

차세대영재기업인육성 정책집행 영향요인 분석

백 민 정*

KAIST

허 남 영**

국립부산과학관

류 춘 렬***

KAIST

이 연구는 차세대영재기업인육성 정책의 정책문제를 진단하고 구체적인 정책대안을 마련하기 위해 이루어졌다. 이를 위해 차세대영재기업인육성 정책 관계자 총 32명의 정책인식을 분석하고 이를 토대로 정책 개선방안을 도출하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 차세대영재기업인육성 정책의 정책목표와 관련하여 정책목표의 구체성과 현장과의 정책목표 공유가 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 둘째, 차세대 영재기업인육성 기관과 관련하여 타부처 협력과 교육 전문가 양성이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 셋째, 차세대영재기업인정책 집행 및 관리와 관련하여 인프라 지원, 평가자의 전문성, 프로그램 보급확산 실적이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 넷째, 차세대영재기업인육성 정책의 환경과 관련하여 안정적 예산 확보, 정부의 관심과 지지가 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 차세대영재기업인육성 정책은 재능있는 영재를 조기에 발굴하여 미래인재에게 필요한 역량과 더불어 기업가정신 등의 교육을 통해 미래 부가가치산업을 이끌어 갈 지식재산 기반의 융합인재를 양성하기 위한 정책이다. 이 연구결과가 그동안의 차세대영재기업인육성 정책을 진단하고 향후 정책의 혁신방안을 구상하기 위한 기초자료로 활용되길 기대한다.

주제어: 차세대영재기업인교육, 정책집행, 영재교육, IP-CEO

I. 서 론

미래 사회에는 어떤 인재가 필요한가? 이 질문은 청소년들을 교육하는 사람들에게는 중요한 질문일 것이다. 현재의 청소년들이 바로 그 대상이기 때문이다. 그들이 불확실한 미래에서 의미 있는 삶을 영위하고 나아가 국가와 인류의 발전에 이바지할 수 있는 자질을 갖추도록 도와주는 것이 교육의 중요한 목표 중 하나일 것이다. 기술의 빠른 발전 속도에 따른 사회 변화에 불확실성이 대두되며 기존의 지식을 습득하여 활용하는 역량보다 불확실한 사회문제해결 역량을 갖춘 인재 육성은 미래 사회를 대비하기 위한 핵심적인 과제가 되고 있다(이찬 등, 2009). 이러한 시대적 요구에 부응하기 위한 정책적 노력의 일환으로 특허청과 발명진흥회에

*제1저자: 백민정, KAIST, 연구교수, mjbaek@kaist.ac.kr

**제2저자: 허남영, 국립부산과학관, 책임연구원, southero@sciport.or.kr

***교신저자: 류춘렬, KAIST, 선임연구원, pioong@kaist.ac.kr

서는 국가의 핵심 인재 육성을 위한 노력 차원으로 2009년부터 차세대영재기업인육성 사업을 시작하였다(정지희 등, 2016). 차세대영재기업인육성 사업은 재능있는 영재를 조기에 발굴하여 미래 사회에 필요한 역량들과 더불어 기업가정신을 함양하여 미래 사회를 이끌어갈 융합 인재 양성을 목표로 하고 있다. 기존의 수학, 과학 영재교육에서는 학문성 성취를 강조한다면 차세대영재기업인은 학문적 수월성을 넘어 도전정신과 혁신 등 사회적·경제적 가치 창출에 초점을 두고 있다. 그리고 차세대영재기업인육성 사업의 구체적인 정책적 실현을 위해 2010년부터 KAIST와 POSTECH에 영재기업인교육원을 설치·운영하고 있으며(유현실, 백민정, 2020), 매년 160명의 청소년을 선발하여 2024년 현재 15기 학생들을 선발하여 교육하고 있다.

특허청과 발명진흥회에서는 차세대영재기업인육성 사업의 정책적 효과를 높이기 위한 노력으로 2015년부터 차세대영재기업인 교육원생을 대상으로 종단연구를 시행하고 있으며 2016년에는 차세대영재기업인육성 사업 발전방안 연구를 시행하여 차세대영재기업인육성 사업의 발전 방향 및 향후 지원 방안을 제시하였다. 2015년도와 2019년도에는 차세대영재기업인육성 사업에 대한 5개년 종합평가가 진행되어 교육원 프로그램 내용, 편성, 인력, 예산 등의 점검이 필요하다는 개선점을 도출하기도 하였다.

그러나 차세대영재기업인육성 사업의 정책적 관점에서의 요구 분석이나 연구는 이루어지지 않았다. 참여 기관 모두 사업의 성공을 위해 많은 노력을 기울이고 있지만, 정책집행 현장에서는 정책목표와 정책성과의 모호성, 관계부처 간 협업 부재, 전문가 확보의 어려움 등이 문제로 제기되고 있다. 이와 같은 정책문제를 해결하고 정책이 성공적으로 구현되기 위해서는 차세대영재기업인육성 정책을 체계적으로 진단하고, 구체적인 정책대안을 마련할 필요가 있다.

이와 같은 문제의식으로 이 연구에서는 차세대영재기업인육성 정책 관계자들의 정책 인식을 분석하고 이를 토대로 정책 개선방안을 도출하고자 한다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 차세대영재기업인육성 정책 관계자들의 정책 인식은 어떠한가?

둘째, 차세대영재기업인육성 정책 관계자들의 정책 인식을 고려한 정책의 개선방안은 무엇인가?

II. 이론적 배경 및 분석틀 설계

1. 차세대영재기업인육성 프로그램

영재기업인은 영재와 기업인의 개념이 융합된 신조어로 차세대영재기업인은 ‘차세대에 지식재산에 기반을 둔 기업가로 성장할 잠재력이 있는 학생’을 지칭한다(이찬 등, 2009). 그러나 차세대영재기업인은 기업가로서 성장할 학생들만을 지칭하는 것이 아니다. 자신의 삶을 주체적으로 설계하고 도전하여 세상의 혁신을 가져올 수 있는 기업가정신을 갖춘 인재를 의미한다. 따라서 광의의 개념으로 ‘창의적 아이디어로 사회에 가치를 창출하고 혁신을 주도할 융합 인재’라고 정의할 수 있다(유현실, 백민정, 2020).

차세대영재기업인육성 사업에서 인재상은 당시 활동 중인 기업인들을 역할 모델로 하여 도출한 역량들을 기반으로 이루어졌으며, 육성체계는 역량 중심 교육과정 개발 방식을 근간으로

계획·개발되었다(정지희 등, 2016; 한윤영, 성은모, 백민정, 2023). 이찬 등(2009)은 창의적문제해결력, 도전정신, 자기주도학습능력, 수학·과학성취도, 지식재산전문성, 리더십, 커뮤니케이션능력, 기업윤리로 구성된 총 8개 요소로 차세대 핵심역량을 도출하였다. 이후 이종범 등(2010)이 ‘차세대영재기업인 핵심역량 진단도구’를 개발하였다. 2016년도에는 ‘차세대영재기업인 발전방안 연구’에서 미래통찰력, 협업 능력, 창의적 사고력 등의 추가 역량의 필요성을 제안하는 연구가 진행되었다(정지희 등, 2016). 2023년에는 영재기업인교육원의 고도화된 교육과정 및 교육프로그램 운영에 대한 교육 효과성을 검증하기 위해 기존의 핵심역량 진단도구의 고도화 연구를 진행하였다(한윤영 등, 2023). 이를 통해 고도화된 차세대영재기업인 핵심역량은 창의적문제해결력, 도전정신, 지속적 학습 능력, 분석적 사고력, 지식재산전문성, 협업능력, 커뮤니케이션능력, 기업가윤리로 정의되었다.

차세대영재기업인육성은 핵심역량을 기반으로 기존 교육의 패러다임에서 벗어난 기업가정신, 문제해결력, 지식재산전문성, 미래통찰력 등을 키울 수 있는 융합형 교육을 제공하기 위해(정지희 등, 2016), KAIST와 POSTECH에 영재기업인교육원이 설치·운영되고 있다. 매년 80여 명의 중학생을 선발하여 2년간 미래통찰력, 인문소양, 지식재산, 기업가정신에 대한 교육을 운영한다. 2년 과정을 모두 수료한 학생들은 수료생을 대상으로 운영하는 전문과정에 참여할 수 있게 된다. 교육은 온·오프라인 교육으로 운영되며 온라인 교육에서는 기본지식이 필요한 교육이나 개별적으로 갖추어야 할 내용을 교육하며 오프라인 교육에서는 학생주도형 팀 프로젝트 교육을 중심으로 운영한다(백민정, 박민서, 권경아, 2017). 두 교육원은 교육생을 선발하거나 육성하는 필수적인 요건 내에서 각 교육원 운영에 있어서 다양한 형태의 프로그램을 구성하도록 운영하고 있다. 이는 시대의 변화에 반응하여 교육생들이 시대를 앞서나갈 수 있도록 하는 것이 매우 주요한 교육 방향 중 하나이기 때문이다.

2. 정책집행 이론에 따른 분석틀 설계

성공적인 정책집행을 위한 정책집행의 영향요인에 관한 연구는 다양하게 이루어져 왔다. 초기 정책집행이론(Smith, 1973; Van Meter & Van Horn, 1975)은 주로 하향적 접근방법을 통해 정책결정자에게 바람직한 집행을 위한 규범적 처방을 제시하는 방안으로서 집행요인이 강조되었으나, 후기 정책집행이론(정정길 등, 2010; Cooper, Fusarelli & Randall, 2004; Edwards III, 1980; Mazmanian & Sabatier, 1983)과 최근의 정책집행 연구사례들(김호균, 2007; 모창환, 조창현, 2008; 전기정, 이재은, 2004; 최임광, 2015)은 초기 이론과 달리 정책집행의 영향요인을 집행 담당 조직의 내부 구조와 관련된 요인과 요인 간의 상호작용에 주로 초점을 두고 있다.

