

부동산분야 국가직무능력표준(NCS)의 개발현황과 과제

Issues and Assignments of National Competency Standards Development in Real Estate Sector

오 현 식*
Oh, Hyun Shik

■ Abstract ■

The purpose of the study is to review the current development status of the NCS(National Competency Standards) and presents directions to consider for the NCS development and learning modules etc. in the real estate sector. Future assignments to be considered for the NCS in the real estate sector are as follows.

First, we need to modify the classification of real estate sector in NCS. It has been included in the business and sales sector, but it doesn't take into account social and public nature of real estate. Second, we should consider the peculiarities of the real estate sector in promoting development of the NCS learning modules. Considering the pluralistic and complex fusion that could respond to changes in the real estate industry is required. It should further enhance the specificity of the nature of on-site activities, the real estate sector. Furthermore, job attitudes are very important in the real estate sector having a social and public good. Third, for the relevant agencies of the real estate sector, it is necessary to prepare a variety of environmental change, including restructuring, intra-industry wage system reform, evaluation of skills qualifications depending on the progress of the NCS future business.

Key Words : NCS(National Competency Standards), NCS(National Competency Standards) development, NCS Learning Modules, NCS in Real Estate Sector

* 부동산학박사, 감정평가사, 나이스감정평가사사무소 대표 (주저자, greenmelody7@naver.com)

1. 서 론

1. 문제의 제기와 연구의 목적

국가직무능력표준(National Competency Standards ; 이하 “NCS”)의 도입배경은 불일치(mis-match)를 해결하고자 하는 것이다.

학교 교육과 산업현장 직무, 직업훈련과 산업현장 직무, 자격시험 준비와 산업현장 직무가 불일치한다는 것이다.

산업현장에서 필요한 지식과 기술이 학생들이 오랜 기간 준비하고 배우는 교육·훈련의 내용과 일치하지 않으며, 자격을 취득하기 위해 준비하는 내용과도 다르다는 것이다.

즉, 산업현장과 교육과정·훈련과정·자격검정 기준의 불일치로 교육·훈련의 수요자인 기업과 학생이 각각 문제점을 제기하고 있으며, 또한 해당 직무에 대한 지식과 기술을 보유하고 있음을 증명하는 자격을 취득한다고 하더라도 실제 산업 현장이나 기업에서의 활용도가 저조하다는 것이다.

산업현장에서 요구되는 직무능력을 습득하게 하는 교육훈련과 자격운영 방안 모색이 시급하고, 교육훈련과 자격취득이 서로 다른 과정이 되고 있는 문제점을 해결할 필요가 있으며, 산업인력에 대한 수요자인 산업계가 인적자원 개발에 적극적인 참여가 필요하다는 점이 NCS가 도입 된 배경이라 할 수 있다.¹⁾

산업현장의 직무능력을 교육·훈련·자격체계에 적용하는 것은 이미 외국에서 시행되고 있는데, 대표적으로는 미국 위스콘신주, 워싱턴주, 일리노이주의 직무능력 프로그램, 독일 NOS, NOF, 일본 VASS, NSS, 호주 NCS, AQF, 영국 NOS, QCF 등을 들 수 있다(후술 “각 나라별 국가직무능력표준 시행 현황” 참조).

우리나라는 2013년 박근혜 정부가 국정과제의 하나로써 “능력중심 사회”를 채택하여 NCS 사업이 현재 활발하게 추진되고 있는 것이다.²⁾

물론 2000년 이전에도 산업현장의 직무능력을 어떻게 효과적으로 활용할 수 있을 것인가에 대한 연구가 진행되었다. 당시는 논의가 처음 제기되어 NCS에 대한 연구가 시작된 단계였으나, 최근 NCS를 국정과제로서 추진하고 공공기관 등의 NCS 기반 채용, 특성화 고등학교와 전문대학 NCS 거점센터 대학을 중심으로 NCS 기반 수업이 이루어지는 등 사회전반에 걸쳐 NCS에 대한 인식과 교육계 및 산업계의 관심이 커지고 있는 상황이다.

그러나 NCS의 필요성과 취지는 대다수가 이해를 하고 있으나 제도 시행 초기인 현재에 관련 문제점이 제기되고 있다.

신문 보도에 의하면 최근 NCS 개발이 진행됨에 따라서 대학교육 커리큘럼의 준비 및 공공기관 취업을 위하여 NCS를 준비해야 하는 여러 혼란이 있다는 것이다.³⁾ 기사에 의하면 “NCS를

1) 주인중 외 2인, 2010, 「국가직무능력표준(NCS) 사업의 현안 및 정책방안」, 「THE HRD REVIEW」, 한국직업능력개발원, 2010 AUTUMN, p.21.

2) 대통령직인수위원회, 2013, 『박근혜 정부 국정과제』.

3) http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201603051715291&code=940100, 경향신문, 수정 : 2016. 3. 7. 14:14:33.

적용하는 것이 곧 능력이냐”, “현장에서 써먹지도 않는 NCS를 교과 과목에 억지로 맞추고 있다”라는 비판이 제기되는 것이다.

다른 문제점으로 제기되는 것은 NCS를 학교 교육에 반영을 해야 하는 점이다. 일부 전문대학의 경우에 강의 내용을 NCS 사이트(www.ncs.go.kr, 국가직무능력표준)에 제시되어 있는 능력단위를 기준으로 해야 하고, 강의 내용 역시 그것을 기준으로 진행되어야 한다는 것이다.⁴⁾

현재 NCS 개발내용의 적용이 도입초기에 해당하고 이에 대한 거부감이 있다고 볼 수 있다. 강의계획서가 NCS의 능력단위를 중심으로 구체적으로 기술되어야 하고, 수강 학생의 경우는 “무엇을 할 수 있다”는 NCS 수행목표를 기준으로 성과가 평가되고 있는 것이다.

또한 취업에 있어서 공공기관, 공기업뿐만 아니라 일반기업에서도 직무능력평가에 NCS가 도입되는 상황에서 실효성에 대한 의문이 제기되고 있다.⁵⁾

NCS는 산업현장의 직무능력을 표준화하는 것으로서 표준화 이후에는 교과서 집필에 해당하는 학습모듈 개발, 자격개발, 직업훈련 교육에 적용 등이 이루어지게 된다. NCS 개발 이후의 NCS 학습모듈 개발·관리 및 활용 등에 대한 문제점으로는 현재 NCS의 법률적·제도적 기반이 미흡하고, 실제 NCS 학습모듈 집필자를 대상으로 활용도를 조사 하였더니 향후 활용에

대하여 부정적이라는 결과가 나온 것도 있다(김덕기 외 3인, 2014).

기존 개발된 NCS가 개발 및 운영 과정에서 영역 분류의 논리성과 일관성 부족하고, 산업 현장에서 요구되는 직무단위인 세분류에 대하여 유사성에 따른 중복 개발 가능성이 있으며, NCS 개발담당자의 전문성 보유여부에 대한 의문이 있고, NCS 개발담당자의 지속적 지원 및 관리체계 방안이 미흡하고, NCS 개발 결과물에 대한 검증 절차가 부족하다는 문제점이 제기되고 있는 것이다(정향진 외 7인, 2013).

따라서 현재 국가차원의 NCS 사업을 근간으로 하여 교육, 산업, 자격취득 등 대대적인 개편이 이루어지고 있으나, 실제 현실은 이것을 반영하고 적용하는데 혼란이 있는 것이다.

여기서 제기되는 NCS 사업과 관련한 문제점은 부동산 분야 NCS에도 동일하게 제기되는 사항이라 할 수 있다.

이 연구의 목적은 부동산분야 NCS 개발현황을 검토해보고 NCS 도입취지에 맞게 부동산 분야 NCS에서 고려할 과제를 제시하는 것이다.

2. 연구의 범위와 연구의 방법

연구범위는 NCS의 직무분야 중 부동산분야를 대상으로 한다.

부동산분야 NCS는 대분류 24개 중에 10번째

4) 능력단위는 NCS 분류체계의 하위단위로서 NCS의 기본 구성요소에 해당한다(www.ncs.go.kr, 국가직무능력표준).

5) 대학별 연차적 NCS 기반 교육과정 도입계획을 살펴보면, “2016년 평균 50.6% 도입을 시작으로 2017년에 평균 90% 이상, 2018년도 100%를 달성할 계획”이며, 공기업 또는 공공기관 역시 NCS 기반 채용을 도입을 하고 있다. 무려 130개 기관의 검증 기준이 되고 있는 것이다. 서점, 학원가에 NCS 대비 수험서, 취업강의가 개설되고 있는데, “스펙 대신 능력”이라는 구호아래 NCS가 또 다른 스펙 쌓기라는 비판이 계속 제기되는 상황이다.

영업·판매 분야에 속하고, 영업·부동산·판매 중분류에 속해 있다. 부동산 중분류에는 부동산 컨설팅, 부동산관리, 부동산중개, 감정평가 소분류가 있는데, 연구의 범위는 NCS 분야 중 대분류의 영업판매에서 중분류 중 “부동산”을 대상으로 한다.

NCS 개발은 통상 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말하나, 이 연구의 부동산분야의 NCS 개발은 산업현장의 직무요소를 근거로 학습모듈 개발, 교육·훈련·자격체계 및 향후 국가역량체계(NQF)를 포괄하는 의미로 사용하였다.

따라서 부동산 분야의 NCS 개발 논의 범위는 종전 개발부터 향후 자격체계 및 성과평가 부분을 포함하였다.

연구의 방법은 법·제도적 접근방법을 기본으로 하고 관련 기관의 보고서, NCS 선행연구, 관계기관 설명회 자료 등에 대한 문헌분석을 하였다.

II. 선행연구의 검토

1. NCS 관련 선행연구

김건희 외 2인(2015)은 숙박서비스분야의 NCS 개발 및 적용을 소개하면서 NCS를 활용

하여 교육과정과 자격시험을 표준화한다면 최소한의 교육품질 향상을 기대할 수 있고, 불필요한 강의자료 준비시간을 줄일 수 있다는 장점을 제시하였다. 또한 경력개발경로모형, 직무기술서, 훈련기준과 출제기준의 연계성을 강조하였다.

