

직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서의 훈련요구분석 Training Needs Analysis for Skill Assessor's Competency of Vocational Education Teachers in Korea

박용호¹, 이진구^{2*}

¹인천대학교 창의인재개발학과, ²코리아 텍(한국기술교육대학교) 테크노인력개발전문대학원

Yong-Ho Park¹, Jin Gu Lee^{2*}

¹Department of Creative Human Resource Development, Incheon National University, Incheon 22012, Korea

²Graduate School of Human Resource Development, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

[요약]

본 연구의 목적은 우리나라 직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서 필요한 역량에 대한 훈련요구를 알아보는 것이다. Russ-Eft의 평가자 역량모델을 기초로 역량평가사로서의 역량에 대한 분석을 실시하였다. 전국의 직업능력개발 훈련교사 자격증을 가진 직업능력개발 훈련교사들을 대상으로 설문을 실시하였으며, 설문결과 본 설문에 최종적으로 응답한 인원은 총 234명이었고, 158명(67.5%)은 남성, 73명(31.2%)은 여성이었다. 분석 결과는 전문가 신뢰도(요구도 2.51), 평가관리계획 수립(요구도 2.11), 관리계획(요구도 2.08), 그리고 효과적 협업(요구도 2.07) 등의 순으로 개발의 요구가 파악되었다. 반면, 다양한 의도인식(요구도 1.01), 윤리기준 준수(요구도 1.24), 대인관계(요구도 1.76) 등은 상대적으로 개발의 요구가 높지 않은 것으로 나타났다.

[Abstract]

The purpose of this research is to analyze training needs for skill assessor's competency of vocational education teachers in Korea. This research was conducted based on Russ-Eft's competency model for skill assessor. Data were gathered from 234 vocational education teachers over the country, and final respondents were 158 males and 73 females. As a result of analysis, reliability for expert (needs score 2.51), establishment for assessment management plan (needs score 2.11), management plan (needs score 2.08), and effective collaboration (needs score 2.07) have high developmental needs. On the other hand, recognition of a variety intention (needs score 1.01), observation of ethical standard (needs score 1.24), and personal relationship (needs score 1.76) have low developmental needs.

Key Words : Competency, Skill assessor, Training needs analysis, Vocational education teachers

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2015.147>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 2 November 2015; **Revised** 11 November 2015

Accepted 20 November 2015

***Corresponding Author**

E-mail: lemtury@koreatech.ac.kr

I. 서론

우리나라 직업능력개발을 위한 인력양성 체계의 가장 큰 문제점으로 지적되어 온 것 중의 하나는 ‘일(산업현장) 따로, 훈련 따로, 자격 따로’ 현상이다. 즉, 직업훈련 및 자격제도가 산업현장에서 요구하는 수준과 일치하지 않음으로써, 노동 시장에서 필요한 인력에 대해 질적으로나 양적으로 인력수급의 미스매치가 일어난다는 것이다. 2013년 경총의 보도자료에 따르면, 우리나라 평균 대졸 신입사원의 재교육 기간은 18.3개월이며, 청년층 첫 일자리와 전공 간의 불일치 비율은 4년제 대학이 80.7%, 전문대학이 78.1%, 전문계고는 68.1%로 심각한 수준이다[1].

