

# 예비 문화예술교육사 양성 현황 분석 및 문화예술교육사 직무역량의 개념화\*

홍애령\*\* 상명대학교·임수진\*\*\* 서울대학교

이 연구의 목적은 예비 문화예술교육사의 양성 현황을 파악하고, 예비 및 현직 문화예술교육사가 인식한 직무역량은 무엇인지를 분석하는 것이다. 이를 위해, 문헌고찰과 내용분석, 심층면담 및 핵심집단토의(FGD)를 사용하였다. 연구결과 첫째, 현재 2급 문화예술교육사 지정교육기관은 8개가 운영되고 있지만, 각 지정교육기관의 지정기간이 가변적이고, 교육과정 교과목의 개설여부도 예술영역별로 다르다. 둘째, 문화예술교육사의 직무역량은 “학교 및 지역사회, 공공영역 및 민간영역의 문화기반 시설에서 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행할 수 있는 능력”으로 정의하였다. 셋째, 문화예술교육사의 직무역량은 기획역량, 운영역량, 분석역량, 평가역량, 교수역량 등 5가지로 구분하였다. 이 연구는 문헌을 바탕으로 문화예술교육사의 직무를 이론적 수준에서 규명하고 이를 예비 문화예술교육사와 현직 문화예술교육사의 의견을 통해 재규명함으로써, 문화예술교육사의 직무와 직무역량의 개념 및 하위요소를 제시한다는 점에서 연구의 의의가 있다.

**주요어** : 문화예술교육사, 직무, 전문성, 직무역량, 서울어젠다

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

2011년 파리 유네스코 총회에서 서울어젠다가 193개국의 만장일치로 채택됨에 따라, 대한민국 정부가 발의한 예술교육 실행계획은 전 세계 유네스코 회원국과 맺은 국제적 예술교육표준으로 인정받게 되었다. 이중 제2 목표인 ‘예술교육의 질적 발전’을 위해서는 지역 문화예술 생태계의 활성화와 문화예술교육 전문인력의 양성이 필수적이다. 같은 맥락에서 우리나라 예술분야의 유일한 국가공인자격으로 문화예술교육사가 시행된 지 6년여의 세월이 흘렀다. 2011년 12월 「문화예술교육지원법」 개정에 따라 문화예술교육사 자격제도가 도입되었고, 2012년 동법 시행령 개정 및 시행규칙 제정을 통해 2013년부터 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원에서 문화예술교육사를 배출하고 있다(한국문화예술교육진흥원, 2018). 문화예술교육사는 2010년 예술강사풀제(현 예술강사지원사업)로 인해 양산된 예술강사를 포괄하는 개념으로, 문화예술교육과 관련된 활동 전반을 진행할 수 있는 예술분야 유일의 국가자격이다. 이는 법적으로도 명시되어 있는 바, 「문화예술교육지원법」 제2조 제5항에서는 “문화예술교육사란 문화예술교육관련 교원 이외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로 자격이 부여된 사람을 말한다”고 정의하였다(국가법령정보센터, 2019.11.28.).

\* 이 논문은 2019년도 한국문화예술교육진흥원의 지원에 의하여 연구되었음.

이 논문은 2019 한국무용과학회 제41회 추계학술심포지엄에서 발표된 연구임.

\*\* 상명대학교 글로벌문화예술교육연구소 전임연구교수, innodance@naver.com

\*\*\* 서울대학교 체육교육과 강사, suzie@snu.ac.kr

자격제도가 시행된 초반에는 한국문화예술교육진흥원의 예술강사, 서울문화재단에서 운영하는 TA(Teaching Artist)와 중첩되는 것이 아니냐는 우려의 시선이 있었으나, 현재는 학교 및 지역사회 문화기반시설의 문화예술 공연자, 전시 기획자 및 관리자, 박물관 및 미술관의 큐레이터 등 공공영역에서 민간영역으로 확대된 직무군을 포괄하고 있다. 또한 기존의 예술강사지원사업에서 운영하는 8개 분야에 음악과 미술, 2개 분야가 더해진 총 10개 분야(공예, 국악, 디자인, 만화·애니메이션, 무용, 미술, 사진, 연극, 영화, 음악)의 예술 영역별 문화예술교육 전문인력을 양성하고 있다.

2019년 11월 26일 현재를 기준으로 누적 18,466명, 2019년에만 2,778명의 2급 문화예술교육사가 배출되었다(문화예술교육사, 2019.11.26.). 이는 최다 취득자가 배출된 2013년(3,469명)에는 못 미치지만 자격취득 첫해에 학교 및 사회 예술강사, 이수자들이 대거 취득한 점을 감안하면 여전히 문화예술교육사 자격의 수요가 존재한다는 점을 확인시켜준다. 그러므로 증가하는 문화예술교육사들의 활동을 지원하고 현장에서의 실무능력 강화를 위해서는 문화예술교육사의 직무 규명과 이에 따른 역량에 따른 교육과 재교육이 시행되어야 할 것이다.

문화예술교육사 자격제도를 전반적, 체계적으로 관리하고 있는 한국문화예술교육진흥원에서는 문화예술교육사 교육과정 및 교과목에 대한 개발연구를 시행하고 있다. 이 중 「2014 개정 문화예술교육사 교육과정 교수요목 개발연구」에서는 개정 2급 자격 교육과정을 개발, 적용하기에 앞서 1급과 2급 교과목의 위계성 및 연계성의 차원에서 고려해야 할 사항을 직무 차원에서 세 가지로 제시하였다(김선아, 최은식, 김미남, 이효광, 2015). 첫째, 핵심직무의 차이로서 1급과 2급 모두 관리, 운영, 분석, 평가, 교수 업무를 추진하지만 1급은 기획 및 관리, 2급은 교수에 중점을 둔다. 둘째, 직무의 양적 차이로서 1급 교육과정의 내용은 교수 영역을 포함하여 기획관리 영역과 연구, 문화예술교육 전문 인력 양성, 파트너십 구축, 홍보 및 마케팅, 교육 및 사업 마케팅 등의 추가 직무를 수행하는 데에 필요한 지식과 역량을 포함하는 데에 비해 2급은 교수와 밀접한 기초적인 교육 프로그램의 개발, 운영, 분석, 평가에 한정한다. 셋째, 직무의 질적 차이로서 1급 교육과정 교수요목은 2급 문화예술교육사의 역량을 심화, 발전시킬 수 있는 수준이 되어야 한다. 이상의 내용으로 볼 때 문화예술교육사의 자격등급별 교과목의 위계성과 연계성을 유지하고자하는 의도와 등급에 따라 문화예술교육사에게 요구되는 직무의 질적, 양적 내용 및 범위가 심화된다는 점을 간접적으로 파악할 수 있다(박유신, 2017). 2014 개정 문화예술교육 2급 교육과정은 2016년부터 적용되어 현재까지 유효하다. 물론 2015년 우리나라 초·중등교육 전반에 자리 잡은 역량기반 교육과정과 완벽히 일치한다고 보기는 어렵지만, 문화예술교육사 양성을 위한 교육과정에서 역량을 고려했다는 점은 매우 의미 있으며, 이 때문에 문화예술교육사의 직무역량이 공적으로 거론될 필요성이 있음을 다시금 확인시켜준다.

