

직업능력개발훈련평가

# 역량평가 이해 및 프로세스





# 목차

**01** | 역량의 이해

**02** | 역량평가의 이해

**03** | 역량평가 프로세스

# 학습목표



1. 역량의 개념, 특성에 대해 설명할 수 있다.
2. 역량평가의 정의, 의미, 특징에 대해 설명할 수 있다.
3. 역량평가 절차 및 각 단계에서의 주요활동에 대해 설명할 수 있다.

### ❖ 역량의 개념

특정한 상황이나 직무에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하는 데에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 포함한 개인의 내적 특성

- 현장에서의 우수한 직무성과를 예측하게 하는 개인의 내재적 특성 (McClelland, 1973)
- 성공적인 직무수행에 관련된 개인의 지식(knowledge), 스킬(skill), 특질(trait), 동기 (motive), 자기 이미지(self-image), 사회적 역할(social role) 등과 같은 내재적 특성 (Boyatzis, 1982)
- 특정한 상황이나 직무에서 구체적인 준거나 기준에 비추어 평가했을 때, 효과적이고 우수한 성과의 원인이 되는 개인의 특성 (Spencer & Spencer, 1993)
- 조직의 개념과 연계하여 조직에서 역할을 효과적으로 수행하는 데 필요한 지식, 기술, 특성의 조합 (Lucia & Lepsinger, 1999)

### ❖ 미국식과 영국식 역량 비교

비교기준	행동역량모형(미국)	직무성과모형(영국)
목적	성과향상을 위한 역량개발 우수수행자의 규명	종업원의 능력 진단 및 자격화 최소 수행기준 규명
초점	개인의 행동 및 특성 (사람의 특성에서 출발)	직무 및 개인의 특성 (직무의 특성에서 출발)
개발절차	개인(우수수행자)의 행동 및 특성	직무기능에 필요한 성취 표준 (과업/결과물)
조직의 영향	조직에서 요구하는 행동 및 특성	조직맥락보다는 직무기능중심

### ❖ 역량의 특성 (이홍민, 2014)

1

#### 업무 수행과정에서 나타나는 구체적인 행동

- 능력(전문지식과 기술)은 성과 창출을 위한 전제조건
- 역량은 니즈(needs)와 근본적인 사고방식이 결합되어 발휘된 구체적 행동

2

#### 조직의 변화를 지원

- 경영 환경의 변화에 따라 조직에서 필요로 하는 것을 반영 혹은 배제하여 조직의 경쟁력 확보

3

#### 상황 대응적

- 조직이 제시하는 성과기준과 직무수행 환경에 따라 개인에게 요구되는 역량이 달라질 수 있음

#### 4

#### 성과 중심

- 역량은 비즈니스의 성과 증대에 초점, 높은 성과창출의 근거가 되는 행동 특성

#### 5

#### 육성 및 개발 가능

- 교육훈련, 코칭, 피드백 등을 통해 개인의 역량 개발이 가능

#### 6

#### 측정과 관찰 가능

- 역량은 행위 중심으로 기술되기 때문에 관찰 가능하고, 일정한 기준에 의해 측정이 가능

### ❖ 역량평가의 정의



+



훈련생 개인이 업무 현장에서 직무 수행에 필요한 역량(지식, 기술, 태도 등)을  
갖추고 있는지에 대해 공신력 있는 증거자료를 수집, 분석하여 가치판단 하는 과정



