

# 직업기초능력

정철영, 직업기초능력 강화방안

([http://content.moe.go.kr/bbs1/moebbs/bbs2\\_3-239-2001-03-02-1.hwp](http://content.moe.go.kr/bbs1/moebbs/bbs2_3-239-2001-03-02-1.hwp))

## 1. 직업기초능력의 개념

직업기초능력이라 함은 직업능력의 구성 요소로서 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도 등으로, 국가에 따라 key competencies, core competencies, core skills, common skills, basic skills, generic skills, workplace know-how, workplace basics 등 다양하게 쓰이며, 우리나라에서는 기초직업능력이라고 쓰이기도 한다.

직업기초능력: 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 필요한 능력'(정철영 외, 1998: 10).

직무수행능력: 직종과 직위에 따라 독특하게 요구하는 전문적인 직업능력

즉 직업기초능력은 기초의 개념만을 포함하고 있는 것이 아니라 대부분의 직업에서 공통적으로 필요한 능력을 말하며, 직무수행능력은 직종마다 달리 독특하게 요구되는 능력으로 전문직업능력으로 명명할 수도 있다.

유사용어: *competences*, *competencies*, *job competences*, *job competencies*, *skills*, *job skills*, *vocational competences*, *vocational competencies*, *vocational skills*, *workforce skills*, *workplace literacy*

Hyland(1994: 20-22)

- ① competence는 본질적으로 '일자리에서의 수행'과 관련된다(NCVQ, 1988).
- ② competence는 '특정한 직업 영역에서 노동자에게 요구되는 수행 능력'이다 (FEU/PICKUP, 1987).
- ③ competence는 '하나의 직업 안에서 여러 활동을 수행할 수 있는 능력'을 의미한다 (Fletcher, 1991).
- ④ competence는 무엇을 알고 있는가보다 '무엇을 할 수 있는가'와 관련된다(UDACE, 1989).
- ⑤ competence는 삶에서의 역할을 성공적으로 수행하기 위해 충분한 기술, 지식, 적절한 태도 그리고 경험의 소유와 개발을 포함한다(FEU, 1984).
- ⑥ competence는 '실질적인 작업 환경에 ... 고용되는 데 기대되는 표준에 맞도록 ... "전반적인" 작업 역할을 수행할 수 있음'과 같이 일반적인 용어로 묘사되어야만 한다 (Mansfield, 1989).
- ⑦ competence는 '일련의 특정 과업을 수행할 수 있는 능력', '전반적인 직무 기능을 달성하기 위해 적절한 방법으로 과업 기술을 사용할 수 있는 능력', '기계 고장이나 응급 상황 등에 대처할 수 있는 능력', 그리고 '특정한 작업 환경에 의해 부과되는 자연적인 강

제에 작업 수행을 적응시킬 수 있는 능력' 등과 같이 네 가지의 상호 연관된 요소로 정의될 수 있다(Bartram, 1990).

- ⑧ '... 기술적인 면 이상의 의미를 지니고 있는 competence의 양상은 “과업 관리”, “뜻밖의 사고 관리”, 그리고 “역할/환경 기술”로 구분된다 ... 하나의 직업에서 충분한 능력을 갖추기 위해서는 이 모든 것이 필요하다'(Jessup, 1991).

초기에는 실제 산업현장에서 측정 가능하고 관찰 가능한 직무 수행, 즉 무엇을 알고 있는가보다는 '무엇을 할 수 있는가'로 직업능력(competence)의 개념을 설명하였지만, 최근에 들어서는 보다 넓은 개념으로 변화하여 직업능력을 평가함에 있어 지식, 이해, 상황의 역할을 강조하고 있다(Hyland, 1994)

Custer와 Claiborne(1992)은 직업능력(critical skill)에 관한 문헌 고찰을 통해 직업능력을 전문능력, 기초능력, 고용적합능력으로 구분하였다. 이 때 '전문능력(technical skills)'은 하나의 직무 또는 직업에서 직무를 수행하는 데 필요한 특정 지식과 능력을 뜻하며, '기초능력(basic skills)'은 기초 학문 능력을 뜻하는데 이에는 전통적인 인문교육에서 강조해 왔던 읽기, 쓰기, 셈하기 외에 비판적인 그리고 창조적인 사고력, 의사결정능력, 문제해결능력, 평생학습능력 등이 포함된다. 그리고, '고용적합능력(employability skills)'은 인격적 자질을 나타내는 것으로 직업 윤리와 사회적 기술과 관련되어 있고, 보다 구체적으로 집단에서의 근무능력, 문화적 배경이 다른 다양한 사람들과의 관계능력, 품질중시능력, 자기관리능력, 원만한 성격 등이 포함된다.

이상의 논의들을 바탕으로 이 연구에서는 직업기초능력을 '직업 종사자가 민주사회의 시민으로서 경제적 보상이 따르는 대부분의 일을 성공적으로 수행하는 데 공통적으로 요구되는 일정 수준 이상의 지식, 기술, 태도 등의 총체'로 정의된다.

## 2. 직업기초능력의 영역

### 가. 외국 사례

#### (1) 미국

##### (가) SCANS

SCANS에서 직업기초능력의 영역을 설정함에 있어서 가장 중점을 둔 것은 실제 산업 현장에서 높은 수준의 직무 수행을 보이는 근로자가 어떠한 특징을 보이는가 하는 점이었다. 이를 위해 제조업(manufacturing), 보건서비스업(health services), 소매업(retail trade), 음식·숙박업(accommodations and food services), 그리고 공공서비스업(office services)의 다섯 분야에서 높은 수행을 보이는 근로자의 직무에 대한 시나리오를 작성한 뒤, 이를 기초로 하여 산업체 경영인, 공공기관의 관리자, 노동조합, 다양한 분야와 직위의 종사자들과 논의와 면담을 통해 'Workplace Know-How'라는 직업기초능력을 <표 II-1>과 같이 제시하였다(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, 1991: vii).

