

온-오프라인의 만남! 자기주도적 일터 학습 생태계 구축하기

2020. 07. 21

LG인화원/HR대학/김웅배 책임



김웅배 책임/
LG인화원

현직

- LG인화원 HR대학 책임

주요 경력

- LG이노텍 인재개발팀, 대리
- LG전자 MC사업본부 인사기획팀, 차장
- LG인화원 HR대학

과정 개발/ 강의/기고 활동

- HR대학 과정 기획/운영 총괄
 - LG HR Conference
 - HR 전략 W/S, HR전략가
 - Employee Counseling, Performance Coaching, 협상/설득, 혁신 큐레이터 양성
- 현대상선 그룹코칭 세션, 동원그룹 러닝 Day Learning Facilitator
- 인사관리협회 특강 "Digital Transformation시대 LG HR대학의 인재육성전략"
- 월간 인사관리, HR Insight 등 HR전문 잡지 기고 외

코칭 활동

- LG그룹 개별 코칭/그룹 코칭
 - 예비경영자 Development Center 그룹 코칭
 - 신입 임원 Assimilation W/S Facilitator
 - 문제해결을 위한 "Innovation W/S" 그룹 코칭
 - 임원/팀장/신입사원 1:1 개별 코칭
- 국민대학교 사동세(사제동행세미나) 그룹 코칭
- 이화여자대학교 My Vision Planning 그룹 코칭

자격

- (사) 한국코치협회 KPC(Korea Professional Coach) 인증 코치
- CliftonStrengths 강점코칭 Certified Coach
- 한알집단상담 과정/감수성 훈련 과정 이수
- 2019, Impact Global Summit 수료

목 차

1. 코로나와 HRD New Paradigm
2. LG HR대학의 새로운 시도
3. Milestone
4. 추진 경과
5. HRD에 던져주는 시사점

코로나와 HRD New Paradigm

Digital Transformation을 가속화 시킨 코로나 사태...

Digital Transformation Keywords

Agility

Digital literacy

Autonomy & Responsibility

Diversity & Individualization

Connected & Collaboration

Big Data, Analytics

HRD에 대한 Implication

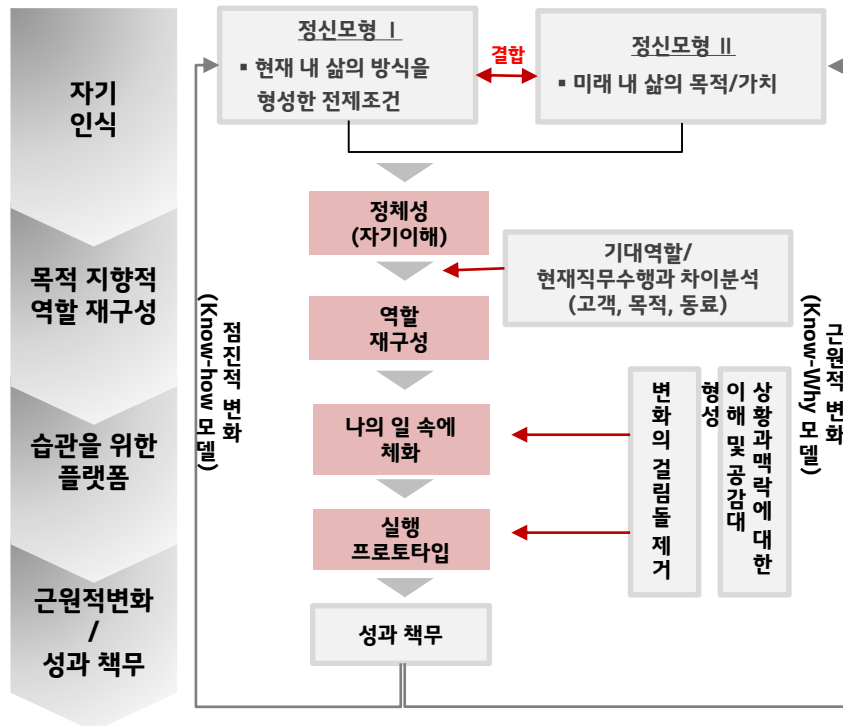
1. Digital Technology 기반,
생태계 관점에서 상시 연결,
일과 학습의 통합을 위한 Learning Platform
2. 자기 주도적 학습 메커니즘 구축을 통한
개인의 성장과 조직 성과 창출

