

## 예술영재 담당 교원 연수 현황 및 인식 조사

맹 희 주

단국대학교

강 병 직

청주교육대학교

본 연구에서는 예술영재 담당 교사들의 연수 현황 및 연수에 대한 인식을 조사하여 실효성 있는 연수를 운영하기 위한 방안을 모색하고자 하였으며, 연구결과에 따른 결론은 다음과 같았다. 첫째, 응답자의 약 49.4%는 예술영재교육 관련 연수 경험이 없는 것으로 나타났으며, 연수 경험 없이 영재를 지도하고 있는 교사도 있는 것으로 분석되었다. 또한 일반적으로 기초 연수를 중심으로 이루어지고 있으며, 연수자가 직접 프로그램을 개발 해 볼 수 있도록 구성된 수업 내용은 미흡하였던 것으로 분석되었다. 둘째, 예술영재교육 연수 운영 시 연수지역의 접근성을 고려하고, 연수에 대한 사전 홍보와 정보의 제공이 반드시 필요한 것으로 시사되었다. 셋째, 실효성 있는 예술영재교육 연수를 위해 ‘연수강사진의 전문성 확보’와 ‘연수 유형의 다양화’, ‘연수기관 및 연수 운영진의 전문성 확보’가 연수 운영측면에서 중요한 요소라고 인식하고 있었다. 넷째, 연수 프로그램 측면에서 현장 적용이 가능한 교육 프로그램의 제공과 기초, 심화, 전문 등 연수 종류에 따른 차별화된 프로그램 개발, 연수 내용의 다양성을 중요한 요소로 인식하고 있었으며, 연수 환경 측면에서 교통과 연수시설의 편의성이 가장 중요한 요소로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 향후 실효성 있는 예술영재교육 연수가 되기 위해서 예술영재교육의 특성을 반영하여 차별화된 연수모형과 현장적용이 가능한 연수 커리큘럼이 개발 및 보급되어야 하며, 효율적인 연수 환경이 조성되어야 할 것이다.

**주제어:** 예술영재, 예술영재교육 연수, 전문성, 연수 모형, 연수 프로그램, 연수 환경

### I. 서 론

교사 전문성은 교사를 직업으로 하는 사람이 학교라는 환경 속에서 학생의 지적 향상과 바람직한 인성발달을 성취할 수 있도록 효율적으로 가르치기 위해 필요한 전문적 능력이라고 개념화할 수 있다(김아영, 2012). 또한 교사 전문성은 교사가 교육활동을 수행하는 과정에서 필요로 하는 자질, 능력, 지식, 기능, 태도, 가치관을 포괄하는 것으로 업무 수행 및 지

적 수월성과 교사로서의 지속적 성장을 유인하는 심층적 특성으로 정의될 수 있다(김이경, 2004). 이러한 맥락에서 대부분의 교사들은 교사의 핵심 업무를 중심으로 전문성을 향상시키고 역량을 강화시키기 위하여 연수 활동에 참여하고 있다.

연수는 사회교육의 한 종류로서 개인이 담당하고 있는 직무의 수행 능력을 증진시키기 위하여 기업체, 공공기관, 교육기관 등이 소속 구성원들에게 실시하는 비교적 단기간의 교육을 의미하며(교육학용어사전, 1986), 그 가운데 교사 연수는 현직 교사가 전문적 자질 향상을 위하여 실시되는 교육활동, 또는 교사 자신의 자기연수 활동을 의미한다(교육학 대사전, 1981).

교사 연수는 ‘교과 지식이나 교수기술 등 교직을 수행하는 데 직접적으로 필요한 능력을 신장하기 위해서 지방정부가 연수비를 부담하여 비교적 단기간 동안 이루어지는 직무연수’라는 좁은 의미에서부터 ‘평생교육의 관점에서 교사의 전문성 발달을 위해 개인의 흥미와 필요에 따라 자율적으로 참여하는 모든 활동’까지 포함하는 넓은 의미로 정의될 수 있다(나윤선 외, 2010). 또한 교사 연수는 교사라는 성인을 대상으로 한다는 점에서 성인학습의 개념으로 이해될 수 있으며, ‘in-service education of teachers’, ‘in-service education and training of teachers’, ‘professional development’, ‘staff development’, ‘continuing education’ 등의 번역어로 사용된다(신현석, 전상훈, 2008).

특히 우수한 인재인 영재들을 지도하기 위해서는 능력 있는 영재교육 담당 교사들이 필요하나(박경희, 서혜애, 2007; 장영숙, 강경직, 1999), 우리나라에서는 영재교육 담당교원의 자질 및 전문성 향상을 위한 노력이 부족하다는 것이 제기되어 왔다(김미숙 외, 2007, 김종득 외, 2004). 영재교육 담당 교원들의 전문성은 전문적이고 효율성이 높은 연수를 통해 가능하기에 영재교육 담당 교원들의 전문성을 확보하기 위한 일환으로 연수가 제공되어 왔던 것이다(서혜애, 박경희, 2007; 박종원 외, 2010; 김옥분, 김항중, 2012). 이에 따라 제2차 영재교육진흥종합계획(2008-2012)은 5대 주요 목표 중 하나로서 ‘영재교육 담당 교원의 전문성 신장’과 함께 ‘영재교육 담당 교원의 연수 강화’를 설정하였으며, 영재교육 담당 교원의 연수 기획의 확대 및 질적 제고를 추진해 오고 있다.

영재교육 분야에는 직무 연수의 종류로서 기초 연수-심화 연수-전문 연수, 맞춤형 연수 등의 유형이 있다. 기초 연수는 대개 60시간으로 이루어지는 연수로서 영재교육에 관한 경험이 없는 교사를 대상으로 하여 영재교육에 관한 기초적인 내용을 다루는 연수로서, 비교적 강의 중심의 성격이 강하고 이를 통해 영재교육 전반에 관한 사항을 이해하는 것을 목적으로 한다. 심화 연수는 대개 120시간으로 이루어지는 연수로서 영재교육에 관한 경험을 지니고 있으며 기초 연수를 이수한 교사들을 대상으로 운영된다. 특히 심화 연수는 이론적 이해를 심화하고 실제 현장에 적용시키는 적용능력을 개발하는데 초점이 맞추어져 있으며 실제적으로 프로그램 등을 개발하고 이를 현장에 적용해보도록 하며, 그 과정에서 워크숍과 멘토링이 중심이 되는 특징을 지닌다. 또한 전문 연수는 90시간으로 이루어지는데 심화 연수를 이수한 교사이자 영재교육의 경험이 풍부한 교사를 대상으로 이루어진다. 전문 연수는 특정 주제 중심으로 이루어지는데, 가령 교사관찰추천제 등 이론적 이해와 실무 경험을 바탕으로

새로운 주제를 이해하거나 주제를 심화하는 것을 목적으로 한 연수이다.

