

英才教育研究

Journal of Gifted/Talented Education

2004. Vol 14. No 2, pp. 101-129

과학영재학교 우수교원 확보를 위한 영재교육 관련 법 개선 방안

김종득(KAIST)

문경근(과학영재학교)

정병훈(청주교대)

박은영(KAIST)

본 연구는 영재교육 관련 현행법의 개선을 통해 과학영재학교의 우수교원을 확보하고 활용하는 방안에 대해 모색해 보았다. 본 연구결과를 요약하자면 다음과 같다.

1. 과학영재학교 우수교원 선발 기준의 확립

과학영재학교에 우수 교원을 확보하기 위해 영재교육 관련 현행법을 활용하는 방안과 과학영재학교의 법적 지위의 전환을 통한 개선 방안 및 우수교원 확보를 위해 법제적으로 규정되어야 할 사항들을 살펴보았다.

2. 교원 전문성 신장과 근무조건 개선 방안

영재교육의 질적 고도화를 도모하고 영재교육의 국제 경쟁력을 높이기 위한 노력은 영재교육 담당교원의 수급 및 양성 뿐만 아니라 능력개발, 근무여건, 처우 등을 포괄적으로 다루어야 할 필요가 있다. 과학영재학교 교원이 전문성 신장과 근무조건 개선방안을 제시하자면 다음과 같다.

- ① 장기연수 및 지속적 연구 실시
- ② 장기근무 보장
- ③ 연구비 지원
- ④ 승진우대

주요어 : 우수교원, 영재교원 관련 법규, 과학영재학교 교원의 자질, 선발 기준, 전문성 신장, 근무조건 개선

I. 서론

영재교육을 담당하는 교사의 자질과 전문성은 영재교육의 효과에 매우 중요한 영향을 미침에도 불구하고, 현재 우리나라에서는 영재교육 담당교원의 자질 및 전문성 향상을 위한 노력은 아직도 부족하다. 1999년 영재교육진흥법이 국회를 통과하고, 2002년부터 영재교육이 본격적으로 실시되고 있으나, 영재교육을 실천할 전문적 자질을 갖춘 교원의 체계적이고 효율적인 양성 방안이 마련되지 못하고 있다.

특히 부산과학고는 과학영재학교로 전환되어, 2003년부터 본격적인 영재교육을 실시하고 있다. 과학영재학교의 교육목표인 첨단 과학분야의 연구를 강조하고, 자율적인 연구-학습 활동을 활성화하여 자기주도적·창의적 학습 능력을 신장시키기 위해서는 이들을 지도할 전문인력이 무엇보다도 중요하다. 우수한 영재교육 인력의 확보야말로 영재교육이 활성화되기 위한 기본 바탕임을 간과할 수 없다. 부산과학고가 과학영재학교로 전환되면서 우수 교원 충원에 대한 계획이 수립되었으나, 현실적으로 실현 가능성이 부족할 뿐만 아니라, 그것이 실현된다손 치더라도 세계적 수준의 영재학교로서 그 면모를 구비하는데에는 부족함이 많은게 사실이다.

영재교육진흥법과 동법 시행령에서는 영재학교의 교사의 자격 및 연수에 관해 초·중등교육법의 규정에 의해 중등학교 정교사자격증을 가진 자로서 교육인적자원부장관 또는 교육감이 인정하는 소정의 연수과정을 이수한자로 규정하고 있다. 그러나 현재 영재교원을 양성하는 사범대학이나 교육대학은 거의 없는 실정이고, 영재교원의 연수 또한 각 시·도 교육청에서 자체적으로 실시하거나 대학교에 위탁하여 실시함으

로써 영재 학생에 대한 이해와 영재교육에 특수한 전문성을 가진 자질있는 교사의 확보에 어려움이 있다.

이에 본 연구에서는 영재교육진흥법을 비롯하여 영재교육 관련 현행법의 개선을 통해 과학영재학교에 우수한 영재교육 담당교원을 확보하는 방안에 대해 살펴보았다. 또한 그들의 전문성을 신장할 수 있는 방안 및 근무조건 개선 방안을 제시하고자 하였다. 본 연구의 결과는 과학영재학교를 비롯하여 우리나라의 영재교육기관이 필요로 하는 전문성과 자질을 갖춘 우수교원의 기준과 확보 방안을 마련하는데 활용될 수 있을 것이다.

II. 영재교육 담당교원의 자질

1. 우수교원의 개념

교원인력의 질을 어떻게 쟁 것인가에 대하여는 상반되는 논란이 계속되고 있지만, 교원인력의 질적 수준 여하가 학생들의 교육경험을 결정하는데 중요한 역할을 한다는 점에서는 여러 연구들에서 대체적으로 동의가 이루어져 있다. 교원의 질적 수준은 학생의 학업성취 수준을 결정하는데 중요한 요소이며, 교육의 질은 교사의 질적 수준에 크게 영향을 받는다는 것이다(김혜숙, 1994).

특히 영재교육 담당교사의 자질 및 특성을 연구한 선행연구들(Hansen & Feldhusen, 1992; Maker, 1992; Whitlock & Ducette, 1989)은 영재의 교육을 담당하고 있는 교사는 평범한 학생들을 가르치는 교사보다도 더 높은 전문성을 가지고 영재의 학습을 극대화해야 하며, 높은 수준의 정열과 자신감, 사고의 독창성, 인내심을 가지고 영재교육을 실천해야 함을 강조하였다(김홍원 외 3인, 2000에서 재인용). 그렇다면, 유능한 영재교육 담당 교원은 어떤 자질을 지닌 사람인지를 먼저 살펴보고, 이를 기초로 과학영재학교의 우수교원을 확보하고 활용하는 방안을 마련하는 것이 바람직할 것이다.

누가 '우수교원'인가? 원론적으로 말하면, 우수교원이란 교육적 행위에 있어서 유능한 사람이라고 할 수 있을 것이다. 교원 정책의 핵심은 어떻게 우수한 교원을 확보하고 그들의 능력을 개발하며, 그들로 하여금 교육활동에 매진할 수 있는 여건을 조성

하는 활동에 있다고 할 수 있다(서정화, 1994). 따라서 과학영재학교의 교원정책은 영재교육 활동에 매력을 느끼고 유능한 교원들이 찾아오도록 유인할 뿐만 아니라, 그들의 전문적인 자질과 능력을 구비케하여 교육활동을 효율적으로 수행할 수 있도록 업무수행능력을 키워주어야 하며, 직전 교육의 미비점을 보완하고 새로운 지식과 기능, 그리고 태도를 습득하도록 돕는 현직연수활동이 포함되어야 한다. 또한 적절한 보상 및 유지활동을 통해 조직 구성원의 공헌에 따라 적절한 보상을 하여, 그들이 최대한으로 능력을 발휘할 수 있도록 도와야 할 것이다. 적절한 보수를 지급하고 쾌적한 근무부담 및 여건을 마련해 주며 복지·후생제도를 확충해 주는 일과 전문직으로서의 권익신장과 자질향상을 도모할 수 있도록 제도적인 뒷받침을 보장해주는 일 등이 이러한 유지활동에 포함될 수 있다. 이와 같은 관점에서 보면 영재교육의 질적 고도화를 도모하고 영재교육의 국제 경쟁력을 높이기 위한 노력은 영재교육 담당교원의 수급 및 양성 뿐만 아니라 능력개발, 근무여건, 처우 등을 포괄적으로 다루어야 할 것으로 여겨진다.

