

직무능력평가사의 직무분석에 관한 연구

A Study on the Job Analysis of Job Competency Assessor

이진구¹, 정일찬^{1*}, 김지영²

¹한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, ²한국기술교육대학교 HRD Learning Science Lab

Jin Gu Lee¹, Il-chan Jung^{1*}, Jiyoung Kim²

¹Techno-HRD Graduate School, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

²HRD Learning Science Lab, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

[요약]

본 연구의 목적은 NCS에 기반한 직무수행능력 성취도(교육훈련, 자격, 현장경험 등)를 역량평가를 통해 평가하는 직무능력평가사의 역할을 분석하는 것이다. 이를 위해 직무능력평가사의 직무모형을 개발 및 검증하고, 핵심작업을 도출하는 직무분석을 실시하였다. 연구결과, 직무능력평가사의 책무는 NCS 기반 평가원리 확인, 평가계획 수립, 평가도구 설계 및 개발, 평가 실행, 피드백 제공 및 재평가, 평가 기록 및 관리, 내부평가 타당성 검토, 선행학습인정 계획수립, 선행학습인정 평가 실행, 선행학습인정 타당성 검토로 나타났고, 48개의 작업이 도출되었다. 또한, 책무별로 작업의 중요도와 난이도를 곱한 임계도 값을 바탕으로 총 21개의 핵심작업을 도출하였다. 이를 바탕으로 직무능력평가사 직무분석에 대한 시사점을 제시하였다.

[Abstract]

The purpose of this study is to analyze the role of the job competency assessor who assess achievement of job performance ability based on NCS (educational training, qualifications, field experience, etc.) through competency assessment. For this purpose, job analysis including development and verification of the job model and selection of core task are conducted. As a result, main duties of the job competency assessor are to understand the NCS based assessment principle, establish an assessment plan, design and develop assessment tools, assess competence, provide feedback and re-assessment, record and manage assessment result, verify the internal assessment result, establish the RPL (recognition of prior learning) plan, implement the RPL and verify the RPL assessment result, and 48 task are derived. In addition, a total of 21 core tasks are derived based on the threshold value multiplied by the importance and difficulty of the task for each duty. Based on this, implications for job analysis of the job competency assessor are presented.

Key Words: Job analysis, Job competency assessor, NCS competency unit, Core task

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2022.413>



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 29 July 2022; Revised 8 August 2022

Accepted 17 August 2022

*Corresponding Author

E-mail: rotc5220@naver.com

I. 서론

직업훈련의 지속적인 품질 관리를 위해서는 교육과정에 대한 체계적인 평가가 필요하다. 특히, 직무능력은행제의 도입이 검토되는 상황에서 훈련의 성과를 객관적으로 평가하고 훈련생 개인의 경력개발을 지원할 수 있는 제도의 도입은 중요하다. 직무능력은행제란 개인이 교육훈련, 국가기술자격 취득 및 현장경력을 통해 경험한 능력단위를 인정하고, 능력단위 인정 내역을 개인별 온라인 능력단위 계좌에 누적·관리하며, 수요자(개인)에게 능력단위 인증서를 발급하는 시스템을 의미한다[1].

NCS 능력단위에서 요구하는 역량획득여부에 대한 평가는 내부평가만 진행되는 경우와 내부평가와 외부평가를 진행하는 경우로 구분된다. 직업교육훈련(중등직업교육, 고등직업교육, NCS기반 직업훈련, 폴리텍대학 훈련)에서는 내부평가로만 역량획득여부를 평가한다. 반면에 NCS 기반의 자격제도인 일학습병행제와 과정평가형 국가기술자격에서는 훈련기관에서 진행되는 내부평가와 한국산업인력공단에서 주관하는 외부평가를 통해 역량획득여부를 평가한다.

NCS 능력단위에서 제시하고 있는 직무능력 획득 여부를 평가하기 위해서는 NCS에 대한 명확한 이해를 바탕으로 피평가자의 실제 역량수준을 객관적으로 평가하여 역량수준을 정확하게 판단할 수 있는 평가 전문가가 요구된다[2].

외국의 사례를 살펴보면 영국이나 호주 등에서는 직업능력개발 분야에서 훈련생의 기술과 숙련도를 평가하는 역량평가사 제도를 도입하여 운영하고 있다[3]. 역량평가사의 주요 역할은 평가계획을 수립하고, 평가도구를 개발하며, 평가를 실시하고, 평가 결과에 대한 피드백을 제공하며, 평가와 관련된 기록을 관리하는 것이다. 또한, 다른 평가자들과 협업을 통해 수행한 평가의 프로세스가 타당한지, 평가 결과가 제대로 반영되었는지를 검증하는 역할도 수행한다.

우리나라도 NCS에 기반한 직업능력개발 훈련, 과정평가형 국가기술자격, 일학습병행제 등의 성공을 위해서는 NCS에 기반한 교육훈련을 통해 훈련생이 획득한 역량수준을 객관적으로 평가해 줄 수 있는 역량평가 전문가가 필요하다. 이러한 맥락에서 NCS 능력단위에서 제시하는 직무능력에 대한 내·외부 평가를 체계적으로 실시할 수 있는 평가인력에 대한 요구가 증가하고 있다. 선행연구에서는 직무능력평가사의 역할을 좁은 의미로는 직무능력 중심으로 운영되는 직업교육·훈련과정에서 훈련생의 직무능력을 평가하는 것으로, 넓은 의미로는 훈련생에 대한 직무능력 평가가 적절히 이루어졌는지를 검증하는 부분까지 포함하는 것으로 제시하고 있다[4].