김덕기 외 3인(2014)은 NCS 학습모듈 개발 관리 체계화 방안으로는, 첫째, 향후 학습모듈 활용 목적을 명확하게 설정하여 그에 맞는 개발과 수정보완이 필요하다는 점, 둘째, NCS와 학습모듈 정책 협력을 위한 거버넌스 체제 구축이 필요하다는 점, 셋째, NCS 기반 교육훈련 과정을 활용한 학습모듈의 개발과 수정보완이 필요하다는 점, 넷째, 정부와 민간의 역할 구분을 통하여 학습모듈 수정보완이 필요하다는 점, 다섯째, NCS를 통하여 학습모듈 질 관리 인증제 고려를 제시하였다.⁶⁾

김민형·이종한(2015)은 현재 건설 분야 NCS는 해당 산업의 인력수요를 제대로 반영하지 못한 것으로 보았다. 교과 과정 및 경력 경로 개발활용에 한계가 있으며, 향후 기존의 개발된 NCS 현장 적합성에 대하여 순차적 검증 작업이 필요하다는 점을 제시하였다. 다른 문제점으로는 건설분야 NCS를 무리하게 도입하고 추진하는 것은 시행착오를 반복할 수 있고 향후 교육방향의 혼란을 가중시킬 가능성이 높다는 것이다.⁷⁾

김성남 외 4인(2015)은 NCS 학습모듈 활용 실태를 분석하였는데, 연구결과는 첫째, NCS

6) 김덕기 외 3인(2014)은 실제 집필자를 대상으로 NCS 관련 설문조사를 하였으나, 응답자의 약 65%가 학습교재로서의 역할에 부정적이라는 결과가 나왔다. 이것은 학습모듈 개발에 보다 계획적이고 신중한 접근이 필요함을 의미한다.

7) 벤치마킹 사례 자체가 부적절한 경우도 있다는 것이다. 일례로 현재 개발된 NCS 중 중분류 01(건설공사관리) → 세분류 02(건설시공관리)에 인용된 호주 사례의 경우 제시된 4개의 직무와 무관하다고 보았다.

개발 및 학습모듈 개념 및 추진 정책에 대한 인식이 높지 않았고, 둘째, 컨설팅, 워크숍, 직무 연수 등 관련 프로그램 구성이 실질적인 내용으로 전환될 필요성이 있고, 셋째, NCS 기반 교육훈련과정 운영의 준비가 충분하지 않으며, 넷째, 고교, 대학, 민간훈련기관 모두 교재 및 평가시스템에 대한 준비가 상대적으로 미흡하고, 다섯째, 특성화고 수준에 적합한 NCS 학습모듈 개발이 상대적으로 미흡하다는 것이다. 또한 NCS 학습모듈 활용에 대한 기관 구성원들의 반응은 부정적이기 때문에 관련 문제점에 대한 대책으로는 NCS 학습모듈 활용사례를 개발하여 홍보하고, 담당자의 질적 수준을 제고하고, NCS 활용여건 개선에 대한 사항을 제시하였다.⁸⁾

김세환 외 4인(2014)은 NCS를 활용하여 공정 분석 및 개선방법을 검토하였다. 실제 기업에서 생산성 향상이 가능한지를 실증분석하였다. NCS의 능력단위는 실제 공정에서 단위 작업 공정을 의미하고 생산공정의 개선과 생산성 향상에 도움이 될 수 있다는 것이다.

김영규(2015)는 관광분야에서 NCS 기반의 교육과정 개발과 적용을 분석하였는데, 현재 교육의 패러다임이 교수중심에서 학습자중심으로 변화하고 있기 때문에 4년제 교과과정을

개발하기 위하여 대학은 대학여건에 따라 분야별 특성, 교수전공, 학생특성을 종합적으로 분석하여 기존 교육과정을 보완할 수 있는 NCS 운영 모형을 선택해야 한다는 것이다.

김인엽(2015)은 NCS 도입에 따른 특성화고등학교 금융교육과정 개선방안을 검토하였다. 교육과정의 문제점을 제시하고 현장 직무 능력 적합성을 제고할 수 있도록 다양한 금융 교과목 편제, 교과 개발, 교육현장 요구사항과 학교 여건 고려를 강조하였다.⁹⁾

김주섭(2014)은 NCS 개발정책의 적절성을 검토하여 NCS 활용 활성화 방안을 제시하였는데 우리나라는 16,000여 개의 직종이 있고 전문가들은 850여 개의 NCS가 필요한 상황인데, 기업에서 NCS는 직무를 중심으로 한 인사·노무관리와 관련이 있고 모집, 선발, 인사고과에 활용이 가능하다는 것이다.¹⁰⁾ 이를 위하여 전문가 양성 프로그램 보급 및 확산과 NCS 관련 정보 제공 기능의 확대를 강조하였다. 또한 산업계의 자발적 참여를 통한 매개기관(intermediaries)의 역할을 강조하였다.

김혜련·이인희(2014)는 NCS의 미용사 교육 훈련과정이 실제 피부미용사의 전문성과 실무 능력에 미치는 영향력을 실증적으로 검증하였는데, 대부분의 훈련과정이 실무능력에

8) 2016년부터 NCS 기반 고교 직업교육과정이 부분적으로 도입될 예정이고, 전문대학은 특성화 전문대학 육성사업에 따라 NCS를 기반으로 하여 교육과정이 확대 개편되고 추진되는 등 본격적인 활용이 예상되어 그 실태를 분석하였는데, 구체적으로 NCS 분류체계상 '보건'과 '문화콘텐츠' 분야의 NCS 학습모듈을 활용한 6개의 특성화고·전문대학 및 폴리텍대학을 선정하여 분석하였다.

9) 2014년 5차례 진행된 국가교육과정포럼에서 현장 종사자의 참여가 없는 것은 산업체와 교육현장의 연계성이 없다는 비판을 하였다.

10) 직무노동시장이 미발달됨으로 인해 직무단위의 표준개발이 어렵고, 개별 기업단위에서 개발된 NCS의 활용에도 일정한 한계가 있다는 문제점을 제시하였다.

영향을 미치는 것으로 조사되었으나, 기초직업 능력 교과목은 전문성과 실무능력에 유의미한 영향을 주지 못하여 향후 장기적이고 꾸준한 학습을 통해 습득해야 하는 능력으로 보았다.

류재희(2014)는 하천(댐)설계의 NCS 개발에 대하여 NCS 개발사업에 따라서 진행이 된다면 기존 업무의 종전에 확보하지 못한 일관성과 고효율을 보장받을 것으로 기대하였다.

박남수(2014)는 병원행정 직무에 대한 NCS를 이용하여 현행 교육과정 개선점을 고찰하였는데, NCS를 적용한 세부적인 학습모듈을 개발하여 수행, 평가하고 환류하는 일련의 과정을 거치게 된다면 병원행정 직무의 교육수준 향상을 기대할 수 있다고 하였다.¹¹⁾

박두진·김현덕(2012)은 NCS를 활용하여 항만물류분야 재직자를 위한 수요자 중심의 체계적인 교육과정의 개발은 향후 재직자의 직무향상 효과와 산학 연계의 경쟁력이 강화될 것이라 보았다.

박은영 외 2인(2015)은 4년제 대학의 교육과정에서 실무적 측면의 현장적합성을 제고하는 NCS 도입에 대하여 대학생의 인식을 살펴보았는데, 학생들은 NCS 도입이 대학의 학문지향적인 특성을 저해할 수 있다는 문제점을 지적하였다.¹²⁾ 따라서 NCS는 전공 학과별 특성을 고려하여 시험적 운영이 필요한 측면이 있고 선택적인 시행을 제안하면서, 능력중심의 사회는 창의적 인재가 지속가능한 경쟁력이라는

점을 강조하였다. 그러나 NCS의 직무능력과 표준은 해당 직무를 수행할 수 있는가라는 사항과 평생경력개발과 직무향상을 추구하기 때문에 이를 획일화된 교육과 훈련, 채용이라고 판단하는 것은 NCS의 취지를 이해하지 못한 점이 있다.

백정희 외 2인(2012)은 국가기술자격에 대한 선행 연구로 국가기술자격의 현장성 및 통용성 제고, 자격종목 간 중복성 제거를 위한 ‘국가기술자격의 틀 재설계’ 방법으로 NCS 활용, 조정분야 자격종목 재설계 방안을 제시하였는데, 자격종목의 현장성 확보 및 효용성 제고를 강조하였다. 또한 국가기술자격 분야뿐만 아니라 타 분야까지 확대적용 및 활용가능성을 검토하였다.

변경숙 외 2인(2015)은 NCS 교육과정을 아무리 개발을 잘하더라도 재학생들의 직업기초 역량이 부족하다면 효용가치가 낮다는 것을 강조하였다. 산업체의 경우 실무교육보다는 인성 교육이 중요하고, 내·외부고객의 중요성이 크기 때문에 기술교육 보다는 감성교육이 중요하다는 것을 제시하였다. 향후 NCS 교육과정을 통해 배출된 인력에 대한 산업체 만족도, 졸업생 취업률 및 학생의 만족도 등의 조사가 필요하다라고 하였다.

오만덕·이승희(2014)는 NCS를 활용한 전문대학 교육과정 개편에서 NCS는 전문대학의 정체성 재확립과 국가교육 경쟁력 제고에 새

11) 박남수(2014)은 병원행정 분야를 연구대상으로 하여 병원행정은 진료행정 분야의 공공행정 성격과 기업경영 성격을 모두 가지고 있으며, 그 의미를 차별화 하였다.

12) 이것은 NCS 도입으로 긍정적인 효과는 충분하지만, 직업훈련학교나 전문대학과의 차별성을 고려하여 부분적으로 도입되어야 한다는 측면이다.

로운 전환점이 될 수 있다고 하며, 광고분야 사례를 다루었다. 현장에서 필요한 NCS 능력 단위와 학습 교과목이 유기적으로 연계됨으로서 졸업생들이 직무수행 능력이 향상될 것으로 보았다.

이재원·윤석천(2011)은 반도체 산업의 6개의 직종과 28개 세부직무별 직무기술요소에 대해서 인력수준별로 분석하였으며, 특히 기업의 직무기술 확보방법으로 신규인력 충원보다는 기존 인력의 재교육을 선호하며 전문 인력의 충원방법으로는 모든 직종에서 경력자보다 신규대학 졸업자를 더 선호하는 것을 논의하였다.

정원호 외 2인(2015)은 NCS와 무관한 직무급과 직능급으로 임금체계를 개편한 기업의 사례분석과 임금체계 개편 과정에서 NCS 활용 가능성과 한계를 살펴보았는데, 우선 직무급 설계과정에서 직무조사와 직무분류 체계 확립에 NCS가 활용가능하며, 직무의 숙련수준을 비교하고 참고할 수 있음을 주장하였다. 다만, 현재 상태의 NCS를 개별 기업에 그대로 적용하는 것은 일정한 한계가 있음을 밝혔다.

정향진 외 7인(2013)은 NCS 관련 국내의 추진 현황과 동향분석을 통해 핵심과제를 도출하고 교육훈련체제를 산업수요에 맞게 혁신하는 추진 전략 및 로드맵을 도출하였는데, 1단계는 NCS 정책 연구, 2단계는 NCS 개발 및 개정방식의 개선, 3단계는 NCS 학습모듈 개발 및 보완, 4단계는 NCS 교육훈련과정 질 관리, 5단계는 NCS 교육훈련과정 확산 및 보급을 제시하였다.

