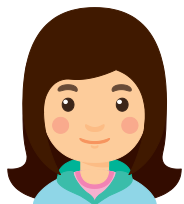


직업능력개발 훈련과 평가 (2차시)



사전활동



평가받았던 경험 나누기



조별 내가 경험한 최고의 평가
또는 최악의 평가 사례 나누기

1. 지금까지 받아본 평가 중 가장 기억에 남는 사례를 떠올려 적어보세요.
2. 좋았던 평가 였거나 혹은 나쁜 평가인지 판단, 이유까지 기록합니다.
3. 그 평가가 내게 미친 영향, 그리고 평가가 왜 중요한지 나눠봅니다.

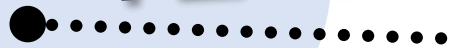
목차

01 | 직업능력개발의 이해

02 | 직업능력개발 사업 체계

03 | 직업능력개발 평가의 이해

학습목표



1. 직업능력개발 개념과 직업능력개발 훈련의 정의와 종류에 대해 설명할 수 있다.
2. 직업능력개발 사업 개념, 체계, 주요 제도에 대해 설명할 수 있다.
3. 직업능력개발 평가의 정의, 유사개념, 영역, 분류에 대해 설명할 수 있다.

❖ 직업능력개발 개념

- 특정 직업 또는 일반적인 직업에서 일정한 직무를 수행하는데 필요한 능력
- 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람을 대상
- 직업에 필요한 직업기초능력과 직무수행능력을 습득하고 향상시키기 위하여 실시하는 일체의 교육훈련 활동

(한국기업교육학회, 2010)

❖ 직업능력개발 훈련의 정의

○ 근로자에게 직업에 필요한 **직무수행능력**을 **습득·향상**시키기 위하여 실시하는 훈련
(근로자 직업능력개발법 제2조)

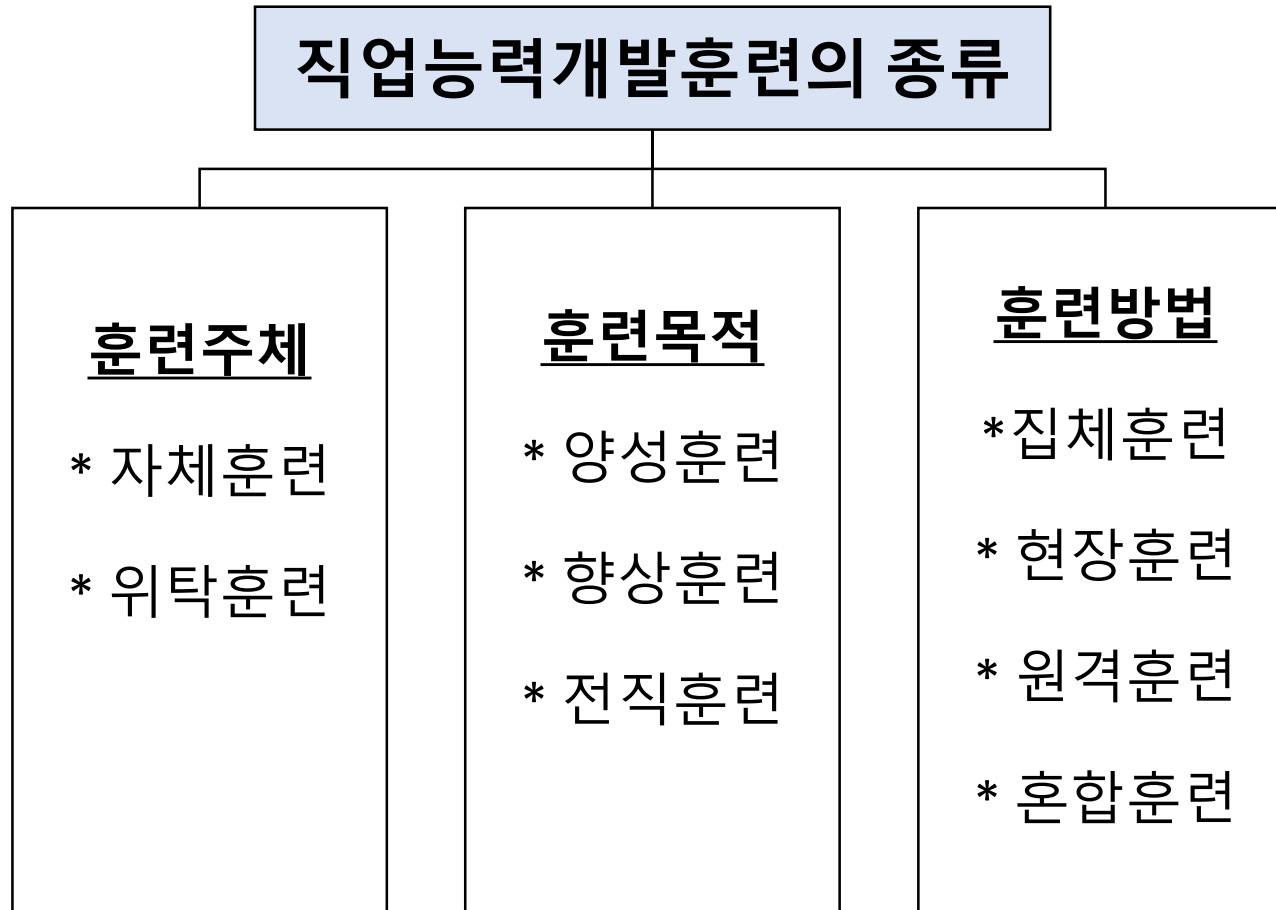
- 근로자라 함은 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사가 있는 자
- 정부에서 교육비 전액/일부를 지원
- 15세 이상인 자에게 실시하되, 15세 이상으로서 훈련대상자의 연령 범위를 따로 정하거나 필요한 학력, 경력 또는 자격을 정할 수 있음

