
대한민국 인재상 심사운영 개선방안

연구책임자: 조 대 연 (고려대학교)

공동연구원: 유 기 웅 (송실대학교)

전임연구원: 김 은 비 (고려대학교)

연구보조원: 박 수 빈 (고려대학교)

최 지 수 (고려대학교)

박 나 래 (고려대학교)



교육부



고려대학교 HRD정책연구소

Chapter I. 서론

- 1. 연구의 목적 및 필요성3
- 2. 연구내용 및 연구방법4

Chapter II. 문헌자료 분석

- 1. 대한민국 인재상 심사운영의 개관7
- 2. 대한민국 인재상 운영 프로세스7
- 3. 대한민국 인재상 심사운영의 이슈10

Chapter III. FGI(심사운영)

- 1. FGI 실시 개요15
- 2. FGI 결과17

Chapter IV. 온라인 FGI(심사기준 및 방법)

- 1. 온라인 FGI 실시 개요29
- 2. 온라인 FGI 결과30

Chapter V. 델파이조사

1. 연구 방법 및 개요	45
2. 전문가 구성	45
3. 분석방법	48
4. 분석결과	50

Chapter VI. 결론

1. 연구요약	59
2. 개선방향 및 방향성	62

표목차

<표 1-1> 연구 조사 실시 방법 및 적용	4
<표 2-1> 심사 영역 및 요소	8
<표 3-1> FGI 실시 내용 및 참석자 프로파일	15
<표 3-2> FGI 질문지 구성 세부 항목	16
<표 3-3> 운영담당자 FGI 인재상 이슈 및 개선방안	20
<표 3-4> 심사위원 FGI 인재상 이슈 및 개선방안	25
<표 4-1> FGI 참석자 프로파일	29
<표 4-2> FGI 질문지 구성 세부 항목	30
<표 4-3> 심사기준 FGI 이슈 및 개선방안	37
<표 4-4> 심사방법 FGI 이슈 및 개선방안	42
<표 5-1> 개선방안 도출 과정	45
<표 5-2> 델파이 조사 응답자 정보	47
<표 5-3> 응답자 수에 따른 내용타당도(CVR) 최소값	49
<표 5-4> 델파이 조사 자료 회수 정보	50
<표 5-5> 대한민국 인재상 심사운영 개선방안	51
<표 5-6> 대한민국 인재상 심사운영 개선방안 타당도 검증	52
<표 5-7> 대한민국 인재상 심사영역별 심사요소 타당도 검증	54
<표 5-8> 심사영역별 배점 기준 분석	55
<표 6-1> 대한민국 인재상 개선방안	63

그림목차

[그림 2-1] 대한민국 인재상 선발 체계	7
[그림 2-2] 심사 체계 및 세부 절차	9
[그림 5-1] 델파이 전문가 패널 선정 과정	46
[그림 5-2] 델파이 설문지	48
[그림 6-1] 대한민국 인재상 심사운영 방향성	65

I

제1장 서론

제1장 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

올해로 21주년을 맞이하는 「대한민국 인재상」은, 지난 20년간 다양한 분야에서 잠재력과 전인적 소양을 갖춘 우수 인재를 발굴하여 우리 사회 바람직한 인재상을 정립하여 왔다. 국민들에게 많이 알려진 역대 수상자에는 <국민 여동생> 문근영(06년 수상), <행복한 스케이터> 김연아(08년 수상), <악동뮤지션> 이찬혁(14년 수상) 등이 있으며, 이들은 각자의 자리에서 멈추지 않고 삶의 도전을 이어가고 있다. 그야말로 매년 대한민국 인재를 발굴하는 기능을 하고 있다.

대한민국 인재상은 2020년 기준으로 매년 고등학생 50명, 대학생 및 청년 50명에게 수상하고 있다. 출신 광역자치단체 별로 (주민등록 기준) 서류 심사로 2배수를 뽑아 전국 단위로 면접을 봐서 최종 선발한다. 고등학생에게는 상금 200만원, 성인에게는 250만원도 주어진다 또한 과학자, 청년창업가, 유튜버, 작가, 탐험가 등 매우 다양한 분야에서 독특한 비전이 있거나 탁월한 업적을 쌓아온, 그리고 앞으로도 쌓을 것으로 기대되는 사람들에게도 수여된다. 수상자들의 출신 학교로 봐도 영재학교, 특목고, 자사고 뿐 아니라 다양한 일반고나 대학 출신들이 많다. 즉 단순히 학업이나 사회적으로 선망 받는 직위에 오른다는 의미의 인재가 아니라, 자신의 위치에서 나름의 목표를 갖고 열정적으로 살아가며 국가에 이바지할 것으로 보이는 자를 찾고 있다고 할 수 있다.

한편 급변하는 미래의 교육환경과 높아져 가는 인재양성의 중요성에 관한 인식을 제도에 반영하기 위해서 심사운영 과정에서의 수정 및 보완의 필요성이 제기되고 있다. 따라서 본 연구는 대한민국 인재상 심사에 있어 체계적인 운영을 위해 심사과정을 분석하고 개선방안을 마련하는 것을 목적으로 하며, 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 대한민국 인재상 심사운영 현황 분석, 심사 참여 기관 관계자 의견 수렴을 통해 개선 방안을 도출한다.

둘째, 대한민국 인재상 심사운영 및 심사방법과 심사기준 전반의 개선방안을 도출한다.

2. 연구내용 및 연구방법

먼저 대한민국 인재상 심사운영의 개선방안을 도출하고자, 제도 및 인재상의 심사 과정을 분석했다. 이어 대한민국 인재상 제도의 심사운영 및 심사기준 발전 방안’ 등에 관하여, 대표 심사위원 대상으로 FGI를 실시했다. 이후 제도를 발전적으로 재설계하기 위해, ‘심사방법과 심사기준’ 등 제도 전반에 관하여 델파이를 수행했다. 이 과정에서 대한민국 인재상 심사 참여 경험이 있는 전문가 집단과 수상자 집단을 활용해, 인재상 개선 방향에 대한 의견을 수렴하고 향후 제도 개선 방안 및 발전 방향을 논의했다. 또한 대한민국 인재상과 관련한 정책 자료, 법규, 사례 등 문헌을 분석해, 심사운영 현황과 문제점을 파악했다. 이들을 통해 대한민국 인재상 심사운영 개선 방향에 대한 시사점을 도출하고자 했다. 본 연구에서 실시한 집단면접조사와 설문 조사의 개요는 아래 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 연구 조사 실시 방법 및 적용

구 분	집단면담조사
설계 및 조사방향	- 대한민국 인재상 심사운영 현황 및 실태에 대한 질적 자료 확보 - 대한민국 인재상 심사운영의 주요 이슈, 쟁점 발굴
본 연구에 적용	- 대한민국 인재상 심사운영 현황 조사 - 대한민국 인재상 심사운영 개선방안 마련

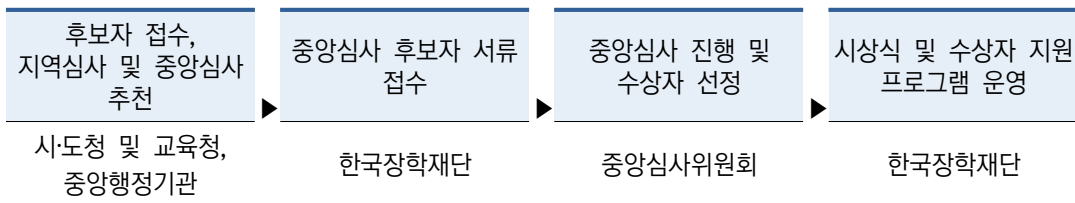
II

제2장 문헌자료 분석

제2장 문헌자료 분석

1. 대한민국 인재상 심사운영의 개관

대한민국 인재상 심사운영의 주체는 주최, 주관, 협력 기관으로 나누어 볼 수 있는데 우선, 교육부가 기본계획을 수립하고 사업을 총괄하지만, 선발 공고, 지역 추천 후보자 서류 접수, 중앙심사, 시상식 개최, 수상자 관리 등 세부 업무는 한국장학재단이 주관한다. 협력 기관은 중앙과 지방 차원 모두 존재하는데 지원자 접수, 지역 심사, 후보자 추천 등은 시도청 및 교육청의 협력을 받고 전국단위 융합형 인재와 숨은 인재의 발굴 및 추천은 중앙행정기관의 협력을 받는다. 세부 선발체계는 총 4단계로 구성되며 아래 [그림 2-1]과 같다.



[그림 2-1] 대한민국 인재상 선발 체계

※ 각 지역별 심사위원회 및 중앙심사위원회 구성·운영

2. 대한민국 인재상 운영 프로세스

대한민국 인재상에 지원할 수 있는 자격 요건은 대한민국 국적(복수국적자 제한적 포함¹⁾)을 가지고 청년고용촉진 특별법에 의거해 규정된 만 15세 이상 만 29세 이하의 청년이다. 다음으로 선발 대상의 기준은 지혜와 열정으로 탁월한 성취를 달성하고 창

1) 본인의 의지와 상관없이 해외 국적을 취득한 자로 외국국적불행사 서약자에 한한다.

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

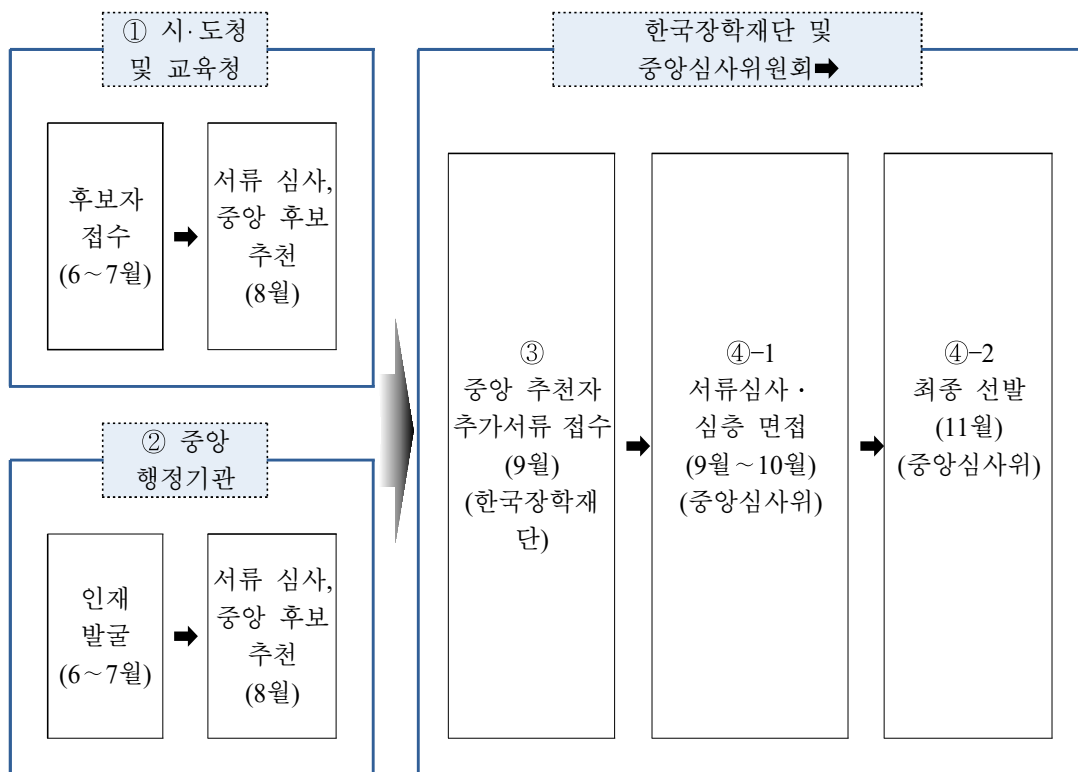
의적 사고로 새로운 가치 창출하며, 배려와 사회발전에 기여하는 등의 3가지로 적용된다. 또한, 접수 방식은 지역심사 후 중앙심사로 진행되는 후보자 직접 온라인 접수 또는 소속 학교 교원 추천과 자체 공적심사 후 중앙심사로 진행되는 중앙행정기관 발굴·추천으로 진행된다. 온라인의 경우 고등학생은 학교소재지 시도, 대학생과 청년일반의 경우는 소속기관 소재지의 시도를 선택해야 하고 소속 학교 교원 추천의 경우 고교분과에만 해당된다. 대한민국 인재상의 포상 및 특전으로는 부총리 겸 교육부장관상, 상금(고등학생 각 200만원, 청년일반인 각 250만원) 및 기념상품이 수여된다.

심사의 경우 총 3가지로 영역을 구분하여 총점 100점으로 평가된다. 세부적으로 첫째, 지혜와 열정으로 탁월한 성취, 둘째, 창의적 사고로 새로운 가치 창출, 셋째, 배려와 사회발전에 기여로 구분되며 각 영역별 배점 및 세부 심사 요소는 다음 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 심사 영역 및 요소

심사 영역	배점	심사 요소
지혜와 열정으로 탁월한 성취	40	• 열정과 도전정신, 발전 가능성 • 꿈을 향한 뚜렷한 목적의식과 자기주도의 진로탐색 • 역경을 극복하고 이룬 성과 등 ※ 역경 극복 사례의 경우, 가점 부여 (예시) ① 자기 분야에 대한 열정과 독창적인 아이디어로 국제대회에서 수상하는 등 기량을 발휘하는 인재, ② 장애를 극복하고 꾸준한 글쓰기를 통해 자신의 재능을 계발하는 인재
창의적 사고로 새로운 가치 창출	30	• 창의적 사고와 상상력, 독창적 아이디어 등 • 사고의 유연성, 호기심 등 • 새로운 가치 창출을 위한 논리적·비판적 사고능력 등 (예시) ① 핵심부품을 직접 제작하는 등 창의적 생각과 열정을 토대로 도전하는 인재, ② 지식재산 창출능력과 발명경력을 토대로 지식재산 컨설팅 회사를 설립하고 다수의 특허를 출원한 인재
배려와 사회 발전에 기여	30	• 열린 마음, 공감, 배려, 다양성을 수용하는 태도 등 • 봉사와 리더십, 소통과 협력 등 • 향후 사회 기여 가능성 등 (예시) ① 희귀난치성 질환을 극복하고 사회적 나눔과 봉사를 통해 참된 인재상을 제시하는 인재, ② 비영리민간단체를 창설하여 청소년들의 창의인성교육 재능기부에 앞장서는 인재
계	100	

위와 같은 심사 기준에 따라 심사체계는 시·도교육청(고교) 및 시·도청(청년일반), 중앙행정기관(고교 및 청년일반)에서 숨은 인재를 발굴하고 이를 중앙심사위원회에서 최종 선정한다. 이를 단계별로 살펴보면, 우선, 시·도교육청 및 시·도청은 지역을 대표할 인재를 발굴하고 추천한다. 다음으로 중앙행정기관은 전국 단위로 창의·융합형 숨은 인재를 발굴하고 추천한다. 마지막으로, 중앙심사위원회는 서류심사 및 심층면접, 최종 심의를 통해 수상자를 확정한다. 최종 수상자 발표는 우선, 공개검증을 실시한 뒤 확정된 최종 수상자 명단을 교육부 및 한국장학재단 홈페이지에 공고하고 개별 E-mail, SMS로 추가 안내를 실시한다. 각 체계별 심사절차는 후보자 접수 및 발굴, 지역 심사, 중앙심사, 최종 확정의 4단계로 진행되고 세부 일정은 아래 [그림 2-2]와 같다.