NCS 능력단위를 기반으로 설계된 일정한 품질 이상의 교육훈련, 자격 및 현장경력을 통한 능력단위 경험을 역량평가를 통해 인정하고 활용하기 위해서는 평가를 담당하는 직무능력평가사에 대한 자격 개발 및 제도화가 필요하다. 이를 위해서는 직무능력평가사가 수행하는 역할을 규명하는 작업이 선행되어야 한다. 특히 NCS 기반 교육훈련과 자격(국가기술자격, 일학습병행자격) 등을 고려한 직무능력평가사의 직무설계가 필요하다. 그러나 현재까지 직무능력평가사와 관련된 연구는 직무능력평가사의 필요성 검토, 해외 직무능력평가사에 관한 사례연구, 직업훈련 평가자에 대한 교육프로그램 개발 등을 중심으로 수행되어 직무능력평가사의 직무에 대한 체계적인 분석은 이루어지지 않은 상황이다[2,4].

이에 본 연구는 NCS에 기반한 교육훈련, 자격 등에서의 직무수행능력 성취도를 역량평가를 통해 평가할 수 있는 직무능력평가사의 직무를 분석하는 것을 목적으로 한다. 직무능력평가사에 대한 직무분석은 향후 직무능력평가사의 제도 및 자격설계의 방향설정에 큰 시사점을 제공함은 물론 직무능력은행제의 신뢰성 향상에 핵심적인 역할을 할 것으로 기대할 수 있다.

II. 이론적 배경

A. 국내외 선행연구에서의 직무능력평가사 역할

직무능력평가사 관련 선행연구에서 제시된 직무능력평가사 역할을 정리하면 다음과 같다.

Lee 등[3]은 역량평가사 양성 및 제도화 방안 연구에서 역량평가사의 역할을 직업능력개발 분야에서 훈련생들이 자격취득 등을 위한 훈련과정을 이수할 때, 실제로 요구되는 능력을 갖추었는지에 대해 기술과 숙련도를 평가하는 것으로 규정하였다. 그리고 역량평가사를 양성하기 위한 프로그램을 역량평가사가 수행하는 역할에 기반하여 평가계획 수립, 평가도구 개발, 평가실행, 평가피드백 제공, 평가 기록 및 관리, 전문가로서의 자질 갖추기로 제시하였다.

Joo 등[4]은 NCS 기반 교육·훈련을 활성화하기 위한 직무능력평가사 역할 연구에서 직무능력평가사는 NCS와 같이 성취기준을 중심으로 하는 직업교육·훈련과정에서의 학습과 평가업무 전 과정에 참여하여 학습과 평가가 이루어지기 위한 환경을 조성하거나 직접 평가를 수행하는 역할을 하는 것으로 규정하였다. 그러면서 직무능력평가사의 역할로 진단 및 협의, 평가지침 수립, 학습 및 내부평가, 외부평가 및 검증, 피드백, 이의제기, 재평가, 평가 관정의 8가

지를 제시하였다.

Russ-Eft[5]는 평가자의 역량모델로 전문가로서의 자질, 평가기획 및 설계, 평가계획의 실행, 평가관리의 4가지 역량군을 제시하였다. Russ-Eft 모델은 전형적인 역량모델이라기보다 역량평가사들이 수행하는 일과 관련된 행동들의 유목화 정도로 이해하는 것이 타당하다는 견해도 있다[3].

B. 직무능력평가사 해외사례

본 연구에서는 직무능력평가사 자격 체계와 관련하여 호주와 영국의 사례를 정리하였다.

호주[6]는 평가 관련 자격이 별도로 존재하지 않고 훈련이나 교육훈련 패키지(TAE: Training and Education Package)에 관련 내용이 포함되어 있다. 즉, 평가 관련 역량이 별도로 존재하기보다는 교사나 훈련교사가 기본적으로 갖추어야 할 역량 중의 하나로서 가르치는(teaching) 것과 평가(assessment)가 함께 이루어지고 있다. 호주에서는 훈련 및 교육훈련 패키지(TAE)에 포함된 6개의 자격에서 평가와 관련한 능력단위(unit of competency)를 이수하도록 하고 있는데 평가와 관련된 능력단위는 총 10개이다. 호주에서의

평가와 관련된 능력단위에는 선행학습인정과 관련한 부분이 포함되어 있다. 각 능력단위는 작업(element)과 수행준거(performance criteria)로 구성되어 있다. 10개의 능력단위를 정리하면 표 1과 같다.

영국[7]은 직무능력평가와 관련된 자격을 가진 사람이 직업훈련에서의 역량과 직무현장에서의 직무능력을 평가한다. 직무능력평가와 관련된 자격은 크게 직무능력평가와 내부 평가품질 보증, 외부 평가품질 보증 자격으로 구분할 수 있다. 직무능력평가는 직무현장이나 교육훈련 현장에서 근로자와 훈련생의 역량을 평가하는 것이고, 내부 평가품질 보증은 평가자가 수행한 평가의 신뢰도와 타당도의 점검을 통해 평가의 품질을 보증하는 역할이다. 외부 평가품질 보증은 피평가자에게 자격수여를 하는 것의 적절성에 대하여 최종적으로 평가하는 상위 기관 차원의 평가이다.