(실무노동용어사전, 2014)

○ **인적자원개발을 통한 경쟁력 제고**와 **근로자 평생직업능력개발** 지원체제 구축

○ 다양한 직업능력개발훈련 사업을 실시

❖ 직업능력개발훈련의 종류



❖ 직업능력개발 훈련 주체에 따른 분류

- 자체훈련 :
 - 사업주가 직접 자체적으로 훈련을 실시하는 훈련방법
- 위탁훈련 :
 - 정부가 지원하는 수탁훈련기관을 통해 훈련을 실시하는 훈련방법

❖ 직업능력개발 훈련 목적에 따른 분류



양성훈련

채용예정자, 구직자 등을 대상으로 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련



향상훈련

더 높은 수준의 직무수행능력을 습득시키거나 기술발전에 맞추어 지식·기능을 보충하게 하기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련



전직훈련

근로자 등에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련

❖ 직업능력개발 훈련의 방법에 따른 분류

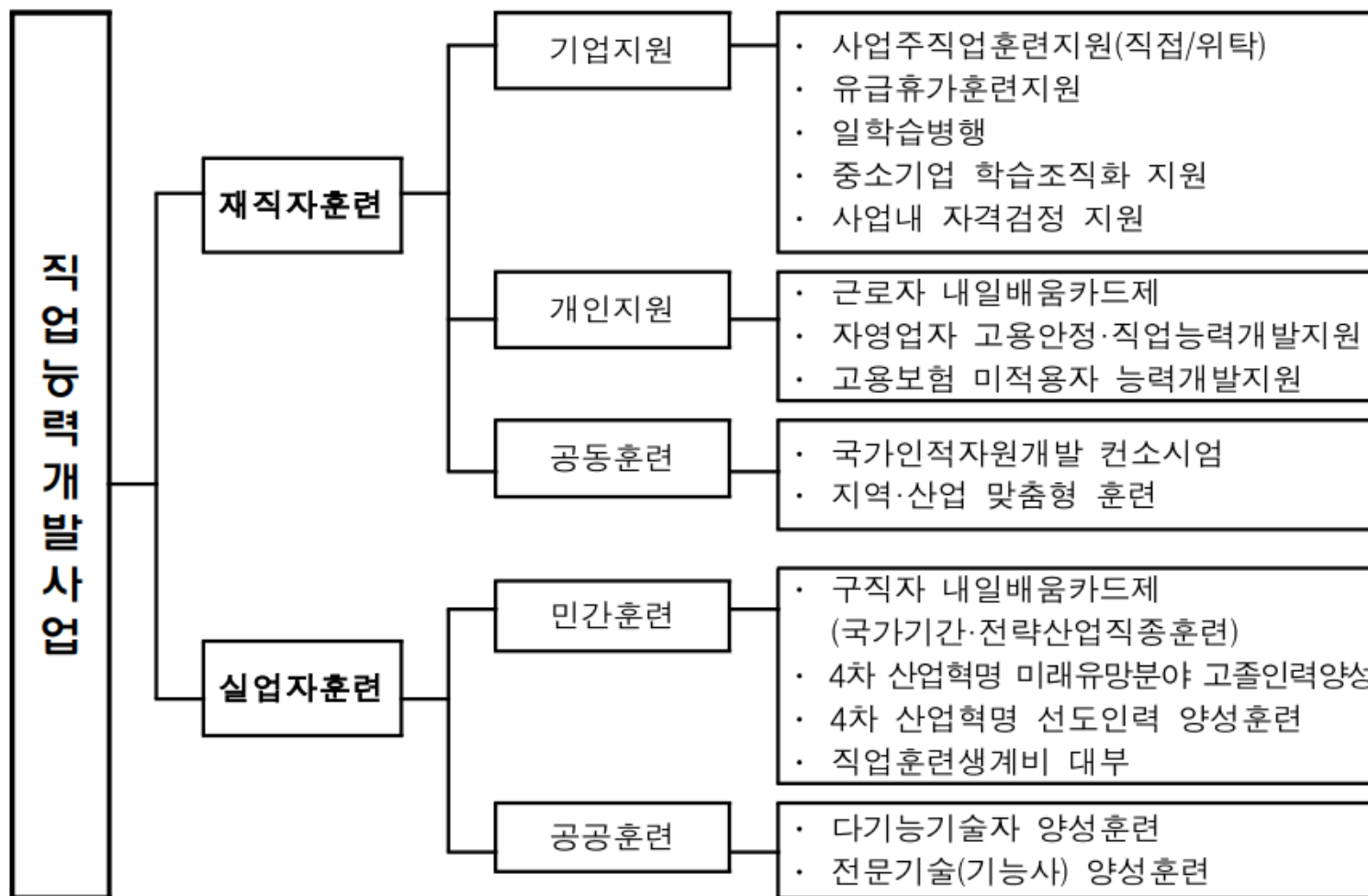


- 집체훈련 : 훈련전용시설 등 훈련을 실시하기 적합한 시설에서 실시하는 훈련
(산업체의 생산시설 및 근무장소 제외)
- 현장훈련 : 산업체의 생산시설이나 근무장소에서 실시하는 훈련
- 원격훈련 : 정보통신매체를 활용하거나 인쇄매체로 된 훈련교재를 이용하여 훈련
이 실시되고 훈련생 관리 등이 웹상으로 이루어지는 훈련
- 혼합훈련 : 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련 중 두 종류 이상의 훈련을 병행하여
실시하는 훈련(단, 인터넷원격훈련과 우편원격훈련 병행실시 불가)

❖ 직업능력개발 사업 개념

- **(정의)** 직업능력개발사업이란 근로자의 직무능력 향상을 위하여 직업훈련 및 교육 훈련을 실시하는 사업주와 자기능력개발을 위해 노력하는 근로자에게 훈련비용을 지원해주는 고용보험의 3대 사업중의 하나
- **(목적)** 고용보험은 근로자들이 직업생활기간 동안 자신의 직업능력을 개발·향상시킬 수 있는 기회를 제공하고 이를 지원함으로써 근로자의 고용을 안정시키고 기업의 경쟁력을 높이는 데 목적
- 직업능력개발사업과 고용안정사업의 시행에 있어서는 중소기업을 우선적으로 고려