[그림 2-2] 심사 체계 및 세부 절차

3. 대한민국 인재상 심사운영의 이슈

가. 대한민국 인재상(像)의 정립 및 추천과정

무엇보다 대한민국 인재상의 인재에 대한 명확한 개념설정이 되어있지 않아 선정기준에 대한 합의가 부족하며 선정방법에 있어서 추천 방식이 제한되고 있다. 즉 대한민국 인재상 제도의 운영에 대한 뚜렷한 목적과 대한민국 인재를 규정하는 개념 즉 인재상(像)에 대해 명확한 개념화가 선행되어야 할 것이다. 또한 추천과정에서도 선정 기준이 지나치게 학업성취나 명시적 목표달성, 사회적 기여도, 인성적 특성, 개인의 환경적 요인 등 포괄적으로 접근함으로써 추천과정에서의 난해함이 있었음을 부인할 수 없다. 따라서 대한민국 인재상을 정립하고 이에 맞는 대상자를 발굴하여야 한다. 이를 위하여 추천 방법도 종래의 시·도 교육청 및 교장의 추천을 통하여 선발되는 제한된 추천방법에서 벗어나 보다 열린 추천 방식을 도입할 필요가 있다.

나. 대한민국 인재상의 시상 운영

현재 수여하고 있는 대한민국 인재상의 분야를 좀 더 세분화하여 청년 및 학생들이 포스트 코로나시대에 적극적으로 대응하고 사회발전에 기여할 수 있는 역량을 키울 수 있는 다양한 영역으로 수상 기준과 범위를 확대하여야 한다. 즉 단지 영역이나 기준의 세분화로는 빠르게 변화하는 VUCA 시대에 대처하는 역량을 갖춘 수상자를 발굴하기 어려우므로, 사회 각계각층의 전문가 집단의 자문으로 대한민국인재에게 필요한 진정한 역량을 추출하고 이것을 대한민국 인재상 시상의 기준으로 삼도록 해야 한다. 또한 현행 선발 대상은 고등부와 일반부를 50:50으로 한정하고 있다. 이는 제도를 경직시킬 수 있다. 따라서 대상의 수치보다는 대상의 역량과 부합도를 더 살필 수 있어야 할 것이다.

다. 대한민국 인재상의 격상

현재 우리나라 시상제도에서 가장 격이 높은 대한민국 인재상은 존재만으로도 충분한 교육적 효과를 얻을 수 있다. 교육부에서 장관상으로 시상하는 대한민국 인재상은 상이 가지고 상징성이나 대한민국 최고 권위적인 상이라 점에 비추어 볼 때 보상적 측면에서 다소 미약한 편이다. 따라서 포스트 코로나시대에 대비한 미래 인재양성 측면에서 상의 훈격 상향이 필요하다.

대한민국 인재상은 대한민국 인재들이 가지고 있는 가시적이지 않은 능력을 바탕으로 미래에 대한 가능성에 대한 보상 성격이 강하다. 실현 가능한 능력을 현실에서 구체화할 수 있도록 정부 차원에서의 격려와 보상체계가 더욱 폭넓게 이루어져야 한다.

예를 들어 인문학 분야에서 어려운 형편의 환경을 극복하고 노력으로 도전에 성공한 인재가 있다면, 이러한 인재에게 대한민국 인재상을 수여하고 부상으로 출간을 할 수 있는 기회를 주거나, 과학에 뛰어난 두각을 나타내는 인재들에게는 해외의 대학에서 경험 할 수 있는 기회를 제공해 주는 등 수상영역이나 인재의 여건에 따라 각각에 알맞은 적절한 인센티브를 적극적으로 부여할 필요가 있다. 대한민국 인재상이 단순히 어떤 영역이나 재능에서 뛰어난에 대한 보상이기보다는 미래의 인재양성이라는 개념으로 접근할 필요가 있기 때문이다.

라. 사후관리 체제의 확립

교육부의 적극적인 보상과 시상과 더불어 기업과 후원단체들의 참여도 필요하다. 기업의 적극적인 참여는 대한민국 인재상을 수상한 수상자의 사후관리와도 연결될 수 있다. 또한 대한민국 인재들의 적극적인 네트워킹은 글로벌 사회에 국가 경쟁력의 중추적 역할을 담당하게 될 것이다. 이에 대한민국 인재상의 운영과 사후 관리를 위한 사회적 기구의 신설이나 위탁 방안도 생각해 볼 필요가 있다.

III

제3장 FGI (심사운영)

제3장 FGI

1. FGI 실시 개요

가. 집단면담조사(FGI) 개관

본 집단면담조사(FGI : Focus Group Interview)는 대한민국 인재상 실태를 심층적으로 파악하고 관련 이슈를 도출하기 위해 실시되었다. 운영진 그룹은 그동안 대한민국 인재상 제도 운영을 총괄 주관하였던 한국창의재단 담당자 1인과 교육부 2인, 올해부터 운영을 주관하게 된 한국장학재단 3인으로 진행되었고 심사위원 그룹은 교육부의 추천을 받아 인터뷰에 참석의향이 있는 응답자를 우선적으로 선정하였다. 최종적으로 전문가 그룹은 2개로 구성하였으며 프로세스 담당자 그룹에 각 6명, 심사위원 그룹에 5명으로 총 11명으로 구성하여 진행하였다.

조사 기간은 2021년 5월 1일과 5월 14일, 총 2회에 걸쳐서 실시하였으며 각 그룹별 조사 실시 내용과 참석자의 프로파일은 아래 <표 3-1>과 같다.

〈표 3-1〉 FGI 실시 내용 및 참석자 프로파일

구분	그룹	구분	성명	직급	일정/장소
그룹1	프로세스 운영자	교육부	연**	사무관	5.01(금) 18:00 서울역 비즈센터
		교육부	최**	연구사	
		한국창의재단	서**	실장	
		한국장학재단	최**	팀장	
		한국장학재단	이**	과장	
		한국장학재단	김**	대리	
그룹2	심사위원	연세대	이**	교수	5. 14(목) 14:00 고려대학교 운초우선교육관
		순천향대	김**	교수	
		현대**	이**	팀장	
		학교법인 숭덕학원	홍**	이사장	

나. 주요 조사 내용(질문지 구성 항목)

본 조사는 대한민국 인재상 심사운영에 대한 실태조사 및 이슈를 도출하기 위한 것으로 세부적인 조사 내용은 크게 대한민국 인재상 심사운영 과정과 관련된 전반적인 내용 파악을 위한 질문, 전문가들이 필요하다고 생각하는 대한민국 인재상 심사운영 개선방안에 대한 내용을 수렴하기 위한 질문의 두 가지로 구성하였다.

다만, 면담 진행 중에 그룹에 따라 추가적으로 필요한 질문을 제기하였다. 또한 사전에 참석자들에게 질문지를 발송하여 면담조사 시 각 질문별로 자신의 생각을 미리 구체적으로 정리하여 참석할 수 있도록 독려하였다. FGI에 사용한 질문지의 항목과 주요 내용은 아래 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> FGI 질문지 구성 세부 항목

항목	주요 내용
심사위원	▪ 심사 기준 개선 및 보완
	▪ 수상 훈격 및 사후 관리 확충
	▪ 심사 운영 과정 개선 및 보완
프로세스 담당자	▪ 예산 부족 및 전담 인력 부재
	▪ 심사 기준 개선 및 보완
	▪ 수상 훈격 및 사후 관리 확충

2. FGI 결과

본 장에서는 연구 참여자를 심층 인터뷰한 텍스트에 기반하여 발췌 정리한 연구결과를 제시한다. 본 장에서 제시되는 연구 결과는 대한민국 인재상 제도 운영 개선방안의 본질적 내용을 도출하고자 하였다.

가. 그룹1(운영담당자) FGI 결과

1) 운영 매뉴얼 개발의 필요

대한민국 인재상 운영담당자들은 총괄 운영 담당자로서 운영매뉴얼의 부재를 가장 시급한 문제점으로 지적했다. 이와 함께 매뉴얼은 참가자, 심사위원, 운영진의 입장을 모두 포함 수 있어야 함을 언급하였다.

운영담당자 1 : 대한민국 인재상은 20여년 동안 운영되어 오면서도 기본적인 매뉴얼조차 존재하지 않고 그때 그때 담당자의 순발력에 의해 진행되어 왔었어요. 제가 작년에 운영하며 가장 힘들고 어려운 부분이었구요. 이에 기본적인 매뉴얼은 꼭 필요한 것 같아요.....(중략) 또한 매뉴얼은 심사위원 참가자 운영진 모두를 챙기고 살필 수 있어야 하구요.

- 매뉴얼 개발이 필요함.

제도의 운영에 있어서 기본적인 부분도 중요하지만 민원의 올바른 대처를 위해서도 매뉴얼 개발이 필요함을 강조하였다.

운영담당자 2 : 대한민국 인재상 운영 시 신뢰성, 공정성 부분에 민감한 만큼 상당수 민원이 존재합니다. 이 때문이라도 담당자나 기관이 바뀐다 할지라도 큰 틀은 유지할 수 있는 매뉴얼 개발이 필요다고 생각합니다. 여러 민원 및 지원자의 질문에 대한 명확한 가이드 라인이 필요하거든요.

- 매뉴얼 개발이 필요함.- 민원 처리의 효율성

2) 면접 심사 방식의 다양화

대한민국 인재상 운영담당자들은 면접심사의 운영에 있어서도 다대일 방식, 그룹면접 방식 등 다양한 방식을 생각해야 함을 지적하고 있었다.

운영담당자 3 : **면접심사 방식**도 시대와 운영에 맞추어 바뀌어야 한다고 봅니다. 너무나 일반적인 1:1 면접 방식에서 벗어나야 하구요.. **토론식, 동료간 비교평가 등 다양한 방법 고려**해봐야 할 것 같아요. 지금의 방식은 너무 고루하고 비효율적으로 진행되는 것 같아요.

- 면접 심사방식의 다양화

한편 대한민국 인재상 면접 방식에 있어서 기업의 면접방식을 벤치마킹 할 것을 제안하기도 하였다.

운영담당자 1 : 우선 무엇보다 면접방식에 대한 효율적 측면, 예산적 측면을 고려해야 할 것 같습니다. 다양한 면접방식으로의 접근이 필요한데.. 이를 위해 **대기업에서 진행하는 면접 방식의 벤치마킹 필요**하다고 생각합니다.

- 기업의 벤치마킹 필요함.

3) 운영 일정 조정 및 정비

또한 대한민국 인재상 운영담당자들은 운영 일정에 대해서도 개선이 필요함을 언급하였다. 이는 학기 중에 진행되어야 공지나 이후 서류 준비과정이 효율적으로 진행될 수 있다는 것이다.

운영담당자 4 : 대한민국 **인재상 운영일정**을 앞당길 필요가 있어요. 방학기간에 진행하는 현 일정상 추천서 받거나, 인재상에 대한 안내를 받을 수 없는 학생들도 존재하기 때문에 일정조정은 정말 필요한 것 같아요.

- 운영일정 조정

4) 예산의 확대

무엇보다 제도의 원활한 운영을 위해 운영예산의 확대에 대한 많은 의견들이 있었다.

운영담당자 1 : 대한민국 인재상 운영비가 굉장히 작기 때문에 보다 효율적, 효과적으로 운영하기 위해서는 한계가 있는 것 같습니다. 예산 증액은 정말 필요한 것 같습니다..

- 예산 증액의 필요

교육부의 운영담당자는 이후 주관기관의 프로그램과의 연계방안이나 기업에의 펀딩을 제안하기도 하였다.

운영담당자 3 : 대한장학재단에서 올해부터 운영하면서 장학재단에서 운영하는 프로그램과 연계를 해보는 것은 어떨까요? 국가예산보다는 기업에서의 펀딩을 찾아보는 것도 하나의 방법이 될 것 같은데....

- 기업의 펀딩

5) 심사 운영 방법의 보완

운영담당자들은 면접뿐만 아니라 기타 심사운영에서의 보완도 다양하게 언급하였다.

운영담당자 4 : 추천서를 없애보면 어떨까 해요. 사실 인재상에서 추천서가 얼마나 의미가 있는지 잘 모르겠어요.

- 추천서의 무의미성

한편 공정한 심사를 위해 심사위원들의 주기적 미팅을 제안하기도 하였다.

운영담당자 2 : 저는 무엇보다 지원자가 어떠한 심사위원을 만나도 동등한 결과를 받을 수 있도록 심사위원들 간의 공감, 교류가 필요하다고 봅니다. 이렇게 주기적인 미팅을 통해 심사기준의 표준화를 도출할 수 있을 것 같아요.

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

- 심사위원들의 주기적 교류를 통한 심사의 표준화

또한 심사방법에 있어서도 분야별 심사와 같은 보다 체계적이고 정리된 프로세스가 필요함을 강조하였다.

운영담당자 4: 인재를 뽑는 방식에 있어서 분야별 인재를 나누어 추천을 받아보면 어떨까요? 심사위원 역시 예체능, 인문사회, 과학 등 분야에 맞는 전문가들을 초빙하여 일괄평가가 아닌 분야별 세심한 평가가 필요하구요....(중략).... 이를 위해서는 현재 진행되고 있는 1차 지역평가와 2차 중앙평가를 1차와 2차 중앙에서 실시하는 방법도 고려해 볼 수 있을 것 같아요.

