

## 사이버교육을 활용한 영재선발 방법에 대한 학부모 인식 조사

박 민 서

KAIST

과학영재교육연구원

박 서 희

KAIST

과학영재교육연구원

이 성 혜

KAIST

과학영재교육연구원

본 연구는 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식을 살펴보고, 사이버교육을 활용한 선(先)교육 후(後)선발 제도의 도입과 확산을 위한 시사점을 도출하기 위하여 수행되었다. 연구를 위하여 K 사이버영재교육원에 재학 중인 학생의 학부모를 대상으로 설문지를 배포하였고, 회수된 설문지 중 448부를 분석에 활용하였다. 연구결과에 따르면 학부모들의 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 이해도, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성은 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 학부모 특성에 따른 인식의 차이를 살펴본 결과, 사이버교육 후 선발 경험이 있는 학부모가 경험이 없는 학부모 보다 모든 요인에서 유의미하게 높은 수치를 나타냈다. 또한, 학부모들의 사이버교육 후 선발 방식에 대한 인식을 묻는 개방형 문항을 분석한 결과, 영재교육 기회 확대, 공정한 선발, 교육을 통한 영재성 계발, 사교육에 영향을 받지 않는 선발, 책임감 및 성취감 고취, 시공간의 자율성 및 편리성, 일대일 맞춤 피드백, 자기주도학습 및 창의성 증진 측면에서 긍정적으로 인식하고 있었다. 반면, 사이버교육 후 선발 과정에서 제한된 기간 내 제한된 주제의 과제를 수행한다는 점, 상대평가로 인하여 선발 인원이 제한적이라는 점, 사이버교육의 특성상 과제 수행의 주체를 확인하기 어렵다는 점 등은 개선해야 할 사항으로 제시되었다. 본 연구는 사이버교육 후 선발 방식의 도입 초기에 선발의 이해관계자인 학부모의 인식을 조사하고 사이버교육 후 선발 제도의 안정적인 정착과 도입을 위한 시사점을 도출했다는 데 의의가 있다.

**주제어:** 사이버교육, 온라인 교육, 교육 후 선발 시스템, 영재선발, 학부모 인식

### I. 서 론

영재교육 대상자 선발의 주목적은 영재성 및 잠재력 있는 학생을 발굴하는 것이다. 특히, 최근 영재교육의 방향이 소수의 엘리트층 선발, 양성하는 것에서 각 분야별로 재능이 있는 학생들에게 다양한 교육기회를 제공하는 것으로 변화됨에 따라 영재교육은 재능 계발 플랫폼으

로서의 역할이 보다 강조되고 있다. 이에 따라, 제4차 영재교육진흥종합계획(교육부, 2018)에서는 ‘선발’에서 ‘교육’으로 패러다임을 전환하여 선(先)선발을 통해 교육을 희망하는, 잠재력이 있는 모든 학생들에게 영재교육의 기회를 제공하는 것을 주요 추진방향으로 제시하고 있고, 이에 대한 한 가지 실천방안으로 선(先)교육 후(後)선발(이후: 선교육 후선발) 제도를 제안하고 있다. 선교육 후선발 제도는 교육을 받기 위해 먼저 영재를 선발하는 기존 선발 방식과는 달리 영재교육을 희망하는 학생에게 영재교육 프로그램에 진입하여 교육을 받을 수 있는 기회를 선제공하고, 이후 영재교육 프로그램 참여도 및 성취도 등에 대한 장기적인 교육 결과를 종합적으로 평가하여 이수 여부를 결정하는 방법이다.

선교육 후선발을 구현하기 위하여 다양한 방법이 제안되고 있고, 그 중에서도 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방안이 주목을 받고 있다. 사이버교육이 선교육 후선발 제도를 구현하기 위한 방법으로 주목을 받고 있는 이유는 학생 수의 제약을 받지 않고 교육을 희망하는 모든 학생들에게 영재교육의 기회를 제공할 수 있고, 온라인상에 누적되는 학생들의 학습데이터에 기반하여 학습의 수행과정 및 수행결과를 효과적으로 관리할 수 있다는 점에서 장기적인 교육 결과에 기반한 선발에 효과적으로 활용할 수 있는 방법이기 때문이다. 이러한 관점에서 사이버교육을 활용한 선교육 후선발 방안 제도의 도입 방안을 모색하고, 이러한 선발 방식의 타당성을 검토하기 위한 연구들이 이루어져 왔다(정현철 외, 2016; 정현철 외, 2017; 채유정, 이성혜, 2017; 채유정, 이성혜, 2018; 이성혜, 채유정, 박혜진, 2019). 선행연구들을 살펴보면 현재 영재선발의 근간이 되는 교사 관찰·추천제를 보완하는 방안으로써 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식을 활용하는 방안이 주로 검토되었고, 이를 위하여 영재교육 전문가, 영재선발 관련자, 학생 등의 의견이 다각도로 조사되었다. 선행연구의 연구결과를 종합해보면 교사 관찰·추천제 시행에 있어 자료의 객관성 및 신뢰성, 선발의 공정성에 대한 지속적인 의문과 함께 보완의 필요성이 제기되고 있고(김일, 박후휘, 최호성, 2014; 방미선, 김용권, 2013; 서예원 외, 2013; 윤초희, 우성조, 2013), 교사 관찰·추천제 보완을 위한 방안 중 한 가지가 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방법이 될 수 있다는 것이었다.

사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방법이 본격적으로 영재교육과 영재선발 과정에 적용되기 위해서는 제도의 타당성과 신뢰성 측면 뿐만 아니라, 영재교육과 관련한 다양한 이해관계자들이 교사 관찰·추천제 등과 같은 기존의 영재선발 방식과 비교하여 사이버교육 후 선발 방식에 대하여 어떻게 인식하고 있는지 살펴보는 과정이 필수적이라고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 사이버교육을 통해 장기적으로 학생을 관찰하고 장기간의 교육 수행결과를 수집 및 분석하여 학생을 선발하는 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모들의 인식을 살펴보고, 향후 사이버교육 후 선발 방식의 안정적인 정착과 확산을 위한 시사점을 도출해보고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 주요 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 사이버교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식은 어떠한가?
  - 사이버교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 전반적인 인식은 어떠한가?
  - 사이버교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식은 학부모 특성에 따라 차이가 있는가?
- 2) 사이버교육 후 선발 방식의 장점과 제한점에 대한 학부모의 의견은 무엇인가?

## II. 이론적 배경

### 1. 교사 관찰·추천제

우리나라에서는 영재교육 대상자 선발 시 사교육의 영향을 축소하고 잠재력 있는 영재교육 대상자를 선발하기 위하여 제2차 영재교육진흥종합계획(교육인적자원부, 2008)에서 제시한 영재성 영역에 따라 표준화된 검사, 포트폴리오, 실기, 오디션, 면접, 행동 관찰 등의 적절한 방법을 통한 ‘교사 추천’을 강화하고자 하였다. 제3차 영재교육진흥종합계획(교육부, 2013)에서는 이를 ‘교사 관찰·추천제’라고 명시하고 교사의 지속적인 관찰을 토대로 영재성 및 잠재력이 있는 영재 발굴을 위한 방식을 도입하였다.

교사 관찰·추천제의 시행으로 영재선발 시 사교육 과열 및 과도한 경쟁을 완화하고 지필 검사로는 선발되기 어려운 잠재력 있는 학생들을 발굴했다는 점과 같은 긍정적인 성과가 보고되고 있다(서예원 외, 2013). 그러나 한편으로 영재선발의 신뢰도와 타당도 결여에 대한 우려가 제기되고 있는 것도 현실이다(김일 외, 2014; 방미선, 김용권, 2013; 서예원 외, 2013; 윤초희, 우성조, 2013; 정현철 외, 2016). 예컨대, 대학부설 영재교육원의 선발 평가위원들은 학생들이 제출하는 교사 추천서 및 체크리스트가 형식적으로 작성되거나 피상적으로 기술되어 있어 객관성과 신뢰성이 낮다고 지적하였다. 교사 추천서 및 체크리스트는 현재 영재선발 시 1단계 전형에서 중요한 자료로 포함되어 있지만, 실제 선발에 있어 활용도가 높지 않다는 것이다(채유정, 이성혜, 2018). 특히 영재 행동 체크리스트의 경우 대체로 높게 평정하거나 학생 개개인의 특성과 관계없이 같은 추천인이 모든 학생에 대해 같은 추천 내용을 적어 신뢰도를 떨어뜨리고 있음을 지적하였는데, 이는 유미현, 강윤희, 예홍진(2011)의 연구에서도 실제로 영재 행동 체크리스트 작성 시 객관적 평정보다 대체로 ‘최우수’로 평정하는 경우가 많다고 보고된 바 있다. 이러한 이유로 교사 추천서 및 체크리스트를 통해 실제 학생의 특성을 파악하기 어렵거나, 교사 추천과 면접 평가의 결과가 불일치하기도 하여 추천서 및 영재 행동 체크리스트를 평가 자료로 활용하는 데 어려움이 있으며(유미현 외, 2011; 윤은정, 박윤배, 2012; 정정인, 박종욱, 2011), 선발 평가 결과와 영재교육기관에서 학생들이 실제 수행한 결과 간에 유의미한 상관관계가 없다는 결과가 보고되기도 하였다(윤은정, 박윤배, 2012; 최은주, 유미현, 2013; 한기순, 양태연, 박인호, 2014). 윤초희(2014)는 교사들이 과학능력이나 태도, 성취도 등을 중심으로 영재를 추천하는 경향이 있어 창의적인 학생을 선발하는 데 관찰·추천제가 효과적인 방법이 아닐 수 있음을 지적한 바 있기도 하다.