❖ 직업능력개발 사업 체계



* 자료: 고용노동부(2019). 직업능력개발 사업현황

❖ 직업능력개발의 주요제도: NCS

- 정부는 학벌이 아닌 능력중심사회를 구현하기 위하여, 현장직무수행에 필요한 능력을 산업계로부터 전달받아 국가직무능력표준(NCS) 개발



출처:고용노동부 직업능력개발 블로그

❖ 직업능력개발의 주요제도: NCS기반 교육훈련과정

- 국가직무능력표준(NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 **지식·기술·태도** 등의 내용을 국가가 **산업부분별·수준별로 표준화**한 것 (자격기본법 제2조)
- 교육훈련과정의 학습성과, 학습목표, 학습내용, 학습장소 및 학습기간, 교수·평가방법 등을 NCS가 정하는 기준을 반영하여, 학습자들이 산업계에서 요구하는 일정수준 이상의 직무능력을 개발할 수 있도록 한 것
- 산업현장에서 요구하는 직무능력을 교육훈련 및 평가가 가능한 기능단위로 도출한 것이 '능력단위'라는 점에서 NCS기반 교육훈련과정은 관련 NCS능력단위의 조합으로 구성
- NCS기반 교육훈련과정에서 직무능력평가는 산업현장에서 요구하는 표준에 학습자 개개인의 직무능력이 부합하는지를 진단하는 의미
- 능력단위별로 NCS가 제공하는 '수행준거'를 평가준거로 활용, NCS기반 교육훈련과정의 필요조건
- 직무능력평가를 직접 수행하는 교수자 및 평가자는 NCS 수행준거를 실제 학습평가에 적용하고 산업현장에서 요구하는 직무능력이 타당성 있게 평가될 수 있도록 하는 평가 역량을 제고할 필요

❖ 직업능력개발의 주요제도: 일학습병행제

- (정의) '한국형 일-학습 듀얼시스템'의 일환으로 철저하게 기업이 중심이 되어 근로자에게 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 제도
(고용노동부·한국산업인력공단.;한국직업능력개발원, 2014).

