

【 요약 】 NCS기반 역량평가

제1장 NCS기반 훈련생 역량평가

1. NCS기반 역량평가 개요

1) 역량평가의 의미

공개노 수집 + 가치 판단.

- NCS기반 훈련과정을 이수한 훈련생의 능력 획득 여부를 확인하기 위해 NCS 수행 준거에서 제시한 목표에 도달하였는가에 대해 평가하는 것
- 훈련 과정을 통해 습득한 지식, 기술, 태도를 얼마나 잘 수행할 수 있는지 평가하는 것
- 수행의 과정과 결과가 모두 고려됨

- ① NCS 수행준거에 비추어 훈련생이 무엇을 할 수 있는가를 확인 훈련생 개인이 지킴.
- ② 잘 규명된 행동영역(수행준거)에 비추어 개인의 상태를 확인 수행준거를 본따서 보고 있다.
- ③ 수행준거를 얼마만큼 알고 있는가를 측정하는 검사
- ④ 업무수행 수준이 수행준거 혹은 기준에 부합하는지를 판단할 수 있는 증거자료를 수집하고 해석하는 일련의 과정
- ⑤ 이상적인 평가방식은 실제 직무상황에서 업무수행자의 행위와 관련된 정보를 바탕으로 판단

2) 용어의 정의

- ① 역량 : 의도된 결과를 달성하기 위해 지식 및 기술을 적용하는 능력
- ② 역량평가 : 개인이 업무현장에서 직무수행에 필요한 역량(지식, 기술, 태도등)을 갖추고 있는지에 대해 공신력 있는 증거자료를 수집, 분석하여 가치 판단하는 과정
- ③ 역량평가 방법 : 능력단위별 교육을 이수한 훈련생이 목표한 역량수준에 도달했는지를 확인하기 위해 사용되는 기술
- ④ 역량평가 도구 : 역량평가 방법을 사용하여 평가를 진행할 수 있게 하는 자료
- ⑤ 증거자료 : 훈련생이 알고, 할 수 있는 것이 무엇인지에 대해 보여주는 것

3) 역량평가의 특징 : 명확한 평가기준, 증거자료 기반, 준거지향 평가 < 옳지 않은 것? >

특(X)

① 명확한 평가기준

- NCS기반 역량평가의 평가기준 : NCS기반 훈련과정의 학습목표
- NCS기반 역량평가 : 훈련과정의 학습목표에 따라 학습자의 수행준거 평가

② 증거자료 기반

- 기준이나 표준이 충족되었는지 판단하기 위해 충분한 증거자료를 수집하고 판단하는 과정(충분한 증거자료 수집, 증거자료를 기반으로 판단)



평가 방법
평가 결과의 특징
평가 방법의 특징
평가 방법의 특징

③ 준거지향 평가(절대평가) : 학습목표(평가기준) 대비 목표달성 여부 또는 그 정도를 확인

- 평가 결과는 관련 기준에 대해 Pass 또는 Fail로 보고
- 평가결과의 부적절한 기대 ※오답 : 표준정규분포(X)

✓ 4) 역량평가의 원칙 : 타당성, 공정성, 유연성, 신뢰성

각각의 개념 특징

① 타당성(Validity) : 평가도구가 측정하고자 하는 것을 측정하는 정도

- 피평가자와 관련된 다양한 환경과 상황에서 지식과 기술을 입증하도록 요구
- 평가해야 하는 것을 평가하는 정도
- 평가방법, 도구, 수집 증거자료 등의 적정성
- 평가과제와 방법은 평가 요구사항에 부합해야 함

② 공정성(Fairness) : 피평가자의 특성과 요구사항을 고려하여 이에 적합한 맞춤형

평가방법을 적절하게 적용하는 것

- 훈련생 요구사항 반영
- 역량평가 절차 안내
- 재평가 기회 제공
- 이의신청 기회 제공
- 평가착수 전 피평가자에게 기대치 충분히 설명

③ 유연성(Flexibility) : 피평가자에게 가장 적합한 평가 방법 및 평가 환경을 확인하는 데

적용됨

- 평가 상세정보 제공
- 평가방법, 시간 등 협의기회 제공
- 선행학습 인정(RPL)
- 다양한 방법으로 자신의 역량을 입증할 수 있도록 기회 제공
- 다른 수단을 통해 입증받은 일부 역량을 인정
- 보유 기술 지식을 입증할 경우 재평가 요구하지 않음

④ 신뢰성(Reliability) : 평가문항, 관찰, 평가측정 방식을 반복하였을 때 동일한 결과를

도출하는 정도 ※오답 : 재평가(X)

- 평가 결과의 일관성 유지
- 다른 평가자의 평가 결과와 일치(평가자간 신뢰도)
- 동일한 증거자료에 대해 동일한 결정을 도출
- 증거자료의 기준은 일관된 판단을 하는 데 유용
- 다양성을 수용하기에 충분한 만큼 광범위해야 함

5) 평가기준에 따른 분류 : 규준지향 평가, 준거지향 평가

① 규준지향 평가(상대평가) < 올바른 것을 모두 고르기 2개 >

- 상대적인 위치를 알아보기 위한 평가방법
- 상대평가
- 비교집단의 규준(척도)에 비추어 상대적 서열을 판단하는 데 관심
- 선발을 목적으로 하는 평가에 유용

② 준거지향 평가(절대평가)

- 학습목표를 평가의 기준으로 하여 목표달성 여부 또는 그 정도를 확인
- 절대평가
- 가능한 한 모든 학습자가 의도하는 바의 학습목표를 달성할 수 있도록 교수-학습 기회를 제공하는 데 관심
- 자격부여를 위한 평가방법

③ 규준지향 평가와 준거지향 평가 비교

구 분	규준지향 평가	준거지향 평가
목 적	상대적 우열의 판정(상대평가)	목표 달성도 파악(절대평가)
기 능	종합적 비교	구체적 진단
기 준	집단의 평균	교육목표
특점분포	정규분포 가정	부적편포 기대
평가문항	난이도 강조, 변별도 강조	필수개념과 원리
평가시간	평가시간 통제	충분한 평가시간 제공
기 타	신뢰도 강조(일관성)	타당도 강조(정확성)

6) 평가기능에 따른 분류 : 진단평가, 형성평가, 총괄평가

① 진단평가 < 목적이 올바른 것? >

- 교수활동이 시작되는 초기단계 학습자의 기초능력 진단
 - ▶ 학습자의 지적수준, 신수학습 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

② 형성평가

- 수업이 진행되고 있는 도중에 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
- 형성평가의 일반적인 절차 < 순서 ? >
 ㉞ 학습단위 세분화분석 → ㉡ 학습단위별 교육목표 진술 → ㉢ 학습단위 교육 세분화 및 행위동사로 표현 → ㉣ 평가도구 개발

③ 총괄평가

- 프로그램이 종료된 후 학습목표 달성 여부와 정도를 종합적으로 판정
- 의도된 교육목표를 어느 정도 성취했는지에 관심
- 수업의 결과에 초점, 수업 종료 시점에 한 차례 실시
- 교과내용 전문가와 교육평가 전문가에 의해 제작된 표준화 검사를 실시

구 분	진단평가	형성평가	총괄평가
시 기	교수학습 시작 전	교수학습 진행 도중	교수학습 완료 후
목 적	수업전략 투입	개선	성취수준 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

2. 역량평가 계획수립 개요

- 1) 역량평가 프로세스 < 순서 ? > : ① 역량평가 계획수립 → ② 역량평가 도구설계 → ③ 역량평가 도구개발 → ④ 역량평가 실행 → ⑤ 타당성 검토

① 역량평가 계획이란?

- ✓ 훈련생 평가를 위한 평가내용의 선정, 평가방법의 결정, 평가 시행을 위한 종합 계획을 수립하는 단계

- 단일 능력단위 혹은 복수의 능력단위에 대한 평가계획 수립 가능
- 역량평가 효율성 평가를 위한 준거의 틀을 제공

화성 X
해남 X



능력단위 요소(X)
수행준거(X)

- 2) 역량평가 계획수립 프로세스 <순서?> : ① 교과목 분석 → ② 역량평가 범위선정 → ③ 역량평가 방법 선정 → ④ 역량평가 증거자료 선정

※ (능력단위) 처리

3) 역량평가 계획수립 요소

- ① 평가목적 ② 평가대상 ③ 평가내용 ④ 평가방법
⑤ 평가시기 ⑥ 평가장소 ⑦ 평가기준

각각의 특성

① 평가목적(Why) : '왜' 평가를 해야 하는가와 관련된 요소

- NCS기반 평가는 NCS 수행준거에 비추어 학습자가 무엇을 얼마만큼 알고, 수행하는지 여부를 측정하는 준거지향평가(절대평가)로, 수업활동의 개선 및 학습자의 학업성취도(학습목표 성취도) 파악이 주된 목적임
- 훈련목표 달성 여부 결정
- 훈련 관련 시험, 사례, 실습의 타당성 검증
- 훈련 참가자의 교육훈련 결과 활용 강화(피드백)
- 훈련 요구 해결 여부

권치량평가 관련 용어 정리
주요 내용

② 평가대상(Who) : '누구를' 평가하느냐와 관련된 요소

- 평가 대상그룹 확인
 - ▶ 기업체 현업 종사자
 - ▶ 훈련기관 재학생
- 대상자의 특징 확인
 - ▶ 평가 대상자의 요구사항을 반영하여 평가 준비
 - ▶ 필요 시 합리적인 조정

③ 평가내용(What) : '무엇을' 평가하느냐의 문제

- 지식·기술·태도 등 학습자의 능력을 평가
- 학습목표 대비 무엇을 얼마만큼 알고 수행하는지 여부를 측정
 - ▶ 능력단위요소별 수행준거, 지식 기술 태도 및 해당 능력단위 평가시 고려사항 등
- NCS소양교과, 비NCS교과의 경우 해당 교과의 학습목표 달성 정도를 평가