HR대학의 새로운 시도

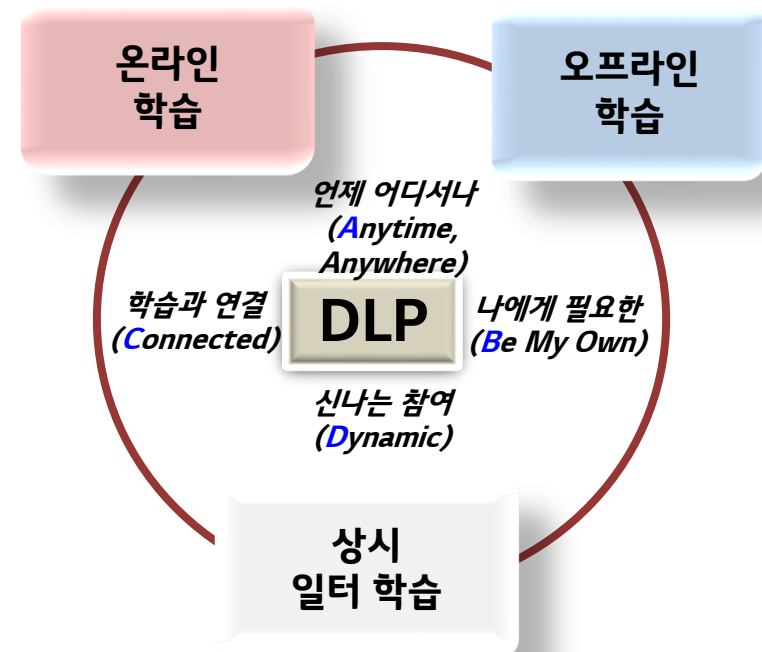
자기인식/자극과 성찰이라는 성인 학습 원리에 입각해서,
Digital Learning Platform(DLP)을 통해 온-오프라인이 통합된 상시.자기주도적 일터 학습 생태계 구축

교육의 원리: 자기인식/자극과 성찰

- LG의 자기주도적 혁신 모형(Deep Change) -



상시.자기주도적 학습 생태계 구축



중·장기 마일스톤

✓ 1단계(2019)

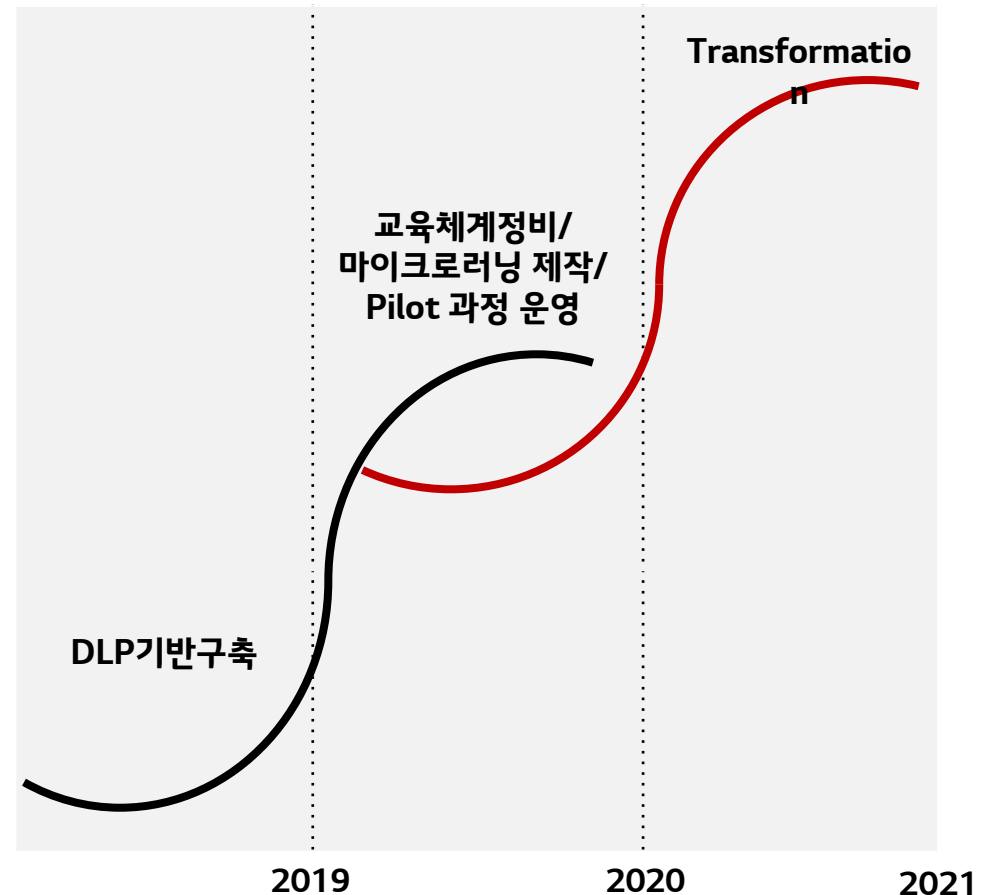
- Digital 학습 생태계 구축 완료
『LG Digital Learning Platform』
 - 교육 전-중- 후 통합
 - 교육생 중심의 Learning Platform

