


2013 미국훈련개발협회 국제컨퍼런스
(ASTD ICE) 출장 결과 보고서



2013. 5.

통계교육원 교육운영과

ASTD ICE(미국훈련개발협회 국제컨퍼런스) 출장결과 요약

- 참가인원 : 73개국 약 9,000명
- 출장자 : 황현식 사무관(교육운영과)
- 회의 장소 및 일시: 미국 델라스, 5.19.~5.22
- 활동 : 트랙별 세션(300개중 12개) 및 Exposition(280여개) 참석
- 주요 내용 및 시사점
- ASTD 2013의 3가지 trend
 - 비형식 교육(Informal learning : Workforce Development for Non-Training Professionals)
 - Neuroscience를 통한 학습 프로세스 (주의, 생산, 감정, 간격)
 - 조직문화 (세대, 창의적 사고/리더십, Diversity, Adaption)
- 주요 시사점
 - 비공식학습과 소셜미디어(트위터, 유튜브 등)를 활용한 현장학습의 중요성이 강조되면서, 학습환경조성이 교육훈련 담당자의 새로운 역할(Learning Curator)로 인식
 - 성인교육에서 개별학습보다는 조직성과와 연계되고 검증된 지식전이 차원에서 조직학습(Organizing Learning)이 더 중요
 - 훈련(Training)보다 자발적 교육의 의미를 내포하는 학습(Learning)용어를 선호
 - 교육담당부서의 목표/계획과 조직 목표와의 연계가 반드시 필요하며, 달성되었는지 결과 평가를 할 수 있는 항목의 보고서가 요구됨
 - 요즈음의 세대(Young Generation)를 이해하고 과거와 다른 변화된 환경조성(비공식 교육 포함)이 필요
 - 모바일 교육이 강조되고, e-Learning의 진화 등 전통적인 방식과는 다른 교수설계 및 학습방법(스토리텔링이 대세)이 일반화되고 있음. 특히, 많은 종류의 디지털 기술을 익혀 적용할 필요가 있으며 강의와 교수설계에 스토리와 융화할 수 있도록 노력할 필요
 - 직원들의 자기개발을 독려하고 파악, 격려하는 것이 필요함. 환경을 만들어 주고 개별 맞춤형으로 관리 필요
 - 강사는 강의중심에서 코치나 피실리테이터로 역할 변화 필요 : 교육생이 토론하여 문제를 제기하고, 토론을 통해 결론을 이끌어내는 교육방식 선호

차 례

I. 개요	4
1. 회의 개요.....	4
2. 출장 개요.....	7
II. 전체세션 및 참가세션 요약.....	8
1. 전체세션.....	8
2. 트랙·일별 참가세션.....	14
III. ASTD 시사점.....	32
[붙임 1] ASTD 전시회의 교육관련 주요기업.....	35

2013 ASTD ICE 출장 결과 보고

I. 개요

1. 회의 개요

- 회의명칭: 2013 ASTD ICE (미국훈련개발협회 국제컨퍼런스)
* American Society for Training and Development, International Conference
- 회의주관: ASTD (미국훈련개발협회)
 - ASTD는 1944년에 설립, 2013 ASTD ICE는 창립 70주년 기념회의
 - 전 세계 100여 개국 20,000여개 기관의 70,000명의 HR(인적자원) 및 WLP (Workplace Performance, 현장학습과 성과)분야 전문가로 구성
 - 다국적기업, 중소기업, 정부기관, 대학 등의 종사자들을 위한 연구개발과 지식 공유 및 최신의 교육트렌드와 선진 사례 전파를 목적으로 함
- 참가인원 : 73개국 약 9,000명
 - 한국 참가자는 한국능률협회(KMA), 한국표준협회(KSA), 한국생산성본부 등이 민간 및 공공 부문 HR담당자를 중심으로 대표단을 구성하여 참가(약 400명 수준)
- 회의 구성
 - Conference : 5월 19일(일) ~ 22일(수)
 - Exposition : 5월 20일(월) ~ 22일(수)
- 전체세션

일시	강사	제목
월	Sir Ken Robinson	Leading a Culture of innovation
화	John Seely Brown	The Entrepreneurial Learners
수	Liz Wiseman	The Multiplier Effect

□ 트랙별 세션

Tracks	트랙명
Content Track	Career Development 조직 및 개인의 직업 계획
	Designing & Facilitating Learning 교육설계와 퍼실리테이션에 관한 혁신적 핵심 접근
	Global, Human Resource Development 문화적 다양성, 지구화, 지역화, 지역별 모범 사례
	Human Capital 코칭, 멘토링, 성과개선, 변화관리, 학습관리, 재능관리
	Leadership Development 개인 및 조직 발전 접근
	Learning Technologies 학습을 위한 새로운 기술사용의 핵심
	Measurement, Evaluation, and ROI(Return on Investment) 교육훈련의 성과를 평가하여 조직에 미치는 영향을 측정
	Workforce Development 직업현장교육
Industry Track	Higher Education 대학교수, 교육 지도자
	Government 연방정부, 주정부, 지방정부의 공무원
	Sales Enablement 판매원 훈련 전문가, 모범 사례 등

□ ASTD 최근의 트랙변화

2010	2011	2012	2013
Learning Design & Facilitation	Learning Design & Facilitation	Designing & Facilitating Learning	Designing & Facilitating Learning
Learning Technologies	Learning Technologies	Learning Technologies	Learning Technologies
Developing People	Developing Effective Leaders	Leadership Development	Leadership Development
	Talent Management	Career Development	Career Development
Implementing Solutions	Organizational Effectiveness	Global HRD	Global HRD
	Learning as a Business Strategy		
	Measurement, Evaluation, & ROI	Measurement, Evaluation, & ROI	Measurement, Evaluation, & ROI
	Performance Improvement	Human Capital	Human Capital
Personal Development	Trend		

□ ASTD 2013 일정

Time	Thursday Saturday May 16-18	Saturday May 19	Sunday May 19	Monday May 20	Tuesday May 21	Wednesday May 22	Time		
7:00 a.m.							7:00 a.m.		
7:30 a.m.							7:30 a.m.		
8:00 a.m.				General Session Sir Ken Robinson 8:00 - 9:30 a.m.	General Session John Scely Brown 8:00 - 9:30 a.m.	W100 Concurrent Sessions 75 minutes: 8:00 - 9:15 a.m.	8:00 a.m.		
8:30 a.m.	Certificate Programs 8:30 a.m. - 4:30 p.m.	Certificate Programs 8:30 a.m. - 4:30 p.m. Full-Day Preconference Workshops 9:00 a.m. - 5:00 p.m.							
9:00 a.m.									
9:30 a.m.					International Orientation	EXPO OPEN	EXPO OPEN	EXPO Snack Break 9:30 - 10:30 a.m.	9:30 a.m.
10:00 a.m.					Newcomers Orientation 9:45 - 11:00 a.m.	EXPO OPEN	TU100 Concurrent Sessions 60 minutes: 10:00 - 11:00 a.m. 75 minutes: 10:00 - 11:15 a.m.		10:00 a.m.
10:30 a.m.								W200 Concurrent Sessions 60 minutes: 10:30 - 11:30 a.m. 75 minutes: 10:30 - 11:45 a.m.	10:30 a.m.
11:00 a.m.						Speed Mentoring 11:00 a.m. - 12:15 p.m.			11:00 a.m.
11:30 a.m.						EXPO Lunch 11:15 a.m. - 12:30 p.m.	EXPO Lunch 11:15 a.m. - 12:30 p.m.		11:30 a.m.
12:00 p.m.					SU100 Concurrent Sessions 60 minutes: 12:00 - 1:00 p.m. 75 minutes: 12:00 - 1:15 p.m.		Speed Mentoring 12:15 - 1:30 p.m.		12:00 p.m.
12:30 p.m.								EXPO OPEN	12:30 p.m.
1:00 p.m.						M100 Concurrent Sessions 60 minutes: 12:30 - 1:30 p.m. 75 minutes: 12:30 - 1:45 p.m.			1:00 p.m.
1:30 p.m.						W300 Concurrent Sessions 90 minutes: 1:15 - 2:45 p.m.	1:30 p.m.		
2:00 p.m.					TU200 Concurrent Sessions 60 minutes: 1:45 - 2:45 p.m. 75 minutes: 1:45 - 3:00 p.m.		2:00 p.m.		
2:30 p.m.				M200 Concurrent Sessions 60 minutes: 2:15 - 3:15 p.m. 75 minutes: 2:15 - 3:30 p.m.			2:30 p.m.		
3:00 p.m.									
3:30 p.m.					Ice Cream Break 3:00 - 4:00 p.m.	Closing Session Liz Wiseman 3:00 - 4:00 p.m.	3:30 p.m.		
4:00 p.m.			SU300 Concurrent Sessions 60 minutes: 3:30 - 5:00 p.m.				4:00 p.m.		
4:30 p.m.				M300 Concurrent Sessions 90 minutes: 4:00 - 5:30 p.m.	TU300 Concurrent Sessions 90 minutes: 4:00 - 5:30 p.m.		4:30 p.m.		
5:00 p.m.							5:00 p.m.		
5:30 p.m.		Newcomers Orientation 5:00 - 6:15 p.m.					5:30 p.m.		
6:00 p.m.			Annual Meeting 6:30 - 6:30 p.m.	Meet to Eat 6:00 p.m.			6:00 p.m.		
6:30 p.m.			Meet to Eat 6:30 p.m.				6:30 p.m.		
7:00 p.m.					ASTD Networking Night 7:00 - 11:00 p.m.		7:00 p.m.		