한편으로 문화예술교육사 자격 취득자의 현장 의무 배치 등 자격제도의 실효성을 위한 문화기반시설의 의무 채용 등이 강화되고 있어, 실제 문화예술교육 전문인력으로서 문화예술교육사의 직무와 직무역량에 대한 규정이 시급하다. 그러나 문화예술교육사에 관한 선행연구의 초점은 문화예술교육사 자격제도(권영임, 차수정, 2015; 권정숙, 2013), 문화예술교육사 양성기관의 운영과 평가(강익모, 2016; 박소연, 임채홍, 박상현, 이주연, 김서용, 홍성만, 2013)를 중심으로 논의해왔다. 이 중 문화예술교육사의 전문성 및 역량을 다룬 연구는 매우 소수에 불과했으며(김재용, 2016; 박유신, 2017; 홍애령, 2015), 문화예술교육사 도입 초기에 이루어진 것이 대다수였다(강성룡, 이경화, 2012; 임학순, 선결, 2012; 최종호, 2013). 더욱이 앞서 제시한 국제적인 예술교육표준인 서울어젠다의 목표 및 전략에 근거하여 문화예술교육사가 수행해야 할 직무과제가 무엇인지에 대해서는 논의된 바가 더욱 미진하다. 그러므로 현재 시점에서 이러한 고려사항을 바탕으로 문화예술교육사들이 어떻게 양성되고 있으며 직무역량은 어떻게 구체화될 수 있는지에 관한 연구가 필요하다.

이에 이 연구는 예비 문화예술교육사의 양성 현황을 분석하고 예비 및 현직 문화예술교육사가 인식한 직무

역량은 무엇인지 파악하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 먼저 예비 문화예술교육사의 양성 현황을 파악하기 위한 기초자료로서 문화예술교육사 제도와 교육과정, 2급 문화예술교육사 지정교육기관의 양성 현황을 살펴보았다. 또한 선행연구를 통해 도출된 문화예술교육사의 역량, 전문성 등의 개념을 바탕으로 서울어젠다의 목표 및 전략을 고려한 문화예술교육사의 직무과제가 무엇인지 제시하였다. 마지막으로 예비 문화예술교육사와 현직 문화예술교육사의 의견을 수렴하여 직무역량을 개념화하고 이를 기반으로 각 하위요소를 도출하였다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

예비 문화예술교육사 양성 현황 및 문화예술교육사 직무역량의 개념 및 하위요소 분석을 위해 이 연구는 문헌고찰과 내용분석, 심층면담 및 핵심집단토의(FGD)를 사용하였다. 각 단계별 연구추진사항은 다음 <표 1>과 같다.

표 1. 연구의 설계 및 단계

단계	연구내용	연구방법
1단계 연구배경 확인	문화예술교육사 자격제도 및 교육과정, 예비 문화예술교육사 지정교육기관의 양성 현황 분석	문헌고찰, 내용분석
2단계 직무 및 직무과제의 이론적 개념화	선행연구 기반 문화예술교육사의 직무 정의, 서울어젠다 기반 문화예술교육사의 직무과제 제시	문헌고찰, 내용분석
3단계 직무 및 직무역량의 개념화, 범주화	예비 문화예술교육사 및 현직 문화예술교육사 20명의 의견수렴을 통한 5개 직무역량과 19개 하위요소의 개념 정의 및 범주화	심층면담, 핵심집단토의

### 2. 연구방법

#### 1) 문헌고찰 및 내용분석

문화예술교육사 자격제도 및 2급 문화예술교육사 지정교육기관의 교육과정을 분석하기 위해 문화예술교육사 홈페이지(acei.arte.or.kr/) 및 대구예술대학교, 대진대학교, 부산대학교, 이화여자대학교, 인하대학교, 전남대학교, 중부대학교, 호남대학교 등 여덟 개 대학의 각 문화예술교육원의 홈페이지 자료를 조사하였다. 홈페이지 내 공지사항, 자료실에 탑재되어 있는 교육과정관련 보고서, 교육과정 문서 등을 확인하고 이를 기반으로 문화예술교육사 자격제도 도입 시점인 2012년부터 한국문화예술교육진흥원에서 발간한 문화예술교육사 연구보고서와의 비교작업을 수행하였다.

#### 2) 심층면담 및 핵심집단토의(FGD)

선행연구 및 보고서 등의 문헌자료를 통해 정리된 1차 직무역량자료의 내용타당도 검증을 위해 2019년 11월 6일부터 11월 20일까지 예비 문화예술교육사 10명과 2급 문화예술교육사 취득자 10명을 대상으로 개별 심층면담 및 핵심집단토의(Focus Group Discussion, FGD)를 실시하였다. 전형적 사례선택을 통해 선정된 연구 참여자의 성별은 남성 7명, 여성 13명, 평균 연령은 37.4세, 평균 전공경력은 15.9년이었다(<표 2> 참조).

5회의 심층면담 및 5회의 FGD에서는 반구조화된 면담을 기반으로 문화예술교육사의 직무와 직무역량에 대한 선행연구의 주요내용을 읽은 후 이에 대한 자유의견을 개진하고, 공통된 의견을 중심으로 직무역량의 요

소를 범주화시키는 활동을 수행하였다. 그 결과 문화예술교육사의 5가지 직무역량과 19개 하위요소의 개념 및 정의를 도출할 수 있었다.

표 2. 연구 참여자의 기본 정보

구분	성별	연령	예술영역	전공경력	현직	면담유형
예비 문화예술교육사	남	23	무용	7	대학생	FGD 1
	남	25	무용	9	대학생	FGD 1
	남	24	연극	3	대학생	FGD 1
	여	22	무용	11	대학생	FGD 1
	여	24	디자인	6	대학생	FGD 1
	여	36	연극	21	대학원생	심층면담
	여	46	국악	4	기반시설 강사	FGD 2
	여	60	국악	7	기반시설 강사	FGD 2
	남	32	국악	15	전통예술 공연자	FGD 2
	여	31	무용	12	전통예술 공연자	심층면담
2급 문화예술교육사	남	38	국악	20	대학원생, 예술가	FGD 3
	남	40	음악	24	대학원생, 예술가	FGD 3
	여	26	음악	13	대학원생, 강사	FGD 3
	여	61	무용	41	예술단체 대표	FGD 4
	여	38	미술	24	예술강사, 학원 강사	심층면담
	여	27	만화애니	12	예술강사	심층면담
	남	45	국악	26	전통예술 공연자	FGD 5
	여	57	국악	30	전통예술 공연자	FGD 5
	여	42	공예	23	기반시설 강사	심층면담
	여	51	국악	10	기반시설 강사	FGD 5

### III. 연구결과 및 논의

#### 1. 문화예술교육사 자격제도 및 교육과정

문화예술교육 전문인력은 국외에서 티칭 아티스트(Teaching Artist)라는 호칭으로 불리어졌고(Booth, 2003), 한국문화예술교육진흥원에서 ‘예술강사’, 서울문화재단에서 ‘전문예술교육가’로 각각 번역, 사용하던 것이 2013년 「문화예술교육사 자격제도」의 시행 이후 ‘문화예술교육사’라는 용어로 통합되었다. 문화예술교육사란 “문화예술교육과 관련된 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 자로, 법에 따라 자격이 부여된 사람”(문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원, 2014, p.8)을 의미한다. 이 연구에서는 2014년에 개정 공표되어 2016년부터 적용된 신 교육과정에 기반한 자격등급 및 교과목을 분석한 결과, 1급과 2급 자격급별 교과영역 및 교과목, 최저 이수 시간이 <표 3>과 같이 상이하였다.

