

영어교사 연수 실태 및 요구 조사 연구*

정 규 태, 장 경 숙

한남대학교, 한국교육과정평가원

Jung, Kyutae & Chang, Kyungsuk. (2009). A study on the current state of in-service English teacher training and teachers' needs. *Modern English Education*, 10(3), 267-292.

This study examines the current state of in-service English teacher training and teachers' needs. 336 primary and secondary English teachers took part in the questionnaire survey. The analysis of the responses reveals that the primary goals they set are to improve their language competence and teaching skills, and the teacher training courses they took have been helpful in improving their teaching practice. It is also found that heavily examination-oriented classes, administration workload and large class are key factors to impede change process when the trainees go back to class after training. The finding also shows that there is more demand for more language improvement courses and teaching practice in order to bring about change. It is suggested that the process of training trainers and assessment need to be improved to make training courses relevant to daily teaching. It is found that training experience in English-speaking countries is of help in language improvement, cultural understanding and motivation enhancement. Based on the findings from the survey, it is suggested that effective change in teacher training can be brought about when parties involved in teacher training communicate and work in collaboration to improve in-service teacher development.

[in-service teacher training(INSET)/professional development/
curriculum design/need analysis/ program evaluation/교사연수/전문성 신장/
교육과정 설계/요구조사/프로그램 평가]

* 이 논문은 2009년도 한남대학교 교비학술연구조성비 지원에 의하여 연구되었음.

I. 서론

변화하는 지식기반 사회의 요구에 따라 교사교육의 방향은 전통적인 지식 전달 및 반복을 통한 교수 활동에 요구되는 기능을 습득하는 모형에서 빠른 속도로 변화하는 사회 요구에 부응할 수 있는 지속적인 수업 전문성 발달(continuing professional development, CPD) 모형으로 전환되고 있다. 새로운 방향의 교사교육에서는 정보통신기술의 발달로 인한 빠른 사회 변화와 이에 따른 다양한 요구에 맞추어 평생교육(lifelong learning)의 개념으로서 지속적 전문성 신장이 강조되고 있다. Crossley, Smith와 Bray(1985, pp. 121-122)는 교사 양성 프로그램의 경우 학교 현장의 요구에 맞춘 적합한 준비과정으로 지속적인 유지가 어려운 것이 현실이며, 사회적 교육적 환경의 급속한 변화는 그 어느 때 보다도 더욱 더 철저하고 오래 지속 될 수 있는 수 있는 전문성 신장 프로그램을 필요한 점을 강조하고 있다.

이와 같은 교사교육의 방향 전환은 현직 영어교사의 수업 전문성 발달을 위한 연수 프로그램에 대한 요구를 증가시키고 있다. 현직 교사를 위한 연수 과정에 영어교사의 수업 전문성을 구성하는 요소로서 언어에 대한 지식, 구사력, 교수법, 교육과정, 사회 맥락적 지식과 이를 교실 수업에 효과적으로 적용하고 비판적 성찰(critical reflection)을 통해 평가하고 개선 방안을 모색하는 전문성 발달에 대한 태도와 인식이 중요한 요소로 포함되는 것도 이와 같은 요구에 부응하는 것이다.

학교 영어교육의 개선을 위해 현직 영어교사의 영어 수업 능력 제고에 대한 사회적 요구가 증가하자 교육인적자원부는 급증하는 사회적 요구에 부응하고 학교 영어교육 강화를 통한 국가 경쟁력 제고를 위해 2006년 11월 ‘영어교육혁신방안’을 발표하였다. 혁신 방안의 하나로 제시된 ‘현직 영어교사 재교육 강화’ 방안은 교육 혁신이 효과적으로 이루어지려면 영어교사의 수업이 변화해야 한다는 명제에서 출발하고 있다. 교육인적자원부가 제시한 현직 영어교사 재교육 강화 배경은 다음과 같다(교육인적자원부, 2006).

- 영어교사 연수 강화를 통한 영어 수업 내실화 도모
- 의사소통능력 향상 및 다양한 교수학습방법 습득을 통한 영어교사 전문성 제고 및 영어 교수-학습 방법 혁신
- 영어교사의 자기 개발 및 전문성 신장을 위한 연수 기회 확대 제공
- 영어교과에 대한 전문 내용지식 및 영어사용 능력을 향상시킬 수 있도록 현행 연수 프로그램보다 강화된 행·재정적 지원 및 보조 필요

이와 같은 배경 하에 교육인적자원부가 제시한 구체적 영어교사 연수 개선 방안은 다음과 같다.

- 2010년 이후부터 단계별로 모든 영어교사가 영어로 수업이 가능하도록 능력 향상
 - 2007년부터 매년 1,000명씩 2015년까지 총 10,000명의 영어교사를 대상으로 집중 심화연수 실시
 - 6개월 정도 집중적인 영어사용 환경에서 영어구사력 및 수업 능력 배양
 - 영어교사의 영어 능력을 진단하여 능력에 따른 맞춤형 연수 제공
- 사이버 연수 등 단기 직무연수를 3년마다 최소 1회 이수하도록 강화

교육인적자원부는 이와 같은 혁신 방안을 발표한 이래 16개 시·도 교육청과의 협력 하에 다양한 연수 프로그램을 개발하여 제공함으로써 영어교사 교육 개선을 꾀하고 있다. 그러나 이와 같은 국가 수준에서의 정책 제시 및 실천 의지에도 불구하고 실제 영어교사를 위한 연수 내용 및 운영이 기존의 연수에 비해 얼마나 효과적으로 영어수업능력 강화를 통해 전문성 신장을 꾀하고 있으며, 다양한 현장 요구를 얼마나 반영하는 연수 프로그램을 개발하여 제공하는지, 연수과정 및 결과에 대한 질 관리 체제를 갖추고 있는지에 대한 연구는 미흡하다.

본 연구는 영어교사 연수 프로그램 개발과 관련하여 다양한 교사의 요구를 수용하는 연수 과정을 개발하는데 사용되는 기초 자료를 구하고자 수행되었다. 본 연구의 목적은 영어교사 연수 실태와 요구 조사를 통해 현직 영어교사의 수업 전문성 발달 요구를 수용할 수 연수 프로그램 설계 및 실행에 시사점을 제공하는 것이다. 구체적 연구 과제는 첫째 영어교사 연수의 전반적 실태를 조사하고, 둘째 각종 연수 프로그램 내용과 수업 방식 실태를 조사하고, 셋째 연수 과정에서 시행되는 평가 방법 및 결과 활용에 대하여 조사하고, 넷째 연수 후 활용 효과에 대한 조사를 하는 것이다. 본 연구 결과를 바탕으로 수업 변화를 가져올 수 있는 연수 프로그램 설계 및 운영에 대한 시사점을 제공한다.

II. 이론적 배경

1. 영어교사 연수 관련 연구

국내 영어교사 연수 관련 문헌은 연수 프로그램 유형, 교육과정 설계 및 운영 분석에 대한 연구, 연수 효과 분석 및 프로그램 평가에 대한 연구로 크게 세 가지 영역으로 나뉘질 수 있다. 먼저 연수 유형을 살펴보면, 국내 교사

연수 유형은 기관중심, 학교중심, 개인중심 연수로 분류된다. 기관 중심의 연수는 자격연수, 직무연수, 특별연수로 나뉘지며 각 연수의 특징은 다음과 같다(교육인적자원부, 2007).

- 자격연수: 1·2급 정교사·교(원)감·교(원)장 자격연수, 부전공 자격연수, 비교과 교사(전문상담, 사서, 보건, 영양)
- 직무연수: 직무수행에 필요한 능력 배양(교과, 생활지도, 정보화, 교양 관련)
- 특별연수: 학위취득 대학 위탁, 교원 장기 해외유학, 해외 장기 체험 연수

학교중심 연수는 학교에서 이루어지는 교과별 연구수업, 교과연수(동학년 협의회), 직원연수, 전달강습 등이 포함되며, 개별중심 연수는 국내·외 교육기관 학위취득, 연구 수행 교과연구회, 학회, 개인별 연구 활동 등이 포함된다. 임병빈(1998)의 분류에 의하면, 영어교사의 수업 전문성 발달을 위한 통로는 공식연수와 자율연수로 나뉜다. 공식연수는 위에서 제시된 기관중심의 연수로 교육인적자원부, 시·도 교육청, 연수원에서 주관하는 연수로서 일정연수와 같은 자격연수, 일반연수(또는 직무연수), 6개월~1년 정도 특별연수로 분류된다. 자율연수의 경우 자신의 의지와 선택에 따라 이루어지는 연수로서 대학원 진학, 현장연구 수행, 학회 활동, 동호인 단체 활동, 교내연수 등이 포함된다. 이는 위의 분류에 따르면 개인중심의 연수에 상응하는 연수 활동을 의미한다. 임병빈(1998)은 공식연수의 효과가 지속되기 위해서는 교사 자신의 의지에 따라 자율연수로 이어져야 한다고 제안함으로써 유형별 연수간의 연계성을 강조하고 있다.