교사 관찰·추천제를 통한 영재선발에 대해 교사들은 이 제도의 시행이 영재선발의 신뢰를 회복하고, 교사의 영재 추천 권한이 강화된다는 점에서 긍정적으로 인식하고 있었다. 하지만 교사 관찰·추천제의 시행에 따른 업무 가중에 대하여 부정적이고, 추천서를 작성하는 시기상 학생을 관찰하기에는 시간이 짧고, 교사들이 교사 관찰·추천제에 대한 이해가 부족하며, 이러한 선발 방식이 사교육비를 낮출 수 있다는 데 의문을 제기하는 등 부정적인 인식 또한 존재하고 있었다. 또한, 영역별 관찰 체크리스트를 작성할 때 작성하는 교사의 주관적인 관점이 반영되어 서로 다른 교사에 의해 작성된 체크리스트 간의 신뢰도에 대한 의문도 제시되었다(고

민석, 박병태, 2011; 방미선, 김용권, 2013; 김일 외, 2014). 그 밖에 교사들은 관찰추천서 작성 시 학부모와의 마찰 혹은 학부모가 갖는 높은 기대치에 대한 부담을 크게 느껴 소신 있게 추천을 하기 보다는 학업성취도와 같은 객관적인 자료에 의존하게 되는 경우가 생겨 소외된 영재가 배제되는 모습이 나타난다고 하였다(고민석, 박병태, 2011; 곽윤환, 박성선, 2013).

학부모들은 교사 관찰추천제를 통해 잠재성이 있는 학생들을 선발할 수 있다는 점에 대해 긍정적으로 인식하였으나(고순현, 2013; 최호성, 박후휘, 김일, 2011), 교사의 인식과 마찬가지로 선발기준의 공정성과 교사가 추천서 작성 시 객관성을 잃을 것을 우려하고 있으며, 교사 관찰추천제가 사교육비를 줄일 수 있는 하나의 방법이라는 것에는 동의하지만 그 효과는 체감하지 못하고 있는 것으로 보고되었다(최호성 외, 2011). 고순현(2013)의 연구에서 학부모는 학생의 잠재된 영재성과 상관없이 교사의 이해도에 따라 추천받는 학생이 달라지기 때문에 교사 관찰추천제도가 지속되기 위해서는 영재성에 대한 교사의 전문성을 길러야 한다고 응답하기도 하였다.

이와 같이, 교사 관찰추천제는 학생의 영재성을 장기간 관찰하여 영재를 선발하고자 한다는 점에서 의미를 지닌다. 그러나 교사, 학부모, 선발 관련자 등은 교사의 주관에 지나치게 의존하는 교사 관찰추천제를 보완하여 보다 객관적인 근거를 바탕으로 영재성을 판단할 수 있는 방안이 필요하며, 특히 학생과 학부모가 선발 결과를 신뢰할 수 있는 선발 방식이 요구된다.

## 2. 사이버교육을 활용한 선(先)교육 후(後)선발 방안

교사 관찰추천제를 보완할 수 있는 영재선발 방식의 필요성이 대두됨에 따라, 제4차 영재교육진흥종합계획(교육부, 2018)에서는 영재교육 대상자 선발 시, 영재교육 프로그램 참여도 및 성취도 등에 대한 장기적인 교육 결과를 종합적으로 평가하여 반영하는 선교육 후선발 방안을 제시하였다. 선교육 후선발 방안은 영재교육을 희망하는 다수의 학생에게 교육기회를 제공하고, 영재교육 대상자 선정 시 교육 프로그램 수행과정 및 결과를 종합적으로 평가하여 반영하는 방식으로 영재교육 진입의 유연성을 확보하고, 교육기회를 확대할 수 있는 방안으로 기대되고 있다. 이와 관련하여 사이버교육을 활용한 선교육 후선발 방안에 대한 기초 연구들이 수행되어 왔다. 사이버교육은 인원수의 제약 없이 영재교육을 희망하는 다수의 학생에게 교육기회를 제공하고, 학생들의 수행과정 및 결과를 효과적으로 누적·관리할 수 있다는 점에서 장기적인 교육 결과에 기반한 선발에 효과적으로 활용될 수 있기 때문이다. 이에 사이버교육을 통해 장기적으로 학생을 관찰하고, 장기간의 교육 수행 결과를 수집, 분석하여 학생을 선발하는 사이버 교육 후 선발 모형 연구(정현철 외, 2016), 사이버교육 후 선발 모형을 적용, 그 결과를 분석한 연구(정현철 외, 2017; 이성혜 외, 2019) 및 이러한 선발 방식에 대한 학습자 및 평가자의 인식 연구(채유정, 이성혜, 2017; 2018) 등이 이루어졌다.

교사 관찰추천제 및 사이버교육 후 선발 방식을 적용하여 실제 학생 선발을 경험한 평가자들의 인식을 조사한 연구(채유정, 이성혜, 2018)에서 평가자들은 사이버교육 수행 자료가 논리·분석적 사고력, 문제해결능력, 탐구능력, 창의성 등과 같은 학습자의 인지적 특성 및 학습

참여 등 학습과정에 대한 정보를 바탕으로 성실성에 대한 객관적인 정보를 제시하여 선발 평가에 유용하게 활용 가능하다는 의견을 제시하였다. 특히 교사 추천서 및 체크리스트가 형식적이거나 피상적으로 기술되어 신뢰성이 낮은 상황에서 사이버교육 자료는 학생이 제출한 자료의 진위 여부를 검증할 수 있는 자료로 활용할 수 있다는 의견이었다. 그러나 온라인상에서 스스로 과제를 수행하고 제출하는 사이버교육 환경의 특성상 학생이 제출한 과제가 학생의 실제로 수행을 한 것인지 어려운 제한점으로 인해 사이버교육 후 선발 방식의 도입 시 이를 보완할 방법이 고려되어야 한다고 강조하였다.

채유정과 이성혜의 연구(2017)에서는 실제 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 프로그램에 참여했던 학생들을 대상으로 교사 관찰·추천제 및 사이버교육 후 선발 방식에 대해 이해도, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성 등의 인식을 비교하기 위한 설문을 분석하였다. 그 결과, 학생들은 선발의 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성 측면에서 사이버교육 후 선발 방식을 교사 관찰·추천보다 높게 인식하고 있었다. 두 선발 방식에 대한 이해도 및 공정성에서는 유의한 차이가 없었지만, 두 선발 방식의 이해도와 공정성에 대한 인식 평균 4.0 이상으로 학생들이 두 종류의 선발 방식에 대해 잘 이해하고 있으며, 선발 방식의 공정성에 대해 긍정적으로 인식함을 알 수 있었다. 또한, 인터뷰 결과 학생들은 자신이 수행한 결과를 통해 최종 선발이 이루어지는 ‘교육 후 선발’ 방식에 대해 긍정적 인식을 보였는데, 서류에 의한 평가가 아니라 자신의 실제 수행을 바탕으로 선발이 이루어진다는 점을 큰 장점으로 인식하고 있었고, 특히 동일한 학습환경에서 동일한 학습 내용을 기반으로 평가하는 것이 선발의 공정성을 높여준다는 의견을 제시하였다. 또한, 선발 유무와 상관없이 학습의 기회를 가질 수 있다는 점을 장점으로 인식하고 있었다. 그러나 앞서 평가자 인식과 마찬가지로 학생이 직접 학습활동과 과제에 참여했는지를 100% 신뢰할 수 없다는 문제를 제기하며, 온라인 교육의 수행을 확인할 수 있는 오프라인 평가 등의 방법을 통해 이를 보완하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다. 학생들은 교육 후 선발 과정에서 최종 선발되지 못하더라도 이러한 결과 또한 자신의 수행결과에 따른 것이므로 선발 결과를 받아들일 수 있다고 응답하였고, 공정한 영재선발을 위해 교육 후 선발 방식을 다른 영재교육 기관에 확대하는 것이 필요하다고 의견을 제시하기도 하였다.

영재교육 전문가들은 사이버교육 후 선발 방식이 ‘학습 수행 결과가 뛰어난 학생’을 선발하는 것이 아닌, ‘창의적이고 기발한 학생’을 선발할 수 있는 방법이 될 수 있다는 의견을 제시하기도 하였다(이성혜 외, 2019). 현재 오프라인 교육 기반의 교사 관찰·추천제는 담임 또는 특정 과목 교사의 추천을 받고 있기 때문에 수행이 뛰어난 학생이 우선적으로 추천될 가능성이 있고, 교육 현장에 순응적인 학생이 추천의 대상으로 선호될 가능성이 높은 반면에, 사이버교육 환경에서는 학생들이 자신의 생각을 자유롭게 표현할 수 있어 본인의 창의성 및 영재성을 발현할 수 있는 기회가 동등하게 주어지기 때문에 창의적 잠재력을 갖춘 학생, 영재성을 보이는 학생을 발굴하기에 효과적인 방법이 될 수 있다는 것이다.

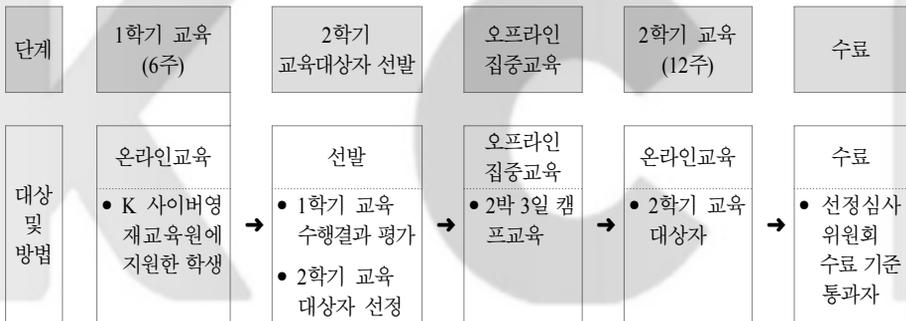
사이버교육 후 선발은 제4차 영재교육진흥종합계획(교육부, 2018)에서 제시한 선교육 후 선발 방안의 실현을 사이버교육을 통해 가능하게 하는 방법으로 현재 시범적용을 통한 도입 초

기에 있다. 그러나 앞서 제시한 바와 같이 긍정적인 측면 뿐만 아니라, 제한점 역시 존재하기 때문에 다양한 보완책을 마련하여 신중하게 확산할 필요가 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구의 맥락

K 사이버영재교육원은 2016년부터 ‘교육 후 선발’ 모형을 기반으로 운영되고 있다. 따라서 기존의 영재교육 기관에서 서류평가 및 영재성 평가, 면접평가 등을 토대로 영재교육대상자를 ‘선발 후 교육’하는 것과는 달리 [그림 1]과 같이 영재교육을 희망하는 모든 학생이 교육에 참여하여 일정 기간(6주) 교육에 참여한 결과를 기반으로 최종 교육 대상자를 선발하고, 선발된 학생들을 대상으로 12주의 교육을 실시한다. 최종적으로는 학생이 1년간 수행한 과제 및 학습활동 참여의 성실도와 우수성 등을 종합하여 선정심사위원회에서 정한 기준을 충족한 학생들을 영재교육 이수자로 선정한다.



