

Newsletter

Research Institute for HRD Policy, Korea University

고려대학교 HRD정책연구소

Vol. 19, May, 2024

서울시 성북구 안암로 145 고려대학교 사범대학 본관 214, 218호 HRD정책연구소 <http://kuhrd.korea.ac.kr> Tel: 02) 3290-5213 E-mail: kuhrd@korea.ac.kr

칼럼

Skill-based learning, 의미와 향후 전망

HRD 분야에서 오랜 시간 동안 교육체계를 수립하고 교육과정을 설계할 때 출발점은 역량이었다. 약 30년간 명시적 혹은 암묵적으로 교육체계 수립은 역량을 기초로 했다. 특별히 어떤 조직이 역량을 기반으로 교육체계를 구축하였다고 말하지 않아도 거의 모든 조직의 교육체계는 역량기반(competency-based) 접근을 취하고 있다. 역량기반 교육훈련이란 구성원들이 필요로 하는 역량을 규정하고 이를 개발할 수 있도록 교육훈련이 설계되고 운영됨을 말한다.

이러한 역량기반의 접근은 조직 구성원의 현 역량 수준과 개발 필요성을 고려한다. 역량 향상을 통해 개인과 조직의 전반적 성과 증진이 역량기반 교육훈련의 목표다. 이러한 목표를 달성하고자 역량과 관련된 정보를 분석하고 이를 교육내용과 연결하여 교육과정을 설계하고 교육체계를 수립한다. 교육훈련 활동에 대한 평가도 개인 역량 수준 확인, 조직 내 성과 달성 정도, 그리고 조직 내 구성원의 전반적 역량 수준 등을 기초로 이루어진다. 결국 교육훈련에서 역량을 기반으로 한다는 말은 교육의 설계부터 평가까지 그 기준이 역량이 된다는 말이다.



박용호 교수
(인천대학교
창의인재개발학과 교수)

교육과정을 설계하고 교육체계를 구성하는 데 역량을 기반으로 해 오던 이러한 경향에 지난 4-5년 전부터 변화가 감지되기 시작했다. 역량이 아닌 스킬기반(skill-based)으로 학습을 설계하고 교육체계를 구성해야 한다는 접근이 힘을 얻고 있다. ATD(Association for Talent Development) 등에서 관련 사례가 등장하였고 조

직 내 교육체계 수립에 대한 새로운 접근이 필요하다는 점이 지적되고 있다. 이 글에서는 기존의 역량기반 접근과 스킬기반 접근이 어떻게 다른지를 살펴본다. 향후 이러한 스킬기반 접근이 어떻게 변화할 것인지도 다루고자 한다.

첫째, 스킬기반 교육훈련은 학습의 단위를 보다 구체적이고 세부적으로 설정한다. 전통적으로 HRD에서 역량을 구성하는 세부 요인을 지식, 기술, 태도, 동기 등으로 설명했다. 역량의 구조를 설명하면서 빙산이나 과녁을 예로 들며 설명하는 것이 일반적이었는데, 이때 역량의 구성요소를 주로 지식, 기술, 태도, 동기, 자기개념, 특질 등으로 설명한다. 특히 이러한 역량의 하위 요소 중 개발이 가능한 부분은 지식과 기술임이 강조되기도 한다. 교육훈련을 위한 근본적인 콘텐츠가 주로 지식이나 기술이 되는 이유도 바로 여기에 있다. 요약하면 역량은 이러한 지식, 기술, 태도, 동기 등을 아우르는 포괄적인 개념으로 설명되었다. 이러한 포괄적인 역량 개념을 기초로 교육과정을 설계하고 실행하는 것은 주로 오프라인 중심의 집합교육을 가정한 경우라고 할 수 있다. 온라인이더라도 단위 교육의 길이가 다소 긴 콘텐츠를 설계하고 운영하는데 적용되는 접근방법이다. 그런데 보다 짧고 활용 가능한 교육을 지향하는 현재의 교육환경이 새로운 니즈를 등장시켰다. 이것이 스킬기반 학습이다.