영재는 일반 학생들과는 지적·정의적 특성이 다르고 학습에 대한 요구 수준이 다르기 때문에 일반 학생들에게 제공되는 교육과는 다른 차별화 교육이 필요하다. 교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다고 볼 때, 영재교육의 성공 여부는 영재교육을 담당하는 교사의 질에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 그렇다면, 영재교육을 담당하는 교원에게 특별히 요구되는 자질이나 특성은 어떤 것이 있을까? 영재를 가르치는데 가장 적합한 교사의 자질 및 특성은 무엇인가? 영재교육 담당교원의 자질에 대한 학자의 견해는 다양하다.

2. 영재교육 담당교원의 자질

영재들은 특별한 학습 요구와 사회-정서적 요구를 갖고 있으며, 최적의 학습 환경에서 차별화된 교육과정을 요구한다. 이러한 학습환경에 커다란 영향을 미치고, 영재교육 프로그램의 성공에 결정적인 요소는 교사이므로, 영재교육 프로그램을 실시할 때 교사의 자질과 능력은 중요 관심사이다. 영재교육 프로그램의 성공은 바로 영재를 가르치는 교사에 대한 지원에 달려있다(Hansen & Feldhusen, 1994). 영재교육 담당교사의 자질 및 특성을 연구한 선행연구의 결과를 제시하면 다음과 같다.

Lindsey(1980)는 영재교육 담당교사가 갖추어야 할 개인적 특성과 교수행동을 제안하였다. 개인적 특성으로는 자기 자신에 대한 이해와 수용, 타인에 대한 지원과 존중,

융통성과 열정, 뛰어난 직관력과 지각력을 제시하였으며, 교수행동으로는 융통성 있고 따뜻하고 허용적인 분위기를 만들며 다양한 전략을 사용하고 개별적인 프로그램을 개발할 수 있는 능력을 꼽았다. Story(1985)는 학생의 자기주도적 학습 흥미에 바탕을 둔 적절한 환경적 지원을 제공해줄 수 있는 학습촉진자로서의 역할을 영재교육 담당 교사가 갖추어야 할 주요 자질로 제시하였다.

Whitlock과 DuCette(1989)는 영재를 가르치는 교사를 인터뷰한 결과, 영재담당 교사들은 일반교사들보다 열정, 자신감, 촉진자로서의 역할, 지식을 적용하는 능력, 성취 동기, 프로그램 개발 능력 등에서 훨씬 뛰어났다.

Kathnelson과 Colley(1982)는 영재 학생들에게 좋아하는 이상적인 교사에 대해 기술하도록 요구했다. 그 결과 학생들은 영재교사의 바람직한 특성으로 영재를 이해하고 유머가 있으며 재미있게 가르쳐주고 격려해주는 교사를 좋아했다. 교사와 학부모들은 영재교사의 전문적인 능력으로 가장 우선순위에 “영재의 본성과 요구에 대한 지식”, “자아-개념을 개발시킬 수 있는 기술”, “인지적, 정의적, 감각적, 직관적 능력을 통합시키는 기술”을 꼽았다. 또한 영재교사의 개인적 태도로는 “자신을 이해하고 존중하고 신뢰하고 좋아하는 사람”, “타인을 지지하고 존중하고 신뢰하고 배려하는 사람”, “새로운 아이디어에 개방적이고 융통성이 있는 사람”을 우선순위로 꼽았다. Aspy와 Roebuck(1972)의 연구에서도 학생들에게 긍정적인 관심을 보여주는 교사의 학생들이 그렇지 못한 학생들보다 단순 기억과 재인을 넘어선 보다 상위의 인지적 수준에 있음을 발견했다. 또한 확신성이 없고 둔감하며 빈정되는 교사는 학생들의 학습을 촉진시키지 못할 뿐만 아니라, 학생들의 학습의 질과 양에 부정적인 영향을 주며, 학생들의 자기존중감에도 부정적인 영향을 끼친다. 따라서 영재 교사가 갖추어야 할 자질에는 전문적인 지식과 기술 이외에 인성적, 개인적 특성 또한 반드시 고려해야 할 중요한 요소임을 알 수 있다. Maddux, Samples-Lachmann, Cummings(1985)는 영재들이 선호하는 교사의 행동으로 개인적-사회적 특성에 대해 연구했다. 학생들은 영재교사의 인지적 혹은 교실-관리 능력보다는 오히려 개인적-사회적 특성을 더 중요한 선호요인으로 꼽았다. 학생들이 지적인 영재교사의 선호특성은 다음과 같다: (1) 개인적-사회적 특성 - 친밀감, 학생에 대한 신뢰, 유머; (2) 인지적 특성 - 가르칠 교과에 대한 지식, 상상력, 유용한 정보를 가르쳐주는 것; (3) 교실관리 능력 - 개방적인 학급토론을 허용하는 것, 학생을 성인으로 존중해 주는 것; 자신만의 독창적인 방법으로 가르치는 것 등이다.

최호성(2002)은 영재교원의 양성과 연수를 통해 개발해야 할 영재교육 담당교원의 자질을 다음과 같이 정리하였다.

- (1) 영재아와 영재성의 심층적 이해 능력
- (2) 영재아의 신뢰로운 관별·선발 능력
- (3) 영재에 적합한 교육 프로그램 개발 능력
- (4) 영재에 적합한 교수전략의 개발 및 실천 능력
- (5) 영재의 생활 및 진학 관련 상담 능력
- (6) 담당교과에 대한 고도의 전문성
- (7) 영재아의 창의성, 메타인지 및 자율 연구 신장 능력

위 선행연구 결과들에서 살펴본 것처럼 영재교육 담당교원의 자질에 관해서는 다양한 이론이 제시되고 있다. 그러나 영재에 대한 심층적 이해 능력과, 가르칠 교과에 대한 전문성 및 영재를 사랑하고 이해하려는 사회적 특성을 가장 필수적인 요건으로 볼 수 있다. 이에 김홍원 등(2000)은 영재교육 담당교사를 선발하는 과정에서 전문적 지식을 갖춘 교사를 선발하는 것도 중요하지만, 영재의 심리적, 정서적 상태를 이해하고 지지해줄 수 있는 인성적 자질을 갖춘 교사를 선발하는데 보다 강조를 두어야 함을 주장하였다. 따라서 본 연구에서도 영재교육 담당 우수교원의 자질을 위의 3가지 요소에 초점을 맞추고 이해하고자 한다.

Ⅲ. 우수교원 확보를 위한 관련 법 개선 및 활용 방안

부산과학고가 과학영재학교로 전환되면서 우수 교원 충원에 대한 계획이 수립되었으나, 현행 영재교육진흥법과 동법 시행령을 통해서는 영재 학생에 대한 이해와 영재 교육에 특수한 전문성을 가진 자질있는 교사의 확보에 어려움이 있다. 여기에서는 먼저 현행 영재교원 관련 법규의 현황 및 법적 한계를 살펴보고, 과학영재학교에 우수교원을 확보하기 위해 영재교육 관련 현행법의 테두리 안에서 활용할 수 있는 방안을 살펴볼 것이다. 또한 과학영재학교의 법적 지위의 전환을 통한 개선 방안 및 우수교원 확보를 위해 법제적으로 규정되어야 할 사항들을 차례로 살펴보고자 한다. 이를 통해 과학영재학교 우수교원 선발 기준을 확립하고, 우수한 자질을 갖춘 교사가 과학

영재학교 근무를 자원하도록 하기 위해 현실적인 유인체계로서 근무조건 및 처우 개선 방안을 제시하고자 한다.

