

패션디자이너 역량모델링 구축

장남경[†]

한세대학교 섬유패션디자인학과

Fashion Designer Competency Modeling

Namkyung Jang[†]

Dept. of Textile & Fashion Design, Hansei University, Gunpo, Korea

Abstract: This study started with the need for transition to competency-based education as well as the witness of fast changes in fashion industry's job environment. The goals of this study were (1) to explore fashion designers' competencies that are necessary for a successful careers in global fashion industry, and (2) to establish fashion designer competency model. In-depth individual interviews were conducted with 15 participants who have charged for design department and moreover have shown high performance in national, licence or designer brands in Korea fashion industry. Grounded theory was adopted to analyze data. As a result of analysis, the 4 core competencies emerged: problem-solving, research, inter-personal, and self-development. Each core competency has sub-competencies. Creativity, commerciality, control, decision making were sub-competencies for the problem-solving competency. Information management, innovation understanding & application, trend analysis & forecasting were sub-competencies for the research competency. Consumer, inside company, and outside company relationships were sub-competencies for the inter-personal competency. Self-awareness, self-management, expertise were sub-competencies for the self-development competency. In order to acquire these competencies, knowledge (academic, practical, multi-discipline), skills (sense, analysis, synthesis, communication), and attitude (interest, enjoyment, perseverance, personality) were essential. Based on these findings, implications for university fashion design education and further research areas were suggested.

Key words: fashion designer competency (패션디자이너 역량), competency modeling (역량 모델링), competency-based education (역량 기반 교육), fashion design in higher education (패션 디자인 대학교육)

1. 서 론

영국 옥스포드대의 프레이와 오스본 교수는 기계로 인한 자동화와 IT, 로봇기술의 발전으로 20년 이내에 현재 직업의 47%가 사라질 것이라고 예언하였다(“Threatened occupation”, 2015). 따라서 현재의 대학생은 대학 졸업 후 4~5회에 걸쳐 직업이 변경될 것으로 예상된다. 또한 경쟁이 치열해짐에 따라 신제품의 수명은 짧아지고 새로운 신기술에 발 빠르게 대응하기 위해 조직의 구조도 변하고 있다. 조직의 구조가 수평적이고 탄력적으로 변화하면서 기능중심의 직무는 역할중심의 직무로 변모하고 있다(Baik & Song, 2014).

역량이란 특정한 상황이나 직무에서 효과적이고 우수한 수

행을 가져올 수 있는 개인의 내적특성이다. 교육은 학생이 학문, 직업, 생활의 영역에서 부딪히게 될 과업과 역할을 능숙하게 수행할 수 있는 제반 능력을 쌓아 나가는 것을 돕는 일이라고 할 때, 현실 세계가 요구하는 과업을 잘 할 수 있는 실질적인 기량을 배양하는데 주안점을 두는 역량 기반 교육(competency-based education, CBE)의 중요성은 간과할 수 없다(Sung, 2007). 역량 기반 교육의 중요성을 강조하는 학자들은 교육의 무게 중심이 ‘이론’에서 ‘할 수 있는 역량’으로 옮겨져야 한다고 주장한다. 고등교육을 담당하는 대학은 급변하는 사회가 요구하는 교육체제를 갖춰 개인을 성장시키고 국가 경쟁력 강화에 기여할 의무를 가지고 있다. 대학 교육에서는 인문 교양 교육을 통한 지적 탐구 및 인성 교육과 함께 사회적 요구에 부응하여 이후 직업 세계를 준비하는 기초 교육과, 나아가 전문 직업교육, 평생교육을 위한 토대를 제공하는 교육이 제공되어야 한다(Lee & Han, 2015). 따라서 복합적인 상황에서 문제를 효과적, 전문적으로 해결해 내는 역량을 키우면서, 동시에 해당 분야의 학문적 탐구를 위한 역량, 나아가 생애 역량까지 개발하는 역량 기반 교육 커리큘럼을 개발하는 것에 대한 이론적 실용적 검토가 필요하다(Ko et al., 2013).

[†]Corresponding author; Namkyung Jang
Tel. +82-31-450-5204, Fax. +82-31-450-5222
E-mail: edio99@hansei.ac.kr

© 2018 (by) the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

패션디자인은 의식주와 직결되어 있고 대학교육이 팽창하던 시기인 1980~1990년대에 우리나라 섬유·의류산업의 성장에 힘입어 전국적으로 많은 대학에서 관련 학과를 설치하였다. 2018년 대학알리미를 보면 전국 222개 4년제 일반대학에서 86개, 144개 전문대학에서 36개 패션디자인 교육과정을 운영하고 있다(Higher Education in Korea, 2018). 여기에 사이버대학과 전문 학원, 그리고 해외 유학까지 포함한다면 한 해에 배출되는 패션디자인 전문 인력의 수는 헤아리기 어려울 정도이다. 하지만 해외브랜드에 대한 국내 소비자의 선호와 글로벌 SPA 브랜드의 확장으로 디자이너가 필요한 내셔널브랜드는 매우 위축된 상태이므로 패션디자이너에 대한 수요는 줄어들고 있다. 또한 컴퓨터 활용의 증가, 패션 정보의 빠른 분석 및 확산, 사용자 중심의 소비문화 등으로 인해 패션디자인 프로세스와 디자이너의 과업과 역할도 변화하고 있다. 이에 맞춰 대학에서도 달라진 환경에 적응하기 위하여 교과과정을 개선하거나 교과목의 커리큘럼을 변경하기도 하지만, 이에 대한 이론적 실용적 검토는 미비한 실정이다.

본 연구는 성공적인 패션디자이너에게 필요한 역량을 도출하여 역량모델링을 구축하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 역량 기반 교육목표, 교육내용, 교육방법을 재설계하고 교육의 결과를 진단할 수 있는 역량 기반 교육 혁신의 흐름에 기여하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 역량모델링의 개념 및 방법

역량의 개념은 McClelland(1973)에 의해 처음 소개되었는데 McClelland에 의하면 역량은 ‘적성이나 지능보다 성공적인 삶이나 우수한 성과를 예측할 수 있는 변인’이다. 이후 다른 학자들도 유사한 개념으로 역량을 정의하였다. Boyatzis(1982)은 역량을 ‘성공적인 성과로 이끄는 개인의 특질’로 정의하고, 지식과 기술, 동기와 특질, 자기 이미지와 사회적 역할로 세분화하였다. Mirabile(1997)도 역량을 ‘우수성과자와 보통성과자를 구별해 주는 지식, 기술, 능력, 기타 특성’이라고 정의하였다. 뒤를 이어 Spencer and Spencer(1993/1998)는 역량을 ‘특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른, 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성’으로 정의하였다.

