

영재교육 교사 전문성의 효율적 실천을 위한 행·재정 지원의 요구분석

서 해 애

부산대학교

영재교육의 수월성을 제고하는 데는 영재교육 교사가 자신의 전문성을 효율적으로 발휘하도록 행·재정 지원을 제공하는 것이 중요하다. 본 연구에서는 영재교육 교사들이 자신의 교사 전문성을 효율적으로 발휘하도록 지원함으로써 영재교육의 질을 제고하는 방안을 탐색하는 데 목적을 두었다. 이를 위해, 영재교육 교사를 대상으로 1차 설문조사(236명) 및 2차 설문조사(123명)를 통해 영재교육 교사 행·재정 지원에 대한 의견 및 요구를 분석하였다. 설문조사 분석 결과에 근거하여, 영재교육기관의 행·재정 지원, 지역사회 구성원의 영재교육에 대한 인식 및 지원, 그리고 영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원 체제에 대한 개선안을 다음과 같이 제안하였다. 영재교육기관 행·재정 지원 개선안은 영재교육 전담교사 제도를 도입하고 일반학교 수업시수를 감소하는 방안, 또 지역 영재교육기관의 재정 지원을 강화하는 방안, 그리고 집단편성, 학생지도, 수업연계성의 행정지원의 체계성을 확립하는 방안이다. 지역사회 구성원의 영재교육에 대한 인식 및 지원의 개선안은, 학교장의 영재교육 인식 제고를 위한 연수를 실시하는 방안, 학부모 교육을 통해 영재교육에 대한 올바른 인식을 개선하는 방안이다. 영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원의 개선안은 영재교육 교사 연수를 지속적으로 확대·제공하는 방안, 우수교사 확보를 위해 영재교육 전담교사 제도를 도입하는 방안, 영재교육 교수·학습자료를 개발·보급하고 지식네트워크를 구축하여 정보를 공유하는 방안, 영재교육 교사 특혜를 강화하는 방안이다.

주제어: 영재교육 교사 전문성, 영재교육 교사 행·재정 지원, 영재교육 교원정책

교신저자: 서해애(haseo@pusan.ac.kr)

*이 연구는 2005년 한국교육개발원에서 교육인적자원부 수탁연구로 수행되었음.

I. 서 론

영재교육의 질은 영재교육 교사의 전문성에 의해 좌우된다. 이러한 연유로 우리나라 영재교육 교사가 갖추어야 할 전문성에 대한 논의가 이루어지고 있으며(강호감, 최선영, 2004; 김홍원, 2002; 박경희, 서혜애, 2007), 국내외 영재교육 교사 양성 및 연수 프로그램에 대한 고찰(류지영, 2005; 이정규 외, 2006)과 우리나라 영재교육 교사연수의 효율성 및 개선안도 논의되고 있다(강호감, 최선영, 2004; 서혜애, 박경희, 2007; 신기현, 2006). 이처럼 영재교육 교사들은 교사양성 및 재교육 프로그램을 통해 전문성을 확보하게 될 것이며, 확보한 전문성을 실제 수업현장에서 발휘하게 될 것이다. 영재교육 교사들이 자신의 전문성을 수업현장에서 얼마나 잘 실천하고 있는지에 대한 연구들로는 과학영재교수방법 측정도구를 개발하고(서혜애, 박경희, 2005), 실제 과학영재교육 교사들의 교수방법 전문지식의 수준을 분석하고(서혜애 외, 2007) 연수 이수 유무에 따른 소외영재 지도교사들의 교수효능감(이미순, 조석희, 2006)을 조사한 바 있다. 그러나 영재교육 교사들이 최고 수준의 교사 전문성을 확보하였다 하더라도, 행·재정 지원을 제대로 받지 못한다면, 영재교육의 질을 확보하기는 어렵다. 따라서 영재교육의 질을 확보하기 위해서는 영재교육 교사가 영재교육 현장에서 자신의 전문성을 충분히 발휘하고 지속적으로 신장시킬 수 있는 행·재정 지원 관련 여건들이 충족되어야 할 것이다.

우리나라 영재교육진흥법시행령 제30조(영재교육 담당교원의 근무조건 등), 제31조(영재교육 담당교원의 교육 및 연수)는 영재교육 교사의 교원특혜, 연수 등에 관한 내용을 법률로 규정하고 있다. 2002년 11월 수립된 국가차원 ‘영재교육진흥종합계획(2003~2007년)’에서는 영재교육 교원의 전문성 제고를 4대 주요 목표 중 하나로 설정하였으며, 국내외의 연수 과정을 개설하고 보다 많은 유능한 교사들이 열의를 가지고 영재교육에 참여하도록 행·재정 지원 체계를 강화하겠다는 의지를 표명하였다. 이처럼 법과 국가차원 정책 방향은 영재교육 교사들이 전문성을 갖추고 이를 실천하도록 제도적 기반을 제공하고 있다.

한편, 우리나라 대부분 영재교육기관(영재학급 및 영재교육원)에는 전담교사가 파견되지 않고, 일반학교에서 근무하는 교사들이 방과 후 또는 방학 중에 영재교육을 담당하고 있다. 따라서 영재교육 교사들이 근무하는 일반학교 학교장은 영재교육을 담당하는 교사들을 지원해야 할 것이다. 일반학교 행정가들이 영재교육 수업을 일반학교의 학교의 업무로 치부하고 영재교육을 부정적으로 인식한다면, 영재교육 교사는 심리적 부담을 가지게 된다. 영재교육 교사들이 소속된 일반학교의 동료교사들이 영재교육 교사를 자신들과는 다른 집단으로 간주하고 부정적인 시각을 보인다면, 영재교육 교사들은 영재교육에 대한 신념이나 가치를 확고히 가지기 어려울 것이다. 영재교육 대상이 아닌 학생, 학부모, 지역사회 주민들이 영재교육을 긍정적으로 인식하고 지원하는 분위기일 때, 영재교육 교사들은 자신의 전문성을 효율적으로 발휘하게 되고 영재교육의 질이 확보될 것이다. 이러한 요소들은 영재교육을 실천하는 교사들에게 영향을 주는 간접적 여건 및 지원으로 볼 수 있다.

그러나 영재교육진흥법과 국가차원 영재교육 정책 방향이 학교 현장에서 실현되기 위해서는 여러 과제들이 추진되어야 할 것이다. 일반교육에서 교사가 자신의 전문성을 최대한 발휘하도록 행·재정 지원을 제공하는 데 선행되거나 추진해야 하는 정책과 과제들에 대한 논의는 다양하게 이루어져 왔다. 교사들이 보다 높은 수준의 전문성을 발휘하도록 독려하기 위해, 지난 수년간부터 최근까지 교원평가제와 교원성과급제에 대한 논의가 있었고(조혜진, 2007), 교사의 전문성을 발휘하는 교직문화에 대한 연구(박영숙, 전제상, 2005), 교직경력을 통해 교사들이 발휘하는 전문성과 담당업무에 대한 만족도(강경석, 김영만, 2006), 교사 효능감을 증진시키는 변인들에 대한 분석(홍창남, 2006) 등이 있다. 이러한 연구들의 결과는 교사들이 자신의 전문성을 효율적으로 발휘하여 교육의 수월성을 최대한 달성할 수 있도록 행·재정 지원을 촉구하고 제공하는 정책들로 연결된다. 영재교육에서도 예외는 아니다. 그럼에도 불구하고 영재교육 교사 전문성 발휘에 영향을 주는 요인, 정책 관련 연구는 초기단계로 일반교육과 같은 수준의 심층분석은 아직 이루어지지 않고 있다. 최근 우리나라 35종의 주요 학회지에 게재된 영재교육 관련 논문 분석연구(한기순, 양태연, 2007)에 따르면 2000년부터

2006년까지 7년간 발표된 논문 724편 가운데 영재교육 교사 관련 연구는 29편으로 4% 수준에 머무르고 있다.

