

과정이수형 자격제도 운영 학과의 NCS 기반 교육과정 설계모형 연구 - 전문대학 사회복지과를 중심으로

A Study of the Curriculum Design Modelling Focused on the Combination of National Competency Standards and the Already-Accredited Course in the Department of Social Welfare in the Junior College

박용운, 김경미, 유태완
동의과학대학교 사회복지과

Yong Woon Park(ywpark@dit.ac.kr), Kyoung Mee Kim(coop99@dit.ac.kr),
Tae Wan Yoo(yootw@dit.ac.kr)

요약

국가직무능력표준(NCS)은 산업현장에서 직무 수행에 필요한 능력들을 체계화 및 표준화한 것으로서 전문 직업인 양성이 교육목적인 전문대학에 NCS를 적절히 적용할 수만 있다면 현장 중심의 인력 양성에 많은 도움이 될 것으로 보인다. 그러나 인문사회계열 학문인 사회복지 분야에서는 실기보다는 이론 숙지가 주를 이루며 또한 사회복지사 2급 자격을 위한 과정이수형 교육과정을 편성하고 있기 때문에 기존의 자격제도 변화없이 NCS를 교육과정에 도입하는 것은 매우 어렵다. 이에 본 연구에서는 과정이수형 교육과정을 운영하고 있는 전문대학 사회복지과 교육과정에 NCS를 적용하기 위한 교육과정 설계모형을 다음과 같이 제시한다.

첫째, NCS 능력단위 중심의 교육과정 설계가 아닌 기존 교과목에 NCS 능력단위를 매핑하는 역공학적 접근을 시도한다. 둘째, 주 취업시장의 직무능력 함양을 위하여 노인, 아동, 장애인 등 대상에 따른 사회복지 서비스 제공에 관한 능력단위를 개발·추가한다. 셋째, NCS 능력단위를 주 취업시장의 직무와의 연관정도에 따라 유형 1,2,3 등 3 유형으로 분류하여 적용한다. 넷째, NCS 직업기초능력 중 사회복지 분야에 적합하다고 판단되는 4개 요소를 추출, 독자적인 과목으로 개설한다. 다섯째, 주 취업시장에서의 직무능력 함양을 위한 능력단위들의 조합을 하나의 가상 능력단위로 간주하고 유형 1, 유형 2, 유형 3 등의 순으로 3단계에 걸쳐 유기적으로 배치한 다음 학습 범위를 주 취업시장에서의 직무 수준으로 조정하여 3단계에 공통적으로 적용한다.

■ 중심어 : | 국가직무능력표준 | 전문대학 | 능력단위 | 사회복지과 교육과정 | 과정이수형 |

Abstract

National Competency Standards or NCS is an educational system that emphasizes developing job-related abilities. Therefore it will be an effective solution in training field-oriented work forces if properly applied. However, in the department of social welfare, it is not easy to apply NCS to the curriculum since most academic subjects concerning social welfare focus not on practice but on theory and in addition, most of social welfare departments in junior colleges have an accredited curriculum for the 2nd degree of the social worker qualification. This means it is preposterous if NCS is applied to the curriculum without prior changes in the existing qualification system. So, this paper proposes a draft model to apply NCS to the already-accredited curriculum for the 2nd degree social workers in the junior colleges and details are as follows. Firstly, the competency units will be customized for the existing academic subjects in the curriculum rather than developing new subjects in accordance with NCS competency units. Secondly, some client-related competency units including children, seniors, the disabled are newly developed and then applied to the curriculum, which are crucial for the career development at the junior college level. Thirdly, the competency units are categorized into three types in accordance with the degree of job relevancy - type 1, type 2, type 3. Fourthly, four out of 11 basic job abilities are selected and then developed into academic subjects. Fifthly, all competency units concerning the main job market are regarded as one virtual competency unit and then arranged in the order of type 1s, type 2s and type 3s and then the scope of their study is adjusted to the job abilities required at the main job market.

■ keyword : | NCS | Junior College | Competency Unit | Social Welfare | Accredited Course |

접수일자 : 2015년 11월 19일
수정일자 : 2015년 12월 16일

심사완료일 : 2015년 12월 22일
교신저자 : 김경미, e-mail : coop99@dit.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

공업입국을 기치로 본격적인 국가 경제개발이 시작된 1970년을 기점으로, 전문기술인 양성을 위하여 설립된 전문대학은 노동시장에 인력을 공급하는 주요 기관으로서의 역할을 담당해 왔다. 그러나 시대의 변화에 따라 산업구조가 개편되고, 산업현장에서의 요구수준이 진화되기 시작하면서 전문대학의 역할에도 변화가 초래되었다. 이러한 변화를 수용하기 위해 전문대학에서도 많은 노력을 기울이고 있지만 산업현장에서 요구하는 인력수요와 대학에서 공급하는 졸업생의 질적 불일치가 여전히 존재하고 있는 것이 현실이다[1]. 국가 직무능력표준(NCS: National Competency Standards)은 산업현장에서 직무수행에 필요한 능력들을 국가차원에서 체계화 및 표준화 한 것으로 산업현장의 직무수요를 체계적으로 분석하여 ‘일-교육훈련-자격’을 일원함으로써 학교 교육수준과 산업현장의 요구사항의 불일치를 줄이고자 하는 목적으로 수립되었다[2][3]. NCS에서는 각 직무수행에 있어 필요한 역량들을 능력단위(competency unit)라고 칭하며 이러한 복수의 능력단위들과 함께 직무수행과 경력개발에 필요한 직업기초능력이 주요 구성요소이다[4][5]. 또한 능력단위에서의 수행준거는 해당 직무에 대해서 얼마나 알고 있는가 보다는 무엇을 할 수 있는가에 초점이 맞추어져 있기 때문에 NCS를 전문대학에 제대로 적용할 수만 있다면 현장중심의 새로운 교육체계 구성에 많은 도움이 될 것으로 보인다.

그러나 대학에는 다양한 학문분야가 존재하는 만큼 학과 또는 전공에 따라 NCS 분류체계에 기반한 교육과정의 개발과 운영의 효율 또는 적절성에 있어서는 차이가 존재할 수 있다. 예를 들어 직무에 대한 개념이 명확한 공학계 학과들은 NCS 분류체계를 적용함에 있어 어려움이 적은 반면, 인문사회 분야의 학과들은 이론 위주의 교과목이 많고 직무분류가 용이하지 않거나 혹은 다양하여 NCS를 적용하기가 쉽지 않다[1].

특히 사회복지사 양성을 교육 목적으로 하는 사회복지 관련학과는 이미 사회복지사 2급 자격 중심의 과정

이수형 교육과정을 운영하고 있기 때문에 일-교육 및 훈련-자격제도로 이어지는 NCS의 기본 이념에 반한다. 또한 자격제도에서 규정하는 사회복지사의 직무는 다양한 세부 직무를 고려한 것이 아니라, 포괄적인 관점에서의 사회복지사의 능력 배양에 교육목적을 두고 있다. 그러므로 사회복지 분야에 본격적으로 NCS를 도입하기 위해서는 사회복지의 다양한 직무에 맞추어 현 사회복지사 자격제도의 재검토가 선행되어야 한다. 뿐만 아니라 사회과학계열에 속하는 사회복지 분야 학문의 특성 상 실기와 훈련보다는 이론과 개념 위주의 수업이 주류를 이루기 때문에 NCS를 적용함에 있어 공업계 학과들과는 다른 유형의 문제에 봉착하고 있다.

하지만, NCS 기반의 교육체계 구성에 대한 정부의 의지가 확고하여 모든 학문 분야에 NCS를 도입하려는 현 추세를 감안할 때 과정이수형을 운영하고 있는 사회복지과 또한 교육과정에 NCS를 적용하는 것은 피할 수 없는 현실로 판단된다. 이에 사회복지과 교육과정이 안고 있는 한계를 고려한 NCS 기반 교육과정 개발 방안 에 대한 연구가 매우 시급한 과제가 되고 있다. 따라서 본 논문에서는 사회복지관련 NCS 분석, 전문대학 사회복지과의 현 교육과정의 문제점, 현장 실무자의 의견, NCS의 시범 운영을 통해 나타난 문제점 등을 종합하여 현실적으로 적용 가능한 NCS 기반의 전문대학 사회복지과 교육과정 설계 모형을 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적 및 연구방법

본 연구에서는 이러한 필요성에 입각하여 전문대학 사회복지과에 현실적으로 적용 가능한 NCS기반의 교육과정 설계 모형을 제시하여 사회복지과 교육과정의 변화를 기반으로 사회복지실천 현장에 적합한 인재를 양성하는 데 기초를 제공하고자 한다. 연구 목적을 달성하기 위하여 우선 문헌 연구를 통해 사회복지 관련 NCS를 분석하고 현 과정이수형 교육과정의 특성을 검토한다. 이와 더불어 저자들이 근무하는 학교 사회복지과 졸업생의 취업현황을 기존 자료로 활용하여 분석하고, 졸업생이 취업 중인 취업처 실무자들을 대상으로 한 심층면접을 진행한다. 문헌 연구를 통해 도출된 주제에 대하여 노인 및 장애인시설, 아동시설, 지역자활센

터 원장(센터장) 및 실무자들을 대상으로 초점집단면접법(FGI)을 활용하여 산업체의 NCS에 대한 요구를 분석한다. 또한, 본 과에서 NCS를 적용한 교과목의 시범 운영에 참여한 학생들과 교수자의 심층면접을 통해 사회복지과에서 NCS 적용의 문제점을 도출하였다.

