

기업교육의 NE»»XT LEVEL

ATD에서 살펴본 기업교육 키워드 8가지 | Metaverse in HRD



기업교육의 NEXT LEVEL
EDUTECH QUARTERLY

Contents

-
- 01** 2021 ATD Conference Debriefing
- 휴넷
 - 02** 게더타운 기획자에게 듣는 게더타운 입문/활용기
- 레퍼런스HRD 박준형 대표
 - 03** 메타버스를 활용한 신입직원교육 네트워킹세션 후기
- 이베이코리아 이은옥 매니저

01

2021 ATD Conference Debriefing

01 2021 ATD Conference Debriefing

- 휴넷

>>> 들어가며

ATD International Conference & Expo(ATD ICE)는 자타공인의 세계 최대의 HRD 행사이다. 올해 78번째 개최를 맞이한 ATD ICE는 총 15개의 트랙, 300여개의 섹션이 열렸으며, 올해 초에 전해드렸던 기술 중심의 ATD Tech Knowledge(TK)와는 달리 ATD ICE는 교육학적인 지식, 방법론에 초점을 두고자 한다.

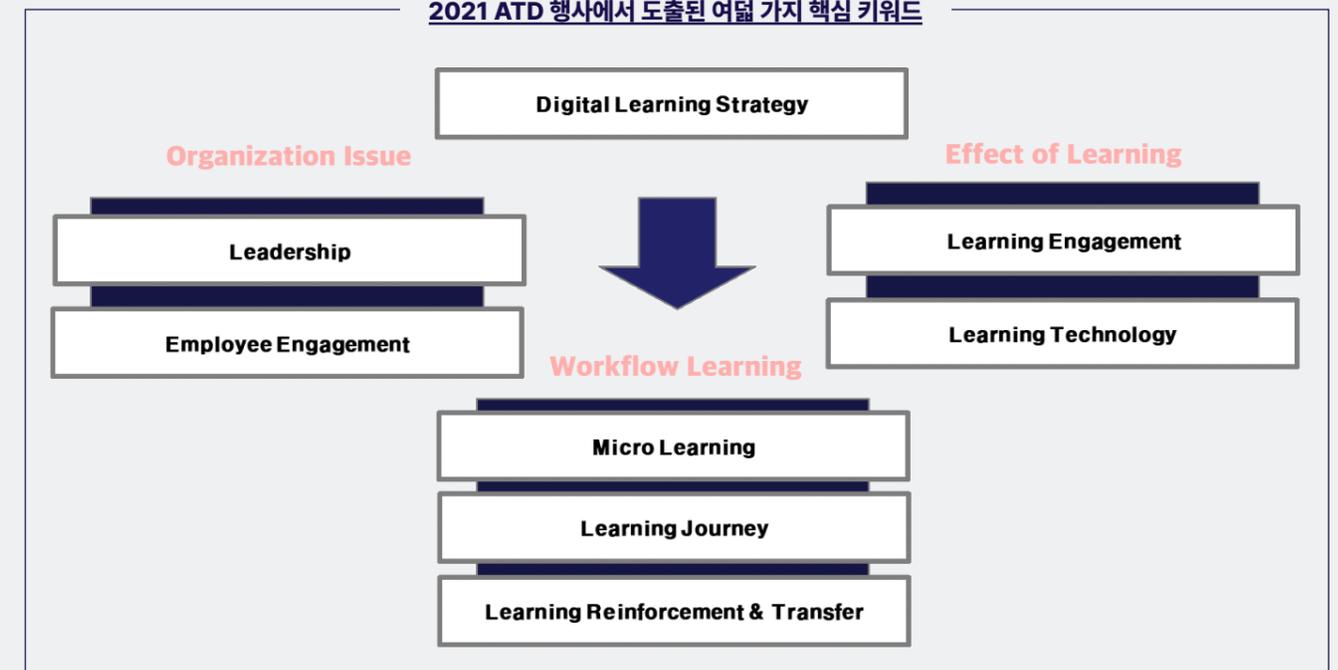
올해 ATD ICE는 코로나19 이후 처음으로 오프라인(ATD HQ)과 온라인(ATD @Home) 두 가지 채널에서 동시에 개최되었다. 어느 때보다 참석이 어려운 시기였지만, 휴넷은 직접 미국으로 건너가 현지 행사의 열기를 직접 느껴보았다. 물론 안전한 행사 참여를 위해 입국 전 백신 접종에 대한 요구를 받았을 뿐만 아니라, 행사장 내부 곳곳에서도 수차례의 검사를 받았다. 섹션에 참석하기 위해서는 거리두기를 한 채 항상 마스크를 착용해야 함은 물론, 공간별 방청객 수를 관리하기 위해 사전에 전용 앱을 통해 방청 예약한 사람만이 해당 섹션에 들어갈 수 있는 방식으로 운영되었다. 그로 인해 ATD ICE 오프라인 행사 규모는 예년의 1/4~1/5 수준으로 개최된 느낌을 받을 수 있었다. 방역으로 인한 제약으로 행사에 참석한 외국인 숫자로 눈에 띄게 줄어든 것을 확인할 수 있었다. 휴넷의 ATD팀은 미국 바깥에서 온 유일한 한국인 참가자라는 타이틀을 가지기도 했다. 여러 가지로 많은 불편함이 있었지만 그렇기에 그 속에서 얻었던 많은 정보들은 더욱 값진 수확이었다.

2021 ATD ICE 행사 현장



이번 행사의 트랙 구성은 일반 섹션 11개, 정부와 헬스케어 등 산업 특화된 트랙 4개로 총 15개의 트랙으로 구성되었다. 직전 ATD ICE 오프라인 행사인 19년도 행사와 비교해 보면 교수설계(Instructional Design), 학습 기술(Learning Technology) 등 전통적으로 비중 있게 다뤄 온 트랙들은 모두 그대로 유지되었다. 이번 트랙 구성의 가장 큰 특징은 바로 경력개발(Career Development)과 리더십(Leadership) 트랙의 섹션 수가 19년도 대비 상당히 큰 폭으로 증가했다는 것이다. 아무래도 코로나19로 인해 기존 직무, 경력에 대한 정의가 많은 부분 무너지고, 새로운 경력 체계 구축이 시급하다는 점과 비대면 상황에서 리더십 정립에 대한 논의가 활발하게 이루어진 최근 상황을 반영한 것으로 추측할 수 있다. 이번 ATD ICE의 수많은 내용들을 핵심키워드로 정리해 보면 아래의 도식과 같이 구성할 수 있다.

2021 ATD 행사에서 도출된 여덟 가지 핵심 키워드



가장 첫 번째로 언급할 수 있는 핵심 키워드는 디지털 환경에서의 학습에 대한 교육담당자들의 고민(Digital Learning Strategies)을 잘 나타나고 있다. 교육의 중심이 오프라인에서 온라인 공간으로의 이동은 이미 대세가 되었다. 그렇기 때문에 온라인에서의 적절한 학습 진행을 위해서 어떤 전략을 취해야 하는지에 대한 논의가 이번 ATD 행사의 주된 이슈 중의 하나였다. 디지털 학습 전략은 크게 조직 차원의 이슈(Organizational Issues)와 학습 효과 차원의 이슈(Effects of Learning)로 구분해 볼 수 있다.

조직 차원의 이슈는 관리자들의 입장에서 새로운 환경 속 리더십을 구축하는 방법(Leadership), 그리고 조직 구성원들의 입장에서 일과 학습의 몰입 상태(Employee Engagement)를 어떻게 지속시킬 수 있는 것인지에 대한 내용들이었다.

반면, 학습 효과 차원의 이슈는 학습 자체의 매커니즘에 대한 이슈들로, 온라인에서 줄어드는 학습 몰입 경향을 어떻게 늘릴 수 있을지(Learning engagement), 그리고 기술의 적용을 통해 학습 효과를 끌어올리는 방책(Learning Technology)에 대한 내용이 주를 이루었다.

이번 행사에서 가장 주목할 만한 이슈는 학습이 더 이상 정해진 시간, 장소에서만 이루어지는 특별한 이벤트가 아닌 일터의 흐름 속에서 녹여야 하는 것(Workflow Learning)으로 보는 것이다. 이러한 트렌드 전환을 위해 크게 마이크로러닝의 활용(Micro-learning), 학습 경험을 유기적으로 이어주는 러닝저니 형태의 교육 설계(Learning Journey), 그리고 학습한 내용을 지속시키고 실제 행동으로 전환될 수 있게 하는 학습 강화 및 전이(Learning Reinforcement & Transfer)라는 키워드이다. 그럼 지금부터 8가지 ATD 핵심키워드와 함께 21년도 ATD ICE의 핵심 내용을 자세히 살펴보자.

Keyword. 1 디지털 학습 전략(Digital Learning Strategies)

학습의 중심이 디지털 환경으로 옮겨지면서 새로운 환경에서의 학습을 어떻게 효과적으로 정의하고 이를 이끌어 나갈 것인지에 대한 논의가 활발하다. 섹션 'Classroom Dilemma'에서는 이 혼돈의 시대에서 교육담당자의 관심사는 더 이상 교실 수업이 아닌 학습 행위 그 자체에 초점을 맞춰야 함을 주장하고 있다. 동시에 학습자들의 '진짜 공부'를 돕기 위해서 고려해야 할 세 가지 사항을(학습 매커니즘, 학습 생태, 학습 전략)을 묶은 학습 Navigator model을 제안하였다.

세 가지 사항 중 가장 중요한 부분은 '학습 매커니즘'으로 볼 수 있는데, 이 부분에서는 학습자의 스킬 향상을 위해 어떤 프로그램이 어떻게 설계되어야 하는지를 논의한다. 학습의 궁극적인 목적은 결국 기술 습득에 있다는 점을 강조하면서, 학습이 저차원적의 개념적 이해(Conceptual tasks)에서 고차원적인 숙련 습득(Master tasks)까지 이어지도록 설계되어야 한다는 것이다. 또 고차원적인 학습 목표를 위해서는 충분한 연습 기회를 제공하는 것과 더불어 정확한 피드백이 필요하다는 것을 강조했다. 이는 탁월하고 전문적인 퍼포먼스를 내기 위해 필요하다고 알려진 목적 지향적 연습(Purposeful Practice) 내지 의도적 연습(Deliberate Practice)을 위한 조건과 동일한 맥락에 있는 것으로, 달성해야 할 목적과 수행에 대한 피드백이 명확하게 전달할 수 있도록 교육을 설계하는 것이 교육담당자의 새로운 과제라 볼 수 있다.