기존에 교육체계를 수립하는 방식은 여러 개의 모듈로 구성된 교육과정들의 위계를 구성하는 방식으로 진행되었다. 예를 들어, 리더십 개발 프로그램은 다양한 내용을 포함하는 여러 모듈로 구성될 수 있으며, 각 모듈이 특정 역량과 연계되도록 설계된다. 각 모듈이 어떤 역량과 연계된 것인지를 보여주는 작업을 맵핑이라고 한다. 맵핑 과정에서는 각 교육 모듈이 목표로 하는 역량이 명확히 정의된다. 기존의 교육체계가 역량을 기반으로 수립되었기 때문이다. 즉, 교육체계를 구성하는 개별 교육과정이 어떤 역량을 키우기 위함인지를 밝혔다. 하나의 교육과정 안에서도 이를 구성하는 모듈이 구체적으로 어떤 역량과 관련되어 있는지를 설계단계에서 확인한다.

그런데 최근에는 그 맵핑의 단위가 달라졌다. 교육과 내용을 연계하는 단위가 훨씬 세부적인 단위로 바뀌면서, 교육의 실효성과 효율성을 높이고자 하는 움직임이 활발해졌다. 예를 들어, 기존에는 '커뮤니케이션 능력 향상'이라는 큰 목표를 세우고 이를 위한 모듈을 설계했다면, 이제는 '효과적인 이메일 작성'이나 '회의에서의 의사소통 기술' 등으로 더욱 구체화된 목표를 설정하고 이에 맞춘 교육을 제공하는 것이다. 이는 지난 10여 년 동안 지속되어 온 교육이 짧아져야 한다는 주장과도 관련이 깊다. 짧고 구체적인 교육을 통해 학습자들이 요구하는 내용을 효과적으로 습득할 수 있도록 하는 것이다. 이러한 변화는 스킬기반 학습의 중요성을 부각시킨다. 조직 내 교육체계의 혁신을 이끄는 중요한 요소로도 자리 잡고 있다. 이를 통해 조직은 더욱 유연하고 신속하게 변화에 대응할 수 있으며, 직원들은 자신이 필요로 하는 스킬을 적시에 습득하여 업무에 바로 적용할 수 있는 장점을 가지게 된다. 이러한 변화는 교육이 짧아지는 추세와 밀접한 관련이 있다. 교육이 마이크로화 되고 온라인을 중심으로 운영되면서 하나의 단위 교육컨텐츠가 전달하고자 하는 바는 보다 구체적이고 명확해져야 한다는 접근이 힘을 얻고 있다. 예를 들어 15분 정도 길이의 마이크로러닝으로 구성된 교육컨텐츠는 하나의 지식 혹은 하나의 기술을 전달하는데 초점을 맞출 수 밖에 없기 때문이다. 짧은 교육내용을 기반으로 구체적인 학습내용을 전달하고자 하는 접근이 스킬기반 교육훈련이 취하는 방식이다.

둘째, 스킬기반 교육훈련은 공급자 중심이 아닌 소비자 중심의 학습운동을 기반으로 한다. 학습자들이 원하는 방식으로 원하는 때에 학습을 소비하는 것이 중요해지고 있다. 이는 단순히 시간과 장소의 유연성을 제공하는 것을 넘어, 학습 내용과 방법을 학습자 스스로가 결정할 수 있는 시대가 되었음을 의미한다. 구체적으로 무엇을 학습할 것인지를 개인이 결정하는 시대가 도래하면서, 학습의 주체로서 개인의 역할이 커지고 있다. 이를 가능하게 하기 위해서는 개인이 현재 업무수행 수준에 대한 평가가 중요하다. 평가를 통해 각 학습자가 현재 무엇을 할 수 있고 무엇을 할 수 없는지에 대한 수준파악을 스킬기반 교육훈련에서는 강조한다. 수준과 필요를 정확히 파악하는 것은 이에 맞춘 맞춤형 학습을 제공하는데 중요한 기반을 제공한다. 이와 같은 학습 방식은 일방적 교육내용을 전달하는 방식과는 차별화되며, 개인의 필요와 목표에 맞춘 학습 경험을 제공함으로써 학습 효과를 극대화한다.

