

등록번호	인재개발처-3432
결재일자	2024.06.07.
공개구분	비공개(6,7)

담당자	교육부장	인재개발처장	경영본부장
서동경	강정범	최윤정	전결 06/07 代정기연
협조자	담당자 이민혜		

## KR HRD 역량 강화를 위한 2024년도 ATD ICE 참가 결과보고



경영본부 인재개발처

# 순 서

I. 2024 ATD ICE 개요 .....	1
II. ATD ICE 교육프로그램 참석 결과 .....	2
1. '24 ATD ICE 주요 이슈 및 학습트랙 변화 .....	2
2. 기조강연 주요내용 .....	3
3. 동시강연 주요내용 .....	5
4. ATD EXPO 주요부스 탐방 .....	15
5. 벤치마킹 주요내용 .....	16
III. 시사점 .....	18
IV. 행정사항 .....	20

- 전세계 최신 인재개발 트렌드 및 우수사례 학습을 통해 국토교통 교육기관 발전협의회 구성원의 전문성과 우리 공단 HR 역량강화를 위한 「2024 ATD ICE」 공동참가 추진

### ATD ICE

- ATD(Association for Talent Development) ICE(International Conference & Exposition)
- 1943년에 설립된 세계최대규모의 현장지향형 HRD 협회에서 개최하는 세계최대 인적자원개발 컨퍼런스&박람회이며, 매회 1만여명 이상 참여

## □ ATD ICE 프로그램 참가일정

- 기 간 : '24. 5.18.(토) ~ 5.24.(금)
- 장 소 : 미국(행사지 : 뉴올리언스 등)
- 참가자 : 인재개발처 서동경 과장
- 주요내용
  - ATD ICE 세션 참여 통한 통해 글로벌 HR 트렌드 및 이슈 파악
  - 글로벌기업 견학 통해 우수 교육사례, 조직문화, 인재개발전략 벤치마킹 등

일자	장소	일정계획
5/18(토)	인천/뉴올리언스	· 인천 → 뉴욕 → 뉴올리언스 이동
5/19(일)	뉴올리언스	· 2024 ATD ICE 1일차 (Session 참석) · (학습) 컨퍼런스 사전OT 및 참석기관 네트워킹
5/20(월)	뉴올리언스	· 2024 ATD ICE 2일차 (Session 참석) · (기조연설) 매튜 맥커너히 · (학습) 컨퍼런스 세션, 데일리 디프리핑 · (학습) 단독 ATD 엑스포 투어
5/21(화)	뉴올리언스	· 2024 ATD ICE 3일차 (Session 참석) · (기조연설) 다니엘 핑크 · (학습) 컨퍼런스 세션, 데일리 디프리핑
5/22(수)	뉴올리언스/뉴욕	· 뉴올리언스(07:00) → 뉴욕(11:00) 도착 · 글로벌기업 벤치마킹(디즈니) · 국토교통부 발전협의회 Wrap-up 만찬
5/23(목)	뉴욕/인천	· 개인정비 및 호텔 체크아웃 · 출국 : 뉴욕(12:55) → 인천 · 날짜 변경선 통과
5/24(금)	인천	· 인천 국제공항 도착(17:30) 및 해산

## ATD ICE 교육프로그램 참석 결과

## 1

## ‘24 ATD ICE 주요 이슈 및 학습트랙 변화



atd 24

- Skills
  - Engagement
  - Leadership
  - Talent Retention
- 
- Gen AI / Chat GPT/ Technology / Digital
  - Belonging / Inclusive
  - Brain/ Neuroscience
  - Psychological / Wellbeing/ Emotional Intelligence

- (Generative AI) 생성형 AI 활용하는 HRDer의 AI 리더로서 역량 증대가 매우 중요. HRD팀의 성과촉진, 교수설계, 협력학습, 교육 평가 등 전 단계에서 적극적인 활용을 통해 미래교육 선도 필요
- (Leader&People) 기술발전과 함께 공감, 웰빙, 감성지능 등을 통한 리더의 조직구성원 연결이 중요하고, 직원몰입과 소속감, 휴머니즘을 증대하는 리더십 양성 및 조직관리 활용이 필수

### 【 최근 3년간 주요 학습트랙의 변화 】

구 분	2022	2023	2024
주요 학습 트랙 (세션수)	<b>Future Readiness (11)</b>	<b>Future Readiness (19)</b>	<b>Future Readiness (24)</b>
	Instructional Design (18)	Instructional Design (25)	Instructional Design (28)
	<b>Leadership Development (33)</b>	<b>Leadership and Management Development (35)</b>	<b>Leadership and Management Development (48)</b>
	Learning Technologies (22)	Learning Technologies (22)	Learning Technologies (26)
	Management (10)	Managing the Learning Function (12)	<b>Managing the Learning Function (19)</b>
계	14개 트랙, 218개 세션	13개 트랙, 220개 세션	13개 트랙, 263개 세션

- 급격한 디지털 기술·학습환경 변화에서 Change, Empowering, Inclusive 같은 리더십개발과 관리Leadership and Management Development 트랙 관심 증대
- 기술혁신에 맞춰, 미래 준비Future Readiness 와 학습기능관리Managing the Learning 트랙에 AI 스킬 활용 방법 제시 세션 및 학습경험 향상 세션도 다수 증가

## 1. General Sessions #1 (24.5.20 8:30~9:30) : Mitthw McConaughey



美 아카데미 워너 • NYT 베스트셀러 작가  
 현, 영화배우 • 영화감독  
 현, 베스트셀러 작가 및 「그린라이트」 저자  
 1992년 NBC 드라마 ‘폴리지 않는 미스터리들’ 데뷔  
 2014년 제86회 아카데미 시상식 남우주연상  
 영화 ‘인터스텔라’, ‘달라스 바이어스 클럽’ 등 출연

1) 주제: 삶과 직업 모두에서 긍정적·낙관적인 사고방식을 유지하자

2) 주요내용

구 분	주요 내용
긍정적 사고방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초기 연기경력 당시, 대본 없이 장면에 던져진 경험, 자신의 성격 /관심사에 따라 캐릭터의 대화를 즉석에서 어떻게 구현했는지 공유하면서 긍정과 확언의 중요성을 강조</li> <li>• 어려운 상황에서도 긍정적인 사고방식을 길러야 함</li> </ul>
낙관주의 (Optimism)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 생존으로서의 낙관, 불편함을 포용하고 준비하는 것이 중요</li> <li>• 단지 긍정적인 태도를 넘어 낙관주의는 생존에 필수적임</li> <li>• 냉소주의(Cynicism), 회의론(Skepticism)은 업무를 시작할 수 없게 만드므로, 낙관주의를 견지해야함</li> </ul>
철저한 준비 및 진정성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신이 대사를 외우지 못한 과거의 당황스러운 순간을 공유하며, 철저한 준비가 창조성과 밀접한 연관이 있음을 이야기</li> <li>• 최선을 다해 준비해야만 자신이 원하는 것을 창조함</li> </ul>
리더십과 권한부여	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 리더십의 핵심은 자기 믿음과 타인에 대한 믿음</li> <li>• 아이디어의 소유권을 다른 사람에게 넘겨주는 이야기를 들려 주면서, 리더십에 있어 재량권을 주고 권한 부여 하되, 강한 피드백이 좋지 않을 수 있음을 강조</li> </ul>