이렇게 역량과 성과를 연결시킴으로써, 1990년대부터는 역량 개념을 활용한 체계적인 역량모델링이 많은 조직의 경영관리와 인적자원관리에 도입되었다(Baik & Song, 2014). 역량모델링은 성과를 내기 위한 작업자의 내재적 특징을 체계화한 것으로, 쉽게 관찰 가능한 지식, 기술, 능력뿐만 아니라, 관찰이 어려운 동기, 신념, 가치관까지 포함한다(Schipman, 2010). 역량모델링을 통해 우수수행자와 평균수행자의 특성을 비교하고, 차이를 규명함으로써 우수수행자가 가진 내재적인 특질을 도출할 수 있다(Spencer & Spencer, 1993/1998).

역량모델링은 필요한 역량을 규명하고 역량의 차원을 파악

하는 것이다. 역량모델링을 구축하는 방법과 관련하여 Dubois(1993)는 과업분석 접근법, 우수성과자의 개인적, 행동적 특질을 규명하는 핵심특성 접근법, 다양한 자료를 통합하는 상황적 접근법의 3가지로 제시하였다. Spencer and Spencer(1993/1998)는 우수성과자 집단과 평균성과자 집단을 선정한 후, 직무수행 과정에서 피면접자가 겪은 사건과 경험을 심층적으로 분석하는 행동사건면접(Behavioral event interview), 전문가 패널(Expert panels), 설문조사(Surveys), 직접 관찰(Direct observation) 등의 방법으로 탁월한 성과를 얻을 수 있는 조직 구성원의 내재적 특질을 도출하는 방법을 제시하였다. 한편 Lucia and Lepsinger(1999)는 타당성이 검증된 기존의 역량모델 중에서 하나를 선택하고, 설문조사나 포커스 그룹미팅을 실시하여 업무에서의 적절성과 중요도를 측정하여 모델을 완성하는 효율적이고 단축적인 방법을 제안하였다.

이를 종합하여 보면 역량모델링은 현직자나 업무에 정통한 사람과의 인터뷰 또는 포커스 그룹미팅, 업무현장관찰 등을 실시 등 다양한 데이터 수집 방법을 활용하고(Cho, 2012) 우수성과자 집단과 평균성과자 집단을 구분하는 성격적 특성과 역량 규명을 통해 구축되는 것이다.

2.2. 역량과 패션디자인 교육

패션디자인 위한 업무 수행을 위한 역량과 이에 기반을 둔 대학교육에 관한 연구는 아직 보고된 것이 없어 관련 연구들 네 가지 영역으로 나누어 고찰하였다.

첫 번째로 대학 교육과정 개선과 발전을 목표로 필요한 역량을 도출하고 이에 기반 한 교육과정을 설계하는 연구이다. 이러한 연구는 의료공간디자인(Lee, 2016b), 치의학(Lee & Han, 2015), 유아교육(Cho, 2012) 등과 같이 타 분야에서는 비교적 활발히 연구가 수행되고 있다. 디자인 분야는 타 분야에 비해 디자이너의 개인적 역량이 조직의 중요한 성과 요소라는 점에서 역량모델링의 중요성이 다른 산업분야보다 더욱 강조된다. 따라서 디자인 전문 인력 교육을 위한 지침이 되는 역량을 설계하는 연구가 소수 이루어지고 있으나 시각 또는 제품디자이너의 역량에 관한 연구이고(Kim, 2016; Oh et al., 2018), 패션디자인 분야에서는 아직 연구가 실행되지 않고 있다.

두 번째로 패션산업의 특정 직무에 필요한 역량을 밝히는 연구들이 소수 수행되었다. Frazier and Cheek(2005)는 디자인과 머천다이징을 전공하는 대학생들이 졸업 후 패션산업으로 진출했을 경우 가능한 Career matrix를 구축하였다. 이 연구에서는 각 책무에 요구되는 지식과 스킬의 단계도 함께 밝혔는데 지식으로는 기억(Recall), 이해(Comprehension), 적용(Application), 분석(Analysis), 통합(Synthesis), 이를 위해서는 정보처리(Information processing), 비판적 사고(Critical thinking), 고차원적 정보처리(Higher level of information processing), 문제 해결(Problem solving), 리서치(Research) 스킬이 각각 필요하다고 하였다. Frazier and Cheek(2016)은 패션산업의 요구를 반영한 강력한 교육과정을 개발하기 위해 머천다이징 신입사원에

게 필요한 역량을 규명하였다. 109명의 중간레벨의 리테일 머천다이어저를 대상으로 한 설문 결과 팀워크, 리더쉽, 커뮤니케이션 역량을 전통적인 의류 또는 텍스타일 기반의 지식보다 보다 더 중시하는 것으로 나타났다. 특정한 직무에 필요한 전반적인 역량을 탐구한 것은 아니지만 한 가지 역량을 선정하여 깊이 있게 탐색한 연구도 있다. Lee(2016a)는 우수한 수행자와 평범한 수행자의 차이가 분명히 존재하는 개인의 내적 특성인 역량 중 하나인 ‘패션 감각’을 심층적으로 규명하였다. 그 결과 시각적 능력, 미적 경험, 미적 인식 능력, 직관력, 자아개념, 자기 효능감, 패션적 경험, 패션 관여, 창의성, 선천적 감각, 환경적 지지, 교육에 의한 발달 가능성 등 패션 감각의 12가지 핵심 요소와 42개의 세부항목을 도출하였다. 그 밖에 Kim et al.(2016)은 한국패션의류기업의 브랜드 강화 역량, 최고경영자 역량, 글로벌 학습역량이 수출규모에 미치는 영향에 대해 연구하였는데, 최고경영자가 패션 관련 전공자이거나, 해외경험이 있는 경우 수출규모가 높다고 하였다. Kim and Park(2015)은 글로벌 소싱 기업의 해외영업과 영업지원 부서의 실무자를 대상으로 한 연구에서 글로벌 소싱 기업의 업무 수행을 위해 필요한 기본 요건 및 능력으로는 ‘영어활용능력’, ‘커뮤니케이션 스킬’ 및 ‘MS 엑셀/파워포인트/워드 활용능력’이 필요하다고 하였으며, 의류학에 기초를 둔 봉제, 패턴, 의류생산 등 섬유패션 관련 지식 및 이해에 대한 요구가 높다고 하였다.

