

패턴 분야의 국가직무능력표준 개발에 관한 연구

곽연신 · 서승희*

배화여자대학교 패션디자인과
성균관대학교 의상학과*

Study on Development of National Competency Standards (NCS) of Pattern

Kwak Younsin · Suh Seunghee*

Dept. of Fashion Design, Baewha Women's University
Dept. of Fashion Design, Sungkyunkwan University*

Abstract

National Competency Standards(NCS) is to systemize the competency that is necessary for performing duties in industrial fields and to utilize synthetically duty, vocational education training, and qualification at the national level. The purpose of this study is to analyze the process of NCS development and verification, which systemizes competency units and competency unit elements through the analysis of duty in pattern field. It is to cultivate competent people to be able to promote the development of pattern industry ultimately through being a complementary to educational circles and industry then to give them practical knowledge that is demanded in the field. Furthermore, it is to be utilized as a fundamental data for reforming the system of duty competency evaluation so as to manage personnel career systematically and to improve their competency. Focus Group Interview(FGI) was adapted as the method of this study, which was proceeded 3 times, and validity of the drawn result is verified through expert questionnaire survey. Research result, which is competency units, is 10 as follows; Fit trend analysis, Analysis of sample garment Specification sheet, Pattern making for sample garment, Pattern making for manufacturing garment, Creation of sewing specification, Instruction of manufacturing technique, Sample garment Inspection for quality control, Grading, Calculation of the required material quantities, Quality control.

Corresponding author: Suh Seunghee, Tel. +82-2-760-0506, Fax. +82-2-760-0514
E-mail: shsuh@skku.edu

This research is the part of <Development of National Competency Standards (NCS) of Fashion Production in 2013>, which was supervised by 'Human resources development service of Korea' and was developed by 'Korean apparel industry association'.

Key words : competency unit(능력단위), duty analysis(직무분석), element of competency unit(능력단위요소), National Competency Standards(NCS)

I. 서론

패션산업은 디자인·생산·유통의 조화를 통해 패션 제품의 고부가가치를 창출할 수 있는 지식집약산업이다. 패션산업의 형태는 패션제조와 패션유통이 유기적으로 연결되어 발전해 나가는 구조이나 근래에 들어서는 근로자들의 제조업 기피로 인한 고기능직 인력의 감소가 심화되고 있다. 특히, 패턴관련 인력에 대해서는 국내 브랜드의 글로벌 브랜드로의 도약과 해외 소싱 등 의류기획과 생산 환경의 다변화 속에서 전문성과 직군의 세분화가 요구되고 있는 실정이다. 지속적인 기술전수가 미비한 국내 패션산업이 기술집약적인 고부가가치 산업으로 발전하기 위해서는 체계적인 기술 인적자원 개발이 이루어져야 한다. 즉, 패션제품산업의 인적자원 개발 기반을 확충하고 전문성을 갖춘 창의적이고 우수한 인적자원 개발을 활성화함으로써 관련 산업 및 기업 경영의 효율화 및 발전을 도모해야 하는 것이다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 산업현장의 변화와 요구에 부응할 수 있는 인력을 체계적으로 양성하기 위하여 2002년부터 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)을 개발하고 있으며, 이를 통하여 일과 직업교육훈련 및 자격을 연계하고 직업교육훈련과 자격체계를 능력중심으로 전환하여 인적자원개발의 실효성을 제고하고 있다("National Competency Standards", 2013). 국가직무능력표준은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화 한 것으로, 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력을 국가적 차원에서 표준화 한 것을 의미한다("What is National Competency Standards", 2014). NCS 사업의 목적은 NCS가 일, 직업교육훈련, 자격에 종합적으로 활용되어 궁극적으로는 인적자원개발의 체계를 표준화 하고 내실화하는데 있다.

NCS 세부 분류는 대분류, 중분류, 소분류, 세분류의 단계로 세분화되며, 그 중 대분류는 직능유형

이 유사한 분야 24개로 분류되어 있다. 대분류는 산업이나 직능유형이 유사하거나 노동시장이 독립적으로 형성되어 경력개발경로가 유사한 분야, 그리고 중분류 수준의 산업별 인적자원개발 협의체(SC)가 존재하는 분야의 77개 중분류로 세분화되었다. 중분류는 직능유형이 유사한 분야와 소분류 수준의 산업별 인적자원개발 협의체(SC)가 존재하는 분야의 227개 소분류로, 그리고 소분류는 직능유형이 유사한 분야와 한국고용직업분류의 직업 중 대표 직무인 857개의 세분류로 분류되었다. 이러한 기준에 따라 섬유·의복의 대분류 내에 패션이 중분류 되었으며, 패션제품기획, 패션제품생산, 패션제품유통, 신발개발·생산이 소분류 되었다("NCS Classification System", 2014).

'2013 국가직무능력표준 개발사업'에서는 섬유·의복의 대분류 내에 중분류된 패션분야에서 소분류된 패션제품기획과 패션제품생산 중, 8개 세분류의 국가직무능력표준 개발이 진행되었다. 본 연구에서는 그 중 하나인 패션제품기획 내 패턴분야의 직무능력표준화 개발 중 핵심에 해당하는 직무분석과 능력단위 및 능력단위요소, 수행준거, 직무수준 도출 과정을 살펴보고, 이를 통해 패턴분야의 직무분석을 통한 직무 능력단위 및 능력단위요소를 체계화하는 표준개발 및 검증 과정을 고찰하는 것이 본 연구의 목적이다. 현장에서 필요로 하는 실질적인 지식을 교육 훈련함으로써 교육계와 업계가 긴밀하게 상호 보완 하여 궁극적으로는 패션산업의 발전을 도모할 수 있는 인재를 양성하고, 또한 직원의 경력을 체계적으로 관리하고 직무능력을 향상시킬 수 있는 직무능력평가의 시스템을 개선할 수 있는 기초 자료로 본 연구가 활용되고자 한다.

II. 패턴분야의 산업 및 교육 현황

전통적으로 패턴분야의 인력은 산업 현장에서 도제식으로 교육되어 공급되다가, 교육기관의 훈련을

통해 인력이 배출된 것이 오래지 않은 편이다. 최근 의류 업체들의 패턴 업무에서는 생산 시스템의 자동화와 패턴 제작 노하우의 축적을 위해 CAD 시스템 사용이 보편화되어, CAD를 활용한 패턴 제작, 패턴 입력, 패턴 DB, 패턴 수정, 그레이딩, 요척 산출 관련 업무가 증가하는 추세이다. 이에 따라 일부 대기업에서는 패턴 직종을 모델리스트, 패턴CAD 담당자, 테크니컬 디자이너로 세분화해서 팀을 구성하고 있으나 아직까지 대부분의 패션업체에서는 기술개발팀의 패턴사로서 모델리스트, 패턴CAD 담당자, 테크니컬 디자이너 업무의 일부를 동시에 수행하고 있는 실정이다.

패턴분야는 패션산업 특히, 의류기획과 생산에 관한 의류산업에서 중요한 직업군으로 역할하고 있음에도 불구하고 패턴분야의 직급체계 구성 및 종사자 수, 임금 등에 관한 실태조사 현황 파악에 있어서는 대부분 패턴분야를 기획, 디자이너 분야에 포함시키거나 봉제·제조업 분야에 포함하여 조사하기에 패턴산업분야의 독립적인 실태파악은 전무한 편이다.