표 3. 자격급별 문화예술교육사 교육과정

급	교과영역	교과목	최저 이수 시간
1급	직무역량	- 문화예술교육 현장과 정책 - 문화예술교육 자원과 파트너십 - 문화예술교육 관리 실무	90시간(3과목)
	예술교육 전문성	- 문화예술교육 기획 및 운영 I, II	60시간(2과목)

2급	직무역량	- 문화예술교육 개론	30시간(2학점)
		- 예술 관련 분야별로 문화체육관광부령으로 정하는 교수역량 교과목(3과목)	90시간(6학점)
예술전문성		- 문화예술교육 현장의 이해와 실습	30시간(2학점)
		- 예술관련 분야별 해당 분야의 전공과목(10과목 이상) ※ 전공자(문화예술 관련 대학졸업생)의 경우, '예술전문성' 영역 제외	450시간(30학점)

현재 2급 문화예술교육사 지정교육기관은 <표 4>와 같이 여덟 개가 운영되고 있다. 대구예술대학교, 대진대학교, 부산대학교, 이화여자대학교, 인하대학교, 전남대학교, 중부대학교, 호남대학교 등 여덟 개 대학의 각 문화예술교육원이 문화예술교육사의 양성을 담당하고 있다. 각 문화예술교육사 지정교육기관에서는 예술 분야별 교수 역량 교과목으로 교육론, 교수학습방법, 교육프로그램 개발 등 세 가지를 각 예술 분야별로 개설하여 문화예술교육사의 예술가로서의 전문성과 교육자로서의 역량과 자질을 함양시키고 있다(<표 4> 참조).

표 4. 2급 문화예술교육사 지정교육기관(지정기간: 2018.03.01.~2020.02.29.)  
(<https://acei.arte.or.kr/information/curriculumFirst.do>에서 참고)

연번	기관명	소재지	교육과정 이수 가능 분야
1	대구예술대학교 문화예술교육원	대구광역시 동구 동부로 193	무용, 음악, 미술
2	대진대학교 문화예술교육원	경기도 포천시 호국로 1007	음악, 미술, 디자인, 연극, 영화
3	부산대학교 문화예술교육원	부산광역시 금정구 부산대학로 63번길 2	국악, 음악, 미술, 공예, 디자인, 무용, 영화, 만화·애니메이션
4	이화여자대학교 문화예술교육원	서울시 서대문구 이화여대길 52 이화-삼성교육문화관	국악, 음악, 미술, 공예, 디자인, 무용
5	인하대학교 문화예술교육원	인천광역시 남구 인하로 100	미술, 디자인, 연극, 영화, 만화·애니메이션
6	전남대학교 문화예술교육원	광주광역시 북구 용봉로 77	국악, 음악, 미술, 공예
7	중부대학교 문화예술교육원	경기도 고양시 덕양구 동현로 305번지	연극, 사진, 음악, 만화·애니메이션, 영화
8	호남대학교 문화예술교육원	광주광역시 서구 상무대로 971	연극, 디자인, 미술, 공예, 무용, 영화

※ 비고 : 대학 등에서 여러 분야를 통합하여 개설·운영하는 교과목을 인정할 수 있음(예시: 미술·디자인 교육론)

하지만 문화예술교육사 지정교육기관은 지정기간이 가변적이고, 교육과정 교과목의 개설여부도 예술영역별로 다르며, 시기별로, 교육원의 상황에 따라 매 학기 달라진다. 예를 들어, 현재 지정기관인 대학의 문화예술교육원은 수강신청시 적정 인원이 모집되지 않을 경우, 교과목을 폐강하는 경우가 있다. 대진대학교 문화예술교육원의 경우, 2019년 2학기에는 음악, 미술, 디자인, 연극, 영화 등의 예술영역의 교육과정 이수가 가능하지만 개설교과목은 각 영역의 교육론과 교수학습방법 두 과목으로, 교육프로그램개발 교과목은 개설되지 않았다. 이와 다르게 부산대학교 문화예술교육원의 최근 교육과정을 살펴보면, 각 예술영역의 2019년 11월-12월 5학기에 교수학습방법과 교육프로그램 개발, 두 과목만이 개설되어 있다. 또한, 호남대학교의 문화예술교육원은 2018년 4월~6월에 해당하는 2기 시간표까지만 공지되어 있는 상황이다(<https://acei.arte.or.kr/information/eduInstitute.do>) 따라서 예비 문화예술교육사는 교육기관을 선택할 때 각 지정교육기관의 개설교과목과 개설현황 등 구체적인 정보를 확인하고, 신중하게 판단해야 한다.

## 2. 문화예술교육사의 전문성, 역량 개념 분석 및 직무 정의

### 1) 문화예술교육사의 전문성 및 역량

기존의 문화예술교육사에 관한 연구는 문화예술교육사 자격제도 및 양성과정 분석(권영임, 차수정, 2015; 권정숙, 2013), 문화예술교육사 양성기관의 운영과 평가(강익모, 2016; 박소연, 임채홍, 박상현, 이주연, 김서용, 홍성만, 2013), 문화예술교육사 프로그램(이주연, 2015), 문화예술교육사의 정체성(김인성, 박칠순, 조효정, 2014)을 주제로 연구되었다. 이중 문화예술교육사의 전문성 및 역량을 다룬 연구는 매우 소수에 불과했으며(김재웅, 2016; 박유신, 2017; 홍애령, 2015) 더욱이 문화예술교육사 도입 초기에 이루어진 것이 대다수였다(강성룡, 이경화, 2012; 임학순, 선결, 2012; 최중호, 2013).

이중 임학순, 선결(2012)은 「문화예술교육사 국가자격증제도 도입에 따른 문화예술교육사 역량 개발방향 모색」 연구에서 문헌분석을 바탕으로 문화예술교육사의 역량을 문화예술역량(예술장르별 역량, 통합 장르적 역량), 교육역량(학습자의 특성 분석, 수업 설계, 조사 및 연구, 교육과정 설계, 교육방법론 개발, 강의 실행, 상담, 학습자 평가 및 활용), 문화예술교육실천 역량(기획, 운영, 관리)으로 구분하였다. 비슷한 시기에 강성룡, 이경화(2012)는 「문화예술교육사의 역량과 창의성」 연구에서 문화예술교육 예술강사 25명, 기획관리실무자 9명을 대상으로 서면 질의, 포커스 그룹 인터뷰, 델파이조사를 실시하여 문화예술교육사의 역할을 기획, 운영, 평가, 관리 등 네 가지 역할로 정의하고, 역량은 예술전문성역량 2가지, 교수역량 19가지, 관계관리역량 20가지로 총 41가지의 역량을 제시하였다.