EXPO Hours:
Monday, May 20
 9:30 a.m. - 2:15 p.m.
Tuesday, May 21
 9:30 a.m. - 4:00 p.m.
Wednesday, May 22
 9:30 a.m. - 1:15 p.m.

Registration Hours:
Thursday, May 16
 7:00 - 11:00 a.m. & 3:00 - 6:00 p.m.
Friday, May 17
 7:00 a.m. - 6:00 p.m.
Saturday, May 18
 7:00 a.m. - 6:00 p.m.
Sunday, May 19
 7:30 a.m. - 6:30 p.m.

Monday, May 20
 7:00 a.m. - 6:00 p.m.
Tuesday, May 21
 7:00 a.m. - 6:00 p.m.
Wednesday, May 22
 7:00 a.m. - 4:15 p.m.

ASTD Central Hours:
Sunday, May 19
 7:30 a.m. - 6:30 p.m.
Monday, May 20
 7:30 a.m. - 6:30 p.m.
Tuesday, May 21
 7:00 a.m. - 6:15 p.m.
Wednesday, May 22
 7:00 a.m. - 4:15 p.m.

□ 자료 : <http://www.astdconference.org/>

2. 출장 개요

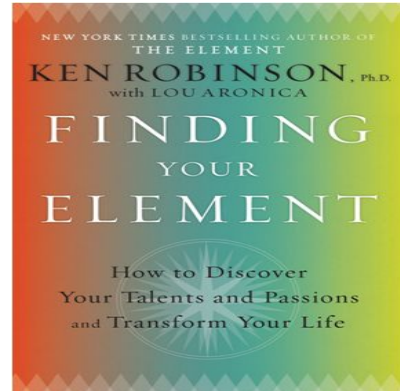
- 출 장 자 : 황현식 (교육운영과, 5급)
- 회의기간 : 2013. 5. 19(일) ~ 5. 22(수), 3박 4일
- 출장기간 : 2013. 5. 18(토) ~ 5. 24(금), 5박 7일
- 장 소 : 미국 델라스의 Dallas Convention Center
- 활 동 : 세션 및 엑스포 참관
- 일 정

구 분		내 용	비 고
1일차	5.18(토)	출국	KE031
2일차	5.19(일)	오리엔테이션, 컨퍼런스 참가	
3일차	5.20(월)	컨퍼런스 및 전시회 참가	
4일차	5.21(화)	컨퍼런스 및 전시회 참가	
5일차	5.22(수)	컨퍼런스 참가	
6일차	5.23(목),24(금)	귀국	KE032

II. 전체세션 및 참가 세션 요약

1. 전체세션

1) Title : Leading a Culture of Innovation, Sir Ken Robinson

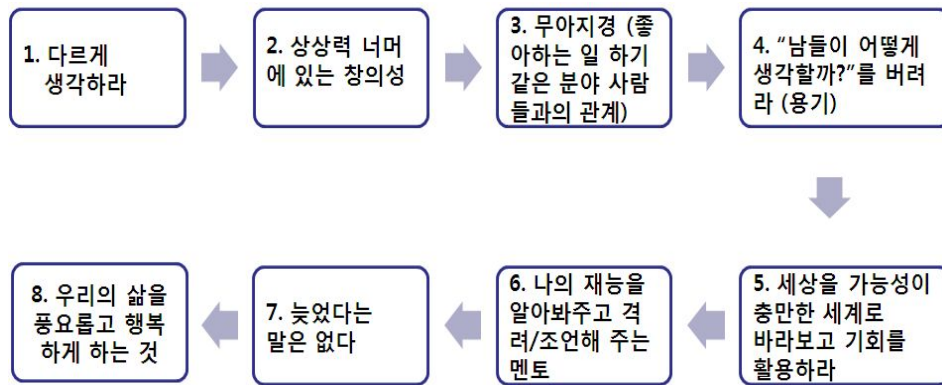


<강사소개>

- 1940년 영국 리버풀 출생
- University of London (1981) 졸업 (박사)
- 세계 각국의 정부, Fortune 500 기업, 비영리 단체들을 대상으로 컨설팅을 하고 있으며 다양한 강연과 책을 저술하고 있음.
- 2006년 TED Conference에서 "Schools kill creativity"라는 제목과 "창의력을 억누르기 보다는 키워줄 수 있는 교육제도를 만들어야 한다"는 내용의 강연으로 큰 화제를 모았음.
- 2010년 TED Conference에서 후속편을 통해 "Bring on the learning revolution!"라는 제목과 "획일적 학교교육으로부터 학생개별 학습교육으로 혁명적인 변화를 끌어내어야 한다"는 내용으로 강연
- 개인 웹사이트: <http://sirkenrobinson.com>

<내용>

- 삶에 열정을 다하는 사람들의 공통점이 있다. 물론, 성공은 부수적으로 따라온다.
- 자신의 엘리먼트를 찾아낸 사람들에게서 공통적으로 발견되는 특징과 엘리먼트에 더 가깝게 다가가는 환경요인 및 조건들을 제시



- 인간이 번영을 누리게 되는 3가지 원칙
- 첫째는, 인간은 자연적으로 서로 다르고 다양하다는 것이다. 아이가 둘 있는 집을 보면 알 수 있다. 하지만, 공교육은 영어/수학/국어/과학 등 일정 분야에 대한 같은 것을 배우도록 강요한다.
- 인간이 번영을 누릴 수 있도록 하는 두 번째 인간의 본성, 호기심!
- 아이들은 천성적으로 학습자이다. 호기심이 많기에 facilitating만 해주면 혼자서도 배울 수 있다.
- 그렇기 때문에 teaching은 창의적인 직업이다. 아이들의 호기심을 유지시키고 발전시켜 줄 수 있어야 하기 때문이다. 시험은 그것을 부수적으로 도와주는 것이지 지금처럼 우선순위가 되어서는 안 된다.
- 핀란드에는 시험이 거의 없다. 핀란드 교육의 또 하나의 시사점은 교사에 대한 적극적인 투자이다. 이러한 투자는 교육적 성과가 뚜렷한 한국, 캐나다, 호주, 싱가포르를 보면 알 수 있다.
- 세 번째 본성은 환경을 만들어주는 것이다. 환경을 만들어 주면 자연스럽게 이루어지는 것이다. 명령과 지배/제어에 의해 만들어지는 것이 아니다. 여기서 중요한 것은 교육이 기계적인 시스템이 아니라는 것이다. 교육은 인간의 시스템이고 유기적인 시스템이다.
- 미국에 데쓰밸리라는 곳이 있다. 미국에서 가장 덥고 가장 건조한 곳이다. 거의 비가 오지 않는다. 2004년 겨울, 아주 짧은 시간 동안 이 곳에 비가 왔다. 2005년 봄, 아주 짧은 기간이지만 이 지역에 꽃이 만발했다.
- 유기적인 환경에서는 환경이 적절하게 구성되면 성과가 나오게 되어 있다. 교육은 유기적인 환경이지 기계적인 환경이 아니다. 환경을 만들어 주는 것이 중요하다.

- 혁신은 항상 어렵다. 1862년 링컨의 말처럼 우리는 새로운 상황에 처했기에 새롭게 생각하고 새롭게 행동해야만 하며 그것이 우리를 해방시켜 줄 것이다.
- 이러한 다양한 재능을 발견하고 개발할 수 있는 환경에서 사람들이 재능을 발견하는 것이 중요하다. 하지만, 열정이 필요하다. 그 열정은 개개인이 하는 일에 흥미를 느끼게 한다.
- 모든 사람들이 자신의 꿈을 찾고 그 꿈을 이루기 위해 열정을 가질 수 있도록 우리가 그 환경을 만들어 주어야 한다.

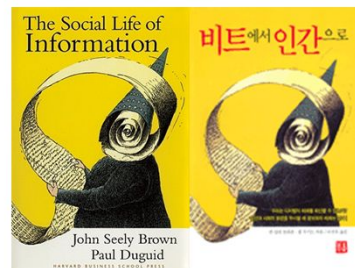
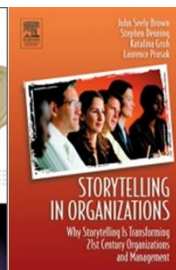
<시사점>

- 다양한 사람들이 흥미를 느낄 수 있도록 환경을 제공하는 역할이 teaching이란 것을 인지하고 변화적 요소에 적응하는 노력이 필요.