- 분야별 심사

나. 운영담당자 FGI 정리 및 시사점

〈표 3-3〉 운영담당자 FGI 인재상 이슈 및 개선방안

항목	주요 내용	이슈
운영매뉴얼 개발	운영매뉴얼 개발의 필요성 민원 대처에 대한 효율성	담당자 변동시의 혼란 대처 민원 대처에의 어려움
면접 심사방식의 다양화	토론식, 동료간 비교평가 등 다양한 방법 고려	기업의 면접 망식 벤치마킹
운영일정 조정 및 정비	방학기간에 진행에의 어려움	여러 서류 취합 및 운영의 어려움
예산의 확대	예산 증액의 필요성 편당 고려	현 예산에서의 운영 어려움
심사운영 방법의 보완	심사위원들의 주기적 미팅 분야별 심사	분야별 심사 심사의 표준화

다. 그룹2(심사위원) FGI 결과

1) 사전 심사

대한민국 인재상 심사위원들은 사전 심사에서의 다양한 문제점에 대해 지적하며 보완방안에 대해 다양한 의견을 제시하였다. 우선적으로 심사운영과정에서 담당자의 잦은 변경에 따르는 비효율성과 불편함을 호소하였다.

심사위원 1 : 심사위원, 창의재단, 교육부 운영진의 잦은 변경으로 인하여 심사위원들의 쌓아놓은 경험치나 노하우가 반영이 안되는 것 같아요.

- 담당자의 잦은 변경 으로 인한 불편함.

또한 중앙심사와 지역심사의 연계에 대한 의견도 있었다. 현재는 중앙심사와 사전심사가 별도로 이루어지고 있는데 이 부분이 함께 이루어진다면 보다 효율적이고 효과적인 심사운영이 이루어 질 수 있을 것 같다는 의견이 있었다.

심사위원 3 : 우선적으로 사전심사 강화가 필요하다고 생각합니다. 사전심사 시 지역심사와 중앙심사의 연계도 있어야 할 것 같구요. 음.. 예를 들어 지역 심사시 특이사항이나 COMMENT 등을 기재해서 주면 중앙심사 시 도움이 될 것 같은데... .

- 사전 심사과정의 강화

한편 전년도 심사위원과의 정보 공유에 대한 의견도 있었다.

심사위원 4 : (중략)..... 또한 사전 심사에 앞서 전년도 심사위원들이 전년도 지원자 특징 및 트렌드 등을 심사위원들끼리 공유할 수 있으면 좋겠어요.

- 심사위원들의 정보공유

제도의 운영에 있어서 운영의 기본적인 부분도 중요하지만 민원의 올바른 대처를 위해서도 매뉴얼 개발이 필요함을 강조하였다. 또한 사전심사과정에서의 절차적 서류검증에 있어서의 의견도 있었다.

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

심사위원 2 : 사전심사 시 서류에 대한 검증이 제대로 필요해요. 아.. 정말.. 참여자들의 수상경력에서... 예를 들면 참여자가 수상한 상의 종류가 세계적으로 어느정도 권위가 있는지 분야별 콩쿠르나 대회에 권위에 대한 대략적인 순위를 작성해서 심사위원에게 전달해주면 보다 심도있는 심사가 될 수 있을 것 같아요. 수상내역은 많은데.. 정말 의미있는 대회인지 일반 심사위원들이 모두 알 수 없잖아요.

- 사전심사과정의 철저한 운영

심사위원 1 : 저는 일반심사과정을 맡았었는데요. 일반심사인 경우 같은 조직에서 똑같은 자료를 바탕으로 중복 수상하는 경우가 종종 발생하거든요. 이 부분은 담당자와 운영진의 자주 바뀌니까..... 심사 담당했던 심사위원에 의해 발견되는 경우가 많아요. 그러니까.. 사전 심사 할때요. 지원자들의 대한민국 인재상 최소 3년간 지원여부, 소속단체의 인재상 수상여부, 세계대회 수상 시 각 대회의 네임밸류에 따른 리스트를 작성하여 심사위원들에게 참고자료가 될 수 있도록 사전자료 보강을 해주셨으면 좋겠어요.

- 사전심사과정의 철저한 운영

이는 사전심사과정 운영에 있어서의 체계적인 검증과 운영의 전문성이 요구되는 부분이라고 할 수 있다.

심사위원 3 : .지원자 뿐만 아니라 가능하면 부모에 대한 최소 기입이 필요하지 않을까요? 너무 블라인드만을 강조하는 것보다는요. 작년에 아빠찬스 엄마찬스 문제가 있었잖아요.. 현재의 연구실적이 부모님의 직업과 관련이 없는지 이중체크가 필요다는 생각입니다. 그러니까 사전심사에서 만약 이 부분이 문제의 소지가 있다면 적어도 운영진들이 연구실적의 부모와의 관련성등의 이중체크를 해줄 수 있지 않을까요? 아니면 서면으로 지원자의 확인서와 서약서를 받던지요.

- 부모의 개입에 대비한 사전검증

2) 본 심사

대한민국 인재상 심사위원들은 본 심사과정에서의 심사기준 및 운영에 대해서도 많은 의견을 갖고 있었다.

심사위원 1 : 심사기준은 포괄적이고 함축적이나 규격화할 필요는 없어요. 그런데요 대한민국 인재상은요, 심사위원들이 본 심사 시 작성해야 할 서류 및 서명해야 할 서류등에 대한 명확한 안내가 없는게 이상해요. 이부분에 대한 명확한 안내가 있었으면 좋겠습니다.

- 본 심사과정에서 심사위원에 대한 안내

심사기준에 대한 내용은 너무 엄격할 필요는 없지만 기본적인 서류제출이나 꼭 필요한 절차에 대해서는 운영진에서 심사위원들에게 명확하게 안내되어야 한다는 의견도 있었다.

심사위원 2 : 현재 운영되고 있는 방식이요. 심사위원2명에 지원자 한명은 좋은 것 같아요.저는 만약에 재정이 허락만 된다면 심사위원을 3명으로 늘리는 것이 심사위원의 시행착오를 줄일 수 있고 심사위원간 의견도 나누며 오류를 줄일 수 있을 것 같은데(중략)

- 심사위원의 증원

한편 현 2:1의 심사방법에서 심사위원을 증원해서 공정한 심사에 대한 부분을 해결했으면 한다는 의견을 주기도 했다. 또한 다수의 지원자를 함께 심사하는 방안에 대해서는 개인정보 침해의 소지가 있어 조심스러움을 전해주기도 했다.

심사위원 4 : 현재 한명의 지원자를 심사하는 방식에서 여러 명의 지원자를 함께하는 심사방식으로의 변경은 개인정보보호 차원에서 어려운 부분이 있습니다. 아마 효율성을 강조하며 운영진에서는 그런말도 나올 수 있을 것 같아요. 하지만 실질적으로 역경이나 개인의 신상에 대해 묻게 되는 경우가 많은데 다수의 참여자가 있을 경우 개인정보 침해라는 말도 나올 수 있어요.

- 다대일 심사의 위험성

대한민국 인재상 심사운영에 있어 고등부와 일반부 모두 추천서가 필요한가에 대하여 의문을 갖는 지원자들이 많았지만 심사위원들은 추천서의 필요성에 대해 대부분 공감하고 있었다.

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

심사위원 1 : 현재 운영되고 있는 추천서는 필요하다고 생각합니다. 단 추천서는 주제별로 다르게 받는 것이 필요해요. 맞다.. 자기소개서 역시 너무나 정형화 되어있고 많은 질문에 규격화 되어있으므로 분량만 정해진 자유기술로 받을 수 있었으면 합니다.

- 추천서의 필요성

한편 전년도 심사에서 전례 없었던 COVID-19 상황에 따라 온라인 심사나 화상심사에 대한 의견도 있었다.

심사위원 2 : 지원자들의 방대한 서류심사는 온라인 심사로의 전환도 필요한 것 같습니다. 다만 심사의원에 따라 개별 선호도에 따라 운영진에서 배려해주신다면 더할 나위없이 좋구요.

- 온라인 심사방안

심사위원 3 : 화상심사는 운영과정에 있어 보안문제가 100% 보장만 된다면... 가능하겠죠. 이 부분은 실질적으로 어려운 문제이므로 많은 준비가 있어야 할 것 같아요.

- 화상심사

3) 사후 심사

대한민국 인재상 심사위원들은 사후관리에 대한 의견도 주었는데 검토서 작성이나 이후 동영상 제작에 대한 새로운 의견도 있었다.

심사위원 4 : 심사 후 세밀한 검토서 작성이 필요해요.. 다음해 실시되는 대한민국 인재상 심사시 가이드라인으로 활용할 수 있거든요. 아... 그 해 뽑힌 인재상에 대한 전반적인 리뷰나 유니크했던 지원자 혹은 특이사항을 정리해준다면 후년 실시되는 인재상 심사에 많은 도움이 될 수 있을 것 같습니다.

- 검토서 작성의 중요함.

또한 심사후 홍보 동영상이나 역대 수상자들의 모니터링에 대한 사후 관리에 대한 d 의견도 있었다.

심사위원 2 : 심사 후 **홍보 동영상 제작**이 되었으면 좋겠는데.... 아마 수상자 뿐 아니라 전 지원자를 포함하고 또 역대 수상자들의 모니터링도 되었으면 좋겠구요.

- 심사후 관리

라. 심사위원 FGI 정리 및 시사점

〈표 3-4〉 심사위원 FGI 인재상 이슈 및 개선방안

항목	주요 내용	이슈
사전심사	담당자의 잦은 변경으로 인한 불편함. 사전 심사과정의 강화 심사위원들의 정보공유 사전심사과정의 철저한 운영 부모의 개입에 대비한 사전검증	사전 심사절차의 강화
본심사	본 심사과정에서 심사위원에 대한 안내 심사위원의 증원 다대일 심사의 위험성 추천서의 필요성 온라인 심사방안 화상심사	심사위원의 증원
사후심사	검토서 작성의 중요함. 심사후 관리	사후관리 방안

IV

제4장 온라인 FGI (심사기준 및 방법)

제4장 온라인 FGI

1. 온라인 FGI 실시 개요

가. 집단면담조사(FGI) 개관

앞서 한국창의재단과 한국장학재단 그리고 교육부와 심사위원 그룹을 대상으로 진행한 FGI결과 심사기준 및 심사방법 개선에 관한 보다 세밀한 전문가의 의견이 추가로 필요하다고 판단하였다. 따라서 대한민국 인재상 심사를 담당하고 있는 심사위원 그룹 중 7명을 대상으로 심사 영역 적절성 및 심사 방법에 관한 온라인 FGI를 추가로 진행하였다. 조사기간은 2021년 8월 19일에 실시하였으며 참석자의 프로파일은 아래 <표 4-1>과 같다.

〈표 4-1〉 FGI 참석자 프로파일

성명	소속	직급	심사분야	일정/장소
홍**	학교법인 숭덕학원	학원장	고교	2021.08.19. 17:00시 ZOOM
장**	한성대학교	교수		
한*	MBC	부장		
이**	숙명여자대학교	교수		
이**	연세대학교	교수	대학청년/ 일반	
윤**	세계일보	차장		
김**	순천향대학교	교수		

나. 주요 조사 내용(질문지 구성 항목)

본 조사는 대한민국 인재상 심사운영 개선에 대한 이슈를 도출하기 위한 것으로 세부적인 조사 내용은 크게 두 가지로 구성하였다. 첫째, 대한민국 인재상 심사기준에 관

한 내용으로 현재 진행되고 있는 심사영역과 심사영역 세부지표의 적절성을 묻는 질문으로 구성하였다. 둘째, 대한민국 인재상 심사방법에 관한 내용으로 전문가들이 필요하다고 생각하는 심사방법의 개선방안에 대한 내용을 수렴하기 위한 질문으로 구성하였다.

다만, 온라인 면담 진행 상황에 따라 추가적으로 필요한 질문을 수정 및 보완하였다. 또한 사전에 참석자들에게 질문지를 발송하여 면담조사 시 각 질문별로 자신의 생각을 미리 구체적으로 정리하여 참석할 수 있도록 독려하였다. FGI에 사용한 질문지의 항목과 주요 내용은 아래 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> FGI 질문지 구성 세부 항목

항목	주요 내용
심사개선	▪ 인재상(모습)정립
	▪ 심사영역 및 세부지표의 적절성
	▪ 심사 기준 개선 및 보완
심사방법	▪ 서류심사 개선 및 보완
	▪ 심사기간 및 심사방법의 개선 및 보완
	▪ 사후관리 확충

2. 온라인 FGI 결과

본 장에서는 연구에 참여한 심사위원들의 텍스트에 기반하여 발췌 정리한 연구결과를 제시한다. 본 장에서 제시되는 연구 결과는 대한민국 인재상 제도의 심사기준 및 심사방법의 개선방안을 도출하고자 하였다.

가. 심사기준 관련 FGI 결과

1) 인재상의 명확한 재정립 필요

대한민국 인재상 심사운영 개선방안에 있어 심사기준과 방법 및 운영의 개선점을 찾기 전에 대한민국 인재상이 추구하는 인재상의 명확한 정의의 부재를 가장 시급한 문제점으로 지적하였다. 따라서 대한민국 인재상 심사위원들은 대한민국 인재상 정의의 재정립과 공유가 필요함을 강조하고 있었다.

심사위원 4: 대한민국 인재에 대한 컨셉이 없었어요. 생각하는게 다 달라요. 그러니까 그 얘기는 역량을 여기서 얘기해놓은 것들이 가중치가 다 다른거예요. 다 같이 앉아서 대한민국 인재가 누구냐하고 심사위원들이 논의해보면 서로 다 다른 이미지를 가지고 있어요. 그것부터 정리가 안된 상태에서 기준 얘기를 하는 것은 아닌 것 같아요
-인재상 개념 부재

심사위원 5: 인재상에 대해서.. 인재가 뭔가에 대해서 합의된 뭐가 없으니까 여기에 세부지표들이 있지만 저같은 경우는 솔직히 자의적으로 판단한게 있어요.
-합의된 인재상 개념 부재

심사위원 3: 이게 타이틀이 대한민국 인재상인데.. 저는 다른 교수님들도 말씀하셨잖아요 인재상! 인재상에 대한합의가 되었었어야 하고, 그걸 우리가 모두 공유하고 있어야 하는데 그걸 공유되기가 쉽지가 않죠. 심사 기준만 있으니까.
-인재상 합의 및 공유의 필요성

2) 대한민국 인재상 훈격상향 필요성

대한민국 인재상의 의미가 과거에 비해 축소되었으며 대한민국 인재상이라는 명칭과 수상자의 보상이 맞지 않다는 의견이 있었다.