차세대영재기업인육성 사업의 정책요인을 분석하기 위해 정책집행이론에 기반하여 분석틀을 설계하였다. 그간 차세대영재기업인육성 정책은 정책 결정 단계에서 다양한 시도가 있었음에도 근본적인 문제해결이 이루어지지 않고 있다. 즉, 차세대영재기업인육성 정책집행의 양상은 하향적 접근방법을 중심으로 이루어져 왔다고 볼 수 있으며, 이러한 가정하에 이 연구에서는 상향적 접근을 통해 정책집행 담당자의 정책 인식을 탐색하고자 한다.

정책성과에 영향을 미치는 요인은 정책목표 요인, 정책집행기관 요인, 집행관리 요인, 그리

고 정책환경 요인으로 구성된다(류춘렬, 박경진, 김범석, 정현철, 2020).

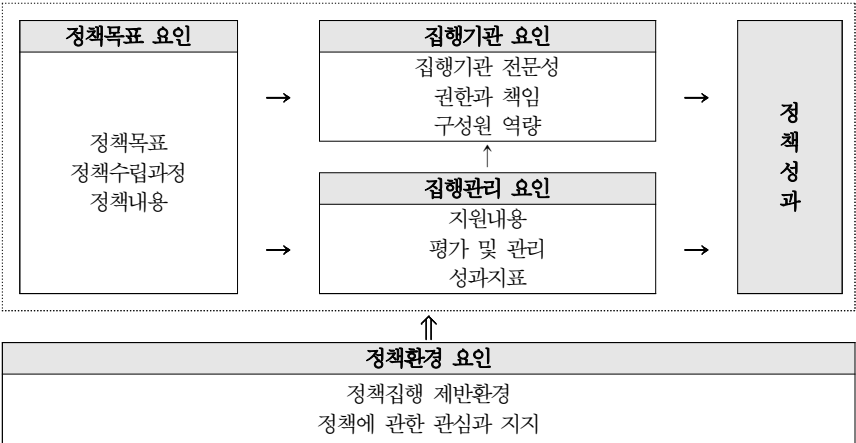
첫 번째로 정책목표 요인과 관련하여 어떤 집행조직의 관리자가 인식하게 되는 정책 기준과 정책목표는 집행조직 내부나 조직 간의 의사소통 및 추진 활동의 방향성을 결정함은 물론이고, 정책성과에도 영향을 미칠 수 있다(Van Meter & Van Horn, 1975). 이러한 관점에서 차세대영재기업인육성 정책목표 요인은 정책성과에 직접적인 영향을 미친다고 가정할 수 있다. 차세대영재기업인육성 정책목표 요인은 정책목표, 정책 수립, 정책내용으로 구분할 수 있다.

두 번째로 정책집행 기관요인과 관련하여 집행 담당 조직의 특성은 정책집행에 영향을 미치는 요인이 된다. 즉, 정책집행에 영향을 미치는 집행 담당 조직의 전문성과 부여된 권한과 책임, 조직을 구성하는 정책집행자의 성향 등은 정책성과에 영향을 미칠 수 있다(Van Meter & Van Horn, 1975). 이러한 관점에서 차세대영재기업인육성 정책의 정책집행 조직 요인은 세부적으로 기관의 특성과 역할, 기관 구성원 및 교육내용으로 구분할 수 있다.

세 번째로 정책 집행관리 요인과 관련하여 정책의 계획과 실행, 평가를 포함한 정책성과와 함께, 정책집행을 위한 지원과 관리 수준에 따라 정책집행 성과는 달라질 수 있다(Cooper, Fusarelli, & Randall, 2004). 이러한 관점에서 차세대영재기업인육성 정책의 집행관리 요인은 세부적으로 지원내용, 평가 및 관리, 성과지표로 구분할 수 있다.

마지막으로 정책환경 요인은 정책을 집행하는데 영향을 주기도 하며, 정책집행을 통해 영향을 받기도 하는 요인으로 사회·문화·정치·경제적 요인들로 구성되며, 정책에 따라 영향을 미치는 환경요인도 달라질 수 있다(Smith, 1973). 이러한 관점에서 차세대영재기업인육성 정책의 정책환경 요인은 세부적으로 정책집행 제반 환경, 정책에 관한 관심과 지지로 구분할 수 있다.

이처럼 정책집행이론을 검토를 통해 설계한 차세대영재기업인육성 정책의 정책집행 영향요인 체계는 [그림 1]과 같으며, 이를 차세대영재기업인육성 사업 관계자의 정책 인식을 분석하기 위한 분석틀로 사용하고자 한다.



[그림 1] 정책집행 영향요인 체계(류춘렬 등, 2020)

3. 연구 방법

가. 연구대상

이 연구를 수행하기 위한 연구대상은 차세대영재기업인육성을 주관하는 정부 부처와 관리기관 전·현직 관계자, 차세대영재기업인육성 사업에 참여한 교육원 관계자, 교육에 대해 전반적으로 이해도가 높은 전문가 그리고 교육원을 수료한 수료생으로 구성되었다. 전체 참여자 수는 32명이며 연구대상 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상

그룹	그룹 특성	참여자 수
A	차세대영재기업인육성 사업의 정책 수립 및 관리기관인 특허청과 발명진흥회의 전/현직 관계자	6
B	KAIST와 POSTECH에 설치된 차세대영재기업인교육원 전/현직 관계자	8
C	차세대영재기업인교육원의 교육, 연구와 자문 등 분야별로 교육 전반에 대해 관여하고 교육원에 대한 이해도가 높은 서포트 그룹	12
D	교육원을 수료한 수료생	6

나. 조사 및 분석 방법

자료 분석을 위해 SPSS version 23.0 프로그램을 사용하였으며, 기술통계, t검정, Borich 요구도 분석, IPA 분석 등의 통계기법이 분석에 활용되었다. 구체적으로 차세대영재기업인육성 정책에 대한 중요도와 현재 실행하고 있는 수준을 알아보기 위하여 평균(M)과 표준편차(SD)를 산출하였고, 중요도와 실행도의 차이 분석을 위해 t검정을 실시하였다.

또한, 정책집행 담당자의 정책 인식 결과를 토대로 차세대영재기업인육성 정책에서 어떤 요소를 유지·강화해야 하는지, 또는 개선할 필요가 있는지를 알아보기 위해 Borich의 요구도와 IPA(Importance-Performance Analysis)를 활용하여 분석하였다. 먼저, Borich의 교육요구도 값을 산출하여 그 값을 기준으로 우선순위를 파악하였다. Borich의 요구도는 중요도에 가중치를 부여하는 방식을 통해 t검정의 단점을 보완하고, 각 항목의 우선순위를 계산하였다. Borich 공식은 다음과 같다(Borich, 1980).

$$\text{Borich계수} = \frac{\Sigma(RCL - PCL) \times \overline{RCL}}{N}$$

RCL(Required Competence Level): 중요도(필요수준)

PCL(Present Competence Level): 실행도(현재수준)

\overline{RCL} : 중요도 평균

N: 전체 사례의 수

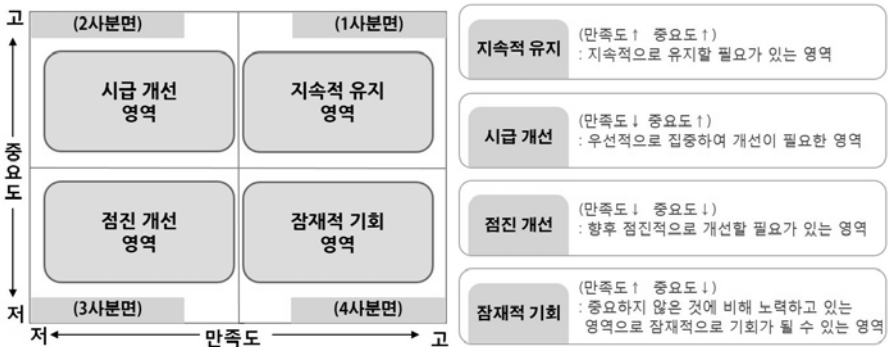
Borich(1980)의 요구도 분석은 현재 수준과 필요 수준의 차이를 우선순위로 제시하고 있으나 어느 순위까지 고려해야 하는지 명확하지 않다(김지수, 강유민, 이수영, 2018; 조대연,

2009). 이러한 단점을 보완하기 위해 IPA를 병행하여 활용하였다.

IPA는 특정 평가에 대한 기대치(perceived expectation) 대비 현재의 평가 수준을 고려하여 서비스 부문에 대한 개선사항이 무엇인지를 도출하는 분석 기법이다. IPA 기법은 평가 속성의 평균값만 산출하면 매트릭스를 이용하여 빠르고 쉽게 결과를 도출해 낼 수 있어서 분석에 드는 시간과 비용을 줄일 수 있다는 장점이 있다(임수원, 이혁기, 권기남, 2013).

IPA 매트릭스의 X축은 만족도, Y축은 중요도로 구성되어 있으며, 중요도와 만족도가 교차하도록 중심점을 선정하는 것과 중심점에 의해 도출된 4개의 사분면의 해석을 위해 의미를 부여하는 것이 IPA 매트릭스의 핵심이다. 중심점을 선정하는 방법은 척도의 중앙값, 표준편차, 평균값을 활용하는 방법 혹은 전체적인 분포를 고려하여 임의적으로 설정하는 4가지 방법이 있는데, 대부분의 연구에서는 평균값을 중심축으로 채택하고 있다(O'Neill & Palmer, 2004). 이 연구에서도 중요도와 만족도의 평균값을 기준으로 분석하였다.

IPA에서는 일반적으로 평가자들의 중요도와 만족도에 대한 평균값을 기준으로 크게 강화 영역, 최우선 개선영역, 관찰 영역, 유지 영역으로 IPA 매트릭스를 구분하고 있다(Martilla & James, 1977). 이 연구에서는 차세대영재기업인육성 사업의 개선사항에 대한 시사점을 얻기 위해 이를 각각 지속적 유지, 시급 개선, 점진 개선, 잠재적 기회 영역으로 설정하였다([그림 2] 참조).



