

# 장애학생 진로직업 연계 직업평가체계 구축 연구

2021. 11.

나운환 · 정승원 · 최혜원 · 황의태 · 고정환 · 송형준

본 보고서의 연구내용은 연구진의 의견으로 한국장애인개발원의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

# 제 출 문

한국장애인개발원장 귀하

본 보고서를 “장애학생 진로직업 연계 직업평가 체계 구축 연구” 용역의 최종보고서로 제출합니다.

2021년 11월

- 주관 연구기관명 : 대구대학교 산학협력단
- 주관 연구책임자 : 나 운 환 (대구대학교)
- 참 여 연 구 원
  - 공 동 연 구 원 : 정 승 원 (우석대학교)
  - 최 혜 원 (대구장애인복지관)
  - 황 의 태 (한국장애인재활상담사협회)
  - 보 조 연 구 원 : 고 정 환 (대구대학교)
  - 송 형 준 (대구대학교)
- 자           문 : 박 경 순 (대구사이버대학교)
- 김 동 주 (우석대학교)



## 연구진

- 연구책임 : 나 운 환 (대구대학교 직업재활학과 교수)
- 공동연구원 : 정 승 원(우석대학교 재활상담복지학과 교수)  
최 혜 원(대구장애인복지관 사무국장)  
황 의 태(한국장애인재활상담사협회 과장)
- 보조연구원 : 고 정 환 (대구대학교 대학원 석사과정)  
송 형 준 (대구대학교 대학원 석사과정)

## 자문위원

- 박 경 순 (대구사이버대학교 재활상담학과 교수)
- 김 동 주 (우석대학교 재활학과 교수)



## ▶ 목 차

연구요약 .....	1
<b>I. 서론 .....</b>	<b>19</b>
1. 연구 필요성 및 목적 .....	19
1) 연구의 필요성 .....	19
2) 연구의 목적 .....	21
2. 연구내용 및 방법 .....	22
1) 연구내용 .....	22
2) 연구방법 .....	23
<b>II. 진로 및 직업연계 직업평가체계 .....</b>	<b>29</b>
1. 진로 및 직업연계 사업에 대한 이해 .....	29
1) 진로 및 직업연계 사업에 대한 필요성 .....	29
2. 한국의 진로 및 직업연계와 직업평가 현황 .....	31
3. 미국 진로 및 전환과정에서 평가체계와 연계 수준 .....	34
4. 영국 진로 및 전환과정에서 평가체계와 연계 수준 .....	39
5. 각국의 진로 및 전환과정에서 평가체계와 연계 수준 시사점 .....	40
<b>III. 개발대상 직무에 대한 직무분석 .....</b>	<b>43</b>
1. 현장평가 대상 직무 선정과정 .....	43
2. 대상 직무의 직무분석 .....	43
가. 청소원(고용직업분류, 5611, 표준직업분류 9411) .....	44
1) 직무 .....	44



2) 임무 .....	44
3) 과업 .....	44
4) 발달장애인을 위한 사무보조원 직무의 직무조정 .....	47
나. 사무보조원(고용직업분류 0295, 표준직업분류, 3142) .....	47
1) 직무 .....	47
2) 임무 .....	48
3) 과업 .....	48
4) 발달장애인을 위한 사무보조원 직무의 직무조정 .....	50
다. 채소 및 특용작물재배원(고용직업분류, 9012, 표준직업분류, 6112) .....	51
1) 직무 .....	51
2) 임무 .....	51
3) 과업 .....	51
4) 발달장애인을 위한 채소 및 특용작물재배원 직무의 직무조정 .....	54
라. 대중악기연주자 및 합창단원(고용직업분류, 4146, 표준직업분류, 2846) .....	54
1) 직무 .....	54
2) 임무 .....	55
3) 과업 .....	55
4) 발달장애인을 위한 악기연주자 및 합창단원 직무의 직무조정 .....	58
<b>IV. 현장평가 체크리스트 개발과 적용성 검증 .....</b>	<b>60</b>
1. 현장평가 .....	60
2. 현장평가 체크리스트 개발을 위한 구성요인 도출 .....	62
가. 세계보건기구의 ICF와 ICF Core Set .....	62
나. 현장평가에서 활용되는 평가도구 .....	65
1) MDC 행동평가양식(Behavior Identification Format) .....	65
2) 직업준비도 평가 .....	66
3) MDS 행동평가척도와 기능적 적응행동 검사 .....	67
4) Valpar 17 직업전 준비도 평가 .....	68
5) 전환평가 프로파일 T-TAP .....	69

3. 현장평가 체크리스트 지표개발 .....	70
가. 예비지표 선정 .....	70
나. 델파이 조사 참여자 일반사항 .....	72
다. 1차 델파이 결과 .....	74
1) 청소원 직무 .....	74
2) 채소 및 특용작물재배원 직무 .....	79
3) 사무보조원 직무 .....	83
4) 대중악기 연주자 및 합창단원 직무 .....	88
5) 구성요인의 1차 AHP 결과(중요도) .....	92
라. 2차 델파이 결과 .....	93
1) 청소원 직무 .....	93
2) 채소 및 특용작물재배원 직무 .....	95
3) 사무보조원 직무 .....	98
4) 대중악기 연주자 및 합창단원 직무 .....	100
5) 구성요인의 중요도(AHP 분석 결과) .....	102
4. 현장평가 체크리스트 적용성 검증 .....	104
가. 검증 개요 .....	104
나. 검증 참여자 특성 .....	104
다. 검증 결과 .....	105
1) 신뢰도 분석 .....	105
2) 현장평가지 활용 진전도 분석 .....	106
라. 평가자 간 신뢰도 분석 .....	107
1) 요양보호사 보조직무 현장평가의 평가자 간 신뢰도 .....	108
2) 임가공 직무 현장평가의 평가자 간 신뢰도 .....	110
<b>V. 장애학생 진로·직업 연계 직업평가 현황분석 .....</b>	<b>112</b>
1. 일반현황 .....	112
2. 진로 및 직업평가 연계 현황분석 .....	118



3. 사업현황 .....	118
4. 현황분석의 시사점 .....	122
<b>VI. 전문가 심층면접 결과 분석 .....</b>	<b>125</b>
1. FGI 구성 및 절차 .....	125
2. FGI 분석결과 .....	126
1) 현장평가체크리스트 개발에 대한 보완 방안 .....	126
2) 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안 .....	127
<b>VII. 결론 및 개선방안 .....</b>	<b>129</b>
1. 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계체계 현황의 시사점과 개선방안 .....	129
1) 시사점 .....	129
2) 개선방안 .....	130
2. 현장평가를 위한 7개 직무의 체크리스트 .....	132
<b>참고문헌 .....</b>	<b>134</b>
<b>부 록 .....</b>	<b>136</b>

## ▶ 표목차

〈표 1〉 현황조사에 포함될 요인 및 내용 .....	23
〈표 2〉 직무별 델파이 참석위원 리스트 .....	25
〈표 3〉 전문가 심층토의(FGI) 위원 구성 .....	28
〈표 4〉 개별화교육계획 나이스 입력사항 .....	33
〈표 5〉 진로 및 전환평가 매트릭스(교육/훈련영역) .....	37
〈표 6〉 진로 및 전환평가 매트릭스(고용영역) .....	37
〈표 7〉 진로 및 전환평가 매트릭스(자립생활 영역) .....	38
〈표 8〉 장애학생 직업흥미검사(NISE-VISIT) 대상 직군과 직종 .....	43
〈표 9〉 청소원 직무를 수행하는 발달장애를 고려한 직무조정 예시 .....	47
〈표 10〉 사무보조원 직무의 발달장애를 고려한 직무조정 예시 .....	50
〈표 11〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 발달장애를 고려한 직무조정 예시 .....	54
〈표 12〉 악기연주자 및 합창단원 직무의 발달장애를 고려한 직무조정 예시 .....	59
〈표 13〉 직업재활을 위한 ICF Core Set .....	63
〈표 14〉 직업재활을 위한 Brief ICF Core Set 13개 범주 하위요소 .....	64
〈표 15〉 MDS 행동평가 내용과 요인 .....	66
〈표 16〉 기능적 적응행동검사의 작업기술 영역의 측정지표 구성 .....	67
〈표 17〉 T-TAP의 관찰과 인터뷰 요인과 내용예시 .....	69
〈표 18〉 4개 직무의 현장평가를 위한 구성요인의 측정예비 지표 .....	71
〈표 19〉 델파이 조사 참여자 정보(1차, 2차) .....	73
〈표 20〉 청소원 직무의 직업준비기술 요인 측정지표 타당도 .....	75
〈표 21〉 청소원 직무준비 기술요인 추가의견 .....	75
〈표 22〉 청소원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도 .....	76
〈표 23〉 청소원 사회기술요인 추가의견 .....	77
〈표 24〉 청소원 직무의 직무수행 기술 요인 측정지표 타당도 .....	78
〈표 25〉 청소원 직업준비 기술요인 추가의견 .....	78
〈표 26〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 직업준비기술 요인 타당도 .....	79
〈표 27〉 채소 및 특용작물재배원 직무준비 기술요인 추가의견 .....	80
〈표 28〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도 .....	81
〈표 29〉 채소 및 특용작물재배원 사회기술요인 추가의견 .....	81
〈표 30〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도 .....	82
〈표 31〉 채소 및 특용작물재배원 직업준비 기술요인 추가의견 .....	83



〈표 32〉 사무보조원 직무의 직업준비기술 요인 타당도	84
〈표 33〉 채소 및 특용작물재배원 직무준비 기술요인 추가의견	84
〈표 34〉 사무보조원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도	85
〈표 35〉 사무보조원 사회기술요인 추가의견	86
〈표 36〉 사무보조원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도	86
〈표 37〉 사무보조원 직업준비 기술요인 추가의견	87
〈표 38〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직업준비기술 요인 타당도	88
〈표 39〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직무준비 기술요인 추가의견	89
〈표 40〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도	90
〈표 41〉 대중악기 연주자 및 합창단원 사회기술요인 추가의견	90
〈표 42〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도	91
〈표 43〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직업준비 기술요인 추가의견	92
〈표 44〉 직무별 현장평가 구성요인의 상대적 중요도	93
〈표 45〉 청소원 직무의 직업준비 기술요인 내용 타당도	94
〈표 46〉 청소원 직무의 사회기술요인 내용 타당도	94
〈표 47〉 청소원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도	95
〈표 48〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 직업준비기술 요인 타당도	96
〈표 49〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 사회기술요인 내용 타당도	97
〈표 50〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 직무수행 기술 요인 측정지표 타당도	97
〈표 51〉 사무보조원 직무의 직업준비기술 요인 타당도	98
〈표 52〉 사무보조원 직무의 사회기술요인 내용 타당도	99
〈표 53〉 사무보조원 직무의 직무수행 기술 요인 측정지표 타당도	100
〈표 54〉 대중악기 연주 및 합창단원 직무의 직업준비기술 요인 타당도	100
〈표 55〉 대중악기 연주 및 합창단원 직무의 사회기술요인 내용타당도	101
〈표 56〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도	102
〈표 57〉 직무별 현장평가 구성요인의 상대적 중요도	103
〈표 58〉 참여자의 일반적 특성	105
〈표 59〉 영역별 신뢰도 계수	106
〈표 60〉 요양보호사 보조직무 점수 Wilcoxon 부호순위검정 결과	107
〈표 61〉 임가공 직무 점수 Wilcoxon 부호순위검정 결과	107
〈표 62〉 요양보호사 직무 1차 평가 평가자 점수 간 상관관계 분석	108
〈표 63〉 요양보호사 직무 2차 평가 평가자 점수간 상관관계 분석	109
〈표 64〉 임가공 직무 1차 평가 평가자 점수 간 상관관계 분석	110
〈표 65〉 임가공 직무 2차 평가 평가자 점수 간 상관관계 분석	111
〈표 66〉 장애학생 부모의 진로 및 직업교육 만족도	113
〈표 67〉 교사 진로 및 직업교육 만족도	114

〈표 68〉 진로 및 직업교육의 효율적 운영을 위한 요구사항 .....	114
〈표 69〉 특수교사에게 필요한 연수 주제 .....	115
〈표 70〉 전국 특수학교 및 학급 고등학교와 전공과 학급 및 학생 수 .....	117
〈표 71〉 직업교사 배치현황 .....	117
〈표 72〉 진로·직업 평가연계 직업평가센터 일반현황 .....	118
〈표 73〉 직업평가센터의 특수학교와 특수학급과의 연계 현황 .....	120
〈표 74〉 FGI 참여 전문가 명단 .....	125



## ▶ 그림목차

[그림 1] 제2차 장애인복지발전 5개년계획의 진로 및 전환연계 .....	30
[그림 2] 진로 및 직업교육과정 평가·입력체계 .....	34
[그림 3] 직무별 구성요인 중요도 분포도 .....	103

## 연구요약

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성 및 목적

- 이 연구는 장애학생 진로직업교육 활성화 방안(‘20~’22)에 이 사업을 지원하기 위하여 장애 학생 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범사업이 운영되도록 규정되었으며 2020년 이 사업을 위한 장애학생 진로·직업연계 직업평가 체계 구축 시범사업이 한국장애인개발원과 이 사업 위탁기관인 대구직업평가센터에 의해 실시되어 요양보호사, 임가공, 바리스타 직무에 대한 현장중심의 직무성과 평가를 위한 체크리스트가 개발되었음.
- 그러나 시범사업 기간이 제한이 있었고 코로나라는 대외적인 환경요인으로 개발한 현장 평가 체크리스트에 대해 현장 적용성을 전제로 한 타당성을 확보하지 못하였으며, 나아가 장애학생 진로·직업연계 직업평가체계 구축 시범사업은 특수교육을 받고 있는 교육기관과 직업평가센터와 같은 직업재활 실시 기관들이 한 사람의 장애학생을 대상으로 개별 맞춤형 접근을 통해 적합 직무를 탐색하고 이 직무를 수행하는데 필요한 지원서비스를 효과적으로 제공하기 위한 체계를 구축하는 것이기 때문에 이를 위한 방안을 마련하는 것은 이 사업의 확산과정에서 필요한 부분임.
- 따라서, 이 연구는 지금까지 장애학생들이 노동시장 진입과정에서 장애와 차별, 그리고 전달체계의 문제로 진입에 어려움이 있었던 직업적으로 독특한 직업적 특성을 가진 사람들이 노동시장 진입과 진입 이후 직무를 유지하는 데 있어서 부딪힐 수 있는 장벽들을 해소하고 안정적인 노동시장 진입이 이루어질 수 있도록 교육과 고용, 복지 전달체계의 연계를 통해 이용자 맞춤형 직업재활서비스 체계를 구축하고자 하는 이 사업의 방향성을 확립하고자 하는 것이며, 이를 위해 이 사업의 기초가 되는 진로·직업 연계 직업평가체계에 대한 지역단위와 중앙부처의 구축방안을 마련하고 지역 단위 체계에서 활용할 수 있는 현장평가지의 적용 가능성과 추가적인 현장평가를 위한 체크리스트를 개발하기 위한 연구로 구체적인 연구 목적은 다음과 같음.

첫째, 장애학생들의 성공적인 전환을 위한 학교 내의 진로·직업재활서비스 실태를 분석하여 진로·직업재활서비스 원스톱서비스를 위한 지역 단위 체계 구축방안을 제시함.

둘째, 상기의 도출된 지역 단위 진로·직업체계를 지원할 수 있는 중앙정부 전달체계의 연계방안을 제시함.

셋째, '20년 개발한 요양보호, 임가공, 바리스타 직무 현장평가지에 대한 현장 적용성 평가를



통해 각 직무별 현장평가 실시기준을 제시함.  
넷째, 추가로 발달장애인이 다수 진입할 수 있는 직무에 대해 현장 평가를 위한 체크리스트를 개발함.

## 2. 연구내용 및 방법

### 1) 연구내용

- 이 연구는 장애학생들의 지역사회 일자리 개발과 성공적인 전환을 위한 지역단위의 연계체계 구축과 이를 지원할 수 있는 중앙정부 차원의 지역연계 그리고 맞춤형 고용과 전환을 위한 현장직무 평가용 체크리스트 개발과 적용성을 위한 연구로 연구내용은 다음과 같음.

#### ① 장애학생 진로 및 직업재활서비스 현황조사 및 연계방안 제시

- 장애학생의 진로 및 전환과정에서의 직업평가 현황분석
  - 진로 및 전환과정에서의 장애학생 직업평가 현황
  - 직업평가 유형 및 도구 등 방법, 실태
  - 직업평가 담당 인력과 평가보고서 활용성 등
- 장애학생 진로 및 전환과정에서의 직업평가 지역단위 연계 현황분석 및 지역단위 협의체 방안 제시
  - 진로 및 전환과정에서 직업평가 지역사회 기관 연계 현황
  - 연계 프로그램과 연계 수준
  - 연계 방법과 참여 기관과 인력 수준
  - 상기 결과를 토대로 지역단위 직업평가 협의체 구축방안 제시
- 장애학생 진로 및 전환과정에서 직업평가 중앙전달체계 현황분석 및 연계체계 방안 제시
  - 진로 및 전환과정에서 직업평가에 대한 교육부, 보건복지부, 고용노동부의 역할 현황
  - 중앙정부의 연계체계 및 연계 수준
  - 상기 결과를 토대로 중앙부처 연계체계 방안 제시

#### ② 현장평가지 적용 가능성과 추가적 개발 및 적용방안 제시

- 현장평가지 적용성을 위한 직무별 표집 조사 실시

- 20년 개발한 요양보호, 임가공, 바리스타 직 현장평가지에 대한 직무를 수행하는 장애학생을 대상으로 표집 조사 실시
- 표집 조사 결과 분석을 통해 현장평가지 적용 방향성 도출
- 새로운 직무에 대한 현장평가를 위한 체크리스트 개발
  - 발주기관과 협의, 결정 후 추가적인 직무에 대한 현장평가를 위한 체크리스트 개발
  - 체크리스트 개발을 위한 델파이 조사 및 분석
  - 델파이 조사를 통한 추가 개발한 직무 체크리스트에 대한 실시 요강 제시 등

## 2) 연구방법

### (1) 문헌조사 및 선행연구 분석

- 문헌조사는 장애학생의 전환과 고용성과를 높이기 위한 학교에서의 진로 및 전환서비스 과정에서의 직업평가와 이를 위한 지역사회의 연계체계, 그리고 이를 지원하기 위한 중앙정부와 정책적 접근에 대한 미국과 영국의 사례들을 비교, 분석하며, 또한 우리나라 특수학교에서의 장애학생의 진로 및 직업평가서비스에 대한 실태 및 방법 등에 대한 행정자료 등을 비교, 분석함으로써 지역단위와 중앙정보의 연계체계, 현황조사를 위한 조사표를 구성하는 이론적 토대를 마련하고자 하였음
- 또한, 새로운 직무의 현장평가를 위한 체크리스트 개발을 위하여 대상 직무에 대한 직무분석 자료와 현장평가를 위한 평가요인과 관련한 선행연구들을 분석하여 새로운 직무에 대한 체크리스트 개발을 위한 이론적 토대를 마련하고자 하였음.

### (2) 행정자료 및 직업평가센터 현황분석 실시

- 장애학생의 진로 및 직업재활서비스 현황조사를 위해 교육부의 관련 행정자료를 토대로 분석하며 행정자료 미비로 현황분석에 제한이 있으면 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업에 참여한 학교와 연계된 직업평가센터 2~3개 기관을 방문하여 현황분석을 실시하며 현황 분석에 포함될 내용은 <표 1>과 같음.

〈표 1〉 현황조사에 포함될 요인 및 내용

구 분	분석요인
기관요인	- 학교의 일반현황 및 진로 및 직업담당 조직 현황 등
직업평가 및 직업재활서비스 현황	- 직업평가 과정, 평가도구 보유현황, 직업평가 실시 여부, 직업평가보고서 작성 여부, IE반영 여부, 평가 실시자 정보, 직업재활서비스 제공 현황, 등
연계 현황	- 직업평가를 위한 연계 시스템 여부, 진로 및 직업재활서비스 연계 여부, 연계자원 수와 유형, 연계방법과 참여 인력 등
분석방법	- 행정자료 분석 및 표본 방문조사



### (3) 적용성 평가를 위한 조사

#### ① 표집대상

2020년 개발된 요양보호보조 직무와 바리스타, 임가공 직무에 대한 현장 적용성 평가를 위하여 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업에 참여하는 발달장애 학생 중 3개 직무의 분포를 고려하여 무작위 선정한 후 성과 연령을 고려한 유의표집 방식으로 각 직무별 20명을 대상으로 표집 하였으나 코로나 상황으로 작업이 중지되어 최종 29명이 참여하였음.

#### ② 조사기간 및 방법

조사 기간은 계약체결 후 2개월 시점에서 6개월까지 각 2회 실시하며 조사 방법은 먼저, 평가 대상 기관의 직업평가사를 대상으로 체크리스트와 평가에 대한 기준과 지침에 대해 공유하고 직 무별로 초기 현장평가 후 1개월 후 2차 평가를 실시하여 적용성을 검증하며 평가는 지역 평가센터의 직업능력평가사가 실시하였다. 그러나 코로나라는 국가적 감염성 질환 위기 대응 관계로 이 조사는 예정대로 실시되지 못하고 바리스타 직무는 제한적으로 실시되었음.

#### ③ 분석방법

분석방법은 평가과정에서 체크리스트 문항의 직무별 적용성에 대한 의견을 기록, 분석하여 내용타당도를 보완하며, 평가실시 두 집단의 차이 분석을 통해 체크리스트의 적용성과 타당도를 보완하기로 하였으나 코로나라는 국가적 감염병 상황으로 목표 인원내 대한 조사가 실시되지 않아 바리스타 직무는 이루어지지 못하고 전문가 의견을 중심으로 실시 요강을 만들었음.

### (4) 델파이 및 AHP 조사

- 발주기관 요청 직무인 청소원, 사무보조원, 채소 및 특용작물재배원, 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 현장평가를 위한 체크리스트를 개발하기 위하여 2020년 개발된 체크리스트의 공통요소인 직업준비 기술과 사회행동기술 그리고 각 직무별 직무분석 결과를 토대로 직무수행기술에 대해 측정지표를 연구진에서 1차 개발하고 이에 대해 관련 전문가들을 대상으로 델파이 조사를 실시하였음.

#### ① 표집대상

청소원, 사무보조원, 채소 및 특용작물재배원, 대중악기 연주자 및 합창단원 직무와 관련하여 전문 지식과 경험을 가진 관련 교수와 연구와 10년 이상의 관련 직무에 대한 경험을 가지고 직무 분석을 할 수 있는 전문가들을 대상으로 각 직무별 20명 이내로 구성하였음.

## ② 조사기간 및 방법

텔파이 조사는 두 차례 실시하였으며 1차 조사는 개방형 도구를 사용하지 않고 연구진이 관련 직무에 대한 선행연구와 직무분석을 토대로 제작한 구조화된 도구를 사용하며 구조화된 설문지에 대한 리커트 척도와 함께 개방형 문항을 두어 전문가들의 의견을 추가 조사하였으며, 2차 조사는 1차 텔파이 조사 결과를 반영한 도구를 사용하여 실시하였으며, 2차 조사 시 변수별 가중치를 알아보기 위하여 AHP(Analytic Hierarchical Process) 조사를 실시하였음.

## ③ 분석방법

분석 방법은 텔파이 조사의 신뢰도와 타당도를 검증하는 것으로 신뢰도는 신뢰도 계수, 타당도는 내용타당도 비율인 CVR을 통해 알아보며 CVR 값의 기준은 0.4 이상으로 하였음.

### (5) 전문가 심층토의(FGI) 실시

- 진로 및 직업평가체계의 현황과 연계체계 방안 마련, 그리고 현장평가 체크리스트 개발을 위한 두 유형의 연구가 이루어짐으로 두 주제를 구분하여 각 1회의 심층토의를 하였음.
- 먼저, 장애학생 진로 및 직업연계 직업평가체계의 현황과 연계체계 방안 마련을 위한 전문가 심층토의는 연구를 위한 사업 주체인 한국장애인개발원 사업담당자, 사업수행기관 담당자, 각 부처 담당 공무원, 연구진으로 구성하며 현장평가를 위한 체크리스트 개발은 수행기관 실무자, 직업평가센터의 직업능력평가사, 연구진으로 구성하였으며, 전문가심층토의를 위한 의제는 장애학생 진로 및 직업연계 직업평가체계의 현황과 연계체계 방안 마련이며, 현장평가를 위한 체크리스트 개발을 위한 전문가 회의는 4개 직무에 대한 개발된 체크리스트와 적용성을 위한 조사결과이며 이 두 회의의 회의방법은 책임연구원의 연구결과 설명 후 브레인스토밍 방식의 자유의제 토론을 실시하여 결과를 도출하였으며, 분석은 전체 내용을 녹취하여 심층토의 주제별로 정리하여 토의 경향과 핵심사항 정리를 통해 분석하였음

## II. 진로직업평가 연계에 대한 이론적 논거

### 1. 진로 및 직업교육 현황

- 장애학생의 진로 및 직업평가가 우선적으로 필요한 학생은 고등학교와 전공과의 특수교육 대상자라 전제할 때, 2021년 특수교육연차보고서에 나타난 2021년 4월 기준 고등부 전체학생 25,562명(전공과 재학생 5,393명 포함)이 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범에서



대상 학생임.

- 물론 이 학생들이 모두 취업을 요구하는 것은 아니나, 2020년 특수교육실태조사의 진로 방향에 대한 응답한 학생 39,793명 중 진학이 43%, 취업이 33.6%라는 점을 고려하면 80% 정도의 학생들이 진학이나 취업에 대한 욕구를 가지는 것으로 볼 때 모든 학생을 대상으로 보아도 무리가 없을 것임(나머지 학생들은 장애실태조사와 마찬가지로 장애와 차별로 진학이나 취업에 대해 결정을 미루는 상황인 것으로 추정).
- 그럼에도 대구와 경북지역 직업평가센터의 연계 현황을 토대로 할 때 이동반경이 50Km로 제한적인 대구와 이상인 경북인 경우가 연계 수의 차이가 있는 것을 고려할 때 평균적으로 250여 명이 매년 직업평가가 이루어지고 있으며, 대구와 경북 모두 고등학교 특수교육대상자가 1,500여 명이라는 점을 고려하면 15% 수준에서 직업평가가 이루어지고 있는 것으로 분석되었음.
- 장애학생들을 위한 진로 및 직업교육이 시작된 것은 1967년 장애학생 교육과정 도입이며 당시 교육과정은 보통교과와 직업 교과로 구분되면서 직업교육의 중요성을 인식하고 있었음.
- 최근 2015년 교육과정 개편으로 장애학생 교육과정은 보통교과와 전문교과 I, II, III으로 구분되고 III는 직업과 이료에 관한 과목으로 구성됨. 또한, 전공과는 교육감 승인과정을 통한 학교장이 정하도록 하여 노동시장의 역동성을 반영할 수 있도록 함.
- 교육계획은 특수교육법 제22조(개별화교육) 규정에 의해 각급 학교의 장은 특수교육대상자의 교육적 요구에 적합한 교육을 제공하기 위하여 보호자, 특수교육교원, 일반교육교원, 진로 및 직업교육 담당 교원, 특수교육 관련 서비스 담당 인력 등으로 개별화교육지원팀을 구성하여 매 학기 진로 및 직업교육이 포함된 교육계획을 수립하도록 하였으며 교육평가는 이 계획의 성취도 평가를 실시함.
- 이 같은 노력에 따른 진로 및 직업교육에 대한 수준은 2020년 특수교육실태조사에서 진로 및 직업교육에 대한 부모 만족도는 42.4%로 나타났음. 그러나 상대적으로 특수학교 교사는 73.9%, 특수학급 교사는 79.5%로 나타나 큰 차이를 보이고 있음.
- 또한, 교사들이 장애학생들의 진로 및 직업교육 내용을 선정하는 경우 장애학생의 장애특성이나 흥미, 적성을 토대로 한다고 응답하고 있으나 이에 대한 증거기반은 관찰이나 포트폴리오, 발표, 지필 검사로 나타나고 있으며 진로 및 직업담당교사의 경우는 특수학교나 특수학급의 238명 특수교육지원센터에 15명이 배치되어 있어 이들의 자격 기준 적격성에 대한 문제를 떠나 전국 특수학교가 187개, 특수교육지원센터가 199개인 점을 고려하면 학교나 학급에서 장애학생들의 진로 및 직업교육에 필요한 증거기반을 만드는 것은 제한점이 있을 것으로 분석되었음.

## 2. 각국의 진로 및 직업교육과 직업평가연계 현황

- 한국과 미국, 영국의 진로 및 직업교육과 직업평가연계 현황을 살펴본 결과
- 먼저 한국은 1988년 장애인복지대책위원회의 장애인복지종합대책 특수교육분야의 발전계획으로 직업교육강화방안이 제안되었고 이 방안의 하나로 전공과 설치와 지역사회기관과 실습연계 필요성을 규정하였음.
- 1994년 특수교육법 개정을 통해 전공과를 설치하는 경우 노동부장관과 협의하도록 하였으며, 2000년 장애인고용촉진및직업재활법 개정에서 고용노동부-보건복지부-교육부의 장애인고용과 직업재활의 연계협력을 규정하고
- 2002년 제2차 장애인복지발전 5개년계획(2003-2007)에 3개 부처의 직업교육 및 전환지원 연계방안이 포함되었으며 이 내용은 2·4차 계획에도 지속적으로 강조되었음
- 2017년 제5차 장애인정책종합계획(2018-2022)에서는 진로 및 고등, 평생교육 지원강화의 하나로 장애학생의 진로 및 직업교육의 원스톱 통합서비스 지원을 위한 지역단위협의체구축 등 3개 부처의 협업시스템을 구축하도록 하여 협약이 체결되었고 후속 사업으로 직업평가연계를 위한 노력이 진행되고 있음.
- 미국은 1920년 직업재활법 제정 당시부터 교육·직업재활서비스·고용서비스의 연계 필요성과 협력을 강조하고 있음.
- 급기야 2014년 노동혁신기회법(Workforce Innovation and Opportunity Act: WIOA)법 개정을 통해 교육·직업재활서비스·고용 등 중등학교 전환 이후 모든 필요한 서비스를 One-Stop Career Center(OCC)에서 원스톱으로 제공하도록 하는 체계를 구축하여 연계와 통합을 강조하고 있음.
- OCC는 컨소시엄 형태로 장애인을 포함한 취약계층에 대한 고용, 훈련, 고용보험 등 고용 관련 복지서비스가 제공되며, OCC의 운영은 연방정부와 주 정부, 그리고 지방정부의 역할 분담을 통해 이루어지고 있음.
- 연방정부는 노동부, 교육부, 보건서비스부, 주택 및 도시개발부 등 4개 부처가 OCC의 운영에 참여하며, 자금을 배분하고 감독하며 자금사용지침 및 운영에 대한 포괄적인 가이드라인을 제시하며, 구체적인 운영 및 사업 시행은 주 정부와 지방정부 수준에서 이루어지며 「인력투자법」에 의한 인력투자위원회(Workforce Investment Board)가 핵심역할을 함.
- 영국의 경우는 아동과 가족법(Children and Families Act)에 의한 특수교육요구와 장애규칙(Special Educational Needs and Disability Regulations), 그리고 이를 위한 실천지침(Special educational needs and disability code of practice: 0 to 25 years)에 의해 학교 졸업 이후 지역사회 전환과정에서 교육과 보건 및 사회복지서비스가 연계해서 특수한 욕구를 가진 아동이나 장애학생들에게 필요한 서비스를 통합적으로 제공할 수 있도록 연계체계를 갖추도록 규정하고 있음.



- 이를 위해 지역의 행정당국은 직접서비스를 제공하는 임상위원회 집단(clinical commissioning groups: CCGs)과 특수교육과 보건 및 복지서비스가 포괄적으로 제공될 수 있도록 약정을 체결하도록 하여 필요한 서비스와 개입을 지원하고 있으며 나아가 고용과 연계하도록 국가 보건서비스법(National Health Service Act: NHS)이 지원하고 있음.
- 이 과정에서 특수교육요구코디네이터(special educational needs co-ordinators: SENCO)가, 계획수립과 평가과정에서 중요한 역할을 하며 이 외에도 특수교육, 보건전문가, 언어병리학자, 사회서비스 인력, 상담심리학자 등 다양한 전문 인력들과 Jobcentre Plus와 같은 고용 관련 협력기관들이 참여하고 있음.
- 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범사업은 2018년 관계부처 합동으로 수립한 발달장애인 생애주기별 종합대책에 포함되어 실시되었으나 이미 지역차원에서는 이 대책과 관련 없이 직업평가센터와 특수교육기관에서 연계는 이루어졌음.
- 그러나 이 계획에서 단순한 연계를 넘어 이 사업을 지원하기 위하여 장애학생 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범사업이 운영되도록 규정되었으며 2020년 이 사업을 위한 장애학생 진로·직업연계 직업평가 체계 구축 시범사업이 한국장애인개발원과 이 사업 위탁기관인 대구직업평가센터에 의해 실시되어 요양보호사, 임가공, 바리스타 직무에 대한 현장 중심의 직무성과 평가를 위한 체크리스트가 개발되었음.

### Ⅲ. 현장평가를 위한 체크리스트 개발과 적용성

#### 1. 현장평가를 위한 체크리스트 개발

- 20년 장애학생 현장중심 직업훈련과 연계한 현장중심 평가체계 구축 시범사업과정에서 3개 직무를 선정 한 이유는 특수교육현장에서 장애학생들의 기초적인 직업흥미를 찾기 위해 적용하는 검사도구인 직업흥미검사(NISE-VISIT)가 7개 직군(제조, 청소, 음식, 농수산업, 사무지원, 대인서비스, 예술스포츠)의 21개 직종을 대상으로 하고 있어 이 중 제조, 음식, 대인서비스 중의 3개 직종을 선택한 것임.
- 이 시범사업과 연속성이 있는 이 연구에서는 7개 직군 중에 나머지 4개 직군인 청소, 농수산업, 사무지원, 예술스포츠군 중의 4개 직업을 선정하게 됨.
- 체크리스트 개발을 위해 먼저 한국직업사전과 선행 직무분석 자료를 토대로 직무분석을 통해 직무와 과업요인, 정당한 편의 요인 등을 도출하였으며,
- 현장평가요인 도출을 위하여 세계보건기구의 ICF와 ICF Core Set, MDC 행동평가양식, 직업준비도 평가, MDS 기능적 적응행동검사, Valpar17 직업준비도 평가, 전환평가 프로파일

T-TAP 등의 요인을 토대로 직업준비와 사회행동, 직무수행기술요인과 세부 예비지표들을 추출하였으며,

- 이 예비지표를 각 직무별 20명의 해당 직무 전문가(교수와 해당분야 현장 직무경험자)를 대상으로 2회의 델파이조사를 실시하였으며 이 과정에서 3개 요인의 가중치를 구하기 위하여 계층적 의사결정분석(AHP)을 통하여 가중치를 도출하였음.
- 21년 개발하는 4개 직무의 현장평가를 위한 요인은 직업준비, 사회행동, 직무수행기술요인이며 직업준비는 직무별 14개에서 12개이며 사회행동기술요인은 6개, 직무수행기술요인은 8개와 현장에서 필요에 의해 5개 추가하여 활용하도록 하였으며 직무별 체크리스트는 부록의 내용과 같음.

## 2. 2020년 개발 3개 직무의 적용성 검증

- 2020년 시범사업을 통해 개발된 현장평가지 3종(바리스타 직무, 요양보호사 보조직무, 임가공 직무)의 현장 적용을 통해 실효성을 확인해보고자 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업을 통해 실제 직무 현장에 배치된 훈련생 또는 근로자를 대상으로 현장평가를 실시한 후 진전도를 분석하였고, 평가자 간 신뢰도를 분석하여 개발된 평가지의 안정성을 확인하고자 하였음.
- 최초 계획은 전국 6개 직업평가센터를 통해 사례를 표집하여 평가하고자 하였으나 코로나 19로 외부 방문 평가가 불가하게 된 곳을 제외하고 최종 4개의 직업평가센터(광주, 대구, 부산, 포항)를 통해 실시되었으나 이 과정에서도 검증을 위한 최소한의 사례 평가가 이루어지지 않는 바리스타 직종은 분석에서 제외하였음.
- 현장평가에 참여한 장애인은 모두 29명으로, 바리스타 직무 훈련생 4명, 요양보호사 보조직무 훈련생 및 근로자 12명, 임가공 직무 훈련생 및 근로자 13명이었다. 장애유형은 지적장애가 25명, 자폐성 장애 1명, 심장장애 1명, 지적·지체장애 중복 1명, 지적·뇌병변장애 중복 1명인 것으로 나타났다. 장애 정도는 1명을 제외한 28명 모두 심한장애를 갖고 있었다. 29명 가운데 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 참여 훈련생은 22명, 근로장애인은 7명이었다. 훈련생인 경우 대부분 2021년 5월 이후 현장에 배치되어 3개월간 훈련을 받은 것으로 나타났다. 지역적 분포는 광주 4명, 대구 18명, 부산 5명, 포항 2명이 참여하여 대구의 사례가 가장 많았음.
- 진전도 분석에 앞서 평가지의 문항내적 신뢰도를 확인하기 위해 1차 평가 결과를 활용하여 신뢰도 분석을 실시한 결과 전체 신뢰도는 요양보호사 보조직무는 .931, 임가공 현장평가지 신뢰도는 .787로 나타났으며 직업준비기술 요인의 신뢰도는 .609로 적합한 수준이었으며, 사회행동기술 요인의 신뢰도는 .934로 매우 높은 신뢰도 수준을 보였음.



- 요양보호사 보조직무 진전도 결과는 1차 평가와 2차 평가점수 차이에 대한 Wilcoxon 부호 순위검정 결과 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었음. Z값은 직업준비기술요인 -2.941, 사회행동기술요인 -2.530, 직무수행기술요인 -2.666, 총점 -2.937이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었으며, 임가공 직무의 1차 평가점수와 2차 평가점수 차이도 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었음. Z값은 직업준비기술요인 -2.314, 사회행동기술요인 -2.654, 직무수행기술요인 -2.675, 총점 -2.901이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었음.

#### IV. 진로직업평가연계 사업 현황분석

- 이 연구는 시범사업의 연장 선상에서 연계체계를 활성화하기 위한 연계방안과 교육부가 개발한 발달장애인 직업흥미검사의 7개 직업에 대한 현장평가를 위한 체크리스트를 개발하는 것이며 이를 위해 행정자료와 특수학교와 연계가 실시되고 있는 직업평가센터 2개소의 현황을 분석하였으며 분석 결과를 요약하면 <표 2>와 같음.

<표 2> 직업평가센터의 특수학교와 특수학급과의 연계 현황

		A	B
연 계 현 황	연계대상 수준	지역 9개 특수학교와 요청하는 특수학급의 고등부와 전공과 과정 및 전공과 입학 사정을 위한 평가 연 500명 수준	포항 지역 1개 특수학교와 요청하는 7개 특수학급의 고등부와 전공과 과정 및 전공과 입학 사정을 위한 평가, 포항지역외의 울릉이나 울진, 경산, 경주 등의 특수학교나 학급 등 연 150명 수준
	연계과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특수학교와 학급 부장 혹은 담임교사 의뢰협의</li> <li>- 공문접수(평가의뢰서 첨부)</li> <li>- 이동 혹은 내관평가</li> <li>- 요청 교사 면담(초기정보 수집)</li> <li>- 평가계획</li> <li>- 평가실시(신체평가, 심리검사, 직업표본 ERS, BRS, 진로성숙도 검사 등)</li> <li>- 평가센터내 사례회의와 평가보고서 작성</li> <li>- 보고서 송부 및 질의사항 자문</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특수학교와 학급 부장 혹은 담임교사 의뢰협의</li> <li>- 공문접수(평가의뢰서 첨부)</li> <li>- 이동 혹은 내관평가</li> <li>- 요청 교사 면담(초기정보 수집)</li> <li>- 평가계획</li> <li>- 평가실시(신체평가, 심리검사, 직업표본, ERS, BRS, 진로성숙도 검사 등)</li> <li>- 평가센터내 사례회의와 평가보고서 작성</li> <li>- 보고서 송부 및 질의사항 자문</li> </ul>

	A	B
직업평가 연계(의뢰) 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 및 직업교육계획(전환) 수립</li> <li>- 직업흥미 및 적합 직무 탐색</li> <li>- 취업 가능성 및 필요한 서비스 수준 파악</li> <li>- 전공과 입학사정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 및 직업교육계획(전환) 수립</li> <li>- 직업흥미 및 적합 직무 탐색</li> <li>- 취업 가능성 및 필요한 서비스 수준 파악</li> <li>- 전공과 입학사정</li> </ul>
연계방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협약체결의 경우도 있으나 의뢰요청 때마다 공문으로 연계</li> <li>- 이동평가(최소한의 평구와 평가인력 이동)</li> <li>- 평가실이 마련되어 있는 학교는 없으며 주로 직업훈련실에서 실시</li> <li>- 평가대상 학생이 3명이하인 경우 내방 요청</li> <li>- 평가비용은 평가센터 부담이나 전공과 입학 사정의 경우 참여하는 직업평가사에게 소정 수당 지급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협약체결의 경우도 있으나 의뢰요청 때마다 공문으로 연계</li> <li>- 이동평가(최소한의 평가도구와 평가인력 이동)와 소인원일 경우 내관평가요청</li> <li>- 평가실이 마련되어 있는 학교는 없으며 주로 직업훈련실이나 기숙사실에서 실시</li> <li>- 평가비용은 유형에 관계 없이 1인당 2만원</li> </ul>
교사나 학교의 참여 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사의 경우 평가계획 수립과정에서 기초 정보 및 요청사항에 대한 면담을 통한 참여</li> <li>- 평가보고서 작성을 위한 사례회의에는 참여 제한적</li> <li>- 학교의 체계적인 연계 보다는 교사나 진로 및 직업부장의 수준에서 연계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사의 경우 평가계획 수립과정에서 기초 정보 및 요청사항에 대한 면담을 통한 참여</li> <li>- 평가보고서 작성을 위한 사례회의에는 참여 제한적</li> <li>- 학교의 체계적인 연계 보다는 교사나 진로 및 직업부장의 수준에서 연계 특히 전공과의 경우부장선생의 직업에 대한 인식에 따라 참여수준의 차이</li> </ul>
직업평가 보고서 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업평가서 활용에 대한 수준 파악은 어려움</li> <li>- 직업평가보고서에 대한 질의에 대해 자문하는 수준에서 연계 후 피드백</li> <li>- 전공과 입학사정의 경우는 직업평가가 중요한 기준인 사례가 다수임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업평가서 활용에 대한 수준 파악은 어려움</li> <li>- 직업평가보고서에 대한 질의에 대해 자문하는 수준에서 연계 후 피드백</li> <li>- 전공과 입학사정의 경우는 요청하는 평가도구도 3개로 정해져 있으며 이 결과가 입학결정에 중요한 기준임</li> </ul>
평가연계 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등부 전 학년과 전공과 재학 학생 연 평균 500명 수준</li> <li>- 전공과 입학지원 학생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등부 전학년과 전공과 재학 학생 연 평균 150명 수준</li> </ul>
특수학교와 학급의 평가도구 비치수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Activities #100- , #300대와 400번대 일부</li> <li>- Purdue Pegboard</li> <li>- CISA2(지역사회적응검사도구 2판)</li> <li>- 발달장애인용 직업흥미검사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일 수준</li> </ul>



	A	B
직업평가 센터 평가도구 수준과 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신체평가도구(K-MAND를 비롯한 20여 종</li> <li>- 심리평가도구: 지능검사를 비롯한 50여종</li> <li>- 직업평가도구: 발파시리즈를 비롯한 30여종</li> <li>- 평가수준: 평가목적에 따라 다양한 평가 도구를 활용하여 평가보고서 생산</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일수준</li> <li>- 평가수준 : 평가목적에 따라 다양한 평가 도구를 활용하여 평가보고서 생산</li> </ul>
진로직업 평가연계 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로직업교사의 전문성</li> <li>- 평가연계체계 구축과 교사의 참여의무화</li> <li>- 학년별 평가매트릭스 매뉴얼</li> <li>- 평가유료화 및 인력과 비용지원</li> <li>- 유료평가도구의 접근성과 평가도구개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로직업교사의 전문성과 전공과 담임이나 부장의 전문성</li> <li>- 평가연계체계 구축과 교사의 참여의무화</li> <li>- 학년별 평가매트릭스 매뉴얼</li> <li>- 평가유료화 및 인력과 비용지원, 특히 이동지역이 원거리일 경우에 대한 대안 마련 필요</li> <li>- 유료평가도구의 접근성과 평가도구개발</li> </ul>

## V. FGI 결과 분석

- 장애학생 진로직업연계 직업평가체계 구축 연구 결과를 토대로 직업평가체계 연계를 위한 지역과 중앙전달체계의 구축방안과 현장평가를 위한 체크리스트 개발 결과에 대한 의견을 개진하기 위하여 한국장애인개발원과 협의를 통해 보건복지부, 교육부, 고용노동부 관련 부서 사무관과 직업평가를 연계하는 직업평가센터의 직원, 직업재활서비스를 제공하는 중증장애인직업재활지원사업 수행기관의 관리자로 전문가 위원을 구성하기로 하고 절차를 진행하여 1, 2차로 나누어 회의를 실시하였음.
- FGI 회의는 연구목적에 따라 2회에 걸쳐 실시하며 1차 회의는 현장평가 체크리스트 개발에 대한 전문가 회의이며 2차 회의는 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안에 관한 회의로 진행하며 회의 절차는 연구책임자가 회의 논의 부제와 결과를 설명하면 이에 대해 참여자들이 브레인스토밍하는 방식으로 진행하였음. 1차 FGI는 11월 5일 한국장애인개발원 누리홀에서 개최되었으며 2명의 위원을 제외한 모든 위원이 참석하여 연구진의 현장평가 체크리스트 개발에 대한 연구결과에 대해 보완 방안 등에 대해 의견교환이 이루어졌으며, 2차 FGI회의는 고용노동부 사무관은 참석하지 못하고 한국장애인고용공단 취업지원부장이 대리 참석하였으며 나머지 위원들은 모두 참여하여 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안에 관한 의견교환이 이루어졌음.

- 1차 회의 현장평가체크리스트 개발에 대한 보완 방안에 대한 연구 결과에 참여한 모든 위원이 공감하였으며 실시 요강에 대하여 몇 가지 개선의견이 의견이 있었음.
- 평가방식에서 2인 이상의 평가자가 동시에 평가를 실시할 경우 평가점수 산정에 대한 명확한 기준이 필요하다는 의견에 2인의 평균이나 2인의 평가자가 합의에 의해 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 현장평과의 성과를 여러 사람을 대상으로 실시하는 경우에는 평가는 동일 팀이 실시하도록 함으로써 평가방식의 신뢰도와 타당도를 유지할 수 있도록 요강을 보완하기로 하였음.
- 평가시기에 있어 1일 3시간의 기준에 대하여 명확하게 함으로 평가시기에 대한 현장에서의 혼란을 방지할 필요가 있다는 의견에 따라 1일 3시간은 최소 3시간으로 명기하였음.
- 채점법에서 보통의 사람의 수행능력이 기준이라면 보통 사람의 기준을 명확하게 할 필요가 있다는 의견에 따라 장애여부와 관계없이 이 직무를 수행하는 보통의 근로자라는 개념으로 보다 명확한 기준을 제시하였음.
- 평가결과를 해석함에 있어 현장평가 점수가 낮은 경우 부적격으로 판단할 가능성에 대하여 이 평가결과는 수행능력의 수준을 평가하는 것으로 점수가 낮다고 부적격으로 판단해서는 안 된다는 것을 명기하여 의미해석의 오류를 하지 않도록 하였음.
- 2020년에 개발된 요양보호보조일자리와 임가공, 바리스타 직무의 현장평가 체크리스트 변수 중 직무준비요인과 사회행동기술요인의 경우도 의미는 동일하나 지표의 문항이 2021년 개발된 지표의 내용과 다른 부분이 있으므로 가급적 통일하여 사용함으로 다른 직무도 이 체크리스트를 활용하여 현장에서 개발, 사용할 수 있도록 하였음.
- 2차 회의 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안에 대한 결과는 도출된 기본적인 방안에 대해서는 동의를 하였으나 현황진단에서 한국장애인고용공단의 직업평가 현황과 장애학생의 진로 및 직업교사 현황에 대하여 구체적인 통계에 기반을 둔 분석과 업무의 중복성 문제를 해결할 수 있는 구체적인 방안이 후속 연구를 통해 제시되었으며 좋겠다는 등 몇 가지 개선의견이 의견이 있었음.
- 책임연구원이 제시한 진로 및 직업교사의 적격성 기준이나 개별화교육팀의 장애인재활상담사나 직업능력평가사 참여, 3개 부처 컨소시엄 시업 형태의 윈스톱시스템 구축을 통한 서비스 제공도 좋은 방안이지만 현실적으로 이 방안이 실현되기 위해서는 법령을 비롯한 3개 부처의 협의과정 등의 장기간 시간이 소요되는 상황이므로 오히려 특수교육지원센터에 전문 인력을 배치하여 센터가 특수학교나 학급, 지역사회 직업평가센터와 중재 역할을 할 수 있도록 하는 방안이 효율적일 것이라는 의견이 있었음.
- 전공과 과정이 지역단위 교육감 승인과정을 통해 학교장이 자율적으로 설치하도록 하는 역동성을 가진다는 연구진의 의견과 마찬가지로 긍정적인 요인도 있지만, 전공과 과정이 중등학교 이후 직무와 연계된다는 점을 고려하면 전공과 과정은 대상 학생들의 적합 직무와 관련한 산업과 직무분석 자료가 토대가 되어야 하며 이를 토대로 직무 배치와 전황이 이루



어지도록 할 필요가 있으므로 전공과 과정이 산업에 대한 시장조사와 해당 산업의 직무분석과 배치자료 등의 증거기반을 토대로 할 수 있도록 체계를 만들 필요가 있다는 의견이 있었음.

- 교육부의 노력으로 3개 부처 협약이 있었고 이를 토대로 적극적인 연계가 이루어지고 있지만 이를 시스템화하여 지역단위에서 연계가 좀 더 역동적으로 이루어질 수 있도록 할 필요가 있으며 이를 위한 방안은 개별화교육계획 팀이나 과정에 지역 직업평가센터의 직업평가사나 장애인재활상담사를 명시적으로 팀으로 구성하도록 하고 직업평가결과를 증거기반으로 적합 직무 개발이나 교육계획 등이 수립되도록 한다면 지역단위에서도 보다 적극적인 연계가 이루어질 수 있다는 의견이 있었음.

## Ⅵ. 결론 및 개선방안

### 1. 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계체계 현황의 시사점과 개선방안

#### 1) 시사점

- 장애학생의 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계 체계 현황에서 나타난 시사점은 우선으로 직업연계가 필요한 학생은 고등학교와 전공과의 특수교육대상자라 전제할 때, 2021년 특수교육연차보고서에 나타난 2021년 4월 기준 고등부 전체학생 25,562명(전공과 재학생 5,393명 포함)이 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범에서 대상 학생으로 추정되는데 물론 이 학생들이 모두 취업을 요구하는 것은 아니나 2020년 특수교육실태조사의 진로방향에 대한 응답한 학생 39,793명 중 진학이 43%, 취업이 33.6%라는 점을 고려하면 80% 정도의 학생들이 진학이나 취업에 대한 욕구를 가지고 있으며 나머지 학생들은 장애실태조사와 마찬가지로 장애와 차별로 진학이나 취업에 대해 결정을 미루는 상황인 것으로 추정됨으로 이 모든 학생이 직업평가가 필요한 학생임.
- 둘째, 진로 및 직업교육이 필요한 학생들의 개인별 진로 및 직업교육이나 전환계획 수립을 위한 증거기반의 토대가 되는 평가체계가 없으며 이를 담당할 수 있는 전문 인력도 제한적인 것으로 나타났음.
- 셋째, 진로 및 직업교육이나 전환계획 수립을 위한 증거기반이 필요한 대상 학생에 비해 이를 지원할 수 있는 연계 평가센터 역량이 절대적으로 부족하며 현재의 평가센터가 6개소인 점을 고려하면 전국적인 상황에서는 더욱 제한적일 것으로 분석되었음.

- 넷째, 진로 및 직업교육이나 전환서비스, 또한 진학이나 지역사회 참여에 대한 학생들의 욕구를 기반으로 한 평가 매트릭스와 활용할 수 있는 공식적, 비공식적인 평가도구가 제한적인 것으로 분석되었음.
- 다섯째, 진로 및 직업교육에 대해 부모나 교사들의 기대 수준은 상당한 차이가 있으며 이 같은 원인은 개인별 전환계획 수립이나 진로 및 직업교육 내용의 적격성 문제인 것으로 분석되었음.
- 여섯째, 특수교육기관의 진로 및 직업평가는 전적으로 직업평가센터에 의존할 정도로 특수 학교 중, 고등부 학생 모두 직업평가가 이 센터에 의해 실시되고 있으며 이로 인해 직업평가센터의 업무량은 과중한 상태나 이에 대한 재정이나 운영에 대한 명확한 지원이나 규정이 없어 질적인 평가가 이루어질 수 있음에도 상당한 제한성이 있는 것으로 분석되었음.
- 일곱째, 전공과의 경우는 학교마다 구체적인 입학기준이 명확하지 않아 직업평가센터의 직업평가 결과에 의존하는 경우이며 실제 이를 위한 평가가 현황조사를 실시한 2개 평가센터에서 이루어지고 있지만 이에 대한 책임성이나 증거기반의 기준은 제한적인 것으로 분석되었으며 전공과 교육과정도 교육감 승인과 학교장이 정하도록 하여 직업세계의 역동성을 반영하도록 하고 있지만, 실제로는 해당 산업에 대한 직무분석이나 직무배치 등의 증거기반이 제한적인 상황에서 전공과가 운영되고 있는 것으로 분석되었음.
- 여덟째, 장애학생을 위한 교육 패러다임이 진로 및 직업교육을 중심으로 한 지역사회 통합이나 참여중심으로 변화하고 있지만, 진로 및 직업교육을 위한 교육방식이 기존의 교과중심의 교육패러다임을 벗어나지 못하는 것으로 나타났으며 직업평가를 연계하는 수준도 메뉴얼이나 구조화된 체계에서 이루어지기보다는 진로 및 전환부장 교사나 교사에 개인적 의식 수준에 의해 결정되는 등 연계를 위한 기준이나 표준화된 메뉴얼이 제한적인 것으로 분석되었음.
- 아홉째, 장애학생들의 교육의 성과가 자아실현과 사회통합으로 연계되기 위해서는 진로 및 직업교육이나 전환과정에서 증거기반에서 교육이 이루어지도록 직업평가 연계는 기반이 되는 사업이나 이에 대한 연계체계는 구조화되어 있지 않은 상황임에도 지금까지는 지역차원에서 비교적 잘 이루어지고 있다는 측면에서 상당한 성과가 있는 것으로 분석되지만 이 성과는 순전히 직업평가센터의 노력이라는 측면에서 특수교육기관이나 장애학생의 측면에서 성과를 높이려는 방안들이 강구되어야 할 것으로 분석되었음.

