

학습자 이해와 능력개발

01. 지식정보 기반 사회의 학습자 종합 발전적 역량

1. 학습자 이해

○ 훈련생, 피교육자, 학습자인가?

○ 자격기준

- 훈련생의 한정적 속성이 강조되는 경우에는 훈련이 정형적이며 제한적이게 됨 *한정적, 소수적.*
- 피교육자로서의 속성이 강조되는 경우에는 주어지는 훈련내용에 국한되며 수동적이게 됨 *정형성.*
- 훈련참여자라는 다양한 경험과 능력을 보유한 자로서의 학습자의 역할이 필요함

○ 지식정보 기반 사회의 능력개발

- 지식정보 기반 사회의 능력개발은 지속적인 변화, 새로운 관점과 방식의 형성을 주요 항목으로 함
- 지식기반 사회 및 장래의 직업훈련은 교수자의 전달내용의 수동적 학습이 중심이 아니라 학습자의 자율성과 자기주도성이 중심이 되어 학습이 이루어져야 함 *자기주도, 능동적, 비정형화.*

2. 학습자의 필요 역량

○ 종합 발전적 역량

- 학습자의 역량은 단기적, 단편적이기보다는 장기적 종합적이므로 훈련내용의 종합적 이해, 분석, 활용, 통합 관점과 능력의 배양이 필요함
- 훈련의 내용, 방법, 환경 등은 학습자들의 특성을 반영하기 위해 점검되고 조정되어야 함
- NCS의 낮은 수준에 국한되는 것이 아닌 종합적인 역량 개발을 위해 전체적인 능력개발의 경로 및 방법, 동기부여 및 지원 등을 제공해야 함

○ 종합 발전 지향의 교수 역할

- 교육내용의 진도를 나가는 것이 교수자의 주요 역할이 아니라 해당 주제에 대해 접근방법, 주제별 진행 과정, 논리 중심의 학습내용 구성 등이 요구됨
- 학습자가 관련 능력을 자신의 것으로 내재화하도록 인도, 조력해야 함.
- 이를 위해 특성, 학습방법, 학습속도 및 효과 등을 반영한 교육방법을 개발 사용해야 함
- 학습자 특성 기반의 다양한 훈련의 비전 구성 및 학습처방을 할 수 있는 학습자 맞춤형 패러다임으로 변화되어야 함

02. 시장 및 직업훈련의 변화

1. 시장과 기업의 변화

○ 시장의 변화

- 시장 거래 품종과 품질의 고급화, 다양화가 지속적으로 광범위하게 일어난다.
- 커뮤니케이션 테크놀로지 활용을 통해 고급화, 다양화에 기여함
- 시장의 변화는 기업의 변화로 이어지며 생산품과 서비스의 변화, 작업의 테크놀로지, 장비 등의 변화가 동반됨

○ 기업(사업장)의 경쟁

- 소비자 지향 생산과정으로 인해 서비스 정신과 태도의 결합이 요구됨
- 지속적으로 변화하는 소비자의 요구를 파악, 반영하는 것이 중요하게 됨
- 기업(사업장)의 경쟁이 한정된 자원과 수요에 한정된 것이기보다는 새로운 품종과 방식에 대한 자율적인 무한 경쟁적 성격이 강하게 나타남

2. 직업교육훈련의 변화

○ 훈련 범위의 변화

- 이전의 생산과 서비스의 제 측면의 (한정) 작업, 훈련 시장에 대한 기업(사업장)의 기대는 높지 않음.
- 훈련에서는 기계적 수단 및 절차의 적용이 훈련의 범위가 됨.
- 기계를 사용하지 못하는 영역에 활용의 기술의 강화와, 정밀화 중심이 훈련의 목적 및 방향이 됨.
- 직업훈련의 범위는 제한적으로 정하기보다는 적극적으로 넓히야 함. 정밀화 중심이 훈련의 목적 및 방향이 됨.
- 현대화, 새로운 영역에의 적응력, 문제해결 및 개선 기술 등으로 직업훈련의 초점이 변화되어야 함.

03. 학습자의 교육훈련 요구 및 능력 변화

1. 학습자의 교육훈련 요구

○ 학습자의 훈련요구

- 이전의 교육훈련요구는 동일하다고 생각했지만 이제, 다양한 고품질 생산과 서비스 지향 사회의 교육훈련의 요구는 단일, 단순하지 않음.
- 훈련전체의 큰 목표 안에서 학습자의 특성, 능력, 상황 등을 반영하여 목표달성을 위해 필요한 제반사항, 방법의 모색이 필요함. 새로운 학습
- 훈련기관 주도의 훈련목표를, 학습자 특성, 능력 및 성과 등에 따른 교육요구를 반영하여 목표를 조정, 수정 및 추가함. 또한 목표달성에 필요한 제반사항, 방법, 그 외 지원요소를 파악, 구현함.