준거지향(절대) 평가
상대평가(X)

④ 평가방법(How) : '어떻게' 평가하느냐의 문제

- 평가목적 및 내용에 적합한 평가방법을 선택적으로 활용
- 평가방법 선택 시 고려사항 <유미리지 않은 지?>
 - ▶ 평가방법의 적합성 ▶ 법적, 윤리적, 산업 안전 보건 요구사항
 - ▶ 시간과 비용 ▶ 학습자 요구사항 ▶ 증거자료 수집 시간
 - ▶ 평가대상 능력단위의 분량(하나의 능력단위인지 여러 능력단위인지)

※

유미지

평가자의 평가력량(X)



⑤ 평가일정(When) 능력단위(X)

- 능력단위별 평가 일정 수립 원칙 틀바른 것은?
- 기관 환경, 학습진도, 직무수행과의 관계성 고려

⑥ 평가장소(Where) : 어디에서 평가하느냐의 문제

- 평가내용, 평가방법 및 정확을 고려하여 적합한 평가장소 선정
- 직업교육훈련기관(실습실, 강의실, 회의실 등)
- 기업체(작업장, 강의실, 회의실 등)

- 일상적 업무 활동을 관찰할 수 있는 작업장에서 하는 것이 기본
- 현장 이외의 공간에서도 진행 가능 현장/현장에 진행해야 한다(X)

- 평가장소 선정 고려사항 < 올바르지 않은 것? (돈) >
- ▶ 평가를 수행하는 적합한 상황 비용(X)
- ▶ 평가를 둘러싼 다양한 환경
- ▶ 평가에 활용되는 시설 및 장비
- ▶ 평가 참여자(시험 감독자, 평가자, 보조인력 등)
- ▶ 평가와 관련된 각종 요구사항 등

⑦ 평가기준 설정(Criteria)

- 교육·훈련 목표의 달성 여부를 판단하기 위한 기준 관련(X) 준거(X)
- 교과목별 수행평가의 성취수준을 기반으로 설정 성취기준, 평가기준 설정(X)
- ▶ 목표를 달성하지 못하였을 경우에 대한 보완방안 제시

3. NCS기반 훈련과정 내용분석

1) NCS분류 : 대분류, 중분류, 소분류, 세분류

- 직무(세분류)

- 능력단위 < 능력단위 구성과 관련이 없는 것은? >

1. 능력단위요소 - (개 수행준거 / 대 지식·기술·태도)
2. 적용범위 및 작업상황
3. 평가지침
4. 직업기초능력

능력단위 요소 [수행준거 / 지식/기술/태도]

2) NCS 능력단위 구성요소 < 올바른 것은? >

- 능력단위분류번호 : 일련번호 (14자리로 표현)
- 능력단위명칭 : 능력단위의 명칭을 기입

" 성취 : " 목표를 객관적으로 가늠

지식·기술·태도 : 능력단위요소를 수행하는데 필요

직업기초능력 : 직업인으로서 기본 공통능력

직업기초능력

✓ **능력단위정의** : 능력단위의 목적, 업무수행 및 활용범위를 개략적으로 기술

- **능력단위요소** : 능력단위를 구성하는 중요한 핵심 하위능력을 기술

- **수행준거** : 능력단위요소별로 성취여부를 판단하기 위하여 개인이 도달해야 하는 수행의 기준을 제시

✓ **지식·기술·태도** : 능력단위요소를 수행하는 데 필요한 지식·기술·태도

- **적용범위 및 작업상황**

▶ 능력단위 수행 관련 범위와 물리적 혹은 환경적 조건

▶ 능력단위 수행 관련 자료, 서류, 장비, 도구, 재료

- **평가지침** : 능력단위 성취여부를 평가하는 방법과 평가 시 고려사항

✓ **직업기초능력** : 직업인으로서 기본적으로 갖추어야 할 공통능력

3) NCS기반 훈련기준 < 연결이 바르게 된 것은? >

NCS	NCS기반 훈련기준
직무(세분류)	직종명
직무정의	직종정의
능력단위	과정/과목명
능력단위요소	단원명 ★
수행준거	훈련내용
평가지침	평가시 고려사항
직업기초능력	직업기초능력

4) **학습모듈 구성**

- 학습모듈이 속한 대·중·소·세분류 안내

- 학습목표 ✓ 수행준거에 기초하여 작성

✓ 수행순서 : 업무수행 절차 및 내용을 정리한 것

성원비 및 작업상황

(평가지침
자료 및 안전장
장비 및 도구
제도

평가방법(X)

평가시 고려사항(X)

4. 역량평가 범위 선정

1) **역량평가 범위**

✓ ① **역량평가 범위 분류**

왜냐하면 그런 것?

- 교과목 별 평가(단일 능력단위 or 복수 능력단위)

- 능력단위 별 평가

- 능력단위요소 별 평가(단일 or 복수)

지식(X) 기술(X) 태도(X)



- ② 복수 능력단위요소(or 능력단위) 한번에 평가하는 경우
- 전체 프로세스의 일부분으로 서로 연관되어 있을 때
- 같은 지식과 기술을 필요로 하는 경우
- 업무현장에서 동시에 사용되는 경우

5. 역량평가 방법 선정

1) 역량평가 방법이란

- 능력단위별 교육을 이수한 학습근로자가 목표한 역량수준에 도달했는지를 확인하기 위해 사용되는 평가기술

2) NCS기반 역량평가 방법 종류

- | | | | |
|--------------|-------------|-------------|---------|
| ① 포트폴리오 | ② 문제해결 시나리오 | ③ 서술형시험 | ④ 논술형시험 |
| ⑤ 사례연구 | ⑥ 평가자 질문 | ⑦ 평가자 체크리스트 | |
| ⑧ 피평가자 체크리스트 | ⑨ 일지/저널 | ⑩ 역할연기 | |
| ⑪ 구두발표 | ⑫ 작업장평가 | ⑬ 기타(혼합형) | |

각 방법의 장단점 - (특징)

- ① 포트폴리오 : 지속적 체계적으로 모아둔 개인별 작품집이나 서류철 대상 평가
- 포트폴리오 평가 단계 < 순서가 올바른것? >
- ② 포트폴리오 설계
- ④ 자료 계획과 수집
- ⑤ 포트폴리오 내용 분석
- ⑥ 결과 활용(진전도 확인)

② 문제해결 시나리오 : 평가대상자가 주체가 되어 문제해결을 위한 시나리오를 작성하여 해결에 이르는 과정을 평가

- 일반적인 문제해결 프로세스 < 순서가 맞는 것은? >

- | | | | |
|--------|--------|--------|-------|
| ② 테마선정 | ④ 현상파악 | ⑥ 원인분석 | ⑧ 해결안 |
|--------|--------|--------|-------|

③ 사례연구 : 사례의 성공이나 실패요인 분석·적용하여 평가

- 사례들에 대해 상세하고 심층적인 자료수집을 하고 이를 집중적으로 탐구하는 것
- 직업교육·훈련 현장에서는 과제평가 개념
- ▶ 학습자에게 과제를 제시하고 이를 수행한 보고서 등 과제 산출물 분석 평가
- ▶ 필요시 팀 구성 과제 수행 그 결과를 평가
- ▶ 자료수집, 분석 및 보고서 작성 역량 평가

④ 서술형 시험/논술형 시험 < 올바른 것? >

- 서술형 시험 : 질문에 대해 알고 있는 정의된 지식(작성)
 - ▶ 서술해야 하는 분량이 적고, 채점시 서술된 내용의 길이와 넓이에 주된 관심
- 논술형 시험 : 질문에 대해 자신의 견해나 주장을 논리적 과정을 통해 상대방에게 설득력 있게 전달
 - ▶ 교육생 자신의 생각이나 주장을 논리적으로 설득력 있게 조직하여 작성함을 강조

- 문항 출제방식

- ▶ 단독 과제형: 특정 영역의 내용을 쓰게 하는 것
- ▶ 자료 제시형: 구체적 사실 자료 제시 후 그것을 비평하거나 합리적인 결론을 이끌어 내도록 요구

- 문항 출제 시 유의사항

- ▶ 단순 암기력 평가가 되지 않도록 고등 사고 기능을 측정하기에 적절한 문항 개발
- ▶ 기본적인 개념원리나 성질을 이해하고 있는지 등 다양한 성취기준을 반영할 수
있는 문항을 개발하여야 함 *이것도 좋다.*
- ▶ 문항을 구조화시키고 제한성을 갖도록 출제. 구조를 제한하면, *목까지 읽으니까*
 - ㉠ 문항이 현실적인 상황과 관련될 수 있음 *문항 출제 기준을 준거가 있다.*
 - ㉡ 응답해야 할 과제가 분명해짐
 - ㉢ 적당히 추측해서 작성하는 것을 방지

- 서술형 시험/논술형 시험 채점 방식 **각 방위의 제면**

- ▶ 사례 나열 방식 : 부분점수 요소 답안의 예를 구체적으로 제시 및 각 득점 명시
- ▶ 감점 조건 제시 방식 : 감점요소 및 감점 값 명시
- ▶ 요소별 배점 방식 : 정답 또는 모범답안 채점요소 각각의 배점 명시

⑤ 평가자 질문 <올바른 것?>

- 평가대상자들에 대하여 얻고자 하는 자료나 정보를 질의응답을 통해 수집하여 평가
- 질문을 통해 기반지식, 다양한 상황에 지식과 기술을 전이하는 기술의 적용 및 이해력을 평가
- 다른 평가방법과 병행하여 사용 가능

