

국가직무능력표준(NCS)기반 평생교육에서 학습자의 직무능력개발이 직업기초능력 향상에 미치는 영향

남기영*, 윤준상, 임귀희
공주대학교 지역사회개발

The Effects of Learners' Job Competency Development on the Improvement of Their Vocational Key Competencies in Lifelong Education Based on National Competency Standards(NCS)

Gi-Young Nam*, Jun-Sang Yoon, Gwi-Hee Im
Faculty of Regional Development, Kongju University

요약 본 연구는 국가직무능력표준기반 평생교육에서 학습자의 직무능력개발이 직업기초능력 향상에 미치는 영향력을 밝혀내는데 목적을 갖는 연구이다. 이를 위해 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 의사소통능력 4개 단위로 구분한 직업기초능력에 직무능력개발이 미치는 각각의 영향력을 검증하였으며 이 과정에서 평생교육 학습자들의 교육환경의 외부적 영향을 감안하기 위해 공분산분석을 실시하였다. 표본조사를 위해 서울에 소재중인 평생교육 기관의 학습자 480명을 대상으로 실증 조사하였고 이를 기반으로 통계 분석을 실시하였는데 그 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 가설1의 검증결과 직무능력개발요인은 단일 차원에서는 수리능력에 모두 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 둘째, 가설2의 검증 결과, 직무능력개발요인 중 교육체계(F=3.021, $p<.05$)와 교육과정(F=6.684, $p<.05$)은 단일 차원에서 수리능력에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 가설3의 검증 결과, 직무능력개발요인 중 교육과정(F=5.865, $p<.05$)만 단일차원에서 자원관리에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 넷째, 가설 4의 검증 결과, 직무능력개발요인은 단일 차원에서는 의사소통에 모두 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서, 교육체계와 교육과정이 조화되거나 혹은 교육체계, 교육과정, 평가관리 모두가 적절히 조화를 이루었을 때, 의사소통 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한 것으로 평가 할 수 있다.

Abstract This study examined the effects of learners' job competency development on their vocational key competency improvement in lifelong education based on national competency standards. A survey was empirically carried out to 480 learners of lifelong education institutions in Seoul and the results were statistically analyzed. Covariance analysis was conducted to allow for external influences of lifelong education learners' educational environment in the process that verifies the effects of job competency development on vocational key competencies classified into 4 units, namely, mathematical skill, problem-solving skill, resource management skill, and communication skill. The findings are summarized as follows. First, all factors of job competency development had no effect on mathematical competency in the single dimension. Second, the testing of hypothesis 2 showed that education system(F=3.021, $p<.05$) and curriculum(F=6.684, $p<.05$) of job competency development factors had a significant positive effect on mathematical competency in the single dimension. Third, the testing of hypothesis 3 showed that only curriculum(F=5.865, $p<.05$) of job competency development factors had a significant positive effect on resource management in the single dimension. Fourth, the testing of hypothesis 4 showed that all factors of job competency development had no effect on communication in the single dimension. These findings suggest that the proper harmony of both education system and curriculum or all education system, curriculum and evaluation management in the combination of lifelong education support with teaching interaction can have a positive effect on the improvement of communication.

Keywords : Job Competency Development, Learning Environment, Lifelong Education, National Competency Standards(NCS), Vocational Key Competencies.

*Corresponding Author : Gi-Young Nam(Kongju Univ.)

Tel: +82-10-8934-3773 email: ngy8520@hanmail.net

Received October 14, 2016

Revised (1st January 13, 2017, 2nd February 2, 2017)

Accepted February 3, 2017

Published February 28, 2017

1. 서론

지식·정보화 사회의 가속화로 지식과 정보의 주기가 짧아지면서 전 생애에 걸친 지속적인 교육과 학습의 필요성이 커지고 있으며, 고령화 사회에서 고령 인구의 증가에 맞춰 고령층의 재교육 및 사회 참여의 필요성이 점차 강조되고 있다. 이런 사회 환경의 변화에 발맞추어 정부는 ‘100세 시대 국가 평생학습 체제 구축’(국정과제 72)을 위한 ‘제3차 평생교육진흥 기본계획(’13 ~ ’17)’을 수립하여 국가 수준의 평생학습 체제를 구축하고 국민의 평생교육 기회 확대를 추진하고 있다. 이런 계획의 일환으로 현 정부는 ‘온라인 평생학습 종합서비스망’ 개통, 읍·면·동 단위 ‘행복학습센터 설치’, 평생학습 중심 대학 육성 등을 추진하고 있다[1,2].

우리나라 평생교육 학습자는 기관에서 운영하는 프로그램에 따라 차이가 있긴 하지만 2013 평생교육통계조사 결과 대체로 여성의 참여율이 남성보다 높으며, 연령별로는 30~50대가 주류를 이루고 있다. 직업형태에 의한 조사에서는 가정주부의 비율이 가장 높고, 직장인, 노인 순이다. 그러나 학점은행체와 같은 학위과정의 활성화로 20대 연령층이 점차 증가되고 있으며, 직업기술 프로그램이나 주말 프로그램에 있어서는 남성의 비율도 높아지고 있다. 학력수준별로는 고등학교 졸업자의 비중이 높지만, 최근 들어 대학 졸업자의 참여율이 급격히 증가하고 있음에도 각 직업능력개발과 자격제도의 국가표준화를 주도해 온 노동부의 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)의 개발로 모든 교육과 자격 훈련이 이를 연동시켜 통일된 교육이 국가 차원에서 실시되고 있지만 평생교육체계에서는 아직 이를 도입하지 않고 있다[2].

이같이 평생교육의 다양한 계층의 학습자들의 교육요구를 충족시킬 수 있도록 대학이 평생교육 실천을 목적으로 대학부설로 설립한 평생교육원에서 의도적, 체계적으로 실시돼 평생 교육적 기능을 효과적으로 수행하기 위해서는 최근 국가직무능력표준(NCS)기반 체제와 연계시켜야 한다. 현재 평생교육원이 대학 밖의 평생교육 시설에 비해 수강생 모집에 있어서 학습자들의 자발적인 관심만으로 프로그램을 운영했던 과거와는 달리 현재 평생교육원들은 외부의 다양한 평생교육시설들과의 수강생 유치에 사활을 걸어야 하는 운명에 처해 있다. 지난 2002년부터 2014년까지 국가직무능력표준(NCS)을 완

성한 정부는 국가직무능력표준(NCS)의 완성과 발맞추어 국가역량체계 NQF(National Qualification Framework) 강화를 위해 대학교육도[1],[3-5]

NCS기반의 학습모듈 개발이 완료된 시점인 2014년부터 시범사업을 시작으로 2017년까지 통합적인 NQF 교육 훈련을 목표로 하고 국가적 차원의 ‘학벌 중심사회’에서 ‘능력중심사회’로의 개혁을 목표로 통합 하고 있다[6].