조원길(2016)은 NCS 기반의 무역인력양성에 대한 중요한 요인을 도출하여 무역학 교과과

정의 NCS를 효과적으로 활용하는데 필요한 부분과 현장에서 어떻게 활용하는지에 대한 활성화 방안을 제시하였는데, 프로그램을 통하여 직무수행의 변화가 긍정적으로 작용하였고, 표준교과과정 훈련의 숙련도를 높여 실질적인 무역업무 수행이 가능하다는 것이었다.

최동선 외 5인(2014)은 직업교육과정, 직업능력개발, 훈련과정, 평생학습 프로그램 등 NCS 중심의 인력양성체제에서 NCS 학습모듈의 역할과 위상을 분석하고 분야별 학습모듈 활용의 현황 및 이슈를 점검하여 NCS 학습모듈 활용 확대를 위한 정책과제를 제시하였는데, NCS 학습모듈 활용 모니터링 체계 구축, NCS 교재 개발 사례 공유, 학습모듈 이해증진, 온라인 기반 NCS 학습모듈 관리·보급 체계 개선, 산업별 협의체를 활용한 NCS 학습모듈 운영 및 관리 전담기구 설치를 제안하였다.

최영렬 외 4인(2014)은 NCS를 기반으로 하는 자격제도 개편 방안을 제시하였는데, 자격제도 개편원칙으로 효율성, 공평성을 들었고, 추진 방향으로 연계성, 현장성, 통용성을 들었다. 자격제도의 개편은 우선 산업분석을 하고 경력 개발경로 작성 및 소요자격과약, 자격의 유형 결정과 종목개발, 자격부여방식 결정과 자격의 품질관리를 들었다.

2. 선행연구의 검토

선행연구의 주요 논의 사항은 2013년부터 도입되기 시작한 NCS 개발사항에 대한 부분이 많다. 즉, NCS 개념, 개발 및 추진사항, NCS 직무능력의 단위능력 검토, NCS 기반 학습모듈

〈표 1〉 주요 NCS 선행연구

저 자	논의분야	연구방법 / 이론근거	교육제도	자격제도	산업현장
김건희 외 2인 (2015)	숙박서비스 분야	NCS 개념, 도입 중심	교육과정의 표준화	자격시험의 공정성	적극적 활용과 수정 및 현장 피드백
김덕기 외 3인 (2014)	NCS 학습모듈 개발관리	문헌분석 개발사례분석 설문조사 자문회의	직업교육 직업훈련- 자격 연계 정책 추진	학습모듈에 맞는 보완체계 구축	-
김동균 (2014)	NCS 부동산 분야	부동산분야 개념, 현황	전문교육 가능	자격증 신설 필요	국민 신뢰성 및 이미지 개선
김동연 외 3인 (2014)	카지노운영관리	직무이론 NCS 개념	산업현장 요구 반영	-	활용을 위한 제도적 방안 요구
김민형 · 이종한 (2015)	건설부문	NCS 개념, 능력단위	건설분야 인재 양성의 틀로서 한계 있음	-	건설산업의 변화를 반영 할 수 있는 개발체계 구축, 현장 검증 체계 구축
김인엽 (2015)	특성화고등학교 금융교육과정	문헌연구	다양한 교과목 편제로 학생 선택권 확대	-	산업체 요구와 교육현장의 연계성과 통합성을 강화
김혜련 · 이인희 (2014)	미용사교육 훈련과정	NCS 개념 설문조사	-	-	기초직업능력 함양 중요, 전문성과 실무능력 향상
박남수 (2014)	병원행정	설문조사	교육의 질 제고를 위한 표준화 도구	-	전문 병원 행정인력의 양성에 기여
박두진 · 김현덕 (2012)	항민물류분야	NCS 개념 설문조사	실무중심 교육 재직자 중심 교육	-	재직자 직무향상 효과 산학연계
백정희 외 2인 (2012)	조경분야 자격증	문헌분석 현황조사	자격종목 현장성 확보, 효용성 제고	국가기술자격 분야 이외 확대적용	활용가능성 점검
백종면 · 박양근 (2012)	대학교육	문헌조사 면담조사	NCS 기반 교육과정의 보완관점 접근 제안	-	산업체의 적극적 참여가 필수적
변경숙 외 2인 (2015)	교육과정 (외식호텔조리산업)	설문조사 현장인터뷰	직업기초역량 필요 현장 적합성 제고필요	-	-
손배원 · 최진혁 (2015)	인적자원관리	NCS 현황 채용사례	-	-	역량중심 사회 구현 Job-Mismatch 현상 해결
신혜원 · 김의향 (2015)	보육분야 교사	문헌조사	필수과목 이수	-	전문능력, 현장경험 중요
이민욱 · 김성남 (2014)	산업계 주도 NCS개발 운영체계	해외사례 분석	수요자 위주의 인력양성	-	산업구조 및 산업별 인력수요 변화 부응
이용호 · 서철수 (2014)	지적분야	NCS 개념 개발사례 분석	산업현장의 직무수요 중심	산업현장의 직무수요 중심	법률적 정체성 확립 토지관리 및 소유권보호의 공기가능성 확보
이화진 · 한지영 (2015)	비서교육 프로그램	전문가 설문 (AHP)	직업기초능력 반영 직업윤리 준수 반영	-	실무능력 강조

개발, 자격제도의 개편, 교육·훈련에 사용될 NCS 커리큘럼의 적합 여부 등을 다룬 것이었다.

관련 분야를 살펴보면 숙박·여행·오락 분야의 숙박서비스와 카지노운영관리, 건설분야의 조경, 금융·보험 분야의 금융교육과정, 숙박·여행·오락 분야의 미용사 교육 훈련과정, 경영·회계·사무 분야의 항만물류분야, NCS와 대학교육, 음식서비스 분야, 사회복지·종교 분야의 보육, 건설 분야의 지적, 경영·회계·사무 분야의 비서 등이다(〈표 1〉 참조).

선행연구의 연구방법은 주로 NCS 참여 전문가에 대한 설문조사, NCS 관련 연구논문, 자료에 근거한 문헌조사방법이 많았으며 각 분야의 NCS 활용사례를 검토한 연구가 다수 있었다.

NCS 개발은 교육, 훈련, 자격, 직급 및 성과 평가 등에 다양하게 활용할 수 있다. 본 연구는 선행연구와 비교하여 부동산분야를 중심으로

NCS 개발현황과 향후 과제를 다루었으며, 특히 국가역량체계(NQF) 구축에서 고려할 과제를 제시한 점에서 선행연구와의 차별성이 있다.

III. 국가직무능력표준의 개발현황

1. 국가직무능력표준의 의의

1) 의의

NCS의 법적근거는 「자격기본법」 제4조 및 동법 시행령 제8조이다.¹³⁾

국가직무능력표준(National Competency Standards ; “NCS”)이란 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다.¹⁴⁾

13) 「자격기본법」은 2007년 국가직무능력표준 및 자격 체제(법 제5조 및 제6조), 자격관리·운영기본계획(법 제7조), 자격정책심의회의 설치(법 제8조 제1항) 등을 골자로 전면 개정되었는데, 2007년 「자격기본법」 개정으로 표준 개발이 법제화되었고, 동 법령에서 각 부처가 소관 산업 분야의 국가직무능력표준을 개발하여 고시하도록 규정되면서 NCS 관련 법적 추진 근거가 확립된 것이다(정향진 외 7인, 2013).

「자격기본법」 제4조(국가의 책무)

- ① 국가는 국가직무능력표준을 수립하고 이에 따라 자격이 관리·운영되도록 필요한 시책을 수립·시행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ② 국가는 자격체제를 구축하는데 필요한 시책을 수립·시행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 국가는 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계를 위한 시책을 강구하여야 한다.
- ④ 국가는 자격의 관리 및 운영과정에서 산업계의 의견을 존중하고 그 참여를 보장하여야 한다.
- ⑤ 국가는 민간자격을 활성화하고 공신력을 높이기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.
- ⑥ 국가는 자격 간의 호환성 및 국제적 통용성의 확보에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

「자격기본법」 시행령 제8조(국가직무능력표준의 활용)

- ① 관계 중앙행정기관의 장이 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」이나 「근로자직업능력 개발법」 등 관계 법령에 따라 교육훈련과정을 운영하는 경우에는 그 교육훈련과정이 국가직무능력표준에 부합되도록 하여야 한다.

14) 「자격기본법」 제2조 제2호, 2013. 1. 6. 시행, 법률 제11722호.

직무는 개인이 담당하는 직업에서 책임지고 맡은 일을 의미하고, 능력은 개인이 맡은 일을 감당해 낼 수 있는 힘을 의미하며, 표준은 사물의 정도나 성격을 알기 위한 근거나 기준을 말한다(이용호·서철수, 2014).

우리나라에 NCS 개념이 소개된 것은 1990년대 말 국가기술사 자격제도 개선을 위한 영국과 호주의 자격제도 사례조사 연구를 들 수 있다.¹⁵⁾

NCS의 개발초기에는 한국직업능력개발원에서 국가직무능력표준(KSS)을 담당하였고, 한국산업인력공단에서 국가직업능력표준(NOS)을 담당하였는데, 이것을 통합하여 활용이 가능한 방안으로 제시한 결과가 “NCS”이다.

산업체의 현장에서 필요한 직무내용을 바탕으로 NCS를 운영하게 된다면 일자리의 양적, 질적 불일치(job-mismatch)를 해소하고, 이를 통하여 궁극적으로 일자리를 창출할 수 있을 것으로 기대한 것이다.¹⁶⁾ NCS 추진 목표는 산업 수요에 부응하는 숙련된 기술인력 양성 및 활용, 근로자의 직무능력과 성과를 강조하는 인사관리 개선, 지식위주 교육에서 능력중심 교육으로 전환을 들 수 있다.

〈그림 1〉은 NCS의 체계를 나타내고 있는데, NCS 개발을 통하여 NCS 학습모듈 개발, 자격개발, NCS 교육과정 및 교육기관 지정, 과정이수형 자격인증, 직무역량 평가시스템, 채용, 이러한 과정 전체를 시스템화 하는 NQF 모형 구안 및 운영 시스템을 포함한다.



자료 : 한국직업능력개발원(2013), 1차 NCS 포럼 자료집, p.4.

