

사회복지 분야 NCS기반의 교육요구 분석

Educational Needs Analysis on NCS Based In the Field of Social Welfare

진선미, 장혁기
한국보건복지인력개발원

Sun-Mi Jin(Micojin@kohi.or.kr), Hyeok-Gi Jang(journeyjang@naver.com)

요약

본 연구는 2014년 개발된 사회복지분야 국가직무능력표준(NCS)에 대한 교육요구분석을 통해 사회복지 분야 직무별 직무능력요소의 상대적 중요도와 시급성을 분석하여 이를 기반으로 교육요구조사 및 교육과정 개발 필요성이 높은 직무능력요소를 도출하는 데 목적이 있다. 본 연구를 위해 공무원 583명, 민간종사자 644명 등 총 1,227명의 데이터를 활용하여 SPSS 18.0과 Microsoft Excel 2013을 활용하여 분석을 실시하였다.

분석결과, 공무원의 경우에는 사회복지개발 직무의 지역사회분석, 욕구조사, 지역사회자원구축, 지역사회 네트워크, 사회문제사정, 주민조직화, 복지계획수립의 6개 능력, 공공복지 직무의 복지특이민원관리, 자원발굴민간협력 2개 능력, 사회복지행정 직무의 사회복지조직재무관리, 복지계획수립 2개 능력 등 총 10개 능력이 능력개발 시급성이 높은 것으로 분석되었다. 본 연구 결과를 토대를 시사점을 제시하였다.

■ 중심어 : | 국가직무능력표준(NCS) | 사회복지 | 교육요구 분석 |

Abstract

This study conducts an analysis on the relative significance and urgency of competence factors for jobs in the field of Social Welfare through a demand analysis on the vocational training of the K Human Resource Development Institute regarding the National Competency Standards (NCS) in the field of Social Welfare, which was developed in the year 2014. The aim is to derive competence factors with high demands in education and high necessity of curriculum development based on the analysis. The data of 1,227 persons: 583 public officials and 644 private employees, was analyzed by using SPSS 18.0 and Microsoft Excel 2013.

Results of the demand assessment on vocational training are as follows: for public officials, 4 competences in social development jobs (social area analysis, needs assessment, community resource building, community network, social assessment, community organizing, and welfare planning), 2 competences in public welfare jobs (management of unusual complaints in welfare and civil cooperation in resource development), and 2 competences in social welfare administration jobs (financial management in social welfare organizations and welfare planning) had high urgency in competence development. Implications were suggested based on the results.

■ keyword : | National Competency Standards(NCS) | Social Welfare | Educational Needs Analysis |

I. 서론

21세기는 무한경쟁의 시대로 전문능력과 기술을 갖춘 인력이 요구되는 사회이며 국가 경쟁력의 확보에 인적자원의 질적 능력이 무엇보다 중요하다 할 수 있다. 주요 선진국에서는 산업현장의 수요가 반영된 직무 능력에 대한 표준을 만들어 교육훈련과 자격을 통해 전문인력을 노동시장에 배출하여 인적자원의 현장 적응능력을 높이고, 체계적인 능력관리를 할 수 있도록 유도하고 있으며 가장 대표적인 예가 국가직무능력표준(National Competency Standards: 이하 NCS)이다[1].

국가 복지예산 100조원 시대를 맞아 고도화 되어가고 있는 사회복지 현장에서 직무수행에 관한 사회복지행정 공무원의 전문성이 요구되고 있으나, 전문성 강화를 위한 교육체계나 교육프로그램은 부족한 실정이다[2]. 정부의 사회복지 정책 실천을 하고 있는 사회복지시설의 사회복지 종사자에게 복지마인드, 복지정책 및 행정 등과 관련된 전문성이 필요하다. 이를 위해서는 사회복지 종사자의 전문성을 갖추기 위한 인적자원관리가 중요하지만 사회복지 공무원에 비해 예산지원 부족, 체계적인 교육프로그램 부재, 잦은 이직 등 상대적으로 체계적인 인적자원관리가 부족한 것이 현실이다[3]. 교육부와 노동부는 산업현장의 요구를 교육훈련 및 자격에 체계적으로 반영(일=자격=교육훈련연계)하기 위하여 국가직무능력표준을 개발 및 보급하고 있으나, 교육과정에서의 활용은 매우 미흡한 상태이다[1]. 그러나 점차 다양한 산업 분야에서 NCS기반의 교육과정 개발이 이루어질 것으로 예상된다.

