

영재교육 교원의 선발·확충·지원에 관한 과제 탐색

장경혜¹⁾, 박창언²⁾

Exploring Selection, Expansion, and Support of Teachers in Gifted Education

KyeongHye Jang¹⁾, Changun Park²⁾

요약

이 연구는 영재교육의 효율적 운영을 위해 영재교육 담당 교원의 선발·확충·지원에 대한 현황과 그 과제를 모색하는 데 목적을 두고 있다. 여기서 다룬 주요 문제는, 초등은 신입 강사 지원 비율이 낮고 담당 교원이 노령화되고 있으며, 중등의 경우 영재강사 모집 인원내 비해 지원율과 확보율이 저조한 실정이다. 영재 교육 담당 교사들은 일반 학교에서의 수업과 업무는 기본이고, 여러 영재교육 업무로 상당한 체력의 고갈과 시간의 부족에 시달리며 스트레스를 겪고 있다. 이러한 문제에 따른 논의 결과 영재교육 담당 교사들이 자긍심과 보람을 지니고 열정적으로 영재교육에 임할 수 있도록, 수업 시수 경감이나 강사료 조정, 자체적 연구회에 대한 전폭적인 지원, 현직 교사 외에도 전문성을 갖춘 강사 초빙, 금요일 방과 후 시간을 활용한 수업 등을 고려하여 실질적인 개선과 보완이 필요함을 제시하였다. 전문성 신장을 위해 영재교육 교원 연수 프로그램을 확대 편성하고, 일반 교육과 영재교육의 상호 작용을 통해 영재교육의 긍정적 인식과 결과까지 가져온다면 우리 교육의 질이 전반적으로 향상하는 데에도 기여할 것으로 본다.

핵심어 : 영재교육, 자격 규정, 교원 확충, 지원 방안, 교원 연수

Abstract

The aim of this study is to explore the status and tasks of selecting, expanding, and supporting the gifted teachers to efficiently manage the gifted education. This study addresses that the ratio of applications

Received(December 26, 2018), Review Result(January 17, 2019)

Accepted(February 8, 2019), Published(February 28, 2019)

1) (Doctoral Student), 46241 Dept. of Gifted and Talented Education, Pusan Nation University, 2, Busandaehak-ro 63, Geumjeong-gu, Busan, Korea
email: grime2000@hanmail.net

2) (Professor, Corresponding Author), 46241 Dept. of Education, Pusan Nation University, 2, Busandaehak-ro 63, Geumjeong-gu, Busan, Korea
email: cupark@pusan.ac.kr

for new teachers is lower and the current teachers are aging in primary school. In addition, it points out that the ratio of new teacher applications and teacher acquisitions compared to the number of teachers hired for middle school were lower. The gifted teachers are basic in their classes and work at regular schools, and they suffer from considerable exhaustion and a lack of time because of other gifted work. As a result of these discussions, it has shown the need for substantial improvement and supplementation such as school hours reduction or reinforcement adjustment, complete support for research society, invitation professional teachers other than current ones, and friday after school classes for the gifted teachers should be encouraged to work passionately. For professional development, if the positive perception and results of gifted education from the interactions between general education and gifted education be formed, and the education programs for gifted teachers be expanded, they will also contribute to the overall improvement in the quality of our education.

Keywords : Gifted education, teacher certification, teacher expansion, support, teacher training

1. 서론

공교육에서 영재교육을 시작한 지 15년을 맞는 사이, 영재교육은 양적으로나 질적으로 성장하고 있다. '제2차 영재교육진흥종합계획'(2008~2012)은 '영재교육기관 특성화, 영재교육기관 운영 개선, 영재교육의 연속성 확보, 영재교육 담당 교원 전문성 신장, 영재교육 지원 체제 정비', '제3차 영재교육진흥종합계획'(2013~2017)은 '꿈·끼를 키우는 영재교육 기회 확대, 영재교육 기관 운영 내실화, 수요자 중심의 영재교육과정 제공, 우수 교원 확보 지원·강화, 안정적인 발전 기반 구축'을 추진 과제로 세웠다. 2차 계획이 영재교육의 체제를 확립하고 양적 기반의 확대에 중점을 두었다면, 3차 계획은 영재교육의 질적 도약을 위한 내실화에 중점을 둔 것이다.