이러한 개인 맞춤형 학습은 10여 년 전부터 관심을 받아왔으며 adaptive learning이라는 용어로 논의되었다. 학습자의 학습 속도, 이해도, 선호도 등을 실시간으로 분석하여, 이에 맞춰 학습 내용을 조정하는 접근이 adaptive learning이라고 할 수 있다. 대규모 학습자를 기반으로 대면으로 운영하는 교육과정에서 이러한 개인 맞춤형 접근은 불가능에 가깝다. 그러나 비대면의 짧은 교육내용을 기반으로 운영되는 최근의 교육환경에서는 그 활용가능성이 점차 높아지고 있다. 특히 인공지능과 데이터 분석 기술을 활용하여 개인 맞춤형 학습 경험을 제공하는 것이 가능해졌다. 학습자가 더욱 효과적이고 효율적으로 학습할 수 있도록 지원하는 것이 가능해지고 있다. 구체적 학습내용을 기반으로 하기 때문에 어떤 부분을 더 집중적으로 학습해야 하는지, 어떤 부분에서 어려움을 겪고 있는지를 파악할 수 있고 이를 바탕으로 학습 경로를 조정하는 방식으로 전체 교육훈련을 운영할 수 있다. 결과적으로, 학습자는 자신에게 가장 적합한 방식으로 학습을 진행할 수 있게 된다. 이는 자율성과 주체성을 더욱 강화하는 결과를 가져온다. 이러한 adaptive learning을 활용한 스킬기반 교육훈련은 개인의 학습 경험을 변화시켜 학습자의 능력과 성과를 극대화하는 데 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 스킬기반 교육훈련은 실제 학습자가 무엇을 할 수 있는지 여부에 초점을 맞추고 있다. 교육훈련의 궁극적인 목표는 업무 현장에서 실제로 무언가를 해낼 수 있는 힘을 길러주는 데 있다. 이는 단순히 이론적 지식을 전달하는 것을 넘어, 실질적인 실행 가능성을 높이는 데 초점을 맞추어야 함을 강조한다. 현대의 빠르게 변화하는 업무 환경에서는 잦은 조직 간, 직무 간 이동이 빈번해지고 있으며, 이는 조직 내 교육훈련의 중요성을 더욱 부각시킨다. 직원들이 다양한 직무를 수행할 때 필요한 새로운 역량을 빠르게 습득하고, 이를 실제 업무에 적용할 수 있는 능력을 배양하는 것이 중요하다. 이는 조직의 전반적 성과 향상과도 직결되며, 직원 개인의 직무 만족도와 성취감을 높이는 데 기여한다.

특히 기술의 급격한 변화와 발전은 개인들이 새롭게 이해하고 수행해야 하는 것들을 끊임없이 등장시키고 있다. 이러한 변화에 대응하기 위해서는 지속적 학습과 적응이 필수적이며, 이를 위한 교육훈련 프로그램이 매우 중요하다. 예를 들어, 새로운 소프트웨어나 시스템의 도입, 최신 기술 트렌드에 대한 이해, 또는 새로운 업무 프로세스의 학습 등은 모두 교육훈련을 통해 습득될 수 있다. 이러한 교육훈련은 직원들이 변화하는 환경에 신속

하게 적응하고, 새로운 기술과 지식을 업무에 효과적으로 적용할 수 있도록 돕는다. 교육훈련은 단순한 지식 전달이 아니라, 실제 업무 현장에서의 실행 가능성을 높이는 방향으로 설계되고 실행되어야 하며 실제 조직 내 교육훈련은 이러한 방향으로 운영된다. 스킬기반 교육훈련은 이러한 실천 가능성을 강조하는 환경과도 밀접한 관련이 있다.