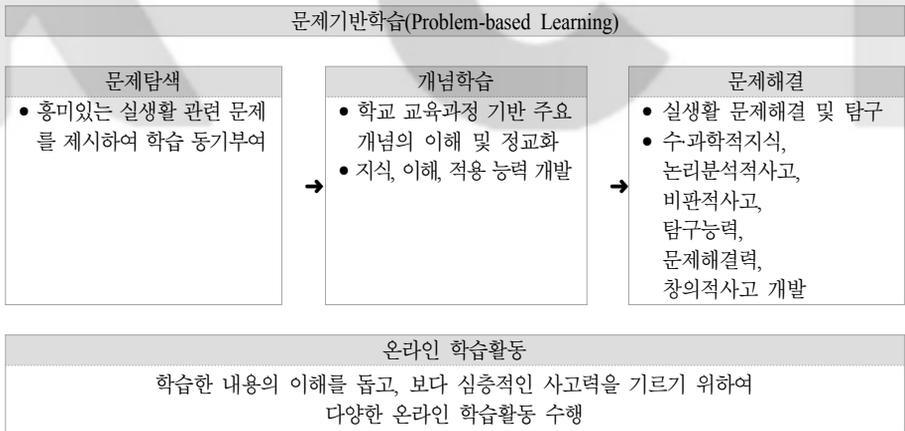
[그림 1] K 사이버영재교육원 선발 및 교육 모형

K 사이버영재교육원은 G 교육청 소속 초등학교 5, 6학년 및 중학교 1, 2학년 학생을 대상으로 교육을 진행하고 있고, 교육을 희망하는 학생들은 별도의 서류 제출 없이 온라인교육시스템에서 해당 학년의 강좌를 신청하여 교육에 참여할 수 있다. 2019년도 지원자 및 1학기 교육 후 선발을 통한 2학기 교육 대상자 수는 <표 1>과 같다.

<표 1> 2019년 G교육청 소속 학생 선발 현황

구분	학생수				
	초5	초6	중1	중2	합계
모집정원	80명	80명	40명	40명	240명
지원자	223명	183명	132명	111명	649명
2학기 교육대상자	80명	81명	52명	40명	253명

K 사이버영재교육원의 교육과정은 수학·과학통합 교과를 제공함으로써 수학 및 과학 지식을 활용하여 실생활 문제기반의 탐구 및 프로젝트를 수행하도록 제공된다. 온라인 교육콘텐츠는 e-book으로 제공되는데, e-book은 [그림 2]와 같이 문제기반학습 절차에 따라 ‘문제탐색’, ‘개념학습’, ‘문제해결’의 단계로 구성된다. ‘문제탐색’ 단계에서는 실생활의 문제를 통하여 학습하게 될 주제가 실제 세계와 어떻게 연관되어 있는지 보여주고 학생들이 해결해야 할 최종 과제가 무엇인지 제시함으로써 학생들이 흥미와 동기를 갖고 학습에 참여할 수 있게 구성되어 있고, ‘개념학습’ 단계는 문제해결 과제를 해결하기 위하여 필요한 다양한 수학적, 과학적 개념들을 알아보는 단계로, 질문을 통하여 핵심개념을 학생 스스로 정리해볼 수 있는 다양한 동영상 등의 참고자료를 제시하여 관련 개념을 이해하고 지식을 확장할 수 있도록 구성되어 있다. 마지막 ‘문제해결’ 단계는 앞서 정리한 개념을 기반으로 주어진 문제를 창의적으로 해결하도록 구성되어 있고, 학생들은 프로젝트 보고서 형식의 과제를 제출한다. 이와 더불어 학생들은 튜터가 제공하는 학습활동을 수행하며 학습할 내용에 보다 쉽게 접근하고 이해하며, 학습활동 참여 내용을 서로 공유하면서 다른 학생들은 어떻게 이해하고 있는지 파악할 수 있을 뿐만 아니라, 학생-튜터 간에 다양한 상호작용을 경험하게 된다. 온라인 교육에 참여한 학생들은 이와 같은 과정을 통하여 수학·과학 지식, 논리적 사고력, 비판적 사고력, 탐구능력, 창의성 등 사고역량 중심의 평가를 받게 되고, 튜터의 피드백을 통하여 본인의 강점 및 개선이 필요한 영역에 대한 정보를 제공받는다. 또한, 게시판을 통하여 튜터에게 질문하고 도움을 받음으로써 온라인 교육의 한계를 최소화하고 튜터-학생 간 상호작용 기회를 경험할 수 있다.



[그림 2] K 사이버영재교육원 온라인 교육 구성(채유정, 이성혜, 2017; 재구성)

## 2. 연구대상

이 연구는 K 사이버영재교육원 1학기 교육에 참여하고 있는 학생의 학부모를 대상으로 하였다. 총 500명의 학부모가 설문에 참여하였고, 그 중 불성실한 응답 및 미응답을 제외한 448명의 설문조사 응답 결과를 자료분석에 활용하였다. 연구에 참여한 학부모들의 인구통계학적 정보를 살펴보면, 초등학생의 부모(68.3%)가 중학생 부모(31.7%)보다 많았고 모(79.9%)가 부(19.4%)보다 많았으며, 타 영재교육기관 경험이 없는 학생의 학부모(71.7%)가 경험이 있는 학생의 학부모(28.3%)보다 많았다. K 사이버영재교육원의 경험에 대해서는 경험이 없는 학생의 학부모(84.2%)가 경험이 있는 학생의 학부모(15.8%)보다 많았다. 연구에 참여한 학부모들의 구체적인 기본 정보는 <표 2>과 같다.

<표 2> 연구대상 기본 정보

구분	인원 수(명)	비율(%)	
학교급	초등학교	306	68.3
	중학교	142	31.7
자녀와의 관계	부	87	19.4
	모	358	79.9
	기타	3	0.7
타 영재교육기관 경험	있다	127	28.3
	없다	321	71.7
K 사이버영재교육원 경험	있다	71	15.8
	없다	377	84.2

## 3. 연구도구

이 연구는 사이버교육에 적용된 영재선발 방식에 대한 학부모의 인식을 살펴보기 위하여 채유정, 이성혜(2017)가 구성한 설문 문항을 수정 및 보완하여 사용하였다. 설문 문항은 총 13 문항으로, 설문참여자의 기본정보를 묻는 6문항(자녀의 학교급, 자녀와의 관계, 타 영재교육원 경험, K 사이버영재교육원 경험), 교육 후 선발 방식에 대한 인식을 묻는 6문항(이해도, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성), 교육 후 선발 방식의 장점, 제한점, 개선방안을 묻는 개방형 문항으로 구성되었다. 설문에 참여한 학부모들은 교육 후 선발 방식에 대한 인식을 묻는 문항(이해도, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성)에 대하여 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 리커트 척도에 응답하였고 전체 문항의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .886이었으며, 연구 참여자가 설문 응답에 걸리는 시간은 약 5분~10분 사이였다. 설문지의 구성 및 신뢰도에 대한 내용은 <표 3>과 같다.

&lt;표 3&gt; 설문지 구성 및 신뢰도

구분	문항	Cronbach's $\alpha$
교육 후 선발 방식 (N=448)	이해도 1) 나는 교육 후 선발 절차에 대해 잘 이해하고 있다.	.886
	공정성 2) 나는 교육 후 선발 방식 (학생 수행 결과에 의해 학생을 선발하는 방식)이 공정하다고 생각한다.	
	적절성 3) 나는 교육 후 선발 방식 (학생 수행 결과에 의해 학생을 선발하는 방식)이 적절하다고 생각한다.	
	만족도 4) 나는 교육 후 선발 방식 (학생 수행 결과에 의해 학생을 선발하는 방식)이 만족스럽다.	
	지속가능성 5) 나는 교육 후 선발 방식 (학생 수행 결과에 의해 학생을 선발하는 방식)이 지속되어야 한다고 생각한다.	
	신뢰성 6) 나는 교육 후 선발 방식 (학생 수행 결과에 의해 학생을 선발하는 방식)에 의한 선발 결과를 받아들일 수 있다.	

#### 4. 자료 수집 및 분석

이 연구에서는 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식을 조사하기 위하여 K 사이버영재교육원에서 교육을 받고 있는 학생의 학부모 500명에게 설문지를 배포하였다. 설문지를 작성하기 전 오리엔테이션을 통해 설문에 대한 설명을 실시하였으며, 의미가 명확하지 않은 부분에 대해서는 질의응답이 이루어졌다(예: K 사이버영재교육원 경험 유무는 2년차 이상의 교육을 받고 있는 자녀와 다른 자녀의 경우를 모두 포함함). 자료 분석에는 회수된 설문지 중, 불성실한 응답 및 미응답을 제외한 448명의 설문응답 결과를 활용하였다. 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식을 조사하고 분석하기 위하여 설문에 응답한 내용에 대하여 기술통계 분석을 실시하였고, 자녀의 학교급, 자녀와의 관계, 타 영재교육기관 경험, K 사이버영재교육원 경험에 따른 인식의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t-검증을 실시하였으며, 통계분석을 위해서는 SPSS 24.0 프로그램을 사용하였다. 이와 더불어 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식의 장점, 제한점, 개선방안을 묻는 개방형 문항에 대한 학부모들의 응답은 교육학 박사 1인과 석사 2인의 범주화 과정을 거쳐 분석하였다. 학부모들의 응답을 범주화하는 과정에서 연구자들은 학부모들의 응답에 대한 분석 기준을 수립하고, 각자 기준에 따라 분류 작업을 실시한 후, 분류된 내용을 상호 검토하여 일치하지 않거나 논의가 필요한 사항에 대해서는 추가적인 협의를 통하여 최종 범주를 분류하였다.