각 자격별 능력단위를 살펴보면 직무능력평가와 관련된 능력단위는 총 3개로, 평가의 원칙과 실제에 관한 이해, 업무현장에서의 직무능력 평가, 직업과 관계된 기술·지식·이해에 대한 평가이다. 내부 평가품질 보증 자격과 관련된 능력단위는 총 3개로, 내부 평가품질보증의 원칙과 수행에 관한 이해, 내부 평가품질 보증, 계획·할당·모니터링 작업이다. 외부 평

표 1. 호주에서의 평가 관련 능력단위

Table 1. Assessment-related competency units in Australia

No	코드명	능력단위명	능력단위 내용
1	TAEASS301	평가에 기여 (Contribute to assessment)	평가 프로세스에 이바지하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
2	TAEASS401	평가활동 및 프로세스 계획 (Plan assessment activities and processes)	역량 기반 평가 시스템에서 선행학습인정을 포함하여 평가 프로세스를 계획하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
3	TAEASS402	역량평가 실행 (Assess competence)	평가계획을 구현하는데 필요한 기술과 지식을 설명하고, 평가도구에서 요구하는 사항을 사용하여 평가대상자의 역량을 평가하기 위한 양질의 증거를 수집하는 것과 관련된 내용
4	TAEASS403	평가 타당성 검토 참여 (Participate in assessment validation)	평가 검증 프로세스에 참여하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
5	TAEASS501	고급 평가 실행 제공 (Provide advanced assessment practice)	RTO 내의 평가자 그룹 간의 지속적인 개선 전략의 일부로 평가 프로세스를 주도하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
6	TAEASS502	평가도구 설계 및 개발 (Design and develop assessment tools)	형성평가, 총괄평가, 선행학습인정 평가의 적용을 포함하여 품질 증거 수집을 안내하는데 사용되는 평가도구를 설계하고 개발하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
7	TAEASS503	평가 타당성 검토 절차 주도 (Lead assessment validation processes)	평가 타당성 검증 프로세스에서 리더십을 제공하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
8	TAEASS504	RPL 전략 개발 및 수행 (Develop and implement recognition strategies)	직장 또는 산업 기준에 대한 현재 역량을 인정하거나, 역량 단위 또는 자격을 완료하는 선행학습인정에 사용할 수 있는 인식 전략을 개발하고 구현하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용
9	TAEASS505	평가 시스템과 서비스를 주도하고 조정 (Lead and coordinate assessment systems and services)	평가에서 리더십을 제공하고 평가 검증 및 이의 제기 프로세스를 조정하는데 필요한 지식 및 기술을 설명하는 것과 관련된 내용
10	TAEASS801	전자 평가 분석, 구현 및 평가 (Analyse, implement and evaluate e-assessment)	교육 작업 그룹에서 필요한 평가 활동의 설계, 제공 및 관리에 사용할 수 있는 다양한 기술 지원 평가(전자 평가) 옵션을 분석하는데 필요한 지식 및 기술과 관련된 내용

표 2. 영국에서의 평가 관련 능력단위

Table 2. Assessment-related competency units in UK

자격명	No	능력단위명	능력단위 내용
직무능력평가	1	평가의 원칙과 실제 (Understanding the principles and practices of assessment)	평가의 원칙과 실제에 관한 지식과 이해와 관련된 내용
	2	업무현장에서의 직무능력 평가 (Assess occupational competence in the work environment)	실제 업무현장에서 직무능력을 평가하는 지식, 기술, 이해와 관련된 내용
	3	직업과 관계된 기술·지식·이해에 대한 평가 (Assess vocational skills, knowledge and understanding)	워크숍, 교실, 그외 다른 훈련환경에서 직업과 관련된 기술, 지식, 이해를 평가하는 것과 관련된 내용
내부 평가품질 보증	4	내부 평가품질 보증 원칙과 수행 이해 (Understanding the principles and practices of internally assuring the quality of assessment)	평가의 내부 품질 보증을 위한 원칙 및 실제에 대한 지식 및 이해와 관련된 내용
	5	내부 평가품질 보증 (Internally assure the quality of assessment)	업무환경이나 평가센터 내에서 평가과정이나 결정을 모니터링하거나 평가의 품질을 유지·개선시키는 부분과 관련된 내용
	6	계획·할당·모니터링 작업 (Plan, allocate and monitor work in own area of responsibility)	관련된 산업분야 내의 작업장에서 직업과 관련된 영역의 계획, 할당, 모니터링 작업의 역량을 확인하는데 필요한 지식, 기술, 이해와 관련된 내용
외부 평가품질 보증	7	외부평가품질 보증의 원칙과 수행에 관한 이해 (Understanding the principles and practices of externally assuring the quality of assessment)	평가의 외부 품질 보증을 위한 원칙 및 실제에 대한 지식 및 이해와 관련된 내용
	8	외부 평가품질 보증 (Externally assure the quality of assessment)	기관이나 평가센터의 외부에서 평가의 품질을 보증하는 역량과 관련된 내용
	9	계획·할당·모니터링 작업 (Plan, allocate and monitor work in own area of responsibility)	관련된 산업분야 내의 작업장에서 직업과 관련된 영역의 계획, 할당, 모니터링 작업의 역량을 확인하는데 필요한 지식, 기술, 이해와 관련된 내용

가품질 보증 자격과 관련된 능력단위는 총 3개로, 외부 평가 품질 보증의 원칙과 수행에 관한 이해, 외부 평가품질 보증, 계획·할당·모니터링 작업이다. 이를 정리하면 표 2와 같다.

III. 연구방법

본 연구를 위한 직무분석 절차는 다음과 같다. 첫째, 직무능력평가사 직무는 아직 우리나라에 존재하지 않는 직무이기 때문에 본 연구에서는 NCS에 기반한 국가기술자격이나 직업훈련 등의 분야에서 내·외부평가와 유사한 업무 내용, 기존의 선행연구, 영국과 호주에서의 평가자 수행 직무 등을 참고하여 직무분석 초안을 작성하였다. 구체적으로 직무분석 초안에서는 직무 정의, 책무, 작업을 도출하였다. 직무 정의는 앞으로 직무능력평가사가 수행할 것으로 기대되는 역할 중심으로 작성하였다. 책무와 작업은 기존의 선행연구를 참고하여 11개 책무를 도출하였고, 책무별로 4~9개 수준으로 작업을 도출하였다.