[그림 2] IPA 개선영역 분류 틀(박경진, 2010에서 재인용)

III. 연구 결과

1. 정책목표 요인에 대한 인식

차세대영재기업인육성 사업 관계자들이 인식하는 정책목표에 대한 중요도와 현재 수준의 분석 결과는 <표 2>와 같다. Borich 요구도 분석 결과 세 요인 중 정책목표 요인(3.52)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 요인별로 분석한 결과 첫 번째로 정책목표 요인에서는 정책목표의 구체성(3.90)과 현장과의 정책목표 공유(3.90)가 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 두 번째로 정책 수립 요인에서는 정책 수립 시 사업기관 관계자나

대상자 의견 반영(3.41)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 마지막으로 정책내용 요인에서는 참여 학생들을 추적·관리할 수 있는 체계 구축(4.81)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

이러한 결과는 [그림 3]~[그림 5]의 IPA 분석 결과에서도 유사하게 나타나고 있다. 먼저 정책목표 요인에서는 ‘정책목표의 구체성(항목 1)’, ‘현장과의 정책목표 공유(항목 2)’ 등이 시급히 개선될 요인으로 나타났으며, 정책 수립 요인에서는 시급하게 개선될 요인이 나타나지 않았으나, 정책내용 요인에서는 참여 학생들을 추적·관리할 수 있는 체계 구축이 시급하게 개선될 요인으로 나타났다.

〈표 2〉 정책목표에 대한 인식

	내용(N=32)	중요도 (SD)	현재수준 (SD)	중요도- 현재수준	t	Borich요구도 개별	요인별
정책 목표	1) 정책목표의 구체성	4.70 (0.75)	3.87 (0.94)	0.83	3.878**	3.90	3.52
	2) 현장과의 정책목표의 공유	4.70 (0.53)	3.87 (0.97)	0.83	4.205**	3.90	
	3) 정책목표의 일관성	4.60 (0.72)	4.00 (0.79)	0.60	3.071**	2.76	
정책 수립	1) 정책 수립 시 사업기관 관계자나 대상자 의견 반영	4.67 (0.66)	3.93 (0.78)	0.73	4.097**	3.41	2.98
	2) 정책 수립 시 사회의 다양한 의견 반영	4.37 (1.00)	3.77 (0.86)	0.60	2.632**	2.62	
	3) 정책 수립 시 데이터(자료분석)에 기반한 의사결정	4.47 (0.78)	3.73 (0.94)	0.73	3.612**	3.26	
	4) 정책목표와 정책(추진사업)의 적합성 고려	4.60 (0.62)	4.03 (0.76)	0.57	4.011**	2.62	
정책 내용	1) 차세대영재기업인교육 대상 학년과 규모 구체화	4.07 (0.83)	4.53 (0.57)	-0.47	-2.536*	-1.91	1.73
	2) 차세대영재기업인교육을 지속해서 받을 수 있는 체계 구축	4.77 (0.50)	3.93 (0.78)	0.83	4.805**	3.96	
	3) 참여 학생들의 상급학교 진학 연계 강화	3.73 (1.11)	3.20 (0.92)	0.53	2.333*	1.98	
	4) 차세대영재기업인교육 프로그램의 연계 강화	4.57 (0.63)	4.00 (0.95)	0.57	2.984**	2.60	
	5) 전문인력의 차세대영재기업인교육 참여 강화	4.67 (0.55)	4.17 (0.75)	0.50	3.525**	2.34	
	6) 차세대영재기업인교육의 성과관리 체계 구축	4.43 (0.73)	3.93 (0.87)	0.50	2.408*	2.22	
	7) 참여 학생들을 추적관리 할 수 있는 체계 구축	4.67 (0.61)	3.63 (0.85)	1.03	5.663*	4.81	
	8) 차세대영재기업인교육의 사회통합적(지역, 계층 등) 측면 고려	3.87 (0.94)	4.03 (0.72)	-0.17	-1.044	-0.66	
	9) 부처(특허청·중기부 등) 교육정책의 차별성	4.23 (1.04)	4.00 (0.95)	0.23	1.229	0.97	
	10) 부처(특허청·교육부 등) 교육정책의 연계성	4.00 (1.11)	3.53 (0.97)	0.47	2.138*	1.88	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

이와 관련하여 관계자들은 차세대영재기업인육성 정책의 문제점과 개선방안에 대한 다양한 의견을 제시하였다.

첫 번째로 정책목표와 관련하여 관계자들은 차세대영재기업인육성 정책의 정책목표가 구체적이지 않으며, 관계부처를 비롯하여 정책집행 현장과의 정책목표 공유가 적절히 이루어지고 있지 않다고 언급하고 있다. 이를 개선하기 위해 차세대영재기업인육성 정책의 구체적인 목표를 공개하고, 이 과정에서 현장과의 지속적인 소통이 이루어질 필요가 있다고 언급하고 있다.

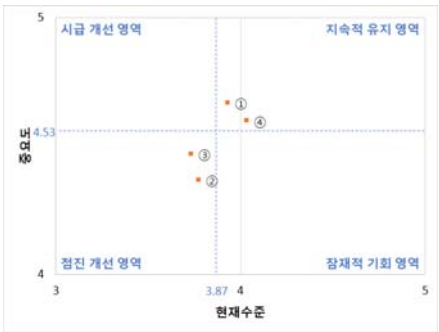
“차세대영재기업인육성 정책목표가 구체적으로 무엇인지 모호합니다. (중략) 정책목표는 ‘평가 가능한 지표’로 설정되어야 하는데, 현재 차세대영재기업인육성 사업의 구체적인 정책목표가 무엇인지 모르겠습니다. (C7)”

“차세대영재기업인육성 정책목표에 대하여 관련 부처인 특허청 및 한국발명진흥회뿐만 아니라 학교 현장과 교육부, 중기부 등의 정책 기관과도 소통하여야 함. (C1)”

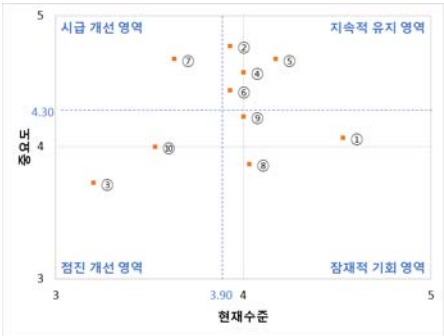
“차세대영재기업인육성 정책목표를 쉽게 찾을 수 있도록 공개하여 주시면 좋겠습니다. (C4)”



[그림 3] 정책목표에 대한 인식



[그림 4] 정책 수립에 대한 인식



[그림 5] 정책내용에 대한 인식

더불어 정책목표의 일관성 확보를 위해 장기적인 관점에서 정책이 수립되고 유지되어야 하며, 지속적인 모니터링이 요구된다고 언급하고 있다.

“단기간에 성과가 나오기 어려운 유형의 사업인 만큼, 장기적인 관점에서 정책이 수립되고 유지되는 것이 중요함. (D5)”

“(전략) 단순 10년짜리 프로젝트가 아니라 20년 30년 장기간의 추적 연구가 동반되어 해당 수료생의 삶을 전반적으로 살필 수 있는 방향의 정책이 필요함. (D6)”

두 번째로 정책 수립 요인과 관련하여 관계자들은 선행 사례가 없는 혁신적인 교육 시도였기 때문에 정책 초기에는 어려움이 있을 수밖에 없었으나 그동안 교육 수료생이 기업가로 성장하고 데이터가 축적되었으므로, 다양한 의견과 데이터를 기반으로 향후 정책을 개선할 필요성을 제기하였다.

“중학생을 대상으로 차세대영재기업인육성이라는, 유례를 찾기 어려운 혁신적인 교육 목표를 추구하면서, 데이터에 기반한 의사결정이나 정책의 적합성은, 실행하기 어려운 측면이 있었음. (B8)”

“그동안 축적된 데이터 분석을 통해 도출된 시사점에 기반한 정책 수립 및 의사결정 필요가 있음. (C8)”

세 번째로 정책내용과 관련하여 관계자들은 이에 대한 구체적인 방안들도 제시하였는데, 지속적인 교육에 대해서는 교육체계와 프로그램을 마련할 뿐만 아니라 교육 운영의 안정성을 확보할 수 있도록 기업이나 다른 기관 등 정부 이외의 지원을 확보할 필요성을 제기하였다. 또, 추적관리 방안으로써 수료생들의 진로와 경력을 수집·관리할 GED와 같은 시스템을 구축하는 한편, 교육생들의 교류와 인적 네트워크를 강화하는 동문회 등의 프로그램 활성화도 강조하였다.

“지속해서 교육을 받을 수 있는 체계 구축이 중요하다고 생각합니다. 정부 예산 지원뿐만 아니라 기업이나 기타 기관 등의 지원을 받는 등, 정부 예산 지원이 중단되는 경우를 대비할 필요가 있습니다. (A5)”

“교육대상자 및 성과관리 등의 관리체계와 관련하여, 부처에서 시스템을 구축하여 통합관리를 해야 할 필요성이 절실함. (중략) GED(영재교육 종합데이터베이스) 시스템 등과 같이 체계적으로 관리할 수 있는 시스템 구축이 필요함. (B7)”

“교육 간 연계 및 수료생과 재학생 간의 네트워크, 수료생 동문회 활성화와 수료생들의 진로 관찰을 할 수 있는 시스템 구축이 필요함. (A3)”

2. 집행기관 요인에 대한 인식

가. 정책 수립 및 사업관리 기관의 역할에 대한 인식

차세대영재기업인육성 사업 관계자들이 인식하는 정책 수립 및 사업관리 기관의 역할에 대한 중요도와 현재 수준의 분석 결과는 <표 3>과 같다. Borich 요구도 분석 결과 두 요인 중

정책수립기관 요인(5.51)이 보다 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 요인별로 분석한 결과 첫 번째로 정책수립기관 요인에서는 타 부처 협력(7.84)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 반면, 사업관리기관 요인에서는 교육전문가 양성(6.96)과 타 기관 협력(6.96)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

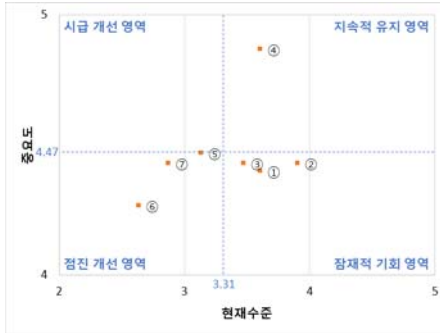
[그림 6]~[그림 7]의 IPA분석 결과, 시급개선영역에 포함되지는 않았지만, 다른 부처 협력(수립기관 문항 7)과 교육전문가양성(관리기관 문항 6) 항목이 중요도 대비 낮은 현재 수준을 나타내어, 시급개선영역에 포함되지는 않았지만, Borich 분석과 유사하게 나타났다.