II. 이론적 배경

1. 사회복지 NCS 능력단위

1.1 NCS의 능력단위 구조

NCS에서의 직무능력은 해당 직무를 구성하는 다수의 능력단위들로 구성된다. 능력단위는 산업현장에서 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도)을 도출하여 표준화한 것으로서 다수의 능력단위요소와 직업기초능력으로 구성된다. 능력단위요소는 구체적인 직무의 수행여부를 평가할 수 있는 수행준거와 직무의 기초가 되는 이론적 지식, 그를 수행하는데 필요한 기술과 태도로 구성되어지며, 이러한 능력단위요소와 평가지침, 직업기초능력이 하나의 능력단위를 구성하게 된다. 구체적인 능력단위는 기존의 교육과정에서 볼 때 과목에 해당되며, 능력단위요소는 해당 과목을 구성하는 세부 주제에 해당된다고 할 수 있다. NCS에 따르면 능력단위를 교과목으로 전환할 때 능력단위와 과목은 1:1 매핑이 원칙이지만 경우에 따라 1:n 혹은 n:1의 매핑도 가능하다[15].

1.2 직업기초능력

근로자는 직무를 수행하기 위한 전문지식 뿐 아니라 환경 변화, 예를 들어 직무 내용 및 직위 변화 등에 적절히 적응하며 직무를 수행할 수 있는 능력도 필요하다. 즉 직무에 관계없이 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한 기본적이고 공통적인 역량도 필요하며 이를 직업기초능력이라고 한다. 평생직장의 개념에서 평생직업으로의 사고 전환이 일어나면서 평생학습 차원의 직업기초능력의 중요성이 더욱 더 부각되고 있으며, 우리나라 기업에서도 직업기초능력의 중요성을 인식하여 신입사원 채용 시 응시자의 직업기초능력을 평가하기

위한 직무적성검사를 활용하고 있다. 국가직무 표준에서도 직업기초능력의 중요성을 인식하여 11개의 주요 영역¹⁾으로 나누어 능력단위 별로 해당 능력단위에서 성취해야하는 기초직업능력을 기술하고 있다.

1.3 사회복지 능력단위

사회복지 능력단위는 2015년 7월 현재 [그림 1]과 같이 분류, 구성되어 있다. 이 중 사회복지 분야 인력양성에서 활용 가능한 소분류는 ‘사회복지 정책’과 ‘사회복지서비스’ 분야이다. 소분류 ‘사회복지정책’ 중 ‘공공복지’는 사회복지전담공무원의 직무를 구성하고 있어 교과목으로 구성하기 부적절하며, ‘사회복지행정’과 ‘사회복지개발’에 속하는 능력단위들은 경력개발 경로 상 전문대학 수준에 적합하지 않다²⁾. 소분류 ‘사회복지서비스’는 4개의 세분류로 구성되어 있으나, ‘일상생활지원’은 요양보호사 업무로 편입되어 있어 전문대학 수준에서 적용 가능한 능력단위를 요약하면 아래 [표 6]과 같다. 그러나 수준이 맞지 않아도 ‘사회복지행정’과 ‘사회복지개발’에 속한 능력단위들과 관련 있는 과목들이 사회복지사 2급 자격취득에 필수로 지정되어 있기 때문에 NCS 적용 여부에 관계없이 과목으로 존재하여야 한

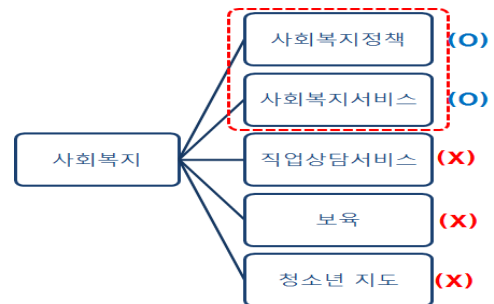


그림 1. 사회복지 분야 NCS 소분류

1 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리
 2 사회복지 관련 직능유형 사회복지개발, 사회복지행정이 실제 사회복지현장을 반영하는데 어려움이 있기 때문에 경력개발경로를 설정하는데 있어서 현실과 차이점이 발생하고 있다. 따라서 본 연구의 능력단위구조도, 평생경력개발체계도, 평생경력개발경로는 하나의 예시일 뿐이다. 추후 사회복지분야의 분류체계 개편을 통해 보완이 이루어진 후 완성되어질 예정이다. 또한 직무수준이 각각 5, 6 레벨로서 전문대학 학습레벨에는 적당하지 않다 (www.ncs.or.kr 의 사회복지 행정 및 개발의 경력개발도 참고).

표 1. 소분류 별 능력단위 구성체계

세분류	능력단위	경력개발 수준
사회복지프로그램운영	육구조사, 계획수립, 홍보, 자원개발, 실행, 점검, 종결, 평가	3~5
사회복지면담	초기면접, 기록관리, 사정, 개인상담, 가족상담, 집단상담, 면담종결, 슈퍼비전	3~5
사회복지사례관리	외부운영체계구축, 내부운영체계구축, 인테이크, 통합적육구조사, 실행계획수립, 직접실천, 간접실천, 평가, 종결	4~6

사회복지관련 NCS의 직능수준은 3: 초급실무자 4: 실무자, 5: 초급관리자, 6: 중간관리자, 7: 상급관리자, 8: 최고관리자 등의 레벨로 구성된다.

다. 이처럼 현재 개발된 NCS의 사회복지영역에서의 직무분류는 학계와 현장의 의견을 완전히 수용하였다고 보기 힘들며 현재의 사회복지교육 및 자격 그리고 현장의 직무와 부합하지 않는 부분이 존재한다[10].

1.4 사회복지 관련 NCS 능력단위의 특성

사회복지서비스는 사회복지장기본법 규정(사회보장기본법 제3조 4항)에 의하여 ‘정부 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 상담, 재활, 직업소개 및 지도, 사회복지시설 이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 지원하는 제도’로 정의하고 있다. 이 정의에서 알 수 있듯이 사회복지서비스의 범위가 매우 넓기 때문에 관련 직무분석을 위해 필요한 명확한 직무 범위 설정이 어렵다. 사회복지서비스 분야는 주요 기능별로 직무가 분류될 수도 있지만 서비스 대상에 따라 노인, 아동, 청소년, 장애인, 가족, 여성, 정신장애, 부랑노숙인, 기타 등으로 분류 가능하며, 시설의 종류에 따라 이용시설과 생활시설 등으로도 분류할 수 있다.

이 중 현재 NCS에서 제공하는 사회복지 관련 능력단위는 기능적인 관점에서 분류·개발되어 있을 뿐만 아니라 개발 범위도 정책, 서비스, 상담, 사례관리 등 제한적이다[8]. 또한 관점에 따라 직무의 정의가 상이하어 표준화된 직무정의를 내리기가 어렵다. 전문대학 사회복지과 졸업생들이 주로 생활시설 등에서 클라이언트 대상의 직접적인 서비스를 제공하는 직무를 담당하지만

직장 관련 능력단위는 존재하지 않는다. 이처럼 사회복지 분야의 직무분류는 다양한 방법으로 가능하며 현재까지 개발된 능력단위도 제한적이므로 직무를 고려한 교육과정을 개발하기가 용이하지 않다.

