아시아교육연구 21권 1호
Asian Journal of Education
2020, Vol. 21, No. 1, pp. 73-99.
https://doi.org/10.15753/aje.2020.03.21.1.73

개인재능과 사회재능으로서 영재들의 리더십과 리더십 교육에 대한 인식*

이선영(李鮮榮)**
김진우(金珍宇)
김정아(金貞雅)***
김윤경(金允卿)
김소영(金昭永)

논문 요약

본 연구는 영재 리더십과 영재 리더십 계발 교육에 대한 영재학생과 교사의 인식을 확인하고 이러한 인식이 영재학생과 교사 간에 차이가 있는지 살펴보기 위해 수행되었다. 또한 리더십을 개인재능과 사회재능으로 구분하여 영재학생과 교사들이 리더십의 두 측면 중 어느 것을 더 중요하게 인식하는지 확인하고자 하였다. 연구에 활용된 설문 문항은 총 19문항으로 제작되었으며 일반 리더십과 리더에 대한 인식, 영재학생의 리더십과 리더에 대한 인식, 영재를 위한 리더십 계발 교육에 대한 인식 파트로 구분되었다. 과학고등학교에 재학 중인 영재학생과 영재를 가르친 경력이 있는 교사를 대상으로 연구참여자를 모집하였으며 연구 참여에 자발적으로 동의 의사를 보인 영재학생 302명과 중등학교에서 영재학생을 가르친 경험이 있는 교사 176명을 대상으로 설문을 실시하였다. 분석 결과, 미래사회 리더로서 영재가 길러야할 재능은 개인의 성격 특성 및 도덕적 특성 등 개인이 가진 고유의 특성인 개인재능과 사회적 상호작용 속에서 발휘될 수 있는 사회재능으로 구분되는 것으로 나타났다. 영재학생과 교사는 영재의 사회재능이 미래사회의 리더가 될 수 있는 원동력이라는 점에서는 동의하였으나 영재학생은 전반적으로 리더가 되어 사회에 기여해야 한다는 인식이 영재교사에 비해 낮게 나타나는 경향을 보였다. 리더가 되기 위해 발전해야 할 재능에 있어, 교사는 사회재능이 아닌 개인재능의 관점에서 바라보는 것으로 나타난 반면 영재학생은 개인재능보다 사회재능을 우선시하는 것으로 나타났다. 이러한 연구의 결과를 바탕으로 우리나라 영재교육과 영재 리더십 교육에 줄 수 있는 시사점을 논의하였다.

주요어 : 영재 리더십, 영재 리더십 교육, 개인재능, 사회재능

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 글로벌연구네트워크지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A2A2912130).
** 제1저자, 서울대학교 교육학과 교수
*** 교신저자, 서울대학교 교육학과 박사수료, E-mail: snuclceducation@gmail.com

Ⅰ. 서론

영재들은 성장한 이후에 리더가 될 가능성이 높다고 알려져 있다. 이들의 성격, 흥미, 행동에 대한 연구 결과에 의하면 영재 학생들은 사회적 이슈에 대해 많은 관심을 가지고 있으며 높은 수준의 책임감과 시민 의식을 가지고 있다(Pyryt & Romney, 2002). 이들은 정서·윤리적으로 또래에 비해 높은 민감성을 보이며 상대적으로 높은 도덕 발달 수준에 도달한다(Lee & Olszewski-Kubilius, 2006; Neihart, 1999, 2006; Robinson, 2008; Tirri & Nokelainen, 2007). 영재들이 사회에 대해 가지는 관심과 흥미, 높은 수준의 윤리적 발달은 효과적 리더십의 발판이 된다(Renzulli, 2012). 이러한 이유로 인하여 영재들은 성인이 된 후 사회에서 리더로 활동할 가능성이 크지만 그렇다고 하여 모두가 자연히 좋은 리더로 성장하는 것은 아니다. 그동안 영재교육 문헌에서 리더십은 영재 학생들이 잠재성이나 높은 성취를 보이는 영역 중 하나이자 영재성의 한 형태로 여겨져 왔으며, 이러한 이유로 이들의 리더십을 길러주는 것은 영재 교육의 주요한 목표 중 하나였다(Feldhusen & Kennedy, 1988; Karnes & Chauvin, 1986; Lee, 2015; Parker, 1983; Roets, 1981).

영재에 대한 최초의 법률적 정의가 수록된 것으로 알려진 Marland 보고서(1972)에는 영재교육의 목표가 함께 서술되어 있는데, 그것은 개인이 자신의 잠재 능력을 최대로 계발하여 자아를 실현하고 궁극적으로는 사회에 보탬이 되도록 하는 것이다(Marland, 1972; Renzulli, 2012; Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell, 2011). 그러나 그간의 영재교육 분야에서는 영재들이 가진 높은 지적 능력을 계발하는 데에 더 많은 초점을 맞추어온 것이 사실이다(Lee & Olszewski-Kubilius, 2016). 그 결과 이들이 가진 사회적 책임감을 일깨워서 사회에 보탬이 되는 인재로 성장하게 하는 방법에 대한 관심과 노력은 상대적으로 매우 미약하였다. 특히 한국에서는 국가 주도의 영재 교육이 이루어지고 있어서 한정된 시간 내에 투입한 예산 대비 높은 양적 성과를 보이는 것이 가장 중요하게 여겨지고 있다. 개인 차원에서 영재교육 수혜 경험은 이후 좋은 학교 진학을 위한 스펙으로 간주되는 등 영재교육의 목표가 개인의 자아실현에 더 편중되어 온 것이 사실이다(Lee, 2015). 그 결과, 영재들이 성장한 후 자신이 가진 능력을 사회에 보탬이 되는 방향으로 활용할 필요성을 별로 느끼지 못하거나 일부는 리더 역할을 맡기를 꺼리는 현상이 발생하게 되었다.

영재가 가진 남보다 뛰어난 재능은 영재가 성인이 된 후 리더의 역할을 수행하게 하는 경우가 많다는 점을 고려해볼 때 영재의 리더십이 가지는 중요성과 이것에 대한 인식을 이해하는 것이 중요하다. 특히 리더십은 개인이 가진 재능을 타인과 공유하고, 나아가 사회에 도움이 되는 방향으로 발휘하게 하는 역할을 한다는 점에 있어서 중요도가 매우 높다(Lee & Olszewski-Kubilius, 2006; Renzulli, 2012). 그러나 경험적으로 영재들의 리더십 및 계발 가능성에 대해 연구한 논문의 수는 매우 적다(Matthews, 2004).

리더십에 대한 세부 정의는 사회문화적 맥락에 따라 변화되어왔으나 훌륭한 리더가 되기 위해

영재가 갖추어야 할 리더십은 개인이 가지고 있는 고유의 특성으로서 개인재능과 사회적 맥락에서 타인과의 관계를 기반으로 적용되는 기술인 사회재능으로 정의할 수 있다(Andersen, 2006; Chan, 2000; Lee & Olszewski-Kubilius, 2006). 개인재능은 훌륭한 리더가 되기 위해 영재가 갖추어야 할 개인의 인지적, 정의적, 성격 특성으로 정의할 수 있다(Lombardo & McCauley, 1998). 따라서 개인재능은 다양한 상황에 걸쳐 지속적으로 발생하는 개인의 특징적인 사고와 감정, 그리고 행동양식을 의미하며 대표적인 개인재능의 예로 솔선수범, 포용력, 정직함, 도덕성을 들 수 있다(Bisland, 2004; Chan, 2000). 사회재능은 사회적 맥락에서 타인과의 관계를 기반으로 적용되는 사회적 기술을 포함한 대인관계 능력, 사회적 문제발견 및 해결능력으로 정의할 수 있다(Balkundi & Kilduff, 2006). 대표적인 사회재능의 예로 계획 및 조직능력, 의사소통능력, 판단력 등을 들 수 있다(Prusak & Cohen, 2001).

리더십에 대한 선행연구들은 리더십 계발에 있어 리더십의 개인재능과 사회재능 두 측면을 모두 고려하는 것이 중요함을 강조하고 있다(Olszewski-Kubilius, Subotnik, & Worrell, 2016; Renzulli, 2012). 그러나 현재 국내 영재교육은 주로 수학 및 과학 분야의 뛰어난 인지적 성취에 집중되어 있으며, 교육 내용이 정의적 영역의 발달을 위한 일부로 포함되어 일회성으로 이루어지거나 단편적인 리더십 기술 위주로 이루어져 왔다는 한계가 있다(장은정, 전영석, 2010). 특히 영재를 대상으로 진행된 리더십 교육은 개인의 인지적, 정의적 특성으로서 리더십과 사회적 맥락에서 발휘되는 사회적 기술로서 리더십을 균형 있게 다루지 못했다는 점에서 한계가 있다(양규모, 김정섭, 2010; 이재호, 배기택, 2010; 허선영, 2012).

