

# 충북 소외지역의 영재교육기관 운영에 있어 초등 교사들이 겪는 어려움 및 지원 요구에 관한 사례연구

최보미 · 정정인<sup>†</sup>

## A Case Study of the Difficulties and Support Needs of Elementary Teachers in the Management of Gifted Institutions in the Rural Areas of Chungcheongbuk-do Province

Choi, Bomi · Chung, Jungin<sup>†</sup>

### ABSTRACT

The purpose of this study is to find out what kind of difficulties teachers face in the management of the elementary gifted institutions in the rural area of Chungbuk province. In this study, rural area was defined that the area where gifted education is difficult to access due to geographical accessibility or where gifted education service is restricted. The participants of the this study were three elementary gifted teachers who manage elementary gifted education institutions and is teaching science to disadvantaged gifted students. We collected data about the difficulties and support needs for the management of the gifted institutions in the rural area through the questionnaire and the interview. The results of this study are as follows. First, the common difficulty that teachers expressed was the lack of parental attention and awareness of gifted education. Second, the teachers who participated in this study perceived different difficulties according to their area, experience, and environment. Teacher A is the lack of awareness of the managers, teacher B is the difficulty of student selection, teacher C is the most difficult factor in teacher quality management. This difference in perceptions also led to differences in the support improvements required by gifted class teachers in the rural area. Third, the three teachers commonly referred to difficulties to access due to geographical accessibility, and demanded the integrated management of the gifted class in the rural area and the support for the expansion of the class.

**Key words:** gifted institution, rural area, elementary gifted teacher, difficulties, support needs, disadvantaged gifted students

### I. 서 론

영재들은 자신을 보배로 만들어 줄 제도와 교사가 필요하다. 아무리 뛰어난 재능을 갖고 있어도 혼자서는 자신의 재능을 부풀릴 수 없으며, 그 재능을 성공의 길로 연결하기 위해서는 사회와 주변의 적절한 뒷받침이나 적합한 교육이 선행되어야 한다. 영재성 발현에 있어 매개 역할을 하는 사회·정서적 능력이나 자아개념은 환경의 영향을

더욱 받는다. 이러한 가운데 경제적 어려움을 겪고 있고, 지역적으로 고립된 곳에 거주하거나 장애를 가지고 있는 등의 이유로 교육적 혜택을 받지 못한 아동들의 경우 오히려 학습 부진아로 저평가되기도 한다. 소외계층 영재 즉 사회적 취약계층 영재란 사회·경제적 지위가 낮은 가정의 학생, 다문화 가정의 학생, 지리적으로 영재교육 접근성이 제한된 도서 벽지 학생, 장애가 있는 학생, 북한 이탈주민, 특정 영역에서 수혜가 부진한 학생들로 잠재적

이 논문은 최보미의 2018년도 석사 학위논문에서 데이터를 활용하여 재구성하였음.

2018.12.1(접수), 2018.12.26(1심통과), 2019.1.4(최종통과)

E-mail: jichung@cje.ac.kr(정정인)

으로 영재성이 있으나 영재교육의 기회가 상대적으로 제한되어 있는 계층을 의미한다(Lee *et al.*, 2011). 2013년 발표된 제3차 영재교육 진흥계획에서는 추진과제 중의 하나로 영재교육 수혜 사각지대 해소를 제시하였다. 즉, 소외계층의 영재에 대한 중요성을 인지하고, 소외계층 영재들에 대한 지원을 확대하겠다는 것이었다. 그러나 Lee *et al.* (2011)에 의하면 소외계층 학생의 영재성이 저평가되어 영재교육에서 배제되는 상황이 지속되고 있다고 한다.

소외계층 영재들이 거주하는 지역상황을 고려해보면 대도시의 경우는 주로 경제적 빈곤으로 인해 영재교육으로부터 소외되어 있는 경우가 많은데, 그 이유로는 대도시의 소외계층 영재에 대해 교사들은 낮은 기대를 가지고 있고, 선발 추천시 높은 사회·경제적 계층 가정의 학생보다 덜 추천하는 경향이 있기 때문이다(McBee, 2006). 대도시가 아닌 경우는 섬이나 산간지역 등의 소외된 지역이라는 지리적인 상황으로 인해 영재교육에 대한 접근이 어렵거나, 교육조건의 결핍으로 인해 교육활동에 필요한 시설, 자원, 환경, 기회 등이 충분하게 제공되지 못하고 있어 영재교육 서비스에서 제외되기 쉽다(Choi, 2004). 이러한 사회·경제적, 문화적, 지리적으로 혹은 장애로 교육 소외를 경험하게 되는 소외계층 학생들은 일반학생에 비해 영재로 선발될 가능성이나 영재교육을 받게 될 기회를 얻는데 여러 가지 제약을 지닌다. 그렇지만 그들이 가지고 있는 잠재능력을 발굴하여 충분히 교육을 제공해야 하며, 또한 잠재성 있는 소외계층 영재의 발굴 및 교육을 위해서는 환경이 영재성에 미치는 영향, 소외계층 영재의 인지·사회·정서적 특성 등에 대한 교사 이해가 전제되어야 한다(Lee & Lee, 2016). Swanson (2006)은 소외계층에 대한 이해가 없다면 교사는 소외 계층 학생을 발굴하는 통로가 아닌 영재교육에 입교하지 못하도록 막는 문지가 될 수도 있다고 하였다. 즉, 교사가 소외계층 영재의 인지적, 사회·정서적 특성, 환경을 이해하지 못하면 높은 성취도 및 높은 사회·경제적 계층 가정의 학생과 비교하여 소외계층 영재의 잠재가능성을 발굴해 내지 못할 수 있다는 것이다. 그러므로 대도시의 저소득층 지역이나 소외된 지역의 영재학급 운영에 있어서 영재담당 교사들의 전문성은 필수적이라고 할 수 있다.

영재교육을 운영하는 교사는 영재의 판별 및 선발, 프로그램의 개발 및 운영, 상담 등 거의 모든

영역과 관련되어 있어 영재교육의 성패를 좌우할 수 있음에도(Choi & Lee, 2008) 불구하고, 우리나라 대부분의 영재학급에서는 전담교사가 파견되지 않고 일반학교에서 근무하는 교사들이 영재교육을 담당하고 있는 경우가 대부분이다(Kwon, 2014). 또한 영재교육의 양적 팽창과 더불어 영재연수를 받은 교사의 수는 기하급수적으로 증가하였지만, 실제로 영재업무 담당을 희망하는 교사의 수는 상대적으로 감소하고 있거나, 심지어는 교육을 담당할 영재 담당교원들 중 절반 정도가 1년 후 그만 둔다고 한다(Kim & Kim, 2012). 이러한 배경에는 각 시도교육청의 영재 교육 행정을 위한 지원 체계가 영재교육의 양적 성장을 따라오지 못한 채 답보된 상황이어서 영재학급을 운영하는데 걸림돌이 되고 있는 적은 예산, 학교 관리자와의 마찰 등 많은 요인들이 있음에도(Han & Whang, 2012; Kim, 2012; Kim & Kim, 2012; Seo, 2008) 불구하고, 어려움이 해결되지 않아 교사들 사이에서 영재교육이 기피 업무로 간주되어 전담 업무로 자리 잡기 힘들기 때문이다. 영재교사들은 타의적 참여, 업무 과다, 시간 부족, 프로그램 및 평가도구의 미비, 전문성 부족, 교육청의 정책 등 많은 요인들을 영재 업무의 장애요인으로 인식하고 있으며, 이러한 요인들로 인한 스트레스와 같은 부정적인 정서적 경험으로 인해 영재교사의 역할을 포기하게 된다고 하였다(Choi & Kim, 2014; Han & Whang, 2012; Lee, 2010; Lee *et al.*, 2008).

서울 저소득층 밀집지역에 위치한 단위학교 영재학급의 운영 현황을 통해 영재담당 교사들의 요구사항을 알아본 Joo and Yoe (2014)의 연구에서도 일반 영재학급 관련 연구 결과와 마찬가지로 프로그램 개발이나 공유에 관한 요구, 행정 업무의 최소화 등에 관한 필요성을 언급하였다. 그러나 다른 연구들과 달리 형식적인 학생선발 및 기대와 다른 학생수준으로 인한 단위학교 영재학급의 정체성과 학생의 영재성에 대한 논의가 필요하다는 제안을 하였다. 그들의 제안처럼 소외계층 학생들이 주를 이루는 영재학급에 대한 새로운 정의가 필요하다면 사회·경제적 소외계층뿐 아니라, 거리·문화적 소외계층 등 다양한 소외계층 영재가 속해 있는 다양한 지역의 영재교육기관의 운영현황에 대한 많은 기초자료가 필요할 것이다.

따라서 본 연구에서는 충북의 소외지역 초등과

학 담당 영재교사들이 영재교육기관을 운영하는데 어떤 어려움을 겪는지 탐색하고 그들의 지원 요구에 관한 사례를 알아보는 것을 목적으로 하였다. 소외지역의 영재교육기관은 대부분이 읍면 지역, 도서벽지 지역, 산간지역에 거주하고 있는 학생들, 저소득층 학생들 즉 소외계층으로 구성되어 있기 때문에 지역에 따른 학급운영 현황에 대한 이해가 더욱 중요하기 때문이다. 이런 소외지역 영재교육기관의 운영에 있어 영재담당 교사들의 겪고 있는 어려움은 지역과 환경, 영재교육대상자 등 많은 요인에 따라 달라질 것이다. 이 연구의 결과를 통해 추후 충북의 소외지역 영재교사들을 대상으로 실질적인 교사 교육을 진행하는데, 그리고 소외지역 영재교육의 개선을 위한 제도 마련에 도움이 되길 기대한다.

## II. 용어의 정의

### 1. 소외지역

Lee et al. (2011)에 의하면 소외계층 과학 영재는 ‘학교 성적이 우수한 편이 아니더라도 과학 분야에서 또래보다 뛰어난 성과를 보이지만, 경제적 어려움으로 인하여 학교 교육 이외에 다른 교육 서비스를 받은 경험이 없거나, 지리적으로 교육 기관에 통학이 어려운 먼 거리에 거주하고 있는 자’라고 정의한다. 본 연구에서는 지리적 접근성이라는 이유로 영재교육에 대한 접근이 어렵거나, 영재교육 서비스에서 제한을 받는 지역을 소외지역이라 정의하였다.