2. 과정이수형의 현행 사회복지과 교육과정

2.1 과정이수형 자격제도의 정의와 특성

자격제도는 크게 교육훈련과정과 별개로 필기시험과 더불어 간단한 실기시험으로 능력정도를 평가하는 시험검정과 교육훈련과정과 연계하여 교육과정 이수 중에 다양한 검정 방법(필기, 실기 시험, 면접, 발표, 관찰, 포트폴리오 평가)을 동원하여 평가하는 과정이수형으로 나눌 수 있다. 대부분의 국내 자격제도는 시험 검정 방식을 택하고 있지만 산업발전에 따른 현장의 직무능력은 단순한 이론적 지식의 암기와 일회성 실기시험으로 평가하기에는 한계가 있다. 이에 따라 교육 내용을 현장에 맞게 내실화하여 산업현장에서 필요한 직무 능력을 개발할 수 있도록 능력습득 여부를 교육과정 이수 중에 평가하여 자격을 부여하는 과정이수형 제도가 필요한 상황이며 이렇게 함으로써 산업현장에서의 직무능력을 중심으로 교육과 자격의 유기적인 연계가 가능하게 되어 직업교육과 자격 시스템 모두 상호보완을 통해 한 단계 더 발전될 수 있는 계기가 될 수 있을 것으로 기대된다. 국내 자격제도 중에서는 사회복지사 2급, 보육교사 2급, 유치원 정교사 2급 교육과정 등이 과정이수형 자격제도에 속하여 NCS도입을 계기로 모든 산업분야에서의 확산을 꾀하고 있다. 그러나 과정이수형 자격제도는 과정이수의 표준화 및 객관적인 평가절차가 선행되지 않을 경우 자격부여의 적법성이 떨어지기 때문에 이에 대한 반대 여론도 높은 현실이다. 그러므로 국가에서는 NCS제도 도입을 계기로 표준화된 객관적 평가도구를 활용한 ‘과정이수형교육-자격부여’의 체계를 완성하고자 하고 있다[14].

2.2 사회복지 교육과정의 특성

사회복지과는 사회복지 관련 업무를 수행할 인력을 양성하는 학과로서 대부분의 대학 또는 전문대학에 개설되어 있으며, 전문대학 이상의 교육기관에서 보건복

3 예를 들어 노인 대상 직무라고 하더라도 시설분류 관점에서는 볼 때 시설유형에 따라 직무가 상이할 수 있다.

지부가 지정하는 과목(사회복지사업 시행규칙 제3조 관련, 필수 10과목, 선택 4과목 이상)을 이수할 경우 사회복지사 2급 자격이 주어진다. 즉, 사회복지사 2급 자격은 국가고시가 아닌 과정이수형 교육과정에 의해 취득할 수 있다. 현재 대부분의 전문대학 사회복지과는 사회복지사 2급 외에도 보육교사 2급 등 2개의 자격을 동시에 취득할 수 있는 교육과정을 운영하고 있으며, 이들 두 자격을 취득하기 위한 과목 학점은 최소 81학점에 이른다. 그렇기 때문에 2년의 전문대학 교육연한을 고려할 때 NCS 운영에 따른 추가 개설이 필요해도 과목을 개설할 수 있는 여지가 없을 뿐 아니라, NCS에서 정의하는 능력단위와 무관한 과목이라도 자격관련 과목이라면 배제할 수 없다.

III. 연구분석

1. 취업현황 분석

지난 3년간 저자들이 속한 대학의 사회복지과 졸업생의 취업현황을 살펴보면, 보육교사 자격을 취득하여 어린이집에 취업하는 비율이 26%로 가장 높고, 비전공 취업자, 진학자가 각각 23.32%, 14.2%의 순으로 그 뒤를 이었다. 사회복지 분야에서는 노인분야의 취업비율이 10.5%로 가장 높게 나타났고, 장애인분야 등을 모두 합쳐 전공 일치 취업은 25.1%다. 사회복지 분야 취업현황만을 따로 보았을 때, 노인시설 50%, 장애인 시설 28.3%, 기타 복지시설 11%, 복지관 6% 등의 순이었다.

이처럼 사회복지과의 취업분야는 매우 다양하기 때문에 특정 직무에만 초점을 맞추어 교육과정을 구성하는 것은 매우 힘들다. 다만 사회복지분야의 취업만을 고려했을 때, 노인, 장애인 분야 등 취업비율이 높은 취업 분야의 공통 직무요소만을 추출하여 정의한다면 일정 수준까지는 현장 친화적 직무 능력을 함양시킬 수 있다.

2. 산업체 요구 분석

2.1 산업체 인사 심층면접

산업체 대상 심층면접은 졸업생이 근무하거나 현장

실습을 한 적이 있는 시설의 인사담당자 12명(노인 생활시설 6명, 장애인 생활시설 3명, 아동 생활시설 1명, 복지관 2명)을 대상으로 2014년 3월 10일부터 2014년 4월 14일까지 기관을 방문하여 실시하였다. 직무수행에 부족하다고 생각하는 것, 직무 함양에 도움이 되는 프로그램, 학교에 바라는 교육 등에 대한 질문에서 전공 분야의 기본지식과 기술, 현장실습활동, 인성교육 등에 대한 요구가 가장 높게 나타났다. 졸업생 또한 인성 및 성실함을 직무수행에 매우 중요한 요소로 지적하였는데, 이는 취업 활성화를 위해서는 기본적인 전공 지식 함양과 더불어 인성4을 강화할 수 있는 교육 프로그램을 제공해야 한다는 것을 의미한다. 또한 현장실습은 직무능력을 함양할 수 있는 중요한 기회로 현장실습의 검증 기준을 직무에 맞게 수정해야 할 필요가 있다.

2.2 NCS 적용에 대한 FGI

[표 3]은 NCS를 활용한 교육과정 개발에 필요한 현장의 요구사항을 파악하기 위해 FGI를 실시한 결과를 기술한 것이다. 참여자는 전문대학 졸업생들의 주 취업 시설인 노인요양시설과 장애인시설, 아동시설, 지역자활센터의 원장(센터장) 및 부장 6인으로 2015년 8월에 3인과 1차 FGI를 실시하여 내용을 분석한 후 12월 추가로 3인과 2차 FGI를 실시하여 결과를 함께 비교 분석하였다. FGI의 특성상 조사절차가 비체계적이고 결과의 일반화에 어려움이 있다. 이를 보완하기 위해 최대한 다양한 분야의 실무자를 면접참여자로 선정하였고, 질

표 2. FGI 참여자 특성

항목	A	B	C	D	E	F
시설종류	노인 요양	노인 요양	장애인	아동	아동	지역 자활
직위	원장	원장	원장	원장	부장	센터장
근무년수	8년	6년	10년	16년	10년	7년

4 여기서의 인성은 타고난 품성이라기보다는 교육을 통하여 함양 가능한 직장생활에 있어서의 동료의식, 대인 매너 및 직장 예절 등을 의미한다.

5 인터뷰에 응한 6명의 원장(센터장) 및 부장은 본 논문을 작성한 저자가 근무하는 학교의 겸임교원 및 외래교수를 역임하기도 했으며, 2013년 NCS를 활용한 최초 교육과정 개발 당시 현장위원으로 동참한 바 있다. 그러므로 NCS뿐 아니라 학교 상황 및 학생들의 자질 등에 대해 상세하게 알고 있다.

적 연구의 객관성을 확보하기 위해 연구자가 요약한 결과를 참여자 6인에게 보여주고, 진술에 의거하여 의미가 제대로 포함되었는지를 확인하였다.

인터뷰는 취업 결정요인, 국가직무능력표준(NCS)에 근거한 채용으로의 전환 가능성, 학생들의 수학적능력과 NCS의 성공적 적용 가능성 등에 대한 것이었으며 결과를 요약하면 다음과 같다.

표 3. 인터뷰 결과 요약

주제	내용
취업 결정 요인	<p>1. A 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현장에서는 NCS에 대한 인지도가 낮으며, 인성과 더불어 현장에서 바로 활용할 수 있는 기술, 원만한 대인관계 등이 중요 - 취업 기회 및 가능성 등을 고려할 때 2년제 사회복지과는 생활사실 분야에 중점을 두는 것이 바람직할 것임 <p>2. B 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 과정이수형 자격제도의 현실을 극복하기 위해서는 신규교과목의 증설보다는 개설되어 있는 교과목의 내용을 직무에 맞게 강화시키는 방법이 필요 <p>3. D 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아동에 대해 얼마나 애정을 가지고 대할 수 있는지와 직장인으로서의 기본적인 자세 등만 갖추고 있으면 실무직은 현장에서 업무를 하면서 익힐 수 있음 <p>4. F 시설 센터장</p> <ul style="list-style-type: none"> - NCS라는 용어 자체에 대해 학교를 통해 처음 들어 현장에서 오히려 생소한 용어임 - 직원들을 선발할 때는 자활사업에 대한 이해가 있으면 좋겠지만, 업무의 특성상 적극성 및 친화적인 대인관계가 취업결정요인이 됨
NCS기준으로 채용방식 전환의 필요성	<p>1. A 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회복지사 채용은 경력자를 선호하며 시설의 특성 상 거의 채용하지 않음. NCS에서 정의하는 능력단위를 갖춘 다 해도 전문대학에는 맞지 않음 - 노인분야의 관점에서 볼 때 전문대학 교육과정에 취업을 위해 NCS를 적용하는 것은 적절하지 않음. <p>2. C 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 분야는 전문가로 대체되면서 사례관리를 통해 실천의 과정을 따라가고 있음. - 시설마다 특성이 다르므로 현재로서는 입사 후 현장에 필요한 직무는 교육을 통하여 습득시킬 수밖에 없음. 따라서 선발과정에서는 직무능력의 평가보다는 기본적인 인간에 대한 이해와 태도 등이 갖추어진 구직자를 선호할 수밖에 없음. - 현장에서 필요한 특화된 직무관련 능력을 추가하여 NCS에 적용하는 과정이 필요하다고 생각됨. <p>3. E 시설 부장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현행 NCS의 많은 능력단위들이 신입으로 입사하는 사회복지사들에게 필요한 능력이 아니라 상당한 경력을 갖춘 사회복지사들에게 필요한 능력임 - 전문대학을 졸업하는 신입 사회복지사들에게 갖추어야 할 능력단위 위주로 NCS가 재구성되어야 함(이는 4년제도 동일함) <p>4. F 시설 센터장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회복지사 직무 자체가 매우 포괄적이기 때문에 NCS를 적용하는 것 자체가 무리가 있음 - 따라서 아무리 NCS를 잘 구성한다고 할지라도 현장에서 활용도는 떨어질 것이고 학교에서 NCS에 맞춰 교육받은 학생 일지라도 직무능력이 향상될 것이라고 예단할 수 없음
학생들의	<p>1. B 시설 원장</p>