심사위원 7: 처음 시작은 대통령상에서 시작했고 또 처음에는 이 상을 수상하는 학생들의 지도 선생님들까지도 같이 수상했던 걸로 알고 있어요. 그래서 굉장히 큰 의미를 가

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

지고 있었는데 지금은 장관상으로 정리가 되어있고 어떻게 보면 그냥 우산은 대한민국 인재상인데 알맹이는 그냥 교육부 장관상에 맞춰진 인재상으로 운영되고 있는 그런 형태입니다.

-대한민국 인재상의 의미축소

더불어 대한민국 인재상의 훈격상향을 위해서는 그에 맞는 심사의 기준과 방법 역시 상향되어야 함을 언급하고 있었다.

심사위원 1: 대한민국 인재상이 대통령상에서 상격이 떨어졌는데 실제로 이 상을 받았을 때 수상한 사람들에 대한 보상도 명칭에 비하면 충분하지 않거든요? 그러니까 당연히 지원하는 사람들도 풀이 그렇게 썩 대한민국 인재상다운 건 아니라고 봐야되죠. 상의 격이 올라가려면 그만큼 기준과 방법이 보다 나아져야겠죠. 지금보다는.

-훈격상향에 맞는 심사의 질 개선 필요

3) 대한민국 인재상 심사영역 세부지표의 단순화 필요

대한민국 인재상 심사위원들의 대부분은 심사 시 3개의 심사영역을 근거로 심사하고 있었으며 각 심사영역의 세부지표들은 충분히 활용하지 못하고 있었다.

심사위원 3: 근데 실제 심사 기준아래 지표가 다양해도 이게 의미가 없는 게 점수 매긴 건 3영역으로 매겼어요. 지혜와 열정으로 탁월한 성취 40점, 창의력 사고로 새로운 가치 창출 30점, 배려화 사회 발전에 기여 30점. 그 안에 아무리 여러 개 해놔도 소용이 없어요

-심사세부지표 낮은 활용도

심사위원 7: 3개의 영역으로 평가했는데 하위의 요인들을 더 세분화해서 점수를 준다고 하면 심사하기 굉장히 어려운 일인 것 같아요. 그래서 그때도 그 영역 통으로 심사위원님들의 통찰력과 인재에 대한 관심을 가지고 심사를 할 수 있도록 해주셨어요.

-세분화 된 심사의 어려움

대한민국 인재상 심사위원들은 현 심사영역의 세부지표를 단순화하여 심사 시 반영할 수 있도록 할 것을 지적하고 있었다.

심사위원 4: 지표만 좀 단순화해서 심사하기 좋도록만 해주시면 어떻게 시간 내서 하면 될 것 같아요. 지금은 10개 심사 요소 중에 3개 심사 영역인데 사실 이게 이렇게 많은 게 의미가 있으려면 영역별로 점수가 있어야하죠. 그래서 영역별로 20개 정도의 점수를 다 받아서 점수를 줘야하는데 그러려면 더 심사하기 어렵겠죠. 지금도 심사하기 힘든데.

-심사지표의 단순화 필요성

또한 심사기준의 엄격한 기준 적용보다는 심사위원의 통찰 및 전문성을 근거로 판단할 수 있는 여지를 주는 것이 필요하다는 의견이 있었다.

심사위원 2: 심사영역을 좀 러프하게 그리고 심사위원들이 할 수 있는 여지를 주시는 것. 지표별 다양한 정보를 저희에게 주는건 필요하지만 지표별로 점수를 매기는 것은 심사하는 사람들에게 어렵다.

-심사위원의 전문성에 근거한 심사 필요성

4) 대한민국 인재상 심사영역 보완

대한민국 인재상 심사위원들은 대한민국 인재상 심사영역을 개인의 능력뿐 아니라 사회적 책무성, 사회공헌을 강조한 심사영역으로 수정·보완할 것을 제안하였다.

심사위원 1: 지표, 평가 요소에 대해서 한 가지만 말씀드리자면 인재라는 개념이 사회와 타인, 타생명체와 자연과의 관계 속에서의 역할로 강조되고 변화하고 있는데 현재는 개인의 능력, 역량, 성취에 포커싱된 문장들이예요. 그거보다는 변화주도성 혹은 도덕성이라는 단어가 사회에 대한 책무성을 느끼는 단어잖아요. 그 부분을 보완하면 더 좋지 않을까하는 생각입니다.

-사회책무성을 강조한 심사영역 보강

5) 대한민국 인재상 심사영역 비율적용의 어려움

대한민국 인재상 심사위원들은 규정된 3개의 심사영역별 적용 비율을 정확히 반영하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 심사위원이 관심 있는 영역에 두각을 나타내거나 3가지 영역 중 한 영역만이라도 특출한 성과를 낸다면 종합적으로 판단하여 심사에 반영하는 것으로 나타났다.

심사위원 3: 실제 우리가 심사할 때는 안에 있는 심사 요소 3가지를 골고루 있어서 점수를 준 게 아니고 이 중에 어느 한 쪽만 두드러지게 있어도 그냥 점수를 준거죠. 심사위원마다 관심 있게 보는 심사요소가 있는 거죠.

-관심있는 심사영역의 편중

심사위원 1: 그런 요소들을 종합적으로 40:30:30으로 보고 주는 경우도 있고 아니면 아주 인상적인 한 요소를 보고 준 경우도 있는데..이 3개 지표를 실제로 대상자들에게 4:3:3으로 엄밀하게 적용할 것인가는 사실 그럴 수 없고 심지어 이 비율이 바람직하지 않다고 때때로 느끼기도 하고. 그래서 저를 포함한 많은 선생님들이 맘 속에 갈등이 있었던거죠.

-심사영역 비율의 정확한 적용의 어려움

6) 심사영역별 대한민국 인재상 세분화 도입 필요

대한민국 인재상 심사위원들은 앞서 언급한 심사영역의 비율적용의 어려움을 언급하며 3개의 심사영역의 종합평가 방식이 아닌 각 심사영역별 인재를 평가하여 인재를 세분화하자는 의견이 있었다.

심사위원 3: 인재상이 정의가 안되는건 너무 복잡하게 심사 기준에 다 담아놔서 인재상이 안 나오는 것 같아요. 그러니까 종합수기상이 되버린거죠. 저는 인재상을 몇 가지로 정의하는 것이 필요하다는 거죠. 종합적인 수상..시상을 할 필요가 없는 것 같아요. 왜냐면 열정으로 성취한 애들하고 역경 극복한 애들하고 같지 않을 수 있거든요? 그래야 심사 기준이 더 효율적으로 구성될 수 있고 그래야 그게 인재상이구나..

이는 과학, 체육 이런 부문별 인재를 뽑자라는 얘기가 아니고 창의적인 인재, 도전하

는 인재, 역경을 극복한 인재 각 심사영역별 인재를 뽑는게 훨씬 나을 것 같아요.

-심사영역별 인재 세분화

7) 대한민국 인재상 심사 분야 별 구체적 예시 필요

대한민국 인재상 심사위원들은 각자의 분야가 아닌 후보자들을 평가할 때 많은 어려움이 있음을 지적하였다. 특히 후보자가 첨부한 사전자료를 어떻게 검증할 것인가? 라는 부분에 있어서 어려움을 지적하며 분야별 검증할 수 있는 구체적 예시를 첨부하여 심사위원들이 활용할 수 있도록 해줄 것을 제안하였다.

심사위원 2: 늘 부닥치는 것은 우리가 어떤 자료를 가지고 어떻게 학생들을 검증할 것인가의 문제거든요 그래서 심사기준을 세우는 것도 좋지만, 이것을 어떻게 검증할 것인가에 대한 구체적인 검증 방법도 제시되어야할 것 같아요. 심사위원 분야가 아닌 학생들을 평가하게 될 때는 난감하거든요. 좀 구체적인 예시나 이렇게 있으면 심사할 때 훨씬 도움이 될 거 같아요.

-구체적 검증방법의 예시 필요

심사위원 6: 눈물없이 볼 수 없는 역경 극복 스토리나 체육 인재를 똑같은 기준으로 평가하기 힘들거든요. 차라리 과학 인제는 딱 몇 명이라고 못 박을 필요는 없지만 대략 이런 사람은 과학 인제는 뭐 이렇게. 역경 극복 스토리는 뭐 차라리 몇가지 구체적 예시를 담는게 조금 더 정확한 심사 기준이지 않을까.

-분야별 구체적 예시 필요

또한 대한민국 인재상 심사위원들은 분야별 구체적 예시 뿐 아니라 심사영역별 구체적 사례 역시 심사위원들이 참고할 수 있도록 제시해줄 것을 제안하였다.

심사위원 1: 국가수준에서 운영하는 상이라면, 상의 어떤 기준들도 용어들을 적절하게 써서 설명할 필요가 있다. 그래서 커다란 심사기준 카테고리가 있으면 그걸 설명하는 구체적인 사례들이 있는 것은 좋은 것 같아요.

-심사영역별 구체적 사례 필요

8) 대한민국 인재상 고교와 일반 심사기준 이원화

한편 대한민국 인재상 심사에 있어 고교와 대학청년 및 일반전형에 똑같이 적용되고 있는 현 심사영역의 재검토가 필요하다는 의견이 있었다.

심사위원 1: 지금 조건에서 고등학교 50명, 일반인 50명을 뽑는데 커다란 영역은 같은 기준을 적용하는 것이 관철될 수 있으나 가능성을 봐야하는 것과 이미 많은 활동을 통해 결과를 축적한 사람을 볼때 서로 같은 요소들을 어떻게 적용할 것인지에 대한 검토 역시 필요하다는 거고요.

-고교와 일반의 심사기준 동일적용 검토 필요

9) 사전서류 심사강화

대한민국 인재상 심사기준 관련하여 인재 선정기준을 엄격화하여 지원의 문을 높여야 한다는 의견이 있었다.

심사위원 3: 지금 단계에서 하면 좋을 것 같은 것은 인재 선정 기준을 더 엄격하고 아무나 지원하지 못하게 하는것이 좋을 것 같아요 제가 볼 때는, 그러려면 적어도 굉장히 많은 포트폴리오를 만들어 내야 할거고 그걸 가지고 심사위원분들이 전문성을 가지고 평가하시면 될 거 같아요.

-인재 선정기준 엄격화

더불어 형평성 논란으로 많이 축소된 현 사전서류 분량을 늘려 지원자의 역량 및 자질을 사전서류로 충분히 검토가 될 수 있어야 함을 강조하였다.

심사위원 1: 제 경험은 선발한 50명 중에 한 5명? 10명? 정도는 굉장히 인상적이고 대한민국 인재상을 받아 마땅한 감동적인 스토리입니다. 그런데 제가 학교에서 대학입시서류를 볼때보다 나머지 90명? 95명은 훨씬 못하거든요? 대한민국 인재상이 연세대 입학하려고 서류내는 학생들 보다 못하는게 대한민국 인재상인가? 대학 입시는 대한민국 인재상을 받는 것보다 훨씬 중요한 프로세스이기 때문에 거기에 투자하는 노력보다 여기에 투자하는 노력이 고등부의 경우에는 그렇게 크지 않다고 보는게 합리적일

것 같고요. 예전에는 굉장히 많은 자료와 많은 것들을 내게 했는데 이게 막 형평성 논란이 되면서 자료들이나 분량들을 줄여서 사전서류로 평가를 할 수 없어요 현재는.

-사전접수서류의 미흡함

나. 심사 기준 관련 FGI 정리 및 시사점

〈표 4-3〉 심사기준 FGI 이슈 및 개선방안

항목	주요 내용	이슈
인재상 정립	인재상 부재	인재상의 명확한 재정립
훈격	대한민국 인재상의 의미 축소 훈격상향에 맞는 심사의 질 개선 필요	대한민국 인재상 훈격상향
심사영역	심사세부지표 낮은 활용도 심사영역 세부지표 단순화 필요 사회책임무성 강조한 세부지표 보완 심사영역 비율의 정확한 적용 어려움 심사 분야 별 구체적 예시 필요	심사영역의 세부지표 및 비율 배분 심사영역별 인재상 세분화
대상별 심사영역	고교와 일반의 심사기준 동일적용 검토 필요	고교와 일반 심사기준 이원화
심사서류	인재 선정기준 엄격화 사전서류 미흡함 사전서류 분량 증가 필요	사전 심사서류 강화

다. 심사방법 관련 FGI 결과

1) 사전서류 검증 및 보완 필요

대한민국 인재상 심사위원들은 심사방법에 있어 가장 먼저 사전서류의 검증을 가장 큰 문제점으로 꼽았으며 추천서의 보완을 지적하는 경우가 많았다.

심사위원 3: 저는 오히려 추천 과정에 더 문제가 있는 것 같아요. 이게 굉장히 공정하게 이뤄져야 하거든요. 이를 테면 외국에서 국가에서 주는 미국에서 주는 미국장학생

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

을 주면 교사들이 굉장히 추천서를 꼼꼼히 써서 보내서 어느정도 사전 검증이 된 후 인터뷰를 하거든요? 근데 우리는 표현이 그렇지만 날림이거든요 써내는 내용들이. 그 정도로 알 수가 없는 거예요. 추천서도 달랑 2장이 전부예요.

-추천서 검증 및 보완 필요

또한 사전 서류 중 자기소개서 작성 양식이 심사에 실질적으로 필요한 영역이 아닌 과정지표로만 구성되어 있어 실질적으로 심사에 필요한 핵심 요소가 빠져있음을 지적하였다.