이와 관련하여 국내의 직업능력개발을 위한 훈련 및 자격제도는 국가직무능력표준(National Competency Standard: NCS) 및 국가역량체계(National Qualification Framework: NQF)를 중심으로 변화하고 있다. 특히, 직업훈련의 체계적인 관리를 위해 국가직무능력표준을 훈련과정 편성에 적용하여 역량기반 훈련으로의 체제 개편을 진행 중이다. 그러나 현재의 직업훈련 평가체계는 훈련인정 단계와 훈련운영 점검에 국한되어 체계적인 직업훈련에 대한 성과평가는 미흡하며, 훈련 효과성 분석도 제한적인 상황이다. 따라서 현재 추진 중인 직업훈련 체계가 성공적으로 정착하고 제 기능을 발휘하기 위해서는 ‘NCS 활용패키지’에 대한 명확한 이해를 바탕으로, 훈련생의 실제 역량수준을 객관적으로 정확하게 평가하여 역량을 향상시키고 역량에 따른 자격도 부여할 수 있는 평가 전문가가 요구된다. 이러한 측면에서 직업능력개발 훈련교사의 역할은 매우 중요하다. 직업능력개발 훈련교사의 주요 임무는 훈련생을 대상으로 직업훈련을 실시하여 직업능력을 갖출 수 있도록 하는 것이다. 따라서 직업능력개발 훈련교사는 본인이 담당하는 교과에서 훈련을 마친 훈련생이 요구되는 역량을 보유하고 있는지를 파악하여 지속적인 훈련생의 능력을 개발하고, 최종적으로 요구되는 역량을 갖추고 있는지를 판단해야 한다. 특히, 과정평가형 자격제도를 운영하기 위해서는 NCS에 바탕을 두고 훈련생이 직업훈련을 통해 획득한 역량을 NQF와 연계하여 객관적으로 평가하는 직업능력개발 전문가가 필요하다.

과정평가형 자격제도란 NCS에 근거하여 일정한 조건을 충족하는 교육훈련 과정을 충실히 이수한 훈련생에게 내·외부 평가를 실시하여 NCS에서 요구하는 일정 역량수준을 갖추었다고 판단되면 자격을 부여하는 제도이다[2]. 그러나 현재의 직업능력개발 훈련교사 및 기업현장교사는 객관적으로 훈련생의 역량을 평가할 만한 역량을 갖추지 못한 것으로 파악되어, 일정한 요건 아래 이러한 역량을 갖추고 있는 ‘역량

평가사(Competency Assessor)’를 체계적으로 양성하고 활용할 필요가 있다.

영국이나 호주 등에서는 이러한 역량평가사를 직업능력개발 분야에서 훈련생들의 기술과 숙련도를 평가하는 사람이라고 정의하고 있다[3]. 역량평가사의 주요 역할은 평가계획을 수립하고, 평가도구를 개발하며, 평가를 실시하고, 평가결과에 대해 피드백을 제공하며, 평가와 관련된 기록을 관리하면서, 다른 평가자들과 협업을 통해서 실시된 평가의 프로세스가 타당한지, 평가 결과가 제대로 반영되었는지를 검증하는 역할을 수행한다. 따라서 우리나라도 NCS 및 NQF의 정착과 과정평가형 자격제도의 성공을 위해서는 역량평가사의 활용이 필수적이다.

본 연구의 목적은 우리나라 직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서 필요한 역량에 대한 교육요구를 분석하는 것이다. 구체적으로 이와 관련하여 본 논문에서는 두 가지 연구문제를 가지고 있다. 첫째, 직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서 필요한 역량의 보유수준의 차이는 어느 정도인가? 둘째, 직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서의 훈련을 위한 역량 우선순위는 어떠한가?

II. 이론적 배경

A. 직업능력개발 훈련교사

근로자직업능력개발법에 의하면 직업능력개발 훈련교사란 훈련기관에서 훈련생에게 직업훈련을 하는 사람을 뜻한다. 근로자직업훈련촉진법에서는 직업능력개발 훈련교사를 직업능력개발을 위하여 훈련생을 가르칠 수 있는 자로 직업능력개발훈련과 해당분야에 전문지식이 있는 자로 규정하고 있다[4]. 일반적으로 직업능력개발 훈련교사의 자격은 1급, 2급, 3급으로 나누어진다. 직업능력개발 훈련교사의 역할은 수업운영자, 행정업무 수행자, 재학생 관리 및 상담자, 수료생 관리 및 상담자, 취업관리자, 신입생 홍보담당자, 설비(장비)관리자, 교육과정 설계자의 역할을 수행하고 있다.