✓ 2단계(2020)

- HR대학 체계 정비: 온/오프 믹스
 - 기존 31개 오프라인 과정 9개로 축소
 - 마이크로러닝 콘텐츠 제작/큐레이션
- 온-오프 믹스 Pilot 과정 운영
 - HR전략가 과정 외 3개 과정

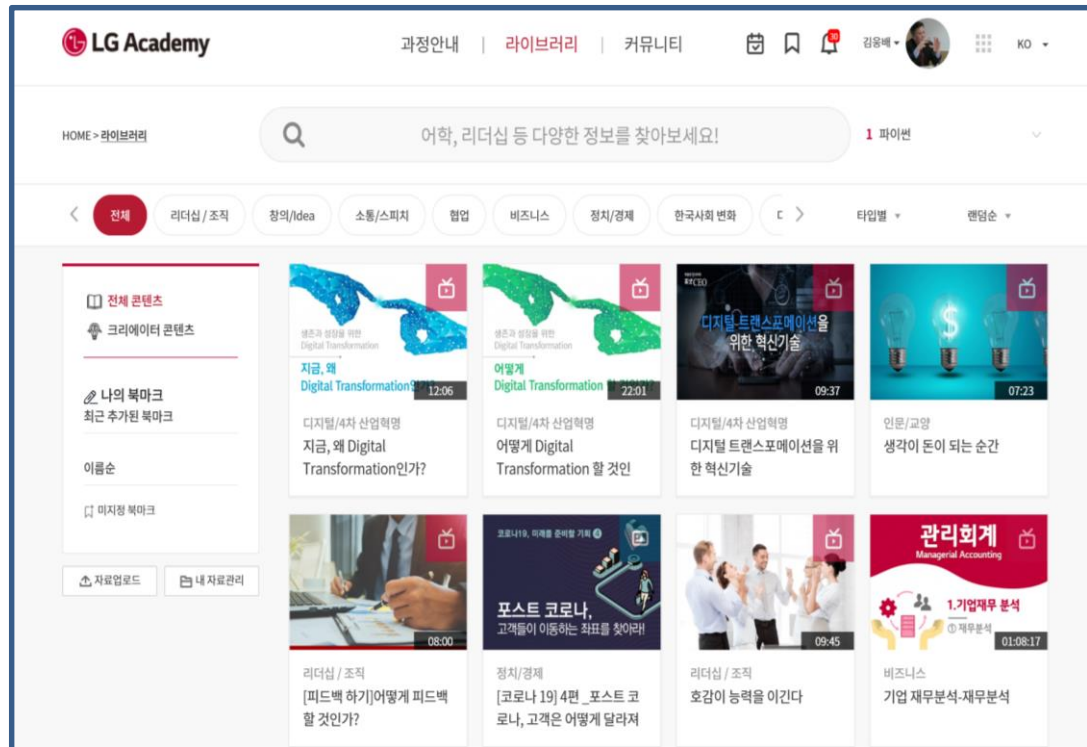
✓ 3단계(2021)

