가 팀을 이루어 팀티칭을 하는 경우에 적절하다. 셋째, 멘토 교사와 신입교사 유형은 한명의 교사는 전문적이고 다른 한명은 신입교사보다 주요한 결정을 내리는데 있어서 많은 책임감을 갖는다. 이러한 관계에서는 특히 신입교사가 팀티칭을 통하여 많은 도움을

받게 된다.

우리나라 유아교육기관에서 이루어진 팀티칭 유형에 대한 연구를 살펴보면 경은정(2003), 정혜련(2004)은 다음과 같이 4가지의 팀티칭 유형으로 나누었다. 첫째, 한 교사가 팀리더로서 항상 주도적인 역할을 하는 팀리더 유형 둘째, 특별히 정해진 리더는 없고 각자 주어진 상황에 따라 돌아가며 리더쉽을 발휘하는 동료 유형 셋째, 경험이 많은 교사가 초임교사를 지도하고 훈련시킬 목적으로 함께 교수하는 지도교사 유형 넷째, 교사들이 서로 다른 집단 유아들에게 같은 내용을 가르치는 동시교수 유형이다. 이 두 연구에서 우리나라 유치원의 팀티칭 유형은 팀리더 유형이 가장 많은 것으로 나타났고, 그 다음으로 동료유형이 많은 것으로 나타났다.

2) 팀티칭 운영의 구성요소 및 효과

Richards와 Farrell(2009)에 의하면 성공적인 팀티칭을 위해 60명의 교사들을 대상으로 조사한 결과 교사간의 서로에 대한 신뢰감과 존중하는 마음이었고, 그 팀 안에서 각자의 역할을 어떻게 명확히 이해했는지에 따라 결정된다고 하였다. 또한 팀티칭을 실행할 때 몇 가지 중요하고 주의 깊게 고려해야 할 사항들에 대해 다음과 같이 안내하고 있다. 첫째, 프로그램의 목표를 결정한다. 팀티칭을 계획할 때 팀티칭의 목적이 무엇인지 결정하는 것이 중요하다. 둘째, 팀티칭을 준비한다. 다른 교수방법과 같이 교사들이 팀티칭이 무엇인지, 그 목적은 무엇인지, 어떻게 실행해야 하는지, 또 어떤 문제들이 발생할 수 있는지를 알게 된다면 가장 효과적일 것이다. 셋째, 교사들의 관심을 파악한다. 프로그램 책임자나 주임교사는 팀에 있어서 팀티칭의 전반적인 목적이 무엇인지, 팀티칭을 통해 형성되는 교사들의 관계가 교

사 자신의 전문적 교사개발에 어떠한 효과가 있을지를 예측하는 것이 중요하다. 또한 팀티칭은 모든 사람들을 위한 것은 아닐 수 있으며, 교사들이 자발적으로 참여할 경우에 더 효과적이다. 이때 효과적인 팀티칭 운영을 위하여 교사들과 협의 할 주요내용을 7가지로 나누어 제시하였는데, 나는 함께 팀티칭을 할 교사를 선택할 수 있는가, 만약 팀 교사의 수업방식이 내 수업방식과 다르다면 어떻게 할 것인가, 어떻게 가르칠 것인지에 대해 서로 동의하지 않는다면 어떻게 할 것인가, 만약 내가 모든 책임을 져야하고 모든 일을 해야 한다면 어떻게 할 것인가, 만약 학생들이 어느 한 교사를 다른 교사보다 더 좋아하게 된다면 어떻게 할 것인가, 팀티칭을 하는 교사들에 대한 평가가 있는가? 팀티칭을 통해 나에게 유익한 것이 무엇인가 등이다.

넷째, 팀티칭의 참여자를 선택한다. 팀티칭에 적합한 수업방식을 채택하고 어떤 교사가 어떤 역할을 맡을지를 결정하는 것이다. 만약 교사들이 자발적으로 참여한다면 팀 파트너 선택이 중요하다. 다섯째, 수업진행 과정을 점검하고 평가한다. 수업을 마친 후에 교사들은 수업이 성공적이었는지, 학생들이 어떻게 반응하는지 향후 향상될 수 있는 수업방법은 무엇인지에 대해 토론할 것이다. 교사들은 정기적인 모임을 통해 팀티칭의 진행과정을 검토하고, 적절한 변화를 시도하고, 다양한 문제점에 관심을 갖게 될 것이다.

Gately와 Gately(2001)는 팀티칭을 위한 8가지 요소를 제시하였다. 성공적인 팀티칭 모형을 고안하거나 효과적인 수업을 운영하기 위한 요인들은 다음과 같다.

첫째, 성공적인 팀티칭을 위해서는 두 교사간의 의사소통이 활발해야 하며, 두 교사간의 교과에 대한 충분한 토의 없이는 팀티칭이 효과적으로 이루어 질 수 없으므로 충분한 논의를 거쳐 팀티칭을 위한 교과과정으로 재구성되는 작업이 필요하다. 둘째, 효과적인 수업을 계획하기 위해서도 충분한

논 의 시간이 필요하며 수업이 운영된 후에도 평가 및 수정 작업이 꾸준히 순환적으로 일어나야 한다고 지적했다. 교사들은 학생들의 요구나 여러 환경적 특성에 맞추어 수업 과정에서 유연하게 대처할 필요가 있다. 셋째, 두 교사가 모두 교실 운영에 대한 원칙에 대해 잘 알고 있어야 한다. 두 교사는 학생들의 행동에 대한 대처방안, 보상, 규칙 등을 적절하게 설정하여 학생들과 함께 공동체를 형성하고 운영해 가야 한다. 넷째, 평가 시 두 교사는 시간이 지남에 따라 여러 가지 평가 방법을 공유하며 학생의 개별화된 평가를 위한 수정이 이루어 질 수 있다. 마지막으로 효과적인 팀티칭이 이루어지기 위해서 두 교사가 서로 비슷한 관점의 교육 철학을 공유하고 있어야 수업에서의 여러 요소들을 조율해 나가기가 수월해 진다. Shapline(1971)은 원활한 팀티칭을 위해 교사들 사이의 협력 및 의사소통의 중요성을 강조하며 교사들이 대등한 위치에서 서로의 역할과 책임감을 공유하며 서로의 인격체로서 존중하여 친밀한 관계를 유지함으로써 교수방법 및 근무 환경을 개선하는데 이바지해야 한다고 했다(김은하, 2011, 재인용). 박은혜(2000)는 성공적인 팀티칭과 교사 협력이 실행되기 위해서는 다음과 같은 점들을 고려해야 한다고 하였다. 첫째, 자신이 잘 가르치는 과목, 과제를 타인이 할 수 있도록 내줄 수 있어야 하고, 둘째, 자신이 잘 하지 못하는 교수 부분을 동료가 보는 것을 어느 정도 이해해야 하며, 셋째, 대부분의 교수·학습 과제에 있어 나의 방법 뿐 만이 아니라 동료의 방법까지 이해할 수 있어야 하며 넷째, 동료가 어떤 문제에 있어 동의하지 않을 경우 그 문제에 대해 잘 이야기할 수 있어야 한다. 그 밖에 융통성과 팀티칭에 열심, 협력적 문제 해결 기술과 같은 대인관계 및 의사소통의 기술의 보유도 고려해야 한다(정혜련, 2004, 재인용).

Joyal(1976)은 팀의 일상 활동 가운데서 서로 협동하여 지도 계획을 세우

는 것은 각각의 어린이들에게 대응하는 지도를 위해서 필요한 것이라고 하였으며, 팀티칭이 성공하느냐의 여부는 다른 어떠한 요소보다 ‘사람’이라고 하는 요소에 관련되어 있다고 하였다. 또한 지도 계획을 세울 때에는 교사 간에 평등한 입장에서 개념과 정보가 교환될 필요가 있고, 또 교장과 다른 교직원과도 서로 정보교환을 할 필요가 있다고 하였다(加藤 幸次, 1998, 재인용). 이와 같이 팀티칭이 성공적으로 이루어지기 위해서는 교사 간에 신뢰감을 갖고 지속적인 의사소통과 협력이 잘 이루어져야 하며 서로의 역할과 책임감을 공유하여 서로 존중하며 친밀한 관계를 유지해야 함을 알 수 있다. 또한 지속적인 평가를 통해 서로의 부족한 부분을 위해 노력하고 반성할 수 있는 기회도 필요할 것으로 본다.

다음은 팀티칭의 다양한 구성요소와 함께 팀티칭이 실제 어떠한 효과가 있는지 살펴보면 박상숙(1979)의 연구는 우리나라에서 유일하게 유아를 대상으로 한 연구로서 신체·사회·정서·지적 발달과 자유선택놀이의 참여도에 대해 연구하여 팀티칭의 효과를 검증하였다. 하민수(1997)에 의하면 초등학교 수학교과에 팀티칭을 실시하여 아동의 학업적, 사회적, 신체적 자아개념 향상에 긍정적 효과가 나타났음을 보고하였다. 김정규와 김현철(1996)의 연구에서도 팀티칭 사전 사후를 비교한 결과 협동과 수행에서 효과적이었다고 보고하였다(김효정, 임자영, 이대균, 2011). 또한 박은혜(2000)의 연구는 다음의 효과들을 기대할 수 있다고 하였는데 첫째, 학급 전체 학생에 대한 교수 방법을 다양화 할 수 있다. 둘째, 특별한 도움이 필요한 아동에 대한 낙인 효과를 감소시킬 수 있다. 셋째, 교육 프로그램의 강도와 일관성을 높일 수 있다. 넷째, 교사와 관련된 서비스 전문가들에 대한 지원을 강화할 수 있다는 것이다.

Shields(1997)는 팀티칭에 참여하는 교사들에 대한 연구에서 어떤 요소들

이 팀티칭에 긍정적인 효과가 있는지 조사하였다. 연구 결과 교사들은 팀티칭이 성공하려면 학교 정책의 지원과 팀티칭을 위해 설계된 학교의 시설과 설비 등 제반시설과 이상적이고 바람직한 개인적 자질, 행동 등이 중요하다고 하였다. 또한 교사들은 교사의 전문적인 자질도 중요하지만 유머나 의사소통능력, 자신감, 정직, 융통성과 같은 개인의 성격적 요소들이 성공적인 팀티칭에 큰 영향을 미친다고 하였다. 반대로 바람직하지 못한 개인적 자질이 팀티칭 실패의 중요한 요소가 된다고 응답하였다. 성공적인 팀티칭은 교사의 능력과 경력에서 오는 개인차, 분야별 관심도 및 교수방법의 차이, 아동에 대한 관점 등을 보완할 수 있으며 이를 통해 아동의 잠재력 발견과 자아실현 및 능력 개발에 큰 효과를 얻을 수 있다(김정규, 김현철, 1996).

Joyal(1976)은 팀티칭의 이점을 다음과 같이 말한 바 있다. 첫째, 아동의 개별 지도의 기회를 증대시킨다. 둘째, 보다 나은 수업 준비와 지도를 보장한다. 셋째, 학습진단과 시간표 편성 및 학습 공간의 활용에 대한 유연성을 증대시킨다. 넷째, 교사의 개인적인 특성이나 잠재력을 개발할 수 있다. 다섯째, 팀티칭 과정에서 일어나는 상호작용에 의해 교사의 직능적인 성장 기회를 보장한다(加藤 幸次, 1998, 재인용).

Richards와 Farrell(2009)은 팀티칭을 실행하기 위해 정기적으로 상세한 계획을 세우는 것이 비록 어렵지만 많은 이점이 있다고 하며 팀티칭에서 다음의 다섯 가지 이점을 제안하였다. 첫째, 교사들은 팀티칭을 통해 서로에 대해 많은 것을 배울 기회를 갖게 되고, 서로 간에 더 전문적이고 개인적인 관계를 발전시키며 동료애를 증진시킨다는 것이다. 둘째, 교사들은 팀티칭을 통해 혼자서 가르치는 수업에 대한 속도와 부담감을 줄일 수 있고 혼자 가르치는 교사가 주의 깊게 관찰하기 힘든 부분까지 도움을 줄 수 있다. 셋째, 팀티칭을 하는 과정에서 함께 수업을 계획하고 가르치게 될 때, 서로의 장

점으로부터 배울 수 있다. 넷째, 팀티칭은 교사개발의 효율적인 수단으로 두 명의 교사들이 서로의 수업관찰을 통해 서로에게 건설적인 코멘트와 피드백을 제공할 수 있고, 학습자들 뿐 만 아니라 동료교사까지도 가르치고 있다는 사실을 인식하게 되므로 교사의 교육수행에 창의성을 가져오기도 한다.

다섯째, 학생들은 두 명의 교사들로부터 다른 스타일의 교육방법을 경험할 수 있고 또한 팀티칭은 교사와 학습자간에 더 밀접하면서 개인적인 관계를 가져오게 하는 학습 환경을 제공하기 때문에 학습자의 필요를 충족시킬 수 있는 개별화된 수업을 조장한다.

그 외의 다른 연구들(Geber & Popp, 1999; Gordon, 1996; Key, 2001)에서 학생들의 평가를 보면, 같은 학급에 속한 다른 학생들의 태도가 향상되었으며, 자기 자신도 자신감이 높아졌다고 평가하고 있다. 또한 복수의 교사를 통해 한 명의 교사에게 교수 받을 때 보다 많은 도움을 받았으며, 한 교사가 바쁠 땐 다른 한 교사가 도움을 주어 문제가 발생했을 때 즉시 도움을 청해 해결할 수 있었다고 응답하였다. 팀티칭을 통한 협력관계는 교사와 학생들의 문제발생을 낮추고, 좀 더 친절하고 협동적인 분위기를 형성하였다고 보고하고 있다(경은정, 2003, 재인용). 특히 영유아들은 다른 어느 시기보다도 애정 어린 눈길과 손길이 필요한 시기 이므로 어른들의 사랑을 받으며 성장하고 발달해 간다. 보육 교사들은 장시간의 노동과 많은 업무량 가운데서도 영유아를 품어주고 돌보기 위해 노력을 하지만 교사 1인이 대규모 집단을 이끌어 가는 것은 매우 힘든 일이다. 팀티칭은 영유아의 개인적인 보살핌의 기회를 증가시키고 교육활동에 있어서도 일대일의 상호작용을 가능하게 하며 자신의 이야기를 들어줄 교사와의 접촉을 용이하게 한다(이명순, 2002).