○ 학습자 중심

- 훈련기관의 입장, 교수자 편의성이 아닌, 학습자 중심의, 훈련내용, 방법, 속도조정 등이 필요함.
- 학습자의 속성, 선호 및 방법, 속도 및 성과 등을 파악, 반영하는 학습자 중심은 훈련과 관련된 학습자의 다양성을 찾아내어, 이를 맞춤형으로 훈련에 반영해야 함. 훈련이 다양한 지향.

2. 학습자의 능력변화와 훈련

○ 전문성으로의 능력변화

- 단순기술 연마보다는 다측면의 기술내재화 및 통합적 관점의 형성을 지원해야 함. 이를 위해 주입식, 시범기술의 연마를 넘어 자율적 학습의 방향으로 전환해야 함.
- 단기적 훈련목표달성으로 능력개발이 완료되지 않음.
- 능력은 연속적/점진적 향상 등의 속성을 지님.
- 능력은 업무를 수행할 수 있는 상황적 기술의 작용력을 의미하므로 상황적, 종합적, 능력개발이 요구됨.
- 능력개발은 전문성으로의 전환으로서 직업의 업무 및 작업의 특성과 및 전문화를 주요대상으로 함.

○ 교육훈련의 맥락제공

- 전문적 능력개발을 위해 훈련내용에 작업의 상황 및 맥락이 반영이 필요함
- 맥락의 제공은 문제 및 문제 해결을 제시하고 문제를 해결하도록 지원함
- 맥락의 제공은 업무의 세분화 및 고급화와 연계되며 능력을 개발하게 됨
- 문제 및 문제해결의 제공은 학습자의 주도적 학습이 되도록 구성하며 기존 교육내용 및 운영과 연계하여 제공함.

04. 체계적 능력개발과 지원

1. 능력개발의 장기적 특성

○ 교육훈련의 종합적 접근

- 교재와 훈련의 속성에는 많은 차이가 있음. 교재기반의 훈련프로그램개발은 학습자 능력의 외대평가 및 기계적 진도의 위험성이 발생함. 학습자입장에서 달성할 수 있는 학습목표를 파악해야 함.
- 지식, 기술을 적용하는 상황을 배제하는 단편화된 훈련의 문제가 생김. 한 두번의 설명과 암기, 시범과 따라 하기로는 충분하지 않음. 충분한 연습과 상황이 연결되는 종합적 훈련이 필요함.
- 훈련프로그램개발은 교수자 입장의 수월한 전개가 아니라 학습자의 능력을 맞추어야 함. 학습자 동기 부여, 심화학습, 문제인식 및 해결 등 종합적 장기적 교육효과를 지향해야 함.

○ 체계적 교육훈련

- 훈련내용과 관련된 상황중심의 종합적 구성 및 운영에 많은 준비가 필요함. 현장의 상황과 문제를 세부, 종합, 체계적으로 반영하여 프로그램을 개발하며, 학습자의 다양한 특성을 맞추어 교수법을 사용해야 함.
- 학습진도는 각 수준 및 범위의 여러 차원들이 연계되어 단계별로 종합적인 학습결과를 확보하도록 해야 함. 장기적, 체계화된 훈련은 상황적, 종합적 효과를 확보하며 자기주도적 학습자를 양성함.

2. 능력개발을 위한 지원

- 능력개발을 위한 지원은 학습자 지원을 중심으로 하는 개별적 학습지원과 기관차원의 훈련체제를 중심으로 하는 체계차원의 지원으로 구분할 수 있음.

○ 개별적 학습지원

- 능력개발은 능력개발 및 학습과정에서의 동기부여를 중심으로 하며 수평적 연계와 수직적 위계단계로의 발전에 대한 동기부여가 필요함.
- 능력개발의 각 단계내에서 학습효과를 높이기 위한 지원과목이 필요함. 발전 지향적 능력개발을 위해서는 수업실행에서도 유연적, 포괄적, 체계적 능력개발을 위한 교수학습 지원이 필요함.

○ 체계적 지원 및 관리

- 능력개발 로드맵은 학습자가 능력의 활용목적 및 방향을 설정하게 하고, 발달경로의 세추면을 알아가도록 해야 함.
- 능력개발을 위한 개인적 노력 외에 능력개발과 성과산출물에 대한 훈련기관의 역할이 큼. 훈련기관의 효과성관리는 개인차원과 기관차원의 효과성의 연계되며 향상되도록 관리가 필요함.