여기서 한 가지 논의할 것은 스킬기반 교육훈련에서 언급하는 ‘스킬(skill)’이 무엇인가 하는 점이다. 전통적으로 교육훈련의 콘텐츠는 지식, 기술, 태도를 기반으로 하는 것으로 논의되어왔다. 이 중에서도 태도는 개발가능성이 상대적으로 적다는 점을 들어 지식과 기술이 교육훈련 콘텐츠의 중심이 되어왔다. 주목할 사실은 스킬기반 교육훈련을 논하는 많은 사례나 문헌에서 지식과 기술을 구분하지는 않는다는 점이다. 즉, 개발가능한 콘텐츠를 넓은 맥락에서 ‘스킬’로 표현한다. 꼭 새롭게 등장하는 기술이나 행위 중심의 교육훈련이 아니라 구체적인 학습콘텐츠를 의미하는 용어로 ‘스킬’을 사용한다는 점을 이해할 필요가 있다.

스킬기반의 교육훈련이 주목받고 있지만 사실 이러한 변화는 새로운 것이라고 보기는 어렵다. 2010년 이후 HRD가 변화하면서 등장한 여러 트렌드의 궁극적 결과물로 등장했다고 보는 것이 옳다. 새로운 기술의 등장과 더불어 교육훈련의 단위가 짧아지고, 개인맞춤형으로 운영되며, 온라인 중심으로 전달되면서 교육훈련은 보다 구체적인 교육콘텐츠를 중심으로 하기 시작했다. 이러한 경향은 앞으로도 꽤 오래도록 지속될 것으로 보인다. 이러한 경향과 향후 발전방향을 설명하는 새로운 이론적 틀이 필요한 시점이다. 이와 더불어 새로운 실천적 접근을 명명하고 이러한 변화가 지닌 차별점이 무엇인지를 설명하려는 노력도 향후 필요할 것으로 보인다.

연구소 행사

국내 평생교육 전문가 초청세미나

- 일시: 2023.12.15.(금) 19:00
- 장소: 고려대학교 윤초우선교육관 302호
- 강연자: 이희수(중앙대학교 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 2023년 12월 15일, 국내 평생교육 전문가 초청세미나를 개최하였다. 이번 세미나는 중앙대학교 이희수 교수의 ‘평생학습 집중진흥지구 조성 전략’을 주제로 진행되었으며, 강연 이후 지역 평생학습, 평생학습도시, RISE사업, 글로컬 대학, 평생학습 집중진흥지구 등에 대해 참여자 간 활발한 논의가 이루어졌다. 앞으로도 HRD정책연구소는 평생교육 및 HRD분야의 전문가들을 초청하여 평생교육 실천 현장과 학계에 도움이 되는 유익한 세미나를 개최할 예정이다.

국내 평생교육 전문가 초청 세미나

◆ **초대의 글**
고려대학교 HRD정책연구소에서는 평생교육 분야 전문가를 초청하여 세미나를 개최하고자 합니다. 이번 세미나는 ‘평생학습 집중진흥지구 조성 전략’에 대한 주제로 개최되며, 평생교육 분야에서의 깊이 있는 논의가 진행되길 기대합니다. 많은 관심과 참여 부탁드립니다.

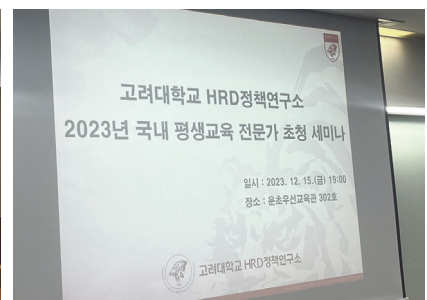
◆ **일시 및 장소**
▶ 일시 : 2023년 12월 15일(금) 19:00
▶ 장소 : 고려대학교 윤초우선교육관 302호

◆ **신청방법**
▶ 사전등록기간 : 2023년 12월 13일(수) 23:59까지
▶ 사전등록링크 : <https://forms.gle/mKfN9TdoxCgWnw5>
※ 문의: 고려대학교 HRD정책연구소 김동주 연구원 (ddj.2e@korea.ac.kr)

◆ **세부일정**

시 간	내 용
18:40 ~ 19:00	등록 및 접수
19:00 ~ 19:10	개회사 ~ 초대연 교수(고려대학교)
19:10 ~ 20:10	평생학습 집중진흥지구 조성 전략 ~ 이희수 교수(중앙대학교)
20:10 ~ 20:30	Q&A / 폐회사