그러나 지역별, 소속기관별, 영역별 차이는 조금씩 있지만 실제 영재교육의 현장에서는 과거에 비해 담당 교원의 지원이 부족한 실정으로 큰 고충이 되고 있다. 교육의 본질이 '학생의 성장에 유의미한 장을 마련하는 것'으로 볼 때 그 중심에는 전달자와 코치로서 전문성을 지닌 교사가 꼭 필요하다. 특히 타고난 잠재능력을 지닌 영재들은 인지적·정서적으로 일반 학생들에 비하여 여러 차이가 있기에, 영재교육 담당 교원에게는 고도의 전문성이 더욱 요구된다. 그러므로 전문적 역량과 열정을 갖춘 교원이야말로 영재교육의 결정적 역할을 함은 틀림없기에, 영재교육에 있어 가장 중요한 담당 교원 확충의 불안정성은 결국 영재교육의 위기에 직결될 수밖에 없다.

본 연구는, 그간의 영재교육 논의에서 간과되었으나 현실적으로 가장 중요한 사안이 되는 '영재교육 담당 교원의 선발과 확충, 지원 방안'에 대해 고찰하고자 한다. 이를 위해 영재교육 담당 교원의 자격에 관한 규정을 먼저 확인하고, 현장에서 영재교육 업무를 담당하고 있는 교사와 행정가를 인터뷰하고 관련 자료를 참고로 현황을 정리하며, 그 개선 방안을 탐색하고자 한다.

2. 영재교육 담당 교원의 자격 규정

2.1. 영재교육진흥법의 규정

「영재교육 진흥법」의 ‘제5장 영재교육기관의 운영’에는 담당 교원·강사의 임용에 대해 다음과 같이 정하고 있다^[1]. (교·강사 부분만 발췌)

제26조(영재교육원에 두는 교원의 임용) ①영재교육원의 교원으로 원장 및 강사를 두되, 그 임용기준은 별표 2와 같다.

② 제1항에 따른 영재교육원 교원 임용권자는 제1항에 불구하고 해당 분야에 특수한 능력을 보유하고 있어 영재교육을 담당할 능력이 있다고 인정되는 자를 영재교육원에 강사로 임용할 수 있다.

[별표 1] 영재학교 및 영재학급에 두는 교원의 임용기준(제25조 관련)

구분	임용기준
영재학교 교사	초·중등교육법 별표 2의 규정에 의한 중등학교 정교사자격증을 가진 자로서 교육부장관 또는 교육감이 인정하는 소정의 연수과정을 이수한 자
영재학급 담당교사	초·중등교육법 별표 2의 규정에 의한 초등학교 또는 중등학교 정교사자격증을 가진 자로서 교육부장관 또는 교육감이 인정하는 소정의 연수과정을 이수한 자

[별표 2] 영재교육원에 두는 교원의 임용기준(제26조 제1항 관련)

구분	임용기준
강사	1. 초·중등교육법 별표 2의 규정에 의한 초등학교 또는 중등학교 정교사자격증을 가진 자 2. 석사학위 이상의 학위를 가진 자 3. 영재교육원에서 담당예정인 영재교육분야 관련 학사학위를 가진 자

[별표 3] 영재학교 및 영재학급에 두는 강사의 임용기준(제27조 제1항 관련)

구분	임용기준
교과담당 강사	1. 초·중등교육법 별표 2의 규정에 의한 초등학교 또는 중등학교 정교사자격증을 가진 자 2. 석사 이상의 학위를 가진 자 3. 영재학교 또는 영재학급에서 담당예정인 영재교육분야 관련 학사 학위를 가진 자