직업능력개발 훈련교사의 역할을 수행하기 위해서는 일정한 역량이 필요하다. 직업능력개발 훈련교사를 위한 역량은 크게 조직관리 역량군, 교육 및 훈련 역량군, 취업촉진 및 인력양성군으로 나누어진다. 조직관리 역량군에는 비전제시 능력, 직업훈련정책변화대응력, 동기부여능력, 직업훈련사업 이해 및 사회적 역할인식, 훈련네트워크 구축력, 수익성지향능력, 상담 및 코칭능력 등이 있다. 교육 및 훈련 역량군에는 훈련인프라 구축력, 일에 대한 사명감, 구두 커뮤니케이션

능력, 정보수집 및 활용능력, 훈련요구분석능력, 실무적 교수(훈련)법 개발능력, 훈련프로그램 개발능력, 교재개발 및 제작 능력, 강의진행능력, 훈련생 평가능력, 교수역량개발, 훈련생 수료관리 능력, 훈련장비관리, 문제해결능력, 훈련생 모집능력, 훈련효과 평가능력, 역량개발상담능력 등이 있다. 취업촉진 및 인력양성 역량군에는 취업촉진능력, 취업인프라 구축능력, 훈련생 직무능력 강화, 현장기술적 실기지도능력, 노동시장 변화에 따른 교육수요 예측력, 국가기간(핵심) 산업인력양성능력 등이 있다[4]. 이 중 훈련생 평가능력은 훈련생들의 과정수행 및 결과에 대해 객관적인 기준에 의거하여 합리적이고 공정하게 평가하는 능력을 말한다.

B. 역량평가사의 역량

역량평가사(Competency Assessor)란 직업능력개발 분야에서 훈련생들의 기술과 숙련도를 평가하는 사람을 말한다. 여기서 평가란 훈련생 개인이 업무현장에서 기대된 기준에 맞게 직무를 수행할 수 있는지 확인 할 수 있는 숙련도를 공신력 있는 자료(인증 받은 훈련패키지, 산업/기업 숙련기준, 직업교육훈련의 인증된 과정의 학습 성과)를 통해 판단하는 과정이다. 즉, 역량평가사는 훈련생의 숙련도를 공신력 있는 자료를 기초로 판단하고 이를 기초로 평가하는 사람을 의미한다.

해외의 사례를 보면 호주에서는 역량평가사를 1) 호주의 National Skills Standards Council이나 관련기관으로부터 인정받은 평가에 필요한 훈련을 받고 2) 통용되는 레벨에 맞는 직업훈련 숙련도를 갖고 3) 수행할 교육과 평가가 현재의 산업에서 요구되고 기술임을 입증할 수 있고 4) 산업동향에 관해 잘 알고 교육자·평가자로서의 숙련도를 갖고 직업교육훈련 관련 지식과 기술의 발달을 계속하는 사람으로 정의하고 있다[5]. 또한 영국에서의 역량평가사란 훈련센터나 업무현장에서 자격을 가지고 사람들을 지원하고 평가하는 사람이다. 즉, 역량평가사의 역할은 훈련생들이 자격을 취득하는 데 필요한 직업의 기준을 충족시키는 것을 돕는 것이다. 평가사들은 건축, 요양, 요식업, 엔지니어링, 소매업, 헤어 분야 등 직업적인 자격이 존재하는 모든 분야에서 평가사(Assessor)나 검사자(verifier)로 일을 할 수 있다. 이러한 해외 사례들을 종합적으로 본다면 역량평가사는 역량평가와 관련하여 일정한 전문성을 갖춘 사람으로서 자신이 평가할 분야에 대한 이해를 바탕으로 피평가자들의 숙련도를 측정하고 이를 기초로 판단하는 사람이라고 할 수 있다.