NCS는 평생교육과 근로 현장과의 효율적인 연계성을 강조한다. 능력중심사회구현을 위해 노동현장에서 요구하는 인재 상을 교육과정에 반영하고, 선형학습의 학점 인정범위를 제공하여 각 평생교육기관에서 이수한 교육과정을 반영하고 이를 기업체의 입사·승진·자격증 취득을 위한 일원화 체계에서 평생교육에 대한 사회적 낭비를 줄여 국가적 차원의 효율적인 인력양성체계를 구축하는 데 있다[7]. 즉, 해당 직업과 관련된 직업훈련교육 뿐만 아니라 평생교육에서 수행하는 교육과정을 이수한 자도 실제 직무를 수행할 수 있는 능력을 인정하고, 직무 수행을 위한 전문적인 지식이나 기술을 평생교육 현장에 이를 연계시켜 충족할 수 있도록 하는데 있다[8-12].

이를 위해 현행 산·학기관의 연계에 의해 개발된 NCS의 능력중심의 표준화된 ‘교육과정’이 실무능력과 전문 지식이나 자격 기술 중심으로 구성된 직업훈련체계를 평생교육과정에서도 연계 반영함으로써 평생교육기관과 한국인력관리공단이나 직업교육 훈련 기관에서 실시하는 교육이 양분되어 하나의 체계를 유지함으로써 평생교육 학생들의 직업능력이나 기술 취득에 보다 유리할 것이다. 그러나 현행 평생교육기관에서 수행되는 교육은 국가직무능력 표준을 바탕으로 수립된 교과과정과 따로 분리되어 운영되고 있고 관련 연구 또한 NCS와 연계한 평생교육이 실제 직무 수행이나 전문기술 및 지식의 함양에 있어서 어느 정도 성과를 내고 있는지에 대한 연구조차 전무한 실정이다[3-6,13].

이에 본 연구에서는 평생교육에서의 NCS에 기반으로 한 대학에서의 평생교육의 연계 운영에 대한 기초조사를 통해 산업적, 학제적 시사점과 발전적인 제안에 본 연구의 목적을 갖는다.

2. 이론적 배경

2.1 국가직무능력표준(NCS)의 개념과 특징

국가직무능력표준(NCS)은 ‘한 근로자가 자신의 직업에서 업무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력을 과학적이고 체계적으로 도출하여 국가적 차원에서 표준화시킨 것’을 말한다. 이는 한 개인에게 반드시 요구되는 표준화된 능력과 이러한 능력의 성취 여부를 판단하고 평가할 수 있는 표준화된 준거로 특징을 가진다[14].

첫째, 국가직무능력표준(NCS)에서 능력의 개념은 산업현장에서 업무의 과정보다는 업무의 성공적 수행(Performance-Based)에 초점을 둔다. 즉, 능력은 근로자가 어떻게 업무를 수행했는지보다는 업무에서 우수한 성과를 도출하기 위하여 어떠한 일을 수행해야 하는지에 관심을 둔다.

둘째, 국가직무능력표준은 관찰 가능한 행동(Activity-Based)에 초점을 둔다. 즉, 단순히 지식, 기술 등을 아는 것이 핵심이 아니라, 산업현장에서 이러한 지식, 기술 등이 우수한 성과를 도출할 수 있는, 관찰 가능하고, 평가 가능한 행동으로 표현되어야 함을 의미한다. 셋째, 국가직무능력표준은 질 중심(Quality-Based)이다. 즉, 한 개인이 단순히 얼마나 많은 종류의 능력을 가지고 있는가를 평가하기 보다는 그러한 능력의 질이 일정 수준에 도달했는지 여부에 초점을 둔다[15].

이 같은 특징을 갖는 국가직무능력표준의 주요 구성요소로는 능력단위, 능력단위군, 능력단위구조도, 능력단위요소, 수행준거 및 지식·기술·태도, 작업 상황, 평가지침 등이 있다[16,17].

한편, 국가직무능력표준에서는 컴피턴시 맵의 일종이라 볼 수 있는 구조도 중의 하나인 능력단위구조도(Competency Unit Map)를 제시하고 있는데, 이는 해당 직업에서 업무를 수행하는데 필요한 능력단위들을 유형과 위계로 나누어 체계적으로 제시한 것을 말하며[18] 능력단위구조도의 구성요소인 능력단위, 능력단위군, 능력단위수준은 컴피턴시 맵의 구성요소인 능력단위(Competency Unit), 능력단위군(Competency Type), 능력단위수준(Competency Level)과 동일한 요소라고 할 수 있다.

이 같은 국가의 직무능력표준(NCS-National Competency Standards)은 한 개인이 산업현장에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식·기술·태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화 한 것으로 이러한 NCS(National Competency Standards)는 급속하게 변하는 산업현장의 요구에 가장 적합한 인력을

즉각적이고 체계적으로 양성하는 것을 우선과제로 하고 있다. 이를 통하여 일과 평생교육훈련 기본 자격을 연계하고 평생교육훈련과 자격체제를 기존의 학벌중심에서 능력중심으로 전환하여 인적자원개발의 실효성을 제고하고, 인적 자원 발전체계를 내실화하고자하는 것을 최종목표로 하고 있다[17].