## 2. General Sessions #2 (24.5.21 8:30~9:30) : Daniel Pink



세계적인 베스트셀러 & 미래학자  
 현, 베스트셀러 작가  
 현, 미래학자 및 조직행동 전문가  
 전, 경제잡지 '패스트컴퍼니' 칼럼니스트  
 전, 엘 고어 미국 전 부통령 수석연설작성자  
 「프리 에이전트의 시대」 등의 저자

1) 주제: 미래를 탐색하기 위한 5가지 방법 (5 ways navigate what's next)

2) 주요내용

구 분	주요 내용
<b>To-Don't 목록 만들기</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>가장 중요한 목표로부터 관심을 돌리게 만드는 것 3가지를 삶과 직업에서 식별하고, 목록을 만든 후에 하지 않는 것</li> <li>할 일을 더하는 것보다 하지 말아야 할 일을 작성하는게 효율적</li> </ul>
<b>발전하는 것 목록 만들기</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>올해 남은 기간, 매일 하루의 끝에서, 발전하고 있는 것 3가지 목록을 만드는 것</li> <li>직장에서 날마다 가장 큰 동기를 부여하는 것은 의미있는 일에서 진전을 이루는 것 → 반드시 큰 성과가 아닌 사소한 것도 괜찮고, 날마다 이 습관을 만들어야 함</li> </ul>
<b>더 많이 why, 더 적게 how 이야기</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>why 질문을 통해서 목적의식을 갖게 되는데, 이는 가장 비용 효율적인 성과 촉진제임</li> <li>"어떻게" 해야 할지 질문을 많이 사용하는 것이, 사람들이 "올바른 일을 하려는" 일의 본질적인 동기를 저하시킬 수 있음</li> </ul>
<b>오후마다 15분 산책/휴식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>휴식은 성과와 멀어지는 것이 아닌 성과를 만드는 요소</li> <li>좋아하는 사람과 업무 이야기 하지 않고 핸드폰을 잠시 잊고 매일 오후에 15분씩 산책과 휴식하는 것을 팀 행동으로 만들기</li> </ul>
<b>강력한 의사결정과 대담한 행동</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3가지 강력한 의사결정 도구(아래 질문)를 사용하기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>내일 자신의 업무에 새 후임자가 온다면, 그는 무엇을 할까?</li> <li>가장 친한 친구가 새 후임자 문제를 가지고 온다면, 당신은 친구에게 무엇을 얘기해줄 것인가?</li> <li>2034년에(10년 후) 당신은 무엇을 하기 원하는가?</li> </ul> </li> </ul>

- ① “Nurturing Resilient Leadership: Developing Hardiness and Emotional Intelligence” (회복탄력성 있는 리더십 육성: ‘강인함’ 과 ‘감성지능’ 개발)

구 분	강연 정보						
강연자	Steven Stein (Founder and Executive Chair, Multi-Health Systems)						
강연내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>회복탄력성있는 리더(Resilient Leadership) 양육은 <b>강인함(Hardiness)</b>과 <b>감성지능(Emotional Intelligence)</b>을 바탕으로 함               <p>&lt;강인한 사고방식(Hardiness mindset) 가진 리더 특징: 3 C's&gt;</p> <table border="1"> <tr> <td><b>Control(통제)</b></td><td>통제할 수 있는 사건과 상황에 자신의 시간과 에너지를 쓰며, 강한 영향력을 끼침</td></tr> <tr> <td><b>Challenge(도전)</b></td><td>어려운 일을 도전으로 받아들이며, 실패하더라도 교훈을 얻고 성장하는 기회로 삼음</td></tr> <tr> <td><b>Commitment(몰입)</b></td><td>삶과 일의 목표에 깊이 몰입하며, 주위 사람과의 관계에서도 헌신함</td></tr> </table> </li> <li>감성지능(Emotional Intelligence)               <ul style="list-style-type: none"> <li>자신 및 타인에 대한 감정적 정보를 확인/관리하는 능력</li> <li>업무 완수를 위한 행동에 정서적 에너지를 집중시키는 능력</li> </ul> </li> <li>자신의 감정에 대한 자기인식(self-awareness)이 감성지능의 시작점이며, 내가 느끼는 감정과 내가 왜 이 감정을 느끼는 지 인식</li> <li>회복탄력성 있는 리더십 육성 위한 효과적 코칭방법               <ol style="list-style-type: none"> <li>자기인식(Self-awareness) 체크하기 리더들이 감정적 트리거를 알고 있는지, 감정의 변화들을 잘 살피고 있는지, 감정적 관리를 하는 잘 하고 있는지, 감정을 잘 보충하고 있는지 등 자기 인식능력을 먼저 파악</li> <li>공감경험(Empathy experience) 체크하기 동료, 부하, 윗상급자와 잘 연결되어있는지, 주위사람이 느끼고 있는 감정에 대해 잘 인식하고 있는지, 리더가 완전히 다른 사람들이 겪는 일을 충분히 이해하고 있는지</li> <li>번아웃과 피로 체크하기 리더들이 과다사용되고 있진 않은지, 리더들이 주위사람에게 공감을 하되 지나치게 자기주장을 하고 있지 않은지</li> </ol> </li> </ul>	<b>Control(통제)</b>	통제할 수 있는 사건과 상황에 자신의 시간과 에너지를 쓰며, 강한 영향력을 끼침	<b>Challenge(도전)</b>	어려운 일을 도전으로 받아들이며, 실패하더라도 교훈을 얻고 성장하는 기회로 삼음	<b>Commitment(몰입)</b>	삶과 일의 목표에 깊이 몰입하며, 주위 사람과의 관계에서도 헌신함
<b>Control(통제)</b>	통제할 수 있는 사건과 상황에 자신의 시간과 에너지를 쓰며, 강한 영향력을 끼침						
<b>Challenge(도전)</b>	어려운 일을 도전으로 받아들이며, 실패하더라도 교훈을 얻고 성장하는 기회로 삼음						
<b>Commitment(몰입)</b>	삶과 일의 목표에 깊이 몰입하며, 주위 사람과의 관계에서도 헌신함						

② “How We Built a Transformative Skills-Based Mentor Program”  
(우리는 어떻게 변혁적 스킬기반 멘토프로그램을 만들었는가)