위에서 살펴본 바와 달리 팀티칭이 줄 수 있는 부정적인 효과에 대한 연

구에 따르면 Pugach와 Johnson(1995)은 팀티칭에 참여하는 교사들은 다음과 같은 어려움을 경험할 수 있다고 하였다. 첫째, 어떤 교사는 다른 교사가 자신과 같은 교실에서 자신의 수업을 지켜본다는 사실이 부담스러울 수 있다. 이러한 경우 팀티칭 자체가 교사들 간에 특별한 긴장을 야기 시킬 수 있다. 둘째, 자신만의 교실과 공간이 줄어들다고 느낄 수 있다. 공간을 함께 쓰는 문제는 서로 공유하는 공간적인 요인들이 팀티칭에 적합하지 않을 경우 교사들의 활동을 제약하고 스트레스를 유발할 수 있다. 셋째, 팀티칭에 참여하는 교사 간 교육관의 차이가 함께 교수하는데 어려움이 될 수 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 앞서서도 언급했듯이 충분한 의사소통과 협의를 거쳐야 하며, 지속적인 의견 조정이 필요하다. 이러한 문제가 심각하다면 팀티칭의 효과는 감소될 수밖에 없다. 넷째, 교사 간 전문성의 수준 차이가 문제가 될 수 있다. 팀티칭에 참여하는 교사가 모두 같은 수준일 수는 없지만 교사간의 우월감이나 열등감은 학급 운영에 문제가 될 수 있다 (경은정, 2003, 재인용).

Shields(1997)의 연구에서도 역시 팀티칭의 실행으로 교사들은 담임제로 얻을 수 있는 학급에 대한 완전한 책임과 학습자와의 유대 같은 이점을 잃을 수 있다고 하였다(전선화, 2010, 재인용). 또한 Joyal(1976)은 팀티칭을 조직하는 것에는 많은 시간이 필요하고, 교사 간에 개인적인 충돌이 발생할 가능성이 있고, 개개인의 어린이에게 개인적인 배려가 결여되는 일도 발생하며 팀티칭을 효과적으로 진행할 수 있는 시설·설비가 준비되어 있지 않고, 팀티칭은 교사의 협력과 노력이 필수 불가결한 조건이므로 학교 관리자로부터 압력을 받아 조직되는 것은 아닌 교장과 교직원의 합의에 의해 팀티칭이 조직되어야 한다(加藤 幸次, 1998, 재인용). 또한 1학급 1인 교사체제에 익숙해 있는 교사들은 자율성의 침해를 우려할 수 있다. 교사들이 팀 구성

원의 영향을 독립적인 결정권에 해를 끼치는 것으로 오해하고 있다는 Shaplin과 Olds(1971)의 연구나, 팀 내에서 구성원의 의견을 고려하기 때문에 교사는 혼자 가르쳤을 때 누렸던 자유와 자율성의 일부를 포기하게 될 수도 있다(이명순, 2002, 재인용)는 국내 연구는 팀티칭 속에서 팀 교사의 존재로 인하여 겪게 될 교사의 갈등과 불안을 예견한다.

설혜정(1999)의 연구에 따르면 교사들은 동료교사들 간의 경력 차이로 인하여 업무 중에 많은 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났고, 교사 자신의 교육철학이나 방법을 주장할 때와 동료교사의 교육방법이 비교육적이라 생각이 들 때 스트레스가 심해지는 것으로 조사되었다. 이 연구는 팀 교사 뿐만 아니라 일반 1학년 1담임교사를 모두 포함하는 것으로, 같은 학급 내의 팀 교사가 아니더라도 서로의 경력 차나 교육관의 차이가 교사 관계의 부정적인 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 다시 말해 팀티칭의 1학년 내 교사들 간에는 이러한 경력 차나 교육관의 차이가 더욱 갈등이 될 수 있으며 학급 운영에 있어서도 매우 어려움을 겪게 될 수 있음을 의미한다(권현서, 2009). 각자의 스타일을 가지고 있는 1인 담임 제에 익숙한 교사들로 하여금 팀티칭을 통해 다른 교사와 같은 교육관을 가지게 하는 것은 매우 어려운 일이다. 그러므로 팀티칭을 실행할 때에는 발생할 수 있는 여러 문제에 대한 해결방법을 고려해야 한다. 왜냐하면, 팀티칭을 위한 준비와 이해가 없는 교사의 수업은 아동에게도 혼란스런 학습경험을 제공하기 때문이다(김효정, 2011).

2. 어린이집에서의 교사역할

1) 보육교사의 역할모형

어린이집의 질을 좌우하는 많은 요인들 가운데 무엇보다도 중요한 것은 어린이집 종사자 요인이라고 할 수 있다. 영유아를 보호·교육하면서 가장 직접적이고 즉각적인 영향을 미치는 종사자들이 올바른 자세와 태도로 적절한 역할을 수행하는 것이 어린이집의 질적 향상을 좌우하는 관건인 것이다(정정옥, 2006).

보육에 대한 인식은 과거 저소득층을 대상으로 제공되는 사회적 서비스로 여겨졌으며, 보육교사의 역할 또한 과거 탁아의 개념에서 찾아볼 수 있었다.

그러나 보육에 대한 이러한 인식은 점차 변화되고 있는데 그 대상에 있어서는 보육을 필요로 하는 모든 사회계층으로 그 범위가 확대되었고(최수아, 2005), 특히 보육교사의 역할에 대한 관점도 바뀌어 보호와 양육과 같은 어머니의 역할만을 대행하는 것이 아니라(정정옥, 2006), 영유아의 적절한 발달을 위해 교육과 보호의 역할을 동시에 수행하고 그 영유아의 학부모, 가족, 지역사회에 대한 부분까지도 조직 및 관리하는 자로서의 역할이 요구되고 있다(민성혜·신혜원·김영애·김의향, 2008). 정혜진(2004)에 의하면 21세기 사회에서 요구되는 보육교사의 역할을 두 가지로 설명하였다. 첫째, 보육교사는 영유아들의 보호와 교육을 동시에 수행하는 역할을 담당해야 한다는 것이며(Spodek & Saracho, 1990) 둘째, 보육교사는 어린이집에서 영유아와 관계되는 모든 일에 대해 전문적으로 판단하고 결정을 내리는 의사결정자로서의 역할을 수행해야 한다는 것이다(Saracho, 1988).

보육교사의 역할을 역할내용의 특성에 따라 다양한 제시를 한 학자들 가

운데 가장 일반적인 Katz(1972)의 역할모형을 보육교사론(민성혜 외, 2008)을 중심으로 살펴보고자 한다.

첫째, 모성적 역할은 영유아가 안전하고 편안하며 행복하게 성장하는데 그 초점을 두는 것으로 영유아를 보호하고 신체적·심리적 요구를 충족시켜 주는 양육자의 역할을 함으로써 영유아에게 심리적인 안정감과 신체적인 편안함을 제공해 줄 수 있어야 한다고 보는 입장이다. 보육교사가 영유아의 정서적 필요에 반응하고, 또래와의 갈등을 해결해 주는 동시에 사회적 관계의 모델이 되므로, 영유아의 발달에 지대한 영향을 미치게 됨은 쉽게 예상할 수 있는 부분이다.

둘째, 치료적 역할은 영유아가 자신의 감정을 표현하도록 돕고, 긴장을 풀어 주고, 내적 갈등을 해결하도록 돕는데 중점을 두는 역할로서 영유아의 성장과 발달을 기록하고 평가하며 학부모와 가족에게 보고하는 역할로 이해할 수 있다.

보육교사는 치료적 역할에서 영유아가 놀이를 통해 자신의 부정적 감정을 발산하고 자신을 적절하게 표현하는 방법과 사회적 규칙을 배우고 인식하도록 적극적으로 지원해야 한다. 또한 영유아 발달에 따른 정확한 평가와 측정을 통해 부적절한 행동을 감소시키고 적절한 행동을 늘리며, 영유아의 원활한 발달을 돕는 자로서의 역할을 해야 한다.

셋째, 교수적 역할은 지식과 정보를 전달하고 영유아가 기술을 발달시키도록 하는 역할로서 영유아의 지적 능력을 길러주고 애정적이고 반응적이며 긍정적인 상호작용을 하는 역할을 말한다. 전문적인 교사는 국가수준의 보육과정, 자신이 담당하고 있는 영유아의 발달적 특성, 어린이집의 상황, 학부모나 지역사회 요구 등을 고려하여 특성에 맞게 교육내용을 조직화할 수 있어야 하고 또한 진행할 수 있어야 한다.

2) 일과 운영에 따른 보육교사의 역할

영유아기는 다른 어느 시기보다도 성인의 애정 어린 보호와 양육을 필요로 하는 시기이다. 보육교사들은 영유아를 보호하고 교육하는 과정에서 최선의 노력을 기울이지만 실제로 교사 1인이 많은 영유아를 돌보는 일은 매우 힘든 일이다. 팀티칭은 보육현장에서 영유아의 개별적인 보살핌의 기회를 증가시키고 교육활동에 있어서도 일대일의 상호작용 및 교사와의 접촉을 용이하게 한다는(이명순, 2002)점에서 필요성이 제기되고 있다. 또한 팀티칭은 일상 활동 가운데 교사들이 서로 협동하여 지도계획을 세우고 영유아들의 개별적인 상황을 고려한 지도를 할 수 있다는 점에서도 긍정적으로 인식되고 있다(加藤 幸次, 1998; Joyal, 1976, 재인용).

이러한 측면에서 하루일과 중 보육교사가 어떠한 역할을 하는지를 구체적으로 살펴볼 필요가 있으며, 보육교사가 담당하는 대상에 따라 교사역할이 다를 수 있으므로 여기에서는 영아반과 유아반으로 구분하여 일과 중 보육교사의 역할을 살펴보고자 한다(민성혜 외, 2008; 정정옥, 2006; 보건복지가족부, 2008).

(1) 영아반 일과 운영에 따른 보육교사의 역할

보육교사는 영아들과의 하루를 효율적으로 지내기 위해 일과를 미리 계획해야 하며 영아들의 관심과 흥미, 하루의 건강상태 등에 따라 융통성 있게 일과를 운영해야 한다. 영아반 하루일과 운영에서 보육교사의 역할을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사는 등원시간 전에 미리 보육실을 점검하고, 보육 활동자료를 준비해야 한다. 부모로부터 영아의 건강상태, 기상시간, 투약의뢰서 등을 전해

듣고 기록하고, 밝은 모습으로 영아의 이름을 부르며 맞이하며 양육자와의 분리불안을 감소시킨다. 그 후, 영아의 소지품(기저귀, 우유, 약, 여벌 옷 등)을 전달받아 분리하여 보관한다.

둘째, 영아기에 형성되는 식습관은 식생활 습관의 기초가 되므로 올바른 지도가 매우 중요하다. 식사시간은 조용하고 편안하며 즐거운 시간이 되어야 하고 영아가 혼자 먹기 힘들어할 경우 교사가 도움을 주고, 영아가 다양한 음식을 접해보고 균형 있는 음식을 선택할 수 있는 기회를 제공해 주어야 한다.

셋째, 교사는 영아들이 낮잠 뿐 아니라 일과 중 개별적 휴식을 취할 수 있는 공간과 분위기를 만들어 주어야 한다. 또한 월령에 따라 발달과 수면의 개인차가 크므로 개별적으로 잠드는 것을 도와주고, 간혹 낮잠을 자지 않으려는 영아를 위해 조용한 공간에서 그림책을 읽거나 혼자서 놀 수 있는 놀잇감을 제공한다.

넷째, 영아의 배변은 하루 일과 중에 수시로 일어나며 개별적인 배려와 주의가 필요하고, 화장실에 가는 시간을 규칙적으로 계획하여 배변훈련을 지속하고, 자연스럽게 대소변 가리기를 도와주어야 한다. 또한 화장실에서 용변보기, 손 씻기 순서 등을 벽에 부착하여 영아 스스로 할 수 있도록 안내 주어야 한다.

다섯째, 실내·외 자유놀이 시 교사는 영아의 발달 수준에 적합한 자료를 준비하여 영아에게 탐색의 기회를 충분히 주어야 한다. 영아들의 일과는 정적·동적인 활동이 균형을 이루도록 계획해야 하며, 놀이 활동 중 교사의 지속적인 관심과 언어적 상호작용이 바람직하고, 놀이 중 발생하는 갈등에 대한 중재 및 안전사고에 대비해야 한다. 특히 신체조절능력이 완성되지 않은 영아의 안전을 위해 항상 영아와 가까운 거리에서 놀이를 격려하고 보살피

주어야 한다.

여섯째, 영아가 놀이에 참여한 후 정리 정돈하는 것을 돕기 위해 교사는 낮은 수납장에 교재·교구의 자리를 밑그림이나 사진으로 붙여 정리정돈을 도울 수 있다. 정리를 마친 영아들에게 교실 내에서 함께 규칙을 지키고 책임을 다한 것에 대한 격려와 칭찬을 한다.

일곱째, 귀가지도 시 교사는 영아가 부모를 기쁜 마음으로 만날 수 있도록 준비시키고, 영아들의 소지품을 집으로 가져갈 수 있도록 꼼꼼히 확인해야 한다. 귀가 시 부모를 만나면 영아의 하루 생활에 관한 이야기를 나누고, 부모를 만나지 못할 경우에는 일일 연락장에 기록하여 보내고, 영아가 어린이집에서 지낸 내용을 자세히 일지에 기록한다.

(2) 유아반 일과 운영에 따른 보육교사의 역할

유아는 영아와 달리 이동이 자유로운 특성을 가지며 여러 가지 발달 수준에서도 질적 차이가 나타난다. 교사들은 각 개별 유아들의 가정환경, 행동특성, 현재의 발달수준, 흥미 등을 고려하여 하루의 일과를 균형 있게 계획하고 유아를 세심하게 관찰하여 기록하며 유아의 건강과 안전을 중시하여 즐겁고 활기찬 하루 일과를 운영해야 한다. 유아반 하루일과 운영에서의 보육교사의 역할을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사는 등원시간 전에 미리 보육실을 점검하고, 보육 활동자료를 준비한다. 등원시간은 교사와 부모 사이에 의사소통이 이루어지는 중요한 시간이므로 부모로부터 가정에서 지낸 이야기나 특이 사항들에 대해 듣고, 몸이 아픈 유아는 투약의뢰서를 전달받는다.

둘째, 교사는 유아의 발달 수준과 흥미를 알고 생활주제에 적합한 놀이

환경을 조성해야 하며, 유아 스스로 활동을 계획 및 실행하고 평가할 수 있도록 해야 한다. 또한 유아의 놀이를 주의 깊게 관찰하고 기록하여 놀이 지도를 위한 평가 자료로 활용하며 안전한 가운데 즐거운 놀이가 되도록 지도해야 한다. 자유선택활동시간 교사는 계획자·개입자·관찰자·관리자의 역할을 수행한다.

셋째, 유아는 일과 계획 중 대집단 혹은 소집단으로 활동에 참여하게 되는데 유아의 연령, 흥미, 참여도에 따라 집단의 크기는 융통성 있게 구성하며, 활동을 하는 동안 교사는 적절하게 질문·제안하고 유아의 반응을 격려하고 인정해주는 등의 개입이 필요하다.

넷째, 교사는 되도록 개별 유아의 식습관에 대해 알고 이를 배려해 주어 안정된 분위기를 조성해야 하며, 유아들이 올바른 식습관을 가질 수 있도록 지도하고 골고루 영양을 섭취할 수 있도록 도와야 한다. 단, 영아와 다르므로 과도한 개입이나 도움은 피하는 것이 좋다.