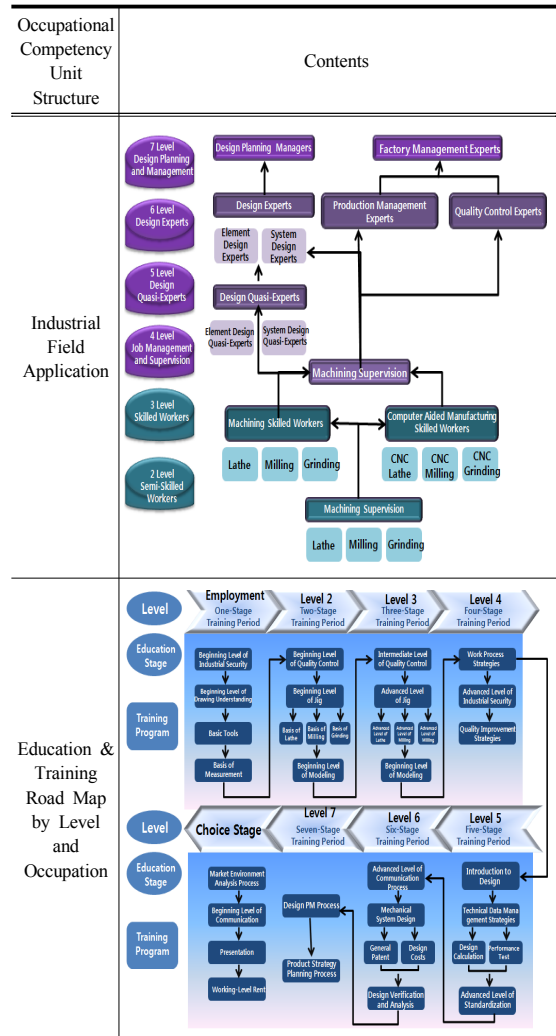


Fig. 1. The1 Level and Education System by Competency Unit

2.2 평생교육의 학습 환경과 문제점

현재 평생학습 방법은 현 시점에서 가장 많이 이용되고 있는 유형들로 취미활동과 업무능력개발, 학위과정과 비학위과정으로 분류하여 운영되고 있다. 학점은행제와

사이버대학의 경우 학점취득 자체가 목적이라고 할 수 있는데 학점은행제에 비해 사이버대학의 경우 학점 취득 이외에 업무능력개발을 위한 비중이 크다. 특히 기업체 및 공공기관의 문화센터나 평생학습 시설의 경우 업무능력개발 보다는 취미활동에 그 비중이 크며 비학위과정의 대부분이다. 기업체에서 많이 이용하는 고용보험환급과정이나 원격훈련기관의 경우 취미활동보다는 업무능력개발의 목적이 크며 학위수여는 되지 않는 것이 특징이다. 평생교육원, 직업전문학교, 사내대학 등이 학위과정과 비학위과정의 중간에 배치된 것은 경우에 따라 학위를 수여하는 과정도 있기 때문이다. 일반대학들의 평생교육원의 경우 학점은행제 연계과정을 통해 학위를 수여하기도 하며, 직업전문학교와 사내대학의 경우도 정규대학에 준하는 학위를 수여하는 경우가 많이 있다.

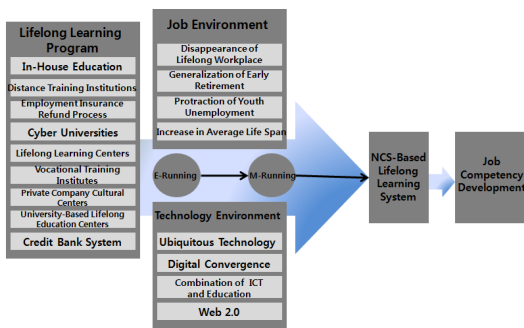


Fig. 2. Environment of Lifelong Learning for Development of Job Competency

Fig. 2를 통하여 분석된 평생교육 프로그램을 기반으로 한 직업 환경과 기술 환경의 변화 양상에 따라 학습 시스템이 발전해 가고 있으며, 이를 통하여 업무능력 개발을 위한 평생학습 시스템의 구현을 통해 서비스가 제공되고 있다.

즉, 기술 환경 변화의 사례로서 방송통신 융합을 필두로 하여 다양한 형태의 디지털 컨버전스 현상이 일어나고 있으며, NCS를 활용한 교육 비즈니스가 성장 산업으로 각광받고 있다. 아울러 평생직장의 개념이 소멸되어 가고 있으며 조기퇴직, 청년실업 등이 일반화되어 가고 있는 현재의 교육 환경에서 기존의 여러 가지 업무능력개발 평생학습 프로그램에서 향후 NCS 기반을 연계하여 통합된 교육 시스템 체계로 나아가야 하며 직업 환경과 기술 환경을 고려한 NCS 기반의 평생학습 시스템을 통하여 직장인 업무능력개발을 도모할 수 있을 것이다.

2.3 대학 평생교육에서의 NCS 접목

평생교육훈련에서 NCS 기반 평생교육의 필요성은 네 가지 측면에서 그 필요성을 갖는다. 첫째, 평생교육기관의 핵심 역할은 산업수요에 부응하는 우수한 인력을 양성 공급하는데 있다[8,19-22]. 여기에 중요한 요소 가운데 하나는 산업수요에 부응할 수 있는 능력을 갖춘 인력을 양성하는 것으로 이는 산업수요가 무엇인가에 대한 확인과 이에 부응하는 능력을 어떻게 갖추도록 할 것인가의 문제를 내포한다. 따라서 NCS가 특정 직무분야에서 필요로 하는 지식 기술, 소양을 체계화한 것이고 이를 통해 산업수요를 일정 부분 확인할 수 있다고 가정하면 NCS에 기반을 둔 평생교육은 평생교육기관에서 산업수요에 부응한 우수한 인력을 양성하는 중요한 대안이 될 것이다.

둘째, NCS를 토대로 고숙련 근로자의 양성이 보다 수월해진 점이다. 산업 구조 및 기술의 급속한 발전과 변화, 노동시장의 고숙련 인력의 수요 증가 고숙련과 저숙련 인력 간의 임금 불균형 심화 등을 고려할 때, 숙련 기술 인력의 양과 질은 국가의 산업경쟁력을 결정하는 요소라고 할 수 있다. 이에 따라 ‘무엇을 알고 있는가’ 보다는 ‘무엇을 할 수 있는가’의 역량이 강조되고 있으며, 더 나아가 ‘지식과 기술이 융합된’ 고숙련 수준까지 요구되고 있는 현실에서 국가직무표준을 평생교육에 접목 시킴으로써 기술사, 기사, 기능사 등의 각 자격수준에 따른 단위별 능력에 맞게 맞춤형 교육을 보다 수월하게 제공할 수 있다는 점에서 유용성을 갖는다.

셋째, NCS는 근로자나 구직자에게 직업별로 필요한 능력을 제시하고 있는데 평생교육의 목적도 해당 직무를 수행하는데 필요한 능력을 습득하는 데 있다. 그러므로 NCS는 직업훈련기준 및 이를 바탕으로 구체화된 교육과정과 밀접한 연계를 가질 수밖에 없다 이를 세부적으로 보면 NCS에서 설정된 능력단위는 평생교육과정의 명칭으로 바꾸어 볼 수 있다. 예를 들어 전기전자(06)에서 전자(02)의 정보통신기기(소분류)에는 정보통신기기 생산능력을 포함하여 5개 능력 군이 있다. 이 중 생산관리 능력단위(능력단위코드 06020330112) 등 7개의 능력단위별로 교육기준을 제시하고 있기 때문에 이에 기반으로 한 평생교육과정에 별도의 기준만 수립 없이 접목할 수 있는 점을 들 수 있다[16,17,23].

