

11. 수행평가

참고문헌:

- (2) 실기교육방법론 -제4판-, 이무근, 김재식, 김판욱,
교육과학사, 2012, ISBN 978-89-254-0526-1
제12, 13장

11-1 실기평가

(1) 실기 평가의 의의

(1-1) 실기 평가의 개념

실기 지도를 하는 과정에서 일어나는 여러 가지 의사결정 문제에 대한 정확한 판단을 내리기 위해서 필요한 정보가 무엇인지 알아보고,

이를 수집하고 활용하여 이미 설정되어 있는 실기의 목표, 실험 실습 목표에 비추어 보는 과정이다.

- 실기 평가는 특히 운동심리적인 영역을 크게 강조해서 평가를 실시
- 실기는 일반적인 학습과는 다른 독특한 과정을 거쳐서 학습되므로 이를 염두에 두고 실시
실기는 보통 인지단계에서 한걸음 더 나아가 정착되고, 이것이 내면화 자동화 되는 단계로 발전
- 실기지도과정, 여러 가지 자료 기구 선택하여 사용하는 과정에서 일반적인 수업과 다름
- 학생의 실험 실습과정, 실습하는 태도, 작품들을 평가

(1-2) 실기 평가의 유형과 목적

1) 실기 평가의 목적

- 학생들이 학습목표에 어느 정도 도달했는지 알아봄
- 교사 자신의 반성자료: 지도방법이 효과적 이었는가 ?
- 학생들의 학습 의욕을 촉구
- 다음 수업의 근거 자료 확보
- 교육과정 또는 실습프로그램의 타당성 검증
- 설정된 학습 목표의 적합성 여부 판단
- 지도용 자료 또는 지도 방법이 좀 더 바람직한 것이 무엇인가 ?

2) 실기 평가의 유형

다양한 유형이 있다.

- a) 시간의 흐름에 따른 평가의 유형
사전평가, 중간평가, 사후평가
계획단계, 실천단계, 마무리 단계
진단평가, 형성평가, 총괄평가
- b) 평가 대상에 따른 평가의 유형
지식평가, 기능평가, 태도평가
- c) 평가자에 따른 평가 유형
여러 평가자의 공통된 의견을 집약하는 것이 좋다
교사가 평가, 학생이 평가, 외부 인사가 평가, 협동 평가
- d) 평가 대상의 내용의 크기에 따른 평가 유형
내용의 범위의 크기에 따라
교육평가, 교육과정평가, 수업평가
실기 지도 프로그램 평가, 큰 기능의 평가, 단위 기능의 평가
- e) 검사 방법에 따른 유형
구두 질문 평가, 필기 시험 평가, 시연 평가, 관찰 평가

(1-3) 실기 평가의 원리

a) 사회적 요인

사회가 학생들에게 바라고 있는 기능
시간과 함께 변화

b) 직업적 요인

직업인으로서 자격증, 직무 처리 능력

c) 제도적 요인

사회 각 기관들은 학생들에게 일정한 가치관, 태도를 요구
학교의 교육방침, 주요 사항의 결정과정, 학교의 시설, 교사진 등이
기준 설정에 영향을 줌

d) 학생의 개인적인 요인

학생 자신의 필요, 흥미, 능력, 적성, 직업관, 직업적 목표, 학습계획 등 고려

e) 수업적 요인

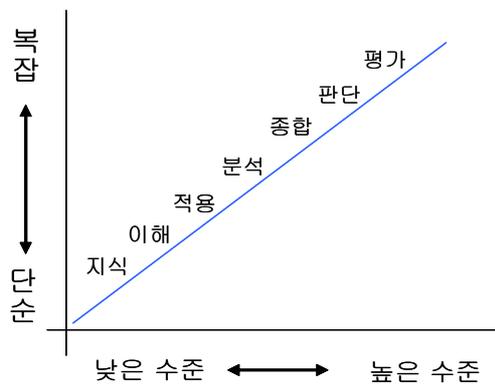
수업의 교육과정, 교과과정, 단원계획, 학습지도계획 등을 고려하여 평가

(2) 실기 평가의 영역

지적인 영역, 기능적인 영역, 일에 대한 태도

(2-1) 인지적 영역의 평가

- 1 단계: 학습 목표의 수준 검토
단순한 지식 - 복잡한 지식
- 2 단계: 평가 기법 검토
질문지, 점검표 등
- 3 단계: 검사 형태 (평가를 위한 도구 검토) 결정
객관식 검사, 구술 검사, 주관식 검사, 과제 제시
- 4 단계: 검사 문항 작성
객관식 문항 작성, 주관식 세부 질문 작성
타당성, 객관성, 실용성, 신뢰성 등이 있어야 함.