둘째, 영국과 호주에서 평가사 자격을 취득하였거나 직업 훈련시장에서 평가 관련 경험이 많은 전문가 등을 대상으로 심층인터뷰(FGI)를 실시하여 직무분석 검증은 실시하였다.

심층인터뷰는 연구자가 도출한 직무분석 내용을 검증하는 방식으로 두 차례 진행하였다. 1차 심층인터뷰에서는 4명의 전문가를 대상으로 직무분석 초안에서의 직무 정의, 책무, 작업에 대한 적절성을 검토하였다. 2차 심층인터뷰에서는 1차 심층인터뷰 결과를 반영하여 9명의 전문가를 대상으로 진행하였다. 2차 심층인터뷰에서는 직무 정의의 적절성을 검토하고 책무 및 작업의 적정성에 대해 5점 리커트 척도로 검증을 수행하였다. 검증 결과 평균 3.8 이상인 책무 및 작업에 대해서는 적절하다고 판단하였으며, 평균 3.8 미만인 책무 및 작업에 대해서는 삭제하였다.

셋째, 직무분석을 통해 도출된 직무능력평가사의 책무별로 핵심작업을 도출하였다. 핵심작업 도출을 위해 책무별로 도출된 작업에 대해 5점 척도를 활용하여 중요도와 난이도를 도출하였다. 이때 중요도는 해당 작업의 중요성을 고려하여 측정하였고, 난이도는 해당 작업의 성공적인 수행을 위한 학습의 어려움 관점에서 측정하였다. 이후 중요도와 난이도를 곱한 값으로 임계도 값을 계산하였다. 임계도는 핵심작업을 도출하기 위해 계산한 값으로 해당 직무를 구성하는 책무별 작업의 임계도 평균값보다 큰 값을 가지는 작업을 핵심작업으로 선정하였다. 직무분석 절차를 정리하면 표 4와 같다.

표 3. 전문가 참여자의 인적 특성

Table 3. Personal characteristics of expert participants

연번	이름	직급	소속	심층인터뷰 참여	
				1차	2차
1	A	부원장	○○직업훈련기관	○	○
2	B	교수	A과학대학교	○	○
3	C	교수	폴리텍	○	○
4	D	교수	폴리텍	○	○
5	E	교수	폴리텍		○
6	F	교수	폴리텍		○
7	G	교수	A과학대학교		○
8	H	교수	A과학대학교		○
9	I	연구원	한국직업능력연구원		○

표 4. 직무분석 절차

Table 4. Job analysis procedure

단계	절차	방법	주요 수행업무
1단계	직무모형 개발	문헌연구	직무 정의 도출 책무 및 책무 정의 도출 작업 도출
2단계	직무모형 1차 검증	심층인터뷰(FGI)	직무 정의 적절성 검증 책무 및 책무 정의 적절성 검증 작업의 적절성 도출
3단계	직무모형 2차 검증	심층인터뷰(FGI)	직무 정의 검증 책무 및 책무 정의 적절성 검증 작업의 적절성 검증
4단계	핵심 작업 도출	심층인터뷰(FGI)	직무모형 중 핵심작업 선정

IV. 연구결과

A. 직무분석 초안

1) 직무 정의 도출

직무능력평가사의 직무를 분석하기 위한 선행 작업으로 직무능력평가사에 대한 직무 정의를 도출하였다. 직무 정의는 직무능력평가사가 수행할 것으로 기대되는 역할들을 포함하여 설정하였다. 직무능력평가사의 직무 정의는 다음과 같다.

‘직무능력평가사 직무란 평가대상자의 학습결과를 NCS 능력단위에 기반하여 평가하기 위해서 평가계획수립, 평가 도구 설계 및 개발, 평가 실행, 피드백 제공 및 재평가, 평가 기록 관리, 내·외부 타당성 검토, 선행학습 인정 등을 위한 평가를 수행하는 업무이다.’

2) 직무모형 도출

책무와 작업을 도출하기 위해 우선 기존의 직무능력평가

사 관련 연구 및 영국과 호주에서 제시된 직무능력평가사 책무와 작업, 선행학습인정과 관련된 별도의 선행연구 등을 바탕으로 36개의 책무를 도출하였다. 이후 중복되는 책무를 그룹화하는 작업을 진행하고, 그룹화된 내용을 대표할 수 있는 책무명을 새롭게 제시하였다. 그 결과 36개의 책무를 11개로 그룹화하였다(표 5). 다음으로 책무별 정의를 도출하였고, 책무별로 4~9개의 작업을 도출하였다(표 6).

B. 1차 심층인터뷰(FGI)

직무분석 초안에 대해 4명의 전문가를 바탕으로 1차 심층인터뷰를 진행하였다. 1차 심층인터뷰에서는 직무분석 초안에서의 직무 정의, 책무, 작업에 대한 적절성을 검토하고 수정의견을 제시하도록 하였다.

직무 정의는 대체로 타당하다는 의견이었으며, 일부 전문가가 직무 정의 문구에 대해 수정의견을 제시하였다. 검토의견을 종합하여 수정한 직무 정의는 다음과 같다.