개인차원은 평가 X

구체: 훈련기관

05. 인간발달

1. 발달의 개념

- 인간의 생명이 시작되는 수정의 순간에서부터 죽음에 이르기까지의 전생애를 통해 이루어지는 모든 변화의 양상과 과정을 의미하며, 진화적 변화와 퇴화적 변화를 모두 포함

- ★ ○ 선천적 신체적 측면에서의 양적증대 및 변화를 말하며, 성숙은 유전적 특성에 따라 이루어지는 질적변화를 의미하고, 학습은 경험이나 연습, 훈련 등의 결과로 획득되는 행동의 변화를 의미함

성인 학습이 중요
성숙/성숙은 어느정도 완성

○ 발달의 원리

- ① 발달은 성숙과 학습의 상호작용으로 일어난다.
- ② 발달에는 개인차가 있다.

- ① 발달에서 여러 특성은 상호 관련된다.
- ② 발달에는 일정한 순서가 있다.
- ③ 발달은 연속적이지만 발달속도는 일정하지 않다.
- ④ 발달에는 초기경험이 중요한 영향을 미친다.

발달의 속도는

2. 발달단계와 발달과정

- 발달단계란 일정한 연령기의 사람들에게 공통적으로 나타나는 발달적 특징을 기준으로 인간의 생애를 몇 개의 시기로 구분해 놓은 것
- 발달과정이란 개인의 생애중 어떤 일정한 시기 혹은 그 근처에 나타나는 변화를 말함
- 각 발달단계에서의 발달과업을 성취하면 잘 적응할 수 있고 이후의 과업들도 잘 성취할 수 있게 되지만 실패하면 부적응을 초래하고 이후 과업의 성취에도 어려움을 초래하게 됨
- 발달에 영향을 주는 요인으로는 유전적 요인, 생물 및 화학적 요인, 경험 및 환경적 요인을 들 수 있음

3. 발달이론

- 사이(Schae)의 인지발달 이론 지식수용 능력의 발달, 생각: 지각의 발달 (4단계로 나뉨)
- : 획득단계 → 성취단계 → 책임단계 → 실행단계 → 재조직단계 → 재통합단계 → 유산창조단계

- 에릭슨(Erikson)의 심리사회 발달이론 인생애의 8단계, 자신감 vs 불신감 → 자율성 vs 수치심 및 죄의감 → 주도성 vs 열등감 → 근면성 vs 열등감 → 정체감 vs 역할혼미 → 친밀감 vs 고립감 → 생산성 vs 침체감 → 자아통합감 vs 절망감

- 콜버그(Kohlberg)의 도덕성 발달이론
- : 수준1 전인습적 수준(① 처벌과 복종지향, ② 개인적 보상지향) → 수준2 인습적 수준(③ 대인간 조파지향, ④ 법과 질서지향) → 수준3 후인습적 수준(⑤ 사회적 계약과 합법적지향, ⑥ 보편적인 윤리적 원리지향)

- 레빈슨(Levinson)의 인생주기모형
- : 인생을 4개의 시기(사계절시기)로 나누고 각 시기사이에 세 번의 시기간 전환기를 설정
- : 성인이전시기(0-22세), 성인초기(17-45세), 성인중기(40-65세), 성인후기(60세이후)

06. 지식과 선행지식

1. 지능의 개념

- 지능을 정신적 적응능력으로 보는 입장, 학습능력으로 보는 입장, 고등정신능력으로 보는 입장, 유목적적으로 행동하고, 합리적으로 사고하며, 환경을 효과적으로 다루는 개인의 종합적 능력으로 보는 견해 등 다양한 주장들이 있음
- 지능의 발달에 영향을 주는 요인으로는 유전적 요인, 환경적 요인이 있음
- 교육상 중요시해야 하는 것은 유전적인 요인이 아니라 환경적 요인에 의한 지능발달임
- 어떠한 환경을 조성하여야만 지적인 가능성을 최대한으로 개발시킬 수 있는지에 대한 관심이 중요

2. 지능이론

- 스피어만(Spearman)은 지능을 일반요인(g요인)과 특수요인(s요인)의 두가지 요인으로 구분
- 서스톤(Thurstone)은 지능이 7개의 기본정신능력(Primary Mental Abilities: PMA)으로 구성된다고 봄
- 길포드(Guilford)는 지능이 3차원의 지능구조모형(Structure of intellect: model: SOI)으로 구성된다고 봄