맞춤 연수는 30시간으로 이루어지며 특정한 지역이나 기관의 요청에 의해 운영되거나 특정한 주제나 이슈를 다루기 위해 상시적으로 개설되는 연수로서 수요자 요청에 부응한 연수라는 특징을 지닌다. 맞춤 연수의 대상은 정해진 것이 없으며 연수 주제에 따라 대상을 자유롭게 한다. 자율연수는 직무연수와 비슷하나 직무연수에서 지급되는 연수 이수증(학점)이 없는 연수로서 교사들의 요구와 필요에 따라 다양한 연수가 개설되어 운영되는 연수이다. 직무연수와 내용이 중복되는 경우가 많지만, 교육부나 교육청 등의 간섭이나 지도에서 자유롭고, 희망하는 시기나 장소에 따라 즉각적으로 개설, 운영이 가능하지만 자격이 주어지거나 연수 학점 등의 인증이 없으며, 연수비용 전액을 자비 부담해야 하며 학원 등의 사설교육기관에서도 가능하다. 그 외 개인 연수는 교사 개인이 희망하여 스스로 학습하는 것으로서 특정 기관이나 강사의 도움 없이 스스로 하는 모든 학습을 의미한다.

2012년 현재 전국의 시도교육청 예술영재학급, 교육원에 재학하고 있는 학생 수는 미술 1,948명(127개 학급), 음악 1,515명(116개 학급)으로 총 3,463명에 해당된다(교과부 통계, 2012, 미발간). 아울러 예술분야 영재교육을 담당하는 기관 역시 크게 증가하였는데, 2005년 46개 학급에서 2011년 156개 학급으로 증가하였다(강병직 외, 2013).

이와 같은 예술영재교육의 양적 확대로 인해 예술영재교육을 담당할 전문 인력에 대한 수요가 지속적으로 증대되고 있음에도 불구하고, 예술영재교육을 전문적으로 지도할 대학에서의 체계적인 교원 양성 시스템은 매우 미흡한 상황이다. 현재 대학에서 예술영재교육을 위한 전문교사를 양성할 수 있는 대학은 예술영재교육을 전공과정으로 개설한 이화여대나 기타 대학원의 강좌에 예술영재교육을 개설하는 몇 개의 대학에 불과하다. 이러한 상황에서 현실적으로 예술영재교육의 질을 제고하기 위한 방안으로서 예술영재교육 담당 교원 및 관리자들에 대한 연수의 중요성이 크게 부각되고 있다.

이에 다른 영재분야에 비해 상대적으로 적은 수이긴 하지만 예술영재교육 기관과 학생 수의 확대에 따른 예술영재 담당 교사들의 전문성을 제고하기 위한 연수가 증가하고 있다. 2004년 서울시 교육청에서 음악, 미술 분야 중등 교사 29명을 대상으로 영재교육 연수를 실시한 이후, 2008년도부터 한국예술영재교육연구원(KRIGA)이 36명의 음악, 미술 분야 초·중·등 교사들에게 연수를 실시하였다. 그리고 같은 해 충남교육청에서 중등 교사를 대상으로 음악, 미술, 무용의 32명에게 연수를 진행하는 등, 2009년 현재까지 약 461명이 예술분야 영재교육을 이수하였다(이미경, 강병직, 2010). 2011년 한국예술영재교육연구원이 교육과학기술부로부터 예술영재교육연수원으로 지정된 후, 2011년과 2012년 동안 전국 16개 시·도별 한국예술영재교육연구원(KRIGA)의 연수 참가자 현황을 보면, 2012년에는 심화연수를 실시하지 않았고, 미술, 음악, 전통, 무용의 예술분야에 대해 247명이 기초와 심화연수에 참여했다(강병직 외, 2013)(<표 1> 참조).

< 표 1 > 한국예술영재교육연구원(KRIGA)의 연수 참가자 현황

지역	예술분야	연도별 연수유형(명)				총합계	시도별 합계
		2011 기초	2011 심화	2012 기초	2012 기초2		
경기	미술	1	2	3	1	7	25
	음악		2	4	4	10	
	전통				3	3	
	무용	1		1	3	5	
경남	미술		1	3		4	11
	음악		2	2	1	5	
	전통	1		1		2	
	무용					0	
경북	미술	3	2	2	1	8	17
	음악		2	2	2	6	
	전통		1	1		2	
	무용				1	1	
광주	미술			4		4	5
	음악			1		1	
	전통					0	
	무용					0	
대구	미술	2		1	1	4	10
	음악		2	1		3	
	전통	1		1	1	3	
	무용					0	
대전	미술		2		2	4	7
	음악		2			2	
	전통	1				1	
	무용					0	
부산	미술	4	2	1	1	8	22
	음악	7	2	2		11	
	전통	1	1			2	
	무용				1	1	
서울	미술	13	6	4	15	38	72
	음악	10	4	2	5	21	
	전통	1	4		5	10	
	무용				3	3	
울산	미술	1	2	2	1	6	10
	음악			1		1	
	전통			1		1	
	무용	1		1		2	
인천	미술	4	2	2	2	10	22
	음악	2	1	2		5	
	전통	1		1		2	
	무용	3		1	1	5	
전남	미술					0	8
	음악	3		2	1	6	
	전통			1		1	
	무용	1				1	

&lt;표 1&gt; 한국예술영재교육연구원(KRIGA)의 연수 참가자 현황(계속)

지역	예술분야	연도별 연수유형(명)				총합계	시도별 합계
		2011 기초	2011 심화	2012 기초1	2012 기초2		
전북	미술			2		2	4
	음악			1	1	2	
	전통					0	
	무용					0	
제주	미술	6		2		8	15
	음악	4		3		7	
	전통					0	
	무용					0	
충남	미술	1	4	2	1	8	17
	음악	1	3	1	1	6	
	전통				1	1	
	무용			1	1	2	
충북	미술	1				1	2
	음악	1				1	
	전통					0	
	무용					0	
강원	미술					0	0
	음악					0	
	전통					0	
	무용					0	
전 체							247명

이러한 맥락에서 앞으로 예술영재교육 연수의 요구는 지속적으로 확대될 것으로 예상되어진다. 그러나 이러한 예술분야의 영재교육 연수의 확대 추세에도 불구하고, 2013년 7월 현재, 예술영재교육 분야에서 연수를 주제로 쓰인 논문이나 연구물이 확인되지 않는 등, 예술영재교육 연수를 체계적이고 과학적으로 운영하고, 이를 학문적 차원에서 고도화하기 위한 연구는 이루어지지 않고 있다.

따라서 예술영재교육 연수에 대한 수요 증대와 기회의 확대에 있어서, 예술영재교육의 특성과 맥락을 고려한 체계적인 연수의 기획이 필요하다. 이에 본 연구는 예술 중·고등학교의 예술전공 교사들과 예술영재교육기관의 예술영재 담당 교사들을 대상으로 예술영재교육 연수 현황과 연수에 대한 인식을 조사하고자 한다. 이를 통해 예술영재교육 연수를 점검하고 보다 발전적인 연수 운영을 위한 방안을 모색하고자 한다.

## II. 연구 방법

### 1. 설문지 개발 및 자료수집 방법<sup>1)</sup>

1) 본 연구는 2013년 한국예술영재교육연구원(KRIGA)의 수탁으로 수행된 ‘예술영재 담당 교원을 위한 연수커리큘럼 개발 연구’에서 실태조사를 위해 수집된 자료 중 미술, 음악, 무용 전공 교사들의 응답을 토대로 연구목적에 따라 재분석하였음.