그 밖의 선행연구는 기존의 예술강사 역량과 문화예술교육사의 역량을 비교하며 제시하며 모두 광범위하고 포괄적인 수준에서 문화예술교육사의 전문성 및 역량의 개발을 강조하고 있지만, 이 역시 문화예술교육사의 직무가 무엇인지 구체적으로 규명하지 않은 상태에서 예술강사의 틀에서 벗어나지 않고 있어 보다 차별화된 직무역량을 규정해야 할 필요성이 있다. 더욱이 문화예술교육사를 위한 대표적인 역량 개발 기회였던 학교예술강사 의무연수가 2016년 폐지되고 현재는 희망 예술강사 및 관계자들의 선택연수만 남겨진 상황에서 자발적인 역량 개발이 가능할지는 미지수이다(최보연, 유지연, 2019). 이에 다음 절에서는 문화예술교육사의 직무를 규정한 연구들과 법적 근거를 바탕으로 이론적 수준에서 직무역량의 규명을 위한 단초를 모색하고자 한다.

### 2) 문화예술교육사의 직무 정의

문화예술교육사 자격제도는 문화예술 전문성을 기반으로 한 교육자로서의 인성과 자질을 갖춘 우수한 전문인력 배출 및 이에 따른 사회적 인식 수준 제고를 통해 문화예술교육의 질적 성장을 도모하기 위해 도입된 제도이다. 이에 문화예술교육사는 각 예술 영역별 전문성을 기반으로 다양한 문화기반시설에서 문화예술교육 활동에 참여하는 전문인력이다(임학순 외, 2011). 특히 문화예술교육사는 예술가로서 직무와 교육자로서의 개념을 내포하고 있다(권정숙, 2013). 문화예술교육지원법 상 문화예술교육사의 정의에 비추어볼 때, 이들은 예술적 전문성과 경험을 토대로 '교수' 활동에 참여하되, 교수활동의 의미가 기획, 진행, 분석, 평가에 이르기까지 포괄적인 직무를 수행해야 한다(김선아, 최은식, 김미남, 이효광, 2015). 또한 예술계 국가공인자격으로서 엄밀한 교육, 평가 체제 안에서 그 자격을 부여받은 것으로, 문화예술교육과 관련된 전반적인 사안의 질적 수준을 향상시켜야 할 책무를 지니고 있다. 그동안 한국문화예술교육진흥원의 자체 홍보자료 및 연구용역보고서 등을 통해 문화예술교육사의 직무를 다루고 있는 부분을 발췌하면 <표 5>와 같다. 여기에서도 각각의 직무 규정은 상이할 수 있으나 공통적으로 기획, 운영, 교육, 평가 등의 활동을 언급하고 있음을 알 수 있다.

표 5. 문화예술교육사의 직무 정의

저자	자료 명	발행처	정의
한국문화예술 교육진흥원 (2018)	문화예술교육사 자격제도 길라잡이 홍보 브로슈어	한국문화예술 교육진흥원	문화예술교육사는 본인의 예술전공 분야에만 국한하지 않고, 관리자, 지역 전문가, 통합문화예술 교육, 행정 등 다양한 역할과 역량을 가지고 활동합니다.
김선아, 최은식, 김미남, 이효광 (2015)	개정 문화예술교육사 교육과정 교수요목 개발 연구	한국문화예술 교육진흥원	문화예술교육사의 직무는 개개인의 학생들을 만나 예술을 통해 깊이 있는 학습경험을 만드는 것에서, 문화예술교육사업 기획, 개발, 운영하는 것에 이르기까지 광범위한 영역을 포함한다.
한국문화예술 교육진흥원 (2014)	예술과 교육의 징검다리, 문화예술교육사	한국문화예술 교육진흥원	문화예술교육사의 직무는 문화예술교육, 문화예술교육 프로그램 운영 및 기획, 문화예술교육 연구 등입니다.
임학순 외(2011)	문화예술교육사 자격제도 도입방안 연구	한국문화예술 교육진흥원	문화예술교육사의 직무는 문화예술교육 활동을 효과적으로 수행 하는데 필요한 기능 전체를 포괄하고 있다. 문화예술교육 기획, 문화예술교육프로그램 관리, 문화예술교육 강의, 문화예술교육 평가 등의 활동이 모두 포함된다.

그간 논의된 문화예술교육사의 직무를 종합, 정리하면, 문화예술교육사의 직무는 “학교 및 지역사회, 공공영역 및 민간영역의 문화기반 시설에서 수행하는 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무”이다. 그러므로 문화예술교육사는 문화예술교육에 관한 사업과 교육을 기획하고 진행 및 운영을 해 나갈 수 있어야 하며, 교육환경과 교육프로그램에 대한 분석 및 평가능력이 필요하다. 무엇보다도 예술가로서의 전문성뿐만 아니라 교육자로서의 역량과 자질이 중요하다. 특히, 교육자로서 문화예술교육사는 자신의 확고한 교육철학을 갖고, 교육대상자별(연령별, 직군별, 사업별)로 다양하게 제공할 수 있는 교육프로그램을 개발할 수 있어야 하며, 그것을 효과적으로 실천하기 위한 교수법 및 교수전략을 갖추고 있어야 한다. 이러한 관점에서 문화예술교육사의 직무는 예술 영역의 특정 기술이나 기능중심의 예술교육에서 벗어나, 개인의 창의성 발달과 전인으로서의 성장에 중점을 둔 교육자이자 예술가의 역할을 해내는 것이다. 따라서 문화예술교육사는 자신이 맡게 될 세부 직종의 내용을 숙지하고 이를 실천할 수 있는 역량을 함양하는 데에 주력해야 한다. 일례로 무용 문화예술교육사의 직무는 무용 체험을 통한 표현력 향상과 창의성 함양을 위하여 무용이론 및 기본적인 소양을 교육하며, 대상자별 교육적 교육과 특성을 반영하여 현대, 고전, 발레, 무용 감상 등의 실습을 지도하는 것이다(한국문화예술교육진흥원, 2014, pp.15-16).

문화예술교육은 예술교육을 통해 상상력, 개성, 창의성을 발달시키고, 세계적인 인재를 양성하기 위한 문화교육까지를 포함한다. 문화예술교육은 예술을 통해 인간과 관련된 근원적인 것들을 탐색하고, 예술을 통해 인간을 이해하고 성찰하는 학문이다. 이러한 관점에서 문화예술교육은 인문학적 소양교육이자 홀리스틱 교육이 된다. 따라서 문화예술교육사는 소양교육과 홀리스틱 교육에 대한 이해와 함께 그러한 교육방법론을 적용한 문화예술교육을 실천할 수 있어야 할 것이다(임수진, 문영, 2017a, 2017b; 홍애령, 2019).