구 분	강연 정보											
강연자	Cyndi Nagel (Learning·Talent Development Manager, Belkin Int'l)											
강연내용	<ul style="list-style-type: none"><li>• 기존 멘토링과 달리 2가지 특징을 가진 멘토프로그램<ol style="list-style-type: none"><li>1) 마이크로 멘토링(Micro-Mentoring)<ul style="list-style-type: none"><li>: 단기간에 이뤄지며, 즉각적으로 타겟팅적 안내에 초점을 맞췄으며, 특정한 문제에 도움을 지원하기 위한 멘토링</li></ul></li><li>2) 스킬 중점(Skills Focus)<ul style="list-style-type: none"><li>: 스킬기반 멘토십은 직원 역할에 직접적으로 연관된 세부 기술 및 능력을 향상시키는데 초점</li></ul></li></ol></li></ul>											
	<table><tr><th>마이크로 멘토 구조</th><th>스킬 중점 구조</th></tr><tr><td>-시간약속: 최소4번의 회의 -유연하면서 언제든지 시작하기 -다른사람의 업무책임 존중 -멘티가 기술습득계획 및 회의 일정을 주도함 -분기별 새로운 멘토 연결</td><td>-현재 직무에 즉각적인 영향을 제공하는 기술개발을 목표 -직업기술지도 만들기 -성장형 마인드셋 선택 -분기별 새로운 멘토 연결</td></tr></table>	마이크로 멘토 구조	스킬 중점 구조	-시간약속: 최소4번의 회의 -유연하면서 언제든지 시작하기 -다른사람의 업무책임 존중 -멘티가 기술습득계획 및 회의 일정을 주도함 -분기별 새로운 멘토 연결	-현재 직무에 즉각적인 영향을 제공하는 기술개발을 목표 -직업기술지도 만들기 -성장형 마인드셋 선택 -분기별 새로운 멘토 연결							
	마이크로 멘토 구조	스킬 중점 구조										
	-시간약속: 최소4번의 회의 -유연하면서 언제든지 시작하기 -다른사람의 업무책임 존중 -멘티가 기술습득계획 및 회의 일정을 주도함 -분기별 새로운 멘토 연결	-현재 직무에 즉각적인 영향을 제공하는 기술개발을 목표 -직업기술지도 만들기 -성장형 마인드셋 선택 -분기별 새로운 멘토 연결										
	<p style="text-align: center;"><b>&lt;벨킨의 스킬기반 마이크로멘토링 개발 5단계&gt;</b></p>											
<table><tr><th>단계</th><th>내용</th></tr><tr><td>(1)조직 요구 분석</td><td>조직사명, 교육대상자, 타겟스킬, 장애요인 등 분석</td></tr><tr><td>(2)프로그램계획 수립</td><td>프로그램목표/R&amp;R 정의, 실시계획 및 적용과정, 교육계획 및 평가방법 수립</td></tr><tr><td>(3)프로그램자원 개발</td><td>멘토링진행양식, 멘토멘티 역할정의, 멘토링 세부원칙 등 개발</td></tr><tr><td>(4)사전마케팅/트레이닝실시</td><td>사전워크샵 실시 전자신문, 배너 등 다양한 마케팅 실시</td></tr><tr><td>(5)결과 공유</td><td>멘토링 축적자료, 새로운 기술개발아이템, 증명서 제공 등</td></tr></table>	단계	내용	(1)조직 요구 분석	조직사명, 교육대상자, 타겟스킬, 장애요인 등 분석	(2)프로그램계획 수립	프로그램목표/R&R 정의, 실시계획 및 적용과정, 교육계획 및 평가방법 수립	(3)프로그램자원 개발	멘토링진행양식, 멘토멘티 역할정의, 멘토링 세부원칙 등 개발	(4)사전마케팅/트레이닝실시	사전워크샵 실시 전자신문, 배너 등 다양한 마케팅 실시	(5)결과 공유	멘토링 축적자료, 새로운 기술개발아이템, 증명서 제공 등
단계	내용											
(1)조직 요구 분석	조직사명, 교육대상자, 타겟스킬, 장애요인 등 분석											
(2)프로그램계획 수립	프로그램목표/R&R 정의, 실시계획 및 적용과정, 교육계획 및 평가방법 수립											
(3)프로그램자원 개발	멘토링진행양식, 멘토멘티 역할정의, 멘토링 세부원칙 등 개발											
(4)사전마케팅/트레이닝실시	사전워크샵 실시 전자신문, 배너 등 다양한 마케팅 실시											
(5)결과 공유	멘토링 축적자료, 새로운 기술개발아이템, 증명서 제공 등											
<ul style="list-style-type: none"><li>• 스킬 맵핑 설계 사례<ul style="list-style-type: none"><li>- 스킬맵핑: 직무의 성공적 수행을 위해 필요한 스킬, 지식, 능력을 분석하고, 현재 조직이 가진 자원과 비교해 보는 과정</li><li>- 2개매트릭스: Capability/Competency Matrix</li><li>- KSAs 구분:<ol style="list-style-type: none"><li>1) 성과내는데 필요한 스킬 확인</li><li>2) 책임성과 역량 수준을 추정할수 있는 엑셀시트 생성</li><li>3) 역량 수준 결정</li></ol></li></ul></li></ul>												



③ “Onsite? Offsite? Yes to Both! How to Facilitate Hybrid Learning”  
(하이브리드 러닝을 촉진시키는 방법)

구 분	강연 정보																		
강연자	Cindy Huggett (CEO, Cindy Huggett Consulting LLC)																		
강연내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>하이브리드학습(Hybrid learning): 교육생 위치가 현장 또는 원격으로 혼합되어 있으면서도 동시에 교육이 행해지며 학습을 촉진 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 대학교의 하이브리드 학습은 보통 비실시간 요소가 포함된 혼합 학습(blended learning) 형태</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>&lt;하이브리드 학습 4가지 유형&gt;</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>의미</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>전통적 하이브리드</td><td>현장에 다수가 있고, 일부가 원격지에서 비디오 형태로 참가</td></tr> <tr> <td>원격중심 하이브리드</td><td>다양한 원격지에서 하나의 가상 교실로 개별적 연결된 형태</td></tr> <tr> <td>멀티파트 하이브리드</td><td>현장/원격 각 다양한 장소에서 그룹별로 모여 가상 교실에 연결</td></tr> <tr> <td>퍼실리테이터 하이브리드</td><td>교육생은 현장에 모여있지만, 퍼실리테이터는 원격에서 참여</td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>하이브리드 러닝의 어려움 : 원격 참여자에게 어려움이 큼. 오디오가 듣기 어렵거나 퍼실리테이터가 개별 참여자에게 집중을 잘 안함 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 하이브리드 학습 성공은 교육생의 장소와 상관없이 모두에게 동일한 학습경험이 되도록 노력하는 것</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>&lt;하이브리드 학습 성공요소 3가지&gt;</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>의미</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>철저한 준비 (체크리스트)</td><td>-교육참여장소, 방송공간, 가상교실 세팅, 학습활동에 모두 참여</td></tr> <tr> <td>깨끗한 오디오 &amp; 비디오</td><td>-오디오: 강사 마이크와 교육생 스피커 등 모두 동일 제공 노력 -비디오: 자연스런 비디오 환경 제공 및 비디오 피로 방지 위한 휴식증대 -스크립트 읽지말고 자연스런 대화처럼 가능하도록 시야에 강의노트두기</td></tr> <tr> <td>공유된 경험 만들기</td><td>-원격교육생을 최우선으로 돌 것 -개별교육생으로 인식되도록, 이름 불러주며 관계형성 -토론 및 질문할 때 교육생이 명확한 행동하도록 지시 -토론 관련 원칙 수립: 예시로 원격교육생 우선순위 놓고 질문</td></tr> </tbody> </table>	구분	의미	전통적 하이브리드	현장에 다수가 있고, 일부가 원격지에서 비디오 형태로 참가	원격중심 하이브리드	다양한 원격지에서 하나의 가상 교실로 개별적 연결된 형태	멀티파트 하이브리드	현장/원격 각 다양한 장소에서 그룹별로 모여 가상 교실에 연결	퍼실리테이터 하이브리드	교육생은 현장에 모여있지만, 퍼실리테이터는 원격에서 참여	구분	의미	철저한 준비 (체크리스트)	-교육참여장소, 방송공간, 가상교실 세팅, 학습활동에 모두 참여	깨끗한 오디오 & 비디오	-오디오: 강사 마이크와 교육생 스피커 등 모두 동일 제공 노력 -비디오: 자연스런 비디오 환경 제공 및 비디오 피로 방지 위한 휴식증대 -스크립트 읽지말고 자연스런 대화처럼 가능하도록 시야에 강의노트두기	공유된 경험 만들기	-원격교육생을 최우선으로 돌 것 -개별교육생으로 인식되도록, 이름 불러주며 관계형성 -토론 및 질문할 때 교육생이 명확한 행동하도록 지시 -토론 관련 원칙 수립: 예시로 원격교육생 우선순위 놓고 질문
구분	의미																		
전통적 하이브리드	현장에 다수가 있고, 일부가 원격지에서 비디오 형태로 참가																		
원격중심 하이브리드	다양한 원격지에서 하나의 가상 교실로 개별적 연결된 형태																		
멀티파트 하이브리드	현장/원격 각 다양한 장소에서 그룹별로 모여 가상 교실에 연결																		
퍼실리테이터 하이브리드	교육생은 현장에 모여있지만, 퍼실리테이터는 원격에서 참여																		
구분	의미																		
철저한 준비 (체크리스트)	-교육참여장소, 방송공간, 가상교실 세팅, 학습활동에 모두 참여																		
깨끗한 오디오 & 비디오	-오디오: 강사 마이크와 교육생 스피커 등 모두 동일 제공 노력 -비디오: 자연스런 비디오 환경 제공 및 비디오 피로 방지 위한 휴식증대 -스크립트 읽지말고 자연스런 대화처럼 가능하도록 시야에 강의노트두기																		
공유된 경험 만들기	-원격교육생을 최우선으로 돌 것 -개별교육생으로 인식되도록, 이름 불러주며 관계형성 -토론 및 질문할 때 교육생이 명확한 행동하도록 지시 -토론 관련 원칙 수립: 예시로 원격교육생 우선순위 놓고 질문																		