세 번째로는 국내와 유럽주요국가(Choi, 2011), 독일(Kim & Jang, 2014), 미국(Kim, 2015), 호주(Paek, 2014) 등 해외 대학의 교과과정 비교분석을 통해 패션전공의 대학 교육 방향과 방법을 제시하는 연구이다. Paek(2014)은 호주의 패션디자인 분야 NCS와 AQF(Applied Fashion Design and Technology)의 구체적 교육내용을 분석하여 국내 패션분야 NCS 개발에 필요한 시사점을 찾고자 하였다. 그 결과 기술 직무 위주로 이루어져 있는 국내 패션 NCS와는 달리 호주의 NCS는 지식의 이해 및 적용을 하나의 능력단위로 개발하고 있었으며, 지역산업에서 필요로 하는 인재에 보다 가깝게 교육할 수 있도록 구성되어 있다고 하였다. 또한, 한 직무를 수준에 맞게 여러 레벨로

개발하였고 기본 텍스타일 디자인, 브라·수영복 개발, 상품구매, 트레이닝 등 국내 NCS에는 없는 직무를 포함하고 있다고 하였다. Kim(2015)은 한국 52개, 미국 62개 패션 관련 전공의 교과과정을 분석하였는데 한국대학은 디자인과 소재 교과목의 비중이 높고, 미국대학은 비즈니스와 기타 교과목의 비중이 높은 것으로 나타났다. Kim and Jang(2014)는 포르츠하임의 대학과 베를린 예술대학의 패션디자인 교과과정을 고찰하고 분석하였는데, 창의적 사고를 함양시키기 위한 독일의 특성 있는 시스템은 ECTS 학점제와 구조화되어 있는 모듈식 교과과정 제도이다. ECTS 학점제는 학과목에서 배운 지식과 더불어 자기 스스로 문제를 해결하는 자습과정에서 창의적 사고가 개발되며, 모듈식 교과과정은 한 모듈 안에 개설되어 있는 융복합적 과목을 수강함으로써 스스로 문제를 해결해나가는 창의적 사고를 키우고 있다.

마지막으로 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화한 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)이다(National Competency Standards, 2018). 국가직무능력표준이 현장의 직무 요구서라고 한다면, NCS 학습모듈은 NCS의 능력단위를 교육훈련에서 학습할 수 있도록 구성한 교수·학습 자료이다. 패션디자인 NCS 학습모듈은 자료수집부터 테크니컬 디자인까지 12개의 능력단위로 나누고, 직업기초능력 10영역 중 직업윤리를 제외한 9개의 주요영역과 하위영역도 제시하였는데 이는 Table 1과 같다(NCS, 2018).

3. 연구 방법

본 연구의 목표를 달성하기 위해 질적 연구방법 중 심층 개별면접을 진행하였다. 질적 연구방법을 선택한 이유는 (1) 관련 선행연구가 거의 전무하여 탐색연구가 필요하고, (2) 업무 경험을 통해 얻은 직무와 역량에 대한 정보는 정량적인 수치보다는 정성적인 자료가 더욱 적합하다고 판단되었기 때문이다. 본 연구의 흐름도는 Fig. 1과 같다.

Table 1. Basic vocational competency for fashion design (NCS, 2018)

Main area		Sub area
1	Communication competency	Document understanding, document creation, courteous listening, expression of opinions, basic foreign language ability
2	Problem-solving competency	Thinking skill, problem handling ability
3	Self-improvement competency	Self-awareness, self-management, career development ability
4	Resource-management competency	Time-resource, budget, material-resource, human-resource management ability
5	Information competency	Computer literacy, information processing ability
6	Technology competency	Technology understanding, technology selection, technology application ability
7	Interpersonal competency	Team work, leadership, conflict management, negotiation, customer service ability
8	Organization comprehension competency	Global sense, organization comprehension, business comprehension, task comprehension ability
9	Mathematical principle competency	Basic calculation, basic statistics, chart analysis, chart working ability

3.1. 연구대상 선정

질적 연구방법은 연구대상자의 수보다는 연구대상자가 얼마나 풍부하고 정확한 정보를 줄 수 있는지가 관건이다. 역량모텔링은 우수한 성과자들의 수행을 관찰하고 기록하는 과정에서 정교화되기 때문에(Kim, 2016) 패션디자인 산업분야에서도 고성과 디자이너들에 대한 정성적인 관찰 연구가 필요하다. 따라서 패션디자이너의 직무에 정통하고 이를 성공적으로 수행할 수 있는 역량에 대한 정확하고 상세한 정보를 제공할 수 있는 연구 대상자를 국내 패션제조기업과 디자이너 브랜드에서 선정하였다. 국내 패션제조기업의 경우 디자인실장 이상, 디자이너 브랜드의 경우 서울패션위크 컬렉션 5회 이상 참가로 선정기준을 설정하였다. 패션제조기업의 디자인실장은 일반적으로 10년 이상의 경력을 가진 동시에 업무능력을 인정받은 고성과자이고, 서울패션위크 컬렉션 참가 디자이너는 심사를 통해 선정된 국내 정상급 디자이너이기 때문에 본 연구의 목적을 달성하는데 적합하다고 판단하였다. 패션제조기업은 내셔널브랜드, 라이선스 브랜드 모두를 포함하였다.

선정 방법은 의도적 표집 방법(Purposive sampling) 중 눈덩이 샘플링(Snowball sampling)으로 모집하였다. 눈덩이 샘플링은 설정한 기준에 적합한 대상자를 조사하고 그들로부터 추천을 받거나 혹은 연관된 표본으로 이어나가는 방법이다. 눈덩이 샘플의 최초 연구대상자는 연구책임자가 대상자 선정기준에 적합하다고 판단되는 대상자를 임의로 선정하여 참여의사를 타진하였다.

본 연구의 목적이 패션디자이너의 역량모델링을 구축하는 것이므로 이를 달성하기 위하여 이론적 샘플링 방법을 병행하였다. 이론적 샘플링은 이론이 형성될 때까지 자료수집을 진행하

는 방법이다. 따라서 눈덩이 샘플링을 통해 수집된 자료를 분석하여 더 이상 새로운 정보가 발견되지 않으면 연구대상자 모집과 자료 수집을 중단하였다. 총 15명의 연구대상자를 선정하였으며, 세부 내용은 Table 2와 같다.

3.2. 자료수집 및 분석

인간을 대상으로 연구를 진행하기 때문에 자료수집에 앞서 공공기관 생명윤리위원회의 사전 심의 및 승인을 득하였다. 연구자는 연구대상자에게 먼저 연구의 목적 및 내용에 대해 설명하고 동의를 구하였다. 개별 인터뷰는 연구대상자가 편안한 가운데서 면접에 응할 수 있도록 대상자가 원하는 장소와 시간에 실시하였다. 개별 인터뷰는 2017년 8월부터 2018년 1월까지 6개월간 진행되었으며, 연구자와 1:1 대면으로 1회 약 1시간 정도 실시하였다. 분석과정에서 필요한 경우 이메일 또는 유선으로 추가질문을 하였다.

전문가 인터뷰를 위한 질문지는 기존 문헌들을 참고로 반구조화 된 질문지로 구성하였다. 역량을 밝히기 위해 먼저 수행하고 있는 업무들을 duty, task, step으로 구분하여 직무를 체계적으로 정의하고, 역량과 관련해서는 각 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 NCS 패션디자인 직업기초능력을 기초로 질문하였다. 질적연구의 특성 상 연구대상자의 응답내용에 따라 새로운 질문이 추가되거나 생략되기도 하였다. 연구대상자의 동의를 얻은 후 모든 자료는 연구책임자가 녹음하고, 문서화하였다. 분석은 Cobin and Strauss(1990)의 근거이론에 따라 개방 코딩과 축 코딩 방법으로 진행하였다. 줄단위 분석(line-by-line analysis)을 통해 키워드를 도출하고 유사한 키워드를 묶는 범주분석을 통해 속성과 차원을 구체화하

Table 2. Demographic information of research participants

Participant code	Size of firm*	Type of brand	Segment	Position	Career
A	Mid	National	Outdoor	Executive director (whole charge for design)	22 years
B	Small	Designer	Womenswear	Creative director	9 years
C	Small	Designer	Womenswear	Creative director	24 years
D	Small	National	Womenswear	Head for design Dept.	16 years
E	Mid	National	Womenswear	Executive director (whole charge for design)	24 years
F	Small	Designer	Menswear	Creative director	7 years
G	Large	National	Casual	Head for design Dept.	15 years
H	Large	National	Menswear	Head for design Dept.	20 years
I	Small	National	Womenswear	Executive director (whole charge for design)	25 years
J	Large	National	Sports	Executive director (whole charge for design)	25 years
K	Mid	National	Casual	Executive director (whole charge for design)	22 years
L	Mid	License	Sports	Executive director (whole charge for design)	24 years
M	Small	National	Casual	Head for design Dept.	12 years
N	Small	Designer	Menswear	Creative director	8 years
O	Mid	National	Casual	Head for design Dept.	15 years

* The large-size firm means an affiliated company of corporate groups limit to mutual investment & subject to disclosure. The mid-size firm means firms satisfy one of followings: with 1,000+ employees, 500+ billion total asset, 100+ billion owner's capital, or 150+ billion average sales for last 3 years. The small-size firm means firms applicable to small business law.

Need for Study	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Change of job, roll environment in fashion industry ▪ Need for competency-based education
Goal of Study	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establish fashion designer competency modeling ▪ Provide reference for fashion design curriculum and teaching method in higher education
Literature Review	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concept and method of competency modeling ▪ Competency and fashion design education
Method	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IRB Approval ▪ Sampling Strategy <ul style="list-style-type: none"> - Head of design dept. or Creative Director in fashion industry - Snowball sampling, Theoretical sampling ▪ Data Collection <ul style="list-style-type: none"> - 1:1 in-depth individual interview ▪ Data Analysis <ul style="list-style-type: none"> - Ground theory, line-by-line analysis ▪ Validity Verification <ul style="list-style-type: none"> - Fashion design professors, Education professional, Interviewees
Findings and Discussion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fashion designer competency model
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suggestions for competency-based fashion design education ▪ Implication for further studies

Fig. 1. Research procedure.

었다. 구축된 역량모델링은 패션디자인 교수 3인과 교육학전공 1인의 자문을 통해 전문가 타당화 과정을 거쳤고, 인터뷰 참여자가 결과물을 검토함으로써 신뢰성을 높이고자 하였다.

4. 결과 및 논의

4.1. 패션디자이너 역량

분석 결과 패션디자이너에게 필요한 핵심역량 4가지와 각 핵심역량별 13가지 하위역량을 도출하였다. 핵심역량은 문제해결 역량, 대인관계 역량, 리서치 역량, 자기개발 역량으로 나타났다. 문제해결 역량은 창의성이 중시되는 패션디자인의 감성적 본질과 함께 소비자를 중심으로 한 마켓과 생산, 유통 프로세스 안에서 상업적인 포인트를 분석, 조정하여 합의를 이룰 수 있는 역량이다. 또한 변화가 빠른 패션산업에서 디자인과 제조 판매로 이어지는 상황마다 나타날 수 있는 다양한 문제들을 조기에 발견하여 순발력 있게 대처하는 의사결정도 포함된다. 창의성, 상업성, 조정, 의사결정의 4가지 하위역량을 도출하였다.

“남과 다르게 생각하는 능력, 남과 다르게 생각하려고 노력하는 능력” (A)

“디자이너니깐 창의성이죠.” (O)

“현재 공급이 과한 상태에서 어쨌든 팔려야 이 비즈니스가 계속 될 수 있으니까 소비자가 원하는 포인트를 정확하게 캐치하는 능력이 중요하다고 생각해요.” (H)

“결국 오래 살아남는 디자이너들은 그 양쪽을 가지고 있기 때문에 살아남는 거예요. 굉장히 창의적인데 상업적인 마인드가 없으면 떨어지면 도태돼요. 그런데 잘 커나가는 디자이너들은 본인이 모자라는 부분을 채워가면서 그 양쪽을 연습했기 때문에 그 급으로 올라간 거라고 생각해요.” (E)
“매출과 브랜드 가치까지 인정을 받아야 최고의 디자이너죠.” (L)

“본인의 확실한 미적 테이스트가 있고 그 테이스트를 어느 정도 경영진 혹은 커머셜한 것을 다루시는 분들과 커뮤니케이션 하면서 조절하고 그것을 소비하는 소비자들과도 커뮤니케이션해서 그 셋의 중요한 메인 축과 밸런스를 맞추면서 자기 것을 잃지 않고 갈 수 있는 그런 능력이 디자이너에게는 가장 필요한 역량인 것 같아요.” (B)

“스무스하게 한 번에 되는 경우는 거의 없잖아요. 제조의 특성상 다양한 돌발변수도 있고 예측은 했는데 다르게 나오는 경우도 있고 완전 생각도 못한 결과가 나올 수도 있고 그런 상황에서 계속 판단하고 조정하는 능력이 필요해요.” (M)

리서치 역량은 다양한 자극들을 의미 있는 영감으로 받아들이는 동시에 정보를 자기주도적으로 서칭, 해석, 관리하여 나만의 특화된 데이터베이스로 만드는 역량, 트렌드를 분석하고 예측하여 브랜드에 맞게 재해석하는 역량, 새롭게 등장하는 혁신

적인 소재나 기술을 탐구하여 적용하는 역량을 의미한다. 리서치 대상은 인문학이나 역사, 과학기술 등에 있어 특별한 이슈, 라이프 스타일부터 현재 잘 팔리는 상품이나 경쟁사 상품까지 광의와 협의의 주제는 물론 과거와 현재, 미래 모두를 아우른다.

“결국 리서치밖에 없어요. 왜냐하면 보는 만큼 아는 거거든요. 그리고 아는 만큼 나와요.” (F)

“저는 디자이너 능력 중 가장 중요하다고 생각하는 게 리서치 능력이에요, 콘셉트와 직결되기 때문이지요.” (N)

“리서치를 통해서 자기가 아는 것 뿐 아니라 새로운 것도 알게 되고... 트렌드를 분석하게 되고 마켓을 알게 되잖아요. 그러면서 디자인이 발전할 수 있는 토대를 만드는 거죠.” (C)

“계속 데이터베이스를 만들죠. 그래서 작년에 잘 팔린 레드가 있다면 그 레시피를 계속 가져가는 컬러기획을 하고” (A)

“예를 들어 빈티지하면 할머니의 꼬불꼬불한 걸 모으고 르네상스 시대 로맨틱한 것들을 수집하는 거죠. 내가 관심이 있고 근간이 되는 히스토리와 콘텐츠를 내가 많이 가지고 있으니까 바로바로 표출이 되고 나만의 디자인이 완성되고” (J)

“디자이너들이 각 백화점들로 흩어져서 나가서 매니저들하고 부족한 게 뭔지 이야기를 해요. 매니저들이 이 블라우스는 아주 괜찮은데 거기에 입힐만한 스커트나 보톱쪽이 없다 그런 제안들을 들으면, 우리는 이런 팬츠만 나왔는데 여기에는 통바지가 필요할 것 같은데 그런 것들을 조사해가지고 와서 회의를 해요. 우리가 이런 부분이 비었다 판단하면 소재 수급해서 스팟을 진행하죠.” (E)

“디자인 디테일 개발할 때 소싱, 즉 예전에는 구현하기 어려운 거였는데 지금은 기술력으로 구현이 된다던지, 새로운 기계가 나왔다던지 하는 것들을 빠르게 캐치해서 대응을 해주는 거죠.” (M)

대인관계 역량은 소비자, 회사 내 유관부서, 외부 협력업체들과의 긴밀하고 긍정적인 관계형성을 통해 소비자 욕구를 반영하고 업무를 효율적으로 처리할 수 있는 역량이다. 소비자, 회사 내부, 회사 외부 관계의 3가지 하위역량을 도출하였다.

“디자이너는 옷으로 보여줘야 하고 그 옷들이 소비자로부터 외면을 받으면 안 되니까 소비자가 구매를 하는데 갈등이 되는 요인은 제거를 해야죠.” (G)

“매장에서 ‘이런 거는 소재가 너무 두꺼워서 지금은 못 팔아요.’라고 이야기 하면 소재에 대한 이야기를 듣고 ‘이런 쪽은 가을에 낚시다. 또는 조금만 합시다.’ 이렇게 대화를 하면서 맞춰가죠” (M)

“디자이너는 MD, 생산, 영업하고도 커뮤니케이션해야 되고 패턴실, 개발실하고도 커뮤니케이션해서 이 일들이 다 잘 돌아가도록 만들어 주는 역할을 해야 되요. 내가 아무리 디자인을 잘해서 샘플을 잘 뽑았어도 생산에서 망가지

는 경우도 있고 어려가지 망가지질 요소들은 있잖아요. 여러 사람들과 협업을 해야 하기 때문이에요.” (E)

“여기 조직이 엄청나게 세분화되다 보니까 나 혼자 할 수 있는 일이 없어요. 디자이너는 스케치를 하고 생산은 봉제를 해주고 마케팅은 그 제품을 상품화 해줄 것이고 그러면 그들과 다 어라인해서 내 제품을 어떻게 만들 것인가 고민을 하는데 그 커뮤니케이션을 잘하는 친구들은 확실히 달라요. 잘 커요.” (K)

“옷이 나오기 까지 소재 소싱 검색 등에 대한 이해를 하고 외부업체와 관계를 고려해야죠. 예를 들면 베트남 공장이라 중국 공장이라 어디는 무엇을 잘하고 어디는 무엇이 부족하고 등” (O)

자기개발 역량은 다양한 분야 중에 나의 역량에 적합한 분야를 찾고 단계별로 본인의 커리어를 발전시켜 개인과 조직에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 역량으로 자기인식, 자기관리, 전문성의 하위역량을 포함한다.

“자기이해가 되어야 자기개발이 되는 건데, 내가 하고 싶은 게 뭔지, 뭘 좋아하는지 스스로 아는 게 먼저죠.” (F)

“본인이 맥퀸이나 갈리아노 같은 천재가 아니고 일반적인 디자이너라면 동기부여, 자기개발 밖에 없거든요.” (E)

“옷에 대한 관심도가 정말 중요하고 그 옷에 관심을 갖는데 그 옷 중에서도 내가 좋아하는 테이스트가 있을 거 아니에요. 그 테이스트가 자기 진로에 중요한 것 같아요.” (K)

“디자이너 일을 하다보면 어떤 디자이너는 컬러 조합을 잘하고 컬러를 잘 낸다든지 어떤 디자이너는 디테일을 오밀조밀하게 잘 쓰고 어떤 디자이너는 실루엣이나 핏을 잘 만들고자 같은 경우에는 소재에 관심이 많이 있었어요. 자기가 골고루 다방면에 경험을 하면서 그 중에서 내가 잘하는 분야를 찾아서 몰입하는 거죠.” (A)

“골고루 다방면에 경험을 하면서 그 중에서 자기가 꽃혀지는 게 있어요. 그렇게 내가 잘하는 분야를 찾아서 몰입하는 거죠. 많이 공부하는 거죠. 노력하고 관심을 갖고 파고 들어가다 보면 직무 전문성이 생기는 거죠. 그러다 보면 인정을 받게 되고 평판이 생기는 거죠.” (J)

4.2. 패션디자이너 역량을 위한 지식, 기술 태도

패션디자이너 역량은 지식, 기술, 태도를 통해 구축된다. 패션디자이너 역량을 구현하기 위한 지식은 전공 학문지식, 전공 기능지식, 전공 외 지식으로 나눌 수 있었다. 전공 학문지식은 디자인, 패턴, 소재, 복식사, 트렌드, 머천다이징, 전공 기능지식은 봉제, 컴퓨터 그래픽, 문서 작성, 핸드 드로잉이 필요한 것으로 나타났다. 신입직원이 전공지식은 일정 수준 이상 갖추고 입사하는 경우가 대부분인 관계로 전공 외 지식에 대한 응답이 많았다. 전공 외 지식으로는 역사, 사회, 철학, 심리학과 같은 인문학과 과학 등 폭넓은 지식을 요구하였으며, 이러한 다양한 지식을 습득하고 자신의 직무 분야와 연계하여 적용하는

Table 3. Fashion designer competency

Fashion designer competency	
Core area	Sub area
1	Creativity
	Commerciality
	Control
	Decision making
2	Information management
	Trend analysis & forecasting
	Innovation understanding & application
3	Consumer relationship
	Inside company relationship
	Outside company relationship
4	Self-awareness
	Self-management
	Expertise

것이 중요하다고 강조하였다.

“신입 디자이너가 도식화를 그려오기는 하는데 옷이 되게 꿈 그려오는 경우는 거의 없어요. 옷의 구조를 이해하고 봉제방법도 제대로 배워야죠.” (L)

“인문학이 중요하다고 생각해요. 인문학 전공한 패션디자이너들 보면 철학적이고 심오하거든요. 저는 요즘 그런 게 필요하다고 생각해요.” (F)

“지금 아쉬운 게 사조, 문화에 사조가 있잖아요. 그런 사조의 기반을 깊숙이 아는 게 굉장히 필요한 거 같아요. 지금은 일상화 되었지만 사실 무엇하나가 철학과 연결되지 않는 게 없어요. 예를 들면 로맨티즘 또는 락 이런 것들이 알게 모르게 트렌드에 베어 오거든요. 그런데 그게 그냥 별 몇 개 단다고 청바지 찢는다고 락이 아니라 그 스피릿이 굉장히 중요하기 때문에 왜 청바지를 입었는지 왜 찢었는지 이런 거에 대한... 우리가 미래로 가면 갈수록 디자인을 재해석한다고 하잖아요. 지금 90년대 브랜드들이 다시 뜨고 하는 이유가 뭐겠어요. 우리한테는 정말 촌스러운 거지만 어린 밀레니움 세대들한테는 그게 되게 힙하고 힙합같은 문화, 뮤직같은 게 트렌드로 오다보니까 이게 굉장히 어울리는거죠. 그렇기 때문에 문화와 사조에 대한 쉐드, 베이스, 역사에 대한 충분한 지식이 굉장히 중요한 거 같아요.” (J)

“심지어 저는 ‘사회학이나 심리학을 전공하였다더라면 굉장히 좋았겠다.’ 라고 생각할 정도로 사회학적으로 인구절벽이라든지 미래세대가 어떻게 발전할 건지 패션을 비롯한 모든 크리에이터들이 다 주목해야 된다고 생각해요. 그런 인사이트를 가지기 위해서는 지식의 범위가 굉장히 포괄적이고 다양해야 한다고 생각해요.” (C)

기술은 고감도의 미적 능력을 발현할 수 있는 감각, 논리적

이고 합리적인 분석력, 감정과 이성, 디자인과 제조를 아우르는 통찰력, 전문용어의 이해와 시각, 외국어, 언어와 문서를 통한 커뮤니케이션 기술이 요구되는 것으로 나타났다.

“가장 중요한건 감각이죠. 저는 반반인 것 같아요. 감각은 타고나는 것도 분명히 있어요. 하지만 계속 관심을 가지고 노력하면 늘어요. 제가 항상 이야기하는 게 많이 볼수록, 입어볼수록, 만들어볼수록 좋은 옷을 만들어요.” (J)

“경험을 통해서 감각도 쌓인다고 생각해요. 그러기 위해서는 옷을 좋아해야하고 옷을 좋아한다면 계속 주변을 살펴 보면서 지금 일어나고 있는 것들을 나만의 데이터로 축적을 시키는 일을 계속해야죠.” (H)

“디자이너는 여러 가지를 통찰하는 것이 중요한 것 같아요. 보통 패션디자인 분야는 감성적인 롤을 하는 거라고 생각을 하잖아요. 틀린 건 아니지만, 패션디자이너는 제조와 판매라는 프로세스를 번어날 수 없는데, 이런 영역은 이성적인 측면이 필요한 것 같아요.” (B)

“모든 아이디어는 대화에서 나와요. 저는 디자이너뿐 아니라 이 직업을 하면서 소재를 하시는 분, 만드시는 분, 판매를 하시는 분 그런 분들하고 굉장히 사소한 이야기를 많이 해요. 예를 들면 같이 한 번 만났는데 비가 왔어요. ‘이게 무슨 냉감이라고 하는데 하나도 안 시원하고 비 오니까 끈끈해’ 이러시는 거예요. 제가 딱 드는 생각이 ‘우리뿐 아니라 모든 브랜드가 냉감소재 많이 사용하지만 티셔츠를 많이 입는 시즌은 여름인데 여름은 습기가 많아서 후덥지근하고 끈끈해지니 냉감에 파워더링을 접목해서 끈끈함을 없애면 어떨까? 입었을 때 습도가 높은 날에도 뽀송뽀송한 소재를 개발해야겠는데?’ ‘볼레지수가 높은 날 시원할 뿐 아니라 쾌적지수를 높여주는 쪽으로 마케팅 포인트를 잡고 이렇게 상품이 나오게 되죠.’ (A)

“영어를 잘하면 말 잘하는 것 보다 활용하는 정보의 질이 틀려요, 그래서 강조하는 거예요.” (O)

태도는 관심, 즐거움, 근성, 인성을 들 수 있는데, 관심은 직무와 직무 관련 분야에 대한 끊임없는 고민과 분석, 즐거움은 열정을 갖고 적극적으로 실천, 근성은 의지와 인내심, 인성은 성실성, 배려, 예의를 포함한다.

“지금 하는 업무와 발생하는 일에 대해 꼬리의 꼬리를 물고 왜? 어째서? 끊임없이 질문하면서 넓게 라이프 스타일과 연결하며 찾아 들어가면서 알고 하는 태도죠. 예를 들면 갱년기 여성들은 몸이 아프기 시작하고 소비가 준다는 보도를 보면, 친구들과 수다를 떨며 스트레스를 풀지 않을까? 친구마케팅은 어떨까? 등 매일 습관적으로 고민하는 거죠.” (C)

“벌어지고 있는 일들을 관심과 열정을 가지고 느끼고 생각하고 분석하는 게 기본적으로 중요해요.” (I)

“관심이 많았으면 좋겠어요. 필 하든 기억을 해놓고 뭐랑 응용할지, 디자이너들 기억노트 같은 거 만들잖아요. 그것

처럼 자기가 끊임없이 메모하고 소재 보면 스크랩하고,, 관심이 많아야 되는데 관심이 없으면 그냥 흘리잖아요.” (N)
 ”잘 크는 디자이너들은 끈기가 있어요. 처음에 정말 힘들죠, 하지만 못 참아내면 그냥 땡겨 나가요.“ (K)
 ”저는 골프웨어로 발령 났다는 이야기를 듣고 가장 먼저 한 일이 골프장에 등록해서 직접 골프를 배우고 즐기는 거였어요 스크린 골프, 실내 골프, 필드에 직접 나가 골프복은 물론 골프 매너나 사교 등 골프복이 입혀지는 환경도 직접 조사하고 분석했어요. 디자이너가 직접 그러한 환경에 노출되어 즐기는 관심과 자세가 필요해요.” (L)
 ”장사가 안 되는 데는 다 이유가 있어요. 팀웍이 안 좋은 경우죠, 딱 봐서 옷이 두 갈래면 양 팀장이 서로 사이가 안 좋은 정말 그런 게 있어요. 나를 통해서 옷을 만드는 거니까 배어 나오죠.” (H)

패션디자이너 역량강을 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 규명하면서 흥미 있는 결과를 발견하였다. 첫 번째는 태도의 중요성이 매우 강조된다는 점이다. 어떠한 태도를 가지냐에 따라 지식과 기술의 정도가 충분히 달라질 수 있다는 것이다. 두 번째는 신입부터 실장 이상의 관리자급까지 디자이너의 직급에 따라 요구되는 역량과 지식, 기술, 태도가 달라진다는 것이다. 마지막으로 지식, 기술, 태도는 서로 연계되어 있어 여러 가지 지식, 기술, 태도가 결합하여 하나 또는 여러 역량이 형성된다. 패션디자이너 역량과 이를 위해 필요한 지식, 기술, 태도는 복

합적이며 다차원적인 개념으로, 이는 종합하면 Fig. 2와 같다.
 “인성이랑 성격, 성실성 즉 태도가 제일 중요해요” (D)
 “그 문제에 대해 매일 고민을 하니깐 뭔가 왔을 때 그동안 쌓아왔던 지식이나 경험과 결합이 되는 거예요 그런데 평소 아무 생각이 없는데 어떤 메시지가 귀에 들어오겠어요? 고민하는 태도가 있어야 뭘 해보든지 하죠.” (A)
 “디자인에 대한 센스도 중요하지만 태도가 정말 중요해요. 기술적인 것도 결국은 태도가 좌우해요. 사실 기술은 배우면서 익히는 거잖아요 내가 어떤 자세로 배울 것인지가 중요하죠. 굉장히 적극적인 자세로 하면 그 사람한테 그것을 얻을 수 있는데 소극적인 자세로 하면 사실 얻을 수 있는 게 없거든요.” (I)
 ”나는 너무 바지를 사랑해서 바지 브랜드를 다 섭렵했고 다 입어보니 어디 패턴이 너무 좋고 이런 것들이요. 관심에서 모든 게 시작이 되거든요. 이런 디자이너들은 확실히 달라요. 옷에 대한 관심도가 정말 중요한 것 같아요.” (K)
 “가장 이상적인 것은 자기가 좋아하는거 또는 자기가 좋아하는 브랜드에 들어가서 일을 하는 거잖아요. 그러면 기본적으로 자기가 좋아하니까 아는게 있었고 관심사가 그러니까 억지로 시키지 않아도 계속 찾아보고 하니깐 점점 더 백드라운드가 쌓이는 거죠” (F)
 “대인관계를 잘 만들어나기려면 대화하는 기술이 있어야죠. 그런데, 알고 있는 지식이 없으면 어떻게 대화를 하겠어요. 또 지식이 있으려면 관심을 갖고 리서치를 해야

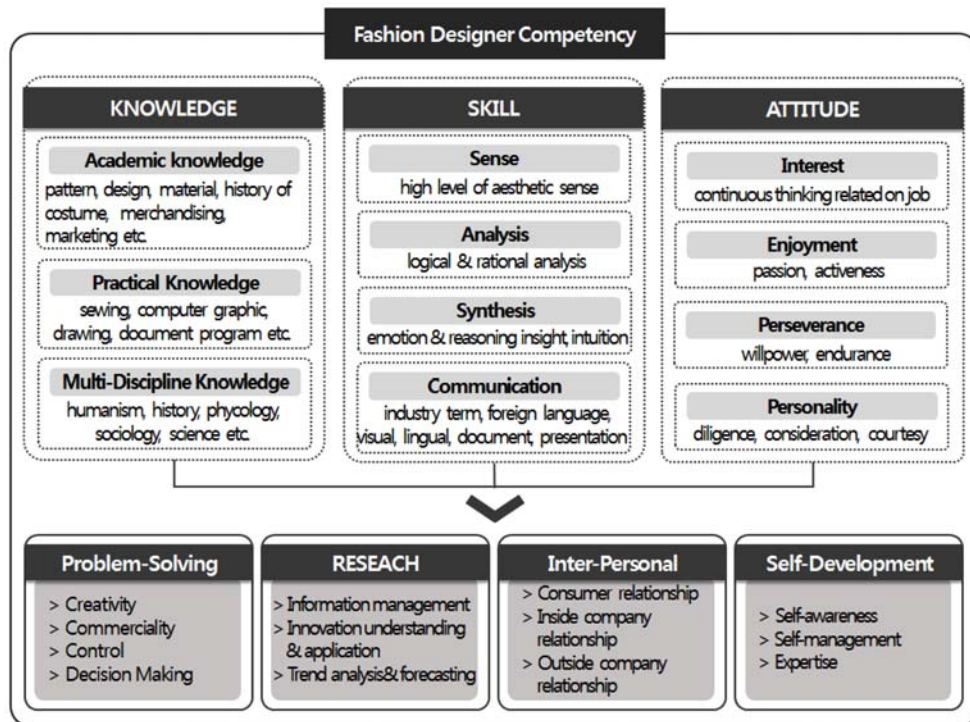


Fig. 2. Fashion designer competency model.

하교요” (C)

5. 결 론

본 연구는 국내 패션제조기업의 디자인실장 이상 15인과의 개별 인터뷰를 실시하여 성공적인 패션디자이너의 역량과 이를 구현하기 위한 지식, 기술, 태도를 도출하였다. 이를 통해 패션 디자인 전공 대학교육의 목표, 교육내용, 교육방법을 재설계하고 교육의 결과를 진단할 수 있는 역량 기반 교육 혁신을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 성공적인 직무수행을 위한 패션디자이너의 역량은 문제해결, 리서치, 대인관계, 자기계발 역량이었다. 각 역량별 하위 역량으로 문제해결 역량은 창의성, 상업성, 조정, 의사결정, 리서치 역량은 자료관리, 트렌드 분석과 예측, 혁신의 이해와 적용, 대인관계 역량은 소비자, 회사 내부, 회사 외부 관계, 자기계발 역량은 자기인식, 자기관리, 전문성이 도출되었다. 둘째, 패션디자이너 역량을 구현하기 위한 지식으로는 전공 학문, 전공 기능, 전공 외 지식, 기술로는 감각, 분석, 통합, 커뮤니케이션 기술, 태도로는 관심, 즐거움, 인내심, 인성이 포함되었다. 본 연구결과를 기초로 패션디자인 대학교육에 있어 광범위하게 연결된 역량과 이를 구현할 수 있는 지식 기술, 태도의 활용맥락을 고려하여 교육과정을 구성할 수 있을 것이다. 교과목별 역량과 기술, 지식, 태도 목표를 균형 있게 설정하고 각 역량을 완성하기 위해 학년에 따라 체계적으로 심화되도록 교과목을 설계할 수 있을 것이다. 또한 기존의 지식전달 수업 방법에서 프로젝트 학습, 문제중심 학습 등 역량을 활용할 수 있는 교육방법의 도입도 고려할 수 있을 것이다.

NCS 직업기초능력이 직무수행을 위한 일반적이고 기초적인 역량을 밝혔다면, 본 연구는 직무수행 능력을 인정받은 디자이너들을 통해 전문적인 역량을 밝히고 역량에 필요한 지식, 기술, 태도를 도출하여 전문화, 구조화하였다. 하지만, 적합한 연구대상자에게 정확하고 상세한 정보를 수집하다보니 연구대상자의 수가 적어 일반화에 한계가 있는 것도 사실이다. 따라서 좀 더 많은 수의 연구대상자를 대상으로 델파이 조사를 실시하여 적절성을 검증할 필요가 있다. 또한 본 연구를 통해 패션디자이너의 연차와 직급에 따라 주요하게 요구되는 역량이 달라진다는 것을 알 수 있었다. 신입디자이너에게는 대인관계 역량과 성실성, 인성과 같은 태도가, 중간 관리자 급에게는 문제해결 역량 중 창의성과 상업성과 감각과 같은 기술이, 관리자 급에게는 큰 그림을 보고 그릴 수 있는 문제해결 역량 중 조정역량이 중요하다는 점이다. 후속연구에서는 직급에 따른 역량과 지식, 기술, 태도를 나누어 밝히는 연구도 필요하리라 생각한다.

감사의 글

이 논문은 한세대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 연구

되었음.

References

- Baik, S. J., & Song, H. D. (2014). Characteristics of strategic job analysis: comparison with traditional job analysis and competency modeling. *Journal of Learning and Performance*, 16(2), 145-167.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. NY: John Wiley & Sons.
- Cho, H. J. (2012). An analysis of job competency of early childhood education director. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 32(5), 471-494. doi:10.18023/kjece.2012.32.5.022
- Choi, K. H. (2011). A comparative study of fashion design education in Europe and Korea-Focus on the educational cases in the UK, France, Italy and Korea-. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles*, 35(10), 1199-1214. doi:10.5850/jksct.2011.35.10.1199
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: procedures, canons and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21. doi:10.1007/bf00988593
- Dubois, D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change*. MA: HRD Press.
- Frazier, B. J., & Cheek, W. K. (2005). Fashion industry career matrix: encouraging students to explore fashion-related careers. *Clothing and Textiles Research Journal*, 23(4), 375-384. doi:10.1177/0887302x0502300417
- Frazier, B. J., & Cheek, W. K. (2016). An industry view of competencies for entry-level merchandising jobs: Application of the ITAA meta-goals. *Clothing and Textiles Research Journal*, 34(2), 79-93. doi:10.1177/0887302x15622003
- Higher Education in Korea. (2018). Retrieved May 1, 2018, from www.academyinfo.go.kr
- Kim, C. S., & Jang, Y. S. (2014). Analysis of German education system and program of Hochschule Pforzheim and Berlin university of art for fashion design curriculum model to develop creativity. *Fashion & Textile Research Journal*, 16(5), 745-755. doi:10.5805/sfti.2014.16.5.745
- Kim, H. J., Lee, J. J., & Park, N. K. (2016). A study on the impact of branding, CEO, and global learning capabilities on export sales performance of Korean fashion firms. *International Business Research*, 27(4), 41-68. doi:10.14365/ibj.2016.27.4.2
- Kim, S. R. (2015). A curricula comparison study of undergraduate fashion-related majors between the universities in Korea and those in the United States. *Journal of Fashion Business*, 19(1), 1-16. doi:10.12940/jfb.2015.19.1.1
- Kim, S. (2016). Designing the Designers' Competencies. *Korea Institute of Design Promotion*.
- Kim, S. K., & Park, M. (2015). Suggesting the curriculum contents of clothing and textiles by understanding jobs related to global sourcing. *Fashion & Textile Research Journal*, 17(5), 754-769. doi:10.5805/sfti.2015.17.5.754
- Ko, J. K., Chung, M. S., Choi, M. A., Park, Y. I., Bang, K. S., Kim, J. A., Yoo, M. S., & Jang, H. Y. (2013). Modeling of nursing competencies for competency-based curriculum development. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 19(1), 87-96. doi:10.5977/jkasne.2013.19.1.87

- Lee, G. (2016a). *'Fashion senses' as a competency: An exploratory study*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.
- Lee, J. H., & Han, D. H. (2015). Exploring directions for implementing competency-based approach into university curricula: A case of redesigning a competency-based undergraduate dentistry curriculum. *Journal of Educational Technology*, 31(3), 571-602. doi:10.17232/kset.31.3.571
- Lee, S. S. (2016b). A study of education program to foster field-based talented for designing medical space-Focus on a competency-based curriculum-. *Journal of the Korean Institute of Spatial Design*, 41, 197-206.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science competency models*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. doi:10.1037/h0034092
- Mirabile, R. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*, 51(8), 73-77.
- National Competency Standards(NCS). (2018). *National Competency Standards*. Retrieved April 5, 2018, from <https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsResultSearch.do>
- Oh, B. G., Lee, B. H., & Chang, Y. S. (2018). Needs analysis of field job-oriented design competencies. *Archives of Design Research*, 31(1), 111-121. doi:10.15187/adr.2018.02.31.1.111
- Paek, J. (2014). A study on Australian vocational education in the fashion design field based on NCS and AQF. *Journal of the Korean Society of Design Culture*, 20(3), 309-332.
- Schipman, J. S. (2010). *Competencies, job analysis, and the next generation of modeling*. (p.197-231), In Scot, J. C., & Reynolds, D. H. (Eds.), *Handbook of workplace assesment*. CA: John Wiley and Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1998). *Competency at work: models for superior performance*. (B. M. Min, D. G. Park, & J. C. Chung Trans.). Seoul: PSI Consulting. (Original work published 1993)
- Sung, N. D. (2007). An exploratory study on the relevance of the competency-based instructional design approach in higher education. *Action Research in Open Education*, 1(10), 117-136.
- 'Threatened occupation, take the appointed frame'. (2015, August 4). *Money Today*. Retrieved September 8, 2017, from <http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2015072411421079001&outlink=1>

(Received 25 June 2018; 1st Revised 24 July 2018;
Accepted 3 August 2018)