예술영재 담당 교사들의 연수현황과 인식을 조사하기 위해 설문지를 개발하였다. 각 설문 문항에 대해 2인의 영재교육관련 학과 교수와 3인의 미술전공 영재담당 교사 및 1인의 영재 교육 연수 담당자의 검토가 이루어 졌으며, 전문가 검토 후 설문 문항을 1차 수정·보완하였다. 그리고 9월 16일~10월 4일까지 미술, 음악, 무용, 전통예술 영재담당 교사들을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 예비조사 결과를 바탕으로 설문지를 2차 수정·보완하여 최종 설문지를 구성하였다. 설문문항은 연구 대상자들의 기초배경, 연수 현황, 연수 인식, 요구도의 네 범주로 구성하였다. 요구도는 후속 연구를 위해 분석에서 제외하였기에, 본 연구에서 사용한 각 범주별 세부 문항들을 살펴보면, 기초배경에 대해 8문항, 연수 현황에 대해 연수경험(1문항)과 도움 여부(1문항), 도움측면(7문항), 연수경험이 없는 이유(8문항)로 총 17문항으로 구성하였으며, 연수에 대한 인식으로 연수 운영(10문항), 연수프로그램(5문항), 연수환경(4문항)의 측면으로 총 19문항으로 구성하였다(<부록>).

본 조사는 10월 14일~11월 2일까지 수행되었으며, 전국 10개 시·도의 예술 중·고등학교와 예술영재학급 및 예술영재교육원 31개 기관을 대상으로 우편과 이메일을 통해 설문지를 발송하였다. 조사기관 중 14기관에서 90명의 예술전공 교사들이 설문에 응해 주었으며, 기관 회수율은 42.5%였다. 그러나 예술전공 분야별 집단 차이를 분석하기에 집단의 표본 수가 작아서 발생할 수 있는 표집오차(sampling error)를 줄이기 위해, 응답교사 90명 중 전통예술 전공 2명과 연극영화 전공 7명, 총 9명을 제외한 81명의 미술, 음악, 무용 전공 교사들의 응답에 대해 결과를 분석하였다.

## 2. 연구대상자

전체 81명의 응답자 중 미술전공이 31명, 음악전공이 34명, 무용전공이 16명이었으며, 여성(65.4%)이 남성(34.6%)보다 많았다. 응답자의 연령은 40대(48.1%)가 가장 많았으며, 지역 분포는 인천(18.5%), 충남(16.0%), 충북(13.6%)순으로 높은 것으로 나타났다. 또한 고등학교 교사(81.5%)가 가장 많았으며, 담임(45.7%)과 교과전담(29.6%)교사로 석사 학위자(55.6%)가 가장 많은 것으로 나타났다(<표 2> 참조). 그리고 교직경력이 20년 이상 25년 미만(32.1%)인 교사가 가장 많았으며, 영재지도경력은 1년 이상 3년 미만(30.9%)인 교사가 가장 많았다(<표 3> 참조). 예술영재 지도경력이 없는 교사가 29.6%로 많았는데 이는 대부분 예술 중·고등학교 교사들로 학교 외 영재교육기관에서의 영재교육경력이 없음을 의미하는 것으로 분석되었다.

<표 2> 연구대상자 기초배경

항목		집단			전체
		미술	음악	무용	
성별	남	18(58.1)	10(29.4)		28(34.6)
	여	13(41.9)	24(70.6)	16(100.0)	53(65.4)
연령	20대	1(3.2)	3(8.8)	1(6.2)	5(6.2)
	30대	5(16.1)	10(29.4)	5(31.2)	20(24.7)
	40대	15(48.4)	17(50.0)	7(43.8)	39(48.1)
	50대 이상	10(32.3)	4(11.8)	3(18.8)	17(21.0)
지역	서울	4(12.9)	3(8.8)	2(12.5)	9(11.1)
	부산	4(12.9)	2(5.9)		6(7.4)
	대구			1(6.2)	1(1.2)
	인천	6(19.4)	6(17.6)	3(18.8)	15(18.5)
	대전	1(3.2)	3(8.8)	3(18.8)	7(8.6)
	강원	3(9.7)	2(5.9)	2(12.5)	7(8.6)
	충북		9(26.5)	2(12.5)	11(13.6)
	충남	7(22.6)	3(8.8)	3(18.8)	13(16.0)
	경북	3(9.7)	6(17.6)		9(11.1)
	경남	3(9.7)			3(3.7)
학교급	초등학교	2(6.5)	5(14.7)		7(8.6)
	중학교	4(12.9)	4(11.8)		8(9.9)
	고등학교	25(80.6)	25(73.5)	16(100.0)	66(81.5)
담당	담임교사	12(38.7)	15(44.1)	10(62.5)	37(45.7)
	교과전담교사	14(45.2)	8(23.5)	2(12.5)	24(29.6)
	수석교사		1(2.9)	1(6.2)	2(2.4)
	관리직	1(3.2)			1(1.2)
	기타	4(12.9)	10(29.4)	3(18.8)	17(21.0)
학위	학사	8(25.8)	4(11.8)	3(18.8)	15(18.5)
	석사과정	3(9.7)	5(14.7)	1(6.2)	9(11.1)
	석사수료	3(9.7)			3(3.7)
	석사	17(54.8)	20(58.8)	8(50.0)	45(55.6)
	박사과정		1(2.9)	2(12.5)	3(3.7)
	박사수료			1(6.2)	1(1.2)
	박사		4(11.8)	1(6.2)	5(6.2)
전체	31(100.0)	34(100.0)	16(100.0)	81(100.0)	

<표 3> 연구대상자의 교직 및 영재 지도 경력

항목		집단			전체
		미술	음악	무용	
교직 경력	5년 미만	3(9.7)	9(26.5)	2(12.5)	14(17.3)
	5년~10년 미만	5(16.1)	3(8.8)	4(25.0)	12(14.8)
	10년~15년 미만	3(9.7)	8(23.5)	1(6.2)	12(14.8)
	15년~20년 미만	3(9.7)	4(11.8)	4(25.0)	11(13.6)
	20년~25년 미만	14(45.2)	9(26.5)	3(18.8)	26(32.1)
	25년 이상	3(9.7)	1(2.9)	2(12.5)	6(7.4)
영재 지도 경력	없다	11(35.5)	11(32.4)	2(12.5)	24(29.6)
	1년 미만	2(6.5)			2(2.5)
	1년~3년 미만	7(22.8)	14(41.2)	4(25)	25(30.9)
	3년~5년 미만	3(9.7)	6(17.6)	7(43.8)	16(19.8)
	5년~7년 미만	4(12.9)	3(8.8)	2(12.5)	9(11.1)
	7년~9년 미만	2(6.5)		1(6.3)	3(3.7)
	10년	1(3.2)			1(1.2)
	20년	1(3.2)			1(1.2)
전체	31(100)	34(100)	16(100)	81(100)	

### 3. 분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20 version 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 후속연구를 위해 요구도 문항을 제외하였고, 본 연구에서는 연수현황과 인식에 관한 문항을 분석하였다. 이에 설문지 문항 유형별로 구체적으로 다음과 같은 분석방법을 사용하여 분석을 수행하였다.