심사위원 6: 면접도 잠깐 보고 짧구요. 주로 많은 시간을 할애하는게 서류인데 제출하는 서류는 적어도 핵심적인 성과 이런 것들이 반영된 서류여야 하는데 그렇지 않아요. 사실 고등학생은 볼게 발전가능성 밖에 없어요. 살아온 인생도 짧고요. 일반하고 청년을봐도 아직 나이가 어리잖아요. 그래서 저희가 발전 가능성하고 몇 가지 핵심요소만 볼 수 밖에 없는데 제출한 서류가 대체로 어떻게 해왔나 과정만을 주로 물어보고 있어요. 성취감 경험 발전가능성을 제외한 나머지 다 과정 지표예요.

-과정지표 중심의 자기소개서 양식 보완 필요

특히 사전 서류 중 자기소개서 작성 양식을 심사에 실질적으로 필요한 심사영역별 작성으로의 변경을 제안하였다.

심사위원 5: 지원자들이 작성해 놓은 것들을 보면 눈물없이 볼 수 없는 역경 스토리 이런것들만 대부분이고 딱봐도 학생이 직접 작성하지 않은 것 같은 자소서도 많아요. 파악할 수 있는 시간이 굉장히 짧기 때문에 심사영역별 작성을 하든 지원서 양식 변경이 필요해 보여요

-심사영역별 자기소개서 작성으로 변경 필요

심사위원 6: 오히려 자기소개서에 쓰게 되는 9개 가이드라인이 있거든요. 이것이 적절한지 보는게 더 적절한거 같아요. 뭐 성장배경, 이걸 알게된 경로를 알아서 뭐할 거예요. 이런건 필요없고! 정말 이게 인재상에 부합하는 자기소개서로써 평가 위원들이 봤을 때 필요한 정보들을 비슷한 분량으로 써내라고 하는 게 사전서류 검증에 필요

할 것 같아요.

-자기소개서의 가이드라인 적절성 검토

2) 사전서류 형식의 다양화

대한민국 인재상 심사위원들은 현재 서류 형태로만 접수되고 있는 사전서류의 형식을 다른 형식으로 보다 다양화 하여 지원자들의 성과검증을 용이하게 할 수 있도록 할 것을 제안하였다.

심사위원 6: 지금이 4차 산업혁명 시대를 얘기하면서 무슨 서류에 의한 것들을 가지고 심사를 하는 것은 옳지 않고 적어도 본인들이 성과를 냈던 것을 다른 사진이나 동영상, 포토폴리오로 꾸며서 그것을 올려놓게 하던지.. 그렇게 해야 될 거 같다고 생각하고요.

-사전서류 형식의 다양화

3) 심사방법의 다양화

대한민국 인재상 심사위원들은 현재 운영하고 있는 심사방법에서 지원자들의 역량을 보다 세밀히 파악할 수 있도록 다른 심사방법 도입을 고려할 것을 제안하였다.

심사위원 5: 인재상으로써의 위상을 올리려면, 지금도 하나 모르겠는데 미스코리아 선발 대회처럼 토너먼트식으로 하던 전문위원들의 3-4차에 걸친 심층면접 도입이나 이런 것들이 필요할 것 같아요.

-심사의 다양한 방법 도입 필요

4) 심사위원 증원 및 심사기간 증가 필요

대한민국 인재상 심사위원들은 현재 심사를 위해 할당된 심사기간이 짧음을 지적하며 공정한 심사를 위한 심사기간을 늘릴 필요가 있고, 심사위원 증원 역시 필요함을 언급하였다.

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

심사위원 6: 최소 한 달 정도를 직접 봐야 우리가 제대로 됐는지 알 수가 있는 거예요. 저는 상의 위상이 올라가려면 심사위원 및 기간도 그만큼 필요하다. 지금은 순전히 본인들이 작성한 서류하고 추천서하고만.. 대한민국 인재상은 개인의 주장에 기반하는 수기상이다. 수기를 잘 쓰는 친구들한테 주는 상인 거예요. 면접도 잠깐 와서 하는 거 가지고 우리가 볼 수도 없는 거고..

-심사위원 증원 및 심사기간 증가 필요

심사위원 2: 저는 심사기준을 촘촘하게 하는 것도 물론 필요할 수는 있으나 그렇다고 우리가 공정하게 심사하기는 쉽지 않다. 왜냐면 서류 그리고 제한된 시간 내 면접 갖고 하는 것은 굉장히 어려운 일이다..라는 거죠.

-제한시간 내 인재심사 어려움

5) 심사분야에 맞는 전문 심사위원 배치

대한민국 인재상 심사위원들은 심사 시 자신의 분야가 아닌 지원자를 판단하고 심사할 때 많은 어려움을 느끼고 있었다. 따라서 지원자의 분야에 맞는 전문 심사위원의 배치를 통해 대한민국 인재상 심사의 전문성 및 공정성을 높일 수 있도록 해줄 것을 요구하였다.

심사위원 7: 제가 잘 아는 분야도 아닌 사람들에게 질문도 해야하고 평가한다는 것이...참..맹점 같아요. 다행히 작년같은 경우에는.. 제 분야와 관련된지라 제가 나름의 기준을 가지고 객관적이고 제 평가에 자신이 있는 나름의 심사를 할 수 있었는데.. 제 분야가 아닌 창업한 친구를 평가하는 것은 너무나 어려운거예요, 거기에 대한 실무적인 경험이 전혀 없으니까. 그래서 뭔가 그 해마다 걸려져 오는 후보들 주로 창업이나 공학, 예술 등 트렌드가 보이면 심사위원들도 그에 맞게 조율을 하면 심사위원들도 덜 부담이 되고 심사의 전문성도 높아지 않을까 싶습니다.

-분야별 전문 심사위원 배치 필요

심사위원 2: 제가 잘 모르는 분야의 지원자를 평가한다는게 참 난감하죠. 예를 들어 제가 제 분야가 아닌 과학인재를 평가할 때 제대로 검증할 수 있는가? 는 솔직히 의문이

에요

-심사위원 전문분야가 아닌 지원자 검증의 문제점

6) 인재상 심사 후 자료축적 및 피드백 필요

또한 대한민국 인재상 심사위원들은 대한민국 인재상 심사의 질적 향상을 위해 매해 심사 후 특이사항 및 추후 반영해야 할 사항 등을 자료로 정리하여 심사위원들에게 피드백이 될 수 있도록 운영해줄 것을 제안하였다.

심사위원 1: 저는 꽤 오랫동안 이 심사에 참가했고 작년에 얘기했던 피드백을 정리한 형태들을 창의재단에서 지원해줘서 그걸 봤던 경험들이 있는데 일단 그 자료들이 축적되지 않았다는게 저로써는 굉장히 황당한 상황이구요.

-심사 후 피드백 자료축적 필요

심사위원 6: 연말에 끝나면서 올해 심사 시 특이사항이나 앞으로 반영해야 할 사항들 이런 얘기하라고 해서 분명히 했거든요. 창의재단에서 회의록 같은거 써서 넘겨줬으면 좋았을텐데 제가 했던 얘기 계속 또해야하고...뭔가 잘못된거 같아요.

-심사 후 회의록 작성 후 피드백 필요

7) 수상자 추적조사 필요

마지막으로 대한민국 인재상 심사위원들은 대한민국 인재상 수상자들의 수상 이후 삶을 추적하여 이 사회에 어떻게 기여하고 있는지에 대한 지속적인 자료 조사가 필요함을 언급하였다.

심사위원 1: 개인의 경험을 일반화하기는 어렵겠지만, 분명히 굉장히 훌륭한 혹은 기대되는 수상자들이 있었습니다. 그래서 개인적으로는 그 사람들이 수상한 이후의 삶들이 어떻게 바뀌었고 어떻게 이 사회에 기여하는지가 궁금해서 그게 추적이 됐으면 좋겠고 그래야 그것이 또 하나의 인재상 심사기준이 될 수 있을 것 같아요.

-인재상 수상자의 수상 이후의 삶 파악 필요

라. 심사 방법 관련 FGI 정리 및 시사점

〈표 4-4〉 심사방법 FGI 이슈 및 개선방안

항목	주요 내용	이슈
사전서류	추천서 검증 및 보완 필요 과정지표 중심의 자기소개서 양식 보완 필요 심사영역별 자기소개서 작성으로 변경 필요 사전서류 형식의 다양화	사전서류 검증 및 보완
심사방법	심층면접, 토너먼트 등을 도입하여 인재검증 필요	심사방법의 다양화
심사기간	제한시간 내 사전서류 검토 및 인재심사 어려움	심사기간 증가
심사위원 배치	자신의 분야가 아닌 지원자를 판단하고 심사할 때의 어려움 공정한 평가를 위한 심사위원 증원 필요	전문분야에 맞는 심사위원 배치 및 심사위원 증원
심사운영	심사 후 심사위원들의 피드백 자료축적 필요 회의 시 회의록 작성 및 공유 인재상 수상자의 수상 이후의 삶 파악 필요	심사 후 피드백 강화 수상자 관리

V

제5장 델파이조사

제5장 델파이 조사

1. 연구 방법 및 개요

본 연구는 델파이 연구조사를 통해 대한민국 인재상 심사운영방안에 대한 중장기적 대응 방안의 필요성에 주목하여 개선방안을 도출하였다. 이는 문헌 연구와 FGI 분석을 통해 도출된 개선방안을 정리하였다. <표 5-1>의 내용과 같은 과정을 거쳐 도출하였다. 개선방안은 학계의 관련 전문가에게 요청한 자문과 연구진 회의를 통한 수정 및 보완을 실시하여, 최종 정리를 완료하였다.

〈표 5-1〉 개선방안 도출 과정

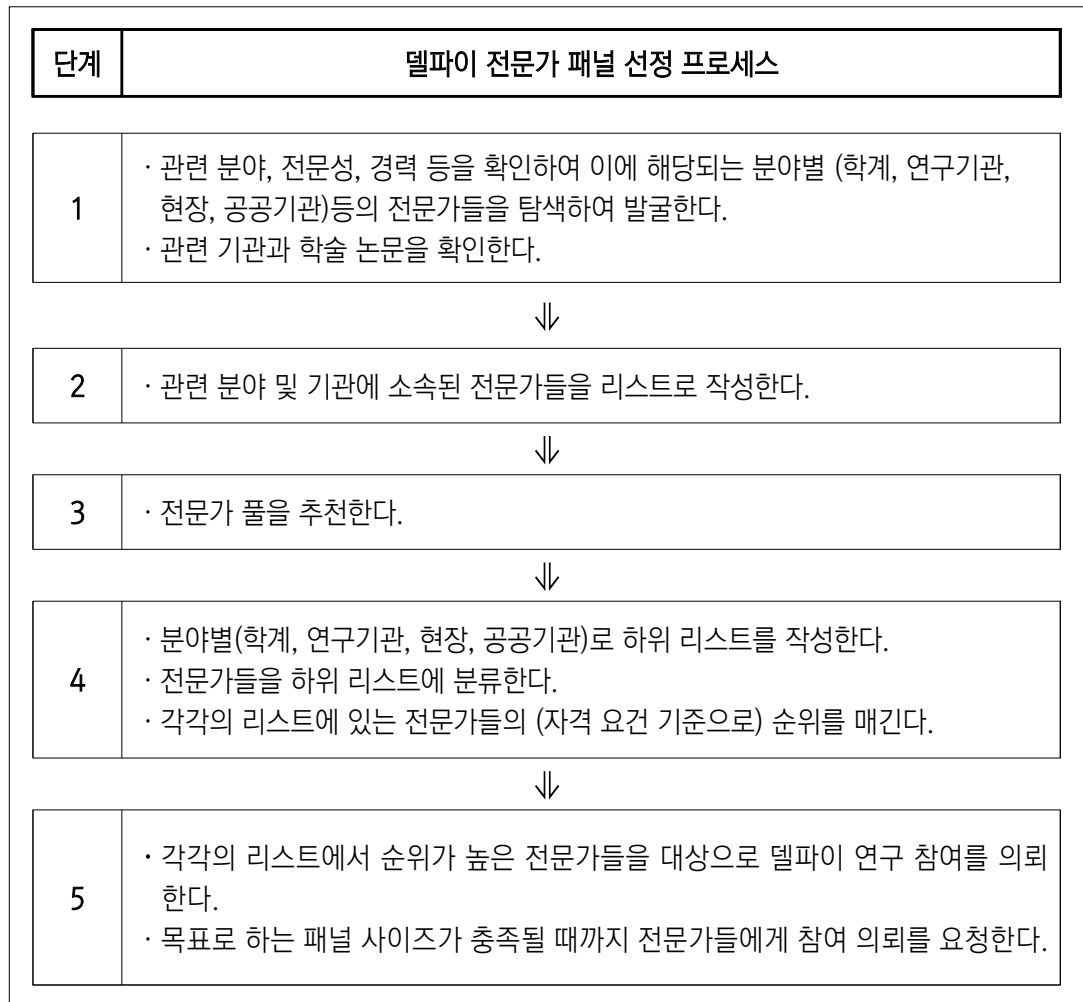
순번	자문 내용	비고
1	선행연구 분석 작업 실시(1차)	현 심사운영 제도의 문제점
2	선행연구 분석 작업 실시(2차)	심사운영제도의 개선안
3	FGI분석 작업 실시 (1차)	운영진
4	FGI분석 작업 실시 (2차)	심사위원
5	연구진 회의를 통한 개선방안 도출(최종)	

2. 전문가 구성

1) 전문가 패널 선정 방법

델파이 조사는 특정 주제에 대해 전문가들의 의견을 수집하고 이를 바탕으로 문제를 해결하거나 미래를 예측하는 기법(강용주, 2008)으로, 통계적 방법이 아닌 전문가들의

판단에 기반한 의사결정 방식이기 때문에 전문가 패널선정이 매우 중요하다(Okoli & Pawlowski, 2004). 본 연구에서는 델파이 조사를 위한 설문 대상자 선정을 위해 Okoli & Pawlowski(2004)의 5단계 전문가 선정 절차를 활용하였다. 본 연구의 전문가 패널 선정은 인재상 관련 전문가, 대한민국 인재상 심사 및 수상자 37인을 대상으로 하였다.



[그림 5-1] 델파이 전문가 패널 선정 과정

출처: Okoli & Pawlowski (2004)에서 재구성

2) 집단 별 전문가 구성

전문가 패널로 선정된 37명의 전문가들에게 델파이 조사 참여를 의뢰하였고, 이 중 16명의 전문가가 델파이 조사 참여를 수락하였다. 델파이 연구에 참여한 전문가 패널에 대한 상세한 정보는 <표 5-2>와 같다.