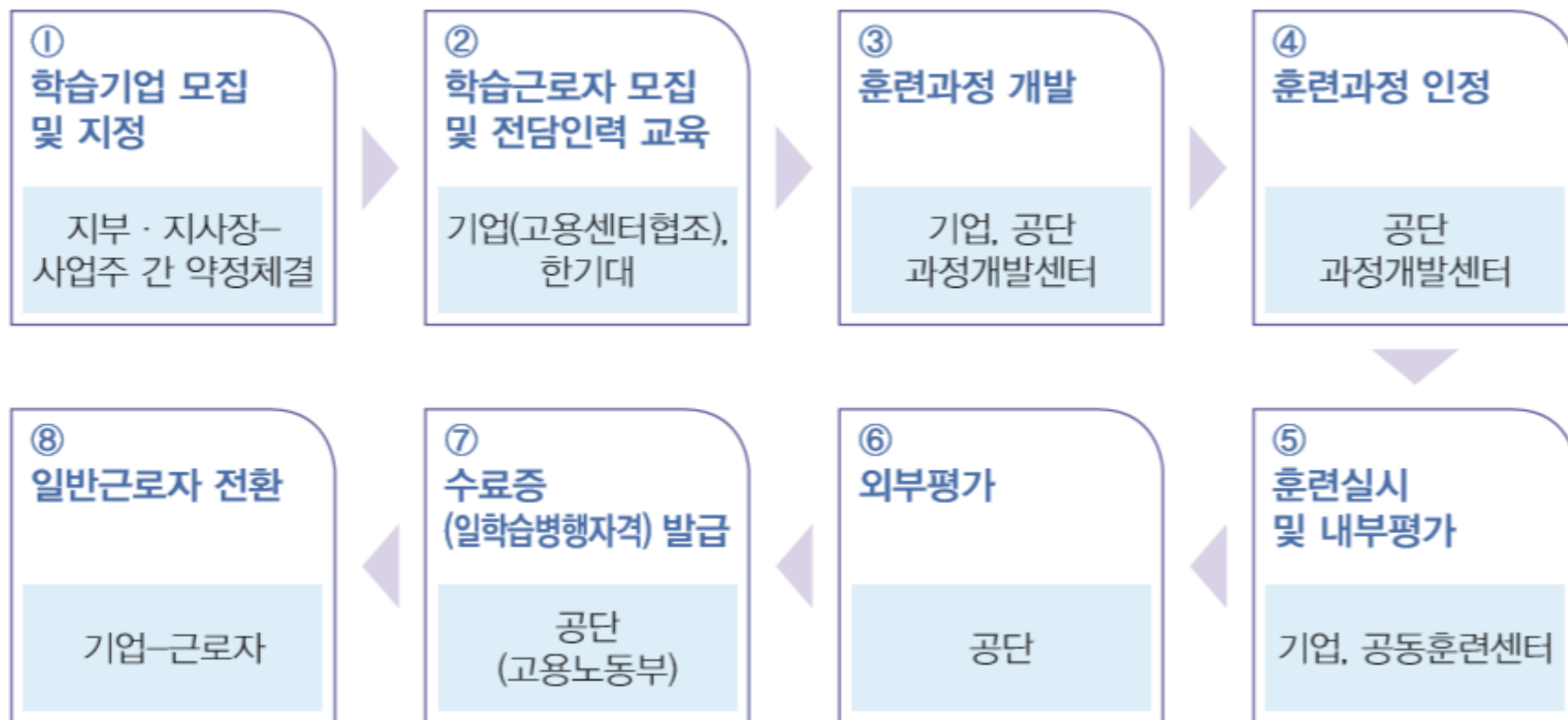


- 필요 핵심인재를 선점, 실전형 인재로 양성할 수 있다는 장점
- 짧은 기간에 근로자의 직무수행 능력을 높여 생산성 제고
- 직무와 인력간 미스매치를 해소, 장기근속 유도
- 훈련비용 절감하는 효과 등

- 경제적으로 빨리 자립할 수 있음
- 현장 훈련이 포함되어 있어 업무 적응력이 높음
- 스펙 쌓는데 드는 비용과 시간을 아낄 수 있음



❖ 직업능력개발의 주요제도: 일학습병행제 운영절차



[일학습병행제 운영절차]

출처: 일학습병행제 매뉴얼(2019)

❖ 직업능력개발의 평가의 정의

- 평가의 사전적 의미 “사물의 **가치**나 수준 따위를 평함 (표준국어대사전)” 또는 “평가 대상의 장점과 **가치**를 결정하는 과정 (교육평가용어사전, 2004)”
- 평가란 가치나 장점을 기술 및 판단하고, 효과 및 영향을 확인하며, 의사결정에 기여하는 측면을 복합적으로 지니고 있는 합리적이고 체계적인 활동(배호순, 1994).
- 교육훈련 분야에서 평가의 개념
 - 교육 또는 수업활동을 통해 교육훈련의 목표 달성도를 확인하는 행위 (Tyler, 1950)
 - 교육과 관련된 합리적인 의사결정을 내리는데 필요한 정보를 수집하는 활동 또는 그 과정 (Stufflebeam, 1971)
 - 교육훈련 평가를 요구분석, 설계, 개발, 실행 과정을 개선하고, 교육훈련의 효과에 관한 판단을 내리며, 향후 교육훈련을 설계하고 개발할 때 도움이 될 정보를 의도적이고 계획적인 절차에 따라 수집, 분석, 보고, 활용하는 활동 (배을규, 2012)

❖ 직업능력개발 훈련 평가의 정의