기관중심 연수 또는 공식연수로 분류된 자격연수에는 교직 경력 3년이 된 영어교사가 받을 수 있는 1급 정교사 과정 연수(1정 연수)가 있다. 1정 연수의 경우 시·도 연수원에서 제공되기도 하고 지역의 대학기관에 위탁되기도 한다. 교원연수에 대한 규정(교육법전편찬회, 2005)에 의하면 1정 연수는 30일 이상으로 하되, 그 이수시간은 180시간 이상의 연수를 이수해야 한다. 이 자격연수의 경우 주로 하계 또는 동계 방학에 제공되는 것이 일반적이다. 또한 규정에 따르면, 1급 정교사 과정에서 일반 교양교과 이수시간 배당비율 10~20%, 2급 정교사 이수 후 계속 이수하여야 할 교직교과 및 특기·적성활동에 관한 교과 이수시간배당비율 10~20%, 중등학교의 각 교과 또는 과목에 관한 교과 이수시간배당비율 70~80%, 합계 100%로 구성해야 한다. 시·도 교육청에서 운영된 중등 1급 정교사(영어) 자격연수 프로그램을 분석한 김용오, 강용구, 강문구(2007)에 의하면, 1정 연수 관련 규정이 지켜지지 않는 경우가 많았으며 지역 간 격차가 있는 것으로 나타났다. 1정 연수 과정이 현장 수업에 미치는 효과에 대한 장기적인 실증적(longitudinal) 연구가 이루어지지 않고 있다.

초등학교에 영어가 정규교과목으로 도입된 1997년부터 초등영어 교사를 위한 각종 직무연수가 본격적으로 제공되어 현재까지 이어지고 있다. 직무연수 과정의 시수도 다양하여 최소 이수시간인 60시간으로 편성된 과정도 있으며 연수의 성격과 목표에 따라 60시간 이하 연수도 제공되고 있다. 연수 일정도 다양하여 주어진 이수 시간을 주어진 여건에 따라 적절히 배정하고 있다. 연수 기간도 방학을 이용하는 과정도 있고 학기 중 방과 후를 이용하여 제공되기도 한다. 연수 과정은 ‘회화연수’, ‘지도법 과정’, ‘지도안 작성 및 수업 시연’, ‘영어 수업 장학 과정’, ‘원어민 협력 수업 과정’, ‘영어과 내용교수지식 연수’ 등 지역 교육청 연수 방향 및 지역 교사의 요구에 따라 다양하게 제공되고 있다.

현직 초·중등 영어교사 재교육을 위해 2003년부터 시작된 심화연수 프로그램(Intensive English teacher training program, IETTP)은 영어교사를 위한 직무연수의 한 유형이다. 당시 교육인적자원부는 영어교사의 회화 및 듣기 능력 신장과 아울러 교수·학습 기법 연마를 통한 ‘영어로 진행되는 영어 수업(Teaching English through English, TETE)기반’을 구축하고, 사교육비 경감을 도모하기 위하여 연차별로 운영한다는 취지하에 6개월 장기 합숙형(residential) 심화연수 프로그램을 도입하였다. 이 심화연수 과정 운영을 위해 교육인적자원부는 교사교육 전문기관인 한국교원대학교에 영어교사 심화연수 프로그램 개발 및 운영을 위탁하였고, 이후 2005년에는 계명대학교를 연수 위탁기관으로 추가 지정하였다. 2003년 200명으로 시작하여 2004년에는 250명, 2005년에는 350명, 2006년에는 396명의 시도교육청을 통해 선발된 현직 영어교사들이 교원대와 계명대에서 IETTP 과정을 이수하였다.

교육인적자원부는 영어교사 재교육 강화를 위한 개선 방안에 따라 연간 1,000여명의 현직 영어교사에게 집중적으로 연수를 제공하고자 하였다. 그러나 2003년부터 2006년까지 두 IETTP 위탁 기관만으로는 확대되는 인원과 교사의 다양한 요구를 충족하기에 한계가 있었다. 무엇보다 연수를 받고자 하거나 교사 개인의 여건에 따라 장기 합숙형 연수를 신청할 수 없는 경우가 많았다. 이를 해결하고자 2007년 상반기 교육인적자원부는 영어교사 심화연수 방식을 확대하여 여러 지역에 출·퇴근형 및 사이버형 심화연수 기관을 추가로 선정하였다. 이후 2007년 하반기부터 합숙형 2개 기관, 출·퇴근형 7개 기관, 사이버 연수 1개 기관 등 총 10개 기관에서 현직교사들에게 기관별로 개발된 IETTP를 제공하여왔다.

2. 연수 교육과정 설계 및 운영

영어교사 연수 교육과정은 일반 교육과정과 마찬가지로 요구조사(need analysis), 교과목 설계(course design), 실행 또는 운영(implementation), 프로그램

평가(program evaluation) 단계로 나뉜다(장경숙, 정규태, 이병천, Hayes, 2008; Roberts, 1998). 교육과정의 각 단계는 배타적이기 보다는 상호의존 관계에 있다. 즉, 한 단계에서 이루어지는 의사 결정은 다른 단계의 영향을 받으며 또한 다른 단계의 의사결정에 영향을 미치게 된다.

요구조사 단계에서는 먼저 연수 대상자 선정(trainee selection) 기준이 사전에 마련되어 이 기준에 따라 연수 대상자가 결정되어야 하는 것이 중요하다. 연수가 효과적으로 이루어지기 위해서는 연수를 받는 교사의 태도와 연수에 임하는 각오가 중요하므로 해당 연수가 꼭 필요한 교사가 연수를 받을 수 있도록 되어야 한다(장경숙 외 3인, 2008; Edwards, 1997). 진경애 외 9인(2006)의 조사에 의하면 연수 대상자 선정 기준은 지원자, 경력, 나이순으로 적용되고 있으면, 교사들도 이와 같은 선정 기준을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 연수 대상자 선별에서 가장 문제가 되는 것은 원치 않았으나 지원자가 없어 강제로 떠밀려서 연수에 참여하게 된 경우로 나타났다.

또한 연수 대상자 선정에서 연수의 목적이 고려되어야 한다. 각종 직무 연수의 경우 연수 목적이 다양하므로 이를 고려하여 연수 대상자가 선정되어야 한다. 연수 목적을 고려하지 않은 채 대상자를 선발하는 경우, 언어 구사력 및 수업 능력 차이, 관심 등의 차이는 연수가 진행되면서 여러 가지 갈등, 마찰, 및 불만과 같은 운영상의 어려움을 가져오게 된다. 요구조사가 형식적으로 이루어지기 보다는 조사를 통해 얻은 결과를 교과과정 설계에 적극적으로 활용되어야 한다. 영어교사를 위한 연수과정이 학습자 중심의 연수가 되기 위해서는 연수생의 요구, 관심, 특징, 수준, 경력 등을 정확히 파악하여 이를 과정 설계에 반영하는 것이 기본 원칙이다(이충현, 한종임, 2000; 임병빈, 김재영, 2008; 임희정, 2002; Johnson, 1989; Richards, 2001; Woodward, 1991).

연수 과정 설계에서 염두에 두어야 할 것은 연수를 통해 달성할 목표이다. 자격 연수인 영어교사 1정 연수와 신규 발령 교사를 위한 직무 연수, 수행평가 현장 적용을 위한 직무 연수, 연수 선도 요원(teacher trainer)을 위한 직무 연수는 각기 다른 목표를 갖고 있으므로 교과목 설계에 반영되어야 한다. 또한 사전에 이루어진 요구조사 결과를 반영하여 연수생 중심의 교과과정이 설계 운영될 수 있도록 해야 한다.

교과목 및 시수 결정과 함께 중요한 요소는 과정을 실제 운영할 강사 선정과 강사 연수이다. 효과적 연수를 위해 연수 교실의 교사인 강사의 역할이 중요하기 때문이다. 영어 교육의 질이 교사의 질을 넘어설 수 없다는 주장은 영어교사 연수 현장에도 적용된다. 연수의 질이 강사의 질에 달려 있다고 할 수 있다. 학교 교실에서 영어가 모국어인 모든 원어민이 좋은 영어교사가 될 수 없듯이, 영어 지도 경험이 있는 모든 강사가 또는 모든 교사 양성 기관의 교수가 좋은 연수 강사가 될 수 없다(장경숙, 2007). 경험적, 성찰적, 과업 중심, 귀납적 원리에 입각하여 개발된 연수 프로그램이 효과적으로 운영되기 위해서는 자격이 있

는 교사 연수 전문가가 필요하며 연수 강사에 대한 연수(training of teacher trainers)가 필요하다(Hayes, 1995).