2011년 '패션산업 인력활용실태 조사사업'에 따르면 패션산업의 인력부족현상이 두드러지는 직종으로 생산 전문가가 가장 많이 언급되었으며 전체 기업의 직종별 평균 인력 부족률을 살펴본 결과, 테크니컬 디자이너(57.4%), CAD사(52.5%), 샘플제작(51.5%), 소싱(47.0%) 등 전반적으로 패턴 관련 직종의 부족률이 높은 것으로 나타나(You et al., 2011) 패턴 관련 인력의 체계적인 공급이 시급함을 보여주고 있다(Table 1).

2013년도 '교육통계서비스'의 '전공별 졸업상황 및 건강보험DB연계 취업상황' 조사 자료를 근거로 종합해보면 전문대학, 대학, 대학원을 졸업한 의류, 의상학 및 패션디자인 전공자는 5,236명에 이르며 이들의 취업률이 43%선 아래인 점, 그리고 유학생과 학원에서 배출되는 인력까지 감안한다면 패션관련 전공 졸업생들의 공급과잉은 심각한 수준이나 산업현장에서 요구하는 인력은 부족하다는 것은 수요와 공급이 괴리를 보인다는 것을 시사하고 있다("Korean Educational Statistics Service", 2013). 이는 패션관련 졸업생들의 대부분이 패션제품 생산 분야 보다는 기획과 유통분야에 종사하고자하는 경향이 반영된 결과이기도 하다. 또한 업계에서 필요

로 하는 인력은 초보자의 직군보다는 전문성을 갖춘 인력임을 뜻하며 더불어 졸업생들의 현장 지식습득이 부족하다는 업계의 의견이 반영된 결과라고 볼 수도 있다. 각 대학교 교육과정은 학과(전공)명칭과는 상관없이 이론과 디자인 및 의복구성 위주의 제품생산에 중점을 두고 있음에도(Han, Jung, & Lee, 2011) 산업체 현장에서 요구하는 직무 능력과 패턴 교육에서 얻어지는 직무 능력의 차이는 줄어들지 않고 있다. Yoo and Shim(2004)의 연구에 따르면, 남성복 업체에서는 패턴 설계 분야에서 신입사원들에게 특별한 기대는 갖고 있지 않다고 응답하여 기존 패턴 관련 교육에 대한 신뢰성 회복이 필요함을 알 수 있으며, 이를 위해서는 산업 현장과 밀착된 직무 능력 조사 및 관련 직무 능력 향상을 위한 체계화된 교육 준비가 시급하다고 할 수 있다.

그러나 4년제 대학의 경우, 복수전공을 수강하는 학생이 많아져 전공 관련 이수 학점이 줄어들고 전공 선택 과목이 늘어남으로써 실습이 많고 난이도가 높은 패턴 관련 교과목을 수강하는 학생이 줄어들고 있는 실정이다. 또한 지방 전문대학의 경우, 학생모집의 어려움으로 패션 코디네이션이나 패션 스타일 리스트로 전공을 전환한 학과가 많아져 패턴 관련 교육 강화가 어려워진 것이 현실이다.

이에 반해 씨앗패션패턴학원은 기업체의 상품개발 프로세스에 맞게 교과과정을 구성하여 CAD SYSTEM과 수작업 모두를 활용할 수 있도록 교육훈련을 실시하여 졸업생들이 내수업체와 수출업체 개발실, CAD실, 패턴용역업체 등에서 패턴 전문 인력으로 폭넓게 활동하고 있다. 코오롱패션산업연구원(FIK)은 2010년부터 중소기업 직업 컨소시엄 교육기관으로 선정되어 패션중소기업재직자를 위한 교육과정을 운영 중이며, 특히 글로벌 제품 생산에 필요한 패턴 전문 인력인 테크니컬 디자이너 양성 교육과정을 시행 중이다. 대구 소재 계명문화대학교 역시 최근 글로벌 생산 환경에서 유망 분야로 조사된 테크니컬 디자이너 양성을 위해 패션학부에 패션테크니컬전공을 신설하여 미래의 패턴 관련 전문 인력 수요에 대처하고 있다. 우수한 훈련시설 및 장비 등을 보유한 기업, 사업주 단체, 대학이 중소기업과 훈련 컨소시엄을 구성하여 중소기업 근로자 대상으로 훈

련을 실시하는 ‘국가 인적자원 컨소시엄 사업’ 내 패턴 분야에서는 건국대학교가 ‘패션기업 개발실 직무분야의 맞춤형 현장기술인력 양성’을 특성화하여 2010년 국가인적자원개발컨소시엄사업 운영기관으로 선정되어 운영되고 있다.

해외 소식이 확대되고 있는 산업 현실에서 국내기업의 내수 브랜드를 중심으로, 글로벌 브랜드로 도약하기 위한 준비 단계로 테크니컬 디자인팀을 구성하는 경향이 증가하고 있다. 이에 따라 향후 관련 전문 인력에 대한 수요는 더욱 늘어날 것으로 예상되며, 고부가가치 의류제품을 위한 효율적인 생산 시스템에 필수적인 수작업과 CAD시스템 모두를 활용할 수 있는 패턴 전문 인력 또한 요구되고 있다. 이에 따라 교육현장에서 업계의 요구에 맞는 교육훈련의 질적 개선이 이루어진다면, 패턴분야 전문 인력의 수급문제가 해결되어 패션생산 분야 전반에 걸친 성장을 기대할 수 있으리라 본다.

III. 연구방법 및 절차

1. 연구방법

본 연구에서는 패턴분야 산업체 전문가 7인이 포함된 표적집단면접법(Focus Group Interview; FGI)

을 통하여 패턴 직무능력표준개발을 진행하였다. FGI는 특정분야 전문가인 퍼실리테이터(facilitator)가 응답자 집단과 함께 좌담형식의 대화를 통하여 특정한 부위의 필요한 정보를 찾아내는 면접조사이다.

이는 일대일 면접을 통해 필요한 정보를 얻은 후 수합하는 방식에 비해 FGI 참여자들이 타인의 의견에 자극을 받아 더 많은 생각을 피력하게 하여 보다 높은 질의 정보를 획득할 수 있다는 장점이 있다. 반면 진행자인 퍼실리테이터의 진행 절차가 비체계적이거나 퍼실리테이터 본인의 의견이 한 방향으로 치우칠 경우 얻어진 정보가 바람직하지 않은 결론을 도출할 수도 있다. 또한 참여자가 표적집단을 대표하지 않을 수도 있으며(Park, Kim, Lee, & Lim, 2002) 그들의 자질에 의해 얻어진 정보의 수준에 많은 차이가 있을 수 있다는 단점을 지니기도 한다. 그러나 특정분야의 직무능력표준개발에 있어서는, 다년간 다양한 연구방법을 시도해온 한국산업인력공단의 NCS 진행 경험을 토대로 하여 체계적으로 계획된 FIG 기법 적용이 가장 효과적인 결과를 이끌어 낼 수 있다. FGI 진행시에는 2인의 연구원이 진행되는 워크샵의 내용을 녹음과 함께 서기하였으며 워크샵 완료 후 녹음된 내용을 다시 정리하여 기술하였다. 기술된 내용을 참조로, 퍼실리테이터는 FGI 결과에 있어 재검토가 필요한 부분을 확인하고 수정하는 작업을 하였다.