- **직업능력개발 훈련 평가**란 직무수행능력을 습득하거나 향상시키기 위한 목적으로 실시되는 각종 훈련의 목표 달성 여부를 확인하고, 훈련의 기획, 실행, 평가 등의 과정을 개선하기 위한 목적으로 의도적이고 계획적인 절차에 따라 필요한 정보를 수집, 분석, 보고, 환류하는 활동(이진구, 2020)

❖ 직업능력개발 평가 유사 개념

구분	개념
사정 (assessment)	<ul style="list-style-type: none"> 평가와 측정의 중간 개념으로서, 체계적인 가치판단에 관심을 두기보다는, 측정 활동을 통하여 특정 목적을 달성하기 위하여 근거자료를 수집하는 과정에 중점을 두는 활동
심의(review)	<ul style="list-style-type: none"> 전문성에 바탕을 둔 체계적인 검토와 분석
가치 확인 (verification)	<ul style="list-style-type: none"> 평가대상 자체의 장점이나 가치, 또는 그 실시로 인하여 발생한 효과(변화, 산출물 등)를 중심으로 관련된 가치를 확인하고 명료화 함으로써 정당화(또는 타당화)할 수 있는 동시에 그에 대한 평가목적을 달성
인정 (accreditation)	<ul style="list-style-type: none"> 교육기관이나 교육 프로그램을 하나의 평가단위로 하여 특정 기준에 비추어 보아 인정(pass) 혹은 불인정(fail)으로 판정함으로써 교육의 질에 대한 사회적 공신력을 부여하는 전문적 평가 활동
자격부여 (certification)	<ul style="list-style-type: none"> 법률적으로 자격을 인정해줄 수 있는 권한을 가진 주체가 직무수행에 필요한 개인이나 단체에 대하여 최소한의 능력과 자질을 갖추고 있는지를 검사하고, 그에 상응하는 능력을 소유하고 있다고 판단되는 개인이나 단체에게 법률적으로 자격을 부여하는 행위(예: 교원)

