

영재교육 담당 교원의 자질 및 양성, 임용¹⁾

김 홍 원 (한국교육개발원)
khw@kedi.re.kr

본 연구는 영재교육 담당 교원이 갖추어야 할 이상적인 자질을 탐색하고, 이러한 자질을 갖춘 교원을 양성하고 임용할 수 있는 바람직한 제도를 제시하고 있다. 영재교육 담당 교원이 갖추어야 할 자질은 문헌 연구와 개발원의 설문조사 결과를 토대로 분석하였다. 영재교육 담당 교원이 갖추어야 할 자질을 영재교육에 대한 철학적 이해와 사명감, 전문적 자질, 인성적 자질의 세 측면에서 정리하여 제시하였다.

우리나라와 외국에서 현재 취하고 있는 영재교육 담당 교원 양성 및 임용 제도 현황을 분석하였으며, 외국의 사례로는 미국과 싱가포르를 제시하였다. 우리나라에서 우수한 자질을 갖춘 영재교육 담당 교원을 양성하고 임용할 수 있는 제도적 개선 방안을 제시하였다.

1) 본 논문은 2002년도 춘계 영재학술대회 주제발표 원고임.

I. 서 론

교육인적자원부는 올 4월 10일 국가인적자원개발회의에서 ‘영재의 조기 발굴 및 육성에 관한 국가인적자원개발시행계획’을 보고하였다. 이에 따르면 올 하반기부터 전국 201개의 영재교육기관(영재학급 47개, 시·도교육청의 영재교육원 및 대학부설 과학영재교육센터 15개)에서 약 만 명(해당 학년 학생들의 0.1%)의 초, 중등학교 학생들이 영재교육을 받게 될 예정이다. 이러한 시행 계획은 처음의 안이며, 영재 교육은 영재 교육에 대한 국가와 사회의 의지, 시행된 영재 교육의 효과에 따라 그 범위가 점차 확대될 것이다.

영재 교육이 의도하는 목적을 달성하기 위해서는 다음의 핵심적인 세 가지 요소가 만족되어야 한다. 첫째는, 우수한 잠재적 능력을 지닌 학생들을 잘 판별하여 선발하는 일이다. 둘째는, 질 높은 영재 교육과정 또는 영재 교육 프로그램을 마련하여 제공하는 일이다. 그리고 마지막으로, 영재 교육을 잘 수행할 수 있는 유능한 자질을 갖춘 교사가 구비되어야 한다는 것이다. 영재 교육에 있어 유능한 자질을 갖춘 교사라면 우수한 잠재적 능력을 지닌 학생들을 어느 정도 잘 판별할 수 있고, 질 높은 영재 교육과정이나 프로그램을 개발·적용할 수 있다고 한다면, 세 번째 요소인 유능한 자질을 갖춘 영재 교육 담당 교원이야말로 영재 교육의 성패를 좌우하는 가장 핵심적이고 결정적인 요소라고 말할 수 있다. 우수한 학생을 선발하고 질 높은 프로그램을 마련하였다고 하더라도, 교사가 유능하지 못하면 아무 소용이 없다. Callahan & Renzulli(1977)는 ‘영재 교육의 성공 여부를 결정짓는 가장 중요한 변인은 교사’라고 하였다.

OERI(1993)에서 발간한 ‘국가적 수월성: 미국인의 재능 개발 사례’에서는 미국 영재 교육을 위한 7가지 핵심원리를 제시했는데, 이 중의 한가지가 ‘교사의 전문성 개발’이다. 보고서는 교사의 전문성 개발은 영재 학생이 잠재 능력을 계발할 수 있게 하는 도전적인 교육과정과 다양한 학습 경험을 교사가 제공하도록 하는데 핵심적인 요소라고 하였다.²⁾ 또 미국영재학회에서는 취학전 아동부터 12학년

2) 7가지 원리는 다음과 같다: ① 모든 학생들에게 보다 도전적인 교육과정 설정, ② 우수한 학생들에게 보다 자신의 능력과 학습 속도에 맞는 학교안과 밖에서의 도전적인 학습 기회 제공, ③ 조기 유아 교육 기회 확대, ④ 사회경제적으로 낮은 계층, 소수 민족에 속한 뛰어난 재능을 지닌 학생들을 위한 학습 기회 신장, ⑤ 영재의 정의를 폭넓게 확대하여 지능이외의 다양한 영역에서의 잠재적 가능성, 다양한 문화와 인종의 학생들이 지닌 잠재적 가능성 발굴, ⑥ 교사의 전문성 개발, ⑦ 다른 나라의 학생들과 겨룰 수 있는 세계적 수준의 실력 육성

학생들을 대상으로 하는 영재 교육이 성공적으로 수행되기 위해서 필요한 표준을 7개 영역에서 제시하였는데, 이 중의 한 영역이 '교사의 전문성 개발'이다.³⁾ 여기서는 영재 교육을 담당할 자질을 갖춘 사람만이 영재 학생을 지도하게 해야 한다고 하였다.

영재 교육에 있어 교사 변인의 중요성을 감안하여 영재교육진흥법과 영재교육진흥법 시행령안에서는 영재교육 담당 교원의 양성과 임용에 관한 원칙과 세칙을 제시하고 있다. 올해부터 법적인 뒷받침을 받고 초, 중등학교에서 영재 교육을 본격적으로 수행하게 됨에 따라 그 준비의 일환으로 교육인적자원부와 16개 시·도 교육청은 영재교육을 담당할 요원에 대한 국내외 연수를 작년부터 실시하여 오고 있다. 예를 들면, 교육인적자원부는 작년 8월과 올 1월에 한국교육개발원 영재교육실과 협력하여 전국 16개 시·도 교육청에서 영재교육을 추진해 갈 핵심 요원을 선발하여 국내 연수를 실시하였으며, 이러한 연수는 올 여름과 내년에도 실시될 예정이다. 또 여러 시·도 교육청에서는 해당 지역의 대학에 위탁하거나 자체 연수 과정을 만들어서 국내 연수를 실시하고 있으며, 영재 교육을 담당할 교원에 대한 해외 연수를 실시하거나 계획하고 있다.

이와 같이 유능한 자질을 갖춘 영재 교육 담당 교원을 양성하기 위한 많은 노력이 기울여지고 있으나, 영재 교육을 담당할 교원의 자질과 양성, 임용 등과 관련된 기초적이고 이론적인 연구와 논의는 매우 부족한 상태이다. 우리나라에서 영재교육과 관련된 연구를 지속적으로 많이 수행해 온 한국교육개발원에서도 영재교육 정책, 영재 교육 방법, 영재 교육과정, 영재 교수-학습 자료, 영재 판별 도구 개발 등과 관련된 연구는 오래 전부터 다양하게 수행되어 왔으나, 영재 교육 담당 교원에 관한 연구는 2000년도에 한 개의 연구만이 수행되었다(김홍원의, 2000).

영재 교육 담당 교원이 영재 교육의 성공 여부에 영향을 미치는 가장 결정적인 변수라면 어떤 사람이 좋은 영재 교육 담당 교원이고, 이들을 어떻게 양성하고 임용할 수 있는가에 관한 기초적이고 이론적인 연구와 논의는 매우 필요하다. 기초적이고 이론적인 연구와 논의는 실체가 어떤 성격과 방향을 지녀야 할 지를 규명하고, 그리고 실체가 바른 것인지를 확인하는데 중요한 틀을 제공해 주기 때문이다.

3) 7가지 영역은 다음과 같다: 프로그램 설계, 프로그램 경영과 관리, 영재의 사회 정서적 지도와 상담, 학생의 판별, 교육과정과 수업, 교사의 전문성 개발, 프로그램 평가

II. 영재 교육 담당 교원의 자질

영재 학생들을 지도하는 교사는 일반 학생들을 지도하는 교사와는 다른 자질을 지녀야 하는가? 일반 학생들을 잘 지도하는 교사는 영재 학생들도 잘 지도할 수 있지 않은가? 하는 질문이 제기될 수 있다. 영재 교육 전문가들은 영재 교육은 하나의 특수한 지도 영역이기 때문에, 별도의 특수한 관련 지식과 능력을 필요로 한다는데 견해를 일치하고 있다. Landrum(2001)은 영재 교육은 일반 교육이 확대되는 것이기 때문에 좋은 영재 교육 담당 교사가 되기 위해서는 먼저 좋은 학급 교사가 되어야 한다고 하였다. 그러나 좋은 학급 교사가 좋은 영재 교육 담당 교사가 되지는 않는다고 하였다.

영재 교육 담당 교원이 갖추어야 할 자질에 관해서는 여러 연구가 수행되었으며, 이러한 연구는 일반 교사와 비교되는 영재 교육 담당 교사의 자질, 우수한 영재 교육 담당 교사와 평범한 영재 교육 담당 교사의 자질을 비교하는 형태로 이루어졌다 몇 가지 연구 결과는 <표 1>에 제시되어 있다.