개인재능과 사회재능을 모두 포괄하는 리더십 교육을 위해서는 교사와 영재학생이 개인재능과 사회재능으로서 리더십을 어떻게 인식하고 있는지 확인할 필요가 있다. 교사와 영재학생이 가지고 있는 리더십에 대한 인식과 리더십 교육의 내용에 괴리가 있다면 효과적인 리더십 교육이 이루어질 수 없기 때문이다. 교사와 영재학생이 개인재능과 사회재능으로 개념화한 리더십에 대해 어떻게 인식하고 있는지, 이러한 인식에 있어 교사와 영재학생 간에 차이가 있는지 밝히는 작업은 영재학생을 위한 리더십 교육을 계획하고 실시함에 있어 중요한 함의를 지닐 것으로 판단된다. 본 논문에서는 이러한 개인재능과 사회재능 관점에 입각하여 교사와 영재학생이 영재의 리더십 잠재성을 비롯하여 리더십 교육에 대해 어떻게 인식하는지, 이를 바탕으로 어떠한 리더십의 하위 기술들이 영재 리더십 교육에 포함되어야 한다고 생각하는지를 중심으로 논하고자 한다.

이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

1. 교사와 영재학생은 개인재능과 사회재능의 관점에서 개인의 리더십을 어떻게 인식하고 있는가?

2. 리더가 되기 위해 영재가 길러야 할 특성, 영재가 리더가 될 가능성, 영재가 리더가 되어 사회

에 기여해야 하는 이유를 어떻게 인식하고 있는가?

3. 교사와 영재학생들은 영재를 위한 리더십 교육의 필요성을 어떻게 인식하는가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 영재성으로서의 리더십과 사회재능으로서의 리더십

1) 영재성으로서의 리더십

전통적으로 영재성은 높은 수준의 지적 능력으로 개념화되어 왔다(Feldman, 1979; Hollingworth, 1926; Terman, 1925). 하지만 1950년대에 이르러 이러한 지능 또한 다면적인 요소로 이루어진 능력이라는 주장들이 제기되었으며(Matthews, 2004) 이를 바탕으로 한 확장된 영재성에 대한 개념이 Marland(1972) 보고서에서 제안되었다. 이 보고서에서는 영재란 '자격을 갖춘 전문가에 의하여 뛰어난 수행과 높은 능력을 가진 것으로 판별된 아동'이라는 정의를 내렸으며, 이러한 영재성이 드러나는 영역으로 일반지능, 특수 학문 적성, 창의 생산적 사고, 리더십 능력, 시각 및 행위 예술, 운동 능력을 언급하였다. 이후 많은 학자들이 영재성으로서의 리더십에 대하여 연구해 왔다. 대표적으로 Terman(1925)은 영재들이 학교에서 리더가 될 가능성이 높다는 점을 밝혔으며 Hollingworth(1926)의 연구에서도 또래에 의해 리더로 지목된 학생의 지능 지수는 그렇지 않은 학생들보다 20점 정도 높다는 것이 밝혀졌다. 또한 Tannenbaum(1983)은 리더십 기술과 일반 지능 사이에 유의한 상관이 존재한다고 하였다. 이처럼 리더십은 영재성 발달에 있어 중요한 역할을 하는 것으로 알려져 왔고 이에 따라 많은 학자들은 이러한 영재들의 리더십을 키워주어야 한다는 점을 주장하였다(Davis & Rimm, 1994; Karnes & Chauvin 1986; Roach, Wyman, Brookes, Chavez, Heath, & Valdes, 1999; Sisk & Rosselli, 1987).

한편 재능계발 관점에서는 영재성이 다면적 요소로 이루어진 개념이라는 관점을 제시하면서 영재성 발달을 위해서는 높은 인지 능력 뿐 아니라 비인지적 특성의 계발도 중요하다고 보았다(Bégin & Gagné, 1995; Csikszentmihalyi, Rathunde, & Whalen, 1997; Lee, Olszewski-Kubilius, 2006; Piirto, 1994). 이러한 비인지적 특성들은 회복탄력성, 위험 감수, 독립심, 끈기, 정서 지능 등을 의미하는데 이러한 특성들은 영재들이 가진 인지적 능력이 최대치로 계발될 수 있도록 도우면서 영재성의 균형적인 계발과 발달에 많은 영향을 미친다(Lee, Olszewski-Kubilius, 2006). 이러한 관점에서 영재들의 리더십은 개인이 가진 남보다 뛰어난 재능으로 간주되었으며 이러한 잠재성을 발달시키고

계발할 수 있는 방법에 대한 논의가 진행되어 왔다.

2) 개인재능 대 사회재능으로서의 리더십

훌륭한 리더가 되기 위해서 필요한 개인내적 특성과 능력에는 열린마음, 정직함, 책임감, 성실함, 배려심, 겸손, 도덕성, 포용력, 솔선수범, 카리스마, 창의성, 계획 및 조직능력, 비전 제시, 의사소통능력, 문제발견능력, 문제해결능력, 판단력, 전문성, 협동능력, 비판적사고 등을 들 수 있다(Bisland, 2004; Chan, 2000; Lee & Olszewski-Kubilius, 2006). 이러한 개인의 특성과 능력은 개인재능과 사회재능으로 개념화할 수 있다. 개인재능은 개인이 가지고 있는 인지적, 정의적, 성격 특성 및 도덕적 특성(예: 솔선수범, 포용력, 정직함, 도덕성)으로 정의될 수 있으며, 사회재능은 타인과 조직 내에서 상호작용하면서 발휘되는 사회적 능력(예: 의사소통능력, 문제해결능력)을 의미한다(Andersen, 2006). 리더십은 개인재능과 사회재능이 상호작용하며 리더십의 영향력을 결정한다(Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001; Hitt & Duane, 2002; MacNeil, 2006).

구체적으로 살펴보면 개인재능은 경험에의 개방성, 성실성, 외향성, 상냥함, 신경증 등의 성격적 요소들(Bono & Judge, 2004; Bono, Shen, & Yoon, 2014; Piccolo, Bono, Heinitz, Rowold, Duehr, & Judge, 2012), 그리고 겸손, 자기 인식, 자기 조절 능력 (Gardner, Avolio, Luthans, May, & Walumbwa, 2005) 등을 지칭한다. 이 관점에서 리더십은 개인이 자신을 이해하고 독립적인 정체성을 형성하여 능력을 발휘하는 것을 의미하며 이때 리더십 수준은 개인차에 기인하는 것으로 생각되었다(Lombardo & McCauley, 1998). 특히 Renzulli(2012)는 자신의 세 고리 모형에서 개인과 주변 환경과의 상호 작용을 나타내는 'Operational Houndtooth' 개념을 제시하며 낙천주의, 용기, 주제나 원리에 대한 열정, 동정심이나 이타심 같은 인간에 대한 민감한 관심, 신체·정신적 에너지, 변화에 대한 인식 등의 개인의 성격적, 도덕적 특성을 계발해야 한다는 점을 역설하였다.

사회재능은 리더들이 타인과 맺는 관계에 대한 능력을 의미한다(Balkundi & Kilduff, 2006). 이 관점에서는 리더가 신뢰, 상호이해, 공유된 가치, 행동을 바탕으로 사람들에게 비전을 제시하고 공동의 문제를 해결하며 서로 협력하게 만드는 것에 초점을 둔다(Prusak & Cohen, 2001). 최근에 와서 협동능력이나 의사소통능력과 같이 리더와 구성원의 관계에 초점을 맞춘 연구들이 많이 진행되었고(Bass & Stogdill, 1990; Chemers, 2002; Hollander, 1992; Yukl, 2006), 조직 내에서 사회적 기술, 동기적 요소, 문제발견 및 해결능력 등을 비롯한 영재들의 심리사회적 특성 계발의 중요성을 주장하는 이들이 나타나게 되었다(Olszewski-Kubilius et al., 2016).

사회재능 관점에서의 영재 리더십은 개인의 성격과 도덕적 특성을 넘어 영향력을 발휘하는 과정에서 타인과의 관계적 측면까지도 고려했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 리더십은 개인의 특성과 사회적 능력이 상호작용하며 발생한다(MacNeil, 2006). 최근의 리더십 연구들은 개인이 자신이 속

한 집단이나 환경과 어떻게 상호작용을 하는지에 초점을 둔다(Fiedler, 1996). 이러한 관점에 기반하여 학자들은 개인재능과 사회재능이 균형을 맞추는 것이 리더십 발휘에 효과적이라고 주장하였다. 이들은 개인이 가진 잠재력을 완전하게 발휘하기 위해서는 개인재능이 효율적으로 관리되어야 하며 이는 사회재능을 통해 강화된다고 하였다(Lepak & Snell, 1999).