## 2) 개선방안

상기의 현황분석 토대로 한 시사점을 토대로 장애학생의 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계를 활성화하기 위한 중앙 및 지역 전달체계의 개선방안을 제시하면 먼저, 중앙전달체계 측면에서는 다음과 같음.



- ① 특수학교나 특수학급, 특수교육지원센터에 진로 및 직업교육이나 전환과정에서의 증거기반을 지원할 수 있는 체계를 법 개정이나 운영규정 개정을 통해 명시적으로 명문화함으로써 지역단위에서 연계가 실제 이루어질 수 있도록 할 필요가 있음.
- ② 특수교육기관의 진로 및 직업교육이나 전공과를 담당하는 교사들이 직업재활에 대한 명확한 정체성을 확립할 필요가 있으며 이를 위해 먼저, 장애인 등에 관한 특수교육법 제23조(진로 및 직업교육의 지원) 제1항의 진로 및 직업교육을 담당하는 전문 인력을 교사로 제한할 것이 아니라 장애인재활상담사와 같은 전문 인력을 배치하는 방안이나 최소한 동법 시행령 제17조(전문인력의 자격기준) 제1호의 대학이나 대학원에서 직업재활에 관한 전공을 이수한 사람이나 2호의 진로 및 직업교육과 관련한 국가자격증을 소지한 자로 한정할 필요가 있음.
- ③ 진로 및 직업평가 연계를 확대하기 위해 학년별 학생들의 욕구에 따른 평가 매트릭스를 개발하고 이 매트릭스에 따른 장애학생들에 대한 평가와 평가결과를 IEP나 ITP에 반영하고 고등부나 전공과 졸업 이후에는 IPE와 연계되도록 하는 사례관리체계를 부처 합동으로 개발할 필요가 있음.
- ④ 장애인정책조정실무위원회에 장애학생의 진로 및 전환연계분과를 신설하고 이 분과에서 매년 진로 및 직업교육과 전공과의 성과와 연계 계획을 동 위원회와 국무회의에 보고하도록 하고 이를 위해 필요한 예산과목과 사업계획을 3개 부처가 참여하고 조정하여 반영하도록 할 필요가 있음.
- ⑤ 3개 부처와 협력체계를 구축하여 미국과 같은 지역에서의 컨소시엄 형태의 원스톱 창구가 가장 적절한 대안이나 이 대안이 어렵다면 차선책으로 지역에서 장애학생들의 직업평가연계는 한국장애인개발원의 중증장애인직업재활지원사업 기관인 직업평가센터로 단일화하고(이 과정에서 한국장애인고용공단의 직업평가사도 역할을 할 수 있지만, 최저임금 적용제외나 근로지원인 평가 업무를 담당하는 수준을 고려) 장애학생과 교사는 특수교육지원센터를 통해 이 센터와 협조하여 직업평가와 진로 및 직업교육, 전공과 교육을 위해 필요한 증거기반이 One-Stop으로 이루어질 수 있도록 하는 방안을 고려할 필요가 있음.
- ⑥ 전국적으로 6개 직업평가센터가 2021년 4월 기준 전국의 187개 특수학교와 중, 고등부 및 전공과 특수학급 3,086급의 25,000여 명의 학생을 대상으로 서비스하기에는 현실적으로 불가능한 상황이므로 적어도 광역자치단체별로 1개 센터 설치와 도 단위는 Outreach 평가팀을 포함한 체계를 확대할 수 있도록 각 부처가 협의하여 설치를 확대해야 할 것임.

중앙전달체계의 개선과 함께 지역전달체계 측면에서 개선방안을 제시하면 다음과 같음.

- ① IEP나 ITP 팀에는 반드시 진로 및 직업교사와 연계 직업평가센터의 직업평가사나 장애인재활상담사가 의무적으로 참여하도록 운영규정을 개정하고 이들이 참여한 가운데 장애학생

들의 적합 직무가 조기에 탐색이 되도록 하며 이 평가결과에 기초하여 전문교과나 전공과 직무선택이 반영되도록 하고 이에 대하여 현장평가를 위한 체크리스트 등을 활용하여 지속해서 모니터가 이루어지도록 하는 진로 및 직업평가 환류 체계를 구축할 필요가 있음.

- ② 장애학생들의 ITP개발을 지원하기 위한 장애인재활상담사나 장애인직업능력평가사 인력을 특수학교나 특수학급 경우는 특수교육지원센터에 배치하여 지역의 직업평가센터와 연계하도록 하는 협력체계를 구축할 필요가 있으며 지역의 특수교육지원센터가 이 같은 모든 업무를 중재하는 역할을 하도록 할 필요가 있음.
- ③ 장애학생들을 대상으로 실시하는 진로 및 직업평가에 소요되는 모든 비용은 무상교육이라는 측면에서 장애학생이 부담하기보다는 교육부의 지방교육청이 부담하도록 하여 직업평가센터가 양과 질적 측면에서 평가가 이루어지도록 지원할 필요가 있음.
- ④ 장애학생들에게 적용할 수 있는 다양한 공식적/비공식적 평가도구의 개발과 다양한 직무의 현장평가를 위한 체크리스트가 개발될 필요가 있음. 예를 들어 전문교과 과정에서 교육 후 실시하는 성취도 검사가 표준화 과정을 통해 체크리스트로 개발되고 이 평가 결과를 직업평가에서 활용하도록 하면 도구에 의한 평가에 의존하지 않고 오히려 평가의 신뢰도나 타당도를 높이는 방안이 될 것임.
- ⑤ 마지막으로, 전공과를 학교장이 정하도록 하는 유연성은 바람직한 방향이나 교육감의 승인 과정보다는 전공과 대상 산업에 대한 충분한 시장조사와 해당 산업에 대한 직무분석, 그리고 배치 직무에 대한 장애학생의 배치계획과 같은 증거기반 자료가 생산되고 이를 토대로 전공과 과정이 설치될 수 있도록 한다면 지금보다는 장애학생들이 전환 이후 서비스와 자연스럽게 연계되고 궁극적으로 사회참여를 유도하는 효과로 작용할 것임.

상기와 같이 중앙과 전달체계 측면에서의 개선방안들이 협의 과정을 통해 점진적으로 개선이 이루어지면 진로 및 직업평가 연계사업은 지역사회 장애학생들의 적합 직무개발과 이에 따른 교육목표 설정 그리고 교육과정에서 정당한 편의수단 개발 등 졸업 이후 안정적인 지역사회 통합을 촉진하는 효과로 나타나 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 장애학생들이 자연스럽게 지역사회에 적응할 수 있도록 하는 체계가 될 것임.

## 2. 현장평가를 위한 체크리스트 개발과 적용성

현장평가를 위한 7개 직무의 선정은 교육부가 개발한 발달장애인용 직업흥미검사와 연계를 기본 원칙으로 한 결과, 이 직업흥미검사(NISE-VISIT)가 7개 직군(제조, 청소, 음식, 농수산업, 사무지원, 대인서비스, 예술스포츠)의 21개 직종을 대상으로 함으로 이 7개 직군별 하나의 직무를 대상으로 한다는 전제하에 2020년 개발한 요양보호보조일자리, 임가공, 바리스타를 제외한 각 직군에 1개 직무 청소원, 사무보조원, 채소 및 특용작물재배원, 대중악기 및 합창단원 직무를 포함 7개 직무를 선정하



였음.

이 직무의 현장평가를 위한 평가변수와 지표개발은 ICF CORE-Set를 비롯한 선행연구결과와 2020년 3개 직무 현장평가 체크리스트 개발결과를 토대로 구성하였으며 직무에 대해서는 한국직업사전과 관련 직무에 대한 선행 직무분석 자료 등을 토대로 장애특성을 고려한 직무분석을 실시하여 직무평가를 위한 요인들을 추출하였음.

현장평가 체크리스트 개발을 위한 추출된 변수와 요인들은 각 직무별 20인의 전문가(해당 분야 교수나 직무수행 20년 이상의 경력자로 장애관련 경험이 있는 자)를 대상으로 1, 2차 델파이와 변수별 가중치 도출을 위한 AHP분석을 실시하였으며 이 같은 결과 개발된 4개 직무는 부록의 실시요강의 내용과 같음.

또한 2020년 개발된 3개의 현장평가 체크리스트도 현장 적용을 통해 실효성을 확인해보고자 장애 학생 현장중심 맞춤형 일자리사업을 통해 실제 직무 현장에 배치된 훈련생 또는 근로자를 대상으로 현장평가를 실시한 후 진전도를 분석하였고, 평가자 간 신뢰도를 분석하여 개발된 평가지의 안정성을 확인하고자 하였으며 검증결과 먼저, 체크리스트의 문항내적 신뢰도를 나타내는 전체 신뢰도는 요양보호사 보조직무는 .931로 매우 높게 나타났으며, 임가공 현장평가지 신뢰도는 .787로 나타났으며 직업준비기술 요인의 신뢰도는 .609로 적합한 수준이었으며, 사회행동기술 요인의 신뢰도는 .934로 매우 높은 신뢰도 수준을 보였으며, 진전도 결과는 요양보호사 보조직무는 1차 평가와 2차 평가점수 차이에 대한 Wilcoxon 부호순위검정 결과 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었음. Z 값은 직업준비기술요인 -2.941, 사회행동기술요인 -2.530, 직무수행기술요인 -2.666, 총점 -2.937이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었으며, 임가공 직무의 1차 평가점수와 2차 평가 점수 차이도 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었다. Z 값은 직업준비기술요인 -2.314, 사회행동기술요인 -2.654, 직무수행기술요인 -2.675, 총점 -2.901이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가 점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었음.

이 같은 체크리스트 개발과 적용성 검증결과를 토대로 7개 직무의 현장평가를 위한 체크리스트가 부록의 해당 직무 실시 요강과 같이 개발되었음.

## I 서론

### 1. 연구 필요성 및 목적

#### 1) 연구의 필요성

최근 2016년 OECD가 발표한 회원국의 장애인과 비장애인의 실업률 차이를 살펴보면 거의 모든 회원국이 2배 이상의 차이를 보이며(OECD, 2016), 우리나라의 경우도 장애인의 실업률이 약 1.8배 높은 것으로 나타나 장애인 실업률이 심각한 수준임을 단적으로 보여주고 있다(한국장애인고용공단, 2017). 이 같은 상황에서 중증장애인의 실업률 문제는 상이한 중증장애의 기준에도 불구하고 적어도 전체 장애인의 실업률보다 더욱 심각하고 그들이 노동시장에 진입하거나 진입한 이후에도 직무를 수행함에 있어 상당히 제한점이 있다는 것은 많은 선행연구에서 나타나고 있다(Wehman, Inge, Revell, & Brooke, 2007; Waddell, Burton, & Kendall, 2008; 나운환, 2016).

2017년 미국의 경우 경제활동 연령층 장애인(21~64세)의 고용률이 37.3%로 동 연령층 비장애인 고용률 71.4%에 비해 매우 낮고 인지장애를 가진 장애인의 경우는 27.9%, 독립생활에 제한을 가지는 장애인의 경우 17.8%이며(Susanne, 2019), 또한 고등학교 졸업 이후 전환과정에 있는 장애학생 중에 학습장애는 95%, 언어장애 91%임에도 지적장애 74%, 자폐성장애 58% 수준으로 미취업 상태라고 보고하고 있음(Roux, Shattuck, Anderson, 2017)을 고려할 때 우리나라와 동일한 상황이며 특히 지적장애나 자폐성 장애 등 직업적으로 독특한 특성을 가지는 발달장애인의 실업은 심각하게 낮은 수준인 것으로 추정된다.

미국에서 대학 학위를 가진 사람의 평생 소득 평균은 3백만 달러에 가까운 것으로 추정되는데(Carnevale, Rose, & Cheah, 2011), Ganz (2007)는 자폐성 장애를 비롯한 발달장애를 가진 개인의 평생 손실 생산성 비용은 오히려 252만 달러로 추정하고 이들 개인과 그 부모들의 생산성 손실로 인한 연간 비용은 \$39,000에서 \$130,000으로 추정하는 등 장애로 인해 일자리의 기회나 변동성으로 더욱 삶의 고통이 따르는 것으로 보고되므로 이들을 위한 일자리 문제는 다양한 의미를 가진다.

그러나 발달장애인의 진로와 일자리 문제를 해결함에 있어 최근의 경향들은 발달장애를 가진 사람들의 독특한 직업적 특성을 활용한 일자리 개발이며, 지금까지 그들의 독특한 특성은 직업적 능력이 제한적일 것이라는 고정관념과 낙인이었지만 그들의 고유한 특성을 활용하고 개발하는 것은 제한이 아니라 차이일 뿐이라는 관점의 변화가 시작되고 있다(Hedley et al. 2016; Hurley-Hanson and Giannantonio 2017). 이들의 고유한 특성을 찾아내는 것은 진로와 직업연계 과정에서 중요한 핵심 키워드가 되고 있으며 이 장애학생의 진로와 직업재활서비스를 담당하는 인력이나 고용주 그리고 관련한 인력들은 발달장애인의 이 같은 특성을 찾아내기 위한 증거기반의 사업을 하는 것은 중요한 관점이 되고 있다.



또한 학교에서의 진로 및 직업교육이나 전환과정에서 이들이 독특한 특성을 고려한 직업으로의 전환이 이루어진 후에도 이들이 고용성이나 직무를 보편적으로 수행하기 위해서는 전환과정에서 많은 지원서비스가 고려되어야 할 것이며 이들에게 전환과정은 고용과정의 한 단계일 뿐이며 이 과정에서 직업에 대한 인식이나 인식의 구체화, 미래에 대한 가능성, 직무은퇴 후의 삶을 포함하여 자립과 지역사회 통합을 하는 과정에서 가장 중요한 상황들이기 때문에 가능한 증거기반에서 이용자 맞춤형으로 접근될 필요가 있다(Hureley-Hanson, Giannantonio & Griffiths, 2020).

특수교육을 받는 다수의 학생은 직업적으로 독특한 특성을 가지는 사람들이며 이들이 지역사회에서 일자리를 얻고 이 직무를 원활히 수행하기 위해서는 이들이 흥미를 보이는 적합 직무의 특성과 이 직무를 수행하는데 제한이 되는 이들의 행동특성을 찾고 이를 해결해 줄 수 있는 지원이 어떻게, 어느 정도 개입될 수 있느냐에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 일반적으로 학생들이 선호하는 적합 직무를 찾는 과정은 표준화 검사를 통해 확인할 수 있지만 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 사람들의 경우는 지적 능력과 인지 능력 등의 독특한 특성을 가지므로 같은 방식으로는 탐색하는 것이 어려울 수 있으므로 이들의 흥미를 보이는 특정 직무에 대해서는 현장에서 2~3회의 반복 직무수행과 이에 대한 사정을 통해 70% 이상의 선호도 성과를 보이는 경우 적합 직무로 추천하게 되는 현장중심의 직무 선호도 사정과정(systematic item/activity choice-sampling process) 같은 방식의 분석을 통해 이루어지는 과정이 적절할 수 있다(Read & Green, 2007).

최근 미국이나 캐나다와 같은 서구 국가들을 중심으로 직업적으로 독특한 직업적 특성을 가지는 장애를 가진 사람들에게 지역사회에서 일자리를 찾아주는 방법은 교육-고용-복지의 통합이나 연계를 바탕으로 한 지원고용이나 맞춤형 고용과 같은 현장중심의 사정과 적용과정을 기본으로 하는 일자리 형태이며 이 같은 방식의 접근이 주류를 이루는 것은 이용자의 특성을 반영한 결과이다.

미국의 2014년 WIOA(Workforce Innovation and Opportunity Act)는 발달장애인과 일자리 기회에 접근하기 어려운 장애를 가진 사람들이 더 신속한 정보, 더 포괄적인 서비스, 서비스에 대한 더 쉬운 접근 및 개선된 장기 고용 결과를 생산하기 위하여 교육과 직업재활, 고용서비스의 연계와 통합서비스를 강조하고 있다.

이 같은 추세는 한국에서도 지난 2016년 미국의 프로젝트서치(Project Search)라는 프로그램을 토대로 현장중심 직업훈련 시범사업을 시작하여 당해 이 프로그램 참여자 48명 중 45.8%인 22명이 취업되었으며, 이 성과를 토대로 2017년 전국 5개 권역에서 확대 실시 되어 참여자 249명 중 39.0%인 97명이 성공적인 고용이 이루어진 것으로 나타나 2018년 관계부처 합동으로 수립한 발달장애인 생애주기별 종합대책에 이 사업이 현장중심 직업재활센터 사업으로 포함되어 2021년까지 21개소 센터 설치가 진행되고 있다.

이와 함께 이 계획에는 이 사업을 지원하기 위하여 장애학생 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범사업이 운영되도록 규정되었으며 2020년 이 사업을 위한 장애학생 진로·직업연계 직업평가 체계구축 시범사업이 한국장애인개발원과 이 사업 위탁기관인 대구직업평가센터에 의해 실

시되어 요양보호사, 임가공, 바리스타 직무에 대한 현장중심의 직무성과 평가를 위한 체크리스트가 개발되었다.

그러나 시범사업 기간이 제한이 있었고 코로나라는 대외적인 환경요인으로 개발한 현장 평가 체크리스트에 대해 현장 적용성을 전제로 한 타당성을 확보하지 못하였으며, 나아가 장애학생 진로·직업연계 직업평가체계 구축 시범사업은 특수교육을 받는 교육기관과 직업평가센터와 같은 직업재활 실시 기관들이 한 사람의 장애학생을 대상으로 개별 맞춤형 접근을 통해 적합 직무를 탐색하고 이 직무를 수행하는데 필요한 지원서비스를 효과적으로 제공하기 위한 체계를 구축하는 것이기 때문에 이를 위한 방안을 마련하는 것은 이 사업의 확산과정에서 필요한 부분이다.

따라서, 이 연구는 지금까지 장애학생들이 노동시장 진입 과정에서 장애와 차별, 그리고 전달 체계의 문제로 진입에 어려움이 있었던 직업적으로 독특한 직업적 특성을 가진 사람들이 노동시장 진입과 진입 이후 직무를 유지하는 데 있어서 부딪힐 수 있는 장벽들을 해소하고 안정적인 노동시장 진입이 이루어질 수 있도록 교육과 고용, 복지 전달체계의 연계를 통해 이용자 맞춤형 직업재활서비스 체계를 구축하고자 하는 이 사업의 방향성을 확립하고자 하는 것이다.

## 2) 연구의 목적

이 연구는 상기의 필요성을 토대로 연구 목적은 전통적인 장애학생을 위한 직업재활서비스 체계로 일자리를 찾는 데 한계가 있었던 기존의 체계를 교육-고용-복지의 연계 협력을 통해 이들의 노동시장 진입과 진입 이후의 안정화를 지원하기 위한 개별 맞춤형 현장중심의 직업재활서비스를 위하여 이 사업의 기초가 되는 진로·직업 연계 직업평가체계에 대한 지역단위와 중앙부처의 구축방안을 마련하고 지역 단위 체계에서 활용할 수 있는 현장평가지의 적용가능성과 추가적인 현장평가를 위한 체크리스트를 개발하기 위한 연구로 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 장애학생들의 성공적인 전환을 위한 학교 내의 진로 - 직업재활서비스 실태를 분석하여 진로 - 직업재활서비스 원스톱서비스를 위한 지역단위 체계 구축방안을 제시한다.

둘째, 상기의 도출된 지역단위 진로 - 직업체계를 지원할 수 있는 중앙정부 전달체계의 연계방안을 제시한다.

셋째, '20년 개발한 요양보호, 임가공, 바리스타 직무 현장평가지에 대한 현장 적용성 평가를 통해 각 직무별 현장평가 실시기준을 제시한다.

넷째, 추가로 발달장애인이 다수 진입할 수 있는 직무에 대해 현장 평가를 위한 체크리스트를 개발한다.



## 2. 연구내용 및 방법

### 1) 연구내용

이 연구는 장애학생들의 지역사회 일자리 개발과 성공적인 전환을 위한 지역단위의 연계체계 구축과 이를 지원할 수 있는 중앙정부 차원의 지역연계 그리고 맞춤형 고용과 전환을 위한 현장 직무 평가용 체크리스트 개발과 적용성을 위한 연구로 연구내용은 다음과 같다.

#### (1) 장애학생 진로 및 직업재활서비스 현황조사 및 연계방안 제시

- 장애학생의 진로 및 전환과정에서의 직업평가 현황분석
  - 진로 및 전환과정에서의 장애학생 직업평가 현황
  - 직업평가 유형 및 도구 등 방법 실태
  - 직업평가 담당 인력과 평가보고서 활용성 등
- 장애학생 진로 및 전환과정에서의 직업평가 지역단위 연계 현황 분석 및 지역단위 협의체 방안 제시
  - 진로 및 전환과정에서 직업평가 지역사회 기관 연계 현황
  - 연계 프로그램과 연계 수준
  - 연계 방법과 참여 기관과 인력 수준
  - 상기 결과를 토대로 지역단위 직업평가 협의체 구축방안 제시
- 장애학생 진로 및 전환과정에서 직업평가 중앙전달체계 현황분석 및 연계체계 방안 제시
  - 진로 및 전환과정에서 직업평가에 대한 교육부, 보건복지부, 고용노동부의 역할 현황
  - 중앙정부의 연계체계 및 연계 수준
  - 상기 결과를 토대로 중앙부처 연계체계 방안 제시

#### (2) 현장평가지 적용 가능성과 추가적 개발 및 적용방안 제시

- 현장평가지 적용성을 위한 직무별 표집조사 실시
  - '20년 개발한 요양보호, 임가공, 바리스타직 현장평가지에 대한 직무를 수행하는 장애학생을 대상으로 표집조사 실시
  - 표집조사 결과 분석을 통해 현장평가지 적용방향성 도출
- 새로운 직무에 대한 현장평가를 위한 체크리스트 개발
  - 발주기관과 협의, 결정 후 추가적인 직무에 대한 현장평가를 위한 체크리스트 개발
  - 체크리스트 개발을 위한 델파이 조사 및 분석
  - 델파이 조사를 통한 추가 개발한 직무 체크리스트에 대한 실시요강 제시 등

## 2) 연구방법

### (1) 문헌조사 및 선행연구 분석

문헌조사는 장애학생의 전환과 고용성과를 높이기 위한 학교에서의 진로 및 전환서비스 과정에서의 직업평가와 이를 위한 지역사회의 연계체계, 그리고 이를 지원하기 위한 중앙정부와 정책적 접근에 대한 미국과 영국의 사례들을 비교, 분석하며, 또한 우리나라 특수학교에서의 장애학생의 진로 및 직업평가서비스에 대한 실태 및 방법 등에 대한 행정자료 등을 비교, 분석함으로써 지역단위와 중앙정보의 연계체계, 현황조사를 위한 조사표를 구성하는 이론적 토대를 마련하고자 하였다.

또한 새로운 직무의 현장평가를 위한 체크리스트 개발을 위하여 대상 직무에 대한 직무분석자료와 현장평가를 위한 평가요인과 관련한 선행연구들을 분석하여 새로운 직무에 대한 체크리스트 개발을 위한 이론적 토대를 마련하고자 하였다.

### (2) 행정자료 및 직업평가센터 현황조사 실시

장애학생의 진로 및 직업재활서비스 현황 조사를 위해 교육부의 관련 행정자료를 토대로 분석하며 행정자료 미비로 현황분석에 제한이 있으면 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업에 참여한 학교와 연계된 직업평가센터 2~3개 기관을 방문하여 현황분석을 실시하며 현황분석에 포함될 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 현황조사에 포함될 요인 및 내용

구 분	분석요인
기관요인	- 학교의 일반현황 및 진로 및 직업담당 조직 현황 등
직업평가 및 직업재활서비스 현황	- 직업평가 과정, 평가도구 보유현황, 직업평가 실시 여부, 직업평가보고서 작성 여부, IEP반영 여부, 평가 실시자 정보, 직업재활서비스 제공 현황, 등
연계 현황	- 직업평가를 위한 연계 시스템 여부, 진로 및 직업재활서비스 연계 여부, 연계지원 수와 유형, 연계방법과 참여 인력 등
분석방법	- 행정자료 분석 및 표본 방문조사

### (3) 현장평가 체크리스트 적용성을 위한 표집조사

#### ① 표집대상

2020년 개발된 요양보호보조 직무와 바리스타, 임가공 직무에 대한 현장 적용성 평가를 위하여 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업에 참여하는 발달장애학생 중 3개 직무의 분포를 고려하여 무작위 선정한 후 성과 연령을 고려한 유의표집 방식으로 각 직무별 20명을 대상으로 표집



하였다.

## ② 조사기간 및 방법

조사기간은 계약체결 후 2개월 시점에서 6개월까지 각 2회 실시하며 조사방법은 먼저, 평가대상 기관의 직업평가사를 대상으로 체크리스트와 평가에 대한 기준과 지침에 대해 공유하고 직무별로 초기 현장평가 후 1개월 후 2차 평가를 실시하여 적용성을 검증하며 평가는 지역 평가센터의 직업능력평가사가 실시하였다. 그러나 코로나라는 국가적 감염성 질환위기 대응관계로 이 조사는 예정대로 실시되지 못하고 직무별로 제한적으로 실시되었다.

## ③ 분석방법

분석방법은 평가과정에서 체크리스트 문항의 직무별 적용성에 대한 의견을 기록, 분석하여 내용타당도를 보완하며, 평가실시 두 집단의 차이분석을 통해 체크리스트의 적용성과 타당도를 보완하기로 하였으나 코로나라는 국가적 감염병 상황으로 목표 인원내 대한 조사가 실시되지 않아 차이분석은 이루어지지 못하고 의견을 중심으로 실시요강을 만들었다.

## (4) 델파이 조사

발주기관 요청 직무인 청소원, 사무보조원, 채소 및 특용작물재배원, 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 현장평가를 위한 체크리스트를 개발하기 위하여 2020년 개발된 체크리스트의 공통요소인 직업준비 기술과 사회행동기술 그리고 각 직무별 직무분석 결과를 토대로 직무수행기술에 대해 측정 지표를 연구진에서 1차 개발하고 이에 대해 관련 전문가들을 대상으로 델파이 조사를 실시하였다.

### ① 표집대상

청소원, 사무보조원, 채소 및 특용작물재배원, 대중악기 연주자 및 합창단원 직무와 관련하여 전문 지식과 경험을 가진 관련 교수와 연구와 10년 이상의 관련 직무에 대한 경험을 가지고 직무분석을 할 수 있는 전문가들을 대상으로 각 직무별 20명 이내로 구성하였으며 참여위원은 직무별로 다음과 같다.

〈표 2〉 직무별 델파이 참석위원 리스트

○ 청소원 델파이 참여위원

연번	구분	성명	소속
1	현장 전문가 (14)	강**	엘린 클린
2		김**	창녕장애인종합복지관
3		박**	마포구립장애인직업재활센터
4		박**	로템직업재활센터
5		윤**	대구장애인복지관
6		이**	울산협동조합
7		이**	희망일굿터
8		이**	성요셉직업재활센터
9		장**	한국장애인고용공단
10		장**	한창
11		정**	청인보호작업장
12		장**	협동조합 지음
13		조**	한국장애인고용공단
14		최**	참좋은
15	관련 분야 교수 (6)	강**	한국복지대
16		김**	우석대
17		박**	대구사이버대
18		송**	부산디지털대
19		이**	대구사이버대학교
20		조**	영진사이버대

○ 채소 및 특용작물재배원 델파이 참여위원

연번	구분	성명	소속
1	현장 전문가 (14)	권**	나눔공동체
2		김**	창녕근로사업장
3		김**	흥익재활원
4		김**	사천
5		노**	천안시장애인보호작업장
6		박**	에코소랑
7		이**	천안시장애인보호작업장
8		이**	성요셉직업재활센터
9		장**	푸르메스마트팜 서울농원
10		장**	푸르메스마트팜 서울농원
11		전**	해성일터
12		최**	달성군장애인재활자립작업장



연번	구분	성명	소속
13	관련 분야 교수 (6)	한**	성남시울동생태학습원
14		홍**	에코소랑
15		강**	한국복지대
16		김**	우석대
17		남**	문경대
18		박**	대구사이버대
19		송**	부산디지털대
20		정**	단국대

○ 사무보조원 델파이 참여위원

연번	구분	성명	소속
1	현장 전문가 (19)	권**	강북장애인종합복지관
2		김**	동천
3		박**	성동장애인종합복지관
4		박**	지엠엘씨
5		박**	발달장애인지원지원협회
6		박**	국립재활원
7		송**	가온누리
8		이**	더메이크 협동조합
9		이**	다운회
10		이**	서울시장장애인종합복지관
11		이**	국립재활원
12		장**	한국장애인고용공단
13		전**	한국장애인고용공단
14		정**	루하마장애인주간보호센터
15		최**	한국장애인재활상담사협회
16		최**	대구장애인종합복지관
17		한**	한국장애인고용공단
18		황**	해내기보호작업장
19		황**	화성시아르담복지관
20	관련 분야 교수 (1)	이**	대구사이버대

○ 약기연주자 및 합창단원 델파이 참여위원

연번	구분	성명	소속
1	현장 전문가 (18)	고**	뮤직그룹 파라솔
2		김**	아산시장애인복지관
3		박**	예봄 협동조합
4		양**	유성구장애인종합복지관
5		유**	경북지적장애인복지협회 구미시지회
6		유**	엠마우스복지관
7		이**	드림위드 앙상블 협동조합
8		이**	서울시장애인종합복지관
9		이**	사랑의복지관
10		이**	한국장애인개발원
11		이**	광명시장애인복지관
12		전**	한국장애인고용공단
13		전**	금천장애인종합복지관
14		정**	안동장애인복지관
15		정**	협동조합 지음
16		하**	광주장애인종합복지관
17		홍**	종로장애인복지관
18		황**	황준성 음악치료
19	관련 교수 (2)	이**	대구사이버대
20		정**	우석대

② 조사기간 및 방법

델파이조사는 두 차례 실시하였으며 1차 조사는 개방형 도구를 사용하지 않고 연구진이 관련 직무에 대한 선행연구와 직무분석을 토대로 제작한 구조화된 도구를 사용하며 구조화된 설문지에 대한 리커트 척도와 함께 개방형 문항을 두어 전문가들의 의견을 추가 조사하였으며, 2차 조사는 1차 델파이 조사결과를 반영한 도구를 사용하여 실시하였다.

③ 분석방법

분석방법은 델파이 조사의 신뢰도와 타당도를 검증하는 것으로 신뢰도는 신뢰도 계수, 타당도는 내용타당도 비율인 CVR을 통해 알아보며 CVR 값의 기준은 0.4이상으로 하였다.

(5) 전문가 심층토의(FGI) 실시

전문가 심층토의는 집단 참여자들이 서로 간에 의사소통을 하면서 특정 주제에 대한 경험과



견해를 심도 있게 표출할 수 있다는 장점이 있다. 이 연구과제의 경우 세부연구과제가 진로 및 직업평가체계의 현황과 연계체계 방안 마련, 그리고 현장평가 체크리스트 개발을 위한 두 유형의 연구가 이루어짐으로 두 주제를 구분하여 각 1회의 심층토의를 하였다.

먼저, 장애학생 진로 및 직업연계 직업평가체계의 현황과 연계체계 방안 마련을 위한 전문가 심층토의는 연구를 위한 사업 주체인 한국장애인개발원 사업담당자, 사업수행기관 담당자, 각 부처 담당 공무원, 연구진으로 구성하며 현장평가를 위한 체크리스트 개발은 수행기관 실무자, 직업평가센터의 직업능력평가사, 연구진으로 구성하였으며, 전문가심층토의를 위한 의제는 장애학생 진로 및 직업연계 직업평가체계의 현황과 연계체계 방안 마련이며, 현장평가를 위한 체크리스트 개발을 위한 전문가 회의는 4개 직무에 대한 개발된 체크리스트와 적용성을 위한 조사결과이며 이 두 회의의 회의방법은 책임연구원의 연구결과 설명 후 브레인스토밍 방식의 자유의제 토론을 실시하여 결과를 도출하였으며, 분석은 전체내용을 녹취하여 심층토의 주제별로 정리하여 토의 경향과 핵심사항 정리를 통해 분석하였다.

〈표 3〉 전문가 심층토의(FGI) 위원 구성

구분	성명	소속 및 직위	비고
한국 장애인개발원	고귀염	직업재활부장	진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안
	박제현	사업평가팀장	
	최은혜	사업평가팀 대리	
행정부	조현숙	고용노동부 장애인고용과 사무관	진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안
	지은숙	교육부 특수교육정책과 연구사	
	강봉길	보건복지부 장애인 자립기반과 사무관	
	강혜승	한국장애인고용공단 취업지원부장	
중증 장애인직업재활 지원사업	황성주	해내기보호작업장 원장	현장평가 체크리스트 개발
	이은정	시립서울장애인종합복지관 직업지원부장	
	권윤철	강북장애인종합복지관 직업개발팀장	
직업 평가 센터	조하은	광산구장애인복지관 전문인력	현장평가 체크리스트 개발
	이진희	대구장애인종합복지관 전문인력	
	고한솔	부산광역시장애인종합복지관 전문인력	
	홍선진	부천시장애인종합복지관 전문인력	
	김성훈	실로암시각장애인복지관 팀장	
	김희은	포항시장애인종합복지관 팀장	
연구진	나운환	대구대학교 교수	-
	정승원	우석대학교 교수	
	황의태	대구대학교 직업재활 및 보조공학연구소 박사	
	최혜원	대구장애인종합복지관 사무국장	

## II 진로 및 직업연계 직업평가체계

### 1. 진로 및 직업연계 사업에 대한 이해

#### 1) 진로 및 직업연계 사업에 대한 필요성

진로 및 직업연계사업에 대한 필요성은 장애학생들을 위한 교육이나 장애를 가진 사람들을 위한 재활이 시작된 이후 지속적으로 제기되어 왔다. 미국은 장애를 가진 사람들을 위한 최초의 장애정책인 1917년 Smith-Hughes을 제정하여 연방정부가 주의 직업교육프로그램을 지원하도록 하였으며 이 법률에 의해 연방정부는 연방직업교육위원회(Federal Board for Vocational Education)을 설치하도록 하고 주는 이 연방직업교육위원회에 주 직업교육에 대해 연례보고를 하도록 하였으며 이 계획에는 장애를 가진 사람들의 진로지도, 직업훈련, 직업적응, 직업배치와 관련한 사항이 포함하도록 하였으며, 이 법은 1920년 직업재활법으로 개정되면서 자연스럽게 학교에서의 진로와 직업재활기관과의 자연스러운 연계가 이루어지도록 하였으며, 1975년 장애아동교육법(Education for All Handicapped Children Act)이 제정된 이후에도 학교에서의 진로 및 직업교육은 학교졸업 이후의 서비스에 초점을 둔 기관 간 연계서비스를 강조하였다(Gaylord-Ross, 1988; Meers, 1980; Miller & Schloss, 1982).

한국의 경우도 1977년 특수교육법을 제정하면서 국가와 지방자치단체는 장애학생들에게 직업보도 강구를 규정하면서 학교에서의 직업교육을 명시하였으나 장애학생들의 졸업 이후 직업재활 서비스 연계에 대하여는 고려되지 못하였다.

이 같은 상황에서 1988년 9월 서울올림픽대회에 뒤이어 서울장애자올림픽대회 개최를 앞두고 1987년 대통령령에 의해 설치된 대통령 자문기구인 장애자복지대책위원회는 10개월간의 활동을 통해 1988년 9월 장애자복지종합대책을 완성하였고 이 보고서는 11개 분야의 개선과제들에 대한 종합대책이 포함되었다. 이 보고서의 특수교육의 확대 분야에서 직업교육의 강화와 이를 위해 고등학교 과정을 설치한 특수학교에는 전문기술교육을 하기 위하여 수업 연한 1년 이상의 전공과를 설치할 수 있도록 하였으며 지역사회의 훈련기관과 연계를 통한 실습 등의 연계를 통한 교육기능 강화, 발달기 이후 장애를 가지게 된 장애인의 재활 교육을 위한 지역사회재활기관과의 연계 등을 제안하였으며 이 보고서를 근거로 1994년 교육법과 특수교육법이 개정되고 이 개정 법률에 전공과 설치와 전공과 설치 시 노동부장관과 협의하도록 규정하였으며 2000년 개정된 장애인고용촉진 및 직업재활법 제8조(교육부 및 보건복지부와의 연계)에 교육부장관은 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육 대상자의 취업을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업교육 내용 등에 대하여 고용노동부장관과 협의하여야 하며, 보건복지부장관은 직업재활 사업 등이 효율적으로 추진될 수 있도록 고용노동부장관과 긴밀히 협조하여야 한다고 규정되어 장



애학생들의 지역사회 전환을 위한 교육, 복지, 고용의 연계 필요성을 지속적으로 제기되었으나  
실효적인 장치들이 마련되지 않은 상황에서 성과가 나타나지 않았다.

이에 관계부처합동으로 추진되는 제2차 장애인복지발전5개년 계획(2003-2007)의 특수교육 정  
책의 추진방향으로 지역사회 관련 기관의 협력체계 구축을 통한 특수교육 지원확대를 정하고 장  
애학생 직업교육 및 전환지원 방안으로 [그림 1]과 같이 보건복지부의 장애인복지관과 노동부의  
한국장애인고용공단과 협력을 통해 직업교육과 전환지원의 성과를 추진하였다.

[그림 1] 제2차 장애인복지발전 5개년계획의 진로 및 전환연계

특수교육 대상학생 직업교육 및 전환 지원 방안			
단계	지원시기	지원내용	담당기관
진로상담	중학교 2학년	- 학교생활 및 일상생활 관련자료 제공	교육인적자원부(특수학교 및 학급) 보건복지부(장애인복지관) 노동부(장애인고용촉진공단)
↓			
직업평가	중학교 2학년	- 직업적성 평가 - 직업능력 평가 - 직업태도 평가	교육인적자원부(특수학교 및 학급) 보건복지부(장애인복지관) 노동부(장애인고용촉진공단)
↓			
직업교육	중학교 2학년 ~	- 개별화전환계획 수립·적용	교육인적자원부(특수학교·학급)
		- 특수교육 대상학생 적성직종 개발	노동부(장애인고용촉진공단)
	고등학교 졸업학년	- 직업교육 프로그램 개발 - 특수교육 대상학생 현장실습지원	교육인적자원부(국립특수교육원) 보건복지부(장애인복지관) 노동부(장애인고용촉진공단)
↓			
전환능력 평가	고등학교 졸업학년	- 특수교육 대상학생 사회 진출 여부 및 지원 정도 결정	교육인적자원부(특수학교 및 학급) 보건복지부(장애인복지관) 노동부(장애인고용촉진공단)
↓			
취업알선	고등학교 졸업학년	- 취업 알선·배치	교육인적자원부(특수학교 및 학급) 보건복지부(장애인복지관) 노동부(장애인고용촉진공단)
↓			
추수지도	고등학교 졸업이후	- 직장적응지원	교육인적자원부(특수학교 및 학급) 보건복지부(장애인복지관) 노동부(장애인고용촉진공단)

그러나 이 계획은 실제 성과를 거두지 못하였고 제3차, 제4차에도 지속적으로 계획에 포함되었으며 2008년 특수교육법 제정과정에서 중학교 이상의 학교의 장은 장애학생들의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하고 진로 및 직업교육 교실 1개 이상과 특수교육지원센터가 특수교육기관, 한국장애인고용촉진공단지부 등 해당 지역의 장애인 고용 관련 기관, 직업재활시설, 장애인복지관, 산업체 등 관련 기관과 협의체를 구성하도록 하였다.

또한 제4차 장애인정책종합계획에서는 장애인 고용인프라 정책으로 학교교육, 복지일자리와 연계하여 노동시장으로의 진입을 지원하는 Work-Together를 설치하여 고용네트워크를 강화하였으며 제5차 장애인정책종합계획(2018-2022)에서 장애학생의 진로 및 고등·평생교육 지원 강화정책의 하나로 장애청소년의 진로·직업교육의 윈스톱 통합서비스 지원을 위한 지역단위협의체 구축 등 교육·복지·고용 협업시스템 구축을 위하여 관계부처 간 장애학생의 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 서비스 일원화를 위하여 발달장애인지원센터, 직업재활센터를 중심으로 협의체를 구성하도록 하였으며, 이를 추진하기 위하여 2018년 4월 복지, 교육, 고용 관계 부처 간 협력, 즉 '장애학생 윈스톱 취업지원 협의체 협약'을 체결하였으며 동년 복지·교육·고용 연계를 통한 장애인 취업지원 전달체계 구축방안 연구와 장애학생 진로직업교육 활성화 방안(2020-2022)이 마련되었다.

연구에서는 연계를 위하여 법적 근거 마련과 컨트론타워 지정, 취업지원을 위한 DB 공유체계, 연계를 위한 종합계획 수립, 이 계획에 기반한 시범사업을 제안하였으며 교육부의 진로직업교육 활성화방안에서는 장애학생의 진로역량의 체계적 관리를 위한 기반 구축의 하나로 전문적 직업평가체계를 구축하도록 하고 있으며 전환 이후 삶에 필요한 주거, 여가, 고용, 의사소통 등의 다양한 영역의 역량을 고려하여 전환역량을 평가할 수 있는 평가체크리스트 등을 개발하도록 하고 있으며 또한 개별 학생의 진로역량에 대한 풍부한 정보제공을 위해 장애인 전문 직업평가기관과 연계한 직업평가체계를 구축, 운영하도록 하고 있으며 이를 위해 2020년 전문 직업평가기관과 연계체계 구축 시범사업(대구 직업평가센터)이 이루어졌으며 2022년까지 확대하도록 하고 있다.

교육부의 활성화 방안에는 이 외에도 장애인 일자리 사업이나 발달장애인 지원센터와의 연계 등 진로·직업교육을 위한 다양한 활성화 방안을 제시하는 등 연계의 필요성을 강조하고 있다.

## 2. 한국의 진로 및 직업연계와 직업평가 현황

한국에서 장애학생들을 위한 진로 및 직업연계 사업은 특수교육의 직업교육과정과 전공과 과정에서 이루어진다. 이 교육과정은 교육목표와 학업성취도 평가를 위한 평가가 이루어진다. 직업교육과정은 1977년 특수교육법 제정 전에도 교육법에 의한 교육과정에 직업교과가 포함되어 직업교육이 이루어졌으며 장애유형별로 교육내용과 방법은 차이를 보였다. 장애학생들을 위한 교



육과정은 1967년 특수학교 교육과정이 제정되기 이전에는 일반학교의 교육과정에 준하여 교육이 이루어졌으며 1967년 이후부터 장애학생들을 위한 교육과정이 만들어졌다.

먼저, 1967년 당시 교육과정에서 교과활동은 보통교과와 직업교과로 구분하였으며 직업교과에는 시각장애의 경우는 실용문, 실용수학, 주산 및 타자, 청각장애는 실용문, 실용수학, 산업미술, 부기, 주산, 가정 등의 직업교육이 이루어졌으며 1979년 교육과정 개편에서는 청각장애는 변동사항이 없으나 시각장애는 직업교과를 전문교과로 개편하여 안마, 침 등을 위한 이료 교과목과 한방이론, 위생, 보건법규, 실습 등으로 변화되었으며, 1983년 교육과정 개편에서는 고등부 교육과정의 보통교과를 시각장애의 경우는 사회과정과 직업과정으로 구분하고 직업과정은 학생의 희망에 따라 진로와 관련된 교과를 선택하여 이수하는 방향으로 개편되었으며, 청각장애의 경우는 인문사회과정과 자연과정, 직업과정으로 구분하고 직업과정은 청각장애학교 실정에 알맞은 기능영역 직종에 따라 직업교육이 이루어지도록 개편되었다. 지적장애의 경우는 1976년 만들어진 교육과정이 이때 개편되는데 중, 고등부 교육과정은 생활, 교육, 특별활동으로 구분되고 생활 활동에 작업활동에 대한 교육과정이 편성되며 직업준비를 위한 기초훈련이 시작되었다. 지체장애의 경우도 이때 교육과정이 처음 만들어지는데 중, 고등부 교육과정이 보통교과와 전문교과로 구분되는데 보통교과는 일반 사회과정, 자연과정, 직업과정으로 구분하고 있으며, 전문교과는 지체부 자유학생이 장차 직업을 가질 수 있는 가능한 직종들로서 11개 전문교과(전자, 요업, 인쇄, 시계수리, 목공, 공예, 제화, 양재·한재, 자수·편물, 축산, 원예)로 구성되었다.

최근 2015년 교육과정 개편은 장애유형의 구분 없이 교육과정의 기본원칙은 학생의 개별적인 특성을 고려한 교육을 강조하고 있으며 직업교육이 이루어지는 고등학교 교과를 보통교과와 전문교과로 구분하고 전문교과는 전문 교과Ⅰ 과 전문 교과Ⅱ, 전문 교과Ⅲ으로 구분하여, 전문 교과Ⅰ은 과학, 체육, 예술, 외국어, 국제 계열에 관한 과목으로, 전문 교과Ⅱ는 국가직무능력표준에 따라 경영·금융, 보건·복지, 디자인·문화콘텐츠, 미용·관광·레저, 음식 조리, 건설, 기계, 재료, 화학 공업, 섬유·의류, 전기·전자, 정보·통신, 식품 가공, 인쇄·출판·공예, 환경·안전, 농림·수산해양, 선박운항 등에 관한 과목으로 전문 교과Ⅱ의 과목은 전문 공통 과목, 기초 과목, 실무 과목으로 구분하며, 전문 교과Ⅲ은 직업과 이료에 관한 과목으로 하였으며, 교과 이외의 창의적 체험활동에 진로활동을 포함하였다.

여기서 전문 교과Ⅲ의 직업교과는 직업준비, 안정된 직업생활, 기초작업기술Ⅰ, 기초작업기술Ⅱ, 정보처리, 농생명, 사무지원, 대인서비스, 외식서비스, 직업현장실습, 직업과 자립으로 구성되며 시각장애학교에 적용되는 이료과목은 해부생리, 병리, 이료 보건, 안마·마사지·지압, 전기치료, 한방, 침구, 이료 임상, 진단, 이료 실기실습으로 구성되었다.

전공과의 교육과정은 정공과 설치를 규정한 1994년 특수교육진흥법과 동 법 시행령에서는 그 수업 연한은 장애와 중별 및 직종별 특성을 감안하여 그 기간을 결정할 수 있고 전공과의 직종에 대하여는 노동부장관과 협의하도록 하여 전문기술교육의 과정을 설치하도록 하였다. 최근 특수교육법 제20조(교육과정의 운영 등)는 전공과의 교육과정은 교육감의 승인을 받아 학교장이 정하

도록 하고 있다.

또한 특수교육법 제22조(개별화교육)에 의해 매학기마다 특수교육대상자에 대한 개별화교육계획을 특수교육교원, 일반교육교원, 진로 및 직업교육담당교원, 특수교육 관련 서비스 담당인력으로 구성되는 개별화교육지원팀에 의해 작성하도록 규정하고 동 법 시행규칙 제4조에 의해 매 학기마다 이 계획에 따른 학업성취도 평가를 실시하도록 하고 있다.

개별화교육계획에 포함되어야 할 내용은 동 법 제16조(특수교육대상자의 선정절차 및 교육지원내용의 결정) 제3항에서 교육지원 내용에 포함되어야 할 내용으로 특수교육, 진로 및 직업교육, 특수교육 관련서비스 등의 구체적 내용이 포함되도록 규정하고 있으며, 개별화교육계획을 입력하는 나이스에는 <표 4>와 같이 교과 중심과 생활지원 중심 개별화교육계획이 수립, 입력되고 있으며 진로 및 직업교육은 진로와 직업과 같은 교과 목표에서 수립되며, 전공과의 경우 개별화 전환계획은 나이스에 입력하지는 않지만 수립하여 시행하고 있다.

이 과정에서 전문교과와 전공과의 교육과정에 대한 성취도 평가가 이루어지고 있으나 이 평가가 표준화된 메뉴얼에 의해 기관 간 연계에 의해 체계적으로 이루어지기보다는 [그림 2]와 같이 교육과정에 대한 성취 수준을 평가하는 방식으로 평가가 이루어지고 있으며 전공과의 경우는 지역과 학교 상황에 따라 지역의 직업평가 기관들과 연계하여 입학사정이나 전환평가를 위해 평가가 연계되고 있다.

진단평가과정에서 활용되는 진단평가도구는 KISE지능검사도구, 학습준비도 검사, 기초학력검사도구, 적응행동검사도구, 직업흥미검사, 행동발달평가척도 등이며 전환과정에서는 주로 MDS나 지역사회적응검사, 그리고 전공과의 직무별 기능수준 평가 등을 통해 평가가 이루어진다.

<표 4> 개별화교육계획 나이스 입력사항

항 목		입 력 사 항
인적사항		장애등록 여부 등 인적기본사항, 학생흥미 및 강점과 약점, 보호자 희망사항, 기타사항
진단평가		지능검사를 비롯 진단평가영역 기록: 장애등록이나 병원 진단이 있으면 별도의 진단 을 하지 않으나 없는 경우는 특수교육지원센터 의뢰실시/도구/검사결과/평가지 입력
특수교육관련서비스		통학 및 보조인력 지원 등 제공서비스/시작일/종료일/장소/참여요일 및 시간/특기사항
개별화교육계획	교과중심	현행수준/학기목표/과거 학기별 조회/학기별 교육평가관리(현행수준/학기목표/평가)/평가조회
	생활지원중심	현행수준/학기목표/과거학기별조회



[그림 2] 진로 및 직업교육과정 평가·입력체계



### 3. 미국 진로 및 전환과정에서 평가체계와 연계 수준

미국의 장애를 가진 사람들의 교육현장에서 진로 및 직업교육과 직업평가가 시작된 것은 1917년 Smith-Hughes을 제정하여 연방정부가 주의 직업교육프로그램을 지원하도록 하였으며 이 법률에 의해 연방정부는 연방직업교육위원회(Federal Board for Vocational Education)을 설치하도록 하고 각 주는 이 연방직업교육위원회에 주 직업교육에 대해 연례보고를 하도록 하였으며 이 계획에는 장애를 가진 사람들의 진로지도, 직업훈련, 직업적응, 직업배치와 관련한 사항이 포함하도록 한 것이 시작이며, 교육과정에서 체계적인 진로와 직업서비스가 시작된 것은 1975년 장애아동 교육법이다. 이 법은 각 주 정부가 장애를 가진 모든 아동에게 진단과 평가를 통해 비장애 아동들

과 함께 교육을 받을 수 있도록 하는 권리를 보장한 법률로써 이 법률은 모든 장애 아동의 독특성을 고려한 개별화교육프로그램(Individualized Education Program: IEP)을 개발하여 최소 제한 환경에서 교육하도록 하였으며 이 계획은 1990년 장애인교육법(Individuals with Disabilities Education Act: IDEA)으로<sup>1)</sup> 개정되면서 16세 이전에 모든 장애학생의 개별화된 전환서비스 계획(Individualized Transition Plan: ITP)을 수립할 것을 규정하였으며 1997년에는 이 시기가 14세 이전으로 변경되고 이 계획에는 전환서비스의 장, 단기 목표와 그 목표에 적합한 교육과 전환서비스를 운영하도록 하였다. 즉, 장애학생의 욕구와 능력, 희망에 따라 장애 목표들을 개발하고 이에 따른 활동들을 구체적으로 계획하고 실행하여 지속적으로 평가해 가는 과정이다. 그리고 이 IEP팀을 구성하는 경우 이 법 300조에 의해 장애아동에 개별화교육이나 전환계획을 수립하는 과정에 진로 및 직업적인 전문적인 의견을 요구하는 경우는 관련 전문가를 팀원으로 참여시켜야하며 이들에 필요한 지원을 하도록 하는 규정을 두고 있다.

이 법률에서 전환서비스는 기관 간의 협력체계를 통하여 계획되는 활동으로 장애학생들이 학교에서 지역사회로의 전환을 촉진하기 위한 학업적, 기능적 성취향상에 초점을 둔 서비스로서 이 과정에서 직업평가는 중요한 역할을 하게 되며, 일면 전환평가(Transition Assessment)로 정의된다.

전환평가는 전환 목표와 서비스의 기반이 되는 기초로서 Neubert & Leconte(2013)은 “수십 년 동안 장애가 있는 청소년은 학교에서 취업, 고등 교육 및 지역사회 생활로 전환하는 데 어려움을 겪었기 때문에 이에 대한 평가는 이들의 지역사회 전환에 중요하며” 전환평가를 “현재 및 미래의 생활, 학습 및 작업 환경의 요구와 관련하여 학생의 강점, 필요, 선호도 및 관심사에 대한 정보를 수집하는 지속적인 프로세스로서 이 프로세스는 중학교에서 시작하여 고등학교 재학과 졸업 이후에도 계속되며, 이 과정의 정보는 IEP 및 전환계획 과정을 추진하고 학생의 학업 및 기능적 성과와 고등 교육 목표를 자세히 설명하는 SOP(Summary of Performance) 문서를 개발하는 데 사용된다”(Sitlington, Neubert, Begun, Lombard and Leconte, 2007, pp. 2-3).