학습 생태와 학습 전략에 있어서는 학습자의 스킬 향상을 달성하기 위해 필요한 동기부여의 제공, 학습 친화적인 환경 조성 등의 부분을 고려해야 한다는 논의가 있다. 특히 학습 목표의 설정 전략에 있어서, 항상 학습 목표와 사업 목표를 매칭해서 생각해야 한다는 점을 강조했다.

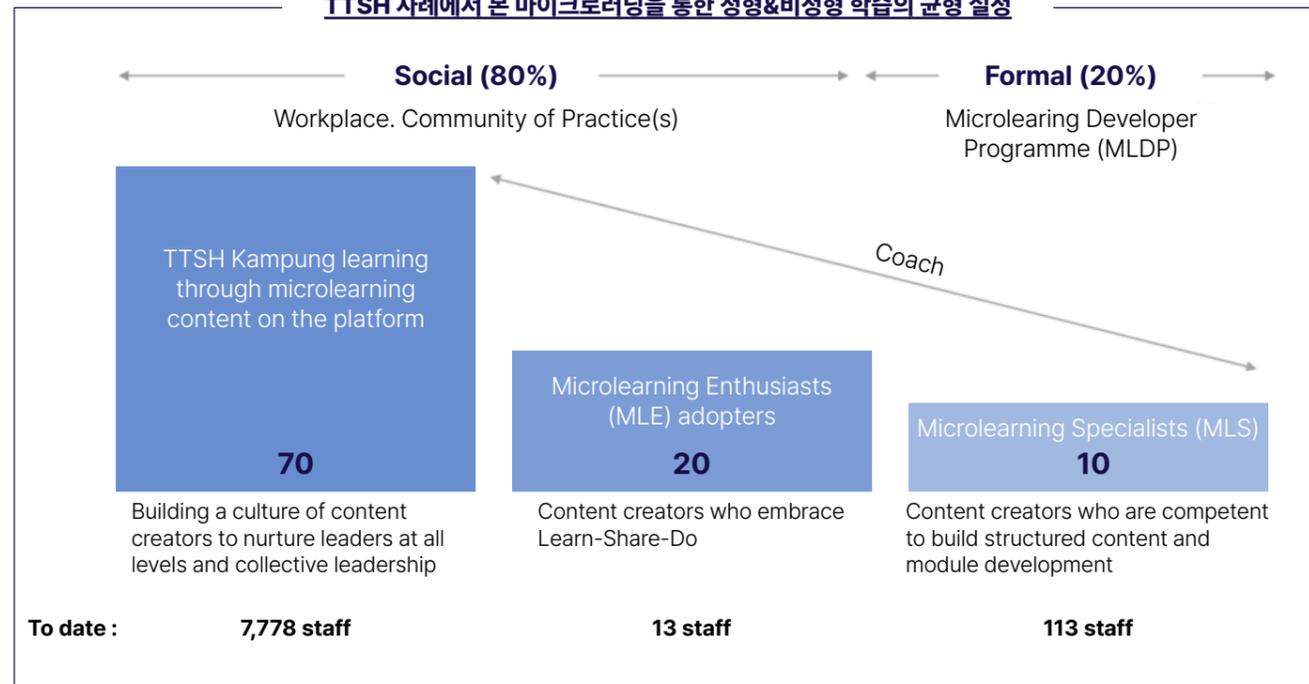
학습 매커니즘의 세 가지 단계 & 단계별 학습법

Tasks 구분	필요한 학습 시간	효과적인 학습 방법	Ex) To 바리스타
개념적 이해	몇 시간 ~ 며칠	기존에 이해하고 있는 경험/지식과 연계해서 학습 제공	- 커피콩 가는 법 - 물 온도 조절 법
작업 수행	몇 주 ~ 몇 달	연습, 연습, 연습...	- 좋은 커피 원두를 선택하는 노하우 "커피에 뜨거운 물을 어떻게 부어야 하는가"
작업의 숙달	수년의 누적	정확한 피드백과 고품질의 연습 material의 제공	- 커피콩을 어떻게 보관해야 하나 - 이상적인 커피의 온도는?

일터에서 디지털 트랜스포메이션이 진행됨에 따라 조직 구성원들과 학습 간의 관계를 재설정하려는 노력도 흥미로운 부분이 다. 'Every Learner a Content Creator - A Digital Learning Strategy' 섹션에서는 싱가포르의 종합병원인 TTSH(Tan Tock Seng Hospital)에서 실시한 workforce transformation 프로젝트의 일환으로 조직 구성원들의 학습 과정을 어떻게 재정 의할 수 있는지에 대한 좋은 예시를 제공하였다. 의료 인력의 잠재력 개발을 한 단계 끌어올리기 위해서 TTSH에서는 학습의 내용적 측면과 방법론적 측면, 두 가지 차원을 재정 의하였다. 내용적 측면에서는 기존 기술 중심으로 서술된 역량(competency)이 아니라 애자일하고, 관계 지향적인 잠재력(capability)을 키우는 방향으로 교육의 중점을 바꾸었다. 그리고 방법론적 측면에서는 교실 학습이나 이러닝과 같은 정형화된 학습(Classroom based & Instructor led)에서 일터에서 필요할 때마다 자발적으로 참여할 수 있는 소셜러닝(Social learning) 중심으로 변화를 주었다.

이러한 변화를 구체적으로 수행하기 위해 TTSH에서는 마이크로러닝 콘텐츠를 적극적으로 활용하였다. 특히 소셜러닝을 강화하기 위해 병원 전 직원이 직접 콘텐츠 제작에 참여할 수 있도록 지원했다. 7,700명 이상의 학습자들이 자신이 가지고 있는 노하우를 적극적으로 공유하게 함으로써 직원들의 집단적 리더십(Collective leadership)을 기르는 한 편 현업 적용도가 높은 콘텐츠도 다량 확보할 수 있었다. 그 중 약 13명의 직원들에게 특별히 마이크로러닝 Enthusiasts 라는 타이틀을 부여하여 적극적으로 마이크로러닝 콘텐츠를 개발하고, 서로 피드백을 주는 등 마이크로러닝 생태계 유지를 위한 역할을 하게 하였다. 그리고 마이크로러닝 콘텐츠를 통해 비정형적인 소셜러닝을 강화하는 한 편, 학습 콘텐츠 개발에 전문성이 있는 스태프들은 구조화된 정형 과정을 개발하여 정형-비정형 교육 간의 균형도 적절하게 유지시켰다. 이러한 노력 덕분에 TTSH는 약 20개월의 기간 동안 학습 내용 및 방식에 대한 개편 작업 끝에 보유 콘텐츠 수와 콘텐츠 이용자 수의 획기적인 증가(마이크로러닝 개별 모듈 기준으로 모듈 수 12배 이상 증가 달성)를 경험했을 뿐만 아니라, 학습 완료율, 학습자 당 학습량 있어서도 모두 개편 전보다 눈에 띄는 결과를 얻을 수 있었다.

TTSH 사례에서 본 마이크로러닝을 통한 정형&비정형 학습의 균형 설정



지금까지의 사례에서 볼 수 있듯이, 학습의 디지털 전환은 단순한 학습의 진행 방식이 대면에서 온라인으로 바꾸는 것이 아닌, 디지털 시대에 맞는 학습 목적과 학습 방식으로 지금까지 관습적으로 내려왔던 학습의 틀을 전환해야 할 필요가 있다.

Keyword. 2 Micro-learning(모바일 시대의 HRD 콘텐츠)

마이크로러닝은 최근 몇 년 간 ATD에서 지속적으로 언급되고 있는 핵심 이슈이다. 하지만 이번 ATD에서는 마이크로러닝의 설계나 제작 방식보다는 확장성에 대한 이야기가 주를 이루었다. 먼저 확장성이라는 키워드를 놓고 마이크로러닝의 3가지 가치에 대해 살펴볼 필요가 있다.

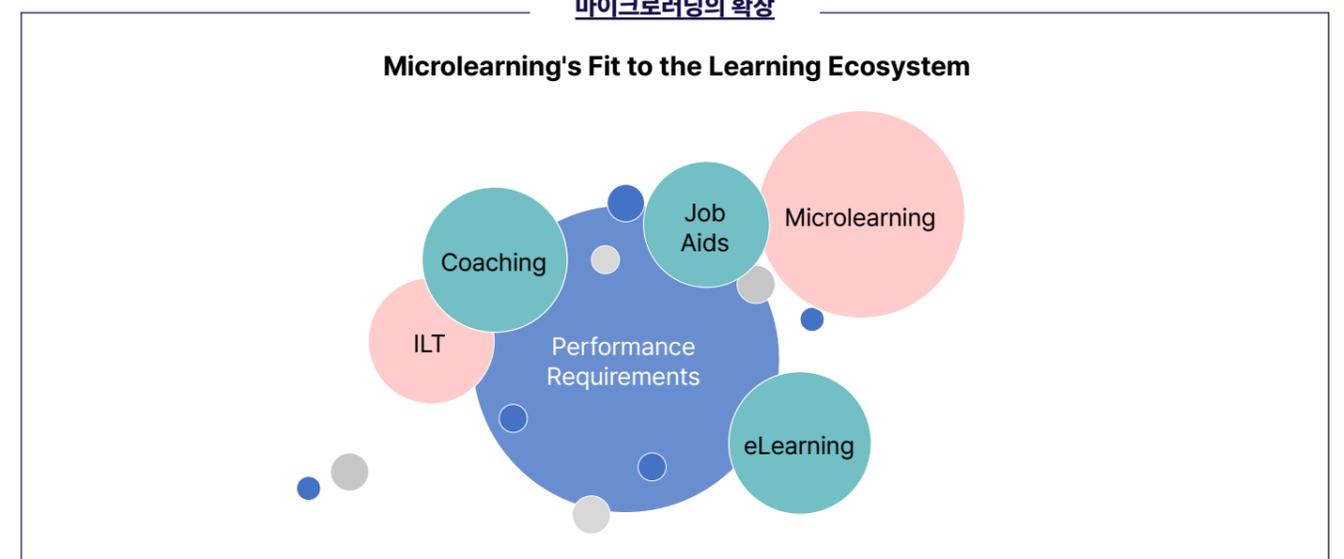
첫 번째는 마이크로러닝에 대한 정의이다. 마이크로러닝은 포커스 된 성과를 달성하기 위해 필요한 짧은 학습 경험이다. 두 번째 마이크로러닝은 통합되기가 쉽다. 마이크로러닝의 짧은 시간이라는 특성으로 인해 Workflow 안에 자연스럽게 들어가는 것이 가능하다. 마지막 세 번째는 어디서든 접근이 가능하다는 것이다. 오늘 날은 모바일/클라우드 기술로 언제 어디서든 마이크로러닝 콘텐츠에 접근이 가능하다.