넷째, NCS를 활용하면 전문화된 평생교육과정개발 절차를 대폭 축소할 수 있으며 기존에는 파악하기 힘들었

던 산업현장의 요구사항을 쉽게 알 수 있다. 현재 교육생이 도달해야 할 표준적인 직무능력이 유사한 절차를 거쳐서 개발되고 있기 때문이다. 평생교육기관은 해당 NCS를 상세하게 검토하고, 교육생이 많이 취업하는 기업을 방문하여 소폭의 수정만 하면 된다.

이런 점들을 종합할 때, NCS 기반의 평생교육의 질을 높이고 지역이나 기업에 따른 교육 유용성 차이에 따른 문제를 해소할 수 있는 것이다. 평생교육의 기본목적이 NCS에서 제시한 직무능력수준에 도달하도록 실시하는 것이 될 것이므로 평생교육의 질 또한 개선된다. 아울러 어느 지역에서 평생교육을 받더라도 전국적인 기준에 따른 것이므로 취업처의 제약에서도 벗어날 수 있게 된다는 점에서 유용성을 갖는다.

3. 연구 방법

3.1 연구모형

본 연구는 국가직무능력표준(NCS)기반 평생교육에 서학습자의 직무능력개발이 직업기초능력 향상에 미치는 영향을 검증하기 위해 다음과 같이 연구 모형을 세우고 이에 따른 가설을 설정하였다.

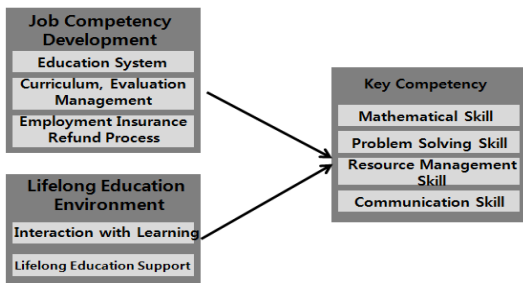


Fig. 3. Establishment of Hypothesis

- 가설1: 평생교육에서 직무능력개발요인은 수리능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설2: 평생교육에서 직무능력개발요인은 문제해결능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설3: 평생교육에서 직무능력개발요인은 자원관리능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설4: 평생교육에서 직무능력개발요인은 의사소통능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3.2 연구대상

본 조사를 위해 서울지역소재 8개의 평생교육원에서 직무능력표준(NCS) 연수 혹은 관련교육 수강중인 학습자 480명을 무선선출방법으로 선정하여 설문지에 의해 개별 2016년 1월 29일~2월 28일까지 28일에 걸쳐 조사하였다. 그 중 불성실하거나 연구 대상으로서 적절하지 않다고 판단된 설문지 25부를 제외한 455부의 설문지를 최종적으로 통계분석에 활용하였다.

3.3 조사도구

본 연구를 효과적으로 수행하기 위한 조사 도구는 ‘13년 국가직무능력표준 개발 매뉴얼[18]과 ‘14년도 국가직무능력표준 개발 매뉴얼[24], ‘13년 국가직무능력표준 기반 훈련기준 활용 훈련과정 편성 매뉴얼[25]과 ‘14년도 개정판 국가직무능력표준 기반 훈련기준 활용 훈련과정 편성 매뉴얼[24], NCS 학습모듈 개발 매뉴얼 및 학습모듈사례[26] 등의 선행 및 문헌 연구를 참고 구성하였다. 또한 조사 도구의 타당도를 높이기 위해 별도로 구성된 검토·자문 위원들을 대상으로 해당 문항에 대한 검토를 받았으며 신뢰도를 높이기 위해 각 요인들의 Cronbach_α 계수를 산출하여 신뢰도를 측정하였다. 이들 내용을 조사 도구에 반영하였고 이 연구의 성격에 부적합한 문구와 문항을 수정·보완하여 최종 37문항의 조사 도구를 제작 확정하였다.

Table 1. Composition of Questionnaire

Factor		Question Number	Reliability	Scale
Job Competency Development Factors	Education System	3	.886	Likert 5-point Scale
	Curriculum	4	.672	
	Evaluation Management	4	.685	
Lifelong Education Environments	Interaction with Teacher	3	.619	
	Lifelong Education Support	3	.807	
Vocational Key Competencies	Communication Skill	4	.718	
	Mathematical Skill	4	.783	
	Problem-Solving Skill	4	.842	
	Resource Management Skill	4	.746	
Demographic Characteristics		4		
Total		37		

3.4 분석방법

본 연구에서는 먼저 빈도분석을 실시하여 조사 대상자들의 일반적 특성을 살펴본 후, 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하고 Cronbach_α 계수를 산출하여 신뢰성을 검증한다. 다음으로 가설의 검증에 앞서 상관관계분석을 실시하여 연구에 활용된 개념 변수들 간의 상관관계를 살펴보고 가설의 검증을 위해 공분산분석을 실시하였다.

4. 자료 분석

4.1 인구통계학적 특성

연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 분석 결과, 성별은 여자 309명(67.9%), 남자 146명(32.1%), 연령대는 40대 192명(42.2%), 50대 123명(27%), 30대 91명(20%), 20대 35명(7.7%), 60대 14명(3.1%) 순으로 나타났고, 최종학력은 고졸 235명(49.5%), 전문대졸 173명(38%), 중졸이하 25명(5.5%), 대졸 24명(5.3%), 석사 이상 8명(1.8%) 순으로 나타났다. 평생교육 참여 학기 수는 3회 157명(34.5%), 4회 131명(28.8%), 5회 이상(20.9%), 2회 72명(15.8%) 순으로 나타났다.