전환평가는 학생들의 학령기 수준이나 연령을 고려하여 매년 평가되는데 이때 학생의 필요, 선호도 및 관심사에 대한 데이터를 수집하며, 고용, 자기 결정 및 자기 옹호, 독립생활 및 학습 기술을 포함한 많은 영역을 포함하여 평가하여 IEP나 ITP에 반영하게 된다.

학령과 연령수준에 따른 진로 및 전환평가에서 사용되는 평가는 공식적인 방법과 비공식적인 방법 모두를 사용할 수 있다. 여기서 공식적인 평가는 표준화되어 있으며 일반적으로 학생의 결과를 유사한 학생의 결과 (표준 참조 평가) 또는 확립된 표준 또는 기준(기준 참조 평가)과 비교한다. 공식 평가에는 관리 및 해석에 대한 엄격한 지침이 있으며 평가자는 교사 및 관리자가 이를 관리하기 위해 특정 교육 또는 훈련 요구사항을 충족하도록 요구할 수 있다. 이때 사용되는 평가 도구는 적응행동 및 일상생활기술수준 평가(Adaptive Behavior/Daily Living Skills Assessments), 직업적성검사(General and Specific Aptitude Tests), 직업흥미검사(Interest Inventories), 지능검사

1) 이 법은 2004년 Individuals with Disabilities Education Enhancement Act: IDEIA으로 개정되었음



(Intelligence Tests), 성취도검사(Achievement Tests), 성격검사(Temperament Inventories/Instruments), 진로성숙성 및 직업적응력검사(Career Maturity or Employability Tests), 자기결정평가(Self-Determination Assessments), 전환계획 검사(Transition Planning Inventories) 등이 있다.

비공식적 방법은 표준화되지 않았으며 면접이나 관찰, 교육 수준 평가(Curriculum-based assessments: CBA), 상황평가, 레크리에이션 또는 작업 기반 평가, 체크리스트, 환경 분석 등이 포함될 수 있다.

진로 및 전환서비스를 지원하기 위한 미국의 전환을 위한 국가기술 지원센터(National Technical Assistance Center on Transition: NTACT)는 학년이나 연령을 고려한 전환평가를 지원하기 위한 가이드를 제작 배포하고 있으며 이를 바탕으로 각 주는 진로 및 전환평가를 위한 매트릭스를 만들어 사용하고 있다. 이 가이드에는 진로계획을 위한 진로 관련 평가 선택, 추가 평가를 위한 시기 결정, 정당한 편의, 법적 문제와 윤리, 학교와 지역사회 직업재활서비스 기관 간의 협력과 연계에 관한 내용이 포함되며, 전환평가를 위하여는 평가의 전반적 과정, 학연과 연령수준에 적합한 평가도구 선택 및 전환평가의 예를 포함하여 전환평가에 대한 포괄적인 정보가 포함되어 있다.

#### □ 진로 및 전환평가 Metrics

이 매트릭스는 Indiana Northeast Cadre of Transition Leaders 및 Indiana Secondary Transition Resource Center (INSTRC)에서 중등 교육 전환 교사를 위해 개발한 것으로 여기에 포함된 평가는 INSTRC에서 작성했거나 온라인에서 사용할 수 있거나 INSTRC가 원래 게시자로부터 허가를 받은 평가도구이다. 이 매트릭스에 포함된 평가영역은 크게 교육과 고용, 자립 생활이며 이 평가를 통해 학생의 학년 내내 발생하는 전환 관련 서비스 및 활동을 캡처 할 수 있으며 전환 및 전환 IEP 의사 결정을 하는 증거기반이 된다. 먼저 평가를 시작하기 전 여러 요소를 고려하여 평가 선택 범위를 구체화하며 다음과 같은 과정을 통해 이루어진다.

첫째, 평가하고자 하는 주제 영역 (고용, 교육 / 훈련, 자립 생활)을 결정하며, 둘째, 학생의 학년 수준과(6-8, 9-10, 11-12) 연령을 고려하며, 셋째, 평가를 위한 지원이 필요한 학생들의 장애와 상황을 위한 고려사항을 검토하여 최종적으로 학생에게 필요한 평가영역과 내용을 결정하게 되며 이 매트릭스는 1년 내내 업데이트되는 지속적인 과정이다.

〈표 5〉 진로 및 전환평가 매트릭스(교육/훈련영역)

중학교	고등학교	인증 고등학교	중등 교육 이후
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cite학습유형검사(CITE Learning Styles Inventory)</li> <li>- 학습 습관 질문지(Study Habits Questionnaire)</li> <li>- 학습 스타일(What's Your Learning Style?)</li> <li>- 나에게 어려운 것 (Things That Are Difficult For Me)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습 습관 질문지(Study Habits Questionnaire)</li> <li>- 대학계획 워크시트 (College Planning Worksheet)</li> <li>- 대학준비도 평가 (College Readiness Assessment)</li> <li>- 고등학교 전환조사(High School Transition Survey)</li> <li>- 중등학교 이후 비교 (Post Secondary School Comparison)</li> <li>- 전환계획면접(Student Transition Planing Interview)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습 스타일(What's Your Learning Style?)</li> <li>- 고등학교 전환조사(High School Transition Survey)</li> <li>- 전환계획면접(Student Transition Planing Interview)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전환평가(Transition Assessment)</li> <li>- 전환평가를 위한 학생과 부모 면접 (Transition Assessment Student and Parent Interview)</li> </ul>

〈표 6〉 진로 및 전환평가 매트릭스(고용영역)

중학교	고등학교	인증 고등학교	중등학교 이후
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 경험 (Career Clueless)</li> <li>- 직업군 흥미 조사 (Career Clusters Interest Survey)</li> <li>- 직무 관련 흥미 조사 (Job Related Interest Inventory)</li> <li>- 흥미 퀴즈 (Interests Quiz)</li> <li>- 개인과 직업목표작업시트 (Personal and Professional Goals Worksheet)</li> <li>- 학생희망시트(Student Dream Sheet)</li> <li>- 자신의 이해(This is How I See Myself)</li> <li>- 자신의 직업관(What's My Bag?)</li> <li>- 지금의 만족 요인 (Satisfactions You Need)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업군 흥미 조사 (Career Clusters Interest Survey)</li> <li>- 직무 관련 흥미 조사 (Job Related Interest Inventory)</li> <li>- 진로 비교(Career Comparison)</li> <li>- 고등학교 전환조사 (High School Transition Survey)</li> <li>- 전환계획면접(Student Transition Planing Interview)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업군 흥미 조사 (Career Clusters Interest Survey)</li> <li>- 진로 포트폴리오(Career Portfolio)</li> <li>- 지역사회평가(Community Based Assessment)</li> <li>- 직무 관련 흥미 조사 (Job Related Interest Inventory)</li> <li>- 전환평가를 위한 학생과 부모 면접 (Transition Assessment Student and Parent Interview)</li> <li>- 전환조사 (Transition Inventory)</li> <li>- 작업 인성 프로파일 (Work Personality Profile)</li> <li>- 고등학교 전환조사 (High School Transition Survey)</li> <li>- 직무 경험 피드백</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회 및 직업적 능력 (Social and Vocational Abilities Listing)</li> <li>- 학생 희망 시트 (Student Dream Sheet)</li> <li>- 전환평가를 위한 학생과 부모 면접 (Transition Assessment Student and Parent Interview)</li> <li>- 전환조사 (Transition Inventory)</li> <li>- 직업 행동 (Vocational Behavior)</li> <li>- 직무 경험 피드백 (Job Shadow Feedback/Reflection)</li> </ul>



중학교	고등학교	인증 고등학교	중등학교 이후
		(Job Shadow Feedback/Reflection) - 전환계획면접(Student Transition Planing Interview)	

〈표 7〉 진로 및 전환평가 매트릭스(자립생활 영역)

중학교	고등학교	인증 고등학교	중등학교 이후
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청소년자율성체크리스트 (Adolescent Autonomy Checklist)</li> <li>- 초기 자립생활기술 학용용 평가(Initial Independent Living Skills- Student Self Assesment)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청소년자율성체크리스트 (Adolescent Autonomy Checklist)</li> <li>- 고등학교 전환조사 (High School Transition Survey)</li> <li>- 전환계획면접(Student Transition Planing Interview)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전환평가를 위한 학생과 부모 면접 (Transition Assessment Student and Parent Interview)</li> <li>- 청소년자율성체크리스트 (Adolescent Autonomy Checklist)</li> <li>- 자립생활평가(Independent Living Assessment)</li> <li>- 청소년부모생존체크리스트(Parents of Teenagers Survival Checklist)</li> <li>- 고등학교 전환조사 (High School Transition Survey)</li> <li>- 전환계획면접(Student Transition Planing Interview)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전환평가를 위한 학생과 부모 면접 (Transition Assessment Student and Parent Interview)</li> <li>- 청소년자율성체크리스트 (Adolescent Autonomy Checklist)</li> <li>- 성인 고용과 교육생활 체크리스트(Adult Living Employment and Education)</li> <li>- 자립생활평가(Independent Living Assessment)</li> <li>- 자립생활의 생활기술조사 (Life Skills Inventory/ Independent Living)</li> <li>- 청소년부모생존체크리스트(Parents of Teenagers Survival Checklist)</li> <li>- 자기케어능력(Self-Care Abilities Listing)</li> <li>- 전환보건케어평가(Transition Health Care Assesment)</li> </ul>

장애인교육법 Section 626(d)(2) 은 장애학생들이 중등학교 이후 성인 프로그램이나 훈련, 고용 그리고 전환과정에서의 기관 간의 연계와 관련 인력들의 연계와 개입을 규정하고 있으며 이 법률 제2부에서는 개별화된 교육계획과 전환계획과정 그리고 이를 평가하기 위한 지표 적용에서 지역 사회의 관련 기관의 관련 자료와 결과를 기반으로 연계되어 평가되도록 함으로써 평가과정에서 지역사회 연계를 명확하게 규정하고 있다.

실제 IEP나 ITP를 작성하는 학교는 기관 간 연계와 협력을 위하여 기관 간 협의회 (Interagency Councils: IACs)를 운영하고 있으며 이 협의회는 기관 간 협업 접근 방식을 통해 장애 학생을 위

한 중등학교 이후 전환을 지원하는 증거기반 전략을 촉진하고 부처 간 중복 서비스를 줄이고 궁극적으로 장애 학생들이 필요한 서비스를 적기에 받을 수 있도록 하는 역할을 한다.

직업재활서비스를 규정하는 재활법은 제정 당시부터 장애학생들을 위한 직업훈련이나 교육 기회에 대해 규정하고 학교와 연계하고 있다. 이를 위해 주 직업재활 담당 부서는 장애학생들이 일자리를 찾고 유지하며 독립성을 강화하도록 지원하는 전환 청소년 서비스를 제공하고 있다. 이 서비스는 학생들이 학교에서 고등 교육, 교육 및 취업으로 원활하게 전환 할 수 있도록 돕는데 중점을 두는 취업 전 전환서비스(Pre-Employment Transition Services: Pre-ETS)로 고등학교에 재학 중이거나 고등학교 졸업 후 훈련 또는 교육에 등록한 14-21 세 학생에게 취업 준비, 구직 또는 유지를 방해하는 상태를 보여주는 개별 교육계획 (IEP)에 근거해 진로 탐색 상담, 취업 준비 훈련, 자기 옹호 훈련, 고등 교육 상담 및 지역사회 기반 업무 경험 등의 기회를 제공하거나 연계한다(Maze, 2019).

이외에도 2014년 노동혁신기회법(Workforce Innovation and Opportunity Act: WIOA)법은 장애 학생들의 고용훈련서비스의 전략적 연계와 조정을 지원하고 있으며 중등학교 전환 이후 이들이 모든 필요한 서비스를 One-Stop Career Center(OCC)에서 원스톱으로 제공하도록 하는 체계를 구축하여 연계와 통합을 강조하고 있다. OCC는 컨소시엄 형태로 장애인을 포함한 취약계층에 대한 고용, 훈련, 고용보험 등 고용 관련 복지서비스가 제공되고 있다. OCC의 운영은 연방정부와 주 정부, 그리고 지방정부의 역할분담을 통해 이루어지고 있다. 연방정부는 노동부, 교육부, 보건서비스부, 주택 및 도시개발부 등 4개 부처가 OCC의 운영에 참여하며, 자금을 배분하고 감독하며 자금사용지침 및 운영에 대한 포괄적인 가이드라인을 제시한다. 구체적인 운영 및 사업시행은 주정부와 지방정부 수준에서 이루어지며 「인력투자법」에 의한 인력투자위원회(Workforce Investment Board)가 핵심역할을 한다.

#### 4. 영국 진로 및 전환과정에서 평가체계와 연계 수준

영국의 장애학생을 위한 진로 및 전환과정에서의 평가는 아동과 가족법(Children and Families Act)과 이 법률에 의한 특수교육 욕구와 장애규칙(Special Educational Needs and Disability Regulations), 그리고 이를 위한 실천지침 (Special educational needs and disability code of practice: 0 to 25 years)에 의해 학년과 연령을 고려한 전환계획을 수립하도록 하고 있으며 이 계획은 보건 및 서비스 계획과 함께 학교정보와 공유하고 연계하여 수립하도록 하고 있다. 영국은 초등학교와 중등학교 6년과 5년 11년 교육체제로 이 과정은 모두 의무교육이며 장애를 가진 학생들도 동일하다.

장애학생들을 위한 진로 및 직업교육은 14세 이전과 15~16세, 16세 이후 구분하여 진로 탐색이나 진로 관리가 이루어지고 전환은 16세 이후부터 이루어진다.



이 과정에서 진로 및 직업교육이나 전환을 위한 계획이나 평가가 이루어지는데 진로지도를 위한 평가는 국가진로서비스(National Careers Service)의 진로 및 기술평가와 Careers Enterprise company가 개발한 Compass라는 진로평가도구를 통해 평가하도록 하고 있으며 이 도구는 온라인으로도 평가가 가능하다(<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>).

그러나 진로 및 전환계획이나 전환평가는 미국과 같이 표준화된 개별화교육계획이나 평가 모델이 규정되고 구체화되어 있지 않다. 그러나 국가와 지방자치단체는 장애학생에 대한 교육, 보건 및 케어계획(Education, Health and Care Plans: EHCPs)을 수립하도록 하고 있고 이 계획을 수립하기 위해서는 평가를 하도록 하고 있다. 이 평가에는 학생과 부모의 욕구와 희망, 특수교육에 대한 욕구, 사회케어에 대한 욕구, 미래에 기대하는 성과들에 대한 정보를 포함하도록 하고 있다. 학교 당국은 이 계획을 증거기반으로 하여 개인의 지능 및 직업인성 프로파일을 비롯한 각종 검사 결과와 장애학생과 부모의 욕구 등의 정보를 토대로 진로와 전환계획을 수립하도록 하고 있다.

16세 이후부터 이루어지는 전환과정에서 전환평가가 이루어지는데 이 평가의 경우도 교육, 보건 및 케어계획에 기반하여 평가가 이루어지며 특히, 케어와 지원에 대한 욕구가 전환 이후에도 필요한지 그리고 지원서비스의 적격성 기준에 적합한 것인지가 반드시 포함되어야 한다. 이를 위해 아동과 가족법(Children and Families Act)은 학교 졸업 이후 지역사회에서 자립하기 위한 전환과정에서 교육과 보건 및 사회복지서비스가 연계해서 특수한 욕구를 가진 아동이나 장애학생들에게 필요한 서비스를 통합적으로 제공할 수 있도록 연계체계를 갖추도록 25조와 26조에서 규정하고 있으며, 이를 위해 지역의 행정당국은 직접서비스를 제공하는 임상위원회 집단(clinical commissioning groups: CCGs)과 특수교육과 보건 및 복지서비스가 포괄적으로 제공될 수 있도록 약정을 체결하도록 하여 필요한 평가를 통해 필요한 서비스와 개입을 지원하고 있으며 나아가 고용과 연계하도록 국가보건서비스법(National Health Service Act: NHS)이 지원하고 있다. 이 과정에서 특수교육요구코디네이터(special educational needs co-ordinators: SENCO)가, 계획수립과 평가과정에서 중요한 역할을 하며 이 외에도 특수교육, 보건전문가, 언어병리학자, 사회서비스 인력, 상담심리학자 등 다양한 전문 인력들과 Jobcentre Plus와 같은 고용 관련 협력기관들이 참여하게 된다(<https://www.gov.uk/government/publications/send-code-of-practice-0-to-25>).

## 5. 각국의 진로 및 전환과정에서 평가체계와 연계 수준 시사점

장애학생의 진로 및 전환과정에서 직업평가 체계와 연계수준에 대한 한국과 미국, 영국의 현황을 살펴볼 때 교육체제와 문화적 수준의 차이에도 불구하고 각국의 공통적인 사항은 진로 및 직업교육이나 전환서비스를 점점 강조하고 있으며 이 과정에서 지역사회의 다양한 기관들과 협력 체계를 구축하고 실제적인 참여가 이루어지고 있다는 것이다.

그러나 미국과 영국의 사례에서 교육체제와 문화적 차이에도 불구하고 장애학생들의 전환과 사회참여가 성과를 거두기 위해서는 다음과 같은 측면에서 시사하는 바가 있는 것으로 분석된다.

첫째, 개별화교육계획에 전환계획과 이 계획 수립을 위한 평가와 참여인력에 대한 구체적인 운영지침과 메뉴얼이 필요한 것으로 분석된다.

특수교육에서 강조하는 부분은 각국의 공통적인 사항이 개별화교육과 폭넓은 전환서비스의 포함이다. 그러나 우리나라 개별화교육계획과 이를 입력하는 나이스에는 전환계획과 전환서비스에 대한 구체적인 사항이 포함되지 않고 또한 개별화교육계획 수립을 위한 팀 구성도 보호자, 특수교육교원, 일반교육교원, 진로 및 직업교육 담당 교원, 특수교육 관련 서비스 담당 인력 등으로 구성하고 있어 모두 학교 내의 구성원들로 구성하도록 하고 있어 교육의 초기 단계에서 전환과 지역사회 연계가 자연스럽게 이루어지도록 하는데 제한이 있는 것으로 분석된다. 특히, 고용의 경우 직업 세계와 노동시장의 역동성에 대한 지식체계가 전제되어야 계획수립 과정에서 적합 직무의 권고와 이를 위한 교육과정 수립이 이루어질 수 있는데 현재 진로 및 직업교사의 자격기준으로는 이를 뒷받침하기에는 많은 제한점이 있는 상황에서 개별화교육계획을 위한 팀 구성은 미국의 사례에서와 같이 필요한 지역사회 전문 인력들이 팀 요원으로 참여하도록 규정하고 지원할 필요가 있는 것으로 분석된다.

둘째, 전환서비스를 위한 평가체제와 다양한 평가 매트릭스가 필요한 것으로 분석된다. 한국의 진로 및 직업교육과 전공과, 이를 뒷받침 하는 전환서비스를 위한 증거기반이 교육과정의 성취도 평가에 의존하고 있다. 그러나 교육과정이나 전공과 그리고 전환서비스 계획들이 전문교과나 교육감의 승인에 따른 학교장의 재량이라는 측면을 고려하면 개별화되어 있다기보다는 획일화되어 있어 독특한 직업적 특성을 가지는 장애학생들의 전환계획 목표설정이나 지원 서비스 개입에 제한이 있는 것으로 분석된다. 따라서 미국이나 영국에서와 같이 고용으로의 전환일 때 객관적인 증거기반이 될 수 있는 학년별, 연령별 평가를 위한 매트릭스 개발이 필요하다.

셋째, 다양한 공식적, 비공식적인 평가도구의 개발과 활용이 필요하다. 장애학생들의 고용으로의 전환을 통해 지역사회 참여라는 성과를 위해서는 이들의 적합 직무의 탐색과 이를 위한 교육과 지원, 그리고 지역사회 자원연계를 통한 전환이 체계적으로 이루어질 때 성과를 높일 수 있다. 그러나 한국의 경우 장애학생의 적합 직무개발과 이를 뒷받침하는 교육과 지원 모두 증거기반에 의해 이루어지기보다는 전적으로 교사의 성취도 평가에 의존하는 수준이다. 따라서 장애학생의 적합 직무개발과 지원 수준을 증거기반에서 뒷받침 할 수 있는 다양한 공식적, 비공식적 평가도구가 개발되어야 하고 이를 적용하는 인력에 대한 교육과 배치가 이루어지도록 할 필요가 있다.

넷째, 교육기관과 지역사회기관들이 연계가 이루어지기 위해서는 비정기적인 회의 형식의 협의체 운영보다는 개별화 교육계획부터의 참여와 전환 이후 서비스 창구는 지역사회에서 통합적으로 이루어지도록 하는 체제개편이 필요하다.

한국의 경우도 교육기관과 직업재활서비스 기관 간 연계에 대해 중요성을 인식하고 오랫동안 이를 위한 방안들을 장기계획에 포함해 왔으며 최근에는 3개 부처가 협약까지 하는 등 노력을



하고 있지만, 실제적인 측면에서는 연계가 제한적이다. 이를 개선하기 위해서는 미국에서와 같이 개별화교육계획 팀의 지역사회 관련 기관의 전문가 참여나 영국에서의 진로 및 직업교육의 경우 전문기관에서 평가와 이를 교육에 반영하는 체계, 그리고 미국과 영국처럼 고용과 관련한 서비스 업무가 중앙부처는 구분되지만, 지역에서는 통합창구에서 원스톱으로 운영되도록 하는 방안 등을 고려할 필요가 있다.

### Ⅲ 개발대상 직무에 대한 직무분석

#### 1. 현장평가 대상 직무 선정과정

장애학생 진로 및 직업평가 과정에서 현장에서 간편하게 활용할 수 있는 직무성과를 측정하는 체크리스트 개발을 위한 해당 직무는 '20년 장애학생 현장중심 직업훈련과 연계한 현장중심 평가 체계 구축 시범사업의 일환으로 개발한 바리스타, 요양보호보조, 임가공 직무의 연계한 직무이다.

시범사업 과정에서 3개 직무를 선정할 이유는 특수교육현장에서 장애학생들의 기초적인 직업 흥미를 찾기 위해 적용하는 검사도구가 직업흥미검사(NISE-VISIT)이며 이 검사 도구는 <표 8>과 같이 7개 직군(제조, 청소, 음식, 농수산업, 사무지원, 대인서비스, 예술스포츠)의 21개 직종을 대상으로 하고 있어 이 중 제조, 음식, 대인서비스 중의 3개 직종을 선택한 것이었다. 따라서 이 연구에서는 7개 직군 중에 나머지 4개 직군인 청소, 농수산업, 사무지원, 예술스포츠군 중의 4개 직업을 선정하게 되었다.

<표 8> 장애학생 직업흥미검사(NISE-VISIT) 대상 직군과 직종

직군	직종			
1. 제조	1. 조립	2. 생산	3. 운송판매	
2. 청소	4. 실내외청소	5. 세차	6. 세탁	
3. 음식	7. 패스트푸드	8. 조리	9. 음료	
4. 농수산업	10. 재배	11. 사육	12. 수산업	
5. 사무지원	13. 사무보조	14. 사서보조	15. 우체국보조	
6. 대인서비스	16. 유아보조	17. 노인장애인보조	18. 미용	
7. 예술스포츠	19. 음악	20. 미술	21. 스포츠	

#### 2. 대상 직무의 직무분석

이 연구에서 개발되는 직무는 '20년의 시범사업과 마찬가지로 장애학생들이 직업교육이 이루어지는 고등학교 교과에서 직업교과로 구성되는 전문 교과Ⅲ가 직업준비, 안정된 직업생활, 기초작업기술I, 기초작업기술II, 정보처리, 농생명 등으로 구성되는 것과 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업과 국가의 장애인일자리사업 등의 해당 직무 등을 고려하여 장애학생들이 다수 참여하는 사무보조원, 청소원, 농수산업 직군의 채소 및 특용작물재배원, 예술스포츠 직군의 악기연주자와 합창단원 직종을 포괄하는 대중악기 연주자 및 합창단원 직무를 대상으로 하였으며 이



4개 직무의 직무분석은 한국직업사전과 한국직업전망서, 그리고 한국장애인개발원과 한국장애인 고용공단의 해당 직무분석 결과를 토대로 해당 직무의 기술서와 직무요건소의 필요지식과 기술, 작업강도와 필요기능을 도출하였다.

## 가. 청소원(고용직업분류, 5611, 표준직업분류 9411)

청소원 직무는 '20년 장애인경제활동실태조사에서 이 직무가 포함되어 있는 한국표준직업분류의 단순노무종사자 27.8%로 가장 높고 장애인 일자리 사업에서 환경정리, 버스청결관리, 장난감 세척, 객실관리, 공공자전거세척 등을 포함하는 청소관련 직무가 2017년, 2018년, 2019년 모두 60% 이상으로 다수의 장애학생들이 참여하는 직무로서 한국장애인개발원을 비롯한 직업재활사업을 하는 기관에서 기관차원에서 필요한 직무분석이 이루어졌다.

청소원의 직무는 청소가 이루어지는 장소에 따라 호텔과 같은 숙박업소의 청소나 병원청소, 물탱크나 정화조 같은 위생 청소원, 항공기 기내청소원, 기계와 같은 작업공구 등의 청소원 등 다양하게 분류할 수 있으나(고용노동부, 2021) 이 연구에서의 청소원은 이를 고려한 일반적인 건물 내, 외부를 청소하는 청소원 직무를 대상으로 하였다.

### 1) 직무

사무실, 공공건물, 아파트 등에서 건물 내, 외부를 청소하는 청소원의 일반적인 직무는 청소에 필요한 물품을 준비하며, 청소 세제, 빗자루, 걸레, 청소 기계 등을 사용하여 화장실, 복도, 유리나 외벽, 가구 등을 청소하고 청소 후 청결 상태를 평가하며, 청소도구를 정리하고 관리한다.

### 2) 임무

청소원 직무의 주요 임무는 먼지 털기 및 비질하기, 쓰레기통 비우기, 걸레질하기, 화장실 청소로 구분할 수 있다.

### 3) 과업

#### 가) 먼지 털기 및 비질하기

##### (1) 과업요소

먼지 털기 및 비질하기의 과업요소는 먼지 털기와 비질 도구 준비 및 운반에서 시작하여 실내와 실외로 구분하여 과업과 과업요소가 달라진다. 먼지 실내의 경우는 부피 큰 휴지 등 쓰레기 줍기 - 탁자 및 도구 위의 먼지 털기나 쓰레기 줍기 - 비질하기 혹은 청소기 사용 - 쓰레받기 담기

혹은 청소기 비우기 - 쓰레기통 넣기로 구분된다.

실외의 경우는 큰 부피 휴지 등 쓰레기 줍기 - 벽보나 전단지 제거 - 낙엽이나 벽면 먼지제거 - 비질하기 - 쓰레받기 담기 - 쓰레기통 넣기로 구분된다.

## (2) 필요지식과 기술

청소원 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 청소도구에 대한 사용법 이해와 활용능력, 작업장 환경에 대한 지식과 정확한 이해, 비질 장소에 따른 효율적 방법 활용과 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력이 요구된다.

## (3) 작업강도와 필요기능

청소원 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 작업과 4-8kg 도구나 물건을 이동시키는 가벼운 작업의 강도를 가지고 있으며 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 비질 도구와 작업장 환경 인지와 판단력 필요, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술이 필요하다.

## 나) 쓰레기통 비우기

### (1) 과업요소

쓰레기통 비우기의 과업요소는 쓰레기통 비우기 도구준비 및 운반 - 쓰레기 분리수거 유형별 분류와 내용물 비우기 - 유형별 수거함에 따른 축소와 수집 - 완료 후 묶음 처리 - 작업장소 정리 - 보관장소 이동으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

쓰레기통 비우기 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 분리수거 용기와 쓰레기통 관련 도구 사용법 이해와 활용능력, 분리수거 관련 지침과 기준에 대한 지식과 정확한 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

쓰레기통 비우기 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 작업과 10~20g 도구나 물건을 들어 올리거나 운반하는 보통 작업의 강도를 가지고 있으며 필요기능은 작업지시에 대한 분리수거에 대한 인지와 판단력 필요, 형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술이 필요하다.



## 다) 걸레질하기

### (1) 과업요소

걸레질하기의 과업요소는 걸레질 도구 준비 및 운반에서 시작하여 실내와 실외로 구분하여 과업과 과업요소가 달라진다. 먼저 실내의 경우는 유리창 등 물기를 없애야 하는 부분의 먼지 제거 및 손걸레 활용한 청소 - 탁자 및 손잡이, 내부 벽면, 천장 등의 먼지 제거 및 손걸레 청소 - 바닥, 계단 등의 오염물 제거/바닥, 계단 등의 물걸레 활용 청소 - 손걸레 혹은 물걸레 세척 및 건조 - 보관장소 이동 및 보관으로 구분된다.

실외의 경우는 외벽이나 외부 바닥의 먼지나 오염물 제거 - 호수를 활용한 외벽이나 바닥 청소 - 외벽이나 바닥의 물걸레 활용한 청소 - 청소도구 세척 및 건조 - 보관대 이동으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

걸레질하기 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 물걸레와 청소용 호수사용에 대한 사용법 이해와 활용능력, 작업장 환경에 대한 지식과 정확한 이해, 마른걸레와 물걸레 사용 장소에 따른 효율적 방법 활용과 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

걸레질하기 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 작업, 4kg 이하 도구나 물건을 이동시키는 가벼운 작업의 강도를 가지고 있으며 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 걸레 도구와 작업장 환경 인지와 판단력 필요, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술이 필요하다.

## 라) 화장실 청소

### (1) 과업요소

화장실 청소의 과업요소는 변기 청소 도구 준비 및 운반 - 화장실 내 쓰레기통 비우기 - 변기 솔과 세척제 활용 닦기 - 오염물질 여부 확인과 물 내리기 - 화장실 바닥 물청소 - 화장실 바닥 마른걸레 닦기 - 화장실 광고물 등 낙서 지우기 - 세면대 및 거울 손걸레 닦기로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

화장실 청소 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 청소도구 및 세척제 사용에 대한 이해와 활용능력, 작업장 환경에 대한 지식과 정확한 이해, 세척제 및 솔 사용에 따른 효율적 방법 활용과 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

화장실 청소직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 작업, 4-8kg 도구나 물건을 이동시키는 가벼운 작업의 강도를 가지고 있으며 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 솔 및 세척제 사용 작업장 환경 인지와 판단력 필요, 색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 등이 필요하다.

### 4) 발달장애인을 위한 청소원 직무의 직무조정

장애학생 진로 및 직업평가 과정에서 현장훈련에 참여하는 학생들의 대다수가 발달장애라는 점을 고려한다면 현장평가를 위한 체크리스트와 함께 해당 직무를 수행하는 이용자를 고려한 직무조정방안이 고려되고 적용되고 있는지를 확인하는 과정이 필요하다. 청소원 직무를 수행하는 과정에서 발달장애인 이용자를 고려한 직무조정은 <표 9>와 같다.

**<표 9> 청소원 직무를 수행하는 발달장애를 고려한 직무조정 예시**

- 발달장애인 이용자가 이해 가능한 작업지시서
- 미끄럼 방지용 신발과 장갑
- 락스 혹은 세척제 활용 시 산업용 안경과 마스크, 비옷
- 분리수거용 용기의 인지 가능한 편의조정
- 청소도구 및 쓰레기통 이동형과 손잡이 설치
- 청소도구 보관대의 도구별 선반크기 분리
- 락스와 세척제 용기에 대한 이용자 인지 가능한 용량을 고려한 용기크기나 형태 혹은 색깔 활용
- 빗자루나 밀대, 수세미 등의 손잡이 T자형 손잡이 설치 등

## 나. 사무보조원(고용직업분류 0295, 표준직업분류, 3142)

사무보조원 직무는 '20년 장애인경제활동실태조사에서 13.2%로 단순 노무 종사자 다음으로 높고 장애인 일자리 사업에서 일반형 일자리가 대부분 행정기관에서 사무보조원으로 배치되는 점을 고려하면 일반형 일자리로 배치되는 모든 참여자가 참여하는 직무로서 한국장애인개발원을 비롯한 직업재활사업을 하는 기관에서 기관차원에서 필요한 직무분석이 이루어졌다.

사무보조원의 직무는 공간이나 산업에 관계없이 사무실에서 사무업무를 보조하는 직무를 총칭하는 직무이며(고용노동부, 2021) 이 연구에서의 사무보조원은 이를 고려한 직무를 대상으로 하였다.

### 1) 직무

사무보조원의 직무는 서류를 정리하고 문서를 수발하며, 근태 및 작업일지 등의 자료를 집계한다. 또한, 문서 및 기타 서류를 워드프로세서에 입력하며, 자료를 관리하고 필요할 경우 복합사무



기를 이용해 이를 복사하며, 팩스나 이메일로 보내기도 한다. 입력할 자료를 순서대로 정리하고 키보드를 조작하여 입력하고, 입력이 완료되면 검토하고 파일로 저장한다. 이외에도 전화 받기, 방문객 안내 등 간단한 고객업무를 수행하기도 한다.

## 2) 임무

사무보조원 직무의 주요 임무는 문서 및 우편물 수, 발신, 문서(자료) 입력 및 자료 집계, 복사, 팩스, 이메일 수, 발신, 전화응대와 고객 안내 및 응대 등이다.

## 3) 과업

### 가) 문서 및 우편물 수, 발신

#### (1) 과업요소

문서 및 우편물 수, 발신 임무의 과업요소는 문서 및 우편물 수, 발신에 필요한 사무용 기기 준비 - 문서 및 우편물 접수 및 접수대장 기록 - 문서 및 우편물 분류 및 확인 - 문서 및 우편물 전달 - 문서 및 우편물 발신 대장 기록 - 문서 및 우편물 발신으로 구분된다.

#### (2) 필요지식과 기술

문서 및 우편물 수, 발신 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 수신 문서 및 우편물 자료 이해와 분류능력, 수신자 확인과 전달을 위한 이해, 자료의 수집과 기록 능력, 문서 및 우편물 발신에 대한 이해와 작업지시 이해, 사무용 기기(스태이플러, 천공기, 바인더 등) 선택과 활용기술, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

#### (3) 작업강도와 필요기능

문서 및 우편물 수, 발신 직무의 작업강도는 시각과 손을 사용하여 앉거나 이동하면서 하는 아주 가벼운 작업, 주로 실내에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 필요하며 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 문서 및 우편물 수, 발신에 대한 인지, 판단력 필요, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술 등이 필요하다.

### 나) 문서(자료) 입력 및 자료정리

#### (1) 과업요소

문서(자료) 입력 및 자료정리 임무의 과업요소는 문서 입력에 필요한 자료 및 컴퓨터 등 사무

용 기기 준비 - 한글 및 영문자료 입력 - 자료 편집 및 저장 - 문서철하기 및 문서폐기 - 집계할 자료 준비 및 작업지시 이해 - 자료 수집 및 분류 - 자료 집계 및 정리로 구분된다.

## (2) 필요지식과 기술

문서(자료) 입력 및 자료정리 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 컴퓨터 활용능력, 입력 자료 편집 기술, 입력 자료 분류 및 저장기술, 자료 집계 작업지시에 대한 이해, 자료의 수집과 비교 능력, 자료 분석 및 출력에 대한 이해와 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

## (3) 작업강도와 필요기능

문서(자료) 입력 및 자료정리 직무의 작업강도는 시각과 손을 사용하여 앉아서 하는 아주 가벼운 작업, 주로 실내에서 이루어지며 작업 환경은 계절에 따라 조정이 필요하며, 필요기능은 작업 지시에 대한 이해력과 컴퓨터 활용에 대한 인지와 판단력 필요, 형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 등이 필요하다.

## 다) 복사, 팩스, 이메일 수, 발신 등

### (1) 과업요소

복사, 팩스, 이메일 수, 발신 등 임무의 과업요소는 복합사무용 기기 사용법 메뉴얼 준비 - 복사 용지 보충과 복사기 사용하기 - 팩스 송신처 확인과 팩스보내기 - 스캔문서 확인과 스캔하기 - 이메일 문서 수신과 접수 - 이메일 문서확인과 발송 - 수신 이메일 해당부서 이관 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

복사, 팩스, 이메일 수, 발신 등 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 복합사무용 기기 이해와 활용기술, 팩스 및 이메일 수신자 확인과 전달을 위한 이해, 스캔 문서와 사진에 대한 이해와 스캔기능 이해, 복합사무용 기기 업무지시에 대한 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

복사, 팩스, 이메일 수, 발신 등 직무의 작업강도는 시각과 손을 사용하여 앉아서 하는 아주 가벼운 작업, 주로 실내에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 필요하며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 복합사무용 기기에 대한 이해와 활용능력/ 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 등이 필요하다.



## 라) 전화응대와 고객 안내 및 응대

### (1) 과업요소

전화응대와 고객안내 및 응대 임무의 과업요소는 전화 받기와 전화연결 및 당겨 받기 - 메모와 전달하기 - 고객 응대 및 방문 목적 확인하기 - 방문 목적에 따른 안내 및 담당자 연결하기 - 필요한 서류안내 및 작성 유도하기 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

전화응대와 고객안내 및 응대 직무를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 사무용 전화기 특성 및 기기 이해와 활용기술/전화응대에 대한 기본 응대 방식에 대한 이해, 필요한 메모 판단과 기록, 해당 부서의 업무 파악과 업무 분담에 대한 이해, 고객 작성 필요서류에 대한 이해와 작성방식 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

전화응대와 고객 안내 및 응대 직무의 작업강도는 시각과 손을 사용하여 앉아서 하는 아주 가벼운 작업, 주로 실내에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 필요하며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 사무용 전화기기에 대한 이해와 활용능력, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 등이 필요하다.

## 4) 발달장애인을 위한 사무보조원 직무의 직무조정

장애학생 진로 및 직업평가 과정에서 현장훈련에 참여하는 학생들의 대다수가 발달장애라는 점을 고려한다면 현장평가를 위한 체크리스트와 함께 해당 직무를 수행하는 이용자를 고려한 직무조정방안이 고려되고 적용되고 있는지 확인하는 과정이 필요하다. 사무보조원 직무를 수행하는 과정에서 발달장애인 이용자를 고려한 직무조정은 <표 10>과 같다.

**<표 10> 사무보조원 직무의 발달장애를 고려한 직무조정 예시**

- 
- 발달장애인 이용자가 이해 가능한 작업지시서
  - 복합사무용 기기 버튼의 발달장애인에 대한 정당한 편의(색깔/크기/형태 등)
  - 사무용 전화기 당겨 받기나 연결하기 기능 단순화
  - 전화 메모장 필요 기입 양식화 사용
  - 고객 응대 메뉴얼 매일 교육과 리뷰
  - 작성 필요서류 발달장애인 특성에 맞게 분류 보관(색깔/크기/형태 등)
  - 인체공학용 사무용 의자 설치
  - 크기/형태/색깔 인지에 따른 사물함 비치
-

## 다. 채소 및 특용작물재배원(고용직업분류, 9012, 표준직업분류, 6112)

채소 및 특용작물재배원 직무는 각종 채소나 유지, 약용, 전매, 섬유, 향료 등의 특용작물을 파종하고 재배하여 수확·판매하는 직무로서 '20년 장애인경제활동실태조사에서 12.7%가 농림업 숙련 종사자로 장애인 취업자의 직업별 4위를 차지하고 있고 중증장애인의 일자리 기회로 제공되는 장애인직업재활시설이나 사회적 기업들이 이와 관련한 사업을 하는 비영리시설이 많고 이들 시설에서 생산 채소나 특용작물 재배에 대한 직무분석이 다양하게 이루어졌다.

채소 및 특용작물재배원 직무는 특정 시설에서 재배하는 경우와 개방된 농지에서 재배하는 경우로서 이 모두를 포함하는 직무이며(고용노동부, 2021) 이 연구에서의 채소 및 특용작물재배원은 이를 고려한 직무를 대상으로 하였다.

### 1) 직무

채소 및 특용작물재배원 직무는 채소재배 농지를 경운기, 트랙터 및 기타 농기구로 갈고 준비된 채소 및 특용작물 재배방법에 따라 작물을 파종하고 물을 주며, 작물의 성장을 촉진하기 위하여 비료를 주고 제초작업을 하며, 병충해의 피해를 예방하기 위하여 병충해 발생상황을 조사하고 병해충의 종류에 따라 농약을 주고 잡초를 뽑고 작물의 간이, 중경작업을 하며, 성숙한 채소와 작물을 확인하고 뽑거나 잘라 수확한다. 수확한 채소나 특용작물을 분류하고 포장한다.

### 2) 임무

채소 및 특용작물재배원 직무의 주요 임무는 농지 혹은 비닐하우스 토양 정리 - 파종과 재배, 성장관리 - 수확 및 선별, 분류 - 포장 및 이송이다.

### 3) 과업

#### 가) 농지 혹은 비닐하우스 토양정리

##### (1) 과업요소

농지 혹은 비닐하우스 토양정리 임무의 과업요소는 농지 혹은 비닐하우스 토양정리 농기구 및 도구준비 및 운반 - 파종 채소나 작물에 따른 토지구획 정리 및 토양 개선작업 - 배수로 정리 - 파종을 위한 물주기 - 비닐하우스 경우 점검 및 보수 등으로 구분된다.

##### (2) 필요지식과 기술

농지 혹은 비닐하우스 토양정리 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 농기구



와 도구 사용법 이해와 활용능력, 채소 및 특용작물 재배 환경에 대한 지식과 이해, 농지나 토양 정리에 대한 작업지시이해, 우발적 상황에 대한 문제해결능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

농지 혹은 비닐하우스 토양정리 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 손작업, 10-20kg 도구나 물건을 이동시키는 보통 작업이며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 농기구 및 도구 사용 인지와 판단력 필요, 형태 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술 등이 필요하다.

## 나) 파종과 재배

### (1) 과업요소

파종과 재배 임무의 과업요소는 파종에 필요한 도구와 종자 준비 - 파종과 물주기 - 비료주기 와 제초작업 - 농약 살포 및 병충해 방제작업- 비닐하우스 경우 적정 온도 유지하기 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

파종과 재배 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 파종 도구 사용법 이해와 활용능력, 종자에 대한 지식과 이해, 파종 방식과 효율적인 물주기 작업지시 이해, 비료와 농약 사용에 따른 효율적 방법활용과 작업지시 이해, 제초대상 잡초에 대한 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

파종과 재배 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 손작업, 4-8kg 도구나 물건을 이동시키는 가벼운 작업이며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 파종 도구 사용 인지와 판단력 필요, 형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술이 요구된다.

## 다) 수확 및 선별

### (1) 과업요소

수확 및 선별 임무의 과업요소는 수확에 필요한 도구 및 용기 등 준비 - 수확 - 상태별 선별과 정해진 양의 용기 담기 - 이동 및 보관 - 적정 온도 유지 관리 등으로 구분된다.

## (2) 필요지식과 기술

수확 및 선별 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 수확에 필요한 도구 사용법 이해와 활용능력, 대상 작물의 상태 판별에 대한 지식과 이해, 수확 이후 손상 방지를 위한 작업지시 이해, 선별분류에 따른 용기 선택 작업지시 이해, 이동과 보관과정에서의 적정상태 유지하기에 대한 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

## (3) 작업강도와 필요기능

수확과 선별 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 손작업/ 4-8kg 도구나 물건을 이동시키는 가벼운 작업이며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 수확 도구 사용 인지와 판단력 필요, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술이 요구된다.

## 라) 분류 및 포장

### (1) 과업요소

분류 및 포장 임무의 과업요소는 포장에 필요한 포장 도구 및 포장 및 박스 준비 - 포장 및 박스 조립하기 - 상태별 선별 확인 및 포장용기 담기 - 포장 후 필요한 라벨 붙이기 - 포장 후 보관소 혹은 판매대 이동 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

분류 및 포장 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 포장도구와 포장박스 사용법 이해와 활용능력, 대상 작물의 상태 판별에 대한 지식과 이해, 포장용기 규격에 맞게 담기와 확인에 대한 이해, 포장용기 마무리에 대한 작업지시 이해, 포장 후 필요한 라벨 확인과 붙이기에 대한 작업지시 이해, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

분류 및 포장 직무의 작업강도는 허리 굽힘 등의 웅크림과 서기 상태에서의 손작업/10-20kg 도구나 물건을 이동시키는 보통 작업이며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 포장이나 박스 도구 사용 인지와 판단력 필요, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술이 요구된다.



#### 4) 발달장애인을 위한 채소 및 특용작물재배원 직무의 직무조정

장애학생 진로 및 직업평가 과정에서 현장훈련에 참여하는 학생들의 대다수가 발달장애라는 점을 고려한다면 현장평가를 위한 체크리스트와 함께 해당 직무를 수행하는 이용자를 고려한 직무조정방안이 고려되고 적용되고 있는지를 확인하는 과정이 필요하다. 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하는 과정에서 발달장애인 이용자를 고려한 직무조정은 <표 11>과 같다.

<표 11> 채소 및 특용작물재배원 직무의 발달장애를 고려한 직무조정 예시

- 
- 발달장애인 이용자가 이해 가능한 작업지시서
  - 햇빛 차단을 위한 두건, 미끄럼 방지용 신발과 장갑
  - 비료 및 농약 살포시 산업용 안경과 마스크, 비옷
  - 분리수거용 용기의 인지 가능한 편의조정
  - 인체공학용 작업용 의자 설치
  - 크기/형태/색깔 인지를 위한 작업도구나 포장, 박스, 제초제, 비료용기 등의 정당한 편의 고려
  - 농기구 및 도구 이용을 위한 손잡이 설치된 이동용 도구
  - 라벨 작업 시의 제품 고정대 설치 등
- 

#### 라. 대중악기연주자 및 합창단원(고용직업분류, 4146, 표준직업분류, 2846)

대중악기연주자 및 합창단원 직무는 기타, 드럼, 베이스, 피아노, 하모니카, 신디사이저 등의 대중악기를 직업적으로 연주하는 대중악기연주자와 합창단의 일원으로서 청중을 대상으로 노래를 하는 합창단원을 포함하는 직무로서 '20년 장애인경제활동실태조사에서 이들이 포함되어 있는 전문가 및 관련종사자가 9.2%이며, 최근 정부 및 지방자치단체, 공공기관의 고용부담금 납부 등으로, 이에 대한 관심이 높고 장애인복지관과 장애인직업재활시설에서 그룹을 조직하여 중증 장애인생산품우선구매제도의 서비스 우선구매 등을 요청하는 등의 일자리가 활발하게 전개되고 있는 점을 감안하여 직무분석이 이루어졌다.

대중악기연주자 및 합창단원 직무는 개인이 하는 경우와 집단의 단원으로서 참여하는 직무를 모두를 포함하는 것으로(고용노동부, 2021) 이 연구에서의 대중악기연주자 및 합창단원은 이를 고려한 직무를 대상으로 하였다.

##### 1) 직무

대중악기연주자 및 합창단원 직무는 기타, 드럼, 베이스, 피아노, 하모니카, 신디사이저 등의 악기를 사용하여 대중가요가수의 공연이나 밴드 공연을 위해 악보를 익혀 연주할 수 있도록 연습하여 연주하거나 합창단원의 일원으로 정기공연, 특별공연, 기획공연 등 공연을 위해 소프라노, 테너, 베이스, 알토 등의 한 부분을 담당하여 악보를 익히고 그에 맞는 발성, 화음, 멜로디, 리듬 등을 익히고 합창단 지휘자의 지시에 따라 노래를 연습한 후 반주 및 지휘에 맞추어 합창곡을

부른다. 때로는 무용이나 율동을 가미하여 노래하기도 한다.

## 2) 임무

대중악기연주자 및 합창단원 직무의 주요 임무는 공연을 위한 악보 읽기와 익히기/해당 악기와 합창을 위한 발성연습, 멜로디 리듬 등을 익힌다, 악기나 합창 연주와 연습(무용이나 율동 연습), 연주나 합창을 위한 이미지 메이킹, 지휘자의 지시에 따라 연주 및 합창공연, 공연 후 악기 및 연주용품 사후관리 및 보관으로 이루어진다.

## 3) 과업

### 가) 공연을 위한 악보 읽기와 익히기

#### (1) 과업요소

공연을 위한 악보 읽기와 익히기 임무의 과업요소는 연주 및 합창을 위한 악기와 악보 준비 - 연주 및 합창을 위한 악보의 느낌을 살릴 수 있는 악보 읽기와 리듬 익히기 - 리듬을 살릴 수 있는 악보 암기와 암기 시까지 연습 - 자연스러운 리듬 시까지 역할극 등으로 구분된다.

#### (2) 필요지식과 기술

공연을 위한 악보 읽기와 익히기 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 악보 읽기와 해석능력, 연주 악보에 대한 공감 능력과 표현기술, 악보 암기와 리듬을 살리는 예술적 능력, 연주 악기와 합창 파트 선택과 활용기술, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

#### (3) 작업강도와 필요기능

공연을 위한 악보 읽기와 익히기 직무의 작업강도는 시각과 청각, 조음과 음성기관을 사용하여 앉거나 서서 하는 작업강도로서 실내 및 실외에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 되며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 연주 및 합창단원들과 협의 및 오락 기능, 악보의 해석 기능, 형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계, 집단의 성원으로로서 참여와 협의 능력 등이 필요하다.

### 나) 악기연주와 합창 발성과 리듬 익히기

#### (1) 과업요소

악기연주와 합창 발성과 리듬 익히기 임무의 과업요소는 악기 및 합창 발성의 리듬 연습 -



악기와 합창의 리듬 연습 - 단원들과 악기와 합주 및 합창 리듬 연습 - 지휘자의 리듬 지휘 사항 재확인 등으로 구분된다.

## (2) 필요지식과 기술

악기연주와 합창 발성과 리듬 익히기 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 악보 읽기와 해석능력, 연주 악보에 대한 공감 능력과 표현기술, 리듬 악보 암기와 리듬을 살리는 예술적 능력, 연주 악기와 합창 파트 선택과 활용기술, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

## (3) 작업강도와 필요기능

악기연주와 합창 발성과 리듬 익히기 직무의 작업강도는 시각과 청각, 조음과 음성기관을 사용하여 앉거나 서서 하는 작업강도로서 실내 및 실외에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 되며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 연주 및 합창단원들과 협의 및 오락 기능, 악보의 해석 기능, 형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계, 집단의 성원으로 참여와 협의 능력 등이 필요하다.

## 다) 악기나 합창연주와 연습(무용이나 율동 연습 포함)

### (1) 과업요소

악기나 합창연주와 연습 임무의 과업요소는 악기나 합창 연주를 위한 악보와 리듬 자기 리허설/악기나 합창 연주를 위한 파트별 연습 - 악기나 합창 연주를 위한 지휘자 지휘에 따른 연습 - 지휘자 지휘에 따른 수정사항에 대한 연습 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

악기나 합창 연주와 연습 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 악보 읽기와 리듬 해석, 공감 능력과 표현기술, 단원으로서 협동심과 협응 능력, 지휘자 지휘사항 이해와 실천 능력, 연주 악기와 합창 파트 이해와 표현기술, 연주에 필요한 율동이나 무용 지시 이해와 표현 능력, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

악기나 합창 연주와 연습 직무의 작업강도는 시각과 청각, 조음과 음성기관을 사용하여 앉거나 서서 하는 작업강도로서 실내 및 실외에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 되며, 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 연주 및 합창단원들과 협의 및 오락 기능, 악보의 해석 기능,

형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계, 집단의 성원으로서는 참여와 협의 능력 등이 필요하다.

## 라) 연주나 합창을 위한 이미지 메이킹

### (1) 과업요소

연주나 합창을 위한 이미지 메이킹 임무의 과업요소는 연주나 합창을 위한 이미지 메이크업이나 의상 등 준비 - 연주나 합창 환경에 따른 메이크업과 의상 갖추기 - 연주나 합창을 위한 시나리오 작성 및 점검 - 연주나 합창 후 악기와 이미지 메이킹 도구 정리 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

연주나 합창을 위한 이미지 메이킹 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 자신의 이미지에 대한 이해와 분석, 자신의 메이크업 디자인 및 메이크업, 의상선택과 착용 기술, 연주나 합창 메이크업과 복장 지시서 이해와 선택기술, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

연주나 합창을 위한 이미지 메이킹 직무의 작업강도는 시각과 손을 사용하여 앉거나 이동하면서 하는 아주 가벼운 작업이며, 주로 실내에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 된다. 필요기능은 연주나 합창 메이크업과 의상 지시에 대한 이해력과 활용능력, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술 등이 필요하다.

## 마) 지휘자의 지휘에 따른 합창 및 연주 공연

### (1) 과업요소

지휘자의 지휘에 따른 합창 및 연주 공연 임무의 과업요소는 연주 순서와 지휘자의 지휘 행동에 대한 사전 약속 부분 점검 - 지휘자의 지휘에 따른 연주나 합창 공연 - 연주 순서에 따른 공연 - 공연 종료 후 앵콜에 대한 사전 약속과 공연 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

지휘자의 지휘에 따른 합창 및 연주 공연 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 악보 읽기와 리듬 해석, 공감 능력과 표현기술, 단원으로서는 협동심과 협응 능력, 지휘자 지휘



사항 이해와 실천능력, 연주 악기와 합창 파트 이해와 표현기술, 우발적 상황에 대한 문제해결 능력 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

지휘자의 지휘에 따른 합창 및 연주 공연 직무의 작업강도는 시각과 청각, 조음과 음성기관을 사용하여 앉거나 서서 하는 작업 강도/실내 및 실외에서 이루어지며 작업환경은 계절에 따라 조정이 된다. 필요기능은 작업지시에 대한 이해력과 연주 및 합창단원들과 협의 및 오락 기능, 악보의 해석 기능, 형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계, 집단의 성원으로 참여와 협의 능력 등이 필요하다.