다른 문항들을 보면, 정책수립기관의 정책기획 및 수립(항목 1) 및 교육 기관 지원(항목 4) 등은 중요도가 높고 현재 수준도 다른 항목보다 비교적 높아 지속유지영역에 분포되었다. 또, 사업관리기관인 발명진흥회에 대해 사업평가 및 관리 역할을 비교적 잘 수행하고 있다고 응답하였다(항목 2).

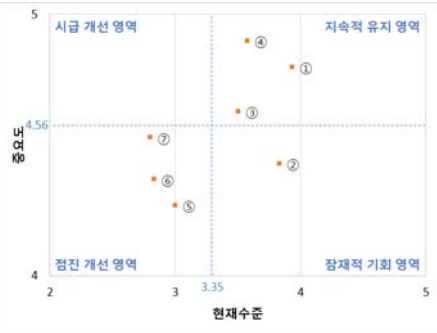
〈표 3〉 정책 수립기관의 역할에 대한 인식

	내용(N=32)	중요도 (SD)	현재 수준 (SD)	중요도- 현재 수준	t	Borich요구도	
						개별	요인별
정 책 수 립 기 관	1) 차세대영재기업인육성 정책기획 및 수립	4.80 (0.48)	3.93 (0.83)	0.87	5.517**	4.18	5.51
	2) 차세대영재기업인육성 사업평가 및 관리	4.43 (0.77)	3.83 (0.65)	0.60	3.674**	2.66	
	3) 차세대영재기업인육성 사업홍보 및 확산	4.63 (0.56)	3.50 (0.82)	1.13	6.901**	5.23	
	4) 차세대영재기업인 교육 기관(KAIST, POSTECH 등) 지원	4.90 (0.31)	3.57 (0.82)	1.33	9.633**	6.52	
	5) 차세대영재기업인 교육 관련 연구	4.27 (0.91)	3.00 (0.74)	1.27	5.917**	5.42	
	6) 차세대영재기업인 교육전문가 양성	4.37 (0.93)	2.83 (0.91)	1.53	6.565**	6.69	
	7) 차세대영재기업인육성 관련 타 부처 협력	4.53 (0.78)	2.80 (1.00)	1.73	7.549**	7.84	
사 업 관 리 기 관	1) 차세대영재기업인육성 정책기획 및 수립	4.40 (0.81)	3.60 (0.72)	0.80	4.738**	3.52	5.17
	2) 차세대영재기업인육성 사업평가 및 관리	4.43 (0.77)	3.90 (0.71)	0.53	2.641*	2.35	
	3) 차세대영재기업인육성 사업홍보 및 확산	4.43 (0.73)	3.47 (0.86)	0.97	5.950**	4.30	
	4) 차세대영재기업인 교육 기관(KAIST, POSTECH 등) 지원	4.87 (0.35)	3.60 (0.77)	1.27	8.382**	6.18	
	5) 차세대영재기업인 교육 관련 연구	4.47 (0.73)	3.13 (0.82)	1.33	7.345**	5.95	
	6) 차세대영재기업인 교육전문가 양성	4.27 (0.94)	2.63 (0.93)	1.63	7.718**	6.96	
	7) 차세대영재기업인육성 관련 타 기관 협력	4.43 (0.86)	2.87 (0.97)	1.57	6.714**	6.96	

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



[그림 6] 사업관리 기관의
역할에 대한 인식



[그림 7] 정책 수립기관의
역할에 대한 인식

정책 수립 및 관리기관과 관련한 현황과 개선방안에 대해 관계자들은 다음과 같이 다양한 의견을 제시하였다.

먼저 정책 수립기관인 특허청에 대해 중앙부처로서 정책 성공을 위한 환경 조성과 안정적 예산확보에 더 적극적인 역할을 요청하는 한편, 현재 수준이 낮게 나타난 타 부처 협력과 교육전문가 양성이 필요함을 언급하였다.

“특허청이 단지 물적 지원이나 관리 역할 수준으로 머무는 것으로 판단됨. (중략) 사업간 연계 및 사업의 방향성을 구체화하고, 사업 목표 달성을 위한 환경 마련에 대한 충분한 고민이 요구됨. (C12)”

“중앙부처로서 일관성 있는 정책추진이 어려우므로 관리기관(한국발명진흥회)과 추진기관(KAIST, POSTECH)에 권한 위임과 지속적 예산확보를 위한 기반 마련이 필요함. (A3)”

“학습자들이 차세대영재기업인 교육에 전념할 수 있도록 교육부 등 타 부처 간의 협력을 이끌 수 있는 지원이 요구됨. (A4)”

“특허청의 정책 수립과 실행은 매우 중요하다고 판단됨. 하지만, 실제 사업의 내용을 보면 교육 관련 연구 및 교육전문가 양성을 위한 연구와 비중은 상당히 낮은 것으로 판단됨. (중략) 관련 연구 및 교육전문가 양성은 기관의 관심도이며, 교육의 질을 담보할 수 있는 잣대가 될 수 있음. (C5)”

다음으로 사업관리기관인 발명진흥회에 대해 관계자들은 홍보와 확산, 교육 기관 지원과 교육전문가 확보 등 다양한 역할을 강조하였다.

“차세대영재기업인육성을 위해 특허청뿐 아니라 한국발명진흥회의 적극적인 사업홍보 및 확산 지원 등이 매우 큰 역할을 한다고 생각합니다. (중략) 특히 교육 기관 지원을 더욱 강화해야 한다고 생각합니다. (B5).”

“차세대영재기업육성 정책의 전통성 대비 아직 현장에서는 대중 인지도가 낮습니다. 사업의 관리/감독보다 사업홍보 및 확산과 교육 기관 지원에 집중하면 좋겠습니다. (C3)”

“공공기관이 갖는 사회적 책무를 청소년에 대한 인재 양성을 통해 실현해 나갈 수 있도록 사업을 점검하고 교육성과 체계를 구성하는 기관 내 전문가 확보와 지원이 필요해 보임. (A6)”

나. 교육 운영 기관의 특성과 역할에 대한 인식

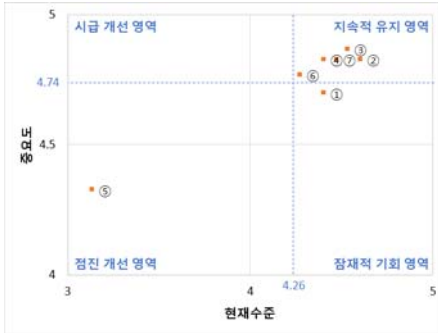
차세대영재기업인육성 사업 관계자들이 인식하는 교육 운영 기관의 특성과 역할에 대한 중요도와 현재 수준의 분석 결과는 <표 4>와 같다. Borich 요구도 분석 결과 두 요인 중 교육운영기관의 역할 요인(2.49)이 보다 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 요인별로 분석한 결과 첫 번째로 교육운영기관의 특성에서는 예산집행의 자율성(5.20)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 반면, 교육운영기관의 역할 요인에서는 교육전문가 양성(4.30)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

[그림 8]과 [그림 9]의 IPA분석 결과를 보면, 예산집행의 자율성과 교육전문가 양성 항목은 현재 수준과 중요도가 낮거나 평균에 가까운 비슷한 수준으로 나타나 시급하게 개선되어야 할 요인으로 분류되지는 않았다.

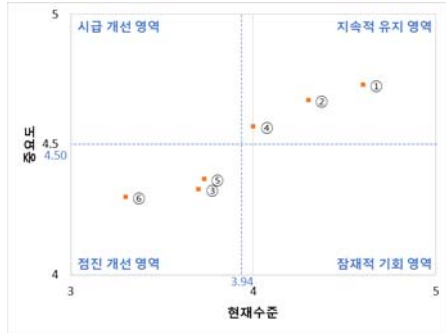
<표 4> 교육운영기관의 특성과 역할에 대한 인식

내용	중요도 (SD)	실행 수준 (SD)	중요도 -실행 수준	t	Borich요구도	
					개별	요인별
1) 교육대상자 선정의 자율성	4.70 (0.60)	4.40 (0.77)	0.30	2.068*	1.41	2.27
2) 교육 형태의 자율성	4.83 (0.38)	4.60 (0.56)	0.23	2.249*	1.11	
3) 교육 내용구성의 자율성	4.87 (0.43)	4.53 (0.57)	0.33	3.340**	1.61	
4) 교육 방법의 자율성	4.83 (0.38)	4.40 (0.62)	0.43	4.709**	2.08	
5) 예산집행의 자율성	4.33 (0.80)	3.13 (0.86)	1.20	6.180**	5.20	
6) 차세대영재기업인육성 정책목표에 대한 책무성	4.77 (0.50)	4.27 (0.74)	0.50	3.181**	2.39	
7) 프로그램의 질적 수준에 대한 책무성	4.83 (0.53)	4.47 (0.68)	0.37	2.626*	1.79	
1) 차세대영재기업인 발굴 및 육성	4.73 (0.52)	4.60 (0.62)	0.13	1.439	0.61	2.49
2) 차세대영재기업인 교육모델 및 콘텐츠 개발	4.67 (0.66)	4.30 (0.65)	0.37	2.362*	1.73	
3) 차세대영재기업인 교육프로그램 현장 확산 및 보급	4.33 (0.84)	3.70 (0.75)	0.63	3.898**	2.73	
4) 차세대영재기업인 수료생 추수 관리	4.57 (0.63)	4.00 (0.83)	0.57	3.616**	2.60	
5) 차세대영재기업인 교육 관련 연구	4.37 (0.76)	3.73 (0.83)	0.63	3.597**	2.75	
6) 차세대영재기업인 교육전문가 양성	4.30 (0.92)	3.30 (0.95)	1.00	4.785**	4.30	

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



[그림 8] 교육운영기관의
특성에 대한 인식



[그림 9] 교육운영기관의
역할에 대한 인식

문항별 응답을 분석해보면, 차세대영재기업인육성 정책의 교육 목표를 달성하기 위해 교육 담당 기관의 특성을 묻는 질문에 자율성과 책무성은 모두 높은 수준의 중요도를 나타냈고, 실행 수준도 높게 나타났다. 이처럼 교육 기관의 높은 자율성에 대해서는 추가 의견에서도 모든 관계자가 한목소리를 내었다.