일반적인 역량평가사의 역할은 평가계획 수립, 평가도구 개발, 평가, 평가 피드백 제공, 평가 기록 및 관리, 다른 평가

자들과의 협업 등으로 그 업무를 나누어 생각해 볼 수 있다. 세부적으로 평가 단계별 역량평가사의 일반적인 업무수행의 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 평가계획 수립 단계에서는 1) 직업훈련 프로그램 및 워크숍의 계획 및 진행 2) 훈련생들의 학습과 평가에 실질적인 계획을 개발 3) 훈련생과 다른 관계자들과 함께 평가과정을 계획 및 검토가 이루어진다. 둘째, 평가도구 개발단계에서는 1) 전반적인 숙련도 평가에 있어 여러 가지 다양한 방법을 사용하며 2) 각각의 평가과제에 사용 될 평가도구를 개발한다. 셋째, 평가 실행단계에서는 1) 평가 기준에 대한 이해 2) 합의된 기준에 맞게 훈련생 평가 3) 각 평가과제에 대한 훈련생들의 수행을 지휘하고 평가 4) 선행학습 인정(Recognition of Prior Learning: RPL)이나 학점 전환(Credit Transfer)을 위한 평가를 수행 5) 예기치 못한 상황의 대처법에 대한 질문을 대비한다. 넷째, 평가 피드백 제공 단계에서는 1) 평가결과에 따라 평가기준 미달 시 피드백을 제공하고 2) 자격 요구조건을 충족시키기 위해 해야 할 일이 무엇인지 확인 및 안내를 한다. 마지막으로 평가 기록 및 관리 단계에서는 1) 훈련생의 훈련과정을 기록하고 2) 평가 결과를 기록 3) 누적되는 평가 결과를 관리한다.

Russ-Eft는 역량을 평가하는 전문가의 역량에 대한 체계적인 연구를 실시하였다. 역량평가사는 총 14개의 역량이 필요한데, 전문가로서의 자질역량군에는 효과적 의사소통, 전문가 신뢰도, 대인관계, 윤리기준 준수 그리고 다양한 평가의도 인식 등이 포함된다. 그리고 평가기획 및 설계역량군에는 평가계획 수립, 평가관리계획 수립, 데이터 수집전략 수립, 그리고 데이터 수집도구 활용 역량이 포함되었다. 평가계획의 실행역량군에는 데이터 수집, 데이터 분석 및 활용, 그리고 후속조치 실행 등의 세 가지 역량이 포함되었으며, 마지막으로 평가관리역량군에는 관리계획, 그리고 효과적 협업 역량이 포함되었다[6].

III. 연구방법

본 연구의 목적은 기존의 역량평가사의 역량모델을 활용하여 직업능력개발 훈련교사를 위한 훈련요구를 분석하는데 있다. 따라서 앞서 살펴본 Russ-Eft의 평가자 역량모델을 기초로 역량평가사의 역량에 대한 훈련요구를 얻고자 한다. 조사도구는 타당도와 신뢰도가 검증된 Russ-Eft의 평가자로서의 역량모델을 활용하였다[6]. 구체적으로 첫 번째 연구문제인 역량평가사의 역량차이를 알아보기 위하여 역량모델에 대한 차이검증을 실시하였다. 두 번째 연구문제인 훈련요구분석을 위해서는 Borich의 우선순위 결정 공식을 활용하

였다. Borich의 우선순위 결정 공식에 의하면 필요수준과 현재수준 간의 단순한 차이를 통하여 요구(needs)를 파악하기 보다는 현재수준과 필요수준의 차를 모두 합한 값에 필요수준의 평균을 곱하고, 이를 전체 사례 수(N)로 나눈 값을 통해 요구도를 파악한다. 보리치의 계산에 의하면 필요수준에 대한 인식이 높을수록, 현재수준에 대한 인식이 낮을수록 요구도의 값은 더욱 높아진다.