- 상시 일터 학습 문화 구축
 - 상시 일터 학습: 온라인
 - 학습 내용의 실무 적용, 성과창출 기여
- 오프라인 교육 패러다임 전환:
현장의 Real한 이슈 해결/지원
 - 온-오프 믹스를 통한 교육 효과성 제고
 - :이론(온라인) + 문제해결 W/S(오프라인)

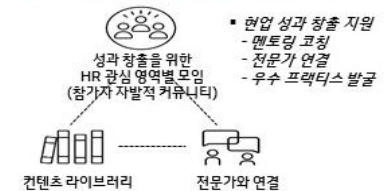
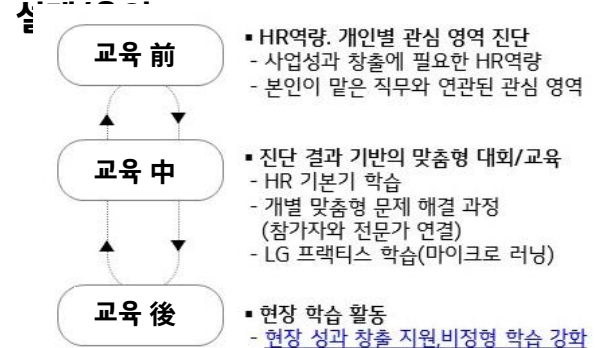