1. 현행 영재교원 관련 법규의 개선 방안

가. 우수교원 확보를 위한 기본방향

1) 기본방향

- ① 우수하고 능력 있는 현직 교사 확보
- ② 영재교육에 전문성과 경험을 지닌 전문가 활용
- ③ 영재교육에 전념할 수 있는 연구 및 교육여건 지원
- ④ 연구비 확보 및 승진에 우대 조치
- ⑤ 교육 및 연구 능력에 대한 관리체제 확립

2) 필요조건

- ① 영재학교 지위의 법적 개선
- ② 전국 규모의 교원 충원
- ③ 교원선정위원회 운영
- ④ 교원선발위원회 및 교원평가단 운영
- ⑤ 교원을 위한 교육/연구 지원체제

나. 관련 법규의 현황

교원 임용에 관련된 중앙정부 차원의 법규들은 '교육기본법', '초중등교육법', '교육공무원법' 및 동법 임용령, '교육공무원 승진규정' 등이 있으나, 교원의 인사관리 등에 대해서는 '지방교육자치에 관한 법률'에 의해 해당 시도교육감이 관장하게 되어 있다. 또한 교원의 자격에 관련된 사항들은 '행정권한 위임 및 위탁에 관한 규정'에 의해 해당 시도교육감에게 위임되어 있다. 여기에는 교장, 교감, 원장, 원감, 교원의 자격검정, 교원자격증 수여 및 재교부, 기재사항 변경 등이 포함된다.

영재학교와 관련된 교원의 사항은 '영재교육진흥법'(이하 진흥법)과 동법 시행령에 있다. 우선 진흥법에서 영재학교는 국가가 지정, 혹은 설립하게 되어 있고, 동법 시행령에서는 교육감의 추천에 의해 교육인적자원부장관이 지정하게 되어 있다. 진흥법에

의하면 영재교육기관의 교원 임용을 대통령령으로 정하게 되어 있어서, '영재교육진흥법시행령'에서 세부적으로 정하게 되어 있다. 시행령에 의하면 영재학교 교원 임용기준은 초중등교육법에 의거한 자가 연수과정을 거치면 영재학교 교원으로서 임용이 가능하게 되어 있다. 다만 시행령 28조에서는 초중등교육법에 제한을 받지 않고도 고등교육기관이나 정부출연기관으로부터 교원의 파견 및 겸임근무가 가능하게 되어 있다. 또한 시행령은 영재교육 담당교원에게 연구비 지원, 인사상 우대 등을 받을 수 있게 하였다.

다. 법적 한계

영재학교 교원의 임용은 그 인사권자가 누구냐에 의해 교원 구성 및 교육운영에 큰 영향을 주게 된다. 그런데 영재학교는 국가의 영재교육에 중추적 기관이기 때문에 국가적 차원에서의 인력양성을 정책적으로 수행할 수 있는 근거가 필요하며, 이것의 전제조건은 다음과 같다:

첫째로 영재학교의 교원이 교원자격증이라는 제한 조건으로부터 자유로워야 한다는 것이다. 즉 영재교육을 담당할 수 있는 전문가라면 그가 교육적 자질과 능력이 있다고 판단되는 한, 어느 누구도 자격증에 구애를 받지 않고 영재학교에서 교육을 담당할 수 있어야 한다. 일반적으로 교육적 자질과 능력은 교원자격증이 이를 보증하고 있다. 그러나 교원자격증이 영재교육에 대한 자질을 보증하는 것은 아니며, 역으로 학문적 전문성이 교육적 능력을 보증하는 것도 아니다. 그런데 이 부분이 진흥법과 시행령에서 매우 형식적이고도 모호하게 규정되어 있다. 말하자면 교원자격증을 지닌 어떤 교원도 일정한 연수를 받으면 원칙적으로 영재교육을 담당할 수 있고, 오직 이의 한계를 보완할 수 있는 것은 교사가 아닌 전문가들의 파견과 겸임, 강사임용 등이다. 여기서 주(主)는 자격증을 소지한 교원이고, 부(副)는 파견과 겸임, 강사가 된다. 그러나 현재 영재학교에서 교원 확보의 주와 부가 어느 것도 성공적이라고 볼 수 없는데, 주의 경우 인사제도에 문제가 있고 부의 경우는 확충시스템에 문제가 있기 때문이다. 이는 결국 인력풀 제한과 자질 검증의 시스템 미비라고 보여진다.

둘째로 영재학교 교원은 국가적 차원에서 관리, 운영될 수 있어야 한다. 즉 이는 교원확보가 전국단위에서 이루어질 수 있어야 한다는 것을 의미한다. 그러나 현행 법규에는 영재학교에 중앙정부가 교육정책적으로 직접 관여하기에는 상당히 불확실한 문제들이 존재하고 있다. 우선 진흥법에는 국가가 영재학교의 지정 및 설립을 할 수 있

다고 되어 있으나, 시행령에는 지정에 관한 사항만 언급되어 있다. 따라서 현행법으로는 영재학교 신규 설립에 관한 사항이 매우 애매한 상태이며, 기존 학교로부터 전환되는 것만 실제로 가능하다. 이것은 영재학교에 대한 특별한 법적 지위가 보장되지 않은 한 어떤 영재학교도 기존 학교가 지닌 모든 법적, 행정적 태두리로부터 자유로울 수 없다는 것을 의미한다. 공립학교가 지정을 받고자 할 때에 교육감이 추천하여 장관이 지정하게 되어 있기 때문에 이들이 영재학교로 전환하는 경우도 시도교육감의 인사권에 따르게 된다. 국립학교인 경우 교육인적자원부의 직접적인 지휘를 받게 되지만, 현재 국립학교의 교원인사는 해당 시도교육청과의 긴밀한 협조 속에서 이루어지고 있기 때문에 교원의 인력자원을 역시 해당 시도에 의존하게 된다. 사립학교의 경우 인사권이 재단에 의존하게 되므로 오히려 국공립학교보다 교원 확보에 있어서 - 제대로만 운영된다면 - 더 큰 장점을 지니고 있다. 현재 민족사관고등학교의 교원구성을 보면 이를 잘 말해주고 있다. 영재학교의 교원 확보를 보완할 수 있는 유일한 것으로는 현행법에서 전문가의 파견과 겸임, 강사이지만 이들에 대한 교육적 자질의 검증 시스템이 없기 때문에 이 자체로 문제해결이 될 수는 없다.

이러한 문제점들은 우선 영재학교가 특별한 법적 지위를 가짐으로써 두 가지 전제 조건들을 충족하면서 완전한 문제점 해결의 단초를 마련할 수 있다. 그러나 현행법의 적절한 운용을 통해 상당한 정도는 개선될 수 있다.