2. 리더십 교육 현황

국내외에서 실행되었던 영재 대상 리더십 교육은 내용적인 측면에서 개인재능(배려심, 헌신 등)과 사회재능(의사소통능력, 비전 등)을 모두 포함하고 있었다. 해외의 영재 리더십 계발 교육들 중 Merriman(1999)의 연구는 중등 영재학생들 37명을 대상으로 한 달 간 팀을 구성하여 리더십 학술대회를 개최하는 한편 연사들을 초청하여 관련 이슈에 대해 토론하게 하였다. Chan(2000)은 중국의 중등 학생을 대상으로 한 리더십 계발 교육을 고안하였는데 이 과정에서 그는 리더십은 타인을 이끌어가고자 하는 용기를 통하여 키워진다는 이전 연구결과들에 기반하여 창의적 리더십 훈련 프로그램을 2주간 실시하였다. 구체적으로는 중국 및 세계적 리더 롤 모델에 대한 탐색, 팀워크 및 의사소통 훈련, 계획 및 문제해결 연습, 의사결정 훈련, 리더 역할 연습 활동을 통해 이전에 배운 리더십 기술을 통합하는 활동으로 구성되었고, 실행 결과 다수의 참가자들이 자신을 효과적인 리더라고 인식하는 모습을 보였다.

한편 국내에서도 많은 학자들이 영재들의 리더십 계발의 필요성에 공감하며 리더십 계발 교육을 시행하였다(김미숙, 2009; 김미숙, 전미란, 2006; 박정태, 강호감, 2014; 양규모, 김정섭, 2010; 이경화, 이진아, 2010; 이재호, 배기택, 2010; 이정주, 김유미, 2011; 이현아, 2011; 장은정, 전영석, 2010; 허선영, 2012). 이에 대한 구체적인 사항이 〈표 1〉에 정리되어 있다. 〈표 1〉에 제시된 국내 리더십 교육의 내용을 살펴보면 주로 의사소통능력, 의사결정능력, 조직능력 등과 같이 사회적 맥락과 상호작용 속에서 발휘되는 사회재능으로서의 리더십 기술을 포함하고 있음을 알 수 있다. 이와 더불어 자기 이해, 긍정적 사고, 도전 정신 등과 같이 개인적인 성격 특성 및 정의적 특성에 해당하는 개인재능으로서의 리더십 기술도 일부 포함되어 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 국내외에서 개발된 리더십 교육은 그 수가 많지는 않지만 전반적으로 개인재능과 사회재능을 기를 수 있는 내용을 일부 포함하고 있었다. 그러나 대부분의 리더십 교육이 세부적인 리더십 기술을 함양하는 데 집중하고 있고, 리더십 교육의 주체인 교사와 영재학생이 가지고 있는 리더십에 대한 인식을 살펴보지 않은 채 이론적인 틀을 기반으로 리더십 교육을 구성하였다는 한계가 있다. 특히 리더십 교육을 설계함에 있어 영재학생들이 가지고 있는 리더십 기술을 측정하여 이를 반영한 연구는 다수 존재하나(양규모, 김정섭, 2010; 장은정, 전영석, 2010), 영재학생들이 가지고 있는 리더십에 대한 인식을 탐색하고 이를 반영한 경우는 많지 않다. 영재학생을 위한

리더십 교육이 효과적으로 이루어지기 위해서는 교사와 영재학생이 가지고 있는 리더십 교육에 대한 인식을 반영하여 리더십 교육이 구성될 필요가 있다. 그러므로 교사와 영재학생들이 리더십의 개인재능과 사회재능 중 어떤 것을 중요하게 생각하는지 확인하고, 이들이 영재학생을 대상으로 한 리더십 교육의 필요성을 어떻게 인식하는지 확인하는 작업이 선행되어야 할 것이다.

〈표 1〉 국내 리더십 교육 내용

연구자	내용	기간	대상	인원
이재호, 배기택 (2010)	- 비전과 추진, 도전정신, 의사결정력, 의로움, 과제책임감, 대인관계와 조직능력, 타인과 공동체 배려	집중형/ 분산형/ 캠프형	초등 정보과학 영재	-
양규모, 김정섭. (2010)	- 자기계발, 기획기술, 인간관계, 의사결정, 문제해결, 집단활동, 기획기술, 의사소통	4주	초등 고학년 수학 과학 영재	112명
장은정, 전영석 (2010)	- 의사소통 의사결정, 인간 관계, 학습 능력, 자기이해, 그룹 활동, 조직 관리	5주	초등 고학년 과학영재	20명
이정주. 김유미 (2011)	- 비전, 추진력, 도전정신, 의사결정, 의로움, 대인관계, 타인과 공동체 배려, 조직능력, 과제책임감, 자기관리, 자신감	6주	초등 고학년 영재학급	40명
이현아 (2011)	- 자기이해, 긍정적 사고, 의사소통, 의사결정	10회기	한국과학영재고 등학교 신입생	10명
허선영 (2012)	- 의사소통, 목표달성능력, 통솔력, 재창조능력, 인간관계, 목적의식	12회기	초등 5학년 수학 과학 영재	10명
박정태, 강호감 (2014)	- 의사소통, 인간관계, 집단활동 기술	16차시	초등 5학년 과학영재	-

III. 연구 방법

1. 연구 참여자

본 연구를 수행하기 위해 6개의 학교에서 영재학생 302명(63.2%)을, 11개의 학교에서 영재를 가르친 경험이 있는 교사 176명(36.8%)을 모집하여, 총 478명의 영재학생 및 교사가 연구에 참여하였다. 고등학교에 재학 중인 영재학생의 학년은 1학년(151명, 50.0%), 3학년(117명, 38.7%), 2학년(34명, 11.3%) 순으로 높게 나타났으며, 여성은 54명(17.9%), 남성은 248명(82.1%)이었다. 남학생

의 비율이 여학생보다 높게 나타난 것은 대부분의 영재학생이 서울, 경기, 대구에 위치한 과학고등학교에서 선발되었기 때문으로 해석할 수 있다. 실제로 매해 전국 초등, 중등학교의 정보를 보유하고 관리하는 정부의 학교 알리미 공시에 따르면, 과학고등학교의 남녀 성비는 최소 3대 1에서 5대 1까지로 나타나 남학생의 비율이 여학생보다 월등하게 높은 것으로 보고되었다. 본 연구에 참여한 교사는 과거 혹은 현재 학교에서 영재학생을 가르친 경력이 있는 교사를 대상으로 모집되었다. 교사의 성별은 여성이 83명(47.2%), 남성이 93명(52.8%)으로 비교적 고르게 분포하였으며, 이들의 영재교육경력은 대부분 1~5년이 69명(39.2%)으로 가장 많았으며 가장 많은 영재교육경력을 가진 교사는 14명(8.0%)으로, 이들은 21년 이상의 경력을 보유한 것으로 나타났다.

〈표 2〉 영재학생의 성별 및 학년

	성별		학년		
	남	여	1학년	2학년	3학년
빈도(명)	248	54	151	34	117
비율(%)	82.1	17.9	50	11.3	38.7

〈표 3〉 교사의 성별 및 영재교육 경력

	성별		영재교육경력			
	남	여	1년 미만	1~5	6~10	11~15
빈도(명)	93	83	30	69	38	14
비율(%)	52.8	47.2	17	39.2	21.6	8

2. 자료수집 절차

우리나라 영재학생과 교사가 가지고 있는 미래사회의 리더와 리더십에 대한 인식을 확인하기 위한 설문을 제작하여 영재학생과 영재학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문문항의 제작은 다음과 같은 절차를 통해 이루어졌다. 먼저, 연구진이 영재교육과 리더십, 그리고 리더십교육에 관한 다양한 문헌을 바탕으로 일반 리더십과 리더에 대한 인식, 영재학생의 리더십과 리더에 대한 인식, 영재를 위한 리더십교육에 대한 인식에 관한 문항을 일차적으로 구성하였다. 다음으로, 영재학생 8명과 영재를 가르친 경험이 있는 교사 6명을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하여 일차적으로 구성한 설문문항을 수정, 보완하였다. 포커스 그룹 인터뷰를 통해 훌륭한 리더의 특징, 리더십이 있는 학생과 미래사회 리더십의 특징, 교사가 인식한 영재의 리더십, 리더십 계발 가능성에 대한 인식, 학생이 리더십을 잘 발휘하는 상황, 리더십 프로그램에 추천하고

싶은 학생상 등에 대한 영재학생과 교사의 의견을 수집하였다. 포커스 그룹 인터뷰를 바탕으로 사전에 문헌조사를 통해 작성된 문항을 수정, 보완하여 최종적으로 19개 설문 문항을 확정하였다(〈표 4〉 참조).