LG Digital Learning Platform

Digital 학습생태계 구축 『LG Digital Learning Platform』



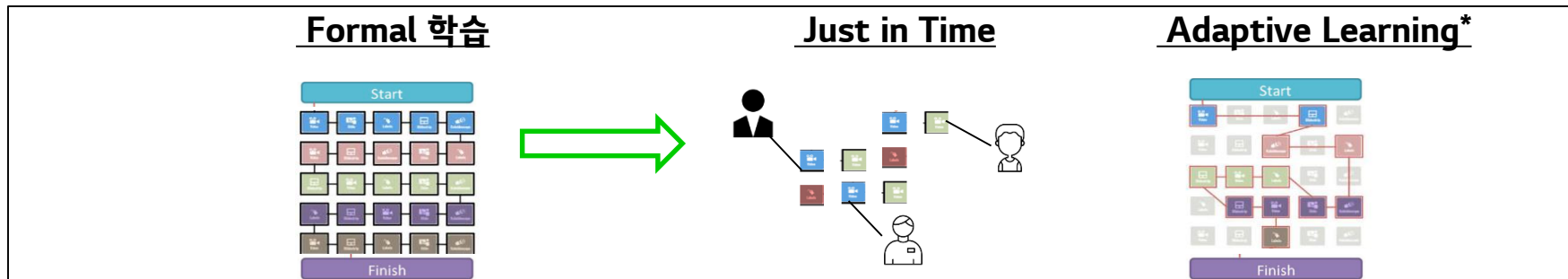
교육 전/중/후를 통합한 교육과정



다양한 분야에 대한 Micro Learning 제작/등록 상시 학습 체제 구축

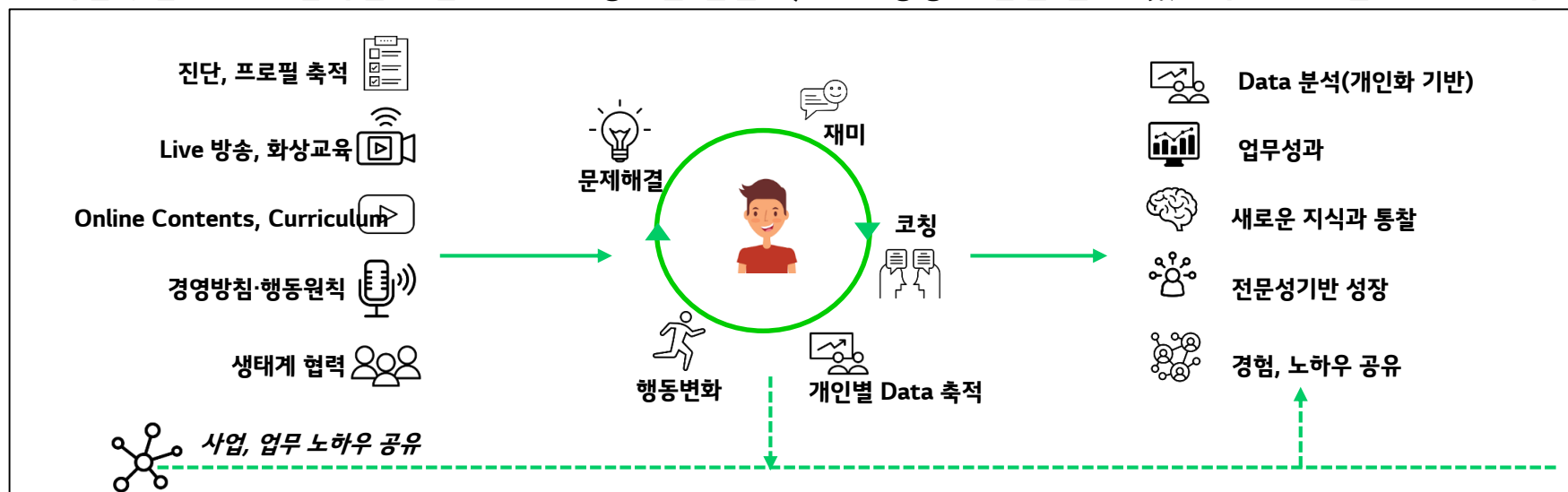
LG Digital Learning Platform