다섯째, 교사는 유아들이 낮잠 뿐 아니라 일과 중 개별적 휴식을 취할 수 있는 공간과 분위기를 만들어 주어야 한다. 만약 낮잠을 자지 않는 유아라도 조용하고 쾌적한 분위기가 조성된 곳에서 30분 정도 휴식을 취하도록 하며 그 이후에는 그림그리기, 책읽기 등 조용한 활동을 하도록 지도한다.

여섯째, 교사는 정리 정돈시간을 미리 예고하여 놀이가 중단되지 않도록 하고, 유아가 정돈을 통하여 협동을 배우도록 지도한다. 유아 자신이 놀이를 끝내고 다른 놀이로 전이할 때 놀잇감을 정리한 후 그 자리를 떠나도록 하며 자신이 만든 자료나 옷 등을 사물함에 넣는 개별적인 것과 모든 유아가 동시에 활동이 끝난 후 가지게 되는 전체적인 정리정돈으로 나누어진다. 또한 정리정돈 하는 생활이 습관화되도록 지도한다.

일곱째, 귀가시간이 되면 교사는 유아를 따뜻하게 안아주고 인사를 나누

며 헤어지는데, 부모님을 만나서 귀가를 시킬 경우에는 하루 일과에 대한 유아의 생활과 건강에 관한 내용을 부모님께 이야기한다. 또한 부모님이 온 후 유아가 하원 하는 과정에서 부모님이 유아를 혼자 두어 유아들이 어린이 집 외부로 먼저 나가거나 위험한 행동을 하지 않는지 살펴야 하고, 반드시 약속된 보호자와 함께 귀가 하는지를 확인한다.

위에서 살펴본 바와 같이 일과 운영에 있어서 1학년 1교사 체제는 보육교사 혼자 감당하기 힘든 많은 양의 업무를 책임짐으로써 교사 자신이 가진 능력을 충분히 발휘하기가 어렵다. 따라서 이러한 단점을 극복하기 위해서 팀티칭을 실시해야 할 필요가 있고, Shaplin과 Olds(1971)가 언급하였듯이 긍정적인 팀티칭 운영이 이루어지기 위해서는 수업(활동)의 계획, 진행, 평가 전반을 통하여 밀접한 교사간의 협력관계가 있어야 할 것이다.

3. 선행연구

영유아 교육 분야에서도 팀티칭에 관한 연구가 늘고 있는 가운데 이에 대한 연구들을 다음과 같이 살펴보고자 한다. 먼저 박상숙(1979)의 연구는 우리나라에서 유일하게 유아를 대상으로 한 연구로서 팀티칭을 실행한 유치원의 실험집단 유아들이 비교집단의 유아들보다 신체·사회·정서·지적 발달과 자유선택놀이의 참여도에서 더 향상이 되는 팀티칭의 효과를 검증하였다. 유아교육기관의 팀티칭 운영 현황에 관한 연구(경은정, 2003; 박은정, 2012; 정혜련, 2004)를 살펴보면 경은정(2003)의 연구에서 유치원 팀티칭에 대한 교사인식에서 교사들은 전체적으로 긍정적인 인식을 하는 것으로 나타났다. 팀티칭이 성공적으로 이루어지기 위해서는 교사간의 원활한 의사소

통이 가장 중요한 요인이라고 응답하였고, 팀 구성원 결정과정에서 교사의 의견이 다양한 형태로 반영되어야 한다고 응답하였다. 박은정(2012)의 연구에서 유치원 에듀케어 팀티칭에 참여하는 교사들의 팀티칭에 대한 인식은 비교적 긍정적인 것으로 나타났으며, 개선방안으로는 교사들의 팀티칭 인식에 대한 제고, 근무조건 및 처우개선과 공동책임감, 물리적 환경개선으로 나타났다음을 보고하고 있다. 정혜련(2004)의 연구에서는 팀티칭 시 교사 협력의 중요요인에 대한 결과, 1순위는 파트너 교사와의 적응, 2순위는 파트너 교사와의 공동체 인식 순으로 나타났고, 교사협력을 위해 교사 간 상호작용과 정보공유가 가능한 분위기 조성이 필요한 것으로 응답하였다. 또한 후속 연구로 유아교육기관의 원장, 지역사회 등 좀 더 폭넓은 연구가 필요하다고 밝히고 있다. 유아교사들 간의 협력의 의미로써 팀티칭에 관한 연구를 살펴보면 권현서(2009)의 연구에서 교사들의 팀티칭에 대한 갈등과 불안의 요인 중 심리적 요인에서 가장 높게 나타났으며, 팀 구성은 대체로 원장에 의해 결정된다고 하였고, 이명순(2002)의 연구에서는 팀 교사와의 협력관계에서 파트너 교사와의 적응, 공유, 공동체 인식 등이 중요하고, 팀 교사는 교사발달을 자극하는 존재로써 다양한 수업방법을 탐색할 수 있으며 유아들을 보다 폭 넓게 이해하는데 도움이 된다고 보고하였다. 함남희(2010)는 팀티칭에서 상대교사의 유형에 따라 상이한 관계를 형성하고 팀 교사 간에 다양한 요인들이 친밀한 관계를 형성하는데 직접적인 관련성을 가지고 있었으며, 팀티칭에서 중요한 것은 서로를 존중하는 마음가짐이라고 하였고, 황보영란(2005) 연구에 의하면 팀티칭은 교사들 간의 협동과 가장 의미 있게 관련되는 사회 조직적 변인이라고 하였다. 팀티칭 경험에서의 의미에 관한연구(김효정, 2011; 전선화, 2010)를 살펴보면 김효정(2011)은 팀티칭은 경력교사에게 긍정적인 경험과 부정적인 경험 중 어느 한 면만을 제공하는 것이 아니

라 동시에 또는 순차적으로 긍정적이고 부정적인 경험과 의미가 제공되는 양면성을 가지고 있었다고 하였으며, 전선화(2010)는 연구 참여자인 두 초임 교사는 팀티칭 과정 속에서 팀티칭이라는 상황을 통한 교사로서의 성장을 경험하였고, 서로간의 이해를 높여주는 기회가 되었다고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울시에 소재한 팀티칭을 실시하고 있는 어린이집의 원장 76명과 교사 251명을 대상으로 실시하였다. 본 연구를 위하여 서울시보육정보센터 홈페이지 내의 어린이집 정보를 통해 직접 전화로 연구목적을 설명한 후 협조를 구하였고, 직접방문, 우편, 이메일을 병행하여 설문지를 배부하였다. 설문지는 교사 300부, 원장 100부 총 400부 중 교사 258부, 원장 79부 총 337부가 회수되었고, 10부의 설문지를 제외한 총 327부(원장 76명, 교사 251명)의 설문지를 최종 연구 자료로 사용하였다.

연구대상인 원장의 일반적인 배경은 표 1과 같다.

표 1과 같이 연구대상인 어린이집 원장의 일반적 배경을 살펴보면 근무하고 있는 시설의 유형은 국공립 어린이집이 39.5%로 가장 많았으며, 민간어린이집이 27.6%, 가정어린이집이 26.3%, 법인어린이집이 6.6%로 순으로 나타났다. 연령은 40대가 52.6%로 가장 많았으며, 50대는 35.5%, 30대는 11.8%로 나타났다. 경력은 10년-20년 미만의 경우가 47.4%로 가장 많았으며, 5년 미만은 32.9%, 10년 미만은 14.5%, 20년 이상이 5.3%순으로 나타났다.

결혼유무는 기혼은 89.5%, 미혼은 10.5%로 나타났다. 학력은 대학원 재학이상이 39.5%, 4년제 대학졸업이 38.2%, 2,3년제 대학졸업이 13.2%, 보육교사 과정수료는 5.3%, 기타가 3.9%로 나타났다.

원아 수는 40-80명이 40.8%로 가장 많았으며, 40명 미만이 36.8%, 80명 이상이 22.4%로 나타났다. 교사 수는 5명 이하인 곳이 47.4%, 10명 이하인

곳이 36.9%, 10명 이상인 곳이 15.8%로 나타났다.

<표 1> 연구대상 원장의 일반적 배경

배경변인	구분	N	%
연령	30대	9	11.8
	40대	40	52.6
	50대	27	35.5
경력	5년 미만	25	32.9
	10년 미만	11	14.5
	10-20년 미만	36	47.4
	20년 이상	4	5.3
결혼유무	미혼	8	10.5
	기혼	68	89.5
학력	보육교사 과정 수료	4	5.3
	2,3년제 대학 졸업	10	13.2
	4년제 대학 졸업	29	38.2
	대학원 재학이상	30	39.5
	기타	3	3.9
시설유형	국공립	30	39.5
	법인	5	6.6
	민간	21	27.6
	가정	20	26.3
원아 수	40명 미만	28	36.8
	40-80명 미만	31	40.8
	80명 이상	17	22.4
교사 수	5명 이하	36	47.4
	10명 이하	28	36.8
	10명 이상	12	15.8
전체		76	100.0

연구대상인 교사의 일반적인 배경은 표 2와 같다.

표 2와 같이 연구대상인 어린이집 교사의 일반적 배경을 살펴보면 근무하고 있는 시설의 유형은 국공립 어린이집이 45.0%로 가장 많았으며, 민간어린이집이 29.5%, 가정어린이집이 21.9%, 법인어린이집이 3.6%로 순으로 나타났다. 연령은 20대와 30대가 각각 40.2%로 가장 많았으며, 40대가 17.9%, 50대가 1.6%로 나타났다. 경력은 5년 미만이 60.6%, 10년 미만이 23.9%, 10-20년 미만이 15.1%, 20년 이상이 0.4%로 나타났다.

결혼유무로 미혼이 56.2%, 기혼이 43.8%로 나타났다. 학력은 2,3년제 대학졸업이 45.4%로 가장 많았으며, 4년제 대학졸업이 28.7%, 보육교사 과정수료가 16.3%, 대학원 재학 이상이 6.8%, 기타가 2.8%로 나타났다.

직위로는 보육교사가 82.1%, 주임교사가 13.1%, 장애통합교사가 2.4%, 보조교사(비담임)이 2.0% 기타0.4%로 나타났다.

자격증은 보육교사1급이 39.0%로 가장 많았으며, 보육교사2급이 29.5%, 유치원정교사2급이 19.4%, 유치원정교사1급이 2.8%, 보육교사 3급이 2.2%로 나타났다.

<표 2> 연구대상 교사의 일반적 배경

배경변인	구분	N	%
연령	20대	101	40.2
	30대	101	40.2
	40대	45	17.9
	50대	4	1.6
경력	5년 미만	152	60.6
	10년 미만	60	23.9
	10-20년 미만	38	15.1
	20년 이상	1	.4
결혼유무	미혼	141	56.2
	기혼	110	43.8
학력	보육교사 과정 수료	41	16.3
	2,3년제 대학 졸업	114	45.4
	4년제 대학 졸업	72	28.7
	대학원 재학이상	17	6.8
	기타	7	2.8
시설유형	국공립	113	45.0
	법인	9	3.6
	민간	74	29.5
	가정	55	21.9
직위	보육교사	206	82.1
	주임교사	33	13.1
	보조교사(비담임)	5	2.0
	장애통합교사	6	2.4
	기타	1	.4
자격증	보육 1급	139	39.0
	보육 2급	105	29.5
	보육 3급	8	2.2
	유치원 정 2급	69	19.4
	유치원 정 1급	10	2.8
	기타	25	7.0
전체		251	100.0

2. 연구도구

본 연구에서는 어린이집 팀티칭에 대한 현황 및 원장과 교사의 인식비교를 알아보기 위해 설문지를 사용하였다. 설문지는 팀티칭과 관련된 선행연구인 권현서(2009), 경은정(2003), 박은정(2012), 정혜련(2004)의 연구를 참고로 문항을 수정·보완하였다.

본 연구의 설문지 문항 수는 원장대상은 총 37문항으로 일반적 배경 7문항, 팀티칭 구성과 운영현황 17문항, 팀티칭 효과에 대한 인식 12문항, 팀티칭 운영의 개선방안은 1문항으로 구성하였으며, 교사대상의 설문지는 총 40문항으로 일반적 배경 8문항, 팀티칭 구성과 운영현황 17문항, 팀티칭 효과에 대한 인식 12문항, 팀티칭 운영의 어려움과 개선방안은 3문항으로 구성하였다. 일반적 배경 문항(원장 7문항, 교사 8문항)과 팀티칭 구성과 운영현황 17문항은 선택형이며, 팀티칭 효과에 대한 인식 12문항은 5점의 5단계 Likert식 척도로 구성하여 1점(전혀 그렇지 않다), 2점(그렇지 않다), 3점(보통이다), 4점(그렇다), 5점(매우 그렇다)으로 하였고, 팀티칭 운영의 어려움과 개선방안은 자유서술 형식으로 응답하도록 구성하였다. 어린이집의 팀티칭 현황 및 원장과 교사의 인식에 관한 설문지 문항구성은 표 3, 표 4와 같다.

<표 3> 원장용 설문지 문항구성

영역	문항내용	문항번호	문항수
I. 원장의 일반적 배경	연령, 경력, 학력, 결혼유무, 시설유형, 아동·교사 인원	1,2,3,4,5,6,7	7
II. 팀티칭 구성과 운영현황	영유아 인원 수	1	17
	시설전체 팀티칭 실시	2	
	팀티칭 영유아 수	3	
	팀티칭 교사인원	4	
	팀티칭 교사구성	5	
	팀교사 경력차이	6	
	팀 구성원·운영 결정	7,8	
	운영목적	9	
	팀티칭 조직유형	10	
	팀구성 시의 고려사항	11	
	팀티칭의 중요역할	12	
	수업계획 및 진행 시 협력형태	13	
	협업 시기	14	
	협업 장소	15	
	팀티칭 필요영역	16	
	교사 협력의 중요요인	17	
	III. 팀티칭 효과에 대한 인식	전문성 향상	
보육의 질 향상		2	
동료장학의 기회		3	
영유아의 안정적 정서유지		4	
안전사고의 위험성 줄임		5	
학부모의 만족도		6	
영유아의 개별요구 수용		7	
물리적 환경의 제약 극복		8	
업무분담의 효율성		9	
교사들의 장점 활용		10	
교사들의 단점 보완		11	
다양한 성인 모델링 경험		12	
IV. 팀티칭 운영의 개선방안	팀티칭 운영을 위한 개선방안	1	1
전체			37

<표 4> 교사용 설문지 문항구성

영역	문항내용	문항번호	문항 수	
I. 교사의 일반적 배경	연령, 경력, 결혼유무, 학력, 자격급수 시설유형, 직위, 담당연령·인원	1,2,3,4,5,6,7,8	8	
	영유아 인원 수	1		
II. 팀티칭 구성과 운영현황	시설전체 팀티칭 실시	2		
	팀티칭 영유아 수	3		
	팀티칭 교사인원	4		
	팀티칭 교사구성	5		
	팀교사 경력차이	6		
	팀 구성원·운영 결정	7,8		
	운영목적	9	17	
	팀티칭 조직유형	10		
	팀구성 시의 고려사항	11		
	팀티칭의 중요역할	12		
	수업계획 및 진행 시 협력형태	13		
	협의 시기	14		
	협의 장소	15		
	팀티칭 필요영역	16		
	교사 협력의 중요요인	17		
	III. 팀티칭 효과에 대한 인식	전문성 향상	1	
		보육의 질 향상	2	
동료장학의 기회		3		
영유아의 안정적 정서유지		4		
안전사고의 위험성 줄임		5		
학부모의 만족도		6	12	
영유아의 개별요구 수용		7		
물리적 환경의 제약 극복		8		
업무분담의 효율성		9		
교사간의 장점 활용		10		
교사간의 단점 보완		11		
다양한 성인 모델링 경험		12		
IV. 팀티칭 운영의 어려움과 개선방안	팀티칭 시 어려운 점	1,1-2		
	팀티칭 운영을 위한 개선방안	2	3	
전체			40	

3. 연구절차

1) 예비조사

본 연구에 앞서 연구도구의 적절성을 검토하고 소요시간 및 절차의 확정을 위해 2012년 8월 27일부터 8월 30일까지 본 연구대상에 포함되지 않는 어린이집 팀티칭에 참여하고 있는 교사 5명, 원장 5명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 실시한 후 유아교육 전문가와 문항의 적절성을 살펴본 후 수정·보완하여 설문지를 작성하였다.