설문 문항은 총 19문항으로 제작되었으며 일반 리더십과 리더에 대한 인식, 영재학생의 리더십과 리더에 대한 인식, 영재를 위한 리더십 계발 교육에 대한 인식 파트로 구분되었다. 설문 문항의 예시로는 '영재학생이 어른이 되었을 때 우리사회의 리더가 될 가능성이 높다고 생각하십니까?', '영재학생이 어른이 되었을 때, 우리 사회의 리더가 되어야 한다고 생각하십니까?', '리더십이 영재학생들이 공통적으로 가지고 있는 재능의 하나로 포함된다고 생각하십니까?' 등이 있다. 설문 문항이 확정된 후, 과학고등학교에 재학 중인 학생과 영재교육경력이 있는 교사를 대상으로 연구 참여자를 모집하였으며, 연구 참여에 자발적으로 동의 의사를 보인 영재학생과 교사를 대상으로 설문을 실시하였다.

〈표 4〉 설문 구성

구분	세부항목	문항내용	문항유형
일반 리더십과 리더 인식	학생 리더십	학교상황에서 리더(예: 반장, 동아리 회장)가 되었을 때 문제를 해결하고 역할을 배분하며 의사결정을 하는 방법	선다형 (4개 선지 중 택 1)
	리더십 계발	리더십의 계발 가능성	5점 척도 (5=매우 그렇다, 1= 전혀 그렇지 않다)
		리더로서 능력을 기르는 데 중요한 특성	선다형 (20개 선지 중 택 1)
	미래사회 리더	현재 우리 사회의 리더들의 리더십에 대한 전반적인 평가	5점 척도 (5=매우 그렇다, 1= 전혀 그렇지 않다)
영재 리더십과 리더 인식	가능성	영재학생에 대한 사회적 기대	5점 척도 (5=매우 그렇다, 1= 전혀 그렇지 않다)
		영재학생이 미래사회 리더가 될 가능성	이분형 (예, 아니오)
		영재학생이 리더가 될 가능성이 높은 이유	선다형 (7개 선지 중 택 1)
	당위성	미래사회 리더로서 영재학생의 사회기여 의무	이분형 (예, 아니오)
		영재학생이 사회에 기여해야 하는 이유	선다형 (4개 선지 중 택 1)
	공통 재능	영재학생의 공통 재능으로서 리더십	5점 척도 (5=매우 그렇다, 1= 전혀 그렇지 않다)
영재 리더십 교육 인식		영재학생을 위한 리더십 계발교육의 필요성 인식	5점 척도 (5=매우 그렇다, 1= 전혀 그렇지 않다)

3. 자료 분석

본 연구의 분석은 다음의 세 가지 방법을 통해 수행되었다. 먼저, 리더십에 대한 영재학생과 교사의 인식을 개인재능과 사회재능의 관점에서 확인하기 위해 1차적으로 20가지 리더십 하위 기술을 이론적 틀에 기반하여 교육학전공 박사과정생 2인과 5년 이상 경력을 보유한 교사 2인이 1차적으로 구분하였고, 이러한 구분이 실제 연구 참여자들의 응답 자료에 부합하는지 확인하고자 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석을 사용한 이유는 본 연구에 포함한 20가지 리더십 하위 기술이 어떠한 요인 구조를 가지는지를 확인한 기존의 연구가 없었기에 특정한 요인 구조를 가정하지 않은 상태에서 리더십 하위 기술이 개인재능과 사회재능의 두 요인으로 구분될 수 있는지 탐색적으로 확인하고자 하였기 때문이다. 둘째, 개인재능과 사회재능 관점에서 미래 사회에서 리더가 되기 위해 지금부터 영재학생이 길러야하는 특성과 영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유, 그리고 영재가 미래사회의 리더가 되어야 하는 당위성에 대한 교사와 영재학생의 인식을 비교하고자 교차분석을 실시하였다. 셋째, 영재학생을 위한 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식에 영향을 미치는 변인을 탐색하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 먼저 일반적으로 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 교사와 영재학생의 구분 없이 회귀분석이 수행되었으며 이후 교사와 영재학생을 구분하여 동일한 변인이 리더십 계발 교육의 필요성에 미치는 영향에 대해 탐색한 후 두 집단의 차이점을 확인하였다.

Ⅳ. 연구 결과

1. 리더십의 구분: 개인재능과 사회재능

리더가 되기 위해 필요한 재능을 개인재능과 사회재능의 관점에서 파악하기 위해, 1차적으로 이론적 배경에 기반하여 20개의 개별 기술을 구분한 결과는 〈표 5〉와 같다. 본 연구에서는 개인재능은 개인이 가지고 있는 성격 특성 및 도덕적 특성에 해당하는 리더십 기술로, 사회재능은 타인과 조직 내에서 상호작용하면서 발휘되는 사회적 능력 특성에 해당하는 리더십 기술로 정의하였다.

〈표 5〉 개인재능과 사회재능의 정의에 따른 리더십 하위 기술의 구분

구분	리더십 하위 기술
개인재능 (9개)	열린 마음, 정직함, 책임감, 성실함, 배려심, 겸손, 도덕성, 포용력, 솔선수범
사회재능 (11개)	카리스마, 창의성, 계획 및 조직능력, 비전 제시, 의사소통능력, 문제발견능력, 문제해결능력, 판단력, 전문성, 협동능력, 비판적 사고

이상과 같은 개별 하위 기술의 구분이 타당한지 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 추정방식으로는 최대우도법(maximum likelihood)을, 요인 회전 방식으로는 사교회전 방식의 직접 쿼티민(direct quartimin) 방식을 활용하였다. 20개의 개별 기술 응답의 상관행렬에 대한 고유값을 확인한 결과, 1 이상의 고유값은 2개인 것으로 나타났다. 그러나 1보다 큰 고유값의 수로 요인의 수를 결정하는 방식은 요인의 수를 과소평가하거나 과대평가할 위험성이 있으므로, 요인의 수를 결정하는 참고사항으로만 활용할 뿐 최종 요인의 수를 결정하는 데 활용하기에는 문제가 있다(김청택, 2016). 이에 따라, 요인의 수를 2개, 3개, 4개로 설정하여 각각 탐색적 요인분석을 실시하고 각 요인분석 모형의 적합도와 더불어 요인구조에 대한 해석 가능성을 고려하여 요인의 수를 결정하고자 하였다.

각 요인구조 모형의 모형 적합도를 확인하였을 때, 추출한 요인의 수가 많은 모형일수록 모형 적합도가 더 우수한 것으로 나타났다(2요인 모형: RMSEA = .086, 90% CI = [.079, .092]; 3요인 모형: RMSEA = .068, 90% CI = [.061, .075]; 4요인 모형: RMSEA = .059, 90% CI = [.051, .067]). 그러나 분석 결과에 대한 해석 가능성을 고려하였을 때, 4요인 모형은 여러 요인에 대한 요인부하량이 동일한 수준인 문항이 다수 관찰되었고 3요인 모형은 세 요인 중 한 요인에 두 개의 문항만이 묶이는 결과가 나타난다는 한계가 있었다. RMSEA에 대한 판단 기준을 살펴보았을 때(Browne & Cudeck, 1992) 2요인 모형의 모형 적합도 또한 받아들일 만한 수준인 것으로 판단하였고, 이에 따라 2요인 모형을 최종적인 모형으로 선택하였다(〈표 6〉 참조). 탐색적 요인분석 결과, 20개의 리더십 하위 기술 중 성실함을 제외한 19개의 기술은 이론적 배경에 기반한 리더십 기술의 구분과 일치하였으나 성실함은 사회재능 요인에 묶이는 것으로 나타났다. 이에 따라 성실함을 사회재능 요인으로 포함하여 추후 분석을 실시하였다.

〈표 6〉 개인재능과 사회재능 구분에 따른 20가지 리더십 하위 기술의 요인구조

번호	리더십 하위 기술	요인 1 (개인재능)	요인 2 (사회재능)
1	열린 마음	.643	.096
2	정직함	.880	-.053
3	책임감	.654	.219
4	배려심	.911	-.056
5	겸손	.740	-.032
6	도덕성	.874	-.037
7	포용력	.675	.181
8	솔선수범	.685	.176
9	카리스마	-.095	.783
10	성실함	.285	.462
11	창의성	.227	.395
12	계획 및 조직능력	-.120	.860
13	비전제시	-.004	.722
14	의사소통능력	.270	.561
15	문제발견능력	.061	.747
16	문제해결능력	.323	.541
17	판단력	.139	.715
18	전문성	.023	.726
19	협동능력	.347	.424
20	비판적 사고	.006	.606

2. 영재의 리더십 교육에 대한 영재학생과 교사의 인식

1) 영재학생이 미래 사회의 리더 역할을 수행하기 위해 길러야 하는 특성

영재학생이 미래 사회에서 리더의 역할을 수행하기 위해 지금부터 길러야하는 특성 20가지에 대한 교사와 영재학생의 인식을 조사한 결과, 영재학생의 응답은 성실함(9.9%), 의사소통능력(9.6%), 판단력(7.9%), 문제해결능력(7.6%) 순으로 높게 나타났고 교사의 중요도는 책임감(14.8%), 의사소통능력(14.2%), 도덕성(13.1%) 순으로 보고되었다(〈표 7〉 참조).