Whitlock & DuCette(1989)는 10명의 우수한 능력을 보이는 초등학교 영재 지도 교사와 10명의 평범한 능력을 보이는 초등학교 영재 지도 교사의 자질을 비교한 결과, 영재 교육에 대한 열정, 자기-신뢰감, 학습 촉진자로서의 역할, 지식의 활용 능력, 성취 지향성, 영재 교육에 대한 헌신, 영재 교육 지원 체제를 구축하는 능력에서 두 집단 간에 뚜렷한 차이가 남을 발견하였다. 이들은 두 집단의 교사가 중요하게 생각하는 능력을 조사하였는데, 이 결과는 <표 2>에 제시되어 있다. 두 집단 교사 모두 '영재 학생을 좋아해야 한다.'라는 것을 1순위로 선정한 점에 있어서는 차이가 없었다. 그러나 그 다음 순위에서는 차이가 나고 있는데, 그 차이는 우수한 교사들이 영재 학생을 더 옹호하고, 그들의 장점을 더 강조하고 찾으려고 하며, 영재 학생들을 정서적으로 수용하려는 태도를 더 중요하게 생각하는 반면, 평범한 교사들은 그러한 정서적 태도를 덜 중요하게 생각하고 있다는 것이다. 앞에서 차이가 있다고 나타난 영재 교육에 대한 열정, 자기-신뢰감, 성취 지향성, 영재 교육에 대한 헌신, 영재 교육 지원 체제를 구축하는 능력 등은 인지적 능력보다 정서적인 능력과 보다 관련을 맺는다고 볼 때, 우수한 영재 교사와 평

<표 1> 영재 교육 담당 교원의 자질

Gowan & Bruch (1971)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 창의적인 특성, 영재교육에 대한 열의와 자신감
Maker(1975)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 높은 지능, 교과 영역에 대한 높은 지식, 강한 자아 개념과 결합된 정서적 성숙성
Nelson & Cleland (1971)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 좋은 체력과 열정, 자기 분야에 대한 광범위한 지식, 교육 심리학적 지식, 다양한 교수 방법들을 능숙하게 사용하는 능력, 인내력, 창의성, 융통성, 지원적이고 수용적인 자세
Seeley(1979)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전국의 교사, 교장, 교수에게 설문 조사. 다음과 같은 5가지 능력이 가장 중요시됨. ○ 고차적인 사고 능력을 신장할 수 있는 교수 기술과 질문 능력, 교육과정 수정 전략, 특별한 교육과정 수정 전략, 진단적·처방적 교수 기술, 학생 상담 기술
Torrance(1981)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 창의성과 상상력
Whitlock & DuCette (1989)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 10명의 우수한 영재 교사, 10명의 평범한 영재 교사 자질 비교 ○ 영재 교육에 대한 열정, 자기-신뢰감, 학습 촉진자로서의 역할, 지식의 활용 능력, 성취 지향성, 영재 교육에 대한 헌신, 영재 교육 지원 체제 구축을 위한 능력에서 두 집단 간에 뚜렷한 차이가 남.
Starko & Schack (1989)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자기 효능감
Silverman(1980)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 원숙한 영재 교사와 초임 교사의 차이 분석 ○ 환류 기법. 원숙한 교사는 학생의 반응에 흥미를 보이고 판단적인 반응을 하지 않음. 이것은 교사와 학생의 상호 작용을 증가하게 함.
Lindsey(1980)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자기 자신에 대한 이해와 수용, 강한 자기 효능감

<p>Seeley & Hultgren (1982)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 영재의 성격과 필요에 대한 지식, 고차적 사고 능력을 신장하고 질문하는 기술, 영재를 위한 교수-학습 방법과 자료를 개발하는 능력, 영재의 정의적·심리적 필요에 대한 지식, 독립적인 연구와 조사를 돕는 기술, 창의적 문제 해결력을 신장하는 능력, 개별화 교수 기법, 교과 내용을 심화하여 지도하는 기법에 대한 지식, 일군의 영재 학생을 지도한 실습 경험
<p>Rogers(1983)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 메타인지 능력
<p>Sisk(1984)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학문적인 자신감, 자기가 담당하고 있는 교과목에 대한 유능한 교수 능력
<p>Story(1985)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 촉진자로서의 역할
<p>Hansen & Feldhusen(1994)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기존의 여러 연구 결과 종합 ○ 융통성, 영재 교육에 대한 열정, 자기-신뢰감, 높은 지능, 영재성에 대한 이해, 폭넓은 문화적 경험, 고등 사고 능력과 문제 해결력을 신장할 수 있는 능력, 영재의 개인적·사회적 필요를 충족시킬 수 있는 능력
<p>김홍원, 조석희, 이윤식, 박주상(2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 영재 교육에 대한 철학적 이해와 사명감, 전문적 자질, 인성적 자질

<표 2> 우수한 능력을 보이는 영재 지도 교사와 평범한 능력을 보이는 영재 지도 교사가 중요하게 생각하는 능력의 순위(Whitlock & DuCette, 1989)

영재 학생을 좋아함	1	1
학생의 필요에 융통성 있게 반응하는 능력	2	17
영재 학생을 변호하고 옹호함	3	16
학생의 장점을 강조하고 찾고자 함	4	6
지역사회의 필요를 고려한 영재교육 프로그램을 개발할 수 있는 능력	5	36
친절하고, 따뜻하고, 수용적임	6	24
알지 못하는 것을 실험하려는 의지	7	20
잘못을 인정하는 능력	8	5
개개 영재학생의 독특성을 인정하고 존중함	9	3
학생 자신의 아이디어를 개발하고 제시하도록 격려	10	2
개개 학생에게 적합하게 자료를 창의적이고 상상적으로 변화시키는 능력	15	7
학생의 유모를 수용하는 능력	21	9
공정성	23	4
학습을 기쁘게 생각하고 이를 보여줌	26	8
자신을 좋아함	33	10

범한 영재 교사를 구분 짓는 커다란 차이는 지적인 능력보다 정서적인 태도임을 알 수 있다.

과학고, 외국어고, 예술고, 민족사관고 교사들을 대상으로 하여 ‘학생들이 좋아하거나 존경하는 교사의 특성’을 조사한 결과(김홍원의, 2000), ‘학생들과의 원활한 의사소통 능력’, ‘뛰어난 지도 능력과 식견’, ‘교육에 대한 열의와 사명감’, ‘유머’, ‘기타’의 순으로 나타났다. ‘학생들과의 원활한 의사소통 능력’에는 ‘학생들을 이해하고 학생들이 다가갈 수 있는 선생님의 인격(자상함, 친절, 애정, 포용력 등), ‘대화 능력’, ‘학생들의 필요를 이해’, ‘학생들과의 눈높이 일치’, ‘인성지도 및 상담 능력’ 등이 포함되어, 지적인 능력보다는 정서적인 능력이 보다 중요시됨이 나타났다.

싱가포르에서 영재 교육은 상위 1%의 매우 우수한 학생들을 대상으로 하여 국가의 조직적인 계획, 관리하에 실시되는데, 교육부는 유능한 영재교육 담당 교원을 양성하기 위해 많은 노력을 기울인다. 교육부에서 제시한 영재 교육 담당 교원의 자질은 다음과 같다: ① 교과내용에 대해 전문적 지식이 있어야 한다, ② 영재교육의 필요성, 영재의 특성에 대해서 폭넓게 이해를 해야 한다, ③ 지적이어야 한다, ④ 호기심이 많아야 한다, ⑤ 매우 상상적·창조적·활동적·열정적이어야 한다, ⑥ 새로운 아이디어에 대해 개방적·융통적 이어야 한다, ⑦ 학생 개개인의 잠재적 능력을 존중해야 한다, ⑧ 영재들간의 협력 학습을 촉진할 수 있어야 한다, ⑨ 영재들의 필요를 충족시킬 수 있어야 한다.

김홍원의(2000)에서는 여러 연구들을 종합하여 영재 교육 담당 교원이 갖추어야 할 자질들을 크게 영재교육에 대한 철학적 이해와 사명감, 전문적 자질, 그리고 인성적 자질이라는 세 가지 영역으로 나누어 제시하였으며, 이를 간단히 정리하면 다음과 같다.⁴⁾

- ① **영재 교육에 대한 철학적 이해와 사명감** : 영재 교육 담당 교사가 우선적으로 지녀야 할 자질은 영재교육에 대한 바른 철학적 이해를 하고, 이를 통하여 영재 교육에 대한 사명 의식을 갖는 일이다. 교사의 교육에 대한 철학적 이해는 어떤 교수 방법이나 학습 자료보다도 더욱 중요하다. 영재 교육 담당 교사의 우선적인 자질로 이러한 교육철학적 관점을 강조하는 이유는 교사의 교육관, 즉 교사가 교육활동 전반에 관하여 소유하고 있는 철학과 교육 활동에 임하는 관점, 자세에 따라 교수 내용과 교수 방법, 그리고 교육 활동의 결과가 달라지기 때문이다. 영재 교육에 대한 철학적 이해는 영재교육의 목적은 무엇인지, 영재교육을 하는 교사는 어떤 철학과 자세를 지녀야 하는지, 영재교육은 개인적, 사회적, 국가적 관점에서 왜 필요한지, 다양한 능력과 적성을 지닌 인간, 학생들을 어떻게 생각하고 교육해야 하는지 등에 대한 이해와 사고, 반성을 포함한다.

4) 메이커(Maker, 1975)는 영재 교육 담당 교원의 특성을 철학적 특성(영재 교육에 대한 관점, 영재성에 대한 개념), 전문적 특성(훈련된 경험), 인성적 특성(성향)으로 구분하였는데, 김홍원, 조석희, 이윤식, 박주상(2000)에서는 이러한 구분을 기초로 하여 영재교육 담당 교원이 갖추어야 할 자질을 영재 교육에 대한 철학적 이해와 사명감, 전문적 자질, 인성적 자질의 3개의 영역으로 분류한 다음, 하위 자질을 자세히 제시하였다. 자세한 내용은 보고서를 참조하기 바란다.

② 전문적 자질 : 영재들은 일반적으로 해당 연령의 동료들에 비해 관심 있는 분야에 대한 왕성한 지적 호기심, 빠른 학습속도와 이해, 과제 집착력, 고차적인 사고력과 문제해결력을 보인다. 영재교육 담당 교사는 이러한 특성을 지닌 영재들을 효율적으로 지도할 수 있는 전문적 능력을 지녀야 하며, 이러한 전문적 능력은 크게 해당 전공영역에서의 전문성과 교수능력, 창의적 문제 해결력을 신장할 수 있는 수업 능력, 연구 수행 능력, 영재 교육에 관련된 전문적 지식 및 수행 능력으로 구분할 수 있다.