2) 본 조사

본 연구는 서울시보육정보센터 홈페이지 내의 어린이집 정보를 통해 직접 전화로 팀티칭 실시여부를 확인하고 조사실시에 대한 허락을 받은 후 직접방문, 우편, 이메일을 병행하여 설문지를 발송하였다. 본 조사 기간은 2012년 9월 17일부터 10월 5일까지 진행되었으며, 설문지는 교사 300부, 원장 100부 총 400부 중 교사 258부, 원장 79부 총 337부가 회수되어 약 84%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지를 검토하여 자료로 사용하기 어려운 10부의 설문지를 제외한 총 327부(원장 76명, 교사 251명)의 설문지를 최종 연구 자료로 사용하였다.

4. 자료 분석

본 연구의 자료 분석 방법으로 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 클리닝 과정을 거쳐, SPSS 15.0 프로그램을 활용하여 분석하였으며 구체적으로 다음과 같은 분석을 실시하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적인 배경과 팀티칭 현황을 알아보기 위하여 빈도분석과 기술 통계분석을 실시하였다.

둘째, 팀티칭에 대한 원장과 교사의 인식차이를 살펴보기 위하여 χ^2 검정과 t -검증을 실시하였다.

셋째, 팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 자유 서술란에 있는 내용들은 원장, 교사 각각 비슷한 의견끼리 범주화하여 처리하였으며, 범주한 내용 중에서 서도 가장 대표가 될 만한 사례를 중심으로 정리하여 분석하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 어린이집의 팀티칭 현황

어린이집의 팀티칭 현황은 시설 유형별로 살펴보았으며, 그 결과는 다음과 같다.

<표 5> 팀티칭을 실시하고 있는 영유아 연령(중복응답) (N=327)

구분	만 0세	만 1세	만 2세	만 3세	만 4세	만 5세	혼합연령	전체(%)
국공립	32 (13.6)	65 (27.7)	83 (35.3)	18 (7.7)	9 (3.8)	24 (10.2)	4 (1.7)	235 (100.0)
법인	2 (10.0)	2 (10.0)	8 (40.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	20 (100.0)
민간	10 (6.0)	44 (26.2)	73 (43.5)	14 (8.3)	14 (8.3)	10 (6.0)	3 (1.8)	168 (100.0)
가정	30 (40.6)	24 (32.4)	12 (16.2)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	8 (10.9)	74 (100.0)
전체	74 (14.9)	135 (27.2)	176 (35.4)	35 (7.0)	25 (5.0)	36 (7.2)	16 (3.2)	497 (100.0)

어린이집에서 팀티칭을 실시하고 있는 영유아 연령에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 만 2세가 35.4%로 가장 높게 나타났으며, 만 1세 27.2

%, 만 0세 14.9% 순으로 나타났다. 시설 유형별로 보면 가정 어린이집의 경우 만 0세~ 만 1세가 30% 이상으로 높게 나타났으며, 민간 어린이집의 경우 만 2세 43.5%, 만 3세 8.3%, 만 4세 8.3% 가 높게 나타났고, 국공립 어린이집의 경우 만 5세 10.2% 에서 다른 시설유형에 비해 높게 나타났다.

<표 6> 어린이집의 팀티칭 실시유형 N(%)

구 분	전체실시	부분실시	전체
국공립	54(38.3)	87(61.7)	141(100.0)
법인	2(15.4)	11(84.6)	13(100.0)
민간	24(25.3)	71(74.7)	95(100.0)
가정	19(25.7)	55(74.3)	74(100.0)
전체	99(30.7)	224(69.3)	323(100.0)

* 무응답 4명

어린이집의 팀티칭 실시유형에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 팀티칭을 부분적으로 실시하고 있는 시설이 69.3%로 전체적으로 실시하고 있는 시설(30.7%) 보다 매우 높게 나타났다. 시설 유형별로 살펴보면 전체적으로 팀티칭을 실시하는 시설의 경우 국공립 어린이집(38.3%)이 높게 나타났으며, 부분적으로 실시하는 시설의 경우는 법인 어린이집(84.6%) 높게 나타났다.

다음의 팀티칭을 실시하는 한 반의 교사 인원에 대한 결과는 원장의 경우 시설 전체에 대한 중복응답인 반면, 교사는 자신의 반에 해당되는 인원만 선택하는 단일응답이므로 다음과 같이 각각 나누어 살펴보았다.

<표 7> 팀티칭을 실시하는 한 반의 교사 인원(원장-중복응답) N(%)

구 분	2명	3명	4명	기타	전체
국공립	27(90.0)	1(3.3)	0(0)	2(6.7)	30(100.0)
법인	3(60.0)	1(20.0)	0(0)	1(20.0)	5(100.0)
민간	18(85.7)	1(4.8)	2(9.5)	0(0)	21(100.0)
가정	14(70.0)	4(20.0)	2(10.0)	0(0)	20(100.0)
전체	62 (81.6)	7 (9.2)	4 (5.3)	3 (3.9)	76 (100.0)

팀티칭을 실시하고 있는 반당 교사 인원에 대한 원장의 응답을 분석한 결과 2명이 81.6%로 가장 높게 나타났으며, 3명이 9.2%, 4명이 5.3% 순으로 나타났다. 시설 유형별로 보면 국공립 어린이집에서 2명이 높게 나타났으며, 가정 어린이집에서 3명, 4명이 높게 나타났다.

<표 8> 팀티칭을 실시하는 한 반의 교사 인원(교사)

N(%)

구 분	2명	3명	4명	기타	전체
국공립	85(75.2)	14(12.4)	2(1.8)	12(10.6)	113 (100.0)
법인	8(88.9)	1(11.1)	0(0)	0(0)	9 (100.0)
민간	50(67.6)	6(8.1)	4(5.4)	14(18.9)	74 (100.0)
가정	36(65.5)	6(10.9)	1(1.8)	12(21.8)	55 (100.0)
전체	179(71.3)	27(10.8)	7(2.8)	38(15.1)	251 (100.0)

팀티칭을 실시하고 있는 반당 교사 인원 에 대한 교사의 응답을 분석한 결과 교사 또한 2명이 71.3%로 가장 높게 나타났으며, 3명은 10.8%로 나타났다. 시설유형별로 살펴보면 법인 어린이집의 경우 교사 2명이 높게 나타났으며, 직장어린이집의 경우에는 4명이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 9> 팀티칭에서의 운영 목적

N(%)

구 분	영유아를 위한 개별화된 활동 제공	영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서	교사들 간의 긍정적 자극 유도	업무분담 의 효율성	교실크기, 형태 등의 환경적 제약 극복	기타	전체
국공립	47 (32.9)	33 (23.1)	13 (9.1)	32 (22.4)	16 (11.2)	2 (1.4)	143 (100.0)
법인	6 (42.9)	2 (14.3)	0 (.0)	5 (35.7)	1 (7.1)	0 (.0)	14 (100.0)
민간	25 (26.3)	28 (29.5)	9 (9.5)	17 (17.9)	15 (15.8)	1 (1.1)	95 (100.0)
가정	17 (22.7)	25 (33.3)	8 (10.7)	16 (21.3)	8 (10.7)	1 (1.3)	75 (100.0)
전체	95 (29.1)	88 (26.9)	30 (9.2)	70 (21.4)	40 (12.2)	4 (1.2)	327 (100.0)

팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 영유아를 위한 개별화된 활동 제공이 29.1%로 높게 나타났으며, 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서 26.9 %, 업무분담의 효율성 21.4%, 교실크기 등의 환경적 제약극복 12.2%, 교사들 간의 긍정적 자극 유도 9.2% 순으로 나타났다.

시설유형별로 살펴보면 법인 어린이집은 영유아를 위한 개별화된 활동 제공이 가장 높았고, 가정 어린이집은 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서와 교사들 간의 긍정적 자극 유도, 법인 어린이집은 업무분담의 효율성,

민간 어린이집은 교실크기, 형태 등의 환경적 제약극복이 높게 나타났다.

<표 10> 팀티칭 조직유형의 형태 N(%)

구분	팀리더 유형	동료유형	지도교사 유형	동시교수 유형	기타	전체
국공립	16(11.2)	93(65.0)	23(16.1)	10(7.0)	1(7)	143 (100.0)
법인	4(28.6)	6(42.9)	1(7.1)	2(14.3)	1(7.1)	14 (100.0)
민간	21(22.1)	55(57.9)	11(11.6)	7(7.4)	1(1.1)	95 (100.0)
가정	9(12.0)	52(69.3)	9(12.0)	3(4.0)	2(2.7)	75 (100.0)
전체	50 (15.3)	206 (63.0)	44 (13.5)	22 (6.7)	5 (1.5)	327 (100.0)

팀티칭 조직유형의 형태에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 동료 유형이 63.0%로 가장 높게 나타났으며 팀리더 유형 15.3%, 지도교사 유형 13.5%, 동시교수 유형 6.7%로 순으로 나타났다. 시설유형별로 보면 법인 어린이집은 팀리더 유형이 높게 나타났고 가정 어린이집은 동료유형, 국공립 어린이집은 지도교사 유형, 법인어린이집은 동시교수 유형이 높게 나타났다.

2. 어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식

어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식은 다음과 같다.

<표 11> 팀티칭 시 교사 구성원 결정 방법 N(%)

구분	원장	교사	전체	χ^2
교사 자발적으로	6(7.9)	17(6.8)	23(7.0)	7.97
교사들 간의 회의를 통해	7(9.2)	18(7.2)	25(7.6)	
원장의 결정에 의해	20(26.3)	111(44.2)	131(40.1)	
원장과 교사들의 회의를 통해	41(53.9)	99(39.4)	140(42.8)	
기타	2(2.6)	6(2.4)	8(2.4)	
전체	76 (100.0)	251 (100.0)	327 (100.0)	

팀티칭 시 교사 구성원 결정 방법에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 원장과 교사들의 회의를 통해서라는 응답이 53.9%로 높게 나타났으며, 교사의 경우 원장의 결정에 의해서 라는 응답이 44.2%로 높게 나타났으나 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 12> 팀티칭 운영 결정 방법

N(%)

구 분	원장	교사	전체	χ^2
교사 자발적으로	3(3.9)	30(12.0)	33(10.1)	
교사들 간의 회의를 통해	27(35.5)	77(30.7)	104(31.8)	
원장의 결정에 의해	8(10.5)	49(19.5)	57(17.4)	9.17*
원장과 교사들의 회의를 통해	37(48.7)	91(36.3)	128(39.1)	
기타	1(1.3)	4(1.6)	5(1.5)	
전체	76 (100.0)	251 (100.0)	327 (100.0)	

* $p < .05$

팀티칭 운영은 어떻게 결정되는지에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 원장과 교사들의 회의를 통해서라는 응답이 48.7%로 높게 나타났으며, 교사의 경우 원장의 결정에 의해서라는 응답이 19.5%로 높게 나타나 유의한 차이를 보였다($\chi^2=9.17, p<.05$).

<표 13> 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적 N(%)

구 분	원장	교사	전체	χ^2
영유아를 위한 개별화된 활동 제공	12(15.8)	80(31.9)	92(28.1)	15.71**
영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서	7(9.2)	44(17.5)	51(15.6)	
교사들 간의 긍정적 자극 유도	12(15.8)	19(7.6)	31(9.5)	
업무분담의 효율성	25(32.9)	65(25.9)	90(27.5)	
교실크기, 형태 등의 환경적 제약 극복	18(23.7)	39(15.5)	57(17.4)	
기타	2(2.6)	4(1.6)	6(1.8)	
전체	76 (100.0)	251 (100.0)	327 (100.0)	

** $p < .01$

팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적은 무엇인지에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 업무분담의 효율성이 32.9%로 높게 나타났으며, 교실크기, 형태 등의 환경적 제약 극복 23.7%, 교사들 간의 긍정적 자극 15.8%로 교사보다 높게 나타났다. 교사의 경우 영유아를 위한 개별화된 활동 제공이라는 응답이 31.9%로 높게 나타났으며, 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서라는 응답이 17.5%로 원장보다 높게 나타났고, 전체적으로 유의한 차이를 보였다($\chi^2=15.71, p<.01$).