〈표 7〉 영재학생이 미래사회의 리더가 되기 위해 길러야 하는 특성

재능구분	리더십 기술	영재학생		교사	
		빈도	응답비율	빈도	응답비율
개인	열린 마음	17	5.6%	18	10.2%
	정직함	14	4.6%	18	10.2%
	책임감	20	6.6%	26	14.8%
	배려심	6	2.0%	17	9.7%
	겸손	9	3.0%	6	3.4%
	도덕성	20	6.6%	23	13.1%
	포용력	12	4.0%	6	3.4%
	솔선수범	2	0.7%	4	2.3%
사회	카리스마	22	7.3%	0	0.0%
	성실함	30	9.9%	7	4.0%
	창의성	8	2.6%	4	2.3%
	계획 및 조직능력	19	6.3%	6	3.4%
	비전제시	9	3.0%	3	1.7%
	의사소통능력	29	9.6%	25	14.2%
	문제발견능력	7	2.3%	1	0.6%
	문제해결능력	23	7.6%	4	2.3%
	판단력	24	7.9%	1	0.6%
	전문성	15	5.0%	3	1.7%
	협동능력	11	3.6%	3	1.7%
	비판적사고	5	1.7%	1	0.6%
합계		302	100%	176	100%

개인재능과 사회재능의 관점에서 영재학생이 미리 사회의 리더 역할을 수행하기 위해 길러야할 특성에 대한 영재학생과 교사의 인식을 정리한 결과는 〈표 8〉과 같다. 영재학생은 개인재능(33.1%)보다 사회재능(66.9%)을 중요하게 생각하고 있었으나, 교사는 사회재능(33.0%)보다 개인재능(67.0%)을 더 우선시하는 것으로 나타났다(χ^2 = 51.613, p 〈 .001). 이러한 결과가 영재학생과 교사의 리더십에 대한 인식 차이에서 기인하는 것인지 혹은 영재학생의 리더십 계발에 대한 인식 차이에서 기인하는 것인지 알아보기 위해, 현재 우리 사회의 성인 리더들이 리더로서의 역할을 잘 수행하기 위해 길러야 한다고 생각하는 특성에 대한 응답(〈표 9〉 참조)과 〈표 8〉의 결과를 비교하였다. 〈표 9〉에 제시된 것처럼, 현재 우리 사회의 성인 리더들이 길러야 하는 특성에 대해서는 영재학생(60.6%)과 교사(67.6%) 모두 개인재능을 더 우선시하는 것으로 나타났다(χ^2 = 2.354, p = .125). 아래에 제시한 〈표 8〉과 〈표 9〉의 결과를 비교하여 종합하면, 교사는 미래 사회의 리더가 되기 위해 영재학생에게 요구되는 특성과 현재의 성인 리더에게 요구되는 특성 모두 개인재능을 더 우선시하

는 것으로 나타난 반면, 영재학생들은 영재학생에게 요구되는 특성에서는 사회재능을, 현재의 성인 리더에게 요구되는 특성에서는 개인재능을 보다 더 우선시하는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 영재학생이 미래사회의 리더가 되기 위해 길러야 하는 특성(개인재능 대 사회재능)

구분	영재학생		교사	
	빈도	비율	빈도	비율
개인재능	100	33.1%	118	67.0%
사회재능	202	66.9%	58	33.0%
합계	302	100%	176	100%

〈표 9〉 현재 우리 사회의 성인 리더들이 길러야 하는 특성(개인재능 대 사회재능)

구분	영재학생		교사	
	빈도	비율	빈도	비율
개인재능	183	60.6%	119	67.6%
사회재능	119	39.4%	57	32.4%
합계	302	100%	176	100%

2) 영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유

영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유에 대한 선택지로 ‘IQ가 높음’, ‘문제해결력이 뛰어남’, ‘전문성이 있음’, ‘도덕적 책임감이 있음’, ‘사회성이 좋음’, ‘사람들로부터 주목을 많이 받음’, ‘사회문제에 관심이 많음’의 7가지를 제시하였고 이 중 영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유로 두 가지를 선택하도록 하였다. 앞선 재능 구분 틀에 따라 개인의 인지적, 사회적, 정의적 특성에 해당하는‘IQ가 높음’과 ‘도덕적 책임감이 있음’, ‘사회성이 좋음’은 개인재능으로 구분하였고, 사회적 맥락 속에서 발휘되는 특성에 해당하는 나머지 4개의 선택지는 사회재능으로 구분하였다. 또한 두 가지 모두 개인재능을 선택한 경우는 개인재능으로, 두 가지 모두 사회재능을 선택한 경우는 사회재능으로 분류하고 개인재능과 사회재능을 하나씩 선택한 경우는 두 재능 모두로 분류하였다. 이에 따른 응답의 결과는 〈표 10〉과 같다. 교차분석 결과, 영재학생이 리더가 될 가능성이 높은 이유는 교사와 영재학생이 비슷하게 응답하는 경향을 보였다(χ^2 = .213, p = .899). 교사와 학생 모두 영재의 사회재능으로 인해 영재학생들이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높다고 인식하였다.

〈표 10〉 영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유

		영재학생	교사	전체
개인재능	빈도	6	2	8
	비율	2.7%	1.9%	2.5%
사회재능	빈도	174	84	258
	비율	78.7%	80.0%	79.1%
두 재능 모두	빈도	41	19	60
	비율	28.6%	18.1%	18.4%

3) 영재학생이 미래사회의 리더가 되어 사회에 기여해야 하는 이유

영재학생은 리더가 되어 사회에 기여해야 하는가에 대한 인식은 교사와 영재학생 간의 차이가 나타났다(〈표 11〉 참조). 영재학생이 리더가 되어 사회에 기여할 필요가 없다는 응답의 경우 영재학생(31.3%)이 교사(10.1%)보다 많은 것으로 보고되어 영재학생의 사회기여에 대한 동기가 교사에 비해 낮은 것으로 나타났다(χ^2 = 15.116, p = .001). 교사의 경우 영재학생이 리더로서 사회에 기여해야 하는 이유로 영재학생이 풍부한 재능을 가졌기 때문(56.6%)이라는 응답이 많았고, 영재학생의 경우에도 사회적 혜택을 받았기 때문(25.9%)이라는 응답에 비해 그들이 가진 풍부한 재능 때문(42.9%)이라는 응답이 많은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해보면 다음과 같다. 영재학생과 교사는 일반적으로 영재의 사회재능이 미래사회의 리더가 될 수 있는 원동력이라는 점에서는 동의하였지만 영재가 미래사회의 리더가 되기 위해 길러야할 특성을 묻는 질문과 영재가 리더가 되어 사회에 기여해야하는지를 묻는 질문에서는 상이한 응답양상을 보였다. 영재학생들은 전반적으로 리더가 되어 사회에 기여해야 한다는 인식이 교사에 비해 낮게 나타나는 경향을 보였고, 영재학생이 리더가 되기 위해 계발해야 할 재능에 대해서는 개인재능이 아닌 사회재능의 관점에서 바라보는 것으로 나타났다. 이에 반해 교사는 리더가 되기 위해 영재학생이 길러야 할 특성으로 사회재능보다 개인재능을 더 강조하는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 영재학생이 리더가 되어 사회에 기여해야 하는 이유

		영재학생	교사	전체
기여하지 않아도 됨	빈도	46	10	56
	비율	31.3%	10.1%	22.8%
사회혜택을 받았기 때문에 기여해야함	빈도	38	33	71
	비율	25.9%	33.3%	28.9%
재능이 풍부하므로 기여해야함	빈도	63	56	119
	비율	42.9%	56.6%	48.4%

3. 영재를 위한 리더십 교육에 대한 영재학생과 교사의 인식

1) 전반적 인식

영재를 위한 리더십 교육의 필요성에 대한 인식에 영향을 미치는 변인을 탐색하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 예측변수로는 지위변수(영재학생, 교사), 리더십을 영재학생의 공통재능으로 인식하는 정도(공통재능), 영재의 사회 기여가 필요한 이유 변수를 투입하였다. 지위변수의 경우 영재학생을 참조집단으로 설정하여 분석에 투입하였고, 영재의 사회 기여가 필요한 이유의 경우 '사회에 기여할 필요가 없다'는 응답을 참조변수로 두 개의 더미변수를 생성하여 분석에 투입하였다.

회귀분석 결과는 다음과 같다(〈표 12〉 참조). 첫째, 리더십을 영재의 공통재능으로 인식하는 정도(공통재능) 및 영재의 사회 기여가 필요한 이유 변수를 통제하였을 때 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식은 교사와 영재학생이 다르게 나타났으며, 교사가 영재학생보다 리더십 계발 교육의 필요성을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다(B = .328, β = .182, p = .004).