❖ 직업능력개발 평가 유사 개념 (계속)

구분	개념
자격인정 (credentialing)	<ul style="list-style-type: none">▪ 시험이나 검정을 거쳐 일정한 자격이 갖추어졌다고 판단되는 자에게 전문 분야에 종사할 수 있도록 자격증이나 면허증과 같은 자격부여를 통해 법적 신뢰를 부여하는 과정(예: 교사, 의사, 판사)
감사 (audit)	<ul style="list-style-type: none">▪ 조직의 운영, 성과, 회계 등에 대한 자료와 기록을 수집하여 분석한 결과를 보고하고 처리하는 일련의 활동

❖ 직업능력개발 평가의 영역

- ✓ 직업능력개발 평가는 다양한 영역에 대해 폭넓게 평가가 이루어져야 하기 때문에 인지적 영역, 심동적 영역, 정의적 영역으로 평가할 필요

구분	내용	평가방법
인지적 영역 (cognitive domain)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지식을 획득하고 사용하는 방식과 관련된 정신능력 ▪ 학습목표 달성을 위해 요구되는 학습내용을 어느 정도 기억하고 이해하고 있는지를 측정하여 평가(주로 지식평가) ▪ Bloom은 인지적 영역을 다시 수준에 따라 지식, 이해, 적용, 분석, 종합, 평가로 분류하여 제시하면서 학습목표에 따라 학습방법이 달라져야 함을 강조 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서술형 및 논술형 시험 ▪ 평가자 질문 ▪ 구두발표
심동적 영역 (psychomotor domain)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 운동기능의 발달 정도나 숙련 정도, 신체의 운동기능을 사용하고 조절하는 능력과 관련된 행동능력 ▪ 신체의 일부 또는 전신을 움직여서 성취할 수 있는 학습목표의 달성 여부와 그 정도를 측정하여 평가 ▪ 동작을 요구하는 학습내용에 대한 평가 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 작업장 평가 ▪ 역할연기 ▪ 포트폴리오
정의적 영역 (affective domain)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인간의 흥미, 태도, 감상, 가치관, 감정능력 등에 관련되는 영역 ▪ 협동성, 책임감, 준법성, 사회성, 흥미, 태도, 가치 등과 같은 특성에 있어서 학습목표가 달성된 정도를 확인하는 태도 측면의 평가 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 작업장 평가 ▪ 구두발표 ▪ 평가자 질문

❖ 직업능력개발 평가의 분류: ① 평가기준에 따른 분류

○ 준거지향 평가

- 학습목표를 평가 기준으로 하여 목표달성 여부 또는 그 정도를 확인하는 평가방법
- 오직 학습목표를 기준으로 개별 학습자의 목표달성 여부를 판정하는 절대평가 방법
- 학습자의 선발이나 개인차에 초점이 있는 것이 아니라, 가능한 모든 학습자가 의도한 학습목표를 달성할 수 있도록 교수학습의 기회를 제공하는데 초점
- 역량평가, 국가기술자격, 의사자격, 교사자격 등 자격부여를 위한 평가방법으로 사용

❖ 직업능력개발 평가의 분류: ① 평가기준에 따른 분류

○ 규준지향 평가

- 학습자의 성취 결과를 그가 속해 있는 집단에 비추어 상대적인 위치를 알아보기 위한 평가방법
- 절대적인 기준이 없고 집단의 평균 혹은 특정 비율에 따라 성취수준이 결정되는 상대평가 방법
- 학습자가 무엇을 얼마만큼 알고 있느냐 보다는 개인의 성취수준을 비교집단의 규준에 비추어 상대적 서열을 판단하는데 초점
- 선발을 목적으로 하는 평가에 유용

☞ 규준(norm) : 원점수(raw score)의 상대적 위치를 설명하기 위하여 쓰이는 척도로, 모집단을 대표하기 위해 추출된 표본에서 산출된 평균과 표준편차로 만들어짐

❖ 직업능력개발 평가의 분류: ① 평가기준에 따른 분류

[준거지향 평가와 규준지향 평가 비교]