## 바) 공연 후 악기 및 연주용품 사후관리 및 보관

### (1) 과업요소

공연 후 악기 및 연주용품 사후관리 및 보관 임무의 과업요소는 공연에 필요한 자기용품 리스트 준비 - 공연 후 악기와 합창 소품 사후관리 - 악기와 합창 소품 보관함 보관 - 악기와 합창 소품 이동 등으로 구분된다.

### (2) 필요지식과 기술

공연 후 악기 및 연주용품 사후관리 및 보관 임무의 과업요소를 수행하기 위한 필요지식과 기술은 악기와 합창 소품의 특성과 사후관리에 대한 지식, 악기와 합창 소품 청소와 보관방법에 대한 지식과 기술, 악기 및 합창소품 소지에 대한 유의사항 이해 등이 요구된다.

### (3) 작업강도와 필요기능

공연 후 악기 및 연주용품 사후관리 및 보관 직무의 작업강도는 시각과 손을 사용하여 앉거나 이동하면서 하는 아주 가벼운 작업이며, 주로 실내에서 이루어지며, 작업환경은 계절에 따라 조정이 된다. 필요기능은 악기나 합창 소품의 사후관리에 대한 이해와 관리 능력, 크기/형태/색깔 변별, 1시간 내, 외의 집중력, 제한적 의사소통과 대인관계 기술 등이 필요하다.

## 4) 발달장애인을 위한 악기연주자 및 합창단원 직무의 직무조정

장애학생 진로 및 직업평가 과정에서 현장훈련에 참여하는 학생들의 대다수가 발달장애라는 점을 고려한다면 현장평가를 위한 체크리스트와 함께 해당 직무를 수행하는 이용자를 고려한 직무조정방안이 고려되고 적용되고 있는지를 확인하는 과정이 필요하다. 악기연주자 및 합창단원

직무를 수행하는 과정에서 발달장애인 이용자를 고려한 직무조정은 <표 12>와 같다.

**<표 12> 악기연주자 및 합창단원 직무의 발달장애를 고려한 직무조정 예시**

- 
- 발달장애인 이용자가 이해 가능한 악보와 지시서
  - 발달장애인의 연주와 합창을 위한 무대장치
  - 지휘자의 발달장애에 대한 감수성
  - 연주를 위한 메이크업과 의상에 대한 구체적인 자가 메뉴얼과 교육
  - 악기와 합창소품 보관을 위한 보관함(색깔/크기/형태 등 정당한 편의 고려)
  - 연습과 공연시간의 조정
  - 연습 과정에서의 직무지도
-



## IV 현장평가 체크리스트 개발과 적용성 검증

### 1. 현장평가

현장평가는 이용자의 직업목표와 일치하는 실제 작업 현장에서 개인의 기능적 능력에 대한 평가를 제공한다. 작업수행과 작업에 관련된 행동에 초점을 두고 있다. 작업 현장에서 이용자의 성격, 태도, 적성, 직무특성, 직업기술, 신체적 능력을 평가한다. 작업표본 평가와의 차이점은 작업표본 평가가 기술과 적성을 평가하는 데 적합한 반면, 현장평가는 작업수행도를 높이거나 방해하는 제 행동을 평가하는 데 더 적합하다. 그리고 현장평가는 평가활동이 모든 이용자에게 대해 일관되게 이루어지도록 표준화되어 있고 이용자의 직무 수행능력이 객관적 자료에 의해 측정되며, 평가결과는 이용자의 잠재능력 또는 발전에 관한 정보를 제공하기도 한다. 현장평가는 하루에서 1개월 이상의 기간이 소요되며 정규 근로자와 같은 감독과 지시를 받지만, 고용과 바로 연결되지는 않는다.

또한, 현장평가는 작업인성, 행동특성, 작업태도와 가치, 작업내성 등을 평가하는데 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 작업인성은 한 사람이 작업상황에서 나타내는 작업활동의 특징적인 유형으로 작업태도, 행동적 작업양식, 가치체계, 유인과 능력 등을 모두 포함하고,
- 행동특성은 이용자가 새로운 작업과제에 접근하는 방법, 새로운 작업과제를 학습하는 방법, 속도, 도구, 장비, 자료를 사용하는 방법 등을 기존의 규준과 비교하여 평가하는 것이며,
- 작업태도와 가치는 이용자의 얼굴표정, 자세, 일의 속도, 과제가 끝날 때까지 과제에 집착하는 마음이 가치와 태도의 지수가 될 수 있고,
- 작업내성은 신체적인 능력과 작업성과에 대한 것으로 들어올리기, 구부리기, 웅크리기, 계단오르기, 민첩성, 지구력, 손 기능 눈-손 협응력 등을 통해 평가할 수 있다.

현장평가에서 주로 사용하는 평가도구는 관찰이다. 관찰방법은 작업행동이나 습관을 관찰된 그대로 기록하는 방법과 예상되는 행동들을 목록으로 작성한 후 관찰되는 행동의 빈도를 체크하는 방법이 있다. 이 방법은 기록된 관찰 표를 모아 내용을 분석한 후 평가척도에 옮기고 평가척도는 직업조사를 통해 얻은 자료들을 바탕으로 실제 작업 상황에서 요구하는 행동이나 습관들을 허용될 수 있는 정도에 따라 등급으로 나타내는 것인데 여기에는 결석, 지각, 위생상태, 작업에 대한 흥미, 인내심, 자발성, 감독자에 대한 태도, 동료와의 관계, 작업속도, 작업의 질 등이 포함된다.

현장평가를 할 때 주의해야 할 점은 평가사의 경향에 따라 평가의 흐름이 좌우될 수 있다는 것이다. 이에 던(Dunn, 1973)은 관찰을 할 때 지켜야 할 지침을 다음과 같이 기술하였다.

- ① 행동은 명료한 말로 기술해야 한다.
- ② 행동이 일어난 상황을 사실 그대로 기술해야 한다.
- ③ 일어나지 않은 사실보다는 일어난 사실을 기술해야 한다.
- ④ 가급적 행동발생 빈도나 지속시간을 기술해야 한다.
- ⑤ 동작동사를 사용하고, 간결하고 직접적인 문체를 사용하여 기술해야 한다.
- ⑥ 관찰 즉시 기록해야 한다.

따라서 현장평가는 행동의 빈도와 중요도에 대해 가급적 객관화된 평가규준을 설정하고 2인 이상의 숙련된 평가사가 실시하는 것이 바람직하다. 그리고 현장평가는 다음과 같이 4가지 단계로 이루어진다.

- 1단계(관찰계획과 일정 짜기)

이 단계는 의뢰 시의 자료와 의뢰하는 사람이 질의하는 질문을 검토하고, 면접을 하여 관찰 일정을 작성하는 단계로 이때 신뢰도를 높이려면 단기관찰을 자주 하는 게 좋다.

- 2단계(관찰, 기술, 기록하기)

이 단계는 실제 관찰이 이루어지는 시기로 평가사가 관찰을 그의 마음에 있는 구체적인 의문에 초점을 맞추고, 행동 경향과 전형적인 작업행동 유형을 찾으려 하며, 행동을 기술할 때 피평가자가 한 행동을 구체화하고, 그 행동이 일어난 상황에 주목해야 한다. 그리고 행동을 기록할 때는 행동적 용어로 기록하며, 간결한 용어로 기술하되 무슨 일이 있었는지 분명하고, 상세하게 적어야 하며 항상 날짜와 시간을 기록해야 한다.

- 3단계(조직, 분석, 해석하기)

이 단계는 분석하는 단계로 평가사가 특정 주제나 영역에 관련된 모든 정보를 함께 모으고, 분석 시에 일치하지 않는 자료를 해결하며, 그 관련성에 따라 정보를 순열화시키는 것이다. 이때 일치하지 않는 정보는 그 정보가 일어난 상황과 연결될 수 있고, 이용자의 전형적인 행동이거나 아닐 수도 있다. 또한, 이러한 정보가 어떻게 작업상황에서 이용자의 기능을 효과적으로 할 수 있는가를 검토해야 하며 자료의 해석은 항상 이용자의 미래 직업기능과 관련해서 해야 한다.

- 4단계(자료를 종합하기)

이 단계는 종결단계로 관찰자료와 다른 데서 나온 자료들을 종합하여 평가보고서를 작성하게 된다. 여기에는 수행에 대한 감독관의 평가, 작업표본, 심리검사, 기관의 다른 전문가로부터의 피드백 등 다양한 정보가 포함되어야 한다.



이 연구에서 개발하려고 하는 현장평가를 위한 체크리스트는 바로 현장평가에서 직무를 수행하는 이용자의 직업적 능력을 평가하기 위한 관찰을 위한 기준을 개발하려는 것이며 대상 직무는 상기 직무분석에서의 4개 직무이다.

## 2. 현장평가 체크리스트 개발을 위한 구성요인 도출

현장평가에서 주로 사용하는 관찰방법은 작업행동이나 습관을 관찰된 그대로 기록하여 분석하는 방법과 예상되는 행동들을 목록으로 작성한 후 관찰되는 행동의 빈도를 체크하는 방법이나 이 연구는 후자의 체크하는 방법에서 활용하는 체크리스트를 개발하기 위한 연구이다. 이미 이와 같은 방식의 평가를 위한 체크리스트는 여러 형태로 개발되어 사용하고 있다.

### 가. 세계보건기구의 ICF와 ICF Core Set

장애를 가진 사람들의 직업적 역량수준을 평가하기 위한 가장 일반적인 현장평가를 위한 체크리스트는 세계보건기구의 국제 기능, 장애, 건강분류(International Classification of Functioning, Disability, and Health: ICF)일 것이다. 그리고 이 분류표는 신체기능과 신체구조, 활동, 참여영역의 모두 1,424개의 범주를 포함하고 있으므로 이 모든 범주를 적용하기에는 내용이 방대하고 복잡하여 사용 목적에 따라 간편하게 임상 현장에서 적용할 수 있는 이용자 중심의 간편 체크리스트인 ICF Core Set를 개발하였으며 이 체크리스트는 크게 세 가지로 나눌 수 있는데 어떤 건강상태나 특정 건강 관리상황에 있는 사람들이 직면하는 일반적이고 전형적인 문제들의 전체 스펙트럼에 해당하는 범주들로 구성된 Comprehensive ICF Core Set와 이 중 급성 관리를 위해 핵심 범주들을 빠르게 평가하고, 임상 연구와 역학 연구 시에 기능과 장애를 효율적으로 기술하기 위한 최소한의 기준으로 사용될 수 있도록 개발된 Brief ICF Core Set, 그리고 7개 범주로 구성되어, 모든 질병이나 상황에 맞추어 일반적으로 파악해야 할 항목들로 구성된 Generic Set으로 나눌 수 있다. 일반적으로 Generic Set은 모든 특정 건강상태나 특정 상황에 다른 Core Set들과 함께 사용되는 것이 권장되고 있다.

대부분의 개발된 ICF Core Sets 들은 특정 건강 상태에 대응하기 위해 개발되어 있으나 ICF Rehabilitation Set, ICF Core Set for Vocational Rehabilitation과 같이 특정 상황에 적용하기 위한 Core Sets 들도 개발되어 있는데 일반적으로 특정 건강 상황에 대응하는 Core Sets 들의 경우 직업재활과 같은 특정 상황에 적용하기 위한 Core Sets 보다 신체기능과 구조에 해당하는 항목들이 더 많이 존재하고 있다.

직업재활을 위한 ICF Core Set 2010년 직업재활이라는 특정상황에 적용하기 위한 도구로 최초 개발되는데 이는 ICF 분류표를 활용하는 장애를 가진 개인의 직업적 수행도와 수준을 문서화

하는데 사용하도록 제작되었으며 평가영역은 <표 13>과 같이 ICF 분류영역에 따라 신체기능과 신체구조, 활동과 사회참여의 제한, 환경적 요인 영역으로 구성되며 Comprehensive ICF Core Set 90개 범주와 Brief ICF Core Set 13개 범주로 개발되었다.

<표 13> 직업재활을 위한 ICF Core Set

ICF영역	Comprehensive ICF(90)	Brief ICF(13)
신체기능(Impairments of Body Functions: b) 19/3	지적, 기질과 성격, 에너지와 욕동 <sup>2)</sup> , 수면, 주의력, 기억, 감정, 사고, 인지, 시각, 청각, 안플 <sup>3)</sup> , 통증감각, 운동내성 기능 <sup>4)</sup> , 근력, 근지구력, 피부의 보호기능 <sup>5)</sup>	에너지와 욕동, 인지, 운동내성
활동과 참여(Activity limitations & participation restrictions: d) 40/6	기술습득, 주의집중, 생각, 읽기, 쓰기, 계산, 문제해결, 의사결정, 단일과제 수행, 다중과제 수행, 일상생활 수행, 스트레스와 기타 심리적 부담관리, 음성메시지로 의사소통(수용), 비언어적 메시지로 의사소통(수용), 대화, 의사소통 장치 및 기술 사용, 비본자세 바꾸기, 자세유지, 물건들어올리기와 나르기, 손의 섬세한 사용, 걷기, 이동, 장비를 사용하여 이동, 교통수단 이용, 교통수단 이용, 운전, 용변관리, 옷 입고 벗기, 자신의 건강 돌보기, 기본적인 대인상호작용, 복잡한 대인상호작용, 공식적인 관계, 학교교육, 직업 훈련하기, 고등교육, 견습과정, 구직하기, 근속하기 및 퇴직하기, 유급고용, 무급고용, 경제적 자립	스트레스와 기타 심리적 부담관리, 장비를 사용하여 이동, 복잡한 대인상호작용, 근속하기 및 퇴직하기, 유급고용, 무급고용
환경요인(Environmental factors: e) 33/4	약품, 개인용 일상생활 제품과 기술, 개인의 실내외 이동과 수송용 제품 및 기술, 교육용 제품과 기술, 교육용 제품과 기술, 작업용 제품과 기술, 고용 건물의 설계 시공과 건축물 및 기술, 개인용 건물의 설계 시공과 건축물 및 기술, 기후, 빛, 소리, 공기청정도, 직계가족, 친구, 지인또래·동료·이웃 및 지역사회 구성원, 권위적 지위에 있는 사람, 개인 돌봄 제공자와 개인 활동보조인, 보건전문가, 그외 전문가, 권위적 지위에 있는 사람의 개인적 태도, 보건전문가의 개인적 태도, 사회적 태도, 사회적 규범·관례 및 관념, 주택 공급 서비스 시스템 및 정책, 통신서비스 시스템 및 정책, 교통서비스 시스템 및 정책, 법률서비스 시스템 및 정책, 단체 및 기관 서비스시스템 및 정책, 경제서비스 시스템 및 정책, 사회보장 서비스시스템 및 정책, 보건서비스 시스템 및 정책, 교육과 훈련서비스 시스템 및 정책, 노동과 고용서비스 시스템 및 정책	직계가족, 권위적 지위에 있는 사람, 보건서비스 시스템 및 정책, 노동과 고용서비스 시스템 및 정책

2) 에너지와 욕동기능(Energy and drive functions)은 특정 요구와 일반적 목표를 충족시키기 위하여 지속적으로 개인을 움직이게 하는 생리적 및 심리적 기전의 일반 정신기능 의미함  
 3) 안플 기능(Vestibular functions)은 위치, 균형 및 움직임과 관련된 속귀의 감각 기능을 의미함  
 4) 운동내성 기능(Exercise tolerance functions)은 신체활동을 지속하기 위해 요구되는 호흡 및 심장혈관 용량과 관련된 기능을 의미함  
 5) 피부의 보호기능(Protective functions of the skin)은 물리적, 화학적 및 생물학적 위험으로부터 신체를 보호하려는 비부의 기능을 의미함.



직업재활을 위한 Brief ICF Core Set 13개 범주에 포함되는 세부 하위영역은 <표 14> 와 같다.

<표 14> 직업재활을 위한 Brief ICF Core Set 13개 범주 하위요소

신체기능의 손상 Impairments of Body Functions	
<b>b1 정신기능 MENTAL FUNCTIONS</b>	
<b>b130 에너지와 욕동기능 Energy and drive functions</b>	
b1300	에너지 수준 Energy level
b1301	동기부여 Motivation
b1302	식욕 Appetite
b1303	갈망 Craving
b1304	충동 조절 Impulse control
<b>b164 높은 수준의 인지 기능 Higher-level cognitive functions</b>	
b1640	추상 Abstraction
b1641	조직 및 기획 Organization and planning
b1642	시간 관리 Time management
b1643	인지의 유연성 Cognitive flexibility
b1644	통찰력 Insight
b1645	판단력 Judgement
b1646	문제해결능력 Problem-solving
<b>b4 심혈관계, 혈액학적, 면역학적 그리고 호흡기계의 기능 Functions of the Cardiovascular, haematological, immunological and Respiratory systems</b>	
<b>b455 운동 내성 기능 Exercise tolerance functions</b>	
b4550	일반적인 신체적 지구력 General physical endurance
b4551	유산소 능력 Aerobic capacity
b4552	피로도 Fatiguability
활동과 참여의 제한 Activity limitations & participation restrictions	
<b>d1 학습 및 지식의 적용 Learning and applying knowledge</b>	
<b>d155 기술 습득 Acquiring skills</b>	
d1550	기본적인 기술 습득 Acquiring basic skills
d1551	복잡한 기술 습득 Acquiring complex skills
<b>d2 일반적인 임무와 요구 General tasks and demands</b>	
<b>d240 스트레스 및 여타 심리적 요구에의 대응 Handling stress and other psychological demands</b>	
d2400	책임 수행 Handling responsibilities
d2401	스트레스 대응 Handling stress
d2402	위기 대응 Handling crisis
<b>d7 대인 관계 Interpersonal interactions and relationships</b>	
d720	복잡한 대인 관계 complex interpersonal interactions

- d7200 관계 형성하기 Forming relationships
- d7201 관계 끝내기 Terminating relationships
- d7202 대인 관계에서 행동조절 Regulating behaviours within interactions
- d7203 사회적 법규에 맞게 행동 Interacting according to social rules
- d7204 사회적 거리 유지 Maintaining social space

**d8 주요 생활 영역 Major life areas**

**d845 구직·근속·퇴직 Acquiring, keeping and terminating a job**

- d8450 구직 Seeking employment
- d8451 근속 Maintaining a job
- d8452 퇴직 Terminating a job

**d850 유급고용 Remunerative employment**

- d8500 자영업 Self-employment
- d8501 임시직 근무 Part-time employment
- d8502 정규직 근무 Full-time employment

**d855 무급 고용 Non-remunerative employment**

---

**환경적 요인 Environmental factors**

---

**e3 자원과 관계 Support and relationships**

- e310 직계 가족 Immediate family
- e330 권력자 People in position of authority

**e5 서비스, 시스템 및 정책 Services, system and policies**

**e580 보건 서비스, 시스템 및 정책 Health services, systems and policies**

- e5800 보건 서비스 Health services
- e5801 보건 시스템 Health systems
- e5802 보건 정책 Health policies

**e590 노동 및 고용서비스, 시스템 및 정책 Labour and employment services, systems and policies**

- e5900 노동 및 고용 서비스 Labour and employment services
  - e5901 노동 및 고용 시스템 Labour and employment systems
  - e5902 노동 및 고용 정책 Labour and employment policies
- 

**나. 현장평가에서 활용되는 평가도구**

**1) MDC 행동평가양식(Behavior Identification Format)**

MDC 행동평가양식은 1974년 미국 위스콘신대학의 재활 및 맨파워서비스과(Department of Rehabilitation and Manpower Services)의 자료개발센터(Material Development Center: MDC)에서



개발한 훈련이나 작업현장에서—장애인 이용자의 작업장 및 작업관련 행동 관할을 위한 체크리스트로 개발되어 이용자의 취업에 필요한 사전 역량을 개발하기 위한 프로그램이나 지원서비스를 개발하기 위하여 사용되었다.

이 체크리스트는 <표 15>와 같이 총 22개 내용을 포함하고 이 내용은 주로 이용자의 취업 전 준비요인으로 일상생활이나 의사소통 그리고 작업과 관련한 사항으로 구성되었다.

**<표 15> MDS 행동평가 내용과 요인**

평가 내용	평가요인
위생, 미용 및 탈의, 출석률, 시간엄수, 개인적 불만요인, 기초체력, 주의산만	일상생활
불쾌감을 주는 습관, 부적절한 행동, 직업에 필요한 의사소통 기술, 동료와의 사교기술,	의사소통 및 대인관계 행동
작업내성, 작업 지속성, 작업장 규칙과 산업안전 수칙의 준수, 작업량 면화에 대한 민감성, 과제에 대한 대응, 훈련 이후 감독의 량, 관리자 권위에 대한 인정과 수용, 감독으로 인한 긴장감정도, 관리자에 대한 지원요청, 관리자의 질책과 재촉에 반응, 작업도구 활용능력	작업관련 요인

이 체크리스트는 A(만족), B(불확실), C(변화가 요구된다) 3점 척도로 구성되며 이 결과를 토대로 이용자의 행동 상황을 기록하는 행동기술도(Behavioral descriptions)가 작성되어야 한다.

## 2) 직업준비도 평가

직업준비도 평가(Job Readiness Assessment Tool: JRAT)는 중증장애를 가진 청년들의 일자리 문제를 해결하기 위해 2020년 현재 미국 전역에 300개 이상의 Project Search 프로그램을 운영하고 있는 Project Search가 프로그램의 효율성을 뒷받침하는 증거를 개발하기 위하여 2013년 Müller & VanGilder(2014)에 의해 프로젝트 SEARCH 전환프로그램에 참여하는 장애 청소년 10명의 고용과 취업 준비율 사이의 관계를 알아보기 위하여 개발한 도구이다.

이 도구는 구체적인 과업(예를 들어 사무직은 스캔이나 데이터 입력), 작업행동(예를 들어 마감기한 준수나 출퇴근 능력), 작업장 문화(직장의 윤리와 자존감 등)로 구성되어 있다.

2013년 연구에서 Project Search 참여 장애청년들은 JRAT 점수를 바탕으로 전반적으로 상당한 성장세를 보였으며, 대부분 직무에서 특정 과업 직무 기술과 작업장 행동에서 상당한 성장을 보였습니다. 참가자의 60%는 프로그램 종료 후 3개월 이내에 영구적인 일자리를 제안받았으며 직무지도원이나/직업훈련 교사 평가와 관리자 평가 사이에 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 결과적으로 Project Search 프로그램 참여 장애청년들은 취업 준비 및 취업률을 높일 수 있는 효율성이 있는 프로그램이며 이 검사 도구는 프로그램 참여 장애청년들의 직무 준비상태를 예측하는 유용한 수단을 제공할 수 있다.

\* Project SEARCH - Ivymount에서 29개 내용 보완필요

### 3) MDS 행동평가척도와 기능적 적응행동 검사

MDS의 행동평가척도(Behavior Rating Scales: BRS)는 평가 대상자의 개인적, 사회적, 그리고 직업적 적응행동을 관찰하는 것이다며, 기능적 적응행동검사(Survey of Functional Adaptive Behaviors: SFAB)는 주거생활기술과 일상생활기술, 학습기술, 직업기술의 영역의 적응수준을 평가하는 것으로 이 결과는 MDS의 언어-공간-인지 검사와 감각-운동 등의 검사들과 MDS의 통합-대응검사인 지역사회적응검사 등과 연관되어 평가 대상자의 직업적 제 능력을 평가하게 된다.

먼저, 행동평가척도는 현장훈련이나 작업을 경험하는 이용자를 대상으로 면접하고 관찰한 후 평가되는데 13개 항목으로 구성되어 있다.

13개 항목은 날씨나 상황에 맞는 옷차림, 식습관의 적절성, 대중교통 수단 이용, 자립적인 주거 생활 수준, 시간개념, 수 개념, 색 개념, 의사소통 능력, 작업성이나 동료 행동에 영향수준, 신체적 능력수준, 권리나 규정의 준수와 활용, 출석이나 휴게시간 준수 등, 과업수행 수준이며 5점 척도로 평가하고 근거를 기술하도록 하고 있다.

기능적 적응행동 검사는 4개의 주요영역을 평가하기 위해 9개의 하위영역과 각 영역별 15개 지표 총 135개 지표로 구성된다. 9개의 하위영역은 개인적 관리 및 신변처리(Personal Management), 가정관리(Home Management), 기능적인 기술(Functional Skills), 지역사회 서비스(Community Services), 이동기술(Travel Skills), 수리적 추리와 수리력(Numerical Reasoning & Mathematics), 기능적인 언어, 읽기, 쓰기(Functional Language, Literacy & Writing), 신체적 능력(Physical Abilities), 직업행동(Vocational Behaviors)이다. 4개의 주요영역 중 직업기술의 적응 수준을 평가하는 하위요인은 <표 16>과 같이 신체적 능력의 조작과 배치, 얹기, 서기, 들기와 옮기기, 손을 뺀채 물건 다루기, 조정과 균형이며, 직업행동은 외모와 예절, 상호작용, 지시 따르기, 안전수칙, 주도성, 정보의 보유, 책임, 기준준수, 기술의 적용, 융통성, 작업인성, 인내, 생산성, 작업의 질, 지시의 수용, 기술의 향상, 스트레스 내성, 충동조절, 작업태도, 자아상이다.

평가는 사례조사나 면접 그리고 행동관찰을 통해 평가하며 평가는 3점 척도로 불이행, 약간의 도움을 통해 수행, 독립수행으로 불이행과 약간의 도움을 통해 수행했다면 필요한 개입이 이루어지고 2차 평가에서는 이에 대한 평가도 동시에 이루어진다.

<표 16> 기능적 적응행동검사의 직업기술 영역의 측정지표 구성

하위 영역	측정지표
신체적 능력	조작과 배치, 얹기, 서기, 들기와 옮기기, 손을 뺀채 물건 다루기, 조정과 균형
작업행동	외모와 예절, 상호작용, 지시따르기, 안전수칙, 주도성, 정보의 보유, 책임, 기준준수, 기술의 적용, 융통성, 작업인성, 인내, 생산성, 작업의 질, 지시의 수용, 기술의 향상, 스트레스 내성, 충동조절, 작업태도, 자아상



#### 4) Valpar 17 직업전 준비도 평가

Valpar 17 직업전 준비도 평가는 Valpar사에서 개발한 시리즈의 하나로 개발초기에는 16개 시리즈로 구성되었으나 현재는 25개로 구성되어 있다(<http://www.valparint.com>, 2021).

17번 직업준비도 검사(Pre-Vocational Readiness Battery)는 지적 장애가 있는 학생부터 특정 학습장애가 있는 특수 학생에 이르기까지 직업, 교육, 보호 또는 독립생활 환경에서 기능하는 능력을 평가하는 도구로서 평가영역은 발달평가(Developmental Assessment), 작업장 평가(Workshop Evaluation), 대인관계 및 사회기술(Interpersonal/Social Skills), 금전관리기술(Money Handling Skills)이다.

먼저, 발달평가는 이용자의 신체적 및 지각 능력을 평가하며 세부평가는 4가지 영역으로 나누어진다. A영역은 패턴 만들기과 색 변별 및 조작하기이며, B영역은 손의 협응은 손의 안정, 눈과 손의 협응, 시간 제약하에서 작업하는 능력을 평가하며, C영역은 작업 범위/역동적 근력/보행은 최소 직업 기준을 충족하거나 들기, 밀기, 누르기, 움직임 및 이동성을 요구하는 일상생활의 기본 활동을 수행하는 능력을 평가하며, D영역은 매칭/작업 지식/측정을 통해 작업도구의 실용적인 측면을 알아보기 위하여 길이, 크기 및 부피를 추정할 수 있으며, 작업 기본 도구, 도구 기능 및 일상생활에 공통적인 항목에 대한 친숙도를 평가한다.

둘째 작업장 평가는 작업표본평가로서 4개의 직업단계로 3개 작업단계는 조립 과정이며 마지막 단계는 완성된 작업의 합격 또는 불합격 통으로 분류하는 검사과정이다. 이 평가를 통해 이용자의 직무배치 위치를 결정하게 되는데 이 과정에서 평가자는 이용자의 인내, 문제 해결 기술, 다양한 작업속도에 대한 조정 및 기타 행동 특성 등 대인관계 기술을 관찰할 수 있다.

셋째, 대인관계 및 사회기술은 일반적으로 한 사람의 사회적 기술이 언어에 능숙한 사람이 종종 사회적 기술의 실제 부족을 숨길 수 있는 인터뷰 환경에서 결정되는 점을 고려하여 이 평가는 인터뷰 이외의 상황에서 사회적 및 대인관계 기술을 평가하며, 실용 기술, 사회화 기술, 부적절한 행동 및 작업 관련 기술의 4가지 하위평가영역으로 구성된다. A영역의 실용 기술은 일상생활 기술로 개인위생을 비롯한 의, 식, 주와 관련한 일상적인 기능수준을 알아보는 것이며, B영역은 타인과의 협력이나 비난에 대한 대응, 도움 요청하기, 낯선 사람 만나기 등의 사회기술을 평가하며, C영역은 부적절한 행동으로 과잉행동, 공격적 행동, 방해행동 등의 생활이나 작업환경에서의 행동 특성을 평가하며 D영역은 주의집중, 과제완성, 생산성, 지시이해하기 안전관리, 재료와 도구 선정 등의 작업관련 능력을 평가한다.

넷째, 금전관리기술은 실제 화폐, 인쇄된 화폐 및 동화책의 조합을 사용하여 화폐 개념에 대한 기본적인 지식과 활용능력을 평가한다.

Valpar 17 직업 전 준비도 평가는 언어나 읽기 능력에 거의 또는 전혀 의존하지 않고 평가자가 가리키거나, 몸짓으로, 말하고, 수화를 사용하여 응답할 수 있도록 설계되었다.

## 5) 전환평가 프로파일 T-TAP

T-TAP은 North Carolina대학의 자폐 및 의사소통장애아동을 위한 치료 및 교육센터가 직업, 자기관리, 가사 및 사회 활동의 범위에서 기술을 측정하는 자폐 관련 평가도구로서 1988년 개발된 AAPEP(Adolescent and Adult Psychoeducational Profile)를 2007년 개정된 평가도구로서 아동용과 청소년용으로 개발되었다.

평가영역은 직업기술, 직업행동, 자립기능, 여가기술, 의사소통, 대인관계 행동 6가지이다. 여기서 직업기술은 독립적인 생활, 고용 및 학교 일(예: 계산, 측정 및 일반적인 가정/작업 개체 사용)에 필요한 기술적 기술의 측정이 포함되며, 직업 행동은 직장 및 가정/주거 환경에서 적절한 기능을 수행하는 데 필요한 행동으로 예를 들어 독립적으로 일하는 능력, 필요할 때 도움을 요청하는 능력, 지시를 따르고 그룹으로 일하는 능력이 있다.

또한 자립 기능은 개인 관리 작업과 지역 사회 시설(예: 대중 교통) 사용의 독립성을 측정하거나 돈을 사용하고 개인 소지품을 관리하는 능력도 포함된다.

여가 기술은 업무 외 시간을 즐거운 활동으로 채우고 구조화되지 않은 시간을 적절한 활동으로 채우는 능력을 포함하는 것으로 여가 활동의 독립적인 시작과 다른 사람이 시작한 활동에 대한 참여를 모두 평가하는데 예를 들어 보드게임, 음악 듣기, 운동 및 애완동물 돌보기가 있다.

의사소통은 개인이 직장 및 주거 환경에서 의사소통하는 방법을 평가하게 되는데 필요한 의견을 전달하고 지침과 기본 개념을 이해하는 능력이 포함된다.

대인관계 행동은 친숙한 사람과 익숙하지 않은 사람 모두와의 상호작용 기술과 가정 및 직장 환경에서 개인이 다른 사람 앞에서 어떻게 행동하는지 평가한다.

평가는 작업장에서의 직접 관찰과 이용자를 잘 알고 있는 가족이나 작업장의 동료나 관리자에 의한 인터뷰를 통해서 하게 되는데 관찰과 인터뷰 요인은 <표 17>과 같이 6개 요인 72개 내용으로 구성되어 있으며 작업관련 요인과 일상생활, 그리고 의사소통이나 대인관계 요인 등이다.

〈표 17〉 T-TAP의 관찰과 인터뷰 요인과 내용예시

구 분	평가 내용
관찰영역	분류 및 대조, 알파벳 순서로 카드 넣기, 번호로 접수, 인성, 타자/키보드 기술, 감독 없이 작업, 도움 요청, 방해 극복, 시간 관리, 돈 계산, 자판기 사용, 간단한 게임하기, 지시에 따라하기 등
가정에서의 인터뷰	빗자루나 청소기 사용, 설거지, 침대 관리, 식탁 관리, 필요할 때 도움 요청하기, 소지품 관리, 복장 관리, 몸단장, 쇼핑, 스스로 놀이, 다른 사람과의 놀이 참여, 애완동물 돌보기, 전화 사용, 다른 사람들과의 긍정적인 행동, 감정 조절 등
작업장에서 의 인터뷰	간단한 기계와 도구 사용, 작업인성, 청소 작업 공간 관리, 작업을 올바르게 완료, 다른 사람과 가까운 곳에서 일하기, 관리자 인식하기, 독립적인 작업수행, 테이블 매너, 공중화장실 이용, 시계의 시간 식별, 점심시간이나 쉬는 시간에 활동하기, 운동하기, 의사 소통 요구 사항 이해 등

출처: Mesibov G, Thomas JB, Chapman SM and Schopler E (2007) TEACCH Transition Assessment Profile 2nd ed. Texas: Pro-Ed Inc.



T-TAP은 모두 3점 척도로 채점이 되며 2는 독립적으로 작업을 완료할 수 있는 수준이며 1은 제한점이 있지만 약간의 지원이 필요한 수준이며, 0은 수행하기 어려움을 표시하게 된다.

상기의 현장평가 체크리스트 개발을 위해 장애분류 체계의 국제표준인 세계보건기구의 직업재활을 위한 ICF Core Set와 MDC 행동평가양식과 Project SEARCH의 직업준비도 평가, MDS 행동평가척도와 기능적 적응행동검사, Valpar 17 직업전 준비도 평가, 전환평가 프로파일 T-TAP 등 유사 체크리스트나 평가도구를 분석한 결과 직무를 수행하는 현장에서 이용자의 직업적 제 능력을 평가하는 요인은 ICF Core Set은 신체기능과 활동과 참여 환경적 요인으로 Project SEARCH의 직업준비도 평가는 구체적인 과업, 작업행동, 작업장 문화로 Valpar 17 직업전 준비도 평가는 발달 평가, 작업장 평가, 대인관계 및 사회기술, 금전관리기술로 영역을 명확하게 구분해서 평가지표를 제시하고 있는데 MDC 행동평가양식과 MDS 행동평가척도와 기능적 적응행동 검사, 전환평가 프로파일 T-TAP은 영역 구분 없이 모든 내용이 포함된 평가지표에 대한 평가를 하는 경우이나, 두 경우 모두 평가지표에는 이용자의 일상적인 생활과정에서의 자기관리와 관련된 내용과 사회의 구성원으로서 동료들과의 의사소통이나 대인관계 요인 그리고 해당 직무수행과 관련한 내용으로 구성되었다. 따라서, 본 연구의 현장평가 체크리스트 개발과정에서의 예비지표도 이 범주 내에서 설계하였다.

### 3. 현장평가 체크리스트 지표개발

#### 가. 예비지표 선정

현장평가를 위한 체크리스트의 구성요인은 2020년 시범사업에서 개발한 직업준비기술, 사회행동 기술, 직무수행 기술을 적용하였으며 각 구성요인별 측정지표는 직업준비 기술과 사회행동 기술은 동일 내용으로 예비지표를 선정하였다. 2020년 이 요인의 구성은 직업준비기술은 출퇴근 및 교통시설 이용, 자기관리 등을 포함한 일상생활과 신변자립, 인지, 지시수용, 직업관련 기초기술들로 구성하였으며 사회행동 기술요인은 의사표현과 의사소통, 정보전달, 행동특성 등으로 구성하였다. 4개 직무의 직무수행 기술을 측정하기 위한 지표는 연구진이 각 직무별 직무분석을 한국직업사전과 장애인 대상 해당 직무의 직무 분석한 선행연구를 토대로 직무분석을 한 후 이 결과에 따라 해당 직무의 현장 평가를 위한 지표를 8개 문항을 도출하였으나 2020년과 마찬가지로 2개 문항은 이 체크리스트를 활용하는 현장에서 추가하도록 하는 방식으로 선정하였다. 이 같은 방식으로 선정된 4개 직무의 예비지표는 <표 18>과 같다.

〈표 18〉 4개 직무의 현장평가를 위한 구성요인의 측정예비 지표

○ 직업준비와 사회행동 기술요인

예비 지표	
직업 준비기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출, 퇴근이 가능하다.
	자기관리가 가능하다.
	개인소지품 관리가 가능하다.
	근무시간 내 입식 또는 좌식 작업 수행이 가능하다.
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.
	작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.
	새로운 작업지시 시 업무 전환이 가능하다.
	주위 환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.
	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.
사회 행동기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현이 가능하다.
	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.
	정확한 정보전달이 가능하다.
	타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다.
잘못 지적 시 수용이 가능하다.	

○ 직무별 직무수행기술요인

예비 지표	
청소원 직무	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비할 수 있다
	청소를 깨끗하게 할 수 있다
	락스나 세정제 사용이 가능하다.
	유리창 세정이 가능하다.
	물걸레를 세척하고 물기제거가 가능하다.
	업소용 청소기 사용이 가능하다.
	청소대상 용기의 오염물 제거가 가능하다.
	쓰레기 분리수거가 가능하다.
채소 및 특용작물 재배원	작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비할 수 있다
	4~8kg 물건을 이동하는 가벼운 작업을 수행할 수 있다
	파종이나 옮겨 심기가 가능하다
	비료나 농약 살포가 가능하다.
	제초작업이 가능하다.



예비 지표	
	수확물에 대한 상태 변별과 선별이 가능하다.
	정해진 양의 용기담기가 가능하다.
	리벨작업과 박스포장이 가능하다.
사무보조원	복사크기에 맞는 복사를 할 수 있다
	스캔 문서/사진에 맞는 스캔을 하고 저장 작업을 수행할 수 있다
	팩스 대상 기관에 필요한 팩스를 보내고 확인하는 업무수행이 가능하다
	사무실 전화 수신과 메모가 가능하다.
	사무용 전화 당겨 받기와 연결이 가능하다.
	사무실 내방 고객에 대한 응대가 가능하다.
	고객에 대한 필요서류 작성과 해당부서 안내가 가능하다.
	이메일 수, 발신과 확인이 가능하다.
대중악기연주 및 합창단원	악보 읽기가 가능하다(연주 곡의 녹음 포함).
	연주나 합창의 리듬에 따른 감정 표현을 할 수 있다
	연주나 합창을 위한 지시에 따른 파트별 연습이 가능하다
	지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다.
	연주나 합창을 위한 리스 순서를 이해하고 연주가 가능하다.
	메이크업과 의상을 스스로 할 수 있다.
	연주나 합창단원으로서 자신의 연주를 조화롭게 수행할 수 있다.
	연주나 합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다.

## 나. 델파이 조사 참여자 일반사항

델파이 조사 참여자는 <표 19>와 같이 각 직무를 이해하고 있는 장애인 재활 현장 전문가와 직무분석 및 직업평가 연구경력이 있는 교수로 선정하고, 구성인원은 직무별 20명으로 하여 전체 80명의 참여자가 조사에 응답하였다. 참여자는 이 같은 기준으로 성별로는 남성이 53명(66.3%), 여성이 27명(33.8%)이었으며, 연령별로는 40대와 50대가 각각 39명(48.8%), 30명(37.5%)으로 대다수를 차지했고 다음으로 30대(9명, 11.3%), 20대(1명, 1.3%), 60대 이상(1명, 1.3%)의 순으로 나타났다. 이들의 거주 지역은 도 35명(43.8%), 광역시 28명(35.0%), 특별시 17명(21.3%)의 순으로 나타났다. 소지하고 있는 자격증은 장애인재활상담사 자격증이 61명(76.3%)으로 가장 많았으며, 다음으로 사회복지사 16명(20.0%), 기타 자격증을 소지한 사람이 3명(3.8%)인 것으로 조사되었고, 직업재활 관련 학력은 박사 35명(43.8%), 석사 24명(30.0%), 학사 15명(18.8%), 전문학사와 없음으로 응답한 사람이 각각 3명(3.8%)으로 조사되었다. 근무기관별로 보면 직업재활시설 근무자가 27명(33.8%)로 가장 많았으며, 다음으로 연구원 및 대학 16명(20.0%), 장애인복지관 15명(18.8%), 기타 9명(11.3%), 공단 및 개발원 7명(8.8%), 장애인단체 6명(7.5%) 순으로 나타났다. 직책은 원장(관장) 및 사무국장 등 관리자가 38명(47.5%), 교수 16명(20.0%), 직업재활팀장 또는 직업재활교사 등 실무자가 13명(16.3%), 기타 12명(15.0%), 연구원 1명(1.3%)의 순으로 확인되었다. 재활관련 업무 경력은 10년 이상 경력자가 68명(85.0%)으로 가장 많았으며, 5년 이상 10년

미만이 10명(12.5%), 1년 이상 5년 미만 2명(2.5%)인 것으로 나타났다.

〈표 19〉 델파이 조사 참여자 정보(1차, 2차)

(단위: 명, %)

구분		청소원	채소 및 특용작물재배원	사무보조원	대중악기 연주자 및 합창단원	총계	
		(N=20)	(N=20)	(N=20)	(N=20)	(N=80)	
성별	남성	14(70%)	15(75%)	15(75%)	9(45%)	53	(66.3%)
	여성	6(30%)	5(25%)	5(25%)	11(55%)	27	(33.8%)
연령	20대	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(5%)	1	(1.3%)
	30대	3(15%)	1(5%)	1(5%)	4(20%)	9	(11.3%)
	40대	10(50%)	10(50%)	10(50%)	9(45%)	39	(48.8%)
	50대	7(35%)	9(45%)	9(15%)	5(25%)	30	(37.5%)
	60대 이상	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(5%)	1	(1.3%)
거주지	특별시	2(10%)	0(0%)	8(40%)	7(35%)	17	(21.3%)
	광역시	11(55%)	3(15%)	7(35%)	7(35%)	28	(35.0%)
	도	7(35%)	17(85%)	5(25%)	6(30%)	35	(43.8%)
자격증 소지 유형	재활상담사	17(85%)	17(85%)	18(90%)	9(45%)	61	(76.3%)
	사회복지사	3(15%)	3(15%)	1(5%)	9(45%)	16	(20.0%)
	특수교사	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0	(0.0%)
	기타	0(0%)	0(0%)	1(5%)	2(10%)	3	(3.8%)
직업 재활 관련 학력	전문학사	0(0%)	1(5%)	1(5%)	1(5%)	3	(3.8%)
	학사	2(10%)	6(30%)	2(10%)	5(25%)	15	(18.8%)
	석사	7(35%)	4(20%)	8(40%)	5(25%)	24	(30.0%)
	박사	11(55%)	9(45%)	9(45%)	6(30%)	35	(43.8%)
	없음	0(0%)	0(0%)	0(0%)	3(15%)	3	(3.8%)
근무 기관	장애인복지관	1(5%)	0(0%)	4(20%)	10 (50%)	15	(18.8%)
	직업재활시설	9(45%)	12(60%)	6(30%)	0(0%)	27	(33.8%)
	장애인단체	1(5%)	0(0%)	2(10%)	3(15%)	6	(7.5%)
	공단 및 개발원	2(10%)	0(0%)	3(15%)	2(10%)	7	(8.8%)
	연구원 및 대학	6(30%)	6(30%)	2(10%)	2(10%)	16	(20.0%)



구분	청소원	채소 및 특용작물재배원	사무보조원	대중악기 연주자 및 합창단원	총계	
	(N=20)	(N=20)	(N=20)	(N=20)	(N=80)	
특수학교 및 지원센터	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0	(0.0%)
	1(5%)	2(10%)	3(15%)	3(15%)	9	(11.3%)
직책	원(관)장, 사무국장	10(50%)	10(50%)	11(55%)	7(35%)	38 (47.5%)
	직업재활팀장, 담당 등 실무자	2(10%)	3(15%)	3(15%)	5(25%)	13 (16.3%)
	교수	6(30%)	6(30%)	2(10%)	2(10%)	16 (20.0%)
	연구원	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(5%)	1 (1.3%)
	기타	2(10%)	1(5%)	4(20%)	5(25%)	12 (15.0%)
	재활 업무 경력	1년미만	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0
1년 - 5년미만	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(10%)	2	(2.5%)
5년이상 10년미만	4(20%)	1(5%)	1(5%)	4(20%)	10	(12.5%)
10년이상	16(80%)	19(95%)	19(95%)	14 (70%)	68	(85.0%)

## 다. 1차 델파이 결과

현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용타당도를 알아보기 위한 델파이 조사결과를 4개 직무별로 제시하였다.

### 1) 청소원 직무

#### 가) 직업준비 기술요인

청소원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 <표 20>과 같이 작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다와, 구두 지시만으로 지시수용이 가능하다 지표를 제외한 나머지 지표는 CVR값이 모두 0.7이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.75이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

〈표 20〉 청소원 직무의 직업준비기술 요인 측정지표 타당도

평가항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	4.45	0.83	0.50	0.80	0.80
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	4.35	0.75	0.50	0.78	0.70
	자기관리가 가능하다.	4.10	1.02	0.50	0.75	0.80
	개인소지품 관리가 가능하다.	3.95	0.89	0.38	0.81	0.60
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	4.60	0.68	0.50	0.80	0.80
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.60	0.60	0.50	0.80	0.90
	작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.75	0.91	0.50	0.75	0.30
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	4.50	0.83	0.50	0.80	0.80
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	3.80	0.83	0.50	0.75	0.30
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	4.15	0.75	0.50	0.75	0.80
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	4.40	0.60	0.50	0.75	0.90
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	4.35	0.81	0.50	0.78	0.80
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.20	0.83	0.50	0.75	0.70
업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	4.45	0.60	0.50	0.78	0.90	

청소원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 〈표 21〉과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 21〉 청소원 직무준비 기술요인 추가의견

평가항목	측정지표	의견
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	- 단순히 연락이 아니라 스케줄 조정 추가(지침으로 반영)
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	- 넓은 범위 및 다수의 근로장소를 고려하여 지정된 장소로 출, 퇴근 수정(반영)
	자기관리가 가능하다.	- 개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장 등 예시추가(반영)
	개인소지품 관리가 가능하다.	- 핸드폰, 지갑, 손가방 등의 개인소지품(반영)
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	-
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	-
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	타당도 낮음



평가항목	측정지표	의견
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	- 작업규칙, 주의사항 추가(반영)
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	타당도 낮음
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	-
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	-
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	- 작업시작 전 작업위치 대기 및 주변정리 등의 작업준비가 가능하다(반영)
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	-
	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	- 작업순서 변화나 업무전환 등 업무상황에 맞는 대처가 가능하다(반영)
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인위생과 관련된 내용 추가(반영)</li> <li>- 현장 상황에 맞게 작업순서를 다시 정할 수 있는지, 업무전환 시 훈련과 교육을 통해 가능한지 여부 확인 문항 추가(반영)</li> <li>- 수개념, 금전개념 등의 인지기술 확인 추가(미 반영)</li> <li>- 직장 내 건강과 안전한 작업 조건 인식, 직장 내 작업 규칙 이해 등에 대한 문항 추가(반영)</li> <li>- 작업 전 작업에 필요한 적절한 옷차림(앞치마, 장갑, 위생모자, 고무장화 등)을 스스로 할 수 있는지 여부 추가(반영)</li> <li>- 과업 개시 전 주의사항에 유념할 수 있다(반영)</li> <li>- (기타) 본 설문지에 청소원 수행 직무부터 제시되어 있습니다. 한국직업사전 통합본 5판(2020)을 참고하여 청소원의 직무 개요, 즉 '청소원은 사무실, 공공건물, 아파트 등에서 건물 내외부를 청소한다'를 먼저 제시한 후 수행 직무를 제시한다면 청소원의 과업 범위가 보다 명확하게 나타날 것으로 여겨집니다. 본 설문에서는 주요 과업으로 비질, 쓰레기통, 걸레질, 화장실 청소를 제시하고 있는데 직무 개요에 제시한 장면 별로 구분하여 검토한다면 혹은 과업 범위에서 누락될 수 있는 부분을 추가로 파악할 수 있을 듯 합니다.</li> </ul>	

## 나) 사회기술요인

청소원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 사회기술요인의 경우 <표 22>와 같이 모든 지표의 CVR값이 0.7이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.75 이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 22> 청소원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도

평가항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업준비기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	4.30	0.66	0.50	0.75	0.80
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다	4.25	0.91	0.50	0.78	0.60

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	4.65	0.59	0.50	0.80	0.90
	정확한 정보전달이 가능하다.	4.30	0.66	0.50	0.75	0.80
	타인에게 방해로 주는 행동을 하지 않는다.	4.30	0.73	0.50	0.75	0.70
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	4.30	0.66	0.50	0.75	0.80

청소원 직무의 사회기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 <표 23>과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

<표 23> 청소원 사회기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
사회 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	- 자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다(반영)
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	-
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	- 일상적 일과 작업에 대한 상호작용과 필요한 경우 동료나 상사에게 도움요청이 가능하다(반영)
	정확한 정보전달이 가능하다.	- 작업지시나 직익에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다(반영)
	타인에게 방해로 주는 행동을 하지 않는다.	- 작업상황에서 타인에게 방해로 주는 행동을 하지 않는다(반영)
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	-
추가 의견	- 직무보고에 대한 내용 추가	

#### 다) 직무수행 기술요인

청소원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 <표 24>와 같이 모든 지표의 CVR값이 0.7이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.75이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.



〈표 24〉 청소원 직무의 직무수행 기술 요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비할 수 있다	4.65	0.59	0.50	0.80	0.90
	청소를 깨끗하게 할 수 있다	4.45	1.00	0.50	0.80	0.80
	락스나 세정제 사용이 가능하다.	4.20	0.95	0.50	0.75	0.70
	유리창 세정이 가능하다.	4.55	0.60	0.50	0.80	0.90
	물걸레를 세척하고 물기제거가 가능하다.	4.65	0.49	0.50	0.80	1.00
	업소용 청소기 사용이 가능하다.	4.55	0.69	0.50	0.80	0.80
	청소대상 용기의 오염물 제거가 가능하다.	4.45	0.60	0.50	0.78	0.90
	쓰레기 분리수거가 가능하다.	4.50	0.76	0.50	0.80	0.70

청소원 직무의 직무수행 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견도 〈표 25〉와 같이 추가 지표보이는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 25〉 청소원 직업준비 기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
직무 수행 기술 요인	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비할 수 있다	- 청소도구를 준비하고 청소 후 정리가 가능하다(반영)
	청소를 깨끗하게 할 수 있다	- 마지막 문항으로 이동하여 청소를 작업지시에 맞게 깨끗하게 할 수 있다(반영)
	락스나 세정제 사용이 가능하다.	- 청소용도에 맞는 락스나 세정제 사용이 가능하다(반영)
	유리창 세정이 가능하다.	
	물걸레를 세척하고 물기제거가 가능하다.	
	업소용 청소기 사용이 가능하다.	- 청소장소나 용도에 따른 청소기나 전기 기기를 안전수칙에 따라 사용이 가능하다(반영)
	청소대상 용기의 오염물 제거가 가능하다.	- 청소대상의 각종 오염물 제거가 가능하다(반영)
쓰레기 분리수거가 가능하다.	- 작업지시에 따른 쓰레기 분리수거가 가능하다(반영)	
추가 의견		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청소 도구 등 전기 기기를 안전수칙에 따라 작업할 수 있다 항목 추가(반영)</li> <li>- 세척약품 또는 오염물질이 신체 부위 직접 닿았을 경우 세척이 가능하다(자체 평가에서 반영유도)</li> <li>- 바닥 광택기 사용, 작업 전 습식, 건식 청소기 분리 등 높은 수준의 과업에 대한 가능여부 평가(자체 평가에서 반영유도)</li> <li>- 지시적인 행동사항 외에 독립적으로 청소를 수행할 수 있는지에 대한 평가 항목 추가(평가척도에서 반영)</li> <li>- 청소 도구를 정리하거나 그 외의 물건들을 제자리에 두는 등 청소 후 점검의 문항 반영도 필요(반영)</li> <li>- 분리 수거된 쓰레기를 분리수거하는 장소에 바르게 버릴 수 있는 지 여부 평가 항목 추가(반영)</li> <li>- 청소 순서에 맞게 수행할 수 있는지 여부 평가(평가척도에서 반영)</li> </ul>

평가 항목	측정지표	의견
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청소 항목 체크리스트에 바르게 체크 할 수 있는지 여부(평가척도에서 반영)</li> <li>- 여러 유형의 청소직무를 이해할 수 있는가에 대한 세부 평가내용 추가(평가척도에서 반영)</li> <li>- 직무수행기술 평가내용이 좀 더 다양하고 세분화되길 희망(현장평가용 체크리스트라는 점을 고려)</li> </ul>	

## 2) 채소 및 특용작물재배원 직무

### 가) 직업준비 기술요인

채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 <표 26>과 같이 작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다와 구두 지시만으로 지시수용이 가능하다, 주위환경에 신경쓰지 않고 작업집중이 가능하다 지표를 제외한 나머지 지표는 CVR값이 모두 0.5이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.6이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 26> 채소 및 특용작물재배원 직무의 직업준비기술 요인 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	4.25	0.79	0.50	0.75	0.80
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	4.20	0.70	0.50	0.75	0.70
	자기관리가 가능하다.	4.20	0.83	0.50	0.75	0.70
	개인소지품 관리가 가능하다.	4.00	0.73	0.75	0.63	0.50
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	4.45	0.69	0.50	0.80	0.80
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.45	0.60	0.50	0.78	0.90
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.70	0.73	0.50	0.75	0.30
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	3.90	0.91	0.75	0.63	0.50
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	3.90	0.85	0.88	0.56	0.40
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	4.10	0.64	0.38	0.81	0.70
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	3.95	0.89	1.00	0.50	0.40
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	4.05	0.89	0.88	0.56	0.50
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.05	0.89	0.88	0.56	0.50
	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	4.10	0.72	0.50	0.75	0.60



채소 및 특용작물재배원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 <표 27>과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

**<표 27> 채소 및 특용작물재배원 직무준비 기술요인 추가의견**

평가 항목	측정지표	의견
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	- 단순히 연락이 아니라 스케줄 조정 추가(지침으로 반영)
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	- 넓은 범위 및 다수의 근로 장소를 고려하여 지정된 장소로 출, 퇴근 수정(반영)
	자기관리가 가능하다.	- 개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장 등 예시추가(반영)
	개인소지품 관리가 가능하다.	- 핸드폰, 지갑, 손가방 등의 개인소지품(반영)
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	-
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	-
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	타당도 낮음
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	- 작업규칙, 주의사항 등을 스스로 준수한다(반영)
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	타당도 낮음 - 구두지시로 작업지시를 이해할 수 있다(반영)
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	-
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	-
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	- 작업시작 전 작업위치 대기 및 주변정리 등의 작업준비가 가능하다(반영)
작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	-	
업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	- 작업순서 변화나 업무전환 등 업무상황에 맞는 대처가 가능하다(반영)	
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지시수용에 대한 부분에서 이용장애인의 이해력 난이도 차이가 나타날 수 있어, 지시하기, 설명에 대한 부분이 부가 설명 필요(평가지침에서 반영)</li> <li>- 직업준비 기술의 '작업시작 전 작업준비를 할 수 있다'와 직무수행기술의 '작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비할 수 있다'와 유사(차이를 평가지침에 반영)</li> <li>- 교사의 모델링에 따른 지시수용이 가능하다(평가지침에서 반영)</li> <li>- 색상구분, 수세기 등에 대한 평가(직업준비기술에 반영)</li> <li>- 평가내용이 다른 항목에 비해 상대적으로 많은듯함. 3개 평가항목의 평가내용수가 비슷한 것이 타당해 보임(가중치가 있음으로 의미 없음)</li> <li>- 작업에 필요한 근력도 중요하지만 소근육과 대근육으로 분리해서 조사하는 방법도 좋을 것 같다(평가지침에서 반영)</li> <li>- 천재지변(천둥번개, 소나기, 폭설 등)에 따른 위기 상황 대처 및 환경에 따른 신체적 증상 자각 능력과 표현 가능여부 평가(직업준비기술에 반영)</li> <li>- 전염성질환 및 간질, 자해 등 이상행동은 없는가(평가지침에서 반영)</li> <li>- (기타) 본 설문지에 채소 및 특용작물 재배원 수행 직무부터 제시되어 있습니다. 한국직업사전 통합본 5편(2020)을 참고하여 채소 및 특용작물 재배원의 직무 개요, 즉 '채소 및 특용작물'</li> </ul>	

평가 항목	측정지표	의견
	재배원은 배추, 상추, 썩갓 등 채소 작물과 특용 작물을 재배, 수확한대를 제시하고, 이중 채소 작물 재배원과 특용 작물 재배자의 직무 개요를 각각 다시 찾아 구분하여 제시한다면 과업 범위에서 누락될 수 있는 부분을 추가로 파악할 수 있을 듯 합니다.	

