

## 초등 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계<sup>1)</sup>

김 현 태(장명초등학교분교장)\*

유 미 현(아주대학교 조교수)\*\*

---

### 《 요 약 》

---

본 연구의 목적은 초등 영재교사들의 전문성에 대한 인식 및 직무만족도를 조사하고 그 관계를 조사하는 것이다. 이를 위해 초등 영재아동을 지도하고 있는 초등학교 영재교사 100명을 대상으로 전문성 및 직무만족도 설문조사를 실시하였다. 모든 자료는 SPSS WIN 17.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 본 연구로부터 얻어진 결과는 다음과 같다. 첫째, 영재 지도경력에 따라 전문성 인식에는 유의미한 차이가 나타났다( $p < .05$ ). 전문성 인식 하위영역 중 교과지식, 교수전략에서의 전문성 인식에서 경력 5년 이상인 교사가 1년 미만인 교사에 비해 유의미하게 높게 나타났다( $p < .05$ ). 그러나 연수경험에 따라서는 전문성 인식에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 둘째, 영재 연수경험에 따라 영재교사의 직무만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 직무만족도 하위영역 중 영재교사로서의 가치 및 보람에서의 직무만족도는 심화연수경험자가 기초연수경험자보다 유의미하게 높게 나타났다( $p < .05$ ). 그러나 영재 지도경력에 따라서는 직무만족도에 유의미한 차이는 나타나지 않았다( $p > .05$ ). 셋째, 영재교사들이 지각하고 있는 전문성 인식과 직무만족도는 대체적으로 유의미한 정적 상관관계가 있었으며( $p < .05$ ), 영재아 이해, 상호협력에 대한 전문성 인식이 영재교육에 대한 관심과 투자, 보상과 책무성에 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 결론적으로 초등 영재교사의 전문성 인식이 높을수록 직무만족도가 높게 나타남을 알 수 있다. 영재교사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 교사 전문성 신장이 담보되어야 하며, 교사를 위한 다양한 연수 프로그램의 제공이 선행되어야 하고, 영재교사 간의 네트워크 형성을 통한 정보 공유가 필요하다.

주제어 : 초등 영재교사, 전문성, 직무만족도

---

1) 본 논문은 아주대학교 교육대학원 영재교육 전공 김현태의 석사학위 논문을 요약 정리 및 수정 보완하여 작성한 것임.

\* 제1저자

\*\* 교신저자, ymh0120@ajou.ac.kr

## I. 서론

2000년 영재교육진흥법이 제정·공포된 이래로 우리나라의 영재교육은 공교육 체제하에서 양적으로 많은 발전을 해 왔다. 2007년 발표된 제 2차 영재교육진흥종합계획에 따르면 향후 5년을 '영재교육 발전기'로 제시하고 2012년까지 전체 초·중·고생의 1%(약 7만 명)에게 특성화된 영재교육을 제공할 계획임을 밝혔다(교육인적자원부, 2007). 그러나 영재교육에 대한 질적 담보 없이 양적인 확대에만 집중한다면 영재교육에 대한 사회 전반적인 부정적인 인식과 이해 부족만 더욱 키울 것이다(윤미라, 2010).

영재교육이 성공적으로 정착하고 발전해 나가기 위해서는 다음 세 가지 핵심적인 요소가 만족되어야 한다. 첫째, 우수한 잠재적 능력을 지닌 학생들을 잘 판별하여 선발하는 일이다. 둘째, 질 높은 영재교육과정 또는 영재교육 프로그램을 마련하여 제공하는 일이다. 그리고 셋째, 영재교육을 잘 수행할 수 있는 유능한 자질을 갖춘 교사의 확보이다. 그 중에서도 영재교육에 있어 우수한 잠재 능력을 지닌 학생들을 잘 판별할 수 있고, 질 높은 영재교육과정이나 프로그램을 개발·적용할 수 있는 유능한 자질을 갖춘 영재교사의 확보야말로 영재교육의 성패를 좌우하는 가장 핵심적이고 결정적인 요소라 말할 수 있다(이신동·이정규·박춘성, 2009).

우수한 학생을 선발하고 질적으로 뛰어난 교육프로그램을 개발하였다고 하더라도 교사가 유능하지 못하면 아무 소용이 없다. Callahan & Renzulli(1977)는 영재교육의 성공 여부를 결정짓는 가장 중요한 변인은 교사라고 언급한 바 있다. 영재교육을 담당하는 교사들이 직무에서의 자신의 역할이 어떠한지에 대해 파악하는 것은 매우 중요한 문제이다. 왜냐하면 직무에 대한 자신의 역할을 정확하게 인식하지 못하는 경우 많은 스트레스를 받을 수 있기 때문이다(한은주, 2009).

영재교육을 담당하는 교사는 일반교육을 담당하는 교사보다 더 높은 전문성을 가지고 있어야 수준 높은 영재교육을 실천할 수 있을 것이다. 일반 학생을 대상으로 한 교육과 마찬가지로 영재교육의 경우에도 교사의 전문성 및 자질에 따라 영재교육의 효과는 다르게 나타날 수 있으며, 영재아의 잠재력 계발은 영재교육을 담당하는 교사가 전문성을 가지고 영재아의 특성에 적합한 지도와 교육을 하는가의 여부에 따라 많은 영향을 받게 된다. 김홍원 등(2000)에 따르면 전문성을 갖춘 영재교사는 영재교육의 조정자, 영재교육프로그램 계획 및 개발자, 학습촉진자, 연구 및 교육혁신 보급자, 상담자, 홍보자, 정보수집가, 영재교육 전도사로서의 역할을 수행해야 한다고 하였다.

영재교육 담당교원에 대한 여러 선행연구(김홍원 등, 2000; William, 1999; Hansen & Feldhsen, 1994)에서 영재 담당교원에게 요구되는 대표적인 특성을 개인적인 인성과 관련된 자질과 전문가적인 교수능력이라고 언급하였다. Borko & Putnam(1995)은 교사가 지녀야

할 전문성으로 교과 지식, 교과교육학 지식, 일반교육학 지식의 3개 영역과 9개의 하위영역으로 구분하여 제시하였다. 교과 지식의 하위영역에는 교과 지식의 내용 및 구조, 교과지식을 탐구하는 구조가 있으며, 교과교육학 지식의 하위영역에는 교과지식에 부합하는 교수방법에 대한 포괄적 개념, 교과지식에 부합하는 교수 전략에 대한 이해 및 실천, 학생들의 교과지식에 대한 이해와 오개념에 대한 지식, 교육과정과 교육과정 자료에 대한 지식이 있으며 일반교육학 지식에는 학습 환경과 교육전략, 학습자와 학습에 대한 지식, 학급 경영이 포함되어 있다. 영재교사 역시 일반 교사들에게 요구되는 것 이상의 역할을 수행하도록 요구받고 있다. 즉 영재교사에게 요구되는 역할은 특정 분야가 아닌 영재교육 전반에 걸쳐 매우 다양하다.