라. 현행법의 활용과 그 범위

영재학교 우수교원 확보에 대한 거의 유일한 법적 근거는 영재교육진흥법과 시행령이고, 그 다음으로 구체적인 운영에 대해서는 인사권 담당자인 교육감의 의지, 그리고 학교장의 운영철학이 있다. 진흥법과 시행령에 따르면 영재학교 교원에 관해 초·중·등 교육법과 교원관련 법규에도 불구하고 어느 정도 적극적으로 활용할 수 있는 것들이 존재한다. 영재학교 교원의 자격은 교원자격증 + 연수이기 때문에 연수를 대폭 강화하고, 교원 선발에 있어서 자격기준을 교육감이 구체적으로 정해 운영할 수 있다. 가능한 세부사항들은 다음과 같다:

1) 교사자격증 소지 교원

① 선발기준의 강화

- 주간제 대학원 석사학위 이상 소지자

- 공모 형태로 선발하되 타 교육청과의 협조에 의해 타지역 교사들도 지원 가능
 - 교원선발에 외부전문가 참여
- ② 장기연수 및 지속적 연구 실시
- 6개월 이상의 해외연수 의무화
 - 전공분야에 대해 국내대학에서 5년간 연간 2개월 이상의 연수 및 공동연구 의무화
- ③ 장기근무 보장
- 7년간 장기근무 의무화
 - 본인의 희망과 평가결과에 따라 8년 이상 지속 근무 가능
- ④ 연구비 지원
- 기본연구수당 지급: 연봉의 15% 이내
 - 과제연구비 지급: 심사와 평가에 의해 연구비 규모 결정
- ⑤ 승진우대
- 의무기간을 채운 경우에만 적용함
- 2) 외부 전문가의 활용: 파견 및 겸임, 강사
- ① 대상: 영재교육에 관심이 있고 전문성을 지닌 자로서
- 퇴임교수
 - 현직교수 파견근무
 - 연구소, 연구원 소속 영재교육 전문가
 - 해외 영재교육 전문가
 - 기타 전공분야의 전문가
- ② 조건
- 1년 단위의 계약직
 - 경력 및 등급에 따른 연봉제
 - 연구비 지원

마. 법적 지위의 전환을 통한 개선방안

1) 영재학교 법적 지위의 전환

초중등교육법이 허용하는 범위 내에서 영재학교의 법적 지위를 개선하기 위해서는 국립학교화 하거나 과학기술원부설학교로 전환하는 것이 필요하다.

(1) 과학기술원부설학교화 방안

과학기술원법을 개정하여 영재학교를 과기원부설학교로 전환하는 방안이 비교적 어렵지 않고 현실적으로 실현성이 가장 크다. 여기에는 과기원에서 영재학교 운영과 교원확충에 대한 적극적인 자세가 필요하다. 현재의 영재교수와 같은 형태로 영재학교 교원을 확보하는 것은 단기적 처방에 불과하다. 영재학교를 과기원부설학교로 전환시 기대되는 장점은 전국단위에서 우수교사를 충원할 수 있고, 교사의 훈련과 전공연구를 위한 기반이 갖추어져 있다는 것이다. 반면 과기원만의 폐쇄적 부설기관이 될 우려라든지, 과기원법에서의 법적 근거가 매우 취약하다는 점이 단점이라 할 수 있다.

(2) 국립학교화 방안

가장 바람직한 방안으로서 장기적으로 추진해야 할 사항이라고 판단된다. 그러나 교육관련 사항이 교육인적자원부장관의 소관사항이기 때문에 교육공무원 임용령에 따른 위임규정을 추가할 필요가 있다. 또한 과학영재학교 뿐만 아니라 설치될 여타분야의 영재학교에 적용될 수 있는 설치령이 되어야 한다. 여기에는 두가지 방안이 있다:

- ① 현행 국립학교설치령을 개정하는 방안
- ② 별도로 국립영재학교설치령을 제정하는 방안

현재 국립학교설치령은 교육인적자원부장관 및 시도교육감으로부터 완전히 독립하기에는 일정한 한계가 있기 때문에, 국립학교설치령에 영재학교에 관한 조항을 별도로 넣어 해사고나 국악고와는 다른 지위를 부여할 수 있다. 가장 이상적인 것은 차후 제2의 영재학교 설립을 전제로 영재학교 설립이 가능한 관련 부처들(문공부, 정통부 등)과 공동으로 ‘국립영재학교설치령’을 별도로 제정할 필요가 있다. 단점으로는 시간이 걸리고 관련부처와의 합의가 필요하며, 국립학교가 된다고 하더라도 교원임용에 관한 법적 한계를 벗어날 수 없다.

2) 현행 국립학교의 실태 조사

(1) 국립학교설치령에 의한 현행 국립중고등학교

현재 국립학교 설치령에 의한 국립중고등학교는 공업계 실업학교가 3곳, 해운계 실업학교가 2곳, 특수학교가 5곳, 예술계학교가 2곳으로 전국에 12개의 학교가 있다.

<표 1> 국립사범대 및 교대에 부설된 학교를 제외한 국립중등교육기관

계 열	학 교	특 징
공업계 실업학교	구미전자공업고등학교	1977년 국립으로 전환. 공업계열특목고
	부산기계공업고등학교	공업계열특목고
	전북기계공업고등학교	1974년 국립으로 개교
해운계 실업학교	인천해사고등학교	해양수산부에서 국고예산 지원
	부산해사고등학교	
특수학교	서울선화학교	
	서울맹학교	
	한국선진학교	
	한국경진학교	
	한국우진학교	
예술계학교	국악고등학교	문화관광부에서 국고예산 지원
	국악학교	

(2) 별도의 설치법에 의해 운영되는 국립고등학교: 공군기술고등학교

- ① 국방부직할교육기관으로서 공군교육사령부 소속 정규고등학교
- ② 항공기술 부서관 양성
- ③ 공군기술고등학교설치법(1970년), 공군기술고등학교설치법시행령(1971년)에 의거 설립

* 현재 우리나라에서 고등학교로는 유일하게 독립적 설치법의 지위를 지닌 학교임

(3) 국립대학 중 '국립학교설치령'에도 불구하고 별도의 설치령을 지닌 학교

- ① 현재 고등교육기관에만 해당되고 있음
- ② 서울대학교, 한국교원대학교, 한국농업전문학교·임업전문학교·한국수산전문학교, 한국방송통신대학교, 한국예술종합학교, 한국전통문화학교

(4) 국립으로서 '국립학교설치령'에 해당되지 않고 독립적인 별도의 설치법을 지닌 학교

- ① 국방부 소관의 학교들이 이에 해당되며, 국립학교설치령에 적용 받고 있지 않음
- ② 사관학교, 간호사관학교, 단기사관학교, 국방대학교, 공군기술고등학교

(5) 공립에서 국립으로 전환된 학교 사례

- ① 구미전자공업고등학교(1977년)
- ② 교원대부설월곡초등학교(1987년)
- ③ 교원대부설미호중학교(1988년)

바. 우수교원 확보를 위해 법제적으로 규정되어야 할 사항

1) 교원의 지위 및 자격 부문

(1) 교원의 등급

경력과 능력에 의해 자체 승진이 가능하도록 교원승진의 등급을 두되, 교사자격증을 전제조건으로 하지 않는다. 교사의 경우 평가에 의해 영재학교 교수로 승진이 가능할 수 있도록 한다.