표 5. 책무 그룹화

Table 5. Grouping of Duty

No	책무명	책무 풀
1	NCS기반 평가원리 확인	평가의 원리 및 실행 이해
2	평가계획 수립	평가계획 수립, 평가 기획 및 설계, 평가 지침 수립, 평가 활동 및 프로세스 계획, 작업 환경에서 직업 역량 평가
3	평가도구 설계 및 개발	평가도구 개발, 평가도구 설계 및 개발
4	평가 실행	평가 실행, 평가계획 실행, 학습 및 내부평가, 평가에 기여, 역량평가 실행, 고급 평가 실행 제공, 직업 기술 · 지식 및 이해도 평가
5	피드백 제공 및 재평가	평가 피드백 제공, 피드백, 이의제기, 재평가
6	평가 기록 및 관리	평가 기록 및 관리, 평가관리, 평가 판정
7	내부평가 타당성 검토	평가 타당성 검토 참여, 평가 타당성 검토 절차 주도, 내부평가의 질을 내부적으로 보장하는 원칙과 실행 이해, 내부평가의 평가 품질 보장, 자신의 책임 영역에서 작업계획 · 할당 및 모니터링
8	외부평가 타당성 검토	외부평가 및 검증, 외부평가의 질을 외부적으로 보장하는 원칙과 실행하기, 평가의 질을 외부적으로 보장, 전문가로서의 자질 갖추기
9	선행학습인정 계획수립	선행학습인정 평가계획 수립, 선행학습인정 희망자 모집
10	선행학습인정 평가 실행	선행학습인정 평가 수행, 선행학습인정 평가결과 기록 및 홍보
11	선행학습인정 타당성 검토	선행학습인정 타당성 검토

표 6. 직무분석 초안 예시

Table 6. Job analysis draft example

책무명	책무 정의	작업
NCS 기반 평가원리 확인	NCS 기반 평가를 시행하기 위하여 평가와 관련한 절차 및 방법을 확인하는 업무	<ul style="list-style-type: none"> • NCS기반 평가의 원칙과 요구사항 확인하기 • NCS기반 평가방법의 다양성 확인하기 • NCS기반 평가계획 수립방법 확인하기 • NCS기반 평가 결정방법 확인하기 • NCS기반 평가과정의 품질보증 방법 확인하기 • NCS기반 평가와 관련한 정보 관리방법 확인하기

‘직무능력평가사란 평가대상자의 학습결과 및 역량을 NCS 능력단위에 기반하여 평가계획수립, 평가도구 설계 및 개발, 평가 실행, 피드백 제공 및 재평가, 평가 기록 및 관리, 내·외부 타당성 검토, 선행학습인정 등의 평가를 수행하는 업무이다.’

책무 및 책무 정의와 관련해서는 도출된 11개 책무는 대체로 타당하다는 의견이었지만 책무 정의에 대해서는 여러 수정 의견이 제시되었다(표 7).

책무별 작업의 적정성에 대한 검토에서는 도출된 작업에 대해 대체로 타당하다는 의견이었다. 다만, 작업명에 대해서는 여러 수정 의견이 제시되었다(표 8).

C. 2차 심층인터뷰(FGI)

1차 심층인터뷰에서 제시된 의견을 반영하여 9명의 전문가를 대상으로 2차 심층인터뷰를 진행하였다. 2차 심층인터뷰에서는 1차 수정된 직무분석에서의 직무 정의, 책무, 작업에 대한 적정성을 검토하고 작업별로 중요도와 난이도에 대한 의견을 제시하도록 하였다. 적절성 및 난이도는 리커트 5점 척도로 조사하였다.

1) 직무 정의

직무 정의에 대한 검토에서는 대체로 타당하다는 의견이

표 7. 책무 정의 1차 검토의견 예시

Table 7. Example of 1st review opinion on the definition of duty

책무명	책무 정의	수정의견
NCS 기반 평가원리 확인	NCS 기반 평가를 시행하기 위하여 평가와 관련한 절차 및 방법을 확인하는 업무	능력단위 수행 시 취득되는 역량(능력단위의 목표)에 맞게 NCS 기반 평가를 시행하기 위한 평가와 관련한 절차 및 방법을 확인하는 업무이다

표 8. 책무별 작업 적절성 1차 검토의견 예시

Table 8. Example of 1st review opinion on the adequacy of duty by task

책무명	작업명	수정 의견
NCS 기반 평가원리 확인	NCS기반 평가의 원칙과 요구사항 확인하기	
	NCS기반 평가방법의 다양성 확인하기	NCS 기반 평가방법 확인하기
	NCS기반 평가계획 수립방법 확인하기	
	NCS기반 평가 결정방법 확인하기	NCS 기반 평가절차 및 실행방법 확인하기
	NCS기반 평가과정의 품질보증 방법 확인하기	
	NCS기반 평가와 관련한 정보 관리방법 확인하기	NCS 기반 평가의 관리방법 확인하기

였으나 일부 전문가들이 직무 정의 문구에 대한 수정의견을 제시하였다. 검토의견을 종합하여 수정한 직무 정의는 다음과 같다.

‘직무능력평가사는 한 개인이 특정 산업이나 직업에서 요구되는 직무수행과 관련된 역량에 대해 NCS 능력단위에 기반하여 평가계획수립, 평가도구 설계 및 개발, 평가 실행, 피드백 제공 및 재평가, 평가 기록 및 관리, 내·외부 타당성 검토, 선행학습인정 등의 업무를 수행하는 업무이다.’

2) 책무 및 책무 정의의 적절성

직무능력평가사 직무의 책무 및 책무 정의에 대한 적절성 검토 결과 책무 및 책무 정의에 대한 적절성은 대부분 평균 4.0 이상이었으나 ‘평가도구 설계 및 개발’ 책무(3.89)

와 ‘외부평가 타당성 검토’ 책무(3.78)에서 다소 낮게 나타났다. 이 중 ‘평가도구 설계 및 개발’ 책무는 평가를 진행하기 위한 프로세스에 해당하므로 유지하기로 하였으나, ‘외부평가 타당성 검토’ 책무는 외부평가에 대한 개념이 모호하다는 전문가 의견이 다수 있어 삭제하였다. 책무 및 책무 정의에 대한 적절성 검토 및 수정의견을 반영한 최종 책무 정의는 표 9와 같다.