Table 1. Survey Project on the Utilization of Human Resources in the Fashion Industry

Human resources shortage by occupation / duty	Shortage rate
Fashion merchandiser	35.0%
Fashion designer	27.7%
Pattern maker	36.8%
CAD user	52.5%
Fashion technical designer	57.4%
Sample garment production	51.5%
Inspection / cut of cloth	38.5%
Sewing	27.5%
Production management	39.4%
Production planning	36.6%
Sourcing	47.0%
Quality control	44.3%

You et al. (2011)

총 3차에 걸친 FGI는 산업체 전문가 7인, 교육훈련 전문가 3인, 자격 전문가 1인, 퍼실리테이터 1인으로 구성되어 진행되었다. 산업체 현장전문가는 패턴 직무 분야 경력 10년 이상의 과장급 이상으로서 여성정장, 남성정장, 캐주얼, 아웃도어 분야의 전문 패턴사로 구성되었다. 이들은 자신의 현장경험을 토대로 패턴사의 직무와 능력에 대한 본 연구의 개발 내용에 필수적인 정보를 제공하는 역할을 하였다. 교육훈련 전문가는 패션 교육 관련 10년 이상의 경력을 가지고 패턴개발 분야의 교육훈련체계에 대한 전반적인 지식을 지닌 전문가로 구성되었으며, 평가 자격 전문가 또한 평가 및 자격관련 업무를 수행하여 해당 개발 분야의 평가 자격체계를 전반적으로 이해하는 패션 분야 전문가로 선정되었다. 이들은 한국산업인력공단의 책임관계자와 2013년도 패션분야 NCS 심사위원을 맡은 10인의 검토 하에 전문성과 적절성을 판단 받아 최종 결정되었다. 이들 교육훈련전문가와 평가자격전문가들은 각 단계별 결과물에 대한 타당성을 검증하고 각각 교육훈련과 평가자격으로의 활용성을 검토하는 역할을 수행하였다.

퍼실리테이터(facilitator)는 자연스러운 분위기에서 구성원 전원이 본인의 의견을 피력할 수 있게 회의 방향을 이끌고 돕는 역할을 하는 FGI 진행자 모데레이터(Moderator)에 해당되며, 패턴분야 교육자면서 패턴분야의 실무에 대한 이해와 학문적 역량을 고루 갖춘 전문가로 선정되었다.

본 연구에 있어 여성정장, 남성정장, 캐주얼, 아웃도어 등 다양한 세부 분야 의류전문 패턴사로 구성된 전문가 집단의 특성상 서로 상이한 의견에 관해서는 최대한의 합의를 끌어내고자 하였으며, 본 개발 결과에서 언급하는 모든 용어의 선택 및 직무 내용에 관한 서술은 개발에 참석한 전문가들의 협의를 기반으로 표준 개발되었다.

2. 연구절차

본 연구는 총 3 차례에 걸친 FGI를 통해 패턴 직무를 위한 직무능력표준을 개발하였으며, FGI 결과 검증에 위해 관련 현장 실무자들을 대상으로 검증설문을 진행하였다. 이어진 2 차례의 FGI에서는 활용

패키지를 개발하였다. 본 개발을 위한 연구개발 단계 및 일정은 Figure 1과 같다.

1, 2차 FGI는 2013년도 7월 12일, 13일 이틀간 진행되었으며, 1차 FGI에서는 연구의 성격과 의도, 의미를 전문가들에게 설명한 후 퍼실리테이터의 진행 아래 패턴분야의 직무정의와 직무 능력단위를 도출하였다. 직무 능력단위를 도출함에 있어 능력단위의 설정 기준은 한 사람이 수행할 수 있어야하며 명확한 성과를 도출해야하고, 교육훈련 및 평가가 가능해야하며 일정한 기능을 하고, 수행하는 직무가 독립적이어야 한다는 기준을 FGI 참여 전문가들에게 제시하였다.

2차 FGI에서는 1차 FGI를 통해 도출된 직무 능력단위를 수정 보완하였으며 각 능력단위를 구성하는 하위 능력단위요소를 도출하였다. 능력단위요소를 도출함에 있어 능력단위요소의 설정 기준은 다음과 같았다. 능력단위요소는 능력단위와 직접적으로 연계되어야 하며 능력단위의 범위 내에서 수행되는 기능을 도출해야하고, 능력단위 내에서 다른 능력단위요소와 중복되지 않도록 구성해야 한다는 것이다.

2013년 8월 3일에 진행된 3차 FGI에서는 1, 2차 FGI에서 도출된 직무 능력단위와 능력단위요소를 검토 수정하고, 능력단위와 능력단위요소별 직무수준을 도출하여 수준체계를 완성하였다. 또한 해당 작업을 수행하는 절차와 방법을 논리적인 순서에 따라 구체적으로 기술하는 수행준거를 작성하였다. 수행준거 작성 시 기준은 다양한 수요자가 활용할 수 있도록 포괄적으로 작성해야하며, 성과에 초점을 맞추어 작성하고 관찰이 가능한 내용으로 이루어져 있어야 하며 단문을 사용해 기술해야 한다는 것이며 이를 FGI 참여 전문가들에게 주지시킨 후 FGI를 진행하였다.

도출된 결과에 대해서는 2013년 8월 19일부터 2주간, 패턴 분야의 현장 실무자를 대상으로 한 설문 조사를 통해 직무정의 및 능력단위, 능력단위요소, 능력단위 수준에 대한 검증 절차를 거쳤다.

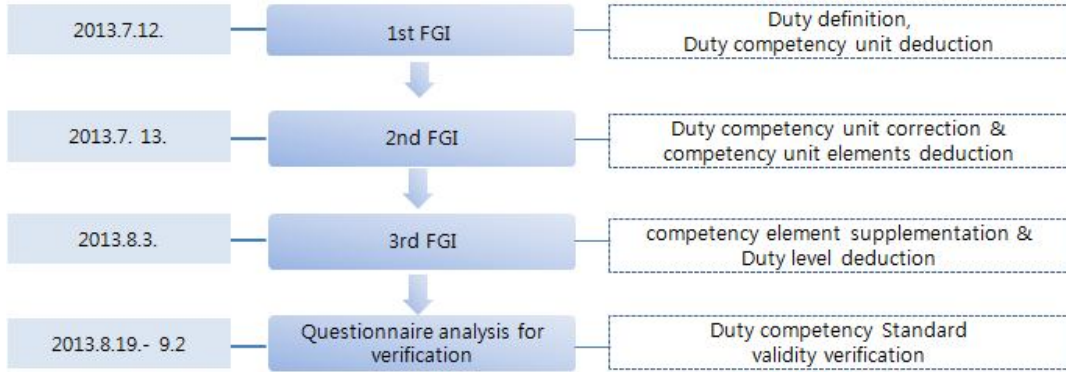


Figure 1. Research and Development Process

3. 용어 정의

1) 직무 정의 및 직무 분석

‘직무 정의’는 수행할 직무의 목적을 표현하기 위해 행동용어를 사용하여 간략히 기술한 문장이다. ‘직무분석’은 직무를 구성하고 있는 일의 전체 및 그 직무를 수행하기 위해 요구되는 경험, 기능, 지식, 능력, 책임 등과 그 직무가 다른 직무와 구별되는 요인을 명확하게 분석하는 것이다.