- 교장 및 교감은 교수급으로 한다.
- 승진의 세부규정 필요

<표 2> 향후 영재학교의 교원 지위 구분

등 급	대 상
강사급	계약직 강사. 평가여하에 따라 일정기간 후 교사급이나 주임교사급으로 채용가능
교사급	파견 및 겸임교사 포함. 주로 현직 교사들을 대상으로 함.
주 임 교사급	현직 교사 중 경력과 능력에 의해 승진, 혹은 채용 가능. 해외전문가
교수급	주임교사에서 승진한 자이거나 파견/겸임/퇴임교수. 해외전문가

(2) 선발기준

- ① 교사자격증 소지 교원
 - 주간제 대학원 석사학위 이상 소지자
 - 전국 공모 형태로 선발
 - 교원선발에 외부전문가 참여
- ② 국내외 전문가 채용
 - 전공분야의 전문성
 - 영재교육에 대한 경험과 능력

2) 교육/훈련 및 연구지원 부문

- ① 장기연수 및 지속적 연구 실시: 교사급
 - 6개월 이상의 해외연수 의무화
 - 전공분야에 대해 국내대학에서 5년간 연간 2개월 이상의 연수 및 공동연구 의무화
- ② 연구비 지원
 - 기본연구수당 지급: 연봉의 15% 이내
 - 과제연구비 지급: 심사와 평가에 의해 연구비 규모 결정

3) 관리 및 평가 부문

- ① 장기근무 보장: 교사급
 - 7년간 장기근무 의무화
 - 본인의 희망과 평가결과에 따라 8년 이상 지속 근무 가능
- ② 교원평가제 실시
 - 외부평가단 구성
 - 평가결과에 따라 승진 여부 및 연봉 규모 결정

2. 과학영재학교 교원의 자격 기준, 선발 및 근무조건 구안

영재교육 담당교원이 갖추어야 할 전문성은 크게 두 가지이다. 하나는 교수법에 관한 전문성이며, 다른 하나는 교과 영역의 지식과 기능에서의 전문성이다. 초등학교 영재

교원의 경우 영재에 대한 충분한 이해와 수용적인 태도가 보다 중요하지만, 고등학교 수준의 영재교원의 경우에는 교과 영역에서의 전문성을 갖춘 교원이 더 필요하다. 교사자격증이 없더라도 가르칠 분야에서 전문적 지식과 기술을 갖추고 있으며, 영재의 지적 호기심을 충분히 충족시킬 수 있는 역량을 가진 전문가들을 임용할 필요가 있다. 이러한 전문가의 필요성은 학생들이 심화 선택과목을 수강하면서 점점 더 커지고 있다.

가. 과학영재학교 교원 발전 기본 방향

- 우수하고 능력있는 현직교사 확보
- 영재교육에 전문성과 경험을 지닌 전문가 활용
- 사명감을 가지고 영재교육에 전념할 수 있는 연구 및 교육여건 지원
- 연구비 확보 및 승진에 우대 조치
- 교원의 자율성과 책무성 제고
- 지속적인 능력 개발에 대한 관리체제 확립

나. 과학영재학교 교원의 자격 및 선발 기준

1) 영재교육 담당교원의 자격요건 마련

현재 우리나라 영재교육 담당교원 자격증 제도는 없다. 교육청, 일반학교, 대학 부설 영재교육원에서 영재교육을 담당하는 교사는 자격증을 필요로 하지 않다. 다만 영재교육을 담당하기 시작한지 1년 내에 교육감이 인정하는 소정의 연수를 받으면 된다. 영재교육 담당교원에 대해 다음과 같이 최소한의 자격요건을 정하여 전문성과 자질을 갖춘 우수교원을 유치하도록 한다.

- 우수한 현직교사의 확보를 위해 전국단위 공개선발을 실시한다.

현재의 학교장 추천과 교육감 승인 방식 대신에 엄정하고 공정한 공개 경쟁 선발제도 도입한다. 엄격한 심사 기준을 마련하고, 전국단위의 공개모집을 통해 서류심사 및 업적 심사를 실시하며 심층 면접 등을 수행하여 자질있는 교사를 선발한다. 교원선발에 외부전문가가 참여하여, 인사의 투명성과 객관성을 확보하도록 한다.

- 가능한 주간제 대학원에서 석사학위 이상을 받은 교사를 영재학교 교사로 선발하도록 한다.

■ 교육경력 2년 이상인 자를 선발하도록 한다.

일반학생을 교육한 경력도 영재학생을 이해하고 지도하는데 중요한 요건이 되기 때문이다. 과학영재학교의 경우, 일반교사와 KAIST 영재교수 또는 계약직 전임교원 등으로 교원의 구성이 다양하다. KAIST 영재교수 또는 계약직 전임교원은 교육경력보다는 해당 분야에서의 전문성을 가장 우선적인 기준으로 선발하였기에 연구경험은 풍부하지만, 교육경험이 부족하거나 짧은 전문가들이 선발될 가능성도 있다. 따라서 학교의 원활한 운영과 학생의 심리적, 정서적 상태를 이해하고 지원하기 위해서는 일반학생을 가르친 경험이 있는 교사를 선발하는 것이 바람직할 것이다.

■ 영재교육관련 연수과정을 이수한 교원을 우선적으로 과학영재학교 교사로 배치한다.

2) KAIST 영재교수제

KAIST 영재교수는 연구와 교육을 접목할 수 있는 능력을 소지하고 있다. 그들은 과학영재학교에서 심화과목의 강의를 담당하며, R&E와 같은 영재학교의 주요 교육 프로그램을 효과적 진행하고 있다. 과학영재학교 학생 중 많은 학생이 졸업 후 KAIST를 진학하게 될 것이므로, 대학과의 교육적 연계성을 고려한 교육과정 및 방법을 고안하는 데에도 KAIST 영재교수의 역할은 더 커지리라 생각된다. 이처럼 장기적이고 지속적인 영재 교육경험과 연구경력을 통한 통찰력이 영재교육 정책에 반영되어야 한다. 영재교수들은 영재 교육에 전념하여 교육 및 정책을 수렴할 현실감각과 이론을 겸비한 영재교육전문가로 성장할 필요가 있다.

3) 계약직 교원 임용

영재교육의 특성상 교사자격증은 없으나, 특정 분야의 심화된 지식과 경험을 가진 전문가를 특채하여, 다양한 분야의 전문가를 활용하는 탄력적이고 개방적인 교원 인사제도가 마련되었다. 계약직 교원은 원칙적으로 관련분야 박사학위 소지자로 영어와 정보화 능력을 구비하고 있으며, 영재교육에 헌신하고자 하는 이공계 출신 박사학위 소지자를 특별 채용하는 것이다. 2~3년 단위의 계약제로 임용하여, 대학교수 수준의 보수 제공한다. 이후 교사의 전문성, 교수-학습 능력, 성실도 등을 기준으로 평가하여 재임용하며, 재계약시 본인의 의사 반영 기회를 제공한다.

4) 학교장 공개 초빙

영재교육에 투철한 의식과 사명감을 갖고 있고, 경영 능력을 갖춘 자를 교장으로 초빙한다. 과학영재학교를 세계적인 영재학교와 어깨를 나란히 할 수 있는 교육기관으로 발전시키기 위해서는 학식과 덕망, 경륜과 경영자로서의 리더십을 두루 갖춘 지도자를 교장으로 초빙할 필요가 있다. 민족사관학교의 경우 이돈희 전 교육부장관을 새 교장으로 초빙한 바 있다.

5) 외국인 교수 채용

영어전담교사 이외 수학 및 과학 분야에서도 외국인 교수의 채용을 확대한다. 과학영재학교 학생들을 글로벌 리더(global leader)로 성장시키기 위해서는, 인종과 국가를 초월하여 세계 각국의 교수를 초빙하여, 세계화와 국제화에 대비한 언어교육 및 학문의 폭을 넓혀줄 필요가 있다. 현재 구미권 교수의 채용은 어려우므로, 아시아 및 러시아 지역 영재학교의 교수를 유치하는데 힘쓰고, 향후 미국, 유럽 지역 영재학교 교수를 유치하도록 노력한다. 또한 자매결연을 맺은 해외 영재학교의 교사와 교환근무를 추진해, 교사의 전문성 신장에도 도움을 주도록 한다.