고려대학교 HRD정책연구소
Research Institute for HRD Policy, Korea University



[홍보 포스터]

[현장 스케치]

해외 HRD 전문가 초청세미나

- 일시: 2024.01.11.(목) 19:00
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 204호
- 강연자: Prof. Judith M. Walker (University of British Columbia)

고려대학교 HRD정책연구소는 2024년 1월 11일, 올해 첫 번째 행사로 해외 HRD 전문가 초청세미나를 개최하였다. 본 세미나는 고려대학교 운초우선교육관 204호에서 진행되었으며, University of British Columbia의 Judith M. Walker 교수가 ‘Play & Shame in Adult Education & Training’을 주제로 발제하였다. Judith 교수는 Shame이 비판적 성찰의 촉매제이자 대화와 공유 속에서 전환을 위한 가능성이라 언급하며, Shame이 성인학습자를 놀이와 전환의 가능성으로 이끌 수 있다고 발표했다. 또한, 성인교육에서의 Play의 효과를 제시하며 놀이와 장난 두 가지가 모두 전환학습과 관점 변화에서의 촉매제이자 Shame을 극복하는 방법이라 말하며 참석자들에게 큰 호응 및 공감을 얻었다. Judith 교수는 세미나가 진행되는 동안 참석자 전원에게 놀이도구로 ‘클레이’를 제공하여 놀이에 대한 이해와 사고 확장에 도움을 주기도 했다. 본 세미나는 약 50명의 석사와 박사 과정 학생들이 의견을 교환하고 강연에 관한 질문을 주고받으며 소통과 배움의 장을 형성했다.



[홍보 포스터]



[현장 스케치]

HRD정책연구소 2024년 1차 콜로키움

- 일시: 2024.02.23.(목) 17:00
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 202호
- 강연자: 김은경(고려대학교), 최현진(KB금융공익재단), 신성영(대상(주)), 서혜린(C)올리브영), 조대연(고려대학교 교육학과 교수)

고려대학교 HRD정책연구소는 2024년 2월 23일 1차 콜로키움을 개최하였다. 이번 콜로키움은 김은경 박사의 ‘학습에서의 자기주도성 측정도구 개발 혼합연구: 성인학습자를 중심으로’에 대한 발표로 시작되었으며, 최현진 선생님의 ‘국내 여성 근로자의 경력개발지원과 주관적 경력성공 간의 관계에 대한 메타분석’, 신성영 선생님의 ‘개인-직무 적합성과 혁신행동의 관계에서 잡 크래프팅의 매개효과와 팀 학습의 조절효과’, 그리고 서혜린 선생님의 ‘MZ세대의 일-삶 균형과 이직 의도의 관계에서 정서적 조직몰입의 매개효과와 긍정심리자본의 조절된 매개효과’를 주제로 한 발표가 진행되었다. 마지막으로 HRD정책연구소 소장인 조대연 교수의 연구윤리 강연이 이어졌다. 이번 콜로키움 행사에 참여한 50여명의 일반대학원 전공 학생들은 전공 분야의 새로운 지식과 통찰력을 얻을 수 있었으며, 연구자가 지녀야 할 연구윤리 의식의 중요성에 대해 되짚어볼 수 있는 자리가 되었다.

콜로키움 일정표

- 일시 : 2024.02.23, 17:00
- 장소 : 고려대학교 운초우선교육관 202호

구분	내용	page
사회: 임종국(고려대학교)		
개회식 (17:00~17:10)	최원철 박사(고려대학교)	
Session 1 (17:10~18:10)	학습에서의 자기주도성 측정도구 개발 혼합연구: 성인학습자를 중심으로 - 김은경	1
	국내 여성 근로자의 경력개발지원과 주관적 경력성공 간의 관계에 대한 메타분석 - 최현진	7
	개인-직무 적합성과 혁신행동의 관계에서 잡 크래프팅의 매개효과와 팀 학습의 조절효과 - 신성영	13
	MZ세대의 일-삶 균형과 이직의도의 관계에서 정서적 조직몰입의 매개효과와 긍정심리자본의 조절된 매개효과 - 서혜린	19
휴식 (18:10~18:30)	BREAK	
Session 2 (18:30~19:20)	연구윤리 조대연 교수(고려대학교/휴먼케어연구 편집위원장)	25
폐회식 (19:20~19:30)	현영섭 교수(강북대학교)	