2) 능력단위 및 능력단위요소

‘능력단위’는 업무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 개별능력의 명칭을 의미하며, 업무진행의 과정과 절차를 세분화하여 분절시킨 세부단위라고 할 수 있다. 해당 능력단위를 구성하는 중요한 핵심 하위능력으로 능력단위와 직접적인 연계성을 갖고 있는 ‘능력단위요소’로 구성되는데(“National Competency Standards”, 2013) 능력단위요소는 하나의 능력단위에 들어가는 세부적인 업무의 내용을 의미한다. 이때 능력단위 설계의 기준은 한 사람이 산업현장의 업무 구성 또는 업무 분장에 대응하여 수행할 수 있는 크기여야 한다는 것이다.

3) 직무 수준

NCS의 수준체계는 산업현장 직무의 수준을 체계화한 것으로, 능력단위 및 능력단위요소별 수준을 평정하여 제시한 것이다(“Construction of NCS”, 2014).

능력단위의 직무 수준은 가장 기초단계인 1수준에서 가장 전문성이 높은 단계인 8수준까지 구성된다. 교육과정을 거쳐 입문하는 초보자 단계로서 기초적인 일반지식을 사용하여 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 단계를 1수준으로 볼 수 있다. 직급에 따라 혹은 직무의 경력 연수에 따라 필요로 하는 역량과 지식, 기술은 달라지며 능력단위 수준은 높아진다. 최고 수준인 8수준은 해당분야에 대한 최고도의 이론 및 지식을 활용하여 새로운 이론을 창조할 수 있고 최고도의 숙련으로 광범위한 기술적 작업을 수행할 수 있으며 조직 및 업무 전반에 대한 권한과 책임이 부여된 수준으로서, 능력단위의 전 과정을 거친 최고의 전문가 수준을 의미한다. 본 연구의 결과도출로 제시된, 능력단위에서의 직무수준은 3~6수준이며 각각의 수준 정의는 다음과 같다. 3수준은 제한된 권한 내에서 해당분야의 기초이론 및 일반지식을 사용하여 다소 복잡한 과업을 수행하는 수준이며, 4수준은 일반적인 권한 내에서 해당분야의 이론 및 지식을 제한적으로 사용하여 복잡하고 다양한 과업을 수행하는 수준이다. 5수준은 포괄적인 권한 내에서 해당분야의 이론 및 지식을 사용하여 매우 복잡하고 비일상적인 과업을 수행하고, 타인에게 해당분야의 지식을 전달할 수 있는 수준이며, 6수준은

독립적인 권한 내에서 해당분야의 이론 및 지식을 자유롭게 활용하고, 일반적인 숙련으로 다양한 과업을 수행하고, 타인에게 해당분야의 지식 및 노하우를 전달할 수 있는 수준이다(“Construction of NCS”, 2014).

4) 수행 준거

‘수행준거’는 능력단위요소별로 성취여부를 판단하기 위하여 개인이 도달해야 하는 수행의 기준을 제시하는 것으로서(“What is studying Module?”, 2014), 조건(condition)+준거(criteria)+수행(performance)의 순으로 해당 작업을 수행하는 절차와 방법을 논리적인 순서에 따라 구체적으로 기술한 것이다.

IV. 패턴 직무능력표준개발 결과

직종구조를 분석하고 패턴 직무에서 수행되는 능력단위와 능력단위요소, 수행준거를 직무수준과 함께 도출하였다.

1. 패턴분야의 직무정의

패턴분야의 직무는 ‘패턴은 의복 생산을 위하여 작업지시서를 바탕으로 패턴제작, 패턴수정, 그레이딩, 원부자재 소요량 산출, 기술지도, 품질관리하는 일이다.’라고 정의하였다.

2. 패턴 능력단위 및 능력단위요소

패턴 직무의 능력단위는 직무의 진행절차를 고려하여 ‘핏 경향 분석’, ‘샘플작업지시서 분석’, ‘샘플 패턴 제작’, ‘메인패턴 제작’, ‘봉제사양서 작성’, ‘생산기술지도’, ‘QC샘플 검사’, ‘그레이딩’, ‘원부자재 소요량 산출’, ‘품질관리’의 10개로 분석되었다. 각각의 능력단위 정의 및 능력단위를 구성하는 능력단위요소는 다음과 같다.

1) 핏 경향 분석

능력단위 ‘핏 경향 분석’의 정의는 ‘패턴제작을 위하여 실루엣 경향, 사이즈 경향, 의복 제작방법 경향을 분석하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘핏 경향 분석’은 ‘실루엣 경향 분석하기’, ‘사이즈 경향 분석하기’, ‘의복제작 방법 경향 분석하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘실루엣 경향 분석하기’의 수행준거는 ‘국내와 해외의 의류제품 시장조사를 기반으로 타사 완제품의 실루엣을 분석할 수 있다.’, ‘국내와 해외의 의류제품 시장조사를 기반으로 타사 완제품의 패턴을 분석할 수 있다.’, ‘다양한 매체를 기반으로 유행하는 의복의 실루엣을 분석할 수 있다.’이다.

‘사이즈 경향 분석하기’의 수행준거는 ‘시장조사를 기반으로 경쟁브랜드의 사이즈를 조사하고 분석할 수 있다.’, ‘자사 데이터를 기반으로 자사브랜드의 축적된 사이즈를 검토하고 사이즈의 변화 추이를 비교할 수 있다.’, ‘자사 브랜드 의복의 종류에 적합한 사이즈를 체계적으로 계획할 수 있다.’이다.

‘의복제작 방법 경향 분석하기’의 수행준거는 ‘국내와 해외의 의류제품 시장조사를 기반으로 국내외 의복 봉제방법을 조사할 수 있다.’, ‘의류 제품의 봉제기술 개발을 위해 새로운 봉제기기를 조사할 수 있다.’, ‘의류제품 시장조사를 기반으로 의복제작 시 적용될 새로운 부자재를 조사할 수 있다.’이다.

2) 샘플작업지시서 분석

능력단위 ‘샘플작업지시서 분석’의 정의는 ‘샘플패턴제작을 위하여 디자인 의도를 파악하고, 원부자재를 분석한 후 봉제방법을 계획하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘샘플작업지시서 분석’은 ‘디자인 의도 파악하기’, ‘원부자재 분석하기’, ‘봉제방법 계획하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘디자인 의도 파악하기’의 수행준거는 ‘샘플작업지시서에 표현된 도식화를 근거로 패턴제도에 필요한 내용을 파악할 수 있다.’, ‘샘플작업지시서를 통하여 패턴제도 시 발생할 수 있는 문제점을 파악할 수 있다.’, ‘샘플작업지시서를 통하여 파악된 디자인의 문제점을 보완하여 수정사항을 요청할 수 있다.’이다.

‘원부자재 분석하기’의 수행준거는 ‘샘플작업지시

서에 따라서 패턴 제도 시 적용할 원단과 디자인의 적합성을 분석할 수 있다.', '원단의 수축률, 드레이프성, 물성과 관련된 원단의 특성을 파악할 수 있다.', '정해진 원단의 특성에 따라 봉제 시 필요한 부자재를 선정할 수 있다.'이다.

'봉제방법 계획하기'의 수행준거는 '샘플작업지시서에 따라서 디자인에 적합한 봉제순서를 계획할 수 있다.', '샘플작업지시서에 따라서 원부자재에 적절한 봉제방법을 선택할 수 있다.', '샘플작업지시서에 따라서 디자인과 원부자재에 적합한 솔기의 종류를 선택할 수 있다.', '샘플작업지시서에 따라서 봉제에 적합한 어태치먼트를 선택할 수 있다.'이다.