### ❖ 역량평가의 의미

○ 피평가자의 과제수행과정과 결과를 모두 평가하는 수행평가의 개념

- 수행을 위한 행동에 더욱 초점을 맞추어 진행하는 평가방식
- 역량 보유여부를 판단하는 평가방식

○ 교사들에게 더 많은 자율성이 부여되는 개방적 형태의 평가방법

- 교사의 전문적 판단에 근거하여 수행평가 도구의 제작, 채점기준표 작성, 점수 부여, 보고서 등이 이루어짐

### ❖ 직업훈련과 기업의 역량평가 비교

구분	직업훈련에서의 역량평가	기업에서의 역량평가
목적	훈련목표의 달성여부 확인	적합한 인재의 선발, 보상의 근거 마련, 혹은 인적자원의 개발
평가시기	훈련 종료 후 혹은 훈련 운영 중 실시 가능	선발 및 교육훈련의 필요에 따라 실시
평가자	직업훈련 교사 혹은 외부 평가자	기업 내/외부의 평가자
평가장소	직업훈련이 이루어진 장소	별도의 평가장소
평가대상역량	미래 직무에서의 필요역량	현 직무에서의 필요역량
평가방법	관찰을 기초로 한 실습 형태의 평가	구조화된 상황을 기초한 다수의 평가방법

## ❖ 평가기준에 따른 분류: ① 규준지향(Norm-referenced) 평가

- 학습자의 성취 결과를 그가 속해 있는 집단에 비추어 **상대적인 위치를 알아보기 위한 평가방법**
- **상대평가** : 절대적인 기준이 없고 집단의 평균 혹은 특정 비율에 따라 성취수준 결정
- 학습자가 무엇을 얼마만큼 알고 있느냐 보다 개인의 성취수준을 비교집단의 규준에 비추어 **상대적 서열을 판단하는 데 관심**이 있음
- **선발을 목적으로 하는 평가에 유용**

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

## ❖ 평가기준에 따른 분류: ② 준거지향(Criterion-referenced) 평가

- 학습목표를 평가의 기준으로 하여 **목표달성 여부 또는 그 정도를 확인하는 평가방법**
- **절대평가** : 오직 학습목표를 기준으로 개별 학습자의 목표달성 여부 판정
- 학습자의 선발이나 개인차에 초점이 있는 것이 아니라 가능한 한 모든 학습자가 의도하는 바의 학습목표를 달성할 수 있도록 **교수-학습 기회를 제공하는 데 관심**
- 역량평가, 국가기술자격, 의사자격, 교사자격 등 **자격부여를 위한 평가방법**으로 사용

## ❖ 평가기능에 따른 분류: ① 진단평가

- 교수활동이 시작되는 **초기 단계**에 **학습자의 기초능력을 진단**하는 평가
  - 학습자의 지적 수준, 선수(선행)학습 정도, 흥미, 동기상태 등 학습자의 출발점 행동 파악
- 교육목표의 설정, 교수-학습 계획, 평가계획 수립 등의 기초자료로 활용하여 **교육의 효과성과 효율성 증진 목적으로 시행**
- 절차와 방법 : 교육내용에 따라 다양
  - 예) 교수·학습 투입 전 교사가 제작한 간단한 시험 혹은 질문, 과정선택 동기 및 목적, 관련 교과목 수강 여부, 교육을 통해 얻고자 하는 내용 등

## ❖ 평가기능에 따른 분류: ② 형성평가

- 수업이 진행되고 있는 도중에 실시하는 평가
  - 학습자의 이해 정도나 기능 수준을 확인하고 이를 극대화하기 위해 실시
- 학습자의 이해 정도를 점검하고 학습자의 수업능력, 태도, 학습방법 등을 확인하여 개선하는 등 학습목표의 효과적 달성을 목적으로 시행
- 절대평가(준거지향평가)를 지향하며, 평가의 주체 혹은 평가도구 개발은 교사 중심
- 일반적인 절차
  - ① 학습단위 세분화·분석 → ② 학습단위 별 교육목표 진술 → ③ 학습단위 교육 세분화 및 행위동사로 표현 → ④ 평가도구 개발

## ❖ 평가기능에 따른 분류: ③ 총괄평가

- 교수·학습 과정이나 프로그램이 종료된 후 학습목표 달성 여부와 정도를 종합적으로 판정하는 평가
- 학습자가 도달하도록 의도된 교육목표를 어느 정도 성취했는지에 관심
- 수업의 결과에 초점, 수업 종료 시점에 한 차례 실시
- 일반적으로 교과내용 전문가와 교육평가 전문가에 의해 제작된 표준화검사를 실시