「영재교육진흥법시행령」에서 영재학교는 중등학교 정교사 자격증에 소정의 연수과정을 이수한 자로, 영재학급의 경우는 초·중등학교 정교사 자격증에 소정의 연수과정을 이수한 자로 규정하고 있다. 영재교육 담당교원의 경우, 일정 시수의 연수를 이수하면 영재교육을 담당할 수 있게 되며, 이러한 과정으로 영재교육을 담당하는 자격이 주어지고 있다. 이 측면은 일반교육 담당교원과의 형평성 문제, 직전 교사교육에서 교원자격을 취득할 방법이 없는 문제, 「영재교육진흥법시행령」 제31조에 규정된 ‘영재교육 담당교원의 교육 및 연수 등’과의 관계 정립의 문제 등이 발생하게 된다[2].

2.2. B 교육청의 규정

구체적인 현장의 예로, B 교육청의 경우 2018학년도 영재교육 담당교원의 지원 자격과 선정 기준을 다음과 같이 제시하고 있다^[3].

지원 자격

- 영재교육 직무연수(30시간 이상, 영재교육진흥원, KEDI 등 영재교육 연수기관에서 개설한 출석 또는 원격연수)를 수료하였거나 1년 이내에 수료 가능한 초·중등 교사로서 소속 학교장의 추천을 받은 자
- 전문대학 이상 교육기관의 전임강사 이상의 교수
- 기타 영역별 전문가 또는 영재교육 학습지도 능력이 뛰어난 자

강사 및 담임 선정 기준

- 영재교육원별로 선정기준 마련
- 강사 수
 - 영재교육원 : 학급 당 4명 이상
 - 고등학교영재학급 : 3~4명
- 평가항목 : 영재교육 직무연수 이수실적, 강사 경력, 강의계획서 및 교수·학습 지도안 심사, 학위 등을 종합적으로 평가하여 선정

3. 영재교육 담당 교원의 현황 분석

3.1. 영재교육 담당 교원의 현황

3.1.1. 영재교육 담당 교원의 지원 현황

실제로 2018년도 한 교육지원청의 영재교육 담당 교원 지원 및 확보 상태는 다음과 같다.

[표1] 2018학년도 영재 담임 및 강사 확보(지원) 현황 - 초등과정

[table. 1] Status of homeroom teacher and instructor for gifted education in 2018-elementary course

영역	학급수	강사	담임	강사(담임포함)		
				교육경력(25년~)	강사경력(7년~)	2017년 강사
수학	8	32	8	11	11	28
과학	6	24	6	8	8	21
정보	4	8	4	3	4	7
창작	2	8	2	4	4	8
발명	18	8	9	3	2	7
계	20	80	20	29	29	71

[표2] 2018학년도 영재 담임 및 강사 확보(지원) 현황 - 중등과정 ※()안은 최초 지원자 수
[table. 2] Status of homeroom teacher and instructor for gifted education in 2018-secondary course

영역	학급수	담임 확보			강사 (담임 포함) 확보			
		중학교	고교	계	중학교	고교	대학	계
과학	6	4	2	6(4)	9	5	0	14(8)/24
수학	6	5	1	6(2)	8	8	1	17(12)/24
창작	3	3		3(3)	8	2	2	12(12)/12
발명	3	3		3(4)	8	2	0	10(7)/12
계	18	15	3	18(13)	33	17	3	53(39)/72

3.1.2. 영재교육 담당 교원과의 인터뷰

이번 4월 중순, 부산과 경남 중심의 현장에서 영재교육을 담당하는 몇몇 교사들을 대상으로 영재교육에 관한 인터뷰를 진행했으며 간단히 내용을 정리하면 다음과 같다. 주요 질문은 ‘영재교육 담당 교과와 경력, 영재교육 지원 동기와 선발 과정, 영재교육 관련 교원 연수 프로그램 이수 내역, 영재교육 담당교원으로서의 보람과 어려움, 희망하는 지원책’ 등이었다.

