NCS기반 역량평가#1@20문제 1장. NCS기반 훈련생 역량평가

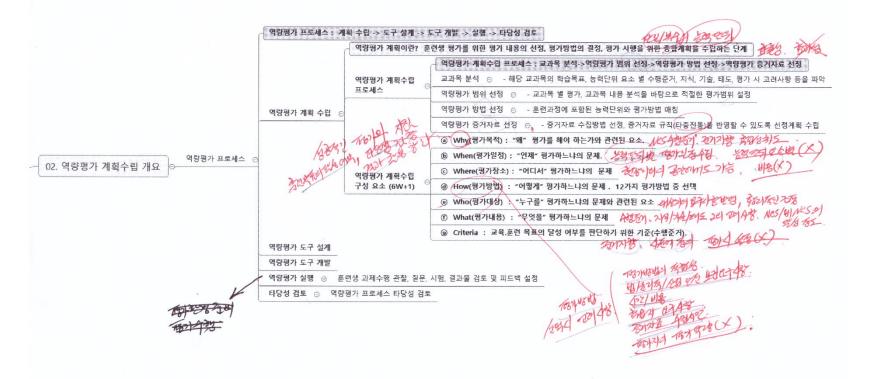
01. NCS기반 역량평가 개요

- NCS 수행준거에 비추어 훈련생 개인의 위치(무엇을 할 수 있는가?)"를 확인 九內(×). - 잘 규명된 행동영역에 비추어 "개인의 상태를 확인" - 개인이 성취해야 할 수행준거를 "얼마만큼 알고 있는지를 측정"하는 검사 - 업무수행자의 업무수행 수준이 수행준거 혹은 기준에 부합하는 지를 판단할 수 있는 증거자료를 수집하고 해석하는 일련의 과정 NCS 기반 훈련생 역량평가 ⊙ - 이상적인 평가방식은 실제 작무상황에서 업무수행자의 행위와 관련된 정보를 바탕으로 판단하는 것 증거자료기반 증거자료를 수집하여 기반으로 판단 절대평가, Pass or Fail 로 보고, 평가 결과의 부적편포 기대 - 능력단위 요구사항에 대해 평가해야 하는 것을 평가한 최도 | 제가 가는 방향은 제가 요구는 방향 보는 "평가 요구나 즉청하고자 하는 것을 측정하는 정도"로 정의 대왕간 제가 (사랑 다 지난 기술 입승 모구 - 훈련생의 정당한 요구사항 반영, 역량평가 <mark>절차 안나, 재평가/이의실청 기회</mark> 제공. 기**의 성간** - "피평가자의 특성와 요구사항을 고려"하여 이에 적합한 맞춤식 평가 방법"을 적절하게 적용하는 것 공정성 역량평가의 원칙 (타공유신) निक्क भी भारत व्यक्त भी भी महि निक्क में भारत व्यक्त भी की किया की किया की किया की - 훈련생에게 평가 상세정보 제공, 평가방법, 시간 등 협의기회 제공, 선행학습/인정 유연성 - "피평가자에게 가장 적합한 평가방법 및 평가환경"을 확인하는데 적용됨 - 동일한 능력단위에 대해 수집한 증거자료를 일관되게 해석, 동일결과 도출 - 평가문항, 관찰이나 그 밖의 평가 측정방식을 반복하였을 때 "동일한 결과를 도출하는 정도" 규준지향평가(상대평가, 상대적 서열을 판단, 정규분포) / 준거지향평가(절대평가, 목표달성 여부 평가, 부적편포) 진단평가(시작 전) / 형성평가(진행 도중) / 총괄평가(종료 후) 1)数十分をかうする一つりに 7月に、124子は 八成的中心 是不 (是我们是为 在生物是) 1000 / 1000