## ❖ 역량평가 영역

평가 영역	내용
인지적 영역	➤ 교육목표에 진술되어 있는 학습내용을 기억, 이해, 추론 등과 같은 사고작용을 통해 획득해야 하는 지적 학습목표의 달성 여부와 그 정도를 측정하여 평가
심동적 영역	➤ 손, 발, 다리, 어깨 등과 같이 신체의 일부 또는 전신을 움직여서 성취할 수 있는 학습목표의 달성 여부와 그 정도를 측정하여 평가
정의적 영역	➤ 학습동기, 협동성, 책임감, 준법성, 흥미, 태도, 가치 등과 같은 특성에 있어서의 학습목표가 달성된 정도를 확인하는 평가

**평가는 다양한 영역에 걸쳐서 평가되어야 하므로,  
인지적·심동적·정의적 영역에 걸쳐서 폭 넓게 평가하는 것이 바람직함**



### ❖ 역량평가 특징



명확한 평가기준

증거자료 기반

준거지향 평가

### ❖ 역량평가 특징: ① 명확한 평가기준

○ NCS기반 역량평가의 평가기준 : NCS기반 훈련과정의 학습목표

- NCS기반 훈련과정의 학습목표는 능력단위요소 별 수행준거를 기준으로 설정
- NCS기반 역량평가는 훈련과정의 학습목표에 따라 학습자의 수행준거를 평가

○ 평가기준은 확인된 기준/표준/사양을 포함하는 판단의 기준점

- 국가직무능력표준(NCS)의 수행준거
- 교육훈련 분야에서의 학습목표

명확한 평가기준

증거자료 기반

준거지향 평가

### ❖ 역량평가 특징: ② 증거자료 기반

- 평가는 기준이나 표준이 충족되었는지 여부를 판단하기 위해 충분한 증거자료를 수집하고 판단하는 과정
- 훈련생의 역량 유무 판단을 위해 충분한 증거자료를 수집
- 증거자료를 기반으로 판단
- 평가계획 수립 시 증거자료 수집방법, 수집장소 및 증거자료의 유형을 중요하게 고려

명확한 평가기준

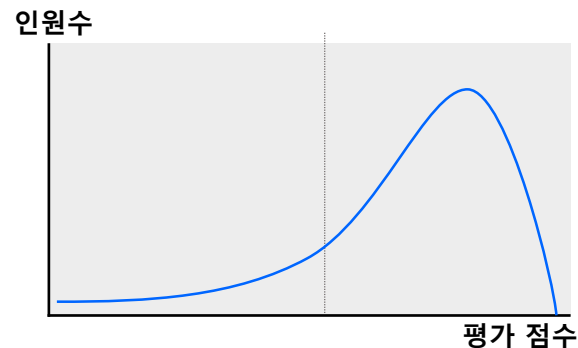
증거자료 기반

준거지향 평가

### ❖ 역량평가 특징: ③ 준거지향 평가

- 훈련과정의 학습목표(평가기준) 대비 목표달성 여부 또는 그 정도를 확인
  - 교육·훈련 및 평가 시 중요한 질문은 개인이 행위를 수행할 수 있는지 여부
- 평가 결과는 관련 기준에 대해 'Pass' 또는 'Fail'로 보고
- 평가 결과의 부적편파 기대