6) 진로상담 전문가 초빙

과학영재학교에서는 학생의 교육활동, 진로상담, 학사진로 등에 관한 심층지도를 위해 6명의 학생당 Academic Advisor를 지정하여 영재의 학교 생활지도와 진로지도를 하고 있다. AA의 경우, 부모와 멀리 떨어져 생활하는 영재 학생들에게 보호자의 역할을 함으로써 심리적 안정감을 제공하고 학교 생활 적응면에서는 효율적인 지도가 가능하지만, 전문교과를 담당하지 않는 교사의 경우, 학생의 학습활동과 진로 등에 대해 전문적인 상담 지도가 어렵다.

현재 전문상담교사가 있어서 영재의 다양한 심리적 특성을 이해하고, 지적 발달 뿐 아니라 전인적 발달을 위해 조력하고 있다. 영재들은 인지적 발달과 정서적 발달간의 괴리로 인해 정서적 장애를 일으킬 수 있으며, 친구들과의 심한 경쟁, 또는 주위의 지나친 기대로 인해 스트레스를 받게 된다. 이러한 영재학생들을 전문적으로 상담할 수 있는 전문상담교사를 두는 것이 바람직하다. 2004년 3월에 1인이 추가 채용되어, 현재로는 2명의 상담교사가 있다.

그러나, 학생들이 가장 필요로 하는 진로 상담 혹은 진로 지도와 관련된 체계적인 도움 체계가 마련되어 있지 못하다. 영재학생 각자의 특성과 자신의 영재성을 가장

잘 발휘할 수 있도록 진로 설계를 돕기 위해서는 국내외 대학 진학 정보를 수집하여 학생들의 진학 및 진로 문제에 대해 전문적으로 상담해주는 국내 대학과 외국대학 진로 상담가가 각 1인씩 초빙되어야 한다. 외국 대학 진학 전문가의 경우, 영어구사능력이 탁월하여 외국 유학 등에 관한 정보수집이 가능하고, 진로지도에 전문성을 갖춘 해외유학과 교원을 선발하도록 한다.

다. 과학영재학교 교원의 근무조건 및 처우 개선 방안

우수한 자질을 갖춘 교사가 과학영재학교 근무를 자원하도록 하기 위해 현실적인 유인체계를 구축해야 할 것이다.

1) 근무여건의 개선

학생과 교사 비율을 적정하게 조절하고, 주당 수업시수를 적정하게 조절한다. 사실 과학영재학교의 경우 교사 대 학생의 비율이 1:6으로, 주당 수업시수도 평균 10~12시간 정도로 비교적 낮은 편이다. 그러나, 영재를 가르치기 위한 수업준비와 연구에 많은 부담을 안고 있다. 따라서 가능한 수업 시수를 낮추어 수업 연구와 자료 개발을 위한 충분한 시간을 확보할 수 있도록 해야 한다. 또한 행정진담요원을 활용하여, 불필요한 잡무를 최대한 경감시키도록 한다. 과학영재학교 교사들이 근무하면서 느끼는 가장 어려운 점으로 행정적 잡무와 근무조건 및 처우의 불합리함이 공통적으로 가장 많이 지적했다.

2) 순환근무제의 개선

영재교육기관에서 터득한 노하우를 지속적으로 활용할 수 있도록 능력 있는 교원의 경우 해당 교육기관에 지속적으로 근무할 수 있도록 해야 한다. 교사의 희망을 고려하여 근무기간 결정하며, 7년 이상의 장기 근무가 가능하도록 한다. 본인의 희망과 평가결과에 따라 8년 이상 지속 근무가 가능하게 한다. 또한 다른 학교로 전근을 희망할 경우, 같은 특목고간의 순환근무가 가능하도록 한다.

3) 연구비 지급

기본 연구수당을 연봉의 15% 이내에서 지급하도록 한다. 또한 교사들의 연구 의욕을 분돋우기 위해, 영재교육 관련 과제의 특별 연구비를 지급한다. 연구비는 심사와 평가에 의해 그 규모를 결정하고, 연구결과를 공표하도록 한다.

4) 전문성 신장 방안

국내외 연수, 특별연수 및 워크숍 등 자발적 연구활동을 지원한다. 또한 영재교육기관에 일정기간 재직한 교원에게는 6개월 이상의 해외 연수 기회를 제공하고, 전공분야에 대해 국내대학에서 5년간 연간 2개월 이상의 연수 및 공동연구를 의무화한다. 유급 휴가제 및 대학의 연구 교수제에 준하는 연구 교사제를 실시한다. 일정 기간 내에 연구발표, 작품발표, 수련회 등에 반드시 참가하도록 격려한다. 또한 영재교육 담당교사의 전문성 신장을 위해 대학과의 연계 체제를 수립하여, 각 교과별 자문교수단을 운영한다.

5) 승진 우대

영재학교 근무기간동안의 능력, 업적에 대한 엄정한 평가를 통해 승진 가산점을 부여하거나 전보시 우대를 받도록 한다. 이는 의무기간을 채운 경우에만 적용한다.

6) 교사 평가제 도입

강의 평가제를 도입하여, 교육에 대한 책무성을 강조할 필요가 있다. 과학영재학교의 경우 정규교사 뿐만 아니라, KAIST 영재교수와 계약직 전임교원 및 시간강사 등 다양한 지위를 가진 교원들이 강의를 담당하고 있다. 교원들이 현실에 안주하지 않고 지속적으로 자기 능력을 개발하도록 지원하고, 열심히 노력하는 교원에게 인센티브를 제공함으로써 근무 의욕을 높일 수 있을 것이다. 특히 KAIST 영재교수와 계약직 전임교원의 경우, 재임용의 근거 자료로 반영될 수 있을 것이다.

IV. 결 론

본 연구 결과를 요약하자면 다음과 같다.

1. 과학영재학교 우수교원 선발 기준의 확립

과학영재학교 우수교원 확보에 대한 거의 유일한 법적 근거는 영재교육진흥법과 시행령이고, 그 다음으로 구체적인 운영에 대해서는 인사권 담당자인 교육감의 의지, 그리고 학교장의 운영철학이 있다. 진흥법과 시행령에 따르면 영재학교 교원의 자격은 교원자격증과 영재교육 연수이기 때문에 연수를 대폭 강화하고, 교원 선발에 있어서

자격기준을 구체적으로 정해야 할 것이다. 교원은 크게 교사자격증을 소지한 정규 교사와 외부전문가(KAIST 영재교수, 계약직 전임교원, 강사)로 나누어지며, 역할에 따라 자격기준을 달리하여 충원할 수 있을 것이다.

1) 교사자격증 소지 교원

① 선발기준

- 주간제 대학원 석사학위 이상 소지자
- 공모 형태로 선발하되 타 교육청과의 협조에 의해 타지역 교사들도 지원 가능
- 교원선발에 외부전문가 참여

2) 외부 전문가의 활용: 영재교수 및 겸임, 강사

① 대상: 영재교육에 관심이 있고 전문성을 지닌 자로서

- 퇴임교수
- 초빙교수
- 현직교수 파견근무(KAIST 영재교수 포함)
- 연구소, 연구원 소속 영재교육 전문가
- 해외 영재교육 전문가
- 기타 전공분야의 전문가