## 나) 사회기술요인

채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 사회기술요인의 경우 <표 28>과 같이 출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다 지표의 CVR값이 0.40으로 조금 낮고 나머지 지표들은 0.5이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.6이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 28> 채소 및 특용작물재배원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	4.20	0.83	0.50	0.75	0.60
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	3.90	0.97	1.00	0.50	0.40
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	4.35	0.67	0.50	0.75	0.80
	정확한 정보전달이 가능하다.	4.00	0.73	0.75	0.63	0.50
	타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	4.15	0.81	0.88	0.56	0.50
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	4.35	0.75	0.50	0.78	0.70

채소 및 특용작물재배원 직무의 사회기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 <표 29>와 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

<표 29> 채소 및 특용작물재배원 사회기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
사회 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	- 자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다(반영)
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	-
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	- 일상적 일과 작업에 대한 상호작용과 필요한 경우 동료나 상사에게 도움요청이 가능하다 (반영)



평가 항목	측정지표	의견
	정확한 정보전달이 가능하다.	- 작업지시나 직의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다(반영)
	타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	- 작업상황에서 타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다(반영)
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	- 잘못 지적시 수용 및 수정이 가능하다(반영)
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상사나 동료들의 상호작용 범위를 명확히 하며, 돌발상황 등에 동료와의 협조 요청 기능여부 평가 필요</li> <li>- 안전관리를 할 수 있다</li> <li>- 사회행동의 영역이지만 출퇴근시 인사를 나누는 것도 중요한 부분이지만 동료를 격려하는 행동을 나타낸다. 등의 내용으로 조정 검토</li> </ul>	

#### 다) 직무수행 기술요인

채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 <표 30>과 같이 모든 지표의 CVR값이 0.5이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.5이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 30> 채소 및 특용작물재배원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비할 수 있다.	4.35	0.75	0.50	0.78	0.70
	4-8kg 물건을 이동하는 가벼운 작업을 수행할 수 있다.	4.60	0.68	0.50	0.80	0.80
	파종이나 옮겨심기가 가능하다.	4.55	0.60	0.50	0.80	0.90
	비료나 농약 살포가 가능하다.	4.10	0.85	0.50	0.75	0.60
	제조작업이 가능하다.	4.10	1.07	0.88	0.56	0.50
	수확물에 대한 상태변별과 선별이 가능하다.	4.55	0.60	0.50	0.80	0.90
	정해진 양의 용기담기가 가능하다.	4.55	0.60	0.50	0.80	0.90
	라벨작업과 박스포장이 가능하다.	4.60	0.50	0.50	0.80	1.00

채소 및 특용작물재배원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견도 <표 31>과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 31〉 채소 및 특용작물재배원 직업준비 기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
직업 준비 기술 요인	작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비할 수 있다.	- 작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비하고 사용 후 정리할 수 있다(반영)
	4-8kg 물건을 이동하는 가벼운 작업을 수행할 수 있다.	-
	파종이나 옮겨심기가 가능하다.	-
	비료나 농약 살포가 가능하다.	- 비료나 농약 등의 구분하여 살포가 가능하다(반영)
	제조작업이 가능하다.	- 작물과 잡초를 구분하여 작업이 가능하다(반영)
	수확물에 대한 상태변별과 선별이 가능하다.	-
	정해진 양의 용기담기가 가능하다.	- 정해진 양이나 수의 용기담기가 가능하다(반영)
추가 의견	라벨작업과 박스포장이 가능하다.	- 라벨작업이나 박스포장 등의 작업이 가능하다(반영)
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 수확능력에 대한 평가가 필요 → 작물의 수확방법 및 출하장소까지의 적절한 이동에 대한 평가(자체 평가에 반영)</li> <li>- 가벼운 작업 뿐 아니라 무거운 작업(20kg 이상)에 대한 평가 필요(자체 평가에 반영)</li> <li>- '정해진 양의 용기담기가 가능하다.' (자체 평가에 반영)</li> <li>- 물건이동에 대한 문항은 수행여부확인도 중요하지만 빈도수 또는 시간에 대한 부분도 함께 평가 필요</li> <li>- 수확 작물의 명칭과 특성에 대한 이해 여부 평가</li> <li>- 특용 작물의 경우, 차기 연도 활용을 위하여 종자를 저장하기 등도 검토(자체평가에 반영)</li> <li>- 파종, 가식, 아주심기가 가능하다(자체평가에 반영).</li> <li>- 비료(또는 농약)를 선별, 살포, 용해, 장비를 활용한 공급 등 비료 사용법에 가능여부 할 수 있다.</li> <li>- 고글, 마스크, 장갑, 방제복을 준비하고 착용할 수 있다.</li> <li>- 농기구와 도구를 청소, 정리할 수 있다</li> <li>- 수레에 물건을 싣고 이동할 수 있다.</li> <li>- 관수시설 등을 이용한 정해진 시간에 작물에게 물을 줄 수 있다(자체평가에 반영)</li> <li>- 기계 등을 사용한 잡초 등 제거와 이에 대한 운반 및 마무리 등의 작업이 가능하다(자체평가에 반영)</li> <li>- 1시간 정도의 꾸준한 작업속도 유지가 가능하다(평가지침에 반영).</li> </ul>	

### 3) 사무보조원 직무

#### 가) 직업준비 기술요인

사무보조원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 〈표 32〉와 같이 개인 소지품 관리가 가능하다, 근무시간 내 입식 및 좌식 작업수행이 가능하다, 작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다와, 구두 지시만으로 지시수용이 가능하다, 주위환경에 신경쓰지 않고 작업집중이 가능하다 지표를 제외한 나머지 지표는 CVR값이 모두 0.6이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로



나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.75이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

〈표 32〉 사무보조원 직무의 직업준비기술 요인 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	4.65	0.59	0.5	0.80	0.90
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	4.30	0.73	0.5	0.75	0.70
	자기관리가 가능하다.	4.50	0.51	0.5	0.78	1.00
	개인소지품 관리가 가능하다.	3.65	0.75	0.5	0.75	0.20
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	3.95	0.83	1	0.50	0.30
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.15	0.75	0.5	0.75	0.60
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.80	0.77	0.5	0.75	0.40
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	4.50	0.83	0.5	0.80	0.80
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	4.15	0.88	1	0.50	0.40
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	4.30	0.73	0.5	0.75	0.70
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	4.50	0.61	0.5	0.80	0.90
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	4.25	0.79	0.5	0.75	0.60
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.25	0.79	0.5	0.75	0.60
	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	4.65	0.59	0.5	0.80	0.90

사무보조원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 〈표 33〉과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 33〉 채소 및 특용작물재배원 직무준비 기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	- 단순히 연락이 아니라 스케줄 조정 추가(지침으로 반영)
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	- 넓은 범위 및 다수의 근로 장소를 고려하여 지정된 장소로 출, 퇴근 수정(반영)
	자기관리가 가능하다.	- 개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장 등 예시추가(반영)
	개인소지품 관리가 가능하다.	- 핸드폰, 지갑, 손가방 등의 개인소지품(반영)
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행	-

평가 항목	측정지표	의견
	이 가능하다.	
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	-
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	타당도 낮음
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	- 작업규칙, 주의사항 등을 스스로 준수한다(반영)
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	타당도 낮음 - 구두지시로 작업지시를 이해할 수 있다(반영)
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	-
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	-
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	- 작업시작 전 작업위치 대기 및 주변정리 등의 작업준비가 가능하다(반영)
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	-
	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	- 작업순서 변화나 업무전환 등 업무상황에 맞는 대처가 가능하다(반영)
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자기관리 중에 한 영역(구체적으로)을 해주면 더 좋지 않을까요?</li> <li>- 개인 휴가 사용과 시간 외 근무 및 휴일 근무의 가능 여부(평가지침에서 반영)</li> <li>- 직장 분위기 및 환경에 적합한 복장 가능 여부(반영)</li> </ul>	

## 나) 사회기술요인

사무보조원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 사회기술요인의 경우 <표 34>와 같이 출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다 지표의 CVR값이 0.40으로 조금 낮고 나머지 지표들은 0.7이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.7이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 34> 사무보조원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	4.55	0.51	0.50	0.80	1.00
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	3.95	0.89	1.00	0.50	0.40
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	4.40	0.75	0.50	0.80	0.70
	정확한 정보전달이 가능하다.	4.40	0.88	0.50	0.80	0.70
	타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	4.15	0.59	0.38	0.81	0.80
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	4.45	0.51	0.50	0.75	1.00



사무보조원 직무의 사회기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 <표 35>와 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 35〉 사무보조원 사회기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
사회 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	- 자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다(반영)
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	-
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	- 일상적 일과 작업에 대한 상호작용과 필요한 경우 동료나 상사에게 도움요청이 가능하다(반영)
	정확한 정보전달이 가능하다.	- 작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다(반영)
	타인에게 방해로 주는 행동을 하지 않는다.	- 작업상황에서 타인에게 방해로 주는 행동을 하지 않는다(반영)
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	- 잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는다(반영)
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업에 필요한 도움이 필요할시 상사나 동료에게 요청한다.(반영)</li> <li>- 직장 내에서 정해진 규정 또는 규칙, 문화 등을 이해하고 준수하거나 대응할 수 있는가에 대한 평가 추가(자체평가 반영)</li> <li>- 정보통신기기를 활용한 의사소통이 가능한가에 대한 평가(자체평가에서 반영)</li> <li>- 질의에 대한 적절한 응답이 가능한가 여부(평가지침에서 반영)</li> </ul>	

#### 다) 직무수행 기술요인

사무보조원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 <표 36>과 같이 모든 지표의 CVR값이 0.5이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.6이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

〈표 36〉 사무보조원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	복사크기에 맞는 복사를 할 수 있다	4.50	0.61	0.50	0.80	0.90
	스캔 문서/사진에 맞는 스캔을 하고 저장 작업을 수행할 수 있다	4.40	0.60	0.50	0.75	0.90
	팩스 대상 기관에 필요한 팩스를 보내고 확인하는 업무수행이 가능하다	4.50	0.51	0.50	0.78	1.00
	사무실 전화 수신과 메모가 가능하다.	4.60	0.68	0.50	0.80	0.80

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
	사무용 전화 당겨 받기와 연결이 가능하다.	4.30	0.73	0.50	0.75	0.70
	사무실 내방 고객에 대한 응대가 가능하다.	4.20	0.89	0.50	0.75	0.60
	고객에 대한 필요서류 작성과 해당부서 안내가 가능하다.	4.20	1.01	0.50	0.78	0.60
	이메일 수, 발신과 확인이 가능하다.	3.95	0.83	0.75	0.63	0.50

사무보조원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견도 <표 37>과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

<표 37> 사무보조원 직업준비 기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
직업 준비 기술 요인	복사크기에 맞는 복사를 할 수 있다	- 복사크기뿐만 아니라 정확한 양의 복사 등 적절하게 복사기를 사용 할 수 있다
	스캔 문서/사진에 맞는 스캔을 하고 저장 작업을 수행할 수 있다	-
	팩스 대상 기관에 필요한 팩스를 보내고 확인하는 업무수행이 가능하다	-
	사무실 전화 수신과 메모가 가능하다.	-
	사무용 전화 당겨 받기와 연결이 가능하다.	-
	사무실 내방 고객에 대한 응대가 가능하다.	-
	고객에 대한 필요서류 작성과 해당부서 안내가 가능하다.	- 고객에 대한 필요서류 작성이나 해당부서 안내가 가능하다(반영)
	이메일 수, 발신과 확인이 가능하다.	- 컴퓨터를 활용 문서작업이나 이메일 수, 발신과 확인이 가능하다(반영)
추가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업문서를 용도에 맞게 분류하고 정리가 가능하다.(자체평가에 반영)</li> <li>- 컴퓨터 활용, 문서 워드 작업능력 추가(반영)</li> <li>- 문서의 편철과 종류에 따라 정리가 가능하다.(자체평가에 반영)</li> <li>- 작업장(사무실) 정리정돈(청소)이 가능하다(자체평가에 반영)</li> <li>- 필요한 비품 등을 결제수단을 이용하여 구매가 가능한지 평가 추가(자체평가에 반영)</li> <li>- 사무보조원의 경우 기본업무를 두고 특정업무를 추가, 제외할 수 있어 이 부분은 당사자의 강점을 토대로 조정 가능할 것임</li> </ul>	



#### 4) 대중악기 연주자 및 합창단원 직무

##### 가) 직업준비 기술요인

대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 <표 38>과 같이 작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다와 새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다, 주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다, 업무상황에 맞는 대처가 가능하다 지표를 제외한 나머지 지표는 CVR값이 모두 0.6이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.75이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 38> 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직업준비기술 요인 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	4.50	0.69	0.50	0.80	0.80
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	4.05	0.83	0.50	0.75	0.60
	자기관리가 가능하다.	4.20	0.77	0.50	0.75	0.60
	개인소지품 관리가 가능하다.	4.30	0.73	0.50	0.75	0.70
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	4.15	0.67	0.50	0.75	0.70
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.05	0.69	0.38	0.81	0.60
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.95	0.76	0.88	0.56	0.40
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	4.25	0.55	0.50	0.75	0.90
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	4.00	0.73	0.00	1.00	0.70
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	3.90	0.72	0.50	0.75	0.40
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	3.75	1.02	0.88	0.56	0.30
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	3.95	0.76	0.00	1.00	0.60
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.00	0.79	0.38	0.81	0.60
	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	4.00	0.97	1.00	0.50	0.30

대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 <표 39>와 같이 자체평가에서 반영하는 것이 적절하며 내용상의 표현 수정은 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 39〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직무준비 기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	- 단순히 연락이 아니라 스케줄 조정 추가(지침으로 반영)
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 출·퇴근이 가능하다.	- 넓은 범위 및 다수의 근로 장소를 고려하여 지정된 장소로 출, 퇴근 수정(반영)
	자기관리가 가능하다.	- 개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 예시추가(반영)
	개인소지품 관리가 가능하다.	- 핸드폰, 지갑, 손가방, 개인작업도구(악기) 등의 개인소지품(반영)
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	-
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	-
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	타당도 낮음
	작업시간과 휴게시간을 준수한다.	- 작업규칙, 주의사항 등을 스스로 준수한다(반영)
	구두 지시만으로 지시수용이 가능하다.	타당도 낮음 - 구두지시로 작업지시를 이해할 수 있다(반영)
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	-
	주위환경에 신경 쓰지 않고 작업집중이 가능하다.	- 작업 이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 작업집중이 가능하다(반영)
	작업시작 전 작업준비를 할 수 있다.	- 작업시작 전 작업위치 대기 및 주변정리 등의 작업준비가 가능하다(반영)
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	-
추가 의견	업무상황에 맞는 대처가 가능하다.	- 작업순서 변화나 업무전환 등 업무상황에 맞는 대처가 가능하다(반영)
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업에 대한 이해정도' 평가항목의 추가(직무수행기술 반영)</li> <li>- 직무수행을 위한 공간, 기관의 고용형태라든지, 악기(소품)을 위한 단원들의 공간과 주당 평균 연습과 공연시행 시간, 그룹의 구성, 연령대와 같은 다양한 요소에 따라 직업 준비기술의 차이가 있을 것으로 생각됨(자체평가에 반영)</li> <li>- '개별화된 지원이 없어도 업무 수행이 가능하다.' 항목 추가 검토(자체평가에 반영)</li> <li>- 공연활동이 위주인 연주 및 합창 직업준비기술에서 자기관리가 매우 중요한 요소로 세분화된 평가 항목 구성 필요(이미지 관리 등)</li> <li>- 작업종료 후 퇴근준비의 범위를 정하여 직무관련 요인의 '연주합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다' 라는 항목과 중복되지 않는 평가가 필요(반영)</li> <li>- 작업시간과 휴게시간을 준수함과 동시에 작업시간과 휴게시간의 구분이 가능한지에 대한 평가(자체평가에 반영)</li> <li>- 최근 악기연주 또한 재택고용으로도 근무하고 있는 추세를 반영해 고용형태에 따라 출퇴근 항목 등 평가항목 수정이 필요함(자체평가에 반영)</li> </ul>	



## 나) 사회기술요인

대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 사회기술요인의 경우 <표 40>과 같이 정확한 정보전달이 가능하다, 타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다 지표의 CVR값이 0.30으로 낮고 나머지 지표들은 0.7이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.75이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 40> 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 사회기술 요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
사회 행동 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	4.35	0.88	0.50	0.80	0.70
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	4.40	0.75	0.50	0.80	0.70
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	4.45	0.69	0.50	0.80	0.80
	정확한 정보전달이 가능하다.	4.05	1.00	1.00	0.50	0.30
	타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	3.80	0.95	0.88	0.56	0.30
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	4.10	0.79	0.50	0.75	0.70

대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 사회기술요인에 대한 전문가들의 추가의견은 <표 41>과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

<표 41> 대중악기 연주자 및 합창단원 사회기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
사회 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 올바른 방법으로 표현 가능하다	- 자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다(반영)
	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	-
	상사나 동료들과 상호작용이 가능하다.	- 일상적 일과 작업에 대한 협력이나 상호작용과 필요한 경우 동료나 관리자에게 도움요청이 가능하다(반영)
	정확한 정보전달이 가능하다.	- 작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다(반영)
	타인에게 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	- 작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해하는 행동을 하지 않는다(반영)
	잘못 지적 시 수용이 가능하다.	- 잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는다(반영)
추가 의견	- 부주의력(주의 집중, 경청, 임무수행 등) 과 과잉행동 & 충동성(착석의 어려움, 쫓기는 듯한 행동, 성급한 행동 등)에 대한 평가(반영)	

평가 항목	측정지표	의견
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상호작용 항목에 협력, 의사소통 등을 포함할 수 있는지 그렇지 않다면 별도의 항목 추가(반영)</li> <li>- 사회행동기술에서 영역을 공연연습활동영역(단원과의 관계, 자기 의견 표현, 지시 수용 등)과 공연활동 영역(관객과의 관계, 무대 매너 등) 으로 구분 필요(자체평가에 반영)</li> <li>- 사회행동이므로, 연주 전, 연주 중, 연주 후에 발생할 수 있는 상황에서 필요한 사회행동이 있으면 추가하면 좋을 것임(예, 연주참여(관객포함), 지휘자 등과의 상호작용 등과 같은 것을 예로 들 수 있음)(자체평가에 반영)</li> <li>- 사회행동 기술도 재택고용의 형태를 고려할 필요가 있으며 이러한 부분을 고려할 때 직업준비 기술과 사회행동기술이 직무수행기술과 같은 영향을 미치지 않도록 기중치 부여 등, 차별화가 필요할 것으로 보임(반영)</li> </ul>	

## 다) 직무수행 기술요인

대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 <표 42>와 같이 연주나 합창의 리듬에 따라 감정 표현을 할 수 있다와 메이크업과 의상을 스스로 할 수 있다를 제외한 모든 지표의 CVR값이 0.6이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 이 지표의 의견 수렴도도 모두 0.5 이하이며 응답자의 합의도도 모두 0.6이상으로 의견의 합의수준이 높은 것으로 나타났다.

<표 42> 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과				
		평균	표준편차	수렴도	합의도	CVR
직무 수행 기술	악보 읽기가 가능하다(연주곡의 녹음 포함).	4.20	0.95	0.88	0.61	0.50
	연주나 합창의 리듬에 따른 감정 표현을 할 수 있다.	3.90	1.02	1.00	0.50	0.40
	연주나 합창을 위한 지시에 따른 파트별 연습이 가능하다.	4.25	0.91	0.50	0.78	0.60
	지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다.	4.35	0.88	0.50	0.80	0.70
	연주나 합창을 위한 리듬 순서를 이해하고 연주가 가능하다.	4.25	1.02	0.50	0.78	0.70
	메이크업과 의상을 스스로 할 수 있다.	3.10	0.85	0.38	0.75	-0.50
	연주나 합창단원으로서 자신의 연주를 조화롭게 수행할 수 있다.	4.25	0.85	0.50	0.75	0.70
	연주나 합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다.	4.05	1.00	0.50	0.75	0.60



대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직업준비 기술요인에 대한 전문가들의 추가의견도 <표 43>과 같이 추가 지표보다는 내용상의 표현의 수정으로 연구진 회의를 통하여 반영되었다.

〈표 43〉 대중악기 연주자 및 합창단원 직업준비 기술요인 추가의견

평가 항목	측정지표	의견
직무 수행 기술 요인	악보 읽기가 가능하다(연주곡의 녹음 포함).	- 악보 읽기나 듣고 따라 연주하거나 외우기가 가능하다(반영)
	연주나 합창의 리듬에 따른 감정 표현을 할 수 있다.	- 연주나 합창 음악의 분위기를 이해하고 표현할 수 있다(반영)
	연주나 합창을 위한 지시에 따른 파트별 연습이 가능하다.	-
	지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다.	- 지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다.
	연주나 합창을 위한 리듬 순서를 이해하고 연주가 가능하다.	- 연주나 합창에서 자신의 순서를 알고 연주할 수 있다(반영)
	메이크업과 의상을 스스로 할 수 있다.	- 메이크업과 의상을 스스로 준비 할 수 있다(반영)
	연주나 합창단원으로서 자신의 연주를 조화롭게 수행할 수 있다.	-
	연주나 합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다.	-
추가 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 수행에 있어서 수동적인 평가내용과 더불어 능동적인 부분도 표현되면 좋을 것임(평가지침에서 반영)</li> <li>- 합창과 연주에 중요한 음악적 기능의 부분은 언어적 지시나 표현을 하지 않아도 스스로 즉흥연주를 하는 능동적인 평가도 고려해 볼 수 있음</li> <li>- '악보관리를 스스로 할 수 있다.' 항목 추가(자체평가에서 반영)</li> <li>- 1. 다른 사람 소리 듣기 가능여부 2. 박자세기 가능 여부 3. 본인 음정 유지하며 연주 가능여부(평가지침에서 반영)</li> <li>- 연주 및 합창 기초적 영역(악보읽기, 리듬알기, 감정표현 등), 공연연습영역(파트별연습, 지휘자 지시 이해, 연주를 조화롭게 수행 등) 공연영역(무대매너, 메이크업 및 의상, 악기 및 합창 소품 관리 등)으로 나누어 평가</li> <li>- 연주나 합창이 대체적으로 최소 15분~3,40분을 무대위에서 수행해야 하므로, 체력이나 지구력과 같은 것도 직무수행기술에 포함 되면 좋을 것 같음.</li> <li>- 실질적인 합창기술 수행과 관련한 내용으로 문항 구성</li> </ul>	

## 5) 구성요인의 1차 AHP 결과(중요도)

청소원, 채소 및 특용작물재배원, 사무보조원, 대중악기 연주자 및 합창단원의 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인의 상대적 중요도를 알아보기 위하여 델파이 조사와 함께 실시한 AHP분석은 먼저, 일관성 비율(CR<0.2) 기준을 초과하는 응답을 제외하여, 사무보조원 및 청소원은 15명, 대중악기 연주자 및 합창단은 13명, 채소 및 특용작물재배원은 14명의 데이터가 중요도 및 우선순위 분석에 사용되었다.

분석 결과 모든 직무에서 현장평가 요인 중 직무관련 요인이 중요도 및 우선순위가 가장 높게 부여되었다. 그러나 다음 2순위와 3순위에서는 직무별로 차이가 나타나는데 현장평가를 위한 체크리스트 비중을 100%라 할 때 <표 44>와 같이 청소원과 채소 및 특용작물재배원의 직무관련 기술요인이 50%, 직업준비기술요인이 37%, 사회행동 기술요인이 13%로 동일하게 나타났으며 사무보조원의 경우는 직무관련 기술요인이 58%, 사회행동기술 요인이 21%, 직업준비 기술요인이 21%이며 대중악기 연주자 및 합창단원의 경우는 직무관련 기술요인이 54%, 사회행동기술 요인이 26%, 직업준비기술 요인이 21%로 나타났다.

<표 44> 직무별 현장평가 구성요인의 상대적 중요도

현장평가 요인	청소원 (N=15)		채소 및 특용작물재배원 (N=14)		사무보조원 (N=15)		대중악기 연주자 및 합창단 (N=13)	
	중요도 (가중치)	우선 순위	중요도 (가중치)	우선 순위	중요도 (가중치)	우선 순위	중요도 (가중치)	우선 순위
1. 직업준비요인	0.370	2	0.370	2	0.207	3	0.206	3
2. 사회행동기술요인	0.130	3	0.130	3	0.212	2	0.256	2
3. 직무관련 요인	0.500	1	0.500	1	0.581	1	0.539	1
CR	0.004		0.004		0.002		0.000	

## 라. 2차 델파이 결과

현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 1차 델파이 수정 내용을 반영한 내용타당도를 알아보기 위한 2차 델파이 조사결과를 4개 직무별로 제시하였다.

### 1) 청소원 직무

#### 가) 직업준비 기술요인

청소원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 14개 요인 중 1차에서 9개의 요인이 수정되어 조사한 결과 <표 45>와 같이 모든 요인의 CVR값이 모두 0.6이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 추가의견으로 작업 시 언제나 청결한 작업복, 안전화를 착용하며 깨끗이 관리 할 수 있다 문항의 추가의견이 있었으나 이 의견은 개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하도에 포함될 수 있을 것으로 판단하였다.



〈표 45〉 청소원 직무의 직업준비 기술요인 내용 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.	4.40	0.60	0.90
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.	4.25	0.79	0.60
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.	4.40	0.60	0.90
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.	4.15	0.75	0.60
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	4.15	0.67	0.70
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.50	0.69	0.80
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	4.00	0.73	0.70
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.	4.75	0.44	1.00
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.	4.40	0.60	0.90
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	4.50	0.61	0.90
	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다	4.20	0.62	0.80
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.	4.45	0.60	0.90
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.15	0.67	0.70
작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.	4.30	0.66	0.80	

### 나) 사회기술요인

청소원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 사회기술요인의 경우 〈표 46〉과 같이 6개 요인 중 1차 조사에서 4개 요인의 추가의견이 반영되어 수정되어 조사한 결과 출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다 요인을 제외한 모든 지표의 CVR값이 0.8 이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 0.4가 나온 지표도 1차 조사에서 수정이 없는 지표로 1차 조사 내용타당도가 0.6이라는 점을 고려하면 2차 조사 결과와 관계없이 내용타당도가 있는 것으로 분석된다.

〈표 46〉 청소원 직무의 사회기술요인 내용 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다	4.30	0.57	0.90
	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	4.10	0.85	0.40

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.	4.45	0.60	0.90
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.	4.55	0.51	1.00
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	4.35	0.67	0.80
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.	4.35	0.59	0.90

#### 다) 직무수행 기술요인

청소원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 1차 조사에서 자유지표를 제외한 8개 요인에서 5개가 수정되어 조사한 결과 <표 47>과 같이 모든 지표의 CVR값이 0.5이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 추가의견으로 청소대상별로 청소방법이 상이한 경우가 있으니(예: 카펫 청소기와 일반 청소기의 활용도가 다른 경우 등) 이를 고려할 필요가 있다는 의견도 제시되었으나 이 경우는 평가자가 이 체크리스트를 적용할 때 직무와 작업현장에 맞게끔 요인을 적용하면 될 것임으로 지침에 반영하기로 하였다.

<표 47> 청소원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비하고 청소 후 정리가 가능하다	4.50	0.69	0.80
	청소 용도에 맞게 락스나 세정제 사용이 가능하다.	4.55	0.51	1.00
	유리창 세정이 가능하다.	3.90	0.79	0.50
	물걸레를 세척하고 물기제거가 가능하다.	4.40	0.60	0.90
	청소장소나 용도에 맞는 청소기나 전기 기기를 안전수칙에 따라 사용이 가능하다.	4.55	0.51	1.00
	청소대상의 각종 오염물 제거가 가능하다.	4.35	0.81	0.80
	작업지시에 따른 쓰레기 분리수거가 가능하다.	4.40	0.60	0.90
	청소를 작업지시에 맞게 깨끗하게 하는 것이 가능하다	4.65	0.59	0.90

## 2) 채소 및 특용작물재배원 직무

### 가) 직업준비 기술요인

채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 2차 델파이 조사 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 1차 조사 결과 14개 요인 중 9개의 요인이 수정되



어 조사한 결과 <표 48>과 같이 작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다와 작업 이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다 요인 외 모든 요인의 CVR값이 모두 0.6이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 따라서 채용 및 특용작물재배원 직무의 직업준비기술 요인은 2개 요인을 제외한 12개 요인으로 구성하는 것이 타당한 것으로 나타났다.

<표 48> 채소 및 특용작물재배원 직무의 직업준비기술 요인 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.	4.35	0.67	0.80
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.	4.30	0.80	0.60
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.	4.20	0.77	0.60
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.	4.20	0.70	0.70
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	4.30	0.92	0.90
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.50	0.61	0.90
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.50	0.89	0.20
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.	4.30	0.66	0.80
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.	4.50	0.61	0.90
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	4.15	0.49	0.90
	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다	3.80	0.83	0.30
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.	4.10	0.64	0.70
작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.00	0.56	0.70	
작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.	4.15	0.67	0.70	

## 나) 사회기술요인

채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 중 사회기술 요인의 경우 <표 49>와 같이 6개 요인 중 1차 조사에서 4개 요인의 추가의견이 반영되어 수정되어 조사한 결과 출, 퇴근시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다 요인을 제외한 모든 지표의 CVR값이 0.6이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 0.3 나온 지표도 1차 조사에서 수정이 없는 지표로 1차 조사 내용타당도가 0.4라는 점을 고려하면 2차 조사 결과에서와 함께 이 지표는 내용타당도가 없는 것으로 분석된다.

〈표 49〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 사회기술요인 내용 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
사회 기술 요인	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현가능하다	4.20	0.70	0.70
	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	3.75	0.79	0.30
	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.	4.35	0.59	0.90
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.	4.45	0.60	0.90
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해로 주는 행동을 하지 않는다.	4.15	0.75	0.60
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.	4.30	0.66	0.80

다) 직무수행 기술요인

채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 1차 조사에서 자유지표를 제외한 8개 요인에서 5개가 수정되어 조사한 결과 〈표 50〉과 같이 모든 지표의 CVR값이 0.7이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 추가의견으로 농약 및 제조작업 시 안전수칙 인지 및 이행 기술에 대한 평가항목 추가의견도 제시되었으나 이 경우는 평가자가 이 체크리스트를 적용할 때 비료나 농약 등을 구분하여 살포가 가능하다 요인을 적용하면 될 것임으로 지침에 반영하기로 하였다.

〈표 50〉 채소 및 특용작물재배원 직무의 직무수행 기술 요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비하거나 사용 후 정리가 가능하다.	4.35	0.75	0.70
	4-8kg 물건을 이동하는 가벼운 작업을 수행할 수 있다.	4.60	0.68	0.80
	파종이나 옮겨심기가 가능하다.	4.55	0.60	0.90
	비료나 농약 등을 구분하여 살포가 가능하다.	4.10	0.85	0.60
	작물과 잡초를 구분하여 제조작업이 가능하다.	4.10	1.07	0.50
	수확물에 대한 상태변별과 선별이 가능하다.	4.55	0.60	0.90
	정해진 양이나 수의 용기담기가 가능하다.	4.55	0.60	0.90
	라벨작업이나 박스포장 등의 작업이 가능하다.	4.60	0.50	1.00



### 3) 사무보조원 직무

#### 가) 직업준비 기술요인

사무보조원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 2차 델파이 조사 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 1차 조사 결과 14개 요인 중 9개의 요인이 수정되어 조사한 결과 <표 51>과 같이 근무시간 내 입식 또는 좌식 작업수행이 가능하다는, 작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다 요인 외 모든 요인의 CVR값이 모두 0.6이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 이 두 요인 외에도 작업시간 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 직업준비요인과 작업종료 후 퇴근준비 요인도 0.4이하이나 1차 델파이에서 수정 없는 요인으로 1차 조사 시 0.6이상으로 나타났기 때문에 타당한 것으로 분석된다. 따라서 사무보조원 직무의 직업준비기술 요인은 2개 요인을 제외한 12개 요인으로 구성하는 것이 타당한 것으로 나타났다.

<표 51> 사무보조원 직무의 직업준비기술 요인 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.	4.55	0.51	1.00
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.	4.45	0.69	0.80
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.	4.30	0.57	0.90
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.	3.95	0.60	0.60
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	4.00	0.92	0.40
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	3.80	0.77	0.40
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.75	0.91	0.30
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.	4.75	0.44	1.00
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.	4.30	0.73	0.90
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	4.30	0.57	0.90
	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다	4.00	0.73	0.50
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 직업준비를 할 수 있다.	3.80	0.83	0.30
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	3.70	0.73	0.10
작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.	4.30	0.57	0.90	

## 나) 사회기술요인

사무보조원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 중 사회기술 요인의 경우 <표 52>와 같이 6개 요인 중 1차 조사에서 4개 요인의 추가의견이 반영되어 수정되어 조사한 결과 모든 지표의 CVR값이 0.6이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 추가 의견으로 휴게시간을 준수하여 개인적인 휴식을 취하거나 동료직원과 상호작용이 가능하디를 추가하자는 의견이 있었으나 이 요인은 관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다 요인에서 함께 확인하는 것으로 지침에 반영하기로 하였다.

<표 52> 사무보조원 직무의 사회기술요인 내용 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
사회 행동 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다	4.25	0.72	0.70
	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	4.05	0.69	0.60
	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.	4.65	0.49	1.00
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.	4.65	0.49	1.00
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	4.25	0.72	0.70
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.	4.35	0.49	1.00

## 다) 직무수행 기술요인

사무보조원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 1차 조사에서 자유지표를 제외한 8개 요인에서 2개가 수정되어 조사한 결과 <표 53>과 같이 모든 지표의 CVR값이 0.8이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 추가의견으로 불필요한 서류에 대한 문서파쇄가 가능하디와 컴퓨터를 활용한 문서작성 의견이 있었으나 문서파쇄는 자율문항에서 컴퓨터 활용 문서작성은 마지막 요인에서 다루고 있으므로 이를 구체화하여 지침에 반영하기로 하였다.



〈표 53〉 사무보조원 직무의 직무수행 기술 요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	복사크기뿐만 아니라 정확한 양의 복사 등 적절하게 복사를 할 수 있다	4.55	0.51	1.00
	스캔 문서/사진에 맞는 스캔을 하고 저장 작업을 수행할 수 있다	4.30	0.66	0.80
	팩스 대상 기관에 필요한 팩스를 보내고 확인하는 업무수행이 가능하다	4.50	0.69	0.80
	사무실 전화 수신과 메모가 가능하다.	4.55	0.51	1.00
	사무용 전화 당겨 받기와 연결이 가능하다.	4.40	0.68	0.80
	사무실 내방 고객에 대한 응대가 가능하다.	4.50	0.61	0.90
	고객에 대한 필요서류 작성이나 해당부서 안내가 가능하다.	4.35	0.67	0.80
컴퓨터를 활용한 문서작성이나 이메일 수, 발신과 확인이 가능하다.	4.25	0.72	0.70	

#### 4) 대중악기 연주자 및 합창단원 직무

##### 가) 직업준비 기술요인

대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 2차 델파이 조사 내용타당도의 직업준비 기술요인 경우는 1차 조사 결과 14개 요인 중 9개의 요인이 수정되어 조사한 결과 〈표 54〉와 같이 근무시간 내 입식 또는 좌식 작업수행이 가능하다는 작업 시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 요인 외 1차 델파이에서 수정 요청이 있는 모든 요인들의 CVR값이 모두 0.5이상으로 직업준비 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 이 두 요인외에도 0.4인 요인도 있으나 이 요인들은 1차 델파이에서 수정 없는 요인으로 1차 조사 시 0.6이상으로 나타났기 때문에 타당한 것으로 분석된다. 따라서 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직업준비기술 요인은 2개 요인을 제외한 12개 요인으로 구성하는 것이 타당한 것으로 나타났다. 추가의견으로 악기연주와 합창은 공연연습 및 공연으로 나누어 각각의 직업준비 기술이 필요하다는 의견이 있으나 이것은 대중악기 연주나 합창 직무에서 적용 시 이 상황을 반영하여 평가하면 될 것임으로 지침에서 구체화하기로 하였다.

〈표 54〉 대중악기 연주 및 합창단원 직무의 직업준비기술 요인 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.	4.20	1.06	0.60
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.	4.00	1.08	0.40
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.	4.15	0.75	0.60

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.	4.30	0.80	0.60
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업수행이 가능하다.	3.90	0.97	0.20
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	4.00	0.92	0.60
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	3.75	0.72	0.40
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.	4.35	0.67	0.80
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.	4.00	0.79	0.40
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	3.90	1.07	0.50
	작업외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다	3.85	0.81	0.40
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.	3.90	1.02	0.30
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	4.05	0.76	0.50
	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.	3.80	1.20	0.30

## 나) 사회기술요인

대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 중 사회기술 요인의 경우 (표 55)와 같이 6개 요인 중 1차 조사에서 4개 요인의 추가의견이 반영되어 수정되어 조사한 결과 모든 지표의 CVR값이 0.5이상으로 사회기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났다. 추가의견으로 합창이나 악기의 경우 지휘자와의 눈 맞춤이 되어야 하는 부분이 있어 평가내용 2번에 ‘인사와 눈 맞춤이 가능하다’로 수정하자는 의견과 관리자, 동료라는 용어보다는 악기연주 및 합창단에서 사용하는 용어 사용이 필요하다는 의견이 제시되었으나 이 부분은 평가지침에서 반영하기로 하였다.

〈표 55〉 대중악기 연주 및 합창단원 직무의 사회기술요인 내용타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
사회 행동 기술	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다	3.95	0.51	0.70
	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	4.00	0.86	0.50
	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.	4.20	0.70	0.70
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.	3.95	1.05	0.60
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	4.15	0.93	0.70
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.	3.70	0.92	0.50



#### 다) 직무수행 기술요인

대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인 측정지표의 내용 중 직무수행 기술요인의 경우 1차 조사에서 자유지표를 제외한 8개 요인에서 3개가 수정되어 조사한 결과 <표 56>과 같이 수정한 모든 지표의 CVR값이 0.7이상으로 직무수행 기술요인을 측정하기 위한 지표로서 타당한 것으로 나타났으며 추가의견으로 연주나 합창이 늘 같은 곳에서 이루어지기보다는 새로운 곳에서 이루어질 가능성이 높으므로, 새로운 환경에 대한 적응능력에 대한 평가내용과 연주시 실수를 해도 타인이 느끼지 못하게 대처하는 기술을 배울 수 있다는 자율요인에 반영하여 평가하는 것으로 지침에 반영하기로 하였다.

<표 56> 대중악기 연주자 및 합창단원 직무의 직무수행 기술요인 측정지표 타당도

평가 항목	평가내용	델파이 통계결과		
		평균	표준편차	CVR
직업 준비 기술	악보 읽기나 듣고 따라 연주하거나 외우기가 가능하다	4.45	0.83	0.80
	연주나 합창 음악의 분위기를 이해하고 표현할 수 있다	4.20	0.83	0.70
	연주나 합창을 위한 지시에 따른 파트별 연습이 가능하다	4.40	0.68	0.80
	지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다.	4.45	0.60	0.90
	연주나 합창에서 자신의 순서를 알고 연주할 수 있다	4.55	0.60	0.90
	메이크업과 의상을 스스로 준비할 수 있다.	3.35	1.09	-0.10
	연주나 합창단원으로서 자신의 연주를 조화롭게 수행할 수 있다.	4.35	0.67	0.80
	연주나 합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다.	3.65	0.99	0.30

#### 5) 구성요인의 중요도(AHP 분석 결과)

청소원, 채소 및 특용작물재배원, 사무보조원, 대중악기 연주자 및 합창단원의 현장평가를 위한 체크리스트 구성요인의 상대적 중요도를 알아보기 위하여 델파이 조사와 함께 실시한 AHP분석은 먼저, 일관성 비율(CR<0.2) 기준을 초과하는 응답을 제외하면, 1, 2차 사무보조원 27명, 청소원은 28명, 대중악기 연주자 및 합창단은 26명, 채소 및 특용작물재배원은 28명의 데이터가 중요도 및 우선순위 분석에 사용되었다.

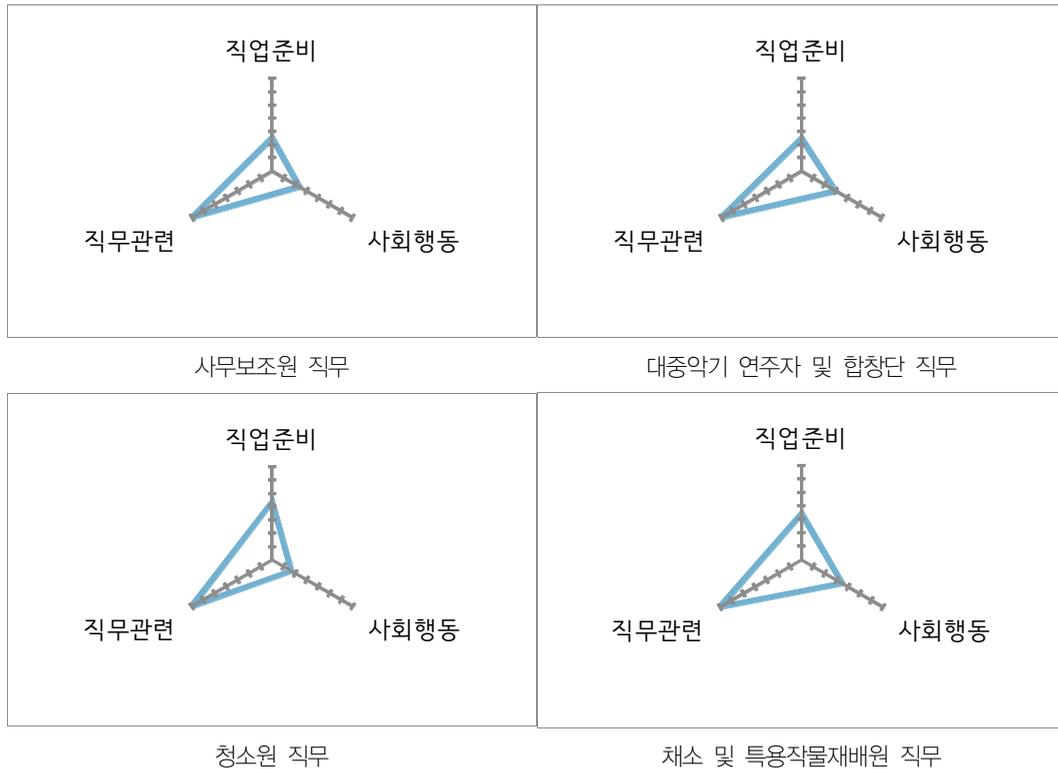
분석 결과 모든 직무에서 현장평가 요인 중 직무관련 요인이 중요도 및 우선순위가 가장 높게 부여되었다. 그러나 다음 2순위와 3순위에서는 직무별로 차이가 나타나는데 현장평가를 위한 체크리스트 비중을 100%라 할때 <표 57>과 같이 사무보조원은 직무수행요인이 59%/직업준비 21%/사회행동 20%이며, 청소원은 직무수행 54%/직업준비 33%/사회행동 13%, 대중악기연주자 및 합창단원은 직무수행 56%/사회행동 25%/직업준비 25%로 나타났다. 비교적 작업이 메뉴얼화 되어 있고 과업이 구체적이라고 볼 수 있는 사무보조원과 사무원은 사회행동 보다는 직업준비요인이 중요한 것으로 나타났고 상대적으로 구체적이기 보다는 상황에 맞게 변동성이 있는 과업이라 볼

수 있는 대중악기연주자 및 합창단원과 채소 및 특용작물재배원의 경우 사회행동 기술요인이 직업준비요인 보다 더 중요한 것으로 나타났으나 전체적으로는 [그림 3]과 같이 해당직무와 과업과 관련한 직무수행기술 요인이 50%이상 중요한 요인인 것으로 나타났다.

〈표 57〉 직무별 현장평가 구성요인의 상대적 중요도

현장평가 요인	청소원 (N=28)		채소 및 특용작물재배원 (N=28)		사무보조원 (N=27)		대중악기 연주자 및 합창단 (N=26)	
	중요도 (가중치)	우선 순위	중요도 (가중치)	우선 순위	중요도 (가중치)	우선 순위	중요도 (가중치)	우선 순위
1. 직업준비요인	0,335	2	0,247	3	0,213	2	0,199	3
2. 사회행동기술요인	0,128	3	0,251	2	0,199	3	0,240	2
3. 직무관련 요인	0,537	1	0,502	1	0,588	1	0,561	1
CR	0,010		0,006		0,000		0,000	

[그림 3] 직무별 구성요인 중요도 분포도





## 4. 현장평가 체크리스트 적용성 검증

### 가. 검증 개요

2020년 시범사업을 통해 개발된 현장평가지 3종(바리스타 직무, 요양보호사 보조직무, 임가공 직무)의 현장 적용을 통해 실효성을 확인해보고자 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리사업을 통해 실제 직무 현장에 배치된 훈련생 또는 근로자를 대상으로 현장평가를 실시한 후 진전도를 분석하였고, 평가자 간 신뢰도를 분석하여 개발된 평가지의 안정성을 확인하고자 하였다.

최초 계획은 전국 6개 직업평가센터를 통해 사례를 표집하여 평가하고자 하였으나 코로나 19로 외부 방문 평가가 불가하게 된 곳을 제외하고 최종 4개의 직업평가센터(광주, 대구, 부산, 포항)를 통해 실시되었으나 이 과정에서도 검증을 위한 최소한의 사례 평가가 이루어지지 않는 바리스타 직종은 분석에서 제외하였다.

현장평가는 7월 ~ 10월 사이 두 차례에 걸쳐 진행되었으며 동일 대상에 대해 2명 이상의 평가사가 관찰하여 평가한 결과를 각각 얻어 분석에 사용하였다. 평가대상 장애인의 직무수행과 태도를 1회 3시간 이상 관찰한 후 점수로 기록하고, 1차 평가 이후 2개월 이내에 2차 평가를 실시하였다.

평가 실시 전 평가 기준에 관한 이해를 돕고 실시방법의 통일성을 기하기 위해 조사에 참여할 평가센터 평가사 대상 간담회를 2회 개최하였으며, 평가 실시 후 평가과정에서 도출된 평가지의 문제점과 개선점에 대한 전문가 의견을 바탕으로 수정된 문항과 평가방법 등을 담은 실시요강을 제작하였으며 이 과정에서 3개 직무의 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술의 가중치는 2021년 조사한 4개 직무의 과업요소가 유사한 직무의 비율을 적용하였으며 이에 따라 요양보호사 보조 직무와 바리스타 직무는 청소원, 임가공 직무는 채소 및 특용작물 재배원 직무 가중치를 적용하였다.

### 나. 검증 참여자 특성

현장평가에 참여한 장애인은 <표 58>에서 보듯 모두 29명으로, 바리스타 직무 훈련생 4명, 요양보호사 보조직무 훈련생 및 근로자 12명, 임가공 직무 훈련생 및 근로자 13명이었다. 장애유형은 지적장애가 25명, 자폐성 장애 1명, 심장장애 1명, 지적·지체장애 중복 1명, 지적·뇌병변장애 중복 1명인 것으로 나타났다. 장애 정도는 1명을 제외한 28명 모두 심한장애를 갖고 있었다. 29명 가운데 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 참여 훈련생은 22명, 근로장애인은 7명이었다. 훈련생인 경우 대부분 2021년 5월 이후 현장에 배치되어 3개월간 훈련을 받은 것으로 나타났다. 지역적 분포는 광주 4명, 대구 18명, 부산 5명, 포항 2명이 참여하여 대구의 사례가 가장 많았다.

〈표 58〉 참여자의 일반적 특성

참여자	훈련 직무	평가장소	장애유형	장애 정도	훈련기간 및 고용상태	지역	
1	바리스타	00카페	지적	중증	21.07.01~08.26	광주	
2	바리스타	00카페	지적	중증	21.10.12~		
3	바리스타	00카페	지적	중증	21.10.12~		
4	바리스타	00카페	지적	중증	21.10.12~		
5	요양보호	A주간보호센터	지적	중증	21.06.01~08.31	대구	
6	요양보호	A주간보호센터	지적	중증	21.06.01~08.31		
7	요양보호	A주간보호센터	지적	중증	21.06.01~08.31		
8	요양보호	A주간보호센터	지적	중증	21.09.15~11.30		
9	요양보호	A주간보호센터	지적	중증	21.09.15~11.30		
10	요양보호	A주간보호센터	지적	중증	21.09.15~11.30		
11	요양보호	B주간보호센터	지적	중증	21.09.01~11.30		
12	요양보호	B주간보호센터	지적	중증	21.09.01~11.30		
13	요양보호	B주간보호센터	지적	중증	21.09.01~11.30		
14	요양보호	C주간보호센터	지적	중증	근로인		
15	요양보호	C주간보호센터	지적	중증	근로인		
16	요양보호	C주간보호센터	지적	중증	근로인		
17	임가공	00보호작업장	지적·지체	중증	21.06.01~08.31		부산
18	임가공	00보호작업장	지적	중증	21.06.01~08.31		
19	임가공	00보호작업장	지적·뇌병변	중증	21.06.01~08.31		
20	임가공	00보호작업장	지적	중증	근로장애인		
21	임가공	00보호작업장	지적	중증	근로장애인		
22	임가공	00보호작업장	지적	중증	근로장애인		
23	임가공	00메이킹	지적	중증	21.05.26~08.25		
24	임가공	00메이킹	자폐성	중증	21.05.26~08.25	포항	
25	임가공	00바바	지적	중증	21.05.26~08.25		
26	임가공	00바바	심장	경증	21.05.26~08.25		
27	임가공	00바바	지적	중증	21.05.26~08.25		
28	임가공	00동네	지적	중증	21.06.07~08.25.	포항	
29	임가공	00동네	지적	중증	근로인		

## 다. 검증 결과

### 1) 신뢰도 분석

진전도 분석에 앞서 평가자의 문항내적 신뢰도를 확인하기 위해 1차 평가 결과를 활용하였다. 1차 평가에서 각 대상별로 2명~3명 평가자들이 평정한 점수의 평균을 구하고 그 값들을 활용하여



분석하였다.

〈표 59〉 영역별 신뢰도 계수

	직무	직업준비 기술	사회행동 기술	직무수행 기술	전체
Cronbach's $\alpha$	요양보호사	.866	.939	.900	.931
	임가공	.561	.917	.599	.787
	3개 직무전체	.609	.934	.650	.828

그 결과 요양보호사 보조직무 현장평가지 전체 신뢰도는 .931로 매우 높게 나타났으며, 임가공 현장평가지 신뢰도는 .787로 나타났다. 바리스타 현장평가지의 경우 응답자 수가 너무 적어 분석에서는 제외하였다. 현장평가지 3종은 공통요인인 직업준비기술 요인, 사회행동기술요인과 각 세부 직무기술 요인으로 구분된다. 따라서 공통요인인 직업준비기술 요인과 사회행동기술요인의 경우 바리스타를 모두 포함(n=29)하여 신뢰도 계수를 구하였다. 그 결과 전체 신뢰도는 .828로 나타나 높은 신뢰도 수준을 보였다. 직업준비기술 요인의 신뢰도는 .609로 적합한 수준이었으며, 사회행동기술 요인의 신뢰도는 .934로 매우 높은 신뢰도 수준을 보였다.