○ 해당 전공영역에서의 전문성과 교수 능력 :

- 해당 전공영역에서 폭넓은 지식과 첨단 지식의 이해
- 해당 전공영역에서 탐구하고 발견하는 방법을 이해하고, 이러한 방법을 학생들에게 가르칠 수 있는 능력
- 영재들 각각의 능력과 특성에 적합한 개별화 수업 전략을 사용하는 능력
- 해당 전공영역에서 학생들의 자기주도적인 학습능력을 신장할 수 있는 능력

○ 창의적 문제 해결력을 신장할 수 있는 수업 능력

- 창의적 문제 해결력을 신장할 수 있는 다양한 수업 기법들을 이해하고 활용하는 능력
- 창의적이고, 개방적이고, 융통성 있는 자세를 지니는 능력
- 자유롭고 도전적인 수업분위기를 조성하는 능력
- 창의적 행동을 좋아하고, 학생들의 창의적 행동을 격려하고 강화하는 능력

○ 연구 수행 능력 : 영재교육의 중요한 목적은 영재가 해당 분야의 전문가가 되고 있는 탐구 능력을 갖게 하고, 전문가와 같은 탐구활동을 수행하게 하는 것이다. 즉 영재 스스로 해당 분야에서 문제를 발견하고, 적합한 해결법을 모색하고 적용하는 전문가적인 활동을 수행하게 하는 것이다. 이를 위해서는 교사가 이러한 전문가적인 탐구 능력 즉 연구 수행 능력을 지니고 있어야 한다. 교사가 높은 수준의 연구수행능력을 지니고 있어야 학생들에게 연구, 탐구과정이나 문제해결 과정을 제대로 보여주고 지도할 수 있다. 교사는 지속적으로 탐구자적 혹은 연구자적인 자세를 유지하고 보여줌으로서 학생들에게 올바르게 신중한 탐구의 기술과 자세를 일깨워 줄 수 있어야 한다. 영재 교육 담당 교원의 자격 조건으로 고학력을 요구하는 경우가 많이 있다. 이것은 지식과 함께 학위를 취득하는 과정에서 배우게 되는 연구 능력과 태도를 고려해서이기 때문이라고 할 수 있다.

- 영재 교육과 관련된 전문적 지식 및 적용 능력 : 영재 교육은 하나의 특별한 교육 영역이며, 이 영역에서 전문적으로 습득해야 할 지식이 있으며 이러한 것들을 습득하고 이를 실제 교육 현장에서 적용할 수 있어야 한다. 다음과 같은 것들이 이와 관련을 맺는다 : 영재성의 개념, 영재성의 판별(판별 절차와 방법, 다양한 검사 도구 등), 영재의 인지적·사회 정서적 특성, 영재 교육과정/교육 프로그램의 특징 및 개발 방법, 영재 교육을 위한 효율적인 학습 집단 편성 방법, 영재와의 상담 기법, 학부모 및 일반 교사, 지역사회 인사와의 협력 관계 구축, 영재 교육의 평가 등
- ③ **인성적 자질** : 교사가 학생들의 지적, 정의적인 성장을 얼마나 도와줄 수 있는가는 교사와 학생간에 얼마나 인간적이며 깊은 의사소통과 교류가 이루어지는가에 좌우된다. 교사와 학생간의 의사소통과 교류를 원활하게 하는 것은 교사가 지닌 인성적 자질이다. 영재교육 담당 교사가 지녀야 하는 인성적 자질은 다음과 같다.
- 영재들의 특성을 이해하고, 그들을 좋아해야 한다.
 - 유쾌하면서 유머가 있는 모습을 지녀야 한다.
 - 자신이 전공하는 영역에 대해 끊임없는 호기심과 탐구 의욕을 지니고, 탐구하는 것을 즐거워해야 한다.
 - 긍정적인 자아개념을 갖고, 학생들이 긍정적인 자아개념을 지닐 수 있도록 기대하고 행동해야 한다.
 - 학생들에게 인간에 대한 이해와 관용, 사랑, 도덕성, 사회적·국가적·인류적 연대감과 책임 의식을 불러 넣어 줄 수 있는 마음과 태도를 지녀야 한다.
 - 영재 교육을 위해 헌신하려는 마음과 태도를 지녀야 한다. 영재 교육에 대해 주변 사람들 모두가 호의적인 태도를 보이는 것이 아니며, 제반 행·재정적 물리적 여건도 개선해야 할 것이 많이 있다. 영재 교육 담당 교사는 때로는 이러한 주변 사람들을 설득하고, 지원 여건을 구축해야 할 때도 있다. 교사가 영재 교육을 위해 헌신하려는 마음과 태도를 지닐 때에 이러한 행동을 할 수 있다.

Ⅱ. 영재 교육 담당 교원의 양성과 임용

1. 영재 교육 담당 교원 양성의 필요성

앞에서 설명한 바와 같이, 영재 학생을 지도하는 교사는 일반 학생을 지도하는 교사와는 다른 별도의 자질이 요구되며, 이러한 자질은 별도의 양성 과정을 통해서 보다 효과적으로 습득될 수 있다. 영재 교육 담당 교원의 양성은 영재 교육과 관련된 전·현직 연수를 통해 이루어진다. 영재 교육 연수를 받은 교사와 그렇지 않은 교사간에는 커다란 차이가 있다는 연구 결과들이 있으며, 이를 소개하면 다음과 같다.

Wiener & O'Shea(1968)는 영재 교육 연수를 받은 교사는 영재와 영재 교육 프로그램에 대해 우호적이고, 연수를 받지 않은 교사는 냉담하고 때로는 적대적인 행동을 보인다고 하였으며, Borland(1978)는 연수를 받은 교사는 그렇지 않은 교사보다 영재를 잘 판별한다고 하였다. Hannian(1988)은 영재 교육에 관해 특별연수를 받은 교사는 그렇지 않은 교사에 비해 다음과 같은 점에서 많은 차이가 난다고 하였다: ① 학생의 학습에 더 많은 책임감을 지님, ② 더 많은 심화 활동 제공, ③ 더 폭넓은 이론에 기초해서 지도, ④ 더 개별화된 수업 실시, ⑤ 더 많은 교실 밖의 자원 이용, ⑥ 학생의 활동에 보다 구체적인 아이디어 제공, ⑦ 정규 교육과정 밖으로 학생의 흥미 확대, ⑧ 비 학문적인 주제를 학문적 주제와 더욱 관련시킴.

Shore 등(1991)은 영재 교육에 관한 연수를 받은 교사와 받지 않은 교사를 비교한 결과, 연수를 받지 않은 교사는 영재를 판별하라고 할 때 지능이 높은 학생들을 간과하며, 연수를 받으면 판별이 보다 정확해지고, 영재성의 개념이 넓어진다고 하였다. 또 연수를 받은 교사는 그렇지 않은 교사보다 영재, 영재 교육에 대해 더욱 우호적이고 지원적이 된다고 하였다. 그리고 매우 우수한 능력을 지닌 교사라고 하더라도 연수와 훈련을 통해 영재 교육과 관련된 수업 기술을 향상시킨다고 하였다. Tomlinson 등(1994)은 영재를 지도하는 10명의 초임 교사를 대상으로 연구한 결과, 그들은 학생들이 개인차가 있음을 이해하나, 개인차를 판별하는 방법과 개인차를 고려하는 교육을 실시하는 방법을 모른다고 하였다. Kagan(1992)은 40개의 연구를 조사한 결과, 전형적인 직전 프로그램을 통해서

교사가 학생들에 대해 갖는 개인적 믿음, 편견 등은 수정되지 않음을 발견하였으며, 따라서 그들의 믿음, 편견을 수정할 수 있는 특별한 현직 연수를 통해서만 역기능적인 믿음, 편견을 수정할 수 있다고 하였다.

Hansen & Feldfusen(1994)은 대학원에서 영재 교육을 3-5과목(9-15학점) 이수한 교사 54명과 이러한 연수를 받지 않고 영재 교육을 하는 교사 28명의 수업을 비교, 분석한 결과, 다음과 같은 점들에서 차이가 남을 발견하였다: 교수 계획 및 지도의 명료성과 구체성, 동기 유발 기술, 학생의 능력에 따른 수업의 속도 조절, 학생 주도적 활동의 유도, 다양한 학습 경험의 제공, 교사-학생간의 상호작용, 창의성 및 고차적 사고 능력의 지도, 학습 촉진자로서의 역할 수행. 연수를 받은 교사는 영재 학생에 관심을 기울이고, 보다 개념에 근거한 접근 방법을 활용하고, 심화 지도를 하고자 하였으며, 강의를 덜 하였고, 학생들의 흥미에 근거해서 프로젝트를 수행하게 하였고, 불필요한 반복과 연습을 하지 않았다. 이에 비해 연수를 받지 않은 교사는 보다 지시적이고, 학생들을 위해 교사가 결정을 내려주었으며, 정보를 암기하는 질문을 많이 하고, 연습을 강조하였다. 그리고 연수를 받은 교사가 보다 수용적인 수업 분위기를 유지하였고, 성적을 덜 강조하였으며, 외재적인 목적보다 내재적인 목적을 달성하기 위해서 동기를 유발하는 방법을 더 많이 알고 있었으며, 영재 교육에 대해 더 지원적 태도를 보였다. 그리고 5개의 과목(각 3학점)을 이수한 교사가 3-4개의 과목을 이수한 교사보다 더 능숙한 자질을 보였음이 나타났다.

Reis & Westberg(1994)는 초등학교에서 우수한 학생들은 입학하기 전에 5개 교과에서 35-50%의 내용을 이미 알고 들어오며, 영재 학생들은 교육과정을 50% 압축할 수 있음에 반해, 영재가 참여하고 있는 일반학급 교사들 중 84%가 영재를 위한 개별화 교육을 시키지 않고 있으며, 교사가 영재를 위한 교육과정 압축과 같은 기법을 사용하기 위해서는 교사 연수가 필수적이라고 하였다. 이들은 미 전역 20개 학군에 있는 약 300명의 교사에게 비디오, 논문, 시뮬레이션, 동료지도 등을 사용하여 교육과정 압축 기법을 방법 지도한 결과, 교육과정 압축을 한 학생들의 성적도 떨어지지 않았고, 교사들도 교육과정 압축 기법에 대해 자신감과 긍정적인 생각을 지니게 되었다고 하였다.