2) Title : The Entrepreneurial Learners, John Seely Brown (존 실리 브라운)

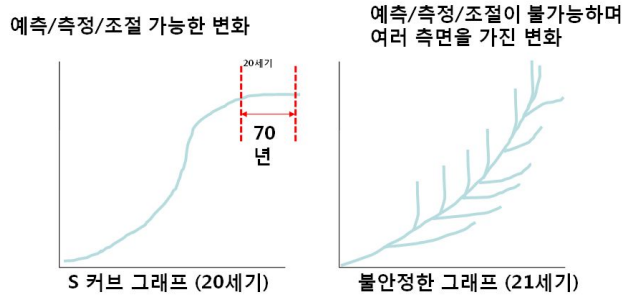
<강사소개>

- University of Southern California 교환교수
- 1940년 미국 뉴욕 Utica 출생
- University of Michigan (정보통신 공학 박사, 1972)
- 2002년까지 제록스 (Zerox) 수석 연구원 및 연구센터원장
- 지식습득 프로세스, 경영혁신, 디지털 문화와 조직학습에 관심
- JSB라고 흔히 불려짐.
- 개인 웹사이트: <http://www.johnseelybrown.com>

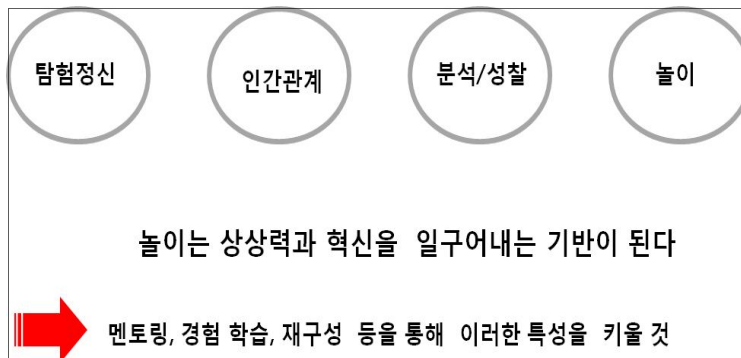


<내용>

- 급변하는 세계, 우리가 가지고 있는 기술의 반 이상은 쓸모없어지고 있다. 또한 15,000개의 아이디어가 매일 생산



- 보이는 제조/저장/판매에서 보이지 않는 지식이 경영의 주요요소로 변화!
그러므로 scalable efficiency가 아닌 scalable(도달 가능한) learning이 필요
- 학습을 잘하는 기업가의 특성



- 학습/일에 대한 패러다임 변화가 필요한 이유

This block contains a photo of a diverse group of young people on the left. To the right of the photo are two bullet points: '▶ 앞으로 인력의 대부분을 차지' (Will occupy most of the workforce in the future) and '▶ 자신의 정체성을 스스로 창조, 공유, 다른 사람이 만든 것에서 추구 (예. Facebook)' (Will create, share, and pursue their own identity, e.g., Facebook). Below the photo is the text 'Y세대' (Y-generation). To the right of 'Y세대' is a diagram showing 'Agency' in a grey box, a plus sign '+', and 'Impact' in a grey box. Below this diagram are two more bullet points: '▶ 이들을 위해 학습환경으로서의 일터 마련 필요' (Need to prepare the workplace as a learning environment for them) and '▶ 그들의 니즈에 맞춘 기업환경 조성' (Need to create a corporate environment tailored to their needs). At the bottom of the block is the text '상상력이 일어나는 곳에서 학습이 일어난다 → 새로운 학습 문화' (Learning happens where imagination happens → new learning culture).

<시사점>

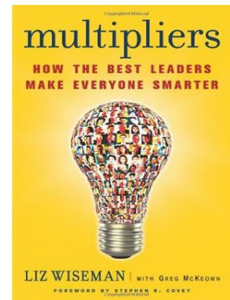
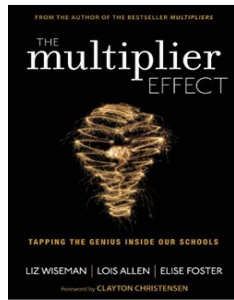
- 새로운 세대에 맞는 학습환경을 조성할 필요, 일이 놀이이고 놀이가 학습이 될 수 있는 새로운 학습문화(경험을 활용하고 멘토링과 코칭, SNS 도입)

=====

3) The Multiplier Effect, Liz Wiseman (리즈 와이즈맨)

<강사소개>

- The Wiseman Group의 회장이자 Bestselling 저자, 연설가
- 리더십 연구 및 개발 전문가로 전 세계의 경영자들을 대상으로 리더십 강연
- Brigham Young University (경영학 학사 및 조직행동 석사)
- 현재 스탠포드, 예일, BYU, 그리고 해군 사관학교에서 강의
- Oracle University 부사장 및 the global leader for Human Resource Development 로서 Oracle에서 17년간 다양한 현직 활동
- 저서로는 “Multipliers”와 “Multiplier effect” (월스트리트 저널 베스트 셀러)가 있다.
- 회사 웹사이트: <http://thewisemangroup.com/>



<내용>

Diminisher (디미니셔)

조직이 가지고 있는
지식과 창의력을
고갈시키는 리더

Multiplier (멀티플라이어)

최고의 역량을 이끌어내고
사람들이 자신의 잠재력을 통해
일할 수 있도록 도와주는 리더

연구 결과: 35개 글로벌 기업에서 150명이 넘는 임원 대상

- Multiplier effect의 존재
- Multiplier > Diminisher: 최소 2배 이상 생산성 향상

□ 두 사람은 어떻게 다른가?

멀티플라이어		디미니셔	
재능 자석	재능있는 사람들을 모으고 잘 활용해 최대한의 기여를 끌어낸다	제국건설자	자원을 비축하기만 하고 재능을 충분히 활용하지 않는다
해방자	최고의 생각을 하고 최고의 작업을 하게 하는 열정적인 환경을 만든다	폭군	사람들의 생각과 능력을 억누르는 긴장된 환경을 만든다
도전자	재능을 마음껏 발휘할 수 있는 기회를 제공한다	전지전능자	자신이 얼마만큼 아는지 보여주는 지시를 내린다
토론주의자	철저한 토론을 통해 타당한 결정을 내린다	결정자	중앙집권적이고 갑작스러운 결정을 해서 조직을 혼란하게 만든다
투자자	사람들에게 결과를 만들어 낼 주인의식을 심어주고 성공하도록 투자한다	간섭자	직접 관여해 결과를 만들어 낸다

구분	멀티 플라이어	디미니셔
기본 마인드	사람들은 똑똑하므로 해낼 것이다	사람들은 나 없이는 못한다
재능 관리	계발한다	사용한다
실수 대처 방법	원인을 탐구한다	비난한다
방향 결정	도전을 시킨다	명령한다
의사 결정	상의한다	결정한다
업무 진행	지원한다	통제한다

□ 그렇다면, 어떻게 Multiplier가 되는가?

- 인재 휘방꾼이 아닌 인재 유인자가 되라 (인재를 끌어당겨라)
- 폭군이 아닌 해방가가 되라 (최고의 생각을 요구하는 열성적인 분위기 조성)
- 만물박사보다는 질문을 던지는 사람이 되어라! (도전의 영역을 넓힘)
- 윗선 지시를 무조건 전달하기 보다는 직원들 간 토론에 불을 지펴라. (토론을 통해 결정)
- 세세하게 간섭하기 보다는 책임감과 자율성을 부여하라 (주인의식과 책임감)

<시사점>

- 멀티플라이어가 되도록 마인드부터 변화!

2. 참가세션

1) Title : From Concept to Concrete : Eight Factors in Mobile Design(모바일 디자인의 8가지 요소)

- **Speaker** : Susan Fisher (Lead Instructional Designer & Learning Consultant, Innovative Learning Group)

<개요>

모바일 학습 솔루션에 대한 아이디어가 있다면 그것을 어떻게 현실에 구현할 것인가? 비록 기존 이러닝의 설계와 디자인 원리가 적용될 수 있더라도 스마트폰은 전통적인 이러닝과는 확연하게 다른 매체이다. 스마트폰은 다양한 형태를 취할 수 있고(프레젠테이션, 설명, 참조사항 링크, 교육활동 수행도구, 또한 위 사항들의 복합적인 구조), 다양한 기기(스마트폰, 태블릿, 미디어 플레이어 등)에서 구동될 수 있다. 정보구축, 사용자 인터페이스, 그리고 글과 화면의 적절한 응용이 매우 중요하다. 잘 만들어진 앱 프로그램으로 구현하기에 필요한 8가지 요인들에 대해 이야기해 본다.

<내용>

① 모바일 방법이 수요에 적합한가?

- performance-based?
- 직업에 필요한가?
- 쉽게 배울 수 있는가?
- 컴퓨터 관련 작업인가?

② 과정 개발에 어떤 형식이 요구되는가?

- 요구수준이 어느 정도인가? : 너무 어려우면 모바일이 적합지 않음
- 실행지원을 한다면 모바일에 적합
- 회사에서만 사용하는 프로그램이라면 모바일이 효과가 좋음

③ 과정 제공시에 어떤 경험이 필요한가?