(A교사 - 중등 창작 영재 10년째 지도 중, 교원 연수도 5회 진행)

영재교육진흥원에서 기초와 심화 연수 받음/ 새로운 교수법의 적용이 가능해서 영재 수업에 보람을 느낌/ 초기엔 ‘엄격한 연수, 시험, 과제’ 에도 불구하고 승진 예정자들의 지원이 몰렸으나 요즘은 미달 현상으로 권유와 추천 동원/ 현장에서 과외의 일로 간주하는 시각과 업무에 대한 부담, 승진 가산점과 강사비에 메리트 못 느끼는 추세/ 수업 경감의 혜택은 강사 채용으로 이어질 것이고 업무 전가가 되어 오히려 동료 교사에게 누를 끼칠 것, 학급 수 감소로 수업은 줄었지만 업무가 더 늘어서 현장이 더 힘든 상황/ 협의회비의 책정이 줄어서 교사 간 교류 또한 감소

(B교사 - 초등 과학 영재 2년째 지도 중)

영재 업무 담당자를 맡으며 영재 교육에 관심이 생김/ 온라인 연수를 받았는데 공부에 도움은 되었지만, 지식 전달 위주의 단편적 연수라 아쉬웠음/ 영재 학생들의 창의성과 높은 흡수력에 놀라고 보람을 느낌/ 영재 학급 수가 줄어들어 교육 참여 기회가 줄어들음/ 일반 학교 현장에 영재교육에 관한 구체적 정보 및 교육 자료 보급이 미흡하며, 지속적인 제도 개선과 연수 추진이 필요

(C교사 -중등 발명 영재 2년째 지도 중)

창의적 수업을 위해 지원하여 연구 내용을 일반 수업에도 적용하며 보람/ 원격으로 영재 교원 연수를 받겠노라 서약 후 활동 시작/ 미술 전공으로 발명 디자인 수업을 맡았는데 담당 학생이 20 명이라 개별 지도에 어려움이 많아 교사가 더 필요/ 실제 창의성과 영재성이 없는 학생들도 간혹 있어서 지도에 어려움/ 일반과 영재, 두 가지의 과도한 업무로 체력적 한계를 느낌/ 교사의 외부 활동을 반대하는 학교들도 있어서 인식 전환이 필요

(D교사 - 중고등 화학 영재 15년째 지도 중, 과고·영재원·영재 학교 등 두루 담당)
영재 교육 초기에 마음 맞는 교사들과 팀을 구성하여 영재 교육 시작/ 영재교육진흥원과 KAIST, 영재학교 등에서 기초와 심화, 전문 연수 등 400 여 시간 연수 받음/ 연구와 탐구의 지원이 풍성하고 원하는 대로 새로운 방식의 수업을 할 수 있는 보람/ 영재교육진흥법에 따라 비교적 자유롭게 수업 편성이 가능한 경우도 있지만, 초중등 교육법의 적용으로 여러 제약이 따르는 경우는 어려움이 많음/ 학급 축소에 따라 교사 인원도 줄어서 갈수록 업무 과다/ 다른 어떤 지원보다 실험 조교 등의 인력 증원이 절실함

(E교사 - 초등교사, 영재교육 박사 과정 전공 중)
7~8년 전 영재 교육 교원 선발에 몇 번 지원했으나 승진 가산점이 필요한 많은 교사들이 지원하여 기초 연수조차 받을 수 없었음/ 이후 영재교육을 연구하며 일반 학교 현장에서 창의적인 교수법을 실행하고 있음/ 양적 팽창으로 가는 현실이 안타까우며 올바른 동기 부여가 우선 되어야 할 것임