교과과정 운영에서 평가 요소는 연수 유형에 따라 다소 달라지기는 하나 연수생들을 민감하게 하는 요소라고 할 수 있다. 자격 연수의 경우 이와 같은 문제를 최소화하고자 객관성을 강조한 나머지 타당하지 못한 평가가 이루어질 수 있다. 연수 실태 조사에 따르면 선다형 문항으로 이루어진 지필고사의 의존도가 여전이 높은 것으로 나타났다(진경애 외 9인, 2006). 객관성을 지나치게 강조한 나머지 연수의 목적 달성 여부에 대한 정보를 제공하지 못한다면 타당도가 낮은 평가가 되고 또한 신뢰도도 낮게 될 것이다.

연수의 효율적 운영을 위해 교재, 강사, 수업 방식, 평가 등과 함께 외적 환경 요인이 고려되어야 한다. 합숙을 요하는 국내 IETTP의 경우, 일상이 연수원에서 이루어지므로 환경 요인 연수 효과에 크게 영향을 미칠 수 있다. 연수원에서 연수가 이루어지는 경우 대중교통을 이용한 출퇴근이 용이하지 못한 경우 효과적인 연수 운영에 영향을 미칠 수 있다. 진경애 외 9인(2006)의 조사에 따르면, 환경 요인의 경우, 연수원의 운영자 측과 연수생 간의 의사소통 통로가 마련되지 않은 경우 심각한 문제로 이어지고 있다.

연수 프로그램 평가는 운영된 연수 프로그램 전반에 걸쳐 종합적으로 이루어질 수 있다. 평가 결과는 책무성(accountability)뿐만 아니라 향후 개발 운영될 연수 과정 설계에 영향을 미치게 된다. 이와 같은 프로그램 평가의 중요성에도 불구하고 국내에서 이루어진 연수과정 대부분이 연수가 종료된 시점에 연수생을 대상으로 시행되는 연수 과정에 대한 만족도 설문조사가 주를 이루고 있다. 교사의 수업 전문성 발달을 목적으로 하는 직무연수 프로그램 평가의 경우, 연수 후 교사의 수업 변화 및 향후 전문성 발달 활동에 대한 조사도 포함되어야 한다.

3. 연수와 교실 수업 변화

각종 연수 프로그램의 효과에 대한 평가는 이미 지적된 바와 같이 대다수의 경우 연수가 종료되는 시점에서 이루어지는 연수 만족도 조사를 통해 이루어지고 있다. 일정 기간의 연수를 마치고 수업 변화에 대한 동기가 높아진 상태에서 조사가 이루어지다 보니 연수 효과에 대하여 긍정적인 결과를 얻게 된다. 특히 6개월 IETTP의 연수 효과에 대한 연구는 교사의 언어 능력 및 수업 변화 측면에서 긍정적인 결과를 보고하고 있다(김우형, 2007, 2009; 민찬규, 2006; 박성수, 2004). 한편 연수 후 현장 수업에 일어나는 변화에 대한 연구는 매우 미흡한 편이다.

김재혁(2001)은 초등교사를 대상으로 방학 중 교육대학에 위탁되어 이루어진 일반연수 후 학교 수업에 미친 효과를 조사하고자 유사한 연수를 받고 있는 집

단과 연수를 이미 받은 집단을 비교한 결과, 연수를 받을 때 기대했던 것보다 훨씬 적게 연수 내용을 활용하고 있어 교실 수업 변화 면에서 효과가 매우 저조하였다. 그 이유로는 학급 규모, 수업 보조자료, 교사의 영어능력, 행정적 지원 등을 제시하고 있다. 박봉이(2006)도 이와 유사한 결과를 제시하였다. 연수를 이수하고 현장에서 영어를 지도하고 있는 초등교사를 대상으로 조사를 한 결과, 김재혁(2001)이 제시한 원인과 매우 유사한 현실적 제약으로 인해 연수이후 현장 적용이 미흡한 것으로 나타났다. 김용오, 강용구, 송해성(2008)은 1급 정교사 자격연수를 이수한 중등 영어교사를 대상으로 현장에서의 연수효과를 조사한 결과 참여 동기와 연수를 제공한 기관이나 경력에 따라 다소 차이는 있으나 수업 변화에 대한 교사들의 요구 면에서는 만족스럽지 못한 것으로 나타났다.

기존의 연수 기관이나 위탁 기관을 통해 이루어지는 영어교사 연수는 교실수업 적용이라는 측면에서 생각해 보면 그 효과가 기대에 크게 미치지 못하고 있다. 그 원인으로는 교실 여건, 행정지원, 다양한 교사요인 등을 제시할 수 있다. 이는 교육과정 개정이 현장에서 효과적으로 운영되지 못하는 이유로 Goh(1999)가 제시한 업무부담, 과밀학급, 활동 아이디어 빈곤, 사명감의 결여 및 감독 부재와 유사하다. 이와 같은 연구 결과는 최근 주목을 받고 있는 학교중심 교사연수의 배경이 되고 있다. 즉 학교와 동떨어진 맥락에서 연수가 이루어지기 보다는 학교 현장이 연수의 중심이 되어 교사들이 Prabhu(1987)가 강조한 실행 가능성을 경험하도록 하는 것이 중요하다. 학교 중심 연수의 한 형태는 교사의 수업 관찰과 컨설팅을 통한 수업 전문성 신장을 권장하는 것이다(장경숙 외 3인, 2008). 수업 참관과 컨설팅을 통해 수업에 대한 피드백이 직접적으로 이루어지며 이는 수업 변화를 가져올 가능성이 높다. 이와 같은 학교중심의 연수에서 교사는 수동적으로 외부 강사로부터 지식을 전달받기 보다는 연수 과정에 주체적 역할을 맡게 된다. 이와 같은 역할 변화가 좀 더 적극적인 변화를 유도하게 된다. 이는 학교중심 실행연구가 수업 변화를 가져오는 원리와 유사한 맥락에서 논의될 수 있다.

III. 연구 방법

1. 조사 대상

수도권 지역 영어 교사 336명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석 대상 응답자는 초등 영어교사는 114명(33.9%), 중학교 영어교사는 102명(30.4%), 고등학교 영어교사는 120명(35.7%)으로 구성되어 있다.

2. 설문지

본 연구에 사용된 설문지(부록 참조)는 세 개의 대영역으로 구성되어 있다. 본 설문 조사에서는 엄격한 의미에서 심화연수는 직무연수의 범주에 분류되거나 영어교원을 위한 연수과정의 특수성을 고려하여 집중적으로 이루어지는 심화연수를 직무연수와 별도로 제시하였다. 첫 번째 대영역(문항 1~ 문항 7)은 연수에 대한 일반적 사항에 대한 문항으로 구성되어 있다. 두 번째 대영역(문항 8~문항 11)은 연수에서 이루어지는 교과목과 수업 방식에 대한 정보를 묻고 있다. 세 번째 대영역(문항 12~문항 18)은 연수에서 이루어지는 평가 방식과 결과 활용에 대한 정보를 묻는 문항으로 이루어져 있다.

3. 자료 수집 및 분석

총 500부의 설문지를 수도권 지역에 위치한 초·중·고등학교에 배부하였고 이중 347개의 응답지를 회수하였으며(회수율은 69.4%) 회수된 설문지 중 11개의 설문지를 제외한 336개의 설문지를 분석하였다. 문항의 특성에 따라 분석 방법은 단일 선택형의 경우 단순 빈도수 분석을 하였으며, 복수 응답의 경우 다중 응답 분석을 하였다. 기술식 문항의 경우 응답을 영역별로 분류하여 응답 빈도를 산정하였다.

IV. 결과

1. 연수 경험

영어 교사가 설문 당시까지 이수한 연수를 유형별로 모두 선택한 결과는 표 1과 같다. 교원의 직무 수행 능력을 함양하기 위해 요구에 따라 수시로 이루어지는 직무연수를 이수한 경험이 304명으로 가장 많았으며 영어교과의 특성상 교원의 영어 구사력 및 수업 능력 향상을 위해 제공되는 심화연수를 이수한 교사 수가 212명으로 높게 나타났다. 소수의 교원에게만 제공되는 해외연수의 경우 113명으로 사설기관의 연수보다 낮은 비율을 보여주었다.

¹ 진경애 외 9인(2006)에 의해 수행된 ‘글로벌 시대 국가 경쟁력 강화를 위한 영어 교육 혁신 방안’ 연구에서 개발 활용된 설문지를 사용함.