- 개인의 경험, 지식을 살피 시나리오 작성
- 해결해야 할 문제를 나열하고 가능한 경우의 시나리오

- ④ 과정의 범위는 어떻게 되는가?
 - 수강생에게 주어야 할 정보, 개념, 요약, 방법에 대한 범위설정
 - 모바일에서 가능한 범위인가?
- ⑤ 콘텐츠의 조직
 - 순서, 그룹화 등
- ⑥ 콘텐츠를 수강할 때 필요한 형식은 무엇인가?
 - 글, 사진, 지도, 비디오, 오디오, 데이터입력, 피드백 등
- ⑦ 필요한 기기의 기능을 이용할 수 있는가?
 - 스캔, 카메라, 녹음기, 채팅 앱 등
- ⑧ 교육생이 좋아하는 사용자 인터페이스는 무엇인가?
 - 화면 레이아웃, 그래픽, 액션 컨트롤(확대, 축소방법 등)

<시사점>

더 나은 모바일 학습을 위하여 위 8가지의 요소를 적용하도록 노력하고, 콘텐츠의 검수시 활용

2) Title : Engaging a 24/7 Mobile Workforce

- Speaker : Erika Tedesco (Manager of Education and Training, Hosparus)

<개요>

많은 직원들은 노트북, 태블릿, 스마트폰을 사용하여 사무실에 없더라도 업무와 연결되어 있다. 성공적인 조직의 사례에서 직원들과 관련된 모바일의 문제점과 해결법에 대해 알아볼 것이다. 특히 연보, 온라인 게시판, 뉴스레터, 설문조사, 소셜미디어와 같은 것들로 직원들의 참여도를 높일 수 있는 기회를 탐구해 본다.

<내용>

직원의 종사에 공헌하는 9가지(Top 9 Contributors to Employee Engagement)

- ① 같이 일하는 사람들과의 관계(Relationship with Co-Workers)
 - facebook 등의 소셜미디어 활동
 - 직장이 아닌 다른 곳에서의 교육관련 소통이 중요

- ② 기술과 능력을 사용할 기회(Opportunities to Use Skills and Ability)
- ③ 팀장과의 관계(Relationship with Supervisor)
- ④ 조직 목표에 공헌(Contribution to Organization's Goals)
- ⑤ 전반적 협력문화의 중요성(Meaningfulness of Job Overall Corporate Culture)
- ⑥ 직원 인식(Employee Recognition)
 - 홈페이지 뉴스, 공지사항의 공유
 - 인사, 동정 등의 공유
- ⑦ 직원과 관리자 소통(Communication b/w Employees and Leadership)
- ⑧ 직업적 능력개발(Professional Development)
- ⑨ Networking

<시사점>

모바일 사용이 대세인 점을 감안하여 조직 내의 Social활동, 업무연관 작업을 할 수 있도록 프로세스 개발 및 개선 적용할 필요

=====

3) Title : Loving a Digital Learning Life: How to Use Technology and Storytelling to Captivate Your Audience!

- Speaker : Dimity MacDiarmid(Be Learning), Miriam Tassone(Director, Be Learning)

<개요>

디지털 스토리 중심 학습을 경험해볼 것이다. 디지털 세상은 수많은 콘텐츠의 종류와 기술들이 산재되어 있는 만큼 거미줄 같이 선택지가 복잡하게 얽혀있다고 생각한다. 청중들에게 가장 효과 있게 만들려면 어떻게 설계해야 할까? 스토리텔링 기술, 반성적 사고, 실시간 설계를 사용해 참여적인 학습을 하고자 한다. 디지털 학습은 수많은 가능성을 내포하고 있다.

주요용어 : 디지털 + 스토리텔링 + 멀티-플랫폼 콘텐츠 + 설계

<내용>

- 이야기(Story)는 인생에서 왜 어떻게 변화되었는지를 표현한다.
- 이야기(Story)는 Character, 여정(줄거리), 장애물로 구성되어 있다.
- 이야기(Story)에 구성요소를 갖추도록 연습해 보라.
- 이야기(Story)에 디지털 요소를 가미하면 더욱 강력해 진다.
= Digital Storytelling



□ 학습에 적용하기 위해서는 다음과 같은 점을 고려한다.

- Engage hearts and minds to drive change?
- Engage an audience?
- Provide a consistent message?
- Open a conversation or discussion?
- Be reusable -online, conferences, intranet, internet?
- Be accessible to a geographically spread audience?
- Be accessible to a flexible workforce?
- Be an integrated part of a wide and transformational change?

<시사점>

강의내용을 스토리화하고 디지털 기술을 이용하여 설계하는 노력이 필요하다.
교육생의 만족도를 높이고 업무능력향상을 통해 생산성의 증가로 이어질 것이다.

=====
4) Title : Five secrets of Exceptional Managers Who Develop Their Workforce Daily
- **Speaker** : Jeannie Coyle (Managing Partner, Talent Savvy Manager, LLC)
Wendy Axelrod (Managing Partner, Talent Savvy Manager LLC)

<개요>

인력 계발을 낮은 비용과 직장 외 시간을 거의 사용하지 않고 달성할 수 있다는 것을 알고 있는가? 관리자들이 이끌어 주고 직원들이 일을 하면서 매일 자신을 계발할 수 있다고 생각해 보아라. 하지만 관리자의 10% 정도만이 이러한 일이 가능하다. 이 세션에서 뛰어난 관리자(나이키, 코닝, 마이크로소프트, IBM, 인텔, 메르크 등)이 어떻게 실천하는지 배워 볼 것이다. 이들은 직원 역량에서 뛰어난 성과를 만들기 위해 우수 개발 관리자(Exceptional, Development Manager, EDM)의 다섯 가지 실습을 사용한다. 이러한 EDM들은 직원들의 자기인식 높이기, 현명하게 비즈니스 파트너 사용하기, 계발을 추진하기 위한 환경 조정을 하는 방법을 숙지하고 있다. 그들은 이런 실습들을 평소의 업무를 증가시키지 않으면서 일일 관리 일정에 추가 시킨다. 그리고 그들의 계발 행동은 부서의 목표량 연결되어 있고 더 큰 실적 결과로 이어진다.

<내용>

- 5가지 관리자의 임무
 - ① 개발 기회를 제공할 것
 - 동시에 결과를 내고 조직원도 개발시킬 수 있는 업무 제공
 - ② 교감을 나눌 수 있는 관계를 맺을 것
 - 의견 교환, 위험 감수한 행동 유도 등을 위한 신뢰 구축
 - ③ 과정에서 파트너와 연결시켜 줄 것
 - 해당 분야 전문가를 통해 학습전이, 동기 강화 유도

- ④ 상황을 파악할 수 있는 스킬을 전수할 것
 - 복잡하고 변화가 심한 조직 상황에 대처
- ⑤ 추진할 수 있는 환경을 조성할 것
 - 일터에서의 학습 활동을 권장하는 역동적인 조직 문화 형성

[사전에 파악해야 할 것들]

- 니즈에 부합할 수 있는 업무 결과물을 구체화할 것
- 조직원들에 대해 충분히 파악할 것
- 전문가를 소개시키기 위해 조직원이 개발해야 할 분야를 제대로 파악할 수 있도록 지원하기
- 상황 변화를 미리 파악하고 사전에 충분히 협의
- 인력개발을 위한 환경을 전파/확산

<시사점>

직원들의 자기개발을 독려하고 파악, 격려하는 것이 필요함. 환경을 만들어주고 맞춤형으로 접근하는 것이 포인트임

=====

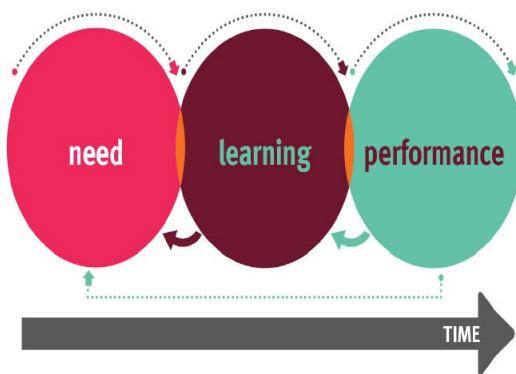
5) Title : Times Are Changing, Again: Developing a Learning Strategy for Today
 - Speaker: Lance Dublin (CEO, Dublin Consulting)

시대는 또 바뀌고 있다. 조직들은 경쟁과 압박의 증가를 경험하고 있다. 널리 확장된 기업의 직원들에게 이해하고 전파되어야 할 정보는 더 많아졌다. "적합한 크기"의 노동력은 적은 사람들이 더 많은 일을 하고 있다는 말이다. 예산은 적다. 진정한 의미로 글로벌화는 시계를 24/7/365로 돌아가게 한다. 세상이 서로 연결되면서 일은 더 복잡해졌다. 고객들은 더 똑똑해졌고 요구사항이 더 많아졌다. 조직에게 혁신하라는 압력과 개인에게 창조하라는 압력은 거세어 졌다. 무엇보다도 교육 개발 조직은 조직과 개인의 성과를 높이고 긍정적인 비즈니스 결과를 선보이는데 집중해야 한다. 이러한 요구사항에 맞추기 위해 교육 개발 조직들은 그들이 할 수 있는 소셜미디어를 사용한 협력적이고 비공식적인 교육, 스