- 하며 세가지 범주의 180개 요인으로 구성되어 있는 것으로 설명
- 카텔(Cattell)은 인간의 지능을 유동성 지능(유전적)과 결정성 지능(후천적)으로 구성되어 있다고 봄
- 가드너(Gardner)는 인간의 지적능력은 서로 다른 독립적이고 상이한 능력으로 구성되어 있다고 설명하는 다중 지능이론(Theory of Multiple Intelligence : MI)을 주장
- 스테른버그(Sternberg)는 지능이란 자신의 목적과 사회의 목적을 달성하기 위해 적합한 환경을 의도적으로 선택하거나 변형하고, 그 환경에 적용하는 능력이라고 보았으며, 지능을 인지능력 이외에 개인의 경험이나 문제해결능력을 포함하는 개념으로 확대하여 삼인 지능이론(Triachic Theory of Intelligence)을 제안

문제해결능력을 포함하는 개념으로 확대하여 접근 가능함 (Bainbridge 1986)

3. 선행지식 *기초지식, 장기적 보편, 비특수성으로 학습에 여러*

- 선행지식(Prior Knowledge)이란 학습을 시작하기 전에 개인이 가지고 있는 지식기반으로 선수필수지식과 총체적지식을 포함하는 개념
- 지능이 낮은 경우에 선행지식으로 보상할 수 있지만, 선행지식이 낮은 경우 지능이 높다고 하더라도 보상할 수 없음 *선행지식이 높고*
- 선행지식은 인지과정에 영향을 주고 인지과정은 하위성취를 촉진함
- 선행지식은 주의와 지각에 영향을 주며, 문제표상에 영향을 미침
- 선행지식은 학습시간 활용을 극대화시키며, 새로운 정보의 학습을 촉진함
- 선행지식은 학습내용과 관련된 정보의 회상과 인출을 촉진하고, 학습내용을 효과적으로 처리할 수 있는 인지전략을 활용하도록 함
- 선행지식은 학습내용의 전이를 촉진함
- 직업훈련현장에서는 입학성이나 진단평가 등을 통해 학습자의 선행지식을 정확하게 확인하고 그 수준에 근거해서 교육훈련을 진행하는 것이 중요함

○ 동기(motivation)란 인간의 행동을 유발시키고, 행동의 방향을 제시하고 유지시켜주는 내적인 힘

○ 동기의 기능: 원성적기능, 지향적기능, 강화적기능, 조절적기능 내적조동기형성 → 외적조동기형성

○ 동기의 종류: 외재적동기와 내재적동기, 일반동기와 특수동기, 성취동기 외재적: 내적/외적 보상 모두 필요

○ 성취동기(motivation)란 도전적이고 어려운 과제를 성공적으로 수행하려는 욕구

○ 성취동기가 높은 사람의 행동특성(McClelland)

- 과업지향성(task oriented)
- 모험성(adventuresome)
- 성취가능성에 대한 자신감(self-confidence)
- 정열적, 혁신적 활동(energetic, revolutionary activity)
- 책임감(responsibility)
- 행동결과에 대한 정보(knowledge of the result) 주요 경향성
- 미래지향성(future-orientation)

성취: 생략, 안전, 이윤/속, 존경, 자아실현

- 추동(욕구)감소이론: 인간의 모든 행동은 내적인 욕구나 충동으로 인한 긴장을 감소시키는 방향으로 진행된다.
- 욕구위계이론: 인간의 모든 행동은 위계적 구조로 형성된 내적욕구를 충족시키기 위하여 동기화된다.
- 자기결정이론: 외재적인 보상이나 압력보다는 자율적으로 자신의 행동을 결정하기를 바라는 욕구에 의해 동기화된다.(자기결정이론이라고도 부름).
- 귀인이론: 어떤 특정한 상황에서의 성공 혹은 실패에 대하여 그 원인을 무엇으로 인지하느냐에 따라 행동이 결정된다. (원인의 소재, 안정성, 통제가능성).

- 자기효능감이란: 스스로에 대한 학습자의 신념인 자기효능감에서 동기가 비롯된다.
- 기대-가치이론: 동기의 강도가 성공에 대한 개인의 기대와 그 성공이 자신에게 가져다 줄 가치에 의해 동기의 강도가 결정된다.
- 목표지향성이론: 학습자가 학습활동에 참여하는 목적을 어떻게 지각하고, 어떤 목표를 설정하느냐에 따라 동기의 수준에 영향을 미친다.
- 자기가치이론: 사람들은 누구나 자기 자신을 가치 있는 유용한 존재로 평가되기를 원하는 욕구를 가지고 있으며, 이러한 자기가치에 대한 욕구가 인간의 행동을 결정한다.