Table 2. Demographic Characteristics

Classification		N	%
Gender	Male	146	32.1
	Female	309	67.9
Age	20s	35	7.7
	30s	91	20.0
	40s	192	42.2
	50s	123	27.0
	60s	14	3.1
Highest Level of Education	Under Middle School Education	25	5.5
	High School Education	225	49.5
	College Education	173	38.0
	University Education	24	5.3
	Over Master Education	8	1.8
Semester Number of Lifelong Education Participation	2 Times	72	15.8
	3 Times	157	34.5
	4 Times	131	28.8
	Over 5 Times	95	20.9

4.2 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구에 활용된 측정도구의 타당성을 검증하기 위한 방법으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 측정 문항의 타당성은 요인부하량 0.5 이상을 기준으로 하였고, 요인추출은 주성분분석(Principal Component Analysis)을 사용하고, 요인회전은 요인들 간의 상호 독립성을 확보하기 위하여 직각회전방식인 배리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다.

4.2.1 직무능력개발요인의 타당성 및 신뢰도

직무능력개발요인에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항의 요인부하량이 0.5 이상으로 타당한 것으로 나타났고, 요인1은 교육체제로 명명하였으며 분산설명비율 23.121%였고, 요인2는 교육과정 요인으로 명명하였고 분산설명비율은 18.744%로 나타났으며 요인3은 평가관리 요인으로 명명하고 분산설명비율은 18.388%로 각각 나타났다. 또한 전체 요인의 분산설명비율은 60.252%였다.

Table 3. Validity and Reliability of Job Competency Development Factors

	Factor Loadage		
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Education System2	.894	.152	.174
Education System1	.891	.172	.080
Education System3	.831	.144	.286
Curriculum2	-.094	.765	.008
Curriculum4	.200	.635	.202
Curriculum1	.168	.589	.225
Curriculum3	.279	.586	.198
Evaluation Management4	.166	.129	.804
Evaluation Management1	.183	.121	.771
Evaluation Management2	.196	.183	.743
Evaluation Management3	.075	.279	.731
Eigenvalue	2.543	2.062	2.023
Variance Explanation(%)	23.121	18.744	18.388
Cumulative Variance(%)	23.121	41.864	60.252
Cronbach_α	.886	.672	.685

4.2.2 평생교육환경의 타당성 및 신뢰도

평생교육환경에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항의 요인부하량이 0.5 이상으로 타당한 것으로 나타났고, 요인1은 분산설명비율이 23.121%로 ‘평

생교육지원’으로 명명하였고, 요인2는 분산설명비율은 18.744%로 나타났으며 ‘교수상호작용’으로 명명하였다. 또한 전체 요인의 분산설명비율은 60.252%였다.

Table 4. Validity and Reliability of Lifelong Education Environments

	Factor Loadage	
	Factor 1	Factor 2
Lifelong Education Support 1	.886	.161
Lifelong Education Support 2	.866	.056
Lifelong Education Support 3	.723	.220
Teaching Interaction 3	.460	.389
Teaching Interaction 1	.125	.838
Teaching Interaction 2	.150	.787
Eigenvalue	2.305	1.550
Variance Explanation(%)	38.423	25.831
Cumulative Variance(%)	38.423	64.254
Cronbach_a	.807	.619

4.2.3 직업기초능력의 타당성 및 신뢰도

직업기초능력에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항의 요인부하량이 0.5 이상으로 타당한 것으로 나타났고, 요인1은 분산설명비율이 26.111%로 ‘수리능력’으로 명명하였고, 요인2는 분산설명비율은 24.640%로 나타났으며 ‘문제해결’로 명명하였다. 요인3은 분산설명비율이 10.627%로 ‘자원관리’로 명명하였고, 요인4는 분산설명비율이 9.942%로 ‘의사소통’으로 명명하였다. 또한 전체 요인의 분산설명비율은 71.321%였다.

Table 5. Validity and Reliability of Vocational Key Competencies

	Factor Loadage			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Mathematical Skill2	.815	.134	.162	.129
Mathematical Skill4	.801	.117	.045	.071
Mathematical Skill3	.797	.160	.004	.169
Mathematical Skill1	.795	.249	.092	-.018
Problem Solution1	.222	.733	.104	.257
Problem Solution3	.029	.725	.207	.000
Problem Solution2	.176	.717	.284	.077
Problem Solution4	.071	.698	.324	.084
Resource Management 2	.179	.035	.696	-.054
Resource Management 1	.092	-.063	.694	.174

Resource Management 3	.206	.082	.687	.140
Resource Management 4	.234	-.002	.593	.027
Communication 4	.221	.151	.039	.712
Communication 3	.002	.298	.284	.655
Communication 2	.219	.045	.298	.674
Communication 1	.296	.097	.212	.588
Eigenvalue	4.178	3.942	1.700	1.416
Variance Explanation(%)	26.111	24.640	10.627	9.942
Cumulative Variance(%)	26.111	50.751	61.378	71.321
Cronbach_a	.783	.842	.746	.718

4.3 상관관계 분석

본 연구에 활용된 연구 개념들 간의 상관관계를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계분석이란 변수들 간의 쌍방향적 인과관계를 살펴보는 통계적 분석방법으로 영향력 검증 이전에 반드시 선행되어야 하는 분석이다.

분석 결과, 모든 하위 변수들 간에 유의한 양(+의) 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($p < .01$). 그 중, 의사소통은 대체로 다른 변수들과 갖는 상관관계가 비교적 낮은 것을 나타냈고, 수리능력과 문제해결이 가장 높은 양의 상관관계(0.675)를 갖는 것으로 나타났다.

Table 6. Correlation Analysis Result

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
①	1								
②	.454**	1							
③	.399**	.579**	1						
④	.345**	.463**	.478**	1					
⑤	.323**	.506**	.468**	.441**	1				
⑥	.156**	.284**	.297**	.218**	.258**	1			
⑦	.344**	.447**	.407**	.468**	.432**	.292**	1		
⑧	.414**	.439**	.421**	.445**	.462**	.306**	.675**	1	
⑨	.278**	.466**	.423**	.392**	.392**	.665**	.538**	.534**	1

- ① Education System ② Curriculum ** $p < .01$
- ③ Evaluation Management ④ Teaching Interaction
- ⑤ Lifelong Education Support ⑥ Communication
- ⑦ Mathematical Skill ⑧ Problem Solution
- ⑨ Resource Management

4.4 가설의 검증

본 연구에서는 평생교육에서 직무능력개발요인(교육체계, 교육과정, 평가관리)이 직업기초능력(수리능력, 문제해결, 자원관리, 의사소통)에 미치는 영향에 있어 교육환경요인(평생교육지원, 교수상호작용)의 영향력 또한

고려하기 위한 통계 분석 방법으로 공분산분석(Analysis of Covariance: ANCOVA)을 활용하였다. 가설의 검증에 있어 모형의 적합성을 판단하기 위해 모형 설명력(R²)을 산출하였고 유의수준 0.05하에 검증하였다.