영재교육을 담당하는 교사들이 전문성을 충분히 발휘하여 영재교육의 수월성을 높이도록 하는 행·재정 지원을 살펴보면, 먼저 각 시·도교육청은 영재교육 관련 다양한 정책을 수립하고 이를 실천하는 교사에 대한 행·재정 지원 체계를 마련해야 할 것이다. 교육청 차원 영재교육 정책 하에, 영재교육기관은 교사들이 바람직한 영재교육을 실천하는 데 요구되는 행·재정 지원을 제공해야 한다. 영재교육 대상 학생과 학부모는 영재교육의 목적과 취지를 올바르게 이해하며, 학생들은 영재교육의 목적적 가치를 인식하고 자발적으로 참여하고자 할 때, 영재교육 교사는 영재교육의 목적을 성취하게 될 것이다. 이러한 여건들은 영재교육 교사들이 자신의 전문성을 발휘하는 데 직접적으로 영향을 주는 행·재정 지원으로 간주할 수 있다.

교사 전문성은 한 두 번의 연수로 개발되는 것이 아니라 지속적으로 평생을 통해 개발되는 것이다. 영재교육 교사도 예외는 아니다. 우리나라 영재교육 교사의 전문성은 교사 재교육/연수프로그램을 통해 주로 개발된다. 따라서 영재교육 교사들은 자신의 전문성을 더욱 신장시킬 수 있도록 연수의 기회를 지속적으로 제공받아야 할 것이며, 연수에 소요되는 경비도 지원받아야 할 것이며, 연수에 참여할 수 있는 시간도 확보되어야 할 것이다. 영재교육 교사로서의 전문성을 발휘하여 영재교육의 질을 더욱 높이는 교사들에게는 이에 상응하는 교원특혜도 적절하게 제공되어야 할 것이다.

영재교육 교사들이 전문성을 발휘하도록 제공되는 행·재정 지원은 시·도별 차이가 있으며, 이에 대한 요구도 시·도별로 차이가 있을 것이다. 이미 시·도교육청 영재교육 담당자 협의회는 논의 안건 등에서 나타난 바, 전담 교사를 배치하는 지역은 일부 한두 개인 반면 일반학교 교사들이 수업 후 추가로 지도하는 지역이 대부분인 것으로 나타났다. 영재교육 교사 대상 교원 특혜에서도 연수대상자 선발 우선권만을 제공하는 지역과 승진 가산점까지 제공하는 지역도 있어 지역별 차이는 있는 것으로 나타났다. 지역별 서로 다른 행·재정 지원 여건에 따른 추가 지원과 개선안에도 차이가 있어야 할 것이다.

이처럼 영재교육의 질을 높이기 위해서는 교사들이 교사 전문성을 최대한 발휘할 수 있는 행·재정 지원이 이루어져야 한다. 이러한 행·재정 지원에 대한 요구는 실제적으로 지원을 제공받는 교사들을 대상으로 분석할 수 있다. 또한 지역별 특성에 따른 차별화된 요구도 나타날 것이다. 따라서 본 연구에서는 광역시와 도지역 영재교육 교사들을 대상으로 첫째, 영재교육 교사에 대한 지역교육청 차원 행·재정 지원, 둘째, 영재교육 교사에 대한 지역사회 구성원(일반학교 학교장, 동료교사 등)의 지원, 셋째, 영재교육 교사들이 영재교육을 실천하는 데 있어 저해요인과 이에 대한 개선안을 탐색하는 데 목적을 두었다. 궁극적으로 본 연구는 영재교육 교사들이 갖추고 있는 전문성을 충분히 발휘할 수 있는 행·재정 지원 및 제반 여건을 제공하는 방안을 탐색하는 데 목적을 두었다.

II. 연구방법

1. 설문조사

영재교육 교사 전문성 관련 제반 여건 및 지원 체제에 대한 설문조사는 2회에 걸쳐 실시되었다. 1차 설문조사는 전국 16개 시·도 가운데 8개 지역(4개 광역시, 4개 도 지역) 영재교육기관 교사들을 조사대상으로 선정하여, 영재교육기관의 행·재정 지원에 대한 만족도 및 지역 구성원의 인식을 조사했다. 조사결과, 광역시와 도 지역 간에 영재교육기관의 행·재정 지원의 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 2차 설문조사에서는 1차 조사결과에 근거하여, 영재교육기관의 교사 전문성 관련 지원 체제에 대한 구체적 문제점 및 개선안을 도출하는 데 중점을 두었다. 이를 위해 2차 설문조사는 개방형 문항으로 구성하였다. 2차 설문조사에서도 영재교육기관이 소재하는 광역시 및 도 지역으로 구분하여 교사의 응답을 비교·분석하였다.

2. 연구 대상

1차 설문조사는 16개 시·도 가운데 4개 광역시 지역(부산, 대구, 광주, 울산)과 4개 도 지역(강원, 충북, 전남, 경남) 소재 영재교육기관 수학, 과학

영재교육 교사를 대상으로 실시되었다. 본 1차 설문조사 대상은 전국 영재교육기관 행·재정 지원체제 현황을 대표할 수 있는 집단을 표집하는 데 목적을 두고, 시·도별 영재교육기관의 특성 및 영재교육 대상 학생 비율을 고려하여 선정했다. 따라서 선정된 시·도는 먼저, 영재교육 대상 학생의 비율을 평균 수준인 지역 6개(부산, 대구, 광주, 강원, 충북, 전남)와 낮은 수준인 지역 2개(울산 및 경남)이었다 <표 1>. 8개 지역 수학, 과학영재교육 교사는 총 1,163명이었으며, 응답자는 236명으로 전체 집단의 20.3%에 해당되었다 <표 2>. 선정된 8개 시·도별 설문조사 응답자 분포는 14%(전남)에서 29%(울산)의 범위로 나타나, 본 연구의 설문조사 대상 집단은 전체를 대표할 수 있는 집단으로 간주하였다.