90점 이상	A등급
80점 이상	B등급
70점 이상	C등급

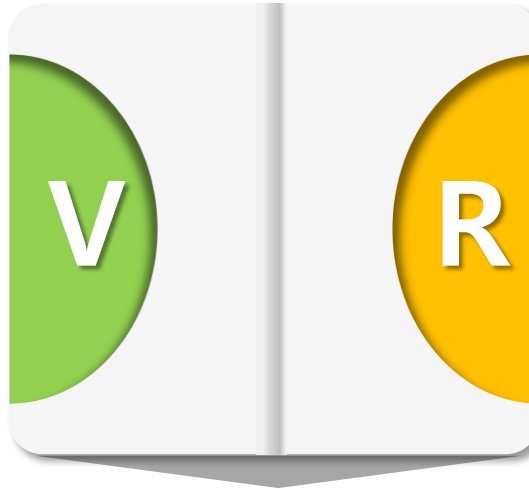


### ❖ 역량평가의 원칙

#### 타당성(Validity)

능력단위 요구사항에 대해

- 평가해야 하는 것을 평가한 정도
- 평가방법, 평가도구, 수집한 증거자료 등의 적정성



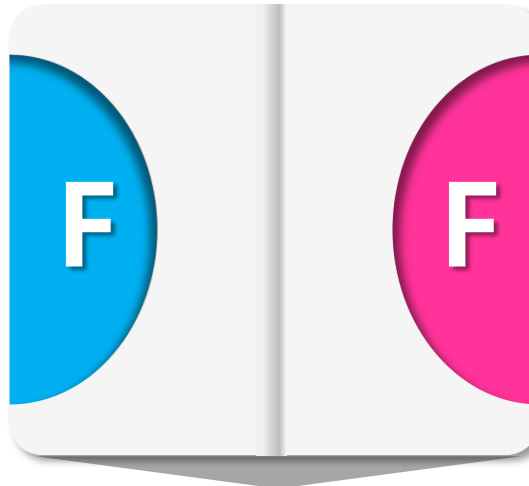
#### 신뢰성(Reliability)

동일한 능력단위에 대해

- 수집한 증거자료를 일관되게 해석
- 평가자와 관계없이 동일결과 도출

#### 공정성(Fairness)

- 훈련생의 정당한 요구사항 반영
- 훈련생에게 역량평가 절차 안내
- 훈련생에게 재평가 기회를 제공
- 훈련생에게 이의신청 기회 제공



#### 유연성(Flexibility)

- 훈련생 및 평가 맥락에 가장 적합한 평가 도구를 설계
- 훈련생의 선행학습 인정  
(RPL: Recognition of Prior Learning)

타당성

신뢰성

공정성

유연성

### ❖ 역량평가의 원칙: ① 타당성(Validity)

타당성은 증거자료가 능력단위와 관계되면서 개인에게 요구되는 기술과 지식을 입증하였는지에 관련된 원칙이다.

- 타당성이란 평가 도구가 측정하고자 하는 것을 제대로 측정했는지에 대한 개념임
- 역량을 평가하는데 사용된 평가방법, 평가도구, 수집한 증거자료 등이 적절한지 지속적으로 확인하여야 함
- 다양한 상황에서 평가를 통해 학습자들이 지식과 기술을 실제적인 여러 상황에서 제대로 적용하고 있는지를 파악하여야 함

타당성

신뢰성

공정성

유연성

### ❖ 역량평가의 원칙: ② 신뢰성(Reliability)

신뢰성은 평가자가 같은 사항에 대하여 같은 평가를 내리는지와 관계된 원칙이다.

- 평가 결과가 일관성을 유지하고 있는지 확인하여야 함
  - 동일 능력단위 또는 모듈에 대해 모든 학습자를 일관되게 평가하여야 함
- 능력단위 혹은 모듈의 동일한 증거자료에 대해서는 동일한 평가 결과가 도출되는지 확인하여야 함
- 평가자가 다수일 경우에는 평가자간 편차를 최소화하기 위한 방안을 수립하여야 함

타당성

신뢰성

공정성

유연성

### ❖ 역량평가의 원칙: ③ 공정성(Fairness)

공정성은 역량평가를 위한 증거자료 확보 및 역량평가 절차가 학습자 모두에게 공정하게 적용되었는지에 대한 원칙이다.