4.4.1 가설1의 검증

‘가설1: 평생교육에서 직무능력개발요인은 수리능력에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과, 모형설명력(수정된R²)은40.9%(36%)로 나타났고, 모형의 유의성은 F=8.294(p<.001)로 유의한 것으로 나타났다. 직무능력개발요인은 단일 차원에서는 수리능력에 모두 영향을 주지 못하는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수는 교육체계*교육과정(F=2.463, p<.05), 교육체계*평가관리(F=2.152, p<.05), 교육과정*평가관리(F=2.840, p<.05)으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인인 교수상호작용(F=20.741, p<.05), 평생교육지원(F=15.392, p<.05)은 수리능력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서, 교육체계, 교육과정, 평가관리 모두 독단적으로 수리능력에는 영향을 미치지 못하며 상호간의 조화가 이루어졌을 때 비로소 수리능력 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

Table 7. Testing of Hypothesis 1

	Sum of Squares	Mean Square	F	p
Correction Model	62.137	1.775	8.294*	.000
Fragment	7.898	7.898	36.90*	.000
Teaching Interaction	4.382	4.382	20.47*	.000
Lifelong Education Support	3.294	3.294	15.39*	.000
Education System(A)	1.321	.330	1.543	.189
Curriculum(B)	.967	.484	2.259	.106
Evaluation Management(C)	.588	.196	.916	.433
(A)*(B)	3.690	.527	2.463*	.017
(A)*(C)	3.685	.461	2.152*	.030
(B)*(C)	2.431	.608	2.840*	.024
(A)*(B)*(C)	.261	.065	.305	.875
Model Explanation Power R ² =.409(.360)				

*p<.05, (A):Education System (B):Curriculum, (C):Evaluation Management

4.4.2 가설2의 검증

‘가설2: 평생교육에서 직무능력개발요인은 문제해결

에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과, 모형설명력(수정된R²)은 45.3%(40.7%)로 나타났고, 모형의 유의성은 F=9.916(p<.001)으로 유의한 것으로 나타났다. 가설의 검증 결과, 직무능력개발요인 중 교육체계(F=3.021, p<.05)와 교육과정(F=6.684, p<.05)은 단일 차원에서 수리능력에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수는 교육체계 * 평가관리(F=2.622, p<.05), 교육과정*평가관리(F=4.065, p<.05)로 문제해결에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인인 교수상호작용(F=8.320, p<.05), 평생교육지원(F=18.912, p<.05)은 문제해결에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서 교육체계와 교육과정은 직접적으로도 수리능력에는 유의한 긍정적인 영향을 미치며 반면 평가관리의 경우, 교육체계와 교육과정 간의 상호작용을 통해서만 문제해결 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

Table 8. Testing of Hypothesis 2

	Sum of Squares	Mean Square	F	p
Correction Model	59.929	1.712	9.916*	.000
Fragment	12.183	12.183	70.551*	.000
Teaching Interaction	1.437	1.437	8.320*	.004
Lifelong Education Support	3.266	3.266	18.912*	.000
Education System(A)	2.087	.522	3.021*	.018
Curriculum(B)	2.308	1.154	6.684*	.001
Evaluation Management(C)	.832	.277	1.607	.187
(A)*(B)	1.942	.277	1.606	.132
(A)*(C)	3.622	.453	2.622*	.008
(B)*(C)	2.808	.702	4.065*	.003
(A)*(B)*(C)	1.049	.262	1.519	.196
Model Explanation Power R ² =.453(.407)				

*p<.05, (A):Education System (B):Curriculum, (C):Evaluation Management

4.4.3 가설3의 검증

‘가설3: 평생교육에서 직무능력개발요인은 자원관리에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과, 모형설명력(수정된R²)은 36%(30.7%)로 나타났고, 모형의 유의성은 F=6.745(p<.001)로 유의한 것으로 나타났다. 가설의 검증 결과, 직무능력개발요인 중 교육과정

($F=5.865, p<.05$)만 단일차원에서 자원관리에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수 중 교육체계*교육과정($F=2.413, p<.05$)만 자원관리에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인인 교수상호작용($F=13.236, p<.05$), 평생교육지원($F=6.567, p<.05$)은 자원관리에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서, 교육과정은 직접적으로도 자원관리에 긍정적인 영향을 미치며, 교육체계와의 상호작용을 통해 수리능력 향상에 더 큰 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

Table 9. Testing of Hypothesis 3

	Sum of Squares	Mean Square	F	p
Correction Model	97.142	2.775	6.745*	.000
Fragment	5.447	5.447	13.236*	.000
Teaching Interaction	2.702	2.702	6.567	.011
Lifelong Education Support	3.895	3.895	9.465	.002
Education System(A)	1.584	.396	.962	.428
Curriculum(B)	4.827	2.413	5.865	.003
Evaluation Management(C)	.626	.209	.507	.677
(A)*(B)	9.240	1.320	3.208	.003
(A)*(C)	2.621	.328	.796	.606
(B)*(C)	2.867	.717	1.742	.140
(A)*(B)*(C)	1.505	.376	.914	.455
Model Explanation Power $R^2=.360(.307)$				

* $p<.05$, (A):Education System (B):Curriculum, (C):Evaluation Management

4.4.4 가설4의 검증

‘가설4: 평생교육에서 직무능력개발요인은 의사소통에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.’에 대한 검증 결과, 모형설명력(수정된 R^2)은 32.4%(25.9%)로 비교적 낮게 나타났고, 모형의 유의성은 $F=3.454(p<.001)$ 로 유의한 것으로 나타났다. 가설의 검증 결과, 직무능력개발요인은 단일 차원에서는 의사소통에 모두 영향을 주지 못하는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수 중 교육체계*교육과정($F=3.595, p<.05$)과 교육체계*평가관리*평가관리($F=2.915, p<.05$)가 의사소통에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인 중 평생교육지원($F=4.867, p<.05$)은 의사소통에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 교수와의 상

호작용은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서, 교육체계와 교육과정이 조화되거나 혹은 교육체계, 교육과정, 평가관리 모두가 적절히 조화를 이루었을 때, 의사소통 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