<표 1> 2005년 총 학생수 대 영재교육 대상 학생수 및 비율 (2005년 6월 기준)

지역	초등		중		고등		총계	
	일반	영재(%)	일반	영재(%)	일반	영재(%)	총 학생수	영재(%)
서울	711,136	1,142(0.16)	379,188	1,700(0.45)	283,153	390(0.14)	1,373,477	3,232(0.24)
부산	265,083	1,460(0.55)	146,491	2,270(1.55)	91,584	60(0.07)	503,158	3,790(0.75)
대구	213,212	1,033(0.48)	112,661	934(0.83)	77,245	214(0.28)	403,118	2,181(0.54)
인천	230,067	951(0.41)	119,834	1,021(0.85)	71,397	243(0.34)	421,298	2,215(0.53)
광주	136,309	819(0.60)	67,938	252(0.37)	42,843	40(0.09)	247,090	1,111(0.45)
대전	129,952	852(0.66)	65,474	1,063(1.62)	44,510	68(0.15)	239,936	1,983(0.83)
울산	107,058	168(0.16)	53,448	266(0.50)	33,361	-	193,867	434(0.22)
경기	979,630	2,898(0.30)	463,457	1,885(0.43)	257,673	112(0.04)	1,700,760	4,895(0.29)
강원	120,102	560(0.47)	58,972	630(1.07)	28,586	-	207,660	1,190(0.57)
충북	126,588	810(0.64)	61,447	840(1.37)	35,528	40(0.11)	223,563	1,690(0.76)
충남	156,088	405(0.26)	74,102	430(0.58)	48,766	-	278,956	835(0.30)
전북	157,804	360(0.23)	75,975	540(0.71)	42,312	160(0.38)	276,091	1,060(0.38)
전남	156,686	1,065(0.68)	74,105	1,060(1.43)	43,440	-	274,231	2,125(0.77)
경북	206,141	1,892(0.92)	100,807	737(0.73)	64,495	-	371,443	2,629(0.71)
경남	275,274	561(0.20)	132,949	884(0.66)	82,728	100(0.12)	490,951	1,545(0.31)
제주	51,671	487(0.94)	23,856	389(1.63)	12,171	20(0.16)	87,698	896(1.02)
총계	4,022,801	15,463(0.38)	2,010,704	14,901(0.74)	1,259,792	1,447(0.11)	7,293,297	31,811(0.44)

*본 표의 영재교육 대상 학생수는 시·도교육청 단위 영재학급 및 영재교육원, 대학교 부설 과학영재교육원 및 영재교육원에 등록된 학생수로 과학고등학교 및 한국과학영재학교 학생 수는 제외된 통계치이다.

<표 2> 2005년 수학, 과학영재교육 교사 수 및 1차 설문조사 대상 교사 수

지역	초등			중등			응답 총계	영재교사 전체	응답자 비율(%)
	과학	수학	소계	과학	수학	소계			
부산	14	11	25	14	11	25	50	208	24.0
대구	3	14	17	10	5	15	32	148	21.6
광주	8	7	15	1	9	10	25	104	24.0
울산	4	1	5	4	3	7	12	41	29.3
강원	4	8	12	6	7	13	25	123	20.3
충북	7	6	13	8	6	14	27	153	17.6
전남	6	7	13	8	5	13	26	185	14.1
경남	9	8	17	15	7	22	39	201	19.4
총계	55	62	117	66	53	119	236	1,163	20.3

<표 3> 영재교육 행·재정 지원체제: 1차 설문조사 대상

변인	구분	빈도(%)					
		광역시(n=119)		도(n=117)		합계(n=236)	
		초등	중등	초등	중등	초등	중등
성별	남자	27(43.5)	27(47.4)	40(72.7)	43(69.4)	67(57.3)	70(58.8)
	여자	35(56.5)	30(52.6)	15(27.3)	19(30.6)	50(42.7)	49(41.2)
영재반 교과	물리	0(0.0)	10(17.5)	0(0.0)	6(9.7)	0(0.0)	16(13.4)
	화학	0(0.0)	5(8.8)	0(0.0)	9(14.5)	0(0.0)	14(11.8)
	생물	0(0.0)	7(12.3)	0(0.0)	8(12.9)	0(0.0)	15(12.6)
	지구과학	0(0.0)	7(12.3)	0(0.0)	4(6.5)	0(0.0)	11(9.2)
	통합과학	29(46.8)	0(0)	26(47.3)	10(16.1)	55(47.0)	10(8.4)
	수학	33(53.2)	28(49.1)	29(52.7)	25(40.3)	62(53.0)	53(44.5)
	최종 학력	학사	26(41.9)	22(38.6)	27(49.1)	22(35.5)	53(45.3)
	석사 이상	36(58.1)	35(61.4)	28(50.9)	40(64.5)	64(54.7)	75(63.0)
교직 경력	4년 이하	14(23.0)	20(35.1)	19(35.2)	18(30.0)	33(28.7)	38(32.5)
	5~14년	34(55.7)	26(45.6)	30(55.6)	39(65.0)	64(54.7)	65(55.6)
	15~24년	8(13.1)	11(19.3)	5(9.3)	2(3.3)	13(11.1)	13(11.1)
	25년 이상	5(8.2)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.7)	5(4.3)	1(0.9)
	합계	62(52.1)	57(47.9)	55(47.0)	62(53.0)	117(49.6)	119(50.4)

< 표 4 > 영재교육 저해요인 및 개선안: 2차 설문조사 대상

변인	구분	빈도(%)					
		광역시(n=59)		도(n=64)		합계(n=123)	
		초등	중등	초등	중등	초등	중등
성별	남자	13(61.9)	30(78.9)	17(63.0)	22(59.5)	30(62.5)	52(69.3)
	여자	8(38.1)	8(21.1)	10(37.0)	15(40.5)	18(37.5)	23(30.7)
영재반 교과	물리	0(0.0)	12(31.6)	0(0.0)	9(24.3)	0(0.0)	21(28.0)
	화학	0(0.0)	9(23.7)	0(0.0)	8(21.6)	0(0.0)	17(22.7)
	생물	0(0.0)	8(21.1)	0(0.0)	7(18.9)	0(0.0)	15(20.0)
	지구과학	0(0.0)	6(13.2)	0(0.0)	2(5.4)	0(0.0)	8(10.6)
	통합과학	21(100)	4(10.5)	27(100.0)	11(29.7)	48(100)	14(18.7)
최종 학력	학사	5(23.8)	7(18.4)	9(33.3)	11(29.7)	14(29.2)	18(24.0)
	석사 이상	16(76.2)	31(81.6)	18(66.6)	26(66.7)	34(70.8)	57(76.0)
교직 경력	4년 이하	1(4.7)	3(7.9)	2(7.4)	4(70.3)	3(6.3)	7(9.3)
	5~14년	10(47.6)	14(36.8)	14(51.9)	15(40.5)	24(50.0)	29(38.7)
	15~24년	9(42.9)	21(55.3)	9(33.3)	17(45.5)	18(37.5)	38(50.7)
	25년 이상	1(4.8)	0(0.0)	2(7.4)	1(2.7)	3(6.3)	1(1.3)
	합계	21(35.6)	38(64.4)	27(42.2)	37(57.8)	48(37.4)	75(62.6)

연구대상의 인적사항을 살펴보면, 먼저 성별은 남자교사 58%(137명), 여자교사가 42%(99명)로 나타났다<표 3>. 학교급별 수학 및 과학영재교육 교사 비율은 초등과학 23%(55명), 초등수학 26%(62명), 중등과학 28%(66명), 중등수학 22%(53명)로 나타났다. 최종학력은 초등보다 중등에서 석사 학위 소지교사의 비율이 더 높았다. 개방형 문항의 2차 설문조사에서는 2005년 KEDI 연수에 참여한 과학영재교육 교사 178명 중 123명(응답률 69.1%)이 응답했다<표 4>. 학교급별로 초등교사 37%(48명), 중등교사 63%(75명)이며, 최종학력은 초등보다 중등에서 석사학위 소지교사의 비율이 더 높았다.

3. 조사도구 및 조사시기

1차 설문조사지는 영재교육기관 행·재정 지원에 대한 만족도 및 지역 구성원의 인식에 관한 7개 문항(5단계 리커드 척도 문항; 1=전혀 동의하지 않음, 5=매우 동의함)으로 구성되었으며, 2005년 7월 23일에 실시되었다. 2차 설문조사지는 ‘영재교육 실천의 저해요인과 개선안’, ‘영재교육 교사 특혜 유무’, ‘영재교육 전문성 신장 방안’에 대한 개방형 문항으로 구성되었으며, 2005년 11월 5일에 실시되었다.