수학적능력과 NCS의 가능성	<ul style="list-style-type: none"> - NCS에서 정의한 능력단위의 수행준거 기준으로 볼 때 현재 학생들의 직무능력을 달성하는 비율은 30%가 안 될 것임. - 능력단위로 구분하여 직무능력을 검증하는 것 보다는 사회복지에 대한 기본적인 개념 이해와 인간에 대한 태도, 클라이언트에 대한 수용이 더 중요함. <p>2. C 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - NCS의 기본 취지는 현장에서 요구하는 직무능력을 파악하여 교육과정에 적용하고자 하는 것인데, 현재 사회복지과는 이미 과정이수형으로 자격제도를 운영하고 있음, 현행 자격제도를 무시하고 직무 중심으로 교육과정을 구성하면 자격 취득에 문제가 생기므로 현 상황에서는 취업시장에 진입 자체가 안 되는 모순이 발생함 <p>3. D 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회복지사의 업무 자체가 가지는 특성상 명확하지 않고 추상적인 측면이 강해 현실적으로 수행준거의 수행 가능 여부를 제대로 측정할 수 있을지 의문임 - 측정가능하다고 할지라도 전문대학에서의 강의경험, 현장실습 지도 경험 등을 비추어 보았을 때 현행 수행준거는 수준이 높고 많음 <p>4. E 시설 부장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현행 사회복지분야 NCS의 많은 능력단위들은 기관에 근무하는 사회복지사들을 대상으로 등급이나 경력개발을 위한 재교육 차원에서 이루어져야 함. - 전문대학 졸업생들의 취업처에 맞는 수행준거가 선택되어야 함
NCS의 기초직업 능력에 대한 견해	<p>1. A 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직무능력의 함양보다는 기초직업 능력 중 대인관계 및 직업윤리 부분의 능력이 더 중요함 <p>2. B 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - A원장의 견해에 동의하며 덧붙여 경력개발을 고려한다면 문서작성이나 컴퓨터 활용 능력 등이 추가적으로 필요 <p>3. C 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근본적으로 모든 사회복지 분야에서 직업윤리는 직무능력 만큼 중요. 또한 부서에 따라 차이는 있지만 행정업무 처리 능력도 중요 <p>4. D 시설 원장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아동시설의 특성상 아동들과의 의사소통을 위한 경청 능력 및 직업인으로서의 자세 등 직업윤리, 그리고 대인관계 능력 등이 중요함 - 이에 대해서는 분야에 상관없이 거의 모든 시설에서 대동 소이할 것임 <p>5. E 시설 부장</p> <ul style="list-style-type: none"> - D시설 원장 및 암의 시설 원장의 의견에 전적으로 동의하며 여기에 사회복지업무의 사회적 책임성을 구현하기 위해서는 서류를 작성할 수 있는 능력도 중요함 <p>6. F 시설 센터장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역사회복지센터의 특성 상 다양한 특성을 가진 사람들과 원활한 의사소통을 할 수 있어야 하고 이들과 얼마나 원활한 대인관계를 형성할 수 있는가가 그 어떤 직무능력보다 중요함

첫째, 취업 결정요인에서 NCS에서 요구하는 직무능력은 취업 여부에 영향을 미치는 요인으로서 작용하지 못한다는 점이다. 현재로서는 현장에서의 NCS에 대한 인지도가 떨어지고, 과정이수형 자격제도의 한계 등으로 직장인으로서의 기본자세 및 적극성 등의 인성과 대인관계 능력 등이 더 중요한 취업 결정요인으로 작용하고 있다는 점이다. 따라서 현재로서는 NCS 기본이념에 충실하게 교육과정을 편성하기 보다는 현장 친화적 직무능력을 강화하는 측면에 초점을 맞추어야 한다.

둘째, NCS기준으로 채용방식 전환 필요성에 대해서는 전문대학 졸업생의 다수가 취업하는 노인분야 및 장애인분야, 아동분야 등에서 NCS를 채용기준으로 변경할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 이는 시설의 특성상 현재 개발된 NCS가 적합하지 않고 인간에 대한 이해 등 인성을 갖춘 구직자를 선호하고 있다는 점이다. 따라서, 채용 현장에 NCS 적용 가능성을 높이기 위해서는 분야별 NCS 개발이 선행되어야 한다.

셋째, 수학능력과 NCS 가능성 영역에서는 전문대학 학생들의 수학능력을 고려할 때 현행 사회복지 영역의 NCS에서 요구하는 직무기술을 습득할 수 있는 비율은 낮을 것으로 예상된다. 즉 현행 사회복지 분야 NCS가 관리자 수준의 능력단위가 많아 현장 실무자의 재교육에 적합하다는 것이다. 아울러 현재 사회복지사 자격은 과정이수형 과정으로 운영하고 있어, 현행 자격제도를 무시하고 NCS에서 정의된 직무 능력만을 고려하여 교육과정을 구성할 경우 사회복지사 자격 취득에 문제가 생길 수 있다. 그러므로 현행 자격제도를 유지한다는 전제 하에 NCS를 적용한다면 이러한 제약을 염두에 두고 개발해야 한다.

넷째, NCS의 직업기초능력에 대한 견해는 대체로 긍정적으로 평가하고 있다. 특히, 의사소통능력, 대인관계, 직업윤리, 정보능력 등의 중요성을 강조하고 있다.

3. NCS 시범 운영 결과에 대한 분석

저자가 속한 학과에서는 2013년 10월 NCS 기반 교육과정개발을 통해 일부 과목을 NCS 기반으로 개발하였으며, 2014년 2학기에 전임교수가 담당하는 과목을 시범 운영하였다. 시범 운영의 목적은 본격적인 교육과정 운영에 있어 발생할 수 있는 문제점을 미리 발견하여 개선점을 찾기 위한 것이었다. 해당 과목의 수강생 및 교수자를 대상으로 한 심층면접 결과를 정리한 것은 다음과 같다⁶.

⁶ 본 논문 작성자가 재직하는 대학에서는 2013년 NCS기반으로 교육과정을 개발하고 2015년 본격적인 NCS기반의 교육과정 운영을 앞두고 2014년 2학기에 시범으로 아동복지론, 사회복지 행정론 등 두 과목에 대하여 NCS 기반의 교육을 실시하였다. 이 중 아동복지론 과목에 대한 학습자, 교수자의 심층면접을 통하여 NCS 기반 교육과정에 따른 문제점과 개선점을 파악하고자 하였다.

3.1 학생 대상 심층면접 내용

면접은 2014년 2학기 시범으로 운영한, NCS 기반으로 개발된 ‘아동복지론’ 수업을 수강한 학생 9명을 대상으로 실시하였다⁷. 면접 내용은 ‘NCS 방식의 수업에 대한 만족 여부’, ‘수업을 통한 직무능력 함양 여부’, ‘NCS 수업 방식의 전면 확대 적용 가능성에 대한 의견’등 이었다.