### 3) 서울어젠다의 목표 및 전략 실천을 위한 문화예술교육사의 직무과제

서울어젠다의 예술교육 발전목표는 ‘제2차 2010 유네스코 세계문화예술교육대회’에서 대한민국 정부가 발의한 예술교육 실행계획에 대한 선언이다. 2011년 파리 유네스코 총회에서 193개국 이 만장일치로 채택한 것으로, 전 세계 유네스코 회원국들이 실천을 약속하였다(<http://arte365.kr/?p=72382>). 이는 국내외 문화예술교육 전문가의 의견, 발표 및 토의 결과를 반영한 것으로 문화예술교육의 공적 가치를 논한 국제적인 예술교육표준으로 볼 수 있다(홍애령, 박재홍, 2018). 서울어젠다가 채택된 지 10년의 시간이 지나 2020년은 서울어젠다의 이행점검에 대한 국제적인 담론의 장이 열릴 전망이다. 때문에 국가자격을 취득한 문화예술교육 전

문 인력으로서 문화예술교육사는 서울어젠다의 목표 및 전략의 실천을 위한 직무를 수행해야 할 의무가 있다. 서울어젠다의 각 세부 목표 및 전략 실천을 위한 문화예술교육사의 직무과제는 <표 6>과 같다.

표 6. 서울어젠다의 실현을 위한 문화예술교육사의 직무과제

목표 1	문화예술교육사의 직무과제
예술교육을 교육의 질적 제고를 위한 근본적이고 오랫동안 지속가능한 구성요소로 접근	- 예술과 타 분야와의 연결고리가 중요함 - 문화예술교육사는 예술과 타학문간의 연계성을 탐색하고 분석해서 교육프로그램으로 기획하고 가르칠 수 있는 능력이 필요함
전략 1 창의적·인지적·감성적·미적·사회적 능력의 계발	문화예술교육에 리더로서 교육의 관점으로 접근
전략 2 교육시스템의 건설적인 구조 변화	교육공학적 접근과 주제별 수업을 통한 초학문적 접근
전략 3 평생교육과 세대 간 교육 시스템 수립	인간 성장 발달단계별 신체적, 심리적, 정서적 특징에 기반한 교육프로그램의 개발
전략 4 리더십 강화, 예술교육의 가치 확산, 예술교육 정책 개발을 위한 역량 축적	예술을 통한 리더십 함양과 사회적 가치의 강조, 창의적이고 확산적 사고력의 배양
목표 2	문화예술교육사의 직무과제
예술교육 활동 및 프로그램의 기획 단계부터 실행 단계에 이르기까지 높은 질적 수준 확립	- 문화예술교육사가 고안한 교육 프로그램의 의도, 기획, 실행의 과정을 연계성 있게 실천하는 것이 중요함 - 문화예술교육사의 기획, 진행, 분석, 평가, 교수 등 통합적인 역량을 기반으로 교육내용의 높은 질적 수준이 확립될 수 있음
전략 1 지역의 요구사항, 인프라, 문화적 맥락에 맞는 예술교육의 기준 개발	다지역, 다문화에 대한 이해력 높이기
전략 2 예술교육 연수의 지속적인 시행	예술교육 연수를 활용한 전문성 함양과 재교육
전략 3 연구와 실천 간의 상호작용	연구를 통한 실행 프로젝트의 연계
전략 4 예술가와 교육자 사이의 협력	예술가와 교육자 Cop의 활성화 및 연계, 소통의 시간 부여
전략 5 이해 당사자들과 사회 각 분야 간의 예술교육을 위한 협력관계	학교장의 협조 및 사회 다양한 조직의 실무진의 관심과 협조
목표 3	문화예술교육사의 직무과제
세계가 직면한 사회적·문화적 도전과제를 해결하는데 기여할 수 있도록 예술교육의 원리와 실천을 적용	- 인간애 및 인류애적 관점에서 사회 및 공적 가치의 강조가 중요함 - 문화예술교육사의 교육학적 관점의 교수역량이 핵심
전략 1 사회 전반의 창의적·혁신적 역량 강화	창의적·혁신적 역량 강화를 위한 간학문적 접근의 교육 필요
전략 2 사회·문화적 복지를 향상을 위한 예술교육	저소득층, 다문화, 장애인을 위한 예술향유의 기회
전략 3 사회적 책무 및 통합, 문화 다양성, 문화 상호 간 대화를 증진을 위한 예술교육	내적/ 외적 사회성 함양과 사회적 가치의 강조
전략 4 전 지구적 주요 도전과제에 대응하는 역할	환경적, 사회적 이슈를 다루는 공연 및 플래시몹, 시위로서의 퍼포먼스 기획, 글로벌 시민의식을 위한 교육 제공