<그림 12-1> 인지적 영역의 학습 경험의 수준

(2-2) 심리 운동적 (기능) 영역

예) 키보딩 능력 (컴퓨터 타자 능력)

기능적인 면의 학습 목표 수준:

모방, 조작, 정밀조작, 연계조작, 자동조작

기능 평가 계획 절차:

능력중심교사교육 (performance based teacher education: PBTE)

참고: Center for Vocational Education, 1977

<https://eric.ed.gov/>

Institute of Education Sciences

- 1 단계: 실제 직무상에서의 상황과 문제를 고려
- 2 단계: 학생들이 실천하여야할 작업명세서 작성
- 3 단계: 학생들이 사용해야할 재료, 도구, 연장 등을 열거함
- 4 단계: 성취 정도를 판단하기 위한 기준 작성
과정상의 세부 기준
산출물 성취의 세부 기준
- 5 단계: 평가 기법 결정
- 6 단계: 평가 도구 개발

(2-3) 정의적 영역의 평가

학생들의 작업 태도, 수업에 대한 적극성, 일에 대한 학생들의 태도
정확한 평가가 어려움

- 1) 면접에 의한 구두 평가
- 2) 태도 검사를 이용한 평가

예)

실습 태도 검사표						
수준	항목	절대찬성	찬성	중간	반대	절대반대
	1. 비록 고객이 나에게 거슬리는 말을 하여도 나는 웃을 수 있다.					
	2. 비록 물건은 팔리지 않더라도 나는 고객에게 그가 나쁘다고 말을 안 한다.					

- 3) 자유스럽게 기술함으로써 평가
- 4) 점검표에 의한 평가

예)

실습 태도 점검표				
수준	항목	상	중	하
	1. 실습에의 적극성			
	2. 안전 규칙 준수			
	3. 실습기자재에 대한 애착			

- 5) 기타
실기 작업 관찰 등

(3) 실기 평가의 절차

(3-1) 평가 내용의 결정

특정 단원의 내용을 구체화
세부 영역별로 목표를 행동목표로 진술
어떤 행동 특성이 평가되어야하는가 구체적으로 분류

예) <표 12-1> '목공 일하기 단원'의 구조

(3-2) 평가 장면의 선정

평가할 행동특성을 어떤 상황, 조건에서 평가할 것인가

(3-3) 평가 도구의 제작

평가 도구의 조건: 타당성, 신뢰성, 객관성, 실용성

타당성: 기계를 실제 조작할 수 있는 기능을 측정할 수 있어야함.

신뢰도: 평가도구가 얼마나 오차 없이 정밀하게 측정할 수 있는가
평가유형에 따라 차이가 적어야 함.

객관성: 검사자들 간에 어느 정도 일치된 평가 결과가 나오도록

실용성: 실시가 용이, 채점이 쉽고, 해석이 용이, 비용이 적게

- i) 진위형 검사
- ii) 배합형 검사
- iii) 선다형 검사
- iv) 동일형 검사
- v) 단답형 검사
- vi) 논문형 검사
- vii) 작업 기능 점검표 이용
- viii) 실습과제 평가

(3-4) 평가의 실시, 해석 및 활용

상대평가: 어떤 집단과 비교하여 우열을 판단

절대평가: 평가기준이 성취해야할 최종 목표

평가결과의 해석: 점수를 학생의 행동과 관련시켜 해석
비숫자적인 언어로 행동과 결부시킴

개인적인 해석:

학생 개개인의 결함의 소재를 밝히고, 그 원인을 규명, 그에 따른 지도 방법을 찾는 것이 목적

집단적인 해석:

집단의 장점이나 결함을 찾고, 그 원인을 규명, 지도 방법을 모색하는 것이 목적

평가결과의 활용:

학생, 교사의 지도, 수업 상황을 개선하고 확인하는 데 다방면으로 활용

(4) 학습 안내서와 수행 평가

(4-1) 능력 중심 교육과 학습 안내서

용 어	정 의
능력 (competency)	해당 직업의 작업을 성공적으로 수행하는 데 필요한 기능, 지식 및 태도
능력중심교육 (competency based education)	직무를 수행하는 자가 일터에서 실질적으로 필요로 하는 기능, 지식 및 태도를 가르치는 교육
모듈 (module)	학습자가 능력을 습득하는 데 필요한 모든 관계 지식과 실습방법을 자체적으로 포함하고 있는 수업 교재

잘 개발된 교재가 필요

학생 개인 간의 진도가 차이가 날 경우 개별 학습 지침서 활용

(4-2) 학습 안내서

일련의 학습활동에 관한 지시를 모아 놓은 것
교사가 직접 개발

학습 안내서의 잇점

1) 학생에게 주는 잇점:

- 학습자에게 기대되는 것과 능력을 취득하기 위해 무엇을 해야 하는지를 명확하게 알 수 있다.
- 학습자 스스로 학습할 책임이 있다.
- 학습 진도가 늦다고 초조할 필요가 없으며 다른 학습자들이 따라 올 때까지 기다릴 필요 없다.