박경희·서혜애(2007)는 영재교육 교사의 전문성은 일반교육 교사의 전문적 자질과 함께 영재교육이라는 특수한 교육에 적합한 전문적 능력으로 규정할 수 있다고 하였다. 실제로 영재교육에 관한 전문지식을 습득하고 훈련 받은 교사와 그렇지 못한 교사 간에 영재 판별이나 영재의 행동적 특성 이해 또는 교육과정 실행 등에 있어 심각한 차이를 보인다고 한다(Hansen & Feldhusen, 1994).

한편, 영재교육에 대한 높은 수준의 전문성을 가진 교사라 할지라도 자신이 수행하고 있는 영재교육에 대한 직무만족도가 높게 나타나는지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 직무만족도의 가장 고전적인 정의는 개인이 환경요소에 대하여 느끼는 심리적 또는 생리적 만족의 정도라고 정의하는 것이다(Hopppock, 1935; 이규식, 2007에서 재인용). 이군현(1992)은 직무만족을 직무에 대한 개인의 감성적, 정서적 상태로 정의하고 있으며 여러 학자들의 정의를 고려한 영재교사의 직무만족도는 영재교육을 담당하는 교사들이 교육현장에서 교육목표를 달성하기 위해 맡은 역할에 대해 긍정적으로 수용하는 감성적 상태의 정도라고 정의할 수 있을 것이다(김윤교, 2005; 손찬희, 1999).

영재교육의 특성상 성취감과 도전의식을 일으키는 직무가 높은 직무만족감을 가지게 할 가능성이 있다. 그렇다면 영재교사가 전문성에 대해 높게 인식할수록 전문적인 직무 수행에 따른 욕구 만족을 얻게 되며 이에 따라 높은 직무만족도를 느끼게 될 것인지에 관한 연구는 충분히 가치가 있다고 본다. 영재교사로서의 전문성에 대한 높은 인식을 하는 교사는 영재교육의 전반적인 효과성에 대해 긍정적으로 생각할 것이고 자신에 대해서도 보다 긍정적인 자아 정체성을 형성할 것이므로 결과적으로 높은 직무만족도를 가질 것으로 예상할 수 있다. 그러나 직무만족이 영재교육의 제도적, 문화적인 제약 속에서 개인적으로 직무에 대해 형성하는 직무에 대한 태도라는 측면에서, 높은 교사 전문성을 인식하는 교사가 실제로 같은 정도의 직무만족도를 가지지 않을 수도 있다.

2003년 공교육 차원에서 영재교육이 본격적으로 시행된 이래 영재교육대상자, 영재교육기관, 영재교육에 소요된 예산 등 양적인 성장기반을 마련하여 가시적인 성과를 거두었으나, 이에 따른 질적 측면에 대한 평가 및 연구는 부족한 실정이며 그중에서도 영재교사를 대상으로 전문성

및 직무만족도에 대한 연구는 매우 부족하다. 교사의 전문성과 선행연구를 살펴보면 일반교사의 전문성과 직무만족도에 대해 조사한 연구(조하나, 2010; 이규식, 2007; 박경화, 2006; 김윤교, 2005; 정하소, 2004; 권현정, 2002; 이현숙, 1991; 장은정, 1991; 조명숙, 1989)는 비교적 활발하게 이루어졌으나 영재교사 전문성과 직무만족도를 관련지은 선행연구는 찾아보기 어렵다. 이에 따라 영재교육의 질적 측면의 평가를 위해 영재교사 집단의 전문성 인식 및 직무만족도 수준을 알아보고, 두 가지 변인 사이의 관련성을 조사하는 것은 영재교육을 공급하는 교사의 만족도가 영재교육의 질과 수준에 많은 영향을 줄 수 있다는 측면에서 의미 있는 일이라 할 수 있다.

영재교사의 전문성 요소 및 신장에 대한 연구들은 영재아의 교육을 담당하는 영재교사들은 일반 학생을 가르치는 교사에 비해 더 높은 수준의 전문성을 가지고 영재아의 학습을 극대화하여야 한다고 강조하고 있다. Sisk(1989)에 의하면 영재교사의 자질로 가장 중요한 것은 개인적 특성이나 태도보다는 학문적인 흥미와 능력, 특히 담당과목에 대한 유능한 교수법이라고 하였다. 김홍원 등(2000)은 영재교육 담당 교사가 갖추어야 할 전문성을 영재교육에 대한 철학적 이해와 사명감, 전문적 자질, 인성적 자질의 세 영역으로 구분하고 있으며 특히 전문적 자질에서 전공영역의 교수 능력, 창의적 문제 해결력 신장 수업 능력, 연구 수행능력, 영재교육과 관련된 전문적 지식 및 적용 능력을 강조하고 있다. 박경희·서혜애(2007)는 국내외 영재교육 관련 선행연구를 토대로 영재교육 교사의 전문성 구성 요소를 13개로 구분하고 요인 분석 결과 이를 '지식기반', '능력기반', '상황기반' 전문성으로 명명하였다. 이윤옥·김현철·이정규(2007)는 영재교육 담당교원의 자질과 교수능력 요인 중 중요한 항목을 추출한 결과 지적 자질, 개혁적 자질, 인성적 자질 순으로 나타났으며 이러한 차이를 학교 급별로 분석한 결과 인성적 자질과 개혁적 자질에서 유의미한 차이가 나타났다고 보고하고 있다. 학교 급별, 교원연령별, 영재교육 영역별로 차이를 분석한 결과 교수전략 수집능력에서 교원연령 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

한편, 영재담당 교사들이 영재들을 지도하기 위한 수업 준비와 노력을 과외의 업무로 수행하고 있어 이에 대한 시간적·정신적·업무적 부담을 느끼고 있으며, 수업지도에 드는 시간 및 정신적 부담, 진로·진학지도에 대한 시간 및 정신적 부담, 영재교육 행정 업무에 대한 부담을 느낀다고 한다(김미숙·서혜애·이혜연, 2005). 영재교육 교사의 전문성 부족에 대한 문제를 해결하기 위한 방안으로 영재교육 교사 연수 지원과 영재교육 교사 지식 네트워크 형성 및 정보공유 및 우수 영재교육 교사 확보 및 지원, 영재교육 교사 특혜를 강화하는 방법을 제시하기도 하였다(서혜애·박경희·VanTassel-Baska, 2005).