### 3. 문화예술교육사의 직무역량 개념 및 하위요소 범주화

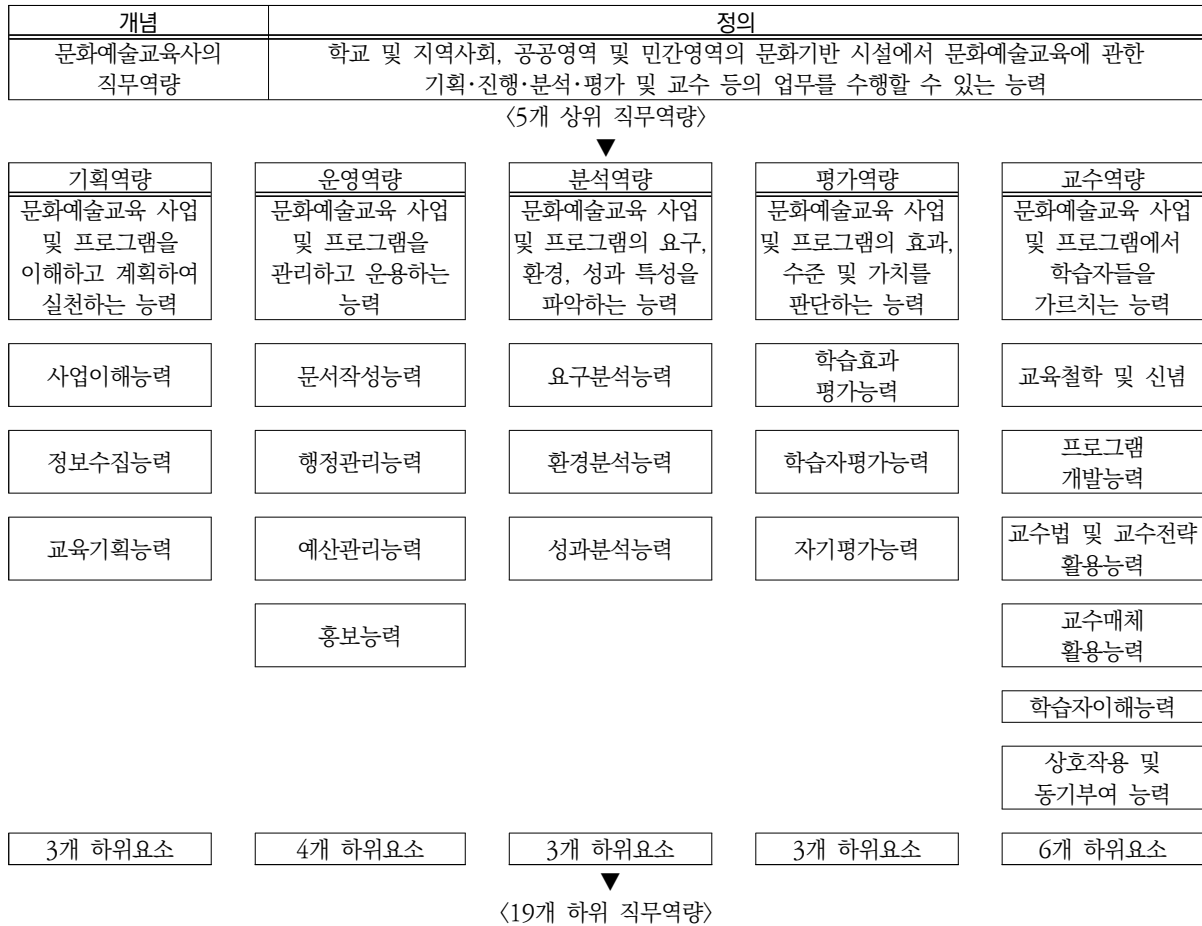
#### 1) 문화예술교육사 직무역량의 범주화

문헌고찰 및 내용분석, 심층면담 및 핵심집단토의를 통해 이 연구에서 정리한 문화예술교육사의 직무역량의 개념 및 하위요소의 구성은 <표 7>과 같다. 문화예술교육사의 직무역량은 “학교 및 지역사회, 공공영역 및 민간 영역의 문화기반 시설에서 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행할 수 있는 능력”으로 정의하였다. 직무역량은 기획역량, 운영역량, 분석역량, 평가역량, 교수역량의 5가지로 구분되었으며 기획역량은 사업이해능력, 정보수집능력, 교육기획능력의 3개 하위요소로 구분되었다. 운영역량은 문서작성능력, 행



정관리능력, 예산관리능력, 홍보능력의 4개 하위역량으로 구분되었다. 분석역량은 요구분석능력, 환경 분석능력, 성과분석능력의 3개 하위역량으로 구분되었다. 평가역량은 학습효과평가능력, 학습자평가능력, 자기평가능력의 3개 하위역량으로 구분되었다. 교수역량은 교육철학 및 신념, 프로그램 개발능력, 교수법 및 교수전략 활용능력, 교수매체 활용능력, 학습자 이해능력, 상호작용 및 동기부여 능력의 6개 하위역량으로 구분되었다.

표 7. 문화예술교육사의 직무역량 개념 및 하위요소



(1) 기획역량

기획(企劃)의 사전적 정의는 “일을 피하여 계획함”이다. 이를 문화예술교육에 적용하면 “문화예술교육 사업 및 프로그램을 이해하고 계획하여 실천하는 능력”으로 간주될 수 있다. 선행연구에서 기획과 관련된 역량들을 1차로 범주화한 후, FGD를 실시한 결과 기획역량의 하위요소는 사업이해능력, 정보수집능력, 교육기획능력으로 정리되었으며, 각각의 개념 정의는 <표 8>과 같다.

표 8. 기획역량의 하위요소 정의

하위요소	정의
사업이해능력	문화예술교육 사업 및 프로그램의 철학 및 목표를 이해하고 실천하는 능력
정보수집능력	다양한 정보를 수집, 학습하고 이를 체계화하여 활용하는 능력
교육기획능력	학교 및 지역사회, 문화기반시설에 부합하고 효과적인 사업 및 프로그램을 계획하는 능력

## (2) 운영역량

운영(運營)의 사전적 정의는 “어떤 대상을 관리하고 운용하여 나감”이다. 이를 문화예술교육에 적용하면 “문화예술교육 사업 및 프로그램을 관리하고 운용하는 능력”으로 간주될 수 있다. 선행연구에서 기획과 관련된 역량들을 1차로 범주화한 후, FGD를 실시한 결과 운영역량의 하위요소는 문서작성능력, 행정관리능력, 예산관리능력, 홍보능력으로 정리되었으며, 각각의 개념 정의는 <표 9>와 같다.

표 9. 운영역량의 하위요소 정의

하위요소	정의
문서작성능력	문서의 양식 및 기준 등에 따라 논리정연하게 작성할 수 있는 능력
행정관리능력	행정업무를 신속, 정확하게 처리하고 업무를 조정하는 능력
예산관리능력	사업 위탁기관의 예산 집행, 회계 기준에 따라 업무를 처리할 수 있는 능력
홍보능력	사업 및 프로그램의 홍보 전략을 수립하고 실천하는 능력

## (3) 분석역량

분석(分析)의 사전적 정의는 “얽혀 있거나 복잡한 것을 풀어서 개별적인 요소나 성질로 나눔”이다. 이를 문화예술교육에 적용하면 “문화예술교육 사업 및 프로그램의 요구, 환경, 성과 특성을 파악하는 능력”으로 간주될 수 있다. 선행연구에서 기획과 관련된 역량들을 1차로 범주화한 후, FGD를 실시한 결과 분석역량의 하위요소는 요구분석능력, 환경 분석능력, 성과분석능력으로 정리되었으며, 각각의 개념 정의는 <표 10>과 같다.

표 10. 분석역량의 하위요소 정의

하위요소	정의
요구분석능력	사업 및 프로그램 참여자의 인지적, 정의적, 심동적 요구를 파악하는 능력
환경분석능력	학교 및 지역사회, 문화기반시설의 특성을 파악하는 능력
성과분석능력	진행된 사업 및 프로그램의 성과를 파악하는 능력

## (4) 평가역량

평가(評價)의 사전적 정의는 “사물의 가치나 수준 따위를 평함”이다. 이를 문화예술교육에 적용하면 “문화예술교육 사업 및 프로그램의 효과, 매개자들의 수준 및 가치를 판단하는 능력”으로 간주될 수 있다. 선행연구에서 기획과 관련된 역량들을 1차로 범주화한 후, FGD를 실시한 결과 평가역량의 하위요소는 학습효과평가능력, 학습자평가능력, 자기평가능력으로 정리되었으며, 각각의 개념 정의는 <표 11>과 같다.

표 11. 평가역량의 하위요소 정의

하위요소	정의
학습효과평가능력	사업 및 프로그램의 학습효과를 분석하고 개선방안을 제시하는 능력
학습자평가능력	객관적인 기준에 근거하여 학습과정과 결과를 평가하는 능력
자기평가능력	자신의 수업을 객관적이고 비판적으로 평가하는 능력

## (5) 교수역량

교수(教授)의 사전적 정의는 “학문이나 기예(技藝)를 가르침”이다. 이를 문화예술교육에 적용하면 “문화예술교육 사업 및 프로그램에서 학습자들을 가르치는 능력”으로 간주될 수 있다. 선행연구에서 기획과 관련된 역량들을 1차로 범주화한 후, FGD를 실시한 결과 교수역량의 하위요소는 교육철학 및 신념, 프로그램개발능력,

교수법 및 교수전략 활용능력, 교수매체활용능력, 학습자이해능력, 상호작용 및 동기부여 능력으로 정리되었으며, 각각의 개념 정의는 <표 12>와 같다.