### IV. 연구결과

#### 1. 학부모 특성에 따른 사이버 교육 후 선발 방식에 대한 인식 차이

이 연구에서는 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대하여 학부모의 인식을 이해도, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성 측면에서 살펴보았다. 각 요인별 학부모들의 인식은 5점 만점 중 4점 이상으로 대체적으로 높은 것으로 나타났다. 사이버교육을 활용한 교육

후 선발 방식에 대한 학부모 인식에 대한 기술통계는 <표 4>와 같다.

<표 4> 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모 인식

구분	평균(M)	표준편차(SD)
이해도	4.01	0.85
공정성	4.12	0.63
적절성	4.01	0.69
만족도	4.04	0.64
지속가능성	4.09	0.67
신뢰성	4.22	0.58

사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식이 자녀의 학교급, 자녀와의 관계, 타 영재교육기관 경험, K 사이버영재교육원 경험에 따라 차이가 있는지 살펴본 결과, 사이버영재교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모들의 인식은 자녀와의 관계, K 사이버영재교육원 경험에서 유의미한 차이가 있었지만, 자녀의 학교급, 타 영재교육기관 경험에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다.

자녀와의 관계에 따른 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모들의 인식 차이는 이해도, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰도 모든 요인에서 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 이해도는 모가 부모보다 높게 나타났고, 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성 요인에 대해서는 부가 모보다 높게 나타났다. 자녀와의 관계에 따른 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모 인식 차이에 대한 구체적인 내용은 <표 5>와 같다.

<표 5> 자녀와의 관계에 따른 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 인식 차이

구분	부 M(SD)	모 M(SD)	t
이해도	3.80(0.96)	4.06(0.81)	-2.299 *
공정성	4.28(0.62)	4.08(0.62)	2.616 **
적절성	4.13(0.64)	3.93(0.70)	2.42 *
만족도	4.22(0.64)	4.01(0.63)	2.728 **
지속가능성	4.24(0.61)	4.06(0.67)	2.312 *
신뢰성	4.37(0.53)	4.18(0.58)	2.72 **

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

자녀의 K 사이버영재교육원 경험 유무에 따른 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모 인식에서도 모든 요인 간 유의미한 차이가 있었다. K 사이버영재교육원을 경험한 자녀의 학부모와 K 사이버영재교육원을 경험하지 못한 자녀의 학부모 인식에는 이해도에

서 가장 큰 차이가 있었고, 지속가능성, 만족도, 적절성, 신뢰성, 공정성 순으로 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, K 사이버영재교육원을 이미 경험한 학부모일수록 사이버교육 후 선발 방식에 대해 전반적으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. K 사이버영재교육원 경험에 따른 사이버교육을 활용한 영재선발 방식에 대한 인식의 구체적인 내용은 <표 6>과 같다.

<표 6> K 사이버영재교육원 경험에 따른 사이버교육을 활용한 영재선발 방식에 대한 인식 차이

구분	유 <i>M(SD)</i>	무 <i>M(SD)</i>	<i>t</i>
이해도	4.55(0.53)	3.90(0.86)	6.111 ***
공정성	4.32(0.67)	4.08(0.61)	2.821 **
적절성	4.18(0.72)	3.93(0.68)	2.908 **
만족도	4.25(0.65)	4.01(0.63)	2.969 **
지속가능성	4.32(0.65)	4.05(0.66)	3.264 **
신뢰성	4.39(0.52)	4.18(0.58)	2.852 **

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

그러나 타 영재교육기관 경험에 따른 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식 차이는 나타나지 않았다. 이는 타 영재교육기관 경험이 있는 학부모들에 대해 기존 선발 방식과 교육 후 선발 방식에 대한 인식 차이를 비교한 것이 아니고, 타 영재교육기관 경험이 있는 학부모와 경험이 없는 학부모의 인식 차이를 조사한 것이어서 두 집단 모두 유의미한 차이 없이 교육 후 선발 방식에 대해 대체로 긍정적으로 인식하는 것으로 해석될 수 있을 것이다.

## 2. 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식

### 가. 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 긍정적 인식

사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모의 인식을 묻는 개방형 문항에 대한 응답은 총 77개였다. 개방형 문항에 대한 응답을 범주화한 결과 2개의 대범주와 9개의 소범주로 주요 내용이 도출되었다. 구체적으로 살펴보면 대범주는 교육 후 선발 방식에 대한 인식과 사이버교육 자체에 대한 인식으로 구분되었고, 교육 후 선발은 교육기회 확대, 공정한 선발 방식, 교육을 통한 영재성 계발, 사교육에 영향을 받지 않는 선발, 학습에 대한 책임감 및 성취감 고취의 5개 소범주로, 사이버교육은 시공간의 자율성 및 편리성, 일대일 맞춤형 피드백, 자기주도학습 증진, 창의성 증진의 4개 소범주로 분류되었다. <표 7>은 개방형 응답 분석을 통해 도출된 학부모의 긍정적 인식을 정리한 것이다.

<표 7> 사이버영재교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모 긍정적 인식

대범주	소범주	주요내용	빈도(%)
교육 후 선발	1. 교육기회 확대	수학·과학에 흥미가 있는 모든 학생들에게 교육의 기회를 제공함으로써 영재교육의 기회를 확대함	17(22.1)
	2. 공정한 선발 방식	기존 영재선발 방식과는 달리, 수행의 결과로 영재교육 대상자를 선발함으로써 공정성과 적절성을 갖춘	14(18.2)
	3. 교육을 통한 영재성 계발	수행결과에 기반하여 영재를 선발함으로써 학생 스스로의 영재성을 발견 및 계발할 수 있음	7(9.1)
	4. 사교육에 영향을 받지 않는 선발	영재교육원 입학에 위한 선행학습 혹은 사교육의 영향 없이 모든 아이들에게 공평하게 기회가 주어짐	4(5.2)
	5. 학습에 대한 책임감 및 성취감 고취	학생 스스로의 학습결과에 대한 결과로 영재선발이 진행되므로 학생의 책임감과 성취감이 증진됨	4(5.2)
사이버 교육	6. 시공간의 자율성 및 편리성	시공간의 자율성이 보장됨에 따라 다양한 지역과 다수의 학생들에게 교육의 기회를 제공할 뿐만 아니라, 학생들이 스스로 학습을 계획하고 실행하기 편리함	8(10.4)
	7. 일대일 맞춤형 피드백	주어진 주제에 대하여 자신의 의견을 제시하고 튜터의 피드백을 받는 과정이 학생들에게 큰 도움이 됨	5(6.5)
	8. 자기주도학습 증진	교육 후 선발 방식을 통하여 학생이 스스로 학습할 수 있는 역량이 증진될 수 있음	13(16.9)
	9. 창의성 증진	강연 등 일방향의 교육방식이 아니라, 스스로 문제를 찾고 해결하는 과정에서 창의성이 증진됨	5(6.5)
계			77(100.0)

대범주인 교육 후 선발은 5개의 소범주(교육기회 확대, 공정한 선발 방식, 교육을 통한 영재성 계발, 학습에 대한 책임감 및 성취감 고취, 사교육에 영향을 받지 않는 선발)로 분류되었다. 교육 후 선발의 5개 소범주에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

**1) 교육기회 확대**

사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대하여 많은 학부모들은 교육기회 확대 측면에서 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 과정을 통하여 수학과 과학에 흥미가 있는 모든 학생들에게 교육의 기회가 주어질 뿐만 아니라, 부모의 사회·경제적 위치에 영향을 받지 않고 학생들에게 교육의 기회가 주어진다는 점을 긍정적으로 인식하고 있었다.

“모든 아이들에게 교육의 기회를 준 후, 과제수행평가를 통하여 영재를 선발한다는 점에서 교육의 기회가 확대될 뿐만 아니라 공정하다고 생각합니다.”(학부모 1)

“부모의 경제상황, 사회적 위치에 관계없이 동등한 교육기회를 주는 것에 전적으로 동의합니다. 이후 지속적으로 학습에 흥미를 갖고 좋은 결과를 내는 학생들에게만 2학기 교육의 기회를 주는 것에도 이견이 없습니다.”(학부모 2)

“우리 아이가 영재성을 가진 아이인지는 확신할 수 없습니다. 다만, 평소에 수학과 과학분야에 관심이 많은 아이입니다. 일선 학교에서 특별한 교육의 기회 혹은 누군가의 조언을 받을 수 있는 기회가 부족했었는데, 사이버교육을 통하여 교육의 기회를 제공해주시니 감사할 따름입니다. 이러한 과정이 지속되어 더 많은 아이들에게 교육의 기회가 확대되면 좋을 것 같습니다.”(학부모 3)

## 2) 공정한 선발 방식

설문에 참여한 학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식이 기존 영재선발 방식에 비하여 공정하다는 인식을 가지고 있었다. 자기소개서, 면접 평가, 일회성 테스트 등의 영재선발 방식이 아닌, 일정기간 동안의 교육 수행결과로 영재를 선발하는 방식을 통해 학생의 잠재된 영재성을 판별할 수 있으며, 기존의 선발 방식을 보완할 수 있는 보다 공정하고 적절한 선발 방식이라는 의견이었다.