마이크로러닝의 가치에 대한 정의



최근 마이크로러닝은 다양한 학습 생태계를 포함하여, 지속적으로 성장하고 있다. 그 이유는 단순한 강의, 개인의 성과 향상 목적 외에도 이러닝이나 코칭, 업무 보조 등 다양한 HRD의 학습 방식과 연결 될 수 있기 때문이다.

마이크로러닝의 확장



또 마이크로러닝은 학습이라는 목적 외에도 6가지의 다양한 방식으로 활용될 수 있다.

- 1) **Pensive** 특정 가치를 다른 방식으로 생각해 보게 하는 것
- 2) **Performance** 사워캡을 고치는 방법 등과 같이 학습자가 쉽게 따라하여 성과를 낼 수 있는 매뉴얼과 같은 방식
- 3) **Persuasive** 목적을 지속적으로 리마인드하여, 실행을 유도하는 방식
- 4) **Post instruction** 학습이 끝난 후 학습한 내용을 기억하게 만드는 것
- 5) **Practice Based** 지속적으로 실습, 연습을 독려하는 방식
- 6) **Preparatory** 학습을 하기 전에 간단한 안내 영상을 통해 학습자들의 몰입을 유도하는 방식

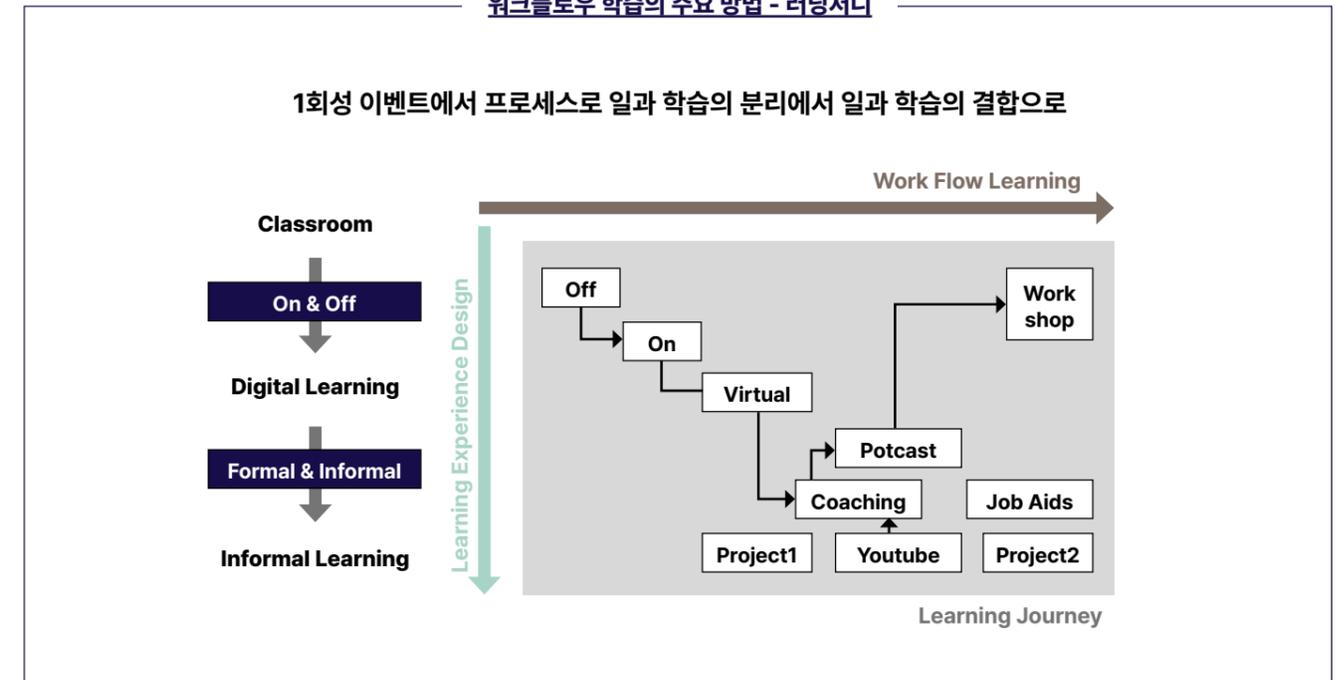
특히 Post instruction, Practice Based, Preparatory 등 세 가지 활용 방식의 마이크로러닝은 이러닝, 오프라인, 버추얼 등의 다른 학습방법과 학습 전, 중, 후에 다양하게 결합되는 형식이다. 다양한 방식과 더불어 마이크로러닝의 효과를 높이기 위해서는 학습자들에 대한 동기부여가 매우 중요하다. 학습 동기부여를 위해서는 자기조절(Self-Control), 자기효능감(Self-Efficacy), 성과기대(Expectation Setting)에 대한 세팅이 필요하다. 자기 조절이란 학습자 스스로 학습 방법이나 학습 화면을 자연스럽게 통제할 수 있도록 해야 한다. 자기효능감을 높이기 위해 다양한 게이피케이션 방식(ex. 랭킹)을 활용할 수 있다. 마지막으로 학습의 목적을 명확한 행동 용어로 전환하여 성과기대를 보여줘야 한다.

이렇게 학습자들의 동기를 부여 하기 위한 장치들은 플랫폼의 기능적인 요소들을 통해 학습자들을 지원할 수 있다. 실제로 ATD에서 사례로 소개되었던 의료 전문회사 Providence의 경우는 기존의 LMS 중심의 정형학습 방식에서 마이크로러닝과 LXP의 방식이 결합된 플랫폼을 활용한다. 학습자들에게 꼭 필요한 학습의 경우 Qstream 이라는 플랫폼을 통한 Push방식으로, 현장에서 활용되는 학습은 Degreed 플랫폼을 통한 Pull 방식을 취하고 있다. 많은 리소스 기반의 Pull 방식은 기존의 LMS데이터, LXP데이터, 마이크로러닝 데이터 통합을 통해 효과적인 학습경험을 관리하고 있다.

Keyword. 3 Learning Journey(학습 이벤트에서 학습 여정으로)

러닝저니(Learning Journey), 학습 여정은 2015년, 2016년 사이에 많이 등장한 키워드이다. 최근 코로나로 인한 조직 내 학습 방식의 변화에 따라 그 중요성이 더욱 더 강조되고 있다. 단순히 1일차, 2일차로 진행되는 이벤트성의 학습이 아닌 8주, 12주 등 장기적인 학습 여정의 관점으로 접근해야 한다는 것이다. 이런 배경은 오늘 날의 학습이 기존 강의실 중심에서 Work Flow로 이동하는 것과 그 흐름을 같이 하고 있다. 업무를 하면서 학습을 하고, 학습을 하면서 업무도 가능하게 해야 한다는 것이다.

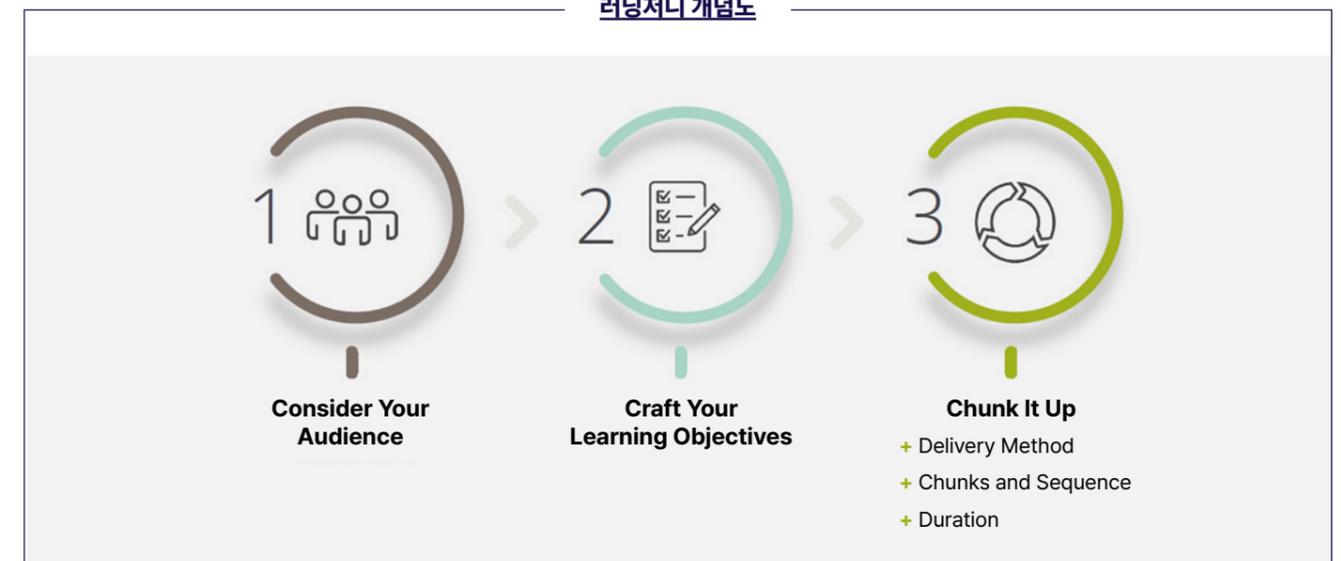
워크플로우 학습의 주요 방법 - 러닝저니



오프라인 수업, 온라인 수업, 유튜브, 팟캐스트, 코칭, 프로젝트 수행 등 학습의 방식이 다양해 졌지만, 이런 모든 것들이 Work Flow 내에서 이루어져야 한다는 것이다. 코로나 시대 이후에도 온라인 교육과 오프라인 교육이 혼합될 가능성이 높다. 정형 학습과 비정형학습 역시 섞일 것이다. 그렇기 때문에 적절한 프로그램을 구성할 것인가에 대한 고민이 더 필요하고, 그 고민에 대한 가이드라인이 러닝저니가 될 것이다.