위에 제시된 연구 결과들은 영재 교육 담당 교원은 일반 학급 교사와는 별도의 자질을 필요로 하며, 이러한 자질을 함양하기 위해서는 별도의 연수, 양성 과정이 필요함을 보여주고 있다.

2. 여러 나라의 영재 교육 담당 교원의 양성과 임용 현황

여기에서는 싱가포르, 미국, 그리고 우리나라에서의 영재 교육 담당 교원의 양성과 임용 현황을 제시하고자 한다.

가. 싱가포르(김홍원외, 2000)

1) 영재 교육 현황

싱가포르는 교육적 필요(학생은 각자 다른 학습속도를 지니고 있다), 사회-정치적 필요(국토가 좁고 천연자원이 부족한 싱가포르는 뛰어난 두뇌를 발굴, 양성하는 영재교육만이 국가가 생존할 수 있는 방안이다), 인간적 필요(영재들은 그들의 능력에 적합한 교육을 받지 못하면 능력이 사장된다)라는 3가지 차원에서 1984년부터 국가적인 계획 하에 체계적으로 영재교육을 실시하고 있다. 싱가포르에서 영재 교육은 교육부의 영재교육과에서 전담하며 매우 엄격한 계획과 관리 하에 실시되고 있다.

영재 교육은 초등학교(6년제) 4-6학년, 전기중등학교(4년제) 1-4학년 동안 상위 1%의 학생들을 대상으로 하여 실시된다. 영재교육은 일반 정규 교육과정을 심화하는 형태로 이루어지고 있다.

2) 영재 교육 담당 교원의 양성과 임용

2001년 현재 약 350여명의 영재교육 담당 교사가 있다. 영재교육을 담당하는 교원은 교육부에서 직접 엄격한 절차를 통하여 선발한다. 교육부는 일반적으로 다음과 같은 여러 가지 경로를 통해 영재교육을 담당할 교원에 관한 정보를 수집한다. 첫째, 교육부는 모든 교원에 관한 상세한 정보를 가지고 있기 때문에, 교육부에서 영재교육에 적합한 자질과 능력을 갖춘 교원에 관한 리스트를 작성한다. 둘째, 싱가포르 국립교육대학 및 여러 대학의 교수들로부터 우수한 자질을 갖춘 교원에 관한 정보를 수집한다. 셋째, 영재교육을 실시하는 학교에 있는 교장, 영재교육부(Department of Gifted Education)의 부장이 유능한 자질을 갖춘 교원에 관한 정보를 수집하고 이를 교육부에 제공한다. 넷째, 영재교육에 참여하고 싶은 교원이 직접 자신에 관한 정보를 제공한다.

교육부는 이러한 여러 가지 경로를 통해 영재교육을 담당할 예비 교원을 선정한 다음, 이들을 초빙, 인터뷰를 실시하여 영재교육에 대한 태도, 열의, 적합성 등을 평가한다. 평가에서 좋은 점수를 얻은 교사에 대해 최소한 2명의 교육부 관리가 수업을 하는 모습을 관찰하고 영재를 지도하는데 흥미, 자신감, 능력을 가지고 있는 교사를 선발한다. 높은 학문적 자질이외에 영재 학생들과 좋은 관계를 맺을 수 있는 자질을 지닌 교사를 선발한다. 교육부는 선발한 교사를 일반학교 안에 있는 영재학급에 배치하며, 교사는 최소 1년 동안 영재교육을 해야 한다. 교육부의 영재교육담당 전문가는 새로 선발된 교사의 수업을 자주 관찰하고 영재 교육과정의 설계와 교수전략에 대해 상담을 한다. 영재학급이 설치된 학교에는 영재교육부가 있어 영재교육을 수행해 간다.

영재교육 담당 교원으로 선발되면 3년에 걸쳐 교육부가 마련한 소정의 연수과정을 의무적으로 이수해야 한다. 연수는 교육부 담당 직원이 실시한다. 연수 과정에는 '영재교육의 기초', '영재를 위한 정서교육', '영재를 위한 개별화 교육' 등이 포함된다. 11월에 영재교육 담당 교원으로 선발되면 30시간 동안 '영재교육의 기초'를 연수받으며, 학교에 발령이 난다. 이 해 6월에 '영재를 위한 정서교육'(40시간)을 연수받으며, 다음 해 6월에 '영재를 위한 개별화 교육'(30시간)을 연수받는다. 이 해 1년 동안은 1주일에 한번 교육부에 가서 개별화 교육에 관한 토의를 한다. 이러한 의무과정 외에도 교사들은 해당교과 수준에서의 연수를 계속적으로 받아야 한다. 영재 교육 담당 교원자격증이나 학점은 부여되지 않는다.

<표 3> 싱가포르의 영재 교육 담당 교원 연수 과정

영재교육의 기초	영재를 위한 정서 교육	영재를 위한 개별화 교육	
30시간	40시간	30시간	100시간

영재 학급을 지도하는 영재교육 담당 교원들은 전공교과영역과 영재교육에 있어 계속적으로 자질을 향상할 것이 요구된다. 영재 교육 담당 교원들의 자질 향상을 위해서 다음과 같은 여러 가지 노력이 이루어지고 있다.

- ① 영재를 지도하는 동안에도 교사들은 교육부의 해당교과전문가와 밀접한 관계를 유지하면서, 교육과정 설계와 교수방법에 대해 토의한다.

- ② 매해 3월과 6월 사이에 학교장은 교사와 개별적으로 만나서 교사의 다음 해의 교육계획에 대해 협의를 한다.
- ③ 영재 교육 담당 교사들은 최소한 한 학기에 한번씩 학교에 있는 영재교육 부가 주관하는 모임에 참석한다. 부장이 주관하는 이 모임에서는 영재교육에 관한 상호의 정보 전달 및 제반 문제에 관한 토의가 이루어진다.
- ④ 각 학년의 영재 교육 담당 교사는 2개 학기가 끝날 때마다(4학기제 운영) 한번씩 모여서 학생들의 성취와 진보, 학생들의 복지, 기타 등의 문제에 대해서 정보를 공유하고 토의한다. 학교내의 카운셀러는 모든 학년 수준의 모임에 참석한다.
- ⑤ 매년 11월에 교육부의 주관으로 영재 교육 프로그램 연례회의가 3-5일 동안 개최되는데, 이 회의는 영재교육 담당 교원을 위한 연수 과정의 성격 을 지닌다. 여기에는 새로 선발된 교사와 현재 영재 교육을 지도하는 교사가 모두 의무적으로 참석해야 한다. 여기서 는 올해의 영재 교육과정 및 성과, 그리고 다음 해의 영재 교육과정 설계에 대해 논의한다
- ⑥ 교육부의 영재교육과는 초임으로 선발된 영재교육교사에게 제공하는 의무적인 연수과정 외에 지역의 영재교육 전문가나 외국의 영재 교육 전문가가 실시하는 연수, 해외 연수 등을 조직하고 실천한다. 여러 연수에 있어 교사 들은 연수비를 내지 않고 연수비용은 국가가 부담한다.

이상에서 제시한 바와 같이, 싱가포르에서는 해당교사의 자질에 관한 엄격한 사전 정보 수집, 면담 및 실제 수업 평가를 통해 높은 학문적 자질이외에 영재 학생들과 좋은 관계를 맺을 수 있는 자질을 지닌 교원을 선발한다. 선발된 교원은 학교에 배치되어 실제 영재 학생을 지도하며, 처음 3년 동안 교육부가 실시하는 체계적이고 장기적인 연수를 받는다. 학교 내에서도 체계적으로 연수가 이루어지며, 국가는 국내 연수, 국외 연수 등을 지원한다. 교육부의 영재교육 담당 직원은 영재 교육 담당 교원의 전문성을 신장하기 위하여 지속적인 토의, 상호작용을 한다. 영재 교육 담당 교원에 대한 별도의 영재 교육 담당 교원 자격증은 부여되지 않는다.

나. 미 국

1) 영재 교육 현황

미국은 100년이 넘는 영재 교육의 역사를 지니고 있으며, 현재 가장 다양한 형태의 영재 교육을 성공적으로 실시하고 있는 국가이다. 미국에서 영재 교육이 국가적인 관심을 받고 실시된 것은 국가수준에서의 영재교육의 필요성을 제기한 마랜드 보고서(Marland Report, 1971)에 근거해서이며, 이를 근거로 연방정부는 각 주에서 영재교육을 실시하도록 법적 근거를 설정하였다(Jacob Javits Gifted and Talented Students Education Act, 1988, 1994). 여기에서는 ① 영재는 국가의 장래, 안보, 복지에 절대적으로 필요한 인적자원이며, ② 영재들의 능력을 초·중등학교 시기에 개발하지 않으면 그 능력은 사장될 가능성이 크며, 특히 ③ 영재교육이 제공되지 않으면 경제적으로 불우한 가정에서 태어난 영재들은 발굴되지 못할 가능성이 크다고 확인하였다.

야코브 제이비츠 법에 근거한 연방 정부의 재정 지원과 자체 주 예산을 가지고 현재 50개 주에서 유치원 아동부터 고등학교 학생에 이르기까지 매우 다양한 형태로 영재 교육을 실시하고 있다. 영재 학교, 상설 영재 학급, 시간제 영재 학급(주로 pull-out 프로그램), 일반 학급 내에서 영재교육, 방학 중에 실시되는 주지사 학교 프로그램(Governor's school program), 자석 학교(magnet school), 우수반(honour class), AP 제도, 이중 등록 제도, 국제 학사 제도(International Baccalureate Program-IB) 등과 같은 다양한 방법이 적용된다. 일반 초, 중학교에서는 pull-out 프로그램이 가장 많이 수행되는데, 60-70% 가량의 학교에서 이를 적용한다. 영재 학교, AP 제도, 이중 등록 제도, 국제 학사 제도는 주로 고등학교에서 수행된다.