둘째, 영재가 사회에 기여해야 하는 이유에 대한 인식에 따라 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성이 다르게 나타났다. 영재가 사회에 기여해야하는 이유를 영재의 재능이 풍부하기 때문이라고 인식할 경우, 영재가 사회에 기여할 필요가 없다는 인식과 비교하였을 때 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성을 더 높게 인식하는 경향이 있었다(B = .410, β = .210, p = .009). 더불어 영재가 사회혜택을 받았기 때문에 리더가 되어 사회에 기여해야한다는 인식을 가졌을 때, 영재가 사회에 기여할 필요가 없다는 인식과 비교하였을 때 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다(B = .554, β = .313, p 〈 .001). 요컨대 영재학생과 교사들은 일반적으로 자아실현의 관점에서 리더십 교육의 필요성을 인식할 뿐만 아니라 영재가 미래사회의 리더가 되어 영재학생에게 부과된 역할기대를 충족시켜야 한다는 당위성에 근거하여 영재에게 리더십 계발 교육을 제공해야 한다고 생각하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

마지막으로, 지위변수와 영재의 사회 기여가 필요한 이유 변수를 통제하였을 때, 리더십을 영재학생의 공통적인 재능이라고 인식하는 정도는 영재를 위한 리더십 계발의 필요성을 유의하게 예측하지 못하는 것으로 나타났다(B = .067, β = .087, p = .165).

〈표 12〉 영재학생을 위한 리더십 교육의 필요성에 대한 전반적 인식

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.261	.170		19.205	.000
지위변수 (참조집단: 영재학생)					
교사	.328	.114	.182	2.878	.004
공통재능 인식 정도	.067	.048	.087	1.392	.165
영재의 사회기여가 필요한 이유*					
사회혜택을 받았기 때문에 기여	.410	.157	.210	2.617	.009
재능이 풍부하기 때문에 기여	.554	.143	.313	3.886	.000

종속변수: 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성
* 참조변수: 사회에 기여할 필요 없음

2) 영재학생

영재학생을 대상으로 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식에 영향을 미치는 변인을 탐색하기 위해 회귀분석을 실시하였다(〈표 13〉 참조). 분석 결과, 리더십을 영재의 공통재능이라고 인식하는 정도는 전반적 인식에 대한 분석 결과와 마찬가지로 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식을 유의하게 예측하지 못하는 것으로 나타났다(B = .077, β = .090, p = .287). 영재의 사회기여가 필요한 이유 변수의 경우, 영재가 사회에 기여해야하는 이유를 영재의 재능이 풍부하기 때문이라고 인식하는 경우에는 사회에 기여할 필요가 없다는 인식과 비교했을 때 리더십 계발 교육의 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났으나(B = .439, β = .236, p = .016), 사회혜택을 받았기 때문에 사회에 기여해야 한다는 인식의 경우에는 사회에 기여할 필요가 없다는 인식과 비교하여 유의한 차이가 발견되지 않았다(B = .310, β = .147, p = .134). 요컨대, 영재학생은 영재가 사회에 기여해야 할 이유를 그들이 가진 풍부한 재능으로 인식할 때 리더십 계발 교육의 필요성을 보다 높게 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 13〉 영재학생을 위한 리더십 교육의 필요성에 대한 영재학생의 인식

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.309	.233		14.215	.000
공통재능 인식 정도	.077	.072	.090	1.070	.287
영재의 사회기여가 필요한 이유*					
사회혜택을 받았기 때문에 기여	.310	.206	.147	1.506	.134
재능이 풍부하기 때문에 기여	.439	.181	.236	2.432	.016

종속변수: 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성
* 참조변수: 사회에 기여할 필요 없음

3) 교사

교사를 대상으로 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식에 영향을 미치는 변인을 탐색하기 위해 회귀분석을 실시하였다(〈표 14〉 참조). 분석 결과, 전반적 인식 및 영재학생들의 인식과 마찬가지로 리더십을 영재의 공통재능이라고 인식하는 정도는 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식을 유의하게 예측하지 못하는 것으로 나타났다(B = .048, β = .076, p = .431). 영재의 사회 기여가 필요한 이유 변수의 경우, 영재가 사회에 기여해야하는 이유를 영재의 재능이 풍부하기 때문이라고 인식하는 경우 사회에 기여할 필요가 없다는 인식과 비교했을 때 리더십 계발 교육의 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타나(B = .936, β = .611, p 〈 .001), 이는 영재학생의 인식을 대상으로 한 분석 결과와 동일한 양상을 확인할 수 있었다. 또한, 사회혜택을 받았기 때문에 사회에 기여해야 한다는 인식의 경우에도 사회에 기여할 필요가 없다는 인식과 비교하여 리더십 계발 교육의 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다(B = .774, β = .480, p = .004). 즉 교사는 영재학생에 비해 사회기여의 측면에서 영재를 위한 리더십 계발 교육이 필요하다고 인식하는 경향이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 14〉 영재학생을 위한 리더십 교육의 필요성에 대한 교사의 인식

	B	SE	β	t	p
(상수)	3.303	.258		12.825	.000
공통재능 인식 정도	.048	.061	.076	.790	.431
영재의 사회기여가 필요한 이유*					
사회혜택을 받았기 때문에 기여	.774	.263	.480	2.943	.004
재능이 풍부하기 때문에 기여	.936	.251	.611	3.733	.000

종속변수: 영재를 위한 리더십 계발 교육의 필요성
* 참조변수: 사회에 기여할 필요 없음

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 영재학생들이 가진 리더로서의 잠재성과 리더십 계발에 대해 가지고 있는 영재학생과 교사의 인식을 확인하고, 이러한 인식이 영재학생과 교사 집단에서 차이가 있는지를 비교 분석하고자 하였다. 이와 더불어, 영재학생과 교사의 인식 차이를 비교함에 있어 리더십과 관련된 재능을 개인재능과 사회재능으로 구분하여, 영재학생과 교사들이 리더십 계발 과정에서 개인재능과 사회재능 중 어떠한 재능을 보다 중요하게 인식하고 있는지 확인하고자 하였다. 세부적으로, 개인재능과 사회재능의 관점에서 미래사회의 리더가 되기 위해 영재학생이 길러야 할 재능에 대한 인식과

영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성 및 당위성에 대한 인식에 있어 영재학생과 교사 집단 간의 차이가 있는지, 영재학생의 리더십 계발에 대한 인식에 영향을 미치는 변인이 무엇이며 이러한 변인의 관계가 영재학생과 교사 집단에 따라 차이가 있는지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 국내 영재학교에 재학 중인 영재학생 302명과 교사 176명을 대상으로 설문을 실시하고 설문 응답을 분석하였다. 연구의 주요 결과와 논의는 아래와 같다.

첫째, 영재학생이 미래사회의 리더가 되기 위해 길러야 할 재능에 대한 인식에 있어 영재학생과 교사 간의 차이가 유의한 것으로 나타났으나, 영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유에 대해서는 영재학생과 교사 집단의 인식이 동일한 양상을 보이는 것으로 나타났다. 먼저 미래사회의 리더가 되기 위해 길러야 할 하위 기술에 대해 영재학생들은 의사소통능력, 문제발견능력, 협동능력 등 사회적 맥락과 상호작용 속에서 길러지고 발휘될 수 있는 사회재능을 중요하게 인식하였다. 이에 반해 교사들은 정직함, 책임감, 배려심 등 개인적인 성격 및 정의적 특성인 개인재능을 중요하게 인식하였다. 한편 영재학생이 미래사회의 리더가 될 가능성이 높은 이유에 대한 인식에 있어서는 영재학생과 교사 모두 사회재능의 측면에서 영재학생이 가진 리더로서 잠재성을 판단하고 있었다.