⑥ 평가자 체크리스트 / 피평가자 체크리스트 < 올바른 것? >

- 평가자 체크리스트 표를 만들어 학습과정이나 학습결과를 체크하여 평가
- 피평가자 체크리스트 학습자 스스로 학습과정이나 작업결과에 대해 자세하게
평가하도록 하고 그 결과를 평가

- 체크리스트의 장점

- ▶ 체크할 유목이 명확하고 조작적으로 잘 정의된다면 효율적으로 기록할 수 있음
- ▶ 결과에 대한 양적 분석이 용이 *정량 분석 가능함.*
- ▶ 명확하게 정의되고 특수한 일련의 행위들로 나눌 수 있는 수행을 평가하는데 용이
- ▶ 특정한 학습 결과의 있고 없음에 대한 절대적 판단

- 체크리스트의 단점

- ▶ 상호 작용, 계속적인 행동, 사건의 특성 등에 관한 정보를 얻기 어려움
- ▶ 사용하는 데 비교적 시간이 많이 걸림
- ▶ 행동 단위의 수가 너무 많으면 해당되는 항목을 찾아 체크하기가 불편
- ▶ 학습자가 얼마나 잘 수행하는지에 관한 정보를 알려주지 않음 *반드시 부정함.*

⑦ 일지/저널 : 매일 또는 정기적으로 평가 대상자의 학습과정이나 결과를 기록하여 평가

- 직업교육훈련현장에서의 점검평가 개념으로 이해 ※오답: 관찰평가(X)

⑧ 역할연기 < 올바른 것? >

- 가상의 상황을 주고 특정한 인물의 역할을 수행하도록 하여 평가
- 직업교육훈련현장에서 실기시험 개념으로 이해
 - ▶ 학습자가 역할을 수행하는 과정을 관찰하여 평가 *평가자 참여 (X)*
 - ▶ 실제환경이 아닌 모의 환경에서 평가 시 활용
 - ▶ 수행과정 및 태도 등의 평가 시 유용

⑨ 구두발표 < 올바른 것? >

- 평가 대상자의 의견이나 생각을 발표하도록 하여 평가
- 학습자의 준비도, 이해력, 표현력, 판단력, 의사소통 능력 등 측정
- 과제해결 역량 및 구두 커뮤니케이션 역량 평가
- 지적능력과 정의적 태도를 동시에 파악 가능 *가해지 않음 (X)*
- 출제와 채점 투입 시간 절약, 즉각적 피드백을 주어야 하는 상황에 활용
- 발표평가 상황을 최대한 객관적으로 자세히 기록
- 평가자의 주관 개입에 주의
- 학습자가 긴장할 경우 생길 수 있는 ~~측정~~ 측정의 오류를 예상하여 평가계획 수립 *부정적 영향을 미치지 않음 (X)*
- 평가 방식
 - ▶ 주제나 질문을 사전에 미리 알려주고 진행
 - ▶ 특별한 내용 영역만 알려주고 그 영역에 관련 있는 주제나 질문을 제시하여 답변하는 형식

⑩ 작업장 평가 < 옳바르지 않은 것? >

- 현장에서 일어나는 일의 공정이나 일의 순서 등 작업장에서의 학습 수행과 행동을 관찰하여 평가

※ 오답: 실제상황(X)

- ▶ 직무기술을 시연하는 것에 대해 관찰을 통해 즉각적 평가
- ▶ 작업 순서에 따라 제한된 시간이 중요한 경우
- ▶ 안전 등 작업자의 태도를 평가해야 하는 경우
- ▶ 결과물이 눈에 보이는 것이 아닐 경우나 결과물을 분해하지 않으면 평가할 수 없는 작업의 경우 유의 결과물이 평가 가능하다.

- 평가시 유의사항

- ▶ 소요시간, 필요조건, 예측하지 못한 훈련생 행동, 실제 조건과 같이 만들 수 없는 상황을 고려
- ▶ 평가 장소, 재료, 도구 등 사전 점검
- ▶ 과정과 결과, 상황 모두를 종합적으로 고려하여 평가
- ▶ 평가도구의 타당성, 신뢰성, 객관성, 실용성에 주의
- 증거자료 : 작업 결과물, 체크리스트 결과, 질문에 대한 답변, 동영상 파일 등

평가장소(X)
과정(X)

3) 역량평가 방법 검토 < 옳바른 것? >

- 다양한 영역에 걸쳐서 평가해야 하므로 인지적·심동적·정의적 영역에 걸쳐 폭넓게 평가

평가 영역	내용
인지적 영역(지식) Knowledge	- 정신능력 평가방법 : 서술형 및 논술형 시험, 평가자 질문, 구두발표 등
심동적 영역(기술) Skill	- 조작적 기능, 운동기능, 숙련 정도, 행동능력 평가방법 : 작업장 평가, 역할연기, 포트폴리오 등
정의적 영역(태도) Attitude	- 흥미·태도·감상·치관·감정능력 평가방법 : 작업장 평가, 구두발표, 평가자 질문 등

4) 평가방법 선정 : 훈련과정 교과목 내용분석 결과를 바탕으로 평가방법 선정

- 훈련과정에 포함된 능력단위(능력단위 요소) 평가의 적합성 왜냐하면
- 요구되는 평가결과물
- 평가에 필요한 시간을 고려하여 평가방법을 선정
- NCS소양교과, NCS교과의 경우 해당 교과목의 훈련목표 및 내용을 기반으로 평가 방법 선정

평가자의 선택(X)

5) 평가방법별 평가내용

구 분	평 가 내 용
포트폴리오(사전안내)	학습자의 <u>작업 결과물</u> (작품, <u>작품집</u> 혹은 <u>서류철</u>)
문제해결 시나리오	학습자의 과제물(보고서, 유형의 작업물)
서술형 시험	학습자의 관련 지식(인지적 영역)
논술형 시험	
사례연구	학습자의 과제물(연구결과 보고서)
평가자 질문	학습자의 관련 지식
평가자 체크리스트	학습자 평가과정과 결과물
피평가자 체크리스트	학습자 자체 평가
일지/저널	학습자가 제출한 일지/저널
역할연기	학습자의 수행도(과업 수행절차, 태도, 결과)
구두발표	학습자의 관련 지식, 태도
작업장평가	학습자의 수행도(과업 수행절차, 태도, 결과)

6. 역량평가 증거자료 선정

1) 증거자료란? < 올바르게 않은 것? >

- 교육훈련의 내용과 관련하여 학습자의 역량을 판단하기 위해 수집된 정보로, 학습자가 알고(인지적), 할 수 있는 것(심동적)이 무엇인지에 대해 보여주는 것
- 다양한 형태, 다양한 소스로부터 수집 가능. ※오답: 제한적(X)
- 평가의 형태에 영향을 주며, 평가 요구사항과 직접적으로 관련
- 적절한 분량, 적절한 유형의 증거자료 수집이 매우 중요
- 능력단위 혹은 능력단위요소에 부합할 때 효력이 있음
- 증거자료의 규칙에 부합해야 함

2) 증거자료의 분류

구 분	내 용
<u>직접</u> 증거자료	<u>직접 관찰하거나 목격할 수 있는 증거자료</u> 수집방법 : 작업장 업무수행 관찰, 구두 질문, 시연(데모), 테스트 등
<u>간접</u> 증거자료	<u>검토 혹은 검사할 수 있는 작업물 등으로 작업장 내 평가가 부</u> <u>적합하거나 불가능할 때 수집하는 증거자료</u> 수집방법 : 작업물 검토, 서면과제, 시험, 포트폴리오 검토 등
<u>부가</u> 증거자료	추가적인 증거자료

추가(X)

3) 증거자료의 규칙

- 타당성 : 평가하고자 하는 역량과 직접적으로 관련되어야 함
- 충분성 : 훈련생의 역량을 판단하는 데 (충분(품질, 분량)해야 함
- 진실성 : 훈련생 자신의 결과물이어야 함
- 통용성 : 훈련생의 현재 역량을 입증할 수 있어야 함

4) 증거자료 유형 : 문서, 제품(작업결과물), 포트폴리오, 체크리스트, 질문에 대한 답변,
관찰 기록 ※오답: 출석부(X)

5) 증거자료 분류에 따른 역량평가 방법 및 증거자료 유형

증거자료 분류	역량평가 방법	증거자료 유형
직접 증거자료	작업장평가	작업 결과물
<ul style="list-style-type: none"> 평가자가 학습자의 작업(과제) 수행, 발표 등을 직접 관찰 구두질의·응답 통해 증거자료 확보 	역할연기	발표자료
	구두발표	질문에 대한 응답
	평가자 질문	녹음/녹화 자료
	평가자 체크리스트	체크리스트, 행동기록부 등
간접 증거자료	서술/논술형 시험	시험 응답지
<ul style="list-style-type: none"> 평가자가 학습자의 작업(과제) 수행과정 직접 관찰 불가 학습자가 제출한 작업 결과물을 검토하여 역량 판단 	사례연구, 일지/저널	연구보고서
	포트폴리오	포트폴리오
	문제해결 시나리오	일지/저널
	평가자/피평가자 체크리스트	체크리스트 등

제2장 NCS기반 역량평가 도구의 설계 및 개발

1. NCS기반 역량평가 도구의 개요

1) 역량평가의 특징

- ① 명확한 평가기준
- ② 증거자료 기반
- ③ 준거지향 평가

2) 역량평가의 원칙 : 타당성, 신뢰성, 공정성, 유연성

3) 역량평가의 프로세스 : 역량평가 계획수립 → 역량평가 도구설계 → 역량평가 도구개발 → 역량평가 실시 → 타당성 검토

① 역량평가 계획수립(Plan)

- ▶ 교과목 NCS분석
- ▶ 수집 증거자료 결정
- ▶ 평가 방법 선정
- ▶ 평가 세부계획 수립

② 평가도구 설계&개발(Design&Development)