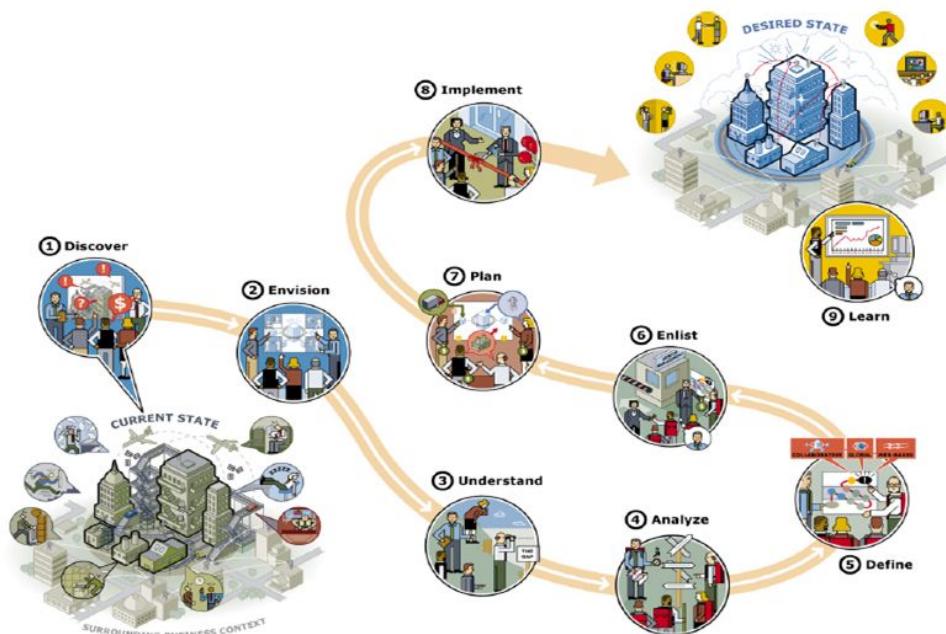
마트 기기를 사용한 모바일 학습과 성과 보조, 간편사용 툴을 응용한 게임과 시뮬레이션과 같은 효과적인 새로운 접근법, 툴, 기술들을 개발하고 있다. 이 세션에서 당신은 이러한 기존의 방법들을 접목해 새로운 학습 전략을 만들어내고 조직이 미래에 마주쳐야 할 난관에 준비시킬 수 있게 하는 방법을 배울 것이다. 선행학습으로 필요한 것은 주제에 대한 열정이다.

<내용>

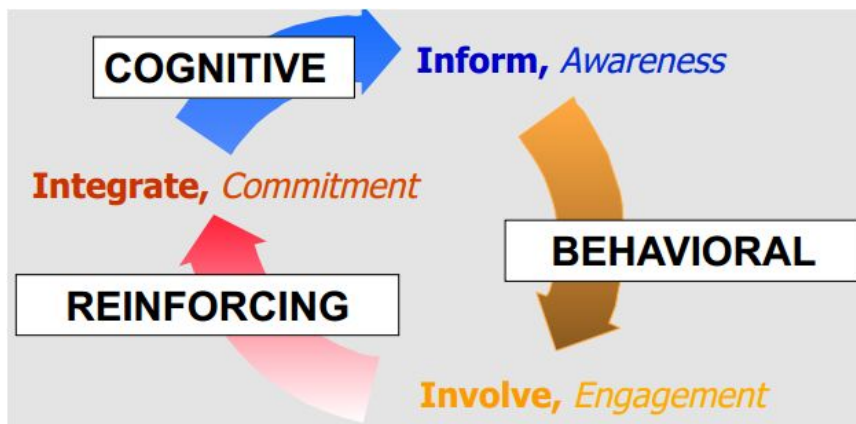
□ 기존의 학습 프로세스의 변화



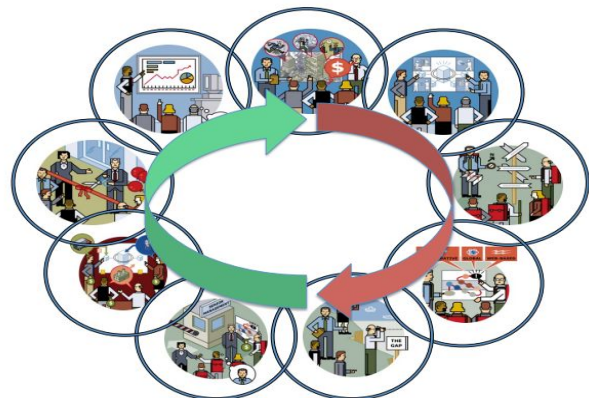
□ 교육프로그램 개발 프로세스



- ① Discover Process : 조직의 현재 상태와 미래의 원하는 상태를 기술한다. 비전, 조직문화, 경영시스템, 전략 등
- ② Vision : 비전은 감정과 관련된 말을 많이 사용
ex) We bring good things to life.
- ③ 학습/성과분석 : 앞서 세운 비즈니스 전략과의 연계성을 고려하여, 학습/성과와 관련된 니즈 조사 및 가용한 솔루션 계획을 세움. 구체적인 틀이나 방법보다는 학습 자체에 대한 고려를 먼저 해야 함
- ④ 정의 : 취합자료를 모두 통합하여 설득을 위한 자료를 만듦. 이를 위해 솔루션 및 관련 단어에 대한 개념 및 맥락을 구체적으로 정의
- ⑤ 진단 : 학습과 관련된 분야 전체의 현재 및 미래 모습 사이의 차이(Gap)진단
- ⑥ 협조요청 : 만들어진 프로그램 및 관련자료를 가지고 담당임원, 관계사, 고객사, 및 계열회사의 책임자들을 설득한다 (마케팅 및 경영사례 기법 필요)
- ⑦ 계획 : 구체적인 세부계획을 세우되, 앞서 세운 조직의 전략 및 학습전략과 일치하는 구체적인 계획 작성
- ⑧ 실행



⑨ 학습



* 필요에 따라 시작점은 바뀔 수 있음

6) Title: Building the Business Case for Optimal Motivation™

- **Speaker:** David Facer (Senior Consulting Partner, The Ken Blanchard Companies)
Susan Fowler (Senior Consulting Partner, The Ken Blanchard Companies)

<개요>

관리자들은 어떤 일을 해서 동기부여를 시키는 것일까? 정답은 사람들의 모든 것을 이끌어내는 전통적인 접근법을 뒤집은 동기부여 과학 속에 있다. 유망한 동시대적 연구결과가 어떻게 기술로써의 동기부여를 밝혀내는 통찰력 있고 실용적인 프레임워크로 변화되었는지 알아 볼 필요가 있다. 동기부여로서 기술적으로 적극적으로 배우고, 개발하고, 가르치고, 발전시킬 수 있다. 게임의 판도를 바꿀 수도 있는 동기부여에는 큰 주의사항이 하나 있다. 관리자들의 타인의 동기를 고취시키기 위해서 자신의 동기가 활성화 되어야 한다는 것이다.

<내용>

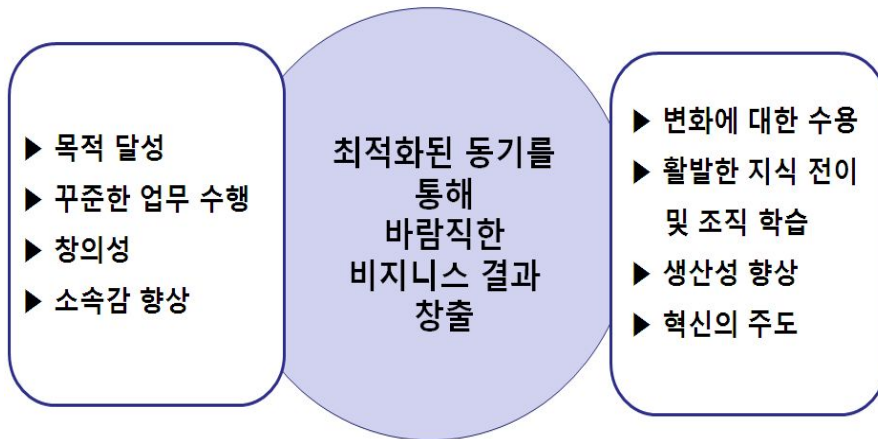
	전통적인 개념의 동기	최적화된 동기
목적	•결과	•결과 •개인적인 에너지, 활력 및 웰빙
수단	•성과 •책임감 •참여 •몰입 •인센티브 •양적 개념	•확장된 역량 •자발적인 기여 •참여를 스스로 요청 •업무에 대한 열정 •의미와 관계 •질적 개념

- 자기규제 : 자신의 사고, 감정, 태도, 행동을 조절하여 시간 변화에 상관없이 긍정적으로 자신을 유지할 수 있는 상태
- 최적화된 동기 : 업무에 대한 열정이 지속적으로 유지되는 심리적 측면
 - 동기를 통해 얻은 경험의 수준 향상
 - 기본적인 심리적 니즈에 대한 만족
 - 자기 규제의 활용
 - 지속되는 에너지, 활력, 웰빙에 대한 경험

- 최적의 상태로 동기부여되는 5단계



<시사점>



리더가 직접 조직원의 동기를 최적화시키기에는 한계가 있으므로, 동기화시킬 수 있는 최적의 환경 마련

7) Title : Talent Development Reporting Principles: Your Guide to Measurement and Reporting

- Speaker: David Vance (President, Manage Learning LLC)

<요약>

업계에서 선두적인 전문가들과 리더들이 추진한 재능 개발 보고 원칙(Talent Development Reporting Principles, TDRP)은 회계사들의 일반회계원칙(Generally Accepted Accounting Principles, GAAP)과 같은 맥락의 지침이다.