### 2. 소외지역 영재교육기관

소외지역 영재교육기관이란 지리적으로 영재교육에 대한 접근성이 어려운 ‘영재교육 수혜 사각지대’에 있는 영재교육기관을 의미하며, 그러한 기관에는 교육청 영재교육원, 꿈나무, 지역공동체형과 거점형 등이 있다. 지역교육청 영재교육원은 교육지원청 교육장이 중심학교를 지정하여 지역 특성에 맞는 운영계획 수립 및 영재교육을 실시하며, 꿈나무 영재학급은 사회·경제적 이유로 사회적 배려가 필요한 학생들을 대상으로 영재교육의 기회를 제공하고, 지역공동 영재학급은 소속 지역 내 잠재력이 우수한 학생을 대상으로 방과 후, 주말, 방학 중 집중교육을 실시하며, 거점형 영재학급은 중심

학교 인근 2~3교의 잠재력이 우수한 초·중학생을 대상으로 방과 후, 주말, 방학 중 집중교육 실시하는 기관이다(Chungcheongbuk-do Office of Education, 2017). 일반적으로 초등학교 영재교육기관은 초등학교 4~6학년 학생들을 대상으로 하며, 한 학급에 20명 이내로 편성하는 것을 원칙으로 한다. 운영방법은 주중 방과 후 또는 주말에 운영되며 교육영역은 주로 수학과 과학을 많이 다룬다.

## III. 연구방법 및 절차

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 충북의 소외지역에서 영재교육기관을 운영하고 있으며, 초등과학 영재수업을 담당하고 있는 초등 교사 A, B, C 교사들이다(Table 1). 본 연구의 대상자들이 영재교육기관을 운영하는 지역은 충북지역의 중심도시인 청주와 멀리 떨어져 있어 읍, 면 지역에 속하거나, 교육 기관에 통학이 어려운 먼 거리에 거주하고 있는 학생들이 많이 있는 곳이다. 따라서 본 연구의 정의에 따라 U 지역, K지역, J지역은 소외지역으로 분류되며, 해당 소외지역에서 영재교육기관을 담당, 운영하는 3명의 교사들을 대상으로 하였다. 3명의 연구대상에 대한 자세한 사항은 Table 1에 제시되어 있다.

U지역에서 근무하는 A교사는 교직 경력이 12년이고 과학영재 학급 담당 경력은 9년이다. 과학영재교육에 관심이 많고 과학영재교육 석사학위를 취득하였다. 거점형 초등 영재학급 운영에 참여하고 있으며, 영재학급에서 과학을 가르치고 있다. B교사는 K지역에 근무하고 있으며, 교직 경력 14년이고 영재교육 경력은 1년차인 여교사이며, 교육지원청 영재교육원으로 지정된 학교에서 영재교육 행정 및 과학수업을 담당하고 있다. J지역에서 근무하는 C교사는 지역공동 영재학급을 운영하고 있고, 초등과학 영재수업을 담당하고 있으며, 교직 경력 및 과학영재 학급 담당 경력은 3년차인 남교사로 과학영재교육 석사과정을 수료하였다.

### 2. 자료수집 및 분석

본 연구에서는 4개월 동안 설문지와 면담을 이용하여 자료가 수집되었고, 소외지역 영재교육기관 운영에 있어 장애요인(어려움)과 가장 시급한 개선 사항 혹은 지원 사항을 질문지를 통해 알아본 후,

Table 1. Basic information of research participants

구분	근무 지역	성별	나이	교직 경력	영재교육 경력	학위	영재교육 담당 업무
A교사	U지역	여	30대 후반	12년	9년	석사	거점형 영재학급 운영 및 초등과학 영재수업
B교사	K지역	여	30대 후반	14년	1년	학사	교육지원청 영재교육원 운영 및 초등과학 영재수업
C교사	J지역	남	30대 중반	3년	3년	석사	지역공동 영재학급 운영 및 초등과학 영재수업

면담을 진행하였다. 질문지는 국내외 선행연구(Han & Whang, 2012; Hong, 2013; Kim, 2011)에서 영재교육기관 운영과 관련한 하위요인들을 살펴보고, 본 연구와 관련된 부분을 추출하여 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 질문지는 영재교육기관을 운영하는 데 있어 어려움 요소와 지원 및 개선사항을 제시하고, 어려움 순서대로 선택하게 하였다. 어려움 요소는 학생모집 및 선발, 학부모 관심 및 인식, 프로그램 및 평가도구의 부족, 과도한 업무, 학생들의 수준, 영재교육예산, 교사전문성, 관리자 인식, 교육청정책, 기타의 10가지 요소로 구성되어 있다. 지원 및 개선사항은 학부모 교육 및 홍보, 영재학급 통합 운영, 학생선발의 다변화 및 전문화, 학급 증설, 프로그램 및 평가도구 개발, 예산 증가, 영재 학급 담당교사의 자격증 제도화, 연수 및 연구회, 영재프로그램 공유체제, 수업 운영 시간, 기타의 11가지 요소로 구성되어 있다. 기타는 질문지에 제시된 요소 이외에 교사들이 자유롭게 쓰게 하였다.

면담은 연구 참여자들에게 연구에 대한 동의를 얻어 진행하였으며, 모든 자료는 녹음 및 전사하여 분석하였다. 면담 자료는 질문지 자료를 바탕으로 진행하였으며, 편안한 분위기에서 솔직한 답변을 들을 수 있도록 그리고 가능한 교사들이 개인적인 경험과 느낌, 생각을 상세하게 표현할 수 있도록 연구 참여자들이 원하는 장소에서 진행하여 심리적 제한을 최소화하고자 하였다.

자료 수집 후 면담 내용을 전사하고 검토한 후, 불명확한 내용 및 부족한 내용에 대한 추가적인 질문은 전화나 이메일을 통하여 이루어졌다. 전사한 내용을 반복적으로 읽어 전체적인 느낌을 파악한 후, 항목별로 연구대상자 3인의 자료를 비교 분석하였다. 분석결과의 타당도 및 신뢰도를 높이기 위해 전사한 인터뷰 내용을 바탕으로 질문 내용과 비교하여 검토하였고, 본 연구에 참여한 교사들에게 정리된 결과를 보여 주고 동의 여부를 검증하였으

며, 의문점이 있는 부분은 이메일 등을 통해 질문 과정을 거쳐 해석의 오류를 최소화하였다.

## IV. 연구 결과 및 논의

### 1. 소외지역 영재교육기관 운영에 대한 어려움

Table 2는 초등 교사 A, B, C가 소외지역 영재교육기관을 운영하면서 겪는 어려움 정도를 순서로 나타낸 것이다. 면담내용으로 그 어려움 정도를 분석한 결과, 소외지역 영재교육기관을 담당하는 교사들은 운영에 있어 공통적으로 느끼는 어려움도 있지만, 요인별 어려움의 정도는 영재교육 경력, 환경, 지역 및 여건에 따라 차이가 있었다.

A교사는 관리자, 교육청 정책, 영재교육 예산 등을 가장 큰 어려움이라고 하였으며, 그 다음으로 학부모 관심 및 인식을 어려움 요인으로 생각하고 있었다. 학생 모집 및 선발, 프로그램 및 평가도구의 부족, 교사의 업무, 교사전문성, 학생수준은 영재학급을 운영하는데 큰 어려움은 아니며, 각 요인이 가지고 있는 문제점은 있지만 교사의 열정으로 극복할 수 있는 문제라고 언급하였다. B교사는 학생모집 및 선발과 관련해서 학생들의 자발적인 의지가 없다는 것을 가장 큰 문제점으로 생각하고 있었고, 그 다음으로 학부모 관심 및 인식, 소외지역 학생들을 위한 프로그램 및 평가도구의 부족 등을 어려움으로 생각하고 있었다. 나머지 요인에 대해서는 영재교육원을 운영하는데 큰 어려움은 아니지만 다소 부담스러운 부분은 있다고 언급하였다. C교사는 교사전문성 요인이 가장 큰 어려움이라고 하였으며, 그 다음으로 학생선발, 학부모 관심 및 인식이 영재학급을 운영하는데 어려운 점이라고 하였다. 그 외 요인에 대해서는 영재학급을 운영하는데 어려움이라고 언급하지 않았지만, 각 요인에 대한 문제점을 지적하였다. 교사들이 면담에서 공

Table 2. Order of difficulty for the teachers in the management of gifted institutions in the rural areas

순서	A교사	B교사	C교사
1	관리자 인식	학생모집 및 선발	교사전문성
2	교육청정책	학부모 관심 및 인식	학부모 관심 및 인식
3	영재교육예산	프로그램 및 평가도구의 부족	교육청정책
4	학부모 관심 및 인식	과도한 업무	학생모집 및 선발
5	학생모집 및 선발	학생들의 수준	학생들의 수준
6	프로그램 및 평가도구의 부족	영재교육예산	관리자 인식
7	과도한 업무	교사전문성	과도한 업무
8	교사전문성	관리자 인식	프로그램 및 평가도구의 부족
9	학생들의 수준	교육청정책	영재교육예산

통적으로 언급하는 어려움은 학부모 관심 및 인식이었다. 교사들이 면담에서 언급한 요인별 어려움은 다음과 같다.

1) 학부모의 관심 및 인식

학부모의 관심 및 인식은 소외지역 영재교육기관을 담당하는 교사들이 공통적으로 겪는 어려움의 요인이다. 소외지역에서는 영재교육에 대한 학부모 관심이나 노력이 부족하고, 영재교육이나 지원방법 등에 대한 홍보나 학부모 교육이 충분히 이루어지지 않아 모집인원의 부족으로 이어지거나, 영재교육을 포기하는 학생들이 있다고 교사들은 토로하고 있었다.

A교사와 B교사는 GED시스템으로 인해 학부모들이 어려움을 겪고 있다고 하였다. 지원하고자 하는 아동의 집에 컴퓨터가 없거나, 학부모가 GED 사이트를 활용하지 못해 교사가 직접 아동의 지원서를 학교에서 작성하거나, GED 시스템 활용의 어려움으로 지원을 포기하는 사례도 있어 영재모집에 있어 어려움을 겪고 있었다. 결국 지원시스템에 대한 학부모들의 저조한 관심은 영재 모집 지원율의 감소에 영향을 미치고 있었다.

영재학생들은 GED시스템으로 바뀌면서 원서율이 떨어졌어요. 4년 전부터 종이로 지원하던 시스템에서 GED로 바뀌었는데, 지원율이 계속 떨어져요. 어머니들이 하 시기가 더 불편하신가 봐요. 종이를 써서 하는 게 편하 지 컴퓨터를 켜고 사이트에서 회원가입을 하고 이런 것 을 너무 귀찮아하세요. (교사A)

어머니들이 농산초등학교다보니까 컴퓨터 활용을 잘 못하

는 분들이 계세요. GED같은 경우도 컴퓨터로 해야 하잖아 요. 그래서 제가 직접 지원을 시켜주기도 하고. (교사B)

C교사에 의하면 소외지역 학부모들은 충북의 영재기관의 종류, 학생들의 능력에 맞는 기관 검색 및 지원시기 등에 대한 정보를 얻기가 힘들다고 하였다. 영재교육과 관련된 다양한 설명회나 홍보 등이 부족하며, 영재교육에 관심이 많거나 스스로 정보를 검색하는 학부모도 일부에 불과하다고 하였다. 그러므로 앞에서 언급한 GED시스템과 마찬가지로 영재교육에 대한 정보의 부재도 영재 모집 지원율에 영향을 미친다고 할 수 있을 것이다.