3.2. 영재교육 담당 교원 확충의 문제

앞서 영재교육 담당 교사와의 인터뷰에서 살펴보았듯이 시대의 변화에 따라 교사들의 인식과 교육 여건들도 바뀌고 있다. 통계 예시로 제시한 한 교육청의 2018년도 영재교육 담당 교원 확충 현황이 다른 지역들과 일치하지는 않겠지만 상당 부분 현장의 모습을 많이 반영한다고 볼 수 있다. 초등의 경우, 비교적 강사 충원이 잘되는 편이지만 담당 교원이 노령화되고 있으며, 2018년에 새로 강사로 선정된 수는 9명(88.7%가 작년과 동일한 강사)에 불과하며, 중등의 경우 영재강사 최초 모집인원 72명 중 39명 지원, 53명 확보로 지원율 54%, 확보율 74%에 그치고 있다. 지역별, 소속기관별, 영역별 차이는 조금씩 있지만 영재교육의 현장에서 과거에 비해 담당 교원의 지원이 갈수록 부족한 것은 영재교육의 근간에 큰 어려움을 초래할 수 있다.

영재 교육 담당 교사들은 일반 학교에서의 수업과 업무는 기본이고, 교구 및 자료 개발, 봉사 활동, 실험 연수, 수업 컨설팅, 각종 심사, 연수, 대회 준비 인솔, 워크숍 참가, 지역 및 전국단위 교사연구모임, 영재 캠프 등으로 상당한 체력의 고갈과 시간의 부족에 시달리며 업무 스트레스를 겪고 있다. 이것은 결국 토요일 수업이 진행되는 영재교육에 대한 부담을 초래하며 지원을 꺼리거나 중도 이탈로 이어질 수밖에 없는 현실이다.

지난해 10월 한국교원단체총연합회가 전국 유치원과 초·중·고등학교 교사, 교장·교감·원감, 대학교수 등 교원 1천196명을 대상으로 설문한 결과를 보면 98.6%(1천179명)가 “학생생활지도가 과거보다 어려워졌다”고 답했다. 생활지도가 어려워졌다는 응답자의 87.2%가 “매우 어려워졌다”고 호소해 교사들이 문제행동을 보이는 학생을 제지하고 가르치는 데 상당한 어려움을 느끼는 것으로 분석됐다⁴⁾. 이를 통해 영재교육을 담당하는 교사 역시 전문적인 지식 전달 외적인 부분인 영재의 인성 지도 면에서도 더욱 어려움을 겪을 수 있음을 유추할 수 있다. 영재의 인지 및 사회·정서적

요구를 만족시키는 교육을 전개하기 위해서 무엇보다 영재에 대한 이해 및 지도하는 교과에 대한 전문성이 요청될 수밖에 없다. 이 때 영재의 인지 및 사회·정서적 요구에 부합하지 못한다는 부적 절감, 전문가로서의 자신감 상실, 무력감을 느낄 경우, 영재 교사들은 스트레스를 경험하게 된다. 이것은 교사 개인의 문제로만 그치는 것이 아니라 학교 조직, 더 구체적으로 학생의 교육에 부정 적인 영향을 초래하는 것까지 연결된다⁵⁾.

또한, 학생 수의 감소에 따라 오히려 업무 부담은 늘어가는 일반 학교의 현상이 열정과 헌신을 다하는 영재교육 담당 교사들로 하여금 눈치 아닌 눈치까지 감당해야 하는 분위기를 자아내고 있 는 실정이다. 해마다 신입 영재교육 담당 교원의 지원 부족은 물론이고, 기존의 영재 교육 교원까 지도 점점 빠져나간다면 영재교육의 위기는 갈수록 심화될 수밖에 없을 것이다.

4. 영재교육 담당 교원 선발의 개선 방안

4.1. 선발 및 확충의 개선

영재교육 담당 교원의 확충은 지역별·영역별 차이도 존재하지만, 초등보다 중등이, 영재교육원 보다 영재학급이 더 어려운 추세이며, 이는 갈수록 악화될 전망이다. 영재교육의 기회 제공은 늘어 나는 상황에서 정작 교육을 담당할 교원의 확충은 어려워니 제도적인 부분부터 다시금 손질할 부 분과 개선할 부분을 꼼꼼이 검토하고 실행해야할 것이다.