〈표 5-2〉 델파이 조사 응답자 정보

집단	순번	성명	소속
대한민국 인재상 심사위원	1	이**	정부출연연구기관
	2	홍**	대학
	3	한**	프리랜서
	4	남**	대학
	5	윤**	언론사
	6	장**	대학
	7	권**	대학
	8	유**	대학
인재상 관련 전문가	9	조**	대학
	10	박**	대학
	11	현**	대학
대한민국 인재상 수상자	12	백**	대학
	13	민**	개인사업
	14	방**	민간기업
	15	박**	개인사업
	16	김**	대학

3. 분석 방법

1) 델파이 설문지 구성

델파이 조사는 앞서 도출된 10개의 개선방안에 대한 적합도(전혀 적합하지 않다(1점) ~ 매우 적합하다(7점))와 4개 영역의 17개 심사요소에 대한 적합도(전혀 적합하지 않다(1점) ~ 매우 적합하다(7점))를 Likert 7점 척도로 평가하도록 설문지를 구성했다. 이는 각 심사운영 개선방안과 영역별 심사요소가 적합한지 결정하기 위한 것으로 각 개선방안과 심사요소에 대한 Likert 평가 외에, 전문가 패널의 의견을 제시할 수 있는 개방형 질문도 설문지에 포함했다. 델파이 설문지는 아래 [그림 5-2]와 같다.

예시)	1. 대한민국 인재상 심사방법의 개선방안에 대한 적합성 평가								
	사업 목적	☐ 창의와 열정으로 새로운 가치를 창출하고 타인을 배려하며 공동체 발전에 기여하는 인재를 발굴하여 미래 국가의 주축으로 성장하도록 지원 ☐ 다양한 영역에서 역량을 발휘하는 청년 우수인재를 발굴함으로써 미래 인재상(像)을 제시하고 이에 대한 국민 관심 제고							
	아래 표에 제시된 개선방안이 대한민국 인재상 심사방법의 개선방안으로 적합한 정도를 ☒ 체크해 주시기 바랍니다.								
	대한민국 인재상 심사방법의 개선방안		개선방안의 적합성 정도						
			매우 적합하지 않다	적합하지 않다	약간 적합하지 않다	중립적이다	약간 적합하다	적합하다	매우 적합하다
			1	2	3	4	5	6	7
	1	경연 방식으로 심사방법의 변화	1	2	3	4	5	6	7

[그림 5-2] 델파이 설문지

2) 대한민국 인재상 심사 운영 방안 개선을 위한 개선방안 및 심사요소의 타당도 분석

본 연구에서는 델파이 조사로 개선방안 10개, 심사요소 17개에 대한 타당도와 안정도를 검증하기 위해 내용타당도(Content Validity Ration, CVR)와 문항안정도(CV: Coefficient of Variation)를 측정하였다. 먼저, 델파이 설문지의 타당도 검증을 위해

Lawshe(1975)가 제시한 내용타당도 공식을 활용하였다. CVR값은 델파이 조사에 참여한 전문가 패널 수에 따라 결정된다. 패널 수에 따른 최소값이 산출되는데, CVR값이 최소값 이상이 되면 문항에 대한 타당도가 있다고 판단한다(강용주, 2008).

$$CVR = \frac{Ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

(N : 응답 사례수, Ne : *Likert* 7점 척도에서 부정응답을 제외한 빈도수)

Lawshe(1975)가 제시한 패널 수에 따른 최소값을 바탕으로, 본 연구에서는 전문가 패널 16명에 대한 CVR값이 0.49 이상인 역량에 대해 내용타당도가 있다고 판단했다. CVR값과 더불어, 응답의 일치정도를 의미하는 안정도(stability)를 검증하기 위해 변이계수(CV: Coefficient of Variation)를 측정하였다. CV는 표준편차를 산술평균으로 나눈 값으로, 변이계수가 0.5이하이면, 추가 설문이 필요 없고, 0.5~0.8이면 비교적 안정, 0.8 이상이면 추가 설문이 필요하다고 해석할 수 있다(강용주, 2008).

〈표 5-3〉 응답자 수에 따른 내용타당도(CVR) 최소값

응답자 수	CVR 최소값
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

4. 분석 결과

연구의 목적인 대한민국 인재상의 심사운영 개선방안 도출을 위해 심사운영에 대한 개선방안 및 심사영역별 심사요소의 타당도를 각각 분석하였다.

〈표 5-4〉 델파이 조사 자료 회수 정보

발송(개)	회신(개)	회수율(%)	설문기간
37	16	43.2	2021.08.27~09.03

본 연구 결과에 대한 델파이 조사의 발송 및 회신에 대한 내용은 <표 5-4>와 같다. 2021년 8월 27일부터 9월 3일까지 37개를 발송하여 16개가 회신되어 43.2%의 회수율을 나타냈다.

1) 대한민국 인재상 심사운영 개선방안의 타당도 분석 결과

본 장에서는 앞서 선행연구 분석, FGI 분석, 그리고 전문가 자문을 통해 도출된 10개 개선방안에 대해 적합도를 검증하였다. 적합도 검증에 사용된 개선방안의 내용은 아래 <표 5-5>와 같다.

〈표 5-5〉 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

순번	개선방안 내용
1	경연 방식으로 심사방법의 변화
2	토너먼트 방식으로 심사방법의 변화(대진표에 따라 진행되는 방식)
3	대중심사를 활용한 심사방식의 컨테스트화(예, 홈페이지 내 본인 인증을 거친 대중들이 좋아요를 클릭)
4	지원자간 집단 토론을 활용한 면접 심사방식의 다양화(태도, 배경지식, 표현력 등을 평가)
5	집단활동을 활용한 면접 심사방식의 다양화(조별 3~5인으로 구성, 주제발표 등을 통한 비교평가)
6	지원자 1인에 대해 다수 심사위원 배정
7	COVID-19 상황, 해외거주자 등의 상황을 고려한 화상면접심사 실시
8	지원자 서류 표절심사 시스템 마련
9	분야별 전문가를 활용한 평가(지원 분야 다각화 및 분야별 심사위원 배정)
10	심사서류의 온라인화(현재는 우편으로 도착한 서류를 심사함)

전문가들의 답변을 분석한 결과, 변이계수(CV)는 0.21-0.49로 모든 문항(개선방안)의 안정도 수준이 높은 것으로 판단했다. 내용타당도(CVR)값은 델파이 조사에 응답한 패널 수에 따라 최소값이 결정되는데(Lawshe, 1975), 16명의 패널이 델파이 설문에 응답하여 CVR값이 0.49 이상인 4개 문항 즉 지원자 1인에 대해 다수 심사위원 배정, COVID-19 상황, 해외거주자 등의 상황을 고려한 화상면접심사 실시, 지원자 서류 표

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

절심사 시스템 마련, 분야별 전문가를 활용한 평가가 채택되었다. 그 중 지원자 서류 표절심사 시스템 마련은 CVR값이 1.00으로 높은 적합도를 나타냈다. 한편, CVR값이 낮은 5개 문항(경연 방식으로 심사방법의 변화, 토너먼트 방식으로 심사방법의 변화, 대중심사를 활용한 심사방식의 컨테스트화, 지원자간 집단 토론을 활용한 면접 심사방식의 다양화, 집단활동을 활용한 면접 심사방식의 다양화)은 대한민국 인재상 심사운영의 개선방안으로 적합하지 않은 것으로 분석되었다.

〈표 5-6〉 대한민국 인재상 심사운영 개선방안 타당도 검증

개선방안	CV	CVR	채택여부
1. 경연 방식으로 심사방법의 변화	.41	-.08	기각
2. 토너먼트 방식으로 심사방법의 변화 (대진표에 따라 진행되는 방식)	.49	-.38	기각
3. 대중심사를 활용한 심사방식의 컨테스트화 (예: 홈페이지 내 본인 인증을 거친 대중들이 좋아요를 클릭)	.41	-.23	기각
4. 지원자간 집단 토론을 활용한 면접 심사방식의 다양화 (태도, 배경지식, 표현력 등을 평가)	.43	.08	기각
5. 집단활동을 활용한 면접 심사방식의 다양화 (조별 3~5인으로 구성, 주제발표 등을 통한 비교평가)	.42	.23	기각
6. 지원자 1인에 대해 다수 심사위원 배정	.25	.77	채택
7. COVID-19 상황, 해외거주자 등의 상황을 고려한 화상면 접심사 실시	.32	.77	채택
8. 지원자 서류 표절심사 시스템 마련	.21	1.00	채택
9. 분야별 전문가를 활용한 평가 (지원 분야 다각화 및 분야별 심사위원 배정)	.31	.77	채택
10. 심사서류의 온라인화 (현재는 우편으로 도착한 서류를 심사함)	.33	.48	기각

심사운영 개선방안에 대한 주관식 의견으로는 첫째, 억지스러운 지역 안배의 문제 해결, 대학부와 청년부의 분리, 고등부 지원자의 분야가 다양하기 때문에 일률적으로 적용할 심사 방법 개선이 어려움, 선발 총 인원수를 고수하는 것이 좋지 않다는 의견과 같이 선발 분야의 다양성 확보와 선발 인원수 조정에 대한 것이 확인되었다. 둘째, 심사위원의 확충 및 기준 명시화, 선배수상자들이 심사에 참여할 수 있도록 개선, 심사위원 인력풀 확대와 같이 심사위원에 대한 기준의 변화 필요성이 제기되었다. 셋째, 서류심사의 충분한 시간 확보, 제출자료의 선 표절 확인, 서류 검증 과정의 강화, 개인별 특성을 고려한 면접 실시와 같이 서류 및 면접 심사 기준과 절차에 대한 보완이 나타났다.

2) 대한민국 인재상 심사영역별 심사요소의 타당도 분석 결과

기존에 구분된 3개의 심사영역의 심사요소 14개와 연구를 통해 추가된 기타 영역의 심사요소 3개인 총 17개의 심사요소에 대해 델파이 조사를 실시하였다. 전문가들의 답변을 분석한 결과, 변이계수(CV)는 0.16-0.35로 모든 문항(심사요소)에서 문항 안정도 수준이 높은 것으로 판단했다. 내용타당도(CVR)값은 델파이 조사에 응답한 패널 수에 따라 최소값이 결정되는데(Lawshe, 1975), 13명의 패널이 델파이 설문에 응답하여 CVR값이 0.54 이상인 10개 문항이 채택되었다. 세부적으로 지혜와 열정으로 탁월한 성취 영역은 5개 심사요소(열정과 도전정신, 발전 가능성, 뚜렷한 목적의식, 주도적 진로탐색, 역경을 극복하고 이룬 성과(회복력, 자아 탄력성), 창의적 사고로 새로운 가치 창출 영역은 2개(창의성, 논리적-비판적 사고능력), 배려와 사회발전에 기여 영역은 2개(소통과 협력, 향후 사회기여 가능성), 기타 영역은 1개(도덕성)로 확인되었다.

한편, CVR값이 낮은 7개 문항은 대한민국 인재상의 심사요소로 적합하지 않은 것으로 분석되었다. 세부적으로 창의적 사고로 새로운 가치 창출 영역에 2개(사고의 유연성, 호기심), 배려와 사회발전에 기여 영역에 3개(배려, 봉사, 리더십), 기타 영역에 2개(변화 주도성, 문제해결능력)로 확인되었다.

〈표 5-7〉 대한민국 인재상 심사영역별 심사요소 타당도 검증

심사영역	심사요소	CV	CVR	채택여부
지혜와 열정으로 탁월한 성취	1. 열정과 도전정신	.20	.54	채택
	2. 발전 가능성	.17	.54	채택
	3. 뚜렷한 목적의식	.24	.54	채택
	4. 주도적 진로탐색	.25	.54	채택
	5. 역경을 극복하고 이룬 성과(회복력, 자아 탄력성)	.21	.69	채택
창의적 사고로 새로운 가치 창출	6. 창의성	.16	.69	채택
	7. 사고의 유연성	.21	.38	기각
	8. 호기심	.20	.38	기각
	9. 논리적-비판적 사고능력	.21	.54	채택
배려와 사회발전 에 기여	10. 배려	.35	.08	기각
	11. 봉사	.28	.08	기각
	12. 리더십	.24	.38	기각
	13. 소통과 협력	.18	.54	채택
	14. 향후 사회 기여 가능성	.18	.69	채택
기타	15. 변화 주도성	.20	.38	기각
	16. 문제해결능력	.21	.38	기각
	17. 도덕성	.35	.54	채택

심사영역별 심사요소에 대한 주관식 의견으로는 첫째, 심사요소가 너무 많아 줄이는 것이 필요, 각 심사요소의 범주가 너무 커 겹치거나 모호한 부분이 존재함과 같이 심사요소의 범주나 숫자의 조절이 필요하다는 의견이 확인되었다. 둘째, 각 영역마다 자기주도적인 도전과 성취를 확인, 도덕성과 배려와 같은 상투적인 틀의 해체, 입상실적으로만 평가되는 것의 지양, 리더십의 필요성 여부 확인, 인재에 대한 사회적 정의 필요, 봉사 활동은 참고 자료로만 활용해야 함과 같이 용어에 대한 정의 및 각 요소에 대한 적합성 여부의 점검이 필요하다는 의견이 있었다.

3) 대한민국 인재상 심사영역별 배점 기준 분석 결과

대한민국 인재상 평가에서 100점 만점 기준으로 심사가 이루어지는 3가지 심사영역(지혜와 열정으로 탁월한 성취, 창의적 사고로 새로운 가치 창출, 배려와 사회발전에 기여)의 배점 기준에 대한 의견을 조사를 실시하였다. 각 영역의 배점에 대한 전문가 13명의 의견을 분석한 결과는 <표 5-8>과 같다.

우선, 지혜와 열정으로 탁월한 성취 영역이 평균 35.45점(최소값 : 30, 최대값 : 60, 표준편차 : 10.76)으로 가장 높았다. 다음으로 창의적 사고로 새로운 가치 창출 영역이 평균 33.18점(최소값 : 10, 최대값 : 40, 표준편차 : 10.50), 마지막으로 배려와 사회발전에 기여 영역이 평균 31.36점(최소값 : 30, 최대값 : 40, 표준편차 : 3.08) 순으로 확인되었다.