■ 학습방식: '언제, 어디서나 필요할 때, 나에게 맞는 나만의 교육'



* Adaptive Learning(by J.D. Dillon): 데이터, 기술 및 콘텐츠를 의도적으로 활용하여 적시에 적절한 학습 지원을 하고, 구성원 개개인의 니즈에 따라 업무역량을 높일 수 있도록 도와주는 학습방식

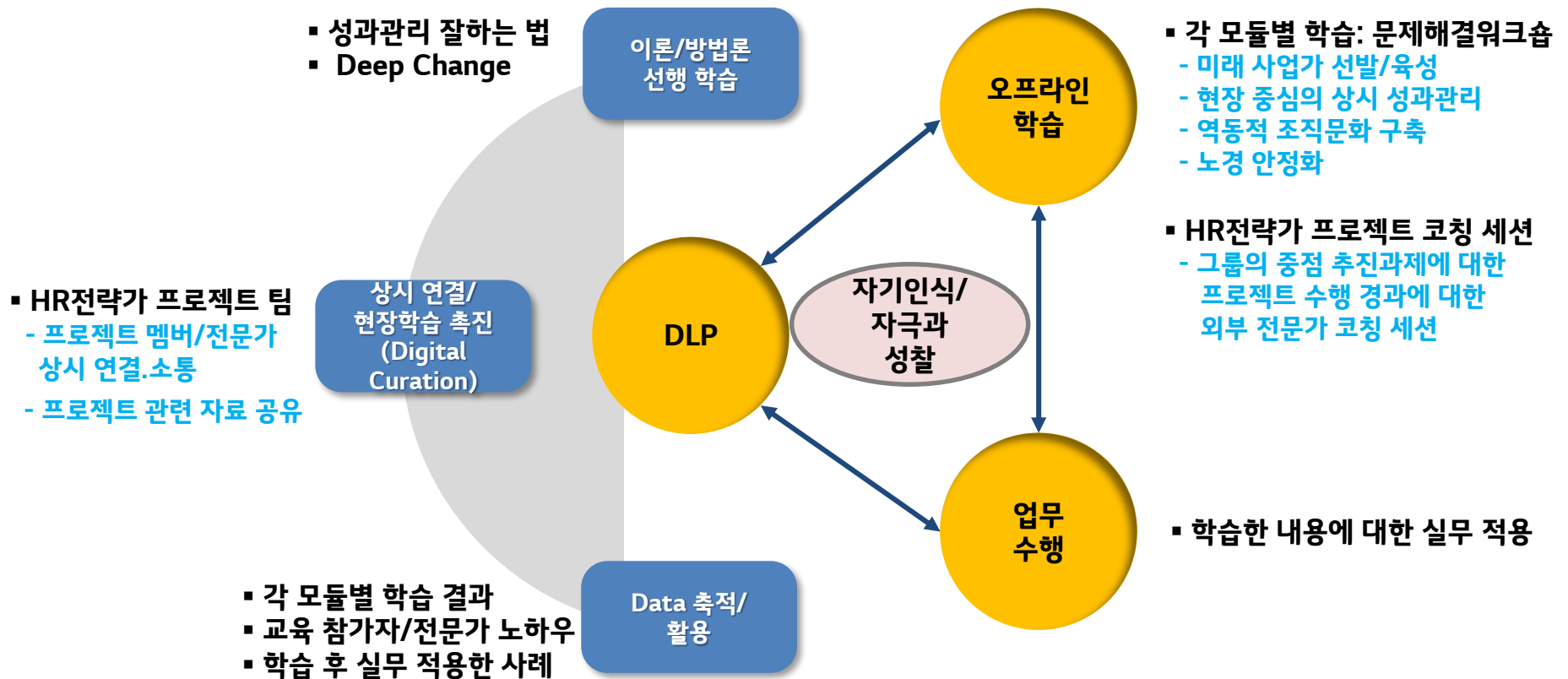
■ 학습경험: 'LG의 임직원이 업무에서의 성과를 만들고, 미래 성장의 꿈을 꿀 수 있도록 도와주는 자기주도적 학습 플랫폼'