사회복지 분야에서 NCS 도입 필요성을 살펴보면 교육훈련과정 및 자격기준에 NCS를 활용함으로써 사회복지 실무현장, 교육훈련, 자격 간 연계를 통한 교육 투자의 효율성 향상을 기대할 수 있다. 또한 NCS기반 교육과정은 성과중심의 교육운영으로써 직업교육에 질 향상에 기여할 뿐만 아니라, 인력양성 및 평가에 산업별 협의체 등이 참여함으로써 현장 중심의 교육운영이 가능하다[4][5]. 직무능력표준은 질 중심이어야 하는데 개인이 단순히 얼마나 많은 종류의 능력을 가지고 있는가를 평가하기 보다는 그러한 능력의 질이 일정한 수준에 도달했는지 여부에 초점을 두는 것이다[1].

따라서 정부의 NCS 활용 방침에 맞추어 기존의 교육과정 개발 및 운영 방향성을 점검하고, 특성화된 NCS 기반의 교육과정을 개발·운영하여 사회복지 전문 인력을 보다 체계적으로 육성할 필요성이 있다. 즉, 사회복지 실무현장에서 실제 근무하는 공무원 및 민간종사자의 교육필요점을 명확히 분석하고, 이를 기반으로 체계적인 교육과정을 개발하고 운영하여 교육의 질을 향상시킬 필요성이 있다.

본 연구의 목적은 사회복지 분야 국가직무능력표준을 기반으로 하여 실제 현장에서 업무를 수행하고 있는 사회복지 공무원과 민간종사자에게 필요한 직무능력요소와 교육내용을 도출하는 데 있다. 이를 위해 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 사회복지 분야의 국가직무능력표준의 직무와 사회복지 공무원 및 종사자의 직무와의 관련성을 파악하여 실제 교육필요도가 있는 직무를 제시한다. 둘째, 사회복지 공무원 및 종사자를 위한 교육내용을 도출한다.

II. 이론적 배경

1. 국가직무능력표준

국가직무능력표준(National Competency Standards)이란 ‘산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것’을 의미하며 인적자원협의체 또는 대표기구가 개발하고 국가가 확정, 고시한 것이다[6]. 즉, 한 근로자가 자신의 직무를 효과적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력(지식, 기술, 태도)을 국가차원에서 표준화한 것을 말하며, 이를 통해 일과 현장, 교육훈련과 자격검정이 연계될 수 있도록 하는 목적을 갖는다.

능력표준의 특성을 살펴보면 첫째, 한 사람의 근로자가 해당 직업 내에서 소관 업무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 실제적인 수행능력을 의미하며 직무수행능력 평가를 위한 최종 결과의 내용을 반영한다. 최종 결과는 ‘무엇을 하여야 한다’ 보다는 ‘무엇을 할 수 있다’는 형식으로 제시된다. 둘째, 해당 직무를 수행하기 위한 모든 종류의 수행능력을 포함하여 제시하는 데 수행능력은 특정업무를 수행하기 위해 요구되는 능력

인 작업능력, 다양한 다른 작업을 계획하고 조직화하는 능력인 작업관리 능력, 일상적인 업무가 마비되거나 예상치 못한 일이 발생했을 때 대처하는 능력인 돌발상황 대처능력, 해당 산업관련 기술적 및 환경적 변화를 예측하여 상황에 대처하는 능력인 미래지향적인 능력으로 구성된다. 셋째, 능력표준은 한 직업 내에서 근로자가 수행하는 개별 역할인 직무능력을 능력단위(unit)화하여 개발하고, 여러 개의 능력단위 집합으로 구성하여 모듈(Module) 형태의 구성을 취하고 있다. 넷째, 해당 분야 산업별인적자원개발협의체(SC), 관련단체 등과 산업현장에서 우수한 성과를 내고 있는 근로자 또는 전문가가 국가직무능력표준 개발 단계마다 참여하여 산업계 단체가 주도적으로 참여하여 개발한다[7][8].