④ “The Energy of Belonging: 9 ideas to Spark workplace community”  
(소속감의 힘: 일터 커뮤니티를 활성화시키는 9가지 아이디어)

구 분	강연 정보								
강연자	Wendy Gates Corbett (Adjunct Professor, Duke Univ)								
강연내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>소속감(Belonging): 보호받는 감각, 환영받으며 가치있게 여겨지고, 받아들여지고, 안전하다고 느끼는 감정을 통해 지지받는다는 감각, 우리 자신보다 더 큰 의미있는 무언가의 일부에 속해있다는 안정감</li> <li>소속감은 크게 3가지로 구성 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연결(connected), 존중(respected), 보호(protected)</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>&lt;소속감 요소 증진을 위한 9가지 방법&gt;</b></p> <table> <tr> <th>구분</th><th>방법</th></tr> <tr> <td> <b>연결</b>  Connected to my organization </td><td> -오직 업무 외적주제 이야기  -웃음 공유 및 재밌는 순간 함께 나누기  -"이걸보고 당신을 떠올렸어요"를 공유하기 </td></tr> <tr> <td> <b>존중</b>  Respected by my peers and leaders </td><td> -조언 구하기  -주위 사람으로부터 배운 것을 이야기  -주위 사람의 존경스러운 장점 이야기 </td></tr> <tr> <td> <b>보호</b>  Protected by trusting relationship </td><td> -취약점에 대해 투명하게 공유  -아이디어가 무시당하지 않게 하기  -누군가를 돕는것 </td></tr> </table>	구분	방법	<b>연결</b> Connected to my organization	-오직 업무 외적주제 이야기 -웃음 공유 및 재밌는 순간 함께 나누기 -"이걸보고 당신을 떠올렸어요"를 공유하기	<b>존중</b> Respected by my peers and leaders	-조언 구하기 -주위 사람으로부터 배운 것을 이야기 -주위 사람의 존경스러운 장점 이야기	<b>보호</b> Protected by trusting relationship	-취약점에 대해 투명하게 공유 -아이디어가 무시당하지 않게 하기 -누군가를 돕는것
구분	방법								
<b>연결</b> Connected to my organization	-오직 업무 외적주제 이야기 -웃음 공유 및 재밌는 순간 함께 나누기 -"이걸보고 당신을 떠올렸어요"를 공유하기								
<b>존중</b> Respected by my peers and leaders	-조언 구하기 -주위 사람으로부터 배운 것을 이야기 -주위 사람의 존경스러운 장점 이야기								
<b>보호</b> Protected by trusting relationship	-취약점에 대해 투명하게 공유 -아이디어가 무시당하지 않게 하기 -누군가를 돕는것								

⑤ “Effective Training Is as Simple as 4-3-2-1”

(효과적인 훈련은 ‘Kirkpatrick 4단계 평가모형 역순서’ 사용하면 간단하다)

구 분	강연 정보
강연자	<b>Vanessa Alzate</b> (CEO, Kirkpatrick Partners)
강연내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육훈련 평가 시 커크패트릭(Kirkpatrick)의 교육훈련 평가 4단계 모형이 많이 사용되어왔으나, 역으로 강연자는 교육설계 및 개발을 위해 커크패트릭(Kirkpatrick)의 교육훈련 평가 4단계 모형을 사용할 수 있다고 함</li> <li>• 커크패트릭 4단계 모형 특징 <ul style="list-style-type: none"> <li>- level4(결과평가): 조직의 높은 레벨결과에 기여하거나 프로그램 결과물에 타겟이 된 정도 측정</li> <li>- level3(행동평가): 교육참여자가 직장에 돌아와서 교육기간에 배운 것을 적용하는 정도 측정</li> <li>- level2(학습평가): 교육참가자가 교육 시 지식, 스킬 등을 잘 배웠는지의 정도 측정</li> <li>- level1(반응평가): 교육참여자가 교육에 흥미를 느끼고 몰입하는 정도 측정</li> </ul> </li> <li>• 조직에 있어서 가치가 가장 많이 만들어지는 곳은 레벨 3(행동평가)라고 이야기 함, 레벨3(행동)가 가장 중요하며, 지속 모니터링 및 조정되어야 하고, 레벨3에 가장 많은 자원이 노출 되어야 함</li> <li>• 피드백 루프는 레벨 3,4에만 있는데 이는 레벨3의 중요행동 (Critical Behavior)을 식별하고, 다양한 상호작용을 통해 이를 강화 및 조정하는 훈련방식을 만드는 것 강조</li> <li>• 교육계획 시, 현재 상태가 아닌 4단계(결과)를 중요시 할 것</li> <li>• 가치를 입증하기 전에 가치를 창출하는 것이 중요</li> <li>• 교육훈련의 미래계획 방향 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사후 지원/책임, 모범사례 활용, AI 코칭기술 등 활용</li> </ul> </li> <li>• 직무상 적용점을 교육에 매끄럽게 통합시키는게 중요함</li> </ul>

⑥ “Leadership Rising: Elevating Connection Skills in the Age of AI”  
(리더십 주목: AI시대의 연결기술 향상)