일반 교사의 전문성과 직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면 교사들은 교사 전문성을 지적 기술, 봉사적 사명감, 전문적 자율성의 순서로 높게 인식하였고 이는 일반적으로 전문성의 핵심 요소로 꼽히는 지적 기술에 대해서 교사들도 공통적으로 중요한 요인으로 인식함을 알 수 있었다(이규식, 2007). 또한 교사 전문성 인식과 직무만족도는 정적인 상관관계를 보여 교사 전문

성을 높이 인식하는 교사일수록 직무에서 만족하는 것으로 나타났다(이규식, 2007; 박경화, 2006; 김윤교, 2005).

영재교육 담당교사의 영재교육 만족도를 분석한 선행연구를 살펴보면 교사의 만족도가 학부모와 영재학생의 만족도에 비해 상대적으로 낮게 나타났다고 한다(김미숙, 정경란, 2008). 이러한 결과가 나타난 이유를 영재교육 내용 자체보다 영재 담당 교사에 대한 혜택, 지원체제 등이 부족하고 교수학습 환경이 미흡한 것에 기인한다고 보았다.

윤미라(2010)는 초등 영재교육 담당 교사는 수업과 직접적으로 관련된 교수 전략, 교과 지식 영역에 대한 필요성을 많이 느끼고 있으므로 영재교육을 담당할 교사들은 교수전략 영역과 교과 지식 영역의 전문성을 신장시키는 데 중점을 두어야 하며, 영재 담당 교사들이 현장에서 영재아 이해 영역에 대한 실행이 잘 이루어지는 방안이 강구되어야 한다고 하였다.

이상에서 살펴본 선행연구 결과들은 영재교육 교사의 자질과 전문성에 대한 구성요소 및 영재교육 전반에 대한 실태 분석에 주로 초점이 맞춰져 있으며 영재교육에 대한 만족도 또한 피상적인 통계와 원론적인 결론을 보여주고 있다. 현재 일반 교사들의 전문성과 직무만족도에 관한 연구는 있지만 실제 영재교사들의 전문성 인식과 직무만족도와의 관계를 조사한 국내의 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 따라서 본 연구에서는 실제 영재교육 현장에서 영재교사들은 자신의 전문성에 대해 어떻게 인식하고 있는지 또 전문성에 대한 인식이 실제 영재교사로서의 직무만족도와 어떠한 관계가 있는지를 살펴보고자 한다.

본 연구를 수행하기 위하여 선정된 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 초등 영재교사의 영재 지도경력과 연수경험에 따라 전문성에 관한 인식은 차이가 있는가?

둘째, 초등 영재교사의 영재 지도경력과 연수경험에 따라 직무만족도는 차이가 있는가?

셋째, 초등 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도는 어떠한 관계가 있는가?

## II. 연구내용과 방법

### 1. 연구 대상

본 연구의 표집대상은 경기도 수원, 화성, 오산, 평택에 소재한 초등학교 단위학교 영재학급, 지역공동 영재학급 및 지역 교육지원청 영재교육원에서 초등 영재아동을 지도하고 있는 초등학교 영재교사 120명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 배부된 설문지 120부 중 105부가 회수되었으나 회수된 설문지 중 5부는 설문의 일관성 및 응답의 불성실함으로 인해 분석대상에서

제외하였다. 설문에 참여한 교사들이 속해있는 영재교육기관의 유형은 단위학교 영재학급이 18%, 지역공동 영재학급이 56%, 교육청 영재교육원이 26%였다. 교사들의 영재지도 경력은 1년 미만이 31%, 1~5년 미만이 59%, 5년 이상이 11%이었으며, 영재교사 기초연수를 이수한 교사는 85%, 심화연수까지 수료한 교사는 15%였다. 설문에 참여한 영재교사의 45%가 학사학위, 55%가 석사학위 이상을 소지한 것으로 나타났다.

## 2. 측정 도구

본 연구에서 사용된 초등 영재교사의 전문성 인식 측정 도구는 초등학교 영재교육 담당교사의 교사 전문성에 대한 연구(윤미라, 2010; 박경희·서혜애, 2007; 서혜애 등, 2005)에 사용된 설문지를 사용하였다. 또한 영재교사의 직무만족도 측정 도구는 영재교육 담당교사의 만족도에 대한 선행연구(한은주, 2009; 김미숙·정경란, 2008; 김미숙, 2007)에 사용된 설문지를 본 연구의 목적에 맞게 문항을 수정·보완하여 사용하였다. 설문지는 영재교육 전문가의 검토 및 영재교육 전공교사의 검토 의견을 수용하여 1차 제작한 후 설문지를 영재교육 교사 10명을 대상으로 파일럿 테스트를 통해 2차로 수정·보완하여 최종 확정하였다.

전문성 인식 측정 도구 문항은 초등 영재교사가 영재교육에 있어서 지녀야 하는 전문성에 대한 중요성을 교사 자신이 얼마나 인식하고 있는지를 묻는 Likert 5점 척도 15문항이다. 직무만족도에 관한 문항은 초등 영재교사가 전문성의 인식에 따라 영재교육 전반에 미치는 직무만족도의 차이가 있는지를 평가할 수 있는 Likert 5점 척도 15문항이다.

초등 영재교사의 전문성 인식 측정 도구는 영재교사가 갖추어야 할 전문적 구성요소인 교과 지식, 교수전략, 영재아에 대한 이해 및 영재교육 전반에 관한 상호협력의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. 전문성 인식 측정 도구의 하위영역별 문항구성은 <표 1>에 제시하였다. 본 연구에서 구한 전문성 인식 측정 도구의 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .61로 나타났다.

<표 1> 초등 영재교사의 전문성 인식 측정 도구의 하위영역

영역	문항유형	문항번호	문항수
교과지식	Likert 5점 척도형	1, 2, 3, 12	4
교수전략		4, 5, 6, 7, 8	5
영재아 이해		9, 10, 11	3
상호협력		13, 14, 15	3

영재교사의 직무만족도 측정 도구는 영재교사로서의 가치와 보람, 영재교육에 대한 관심과 투

자, 영재교사에 대한 보상과 책무성의 3개 하위영역으로 구성되어 있다. 영재교사 직무만족도 측정 도구의 하위영역별 문항구성을 <표 2>에 제시하였다. 본 연구에서 구한 직무만족도 측정도구의 내적신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .83으로 나타났다.