NCS는 산업현장의 직무수요를 체계적으로 분석하여 제시함으로써 ‘일-교육-훈련-자격’을 연결하는 고리, 즉 인적자원개발의 핵심토대로 기능하게 하는 데 목적이 있다. 또 NCS는 교육훈련기관의 교육훈련과정, 직업능력개발 훈련기준 및 교재개발 등에 활용되어 산업 수요 맞춤형 인력양성에 기여하며, 근로자를 대상으로 경력개발경로 개발, 직무기술서, 채용·배치·승진 체크리스트, 자가진단도구로 활용가능하다. 한국산업인력공단에서는 국가직무능력표준을 활용하여 교육훈련과정, 훈련기준, 자격종목 설계, 출제기준 등을 제·개정 시에 활용하고 있다. 한국직업능력개발원에서는 NCS를 활용하여 전문대학 및 마이스터고·특성화고의 교과과정을 개편하는 데 활용하고 있다[9-12].

국가직무능력표준의 직업능력은 직무수행능력과 기초직업능력으로 구분하고 직무수행능력은 다시 필수직업능력, 선택직업능력 그리고 산업공통직업능력으로 구분한다. 직무수행능력은 다수의 능력단위로 구성되어 있으며 이들 능력단위의 조합, 연계를 통하여 훈련과 자격의 내용을 설계할 수 있다. 이러한 능력단위는 능력단위요소(수행준거, 지식·기술·태도), 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성된다. 능력단위는 능력단위분류번호, 능력단위정의, 능력단위요소(수행준거, 지식·기술·태도), 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성되어 있다[13][14].

2. 사회복지 분야 직무분류체계

사회복지 개념은 다양하지만, 사회복지성원들이 기본적으로 욕구를 충족시킬 수 있도록 돕는 조직화된 사회적 활동의 총체라고 정의하고 있다[15]. 사회복지사업은 보건복지부에서 바뀌는 복지정책에 맞추어 각 시·도에 사회복지통합업무안내지침을 제공하고 이를 기반으로 공무원과 민간종사자들은 업무를 수행한다. 2015년도 보건복지부에는 사회복지사업을 크게 국민기초생활보장, 기초연금, 영유아보육, 장애인복지, 장애인 연금, 긴급복지 지원, 한부모가족 지원으로 나누어 제시하고 있다[16].

현재 K인력개발원의 사회복지 분야 교육체계의 주요 내용은 복지공통, 지역복지, 사회서비스, 아동, 노인, 장애인 등 6개 영역으로 구성되어 있다[17]. 이에 비해 사회복지 분야가 속한 사회복지·종교 분야 직무군 및 직무분류 체계는 사회복지정책, 사회복지서비스, 직업상담서비스, 보육, 청소년지도의 5개 소분류로 구성되어 있으며 [표 1]과 같이 13개 세분류와 138개 능력단위로 구성되어 있다.

표 1. 사회복지 분야 직무분류체계

영역	직무	단위 수
01. 사회복지정책	01. 사회복지개발	9
	02. 사회복지행정	9
	03. 공공복지	11
02. 사회복지서비스	01. 사회복지프로그램운영	8
	02. 일상생활기능지원	8
	03. 사회복지면담	8
	04. 사회복지사례관리	9
03. 직업상담서비스	01. 직업상담	18
	02. 취업알선	9
	03. 전직지원	9
04. 보육	01. 보육	12
	01. 청소년지도	14
05. 청소년지도	02. 청소년상담복지	14
	세부직무 단위 합계	

III. 연구방법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구에서는 사회복지 분야 업무에 종사하는 공무원 및 민간종사자를 대상으로 사회복지 분야 국가직무능력표준 기반의 교육필요점을 도출하기 위하여 K인력

개발원에서 교육을 받은 적 있는 공무원 및 민간종사자를 연구 대상으로 선정하였다. 연구는 크게 두 가지 단계로 나누어 실시하였다. 먼저 전문가의 심층인터뷰를 통해 복지공무원 및 민간종사자에게 필요한 NCS 반의 직무영역을 도출하였다. 도출된 직무영역을 중심으로 설문조사는 온라인 설문조사 시스템을 활용하여 2015년 9월 9일부터 9월 16일까지 총 8일간 실시하였다. 공무원 584명, 민간종사자 648명, 총 1,232명이 설문에 응답하였다. 이중 데이터 입력이 완료되지 않은 공무원 1명과 민간종사자 4명의 데이터를 제거하고, 공무원 583명, 민간종사자 644명, 총 1,227명의 데이터를 분석에 활용하였다. 연구대상자의 인구통계적 특성은 [표 2]와 같다.