3. 학습동기유발

- 학습활동은 학습동기의 유발에서부터 시작됨
- 학습동기유발은 학습에 영향을 주고, 학습의 결과는 학습동기의 유발에 영향을 미침
- 교사의 변인: 교사의 자기효능감, 교사의 열정과 열의, 학습자에 대한 배려와 조력, 교사의 기대(피그말리온 효과, 낙인효과)
- 교수방법의 변인: 행동학습, 흥미와 호기심 유발, 학습목표와 학습결과에 대한, 적절한 보상과 벌, 자율성
- 과제의 변인: 흥미를 유발하고 호기심을 자극하는 과제, 과제의 가치, 도전적인 과제

★ 피그말리온 효과: 기대가 대상자에게 영향을 미쳐 그로써 수반되는 전향적 개행력/자성효과

08. 자기개념과 성격

1. 자기 개념

- 자기개념(self-concept)이란 개인이 자기 자신에 대해 갖고 있는 총체적인 지식구조, 즉 자기도식이며 정신적 표상을 의미함
- 자기개념은 환경과의 상호작용을 거쳐 자신의 가치관이나 태도로 나타나며 학업성취도에 영향을 미침
- 자기개념의 속성
 - 자기개념은 다원적이며, 비슷한 경험을 반복함에 따라 결정화(crystalized) 혹은 구조화됨
 - 자기개념은 구체적 차원에서 추상적 차원으로 발달되며, 발달이 진행됨에 따라 점차 분화됨
 - 자기개념은 과거의 자기, 현재의 자기, 미래의 자기에 대한 인지적 표상을 포함
 - 사람은 자기개념과 일치하는 방식으로 행동하는 경향이 높음
 - 성공 혹은 실패 경험은 자기개념 형성에 영향을 줌
- 자기개념형성에 영향을 미치는 요인
 - 자신의 행동에 대한 관찰
 - 타인과의 비교
 - 타인의 피드백
 - 문화적 기층

2. 자기와 관련된 다양한 개념

- 자기존중감(self-esteem) 혹은 자존감은 자신의 가치에 대한 종합적 평가를 의미
- 높은 자존감은 긍정적 정서나 삶의 만족과 상관이 높으며, 자존감이 낮은 사람은 불안, 우울, 소외감, 수줍음 등 여러 가지 정서 문제가 많고, 기질에 취약하며, 인성교육이 강함
- 자기효능감(self-efficacy)이란 어떤 정해진 수행을 해내기 위해 필요한 활동들을 조직화하고 실행해낼 수 있는 자신의 능력에 대한 개인의 판단을 의미
- 자기효능감은 어떤 활동을 선택할 것인지, 얼마나 많은 노력을 할지, 얼마나 꾸준히 과제를 수행할지, 어떤 정서반응을 보일지에 영향을 미침
- 자기복잡성(self-complexity)이란 개인의 자기개념이 얼마나 단순한가 혹은 복잡한가를 의미

정서나 자존감은 자기의 영향을

- 자기복합성이 높은 사람은 다른 자기구성요소들에 영향을 주는 긍정적인 사건을 새롭게 만들어내기 때문에 부정적사건을 겪더라도 그 영향을 상쇄시킬 수 있어서 정서와 자기존중감을 안정적으로 유지시키는데 영향을 줌

3. 성격

- 성격(personality)이란 환경에 대한 적응이나 대인관계에서 비교적 일관성 있게 나타나는 개인의 독특한 행동 및 사고양식
- 성격은 선천적, 후천적 요소의 상호작용으로 결정되어 비교적 일관되게 한 개인을 특징짓는 독특한 심리 사회적 특성
- 성격에 대한 이론은 특성이론과 과정이론으로 구분
- 성격의 Big5이론은 인간의 성격이 다섯가지-요인으로 구성된다고 봄(McCrae & Costa)
- 성격의 5 요인: 외향성, 호감성, 정서적 불안정성, 성실성, 경험에 대한 개방성
- 노동부의 직업선호도 검사(L형)에 포함되어 있는 성격검사는 성격의 Big5를 토대로 개발된 검사임
- 직업훈련 상담과정에서 직업선호도검사가 활용되고 있기 때문에 성격의 Big5 이론내용을 이해하는 것은 훈련생 이해를 위해 필요함