표 4. NCS 참가 학생 면접 내용 요약

주제	내용
NCS 방식의 수업(반복되는 평가와 피드백에 대한 만족 여부	<p>1. 응답현황 - 10명 중 6명이 만족(60%)</p> <p>2. 주요 인터뷰 내용</p> <p>1) 만족이라고 응답한 이유 -매주 행하는 테스트를 통해 집중도가 높아졌으며 이해가 되지 않는 부분은 피드백을 통해 해결할 수 있었다(A+). - 교재에 없는 부분에 대해 피드백을 통해 알려 주었다(A+) - 반복되는 피드백으로 수업 내용의 학습능력이 향상되었다(A+) - 평가와 피드백의 반복을 통해 자연스럽게 학습이 되었다(B+) - 그날 배운 것을 바로 평가하게 되어 집중에 도움이 되었다(D+)</p> <p>2) 불만족이라고 응답한 이유 - 매 강의마다 평가를 받아야하는 것 때문에 부담이 많다(B) - 평가와 피드백에 대한 심리적 압박이 심해 수업에 부담을 느꼈다(B+) - 반복되는 평가와 피드백으로 인하여 수업이 아닌 외우기밖에 기억이 나지 않는다(B) - 평가와 피드백으로 인한 심리적 부담이 싫다(D)</p>
수업을 통한 직무능력 함양 여부	<p>1. 응답현황 - 10명 중 3명이 그렇다고 답함</p> <p>2. 주요 인터뷰 내용</p> <p>1) 직무능력이 함양되었다고 응답한 이유 - 아동에 대한 개념과 법 등에 대해 공부하게 되어 다음에 아동 관련 일을 할 때 도움이 될 것 같다(A+) - 아동시설의 종류와 현황 등에 대해서 알게 되었다(B) - 아동에 대한 특징과 발달 과정을 알게 되어 다음에 일을 할 때 도움이 될 것 같다(D+)</p> <p>2) 직무능력이 함양이 되지 못했다고 응답한 이유 - 개념이나 이론은 숙지 가능했지만 아동시설에서의 직무 자체를 익힐 수는 없었다(A+). - 아동에 대한 이해에는 도움이 되지만 아동시설에서 어떤 일을 하는지 구체적인 것을 배울 수 없었다(A+, B+, B+, B, B+, B) - 심리적 부담으로 인해 수업 내용을 기억할 수 없다(D)</p>
NCS 수업 방식의 전면 확대 적용 가능성에 대한 의견	<p>1. 응답현황 - 10명 중 4명이 그렇게 해야 한다고 응답</p> <p>2. 주요 코멘트</p> <p>1) 다른 과목에 확산해야 한다고 응답한 이유 - 평가와 피드백의 반복은 수업시간에 배운 것을 잘 이해하게 되었다(A+, A+) - 반복되는 평가와 피드백에 힘들지만 복습이 되어서 좋았다(B+)</p>

⁷ 설문대상 9명은 아동복지론 성적이 각각 A학점 2명, B학점 2명, C학점 2명, D학점 이하 3명 등이다.

	<ul style="list-style-type: none"> - 수업의 집중도를 높이기 위해 필요하다(D+) 2) 다른 과목에 확산할 필요가 없다고 응답한 이유 <ul style="list-style-type: none"> - 계속되는 피드백에 대한 부담감으로 수업 집중도가 떨어짐(A+,D) - 피드백에 대한 부담으로 수업 스트레스가 많아서 공부를 잘하는 학생에게는 도움이 되겠지만, 그렇지 못한 학생들에게는 심리적 부담만 줄 것 같다(A+) - 피드백으로 인한 심리적 부담이 많다(B) - 그렇지 않아도 과제도 많은데 모든 과목을 이렇게 한다면 부담이 심해질 것 같다(B+) - 피드백 보다는 토론형식의 수업이 낫다(B)
--	--

* 주요 인터뷰 내용의 응답 중 괄호안의 알파벳은 해당 학생이 아동복지에서 취득한 학점을 의미한다

3.2 교수자 대상 인터뷰 내용

인터뷰 대상 교수자는 논문 작성자가 재직 중인 사회복지과의 교수로서 2014년 2학기 시범으로 운영한 NCS 기반으로 개발된 '아동복지론' 수업을 담당한 교수이다. 설문 내용은 'NCS 방식의 수업으로 인한 추가적인 시간적 부담', 'NCS 적용을 통해 직무능력을 키울 수 있도록 수업이 가능하였는지에 대한 의견' 등이었다.

표 5. NCS 강의 교수의 인터뷰 내용 요약

주제	내용
NCS 방식의 수업으로 인한 추가적인 시간적 부담	<ul style="list-style-type: none"> - 중간고사와 기말고사를 제외한 13주의 강의를 강의-테스트-피드백의 형태로 실시하였음. - 테스트의 평가 및 피드백은 1회만 실시하였으며 1인당 평균 30분 정도 소요되었으며 한 학기 강의에 강의 시간 이외에 추가적으로 소요되는 시간은 20(명) * 30(분) * 13(주) = 130(시간) = 5.42(일)임. - 즉, 1회의 테스트와 피드백만을 실시하였는데도 불구하고 강의 이외의 추가로 5.42일이 소요되었으며, 만약 매주 수강생 모두가 피드백을 수행준거 기준을 통과하기 위해 반복적으로 실시했다면 소요되는 시간은 더욱 증가하였을 것임.
NCS 적용을 통해 직무능력을 키울 수 있도록 수업이 가능하였는지에 대한 의견	<ul style="list-style-type: none"> - 사회복지학 교과목지침서의 목표와 NCS 기반 교육과정의 목표의 차이점은 '아동에 대한 사회복지사의 보편적인 지식과 능력'을 갖추게 할 것인가 아니면 '아동복지분야의 특정 직무에서 수행해야 하는 구체적인 직무능력'을 구축하게 할 것인가에 있는 것으로 보임 - 그러므로 NCS 기반 아동복지론 운영이 제대로 이루어지면, 다음과 같은 여러 문제가 먼저 해결되어야 함. 예를 들어 어떤(연령, 문제 등) 아동을 대상으로 하는 아동복지분야의 어떤 직무에 초점을 둘 것인가? 그리고 그 직무를 수행하기 위해 요구되는 실제적인 능력은 구체적으로 어떤 것인가? 아동복지분야에서 일할 사회복지사가 갖추어야 할 보편적 지식과 능력, 자질 함양은 직무수행에 필요하지 않은가? 등. - 결론적으로 말하자면 사회복지분야의 인력 배치 및 양성 방향과 NCS 기반 교육과정의 인력양성 방향이 서로 부합될 수 있는가에 대한 구체적 해결안이 마련되지 않은 현재로서는 포괄적인 관점에서 교육을 실시할 수밖에 없어 NCS 적용의 취지가 무색해 질 수 있음.

3.3 시범 운영 결과 요약

첫째, 반복적인 평가와 피드백을 통하여 자연스런 지식 함양이 이루어지는 것에 대하여 긍정적인 평가를 하

는 측면을 엿볼 수 있었지만 전체적으로는 평가와 피드백의 순환으로 인한 심리적 압박감이 심한 것으로 나타났다. 그리고 더욱 중요한 사실은 평가와 피드백의 반복에도 학생들이 수업을 통하여 직무능력이 향상되었다고 느끼지 않고 있다는 것이다. 이는 사회복지과에서 본격적인 직무 중심의 수업을 실시하기에는 한계점이 있음을 알 수 있다.

둘째, 시범적 NCS 적용에 따른 추가적인 시간 부담을 볼 때 만약 본격적으로 NCS를 적용한다면 테스트와 피드백에 소요되는 시간이 훨씬 증가할 것이다. 직무능력의 함양이라는 관점에서 사회복지직이라는 포괄적 관점에서 직무를 규정하고 자격화한 현행 사회복지사 자격제도를 고려할 때 구체적인 세부 직무능력 함양을 표방한 NCS의 적용은 다소 무리가 있다. 그러므로 이러한 제약들을 고려한다면 본격적인 NCS 적용에 앞서 현행 사회복지사 자격이나 교육목적에 대한 재조명이 필요하다.

4. 분석결과

과정이수형 자격 제도를 운영하고 있는 현 사회복지과의 교육과정을 NCS에 기반한 모형으로 설계하기 위해 졸업생들의 취업현황, 산업체 요구도 조사, 그리고 NCS 기반 교육과정의 시범 운영에 따른 결과를 분석하여 요약하면 다음과 같다.

4.1 사회복지과는 이미 과정이수형의 교육과정을 운영하고 있다.

NCS의 기본이념은 단순한 현장 중심의 교육과정이 아닌, 교육과정 운영을 자격까지 연계하는 국가자격제도(NQF : National Qualifications Framework)와의 통합체계 구축에 있다. 그러나 사회복지과의 교육과정은 이미 과정이수형으로 구성되어 전문대학 이상의 학제에서 보건복지부가 규정하는 일정과목을 이수하면 사회복지사 2급 자격 취득이 가능하다. 따라서 NCS가 표방하는 NQF와의 통합구축체계의 관점에서 본다면 이미 과정이수형의 체계를 갖추고 있기 때문에 기존의 자격제도의 변화 없이 NCS를 교육과정에 도입하는 것은 모순이다.