표 2. 연구 대상자의 인구통계학적 특성

구분	항목	공무원		민간 종사자	
		빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
전체		583	100	644	100
성별	남	285	48.9	179	27.8
	여	298	51.1	465	72.2
연령	20대	81	13.9	81	12.6
	30대	182	31.2	167	25.9
	40대	210	36.0	220	34.2
	50대	110	18.9	153	23.8
	60대	0	0.0	23	3.6
사회 복지 전공	전공	373	64.0	459	71.3
	비전공	210	36.0	185	28.7
사회 복지사 자격 등급	1급	330	56.6	177	27.5
	2급	125	21.4	341	53.0
	3급	1	0.2	0	0.0
	없음	127	21.8	126	19.6

2. 측정도구

사회복지분야 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 복지공무원 및 종사자에게 필요한 교육필요점을 도출하기 위해 전문가를 대상으로 한 심층면담에서 복지현장에서 필요한 NCS 영역을 선정하였고, 복지공무원 및 종사자를 대상으로 한 설문지를 검토하였다.

2.1 전문가 인터뷰

본 연구에서는 실제 사회복지 분야 직무분류체계와 NCS 분류체계와의 차이를 최소화하고, 사회복지 실무현장과 일치하는 교육요구를 파악할 수 있는 조사 문항

을 개발하기 위하여 K인력개발원의 사회복지 분야 2명 및 교육전문가 2명, 총 4명을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 심층면담은 1회의 일대일 면담과 1회의 집단면담으로 진행하였고, 2015년 8월 17일부터 8월 28일까지 진행하였다. 심층면담의 내용은 사회복지 공무원 및 민간종사자에게 사회복지 분야 NCS 분류체계와 교육대상자의 직무 부합 및 동의 정도와 사회복지 분야 NCS 중 중점 교육과정 개발 분야에 대한 부분이었다.

표 3. 전문가 인터뷰 질문지의 구성

구분	주요 내용	문항번호
주요 내용	1. 실제 사회복지 분야 직무분류체계와 NCS 분류체계 부합 및 동의 정도	Q1
	2. 사회복지 분야 NCS 중 중점 교육과정 개발 분야	Q2, Q3, Q4
	3. NCS 기반 교육과정 개발 및 운영 시 예상되는 장애요인 및 극복방안 등	Q5, Q6
	4. 기타 사항	Q7

2.2 교육요구조사

교육요구조사는 K인력개발원에서 복지관련 교육을 1회 이상 수강한 사회복지 공무원 및 민간종사자를 조사 대상으로 선정하였다. 앞서 실시한 전문가 인터뷰 결과를 반영하여 실제적인 조사를 실시할 7개 영역, 62개 직무 단위를 도출하고, Borich 요구도를 중심으로 교육과정 개발 우선순위를 도출하였다[18]. 이중 업무중요도는 해당 능력의 보유정도가 업무성과창출에 영향을 미치는 정도를 의미하며, 요구수준은 해당 능력을 본인이 속한 업무에서 요구하는 수준의 정도, 보유수준은 해당 능력을 본인이 보유한 수준의 정도를 의미한다. 또, 추가적으로 교육대상자인 사회복지 분야 공무원 및 민간종사자의 국가직무능력표준에 대한 전반적인 인식수준을 조사하였다. 본 연구를 위해 SPSS 18.0과 Microsoft Excel 2013을 활용하여 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 전문가 인터뷰

면담 결과는 첫째, 사회복지 공무원과 민간종사의 업무와 NCS 사회복지 분야 직무분류체계의 얼마나 적합

한지에 대한 부분이다. 교육대상자인 사회복지공무원 및 민간종사자에게 해당하는 직무 분야는 사회복지정책과 사회복지서비스 2개 직무분류였으며, 직업상담서비스, 보육, 청소년지도 3개 직무분류는 교육대상자와 직무 관련성이 높지 않은 것으로 분석되었다. 사회복지 분야 NCS 개발 자체가 사회복지협의회 등의 민간 중심으로 추진이 되어 사회복지 공무원의 업무와 NCS 분류 체계가 맞지 않는 부분이 있다고 보여진다.