러닝저니와 함께 온라인, 오프라인 교육이 많이 결합되는 블렌디드 러닝 역시 다양한 방식으로 구성이 가능해진다. 블렌디드 러닝 개발은 학습자 분석 - 목표 명확화 - 프로그램의 구성의 3단계로 이루어 질 수 있다.

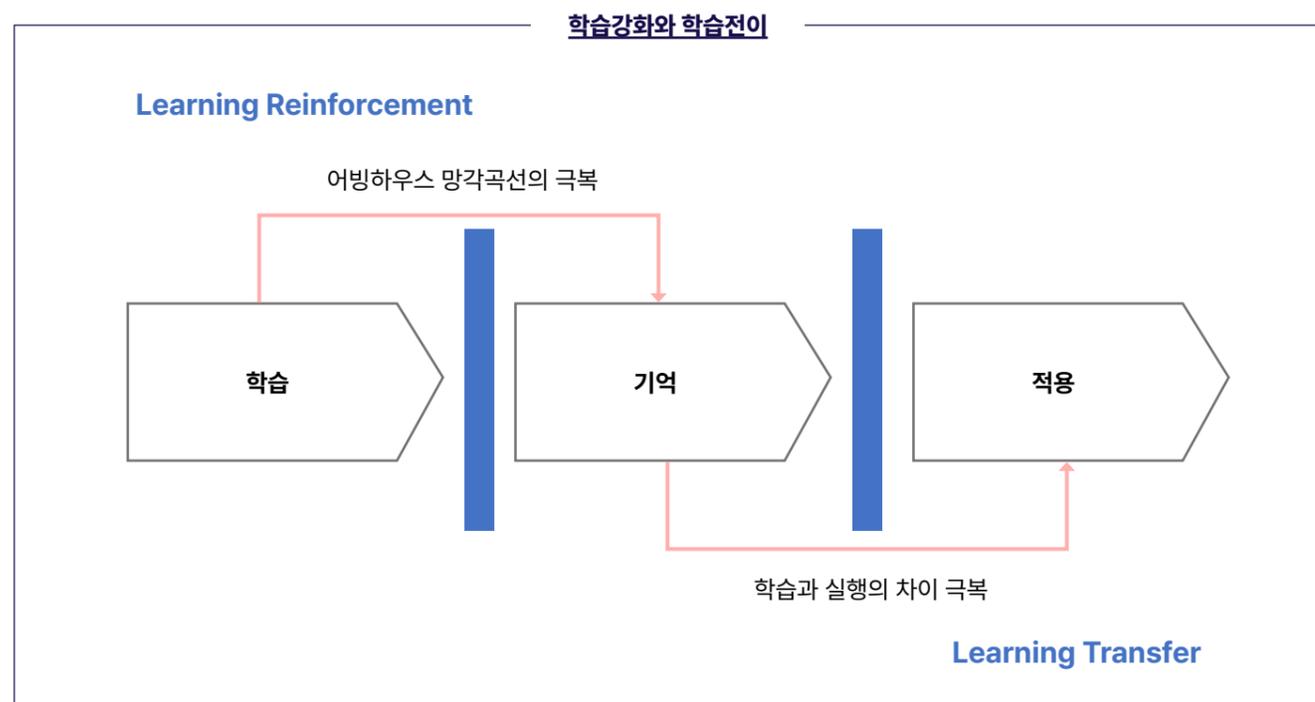
러닝저니 개념도



1단계인 학습자 분석 단계에서는 디자인씽킹 방식을 적용하며, 학습자와의 공감에 중요하다. 학습자의 사전 학습, 학습능력, 학습동기에 대한 분석이 이루어지며, 간과하기 쉬우나 매우 중요한 과정이다. 2단계 학습목표의 명확화 단계에서는 목표 달성을 위해 추상적인 언어보다는 구체적인 행동 언어로 구성해야 한다. 또 설정된 학습목표는 단계별로 나누어 나열해야 한다. 3단계 프로그램 구성단계에서는 구체적, 단계별로 구성된 학습목표에 맞추어 전달 방식을 설정하는 것이다. 오디오, 비디오, 이러닝, 버추얼 러닝, 오프라인 교육 등 다양한 전달 방식 중에 특정 주제의 내용을 전달하는데 어떤 방식이 가장 효율적이고, 효과적인지에 대한 논의가 이루어지는 단계이다.

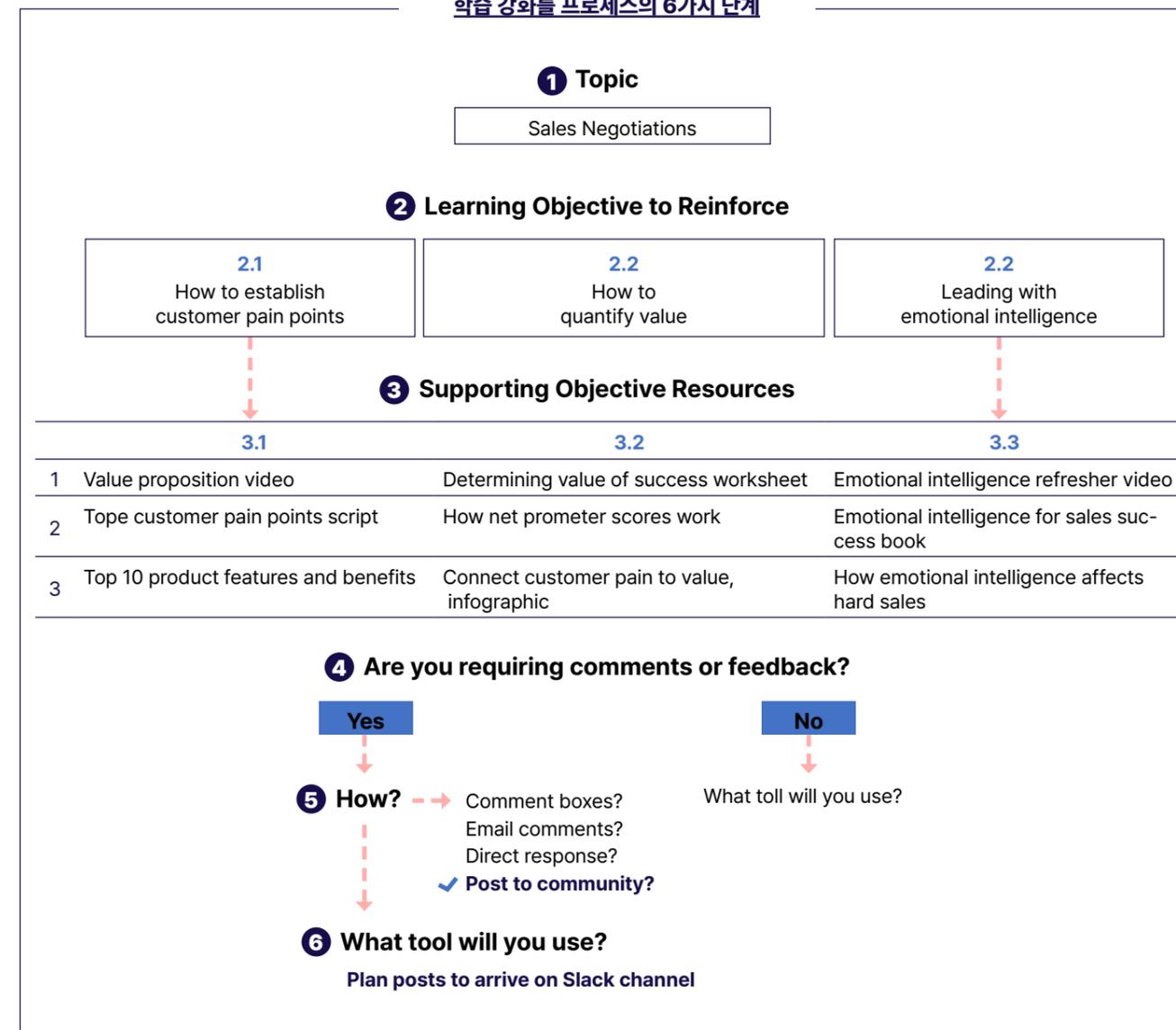
Keyword. 4 Learning Reinforcement & Transfer
(학습을 기억하고 실행하게)

HRD의 최종적인 목적은 성과창출에 있다. 하지만 우리는 학습하는 것 자체에 너무 몰입되어 있다. 단순히 학습하는 것 자체에서 끝나는 것이 아니라 학습한 내용을 기억하고, 그것을 업무, 일터에 적용하는 것이 가장 중요하다.



학습 강화 프로그램은 아래의 6단계 프로세스를 통해 만들어 나갈 수 있다. 아래의 예로 나온 교육 프로그램 구성을 통해 더 살펴보자.

학습 강화를 프로세스의 6가지 단계



1단계는 학습단계이다. 예를 들어 Sales Negotiations 이라는 특정 주제에 대한 학습을 실행했다고 가정하자. 2단계는 학습한 것을 기억, 강화를 위한 학습 목표를 작성한다. 3단계는 이런 학습 목표 강화를 위해서 비디오, 스크립트, 워크시트, 인포그래픽 등 다양한 리소스들을 확보 하는 단계이다. 4단계는 이 학습 과정에서 꼭 피드백이 필요한지에 대한 구분을 나누는 단계이다. 그 이후 5단계는 피드백을 어떻게 구성할지 설정하는 단계이다. 피드백 필요 여부에 따라 이메일, 직접 피드백, 커뮤니티 활용 등 피드백 방법을 설정한다. 마지막 6단계에서는 일련의 과정을 어떤 툴, 채널을 쓸지 결정하는 것이다. 이렇듯 6단계의 과정을 거쳐 최종 학습 스케줄표를 완성할 수 있다.