4.2 인문사회 분야인 사회복지는 NCS가 표방하는 모델과 잘 맞지 않는다.

NCS의 정의에서 알 수 있듯이 본래의 적용 목적은 산업현장의 직무능력배양이기 때문에 모든 학문분야를 NCS화 또는 NCS 기반화 하는 것은 다소 무리가 있어 보인다. 지식에는 분명 능력중심의 지식도 있지만, 이론을 통해 창의성을 열어가고 다양한 사고를 가능하게 하는 부분이 존재하기 때문에 모든 교육을 현장에서 실무적 능력만을 강조하는 부분에 치중할 수는 없는 것이다. 따라서 학문적 성격에 따라서 모든 교육과목 분야에 적용하는 것보다는 일부 실습위주의 과목을 현장중심형으로 진행하는 것이 바람직하다[8]. 또한 학문분야에 따라 NCS 적용에 있어 학문의 특성에 대한 배려가 있어야 한다. 수행을 행동적으로 나타낼 수 있는 공학이나 자연과학과 같은 학문에는 NCS를 적용하기가 보다 용이할 것이다. 그러나 수행을 행동적으로 나타내기가 어렵거나 창의적 사고가 중요한 인문사회과학이나 예술분야는 표준화하기가 쉽지 않다. 따라서 획일적인 관점에서 NCS를 적용하기보다는 전문대학 사회복지과 졸업자들의 취업시장에 맞게 선별적으로 적용하거나 능력단위를 재구성하는 방안이 필요하다[9].

4.3 현재의 사회복지 NCS 능력단위가 현장의 의견을 충분히 반영하지 못하고 있다.

현장 실무자를 대상으로 한 심층면접 및 FGI에서 보듯이 전문대학 졸업자의 주요 취업처인 생활시설에서 요구하는 직무수준은 비교적 높지 않은 반면 직업윤리나 인성, 동료 간의 긍정적인 대인관계 능력 등은 채용결정의 주요 요인인 것으로 평가하였다. 즉 NCS에서 규정하는 직무능력보다는 직접적인 대인서비스에 필요한 원만한 인성을 갖춘 그리고 장기 근속 가능성이 높은 구직자를 선호하였다. 그러므로 직무능력과 더불어 인성 등을 함양하기 위한 독립적인 과목 개설이 검토되어야 한다.

4.4 사회복지 능력단위는 제한적 범위 내에서 개발되어 실제 적용에 한계가 있다.

기능 중심으로 개발된 현재의 NCS 사회복지 능력단

위는 사회복지 서비스의 모든 기능을 포함하고 있는 것이 아니라 정책, 서비스, 상담, 사례관리 등의 제한적인 범위 내에서 개발되어 있다. 게다가 소분류 '사회복지행정' 및 '개발'에 속한 능력단위는 경력개발 경로를 볼 때 전문대학용으로는 적합하지 않다. 그러나 해당 능력단위들과 관련된 교과목이 사회복지사 자격 취득의 필수과목으로 지정되어 있기 때문에 교육과정에 반드시 포함되어야 한다. 이러한 측면을 고려한다면 사회복지 능력단위들의 교육의 중요도에 따른 유형 분류가 필요하다.

4.5 학생의 수학능력과 교수자의 부담을 고려할 때 직무 중심 능력 배양을 위한 유사과목간의 수평적 연계가 필요하다.

앞서 언급한 것처럼 사회복지직은 직무가 매우 다양하기 때문에 능력단위 속에서 이를 명확하게 구현하기 힘들다. 그러므로 학습을 통해 수행준거를 만족한다고 하더라도 개념이나 이론 습득이 주류인 인문학의 특성상 측정 목표가 뚜렷한 공업계와는 달리 학생들이 직무능력 함양이라는 관점에서 느끼는 성취감도 낮았다. 반면 반복되는 피드백과 측정으로 인한 교수자와 학습자의 부담은 매우 높았다. 그리고 평가와 교수의 피드백이 반복된다고 하더라도 수학능력 향상이 전제가 되지 않은 상태에서는 해당 능력단위에서 정의하는 직무능력을 일정수준 이상으로 향상시키기는 매우 어렵다. 이는 사회복지 학문의 특성과 학생들의 학습수준을 고려할 때 능력단위 또는 과목별 평가와 피드백만으로는 NCS가 표방하는 직무능력을 완성시키기는 어렵다는 것을 의미한다. 따라서 직무능력을 갖추기 위한 일련의 유사 능력단위를 연계·통합하여 하나의 가상의 능력단위로 구성하고 이들의 집합을 직무능력으로 간주하여 반복적으로 교육하는 방안이 필요하다.

IV. NCS에 기반한 사회복지 교육과정 설계 모형

NCS를 교육과정에 적용하기 위한 선행조건 및 제약사항들의 검토를 통해 교육과정 개발에 필요한 주요 고

려사항의 서술을 기반으로 한 교육과정 설계 모형을 제시하고자 한다⁸.

1. 교육과정 설계의 주요 포인트

1.1 과정이수형의 교육과정에 NCS를 매핑하기 위한 역공학적 접근 필요

전문대학 사회복지과의 교육과정은 사회복지사 2급 자격 취득을 위한 과정이수형으로 구성되어 있으며 2년의 수업연한에 80학점 내외의 학점을 또 다른 과정이수형 자격인 보육교사 2급 과정과 공유한다는 사실을 고려할 때, NCS 능력단위 적용으로 신규과목 편성의 필요성이 대두되어도 적용할 수 있는 여지는 거의 없다. 이는 국가직무표준(NCS)의 적용을 국가자격제도(NQF)로 연계하려는 NCS의 기본 구상과는 대치되는 것이며 사회복지과 교육과정을 이에 맞게 설계하기 위해서는 사회복지 자격제도의 전면 재검토라는 패러다임의 전환이 선행되어야 한다. 그러나 사회복지사 자격제도가 여전히 유지되고 있는 현제로서는 NCS 관련 능력단위를 추출하여 과목으로 편성하는 수준이 아닌 기존 자격 관련과목과 능력단위의 매핑 후 해당 과목의 수행준거를 NCS에 맞추는 역공학적 접근이 필요하다.

1.2 주 취업시장을 고려한 능력단위 추가

사회복지 관련 능력단위는 현재의 NCS처럼 기능별 분류도 가능한 반면 노인, 아동, 청소년, 장애인 등 서비스 대상을 기준으로 분류할 수도 있다. 또한 생활시설 또는 이용 시설 등 시설 유형에 따른 분류도 가능하다.

기능 중심으로 분류된 현재의 NCS 사회복지 능력단위는 정책, 서비스, 상담, 사례관리 등 제한적 범위 내에서 개발되어 있어 현존하는 능력단위만으로는 주 취업시장을 고려한 현장 직무능력 향상을 위한 교육과정 편성은 제한적일 수밖에 없다. 취업시장을 고려한 직무 중심의 교육과정 편성을 위해서는 사회복지 서비스 대상에 따른 서비스 제공 관련 능력단위가 필요하며 이를 반영하기 위하여 [그림 2]와 같이 소분류 '사회복지 서

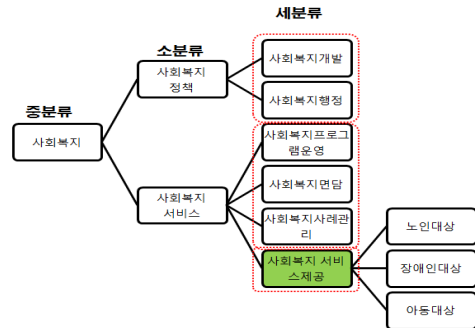


그림 2. 취업시장을 고려한 능력단위 추가

비스' 하에 '사회복지 서비스 제공'이라는 세분류를 정의한 다음 졸업생들의 주 취업시장인 노인, 아동, 장애인 등을 대상으로 한 대인서비스 제공에 관한 능력단위를 정의·추가한다.