첫째, 선다형 문항에 대해 예술전공별(미술, 음악, 무용) 교차분석(Crosstabs analysis)을 수행하여 빈도(명)와 백분율(%)로 나타났다. 또한 카이제곱( $\chi^2$ ) 독립성 검증(chi-Square Independent Test)을 수행하여 예술전공별 응답차이가 통계적으로 유의미한 차이가 있는지 알아보았다. 둘째, 리커트 척도로 개발된 문항에 대해 기술통계(Descriptive Statistics)를 수행하였으며, 예술전공별 집단간 응답 평균의 차이가 통계적으로 유의미한 차이가 있는지 분석하기 위해 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 수행하였다. 분석결과는 예술전공별 집단간 응답 평균( $M$ )과 표준편차( $SD$ )로 제시하였다. 셋째, 우선순위별로 응답하도록 구성된 문항에 대해서는 순위별 가중치를 부여하였다. 또한 우선순위 응답에 대해 예술전공별 집단간 응답 평균이 통계적으로 유의미한 차이가 있는지 분석하기 위해 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 수행하고, 분석결과를 응답 평균( $M$ )과 표준편차( $SD$ )로 제시하였다.

## III. 연구 결과 및 논의

### 1. 예술영재연수 현황

#### 가. 연수 경험 및 도움이 된 측면

전체 응답자의 약 50.6%는 예술영재교육과 관련된 연수 경험이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 가장 많은 수인 미술전공 교사의 61.3%와 무용전공 교사의 62.5%가 연수 경험이 있다고 응답하였으나, 음악전공 교사는 35.3%만이 연수 경험이 있다고 응답하였다(<표 4> 참조). 그러나 연구대상자의 기초배경에서 전체 응답자의 70.4%가 예술영재 지도경력이 있음을 고려했을 때 연수 경험 없이 예술영재를 지도하고 있는 교사도 있는 것으로 분석되었다. 특히, 음악전공 교사는 35.3%만이 연수경험이 있으나 67.6%가 영재지도 경력이 있는 것으로 나타나 연수 경험 없이 영재를 지도하고 있는 교사의 비율이 가장 높은 것으로 분석되었다.

연수경험이 있는 교사 중 응답자의 74.2%가 연수가 도움이 되었다고 응답하였으며, 미술전공 교사의 30.8%와 음악전공 교사의 36.4%는 ‘보통정도’ 도움이 되었다고 응답하였다(<표 5> 참조). 따라서 예술영재를 지도하는 교사들의 전문성을 확보하기 위하여 질적으로 보장된 예술영재 연수의 원활한 제공과 예술전공 교사들의 연수 참여를 활성화시키기 위한 방안이 시급히 마련될 필요성이 있는 것으로 시사되었다.



&lt;표 4&gt; 예술영재교육과 관련된 연수를 받은 경험

명(%)

항목	집단			전체
	미술	음악	무용	
있다	19(61.3)	12(35.3)	10(62.5)	41(50.6)
없다	12(38.7)	22(64.7)	6(37.5)	40(49.4)
전체	31(100.0)	34(100.0)	16(100.0)	81(100.0)

&lt;표 5&gt; 연수의 도움 여부

명(%)

항목	집단			전체
	미술	음악	무용	
보통이다	4(30.8)	4(36.4)		8(25.8)
그렇다	7(53.8)	5(45.5)	5(71.4)	17(54.8)
매우 그렇다	2(15.4)	2(18.2)	2(28.6)	6(19.4)
전체	13(100.0)	11(100.0)	7(100.0)	31(100.0)

#### 나. 연수가 도움이 된 측면

연수가 도움이 되었다고 응답한 교사들은 ‘예술영재교육에 대한 기초 지식을 습득하는데 도움이 되었다’는 항목에 가장 우선 순위로 응답하였다(<표 6> 참조). 다음으로 미술전공 교사와 무용전공 교사들은 ‘예술영재 아동의 특성을 이해할 수 있었다’에 대한 응답평군이 높았으며, 음악전공의 교사들은 ‘다른 교사들과 정보 교류의 기회가 되었다’의 항목에 대한 응답평군이 높은 것으로 나타났다. 세 번째로 응답평군이 높은 항목은 미술전공 교사의 경우 ‘다른 교사들과 정보 교류의 기회가 되었다’, 음악전공 교사의 경우 ‘최신의 이론과 동향을 접할 수 있었다’, 무용 전공의 경우 ‘현장 사례가 많아 학생들을 직접 지도하는데 도움이 되었다’의 항목에 대한 응답평군이 높은 것으로 나타났다. 우선 순위에 대한 전공별 응답평균의 차이는 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

반면 공통적으로 ‘우수한 강사진들의 강연으로 예술영재교육을 이해하는데 도움이 되었다’와 ‘예술영재교육 프로그램을 직접 개발 해 볼 수 있었다’에 대한 항목의 응답평군이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 영재교육 담당 교원 연수가 일방적인 전달연수 과정을 벗어나지 못하고 있다는 선행연구(권민경, 유미현, 2013)와 같은 맥락인 것으로 분석되었다. 그러나 교사 연수에서 연수자의 학습활동은 구성주의 학습이론에 근거할 때 더욱 효과적이며(서혜애, 박경희, 2007), 연수자들이 적극적으로 학습에 참여하는 기회를 제공받아야 효율적인 교사연수가 될 수 있다(Great et al, 2001).

따라서 기존의 예술영재 연수는 기초 지식을 학습하거나 아동의 특성을 이해하는데 도움을 주며, 다른 교사들과 정보 교류의 기회를 마련하는데 도움을 주었으나, 우수한 강사진들의 구성과 프로그램을 직접 개발 해 볼 수 있는 연수 수업 내용의 측면에서는 도움이 가장 부족한 것으로 분석되어 연수자들이 적극적으로 참여할 수 있는 연수 프로그램의 개발이 필요한 것으로 시사되었다.

<표 6> 기존의 예술영재연수가 도움이 된 측면

항목	집단(M(SD))			F
	미술	음악	무용	
예술영재교육 프로그램을 직접 개발 해 볼 수 있었다.	350.0(202.3)	344.4(218.6)	322.2(233.3)	0.045
다른 교사들과 정보 교류의 기회가 되었다.	416.7(199.2)	481.8(132.8)	366.7(187.1)	1.087
현장 사례가 많아 학생들을 직접 지도하는데 도움이 되었다.	372.7(119.1)	375.0(190.9)	422.2(120.2)	0.352
최신의 이론과 동향을 접할 수 있었다.	409.1(175.8)	477.8(171.6)	388.9(183.3)	0.632
예술영재 아동의 특성을 이해할 수 있었다.	469.2(217.5)	400.0(232.4)	430.0(235.9)	0.279
예술영재교육에 대한 기초 지식을 습득하는데 도움이 되었다.	521.4(245.5)	527.3(200.5)	580.0(147.6)	0.262
우수한 강사진들의 강연으로 예술영재교육을 이해하는데 도움이 되었다.	358.3(239.2)	375.0(255.0)	322.2(222.4)	0.112

다. 연수경험이 없는 이유

<표 4>에서 응답자의 약 49.4%는 예술영재교육과 관련된 연수 경험이 없는 것으로 나타났다. 연수경험이 없는 이유로 미술전공 교사들은 ‘연수지역이 멀어서’ 연수에 참여하지 못했다는 응답평균(M=4.00)이 무용전공 교사들(M=3.43)과 음악전공 교사들의 응답평균(M=2.95)보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다( $p<.05$ ). 또한 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 무용전공 교사들은 ‘연수 일정 등 연수에 관한 정보 부족’ 때문에 연수에 참여하지 못했다는 응답평균(M=4.00)이 음악전공(M=3.60),과 미술전공(M=3.36) 교사들의 응답평균보다 가장 높은 것으로 나타났다. 미술전공 교사들은 ‘연수비용의 부담’으로 연수에 참여하지 못했다는 응답평균이 다른 전공교사들보다 다소 높은 것으로 나타났다(<표 7> 참조). 이는 미술전공 연수 시 다른 전공 연수보다 재료비가 포함되기 때문인 것으로 분석되었다.