TDRP는 어떤 데이터를 모아야 하고, 어떤 방법을 정의하고, 데이터를 어떻게 정리해야 하고, 어떻게 보고되어야 하는지와 같은 질문들의 답을 마련해 준다. TDRP는 영리기업, 비영리기업, 정부조직 전부에 적용 가능하고, 데이터를 모으고, 정리하고, 보고하는데 필요한 구성을 교육 개발 전문가들에게 제공해 준다.

<내용>

□ 교육담당부서를 체계적으로 운영하기 위해서는

- 조직 목표를 확인
- 교육 담당 부서의 목표/계획과 조직 목표와의 연계
- 기준에 따른 계획 실행 및 보고
- 결과 평가

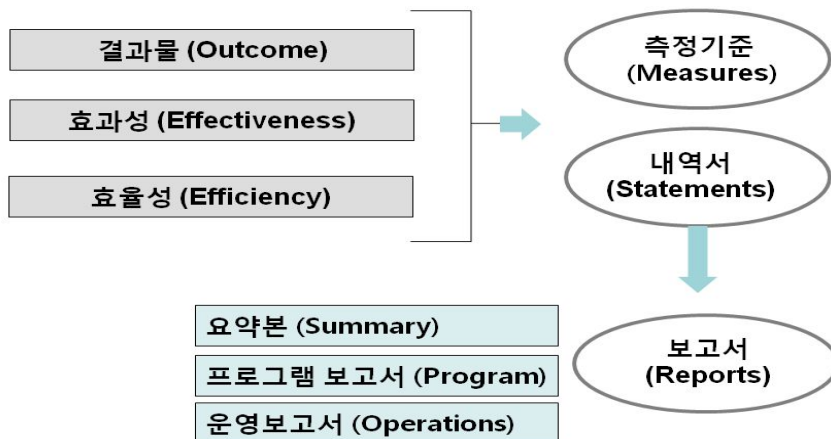
□ TDRP가 왜 필요한가?

- 조직 전반에 성공에 대한 공통의 기준 마련
- 회사의 목표 달성을 위해 교육 담당 부서의 역할을 명료화
- 프로그램 시작 전에 최종 결과물에 대한 사전 공유

□ 이 원칙을 통해 교육 담당 부서가 제시할 수 있는 것은?

- 교육 부서의 계획이 조직의 핵심 목표와 연계되어 있는가?
- 교육 부서에서 계획하고 있는 핵심 프로그램은 무엇인가?
- 교육 부서가 프로그램 준비를 위해 어떻게 하고 있는가?
- 어떤 결과가 예상되는가?

■ 인재 개발 보고 원칙 (Talent Development Reporting Principles)



□ 구체적으로..

- 조직 목표의 우선순위에 따라 나열

해당 내용 나열

관계 부서와의 협업을 통한 우선순위 선정

의사결정자와 목표 비율 점검(전문적인 의견 필요)

(예) 판매 실적의 20% 향상, 고성과자 재직비율 90% 유지

□ 결과물 내역서 예시

tdrp Learning and Development
Sample High-level Business Outcome Statement for the Private Sector with Mixed Impacts
Results through June

Priority	Business Outcomes and Impact of Learning and Development Initiatives		2011	2012		% of Plan	
			Actual	Plan	Jun YTD		
1	Revenue: Increase Sales by 20%	Corporate Goal or Actual	%	10%	20%	17%	85%
	Impact of L&D Initiatives: 25% contribution to goal		%	1%	5%	4%	80%
2	Engagement: Increase Engagement Score by 3 Points to 69.4% (1)	Corporate Goal or Actual	Points	1 pt	3 pts	1.9 pts	63%
	Impact of L&D Initiatives		High/Medium/Low	Low	Low	Low	
3	Safety: Reduce Injuries by 20%	Corporate Goal or Actual	%	10%	20%	15%	75%
	Impact of L&D Initiatives: High		High/Medium/Low	Medium	High	High	
4	Comply with New Regulations	Corporate Goal or Actual	% in compliance	100%	100%	100%	100%
	Impact of L&D Initiatives: Essential			Essential	Essential	Essential	
5	Retention: Improve Retention of Top Performers by 5 Points to 90%	Corporate Goal or Actual	Points	-3 pts	5 pts	2 pts	67%
	Impact of L&D Initiatives		None planned				

□ 효율성내역서 예시

		2011	For 2012		
		Actual	Plan	Jun YTD	% Plan
전체 참가자 수	Number	109,618	147,500	67,357	46%
특정 부문 참가인원 수	Number	40,729	45,313	36,998	82%
g					
학습 유형	% of total	56%	43%	46%	107%
강사주도형	% of total	3%	9%	8%	87%
강사주도형(사이버)	% of total	35%	40%	40%	98%
이러닝	% of total	6%	8%	7%	91%
블렌디드	% of total	100%	100%	100%	100%
전체 과정 수	% of total				
이용현황					
이러닝 과정					
개설 과정	Number	60	74	70	95%
20명 이상 수강하는 과정	Number	50	72	64	89%
20명 이상 수강 과정의 비율	%	83%	97%	91%	94%
접근성					
교육/개발 부서에서 연락가능한 종업원 수	%	85%	88%	72%	88%
투자 현황					
교육/개발 부서 지출비용	Million \$	15.8	20.2	10	49%
비용 감소	Thousand \$	63	295	168	57%

<시사점>

- 간편하고 일관성 있는 접근 방식 활용
- 결과물, 효과성, 효율성 측정 : 활용할 자료를 해석하기 위한 기준 수립
- 3가지 종류의 내역서를 중심으로 필요에 따른 보고서 작성
- 인적자본을 위한 보고 체계의 개발 및 실행 근거 마련
- 비즈니스 모델로의 확장
- 성과지표와 유사한 개념이지만, 많은 것들을 측정하고 있는 점이 달라 향후 적용 가능성이 매우 높아 보임

8) **Title : Assess for Success – Increase Your Effectiveness, Credibility, and Results**

- **Speaker** : Diane Senffner (CEO, Cine Learning Productions)

<개요>

이러닝은 스토리 기반 디자인에 완벽하게 어울린다. 캐릭터 기반 시나리오를 사용해 교육과정 디자이너들은 수강생들에게 더 기억에 남고 연관성 있는 콘텐츠를 스토리를 사용해 표현할 수 있다. 좋은 시나리오는 수강생들이 배우고 있는 기술과 개념에 대해 더 깊게 생각할 수 있도록 한다.

이러닝을 스토리 기반 디자인으로 통합시켜 수강생들에게 더 연관되고 결과 중심적인 과정을 만드는 기술을 얻는다. 매우 참여적인 이 세션은 소규모 팀으로 자신의 스토리를 짜서 그룹 발표를 할 것이다. 이 세션에서 최대한 많이 얻어가려면 교육과정 디자인의 기본적인 지식은 있어야 한다.

<내용>

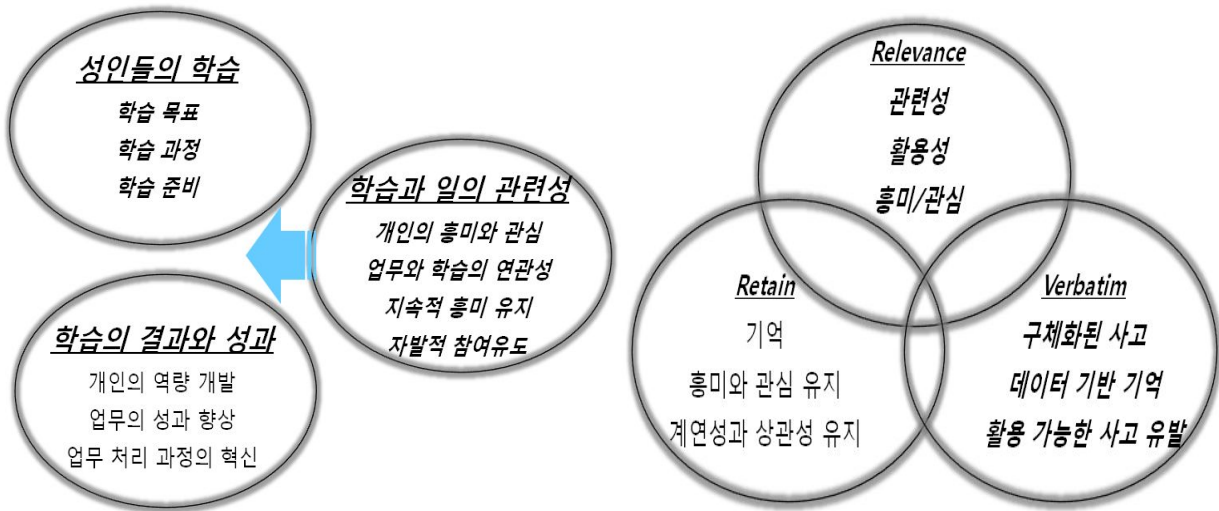
Key Word

**“To create online learning that tells a story; is relevant to the learner and produces results...
oh, and is *never* boring”**

□ 드라마와 이러닝의 비교



□ 스토리텔링의 효과



□ 어떻게 스토리로 구성하는가?