둘째, NCS 기반 교육과정 개발 시 예상되는 장애요인은 실제적인 교육에 활용할 구체적인 현장사례 발굴이 부족하며, 늘어나는 사회복지 분야 대비 NCS 체계를 보장해야 할 필요가 있다. 또한 NCS 기반의 교육과정을 기획 및 개발을 담당할 전문 인력(내용전문가 및 프로세스 전문가)이 부족하여 개발에 대한 추진체계 및 추진력이 약하다는 의견이었다.

2차로 이루어진 심층 집단면담에서 실제 사회복지업무 수행하는 공무원과 민간종사자에게 필요한 영역과 직무로 사회복지정책과 사회복지서비스의 사회복지정책과 사회복지서비스 2개 영역과 하위영역인 7개 직무가 중요하게 나타났다.

표 4. 전문가의 교육필요점 우선순위

영역	직무	과정개발필요성				
		SM1	SM2	SM3	SM4	
사회복지정책	공공복지	9	10	8	10	9.25
사회복지서비스	사회복지사례관리	8	10	7	10	8.75
사회복지정책	사회복지개발	6	6	9	10	7.75
사회복지정책	사회복지행정	3	8	9	10	7.50
사회복지서비스	사회복지면담	8	8	3	5	6.00
사회복지서비스	사회복지프로그램운영	8	4	5	2	4.75
사회복지서비스	일상생활기능지원	3	10	2	0	3.75
직업상담서비스	직업상담	0	0	4	0	1.00
보육	보육	0	1	3	0	1.00
청소년지도	청소년상담복지	0	0	4	0	1.00
청소년지도	청소년지도	0	0	3	0	0.75
직업상담서비스	취업알선	0	0	2	0	0.50
직업상담서비스	전직지원	0	0	2	0	0.50

* 과정개발 필요성은 10점 만점을 기준으로 응답

2. 교육요구조사 결과

2.1 공무원 교육필요점

공무원 584명을 대상으로 조사한 사회복지 분야 국가

직무능력표준의 세부직무 중 시급성 우선순위는 [표 5]와 같다. 먼저 직무별 응답빈도를 살펴보면 사회복지개발이 329명, 사회복지행정이 279명, 공공복지가 260명, 사회복지프로그램운영이 184명, 일상생활기능지원이 145명, 사회복지면담이 198명, 사회복지사례관리가 159명으로 사회복지개발, 사회복지행정, 공공복지에 대한 응답빈도가 전문가 인터뷰 결과와 동일하게 다른 분류에 비하여 높게 나타났다.

각 세부직무별 중요도에 대한 우선순위를 분석하기 위해 Borich(1980) 요구도 공식을 활용하였다[19]. Borich 우선순위 분석은 능력별 요구수준에서 보유수준을 뺀 격차를 구한 후 그 값에 중요도 평균값을 곱하여 시급성 함수를 구하였다. 교육필요도가 시급성이 높은 5개의 세부직무를 살펴보면 지역사회분석(2.28), 욕구조사(1.90), 지역사회자원구축(1.84), 지역사회네트워크(1.79), 복지특이민원관리(1.73)의 순서로 나타났다.

표 5. 공무원 교육필요점

직무	세부 직무	중요도	현재 수준	Borich 요구도	요구도 순위
사회복지개발	지역사회분석	3.92	3.11	3.19	1
	욕구조사	3.89	3.16	2.86	2
	지역사회자원구축	3.95	3.26	2.69	3
	지역사회네트워크	4.00	3.33	2.63	4
	사회문제사정	3.88	3.26	2.56	5
	주민조직화	3.81	3.18	2.47	6
	복지계획수립	3.90	3.31	2.33	7
공공복지	복지특이민원관리	3.94	3.36	2.27	8
	자원발굴민관협력	3.98	3.43	2.16	9
사회복지행정	사회복지조직재무관리	3.94	3.38	2.11	10
	사회복지조직인사관리	3.89	3.35	2.11	10

2.2 민간종사자 교육필요점

민간종사자 644명을 대상으로 조사한 사회복지 분야 국가직무능력표준의 교육필요도가 시급성이 높은 우선순위는 [표 6]과 같다. 먼저 영역별 응답빈도를 살펴보면 공무원 조사결과와 다르게 사회복지개발이 336명, 사회복지행정이 310명으로 2개의 영역에 대해서만 응답하였다.