Table 10. Testing of Hypothesis 4

	Sum of Squares	Mean Square	F	p
Correction Model	58.278	1.665	3.454*	.000
Fragment	12.251	12.251	25.410*	.000
Teaching Interaction	.658	.658	1.365	.243
Lifelong Education Support	2.347	2.347	4.867*	.028
Education System(A)	1.514	.378	.785	.535
Curriculum(B)	.396	.198	.410	.664
Evaluation Management(C)	.296	.099	.205	.893
(A)*(B)	12.133	1.733	3.595*	.001
(A)*(C)	6.703	.838	1.738	.088
(B)*(C)	2.760	.690	1.431	.223
(A)*(B)*(C)	5.622	1.405	2.915*	.021
Model Explanation Power $R^2=.324(.259)$				

* $p<.05$, (A):Education System (B):Curriculum, (C):Evaluation Management

5. 논의 및 결론

5.1 논의

본 연구는 국가직무능력표준(NCS)기반 평생교육에서 학습자의 직무능력개발이 직업기초능력 향상에 미치는 영향력 검증을 목적으로 갖는 연구로써 평생교육을 받고 있는 표본 455명을 대상으로 설문된 데이터를 통계 분석하여 결과를 통해 다음과 같은 결론을 도출하였다.

가설의 검증에 앞서 연구에 활용된 개념 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과, 모든 하위 변수들 간에 유의한 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다($p<.01$). 이는 외부의 영향 없이 단순히 직무능력개발요인과 직업기초능력 간의 관계를 규명하였을 때, 유의한 영향력과 관계가 있다는 것을 의미한다. 하지만 본 연구에서 평생교육에 있어 매우 중요한 요인으로 작용하는 평생교육환경요인으로 교수와의 상호작용과 평생교육지원의 영향력을 공변량으로 포함한 공분산 분석을 실시한 결과, 이와는 상이한 결과가 도출되는 것을 확인하였다.

첫째, 직무능력개발요인은 단일 차원에서는 수리능력에 모두 영향을 주지 못하는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수는 교육체계*교육과정($F=2.463, p<.05$), 교육체계*평가관리 중($F=2.152, p<.05$), 교육과정*평가관리($F=2.840, p<.05$)으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인인 교수상호작용($F=20.741, p<.05$), 평생교육지원($F=15.392, p<.05$)은 수리능력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서 교육체계, 교육과정, 평가관리 모두 독단적으로 수리능력에는 영향을 미치지 못하며 상호간의 조화가 이루어졌을 때 비로소 수리능력 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

둘째, 가설2의 검증 결과, 직무능력개발요인 중 교육체계($F=3.021, p<.05$)와 교육과정($F=6.684, p<.05$)은 단일 차원에서 수리능력에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용변수는 교육체계*평가관리($F=2.622, p<.05$), 교육과정*평가관리($F=4.065, p<.05$)로 문제해결에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인인 교수상호작용($F=8.320, p<.05$), 평생교육지원($F=18.912, p<.05$)은 문제해결에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서, 교육체계와 교육과정은 직접적으로도 수리능력에는 유의한 긍정적인 영향을 미치며 반면, 평가관리의 경우, 교육체계와 교육과정 간의 상호작용을 통해서만 문제해결 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

셋째, 가설3의 검증 결과, 직무능력개발요인 중 교육과정($F=5.865, p<.05$)만 단일차원에서 자원관리에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수 중 교육체계*교육과정($F=2.413, p<.05$)만 자원관리에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인인 교수상호작용($F=13.236, p<.05$), 평생교육지원($F=6.567, p<.05$)은 자원관리에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서 교육과정은 직접적으로도 자원관리에 긍정적인 영향을 미치며, 교육체계와의 상호작용을 통해 수리능력 향상에 더 큰 긍정적인 영향을 미칠

수 있다는 것을 알 수 있다.

넷째, 가설 4의 검증 결과, 직무능력개발요인은 단일 차원에서는 의사소통에 모두 영향을 주지 못하는 것으로 나타났고, 직무개발요인 간의 상호작용 변수 중 교육체계*교육과정($F=3.595, p<.05$)과 교육체계*평가관리*평가관리($F=2.915, p<.05$)가 의사소통에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 평생교육환경 요인 중 평생교육지원($F=4.867, p<.05$)은 의사소통에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 교수와의 상호작용은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무능력개발요인은 교수상호작용과 평생교육지원이 병행되는 과정에서 교육체계와 교육과정이 조화되거나 혹은 교육체계, 교육과정, 평가관리 모두가 적절히 조화를 이루었을 때, 의사소통 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 알 수 있다.

5.2 시사점 및 결론

이상의 결과를 볼 때 평생교육에서의 직무능력 개발요인이 직업기초능력인 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 의사소통능력의 4가지 능력 중에서 수리능력과 의사소통능력에 직접적인 영향을 미치지 못하고 문제해결능력과 자원관리능력에는 보다 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 국가적 차원의 학벌중심사회에서 능력중심의 사회로의 진입을 위해 평생교육학습자의 평생교육에서 교육받고 있는 직무능력개발요인(NCS)과 평생교육을 지원하는 환경요인이 직업기초능력 향상에 문제해결능력과 자원관리능력이 노동현장에서 요구하는 실제 직무수행을 위한 전문지식이나 기술을 접목시켜 적응과 발전시키는데 유용한 지지와 기반이 될 것을 의미한다. 즉 수학적 계산능력이나 의사소통능력을 극히 제한(부분)적으로만 영향을 미쳐 기각된 반면 특정 직무에서의 난제나 어려운 과제에 직면할 때 이를 헤쳐나가는 문제해결능력과 주어진 직무나 과제에서의 제한된 인적 및 물적 자원에 대한 관리능력에 긍정적인 영향을 미침을 의미한다. 이 같은 결과는 기수행된 교육과학 기술부[4], 김혜련과 이인희[6]의 기존 국가직무능력개발적용 교육의 효과에 대한 선행연구를 비롯하여 수리능력과 의사소통능력이 기각되었지만 현행 평생교육기관에서 수행돼 온 직무능력개발 학습이 기존 직업교육과 국가직무능력기반 교과과정과 따로 분리되어 학습돼 온 현실에서 통합교육을 목표로 하고 있는 시대적 변화에

맞추어 이들 NCS에 연계한 평생교육이 어느 정도 성과와 향후 연계된 교육적 의의가 도출된 점에서 매우 의미 있는 결과라 할 수 있다. 이는 기존 평생교육이 취미 활동과 학점 취득에 중점을 둔 기존 교육체계에서 벗어나 직업훈련교육과 평생교육이 통합된 능력중심의 직무능력개발이 문제해결과 자원관리능력의 직무 관리 적응과 개선에 영향을 주는 사고력 향상에 중점을 둔 교육으로 전개되어야 할 것을 시사한 것으로 평가 할 수 있다. 따라서 다양한 형태의 디지털 컨버전스 환경에 직면한 조기 퇴직, 청년 실업 등이 일반화 되어가는 현실에서 평생 학습 프로그램에서의 NCS를 기반으로 한 직업 환경과 직무변화를 고려한 단순 지식전달교육이 아닌 사고 이해와 현상해결에 중점을 둔 직무교육으로 전환되어야 할 것이다.