표 12. 교수역량의 하위요소 정의

하위요소	정의
교육철학 및 신념	문화예술교육의 철학 및 목표에 맞게 사업 및 프로그램을 고안하는 능력
프로그램 개발능력	학습자를 고려하여 각 분야에 적절한 프로그램을 창의적으로 개발하는 능력
교수법 및 교수전략 활용능력	문화예술교육에 적합한 교수법, 교수전략을 활용하거나 개발하는 능력
교수매체 활용능력	다양한 지식 및 정보를 지도안, 시각적 자료로 제작하여 활용하는 능력
학습자 이해능력	학습자의 개인적, 환경적 특성을 이해하고 파악하는 능력
상호작용 및 동기부여 능력	학습자와 소통하고 지속적으로 동기를 부여하여 잠재력을 개발하는 능력

#### IV. 결론 및 제언

이 연구는 예비 문화예술교육사의 양성 현황을 파악하고 예비 및 현직 문화예술교육사가 인식한 직무역량은 무엇인지 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 문화예술교육사 자격제도 및 교육과정, 2급 문화예술교육사 지정교육기관의 양성 현황을 분석하였다. 또한 선행연구를 통해 도출된 문화예술교육사의 역량, 전문성 개념 분석 및 직무를 정의하였다.

정리하면, 문화예술교육사의 직무는 “학교 및 지역사회, 공공영역 및 민간영역의 문화기반 시설에서 수행하는 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무”이다. 그러므로 문화예술교육사는 문화예술교육사업과 프로그램을 기획하고 운영할 수 있어야 하며, 학습자와 환경에 대한 분석 및 평가능력도 필요하다. 무엇보다 예술가로서의 전문성뿐만 아니라 교육자로서의 역량과 자질이 중요하다. 특히, 교육자로서 문화예술교육사는 자신의 확고한 교육철학을 갖고, 교육대상자별(연령별, 직군별, 사업별)로 다양하게 제공할 수 있는 교육프로그램을 개발할 수 있어야 하며, 그것을 효과적으로 실천하기 위한 교수법 및 교수전략을 갖추고 있어야 한다. 이러한 관점에서 문화예술교육사의 직무는 예술 영역의 특정 기술이나 기능중심의 예술교육에서 벗어나, 개인의 창의성 발달과 전인으로서의 성장에 중점을 둔 교육자이자 예술가의 역할을 해내는 것이다. 아울러 문화예술교육사는 국제적인 예술교육 표준으로서 서울어젠다의 목표 및 전략의 실천을 위해 노력해야 할 것이다.

최종적으로 예비 문화예술교육사 및 현직 문화예술교육사가 인식한 문화예술교육사의 직무역량 개념은 “학교 및 지역사회, 공공영역 및 민간영역의 문화기반 시설에서 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행할 수 있는 능력”으로 정의하였다. 직무역량은 기획역량, 운영역량, 분석역량, 평가역량, 교수역량의 5가지로 구분되었으며, 기획역량은 사업이해능력, 정보수집능력, 교육기획능력의 3개 하위역량으로 구분되었다. 운영역량은 문서작성능력, 행정관리능력, 예산관리능력, 홍보능력의 4개 하위역량으로 구분되었다. 분석역량은 요구분석능력, 환경 분석능력, 성과분석능력의 3개 하위역량으로 구분되었다. 평가역량은 학습효과평가능력, 학습자평가능력, 자기평가능력의 3개 하위역량으로 구분되었다. 교수역량은 교육철학 및 신념, 프로그램 개발능력, 교수법 및 교수전략 활용능력, 교수매체 활용능력, 학습자 이해능력, 상호작용 및 동기부여 능력의 6개 하위역량으로 구분되었다.

지금까지 논의된 예비 문화예술교육사의 양성 현황과 문화예술교육사의 직무역량 개념 및 요소들을 바탕으로 향후 지속되어야 할 실천과제 및 후속연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 예비 문화예술교육사 지정교육기관의 운영 정상화와 활성화를 위해 지속적인 모니터링과 자격취득자 수요 파악이 요청된다. 각 지역별 지정교육기관은 개정된 교육과정에 근거하여 운영하고 있지만, 실제로 운영하는 예술 분야와 학기별 수업 개설이 상이한 관계로 각 예비 문화예술교육사들이 수강신청에 어려움을 겪고 있다. 그러므로 지역별 문화예술교육사 자격취득자 수요를 파악하고 이에 근거하여 개설 교육과정을 사전에 공지한다면 운영의 효율성을 추구할 수 있을 것이다.

둘째, 서울어젠다의 목표 및 실천전략에 근거하여 문화예술교육사들이 자신의 직무과제를 공적으로 논의할 기회가 제공되어야 할 것이다. 실제로 예술강사, 문화예술 행정인력, 기획자 등 실무진 중에서도 서울어젠다에 대한 인식이 낮거나 인식을 하더라도 본인의 직무에 이를 적용해야겠다는 의무감을 갖고 있는 경우는 매우 드물었다. 일례로 서울어젠다를 기반으로 개발된 문화예술교육 지속발전지수(SAEI)에 관해 문화예술교육사들이 본인의 역할을 고민하고 논의하는 기회가 제공된다면, 서울어젠다의 지속적인 적용에 도움이 될 것이다.

셋째, 문화예술교육사의 직무역량에 근거하여 역량강화 연수 및 보수교육 등이 추진되어 문화예술교육사의 지속적 전문성 개발(continuing professional development)이 이루어져야 할 것이다. 현재 예술강사 등 문화예술교육사는 자신의 의지와 필요에 따라 특별연수 및 특강에 참여하고 있다. 이는 뛰어난 문화예술교육사들이 자발적으로 자신의 역량을 개발한다는 점에서 긍정적이지만 다수의 문화예술교육사를 움직이기에는 역부족일 것이다. 또한 문화예술교육사가 실제 현장에서 필요로 하는 기획, 운영, 분석, 평가, 교수 영역별 내용을 구성한다면 연수 및 교육의 연계성과 특수성을 강화할 수 있을 것이다.

넷째, 문화예술교육사의 직무역량에 근거하여 예비 및 현직 문화예술교육사가 자신의 현재 역량 수준을 파악할 수 있는 자기평가도구의 개발이 필요하다. 문화예술교육사들이 자발적이고 적극적으로 자신의 직무역량 수준을 판단하기 위해서는 간단하면서도 체계적인 평가도구의 개발이 요청된다. 이를 바탕으로 자신이 부족한 측면을 더욱 개발하고 뛰어난 측면을 부각할 수 있는 긍정적인 수단으로 활용할 수 있을 것이다.