<표 14> 팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할 N(%)

구 분	원장	교사	전체	χ^2
대리양육자	8(10.5)	27(10.8)	35(10.7)	3.86
상호작용자	57(75.0)	181(72.1)	238(72.8)	
환경제공자	0(0)	10(4.0)	10(3.1)	
관찰자 및 평가자	2(2.6)	10(4.0)	12(3.7)	
일상생활을 통한 모델	8(10.5)	21(8.4)	29(8.9)	
기타	1(1.3)	2(8)	3(9)	
전체	76 (100.0)	251 (100.0)	327 (100.0)	

팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 상호작용자 75.0%, 일상생활을 통한 모델이 10.5%로 교사보다 높게 나타났으며, 교사의 경우 환경제공자, 관찰자 및 평가자가 4.0%로 높게 나타났으나 전체적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 15> 팀티칭이 가장 필요한 영역

N(%)

구 분	원장	교사	전체	χ^2
교육계획(수업분담, 수업자료 제작 등)	41(53.9)	101(40.2)	142(43.4)	
생활지도(기본생활습관, 급식지도 등)	11(14.5)	58(23.1)	69(21.1)	
영유아지도(일일교육 운영, 문제유아지도 등)	18(23.7)	79(31.5)	97(29.7)	7.35
부모교육(학부모 상담, 가정연계교육 등)	4(5.3)	6(2.4)	10(3.1)	
기타	2(2.6)	7(2.8)	9(2.8)	
전체	76 (100.0)	251 (100.0)	327 (100.0)	

팀티칭이 어느 영역에서 가장 필요한지에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 교육계획과 부모교육이 각각 53.9%, 5.3%로 교사보다 높게 나타났으며, 교사의 경우 생활지도와 영유아지도가 각각 23.1%, 31.5%로 원장보다 높게 나타났으나 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 16> 교사협력에서 가장 중요한 부분

N(%)

구 분	원장	교사	전체	χ^2
팀 교사와의 적응	16(21.1)	51(20.3)	67(20.5)	1.15
팀 교사와의 대화를 통한 공유	13(17.1)	41(16.3)	54(16.5)	
팀 교사와 공동체 의식	25(32.9)	85(33.9)	110(33.6)	
팀 교사와 나의 교육관 조율하기	8(10.5)	36(14.3)	44(13.5)	
팀 교사와의 역할분담	13(17.1)	36(14.3)	49(15.0)	
기타	1(1.3)	2(8)	3(9)	
전체	76 (100.0)	251 (100.0)	327 (100.0)	

팀티칭 운영 시 교사협력에서 가장 중요하게 생각되는 부분에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 팀 교사와의 적응 21.1%, 팀 교사의 역할분담이 17.1%로 높게 나타났으며, 교사의 경우 팀 교사와의 공동체 의식 33.9%, 팀 교사와 나의 교육관 조율하기 14.3%로 높게 나타났으나 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 17> 팀티칭 구성에서 가장 고려되었던 사항(중복응답) (N=327)

구 분	원장	교사	전체
경력	51(36.2)	145(35.5)	196(35.6)
학력	6(4.3)	10(2.4)	16(2.9)
직급	4(2.8)	25(6.1)	29(5.3)
나이	10(7.1)	20(4.9)	30(5.5)
성격	28(19.9)	89(21.8)	117(21.3)
교육관	31(22.0)	64(15.6)	95(17.3)
보육교사 급수	4(2.8)	14(3.4)	18(3.3)
친분정도	3(2.1)	15(3.7)	18(3.3)
기타	4(2.8)	27(6.6)	31(5.6)
전체	141(100.0)	409(100.0)	550(100.0)

팀티칭 구성에서 가장 고려되었던 사항에 대한 원장과 교사의 응답을 분석한 결과 원장의 경우 경력, 교육관, 성격 순으로 높게 나타났으며, 교사는 경력, 성격, 교육관 순으로 높게 나타났으나 유의한 차이를 보이지 않았다.

3. 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식

어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식은 다음의 표 18과 같다.

<표 18> 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식

내 용		N	평균	표준편차	t
교사의 전문성 향상	교사	251	3.59	.653	1.79
	원장	76	3.71	.708	
	계	327	3.62	.667	
보육의 질 향상	교사	251	3.64	.794	4.39*
	원장	76	3.86	.725	
	계	327	3.69	.783	
교사 간 동료장학의 기회	교사	251	3.83	.680	.08
	원장	76	3.86	.687	
	계	327	3.83	.681	
영유아의 안정적 정서유지	교사	250	3.58	.813	8.17**
	원장	76	3.88	.730	
	계	326	3.65	.804	
영유아 안전사고의 위험성 줄임	교사	250	3.94	.876	.34
	원장	76	4.00	.693	
	계	326	3.95	.836	
학부모 만족감 높임	교사	251	3.53	.840	3.88*
	원장	76	3.74	.737	
	계	327	3.57	.821	
영유아 개별요구 수용	교사	251	3.69	.820	2.56
	원장	76	3.86	.778	
	계	327	3.72	.813	

물리적 환경의 제약극복	교사	251	3.62	.842	.04
	원장	76	3.64	.890	
	계	327	3.63	.852	
근무시간 내 업무분담의 효율성 높임	교사	251	3.75	.855	2.76
	원장	76	3.93	.754	
	계	327	3.80	.835	
교사간의 장점 활용	교사	251	3.78	.736	2.35
	원장	76	3.92	.648	
	계	327	3.81	.718	
교사간의 단점 보완	교사	251	3.78	.705	.84
	원장	76	3.87	.660	
	계	327	3.80	.695	
다양한 성인의 모델링 경험	교사	251	3.69	.698	3.89*
	원장	76	3.87	.680	
	계	327	3.73	.697	
전 체	교사	251	3.70	.580	3.64
	원장	76	3.84	.541	
	계	327	3.73	.574	

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

팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식을 분석한 결과 보육의 질 향상에
서 원장 3.86점, 교사 3.64점으로 원장이 교사보다 높게 나타났으며 유의한
차이를 보였다($t=4.39$, $p < .05$). 영유아의 안정적 정서유지의 경우도 원장 3.88
점, 교사 3.58점으로 원장이 교사보다 높게 나타났으며 유의한 차이를 보였
다($t=8.17$, $p < .01$).

학부모 만족감 높임의 경우 원장 3.74점, 교사 3.53점으로 원장이 교사보다
높게 나타났으며 유의한 차이를 보였다($t=3.88$, $p < .05$).

다양한 성인의 모델링 경험의 경우도 원장 3.87점, 교사 3.69점으로 원장이 교사보다 높게 나타났으며 유의한 차이를 보였다($t=3.89, p<.05$).

전체적으로 팀티칭에 대한 인식의 경우 원장이 교사보다 높게 나타났으나 유의한 차이를 보이지는 않았다.

4. 팀티칭 운영에 대해 원장과 교사가 제안하는 개선방안

어린이집의 팀티칭 운영에 대해 원장과 교사들이 제안하는 개선방안은 다양한 의견을 수렴하기 위하여 개방형으로 질문을 구성하였으며, 원장과 교사들의 생각을 자유롭게 서술하도록 하였다. 자유롭게 서술한 내용들은 원장, 교사 각각 비슷한 의견끼리 범주화 하였으며, 범주한 내용 중에서도 가장 대표가 될 만한 사례를 중심으로 정리하여 분석하였고, 서술형 응답의 예를 제시하였다.

1) 팀티칭 운영에 대해 원장이 제안하는 개선방안

팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 원장은 팀티칭에 대한 교사교육, 팀티칭 관련 지침서 개발, 팀 교사 간의 협의 필요, 팀 구성 결정시 교사의견 반영, 팀 교사 간의 공동체·책임의식, 팀 교사 간의 많은 경력 차이의 순으로 의견을 나타냈다. 가장 많은 의견을 보인 팀티칭에 대한 교사교육, 팀티칭 관련 지침서 개발, 팀 교사 간의 협의 필요에 대한 구체적인 원장들의 제안 사례를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 팀티칭에 대한 교사교육

어린이집의 효과적인 팀티칭 운영을 위한 개선방안 중 팀티칭에 대한 교사교육이 필요하다는 원장들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

효과적인 팀티칭을 위한 교사교육이 실시되었으면 좋겠다. 팀티칭의 장점을 극대화하기 위한 팀티칭 운영의 사례발표나 분임 토의식의 교사 교육이 이루어지면 좋을 것 같다.

국공립 어린이집의 경우 거의 많은 반들이 팀티칭을 실시하기 때문에 팀티칭 운영에 앞서 교사교육이 우선적으로 이루어져야 한해를 잘 운영해 나갈 수 있으리라 생각하고, 이러한 교사교육이 제도적으로 필요하다고 본다.

팀티칭에서 교사간의 문제나 갈등이 발생할 때 원장의 지도나 설득에는 한계가 있기 때문에 교사교육이나 연수를 통한 멘토링은 많은 도움이 될 것 같고, 전반적인 팀티칭 제도에 대해 원장과 교사가 함께 이해하고 공유할 수 있는 시간이 필요하다.

이상의 의견들을 종합해보면 원장들은 어린이집의 팀티칭에 관한 교사교육이나 연수로 인하여 좀 더 효과적인 팀티칭 운영이 이루어지길 희망하고 있으며, 이러한 교육이나 연수의 제도적인 마련과 함께 원장과 교사들이 적극적으로 참여할 수 있는 다양한 지원의 필요성을 제기하였다.

(2) 팀티칭 관련 지침서 개발

어린이집의 효과적인 팀티칭 운영을 위한 개선방안 중 팀티칭에 관한 지침서를 개발해야 한다는 원장들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

팀티칭 운영을 위한 좀 더 구체적이고 어떤 기준이 될 만한 역할 안내와 지침서가 있어야 한다고 생각한다.

영유아의 연령에 따라 팀티칭을 이룬 교사들의 효율적인 역할 안내가 있으면 좋을 것 같고, 영유아 연령별 또는 교사들의 경력에 따라 자세한 내용으로 교사들이 쉽게 이용할 수 있으면 좋을 것 같다.

교사들이 자주 협의 할 수 있는 시간적인 여유와 공간이 필요하지만 보다 전문적인 교육 지침서 활용으로 합리적인 팀티칭 방안이 이루어질 때 영유아들에게 질적으로 높은 보육에 임할 수 있을 것 같다.

이상의 의견들을 종합해보면 어린이집의 팀티칭에 관한 지침서나 자료가 미흡하기 때문에 원장이나 교사들이 많은 혼란과 어려움을 겪고 있고, 이에 대한 역할 안내와 함께 지침서가 구체적인 내용으로 개발되어야 좀 더 전문적이고 합리적인 팀티칭 운영이 이루어질 것이라고 하는 필요성들을 제기하였다.

(3) 팀 교사 간의 협의 필요

어린이집의 효과적인 팀티칭 운영을 위한 개선방안 중 팀 교사 간 협의가 필요하다는 원장들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

팀티칭을 실시하는 모든 교사가 기본적으로 담임이라는 책임의식을 갖고, 어린 영아들을 위해 팀티칭을 실시하는 제도가 아닌 효과적인 보육의 질을 높이기 위한 것이어야 하며, 그러기 위해서는 교사들 간에 협의가 잘 이루어져야 한다고 생각한다.

팀티칭은 두 명의 교사가 함께 반을 운영해가며 오랜 시간동안 함께 근무를 하기 때문에 무엇보다 교사 간에 협의가 잘 이루어져야 한다. 그렇지 않으면 매우 힘들고 어려우며 그로 인해 영유아들에게 많은 피해가 따를 수 있다.

팀티칭에서는 교사간의 협의가 자주 이루어져야 일관성 있는 보육이 이루어질 수 있고, 협의를 통해서 효율적인 팀티칭 운영이 이루어져야 보육의 질도 높아질 수 있다.

이상의 의견들을 종합해보면 원장들은 어린이집의 팀티칭 운영에서 교사들 간의 협의가 잘 이루어져야 일관된 보육과 함께 효율적인 팀티칭 운영이 이루어질 수 있다는 의견을 보였고, 팀 교사들 간의 협의가 원활히 이루어지 않을 경우 팀티칭에 많은 어려움이 따를 것이라는 우려를 나타내기도 하였다.

2) 팀티칭 운영에 대해 교사가 제안하는 개선방안

어린이집의 팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 교사들은 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀 구성, 팀 구성 결정시 교사의견 반영, 명확한 역할분담, 팀 교사 간의 협의 필요, 팀티칭에 대한 교사교육, 팀티칭 관련 지침서 개발, 협의할 수 있는 시간적 여유·공간 필요, 팀 교사 간의 많은 경력 차이, 팀티칭에 대한 멘토링 필요의 순으로 의견을 나타냈다. 이 가운데 가장 많은 의견을 보인 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀 구성, 팀 구성 결정시 교사의견 반영, 명확한 역할분담 에 대한 구체적인 교사들의 제안 사례를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀 구성

어린이집의 효과적인 팀티칭 운영을 위한 개선방안 중 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀을 구성해야 한다는 교사들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

팀 교사 간의 비슷한 성격과 교육관으로 일관된 교육을 할 때 영유아들에게 혼란스러움을 최소화 할 수 있으며, 팀티칭 운영을 더 극대화 시킬 수 있다고 생각한다.

팀 교사 구성원을 결정할 때 성격과 교육관이 비슷한 교사와의 팀 구성이 되어야 친밀도가 높고 내일만이 아닌 함께 책임을 가져야 함을 가치관으로 갖고 있어야 할 것 같다.

협소한 어린이집의 공간 운영상 부득불 필요한 사항이라면 팀티칭에 참여하는 교사들 간의 교육관과 운영관이 일치하도록 구성하는 것이 중요하고 그 외 상충되는 부분들은 서로 협력하는 방안이 좋을 것 같다.

이상의 의견들을 종합해보면 교사들은 어린이집의 팀티칭 운영에서 팀 교사 구성 시 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 구성을 해야 효과적인 팀티칭 운영이 이루어 질 수 있다는 의견을 보였다. 또한 성격이나 교육관 등의 차이로 인해 교사간의 갈등과 오해가 발생하는 어려움의 관계 때문에 아직까지 고려한다는 의견도 있었다.

(2) 팀 구성 결정시 교사의견 반영

어린이집의 효과적인 팀티칭 운영을 위한 개선방안 중 팀 구성 결정 시

교사 의견을 반영해야 한다는 교사들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

팀 구성을 결정할 때 원장님의 결정보다 교사들의 회의나 의견을 통하여 결정되는 것이 영유아를 보육하는 과정에서 많은 도움이 되고, 교사 간의 갈등유발을 최소화 할 수 있다고 생각한다.

학기 초 팀을 구성할 때 대부분 원장님의 결정에 의해 반구성이 되는 경우가 많은데 원장님의 교사에 대한 정확한 이해가 우선되어야 하고, 교사들의 생각이나 의견을 잘 참고하고 반영해야 좋은 팀웍으로 반 운영을 해나갈 수 있을 거라 생각한다.

일방적으로 원장님의 결정으로 이루어진 팀티칭 보다는 교사들의 의견을 적극적으로 반영이 되어야 교사로서 책임의식도 높아질 수 있고, 처음 팀티칭을 하는 교사에게는 경험이 많은 팀 교사의 경험과 조언 등을 이야기 해주거나 교육을 해 주면 좋겠다.

이상의 의견들을 종합해보면 교사들은 어린이집의 팀티칭 운영에서 학기 초 팀 구성 결정시 교사들의 의견을 적극적으로 반영해야 교사 간의 갈등유발을 최소화 할 수 있고, 효과적인 팀티칭 운영이 이루어 질 수 있다는 의견을 보였다. 이것은 팀티칭을 실시하고 있는 대부분의 어린이집에서 팀구성 시 원장에 의해 결정되고 있으며 교사들의 의견이 반영되지 않고 있는 것으로 보인다.

(3) 명확한 역할분담

어린이집의 효과적인 팀티칭 운영을 위한 개선방안 중 명확한 역할분담을 해야 한다는 교사들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

팀티칭의 가장 효율적인 운영방법으로는 각자의 역할과 업무분담을 정확히 나누어서 서로 관련된 일에 간섭하지 않는 것이 가장 좋은 방법인 것 같다. 교사 각자의 교육철학이나 교육방법들이 다르므로 여기에서 오는 갈등은 교사 두 명의 감정을 상하게 하기도 하지만 같은 공간에 있는 영유아들에게도 그대로 전이 되어 좋지 않은 영향을 미칠 수 있는 상황이 올 수 있기 때문이다. 팀티칭 운영에서 교사 간에 서로 많은 대화를 나누어 역할분담을 정확히 하여 지도하는 방법이 가장 최선의 방법인 것 같다.

새 학기를 준비할 때부터 역할분담이 명확하게 이루어지도록 해야 하고, 역할분담을 합리적으로 분담하여 영유아들의 개별 수준에 맞는 수업과 놀이에 전념할 수 있도록 운영을 해야 한다.