<표 2> 초등 영재교사의 직무만족도 측정 도구의 하위영역 및 내적신뢰도

영역	문항유형	문항번호	문항수
영재교사로서의 가치 및 보람	Likert 5점 척도형	1, 2, 4	3
영재교육에 대한 관심과 투자		3, 5, 6, 8, 10, 11, 15	7
영재교사에 대한 보상과 책무성		7, 9, 12, 13, 14	5

### 3. 자료분석과 처리방법

이 연구는 영재교사의 전문성 인식 수준과 직무만족도와의 관계를 파악하기 위한 조사연구이며 초등 영재교사의 영재학급 지도경력별, 영재교육관련 연수경험을 배경변인으로 설정하였다.

영재 지도경력은 1년 미만, 1년 이상 5년 미만, 5년 이상의 세 집단으로 나누었고, 영재교육 관련 연수경험은 기초연수만 수료한 경우, 기초연수 및 심화연수까지 수료한 경우의 두 집단으로 나누었다.

영재 지도경력별, 연수경험별 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도를 알아보기 위해 평균(M), 표준편차(SD)를 산출하였다. 또한 영재 지도경력별, 연수경험에 따른 전문성 인식 및 직무만족도 주효과를 알아보고, 지도경력과 연수경험에 따른 상호작용 효과는 어떠한지를 검증하기 위해 이원변량분석(two-way ANOVA)을 실시하였다. 특히 영재 지도경력 요인에 따른 집단이 세 집단이므로 Tukey 사후 검증을 실시하여 세 집단 간에 나타난 차이가 구체적으로 어떤 두 집단 간의 차이인지 추가적으로 분석하였다. 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도에 어떤 관계가 있는지 구체적으로 알아보기 위해 상관분석 및 다중회귀분석을 사용하였다.

연구의 모든 데이터는 SPSS WIN 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

### Ⅲ. 연구결과 및 논의

#### 1. 영재 지도경력과 연수경험에 따른 초등 영재교사의 전문성 인식

영재 지도경력과 연수경험에 따른 영재교육에 전문성 인식의 차이를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였으며 그 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 영재 지도경력과 연수경험에 따른 영재교사의 전문성 인식 총점의 평균 및 표준편차

연수경험	M	SD	지도경력	M	SD
기초연수	4.10	.32	1년 미만	3.91	.31
			1~5년 미만	4.22	.28
심화연수	4.39	.26	5년 이상	4.37	.27

분석 결과 영재 지도경력이 5년 이상인 교사의 전문성 인식 평균이 4.37로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 1~5년 미만 교사로 4.22였다. 영재 지도경력이 1년 미만인 교사들의 전문성 인식 점수는 3.91로 가장 낮게 나타났다. 이를 통해 영재지도 경력이 적은 교사들보다는 영재지도 경력이 많은 교사들의 전문성 인식이 높은 것을 알 수 있다. 또한 연수경험 면에서 살펴보면 기초연수경험자의 전문성 인식 평균 4.10인데 반해 심화연수경험자는 4.39의 평균을 나타내고 있다. 이러한 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위해 이원변량분석(2-way ANOVA)을 실시하였으며 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 영재지도 경력과 연수경험에 따른 영재교사의 전문성 인식 총점 이원변량분석(2-way ANOVA)결과

분산원	제곱합	자유도	평균제곱	F	p
지도경력	.828	2	.414	4.737	.011*
연수경험	.164	1	.164	1.872	.175
지도경력×연수경험	.009	1	.009	.098	.754
오차	8.307	95	.087		
전체	11.062	99			

\*p<.05

위 결과를 살펴보면 영재교육에 대한 전문성 인식에 대해 영재 지도경력에 따라서 주효과가 유의미하게 나타났으나( $F(1,95)=4.737, p<.05$ ), 연수경험에서는 주효과가 유의미하게 나타나지 않았다. 그리고 영재 지도경력과 연수경험에 따른 상호작용 효과는 .05 수준에서 유의미하게 나타나지 않았다. 이는 영재 지도경력에 따라 전문성 인식의 정도가 다르다는 것을 의미한

다. Tukey 검증을 통해 영재 지도경력에 대한 전문성 인식의 사후 검증을 실시한 결과 유의수준 .05에서 유의미한 차이가 있는 집단은 지도경력은 1년 미만 집단과 1~5년 미만 집단, 1년 미만과 5년 이상 집단인 것으로 나타났다. 이는 지도경력 1년 미만인 집단은 1년 이상인 두 집단과 비교했을 때 전문성 인식 점수가 유의미하게 낮음을 의미한다. 일반 교사를 대상으로 경력에 따른 전문성 인식 차이를 비교한 선행연구들에서는 경력이 짧은 교사들이 경력이 긴 교사에게 비해 전문성 인식이 낮다고 일관되게 보고하고 있다(이규식, 2007; 박경화, 2006; 김윤교, 2005). 초등학교 영재교육 담당 교사의 전문성 인식을 연구한 윤미라, 강충열(2009)에 의하면 영재 지도경력이 1년, 2년, 3년 이상인 교사들의 전문성 인식에는 유의미한 차이가 있다고 하며, 영재 지도경력이 길수록 전문성 인식 점수는 높게 나타난다고 하는데, 본 연구의 결과와도 어느 정도 일치되는 대목이다.

연수경험에 따라 영재교육 전문성 인식 4개 하위영역에는 어떠한 차이가 있는지 조사하기 위해 평균과 표준편차를 구하고 <표 5>와 같이 나타내었다.

<표 5> 연수경험에 따른 영재교사의 전문성 인식 하위영역의 평균 및 표준편차

하위영역	연수경험	기초연수		심화연수	
		M	SD	M	SD
교과지식에서의 전문성 인식		4.10	.50	4.40	.56
교수전략에서의 전문성 인식		4.19	.50	4.67	.33
영재아 이해에서의 전문성 인식		4.10	.52	4.22	.39
상호 협력에서의 전문성 인식		4.01	.46	4.26	.44

<표 5>에서 보는 바와 같이 영재교사의 교과지식, 교수전략, 영재아 이해, 상호협력에 대한 전문성 인식에 대해서는 전체적으로 영재지도 경력이 적은 교사들보다는 영재지도 경력이 많은 교사들이 전문성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 한편, 지도경력에 따라서 전문성 인식 하위영역에는 어떠한 차이가 있는지 조사하기 위해 평균과 표준편차를 구하고 <표 6>과 같이 나타내었다.