② 조건

- 2~3년 단위의 계약직
- 경력 및 등급에 따른 연봉제
- 연구비 지원

2. 교원 전문성 신장과 근무조건 개선 방안

① 장기연수 및 지속적 연구 실시

- 6개월 이상의 해외연수 의무화
- 전공분야에 대해 국내대학에서 5년간 연간 2개월 이상의 연수 및 공동연구 의무화

② 장기근무 보장

- 7년간 장기근무 의무화
- 본인의 희망과 평가결과에 따라 8년 이상 지속 근무 가능

③ 연구비 지원

- 기본연구수당 지급: 연봉의 15% 이내
- 과제연구비 지급: 심사와 평가에 의해 연구비 규모 결정

④ 승진우대

- 의무기간을 채운 경우에만 적용함

참고문헌

- 김홍원 외(2000). 영재교육 담당 교원 양성 및 임용 방안 연구. 한국교육개발원 수탁 연구 CR 2000-16. 한국교육개발원.
- 김혜숙(1994). 교직의 상대적 보수 및 금전외적 조건이 우수 교원 인력확보에 미치는 영향: 미국 대학생의 교직 선택을 중심으로, *교육행정학연구*, 12(2), pp. 46~64.
- 서정화(1994). 우수교원 확보를 위한 교원정책. *교육연구논총*, 1(10), pp. 39~55. 홍익대학교 교육연구소.
- 최호성(2002). 과학영재학교 설립 및 학사운영에 관한 연구. 한국과학재단.
- Aspy, D., & Roebuck, F.(1972). An investigation of the relationship between student levels of cognitive functioning and the teacher's classroom behavior. *Journal of Educational Research*, 65(8), 365-368.
- Hasen, J. B. & Feldhusen, J. F.(1994). Comparison of Trained and Untrained Teachers of Gifted Students, *Gifted Child Quarterly*, 38(3), 115-121.
- Kathnelson, A., & Colley, L.(1982). *Personal and professional characteristics valued in teachers of the gifted*. Paper presented at California State University, Los Angeles.
- Maddux, C., Samples-Lachmann, I., & Cummings, R.(1985). Preferences of gifted students for selected teacher characteristics. *Gifted Child Quarterly*, 29(4), 160-163.
- Maker, C. J.(1982). *Curriculum development for the gifted*. Rockville, MD: Asen Systems Corporation.
- NAGC(2003). State of the States : Gifted and Talented Education Report 2001-2002.
- Story, C.(1985). Facilitator of learning: A microethnographic study of the teacher of the gifted. *Gifted Child Quarterly*, 29(4), 155-159.
- Whitlock, M.S. & DuCette, J.M.(1989). Outstanding and Average Teachers of the Gifted: A Comparative Study. *Gifted Child Quarterly*, 33(1), 15-21.

Abstract

A Study on Improvemnet of Gifted Education Action Law For Teacher Recruitment

It is very essential to recruit professional teachers for Gifted Education because the main goals of this school are focusing on the highly advanced technical science fields, enhancing self study and research environment which leads to develop self-directed learning and creative learning.

The purpose of this study is to improve of the current Gifted Education Action Law For Teacher Recruitment in Gifted Education. The results of this study are follows;

1. Establishment of Standards for Teachers' Qualification in Gifted Education

To recruit professional teachers, they are studied to use the current Gifted Education Action Law and to converse the legal position of Busan Science Academy

2. Developing Professionalism and Improving Conditions of Employment

To qualify for Gifted Education, it is necessary to developing professionalism and improving conditions of employment.

- To provide long-term training and a sabbatical year for research
- To make able teachers teach in a school longer than other teachers if teachers agree to it.
- To pay research funds for teachers for gifted education.
- To give advantage for gifted teachers in promotion

As the result of study, it has been systemized the standards of recruiting qualified teachers of the Science School for Gifted, has been proposed the ways of developing specialty of teachers and working conditions.

<부록> 과학영재학교 교원 임용 관련 법규

1) 교육기본법

- 제9조 ③: 학교의 종류와 설립(법률로 정함)
- 제14조 ④: 교원의 겸임 가능(법률로 정함)
- - ⑤: 교원의 임용, 복무, 보수 등(법률로 정함)
- 제16조: 학교등의 설립, 운영자
- 제19조: 영재교육(국가 및 지자체의 의무)
- 제22조: 과학기술교육(국가 및 지자체의 의무)

2) 초·중등교육법

- 제3조: 국공사립학교의 구분
- 제6조: 지도감독(국립학교인 경우 교육인적자원부장관, 공사립학교인 경우 교육감)
- 제21조(교원의 자격) ①, ②: 교장, 교감, 교사 등은 교육인적자원부장관이 검정, 수여하는 자격증을 받은 자
- - ③: 교육인적자원부장관 소속하에 교원자격검정위원회 구성
- 별표 2: 교사자격증 소지자

3) 교육공무원법

- 제3장 자격
- 제12조 특별채용: 교육경력, 교육행정경력 또는 교육연구경력이 있는 공무원으로서 ...
- 제18조 겸임 ①: 대통령령이 정하는 바에 의하여...
- - ②: 초·중등교육법 21조, 고등교육법 16조에 의한 자격기준, 혹은 자격증을 소지한자
- 제31조 초빙교원 ②: 학교장의 요청에 의해...
- 제32조 ② 보수: 대통령령이 정한다.

4) 교육공무원임용령

- 제1조 적용범위: 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고...
- 제3조 임용권의 위임 ②: 부속학교 교원, 교장의 임용을 대학의 장에게 위임한다.
- 제7조의 3 파견근무: 파견 자격과 기간

- 제7조의 4 파견으로 인한 결원 보충
- 제9조의 2 특별채용 요건
- 제2장의 3 고등학교 이하 각급학교에서의 교원의 초빙

5) 영재교육진흥법

- 제12조 ①: 영재교육기관의 교원임용은 대통령령으로 정한다.

6) 영재교육진흥법 시행령 중 교원에 관한 조항

제27조 (영재학교 및 영재학급에 두는 강사의 임용) ①초·중등교육법시행령 제42조제1항의 규정에 불구하고 영재학교 및 영재학급에 두는 강사의 임용기준은 별표 3과 같다.

②제1항의 규정에 의한 강사의 보수·복무 및 근무조건 등에 관하여 필요한 사항은 국·공립의 영재학교 또는 영재학급의 경우에는 학칙으로, 사립의 영재학교 또는 영재학급의 경우에는 학교법인의 정관으로 정한다.

제28조 (영재교육기관에의 파견·겸임근무 등) 영재교육기관의 장은 고등교육법 제2조의 규정에 의한 학교 또는 다른 법률에 의하여 설립된 고등교육기관의 교원, 국·공립연구소의 임·직원, 정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률에 의한 정부출연연구기관 또는 법률에 의하여 설립된 정부출연기관의 임·직원을 파견 받거나 겸임 근무하게 하여 영재교육을 담당하게 할 수 있다.

제29조 (영재교육기관에 두는 교원의 배치기준) ①영재학교에는 다음 각호의 기준에 따라 교원을 배치하여야 한다.

1. 교장 및 교감 각 1인
2. 학생 10인당 교사 1인 이상
3. 전문상담교사 및 사서교사 각 1인

②영재학급을 설치한 학교에는 영재교육영역의 교과별로 영재학급 담당 교사 1인 이상을 배치하여야 한다.

③영재교육원에는 다음 각호의 기준에 따라 교원을 배치하여야 한다.

1. 원장 1인
2. 영재교육영역의 교과별로 영재교육을 담당할 강사 1인 이상

④제27조의 규정에 의한 강사, 제28조의 규정에 의하여 영재교육기관에 파견되어

영재교육을 담당하는 자 및 다른 법령에 의하여 파견되거나 겸임되어 영재교육을 담당하는 자는 제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 영재교육기관에 두는 교원의 수를 산정함에 있어서 이를 포함한다.