- ▶ 평가의 정확 확인
- ▶ 훈련생 확인
- ▶ 평가도구 설계·개발
- ▶ 평가도구 검토·보완

③ 평가 실행(Implementation)

- ▶ 평가환경 준비
- ▶ 평가 수행
- ▶ 결과보고서 작성
- ▶ 평가결과 피드백

④ 평가 타당성 검토(Validation)

- ▶ 타당성 검토계획 수립
- ▶ 타당성 검토 수행
- ▶ 타당성 검토 결과 보고
- ▶ 타당성 검토 후속조치

4) 역량평가의 어려움

- 평가도구 개발
- 평가기준, 성취수준 판단 기준 설정
- 평가자 내 신뢰도와 평가자 간 신뢰도 확보
- 비용적인 측면

5) 역량평가의 개요

- 훈련생 개인이 업무현장에서 직무수행에 필요한 역량(지식, 기술, 태도 등)을 갖추고 있는지에 대해 공신력 있는 증거자료를 수집, 분석하여 가치판단 하는 과정

6) 역량평가의 방법(12가지)

- 평가방법 결정요소 : 학습내용, 교수학습 방법
- 평가횟수 : 능력단위별 1회 이상(최소 1회)
- 평가시기 : 평가자가 교육내용의 성격에 따라 결정

7) 역량평가 도구의 목적

- 훈련생 및 평가자에게 증거자료 수집을 위한 지침 제공
- 훈련생이 역량평가 프로세스를 이해하고 참여할 수 있도록 안내하고 지원
- 평가할 능력단위에 대한 명확한 기준 제시를 통해 명확함과 신뢰감 제공
- 훈련생이 충족시켜야 하는 핵심 성과지표를 정의
- 증거자료 수집에 대한 객관성과 일관성 제공
- 기록 및 보고 메커니즘으로 사용

8) 역량평가 도구설계 및 개발 시 유의사항

- 평가도구는 증거자료 수집 및 해석을 위한 평가과제, 설명 및 절차를 포함
- 객관적이고 투명하며 명확하고 구조화 되어야 함
- 훈련생에게 명확하게 정보를 제공해야 함
- 평가도구는 기록 및 보고 목적으로 활용
- 증거자료 규칙을 준수해야 함

관행이 개발되어도 객관적이지 않음 (X)
객관적으로 만들어야 함 (X)

개별화된 도구는 허용 가능.

9) 역량평가 도구 개발·활용 : 평가목적, 평가내용, 평가방법을 고려하여 개발

- 관찰을 통한 평가 : 수행과제, 관찰항목과 결과를 기록할 수 있는 체크리스트 등 개발
- 질문을 통한 평가 : 주제(평가범위), 질문항목 및 질문 응답표, 평가기준 등 개발
- 결과물 검토 평가 : 수행과제, 검토 체크리스트, 평가기준 등 개발

평가항목과 평가기준이 일치해야 함 (X)

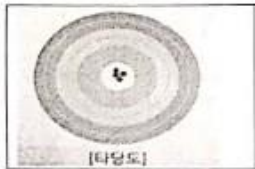
10) 역량평가 방법 및 평가도구의 양호도

- 평가도구 전체가 믿음직스럽고, 정확한지 확인하는 과정이 필요

11) 좋은 측정, 평가도구의 요건 : 타당도, 신뢰도

- 평가도구의 양호도(타당도)


- ▶ 충실히 측정하고 있는가?
- ▶ 얼마나 정확하게 측정되었는가?
- ▶ '이 검사가 무엇을 재고 있느냐?'



- ▶ 지능검사 : 인간의 지능을 측정
- ▶ 적성검사 : 적성을 측정
- ▶ 인성검사 : 인성을 측정

- 평가도구의 양호도(신뢰도)

- ▶ 측정하려는 것을 안정적이고, 일관성 있게, 오차없이 측정하였는가?
- ▶ 반복 측정을 가정했을 때, 동일한 값을 얻어낼 수 있는가?
- ▶ 검사도구가 인간의 행동 특성을 측정할 때마다 같은 점수를 얻어야 함

 <p>[신뢰도]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 검사도구를 개발 or 사용시 신뢰도에 대한 정보 제공 필요 ▶ 문항 수가 많을수록, 문항들이 동질적일수록 신뢰도가 높아짐 ▶ 역량검사에 적합, 충분한 시간이 주어지 응답의 안정성을 보장받을수록 신뢰도가 높음
--	---

12) 평가도구 설계 과정 5단계

- or < 순서 > *실제이론에 포함되지 않는 것은?*
- 역량평가방법 선정 → 역량평가 도구 설계 및 개발 → 사전평가 → 수정 및 점검
 - 최종 역량평가 도구 완성

① 역량평가방법 선정

- 역량을 가장 적절하게 평가할 수 있는 방법
- 능력단위 혹은 능력단위요소의 성취 여부 평가에 가장 적합한 평가방법 선택
- 경우에 따라 두 가지 이상 평가방법을 혼합하여 사용
- 수집할 평가 자료의 양 *평가에 필요한 시간 고려. 너무 많은 평가 피로감*

② 역량평가 도구 설계 및 개발(역량평가 도구세트) < 포함되지 않는 것? >

- 평가과제 개요서
- 평가과제 안내서
- 개인별 평가지(평가표)
- 종합평가결과표
- ※오답: 평가과제확인서(X)

③ 사전평가

- 내용전문가 검토
- 시뮬레이션
- 파일럿테스트
- 체크리스트

시뮬레이션(X)

④ 수정 및 점검

- 역량평가 도구 설계 및 개발 점검표 항목

- ① 평가도구의 기본원칙
- ② 평가도구 서식
- ③ 평가도구 설계
- ④ 평가도구 실행

2. MCS기반 역량평가 도구의 설계 및 개발

1) 역량평가 방법별 평가도구

- 평가과제 개요서, 평가과제 안내서, 개인별 평가지(평가표), 종합 평가결과표

2) 역량평가 도구의 구성

① 평가과제 개요서(교수자용) : 평가과제에 대한 세부정보를 기록한 문서, 체계적 평가 준비 및 객관적이고 공정한 평가 지원

② 평가과제 안내서(학습자용) : 훈련생에게 수행할 평가과제에 대해 안내하기 위해 제공하는 문서, 훈련생이 평가과제에 대한 충분한 이해를 바탕으로 평가를 준비할 수 있도록 지원

③ 개인별 평가지(평가표) : 평가자가 사용하는 서식. 훈련생 개개인의 과제수행 관찰 내용, 질문에 대한 응답, 훈련생이 제출한 결과물 검토 결과 등을 기록하기 위한 도구

④ 종합 평가결과표 : 훈련생 개인별, 능력단위별, 교과목별, 훈련과정별로 평가결과를 종합적으로 기록한 문서로 보관 및 보고를 위한 자료로 활용

※ 오답 : 무반답(X) -

⑤ 기본정보 ⑥ 평가항목 ⑦ 피드백 내용

⑧ 훈련생 개인별 평가표

⑨ 능력단위별 평가표(전체)

⑩ 교과목별 평가표(전체)

⑪ 훈련과정별 평가표(전체)

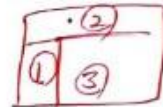
3) 좋은 평가과제의 조건

① 측정내용과의 일치성

② 평가과제내용의 복잡성 - 분석, 종합, 평가 등의 능력을 바탕으로 실제 역량을 측정

- 개념 ~~★~~ 측정오차 제외 - 학습자가 평가 자체 해석의 오류로 제대로 해당 역량을 표현해 내지 못하는 상황을 지양
⑨ 윤리·도덕적인 기준 준수 원리/도덕적인 기준은 (가만 있기) 풀어야 한다.
(필요하지)

- 수행차원 : 농작물영양제이다 다르다.



- ① 수행차원(Dimension) : 과제가 어떤 구성요소로 세분화 되어 있는지 나타냄
- ② 척도(Scale) : 제시된 평가과제를 얼마나 잘 해결했는지 몇 가지 수준으로 구분
- ③ 수행기술(Description) : 각 수행차원에서 학습자의 수행이 가질 수 있는 수준을 척도로 규명하여 각 단계의 수준이 가져야할 특징을 서술

1) 역량평가 도구의 점검 및 수정 **절차**

① 1차 역량평가 도구세트 개발 ② 점검표 작성

③ 개선계획 수립 ④ 역량평가 도구세트 수정

- 개발된 평가도구를 대상으로 역량평가 도구 개발점검표 작성
- 역량평가도구점검표는 개발평가자에 의해 수정 보완될 수 있음
- 역량평가개발도구점검은 외부평가자의 도움을 받을 수 있음
- 분야전문가, 내용전문가, 용어(언어)전문가, 훈련 및 평가 관련 동료, 기타 관련 분야 이해관계자(해당 산업분야 입법자나 업체 담당자 등)
- 반영여부, 현상황, 개선계획

Δ 기원칙. 사상. 소계. 소행 ($p, \#1$) - 객체의 경우.
또 대형 기술.

[NCS 기반 역량평가]

1. 역량평가의 특징 3가지는?

- 명확한 평가기준, 증거자료기반, 준거지향 평가

2. 역량평가의 원칙은?

- 타당성, 신뢰성, 유연성, 공정성

3. 역량평가를 평가기준에 따라 분류하면?

- 규준지향 평가, 준거지향 평가

4. 역량평가를 평가기능에 따라 분류하면?

- 진단평가, 형성평가, 총괄평가

5. 역량평가 프로세스 단계는?

- 역량평가 계획수립, 역량평가 도구설계, 역량평가 도구개발, 역량평가 실행, 타당성 검토

6. 역량평가 계획수립 프로세스 4단계는?