구분	준거지향 평가	규준지향 평가
목적	<ul style="list-style-type: none"> • 목표 달성도 파악 • 교육의 성과를 높이는 교육학적 입장 	<ul style="list-style-type: none"> • 상대적 우열의 판정 • 승진.합격 등 경영학적 입장
기능	<ul style="list-style-type: none"> • 구체적 진단 	<ul style="list-style-type: none"> • 종합적 비교
기준	<ul style="list-style-type: none"> • 교육목표 	<ul style="list-style-type: none"> • 집단의 평균이 기준 • 평균에서의 이탈 정도에 관심
득점분포	<ul style="list-style-type: none"> • 부적분포 기대 	<ul style="list-style-type: none"> • 정규분포 가정
평가문항	<ul style="list-style-type: none"> • 교과내용의 필수개념과 원리가 곧 검사 문항이 됨 • 난이도 및 변별도 강조 안 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 정규분포를 위한 적절한 곤란도 강조 • 개인차 변별을 위한 변별도 강조
평가시간	<ul style="list-style-type: none"> • 알고 모르는 사실이 중요하므로 충분한 평가시간 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 반응속도가 중요하므로 평가시간 엄격히 통제
신뢰도 및 타당도	<ul style="list-style-type: none"> • 타당도 강조 	<ul style="list-style-type: none"> • 정확한 측정 강조 • 신뢰도 강조

출처: 김석우(2009). 교육평가의 이해. 학지사

❖ 직업능력개발 평가의 분류: ② 평가시기에 따른 분류

1. 진단평가

- 훈련 프로그램 **시작 전 또는 훈련 프로그램이 시작되는 초기 단계에 학습자의 기초 능력을 진단**하여 훈련의 효과성과 효율성을 증진하기 위한 목적
- 학습자의 지적 수준, 선수학습 정도, 흥미, 동기 등을 파악하여 학습목표의 설정, 학습계획, 평가계획 수립 등의 기초자료로 활용

2. 형성평가

- 훈련이 진행되고 있는 **도중에 학습자의 이해 정도를 점검**하고 학습자의 수업능력, 태도, 학습 방법 등을 확인하여 개선하는 등 학습목표의 효과적인 달성을 목적

3. 총괄평가

- 훈련 프로그램이 **종료 된 후 학습목표 달성 정도를 종합적으로 판단**하기 위하여 실시
- 다음 훈련 프로그램 기획 및 운영의 개선점을 파악하는 환류 활동으로 연계

❖ 직업능력개발 평가의 분류: ② 평가시기에 따른 분류

[진단평가, 형성평가, 총괄평가의 비교]

구분	진단평가	형성평가	총괄평가
시기	훈련 시작 전	훈련 진행 도중	훈련 완료 후
목적	적절한 수업전략 투입	교수.학습 개선	성취 수준 도달여부 판정
평가방법	비형식적, 형식적 평가	수시평가	형식적 평가
평가주체	교사, 교육내용 전문가	교사	교육내용 전문가
평가기준	준거	준거	준거
평가문항	준거에 맞는 문항	준거에 맞는 문항	준거에 맞는 문항, 다양한 난이도

핵심정리

1. 직업능력개발훈련은 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람에게 필요한 직무수행능력을 습득.향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.
2. 직업능력향상훈련의 종류는 훈련대상에 따라 구직자 지원훈련, 기업 지원훈련, 재직근로자 지원훈련으로 나뉘며, 훈련목적에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련이 있다. 훈련방법에는 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련, 혼합훈련으로, 훈련실시 주체에 따른 구분으로는 자체훈련과 위탁훈련이 있다.
3. 직업능력개발훈련 사업체계는 대상에 따라 실업자와 재직자 훈련으로 나뉘며, 실업자 지원훈련으로는 국가기간.전략산업직종훈련과 일반직종계좌적합훈련이 있고, 재직근로자 지원 훈련은 기업지원훈련과 재직자 지원 훈련이 있다. 기업지원훈련에는 사업주 직업능력개발훈련과 중소기업 직업능력개발지원이 있고, 재직자 지원훈련에는 근로자 직업능력개발훈련이 해당된다.
4. 직업능력개발훈련 평가는 인지적, 심동적, 정의적 영역으로 다양하게 평가할 수 있으며, 직업능력의 보유 유무를 확인하는 것이 목적으로 준거지향 평가를 활용하고 있다.