표 1
이수한 연수 유형

유형	직무연수	심화연수	자격연수	해외연수	사설기관 연수	기타	계
빈도	304	212	189	113	120	8	946
(%)	(32.1)	(22.4)	(20.0)	(11.9)	(12.7)	(0.8)	(100.0)

표 2는 교사들이 이수한 연수가 현장 수업에 개선에 도움이 된 정도 자기 평가한 결과를 보여주고 있다. 응답자의 과반 수 이상인 66.7%가 도움이 되었다고 하였으며 6.9%가 이수한 연수가 도움이 되지 않았다고 응답하였다.

표 2
현장 수업 개선에 도움이 된 정도

정도	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계
빈도	57	167	89	20	3	336
(%)	(17.0)	(49.7)	(26.5)	(6.0)	(0.9)	(100.0)

이수한 연수가 현장 수업 개선에 도움이 되었다면 어떤 점에서 도움이 되었는지 살펴보면, 주제별 교수 기법을 배워 교실 수업에 적용한 점, ICT를 교실수업에 효과적으로 사용하는 법을 배워 적용한 점, 평가 방법을 배워 교실수업에 적용한 점, 연수중에 활용된 자료를 활용하여 수업을 한 점, 말하기 능력이 다소 향상된 점은 지적되었으나 영어 수업 변화 및 개선과 연계된 점은 지적되지 않았다. 연수 유형별로 살펴보면, 직무연수의 경우, 교과별 요구에 따라 다양한 주제로 이루어지는 만큼 다양한 수업 기법을 배워 활용할 수 있어 도움이 되었다는 지적이 대부분이었다. 심화연수의 경우 영어능력 향상과 수업 중 영어 사용 확대에 대한 지적이 많았다. 자격연수의 경우, 수업 개선과 관련된 도움은 언급되지 않았다. 해외연수의 경우, 영어의 자연스런 사용과 노출로 인한 영어 말하기 능력 향상, 동기 강화, 문화 이해 확대가 도움이 되었다고 지적되었다.

이수한 연수과정이 현장 수업 개선에 도움이 되지 않은 이유로 가장 빈번히 지적된 이유로는 입시 중심의 교실 현실을 외면한 연수 내용이나 이론 중심의 수업이었다. 원어민 강사의 자질도 원인으로 지적되었다. 회화 연수의 문제점으로는 학교 수업 내용과 연관이 없는 영어능력 향상을 위한 내용이 주를 이루고 있었기 때문에 별 도움이 되지 않았다고 지적되었다. 연수 프로그램의 구성의 문제도 지적되었다. 진부한 내용과 반복 및 중복 등이 문제로 언급되었다.

교사들이 각종 연수에 참여한 목적을 5순위까지 제시한 결과는 표 3과 같

다. 다음 표에서 볼 수 있듯이 55.1%의 응답자가 영어구사력 향상을 위해 연수를 받았으며, 39.9%가 수업능력 향상을 위해 연수를 이수하였으며, 8.6%의 응답자가 교과 지식을 확대하기 위하여 연수에 참여하였다. 3.9%의 응답자가 원치 않았으나 어쩔 수 없이 연수를 받았다고 하였다. 승진이나 포상을 위해 연수에 참여하였거나 특별한 목적이 없이 연수에 참여한 교사는 각 1%도 되지 않았다.

표 3
연수에 참여한 목적

* ()안은 %

순위 목적		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	비응답
1	영어구사력 향상	185 (55.1)	84 (25.0)	31 (9.2)	4 (1.2)	1 (0.3)	31 (9.2)
2	수업능력 향상	134 (39.9)	152 (45.2)	22 (6.5)	1 (0.3)	2 (0.6)	25 (7.4)
3	교과 지식 확대	29 (8.6)	40 (11.9)	148 (44.0)	10 (3.0)	3 (0.9)	106 (31.5)
4	승진이나 포상	2 (0.6)	-	5 (1.5)	32 (9.5)	10 (3.0)	287 (85.4)
5	특별한 목적 없음	2 (0.6)	6 (1.8)	1 (0.3)	18 (5.4)	26 (7.7)	283 (84.2)
6	원치 않았으나 어쩔 수 없음	13 (3.9)	4 (1.2)	12 (3.6)	19 (5.7)	13 (3.9)	275 (81.8)
7	기타	-	-	2 (0.6)	1 (0.3)	1 (0.3)	332 (98.8)

연수 대상자 선발에 활용되는 기준에 대하여 표 4가 보여주듯이 응답자의 66.7%가 연수 대상 선발 기준으로 가장 자주 활용되는 기준으로 '지원'으로 지적하였다. '경력'은 25.3%의 응답자에 의해 다음으로 자주 활용되는 기준으로 지적되었다. 4.2%가 '연령'이 다음 기준으로 지적되었다. 지원과 경력이 가장 자주 활용되는 기준으로 나타났다. 이어지는 표 4-1은 적절한 연수 대상자 선발 기준에 대한 응답을 분석한 결과를 보여준다. 86.0%의 교사가 '지원'이 가장 적절한 선발 기준이라고 응답하였다. 5.4%의 교사가 '경력'이 가장 적절한 기준이라고 지적하였다. 이와 같은 결과는 실제 활용되는 선발 기준과 차이점을 보이지 않고 있다.

교사들이 가장 선호하는 연수기간에 대한 응답의 빈도수를 분석한 결과 표 5에서 볼 수 있듯이 45.4%의 교사들이 수업 결손이 없이 학기 중에 연수 받기를 선호하였다. 그 다음으로 응답자의 44.5%가 선호한 연수 기간은 수업

결손이나 보충에 대한 우려가 없는 방학 중이었다. 9.5%의 응답자가 방과 후 연수를 가장 선호하였다. 이와 같은 단순 빈도수 분석 결과에 따르면, 응답자들은 학기 중에 연수를 받기를 원하지만 방과 후가 아닌 학기 중 수업 결손이 없는 시간에 연수를 받기를 선호하였다.

표 4
연수 대상자 선발 기준

순위 선발 기준		* ()안은 %			
		1순위	2순위	3순위	비응답
1	경력	85 (25.3)	146 (43.5)	50 (14.9)	55 (16.4)
2	연령	14 (4.2)	69 (20.5)	108 (32.1)	145 (43.2)
3	수업 시수	1 (0.3)	24 (7.1)	25 (7.4)	286 (85.1)
4	지원	224 (66.7)	36 (10.7)	38 (11.3)	38 (11.3)
5	임의 선정	6 (1.8)	25 (7.4)	33 (9.8)	272 (81.0)
6	근무평정 점수	2 (0.6)	6 (1.8)	18 (5.4)	310 (92.3)
7	기타	5 (1.5)	8 (2.4)	9 (2.7)	314 (93.5)

표 4-1
연수 대상자 선발 기준으로 가장 적절한 방법

순위 선발 기준		* ()안은 %			
		1순위	2순위	3순위	비응답
1	경력	18 (5.4)	150 (44.6)	86 (25.6)	82 (24.4)
2	연령	4 (1.2)	34 (10.1)	96 (28.6)	202 (60.1)
3	수업 시수	9 (2.7)	70 (20.8)	39 (11.6)	218 (64.9)
4	지원	289 (86.0)	8 (2.4)	11 (3.3)	28 (8.3)
5	임의 선정	3 (0.9)	14 (4.2)	14 (4.2)	305 (90.8)
6	근무평정 점수	2 (0.6)	9 (2.7)	15 (4.5)	310 (92.3)
7	기타	3 (0.9)	5 (1.5)	8 (2.4)	320 (95.2)

표 5
가장 선호하는 연수기간

연수기간	방학 중	방과 후	수업 결손 없이 학기 중	기타	계
빈도 (%)	146 (44.5)	31 (9.5)	149 (45.4)	2 (0.6)	328 (100.0)

표 6은 연수 교과목별 선호하는 담당자에 대한 의견을 보여준다. 78.0%의 교사가 영어기능 관련 과목은 원어민 강사가 담당해야 한다고 생각하였다. 교수법 이론 및 실제 관련 강좌의 경우, 교사와 전공 대학 교수가 강의를 담당해주길 바라는 교사 비율이 각각 41.8%와 45.5%로 차이를 보이지 않았다. 이는 해당 강좌가 교수법 관련 이론과 실제 두 영역을 다 다루기 때문으로 추론된다. 전공 지식이 요구되는 영문학(94.8%), 영어학(88.2%), 영미 문화이해(51.1%)의 경우, 대부분의 교사가 대학교수가 담당해야 한다고 응답하였다. 현장과 직접 관련되는 강좌인 평가관련 강좌(49.6%), 수업 관찰 강좌(55.2%), 현장연구 방법(54.2%), 수업 시연 및 관찰(78.8%)의 경우 현장 교사가 담당해주길 원하였다.