<표 II-1>

SCANS가 제시한 8가지의 직업기초능력

기본능력(three-part foundations)	
기초능력 (basic skills)	읽기 능력; 쓰기 능력; 수리능력; 듣기 능력; 말하기 능력
사고력 (thinking skills)	창의력; 의사결정력; 문제해결 능력; 심미적 사물 관찰 능력; 학습 능력; 합리적 사고력
개인적 자질 (personal qualities)	책임감; 자존감; 사회성; 자기관리능력; 성실/정직
직무현장능력(five competencies)	
자원활용능력 (resources)	시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원을 확인·조직·계획·할당할 수 있는 능력
대인관계능력 (interpersonal)	①팀원으로 참가하고, ②다른 사람에게 새로운 기술을 가르치며, ③고객의 기대를 만족시키고, ④지도력을 발휘하며, ⑤상호 합의를 이끌어내고, ⑥다양한 배경을 가진 사람과 같이 일을 할 수 있는 능력
정보처리능력 (information)	①정보를 습득·평가하고, ②자료를 조직·유지하며, ③정보를 해석·교환하고, ④컴퓨터를 이용해 처리할 수 있는 능력
시스템능력 (systems)	사회적·조직적·기술적 체제(system)를 이해, 관리, 개선할 수 있는 능력
기술활용능력 (technology)	관련 기술지식을 선택하고, 이를 직무에 적용하여, 문제를 해결할 수 있는 능력

SCANS는 ‘Workplace Know-How’가 학교교육과 산업체간의 의견 차이를 조정해 줄 것이라고 생각했다. 또한 이들 직업기초능력에 대한 학습이 학교의 여러 실질적인 정황 아래서(in context)에서 이루어져야 하며, 산업체에 취업한 뒤에 현장 경험과 훈련 등을 통하여 재정립되어야 한다고 하였다.

(나) ASTD

직업기초능력에 대한 접근으로 SCANS 이외에 American Society for Training and Development(ASTD)와 노동부가 공동으로 실시한 연구가 있다. 이 연구는 1986년에 시작되어 30개월 동안 실시되었는데 고용주들을 대상으로 급속한 기술 변화, 참여 경영(participative management), 적기(適期) 생산(just-in-time production), 그리고 이외의 다른 산업현장의 혁신이 이루어지고 있는 상황에서 근로자에게 필요한 능력이 무엇인지를 묻는 형식으로 진행되었다. 이 조사 연구에 기초하여 1988년 Workplace Basics: The Essential Skills Employers Want라는 보고서를 통해 <표 II-2>와 같은 7개 분야 16개 항목의 직업기초능력이 요망된다고 하였다(Carnevale, Gainer, & Meltzer, 1990).

<표 11-2>

ASTD의 직업기초능력

직업기초능력	하위 영역
기초능력(foundation skill)	학습능력(learning to learn)
기본능력 (competence)	읽기(reading) 쓰기(writing), 셈하기(computation)
의사소통능력 (communication skills)	말하기(oral communication) 듣기(listening)
적응력 (adaptability)	창의적 사고(creative thinking) 문제해결(problem solving)
개인관리능력 (personal management)	자존감(self-esteem) 동기 부여 및 목표 설정(motivation/goal setting) 피고용능력 및 진로개발(employability/career development)
집단능력 (group effectiveness)	대인관계능력(interpersonal skills) 협상(negotiation) 팀웍(teamwork)
영향력(influence)	조직 유효성(organizational effectiveness) 리더십(leadership)

또한, 이 보고서에서는 이러한 능력을 근로자가 지닐 수 있도록 하기 위해 훈련 프로그램을 어떻게 확립할 것인가에 대해서 학습 결과를 직접적으로 직무 수행에 연결시키는 응용 접근(the applied approach)을 제안하고 있다.

(2) 영국

(가) FEU

FEU에서 제시한 직업기초능력을 각 영역별로 살펴보면 <표 11-6>과 같다(Haworth & Borwne, 1992: 39-44).

<표 11-6>

FEU의 직업기초능력 분류

<b>1. 개인적 발달과 진로발달능력(personal and career development)</b>	
개인적 발달 (personal development)	자신의 능력, 자신에게 필요한 것, 그리고 자신이 관심을 두고 있는 것이 무엇인가를 비판적으로 인식할 수 있고, 이것들을 잘 이용할 수 있는 능력 개발
진로 발달 (career development)	성인으로서의 삶에 필요한 기술, 지식, 경험 개발
도덕과 윤리 (morals and ethics)	사회적, 도덕적, 윤리적 논점을 생각하여 개인적 가치를 명확히 하는 것
<b>2. 산업, 사회, 환경에 대한 연구능력 (industrial, social and environment studies)</b>	
일의 세계 (world of work)	일의 세계에 있어서 젊은이들의 역할과 그들이 차지하는 위치에 대하여 분별력 있게 그리고 비판적으로 알 수 있는 능력 개발
정치적 고려 사항 (political considerations)	사회적 환경을 이해하고 이에 참여하기 위하여 정치적으로 고려해야 할 점이 무엇인가를 잘 알 수 있는 능력 개발

<표 계속>