- 학습자의 정당한 요구사항을 반영하여 역량평가를 실시하여야 한다
- 학습자에게 역량평가 절차를 사전에 안내해 주어야 한다
- 불가피하게 학습자가 평가를 받지 못했을 경우에는 학습자에게 재평가 기회를 제공해 주어야 한다
- 학습자에게 이의신청 기회를 제공해 주어야 한다



타당성

신뢰성

공정성

유연성

### ❖ 역량평가의 원칙: ④ 유연성(Flexibility)

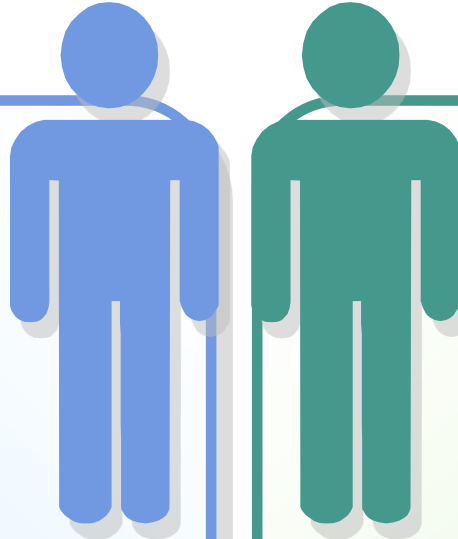
유연성은 역량평가 시 피평가자인 학습자에게 가장 적합한 평가 방법 및 평가 환경을 제공하고 있는지에 대한 원칙이다

- 학습자에게 역량 평가에 대한 상세정보를 제공하고 평가방법, 시간 등에 대해 협의할 수 있는 기회를 제공하여야 한다
- 학습자들이 다양한 방법으로 자신의 역량을 입증할 수 있는 기회를 제공받을 수 있어야 한다
- 선행학습인정(RPL: Recognition of Prior Knowledge)을 통해 학습자가 다른 수단을 통해 입증 받은 일부 역량을 인정받는 기회를 제공하여야 한다
- 개별 학습자들이 현재 보유하고 있는 지식과 기술을 입증할 경우, 특이사항이 없는 한 재평가 요구를 하지 않아야 한다

#### ❖ 역량평가 시 유의사항: ① 역량평가 시 평가자 역할

##### 평가자 자격

- 직업과 관련된 자격
- 직업과 관련된 경험 유무
- 평가할 분야의 평가와 관련된 전문성



##### 평가자 필요역량

- 전문적인 평가자 훈련 규정과 평가의 원칙 준수
- 평가와 관련된 최근 이슈파악
- 평가대상자인 훈련생들과 공감하고 소통할 수 있는 역량
- 평가 대상자들을 편하게 하고, 그들의 이야기를 경청하는 것이 필요
- 옳은 질문을 하고, 명확한 지침 제공
- 평가결정은 평가대상자의 성과와 관련
- 관찰한 사항에 대해 기록