3) 샘플패턴 제작

능력단위 '샘플패턴 제작'의 정의는 '샘플겔감패턴을 제작하여 가봉을 의뢰하고, 가봉 후 샘플겔감패턴을 수정하고, 샘플부속패턴을 제작하고, 원단 소요량을 산출하는 능력이다.'이다.

능력단위 '샘플패턴 제작'은 '샘플겔감패턴 제작하기', '가봉 의뢰하기', '샘플겔감패턴 수정하기', '샘플부속패턴 제작하기', '원단 가요척 산출하기'의 5개 능력단위요소로 구성되었다.

'샘플겔감패턴 제작하기'의 수행준거는 '샘플겔감패턴을 제작하기 위해 패턴 제도에 필요한 사이즈를 정할 수 있다.', '샘플 제작에 영향을 미치는 원단의 특성을 고려하여 패턴을 제작할 수 있다.', '샘플겔감패턴을 제작하기 위해 기본원형을 활용한 패턴 응용 방법을 적용할 수 있다.'이다.

'가봉 의뢰하기'의 수행준거는 '가봉을 의뢰하기 위해 작업에 맞는 원단 봉제방법을 제시할 수 있다.', '가봉을 의뢰하기 위해 샘플봉제 시 디자인에 적합한 부자재를 선택할 수 있다.', '가봉을 의뢰하기 위해 샘플봉제 시 적합한 부속품 봉제방법을 제안할 수 있다.'이다.

'샘플겔감패턴 수정하기'의 수행준거는 '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 가봉용 샘플 착장 후 실루엣을 변경할 수 있다.', '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 가봉용 샘플 착장 후 디테일을 변경할 수 있다.', '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 변경된

사항을 적용하여 샘플겔감패턴을 수정할 수 있다.'이다.

'샘플부속패턴 제작하기'의 수행준거는 '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 겔감패턴에 적합한 안감패턴을 제작할 수 있다.', '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 겔감패턴에 적합한 심지 패턴을 제작할 수 있다.', '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 겔감패턴에 적합한 안단 패턴을 제작할 수 있다.', '수정된 샘플작업지시서를 기반으로 겔감패턴에 적합한 주머니 패턴을 제작할 수 있다.'이다.

'원단 가요척 산출하기'의 수행준거는 '제작된 패턴을 토대로 생산원가 산출에 필요한 원단 소요량을 파악할 수 있다.', '원단 가요척 산출을 위해 정해진 원단의 가용폭을 확인할 수 있다.', '원단 가요척 산출을 위해 정해진 원단에 알맞은 연단방법을 정할 수 있다.', '원단 가요척 산출을 위해 원자재 발주에 필요한 원단 소요량을 산출할 수 있다.'이다.

4) 메인패턴 제작

능력단위 '메인패턴 제작'의 정의는 '패턴 수정사항을 확인한 후 겔감패턴과 부속패턴을 완성하는 능력이다.'이다.

능력단위 '메인패턴 제작'은 '샘플 수정사항 확인하기', '겔감패턴 완성하기', '부속패턴 완성하기'의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

'샘플 수정사항 확인하기'의 수행준거는 '작업지시서를 기반으로 디자인 변경 사항이 양산을 위한 메인패턴 제작 방식에 알맞는지 확인할 수 있다.', '작업지시서를 기반으로 가봉을 거친 샘플의 사이즈 변경 사항을 확인할 수 있다.', '작업지시서를 기반으로 가봉을 거친 샘플의 원부자재 변경 사항을 확인할 수 있다.'이다.

'겔감패턴 완성하기'의 수행준거는 '작업지시서에 제시된 스펙에 적합한 겔감패턴으로 완성할 수 있다.', '작업지시서에 제시된 부위별 요구사항에 알맞은 겔감패턴으로 완성할 수 있다.', '생산 현장의 봉제기기 및 봉제 기술에 알맞은 겔감패턴으로 완성할 수 있다.', '대량생산 시 발생할 원단의 수축, 이완을 감안한 겔감패턴으로 수정할 수 있다.', '완성된

걸감패턴에 부위별로 적합한 시접을 작성할 수 있다.’이다.

‘부속패턴 완성하기’의 수행준거는 ‘수정된 걸감패턴에 따라 걸감에 적합한 안감패턴을 완성할 수 있다.’, ‘수정된 걸감패턴에 따라 걸감에 적합한 심지패턴을 완성할 수 있다.’, ‘수정된 걸감패턴에 따라 걸감에 적합한 주머니 패턴 및 기타 부속패턴을 완성할 수 있다.’이다.

5) 봉제사양서 작성

능력단위 ‘봉제사양서 작성’의 정의는 ‘부자재와 재봉사를 선정하고 부위별 봉제방법을 제시하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘봉제사양서 작성’은 ‘부자재 선정하기’, ‘재봉사 선정하기’, ‘부위별 봉제 방법 제시하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘부자재 선정하기’의 수행준거는 ‘작업지시서를 기반으로 디자인에 따른 심지 부착 부위를 지정할 수 있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 정해진 부위에 적합한 심지 종류를 선정할 수 있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 원단에 따른 심지 접촉 조건(온도, 압력, 시간)을 제시할 수 있다.’, ‘정해진 부위에 패드, 슬리브 헤딩 종류 및 부착 방법을 제시할 수 있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 걸감의 특성에 따라 안감의 종류를 결정할 수 있다.’이다.

‘재봉사 선정하기’의 수행준거는 ‘작업지시서를 기반으로 걸감특성과 봉제방법에 적합한 재봉사를 선정할 수 있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 안감특성과 봉제방법에 적합한 재봉사를 선정할 수 있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 재봉사에 따른 바늘과 본봉땀수를 지정할 수 있다.’이다.

‘부위별 봉제 방법 제시하기’의 수행준거는 ‘솔기와 스티치 종류에 적합한 봉제기기, 봉제보조기, 봉제방법을 제시할 수 있다.’, ‘의복의 종류에 따른 칼라, 안단, 플랩 등 부속 패턴에 대한 결방향 및 봉제방법, 그에 따른 다리미, 프레스기를 제시할 수 있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 지퍼, 스냅, 단추 등에 따른 부착 방법을 제시할 수 있다.’, ‘손봉제 및 자동화 기기를 이용한 봉제를 구분하여 지정 할 수

있다.’, ‘작업지시서를 기반으로 메인라벨과 취급주의표시라벨 부착위치와 부착 방법을 지정할 수 있다.’이다.

6) 생산기술지도

능력단위 ‘생산기술지도’의 정의는 ‘생산담당자에게 봉제기술, 마무리작업, 완제품 자체검사를 지도하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘생산기술지도’는 ‘봉제기술 지도하기’, ‘마무리작업 지도하기’, ‘자체검사 지도하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘봉제기술 지도하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서에 따라 원부자재에 적합한 봉제주의사항을 설명할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 어태치먼트의 활용방법을 설명할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 걸감에 적합한 심지접착조건을 설명할 수 있다.’, ‘선정된 재봉사의 특성과 작업 중 주의사항에 대해 설명할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 걸감에 적합한 점착테이프 사용방법을 설명할 수 있다.’이다.