〈그림 1〉 NCS 핵심과제 흐름도

2) 연혁

NCS는 2000년 이전부터 직무능력을 중심으로 논의가 시작되었고, 2000년대 초반에 직무를 수행하는 능력과 이를 토대로 한 국가역량 체계 논의가 이어져 왔다. NCS를 본격적으로 추진하기 시작한 것은 박근혜 정부라 할 수 있다. NCS를 국정과제 중 하나로 채택한 이후 NCS 개발 및 사업이 빠르게 추진되고 있는 것이다.

박근혜 정부의 “국정과제 73”의 내용은 “스펙 초월 채용시스템의 정착 및 NCS 개발·보급 등 스펙보다 실력과 능력을 존중받는 사회”이다. 해당 국정과제의 추진 사항은 바로 “능력중심의 채용시스템과 NCS의 구축, 직무능력평가제의 도입, 평생직업능력에 대한 체계 구축”인 것이다.

NCS를 국정과제로 선택한 취지는 “스펙이나 학벌위주의 사회가 아니라 바로 능력중심의 사회”로의 전환에 있는 것이었다. 산업체가 요구하는 직무능력을 개발한다면 교육훈련과 산업현장의 불일치가 해소될 것이고 고용안정과

15) NCS의 개발측면에서 짧은 시간에 상당한 정책성과를 거두고 있으나, 교육훈련의 NCS 활용, 즉 교육훈련과정 개발·운영, 교재개발 등에 있어서 여전히 표준화된 기준이나 방법 등이 마련되지 않아 교육훈련기관에 많은 어려움이 있다(김덕기 외 3인, 2014, 『국가직무능력표준 학습모듈 개발관리 체계화 방안』, 한국직업능력개발원, 2014-33, p.3.).

16) 김주섭, 2014, 『국가직무능력표준 활용 활성화 방안』, 한국노동연구원, p.3.

일자리 창출이 가능할 것이란 점이다.

현 정부가 추진하는 NCS의 출발점이 된 것은 1996년 ‘5.31 교육개혁방안’에 따라 교육훈련과 노동시장의 연계를 강화하는 자격제도 개편이라 할 수 있다(정향진 외 7인, 2013).

과거 교육대통령의 공약을 내건 김영삼 정부는 1995년 4월 27일 <신교육구상>을 제시하였는데, 이것은 당시 교육의 새로운 패러다임으로 평가를 받고 있다. 그 교육개혁 이후 지금까지 교육정책의 기초가 이어져 오고 있다. 그 핵심내용은 첫째, 획일적 교육에서 다양성의 교육으로의 전환, 둘째, 공급자 중심의 교육에서 학생 등의 수요자 중심의 교육으로 전환, 셋째, 규제 위주에서 대학 등의 자율교육으로 전환, 넷째, 수월성과 보편성의 조화, 다섯째, 교육제도와 그 운영의 정보화를 기반으로 한 것이다.¹⁷⁾

종전의 교육개혁방안과 현재의 NCS 사업은 정부주도라는 공통점을 가지고 있다. 그리고 사회의 문제점을 해결하기 위한 점도 동일하다. 종전의 교육개혁방안은 혁신적이었으나, 현재의 산업현장과 교육내용의 불일치 문제를 해결하

지는 못한 것으로 볼 수 있다.

3) 외국사례

NCS는 외국의 여러 나라에서 실행이 되고 있는데, 1980년대 말경부터 유럽에서 시작되어 미국, 일본, 영국, 호주 등이 직무능력을 중심으로 교육·훈련·자격에 적용을 하고 있는 것이다.¹⁸⁾

영국의 국가직업표준(National Occupational Standards; NOS)¹⁹⁾은 업무를 수행하는 경우에 한 개인이 일정한 지식과 이해를 바탕으로 업무를 수행할 수 있는 표준능력(직무 능력, Occupational Competence)을 말하는데 직무기술서를 보게 되면(예로 “Contribute to the appraisal and valuation of property”) 업무를 수행하기 위해 필요한 지식(Knowledge)과 이해(Understanding)가 기본적인 필수사항으로 되어 있다.

수행준거의 범위(performance criteria)는 고객의 지시, 법적 근거와 가정, 선례(precedent case law), 조사사항(법적, 경제적, 계획적 부분)이 기술되어 있다.

17) 정기호 외 2인, 2004, 『5.31 교육개혁 이후의 교육개혁 정책과정 분석연구』, 교육인적자원부, 지정과제-40, p.12. 그러나 ‘5.31 교육개혁방안’ 역시 일부는 성공적이었다고 평할 수 있으나 여러 비판이 뒤따른다. 추진 당시 교육개혁위원회의 활동에 대하여 많은 국민들이 체감정도가 낮았으며, 보상체계의 미비, 관료적 정책과정의 한계, 정부주도의 하향적 개혁이었다는 점, 피드백 과정의 결여를 문제점으로 들 수 있다(미래인재포럼, 2015, 『5.31 교육개혁의 성과와 미래교육정책의 방향』).

18) 대표적인 예로 영국은 NOS(National Occupational Standards)와 QCF(Qualification and Credit Framework), 독일은 NOS와 NQF(National Qualifications Framework), 미국의 위스콘신주는 Wisconsin's Cooperative Education Skill Standards Certificate Program, 워싱턴주는 Skill Standards in Washington State School-to-work Opportunities Act, 일리노이주 LOSS(Illinois Occupational Skill Standards), 일본은 VASS(Vocational Ability Assessment Standards)와 NSS(National Skill Standards), 호주는 NCS(National Competency Standards)와 AQF(Australian Qualification Framework) 등을 이미 시행하고 있다(주인중 외 2인, 2010).

19) National Occupational Standards(NOS) are statements of the standards of performance individuals must achieve when carrying out functions in the workplace, together with specifications of the underpinning knowledge and understanding(<http://nos.ukces.org.uk>, 영국 국가직무능력표준).

영국의 국가직업표준(NOS)은 주로 자격이나 훈련프로그램의 내용 관련 정보를 제공하기 위해서 이용되는데, 인사 및 채용 계획, 성과 평가, 직무기술서, 산업 현장 코칭, 지속적인 전문성 개발을 위한 훈련 자료로 활용이 되고 있다(정향진 외 7인, 2013).

호주는 2000년경에 NCS 사업이 시작되었는데,²⁰⁾ 우리나라가 NCS 개발의 벤치마킹 대상인 호주는 NCS 개발 및 교육훈련체계 구축까지 10년 정도가 소요되었다.²¹⁾

호주 NCS 훈련패키지는 국가적으로 승인을 받아야 하는 세 가지 요소와 기타 요소로 구성

〈표 2〉 각 나라별 국가직무능력표준 시행 현황

국가명	시행 현황	비고
미국	<ul style="list-style-type: none"> • 위스콘신주 Wisconsin's Cooperative Education Skill Standards Certificate Program 숙련된 근로자의 경험을 바탕으로 프로그램이 마련되며, 학생들의 직업 선택시 참고자료로 활용 • 워싱턴주 Skill Standards in Washington State School-to-work Opportunities Act 산업계와 교육계 간 협력촉진의 근거이며, 이에 기초하여 직무능력표준 개발 • 일리노이주 LOSS(Illinois Occupational Skill Standards) 다양한 직종의 직무 수행과 자격 증명을 위한 기준으로 활용 	-
독일	<ul style="list-style-type: none"> • NOS(National Occupation Standards) 산업현장의 지식 및 기술에 기반한 교육훈련과정 개발과 운영의 기준으로 활용 • NQF(National Qualifications Framework) NOS에 기반한 국가자격체제로 EQF와 연동을 위해 연구 중 	-
일본	<ul style="list-style-type: none"> • VASS(Vocational Ability Assessment Standards) 기관과 산업단체가 협력하여 사무분야의 직업능력을 평가하는 기준으로 마련해 활용 • NSS(National Skill Standards) in IT 미국을 벤치마킹하여 IT 분야 전문인력의 직무능력표준으로 활용 	-
호주	<ul style="list-style-type: none"> • NCS(National Competency Standards) 특정 산업현장에서 근로자가 갖추어야 할 능력을 체계화한 것으로 교육훈련과정(Training package) 개발의 기초 자료로 활용 • AQF(Australian Qualification Framework) 학교, 직업훈련기관, 고등교육 분야의 단일화된 국가자격체제로 근로자의 평생학습 촉진과 다양한 경력 경로 개발에 기여 	-
영국	<ul style="list-style-type: none"> • NOS(National Occupational Standards) 직무수행에 필요한 사항을 구체화시켜 놓은 것으로, 중등교육 이후 직업능력개발을 위해 활용 • QCF(Qualification and Credit Framework) 직업자격 및 교육자격을 연계와 다양한 학습경험을 자격으로 인정하는 틀로 활용 	-
남아프리카 공화국	<ul style="list-style-type: none"> • NQF(National Qualifications Framework) 교육자격과 직업자격을 연계하는 자격체제로 직무능력표준(Skill Standards)과 교육훈련과정 개발 및 운영을 위한 기본 틀로 활용 	-

자료 : 주인중 외 2인, 2010, 전게서, p.25.

20) NCS Australia started its operations in the year 2000. Today, Australia remains as one of the key focus markets in NCS Group's global expansion strategy(<https://www.ncs.com.sg/australia>, 호주 국가직무능력표준).

21) 김민형 · 이종환, 2015, 전게서, p.6.

되어 있는데, 국가적 승인이 필요한 요소는 해당 산업에 종사하는 근로자가 갖추어야 할 지식과 기술을 제시한 유닛(unit) 형태의 직무능력표준(Competency Standards)과 이 직무능력표준을 어떻게 적합성, 공정성, 타당성, 유연성을 가지고 평가할 것인지를 제시한 평가지침, 그리고 훈련패키지를 마치고 취득할 수 있는 자격의 종류를 제시한 자격체계이다.²²⁾

미국은 각 주별로 다양한 직무능력표준을 개발하여 여러 직종의 직무수행과 자격증명을 위한 기준으로 활용하고 있는 상황이다.²³⁾

일본은 기업과 산업단체가 협력하여 사무분야의 직업능력을 평가하는 기준인 VAAS(Vocational Ability Assessment Standards)를 마련하여 활용하는데, IT 분야는 미국을 벤치마킹하여 정보통신분야의 전문인력 직무능력표준을 정하여 이를 NSS in IT(National Skill Standards in IT)라 하며, 독일은 국가직업표준인 NOS(National Occupation Standards)를 정하여 산업현장의 지식 및 기술에 기반한 교육훈련과정 개발과 운영의 기준으로 활용하고 있으며 자격제도는(National Qualifications Framework)로서 NOS 기반 국가자격체계이고 EQF와의 연동을 위한 연구가 진행되고 있다.²⁴⁾

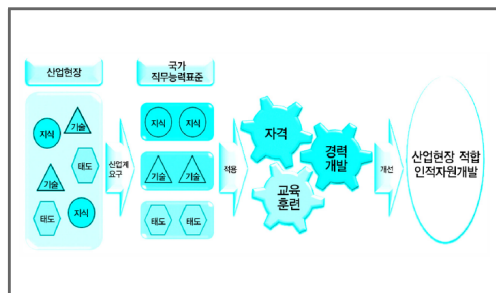
2. 국가직무능력표준의 추진현황

1) 국가직무능력표준 개발

한국산업인력공단은 정부의 국정과제인 ‘국가직무능력표준 조기개발(2013~2014년)’을 추진하기 위하여 정부부처와 2013~2014년 개발계획을 수립하여 2013년에 신규 250개, 2014년에 신규 241개(보완 286개)를 개발·보완하였다.