### ❖ 역량평가 시 유의사항: ② 역량평가 시 평가자 오류

#### ① Halo 효과

개인의 지능, 사교성, 용모 등과 같은 특성들 중에서 어느 하나에 기초하여 그 개인에 대한 일반적 인상을 형성하게 되어 범하는 오류

#### ② Mirror 효과

평가자가 평가대상자에 대한 좋은 인상을 가지고 있어서, 평가대상자가 평가해야 할 역량을 이미 갖추고 있다고 판단하는 것

#### ③ 관찰 실패

평가 상황에서 평가자가 경험 부족, 준비 부족 등의 이유로 매우 중요한 부분에 대해 놓치는 경우

#### ④ 기록의 실패

충분하지 않은 계획이나 충분하지 않은 기록으로 평가대상자의 역량평가에 대한 평가결과를 입증하기 어려운 경우

#### ⑤ 관대화 오류

평가자가 역량평가 시 컨닝 등의 부적절한 방법으로 역량을 입증하는 평가대상자를 마주하고 넘어가는 경우

#### ⑥ 기회균등을 고려하지 않음

평가대상자의 성별이나, 민족성, 장애여부 등에 따라 평가대상자를 차별해서 평가하는 경우

#### ⑦ WH&S

안전모나 안전경의 착용이 요구되는 장소에 안전장비를 착용하지 않고 들어가거나, 승인 없이 들어갈 수 없는 구역에 들어가는 것 등의 안전수칙을 지키지 않는 경우