표 6
연수 교과목별 적합한 연수 담당자

담당자		* ()안은 %			
강좌	교사	교수	장학사	원어민 강사	계
1 영어기능 과목(회화,작문)	47 (18.4)	7 (2.7)	2 (0.8)	199 (78.0)	255 (100.0)
2 교수법 이론과 실제 강좌	92 (41.8)	100 (45.5)	7 (3.2)	21 (9.5)	220 (100.0)
3 교육과정관련 강좌	13 (10.1)	39 (30.2)	76 (58.9)	1 (0.8)	129 (100.0)
4 평가관련 강좌	64 (49.6)	30 (23.3)	32 (24.8)	3 (2.3)	129 (100.0)
5 행정업무관련 강좌	3 (2.5)	0 (0.0)	115 (97.5)	0 (0.0)	118 (100.0)
6 영문학 강좌	1 (1.0)	92 (94.8)	0 (0.0)	4 (4.1)	97 (100.0)
7 수업관찰 강좌	48 (55.2)	5 (5.7)	29 (33.3)	5 (5.7)	87 (100.0)
8 영어학 강좌	3 (2.9)	90 (88.2)	2 (2.0)	7 (6.9)	102 (100.0)
9 현장연구방법 강좌	71 (54.2)	13 (9.9)	47 (35.9)	0 (0.0)	131 (100.0)
10 영미문화이해 강좌	12 (9.0)	68 (51.1)	2 (1.5)	51 (38.3)	133 (100.0)
11 수업 시연 및 관찰	164 (78.8)	8 (3.8)	8 (3.8)	28 (13.5)	208 (100.0)

표 7이 보여주듯이 교사의 33.6%가 해외연수 경험이 있으며, 66.4%가 해외연수 경험이 없다고 응답하였다. 또한 표 7-1에 의하면 해외연수 경험이 있는 교사 중 96.5%가 해외연수가 수업 개선에 도움이 되었다고 응답하였으며, 단 3.5%만의 교사만이 수업 개선에 도움이 되지 않았다고 응답하였다. 해외연수가 도움이 된 영역에 대해서는 표 7-2가 보여주듯이 ‘언어 구사력’ 향상에 가장 많은 도움이 되었으며 ‘문화이해’와 ‘자신감’에도 도움이 되었다고 응답하였다.

해외연수가 도움이 되지 못한 이유에 대하여 크게 두 가지가 지적되었다. 연수 기간에 대한 점과 프로그램의 문제가 지적되었다. 기간이 너무 짧아 수업 능력 개선보다는 문화체험으로 그치는 경우가 많다는 지적과 함께 기간 확장 및 기회 확대가 지적되었다. 해외연수 프로그램과 관련하여 국내연수 과정과 반복되는 내용들이 제시된 점이 건의되었으며, 국내연수가 제공할 수 없는 프로그램을 제공할 것을 제안하였다.

표 7
해외연수에 참여한 경험 여부

경험 여부	있음	없음	계
빈도(%)	113(33.6)	223(66.4)	336(100.0)

표 7-1
해외연수의 도움 여부

도움 여부	그렇다	그렇지 않다	계
빈도(%)	109(96.5)	4(3.5)	113(100.0)

표 7-2
해외연수가 도움이 된 점

		()안은 %					
순위	도움사항	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	비응답
		64 (19.0)	30 (8.9)	20 (6.0)	7 (2.1)	6 (1.8)	
2	자신감	40 (11.9)	46 (13.7)	27 (8.0)	13 (3.9)	3 (0.9)	207 (61.6)
3	언어에 대한 지식	7 (2.1)	9 (2.7)	20 (6.0)	20 (6.0)	21 (6.3)	259 (77.1)
4	문화 이해	59 (17.6)	36 (10.7)	29 (8.6)	11 (3.3)	7 (2.1)	194 (57.7)
5	수업 운영 능력	3 (0.9)	6 (1.8)	19 (5.7)	29 (8.6)	25 (7.4)	254 (75.6)

2. 연수 과목 및 수업 방식

표 8은 연수 후 수업 개선에 도움이 된 과목을 보여주고 있다. 원어민 영어회화 및 영작문 강좌가 가장 도움이 되었으며, 교수법 이론 및 실제와 수업 관찰 강좌가 도움이 된다고 응답하였다. 평가관련 강좌와 영미문화 이해 과목도 도움이 되었다고 하였다. 한편, 행정업무 관련 과목, 영어학, 영문학, 교육과정 과목은 도움이 적게 되었다고 응답하였다. 교수 활동과 직접 관련이 적은 과목과 이론중심의 과목은 도움이 적게 되었다고 응답한 반면, 실제 교수 활동에 대한 내용을 다룬 과목이나 실습 중심의 과목은 도움이 되었다고 지적하였다.

표 8
수업 개선에 도움이 된 연수 과목

()안은 %

순위 강좌	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	비응답
1 원어민 영어회화 또는 작문	182 (54.2)	55 (16.4)	24 (7.1)	23 (6.8)	10 (3.0)	42 (12.5)
2 교수법 이론과 실제	71 (21.1)	95 (28.3)	38 (11.3)	21 (6.3)	16 (4.8)	95 (28.3)
3 교육과정관련 강좌	3 (0.9)	8 (2.4)	28 (8.3)	21 (6.3)	16 (4.8)	260 (77.4)
4 평가관련 강좌	8 (2.4)	20 (6.0)	35 (10.4)	38 (11.3)	42 (12.5)	193 (57.4)
5 행정업무관련 강좌	-	3 (0.9)	-	5 (1.5)	8 (2.4)	320 (95.2)
6 영문학 강좌	3 (0.9)	9 (2.7)	7 (2.1)	7 (2.1)	13 (3.9)	297 (88.4)
7 수업관찰 강좌	40 (11.9)	53 (15.8)	46 (13.7)	30 (8.9)	20 (6.0)	147 (43.8)
8 영어학 강좌	1 (0.3)	12 (3.6)	12 (3.6)	20 (6.0)	22 (6.5)	269 (80.1)
9 현장연구방법 강좌	7 (2.1)	15 (4.5)	29 (8.6)	26 (7.7)	26 (7.7)	233 (69.3)
10 영미문화이해 강좌	8 (2.4)	21 (6.3)	34 (10.1)	27 (8.0)	24 (7.1)	222 (66.1)
11 기타	2 (0.6)	2 (0.6)	1 (0.3)	-	-	331 (98.5)

이수한 연수 과목별 수업 방식은 표 9와 같다. 교사 개인이 이수한 연수에 따라 수업을 받은 과목과 방식은 다양하다. 영어기능 과목의 경우, 강의, 분임토의와 발표 등을 사용하여 수업이 이루어졌으며 교수법 이론과 실제에 대한 강좌가 주를 이루고 있다. 수업 방식 중에서 관찰과 현장 학습은 비교적

적게 활용되고 있음을 알 수 있다.

표 9
연수 과목별 수업 방식

()안은 %

연수 과목	수업 방식	강의	분임 토의	발표	관찰	멀티 활용	세미나	현장 학습
1	영어기능 과목 (회화,작문)	50 (14.9)	56 (16.7)	49 (14.6)	5 (1.5)	17 (5.1)	2 (0.6)	6 (1.8)
2	교수법 이론과 실제 강좌	89 (26.5)	16 (4.8)	21 (6.3)	5 (1.5)	10 (3.0)	15 (4.5)	4 (1.2)
3	교육과정관련 강좌	31 (9.2)	3 (0.9)	3 (0.9)	5 (1.5)	2 (0.6)	9 (2.7)	0 (0)
4	평가관련 강좌	31 (9.2)	15 (4.5)	6 (1.8)	2 (0.6)	15 (4.5)	8 (2.4)	1 (0.3)
5	행정업무관련 강좌	21 (6.3)	2 (0.6)	1 (0.3)	1 (0.3)	8 (2.4)	2 (0.6)	1 (0.3)
6	영문학 강좌	12 (3.6)	1 (0.3)	2 (0.6)	0 (0)	2 (0.6)	3 (0.9)	1 (0.3)
7	수업관찰 강좌	2 (0.6)	11 (3.3)	7 (2.1)	0 (0)	0 (0)	2 (0.6)	12 (3.6)
8	영어학 강좌	20 (6.0)	1 (0.3)	2 (0.6)	39 (11.6)	2 (0.6)	8 (2.4)	0 (0)
9	현장연구방법 강좌	4 (1.2)	8 (2.4)	8 (2.4)	0 (0)	4 (1.2)	9 (2.7)	9 (2.7)
10	영미문화이해 강좌	16 (4.8)	6 (1.8)	5 (1.5)	1 (0.3)	7 (2.1)	8 (2.4)	8 (2.4)
11	수업 시연 및 관찰	4 (1.2)	10 (3.0)	47 (14.1)	0 (0)	5 (1.5)	2 (0.6)	18 (5.4)

내국인 강사가 담당한 연수 과목에서 사용된 영어 비율을 살펴보면 표 10이 보여주듯이 11.3%의 응답자만이 90%이상의 영어가 사용된다고 하였으며, 52.7%의 응답자가 수업에서 30% 미만으로 영어가 사용되고 있다고 응답하였다.