제가 이번에 학부모 설명회할 때 충북에 있는 영재교육 기관에 대해서 다 설명을 드렸어요. 소프트웨어나 교육 정보원 같은 정보영재에 대한 설명까지도 다 설명을 드 렸어요. 그때서야 ‘아 이런 곳이 있구나.’하고 아시는 거 예요. 모르세요. (영재교육에)일부 관심 있으신 학부모 님들께서는 먼저 찾아오셔서 상담을 하고자 하시는 분들 도 계시지만 대부분의 학부모님들은 알고 싶지만 알려주 는 곳도 없고. 특히 이 지역은 설명회도 특별히 없는 상 황이니까, 정보의 부재가 커요. (교사C)

교사들에 의해 운영되는 소외지역 영재교육기관 은 영재교육에 대한 진입 장벽이 낮으며 보편적 영 재교육을 받을 수 있음에도 불구하고 교사들에 의 하면 소외지역 학부모들은 영재나 영재교육에 대 하여 다소 부정적 인식이 있는 것으로 보인다. 교 사들은 지역의 학부모들이 자녀에 대한 기대가 낮 거나 영재교육의 가치를 낮게 보는 경향이 있어 선 발 모집의 어려움을 겪고 있다고 하였다. 학부모들 에게 영재교육의 필요성을 강조하거나 진입에 대

한 권유를 하면 학부모들은 자녀에 대한 기대가 낮아 거절을 하거나 거부감을 가진다고 하였다. 학부모들의 자녀에 대한 낮은 기대감은 아이들 스스로도 영재교육에 대한 인식 및 자존감을 하락시켜 학생 모집 인원에도 영향을 미친다.

부모님들도 내 아이가 영재가 아니라고 생각을 하고. 이런 지리적이나 사회적 환경적으로 그런 거에 대해서 좀 이렇게 소외를 당하다보니까 아이들이 아예 자기 자신에 대해서 영재라고 못 느끼는 것 같아요. (교사A)

어머님들도 그래요 영재교육 권유를 하면 “저희 아이가 영재는 아닌 것 같다.” 이러면서 거부감을 가지세요. 왜냐면 ‘영재’라고 하면 왠지 특별한 재능을 가지고 있는 그런 아이라고 생각을 하고 있어서 “아닌 것 같아요.”라고 거절을 하세요. (교사B)

C교사는 지역의 학부모가 대학부설 영재원에 입학한 자녀의 자퇴를 종용하였는데, 그 이유로 자녀의 미래보다는 현재 가족을 돌보는 문제가 더 중요하다고 판단했기 때문이라고 하며, 소외지역의 환경을 안타까워하였다. 이러한 소외지역 학부모들의 영재나 영재교육에 대한 낮은 인식과 정보부재는 자녀의 영재성을 발달시키는데 장애요소가 되고 있다.

저희 학교에 엄청 똑똑하고 언어능력이 뛰어난 아이를 ○○교대 영재원에 지원시켜서 합격률 했는데, 그 아이가 자퇴를 했어요. 왜 안다니냐고 물어보니까 “아빠가 멀다고 가지 말래요. 동생들 보래요.” 이렇게 대답을 하더라고요. 아빠가 동생보라고 가지 말라 했다는 거예요. 그런 애도 있고. 소외지역이 참 안타까워요. (교사C)

높은 사회·경제적 지위를 가진 부모는 어릴 때부터 자녀와 언어적 상호작용을 많이 하며, 질문에 대한 답변과 적절한 정보제공으로 자녀의 지적 호기심과 탐구심을 북돋아 주는 경향이 높으며, 자녀에게 최선을 다하여 과제를 지속적으로 수행하도록 하고, 학문적 성취나 성공에 대해 가치를 부여한다(Won & Oh, 2008; Lee et al., 2009). 이에 비해 소외계층 가정에서는 교육의 가치를 낮게 보는 경향이 있고, 고등 교육이나 영재교육의 필요에 대한 인식이 낮다(McIntosh & Greenlaw, 1986; Lee et al., 2009). 또한 소외계층의 학부모는 자녀에게 건 기대가 비현실적으로 높거나 낮아서 자녀의 성취수준

을 올바로 판단하지 못하는 것으로 나타났다(Cho et al., 2006; VanTassel-Baska, 1983). 그러나 소외계층 학생이라도 부모가 적당히 높은 기대를 가진 경우, 자녀의 성취에 긍정적인 영향을 주기도 한다(VanTassel-Baska, 2003). 그러므로 부모교육을 통해 자녀에게 바람직한 심리적, 교육적 환경을 제공할 수 있도록 부모의 인식을 변화시키는 것이 중요하다(Cho et al., 2006; Sin, 2013).

## 2) 학생모집 및 선발

영재학생들의 모집 및 선발은 B교사가 가장 어려움을 겪는 요인이다. B교사는 정원을 채우는 것이 힘들며 지원인원이 미달되어 선발시험이 의미가 없다고 하였다. 지원율을 높이기 위해 해당학교 담임들에게 부탁을 하지만, 영재성이 없는 학생들을 대상으로 강제적인 참여를 독려하거나 영재교육을 하는 것은 문제가 있다고 하였다. B교사는 학생들의 자발적 참여부족이 영재 선발의 문제점 외에도 출결의 문제와도 연계되어 있다고 하였다. B교사는 강의가 있을 때마다 아동들의 출석을 확인하고, 결석한 아동들 및 학부모들에게 일일이 전화를 하며 출석을 독려하지만, 소외지역 학생들은 자발적 참여의지가 적고 영재수업을 어려워하여 자연히 출석률도 떨어진다고 하였다. 이러한 낮은 출석률은 영재교육의 수혜율의 저조로 이어짐을 지적하며, 영재수업 참여에 대한 학생들의 의지부족이 영재교육원을 운영하는데 가장 큰 어려움이라고 토로하였다.

시골인데 40명 정말 채우기 힘들거든요. 올해도 36명으로 마감이 되었어요. 영재성검사라든지 이런 선발시험을 보긴 하지만, 선발이 안 되고 자연통과가 되는 거예요. 영재학금을 운영함에 있어서 가장 신경 쓰고 있는 부분은 학생들의 ‘선발 및 출석’이에요. 자발적으로 참여하는 아동이 상대적으로 적고, 영재수업을 어려워하는 아동들이 많다보니 자연히 출석률도 저조해요. 직접 해당 학교 담임선생님들께 전화나 부탁을 해서 아이들이 영재원에 지원할 수 있도록 독려하거든요. 그런데 학생이 원치 않는데 억지로 하도록 시킨다든지, 영재성이 없는 아동들도 아무나 지원을 한다는 등의 문제점이 있어요. (교사B)

C교사도 학생들의 모집 및 선발이 어려움의 요인이라고 하였는데, 그는 지원하는 학생이 적어 정

원을 채우기 힘들다고 하였으며, 지원인원이 미달 되어 무리하게 학생들을 선발해야 하는 어려움이 있다고 하였다. 정원미달의 이유로는 학생들이 영재교육에 관심이나 참여의지가 없어서이기도 하고, 우수한 학생이나 영재교육에 관심이 있는 학생들은 청주에 있는 대학부설 영재원에 지원하여 빠져 나가기 때문이라고 하였다.

사실 소외지역의 경우에는 정원을 채우는 것도 힘들어서, 청주의 경우에는 정원에 넘치게 모집이 되는데, 청주를 제외한 지역에서는 거의 모든 지역이 미달이에요. 영재교육에 관심이 있는 학생이 별로 없고, 우수한 영재들은 청주 쪽으로 나가기 때문에 인원도 미달될 뿐만 아니라, 정해진 인원을 맞추기 위해 영재교육에 맞지 않는 학생들도 선발해야 되는 경우가 있어요. (교사C)

이런 선발의 문제점은 수도권이나 경기, 인천 지역의 영재기관이나 영재학급의 교사들에게는 어려움으로 나타나지 않지만(Lee et al., 2008; Han & Whang, 2012), 본 연구와 같이 소외지역이나 Joo and Yoe (2014)의 연구결과처럼 서울 저소득층 밀집지역에 위치한 단위학교 영재학급의 교사들에게는 어려움으로 나타나는 문제점이다. 그러나 학생 선발의 어려움에 대한 원인을 살펴보면, 수도권의 저소득층 영재학급에서는 수익자 부담으로 진행되는 예산의 구성과 사용으로 인해(Joo & Yoe, 2014), 본 연구의 소외지역에서는 학생의 관심부족이나 참여부족으로 인한 것으로 다소 다른 결과를 제시하고 있다.

B교사 및 C교사는 학생선발이 영재교육기관을 운영하는데 어려움이라고 한 반면, A교사는 소외 지역이라고 하더라도 학생선발이 영재교육기관을 운영하는 큰 어려움은 아니며 담당교사의 열정으로 어느 정도는 극복할 수 있다고 하였다. 그는 소외지역의 선발지원자 부족은 학생들의 참여의지뿐 아니라 영재교사의 수업의 질도 영향을 미친다고 덧붙이며, 소외지역 영재학급 운영에 있어 교사의 열의와 전문성이 필요함을 강조하였다.

몇몇 선생님들은 점수만 따면 되니까 시간만 때우다가 가세요. 그렇다보니 수업이 질적으로 떨어지는 거예요. (지원)원서를 받아보면 그 수업의 질을 평가할 수가 있어요. 다음 선발 때 아이들 사이에서도 별로라고 소문이 나니까 미달이 돼요. 아이들이 가기 싫다고 해서 중간

포기율도 상당히 높고요. (생략) 교사 하나의 열정에 의해서 학급이 막 이렇게(별전이) 된 것 같아요. 지금도 다른 영재학급에서 인원 수 못 채워 가지고 힘들다고 특히 그러시는데, 저희는 경쟁률이 2:1 정도는 되거든요. (교사A)

### 3) 관리자 인식

A교사는 관리자 인식을 가장 큰 어려움이라고 생각하고 있는 반면, B교사나 C교사는 관리자 인식이 영재교육기관을 운영하는데 어려움을 느끼는 요소가 아니라고 하였다. 영재교육에 대한 학교 관리자의 관점은 학교 분위기나 지역특성, 학교 관리자의 영재연수 유무에 따라 다소 다르기 때문에 교사들이 관리자에 대해 어려움을 느끼는 정도가 다를 수밖에 없다. B교사나 C교사는 아래 사례에서 제시되어 있듯이 관리자들이 지지해 주는 분위기에서 영재교육을 운영하고 있어 어려움이 없다고 하였다.