#### ⑧ 기밀성이 안 지켜지는 경우

올바르게 허가되지 않은 곳에 피드백을 제공하거나 평가기록에 승인되지 않은 접근을 허락하는 등 기밀유지에 소홀히 하는 경우

### ❖ 가. 역량평가 프로세스



### ❖ 역량평가 계획수립(Plan)

#### 교과목 분석

- 해당 교과목의 학습목표, 능력단위 요소 별 수행준거, 지식, 기술, 태도, 평가 시 고려사항 등을 파악
- 평가의 내용과 방법을 검토

#### 역량평가 범위선정

- 교과목 별 평가(단일 능력단위요소 혹은 복수 능력단위요소)
- 교과목 내용 분석을 바탕으로 적절한 평가범위 설정

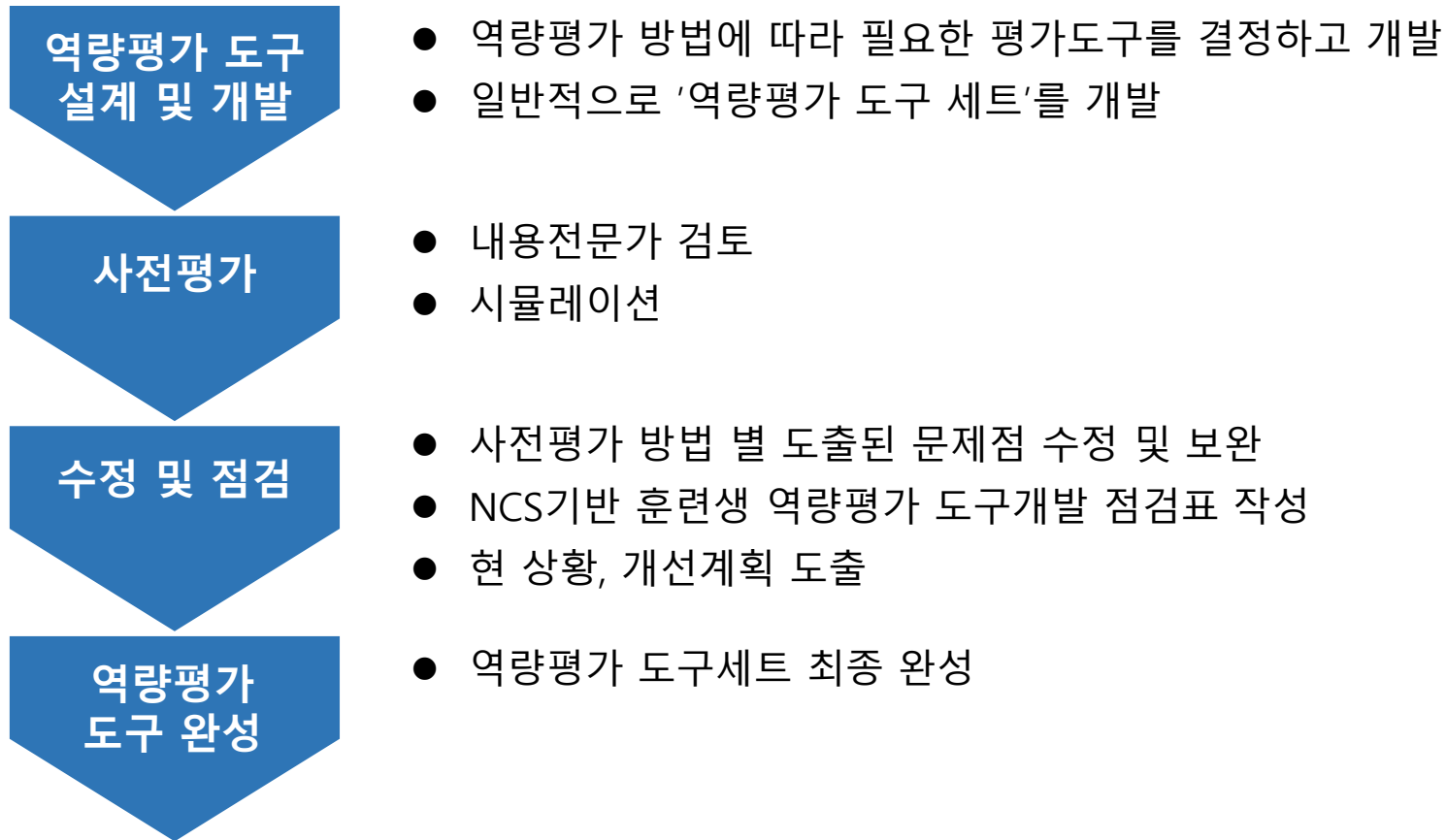
#### 역량평가 방법선정

- 훈련과정에 포함된 능력단위(능력단위 요소)와 평가방법 매칭
- 평가과제는 능력단위 별 최소 1개 이상 제시

#### 역량평가 증거자료 선정

- 역량평가 방법에 따른 증거자료 수집방법 선정
- 증거자료의 규칙(타당성, 충분성, 진실성, 통용성)을 반영할 수 있도록 증거자료 선정계획 수립

### ❖ 역량평가 도구설계(design) 및 도구개발(development)



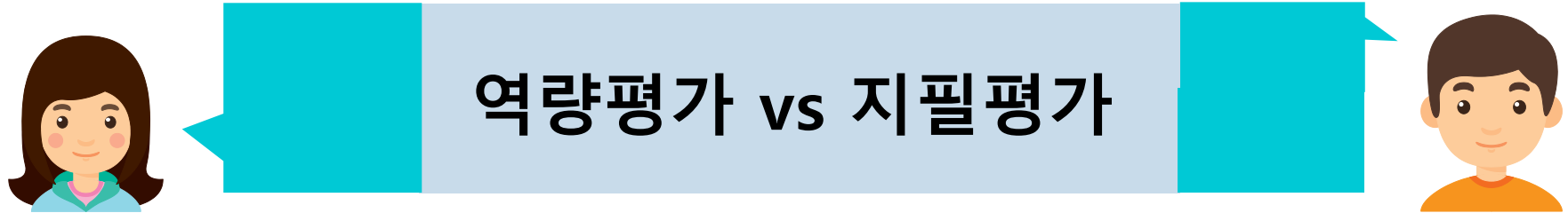
### ❖ 역량평가 실시(implementation)

구분	내용
역량평가 실시 전	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련생에게 평가의 범위, 정황 및 목적에 대해 상세하게 안내</li> <li>• 훈련생에게 평가와 관련된 수행 요구사항에 대해 제시하고 설명</li> <li>• 훈련생에게 평가 절차와 훈련생에 대한 기대치를 명확히 제시</li> <li>• 훈련생에게 평가결과에 대한 이의제기 절차에 대해 설명</li> </ul>
역량평가 실시 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가 계획에 따라 평가 수행</li> <li>• 평가도구를 활용하여 필요한 증거자료 수집</li> <li>• 수집한 증거자료가 증거자료의 규칙 및 능력단위 요구사항에 부합하는지 검토</li> <li>• 명시된 기준에 따라 역량평가에 대한 의사 결정</li> <li>• 관련 절차에 따라 결정사항을 적절하게 기록</li> </ul>
역량평가 실시 후	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적절한 언어와 전략을 사용하여 훈련생에게 명확하고 건설적인 피드백 제공</li> <li>• 훈련생에게 재평가 기회 및 이의신청 절차에 대한 정보를 제공</li> </ul>