- 교과목 분석, 역량평가 범위선정, 역량평가 방법선정, 역량평가 증거자료 선정

7. 역량평가 계획수립 요소는?

- 평가목적, 평가방법, 평가내용, 평가시기, 평가장소, 평가대상, 평가기준

8. 능력단위요소의 구성요소는?

- 수행준거, 지식, 기술, 태도

9. 역량평가 방법의 종류는? (12가지)

- 포트폴리오, 평가자자체크리스트, 피평가자체크리스트, 일지/저널, 문제해결시나리오, 사례연구, 구두발표, 서술형평가, 논술형평가, 작업장평가, 역할연기, 평가자질문

10. 역량평가 방법의 영역 3가지

- 인지적 영역(지식), 심동적 영역(기술), 정의적 영역(태도)

11. 증거자료의 분류 3가지

- 직접증거, 간접증거, 부가증거

12. 증거자료의 규칙은?

- 타당성, 충분성, 진실성, 통용성

13. 역량평가의 어려움 4가지

- 평가도구 개발, 비용적인 측면, 신뢰도 확보, 기준설정

14. 역량평가 양호도 확인 시 평가도구의 요건은?

- 타당도, 신뢰도

15. 평가도구 설계과정 5단계?

- 평가방법선정, 도구 설계, 개발, 사전평가, 수정 및 점검, 최종도구

16. 역량평가 도구세트의 구성

- 평가 개요서, 평가 학습 안내서, 평가지, 종합평가결과표

17. 평가 도구 수정 및 점검 시 점검표 항목 4가지는?

- 평가도구의 기본원칙, 평가도구 서식, 평가도구 설계, 평가도구 실행

18. 좋은 평가과제의 조건 9가지

- 일치성, 복합성, 요약성, 참신성, 구조화, 난이도, 사용 목적부합, 측정오차 제외, 윤리도덕성

19. 루브릭의 구성요소는?

- 척도, 수행기술, 수행차원

20. 역량평가 도구의 점검 및 수정 절차

- 도구세트 개발, 점검표 작성, 개선계획 수립, 도구세트 수정

[문제] 답답

① NCS 기반 역량평가에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 잘 규명된 행동영역에 비추어 개인의 상태를 확인
- ② 개인이 성취해야 할 수행준거를 얼마만큼 알고 있는지를 측정하는 검사
- ③ 업무수행자의 업무수행 수준이 수행준거 혹은 기준에 부합하는지를 판단할 수 있는 증거자료를 수집하고 해석하는 일련의 과정
- ④ 이상적인 평가방식은 실제 직무상황에서 업무수행자의 행위와 관련된 정보를 바탕으로 판단하는 것

2. 역량평가의 특징 중 명확한 기준에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① NCS기반 역량평가의 평가기준은 NCS기반 훈련과정의 평가지침
- ② NCS기반 훈련과정의 학습목표는 능력단위요소 별 수행준거를 기준으로 설정
- ③ NCS기반 역량평가는 훈련과정의 학습목표에 따라 학습자의 수행준거를 평가
- ④ 평가기준은 확인된 기준/표준/사양을 포함하는 판단의 기준점

3. 역량평가의 특징 중 증거자료 기반에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 기준이 충족되었는지 여부를 판단하기 위해 충분한 증거자료를 수집
- ② 훈련생의 역량 유무 판단을 위해 충분한 증거자료를 수집
- ③ 훈련계획 수립 시 증거자료 수집방법, 수집장소 및 증거자료의 유형을 중요하게 고려
- ④ 증거자료를 기반으로 판단

4. 역량평가의 특징 중 준거지향 평가에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 교육·훈련 및 평가 시 중요한 질문은 개인이 행위를 수행할 수 있는지 여부
- ② 상대평가라고도 부름
- ③ 평가 결과는 관련 기준에 대해 'Pass' 또는 'Fail'로 보고
- ④ 평가 결과의 부적판포 기대

(?) 5. 역량평가의 원칙 중 공정성에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 공정성은 피평가자의 특성과 요구 사항을 고려하여 이에 적합한 맞춤형 평가 방법을 적절하게 적용하는 것임
- ② 훈련 등록 또는 훈련 개시 이전에 모든 학습자를 대

상으로 선행학습 등을 이용하여 선행학습 인정 여부를 검토하고 요구되는 조정사항들이 훈련 및 평가 프로그램에 반영되도록 조치(유연성)

- ③ 평가과정의 엄격성을 훼손하지 않는 범위 내에서 합리적 판단을 통해 피평가자의 요구사항 수용을 고려
- ④ 개별 학습자들이 현재 보유하고 있는 기술과 지식을 입증할 경우 특이 사항이 없는 한 재평가를 요구하지 않음 (재평가가 가능함)

6. 역량평가의 원칙 중 유연성에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 학습자들이 다양한 방법으로 자신의 역량을 입증할 수 있도록 기회를 제공할 수 있어야 함.
- ② 다른 수단을 통해 입증 받은 일부 역량을 인정함.
- ③ 평가 착수 이전에 피평가자에게 피평가과정과 수행 기대치에 대해 충분히 설명(공정성)
- ④ 주로 피평가자에게 가장 적합한 평가 방법 및 평가 환경을 확인하는데 적용됨

7. 역량평가의 원칙 중 타당성에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 피평가자와 관련된 다양한 환경과 상황에서 지식과 기술을 입증하도록 요구
- ② 동일한 증거자료에 대해 동일한 결정을 도출(신뢰성)
- ③ 평가과제와 방법은 평가 요구사항에 부합해야 함
- ④ 평가 도구가 측정하고자 하는 것을 측정하는 정도로 정의됨

8. 표준지향 평가에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 절대적인 기준이 없고 집단의 평균 혹은 특정 비율에 따라 성취수준 결정
- ② 모든 학습자가 의도하는 바의 학습목표를 달성할 수 있도록 교수-학습 기회를 제공하는데 관심 — 준거지향
- ③ 학습자가 무엇을 얼마만큼 알고 있느냐 보다 상대적 서열을 판단하는 데 관심이 있음
- ④ 선발을 목적으로 하는 평가에 유용

9. 형성평가에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 교육목표의 설정, 교수-학습 계획, 평가계획 수립 등의 기초자료로 활용하여 교육의 효과성과 효율성 증진 목적으로 시행 (진단평가)
- ② 학습자의 이해 정도나 기능 수준을 확인하고 이를 극대화 하기 위해 실시
- ③ 학습자의 수업능력, 태도, 학습방법 등을 확인하여

- 개선하는 등 학습목표의 효과적 달성을 목적으로 시행
- ④ 절대평가(준거지향평가)를 지향하며, 평가의 주체 혹은 평가도구 개발은 교사 중심

10. 역량평가 계획수립 프로세스에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 교과목 분석 : 단일 능력단위 혹은 복수의 능력단위에 대한 평가계획 수립
- ② 역량평가 범위선정 : 교과목 내용 분석을 바탕으로 적절한 평가범위 설정
- ③ 역량평가 방법선정 : 평가과제는 능력단위 별 최소 1개 이상 제시
- ④ 역량평가 증거자료 선정 : 역량평가 방법에 따른 증거자료 수집방법 선정

11. 평가계획 수립요소에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 평가목적(why)은 평가 활동 전반에 걸쳐 성공적인 평가가 이루어질 수 있도록 해주는 지침 역할
- ② 평가대상(who)은 평가 대상그룹 및 대상자 특징 확인
- ③ 평가내용(what)은 학습자가 학습목표 대비 무엇을 얼마나 알고 수행하는지 여부를 측정
- ④ 평가방법(how)은 다양한 평가방법 중 평가목적 및 내용에 적합한 평가방법을 선택적으로 활용

12. 역량평가의 목적으로 잘못된 것은?

- ① 훈련 목표 달성 여부 결정
- ② 훈련 관련 시험, 사례, 실습의 타당성 검증
- ③ 훈련 참가자의 교육훈련 결과 활용 강화
- ④ 훈련 요구 인지 여부

13. 역량평가 방법의 고려사항으로 잘못된 것은?

- ① 법적, 윤리적, 산업 안전 보건 요구사항
- ② 시간과 비용
- ③ 학습자 요구사항
- ④ 평가대상 능력단위 수행 난이도

14. 역량평가 장소 선택 시 고려사항으로 잘못된 것은?

- ① 평가를 둘러싼 다양한 환경
- ② 평가에 활용되는 시설 및 장비
- ③ 평가와 관련된 증거자료 수집 시간 각종 요구사항 등
- ④ 평가 참여자(시험 감독자, 평가자, 보조인력 등)

15. 역량평가 범위 선정 시 능력단위요소를 한번에 평가하는 경우로 잘못된 것은?

- ① 한번에 평가할 경우 평가자의 노력과 시간이 절약되는 경우
- ② 평가역량이 전체 프로세스의 일부분으로 서로 연관되어 있을 때
- ③ 복수의 능력단위요소 or 능력단위가 같은 지식과 기술을 필요로 하는 경우
- ④ 능력단위 요소 or 능력단위가 업무현장에서 동시에 사용되는 경우

16. 포트폴리오 평가에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 학습자의 성취 뿐 아니라 향상된 정도를 평가할 수 있는 평가방법
- ② 직업교육, 훈련 현장에서는 과제평가 개념으로 이해
- ③ 평가의 목적은 개인 간의 비교가 아니라 각 개인의 변화 및 진전도에 있음
- ④ 채점과 점수에 대한 신뢰성 확보에 대한 어려움이 있음

17. 서술형/논술형 시험 출제시의 유의사항으로 잘못된 것은?