‘마무리작업 지도하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서를 기반으로 의복의 종류에 따라 다림질작업 시의 주의사항을 설명할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 의복의 종류에 따라 세사처리의 주의사항을 설명할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 의복의 종류에 따라 포장에 대한 설명을 할 수 있다.’이다.

‘자체검사 지도하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서에 따라 생산 공장이 자체적으로 검사하도록 지도할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 완제품의 착장상태를 검사하도록 지도할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 본사의 검사항목 체크리스트를 설명할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 의복의 종류에 따른 검사 방법의 차이를 지도할 수 있다.’이다.

7) QC샘플 검사

능력단위 ‘QC샘플 검사’의 정의는 ‘QC샘플의 치수와 착장상태, 봉제 상태를 확인한 후 QC샘플 수

정 지시서를 작성하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘QC샘플 검사’는 ‘QC샘플 치수 확인하기’, ‘QC샘플 착장상태 확인하기’, ‘QC샘플 봉제 상태 확인하기’, ‘QC샘플 수정 지시서 작성하기’의 4개 능력단위요소로 구성되었다.

‘QC샘플 치수 확인하기’의 수행준거는 ‘메인작업 지시서에 따라 QC샘플의 부위별 치수를 확인할 수 있다.’, ‘확인된 QC샘플의 부위별 치수가 허용치 범위에 포함되는지 결정할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 QC샘플의 부속품의 치수를 확인할 수 있다.’, ‘확인된 QC샘플의 부속품 치수가 허용치 범위에 포함되는지 결정할 수 있다.’이다.

‘QC샘플 착장상태 확인하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서에 제시된 도식화를 기반으로 디자인 의도에 적합한 QC샘플의 실루엣을 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 제시된 도식화를 기반으로 디자인 의도에 적합한 QC샘플의 여유량을 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 제시된 도식화를 기반으로 디자인 의도에 적합한 QC샘플의 활동성을 확인할 수 있다.’이다.

‘QC샘플 봉제 상태 확인하기’의 수행준거는 ‘봉제 사양서에서 제시한대로 부자재가 부착되어 QC샘플이 완성되었는지 확인할 수 있다.’, ‘봉제사양서에서 제시한대로 재봉사와 땀수가 맞게 QC샘플이 완성되었는지 확인할 수 있다.’, ‘봉제사양서에서 제시한대로 부위별 봉제 방법이 이행되어 QC샘플이 완성되었는지 확인할 수 있다.’이다.

‘QC샘플 수정 지시서 작성하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서를 기반으로 QC샘플의 부위별 치수 불일치 및 원부자재 수축의 문제점에 대한 해결방안을 제시할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 QC샘플의 형태상 문제점에 대한 해결방안을 제시할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 QC샘플의 부자재 부착, 완성과 부위별 봉제의 문제점에 대한 해결방안을 제시할 수 있다.’이다.

8) 그레이딩

능력단위 ‘그레이딩’의 정의는 ‘사이즈 분류와 그레이딩 편차를 확인한 후 사이즈별 패턴을 제작하는

능력이다.’이다.

능력단위 ‘그레이딩’은 ‘그레이딩 편차 확인하기’, ‘패턴입력하기’, ‘사이즈별 패턴 제작하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘그레이딩 편차 확인하기’의 수행준거는 ‘메인작업 지시서를 기반으로 검품샘플의 부위별 치수를 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에서 제시한 호칭별 사이즈 편차를 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 제시된 부위별 그레이딩 편차를 확인할 수 있다.’이다.

‘패턴입력하기’의 수행준거는 ‘수작업으로 제작된 패턴을 입력기를 통해 컴퓨터에 입력할 수 있다.’, ‘완성된 메인패턴을 기반으로 패턴 입력 시 노치의 위치를 지정할 수 있다.’, ‘입력된 패턴을 기반으로 그레이딩을 하기 위한 패턴보정작업을 할 수 있다.’이다.

‘사이즈별 패턴 제작하기’의 수행준거는 ‘인체 특성 및 디자인을 고려하여 그레이딩 방법을 적용할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 대량생산용 사이즈별 패턴을 제작할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 사이즈별 패턴에 패턴 부위별 시점을 넣을 수 있다.’이다.

9) 원부자재 소요량 산출

능력단위 ‘원부자재 소요량 산출’의 정의는 ‘원부자재 특성을 파악하여 마킹방법을 정한 후 마킹하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘원부자재 소요량 산출’은 ‘원부자재 특성 파악하기’, ‘마킹 방법 정하기’, ‘마킹하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘원부자재 특성 파악하기’의 수행준거는 ‘메인작업 지시서를 기반으로 원부자재의 소요량 산출을 위해 가용폭을 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 원부자재의 원단 결방향을 확인할 수 있다.’, ‘원부자재 실물에 따라 원부자재의 무늬 배열의 특징을 파악할 수 있다.’, ‘원부자재 실물에 따라 부위별 염색 차이를 파악할 수 있다.’이다.

‘마킹 방법 정하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서를 기반으로 생산 공장의 연단대 길이를 고려하여

마킹방법을 정할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 원부자재특성에 따라 원부자재의 연단방법을 정할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 원부자재특성에 따라 마킹방법을 정할 수 있다.’이다.

‘마킹하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서를 기반으로 곁감, 안감, 심지, 배색원단의 소요량을 산출할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 의복완성에 필요한 기타 부자재의 소요량을 산출할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 마킹작업완료 후에 누락된 요소가 있는지 확인할 수 있다.’이다.

10) 품질관리

능력단위 ‘품질관리’의 정의는 ‘완제품의 치수와 착장상태, 봉제 상태를 확인하는 능력이다.’이다.

능력단위 ‘품질관리’는 ‘완제품 치수 확인하기’, ‘완제품 착장상태 확인하기’, ‘완제품 봉제 상태 확인하기’의 3개 능력단위요소로 구성되었다.

‘완제품 치수 확인하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서를 기반으로 완제품의 부위별 치수를 확인할 수 있다.’, ‘확인된 완제품의 부위별 치수가 허용치 범위에 포함되는지 결정할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 따라 완제품의 좌우대칭 상태를 확인할 수 있다.’, ‘확인된 완제품의 부속품 치수가 허용치 범위에 포함되는지 결정할 수 있다.’이다.

‘완제품 착장상태 확인하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서를 기반으로 디자인의도에 적합한 완제품의 실루엣을 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 디자인 의도에 적합한 완제품의 여유량을 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서를 기반으로 디자인의도에 적합한 완제품의 활동성을 확인할 수 있다.’이다.

‘완제품 봉제 상태 확인하기’의 수행준거는 ‘메인작업지시서에 제시된 봉제사양에 따라 부자재가 부착, 완성되었는지 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 제시된 봉제사양에 따라 재봉사와 땀수가 맞게 의복이 완성되었는지 확인할 수 있다.’, ‘메인작업지시서에 제시된 봉제사양에 따라 부위별 봉제 방법이 제시한대로 이행되었는지 확인할 수 있다.’이다.

3. 능력단위의 직무수준

도출된 능력단위와 능력단위요소는 직무능력수준에 따라 직무를 담당하는 경력직이 정해지는데, 8단계로 나누어진 전체 직무수준에서 1수준의 초보적 단계인 직무수준은 없으며, 반면 7, 8수준의 최고 단계 수준의 직무 역시 최소한의 능력을 의미하는 직무수준에서는 나타나지 않았다. 따라서 직급별로 요구되는 직무수준은 3, 4, 5, 6 수준으로 나타났다.