2024 고려대학교 기업교육전공 학술세미나

- 일시: 2024.03.23.(토) 16:30
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 302호
- 강연자: 이미윤(패스트캠퍼스), 박진구(롯데마트&슈퍼), 김동한(런투컨설팅)

고려대학교 HRD정책연구소는 2024년 3월 23일, 고려대학교 교육대학원 기업교육 전공과 공동으로 학술세미나를 개최하였다. 본 세미나는 고려대학교 교육대학원 기업교육 전공생을 대상으로 운초우선교육관 302호에서 약 2시간에 걸쳐 진행되었다. 세미나의 주제는 이미윤 선생님의 ‘패스트캠퍼스의 AI 관련 기업교육 적용 사례’, 박진구 선생님의 ‘롯데마트&슈퍼의 Chat GPT 학습동아리 운영 사례’, 마지막으로 김동한 선생님의 ‘런투컨설팅의 핵심가치 수립 시 Chat GPT 활용사례’였다. 이번 학술세미나는 Chat GPT와 같은 생성형 AI 애플리케이션의 적용 및 활용에 대한 다양한 사례를 살펴보는 소중한 기회가 되었다.



[홍보 포스터]



[현장 스케치]

제9회 고려대학교 HRD정책연구소 정기학술대회

- 일시: 2024.05.25.(토) 13:30-16:30
- 장소: 고려대학교 운초우선교육관 202, 204호
- 강연자: 김원호(단국대학교 교수), 이정원(중앙대학교 교수), 이윤수(한양대학교 교수), 박자랑(한화인재경영원), 박해일(삼양홀딩스), 김남용(한화에어로스페이스)

2024년 5월 25일, 고려대학교 HRD정책연구소는 제9회 정기학술대회를 개최하였다. HRD정책연구소 소장이자 고려대학교 교육학과 조대연 교수의 환영사를 시작으로, 2가지 트랙으로 나뉘어 행사가 진행되었다. 트랙1에서는 3년간의 기본과제 및 수시과제 연구성과를 주제로 단국대학교 김원호 교수의 ‘장애인 평생교육 역량개발’, 중앙대학교 이정원 교수의 ‘사이버대학 운영 성과 분석’, 한양대학교 이윤수 교수의 ‘대학중심의 평생직업교육 해외사례’ 발표가 이어졌다. 트랙2에서는 HRD 기업특강을 주제로 한화인재경영원 박자랑 선생님의 ‘사내 MBA 개발 및 운영 사례’, 삼양홀딩스 박해일 선생님의 ‘조직문화 내재화 사례’, 한화에어로스페이스 김남용 선생님의 ‘인재육성체계수립 및 HRD추진전략’ 발표가 진행되었다. 이번 학술대회는 학부생, 일반 대학원생, 그리고 교육 대학원생 등 다양한 참가자 약 90명이 모여, 만남과 배움의 장을 형성했다. 서로 간 의견을 나누고 최신 평생교육 연구와 기업 HRD에 대한 이해를 높일 수 있었던 자리였으며, 살아 숨 쉬는 학문이 무엇이고 어떤 것인지 보여준 탄탄한 행사였다.

고려대학교 HRD정책연구소 제9회 정기학술대회

초대의 글

고려대학교 HRD정책연구소에서 제9회 정기학술대회를 개최합니다. 이번 학술대회에서는 2022년부터 진행된 인문사회연구소 지원사업의 3년간의 연구성과를 공유합니다. 많은 관심과 참여 부탁드립니다.