为八年上、日本公 多次为 人人大公 多次为 人人大公 多次为 人人大公 人名为 人人大公 人名为 人人大公 人名为 人人大公 人名为

역량평가의 특징

NCS기반 역량평가#2@20문제 1장. NCS기반 훈련생 역량평가

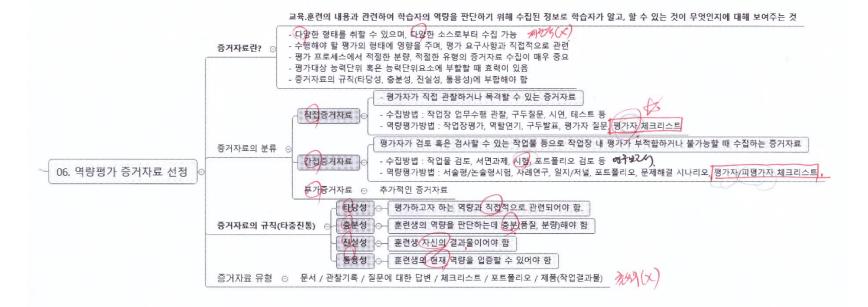


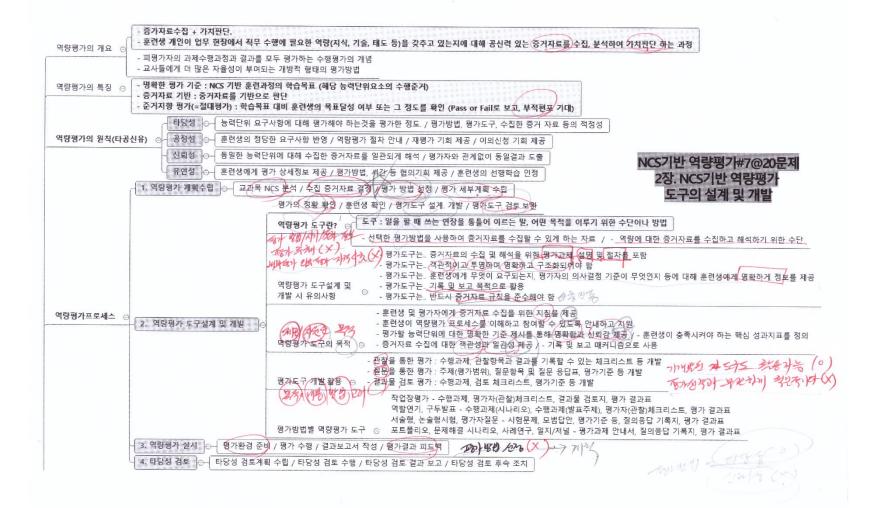
NCS기반 역량평가#3@20문제 1장. NCS기반 훈련생 역량평가 NCS 능력단위 구성 ⊝ 직무(세분류) 능력단위 능력단위요소 적용범위 및 작업상황 평가지침 직업기초능력 수행준거 지식.기술.태도 - 능력단위 분류 번호 : 일련번호 14차리로 표현 - 능력단위 명칭 03. NCS기반 훈련과정 내용분석 - 능력단위 정의 : 목적, 업무수행 및 활용범위를 개략적으로 기술 - 능력단위 요소 : 능력단위를 구성하는 중요한 핵심 하위능력을 기술 NCS 능력단위 구성요소 ⊝ · 수행준거 : 능력단위요소별로 성취여부를 판단하기 위하여(개인이 도달해야 하는 수행의 기준을 제시 - 지식 기술 태도 : 능력단위요성를 수행하는 데 필요한 지식,기술,태도 - 적용범위 및 작업상황 : 등력단위를 수행하는 데 있어 관련되는 범위와 물리적 혹은 환경적 조건, 자료, 서류, 장비, 도구, 재료 - 평가지침 : 능력단위의 성취여부를 평가하는 방법과 평가 시 고려되어야 할 사항 - 직업기초능력: 직업인으로서 기본적으로 갖추어야 할 공통능력 NCS : NCS 기반 훈련기준 직무(세분류) 직종명 - 직무정의 직종정의 NCS 기반훈련기준 ⊙ - 능력단위 과정/과목명 - 능력단위요소 . 단원명 - 수행준거 훈련내용 - 평가지침 평가시 고려사항