4. 자료 분석 방법

1차 설문조사 결과는 변인별(광역시 대 도 지역)기술 통계치를 제시하고 광역시 대 도 지역의 두 집단 간 차이를 t-test로 검증하였다. 2차 설문조사 결과는 내용분석(content analysis)의 항목 분류법(category classification)에 따라 분석되었으며, 광역시 대 도 지역의 두 집단의 항목별 빈도와 백분율을 제시하였다.

III. 연구 결과

1. 교육청 및 영재교육기관의 행·재정 지원

영재교육 교사들이 수업을 실천하는 데 직접적으로 영향을 주는 관할 지역교육청의 행·재정 지원 및 영재교육 교사의 전문성을 발휘하도록 영재교육기관의 지원에 대한 만족도를 조사하였다. 2개 문항 모두에서 교사들은 다소 긍정적으로(3.2~3.5) 응답했다. 지역교육청의 행·재정 지원에 대해, 광역시가 도 지역에 비해 유의하게($t=2.179, p<.05$) 높은 만족도를 보였다 <표 5>. 영재교육 교사가 전문성을 발휘하도록 도와주는 영재교육기관의 지원에 대한 만족도에서는, 광역시와 도 지역 간에는 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 광역시에서 약간 높게 나타났다.

<표 5> 영재교육기관 행·재정적 지원에 대한 만족도의 지역별 차이

문항	평균(표준편차)		t
	광역시(n=117)	도(n=119)	
내가 소속된 지역교육청은 영재교육에 대한 행·재정 지원을 충분히 제공한다.	3.44(0.83)	3.21(0.80)	2.179*
내가 소속된 영재교육기관은 내가 영재교육 담당 교사로서의 전문성을 발휘할 수 있도록 도와준다.	3.53(0.75)	3.44(0.93)	0.852

* $p < .05$

2. 지역사회 구성원의 지원

영재교육 교사들에게 간접적으로 영향을 주는 일반학교 학교장 및 동료 교사, 영재교육 대상 학생 및 학부모의 영재교육에 대한 이해 등에 대한 만족도를 조사하였다 <표 6>. 4개 문항 모두에서 광역시와 도 지역 간에는 유의한 차이를 보이지 않았다.

일반학교 학교장 및 동료교사들의 영재교육에 대한 이해에 대한 만족도는 다소 긍정적(3.2~3.6)이었으나, 지역사회 인적자원 활용 및 영재교육 대상 학생 및 학부모의 이해 수준에 대한 만족도는 다소 부정적(2.7~3.0)이었다.

영재교육의 행·재정 지원에 대한 만족도를 조사한 결과, 교사들의 만족도는 보통 수준에서 다소 긍정적이거나 다소 부정적인 것으로 나타났다. 긍정적 측면과 부정적 측면을 보다 구체적으로 분석하기 위해, 개방형 문항을 활용하여 영재교육 실천의 저해요인을 살펴보았다.

<표 6> 영재교육의 지역사회 구성원 지원에 대한 만족도의 지역별 차이

문항	평균(표준편차)		t
	광역시(n=117)	도(n=119)	
내가 소속된 일반학교 학교장은 영재교육을 지지하고 있다.	3.59(0.74)	3.60(0.92)	-0.093
나는 일반학교 동료교사들로부터 내가 영재교육을 실천하는 데 도움을 받고 있다.	3.34(0.89)	3.21(0.98)	1.075
나는 영재교육을 실천할 때, 지역사회 인적자원을 활용한다.	2.83(0.90)	2.97(0.89)	-1.152
영재교육 대상 학생 및 학부모들은 영재교육을 올바르게 이해하고 있다.	2.74(0.73)	2.79(0.84)	-0.458

3. 영재교육 실천의 저해요인

영재교육 교사들은 개방형 문항을 통해 영재교육을 실천하는 데 있어서의 저해요인을 직접적 및 간접적 요인으로 구분하여 제시하였다<표 7>. 직접적 저해요인은 지역교육청과 영재교육기관의 영재교육에 대한 행·재정 지원을 포함한다. 간접적 저해요인은 영재교육 교사를 둘러싸고 있는 일반학교 학교장, 동료교사와 영재교육 대상 학생 및 학부모의 영재교육에 대한 인식을 포함한다. 1차 설문조사에서 광역시 및 도 지역의 유의한 차이를 심층적으로 살펴보기 위해, 2차 설문조사 개방형 문항의 응답내용을 분석하였다.

영재교육기관 행·재정 지원 관련 저해요인을 구체적으로 응답한 교사의 비율은 63%이었으며, 수업 준비시간 부족, 과도한 업무, 재정 부족 등이 지적되었다. 광역시 및 도 지역 모두 교사들은 과도한 업무를 지적했으며, 반면 광역시 교사는 수업준비시간의 부족을 도 지역 교사들은 재정 지원의 부족을 더 높은 비율로 지적했다.

광역시는 영재교육 대상 학생의 부적절한 태도와 학부모, 학생들의 영재교육 목적에 대한 이해 부족이 높은 반면, 도 지역에서는 일반학교 학교장 및 동료교사의 이해부족이 더 높은 비율로 나타났다.

<표 7> 영재교육 실천 저해요인에 대한 의견의 지역별 차이

구분	광역시 (n=59)	도 (n=64)	합계(%) (n=123)
직접적 저해요인: 영재교육기관	31(62.0)	33(63.5)	64(62.7)
▪ 교사의 수업 준비시간 부족	12(24.0)	5(9.6)	17(16.7)
▪ 교사의 과도한 업무(일반, 영재학급수업 이중부담)	8(16.0)	8(15.4)	16(15.7)
▪ 재정 지원(실험·실습기자재, 교실)	2(4.0)	8(15.4)	10(9.8)
▪ 영재교육 수업시수 부족(블록시간 부족, 비연계성)	4(8.0)	5(9.6)	9(8.8)
▪ 영재교수·학습자료 부족	2(4.0)	3(5.8)	5(4.9)
▪ 행정지원 체제의 미숙	1(2.0)	3(5.8)	4(3.9)
▪ 영재반 편성의 부적절성	2(4.0)	1(1.9)	3(2.9)
간접적 저해요인: 지역사회 구성원	14(28.0)	13(25.0)	27(26.5)
▪ 영재반 수업에서 학생들의 부적절한 태도	5(10.0)	5(9.6)	10(9.8)
▪ 학교장(관리자), 동료교사 이해부족	4(8.0)	6(11.5)	10(9.8)
▪ 학부모·학생의 영재교육 목적에 대한 이해부족	5(10.0)	2(3.8)	7(6.9)
영재교육 교사 전문성 부족	1(2.0)	3(5.8)	4(3.9)
기타	4(8.0)	3(5.8)	7(6.9)
응답계	50(100)	52(100)	102(100)
*무응답	9	12	21

*무응답은 설문 문항에 응답하지 않은 수이며, 백분율은 응답자를 기준으로 계산.