09. 성인학습자

1. 성인학습자의 이해

- 성인학습자의 개념: 사회적으로 생산적인 일을 수행하고 자신의 삶에 대해 기본적인 책임과 의무를 수행할 수 있는 사람으로서 학습활동에 참여하는 자
- 성인학습자(Adult Learner)의 특성
 - 인지적 특성: 학습에 충분한 시간을 제공해 준다든가, 학습에 대한 성취감과 자신감을 가질 수 있도록 배려하고 학습자의 경험을 상호교환하여 학습자원으로 활용할 수 있도록 교사가 학습자를 조력한다면 충분한 학습능력을 발휘할 수 있음
 - 정서적 특성: 성인초기와 중기 사이에 독립성, 자신감, 개인적성취의 중요성이 증가하고, 자기에 대한 개방성이 증가하며, 보다 성숙한 성격특성을 갖게 되며, 성인중기부터 후기까지의 변화는 크지 않지만 성취의 중요성이 감소, 타인에 대한 관심이 증가함. 성인후기에는 중심성경향(고집)과 내향성 및 조심성 증가
 - 사회적 특성: 성인학습에 참여하는 성인의 경우, 혼자보다는 집단속에서의 학습이 잘 이루어질 뿐만 아니라 학습효과나 학습자들의 만족도에서도 긍정적인 결과를 나타냄. 따라서 성인학습자와 지도자, 성인학습자간의 상호작용에서 친밀한 관계를 유지하는 것이 중요함
 - 상황적 특성: 실직상황의 경험 (실리적인 측면, 행동적인 측면, 상황적인 측면)

2. 성인학습자 유형과 성인학습의 특성

- 성인학습자 유형:
 - 성인학습자의 학습참여 동기에 대하여 호울(Houle)은 ①복표지향형, ②완공지향형, ③학습지향형으로 구분하였고, 몰스테인과 스마트(Morstein & Smart)는 ①외부적기대, 직업적진보, ②사회적관계, 도피/자극, 사회적복지, ③인지적충미로 구분하여 제시함
- 성인학습의 특성
 - 학습자중심의 자발성

- 수평적 관계에 의한 상호학습성
- 학습자 경험을 자원화
- 다양성과 이질성을 인정하는 융통성
- 학습과정 중심의 즐거운 학습
- 현실적 요구에 기초한 학습내용
- 교육제도의 융통성과 분권화
- 홍보의 필요성

3. 성인학습 지도방법

- 성인학습의 지도원리
 - 근접성의 원리 (학습내용정리, 주요내용강조) *선행/후행 학습*
 - 적합성의 원리 (학습자요구사항, 사례/상황화)
 - 동기부여의 원리 (동기유발 전략)
 - 우선성의 원리 (주요사항 도입부제 제시) *가장먼저 가장 잘 학습*
 - 쌍방향 커뮤니케이션의 원리 *서로 학습, 상호 학습*
 - 피드백의 원리 (서로에 대한 정보필요) *학습방향, 진행속도, 결과*
 - 참여학습의 원리 (능동적 참여유도)
 - 다중감각을 활용한 학습의 원리 (다양한 매체)
 - 반복학습의 원리

10. 직무능력개발

목적에 따른 구분 *양성 능력*
 " *홍상 "*
 " *전직 "*

1. 직업능력의 개념

- 직업능력: 직업인으로서는 갖추어야 할 능력으로, 근로자가 자신의 직업에서 주어진 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 능력의 총체를 말하며, 직업기초능력과 직무수행능력으로 구분됨
- 직업기초능력은 직업인이 공통으로 갖추어야 할 능력으로, 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 공통적으로 필요한 능력이다. ①의사소통능력, ②수리능력, ③문제해결능력, ④자원관리능력, ⑤정보능력, ⑥조직이해능력, ⑦자기개발능력, ⑧대인관계능력, ⑨기술능력, ⑩직업윤리 등의 10개 영역이 있음
- 직무수행능력은 특정 직종이나 직위에서 주어진 직무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 전문능력 *필수직업 능력, 선택직업능력, 산업공동직업능력* *명칭*

2. 직무능력의 개발

- 능력이란 일을 감당해낼 수 있는 힘, 또는 어떤 행위를 실제로 수행하는 신체적, 심리적인 힘을 말하며, 학습된 것일 수도 있고, 생득적인 것일 수 있음 *사관능 령가 용역능 령지내어*
- 역량(competency)은 '특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적특성'으로 봄
- 역량은 개인의 내재된 특성으로서 여러 상황에서 나타나며 장시간 지속되는 행동 및 사고방식을 말하며 역량을 동기, 특질, 자기개념, 지식, 기술의 5가지 유형으로 구분됨
 - 동기: 개인이 일관되게 품고 있거나 원하는 어떤 것으로 행동의 원인이 되는 특정한 행위나 목표를 향해 행동은 "촉발시키고, 방향을 지시하며, 선택하도록" 작용