〈표 5-8〉 심사영역별 배점 기준 분석

심사영역	평균	표준편차	최대값	최소값
지혜와 열정으로 탁월한 성취	35.45	10.76	60	30
창의적 사고로 새로운 가치 창출	33.18	10.50	40	10
배려와 사회발전에 기여	31.36	3.08	40	30

심사영역별 배점 기준에 대한 주관식 의견으로는 첫째, 봉사활동이나 선행 등 뚜렷한 입증 자료가 없는 활동과 같이 가치 평가가 어려운 부분에 대한 효과적인 심사가 가능한지에 대한 문제점이 제기되었다. 둘째, 세 가지 심사 영역 중 하나에 특별하게 탁월한 것보다 종합적 판단 점수를 추가하여 선발하자는 의견이 있었다. 마지막으로 전인적 인재보다 창의적 사고로 새로운 가치 창출 인재에 더 높은 비중을 두어야 한다는 의견도 제기되었다.

VI

제6장 결론

제6장 결론

1. 연구 요약

본 연구는 문헌 자료 분석을 바탕으로 1차와 2차 FGI 연구조사를 통해 대한민국 인재상 심사운영 방안에 대한 현황과악과 이슈를 도출하였다. 대한민국 인재상(像)의 정립 및 추천과정, 대한민국 인재상의 운영, 대한민국 인재상의 격상, 사후관리 체제의 확립이라는 네 가지 이슈를 바탕으로 심사위원 전문가와 수상자 집단을 대상으로 델파이 조사를 실시하였고, 대한민국 인재상 심사운영 개선방안에 대한 다양한 이슈가 도출되었다. 주요 내용은 다음과 같다.

심사 운영 과정에서의 문제점은 우선 사전심사 단계에서는 담당자의 잦은 변경, 본 심사에 앞서 사전 심사과정의 강화 필요성 등 사전 심사과정의 철저한 운영에 대한 의견이 있었고, 부모의 개입에 대비한 사전검증 등의 기타의견도 있었다. 본심사 단계에서는 심사위원의 증원, 온라인 심사방안과 화상심사에 대한 의견들이 주를 이뤘다. 이후 사후 심사 단계에서는 심사 후 사후관리에 대한 이슈가 도출되었다.

이후 심사방법에 대한 전문가 의견 조사에서는 인재상의 명확한 재정립, 대한민국 인재상 훈격상향, 심사영역의 세부지표 및 비율 배분, 심사영역별 인재상 세분화, 고교와 일반 심사기준 이원화 등의 이슈가 도출되었다. 또한 심사방법에 대한 이슈로는 사전서류 검증, 심사방법의 다양화, 심사기간의 확대, 전문분야별 심사위원 배치 및 심사위원 증원, 심사 후 피드백 강화에 대한 의견들이 있었다.

마지막으로 연구진에서는 델파이 조사를 통해 대한민국 인재상 심사운영 방안에 대한 중장기적 대응 방안의 필요성에 주목하여 심사방법 및 기준에 대한 개선방안을 도출하였다. 문헌분석과 FGI를 통해 연구진이 제시한 심사 운영방법에 대한 타당도 결과에서는 지원자 1인에 대해 다수 심사위원 배정, COVID-19 상황과 해외거주자 등의 상

황을 고려한 화상 면접심사 실시, 지원자 서류 표절 심사 시스템 마련, 분야별 전문가를 활용한 평가가 채택되었다. 또한 심사 운영 개선방안에 대한 기타 의견으로는 경직된 지역 안배의 문제 해결, 대학부와 청년부의 분리, 지원자의 분야의 다양성으로 하나의 기준으로 선발하는 것은 불합리하다는 의견과 이를 위해 선발 분야의 다양성 확보와 선발 인원수 조정에 대한 의견이 있었다. 또한 심사 위원의 확충 및 기준 명확화, 선배 수상자들이 심사에 참여할 수 있는 방안, 심사위원 인력 풀 확대와 같이 심사위원 선정 및 참여에 대한 변화 필요성이 제기되었다. 서류 심사의 충분한 시간 확보, 제출자료의 선 표절 확인, 서류 검증 과정의 강화, 개인별 특성을 고려한 면접 실시와 같이 서류 및 면접 심사기준과 절차에 대한 보완에 대한 의견도 있었다.

심사영역에 대한 타당도 결과에서는 CVR값의 기준을 넘는 10개 문항이 채택되었다. 세부적으로 지혜와 열정으로 탁월한 성취 영역은 5개 심사요소(열정과 도전정신, 발전가능성, 뚜렷한 목적의식, 주도적 진로탐색, 역경을 극복하고 이룬 성과(회복력, 자아탄력성), 창의적 사고로 새로운 가치 창출 영역은 2개(창의성, 논리적-비판적 사고능력), 배려와 사회발전에 기여 영역은 2개(소통과 협력, 향후 사회기여 가능성), 기타 영역은 1개(도덕성)로 확인되었다.

함께 심사영역별 요소에 대한 기타 의견으로는 심사 요소가 너무 많다는 의견이 있었는데, 이는 심사요소의 범주가 겹치거나 모호함의 혼재로 나타나기도 함을 의미한다. 다시 말해서 심사요소의 범주나 숫자의 조절이 필요하다. 또한 심사영역에서 자기주도적인 도전과 성취를 확인, 도덕성과 배려와 같은 상투적인 틀의 해체, 임상실적으로만 평가되는 것의 지양, 리더십의 필요성, 봉사활동의 정성적 평가의 어려움과 같이 각 요소에 대한 적합성 여부의 점검이 필요하다는 의견이 있었다.

다음으로 대한민국 인재상 평가에서 100점 만점 기준으로 심사가 이루어지는 3가지 심사영역(지혜와 열정으로 탁월한 성취, 창의적 사고로 새로운 가치 창출, 배려와 사회발전에 기여)의 배점 기준에 대한 의견을 조사를 실시한 결과, 지혜와 열정으로 탁월한 성취 영역이 평균 35.45점으로 가장 높았다. 다음으로 창의적 사고로 새로운 가치 창출 영역이 평균 33.18점 배려와 사회발전에 기여 영역이 평균 31.36점 순으로 확인되었다.

한편 심사영역별 배점 기준에 대한 기타의견으로는 첫째, 봉사활동이나 선행 등 뚜렷한 입증 자료가 없는 활동과 같이 가치 평가가 어려운 부분에 대한 기준의 마련, 세 가지 심사영역 중 하나에 특별하게 탁월한 것보다 종합적 판단 점수를 추가하여 선발 하자는 의견도 있었다. 마지막으로 전인적 인재보다 창의적 사고로 새로운 가치 창출 인재에 더 높은 비중을 두어야 한다는 의견도 제기되었다.

본 연구의 목표는 대한민국 인재상 제도의 심사운영 및 기준의 개선을 통해 향후 대한민국 인재상 제도가 더 발전될 수 있도록 심사운영의 개선 방향을 제시하는데 있다. 이에 본 연구에서는 포스트 코로나 등 빠른 사회변화에 대응할 수 있는 심사기준의 개선 제안에 초점을 맞추었다. 심사방법과 기준의 개선에 대한 타당성을 검토하기 위해 전문가들의 의견을 바탕으로 수정·보완된 개선방안 초안은 심사위원과 수상자들 대상으로 현장에서의 적용 가능성과 타당성에 대해 검토 과정을 거쳤다.

본 연구의 결과는 궁극적으로 국가 차원에서 대한민국 인재상 제도가 인재양성 및 관리 활동을 선도하기 위한 방향을 마련하고, 앞으로 제도를 운영함에 있어 필요한 구체적인 지침을 제시한다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 후속 연구를 통해 개선된 심사기준에 대한 좀 더 정교화 작업이 필요하다.

2. 개선방안 및 방향성

본 절에서는 대한민국 인재상 제도의 심사운영 개선방안을 바탕으로 발전 방향을 제안하고자 한다.

1) 개선방안

먼저 인재상에 대한 기준을 명문화하여 공정하고 투명한 심사운영이 진행되어야 한다. 또한 심사지표 개선과 함께 ‘심사방법’에 대한 구체화된 기준을 명문화하여야 할 것이다. 예를 들어 창의적 사고로 새로운 가치 창출 영역과 배려와 사회발전에 기여 영역에서 봉사활동이나 선행 등 뚜렷한 입증 자료가 없는 활동과 같이 가치 평가가 어려운 부분에 대한 효과적인 심사가 가능하도록 보다 명확한 기준이 마련되어야 할 것이다. 이 외에도 공공기관 시상제도에서 활용하는 지표들과 연계하여 제도 유지를 위한 제도가 아닌 실제 대한민국 인재의 수준을 높일 수 있는 방향으로 지표를 구성하여야 할 것이다.

〈표 6-1〉 대한민국 인재상 개선방안

구 분	현 행	개선방안	기대효과
인재선정 기준	- 인재상(像) 미비 20년 전 인재상 도입 기준의 미스매칭	- 인재상(像) 정립 - 트렌드에 맞는 인재선정 기준 도입	합리성 강화
심사방법 개선	- 소수의 심사위원에게 다수의 지원자 배치 - 심사위원의 전문 분야와 지원자 분야가 불일치	- 심사위원 증원 - 온라인 심사 시스템의 도입 - 심사위원의 직관적 심사에 따르는 차별성 방지 - 분야별 전문성을 갖춘 심사위원 배정	자의성 해소 객관성, 전문성 강화
심사기준 개선	3가지 심사 영역의 구성	3가지 영역의 비율 구성 - 보다 유연하면서 기준의 구체성 보완 - 명목적인 심사기준 삭제	심사기준 정밀화
심사절차 개선	- 사전심사 - 본 심사 - 현장 심사	- 온라인 심사 시스템의 도입 - 서류표절심사 시스템 마련	절차적 투명성 확보

2) 방향성

우선 대한민국의 인재상(像)을 보다 명확히 정립하고 이를 바탕으로 인재의 육성에 대해 생각하며 선발 인프라를 구성해야 한다. 당초 대통령 명의의 인재 발굴 제도로 설계하였으나, 현재 부총리상으로 운영됨에 따라 상에 대한 사회적 관심과 지원이 약화되면서 다양한 인재가 선발되기 보다는 특정 지역(학교)·분야로 지원자, 수상자가 편중되고 있어 제도의 본래 취지 퇴색되면서 특히, 고등학생은 과학·기술 분야 인재, 영재·특목·자사고 학생으로의 쏠림이 심화되는 추세이다. 이에 대상자 선정기준을 취지에 맞추어 명확히 하여 재정립되도록 해야 할 것이다.

비전	글로벌 선도 ‘인재양성’
목표	대한민국 인재 역량 획기적 강화 + Post-코로나 신인재 육성



3가지 영역에서 대한민국 인재상의 경쟁력 강화

① 방법	② 기준	③ 운영
- 온라인 심사의 시스템 마련 - 분야별 심사위원 확충	- 인재상(像)의 정립 - 평가 가능한 영역의 구체화	- 표절 등 사전 심사절차의 강화 - 사후 심사관리의 정립

대한민국 인재상 심사운영 시스템 구축

■ 심사의 자의성 해소 ■ 심사기준의 명확화: 열정과 도전정신, 발전 가능성, 뚜렷한 목적의식, 주도적 진로탐색, 역경을 극복하고 이룬 성과, 창의성, 논리적-비판적 사고능력, 소통과 협력, 향후 사회기여 가능성, 도덕성 ■ 절차적 투명성 확보
--

[그림 6-1] 대한민국 인재상 심사운영 방향성

부록

내 용

1 델파이 설문지

2 집단면담(FGI) 질문지-인사전문가용

3 심사영역 및 세부지표

4 2021 대한민국 인재상 심층면접 공통질의(안)

5 2021대한민국 인재상 심층면접 심사표 양식

[부록 1] 델파이 설문지

1. 대한민국 인재상 심사방법의 개선방안에 대한 적합성 평가

사업 목적	☐ 창의와 열정으로 새로운 가치를 창출하고 타인을 배려하며 공동체 발전에 기여하는 인재를 발굴하여 미래 국가의 주축으로 성장하도록 지원
	☐ 다양한 영역에서 역량을 발휘하는 청년 우수인재를 발굴함으로써 미래 인재상(像)을 제시하고 이에 대한 국민 관심 제고

아래 표에 제시된 개선방안이 대한민국 인재상 심사방법의 개선방안으로 적합한 정도를 ✓체크해 주시기 바랍니다.

대한민국 인재상 심사방법의 개선방안		개선방안의 적합성 정도						
		매우 적합 하지 않다	적 합 하 지 않 다	약간 적합 하 지 않 다	중립적 이다	약간 적합 하 다	적 합 하 다	매우 적합 하 다
		1	2	3	4	5	6	7
1	경연 방식으로 심사방법의 변화	1	2	3	4	5	6	7
2	토너먼트 방식으로 심사방법의 변화(대진표에 따라 진행되는 방식)	1	2	3	4	5	6	7
3	대중심사를 활용한 심사방식의 컨테스트화(예, 홈페이지 내 본인 인증을 거친 대중들이 좋아요를 클릭)	1	2	3	4	5	6	7

대한민국 인재상 심사방법의 개선방안		개선방안의 적합성 정도						
		매우 적합 하지 않다	적합 하지 않다	약간 적합 하지 않다	중립적 이다	약간 적합 하다	적합 하다	매우 적합 하다
		1	2	3	4	5	6	7
4	지원자간 집단 토론을 활용한 면접 심사방식의 다양화(태도, 배경지식, 표현력 등을 평가)	1	2	3	4	5	6	7
5	집단활동을 활용한 면접 심사방식의 다양화(조별 3~5인으로 구성, 주제 발표 등을 통한 비교평가)	1	2	3	4	5	6	7
6	지원자 1인에 대해 다수 심사위원 배정 온라인 시스템으로 심사서류 등록 및 심사등 과정을 모두 온라인으로 하자는 것이었습니다.	1	2	3	4	5	6	7
7	심사서류의 온라인화(현재는 우편으로 도착한 서류를 심사함)	1	2	3	4	5	6	7
8	COVID-19 상황, 해외거주자 등의 상황을 고려한 화상면접심사 실시	1	2	3	4	5	6	7
9	지원자 서류 표절심사 시스템 마련	1	2	3	4	5	6	7
10	분야별 전문가를 활용한 평가(지원 분야 다각화 및 분야별 심사위원 배정)	1	2	3	4	5	6	7

<기타 의견을 주신다면 소중히 반영하겠습니다.>

2. 대한민국 인재상의 각 심사영역별 심사요소에 대한 적합성 평가

사업 목적	☐ 창의와 열정으로 새로운 가치를 창출하고 타인을 배려하며 공동체 발전에 기여하는 인재를 발굴하여 미래 국가의 주축으로 성장하도록 지원 ☐ 다양한 영역에서 역량을 발휘하는 청년 우수인재를 발굴함으로써 미래 인재상(像)을 제시하고 이에 대한 국민 관심 제고
----------	---

아래 표에 제시된 심사요소가 대한민국 인재상의 심사요소로 적합한 정도를 ✓체크해 주시기 바랍니다.