4. 영재교육 행·재정 지원의 개선안

지역교육청 및 영재교육기관의 영재교육 실천 저해요인의 개선안에 대한 개방형 문항의 응답 결과는 <표 8>과 같다. 영재교육기관의 지원에서는 가장 높은 비율로 응답된 내용은 지역별로 차이가 나타났는데, 광역시에서는 ‘영재반 편성·운영의 적절성’을 도 지역에서는 ‘영재교육 행정업무 지원’과 ‘재정 지원’으로 나타났다. 광역시 교사들은 영재 선발과 반편성에서 학생들의 개인차를 고려하여 운영하는 방안을 높은 비율로 응답하고 있었다. 도

지역 교사들은 영재교육 업무 지원을 높은 비율로 응답하였는데, 이는 ‘소속 일반학교 업무를 경감하는 것’의 개선안과 직결되는 방안이다.

간접적 지원의 개선안의 경우, ‘교사의 소속 일반학교에서의 업무 경감’과 이를 통한 교사의 ‘시간 확보’가 높게 나타났다. 또한 ‘학교장(관리자)의 인식 변화 연수’의 필요성에 대해서도 응답하였다.

<표 8> 영재교육 행·재정 지원체제 개선안에 대한 의견의 지역별 차이

개선안	광역시 (n=59)	도 (n=46)	합계(% (n=123)
직접적 지원: 영재교육기관	25(55.6)	27(54.0)	52(54.7)
▪ 영재반 편성·운영의 적절성	9(20.0)	3(6.0)	12(12.6)
▪ 영재교육 전담교사 제도 마련	5(11.1)	5(10.0)	10(11.6)
▪ 영재교육 행정업무 지원	4(8.9)	6(12.0)	10(10.5)
▪ 영재교육 재정 지원(실험·실습기자재, 공간)	3(6.7)	6(12.0)	9(8.4)
▪ 영재교육 프로그램 개발 및 보급	1(2.2)	3(6.0)	4(4.2)
▪ 영재교육 방법의 변화(사사교육)	1(2.2)	3(6.0)	4(4.2)
▪ 영재교원 처우 개선	2(4.4)	1(2.0)	3(3.2)
간접적 지원: 지역사회 구성원	15(33.3)	15(30.0)	30(31.6)
▪ 교사의 소속 일반학교 업무 경감	6(13.3)	5(10.0)	11(11.6)
▪ 시간확보(교수·학습자료 개발), 교사 재량수업 시수	2(4.4)	4(8.0)	6(6.3)
▪ 학교장(관리자) 인식변화 연수	3(6.7)	3(6.0)	6(6.3)
▪ 교사 및 학생의 자발적 참여 여건 마련	3(6.7)	1(2.0)	4(4.2)
▪ 학부모 영재교육 인식 교육	1(2.2)	2(4.0)	3(3.2)
영재교육 교사연수 강화	3(6.7)	1(2.0)	4(4.2)
기타	2(4.4)	7(14.0)	9(9.5)
응답계	45(100.0)	50(100.0)	95(100.0)
*무응답	14	14	28

*무응답은 설문 문항에 응답하지 않은 수이며, 백분율은 응답자를 기준으로 계산.

5. 영재교육 교사 전문성 신장 방안

2차 설문조사의 개방형 문항을 통해 조사한 ‘영재교육 교사의 전문성 향상을 위한 지원 방안’에 대한 교사들의 응답 결과는, ‘영재교육 교사연수 지원’, ‘영재교육 교사지식 네트워크 형성 및 정보 공유’, ‘영재교육 교사에 대한 지원 체제 강화’, ‘우수 영재교육 교사 확보 및 지원 방안’ 등으로 나타났다<표 9>. 영재교육 교사연수 지원 방안으로는 ‘교사연수의 지속적 제공 및 교사연수 기회의 확대’, ‘전공 관련 전문지식 연수’, ‘연수 프로그램의 다양화’, ‘영재교육 프로그램 개발에 대한 연수’, ‘사이버 연수와 학점제 시행’ 등이 제시되었다. 이에 대한 응답의 지역별 차이는, 교사연수의 지속적 제공에 대한 도 지역 교사들의 요구가 광역시에 비해 더 높은 비율로 나타났다. 영재교육 교사 지식 네트워크 형성 및 정보 공유 방안으로 ‘영재교육 프로그램 및 자료 공유를 위한 영재교육 담당 교사 간 네트워크 구축’, ‘영재교육 교사 대상 워크숍, 세미나, 수업 공개’ 등에 대한 지원, ‘영재교육 교사 공유 인터넷 사이트 개설 및 공유’ 등이 제시되었다. 광역시 교사들은 영재교육 교사간의 네트워크 구축을 통한 정보 교류에 대한 응답이 가장 많은 반면, 도 지역 교사들은 영재교육 대상 워크숍이나 세미나, 수업 공개 등과 같이 영재교육 교사의 수업 전문성 지원에 대한 요구가 더 높게 나타났다. 우수한 영재교육 교사 확보 및 지원 방안으로는 ‘교사연수 이수교사에 대한 영재교육 교사 자격증 부여’, ‘영재교육 교사 전담제도’ 등이 제시되었다. 특히 도 지역 교사들이 영재교육 전담교사 제도를 더 많이 주장했다.

<표 9> 영재교육 교사 전문성 신장 방안에 대한 의견의 지역별 차이

항목	광역시 (n=59)	도 (n=46)	합계(%) (n=123)
영재교육 교사연수 지원	31(60.8)	24(52.2)	55(56.7)
▪ 교사연수의 지속적 제공	6(11.8)	10(21.7)	16(16.5)
▪ 교사연수의 기회 확대	8(15.7)	4(8.7)	12(12.4)
▪ 연수 프로그램의 다양화	7(13.7)	5(10.9)	12(12.4)
▪ 전공 관련 전문지식 향상을 위한 연수	5(9.8)	2(4.3)	7(7.2)
▪ 영재교육 프로그램 개발에 대한 연수	5(9.8)	1(2.2)	6(6.2)
▪ 사이버 연수-학점제 시행	-	2(4.3)	2(2.1)
영재교육 교사 지식 네트워크 형성 및 정보공유	12(23.6)	11(23.9)	23(23.7)
▪ 영재교육 담당 교사 간 네트워크 구축 (영재교육 자료 공유)	10(19.6)	5(10.9)	15(15.5)
▪ 영재교육 교사 대상 워크숍, 세미나, 수업 공개 등	1(2.0)	6(13.0)	7(7.2)
▪ 인터넷 사이트 개설 및 공유	1(2.0)	-	1(1.0)
우수 영재교육 교사 확보 및 지원	2(3.9)	4(8.7)	6(6.2)
▪ 영재교육 교사 확보 및 지원 (전담교사 배치, 교사자격증 제도 도입 운영 등)	1(2.0)	4(8.7)	5(5.2)
▪ 교사 연수 이수 교사 자격증 부여	1(2.0)	-	1(1.0)
영재교육 교사에 대한 지원 체제 강화	3(5.9)	2(4.3)	5(5.2)
기타	3(5.9)	5(10.9)	8(8.2)
응답계	51(100)	46(100)	97(100.0)
*무응답	8	18	26

*무응답은 문항에 응답하지 않은 수이며, 백분율은 응답자를 기준으로 계산.

6. 영재교육 교사처우 개선안

1차 설문조사의 선택형 문항 ‘내가 소속된 일반학교에는, 기회가 주어진다면 영재교육을 담당하고자 하는 교사들이 많이 있다’에 대한 교사들의 인식도를 조사한 결과 광역시와 도 지역에는 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 보통 정도의 응답을 보였다<표 10>. 이 분석결과에 근거하여, 영재교육 교사에 대한 특혜가 주어진다면, 영재교육을 담당하고자 하는 교사들이 많을 것이라고 간주하고, 개방형 문항을 통해서 구체적으로 영재교육 교사

특혜 유무 및 유형과 교사처우 개선안에 대해 조사하였다.