NCS에서 핵심 사항은 “직무능력(competency)”이다. 직무능력을 어떻게 표준화할 것인가가 향후 교육 및 훈련, 그리고 자격분야 활용이 달라지는 것이다.

NCS는 산업현장에서 활용되는 능력을 크게 지식, 기술, 태도로 구분을 한다(<그림 2> 참조).



자료 : 고용노동부 · 한국산업인력공단(2013),
국가직무능력표준 개발매뉴얼, p.2.

〈그림 2〉 국가직무능력표준 개념도

NCS의 직무는 분류체계의 세분류에 해당한다. NCS 분류는 대분류, 중분류, 소분류, 세분류로 이루어져 있다. 따라서 NCS는 세분류가 직무가

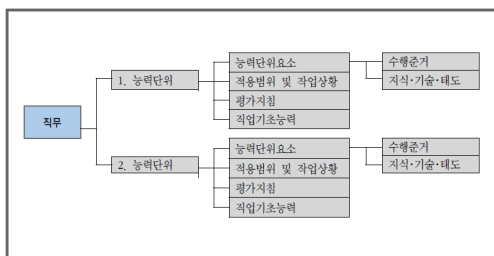
22) 호주의 경우는 NCS와 그 자격을 개발하는 주체가 산업계를 대표하는 기구라는 점이 의미가 있다(정향진 외 7인, 2013, 『국가직무능력표준 핵심 과제와 추진 전략』, 한국직업능력개발원, 2013-48, pp.37~42.).

23) 한주리 · 김동혁, 2015, 「국가직무능력표준(NCS)과 해외대학 교육과정 비교분석을 통한 대학의 출판교육과정 방향성 연구」, 한국출판학회, 『한국출판학연구』, 41(2): p.102.

24) 김주섭, 2014, 전제서, pp.32~33.

되며, 직무를 수행할 수 있는 각각의 기준에 해당하는 능력단위는 세분류의 구성요소가 되는 것이다.

NCS는 수준체계가 존재하는데, 이것은 각 직무를 수행할 수 있는 능력단위를 난이도에 따라 수준을 설정한 것이다. 구체적인 지식과 감독 하에 문자이해, 계산능력 등 일반지식을 사용하고 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 1수준부터 해당분야에 대한 최고도의 이론 및 지식을 활용하여 새로운 이론을 창조할 수 있고 최고도의 숙련으로 기술적 작업을 수행하는 8수준까지 있으며, 유럽의 경우는 대체로 8단계 혹은 12단계로 구분을 하고 8단계를 기준으로 8수준은 박사, 7수준은 석사, 6수준은 학사, 4·5수준은 전문학사, 3·4수준은 특성화고졸, 2수준은 반숙련 인력 등으로 구분하는 것이다 (김주섭, 2014).



자료 : 고용노동부 · 한국산업인력공단(2013), 전제서, p.2.

〈그림 3〉국가직무능력표준 능력단위 구성

능력단위의 구성은 〈그림 3〉과 같다. 능력

단위는 능력단위 분류번호, 능력단위명칭, 능력단위 정의, 능력단위요소, 수행준거, 지식·기술·태도, 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성된다.

부동산분야는 영업·판매 대분류 내에, 영업·판매·부동산 중분류 중 부동산에 속해 있다.

부동산분야의 직무는 부동산개발, 부동산분양, 부동산경·공매, 주택관리, 상업용 건물관리, 부동산 자산관리, 부동산주액, 부동산 정보제공, 부동산·동산감정평가, 기업가치평가, 감정평가 가격정보제공, 부동산중개, 부동산정보제공으로 이루어져 있다.

NCS 개발과정에 전문가는 산업현장전문가, 교육훈련전문가, 직무분석 및 자격전문가로 이루어져 수행이 되었다.

전문가의 직무분석은 DACUM 기법이 사용되었는데 이것은 교육이나 훈련을 목적으로 산업현장의 직무를 단시간 내에 추출하는 방법으로서, 현장전문가가 직무를 수행할 때 필요한 사항이 무엇인가를 파악하여 직무를 성공적으로 수행하기 위한 내용을 반영하는 것이다.²⁵⁾

NCS 개발은 직무수행의 질을 보장할 수 있어야 하고, 기존의 알고 있느냐의 형식이 아니라 할 수 있는가의 형식으로서 “○○란 ~ ○○하는 능력이다”라고 하고, 이것을 달성할 수 있는 요소를 “분석할 수 있다” 또는 “수행할 수 있다” 등으로 기술한다.²⁶⁾

25) DACUM(Developing A Curriculum) : DACUM is a quick yet highly valid job analysis technique. The DACUM process is used to determine the competencies that should be addressed in a training curriculum for a specific occupation(Ida M. Halasz, 1994).

26) 세분류 중 “부동산개발” 분야의 능력단위 등의 사항을 예시적으로 기술하면 다음과 같다.

능력단위 정의 : 개발사업 현황조사란 부동산의 권리관계, 용도, 입지, 시장, 인·허가 등 법적 제한 및 규제사항 등을 개략적으로 검토하여 개발사업의 목표, 용도, 규모 등 추진 방향을 모색하는 능력이다.

2) 국가직무능력표준 학습모듈 개발

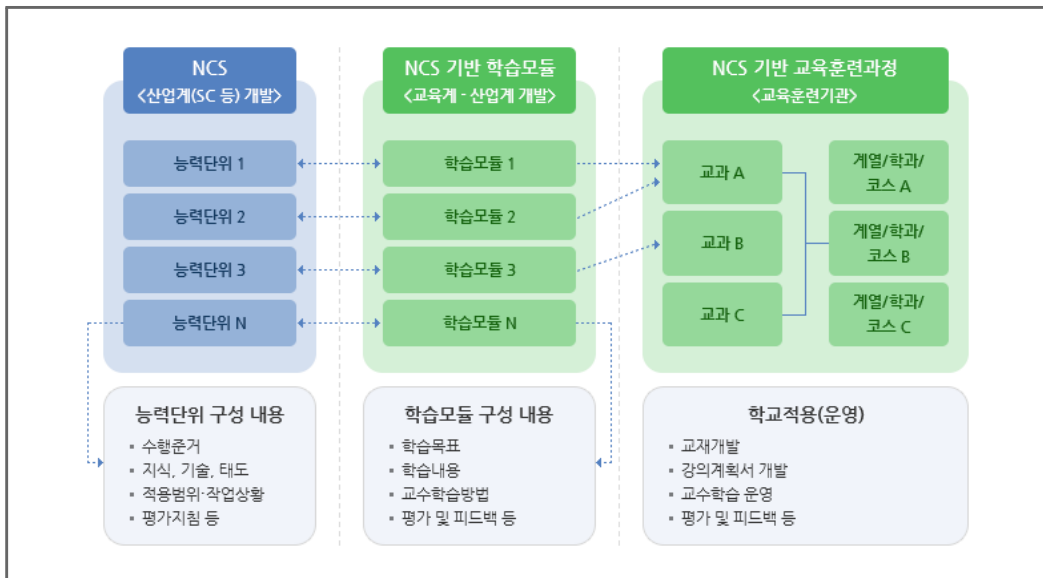
NCS 학습모듈 개발은 기존 NCS 개발 내용에 대하여 실무 교과서 개발이라 할 수 있다. 산업계에서 요구하는 직무능력을 교육·훈련 현장에 활용할 수 있도록 가이드라인을 제시하는 것이다. 산업계에서 요구하는 직무능력이 능력단위로 표현을 하였다면, 각 능력단위에 대응하는 학습자료가 바로 학습모듈에 해당한다.

〈그림 4〉의 학습모듈 개념을 보면 능력단위와 대응하는 학습모듈이 있고, 학습모듈에 따라서 교육현장에서 교과목으로 설정되는 구조이다. 학습모듈은 고정적인 성격이 아니라 교육현장에서 보조적으로 사용될 수도 있고, 학습

목표에 따라 변형이 가능하다. 학습모듈은 교수나 학생들이 동일하게 참고하는 오픈자료에 해당한다.

현재 NCS 학습모듈은 NCS 능력단위에 대한 학습자료라는 개념으로 설명된다. 일반적으로 능력단위(unit of competency)는 특정 분야에서의 직무를 수행하기 위해 무엇을 할 수 있어야 하는지를 ‘독립된’개체로 도출한 것이며, 이러한 능력단위가 교육·훈련 등을 통해 학습이 가능한 성질을 가지고 있기 때문에 교육과정을 구성하는 ‘독립된’ 내용요소로 활용할 수 있다고 인식을 할 수 있다.²⁷⁾

모듈(module)의 의미와 관련하여, 이것은



자료 : <http://www.ncs.go.kr>, 국가직무능력표준.

〈그림 4〉 NCS 학습모듈의 개념

27) NCS 학습모듈을 교재로 활용하기 위해서는 NCS 기반 교육·훈련과정이 어떻게 구성되는지가 중요하다. 특히 NCS 능력단위들이 단순 조합을 통하여 체계적이며 논리적인 학습의 흐름을 구성할 수 있을 때 NCS 학습모듈은 제 기능을 발휘할 수 있는 것이다(최동선 외 5인, 2014, 『국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용방안 연구』, 한국직업능력개발원, 2014-40, p.222.).

빌딩 또는 시스템 등의 한 부분을 나타내는 기술적인 용어로 사용되나, 교육훈련 분야에서 모듈이란 “어떤 주제를 학습하는 경우에 학습자가 달성해야 하는 목표에 따른 활동 그리고 학습 평가방법을 체계적으로 잘 조직한 학습 과정”이다.²⁸⁾

〈표 3〉 NCS 학습모듈 개발의 개요

구 분	개 요
사업규모	• 학습모듈 개발분야 : 777개(NCS 833개 분야 중 개발이 불필요한 56개 분야 제외)
총사업비	• 759억 원 (1차년도 55개 분야 × 6천8백만 원 + 2차년도 722개 분야 × 1억 원)
사업기간	• 1차 개발(2013년도) : 학습모듈 55개 분야 • 2차 개발(2014년도) : 학습모듈 722개 분야
사업주체	• 교육부(한국직업능력개발원)
재원분담	• 국고 100%(일반회계)

자료 : 김주섭(2014), 전게서, p.5.