다섯째, 문화예술교육의 질적 발전을 위한 문화예술교육사의 전문적 의견을 공유하고 피력할 수 있는 장이 마련되어야 할 것이다. 현장의 문화예술교육사는 그 수를 헤아릴 수 없을 정도로 많이 배출되었고 다양한 분야에서 활동 중이다. 그러나 이들이 서울어젠다와 같이 중대하고 국제적인 예술교육담론에 대해 의견을 공유하는 장은 많지 않다. 특히 지역사회거점 문화예술교육사의 관점에서 자신의 수업사례, 기획 및 운영사례를 공유하고 분석과 평가의 관점을 논의하는 세미나 등이 마련된다면 더욱 현장감 있는 전문적 의견을 피력할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강성룡, 이경화(2012). 문화예술교육사의 역량과 창의성. *창의력교육연구*, 12(3), 5-27.
- 강익모(2016). 문화예술교육사 자격인증을 위한 사이버대학 교육과정의 질관리 방안 연구. *한국엔터테인먼트산업학회논문지*, 10(1), 197-213.
- 국가법령정보센터. [www.law.go.kr/](http://www.law.go.kr/).
- 권영임, 차수정(2015). 문화예술교육사 자격제도의 가치와 발전방안. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(7), 601-617.
- 권성숙(2013). 문화예술교육사 양성에 관한 교육학적 고찰. *미디어와 공연예술연구*, 8(3), 203-228.
- 김선아, 최은식, 김미남, 이효광(2015). 개정 문화예술교육사 교육과정 교수요목 개발 연구. *한국문화예술교육진흥원*.
- 김은영(2014). *이론과 현장이 살아있는 문화예술교육*. 서울: 학이시습
- 김인설, 박철순, 조효정(2014). 예술가인가 교육가인가?: 문화예술교육사 국가자격증 취득희망자의 정체성에 관한 현상학적 연구. *문화경제연구*, 17(2), 185-216.
- 김재웅(2016). 애니메이션 문화예술교육을 위한 에듀케이터로서의 문화예술교육사 역량 연구. *만화애니메이션연구*, (45), 235-258.

- 김정효(2012). 지식기반사회에서 융합교육을 위한 간학문적 통합교육의 가능성 탐색. *문화예술교육연구*, 7(1), 175-200.
- 문화예술교육사(2019.11.22.). 1급 문화예술교육사 자격제도 운영 계획 안내. <https://acei.arte.or.kr/board/noticeInfo.do>.
- 문화예술교육사(2019.11.26.). 2급 문화예술교육사 자격교부 현황(2019년 제2차 기준). <https://acei.arte.or.kr/board/dataInfo.do>
- 문화예술교육사. <https://acei.arte.or.kr/>.
- 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원(2014). 문화예술교육사 날개를 펼쳐라: 새로운 진로와 직업을 탐색하다. 한국문화예술교육진흥원.
- 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원(2015). 한국문화예술교육진흥원 10년. 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원.
- 민경숙(2013). 홀리스틱 예술통합교육과 교육과정. *한국홀리스틱교육학회 학술발표대회논문집*, 3(1), 87-128.
- 박소연, 임채홍, 박상현, 이주연, 김서용, 홍성만(2013). 문화예술교육사 교육기관 평가 준거 개발. *조형교육*, (46), 99-120.
- 박유신(2017). 문화예술교육사의 역량 개발을 위한 기초연구. *조형교육*, (62), 99-123.
- 백순근, 길혜지, 박경인(2012). 계층분석과정(AHP)을 이용한 중등교사 교수역량 척도의 하위 요인 간 상대적 중요도 분석. *교육평가연구*, 25(3), 389-409.
- 아르떼365. <http://arte365.kr>
- 양현미, 박은영, 전효관, 정은희, 홍진표(2004). 문화예술교육 활성화를 위한 정책기반 조성안 연구. 한국문화관광정책연구원.
- 이기성, 강성룡, 김기혁, 서혜란(2010). 문화예술교육 예술강사 핵심역량모델 구축 연구. 한국문화예술교육진흥원.
- 이주연(2015). 문화예술교육사 제도 정착을 위한 프로그램 체계화 방안-미술 및 디자인 분야를 중심으로. *미술교육연구논총*, 41, 57-81.
- 이창준, 강성룡, 이상아, 정수경(2009). 역량기반 예술강사 연수 교육과정 개발연구. 한국문화예술교육진흥원.
- 임수진, 문영(2017a). 대학교양 무용강좌의 정서적 함의에 대한 성찰적 연구: 댄스 리터러시의 구성요소와의 관련성 탐색. *대한무용학회논문집*, 75(1), 213-232.
- 임수진, 문영(2017b). 댄스 리터러시 함양을 위한 예술강사 우수 수업사례 질적 분석. *한국예술연구*, 17, 171-194.
- 임학순 외(2011). 문화예술교육사 자격제도 도입 방안 연구. 한국문화예술교육진흥원.
- 임학순, 선결(2012). 문화예술교육사 국가자격증제도 도입에 따른 문화예술교육사 역량 개발방향 모색. *디지털콘텐츠와 문화정책*, 6, 169-192.
- 최보연, 유지연(2019) 문화예술교육 정책에서의 인적자원 양성 및 활용방식에 관한 탐색적 연구: <학교 예술강사 지원사업>을 중심으로. *교육연극학*, 11(2), 49-73.
- 최중호(2013). 문화재교육사와 문화예술교육사의 자질과 역량, 자격제도에 관한 연구. *박물관학보*, (24), 79-100.
- 한국문화예술교육진흥원(2014). 예술과 교육의 징검다리, 문화예술교육사. 한국문화예술교육진흥원.
- 한국문화예술교육진흥원(2018). 문화예술교육사 자격제도 길라잡이 홍보 브로슈어. 한국문화예술교육진흥원.
- 홍애령(2015). 문화예술교육 무용교육자의 전문성 요소로서 무용소양(Dance Literacy)의 함양과정 탐색. *무용역사기록학*, (37), 195-219.
- 홍애령(2019). 홀리스틱 교육을 위한 문화예술교육 무용 분야 전문인력의 전문성 영역 및 직무 탐색. *홀리스틱융합교육연구*, 23(1), 105-123.
- 홍애령, 박재홍(2018). 문화예술교육의 수혜적 관점과 향유적 관점: 문화복지에서 문화공유로의 전환. *한국무용과학회지*, 35(2), 81-95.
- Booth, E. (2003). Seeking definition: What is a teaching artist? *Teaching Artist Journal*, 1(1), 5-12.

ABSTRACT

---

**Conceptualization of the Job Competency of Arts & Culture Education Instructor and Analysis of the Current Situation of Training for Pre-service ACEI\*****Aeryung Hong\*\*** Sangmyung University · **Sujin Lim\*\*\*** Seoul National University

The purpose of this study is to determine the current state of training for pre-service Arts and Culture Education Instructors and the job competencies perceived by pre-service and in-service Arts and Culture Education Instructors. For this research, literature review, contents analysis, in-depth interview, and focus group discussion were used. The key findings are as follows. First, there are currently eight designated educational institutions for II-ACEI. However, each designated educational institution's designation period is variable. Also, the period of designation of each designated educational institution is variable, and whether or not the curriculum subjects will be opened varies depending on the art area. Second, the concept of job competencies perceived by pre-service and in-service ACEI are defined as "the ability to plan, implement, analyze, evaluate and instruct matters related to arts and culture education at a culture-based facility in schools, communities, the public and private sectors." Third, job competencies are classified into five types: planning competency, managerial competency, analytical competency, evaluation competency, and instructional competency. This research is meaningful in that it presents the concepts and sub-components of the duties and the job competency of arts and culture education instructor by clarifying the duties for pre-service and in-service ACEI.

**Key words** : Arts and culture education instructor, Job, Professionalism, Job competency, Seoul agenda

---

논문투고일: 2020. 02. 27

논문심사일: 2020. 04. 09

심사완료일: 2020. 04. 09