민간종사자에 필요한 교육필요점은 지역사회분석(2.19), 사회복지조직자원개발(1.75), 복지계획수립(1.72), 욕구조사(1.72), 사회복지조직직원역량개발(1.64)의 순서로 나타났다.

표 6. 민간종사자 교육필요점

직무	세부 직무	중요도	현재 수준	Borich 요구도	요구도 순위
사회 복지 개발	지역사회분석	3.89	3.05	3.29	1
	복지계획수립	3.83	3.19	2.52	2
	요구조사	3.85	3.21	2.50	3
	지역사회네트워크	4.00	3.41	2.30	8
	지역사회자원구축	3.84	3.2	1.68	10
사회 복지 행정	사회복지조직직원역량개발	4.10	3.46	2.50	3
	사회복지조직홍보	4.00	3.36	2.50	3
	사회복지조직자원개발	4.08	3.47	2.42	6
	사회복지사업기획	4.06	3.47	2.31	7
	사회복지조직재무관리	4.08	3.49	2.30	8

V. 결론

본 연구는 사회복지 분야의 국가직무분류체계의 직무와 사회복지 공무원 및 종사자의 직무와의 관련성을 파악한 결과 공무원은 사회복지 개발, 공공복지, 사회복지 행정이었다고, 민간종사자는 사회복지개발, 사회복지행정이었다. 이를 토대로 공무원과 민간종사자를 영역별 직무중심의 교육체계를 수립할 필요가 있다. 교육요구조사 결과 사회복지 공무원 및 민간종사자가 공통적으로 지역사회 조사분석, 요구조사, 지역사회 자원구축, 지역사회 네트워크 등과 같이 지역사회의 사회복지 수요와 자원연계 등 수행하고 있는 직무와 밀접한 관련 있다[20]. 도출된 세부 직무에 대해 직무분석을 실시하고 세부적인 교육필요점을 중심으로 교육과정을 개발할 필요가 있다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

향후 국가직무능력표준을 활용한 교육과정 개발 시 우선적으로 검토할 필요성이 있다. NCS 기반의 교육과정 개발 시 교육참여자의 교육 전 현재 수준 및 교육 후 능력향상 정도를 보다 명확히 측정하여 실제적인 교육 효과성을 체감할 수 있도록 교육평가 및 진단 기능을 강화할 필요성이 있다.

첫째, 본 연구에서 실시한 교육은 K인력개발원의 교육수료자를 대상으로 실시하여 사회복지 전 직무영역을 대상으로 조사를 실시하지 못하고 사회복지정책과 사회복지서비스 2개 분류만을 대상으로 조사를 실시하

였다. 후속 연구에서는 NCS 기반의 사회복지 영역을 확대해서 직무분석을 시행할 필요가 있다. 그리고 개발된 직업상담서비스, 보육, 청소년지도 등 사회복지 직무분야를 대상으로 교육수요를 분석해야 한다.

둘째, 복지공무원 및 민간 종사자에게 시급하게 개발이 필요한 직무영역을 중심으로 교육과정을 개발하기 위한 세부적인 직무와 교육내용을 분석할 필요가 있다. 또한 개발이 필요한 능력단위의 교육이 효과적으로 현장에서 실행 될 수 있도록 공무원과 민간 종사자가 함께 교육을 받을 수 있도록 함으로서 실제 지역사회에서 요구되는 사회복지 욕구를 민·관 협동으로 조사하고 지역사회자원을 구축할 수 있도록 할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 제시한 사회복지 분야 교육 결과는 실제적인 교육대상자의 요구가 비교적 정확하게 반영되어 있으며, 사회복지 분야 NCS 교육내용 중 어떤 교육과정을 우선적으로 개발해야 하는 지 전략적 의사결정을 할 수 있도록 도울 수 있다. 그러나 교육대상자가 업무에서 원하는 경력 수준에 따른 전문가로 성장하기 위해서는 요구조사 결과에서는 중요하게 다루어지지 않았지만 향후 역량개발을 위해 필요한 필수적인 교육내용이 존재할 수 있다. 또한, 교육자원의 효과적인 활용 측면을 검토해 보았을 때 기존 교육과정을 무조건적으로 NCS 형식으로 교체 또는 수정하기 보다는 현재 교육과정의 교육목적과 학습목표가 NCS 훈련내용과 일치하는지 세부적으로 검토하고, 부족한 부분을 개선하여 실제로 NCS기반의 교육과정을 운영하고 이를 기반으로 하여 실제 현장에서 필요한 NCS기반 교육과정을 추가적으로 개발해야 한다.