- 특성: 신체의 특성, 상황 또는 정보에 대한 일관적 반응성 } 내적 특성 .
 자기개념: 태도 가치관 또는 자기상(Self-image) } 개별적 특성 .
 지식: 특정 분야에 대해 가지고 있는 정보
 기술: 특정한 신체적 또는 정신적 과제를 수행할 수 있는 능력

○ 훈련생에 대한 사회적 지원으로는 정서적지원, 정보적지원, 평가적지원, 물질적지원이 있음

11. 의사소통능력과 수리능력

1. 의사소통능력

- 의사소통능력이란 직장생활에서 문서를 읽거나 상대방의 말을 듣고 의미를 파악하고, 자신의 의사를 정확하
게 표현하고, 간단한 외국어자료를 읽거나 외국인의 간단한 의사표시를 이해하는 능력을 의미함.
 - 의사소통능력의 하위능력으로는 문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 의사표현능력, 기초외국어능력 등 5
 개가 있음.

문서이해능력	직장생활에서 필요한 문서를 확인하고, 읽고, 내용을 이해하여 업무수행에 필요한 요점을 파악하는 능력
문서작성능력	직장생활에서 목적과 상황에 적합한 아이디어와 정보를 전달할 수 있는 문서를 작성하는 능력
경청능력	다른 사람의 말을 주의 깊게 듣고 공감하며 적절하게 반응하는 능력
의사표현능력	목적과 상황에 맞는 말과 비언어적 행동을 통해서 아이디어와 정보를 찾고 이를 효과적으로 전달하는 능력
기초외국어능력	외국어로 된 간단한 자료를 이해하거나, 간단한 외국인의 의사표현을 이해하고, 자신의 업무와 관련하여 필요한 능력

2. 수리능력

- 수리능력이란 직장생활에서 요구되는 사칙연산과 기초적인 통계력을 이해하고, 도표의 의미를 파악하거나 도표
 를 이용해서 결과를 효과적으로 제시하는 능력을 의미함
 - 수리능력의 하위능력으로는 기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력 등 4개가 있음.

기초연산능력	직장생활에서 필요한 기초적인 사칙연산과 계산방법을 이해하고 활용하는 능력
기초통계능력	직장생활에서 평균, 합계, 빈도와 같은 기초적인 통계기법을 활용하여 자료의 특성과 경향성을 파악하는 능력
도표분석능력	직장생활에서 도표(그림, 표, 그래프 등)의 의미를 파악하고, 필요한 정보를 해석하는 능력
도표작성능력	직장생활에서 도표(그림, 표, 그래프 등)를 이용하여 결과를 효과적으로 제시하는 능력

12. 문제해결능력, 자원관리능력, 정보능력

1. 문제해결능력

- 문제해결능력이란 직장생활에서 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력을 의미함.
- 문제해결능력의 하위능력으로는 사고력, 문제처리능력이 있음.

사고력	직장생활에서 발생한 문제를 해결하기 위한 기본요소로서, 창의적, 논리적, 비판적으로 생각하는 능력
문제처리능력	직장생활에서 발생한 문제의 특성을 파악하고, 적절한 대안을 선택, 적용하여 그 결과를 피드백하는 능력

2. 지원관리능력

- 지원관리능력이란 직장생활에서 시간, 예산, 물적자원, 인적자원 등의 자원이운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무수행에 이를 할당하는 능력을 의미함.
- 지원관리능력의 하위능력으로는 시간관리능력, 예산관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력이 있음.

최소 지원 능력

시간관리능력	직장생활에서 시간자원이얼 마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 시간자원을 최대한 수집하여 실제업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
예산관리능력	직장생활에서 이용 가능한 예산을 확인하고, 어떻게 사용할 것인지를 계획하며, 사용하는 능력
물적자원관리능력	직장생활에서 필요한 물적자원을 확인하고, 활용하는 능력
인적자원관리능력	직장생활에서 인적자원의 품성, 능력, 지식을 파악하고 관리하며 활용하는 능력

3. 정보능력

- 정보능력이란 업무를 수행함에 있어 기본적인 컴퓨터를 활용하여 필요한 정보를 수집, 분석, 활용하는 능력을 의미함.
- 정보능력의 하위능력으로는 컴퓨터활용능력, 정보처리능력이 있음.