1.3 능력단위의 유형 분류

NCS가 제공하는 능력단위 중 '사회복지행정', '사회복지개발' 등 일부 세분류 하의 능력단위는 전문대학 수준에는 적합하지 않기 때문에 직무능력 배양의 관점에서 볼 때 교육과정에 포함되는 것은 적절치 않다. 그러나 관련 과목들이 사회복지사 2급 자격취득 과목으로 지정되어 이미 교육과정에 편성되어 있어 배제가 불가능하므로 전문대학 학습 수준에 맞추어 수행준거를 조정하여 재편성한다. 이처럼 사회복지 분야의 능력단위는 전문대학 수준에 적합한 것, 전문대학 수준에는 적합하지 않지만 배제할 수 없는 것, 전문대학 교육과정에 필요하지만 정의되어 있지 않는 것 등이 있다. 그러므로 모든 능력단위를 일률적으로 교육과정에 동일한 수준으로 적용하는 것은 합당하지 않으며 능력단위를 전문대학 수준에서의 적합도와 활용도에 따라 유형을 분류하고 교육수준을 차등적으로 적용한다. 이를 위해 능력단위들을 3가지 유형으로 분류할 수 있다. 유형 1은 졸업생들의 주 취업시장의 주요 직무와 밀접한 관련이 있는 능력단위들이다. 유형 2는 NCS에서 제공하는 능력단위 중 유형 1에서 정의한 직무능력 함양에 필요한 기능들을 정의한 기능 중심의 능력단위이다. 그리고 유형 3은 NCS에서 제공하는 능력단위 중 경력개발의 관점에서 볼 때 전문대학 수준에서는 적합하지 않지

⁸ 세부적인 교육과정이 아닌 기초 모델을 제시하는 이유는 대학이 소재하고 있는 지역이나 취업시장의 특성에 따라 세부항목들이 차이가 있기 때문이다.

만 사회복지 자격관련 과목이 이미 편성되어 있는 능력단위를 의미한다.

이렇게 정의한 분류 방식에 따라 육과과정개발에 활용될 능력단위들에 대한 유형을 분류하면 [표 6]과 같다. 표에서 보듯이 자체 정의한 서비스 대상에게 직접적인 서비스를 제공하는 능력단위들이 유형1에 속한다. 그리고 사회복지사의 직무수행에 있어서 세부기능에 해당하는 면담, 사례관리, 프로그램 운영 등에 대한 능력단위들이 유형 2에 속하며, 유형 1에 속한 능력단위에 정의한 직무 능력을 완성시키는데 필요한 능력단위들이다. 유형 3은 전문대학 수준에는 맞지 않으나 사회복지사 자격 이수 관련과목으로 교육과정에서 배제할 수 없는 과목들과 관련 있는 능력단위들이다.

표 6. 소분류 별 능력단위 구성체계

소분류	세분류	(추출된) 능력단위	경력개발 레벨	유형 분류
사회복지정책	사회복지개발	인사관리, 재무관리, 사무관리, 자원개발	5~8	3
	사회복지행정	육구조사	6~8	3
사회복지서비스	사회복지프로그램운영	육구조사, 계획수립, 홍보, 자원개발, 실행, 점검, 종결, 평가	3~5	2
	사회복지면담	초기면접, 기록관리, 사정, 개인상담, 가족상담, 집단상담, 면담종결, 슈퍼비전	3~5	2
	사회복지사례관리	외부운영체계구축, 내부운영체계구축, 인테이크, 통합적육구조사정, 실행계획수립, 직접실천, 간접실천, 평가, 종결	4~6	2
	사회복지서비스제공	노인대상, 아동대상, 장애인대상	2~3	1

- 유형1 : 졸업생들의 주 취업시장을 고려하여 직무중심으로 자체 정의한 능력단위
- 유형2: NCS가 제공하는 능력단위 중 유형1의 능력단위 완성을 위해 필요한 능력단위
- 유형3: 전문대학 레벨에는 맞지 않지만 사회복지 자격관련 과목이 존재하는 능력단위

1.4 현장의 평가에 따른 직업기초능력의 선별화 필요

직무능력 자체와는 별도로, 환경과 직업 변화 등에 적절히 적응하며 직무를 수행할 수 있는 능력을 의미하는 직업기초능력은 11개의 주요 영역으로 구성되며, 능력단위 별로 해당 능력단위에서 성취해야 하는 요소들을 기술하고 있다. 그러나 사회복지직은 11개 영역 전부가 필요한 것은 아니지만 직업윤리 등 일부 영역은 사회복지직이 능력단위를 통하여 갖추어야 할 직무능력 못지않게 중요한 핵심 요소이다. [표 7]은 앞에서 언급한 시설 원장(센터장) 및 실무자와의 인터뷰를 통해

추출된 직업기초능력의 11개 주요영역 중 가장 중요하다고 평가한 4개를 정리한 것으로 [13]의 연구결과와 일치한다. 그리고 사회복지 분야에서의 이러한 요소들의 중요도를 감안할 때 NCS에서 정의한 능력단위 내에서 검증하는 수준에 그치는 것보다는 독립된 교과목으로 편성하여 능력을 함양하게 한 다음 관련 능력단위 내에서 검증하게 하는 2단계 시스템을 구동하는 것이 바람직하다.

표 7. 사회복지직에 맞게 추출한 핵심 직업 기초능력

순번	직업기초능력	
	주요영역	하위영역
1	의사소통능력	문서이해 능력, 문서작성 능력, 경청능력
6	대인관계능력	팀워크 능력, 고객서비스 능력
7	정보능력	컴퓨터 활용능력
10	직업윤리	근로윤리, 공동체윤리

2. 교육과정의 설계를 위한 기본 모델

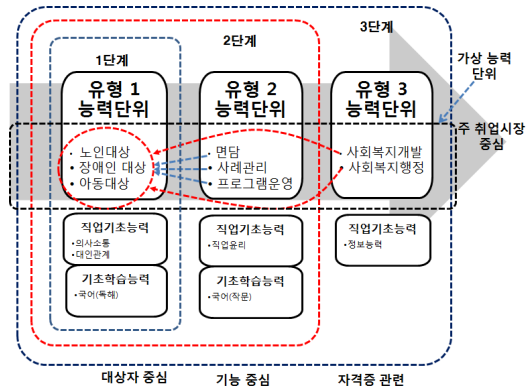


그림 3. 주 취업시장 중심의 능력단위 연계·연결

앞서 언급한 바와 같이 다양한 취업분야 그리고 현재의 학생들의 수학능력을 고려한다면 능력단위별 수행준거 검증을 통해 직무능력을 향상시키고자 하는 현재의 NCS 학습 모델만으로는 직무능력의 함양이 힘들 것으로 판단된다. 이에 본 절에서는 주 취업시장의 직무능력 함양을 위한 교육과정 개발 방안을 [그림 3]과 같이 제시한다. [그림 3]에서 제시한 교육과정 모델은

NCS에서 표방하는 것처럼 능력단위 별 직무능력 함양에 기준을 두고 있는 것이 아닌, 시간의 흐름에 따라 주취업시장을 중심으로 연관 있는 다수의 능력단위들의 조합을 하나의 가상 능력단위로 두고 현장에서의 능력단위의 활용도에 따라 유기적·순차적으로 배열함으로써 주요 취업시장 관련 사회복지 직무를 점진적으로 함양할 수 있도록 한 형태이다.

먼저 주요 취업분야에 필요한 관련 능력단위들을 시간의 흐름에 따라 유형별로 배치한다. 즉 취업시장의 직접적인 직무수행에 필요한 유형 1 능력단위를 우선적으로 배치한 다음 해당 직무를 효율적으로 수행하기 위하여 추가적으로 필요한 유형2의 기능 중심 능력단위를 배치한다. 그리고 마지막으로 전문대학 수준에는 맞지 않지만 자격관련 과목으로 이미 편성되어 있는 능력단위들을 전문대학 수준에 맞게 조정하여 배치한다.

능력단위 유형별 학습은 다음과 같다. 첫째, 유형 1의 능력단위는 취업현장에서 필요한 수행준거에 따라 능력단위 수준의 학습을 제공한다. 유형 2 능력단위는 면담, 사례관리, 프로그램 운영 등 사회복지 서비스의 주요 기능이므로 교육 방향은 유형 1의 서비스 대상자들을 대상으로 능력단위에 기술된 직무수행을 기능 습득 범위로 둔다. 유형 3은 전문대학 수준의 직무와 직접적인 관련은 없지만 자격취득 관련 과목에 해당하며 유형 2와 마찬가지로 교육 내용을 유형 1의 서비스 대상자들이 생활 또는 이용 시설에서의 업무에 필요한 수준의 교육을 제공한다. 그리고 능력단위 학습을 위한 수학적 특히 인문사회 분야의 특성 상 교재와 강의 내용을 이해할 수 있는 국어 능력(작문, 독해)의 함양을 위해 일정기간 동안 관련 과목을 배치한다. 이와 더불어 현장업무 수행과 경력개발에 있어 능력단위 못지않게 중요하다고 평가되는 4개 핵심 직업기초능력을 2년에 걸쳐 수평적으로 배치한다.