3) 책무별 작업의 적절성

직무능력평가사 직무의 책무별 작업에 대한 적절성 검토 결과 평균이 3.8점 미만인 작업은 삭제하고, 일부 작업에 대해서는 전문가가 제시한 작업명 수정의견을 반영하였다(표 10 참고).

표 9. 책무에 대한 적절성 검토 및 책무 정의

Table 9. Duty review and definition of duty

No	책무명	적절성 평균	책무 정의	비고
1	NCS 기반 평가원리 확인	4.11	능력단위 수행 시 취득되는 역량(능력단위의 목표)에 맞게 평가를 시행하기 위한 평가와 관련한 절차 및 방법을 확인하는 업무	
2	평가계획 수립	4.44	NCS 기반 평가를 수행하기 위하여 평가방법과 평가절차에 맞게 계획을 수립하는 업무	
3	평가도구 설계 및 개발	3.89	평가를 수행하기 위해 NCS 능력단위 평가 기준에 준거하여 타당한 평가도구를 선정하고, 그에 맞는 평가 문항, 평가기준표, 평가안내서 등을 설계 및 개발하는 업무	
4	평가 실행	4.44	평가대상자의 NCS 능력단위별 학습성취 결과 및 수집된 증거에 기반하여 평가하는 업무	
5	피드백 제공 및 재평가	4.22	평가대상자에게 평가결과를 피드백하고 평가결과에 대한 이의신청 시 재평가를 시행하는 업무	
6	평가 기록 및 관리	4.00	평가대상자의 평가결과를 기록하고, 이의신청 업무 및 평가 결과물을 보관하고 데이터화하는 업무	
7	내부평가 타당성 검토	4.00	교수자에 의해서 계획되고 실행된 평가도구의 선정, 평가절차와 결과, 피드백과 관리 등이 타당성과 신뢰성 있게 실행되었는지를 확인하고, 평가결과의 품질관리를 수행하는 업무	
8	외부평가 타당성 검토	3.78		삭제
9	선행학습인정 계획수립	4.00	선행학습인정 희망자의 선행학습 내용을 검토 후 평가절차와 방법을 수립하는 업무	
10	선행학습인정 평가 실행	4.33	선행학습인정을 위해 제출된 증거자료를 심사·평가하고 그 결과를 문서화하며, 평가대상자에게 피드백을 제공하는 업무	
11	선행학습인정 타당성 검토	4.11	선행학습인정 기준, 내용, 방법, 절차, 평가증빙서류 등을 객관적 기준 및 검증절차에 근거하여 타당성을 검토하고, 평가대상자의 이의신청을 받고 처리하는 업무	

표 10. 작업 적정성 검토 및 핵심작업 선정

Table 10. Review of task adequacy and selection of core task

no	책무명	작업	적절성 평균	중요도 평균	난이도 평균	임계도	핵심 작업	비고
1	NCS 기반 평가원리 확인	NCS 기반 평가의 원칙과 요구사항 확인하기	4.33	4.33	3.44	14.90	○	
		NCS 기반 평가방법 확인하기	4.25	4.25	3.13	13.30		
		NCS 기반 평가계획 수립방법 확인하기	3.88	3.75	3.38	12.68		
		NCS 기반 평가절차 및 실행방법 확인하기	4.22	4.22	3.67	15.49	○	
		NCS 기반 평가과정의 품질보증 방법 확인하기	3.78					삭제
		NCS 기반 평가의 관리방법 확인하기	3.63					삭제
		(평균)	4.17 ^{*)}	4.14	3.41	14.10		
2	평가계획 수립	NCS 기반 평가절차 수립하기	4.33	4.33	3.78	16.37		
		NCS 기반 평가 타당도 검토하기	4.56	4.67	4.44	20.73	○	
		NCS 기반 평가를 위한 문항 및 설계 자료 조사하기	4.00	4.33	3.78	16.37		
		교과목 내용 분석하기	4.33	4.11	3.56	14.63		
		평가 범위 선정하기	4.44	4.67	4.00	18.68	○	
		NCS 기반 평가방법 선정하기	4.44	4.67	4.00	18.68	○	
		평가 증거자료 선정하기	4.11	4.22	3.44	14.52		
		평가대상자를 고려하여 평가계획 검토하기	4.22	4.00	3.33	13.32		
(평균)	4.30	4.38	3.79	16.66				
3	평가도구 설계 및 개발	평가도구 유형 결정하기	4.67	4.67	3.89	18.17		
		평가도구 설계 및 개발하기	4.75	4.75	4.25	20.19	○	
		평가도구 수정 및 점검하기	4.22	4.67	4.11	19.19		
		평가도구 타당성 검토하기	4.56	4.56	4.56	20.79	○	
		(평균)	4.55	4.67	4.20	19.59		
4	평가 실행	평가 실행 준비하기	4.22	4.44	3.44	15.27		
		평가 증거자료 수집하기	4.33	4.44	3.67	16.29		
		평가 증거자료 분석하기	4.44	4.56	4.33	19.74	○	
		평가 기준에 따라 평가하기	4.67	4.67	4.00	18.68	○	
		평가결과를 문서화 하기	4.22	4.11	3.44	14.14		
		(평균)	4.38	4.44	3.78	16.82		
5	피드백 제공 및 재평가	평가결과에 따라 피드백 제공하기	4.67	4.44	3.78	16.78		
		평가 판정에 따라 이의신청 받기	4.67	4.33	3.56	15.41		
		평가결과에 대한 재검증이 필요한 경우 재평가 실시하기	4.56	4.44	4.11	18.25	○	
		(평균)	4.63	4.40	3.82	16.81		
6	평가 기록 및 관리	평가대상자의 평가결과 기록하기	4.33	4.44	3.00	13.32	○	
		누적되는 평가결과 관리하기	4.25	4.13	3.00	12.39		
		증거자료 관리하기	4.25	4.00	3.13	12.52		
		평가 관리계획을 모니터링하기	4.13	3.88	3.38	13.11	○	
		평가 결정을 기록하고 보고하기	3.89	3.89	3.00	11.67		
		평가결과를 직무능력은행에 등록하기	3.78					삭제
		(평균)	4.17 ^{*)}	4.07	3.10	12.60		