참고 문헌

- [1] 한국산업인력공단, 2014년 국가직무능력표준(NCS) 개발 분류체계, 2014.
- [2] 김정숙, 사회복지전담공무원의 직무성과 결정 모형, 이화여자대학교, 박사학위논문, 2015.
- [3] 윤정이, 사회복지사의 교육훈련 현황과 개선방안: 부산지역 사회복지시설을 중심으로, 부산대학교,

석사학위논문, 2015.

[4] 최동선, *NCS에 기반한 학교 교육과정 개발과 운영*, 교육부, 한국직업능력개발원, 2013.

[5] 김세환, *NCS 기반 공정과 직무분석을 이용한 경력개발에 관한 실증적 연구*, 명지대학교, 박사학위논문, 2014.

[6] 자격기본법 제2조(국가직무능력표준의 정의), 제5조(국가의 국가직무능력표준 개발의무), 자격기본법 시행령 제6조(국가직무능력표준의 확정 및 고시 등).

[7] 한국산업인력공단, *2015년 NCS 개발 가이드-북*, 2015.

[8] 안성로, *국가직무능력표준(NCS)교육훈련 프로그램 개발 운영*, 한국직업능력개발원, 2011.

[9] 손배원, 최진혁, 안성익, “NCS를 활용한 인적자원 관리 개선방안에 관한 연구,” 한국인사관리학회 2015 춘계학술발표논문집, pp.10-26, 2015.

[10] 안성로, *국가직무능력표준(NCS)교육훈련 프로그램 개발 운영*, 한국직업능력개발원, 2011.

[11] 이기우, *국가직무능력표준 개발과 활용*, 한국산업인력공단, 2013.

[12] 이재원, 윤석천, “반도체 산업의 국가직무능력표준에 기반한 훈련수요 분석,” 한국산학기술학회 논문지, 제12권, 제11호, 2011.

[13] 장봉기, *국가직무능력표준을 활용한 기술분야 교육과정이 교육성공에 미치는 영향에 관한 연구*, 호서대학교, 박사학위논문, 2012.

[14] 한국산업인력공단, *2014년 국가직무능력표준(NCS) 개발 분류체계*, 2014.

[15] 장인협, 이해경, 오정수, *사회복지학*, 서울대학교출판부, 2007.

[16] 보건복지부, *2015년 사복지통합업무 안내*, 보건복지부, 2015.

[17] 한국보건복지인력개발원, *2015년 교육계획*, 한국보건복지인력개발원, 2015.

[18] 이창수, *보험영업관리자 역량기반 교육요구분석*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2015.

[19] G. D. Borich, A needs assessment model for conducting follow-up studies, *Journal of Teacher*

Education, Vol.31, No.3, pp.39-42, 1980.

[20] 송귀근, *지방자치단체 사회복지공무원의 전문역량에 관한 연구: 광주광역시 자치를 중심으로*, 명지대학교, 박사학위논문, 2012.

저 자 소 개

진 선 미(Sun-Mi Jin)

정희원



- 2009년 8월 : 한양대학교 교육공학(교육공학 박사수료)
- 현재 : 한국보건복지인력개발원 교수

<관심분야> : 공무원 교육, 모바일 러닝, HRD

장 혁 기(Hyeok-Gi Jang)

정희원



- 2016년 2월 : 한양대학교 평생학습학과(교육학 박사수료)
- 현재 : 변화제작연구소 수석연구원

<관심분야> : HRD(인적자원개발), 조직·인사관리 등