- ① 다양한 성취 기준을 반영할 수 있는 문항을 개발하여야 함
- ② 단순한 기억이나 암기력 평가를 위한 문항도 개발하여야 함 평가 목적에 맞게
- ③ 구체적인 목적을 평가할 수 있도록 문항을 구조화시키고 제한성을 갖도록 출제해야함 고등 사고기능을 측정
- ④ 고등 사고 기능을 측정하기에 적절한 문항을 개발하여야 함

18. 체크리스트의 장점으로 잘못된 것은?

- ① 상호 작용, 지속적인 행동, 사건의 특성 등에 관한 정보를 얻기 용이함 이해하기
- ② 결과에 대한 양적 분석이 용이
- ③ 명확하게 정의되고 특수한 일련의 행위들로 나눌 수 있는 수행을 평가하는 데 유용
- ④ 특정한 학습 거로강의 있고 없음에 대한 절대적 판단을 제공

19. 구두발표 방법에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 과제해결 역량 및 구두 커뮤니케이션 역량에 대한 평가도 함께 수행
- ② 문제 출제와 채점에 투입되는 시간을 절약, 즉각적인 피드백을 주어야 하는 상황에 활용
- ③ 토론에서 파악할 수 있는 지적능력과 심동적 태도를 평가

동시에 파악 가능

- ④ 평가자의 관찰이 평가점수에 영향을 주므로 평가자의 주관 개입에 주의

20. 작업장 평가에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 직업교육, 훈련 현장에서의 모의 환경(실습실 등)에서의 실기시험 개념으로 이해
② 과정과 결과, 상황 모두를 종합적으로 고려하여 평가
③ 증거자료는 작업 결과물, 체크리스트 결과, 질문에 대한 답변, 동영상 파일 등
④ 학습자가 지나치게 긴장할 경우 생길 수 있는 측정의 오류를 예상하고 평가계획 수립

21. 인지적 영역 평가 방법으로 적절하지 않은 것은?

- ① 역활연기 ② 서술형/논술형 시험
③ 평가자 질문 ④ 구두발표

22. 증거자료에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 다양한 형태를 취할 수 있으며, 다양한 소스로부터 수집 가능
② 수행해야 할 평가의 형태에 영향을 주며, 평가 요구 사항과 간접적으로 관련
③ 평가대상 능력단위 혹은 능력단위요소에 부합할 때 효력이 있음
④ 증거자료 규칙에 부합해야 함

23. 증거자료의 규칙에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 타당성 : 증거자료는 평가하고자 하는 역량을 안정적으로 오차 없이 측정해야 함
② 충분성 : 증거자료는 훈련생의 역량을 판단하는데 충분(품질, 분량)해야 함
③ 진실성 : 증거자료는 훈련생 자신의 결과물이어야 함
④ 통용성 : 증거자료는 훈련생의 현재 역량을 입증할 수 있어야 함

24. 직접증거 자료의 유형으로 잘못된 것은?

- ① 작업 결과물 ② 발표자료
③ 질문에 대한 응답 ④ 연구 보고서 - 간접증거자료

25. 평가계획 수립 시 고려사항으로 잘못된 것은?

- ① 평가 세부계획 수립 ② 수집 증거자료 결정
③ 평가환경 준비 ④ NCS 교과목 분석

26. 역량평가의 어려움으로 보기 어려운 것은?

답 없음 4가지 모두 어려움

① 비용적인 측면

② 평가기준, 성취수준 판단 기준 설정

③ 평가자 내 신뢰도와 평가자 간 신뢰도 확보

④ 평가도구 개발

27. 역량평가 도구의 목적을 보기 어려운 것은?

- ① 훈련생이 역량평가 프로세스를 이해하고 참여할 수 있도록 안내하고 지원
② 평가할 능력단위에 대한 명확한 기준 제시를 통해 명확함과 신뢰감 제공
③ 증거자료 수집에 대한 주관성과 다양성 제공
④ 훈련생이 충족시켜야 하는 핵심 성과지표를 정의

28. 역량평가 도구 설계 및 개발 시 유의사항으로 잘못된 것은?

- ① 평가도구는 증거자료의 수집 및 해석을 위한 평가과제, 설명 및 절차를 포함
② 평가도구는 평가자에게 무엇이 요구되는지 명확하게 정보를 제공해야 함
③ 평가도구는 기록 및 보고 목적으로 활용
④ 평가도구는 반드시 증거자료 규칙을 준수해야 함

29. 신뢰도에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 검사도구를 개발하거나 사용 시에는 신뢰도에 대한 정보 제공 필요
② 문항 수가 많을수록 신뢰도가 높음
③ 문항들이 이질적일수록 신뢰도가 높아짐
④ 역량검사에 적합, 충분한 시간이 주어지면 응답의 안정성을 보장받을수록 신뢰도가 높음

30. 역량평가 도구세트 중 평가과제 개요서의 구성으로 잘못된 것은?

- ① 기본정보 ② 평가과제
③ 평가항목 ④ 모범답안 / 평가기준 / 평가과제

31. 좋은 평가 과제의 조건으로 잘못된 것은?

- ① 측정내용과의 일치성
② 평가과제내용의 복합성
③ 평가과제내용의 요약성
④ 평가과제의 변별도

32. 루브릭에 대한 설명으로 잘못된 것은?

- ① 교수자가 학습자들이 과제 수행을 얼마나 능숙하게 하는지 판단하기 위하여 사용하는 채점체제

- ② 특정 교육과정에서 학습자들의 수행과정과 **결과**를 측정하기 위해 고안된 평가척도
- ③ 주어진 과제나 활동의 결과물로 만들어낸 학습자들의 작품을 구체적인 준거에 따라 목록화하고 점수화하기 위한 도구
- ✓ ④ 수행평가를 효과적으로 실시하기 위해 **선택적으로** 개발되어야 하는 도구 **의수지**

33. 루브릭의 구성요소로 잘못된 것은?

- ✓ ① 수행준거 ② 수행차원
③ 척도 ④ 수행기술

34. 직업교육, 훈련 현장에서의 **점검평가** 개념으로 이해되는 평가방법은?

- ✓ ① 일지/저널 ② 사례연구
③ 체크리스트 ④ 작업장평가

35. 직업교육, 훈련 현장에서 **과제평가** 개념으로 이해되는 평가방법은?

- ① 일지/저널 ✓ ② 사례연구
③ 체크리스트 ④ 작업장평가

36. 직업교육, 훈련 현장에서 실기시험 개념으로 이해되는 평가방법은?

- ① 평가자질문 ② 구두발표
✓ ③ 역할연기 ④ 작업장평가

37. 직업교육, 훈련 현장에서는 모의 환경에서의 실기시험 개념으로 이해되는 평가방법은?

- ① 평가자질문 ② 구두발표
✓ ③ 역할연기 ④ 작업장평가

38. 증거자료 검토 시 진실성 확인을 위한 고려사항은?

- ① 증거자료는 핵심 역량을 다루고 있는가?
② 증거자료는 능력단위 내 평가 범위의 수행도를 포함하는가?
③ 증거자료는 훈련생이 현재 작업에 역량을 적용할 수 있는지를 보여주는가?
✓ ④ 훈련생이 제출한 자격, 증명서, 면허 등은 인증된 문서인가?

39. 역량평가도구의 점검 및 수정절차로 올바른 것은?

- ① 역량평가 도구세트 개발 → 개선계획 수립 → 점검표 작성 → 역량평가 도구세트 수정

② 역량평가 도구세트 개발 → 개선계획 수립 → 역량평가 도구세트 수정 → 점검표 작성

✓ ③ 역량평가 도구세트 개발 → 점검표 작성 → 개선계획 수립 → 도구세트 수정

④ 역량평가 도구세트 개발 → 점검표 작성 → 도구세트 수정 → 개선계획 수립

【요약】 NCS기반 역량평가[e러닝 교재]

< 역량평가의 개념과 원칙 >

1. 역량이란?

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

2. 역량의 특성 < 관계가 없는 것은? >

- 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

3. 교육평가의 목적 < 관계가 없는 것은? >

- 1) 교육목표 달성도 확인 2) 의사결정 정보제공 3) 가치의 판단

4. 교육평가의 유형분류 < 해당하지 않는 것은? >

- 1) 평가대상 2) 평가영역 3) 평가기준 4) 평가방법 5) 평가기능

5. 교육평가의 유형분류 중 평가대상에 따른 추상적 대상 분류 < 관련이 없는 것은? > 1) 교육과정 평가 2) 교육기관 평가 3) 교육정책 평가

6. 교육평가의 유형분류 중 평가영역에 따른 분류 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 인지적영역 평가 2) 정의적영역 평가 3) 심동적영역 평가

인지적영역 평가: 지식, 서술/논술 시험, 평가자 질문, 구두발표

7. 학습동기, 협동성, 책임감, **준법성**, 흥미, **태도**, **가치** 등과 같은 특성에 있어서의 학습목표가 달성된 정도를 확인하는 평가는? (**정의적 영역평가**)

평가자 질문, 작업장 평가, 역할연기 관찰/질문

8. 예체능 교과목의 실기평가, 실업과목에서 도구나 기계를 조작하는 능력 등 평가는? (**심동적 영역평가**)

9. **평가기준**에 따른 분류 2가지?