“현재 관련 교육을 진행하고 있는 카이스트와 포스텍에 지금보다 더욱 독립적인 교육과 운영을 할 수 있도록 자율성이 보장되면 좋겠습니다. (C4)”

“영재기업인교육은 그 교육내용이 정규교육과정보다 앞서 있고, 미래기술에 관련해 많은 교육을 하는 만큼 교육의 형태와 구성, 방법적인 측면에서 제한을 받아서는 안된다고 생각합니다. (D1)”

더불어 예산집행에 대해서는 복잡한 절차의 간소화와 함께, 영재기업인육성에 필요하다면 집행할 수 있도록 하고 근거에 대해 질적 심사 등을 제안하였다.

“교육 기관(KAIST, POSTECH)은 좀 더 자유로운 예산집행을 통한 폭넓은 교육 확대가 필요함. 특히 해외 학생교류를 통한 선진 창업문화 체험 확대할 필요가 있음. (C6)”

“예산집행의 자율성은 교육의 자율성 범위 내에서 근거로 주어져야 하는 부분인 것으로 판단됨. 예산관리에서 질적 수준의 심사가 이루어져야 할 것임. (C12)”

특히 관계자들은 앞서 정책 수립 및 관리기관의 인식에서와 같이 교육전문가의 양성과 교육 관련 연구를 강조하면서, 실제 교육을 시행하는 교육 기관에서 교육 연구와 전문가 양성이 필요하며 이를 위한 자원확보의 필요성을 언급하였다.

“특허청과 발명진흥회의 교육 관련 연구 및 교육전문가 양성 정책도 중요하지만, 실제로 교육을 수행하는 기관의 교육 관련 연구와 교육전문가 양성은 가장 본질적이고 중요한 사업이라 판단됨. (c5)”

“교육을 담당하는 기관에 연구기능을 더하기 위해서는 그에 해당하는 인적/물적 지원이 충분히 이루어질 때 가능할 것으로 판단됨. 연구와 교육을 구분한 정책 수립이 요구됨. 교육에 너무 치중하고 있으므로 연구를 할 수 있는 충분한 자원투입이 요구됨. (C12)”

다. 교육 담당자, 학생선발, 교육내용에 대한 인식

차세대영재기업인육성 사업 관계자들이 인식하는 교육 담당자, 학생선발, 교육내용에 대한 중요도와 현재 수준의 분석 결과는 <표 5>와 같다. Borich 요구도 분석 결과 세 요인 중 교육 내용 요인(1.74)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 요인별로 분석한 결과 첫 번째로 교육 담당자 요인에서는 교수자의 교수학습 전문성(2.24)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 두 번째로 학생선발 요인에서는 선발방법의 다양성(2.68)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 세 번째로 교육내용 요인에서는 진로 교육(3.06)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

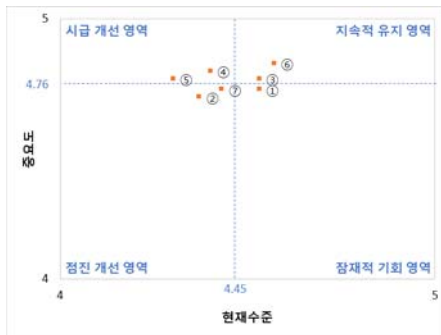
이러한 결과는 중요도와 만족도의 차이와 [그림 10]~[그림 12]의 IPA분석 결과에서도 유사하게 나타나고 있다. 먼저 교육 담당자 요인에서는 ‘교수자의 분야 내용 전문성(항목 4)’과 ‘교수자의 교수학습 전문성(항목 5)’이 시급히 개선될 요인으로 나타났으며, 학생선발 요인에서는 ‘선발방법의 다양성(항목 3)’이 시급하게 개선될 요인으로 나타났다. 그리고 교육내용 요인에서는 ‘차세대기업인으로서의 진로 교육(항목 6)’이 시급하게 개선될 요인으로 나타났다.

<표 5> 교육 담당자에 대한 인식

내용(N=32)		중요도 (SD)	현재 수준 (SD)	중요도 -현재 수준	t	Borich요구도 개별 요인별
교육 담당 자	1) 교육 기관 관리자의 차세대영재기업인육성 정책목표 이해도	4.73 (0.58)	4.53 (0.68)	0.20	1.989	0.95
	2) 교육기관 관리자의 리더십과 조직관리 능력	4.70 (0.53)	4.37 (0.72)	0.33	2.408*	1.55
	3) 교수자의 차세대영재기업인교육 이해도	4.77 (0.43)	4.53 (0.63)	0.23	1.882	1.10
	4) 교수자의 분야내용 전문성	4.80 (0.55)	4.40 (0.72)	0.40	2.845**	1.92
	5) 교수자의 교수학습 전문성	4.77 (0.57)	4.30 (0.75)	0.47	3.751**	2.24
	6) 교육 운영담당자의 차세대영재기업인교육 이해도	4.83 (0.46)	4.57 (0.63)	0.27	2.504*	1.30
	7) 교육 운영담당자의 교육 운영 관련 전문성	4.73 (0.58)	4.43 (0.63)	0.30	2.523*	1.42
학생 선발	1) 선발 요소의 타당성	4.60 (0.62)	4.53 (0.63)	0.07	0.701	0.32
	2) 선발 과정의 적절성	4.63 (0.49)	4.57 (0.57)	0.07	0.626	0.32
	3) 선발방법의 다양성	4.70 (0.79)	4.13 (0.73)	0.57	3.798**	2.68
	4) 선발 결과의 신뢰성	4.73 (0.52)	4.63 (0.49)	0.10	1.000	0.47
						0.94

교육 내용	1) 수학, 과학 분야 핵심적인 전문성 계발 교육	3.40 (1.19)	3.47 (1.01)	-0.07	-0.421	-0.24	1.74
	2) 학생의 흥미와 관심을 고려한 선택형 교육	4.43 (0.82)	3.93 (0.91)	0.50	3.042**	2.22	
	3) 학생의 다양한 수준을 고려한 맞춤형 교육	4.07 (0.94)	3.67 (0.92)	0.40	2.262*	1.63	
	4) 차세대영재기업인으로서의 핵심역량을 계발하는 교육	4.80 (0.48)	4.40 (0.72)	0.40	3.026**	1.92	
	5) 미래 첨단과학 기술 분야에 대한 교육	4.70 (0.53)	4.47 (0.68)	0.23	2.249*	1.08	
	6) 차세대기업인으로서의 진로 교육	4.37 (0.76)	3.67 (0.84)	0.70	4.372**	3.06	
	7) 정서적 안정을 위한 프로그램	4.07 (0.87)	3.37 (0.89)	0.70	4.372**	2.85	

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



[그림 10] 교육 담당자에 대한 인식



[그림 11] 학생선발에 대한 인식



[그림 12] 교육내용에 대한 인식

이와 관련하여 관계자들은 차세대영재기업인육성 교육 담당자, 학생선발, 교육내용의 문제점과 개선방안에 대한 다양한 의견을 제시하였다.

첫 번째로 교육 담당자와 관련하여 관계자들은 교육 운영담당자를 위한 역량 강화가 필요하며 이를 위한 연수 프로그램이 필요하다고 제안하였다.

“교육 운영담당자들을 위한 역량 강화 기회를 제공할 필요가 있음. (A4)”

“오랫동안 여러 학생을 만나면서 운영하는 프로그램은 많은 노하우로 운영되고 있고, 누구도 대체 불가할 수 있습니다. (중략) 교육 관계자가 신선한 자극을 받을 수 있는 파격적인 연수 프로그램 지원이 필요하다고 생각합니다. 강력히 추진하기를 권고합니다. (B6).”

“운영담당자는 정책목표보다도 현장에서 관리능력과 교육내용에 대한 이해가 높아 학생들이 해당 교육으로 얻은 능력을 사회 어떤 영역에서 사용하게 될지 검토할 수 있어야 할 것임. (D5)”

두 번째로 학생선발과 관련하여 관계자들은 현재 학교장인 추천자를 다양화하거나 다양한 수행평가를 반영하는 것이 바람직하다는 의견과 더불어, 선발의 한계를 극복할 수 있도록 열린 교육체계를 제안하기도 하였다.

“교육대상의 다양성을 위해 학교장 추천 외에 학부모 또는 본인 신청도 검토 필요(선발예산 등이 확대될 수 있으나 교육대상 선정의 다양성을 위해 검토). (A3)”

“선발에서 기회를 놓쳤으나 새로운 기회를 통해 함께 교육을 받을 수 있도록 체계도 고려하면 좋겠음. (A6)”

더불어 관계자들은 이외에도 서술형에서 전형단계의 다각화, 정의적 영역 관찰 고도화, 다면적 평가 강화 등이 필요하다는 의견을 제시하였다. 또한 정규전형 이외에 상시 교육을 시행하여 우수 학생을 편입하는 등 일회성 평가전형이 갖는 한계를 극복할 방안도 제시되었다.

“과학적, 논리적 측면의 선발 기준도 중요하겠지만, 팀과의 협업이 영재교육 내에서 중요한 가치로 여겨지는 만큼 정의적 영역에 대한 높은 수준의 관찰이 필요하다고 생각합니다. (D1)”

“자신의 사고를 글로 표현할 수 있는 것이 중요한데, 점점 많은 학생이 이를 간과하고 있는 것 같습니다. 다면적 평가 강화에 글쓰기 부분의 좀 더 강조되었으면 합니다. (C10)”

“정규선발 과정을 통해 선발되지 못했으나, 뛰어난 학생들에게 교육원 편입 기회를 줄 수 있는 과정을 마련하면 좋겠습니다. (B5)”

세 번째로 교육내용과 관련하여 관계자들은 차세대영재기업인육성 교육내용이 지식재산권과 기업가정신 등 일반적인 학교 교육과정의 내용과 다르고, 기술기반 창업을 지향하는 등 일반적인 진로와는 다르므로 차세대영재기업인육성 교육에 특화된 진로와 정서적 안정을 위한 프로그램의 필요성을 강조하였다.