일시 2024년 05월 25일 토요일 13:30-16:30

장소 운초우선교육관 202, 204호

신청방법

사전등록링크 QR코드



- 사전등록기간: 2024년 05월 23일(목) 23:59분까지
- 사전등록링크: <https://forms.gle/6VcNcVUHgzgQeT31T8>

*참가비 무료

*문의: 고려대학교 HRD정책연구소 조주현 연구원(jh1219love@korea.ac.kr)



고려대학교 HRD정책연구소

[홍보 포스터]

고려대학교 HRD정책연구소 제9회 정기학술대회

세부일정

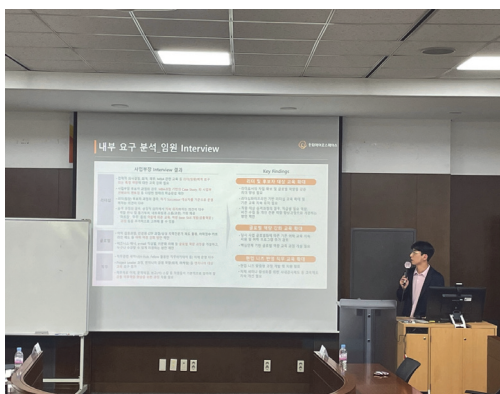
시간	구분	내용
13:10-13:40		등록 및 접수
13:40-13:50	환영사	조대연 소장(HRD정책연구소)
13:50-14:00	Break Time	트랙이동
발표세션		
14:00-15:50	트랙1: 기본과제 및 수시과제(204호)	트랙2: HRD 기업특강(202호)
14:00-14:30	장애인 평생교육 역량개발 김원호(단국대학교)	사내 MBA 개발 및 운영 사례 박자랑(한화인재경영원)
14:30-15:00	사이버대학 운영 성과 분석 이정원(중앙대학교)	조직문화 내재화 사례 박해일(삼양홀딩스)
15:00-15:20	Break Time	
15:20-15:50	대학중심의 평생직업교육 해외사례 이윤수(한양대학교)	인재육성체계수립 및 HRD추진전략 김남용(한화에어로스페이스)
15:50-16:00	Break Time	트랙이동(204호)
16:00-16:30	Q&A 및 폐회사	사회: 현영섭(경북대학교)



고려대학교 HRD정책연구소

[홍보 포스터]





[현장 스케치]

연구소 신임 연구교수 및 연구원 소개



신혜연 박사

2024년 3월 고려대학교 HRD정책연구소에 박사후연구원으로 임용되었다. 2023년 미국 펜실베이니아주립대학교에서 성인계속교육학 및 국제비교교육학으로 박사학위를 취득하였다. 현재 연구소에서 지역혁신중심 대학지원체계(RISE) 하의 대학 중심 평생직업교육 발전 과제 개발 연구를 수행하며 성인학습자 친화형 대학체제 구축 및 대상별 맞춤형 지원을 위해 대학조직에서 중점적으로 추진할 수 있는 교육과제를 발굴 중이다. 이 외 연구관심 분야는 이주여성, 직업교육, (직업) 정체성, 다문화와 사회통합 등이다.



김지랑 연구원

송실대학교 평생교육학과를 졸업하고 현재 고려대학교 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다. 2024년 3월부터 고려대학교 HRD정책연구소에 소속되어 ‘국민역량 강화 지원을 위한 민간자격정책 개선방안 연구’를 수행하고 있다.



손명진 연구원

고려대학교에서 교육학과 인적자원개발학을 이중전공하였으며, 고려대학교 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 학석사 연계과정생으로 재학 중이다. 2024년 1월부터 고려대학교 HRD정책연구소 소속으로 ‘국민역량 강화 지원을 위한 민간자격정책 개선방안 연구’를 수행하고 있다.



송윤아 연구원

학부과정에서 본전공인 영어학에 더해 경영학을 전공하였고, 2024년 전기 고려대학교 일반대학원 인적자원개발 및 성인 계속교육학 전공 석사과정에 입학하여 2024년 3월부터 HRD 정책연구소 1팀 연구원으로 활동 중이다. ‘사이버대학 지표 개발 연구’를 수행하고 있다.