## 2) 현장평가지 활용 진전도 분석

일반적으로 한 개체가 서로 다른 조건에서 피검자로 반복 측정되어 점수 차이가 있는지 확인 할 때, 표본 수가 적고 정규분포를 따르지 않을 경우, 비모수적 통계 분석 방법을 검토하게 된다. 본 연구에서는 사례 수가 적어(요양보호사 보조직무 12명, 임가공 직무 13명) Wilcoxon의 부호 순위 검정을 실시하였다. 이 검정 방법은 모수 검정의 평균 차이를 살펴보는 것과 다르게 2개 대응표본의 중심의 변화를 확인하여 유의한 차이 여부를 확인한다. 데이터를 절댓값 순으로 나열하여 순위를 부여하고, 부여된 순위를 양과 음의 부호별로 더하여 그 값이 통계적으로 차이가 있는지 확인하는 방법이다.

본 연구에서는 각 참여자에 대해 두 명의 평가사가 측정한 점수의 1차 평균값과 2차 평균값을 활용하여 분석하였다. 세 가지 직무 중 바리스타 직무는 1차 평가 이후 2차 평가 실시가 불가하여 진전도 분석에서 제외하였다.

### 가) 요양보호사 보조직무 진전도 확인

먼저 요양보호사 보조직무 1차 평가와 2차 평가점수 차이에 대한 Wilcoxon 부호순위검정을 실시하였다. 그 결과 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었다. Z값은 직업준비기술요인 -2.941, 사회행동기술요인

-2.530, 직무수행기술요인 -2.666, 총점 -2.937이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었다. 즉, 요양보호사 보조직무 훈련 후 점수가 유의하게 높아진 것을 확인할 수 있었다.

〈표 60〉 요양보호사 보조직무 점수 Wilcoxon 부호순위검정 결과

	2차 직업준비 - 1차 직업준비	2차 사회행동 - 1차 사회행동	2차 직무수행 - 1차 직무수행	2차 총점 - 1차 총점
Z	-2.941a	-2.530a	-2.666a	-2.937a
근사 유의확률 (양측)	.003	.011	.008	.003

a. 음의 순위를 기준으로.

## 나) 임가공 직무 진전도 확인

임가공 직무의 1차 평가점수와 2차 평가점수 차이에 대한 Wilcoxon 부호순위검정을 실시하였다. 그 결과, 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었다. Z값은 직업준비기술요인 -2.314, 사회행동기술요인 -2.654, 직무수행기술요인 -2.675, 총점 -2.901이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었다. 즉, 임가공 직무 훈련 후 점수가 유의하게 높아진 것을 확인할 수 있었다.

〈표 61〉 임가공 직무 점수 Wilcoxon 부호순위검정 결과

	2차 직업준비 - 1차 직업준비	2차 사회행동 - 1차 사회행동	2차 직무수행 - 1차 직무수행	2차 총점 - 1차 총점
Z	-2.314a	-2.654a	-2.675a	-2.901a
근사 유의확률 (양측)	.021	.008	.007	.004

a. 음의 순위를 기준으로.

## 라. 평가자 간 신뢰도 분석

평가자 간 신뢰도는 둘 이상 독립된 평가자들이 동일한 대상을 평가할 때, 평가자 간 결과가 얼마나 일치하는지를 검증할 목적으로 사용된다.

본 연구에 참가한 29명의 장애인 가운데 1차, 2차 평가를 모두 실시하지 못한 바리스타 직무를 제외하고 요양보호사 보조직무와 임가공 직무 가운데 평가자 2명이 한 대상자를 모두 평가한 사례들을 선별하였다. 요양보호사 보조직무는 00주간보호센터 훈련생 6명을 대상으로 2명의 평가자가 2회 평가하였으며, 임가공 직무는 부산에 있는 두 업체의 훈련생 5명을 대상으로 2명의 평가자가 2회 평가하였다. 본 연구에서는 각 직무별, 평가 회기별로 평가자 2명이 평정한 데이터를



활용하여 점수 간 Pearson 상관 계수를 구하였다.

### 1) 요양보호사 보조직무 현장평가의 평가자 간 신뢰도

요양보호사 보조직무에서 훈련 또는 근무하고 있는 6명의 대상자들에 대해 2명의 평가자가 평정한 점수 간 상관관계를 확인하였다. 그 결과 1차 평가에서 두 평가자의 총점은  $r=.956$ 이고  $p<.001$  수준에서 높은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 하위 요인별 두 평가자의 점수는, 직업준비기술 점수  $r=.870$ , 사회행동기술 점수  $r=.855$ , 직무수행기술 점수  $r=.976$ 으로 하위요인 점수 모두  $p<.001$ 수준에서 매우 높은 상관관계를 보였다.

〈표 62〉 요양보호사 직무 1차 평가 평가자 점수 간 상관관계 분석

		직업 준비 A-1	사회 행동 A-1	직무 수행 A-1	총점 A-1	직업 준비 B-1	사회 행동 B-2	직무 수행 B-2
직업준비 A-1	Pearson 상관	1						
	유의확률 (양측)							
	N	6						
사회행동 A-1	Pearson 상관	.787						
	유의확률 (양측)	.063						
	N	6	6					
직무수행 A-1	Pearson 상관	.827*	.518					
	유의확률 (양측)	.042	.292					
	N	6	6	6				
총점 A-1	Pearson 상관	.986**	.829*	.870*				
	유의확률 (양측)	<.001	.041	.024				
	N	6	6	6	6			
직업준비 B-1	Pearson 상관	.870*	.476	.920**	.869*			
	유의확률 (양측)	.024	.340	.009	.024			
	N	6	6	6	6	6		
사회행동 B-1	Pearson 상관	.823*	.855*	.812*	.894*	.718		
	유의확률 (양측)	.044	.030	.050	.016	.108		
	N	6	6	6	6	6		
직무수행 B-1	Pearson 상관	.860*	.662	.976**	.918**	.877*	.873*	
	유의확률 (양측)	.028	.152	<.001	.010	.022	.023	
	N	6	6	6	6	6	6	
총점 B-1	Pearson 상관	.918**	.699	.955**	.956**	.942**	.897*	.969**
	유의확률 (양측)	.010	.122	.003	.003	.005	.015	.001
	N	6	6	6	6	6	6	6

2차 평가에서 두 평가자의 총점의 상관관계는  $r=.690$ 으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 하위 요인별로 분석하면, 직업준비기술 점수는  $r=.919$ , 직무수행기술 점수는  $r=.897$ 로 모든 하위 요인별 두 평가자의 점수는  $p<.001$ 수준에서 높은 상관관계를 나타냈다. 그러나 사회행동 기술 점수에 대한 두 평가자의 점수 간 유의한 상관관계는 나타나지 않았다. 따라서 임가공 직무 현장평가 결과 1차 평가에서의 두 평가자 간 점수 일치도가 더 높았음을 알 수 있다.

〈표 63〉 요양보호사 직무 2차 평가 평가자 점수간 상관관계 분석

		직업 준비 C-2	사회 행동 C-2	직무 수행 C-2	총점 C-2	직업 준비 D-2	사회 행동 D-2	직무 수행 D-2
직업준비 C-2	Pearson 상관	1						
	유의확률 (양측)							
	N	6						
사회행동 C-2	Pearson 상관	.486						
	유의확률 (양측)	.328						
	N	6	6					
직무수행 C-2	Pearson 상관	.583	.300					
	유의확률 (양측)	.225	.564					
	N	6	6	6				
총점 C-2	Pearson 상관	.723	.815*	.767				
	유의확률 (양측)	.105	.048	.075				
	N	6	6	6	6			
직업준비 D-1	Pearson 상관	.919**	.260	.725	.641			
	유의확률 (양측)	.010	.619	.103	.171			
	N	6	6	6	6	6		
사회행동 D-2	Pearson 상관	.255	.016	.879*	.440	.480		
	유의확률 (양측)	.626	.976	.021	.383	.335		
	N	6	6	6	6	6		
직무수행 D-2	Pearson 상관	.735	.200	.897*	.655	.800	.791	
	유의확률 (양측)	.096	.704	.015	.158	.056	.061	
	N	6	6	6	6	6	6	
총점 D-2	Pearson 상관	.819*	.257	.894*	.690	.930**	.752	.944**
	유의확률 (양측)	.046	.623	.016	.129	.007	.085	.005
	N	6	6	6	6	6	6	6



## 2) 임가공 직무 현장평가의 평가자 간 신뢰도

임가공 직무에서 훈련 또는 근무하고 있는 5명의 대상자들에 대해 2명의 평가자가 평정한 점수 간 상관관계를 확인하였다. 그 결과 1차 평가에서 두 평가자의 총점은  $r=.994$ 로  $p<.001$  수준에서 높은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 하위 요인별 두 평가자의 점수는, 직업준비기술 점수  $r=.990$ , 직무수행기술 점수  $r=.979$ 로  $p<.001$ 수준에서 매우 높은 상관관계를 보였다. 그러나 사회행동기술 점수( $r=.612$ )에서는 통계적으로 유의한 상관을 보이지 않았다.

〈표 64〉 임가공 직무 1차 평가 평가자 점수 간 상관관계 분석

		직업 준비 A-1	사회 행동 A-1	직무 수행 A-1	총점 A-1	직업 준비 B-1	사회 행동 B-1	직무 수행 B-1
직업준비 A-1	Pearson 상관	1						
	유의확률 (양측)							
	N	5						
사회행동 A-1	Pearson 상관	.849						
	유의확률 (양측)	.069						
	N	5	5					
직무수행 A-1	Pearson 상관	.948*	.685					
	유의확률 (양측)	.014	.202					
	N	5	5	5				
총점 A-1	Pearson 상관	.992**	.803	.980**				
	유의확률 (양측)	<.001	.102	.003				
	N	5	5	5	5			
직업준비 B-1	Pearson 상관	.990**	.788	.984**	1.000**			
	유의확률 (양측)	.001	.114	.002	<.001			
	N	5	5	5	5	5		
사회행동 B-1	Pearson 상관	.930*	.612	.978**	.957*	.964**		
	유의확률 (양측)	.022	.272	.004	.011	.008		
	N	5	5	5	5	5		
직무수행 B-1	Pearson 상관	.955*	.737	.979**	.977**	.976**	.930*	
	유의확률 (양측)	.011	.155	.004	.004	.004	.022	
	N	5	5	5	5	5	5	
총점 B-1	Pearson 상관	.975**	.733	.994**	.994**	.996**	.975**	.986**
	유의확률 (양측)	.005	.159	<.001	<.001	<.001	.005	.002
	N	5	5	5	5	5	5	5

임가공 직무 2차 평가에서 두 평가자의 총점은  $r=.996$ 으로  $p<.001$  수준에서 매우 높은 양의 상관관계를 나타냈다. 하위 요인별로 분석하면, 직업준비기술 점수는  $r=.961$ , 사회행동기술 점수는  $r=.916$ , 직무수행기술 점수는  $r=.950$ 으로  $p<.001$ 수준에서 모든 요인에 대한 두 평가자의 점수 간 상관은 매우 높은 것으로 나타났다. 따라서 임가공 직무 현장평가 결과에서는 1차 2차 모두 평가자 간 점수 일치도가 매우 높았음을 확인하였다.

〈표 65〉 임가공 직무 2차 평가 평가자 점수 간 상관관계 분석

		직업 준비 C-2	사회 행동 C-2	직무 수행 C-2	총점 C-2	직업 준비 D-2	사회 행동 D-2	직무수 행 D-2
직업준비 C-2	Pearson 상관	1						
	유의확률 (양측)							
	N	5						
사회행동 C-2	Pearson 상관	.673						
	유의확률 (양측)	.213						
	N	5	5					
직무수행 C-2	Pearson 상관	.979**	.791					
	유의확률 (양측)	.004	.111					
	N	5	5	5				
총점 C-2	Pearson 상관	.989**	.770	.998**				
	유의확률 (양측)	.001	.128	<.001				
	N	5	5	5	5			
직업준비 D-1	Pearson 상관	.961**	.840	.996**	.992**			
	유의확률 (양측)	.009	.075	<.001	<.001			
	N	5	5	5	5	5		
사회행동 D-2	Pearson 상관	.910*	.916*	.970**	.961**	.987**		
	유의확률 (양측)	.032	.029	.006	.009	.002		
	N	5	5	5	5	5		
직무수행 D-2	Pearson 상관	.984**	.583	.950*	.960**	.923*	.855	
	유의확률 (양측)	.002	.302	.013	.009	.025	.065	
	N	5	5	5	5	5	5	
총점 D-2	Pearson 상관	.992**	.729	.993**	.996**	.981**	.941*	.980**
	유의확률 (양측)	<.001	.163	<.001	<.001	.003	.017	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5



## V 장애학생 진로·직업 연계 직업평가 현황분석

### 1. 일반현황

우리나라 교육기본법 제2조(교육이념)는 교육은 홍익인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야(陶冶)하고 자주적 생활능력과 민주시민으로서 필요한 자질을 갖추게 함으로써 인간다운 삶을 영위하게 하고 민주국가의 발전과 인류공영(人類共榮)의 이상을 실현하는 데에 이바지하게 함을 목적으로 하고 있음을 규정하고 있고 이 법에 기초하여 초·중·등교육법과 장애인 등에 대한 특수교육법은 장애인 및 특별한 교육적 요구가 있는 사람에게 통합된 교육환경을 제공하고 생애주기에 따라 장애유형·장애정도의 특성을 고려한 교육을 실시하여 이들이 자아실현과 사회통합을 하는데 기여함을 목적으로 한다고 규정하고 있다. 따라서 이 목적을 실현하기 위해서는 장애학생의 자아실현과 사회통합에 기초가 되는 진로 및 직업 이슈는 아무리 강조해도 지나침이 없으며 국가와 지방자치단체는 이와 관련한 필요한 교육과 서비스를 제공해야 할 책임이 있다.

장애인 등에 대한 특수교육법 제13조(특수교육실태조사)는 특수교육정책의 수립을 위한 실태 조사를 매3년마다 실시하도록 하고 있으며 이를 근거로 실시한 2020년 특수교육실태조사에서 고등학교 졸업 후 진로 방향에 대한 응답한 39,793명의 학생 중 전공과는 대학 진학이라고 응답한 학생 43%인 17,114명을 제외하면 33.6%인 13,388명의 응답 학생이 어떠한 형식이든 취업이라고 응답하고 있는 것을 보면 진학까지 포함해 생각한 바 없음과 기타를 제외하면 거의 모든 학생이 취업을 원하는 것으로 나타나 교육에서 직업이 갖는 중요성을 나타내 주고 있다.

그럼에도 2020년 고등학교를 졸업한 9,308명의 학생 중 취업으로 성공적으로 전이된 학생은 1,826명으로 전공과나 대학으로의 진학한 3,751명을 제외해도 33%의 낮은 취업률을 나타내고 있다(교육부, 2021).

또한, 진로 및 직업교육에 대한 부모 만족도도 <표 66>과 같이 74,225명의 응답 부모 중에 42.4%만이 만족한다는 응답이었으며 장애유형별로도 청각장애와 지체장애, 자폐성장애 부모들이 상대적으로 다른 장애유형 부모보다 불만족한 것으로 나타났다. 이에 비해 교사들은 <표 67>과 같이 특수학교 교사는 73.9%, 특수학급 교사는 79.5%가 만족한다고 응답하고 있으며 진로 및 직업교육이 직접적으로 개입되는 고등학교 교사들이 더욱 만족하는 것으로 나타나 상대적으로 진로 및 직업교육에 대한 민감도가 다른 것으로 나타났다. 이유에 대하여는 추가적인 조사가 없어 해석할 수 없지만, 교사와 부모가 바라보는 진로 및 직업교육의 관점의 차이가 하나의 이유가 될 수 있을 것으로 추정된다.

〈표 66〉 장애학생 부모의 진로 및 직업교육 만족도

(단위: 명(%))

구분	전체	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	
전체	74,225 (100.0)	8,901 (12.0)	22,529 (30.4)	31,575 (42.5)	9,572 (12.9)	1,649 (2.2)	
남자	49,856 (100.0)	6,026 (12.1)	14,849 (29.8)	21,266 (42.7)	6,538 (13.1)	1,177 (2.4)	
여자	24,370 (100.0)	2,875 (11.8)	7,680 (31.5)	10,309 (42.3)	3,033 (12.4)	472 (1.9)	
유	4,487 (100.0)	680 (15.2)	1,365 (30.4)	2,015 (44.9)	331 (7.4)	96 (2.1)	
초	33,639 (100.0)	4,358 (13.0)	9,565 (28.4)	14,598 (43.4)	4,256 (12.7)	862 (2.6)	
중	16,939 (100.0)	1,762 (10.4)	5,203 (30.7)	7,309 (43.2)	2,301 (13.6)	363 (2.1)	
고	19,160 (100.0)	2,101 (11.0)	6,395 (33.4)	7,652 (39.9)	2,685 (14.0)	328 (1.7)	
특수학교	17,840 (100.0)	2,248 (12.6)	5,586 (31.3)	7,669 (43.0)	2,005 (11.2)	332 (1.9)	
일반 학교	특수학급	45,571 (100.0)	5,385 (11.8)	14,026 (30.8)	18,961 (41.6)	6,074 (13.3)	1,124 (2.5)
	일반학급	10,814 (100.0)	1,268 (11.7)	2,917 (27.0)	4,945 (45.7)	1,492 (13.8)	192 (1.8)
시각장애	1,220 (100.0)	152 (12.5)	333 (27.3)	544 (44.6)	151 (12.3)	40 (3.3)	
청각장애	2,400 (100.0)	198 (8.2)	643 (26.8)	1,203 (50.1)	283 (11.8)	73 (3.0)	
지적장애	40,224 (100.0)	5,290 (12.2)	13,706 (34.1)	15,615 (38.8)	4,930 (12.3)	683 (1.7)	
지체장애	7,465 (100.0)	714 (9.6)	1,800 (24.1)	3,690 (49.4)	1,063 (14.2)	198 (2.7)	
정서· 행동장애	1,569 (100.0)	261 (16.6)	455 (29.0)	695 (44.3)	128 (8.1)	30 (1.9)	
자폐성 장애	10,661 (100.0)	1,589 (14.9)	2,985 (28.0)	3,941 (37.0)	1,682 (15.8)	464 (4.4)	
의사소통장애	1,858 (100.0)	362 (19.5)	469 (25.2)	765 (41.2)	190 (10.2)	72 (3.9)	
학습장애	965 (100.0)	156 (16.2)	344 (35.7)	367 (38.0)	70 (7.3)	28 (2.9)	
건강장애	1,151 (100.0)	154 (13.4)	357 (31.7)	486 (42.2)	122 (10.6)	25 (2.1)	
발달지체	6,269 (100.0)	1,408 (22.5)	1,982 (31.6)	1,729 (27.6)	760 (12.1)	391 (6.2)	

(자료: 교육부, 특수교육실태조사보고서, 2020).



〈표 67〉 교사 진로 및 직업교육 만족도

(단위: 명, %)

구분		전체	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
특수 학교 교사	전체	6,886 (100.0)	1,865 (27.0)	3,232 (46.9)	1,522 (22.1)	261 (3.8)	14 (0.2)
	초	1,728 (100.0)	391 (22.6)	722 (41.8)	567 (32.8)	48 (2.8)	0 (0.0)
	중	2,418 (100.0)	645 (26.7)	1,209 (50.0)	475 (19.6)	89 (3.7)	0 (0.0)
	고	2,740 (100.0)	821 (30.0)	1,301 (47.5)	480 (17.5)	124 (4.5)	14 (0.5)
특수 학급 교사	전체	8,824 (100.0)	2,592 (29.4)	4,422 (50.1)	1,668 (18.9)	121 (1.4)	21 (0.2)
	초	4,185 (100.0)	852 (20.4)	2,147 (51.3)	1,103 (26.3)	71 (1.7)	12 (0.3)
	중	2,424 (100.0)	699 (28.8)	1,340 (55.3)	344 (14.2)	32 (1.3)	9 (0.4)
	고	2,215 (100.0)	1,041 (47.0)	935 (42.2)	222 (10.0)	17 (0.8)	0 (0.0)

(자료: 교육부, 특수교육실태조사보고서, 2020).

상기와 같이 교사들은 진로 및 직업교육에 대한 높은 만족도를 나타내면서도 동 보고서에서 진로 및 직업교육의 효율적 운영을 위해 〈표 68〉과 같이 현장 또는 실천중심의 교육과 진로 및 직업담당교사의 전문성 향상, 진로 및 직업교육과 다른 교과와의 통합연계 운영 등을 요구하고 있으며 특수교사에게 필요한 연수 주제로 〈표 69〉와 같이 진로 및 직업교육을 비교적 높은 우선순위로 요구하고 있다.

〈표 68〉 진로 및 직업교육의 효율적 운영을 위한 요구사항

구분		전체	진로 및 직업 교육 담당 부서의 설치	진로 및 직업 교육 담당 교사 (특수교사) 의 전문성 향상	진로 및 직업교육 과 다른 교과의 통합·연계 운영	학교 관리자, 동료교사, 보호자, 지역사회 인사 등 관계자 인식 개선	현장 또는 실천 중심의 교육	기타	
특수 학교 교사	전체	6,916 (100.0)	311 (4.5)	1,700 (24.6)	1,192 (17.2)	619 (9.0)	2,936 (42.5)	158 (2.3)	
	학교 과정	초	1,740 (100.0)	86 (4.9)	334 (19.2)	445 (25.6)	111 (6.4)	721 (41.4)	42 (2.4)
		중	2,423 (100.0)	96 (4.0)	645 (26.6)	439 (18.1)	184 (7.6)	1,009 (41.6)	50 (2.1)

구분		전체	진로 및 직업 교육 담당 부서의 설치	진로 및 직업 교육 담당 교사 (특수교사) 의 전문성 향상	진로 및 직업교육 과 다른 교과의 통합·연계 운영	학교 관리자, 동료교사, 보호자, 지역사회 인사 등 관계자 인식 개선	현장 또는 실천 중심의 교육	기타
장애 영역	교	2,753 (100.0)	128 (4.7)	720 (26.2)	307 (11.2)	324 (11.8)	1,206 (43.8)	66 (2.4)
	시각	291 (100.0)	16 (5.4)	92 (31.6)	39 (13.3)	18 (6.0)	127 (43.7)	0 (0.0)
	청각	360 (100.0)	15 (4.2)	56 (15.6)	90 (25.0)	17 (4.8)	171 (47.5)	11 (2.9)
	지적	5,046 (100.0)	229 (4.5)	1,266 (25.1)	812 (16.1)	469 (9.3)	2,181 (43.2)	89 (1.8)
	지체	862 (100.0)	40 (4.6)	213 (24.8)	172 (19.9)	91 (10.5)	297 (34.5)	49 (5.7)
	정서· 행동	358 (100.0)	11 (3.2)	73 (20.3)	79 (22.2)	25 (6.9)	160 (44.7)	10 (2.8)
특수학급 교사	전체	8,858 (100.0)	675 (7.6)	2,015 (22.7)	1,398 (15.8)	757 (8.5)	3,872 (43.7)	142 (1.6)
	초	4,213 (100.0)	448 (10.6)	773 (18.4)	1,004 (23.8)	254 (6.0)	1,631 (38.7)	104 (2.5)
	중	2,424 (100.0)	130 (5.4)	693 (28.6)	222 (9.2)	278 (11.5)	1,073 (44.3)	27 (1.1)
	고	2,220 (100.0)	97 (4.4)	548 (24.7)	172 (7.7)	225 (10.1)	1,167 (52.6)	11 (0.5)

(자료: 교육부. 특수교육실태조사보고서. 2020).

이처럼 진로 및 직업교육에 대한 장애학생 부모와 교사의 만족도 차이와 진로 및 직업교육의 효율적 운영, 교사의 연수에 필요한 주제에 진로 및 직업교육이 중요하게 다루어지는 것은 학교에서 진로 및 직업교육의 접근이 쉽지 않다는 것을 단적으로 나타내 주는 것이다.

〈표 69〉 특수교사에게 필요한 연수 주제

구분		전체	특수 교육 법과 정책	교육 과정 편성 운영	학생 건강 및 생활 안전	학생의 도전 행동 관리와 중재	통합 교육 지원	교수 학습 및 평가	진로 및 직업 교육	인권 및 성교육	기타
특수 학교	관리자	379 (100.0)	2 (0.6)	56 (14.9)	27 (7.2)	170 (44.9)	0 (0.0)	96 (25.3)	19 (5.1)	8 (2.0)	0 (0.0)



구분		전체	특수 교육 법과 정책	교육 과정 편성 운영	학생 건강 및 생활 안전	학생의 도전 행동 관리와 중재	통합 교육 지원	교수 학습 및 평가	진로 및 직업 교육	인권 및 성교육	기타	
교사	전체	7,976 (100.0)	165 (2.1)	1,022 (12.8)	462 (5.8)	3,780 (47.4)	49 (0.6)	1,574 (19.7)	640 (8.0)	111 (1.4)	172 (2.2)	
	유	321 (100.0)	10 (3.0)	68 (21.3)	12 (3.8)	111 (34.7)	4 (1.2)	104 (32.4)	0 (0.0)	1 (0.4)	10 (3.1)	
	초	2,360 (100.0)	57 (2.4)	340 (14.4)	165 (7.0)	1,177 (49.9)	15 (0.6)	502 (21.3)	26 (1.1)	14 (0.6)	64 (2.7)	
	중	2,489 (100.0)	69 (2.8)	311 (12.5)	144 (5.8)	1,153 (46.3)	7 (0.3)	498 (20.0)	212 (8.5)	42 (1.7)	54 (2.2)	
	고	2,806 (100.0)	29 (1.0)	304 (10.8)	141 (5.0)	1,339 (47.7)	24 (0.8)	470 (16.7)	402 (14.3)	54 (1.9)	44 (1.6)	
특수학 급	관리자	전체	21,015 (100.0)	806 (3.8)	444 (2.1)	1,162 (5.5)	6,097 (29.0)	11,055 (52.6)	288 (1.4)	239 (1.1)	889 (4.2)	35 (0.2)
		유	3,001 (100.0)	92 (3.1)	83 (2.8)	119 (4.0)	575 (19.2)	2,805 (69.5)	36 (1.2)	10 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
		초	10,335 (100.0)	381 (3.7)	227 (2.2)	339 (3.3)	3,647 (35.3)	5,052 (48.9)	155 (1.5)	100 (1.0)	412 (4.0)	22 (0.2)
		중	4,475 (100.0)	163 (3.7)	86 (1.9)	367 (8.2)	1,171 (26.2)	2,278 (50.9)	66 (1.5)	25 (0.6)	318 (7.1)	0 (0.0)
		고	3,204 (100.0)	169 (5.3)	48 (1.5)	337 (10.5)	704 (22.0)	1,639 (51.2)	31 (1.0)	104 (3.2)	159 (5.0)	13 (0.4)
	교사	전체	12,015 (100.0)	167 (1.4)	1,853 (15.4)	260 (2.2)	3,449 (28.7)	1,514 (12.6)	2,541 (21.1)	1,338 (11.1)	585 (4.9)	308 (2.6)
		유	1,091 (100.0)	39 (3.6)	101 (9.2)	14 (1.3)	406 (37.2)	343 (31.4)	115 (10.5)	0 (0.0)	24 (2.2)	49 (4.5)
		초	6,156 (100.0)	45 (0.7)	1,001 (16.3)	69 (1.1)	2,022 (32.8)	732 (11.9)	1,693 (27.5)	107 (1.7)	349 (5.7)	138 (2.2)
		중	2,503 (100.0)	25 (1.0)	406 (16.2)	76 (3.1)	603 (24.1)	294 (11.8)	525 (21.0)	362 (14.5)	151 (6.0)	61 (2.4)
		고	2,265 (100.0)	58 (2.6)	346 (15.3)	101 (4.5)	418 (18.5)	145 (6.4)	208 (9.2)	869 (38.4)	61 (2.7)	59 (2.6)

(자료: 교육부. 특수교육실태조사보고서. 2020).

또한 교사들이 진로 및 직업교육 내용 선정 시 가장 고려하는 사항에 대해 동 보고서는 장애학생 개인별 장애특성이나 정도 그리고 학생의 흥미나 적성이라고 응답하는 교사가 응답교사 6,916명 중 78.4%나 될 정도로 높게 나타나 장애학생들의 흥미나 적성, 특성들을 고려하여 설정하는 것으로 나타났다. 그러나 이와 같은 흥미나 적성, 특성들을 고려하는 방법은 교육성취도의 방법으로 이루어지는 관찰이나 포트폴리오, 발표, 지필검사 등을 통해 알아보는 것으로 나타났다(교

육부, 2020).

장애학생들의 흥미나, 적성, 개인적 특성을 토대로 진로 및 직업교육의 목표와 전환교육계획을 수립하는 것은 장애학생의 직업재활을 위한 가장 기초적인 과정이다. 그러나 이를 위한 평가과정은 표준화나 메뉴얼화 되어 있기보다, 다른 교과 활동과 마찬가지로 이루어지고 있어 이를 위한 체계적인 체계를 확립하는 것은 중요하며 이 과정에서 현장과 연계하는 것은 성공적인 과정의 첫걸음이다.

우선으로 고용으로의 전환대상이 되는 고등학교와 전공과 학생은 <표 70>과 같이 2020년 현재 전국적으로 고등학교 3,092학급의 16,728명의 학생과 전공과 782개 학급의 5,393명의 학생으로 총 22,121명이다.

<표 70> 전국 특수학교 및 학급 고등학교와 전공과 학급 및 학생 수

구 분	고등학교		전공과	
	학급 수	학생 수	학급 수	학생 수
전국	3,092	16,728	782	5,393

(자료: 교육부. 특수교육통계. 2021)

그러나 이 학생들의 체계적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위한 전문인력이나 장애학생들의 적성이나 흥미, 적합 직무를 알아보기 위한 평가 매트릭스나 도구 등은 <표 71>과 같이 절대적으로 부족하다. 전국적으로 특수교육법 제23조(진로 및 직업교육의 지원)에 의한 대학이나 대학원에서 직업재활에 관한 전공을 이수한 사람이나 진로 및 직업교육과 관련한 국가자격증 또는 민간 자격증 소지자, 진로 및 직업교육과 관련한 직무연수를 이수한 사람에게 주어지는 진로 및 직업교사는 2020년 12월 현재 특수교육기관에 238명이 특수교육지원센터에 15명이 배치되어 있다. 즉, 학교에 배치되어 있어 전국 187개 학교에 기술적으로는 1명 정도가 배치되어 있는 것으로 나타나는데 배치되어 있지 않은 학교가 더 많으며 특수교육지원센터의 경우도 전국적으로 199개 인 점을 고려할 때장애학생들의 고용으로의 전환을 위한 학교의 체계는 미흡한 것으로 분석된다.

<표 71> 직업교사 배치현황

(단위: 명)

구 분	계	1급정교사	2급정교사	실기교사
특수학교 (187개)	238	166	70	2
특수교육지원센터(199개 센터)	15	11	4	

(자료: 교육부. 특수교육통계. 2021)



## 2. 진로 및 직업평가 연계 현황분석

장애학생 진로·직업연계 직업평가 현황을 분석하기 위하여 특수학교의 진로·직업서비스를 연계하고 있는 직업평가센터가 특수학교와 어떠한 연계가 이루어지고 있는지 알아보기 위하여 현장 방문하였다.

현황분석 대상 기관은 연구일정과 코로나 상황을 고려하여 대구, 경북지역의 직업평가센터 각 1개, 총 2개 기관이며 일반현황은 <표 72> 와 같이 진로 직업평가센터 조직체계는 장애인복지관 조직 내에서 행정서비스는 지원팀의 지원을 받고 있으며 직업평가센터는 직업평가사업을 독자적으로 하는 조직체계를 가지고 있다. 장애인복지관을 내방하여 서비스를 이용하는 이용자의 경우는 초기면접 후 직업평가가 필요하다고 계획되는 이용자는 관련부서와 단일화된 사례관리 체계에서 서비스가 이루어지는 조직체계를 구축하고 있으며 직업평가도구는 지필검사로 이루어지는 30여종의 심리검사도구와 MDS와 다양한 작업표본검사도구, 상황이나 현장평가를 위한 ERS등의 평가도구들을 갖추고 있어 적합직무 탐색을 위해 필요한 평가도구는 구비하고 있는 것으로 나타났다. 각 평가센터는 4명의 직업능력평가사가 배치되어 있고 직업재활센터와 연계하고 있어 이용자의 적합 직무탐색을 위한 평가체계를 갖추고 있는 것으로 분석된다.

<표 72> 진로·직업 평가연계 직업평가센터 일반현황

		A	B
일반 현황	직원현황	4명(직업능력평가사 및 장애인재활상담사자격)	4명(직업능력평가사 및 장애인재활상담사자격)
	조직체계	직업평가센터-직업재활센터 연계	직업평가센터-직업재활팀연계
	평가를 위한 도구보유	30여종의 심리검사도구와 다양한 작업표본도구 현장평가를 위한 체크리스트	30여종의 심리검사도구와 다양한 작업표본도구 현장평가를 위한 체크리스트

## 3. 사업현황

지역의 직업평가센터의 진로직업교육을 실시하는 특수학교나 특수학급과의 연계실태를 알아보기 위하여 연계방법과 규모, 지원수준 등을 분석한 결과 <표 73>과 같이 연계대상 수준은 지역의 모든 특수학교와 특수학급을 대상으로 하고 있으며 대구직업평가센터의 경우는 매년 평균 500명 정도의 학생, 경북직업평가센터의 경우는 150명의 학생들을 대상으로 평가를 실시하고 있다. 실제 경북의 평가학생 수는 대구에 비해 적은 인원이지만 경상북도의 경우 이동거리가 경북 전역과 울산, 경주지역의 특수학교나 학급까지를 포함하고 있기 때문에 이동거리를 감안하면 큰 차이가 없으며, 두 직업평가센터의 정원이 4명인 점을 고려하면 지역의 장애인직업재활시설 등과

같은 다른 재활기관에서 의뢰하는 이용자까지 직업평가사 1인 약 150명 수준에서 직업평가가 이루어지며 이는 이용자 1인에 소요되는 초기정보수집 - 직업평가 실시 - 사례회의 및 직업평가서 작성 등의 필요한 최소한의 시간이 1주라고 한다면 평가의 질적인 수준을 고려하기에는 많은 제한점이 있으며 업무에 대한 과중으로 최근 두 직업평가센터 모두 직원의 이직이 빈번하게 발생하고 있는 사항을 고려하면 지원의 확대나 체계적인 연계과정을 만들어 주는 등의 노력이 필요한 것으로 분석된다.

연계과정은 직업평가 외에 기관차원에서 협력해야 할 다른 사유가 발생하지 않은 경우는 협약 체결보다 의뢰 사유가 발생할 경우 공문으로 요청하는 경우가 대다수로 연계과정은 특수학교와 학급 부장 혹은 담임교사 의뢰협의 - 공문접수(평가의뢰서 첨부)-이동 혹은 내관평가-요청 교사 면담(초기정보 수집)-평가계획-평가실시(신체평가, 심리검사, 작업표본, ERS, BRS, 진로성숙도 검사 등)-평가센터 내 사례회의와 평가보고서 작성 - 보고서 송부 및 질의사항 자문 과정으로 이루어진다.

직업평가를 요청하는 경우 직업평가센터는 의뢰목적과 평가유형 등을 구체적으로 기록한 평가의뢰서를 첨부하도록 하고 있으며 이 의뢰서에 나타난 의뢰목적은 대부분 진로 및 직업교육계획(전환) 수립, 직업흥미 및 적합 직무 탐색, 취업 가능성 및 필요한 서비스 수준 파악 등이며 평가의뢰외에 전공과가 있는 특수학교는 전공과 입학사정을 요청하는데 이 경우는 전공과 입학학생의 적격성을 판단하는 것이 평가의뢰의 주요한 목적이다. 즉, 대구의 경우는 대구직업평가센터 직원이 입학사정위원회 위원으로 참여하여 평가를 실시하며 입학사정에 중요한 기준으로 활용되며 경북직업평가센터의 경우는 K-MAND나 CISA-2, Purdue Pegboard Test검사의 결과를 입학기준으로 활용하고 있었다.

직업평가센터와 연계하는 방법은 공문서를 통한 연계이며 직업평가센터가 요청하는 특수학교나 특수학급으로 최소한의 직업능력평가사와 평가도구를 가지고 이동평가를 실시하며 평가는 학교 내에 직업평가실에 비치되어 있는 학교나 학급이 없으므로 직업훈련실이나 기숙사가 있는 학교는 기숙시설 등에서 실시하며 특수학급은 교실에서 실시하게 된다. 이 경우 관찰이 필요한 평가도구인 ERS, BRS, 진로성숙도 검사는 교사에게 요청하여 평가를 실시한다.

평가에 소요되는 비용은 대구의 경우는 대구직업평가센터가 부담하며, 경북의 경우는 1인당 2만원의 비용을 부담하게 된다. 전공과 입학사정의 경우는 경북은 동일한 수준에서 비용을 받으나 대구직업평가센터의 경우에는 전공과 입학사정위원회에 직업평가사가 위원으로 참여하게 되고 소정의 수당이 지급된다. 이같이 평가비용을 직업평가센터가 부담하는 수준에서 연계가 이루어지다 보니 운영비에 제한이 있는 직업평가센터는 평가도구가 유료인 도구의 사용이나 이동에 소요되는 비용을 감안하여 평가를 실시하게 되므로 체계적인 평가를 실시하는데 제한점이 있다.

직업평가가 연계되는 과정에서 교사의 참여 수준은 학교차원에서 협력이나 체계적인 연계가 이루어지는 것이 아니라 요청하는 교사나 진로 및 직업교육부장의 연계수준에 따라 평가계획 수립과정에서 기초정보 수집을 위한 면담과 관찰이 필요한 평가에 대한 평가, 기타 요청사항에 대한 면담을 통한 참여가 이루어지고 있는 수준으로 연계체계에 대한 최소한의 지킴마련이 필요한



것으로 분석된다.

직업평가 이후 보고서작성과 활용에 있어 우선 직업평가보고서 작성을 위한 사례회의에는 교사의 참여가 이루어지지 않고 있으며 직업평가보고서가 어떤 수준에서 활용되고 있는지는 추적되지 않고 있다. 단지 교사차원에서 직업평가보고서에 대한 질의에 대한 센터가 자문을 해주는 수준에서 피드백이 이루어지고 있는 수준이다. 그러나 전공과 입학사정을 위한 평가의 경우는 직업평가보고서가 입학 적격성을 결정하는 중요한 기준이 되는 것으로 나타나 직업평가보고서 활용에 대해 교육과정의 개별화교육계획 수립에서 의무적으로 연계되도록 할 필요가 있는 것으로 분석된다.

특수학교와 특수학급의 직업평가도구 비치수준은 특수학급의 경우는 실태파악이 어렵고 특수학교의 경우는 대구의 특수학교 3개 학교와 포항 특수학교 1개 학교가 비슷한 수준으로 Work Activities #100- , #300대와 400번대 일부, Purdue Pegboard, CISA2(지역사회적응검사도구 2판), 발달장애인용 직업흥미검사도구들을 주로 활용하는 것으로 나타났으며 이외에도 기초학습능력 검사, 적응행동검사 등이 있는 것으로 나타났다.

직업평가센터에서 보유하고 있는 도구현황은 신체검사도구를 비롯한 다양한 심리평가와 직업평가도구를 비치하고 특수학교 학생들을 대상으로 평가전 사전에 작성하게 되는 평가의뢰성의 의뢰목적에 따라 평가가 실시되고 이에 따른 직업평가보고서를 생산하는 것으로 나타났다.

장애학생을 위한 진로 및 직업교육에서 직업평가 연계가 활성화되기 위한 직업평가센터가 바라보는 방안들은 두 직업평가센터 모두 진로 및 직업교사의 전문성 확립과 최소한 전공과 담임교사의 경우는 직업재활을 전공한 직업교사 배치, 직업평가연계체계 구축과 교사의 참여 의무화, 장애학생들의 학년별 평가매트릭스 구축과 메뉴얼 개발, 평가에 대한 인력과 비용지원 확대나 평가 유료화, 유료평가도구의 접근성 확대와 장애학생을 고려한 간편한 평가도구개발 등으로 제시하고 있으나 경상북도 직업평가센터의 경우는 대상 지역이 경북전역과 울산광역시까지 요청하는 경우가 많기 때문에 지역분할이나 이동평가에 따르는 제한점을 해결할 수 있는 지원방안 마련이 필요한 것으로 나타났다.

〈표 73〉 직업평가센터의 특수학교와 특수학급과의 연계 현황

		A	B
연계 현황	연계대상 수준	지역 9개 특수학교와 요청하는 특수학급의 고등부와 전공과 과정 및 전공과 입학사정을 위한 평가 연 500명 수준	포항 지역 1개 특수학교와 요청하는 7개 특수학급의 고등부와 전공과 과정 및 전공과 입학사정을 위한 평가, 포항지역외의 울릉이나 울진, 경산, 경주 등의 특수학교나 학급 등 연 150명 수준
	연계과정	특수학교와 학급 부장 혹은 담임교사 의뢰협의 - 공문접수(평가의뢰서 첨부)-이동 혹은 내관평가-요청 교사 면담(초기정보 수집)-평가계획-평가실시(신체평가, 심리검사, 작업표본, EFS,	특수학교와 학급 부장 혹은 담임교사 의뢰협의 - 공문접수(평가의뢰서 첨부)-이동 혹은 내관평가-요청 교사 면담(초기정보 수집)-평가계획-평가실시(신체평가, 심리검사, 작업표본, EFS,

	A	B
	BRS, 진로성숙도 검사 등) 평가센터내 사례회의와 평가보고서 작성 - 보고서 송부 및 질의 사항 자문	BRS, 진로성숙도 검사 등) 평가센터내 사례회의와 평가보고서 작성 - 보고서 송부 및 질의 사항 자문
직업평가 연계 (의뢰) 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 및 직업교육계획(전환) 수립</li> <li>- 직업흥미 및 적합 직무탐색</li> <li>- 취업 가능성 및 필요한 서비스 수준 파악</li> <li>- 전공과 입학사정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로 및 직업교육계획(전환) 수립</li> <li>- 직업흥미 및 적합 직무탐색</li> <li>- 취업 가능성 및 필요한 서비스 수준 파악</li> <li>- 전공과 입학사정</li> </ul>
연계방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협약체결의 경우도 있으나 의뢰요청 때마다 공문으로 연계</li> <li>- 이동평가(최소한의 평가도구와 평가인력 이동)</li> <li>- 평가실이 마련되어 있는 학교는 없으며 주로 직업훈련실에서 실시</li> <li>- 평가대상 학생이 3명 이하인 경우 내방 요청</li> <li>- 평가비용은 평가센터 부담이나 전공과 입학사정의 경우 참여하는 직업평가사에게 소정의 수당 지급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협약체결의 경우도 있으나 의뢰요청 때마다 공문으로 연계</li> <li>- 이동평가(최소한의 평가도구와 평가인력 이동)와 소인원일 경우 내관평가요청</li> <li>- 평가실이 마련되어 있는 학교는 없으며 주로 직업훈련실이나 기숙사실에서 실시</li> <li>- 평가비용은 유형에 관계 없이 1인당 2만원</li> </ul>
교사나 학교의 참여 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사의 경우 평가계획 수립과정에서 기초 정보 및 요청사항에 대한 면담을 통한 참여</li> <li>- 평가보고서 작성을 위한 사례회의에는 참여 제한적</li> <li>- 학교의 체계적인 연계 보다는 교사나 진로 및 직업부장의 수준에서 연계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사의 경우 평가계획 수립과정에서 기초 정보 및 요청사항에 대한 면담을 통한 참여</li> <li>- 평가보고서 작성을 위한 사례회의에는 참여 제한적</li> <li>- 학교의 체계적인 연계보다는 교사나 진로 및 직업부장의 수준에서 연계 특히 전공과의 경우 부장선생의 직업에 대한 인식에 따라 참여수준의 차이</li> </ul>
직업평가 보고서 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업평가서 활용에 대한 수준 파악은 어려움</li> <li>- 직업평가보고서에 대한 질의에 대해 자문하는 수준에서 연계 후 피드백</li> <li>- 전공과 입학사정의 경우는 직업평가가 중요한 기준인 사례가 다수임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업평가서 활용에 대한 수준 파악은 어려움</li> <li>- 직업평가보고서에 대한 질의에 대해 자문하는 수준에서 연계 후 피드백</li> <li>- 전공과 입학사정의 경우는 요청하는 평가도구도 3개로 정해져 있으며 이 결과가 입학결정에 중요한 기준임</li> </ul>
평가연계 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등부 전학년과 전공과 재학 학생 연 평균 500명 수준</li> <li>- 전공과 입학지원 학생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등부 전학년과 전공과 재학 학생 연 평균 150명 수준</li> </ul>
특수 학교와 학급의 평가도구 비치수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Activities #100-, #300대와 400번대 일부</li> <li>- Purdue Pegboard</li> <li>- CISA2(지역사회적응검사도구 2판)</li> <li>- 발달장애인용 직업흥미검사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일 수준</li> </ul>
직업평가 센터 평가도구 수준과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신체평가도구(K-MAND)를 비롯한 20여종</li> <li>- 심리평가도구: 지능검사를 비롯한 50여종</li> <li>- 직업평가도구: 발파시리즈를 비롯한 30여종</li> <li>- 평가수준: 평가목적에 따라 다양한 평균</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일수준</li> <li>- 평가수준: 평가목적에 따라 다양한 평균 도구를 활용하여 평가보고서 생산</li> </ul>



	A	B
활용	도구를 활용하여 평가보고서 생산	
진로직업 평가연계 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로직업교사의 전문성</li> <li>- 평가연계체계 구축과 교사의 참여의무화</li> <li>- 학년별 평가매트릭스 메뉴얼</li> <li>- 평가유료화 및 인력과 비용지원</li> <li>- 유료평가도구의 접근성과 평가도구개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로직업교사의 전문성과 전공과 담임이나 부장의 전문성</li> <li>- 평가연계체계 구축과 교사의 참여의무화</li> <li>- 학년별 평가매트릭스 메뉴얼</li> <li>- 평가유료화 및 인력과 비용지원, 특히 이 동지역이 원거리일 경우에 대한 대안마련 필요</li> <li>- 유료평가도구의 접근성과 평가도구개발</li> </ul>

#### 4. 현황분석의 시사점

장애학생의 진로 및 직업평가가 우선적으로 필요한 학생을 고등학교와 전공과의 특수교육대상자라 전제할 때 2021년 특수교육 연차보고서의 2021년 4월 기준 고등부 전체학생 25,562명(전공과 재학생 5,393명 포함)이 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범에서 대상 학생이다. 물론 이 학생들이 모두 취업을 요구하는 것은 아니나 2020년 특수교육실태조사의 진로방향에 대한 응답한 학생 39,793명 중 진학이 43%, 취업이 33.6%라는 점을 고려하면 80% 정도의 학생들이 진학이나 취업에 대한 욕구를 가지는 것으로 볼 때 모든 학생을 대상으로 보아도 무리가 없다.

이 같은 장애학생들의 욕구가 있음에도 특수학교나 특수학급의 진로 및 직업교육에 대한 수준은 2020년 동 보고서에서 진로 및 직업교육에 대한 부모 만족도가 42.4%로 나타나 낮게 나타나고 있으나 상대적으로 특수학교 교사는 73.9%, 특수학급 교사는 79.5%로 나타나 큰 차이를 보이고 있다. 또한, 교사들이 장애학생들의 진로 및 직업교육 내용을 선정하는 경우 장애학생의 장애특성이나 흥미, 적성을 토대로 한다고 응답하고 있으나 이에 대한 증거기반은 관찰이나 포트폴리오, 발표, 지필검사로 나타나고 있으며 진로 및 직업담당교사의 경우는 특수학교나 특수학급의 238명 특수교육지원센터에 15명이 배치되어 있어 이들의 자격기준의 정당성에 대한 문제를 떠나 전국 특수학교가 187개, 특수교육지원센터가 199개인 점을 고려하면 학교나 학급에서 장애학생들의 진로 및 직업교육에 필요한 증거기반을 만드는 것은 제한점이 있는 것으로 분석되었다.

진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범사업은 2018년 관계부처 합동으로 수립한 발달장애인 생애주기별 종합대책에 포함되어 실시되었으나 이미 지역차원에서 이 대책과 관련 없이 직업평가센터와 특수교육기관에서 연계는 이루어졌다. 그러나 이 계획에서 단순한 연계를 넘어 이 사업을 지원하기 위하여 장애학생 진로·직업 연계와 직업평가체계 구축 시범사업이 운영되도록 규정되었으며 2020년 이 사업을 위한 장애학생 진로·직업연계 직업평가 체계 구축 시범사업이 한국장애인개발원과 이 사업 위탁기관인 대구직업평가센터에 의해 실시되어 요양보호사, 임가공, 바리스타 직무에 대한 현장중심의 직무성과 평가를 위한 체크리스트가 개발되었으며, 이 연

구는 시범사업의 연장 선상에서 연계체계를 활성화하기 위한 방안과 교육부가 개발한 발달장애 인 직업흥미검사의 7개 직업에 대한 현장에서의 장애학생의 성과를 평가하기 위한 현장평가를 위한 체크리스트를 개발하기 위한 연구이다. 이를 위해 전국 6개 직업평가센터 중 2개의 평가센터의 지역 특수교육기관의 직업평가 연계실태를 분석하였다. 이 실태분석에서 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 진로 및 직업교육이 필요한 학생들의 개인별 전환계획 수립을 위한 증거기반의 토대가 되는 평가체계가 없으며 이를 담당할 수 있는 전문 인력도 제한적인 것으로 나타났다.

둘째, 진로 및 직업교육에 대해 부모나 교사들의 기대수준은 상당한 차이가 있으며 이 같은 원인은 개인별 전환계획 수립이나 진로 및 직업교육 내용의 적격성 문제인 것으로 분석된다.

셋째, 특수교육기관의 진로 및 직업평가는 전적으로 직업평가센터에 의존할 정도로 특수학교 중, 고등부 학생 모두 직업평가가 이 센터에 의해 실시되고 있으며 이로 인해 직업평가센터의 업무량은 과중한 상태이나 이에 대한 재정이나 운영에 대한 명확한 지원이나 규정이 없어 상당한 제한성이 있는 것으로 나타났다.

넷째, 전공과의 경우는 학교마다 구체적인 입학기준이 명확하지 않아 직업평가센터의 직업평가 결과에 의존하는 경우가 많고 실제 이를 위한 평가가 2개 평가센터에서 이루어지고 있지만 이에 대한 책임성이나 증거기반의 기준은 제한적인 것으로 분석되었다.

다섯째, 장애학생을 위한 교육 패러다임이 진로 및 직업교육을 중심으로 한 지역사회 통합이나 참여중심으로 변화하고 있지만, 진로 및 직업교육을 위한 교육방식이 기존의 교과중심의 교육패러다임을 벗어나지 못하는 것으로 나타났으며 진로 및 직업평가를 연계하는 진로 및 전환부장교사나 교사에 의해 연계수준이 결정되는 등 연계를 위한 기준이나 표준화된 메뉴얼이 제한적인 것으로 분석되었다.

여섯째, 장애학생들의 교육의 성과가 자아실현과 사회통합을 하는데 기여하기 위해서는 진로 및 직업평가 연계는 기반이 되는 사업이며 이에 대한 연계체계는 비교적 잘 이루어지고 있다는 측면에서 상당한 성과가 있는 것으로 분석되지만 지금까지의 성과는 직업평가센터의 노력이라는 측면에서 특수교육기관이나 장애학생의 측면에서 성과를 높이기 위한 방안들이 강구되어야 할 것이다.

이 같은 성과가 더욱 시너지효과를 생산하기 위해서는 해결해야 할 과제로는 먼저, 특수학교나 특수학급, 특수교육지원센터에 진로 및 직업교육의 증거기반을 지원할 수 있는 체계를 확립할 필요가 있다.

둘째, 특수교육기관의 진로 및 직업교육을 담당하는 교사들이 직업재활의 정체성을 확립할 필요가 있으며 이를 위해 먼저, 장애인 등에 관한 특수교육법 제23조(진로 및 직업교육의 지원) 제1항의 진로 및 직업교육을 담당하는 전문 인력을 교사로 제한할 것이 아니라 장애인재활상담사와 같은 전문 인력을 배치하는 방안이나 최소한 동법 시행령 제17조(전문인력의 자격기준) 제1호의 대학이나 대학원에서 직업재활에 관한 전공을 이수한 사람이나 2호의 진로 및 직업교육과 관련



한 국가자격증을 소지한 자로 한정할 필요가 있다.

셋째, 진로 및 직업평가 연계를 확대하기 위해 학년별 학생들의 욕구에 따른 평가 매트릭스를 개발하고 이 매트릭스에 따른 장애학생들에 대한 평가와 평가결과를 IEP나 ITP에 반영하고 고등부나 전공과 졸업 이후에는 IPE와 연계되도록 하는 사례관리체계를 부처 합동으로 개발할 필요가 있다.

넷째, IEP나 ITP 팀에는 반드시 진로 및 직업교사와 연계 직업평가센터의 직업평가사나 장애인 재활상담사가 의무적으로 참여하도록 하여 적합 직무탐색이 되도록 하며 이 평가결과에 기초하여 전문교과나 전공과 직무선택에서 반영되도록 하며 이에 대하여 현장평가를 위한 체크리스트를 활용하여 지속적으로 모니터가 이루어지도록 하는 진로 및 직업평가 환류체계를 구축할 필요가 있다.

다섯째, 장애학생들의 ITP개발을 지원하기 위한 인력을 특수학교나 특수학급 경우는 특수교육 지원센터에 배치하여 지역의 직업평가센터와 연계하도록 하는 협력체계를 구축할 필요가 있다.