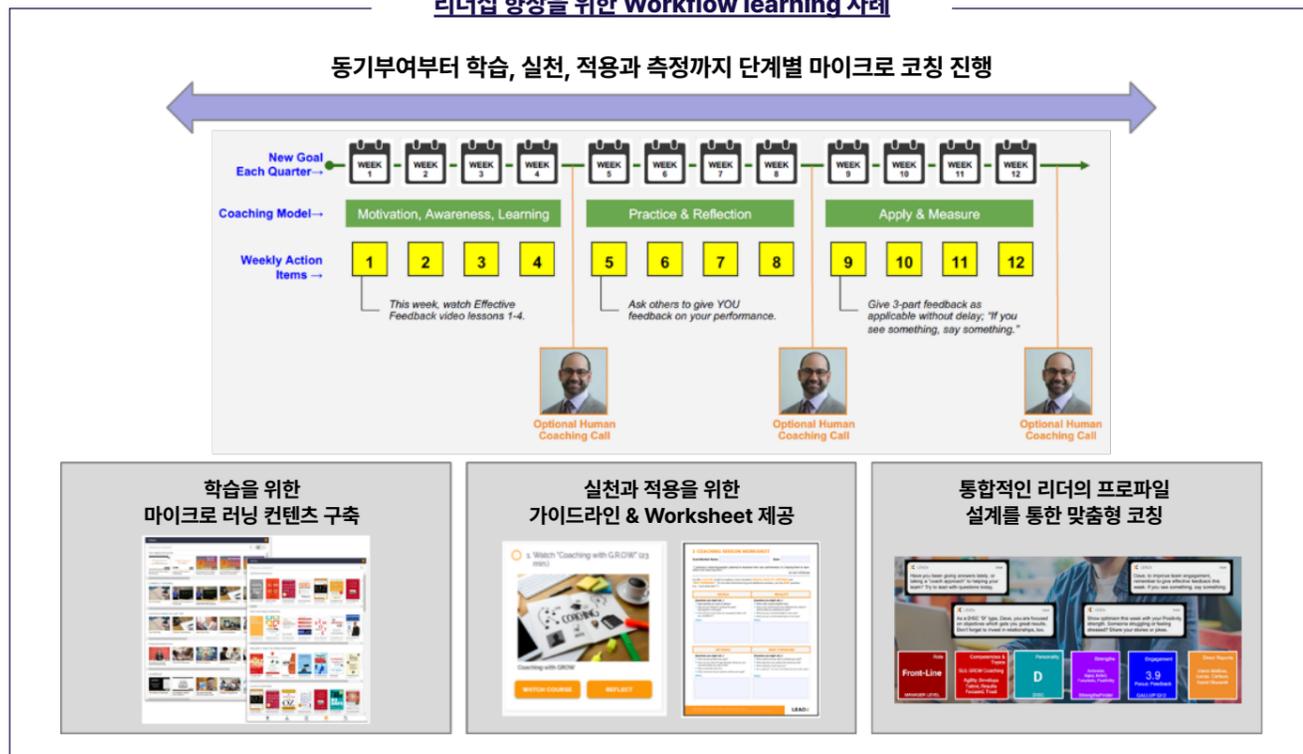
코로나로 인해 최근 경영 및 근무환경이 크게 달라지면서 조직 내 리더십에 대한 리더와 실무자, 인사담당자 간 생각의 간극도 커지고 있다. 팬데믹의 상황에서 평소보다 많은 역할을 수행하게 되는 리더들은 스스로의 리더십에 대해 높은 평가를 하고 있다. 반면 실무자의 입장에서는 불확실해진 경영 환경 속에서 기존 리더십 외에 다른 기술적인 역량을 기대하며, 요구하고 있다. 이런 차이 때문에 실제로 리더십 퀄리티에 대한 평가는 차이가 더 벌어지고 있다.

리더십 퀄리티의 불균형 현상과 함께 리더십 향상을 위해서는 코칭과 학습에 대한 문제를 해결해야 한다. 리더가 알고 있는 지식과 행동(실천) 간의 갭은 어떻게 극복할 것인지, Workflow에서 학습은 어떻게 실행할 것인지, Front-Line에서의 코칭은 어떻게 제공할 것인지에 대한 것이다. 결국은 학습한 내용을 기억하고, 실행하기 위해서 어떻게 프로그램을 구성할 것인가에 대한 대답을 요구하고 있다.

리더십 퀄리티의 불균형 현상
The Disparity of Leadership Quality



리더십 향상을 위한 Workflow learning 사례

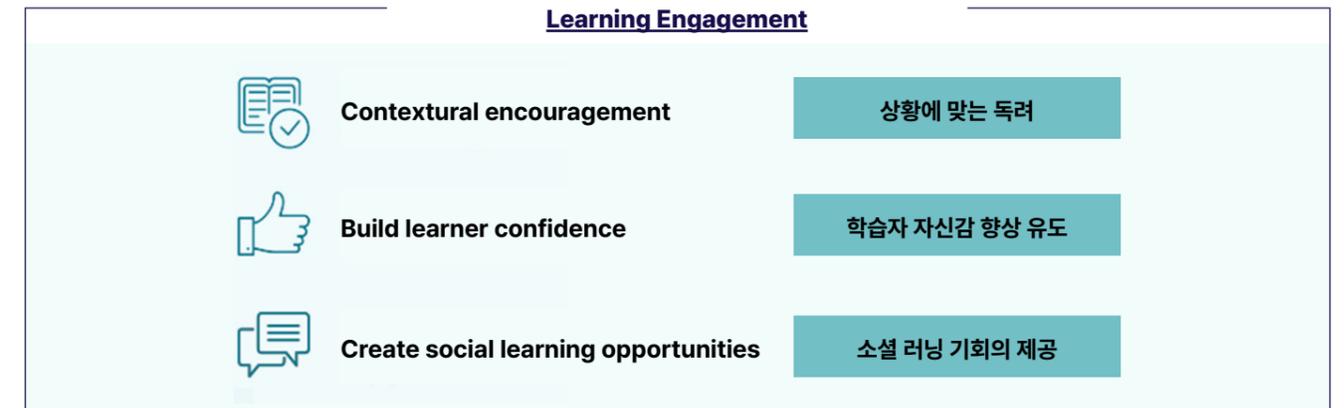


이런 이슈는 ATD에 소개된 아래의 사례와 같이 학습 목표들을 12주라는 기간 동안 주 별로 하나의 목표를 세팅함과 동시에 월별로 프로그램의 단계(개념 - 학습 - 적용 - 측정)를 구성하였다. 또 다양한 마이크로러닝 콘텐츠를 제공함과 동시에 수시 코칭을 추가하여, 학습자로 하여금 학습한 내용이 성과로 이루어 질 수 있도록 구성된 러닝저니형 프로그램이다. 리더십 향상을 위한 모든 과정(진단 - 마이크로 코칭 - 행동 변화 유도 - 마이크로러닝 - 측정) 역시 어플리케이션 중심으로 진행되어, 궁극적인 Learning in the workflow을 구현하고자 한다.

Keyword. 5 Learning Engagement(디지털 러닝의 화두: 학습 몰입)

디지털 러닝의 최근 화두는 바로 학습 몰입이다. 오프라인 환경에서의 교육서비스, 콘텐츠는 전체적인 학습 매니지먼트 케어가 가능하다. 대면 학습을 통해 강사와 학습자의 상호작용뿐만 아니라 학습자들 사이에서도 다양한 교류가 이루어진다. 하지만 온라인 환경에서는 대부분 콘텐츠만 전달되기 때문에 전체적인 학습자 케어 부분이 많이 부족하다. 온라인 학습 환경의 학습자들은 외로움을 느끼고, 자신감이 떨어지며, 혼자 느껴진 느낌을 받게 된다. 그렇기 때문에 온라인 학습 환경에서 학습자들의 몰입을 증진시키기 위한 전략들이 필요하다.

증진을 위한 세 가지 전략
Learning Engagement



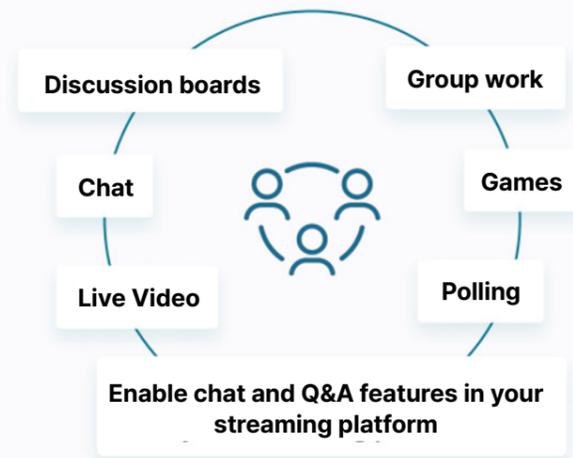
디지털 러닝의 학습 몰입을 최대화 하기 위한 키워드는 자율성, 자신감, 관계감이다.

학습 몰입 전략을 위한 첫 번째 전략은 학습자에게 자율성을 주는 것이다. 상황에 맞는 독려를 통해 자율성을 줄 수 있다. 만약 특정 학습자의 수료율이 100%에 육박하고 있다면, 지속적인 독려 메일은 오히려 학습자에게 귀찮음을 주는 것이다. 그렇기 때문에 학습자의 수료율에 맞는 독려가 중요하다.

두 번째는 학습자가 자신감을 가질 수 있게 하는 것이다. 게이미피케이션, 배지, 미션 달성 시 축하를 통해서 학습자들의 자신감을 향상 시킬 수 있다.

마지막 세 번째 전략은 학습자에게 관계감을 갖게 하는 것이다. 학습자들이 외로움이 느낄 수 있는 온라인 학습 환경에서는 다른 학습자들과의 인터랙션이 더 필요하다. 실제로 소셜러닝에 활발히 참여한 학습자는 다른 학습자들보다 15배 이상 플랫폼을 활용하기도 하였다.