B 교육청은 아래와 같이 영재교육 대상자를 확대하고 있음을 2018 영재교육 기본계획에서 확인 할 수 있다.

[표3] 연도별 영재교육 대상 학생 선발 현황
[table. 3] Status of student selection for gifted education by year

구분 \ 년도		2016	2017	2018	2019	2020(예정)
영재교육기관 (개)	영재교육원	14	14	14	14	14
	영재학급	30	46	53	60	60
	소계	44	60	67	74	74
총 학급수(개)		296	347	369	384	391
대상인원수(명)		5,685	6,475	6,805	7,030	7,135
초·중·고 학생수 대비 비율(%)		1.58	1.95	2.05	2.13	2.15

영재교육 수혜율은 올해 1.94%까지 늘었으며, 이에 따라 2018학년도 영재교육 담당교원으로 68 기관 370학급, 강사 1800여 명(담임 413명 포함) 확보를 계획한 바 있다. 그러나 실제 영재교육 담 당 교사의 확충은 오히려 뒷걸음질 치는 추세이다.

이에 교육지원청에서도 영재교육 담당 교원의 확충을 위해 고심하며 해결안을 두루 찾고 있는 것을 담당자에게 확인할 수 있었다. 담당 교사의 업무 경감이나 수업을 위한 자료 보급, 인센티브 강구, 강사 요건 완화 등 지역영재교육원 운영 개선방안을 위해 깊이 있게 다각도로 논의되는 부분들에 대해 실효성 높은 해결책 찾기를 기대한다.

또, 전국 단위의 영재교육 지원 기관이나 기구가 전무한 상태에서, 영재교육 전반을 기획하며 이끌고 독려할 수 있는 구심점이 필요하다고 본다. 교육부 내에 국가 영재교육을 전담하는 국장급의 영재교육 전문가를 배치하고 있는 싱가포르 사례와는 극히 대조적으로, 우리나라 교육부의 영재교육 전담부서는 규모와 운영 측면에서 매우 취약한 실정이다^[6].

영재교육 담당 교사들이 자긍심과 보람을 지니고 열정적으로 영재교육에 임할 수 있도록, 수업 시수 경감이나 강사료 조정, 자체적 연구회에 대한 전폭적인 지원, 수요자 맞춤형 연수 프로그램 운영 등의 실질적인 개선과 보완이 필요하다. 덧붙여, 영재교육을 금요일 방과 후 시간을 활용한다든지, 대부분의 비중을 차지하는 현직 교사 외에도 전문성을 갖춘 강사초빙을 고려할 수 있을 것이다.

영재교육 담당 교원으로서 현재 어떤 인센티브를 받고 있는가에 대한 조사에서 강사료가 376명(90%)로 가장 많았으며, 승진가산점이 18명(4.3%), 전보가산점이 10명(2.4%), 해외연수가 8명(1.9%)으로 나타났다. 영재교육의 질적인 향상을 위해서는 행정적, 재정적인 지원이 있어야 할 것이다. 특히, 인센티브 중에서도 90%의 교사들이 강사료의 상향조정을 원하는 것으로 밝혀졌다^[7]. 무엇보다 현장의 교사들이 실제 원하는 부분을 최대한 반영하는 것이 해결 방안에서 선행되어야 할 것이다.

4.2. 지원에 대한 보완

대부분의 영재교육 담당 교원들은 열정과 헌신에 가득 차 있지만, 때론 전문성 신장에 대한 부담을 크게 안고 있기도 하다. 인지적인 영역은 물론이고, 영재교육 담당교사들의 사기를 진작하고 학생을 이해하는 교육 관점을 북돋울 수 있도록 교사 연수 프로그램에서 정의적 영역의 강화와 보완이 더욱 필요함을 알 수 있다. 정의적인 자질의 경우 개인적인 관점이기 때문에 이는 쉽게 변화되지 않는다. 따라서 교사의 철학적 이해와 사명감의 정의적 자질을 높일 수 있는 프로그램이나 연수의 개발이 필요하다^[8].