NCS기반 역량평가#4@20문제 1장. NCS기반 훈련생 역량평가 Nesspee 寺中花水河: 改物/如南山南水河 교과목별 평가(단일 능력단위 or 복수 능력단위) 능력단위별 평가 능력단위 요소별 평가(단일 or 복수) 복수의 능력단위 요소를 한 번에 평가하는 경우 ◎ - 능력단위요소 or 능력단위가 업무현장에서 "동시에 사용하는 경우"

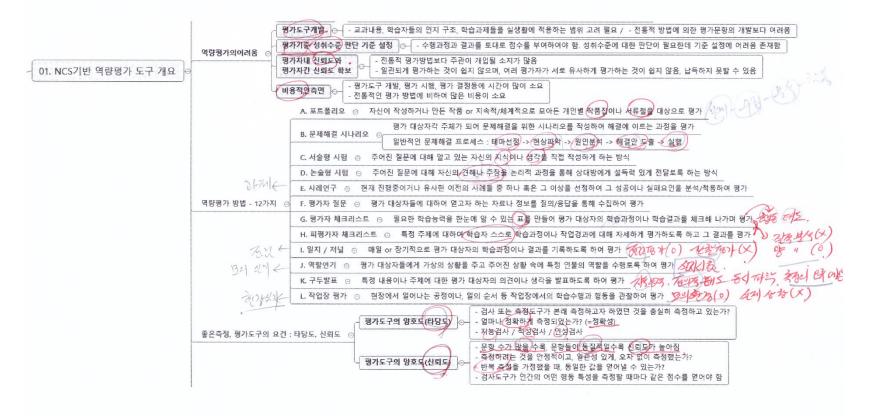
역량평가 방법이란? 🔘 능력단위 별 교육을 이수한 학습근로자가 "목표한 역량수준에 도달했는지를 확인하기 위해 사용되는 평가"기술 자신이 작성하거나 만든 작품을 지속적, 체계적으로 모아둔 개인별 작품집이나 서류철을 대상으로 평가 포트폴리오 평가단계 : 포트폴리오 설계 -> 자료 계획과 수집 -> 포트폴리오 내용 분석 -> 결과 활용 NCS기반 역량평가#5@20문제 ◉ 포트폴리오 설계 목표 설정, 구체적 학습목표 명시, 사용가능한 도구 선택, 평가 준거 설정 포트폴리오 ◎ 자료 계획과 수집 자료 계획, 자료 제작과 수집의 빈도 결정, 자료 관리 체계 결정, 제출 이유 선정 근거 설명 1장. NCS기반 훈련생 역량평가 포트폴리오 내용 분석 한습 목표와 평가 준거에 따라 내용 분석, 학습자의 향상 정도를 평가 @결과 활용: 학습자의 진전도 확인 비드백 실시 평가 대상자가 주체가 되어 문제해결을 위한 시나리오를 작성하여 해결에 이르는 과정을 평가 - 문제해결능력의 획득을 목적으로 하는 교수-학습 모형 문제해결시나리오 일반적인 문제해결 프로세스 :테마선정 -> 헌상파악 -> 원인분여 -> 해결안 도출 -> 실행 현재 진행중이거나 유사한 이전의 사례들 중 하나 혹은 그 이상을 선정하여 그 성공이나 실패요인을 분석, 적용하여 평가 사례연구 (과제평가) 서술형 시험 : 주어진 질문에 대해 알고 있는 정의된 지식을 작성하게 하는 방식 기본 기반에 나가 생각을 아 - 논술형 시험 : 주어진 질문에 대해 자신의 언해나 주장을 논리적 과정을 통해 상대방에게 설득력있게 전달하도록 하는 방식 서술형/논술형 시험 NCS기반 평가 대상자들에 대하여 얻고자 하는 자료나 정보를 질의, 응답을 통해 수집하여 평가. 