저희 학교 관리자분들은 어떤 업무를 추진하든 믿고 맡겨주시거든요. (교장선생님께서) 잘 모르세요. 사실은. 이게 교육지원청 영재교육이다 보니까 제가 기안을 올리더라도 한 발짝 떨어져 계세요. (교사B)

그러나 A교사는 과학수업으로 인한 사고 등으로 인해 관리자가 영재학급 개설에 대해 부정적 인식을 갖고 있어 영재교육을 운영하는데 어려움이 있다고 하였다. 영재학급의 경우, 각급 학교가 운영 주체가 되기 때문에, 운영은 교육청에서 맡겼지만 책임은 운영 주체인 학교에서 지는 시스템으로 운영되고 있다. 이러한 교육청 정책은 영재학급 운영에 자율성을 주기는 하지만, 시설 사용이나 안전 문제로 관리자와의 마찰을 일으키는 원인이 되기도 한다. 또한 영재학급 업무 담당자나 영재수업을 운영하는 교사가 수업을 소극적으로 진행하게 되는 원인이 된다. 실제로 안전문제로 인해 수업 준비물 등에 제한을 두거나, 실험 도구가 위험하여 사용하지 않는 등 수업을 계획하는 데 있어서 많은 어려움이 뒤따른다. 또한, A교사는 해당 학교뿐만 아니라, 다른 학교나 영재원에서 영재수업을 진행하고 있는데, 일과시간 중 출장을 나가는 것에 대해 관리자와 부딪히게 되는 경험이 있다고 하였다. 출장으로 인한 관리자와의 마찰은 결국 우수한 영재교사들이 해당 지역 학생들에게 다양한 수업을

제공하는 데 걸림돌이 될 수밖에 없다.

교장선생님들이 다 싫어하세요. 전기세가 나오는 것도 아니고 혜택이 아무것도 없어요. 또, 학교에서 장소를 제공하는데 문제가 일어나면 교장선생님께서 책임을 지셔야 하니까 더 싫어하세요. 학부모님들이 항의하면 저희들은 할 말이 없어져서. 다른 지역 영재학급에서 수업하다가 사고가 났는데, 시험기구가 이렇게 딱 휘어서 깨져서 아이 얼굴에 유리가 박히는 사고가 났었어요. 공제회에서든 외부학생이기 때문에 보험처리가 안 된다고 하더라고요. 해주고 싶은 게 있어도 앞으로 어떤 일이 있을지 모르는 상황에 의해서 움츠러드는 게 있어요(생략). 다른 학교 영재수업을 가게 되면 저희 학교에 출장을 내놓고 가는 거잖아요. 관리자분들이 싫어하시는 분도 계시요. 학교 빠지는 거 싫어하시는 분들 계시잖아요.(교사A)

Kim and Kim (2012)에 의하면 학교 관리자의 영재교육에 대한 인식 부족과 영재교사에 대한 지지 및 격려 부재는 영재교사의 교육 열의를 저해하는 요인으로 작용한다고 하였다. 학교 관리자는 영재담당 교사의 배치와 강사 선정, 선발, 시설 및 관리 등의 영재교육 운영과 관련된 사항에 적극적으로 개입할 수 있는 위치에 있으므로 영재교육에 대한 이해가 필요하며, 영재교사에 대한 지지를 적극적으로 할 필요가 있다. 그러므로 소외지역에서 영재학급이 설치된 학교의 관리자인 경우에는 소외지역 영재교육에 대한 이해를 위해 다양한 연수기회의 제공이 필요하며, 이러한 필요성은 선행연구(Chung *et al.*, 2008)와 맥락을 같이 한다.

#### 4) 교육청 정책

교육청 정책은 A교사와 C교사에게는 어려움을 느끼는 요인 중 하나이다. A교사는 장학사들에게 영재업무는 기피업무로 간주되어 경력이 짧은 장학사에게 업무로 주어지거나, 장학사의 잦은 교체로 인해 업무가 지속적이지 못하여 체계성이 없다고 지적하였다. 또한 이러한 장학사의 잦은 교체로 인해 컨설팅이 제대로 이루어지지 않거나, 체계성 없는 업무가 공문이나 선발에 영향을 미친다고 하였다. 이러한 결과는 장학사의 잦은 교체가 영재교육 운영에 큰 어려움이라는 Choi and Kim (2014)의 연구와 맥락을 같이 한다.

컨설팅 와도 컨설팅 주재가 교육청인데, 장학사님도 1년에 한 번씩 바뀌니 컨설팅에서 또 이야기해야 되고 또

이야기해야 되고..... 이 영재업무가 기피업무예요. 교사도 기피할 뿐만 아니라, 장학사님도 기피업무예요. 그래서 일의 지속성이 없으니 계속 끄기는 거예요. 체계성이 없어요. 장학사님에게도 인센티브가 있으면 지속적으로 하실텐데 그게 아니고 일을 떠넘기기 바쁘니까요. 장학사님들 같은 경우도 영재교육원 업무를 다 파악 못하세요. 그래서 공문이 막 이상하게 나가고 선발도 엉망이 되고 그러는 거 같아요.(교사A)

또한 A교사는 교육청에서 영재업무를 담당하는 교사를 위해 ‘업무편람’을 제작하여 배포하고 있지만, 이는 지역만의 문제요인이나 의문점을 해결해 주지 못하고, 이 또한 매년 바뀌기 때문에 크게 도움을 주지 못하고 있다고 지적하고 있다.

충북에서 업무편람을 만들어 주셨는데, 그 업무편람을 따르다 보니까 하나의 기준처럼 정형화가 되어서 지역만의 애로사항이나 그런 것들이 안 들어가더라고요. 그리고 업무편람 자체도 감사에 의해 바뀌어서, 너무 많이 바뀌니까 정신을 못 차리겠어요.(교사A)

C교사도 교육청 정책에 대해 다소 어려움을 느끼고 있었는데, 그는 강사비에 대한 교육청의 명확한 규정이 없어 학교 관리자에 의한 강사비 개입에 영재교육운영이 어렵다고 하였다.

지역별로 편차가 있어요. 교육청에 통일된 규정을 내려달라고 건의를 해도 “(학교)규정대로 하라.”고 하세요. 근데 규정대로 하면 받을 수 있는 금액을 강사비로 책정하려고 하면 학교장님들께서 재량이니깐 “방과 후 수업 이랑 뭐가 다르냐. 줄여라.” 해서 적게 받는 곳도 있어요.(교사C)

두 교사에 비해 B교사는 교육청이나 관리자에 대해서는 어려움이 없다고 진술하였으나, 학생선발과 관련된 면담 도중 교육청의 압박에 대해 부담이 있다고 하였다. B교사는 학생선발에 치중하다보니 학생 수준이 편차가 심하다고 하였다. 그래서 보다 질 높은 수업을 위하여 인원을 조정하고 싶지만, 영재교육 수혜율을 높여야 하는 해당 교육지원청의 눈치 때문에 모집인원을 줄이는 것도 어렵다고 하여 교육청의 정책을 부담스러워하고 있음을 알 수 있었다.

보다 질 높은 수업을 위하여 인원을 조정하고 싶은데, 영재교육 수혜율을 높여야 하는 해당 교육지원청의 눈치



때문에 모집인원을 줄이는 것이 어려워요. (생략) 영재 교육의 퀄리티라든지 영재교육이 어떻게 해야 더 좋은 효과를 얻느냐 이런 것보다도 교육청에서 아이들을 이수시키는 비율을 높이도록 권장을 해요. 문서상으로 '얼마 이상은 이수를 해라.' 뭐 이런 것은 아니지만 암묵적으로 압력이 오잖아요. 그런 얘기를 들었기 때문에 저도 그런 것에 대한 부담이 더 컸던 것 같아요. (교사B)

### 5) 예산

소외지역은 거리적 요인에 대한 어려움으로 인해 영재교육에서 소외되는 학생들이 있다. 그러한 학생들은 부모 및 영재학급의 교통적 지원이 필요하지만, 지원이 어려운 경우가 많다. A교사는 소외 지역에서 영재성을 보이는 학생들이 거리적 소외 때문에 영재교육을 받지 못하는 것에 대해 도움을 주지 못하여 안타까워하였고, 이런 부분에 대해 어려움을 느낀다고 하였다. B교사도 그 부분에 대해 공감을 하고 있었지만, A교사와 같이 지원을 고려하거나 영재학급 운영의 어려움으로 생각하고 있지는 않았다. 그는 대중교통을 이용하는 학생들이 열악한 교통편으로 많은 시간을 기다리거나, 식사를 거르는 것에 대해서 단지 안타까움을 느끼고 있다고 하였다.

저희 영재학급에 전화 올 때가 있어요. 학부모님이 우리 아이 영재교육을 시키고 싶은데 통학버스 운행하느냐, 그럼 저희는 당연히 안 된다고 하잖아요. 솔직히 A지역에도 있고, C지역에도 영재성을 보이는 아이들이 있거든요. (생략) 특별한 아이가 있었어요. 그런 애들이 이제 교통편이 안돼서(영재교육을 못 받아요)...... 엄마가 자가운전을 못하시고 연세도 많으세요. (교사A)

저희 학교에서 진행하는 영재학급이 낮 12시에 끝나거든요. 그런데 교통편이 열악하다 보니까 하루에 오가는 버스가 몇 개 없는 동네에 사는 아이가 있어요. 그 아이는 12시에 수업이 끝나면 4시간을 기다려서 4시차를 타고 집에 가야 해요. 그럼 이 아이는 아침 먹고 집에 도착할 때까지 밥을 못 먹는 거예요. (교사B)

A교사는 영재교육예산을 소외지역 영재학급을 운영하는 장애요인이라고 언급하였는데, 그 이유로는 강사료가 적어서가 아니라, 영재교육기관을 운영하는 데 비용이 더 필요하기 때문이다. A교사가 영재학급을 운영하는 지역의 경우 경제적으로 어려운 아동이 상대적으로 많아 재료를 다 지원해야 하는 경우가 많기 때문에, 강사료를 적게 책정

해야 한다고 하였다. 또한 과학문화나 과학시설 및 체험 관련 지역 인프라도 부족하기 때문에 체험학습을 운영하는 경우 원거리를 이동해야 하는 것도 있고, 체험에 필요한 비용을 지원해야 하는 것도 어려움 중 하나라고 하였다. 또한 영재담당교사가 강사로 초빙되어 가거나 외부에서 강사를 초빙할 때 지역적 거리 때문에 시간과 예산이 문제라고 지적하였다.