표 10
내국인 강사가 진행한 연수 강좌의 영어 사용율

사용율	90% 이상	89-70%	69-50%	49-30%	29-10%	10%미만	계
빈도	35	27	33	51	52	111	309
(%)	(11.3)	(8.7)	(10.7)	(16.5)	(16.8)	(35.9)	(100.0)

표 11이 보여주듯이 응답자의 61.2%가 영어로 진행되는 연수가 수업 능력 개선에 도움이 된다고 응답하였다. 4.3%의 응답자만이 도움이 되지 않는다고 하였다. 이 결과는 위 영어 수업 진행을 분석 결과와 격차를 보이고 있다. 도움이 된다고 인식하는 반면 실제 제공되는 영어 강좌의 비율은 낮다.

표 11
영어로 진행되는 연수의 수업 능력 개선에 도움 정도

정도	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계
빈도	62	138	113	12	2	327
(%)	(19.0)	(42.2)	(34.6)	(3.7)	(0.6)	(100.0)

영어 수업이 도움이 되지 않은 이유에 대하여 가장 자주 지적된 것은 입시 또는 시험 중심의 현실, 교실 환경, 학습 분량이었다. 또 다른 이유로 강사 역할 문제가 지적되었다. 내국인 강사의 영어 수업인 경우 효율성 측면에서 낮다고 지적하였고 원어민 강사의 역할과 구별될 것을 제안하였다. 즉 영어 진행 수업 방식보다는 아이디어나 자료 개발 등과 같은 것을 담당해줄 것을 요구하였다. 내용 강좌의 경우에 이해에 영향을 미치게 된다고 지적하였다. 단지 영어를 사용해야 하기 때문에 영어로 강좌를 진행하는 문제점에 대한 지적도 이루어졌다.

3. 평가 및 결과 활용

표 12는 이수한 연수에서 활용된 평가 방식에 대한 조사 결과를 보여준다. 지필고사와 실습을 함께 활용한 방식이 가장 자주 활용되었던 것으로 나타나며, 참여도나 과제로 평가되는 경우가 또한 자주 있음을 보여준다. 지필고사나 실습 한가지로만 평가되는 경우는 비교적 적게 나타났다.

표 12
평가 방식

방식	지필고사	지필고사와 실습	실습	과제제출	참여도	기타	계
빈도	118	183	81	169	177	7	735
(%)	(16.1)	(24.9)	(11.0)	(23.0)	(24.1)	(1.0)	(100.0)

위에서 제시된 바와 같이 지필고사는 여전히 연수에서 자주 활용되는 것으로 나타나고 있다. 표 12-1은 지필고사에서 어떤 유형의 문항들이 출제되는지 보여준다. 가장 자주 활용되는 출제 유형은 선다형이었다. 그 외 주관식과 단

답식 유형들이 활용되었다고 응답하였다.

표 12-1
지필고사 평가 문항 출제 유형

유형	선다형	단답식	주관식	기타	계
빈도	190	83	97	1	371
(%)	(51.2)	(22.4)	(26.1)	(0.3)	(100.0)

영어교사들이 경험한 연수 평가 방식이 자신의 수업 능력 개선 정도를 측정하는데 적절하다고 생각하는지에 대한 조사 결과, 표 13과 같이, 응답자의 33.4%의 적절하다고 하였고, 10.2% 적절하지 않다고 응답하였다. 56.6%의 교사가 평가 방식의 적절성이 보통이라고 응답하였다.

표 13
평가 방식이 수업 능력 개선 정도 측정에의 적절성

정도	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계
빈도	9	99	183	23	10	324
(%)	(2.8)	(30.6)	(56.5)	(7.1)	(3.1)	(100.0)

평가 방식의 개선점에 대하여 실습 위주의 평가가 이루어져야 한다는 지적이 많이 제기 되었다. 수업 개선에 도움이 되거나 수업과 직접 연관된 문항들이 출제되어야 한다고 지적하였다. 일선학교에서 실제 활용될 수 있는 평가 방식이 활용되어야 한다는 의견을 제시하였다. 평가 방식 중 동료평가가 도입되면 도움이 많이 될 것이라는 의견도 제시되었다.

교사들이 연수과정에서 평가를 통해 얻은 결과가 어떤 목적으로 활용되는지 조사한 결과(표 14)에 따르면 52.4%가 인사 기록 자료로 활용된다고 응답하였다. 29.7%가 개발 자료로 활용된다고 응답하였으며 15%가 연수 결과가 승진 자료로 사용된다고 응답하였다. 응답자의 2.9%만이 평가 결과가 연수 개선 자료로 활용된다고 응답하였다.

표 14
연수 평가 결과 활용

방식	승진 자료	인사 기록 자료	연수 제도 개선 자료	개별 교사의 교 사개발자료	계
빈도	62	217	12	123	414
(%)	(15.0)	(52.4)	(2.9)	(29.7)	(100.0)

4. 현장에서의 연수 효과

연수에서 배운 내용을 현장에서 얼마나 활용하고 있는지에 대하여 표 15가 보여주듯이 과반 수 이상인 54.1%의 교사가 현장에서 활용하고 있다고 응답하였다. 6.4%의 교사가 현장에서 활용하지 않고 있다고 하였다. 39.4%의 교사는 활용정도가 보통이라고 지적하였다.

표 15
현장에서의 활용 정도

정도	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계
빈도 (%)	23 (7.0)	154 (47.1)	129 (39.4)	18 (5.5)	3 (0.9)	327 (100.0)

연수 과정에서 배운 내용이 교육 현장에서 제대로 활용되지 못하는 이유에 대한 응답을 분석한 결과, 시험과 입시 위주의 교육이 가장 큰 요인으로 지적되었다. 그밖의 요인으로는 다인수 학급, 수업 연구 시간 부족, 진도 요인 등이 연수를 통해 배운 내용을 수업에 활용하지 못하는 이유로 들었다.

현행 연수 제도에 대한 개선 방안에 대한 응답으로 교사들이 가장 자주 지적한 것은 영어권 국가에서의 연수 기회 확대였다. 연수 대상자 선발에 공정하고 타당한 기준을 적용하여 연수를 실제로 필요로 하는 교사에게 기회가 제공될 수 있도록 한다고 지적하였다. 또한 정해진 기준을 준수하여 이에 따라 연수 대상자를 선발해야 한다고 제안하였다.

연수 프로그램과 관련하여 교사의 현실적 여건을 고려하여 다양한 연수 과정을 개설하여 연수를 받을 수 있도록 개선되어야 한다고 제안하였다. 또한 연수 효과를 극대화하기 위해서는 학교 수업 시수 및 행정 업무가 경감되어야 하고, 이와 함께 다인수 학급, 교과 연구실, 관리자의 지원 등 학교 측 협조가 이루어져야 한다고 제안하였다. 교사의 요구 및 수업 능력 분석에 따른 단계별 연수 프로그램이 제공되어야 한다고 제시하였다. 연수 내용은 교육 현장에서 적용할 수 있는 내용으로 구성해야 한다고 제안하였다.

연수 프로그램 개선과 함께 전문 연수 강사진을 확보하여야 하고 지속적인 질 관리를 해야 한다고 하였다. 효과적인 연수를 위해서는 현행 교육과정 및 평가 제도가 대폭 개정되어 의사소통능력 향상을 위한 수업이 실제로 가능하도록 되어야 한다고 강조하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 현직 교사를 대상으로 설문 조사를 실시하여 영어교사 연수 실태를 조사하고, 그 결과를 바탕으로 영어교사 수업 전문성 발달과 연계될 수 있는 연수 프로그램 개발 및 운영에 시사점을 제공하고자 하였다. 설문 조사 결과에 의하면 연수 과정에서 배운 내용이 현장 수업 개선에 도움이 되고 있지만 여전히 입시중심의 교육, 시험, 과도한 행정업무 등 연수 효과 확산에 저해 요인이 있어 개선이 요구된다. 또한 영어 교사들은 자신의 영어능력 향상과 수업 능력을 개선하고자 각종 연수를 받고 있는 것으로 나타났다. 연수 기간으로는 수업 부담이 없는 방학이나 수업 결손을 가져오지 않는 범위 내에서 학기 중에 연수를 받기 원하였다. 아울러 연수 대상자는 지원자에게 우선권을 주어 연수를 필요로 하는 교사가 연수를 받도록 해야 한다고 응답하였다.