구 분	강연 정보
강연자	Lisa Fagan (Vice President, GP Strategies)
강연내용	<p>1. 배경</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘Authenticity’ 단어는 23년도에 중요하게 급부상한 관심 단어</li> <li>• 불안정한 상황 및 직원과 고용인의 불안한 관계 존재 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연성 논란: 현장 출근 요구에 온전히 순응하는 근로자가 속한 조직은 전체의 26%에 불과함</li> <li>- 생산성 불안: 약 50%의 직원은 그들의 현재 성과가 지속불가능하다고 보고 있음</li> <li>- 상호 불신: 약 50%의 직원만이 그들의 조직을 신뢰함</li> </ul> </li> </ul> <p>2. 리더십에 영향을 미치는 5가지 요소</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 업스킬링과 리스킬링의 요구</li> <li>② DEI(다양성, 형평성, 포용성)의 변형</li> <li>③ 분산된 노동력</li> <li>④ 세대적 영향</li> <li>⑤ AI의 급부상</li> </ol> <p>3. 리더는 어떻게 반응해야 하는가(리더십에 필수적인 것)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AI 포용하기: AI와 봇을 부서의 노력에 통합시키는 작업 필요</li> <li>• 리더십스킬 향상하기: 전략적 사고, 코칭, 팀원이 가치를 느끼게</li> <li>• 인간적 요소와 연결되기: 번아웃을 줄이고 동기부여를 촉진시키기 위해 팀을 개별적으로 연결시키고 공감을 강조</li> <li>• 의도적인 커뮤니케이션 하기: 팀원과 더 관계 맺고, 듣고, 전략과 정책을 공유하고, 회사/고객/사회 등 더 큰 무언가와 어떻게 연결되는지 볼 수 있도록 도와주기</li> </ul>

⑦ “Inspire Growth: Harness The Power of Culture Change”  
(성장에 영감을 불어넣기: 문화 변화의 힘을 활용하기)

구 분	강연 정보																											
강연자	Stephan van der Vat (CEO, Management Drives)																											
강연내용	<ul style="list-style-type: none"><li>문화 변화는 개인/그룹/조직 레벨에서의 변화를 요구함</li><li>문화 변화의 중요성<ul style="list-style-type: none"><li>사고방식 바꾸기: 새롭게 일하는 방식을 채택하며 서로 간에 연결시키기</li><li>새로운 행동: 조직이 열망하는 문화에 알맞은 새로운 습관과 행동을 선택하기</li><li>정렬된 시스템: 조직문화 변화를 가능하게 하는 정책, 프로세스, 인센티브를 업데이트하기</li></ul></li><li>문화 변화 프로세스 5단계</li></ul>																											
	<table><tr><th>변화프로세스</th><th>의미</th></tr><tr><td>1단계(평가)</td><td>현재 문화 평가 및 향상을 위한 부분 확인</td></tr><tr><td>2단계(계획)</td><td>문화 차이 다루기 위한 변화계획 개발</td></tr><tr><td>3단계(소통)</td><td>직원에게 계획된 변화를 알리며 노력 공유</td></tr><tr><td>4단계(실행)</td><td>문화변화 계획을 교육, 코칭, 정책으로 공개</td></tr><tr><td>5단계(지속)</td><td>문화적 변화를 유지하기 위한 강화정책</td></tr></table>	변화프로세스	의미	1단계(평가)	현재 문화 평가 및 향상을 위한 부분 확인	2단계(계획)	문화 차이 다루기 위한 변화계획 개발	3단계(소통)	직원에게 계획된 변화를 알리며 노력 공유	4단계(실행)	문화변화 계획을 교육, 코칭, 정책으로 공개	5단계(지속)	문화적 변화를 유지하기 위한 강화정책															
	변화프로세스	의미																										
	1단계(평가)	현재 문화 평가 및 향상을 위한 부분 확인																										
	2단계(계획)	문화 차이 다루기 위한 변화계획 개발																										
	3단계(소통)	직원에게 계획된 변화를 알리며 노력 공유																										
	4단계(실행)	문화변화 계획을 교육, 코칭, 정책으로 공개																										
	5단계(지속)	문화적 변화를 유지하기 위한 강화정책																										
	<ul style="list-style-type: none"><li>문화변화를 이끄는 동인(Driver)<ul style="list-style-type: none"><li>모든 사람은 몇 개의 동인이 존재하고, 동인이 당신이 어떤 것은 하고, 어떤 것은 안 하는 가에 대한 이유를 결정하며, 동인은 당신의 일하는 환경에 관한 것</li></ul></li><li>동인에 따른 6개 유형 및 장애물, 극복방안</li></ul>																											
	<table><tr><th>유형</th><th>특징</th><th>장애물</th><th>극복방안</th></tr><tr><td>사람관리자</td><td>사람중심 소통</td><td>사람 잃는 두려움</td><td>열린소통 촉진</td></tr><tr><td>선지자</td><td>지식중심 고찰</td><td>변화인식의 복잡</td><td>혁신사고 격려</td></tr><tr><td>사업가</td><td>결과중심 경쟁</td><td>변화이익 의심</td><td>잠재이익 강조</td></tr><tr><td>조직자</td><td>확실성, 계획성</td><td>원칙부재와 불확실</td><td>명확한 원칙수립</td></tr><tr><td>권위자</td><td>행동중심 충동</td><td>현재 권력의 위협</td><td>권력관계 재정의</td></tr><tr><td>장로</td><td>안전, 봉사, 유대</td><td>전통파괴 변화우려</td><td>익숙함과 변화통합</td></tr></table>	유형	특징	장애물	극복방안	사람관리자	사람중심 소통	사람 잃는 두려움	열린소통 촉진	선지자	지식중심 고찰	변화인식의 복잡	혁신사고 격려	사업가	결과중심 경쟁	변화이익 의심	잠재이익 강조	조직자	확실성, 계획성	원칙부재와 불확실	명확한 원칙수립	권위자	행동중심 충동	현재 권력의 위협	권력관계 재정의	장로	안전, 봉사, 유대	전통파괴 변화우려
유형	특징	장애물	극복방안																									
사람관리자	사람중심 소통	사람 잃는 두려움	열린소통 촉진																									
선지자	지식중심 고찰	변화인식의 복잡	혁신사고 격려																									
사업가	결과중심 경쟁	변화이익 의심	잠재이익 강조																									
조직자	확실성, 계획성	원칙부재와 불확실	명확한 원칙수립																									
권위자	행동중심 충동	현재 권력의 위협	권력관계 재정의																									
장로	안전, 봉사, 유대	전통파괴 변화우려	익숙함과 변화통합																									
<ul style="list-style-type: none"><li>변화에 대한 6가지 키<ul style="list-style-type: none"><li>강한 비전 개발</li><li>효과적인 커뮤니케이션 및 저항 다스리기</li><li>단기적 성공 축하하기</li><li>시스템·구조 정렬 및 과정 모니터링</li><li>명확한 책임과 역할 결정</li><li>조직적 문화유산을 기리기</li></ul></li></ul>																												

⑧ “Top Workplace Trends: how to Bring Humanity to Work in 2024”  
(최고 일터 트렌드: 일에 휴머니즘을 가져오는 방법)