컴퓨터활용능력	업무수행에 필요한 정보를 수집, 분석, 조직, 관리, 활용하는데 있어 컴퓨터를 사용하는 능력
정보처리능력	직장생활에서 필요한 정보를 수집하고, 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 찾아낸 정보를 업무수행에 적절하도록 조직·관리하고 활용하는 능력

13. 자기개발능력과 대인관계능력

1. 자기개발능력

○ 자기개발능력이란 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 목표성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해 나가는 능력을 의미함.

- 자기개발능력의 하위능력으로는 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력이 있음

자아인식능력	자신의 흥미, 적성, 성격, 가치 등을 이해하여 자기정체감을 확고히 하는 능력
자기관리능력	자신의 행동 및 업무수행을 통제하고 관리하며, 합리적이고 균형적으로 조정하는 능력
경력개발능력	자신의 진로에 대하여 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 능력

2. 대인관계능력

○ 대인관계능력이란 직장생활에서 협조적인 관계를 유지하고 조직구성원들에게 도움을 줄 수 있으며, 조직내부 및 외부의 갈등을 원만히 해결하고 고객의 요구를 충족시켜줄 수 있는 능력을 의미함.

- 대인관계능력의 하위능력에는 팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력이 있음.

팀워크능력	직장생활에서 다른 구성원들과 목표를 공유하고 원만한 관계를 유지하며, 자신의 역할을 이해하고 책임감 있게 업무를 수행하는 능력
리더십능력	직장생활 중 조직구성원들의 업무향상에 도움을 주며 동기화시킬 수 있고, 조직의 목표 및 비전을 제시할 수 있는 능력
갈등관리능력	직장생활에서 조직구성원 사이에 갈등이 발생하였을 경우 이를 원만히 조절하는 능력
협상능력	직장생활에서 협상 가능한 목표를 세우고 상황에 맞는 협상전략을 선택하여 다른 사람과 협상하는 능력
고객서비스능력	직장생활에서 고객서비스에 대한 이해를 바탕으로 실제현장에서 다양한 고객에 대처할 수 있으며, 고객만족을 이끌어낼 수 있는 능력

14. 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리

1. 기술능력

○ 기술능력이란 일상적인 직장생활에서 요구되는 수단, 도구, 조작 등에 관한 기술적인 요소들을 이해하고 적절한 기술을 선택하며 적용하는 능력을 의미함.

- 기술능력의 하위능력에는 기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력이 있음.

기술이해능력	기본적인 업무수행에 필요한 기술의 원리 및 절차를 이해하는 능력
기술선택능력	기본적인 직장생활에 필요한 기술을 선택하는 능력
기술적용능력	기본적인 직장생활에 필요한 기술을 실제로 적용하고 결과를 확인하는 능력

2. 조직이해능력

○ 조직이해능력이란 직업인으로서 일상적인 직장생활에 요구되는 조직의 경영과 체제를 이해하고 이에 기초하여 자신의 업무특성을 파악하며 국제적인 감각을 기르는 능력을 의미함.

- 조직이해능력의 하위능력에는 경영이해능력, 체제이해능력, 업무이해능력, 국제감각이 있음.

경영이해능력	직장생활에서 직업인으로서 자신이 속한 조직의 경영목표와 경영방법을 이해하고, 경영의 한 주체로서 조직경영에 참여하는 능력
체제이해능력	직장생활에서 직업인으로서 자신이 속한 조직의 구조와 목적, 문화, 규칙 등과 같은 조직체제를 파악하는 능력
업무이해능력	직장생활에서 직업인으로서 자신에게 주어진 업무의 성격과 내용을 알고 업무처리 절차에 따라 효과적으로 업무를 수행할 수 있는 능력
국제감각	직장생활에서 직업인으로서 다른 나라의 문화를 이해하고 국제적인 동향을 파악하는 능력
고객서비스 능력	직장생활에서 고객서비스에 대한 이해를 바탕으로 실제현장에서 다양한 고객에 대처할 수 있으며, 고객만족을 이끌어낼 수 있는 능력

3. 직업윤리

○ 직업윤리란 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관을 의미함.

- 직업윤리의 하위능력에는 근로윤리, 공동체윤리가 있음.

근로윤리	직업윤리를 실천하기 위하여 근면하고 정직하며 성실하게 업무에 임하는 자세를 배양하는 것이 중요
공동체윤리	직업윤리를 실천하기 위하여 봉사하며 책임있고 규칙을 준수하고 예의바른 태도로 업무에 임하는 자세를 배양하는 것이 중요