작은 공간에서 많은 시간을 보내기 때문에 먼저 서로간의 배려와 인내가 필요하고, 효과적인 팀티칭을 위해서는 교사들 간의 역할분담이 구체적으로 이루어져야 서로 맡은 일을 미루지 않고 책임을 다할 수 있다.

이상의 의견들을 종합해보면 교사들은 어린이집의 팀티칭 운영에서 팀 교사 간의 역할을 구체적으로 명확히 분담해야 책임의식을 갖고 자신의 역할을 잘 수행할 수 있으며 이로써 효과적인 팀티칭 운영이 이루어 질 수 있다는 의견을 보였다. 또한 역할이나 업무분담이 잘 이루어지지 않았을 때 팀 교사 간의 관계에서 스트레스, 갈등, 혼란 등의 어려움을 경험했다는 의견을 나타내기도 하였다.

이상의 팀티칭 운영에서 개선방안으로 제안한 원장과 교사들의 의견을 살펴본 결과 원장은 팀티칭에 대한 교사교육, 팀티칭 관련 지침서 개발, 팀 교사 간 협의 순으로 필요하다고 하였고, 교사들은 교육관과 성격이 비슷한

교사들로 팀 구성, 팀 구성 결정시 교사의견 반영, 명확한 역할분담의 순으로 개선이 필요하다고 하였다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 어린이집의 팀티칭 운영 현황을 알아보고, 팀티칭 운영에 대한 원장과 교사의 인식을 살펴봄으로써 효과적인 팀티칭 운영을 위한 기초자료를 제공하는 것에 목적이 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 서울시에 소재한 어린이집에 근무하는 원장과 교사 327명을 대상으로 한 설문조사를 통하여 나타난 결과를 논의하면 다음과 같다.

1) 어린이집의 팀티칭 현황

어린이집의 팀티칭 현황은 팀티칭을 실시하고 있는 영유아 연령, 팀티칭 실시유형, 팀티칭을 실시하는 한 반의 교사 인원, 팀티칭에서의 운영 목적, 팀티칭 조직유형의 형태로 나누어 살펴보았다.

첫째, 팀티칭을 실시하고 있는 어린이집의 영유아 연령은 전체적으로 만 1세, 만 2세가 다른 연령에 비해 팀티칭의 비율이 높게 나타났다.

시설 유형별에서는 가정 어린이집의 경우 만 0세~ 만 1세, 민간 어린이집은 만 2세, 만 3세, 만 4세, 국공립 어린이집의 경우 만 5세에서 높게 나타났다으며, 모든 연령에 고르게 분포하고 있었다. 이러한 결과는 경은정(2003)의 연구와 일치하며, 권현서(2009)의 연구와 같이 유아반 보다 연령이 낮은 영아반에서의 팀티칭 운영 비율이 높은 것을 알 수 있지만, 연령대가 높은

유아반의 경우 어떠한 목적과 형태로 팀티칭이 실시되는지 이에 대한 연구가 필요할 것으로 본다.

둘째, 어린이집의 팀티칭 실시유형을 살펴본 결과 팀티칭을 부분적으로 실시하고 있는 시설이 전체적으로 실시하고 있는 시설보다 매우 높게 나타났다. 시설 유형별에서는 전체적으로 팀티칭을 실시하는 시설의 경우 국공립 어린이집이 높게 나타났으며, 부분적으로 실시하는 시설의 경우는 법인 어린이집이 높게 나타났다. 이러한 결과는 정혜련(2004)의 연구에서 언급하였듯이 교사 인력의 부족으로 인하여 모든 반에서 팀티칭을 실시하기 보다는 원 실정에 따라 부분적으로 팀티칭을 실시하고 있다는 결과와 일치한다.

셋째, 팀티칭을 실시하고 있는 반당 교사 인원을 살펴본 결과 2명이 상대적으로 높게 나타났으며, 시설 유형별에서는 국공립 어린이집이 2명으로 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구(경은정, 2003; 정혜련, 2004; 권현서, 2009; 加藤 幸次, 1998)에서 언급하였듯이 팀티칭의 여러 유형 중에 교사 2인으로 구성된 유형이 가장 기본적이고 일반적으로 이루어지는 유형임을 알 수 있으며, 권현서(2009), 경은정(2003), 박은정(2012), 정혜련(2004) 연구의 결과와 일치한다.

넷째, 팀티칭에서의 운영 목적을 살펴보면 영유아를 위한 개별화된 활동 제공이 가장 높게 나타났으며, 시설유형별로 살펴보면 법인 어린이집은 영유아를 위한 개별화된 활동 제공, 가정 어린이집은 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서, 민간 어린이집은 교실크기, 형태 등의 환경적 제약극복이 높게 나타났다. 이러한 결과는 권현서(2009)의 연구와 일치하며, Richards와 Farrell(2009)의 학습자의 필요를 충족시키는 개별화된 수업을 조장함이 팀티칭의 이점 중 하나라는 제안을 뒷받침 할 수 있고, 또한 어린이집 특성에 따라 다양한 운영의 목적으로 팀티칭을 실시하는 것으로 해석할 수 있다.

다섯째, 팀티칭 조직유형의 형태를 살펴보면 동료유형이 상대적으로 높게 나타났다. 시설유형별로 보면 법인 어린이집은 팀리더 유형, 가정 어린이집은 동료유형, 국공립 어린이집은 지도교사 유형, 법인어린이집은 동시교수 유형이 높게 나타났다. 이러한 결과는 유치원의 팀티칭에 관한 경은정(2003), 정혜련(2004)의 연구에서 팀리더 유형이 가장 높게 나타난 결과와 일치하지 않았다.

2) 어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식

어린이집의 팀티칭 구성과 운영에 대한 원장과 교사의 인식은 팀티칭 시 교사 구성원 결정 방법, 팀티칭 운영 결정 방법, 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적, 팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할, 팀티칭이 가장 필요한 영역, 교사협력에서 가장 중요한 부분, 팀티칭 구성에서 가장 고려되었던 사항으로 나누어서 살펴보았다.

첫째, 팀티칭 시 교사 구성원 결정 방법을 조사한 결과 원장은 원장과 교사들의 회의를 통해서라는 응답이 높게 나타났으며, 교사는 원장의 결정에 의해서라는 응답이 높게 나타났다. 이러한 결과는 권현서(2009), 경은정(2003), 정혜련(2004)의 연구에서 팀티칭의 구성원이 원장에 의하여 결정된다는 결과와 일치하며, 원 내에서 원장과 교사의 관점의 차이나 소통의 문제가 있을 수 있으므로 이러한 측면에서 과정적인 소통의 중요성을 강조할 필요가 있다.

둘째, 팀티칭 운영 결정 방법에서도 원장은 원장과 교사들의 회의를 통해서라는 응답이 높게 나타났고, 교사는 원장의 결정에 의해서라는 응답이 높게

나타났으며, 이는 권현서(2009), 경은정(2003), 정혜련(2004)의 연구결과와 일치한다. Richards와 Farrell(2009)은 팀티칭에 교사들이 자발적으로 참여할 경우에 더 효과적이라고 하였고, Stephens(1993)는 팀티칭을 실시하는 교사의 구성이 타인에 의해 강요될 경우 비협조적이고 비자발적인 운영이 이루어질 것이라고 지적하였으며, 결국 이는 보육의 질을 낮추는 요인이 될 수 있다고 하였다. 경은정(2003)의 연구에서는 교사들이 이러한 결정과정에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났으며, 따라서 팀티칭 운영에 있어서 교사들의 의견을 충분히 수렴하여 팀티칭을 담당할 반, 교사, 인원, 역할 등을 협의해 나가는 과정이 매우 필요함을 시사한다.

셋째, 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적에 대해 원장은 업무분담의 효율성이라고 한 응답이 가장 많았으며, 교사는 영유아를 위한 개별화된 활동 제공이라고 한 응답이 가장 많았다. 이러한 결과는 위에서 언급한 권현서(2009)의 연구와 일치하며, 경은정(2003)의 연구에서 지적한 바와 같이 단순히 교수의 편의나 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해 팀티칭을 실시하는 것이 아니라 Cook과 Friend(1995)가 강조한 팀티칭의 중요한 특성 중 하나인 다양한 학습자의 발달과 개인차를 고려한 개별화된 교수를 하려는 질적인 향상이 주요 목적임을 알 수 있으므로 팀티칭을 보다 긍정적으로 운영하기 위한 과정 속에서는 교사간의 신뢰와 협력, 역할분담 등이 좀 더 중점적으로 고려될 필요가 있다.

넷째, 팀티칭을 운영할 때 영유아에게 가장 중요한 교사의 역할에 대해 원장은 상호작용자, 일상생활을 통한 모델 순으로 응답하였으며, 교사는 대리 양육자, 관찰자 및 평가자 순으로 응답하였다. 이는 권현서(2009)의 연구와 일치하며, 어린이집은 어린 연령인 영유아들의 장시간 보육이 이루어지는 곳이므로 이미선(2008)의 연구와 같이 영유아의 보호 뿐 만 아니라 발달

적인 측면에서 끊임없이 전문가로서의 역할을 수행해야 하고, 양육자 · 학습지원자 · 관찰자 등의 역할 등 다양한 교사의 역할을 수행해야 한다. 이를 위해서는 팀 교사간의 협력에 대한 이해가 먼저 이루어져야 하고, 다양한 지원제도 및 보육교사의 전문성 향상을 위한 연구와 노력이 이루어져야 함을 시사한다.

다섯째, 팀티칭이 가장 필요하다고 생각되는 영역에 대해 원장은 교육계획과 부모교육을 들었으며, 교사는 생활지도와 영유아지도가 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 어린이집의 총 책임자인 원장의 인식과 학급을 운영하는 교사의 인식과는 차이가 있음을 알 수 있으며, 이러한 원장과 교사의 인식에 있어서 서로에 대한 이해가 필요하고, 인식 차이에 대한 좀 더 다양한 연구가 필요함을 의미한다.

여섯째, 팀티칭 운영 시 교사협력에서 가장 중요하게 생각되는 부분에 대한 결과에서 원장은 팀 교사와의 적응, 팀 교사의 역할분담이 높게 나타났으며, 교사는 팀 교사와의 공동체 의식, 팀 교사와 나의 교육관 조율하기로 높게 나타났다. 이러한 결과는 두 명의 팀 교사가 서로에게 맞출 수 있는 적응의 과정이 잘 이루어질 때 교사 협력이 활성화 될 수 있다는 정혜련(2004)의 연구 결과와 같은 맥락임을 의미한다.

일곱째, 팀티칭 구성에서 가장 고려되었던 사항에 대한 결과에서 원장은 경력, 교육관, 성격 순으로 높게 나타났으며, 교사는 경력, 성격, 교육관 순으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 권현서(2009), 함남희(2010)의 연구와 일치하며 앞으로 팀티칭 구성에 있어서 가장 고려되어야 할 사항은 무엇인지 보다 심도 있게 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

3) 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식

어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식은 비교적 긍정적으로 인식하고 있었으며, 이는 경은정(2003)과 박은정(2012)의 연구 결과와 일치한다. 이에 대해서 좀 더 구체적으로 살펴보면 원장은 영유아의 안전사고에 대한 위험성 감소를 가장 긍정적인 팀티칭 효과로 인식하였고, 그 다음은 근무시간 내 업무분담의 효율성 높임, 교사간의 장점 활용, 영유아의 안정적 정서유지, 교사간의 단점 보완, 다양한 성인의 모델링 경험 등으로 팀티칭 효과가 나타난다고 인식하고 있었다. 반면, 물리적 환경의 제약극복, 교사의 전문성 향상, 학부모 만족감 높임은 상대적으로 낮게 나타났음을 알 수 있었다. 교사들도 영유아의 안전사고에 대한 위험성 감소를 원장과 같이 가장 긍정적인 효과로 인식하였고, 그 다음은 교사 간 동료장학의 기회, 교사간의 장점 활용, 교사간의 단점 보완, 근무시간 내 업무분담의 효율성 순으로 팀티칭 효과가 나타난다고 인식하고 있었다. 반면, 학부모 만족감 높임, 영유아의 안정적 정서유지, 교사의 전문성 향상은 낮게 나타났음을 알 수 있었다. 다음은 어린이집의 팀티칭 효과에 대한 원장과 교사의 인식차이를 살펴보면 원장은 보육의 질 향상, 영유아의 안정적 정서유지, 학부모 만족감 높임, 다양한 성인의 모델링 경험에서 교사보다 높게 나타났으며, 전체적으로 팀티칭 효과에 대한 인식은 원장이 교사보다 높게 나타났으나 대체적으로 유사한 결과를 보였다. 이는 팀티칭을 하고 있는 교사들의 인식이 부정적일 경우 팀티칭이 실패할 수 있다고 우려한 Shields(1997)의 관점에서 볼 때, 교사의 긍정적인 인식은 성공 가능한 팀티칭의 주요 요인이 될 수 있음을 의미한다.

4) 팀티칭 운영에 대해 원장과 교사가 제안하는 개선방안

어린이집 팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 원장은 교사교육의 중요성을 강조했고, 이러한 결과는 박은정(2012)과, 정혜련(2004) 연구에서 팀티칭에 대한 연수나 교육이 필요하다는 결과와 일치한다. 대부분의 어린이집에서 팀티칭 운영이 이루어지고 있는 상황에서 교육이나 연수의 제도적인 마련과 함께 원장과 교사들이 적극적으로 참여할 수 있는 다양한 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한 팀티칭 관련 지침서나 역할안내서 등의 개발을 통하여 어린이집 현장에서 교사들이 쉽게 도움을 얻을 수 있고, 팀티칭 운영에 참고가 될 수 있는 객관적이고 구체적인 자료가 필요할 것으로 생각한다.

팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 교사는 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀을 구성해야 한다고 강조했고, 이는 권현서(2009)와 함남희(2010)의 연구에서 교사간의 성격이나 교육철학 및 신념이 유사할 경우 협력이 활발히 일어나 성공적인 팀티칭을 이룰 수 있다는 결과와 일치한다. 반면 팀티칭에서 교사들 간에 교육관이나 성격의 차이가 나게 될 경우 서로의 관계에 어려움으로 인하여 협력적인 관계를 형성하기 어려울 뿐 만 아니라 이러한 부정적인 영향은 박은정(2012)의 연구와 같이 영유아들에게 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 요인이 될 수 있으므로 유의해야 할 것이다. 그리고, 팀 구성 결정시 교사의견을 충분히 반영하여 교사간의 갈등유발을 최소화함으로써 팀티칭 운영의 효율성을 높여야 할 것이다.

이러한 어린이집 현장에서 팀티칭 운영에 참여하고 있는 원장과 교사들의 개선방안을 잘 수렴하고 반영하여 팀티칭 운영이 보다 효과적이고, 긍정적으로 이루어짐에 따라 보육의 질 또한 높아질 것으로 기대한다.