대한민국 인재상 각 심사영역별 심사요소			각 심사영역별 심사요소의 적합성 정도							
			매우 적합 하지 않다	적 합 하 지 않 다	약간 적 합 하 지 않 다	중립 적 이 다	약간 적 합 하 다	적 합 하 다	매우 적 합 하 다	
심사영역		심사요소	내용	1	2	3	4	5	6	7
기 존 심 사 영 역	지 혜 와 열 정 으 로 탁 월	1. 열정과 도전정신	어려움을 극복하겠다는 의지를 바탕으로 달성하기 힘든 목표를 향해 도전하고 성취하는 정도 예) 자기분야에 대한 열정과 독창적인 아이디어로 국제 대회에서 수상하는 등 기량을 발휘하는 인재	1	2	3	4	5	6	7
		2. 발전 가능성	더 좋은 상태나 높은 단계로 나아갈 가능성의 정도	1	2	3	4	5	6	7
		3. 뚜렷한 목적의식	자기 노력에 분명한 목적에 관한 지각 정도	1	2	3	4	5	6	7

대한민국 인재상 각 심사영역별 심사요소			각 심사영역별 심사요소의 적합성 정도						
			매우 적합하지 않다	적합하지 않다	약간 적합하지 않다	중립적이다	약간 적합하다	적합하다	매우 적합하다
심사영역	심사요소	내용	1	2	3	4	5	6	7
한성취 창의적 사고로서 새로운 가치 창출	4. 주도적 진로탐색	진로에 대한 목표를 명확하고 이를 달성할 수 있는 계획 및 실천의 구체성	1	2	3	4	5	6	7
	5. 역경을 극복하고 이룬 성과 (회복력, 자아 탄력성)	어려운 조건이나 어려운 상황을 이겨 낸 성과를 이룬 경험 예) 장애를 극복하고 꾸준한 글쓰기를 통해 자신의 재능을 계발하는 인재	1	2	3	4	5	6	7
	6. 창의성	기존의 틀에 얽매이지 않고, 새로운 관점에서 생각이나 아이디어를 만들어 낼 수 있는 참신성의 정도 예) 핵심부품을 직접 제작하는 등 창의적 생각과 열정을 토대로 도전하는 인재	1	2	3	4	5	6	7
	7. 사고의 유연성	합리적으로 판단하여 자신의 사고를 갈등없이 조정 및 적용할 수 있는 정도	1	2	3	4	5	6	7
	8. 호기심	새롭고 신기한 것을 좋아하거나 모르는 것을 알고 싶어 하는 정도	1	2	3	4	5	6	7
	9. 논리적·비판적 사고 능력	어떤 사실에 대해 그 주장의 근거와 적절성을 비판적으로 검토하는 정도	1	2	3	4	5	6	7

대한민국 인재상 각 심사영역별 심사요소			각 심사영역별 심사요소의 적합성 정도						
			매우 적합 하지 않다	적합 하지 않다	약간 적합 하지 않다	중립 적 이다	약간 적합 하다	적합 하다	매우 적합 하다
심사영역	심사요소	내용	1	2	3	4	5	6	7
배려와 사회발전에 기여	10. 배려	타인의 관점을 이해하고 공감할 수 있는 정도	1	2	3	4	5	6	7
	11. 봉사	국가나 사회 또는 남을 위하여 사회적 나눔을 한 경험의 정도 예) 희귀난치성 질환을 극복하고 사회적 나눔과 봉사를 통해 참된 인재상을 제시하는 인재	1	2	3	4	5	6	7
	12. 리더십	목표달성을 위해 방향을 제시하고 본인과 구성원들의 능동적 참여와 협력을 이끈 경험의 정도	1	2	3	4	5	6	7
	13. 소통과 협력	특정 상황에서 타인들과 소통하고 함께 하는 것을 즐기는 정도	1	2	3	4	5	6	7
	14. 향후 사회 기여 가능성	이후 사회에 도움이 되도록 이바지 할 수 있는 가능성 정도	1	2	3	4	5	6	7
기타	15. 변화 주도성	환경의 변화를 주도하고 그 변화에 적응하는 정도	1	2	3	4	5	6	7
	16. 문제해결능력	문제를 정확하게 파악하고 체계적으로 해결한 정도	1	2	3	4	5	6	7

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

대한민국 인재상 각 심사영역별 심사요소			각 심사영역별 심사요소의 적합성 정도						
			매우 적합 하지 않다	적합 하지 않다	약간 적합 하지 않다	중립 적 이다	약간 적합 하다	적합 하다	매우 적합 하다
심사영역	심사요소	내용	1	2	3	4	5	6	7
	17. 도덕성	정직하고 일관성 있는 도덕적 태도를 바탕으로 사회적 책임감을 가지고 행동할 수 있는 정도	1	2	3	4	5	6	7

<기타 의견을 주신다면 소중히 반영하겠습니다.>

3. 대한민국 인재상 심사영역별 배점 기준 개선

대한민국 인재상의 사업 목적과 선발을 고려했을 때, 각 영역별 배점 기준을 몇 점으로 하는 것이 타당한지 응답해주시기 바랍니다.(붙임자료 1 참고)

사업 목적	☐ 창의와 열정으로 새로운 가치를 창출하고 타인을 배려하며 공동체 발전에 기여하는 인재를 발굴하여 미래 국가의 주축으로 성장하도록 지원 ☐ 다양한 영역에서 역량을 발휘하는 청년 우수인재를 발굴함으로써 미래 인재상(像)을 제시하고 이에 대한 국민 관심 제고
선발 개요	☐ (선발인원) 총 100명 (고등학생 50명, 대학생·청년일반 50명) ☐ (시상) 부총리 겸 교육부장관상 및 상금(200만 원) 수여

심사영역	배점(총점 100점)
지혜와 열정으로 탁월한 성취	점
창의적 사고로 새로운 가치 창출	점
배려와 사회발전에 기여	점

<기타 의견을 주신다면 소중히 반영하겠습니다.>

[부록 2] 집단면담(Focus Group Interview) 질문지-인사전문가용

본 질문지는 그룹 인터뷰에서 활용할 질문지의 주요 내용으로, 실제 추가적인 질문이 있을 수 있으며 상황에 따라 질문 내용이 일부 변경될 수 있습니다.

항목	주요 내용
현황 파악	- 자기소개(소속, 성함, 주요업무 및 경력)를 해주십시오. - 인재상을 정의한다면, 어떠한 의견을 제시하시겠습니까?
주요 이슈 및 개선 방향	- 인재상 심사기준에서 고려해야 할 사항이나 개선이 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? - 인재상 심사방법에서 고려해야 할 사항이나 개선이 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? - 구체적으로 어떻게 개선되어야 한다고 생각하십니까?
심사영역 세부지표 도출	- 심사영역 세부지표가 인재상 심사 기준으로 적합하다고 생각하십니까? - 향후 포함되어야 할 세부지표는 무엇이라고 생각하십니까?
마무리	- 마지막으로 궁금하신 부분이나, 하시고 싶은 말씀 있으시면 해주세요.

[부록3] 심사영역 및 세부지표

심사 요소		내용
기존 심사 영역	열정과 도전정신	어려움을 극복하겠다는 의지를 바탕으로 달성하기 힘든 목표를 향해 도전하고 성취하는 정도 ※예시) 자기분야에 대한 열정과 독창적인 아이디어로 국제 대회에서 수상하는 등 기량을 발휘하는 인재,
	발전 가능성	더 좋은 상태나 높은 단계로 나아갈 가능성의 정도
	뚜렷한 목적의식	자기 노력에 분명한 목적에 관한 자각 정도
	주도적 진로탐색	진로에 대한 목표를 명확하고 이를 달성할 수 있는 계획 및 실천의 구체성
	역경을 극복하고 이룬 성과 (회복력, 자아 탄력성)	어려운 조건이나 어려운 상황을 이겨 낸 성과를 이룬 경험 ※예시)장애를 극복하고 꾸준한 글쓰기를 통해 자신의 재능을 계발하는 인재
	창의성	기존의 틀에 얽매이지 않고, 새로운 관점에서 생각이나 아이디어를 만들어 낼 수 있는 참신성의 정도 예시)핵심부품을 직접 제작하는 등 창의적 생각과 열정을 토대로 도전하는 인재,
	사고의 유연성	합리적으로 판단하여 자신의 사고를 갈등 없이 조정 및 적용할 수 있는 정도
	호기심	새롭고 신기한 것을 좋아하거나 모르는 것을 알고 싶어 하는 정도
	논리적·비판적 사고능력	어떤 사실에 대해 그 주장의 근거와 적절성을 비판적으로 검토하는 정도

Ⅰ 대한민국 인재상 심사운영 개선방안

심사 요소		내용
	열린 마음, 공감, 배려, 다양성을 수용하는 태도 => 배려	타인의 관점을 이해하고 공감할 수 있는 정도
	봉사	국가나 사회 또는 남을 위하여 사회적 나눔을 한 경험의 정도 ※예시) 희귀난치성 질환을 극복하고 사회적 나눔과 봉사를 통해 참된 인재상을 제시하는 인재
	리더십	목표달성을 위해 방향을 제시하고 본인과 구성원들의 능동적 참여와 협력을 이끈 경험의 정도
	소통과 협력	특정 상황에서 타인들과 소통하고 함께 하는 것을 즐기는 정도
	향후 사회 기여 가능성	이후 사회에 도움이 되도록 이바지 할 수 있는 가능성 정도
KUHRD2 차년도 보고서 인재상	변화 주도성	환경의 변화를 주도하고 그 변화에 적응하는 정도
	문제해결능력	문제를 정확하게 파악하고 체계적으로 해결한 정도
	도덕성	정직하고 일관성 있는 도덕적 태도를 바탕으로 사회적 책임감을 가지고 행동할 수 있는 정도

[부록 4] 2021 대한민국 인재상 심층면접 공통질의(안)

2021 대한민국 인재상 심층면접 공통질의(안)

□ 공통질의(안)

심사 영역	질문(안)
지혜와 열정으로 탁월한 성취	본인의 활동 중에 특별히 탁월한 성취를 이루었다고 생각하는 것 한 가지를 제시하고 그 성취가 타인과 사회에 어떤 기여를 했는지 말해보세요. - 본인이 성취했다고 생각하는 실적의 사회적 의미에 대한 자기 평가 내용 확인
	자신의 인생에서 가장 가치 있는 과업 내지 목표로 무엇을 설정했는지, 그리고 이를 이루기 위해 자기 주도적으로 어떤 노력을 해왔는지 말해보세요. - 명확한 삶의 목표 설정 의지 및 자기주도적 실천력 확인
창의적 사고로 새로운 가치 창출	본인이 볼 때 융합형 인재란 무엇인지? 본인도 융합형 인재라고 생각하는지, 그렇게 생각한다면 그 근거가 무엇인지 말해보세요. - 융합적 인재상 및 창의적 사고력에 대한 자기 평가 확인
	제4차 산업혁명 등 미래 사회의 변화에 맞게 지속 가능한 대한민국을 만들기 위해서 어떠한 가치 창출에 매진해야 한다고 생각하는지 말해보세요. - 대한민국 인재로서 국가적 미래에 대한 관심과 안목 확인

배려와 사회 발전에 기여	미래 사회에 사람들이 더욱 행복한 삶을 영위하도록 하는 데 있어서 대한민국 인재들의 역할은 무엇이라 생각하는지 말해보세요. -인류의 행복한 공동체 확장에 기여하는 미래인재의 가치관 확인 본인의 지금까지 경험이나 업적이 어떤 점에서 우리 사회의 관심을 끌 수 있는지, 그리고 향후 후배들이 본인의 어떤 점을 롤 모델로 삼을 수 있을 것인지 말해보세요. - 자신의 경험이나 업적을 사회적 가치 기준에서 평가하는 자세 및 안목 확인
----------------------------------	--

[부록 5] 2021대한민국 인재상 심층면접 심사표 양식

2021대한민국 인재상 심층면접 심사표 양식

□ 고교 분과

2021 대한민국 인재상 고교 분과 면접심사표

평가일 : 2021. 11. .

중앙심사위원 :

(서명)

연번	지역	소속	성명	지혜와 열정으로 탁월한 성취 (40점)	창의적 사고로 새로운 가치창출 (30점)	배려와 사회발전에 기여 (30점)	총 점 (100)	비고
1	서울	한국고등학교	홍길동	35	25	20	80	
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

□ 대학·청년일반 분과

2021 대한민국 인재상 대학·청년일반 분과 면접심사표

평가일 : 2021. 11. .

중앙심사위원 :

(서명)

연번	지역	소속	성명	지혜와 열정으로 탁월한 성취 (40점)	창의적 사고로 새로운 가치창출 (30점)	배려와 사회발전에 기여 (30점)	총 점 (100)	비고
1	서울	한국대학교	홍길동	35	25	20	80	
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

대한민국 인재상 심사운영 개선방안 보고서

발 행 / 2021. 08. 31

인 쇄 / 2021. 09. 15

발행인 / 조대연

펴낸곳 / 고려대학교HRD정책연구소

서울시성북구 안암로145 고려대학교 사범대학본관 214, 218호

TEL / 02)3290-5213

E-mail / kuhrd@korea.ac.kr

Homepage / <http://www.kuhrd.korea.ac.kr>

※ 파본은 교환해 드립니다.

※ 이 자료에 대한 모든 권한은 고려대학교HRD정책연구소에 있으므로
무단전재와 복제를 금합니다.