V. 결론 및 연구의 한계점

국가직무능력표준은 국가차원에서 산업현장에서 직무수행에 필요한 능력들을 체계화 및 표준화 한 것으

로, 해당 직무에 대해 얼마나 알고 있는가보다는 무엇을 할 수 있는 지에 교육의 초점을 맞추고 있는 제도이다. 그러므로 전문직업인 양성을 목적으로 하는 전문대학에 적절한 수준에서 적용한다면 효율적인 현장 중심의 인력 양성이 가능할 것으로 보인다. 그러나 직무에 대한 개념이 비교적 명확하여 NCS 적용이 용이한 공학계 학과들에 비해 이론 및 개념 중심의 교육이 주를 이루는 인문사회 관련학과에서는 NCS 본연의 목적에 따라 교육과정을 구성하는 것이 용이하지 않다. 특히 전문대학 사회복지과 졸업생의 취업시장은 주로 생활시설이므로 기능 위주로 구성된 현재의 NCS의 능력단위 요소들을 그대로 적용하기에는 무리가 있다. 이에 본 논문에서는 인문사회의 분야인 전문대학 사회복지과의 교육과정에 NCS를 적용함에 있어 선행요건들과 시범 운영을 통하여 나타난 문제점을 토대로 NCS 기반 교육과정 개발에 대한 기본방향을 제시하고자 하였으며 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 사회복지과의 교육과정은 전문대학 이상의 학제에서 보건복지부가 규정하는 일정과목을 이수한다면 사회복지사 2급 자격 취득이 가능한 과정이수형이며 특히 전문대학은 2년의 수업연한 동안 80학점 내외의 학점을 이수한다는 것을 고려할 때 NCS 능력단위 적용으로 신규과목 편성의 필요성이 대두되어도 그리고 실제 적용할 수도 없을 뿐만 아니라 직무수준에 적합하지 않은 과목이 존재해도 자격관련 과목이면 배제할 수가 없다. 따라서 능력단위의 조합을 전제로 교육과정을 설계하는 것이 아닌, 기존 과목에 능력단위를 맞추는 역공학적 접근이 필요하다. 또한 전문대학 수준에는 맞지 않지만 이미 사회복지사 자격관련 과목으로 편성되어 있어 배제할 수 없는 경우 전문대학 수준에 맞게 수정·적용한다.

둘째, 현재의 NCS 사회복지 관련 능력단위는 정책, 서비스, 상담, 사례관리 등 사회복지 서비스의 기능 중심으로 제한적 범위 내에서 개발되어있어서 직무중심의 교육과정을 설계하기에는 무리가 있다. 그러므로 주취업시장 중심의 교육과정 설계를 위해 전문대학 졸업생들이 주로 취업하는 노인, 장애인, 아동 관련 생활시설에서의 직접적인 서비스 제공과 관련한 능력단위를

추가한다.

셋째, 직무수행과 향후 경력개발에 필요한 직업기초 능력의 11개 주요영역 중 현장 실무자들에 의해 중요하다고 평가된 4개 주요 영역을 추출, 독자적 과목으로 편성하여 교육과정을 통해 점진적으로 배양하면서 관련 능력단위 내에서 검증하는 2원화된 시스템을 구축한다.

넷째, 위의 사항들을 고려한 교육과정 개발을 위한 모형에서는 개별 능력단위별 직무능력 함양이 아닌 주 취업시장이 필요로 하는 직무와 연관 있는 능력단위들을 유기적으로 연결하여 직무능력을 함양하게 한다. 이를 위해 취업시장의 직무에 필요한 능력단위인 유형 1의 능력단위, 유형 1의 능력단위에 해당하는 직무를 효율적으로 수행하기 위한 필요한 기능 중심의 능력단위인 유형 2의 능력단위, 그리고 마지막으로 자격관련 과목으로 이미 편성되어 있는 능력단위인 유형 3의 능력단위를 유기적·수평적으로 배열하고 수행준거를 주 취업분야 중심으로 해당 능력단위들에 공통적으로 적용한다. 이와 더불어 능력단위의 학습에 필요한 능력(작문, 독해) 관련과목 및 4개 핵심 직업기초능력을 능력단위들과 병행 배치한다.

제안하는 모형에서는, 과정이수형으로 구성된 교육과정의 틀 유지를 전제로 주 취업시장 직무 함양에 필요한 다수의 능력단위들의 조합을 하나의 가상 능력단위로 두고, 현장에서의 능력단위 활용도에 따라 단계적으로 배치한 다음, 주 취업시장에서 필요로 하는 직무 능력에 맞추어 순차적·반복적으로 학습이 가능하도록 한다. 이렇게 함으로써 주 취업시장에 필요한 직무능력을 단계에 걸쳐 반복적으로 습득하게 할 수 있게 되어 자연스럽게 직무능력의 완성도를 높일 수 있다.

다만, 본 연구는 연구자가 소속되어 있는 학과의 사례를 중심으로 기술하고 있고, 연구 방법으로 질적 연구인 초점집단면접법을 적용하여 모든 전문대학 사회복지과에 일반화하기에는 한계가 있다. 또한 본 연구가 사회복지과 교육과정을 중심으로 이루어졌으므로, 과정이수형으로 운영 중인 타 학문 분야에 적용하는 데는 또 다른 제한점으로 작용할 수 있으므로 향후 이에 대한 심층적인 연구가 요구된다.

참고 문헌

- [1] 오만덕, 이승희, “NCS를 활용한 전문대학 교육과정 개편,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제9호, pp.651-662, 2014.
- [2] 정향진, “NCS의 도입 및 당면 과제,” 제1차 NCS 포럼: 능력중심사회 구현을 위한 NCS 활용 전략, 한국직업능력개발원 자료집, pp.1-24, 2013.
- [3] 주인중, 조정운, 임경범, “국가직무능력표준(NCS) 사업의 현안 및 정책방안,” THE HRD REVIEW, pp.19-39, 2010.
- [4] 정재창, 민병모, 김종명 역, *알기 쉬운 역량모델링*, PSI컨설팅, 2008.
- [5] S. R. Parry, “The Quest For Competencies,” Training, pp.48-56, 1996.
- [6] 박동열, “국가직무능력표준(NCS)을 활용한 역량 교육 추진 실태와 과제,” The HRD REVIEW, pp.52-71, 2013.
- [7] 박동열, “교육기관에서의 NCS 적용 성과와 향후 과제,” 제1차 NCS포럼: 능력중심사회 구현을 위한 NCS 활용 전략, 한국직업능력개발원 자료집, pp.57-74, 2013.
- [8] 이진수, 양승훈, “보건계열학과 NCS 기반 교육과정 개발 및 운영방안 연구,” 한국엔터테인먼트산업학회논문지, 제8권, 제3호, pp.281-291, 2014.
- [9] 이병석, “NCS로 가는 길 좀 가르쳐 주세요,” 한국대학신문, 2014.11.17.
- [10] 이기영, 주찬희, “국가직무능력표준 개발과 사회복지계의 대응방향,” 한국사회복지행정학회 춘계 학술대회 및 WORKSHOP, pp.147-164, 2014.
- [11] 조병섭, “전문대학생의 기초학습능력 진단 및 증진 방안,” 한국전문대학 교육협의회, 연구 제 2012-10호, p.29, 2012.
- [12] 이광용 외 5인, “2014 전문대학생의 언어 기초학습능력 영역별 진단도구 개발 및 적용,” 한국전문대학 교육협의회, 연구 제2014-07호, p.102, 2014.
- [13] 이현주, “제9회 전문대학 교수·학습 연구대회 우수사례,” 한국전문대학 교육협의회, 연구 제

2010-35-1호, pp.15-17, 2010.

[14] 김상진, “과정이수형 자격제도 도입관련 주요이슈,” HRD 리뷰 11월호, pp.36-47, 2011.

[15] 한국연구재단, NCS(국가직무능력표준) 기반 교육과정 가이드라인, 2015.

저 자 소 개

박 용 운(Yong Woon Park)

정회원



- 1988년 2월 : 부산대학교 계산통계학과 학사
- 1988년 1월 ~ 1995년 3월 : LG-CNS 소프트웨어 엔지니어
- 1997년 2월 : 부산대학교 전자계산학 석사

- 2001년 2월 : 부산대학교 전자계산학 박사
 - 2000년 4월 ~ 현재 : 동의과학대학교 교수
- <관심분야> : 교육관련 소프트웨어 개발

김 경 미(Kyoung Mee Kim)

정회원



- 1993년 2월 : 부산대학교 사회복지학과(행정학사)
- 2002년 2월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2010년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학박사)

- 2005년 3월 ~ 현재 : 동의과학대학교 사회복지과 교수
- <관심분야> : 정신보건사회복지, 사례관리

유 태 완(Tae Wan Yoo)

정회원



- 1989년 2월 : 동의대학교 법학과(법학사)
- 2000년 2월 : 경성대학교 사회복지대학원 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2011년 2월 : 인제대학교 대학원

사회 복지학과(사회복지학 박사 수료)

- 2008년 3월 ~ 현재 : 동의과학대학교 사회복지과 교수
- <관심분야> : human service contents