주에 따라 영재성의 정의, 영재 교육 대상 학생의 비율, 영재 판별의 시기, 영재 교육 대상 학년, 영재 판별 방법, 영재 교육 프로그램의 유형, 영재 교육 담당 교원의 양성 및 임용 제도, 영재 교육 예산 등이 매우 다르며, 한 주 안에서도 단위 교육청, 학교에 따라 다양한 방법으로 영재 교육이 실시되고 있다.

미국에서 영재 교육을 담당하는 교사는 크게 두 가지 유형으로 구분될 수 있다. 하나는 일반 교과 교사, 일반 학급 교사와는 별도의 위치를 차지하고 있는 교사이다. 이들은 보통 '영재 교육 담당 교사', '심화 전문 교사'라는 지칭을 사용하는데, 보통 초, 중학교에 많이 근무한다. 이들은 단위 교육청의 영재 교육 예산에 의해

수요와 공급이 결정된다. 어떤 교사는 한 학교에 계속 근무하면서 영재 교육을 하고, 어떤 교사는 일주일에 2-3개 학교를 순회하면서 영재 교육을 한다. pull-out 프로그램을 적용하는 학교의 경우, 이들은 일정한 교실(보통 'resource room'이라고 함)이나 장소(교실이 없을 경우, 도서관 등의 장소 이용)에 머물면서, 정해진 시간에 이 교실이나 장소에 모이는 학년별, 교과별 영재들을 지도한다. 한 교사가 언어, 수학, 과학, 사회 등 여러 교과에 걸쳐서 지도를 하는 경우가 많다. 이들은 초등학교의 경우, 교과를 직접 가르치는 경우도 있지만, 학년이 높아지면 그것이 어렵기 때문에 전공 영역이 아닌 교과 영역에 있어서는 영재 학생이 하는 연구나 활동을 돕고, 보조하는 역할을 많이 한다. 교육청이나 학교의 영재 교육 예산이 삭감될 경우, 이들의 신분은 불안정해진다. 이 교사들은 일반 학급 교사들에게 영재 교육을 연수하고, 일반 학급 교사들과 협력하여 영재를 지도한다. 다른 하나의 유형은 교과 교사의 신분으로서 영재 학생을 지도하는 경우이다. 예를 들면, 고등학교 물리 교사가 과학 우수반 학생을 지도하거나, 물리 AP반 학생을 지도하는 경우이다.

2) 영재 담당 교원의 양성 및 임용

가) 양성

미국에서 영재교육 담당 교원의 양성은 거의 대부분 대학의 석·박사과정, 대학이나 대학 연구소에서 실시하는 학기중이나 방학 중의 현직 연수과정을 통하여 이루어진다. 학부에서 영재 교육을 전공하는 경우도 있지만, 그 사례는 매우 적다. 몇 개의 사례를 제시하면 다음과 같다.

사례 1 : 코네티컷 대학의 Three Summer Program

Three Summer Program은 미국 국립영재연구소(NRC/GT-the National Research Center for Gifted and Talented)가 있는 코네티컷 대학에서 운영하는 과정이다. 이 프로그램은 영재교육에 관심이 있는 교사들이 석사과정을 이수하는 것을 돕기 위해 매년 여름학기에 등록하여 3년 동안 요구된 학점(30-39학점)을 이수할 경우 석사학위를 수여하고 있다. 심화학습 프로그램 운영방법, 영재의 사회적·정서적 요구 연구, 교육 연구방법론, 창의성, 사고력 교수 방법론, 재능개발의

사회적 정서적 요소들, 이질적인 능력집단에서 개인의 욕구와 재능을 다루기, 현장실습, 영재교육 교원 연수와 프로그램 평가, 세미나 등의 과목을 이수한다. 박사 학위 취득을 위한 과정도 있다.

코네티컷 대학에서는 매년 여름 'Confratute'라는 교사 연수 프로그램을 실시한다. 미국 대부분의 학교들이 방학인 7월 초부터 2주일 동안 실시되는 이 과정에는 매년 미 전국과 세계 여러 나라에서 1,000여명이 넘는 교사, 교육청 관계자, 학자들이 참여하고 있다. 수많은 강좌(강의, 워크숍 등)가 동시에 개설되기 때문에 참가자들은 자기가 원하는 과목을 선택해서 듣는다.

사례 2 : 버지니아 대학의 UVa Gifted Education Program

UVa Gifted Education Program은 버지니아 대학의 교육심리학과에서 운영하는 영재를 가르치고 연구하는 전문가를 양성하기 위한 과정이다. 이 프로그램은 석사와 박사학위 과정이 있으며, 실습과 인턴쉽 등의 과정이 함께 제공된다. 실습과 인턴쉽에는 영재학생을 가르치고, 영재교육을 하는 학교의 필요를 분석하고, 영재교육 관련 연구물들을 검토·평가하는 일 등이 포함되어 있다. 석사학위 취득을 위해서는 최소한 36학점을 이수해야 하며, 영재교육에 있어서의 쟁점들, 영재교육 개론, 영재교육과정 개론, 영재의 사회적·정서적 요구, 창의성과 문제해결, 영재교육과정 세미나 등의 과목이 개설되어 있다.

사례3 : 퍼듀대학의 GERI Program

GERI(Gifted Education Resource Institute)는 1978년 세워진 퍼듀 대학의 영재교육연구소로서 영재교육과 관련된 전문가를 양성하고, 영재와 그 가족들에게 서비스를 제공한다. 이 연구소는 영재교육 담당 교사 양성을 위한 프로그램을 제공하고 있는데, 교사들에게 영재교육에서 15학점을 이수할 수 있는 교과목을 개설하여 제공하고 있으며, 석사과정과 박사과정을 개설하고 있다. 과정 이수를 위한 교과목으로는 영재아와 재능아, 영재판별과 평가, 영재교육과정과 프로그램 개발, 사교력 교수법, 영재교육 교수법, 영재의 사회적 발달, 성취동기와 수행, 영재의 판별·평가·측정, 개인연구, 영재성 개발에 관한 세미나, 영재교육 실습 등이 있다.

사례 4 : 아이오아 대학의 양성과정

아이오와 대학교의 벨린-블랭크린 영재교육센터(The Connie Belin & Jacqueline N. Blank International Center for Gifted Education and Talent Development)는 학생들을 위한 영재 교육, 교사를 위한 영재교육 프로그램을 제공하고 있다. 이 센터에서는 여러 대학의 연구소(아이오아 주립대학, 북아이오아 대학 등)와 함께 영재교육 담당 교사자격증(TAG 자격증: Talented and Gifted Endorsement)을 위한 수업을 제공하고 있다. 영재교육 담당 교사 양성 과정은 여름 학기 강좌와 워크샵 등을 통해서 제공된다.

TAG 자격증을 따기 위해서 교사들은 다음과 같은 네 가지 범주의 과정을 이수해야 하는데, 각각의 범주에서 1학점 이상씩 수강하여 총 12학점을 이수해야 한다; ① 영재심리학, ② 영재를 위한 교육 프로그램 작성, ③ 영재교육 프로그램의 운영 및 감독, ④ 영재교육 실습. 영재교육 실습은 다음과 같은 내용으로 구성된다: 영재에 관련된 새로운 자료(관련 논문)를 읽고 토의 (15시간), 개인적인 목표를 달성하기 위한 활동 (15시간), 영재 학생들을 관찰하고 접하는 현장 활동 (15시간)

위의 과정을 교육부에서 고시한대로 모두 이수하지 못한 교사들은 조건부 면허증(conditional license)을 받게 된다. 이 면허증은 2년 간 유효하며 특별한 경우 1년까지 연장할 수 있다. 따라서 교사들은 면허증의 유효기간이 만료되기 전에 TAG 자격증 수업을 모두 이수해야 한다. 벨린-블랭크 센터에서 수강한 학점은 다른 곳에서 수강한 학점과 합산이 가능하다. 연구소에서는 AP 과정을 지도하는 교사를 양성하는 프로그램을 제공한다. 1995년부터 아이오아 통신 네트워크를 통해 일부 지역의 교사들에게 쌍방의 비디오/오디오 통신 강의를 하고 있다.

2) 임 용

영재 교육 담당 교사를 임용하는 경우, 소정의 자격(자격증이나 인정 기준)을 요구하는 주가 있고, 그러한 자격을 요구하지 않는 주가 있다. 1996년도 현재 24개 주에서 소정의 자격을 요구하고 있다. 1977년에 6개 주, 1981년에 10개 주, 1983년에 13개 주, 1991년에 21개, 1996년에 24개 주에서 소정의 자격을 요구하고 있기 때문에, 이것은 점차 소정의 자격을 요구하는 경향이 강해진다는 것을 보여주고 있다. 자격은 대부분 지적인 영재 학생들을 위한 것이나, 루이지애나 주는 예술분야의 교사에게도 자격을 요구하고 있다. 자격증을 요구하는 주 중 8개의 주

가 1-2년의 일반학급에서의 교사 경험을 요구하고, 14개 주에서 교사 자격기준의 일부로서 영재교육에서의 실습을 요구하고 있다. 앨러버머 주에서는 석사 학위를 요구하고 있다(Karens & Whorton, 1996).

영재교육 담당 교사의 자격을 요구하는 대부분의 주들은 전직 교육에서의 영재 교사 자격을 요구하기 보다 현직 교육에서의 연수 과정을 통한 자격을 요구하고 있다. 공식적인 자격을 요구하지 않는 주에서도 영재교육에 보다 적합한 특성, 능력, 자질을 지닌 교사와 관련된 기준을 제공하고, 이를 참고하여 교사를 선발하도록 하고 있다.

영재 교육 담당 교사 자격을 요구하는 몇 개 주의 사례를 제시하면 다음과 같다.