<표 10> 영재교육 교사 처우에 대한 만족도의 지역별 차이

문항	평균(표준편차)		t
	광역시(n=117)	도(n=119)	
내가 다니는 일반학교에서는, 기회가 주어진다면 영재교육을 담당하고자 하는 교사들이 많이 있다.	3.22(0.90)	3.10(0.96)	0.956

2차 설문조사의 개방형 문항 분석 결과, 응답한 교사의 약 54%가 교원특혜를 받지 못하는 것으로 나타났다<표 11>. 교원특혜로 승진 가산점을 제공받는 경우는 7% 수준으로 매우 미미하였다. 교원특혜로 간주되는 것은 주로 ‘연수기회 부여’와 ‘강사료 및 자료개발비’를 제공받는 것으로 나타났다. 반면 특혜가 없으며, 오히려 가중한 업무 등의 피해를 입고 있다고 응답한 경우가 있었으며, 영재학생을 가르치는 ‘자부심 및 보람’을 특혜로 응답한 경우도 나타났다.

<표 11> 영재교육 교사의 교원특혜에 대한 의견의 지역별 차이

항목	광역시(n=59)	도(n=64)	합계(%) (n=123)
특혜 유	17(42.5)	20(50.0)	37(46.2)
• 강사료 및 자료개발비	4(10.0)	7(17.5)	11(7.5)
• 연수기회 부여	5(12.5)	5(12.5)	10(8.8)
• 승진 가산점	3(7.5)	4(10.0)	7(7.5)
• 자부심 및 보람	2(5.0)	4(10.0)	6(7.5)
• 기타	3(7.5)	-	3(3.8)
특혜 무	23(57.5)	20(50.0)	43(53.8)
• 특혜 없음	23(57.5)	17(42.5)	40(50.0)
• 과중한 업무 등의 피해	-	3(7.5)	3(3.8)
응답계	40(100.0)	40(100.0)	80(100.0)
*무응답	19	24	43

*무응답은 설문 문항에 응답하지 않은 수이며 백분율은 응답자를 기준으로 계산.

영재교육 교사들이 자신의 전문성을 보다 효율적으로 발휘하기 위해 요구하는 처우 개선안은 다음과 같이 조사되었다. 가장 높은 응답률(30%)은 교사 업무 감소로 나타났으며, 다음으로 승진 가산점(24%)이 제시되었다. 지역별 차이로는 도 지역은 재정 지원을 강화해 주는 방안(19%; 광역시 7%), 영재교육 전담교사 제도(11%, 광역시 4%)인 반면 광역시는 영재교육에 대한 올바른 이해(7%; 도 지역 2%)로 조사되었다.

<표 12> 영재교육 교사 처우 개선안에 대한 의견의 지역별 차이

항목	광역시(n=59)	도(n=64)	합계(%) (n=123)
교사 업무 감소	14(30.4)	14(29.8)	28(30.1)
승진 가산점	12(26.1)	10(21.3)	22(23.7)
재정 지원(수당, 강사료, 실험실습비)	3(6.5)	9(19.1)	12(12.9)
영재교육 전담교사 제도	2(4.3)	5(10.6)	7(7.5)
영재교육기관의 행정 지원	2(4.4)	3(6.4)	5(5.4)
영재교육에 대한 올바른 이해	3(6.5)	1(2.1)	4(4.3)
연수기회 부여	2(4.4)	-	2(2.2)
영재교사 자격증 제도	1(2.2)	1(2.1)	2(2.2)
기타	7(15.2)	4(8.5)	11(11.8)
응답계	46(100.0)	47(100.0)	93(100.0)
*무응답	13	17	30

*무응답은 설문 문항에 응답하지 않은 수이며, 백분율은 응답자를 기준으로 계산.

IV. 영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 행·재정 지원 개선안

이상의 영재교육 교사를 대상으로 영재교육 현장의 행·재정 지원의 문제점과 교사 전문성 발휘에 저해요인 및 개선안에 대한 요구를 분석한 결과에 근거하여, 영재교육 교사 전문성의 효율적 실천을 위한 행·재정 지원 방안을 모색하였다. 이를 보다 구체적으로 영재교육 교사들이 전문성을 발휘하는데, 영재교육기관의 행·재정 지원 체제, 지역구성원(학교장 및 동료 교사, 학부모 및 학생)의 영재교육에 대한 인식 및 지원, 영재교육 교사 전

문성을 발휘하는 데 요구되는 행·재정 지원을 분석하였다. 이 세 영역의 문제점들의 지역별로 차이와 이에 따른 개선안을 종합하면 다음과 같다.

1. 영재교육기관 행·재정 지원 체제 정립

먼저, 영재교육기관 행·재정 지원 체제에 대한 문제점은 교사들의 과중한 업무 부담과 수업준비 시간 부족, 영재교육기관의 재정 지원 부족, 행정업무의 체계성 부족, 개별교사가 담당하는 영재교육 수업시수의 부족 등으로 나타났다. 보다 구체적으로 살펴보면, 첫째, 교사들의 과중한 업무 부담과 수업준비 시간 부족이 문제점으로 드러났다. 교사들은 일반학교 수업과 영재교육 수업을 동시에 실천해야 하는 것으로 인해 과중한 업무 부담에 시달리고 있었다. 특히 도시역의 경우에는 교사의 인력 풀(pool)이 약하기 때문에 소위 ‘능력 있는 교사’ ‘유능한 교사’들은 소속 일반학교, 지역교육청, 영재반 등 모든 곳에서 업무를 담당하는 경향이 나타났다. 뿐만 아니라 도지역의 지리적으로 소외된 학생들을 방문하여 수업하는 순회 수업제도는 교사들의 어려움을 더욱 가중시키는 것으로 나타났다. 둘째, 도 지역 영재교육기관의 재정지원 부족이 문제점이었다. 영재교육기관의 재정지원에 있어서는 지역별 차이가 나타났는데, 광역시에서는 풍족한 편은 아니지만 실험·실습비 등의 비용들은 기관에서 충분히 제공되는 반면, 도지역의 경우에는 그러지가 못했다. 일부 도지역의 경우 영재반 교실 및 실험실 공간을 확보하지 못하여 실험실습 활동을 제대로 실천하지 못하는 실정이었다. 셋째, 행정업무 지원체제의 비 체계성이 지적되었다. 영재교육기관의 행정업무 체제가 확립되지 않아 영재교육을 실천하는 데 있어서 어려움을 겪고 있었다. 행정업무 담당자에 따라 업무가 일관성 없이 이루어지고 있으며, 행정업무를 지원하는 인력 부족이 이러한 현상을 가중시키고 있었다. 넷째, 개별교사가 담당하는 영재교육 수업시수의 부족이 지적되었다. 영재교육 수업시수 배당이 적기 때문에 영재교육 프로그램을 적용하는 데 있어서 시간적 제약이 많았으며, 여러 교사가 교과를 담당하여 서로 논의가 부족하기 때문에 수업에서의 연계성이 부족한 것이 문제점을 지적되었다.

이상의 영재교육기관 행·재정 지원의 문제점을 해결하는 개선안으로 다음 세 가지를 제안할 수 있다.