영재학급을 운영하는 지역의 경우 경제적으로 어렵거나 여유가 없는 아동이 상대적으로 많아요. 또한 지역 인프라도 부족하기 때문에, 같은 금액이라도 체험학습이나 재료비가 더 많이 들어가거든요. 그래서 강사료를 적게 책정하여 재료비로 사용해요. 영재교육예산이 가장 큰 어려움 중 하나예요. 선생님들이 이동하면 차비도 안 나오는 거예요. (교사A)

### 6) 교사전문성

소외지역 영재교육기관의 종류 중 여러 학교 학생들이 한 곳에 모여 교육을 받는 지역공동형 영재학급의 경우 학생들은 통학에 따른 불편이 있으며, 운영교사는 여러 학교의 교사 및 영재학급 교사들을 관리해야 하므로 그에 따른 어려움이 있다. C교사는 지역공동형 영재학급 운영에 있어 교사 질 관리가 가장 큰 어려움이라고 하였다. C교사가 근무하는 소외지역에서는 전문성 있고 열의 있는 교사도 있지만, 수당이나 가산점을 받기 위해 시간을 때우며 형식적으로 수업을 운영하는 교사들도 있어 강사 선정이나 구성이 어렵다고 하였다. 형식적으로 수업을 운영하는 교사들은 과학적 지식이나 교수 역량이 부족하여 영재프로그램을 스스로 구성하거나, 교육과정을 고민하는 경우가 없다고 하였다.

현장에서 영재교육을 담당하고 있는 교사들의 경우, 영재교육에 열의가 있는 교사들이 있는 반면, 가산점, 수당에 관심이 있어서 참여하는 교사들도 적지 않아요. 또한 소외지역 자체에 강사진들이 많이 없기 때문에 영재교육에 대해 열의가 있는 강사로만 채우기에는 어려움이 있어요. 현장에서 운영되는 대부분의 영재 학급 같은 경우에는 선생님이 일단 자신의 영재 프로그램이 없어요. 그러니까 인터넷에서 찾아서 자기가 그 내용을 대충 이해해서 대충 수업하고, 기본활동만 하면 끝나는 거예요. (발령 전에)영재교육원에서 행정업무를 해봤기 때문에 연간 프로그램을 대충 알잖아요. 현장에서 깜짝 놀랐어

요. (교사가) 전혀 과학적인 개념이나 수학적 개념 없이 수업을 하더라고요. (교사C)

C교사가 일부 교사들의 전문성 결여가 영재교육 기관 운영에 어려움을 가져온다고 생각한 이유는 영재수업에 대한 그의 신념 때문이다. 그는 영재학급 담당교사로서 가장 중요한 것은 교수방법에 대한 전문성이라고 생각하고 있었는데, 그 신념의 배경에는 교사 발령 전 대학부설 영재교육기관에서 관찰지도교사 및 행정을 담당하고 전문적인 영재수업을 많이 관찰하면서 형성된 것으로 보인다. 그러나 발령 후 소외지역 영재학급에서 교사들의 수업을 관찰하며 전문성 있는 교사 선정에 대한 고민이 많아졌다고 하였다. C교사는 실제로 전문직 가산점이 아닌 승진 가산점이 걸린 자리에 대해서는 전문성이 있고 영재에 관심이 많은 교사가 영재 업무를 원해도 담당하기가 힘들다고 하였다. 또한 실제로 자신이 운영하는 영재학급도 업무를 맡은 교사가 재량에 의해 전문성 있는 강사를 선정하는 것이 아니라, 경력이나 연고 혹은 관리자에 의해 선정되는 경우가 많다고 하였다.

그에 비해 A교사는 교사전문성의 중요성을 인지하고 있지만, 이는 영재교육기관 운영의 어려움은 아니며, 교사 개인의 노력이나 열정으로 충분히 극복할 수 있는 사안이라고 하였다. A교사가 운영하는 거점형 영재학급에서도 여러 교사들이 함께 영재수업을 하고 있어 간혹 전문성이 떨어지는 교사가 영재수업을 담당하기도 한다고 하였다. 그로 인해 학생선발이나 출석률에 영향을 주긴 하지만, 몇몇 열정 있는 교사들이 담당하여 주체적으로 운영하고 개선해 나간다면 큰 문제점이 아니라고 하였다.

영재교육은 그 교사의 열정이나 그 관심인 것 같아요. 담당을 누가 하느냐에 따라서 홍보도 되게 달라지고, 수업도 질적으로 달라지는 것 같아요. 제가 예전에 있었던 영재학급 같은 경우는 학부모님들이 1:1 상담을 오시면 밤 9시까지 해드렸대요. 그리고 그 수업에 대해서 홈페이지에 선생님들께 다 기록하라고 하셨대요. 얼마나 힘들겠어요. 강사들이 수업도 해야 되는데 그런 것까지... 근데 그거로 인해서 거기 영재학급이 좀 부활했거든요. 그러니까 그 교사 하나의 열정에 의해서 학급이 막 이렇게(발견이) 된 것 같아요. (교사A)

B교사도 교사전문성은 영재교육기관을 운영하는 데 큰 어려움이라고 생각하지는 않지만, 스스로

전문성이 부족하다고 인지하고 있었다. B교사는 영재교육경력이 1년으로 추가업무에 따른 영재업무를 타의적으로 맡게 되어 영재업무를 시작할 당시 영재업무 전문성이 갖추어진 상태가 아니라고 하였다. B교사는 영재업무를 맡기 전 ‘영재’라는 것 자체가 전공자나 전문지식을 갖고 있는 사람들만의 전유물이라는 생각이 있었다고 한다. 하지만 영재교육을 맡게 되면서 자연스럽게 영재교육에 관심을 갖게 되었고, 자신의 전문성 향상을 위하여 연수를 듣고 연구회에 참여하고 있다고 하였다. 영재교사연구회의 경우, 지역별로 교육청에서 지원되는 예산을 사용하여 운영되며, 해당 지역 영재교육을 담당하는 교사들은 모두 가입하도록 되어 있으나, 활성화 되어 있지 않다. 그러나 B교사는 연수보다 연구회가 많은 도움이 되었다고 하였는데, 그 이유는 같은 지역의 교사로부터 지역이나 학생관련 정보를 들을 수 있기 때문이라고 하였다. 또한 B교사는 연수의 경우, 전문성 향상이라는 목적보다는 가산점을 받을 수 있다는 지침 때문에 이수하였다고 덧붙였다. C교사도 교사들의 형식적인 연수의 문제점을 지적하였다.

사실은 저도 영재업무를 희망한 것은 아니었고 제가 연차가 되다보니까 부장교사도 해야 되고, 이런 학교 사정에 따라서 제 경력과 학교 형편에 있어서 남는 업무라고 하기는 좀 그런데, 여러 가지 고려해서 맡겨 주신 편이에요. 사실은 (영재교육에 대해) 잘 몰라요. (생략) 영재수업을 하게 되면 전문직 가산점을 받을 수 있어요. 근데 영재교육에 대한 연수 60시간을 수강해야 하는 조건이 있어요. 전문직을 하게 될지는 모르겠지만, 수업을 했는데 안 받으면 아까워서 저 같은 경우에도 올해 영재교육에 대해서 30시간짜리 연수 2개를 들었어요. (교사B)

기본적으로 영재 연수 60시간 이상 받으신 분들에 한해서 자격이 있어요. 만약 60시간 연수를 안 했더라도 당해 년도에 이수를 해야 한다는 조건이 있긴 해요. 그런데 대부분 그냥 5~6만 원짜리 원격연수 신청해서 (저대로 연수를 듣지 않고) 클릭 클릭해서 이수 끝 이렇게 하니깐 연수를 들었다고 해도 들은 게 아닌 거죠. 그냥 형식적인 거죠. (교사C)

A교사는 소외지역 영재학급 교사 경력이 9년으로 세 교사 중 경력이 가장 길다. 그러나 그도 복직이나 추가업무에 따른 기피 업무를 떠맡게 되면서 영재업무를 맡게 되어 영재업무를 시작할 당시 영재업무 전문성이 갖추어진 상태가 아니라고 하였다.

A교사는 전문성이나 영재수업의 질을 높이기 위하여 연구회와 연수에 지속적으로 참여하고 있었다. 그러나 연구회의 경우, 형식적으로 이루어지거나 시간 때우기 식으로 운영되는 것이 아쉽다고 하여 B교사와는 상반된 입장을 보였다.

업무도 먼저 주어졌어요. 처음에 업무도 지정된 거예요. 제가 하고 싶어서 된 게 아니라, 여기 오자마자 할 사람 없으니까. 영재업무는 거의 그래요. (생략) (연구회는) 강사님들과 같이 해야 하는데, 열정을 가지고 하시는 게 아니고 시간 때우기 식의 수업이 이루어져요. 연구회라는 이름으로 모여도 실제적인 진실한 그런 이야기가 안 돼요. (교사A)

영재교육원이나 영재학급의 교사는 영재관련 60시간 연수를 이수하고 학생들을 지도하도록 되어 있으므로 영재학급 자격요건은 갖추고 있을 수 있지만, 타의에 의해 업무를 맡게 되거나, 형식적인 연수가 이루어지면 교사들의 전문성을 확보했다고 보기 어렵다. 교사들이 언급한 것처럼 연수나 연구회가 형식적으로 이루어지거나 출석률이 저조하여 교사들끼리 지역적 정보 및 영재학급 운영 방법의 공유가 잘 이루어지지 않고 있다. 이러한 결과는 영재관련 연수가 실제로 수업을 준비하고 진행하는 데에는 큰 도움이 되지 않는다고 하는 선행연구(Joo & Yoe, 2014)와 맥락을 같이 한다. 그러므로 영재교육 자격요건을 갖추고 영재업무를 시작하더라도 영재학급별로 강사의 자격요건에 대한 검증과 질적인 개선이 필요하다고 사료된다(Hong, 2013; Bae, 2010). 또한 타의가 아닌 자의에 의해 업무를 맡을 수 있는 환경적인 개선이 필요하다고 사료된다.