“단순한 테스트 형식의 선발이 아닌 사이버교육과 수행결과를 통해 영재를 선발하는 방식은 기존 선발 방식과 비교하여 공정하다고 판단되며, 학생의 잠재력과 성실성도 살펴볼 수 있다는 장점이 있는 것 같습니다.”(학부모 4)

“사이버교육을 통한 학습의 결과로 학생을 선발하는 과정이 기존의 영재선발 및 학습과정의 단점을 잘 보완한 적절한 방안이라고 생각합니다. 학생들에게는 교육에 참여하는 것 자체가 큰 경험이 되고, 자신의 학습을 수행한 결과를 기반으로 선발된다는 점에서 공정하다고 인식될 수 있습니다.”(학부모 5)

## 3) 교육을 통한 영재성 계발

학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식이 공정성을 가질 뿐만 아니라, 학생들의 영재성 발견과 계발에도 긍정적이라는 인식을 갖고 있었다. 학부모들의 의견을 종합해보면 무한한 잠재력을 가진 학생들이 선발을 위한 교육에 참여하는 과정 속에서 스스로의 재능과 영재성을 찾고 계발할 수 있다는 것이었다.

“학생들의 영재성은 계발될 수 있다고 생각합니다. 그런 의미에서 사이버교육을 통한 교육 후 선발 방식은 수학과 과학 분야에 흥미를 가진 모든 학생들에게 교육의 문을 열어 그들의 영재성을 발견하고 계발할 수 있는 좋은 경험이자 기회라고 생각합니다.”(학부모 6)

“교육 후 선발 방식은 학생들에게 기회가 된다고 생각합니다. 사이버교육을 받고 주어진 주제에 대한 학습활동과 과제를 해결하는 과정에서 자신의 능력과 적성을 판단할 수 있는 경험이 될 것 같습니다.”(학부모 7)

## 4) 사교육의 영향을 받지 않는 선발

학부모들은 사이버교육을 통한 교육 후 선발 방식이 사교육의 영향을 받지 않는다는 점에서 긍정적으로 인식하고 있었다. 학부모들이 제시한 의견을 요약해보면 영재교육원 선발에 선행학습 혹은 사교육의 영향 없이 교육 및 선발 기회를 제공 받을 수 있다는 점을 강조하고 있

었다.

“타 영재교육기관에 입학하기 위해서는 어느 정도 사교육이 필요한 것이 사실입니다. 하지만 사이버교육을 활용하여 교육 후 선발을 진행하게 됨으로써 아이들의 학습결과가 선발로 이어진다는 점에서 사교육의 영향력을 줄일 수 있다고 생각합니다.”(학부모 8)

“영재교육원에 입학하기 위하여 사교육이 따로 필요없고, 모든 학생들에게 공평한 기회가 주어지는 장점이 있습니다.”(학부모 9)

“선발 방식에 매우 만족합니다. 과제 수행에 있어 학원에 의존하지 않고 스스로 학습한 결과가 반영될 가능성이 더 높기 때문에 가치있다고 생각합니다.”(학부모 10)

### 5) 학습에 대한 책임감 및 성취감 고취

학부모들은 이러한 선발 방식이 학생의 학습결과에 따른 것이기 때문에 학생들 스스로 책임감을 가지고 학습에 임할 수 있고, 학습결과에 대한 성취감을 고취할 수 있다는 점에서 긍정적으로 인식하고 있었다.

“자신의 학습에 대한 정당한 결과로 선발이 되기 때문에 학생 스스로 책임감을 갖고 학습에 임할 수 있다는 장점이 있습니다.”(학부모 11)

“교육을 먼저 진행하고 열심히 최선을 다해서 노력한 아이만 선발된다는 점에서 아이들이 성취감을 느낄 수 있어 장점이 많은 교육이라고 생각합니다.”(학부모 12)

### 6) 시공간의 자율성 및 편리성

학부모들은 사이버교육 후 선발 방식에 대한 의견과 더불어 사이버교육 자체에 대한 다양한 의견을 제시하는데, 학부모들은 사이버교육 환경이 시공간의 자율성 및 편리성을 제공한다는 측면을 긍정적으로 인식하고 있었다. 학부모들의 의견을 종합해보면 사이버교육을 통하여 시공간적 자율성이 보장됨에 따라 오프라인 교육 운영이 힘든 지역 혹은 오프라인 교육에 참여가 힘든 학생에게 교육의 기회가 제공될 수 있을 뿐만 아니라, 학생의 일정이나 시간, 장소에 구애받지 않고 편리하게 학습할 수 있는 장점이 있다는 것이었다.

“사이버교육은 시공간적인 자율성이 보장되어 오프라인 교육 운영이 힘든 지역의 학생에게 교육의 기회를 제공할 수 있고, 교육에 참여하는 학생이 부담없이 편리하게 본인 스스로 학습을 계획하고 수행해나갈 수 있다는 장점이 있습니다.”(학부모 13)

“학생의 일정 상, 혹은 각 지역별 교육 운영 환경 상 오프라인 교육이 힘든 경우가 많이 있습니다. 그럴 때마다 무엇을 선택해야 하는지 고민이었는데, 사이버교육을 통하여 교육에 참여하게 되었습니다.”(학부모 14)

### 7) 일대일 맞춤형 피드백

학부모들은 사이버교육과정에서 진행되는 튜터(tutor)의 일대일 맞춤형 피드백이 학생들에게 교육적 효과가 있을 뿐 아니라 멘토링의 효과도 있다고 인식하고 있었다. 구체적으로 선발 여부를 떠나, 수학·과학 분야에 대한 지적 호기심을 가지고 교육에 참여하고 있는 학생들에게 튜터의 일대일 맞춤형 피드백은 수학적, 과학적 흥미를 충족시켜줄 뿐만 아니라 진로, 학습 방법 등 학생의 고민도 해결할 수 있는 멘토링의 역할도 한다는 의견이다.

“아이가 수학과 과학 분야에 관심은 많은데, 본인이 관심이 있는 분야에 대해서 어떠한 방식으로 접근을 해야 하는지, 본인이 가지고 있는 생각과 의견은 맞는 것인지, 자신의 생각을 어떻게 더 발전시켜나가야 하는지 가르쳐주는 곳도 조언을 얻을 곳도 마땅히 없었습니다. 하지만, 사이버교육을 통한 교육 후 선발 과정에 참여한 후, 선발 방식과는 별개로 K 대학 튜터들의 피드백을 받으며 아이가 정말 즐거워 하고 자신감을 찾아가는 모습을 볼 수 있었습니다.”(학부모 15)

“주어진 주제 및 과제에 대해 문제를 해결하는 과정을 튜터와 함께 상의하는 과정에서 학생의 생각이 발전해갈 수 있고, 결과적으로 제시한 학생의 의견에 대하여 피드백을 받는 과정에서 학생 스스로에게 큰 자극이 되는 것 같습니다.”(학부모 16)

### 8) 자기주도학습 증진

학부모들은 교육 후 선발 과정에 참여하는 학생들이 본인의 학습결과가 선발의 결과로 이어진다는 것을 인지하고 있기 때문에 학습동기가 자극되어 자기주도학습 역량이 증진될 수 있다고 인식하고 있었다. 이와 더불어, 선발 과정에서 제공되는 사이버교육의 문제기반의 콘텐츠가 학생 스스로 학습을 계획하고 수행할 수 있도록 구성되어 있기 때문에 학생들의 자기주도학습 역량을 증진하는 환경을 제공해주고 있다고 인식하고 있었다.

“수동적 학습형태가 아니라 문제를 탐색하고 해결하는 과정을 스스로 진행하면서 도움이 많이 될 것이라고 생각합니다. 자기주도학습을 저학년 때부터 강조하며 교육하였는데, 이번 교육을 계기로 아이가 많이 성장할 수 있을 것 같습니다.”(학부모 17)

“주어진 주제와 과제에 대하여 아이 스스로 학습하기 어려운 점이 없지 않아 있지만, 교육과정 자체가 여러 방면으로 문제를 해결하기 위한 질문을 제시하고 있기 때문에 아이의 자기주도학습 능력이 향상될 수 있다고 생각합니다.”(학부모 18)

### 9) 창의성 증진

학부모들은 선발 과정에서 제공되는 교육 콘텐츠 자체가 문제에 기반한 학습으로 구성되어 있기 때문에 학생이 스스로 문제를 탐색하고 개념을 학습하며 문제를 해결하는 과정에서 창의성이 증진될 수 있다고 인식하고 있었다. 학생들은 주어진 주제에 대한 개념을 학습하고 과제를 해결하기 위하여 다양한 측면에서 접근을 해야 하는데, 그 과정에서 다양한 영역의 지식이 서로 연결되어 창의적인 해결책을 마련할 수 있다는 것이었다.

“교육과정 자체가 학생들이 스스로 수학·과학적 지식을 쌓고, 문제를 발견하며 해결하도록 구성되어 있기 때문에, 그 과정에서 창의적 문제해결력이 향상될 수 있다고 생각합니다. 다양한 측면에서 접근을 해야 문제를 발견할 수도 해결할 수도 있는 것이고, 그 과정에서 창의적 사고가 발견되기 때문입니다.”(학부모 20)

나. 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 제한점 및 개선 요구

학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대하여 긍정적인 면도 있지만, 제한점도 있다고 인식하고 있었고, 제한점에 대한 개선방안도 생각하고 있었다. 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 제한점 및 개선방안에 대한 응답은 총 60개였고 선발을 위한 교육 주제 및 교육기간 제한, 선발 인원 수 제한, 본인 수행 여부 확인의 어려움 세 가지 범주로 요약되었다. 제한점에 대한 개선방안도 해당 범주 안에서 제시되었다. <표 8>은 도출된 범주 및 주요 내용을 요약한 것으로 학부모들이 제시한 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식의 제한점을 먼저 알아본 후 개선방안에 대한 의견도 살펴보고자 한다.