- 애리조나 주는 영재학급 교사, 영재 교수-학습 자료 교사, 영재교육 전문가 등 영재 교육과 관련이 있는 모든 사람들에게 자격을 요구하는데, 그 자격 조건은 다음과 같다.
 - ① 애리조나 주의 초등, 중등, 또는 특수교육 자격증
 - ② 영재교육 과목에서 12학점 (90시간의 연수 교육은 영재교육 과목에서의 6학점으로 대체될 수 있다)
 - ③ 대학원 9학점
 - ④ 영재교육에서 6학점의 실습 또는 영재를 가르친 2년간의 경험
- 인디애나 주의 경우에는 주교육부에서 제시한 영재교육 관련 교과를 5개 이상 이수해야 지도교사 자격증이 나오고, 이 자격증이 있어야 영재교육 담당 교사가 될 수 있다. 영재교육 담당 교사를 위한 강좌들은 학기중이나 방학 중에 연중 개설된다.
- 아이오와 주 교육부에서는 1992년 유치원에서부터 12학년에 이르는 영재 학생을 가르치거나 관련 프로그램을 만드는 교사들은 반드시 TAG 자격증을 가져야 함을 법으로 명시하였다. 따라서 영재 학생을 가르치는 교사들은 교원 자격증 이외에 별도의 영재교사 자격증을 가져야 한다. TAG 자격증을 가진 교사들은 교원 자격증에 표시된 학생의 학년과 상관없이 모든 학년의 영재 학생들을 가르칠 수 있다.
- 텍사스 주는 영재교육을 담당할 교사에게 별도의 영재교육 자격증을 요구하지 않지만, 영재교육과 관련된 교사연수를 최소한 5일 동안 받도록 요구하고 있다.

- 미국에는 매우 다양한 영재학교들이 있다. 영재학교에 근무하는 교원의 자격을 보는 것은 영재교육교원의 임용과 관련해서 시사점을 제공해준다. 1986년에 개교한 일리노이 주의 일리노이 수학 과학고등학교는 2000년 현재 643명의 학생(1-3학년)들이 영재교육을 받는 곳이다. 이 학교의 교사는 대통령수상자, 시인, 작가, 음악인 등 국가적인 전문기관에서 지도자적 위치로 공인 받은 사람들이 많다. 이 학교는 공채를 통해 교원을 모집하면 공채시 해당분야에서 두각을 나타내었다고 인정되는 성취업적 등에 대한 서면자료(논문 등)을 제출해야 하고, 석사학위 소지자 이상을 원칙으로 한다. 연구능력, 연구논문 발표실적, 타학교에서의 교육 경력 등을 심사하고 교과 교사, 학교직원, 교장이 면접을 하고 선발한다. 교사자격증이 없어도 채용된다. 1997년 당시 약 53명의 교사가 있는데 박사학위 소지자가 30% 정도 된다. 50%는 대학교수급의 실력과 자질을 갖춘 교사이고, 50%는 고등학교 수준에서 매우 뛰어난 실력과 자질을 갖춘 교사로 구성되어 있다. 대학에 출강하고 있는 교사도 상당수 있다(이군현, 1997).
- 미국 영재학회 전문성 개발 위원회의 교사자격위원회에서는 3년 연구를 통하여 영재 담당 교원의 자격 조건을 연구, 제안하였는데, 이는 다음과 같다 (Karens & Parker, 1983).

석사 학위 이상을 소지한 자로서 다음의 여건을 충족시키는 자

1. 다음과 같은 내용을 가지고 12 학점(2학기제)을 이수한 자
영재의 필요와 심리, 영재 학생의 측정, 영재 학생의 상담, 영재 교육과정 개발, 영재 교수법 및 자료, 창의적 연구, 프로그램의 개발과 평가, 학부모 교육과 홍보 훈련, 특수 집단/ 영재의 문제, 인지적·정의적 처리
2. 대학원에서 연구기법과 관련된 최소한 1강좌 수강
3. 학생을 지도할 교과 내용 영역에서의 최소한 9학점 이수(2학기제)
4. 대학이 관리하는 영재 학생 지도 실습

이상에서 제시한 바와 같이, 미국에서는 주로 현직 연수 과정을 통해 영재 교육 담당 교원을 양성한다. 일반 교과 교사 자격증을 가진 사람들이 소정의 영재 교육 연수 과정을 이수한 다음, 영재 교육을 담당한다. 대학원 과정이나, 방학 중의 연수 과정을 통해 그 자격을 획득한다. 24개 주에서 영재 교육을 담당할 교원에 대

해 소정의 자격을 요구하고 있으며, 자격을 요구하는 경향이 늘고 있다. NAGC에서 제시한 바와 같이, 대학원 과정을 통해서 영재 교육 과정을 이수할 것과 이 경우 최소한 12-15 학점이 권장되고 있다. 또 영재 교육 현장 실습, 연구 기법과 관련된 과목 이수가 권장되고 있다. 영재 학교의 경우, 일반 학교보다 높은 수준의 교사 자질, 능력을 요구하며, 공채를 통해 선발한다.

다. 우리나라

1) 임용 기준

올 4월에 고시된 영재교육진흥법시행령안에서는 영재 학교, 영재 학급, 영재교육원에서 교육을 담당할 영재 교육 담당 교원 및 강사의 임용 기준을 제시하고 있다. 그 기준은 교육기관별로 기관 내에서의 위치에 따라 다르나, 일반적으로 영재학교나 영재학급에서 지도하는 영재교육 담당 교원은 교장, 교감, 또는 정교사 자격증을 가지고 교육인적자원부 장관이나 교육감이 인정하는 소정의 연수 과정을 이수한 자로 그 기준을 정하고 있다. 초, 중등학교 수준에서 설치되는 영재교육원의 경우에는, 초·중등교육법상의 교원이 아니기 때문에, 그 임용기준이 보다 완화되어 있다. 예를 들면, 강사의 경우에는 초등학교 또는 중등학교 정교사 자격증을 지닌 자, 또는 석사 학위 이상의 학위를 지닌 자, 또는 지도 영역에서 학사 학위를 지닌 자로 규정하고 있다. (자세한 임용 기준은 시행령안에 제시되어 있기 때문에 생략한다.)

시행령안은 구체적인 연수 시간과 내용을 정하고 있지 않고 있으며, 이에 관해서는 교육인적자원부 장관이나 교육감이 정하도록 하고 있다.

2) 양성 현황

시행령안에서는 임용 기준을 충족시킬 구체적인 연수 내용과 시간은 정해져 있지 않으나, 교육인적자원부는 다음과 같은 영재교육기관별 담당 교원, 강사에 대한 연수 시간 부여 계획을 가지고 있다.

<표 4> 교육인적자원부의 영재교육 담당 교원 연수 시간 부여 계획

영재학교	120	초중등교육법상의 교원	○	방침으로 이수하도록 할 예정
		강사	○	
		파견교원		
영재학급	60	초중등교육법상의 교원	○	방침으로 이수하도록 할 예정
		강사	○	
		파견교원		
영재교육원	60	원장		방침으로 이수하도록 할 예정
		강사	○	
		파견교원		

* 60시간은 직무연수로서의 기본 과정적인 성격을 지니며, 120시간은 여기에 심화과정 60시간이 더해지는 것이다.

자료 : 교육인적자원부, 한국교육개발원(2002). 영재교육 시행방안 해설.

위의 기준은 영재교육을 담당할 교원을 임용하기 위한 기준을 의미하며, 이러한 기준을 충족시키더라도 영재 교육 담당 교원 자격증을 부여하지는 않는다. 그것은 아직은 영재 교육 담당 교원 자격증 제도를 채택하고 있지 않으며, 우리나라에서는 180 시간 이상의 연수를 받아야 해당 영역에서 자격증을 받을 수 있기 때문이다.

현재 영재교육 담당 교원 양성을 위한 연수는 주로 교육인적자원부 및 시·도 교육

<표 5> 교육인적자원부 및 시도 교육청의 영재교육 담당 교원 연수 계획

교육인적자원부	120	280	200	200	200	1,000
교육청	-	700	1,300	1,500	1,700	5,200
계	120	980	1,500	1,700	1,900	6,200

청 차원에서 실시되고 있다. 먼저 두 기관에서 시행하였거나, 계획하고 있는 연도 별 연수 대상자를 제시하면 <표 5>와 같다.

가) 교육인적자원부에서 실시하는 연수

교육인적자원부에서 실시하는 연수는 국가 및 시·도 교육청 차원에서 영재 교육을 주도적으로 이끌어갈 요원에 대해 실시된다. 연수는 국내 연수와 국외 연수의 형태로서 이루어진다.

국내 연수로서 한국교육개발원과 협력하여 작년 8월(120명)과 올 1월(140명) 2차례에 걸쳐 전국 16개 시·도 교육청에서 영재교육을 이끌어갈 요원을 선발하여 영재교육 연수를 실시하였다. 교육청의 담당 장학사 및 초, 중등학교에서 수학, 과학 영역의 교사가 선발되었다. 연수는 교육개발원 영재교육연구실 홈페이지에 마련된 원격 사이버 연수 체제를 이용한 원격 연수 20시간과 합숙 연수 40시간 총 60시간의 직무연수로 진행되었다. 합숙 연수는 6일 동안 실시되었다. 사이버 연수는 주로 이론 학습 위주로 진행되었고, 합숙연수는 초등, 중등 각각 2개팀(수학, 과학), 전문직의 5개 팀으로 나뉘어져 팀티칭에 의한 워킹, 실습, 산출물 생산 위주로 진행되었다. 이와 같은 방식의 국내연수는 계속적으로 수행될 예정이다.

국외 연수로서는 작년에 교육부, 교육청, 한국교육개발원에 있는 영재 교육 담당자들이 미국의 영재교육 현황을 파악하기 위해 미국의 영재 교육 기관을 방문하였다.