학습 몰입 향상을 위한 대표적인 소셜러닝 구축 방법



실제로 자율성, 자신감, 관계감을 통해 내면의 학습동기를 불러 일으키는 자기 결정 이론은 온라인 학습자들에게 매우 중요하다. 자신의 선택에 의해 학습을 할 수 있게 하는 자율성 증대, 학습한 내용의 숙련을 통한 자신감 향상, 다른 사람과 함께 학습을 하게 하는 관계성 확보가 중요해질 것이다. 학습자 내면의 학습동기를 불러일으키기 위해서 자기결정이론 요소에 따라 다양한 방식들을 활용할 수 있다.

자율성, 자신감, 관계감 향상을 위한 구체적인 학습 전략들의 예시

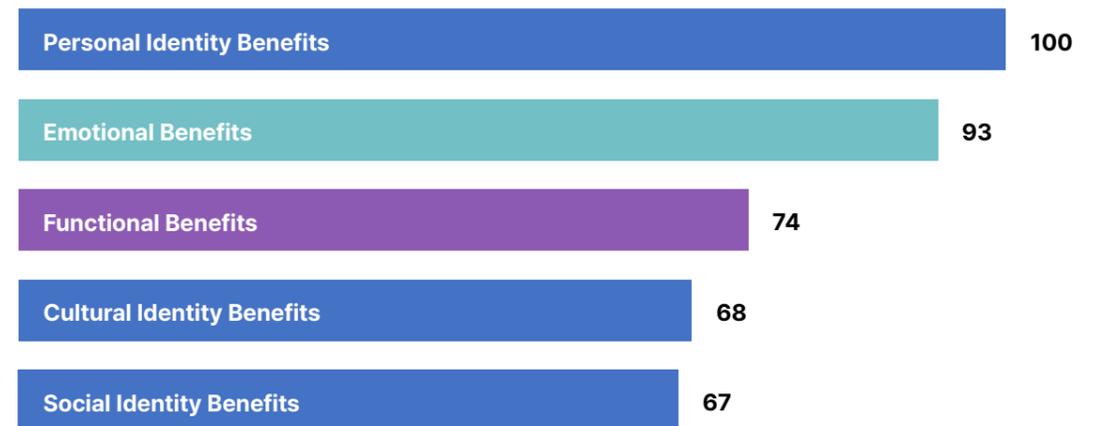
AUTONOMY	RELATEDNESS	PROFICIENCY
	Inductive Learning	
	Class Debrief	
Asynchronous Learning	Communitiy Rolls	Spaced Learning
Chice of Capstone Projects	Presenter Enthusiasm	Gamification
"Which-Ways"	Discussion Forums	Job Aids
Self-Defined Goals	Manager Support	Wiki/Just-in-Time Resources
Self-Evaluation	Cohorts	Progress Bars
Take It Further	Catchall Email Addresses	Positive Encouragement

Keyword. 6 Employee Engagement(구성원의 몰입이 더욱 중요한 시대)

직원의 몰입이란 '회사의 성공에 기여하기 위한 직원들의 의지와 능력'을 의미한다. (Wills Towers Watson) 여론 조사 전문 기업 갤럽에 따르면 COVID-19 이후 직원의 몰입도는 측정 이래 최고치인 22%를 기록했는데, 이는 재택근무 시행에 따른 유연성 증가 및 구성원 복지 증진에 대한 관심 증가 등의 요소가 직원 몰입도 향상에 긍정적으로 작용했음을 알 수 있다. 하지만, 코로나로 인한 소속감 및 친밀감의 저하로 인해 직원의 몰입을 극대화하는 것은 여전히 기업의 큰 화두이다.

심리적 이점(Psychological Benefits)은 직원의 몰입과 밀접한 관련성을 가진다. 이러한 심리적 이점은 1) 회사의 보상·정책 등에 대한 만족도(Functional Benefits) 2) 회사 생활 전반에 대한 긍정적 감정(Emotional Benefits) 3) 회사의 문화와 일치된 감정(Cultural Identity Benefits) 4) 동료와 리더십에 대한 인식(Social Identity Benefits) 5) 자신감과 소속감의 정도(Personal Identity Benefits)로 구분할 수 있으며, 이중에서도 Personal Identity Benefits과 직원의 몰입이 가장 높은 상관관계를 가지는 것을 확인할 수 있다. 그렇다면 어떻게 이러한 심리적 이점과 직원들의 몰입을 높일 수 있을까?

**직원 몰입에 영향을 주는 여러 가지 요인들 및 그 크기
Relative Importance in Predicting Engagement**



ATD ICE(2021)에서 직원들의 심리적 이점과 몰입을 높일 수 있는 6가지의 방안과 각각의 방안 시행에 따른 만족도를 확인할 수 있었다. 이를 제고할 수 있는 방안으로는 1) 적극적인 의사소통 2) 다양한 이벤트 3) 작은 성과도 인정하고 보상하는 인정 프로그램 4) 인센티브 5) 전문 역량 개발 6) 복리후생이 있다. 아래의 그림에서 확인할 수 있듯이, 각각의 활동이 줄 수 있는 긍정적인 만족도는 대체적으로 비슷하다. 그렇기 때문에 상대적으로 불만족도가 높은 인정 프로그램, 인센티브, 복리후생 등의 프로그램에 대한 낮은 만족감을 극복할 수 있는 방안에 대한 고려가 필요하다.

그 중에서도 특히 작은 성과에도 조직 구성원을 인정해주고 보상하는 '인정 프로그램(Recognition Program)'의 경우, 앞서 살펴보았던 심리적 이점의 모든 요소와 관련이 있다. 그렇기 때문에 이러한 인정 프로그램을 적극적으로 활용하는 것이 직원의 몰입을 높이는데 있어 효과적으로 작용할 수 있다.

직원 몰입 향상을 위한 여섯 가지 개입 방안
Overall Employee Satisfaction

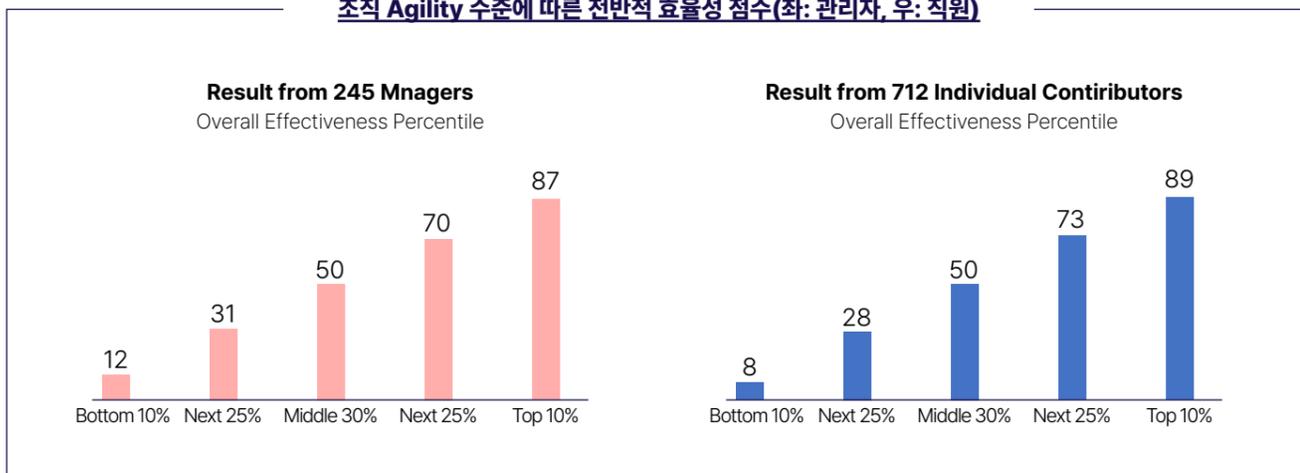


Keyword. 7 Leadership(격변의 시대, 변화의 중심: 리더십)

조직 활성화 차원에서 중요한 또 다른 요소 중 하나는 리더십이다. ATD ICE(2021)에서는 팬데믹 이후 리더의 역할(Post Pandemic), 팀 단위의 리더십(Team Leader) 등의 리더십 키워드에 대해 다루었는데, 그 중에서도 주요하게 다루고 있는 리더십 키워드는 급변하는 경영환경에 민첩하게 대응 가능한 애자일 리더십이다.

실제로 애자일한 사원 또는 관리자일수록 업무 생산성이 높다는 조사 결과를 확인할 수 있었다. (Further Zenger Folkman Research) 그렇다면 애자일 역량 즉 어질리티(Agility)를 기를 수 있는 방법은 무엇일까?

조직 Agility 수준에 따른 전반적 효율성 점수(좌: 관리자, 우: 직원)



어질리티는 다른 분야의 스킬을 학습하거나 신규 프로젝트 지원 등을 통해 길러지는 것은 아니다. ATD ICE(2021)에서는 어질리티 습득을 위해 태도와 마음가짐의 중요하며 1) 듣고 배우는 것(Listen and Learn) 2) 목표를 스트레칭하는 것(Stretch Yourself) 3) 긍정적일 것(Be Optimistic) 4) 스스로에게 솔직할 것(Self-Honesty)을 강조했다. 어질리티를 키우기 위한 4 가지 방법 별 상세한 행동 가이드는 아래의 그림과 같다.