또, 현장 경험이 풍부한 영재 교육 담당자가 멘토링과 코칭을 활용하여 현장 중심의 내용으로 교원 연수의 방법론적 접목을 시도한다면, 영재교육에 대한 사명감과 더불어 자신감을 향상시키며 학생을 이해하는 교육 관점을 함양할 수 있을 것이다.

2014년의 설문 조사 결과를 보면, 대부분의 교원들은 교사 전문성 향상에 미친 긍정적 효과가 가장 큰 교육내용으로 '창의성 및 창의성 신장 교수-학습 방법론'을 들고 있다. 이는 곧 지금까지의 영재교육 연수가 일반 학교의 정규 교육과정에도 적용할 수 있는 창의적 사고력 및 문제해결력 수

업 방법을 이해하고 숙달하는 것에 기여할 수 있다는 교사들의 인식을 반영한 것이다^[9].

영재교사를 통해 학교와 학교 밖의 영재교육이 상호작용을 하고 있다. 단위 학교 영재 학급에서의 장점(학생 관리 용이, 정규교육과정과 영재교육의 연계, 학생의 특성 파악 등)이 영재원으로 전달되고, 영재원의 장점(다양하고 질 높은 프로그램, 새로운 영재 교수-학습방법, 영재 자료 등)이 학교로 돌아간다. 이러한 선순환은 점점 빨라지고 있으며 영재 교사에게 학교와 영재원은 더 이상 별개의 곳이 아니다^[10]. 이를 보면, 일선 학교 일부에서 영재교육에 대한 오해와 편견으로 담당 교원의 사기를 떨어뜨리기보다는 오히려 격려하는 분위기로 전환할 수 있는 관점을 제공한다. 일반 교육과 영재교육의 상호 작용을 통해 영재교육의 긍정적 인식과 결과를 가져오는 물론이고, 우리 교육의 질을 전반적으로 향상하는 데에 기여할 것으로 본다.

5. 결론

‘교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다.’는 말처럼, 훌륭한 영재 교육 교원의 양성은 4차 산업 혁명 시대를 이끌 영재들을 기르는 데 필수적이고도 가장 중요한 변인이다. 그러나 영재교육의 내 실화를 도모하는 시점에서 가장 기본적 요소인 ‘영재교육 교원 확보’에 어려움을 겪고 있어서 안타까운 실정이다.

본 연구에서는 영재교육에 있어 가장 중요한 담당 교원 확충의 불안정성이 결국 영재교육의 위기에 직결될 수밖에 없음에 주목하고 구체적인 현황과 개선 방안을 고찰하였다. 지역별, 소속기관별, 영역별 차이는 조금씩 있지만 실제 영재교육의 현장에서 과거에 비해 담당 교원의 확보가 부족한 것은 영재교육의 근간에 큰 어려움을 초래할 수 있다.

먼저, 영재교육 담당 교원의 자격에 관한 규정을 살피고, B교육청을 중심으로 현장에서 영재교육 업무를 담당하고 있는 교사와 행정가의 인터뷰와 관련 자료를 통해 실정을 정리하였다. 초등의 경우, 비교적 강사 충원이 안정적이지만 신입 강사 지원 비율이 낮고 담당 교원이 노령화되고 있으며, 중등의 경우 영재강사 최초 모집인원에 비해 지원을 54%, 확보율 74%에 그치고 있다.

영재 교육 담당 교사들은 일반 학교에서의 수업과 업무는 기본이고, 여러 영재교육 업무로 상당한 체력의 고갈과 시간의 부족에 시달리며 스트레스를 겪고 있다. 이것은 결국 토요일 수업이 진행되는 영재교육에 대한 부담을 초래하며 지원을 꺼리거나 중도 이탈로 이어질 수밖에 없는 현실이 되고 있다.