나) 시·도 교육청에서 실시하는 연수

16개 시·도 교육청도 다양한 방법으로 연수를 실시하고 있다. 현재까지 실시된 국내 형태로는 대학에 위탁하여 실시하는 연수, 교육청 자체로 실시되는 연수가 있다. 일부 교육청에서는 해외 영재교육기관에 연수를 의뢰하기도 한다. 서울시 교육청의 해외 연수 사례를 제시하면 <표 6>과 같다. 수학, 과학, 사회, 음악, 미술 등 여러 영역에 걸쳐 전문직 장학사와 현장 교사를 연수 대상으로 선정하여 한 달 여 동안 연수를 시키고 있다.

영재학교로 지정되어 내년부터 영재교육을 실시할 부산과학고등학교도 국내 연수와 아울러 미국 일리노이 수학 과학 고등학교에서 교원 연수를 실시할 계획을 가지고 있다.

<표 6> 서울시 교육청의 해외 연수 사례

2001.10.28 ~11.9	미국 휴스턴, 버지니아, 코네티컷, 아이오아 대학	장학사(2)	과학(1), 사회(1)	2
2002.2.26~ 3.24	미국 버지니아 대학	고등학교 교사 (18)	수학(4), 과학(7), 음악(2), 미술(2), 사회(3)	53
2002.6.30~ 7.27(예정)	미국 아이오아 대학	고등학교 교사 (14)	수학(7), 과학(7)	
		장학사(1)	과학(1)	
2002.6.30~ 7.27(예정)	미국 코네티컷 대학	고등학교 교사 (19)	수학(4), 과학(3), 음악(5), 미술(5), 사회(2)	
		장학사(1)	사회(1)	

IV. 영재교육 담당 교원의 양성과 임용 방안 개선을 위한 제언

올해부터 초, 중등학교에서 영재 교육이 본격적으로 적용되기 시작함에 따라 교육인적자원부 및 교육청은 영재 교육을 담당할 교원을 양성하고 임용하기 위하여 위에서 제시한 것과 같이 많은 노력을 기울이고 있다. 이러한 노력은 시간이 흐름에 따라 자질 높은 영재 교육 담당 교원을 배출하는데 많은 기여를 할 것이다. 그러나 올해가 영재 교육을 시작하는 초기 단계이기 때문에 교육인적자원부 및 교육청의 많은 노력에도 불구하고, 영재교육을 담당할 교원의 양성과 임용 방안에서는 보완·개선해야 할 점들이 있다. 현재 실시되고 있는 방안들을 보다 개선할 수 있는 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

- 연수 과정의 질을 제고하려고 노력한다. 개발원의 설문 조사 결과에 의하면(김홍원의, 2000), 영재 교육 담당 교원의 양성 과정에서 가장 개선해야 할 일은 '연수 내용 및 방법'(50%)이었다. 교사들은 이론과 함께 실습(실제로 문항을 개발하고 자료를 개발하고 교육과정을 개발하는 것과 같은), 토의, 워킹, 현장 견학 등 실제 수업 능력을 향상할 수 있는 내용과 방법을 원하고 있다. 현재 여러 곳에서 실시되고 있는 연수 과정들은 과거의 이론 중심 연수와는 달리, 이러한 교사의 요구에 부합하려고 하는 점들이 많이 보인다. 질 높은 연수를 할 수 있는 여건이 아직은 부족한 상태이지만, 각 연수 기관들은 상호 축적된 정보를 교환하여, 새로운 기법을 배우거나 개발하여 교사들의 요구를 충족할 수 있는 연수를 실시하려고 노력해야 한다.
- 연수의 과정을 다양화한다. 개발원의 설문 조사 결과에 의하면, 영재교육 담당 교원의 전문성 신장을 위해 가장 필요한 일은 '자기 계발을 위한 연수 기회의 확대'였다. 연수 과정의 다양화는 연수 기회의 확대와 직접적인 관련을 맺는다. 연수 과정의 다양화는 직전 연수와 현직 연수 과정에서 생각해 볼 수 있다. 직전 연수 과정 즉 대학에서는 영재 교육과 관련된 선택 과목을 두어 교직을 이수하고자 하는 학생들이 필요에 따라 들을 수 있게 한다. 직전 연수 과정은 앞으로 교사가 될 사람들이 영재, 영재 교육에 대해 초보적인 수준에서나마 이해하고 관심과 배려를 가지게 하는데 도움을 줄 수 있다. 현직 연수 과정에서는 장기적으로는 연수 기관이 다양해지는 것이 좋다. 즉 교육인적자원부, 교육청, 대학, 연구기관 등에서 연수 과정을 마련하여 제공할 수 있도록 한다. 여러 기관은 역할 분담을 하는 것이 좋다. 예를 들면, 교육청, 대학은 임용을 위한 기본 과정을 제공하고, 교육인적자원부나 전국 수준의 연구기관(영재교육연구원 등)은 보다 심화되고 실제와 관련된 연수 과정을 제공하는 것이다. 또 교육인적자원부나 전국 수준의 연구기관은 전국적인 수준에서 선발된 핵심 요원을 연수하는 역할을 맡도록 한다.
- 대학원 과정, 직무 연수 과정, 장기적으로 실시될 수 있는 자격 연수 과정 등과 관련하여 지침이나 표준을 설정한다. 예를 들면, 미국 NAGC에서 마련한 기준과 같이 각 연수 과정별로 필수적이거나 이상적으로 권고되는 과목들과 이수 시간, 또는 학점 등을 마련하는 것이다. 이러한 지침이나 표준은 강제적인 것이 아니라, 해당 연수 기관이 참고하여 바람직한 연수 프로그램을 마련하는데 사용하도록 한다.

- 교사의 필요를 고려하여 다양한 연수 프로그램을 마련한다. 연수를 받는 교사들이 자신의 필요에 따라 과정별(기본 과정 연수, 심화 과정 연수), 영역별(교과 영역별), 학교급별, 주제별(창의성, 영재 교육과정, 영재 교수학습 방법 교과 영역안에서의 특별한 주제 등)로 연수 과정을 선택할 수 있도록 다양한 연수 프로그램을 마련한다. 즉 다양한 연수 프로그램을 마련하여 교사가 선택하여 들을 수 있도록 한다. 또 개발원의 설문 조사 결과에 의하면, 영재 교육을 위해 교사들이 가장 받고 싶어하는 연수 종류는 해외 연수(50%), 국내 학위과정 연수(20%), 휴직 자유 연수(18%), 국외 학위 과정 연수(12%) 등이다. 국가와 교육청은 가급적 예산을 많이 확보하여 이러한 유형의 연수도 많이 이루어질 수 있도록 한다.
- 지속적인 연수가 이루어지도록 한다. 현재는 60시간 정도의 직무연수를 이수한 후, 영재 교육을 담당할 수 있도록 되어 있다. 시행 초기이고 전문적 연수 인력, 시설, 재원 등 여러 가지 여건이 충분치 못한 상태에서 필요한 영재 교육 담당 교원을 공급하기 위해서 60시간이라는 최소한의 시간을 일단 정한 것이다. 그러나 이 정도의 시간은 충분한 시간이라고 보기 어렵다. 영재 교육에 대한 전문성을 지속적으로 유지하고 신장하기 위해서는 이후에도 지속적인 연수를 받아야 한다. 60시간의 직무 연수를 받은 지 2-3년 내에 새로운 심화 과정(60시간)을 이수하게 할 수 있다. 국가와 교육청은 심화 과정 이후에도 국가, 교육청, 학교 자체 연수 등을 통해 주기적으로 지속적인 연수가 이루어지도록 해야 한다.
- 영재 교육 담당 교원에 대한 유인책을 강화하여 우수한 자질을 갖춘 교사가 영재 교육에 많이 참여하도록 한다. 영재교육진흥법과 시행령에서는 영재 교육 담당 교원을 위해 정기적인 전보 유예, 연구비 지급, 승진 등의 인사상의 우대 조치를 취할 수 있도록 하였으나, 이것은 선택 사항이지 강제적인 사항은 아니다. 우수한 자질을 갖춘 교사가 영재 교육에 참여하도록 하기 위해서는 적절한 유인책이 필히 마련, 제공되어야 한다. 영재 학급의 경우, 일반 교과 수업을 하고, 재량활동, 특별활동, 방과후 시간 등을 이용해서 수업을 하기 때문에 교사들에게 또 다른 수업 부담으로 여겨지면 우수한 자질을 갖춘 교사들이 영재 교육에 참여하지 않게 하는 요인이 될 수 있다. 마찬가지로 영재교육원에서 지도를 하는 교사에게 어떤 혜택이 주어지지 않으면, 우수한

교사가 기피할 수 있다. 우수한 자질을 갖춘 교사가 질 높은 영재 교육 연수 프로그램을 받음으로서 가장 유능한 영재 교육 담당 교원이 될 수 있다.