직무를 수행하는 패턴사는 직무능력 수준에 따라 CAD 유저, 패턴사, 차석 패턴사, 수석패턴사의 평생 경력개발경로를 거치게 된다. 여기서 ‘평생경력개발 경로’란 직업에 종사하는 동안 직위나 역할이동 경로를 도식화하여 제시한 것을 의미한다.

주임 수준에 해당하는 직무수준 3수준의 CAD유저는 능력단위 ‘그레이딩’을, 대리급에 해당하는 직무수준 4수준의 패턴사는 능력단위 ‘품질관리’, ‘원부자재 소요량 산출’, ‘QC샘플검사’, ‘샘플작업지시서 분석’을 담당할 수 있다. 과장급에 해당하는 직무수준 5수준의 차석 패턴사는 ‘생산기술지도’, ‘샘플패턴제작’, ‘핏경향 분석’의 직무를 담당하며, 차장급에 해당하는 직무수준 6수준의 수석 패턴사는 ‘봉제사양서 작성’과 ‘메인패턴 제작’ 직무를 수행하는 것으로 나타났다(Figure 2). Figure 2에서의 괄호 안 숫자는 직무수준을 나타낸다.

지금까지의 연구결과, 즉 FGI를 통해 도출된 패턴 분야의 직무 수행을 위한 능력단위, 능력단위요소, 직무수준을 정리하면 Table 2와 같다. Table 2에서의 괄호 안 숫자는 직무수준을 나타낸다.

4. 직무능력표준 검증 결과

본 연구를 통해 개발된 패턴 직무능력표준의 검증을 위해 패턴 분야의 현장 실무자들을 대상으로 검증설문을 실시하였다. 상시근로자 1000인 이상은 대기업, 300인 이상은 중견기업, 20인 이상은 중소기업, 20인 미만은 소기업으로 분류된 패션산업체 규모에 맞추어 패턴 직무 실무자를 고르게 선정하여 패턴의 직무능력표준에 대한 검증 설문지 40부를 배포하였다. 이는 개발된 패턴 직무능력표준에 대한

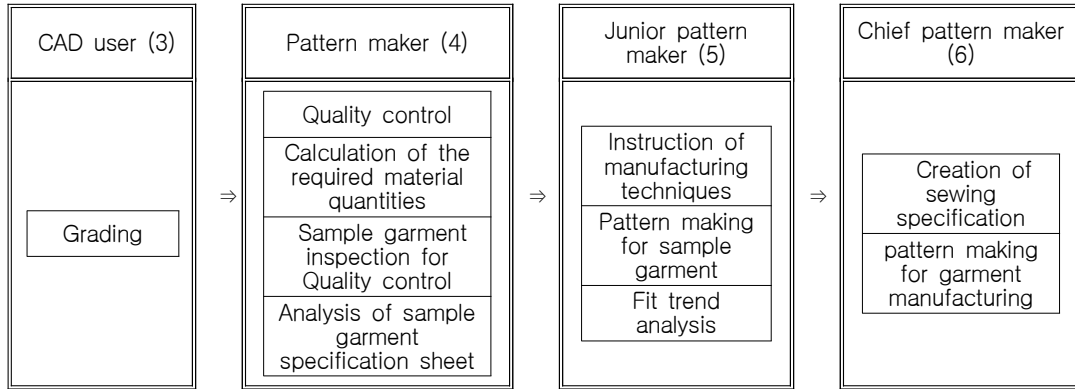


Figure 2. Lifetime Career Development Path in Pattern Duty

검증 결과가 패션산업체 규모에 따라 달라지는 오류를 방지하고자 계획한 것이다.

불량 응답지를 제외한 최종 31부를 분석하였으며, 그 결과는 Table 3과 같다.

5점 리커트 척도로 설문한 결과, 직무구조의 표준화를 통한 능력단위 구성, 직무정의 및 능력단위 정의, 능력단위요소 구성, 각 능력단위요소 별 수행준거 항목에서 4점 이상의 높은 점수를 받은 것으로 나타나 연구 결과가 유효한 것으로 검증되었다. 다만 ‘능력단위 크기’ 항목에서는 3.8점을 받았는데 이는 패턴의 직무 흐름에 맞춰 구성된 능력단위 일부의 크기가 타 능력단위에 비해 큰 것이 원인으로 파악되었다. 능력단위 ‘샘플패턴 제작’의 경우 의복의 모든 아이템에 대한 샘플패턴을 제작한다고 가정한다면 그 능력단위의 크기가 타 능력단위에 비해 상대적으로 크다고 할 수 있다. 그러나 직무능력표준의 작성 의도는 제품의 모든 아이템에 대한 직무능력표준화가 아닌 특정 제품에 대한 업무의 흐름을 표준화 하는 것으로서 이는 타당하다고 하겠다. 이러한 검증 결과를 바탕으로 이후 전문가들과의 의견 조율을 통해 능력단위가 최종 결정되었다.

직무능력표준 검증 시 제시된 기타 의견으로는 능력단위가 타 직무와 중복되는 것이 있다는 의견이 나왔으나 이는 패션산업 분야의 NCS 분류체계 작성 시 대분류를 섬유·의복으로 정하고 중분류 패션에서 나누어진 세분류에 가죽모피생산, 패션소품생

산, 한복생산 등이 있어 각각의 세분류에 패턴 제작이 포함될 수밖에 없는 것이므로 능력단위의 중복은 불가피한 것으로 여겨진다.

이외에도 메인패턴 제작의 걸감패턴 완성하기에서 수행준거 ‘시접작성’에 대해서는 특별한 경우가 아니면 시접의 양이 정해져있기 때문에 패턴실에서 시접을 작성할 필요가 없다는 의견이 있었다. 능력단위 원부자재소요량산출의 능력단위요소 마킹방법정하기에 있는 수행준거 ‘연단방법 정하기’는 대부분 공장의 숙련된 기술자들이 수행하는 사항이므로 패턴사가 공장을 수시로 방문하지 않는 한은 패턴사가 관여하기가 현실적으로 힘들다는 의견이 있었다. 또한 ‘마킹하기’에 대해서는 CAD에 자동마카라는 기능이 있어 효율적인 마킹작업이 가능하므로 패턴사가 마킹에 관여하는 것은 불필요하다는 의견이 제시되었다. 이 같은 의견은 패턴사의 업무를 단순히 패턴을 제작하는 것에만 국한지어 생각하는 데서 나오는 견해로서 NCS 개발에 있어서의 패턴 직무는 디자인실과 생산현장의 가교 역할을 하는 위치에 있다는 것을 감안할 때 제시된 의견을 수용하지 않는 것으로 참여전문가들의 토의를 거쳐 결정하였다.