2. 결론 및 제언

본 연구에서 논의된 결과를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 어린이집에서 팀티칭을 실시하고 있는 영유아의 연령은 만 1세, 만 2세가 다른 연령에 비해 높게 나타났으며 대부분 부분적으로 실시하고 있고, 팀티칭을 실시하고 있는 반의 교사 인원은 2명이 가장 많은 것으로 나타났다.

둘째, 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적에 대해서 원장은 업무분담의 효율성, 교사는 영유아를 위한 개별화된 활동 제공을 가장 중요하게 인식하였고, 팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할에 대해서 원장은 상호작용자, 교사는 대리 양육자로 중요성을 인식하였다. 팀티칭이 가장 필요하다고 생각되는 영역으로 원장은 교육계획과 부모교육, 교사는 생활지도와 영유아지도를 가장 중요하게 인식하였으며, 팀티칭 운영 시 교사협력에서 가장 중요하게 생각되는 부분에 대해 원장은 팀 교사와의 적응, 교사는 팀 교사와의 공동체 의식 이라고 인식하였다. 팀티칭 구성에서 가장 고려되었던 사항에 대해 원장, 교사 모두 경력이라고 응답하였다.

셋째, 어린이집의 팀티칭 효과에 대해 원장과 교사는 비교적 긍정적으로 인식을 하고 있었으며 원장, 교사 모두 영유아의 안전사고에 대한 위험성 감소를 가장 긍정적인 팀티칭 효과로 인식하고 있었다.

넷째, 어린이집의 팀티칭 운영에 대한 개선방안으로 원장은 팀티칭에 대

한 교사교육, 팀티칭 관련 지침서 개발, 팀 교사 간 협의 순으로 개선이 필요하다고 하였고, 교사들은 교육관과 성격이 비슷한 교사들로 팀을 구성하고, 팀 구성 결정시 교사의견 반영, 명확한 역할분담의 순으로 운영의 효율성을 높일 필요가 있다고 하였다.

이상과 같은 결론을 통해 후속 연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 서울시에 소재한 팀티칭을 실시하고 있는 어린이집으로 본 연구의 결과를 일반화 하는데 무리가 있으므로 후속 연구에서는 다양한 지역에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 어린이집의 팀티칭 현황 및 원장과 교사의 인식에 대해 알아보는 것을 목적으로 하였는데 앞으로 팀티칭 운영 실태에 대한 현장 관찰과 같은 후속 연구도 필요할 것으로 요구된다.

참 고 문 헌

- 강일봉 (1994). 일본의 교육: 개별화 학습을 위한 팀티칭의 도입. 제주도 교육청, 71-77.
- 경은정 (2003). 유치원의 팀티칭 현황과 교사인식. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 금선숙 (2011). 자기평가 및 동료평가를 통한 원어민 활용 초등영어 팀티칭 연구. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권현서 (2009). 정답입-정답입 팀티칭에 대한 보육교사의 갈등과 불안. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김경미 (2005). 팀티칭이 초등학생의 정의적 영역에 미치는 영향과 효율적인 팀티칭 구성방안. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김라경 (2002). 협력교수가 일반아동과 학습장애 아동의 사회과 학업 성취 및 학습태도에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김명숙 (2008). 혼합연령, 팀티칭 학급에서의 교사역할 : 문화기술적 연구 : 발도르프 교육원리의 의미에서 '애정 어린 권위자'로서의 역할수행을 중심으로. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김수연 (2007). 초등영어수업에서 원어민과의 팀 티칭이 학습자의 문법능력과 정의적 영역에 미치는 효과. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김소영 (2002). 통합교육 실행을 위한 교사 간 협력관계에 대한 통합학급 교사와 특수교사의 인식차이에 관한 연구. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김연진, 이상희 (2007). **유아교육기관 운영관리**. 서울: 태영출판사.
- 김영주 (1999). **학급크기에 따른 유아·교사의 교수-학습행동 분석**. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은하 (2011). **초등학교 팀티칭 파트너십의 사례연구**. 인하대학교 교육대학원 석사 학위논문.
- 김정규·김현철 (1996). **팀티칭에 의한 아동 학습의 교육적 효과**. 건국대학교 논집, 26, 13-32.
- 김효정 (2011). **팀티칭 경험이 어린이집 경력교사에게 주는 의미**. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김효정, 임자영, 이대균 (2011). **팀티칭 경험이 어린이집 영아반 경력교사에게 주는 의미**. 열린유아교육연구, 16(4), 521-551.
- 김혜경 (2012). **보육시설장의 운영관리에 따른 교직원과의 갈등 인식에 관한 연구**. 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문.
- 김현숙 (2006). **통합교육을 시행하는 유아교육기관의 유아교사와 유아특수교사의 협력교수 실태연구**. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 민성혜·신혜원·김영애·김의향 (2008). **보육교사론**. 서울: 양서원.
- 박상숙 (1979). **팀티칭에 의한 유치원 교육효과에 관한 연구**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박수정·노진아 (2010). **통합학급에서 유아교사와 유아특수교사의 협력교수에 대한 연구**. 유아특수교육연구, 10(3), 1-20.
- 박은정 (2012). **공립유치원 에듀케어의 팀티칭 현황 및 교사인식**. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은혜 (2000). **통합교육의 한 방법론으로서의 협력 교수: 개념과 실행에 관한 논의**. 특수교육연구, 7, 47-66.

- 박은혜 (2009). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 보건복지가족부 (2008). **1세 보육프로그램**.
- 보건복지가족부 (2008). **2세 보육프로그램**.
- 보건복지가족부 (2008). **4세 보육프로그램**.
- 보건복지가족부 (2008). **5세 보육프로그램**.
- 안옥혜 (2008). 보육시설장의 보육시설 운영관리에 따른 갈등인식에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기숙·장영희·정미라·배소연·박희숙(1997). **영유아를 위한 안전 교육**. 서울: 양서원.
- 이수민 (2010). 보육교사 장기근속에 대한 시설장의 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미선 (2008). 유치원 에듀케어 교사의 역할 인식과 수행. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미선 (2012). 어린이집의 복수담임제에 대한 복수담임 학급 학부모의 인식. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명순 (2002). 유아 교사간 협력의 가능성 탐색. 영유아교육연구, 5, 5-22.
- 이영자 (1995). **유치원 종일제 프로그램의 운영**. 『교육 개방화에 대비한 유치원 종일제 프로그램』. 한국유아교육학회. 서울: 양서원.
- 원영준 (2011). 보육시설 재인증 평가에 대한 시설장과 교사의 인식. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 원종례 (2007). 교사 간 협력 모델이 적용된 활동-중심 삽입교수 중재가 장애 유아의 활동 참여와 발달에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 원중연 (2006). **영유아교육기관 운영관리**. 서울: 정민사.

- 전선화 (2010). 팀티칭 경험으로부터 배우기: 두 초임교사의 목소리. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정상진 (2001). 특수아 통합교육을 위한 협력교수 실태와 개선방안. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정정옥 (2006). **보육시설 운영관리**. 서울: 교육아카데미.
- 정혜련 (2004). 유아교육기관의 팀티칭 운영 실태 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜진 (2004). 보육교사의 바람직한 역할수행을 위한 인식 연구: 보육시설장과 보육교사의 관점에서. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 최수아 (2005). 직장보육시설 보육교사의 역할수행에 관한 교사 및 학부모의 인식조사 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 함남희 (2010). 내러티브 탐구를 통해 본 팀티칭 보육교사 간의 관계 이해 연구. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 함혜영 (2008). 서울지역 초등학교 영어과 원어민 활용 팀티칭 실태에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최미미 (2012). 보육교사가 인식하는 동료교사와의 갈등 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 하민수 (1997). 초등학교 수학 교과 팀티칭 효과에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 황보영란 (2005). 유아교사들 간의 협동과 관련된 사회조직적 변인연구: 사립유치원을 중심으로. 유아교육학회, 25(1), 109-127.
- 加藤 幸次 (1998). **열린교육과 팀티칭**(홍미리, 이훈우, 성용구 공역). 서울: 동문사.

- Bauwens, J., Hourcade, J., & Friend, M. (1989). Cooperative teaching; A model for general and special education integration. *Remedial and Special Education, 10*(2), 17-22.
- Bauwens, J. Hourcade, J. (1997). Cooperative teaching; Developing legal and useful documents. *Intervention in School and Clinic, 28*(5), 303-306.
- Cunningham, L. (1960). Team teaching: Where do we stand?. *Administrator's Notebook, 8*, 1-4.
- Cook, L., & Friend, M. (1995). Co-teaching: Guidelines for creating effective practices. *Focus on Exceptional Children, 28*(3), 1-16.
- Gately, S. E., & Gately, F. J. (2001). Understanding co-teaching components. *Teaching Exeptional Children, 33*(4), 40-47.
- Gerber, P. J., & Popp, P. A. (1999). Consumer perspectives on the collaborative teaching model. *Remedial and Special Education, 20*(5), 288-296.
- Goffin, S. G., & Day, D. E. (1999). 유아교사교육의 새로운 접근(조부경, 이정미 공역). 서울: 양서원. (원서 1993 출판)
- Richards, Jack C. & Farrell, Thomas S. C. (2009). *Professional development for language teachers*. 방영주(역). **외국어 교사교육의 이론 및 실제**. 서울: 한국문화사.
- Pugach, M. C., & Johnson, L. J. (1995). *Collaborative practitioners, collaborative schools*. Denver: Love.
- Shaplin, J. T., & Olds, H. F. (1971). **팀티칭의 이론과 실제**. (정해수 · 김충행 · 윤정일 공역). 서울: 동화문화사.

Shields, J. L. (1997). *Team teaching from perspective of team members*. Report-Research(143). University of Virginia. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 417177)

Stephens, L. S. (1993). **개방교육의 이론과 실제**(신옥순, 유혜령 공역). 서울: 창지사. (원서 1974 출판)

ABSTRACT

The Current State of Team Teaching in Children Care Centers and the Perception of the Teachers and the Directors

Kim, Jung-Eun

Dept. of Early Childhood Education

The Graduate School

Sungshin Women's University

The purpose of this study is to provide the base data for an effective team teaching operation, through analyzing the current state of team teaching and the perception of the teachers and the directors.

On the purpose the subjects below were chosen in this study.

1. How is the current state of team teaching in a children care center?
2. How is the perception of the teachers and the directors about team teaching organization and team teaching operation?
3. How is the perception of the teachers and the directors about team teaching effectiveness?

4. What is the improvement plan for team teaching operation, suggested by the teachers and the directors?

In the study, 76 directors and 251 teachers in children care centers, which were located in Seoul and running team teaching, were studied.

To analyze the current state of team teaching and the perception, the questionnaire, which was improved and modified by previous studies and related documents, was used, and the data achieved by this study was analyzed through frequency analysis, description analysis, Chi-square test, and t-test.

The result from the study is summarized as follows.

First, regarding the current state of team teaching in the children care centers, the study showed that the infants from one to two years old were most frequently taught with team teaching. To operate a team teaching partially for the class, which needed it, was the most cases, and to run a team teaching with two teachers in a class was the most frequent. About the purpose of team teaching, it was most answered that it might provide the infants with an individual activity. For the team organization method, grouping between colleagues was most used.

Second, with regard to the perception about the team teaching organization and the operation, the directors thought that it was organized and run by discussion on the meeting between a director and

teachers, while the teachers thought that it was by an unilateral direction from a director. As the most important purpose of running a team teaching, the directors considered the effective division of work, and the teachers the provision of an individual activity for the infants. As the important role which a teacher may provide in a team teaching, the directors placed an interactioner and a model in daily life in order, and the teachers a surrogate rearer, an observer and an assessor. As the section for which a team teaching needs most, the directors considered educational planning and a parent education, and the teachers a daily-life guidance and an infant guidance. As the most important thing in teacher collaboration in a team teaching, the director regarded the harmony between teachers in a team and the division of roles, and the teachers the community spirit between the teachers in a team and the coordination between the educational view of each teacher in a team. As the considerations in organizing a team teaching, the directors placed work experience, educational view, and personality in order of importance, while the teachers did work experience, personality and educational view.

Third, according to the observation of the perception of the directors and teachers about the effectiveness of team teaching in children care centers, it showed that both the directors and the teachers regarded it relatively effective. For the directors, the decrease of safety accident risk for infants was the most positive effectiveness of a team teaching. The efficiency improvement in dividing roles was the next. Using strong

points of each teacher and maintaining a mental stability of infants, and so on were others. The teachers also placed the decrease of safety accident risk for infants on the first, and then the chance to supervise colleagues. Using strong points and improving weak points of each other were the next.

Forth, in regard to the improvement for running team teaching in children care center, the directors suggested a teacher training, a guidebook about team teaching, and a discussion between the teachers in a team in order of importance. The teachers suggested, for effectiveness improvement in running a team teaching, to organize a team with the teachers who have similar educational view, to reflect teachers' opinions in team organization, and to divide roles clearly in order of importance.

부 록

부록 1. 원장용 설문지

부록 2. 교사용 설문지

부록 1.

어린이집의 팀티칭 현황 및 원장의 인식조사

안녕하십니까?

저는 현재 성신여자대학교 대학원에서 유아교육을 전공하고, 석사 논문을 준비하고 있는 학생입니다.

본 연구는 어린이집의 팀티칭에 대한 교사와 원장님의 인식을 살펴봄으로써 효과적인 팀티칭의 운영과 교사 및 영유아의 성장 발달에 도움을 주고 보육의 질적 수준을 향상시키는데 목적이 있습니다.

본 설문지의 내용을 잘 읽으시고 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

작성해 주신 설문지는 모두 무기명으로 처리되며, 학문적 목적 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 또한 완성된 설문지는 동봉한 반송용 봉투에 넣어 10월 5일(금)까지 보내주시기를 부탁드립니다.

바쁘신 가운데 본 연구에 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2012년 9월

성신여자대학교 대학원 유아교육전공

지도교수: 장영희

연구자: 김정은

※ 본 설문지에서 사용하는 용어의 의미는 다음과 같습니다.

팀티칭: "2명 또는 그 이상의 교사들이 한 학급의 영·유아들과 보육·교육에 대해 동등하게 책임을 지고 함께 일하는 교수 조직"이다.

- 어린이집에서 주로 '투담임제', '쓰리담임제' 등의 용어로 사용되고 있다.

II. 다음은 원장님의 어린이집 팀티칭 구성과 운영에 대한 문항입니다.
해당되는 곳에 ✓표를 해 주시거나 기록해 주십시오.

1. 현재 운영하고 계신 어린이집의 영유아 연령과 반의 수는 어떻게 되십니까?

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

2. 시설 전체가 팀티칭을 실시하고 있습니까?

① 네

② 아니오

3. 아니라면, 팀티칭을 실시하고 있는 영유아 연령과 반의 수는?

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

4. 팀티칭을 실시하고 있는 한 반의 교사 인원은 몇 명입니까?(해당사항에 모두 표시)

① 2명

② 3명

③ 4명

④ 기타_____

5. 팀티칭에서 교사의 구성은 어떻게 되십니까?(해당사항에 모두 표시)

① 담임교사 : 담임교사

② 담임교사 : 보조교사(비담임)

③ 담임교사 : 장애통합교사

④ 기타_____

6. 팀티칭에서 교사간의 경력 차이는 어떠합니까?(해당사항에 모두 표시)

- ① 경력이 비슷하다.(경력차이 1년 미만)
- ② 경력차이가 많다.
- ③ 기타 _____

7. 팀티칭 교사 구성원은 어떻게 결정됩니까?

- ① 교사 자발적으로
- ② 교사들 간의 회의를 통해
- ③ 원장의 결정에 의해
- ④ 원장과 교사들의 회의를 통해
- ⑤ 기타 _____

8. 팀티칭 운영은 어떻게 결정됩니까?

- ① 교사 자발적으로
- ② 교사들 간의 회의를 통해
- ③ 원장의 결정에 의해
- ④ 원장과 교사들의 회의를 통해
- ⑤ 기타 _____

9. 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적은 무엇입니까?

- ① 영유아를 위한 개별화된 활동 제공
- ② 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서
- ③ 교사들 간의 긍정적 자극 유도
- ④ 업무분담의 효율성
- ⑤ 교실크기 · 형태 등의 환경적 제약 극복
- ⑥ 기타 _____

10. 팀티칭 조직유형으로 가장 가까운 형태는 무엇입니까?

- ① 팀 리더 유형: 한 교사가 팀 리더로서 항상 주도적인 역할을 하는 유형
- ② 동료유형: 리더 없이 주어진 상황에 따라 돌아가며 리더쉽을 발휘하는 유형
- ③ 지도교사 유형: 경험이 많은 교사가 초임교사를 지도하고 훈련시킬 목적으로 함께 교수하는 유형
- ④ 동시교수 유형: 교사들이 서로 다른 집단의 영유아들에게 같은 내용을 가르치는 유형
- ⑤ 기타 _____

11. 팀티칭 구성에 있어서 가장 고려되었던 사항은 무엇입니까? (해당사항에 모두 표시)

- ① 경력 ② 학력 ③ 직급 ④ 나이 ⑤ 성격
⑥ 교육관 ⑦ 보육교사 급수 ⑧ 친분정도 ⑨ 기타_____

12. 팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할은 무엇입니까?

- ① 대리양육자 ② 상호작용자 ③ 환경제공자
④ 관찰자 및 평가자 ⑤ 일상생활을 통한 모델 ⑥ 기타_____

13. 수업계획 및 진행 시 팀티칭의 역할은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 함께 공동으로 수업을 준비하고 진행한다.
② 일정부분을 나누어 맡아 진행한다.
③ 순번을 정해서 자신의 차례가 되면 전담하여 진행한다.
④ 팀 리더 혼자서 전담하여 진행한다.
⑤ 기타_____

14. 팀티칭을 위한 교사 간 협의(회의)는 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매일 ② 주 1회 ③ 월 1회 ④ 필요에 따라 수시로 ⑤ 기타_____

15. 팀티칭 협의가 가장 많이 일어나는 장소는 어디입니까?

- ① 교실 ② 교무실(교사실) ③ 식당(주방) ④ 복도 ⑤ 기타_____

16. 팀티칭이 가장 필요하다고 생각되는 영역은 어느 부분입니까?

- ① 교육계획(수업분담, 수업자료제작 등)
② 생활지도(기본생활습관, 급식지도 등)
③ 영유아지도(일일교육 운영, 문제유아지도 등)
④ 부모교육(학부모 상담, 가정연계교육 등)
⑤ 기타_____

17. 팀티칭 운영 시 교사협력에 있어 원장님께서 가장 중요하게 생각하시는 점은 무엇입니까?

- ① 팀 교사와의 적응(팀을 이루고 난 후 서로 적응하고 받아들은 과정)
- ② 팀 교사와의 대화를 통한 공유(자료, 수업내용)
- ③ 팀 교사와 공동체 의식(내 반, 내 아이들이 아닌 우리 반, 우리 아이들이라는 인식)
- ④ 팀 교사와 나의 교육관 조율하기(일관성 있는 교육이 이루어지도록)
- ⑤ 팀 교사와의 역할분담(역할분담으로 인한 갈등이 일어나지 않도록)
- ⑥ 기타 _____

III. 다음의 항목은 팀티칭 효과에 관련하여 원장님의 인식이 어떠한지 알아보고자 합니다. 아래의 문항을 잘 읽으시고 해당되는 곳에 ✓표를 해주십시오.

팀티칭 효과에 대한 인식	전혀 그렇 지않 다	그렇 지않 다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 팀티칭을 통하여 교사의 전문성이 향상된다.					
2. 팀티칭을 통하여 보육의 질이 향상된다.					
3. 팀티칭을 통하여 교사 간에 동료장학의 기회가 된다.					
4. 팀티칭에 의한 보육은 영유아의 안정적인 정서 유지를 돕는다.					
5. 팀티칭에 의한 보육은 영유아의 안전사고의 위험성을 줄인다.					
6. 팀티칭에 의한 보육은 학부모의 만족감을 높인다.					

7. 팀티칭에 의한 보육은 개별 영유아의 요구를 적극 수용할 수 있는 기회를 제공한다.					
8. 팀티칭에 의한 보육은 교실의 크기나 형태와 같은 환경적인 제약을 극복할 수 있게 해준다.					
9. 팀티칭에 의한 보육은 근무시간 내 업무분담의 효율성을 높여 업무 부담을 줄인다.					
10. 팀티칭에 의한 보육은 교사간의 장점을 활용하고 개발할 수 있는 방법이다.					
11. 팀티칭에 의한 보육은 교사간의 단점을 상호 보완할 수 있도록 한다.					
12. 팀티칭에 의한 보육은 영유아에게 다양한 성인의 모델링 경험과 교수활동을 제시해 줄 수 있다.					

IV. 다음은 효과적인 팀티칭 운영을 위해 개선되어야 할 점은 무엇인지 다음의 예를 참고하여 원장님의 구체적인 제안을 서술해 주십시오.

(예: 팀 구성원 결정시 의견반영, 팀티칭을 위한 역할안내와 지침, 관련 교사 교육, 멘토링 등)

☺ 바쁘신 가운데 끝까지 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ☺

부록 2.

어린이집의 팀티칭 현황 및 교사의 인식조사

안녕하십니까?

저는 현재 성신여자대학교 대학원에서 유아교육을 전공하고, 석사 논문을 준비하고 있는 학생입니다.

본 연구는 어린이집의 팀티칭에 대한 교사와 원장님의 인식을 살펴봄으로써 효과적인 팀티칭의 운영과 교사 및 영유아의 성장 발달에 도움을 주고 보육의 질적 수준을 향상시키는데 목적이 있습니다.

본 설문지의 내용을 잘 읽으시고 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

작성해 주신 설문지는 모두 무기명으로 처리되며, 학문적 목적 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 또한 완성된 설문지는 동봉한 반송용 봉투에 넣어 10월 5일(금)까지 보내주시기를 부탁드립니다.

바쁘신 가운데 본 연구에 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2012년 9월

성신여자대학교 대학원 유아교육전공

지도교수: 장영희

연구자: 김정은

※ 본 설문지에서 사용하는 용어의 의미는 다음과 같습니다.

팀티칭: "2명 또는 그 이상의 교사들이 한 학급의 영·유아들과 보육·교육에 대해 동등하게 책임을 지고 함께 일하는 교수 조직"이다.

- 어린이집에서 주로 '투담임제', '쓰리담임제' 등의 용어로 사용되고 있다.

II. 다음은 선생님의 어린이집 팀티칭 구성과 운영에 대한 문항입니다.
해당되는 곳에 ✓표를 해 주시거나 기록해 주십시오.

1. 현재 근무하시는 어린이집의 영유아 연령과 반의 수는 어떻게 되십니까?

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

2. 시설 전체가 팀티칭을 실시하고 있습니까?

① 네

② 아니오

3. 아니라면, 팀티칭을 실시하고 있는 영유아 연령과 반의 수는?

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

만_____세(____반)

4. 선생님께서 맡고 계신(맡으셨던) 반의 교사는 모두 몇 명입니까?(선생님 포함)

① 2명

② 3명

③ 4명

④ 기타_____

5. 같은 반을 맡고 있는(맡으셨던) 상대 선생님의 직위는 무엇입니까?

① 보육교사

② 주임교사

③ 보조교사(비담임)

④ 장애통합교사

⑤ 기타_____

6. 같은 반을 맡고 있는(맡으셨던) 상대 선생님의 경력은 어떠합니까?(2명 이상 시 중복체크)

- ① 나와 경력이 비슷하다.(경력차이 1년 미만)
- ② 나보다 경력이 많다.
- ③ 나보다 경력이 적다.
- ④ 기타 _____

7. 팀티칭 교사 구성원은 어떻게 결정됩니까?

- ① 교사 자발적으로
- ② 교사들 간의 회의를 통해
- ③ 원장의 결정에 의해
- ④ 원장과 교사들의 회의를 통해
- ⑤ 기타 _____

8. 팀티칭 운영은 어떻게 결정됩니까?

- ① 교사 자발적으로
- ② 교사들 간의 회의를 통해
- ③ 원장의 결정에 의해
- ④ 원장과 교사들의 회의를 통해
- ⑤ 기타 _____

9. 팀티칭에서 가장 중요한 운영 목적은 무엇입니까?

- ① 영유아를 위한 개별화된 활동 제공
- ② 영유아 대 교사의 비율을 낮추기 위해서
- ③ 교사들 간의 긍정적 자극 유도
- ④ 업무분담의 효율성
- ⑤ 교실크기 · 형태 등의 환경적 제약 극복
- ⑥ 기타 _____

10. 팀티칭 조직유형으로 가장 가까운 형태는 무엇입니까?

- ① 팀 리더 유형: 한 교사가 팀 리더로서 항상 주도적인 역할을 하는 유형
- ② 동료유형: 리더 없이 주어진 상황에 따라 돌아가며 리더쉽을 발휘하는 유형
- ③ 지도교사 유형: 경험이 많은 교사가 초임교사를 지도하고 훈련시킬 목적으로 함께 교수하는 유형

④ 동시교수 유형: 교사들이 서로 다른 집단의 영유아들에게 같은 내용을 가르치는 유형

⑤ 기타 _____

11. 팀티칭 구성에 있어서 가장 고려되었던 사항은 무엇입니까? (해당사항에 모두 표시)

- ① 경력 ② 학력 ③ 직급 ④ 나이 ⑤ 성격
⑥ 교육관 ⑦ 보육교사 급수 ⑧ 친분정도 ⑨ 기타 _____

12. 팀티칭 운영에서 영유아에게 가장 중요한 역할은 무엇입니까?

- ① 대리양육자 ② 상호작용자 ③ 환경제공자
④ 관찰자 및 평가자 ⑤ 일상생활을 통한 모델 ⑥ 기타 _____

13. 수업계획 및 진행 시 팀티칭의 역할은 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 함께 공동으로 수업을 준비하고 진행한다.
② 일정부분을 나누어 맡아 진행한다.
③ 순번을 정해서 자신의 차례가 되면 전담하여 진행한다.
④ 팀 리더 혼자서 전담하여 진행한다.
⑤ 기타 _____

14. 팀티칭을 위한 교사 간 협의(회의)는 어떻게 이루어지고 있습니까?

- ① 매일 ② 주 1회 ③ 월 1회 ④ 필요에 따라 수시로 ⑤ 기타

15. 팀티칭 협의가 가장 많이 일어나는 장소는 어디입니까?

- ① 교실 ② 교사실 ③ 식당(주방) ④ 복도 ⑤ 기타 _____

16. 팀티칭이 가장 필요하다고 생각하는 영역은 어느 부분입니까?

- ① 교육계획(수업분담, 수업자료제작 등)
② 생활지도(기본생활습관, 급식지도 등)
③ 영유아지도(일일교육 운영, 문제유아지도 등)

④ 부모교육(학부모 상담, 가정연계교육 등)

⑤ 기타 _____

17. 팀티칭 운영 시 교사협력에 있어 선생님께서 가장 중요하게 생각하시는 점은 무엇입니까?

① 팀 교사와의 적응(팀을 이루고 난 후 서로 적응하고 받아들은 과정)

② 팀 교사와의 대화를 통한 공유(자료, 수업내용)

③ 팀 교사와 공동체 의식(내 반, 내 아이들이 아닌 우리 반, 우리 아이들이라는 인식)

④ 팀 교사와 나의 교육관 조율하기(일관성 있는 교육이 이루어지도록)

⑤ 팀 교사와의 역할분담(역할분담으로 인한 갈등이 일어나지 않도록)

⑥ 기타 _____

III. 다음의 항목은 팀티칭 효과에 관련하여 선생님의 인식이 어떠한지 알아보고자 합니다. 아래의 문항을 잘 읽으시고 해당되는 곳에 ✓표를 해주십시오.

팀티칭 효과에 대한 인식	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 팀티칭을 통하여 교사의 전문성이 향상된다.					
2. 팀티칭을 통하여 보육의 질이 향상된다.					
3. 팀티칭을 통하여 교사 간에 동료장학의 기회가 된다.					
4. 팀티칭에 의한 보육은 영유아의 안정적인 정서 유지를 돕는다.					
5. 팀티칭에 의한 보육은 영유아의 안전사고의 위험성을 줄인다.					

6. 팀티칭에 의한 보육은 학부모의 만족감을 높인다.					
7. 팀티칭에 의한 보육은 개별 영유아의 요구를 적극 수용할 수 있는 기회를 제공한다.					
8. 팀티칭에 의한 보육은 교실의 크기나 형태와 같은 환경적인 제약을 극복할 수 있게 해준다.					
9. 팀티칭에 의한 보육은 근무시간 내 업무분담의 효율성을 높여 업무 부담을 줄인다.					
10. 팀티칭에 의한 보육은 교사간의 장점을 활용하고 개발할 수 있는 방법이다.					
11. 팀티칭에 의한 보육은 교사간의 단점을 상호 보완할 수 있도록 한다.					
12. 팀티칭에 의한 보육은 영유아에게 다양한 성인의 모델링 경험과 교수활동을 제시해 줄 수 있다.					

IV. 다음은 팀티칭 운영의 어려움과 개선방안에 대한 문항입니다. 아래의 문항을 잘 읽으시고 해당되는 곳에 ✓표와 기록을 해 주십시오.

1-1. 팀티칭 운영 시 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 개인만의 교실, 공간이 줄어드는 것
- ② 팀 교사가 나의 교수활동을 지켜보는 것
- ③ 팀 교사와의 갈등(성격 · 교육관의 차이 등)
- ④ 팀 교사의 특정한 전문성에 있어서의 수준차이
- ⑤ 일과 중 팀티칭을 위한 협의시간 부족

1-2. 그 밖에 팀티칭 운영 시 어려운 점을 자유롭게 서술해 주십시오.

2. 다음은 효과적인 팀티칭 운영을 위해 **개선되어야 할 점**은 무엇인지 다음의 예를 참고하여 **선생님의 구체적인 제안**을 서술해 주십시오.

(예: 팀 구성원 결정시 의견반영, 팀티칭을 위한 역할안내와 지침, 관련 교사교육, 멘토링 등)

☺ 바쁘신 가운데 끝까지 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ☺