표 10. 계속

Table 10. Continued

No	책무명	작업	적절성 평균	중요도 평균	난이도 평균	임계도	핵심 작업	비고
7	내부평가 타당성 검토	내부평가 타당성 검토 계획 수립하기	4.25	4.50	4.00	18.00	○	
		내부평가 타당성 검토 수행하기	4.25	4.63	3.88	17.96	○	
		내부평가 활동을 모니터링하기	3.67					삭제
		내부평가 타당성 검증 활동을 조정하기	3.63					삭제
		내부평가 타당성 검토 결과 보고하기	3.88	3.88	3.75	14.55		
		내부평가 타당성 검토 결과 후속 조치하기	3.88	4.00	3.63	14.52		
		내부평가와 관련한 정보를 관리하기	3.89	3.67	3.44	12.62		
		(평가)	4.03 ^{*)}	4.14	3.74	15.53		
8	선행학습인정 계획수립	선행학습인정 기반 평가계획 수립하기	4.25	4.63	4.75	21.99	○	
		선행학습인정 평가 신청자 면담하기	3.75					삭제
		신청자에게 선행학습인정을 위한 절차 안내하기	4.00	4.50	3.50	15.75		
		선행학습인정 평가자료 수집하기	4.22	4.44	3.56	15.81		
		(평균)	4.16 ^{*)}	4.52	3.94	17.85		
9	선행학습인정 평가 실행	증거자료를 분석하고 해석하기	4.33	4.67	4.67	21.81	○	
		선행학습의 내용/수준/적합성 검토하기	4.56	4.67	4.56	21.30	○	
		선행학습인정 평가 결정하기	4.33	4.56	4.56	20.79	○	
		선행학습인정 평가 결과를 문서화하기	4.22	4.00	4.00	16.00		
		선행학습인정 평가 결과를 직무능력은행에 등록하기	4.00	4.38	3.50	15.33		
		선행학습인정 평가 관련 자료 관리하기	4.00	4.38	3.50	15.33		
		신청자에게 피드백 제공하기	4.13	4.63	4.25	19.68	○	
		(평균)	4.22	4.47	4.15	18.61		
10	선행학습인정 타당성 검토	선행학습인정 타당성 검토 기준 선정하기	4.50	5.00	4.88	24.40	○	
		선행학습인정 평가 타당성 검토하기	4.56	4.78	4.67	22.32	○	
		선행학습인정 평가결과에 관한 이의신청 받기	4.13	4.25	3.75	15.94		
		신청자 면담하기	3.63					삭제
		(평균)	4.40 ^{*)}	4.68	4.43	20.89		

주) 적절성 평균은 삭제된 작업을 제외하고 산출하였음

4) 핵심작업 선정

직무분석을 통해 도출된 작업 중 핵심작업은 작업의 중요도와 난이도 관점에서 선정하되 이 2개의 값을 곱한 임계도 값을 기반으로 선정하였다. 중요도와 난이도는 5점 척도를 활용하여 측정하였으며, 임계도는 중요도와 난이도를 곱한 값으로 계산하였다. 임계도는 중요도와 난이도를 곱하여 핵심작업을 추출하기 위해 계산한 값으로 본 연구에서는 책무별로 책무를 구성하는 작업의 임계도 평균값보다 큰 값을 가지는 21개 작업을 핵심작업으로 설정하였다. 이때 작업의 적절성 검토를 통해 삭제하기로 한 작업은 임계도 측정에서 제

외하였다. 핵심작업 선정 결과는 표 10과 같다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 직무분석을 통해 직무능력평가사가 수행 가능한 역할을 제시하고자 하였다. 이를 위해 직무능력평가사에 대한 직무정의를 도출하고 10개의 책무와 48개 작업을 도출하였다. 또한, 책무별로 작업의 중요도와 난이도를 곱한 임계도 값을 바탕으로 총 21개의 핵심작업을 도출하였다.

연구결과에 대한 학문적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 연구에서 도출된 책무별 핵심작업에 대한 교육프로그램을 개발하고 운영하는 연구가 수행되어야 한다. 본 연구에서 중요도와 난이도를 고려하여 책무별 핵심작업을 도출하였는데, 핵심작업을 주요 내용으로 하는 교육 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 또한 직무능력평가 직무를 할 수 있는 전문가를 대상으로 교육을 실시하여 직무능력평가의 역량 및 직무에 대한 공통적인 이해를 높이고, 관련 전문성을 함양시켜야 한다. 또한, 교육에 참여한 직업능력개발 전문가들을 대상으로 직무능력평가사의 직무에 대한 논의를 실시하여 직업능력개발사의 역할을 더욱 잘 반영할 수 있도록 직무모델을 개선시켜 나가야 할 것이다.