따라서 예술영재교육 연수를 진행하는 데 있어 적극적인 홍보를 통해 연수에 대한 정보를 제공해 주어야 하며, 특히 교사들이 연수 프로그램에 자주 참여할 수 있는 기회의 제공 빈도에 따라 참여한 교사 전문성 계발의 수준도 달라지므로(서혜애, 박경희, 2007), 연수 지역을 선정할 때 교통의 편의성과 접근성을 고려하여 할 필요성이 시사되었다.

<표 7> 예술영재교육과 관련된 연수 경험이 없는 이유

항목	집단(M(SD))			F
	미술	음악	무용	
연수일정 등 연수와 관련된 정보를 몰라서	3.36(0.84)	3.60(1.08)	4.00(0.00)	1.120
연수 지역이 멀어서	4.00(1.20)	2.95(1.09)	3.43(0.79)	3.506*
연수비용이 부담스러워서	3.33(1.44)	2.30(1.08)	2.83(0.98)	2.858
예술영재 연수에 관심이 없어서	1.75(0.75)	2.20(0.95)	1.83(0.98)	1.062
연수의 필요성을 못 느껴서	2.00(1.04)	2.30(1.03)	2.83(1.16)	1.247
연수 프로그램이 마음에 들지 않아서	2.17(0.83)	2.10(0.79)	2.33(0.82)	0.194
인지도가 있는 연수기관이 아니라서	2.16(1.02)	2.30(0.98)	2.66(1.03)	0.502
다른 연수와 일정이 겹쳐서	2.25(1.36)	2.71(1.19)	2.75(1.28)	0.606

\* $p<.05$

## 2. 예술영재교육 연수에 대한 인식

### 가. 연수운영에 대한 인식

실효성 있는 예술영재교육 연수가 되기 위해 연수운영 측면에서 구비되어야 할 요소로 미술전공과 음악전공 교사들은 ‘연수 강사진의 전문성 확보’가 가장 중요하다고 인식하고 있었으며, 다음으로 ‘연수 유형의 다양화’, ‘연수기관 및 연수 운영진의 전문성 확보’, ‘지속적인 연수제공’의 순으로 중요하다고 응답하였다(<표 8> 참조). 반면 무용전공 교사들은 ‘연수기관 및 연수 운영진의 전문성 확보’, ‘연수 유형의 다양화’, ‘연수 강사진의 전문성 확보’, ‘운영 실무에 대한 연수제공’의 순으로 중요하다고 응답하였다. 특히 무용전공 교사들은 ‘연수운영과 관련된 사전 홍보’의 중요성에 대한 응답평균이 다른 전공 교사들에 비해 통계적으로 유의미하게 높았으며( $p<.05$ ), 이는 연수경험이 없는 이유로 ‘연수 관련 정보 부족’의 응답과 유사한 맥락인 것으로 분석되어졌다.

따라서 향후 예술영재연수의 운영에 있어서 우선적으로 연수 강사진과 연수운영진의 전문성 함양이 필요하며, 또한 이를 위한 노력으로 기관 운영의 실무에 대한 연수가 개설되는 것이 필요하며, 영재교육연수가 다른 연수에 비해 상대적으로 부족한 현실이지만 지속적으로 제공될 필요가 있음이 시사되었다. 연수 관리 시스템의 폐쇄성 및 연수 프로그램의 질 관리 기제가 미흡하다는 문제가 제기된 바 있으므로(김정원 외, 2011), 운영기관의 연수운영에 대한 전문성 확보는 더욱 요구되어 진다. 이와 더불어 사전연수나 세미나, 워크숍 등 교사 연수의 유형과 운영방법을 다양화 했을 때 연수의 효율성은 높아질 수 있으므로(Garet et al, 2001, Loucks-Horsley et al, 1998, Posnanski, 2002), 현장의 요구와 현황을 심층적으로 파악하여 연수의 유형과 방법을 다양하게 운영할 수 있도록 혁신적인 연수 프로그램의 개발과 연구가 필요함이 시사되었다.

<표 8> 예술영재교육 연수 운영에 대한 인식

항목	집단(M(SD))			F
	미술	음악	무용	
예술영재교육기관 운영의 실무에 대한 연수 제공	585.7(252.0)	609.7(305.9)	725.0(276.8)	1.068
연수운영기관 및 연수운영진의 전문성 확보	707.1(227.6)	715.6(237.1)	830.8(165.3)	1.540
예술영재교육 연수 유형의 다양화	728.6(180.2)	715.6(178.0)	761.5(189.5)	0.298
연수운영과 관련된 사전 홍보	374.1(249.0)	497.0(260.4)	600.0(279.6)	3.530*
연수 강사진의 전문성 확보	765.5(255.3)	806.3(204.7)	730.8(242.8)	0.546
연수 후 사후 관리	411.1(269.4)	358.6(262.6)	369.2(160.1)	0.326
지속적인 예술영재교육 연수 제공	664.3(242.2)	684.4(230.2)	516.7(216.7)	2.366
연수 참여 인원의 확대	300.0(207.8)	387.1(266.8)	266.7(137.1)	1.657
연수자간 교류를 위한 커뮤니티운영	455.6(235.9)	416.7(229.1)	391.7(253.9)	0.361
관심 프로그램에 대한 선택적 수강 가능	575.0(320.4)	523.3(300.2)	527.3(297.0)	0.225

\* $p<.05$

나. 연수 프로그램과 연수 환경에 대한 인식

실효성 있는 연수가 되기 위해 구비하여야 할 연수 프로그램에 대해 세 전공 교사들 모두 ‘현장 적용이 가능한 교육 프로그램 제공’을 가장 중요한 요소로 응답하였다. 그 다음으로 ‘연수 종류(기초, 심화, 전문 등)에 따른 차별화된 프로그램’을 개발하며, ‘연수 내용의 다양성’으로 인식하고 있는 것으로 나타났다(<표 9> 참조). 특히 무용전공 교사들은 다른 전공 교사들에 비해 ‘한 예술분야로 편중되지 않고 고르게 구성’되어야 한다는 응답평균이 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 이는 다른 예술전공에 비해 무용전공 교사들의 수가 양적으로 적으므로 연수 프로그램의 구성측면에서 그동안 불이익을 당하였기 때문인 것으로 분석되었다.