조직 Agility 키우는 네 가지 팀

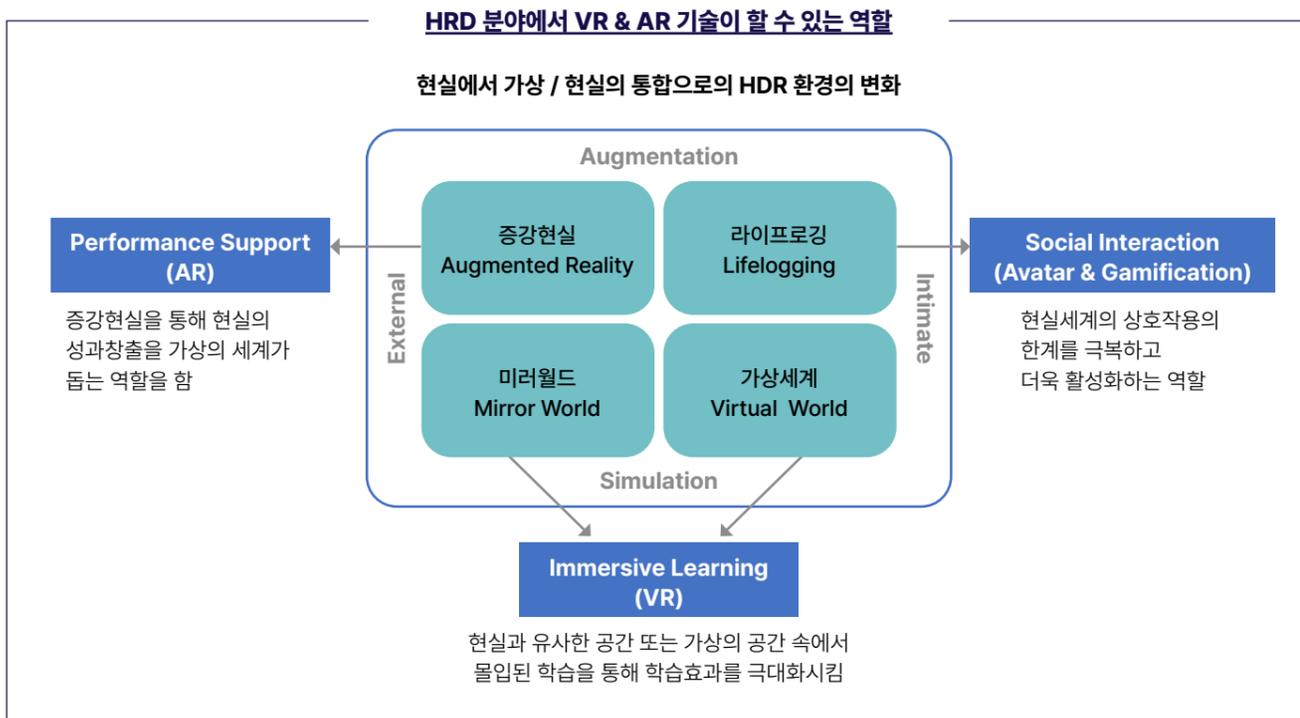


Keyword. 8 Learning Technology (기술(VR/AR)을 활용한 학습효과 극대화)

최근 국내에서는 HRD분야를 넘어 '메타버스'에 대해 많은 사람들이 관심을 가지고 있다. 반면 이번 ATD에서는 메타버스와 관련된 키워드는 언급되지 않았다. 미국은 키워드에 의해 좌우되지 않기 때문에 보이는데, 곧 퍼질 것으로 예상하고 우리나라가 주도할 수도 있을 것으로 보인다. ATD에서는 메타버스라는 키워드가 없었지만, 국내에서의 관심은 뜨겁기 때문에 이번 Learning Technology는 메타버스에 맞춰 내용을 구성했다.

메타버스는 크게 1. 증강현실 2. 라이프로그 3. 거울세계 4. 가상세계 4가지 분야로 나뉜다. 실제로 지금 HRD에 쓰이고 있는 분야는 AR이고, 증강현실은 거울세계와 가상세계를 활용하면서 학습자들의 몰입도를 향상시키는데 활용되고 있다. 최근에 라이프로그 분야에서는 게더타운, 제페토 등을 활용하고 있는데, 아바타 등 게이미피케이션 요소를 활용하여 학습자 간의 상호작용을 극대화하는 방향으로 가고있다.

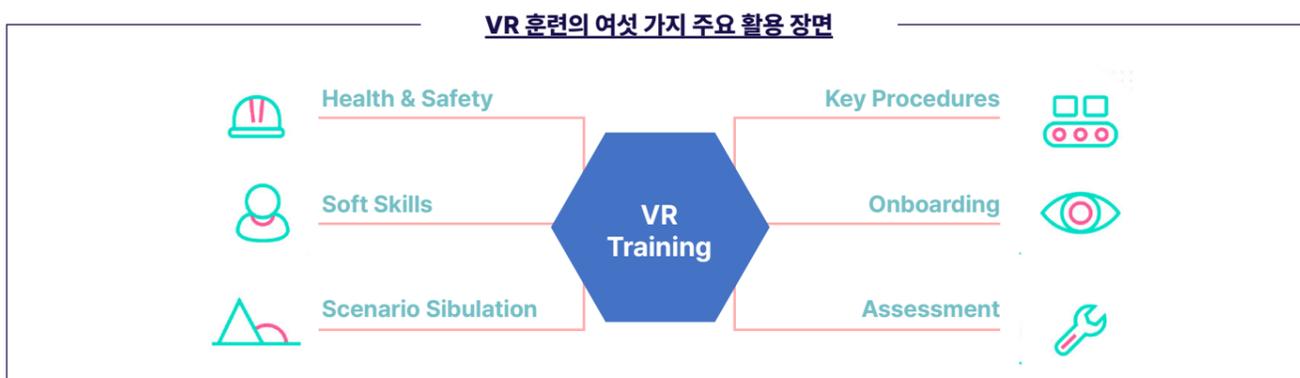
VR은 현재 여러가지 방법으로 활용이 되고 있는데, 주로 메타버스 자체가 학습이 되는 경우로 볼 수 있다. 가상 현실에서 장소와 상황을 구현하여 자연스럽게 학습 진행이 되게 하거나, 러닝 저니 구성 요소 중 임팩트를 주고 싶은 파트를 VR로 구성할 수도 있다. 마지막으로 학습할 수 있는 가상공간을 만들어, 가상공간에서 학습을 시킬 수도 있다. 최근 이프랜드, 제페토 등에서 많이 활용되고 있다.



VR 교육은 업무현장과의 연계와 몰입을 위해 활용할 수 있는 효과적인 방법이다. 그동안 기업 교육이 효과가 저조하거나 실패한 경우 대부분의 요인이 1. 업무현장과의 괴리 2. Context를 벗어난 정보의 제공인데, VR교육을 활용을 통해 해결할 수 있다. 월마트는 스파크시티라는 VR게임을 직무 교육에 활용했다. 유통현장부터 매장관리자까지 성장시키기 위한 목적으로 개발된 스파크시티는 30분정도 한곳에 모여 VR기기로 게임하는 형식으로 진행되며 매장 업무 전반에 대해 시뮬레이션과 피드백, 게이미피케이션 요소를 활용해 역량을 향상시킬 수 있다. 해당 게임은 학습 효과와 학습자들의 만족도가 매우 높아 계속 새로운 버전이 개발되고 있다.

VR 교육은 1. 헬스, 안전 2. 소프트스킬 3. 시나리오베이스 4. 프로세스 교육 5. 신입사원 교육 6. 평가 6가지 분야에 활용하면 활용성과 효과를 기대할 수 있다.

VR을 설계하는 모형으로는 ADDEDD이 있다. 각 단계에 속해있는 질문에 대답하며 개발을 진행할 수 있게 구성되어 있다.



- 1) **ANALYZE** 학습자에게 필요한 것은 무엇인가?
현재의 접근 방식에서 부족한 점은 무엇인가?
VR, AR이 해결해줄 수 있는 부분은 무엇인가?
- 2) **DETERMINE** 목표를 달성하기 위해 필요한 도구(기술)는 무엇인가?
(기술을 교육에 적용했을 시) 새롭게 생기는 단점은 무엇인가?
- 3) **DESIGN** VR, AR 기반의 교육 시나리오는 어떻게 작성해야 하는가?
이러한 기술 기반 교육이 우리에게 도움을 주는 부분은 무엇인가?
- 4) **EXPERIENCE** 초기 프로토타입에서의 인사이트는 무엇인가?
프로토타입의 기술 기반 교육이 추가된다면 L&D에 어떤 영향을 미칠 것이라 기대되는가?
- 5) **DEVELOP** VR, AR 기술은 어떻게 전체 교육 과정과 통합될 수 있는가?
VR, AR 활용 교육 전후로 어떤 프로그램이 필요한가?
- 6) **DEPLOY** 학습 경험이 전달되기 위해서 필요한 것은 무엇인가?
원활한 운영을 위해서 어떤 역할이 필요한가?
어떤 규모가 적당할 것인가?

AR은 작년도 ATD TK에서부터 자리를 잡은 분야가 Performance Support이다. Boeing의 기술자들은 AR기기를 통해 항공기 배선 도면을 확인하고, 두 손을 자유롭게 작업할 수 있게 되었다. 그 결과 배선의 제거 시간은 25% 감소했고, 에러 비율 또한 0%로 감소했다. DHL의 경우 AI기기를 활용해 물품의 배송 시간을 확인하고 있다. 화물의 배송시간, 배송 위치, 배송 시 유의사항들에 대한 정보를 AR기기를 통해 보여줌으로써 작업을 쉽게 하고 오류 비율도 최소화 할 수 있다. 즉, 학습자의 성과를 증가시키는 쪽으로 AR은 자리를 잡아가고 있다.

백채널링은 익명의 게시판을 개설하여 온라인 학습을 활성화 시키는 개념이다. 다양한 커뮤니케이션 채널을 만들어서 학습자와 학습자간의 상호작용을 활성화하고 학습에 몰입 시킬 수 있다. 이전에는 게시판이나 채팅창 형태를 많이 활용했다면, 요즘에는 게더타운 등 메타버스적 요소가 백채널링의 역할을 수행할 수 있어, 보다 더 학습자들의 참여를 이끄는 중요한 톨로 활용되고 있다. 최종적으로 백채널링은 소셜 VR 형태에서 활용되는 방향으로 진화할 수 있을 것으로 보인다.

백채널링의 의미와 쓰임새



02 게더타운 기획자에게 듣는 게더타운 입문/활용기

>>> 나오며

지금까지 이번 ATD에서 다뤄진 여덟 가지 키워드를 따라가며 주요 핵심 인사이트들을 차례대로 살펴보았다. 조직의 비대면화가 가속화되는 추세에 따라 학습이 어떻게 그 흐름을 타야 하는지에 대한 고민이 많이 보였고, “학습 이벤트”가 아닌 “진정한 학습”을 위한 기술적, 방법론적 측면에서 아이디어를 특히 많이 얻을 수 있는 행사였다. 다음 글에서는 8가지 키워드 중 메타버스에 좀 더 포커스를 맞춰, 실제 기업에서 메타버스를 활용하여 어떤 교육을 어떻게 진행하였는지 살펴보려한다. 실제 사례를 살펴보면, 조직의 학습을 한 단계 더 끌어올리기 위한 아이디어를 얻고 조직의 학습 환경 발전을 위한 다양한 시발점이 되었으면 한다.