첫째, 영재교육 전담교사 제도를 도입하고 일반학교 수업시수를 감소하는 방안이다. 질 높은 영재교육을 실천하고자 한다면, 영재교육을 전담하는 교사를 배치하는 것이 바람직한 방안으로 제안되었다. 이를 통해 가중한 업무 부담에서 벗어날 수 있을 것이다. 또한 영재교육기관에서는 영재교육 교사가 수업에만 전념할 수 있도록 타 행정 담당 인원을 배치하고, 교사의 영재교육 수업시수를 일반학교 담당 수업시수에 포함하여 일반학교 수업시수를 감소 조정하는 방안도 마련되어야 한다는 의견이 제시되었다. 이러한 방안들은 영재교육이 방과 후 수업으로 제공되는 데, 이를 정규 수업시수로 인정하게 될 때 연계적으로 해결될 수 있다는 의견도 제시했다.

둘째, 도 지역 영재교육기관의 재정지원을 강화하는 방안이다. 도 지역의 경우 실험실습비, 강사료 등과 같은 재정지원이 부족한 실정이었다. 교사들은 영재교육 교실 및 실험실 등의 수업 공간을 확보하지 못해 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이를 개선하는 방안으로서 영재교육 예산을 국가차원 관리 하에 균형있게 집행하자는 의견이 제시되었다.

셋째, 집단편성, 학생지도, 수업연계성을 위한 행정지원 체제의 체계성을 확립하는 방안이다. 행정지원의 체계성을 확립하는 방안은, 먼저 학생의 개인차를 고려하여 집단을 편성하는 방안이었다. 일부 교사들은 영재반이 무학년제로 운영되는 점을 문제점으로 지적하였다. 한 반에 편성된 여러 학년의 다양한 학생 수준을 반영하여 교육내용을 설정하는 데 어려움이 있으므로 학생의 개인차를 고려하는 수업이 어렵다는 것이다. 따라서 학년별 운영이나 학생들의 개인 차이를 고려한 반 편성을 개선안으로 제안하였다. 둘째, 부적응아 관리 체제 마련이었다. 영재반 부적응아 및 수업태도가 산만한 학생들을 관리할 수 있는 규제가 없는 것이 어려운 점이라고 지적했으며, 이에 대한 행정조치를 마련하는 방안을 제시하였다. 셋째, 개별교사가 담당하는 수업시수를 확대하여 교육내용의 연계성을 확보하는 방안이 제안되었다.

2. 지역사회 구성원의 영재교육 인식 제고 및 지원 확대

지역사회 구성원의 영재교육에 대한 인식과 지원의 측면에서 제기된 문제점들은 일반학교 학교장 및 동료교사의 영재교육에 대한 인식 부족 및 무관심과 학부모들이 영재교육의 목적을 상급학교 진학으로 인식하는 것으로 나타났다. 먼저, 일반학교 학교장 및 동료교사의 영재교육에 대한 인식 부족 및 무관심이 문제점이었다. 영재교육 담당 교사의 소속 학교장의 영재교육에 대한 인식 및 지원은 교사들이 방과 후 영재학급을 운영하는 데 있어서 많은 영향을 주고 있었다. 해당 소속학교 내 영재학급이 설치되어 있는 경우를 제외하고는 학교장 및 교사들은 영재교육에 대해 무관심하며, 학교의 여러 제반 업무에 지장을 주지 않는 범위 내에서만 영재교육 교사로서의 활동에 대해서 허용적이었다. 따라서 영재교육 교사들에 대한 지원은 거의 없으며, 일부 교사들은 어려움을 겪고 있기도 했다. 둘째, 학부모들이 영재교육의 목적을 상급학교 진학으로 인식하는 것이 문제점으로 지적되었다. 학부모들은 영재교육에 대한 관심은 높으나 영재교육의 목적에 대한 이해는 낮은 편으로 나타났다. 학부모의 영재교육에 대한 인식은 학생들의 수업태도에도 영향을 주게 되는데, 광역시 학생들은 학원 등과 같은 여러 일로 시간이 부족하기 때문에 영재반 수업에 치중하기가 매우 힘이 든다는 점이 지적되었다.

이에 따른 개선안은 첫째, 학교장의 영재교육 인식 제고를 위한 연수를 실시하는 방안이다. 영재교육 교사들은 소속 학교장에 영재교육 인식 변화 연수의 필요성을 제기하고 있다. 학교장 또는 영재교육기관 장들이 영재교육을 올바르게 인식할 때, 영재교육 교사들이 자신의 전문성을 발휘하여 질 높은 영재교육을 실천할 수 있게 된다. 둘째, 학부모 교육을 통해 영재교육에 대한 올바른 인식을 유도하는 방안이다. 영재교육 대상 학생의 학부모를 대상으로 영재교육 이해에 대한 교육과 홍보를 실시하여 영재교육의 교육적 의미를 이해한 후에 학생들이 자발적으로 참여하는 여건을 마련하는 일이 시급하다.

3. 영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원 체제 확립

영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원체제에 대한 문제점은 영재교육 교사 전문성 부족, 영재교육 교수·학습자료 부족, 영재교육 교사의 교원특혜 부족 등이었다. 첫째, 영재교육 교사 전문성 부족의 문제점이 지적되었다. 영재교육 교사 가운데 일부는 스스로 영재교육 전문성이 부족한 것이 가장 큰 문제로 제시했다. 교사가 수업을 잘 못하는 것은 교사의 역량이 가장 큰 원인이며 외적 요인은 부수적인 것으로 지적했다. 둘째, 영재교육 교수·학습 자료의 부족이 문제점으로 지적되었다. 영재교육기관에서 제작된 자료가 있기는 하나 실제 교사들의 수업에서 적용하기가 어려워 활용 수준이 낮은 경우가 많았다. 셋째, 영재교육기관의 행정지원의 문제점으로 영재교육 교사의 교원특혜가 부족하다는 것이다. 영재교육진흥법에서 영재교육 교사에 대한 특혜에 대해서 규정하고 있지만, 조사 결과 특혜는 일반적이지 않는 것으로 드러났다.

영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원체제의 개선안은 다음의 네 가지로 제안될 수 있다. 첫째, 영재교육 교사 연수를 지속적으로 확대·제공하는 방안이다. 영재교육 교사의 전문성 신장을 위해서는 영재교육 교사 연수를 다양하게 확대·개설해야 할 것이며, 영재교육 담당하는 동안 주기적으로 참여할 수 있는 지속적인 연수 체제가 마련되어야 한다. 둘째, 우수교사 확보를 위해 영재교육 전담교사 제도를 도입하는 방안이다. 영재교육 연수를 이수한 교사는 자격증을 부여하는 교사 자격증 제도 및 전담교사 배치 방안을 제안하였다. 이는 특히 도 지역 교사의 요구가 높았다. 이 방안은 영재교육기관 행정 지원 체제에서도 강력히 제안되었다. 셋째, 영재교육 교수·학습자료를 개발·보급하고 지식네트워크를 구축하여 정보를 공유하는 방안이다. 질 높은 영재교육 교수·학습자료가 부족하기 때문에 전문연구기관에서 개발·보급하는 것이 매우 시급한 것으로 제안되었다. 또한 각 지역의 교사들이 개발한 자료에 대한 공유가 용이하도록 하기 위해서 네트워크를 형성하여 정보를 공유하고, 인터넷 사이트 개설 및 활용하는 방안이 제

안되었다. 넷째, 영재교육 교사의 교원특혜를 강화하는 방안이다. 영재교육을 담당하는 교사에 대한 특혜가 상대적으로 낮으며, 특히 승진 가산점이 낮은 점을 지적하고 이를 확대·제공하는 방안을 제안하였다. 또한 영재학급을 운영하는 시·도교육청 소속 영재교육 교사에 대한 처우 개선안으로 교사의 희망이 있을 경우, 영재학급이 개설된 학교에 우선 배치하는 것을 제안하였다.