제30조 (영재교육 담당교원의 근무조건 등) ①교육공무원인 교원의 임용권자는 영재학교의 교원 및 영재학급 담당교사에 대하여 본인의 희망에 따라 전보제한에 관한 규정에 불구하고 당해 학교에 계속 근무하게 하여 영재교육을 담당하게 할 수 있다.

②영재교육기관의 교원(제27조의 규정에 의한 강사 및 제28조 또는 다른 법령에 의하여 영재교육기관에 파견되거나 겸임되어 영재교육을 담당하는 자를 포함한다)에 대해서는 예산의 범위안에서 매월 소정의 연구비를 지급할 수 있다.

③교육공무원인 교원의 임용권자는 영재교육기관의 교원(제28조 또는 다른 법령의 규정에 의하여 영재교육기관에 파견되어 영재교육을 담당하는 자를 포함한다)에 대하여 승진 등 인사상의 우대조치를 취할 수 있다.

제31조 (영재교육 담당교원의 교육 및 연수 등) ①교육인적자원부장관 및 교육감은 영재교육기관의 교원(제27조의 규정에 의한 강사 및 제28조 또는 다른 법령에 의하여 영재교육기관에 파견되거나 겸임되어 영재교육을 담당하는 자를 포함한다)의 전문성 및 자질향상을 위하여 필요한 직무교육 및 직무연수를 정기적으로 실시하여야 한다. 이 경우 직무연수의 시기·방법 등에 관하여는 교육인적자원부장관이 정한다.

②제26조의 규정에 의하여 영재교육원의 강사로 임용된 자 및 제27조의 규정에 의하여 영재학교 또는 영재학급에 강사로 임용된 자는 임용후 1년 이내에 교육인적자원부장관 또는 교육감이 인정하는 소정의 직무연수를 받아야 한다.

③제2항의 규정에 불구하고 관계중앙행정기관의 장이 설치를 승인한 영재교육원의 강사로 임용된 자는 관계중앙행정기관의 장이 인정하는 소정의 직무연수를 받을 수 있다.

7) 국립학교 관련 법조문

(1) 국립학교설치령

제1조[일부개정 2003.7.25 대통령령 제18053호]

제1조 (목적) 이 영은 초·중등교육법 제3조 및 고등교육법 제3조의 규정에 의한 국립학교의 설치·조직 및 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조[일부개정 2003.7.25 대통령령 제18053호]

제2조 (적용범위) 초·중등교육법 제3조 및 고등교육법 제3조의 규정에 의한 국립학교(이하 "학교"라 한다)의 설치 및 조직에 관하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영이 정하는 바에 의한다.

(2) 초·중등교육법

제3조[일부개정 2004.1.20 법률 제07068호]

제3조 (국·공·사립학교의 구분) 제2조 각호의 학교(이하 "학교"라 한다)는 국가가 설립·경영하는 국립학교, 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교(설립주체에 따라 시립학교·도립학교로 구분할 수 있다), 법인 또는 사인이 설립·경영하는 사립학교로 구분한다.

제6조[일부개정 2004.1.20 법률 제07068호]

제6조 (지도·감독) 국립학교는 교육인적자원부장관의 지도·감독을 받으며, 공·사립학교는 교육감의 지도·감독을 받는다. <개정 2001.1.29>

제8조[일부개정 2004.1.20 법률 제07068호]

제8조 (학교규칙) ①학교의 장(학교를 설립하는 경우에는 당해 학교를 설립하고자 하는 자를 말한다)은 법령의 범위안에서 지도·감독기관(국립학교인 경우에는 교육인적자원부장관, 공·사립학교인 경우에는 교육감을 말한다. 이하 "관할청"이라 한다)의 인가를 받아 학교규칙(이하 "학칙"이라 한다)을 제정할 수 있다. <개정 2001.1.29>

②학칙의 기재사항 및 제정절차등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제34조[일부개정 2004.1.20 법률 제07068호]

제34조 (학교운영위원회의 구성·운영) ①제31조의 규정에 의한 학교운영위원회중 국립학교에 두는 학교운영위원회의 구성·운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 공립학교에 두는 학교운영위원회의 구성·운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령이 정하는 범위안에서 시·도의 조례로 정한다.

②사립학교에 두는 학교운영위원회의 위원구성에 관한 사항은 대통령령으로 정하고, 기타 운영에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다. <개정 1999.8.31>

시행령 제62조[일부개정 2003.1.29 대통령령 제17895호]

제62조 (조례 등에의 위임) 국·공립학교에 두는 운영위원회의 구성 및 운영에 관

하여 이 영에서 규정하지 아니한 사항은 국립학교의 경우에는 학칙으로, 공립학교의 경우에는 시·도의 조례로 정한다.

8) 교육공무원임용령

제9조[일부개정 2003.11.4 대통령령 제18114호]

제9조 (교사의 신규채용) ①교사의 신규채용은 공개전형에 의하여 선발된 자로 한다.

②제1항의 규정에 의한 공개전형은 당해 교사의 임용권자가 이를 실시한다. 이 경우 국립학교의 장은 그 전형을 당해 학교가 소재하는 교육감에게 위탁하여 실시할 수 있다. <개정 1991.4.23>[전문개정 1990.12.31]

제13조의3[일부개정 2003.11.4 대통령령 제18114호]

제13조의3 (인사교류) ⑤교육인적자원부장관은 교육공무원의 특별시·광역시 및 도간 또는 국립학교와 공립학교간의 전보계획을 수립 실시할 수 있다. <신설 1982.3.11, 1991.2.1, 1991.4.23, 1999.9.30, 2001.1.29>

9) 교원자격의취득을위한보수교육에관한규칙

제4조[일부개정 2001.1.31 교육인적자원부령 제779호][변경]

제4조 (교육대상자) 교육대상자는 초·중등교육법 별표 1 및 별표 2의 규정에 의한 자격기준에 해당하는 자중에서 교육감(국립학교의 경우에는 교육인적자원부장관)이 정하는 기준에 적합한 자로 한다. <개정 2000.7.19, 2001.1.31>

제10조[일부개정 2001.1.31 교육인적자원부령 제779호]

제10조 (교육비등의 지급) 교육감 또는 국립학교의 장은 예산의 범위안에서 그 소속 교원(교육전문직원을 포함한다)에 대하여 교육에 필요한 실비의 전부 또는 일부를 지급할 수 있다.

10) 국립및공립초·중등학교회계규칙

제9조[제정 2000.11.6 교육부령 제774호]

제9조 (예산편성지침) 교육감(국립학교의 경우에는 소속 중앙행정기관의 장을 말한다. 이하 "관할청"이라 한다)은 매년 예산편성기본지침을 작성하여 이를 회계연도 개시 3월전까지 소속 학교의 장에게 시달하여야 한다. 다만, 예산편성기본지침이 시달된 후 학교회계운영에 영향을 미치는 중요한 교육시책이 수립되거나 수정되는 경우에는 이미 시달된 지침을 변경하여 시달할 수 있다.

제25조[제정 2000.11.6 교육부령 제774호]

제25조 (사용료 및 수수료) ②법 제30조의2제2항제6호에서 "수수료"라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 수입을 말한다.

1. 국립학교각종증명수수료징수규칙에 의한 학교의 수수료(국립학교의 경우에 한한다)
2. 조례 또는 규칙에 의한 학교의 수수료(공립학교의 경우에 한한다)

제31조[제정 2000.11.6 교육부령 제774호]

제31조 (지출원인행위) ③지출원인행위중 계약에 관한 사항은 국립학교의 경우에는 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법령, 공립학교의 경우에는 지방재정에 관한 법령중 계약에 관한 규정에 의한다.