영어교사 연수 프로그램에 대하여 교사들은 연수 과정이 강의 방식을 통한 이론 중심의 전달식(knowledge transmitting)보다는 교실 수업에서 활용할 수 있는 활동 중심의 내용(learning by doing)으로 편성되어야 한다고 하였다. 이는 최근 교사교육에서 강조되는 경험식 학습(experiential learning)을 통한 성찰식(reflective) 연수와 같은 맥락이다(Wallace, 1991). 교수·학습 이론 중심의 내용만 다루기보다는 실제 수업 경험 속에서 이론을 연계할 수 있도록 하여야 수업 개선을 가져올 수 있다는 점이 강조되어야 한다.

연수 과정에서 다루어지는 교과별 강사의 경우 각 과목의 특성에 따라 영역의 전문가가 연수하는 것이 효과적인 것으로 나타났다. 교사들은 영어로 진행되는 연수가 수업 개선에 도움이 된다고 응답하였으나 내국인 강사에 의해 진행되는 과목의 경우 영어 사용 비율이 낮은 것으로 나타났다. 기존의 지필고사를 활용하는 연수 평가 방법은 연수를 통해 향상된 수업 개선을 측정하기에 타당하지 못한 것으로 나타났다. 교사들은 동료 평가와 같은 다양한 과목의 방법을 통해 다면 평가를 해야 한다고 제언하였으며, 연수 교과목의 특성에 맞는 다양한 평가 방법을 활용해야 한다는 점도 지적하였다. 영어권 국가에서의 해외 연수는 의사소통능력, 문화체험과 자신감 증대에 도움이 된다고 하였으며, 좀 더 많은 국외 연수 기회가 제 영어권 국가에서 요구하였다. 연수 후 효과적인 수업 개선을 가져올 수 있도록 학교 내 협력체제가 구축되어야 하며, 입시와 시험 중심의 교육과정이 의사소통능력 중심으로 변해야 한다고 주장하였다.

이와 같은 조사 결과를 바탕으로 영어교사의 수업 전문성 발달(professional development)을 지원하기 위한 연수 프로그램 개발 및 운영에 대한 제언을 영어교사, 학교, 연수기관, 국가 수준에서 제시할 수 있다. 먼저, 영어교사는 연수를 통해 자신이 성취하고자 하는 목적을 설정해야 한다. 동기 부여 차원뿐

만이 아니라 다양한 연수 과정 중 자신의 목적을 주어진 여건에서 가장 효율적으로 달성할 수 있는지 판단하는 근거가 되기 때문이다. 교사 개인이 설정한 연수 목적은 자신의 수업에 대한 변화 의지 및 책임의식(a sense of ownership)을 갖도록 하여 연수를 통해 효과적으로 수업을 개선할 수 있도록 한다. 이와 같은 자신의 전문성 발달에 대한 목적 및 책임의식이 없다면 아무리 좋은 연수과정이라 하더라도 수업 변화를 가져오기란 어려울 것이다.

교사 자신의 전문성 발달 의지가 강하더라도 교사가 근무하는 학교 내 협력 및 행정적 지원이 없다면 효과적인 수업 변화를 가져오기 어려울 것이다. 동료 교사 간의 수업 관찰 및 장학은 자신의 수업을 객관적으로 분석하고 개선점을 찾도록 도와주며, 선·후배 교사 간의 수업 멘토링(mentoring)을 통해 상호간에 전문성 발달을 가져올 수 있다. 교사간의 학교 내 협력 체제와 함께 교사의 전문성 신장에 중요한 역할을 하는 것은 학교 관리자 차원의 협력 체제이다(Hayes, 1995). 학교장의 리더십은 해당 학교 교사의 교직 생활에 영향을 미치게 된다. 학교장이 교원의 전문성 발달에 대하여 갖고 있는 인식, 지식, 경험에 따라 장해요인으로 작용할 수도 있고 촉진제로 작용할 수 있다. 학교장 연수(leadership education)가 최근 강조되는 이유도 바로 여기에 있다.

교사 연수 프로그램을 실제로 운영하는 연수 기관의 차원에서는 현장 수업 개선에 도움이 될 수 있도록 교사의 요구를 적극적으로 반영하여 연수 프로그램을 개발해야 한다. 개발·운영된 프로그램에 대하여 종합적이고 객관적인 프로그램 평가를 실시하고 이를 통해 얻은 결과를 프로그램 개선에 적극적으로 반영하여야 한다. 프로그램 개발 과정에서 연수 목적, 대상자, 연수 교과목 선정, 시수 편성, 연수 방식, 평가 등 연수 관련 제반 요소를 종합적으로 고려해야 한다. 교사들에게 연수 이수 자체가 최종 목표가 아니라 지속적 전문성 발달을 위한 출발점이 될 수 있도록 연수 후 프로그램이 제공되어야 한다. 이를 위해 연수 기관은 일선 학교와 연계하여 연수 후 프로그램을 개발하도록 해야 한다.

국가 수준에서는 객관적인 연수 기관 평가를 통해 교원연수의 질 관리를 지속적으로 해야 한다. 교육과정 개정을 통해 의사소통중심의 교실 수업 개선 방향을 제시하며, 개선에 저해가 되는 요인에 대한 해결을 위해 근본적 해결책을 제시해야 한다. 제시된 해결책은 지역 교육청, 연수기관, 학교간의 협력을 통해 적용될 때 긍정적 효과를 기대할 수 있다(임병빈, 2007). 이와 같이 교사 개인으로부터 시작하여 국가수준에 이르기까지 일관성있고 상호 연계된 방향으로 교사연수 정책을 펼쳐 간다면 학교 영어교육 발전에 장기적 변화를 기대할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 교육법전편찬회. (2005). *교육법전*. 서울: 교학사.
- 교육인적자원부. (2006). *영어교육 혁신방안 정책참고자료*. 서울: 교육인적자원부 학교정책추진단.
- 교육인적자원부. (2007). *2008 교원연수 운영 기본 계획안*. 서울: 교육인적자원부.
- 김용오, 강용구, 강문구. (2007). 중등 1급 정교사(영어) 자격연수 프로그램 분석: 대전, 서울, 인천, 강원, 경기, 충남, 충북을 중심으로. *영어어문교육*, 13(3), 203-226.
- 김용오, 강용구, 송해성. (2008). 중등 1급 정교사(영어) 자격연수 만족도에 관한 연구. *영어어문연구*, 14(1), 97-122.
- 김우형. (2007). 합숙형 중등영어교사 심화연수 개선방안에 대한 연구: 계명대학교 사례를 중심으로. *신영어영문학*, 38, 193-220.
- 김우형. (2009). 중등 영어교사 국내 TESOL 연수 효과에 대한 연구. *현대영어교육*, 10(1), 131-153.
- 김재혁. (2001). 초등영어 교사 연수의 효과에 관한 조사연구. *영어교육연구*, 13(1), 131-161.
- 민찬규. (2006). 중등영어교사 심화연수 효과에 관한 연구. *영어교과교육*, 5(1), 27-45.
- 박봉이. (2006). 초등영어 교사 연수의 효과. *교과교육연구*, 27(1), 1-28.
- 박성수. (2004). 중등영어교사 심화연수에 대한 설문 분석. *영어교과교육*, 3(1), 59-89.
- 이충현, 한종임. (2000). 효율적 멀티미디어 영어교육을 위한 교사연수 프로그램 모형에 관한 연구. *Foreign Languages Education*, 7(1), 165-192.
- 임병빈. (1998). 공식 연수와 자율 연수의 상호 작용을 통한 영어교사의 의사소통능력 향상. *영어교육*, 53(4), 291-316.
- 임병빈. (2007). 한국 영어교육의 성찰과 발전적 대안 모색. *현대영어교육*, 8(1), 171-190.
- 임병빈, 김재영. (2008). 혼합식 학습 전략을 활용한 영어교사 연수 활성화 방안. *영어어문교육*, 14(1), 145-167.
- 임희정. (2002). 원격 초등영어 교사 연수 프로그램을 위한 교수 개발 연구. *Foreign Languages Education*, 9(3), 163-184.
- 장경숙. (2007). 영어교사 심화연수 프로그램 평가. *Foreign Languages Education*, 14(3), 257-282.
- 장경숙, 연준흠, 김우형, 정규태, Hayes (2008). *영어교사 심화연수 프로그램 평가 연구. 합숙형을 중심으로 연구보고 CRI 2008-1-1*. 서울: 한국교육과정평가

가원.