$$\text{요구도} = \{\sum(\text{RL} - \text{PL})\} * \text{RL} / \text{N}$$

RL : 필요 수준, PL : 현재 수준, N : 전체 사례 수

이렇게 계산된 각 역량별 요구도는 서로 비교가 가능한

데, 이를 통해 전체 14개 역량을 서로 비교하여 어떤 역량의 요구도가 상대적으로 크고, 어떤 역량이 상대적으로 낮은지를 파악할 수 있게 된다. 이러한 연구방법은 기존 역량모델링의 일반적 방법과는 차이가 있다고 할 수 있다. 역량모델링을 위해서는 전문가 패널을 활용한 단축형 방법이나 고성과자들이 어떠한 행동을 나타내는지를 확인하기 위해 인터뷰 등의 방법을 활용하는 직무역량 평가방법 등을 활용한다. 그러나 이들 방법은 현재 그 직무를 수행하는 인적자원이 존재할 때 가능한 방법이라고 할 수 있다. 현재 역량평가가 존재하지 않는 현실을 감안하면 이 직무를 수행하는 고성과자들을 확인할 수도 없고, 이들을 선발하여 인터뷰 등을 진행하기가 어렵다는 점을 고려하여야 할 것이다. 따라서 본

표 1. 설문조사 참여자 인구통계학적 특성

Table 1. Characteristics of demographics for respondents

변인	구분	참여자	비율	변인	구분	참여자	비율
성별	남자	158	67.5	기관	직업훈련학교	150	64.1
	여자	73	31.2		학원	56	23.9
	무응답	3	1.3		공공기관	4	1.7
			무응답		4	1.7	
학력	고졸	13	5.6	교육수행여부	교육수행	113	48.3
	전문대졸	44	18.8		교육미수행	67	28.6
	대졸	120	51.3		무응답	54	23.1
	석사	46	19.7	프리랜서여부	프리랜서	37	15.8
	박사	10	4.3		프리랜서아님	194	82.9
	무응답	1	0.4		무응답	3	1.3
총 234명 응답							

표 2. 역량평가사 역량별 보유수준 차이 분석

Table 2. Difference analysis for current competency level of competency assessor

역량	중요도A		보유도B		차이(A-B)		t	P
	M	SD	M	SD	M	SD		
효과적 의사소통	4.12	0.50	3.67	0.53	0.45	0.49	14.20	< 0.00
전문가 신뢰도	4.17	0.49	3.57	0.62	0.60	0.58	15.86	< 0.00
대인관계	3.89	0.57	3.43	0.62	0.45	0.58	11.89	< 0.00
윤리기준 준수	4.25	0.55	3.96	0.63	0.29	0.49	9.10	< 0.00
다양한 의도인식	3.78	0.68	3.51	0.70	0.26	0.56	7.33	< 0.00
평가계획 수립	4.01	0.59	3.56	0.62	0.44	0.60	11.31	< 0.00
평가관리계획 수립	3.98	0.64	3.45	0.71	0.53	0.63	12.74	< 0.00
데이터 수집전략 수립	3.99	0.62	3.53	0.67	0.46	0.59	11.74	< 0.00
데이터 수집도구 활용	4.06	0.67	3.55	0.80	0.50	0.71	10.75	< 0.00
데이터 수집	4.01	0.62	3.56	0.71	0.45	0.61	11.20	< 0.00
데이터 분석 및 활용	4.07	0.65	3.59	0.70	0.47	0.63	11.41	< 0.00
후속조치	4.01	0.67	3.56	0.72	0.44	0.58	11.55	< 0.00
관리계획	4.05	0.62	3.53	0.69	0.51	0.63	12.31	< 0.00
효과적 협업	4.01	0.68	3.49	0.70	0.51	0.66	11.88	< 0.00

연구에서는 향후 역량평가사의 역할을 수행할 것으로 기대되는 인적자원들을 대상으로 기존의 평가자들에게 요구되는 역량을 종합한 역량모델을 기초로 정보를 수집하여 향후 어떤 역량을 시급히 개발하여야 하는지를 확인하고자 하였다.