“일반적인 정서 안정 프로그램이 아닌, 차세대영재기업인의 목적에 부합된 정서 프로그램이 필요함. (A4)”

“정서 지원프로그램이 매우 중요하며 이미 진행하고 있는 프로그램이 있으나 많이 부족하여 강화할 필요가 있음. 점차 해당 전문가가 부재하여 정서 지원 프로그램의 질이 낮아지고 있어 정서 지원 담당 전문가가 필요함. (B3)”

3. 정책 집행관리 요인에 대한 인식

차세대영재기업인육성 사업 관계자들이 인식하는 집행관리 요인에 대한 중요도와 현재 수준의 분석 결과는 <표 6>과 같다. Borich 요구도 분석 결과 세 요인 중 지원내용 요인(5.45)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 요인별로 분석한 결과 첫 번째로 지원내용 요인에서는 인프라 지원(7.97)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 두 번째로 평가관리 요인에서는 평가자의 전문성(4.56)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 세 번째로 성과지표 요인에서는 프로그램 보급확산 실적(3.63)이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

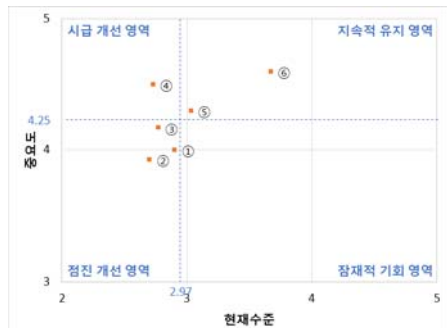
이러한 결과는 중요도와 만족도의 차이와 [그림 13]~[그림 15]의 IPA분석 결과에서도 유사하게 나타나고 있다. 먼저 사업관리기관의 지원내용 요인에서는 ‘인프라 지원(항목 4)’이 가장 필요한 것으로 나타났다. 그리고 평가관리 요인에서는 ‘차세대영재기업인교육 사업평가자의 전문성(항목 5)’이 시급히 개선될 요인으로 나타났다. 마지막으로 성과지표 요인에서는 ‘일선 교육 현장으로 프로그램 보급 및 확산 실적(항목 4)’, ‘교육 방법 및 효과에 대한 연구실적(항목 5)’이 시급개선영역에 포함되었으며, ‘현장 전문 교원 양성 실적(항목 3)’도 중요도 대비 가장 낮은 현재 수준을 나타냈다.

<표 6> 사업관리기관의 지원내용에 대한 인식

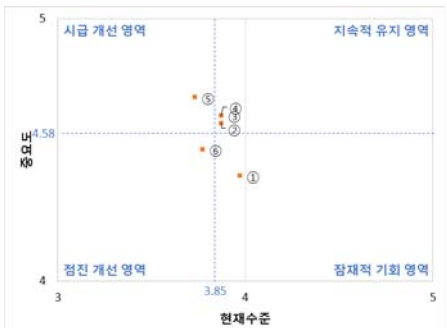
내용(N=32)	중요도 (SD)	현재 수준 (SD)	중요도- 현재 수준	t	Borich요구도	
					개별	요인별
1) 최신 차세대영재기업인교육 동향(국내외 사례 등)	4.00 (1.05)	2.90 (0.92)	1.10	5.356**	4.40	5.45
2) 다양한 교수법 지원	3.93 (1.05)	2.70 (0.84)	1.23	6.713**	4.83	
3) 교육콘텐츠 개발·보급	4.17 (1.15)	2.77 (1.01)	1.40	6.960**	5.84	
4) 인프라 지원(ex. 전문가 인력풀, 연구시설 활용 등)	4.50 (0.94)	2.73 (1.01)	1.77	8.102**	7.97	
5) 기관(프로그램) 운영 지원(ex. 컨설팅 등)	4.30 (1.15)	3.03 (1.13)	1.27	5.400**	5.46	
6) 차세대영재기업인육성 정책과 성과 홍보	4.60 (0.77)	3.67 (0.80)	0.93	5.413**	4.28	

평가 관리	1) 차세대영재기업인교육 사업평가의 일관성	4.40 (0.81)	3.97 (0.93)	0.43	2.282*	1.89	3.36
	2) 차세대영재기업인교육 사업평가 요소의 타당성	4.60 (0.62)	3.87 (0.73)	0.73	5.117**	3.36	
	3) 차세대영재기업인교육 사업평가 방법의 적절성	4.63 (0.61)	3.87 (0.73)	0.77	5.426**	3.57	
	4) 차세대영재기업인교육 사업평가 결과의 신뢰성	4.63 (0.61)	3.87 (0.73)	0.77	5.426**	3.57	
	5) 차세대영재기업인교육 사업평가자의 전문성	4.70 (0.60)	3.73 (0.78)	0.97	6.227**	4.56	
	6) 차세대영재기업인교육 사업평가 결과 활용의 적절성	4.50 (0.73)	3.77 (0.73)	0.73	4.853**	3.29	
성과 지표	1) 영재기업인 발굴 및 육성 실적(수혜율 확대)	4.40 (0.72)	4.03 (1.07)	0.37	1.733	1.63	1.77
	2) 혁신적 교육 방법·과정 및 콘텐츠 개발 실적	4.53 (0.57)	4.00 (0.74)	0.53	4.000**	2.40	
	3) 현장 전문 교원 양성 실적	3.90 (0.99)	3.27 (1.17)	0.63	2.520*	2.46	
	4) 일선 교육 현장으로 프로그램 보급 및 확산 실적	4.17 (0.87)	3.30 (0.95)	0.87	4.709**	3.63	
	5) 교육 방법 및 효과에 대한 연구실적	4.10 (0.76)	3.60 (0.67)	0.50	2.921**	2.05	
	6) 수료생의 과학 기술 분야 진학 실적	3.57 (1.04)	4.03 (0.72)	-0.47	-2.249*	-1.68	
	7) 수료생의 창업 실적	3.97 (1.10)	3.93 (0.78)	0.03	0.147	0.12	
	8) 수료생의 벤처기업 취업 실적	3.80 (1.27)	3.73 (0.83)	0.07	0.273	0.27	
	9) 수료생의 특허 출원·등록 및 활용·판매실적	3.97 (1.03)	3.87 (0.97)	0.10	0.414	0.40	

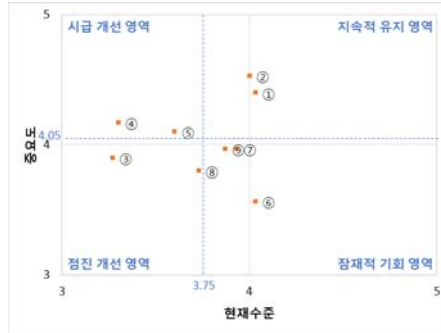
* $p < .05$, ** $p < .01$



[그림 13] 사업관리기관의 자원내용에 대한 인식



[그림 14] 평가관리에 대한 인식



[그림 15] 성과지표에 대한 인식

이와 관련하여 관계자들은 차세대영재기업인육성 정책의 집행 및 관리의 문제점과 개선방안에 대한 다양한 의견을 제시하였다.

첫 번째로 지원내용과 관련하여 앞선 사업관리기관의 역할에 대한 문항에서 ‘교육 기관 지원’이 높게 나타났는데 이는 사업관리기관의 지원내용에 대한 인식에서도 ‘인프라 지원’이 가장 필요한 것으로 나타났다. 즉 교육 기관이 교육에만 전념할 수 있도록 인적, 물적 인프라를 지원하고, 추가로 연구 수행 및 그 결과를 활용한 운영 제안 등이 필요하다고 관계자들은 응답하였다.

“발명진흥회에서는 실질적인 인프라 지원에 더욱 힘써야 함. (B3)”

“정책과 성과 홍보를 위해 교육이수자들에 대한 지속적인 추적 연구가 요구됨. 연구 결과를 바탕으로 추가적인 교수법 제안, 교육콘텐츠 제안, 컨설팅 등이 필요함. (A4)”

두 번째로 평가관리와 관련하여 관계자들은 정책목표를 정확히 인식하고 과정과 결과를 분석 평가할 수 있는 평가자의 전문성이 필요하며, 이에 수반하여 목표에 적합한 평가지표의 개발과 기존 평가지표의 간소화를 통한 효율성을 강조하였다.

“기관 평가 및 관리는 예산투입관리에 대한 꼭 필수적인 요소로 사업목표, 과정, 결과를 전문적으로 분석하여 평가할 수 있는 전문성이 필요함. (A4)”

“정량적 지표의 평가보다 정성적 지표로의 사업의 궁극적인 취지에 부합되는 평가지표의 개발이 필요하며 기존의 평가지표는 축소가 필요함. (A3)”

더불어 관계자들은 평가의 필요성과 중요성을 인정하는 한편, 교육 기관의 새로운 교육 시도를 장려하는 방향을 지향하는 것이 필요하다고 제안하였다.

“이 사업의 취지는 미래인재 교육의 새로운 모델을 제시하는 것입니다. 그렇다면 새로운 시도를 지속하도록 장려하고 권장할 필요가 있습니다. 이를 위해서는 사업관리기관이 지나치게 세세하게 간섭하고

있지는 않은지, 또 새로운 시도를 하고 있지 않은 것은 아닌지 등을 살펴야 한다고 봅니다. (A5)”

세 번째로 성과지표와 관련하여 관계자들은 일반 학교에 교육프로그램을 확산하고, 사업에 대한 이해와 교육 운영을 위한 일반 교사 대상 연수를 시행하면 효과적이라는 의견을 제시하였다.