NCS 개발사항이 현장의 ‘직무요구서’ 또는 ‘직무기술서’라고 한다면, NCS 학습모듈은 국가직무능력표준의 능력단위를 교육훈련에서 학습할 수 있도록 구성한 ‘교수·학습 자료’라 할 수 있다.²⁹⁾

즉, NCS 학습모듈은 능력단위를 구성하는 지식, 기술, 태도를 갖추기 위한 교수·학습 방법, 이에 대한 평가, 실습 등으로 구성되어

있는데, NCS 학습모듈은 NCS를 교육훈련에 연계·안착시키기 위한 것으로서 훈련기관 및 특성화고의 교육훈련과정과 전문대 및 대학 직업교육 과정에 NCS를 적용하는 건인차 역할을 하는 것이다(정향진 외 7인, 2013).

NCS 학습모듈은 특성화고, 마이스터고, 전문대학, 4년제 대학교의 교육기관 및 훈련기관, 직장교육기관 등에서 표준교재로 활용할 수 있으며 교육과정 개편 시에도 유용하게 참고할 것으로 기대된다.

IV. 부동산분야 국가직무능력표준의 과제

1. 부동산분야 NCS 분류체계의 개선

NCS 개발에서 어떤 직무가 어느 산업 분류에 위치하는가는 여러 가지 의미가 있다. 직무의 근원 또는 시작을 정확하게 판단하는 것이 중요하기 때문이다. 분류체계는 NCS 개발부터 시작해서 향후 국가역량체계(NQF)까지 영향을 주는 사항이라는 것이다.

부동산분야라고 한다면 NCS 개발 체계에 어디에 위치하고 있는가, 인접 직무분야는 어떻게 구성되어 있는가의 문제이다. 문제는 부동산분야가 NCS 분류체계상 영업판매의 대분류에 속한다는 점이다.³⁰⁾

28) 모듈이란 학습자 스스로 학습목표를 달성하기 위한 단위 학습내용 또는 과정이다(김덕기 외 3인, 2014, 전게서, p.15.). 모듈은 출발점과 도착점이 규정되어 있고, 모듈의 내용은 논리적이고 체계적인 흐름을 갖는다(정향진 외 7인, 2013, 전게서, p.63.).

29) http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A1_PG01_006, 국가직무능력표준.

30) 부동산분야 NCS 개발은 2014년도에 완료되었고, 2015년도에 일부 부동산공경매 등의 자격개발, 2016년도에 NCS 기반 학습모듈 개발이 진행되고 있다. 2016년도 NCS 학습모듈 개발의 사업추진은 NCS 학습모듈 세분류 300개

영업판매 대분류 안에는 영업, 부동산, 판매 분야가 있는데, 통계청의 한국표준산업분류표에 의하면 부동산은 L부동산, 임대업에 속하고 (<그림 5>참조), 이는 부동산분야의 분류가 NCS 분류와는 다르다는 것이다.

NCS 분류는 노동시장 정보체계와 연관이 되어 있고, 특히 대학 학과분류, 자격직종 분류 및 직업훈련 분류와 연관이 있다고 할 수 있다. NCS 사업초기의 대분류는 20개 항목이었으나 현재 24개 항목으로 변경이 되었다. 현재 분류와 종전 분류가 다르며, 부동산분야의 분류가 변경된 것이다.

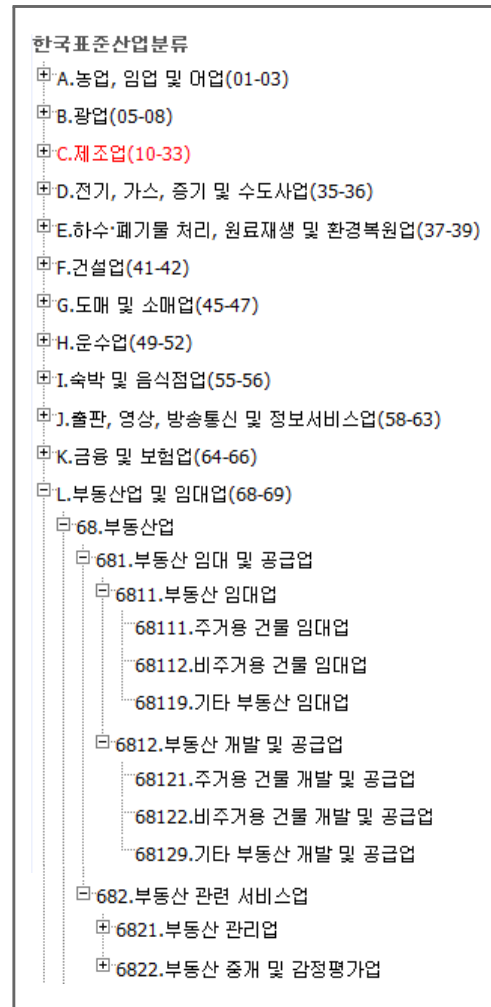
대분류 상 영업판매는 1. 영업(일반영업, 해외영업), 2. 부동산(부동산컨설팅, 부동산관리, 부동산중개, 감정평가), 3. 판매(e-비즈니스, 일반판매)의 체계이다(<표 4> 참조).

이러한 분류 방식은 부동산산업의 실질적인 경제 규모뿐만 아니라 부동산이 가지고 있는 특성 및 사회성과 공공성에 대한 이해가 부족이 원인이라 볼 수 있다.

이용호·서철수(2014)는 지적분야가 건설(대분류)내 토목(중분류)의 측량·지리·정보 개발에 위치하고 있는 것은 지적분야 산업을 지적측량에만 치우친 관점이라 비판하면서, 지적분야가 소유자의 경계, 권리조사, 지적정보 서비스, 공시부분을 포함하고 있기 때문에 건설 분류가 아니라 부동산 분류로 변경되어야 한다는 것이다. 현재 부동산 분류위치 역시 동

일한 논거를 적용할 수 있다.

판매 및 영업의 성격은 “일반사무”에 해당하는 직무기초능력의 성격이 강한 부분이다.



자료 : <https://kssc.kostat.go.kr>, 통계분류포털.

〈그림 5〉 한국표준산업분류표 - 부동산분야

분야의 신규개발과 NCS 학습모듈 세분류 6개 분야의 보완개발이 진행 중이고, 전체 예산은 196억 원에 이른다. 최근 NCS 학습모듈 개발사업은 한국감정평가협회가 부동산컨설팅(부동산 개발, 부동산분양), 부동산관리(상업용 건물관리, 부동산 자산관리), 감정평가(부동산·동산 감정평가, 기업가치평가, 감정평가가격정보제공)에 선정, 한국공인중개사협회는 부동산컨설팅 중 부동산경·공매, 부동산중개(부동산중개, 부동산정보제공)에 선정, 대한주택관리사협회는 부동산관리(주택관리)에 선정되었다.

〈표 4〉 부동산분야의 NCS 분류 현황

대분류	중분류	소분류	세 분 류	비 고
10.영업판매	1.영업	1.일반·해외영업	01.일반영업	
			02.해외영업	
	2.부동산	1.부동산컨설팅	01.부동산개발	
			02.부동산분양	
			03.부동산경·공매	
		2.부동산관리	01.주택관리	
			02.상업용건물관리	
			03.부동산자산관리	(구. 부동산관리)
		3.부동산중개	01.부동산중개	
			02.부동산정보제공	
		4.감정평가	01.부동산·동산감정평가	
			02.기업가치평가	
			03.감정평가가격정보제공	
	3.판매	1.e-비즈니스	01.통신판매	
			02.전자상거래	
		2.일반판매	01.매장판매	
			02.방문판매	

자료 : 국가직무능력표준 학습모듈 개발·활용 동향, 2016. 4. 105호.

그러나 부동산 분야의 부동산컨설팅, 부동산 관리, 감정평가, 부동산중개, 향후 포함될 수 있는 지적분야를 단순한 사무업무 처리라고 파악하는 것이 적절하지 않다고 할 수 있다.

부동산 분야는 기초적인 사무능력을 포함하고 더 나아가 사회, 경제, 정치, 문화를 아우르는 고차원의 의사결정분야에 대한 직무이므로 타 분야와 분명하게 구별을 해야 할 필요가 있는 것이다.

2012년 NCS 개발 초기의 부동산 분류는 총 21개 중에 11. 금융·보험·부동산(주관부처 :

기획재정부·국토해양부)이었고, 외국 호주의 훈련패지기 대분류에는 부동산서비스 분야가 별도 설정되어 있다(Property Services).³¹⁾

따라서 현행 NCS 부동산분야의 분류체계는 부동산분야로 독립하는 것이 타당하고, 인접 직무분야 역시 영업·판매와 같은 영역이 아니라 오히려 경영·금융·법률 분야와 연계하여 향후 국가역량체계(NQF)에 따른 직종이동과 자격수준에 따른 경력개발을 고려하는 것이 필요하다.³²⁾

부동산분야의 NCS 분류체계 오류는 향후

31) 조정윤 외 12인, 2004, 『국가직무능력표준 개발사업 - 국가직무능력표준 관련 인프라 구축 및 시안개발』, 한국직업능력개발원, p.27.

32) 부동산분야를 별도의 독립적인 체계로 파악할 필요성은 다음과 같은 주장도 있다.

기존 분류에 따라서 한국은행 산업연관표, 국토연구원 부동산산업분류 등은 향후 부동산산업 융복합이라는 개념을 담기에는 프로세스적 고려가 부족한 단순·병렬적인 기능적 분류에 해당한다는 것이다(한국부동산분석학회 외, 2015).

NCS를 이끌어가는 ISC(Industry Skills Council, 산업별 인적자원개발위원회)를 구성하는데 있어서도 영업, 판매와 공동으로 ISC를 구성하여 향후 NCS 개발, 자격개발 등의 사업을 추진해야 하는 비효율과 모순이 예상되는 부분이다.

2. 부동산분야 NCS 사업의 과제

기존 NCS 개발 내용이 교육·훈련 및 자격 제도와 산업현장 활용이 미흡하다는 비판이 계속 제기되고 있다(김주섭, 2014).

NCS의 연구 중 많은 부분이 NCS 개발 사항을 어떻게 학습모듈 개발과 연계할 것인가가 문제되고 있다. 실제 대학에서 교과내용이 NCS에서 요구되는 지식, 기술, 태도를 맞추기 어렵다는 문제가 제기된다.³³⁾

일부 신문기사나 교육현장에서 이에 대한 문제점을 제기하고 있기 때문에 부동산분야 역시 NCS 개발과 NCS 학습모듈 개발·교육·훈련·자격체계 구성에 충분한 노력을 기울여야 한다(박은경 외 2인, 2015).