여섯째, 장애학생들을 대상으로 실시하는 진로 및 직업평가에 소요되는 모든 비용은 무상교육이라는 측면에서 장애학생이 부담하기보다는 교육부가 부담하도록 하여 직업평가센터가 양과 질적 측면에서 평가가 이루어지도록 지원할 필요가 있다.

일곱째, 장애학생들에게 적용할 수 있는 다양한 현장평가를 위한 체크리스트가 개발될 필요가 있다. 예를 들어 전문교과과정에서 교육 후 실시하는 성취도 검사가 표준화과정을 통해 체크리스트로 개발하고 이 평가결과를 직업평가에서 활용하도록 하면 도구에 의한 평가에 의존하지 않고 오히려 평가의 신뢰도나 타당도를 높일 수 있는 방안이 될 것이다.

마지막으로, 전국에 설치된 직업평가센터가 6개라는 측면을 고려하면 직업평가센터의 확대설치와 원거리 평가를 위한 평가지원체계가 마련될 필요가 있다.

이와 같은 과제들이 협의 과정을 통해 점진적으로 개선이 이루어지면 진로 및 직업평가 연계 사업은 지역사회 장애학생들의 적합 직무개발과 이에 따른 교육목표 설정 그리고 교육과정에서 정당한 편의수단 개발 등 졸업 이후 안정적인 지역사회 통합을 촉진하는 효과로 나타나 궁극적으로 지역사회의 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 장애학생들이 자연스럽게 지역사회에 적응할 수 있도록 하는 체계가 될 것으로 분석된다.

## VI 전문가 심층면접 결과 분석

### 1. FGI 구성 및 절차

장애학생 진로직업연계 직업평가체계 구축 연구 결과를 토대로 직업평가체계 연계를 위한 지역과 중앙전달체계의 구축방안과 현장평가를 위한 체크리스트 개발 결과에 대한 의견을 개진하기 위하여 한국장애인개발원과 협의를 통해 보건복지부, 교육부, 고용노동부 관련 부서 사무관과 직업평가 연계를 하는 직업평가센터의 직원, 직업재활서비스를 제공하는 중증장애인직업재활지원사업 수행기관의 관리자로 전문가 위원을 구성하기로 하고 절차를 진행하여 <표 74>와 같이 구성하여 1, 2차로 나누어 회의를 실시하였다.

<표 74> FGI 참여 전문가 명단

구분	성명	소속 및 직위	비고	
한국 장애인개발원	고귀엽	직업재활부장	진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안	
	박제현	사업평가팀장		
	최은혜	사업평가팀 대리		
행정부	조현숙	고용노동부 장애인고용과 사무관		
	지은숙	교육부 특수교육정책과 연구사		
	강봉길	보건복지부 장애인 자립기반과 사무관		
	강혜승	한국장애인고용공단 취업지원부장		
중증장애인직업재활지원사업수행기관	황성주	해대기보호작업장 원장		현장평가 체크리스트 개발
	이은정	시립서울장애인종합복지관 직업지원부장		
	권윤철	강북장애인종합복지관 직업개발팀장		
직업평가센터	조하은	광산구장애인복지관 전문인력		
	이진희	대구장애인종합복지관 전문인력		
	고한슬	부산광역시장애인종합복지관 전문인력		
	홍선진	부천시장애인종합복지관 전문인력		
	김성훈	실로암시각장애인복지관 팀장		
	김희은	포항시장애인종합복지관 팀장		
연구진	나운환	대구대학교 교수	-	
	정승원	우석대학교 교수		
	황의태	대구대학교 직업재활 및 보조공학연구소 박사		
	최혜원	대구장애인종합복지관 사무국장		



FGI 회의는 연구목적에 따라 2회에 걸쳐 실시하며 1차 회의는 현장평가 체크리스트 개발에 대한 전문가회의이며, 2차 회의는 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안에 관한 회의로 진행하며 회의 절차는 연구책임자가 회의 논의부제와 결과를 설명하면 이에 대해 참여자들이 브레인스토밍하는 방식으로 진행하였다. 1차 FGI는 11월 5일 한국장애인개발원 누리홀에서 개최되었으며 2명의 위원을 제외한 모든 위원이 참석하여 연구진의 현장평가 체크리스트 개발에 대한 연구결과에 대해 보완 방안 등에 대해 의견교환이 이루어졌으며, 2차 FGI회의는 고용노동부 사무관은 참석하지 못하고 한국장애인고용공단 취업지원부장이 대리 참석하였으며 나머지 위원들은 모두 참여하여 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안에 관한 의견교환이 이루어졌다.

## 2. FGI 분석결과

### 1) 현장평가체크리스트 개발에 대한 보완 방안

현장평가 대상 직무선정 배경과 이 직무에 대한 현장평가를 위한 변수와 지표도출을 위한 직무분석 결과와 선행연구들을 배경으로 예비지표를 선정하고 이 지표들을 각 직무별 20명의 관련 직무 전문가들에게 델파이조사와 변수별 가중치 도출을 위한 계층적 의사결정을 위한 조사결과 7개 직무별 현장평가 체크리스트 개발과 이 체크리스트 실시를 위한 요람에 대하여 책임연구원이 설명하였다.

이에 대하여 위원들은 7개 직무선정과 이 직무 현장평가를 위한 체크리스트의 변수와 지표에 대하여는 참여한 모든위원들이 공감하였으며 실시요강에 대하여 몇 가지 개선의견이 의견이 있었다.

#### ① 평가방식

평가방식에서 2인 이상의 평가자가 동시에 평가를 실시할 경우 평가점수 산정에 대한 명확한 기준이 필요하다는 의견에 2인의 평균이나 2인의 평가자가 합의에 의해 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 현장평가의 성과를 여러 사람을 대상으로 실시하는 경우에는 평가는 동일 팀이 실시하도록 함으로써 평가방식의 신뢰도와 타당도를 유지할 수 있도록 요강을 보완하기로 하였다.

#### ② 평가시기

평가시기에 있어 1일 3시간의 기준에 대하여 명확하게 함으로 평가시기에 대한 현장에서의 혼란을 방지할 필요가 있다는 의견에 따라 1일 3시간은 최소 3시간으로 명기하였다.

### ③ 채점요령의 보통사람의 기준

채점법에서 보통의 사람의 수행능력이 기준이라면 보통사람의 기준을 명확하게 할 필요가 있다는 의견에 따라 장애여부와 관계없이 이 직무를 수행하는 보통의 근로자라는 개념으로 보다 명확한 기준을 제시하였다.

### ④ 평가결과의 의미해석

평가결과를 해석함에 있어 현장평가 점수가 낮은 경우 부적격으로 판단할 가능성에 대하여 이 평가결과는 수행능력의 수준을 평가하는 것으로 점수가 낮다고 부적격으로 판단해서는 안된다는 것을 명기하여 의미해석의 오류를 하지 않도록 하였다.

### ⑤ 20년 개발된 3개 지표의 직업준비기술요인과 사회행동기술 요인의 21년 직무와 동일성

2020년에 개발된 요양보호보조일자리와 임가공, 바리스타 직무의 현장평가 체크리스트 변수 중 직무준비요인과 사회행동기술요인의 경우도 의미는 동일하나 지표의 문항이 2021년 개발된 지표의 내용과 다른 부분이 있으므로 가급적 통일하여 사용함으로 다른 직무도 이 체크리스트를 활용하여 현장에서 개발, 사용할 수 있도록 하였다.

## 2) 진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안

진로 및 직업평가체계 현황과 연계방안에 대하여 현황분석을 토대로 도출된 방안을 책임연구원이 지역과 중앙차원에서의 방안을 설명하였고 이에 대하여 위원들은 기본적인 방안에 대해서는 동의를 하였으나 현황진단에서 한국장애인고용공단의 직업평가 현황과 장애학생의 진로 및 직업교사 현황에 대하여 구체적인 통계에 기반한 분석과 업무의 중복성 문제를 해결할 수 있는 구체적인 방안이 후속연구를 통해 제시되었으면 좋겠다는 등 몇 가지 개선의견이 의견이 있었다.

### ① 특수교육지원센터를 통한 진로 및 직업교육이나 직업평가의 중재역할

책임연구원이 제시한 진로 및 직업교사의 적격성 기준이나 개별화교육팀의 장애인재활상담사나 직업능력평가사 참여, 3개부처 컨소시엄형태의 원스톱시스템 구축을 통한 서비스 제공도 좋은 방안이지만 현실적으로 이 방안이 실현되기 위해서는 법령을 비롯한 3개부처의 협의과정 등의 장기간 시간이 소요되는 상황이므로 오히려 특수교육지원센터에 이 전문인력을 배치하여 센터가 특수학교나 학급, 지역사회 직업평가센터와 중재역할을 할 수 있도록 하는 방안이 효율적일 것이라는 의견이 있었다.



## ② 전공과 과정의 증거기반 설치를 위한 노력의 필요성

전공과 과정이 지역단위 교육감 승인과정을 통해 학교장이 자율적으로 설치하도록 하는 역동성을 가진다는 연구진의 의견과 마찬가지로 긍정적인 요인도 있지만, 전공과 과정이 중등학교 이후 직무와 연계된다는 점을 고려하면 전공과 과정은 대상 학생들의 적합 직무와 관련한 산업과 직무분석 자료가 토대가 되어야 하며 이를 토대로 직무배치와 전황이 이루어지도록 할 필요가 있으므로 전공과 과정이 산업에 대한 시장조사와 해당 산업의 직무분석과 배치자료 등의 증거기반을 토대로 할 수 있도록 체계를 만들 필요가 있다는 의견이 있었다.

## ③ 3개 부처 연계 활성화를 위해 개별화교육계획 운영규정에 명시함으로 체계화

교육부의 노력으로 3개 부처 협약이 있었고 이를 토대로 적극적인 연계가 이루어지고 있지만 이를 시스템화 하여 지역단위에서 연계가 좀 더 역동적으로 이루어질 수 있도록 할 필요가 있으며 이를 위한 방안은 개별화교육계획 팀이나 과정에 지역 직업평가센터의 직업평가사나 장애인 재활상담사를 명시적으로 팀으로 구성하도록 하고 직업평가결과를 증거기반으로 적합 직무개발이나 교육계획 등이 수립되도록 한다면 지역단위에서도 보다 적극적인 연계가 이루어질 수 있다는 의견이 있었다.

## VII 결론 및 개선방안

본 연구는 장애학생들의 노동시장 진입과 진입 이후의 안정화를 지원하기 위한 진로 및 직업 연계 직업평가체계에 대한 지역 및 중앙전달체계의 개선방안과 지역단위에서 활용할 수 있는 교육부 직업흥미검사도구에서 나타난 7개 직군의 하위 7개 직무에 대한 현장평가 체크리스트를 개발하기 위한 연구이다. 따라서 본 연구는 관련한 문헌연구와 행정자료 분석, 직업평가센터 연계 현황분석, FGI 등을 통하여 분석하였으며, 이 결과를 토대로 개선방안과 현장평가를 위한 7개 직무의 체크리스트를 개발하였다.

### 1. 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계체계 현황의 시사점과 개선방안

#### 1) 시사점

장애학생의 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계 체계 현황에서 나타난 시사점은 우선적으로 직업연계가 필요한 학생은 고등학교와 전공과의 특수교육대상자라 전제할 때, 2021년 특수교육연차보고서에 나타난 2021년 4월 기준 고등부 전체 학생 25,562명(전공과 재학생 5,393명 포함)이 진로-직업 연계와 직업평가체계 구축 시범에서 대상 학생으로 추정되는데 물론 이 학생들이 모두 취업을 요구하는 것은 아니나 2020년 특수교육실태조사의 진로방향에 대한 응답한 학생 39,793명 중 진학이 43%, 취업이 33.6%라는 점을 고려하면 80% 정도의 학생들이 진학이나 취업에 대한 욕구를 가지고 있으며 나머지 학생들은 장애실태조사와 마찬가지로 장애와 차별로 진학이나 취업에 대해 결정을 미루는 상황인 것으로 추정되므로, 이 학생 모두가 직업평가가 필요한 학생이다.

그럼에도 대구와 경북지역 직업평가센터의 연계 현황을 토대로 할 때 이동반경이 50km로 제한적인 대구와 이상인 경북인 경우가 연계 수의 차이가 있는 것을 고려할 때 평균적으로 250여 명이 매년 직업평가가 이루어지고 있으며, 대구와 경북 모두 고등학교 특수교육대상자가 1,500여 명이라는 점을 고려하면 15% 수준에서 직업평가가 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 진로 및 직업교육이 필요한 학생들의 개인별 진로 및 직업교육이나 전환계획 수립을 위한 증거기반의 토대가 되는 평가체계가 없으며 이를 담당할 수 있는 전문 인력도 제한적인 것으로 나타났다.

셋째, 진로 및 직업교육이나 전환계획 수립을 위한 증거기반이 필요한 대상 학생에 비해 이를 지원할 수 있는 연계 평가센터 역량이 절대적으로 부족하며 현재의 평가센터가 6개소인 점을 고려하면 전국적인 상황에서는 더욱 제한적일 것으로 분석되었다.



넷째, 진로 및 직업교육이나 전환서비스, 또한 진학이나 지역사회 참여에 대한 학생들의 욕구를 기반으로 한 평가 매트릭스와 활용할 수 있는 공식적, 비공식적인 평가도구가 제한적인 것으로 분석되었다.

다섯째, 진로 및 직업교육에 대해 부모나 교사들의 기대수준은 상당한 차이가 있으며 이 같은 원인은 개인별 전환계획 수립이나 진로 및 직업교육 내용의 적격성 문제인 것으로 분석되었다.

여섯째, 특수교육기관의 진로 및 직업평가는 전적으로 직업평가센터에 의존할 정도로 특수학교 중, 고등부 학생 모두 직업평가가 이 센터에 의해 실시되고 있으며 이로 인해 직업평가센터의 업무량은 과중한 상태나, 이에 대한 재정이나 운영에 대한 명확한 지원이나 규정이 없어 질적인 평가가 이루어질 수 있음에도 상당한 제한성이 있는 것으로 분석되었다.

일곱째, 전공과의 경우는 학교마다 구체적인 입학기준이 명확하지 않아 직업평가센터의 직업평가 결과에 의존하는 경우이며 실제 이를 위한 평가가 2개 평가센터에서 이루어지고 있지만 이에 대한 책임성이나 증거기반의 기준은 제한적인 것으로 분석되었으며 전공과 교육과정의 경우 교육감 승인과 학교장이 정하도록 하여 직업세계의 역동성을 반영하도록 하고 있지만, 실제로는 해당 산업에 대한 직무분석이나 직무배치 등의 증거기반이 제한적인 상황에서 전공과가 운영되고 있는 것으로 분석되었다.

여덟째, 장애학생을 위한 교육 패러다임이 진로 및 직업교육을 중심으로 한 지역사회 통합이나 참여중심으로 변화하고 있지만, 진로 및 직업교육을 위한 교육방식이 기존의 교과중심의 교육패러다임을 벗어나지 못하는 것으로 나타났으며 직업평가를 연계하는 수준도 메뉴얼이나 구조화된 체계에서 이루어지기보다는 진로 및 전환부장교사나 교사에 개인적 의식수준에 의해 결정되는 등 연계를 위한 기준이나 표준화된 메뉴얼이 제한적인 것으로 분석되었다.

아홉째, 장애학생들의 교육의 성과가 자아실현과 사회통합으로 연계되기 위해서는 진로 및 직업교육이나 전환과정에서 증거기반에서 교육이 이루어지도록 직업평가 연계는 기반이 되는 사업이나 이에 대한 연계체계는 구조화되어 있지 않은 상황임에도 지금까지는 지역차원에서 비교적 잘 이루어지고 있다는 측면에서 상당한 성과가 있는 것으로 분석되지만 이 성과는 순전히 직업평가센터의 노력이라는 측면에서 특수교육기관이나 장애학생의 측면에서 성과를 높이기 위한 방안들이 강구되어야 할 것으로 분석되었다.

## 2) 개선방안

상기의 현황분석 토대로 한 시사점을 토대로 장애학생의 진로 및 직업교육을 위한 직업평가연계를 활성화하기 위한 중앙 및 지역 전달체계의 개선방안을 제시하면 먼저, 중앙전달체계 측면에서는 다음과 같다.

- ① 특수학교나 특수학급, 특수교육지원센터에 진로 및 직업교육이나 전환과정에서의 증거기반을 지원할 수 있는 체계를 법 개정이나 운영규정 개정을 통해 명시적으로 명문화함으로써

지역단위에서 연계가 실제 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

- ② 특수교육기관의 진로 및 직업교육이나 전공과를 담당하는 교사들이 직업재활에 대한 명확한 정체성을 확립할 필요가 있으며 이를 위해 먼저, 장애인 등에 관한 특수교육법 제23조(진로 및 직업교육의 지원) 제1항의 진로 및 직업교육을 담당하는 전문 인력을 교사로 제한할 것이 아니라 장애인재활상담사와 같은 전문 인력을 배치하는 방안이나 최소한 동법 시행령 제17조(전문인력의 자격기준) 제1호의 대학이나 대학원에서 직업재활에 관한 전공을 이수한 사람이나 2호의 진로 및 직업교육과 관련한 국가자격증을 소지한 자로 한정할 필요가 있다.
- ③ 진로 및 직업평가 연계를 확대하기 위해 학년별 학생들의 욕구에 따른 평가 매트릭스를 개발하고 이 매트릭스에 따른 장애학생들에 대한 평가와 평가결과를 IEP나 ITP에 반영하고 고등부나 전공과 졸업 이후에는 IPE와 연계되도록 하는 사례관리체계를 부처 합동으로 개발할 필요가 있다.
- ④ 장애인정책조정실무위원회에 장애학생의 진로 및 전환연계분과를 신설하고 이 분과에서 매년 진로 및 직업교육과 전공과의 성과와 연계 계획을 동 위원회와 국무회의에 보고하도록 하고 이를 위해 필요한 예산과목과 사업계획을 3개 부처가 참여하고 조정하여 반영하도록 할 필요가 있다.
- ⑤ 3개 부처와 협력체계를 구축하여 미국과 같은 지역에서의 컨소시엄 형태의 원스톱 창구가 가장 적절한 대안이나 이 대안이 어렵다면 차선책으로 지역에서 장애학생들의 직업평가연계는 한국장애인개발원의 중증장애인직업재활지원사업 기관인 직업평가센터로 단일화하고(이 과정에서 한국장애인고용공단의 직업평가사도 역할을 할 수 있지만, 최저임금 적용제외나 근로지원인 평가업무를 담당하는 수준을 고려) 장애학생과 교사는 특수교육지원센터를 통해 이 센터와 협조하여 직업평가와 진로 및 직업교육, 전공과 교육을 위한 필요한 증거기반이 One-Stop으로 이루어질 수 있도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다.
- ⑥ 전국적으로 6개 직업평가센터가 2021년 4월 기준 전국의 187개 특수학교와 중, 고등부 및 전공과 특수학급 3,086급의 25,000여 명의 학생들을 대상으로 서비스하기에는 현실적으로 불가능한 상황이므로 적어도 광역자치단체별로 1개 센터 설치와 도 단위는 Outreach 평가팀을 포함한 체계를 확대할 수 있도록 각 부처가 협의하여 설치를 확대해야 할 것이다.

중앙전달체계의 개선과 함께 지역전달체계측면에서 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

- ① IEP나 ITP 팀에는 반드시 진로 및 직업교사와 연계 직업평가센터의 직업평가사나 장애인재활상담사가 의무적으로 참여하도록 운영규정을 개정하고 이들이 참여한 가운데 장애학생들의 적합 직무가 조기에 탐색이 되도록 하며 이 평가결과에 기초하여 전문교과나 전공과 직무선택이 반영되도록 하고 이에 대하여 현장평가를 위한 체크리스트 등을 활용하여 지속



적으로 모니터가 이루어지도록 하는 진로 및 직업평가 환류체계를 구축할 필요가 있다.

- ② 장애학생들의 ITP개발을 지원하기 위한 장애인재활상담사나 장애인직업능력평가사 인력을 특수학교나 특수학급 경우는 특수교육지원센터에 배치하여 지역의 직업평가센터와 연계하도록 하는 협력체계를 구축할 필요가 있으며 지역의 특수교육지원센터가 이 같은 모든 업무를 증재하는 역할을 하도록 할 필요가 있다.
- ③ 장애학생들을 대상으로 실시하는 진로 및 직업평가에 소요되는 모든 비용은 무상교육이라는 측면에서 장애학생이 부담하기 보다는 교육부의 지방교육청이 부담하도록 하여 직업평가센터가 양과 질적 측면에서 평가가 이루어지도록 지원할 필요가 있다.
- ④ 장애학생들에게 적용할 수 있는 다양한 공식적/비공식적 평가도구의 개발과 다양한 직무의 현장평가를 위한 체크리스트가 개발될 필요가 있다. 예를 들어 전문교과과정에서 교육 후 실시하는 성취도 검사가 표준화과정을 통해 체크리스트로 개발되고 이 평가결과를 직업평가에서 활용하도록 하면 도구에 의한 평가에 의존하지 않고 오히려 평가의 신뢰도나 타당도를 높일 수 있는 방안이 될 것이다.
- ⑤ 마지막으로, 전공과를 학교장이 정하도록 하는 유연성은 바람직한 방향이나 교육감의 승인 과정보다는 전공과 대상 산업에 대한 충분한 시장조사와 해당 산업에 대한 직무분석, 그리고 배치 직무에 대한 장애학생의 배치계획과 같은 증거기반 자료가 생산되고 이를 토대로 전공과 과정이 설치될 수 있도록 한다면 지금보다는 장애학생들이 전환 이후 서비스와 자연스럽게 연계되고 궁극적으로 사회참여를 유도하는 효과로 작용할 것이다.

상기와 같이 중앙과 전달체계 측면에서의 개선방안들이 협의 과정을 통해 점진적으로 개선이 이루어지면 진로 및 직업평가 연계사업은 지역사회 장애학생들의 적합 직무개발과 이에 따른 교육목표 설정 그리고 교육과정에서 정당한 편의 수단 개발 등 졸업 이후 안정적인 지역사회 통합을 촉진하는 효과로 나타나 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 장애학생들이 자연스럽게 지역사회에 적응할 수 있도록 하는 체계가 될 것이다.

## 2. 현장평가를 위한 7개 직무의 체크리스트

현장평가를 위한 7개 직무의 선정은 교육부가 개발한 발달장애인용 직업흥미검사와 연계를 기본원칙으로 한 결과, 직업흥미검사(NISE-VISIT)가 7개 직군(제조, 청소, 음식, 농수산업, 사무지원, 대인서비스, 예술스포츠)의 21개 직종을 대상으로 함으로 이 7개 직군별 하나의 직무를 대상으로 한다는 전제하에 2020년 개발한 요양보호 보조일자리, 임가공, 바리스타를 제외한 각 직군에 1개 직무 청소원, 사무보조원, 채소 및 특용작물재배원, 대중악기 및 합창단원 직무를 포함 7개 직무를 선정하였다.

이 직무의 현장평가를 위한 평가변수와 지표개발은 ICF CORE-Set를 비롯한 선행연구결과와 2020년 3개 직무 현장평가 체크리스 개발결과를 토대로 구성하였으며 직무에 대해서는 한국직업사전과 관련 직무에 대한 선행 직무분석 자료 등을 토대로 장애특성을 고려한 직무분석을 실시하여 직무평가를 위한 요인들을 추출하였다.

현장평가 체크리스트 개발을 위한 추출된 변수와 요인들은 각 직무별 20인의 전문가(해당 분야 교수나 직무수행 20년 이상의 경력자로 장애관련 경험이 있는 자)를 대상으로 1, 2차 델파이와 변수별 가중치 도출을 위한 AHP분석을 실시하였으며 이 같은 결과 개발된 4개 직무는 부록의 실시요강의 내용과 같다.

또한 2020년 개발된 3개의 현장평가 체크리스트도 현장 적용을 통해 실효성을 확인해보고자 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리사업을 통해 실제 직무 현장에 배치된 훈련생 또는 근로자를 대상으로 현장평가를 실시한 후 진전도를 분석하였고, 평가자 간 신뢰도를 분석하여 개발된 평가지의 안정성을 확인하고자 하였으며 검증결과 먼저, 체크리스트의 문항내적 신뢰도를 나타내는 전체 신뢰도는 요양보호사 보조직무는 .931로 매우 높게 나타났으며, 임가공 현장평가지 신뢰도는 .787로 나타났으며 직업준비기술 요인의 신뢰도는 .609로 적합한 수준이었으며, 사회행동기술 요인의 신뢰도는 .934로 매우 높은 신뢰도 수준을 보였으며, 진전도 결과는 요양보호사 보조직무는 1차 평가와 2차 평가점수 차이에 대한 Wilcoxon 부호순위검정 결과 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가 보다 2차 평가점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었다. Z값은 직업준비기술요인 -2.941, 사회행동기술요인 -2.530, 직무수행기술요인 -2.666, 총점 -2.937이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었으며, 임가공 직무의 1차 평가점수와 2차 평가점수 차이도 모든 하위요인과 총점에서 양의 순위가 모두 높게 나타나 1차 평가 보다 2차 평가 점수가 모두 높아졌음을 알 수 있었다. Z 값은 직업준비기술요인 -2.314, 사회행동기술요인 -2.654, 직무수행기술요인 -2.675, 총점 -2.901이었으며 유의확률은 모두  $p < .05$ 로 나타남에 따라 1차 평가와 2차 평가 점수는 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것으로 분석되었다.

이 같은 체크리스트 개발과 적용성 검증결과를 토대로 7개 직무의 현장평가를 위한 체크리스트가 부록의 해당 직무 실시 요강과 같이 개발되었다.



## 참고문헌

- 고용노동부(2021). 한국직업사전
- 교육부(2020). 특수교육실태조사보고서.
- 교육부(2021). 특수교육연차보고서
- 교육부(2021). 특수교육통계.
- 나운환(2016). 중증장애인직업재활사업의 성과와 개선방안, 한국직업재활학회.
- Carnevale, Anthony P, Rose, Stephen J, Cheah, Ban(2011). The College Payoff: Education, Occupations, Lifetime earnings. The Georgetown University Center on Education and the Workforce
- Dunn(1973). Exceptional children in the schools; special education in transition. Harcourt College Pub; 2nd edition.
- Ganz J.B.(2007). Effectiveness of Direct Instruction for Teaching Statement Inference, Use of Facts, and Analogies to Students With Developmental Disabilities and Reading Delays. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities 22(4), 244-251
- Gaylord-Ross, R (1988). Vocational education for persons with handicaps. Mountain View, CA: Mayfield
- Miller, S. R., Schloss,P.J,(1982). Carrer-vocational education for handicapped youth. Rockville, MD:Aspen.
- Hedley D, Uljarević M, Cameron L, et al. (2016) Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: a systematic review of the litterature. Autism. Epub ahead of print 18 August 2016.
- Hurley-Hanson A. E., Giannantonio C. M.(2017). LMX and Autism: Effective Working Relationships. In T. A. Scandura & E. Mouriflo (Eds.), Leading diversity in the 21st century. pp. 281-302. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Hurley-Hanson A.E., Giannantonio C. M., Griffiths A. J.(2020). Autism in the Workplace. Palgrave macmillan
- Mastering The Maze(2019). The Special Education Process.
- Mesibov G, Thomas JB, Chapman SM and Schopler E(2007). TEACCH Transition Assessment Profile 2nd ed. Texas: Pro-Ed Inc.
- Meers, Gary D.(1980). Handbook Of Special Vocational Needs Education. Rockville, MD:Aspen
- Muller, VanGilder(2014). The relationship between participation in Project SEARCH and job readiness and employment for young adults with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation 40(1): 15-26

- Neubert D.A., Leconte N.P.(2013). Age-Appropriate Transition Assessment: The Position of the Division on Career Development and Transition. Research Article May 23, 72-83.
- OECD(2016), OECD Society at a Glance 2016.
- Paul Wehman, Katherine J. Inge, W. Grant Revell, Jr., and Valerie A. Brooke(2007). Real Work for Real Pay: Inclusive Employment for People With Disabilities.
- Roux, Anderson, Rast, Shattuck(2017). National Autism Indicators Report: Developmental Disability Services and Outcomes In Adulthood. National Core Indicators Adult Consumer Survey 2014-2015
- Sitlington, P. L., Neubert, D. A., Begun, W. H., Lombard, R. C., Leconte, P. J. (2007). Assess for success: A practitioner's handbook on TA (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Susanne M. Bruyère(2019). Employment and Disability Issues, Innovations, and Opportunities, LERA Research Volume.
- Susanne M. Bruyère(2019). Employment and Disability Issues, Innovations, and Opportunities, LERA Research Volume.
- Waddell, G., Burton, A.K. and Kendall, N.A.(2008) Vocational Rehabilitation—What Works, for Whom, and When? Report for the Vocational Rehabilitation Task Group, TSO, London.  
<https://www.gov.uk/government/publications/send-code-of-practice-0-to-25>  
<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>  
<http://www.valparint.com>, 2021



## 부록 : 현장평가 실시요강

### 청소원 직무 현장평가 실시 요람

#### ■ 평가의 목적

- 이 평가는 청소원 직무를 수행하는 장애학생이 이 직무를 수행하기 위하여 필요한 기술을 직업준비와 사회기술, 그리고 직무수행 수준으로 보고 이 수준을 측정하는 것을 목적으로 하여 개발되었다. 이 평가에 의한 결과는 학생에 관한 기타 학업이나 직업정보와 함께 학생이 이 직무를 수행할 수준의 적합성이 있는지 성과가 향상되고 있는지를 파악하기 위한 것이다.
- 여기서 청소원 직무는 사무실이나 카페와 같은 사업장, 공공건물, 아파트 등에서 건물 내외부를 청소하는 모든 직무를 의미한다.

#### \* 청소원 직무란?

사무실, 공공건물, 아파트 등을 청소하기 위하여 청소에 필요한 물품을 준비하며, 청소세제, 빗자루, 걸레, 청소기계 등을 사용하여 화장실, 복도, 유리나 외벽, 가구 등을 청소하고 청소 후 청결상태를 평가하며, 청소도구를 정리하고 관리하는 직무를 의미한다.

#### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가를 위한 구성요인은 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성되며 직업준비기술 요인은 14개 평가문항으로 구성되며, 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항, 직무수행 기술요인은 8개 문항으로 구성되나 작업현장 상황에 따라 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 적용하나 3개 요인의 구성 비율은 직업준비기술 요인이 33%, 사회행동기술요인이 13%, 직무수행기술 요인이 54%의 비율로 구성되었다.

#### 1) 직업준비기술 요인

- **직업준비기술 요인**은 14개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 **일상생활 기술**(개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 **신체적 능력**(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), **인지능력**(지시이해, 집중) 그리고 작업기술을 제외한 **직업관련 기술**(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환, 상황대처)을 측정한다.

## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 **다른 사람들과의 상호작용**(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 **의사소통 능력**(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- 직무수행기술 요인은 8개 문항으로 구성되며 청소원 직무 수행 기술을 측정한다. 청소원의 주요 임무는 먼지 털기 및 비질하기, 쓰레기통 비우기, 걸레질하기, 화장실청소 수행 관련 기술을 측정한다. 그 외, 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무수행능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 `장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사-현장훈련인, 현장훈련인-직업훈련교사 등

### ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 청소원 직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 청소원 직무에서 직무를 수행하는 사람을 대상으로 청소원 직무의 적합성과 청소원 직무의 수행성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.

### ■ 평가 시기

- 청소원 직무가 적합 직무로 권고된 사람으로 이 직무의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총5일(초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 청소원 직무를 현장에서 수



행한 후 수행수준을 평가한다.

- 청소원 직무를 수행하는 사람으로 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별로 이 직무를 지원하는 장애인재활상담사나 훈련지원인의 관찰결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시요령

### 1. 직업준비 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다. 단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.	
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다. 출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원인이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.	
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다. 상황에 적합한 복장은 청소원 직무를 위한 복장을 의미하며 현장에 따라 여기에 포함되지 않은 사전준비물 등의 사항이 있다면 포함하여 평가한다.	
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다. 예시된 물품외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.	
	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다. 현장의 상황에 따라 입식과 좌식의 최소한의 시간을 적용하여 평가한다.	
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다. 8kg의 물건을 들어올리고 4kg 정도의 물건을 빈번히 들어 올리거나 운반하며 좌식이나 입식과정에서 직무를 수행하면서 팔과 다리로 밀고 당기는 작업을 수행할 수준의 근력수준으로 평가한다.	
신체능력	7	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다. 틱이나 돌발행동 등의 수준으로 평가한다.	
	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다 직무수행전의 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.	
인지능력	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다. 작업과정에서 주변 관심사항에 눈길을 주지 않고 주어진 업무를 완수하는 수준을 평가한다.	
	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다. 예시된 사항 외에도 청소원 직무수행과정에서 지켜야할 규칙 등을 모두 포함하여 평가한다.	
직업관련 기술			

구분	문항 번호	문항	비고
	11	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다. 청소원 직무에서 이루어지는 과업 범위 내에서의 업무전환으로 평가한다.	
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 작업이외의 청소원 근로자로서 준비상태를 종합적으로 고려하여 평가한다.	
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다. 작업의 마무리, 자신의 소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다. 작업과정에서 지시나 메뉴얼 외의 상황에 반응하는 수준으로 평가한다.	

## 2. 사회행동 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다. 출·퇴근시만이 아니라 직무수행과정에서 예정과 관련한 사항을 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다. 청소과정에서 고객이나 다른 사람이 있을 때 중단하거나 적절히 대응하는 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다. 같은 실수나 오류의 반복 수준을 평가한다.	
의사소통	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다. 적절한 말이라는 것은 언어적 표현 외의 다른 대체의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 질의에 대한 응답에는 질의에 대한 답의 적절성 수준을 포함하여 평가한다.	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료에 대한 격려나 업무지시에 대한 명확한 이해와 소통을 포함하여 평가한다.	



### 3. 직무수행 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
청소 직무	1	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비하고 청소 후 정리가 가능하다. 준비에 청소직무를 수행할 때 사용하는 체크리스트나 직무설명서의 준비나 이해수준도 포함하여 평가한다.	
	2	청소 용도에 맞게 락스나 세정제 사용이 가능하다. 락스나 세정제 등의 세척약품이나 오염물질이 피부나 옷에 닿았을 경우 이에 대한 대응수준의 적절성도 포함하여 평가한다.	
	3	유리창 세정이 가능하다. 유리창 세정 시 높낮이에 따른 안정성 있는 위치나 자세 등을 포함하여 평가한다.	
	4	물걸레를 세척하고 물기 제거가 가능하다. 세척이나 물기 제거의 유, 무가 아닌 적절성 수준으로 평가한다.	
	5	청소장소나 용도에 맞는 청소기나 전기 기기를 안전수칙에 따라 사용이 가능하다. 기기선택이나 코드 설치와 안전성 등을 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	6	청소대상의 각종 오염물 제거가 가능하다. 각종 오염물 제거의 완성도와 적절성 수준으로 평가한다.	
	7	작업지시에 따른 쓰레기 분리수거가 가능하다. 분리수거물을 적절한 장소에 버릴 수 있는지를 포함하여 평가한다.	
	8	청소를 작업지시에 맞게 깨끗하게 하는 것이 가능하다. 지시사항 외에도 청소가 필요한 부분을 독립적으로 판단하여 수행하는지를 포함하여 평가한다.	
	9		자유 추가문항
	10		자유 추가문항
	11		자유 추가문항
	12		자유 추가문항
	13		자유 추가문항
	9~13	청소직무를 수행하는 작업장과 과업의 적합성을 평가하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	

## ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 청소원 직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 장애 여부를 떠나 이 직무를 수행하는 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 청소원 직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 같지만, 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 33점 사회행동기술요인 13점, 직무수행기술 요인이 54점의 가중치를 곱하여 채점한다.

\* 채점산식: 직업준비점수 × 33/70 + 사회행동기술점수 × 13/30 + 직무수행기술점수 × 54/문항점수총점 = 변환점수

## ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 청소원 직무를 수행하는 장애인근로자의 청소원 직무의 수행정도 수준을 나타내는 것으로 청소원 직무를 보통의 사람 수준으로 수행하는 사람을 5점을 기준으로 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1 등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가지는 것이지 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야한다.
- 본 평가결과의 활용은 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 청소원 직무를 수행하는 장애인 근로자를 지원하는 사람, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에 대한 필요한 정보로써 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의제공 등의 수단을 개발하는 기초자료로서 활용할 수 있다. 후자인 장애인 근로자측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 이 부분을 개선하게 되면 청소원 직무를 수행하는 과정에서 성과를 높일 수 있으며 이를 통해 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알려주면 자신을 보다 객관적으로 이해함으로써 동기부여나 자존감을 높이는 도구로 활용할 수 있을 것이다.



## 청소원 직무 현장평가지

이름		장애유형		장애정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가자명	1. 2.

평가영역		평가기준				
		←————→				높음
		낮음	2	3	4	
항목		1	2	3	4	5
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.					
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.					
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.					
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.					
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웍크림) 작업 수행이 가능하다.					
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.					
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.					
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.					
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.					
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.					
	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다					
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.					
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.					
작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.						
사회 행동 기술	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.					
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.					
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.					
	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다.					
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.					
관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.						
직무 수행 기술	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비하고 청소 후 정리가 가능하다					
	청소 용도에 맞게 락스나 세정제 사용이 가능하다.					
	유리창 세정이 가능하다.					
	물걸레를 세척하고 물기제거가 가능하다.					
	청소장소나 용도에 맞는 청소기나 전기 기기를 안전수칙에 따라 사용이 가능하다.					
	청소대상의 각종 오염물 제거가 가능하다.					
작업지시에 따른 쓰레기 분리수거가 가능하다.						
청소를 작업지시에 맞게 깨끗하게 하는 것이 가능하다						

■ 평가결과

평가영역	문항수	획득점수	변환점수
직업준비기술	14		
사회행동기술	6		
직무수행기술	13		
계	33	165	100

■ 종합소견

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## 채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가 실시 요람

### ■ 평가의 목적

- 이 평가는 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하는 장애학생이 이 직무를 수행하기 위하여 필요한 기술을 직업준비와 사회기술, 그리고 직무수행 수준으로 보고 이 수준을 측정하는 것을 목적으로 하여 개발되었다. 이 평가에 의한 결과는 학생에 관한 기타 학업이나 직업정보와 함께 학생이 이 직무를 수행할 수준의 적합성이 있는지 직무 성과가 향상되고 있는지를 파악하기 위한 것이다.
- 여기서 채소 및 특용작물재배원 직무는 채소재배 농지를 경운기, 트랙터 및 기타 농기구로 갈고 배추, 상추, 썩갓 등 채소 작물과 등을 재배방법에 따라 작물을 파종하고 물을 주며, 작물의 성장을 촉진하기 위하여 비료를 주고 제초작업을 하며, 병충해의 피해를 예방하기 위하여 병충해 발생상황을 조사하고 병해충의 종류에 따라 농약을 주고 잡초를 뽑고 작물의 간이, 중경작업을 하며, 성숙한 채소와 작물을 확인하고 뽑거나 잘라 수확하며 마지막으로 분류하고 포장하는 모든 직무를 의미한다.

#### \* 채소 및 특용작물재배원 직무란?

채소재배 농지를 경운기, 트랙터 및 기타 농기구로 갈고 준비된 채소 및 특용작물 재배방법에 따라 작물을 파종하고 물을 주며, 작물의 성장을 촉진하기 위하여 비료를 주고 제초작업을 하며, 병충해의 피해를 예방하기 위하여 병충해 발생상황을 조사하고 병해충의 종류에 따라 농약을 주고 잡초를 뽑고 작물의 간이, 중경작업을 하며, 성숙한 채소와 작물을 확인하고 뽑거나 잘라 수확한다. 수확한 채소나 특용작물을 분류하고 포장, 관리하는 직무를 의미한다.

### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가를 위한 구성요인은 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성되며 직업준비기술 요인은 12개 평가문항으로 구성되며, 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항, 직무수행 기술요인은 8개 문항으로 구성되나 작업현장 상황에 따라 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 적용하나 3개 요인의 구성 비율은 직업준비기술 요인이 25%, 사회행동기술요인이 25%, 직무수행기술 요인이 50%의 비율로 구성되었다.

## 1) 직업준비기술 요인

- 직업준비기술 요인은 12개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 **일상생활 기술** (개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 **신체적 능력**(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), **인지능력**(지시이해, 집중) 그리고 작업기술을 제외한 **직업관련 기술**(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환, 상황대처)을 측정한다.

## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 **다른 사람들과의 상호작용**(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 **의사소통 능력**(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- 직무수행기술 요인은 8개 문항으로 구성되며 채소 및 특용작물재배원 직무 수행 기술을 측정한다. 이 직무의 주요 임무는 농지 혹은 비닐하우스 토양 정리 - 파종과 재배, 성장 관리 - 수확 및 선별, 분류 - 포장 및 이송과 관련한 기술을 측정한다. 그 외, 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무수행능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사-현장훈련인, 현장훈련인-직업훈련교사 등



## ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 채소 및 특용작물재배원 직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 채소 및 특용작물재배원 직무에서 직무를 수행하는 사람을 대상으로 채소 및 특용작물재배원 직무의 적합성과 채소 및 특용작물재배원 직무의 수행성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.

## ■ 평가 시기

- 채소 및 특용작물재배원 직무가 적합 직무로 권고된 사람으로 이 직무의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총5일(초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 청소원 직무를 현장에서 수행한 후 수행수준을 평가한다.
- 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하는 사람으로 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별로 이 직무를 지원하는 장애인재활상담사나 훈련지원인의 관찰결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시요령

### 1. 직업준비 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다. 단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.	
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다. 출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원인이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.	
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다. 상황에 적합한 복장은 채소 및 특용작물재배원 직무를 위한 복장을 의미하며 현장에 따라 여기에 포함되지 않은 사전준비물 등의 사항이 있다면 포함하여 평가한다.	
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다. 예시된 물품외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.	
신체능력	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다. 현장의 상황에 따라 입식과 좌식의 최소한의 시간을 적용하여 평가한다.	
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	

구분	문항 번호	문항	비고
		8kg의 물건을 들어올리고 4kg 정도의 물건을 빈번히 들어 올리거나 운반하며 좌식이나 입식과정에서 직무를 수행하면서 팔과 다리로 밀고 당기는 작업을 수행할 수준의 근력수준으로 평가한다.	
인지능력	7	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다 직무수행 전의 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.	
	8	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다. 예시된 사항외에도 채소 및 특용작물재배원 직무수행과정에서 지켜야 할 규칙 등을 모두 포함하여 평가한다.등을 모두 포함하여 평가한다.	
작업관련 기술	9	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다. 채소 및 특용작물재배원 직무에서 이루어지는 과업 범위내에서의 업무전환으로 평가한다.	
	10	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 작업이외의 채소 및 특용작물재배원으로서 준비상태를 종합적으로 고려하여 평가한다.	
	11	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다. 작업의 마무리, 자신의 소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	12	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다. 작업과정에서 지시나 메뉴얼 외의 상황, 천재지변(천둥번개, 소나기, 폭설 등)에 따른 위기 상황 대처 및 환경에 따른 신체적 증상 자각능력과 표현 가능여부 등의 반응하는 수준을 포함하여 평가한다.	

## 2. 사회행동 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다. 출, 퇴근시만이 아니라 직무수행과정에서 예절과 관련한 사항을 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다. 작업상황에서 동료나 주변 사람 등에 적절히 대응하는 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다. 같은 실수나 오류의 반복수준을 평가한다.	
의사소통	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다. 적절한 말이라는 것은 언어적 표현 외의 다른 대체의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 질의에 대한 응답에는 질의에 대한 답의 적절성 수준을 포함하여 평가한다.	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료들 격려하는 행동이나 업무지시에 대한 명확한 이해와 소통을 포함하여 평가한다.	



### 3. 직무수행 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
채소 및 특용작물 재배원 직무	1	작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비하거나 사용 후 정리가 가능하다. 준비에 채소 및 특용작물 직무를 수행할 때 야외작업 시 개인용 선크림을 비롯한 개인용 도구나 농기구나 도구 이해수준도 포함하여 평가한다.	
	2	4-8kg 물건을 이동하는 가벼운 작업을 수행할 수 있다. 이 작업에는 작물의 수확이나 출하 장소까지 이동하는 직무 등을 고려하여 1시간 정도의 지속적인 작업정도를 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	3	파종이나 옮겨심기가 가능하다. 가식이나 아주심기를 포함하여 평가한다.	
	4	비료나 농약 등을 구분하여 살포가 가능하다. 구분, 살포에는 용해, 장비 활용, 사용법 등을 포함하여 평가한다.	
	5	작물과 잡초를 구분하여 제초작업이 가능하다. 이 작업에는 기기 활용을 통한 잡초제거와 잡초의 운반과 마무리 등을 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	6	수확물에 대한 상태변별과 선별이 가능하다. 수확작물의 명칭과 특성에 대한 이해를 포함한 상태변별과 수확 수준을 평가한다.	
	7	정해진 양이나 수의 용기 담기가 가능하다. 정해진 양이나 수는 담은 용기의 표식에 대한 부분까지를 고려하여 평가한다.	
	8	라벨작업이나 박스포장 등의 작업이 가능하다. 라벨이나 박스의 용도 이해를 포함하여 평가한다.	
	9		자유 추가문항
	10		자유 추가문항
	11		자유 추가문항
	12		자유 추가문항
	13		자유 추가문항
	9~13	채소 및 특용작물 직무를 수행하는 작업장이나 과업 적합성에 대해 평가를 하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	

## ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 채소 및 특용작물재배원 직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 장애여부를 떠나 이 직무를 수행하는 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 동일하나 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 25점, 사회 행동기술요인 25점, 직무수행기술 요인이 50점의 가중치를 곱하여 채점한다.

\* 채점산식: 직업준비점수 × 25/60 + 사회행동기술점수 × 25/30 + 직무수행기술점수 × 50/ 문항점수총점 = 변환점수

## ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하는 장애인근로자의 채소 및 특용작물재배원 직무의 수행정도 수준을 나타내는 것으로 채소 및 특용작물재배원 직무를 보통의 사람 수준으로 수행하는 사람을 5점을 기준으로 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가지는 것이지 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야한다.
- 본 평가결과의 활용은 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하는 장애인 근로자를 지원하는 사람, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에 대한 필요한 정보로서 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의제공 등의 수단 등을 개발하는 기초자료로서 활용할 수 있다. 후자인 장애인 근로자측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 이 부분을 개선하게 되면 채소 및 특용작물재배원 직무를 수행하는 과정에서 성과를 높일 수 있으며 이를 통해 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알려주면 자신을 보다 객관적으로 이해함으로써 동기부여나 자존감을 높이는 도구로 활용할 수 있을 것이다.



## 채소 및 특용작물재배원 직무 현장평가지

이름		장애유형		장애 정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가 장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가 자명	1. 2.

평가영역						
항목		평가기준				
		낮음	←————→			높음
		1	2	3	4	5
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.					
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.					
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.					
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.					
	근무 시간 내 입식 또는 좌식(옹크림) 작업 수행이 가능하다.					
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.					
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.					
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.					
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.					
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.					
	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.					
	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.					
사회 행동 기술	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.					
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.					
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.					
	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다.					
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.					
직무 수행 기술	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.					
	작업에 맞는 농기구 및 도구를 준비하거나 사용 후 정리가 가능하다.					
	4-8kg 물건을 이동하는 가벼운 작업을 수행할 수 있다.					
	파종이나 옮겨심기가 가능하다.					
	비료나 농약 등을 구분하여 살포가 가능하다.					
	작물과 잡초를 구분하여 제초작업이 가능하다.					
	수확물에 대한 상태변별과 선별이 가능하다.					
정해진 양이나 수의 용기담기가 가능하다.						
라벨작업이나 박스포장 등의 작업이 가능하다.						

■ 평가결과

평가영역	문항수	획득점수	변환점수
직업준비기술	12		
사회행동기술	6		
직무수행기술	13		
계	31	155	100

■ 종합소견

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## 사무보조원 직무 현장평가 실시 요람

### ■ 평가의 목적

- 이 평가는 사무보조원 직무를 수행하는 장애학생이 이 직무를 수행하기 위하여 필요한 기술을 직업준비와 사회기술, 그리고 직무수행 수준으로 보고 이 수준을 측정하는 것을 목적으로 하여 개발되었다. 이 평가에 의한 결과는 학생에 관한 기타 학업이나 직업정보와 함께 학생이 이 직무를 수행할 수준의 적합성이 있는지 성과가 향상되고 있는지를 파악하기 위한 것이다.
- 여기서 사무보조원 직무는 공간이나 산업과 관계없이 사무실에서 사무업무를 보조하는 직무를 총칭하는 직무를 의미한다.

#### • 사무보조원 직무란?

서류를 정리하고 문서를 수발하며, 근태 및 작업일지 등의 자료를 집계한다. 또한 문서 및 기타 서류를 워드프로세서에 입력하며, 자료를 관리하고 필요할 경우 복합사무기를 이용해 이를 복사하며, 팩스나 이메일로 보내기도 한다. 입력할 자료를 순서대로 정리하고 키보드를 조작하여 입력하고 입력이 완료되면 검토하고 파일로 저장한다. 이외에도 전화 받기, 방문객 안내 등 간단한 고객업무를 수행하는 직무를 의미한다.

### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가를 위한 구성요인은 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성되며 직업준비기술 요인은 12개 평가문항으로 구성되며, 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항, 직무수행 기술요인은 8개 문항으로 구성되나 작업현장 상황에 따라 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 적용하나 3개 요인의 구성 비율은 직업준비기술 요인이 21%, 사회행동기술요인이 20%, 직무수행기술 요인이 59%의 비율로 구성되었다.

#### 1) 직업준비기술 요인

- 직업준비기술 요인은 12개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 일상생활 기술(개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 신체적 능력(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), 인지능력(지시이해, 집중) 그리고 작업기술을 제외한 직업관련 기술(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환,

상황대처)을 측정한다.

## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 다른 사람들과의 상호작용(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 의사소통 능력(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- 직무수행기술 요인은 8개 문항으로 구성되며 사무보조원 수행 기술을 측정한다. 이 직무의 주요 임무는 문서 및 우편물 수, 발신, 문서(자료) 입력 및 자료집게, 복사, 팩스, 이메일 수, 발신, 전화응대와 고객안내 및 응대 관련한 기술을 측정한다. 그 외, 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무수행능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 `장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사·현장훈련인, 현장훈련인·직업훈련교사 등

### ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 사무보조원 직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 사무보조원 직무에서 직무를 수행하는 사람을 대상으로 사무보조원 직무의 적합성과 사무보조원 직무의 수행성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.



## ■ 평가 시기

- 사무보조원 직무가 적합 직무로 권고된 사람으로 이 직무의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총5일(초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 사무보조원 직무를 현장에서 수행한 후 수행수준을 평가한다.
- 사무보조원 직무를 수행하는 사람으로 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별로 이 직무를 지원하는 장애인재활상담사나 훈련지원인의 관찰결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시요령

### 1. 직업준비 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고	
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다. 단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.		
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다. 출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원인이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.		
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다. 상황에 적합한 복장은 직장분위기나 환경에 적합한 복장을 의미하며 이 외에도 사무실에서의 자기공간에 대한 관리 영역도 포함하여 평가한다.		
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다. 예시된 물품 외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.		
	신체능력	5	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다. 4kg의 물건을 들어 올리고 서류, 소도구 등을 활용하여 일을 하거나 손과 논의 협응 등이 필요한 작업을 수행할 수준의 근력수준으로 평가한다.	
		인지능력	6	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다 직무수행전의 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.
	7		작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다. 작업과정에서 주변 관심사항에 눈길 주지 않고 주어진 업무를 완수하는 수준을 평가한다.	
직업관련 기술	8	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다. 예시된 사항 외에도 사무보조원 직무수행과정에서 지켜야할 규정이나 규칙 등이나 휴가사용이나 시간 외 근무 및 휴일 근무 등에 대한 이해를 포함하		

구분	문항 번호	문항	비고
		여 평가한다.	
	9	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다. 사무보조원 직무에서 이루어지는 과업 범위 내에서의 업무전환으로 평가한다.	
	10	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 작업 이외의 사무보조원 근로자로서 준비상태를 종합적으로 고려하여 평가한다.	
	11	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다. 작업의 마무리, 자신의 소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	12	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다. 작업과정에서 지시나 매뉴얼외의 상황에 반응하는 수준으로 평가한다.	

## 2. 사회행동 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다. 출, 퇴근시만이 아니라 직무수행과정에서 예절과 관련한 사항을 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다. 작업상황에서 동료나 주변 사람 등에 적절히 대응하는 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다. 같은 실수나 오류의 반복수준을 평가한다.	
의사소통	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다. 적절한 말이라는 것은 언어적 표현외의 다른 대체의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 질의에 대한 응답에는 질의에 대한 답의 적절성 수준을 포함하여 평가한다.	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료를 격려하는 행동이나 업무지시에 대한 명확한 이해와 소통을 포함하여 평가한다.	