전국의 직업능력개발 훈련교사 자격증을 가진 직업능력개발 훈련교사들을 대상으로 설문은 실시하였다. 역량당 적게는 3개에서 많게는 9개의 행동지표가 활용되었으며, 이를 통해 각 역량의 정보가 수집되었다. 역량의 행동지표 이외에도 응답자의 배경 변인에 대한 정보를 수집하기 위하여 성별, 연령, 학력, 교육수행 여부, 프리랜서 여부 등의 문항이 설문에 포함되었다. 본 설문에 최종적으로 응답한 인원은 총 234명이었고, 158명(67.5%)은 남성, 73명(31.2%)은 여성이었다. 응답자의 소속 기관별로는 직업훈련학교에서 일하는 참여자가 150명(64.1%)으로 가장 많았으며, 그 이후로 학원(56명, 23.9%), 공공기관(4명, 1.7%) 순이었다. 학력은 주로 학사 이상의 학력을 가지고 있는 것으로 파악되었는데, 대졸자가 전체 응답자의 절반을 넘었으며(120명, 51.3%), 그 다음으로는 석사소지자(46명, 19.7%), 전문대 학위 소지자(44명, 18.8%)의 순이었다. 직무와 관련하여 교육업무를 수행하는 응답자(113명, 48.3%)가 그렇지 않은 응답자(67명, 28.6%)보다 많았으며, 프리랜서가 아닌 응답자(194명, 82.9%)가 프리랜서(37명, 15.8%)보다 약 5배가량 많았다. 응답자의 평균연령은 45.6세(표준편차는 14.0)이었다. 구체적인 응답자의 정보는 표 1과 같다.

IV. 연구결과

A. 역량평가사의 역량 보유수준 차이

탐색적으로 역량평가사의 역량에 대한 필요도를 확인하기 위해 14개 역량에 대해 중요도와 보유도 사이의 차이를 검증하고 이를 기초로 응답자들의 역량에 대해 어떤 필요(needs)를 가지고 있는지를 파악하고자 하였는데, 구체적인 결과는 표 2와 같다. 분석 결과, 본 연구에 참여한 응답자들은 설문을 통해 자료를 수집한 14개의 역량 모두에 대하여 중요도와 보유도 사이에 통계적으로 유의미한 차이를 인식하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 연구 참여자들은 $P < 0.001$ 수준에서 모든 역량에 대해 현재 보유 수준보다 더 높은 중요도(필요수준)를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 이들 14개 역량에 대해 개발의 필요(현재수준과 중요수준간의 유의미한 차이)를 느끼고 있다는 사실을 보여주는 것이라 할 수 있다. 구체적으로 하위 역량을 항목별로 살펴보

면, 중요도 측면에서는 윤리기준 준수 역량의 중요성이 가장 높다는 것을 확인할 수 있다. 이에 비해 평가의 다양한 의도를 인식하는 것은 가장 낮은 중요도를 갖는 것으로 확인되었다. 보유도 측면에서도 윤리기준 준수에 대한 현재의 보유도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 대인관계가 가장 낮은 보유 수준을 나타내는 역량으로 확인되었다. 중요도와 보유도 사이의 차이가 가장 큰 역량은 전문가 신뢰도 역량이었으며, 가장 적은 역량은 다양한 평가의도 인식 역량이었다.

B. 역량평가사의 훈련요구분석

도출된 각각의 역량에 대해 단순한 평균의 비교가 아닌 보다 구체적인 교육의 요구도를 비교하기 위하여 우선순위를 파악하고자 본 연구는 Borich의 우선순위 결정 공식을 활용하였다. 전체 응답자를 대상으로 하여 파악된 각 역량의 Borich 요구도와 우선순위는 다음의 표 3에 제시되어 있다. 분석 결과는 상대적으로 전문가 신뢰도(요구도 2.51), 평가관리 계획 수립(요구도 2.11), 관리계획(요구도 2.08), 그리고 효과적 협업(요구도 2.07) 등이 개발의 요구가 높은 역량으로 꼽히고 있다. 반면, 다양한 의도인식(요구도 1.01), 윤리기준 준수(요구도 1.24), 대인관계(요구도 % 표기 등이 상대적으로 개발의 요구가 높지 않은 역량으로 꼽혔다.