- 모든 것들을 삶과 연관 지어라!
- 모든 것들로 흥미를 자극하라!

□ 이러닝에 적용

- 명확한 학습/문제 환경 공유
- 학습목표와 학습방향성 제시
- 구체적인 학습 요소 파악
- 미니 세션을 통한 연계 학습 시작
- 실제 학습 진행
- 학습 전반 정리와 Ending

□ 구체적 적용 예시

Use 'Three C' method

Challenge – Choice – Consequence (도전 – 선택 – 결과) 순으로 정리



- 학습자들이 본인의 학습 니즈에 맞는 스토리 선택과 전개
- 연관성 있는 학습 방향성 제시와 지속적 스토리 전개
- 스스로 선택하고 학습할 수 있는 스토리 기반 이러닝 설계

<시사점>

스토리텔링의 파워를 실감하였고, 교안작성, 강의, 이러닝 디자인에 활용

=====

9) Title: Suddenly Social : A Year of Workplace Learning With Social Media

- **Speaker** : Thomas Spiglanin(Sr. Engineering Specialist, The Aerospace Corporation)

<요약>

사회적 배움(Social learning)은 교육분야의 최신 트렌드이기도 하지만, 벽에 막 대기를 가지고 그림을 그려 이야기를 전하던, 아주 먼 예전부터 있던 개념이기도 하다. 사회적 배움은 비슷한 전문가들을 잇는 글로벌 시대 네트워크의 결과로 많은 관심을 끌고 있다. 비형식적 교육은 이제 언론 이외에도 다양한 방식의 교육으로 각광받는다. 지난 몇 년 동안에, 항공우주산업은 소셜 미디어 교육을 일터로 확장시키기 위해 다양한 기술을 사용했다. 이 급진적인 변화는 단지 배

움, 멘토링, 그리고 기능적 가르침이 필요할 때 일터에서 쓰이도록 연결되게 할 뿐만 아니라, 참가자들의 깊이 있는 교육을 가능하게 한다. 연설자는 여러 디자인 방안들과 공동의 사회적 배움 활동을 통한 교육 결과들을 이야기 한다. 또한, 글로벌화 된 기업을 상대로 소셜미디어 교육을 효과적으로 확대시키는 법을 알려준다.

<내용>

□ 소셜미디어 학습 및 성과

- 커뮤니케이션 강화
- 네트워크 확대 : 전문가 확보
- 업무 및 학습 지원
- 멘토링/코칭 강화

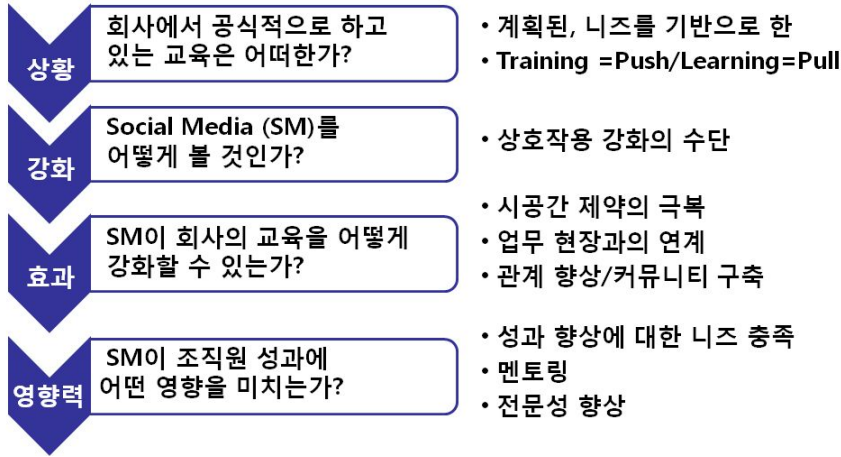
□ 회사소개 : The Aerospace Corporation

- 종업원 수: 3,500 명 (지역적으로 분산)
- 테크놀로지 및 과학 분야 전문가 집단: 석사 (42%), 박사 (28%)

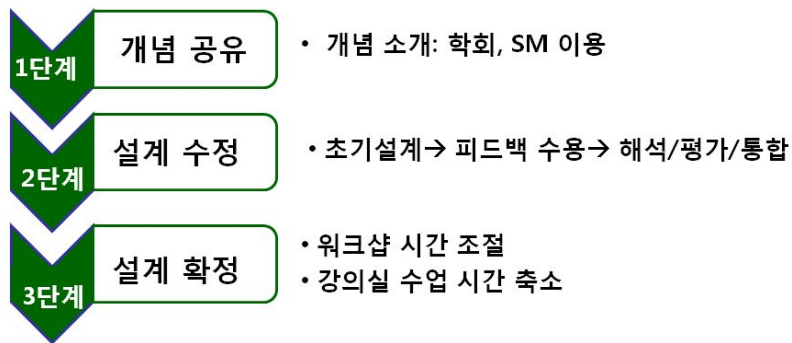


□ 교육프로그램 설계

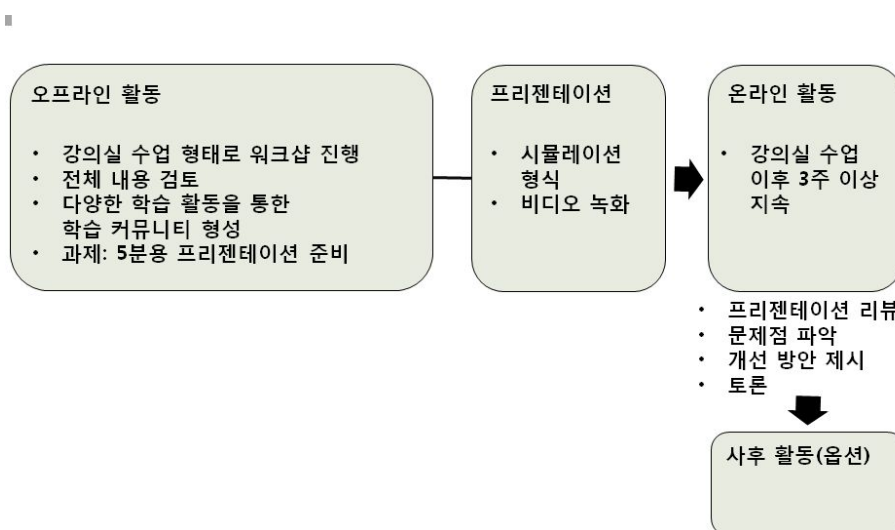
- 프로그램: 커뮤니케이션 스킬 향상 워크샵
- 접근 방식: 소셜 미디어와 일터 학습의 통합



□ 프로그램 전략



□ 구체적 프로그램 도식화

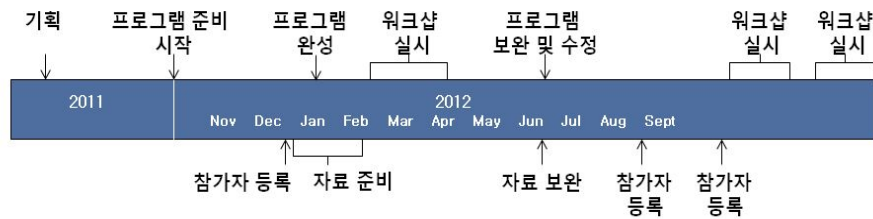


□ 일정

▶ 계획상의 일정



▶ 실제 진행 일정



□ 운영결과

참가자 의견	담당자 의견
<ul style="list-style-type: none"> • 기존 워크샵만큼의 효과 획득 • 학습 방식이라기 보다는 이용하기 쉬운 도구로 소셜 미디어를 인식 • 비디오 녹화의 유익성 • 온라인 상에서의 활발한 토론 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 예상치 못한 문제 해결을 위한 융통성 발휘 • 참가자의 적극적인 참여를 위한 동기 유발 방안 필요 • 기존 워크샵에 비해 참가자의 참여도 향상 • 프리젠테이션에 대한 자세한 피드백 제공 • 오프라인 활동 참여를 위한 장거리 여행자에 대한 고려 • 비디오 녹화 세션의 원활한 진행을 위한 준비 필요 • 오프라인 및 온라인 활동을 위한 담당자의 참여 및 지원 필수

<시사점>

- 소셜 미디어 활용시 기존 과정과의 통합을 위한 교육 활동에 대한 최상의 설계가 중요
- 학습 내용 및 활동이 공동 작업을 진행되는 경우, 소셜 미디어의 효과적인 활용 가능
- 적극적인 온라인 토론 참여 방안에 대한 준비 필요
- 소셜 미디어의 장점 활용 방안 고려 : 융통성, 접근성 및 재미

III. ASTD 시사점

□ 참가소감

- ASTD에 참여하여 교육이 조직의 목표달성에 얼마나 중요한 의미를 가지는지 되새겨 볼 기회가 되었음
- Informal Education, Neuroscience 등 다소 용어가 생소하고 어려운 개념도 많았지만, 오히려 학습의 기회가 되었음.
- 교육에 관련된 분들이 많이 참여하여 생각을 짧게나마 교류할 수 있어서 네트워킹도 의미가 있었음.
- 강의, 과정, 교재개발 등에 노력하겠다는 인식에 재충전이 되었음.