구 분	강연 정보
강연자	<b>Mitch Warner</b> (Managing Partner, The Arbinger Institute)
강연내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인/조직의 변화가 시작되는 지점 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 리더십 개발(신뢰부족 등), 팀 성과(협업부족 등), 포용하는 일터 (소속감 부족 등)</li> </ul> </li> <li>• 리더와 팀원 간에 조직성공 및 이슈에 대한 불일치 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 리더들은 조직성공을 과대평가하고 있음, 예를 들어 직원 위라벨과 정신건강을 잘 챙긴다는 착각, 커뮤니케이션 및 소통 수준이 활발하다는 착각, 기술향상 위한 적절한 기회를 제공한다는 착각 존재</li> </ul> </li> <li>• KCPD(켄터키주 경찰) 사례를 통해 조직의 행동적 결과만 다루는 것은 불충분하고, 성공을 위해서는 행동결과보다 마인드셋 변화가 필요함 ⇒ 시스템적 변화의 성공을 위해서 최초, 조직이 조직내에 퍼져있는 사고방식을 다루는 것이, 조직의 행동 수준을 다루는 것보다 4배나 더 성공하기 쉬움</li> <li>• 2가지 사고방식(Mindset) 비교 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내향적(Inward mindset): 자신에게 초점, 사람들을 개인 목표에 활용할 대상으로 보며 공감능력이 부족함</li> <li>- 외향적(Outward mindset): 타인을 중요시 여기고, 타인의 요구, 문제에 관심을 갖고 협력적 결과를 얻는데 초점</li> <li>- 조직은 내향적/외향적 사고방식 사이에서 계속 변동중이며, 이 사고방식의 변동을 다루는 것이 조직 성장의 기회임</li> </ul> </li> <li>• 강연자는 업무에서 외향적 사고방식의 중요성을 강조하며, 다양한 요구사항과 목표를 가진 조직에 내가 팀원으로 속해있다는 것을 느끼는 관점이 중요하다고 이야기하며, 혁신은 구성원이 다른 사람에게 도움이 되는 것을 우선시하면서 동료, 고객의 목표를 더 잘 달성하기 위해 노력을 조정할 때 발생함</li> <li>• 외향적 사고 패턴(SAM) <ul style="list-style-type: none"> <li>- See others: 다른 사람의 필요, 어려움을 이해하려고 노력</li> <li>- Adjust efforts: 배운 것을 바탕으로 타인에게 도움이 되도록 노력을 조정</li> <li>- Measure impact: 내 일이 타인에게 미치는 영향을 측정 및 책임지기</li> </ul> </li> <li>• 조직 문화변화를 지속시키는 3가지 키 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 타인에게 권한위임하고 타인을 발전시키는 리더</li> <li>- 몰입되고 책임감 있는 직원</li> <li>- 포용적이고 협력적인 일터</li> </ul> </li> </ul>

⑨ SME to Trainer: Building Instructor Skills in Frontline Government Employees  
(직무내용전문가를 트레이너로: 최전방직원 교육에서의 강사스킬 구축)

구 분	강연 정보
강연자	<b>John Erdman</b> (Training Specialt, United States Air Force)
강연내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미공군은 10만명이 넘는 시간제 근로자들의 스킬을 유지하고 발전시키기 위해서 직무내용전문가(Subject Matter Expert)들을 사내강사로 발전시켜, 10만명의 근로자 교육요구를 충족시켰는데, 이에 대한 교육스킬, 교육적 방법론, 결과를 공유</li> <li>• 교육 시 어려움             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원 배경의 다양성 : 변호사, 간호사, 제트엔진기술자 등 교육대상이 다양하여 교육 시 여러 방법으로 전달하는 문제와 한꺼번에 동일한 시간에 훈련시켜야 하는 문제 발생(코스길이 최대 10일)</li> </ul> </li> <li>• 우리의 핵심중점 방향             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 커리큘럼 개발 및 강의전달: 내용전달법, 1:1/다수 강의방법 등</li> <li>- 증거기반: 가장 최신이고 실제 증거에 기반한 실습구조 설계</li> <li>- 적극적 배움 참여: 교육생을 강사처럼 행동하게 하고 적극 질문 하고 대화 참여시키기</li> <li>- 강의를 전달되는데 초점</li> <li>- 강의스킬과 강의자신감 구축</li> </ul> </li> <li>• 배움의 과학, 커리큘럼 개발, 교육스킬             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습 과학 축진을 위해, 증거기반 강의로 시작해서, 이론배우기, 인지과정, 생리학적 요소, 성인 학습자 특징, 트레이닝 전달과정을 통해, 강의전달의 함의를 배움</li> <li>- 커리큘럼개발은 ADDIE모형을 사용해서 강의전달적 시스템 개발을 만들었는데, 이는 분석, 학습결과 정의, 강의전달 방법, 능동적 학습전략, 교훈계획개발, 시작적보조자료, 평가방법을 사용해서, 결과적으로 2개 평가결과 레슨 계획(P/F)을 세움</li> <li>- 교육스킬은, 우수사례를 기반으로, 프리젠테이션스킬, 퍼실리테이션 스킬, 피드백과정, 능동학습기술, 학습질문, 수업리더십, 평가과정을 통해 결과적으로 3개 실습 및 2개 프리젠테이션 평가(P/F)계획을 세움</li> </ul> </li> </ul>

구 분	강연 정보																																								
	<ul style="list-style-type: none"><li>코스 디테일은 16개 학생, 2명의 인스트럭터, 2주 강의, 강의전달 스타일의 혼합, 여러 교육모델로 구성</li></ul> <p><b>Course Schedule - Week One</b></p> <table><tr><td>Day 1</td><td colspan="3">Content</td></tr><tr><td>Day 2</td><td>Content</td><td colspan="2">Presentation Skills</td></tr><tr><td>Day 3</td><td>Content</td><td colspan="2">Curriculum Development Lab</td></tr><tr><td>Day 4</td><td>Content</td><td>Presentation Skills</td><td>Curriculum Development Lab</td></tr><tr><td>Day 5</td><td colspan="3">Evaluation</td></tr></table> <p><b>Course Schedule - Week Two</b></p> <table><tr><td>Day 6</td><td>Content</td><td colspan="2">Presentation Skills</td></tr><tr><td>Day 7</td><td>Content</td><td colspan="2">Curriculum Development Lab</td></tr><tr><td>Day 8</td><td>Content</td><td colspan="2">Curriculum Development Lab</td></tr><tr><td>Day 9</td><td colspan="3">Evaluation</td></tr><tr><td>Day 10</td><td colspan="3">Content</td></tr></table> <ul style="list-style-type: none"><li>우리가 배운 것은<ul style="list-style-type: none"><li>- 콘텐츠에 초점맞춘 타이트함의 중요성</li><li>- 최접점현장지향으로 가득한 코스</li><li>- 교육생들은 실습을 원함</li><li>- 콘텐츠전달도 중요하지만 결국 과정들은 학생에 중점이 되야함</li><li>- 코칭관계가 필수적</li></ul></li><li>향후계획<ul style="list-style-type: none"><li>- 지속적인 전문적 개발</li><li>- 더 고급화된 사내강사 코스</li><li>- 커리큘럼 개발 코스</li><li>- 더욱 세부적/실습적인 사내강사 코스개발</li></ul></li></ul>	Day 1	Content			Day 2	Content	Presentation Skills		Day 3	Content	Curriculum Development Lab		Day 4	Content	Presentation Skills	Curriculum Development Lab	Day 5	Evaluation			Day 6	Content	Presentation Skills		Day 7	Content	Curriculum Development Lab		Day 8	Content	Curriculum Development Lab		Day 9	Evaluation			Day 10	Content		
Day 1	Content																																								
Day 2	Content	Presentation Skills																																							
Day 3	Content	Curriculum Development Lab																																							
Day 4	Content	Presentation Skills	Curriculum Development Lab																																						
Day 5	Evaluation																																								
Day 6	Content	Presentation Skills																																							
Day 7	Content	Curriculum Development Lab																																							
Day 8	Content	Curriculum Development Lab																																							
Day 9	Evaluation																																								
Day 10	Content																																								