1) 산학협력 및 학제간 연계 강화

국토교통부는 향후 우리나라 부동산산업을 부가가치 높은 서비스산업으로 육성한다고 발표를 하였는데, 주요내용은 네트워크형 종합 서비스 인증제, 부동산 안심거래 서비스, 「부

동산 서비스산업 진흥법」 제정 등이다.³⁴⁾

향후 NCS 사업진행과 관련하여 부동산분야가 보다 더 높은 부가가치를 창출하려는 목표 설정이 필요하다. 직무능력에서 지식이라는 것은 관련 업무를 수행하기 위한 기본적인 토대를 이루는 정보를 말하고 기존의 부동산산업은 관련 법령, 제도, 이론을 토대로 업무를 수행할 수 있었으나, 현재 지식정보사회로 변모하는 지금 현실에서는 정보의 집적, 정보의 활용능력 등을 키우는 것이 필요하다.

따라서 기존의 부동산산업을 중심으로 한정된 지식을 습하게 하는 것이 아니라 산학협력 및 학제간 연계를 통하여 유연성이 있는 인재를 키울 수 있는 콘텐츠를 담을 필요가 있다(김건휘 외 2인, 2015).

현재까지 부동산분야의 업무수행은 각각의 업무영역이 구별되어 왔다. 그러나 NCS 개발의 직무능력, 능력단위 제시는 부동산분야의 직무가 상호 연결이 가능하고, 중복되는 측면도 있기 때문에 향후 연계가능성이 크다는 것이다.

NCS 자격개발은 인접 세분류의 직무능력 단위를 공유하고 분리하는 작업을 통하여 개발이 이루어지고 있다.

부연하면 똑같은 현장조사라 하더라도 부동산중개, 부동산관리, 부동산 감정평가, 부동산컨설팅의 관점과 목적이 다른 것이고, 그에 따른 조사 수준과 시간, 작업량 역시 다르다는

33) 따라서 NCS 능력단위와 학습모듈 개발의 정합성과 충실한 내용구성의 연구가 필요하다(함용석·박현성, 2015, 「NCS에 기반한 공급망관리 실무인력 양성을 위한 ERP 교육 방안 및 내용」, 한국상품학회, 『상품학연구』, 33(1), p.87.).

34) 우리나라 부동산 분야 GDP 비중이 약 8%로 산업의 총매출액이 50조 원, 종사자수가 41만 명으로 국민경제에서 차지하는 비중이 매우 크다는 점을 인식하고 관련 정책을 내놓은 것이라 볼 수 있는데, 고부가가치 서비스산업 육성을 위하여 2대 전략(경쟁력 강화, 신뢰성·투명성 제고)하에 세부 정책이 수립되고 있다(<http://www.molit.go.kr>, 국토교통부 보도자료, 2016. 2. 3.).

것이다. 이것은 직무에 대한 산학 협력과 타 직종과의 융복합을 통하여 새로운 직종이 나올 수 있고, 향후 NCS 체계에 따라 경력개발과 작업능력향상을 기대할 수 있는 부분에 해당한다.

2) 현장 직무능력의 체계화

NCS의 직무능력은 업무의 성공적인 수행(performance-based)에 중점을 둔다(김세환 외 4인, 2014).

NCS에 대한 우려 중 한 가지는 NCS 분야가 다수의 산업계 전문가들이 개발에 참여를 하였다고 해도, 과연 산업계의 직무를 제대로 반영하고 있는가의 문제가 제기된다(김주섭, 2014).³⁵⁾ 이에 대한 해결책으로는 부동산분야에서 유관 기관 및 전문가의 적극적이고 다양한 참여가 필요하다(백종면·박양근, 2012).

부동산분야는 NCS의 타 분야보다 더 현장성이 중요시 된다. 현장이 중요하다는 것은 이론서와 매뉴얼에 따라 직무가 이루어지지 않는다는 것이다.

기존 NCS 개발사항을 근거로 하여 현장경험을 충분히 반영하는 학습모듈이 개발되어야 하는 이유이고 유관기관의 적극적인 자료제공과 사업의 협조가 필요한 것이다. NCS 직무능력은 실무수행능력과 현장적응력을 강조하는 실습이 중요하기 때문이다(김성남 외 4인, 2015). 그렇지 못한 경우는 현장중심 교육자료나 사례가 없어 시중의 학문중심 교재를 짜깁기하여 현

장성을 확보하지 못할 수 있다(김주섭, 2014).

영국과 호주 등 주요 선진국의 경우 산업계가 산업별 협의체(SC ; Sector Council)를 통해 각 업종의 직무능력표준을 설정하고 정부는 이를 인증하고 지원하는 Bottom Up 방식이 일반화 되어 있으나, 우리의 경우 산업별협의체의 기능과 역할이 미흡하여 불가피하게 정부주도로 진행되는 것은 NCS 사업에 있어서 하나의 약점으로 작용할 수 있다.³⁶⁾

3) 부동산의 사회성과 공공성 함양

사회성과 공공성을 지니는 부동산분야에서 직무능력 중에서 태도, 소양 등의 기초능력을 확고히 하는 것이 매우 중요하다.

부동산분야는 국민의 재산권을 다루는 부분이고 경제규모 역시 큰 비중을 차지하고 있으므로 이를 단순한 기술(skills) 차원에서만 다루는 것은 적절하지가 않다. 따라서 교육·훈련·자격 및 경력개발과 직무능력 향상 등 전 과정에 대하여 공공성 추구를 강조해야 한다.

부동산분야를 영업적인 측면으로만 이해한다면 부동산의 사회성과 공공성을 망각할 수 있다. 부동산분야는 국가경제의 발전과 국민의 재산권보호라는 이념과 밀접하기 때문이다.

3. 국가역량체계 내 자격제도 개편

현재 부동산분야 NCS는 기존 개발사항을 기반으로 NCS 기반 자격개발이 이루어지고

35) 이것은 개발에 참여한 산업계 전문가들의 대표성 문제라 할 수 있고, 다른 측면은 NCS 및 학습모듈 개발영역 설정의 합리성 문제도 제기된다.

36) 김주섭, 2014, 『국가직무능력표준 활용 활성화 방안』, 한국노동연구원, p.61.

있다. 현재 「자격기본법」상 자격은 국가자격, 민간자격, 공인자격으로 구분되고 NCS에 따른 과정이행과 평가과정을 통과하면 부여되는 신자격부분과 기존 시험위주의 자격체계는 상호 업무영역에서 충돌하는 부분도 있고, 상호 보완하는 부분 역시 있으나 현행 NCS 개발에 따른 향후 자격체계는 기존 제도와 새로 시행되는 신자격체계를 모두 인정하고 있으므로 상호 충돌, 배타적인 영역을 고수하기 보다는 국가 역량체계(National Qualification Framework ; NQF)에 포함되는 사항으로 접근을 해야 한다.

국가역량체계(NQF)는 학위, 졸업장, 직업자격(vocational qualification), 이수증, 일 경험 등 다양한 형식, 비형식, 무형식 학습 결과를 NCS 기반 직무수행능력 관점에서 다양하게 인정하기 위한 자격수준(등급) 체계이다(정향진 외 7인, 2013).

NCS는 교육·훈련·자격 및 경력관리에서 서로 연계가 되는데, 연계의 두 가지 의미는 자격들 간에 내용상 일관성과 취득 결과 호환성을 포함하는 개념으로서 자격 간 수평적·수직적 이행경로(pathway) 개념을 포함한다(이동임 외 3인, 2015).

정부는 NCS를 조기에 개발한다는 계획을 가지고 있는데, 이를 기반으로 향후에 교육훈련과정 및 자격시험 출제기준 역시 개편하여 ‘일·교육·훈련·자격’이 연계된 ‘과정이수형 자격제도’를 도입한다는 것이다. 이것은 신규 채용시 직무역량을 중심으로 채용할 수 있도록 연차적으로 직무역량평가 모델을 개발·보급

하고 현장 수요에 맞는 직업교육훈련 시스템 개편 및 재직근로자의 일·학습 병행 지원기반을 조성한다는 내용이다.

교육훈련 이수내용, 자격검정의 평가 내용 및 수준에 산업체의 요구를 반영하여 교육훈련 이수 결과 및 취득한 자격의 노동시장에서의 활용성을 높여서, 국가 차원에서 제정된 교육훈련과정, 훈련기준, 자격의 출제기준의 연계성을 높여 효율적인 인적자원개발을 위한 것이다(김동연 외 3인, 2014).

직무능력은 한 개인이 얼마나 많은 종류의 능력을 가지고 있는가를 평가하기보다는 그러한 능력의 질이 일정 수준에 도달했는지의 여부에 초점을 두고 있기 때문에, NCS에서 요구하는 능력은 직무의 양적 확대인 ‘직무 확대’와 직무의 수직적 확대인 ‘직무 충실화’ 능력을 모두 내포하고 있다고 볼 수 있다(박남수, 2014).

NCS는 자격의 현장성 문제는 해결하지만 자격 간의 일관성이나 호환성을 담보하지 못하는데, NQF는 이것이 가능하도록 한다(이동임 외 3인, 2015).

NCS 내용을 크게 구분한다면 산업현장에서 필요한 표준화된 직무능력과 이러한 능력의 성취여부를 판단하고 평가할 수 있는 표준화된 준거로 구성되어 있다(손배원·최진혁, 2015).³⁷⁾

37) NCS와 자격을 연계하는 체계가 바로 국가역량체계(National Qualification Framework ; NQF)이다. 국가역량체계는 NCS의 효과적인 추진을 위해 교육훈련의 학력, 경력, 자격 등의 상호인정체계라 할 수 있다.

V. 결론

이 연구는 부동산분야 NCS의 개발 및 활용이 원활하게 정착될 수 있도록, 현재의 NCS 개발 현황을 검토하고 향후 부동산분야 NCS 사업에서 고려할 과제를 제시하였다. 향후 부동산분야의 NCS 사업에 고려할 과제는 다음과 같다.

첫째, NCS 부동산분야의 분류체계를 수정해야 한다. 부동산분야를 영업·판매의 대분류에 속하게 하는 것은 부동산산업의 규모와 국민경제에 미치는 영향, 그리고 부동산의 사회성과 공공성을 고려하지 못한 것이다.