□ ASTD 2013의 3가지 trend

- 비형식 교육(Informal learning : Workforce Development for Non-Training Professionals)
- Neuroscience를 통한 학습 프로세스 (주의, 생산, 감정, 간격)
- 조직문화 (세대, 창의적 사고/리더십, Diversity, Adaption)

□ 트랙별 세션에서 시사점

- 비공식학습과 소셜미디어(트위터, 유튜브 등)를 활용한 현장학습의 중요성이 강조되면서, 학습환경조성이 교육훈련 담당자의 새로운 역할(Learning Curator)로 인식
- 교육은 적극적인 투자(특히 환경조성)에 의해서 성과를 기대
- 성인교육에서 개별학습보다는 조직성과와 연계되고 검증된 지식의 전이 차원에서 조직학습(Organizing Learning)이 더 중요

- 훈련(Training)보다 자발적 교육의 의미를 내포하는 학습(Learning)용어를 선호
- 교육담당부서의 목표/계획과 조직 목표와의 연계가 반드시 필요하며, 달성되었는지 결과 평가를 할 수 있는 항목의 보고서가 요구됨

[통계교육원 적용] 인적자원개발 담당자로서 전략적 마인드를 가지고 적극적으로 환경조성에 노력, 조직목표와 부합하는 성과지표 설정

- 요즈음의 세대(Young Generation)를 이해하고 과거와 다른 변화된 환경조성 (비공식 교육 포함)이 필요
- 모바일 교육이 강조되고, e-Learning의 진화 등 전통적인 방식과는 다른 교수설계 및 학습방법(스토리텔링이 대세)이 일반화되고 있음. 특히, 많은 종류의 디지털 기술을 익혀 적용할 필요가 있으며 강의와 교수설계에 스토리와 융화할 수 있도록 노력할 필요
- 다른 기관에서 시행하는 Webinar(웹을 기반으로 하는 세미나)도 좋은 학습 도구로 인식할 필요가 있음

[통계교육원 적용] 사이버교육과정 개발에 적극적으로 활용하고 SNS, 코칭, 멘토링 등 비공식 교육체계 조성에 노력

- 직원들의 자기계발을 독려하고 파악, 격려하는 것이 필요함. 환경을 만들어 주고 개별 맞춤형으로 관리 필요
- 교수는 강의중심에서 **코치나 피실리테이터로 역할 변화** 필요 : 교육생이 토론하여 문제를 제기하고, 또 교육생 간의 토론을 통해 결론을 이끌어내는 교육방식에서 교수는 가이드 역할

[통계교육원 적용] 전통적인 교실학습은 고급과정, 전문가과정, 핵심인재 양성 등을 목적으로 실시하고, 모바일교육을 통한 선수학습을 바탕으로 토론중심, 문제 해결 중심 등으로 특화할 필요

□ 교수법 관련 시사점

- # 참여세션에서 보통 1시간 30분 정도의 강의를 어떻게 진행하였는지 느낀 점
- 모두가 집중하도록 소그룹별 토론 후 각 그룹의 지원자가 발표하여 모두가 강의 주제에 집중하도록 함. 즉, 교육시 Activity 가 일반화되어 있음
- 강사가 한 곳에 머무르지 않고 교육생에게 가까이 다가가면서 진행, 맨 뒤까지 3~4차례 왕복, 자유롭게 질문 : 대답을 안 하는 사람은 없음
- 무선마이크보다는 편마이크를 사용하여 두 손을 자유롭게 하고, 강사의 Action이 화려함. 때로는 역할극도 진행
- 강사 대부분이 유머와 즉흥적인 위트를 구사하면서 즐겁게 강의
- 일부 세션에서 협동강의로 두 사람이 서로 자신의 주제를 깊이있고 순서있게 릴레이로 강의를 진행 : 주제에 따라 다르지만 이 경우 이해도가 증가함을 느낌.
- 이 주제를 왜 배워야 하는지 반드시 제시하고 그 부분을 길게 설명함
- 토론이 끝나고 발표를 하면 반드시 피드백을 주어 맞는 이야기인지 다른 이야기인지 명확히 알려줌. 고맙다는 인사를 반드시 함.
- 강사는 학습기자재의 사용이 완벽하게 숙지되어 있어 동영상, 모션그래픽, 파워포인트, 인터넷사이트, 프로그램 등을 보여주면서 자유롭게 빈틈없이 진행함
- 성인교육에서 교육생의 경험을 활용하여 수업을 진행, 강사의 지식과 경험이 풍부해야 가능한 것으로 느낌
- 시작하면서 공개투표(예를 들어 교육기관에 근무한지 얼마나 되었는지?)를 하여 수준을 체크하고, 강사의 경력소개를 하여 신뢰할 수 있는 강의를 하고 있다는 것을 표현. 끝나면서 모바일로 만족도 체크.
- 일부 강의에서 준비물을 나눠주고 빈칸을 완성하게 하는 참여형 교육도 있었음. 그 준비물은 걷지 않고 교육생이 활용
- 강의를 끝나면 반드시 무엇을 했는지 결론을 말함(Wrap up)

[붙임 1] ASTD 전시회의 교육관련 주요기업

Adobe : www.adobe.com

각종 멀티미디어 및 컴퓨터 소프트웨어 제품을 제공하고 있는 세계적인 명성을 지닌 미국 기반의 회사

Dale Carnegie Training www.dalecarnegie.com

1912년에 설립되어 리더십, 세일즈, 팀빌딩, 고객 서비스 등 다양한 분야를 다루고 있는 교육 과정들을 85개 이상의 국가에 30개 종류의 언어로 번역하여 제공하고 있음.

Franklin Covey www.franklincovey.com

리더십, 생산성 및 세일즈, 신뢰 구축, 고객 충성도 향상 교육 등에서의 성과 향상을 집중적으로 다루고 있는 글로벌 기업으로 플랭클린 플래너(Franklin Planner) 판매로 더 유명해짐.

Blackboard Inc. www.blackboard.com

평생 교육 및 원격 학습과 관련된 소프트웨어 어플리케이션을 제공하는 회사로 대표적인 제품인 블랙보드 학습 플랫폼 (Blackboard Learn platform)은 현재 많은 조직에서 사용하고 있음.

Linkage www.linkageinc.com

25년 이상의 역사를 가진 리더십 및 조직 개발 전문 기업으로 미국을 중심으로 유럽, 남미, 아시아, 아프리카, 호주 지역에 사무실을 보유하고 있음.

Dupont Sustainable Solutions www.training.dupont.com

안전 및 환경, 윤리, 건강 관리, 산업 관련 스킬 분야와 관련된 종합적인 학습 솔루션을 제공하는 회사로 인쇄 자료, DVD, 디지털 비디오, Blended 학습, 이러닝 등 다양한 자료를 제공하고 있음.

Human Performance Institute www.corporateathlete.com

조직 내 성과향상을 위한 훈련 및 리더십 개발에 대한 전반적인 솔루션을 제공하는 기업으로 세계적인 명성을 얻고 있는 심리학자 Jim Loehr 박사가 설립하였음.

Intrepid Learning www.intrepidls.com

콘텐츠 개발, 교육/훈련 아웃소싱 분야를 전문적으로 다루는 교육서비스를 제공하는 기업으로 2007년 이래 교육/훈련 아웃소싱 분야에서 많은 상을 수상함.

McGraw-Hill www.mhprofessional.com

비즈니스, 과학, 의학, 테크놀로지 등 다양한 분야를 다루는 전문 서적 및 온라인 콘텐츠를 제공하는 국제적인 출판 전문 기업

Skillsoft www.skillsoft.com

이러닝 및 성과 지원 솔루션을 제공하는 학습 서비스 전문 기업으로 전 세계적으로 5천개 이상의 기업, 정부기관, 학교 등을 고객으로 보유하고 있음.

<참고> 2013 ASTD Learning Model