### 7) 소외지역 학생들의 수준

B교사와 C교사는 소외지역의 영재교육기관 정원을 맞추기 힘든 이유로 학생들의 참여의지 부족과 낮은 학업역량을 지적하고 있었다. 자발적 참여의지가 부족한 학생들로 학급을 구성하게 되면 학업역량의 편차로 이어지고, 이러한 학생들의 편차는 교육과정 구성이나 수업내용에도 영향을 미친다고 하였다. 소외지역 학생들은 과학적 탐구나 토론을 어려워하여 교사들은 흥미와 호기심 위주의 활동 중심의 교육과정을 구성할 수밖에 없다고 하였다. B교사는 사고력 수업이나 토론 수업의 중요

성을 잘 인식하고 있지만, 현실적으로 실천하는 데에는 다소 어려움이 있다고 하였다. 이러한 결과는 Jeon (2008)의 연구결과와 맥락을 같이 한다

4시간동안 동일한 주제를 가지고 수업을 운영하는 것도 아이들이 벅차하는 경우가 있어요. 점점 심화를 해나가야 하잖아요. 예를 들어 전기와 자기에 대한 수업을 하면 처음에 기초개념부터 시작해서 아이들이 토론 같은 것을 거쳐서 실험을 하고 결과를 도출하고, 이런 것에 대해서도 아이들이 부담스러워 하거든요. 그래서 올해도 아이들에게 그냥 과학교육의 흥미, 활동 위주로 뭔가 만들어내는 방향으로 운영이 되었거든요. (교사B)

처음에는 영재수업을 준비하면서 나를 대학원에서 배운 영재수업 프로그램이나 교육개발원에서 받은 파이프를 재구성해서 갔는데, 아이들이 기초개념이 없고, 일단 인원이 미달이라서 다 들어오니까 편차도 심해요. 아이들이 기초개념이 없어서 아이들에게 호기심, 재미 위주의 수업형태로 해 왔고, 저도 그렇게 맞출 수밖에 없더라고요. (교사C)

그러나 A교사는 소외지역 영재학생들의 학업역량이나 기초지식의 부족을 어려움이라고 생각하고 있지 않았다. 그는 소외지역 영재도 일반영재와 동등한 역량을 가지고 있으며, 오히려 이들의 잠재성이 발현되었을 때 일반영재보다 더 뛰어난 능력을 보일 수 있다고 하였다. 그는 단지 소외지역 영재학생들이 부모의 사회·경제적 수준을 인지하고 있어 자신감이나 자아존중감 결여 및 자신에 대한 기대수준이 낮아진다고 하였고, 그러한 낮은 자존감은 영재교육의 필요성이나 학습의욕을 떨어뜨리는 원인이 되고 있다고 하였다. 이러한 소외지역 학생들의 자신감이나 자아존중감 결여는 ‘영재’나 ‘영재교육’에 대하여 부정적 인식을 갖는 소외지역 학부모들의 양육태도와 관련이 있고, 결국 낮은 지원율로 이어질 수밖에 없다.

소외지역 영재학급의 학생들은 학원을 많이 다니지 않고, 부모의 교육열이 낮아 많은 수준의 지식을 암기하지 못했을 뿐, 일상생활에서 문제를 창의적으로 해결하는 능력은 소외지역 학생들이 도시지역 학생들보다 더 뛰어날 수도 있다고 생각합니다. (생략) 지역에서 보면 부모님들의 그런 수준이나 직업의 정도를 알게 모르게 아이들이 알고 있나 봐요. 그래서 일단 자신감이 없고요. (교사A)

8) 소외지역 학생들을 위한 프로그램 및 평가도  
구 부족

B교사는 영재업무를 타의적으로 맡게 되어 영재 업무를 시작할 당시 영재업무 전문성이 갖추어진 상태가 아니어서 프로그램을 스스로 개발하거나 발전시키는 것을 어려워하고 있었는데, 그에 대한 해결책으로 영재교육 프로그램 공유가 필요하다고 생각하고 있었다. 프로그램 개발은 많은 교사들이 겪고 있는 어려움이기도 하다.

저희가 운영을 하면서 영재수업을 위한 정말 좋은 교육 자료 같은 것들이 있으면 공유도 많이 되고 그러면 좋겠는데, 그런 자료들도 압박해서 찾게 되고, 하다보니까 힘든 면이 있어요. (교사B)

실제로 A교사와 C교사는 영재프로그램 공유체 제 구축에 대한 어려움을 거의 느끼지 못하고 있는데 비해, 전문성이 부족한 B교사는 다양한 영재교육 프로그램 공유가 필요하다고 생각하고 있다. 이는 영재교육 기간이 3년 이상인 교사들이 수업준비에 어려움을 느끼지 않으며, 영재 프로그램을 ‘내 것 화’하기 위한 노력이 필요하다는 Kim and Kim (2012)의 연구와 일맥상통한다. 다양한 프로그램이 공유되어지더라도 결국, 교사는 자신의 전문성을 키워야 할 필요가 있다. 같은 프로그램을 사용하더라도 교사가 프로그램을 효과적으로 이해하지 못한다면 수업의 질과 효과를 보장하기는 힘들다. 따라서 교사가 직접 프로그램을 참고하여 과학영재의 특성에 맞게 재구성하거나, 개발하는 등의 전문성이 꼭 필요하다(Noh *et al.*, 2012).

A교사는 실험이나 실습 위주의 활동을 진행하면서 안전문제 때문에 주의를 기울일 수밖에 없고 이로 인해 제대로 된 관찰평가가 이루어지지 못하고 있다고 하였다. 수업 중에 모든 학생들에 대한 과점평가 및 관찰평가가 이루어지기 위해서는 동료 평가가 필요하지만, 예산 등의 이유로 어렵다고 덧붙였다.

관찰평가를 하려면 지금 제가 수업하고 있는 반 아동이 20명인데, 수업을 하고 아이들 안전까지 챙기기가 힘들어요. 그래서 기록을 하려면 한 명이 더 투입이 되어야 하는데 그것도 힘들어요. 짬개는 남겨요. 수업을 마치고 눈에 띄는 애들 있잖아요. 한 줄 정도?(교사A)

9) 영재담당교사의 과도한 업무

선행연구(Han & Whang, 2012; Kim, 2012; Kim & Kim, 2012)에서 지적했듯이 영재업무의 경우 대부분의 교사들이 맡기 싫어하는 기피업무로 분류된다. 학부모, 학생을 지속적으로 상대해야 하고, 예산을 사용해야 하기 때문에 감사 지적을 받기가 쉽다. A교사는 수업 이외에 물품신청, 출석부, 일지, 공개자료 관리, 학부모 관리 등 많은 일들이 산재해 있다고 하였으며, C교사 또한 영재교사의 업무 부담으로 인해 어려움을 겪고 있는 영재담당교사들의 처우개선이 이루어져야 한다고 하였다.

잡무가 너무 많아요. 너무 많아요. 영재업무를 담당하고 있는 선생님들 수업 스케줄 조절해야 되고, 그리고 어머니들 연락 요즘에는 문자가 다 가야 돼요. 저희는 또 밴드도 해요. 그거 밴드에 그 사진을 다 올려드려야 돼요. 그리고 선생님들 물품, 신청해 드려야 돼요. 그리고 뭐 나중에 나오는 보고서 출석부 일지 이런 게 다 문제가 되는 거예요. 그러다 보니까 계속 신규교사가 이 업무를 담당하게 되는 거예요. 그러니까 이게 일의 효율성이 없어요. (교사A)

영재행정 업무에 능숙하고 익숙한 선생님인데도 불구하고, 비공개 문서를 처리해야 하고, 기간 개수가 타 부장들보다도 훨씬 많기 때문에 어려움을 겪고 있어요. 또한 영재업무 담당자에 대한 처우 개선을 위해 마련된 시행령이 있음에도 불구하고, ‘권고’사항이기 때문에 현장에서는 이루어지지 않고 있어요. (교사C)

A교사는 과도한 업무는 교사들의 기피업무가 되고, 이런 기피업무로 인해 신규교사가 업무를 담당하게 된다고 하였다. 신규교사나 영재교육에 전문성이 없는 교사가 업무를 지속적으로 맡았을 때 노하우나 이해정도가 부족할 수밖에 없기 때문에 교사전문성이나 다른 업무에도 영향을 준다. 그러므로 영재업무 담당자에 대한 처우 개선이 시급하다. 그러나 A교사 및 C교사는 과도한 업무는 소외지역 영재학급을 운영하는데 있어 어려움은 아니며, 교사 개인의 노력이나 열정으로 충분히 극복할 수 있는 사안이라고 하였다. 그리고 소외지역에서는 교사의 업무보다 개선되어야 할 사항이 더 많다고 덧붙였다.

2. 운영 개선에 대한 교사들의 지원 요구

Table 3은 소외지역 영재교육기관을 담당하는 교

사들이 생각하는 지원이나 개선에 대한 요구 순서를 나타낸 것이다. A교사는 영재학급의 통합 운영이 가장 시급한 지원, 개선 사항이라고 하였고, 그 다음 지원 순서로 예산과 학급증설이라고 하였다. A교사는 관리자, 교육청 정책, 영재교육 예산 등을 가장 큰 어려움이라고 하여 어려움에 대한 지원 요구와 맥락을 같이 한다. B교사는 학생 선발 및 학부모 인식을 가장 큰 어려움이라고 하였고, 그 다음으로 소외지역 학생들을 위한 프로그램 및 평가도구의 부족, 교사업무였다. B교사는 학부모 교육 및 홍보가 가장 시급한 지원 사항으로, 그 다음으로 영재프로그램 공유체제와 소외지역의 영재학급 운영지침 마련에 대한 지원을 요구하였는데, 이러한 요구사항은 B교사가 제시한 어려움의 순서와 같다. C교사는 가장 어려움이라고 느낀 교사전문성에 대한 요구 사항이 아니지만, B교사와 마찬가지로 학부모 교육 및 홍보가 가장 시급한 지원 사항이라고 하였다. 그 다음으로 A교사와 마찬가지로 영재학급 통합 운영 및 학급증설, 선발 등을 지원 요구 사항으로 선택하였다.

소외지역 영재학급 운영에 있어 교사들의 지원 요구 사항 중 학부모 교육 및 홍보, 소외지역 영재학급 통합 운영 및 재정비, 소외지역만의 영재교육 운영지침 마련은 선행연구(Han & Whang, 2012; Kim, 2012; Kim & Kim, 2012)와는 다른 결과를 제시하고

있어 그 3가지 항목을 중심으로 기술하였다.

**1) 학부모 교육 및 홍보**

이 연구의 결과에서 제시하였듯이, 소외지역 학부모들의 영재나 영재교육에 대한 낮은 인식과 정보부재는 소외지역 학생들의 영재성을 발달시키는 데 장애요소가 되기 때문에 소외지역에서는 학부모 교육이 반드시 필요하다. 이에 대해 교사들은 영재교육 자체에 대한 소외지역 학부모의 관심을 고취시키기 위하여 학부모 교육 및 홍보를 학교 및 교육청 차원에서 적극적으로 지원해야 한다고 하였다.