V. 결론 및 제언

영재교육의 수월성을 제고하는 데는 영재교육 교사가 자신의 전문성을 효율적으로 발휘하도록 행·재정 지원을 제공하는 것이 중요하다. 본 연구에서는 영재교육 교사들이 자신의 교사 전문성을 효율적으로 발휘하도록 지원함으로써 영재교육 질을 제고하는 방안을 탐색하는 데 목적을 두었다. 이를 위해, 영재교육 교사를 대상으로 1차 설문조사(236명) 및 2차 설문조사(123명)를 통해 의견 및 요구를 분석하였으며, 설문조사 분석결과에 근거하여, 개선안을 영재교육기관의 행·재정 지원, 지역사회 구성원의 영재교육에 대한 인식 및 지원, 그리고 영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원 체제로 구분하여 다음과 같이 제안하였다.

영재교육기관 행·재정 지원 개선안은 영재교육 전담교사 제도를 도입하고 일반학교 수업시수를 감소하는 방안, 영재교육기관의 재정 지원을 강화하는 방안, 그리고 집단편성, 학생지도, 수업연계성의 행정지원의 체계성을 확립하는 방안이다. 특히 도 지역 재정 지원은 더욱 강화되어야 할 것이다. 지역사회 구성원의 영재교육에 대한 인식 및 지원의 개선안은, 학교장의 영재교육 인식 제고를 위한 연수를 실시하는 방안, 학부모 교육을 통해 영재교육에 대한 올바른 인식을 개선하는 방안이다. 특히 학부모 교육은 광역시에서 더 강화되어야 할 부분이다. 영재교육 교사 전문성 발휘를 위한 지원의 개선안은 영재교육 교사 연수를 지속적으로 확대·제공하는 방안, 우수교사 확보를 위해 영재교육 전담교사 제도를 도입하는 방안, 영재교육 교수·학습자료를 개발·보급하고 지식네트워크를 구축하여 정보를 공유하는 방

안, 영재교육 교사특혜를 강화하는 방안이다.

이상과 같이 영재교육 교사 전문성의 효율적 발휘를 위한 행·재정 지원의 개선안이 실현되기 위해서는 무엇보다도 교육청 영재교육 정책이 장단기로 수립되고 단계적으로 실천되어야 할 것이다. 또한 영재교육 전담교사 제도 및 영재교육 연수의 지속적 제공, 다양한 연수 프로그램의 요구를 장기적으로 대처하기 위해서는 대학 또는 대학원 차원에서 교사대상 영재교육에 대한 학습기회를 더욱 강화해야 할 것이다. 이러한 경향은 이미 미국을 포함한 여러 국가에서 실천하고 있는 방안이다(류지영, 2005; 이정규 외, 2006). 이상의 개선안은 곧 영재교육을 담당하는 교사들이 영재교육에 대한 학습을 지속할 수 있도록 지원하는 행·재정 체제로 설명되며, 나아가 교사들이 자발적으로 참여하고 주도할 수 있는 행·재정 지원이 바람직할 것이며(송경오, 2007), 개별 교사의 자발적 학습력이 전체 교사로 파급되는 교직문화(박영숙, 전제상, 2005)를 정착시키는 행·재정 지원이 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강경석·김영만(2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계 연구. *교육행정학연구*, 24(1), 119-142.
- 강호감·최선영(2004). 과학영재교육 담당교원의 전문성 계발에 관한 연구, *경인교육대학교 과학교육연구소 과학교육논총*, 16, 137-160.
- 김홍원(2002). 영재교육 담당 교원의 자질 및 양성, 임용. *영재교육연구*, 12(2), 93-125.
- 류지영(2005). 미국 영재교원 양성체제가 한국 영재교원 양성체제에 주는 시사. *한국교원교육연구*, 22(1), 69-88.
- 박경희·서혜애(2007). 영재교육 교사 전문성의 구성요소 탐색 연구. *영재교육연구*, 17(1), 77-98.
- 박영숙·전제상(2005). 교직문화의 변화 전략 및 지원 과제 탐구. *교육행정학연구*, 23(3), 73-93.
- 서혜애·박경희(2005). 과학영재교육 교사 교수방법 전문지식 측정도구 개발. *한국교*

- 원교육연구, 22(2), 159-180.
- 서혜애 · 박경희(2007). 영재교육 교사연수의 교사 전문성 신장에 대한 구조방정식 모형. 영재교육연구, 17(3), 421-442.
- 서혜애 · 박경희 · 박지은(2007). 과학영재교육 교사 교수방법 전문지식의 수준 분석. 교과교육학연구, 11(1), 1-14.
- 송경오(2007). 교사의 학습기회 증진에 효과적인 정책수단에 관한 연구. 교육행정학연구, 25(2), 121-144.
- 신기현(2006). 우리나라 예술영재교육에서의 교사-예술가 파트너십의 현황 및 개선방안 탐색. 한국교원교육연구, 23(1), 147-168.
- 이미순 · 조석희(2006). 소외 영재 지도교사의 성공적인 지능 교수효능감. 한국교원교육연구, 23(3), 167-186.
- 이정규 · 김현철 · 최인수 · 김홍원 · 이윤옥(2006). 영재교육 담당교원의 양성과 임용에 대한 연구. 한국교원교육연구, 23(2), 343-363.
- 조혜진(2007). 교원평가제와 교원성과급제 정책결정의 딜레마 연구. 교육행정학연구, 25(1), 185-208.
- 한기순 · 양태연(2007). 최근 국내 영재교육 연구의 흐름: 2000~2006년도 연구물 분석. 영재교육연구, 17(2), 338-364.
- 홍창남(2006). 교사 효능감의 제고 가능성에 대한 실증 분석. 교육행정학연구, 24(4), 1-25.

= Abstract =

Needs Assessment of Administrative and Financial Support for Effective Performance of Teacher Professionalism of Gifted Education

Hae-Ae Seo

Pusan National University

The study aims to assess needs of administrative and financial support for effective performance of teacher professionalism of gifted. For this end, practicing teachers of gifted education were nationwide selected for survey questionnaires. The first survey of five-scale Likert item was conducted in July 2005 with 236 teachers and the second survey of open-ended item was done in November 2005 with 123 teachers. All the respondents provided their perceptions to current status of administrative and financial support for gifted education and needs for their effective performance of professionalism. Suggestions for improving conditions of administration and finance in terms of effective performance of teacher professionalism in gifted education were as follows: First, teachers should be assigned as full-time for gifted education. Otherwise, their teaching hours and other related jobs should be reduced. Second, the financial support for gifted education should be increased, in particular, more in provincial areas than metropolitan cities. Third, appropriate grouping and counseling according to diverse differences of students should be done. Fourth, understanding of principals and teachers in general education as well as parents and general public toward gifted education should be improved through inservice education program and other education programs. Further, teachers of gifted education should be provided with

more frequent opportunities for participating inservice programs in quality, share knowledge and experiences among teachers through network systems, and be given appropriate incentives for better performance of professionalism.

Key Words: Teachers professionalism of gifted education, Administrative and financial support for gifted education, teacher policy in gifted education

1차 원고접수: 2008년 4월 20일 수정원고접수: 2008년 8월 10일 최종게재결정: 2008년 8월 20일