이에 교육지원청에서도 다각도로 해결안을 모색하고 있는 가운데, 전국 단위의 영재교육 지원 기관이나 기구가 전무한 상태에서, 영재교육 전반을 기획하며 이끌고 독려할 수 있는 구심점이 필요하다고 본다. 그리하여, 영재교육 담당 교사들이 자긍심과 보람을 지니고 열정적으로 영재교육에 임할 수 있도록, 수업 시수 경감이나 강사료 조정, 자체적 연구회에 대한 전폭적인 지원, 수요자 맞춤형 연수 프로그램 운영 등의 실질적인 개선과 보완이 절실하다. 덧붙여, 영재교육을 금요일 방

과 후 시간을 활용한다든지, 대부분의 비중을 차지하는 현직 교사 외에도 전문성을 갖춘 강사초빙을 고려할 수 있을 것이다.

아울러, 전문적 성장을 위해 영재교육 교원 연수 프로그램을 확대 편성하여 인지적·정의적 영역이 균형 있게 갖추어지도록 지원할 수 있다. 현장 경험이 풍부한 영재 교육 담당자가 멘토링과 코칭을 활용하여 현장 중심의 내용으로 교원 연수의 방법론적 접목을 시도하는 것도 도움이 될 것이다. 또, 일반 교육과 영재교육의 상호 작용을 통해 영재교육의 긍정적 인식과 결과를 가져옴은 물론이고, 우리 교육의 질을 전반적으로 향상하는 데에 기여할 것으로 본다.

References

- [1] Gifted Education Promotion Act
- [2] Changun Park and Hae-ae Seo, Legal Imperatives Related to Teacher Certification in Gifted Education, *Journal of Gifted/Talented Education*. (2016), Vol. 20, No 1, 245-246.
- [3] Busan Metropolitan City office of Education, Basic Plan for Gifted Education in 2018 Busan Metropolitan City Office of Education. 25, (2018).
- [4] Yonhap News Agency, 2017.10.30. article
- [5] Hodge, J. & Marker, P, Assessing teacher stress: A beneficial task for the administrators. *American Secondary Education*(1978), 8, 49-57; Maslach, C. & Jackson, S. E. (1978), A scale measure to assess experienced burn-out: The Maslach Burnout Inventory, Paper presented at the meeting of the Western Psychological Association, San Francisco; Mi-Soon Lee, The Effect of Job Stress on Gifted Education Retention and Attrition among Teachers for Gifted, *The Journal of Korean Teacher Education* (2010), Vol.27, No.3, 420,431.
- [6] Ho Seong Choe, Suggesting Some Conceptual and Practical Improvements Coping to Moribund Symptoms of Contemporary Korean Gifted Education, *Journal of Gifted/Talented Education* (2016), Vol. 26, No 3, 500.
- [7] Jeong-kyu Lee, A study on education and employment for gifted teacher, *The Journal of Korean Teacher Education* (2006), Vol.23, No.2, 355-356, 360.
- [8] Kyu-Seong Cho and Duk-Ho Chung and Kyeong-Jin Park and Hee-Jin Kim and Seon-Ok Park, An Analysis of Teacher Training Programs focusing on the Reflect Qualities of teachers in Gifted Education, *Journal of Gifted/Talented Education* (2014), Vol 24. No 4, 545.
- [9] Ho Seong Choe and Kyung Hee Park., An Analysis of Teachers' Perception of Course Content and Satisfaction of In-service Teacher Training Programs for Gifted and Talented Education, *Teacher Education Research* (2014), 53(4), 757.
- [10] In-Ho Lee and Ki-Soon Han, What makes a 'good' gifted teacher?: A narrative inquiry on 'good' secondary gifted science teachers' school life, *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented* (2014), Vol. 13, No. 2, 319.