### □ ATD EXPO 행사: 행사 2~4일차 개최

- ATD는 교육업계 분야에서 가장 큰 EXPO를 개최해왔으며, 350개가 넘는 HR회사, 코칭회사, 대학교 등이 참여하여 HR관련 홍보 및 교육시연, 참여활동 부스를 운영함
- 글로벌 HR 이슈와 부합하는 부스를 선별하여 투어 진행

탐방기업부스 (본사위치)	주요 내용
<b>MTa Learning</b> (영국)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTa Learning 기업은 체험 학습 활동으로 세션 제공</li> <li>• 이 회사만의 독특하게 디자인된 실습 활동 키트를 사용하여 교육훈련 프로그램에 사용</li> <li>• 팀워크, 커뮤니케이션, 리더십, 고객 기술 등 교육세션 구성마다 적합한 키트를 선택해서 사용할 수 있음</li> </ul>
<b>POWTOON</b> (영국)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L&amp;D, AI, 비디오 콘텐츠 변환/제작 전문 교육기업</li> <li>• 대화형 비디오 분야에서 이 회사만의 AI assistant를 통한 비디오 생성 노하우 있음</li> <li>• 회사 템플릿에 기초 시나리오 입력 시 수백 개의 애니메이션 캐릭터, 템플릿, 비디오 배경, 사운드트랙 등을 통해 비디오, 프리젠테이션 등을 지역별/나라별로 구현 가능</li> </ul>
<b>KAHOOT!</b> (노르웨이)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 게이미피케이션(Gamification) 전문교육 기업</li> <li>• 전 세계 학교의 디지털 학습을 지원하는 플랫폼인 Clever 강점</li> <li>• 팀빌딩, 신입사원 교육, 세일즈 교육 등에 다양한 게임형태의 플랫폼을 사용하여 교육생 학습능력 촉진</li> </ul>
<b>CLASS</b> (미국)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 화상 회의 플랫폼 기반 선도 교육업체</li> <li>• Class는 인간 상호작용(그룹 대화, 연습 및 피드백, 분과 회의 및 협업)을 중심으로 한 실시간 학습 경험을 제공</li> <li>• Zoom, 마이크로소프트 팀즈 등을 Class 만의 화상회의플랫폼으로 변화시켜 사용자 참여 극대화, 무한 소그룹 생성 등 다양한 기능 제공</li> </ul>
<b>GP Strategies</b> (미국)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1966년 설립된 미국 교육업체로 미국 10대 코칭 리더십 기관</li> <li>• 리더십 개발 프로그램, 기술 교육 솔루션, AI컨설팅 등 다양한 영역에서 포괄적인 교육서비스 제공</li> </ul>

## □ THE Walt Disney Company

### ○ 개요

- 월트디즈니 컴퍼니는 1923년 설립 이후, 현재까지 글로벌 종합 엔터테인먼트 및 미디어 회사로서 전세계 문화콘텐츠 시장중심에 있는 기업임. 디즈니(Disney), 픽사(Pixar), 마블(Marvel), 스타워즈(Star Wars), 20세기 스튜디오(20th Century Studio), 내셔널지오그래픽(National Geographic), ABC, ESPN 등 브랜드를 중심으로 전세계에 스토리텔링 기반의 우수하고 혁신적인 콘텐츠를 제공함

### ○ 면담개요

- (면담일시) 2024. 5. 22.(수), 17시~ (약2시간)
- (면담자) Jimmy kim (Senior People and Compensation Analyst)  
 <조직, 승진, 급여, 연봉, 인센티브 등 관리하는 책임자>

구분	주요 내용
발표주제	Disney Culture, Talent, and Performance
조직문화전략	

구분	주요 내용
인재유지전략 및 보상프로그램	
성과평가 시스템	
디즈니의 가치방향	

## □ HR업무 전 영역서 생성형 AI 기술적용 노력

- (AI 생산성 ↑) 현재 ChapGPT 4.0 등 AI 기술혁신으로 인해 구성원의 생산성이 높아지는 동시에 구성원 간 생산성 격차 감소도 나타남
- (AI 구성원 경험 ↑) AI 활용을 위한 협력적 지능을 갖기 위해, 개인 기술 스킬셋의 변화가 이뤄져야 함, 이에 AI활용을 위한 전략적 HR업무범위 설정 후 조금씩 확장 필요
  - 교육설계·평가를 위한 데이터 분석 및 반복작업 자동화
  - 디지털 코칭 및 실시간 피드백 시스템
  - 홍보물, 비디오자료, 이미지 생성 분야

## □ AI시대 특화된 리더십 양성

- (리더십 본질) 생성형 AI가 대체불가능한 리더십의 영역이 존재하므로, AI시대에 주어진 협업·인재관리·윤리적 과제 등에 대한 리더십 역량개발 필요
- (리더십 육성방향)
  - AI 포용전략: AI 활용을 부서 전반의 노력에 통합
  - 리더십 스킬 향상: 전략분석적 사고, 코칭, 팀원 가치상승 작업
  - 인간적 요소 연결작업: 번아웃 감소 및 동기부여 위한 팀 개별적 연결 및 공감능력 향상
  - AI 데이터 활용한 의사결정 연습과정 훈련

## □ 하이브리드 러닝 확대

- 양양 인재개발원 개원 및 최신영상 장비 도입 등으로 현재 공단 교육의 하이브리드 러닝 수업 확장가능성이 높음
- 하이브리드 러닝 성공을 위해 교육생의 교육장소가 어디든 상관없이 모두에게 동일한 학습경험이 되도록 교육설계 고도화 작업 필요
  - 원격교육생 관리지침, 최상의 원격교육 위한 환경관리지침 생성 등

## □ 새로운 멘토링 형태 도입

- 기존 신입사원 교육에서 OJT식 단순 형태의 멘토링 이루어짐
- 스킬기반-마이크로 멘토링 도입을 통해 직원의 다양한 스킬개발 및 멘토멘티 리프레쉬 달성하며, 우리 공단만의 독자적 멘토시스템 개발

## □ 긍정적 조직문화 변화 가속

- 미국 HRD 트렌드에서 조직의 소속감 증진하는 新조직문화 급부상
- 한국식 회식·유교문화에 기반한 문화가 아니고, 환영받고 가치있고 안전하게 받아들여지는 안정감을 느끼게 하는 조직문화 벤치마킹
  - 일터 커뮤니티를 활성화시키는 9가지 아이디어 사례 재구성하여 도입
  - Management Drives Test를 통한 행동요인 및 대응방법 고려
  - 외향적 사고패턴 도입관련 조직문화 사례연구

## □ 사내강사 스킬 향상과정

- 현재 HR부서는 사내강사 수급과 사내강사 스킬양성에 어려움이 존재
- 미공군 사례에서 볼 수 있듯이 단기간 2주 교육과정임에도 직무 내용전문가를 빠르게 사내강사 전환하며 강사스킬 향상을 시도함
- 사내강사 위한 최점점 현장지향형 콘텐츠 구성, 다양한 강의전달기법, 충분한 실습, 코칭관계 수립 등 적용점 재고려

#### □ 소요예산

- 지급금액 : 금9,300,000원(금구백삼십만원)
- 지급계좌 : 농협은행 367-17-000116 한국표준협회
- 예산과목
  - 관리비-경상경비-여비-국외여비(항공운임 및 여비)/국내여비(국내 이동여비)
  - 관리비-경상경비-관서운영비-교육훈련비(교육비)
- ※ 2024년 4월 예산집행 실무심의 완료[재무예산처-235호(2024.5.3.)]
- 지급방법 : ESS를 통한 경비 지급

#### □ 향후 행정처리 일정

- '24. 6월 중 : 소요경비 지급 및 출장보고서 송부(GLOBAL본부)

- 붙임 1. 교육프로그램 참석사진 1부.
2. 참석자 명단 1부.
3. 경비지급 서류 1식. 끝.