기존의 연수 프로그램이 계열성을 갖지 못하며 내용이 현장과 괴리되어 있고 피상적이라 연수 프로그램의 내용 적절성이 문제점으로 제기된바가 있음(김병찬, 2008)을 고려할 때, 현장 적용이 가능하고, 기초 심화 등 연수 종류에 따라 차별화 된 내용 중심으로 구성되어야 하며, 보다 다양하고 창의적일 필요가 있음이 시사되었다.

또한 예술영재교육 연수의 환경적 측면에서는 미술전공과 음악전공의 교사들은 연수시설의 편의성이 가장 중요하고 다음으로 교통의 편의성이 중요하다고 응답하였으나 무용전공 교사들은 교통의 편의성이 가장 중요하고 다음으로 교통의 편의성이 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다(<표 10> 참조). 따라서 연수를 진행하는 데 있어 교육 공간 및 시설이 적절히 구비된 기관이나 장소가 제공되어야 하며, 뿐만 아니라 연수 지역을 선정하는데 있어 지역별 중심이 되는 곳이나 접근성이 좋은 곳을 고려하여 예술영재 연수가 운영 될 필요가 있음이 시사되었다.

<표 9> 예술영재교육 연수 프로그램에 대한 인식

항목	집단(M(SD))			F
	미술	음악	무용	
연수 자료와 관련 정보의 공유	282.1(124.9)	257.6(120.0)	228.6(99.4)	0.984
연수 프로그램(내용)의 다양화	310.3(90.0)	345.5(106.3)	278.6(131.1)	2.162
연수종류(기초, 심화 등)에 따른 차별화 된 프로그램	317.9(138.9)	370.6(106.0)	373.3(133.5)	1.661
현장적용 가능한 교육 프로그램의 제공	420.0(129.7)	390.6(137.6)	407.1(114.1)	0.394
한 예술분야로 편중되지 않고 고르게 편성되도록 프로그램 구성	192.9(124.5)	140.6(83.7)	230.8(143.7)	3.445*

\* $p < .05$

<표 10> 예술영재교육 연수 환경에 대한 인식

항목	집단(M(SD))			F
	미술	음악	무용	
숙박시설의 편의성	225.0(100.5)	209.7(107.6)	192.9(91.7)	0.481
연수시설의 편의성	343.3(67.9)	360.6(60.9)	321.4(69.9)	1.834
교통의 편의성	283.3(108.5)	268.8(85.9)	328.6(82.5)	1.944
연수 장소 휴게 공간 마련	155.2(68.6)	162.5(100.8)	173.3(110.0)	0.195

## IV. 결론 및 제언

본 연구는 예술영재 담당 교사들의 연수 현황 및 연수에 대한 인식을 조사하여 실효성 있는 연수를 운영하기 위한 방안을 모색하고자 하였다. 연구결과에 따른 결론과 연수 운영에 대한 방안을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 응답자의 약 50.6%는 예술영재교육 관련 연수 경험이 있는 것으로 나타났으며, 이중 74.2%는 연수가 도움이 되었다고 응답하여 예술영재 연수의 활성화가 더욱 필요한 것으로 시사되었다. 반면 연수 경험 없이 영재를 지도하고 있는 교사도 있는 것으로 분석되어 예술영재지도 교사들의 전문성 확보가 시급히 필요한 것으로 시사되었으며, 특히 음악전공 교사의 경우 그러한 경향성이 가장 높은 것으로 분석되었다. 그리고 연수 경험자들은 기초 지식을 학습하거나 아동의 특성을 이해하고, 다른 교사들과 정보교류의 장으로 도움이 되었다고 응답하여, 일반적으로 운영되는 연수가 기초 연수를 중심으로 이루어지고 있는 것으로 분석되었다. 또한 우수 강사진들의 강연과 직접 프로그램을 개발 해 볼 수 있도록 구성된 수업 내용은 미흡하였던 것으로 분석되었다.

둘째, 응답자의 49.4%는 예술영재교육 관련 연수 경험이 없는 것으로 나타났으며, 연수일정과 연수와 관련된 정보를 몰라서 참여하지 못하였다고 응답하였으며, 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 무용전공 교사들의 응답평균이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 미술전공 교사들은 연수 지역의 접근성 부족으로 인한 이유의 응답평균이 다른 전공 교사들에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 따라서 예술영재교육 담당교사들의 전문성을 향상시키기 위한 일환으로 예술영재교육 연수의 참여율을 높이기 위해서는 연수지역의 접근성이 용이하도록 고려하고, 연수에 대한 사전 홍보와 정보의 제공이 반드시 필요한 것으로 시사되었다. 설명회 등을 통한 연수에 대한 정보 제공은 연수 참여자들이 일정을 미리 조정 하여 참여율을 높일 수 있도록 도움을 줄 수 있을 것이다.

셋째, 보다 실효성 있는 예술영재교육연수가 되기 위해 운영 측면에서 구비하여야 할 요소로 ‘연수강사진의 전문성 확보’와 ‘연수 유형의 다양화’, ‘연수기관 및 연수 운영진의 전문성 확보’가 중요한 요소라고 인식하고 있었으며, 특히 무용전공 교사들은 연수 운영과 관련된 사전 홍보의 중요성에 대해 강하게 인식하여 다른 전공교사들보다 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 연수 프로그램 측면에서 현장 적용이 가능한 교육 프로그램의 제공과 기초, 심화, 전문 등 연수 종류에 따른 차별화된 프로그램 개발, 연수 내용의 다양성을 중요한 요소로 인식하고 있었으며, 연수 환경 측면에서 교통과 연수시설의 편의성을 가장 중요한 요소로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 예술영재 분야와 특성에 따라 연수의 유형을 다양화하고 현장의 요구와 특성을 반영하여 실제 수업 상황에 적용할 수 있는 연수내용으로 프로그램이 개발되어야 할 것이다. 따라서 예술영재교육연수 프로그램 개발을 위해 예술분야의 특성이 반영된 교수체계설계(Instructional Systems Design)가 이루어져야 하며, ADDIE (Analysis-Design-Development-Implementation-Evaluation) 등 체계적 교수설계 모형(정재삼,

2004) 등이 연수 프로그램의 내용에 포함 될 필요가 있다.