References

- [1] Ministry of Education. A Study on the Development of Vocational High School Curriculum Based on NCS. Internal Data. 45-46, 2014.
- [2] Ministry of Education. Korea Education Development Institute. Facts and Figures on Lifelong Education, 16-22, 2013.
- [3] Ministry of Education. Science and Technology. Advanced Plans for High School Vocational Education. Internal Data. 22-27, 2009.
- [4] Ministry of Education. Science and Technology. Advanced Plans for High School Vocational Education. Press Release, 26-31, 2010.
- [5] Ministry of Education. The Ministry of Education and the Ministry of Employment and Labor go into full-scale service for the establishment of national competency standards to make a competency-oriented Society, not an educational background-oriented society. Ministry of Education, Press Release, 16-28, 2013.
- [6] H. R. Kim, I. H. Lee, "The Effects of Academic Achievement for 'Beautician(Skin) Education and Training Course' Suggested by 'NCS' on Profession and Practice Suitability," Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 15(6), 3512-3523. 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3512>
- [7] G. J. Gang, S. U. Lee, K. N. Kim, "The NCS-based Curriculum Development Project for Training Practical and Creative Talent in Gwangju Technical High School," Korea Research Institute for Vocational Education and Training. 65-75, 2013.
- [8] D. Y. Kim, J. S. Kim, "A Study on the Trends of National Competency Standards(NCS) Development in Korea," Journal of Korean Technology Education Association, 13(3), 22-46. 2013.
- [9] J. W. Kim, G. J. Gang, S. J. Choi, G. N. Gwak, "The NCS-based Curriculum Development Project for Training Practical and Creative Talent in Yangyoung Digital High School," Korea Research Institute for Vocational Education and Training. 12-15, 2013.
- [10] M. H. Jang, D. Y. Park, "A Study on the Introduction and Tasks of National Competency Standards (NCS)-based Vocational Curriculum," Journal of 2014 Spring Symposium in Korean Vocational Education Association, 51-88. 2014.
- [11] Y. J. Heo, D. S. Choi, D. Y. Park, S. K. Jang, J. O. Goo, "The NCS-based Curriculum Development Project for Training Practical and Creative Talent in Chungnam Mechanical Technical High School," Korea Research Institute for Vocational Education and Training. 44-46, 2013.
- [13] D. Y. Park, E. S. Seo, S. H. Lee, "The Basic Learning Ability of Vocational & General High School Students and Its Related Variables," Agricultural Education and Human Resources Development. 23-45, 2013.
- [14] M. S. Jin, Y. M. Son, D. H. Kim, "Career Education Policy of Major Countries," Korea Research Institute for Vocational Education and Training. 16-33, 2012.
- [15] B. W. Son, "The Cooperation Method of National Occupational Standards · Vocational Training Standards · National Technical Qualification Standards," Human Resources Development Service of Korea. 67-72, 2008.
- [16] Korea Research Institute for Vocational Education and Training. The 2014 National Competency Standards(NCS) Development Manual. Competency Standards Institute at Human Resources Development Service of Korea, Internal Data. 12-13, 2014a.
- [17] G. H. Hwang, "The 2013 National Curriculum Forum and Development Strategies of National Curriculum," The Presentation Source Book of the 4th National Curriculum Forum, 1-24. 2014.
- [18] Human Resources Development Service of Korea. The 2013 National Competency Standards(NCS) Development Manual. Competency Standards Institute at Human Resources Development Service of Korea, Internal Data. 11-15, 2013a.
- [19] P. W. Kim, G. W. Lee, H. P. Kim, S. J. Kim, W. S. Im, "The Understanding and Development of Competency-based Curriculum," Paju: Yangseowon. 55-56, 2010.
- [20] G. H. So, "Curriculum Design for Competence -Based Education: Application of Process-Inquiry Model," Education Course Research, 30(1), 59-79. 2012.
- [23] M. G. Lee, S. B. Won, The Evaluation of Vocational Education Curriculum. Seoul: Kyoyook Book. 45-67, 2000.
- [24] Korea Research Institute for Vocational Education and Training. The 2014 Version of Training Course Organization Manual Using Training Standards Based on National Competency Standards. Competency Standards Institute at Human Resources Development Service of Korea, Internal Data. 10-12, 2014b.
- [25] Human Resources Development Service of Korea. The 2013 Training Course Organization Manual Using Training Standards Based on National Competency

Standards. Competency Standards Institute at Human Resources Development Service of Korea, Internal Data. 11-13, 2013b.

- [26] H. J. Jung, "Tasks and Strategies of National Competency Standards(NCS)," The HRD Review, 16(3), 8-25. 2013.
- [27] J. S. Lee, E. Jung, J. Han, "A Study on the Direction of High School Vocational Education with Restructuring the Education System," Korea Research Institute for Vocational Education and Training. 67-75, 1997.

임 귀 희(Im-Gui Hyi)

[정회원]



- 2010년 8월 : 단국대학교 사회복지학과 (사회복지석사)
- 2016년 8월 : 공주대학교 일반 대학원 지역사회개발학과 (교육학박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 공주대학교 지역사회개발학부 강사

<관심분야>

노인복지, 여성복지, 상담심리

남 기 영(Nam-Gi Young)

[정회원]



- 2010년 2월 : 수원대학교사회복지대학원 (가족상담학과 석사)
- 2016년 8월 : 공주대학교 일반대학원 지역사회개발학과 (교육학 박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 공주대학교 지역사회개발학부 강사

<관심분야>

상담학, 심리학, 평생교육, 주민역량개발

윤 준 상(Yoon-Jun Sang)

[정회원]



- 1994년 2월 : 서울대학교 일반대학원 지역사회개발전공 (교육학박사)
- 2014년 9월 ~ 2015년 9월 : 공주대 평생교육원장
- 2016년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 산업과학 대학원장
- 1996년 9월 ~ 현재 : 공주대학교 지역사회개발학부 교수

<관심분야>

지역개발, 개발행정, 지역경제, 산업개발