“일선 교육 현장으로 프로그램 보급 및 확산 실적이 중요하다 판단되지만, 실질적으로 이를 운영하고 확산할 수 있는 인력 및 예산이 부족한 상황입니다. (B5)”

“정규학교의 교사를 대상으로 하는 연수 프로그램을 상설화하면 좋겠습니다. 시도교육청과의 네트워크를 긴밀하게 유지하고 이를 통해 시도교육청 예산과 사업을 시범적으로 확보하고, 성과에 따라 지속해서 운영하길 권장합니다. (B6)”

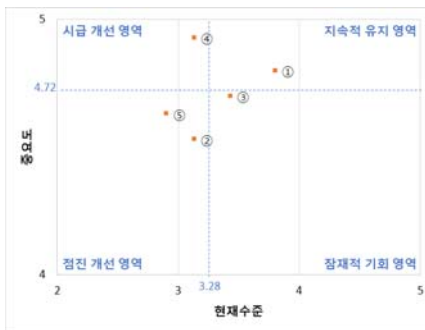
4. 환경요인에 대한 인식

차세대영재기업인육성 사업 관계자들이 인식하는 정책 환경요인에 대한 중요도와 현재 수준의 분석 결과는 <표 7>과 같다. Borich 요구도 분석 결과 두 요인 중 제반 환경요인(6.79)이 더욱 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 요인별로 분석한 결과 첫 번째로 제반 환경요인에서는 안정적 예산 확보(8.87)가 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 두 번째로 정책확산 요인에서는 정부의 관심과 지지(8.33)가 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

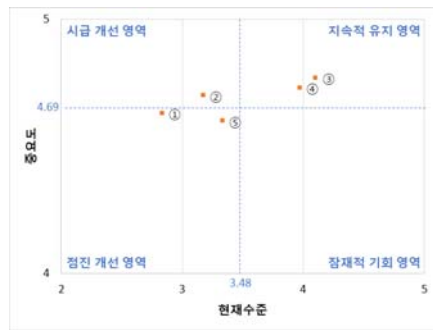
이러한 결과는 이 시급하게 개선이 요구되는 요인을 의미하는 중요도와 만족도의 차이(IPA)를 분석한 결과인 [그림 16, 17]의 IPA분석 결과에서도 유사하게 나타나고 있다. 먼저 제반 환경요인에서는 ‘차세대영재기업인교육을 위한 안정적 예산 확보(항목 4)’가 시급개선사항으로 나타나고, ‘진학진로 연계 등 현실적인 제도적 기반 마련(항목 5)’도 중요도 대비 가장 낮은 수준을 보였다. 그리고 정책확산 요인에서는 ‘교육 기관 교육 관계자들의 관심과 지지(항목 2)’가 시급히 개선될 요인으로 나타났고, ‘차세대영재기업인교육에 대한 정부의 관심과 지지(항목 1)’도 중요도 대비 낮은 현재 수준을 나타냈다.

〈표 7〉 정책 제반 환경에 대한 인식

	내용(N=32)	중요도 (SD)	현재 수준 (SD)	중요도- 현재 수준	t	Borich요구도	
						개별	요인별
제반 환경	1) 명확하고 구체적인 차세대영재기업인육성 정책 수립	4.80 0.48	3.80 0.89	1.00	5.574**	4.80	
	2) 관계부처(특허청, 교육부, 과기부 등) 간 협력 연계	4.53 0.68	3.13 1.01	1.40	6.142**	6.34	
	3) 교육의 사회적, 경제적 가치와 당위성 확보	4.70 0.60	3.43 0.97	1.27	5.917**	5.97	6.79
	4) 차세대영재기업인교육을 위한 안정적 예산확보	4.93 0.25	3.13 0.97	1.80	10.661**	8.87	
	5) 진학진로 연계 등 현실적인 제도적 기반 마련	4.63 0.72	2.90 0.88	1.73	7.719**	8.01	
정책 확산	1) 차세대영재기업인교육에 대한 정부의 관심과 지지	4.63 0.61	2.83 0.79	1.80	11.641**	8.33	
	2) 차세대영재교육기관 교육 담당자들의 관심과 지지	4.70 0.60	3.17 0.95	1.53	8.962**	7.19	
	3) 차세대영재교육에 대한 참여 학생들의 관심과 지지	4.77 0.50	4.10 0.92	0.67	3.808**	3.20	5.66
	4) 차세대영재교육에 대한 학부모들의 관심과 지지	4.73 0.52	3.97 0.93	0.77	4.323**	3.64	
	5) 차세대영재교육에 대한 대중의 긍정적인 인식 형성	4.60 0.67	3.33 0.96	1.27	5.917**	5.84	

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

[그림 16] 정책 제반 환경에 대한 인식



[그림 17] 정책확산에 대한 인식

이와 관련하여 관계자들은 차세대영재기업인육성 정책 환경요인의 문제점과 개선방안에 대한 다양한 의견을 제시하였다.

첫 번째로 제반 환경과 관련하여 관계자들은 예산의 안정성과 함께 다년간의 예산 투입 등 운영방안을 제안하는 한편, 진학 진로에 대해서는 학과 연계 진로 체험 행사 등을 제안하였다.

“교육 특성상 교육대상자들의 성과가 수료 이후에 나타나는 경향이 많고, 또한 수료생교육을 통해 지속적인 지원 등을 통해 성과를 나타내는 경우가 많습니다. 이에 차세대영재기업인교육을 위한 안정적 예산확보가 중요하다고 생각됩니다. (B5)”

“차세대영재기업인교육의 제반 환경에서 가장 중요한 요소는 안정적인 예산확보뿐 아니라 1년 단위가 아니라 기수 교육이 완료되는 2년 단위 등의 예산 투입과 성과 평가 등을 통해 교육과정에 집중할 수 있는 환경을 마련하는 것도 필요하다고 생각합니다. 또한, 진학 진로 연계를 위해 학생들의 실질적인 진로 의식을 고취할 수 있는 카이스트 내 부서 간 협업할 수 있는 아이디어를 찾아서 기획할 것을 권장합니다. (B6)”

두 번째로 정책확산과 관련하여 정부와 일반대중, 차세대영재기업인 교육 담당자 및 교육 참여자(학생, 학부모) 등의 관심과 지지는 모두 비슷한 중요도를 보였지만, 현재 수준은 그룹 별 차이가 크게 나타났다. 이에 대해 관계자들은 인지도 확산을 위한 홍보를 강조하였다.

“차세대영재기업인교육 프로그램의 성공적인 결과와 비교하여 정부, 교육 관계자들의 관심은 그다지 높지 않다고 봅니다. (중략) 정책 담당자가 이해할 수 있는 홍보 프로그램을 만드는 것을 고민할 필요가 있다고 봅니다. (A5)”

“2009년 교육원이 설립되었으나, 아직 인지도가 미미하여 매년 교육원에서 홍보에 어려움을 겪고 있음. (중략) 이를 위해 재원확보를 포함한 교육원 홍보에 주관부처 및 전담기관의 보다 큰 역할을 희망함. (B2)”

IV. 논의 및 결론

그동안 차세대영재기업인육성 정책의 확대와 교육원 도입에도 불구하고, 정책집행 현장에서는 정책목표와 정책성과의 모호성, 관계부처 간 협업 부재, 전문가 확보의 어려움 등이 문제로 제기되고 있다. 이에 이 연구에서는 이러한 정책문제를 해결하고 정책을 성공적으로 구현하기 위해 차세대영재기업인육성 정책을 체계적으로 진단하고, 구체적인 정책대안을 마련하기 위해 이루어졌다. 이를 위해 차세대영재기업인육성 정책 관계자들의 정책 인식을 분석하고 이를 토대로 정책 개선방안을 도출하였다.

차세대영재기업인육성 정책에 대한 관계자들의 인식 분석 결과와 이를 개선하는 방향은 다음과 같다.

첫째, 차세대영재기업인육성 정책의 정책목표와 관련하여 정책목표 요인에서는 정책목표의 구체성과 현장과의 정책목표 공유가 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 정책 수립 요인에서는 정책 수립 시 사업기관 관계자와 대상자 의견 반영이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났으며, 정책내용 요인에서는 참여 학생들을 추적·관리할 수 있는 체계 구축이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

집행조직의 관계자들이 인식하게 되는 정책 기준과 정책목표는 집행조직 내부나 조직 간의 의사소통 및 추진 활동의 방향성을 결정함은 물론이고, 정책성과에도 영향을 미칠 수 있다

(Van Meter & Van Horn, 1975). 또한, 정책목표가 모호하면 정책집행에 일관성이 없고 성과 관리도 어렵게 한다(김혜영, 2006). 이에 근거하면 그동안의 차세대영재기업인육성 정책의 정책목표는 구체적이지 않으며, 관계부처를 비롯하여 정책집행 현장과의 정책목표 공유가 적절히 이루어지고 있지 않음이 확인되었으며, 차세대영재기업인육성 정책이 하향식 정책 결정에 따른 정책집행이 이루어지고 있고, 정책 도입 기간이 짧아 체계적인 정책 제반 환경이 구축되지 못하고 있는 실정이 이러한 문제를 가속화하고 있다. 즉, 이러한 요인은 궁극적으로 정책성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이를 개선하기 위해서는 차세대영재기업인육성 정책의 구체적인 목표를 수립·공개하고, 이 과정에서 현장과의 지속적인 소통이 이루어질 필요가 있으며, 현장의 의견과 데이터를 기반으로 한 정책 의사결정이 필요하다. 그리고 수료생의 진로와 경력을 수집·관리할 체계적인 시스템을 구축하는 한편 교육생들의 네트워크를 활성화할 필요가 있다.

둘째, 차세대영재기업인육성 기관과 관련하여 정책 수립 및 사업관리 기관의 특성과 역할에 대해서는 타 부처 협력과 교육전문가 양성이 각각 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 그리고 교육운영기관의 특성과 역할에서는 예산집행의 자율성과 교육전문가 양성이 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다. 또한 교육 담당자, 학생선발, 교육내용에서는 교수자의 교수학습 전문성, 선발방법의 다양성, 진로 교육이 각각 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

정책집행에 영향을 미치는 집행 담당 조직의 전문성과 부여된 권한과 책임, 조직을 구성하는 정책집행자의 성향 등은 정책성과에 영향을 미칠 수 있다(Van Meter & Van Horn, 1975). 또한 주인-대리인 관점에서 각 주체 간의 정보의 비대칭, 선호도의 차이로 인해 주인과 대리인은 명확한 역할에 따른 책무성의 의무가 있다(이화영, 강민아, 2013).