역량평가 시 널리 사용 역량평가 방법 평가자 질문 - 질문을 통해 학습자의 기반지식과 다양한 상황에 지식과 기술을 전이하는 기술의 적용 및 이해력을 평가할 수 있음 05. 역량평가 방법 선정 - 평가자 : 필요한 학습능력을 한눈에 알 수 있는 표를 만들어 평가대상자의 학습과정이나 학습결과를 체크해 나가며 평가 평가가/피평가자 체크리스트 - 피평가자 : 특정 주제에 대하여 학습자 스스로 학습과정이나 작업결과에 대해 자세하게 평가하도록 하고 그 결과를 평가 매일 or 정기적으로 평가 대상자의 학습과정이나 결과를 기록하여 평가 시간에 (시간) 평가 대상자에게 가상의 상황을 주고 주어진 상황 속에 특정한 인물의 역할을 수행하도록 하여 평가 역할연기 (실기시험) 특정 내용이나 주제에 대한 평가 대상자의 의견이나 생각을 발표하도록 하여 평가 구두발표 - 작업순서에 따라 제한된 시간이 중요한 경우, 안전 등 작업자의 태도를 평가해야 하는 경우, 결과물이 눈에 보이는 것이 아닐 경우 작업장 평가 (실기시험) ⑤ 결과물을 분해하지 않으면 평가할 수 없는 직업의 경우. (지적) ~알고 있는가? / - 지식을 획득하고 사용하는 방식과 관련된 정신능력 언지적 영역(=정신능력) 평가방법: 서술형 및 논술형 시험, 평가자 질문, 구두발표 등 인간의 조작적 기능, 운동기능, 신경근육의 발달 정도나 숙련 정도, 신체의 운동기능을 사용하고 조절하는 능력관 관련된 행동능력 심동적 영역(=행동능력) 평가방법 : 작업장 평가, 역할연기, 포트폴리오 등 인간의 흥미, 태도, 검상, 가치관, 감청능력 등에 관련되는 영역 / - 평가방법 : 작업장 평가, 구두발효, 평가자 질문 등 정의적 영역(정서, 감정)