<표 6> 지도경력에 따른 영재교사의 전문성 인식 하위영역 평균 및 표준편차

하위영역	지도경력	1년 미만		1~5년 미만		5년 이상	
		M	SD	M	SD	M	SD
교과지식에서의 전문성 인식		3.84	.60	4.25	.41	4.43	.44
교수전략에서의 전문성 인식		3.93	.63	4.36	.36	4.64	.30
영재아 이해에서의 전문성 인식		3.96	.53	4.18	.49	4.24	.39
상호 협력에서의 전문성 인식		3.92	.43	4.09	.48	4.18	.43

〈표 6〉와 같이 영재교사의 전문성 인식 4개 하위영역의 평균 및 표준편차를 살펴본 결과 전체적으로 영재 지도경력에 있어 저경력자 보다는 고경력자들이 전문성에 대해 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위해 이원변량분석(2-way ANOVA)을 실시하였으며 그 결과는 〈표 7〉과 같다.

〈표 7〉 영재교사의 전문성 인식 하위영역 이원변량분석(2-way ANOVA) 결과

분산원	분산원	제곱합	자유도	평균제곱	F	p
교과지식에서의 전문성 인식	지도경력	1.808	2	.904	3.767	.027*
	연수경험	.029	1	.029	.122	.728
	지도경력×연수경험	.000	1	.000	.001	.975
	오차	22.796	95	.240		
	전체	27.250	99			
교수전략에서의 전문성 인식	지도경력	1.763	2	.882	4.174	.018*
	연수경험	.444	1	.444	2.102	.150
	지도경력×연수경험	3.300	1	3.300	.000	.990
	오차	20.067	95	.211		
	전체	26.268	99			
영재아 이해에서의 전문성 인식	지도경력	.198	2	.099	.391	.677
	연수경험	.056	1	.056	.223	.638
	지도경력×연수경험	.182	1	.182	.719	.399
	오차	24.032	95	.253		
	전체	25.354	99			
상호 협력에서의 전문성 인식	지도경력	.346	2	.173	.796	.454
	연수경험	.295	1	.295	1.356	.247
	지도경력×연수경험	.002	1	.002	.010	.923
	오차	20.677	95	.218		
	전체	21.938	99			

\*p<.05

분석 결과 전문성 인식 하위영역 중 교과지식에서의 전문성 인식 및 교수전략에서의 전문성 인식에서 영재 지도경력에 따라 주효과가 유의미하게 나타났다(p<.05). 그러나 4개 하위영역 모두에서 연수경험에 따른 주효과는 유의미하게 나타나지 않았다. 또한 영재 지도경력과 연수경험에 따른 상호작용 효과 역시 .05 수준에서 유의미하게 나타나지 않았다.

지도경력에 따라 교과지식에서의 전문성 인식에 차이가 있는 것으로 나타나 Tukey 검증을 실시하였다. 그 결과 경력 5년 이상의 지도경력자들이 1~5년 미만의 지도경력자들에 비해 교과지식에서의 전문성 인식 점수가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 연수경험 측면에서는 기초 연수경험자들보다는 심화연수경험자들이 영재교육의 교과지식에서 전문성을 더 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 영재교육 경험 유무에 따라 영재교육 담당교사들의 전문성 인식에 유의미한 차이가 있다는 윤미라(2010)의 연구 결과와 비교했을 때 본 연구는 영재교사 연수를 한 가지 이상은 수료한 경력이 있는 교사들이라는 점에서 차이가 있다. 연수경험 유무는 교과지식 전문성 인식에 영향을 미치나 이미 연수를 수료한 입장에서는 더 많은 연수를 받는 것이 교과지식 전문성 인식에 큰 도움이 되는 것으로 보이지는 않는 것으로 보인다.

한편, 지도경력에 따른 교수전략 전문성 인식의 차이를 Tukey 사후 검증으로 조사한 결과 경력 5년 이상의 영재 지도 경력자들이 1~5년 미만의 영재 지도경력자들에 비해 전문성 인식 점수가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 기초연수만 수료한 교사와 기초연수, 심화연수까지 수료한 교사들 간의 교수전략 전문성 인식에는 유의미한 차이가 없었다는 사실로부터 영재교사 연수 단계가 기초, 심화, 전문 연수로 갈수록 연수 내용에서 차별화가 되어야 한다는 필요성이 제기된다. 전문성 인식 하위영역 중 영재아 이해에 대한 전문성 인식, 상호협력에서의 전문성 인식에서 지도경력, 연수경험에 따른 차이는 보이지 않았다. 또한 연수경험과 영재 지도 경력에 따른 상호작용 효과에서도 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

훈련된 영재교사는 수업을 하거나 설명을 할 때 보다 명료하고 영재지도 기술에 더욱 뛰어나다고 한다(Hansen & Feldhusen, 1994). 따라서 영재교사들의 연수 프로그램은 영재 지도를 위한 구체적인 교수전략을 반드시 포함해야 할 것이다. 또한 새 학기에 들어서면서 준비 없이 갑작스럽게 영재 담당 교사를 맡게 되는 일은 지양되어야 하며, 새롭게 영재지도를 맡게 되는 영재교사들의 전문성 향상을 위한 특별한 프로그램이 필요할 것으로 사료된다.

## 2. 영재 지도경력과 연수경험에 따른 초등 영재교사의 직무만족도

영재교사로서의 영재 지도경력과 연수경험에 따른 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였으며 그 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 영재 지도경력과 연수경험에 따른 영재교사의 직무만족도 총점의 평균 및 표준편차

연수경험	M	SD	지도경력	M	SD
기초연수	3.55	.49	1년 미만	3.52	.43
			1~5년 미만	3.61	.53
심화연수	4.09	.41	5년 이상	4.04	.48

분석 결과 영재교사로서의 직무만족도는 전체적으로 심화연수경험자들이 기초연수경험자들보다 더 높았으며 영재 지도경력 면에서는 5년 이상의 교사들이 1년 미만의 교사들에 비해 직무만족도가 높게 나타났다. 이러한 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위해 이원변량분석(2-way ANOVA)을 실시하였으며 그 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 영재 지도경력과 연수경험에 따른 영재교사의 직무만족도 총점 이원변량분석(2-way ANOVA) 결과

분산원	제곱합	자유도	평균제곱	F	p
지도경력	.069	2	.035	.143	.867
연수경험	1.026	1	1.026	4.219	.043*
지도경력×연수경험	.004	1	.004	.015	.902
오차	23.094	95	.234		
전체	26.806	99			

\*p<.05

위의 결과를 살펴보면 영재교사로서의 직무만족도에 대한 연수경험에 따른 주효과가 나타났다(F(1,95)=4.219, p<.05). 그러나 영재 지도경력에서는 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았으며, 영재 지도경력과 연수경험 간의 상호작용 효과에서도 유의미한 결과는 나타나지 않았다. 기초연수경험자들 보다는 심화연수경험자들이 직무만족도를 더 느끼는 것으로 나타났으며, 경력 5년 이상의 영재 지도경력자들이 1~5년 미만의 영재 지도경력자들에 비해 높은 직무만족도를 느끼는 것을 알 수 있다.