위 결과를 종합해보면 영재학생들의 경우 영재학생들이 미래사회의 리더가 되기 위해서는 현재 가지고 있는 사회재능을 더욱 계발해야 하는 것으로 인식하고 있는데 반해, 교사들은 영재학생들이 현재 가지고 있는 개인재능을 계발해야 한다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 특히 교사의 경우 리더 역할을 수행하기 위해 영재학생이 길러야 할 특성과 현재의 성인 리더가 길러야 할 특성 모두 개인재능을 강조한 반면, 영재학생들은 성인 리더에 대해서는 개인재능을 강조하였으나 영재학생에 대해서는 사회재능을 강조하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 영재학생들이 성인 리더에게 요구되는 리더십과 영재학생에게 요구되는 리더십을 다르게 인식하고 있고, 사회적 맥락과 상황 및 대인관계를 고려한 리더십 계발의 중요성을 인식하고 있음을 의미한다. 이러한 결과는 영재학생들을 대상으로 한 리더십 교육에 있어 리더십의 개인 간 및 사회적 측면을 강조해야 함을 시사하는 결과이다(Bono, Shen, & Yoon, 2014; Judge, Bono, Illies, & Gerhardt, 2002). 지금까지 우리나라의 영재 리더십 교육이 영재학생들의 성격적, 도덕적 특성에 초점을 두고 있다는 점을 고려하였을 때, 영재학생을 대상으로 한 리더십 계발에 있어 리더십의 발휘에 필요한 사회적 측면의 기술 계발에 초점을 두는 리더십 교육이 필요하다. 특히 영재를 대상으로 한 리더십 교육의 수혜 당사자인 영재학생들이 사회적 측면의 리더십을 중요하게 생각하고 있다는 점에서 이러한 영재학생들의 교육적 필요를 충족할 수 있는 리더십 교육이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 영재학생들이 미래사회의 리더가 되어 사회에 기여해야 할 당위성에 대한 인식에 있어서도 영재학생과 교사 집단 간에 차이가 나타났다. 영재학생들은 미래 사회의 리더가 되어 사회에 기여해야할 의무가 없다고 인식한 반면, 교사들은 영재학생이 리더로서 사회에 기여해야 할 책임이 있다고 인식하고 있었다. 특히 교사들은 영재학생이 부여받은 교육 기회가 사회적인 혜택에 해당한다고 인

식하기 때문에 공동체의 도움을 통해 계발한 재능을 사회에 환원해야 할 의무가 있다고 인식하고 있었다. 이러한 교사들의 인식은 정부 주도로 영재교육이 운영되고 있는 우리나라의 정책적 특성과 연관된 것으로 해석될 수 있다. 2000년 영재교육진흥법이 제정된 이후 우리나라의 영재교육은 정부 차원에서 수립된 계획을 바탕으로 운영이 이루어지는 국가 주도의 양상을 띄고 있다(김성연, 이선영, 2015). 국가 주도로 영재교육이 운영되고 있는 상황 속에서 영재학생들이 제공받는 교육적 기회는 단순히 영재학생 개인이 가진 재능에 의한 것일 뿐만 아니라 사회적 차원에서 부여된 혜택으로 여겨질 가능성이 높다. 본 연구의 결과는 이와 같은 인식이 실제 영재학교에서 영재교육을 담당하는 교사들에게서 두드러지게 나타난 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 영재학생이 성장하여 사회에 기여해야 하는 이유에 대한 인식에 따라 영재학생을 위한 리더십 계발 교육의 필요성에 대한 인식이 달라지는지를 확인한 분석 결과에서도 영재학생 집단과 교사 집단의 차이가 발견되었다. 영재학생들의 경우 개인적인 재능이 뛰어나기 때문에 사회에 기여해야 할 필요가 있다고 인식할수록 영재학생을 대상으로 한 리더십 계발 교육의 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 교사들의 경우 영재학생의 개인 재능이 뛰어나기 때문에 사회에 기여해야 할 필요가 있다고 생각할수록, 그리고 영재학생들이 사회로부터 교육적 혜택을 받았기 때문에 사회에 기여해야 한다고 인식할수록 영재학생 대상 리더십 계발 교육의 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 영재학생들은 자신들이 가진 재능의 뛰어남을 근거로 리더십 계발 교육의 필요성을 인식하고 있는데 반해, 교사들은 영재학생들의 뛰어난 재능과 더불어 영재학생들이 받은 사회적 혜택을 근거로 리더십 계발 교육의 필요성을 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

영재학생을 대상으로 한 리더십 교육의 필요성을 판단하는 근거에 대한 인식에서 영재학생과 교사 간의 인식 차이가 나타난다는 결과는 리더십 계발을 위한 교육 프로그램을 운영함에 있어 영재학생들이 미래사회의 리더로서 사회에 기여해야 하는 이유가 무엇인지에 대한 내용이 다루어질 필요가 있음을 시사한다. 영재학생들은 자신이 가진 개인적인 재능의 차원에서 리더십 교육의 필요성을 이해하고 있음을 토대로 볼 때, 영재학생들로 하여금 이들에게 주어진 교육적 기회가 이들에 대한 사회적 기대와 연관되어 있음을 인식하도록 하고 리더십의 사회적 측면을 강조할 필요가 있다고 할 수 있다.

본 연구의 제한점으로 개인재능과 사회재능에 대한 구분 과정을 들 수 있다. 본 연구에서는 리더십과 관련된 20가지 리더십 하위 기술을 이론적 틀과 통계적 분석을 바탕으로 개인재능과 사회재능으로 구분하였으나, 실제 연구에 참여한 영재학생들과 교사들이 각각의 개별 기술을 어떤 관점에서 이해하고 있는지 확인할 필요가 있다. 예컨대 본 연구에서는 요인분석 결과를 반영하여 성실함을 사회재능에 속하는 기술로 포함시켰다. 그러나 연구에 참여한 영재학생과 교사들이 가지고 있는 암묵적인 인식에 따라 일부 참여자들은 이러한 리더십 하위 기술들을 개인재능으로 인식했을 가능성을 배제할 수 없다. 예컨대 성실성은 사회적 재능이 아닌 개인의 성격 특성으로 분류되어 사회재능

이 아닌 개인재능으로서 바라볼 여지가 있다. 추후 연구에서는 영재학생과 교사들이 가지고 있는 각 개별 기술에 대한 인식을 재확인하여, 본 연구에서 제시한 개인재능과 사회재능의 구분 틀이 다른 표본 집단에서도 동일하게 적용될 수 있는지 확인하는 교차타당화 작업이 수행될 필요가 있다.

본 연구의 또 다른 제한점은 연구에 참여한 영재학생과 교사의 대다수가 과학고등학교에 속한 참여자였다는 것이다. 특히 수학 및 과학 분야는 다른 분야에 비해 영재교육에 대한 사회적 기대가 높게 형성되어 있을 가능성이 높으며, 이러한 분야의 특성이 영재학생 및 교사의 인식에 영향을 미쳤을 가능성이 존재한다. 본 연구에서 과학 분야의 영재학생과 교사를 대상으로 분석이 이루어진 것은 우리나라의 영재교육이 수학 및 과학 분야를 중심으로 운영되고 있는 현실과 무관하지 않다. 후속 연구에서는 과학 영역이 아닌 다른 분야에서도 영재학생과 교사들이 가진 인식 차이가 동일하게 나타나는지, 교과나 영역에 따라 영재학생과 교사들이 가진 인식에 차이가 나타나는지 확인할 필요가 있다.

참고문헌

김미숙(2009). KEDI 영재 리더십 계발 교육. **영재와 영재교육, 8**(2), 171-195.

김미숙, 전미란(2006). 우리나라 성인 리더의 리더십 특성 분석과 영재교육에의 시사점. **영재와 영재교육, 5**(2), 1-18.

김성연, 이선영(2015). 서울시 영재교육기관의 공간적 분포특성 분석. **영재교육연구, 25**(5), 711-729.

김청택(2016). 탐색적 요인분석의 오·남용 문제와 교정. **조사연구, 17**(1), 1-29.

박정태, 강호감(2014). 초등과학영재를 위한 유머리더십 계발 교육 개발. **한국초등과학교육학회 학술대회, 67**, 69.

양규모, 김정섭(2010). 초등 영재 리더십 교육 프로그램이 리더십 기술 향상에 미치는 효과. **영재교육연구, 20**(3), 743-765.

이경화, 이진아(2010). 유아의 리더십 향상에 영향을 미치는 글로벌리더 교육 프로그램의 효과. **창의력교육연구, 10**(1), 5-25.

이재호, 배기택(2010). 초등정보과학영재를 위한 리더십 교육내용의 설계 및 검증. **영재교육연구, 20**(1), 79-106.

이정주, 김유미(2011). 영재아의 리더십 향상 프로그램 개발. **영재와 영재교육, 10**(3), 5-32.

이현아(2011). 영재 리더십 계발 교육이 과학영재들의 리더십 생활기술과 사회성숙도에 미치는 영향. 석사학위논문. 경성대학교.

장은정, 전영석, (2010). 리더십 향상을 위한 초등과학 영재 교수 학습 프로그램의 효과. **초등과학교육, 29**(3), 252.

허선영(2012). 초등 영재의 의사소통 능력과 리더십 증진을 위한 집단상담 프로그램 개발. 석사학위논문, 한국교원대학교.

Andersen, J. A. (2006). Leadership, personality and effectiveness. *The Journal of Socio-Economics, 35*(6), 1078-1091.

Balkundi, P., & Kilduff, M. (2006). The ties that lead: A social network approach to leadership. *The Leadership Quarterly, 17*(4), 419-439.

Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications.* New York, NY: Simon and Schuster.

Bégin, J., & Gagné, F. (1995). Predictors of a general attitude toward gifted education. *Talents and Gifts, 18*(1), 74-86.

