

1. NCS기반 역량평가

- **역량평가의 특징:** 명확한 판단 기준, 증거자료 기반, 준거지향평가
 - **역량평가의 원칙:** 타당성(정확성), 공정성, 유연성, 신뢰성
 - **NCS 구성:** 대분류-중분류-소분류-세분류(직무)-능력단위
 - **능력단위:** 능력단위요소, 적용범위 및 작업 상황, 평가지침, 직업기초능력
 - **증거자료의 규칙:** 타당성, 충분성, 진실성, 통용성
 - **좋은 평가도구의 요건:** 타당도, 신뢰도
 - **역량평가 도구 세트:** 평가과제개요서, 평가과제 안내서, 개발평가지, 종합평가 결과표
 - **루블릭의 구성요소:** 수행차원(평가항목), 척도, 수행기술
 - **역량평가 기술:** 조정, 평가, 분류, 관찰
-
- **역량평가 프로세스:** 계획수립-도구설계-도구개발-실행-타당성 검토
 - **역량평가 계획수립:** 교과목 NCS 분석, 수집증거자료 결정, 평가방법 선정, 평가 세부계획 수립
 - **역량평가 도구 설계/개발:** 평가의 정황 확인, 훈련생 확인, 평가도구 설계/개발 평가도구 검토/보완
 - **역량평가 실행:** 평가환경 준비, 평가 실행, 결과보고서 작성, 평가결과 피드백
 - **타당성 검토:** 타당성 검토계획 수립, 타당성 검토 수행, 타당성 검토 결과 보고, 타당성 검토 후속 조치
-
- **역량평가 계획수립 프로세스:** 교과목 분석 - 역량평가 범위 선정 - 역량평가 방법 선정 - 역량평가 증거자료 선정
 - **평가도구 설계과정:** 역량평가방법 선정 - 역량평가 도구 설계/개발 - 사전평가 - 수정 및 점검 - 최종 완성
 - **역량평가도구 점검/수정 절차:** 1차 역량평가 도구세트 개발 - 점검표작성 - 개선계획 수립 - 수정

2. 수업설계의 이해

- 수업의 3요소: 효율성, 효과성, 매력성
- Gagne의 학습성과 지적기능: 변별, 개념, 원리, 상위원리(문제해결)
- Mager의 목표진술 방법: 행동, 조건(환경), 준거(성취기준)
- 평가도구 개발: 타당도, 신뢰도, 객관도, 실용도
- Keller의 동기이론(ARCS): 주의집중, 관련성, 자신감, 만족감
- 수업매체의 기능: 매개적 보조, 정보전달, 학습경험, 수업
- 수업개선을 위한 수정: 정보수집 - 정보의 분석 - 수업의 평가 - 수정

3. 학습자 이해와 능력개발

- 동기의 기능: 활성(발생)적, 지향(방향)적, 강화적, 조절적
- 욕구위계이론: 성장욕구-지적/심미적/자아실현, 결핍욕구-생리적/안전/애정/소속/존중
- Big5: 외향성, 호감성, 정서적 불안정성, 성실성, 경험에 대한 개방성
- 직무능력의 역량 특성: 내적-동기/특성(특질)/자기개념, 외적-지식/기술

4. 훈련생상담 취업촉진

- 행동주의 목표설정: 관찰가능, 측정가능, 긍정적 진술
- 인간중심: 일치성(진실성), 공감적 이해, 무조건적 긍정적 존중
- 충분히 기능하는 사람: 경험에 개방적, 실존적 삶, 자신을 신뢰, 창조적, 자유롭다
- Holland 직업선택 5가지 부가 가정: 일관성, 변별성, 정체성, 일치성, 계측성
- RIASEC: 현실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형
- Super 진로발달의 자아개념: 형성-전환-실천
- 생애주기: 성장 - 탐색 - 확립 - 유지 - 쇠퇴
- 상담과정: 반갑게 맞이하기 - 상담 구조화하기 - 문제 듣기 - 목표행동 계획 - 마무리
- 자기 효능감: 개인의 이전 성취도, 대리 경험, 언어적 설득, 생리적 반응

5. 직업능력개발훈련교사의 책무와 역량

자기진단: 핵심역량, 리더십역량, 직무역량(직무공통, 취업촉진, 교육/훈련)

직무개발계획: 직무충실, 직무확대, 이동, 승진

직능개발계획: OJT, Off-JT, SD

윤리의 의미: 좋다(Good), 옳다(Right), 해야한다(Ought to)