영재교사의 직무스트레스와 직무만족도에 대해 조사한 한은주(2009)의 연구 결과에서는 교사의 성별에 따라 직무만족도에 유의미한 차이가 있으며, 경력에 따라서는 유의미한 차이가 없다고 보고하고 있다. 본 연구에서도 영재 지도경력보다는 연수경험이 직무만족도에 영향을 주는 것으로 나타나 영재교육 연수가 영재교육 교사에게 영재교육을 수행하는 역할에 대해 긍정적인 인식을 갖게 하는 데 효과적임을 시사한다. 따라서 영재교육을 담당하는 교사들은 기초연수뿐 아니라 심화연수까지도 필수적으로 이수하도록 하는 것이 영재교사의 직무만족도를 높이는 데 기여할 것으로 생각된다.

한편 연수경험에 따라 영재교사의 직무만족도 3개 하위영역 점수의 차이는 어떠한지 평균과 표준편차를 구하고 <표 10>과 같이 나타내었다.

<표 10> 연수경험에 따른 직무만족도 하위영역에서의 평균 및 표준편차

하위영역	연수경험		기초연수		심화연수	
	M	SD	M	SD	M	SD
가치 및 보람에서의 직무만족도	3.60	.49	4.15	.51	4.15	.51
관심과 투자에서의 직무만족도	3.47	.62	3.94	.50	3.94	.50
보상과 책무성에서의 직무만족도	3.59	.59	4.17	.67	4.17	.67

〈표 15〉에서 보는 바와 같이 영재교사로서의 가치 및 보람, 관심과 투자, 보상과 책무성 영역에서 전체적으로 심화연수경험자들이 기초연수경험자들보다 더 높은 직무만족도를 느끼고 있었다. 영재 지도경력에 따라 영재교사의 직무만족도 3개 하위영역 점수에 어떠한 차이가 있는지 평균과 표준편차를 구하고 〈표 11〉과 같이 나타내었다.

〈표 11〉 지도경력에 따른 직무만족도 하위영역에서의 평균 및 표준편차

하위영역	지도경력	1년 미만		1~5년 미만		5년 이상	
		M	SD	M	SD	M	SD
가치 및 보람에서의 직무만족도		3.60	.44	3.67	.56	4.03	.50
관심과 투자에서의 직무만족도		3.39	.60	3.56	.64	3.85	.54
보상과 책무성에서의 직무만족도		3.58	.57	3.62	.60	4.23	.75

분석 결과 5년 이상의 교사들이 5년 미만의 교사들에 비해 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 알아보기 위해 이원변량분석(2-way ANOVA)을 실시하였으며 그 결과는 〈표 12〉와 같다.

〈표 12〉 직무만족도 하위영역에 따른 이원변량분석(2-way ANOVA) 결과

분산원	분산원	제곱합	자유도	평균제곱	F	p
가치 및 보람에서의 직무만족도	지도경력	.034	2	.017	.065	.937
	연수경험	1.404	1	1.404	5.465	.022*
	지도경력×연수경험	.036	1	.036	.139	.710
	오차	24.402	95	.257		
	전체	28.279	99			
관심과 투자에서의 직무만족도	지도경력	.433	2	.217	.569	.568
	연수경험	.593	1	.593	1.557	.215
	지도경력×연수경험	.144	1	.144	.377	.541
	오차	36.173	95	.381		
	전체	39.416	99			
보상과 책무성에서의 직무만족도	지도경력	.548	2	.274	.741	.479
	연수경험	1.173	1	1.173	3.173	.078
	지도경력×연수경험	.148	1	.148	.402	.528
	오차	35.130	95	.370		
	전체	40.232	99			

\*p&lt;.05

위의 결과를 살펴보면 직무만족도 하위영역 중 영재교사로서의 가치 및 보람에서 연수경험에 따른 주효과가 나타났다( $F(1,95)=5.465, p<.05$ ). 이를 통해 심화연수까지 받은 영재교사들이 기초연수만 받은 교사에 비해 가치 및 보람에서의 직무만족도가 유의미하게 높음을 알 수 있다. 그러나 영재 지도경력에 따라서는 3개 하위영역 모두 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았으며, 영재 지도경력과 연수경험 간의 상호작용 효과도 통계적으로 유의미하지 않았다.

영재교육에 대한 관심과 투자, 보상과 책무성에서의 직무만족도 영역에서는 영재 지도경력과 연수경험 간의 상호작용 효과 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다.

초등영재교육을 담당할 교사들이 영재교육 연수 중 기초연수뿐 아니라 심화연수까지 필수적으로 이수하도록 하는 것이 영재교사의 직무만족도 향상에 도움이 될 것으로 생각되며 더 나아가 영재교육의 활성화를 위해 중요한 초석이 될 것으로 사료된다. 영재교사의 높은 직무만족도를 유지하기 위해서는 영재교사들이 부담과 스트레스를 느끼는 영재교육 전반에 대한 지속적인 자율성과 혁신성, 보상 및 기회제공이 필요할 것으로 생각된다(서혜애 등, 2005).

### 3. 초등 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계 분석

영재교사의 전문성 인식과 직무만족도에는 어떤 관계가 있는지 상관분석 및 다중회귀분석을 통해 조사하였다.

#### 가. 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도의 상관관계

영재교사의 전문성인식과 직무만족도와의 관계를 알아보기 위하여 먼저 두 변인간의 관계를 Pearson의 적률상관관계로 분석하여 알아보았으며, 분석 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도의 적률상관관계

	교과지식	교수전략	영재아 이해	상호협력	가치 및 보람	관심과 투자
교수전략	.315***					
영재아 이해	.248*	.260**				
상호협력	.269**	.277**	.306***			
가치 및 보람	.135	.123	.012	.237*		
관심과 투자	.145	.219*	.308***	.383***	.570***	
보상과 책무성	.208*	.075	.333***	.313***	.579***	.722***

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

〈표 13〉에서 보는 바와 같이 영재교사들이 지각하고 있는 전문성 인식과 직무만족도는 대체적으로 유의미한 정적 상관관계(.208~.722)를 나타내고 있다( $p < .05$ ). 즉, 전문성 인식 수준이 높은 영재교사들의 직무만족도 점수도 높다는 것을 알 수 있다.