<표 8> 사이버영재교육을 활용한 교육 후 선발 방식의 제한점에 대한 학부모 인식

범주	주요내용	빈도(%)
1. 제한된 교육 주제 및 교육기간	학습에 임하는 자세, 성실성 등은 확인할 수 있으나, 영재성을 판단하기엔 제한적임	22(36.7)
2. 제한된 선발 인원	학년 별 최종교육대상자 수가 정해져 있기 때문에 열심히 노력한 학생이 선발되지 않을 가능성이 있음	21(35.0)
3. 본인 수행 여부 확인의 어려움	온라인 상에서 이루어지는 교육에 대한 평가이기 때문에 학생 스스로 수행한 학습의 결과인지 확인이 어려움	17(28.3)
계		60(100.0)

1) 제한된 교육주제 및 교육기간

학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식이 학생들이 학습에 임하는 자세, 성실성 등은 확인할 수 있을 것으로 생각되나, 교육의 주제 및 기간이 선발을 위해 한정된다는 점에서 제한점이 있다고 인식하고 있었다. 학부모들의 의견을 구체적으로 살펴보면 선발을 위한 사이버교육은 3개의 주제에 대하여 6주간 진행되고, 학생들이 참여한 3번의 학습활동 점수와 과제평가 점수가 선발의 기준으로 활용되는데, 제시되는 3개의 교육 주제가 제한적이기 때문에 해당 영역에 관심이 상대적으로 적은 학생에게는 불리하게 작용할 수 있다는 것이었다. 이러한 제한점에 대하여 학부모들은 학생들의 다양한 관심사를 포괄할 수 있는 주제를 선정하여 제시하거나 선발에 활용하는 주제의 영역과 수를 늘려 선발 과정에 포함시키는 방법 등을 개선방안으로 제안하였다.

“세 번의 학습활동 참여와 과제제출에 대한 평가로 영재성을 평가하고 영재를 선발하는 방식은 조금 미흡한 점이 있다고 생각합니다. 제한된 주제에 대한 학습결과로 영재를 선발하는 과정에서 제시된 주제에 대한 관심이 상대적으로 낮은 학생들에게 불리하게 작용할 수 있기 때문에 다양한

영역에서 특화된 영재들을 선발하기가 어려울 수 있기 때문입니다. 따라서 학생들의 다양한 관심 및 재능을 살펴볼 수 있는 주제를 개발하여 선발 과정에 투입하는 방법 혹은 운영 상 더 많은 기회를 줄 수 없다면 현재 제시되는 3개의 주제 수준에서 다양한 영역의 관심을 포괄할 수 있는 종합적인 내용의 교육이 제공되면 좋을 것 같습니다.”(학부모 21)

## 2) 제한된 선발인원

또 다른 제한점으로는 선발 인원수가 정해져 있다는 것이다. 예컨대, 현재는 학년별 선발 정원이 미리 정해진 채 선발이 이루어지기 때문에 해당 인원에 따른 학급별 또는 학년별 상대평가로 선발이 이루어지는데, 이 경우 교육에 열심히 참여하여 우수한 성과를 보였다 하더라도 상대평가에 의해 최종교육대상자로 선발되지 않을 가능성이 있다는 것이었다. 이러한 제한점에 대하여 학부모들은 절대평가를 도입하는 방법을 개선방안으로 제안하였다. 절대평가 도입과 관련된 학부모들의 의견은 크게 두 가지로 구분되었는데, 한 가지는 선발 인원 수를 미리 정하지 말고 절대평가를 도입하여 일정 수준 이상의 학생은 모두 선발하자는 것이었고, 또 다른 한 가지는 선발될 인원 수를 학년별로 분배하지 말고 선발 총원으로 계획하여 절대평가를 통하여 학년별 선발 인원 수를 유동적으로 결정하자는 등의 의견에 제시되었다.

“학년별로 지정된 학생 수를 선발하는 방식에서 일정수준 이상이면 모두 선발하는 절대평가 방식으로 바뀌어야 한다고 생각합니다. 학년별 학생들의 경쟁률이 다르고, 참여도가 다르기 때문에 열심히 한 학생이 어느 학년에 속했는지에 따라 최종교육대상자로 선발될 수도 되지 않을 수도 있습니다. 예를 들어, 6학년의 경쟁률이 치열하여 열심히 한 학생이 탈락을 하는 경우가 있을 수 있는 반면, 중학교 1학년의 경우 경쟁률이 치열하지 않아 열심히 하지 않은 학생도 최종교육대상자로 선정될 가능성이 있습니다.”(학부모 22)

“현재 각 학년별로 선발 학생 수가 정해져 있는데, 선발인원 수를 모든 학년을 포괄하여 정해두고, 계획된 선발 총원 내에서 학년별 절대평가를 도입하여 학생을 선발해야 한다고 생각합니다. 학년별로 경쟁률이 서로 상이하다는 점을 고려해본다면, 제안 드린 방법이 현재 선발 방식의 제한점을 보완할 수 있을 것이라고 생각합니다.”(학부모 23)

## 3) 본인 수행 여부 확인의 어려움

학부모들은 사이버교육을 활용한 영재선발 방식에 대하여 학생들이 스스로 수행한 학습의 결과인지 확인하기 어렵다고 인식하고 있었다. 학부모들의 의견을 종합해보면, 온라인상으로 이루어지는 학습의 결과를 토대로 영재선발이 이루어지는데 제출된 과제가 실제로 학생 본인이 수행한 것인지 아니면 타인의 도움을 받아 제출한 것인지 확인하는 과정이 필요하다는 것이었다. 학부모들은 해당 제한점에 대한 개선방안으로 오프라인 평가 병행, 다수의 튜터가 한 개의 과제를 평가함으로써 학생 수준에서 작성된 것인지를 판단하는 절차 추가 등을 제안하였다.

“학생 스스로 과제를 수행할 수 있는 기회를 주어 관심을 가질 수 있도록 하는 기회가 부여되는

것이 좋은 방법이나, 과제수행에 있어 부모나 사교육 기관의 도움을 받을 수 있는 문제가 있다고 생각합니다. 오프라인 평가를 병행하여 사이버교육의 제한점을 보완하면 좋을 것 같습니다.”(학부모 23)

“시공간적 자율성이 높은 사이버교육의 특징과 학생 개인의 학습결과가 선발로 이어진다는 점에서 자기주도학습을 도모할 수 있다는 장점이 있지만, 수행평가 시 본인 확인이 되지 않는다는 제한점이 있는 것 같습니다. 다수의 튜터가 한 학생의 과제를 평가하여 학생 수준에서 제출한 과제인지 여부를 확인하는 작업이 필요하다고 생각합니다.”(학부모 24)

## V. 결론 및 논의

본 연구는 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학부모 인식을 살펴보고, 사이버교육 후 선발 제도의 도입과 확신을 위한 시사점을 도출하기 위하여 수행되었다. 설문 분석 결과에 따르면 학부모들의 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성 및 이해도는 전반적으로 높게 나타났으며, 학부모 특성에 따른 차이를 살펴본 결과 사이버 교육 후 선발을 이미 경험한 학부모들이 처음 경험하는 학부모들보다 공정성, 적절성, 만족도, 지속가능성, 신뢰성 및 이해도 모두 유의미하게 높게 나타났다. 기존 영재교육기관 경험 유무에 따른 교육 후 선발 방식에 대한 인식 차이는 나타나지 않았다. 또한, 교육 후 선발 방식에 대한 학부모 인식을 보다 구체적으로 살펴보고 시사점을 도출하기 위해 개방형 응답을 분석하였다. 분석 결과 학부모들은 사이버교육 후 선발 방식이 영재교육 기회를 확대하고, 보다 공정한 선발 기회를 제공하여, 교육을 통해 영재성을 계발할 수 있는 방법이라고 인식하였으며, 영재교육을 위해 선발을 미리 거쳐야 하는 기존의 선(先)선발 방식보다 사교육의 영향을 줄일 수 있는 방법이라고 인식하였다. 또한, 선발에 대한 책임이 학생에게 있으므로 학습에 대한 책임감과 성취감을 고취 시킬 수 있다는 점에서 긍정적인 인식을 보였다. 또한, 학부모들은 사이버교육 자체에 대한 긍정적인 인식을 나타냈는데, 언제, 어디서나 학습할 수 있는 환경을 제공하여 학습의 자율성과 편리성을 보장한다는 점, 학습자의 흥미나 관심에 대한 일대일 맞춤 피드백이 제공된다는 점, 학습을 스스로 계획하고 주도해 나가는 경험을 통해 자기주도학습 능력을 키울 수 있다는 점, 스스로 다양한 생각을 통해 문제를 해결하면서 창의성이 길러질 수 있다는 점 등을 장점으로 꼽았다. 반면, 교육을 통해 선발함에 있어 학생들이 제한된 기간 내에 제한된 주제의 과제를 수행해야 하는 점, 상대평가로 인해 선발 인원이 제한되는 점, 사이버교육의 특성상 과제를 본인이 수행했는지 확인하기 어려운 점 등을 개선점으로 제시하였다. 본 연구는 교육 후 선발 방식의 도입 초기에 선발 이해관계자인 학생(채유정, 이성혜, 2017)과 선발 평가자(채유정, 이성혜, 2018)에 이어 학부모의 인식을 조사했다는 점에서 의미를 지닌다.

이러한 연구결과를 토대로 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식과 관련하여 다음과 같은 논의를 하고자 한다.