(교육 예시) LG HR전략가 과정

- 온-오프 믹스를 통한 액션 러닝 방식의 과정 운영으로 현장의 업무와 학습의 통합
- 전략적 사고, 생각의 힘을 키워주는 자기주도적 학습 메커니즘

LG HR전략가 과정 학습 메커니즘

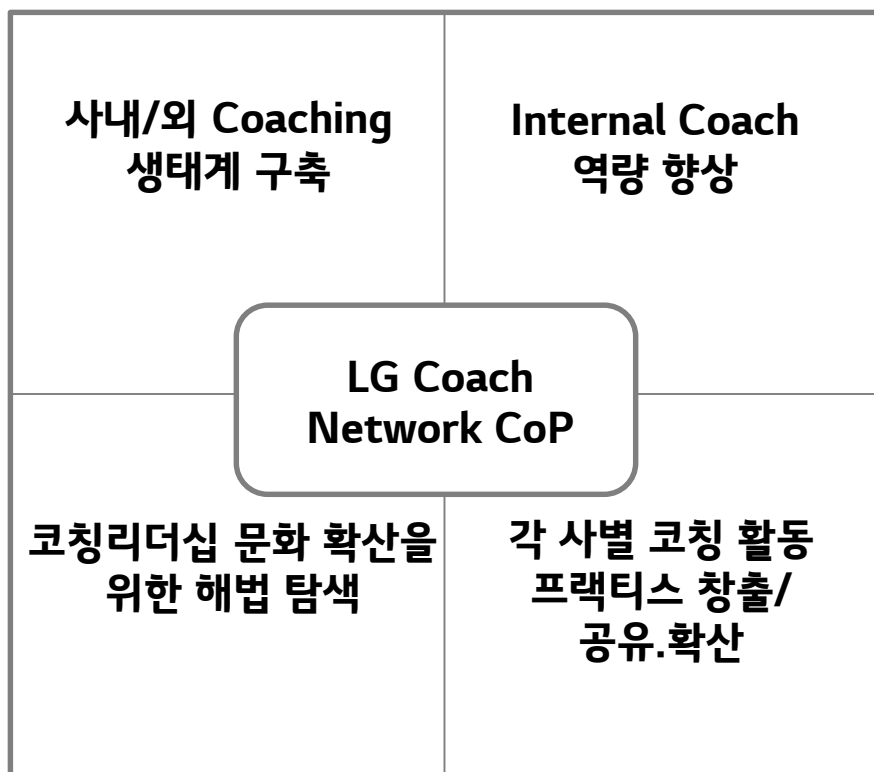


(교육 예시) Informal Learning _ Coach CoP

Informal Learning을 통한 자기주도적 학습 생태계 구축

『그룹 내 코칭리더십 문화 확산을 위한 “해법 탐색 → 현업 적용 → 적용 사례 공유.확산”』

LG Coach NETWORK CoP 활동



▪ 매월 외부 전문가 세미나 개최

- 진성리더십/윤정구 교수님
- 코칭문화 확산을 위한 과제와 슈퍼비전 코칭/고현숙 교수님
- 기업 내 코칭 프랙티스 적용 사례 연구/박정영 대표님
- MPPT와 코칭/김정호 교수님
- 경영자가 바라본 사내 코치의 역할/배재훈 CEO
- 아德勒 심리학 기반의 심리 코칭/박예진 대표님
- 코칭과 조직문화/최동하 코치님

▪ 코칭 역량 향상을 위한 코치더코치 PGM

- 총 40여명의 코치 참여
- KPC 자격 인증 코치의 코치더 코치 세션 진행(2020년 1월~)