이러한 결론을 바탕으로 예술영재 지도 교사들의 역량강화는 매우 시급한 실정이며, 이를 위하여 접근성을 고려하여 질적으로 확보된 연수의 보급과 활성화가 우선 되어야 할 것이다. 이와 더불어 미래지향적이고 실효성 있는 연수가 되기 위해 체계적인 연수 커리큘럼과 연수 모형 개발이 이루어져야 할 것이다. 또한 연수 프로그램을 평가하는 데 있어 가장 잘 알려진 Kirkpatrick의 4단계 평가 모델과 같은 평가 방법을 도입(백성혜, 김정은, 2013; 진선미, 정은정, 2005; 전주성, 김소영, 2011)하여 연수 모형과 연수 프로그램의 평가를 통해 효과성을 검증하여 지속적인 연수 프로그램의 수정·보완이 필요하다. 이러한 맥락에서 예술영재교육연수가 교사의 전문성 함양을 위해 일정기간동안 이루어지는 교육과정의 차원을 넘어 교사로서 ‘자기발전’의 과정으로 차원이 진화 될 수 있도록 연수 내용과 연수 환경이 조성되어질 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 강병직, 맹희주, 최영숙, 박지은 (2013). **예술영재 담당 교원을 위한 연수커리큘럼 개발 연구**. 한국예술영재교육연구원.
- 교육과학사편 (1981). **교육학대사전**. 교육과학사.
- 권민경, 유미현 (2013). 영재교사 연수 프로그램 평가 및 교사요구 분석. **과학영재교육**, 5(2), 105-119.
- 김미숙, 이정규, 이희권, 김언주, 맹희주, 이상천, 정경아, 최호진, 한수연 (2007). **제1차 영재교육진흥종합계획 평가 및 중장기 전망에 관한 연구**. 수탁연구 CR 2007-66. 교육인적자원부 · 한국교육개발원.
- 김병찬 (2008). 1급정교사 자격연수제도의 명과 암 -1급정교사 자격연수 과정 사례 연구-. **한국교원교육연구**, 25(3). 135-164.
- 김아영 (2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. **교육심리연구**, 26(1), 63-84.
- 김옥분, 김항중 (2012). 초등 영재교사의 영재교육 경험의 의미 탐색. **영재와 영재교육**, 11(2), 47-72.
- 김이경 (2004). **교사평가시스템 연구**. 한국교육개발원.
- 김정원, 박소영, 김기수, 정미경, 문찬수 (2011). **교사 생애단계별 역량 강화 방안 연구**. 한국교육개발원.
- 김종득, 문경근, 정병훈, 박은영 (2004). 과학영재학교 우수교원 확보를 위한 영재교육 관련 법 개선 방향. **영재교육연구**, 14(2), 99-127.
- 나윤선, 김도기, 김갑성 (2010). 핀란드 교사연수의 특성과 시사점. **초등교육연구**, 23(1), 329-349.
- 박경희, 서혜애 (2007). 영재교육 교사 전문성의 구성요소 탐색 연구. **영재교육연구**, 17(1), 77-98.

- 박종원, 김본경, 최재혁, 지경준 (2010). 과학적 창의성 지도를 위한 워크숍 방식의 심화 연수 프로그램의 개발과 적용. **한국과학교육학회지**, 30(8), 1017-1030.
- 백성혜, 김정은 (2013). 과학 창의적 문제 해결력 신장을 위한 초등교사 연수 프로그램에 대한 평가. **영재교육연구**, 23(2), 133-160.
- 서울대학교 사범대학 교육연수원편 (1986). **교육학 용어사전**. 서울: 배영사.
- 서혜애, 박경희 (2007). 영재교육 교사연수의 교사 전문성 신장에 대한 구조방정식 모형. **영재교육연구**, 17(3), 421-442.
- 신현석, 전상훈 (2008). 교원연수제도의 문제와 개선에 대한 역사적 신제도주의적 분석. **교육문제연구**, 32, 169-171.
- 이미경, 강병직 (2010). **예술영재교육활성화방안 연구**. 한국과학창의재단.
- 장영숙, 강경석(1999). 영재교육 담당교사의 자질 향상 및 전문성 개발에 관한 연구. **영재교육연구**, 9(2), 1-22.
- 전주성, 김소영 (2011). 대학부설 평생교육원 프로그램의 효과성 측정을 위한 평가모델의 타당성 검증-Kirkpatrick의 교육훈련력 프로그램 평가모델의 응용-. **교육과학연구**, 42(1), 125-150.
- 정재삼 (2004). **교육공학의 평가영역**. 이화여자대학교 교육공학과(편), 서울: 교육과학사.
- 진선미, 정은정 (2005). 공무원 교육결과를 측정할 수 있는 평가방안 및 평가도구 개발-서울시공무원교육원에서 운영하는 교육프로그램을 중심으로. **교육평가연구**, 18(3), 183-208.
- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S.(2001) What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945.
- Loucks-Horsley, S., Hewson, P. W., Love, N., & Stiles, K. E.(1998) *Designing professional development for teachers of science and mathematics*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.
- Posnanski, T. J.(2002) Professional development program for elementary science teachers: An analysis of teacher self-efficacy beliefs and a professional development model. *Journal of Science Teacher Education*, 13(2), 189-202.

= Abstract =

## The Teachers' Perceptions and the Current Status of in-service Training for the Arts Gifted

HeeJu Maeng

*Dankook University*

Byoungjik Kang

*Cheongju National University of Education*

This research examined to seek managing the way of effectiveness for training through the teachers' perceptions and the current status of in-service training for the gifted in arts. Conclusions based on the results of the analysis are as follow. First, it is analyzed that about 49.4 percent of respondents do not have any experiences of in-service training related to the gifted education in arts and there are also teachers who teach with no experiences of in-service training. Moreover, it is also analyzed that in-service training is generally being conducted with revolving to basic courses and the opportunities that teachers are able to develop programs for themselves are offered insufficiently. Second, in terms of management of in-service training, it is implied that accessibility to the training site and the active promotion of program, as well as sufficient provision of information, have to be considered in advance. Third, teachers have recognition that it is important to secure the diversification of training types, professionalism of instructors and managing directors for the effectiveness of in-service training. Forth, in terms of program, teachers show that the provision of educational programs, the diversification of training contents and the differentiated opportunities for developing programs according to basic, advanced courses, which can be applied to the field of gifted education in arts are most important. Furthermore, the convenience of transportation and the amenity of training facility are said to be important elements. Therefore, we suggest that, for increasing the effectiveness of in-service training for teachers of the gifted in arts, not only differentiated in-service training model and curriculum which can be applicable to the field, but also efficient environment suitable for the characteristics of the gifted education in arts.

**Key Words:** The arts gifted, In-service training for the arts gifted, Professionalism, Training models, Training program, Training environment

1차 원고접수:	2014년	5월	12일
수정원고접수:	2014년	6월	20일
최종게재결정:	2014년	6월	20일



<부록>

※ 다음은 ‘예술영재교육 연수에 대한 현황 및 인식’을 알아보기 위한 질문입니다. 선생님의 의견과 일치하는 내용의 번호 위에 √표하시거나 간단히 답해 주십시오.

1. [연수경험] 지금까지 예술영재교육과 관련된 연수를 받으신 경험이 있습니까?
  - ① 있다(1-1번 이동)
  - ② 없다(1-5번 이동)
  
- 1-1. 한국예술영재교육연수원(한국예술종합학교) 이외 기관에서 예술영재교육 관련 연수를 받아 보신 경험이 있으십니까?
  - ① 있다(1-2번 이동)
  - ② 없다
  
- 1-2. 한국예술영재교육연수원(한국예술종합학교) 이외 기관에서 받은 연수가 도움이 되었다고 생각하십니까?
  - ① 전혀 그렇지 않다
  - ② 그렇지 않다
  - ③ 보통이다
  - ④ 그렇다
  - ⑤ 매우 그렇다
  
- 1-3. 도움이 되지 않았다면, 어떤 측면에서 도움이 되지 않았는지 우선 순위대로 기입해 주시기 바랍니다.
  - ① (순위: ) 다양한 프로그램을 접할 기회가 적었다.
  - ② (순위: ) 실기 경험이 부족한 연수였다.
  - ③ (순위: ) 현장 사례가 부족하여 학생들을 직접 지도하는데 도움이 되지 못했다.
  - ④ (순위: ) 연수종류에 따라 연수생들의 수준에 맞춰 강의가 제공되지 않았다.
  - ⑤ (순위: ) 열악한 연수 환경으로 수업내용을 이해하는 데 방해가 되었다.
  - ⑥ (순위: ) 연수에 대한 사전 홍보와 안내가 없어 연수기간 중 어려움이 있었다.
  - ⑦ (순위: ) 기 타(구체적으로):
  