Table 2. Competency Unit, Competency Unit Element and Duty Level in Pattern Duty

Competency unit (Duty level)	Competency unit element	Duty level	Competency unit (Duty level)	Competency unit element	Duty level
Fit trend analysis (5)	1. Analysing silhouette trend	5	Instruction of manufacturing techniques (5)	1. Instructing sewing techniques	5
	2. Analysing size trend	5		2. Instructing finishing work	4
	3. Analysing garment production method trend	5		3. Instructing self-inspection	5
Analysis of sample garment specification sheet (4)	1. Grasping design intention	4	Sample garment Inspection for Quality Control (4)	1. Checking size of sample garment for Quality Control	3
	2. Analysing fabrics and subsidiary materials	4		2. Checking the fit of sample garment for Quality Control	4
	3. Planning sewing methods	3		3. Checking sewing conditions of sample garment for Quality Control	4
4. Filling out modification instruction sheet of sample garment for Quality Control				4	
Pattern making for sample garment (5)	1. Making pattern for sample garment's outshell	5	Grading(5) (3)	1. Checking grading deviation	3
	2. Requesting fitting	3		2. Digitizing pattern	2
	3. Rectifying pattern for sample garment's outshell	5			
	4. Making pattern for sample garment details	5			
	5. Calculating rough estimate of fabric quantities	4		3. Making pattern by size	3
Pattern making for garment manufacturing (6)	1. Checking pattern modification	6	Calculation of the required material quantities (4)	1. Grasping characteristics of fabrics and subsidiary materials	4
	2. Completing pattern for garment outshell	6		2. Deciding marking method	4
	3. Completing pattern for garment details	5		3. Marking	3
Creation of sewing specification (6)	1. Selecting subsidiary materials	5	Quality control (4)	1. Checking the size of finished goods	3
	2. Selecting sewing threads	4		2. Checking the fit of finished goods	4
	3. Suggesting sewing method by detailed parts	6		3. Checking sewing condition of finished goods	4

Table 3. Verification Result of Competency Standards of Pattern

Classification	Detailed contents	Number of subject	Average score of 5-point scale
1. Duty structure	1.1 Competency unit component	31	4.3
2. Duty and competency unit	2.1 Duty description	31	4.2
	2.2 Competency unit description	31	4.2
	2.3 Competency unit size	31	3.8
3. Competency unit element	3.1 Competency unit element	31	4.0
	3.2 Performance criteria	31	4.1

V. 결론

한국산업인력공단에서는 전문가들의 의견을 수렴하여 국가산업분야를 세부 분류하였으며, 이에 따라 패션분야에서 소 분류된 ‘패션제품기획’ 내에 ‘패턴’ 분야가 세분류되어 2013년도에 개발되었다. 개발 결과 패턴직무는 ‘핏 경향 분석’, ‘샘플작업지시서 분석’, ‘샘플패턴 제작’, ‘메인패턴 제작’, ‘봉제사양서 작성’, ‘생산기술지도’, ‘QC샘플 검사’, ‘그레이딩’, ‘원부자재 소요량 산출’, ‘품질관리’의 10개 능력단위로 도출되었으며, 각각의 능력단위별 능력단위요소와 3-6 단계의 직무수준을 함께 도출하였다.

패턴 직무의 국가직무능력표준을 개발하는 과정에서 고려된 사항은 다음과 같다. 첫째, 패턴 전문가가 수행하는 패턴 제작의 제품군이 다양하다는 점이다. 여성정장, 남성정장, 캐주얼, 아웃도어, 스포츠웨어, 이너웨어 등 다양한 제품군을 아우르는 패션산업 분야의 특성상 공통된 패턴 직무능력표준을 도출하기 위해서는 전문가들 간의 최대한의 합의가 필요하였다. 패턴 직무를 수행하는 전문가를 고용한 업체의 규모 또한 다양하여 대기업과 중소기업, 소규모 업체에서 근무하는 전문가의 의견을 조율하는데에도 합리적인 합의 과정이 필요하였다. 둘째, 의류제품 생산의 중추 기지가 해외로 이동하여 패턴 직무의 범위를 한정 짓기가 어렵다는 점이다. 의류제품 생산의 해외 생산공장 활용이 높아짐으로 인해 국내 패션제품 생산 기반이 와해되어가고 있는 현실

에서 패턴 직무의 표준을 글로벌 시장에 맞출 것인지에 대한 의견 조율이 필요하였다. 셋째, 패턴 직무는 디자인 기획과 제품생산 사이에서 가교 역할을 수행하는 측면이 강해 독립적인 직무 수행 과정을 추출하기에는 어려움이 있다는 점이다. 따라서 디자인실과 생산현장 사이에서 업무 진행을 조율하는 새로운 전문직으로 부상 중인 테크니컬 디자이너의 업무를 유사한 직업군인 패턴 직무에 포함시켜 직무수행 과정을 도출하였다.

본 연구는 이러한 다양한 세부 직무의 차이와 변화하는 패션산업의 환경적 측면을 감안한 적절한 직무표준개발을 이끌어 내고자 하였다. 향후 패턴 직무의 국가직무능력표준화를 통해 교육, 훈련 현장에서의 교육 학습과 생산 현장의 업무가 현실적으로 연계되어, 효율적인 학습에는 물론 직무 경력 관리에 있어서도 효과적인 자료로 활용되기를 기대한다.

References

Construction of NCS. Human Resources Development Service of Korea. Retrieved September 10, 2014, from http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A1_PG01_003#

Han, Y., Jung, J., & Lee, C. (2011). Curriculum development for fashion business education in Korean universities. *Journal of Fashion*

- Business*, 15(1), 1-19.
- National Competency Standards. Human Resources Development Service of Korea. Retrieved July 10, 2013, from http://www.ncs.go.kr/nos/dispatcher.jsp?p_menu=81
- NCS Classification System. Human Resources Development Service of Korea. Retrieved September 10, 2014, from http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A1_PG01_002
- Park, H., Kim, H., Rhee, Y., & Lim, S. (2002). A case study of fashion marketing research using multiple methods. *The Research Journal of the Costume Culture*, 10(6), 601-616.
- Statistics publications, Korean Educational Statistics Service. Retrieved October 29, 2014, from http://kess.kedi.re.kr/publ/publFile?survSeq=2013&menuSeq=3645&publSeq=17&menuCd=58701&itemCode=02&menuId=2_1_1
- Statistics publications, Korean Educational Statistics Service. Retrieved October 29, 2014, from http://kess.kedi.re.kr/publ/publFile?survSeq=2013&menuSeq=3645&publSeq=17&menuCd=58693&itemCode=02&menuId=3_1_1
- Statistics publications, Korean Educational Statistics Service. Retrieved October 29, 2014, from http://kess.kedi.re.kr/publ/publFile?survSeq=2013&menuSeq=3645&publSeq=17&menuCd=58711&itemCode=02&menuId=5_1_1
- Statistics publications, Korean Educational Statistics Service. Retrieved October 29, 2014, from http://kess.kedi.re.kr/publ/publFile?survSeq=2013&menuSeq=3645&publSeq=17&menuCd=58689&itemCode=02&menuId=8_1_1
- What is National Competency Standards. Human Resources Development Service of Korea. Retrieved September 10, 2014, from http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A1_PG01_001
- What is studying Module?. Human Resources Development Service of Korea. Retrieved September 10, 2014, from http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A1_PG01_006
- You, H., Kim, Y., Suh, C., Lee, G., Lee, Y., & Son, J. (2011). Survey project on the utilization of human resources in the fashion industry. *Proceedings of 2011 Special Topic Session II of Spring Conference*. Seoul: The Korean Society of Clothing & Textiles. 49-67.
- Yoo, H., & Shim, B. (2004). A basic study for the development of Educational dress forms for male adults: Survey of male dress forms for men's apparel company and the education for men's wear in fashion dept. of university. *Journal of Fashion Business*, 8(5), 100-114.

Received(November 1, 2014)

Revised(December 4, 2014)

Accepted(December 12, 2014)