표 3. 역량평가사 Borich 요구도에 의한 훈련요구분석

Table 3. Training needs analysis for competency assessor based on Borich analysis

역량	중요도 및 보유도 차이		t	Borich 요구도	우선 순위
	M	SD			
효과적 의사소통	0.45	0.49	14.20***	1.88	7
전문가 신뢰도	0.60	0.58	15.86***	2.51	1
대인관계	0.45	0.58	11.89***	1.76	12
윤리기준 준수	0.29	0.49	9.10***	1.24	13
다양한 의도인식	0.26	0.56	7.33***	1.01	14
평가계획 수립	0.44	0.60	11.31***	1.78	10
평가관리계획 수립	0.53	0.63	12.74***	2.11	2
데이터 수집전략 수립	0.46	0.59	11.74***	1.83	8
데이터 수집도구 활용	0.50	0.71	10.75***	2.05	5
데이터 수집	0.45	0.61	11.20***	1.81	9
데이터 분석 및 활용	0.47	0.63	11.41***	1.93	6
후속조치	0.44	0.58	11.55***	1.78	11
관리계획	0.51	0.63	12.31***	2.08	3
효과적 협업	0.51	0.66	11.88***	2.07	4

*** $P < 0.001$.

V. 결론

역량평가사의 역할 및 역량과 관련하여 실시한 설문을 통해 확인된 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 현재 정부에서 주도하는 핵심국경과제인 ‘능력중심 사회 여건 만들기’ 등의 기초와 관련하여 실질적인 역량개발 중심의 직무 역량평가사의 양성이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구에서는 역량평가사의 역할과 역량이 무엇인지를 규명하고 이를 기초로 기존의 연구에서 활용한 평가자의 역량에 근거하여 역량평가사에게 요구되는 역량은 무엇인지를 확인하고 각 역량별 필요도를 확인하였다. 본 연구에서 제시한 역량평가사에게 필요한 역량은 효과적 의사소통, 전문가 신뢰도, 대인관계, 윤리기준 준수, 다양한 의도인식, 평가계획 수립, 평가관리계획 수립, 데이터 수집전략 수립, 데이터 수집 도구 활용, 데이터 수집, 데이터분석 및 활용, 후속조치, 관리 계획, 그리고 효과적 협업 등 총 14가지 역량이다. 이러한 역량중심의 접근법은 실제 이들이 수행할 업무가 역량을 평가한다는 점에서도 의미가 있으며 직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서의 역량 양성에도 시사해 주는 바가 있다고 할 수 있다. 즉, 역량평가사의 양성을 위해서 필요한 역량이 무엇이고 이를 어떻게 키울 것인가에 대한 면밀한 검토가 필요하다 할 수 있다. 단순한 지식보유 여부와 관련된 평가가 아니라 실제 역량을 나타낼 수 있는 과제와 주제를 중심으로 한 양성이 필요하다고 할 수 있다.

특히 본 연구에서는 역량평가사에게 필요한 14개 역량에 대한 우선순위가 확인되었는데, 응답자들은 상대적으로 전문가 신뢰도, 평가관리 계획 수립, 관리계획, 효과적 협업 등을 보다 필요한 역량으로 꼽았다. 이러한 결과는 향후 역량평가사들을 위한 양성과정 개발 시 어떠한 내용이 포함되어야 할 것인지에 대한 시사점을 제공한다는 측면에서 주목할 필요가 있다. 전문가 신뢰도 역량은 평가자로서 전문가 활동을 하고 전문가들과 네트워크를 구축하여 전문성을 보유하고 이를 토대로 전문적인 지식과 타당한 태도를 보여주는 것을 말한다. 그 외에 상대적으로 높은 필요도를 나타내는 평가관리 계획수립, 관리계획, 그리고 효과적 협업은 평가를 실시하는 자체적인 프로세스에 국한된 역량이라기보다는 전체적으로 평가가 어떤 맥락에서 이루어지며, 정확한 평가를 실시하기 위해서는 어떤 사람들과 협업을 해야 하는지 등과 관련된 역량이라고 할 수 있다. 이러한 결과를 통해서 확인된 바는 평가의 실질적인 프로세스에 대한 필요성도 분명 존재하지만, 전체적인 평가와 관련된 목적의식이나 관리능력 등의 내용이 역량평가사를 양성하는 데 적절히 포함되어