- 1-4. 도움이 되었다면, 어떤 측면에서 도움이 되었는지 우선 순위대로 기입해 주시기 바랍니다.
  - ① (순위: ) 예술영재교육 프로그램을 직접 개발 해 볼 수 있었다.
  - ② (순위: ) 다른 교사들과 정보 교류의 기회가 되었다.
  - ③ (순위: ) 현장 사례가 많아 학생들을 직접 지도하는데 도움이 되었다.
  - ④ (순위: ) 최신의 이론과 동향을 접할 수 있었다.
  - ⑤ (순위: ) 예술영재 아동의 특성을 이해할 수 있었다.
  - ⑥ (순위: ) 예술영재교육에 대한 기초 지식을 습득하는데 도움이 되었다.
  - ⑦ (순위: ) 우수한 강사진들의 강연으로 예술영재교육을 이해하는데 도움이 되었다.
  - ⑧ (순위: ) 기 타(구체적으로): \_\_\_\_\_

1-5. 예술영재교육과 관련된 연수를 받지 않은(못한) 이유는 무엇입니까?

(각 항목에 대해 가장 공감하시는 정도에 √표해 주시기 바랍니다.)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
연수일정 등 연수와 관련된 정보를 몰라서	①	②	③	④	⑤
연수 지역이 멀어서	①	②	③	④	⑤
연수비용이 부담스러워서	①	②	③	④	⑤
예술영재 연수에 관심이 없어서	①	②	③	④	⑤
연수의 필요성을 못 느껴서	①	②	③	④	⑤
연수 프로그램이 마음에 들지 않아서	①	②	③	④	⑤
인지도가 있는 연수기관이 아니라서	①	②	③	④	⑤
다른 연수와 일정이 겹쳐서	①	②	③	④	⑤
기타(구체적으로) ( )	①	②	③	④	⑤

----- 예술영재교육연수 요구도 조사 문항 생략 -----

13. 예술영재교육 현장에 보다 적합하고 실효성 있는 연수가 되기 위해, 연수운영 측면에서 가장 필요한 사항을 우선 순위대로 기입해 주시기 바랍니다.

- ① (순위: ) 예술영재교육기관 운영의 실무에 대한 연수 제공
- ② (순위: ) 연수운영기관 및 연수운영진의 전문성 확보
- ③ (순위: ) 예술영재교육 연수 유형의 다양화
- ④ (순위: ) 연수운영과 관련된 사전 홍보
- ⑤ (순위: ) 연수 강사진의 전문성 확보
- ⑥ (순위: ) 연수 후 사후 관리
- ⑦ (순위: ) 지속적인 예술영재교육 연수 제공
- ⑧ (순위: ) 연수 참여 인원의 확대
- ⑨ (순위: ) 연수자간 교류를 위한 커뮤니티운영
- ⑩ (순위: ) 관심 프로그램에 대한 선택적 수강 가능
- ⑪ (순위: ) 기 타(구체적으로): \_\_\_\_\_

14. 예술영재교육 현장에 보다 적합하고 실효성 있는 연수가 되기 위해, 연수 프로그램 측면에서 가장 필요한 사항을 우선 순위대로 기입해 주시기 바랍니다.

- ① (순위: ) 연수 자료와 관련 정보의 공유
- ② (순위: ) 연수 프로그램(내용)의 다양화
- ③ (순위: ) 연수종류(기초, 심화 등)에 따른 차별화 된 프로그램
- ④ (순위: ) 현장적용 가능한 교육 프로그램의 제공
- ⑤ (순위: ) 한 예술분야로 편중되지 않고 고르게 편성되도록 프로그램 구성
- ⑥ (순위: ) 기 타(구체적으로): \_\_\_\_\_

15. 예술영재교육 현장에 보다 적합하고 실효성 있는 연수가 되기 위해, 연수환경 측면에서 가장 필요한 사항을 우선 순위대로 기입해 주시기 바랍니다.

- ① (순위: ) 숙박시설의 편의성
- ② (순위: ) 연수시설의 편의성
- ③ (순위: ) 교통의 편의성
- ④ (순위: ) 연수 장소 휴게 공간 마련
- ⑤ (순위: ) 기 타(구체적으로): \_\_\_\_\_

※ 다음은 응답하시는 선생님의 주요 배경에 관련된 항목입니다. 해당되는 내용의 번호 위에 **√**표하시거나 간단히 답해 주십시오.

- 1. 성 별: ① 남                      ② 여
- 2. 연 령: ① 20대                  ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대 이상
- 3. 지 역: ① 서울      ② 부산      ③ 대구      ④ 인천      ⑤ 광주      ⑥ 대전  
           ⑦ 울산      ⑧ 세종      ⑨ 경기      ⑩ 강원      ⑪ 충북      ⑫ 충남  
           ⑬ 전북      ⑭ 전남      ⑮ 경북      ⑯ 경남      ⑰ 제주
- 4. 학교급: ① 초등학교      ② 중학교                      ③ 고등학교                      ④ 기타: \_\_\_\_\_
- 5. 담   당: ① 담임교사      ② 교과전담교사      ③ 수석교사  
           ④ 관리직(교감, 교장 등)                      ⑤ 기타: \_\_\_\_\_
- 6. 교직경력: ① 1개월 이상~5년 미만      ② 5년 이상~10년 미만      ③ 10년 이상~15년 미만  
           ④ 15년 이상~ 20년 미만      ⑤ 20년 이상~25년 미만      ⑥ 25년 이상

7. 학 위: ① 학사                    ② 석사과정                    ③ 석사수료                    ④ 석사  
                  ⑤ 박사과정                    ⑥ 박사수료                    ⑦ 박사

8. 예술전공: ① 미술            ② 음악            ③ 전통예술            ④ 무용            ⑤ 기타: \_\_\_\_\_

9. 예술영재 교육(지도) 경력: ① 없다            ② 있다(\_\_\_\_\_ ) 년

9-1. 예술영재 교육(지도) 당시 소 속 :

- ① 영재학급                    ② 영재교육원                    ③ 예술 중·고등학교
- ④ 영재학급+영재교육원                    ⑤ 영재학급 + 예술 중·고등학교
- ⑥ 영재교육원 + 예술 중·고등학교                    ⑦ 모두

10. 예술영재교육 관리(행정업무) 경력: ① 없다            ② 있다(\_\_\_\_\_ ) 년

10-1. 예술영재교육 관리(행정업무) 당시 소 속 :

- ① 영재학급                    ② 영재교육원                    ③ 예술 중·고등학교
- ④ 영재학급+영재교육원                    ⑤ 영재학급 + 예술 중·고등학교
- ⑥ 영재교육원 + 예술 중·고등학교                    ⑦ 모두

11. 현재까지 선생님께서 **예술영재교육에 참여하시면서 가장 힘들었거나 어려웠던 점**이 있었다면 무엇이었는지 구체적으로 작성해 주시면 감사드리겠습니다.

- 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -