



2011 ASTD ICE 출장 결과보고서



www.astd.org

2011. 6.

통계교육원

목 차

I. 목 적 1

II. 개 요 1

III. 주요세션 및 트랙..... 2

IV. 주요활동내용..... 3

V. 시사점..... 4

참고. 참석세션 요약자료..... 5

첨부. 공무국외여행계획서

2011 ASTD 국제컨퍼런스(ICE) 참석결과 보고

전 세계 WLP 전문가의 학습과 성과향상에 대한 축적된 연구개발 자료와 지식을 공유하기 위한 ASTD(미국교육훈련협회)주관 국제 컨퍼런스 참석결과를 보고 드림

* WLP(Workplace Learning & Performance, 현장학습과 수행)

I. 목 적

- ASTD 국제 컨퍼런스(ICE) 참가를 통해 선진국의 인적자원훈련. 개발의 새로운 이론, 모형, 사례를 습득하고 벤치마킹하여
- 통계교육원 교육의 설계 및 촉진방안, 학습기술 등 교육의 질적 방안을 모색하고자 함.
 - e-러닝, 평가, 측정, 투자효과분석(ROI; Return on Investment) 등

II. 개 요

- 회 의 명 : 2011 ASTD 국제컨퍼런스(ICE)
- 출장기간 : 2011. 5. 21(토) ~ 5. 27(금), 5박 7일
 - * 컨퍼런스 일정 : 2011. 5. 22(일) ~ 5. 25(수), 4일간
 - * 엑스포 일정 : 2011. 5. 23(월) ~ 5. 25(수), 3일간
- 장 소 : 미국 플로리다주 올랜도 Orange County Convention Center
- 참가인원 : 전 세계 약 8,500명(한국 451명 5.3%)
- 세 션 : 3 General sessions/ 300 Current sessions
- 슬 로 건 : Learning to LEAD
- 출 장 자 : ***

Ⅲ. 주요세션 및 트랙

□ 3 General Session(기조연설)

일시	강사	내용
5/23(월) 08:00 ~ 09:15	Marcus Buckingham	직원들의 강점을 찾아서 그 강점에 맞는 업무를 부여하므로 조직의 성과 향상을 유도 - 9가지 정도의 강점 종류에 적합한 직업군을 소개
5/24(화) 08:00 ~ 09:15	Doug Conant Mette Norgaard	리더는 직원들의 업무향상과 동기유발을 위해 시의적절한 직원과의 상호작용이 필요하며, 이러한 행동을 터치포인트(touchpoints)라고 정의하여 중요성을 강조
5/25(수) 15:00 ~ 16:00	John Foley	미국 블루버드(blue bird)곡예비행단의 일원으로써 공군의 상위 0.01%에 해당하는 고성과 자들을 선발함. 목숨을 건 훈련과 비행에서 가장 중요한 요인은 그 팀원에 대한 믿음. 달성하고자 하는 목표 설정과 현재수준의 차이를 인식하여 줄이고자 하는 노력. 그리고 끊임없는 성찰 필요성을 강조



□ 246 Concurrent Session in 9 Track

트랙명	세션수
Learning Technologies e-learning의 새로운가치 발견 및 학습효과 증대방법 강조	34
Learning Design&Facilitation 교육설계 방법과 교육운영의 창의성,재미, 팀웍 강조	31
Personal Skills Development 직장과 개인의 균형 강조	31
Learning as a Biz Strategy HR담당 부서의 기업의 전략적 파트너로서의 역할 강조	30
Development Effective Leaders HRD부서의 역할 및 글로벌리더십 개발 강조	26
Measurement, Evaluation, and ROI 교육훈련의 성과를 평가하여 조직에 미치는 영향을 측정하는 방법론 강조	25
Talent Management 채용전략보다 내부인재의 유지 전략 강조	23
Organizational Effectiveness 문제해결의 주도자인 리더의 현장관리 강조	23
Performance Improvement 기업성공과 전략적연계의 중요성 강조	23

IV. 주요활동내용

- 3개의 General Session을 참석하고 246개의 Concurrent session 중에 선택적으로 참석
 - e-러닝 문화 및 M-learning, ROI, 리더십 관심 분야
 - 직원들의 Talent를 끌어내는 리더십, Bob Pike의 교수기법, 켄 블랜차드의 서번트리더십, 교육훈련 평가(Kirkpatrick, Phillips의 ROI 평가)의 소개 및 한계, 무분별한 M-learning 도입에 대한 경고 등 다양한 교육훈련 분야가 소개되었음
 - 한국에서 참석한 능률협회(KMA)대표단과 교류하여 민간기업의 교육훈련 담당자들과 네트워킹 형성

V. 시사점

- 교육훈련을 비용이 아닌 투자로 인식하고 인재개발에 예산을 투자할 때 성과가 향상될 수 있음
 - 4단계 평가 ROI 적용성에 대해 통계교육원의 특정 과정을 선정하여 검토

- 집합교육을 벗어나 현장의 퍼포머들이 소셜미디어(트위터, 유튜브 등)를 이용하여 현장학습을 할 수 있는 학습기반조성이 교육훈련 담당자의 새로운 역할임을 알 수 있었음, 새로운 기조로 비공식학습, M-러닝, 리더의 교수화(leader to teacher) 등 등장
 - 통계교육원에서의 적용성 여부와 관련해서
 - . 사이버교육 즉, e-러닝을 포함한 M-러닝에 대한 타당성 및 도입에 대한 기본계획 수립 검토
 - . 리더의 역량에 교수역량을 추가하고 새로운 역량 트렌드 및 서번트리더십의 의미 등을 전달하고, 여성대상의 리더십 교육을 추가.개설하여 직원들과 소통하는 구체적인 방법과 관리자로서 필요한 부분 등에 대해 보완하고자 함.

- (특이사항) ASTD 참가를 위해 기업과 공공기관의 담당자 및 관리자의 관심이 매년 증가하는 추세라고 하며, 2011년 450여명 참석
 - 대표단으로 능률협회(KMA)와 표준협회(KSA) 등이 주관
 - 선진사례 벤치마킹을 위한 기관 연계 프로그램 선호
 - 교수진들의 자세한 디브리핑과 대표단 간의 네트워크 구성⇒ 통계청 인사와 교육훈련 담당자(관리자)의 참석 필요

참고

참석세션 요약자료

세션명

"Unleash the Power of Vision in Your Company and Your Life"

발표자

켄 블랜차드(Ken Blanchard)

주요
내용



○ 켄 블랜차드(Ken Blanchard)

- 경영 관리와 리더십 분야의 권위자
- 『칭찬은 고래도 춤추게 한다』
- . “칭찬 경영학” , “칭찬 리더십” 등장

.책을 통해 그는 칭찬은 가정이나 직장에서 변화와 혁신을 촉진하는 에너지의 원천이라고 말함.

- 『1분 경영』 , 『경호!』 등

○ 섬기는 리더십

- Compelling Vision : 조직원의 마음을 끄는 비전
- Purpose (Mission) : 미션
- Picture of the Future : 미래의 모습
- Values : 가치 공유
- The 3 How's for making your Vision a reality
- Implementation : 실행

○ 확고한 비전을 위한 조건

- 우리가 하고 있는 일이 무엇인지 알 수 있게 해준다
- 매일 매일의 결정을 내릴 수 있도록 지침을 준다
- 우리가 바라는 미래의 청사진을 눈앞에 그려준다
- 영속성이 있다
- 더 훌륭해지려는 것이지만, 경쟁에서 이기는 데에 치중하지 않는다
- 단지 숫자의 나열이 아니라, 가슴을 설레게 하는 어떤 것이다
- 모든 이들의 마음과 정신에 와 닿는다
- 각자가 어떤 기여를 할 수 있는지 알 수 있도록 해준다

○ 현실이 되기위해 중요한 것

- 비전은 공동의 참여를 통해서 만들어 져야 하며
- 비전에 대한 전달방법을 수립하며
- 어떻게 실천할 것인가를 구체적으로 Practice해야 한다

세션명 “Secrets of the Master Trainer: Moving from Average to Amazing”

발표자 밥 파이크(Bob Pike)



○ Bob Pike

- 창의적 교수법의 창시자
- 다양한 저서 저술 및 공동 저술
 - 『창의적 교수법 안내서』
 - 『1 대 1 교육』
 - 『어려운 참가자를 다루는 방법』
 - 『50가지 창의적인 강의 시작 방법』
 - 『50가지 창의적인 교육 종료 방법』

주요
내용

○ 훈련의 목적은 무엇인가?

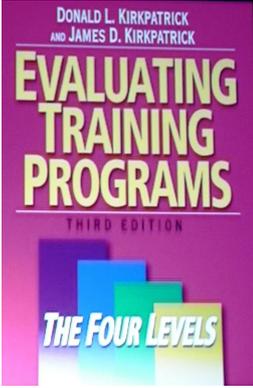
- Purpose = Get Results
- Training is a process, not an event
- Training is not a test.
- Training은 “learning”을 위한 것

○ 훈련을 지원해 주는 10가지 주요 전략



- 전략과 이미지를 결합하여 기억의 효과를 높임
- 방법 : 먼저 이미지를 보면서 전략을 설명하고, 다른 학습자들과 함께 비어있는 표를 채우도록 함

○ 기억의 유지, 적용, 학습전이에 적용할 수 있음을 강조

<p>세션명</p>	<p>“Evaluating Training programs: The Kirkpatrick Four Levels”</p>
<p>발표자</p>	<p>데이비드 커크패트릭(David Kirkpatrick)</p>
<p>주요 내용</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;">  <p>- 다수의 저서 존재</p> </div> <div style="width: 25%;">  </div> <div style="width: 40%;"> <p>교육평가의 대가로서 2011년 ASTD강연을 끝으로 은퇴 - 단순히 천재라고 불러주라는 진담 반 농담반이 인상적</p> <p>.Training on Trial .Implementing the Four Levels</p> </div> </div> <p>○ <u>왜 평가를 하는가?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육과정을 계속 유지해야 하는가 - 교육과정을 어떻게 개선시킬 수 있는가 - 교육 훈련자들은 그들의 존재감을 어떻게 증명할 것인가 <p>○ <u>Kirkpatrick 모형</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1단계: 반응(Reaction) 참가자들이 훈련에 어떻게 반응하는가 - 2단계: 학습(Learning) 참가자들이 요구하는 지식, 기술, 태도는 어느 정도인가 - 3단계: 행동(Behavior) 학습자들이 업무에 무엇을 어느 정도 적용할수 있는가 - 4단계: 결과(Results) 훈련과 보상의 결과로써 발생할 수 있는 최종적인 성과는? <p>○ <u>평가 방법</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1단계: 반응에 대한 질문지, 훈련된 관찰자, 포커스 그룹 - 2단계: 지식, 기술, 태도에 관한 사전-사후 평가 지식과 태도에 대한 지필고사, 기술에에 대한 성과향상 평가 1단계와 2단계를 결합한 포커스 그룹 평가 - 3단계: 현업복귀 후 3개월, 6개월 행동변화 평가(조사,인터뷰) - 4단계: 현업복귀 후 6개월,12개월 성과 평가(메트릭스, 인터뷰)

<p>세션명</p>	<p>“Do You have the Right E-learning Culture”</p>
<p>발표자</p>	<p>마크 로젠버그(Marc Rosenberg)</p>
<p>주요 내용</p>	<div data-bbox="368 432 600 759">  </div> <p>○ <u>마크 로젠버그</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육훈련분야에서의 컨설턴트, 교육자, 연사 조직학습, e-러닝, 지식관리와 성과향상을 이끄는 관리자 - 저서 : <ul style="list-style-type: none"> .E-learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age .Beyond E-learning: Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning and Performance <p>○ <u>조직의 e-learning 문화 진단</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Client based focus on Performance: 고객의 요구에 기반한 성과향상에 목적을두고있는가? - Results alignment: 당신은 (이러닝) 성과를 어떻게 분석하는가? - A broader view of e-learning possibilities: 당신의 조직은 이러닝을 어떻게 정의(인식)하고 있는가? - Technology: 테크놀로지가 당신조직의 어떤 전략실행을 돕고있는가? - Learning and I.T.: 교육부서와 I.T부서의 협업관계는 어떠한가? - Management and Governance: 조직의 학습기능이 전사차원의 일원화된 정책 하에 관리되고 있는가? - Champions: 조직의 리더는 학습기능의 진정한 후원자인가? - Communications and change: 이러닝에 대한 인식과 역할에 대한 조직구성원의 머리와 가슴을 얻었는가? - Knowledge sharing: 지식과 전문성은 조직전반에 잘 공유되고 있는가 <p>○ <u>e-learning의 성공을 무엇으로 볼 것인가?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - cost(가격경쟁력), quality(고객만족과 성과향상), 서비스(언제, 어디서나, 누구나), speed(순환적)

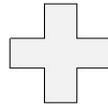
세션명 "Overcome the Three Toughest Challenges to an ROI Study"

발표자 잭 필립스(Jack Phillips)

4Level to 5Level: ROI

74% of CEOs say they want to see

ROI data; only 4% receive it



The ROI calculation is simple.

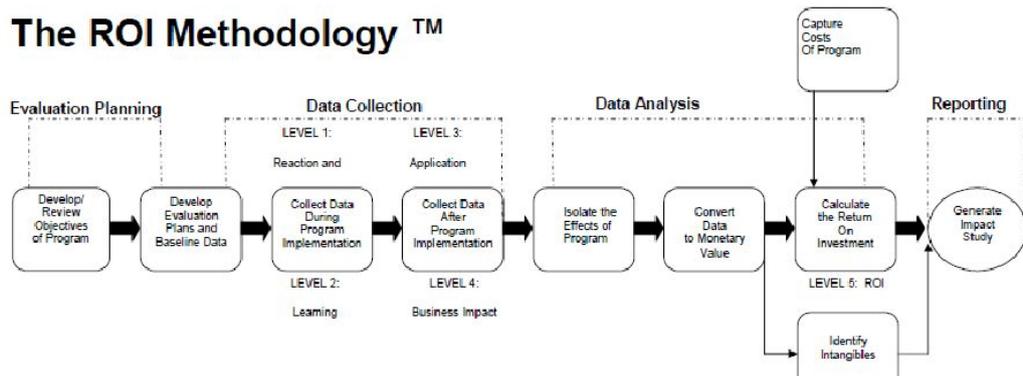
$$BCR = \frac{\text{Program Benefits}}{\text{Program Costs}}$$

$$ROI = \frac{\text{Net Program Benefits}}{\text{Program Costs}} \times 100$$

주요
내용

○ ROI 중심의 다양한 평가 및 측정사례

The ROI Methodology™



ROI Calculation

$$ROI = \frac{\text{Net Project Benefits}}{\text{Project Costs}}$$

Cost of project \$230,000

Evaluation Framework	
Level	Measurement Focus
1. Reaction & Planned Action	Measures participant reaction to the program and captures planned action.
2. Learning	Measures changes in knowledge and skills.
3. Application	Measures implementation, actions, and changes in behavior on the job.

<p>세션명</p>	<p>"Brilliance in Brief: Five Ways Leaders can Maximize Short Interactions"</p>
<p>발표자</p>	<p>잭 젠거(Jack Zenger)</p>
<p>주요 내용</p>	<p>○ <u>바쁜 일정 속에 시간이 부족한 리더</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 리더는 직원들에게 동기와 격려를 위한 시간을 내기가 어렵다 - 리더는 직원들의 역량개발과 코치를 위한 시간을 가질 수 없다 <p>○ <u>짧은 상호작용을 관리하기 위한 5단계</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1단계: Pick up pace if you're in driver's seat 여유를 가져라 - 2단계: Gently guide others when they initiate the meeting 직원들이 회의를 시작할 때 친절하게 이끌어나가라 - 3단계: Train colleagues about what to expect from you 당신으로부터 무엇인가 기대되어지는 것을 동료들에게 훈련시켜라 - 4단계: Schedule shorter meetings 짧은 미팅을 계획하라 - 5단계: Make staff and team meetings more efficient 더 효과적인(효율적인) 직원회의 및 팀 미팅을 만들어라 <p>[참고] 행복한 인생을 위한 10가지 에너지버스 규칙</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당신버스의 운전사는 당신자신이다 2. 당신버스를 올바른 방향으로 이끄는 것은 열망, 비전 그리고 집중이다 3. 당신의 버스를 긍정에너지 라는 연료로 가득 채워라 4. 당신의 버스에 사람들을 초대하라 그리고 목적지를 향한 당신의 비전에 그들을 동참시켜라 5. 버스에 타지 않은 사람들에게 에너지를 낭비하지마라 6. 당신의 버스에 에너지뱀 파이어탐승금지 표지판을 붙여라 7. 승객들이 당신의 버스에 타고 있는 동안 그들을 매료시킬 열정과 에너지를 뿜어라 8. 당신의 승객들을 사랑하라 9. 목표를 갖고 운전하라 10. 버스에 타고 있는 동안 즐겨라 