2) 교사가 갖는 잇점:

- 강의를 하는 데 많은 시간을 할애하는 대신 학습자 개개인이나 소집단에게 더 많은 시간을 할애할 수 있다.
- 학습자와 개별적으로 수행평가를 실시하여 직무수행능력을 갖추도록 확인한다.

11-2 자격의 개념과 기능

(1) 자격의 의의

(1-1) 자격의 개념

일정한 기준과 절차에 따라 평가.인정된 지식.기술의 습득 정도로서 직무 수행에 필요한 능력

OECD 자격인정 (certification)

개인이 획득한 지식이나 자질을 공식적이고 형식적인 과정을 거쳐서 확인한 결과이며, 훈련 과정이나 시험을 통해 성공적으로 성취한 결과를 실증해준 결과

자격의 공통적인 하위 요소:

- 지식 체계 set of knowledge

개인이 학습을 통해 얻은 결과, 상당한 정도의 인식론적 체계를 갖추어야하며, 여러 하위 요소가 축적된 결과

객관성, 사회성, 타 직종으로의 전이성을 갖출 것

- 노-하우 know-how

특정한 활동이 진행되는 과정에서 사용되는 지식

적절한 방법으로 실제적 문제를 해결할 수 있게 해주는 능력

- 자질 qualification

특정한 직무를 완성하는 데 필요한 지식이나 know-how의 결합체

매우 구체적인 직무를 수행하는 데 필요한 능력

- 기술 skills

구체적인 직무 수행을 위해 개인에게 요구되는 세부적인 지식과 기능

(1-2) 자격 관련 용어

1) 면허

법에 의해 일정한 일을 수행하도록 허가하는 행위
공공성이 필요한 행위에 대해 관청이나 공인이 허가한 결과로 특수한 행위를 특수한 사람에게만 허가하는 행정처분

2) 공인/인증/인정

공인: 국가나 사회단체가 어느 행위나 물건에 대하여 인정하는 행위

인증: 어떤 행위 또는 문서의 성립 기재가 정당한 절차로서 이루어졌음을 공식적인 기관이 증명하는 것

인정: 국가나 지방자치단체가 자체의 판단에 의하여 어떤 일의 당부를 결정하는 일
일정한 행위의 정당성을 평가해주는 행위

3) 검정 (assesment) / 평가 (evaluation)

개인의 성취능력을 평가할 때 사용하는 용어

검정 assesment:

개인과 관련하여 적용되는 개념, 등급화, 시험, 측정, 자격부여

평가 evaluation:

프로그램, 교육과정, 기관과 같은 대상에 적용되는 개념

(2) 자격의 기능과 요건

(2-1) 자격의 기능

- 1) 교육과 노동 시장의 연계
- 2) 인적 자산가치의 평가
- 3) 근로자의 능력 개발 촉진과 이익보호
- 4) 교육훈련 가이드

(2-2) 자격의 요건

- 1) 투명성
 - 2) 통용성
 - 3) 공평성
 - 4) 호환성
 - 5) 경제성
 - 6) 탄력성
- 기술변화나 사회적 요구에 따라 변화 대응

(3) 자격의 유형

(3-1) 기능별 유형

- 1) 업무독점형
- 2) 능력인정형

(3-2) 내용별 유형

- 1) 전문자격
- 2) 일반자격

(3-3) 관리 주체형 유형

- 1) 국가 자격
- 2) 민간 자격
- 3) 국제공인자격

(4) 자격제도의 현황

(4-1) 국가 자격

1) 국가 기술 자격

<표 13-3> 자격등급에 의한 검정 방법

2) 소관 부처별 국가 기술자격

3) 민간자격 종목

4) 사업자 내 자격

11-3 우리나라 자격 제도

고용노동부

한국산업인력공단

<http://www.hrdkorea.or.kr/>

국가자격종목별상세정보

<http://www.q-net.or.kr/crf005.do?id=crf00501&gSite=Q&gId=>