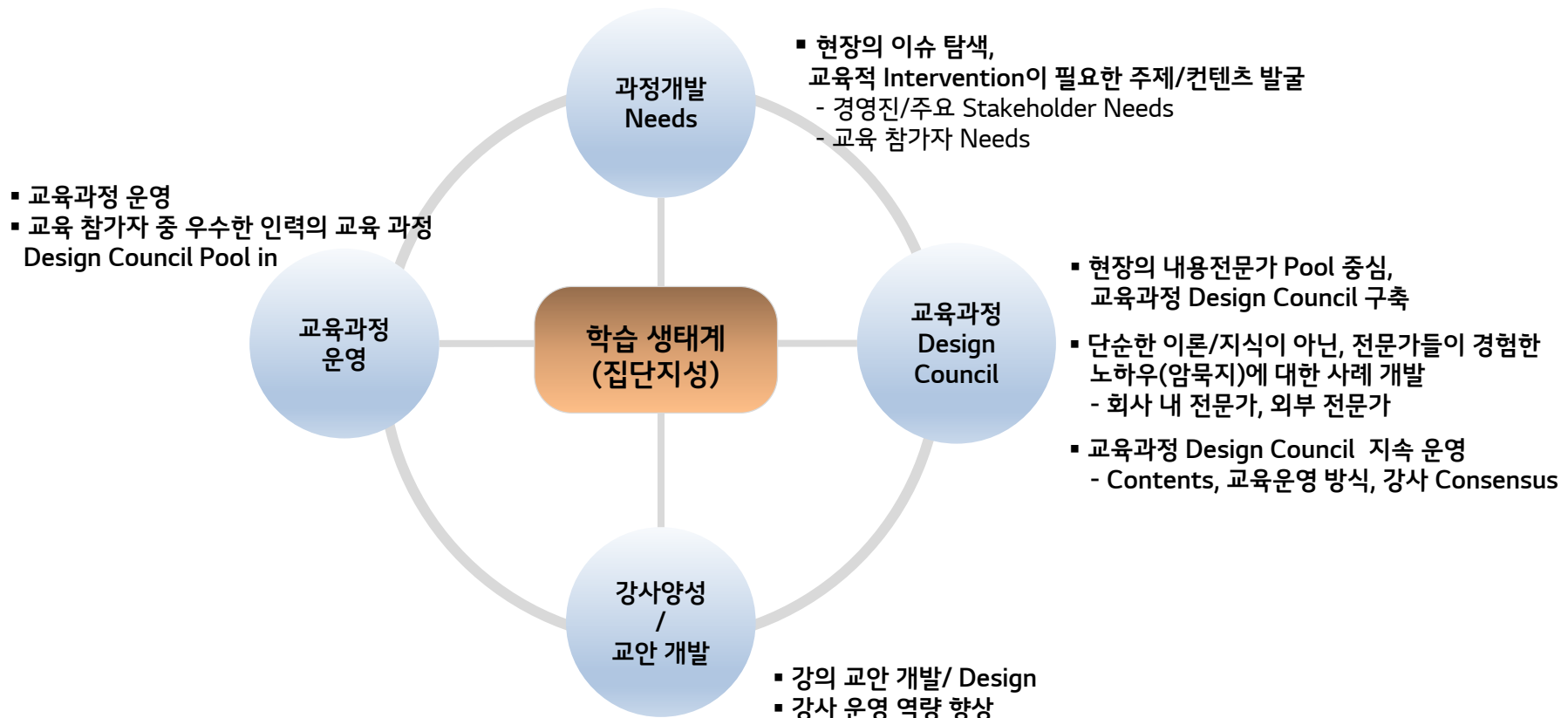
▪ 강점 코치 양성 과정 운영

▪ 아德勒 심리학 연구 모임 운영

학습 생태계를 활용한 교육과정 개발

HRD가 과정 개발의 A to Z를 모두 만들겠다는 욕심을 버리는 것이 핵심,

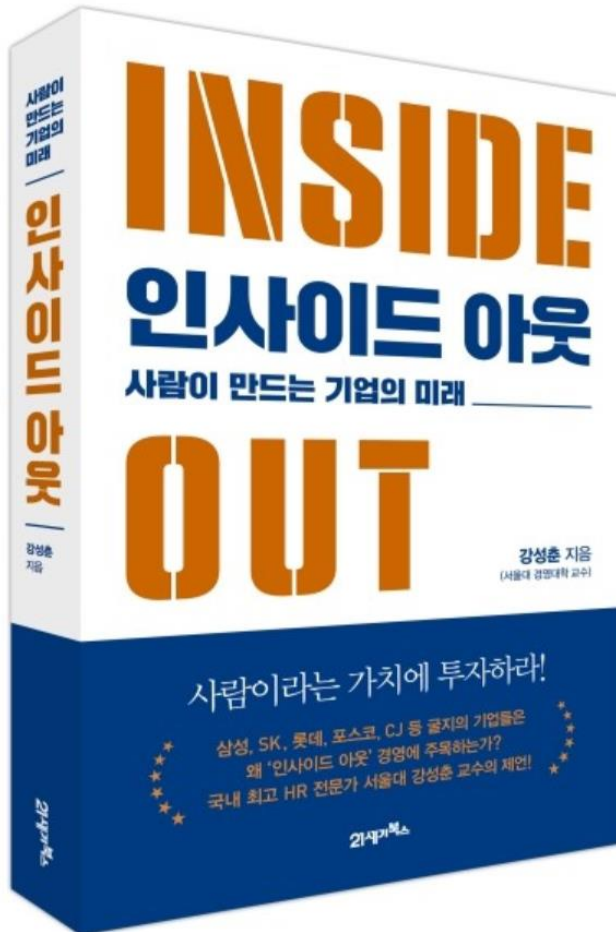
Stakeholder, 교육생, SME 들을 참여시켜 집단지성을 발현하게 할 때, 과정에 대한 주인의식을 제고할 수 있으며, 일과 교육이 분리되지 않고 교육의 質과 효과성(Effectiveness)이 높아짐.



HRD에 던져주는 시사점

1. More Focusing: HRD의 존재 목적, 교육의 효과성 제고
“단순히 오프라인을 온라인으로 전환하고, 온.오프 믹스하는 개념이 아님 ”
2. 일과 교육의 통합적 접근을 통한 전통적 HRD 패러다임 극복
“상시 일터 학습을 통한 일과 교육의 통합적 접근 ”
3. 학습 생태계 관점에서 교육과정 설계 메커니즘 구축
“교육생의 필요를 충족시켜 주는 매력적인 교육과정 설계(Push → Pull) ”
4. HRD 담당자들의 관점 전환, 역할 변화
“교육쟁이에서 변화관리자로의 역할 전환(Curator, Coach, Edutainer)

HRD의 관점



OUTSIDE IN

VS.

INSIDE OUT

마무리 하며...