둘째, 부동산분야 NCS는 부동산의 특수성을 충분히 고려해야 한다. 부동산 분야의 직무능력을 높이기 위해서는 부동산산업의 변화에 대응할 수 있는 다원적이고 융·복합을 고려한 개발이 필요하다. 직무능력에서 부동산의 사회성과 공공성에 대한 인식을 강조해야 한다. 부동산분야를 영업·판매 측면으로 이해를 한다면 부동산의 사회성과 공공성을 망각할 수 있다. 부동산분야는 국가경제의 발전과 국민의 재산권보호라는 이념과 밀접하기 때문이다.

셋째, 부동산분야 NCS 개발의 유관기관은 향후 NCS 사업의 진행에 따라 자격종목의 개편, 산업 내 임금체계 개편, 직무능력평가 등 다양한 환경변화에 준비를 하는 것이 필요하다. NCS의 법적근거가 「자격기본법」에 규정되어 있는 만큼 자격체계 및 수수료 체계의 변화가 예상되기 때문이다.

참고문헌

1. 고용노동부·한국산업인력공단, 2013, 『국가직무능력표준 개발 매뉴얼』, 한국산업인력공단.
2. 김건휘 외 2인, 2015, 「숙박서비스분야에서 국가직무능력표준(NCS) 개발 및 적용 소개」, 대한관광경영학회, 『관광연구』, 30(3) : 1~20.
3. 김덕기 외 3인, 2014, 『국가직무능력표준 학습 모듈 개발관리 체계화 방안』, 한국직업능력개발원, 2014-33.
4. 김동균, 2014, 「국가직무능력표준(NCS) 개발과 부동산 산업 및 학계 영향」, 『2014년도 도시정책학회 추계학술발표대회』.
5. 김동연 외 3인, 2014, 「카지노운영관리 직무에 관한 국가직무능력표준(NCS) 개발」, 대한공업교육학회, 『한국공업교육학회지』, 39(1) : 143~163.
6. 김민형·이종한, 2015, 「건설부문 국가직무능력표준 개발의 문제점과 개선 과제」, 한국건설산업연구원, 『건설이슈포커스』, 2015-20 : 1~26.
7. 김성남 외 4인, 2015, 『국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용 실태 분석』, 한국직업능력개발원, 2015-5.
8. 김세환 외 4인, 2014, 「국가직무능력표준을 활용한 공정분석 및 개선방법에 관한 연구」, 대한안전경영과학회, 『대한안전경영과학회지』, 16(3) : 335~342.
9. 김영규, 2015, 「관광분야 NCS 기반 교육과정 개발과 적용에 관한 연구」, (사)대한관광경영학회, 『관광연구』, 30(2) : 81~95.
10. 김인엽, 2015, 「국가직무능력표준 도입에 따른 상업정보계열 특성화고등학교 금융교육과정 개선방안 연구」, 한국경영교육학회, 『경영교육연구』, 30(1) : 505-523.
11. 김주섭, 2014, 『국가직무능력표준 활용 활성화 방안』, 한국노동연구원.
12. 김혜련·이인희, 2014, 「NCS의 미용사(피부) 교육훈련과정이 전문성 및 실무능력에 미치는 영향에 관한 연구」, 한국산학기술학회, 『한국산학기술학회논문지』, 15(6) : 3512~3523.

13. 대통령직인수위원회, 2013, 『박근혜 정부 국정 과제』.
14. 류재희, 2014, 「하천(담)설계의 국가직무능력 표준(NCS) 개발」, 한국수자원학회, 『한국수자원 학회지(물과 미래)』, 47(8) : 59~65.
15. 박남수, 2014, 「국가직무능력표준을 활용한 병원 행정 전문인력 교육과정 개선방안 연구」, 한국 병원경영학회, 『병원경영학회지』, 19(2) : 22~33.
16. 박두진 · 김현덕, 2012, 「국가직무능력표준을 활용한 향만물류분야 재직자의 교육과정 개발 방안」에 관한 연구, 한국향만경제학회, 『한국 향만경제학회지』, 28(2) : 61~75.
17. 박은영 외 2인, 2015, 「4년제 대학의 국가직무 능력표준(NCS)도입에 대한 대학생의 인식에 관한 연구」, (사)대한관광경영학회, 『관광연구』, 30(4) : 29~52.
18. 백정희 외 2인, 2012, 「국가직무능력표준을 활용한 조경분야 자격종목 재설계 방안 연구」, 한국 조경학회, 『한국조경학회지』, 40(5) : 129~139.
19. 백종면 · 박양근, 2012, 「대학교육에 대한 국가 직무능력표준(NCS) 활용 촉진 방안 연구」, 『대한 경영학회지 추계학술대회 발표논문집』, 45~62.
20. 변경숙 외 2인, 2015, 「국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정 개발에 관한 연구 - 포항대학교 외식호텔조리산업계열을 중심으로 -」, (사)대한 관광경영학회, 『관광연구』, 30(3) : 125~150.
21. 손배원 · 최진혁, 2015, 「NCS를 활용한 인적자원 관리 개선방안에 관한 연구」, 한국인사관리학회, 『2015 한국인사관리학회 춘계학술대회』.
22. 신혜원 · 김의향, 2014, 「국가직무능력표준(NCS)에 따른 보육분야 3·4 수준 교사양성 방향성 모색」, 한국보육학회, 『한국보육학회지』, 14(4) : 1~38.
23. 오만덕 · 이승희, 2014, 「NCS를 활용한 전문대학 교육과정 개편」, 한국콘텐츠학회, 『한국콘텐츠 학회논문지』, 14(9) : 651~662.
24. 이동임 외 3인, 2015, 『국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격의 운영과 연계에 관한 연구』, 한국 직업능력개발원, 2015-2.
25. 이민옥 · 김성남, 2014, 「산업계 주도의 국가직무 능력표준 개발 및 운영체계 구축을 위한 해외 사례 분석」, 한국직업능력개발원, 2014-3.
26. 이용호 · 서철수, 2014, 「지적분야 국가직무능력 표준 개선에 관한 연구」, 한국지적학회, 『한국 지적학회지』, 30(1) : 73~85.
27. 이재원 · 윤석천, 2011, 「반도체 산업의 국가직무 능력표준에 기반한 훈련수요 분석」, 한국산학 기술학회, 『한국산학기술학회논문지』, 12(11) : 5178~5187.
28. 이화진 · 한지영, 2015, 「NCS 기반 비서교육 프로그램 개발 및 운영을 위한 직업기초능력 중요도 분석」, 한국여성정책연구원, 『여성연구』, 89(2) : 119~154.
29. 정기오 외 2인, 2004, 『5.31 교육개혁 이후의 교육개혁 정책과정 분석연구』, 교육인적자원부, 지정과제-40.
30. 정원호 외 2인, 2015, 『국가직무능력표준(NCS)을 활용한 임금체계 개편 방안』, 한국직업능력 개발원.
31. 정향진 외 7인, 2013, 『국가직무능력표준 핵심 과 제와 추진 전략』, 한국직업능력개발원, 2013-48.
32. 조성민, 2014, 「국가직무능력표준(NCS) 개발이 부동산산업과 학계에 미치는 영향」, 『도시정책 학회 2014년 추계학술대회』.
33. 조원길, 2016, 「NCS 기반의 글로벌 무역인력 양성 전략에 관한 연구」, 한국무역연구원, 『무역 연구』, 12(1) : 171~190.
34. 조정운 외 12인, 2004, 『국가직무능력표준 개발 사업 - 국가직무능력표준 관련 인프라 구축 및 시안개발』, 한국직업능력개발원.
35. 주인중 외 2인, 2010, 『국가직무능력표준(NCS) 사업의 현안 및 정책방안』, 『THE HRD REVIEW』, 한국직업능력개발원, 2010 AUTUMN : 21~39.
36. 최동선 외 5인, 2014, 『국가직무능력표준(NCS) 기반 교육훈련과정 질 관리 체계 구축 방안』, 한국직업능력개발원, 2014-40.
37. 최영렬 외 4인, 2014, 『국가직무능력표준(NCS)에 의한 자격제도 개편 방안』, 한국직업능력개 발원, 2014-17.
38. 한국부동산분석학회 외, 2015, 『부동산산업 발전 방안과 미래전략 종합 컨퍼런스』.

39. 한주리 · 김동혁, 2015, 「국가직무능력표준(NCS)과 해외대학 교육과정 비교분석을 통한 대학의 출판교육과정 방향성 연구」, 한국출판학회, 『한국출판학연구』, 41(2): 94~124.
40. 함용석 · 박현성, 2015, 「NCS에 기반한 공급망 관리 실무인력 양성을 위한 ERP 교육 방안 및 내용」, 한국상품학회, 『상품학연구』, 33(1): 79~89.
41. Halasz, Ida M., 1994, *Overview of Dacum job analysis process*, Longmont: NIC Academy Division.
42. http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_, 경향신문
43. <https://nos.ukces.org.uk>, 영국 국가직무능력표준.
44. <https://www.molit.go.kr>, 국토교통부
45. <https://www.ncs.com.sg/australia>, 호주 국가직무능력표준
46. <https://www.ncs.go.kr>, 국가직무능력표준

논문접수일 : 2016년 4월 10일

심사(수정)일 : 1차 2016년 5월 26일

게재확정일 : 2016년 5월 30일

국문초록

연구의 목적은 부동산분야 NCS 개발현황을 검토하고 향후 부동산분야 NCS 개발, NCS 기반 학습모듈 개발, 교육 · 훈련 · 자격취득에 고려할 과제를 제시하는 것이다. 향후 부동산분야의 NCS 개발에 있어서 고려할 과제는 다음과 같다. 첫째, NCS 부동산분야의 분류체계를 수정해야 한다. 부동산분야를 영업 · 판매에 분류하는 것은 부동산산업의 규모와 국민경제에 미치는 영향, 그리고 부동산의 사회성과 공공성 고려하지 못한 것이다. 둘째, 부동산분야 NCS 개발 및 학습모듈 개발에 대한 사항은 부동산분야의 특수성을 충분히 고려를 해야 한다. 부동산분야의 직무능력은 부동산산업의 변화에 대응할 수 있는 다원적이고 융 · 복합 측면을 고려해야 하고, 부동산분야의 특수성인 임장활동 성격을 보다 더 강화시켜야 하며, 부동산분야의 사회성과 공공성 의미를 강조할 필요가 있다. 셋째, 부동산분야 NCS 개발의 유관기관은 향후 NCS 사업의 진행에 따라 자격종목의 개편, 산업 내 임금체계 개편, 직무능력평가 등 다양한 환경변화에 준비를 하는 것이 필요하다. NCS의 법적근거가 자격기본법에 규정되어 있는 만큼 향후 자격체계 및 수수료 체계의 변화가 예상되기 때문이다.

주제어 : 국가직무능력표준, 국가직무능력표준 개발, 학습모듈 개발, 부동산분야 국가직무능력표준