- 장기적으로는 자격 연수에 준하는 연수를 취하고, 자격증을 부여하는 방안을 고려한다. 자격증 제도는 다양한 영역에서 유능한 인사를 손쉽게 활용하지 못하게 하는 단점이 있으나, 자격증을 딴 영역에서 자부심과 애착심, 정체성을 갖게 하고, 전문성 계발을 위한 노력을 하게 하는 장점도 있다. 미국의 경우, 영재 교육에 대한 자격 제도를 취하는 주가 매우 완만하게 늘고 있다. 자격증 제도는 시행에 있어 고려해야 할 점이 많으므로, 그 방안에 대해 미리 체계적인 연구를 한 다음, 도입 여부를 결정하는 것이 좋다.
- 원격 사이버 연수 시스템을 적극 활용한다. 원격 교육은 면대면을 통한 인간적인 교육을 못한다는 단점이 있으나, 잘만 활용하면 그 효용성도 매우 크다. 영재 교육 연수와 관련된 현재의 여건은 인력, 재정, 시간, 장소, 시설 등이 여의치 못한 상태이다. 사이버 교육은 이러한 어려움을 극복시켜 줄 수 있으며, 원거리에서 필요한 교육을 받게 해 줄 수 있다. 또 사이버 교육을 통해서 이론 강의 시간을 줄이고, 그 대신 실습, 토의, 세미나, 현장 견학 등의 시간을 많이 확보할 수 있다.
- 일반 교원 연수 과정 중 영재 교육 관련 연수 내용을 포함시킨다. 영재 교육에 관한 연수를 받지 않은 교사들은 영재의 특성에 대해 이해를 하지 못하고, 영재 교육에 대해 부정적인 태도를 지니기 쉽다. 일반 교원 연수 과정에 포함된 영재 교육 관련 연수 내용은 일반 교사들이 영재 교육에 대해 초보적인 수준에서나마 이해를 하게 하고, 그들이 가질 수 있는 영재 교육에 대한 부정적인 태도를 줄이고, 학급에 있을지 모르는 영재 학생에 대해 교육적인 관심을 갖고, 적절한 대처 행동을 하게 하는데 매우 도움을 줄 수 있다. 또 유능한 교사가 영재 교육에 대해 관심을 가지게 하는데 도움을 줄 수 있다.
- 영재 교육 담당 교원에 관한 정보를 체계적으로 수집하고 활용한다. 각 교육청의 영재 교육 담당자는 해당 교육청에서 영재교육을 담당하는 교사들에 관한 인적 사항, 경력, 수업 능력 등에 관한 정보를 체계적으로 수집, 축적하며 필요할 때에 이를 활용한다. 이를 위해서 교육청의 영재교육 담당자의 자

리가 자주 바뀌는 일은 개선될 필요가 있다. 담당자는 최소한 2-3년 동안은 자리를 이동하지 않는 것이 바람직 할 것이다. 교육청의 영재교육 담당자가 영재 판별 및 교육과정, 교수-학습 방법 등에 관하여 정확한 이해를 하고, 해당 지역의 영재 교육 담당 교원과 지속적인 협의를 하고, 그들의 능력을 정확히 파악하고, 교육청 안에서 수행된 영재 교육을 평가하여 개선점을 찾아가는 일은 교육청, 학교의 영재 교육이 질높게 이루어지는데 매우 중요하다. 이를 위해서 담당자가 자주 자리를 이동하는 일은 개선되어야 한다.

- 영재 교육 담당 교원의 임용 과정을 보다 개선한다. 설문 조사 결과에 의하면, 영재 교육 담당 교원의 임용 과정에서 고려하거나 개선해야 할 점으로 ‘엄정한 심사 과정’이 가장 중요시되었다. 유능한 자질을 갖추고 영재교육에 열의가 있는 교원을 선정하기 위해서는 지명보다는 공개 모집을 통해 타인 추천, 자원 등의 형식을 통해 지원한 교원들의 경력, 철학, 수업 능력, 인간성 등을 다양한 방법(수업 관찰, 면접, 개인의 업적에 관한 포트폴리오 평가 등)으로 엄격히 평정하여 임용하는 것이 필요하다. 심사 과정의 엄격성은 자질이 높은 교원을 임용하고, 임용 과정의 공정성을 알린다는 점에서 필요하다. 영재 교육의 기회와 영재 교육을 하는 기관의 수가 점차 늘어나고, 영재 교육에 관심이 있는 교원의 수가 많아질 것을 예상한다면, 합리적이고 적절한 임용 과정에 대한 연구와 논의가 이루어져야 한다.
- 국가, 교육청에서 영재 교육 담당 교원의 양성, 임용과 관련된 예산을 지속적으로 많이 확보한다. 충분한 예산의 확보는 자질 있는 교원을 양성되고 임용하는 것과 가장 직결되는 사항이다. 국가와 교육청은 영재 교육을 성공적으로 수행할 수 있는 충분한 예산을 확보해야 한다.

참 고 문 헌

- 교육인적자원부, 한국교육개발원(2002). 영재교육 시행방안 해설. 영재교육정책 자료(3)
- 김홍원, 조석희, 이윤식, 박주상(2000). 영재교육 담당 교원 양성 및 임용 방안 연구, 한국교육개발원 연구보고 CR 2000-16.
- 이군현(1997). 창조적 과학 기술의 두뇌의 양성과 활용 대책, 국가과학기술 자문 회의.
- Callahan, C. M., & Renzulli, J. S. (1977). The effectiveness of a creativity training program in the language arts. *Gifted Child Quarterly*, 4, 538-545.
- Coleman, L. J. (1994). "Being a teacher": Emotions and optimal experiences while teaching gifted children. *Gifted Child Quarterly*. 38(3), 115-126.
- Gowan, J., & Bruch, C. (1971). What makes a creative person a creative teacher? In J. Gowan & E. P. Torrance(Eds.), *Educating the ablest: A book of reading on the education of gifted children*. Itasca, IL: F.E. Peacock Publishers.
- Hannian, G. E. (1988). A study of teacher-training in gifted education. *Roeper Review*, 10, 139-144.
- Hansen, J. B., & Feldhusen, J. F. (1994). Comparison of trained and untrained teachers of gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 38(3), 115-126.
- Hollingworth, P. (1998). Faculty selection and development, In E. S. Kelble (Ed.), *So you want to start a school for gifted: A practical guide to help you help the highly able and talented*. NAGC.
- Kagan, D. M. (1992). Professional growth among preservice and beginning teachers. *Review of Educational Research*, 62(2), 129-169.
- Karnes, F. A., & Whorton, J. E. (1991). Teacher certification and endorsement in gifted education: Past, present, and future. *Gifted Child Quarterly*, 35(3), 148-149.
- Karnes, F. A., & Whorton, J. E. (1996). Teacher certification and endorsement in gifted education: A critical need. *Roeper Review*, Vol. 19, No.1.

- Landrum, M. S. (2001). Professional development. In M. S. Landrum, C. M. Callahan, & B. D. Shaklee (Eds.), *Aiming for excellence: Annotations to the NAGC pre-K-grade 12 gifted program standards*. Prufrock Press, Inc.
- Maker, C. J. (1975). *Training teachers for the gifted and talented: A comparison of models*. Reston, VA: Council for Exceptional Children.
- NAGC(1998). *Staff Development: The key to effective gifted education programs*. Prufrock Press.
- Nelson, J., & Cleland, D. (1975). The role of the teacher of gifted and creative children. In P. Witty(Ed.), In Barbe, W. B., & Renzulli, J. S. (Eds.), *Psychology and education of the gifted*. N.Y.: Irington Publishers.
- OERI. (1993). *National Excellence: A case for developing America's Talent*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Reis, S. M., & Westberg, K. L. (1994). The impact of staff development on teacher's ability to modify curriculum for gifted and talented students. *Gifted Child Quarterly*, 38(3), 127-135.
- Rogers, B. (1983). Metacognition: Implication for training teachers of the gifted. *Roeper Review*, (6)1, 2-21.
- Seely, K. (1989). Facilitators for the gifted. In J. Feldhusen et al. (Eds.). *Excellence in educating the gifted*. Love Publishing Company.
- Seely, K. R. (1979). Competencies for teachers of gifted and talented children. *Journal for the Education of the gifted*, 3, 7-13.
- Seely, K. R., & Hultgren, H. (1989). *Training teachers of the gifted*(Research Monograph. Denver: University of Denver.
- Shore, B. M., Cornell, D. G., Robinson, A., & Ward, V. S. (1991). *Recommended practices in gifted education: A critical analysis*. New York: Teachers College Press.
- Silverman, L. K. (1980). *How are gifted teachers different from other teachers?* Paper presented at the annual convention of the National Association for Gifted Children, Minneapolis, MN.
- Sisk, D. (1989). *Creative teaching of the gifted*. N.Y.: McGraw-Hill.

- Starko, A., & Schack, G. (1989). Perceived need, teacher efficacy and teaching strategies for gifted and talented. *Gifted Child Quarterly*, 33(3), 118-122.
- Story, C. (1985). Facilitator of learning: A micro ethnographic study of the teacher of the gifted. *Gifted Child Quarterly*, 29(4), 155-159.
- The National Association for Gifted Children. (2001). *Aiming for excellence: Annotations to the NAGC pre-K-grade 12 gifted program standards*. Prufrock Press, Inc.
- Tomlinson, C. A., et al. (1994). Practices of preservice teachers related to gifted and other academically diverse learners. *Gifted Child Quarterly*, 38(3), 106-114.
- Torrance, E. P. (1981). Predicting the creativity of elementary school children(1958-80) and the teacher who made a difference. *Gifted Child Quarterly*, 2, 55-62.
- Whitlock, M. S., & DuCette, J. P. (1989). Outstanding and average teachers of the gifted A comparative study. *Gifted Child Quarterly*, 33(1), 15-21.
- Wiener, J., & O'Shea, H. (1968). Attitudes of university faculty, administrators, teachers, supervisors, and university students toward the gifted. *Exceptional Children*, 30, 163-165.

Abstract

A study on characteristics, training, and employment of the teacher of the gifted

Hong-Won Kim (Korean Educational Development Institute)
khw@kedi.re.kr

The purpose of this study is to identify the characteristics of the teachers of the gifted and to identify present status of the training and employment system of the teachers of the gifted in Korea.

The characteristics of the teachers of the gifted were explained in three areas of philosophical understanding, experts' characteristics, and personal characteristics.

This paper presented several suggestions to improve a system of employment and training of teachers of the gifted in Korea, and they were as follows:

- **To enhance the quality of training program.** The training program should include various activities, for example, discussion, field trip, making a product, seminar, workshop, practice in various teaching models, etc., to foster creative and higher-order thinking abilities.
- **To prepare various kinds of training programs in consideration of various teachers' needs.**
- **To provide a training successively.** The 60 hours' training is not sufficient to be a good and effective teacher of the gifted. Successive training is needed.
- **To prepare various incentives which make many competent teachers to take part in gifted education.**
- **To improve process to select and to employ the teacher of the gifted.** Many teachers want an more open and strict scrutiny process to select and employ the teachers of the gifted.