- 1) **규준지향평가**(상대평가)
- 2) **준거지향평가**(절대평가)

10. 교육평가의 유형분류 중 **교육기능**에 따른 분류 < **관련이 없는 것은?** >

- 1) **진단평가**: 교수활동이 시작되는 초기단계에서 훈련생의 기초능력 진단
- 2) **형성평가**: 수업이 진행되고 있는 도중에 실시(훈련생의 이해도 점검, 학습목표의 효과적 달성을 목적으로 함)
- 3) **총괄평가**: 교수, 학습 프로그램이 종료된 후 학습목표 달성 여부와 정도를 종합적으로 판정

11. 교육평가의 유형분류 중 **평가방법**에 따른 분류

- 1) **양적평가**: 수량화된 자료, 인지적 영역, 선발 목적(점수 산출)
- 2) **질적평가**: 수량화 되지 않은 다양한 형태의 자료를 수집하여 평가, 주관적 측면

(정의적 영역이나 심동적 영역 평가)

12. 역량평가란? (증거자료 수집 + 가치판단)

13. 역량평가의 원칙

- 1) **타당성** - 적절성, 평가해야 할 것을 평가하는 정도
- 2) **신뢰성** - 동일한 능력단위에 대해 ① 수집한 증거자료를 일관되게 해석 ② 평가자와 관계없이 동일결과 도출
- 3) **공정성** - 정당한 요구사항 반영, 평가절차/재평가 기회/이의신청 기회 제공
- 4) **유연성** - 평가 정보 제공

14. 아래 보기의 정답은? (NCS기반 훈련생 역량평가)

NCS에서 제시된 능력을 수행준거에 비추어 훈련생이 무엇을 얼마만큼 알고, 수행하는지 여부를 측정하는 준거지향 평가

※ NCS 수행준거에 비추어 **훈련생 개인**의 위치를 확인

※오답 : '조직'이 성취(X)

15. NCS기반 훈련생 역량평가의 특징 ?

- 1) **명확한 평가기준**: 평가기준은 NCS기반 훈련과정의 학습목표
- 2) **증거자료 기반**: 충분한 증거자료를 수집
- 3) **준거지향 평가**: 훈련과정의 학습목표 대비 훈련생의 목표달성 여부 또는 그 정도를 확인(절대 평가, 평가결과는 Pass, Fail로 보고, 결과의 부적편포 기대)

16. NCS기반 훈련생 역량평가 체계 중 **편성. 운영분야** < 해당되지 않는 것은? >

1) 특성화고 2) 전문대학 3) 훈련기관 4) 일학습병행기업

※오답 : 내부평가(X)

17. NCS기반 자격(**일학습병행 자격**)

- **산업계(SC 등)가 주도적**으로 산업현장의 직무 수행에 필요한 자격종목을 NCS를 기반으로 설계한 것

18. NCS기반 **국가기술자격** 2가지는? (**검정형 자격, 과정평가형 자격**)

19. NCS기반 국가기술자격 **과정평가형 자격** 중 **내부평가** 내용은?

- 1) 평가범위 - 해당 교육. 훈련과정에서 선택한 모든 필수 능력단위 및 선택 능력단위를 포함
- 2) 평가시기 - NCS 능력단위별 교육. 훈련 종료 후 실시
- 3) 평가방법 - 종목별 편성기준에서 제시된 능력단위별 평가방법 중 하나 이상 활용
- 4) **평가결과 제출** - 능력단위별 평가종료 15일 이내에 공단으로 제출
- 5) 이수자 결정 - 모든 능력단위별 교육. 훈련과정에 75% 이상 출석, 모든 내부평가 참여
- 6) 이수기준 미충족 - 능력단위별 100점 만점에 40점 이하 미충족자 처리(1회한해재평가가능)

20. NCS기반 국가기술자격 **과정평가형 자격** 중 **외부평가** 내용은?

- 1) 평가방법 - 해당 교육. 훈련과정 종료 후 2회(1차, 2차) 실시, 연2회 시행
- 2) 평가결과 - 내부평가와 외부평가의 비율을 1:1로 반영하여 합격자 결정

※ 외부평가 결과 불합격자는 합격자 공고일로부터 2년의 범위 내에서 1차례에 한해 추가 외부평가 기회 부여

< 역량평가의 프로세스 >

1. NCS기반 역량평가 계획수립

■ NCS기반 역량평가 프로세스



21. NCS기반 역량평가 프로세스 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 역량평가 계획수립 2) 역량평가 도구설계 3) 역량평가 도구개발
- 4) 역량평가 실시 5) 타당성 검토

22. NCS기반 역량평가 프로세스의 **평가 실행** < 관련이 없는 것은? >

- 1) 평가환경 준비 2) 평가수행 3) 결과보고서 작성
- 4) 평가결과 피드백

※오답 : 평가방법 선정(X)

23. NCS기반 훈련과정 교과목 내용분석의 **평가내용 선정** < 틀린 것은? >

- 1) NCS 능력단위 세부내용을 기반으로 선정
- 2) 교과목에 반영된 NCS의 능력단위요소 수행준거 ※오답 : 교과목 미반영 (X)

3) 지식/기술/태도 및 평가지침 등

24. NCS기반 훈련과정 교과목 내용분석의 **평가방법 결정** < 틀린 것은? >

- 1) 요구되는 증거자료 수집을 위해 어떤 방법을 사용할 것인가를 결정
- 2) 평가방법은 평가의 목적, 평가내용에 따라 달라짐
- 3) 평가방법 선정 시 타당성 확보가 중요 ※오답 : 신뢰성 (X)

25. NCS기반 **역량평가 계획**에 포함될 요소 6가지?

- 1) 평가목적(Why) 2) 평가시기(When) 3) 평가장소(Where)
- 4) 평가방법(How) 5) 평가대상(Who) 6) 평가내용(What)

26. NCS기반 역량평가 계획 6가지 중 '성공적인 평가가 이루어 질 수 있도록 해 주는 지침'은?

(**평가목적**)

27. **역량평가 도구**란 ?

- 선택한 평가방법을 사용하여 증거자료를 수집할 수 있게 하는 자료
- 역량에 대한 증거자료를 수집하고 해석하기 위한 수단
- **평가 방법/시기/절차에 대한 정보** 오답: 평가 주체(X)

28. 평가방법별 역량평가 도구(예시)는?

- 1) 작업장 평가

- 수행과제(지시사항, 평가기준 등 포함), 평가자(관찰)체크리스트, 결과물 검토지, 평가 결과표

2) 역할연기 / 구두발표

- 수행과제(시나리오), 수행과제(발표과제), 평가자(관찰)체크리스트, 평가결과표

3) 서술형 시험/논술형 시험/평가자 질문

- 시험문제/모범답안/평가기준 등, 질의응답 기록지, 평가결과표

4) 포트폴리오/문제해결 시나리오/사례연구/일지/저널

- 평가과제 안내서, 질의응답 기록지, 평가 결과표

29. 역량평가 실행 단계별 수행내용 중 역량평가 실시 前 내용 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 훈련생에게 평가의 범위, 정황 및 목적에 대해 상세하게 안내
- 2) 훈련생에게 평가와 관련된 수행도 요구사항에 대해 제시하고 설명
- 3) 훈련생에게 평가 절차와 훈련생에 대한 기대치를 명확히 제시
- 4) 훈련생에게 평가결과에 대한 이의제기 절차에 대해 설명

30. 역량평가 실행 단계별 수행내용 중 역량평가 실시 中 내용 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 평가계획에 따라 평가수행
- 2) 평가도구를 활용하여 필요한 증거자료 수집
- 3) 수집한 증거자료가 증거자료의 규칙 및 능력단위 요구사항에 부합하는지 검토
- 4) 필요시 경험이 풍부한 다른 평가자 또는 산업계 전문가의 지원을 모색
- 5) 명시된 기준에 따라 역량평가에 대한 의사 결정
- 6) 관련 절차에 따라 결정사항을 적절하게 기록

31. 역량평가 실행 단계별 수행내용 중 **역량평가 실시 後 내용** < 관련이 없는 것은? >

- 1) 적절한 언어와 전략을 사용하여 훈련생에게 명확하고 건설적인 피드백 제공
- 2) 훈련생에게 재평가 기회 및 이의신청 절차에 대한 정보를 제공
- 3) 평가 의사결정과 관련한 논쟁사항은 조직 내 적절한 사람에게 보고

32. 역량평가 기술(Assessment Skills) 4가지는? (**조정, 평가, 분류, 관찰 및 기록**)

1) **조정**

- 여러 명의 평가자가 모여 평가 결과를 검토, 조정, 합의
- 평가의 **타당성, 공정성, 객관성** 확보

2) **평가**

- 관찰/기록, 분류 내용을 바탕으로 평가기준에 비추어 훈련생 개인의 역량 보유 여부를 판단
- **명확한 평가기준** 설정이 선행되어야 함

3) **분류**

- 훈련생 관찰/기록 내용을 평가항목별로 분류
- '직접기록/분류 방식', '비교체크/분류방식'으로 구분

4) 관찰 및 기록

- 평가 과정에서 드러난 훈련생의 행동, 결과물 등을 면밀히 관찰/기록
- NCS 수행준거 해당 내용의 유무를 파악하여 기록하는 것이 핵심

33. NCS기반 역량평가 실행에서 훈련생에 대한 **평가결과 피드백** < 관련이 없는 것은? >

- 1) **평가** 후에 훈련생들에게 명확한 근거와 함께 평가결과에 대한 피드백 제공
- 2) 평가결과 피드백은 훈련생 개개인에게 개별적으로 제공
- 3) 피드백은 서면 또는 구두로 제공 → ※ 주의 ! 서면으로만(X), 구두로만(X)
- 4) 훈련생은 평가결과에 대한 이의신청 가능

34. 타당성 검증

- 훈련기관의 평가 결정에 대한 품질 검토 및 지속적인 개선 프로세스

35. 타당성 검증 < 적절하지 않은 것은? >

- 1) 타당성 검증 활동은 일반적으로 평가가 완료된 후에 수행
- 2) 훈련기관의 평가 전반(평가계획, 평가도구, 평가실행, 평가결정 등)을 대상으로 함
- 3) 필요 시 평가도구, 프로세스, 결과 등에 대한 개선점 도출 및 권고사항 제시