NCS기반 역량평가#6@20문제 1장. NCS기반 훈련생 역량평가

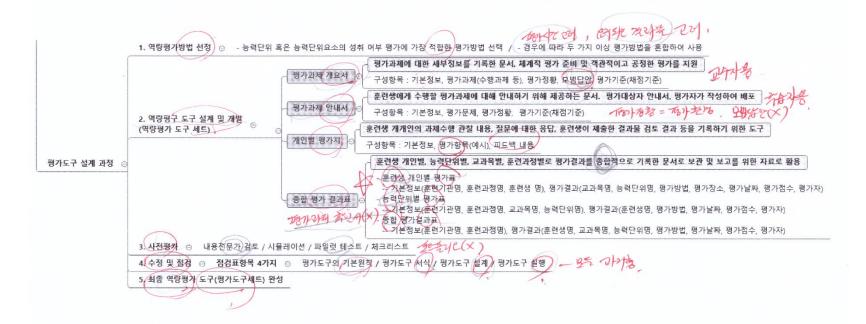




NCS기반 역량평가#8@20문제 2장. NCS기반 역량평가 도구의 설계 및 개발



NCS기반 역량평가#9@20문제 2장. NCS기반 역량평가 도구의 설계 및 개발



NCS기반 역량평기#10@20문제 2장. NCS기반 역량평가 도구의 설계 및 개발

역량평가 도구의 구성 : 역량평가 도구 세트 🍥 평가과제 개요서(교수자용) / 평가과제 안내서(학습자용) / 개인별 평가지(평가표) / 종합 평가 결과표/ 측정내용과의 일치성 - 평가과제내용과 측정하고자 하는 내용과의 일치도 평가과제내용의 복합성 - 분석, 종합, 평가 등의 능력을 바탕으로 설제 역량을 측정할 수 있도록 구성 3年8(X) 如中 新中世年(X) 평가과제내용의 유약성 - 배운 지식, 기술, 태도를 활용할 수 있는 내용이어야 함. 평가과제의 참신성 - 새로운 평가과제를 의미 좋은 평가과제의 조건 🧧 평가과제의 구조화 - 질문이 모호하지 않으며 구체화되어야 함 평가과제의 난이도 - 난이도가 적절해야 함 사용목적 부합 - 사용목적에 부합, 수행할 수 있는지 여부를 확인하는 목적에 부합하는 평가과제 02. NCS기반 역량평가 도구 설계 및 개발 측정오차 제외 평가과제해석의 오류로 제대로 해당역량을 표현하지 못하는 상황을 지양 윤리. 도덕적인 기준준수 - 윤리나 도덕적인 문제를 지니고 있지 않아야 함. 필요 이상의 어려운 단어 / 불분명하게 제시된 그림 / 너저분하게 기술된 문장 / 혼돈스러운 지시문 / 불필요하게 복잡한 문장 구조 / 좋은 평가과제의 장애요소 ⊝ 모호한 문장 / 인종, 성별의 편파성이 포함된 자료 (정의...) - 교수자가 학습자들이 과제 수행을 얼마나 능숙하게 하는지 판단하기 위하여 사용하는 채점체계 - 특정 교육과정에서 학습자들이 수행과정과 결과를 측정하기 위해 고안된 평가척도 - 주어진 과제나 활동의 결과물로 만들어낸 학습자들의 작품을 구체적인 준거에 따라 목록화하고 점수화하기 위한 도구 - 교과목에서 배양하는 지식, 기술, 태도에 근거하여 관련 수행과저레르 평가하기 위한 채점도구로 활용 루브릭 🕣 수행차원(=평가항목) → 과제가 어떤 구성 요소로 세분화 되어있는지 나타냄 루브릭의 구성요소 적도 ─ 제시된 평가과제를 얼마나 잘 해결하였는지 몇 가지 수준으로 구분 ○ 국 수행차원에서 학습자의 수행이 가질 수 있는 수준을 척도로 규명하여 각 단계의 수준이 가져야할 특징을 서술

NCS기반 역량평기#11@20문제 2장. NCS기반 역량평가 도구의 설계 및 개발

역량평가 도구의 점검 및 수정 절차

- 선정한 역량평가 방법에 따라, 1차 역량평가 도구세트를 개발 - 개발된 평가도구는 능력단위에서 요구하는 모든 증거를 수집할 수 있고, 피평가자의 역량을 정확히 평가하는 데

1. 1차 역량평가 도구세를 개발 🌝 활용이 될 수 있어야 함.

- 개발된 평가도구를 대상으로 역량평가 도구개발 점검표 작성 2. 점검표 작성 ⊙ - 역량평가 도구 점검표는 개별 평가자에 의해 수정보완 될 수 있음