소외지역의 대부분의 학부모님들은 알고 싶지만 알려주는 곳도 없고, 특히 ○○지역은 설명회도 없고 학연도 없고 그런 상황이니까, 정보의 부재가 크고요. 그동안은 설명회 같은 게 없었고요. 해도 교육청 주관으로 했고 학교에서는 안 했어요. 영재학급이 아닌 영재교육 자체에 대한 관심을 고취시키기 위해 설명회를 진행하려고 노력하고 있어요. 여러 기관 차원에서 더 많은 설명회를 해야 할 것 같아요. (교사C)

**2) 소외지역 영재교육기관 통합 운영 및 재정비**

세 교사 모두 충북에서 분류한 영재교육기관들, 즉 교육청 영재교육원, 단위학교 영재학급, 꿈나무, 지역공동형 및 거점형 영재학급은 큰 차이가 없는

**Table 3.** Order of support needs in the management of gifted institutions in the rural areas

순서	A교사	B교사	C교사
1	영재학급 통합 운영	학부모 교육 및 홍보	학부모 교육 및 홍보
2	예산 증가	영재프로그램 공유체제	영재학급 통합 운영
3	학급 증설	기타 : 소외지역 만의 영재학급 운영지침 마련 운영	학생선발의 다변화 및 전문화
4	학부모 교육 및 홍보	학생선발의 다변화 및 전문화	학급 증설
5	영재 학급 담당교사의 자격증 제도화	영재 학급 담당교사의 자격증 제도화	프로그램 및 평가도구 개발
6	학생선발의 다변화 및 전문화	프로그램 및 평가도구 개발	예산 증가
7	연수 및 연구회	연수 및 연구회	영재 학급 담당교사의 자격증 제도화
8	프로그램 및 평가도구 개발	예산 증가	연수 및 연구회
9	영재프로그램 공유체제	학급 증설	영재프로그램 공유체제
10	수업 운영시간	영재학급 통합 운영	수업 운영시간
11	-	수업 운영시간	-

데도 불구하고, 구별되어 운영되고 있다고 하였으며, 심지어 영재교육기관을 운영하고 있는 교사조차도 이렇게 나뉘어 있는 영재학급의 차이가 무엇인지 모르는 경우가 많다고 하였다. A교사는 영재교육 수혜율을 늘리는 것은 좋지만, 비슷한 종류의 영재교육기관이 계속 늘어나고, 실질적으로 관리되지 않기 때문에 이러한 영재교육기관을 통합하여 운영해야 한다고 이야기하고 있다.

체계적인 시스템이 있어야 될 것 같아요. 이름도 통일하고요. 처음에는 체계적으로 하려고 영재학급을 나누기 시작한 건데, 지금은 아무 의미 없어요. 그냥 이름만 달라요. (교사A)

또한 영재교육기관을 운영함에 있어서 영재교육 정책이나 제도가 일관성 있게 시행되어야 할 필요가 있다고 하였다. A교사가 말하는 일관성이란 지역별로 같은 정책을 시행하는 것이 아니라, 한 가지 정책을 마련하여 시간을 두고 일관성 있게 추진하는 것을 말한다. 영재업무의 경우, 대부분의 교사들이 맡기 싫어하는 ‘기피업무’로 간주되어 업무과중에 시달리는 경우가 많다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 A교사는 전문성에 따라 업무를 맡기는 방식이 필요하다고 제안하였다. A교사에 의하면, 교사와 장학사들 중 과학을 전공했거나 영재에 전문성이 있는 경우 대개 관심을 가지고 일관성 있게 업무를 운영해 나간다고 하였다. 특히 업무 추진에서 중요한 위치에 있는 장학사의 경우 전문성을 더욱 중요시해야 한다고 하였다. B교사 또한 업무의 불연속성과 기피는 단순히 업무를 잘 하고 못하고를 떠나 소외지역 영재교육이 더 발전할 수 있는 기회를 놓치게 되는 것이라고 지적하였다

### 3) 소외지역만의 영재교육 운영지침 마련

B교사가 소외지역 영재교육기관을 운영하는 가장 큰 어려움이라고 인식한 학생선발의 어려움의 배경에는 학부모의 인식부족, 영재교육기관까지의 거리나 교통, 소외지역 학생들의 자신감이나 영재성 등 여러 가지 원인이 있지만, 그는 학생의 참여 의지가 가장 심각한 원인이라고 하였다. 교육청에서 정해진 선발 인원을 소외지역에서 발굴하기가 어려워 내적동기가 부족한 학생들을 무리하게 선발하다보면 출석률이 저조하여 수혜율에도 영향을 미친다고 하였다. 그는 학생 수에 관계없이 혹은

소수더라도 내적동기가 강한 학생이나 잠재적 가능성이 있는 학생들을 선발하여 질 높은 영재교육을 진행해야 한다고 강조하며, 소외지역의 영재교육 발전을 위해서는 소외지역만의 운영지침을 마련해야 한다고 하였다. B교사는 소외지역만의 영재교육 운영지침을 마련하여 업무의 불연속성과 기피업무 문제를 해결해야 한다고 하였는데, 업무의 불연속성과 업무 기피는 소외지역 영재교육이 더 발전할 수 있는 기회를 놓치게 되는 것이라고 지적하였다.

일단 전임자에게 안내 받은 것처럼 어떻게 운영이 되는지를 잘 알려줄 것 같아요. 하나의 수업을 하더라도 ‘작년에 이러한 부분이 어려웠다.’ 이런 식으로 공유를 하다보면 우리 지역 아이들에 대해서 ‘이 부분은 이렇게 투입했을 때 좀 더 효과를 볼 수 있겠다.’ 이렇게 노하우도 생기고 발전가능성도 커질 것이라고 보는데, 일 년 하고 그만두고, 일 년 하고 그만두고 하다 보니 이어지지 못하고 헤매다가 사장되는 것 같아요. 그리고 교육청에다가 이야기를 해서 학급을 소수정예로 운영할 수 있게끔 “이런 부분을 개선해 달라.”고 건의하라고 말해주고 싶어요. (교사B)

### 4) 그 외

위에서 언급한 지원 요구 이외에 소통창구 및 지역사회와의 연계에 대한 지원 요구, 연수 및 연구회에 대한 지원 요구 등에 대한 의견이 있었지만, 이런 요구들은 일반 영재학급을 운영하는 교사들의 의견과 맥락을 같이 한다(Han & Whang, 2012; Kim, 2012; Kim & Kim, 2012).

A교사는 예산 부족 문제의 경우 지역교육청에서 지원해 주는 예산 자체의 증가도 중요하지만, 문제에 대하여 건의할 수 있는 창구가 마련되어야 한다는 의견을 제시하였다. 좋은 프로그램이 계획되어 있지만 예산이 없는 경우, 건의를 하면 프로그램 심사와 같은 과정을 거쳐 예산을 지원해 주는 등의 제도를 시행할 수도 있다. 또한 지역사회와 연계하여 학생들에게 좀 더 다양한 경험을 제공할 수 있도록 인프라를 구축하는 것도 하나의 해결방안이 될 수 있다.

지역사회와도 연결해서 영재학급을 운영하고 싶은데, 투자를 해달라고 하든지, 소외지역 아이들에게 지원을 많이 해달라고 하든지 이런 건의사항을 드릴 수 있는 시스템이나 자리가 없어요. (교사A)

A교사는 교사의 질을 높여줄 수 있는 연수가 더 필요하다고 이야기하며 원격연수보다는 집합연수를 시행하고, 영재담당교원이라면 의무적으로 연수를 듣게 하는 등의 방침을 시행하는 것이 필요하다고 언급하였다.

컴퓨터 앞에서 교육이 제대로 될까요? 저는 원격연수는 안 들어요. 실제적으로 가서 들어가야 되는 것 같아요. 교사의 질을 따지기 전에 교사의 질을 늘릴 수 있는 방법을 만들어주는 것이 필요하다고 생각해요. 연수를 할 때 공문에 '영재교사는 의무적으로 들어야 한다.'라든지, 그런 방침이 있어야 하는데 그렇지 않으면 듣기 힘들어요. (교사A)

A교사는 약 10년간의 영재교육 경험을 통해 교사의 역량이 무엇보다 중요하다는 생각을 하게 되었다. A교사는 자신의 수당과 점수가 아닌 열정과 실력이 있는 교사가 영재교육을 담당하였을 때 그 지역의 영재교육이 발전되는 모습도 보았다고 하였다. A교사는 전국단위의 연수는 거의 참여를 하는 편이고, 전국단위 연수에서 교사들과 함께 교류하며 많은 정보를 얻는다고 한다. 이는 영재교사가 영재교육 연수를 유사한 경력을 가진 다른 교사들과의 네트워크를 형성할 수 있는 좋은 계기로 삼는다는 연구와 맥을 같이 한다(Kim & Kim, 2012).

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 충북의 교사들이 소외지역 영재교육기관을 운영하는데 겪는 어려움을 조사하고, 그들이 제안하는 지원 요구를 알아보았다. 본 연구의 결과에 따른 결론은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 참여한 교사들이 소외지역에서 영재교육기관을 운영하는데 공통적으로 어렵다고 한 요인 및 지원 요구는 학부모의 관심 및 인식의 부재로 인한 어려움에 대하여 적극적인 학부모 교육 및 홍보에 대한 지원이다. 소외지역에서는 GED 시스템을 활용한 지원방법이 어려워 영재모집에 대한 지원을 포기하거나, 영재교육을 받을 수 있는 기회가 있어도 지원할 관심이 부족하거나 영재원에 합격한 자녀의 자퇴를 종용하는 등 영재교육의 가치를 낮게 보는 경향이 있었다. 또한 자녀에 대한 기대가 낮아 아이들 스스로도 영재교육에 대한

인식 및 자존감이 낮은 편이다. 이런 소외지역 학부모들의 영재나 영재교육에 대한 낮은 인식과 정보부재는 자녀의 영재성을 발달시키는데 장애요소가 되고 있으며, 이들의 영재교육에의 중도탈락률을 높인다. 또한 소외지역 학부모들은 자녀들에게 거리적 지원이나 심리적 지원 등 충분한 지원을 하지 못하고, 자신의 자녀들이 영재로 분류되더라도 학부모로서의 개입과 참여가 미흡하였다. 이러한 결과는 소외계층 학부모는 자녀의 잠재력을 인식하지 못했거나, 자녀들의 목표 달성을 어떻게 지원해야 하는지 방법을 모른다는 선행연구(Lee et al., 2011)와 맥락을 같이 한다.

Lee et al. (2009)에 의하면 개인이 처한 가정을 포함한 다양한 사회적 상황에 따라 잠재된 영재성이 발현되고 발달되거나, 그렇지 못할 수도 있다고 하였다. 소외계층 학부모가 자녀의 과학영재교육에 관심을 가지고 자녀의 미래에 대해 긍정적으로 생각해도, 소외계층 과학영재들은 높은 사회·경제적 지위의 부모를 가진 영재들에 비해 부모의 관심과 지지를 더욱 필요로 한 것으로 나타났다(Lee et al., 2009). 그러나 본 연구의 결과에 따르면 소외지역 학부모들은 영재교육에 대한 낮은 인식과 저조한 관심뿐 아니라, 자녀의 교육적 요구와 필요에 민감하게 대처할 수 있는 노력과 관심도 매우 부족하였다. 그러므로 소외지역 학부모의 낮은 인식 개선을 위한 학부모 프로그램이 필요하며, 가정에서의 학습 독려와 학교교육의 연계를 강조하는 프로그램 등이 요구된다. 교사들의 지원 요구와 같이 교육청이나 지역 및 학교는 이러한 학부모 교육을 위해 노력해야 하며, 다양한 프로그램을 마련해야 한다.

둘째, 본 연구에 참여한 교사들은 소외지역에서 영재교육기관을 운영하는데 공통적으로 느끼는 어려움도 있지만 요인별 어려움의 정도는 영재교육 경력, 환경, 지역 및 여건에 따라 차이가 있었으며, 그에 따른 지원에 대한 요구 정도도 달랐다. A교사는 관리자 인식이, B교사는 학생들의 참여의지 부족으로 인한 학생선발이, C교사는 영재교사 질 관리가 소외지역 영재교육기관을 운영하는데 가장 어려운 요인이라고 하였다.