#### 나. 영재교사의 전문성 인식 요인이 직무만족도에 미치는 영향

영재교사의 전문성 인식 요인이 직무만족도의 3개 하위영역에 미치는 영향을 조사하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 결과는 〈표 14〉, 〈표 15〉, 〈표 16〉에 나타내었다.

〈표 14〉 영재교사의 전문성 인식 요인이 영재교사의 가치 및 보람에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준오차	베타				
(상수)							
교과지식	.077	.104	.077	.740	.461	1.910	.071
교수전략	.062	.108	.060	.569	.570		
영재아 이해	-.096	.107	.093	.895	.373		
상호협력	.245	.112	.228	2.175	.032*		

\* $p < .05$

위의 결과에서 알 수 있듯이 전체적인 영재교사의 전문성 인식 요인은 가치 및 보람에 대한 직무만족도 총 변화량의 7.1%를 설명하고 있으며, F값은 1.910으로 유의수준 .05 수준에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 그리고 전문성 요인 중 상호협력( $B = -.096$ ,  $p < .05$ )이 직무만족 요인 중 영재교사로서의 가치 및 보람에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 15〉 영재교사의 전문성 인식 요인이 영재교육에 대한 관심과 투자에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준오차	베타				
(상수)							
교과지식	-.015	.115	-.013	-.134	.894	6.005***	.194
교수전략	.109	.120	.089	.908	.366		
영재아 이해	.238	.118	.195	2.012	.047*		
상호협력	.385	.124	.303	3.091	.003**		

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

위의 결과에서 알 수 있듯이 전체적인 영재교사의 전문성 인식 요인은 관심과 투자에 대한 직무만족도 총 변화량의 19.4%를 설명하고 있으며, F값은 6.005로 .001 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 전문성 인식 하위영역 중 영재아 이해(B=.238, p<.05), 상호협력(B=.385, p<.01)이 직무만족도 하위영역인 영재교사로서의 관심과 투자에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상관분석 및 다중회귀분석을 통해 영재교사의 전문성 인식과 직무만족도는 밀접한 관계가 있으며, 전문성 인식 요인이 영재교사의 직무만족도에 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 따라서 영재교사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 교사 전문성 신장이 담보되어야 하며, 교사를 위한 다양한 연수 프로그램의 제공이 선행되어야 하고, 영재교사 간의 네트워크 형성을 통한 정보 공유가 필요할 것으로 사료된다.

〈표 16〉 영재교사의 전문성 인식 요인이 영재교사에 대한 보상과 책무성에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준오차	베타				
(상수)							
교과지식	.132	.118	.111	1.122	.264	5.275***	.174
교수전략	-.112	.122	-.091	-.918	.361		
영재아 이해	.320	.121	.260	2.645	.009**		
상호협력	.293	.127	.228	2.306	.023*		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### IV. 결론과 제언

본 연구의 목적은 실제 영재교육 현장에서 초등영재를 지도하는 영재교사들의 영재교사로서의 전문성 인식과 직무만족도를 조사하고 전문성에 대한 인식이 실제 직무만족도와 어떤 관계가 있는지를 조사하는 것이다. 본 연구 결과로부터 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 초등 영재교사의 영재 지도경력 및 연수경험에 따른 전문성 인식을 비교한 결과 영재 지도경력에 따라 전문성 인식에는 유의미한 차이가 나타났다(p<.05). 그러나 연수경험에 따라서는 전문성 인식에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 또한 영재 지도경력과 연수경험에 따른 상호작용 효과도 유의미하지 않았다. 전문성 인식 하위영역 중 교과지식, 교수전략에서의 전문성 인식에서 경력 5년 이상인 교사가 1년 미만인 교사에 비해 유의미하게 높게 나타났다(p<.05). 전문성 인식 하위영역 중에서는 교과지식에서의 전문성, 교수전략에서의 전문성 영역

에서 영재지도 경력 1년 미만의 교사들이 5년 이상 지도경력 교사에 비해 유의미하게 낮게 나타나고 있다. 이를 통해 영재를 지도하게 되는 교사들이 영재를 지도하는 데 필요한 교과지식, 교수전략에 있어서 충분한 준비가 되지 않았음을 시사한다.

둘째, 초등 영재교사의 영재 지도경력 및 연수경험에 따른 직무만족도를 비교한 결과 영재 연수경험에 따라 영재교사의 직무만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $p < .05$ ). 그러나 영재 지도경력에 따라서는 직무만족도에 유의미한 차이는 나타나지 않았다( $p > .05$ ). 직무만족도 하위영역 중 영재교사로서의 가치 및 보람에서의 직무만족도는 심화연수경험자가 기초연수경험자보다 유의미하게 높게 나타났다( $p < .05$ ). 이는 기초연수뿐 아니라 심화연수까지 수료한 영재교사들은 영재교사로서의 가치 및 보람 영역에서 상대적으로 높은 만족도를 보이는 것을 의미한다.

셋째, 영재교사들이 지각하고 있는 전문성 인식 하위영역과 직무만족도 하위영역은 대체적으로 유의미한 정적 상관관계(.208~.722)를 나타냈다( $p < .05$ ). 이는 전문성 인식 점수가 높은 교사일수록 직무만족도 점수 역시 높음을 의미한다. 다중회귀분석을 통해 직무만족도에 미치는 전문성 인식의 영향을 조사한 결과 영재에 이해, 상호협력에 대한 전문성 인식이 영재교육에 대한 관심과 투자, 보상과 책무성관련 직무만족도에 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다( $p < .05$ ).