이에 근거하면 그동안의 차세대영재기업인육성을 총괄하는 특허청의 역할은 다소 제한적이었으며, 교육을 담당하는 기관들의 자율성에도 제약이 따르고 있으며, 교육 담당자의 전문성도 충분하지 않았음을 확인할 수 있다. 즉, 이러한 요인은 궁극적으로 정책성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이를 개선하기 위해서는 총괄부처인 특허청이 더욱 적극적인 역할을 수행할 필요가 있으며, 관계부처와의 적극적인 협력이 필요하다. 또한 교육운영기관의 자율성을 보장하는 한편 교육 담당자들의 전문성을 확보하기 위한 책무성도 강조될 필요가 있다. 특히 교육 담당자를 위한 체계적인 연수 프로그램, 선발방법의 다양성, 차세대영재기업인육성 교육에 특화된 진로 교육프로그램의 혁신이 요구된다.

셋째, 차세대영재기업인육성 정책의 집행관리와 관련하여 지원내용 요인에서는 인프라 지원, 평가관리 요인에서는 평가자의 전문성, 성과지표 요인에서는 프로그램 보급·확산 실적이 각각 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

정책의 계획과 실행, 평가를 포함한 정책성과와 함께, 정책집행을 위한 지원과 관리 수준에 따라 정책집행 성과는 달라질 수 있다(Cooper, Fusarelli, & Randall, 2004). 특히, 집행기관에 대한 지원과 관리를 비롯한 물리적인 인프라 등은 집행성과에 영향을 미치는 중요한 요인으

로 보고되고 있다(김미혜, 이은영, 박지혜, 김민경, 2009). 이에 근거하면 그동안의 차세대영재 기업인육성 정책 지원체계는 충분한 인프라를 갖추지 못하고 있었으며, 전문적인 평가자의 확보 어려움 및 차세대영재기업인육성 프로그램의 확산이 적절히 이루어지지 못하고 있다. 즉, 이러한 요인은 궁극적으로 정책성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이를 개선하기 위해서는 교육 기관이 교육에만 전념할 수 있도록 인적, 물적 인프라를 지원해야 하며, 평가가 교육 기관의 새로운 시도를 장려하는 방향으로 구성되어야 한다. 더불어 차세대영재기업인육성 교육프로그램을 일반 학교로 확산시키고 이와 관련된 교사 대상 연수가 병행될 필요가 있다.

넷째, 차세대영재기업인육성 정책의 환경과 관련하여 제반 환경요인에서는 안정적 예산확보가 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인이었으며, 정책확산 요인에서는 정부의 관심과 지지가 가장 시급하게 개선이 요구되는 요인으로 나타났다.

정책환경 요인은 정책을 집행하는 데 영향을 주기도 하며, 정책집행을 통해 영향을 받기도 하는 요인으로 사회-문화-정치-경제적 요인들로 구성되며, 정책에 따라 영향을 미치는 환경요인도 달라질 수 있다(Smith, 1973). 보편적으로 정책집행의 원동력은 정책에 대한 정부의 관심과 정책대상자들의 정책에 대한 지지에서 비롯된다고 인식되고 있다(박정훈, 신정희, 2010).

이에 근거하면 차세대영재기업인육성 정책환경은 한정된 예산 범위에서 정부의 관심과 지지의 부재로 충분한 정책성과를 도출하는데 어려움이 발생하고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 이러한 요인은 궁극적으로 정책성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이를 개선하기 위해서는 예산의 안정성과 함께 다년간의 예산 투입 등이 요구되며, 정부와 일반대중, 차세대영재기업인 교육 관계자 및 교육참여자(학생, 학부모) 등의 관심과 지지를 확보하기 위해 정책의 당위성을 확보하고 다양한 홍보전략을 수립할 필요가 있다.

차세대영재기업인육성 정책은 재능있는 영재를 조기에 발굴하여 미래인재에게 필요한 역량과 더불어 기업가정신 등의 교육을 통해 미래 부가가치산업을 이끌어 갈 지식재산 기반의 CEO를 양성하기 위한 필수로 요구되는 정책이다. 이 연구 결과가 그동안의 차세대영재기업인육성 정책을 진단하고 향후 정책의 혁신방안을 구상하기 위한 기초자료로 활용되길 기대한다.

참 고 문 헌

- 김지수, 강유민, 이수영(2018). Borich 요구도와 The Locus for Focus Model을 활용한 교사와 학부모의 구강보건교육 내용 우선순위 요구분석. **치위생과학회지**, 18(4), 252-264.
- 김미혜, 이은영, 박지혜, 김민경 (2009). 장기요양보장 인프라 확대정책의 집행요인에 관한 연구. **사회복지연구**, 40(3), 5-40.
- 김혜영. (2006). 정책목표 모호성이 정책집행에 미치는 영향. **국가정책연구**, 20(1), 73-97.
- 김호균(2007). 문화정책집행영향요인과 집행효과성과의 관계 분석. **한국정책분석평가학회보**, 17(1), 167-191.

- 류춘렬, 박경진, 김법석, 정현철(2020). 과학영재교육기관 관리자의 정책인식분석: 정책집행 영향 요인을 중심으로. **영재교육연구**, 30(4), 487-515.
- 모창환, 조창현(2008). 철도와 전력산업 구조개혁의 정책집행 비교분석 : 정책집행 성공요인론의 적용과 시사점. **한국정책학회보**, 17(1), 139-169.
- 박정훈, 신정희 (2010). 정부신뢰, 정책효능성, 정책지지간의 연관성 실증연구: 주거지역내 CCTV 설치 정책을 중심으로. **행정논총**, 48(3), 1-24.
- 백민정, 박민서, 권경아(2017). 기업영재학생과 일반학생의 기업가정신이 진로결정 자기효능감과 진로성숙도에 미치는 영향에 관한 연구. **영재교육연구**, 27(3), 431-449
- 유현실, 백민정(2020). 팀 프로젝트 기반 학습 상황에서 촉진적 상호작용이 기업영재성 및 창의적 효능감에 미치는 영향. **영재교육연구**, 30(3), 249-275.
- 이종범, 정진철, 김재겸, 최동우 (2010). **차세대 영재기업인 핵심역량 평가도구 및 매뉴얼 개발**. 서울: 한국발명진흥회.
- 이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 최유현, 전미란(2009). **차세대 영재기업인 선발모형 개발 및 육성체계 구축**. 서울: 한국발명진흥회
- 이화영, 강민아 (2013). 국제개발협력에 관여하는 주체들의 관계 및 역할: 주인-대리인 모형의 적용. **한국사회정책**, 20(4), 77-116.
- 임수원, 이혁기, 권기남 (2013). IPA 분석을 통한 대학 스포츠 리그제 활성화 방안. **체육과학연구**, 24(4), 732-742.
- 전기정, 이재운(2004). 정부혁신과 정책집행 성공 요인 연구 : 프랑스 파스티르연구소 유치 사례를 중심으로. **한국정책과학학회보**, 8(4), 131-147.
- 정정길, 최종원, 이시원, 정준금, 정광호(2010). **정책학원론**. 서울: 대명출판사.
- 정지희, 이봉우, 이채원, 신재성, 이경표, 이송하 (2016). **차세대영재기업인 교육사업 발전방안 연구**. 서울:한국발명진흥회.
- 조대연(2009). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위결정 방안탐색. **교육문제연구**, 35, 165-187.
- 최임광(2015). 정책결정이 정책집행에 미치는 요인에 관한 연구. **정책개발연구**, 15(1), 133-159.
- 한윤영, 성은모, 백민정(2023). **2023 차세대영재기업인 생애단계별 성공요인 추적연구**. 서울:한국발명진흥회
- Borich, G. D.(1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teach Education*, 31(3), 39-42.
- Cooper, B. S., Fusarelli, L. D., & Randall, E. V. (2004). *Better policies, Better Schools: theories and applications*. NY: Allyn & Bacon.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementation Public Policy*. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Martilla, J. A., & James, J. C. (1977). Importance-performance analysis. *Journal of Marketing*, 41(1), 77-79.
- Mazmanian, D., & Sabatier, P. (1983). *Implementation and Public Policy*. Glenview, IL: Scott, Foresman

& Company.

O'Neill, M. A., & Palmer, A. (2004). Importance-performance analysis: A useful tool for directing continuous quality improvement in higher education. *Quality Assurance in Education*, 12(1), 39-52.

Smith, T. B. (1973). Policy Implementation process. *Policy Science*, 4, 197-209.

Van Meter. D. S., & Van Horn. C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*, 6(4), 445-488.

= Abstract =

An Analysis of Factors Affecting the Implementation of Policy to Foster the Next Generation Gifted Entrepreneurs

Minjung Back

KAIST

Namyong Heo

Busan National Science Museum

Chun-Ryol Ryu

KAIST

This study aimed to identify policy challenges in nurturing the next generation of gifted entrepreneurs and propose specific policy alternatives. A total of 32 stakeholders involved in fostering gifted entrepreneurship were surveyed to analyze policy perceptions and recommend improvements. The analysis found several critical areas for improvement. Firstly, within the area of policy goals, the specificity and communication of policy objectives with stakeholders emerged as urgent areas requiring attention. Secondly, issues pertaining to policy formulation, project management, cross-ministerial collaboration, and training of education experts were identified as priorities for improvement. Thirdly, infrastructure support, evaluator expertise, and program dissemination were identified as crucial factors in policy execution and management. Lastly, securing stable budgets and enhancing government interest and support were recognized as essential components for policy effectiveness and dissemination. The overarching goal of the policy is to nurture early talent, equipping them with essential competencies and an entrepreneurial mindset to guide individuals towards becoming knowledge-based CEOs in future value-added industries. The findings of this study are expected to provide foundational insights for diagnosing existing policies and shaping innovative strategies for future policy frameworks.

Key Words: Next Generation Gifted Entrepreneur, Affecting Factors of Policy Implementation, Gifted education, IP-CEO

1차 원고접수: 2024년 월 일
수정원고접수: 2024년 월 일
최종게재결정: 2024년 월 일