Bisland, A. (2004). Developing leadership skills in young gifted students. *Gifted Child Today, 27*(1), 24-27.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 901-910

Bono, J. E., Shen, W., & Yoon, D. J. (2014). Personality and leadership: Looking back, looking ahead. In D. V. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 199-218). New York, NY: Oxford University Press.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research, 21*(2), 230-258.

Chan, D. W. (2000). Developing the creative leadership training program for gifted and talented students in Hong Kong. *Roeper Review, 22*(2), 94-97.

Chemers, M. M. (2002). Meta-cognitive, social, and emotional intelligence of transformational leadership: Efficacy and effectiveness. In R. E. Riggio, S. E. Murphy, & F. J. Pirozzolo (Eds.), *Multiple intelligences and leadership* (pp. 139-160). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1997). *Talented teenagers: The roots of success and failure*. New York, NY: Cambridge University Press.

Davis, G. A., & Rimm, S. B. (1994). Gifted education: Matching instruction with needs. In *Education of the Gifted and Talented* (3rd ed., pp. 1-24). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Feldhusen, J. F., & Kennedy, D. M. (1988). Preparing gifted youth for leadership roles in a rapidly changing society. *Roeper Review, 10*(4), 226-230.

Feldman, D. H. (1979). The mysterious case of extreme giftedness. In A. H. Passow (Ed.), *The gifted and the talented: Their education and development* (pp. 335-351). Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Fiedler, F. E. (1996). Research on leadership selection and training: One view of the future. *Administrative Science Quarterly, 41*(2), 241-250.

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 343-372.

Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal, 44*(1), 13-28.

Hitt, M. A., & Duane, R. (2002). The essence of strategic leadership: Managing human and social capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 9*(1), 3-14.

Hollander, E. P. (1992). Leadership, followership, self, and others. *The Leadership Quarterly, 3*(1), 43-54.

Hollingworth, L. S. (1926). *Gifted children, their nature and nurture*. New York, NY: Macmillan.

Judge, T. A., Bono, J. E., Illies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 765-780.

Karnes, F. A., & Chauvin, J. C. (1986). The Leadership Skills: Fostering the Forgotten Dimension of Giftedness. *Gifted Child Quarterly, 9*(3), 22-23.

Lee, S.-Y. (2015). Civic education as a means of talent dissemination for gifted students. *Asia Pacific Education Review, 16*(2), 307-316.

Lee, S.-Y., & Olszewski-Kubilius, P. (2006). The emotional intelligence, moral judgment, and leadership of academically gifted adolescents. *Journal for the Education of the Gifted, 30*(1), 29-67.

Lee, S.-Y., & Olszewski-Kubilius, P. (2016). Leadership development and gifted students. In R. J. Levesque (Ed.), *Encyclopedia of Adolescence* (2nd ed., pp. 1-10). New York, NY: Springer.

Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review, 24*(1), 31-48.

Lombardo, M. M., & McCauley, C. D. (1998). *The dynamics of management derailment.* Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

MacNeil, C. A. (2006). Bridging generations: Applying "adult" leadership theories to youth leadership development. *New Directions for Youth Development, 2006*(109), 27-43.

Marland, S. P. (1972). *Education of the gifted and talented (Report to the Subcommittee on Education, Committee on Labor and Public Welfare, US Senate).* Washington, DC: Government Printing Office.

Matthews, M. S. (2004). Leadership education for gifted and talented youth: A review of the literature. *Journal for the Education of the Gifted, 28*(1), 77-113.

Merriman, J. E. (1999). Leadership conference. *Gifted Child Today, 22*(5), 18-27.

Neihart, M. (1999). The impact of giftedness on psychological well-being: What does the empirical literature say? *Roeper Review, 22*(1), 10-17.

Neihart, M. (2006). Achievement/affiliation conflicts in gifted adolescents. *Roeper Review, 28*(4), 196-202.

Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (2016). Aiming talent development toward creative eminence in the 21st century. *Roeper Review, 38*(3), 140-152.

Parker, J. P. (1983). Integrated curriculum for the gifted: The leadership training model. *Gifted Child Today, 6*(4), 8-13.

Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E., & Judge, T. A. (2012). The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most? *The Leadership Quarterly, 23*(3), 567-581.

Piirto, J. (1994). *Talented children and adults: Their development and education*. New York, NY: Merrill.

Prusak, L. & Cohen, D. (2001). How to invest in social capital. *Harvard Business Review, 79*(6), 86-97.

Pyryt, M. C., & Romney, D. M. (2002). Social giftedness: Evolution of the concept and its application for everyday life. *Gifted Education International, 16*(2), 127-132.

Renzulli, J. S. (2012). Reexamining the role of gifted education and talent development for the 21st century: A four-part theoretical approach. *Gifted Child Quarterly, 56*(3), 150-159.

Roach, A. A., Wyman, L. T., Brookes, H., Chavez, C., Heath, S. B., & Valdes, G. (1999). Leadership giftedness: Models revisited. *Gifted Child Quarterly, 43*(1), 13-24.

Robinson, V. M. (2008). Forging the links between distributed leadership and educational outcomes. *Journal of Educational Administration, 46*(2), 241-256.

Roets, L. S. (1981). *Leadership: A skills training program*. New Sharon, Iowa: Leadership Publishers.

Sisk, D., & Rosselli, H. (1987). *Leadership: A special type of giftedness*, Monroe, NY: Trillium Press.

Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education: A proposed direction forward based on psychological science. *Psychological Science in the Public Interest, 12*(1), 3-54.

Tannenbaum, A. J. (1983). *Gifted children: Psychological and educational perspectives*. New York, NY: Macmillan Publishing Company.

Terman, L. M. (1925). *Genetic studies of genius: Volume 1.* Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Tirri, K., & Nokelainen, P. (2007). Comparison of academically average and gifted students' self-rated ethical sensitivity. *Educational Research and Evaluation, 13*(6), 587-601.

Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

* 논문접수 2020년 2월 10일 / 1차 심사 2020년 3월 5일 / 게재승인 2020년 3월 18일

* 이선영: 연세대학교 심리학과를 졸업하고 서울대학교 교육학과에서 교육심리전공으로 석사학위를 취득한 후, 미국 조지아대학교에서 교육심리(영재/창의성교육)전공으로 박사학위를 취득하였다. 현재 서울대학교 교육학과 교수로 재직 중이다.
* E-mail: seonlyee@snu.ac.kr

* 김진우: 서울대학교 교육학과를 졸업하고 동 대학원 교육학과에서 교육심리전공으로 석사학위를 취득하였다. 현재 서울대학교 교육학과 교육심리전공 박사과정에 재학 중이다.
* E-mail: pjpony@snu.ac.kr

* 김정아: 숙명여자대학교 교육심리학과를 졸업하고 서울대학교 교육학과에서 교육심리전공으로 석사학위를 취득하였다. 현재 서울대학교 교육학과에서 교육심리전공 박사과정을 수료하였다.
* E-mail: snuclceducation@gmail.com

* 김윤경: 고려대학교 문과대학에서 심리학과 영어영문학을 전공하고 동대학원 사범대학에서 영어교육학 석사를 취득하였으며, 서울대학교 교육학과에서 교육심리전공 박사과정을 수료하였다. 현재 경기자동차과학고등학교 교사로 재직 중이다.
* E-mail: mahdi123@korea.kr

* 김소영: 서울교육대학교 교육학과를 졸업하고 서울대학교 교육학과에서 교육심리전공으로 석사학위를 취득하였다. 현재 서울광장초등학교 교사로 재직 중이다.
* E-mail: iamkimsy@gmail.com

Abstract

The Perceptions About Leadership and Leadership Education for Gifted Students in the Perspectives of Personal Talents and Social Talents*

Seon-Young Lee**
Jinwoo Kim
Jeongah Kim***
Yun-Kyoung Kim
Soyoung Kim

The purpose of this study was to examine gifted students' and teachers' perceptions of gifted students' leadership and to investigate the differences between gifted students' and teachers' perceptions about leadership development education. The survey consisted of 19 items, which included perceptions about leadership and leaders, gifted students' leadership, and leadership development education for gifted students. A total of 302 gifted students attending science high schools and 176 teachers who had experience teaching gifted students in secondary schools participated in the survey. The results indicated that the talents which gifted students should develop in order to become leaders were divided into two aspects; one was the personal talents which included individual characteristic such as personality or moral traits, and the other was the social talents which could only be demonstrated in social contexts. Specifically, both gifted students and teachers agreed that the social talents of gifted students were important to be leaders of future societies, but they differed in the perceptions about the importance of social talents. The gifted students perceived their social responsibility lower than the teachers and emphasized the social talents than the personal talents compared to the teachers.

Key words: personal talents, social talents, gifted students' leadership, leadership education for gifted students

* This work was supported by Global Research Network program through the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2016S1A2A2912130).
** First author, Professor, Seoul National University
*** Corresponding author, Ph. D. Candidate, Seoul National University, snuclceducation@gmail.com