야 한다는 것이다. 향후 역량평가사의 양성과정을 기획하고 운영하는 데 있어서 고려해야 할 점이다.

전체적으로 직업능력개발 훈련교사의 역량평가사로서의 주된 역할은 평가계획을 수립하고 평가도구를 개발하며 평가데이터를 수집하고 분석하고 마지막으로 평가를 기록하고 관리하는 일이라고 할 수 있다. 이러한 평가와 관련된 역량도 현재의 보유도와 미래의 중요도 사이에 유의미한 차이점을 드러내고 있다는 점에서 향후 양성과정의 운영이 필요할 것으로 보인다. 특히, 본 연구는 평가 프로세스와 관련하여 평가계획 수립, 평가관리계획 수립, 데이터 수집전략 수립, 데이터 수집도구 활용, 데이터 수집, 데이터분석 및 활용, 후속조치 등의 일련의 역량을 꼽고 있다. 이러한 세부적인 행동지표가 본 연구에 제시되어 있는데, 이를 기초로 필요한 지식, 기술, 태도를 도출하고 이를 중심으로 양성과정을 운영한다면 적절한 내용이 기초가 된 역량평가를 할 수 있는 직업능력개발 훈련교사의 양성이 이루어질 것으로 예상된다.

참고문헌

- [1] Korea Employment Information Service, “Contemporary employment issue analysis for younger generation and first job reality: Briefing for employment Issues,” Korea Employment Information Service, Eumseong, 2013.
- [2] J. G. Lee, “A study of development and institutionalization of competency assessor for development of lifelong job competency,” Korea Tech HRD center, Cheonan, 2014.
- [3] J. S. Kim, “Utilization of national competency standards,” Korea Labor Institute, Sejong, 2014.
- [4] S. H. Cho, “Vocational Competency development & education & program development for competency modeling of vocational education teachers.” Korea Tech HRD center, Cheonan, 2013
- [5] E. Chris, “Standards for NVR registered training organizations 2012,” Minister for Tertiary Education, Skills, Science and Research, Canberra, Federal Register of Legislative Instruments F2013L00167, 2013.
- [6] D. F. Russ-Eft, M. J. Bober-Michel, T. A. Koszalka, and C. M. Sleezer, *Field Book of ibstpi Evaluator Competencies*. Charlotte, NC: IAP Publishing, 2014.



박용호 (Yong-Ho Park)_정회원

2000년 2월 : 고려대학교 교육학과 졸업
2002년 2월 : 고려대학교 일반대학원 석사
2008년 8월 : The Pennsylvania State University HRD/OD 박사
2012년 2월 ~ 현재 : 인천대학교 창의인재개발학과 조교수
<관심분야> 경력개발



이진구 (Jin-Gu Lee)_정회원

1997년 2월 : 고려대학교 교육학과 졸업
2004년 2월 : 고려대학교 교육대학원 기업교육전공 석사
2010년 5월 : The Pennsylvania State University HRD/OD 박사
2012년 2월 ~ 현재 : 코리아 텍(한국기술교육대학교) 테크노인력개발전문대학원 조교수
<관심분야> 학습전이, 역량평가, 수행공학, 교수설계, 조직변화 및 조직개발, 일몰입