윤지유 연구원

한국외국어대학교에서 법학전공으로 학사학위를 받고, 고려대학교 교육학과 인적자원개발 및 성인계속교육 전공 석사과정생으로 재학 중이다. 대학 졸업 후 서울교육대학교 교육전문대학원에서 독서·논술교육을 전공하며 성인문식성(문해)교육을 연구하게 된 것을 계기로, 성인교육의 실천과 이론, 철학에 깊은 관심을 갖게 되었다. 주 관심은 노인교육, 평생학습과 대학교육, 지역평생학습체제, 성인문해교육이다. 2024년 3월부터 고려대학교 HRD정책연구소 소속으로 현재 ‘RISE 체계 하의 대학 중심 평생직업교육 발전 과제 개발 연구’를 수행하고 있다.



이정민 연구원

2024년 3월부터 고려대학교 HRD 정책연구소 소속으로, ‘RISE 체계 하의 대학 중심 평생직업교육 발전 과제 개발 연구’를 수행하고 있다. 고려대학교 사학과를 전공하였으며, 약 2년간 ‘OCI(화학제조기업)’에서 인재개발팀 내 교육담당으로 근무하였다. 현재는 고려대학교 인적자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다.



채혜선 연구원

2024년 3월부터 고려대학교 HRD정책연구소 소속으로 '사이버대학 지표 개발 연구'를 수행하고 있다. 경영학 학부 졸업 이후, 현재 고려대학교 인적 자원개발 및 성인계속교육학 전공 석사과정생으로 재학 중이다. 연구관심 분야는 리더십, 조직 문화, 학습조직 등이다.

연구소 발간물 안내

고려대학교 HRD정책연구소는 수시과제로, ‘학력인정 평생교육시설 재정지원방식 개선 연구(송기창·남수경·최현정)’, ‘지속 가능한 장애인 평생교육 역량 개발을 위한 제도 분석 연구(김원호·강은영·박지석)’, ‘대학중심의 평생직업교육 해외사례 조사 연구(이윤수·강민지·박혜연·엄희정)’ 연구보고서를 발간하였다.

또한, 고려대학교 HRD정책연구소는 2023년 12월부터 2024년 3월까지 ‘근로자의 그릿(김우철·김지영)’, ‘생성형 AI가 촉발한 HR 혁명(이지은)’, ‘DEI(다양성, 형평성, 포용성)와 HRD(이재영)’를 주제로 총 3편의 이슈페이퍼와 본 내용이 포함된 카드뉴스를 발간하였다.

더하여 ‘죽음을 통한 진정성 있는 평생교육 제언(유현옥)’, ‘성인 진로교육의 발전과제: 목표와 내용체계, 거버넌스 확립을 중심으로(이재은)’을 주제로 정책이슈페이퍼가 발간되었다.

위 자료들은 홈페이지 (<https://kuhrd.korea.ac.kr>)에서 확인할 수 있다.

휴먼웨어연구 안내

휴먼웨어연구 6권 3호가 2023년 12월 31일 발간되었다. 6권 3호에는 ‘유자녀 국내 결혼이민자들의 디지털 리터러시와 사회적 자본간의 관계에서 삶의 만족도의 매개효과(김혜나)’, ‘경력 메타역량에 대한 요구분석: 경북지방우정청을 대상으로(홍은영·현영섭)’, ‘기업조직문화가 구성원의 이직의도에 미치는 영향에 대한 다층분석: 조직 내 무형식학습의 조절효과(배상준·조대연·김미애·이지영·임종국)’ 총 3편의 논문이 게재되었다.

그리고 2024년 4월에 휴먼웨어연구 7권 1호가 발간되었다. ‘여성 근로자의 경력 성공에 관한 통합적 문헌 고찰: 1996~2023년 국내 양적 연구를 중심으로(박지우)’, ‘CEO의 퍼스널 이미지 및 CEO의 브랜드 평판과 기업 이미지와의 관계(박영실)’, ‘대기업 L사 구성원이 인식한 관리자 코칭 행동과 정서적 조직몰입의 관계에서 프로티언 경력태도의 매개효과(한동성)’ 총 3편이다.

휴먼웨어연구는 연 3회(4월, 8월, 12월) 발간되며, 평생교육 및 HRD 분야의 우수한 연구 성과를 공유하여 학술적 발전에 기여하고자 한다.