### ❖ 타당성 검토(validation)

구분	내용
평가 이전	<ul style="list-style-type: none"><li>• 평가도구의 설계와 평가할 능력단위의 해석에 집중</li><li>• NCS 능력단위 요구사항과 수집할 증거자료 확인</li><li>• 평가계획 수립 및 역량평가 프로세스 전반에 대한 준비사항 검토</li></ul>
평가 진행	<ul style="list-style-type: none"><li>• 평가 과정, 평가자의 평가활동 수행, 평가 준비, 평가도구 관리, 피평가자 및 증거자료 수집에 관계된 이해관계자과의 의사소통, 피평가자들의 특정한 요구를 다루는 방식</li></ul>
평가 이후	<ul style="list-style-type: none"><li>• 평가가 얼마나 효과적으로 수행되었는지</li><li>• 증거자료는 증거자료의 규칙을 충족하는지</li><li>• 평가 판단은 정확하고 일관성 있는지</li></ul>



수행평가 중심의 역량평가가 지필평가 중심의 학교시험과 다른 점은 무엇이라고 생각하는지 3가지 이상 제시해 보세요.

## 1. 역량 개념 및 특성

- 역량이란 특정한 상황이나 직무에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하는 데에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 포함한 개인의 내적 특성임
- 역량의 특성
  - ① 업무 수행과정에서 나타나는 구체적인 행동
  - ② 조직의 변화를 지원
  - ③ 상황 대응적
  - ④ 성과 중심
  - ⑤ 육성 및 개발 가능
  - ⑥ 측정과 관찰 가능

## 2. 역량평가의 이해

- 역량평가란 훈련생 개인이 업무 현장에서 직무 수행에 필요한 역량(지식, 기술, 태도 등)을 갖추고 있는지에 대해 공신력 있는 증거자료를 수집, 분석하여 가치판단 하는 과정
- 역량평가의 특징
  - ① 명확한 평가기준: NCS기반 훈련생 역량평가의 평가기준은 수행준거(학습목표)
  - ② 증거자료 기반: 훈련생의 역량 유무 판단을 위해 증거자료를 기반으로 판단
  - ③ 준거지향 평가: 학습목표 대비 목표달성 여부 또는 그 정도를 확인
- 역량평가의 원칙
  - ① 타당성: 증거자료가 능력단위와 관계되면서 개인에게 요구되는 기술과 지식을 입증했는지
  - ② 신뢰성: 평가자가 같은 사항에 대하여 같은 평가를 내리는지
  - ③ 공정성: 역량평가를 위한 증거자료 확보 및 역량평가 절차가 학습자 모두에게 공정하게 적용되었는지
  - ④ 유연성: 역량평가시 피평가자에게 가장 적합한 평가방법 및 평가환경을 제공하고 있는지

## 3. 역량평가 절차 및 방법

- 역량평가 계획수립  
교과목 분석 → 역량평가 범위 선정 → 역량평가 방법선정 → 역량평가 증거자료 선정
- 역량평가 도구설계 및 개발  
역량평가 도구 설계 및 개발 → 사전평가 → 수정 및 점검 → 역량평가 도구완성
- 역량평가 실시
  - 평가 계획에 따라 평가 수행
  - 평가도구를 활용하여 필요한 증거자료 수집 (증거자료 규칙 부합하게)
  - 명시된 기준에 따라 역량평가에 대한 의사 결정 및 결정사항 기록
  - 훈련생에게 피드백 및 이의신청 관련 정보 제공
- 타당성 검토  
평가 이전, 평가 진행, 평가 이후