첫째, 사이버교육 후 선발 방식은 학생들의 재능 계발 측면에서 영재교육을 희망하는 모든

학생들에게 교육의 기회를 제공하려는 제4차 영재교육진흥종합계획의 취지에 부합하는 제도라고 할 수 있다. 본 연구에서 학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식이 수학·과학 분야에 영재성을 보이는 학생뿐만 아니라 해당 분야에 관심과 흥미를 지닌 학생 모두에게 교육의 기회를 제공하고, 학생들이 참여한 학습결과에 기반하여 영재교육대상자를 선발한다는 점에서 교육기회 확대의 큰 장점이 있다고 인식하고 있었다. 선행 연구에서도 실제 사이버교육 후 선발에 참여하여 이러한 선발 과정을 경험한 학생들은 선발 유무와 관계없이 교육의 기회를 가질 수 있다는 점에서 교육 후 선발 방식을 긍정적으로 인식하는 것으로 나타난 바 있다(채유정, 이성혜, 2017). 영재교육 전문가들은 교육 후 선발을 위한 사이버교육이 학생의 적성, 흥미를 확인할 수 있는, 본격적인 영재교육의 전 단계로서의 의미를 지닐 수 있음을 강조한다. 즉, 심화된 영재교육의 전 단계로서, 개인의 관심이나 잠재성을 확인하고 개발하는 기회로서의 교육으로 활용될 수 있다는 것이다(이성혜 외, 2019). 이러한 연구결과는 영재선발의 포괄성 측면에서 영재성을 지닌 학생과 더불어 학습에 대한 흥미와 동기수준이 높은 학생까지 선발 과정에 참여시키고 그들의 수행결과에 따라 영재교육의 기회를 제공해야 한다는 학자들(Davis, Rimm, & Siegle, 2011; Renzulli & Reis, 1997)의 오랜 주장을 사이버교육을 통해 가능케 할 수 있음을 보여준다. 이에 보다 본격적으로 이러한 선발 방식을 도입, 확산할 수 제도적 지원이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 사이버교육 후 선발 방식은 교사 관찰·추천제를 보완할 수 있는 방법으로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구는 사이버교육기관에서 사이버교육을 통한 선발을 적용한 맥락에서 이루어졌으나, 사이버교육을 통해 장기간에 걸쳐 학생의 학습과정 및 결과를 누적 관리한 사이버교육 성과자료는 기존 오프라인 교육 기관에서 교사 관찰·추천제를 대체하지 않고도 학생의 잠재력과 영재성을 객관적인 자료를 바탕으로 확인하여 선발의 객관성, 공정성을 제고할 수 있는 방안이 될 수 있다. 영재선발 평가위원들은 사이버교육 수행자료가 논리·분석적 사고력, 문제해결능력, 탐구능력, 창의성 등의 인지적 특성 및 학습 참여 여부 등 학습과정 및 결과에 대한 객관적이고 구체적인 정보를 제공할 수 있어 선발 평가에 유용하게 활용 가능할 뿐만 아니라, 교사 추천서 및 체크리스트에 작성된 내용의 진위 여부를 검증할 수 있는 자료로 활용하여 서류평가의 신뢰도를 높일 수 있다는 의견을 제시하기도 하였다(채유정, 이성혜, 2018). 실제로 교사 관찰·추천제와 사이버교육 후 선발 방식을 모두 경험한 학생들은 서류평가 및 단시간의 면접 또는 관찰 평가로 자신의 재능을 드러내는데 한계가 있으며, 서류에 나타내기 어려운 ‘성실성’, ‘열정’을 실제 교육을 통해 드러내는 것이 더 적절하고 공정한 선발 방식이라고 인식하였으며(채유정, 이성혜, 2017), 학부모 역시 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식이 기존 영재선발 방식과 비교하여 더 공정한 선발 방식이라고 인식하는 것으로 나타났다. 교사 관찰·추천제 역시 학생의 영재성을 장기간 관찰하여 영재를 선발하고자 하는 취지에서 도입되었으나, 학부모와 학생, 그리고 교사의 주관적 판단이 개입될 여지가 높다는 점에서 교사 관찰·추천제를 보완하여 객관적인 근거를 바탕으로 영재성을 판단할 수 있는 방안에 대한 요구가 높다(서예원 외, 2013). 이러한 상황에서 사이버교육 성과자료를 교사 추천서 또는 자기소개서의 대체 또는 참고자료로 활용하여 객관성을 높이고 선발의 공정성과 신뢰성을 확보할

수 있을 것이다.

셋째, 사이버교육 후 선발 방식을 통해 영재선발에 대한 사교육의 영향력을 줄일 수 있는 가능성이 제기된다. 본 연구에서 학부모들은 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대해 사교육의 영향을 받지 않고 영재를 선발할 수 있는 방안으로 인식하였는데, 지금까지 영재교육은 교육대상자를 먼저 선발한 후, 영재교육을 제공하는 방식으로 진행되어왔다. 그 과정에서 영재교육기관에 입학하기 위해 선행학습을 진행하거나 사교육의 도움을 받는 것이 긍정적인 효과를 가져올 수 있다는 인식이 발생하고(김호상, 유미현, 2015), 영재교육 참여경험이 많을수록 사교육을 더 많이 받는 사교육 조장 효과가 사회적으로 존재할 수 있는 것으로 보고되고 있다(박순홍, 한기순, 2019). 기존의 지필시험 위주의 영재선발 방식이 사교육을 조장하고 만들어진 스펙의 영재를 선발한다는 비판을 받아 교사 관찰·추천제가 도입되었고, 교사 관찰·추천제의 한계점을 보완하기 위하여 사이버교육 후 선발 방안이 도입되고 있는 현 상황에서 사이버교육 후 선발 방식에 대한 학부모 인식 조사 결과, 사교육의 영향을 받지 않는 선발이라는 범주가 도출된 것은 의미하는 바가 크다. 물론 학습 수행의 주체를 확인하기 힘들다는 사이버교육의 한계와 사이버교육 후 선발 방식이 제도화된다면 새로운 사교육 시장을 조성할 수 있다는 가능성을 배제할 수 없다(채유정, 이성혜, 2018). 따라서 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식의 기본 취지가 흔들리지 않고 안정적으로 확산되기 위해서는 사교육을 통해 준비하기 어려운 창의성, 문제해결력 등을 요구하는 문제해결 과제를 지속적으로 개발하여 제공하는 등 콘텐츠를 다양화하는 노력을 통해 사교육의 영향을 받지 않도록 교육 및 선발 제도를 운영해야 할 것이다.

넷째, 선발과 관계없이 사이버교육을 영재교육에 활용하고자 하는 노력이 필요하다. 학부모들은 영재선발 과정에서 활용된 사이버교육 환경 그 자체에 대하여 긍정적으로 인식하였는데, 그 요인은 학습의 자율성과 편리성을 제공하는 사이버교육 환경에서 오프라인 교육 운영이 힘든 지역의 학생, 오프라인 교육에 참여가 어려운 학생들도 쉽게 영재교육에 접근할 수 있는 기회가 제공되고, 학생이 주도적으로 학습을 계획하고 수행하며 자기주도성과 창의성을 증진할 수 있다는 것이다. 이러한 연구결과는 사이버교육이 교사 중심의 교육에서 벗어나 학습자 중심의 교육을 활성화 할 수 있다는 점에서 학생들의 자기주도학습 프로그램 설계에 적합하다는 연구의 결과(이재호, 전미란, 진석연, 2016)와 맥을 같이 하는 것이다. 더불어 학부모들의 의견은 사이버교육 환경이 주는 이점뿐만 아니라 선발 과정에서 학생들에게 제공되는 교육콘텐츠에 대한 긍정적인 인식에 기인하는 것으로 보인다. K 사이버영재교육원은 문제기반학습의 교육콘텐츠를 개발하여 선발 과정에 제공하고 있다. 학생들은 시간과 공간의 제약 없이 스스로 학습을 계획하여 문제를 탐색하고 지식을 습득하며 문제를 해결하는 과정을 거치고, 그 과정과 결과에 대한 평가를 받게 된다. 이러한 교육과정 속에서 함께 진행된 학생들의 학습에 대한 궁금증과 호기심을 채워줄 수 있는 튜터의 피드백이 학생들은 스스로 학습결과를 평가하고, 생각을 확장하며 창의성을 증진해나갈 수 있다. 제4차 영재교육진흥종합계획에 명시된 바와 같이 미래의 영재교육은 영재의 선발보다 학생들의 재능 개발 관점에서 교육에 방점을 두어야 한다. 이러한 시대적 사조 속에서, 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식은 영재를

선발하는데 공정하고 신뢰로운 제도일 뿐만 아니라, 교육적 효과도 증대할 수 있는 방안으로 학부모들의 인식 속에서 고려되고 있는 것이다.

마지막으로 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대하여 학부모들이 인식하고 있는 제한적인 측면에 대하여 논의하고자 한다. 학부모들은 사이버교육 후 선발 방식이 갖는 제한점에 대하여 크게 학습 수행의 주체를 확인하기 어렵다는 점과 제한된 선발 학생 수에 대하여 의견을 제시하였다. 먼저 학습 수행의 주체를 확인하기 어렵다는 문제는 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 방식에 대한 학생과 교사들의 인식을 조사한 연구(채유정, 이성혜, 2017; 채유정, 이성혜, 2018)에서도 논의된 것으로 사이버교육 후 선발 방식의 교육과 선발의 순기능이 기본 취지에 맞게 운영되기 위해서는 반드시 해결되어야 하는 것이다. 이와 같은 문제는 선행연구 및 본 연구에서 학부모들이 제안한 방식과 같이 오프라인 평가를 병행하는 방법, 한 학생의 과제를 다수의 평가자가 평가하는 방법, 표절검사용 소프트웨어를 교육관리시스템에 적용하는 방법 등을 통하여 어느 정도 해결할 수 있다. 하지만 이러한 방법들이 학생 스스로 학습에 흥미를 갖고 참여하게 할 수 있는 근본적인 해결책이 아니라는 점에서 사이버교육 후 선발 방식의 안정적인 정착과 확산을 위해서는 학생들의 수학·과학적 흥미를 유발하고 스스로 학습하게 하는 교육콘텐츠 개발이 반드시 선행되어야 한다. 이러한 점에서 사이버교육 후 선발 과정에 참여하는 학생들이 흥미를 갖고 스스로 학습에 참여할 수 있도록 다양한 주제에 대하여 학생 수준에서 해결할 수 있는 비구조화된 문제를 지속적으로 개발하고 제공함으로써 학생의 자발적인 학습 참여를 유도하고 학생 본인의 고차원적인 사고과정과 영재성을 평가하기 위해 노력하고 있는 K 사이버영재교육원의 사례는 사이버교육 후 선발 과정을 운영하고 있는 또는 운영할 영재교육기관에 좋은 레퍼런스가 될 수 있다. 사이버교육 후 선발 과정을 운영할 각 영재교육기관의 운영 및 행정 특성 상 학습 수행의 주체를 확인하기 어렵다는 문제를 해결하기 위하여 위에서 제시한 방안을 모두 적용하기는 현실적으로 불가능할 것이다. 다만, 근본적으로 학생들의 자발적인 참여를 이끌어 낼 수 있는 방안은 그들의 흥미와 지적호기심을 채워 줄 수 있는 교육콘텐츠의 지속적인 개발이라는 점이 운영에 고려되어야 할 것이다.