### 3. 직무수행 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
사무보조원 직무	1	복사 크기뿐만 아니라 정확한 양의 복사 등 적절하게 복사를 할 수 있다. 단순한 복사만이 아니라 복사기 사용법이나 활용수준, 복사과업에 대한 체 크리스트나 직무설명서의 준비나 이해 수준도 포함하여 평가한다.	
	2	스캔 문서/사진에 맞는 스캔을 하고 저장 작업을 수행할 수 있다. 스캔문서/사진을 용도에 맞게 분류하여 작업하고 기기의 활용수준의 적절성도 포함하여 평가한다.	
	3	팩스 대상 기관에 필요한 팩스를 보내고 확인하는 업무수행이 가능하다. 팩스대상기관에 대한 이해와 확인을 위한 전화 수준 등을 포함하여 평가한다.	
	4	사무실 전화 수신과 메모가 가능하다. 전화 수, 발신과 메모의 정확성 수준으로 평가한다.	
	5	사무용 전화 당겨 받기와 연결이 가능하다. 사무실 전화시스템에 대한 이해와 활용, 전화수신자에게 정확한 연결수준을 고려하여 평가한다.	
	6	사무실 내방 고객에 대한 응대가 가능하다. 내방고객에 대한 안내, 필요한 경우 간단한 고지 등의 수준을 고려하여 평가한다.	
	7	고객에 대한 필요서류 작성이나 해당 부서 안내가 가능하다. 필요한 서류작성의 검토, 해당 부서 연결수준, 필요한 경우 결제와 영수증처리 등을 포함하여 평가한다.	
	8	컴퓨터를 활용한 문서작성이나 이메일 수, 발신과 확인이 가능하다. 문서작성 후 인쇄와 필요한 경우 결제, 수, 발신 이메일에 대한 보고와 정리 등을 포함하여 평가한다.	
	9		자유 추가문항
	10		자유 추가문항
	11		자유 추가문항
	12		자유 추가문항
	13		자유 추가문항
	9~13	사무보조원 직무를 수행하는 작업장과 과업의 적합성을 평가하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	

## ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 사무보조원 직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 장애여부를 떠나 이 직무를 수행하는 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 사무보조원 직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 동일하나 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 21점 사회행동기술요인 20점, 직무수행기술 요인이 59점의 가중치를 곱하여 채점한다.

\* 채점산식: 직업준비점수 × 21/60 + 사회행동기술점수 × 20/30 + 직무수행기술점수 × 59/ 문항점수총점 = 변환점수

## ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 사무보조원 직무를 수행하는 장애인근로자의 사무보조원 직무의 수행 정도 수준을 나타내는 것으로 사무보조원 직무를 보통의 사람 수준으로 수행하는 사람을 5점을 기준으로 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1 등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가지는 것이지 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야한다.
- 본 평가결과의 활용은 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 사무보조원 직무를 수행하는 장애인 근로자를 지원하는 사람, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에 대한 필요한 정보로서 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의제공 등의 수단 등을 개발하는 기초자료로서 활용할 수 있다. 후자인 장애인 근로자 측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 이 부분을 개선하게 되면 사무보조원 직무를 수행하는 과정에서 성과를 높일 수 있으며 이를 통해 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알려주면 자신을 보다 객관적으로 이해함으로써 동기부여나 자존감을 높이는 도구로 활용할 수 있을 것이다.



## 사무보조원 직무 현장평가지

이름		장애유형		장애 정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가 장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가 자명	1. 2.

평가영역						
항목		평가기준				
		낮음	←————→			높음
		1	2	3	4	5
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.					
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.					
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.					
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.					
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.					
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.					
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.					
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다					
	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다					
	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.					
작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.						
작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.						
사회 행동 기술	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.					
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.					
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.					
	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다.					
	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.					
관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.						
직무 수행 기술	복사크기뿐만 아니라 정확한 양의 복사 등 적절하게 복사를 할 수 있다					
	스캔 문서/사진에 맞는 스캔을 하고 저장 작업을 수행할 수 있다					
	팩스 대상 기관에 필요한 팩스를 보내고 확인하는 업무수행이 가능하다					
	사무실 전화 수신과 메모가 가능하다.					
	사무용 전화 당겨 받기와 연결이 가능하다.					
	사무실 내방 고객에 대한 응대가 가능하다.					
	고객에 대한 필요서류 작성이나 해당부서 안내가 가능하다.					
컴퓨터를 활용한 문서작성이나 이메일 수, 발신과 확인이 가능하다.						

■ 평가결과

평가영역	문항수	획득점수	변환점수
직업준비기술	12		
사회행동기술	6		
직무수행기술	13		
계	31	155	100

■ 종합소견

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## 대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가 실시 요람

### ■ 평가의 목적

- 이 평가는 대중악기연주자 및 합창단원 직무를 수행하는 장애학생이 이 직무를 수행하기 위하여 필요한 기술을 직업준비와 사회기술, 그리고 직무수행 수준으로 보고 이 수준을 측정하는 것을 목적으로 하여 개발되었다. 이 평가에 의한 결과는 학생에 관한 기타 학업이나 직업정보와 함께 학생이 이 직무를 수행할 수준의 적합성이 있는지 직무 성과가 향상되고 있는지를 파악하기 위한 것이다.
- 여기서 대중악기연주자 및 합창단원 직무는 기타, 드럼, 베이스, 피아노, 하모니카, 신디사이저 등의 대중악기를 직업적으로 연주하는 대중악기연주자와 합창단의 일원으로서 청중을 대상으로 노래를 하는 합창단원을 포함하는 모든 직무를 의미한다.

#### • 대중악기연주자 및 합창단원 직무란?

기타, 드럼, 베이스, 피아노, 하모니카, 신디사이저 등의 악기를 사용하여 대중가요가수의 공연이나 밴드 공연을 위해 악보를 익혀 연주할 수 있도록 연습하여 연주하거나 합창단원의 일원으로 정기공연, 특별공연, 기획공연 등 공연을 위해 소프라노, 테너, 베이스, 알토 등의 한 부분을 담당하여 악보를 익히고 그에 맞는 발성, 화음, 멜로디, 리듬 등을 익히고 합창단지휘자의 지시에 따라 노래를 연습한 후 반주 및 지휘에 맞추어 합창곡을 부른다. 때로는 무용이나 율동을 가미하여 노래하는 직무를 의미한다.

### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가를 위한 구성요인은 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성되며 직업준비기술 요인은 12개 평가문항으로 구성되며, 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항, 직무수행 기술요인은 8개 문항으로 구성되나 작업현장 상황에 따라 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 적용하나 3개 요인의 구성 비율은 직업준비기술 요인이 20%, 사회행동기술요인이 24%, 직무수행기술 요인이 56%의 비율로 구성되었다.

## 1) 직업준비기술 요인

- 직업준비기술 요인은 12개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 **일상생활 기술** (개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 **신체적 능력**(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), **인지능력**(지시이해, 집중) 그리고 작업기술을 제외한 **직업관련 기술**(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환, 상황대처)을 측정한다.

## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 다른 **사람들과의 상호작용**(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 **의사소통 능력**(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- **직무수행기술 요인**은 8개 문항으로 구성되며 대중악기연주자 및 합창단원 수행 기술을 측정한다. 이 직무의 주요 임무는 공연을 위한 악보 읽기와 익히기/해당 악기와 합창을 위한 발성연습, 멜로디 리듬 등을 익히거나 악기나 합창 연주와 연습(무용이나 율동 연습), 연주나 합창을 위한 이미지 메이킹, 지휘자의 지시에 따라 연주 및 합창공연, 공연 후 악기 및 연주용품 사후관리 및 보관 관련한 기술을 측정한다. 그 외, 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무수행능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사·현장훈련인, 현장훈련인·직업훈련교사 등



## ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 대중악기연주자 및 합창단원 직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 대중악기연주자 및 합창단원 직무에서 직무를 수행하는 사람을 대상으로 대중악기연주자 및 합창단원 직무의 적합성과 대중악기연주자 및 합창단원 직무의 수행성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.

## ■ 평가 시기

- 대중악기연주자 및 합창단원 직무가 적합 직무로 권고된 사람으로 이 직무의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총5일(초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 청소원 직무를 현장에서 수행한 후 수행수준을 평가한다.
- 대중악기연주자 및 합창단원 직무를 수행하는 사람으로 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별로 이 직무를 지원하는 장애인재활상담사나 훈련지원인의 관찰결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시요령

### 1. 직업준비 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다. 단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.	
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다. 출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원인이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.	
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다. 상황에 적합한 복장은 대중악기연주자 및 합창단원 직무를 위한 복장을 의미하며 이미지는 연주환경이나 장소에 따른 적절한 수준의 이미지를 포함하며 연주나 합창을 위한 개인의 소품 등의 사전준비물 등의 사항이 있다면 포함하여 평가한다.	
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다. 예시된 물품 외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.	
	5	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다. 대중악기연주자 및 합창단원의 작업에 필요한 근력수준은 시각과 청각, 조	

구분	문항 번호	문항	비고
		음과 음성기관을 사용하여 앉거나 서서하는 수준에서의 근력으로 평가한다.	
	6	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	
		대중악기연주와 합창이 팀으로 이루어지는 직무이기 때문에 이들과의 협업에 필요한 집중수준 그리고 이 과정에서 비협조 돌발적인 행동 등을 종합적으로 고려하여 평가한다.	
인지능력	7	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다	
		직무수행전의 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 연주악보에 나타나지 않은 지휘자의 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.	
	8	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다.	
		연주나 연습과정에서 주변 관심사항에 눈길 주지 않고 주어진 업무를 완수하는 수준을 평가한다.	
직업관련 기술	9	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.	
		예시된 사항 외에도 작업시간과 휴게시간의 구분을 포함하여 직무수행과정에서 지켜야할 규칙 등을 모두 포함하여 평가한다.	
	10	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.	
		대중악기연주 및 합창단원 직무에서 이루어지는 과업 범위내에서의 업무전환으로 평가한다.	
	11	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	
		작업의 마무리, 자신의 연주나 개인소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	12	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.	
		작업과정에서 지시나 매뉴얼외의 상황, 연주곡의 변경이나 팀원의 결근 등으로 인한 협주나 합창의 상황변화 등에 대한 상황을 모두 포함하여 평가한다.	

## 2. 사회행동 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.	
		출, 퇴근시만이 아니라 직무수행과정에서 예절과 관련한 사항을 포함하여 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.	
		연습이나 연주상황에서 주의 집중이나 경청, 과잉행동이나 충동성 등의 행동 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.	
		연습이나 연주과정에서 자기의견 표현이나 지시 수용, 관객이나 무대 매너 등에서의 지적사항 수용이나 같은 실수나 오류의 반복수준을 평가한다.	
의사소통	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다.	



구분	문항 번호	문항	비고
		적절한 말이라는 것은 언어적 표현외의 다른 대체의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 연습이나 연주과정에서의 질의에 대한 답의 적절성 수준을 포함하여 평가한다.	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료를 격려하는 행동이나 지휘자나 연주 참여자, 관객들과의 상호작용을 포함하여 평가한다.	

### 3. 직무수행 기술요인

구분	문항 번호	문항	비고
대중 악기 연주 및 합창 단원 직무	1	악보 읽기나 듣고 따라 연주하거나 외우기가 가능하다. 연주하거나 외우기 수준은 다른 사람 소리 듣기, 박자세기, 본인 리듬이나 음정 유지하며 연주하기 등을 포함하여 평가한다.	
	2	연주나 합창 음악의 분위기를 이해하고 표현할 수 있다 연주나 합창의 주제에 대한 이해와 이에 대한 연주나 합창단원으로서 능동적인 표현수준을 평가한다.	
	3	연주나 합창을 위한 지시에 따른 파트별 연습이 가능하다. 연주나 합창을 위한 악보읽기, 리듬알기, 감정표현 등을 포함하여 지휘자 지시 이해나 연습수준을 평가한다.	
	4	지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다. 지휘자의 언어적 지시나 표현을 하지 않아도 스스로 즉흥연주를 하는 능동적인 평가를 포함하여 평가한다.	
	5	연주나 합창에서 자신의 순서를 알고 연주할 수 있다. 지휘자의 지시 없이도 전체적인 연주나 합창곡에서의 자신의 역할과 수준에 대하여 포괄적으로 평가한다.	
	6	메이크업과 의상을 스스로 준비할 수 있다. 연주나 합창 상황의 메뉴얼에 따른 메이크업과 의상만이 아니라 상황에 자연스럽게 대응하는 능동적인 수준을 포함하여 평가한다.	
	7	연주나 합창단원으로서 자신의 연주를 조화롭게 수행할 수 있다. 연주나 합창단원들과의 협업 수준을 평가한다.	
	8	연주나 합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다. 연주나 합창단원으로서 악기나 합창단원으로서 소품에 대한 지시에 따른 관리만이 아니라 자율적인 관리수준도 포함하여 평가한다.	
	9		자유 추가문항
	10		자유 추가문항

구분	문항 번호	문항	비고
	11		자유 추가문항
	12		자유 추가문항
	13		자유 추가문항
	9~13	대중악기연주 및 합창단원 직무를 수행하는 작업장이나 과업 적합성에 대해 평가를 하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	

### ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 대중악기연주 및 합창단원 직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 장애여부를 떠나 이 직무를 수행하는 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 대중악기연주 및 합창단원 직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 동일하나 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 20점, 사회 행동기술요인 24점, 직무수행기술 요인이 56점의 가중치를 곱하여 채점한다.

\* 채점산식: 직업준비점수 × 20/60 + 사회행동기술점수 × 24/30 + 직무수행기술점수 × 56/ 문항점수총점 = 변환점수

### ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 대중악기연주 및 합창단원 직무를 수행하는 장애인근로자의 대중악기 연주 및 합창단원 직무의 수행정도 수준을 나타내는 것으로 대중악기연주 및 합창단원 직무를 보통의 사람 수준으로 수행하는 사람을 5점을 기준으로 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1 등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가지는 것이지 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야한다.
- 본 평가결과의 활용은 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 대중악기연주 및 합창단원 직무를 수행하는 장애인 근로자를 지원하는 사람, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에



대한 필요한 정보로서 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의 제공 등의 수단 등을 개발하는 기초자료로써 활용할 수 있다. 후자인 장애인 근로자 측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 이 부분을 개선하게 되면 대중약기연주 및 합창단원 직무를 수행하는 과정에서 성과를 높일 수 있으며 이를 통해 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알려주면 자신을 보다 객관적으로 이해함으로써 동기부여나 자존감을 높이는 도구로 활용할 수 있을 것이다.

## 대중악기 연주자 및 합창단원 직무 현장평가지

이름		장애유형		장애 정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가 장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가 자명	1. 2.

평가영역		평가기준					
		항목	낮음	←————→			높음
			1	2	3	4	5
직업 준비 기술	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.						
	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.						
	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.						
	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인소지품 관리가 가능하다.						
	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.						
	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.						
	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.						
	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다.						
	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다.						
	작업외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중이 가능하다.						
사회 행동 기술	작업종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.						
	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.						
	출, 퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다.						
	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.						
	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다.						
	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다.						
직무 수행 기술	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다.						
	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움요청이 가능하다.						
	악보 읽기나 듣고 따라 연주하거나 외우기가 가능하다.						
	연주나 합창 음악의 분위기를 이해하고 표현할 수 있다.						
	연주나 합창을 위한 지시에 따른 파트별 연습이 가능하다.						
	지휘자의 지휘를 이해하고 맞게 연주나 합창이 가능하다.						
	연주나 합창에서 자신의 순서를 알고 연주할 수 있다.						
	메이크업과 의상을 스스로 준비할 수 있다.						
연주나 합창단원으로서 자신의 연주를 조화롭게 수행할 수 있다.							
연주나 합창 소품에 대한 사후관리가 가능하다.							



## 요양보호사 보조직무 현장평가 실시 요람

### ■ 평가의 목적

- 이 현장 평가 체크리스트는 장애학생이 요양보호사 보조직무를 수행하고자 할 때 직무 수행에 필요한 기술 수준을 측정하기 위해 개발되었다. 평가내용은 직업준비기술과 사회기술, 그리고 직무수행기술 수준을 측정하도록 구성되었다. 평가에 의한 결과는 학생이 요양보호사 보조직무에 배치하는 것이 적합한지 확인하거나 직무 훈련의 성과가 향상되고 있는지를 파악하는데 활용될 수 있다. 단, 직무 배치 적합성을 보다 정확히 확인하기 위해서는 학생의 기타 학업이나 심리·사회적, 직업적 특성 관련 정보를 종합적으로 검토하여 평가하는 것이 필요하다.

#### \* 요양보호사 보조직무란?

노인복지법 상의 노인복지시설과 의료법 상의 노인전문병원 등의 시설에서 고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인 등에게 신체활동 또는 가사활동 등 양질의 요양보호서비스 업무를 수행하는 “요양보호사”의 업무를 지원하는 직무를 의미한다.

### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가는 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성된다. 직업준비기술 요인은 14개 평가문항, 사회행동기술 요인은 6개 평가문항, 직무수행 기술 요인은 8개 평가문항, 자유 추가 평가문항 5개로 전체 33문항으로 구성된다. 3개 요인의 구성 비율은 직업준비기술 요인 33%, 사회행동기술 요인 13%, 직무수행기술 요인 54%의 비율로 구성되었다.



## 1) 직업준비기술 요인

- 직업준비기술 요인은 14개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 **일상생활 기술** (개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 **신체적 능력**(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), **인지능력**(지시이해, 집중) 그리고 작업 기술을 제외한 **직업관련 기술**(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환, 상황대처)을 측정한다.

## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 **다른 사람들과의 상호작용**(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 **의사소통 능력**(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- 직무수행기술 요인은 8개 문항으로 구성되며 요양보호사 보조직무 수행 기술을 측정한다. 서비스 대상 인지 및 응대 태도, 식사 배식과 지원, 이동 보조, 프로그램 보조, 청소 준비와 수행 관련 기술을 측정한다. 그 외, 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무 수행능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가 방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 `장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여야 한다. 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사·현장훈련인, 현장훈련인·직업훈련교사 등

## ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 요양보호사 보조직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 요양보호사 보조직무를 수행하는 사람 등 요양보호사 보조직무의 적합성과 요양보호사 보조직무의 수행 성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.

## ■ 평가 시기

- 요양보호사 보조직무의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총 5일(훈련 초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 요양보호사 보조직무를 현장에서 수행한 후 수행수준을 평가한다.
- 요양보호사 보조직무를 수행하는 사람의 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별 관찰결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시 요령

### 1) 직업준비기술

구분	문항 번호	문항	비고
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	
		단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.	
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.	
		출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원원이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.	
신체능력	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.	
		상황에 적합한 복장은 요양보호사 보조직무를 수행하기 위한 복장을 의미하며 현장에 따라 여기에 포함되지 않은 사전준비물 등의 사항이 있다면 포함하여 평가한다.	
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다.	
		예시된 물품외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.	
신체능력	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다.	
		현장의 상황에 따라 입식과 좌식, 웅크림 등의 최소한의 시간을 적용하여 평가한다.	
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	
		어르신들을 부축하거나 휠체어를 밀고 당기는 등의 지원활동과 5~20kg	



구분	문항 번호	문항	비고
		이내의 물건을 들고 운반하는 작업이 가능한 근력 수준으로 평가한다	
	7	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다. 틱이나 돌발행동 등의 수준으로 평가한다.	
	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다	
인지능력		직무수행 전 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.	
	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다. 작업과정에서 주변 관심사항에 눈길을 주지 않고 주어진 업무를 완수하는 수준을 평가한다.	
작업관련 기술	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.	
		예시된 사항 외에도 요양보호사 보조직무수행과정에서 지켜야할 규칙 등을 모두 포함하여 평가한다.	
	11	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다. 요양보호사 보조직무에서 이루어지는 과업 범위 내에서의 업무전환으로 평가한다.	
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 작업이외의 요양보호사 보조직 근무자로서 준비상태를 종합적으로 고려하여 평가한다.	
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다.	
		작업의 마무리, 자신의 소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다.	
		작업과정에서 지시나 매뉴얼 외의 상황에 반응하는 수준으로 평가한다.	

## 2) 사회행동기술 요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다. 출, 퇴근 시 포함 직무수행 과정에서 예절과 관련한 사항을 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해로 주는 행동을 하지 않는다. 요양보호사 보조직무 수행 시 어르신이나 요양보호사, 외부 이용자들이 있을 때 부적절한 행동을 중단하거나 적절히 대응하는 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다. 같은 실수나 오류의 반복 수준을 평가한다.	
	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능	
의사소통			

구분	문항 번호	문항	비고
		하다.	
		적절한 말이라는 것은 언어적 표현외의 다른 대체 의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 질의에 대한 응답에는 질의에 대한 답의 적절성 수준을 포함하여 평가한다.	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료에 대한 격려나 업무지시에 대한 명확한 이해와 소통을 포함하여 평가한다.	

### 3) 직무수행기술 요인

구분	문항 번호	문항	비고
요양 보호사 보조 직무	1	어르신들의 얼굴을 알아보고 이름을 맞게 부를 수 있다. 서비스 대상의 이름과 얼굴 등을 외우고 구별할 수 있는지, 개인소지품 등의 이름을 확인하여 구분할 수 있는지를 모두 포함하여 평가한다.	
	2	어르신을 공경하고 예의 바르게 행동한다. 어르신 지원 시 사용하는 언어와 행동 등에서 존댓말과 예의바른 태도를 보이는지 등을 모두 포함하여 평가한다.	
	3	어르신별 배정된 식판, 컵, 간식 등을 구분하여 배식할 수 있다. 훈련하지 않는 경우 배식에 필요한 능력을 평가하고자 할 경우 자유추가 문항에 “소지품 구분 또는 배식 준비과정 관련 문항” 등을 추가하여 평가한다.	
	4	어르신들이 원활하게 식사하도록 지원할 수 있다. 식사 준비 및 정리, 직간접적인 음식물 섭취 도움, 식사시간 지켜보기 등 어르신들의 원활한 식사과정 지원을 모두 포함하여 평가한다.	
	5	어르신들의 이동 시 휠체어 및 보장구를 바르게 사용하여 보조할 수 있다. 치료실 이동, 외부산책 등 기관 내·외부 자가 보행 휠체어 및 보장구 이동 시 지원을 모두 포함하여 평가 한다.휠체어 및 보장구를 이용한 이동 지원 시 장비의 안전한 사용과 지원이 가능한지를 모두 포함하여 평가한다.	
	6	프로그램 진행 과정을 보조할 수 있다. 프로그램 전 물품준비, 참여유도, 프로그램 종료 후 물품정리 등의 수행도를 포함하여 평가한다.	
	7	장소/업무에 맞는 청소 도구를 준비·활용할 수 있다.	청소준비 /활용
	8	장소 및 업무에 맞는 청소 도구를 구분하여 준비할 수 있는지와 업무별 필요한 작업도구들을 구분하여 준비할 수 있는지를 모두 포함하여 평가한다. 청소를 깨끗하게 마무리할 수 있다. 청소 후 완성도와 적절성 수준을 평가한다.	



구분	문항 번호	문항	비고
	9		자유 추가문항
	10		자유 추가문항
	11		자유 추가문항
	12		자유 추가문항
	13		자유 추가문항
	9~13	요양보호사 보조직무를 수행하는 작업장과 과업의 적합성을 평가하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	

### ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 요양보호사 보조직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 요양보호사 보조직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 동일하나 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 33점 사회행동기술요인 13점, 직무수행기술 요인이 54점의 가중치를 곱하여 채점한다.

\*채점산식:  $\text{직업준비점수} \times 33/70 + \text{사회행동기술점수} \times 13/30 + \text{직무수행기술점수} \times 54/\text{문항점수 총점} = \text{변환}$

### ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 요양보호사 보조직무를 수행하는 장애인의 직무 수행정도 수준을 나타내는 것으로 요양보호사 보조직무를 수행하는 비장애인 수준 또는 이상으로 수행하는 사람을 5점을 기준으로 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1 등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가진다. 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야 한다.

- 본 평가 결과는 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 요양보호사 보조직무를 수행하는 장애인 근로자(또는 훈련생)를 지원하는 사람의 측면, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에 대한 필요한 정보로서 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의제공 등의 수단 등을 개발하는 기초자료로서 활용할 수 있다. 장애인 근로자 측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 수행 수준이 높은 부분에 대한 강화와, 수행 수준이 낮은 부분에 대한 개선 훈련을 통해 요양보호사 보조직무를 수행 성과를 높일 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 장애인은 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알게 되며 자신을 보다 객관적으로 이해함과 동시에 동기부여나 자존감 향상을 기대해 볼 수 있다.



## 요양보호사 보조직무 현장평가지

이름		장애유형		장애 정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가 장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가 자명	1. 2.

### ■ 직업준비기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음		↔		높음	
			1	2	3	4	5	
직업 준비 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.						
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근을 할 수 있다.						
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.						
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인 소지품 관리를 할 수 있다.						
	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업을 수행할 수 있다.						
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.						
	7	작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.						
	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다						
	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다.						
	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.						
	11	새로운 작업지시 시 업무전환을 할 수 있다.						
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.						
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다						
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처할 수 있다.						

## ■ 사회행동기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
			1	2	3	4	5	
사회 행동 기술	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사할 수 있다.						
	2	작업 상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.						
	3	잘못 지적 시 수용하고 수정하며 반복된 행동을 하지 않는다.						
	4	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현할 수 있다.						
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보 전달을 할 수 있다.						
	6	관리자나 동료들과 협력하거나 상호작용, 필요한 경우 도움을 요청할 수 있다.						

## ■ 직무수행기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
			1	2	3	4	5	
직무 수행 기술	1	어르신의 얼굴을 알아보고 이름을 맞게 부를 수 있다.						
	2	어르신을 공경하고 예의 바르게 행동한다.						
	3	어르신별 배정된 식판, 컵, 간식 등을 구분하여 배식할 수 있다.						
	4	어르신들이 원활하게 식사하도록 지원할 수 있다.						
	5	어르신들의 이동 시 휠체어 및 보장구를 바르게 사용하여 보조할 수 있다						
	6	프로그램 진행 과정을 보조할 수 있다.						
	7	장소/업무에 맞는 청소도구를 준비·활용할 수 있다.						
	8	청소를 깨끗하게 마무리할 수 있다.						
	9							
	10							
	11							
	12							
	13							



## 임가공 직무 현장평가 실시 요람

### ■ 평가의 목적

- 이 현장 평가 체크리스트는 장애학생이 임가공 직무를 수행하고자 할 때 직무수행에 필요한 기술 수준을 측정하기 위해 개발되었다. 평가내용은 직업준비기술과 사회기술, 그리고 직무수행기술 수준을 측정하도록 구성되었다. 평가에 의한 결과는 학생이 임가공 직무에 배치하는 것이 적합한지 확인하거나 직무 훈련의 성과가 향상되고 있는지를 파악하는데 활용될 수 있다. 단, 직무 배치 적합성을 보다 정확히 확인하기 위해서는 학생의 기타 학업이나 심리·사회적, 직업적 특성 관련 정보를 종합적으로 검토하여 평가하는 것이 필요하다.

#### \* 임가공 직무(제조단순종사원 직무)란 ?

임가공 직무는 제조업체나 장애인직업재활시설과 같은 사업장에서 변별, 조립, 포장, 운반 등과 육체적 단순반복작업을 담당하거나 보조업무를 수행하거나, 제품을 분류하고 구성품을 간단히 수동으로 조립하는 업무를 수행하는 직무를 의미한다.

### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가는 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성된다. 직업준비기술 요인은 14개 평가문항, 사회행동기술 요인은 6개 평가문항, 직무수행 기술 요인은 8개 평가문항, 자유 추가 평가문항 5개로 전체 33문항으로 구성된다. 3개 요인의 구성비율은 직업준비기술 요인 25%, 사회행동기술 요인 25%, 직무수행기술 요인 50%의 비율로 구성되었다.

#### 1) 직업준비기술 요인

- **직업준비기술 요인**은 14개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 **일상생활 기술** (개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 **신체적 능력**(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), **인지능력**(지시이해, 집중) 그리고 작업기술을 제외한 **직업관련 기술**(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환, 상황대처)을 측정한다.



## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 다른 사람들과의 상호작용(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 의사소통 능력(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- 직무수행기술 요인은 8개 문항으로 구성되며 임가공 직무 수행 기술을 측정한다. 분류•조립•포장직무수행능력, 작업집중력 및 도구활용능력, 할당작업완수, 물품검수 및 불량 변별력 관련 기술을 측정한다. 그 외, 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무수행 능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가 방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여야 한다. 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사-현장훈련인, 현장훈련인-직업훈련교사 등

예) '물품검수가 가능하다' 항목에 대한 평가 : 평가 시 두 평가사가 관찰할 시간을 설정하고 물품 검수 개수와 불량 선별 개수를 측정하는 등, 동일한 기준을 설정하여 평가 실시하고 그 기준과 평가 결과를 비교란에 기록한 후 점수 채점

### ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 임가공 직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 임가공 직무를 수행하는 사람 등 임가공 직무의 적합성과 임가공 직무의 수행 성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.

## ■ 평가 시기

- 임가공 직무의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총 5일(훈련 초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 임가공 직무를 현장에서 수행한 후 수행수준을 평가한다.
- 임가공 직무를 수행하는 사람의 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별 관찰결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시 요령

### 1) 직업준비기술

구분	문항 번호	문항	비고
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다.	
		단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.	
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다.	
		출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원원이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.	
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.	
		상황에 적합한 복장은 임가공 직무를 수행하기 위한 복장을 의미하며 현장에 따라 여기에 포함되지 않은 사전준비물 등의 사항이 있다면 포함하여 평가한다.	
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다.	
	예시된 물품외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.		
신체능력	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(옹크림) 작업 수행이 가능하다.	
		현장의 상황에 따라 입식과 좌식 작업의 수행여부와 함께 다양한 무게의 물건들을 들어올리거나 이동할 때 무릎을 굽히거나 쪼그려 앉았다 일어서는 자세 등 바른 자세를 취할 수 있는 지 등의 올바른 작업자세도 함께 포함하여 평가한다..	
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.	
	20kg 이내의 재료나 부품 등을 들어올리거나 운반하기, 소도구를 활용하여 일을 하거나 손과 눈의 협응 등이 필요한 작업을 수행할 수준의 근력수준을 평가한다.		
	7	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.	
		틱이나 돌발행동 등의 수준으로 평가한다.	
인지능력	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다	
		직무수행 전 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.	
	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업 상황에 민감하게 반응하며 집중	



구분	문항 번호	문항	비고
		할 수 있다.	
		작업과정에서 주변 관심사항에 눈길을 주지 않고 주어진 업무를 완수하는 수준을 평가한다.	
직업관련 기술	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다. 예시된 사항 외에도 임가공 직무수행과정에서 지켜야할 규칙 등을 모두 포함하여 평가한다.	
	11	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다. 임가공 직무에서 이루어지는 과업 범위 내에서의 업무전환으로 평가한다.	
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 작업이외의 임가공 직무 근로자로서 준비상태를 종합적으로 고려하여 평가한다.	
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다. 작업의 마무리, 자신의 소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다. 작업과정에서 지시나 매뉴얼 외의 상황에 반응하는 수준으로 평가한다.	

## 2) 사회행동기술 요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다. 출, 퇴근 시 포함 직무수행 과정에서 예절과 관련한 사항을 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다. 임가공 직무 수행 시 외부인들이 있을 때 중단하거나 적절히 대응하는 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다. 같은 실수나 오류의 반복 수준을 평가한다.	
	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다. 적절한 말이라는 것은 언어적 표현외의 다른 대체 의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
의사소통	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 질의에 대한 응답에는 질의에 대한 답의 적절성 수준을 포함하여 평가한다.	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료에 대한 격려나 업무지시에 대한 명확한 이해와 소통을 포함하여 평가한다.	

### 3) 직무수행기술 요인

구분	문항 번호	문항	비고
임가공 직무	1	( )까지 단서의 분류가 가능하다. 기관에서 요구하는 가장 높은 단계를 괄호 안에 넣어 평가한다. <생산품명과 직무과제를 비교란에 작성한다.>	
	2	( )까지 단서의 조립이 가능하다. 기관에서 요구하는 가장 높은 단계를 괄호 안에 넣어 평가한다. <생산품명과 직무과제를 비교란에 작성한다.>	
	3	( )까지 단서의 포장이 가능하다. 기관에서 요구하는 가장 높은 단계를 괄호 안에 넣어 평가한다. <생산품명과 직무과제를 비교란에 작성한다.>	
	4	작업시간 동안 집중력을 유지한다. 휴게시간을 제외한 근로계약서상의 근로시간 중 집중력이 흐트러지거나 주위분산이 잦은 모습이 없으면 5점, 5회 이상 있을 시 1점으로 평가한다. <필요집중력과 피검자의 집중력 정도를 비교란에 작성한다>	
	5	작업에 필요한 도구를 적절히 사용할 수 있다. 작업별 작업도구 사용방법에 대한 이해와 함께 작업별 올바른 작업도구 선정과 안전수칙 준수를 통해 올바르게 도구를 사용하는지도 함께 평가한다. <필요 작업도구와 피검자의 사용 가능 정도를 비교란에 작성한다>	
	6	업무시간동안 할당된 작업량을 완수한다. 작업공정별 과제분석을 통한 체크리스트 등을 활용하여 불량없이 작업순서에 맞춰 작업량을 완수하는지도 함께 평가한다. <할당된 작업량 정도와 피검자 수행정도를 비교란에 작성한다>	
	7	물품 검수가 가능하다. 불량변별 뿐 아니라 물품별 불량품 종류 및 완성품에 대한 정보 등 물품검수에 대한 체크리스트나 직무설명서의 준비나 이해수준도 포함하여 평가한다. <평가 시 사용된 물품 검수 기준을 비교란에 작성한다>	
	8	불량품 없이 완성품 제작이 가능하다. 작업 중 불량발생 시 스스로 수정이 가능하면 5점, 불량 수정이 어렵거나 수정 후에도 오류가 발생하는 경우가 5회 이상일 시 1점으로 평가한다.	
	9		
	10		
	11		
	12		
	13		
	9~13	임가공 직무를 수행하는 작업장과 과업의 적합성을 평가하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	



## ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 임가공 직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 이 직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 동일하나 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 25점 사회행동기술요인 25점, 직무수행기술 요인이 50점의 가중치를 곱하여 채점한다.
- \* 채점산식:  $\text{직업준비점수} \times 25/70 + \text{사회행동기술점수} \times 25/30 + \text{직무수행기술점수} \times 50/$   
문항점수 총점 = 변환점수

## ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 임가공 직무를 수행하는 장애인의 직무 수행정도 수준을 나타내는 것으로 임가공 직무를 수행하는 비장애인 수준 또는 이상으로 수행하는 사람을 5점을 기준으로 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1 등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가진다. 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야 한다.
- 본 평가 결과는 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 임가공 직무를 수행하는 장애인 근로자(또는 훈련생)를 지원하는 사람의 측면, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에 대한 필요한 정보로서 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의제공 등의 수단 등을 개발하는 기초자료로서 활용할 수 있다. 장애인 근로자 측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 수행 수준이 높은 부분에 대한 강화와, 수행 수준이 낮은 부분에 대한 개선 훈련을 통해 임가공 직무 수행 성과를 높일 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 장애인은 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알게 되며 자신을 보다 객관적으로 이해함과 동시에 동기부여나 자존감 향상을 기대해 볼 수 있다.

## 임가공 직무 현장평가지

이름		장애유형		장애 정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가 장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가 자명	1. 2.

### ■ 직업준비기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
				1	2	3		
직업 준비 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.						
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근을 할 수 있다.						
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.						
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인 소지품 관리를 할 수 있다.						
	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업을 수행할 수 있다.						
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.						
	7	작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.						
	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다						
	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다.						
	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.						
	11	새로운 작업지시 시 업무전환을 할 수 있다.						
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.						
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다						
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처할 수 있다.						



## ■ 사회행동기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
			1	2	3	4	5	
사회 행동 기술	1	출,퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사할 수 있다.						
	2	작업 상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다.						
	3	잘못 지적 시 수용하고 수정하며 반복된 행동을 하지 않는다.						
	4	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현할 수 있다.						
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보 전달을 할 수 있다.						
	6	관리자나 동료들과 협력하거나 상호작용, 필요한 경우 도움을 요청할 수 있다.						

## ■ 직무수행기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
			1	2	3	4	5	
직무수 행기술	1	( )까지 단서의 분류가 가능하다.						
	2	( )까지 단서의 조립이 가능하다.						
	3	( )까지 단서의 포장이 가능하다.						
	4	작업시간 동안 집중력을 유지한다.						
	5	작업도구 사용이 가능하다.						
	6	업무시간동안 할당된 작업량을 완수한다.						
	7	물품검수가 가능하다.						
	8	불량품 없이 완성품 제작이 가능하다.						
	9							
	10							
	11							
	12							
	13							

■ 평가결과

평가영역	문항수	획득점수	변환점수
직업준비기술	14		
사회행동기술	6		
직무수행기술	13		
계	33	165	100

■ 종합소견

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## 바리스타 직무 현장평가 실시 요람

### ■ 평가의 목적

- 이 현장 평가 체크리스트는 장애학생이 바리스타 직무를 수행하고자 할 때 직무 수행에 필요한 기술 수준을 측정하기 위해 개발되었다. 평가 내용은 직업준비기술과 사회기술, 그리고 직무수행기술 수준을 측정하도록 구성되었다. 평가에 의한 결과는 학생이 바리스타 직무에 배치하는 것이 적합한지 확인하거나 직무 훈련의 성과가 향상되고 있는지를 파악하는데 활용될 수 있다. 단, 직무 배치 적합성을 보다 정확히 확인하기 위해서는 학생의 기타 학업이나 심리·사회적, 직업적 특성 관련 정보를 종합적으로 검토하여 평가하는 것이 필요하다.

#### • 바리스타 직무란?

카페에서 근무하며 음료를 제조하고 고객을 응대하며 매장정리 업무를 지원하는 직무를 의미한다.

### ■ 평가의 구성요인

- 이 현장평가는 직업준비기술과 사회행동기술, 직무수행기술 3개 요인으로 구성된다. 직업준비기술 요인은 14개 평가문항, 사회행동기술 요인은 6개 평가문항, 직무수행 기술 요인은 8개 평가문항, 자유 추가 평가문항 5개로 전체 33문항으로 구성된다. 3개 요인의 구성비율은 직업준비기술 요인 33%, 사회행동기술 요인 13%, 직무수행기술 요인 54%의 비율로 구성되었다.

#### 1) 직업준비기술 요인

- **직업준비기술 요인**은 14개 평가문항으로 구성되며 직업성공에 필수적인 **일상생활 기술** (개인위생 등 자기관리, 소지품 관리, 출퇴근 스케줄 조정, 출퇴근 수단 이용)과 근무에 필요한 **신체적 능력**(근력, 자세유지, 특이 신체증상 유무), 인지능력(지시이해, 집중) 그리고 작업기술을 제외한 **직업관련 기술**(작업 전 준비, 작업 후 정리, 규칙준수, 업무전환, 상황대처)을 측정한다.

## 2) 사회행동기술 요인

- 사회행동기술 요인은 6개 평가 문항으로 구성되며 동료와 직장상사 등 다른 사람들과의 상호작용(인사·예절, 방해 행동, 지적 수용)과 의사소통 능력(의사표현, 정보전달, 도움 요청)을 측정한다.

## 3) 직무수행기술 요인

- 직무수행기술 요인은 8개 문항으로 구성되며 바리스타 직무 수행 기술을 측정한다. 고객응대, 주문받기, 음료 제조를 위한 레시피 숙지, 레시피에 따른 제조, 재료준비, 기계 사용, 설거지 및 정리정돈 등의 바리스타 직무 수행 관련 기술을 측정한다. 그 외, 테이블 정리, 매장 청소 등 작업현장 상황에 따라 특별히 요구되는 직무수행능력이 있을 경우 필요한 문항을 5개 이내로 추가하여 구성할 수 있다.

### ■ 평가 방식

- 현장훈련이나 직무수행이 이루어지는 자연스러운 작업 현장에서 평가가 이루어져야 하며, 평가자의 관찰을 통해 점수를 측정한다. 관찰 평가 결과의 주관성을 낮추고 신뢰도를 확보하기 위해 2인 이상의 평가자가 동시에 관찰하여 평가를 진행하고 그 결과를 비교·논의한 후, 최종 평가 결과를 도출하여야 한다. 평가에 대한 경험과 기술을 갖추고 현장평가 직무 내용과 평가방법에 대해 숙련된 장애인직업능력평가사, 장애인재활상담사, 현장훈련인, 직업훈련교사 등의 전문가들이 짝을 이루어 평가를 실시하여야 한다. 2인의 합의나 평균으로 점수를 산정하여야 하며 동일 현장에서 평가는 동일한 평가자가 실시하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

예) 장애인직업능력평가사-현장훈련인, 현장훈련인-직업훈련교사 등

### ■ 평가 대상자

- 개별화교육계획이나 개별화 전환계획, 개별화고용계획 등에서 바리스타 직무가 적합 직무로 권고된 사람이나 현재 바리스타 직무를 수행하는 사람 등 바리스타 보조 직무의 적합성과 바리스타 직무의 수행 성과를 측정할 필요가 있는 사람을 대상으로 실시하는 것이 바람직하다.



## ■ 평가 시기

- 바리스타 직의 적합성을 판단할 목적인 경우는 총 5일(훈련 초반 2일, 중반 1일, 후반 2일), 1일 최소 3시간 이상 바리스타 직무를 현장에서 수행한 후 수행수준을 평가한다.
- 바리스타 직무를 수행하는 사람의 수행성과를 측정할 목적인 경우는 주 혹은 월별 관찰 결과를 토대로 수준을 평가한다.

## ■ 평가 실시 요령

### 1) 직업준비기술

구분	문항 번호	문항	비고
일상생활 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락을 할 수 있다. 단순한 연락만이 아니라 자신의 스케줄 조정이나 관리수준을 포함하여 평가한다.	
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근이 가능하다. 출퇴근 수단의 종류는 단순한 예시이며 출, 퇴근 수준은 활동지원인이나 가족의 지원 없이 자립적인 수준을 평가한다.	
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다. 상황에 적합한 복장은 바리스타 직무를 수행하기 위한 복장을 의미하며 현장에 따라 여기에 포함되지 않은 사전준비물 등의 사항이 있다면 포함하여 평가한다.	
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구 등의 개인소지품 관리가 가능하다. 예시된 물품외의 개인이 소지할 수 있는 소지품을 광의적으로 확대하여 평가한다.	
	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업 수행이 가능하다. 현장의 상황에 따라 입식과 웅크림 등의 신체자세 유지의 최소한의 시간을 적용하여 평가한다.	
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다. 5~10kg 이내의 카페에서 사용하는 재료나 비품, 음료 트레이 등을 들어 올리거나 운반하기, 좌식이나 입식과정에서 팔과 다리로 밀고 당기는 작업을 수행할 수준의 근력수준을 평가한다.	
	7	작업시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다. 틱이나 돌발행동 등의 수준으로 평가한다.	
인지능력	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다 직무수행 전 매일 반복되는 작업지시와 이 지시사항에 포함되는 주의사항에 대한 지시를 포함하여 평가한다.	
	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다. 작업과정에서 주변 관심사항에 눈길을 주지 않고 주어진 업무를 완수하는	

구분	문항 번호	문항	비고
		수준을 평가한다.	
직업관련 기술	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다. 예시된 사항 외에도 바리스타 직무 수행과정에서 지켜야할 규칙 등을 모두 포함하여 평가한다.	
	11	새로운 작업지시 시 업무전환이 가능하다. 바리스타 직무에서 이루어지는 과업 범위 내에서의 업무전환으로 평가한다. 업무 전환 상황을 연출할 수 있도록 평가담당자와 현장 담당자(훈련지원인) 등이 협의 하에 업무전환 지시를 하여 자연스럽게 업무 전환을 할 수 있는지 평가한다.)	
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다. 작업과정 매뉴얼에 있거나 지시하는 것 외 주변에서 일어나는 상황 변화에 대처하는 능력을 평가한다 ※ 주변에서 갑자기 발생하는 상황의 예: -바리스타: 음료를 엮질렀을 때, 재료를 흘렸을 때, 고객이 음료가 뜨겁다고 차가운 물을 넣어달라고 하는 등의 요청 등 -임기공: 물량이 부족할 때 요청하는 등.	
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다. 작업의 마무리, 자신의 소지품 등의 관리 등을 포함하여 평가한다.	
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처가 가능하다. 작업과정에서 지시나 매뉴얼 외의 상황에 반응하는 수준으로 평가한다.	

## 2) 사회행동기술 요인

구분	문항 번호	문항	비고
상호작용	1	출·퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사가 가능하다. 출·퇴근 시, 고객이나 외부인들에게 적절하게 인사할 수 있는지를 포괄적으로 평가한다.	
	2	작업상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위협 등 방해를 주는 행동을 하지 않는다. 바리스타 직무 수행 시 손님, 상급자들이 있을 때 부적절한 행동을 중단하거나 적절히 대응하는 수준을 포함하여 평가한다.	
	3	잘못 지적 시 수용 및 수정과 반복되지 않는 행동이 가능하다. 같은 실수나 오류의 반복 수준을 평가한다.	
의사소통	4	자신의 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현 가능하다. 적절한 말이라는 것은 언어적 표현외의 다른 대체 의사소통 모두 포함하여 평가한다.	
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보전달이 가능하다. 질의에 대한 응답에는 질의에 대한 답의 적절성 수준과 고객들이 질의 시 적절히 응답하거나 대처할 수 있는지를 포함하여 평가한다.(평가사와 현장담	



구분	문항 번호	문항	비고
		당자가 정보전달 상황을 연출하여 정확히 전달하는지를 평가할 수 있다)	
	6	관리자나 동료들과 협력이나 상호작용, 필요한 경우 도움 요청이 가능하다. 상호작용에는 동료에 대한 격려나 업무지시에 대한 명확한 이해와 소통 및 고객과의 돌발 상황 시 적절히 대처할 수 있는지를 포함하여 평가한다.	

### 3) 직무수행기술 요인

구분	문항 번호	문항	비고
바리스타 직무	1	간단한 고객 응대를 할 수 있다.	
		고객에게 인사하기, 고객 안내하기, 가격 안내 및 메뉴 설명 등과 같이 매장 내에서 기본적인 고객응대 범위를 확인하여 자연스럽게 대응하는 능동적인 수준을 포함하여 평가한다.	
	2	고객이 말하는 음료의 종류와 수를 정확히 말할 수 있다.	
		고객이 말하는 음료의 종류와 수를 정확히 알아듣고 다시 말할 수 있는지를 평가한다. 포스기에 입력하거나 기록하여 동료에게 정확히 전달하는지 여부를 평가할 경우 자유 추가문항을 활용할 수 있다.	
	3	음료별 레시피를 알고 있다.	
		음료제조가 허용된 범위 내에서 음료별 재료를 정확히 알고 있는지 평가한다. 평가할 음료의 종류와 수는 현장 담당자와 평가사가 함께 정한다.	
	4	음료 제조에 필요한 도구와 재료를 준비할 수 있다.	
		음료를 만드는데 필요한 도구와 재료를 빠뜨리지 않고 준비할 수 있는지 평가한다.	
	5	머신을 활용하여 커피를 추출할 수 있다.	
		그라인더 사용 또는 커피 추출 기계 사용 방법을 알고 혼자서 오류 없이 사용할 수 있는 정도를 평가한다. 훈련 범위에 따라 평가 범위(그라인더 사용, 커피머신 사용)도 결정한다.	
6	레시피에 맞는 음료를 제조할 수 있다.		
	음료 제조에 필요한 재료의 양과 제조 순서를 정확히 알고 만들 수 있는지 평가한다. 평가할 음료의 종류와 수는 현장 담당자와 평가사가 함께 정한다.		
7	음료 제조 후 사용한 도구를 깨끗하게 설거지 할 수 있다.		
	수세미와 비누 사용, 청결정도, 건조대 정리 정도를 평가한다.		
8	사용한 작업 도구를 정리할 수 있다.		
	커피머신과 그라인더 믹서기 등 주변을 청소하고 사용한 도구들을 제자리에 두는지 정리의 정확성 및 청결 정도를 평가한다.		
	9		자유 추가문항
	10		자유 추가문항

구분	문항 번호	문항	비고
	11		자유 추가문항
	12		자유 추가문항
	13		자유 추가문항
	9~13	바리스타 직무를 수행하는 작업장과 과업의 적합성을 평가하는 기관, 평가자가 자율적으로 직무와 관련한 과업요소를 5가지 수준에서 포함하여 평가를 실시한다.	

### ■ 채점요령과 채점법

- 이 평가는 5점 척도로 구성되며, 바리스타 직무가 적합 직무로 추천된 경우의 채점은 보통의 근로자라면 충분히 수행할 수 있는 수준을 5점으로 간주하며 이를 기준으로 보통의 사람보다 수행능력이 떨어지는 수준을 하위 4단계로 구분하여 채점한다.
- 바리스타 직무를 수행하고 있는 경우의 채점은 5점은 동일하나 만약 이 직무를 수행하는 사람이 여러 명이 있다면 5점을 기준으로 사업장이나 평가자별로 상대 비교하여 5점 이하 4단계의 채점을 실시한다.
- 채점은 총점을 100점으로 3개 요인의 구성 비율에 따라 직업준비 기술요인 33점 사회행동기술요인 13점, 직무수행기술 요인이 54점의 가중치를 곱하여 채점한다.
- \* 채점산식:  $\text{직업준비점수} \times 33/70 + \text{사회행동기술점수} \times 13/30 + \text{직무수행기술점수} \times 54/$   
 $\text{문항점수총점} = \text{변환점수}$

### ■ 평가 결과의 의미와 활용

- 본 평가의 결과는 바리스타 직무를 수행하는 장애인의 직무 수행정도 수준을 나타내는 것으로 바리스타 직무를 수행하는 비장애인 수준 또는 이상으로 수행하는 사람을 5점 기준 수행정도를 5, 4, 3, 2, 1 등급으로 구분하거나 최상, 상, 중, 하, 최하로 구분하는 의미를 가진다. 점수가 낮다고 이 직무에 부적격이라는 의미로 해석되는 것은 아님을 명심해야 한다.
- 본 평가 결과는 장애인재활상담사나 훈련지원인 등 바리스타 직무를 수행하는 장애인 근로자(또는 훈련생)를 지원하는 사람의 측면, 장애인근로자 측면에서 각기 활용될 수 있다. 전자의 경우는 직무수행을 지원하거나 취업 후 적응지도를 실시할 때 이용자에 대한 필요한 정보로서 활용하게 된다. 즉, 평가결과에서 나타난 이용자의 직무수행 수준



이 낮은 부분에 대한 지속적인 지원과 이를 개선할 수 있는 지원방법이나 정당한 편의 제공 등의 수단 등을 개발하는 기초자료로서 활용할 수 있다. 장애인 근로자 측면에서는 평가결과를 본인에게 해석해주고 수행 수준이 높은 부분에 대한 강화와, 수행 수준이 낮은 부분에 대한 개선 훈련을 통해 바리스타 직무를 수행 성과를 높일 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 장애인은 근로자로서 자신의 역량을 개발할 수 있다는 사실을 알게 되며 자신을 보다 객관적으로 이해함과 동시에 동기부여나 자존감 향상을 기대해 볼 수 있다.

## 바리스타 직무 현장평가지

이름		장애유형		장애 정도	
필요 보조기기		훈련기간	~	훈련 및 평가 장소	
평가일 (회차)	( )회차	관찰기간	~	평가 자명	1. 2.

### ■ 직업준비기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
				1	2	3		
직업 준비 기술	1	결근, 지각, 조퇴 시 담당자에게 연락하여 스케줄 조정 등을 할 수 있다.						
	2	대중교통, 자전거, 도보를 이용하여 지정된 장소로 출, 퇴근을 할 수 있다.						
	3	개인위생 및 청결, 상황에 적합한 복장, 이미지 등 자기관리가 가능하다.						
	4	핸드폰, 지갑, 개인 작업도구(악기 등) 등의 개인 소지품 관리를 할 수 있다.						
	5	근무 시간 내 입식 또는 좌식(웅크림) 작업을 수행할 수 있다.						
	6	본인이 맡은 작업에 필요한 근력을 가지고 있다.						
	7	작업 시 타인의 집중력을 저하시킬만한 신체적 증상이 없다.						
	8	구두 지시로 작업지시를 이해할 수 있다						
	9	작업이외 작업환경에 신경 쓰지 않고 작업상황에 민감하게 반응하며 집중할 수 있다.						
	10	작업시간과 휴게시간, 작업규칙, 주의사항 등을 준수한다.						
	11	새로운 작업지시 시 업무전환을 할 수 있다.						
	12	작업시작 전 작업위치 대기 및 주변 정리 등의 작업준비를 할 수 있다.						
	13	작업 종료 후 퇴근준비를 할 수 있다						
	14	작업지시외의 업무상황 중의 돌발적인 상황에 대처할 수 있다.						



## ■ 사회행동기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
			1	2	3	4	5	
사회 행동 기술	1	출,퇴근 시 담당자 및 동료들과 인사할 수 있다.						
	2	작업 상황에서 타인에게 욕설, 고성, 위해 등 방해하는 행동을 하지 않는다.						
	3	잘못 지적 시 수용하고 수정하며 반복된 행동을 하지 않는다.						
	4	자신이 처한 상황이나 기분, 욕구 등을 적절한 말이나 행동으로 표현할 수 있다.						
	5	작업지시나 질의에 대한 응답 등의 정확한 정보 전달을 할 수 있다.						
	6	관리자나 동료들과 협력하거나 상호작용, 필요한 경우 도움을 요청할 수 있다.						

## ■ 직무수행기술

구분	문항 번호	문항	평가기준					비고
			낮음	←————→			높음	
			1	2	3	4	5	
직무 수행 기술	1	간단한 고객 응대를 할 수 있다.						
	2	고객이 말하는 음료의 종류와 수를 정확히 인지할 수 있다.						
	3	음료별 레시피를 알고 있다.						
	4	음료 제조에 필요한 도구와 재료를 준비할 수 있다.						
	5	머신을 활용하여 커피를 추출할 수 있다.						
	6	레시피에 맞는 음료를 제조할 수 있다.						
	7	음료 제조 후 사용한 도구를 깨끗하게 설거지할 수 있다.						
	8	사용한 작업 도구를 정리할 수 있다.						
	9							
	10							
	11							
	12							
	13							

■ 평가결과

평가영역	문항수	획득점수	변환점수
직업준비기술	14		
사회행동기술	6		
직무수행기술	13		
계	33	165	100

■ 종합소견

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---





## 장애학생 진로직업 연계 직업평가체계 구축 연구

---

발행일 : 2021년 11월

발행인 : 최경숙

발행처 : 한국장애인개발원

서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층

Tel. 02-3433-0600

Fax. 02-3433-9567

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

편집·인쇄 : 리드릭 02-2269-1919

---

ISBN 978-89-6921-424-9 93330

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.