B교사가 가장 큰 어려움이라고 인식한 학생선발이 잘 이루어지지 않는 배경에는 학부모의 관심 부족, 영재교육기관까지의 거리나 교통의 불편함, 소외지역 학생들의 자신감이나 영재성 등 여러 가지

원인이 있지만, B교사는 학생의 참여의지가 가장 심각한 원인이라고 하였다. B교사는 학생 수에 관계없이 내적동기가 강한 학생이나 잠재적 가능성이 있는 학생들을 선발하여 질 높은 영재교육을 진행해야 한다고 강조하며, 소외지역의 영재교육 발전을 위해서는 소외지역만의 운영지침을 마련해야 한다고 하였다. 그런데 B교사가 소외지역 영재교육 기관을 운영하는데 어려움이라고 언급한 학생선발에 대해 A교사는 교사의 열정으로 극복할 수 있는 문제라고 하였다. 이 외에도 과도한 업무, 교사전문성, 학생 수준 등 교사와 관련한 장애요인에 대해 A교사는 교사의 열의로 극복할 수 있는 문제라고 언급하며, 학교장 인식, 교육청 정책 및 예산 등 교사의 열의나 노력으로 극복할 수 없는 문제에 대해서 어려움을 느낀다고 하였다. 특히 소외지역은 거리적 소외나 학부모 인식에 의해 잠재력 있는 학생들이 적절한 후천적 교육을 제공받지 못하는 것에 대해 안타까워하며 행정적 지원을 요구하였고, 영재교육기관 교사들이 가진 문제에 대하여 자유롭게 건의할 수 있는 창구가 마련되길 바란다고 하였다. 본 연구의 결과는 소외지역이라는 지역의 특수성으로 인해 많은 영재교육 담당 교사들은 자신의 전문성 부족과 프로그램 부족(Lee et al., 2008), 과중한 업무에 대한 어려움(Kim & Seo, 2005; Han & Whang, 2012; Choi & Kim, 2014)을 많이 겪는다는 선행연구의 결과와는 다소 다른 결과를 보여준다.

셋째, 본 연구에 참여한 교사들은 공통적으로 영재교육 시설에 대한 접근성이 도시에 비해 열악한 점을 소외지역 영재교육의 문제점으로 언급하였다. 교사들은 영재성을 보이는 학생들이 거리적 소외 및 교통편의 열악함으로 인해 영재교육 혜택을 받지 못하는 점을 안타까워하며 소외지역에 대한 행정·재정적인 지원이 달라야 함을 강조하였다. 거리적 소외에 대한 지원으로 예산의 증설과 영재학급 종류의 통합 및 증설에 대한 의견을 제시하였다. 거리적 소외를 해결하기 위한 하나의 방안으로 최근에 사이버교육이 부상하고 있는 추세이다(Jung, 2017). 이에 대하여 본 연구에 참여한 교사들은 모두 사이버교육이 영재교육의 전부를 대체할 수는 없다는 의견을 나타내었다. 교사들은 사이버교육으로만 소외지역 영재교육을 대체한다면 이는 단순히 지식을 주입시키고 선수학습을 시키는 것으로 영재교육의 의미가 없어진다고 하였다. 사이버교육

이 소외지역 영재교육에 어느 정도 도움이 된다고는 생각하지만 상호작용하는 활동이 꼭 필요하며, 수혜율이나 실적을 위한 사이버교육에서 벗어나 학생들에게 실질적인 도움이 되는 영재교육으로 바뀌어야 한다는 의견을 제시하였다.

영재교육에서 소외되기 쉬운 상황에도 불구하고, 사회에서 높은 성취와 성공을 이루게 된 사례들을 보면, 그들은 공통으로 배움의 기회나 경험을 통해 흥미와 강한 내적 동기를 제고하고, 학습에 있어서 맹렬한 연습과 훈련이 있다고 한다(Jeon, 2008). 즉 소외지역을 포함한 소외계층 학생들이 영재로서의 잠재력을 지닌 학생이라면 어떤 사회·경제적 환경에 처해 있더라도 영재교육대상자로 선발되어 자신의 처한 환경에 적합한 교육을 받을 수 있어야 하며, 그러한 기회의 제공은 지역 사회의 인재를 양성하게 한다. 현재 국가 및 영재교육 관련 기관들은 소외계층 영재아들의 선발과 교육에 대하여 사회적배려자 전형, 교육청 및 대학부설 영재원 지원 사업, 사이버 교육 등 소외계층 유형별 학생특성과 교육환경을 고려한 맞춤형 지원을 위해 노력하고 있다. 그러나 지역적 특성이나 구성원에 따라 어려움이나 그에 따른 지원 요구가 달라지기 때문에 각각의 소외지역에서 영재교육을 운영하는 교사들의 요구를 수렴하고 소통할 수 있는 창구를 마련해야 할 것이다.

## 참고문헌

- Bae, J. (2010). *Teachers' and parents' recognitions of gifted education at the elementary school*. Master's thesis, Konkuk University.
- Cho, S., Lee, M., Hwang, D. & Lee, H. (2006). Finding and educational plan for alienated science gifted: Focusing on the effectiveness of educational program. (Report No CR2006-20), Korean Educational Development Institute Press.
- Choi, B. & Kim, J. (2014). A phenomenological analysis on gifted education experiences of elementary gifted class teachers. *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 13(2), 97-116.
- Choi, B. & Lee, M. (2008). Novice teachers' beliefs about gifted education and classroom practices. *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 7(1), 95-114.
- Choi, S. (2004). Educational status and policy tasks of the



- disadvantaged students. (Report No OR 2004-03), Korean Educational Development Institute Press.
- Chung, K., Chun, M. & Choe, S. (2008). Investigation research on gifted education teachers' beliefs of gifted education, identification, class preparations, and supports. *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 7(2), 161-177.
- Chungcheongbuk-do Office of Education (2017). 2017 Chungcheongbuk-do gifted education basic plan. Chungcheongbuk-do Office of Education Press.
- Han, K. & Whang, H. (2012). What bothers current gifted education operation?: Gifted education teachers' perception on the operating status and barriers of the gifted education. *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 11(2), 147-170.
- Hong, Y. (2013). *A study on teachers' recognition about management of gifted classes in elementary school*. Master's thesis, Pusan University.
- Jeon, J. (2008). *Selection and education of gifted children in social and economically disadvantaged areas - Comparison of recognition of gifted teachers in rural and urban areas* (Report No 2006-551-B00069), Korean Research Memory Press, retrieved October 10, 2018, from by [https://www.krm.or.kr/krmnts/search/detailview/research.html?dbGubun=SD&category=Research&m201\\_id=10013058](https://www.krm.or.kr/krmnts/search/detailview/research.html?dbGubun=SD&category=Research&m201_id=10013058)
- Jung, H. (2017). *Cyber bridge program for under-privileged students* (Report No RR2017-019) KAIST Global Institute for Talented Institute Press, retrieved October 10, 2018, from <http://kms.kofac.re.kr/openapi/kofac.html>
- Joo, Y. & Yoe, S. (2014). A phenomenological study of gifted class management by the teachers of elementary gifted class in science. *Journal of Gifted/Talented Education*, 24(6), 935-959.
- Kim, H. (2011). *A study on elementary school teachers' perception of gifted education as an after school program: Using the concept mapping method*. Master's Thesis, Incheon National University.
- Kim, J. (2012). *Comparing a teacher's perspective according to principal's perspective for gifted education of elementary school*. Master's thesis, Ajou University.
- Kim, M. & Seo, H. (2005). Strengthening gifted education program and studying intelligence. (Report No CR 2005-59), Korean Educational Development Institute press.
- Kim, O. & Kim, H. (2012). A phenomenological study on gifted education experiences of elementary gifted teachers. *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 11(2), 47-72.
- Kwon, H. (2014). *The awareness difference of unit school gifted class in present situation and obstructive & support factors by school managers and gifted class teachers*. Master's thesis, Incheon National University.
- Lee, B., Son, J., Choi, W., Lee, I., Jhun, Y. & Choi, J. (2008). Difficulties experienced by teachers in science gifted education. *Journal of Korean Elementary Science Education*, 27(3), 252-260.
- Lee, H., Ha, J. & Oh, H. (2009). Disadvantaged gifted students' characteristics and needs in Daegu and Kyongsangbukdo providence. *Journal of Science Education*, 33(2), 220-236.
- Lee, J., Yoo, K. & Yeo, S. (2011). Exploring cases and support plans for disadvantaged gifted students. (Report No CR 2011-70), Korean Educational Development Institute press.
- Lee, K. & Lee, S. (2016). Teachers' perceptions of economically disadvantaged gifted students. *The Journal of the Korean Society for the Gifted and Talented*, 15(1), 5-27.
- Lee, M. (2010). The effect of job stress on gifted education retention and attrition among teachers for gifted. *The Journal of Korean Teacher Education*, 27(3), 419-436.
- McBee, M. (2006). A descriptive analysis of referral sources for gifted identification screening by race and socioeconomic status. *Journal of Secondary Gifted Education*, 17(2), 103-111.
- McIntosh, M. & Greenlaw, M. (1986). Fostering the post-secondary aspiration of gifted urban minority students. *Roeper Review*, 9(2), 104-107.
- Noh, T., Lee, J. & Kang, H. (2012). A case study on the changes in teaching professionalism of beginning science-gifted education teachers through mentioning in the aspects of pedagogical content knowledge. *Journal of the Korean Association for Science Education*, 32(7), 1187-1204.
- Seo, H. (2008). Needs assessment of administrative and financial support for effective performance of teacher professionalism of gifted education. *Journal of Gifted/Talented Education*, 18(2), 175-200.
- Sin, J. (2013). *Study on the awareness of parents with specially gifted children attending institutions for the education of gifted children*. Master's thesis, Yeonsei University.
- Swanson, J. D. (2006). Breaking through assumptions about low-income, minority gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 50, 11-25.

Van Tassel-Baska, J. (1983). Profiles of precocity: The 1982 Mis-West talent search finalists. *Gifted and Child Quarterly*, 27, 139-144.

Van Tassel-Baska, J. (2003). Content-based curriculum for low income and minority gifted learner. Research Monograph No. RM 0310. Storrs, CT : The Research

Center on the Gifted and Talented.

Won, U. & Oh, J. (2008). An investigative study on the recognition for the talented children education, classified with parents' upbringing styles. *Journal of Gifted/Talented Education*, 18(2), 265-292.

---

최보미, 가리초등학교 교사(Choi, Bomi; Teacher, Gakri Elementary School).

† 정정인, 청주교육대학교 교수(Chung, Jungin; Professor, Cheongju National University of Education).