- 장경숙, 정규태, 이병천, Hayes (2008). *영어교사 심화연수 프로그램 개발연구*. 연구보고 CRI 2008-5. 서울:한국교육과정평가원.
- 진경애, 장경숙, 김미경, 김수경, 김진완, 박병태, 신동일, 반재천, 김성연, 오응석. (2006). *글로벌 시대 국가 경쟁력 강화를 위한 영어교육 혁신 방안*. 연구보고 CRI 2006-3. 서울: 한국교육과정평가원.
- Crossley, M., Smith, P., & Bray, M. (1985). INSET: Prospects and practice in developing countries. *Journal of Education for Teaching*, 11(2), 120-132.
- Edwards, C. (1997). Selecting candidates for teacher training courses. *ELT Journal*, 51(3), 251-262.
- Goh, C. (1999). Nationwide curriculum innovation: How do we manage? In C. Kennedy, P. Doyle & C. Goh (Eds.), *Exploring change in English language teaching* (pp. 5-18). Oxford: Macmillan Heinemann English Language Teaching.
- Hayes, D. (1995). In-service teacher development: Some basic principles. *ELT Journal*, 49(3), 252-261.
- Johnson, R. K. (Ed.). (1989). *The second language curriculum*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Prabhu, N. S. (1987). *Second language pedagogy*. Oxford: Oxford University Press.
- Richards, J. C. (2001). *Curriculum development in language teaching*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roberts, J. (1998). *Language teacher education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wallace, M. (1991). *Training foreign language teachers: A reflective approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Woodward, T. (1991). *Models and metaphors in language teacher training: Loop input and other strategies*. Cambridge: Cambridge University Press.

부록

설문지

- 귀하가 현재 재직 중인 학교: 초등학교() 중학교() 고등학교()
- 귀하가 현재 재직 중인 학교가 위치한 시도: _____

< 본 설문지에서 ‘수업능력을 갖춘 영어교사’란 ‘영어구사능력 및 효과적인 교수

운용 능력을 갖춘 교사' 를 의미함>

I. 연수에 대한 일반적 사항 (1번 - 7번)

1. 귀하가 지금까지 이수한 모든 연수 유형에 표시시오.

- ① 직무연수 ② 심화연수 ③ 자격연수 ④ 해외연수 ⑤ 사설기관 연수
⑥ 기타: _____

2. 귀하가 지금까지 받은 연수가 현장에서 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 (2-1번에 응답하고 3번으로 가시오)
② 그렇다 (2-1번에 응답하고 3번으로 가시오)
③ 보통이다 (2-1번에 응답하고 3번으로 가시오)
④ 그렇지 않다 (2-2번에 응답하고 3번으로 가시오)
⑤ 매우 그렇지 않다 (2-2번에 응답하고 3번으로 가시오)

2-1. 도움이 되었다면, 어떤 연수가 어떻게 도움이 되었는지 간단히 기술하여 주시기 바랍니다.

2-2. 도움이 되지 않았다면, 그 이유를 간단히 기술하여 주시기 바랍니다.

3. 귀하가 연수에 참여하는 목적에 모두 표시되, 순서를 매겨 주시기 바랍니다.

- ① 영어구사력 향상 ② 수업능력 향상 ③ 교과 지식 확대 ④ 승진이나 포상
⑤ 특별한 목적 없음 ⑥ 원치 않으나 어쩔 수 없이 받음 ⑦ 기타

4. 일반연수 대상자 선발 기준으로 가장 자주 사용되는 방법 세 가지를 고르되, 순위를 매겨 주시기 바랍니다.

- ① 경력 순 ② 나이 순 ③ 수업 시수 순 ④ 지원자 우선 ⑤ 임의 선정
⑥ 근무평정 점수 순 ⑦ 기타

5. 귀하가 가장 선호하는 연수기간은?

- ① 방학 중 ② 방과 후 ③ 수업 결손 없이 학기 중 ④ 기타: _____

6. 연수가 효율적으로 이루어지기 위해 전공 교과목별로 적합한 연수 담당자에 따라 분류하여 주시기 바랍니다.

- ① 교사 ② 교수 ③ 장학사 ④ 원어민 강사 ⑤ 기타 _____

<연수 과목 예시>

영어기능 과목(회화, 작문 등), 교수법 이론과 실제 강좌, 교육과정관련 강좌, 평가관련 강좌, 행정업무관련 강좌, 영문학 강좌, 수업관찰 강좌, 영어학 강좌, 현장연구방법 강좌, 영미문화 이해강좌. 수업 시연 및 관찰, 기타 강좌

7. 해외연수에 참여한 경험이 있습니까?

- ① 있다(7-1번에 답하시오.) ② 없다

7-1. 경험이 있다면, 해외 연수가 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 (7-2번에 답하시오.) ② 그렇지 않다 (7-3번에 답하시오)

7-2. 도움이 된다면, 도움이 되는 점을 모두 고르되 순서를 매겨 주시기 바랍니다.

- ① 영어구사력 향상 ② 자신감 증대 ③ 언어에 대한 지식 증대
- ④ 문화이해 증대 ⑤ 수업 운영 능력 개선

7-3. 도움이 되지 않는 이유를 간단히 기술하여 주시기 바랍니다.

II. 연수 과목 및 수업 방식 (8번 - 11번)

8. 귀하가 받은 연수 과목 중 수업 개선에 도움이 된 강좌를 다섯 가지 고르되, 순서를 매겨주십시오.

- ① ___원어민 영어회화 또는 작문 ② ___교수법 이론과 실제 강좌(네 기능별 교수법 이론과 실제)
- ③ ___교육과정관련 강좌 ④ ___평가관련 강좌 ⑤ ___행정업무 관련 강좌
- ⑥ ___영문학 강좌 ⑦ ___수업관찰 강좌 ⑧ ___영어학 강좌
- ⑨ ___현장연구방법 강좌 ⑩ ___영미문화이해 강좌 ⑪ ___기타

9. 귀하가 받은 연수 강좌를 영어 진행 여부에 따라 분류하여 주시기 바랍니다.

- ① 강의 ② 분임토의 ③ 발표 ④ 관찰
- ⑤ 멀티미디어 활용(원격강좌 포함) ⑥ 세미나 ⑦ 현장학습 ⑧ 기타 강좌

<연수 과목 예시>

영어기능과목(회화, 작문 등), 교수법 이론과 실제 강좌, 교육과정관련 강좌, 평가관련 강좌, 행정업무관련 강좌, 영문학 강좌, 수업관찰 강좌, 영어학 강좌, 현장연구방법 강좌, 영미문화이해 강좌. 수업 시연 및 관찰, 기타 강좌

10. 귀하가 받은 비원어민 강사가 진행한 연수 강좌는 어느 정도 영어로 진행되었나요?

- ① 90 이상% ② 89 - 70% ③ 69 - 50% ④ 49 - 30% ⑤ 29 - 10% ⑥ 10 % 미만

11. 영어로 진행되는 연수가 수업 능력 개선에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않다 (11-1에 답하여 주시기 바랍니다)
- ⑤ 매우 그렇지 않다 (11-1에 답하여 주시기 바랍니다)

11-1. 도움이 되지 않는 이유를 간단히 기술하여 주시기 바랍니다.

III. 평가 및 결과 활용 (12번 - 16번)

12. 귀하가 받은 연수에서는 이루어지 평가 방식에 모두 표하십시오.

- ① 지필고사 (12-1번에 답하십시오) ② 지필고사와 실습 (12-1번에 답하십시오)
- ③ 실습 ④ 과제제출 ⑤ 참여도 ⑥ 기타

12-1. 지필고사 방식으로 평가를 한 경우, 어떤 유형의 평가 문항이 출제되었습니까?

- ① 선다형 ② 단답식 ③ 주관식 ④ 기타

13. 귀하가 받은 연수 평가 방식은 수업 능력 개선 정도를 측정하는데 적절하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않다 (13-1번에 답하십시오)
- ⑤ 매우 그렇지 않다(13-1번에 답하십시오)

13-1번. 그렇지 않은 경우, 그 이유와 해결 방안을 간단히 기술하여 주십시오.

14. 귀하가 현재 소속된 학교에서 연수 평가 결과가 주로 활용되는 방식에 모두 표시
오.

- ① 승진 자료 ② 인사 기록 자료 ③ 연수 제도 개선 자료
④ 개별 교사의 교사 개발 자료 ⑤ 기타

15. 귀하는 연수를 통해 배운 내용들을 현장에서 활용하고 있나요?

- ① 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않다(15-1번에 답하십시오)
⑤ 매우 그렇지 않다(15-1번에 답하십시오)

15-1. 그렇지 않다면, 그 이유와 해결방안에 대하여 간단히 기술하여 주시기 바랍니다.

16. 영어교사의 수업 능력 개선을 위해 현행 연수제도에서 시급히 개선되어야 할 점이
있으면 간단히 기술하여 주시기 바랍니다.

정규태

한남대학교 영어영문학과

306-791 대전시 대덕구 오정동 133번지

Tel: (042) 629-7326/ H.P.: 010-3557-9736

Email: kjung@hnu.kr

장경숙

한국교육과정평가원

110-230 서울시 종로구 삼청동 25-1번지

Tel: (02) 3704-3504

Email: kschang@kice.re.kr

Received 29 September 2009

Reviewed 27 October 2009

Revised version received 7 December 2009