학부모들이 제시한 또 다른 제한점은 최종교육대상자로 선정되는 인원이 제한적이어서 상대평가에 따른 여러 부작용이 우려된다는 것이다. 실제로 현재 학년별 선발 정원이 미리 정해진 채 선발이 이루어지기 때문에 해당 인원에 따른 학급별 또는 학년별 상대평가로 선발이 이루어지는데, 이 경우 교육에 열심히 참여하여 우수한 성과를 보였다 하더라도 상대평가에 의해 최종교육대상자로 선발되지 않을 가능성이 있는 것이 현실이다. 학급당 최종교육대상자 인원의 제한은 영재교육진흥법 시행령(교육부, 2019) 제32조에 ‘영재교육원의 학급당 학생 수는 20인 이하로 한다’는 기준을 따른 것이다. 이러한 기준은 오프라인 영재교육원을 대상으로 한 것으로 많은 학생들에게 교육기회를 제공할 수 있는 사이버교육 환경을 특성을 고려하지 않고 적용하면서 나타나게 된 문제로, 시행령의 개정을 통해 사이버교육의 경우 학급당 인원의 제한을 완화할 필요가 있다. 본 연구에서 학부모들 역시 인원수 제약 없이 절대평가를 도입하여 일정 수준 이상인 학생을 모두 선발하는 방안, 선발될 인원 수를 학년별로 분배하지 않고 계획된 선발 총원 안에서 절대평가를 통하여 학년별 선발 인원 수를 유동적으로 결정하는 방

안 등을 제시하였다. 학생의 재능 개발 관점에서 제안된 사이버교육 후 선발 방식의 기본 취지에 부합하기 위해서는 현재 상대평가로 운영되고 있는 선발 방식에서 절대평가의 기준을 도입하여 운영하는 방안을 반드시 고려해야 한다.

본 연구는 전국 10개 시도에서 운영되고 있는 교육청 사이버영재교육원 중 한 지역의 학부모를 대상으로 진행된 연구이기 때문에 연구의 결과를 일반화하기 어렵다는 제한점을 갖고 있다. 더불어 K 사이버영재교육원에서 제공하는 교육이 초등학교 5학년부터 시작되고, 한 번 영재교육원을 경험한 학생이 다시 영재교육원에 지원하는 경향이 있다는 점을 고려해보았을 때, K 사이버영재교육원을 경험한 집단과 경험하지 않은 집단의 비율은 모집단의 특성을 잘 반영하고 있는 것으로 생각되어지나, 통계분석의 결과를 일반화하여 생각하기에는 한계가 있을 수 있다. 하지만 본 연구는 기존 영재선발 방식의 한계점을 보완하고 제4차 영재교육진흥종합계획에 기반하여 학생들의 재능 개발 차원에서 제안된 사이버교육을 활용한 교육 후 선발 과정에 참여하고 있는 학생들의 학부모를 대상으로 인식을 조사하고 사이버교육 후 선발 방식의 안정적인 정착과 확산을 위한 시사점을 도출했다는 점에서 그 의의가 있다. 본 연구의 결과가 사이버교육을 활용한 영재선발 제도의 안정적인 정착과 확산을 위한 기초자료로 활용되길 기대한다.

## 참 고 문 헌

- 고민석, 박명태 (2011). 영재관찰추천 과정에서 담임교사가 겪는 어려움 분석. **영재와 영재교육**, 10(2), 101-126.
- 고순현 (2013). **교사 관찰·추천제에 대한 초등영재교육대상자 및 학부모의 인식 분석**. 석사학위논문. 서울교육대학교.
- 곽운환, 박성선 (2013). 초등학교 영재교육대상자 선발을 위해 도입된 교사 관찰·추천제에 대한 교사와 학부모의 인식. **영재와 영재교육**, 12(3), 27-51.
- 교육인적자원부 (2008). **제2차 영재교육진흥종합계획('08~'12)**.
- 교육부 (2013). **제3차 영재교육진흥종합계획('13~'17)**.
- 교육부 (2018). **제4차 영재교육진흥종합계획('18~'22)**.
- 교육부 (2019). **영재교육진흥법 시행령[시행 2019. 7. 2]**.
- 김일, 박후휘, 최호성 (2014). 교사 관찰·추천에 의한 영재교육 대상자 선발에 대한 초중등 교원들의 인식. **영재와 영재교육**, 13(3), 85-108.
- 김호상, 유미현 (2015). 과학영재와 일반학생의 사교육 실태, 주관적 안녕감, 스트레스, 우울의 비교. **과학영재교육**, 7(2), 67-82.
- 박순홍, 한기순 (2019). 영재교육 참여경험이 지난 10년 중학생의 사교육과 수학 학업성취도에 미친 영향 분석. **영재교육연구**, 29(1), 1-21.
- 방미선, 김용권 (2013). 과학 영재 관찰·추천 선발 방식에 대한 교사의 인식 조사 및 개선 방안.

**초등과학교육**, 32(2), 169-184.

- 서예원, 박지은, 정영옥, 이경숙, 채현정, 박지희 (2013). **영재교육 10년의 정량적, 정성적 성과 분석 연구: 영재교육 대상자 및 선발의 현황과 성과 분석**. 연구보고서 2013-28, 한국과학창의재단.
- 유미현, 강윤희, 예홍진 (2011). 과학영재교육원 관찰·추천 방식의 영재선발 분석. **과학영재교육**, 3(2), 27-38.
- 윤은정, 박윤배 (2012). 관찰추천제에 의한 영재교육대상자 선발에서 심사결과의 신뢰도 및 타당도 분석. **영재교육연구**, 22(4), 929-942.
- 윤초희 (2014). 과학영재 선발을 위한 교사 추천의 타당성 분석. **영재교육연구**, 24(4), 679-701.
- 윤초희, 우성조 (2013). 관찰추천 영재선발의 실제에 대한 질적 탐구: 영재교사 심층면담을 중심으로. **영재와 영재교육**, 12(2), 141-168.
- 이성혜, 채유정, 박혜진 (2019). **교육 후 선발 과학영재교육 프로그램 시범사업**. 연구보고서, 한국과학창의재단.
- 이재호, 전미란, 진석연 (2016). 사이버 교육에 대한 과학고 교사의 인식 조사. **영재교육연구**, 26(4), 635-652.
- 정정인, 박종욱 (2011). 관찰추천에 의한 초등과학영재교육 대상자 선발에서 나타난 문제점: 교사 추천서 분석을 중심으로. **교사교육연구**, 50(3), 1-12.
- 정현철, 이성혜, 채유정, 박서희, 우정수, 박혜진, 강현민, 이범진 (2017). **과학영재 발굴을 위한 선교육 후선발 프로그램 운영**. 연구보고서 BD18020005-5, 한국과학창의재단.
- 정현철, 이성혜, 채유정, 이동원, 박혜진, 강현민, 김희복, 박서희 (2016). **과학영재 발굴을 위한 사이버교육 후 추천체계구축 시범운영**. 연구보고서 BD17040007-5, 한국과학창의재단.
- 채유정, 이성혜 (2017). 사이버교육을 활용한 영재 선발 방법에 관한 연구. **영재교육연구**, 27(4), 631-649.
- 채유정, 이성혜 (2018). 사이버교육을 활용한 영재 선발에 대한 평가자 인식 연구. **영재교육연구**, 28(1), 109-131.
- 최은주, 유미현 (2013). 교사추천서와 자기소개서 분석을 통한 관찰·추천제의 영재 판별 효과성 탐색. **과학영재교육**, 5(1), 22-32.
- 최호성, 박후휘, 김일 (2011). 교사 관찰·추천제를 활용한 영재교육 대상자 선발방식에 대한 부산 지역 초등학교 학부모의 인식과 태도. **영재교육연구**, 21(2), 407-426.
- 한기순, 양태연, 박인호 (2014). 관찰·추천제는 어떤 특성의 영재를 선발하는가?: 선발시험 vs. 교사관찰추천으로 본 영재들의 지능, 진로유형, 자기조절 학습능력. **영재교육연구**, 24(3), 445-462.
- Davis, G. A., Rimm, S. B., & Siegle, D. (2011). *Education of the gifted and talented* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Renzulli, J. S., & Reis, S. M. (1997). *The schoolwide enrichment model: A how-to guide for educational excellence* (2nd ed.). Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.

=Abstract =

## A Study of Parents' Perception on the Gifted Student Selection Method Based on Students' Online Performances

**Minseo Park**  
*KAIST GIFTED*

**Seohee Park**  
*KAIST GIFTED*

**Sunghye Lee**  
*KAIST GIFTED*

This study was conducted to investigate parents' perception of the gifted student selection method based on students' online learning performances in order to derive implications for the introduction and expansion of the "pre-education and post-selection". For the study, the questionnaire was distributed to parents of students attending K Cyber Gifted Education Center, and 448 of the retrieved questionnaire were used for analysis. According to the study, parents' perception of the gifted student selection method based on students' online learning performances are generally high. In addition, an open-ended question asking parents' perception of the gifted student selection method based on students' online learning performances was analyzed was positively recognized in terms of expanding opportunities for gifted education, fair gifted student selection method, development of giftedness through education, gifted student selection method not affected by private education, promotion of responsibility and fulfillment, autonomy and convenience between space and time, one-on-one customized feedback, self-directed learning ability and creativity enhancement. On the other hand, it was suggested that students should perform tasks which are limited subjects within a limited period of time, the number of students who are selected is limited due to the relative evaluation, difficulties to identify who performs the tasks because of the nature of online education. This study was meaningful in that it investigated the perception of parents who are related to the gifted student selection method and drew implications for the stable settlement and introduction of the gifted student selection method based on students' online learning performances.

**Key Words:** Cyber Gifted Education, Online Learning, Gifted Student Selection Based On Learning Performance, Gifted Student Selection, Perception of Parents

1차 원고접수: 2019년 8월 14일
수정원고접수: 2019년 9월 25일
최종게재결정: 2019년 9월 26일