본 연구결과와 결론을 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 경기도 일부지역의 초등 영재교사를 대상으로 하였으므로 그 결과를 모든 지역의 초등 영재교사에게 일반화하여 해석하는 데 한계가 있다. 따라서 여러 유형의 지역별 영재교사와 개인 배경변인을 다양화한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구의 결과에서는 제시된 영재교육에 대한 만족요인과 불만족 요인에 대한 보다 심층적이고 체계적인 후속연구가 필요하고 생각된다. 교사 및 학생과 학부모의 설문과 면접, 교사 수업관찰 및 평가 등 영재교육 당사자들의 다양한 실증적인 자료 수집을 바탕으로 한 질적 연구를 통해 영재교육에 대한 대안과 개선책이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 초등 영재교사만의 전문성 영역과 직무만족에 대한 객관적이고 체계적인 범주 설정이 요구된다. 초등 영재교사와 중등 영재교사의 학교 급에 따른 특성과 역할수행이 상이하므로 초등 영재교사와 중등 영재교사와의 전문성 인식, 직무만족도 비교 연구가 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 영재교육의 질적 향상을 위한 선결 과제는 영재교사의 전문성 함양에 있다고 할 수 있다. 이를 위해 모든 교사는 영재를 지도하는데 필수적인 교과지식과 구체적인 수업전략 및 교육 철학 등 영재교육에 관한 전반적인 사항을 연수를 통해 얻어야 할 것이다. 따라서 추후 영재교사 연수 프로그램이 영재교사의 전문성 신장을 강화하는 방향으로 이루어져야 하며, 처음으로 영재교육에 진입하는 신규교사에 대한 영재연수를 의무적으로 이수하기 위한 행·재정적 지원이 뒷받침되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 교육인적자원부(2007). **제2차 영재교육진흥종합계획**. 교육인적자원부
- 권현정(2002). 초등교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 석사학위논문, 대구교육대학교.
- 김미숙(2007). 수요자 집단 및 성과지표별 영재교육 만족도 분석. **영재와 영재교육**, 6(2), 165-188.
- 김미숙, 정경란(2008). 영재교육 담당교사의 영재교육 만족도 분석. **한국교육**, 35(2), 153-172.
- 김미숙, 서혜애, 이해연(2005). **영재교육 강화 사업성과 지표 평가 연구**. 수탁연구 CR 2005-59. 서울: 한국교육개발원.
- 김윤교(2005). 초등교사가 지각하는 전문성 인식과 직무만족도와의 관계. 석사학위논문, 대구교육대학교.
- 김홍원, 조석희, 이윤식, 박주상(2000). **영재교육담당교사의 양성 및 임용방안 연구**. 한국교육개발원 수탁연구 CR2000-16.
- 박경화(2006). 초등교사의 교직전문성 인식수준과 직무만족도와의 관계. 석사학위논문, 경인교육대학교.
- 박경희, 서혜애(2007). 영재교육 교사 전문성의 구성요소 탐색 연구. **영재교육연구**, 17(1), 77-98.
- 서유경(2009). 과학영재 담당교사를 위한 자기 평가 도구의 개발과 적용. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 서혜애, 박경희, VanTassel-Baska, J. (2005). **영재교육 교원 전문성 개발 연구**. 수탁연구 CR 2005-38. 서울: 한국교육개발원.
- 손찬희(1999). 초등학교 교사의 전문성 지각 수준과 직무만족도와의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 공주교육대학교.
- 윤미라(2010). 초등학교 영재교육 담당교사의 교사 전문성에 대한 인식과 실행 수준 분석. 석사학위논문, 한국교원대학교.
- 윤미라, 강충열(2009). 초등학교 영재교육 담당 교사의 교사 전문성에 대한 인식과 실행 수준 분석. **초등교육학연구**, 16(2), 103-123.
- 이군현(1992). **교육행정학**. 서울: 과학과 예술.
- 이규식(2007). 교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계. 석사학위논문, 서강대학교.
- 이신동, 이정규, 박춘성(2009). **최신영재교육학개론**. 서울: 학지사.
- 이윤옥, 김현철, 이정규(2007). 영재교육 담당교원의 자질 및 교수능력에 관한 연구. **아동교육**, 16(3), 221-233.
- 이현숙(1991). 초등학교 교사의 직무 스트레스와 직무만족과의 관계. 석사학위논문, 서강대학교.

- 장은정(1991). 교사의 교직 전문성 인식과 역할수행 및 직무만족과의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 정하소(2004). 교사문화와 교사 직무만족과의 관계 분석 연구. 박사학위논문, 충북대학교.
- 조명숙(1989). 초등학교 교사의 직무만족도 분석. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 조하나(2010). 교원능력개발평가와 초등교사의 교직 전문성간의 관계연구. 석사학위논문, 고려대학교.
- 한은주(2009). 영재교사의 직무스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 고려대학교.
- Broko, H., & Putnam, R. (1995) *Expanding a teacher's Knowledge base*. In T. R. Guskey and M. Huberman(Eds.), *professional development in education: New paradigms & practices* (pp. 35-65). New York: Teachers College press.
- Callahan, C. M., & Renzulli, J. S. (1977). The effectiveness of creativity training program in the language arts. *Gifted Child Quarterly*, 4, 538-545.
- Hansen, J. B., & Feldhusen, J. F. (1994). Comparison of trained and untrained teachers of gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 38(3), 115-123.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row. 이규식(2007)에서 재인용
- Sisk (1989). *Creative teaching of the gifted*. NY: McGraw-Hill.
- William, H. J. (1997). What are the most effective characteristics of teachers of the gifted? *ED 411665*.

· 논문접수 : 2011-09-01/ 수정본접수 : 2011-10-10/ 게재승인 : 2011-10-25

## ABSTRACT

### Relationships between the Recognition of Elementary School Teachers' Professionalism and Job Satisfaction in Gifted Education

Hyeon-Tae Kim(Branch School Principal, Jang-Myoung Elementary School)  
Mi-Hyun Yoo(Assistant Professor, Ajou University)

The purpose of this study was to examine the elementary teachers' recognition about professionalism in gifted education and job satisfaction, the relationships between recognition about professionalism in gifted education and job satisfaction. For this purpose, questionnaire survey on elementary gifted education teachers who instructed the gifted and talented students was carried out. For analysis, 100 copies of questionnaire papers were collected, and descriptive statistics (mean, standard deviation), two-way ANOVA, correlation analysis and multiple regression analysis were carried out by using SPSS WIN 17.0 program. The results which were obtained in this research can be summarized as follows: First, the recognition on professionalism was significantly different in gifted education careers( $p < .05$ ). However, there was no significant different in training experience( $p > .05$ ). Among the sub-domain of professionalism, the recognition on knowledge in the curriculum of gifted education, teaching strategies of teachers who had more than 5years teaching experience showed significantly higher recognition on professionalism than that of teachers who had less teaching experience. Second, the job satisfaction was significantly different in training experience( $p < .05$ ). However, there was no significant different in gifted education careers( $p > .05$ ). Among the sub-domain of job satisfaction, the values and rewards as a gifted education teacher was significantly different according to training experience. It showed that teachers who had experienced intensive training felt higher job satisfaction than teachers who had experienced basic training. Third, recognition on professionalism and job satisfaction of elementary school teachers in gifted education showed significantly positive correlations. In order to enhance job satisfaction of gifted education teachers, the teachers' professionalism should be elevated,

the diverse training programs for teachers should be provided, and information among gifted education teachers should be shared by forming the network.

Key Words : elementary school teacher in gifted education, professionalism, job satisfaction