2024 KSA-ATD 한국대표단 단체사진



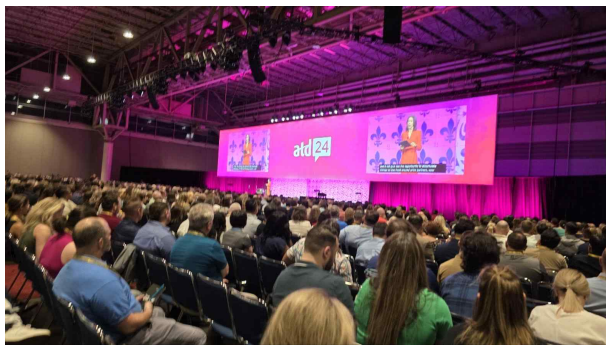
2024 국토교통교육기관 발전협의회



KSA-ATD 한국대표단 현장 오리엔테이션



KSA-ATD 한국대표단 데일리 디브리핑



2024 ATD ICE 기조강연



2024 ATD ICE 주요 부스 참관

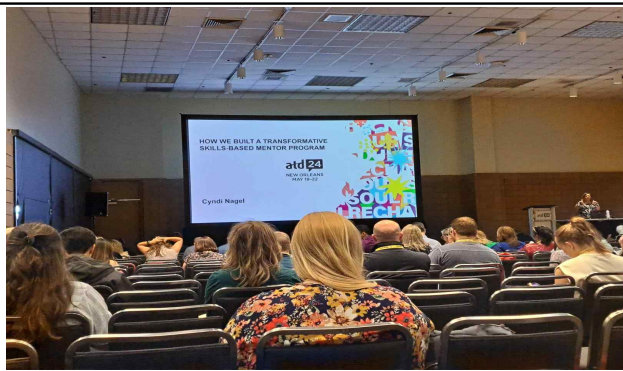


국토교통교육기관 발전협의회 상호교류회

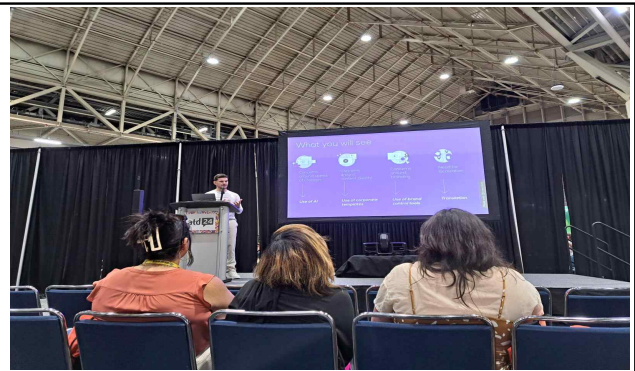


뉴욕 기관 벤치마킹: 디즈니

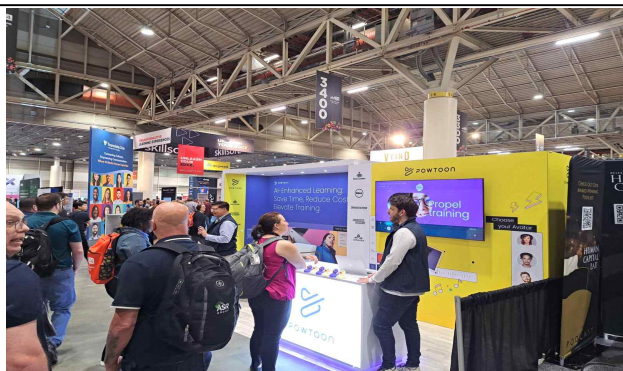




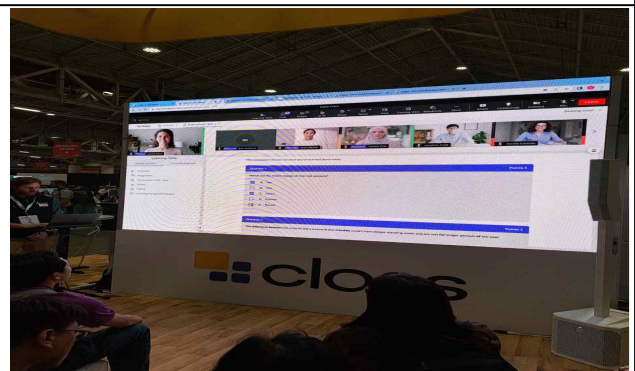
Skill-Based Micro Mentor Program Session



POWTOON Learning Session



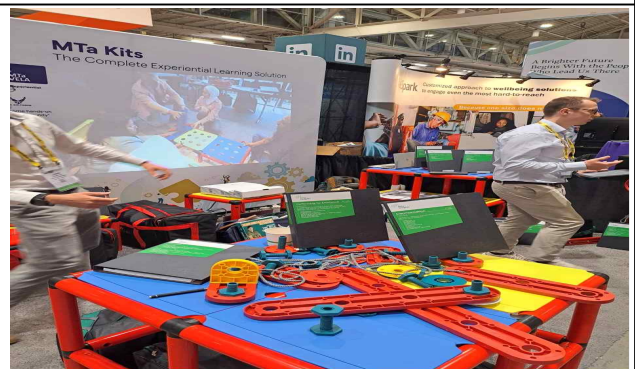
POWTOON EXPO Booth



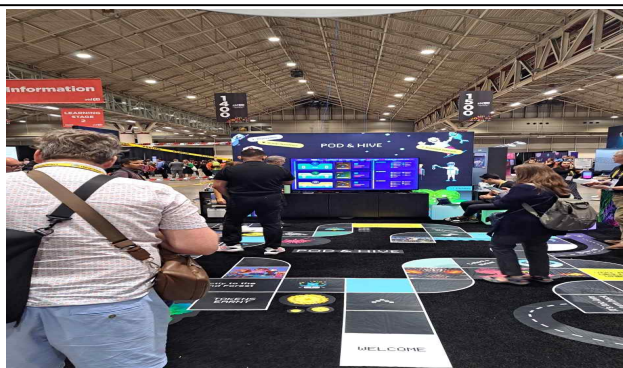
CLASS EXPO Booth



GP Strategies EXPO Booth



MTa learning EXPO Booth



POD&HIVE EXPO Booth



디즈니 HR Specialist PT



**붙임 2****KSA-ATD 국토교통부 발전협의회 참석자 명단**

번호	기관명	성명	직위	비고
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				