3. 개선계획 수립 ⊙ NCS 기반 훈련생 역량평가 도구개발 점검표를 통해, 현재상황을 작성하고 개선이 필요한 부분은 개선계획을 작성

4. 역량평가 도구세트 수정 ⊙ NCS 기반 훈련생 역량평가 도구개발 점검표에서 도출된 개선계획을 바탕으로 평가도구를 수정하여 활용

03. NCS기반 역량평가 도구 점검 및 수정

실시 전 수행도 요규사항에 대해 제시/설명 평가의 범위/정황/목적에 대해 상세 안내 평가결과에 대한 이의 제기 절차 설명(O), 이의 제기절차 불필요(X) 평가절차, 훈련생에 대한 기대치 명확히 제시 역량평가 실시 중 평가 계획에 따라 평가 수행 필요한 증거자료 수집 증거자료가 증거자료의 규칙 및 능력단위 요구사항에 부합하는지 검토 필요시 타 평가자 혹은 산업계 전문가 지원 모색 기준에 따라 역량 평가에 대한 의사 결정 절차에 따른 결정사항의 기록 실시 후 명확하고 건설적인 피드백 재평가, 아의신청 절차에 대한 정보 제공 의사결정 관련 논쟁사항보고 기술 조정 여러 평가자가 평가 결과의 검토/조정/합의 타당성, 공정성, 객관성 확보 평가 훈련생 개인의 역량 보유 여부 판단 명확한 평가기준이 선행 훈련생 관찰/기록 내용을 평가항목별로 분류 분류 직접기록/분류 방식, 비교체크/분류 방식 관찰 평과과정에서 자세히 관찰/기록 NCS 수행 준거의 해당 내용의 유무를 파악 기록 피드백 명확한 근거와 함께 평가결과 제공 개별적으로 <mark>서면 또는 구두</mark>로 제공, <mark>서면으로만(X), 구두로만(X)</mark> 훈련생은 결과에 대한 미의제기 가능 정의 평가 결정에 대한 품질 검토 및 지속적인 개선 프로세스 평가가 완료된 후에 실행 대상: 평가 전반 개선점 도출 및 권고사항제기 타당성 검증 목적 내외부감사를 위한 증거자료 평가도구의 품질 평가 및 평가자에 대한 신뢰도 제고 다양한 평가자가 동일한 증거자료를 유사하게(다양하게X) 해석하고 동일한(다양한X) 평가결과를 도출했는지 증거자료의 규칙(단충진통)을 반영했는지 역량평가의 원칙(타공유신)을 충족했는지 대상 역량평가 시스템/절차/실행/자원/결과, 내용(X) 검증회의(내부구성원)/평가자네트워크(외부기관)/ 동료 평가(동일 기관/직종 교사)/평가 패널(패널 토의), **만족도 평가(X)** 방법



일반-직업 일반윤리: 모든 이에게 적용되는 도덕적 행동의 기본 원칙 직업윤리: 특정 직업 종사자에게 적용되는 행위 원칙 평가윤리 정의 전문적인 역량 유지 및 개선 모든 이해관계자의 안전성, 존엄성 및 가치를 존중 성실하고 정직하게 평가 평가결과물에 대한 책임 기능/역활 평가자와 피평가자를 포함한 이해 관계자들과 공익을 보호 윤리적 평가문화 구축에 기여 전문 직업으로서의 평가 및 위상 강화 바람직한 평가관행 촉진 및 평가관리 강화 지원 독립성: 내외부의 부당한 압력 공정성: 편견 없이, 자기 관여시 회피 평가수한 <mark>신뢰성: 일관성</mark>, 객관성, <mark>충분한 증거</mark> 원칙 책임성: 계획된 일정/예산내에서 평가 <mark>완수</mark>, 기록관리 정확성: 평가대상의 목적과 내용에 대해 명확하게 기술 완결성: 평가대상의 강약점을 기록, <mark>완결</mark>적이고 공정한 평가 투명성: 이해관계자에게 평가에 대한 것을 <mark>명확히 만내</mark>, 보고서에도 명확히 기술 원인 정의 : 평가자가 피평가자를 관찰하고, 평가할 때 발생하는 판단상의 오류 평가오류 평가자 - 평가 스킬 및 경향 차이 평가 기준의 모호함 조직문화 - 온정주의(O), 반온정주의(X) 모나터링 마흡 개인의 지능, 사교성, 용모 등과 같은 특성 중 어느 하나에 후광효과 기초하며 그 개인의 일반적인 인상을 형성 유형 ex: 서울대 출신 관대화 중심화 피평가자들을 모두 중간점수로 평가 극복 방안: 평가척도 세분화, 평가점수의 분포 제한, 평가자 역량 교육 가혹화 피평가자의 능력 및 성과를 의도적으로 실제보다 낮게 평가 최신화 피평가자의 소속집단을 기준으로 평가, 경직된 오류 전형화 극복방안: 편견/친분 배제 대비 오류 자신의 특성과 비교해서 평가 논리적 착오 극복방안: 추상적 평가 요소에 대한 구체적 이해 도모, 독단적 해석 자제 기타 오류 자기적 방머: 지각할 수 있는 사실은 파고들고, 보고 싶지 않은 것은 외면 거울 이미지: 본인과 비슷하게 행동하는 이에게 높은 점수 역산형 평가: 생각하고 있던 서열을 맞추기 위해 점수를 재조정 <mark>감정형 평가</mark>: 싫어하는 이에게 성과보다 낮은 점수