36. 타당성 검증의 목적 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 외부 또는 내부 감사를 위한 증거자료 제공
- 2) 평가도구의 품질 평가 및 평가자에 대한 신뢰도 제고

- 3) 동일한 도구를 사용하는 다양한 평가자가 동일한 유형 및 수준의 증거자료를 수집하는지 확인
- 4) 다양한 평가자가 동일한 증거자료를 유사하게 해석하고 동일한 평가결과를 도출하는지 확인
- 5) 역량평가 결정이 증거자료의 규칙을 반영했는지 여부를 확인
- 6) 역량평가 실행시 역량평가의 원칙을 충족했는지 여부를 확인
- 7) 평가의 계획 및 준비, 훈련생과의 의사소통, 증거자료 수집, 훈련생으로부터의 피드백
- 8) 획득 등 평가실무 검토

37. 타당성 검증 대상 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 훈련기관의 역량평가 시스템 2) 역량평가 절차 3) 역량평가 실행
- 4) 역량평가 자원 5) 역량평가 결과

오답: 역량평가 내용(X)

38. 타당성 검증방법 < 아닌 것은? >

- 1) 검증회의 : 내부구성원들로 구성하여 평가 전반을 자체적으로 점검
- 2) 평가자 네트워크 : 외부기관 평가자와 연계하여 평가결과 타당성 검토
- 3) 동료 평가 : 동일기관, 동일직종 교사가 평가결과 타당성 검토
- 4) 평가 패널 : 패널(Panel) 토의를 통해 평가결과 타당성 검토

오답: 만족도 평가(X)

< 평가자의 역할과 윤리 >

39. 직업훈련 분야에서의 평가자 < 잘못 기술한 것은? >

- 1) NCS기반 훈련생 역량평가와 관련하여 일정한 전문성을 갖춘 사람
- 2) 자신이 평가할 분야에 대한 이해를 바탕
- 3) 훈련생들의 숙련도 측정

4) NCS 수행준거에 비추어 훈련생의 역량 보유 여부를 판단하는 사람

오답: 훈련 교강사 평가(X)

40. 직업훈련 분야에서의 평가자 역할 < 아닌 것은? >

1) 훈련생의 과제수행 과정과 행동을 정확하게 관찰할 수 있어야 한다.

※ 오답 : 관찰해 놓고 기록은 안 해도 된다.

2) 관찰한 내용을 일정한 방법으로 기록해야 한다.

※ 오답 : 반드시 기록해야 한다.

3) 기록된 내용들을 각 평가 차원별로 적절하게 분류해야 한다.

4) 훈련생의 과제수행 수준을 판단한다.

5) 다른 평가자들과 효과적으로 협업(조정)한다.

6) 평가결과를 바탕으로 훈련생에게 적절한 피드백을 제공할 수 있어야 한다.

41. 평가자의 역할 2가지는? (기본역할, 확장역할)

42. 평가자의 역할중 확장역할 < 확장역할에 속하는 것은? >

1) 훈련과정 평가(프로그램 수준)

- 교육훈련기관에서 제공하는 훈련과정이 인증기관에 적합한지를 평가하는 역할

2) 훈련기관 평가(기관 수준)

- 훈련과정을 제공하는 훈련기관이 인증기관에 적합한지를 평가하는 역할

43. 평가자의 역량 < 관련이 없는 것은? >

1) 전문가 자질

- 2) 평가 기획/설계
- 3) 평가 실행
- 4) 평가 관리

오답: 훈련 교강사 평가(X)

44. 평가자의 역량 중 **전문가로서의 자질 역량** < 관련이 없는 것은? >

- 1) 효과적인 의사소통
- 2) 전문가로서의 신뢰도 형성 / 유지
- 3) 효과적인 대인관계 기술
- 4) 윤리적 / 법적기준 준수

5) 평가 관련 다양한 의도 인식

45. 평가자의 역량 중 **평가기획 및 설계 역량** < 관련이 없는 것은? >

- 1) 효과적인 평가계획 수립
- 2) 평가 관리계획 수립
- 3) 평가 관련자료 수집 전략 개발
- 4) 자료수집 관련 사전조사 실시

46. **평가계획의 실행 역량** < 관련이 없는 것은? >

- 1) 데이터 수집
- 2) 데이터 분석 및 해석
- 3) 평가결과 보고 및 후속조치 ※오답: 관리계획 모니터링 (X) ⇒ 평가관리 역량

47. 평가자의 역량(King, 2001)은 ?

- 1) 체계적인 연구역량 - 연구 및 평가 활동을 수행할 수 있는 전문적 지식 및 사고
- 2) 평가 실무역량 - 평가활동을 수행하는 데 있어서 관리적이고 기능적인 측면의 능력
- 3) 일반적 기술역량 - 평가실무를 원활히 수행하기 위한 기술적 측면
- 4) 평가전문가 자질역량 - 평가자로서 지켜야할 가치와 전문성

48. 평가윤리의 개념? (일반윤리, 직업윤리)

- 1) 일반윤리 - 모든 사람들에게 적용되어야 하는 도덕적 행동의 기본적인 원칙
- 2) 직업윤리 - 특정한 직업에 종사하는 사람들에게 적용되는 행위 원칙

49. 평가윤리 < 평가자의 평가윤리와 관련이 없는 것은? >

- 1) 전문적인 역량 유지 및 개선
- 2) 모든 이해관계자의 안전성, 존엄성 및 가치를 존중
- 3) 성실하고 정직하게 평가
- 4) 평가결과물에 대한 책임

50. 평가윤리의 기능과 역할 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 평가자와 피평가자를 포함한 이해관계자들과 공익을 보호
- 2) 윤리적 평가문화 구축에 기여 - 이건 기능이다.
- 3) 전문 직업으로서의 평가 위상 강화
- 4) 바람직한 평가관행 촉진 및 평가관리 강화 지원

51. 한국_평가수행 원칙(국제개발협력 평가윤리지침, 2014) < 해당되지 않는 것은? >

- 1) **독립성** - 독립하여 평가수행(내외부의 부당한 압력이 있는 경우에도 독립성 유지)
- 2) **공정성** - 공평하고 편견이 없는 태도로 평가 수행(자신이 관여한 것 평가수행 회피)
- 3) **신뢰성** - 신뢰할 수 있는 객관적 자료와 관찰, 일관성 있는 방법론 및 분석방법과 평가 절차에 근거하여 평가를 수행하고 이와 관련된 충분한 증거를 제시
- 4) **책임성** - 계획된 일정과 예산 범위 내에서 평가를 완수하고 근거자료를 기록관리
- 5) **정확성** - 평가대상의 목적과 내용에 대해 명확하게 기술하고, 적절한 평가방법의 채택 및 취득 정보의 다각적인 검증 등을 통해 철저한 조사를 수행
- 6) **완결성** - 평가에 중대한 영향을 미칠 수 있는 가치판단, 이론, 방법론 등을 공개적으로 제시하고 평가대상의 강점과 약점을 기록하는 등 **완결적**이고 공정한 평가를 수행
- 7) **투명성** - 평가목적, 평가기준, 평가방법 등에 대해 이해관계자에게 **명확히 안내**하고 평가과정에서 사용된 가정, 가치판단 등과 함께 평가보고서에 명확히 기술

52. 평가오류 발생원인 < 관련이 없는 것은? >

- 1) 평가자 - 평가 스킬 및 평가 경향 차이
- 2) 평가기준 - 평가 기준의 모호함
- 3) 조직문화 - 온정주의 조직문화
- 4) 모니터링 - 평가 모니터링 미흡

(해설) 평가오류 : 평가자가 피평가자를 관찰하고, 평가할때 발생하는 판단상의 오류

53. 평가오류의 유형 < 아닌 것은? >

- 1) **후광효과** 2) 관대화 경향 3) 중심화 경향 4) 가혹화 경향 5) 최신화 경향
- 6) **전형화 경향** 7) **대비 오류** 8) 논리적 착오 9) 기타오류

54. 개인의 지능, 사교성, 용모 등과 같은 특성들 중에서 어느 하나에 기초하여 그 개인에 대한

일반적 인상을 형성하게 되어 범하는 오류는? (후광효과)

서울대 출신 ...

55. 중심화 경향

- 1) 정의 - 피평가자들을 모두 중간점수로 평가하려는 경향
- 2) 극복방안: 평가척도 세분화, 평가점수의 분포 제한, 평가자 역량교육 < 아닌 것은? >

56. 가혹화 경향

- 평가자가 피평가자의 능력 및 성과를 의도적으로 실제보다 낮게 평가하는 경향

57. 전형화 경향

- 1) 정의 - 피평가자의 소속집단을 기준으로 평가하려고 하기에 발생하는 경직된 오류
- 2) 극복방안: 평가 시 개인이 지니고 있는 편견을 배제, 개인적 친분 배제

58. 대비오류

- 피평가자를 평가할 때 자신이 지닌 특성과 비교해서 평가함으로써 범하게 되는 오류

59. 논리적 오류의 극복방안은?

- 추상적인 평가요소에 대한 구체적 이해 도모, 평가요소 및 요소 간의 관계에 대한 독단적 해석
자제

60. 평가오류의 **기타오류** 유형은?

- 1) **자기적 방어** - 본인이 지각할 수 있는 사실은 집중적으로 파고들어 가면서도, 보고 싶지 않은 것
은 외면해 버리는 경향
- 2) **거울 이미지** - 본인과 비슷하게 생각하고 행동하는 사람에게 높은 점수 부여
- 3) **역산형 평가** - 본래 생각하고 있던 서열을 맞추기 위해 점수를 재조정하는 경향
- 4) **감정형 평가** - 본인이 좋아하는 사람에게 실제 성과 이상의 점수를 부여하고, 싫어하는 사람에
게는 실제 성과보다 낮은 점수를 부여하는 경향