둘째, FGI 2차 검토에서 제외된 ‘외부평가 타당성 검토’ 책무에 대한 추가 검토가 필요하다. 본 연구에서는 기존의 직무능력평가사 관련 연구 및 영국과 호주에서 제시된 직무능력평가사 책무와 작업, 선행학습인정과 관련된 별도의 선행 연구 등을 바탕으로 11개의 책무를 도출하였는데, FGI 2차 검토에서 ‘외부평가 타당성 검토’ 책무의 적절성 점수가 적절성 평균점수보다 낮아 삭제하였다. 국내의 직업능력개발 교육훈련 현장에서는 외부평가 타당성 검토의 정확한 정의 및 실제 수행이 어렵기 때문에 적절성이 낮게 도출된 것인데, 외부평가 타당성 검토는 영국 등에서 훈련기관의 훈련품질 향상, 신뢰를 바탕으로 한 독립성 보장 등을 위해 실시되는 중요한 책무이다. 국내에서도 외부평가의 필요성, 범위, 절차 등에 대한 논의를 통해 외부평가를 직무능력을 평가하는 평가자의 책무로 검토해야 할 것이다.

셋째, 직무능력평가사의 책무 중 선행학습인정과 관련된 부분에 대한 후속 연구가 필요하다. 본 연구에서는 직무능력평가사의 주요한 역할 중 하나로 선행학습인정 계획수립, 평가실행, 타당성 검토를 제시하였다. 그러나 국내에서는 선행학습인정이 제한적으로 실시되고 있고, 특히 직업능력개발 분야에서는 선행학습에 대한 인정이 매우 어려운 실정이다. 그럼에도 불구하고, 선행학습에 대한 인정은 개인의 직무능력을 인정받을 수 있는 매우 중요한 수단이기 때문에 직무능력에 대한 선행학습인정 필요성, 타분야 사례, 선행학습 인정 방법에 대한 연구를 다방면으로 수행할 필요가 있다.

연구결과에 대한 실무 및 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 연구결과에 기반하여 직무능력평가사 직무에 대한 NCS 개발이 이루어져야 한다. 본 연구에서 도출된 책무, 작업, 핵심작업을 바탕으로 NCS 개발 매뉴얼에 맞추어 직무능력평가 직무의 능력단위, 능력단위요소, 수행준거, 지식, 기술, 태도를 개발하는 것이 필요하다. 직무능력평가사 직무의 NCS개발은 역량있는 우수한 직무능력평가사 양성은 물론

추후 직무능력평가사 자격제도 도입에 기틀을 마련할 수 있을 것이다.

둘째, 직무능력평가사가 NCS 능력단위를 제대로 평가하기 위해서는 NCS 능력단위요소를 기반으로 한 평가 패키지의 개발이 필요하다. 외국의 경우 수행준거별 세부 판단기준과 필요한 증거의 종류 등 평가와 관련된 평가내용, 평가기준이 매우 자세하게 매뉴얼로 제시되고 있다. 평가의 타당도나 신뢰도와 관련된 문제를 해결하기 위해서는 이러한 사례를 참고하여 평가 패키지를 개발하는 것이 요구된다.

셋째, 장기적으로 직무능력평가사 직무를 기업에서 채용할 때 면접관이나 평가자가 갖추어야 하는 자격제도로 발전시키는 것이 필요하다. 우선적으로는 자격을 부여하는 과정에서 직무능력평가사가 활동할 수 있도록 하는 것이 필요하며, 기업에서 NCS 기반으로 채용할 때 기업에서 필요로 하는 역량을 갖춘 적합한 인재를 선발하는 역할로 활용할 필요가 있다. 기업에서는 적합한 인재를 채용하는 것은 매우 중요한 일이므로 인재를 채용하는 기준을 설정하고, 직무능력이 있는지를 판별하고, 이를 통해 인재를 채용하는 최종 결정을 내리기 위한 역량을 갖춘 직무능력평가사 제도를 개발하는 것이 필요하다.

감사의 글

이 논문은 2021도 고용노동부 지원에 의하여 연구되었음.

참고문헌

- [1] S. Jeon, J. Cho, D. Jeong, Y. Yoon, and Y. Kim, “Institutionalization plan for introduction of job competency banking system,” Sejong: Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2021.
- [2] G. Lee, Y. Kim, Y. Park, S. Park, J. Kim, and H. Woo, “A study on the development of competency evaluation manual for teachers based on NCS,” Chungnam: HRD Center of Koreatech, 2016.
- [3] G. Lee, S. Uh, Y. Park, S. Park, J. Kim, and J. Kim, “A study on how to nurture and institutionalize competency evaluators for lifelong vocational competency development,” Chungnam: HRD Center of Koreatech, 2015.
- [4] I. Joo, S. Kim, S. Kim, and T. Kim, “A study on the role of job competency assessors to promote NCS-based vo-

cational education and training,” Sejong: Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2016.

[5] D. Russ-Eft, “Behavior Modeling, “Human Resource Development : Practices and orthodoxies,” Invited Chapter for C. Valentin and J. Walton (Eds.), Houndmills, Basingstoke, England : algrave McMillan, 2013.

[6] Commonwealth of Australia, TAE Training and Education Training Package Release 3.2, 2021.

[7] National Careers Service(n.d). QCF assessor. Retrieved from <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/qcf-assessor>.



이진구 (Jin Gu Lee)_종신회원

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



정일찬 (Il-chan Jung)_정회원

2000년 2월 : 연세대학교 인문학부(국어국문학, 영어영문학) 졸업
 2010년 2월 : 연세대학교 교육학 석사(교육경영 및 평생교육 전공)
 2021년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사(인력개발 전공)
 <관심분야> 직업능력개발, 텍스트 마이닝, HRD 디지털 트랜스포메이션, 역량평가, 성과평가



김지영 (Jiyoung Kim)_정회원

2020년 8월 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 (HRD박사)
 2020년 8월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD Learning Science Lab 연구원
 <관심분야> 직업능력개발, 역량평가, 경력개발, 업무몰입, 그릿(Grit)