02 게더타운 기획자에게 듣는 게더타운 입문/활용기

- 레퍼런스HRD 박준형 대표

Q1. 본인 소개 부탁드립니다.

A 안녕하세요, 저는 기업교육회사인 (주)레퍼런스에이치알디 대표를 맡고 있는 박준형이라고 합니다. 온/오프라인 교육 기관에서 경력을 쌓다가 2016년에 창업을 하고 계속 HRD 관련 일들을 하고 있습니다. 2019년까지는 오프라인 교육 위주로 사업을 했지만 2020년에 코로나 직격탄을 맞고 남들보다는 조금 빠르게 비대면 교육체제로 전환하여 포지셔닝을 했고 올해는 메타버스 붐을 타고 게더타운을 주력으로 한 다양한 교육사업들을 진행하고 있습니다.

Q2. 게더타운에 입문하게 된 계기는 무엇인가요?

A 2021년 초 유튜브에서 메타버스 관련 자료를 검색하다 게더타운 사용법이라는 영상을 보고 이런 신박한 게 있구나 하고 바로 들어가 봤어요. MSX때부터 도트기반 2D게임을 했던 제게는 익숙한 화면이었고 중학교 시절에는 프프라는 RPG 메이커로 간단한 게임도 만들었던 터라 무척이나 반가웠습니다. 하지만 기대와는 달리 고사양의 PC를 사용하고 있었음에도 엄청난 버벅거림으로 인해 맵 에디터에서 맵을 만들다가 포기하기를 반복하며 아직은 이르구나... 라는 생각을 하며 기억에서 잊혀졌었죠. 그러다 올해 6월에 다시 들어가본 게더타운은 훨씬 안정적이고 많은 업데이트가 되어있었어요. 정말 실제 활용이 가능한 수준이 되었다는 생각이 들어 그때부터 본격적으로 파고 들었던 것 같습니다.

Q3. 게더타운에서 어떤 가능성을 느꼈나요?

A 코로나로 인해 작년부터 줌(zoom)과 같은 화상회의 툴을 이용한 비대면 교육서비스를 제공하면서 교육효과성과 효율성에 대해서 어느정도 검증이 되었다는 생각을 하고 있지만 뭔가 아쉬운 듯한 느낌이 계속 있었어요. 오프라인 교육에서 느낄 수 있는 생동감, 공간감 같은 것들이 그리웠다고나 할까요? 올해 초 우연히 접한 게더타운에서 이러한 아쉬움을 채울 수 있는 실마리를 찾을 수 있었어요. 목적과 컨셉에 맞는 공간을 구축하고 그 안에서 나를 대신해주는 아바타가 여러 활동에 참여하는 것을 보고 이거다 싶었습니다. 게다가 게더타운은 다른 메타버스 플랫폼과는 달리 화상회의기능, 쉽고 강력한 맵 에디터 제공, 대규모 인원 참여 가능, PC환경 기반, 별도 클라이언트 설치 없이 웹브라우저에서 구동 가능한 서비스라는 장점들이 있어 기업교육환경에는 최적의 플랫폼이라는 판단이 들었습니다. 물론 그래픽이 약점이라 할 수 있지만 이는 반대로 높은 사양을 요구하지 않는다는 장점이 되기도 합니다.

Q4. 게더타운은 어떻게 비즈니스에 활용하고 있으신가요?

A 아무래도 교육사업을 하고 있다 보니 전방위적으로 활용 중입니다. 가상공간 구축, 구축한 공간안에서의 진행할 수 있는 교육프로그램 개발 및 교육/ 행사 운영, 게더타운 활용 및 맵 제작 강의 등을 진행하고 있습니다. 최근에 진행했던 몇가지 프로젝트 사례를 말씀드릴게요.

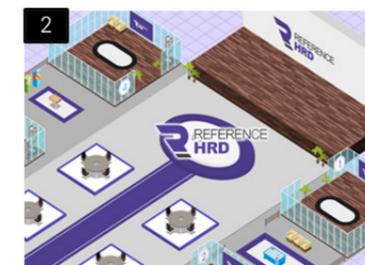
첫번째. 가상연수원 대관 서비스입니다. 아마도 국내 최초가 아닐까 싶은데요. 7월부터 게더타운 맵 제작을 원하시는 곳들의 많은 문의와 제안 요청을 받았습니다. 단순히 맵만 디자인해서 주면 되는거 아닌가? 하는 분들도 계신데 이게 기획과 디자인, 맵셋팅, 수정보완이 계속 이루어지고 향후 유지보수 및 활용을 위한 담당자 교육까지 해야하다보니 공수가 많이 들어 단가가 좀 있는 편입니다. 그래서 개발 기간이나 견적을 보시고는 아쉬워하는 곳들이 많았어요.

이러한 고객들의 고민을 바탕으로 표준화된 맵 세트를 개발하여 가상연수원 대관서비스를 제공하면 어떨까 하는 아이디어로 서비스를 런칭하게 되었습니다. 연수원 전경이 보이는 월드맵, 건물내 라운지, 강의장, 대강당, 스타디움, 이벤트 맵까지 하나의 셋트로 구성되어 있습니다. 특정 공간에는 기업의 로고, 현수막, 배너까지 적용해드려 우리만의 공간으로 느껴지게끔 서비스되며 용도에 맞는 다양한 테마의 공간들을 계속 선보일 예정입니다. 참고로 연수원 전경맵은 시간의 개념까지 적용하여 봄, 여름, 가을, 겨울 4계절을 느끼실 수 있도록 준비하고 있어요.

레퍼런스HRD 가상연수원 맵 세트



연수원 전경이 담긴 월드맵



본관 로비 및 이벤트룸



스타디움



강당



일반 강의실



이벤트 맵

두번째 사례는 메타버스 내 문화예술 박람회 행사 프로젝트입니다. 문화예술인들이 메타버스안에서 본인의 작품과 홍보물들을 전시할 수 있게 월드를 구축하고 각 ZONE마다 참여 부스를 제공해 드리는 형태입니다. 박람회 참여를 원하시는 문화예술인들에게 부스를 배정해 드리며 배정된 부스 공간을 직접 꾸미고 오브젝트들을 세팅할 수 있도록 교육까지 진행해 드렸어요. 3개의 ZONE에 총 50개의 부스 공간을 꾸며주셨는데 주최측에서 제공하는 일관된 디자인의 부스 형태가 아닌 참가자들의 개성이 드러날 수 있는 전시공간으로 탄생되어 더욱 의미있는 행사가 아니었나 싶습니다. 부스 외에도 메인 광장에는 축제분 위기를 낼 수 있는 다양한 이벤트들과 프로그램들을 준비하여 방문객들에게 새로운 경험도 재미도 제공합니다.

메타버스내 문화예술인 축제 화면



Q5. 게더타운은 다른 메타버스 플랫폼과 무엇이 다른가요?

A 다양한 메타버스 플랫폼들이 나오고 있지만 HRD를 업으로 하고 있다 보니 우리 업에 가장 적합한 플랫폼에 관심이 있습니다. 그 중 1순위가 게더타운이었어요. 가장 큰 장점을 꼽자면 1. 아바타와 함께 상대방의 얼굴이 보이는 화상회의가 가능하다는 것 2. 강력한 맵 메이커 기능으로 누구나 배우면 내가 생각했던 공간 연출이 가능하다는 것 3. 상대적으로 많은 인원이 동시참여가 가능하다는 것 4. PC 환경을 지원한다는 것 정도인 것 같아요. 다른 메타버스 플랫폼들이 아바타 기반의 보기 좋은 풀 3D를 지원하지만 현업에 활용하기에는 뭔가 한 두 개씩 부족하더라고요. 가장 많이 언급이 되는 메타버스 플랫폼들을 표로 정리해 보았습니다.

주요 메타버스 플랫폼 비교표

구분	게더타운	제페토	로블록스	인게이지
소통채널	아바타+화상+채팅+음성	아바타+채팅+음성	아바타+채팅	아바타+채팅+음성+VR
그래픽	2D or 2.5D	3D	3D	3D
동시참여인원 (동시접속)	500명	16명 (관전모드시 최대 60명)	150명	서버당 50명
지원디바이스	PC, Mobile(부분지원)	Mobile	Mobile, PC	VR, PC, Mobile
앱설치	X(브라우저기반)	필요	필요	필요

구분	게더타운	제페토	로블록스	인게이지
앱설치	X(브라우저기반)	필요	필요	필요
커스터마이징	에디터 제공 / 자체 제작 가능	에디터 제공 / 주문제작	에디터 제공 / 주문제작	아바타 모션 및 페이스 캡처 일부 스킨정도만 수정 가능
제작기간	3주 이상	12주 이상	12주 이상	3주 이상
추천 용도	교육, 행사, 가상오피스	게임, 행사	게임, 행사	VR기반 교육 / 행사
제작 및 운영비용	기본맵 하 / 2.5D 중하	상	중상	중

게더타운의 특징

1	간편하고 직관적인 UX/UI	2	맵 제작 및 커스터마이징	3	오브젝트 연계 확장성						
<ul style="list-style-type: none"> 별도의 클라이언트 설치없이 크롬브라우저에서 구동되어 모든 기능 사용 가능 PC환경을 제공하며 방향키 및 기본 키만 익히면 손쉽게 서비스 이용 	<ul style="list-style-type: none"> 디자인된 샘플 맵 기본 제공 누구나 활용가능한 직관적인 맵 에디터 별도 디자인을 통한 맵 커스터마이징 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 웹사이트 링크, 영상 삽입, 이미지 삽입, 텍스트 삽입 등 다양한 오브젝트 효과 구현 가능 다수의 웹서비스 임베디드 가능 	4	합리적인 비용	5	공간의 확장성	6	동시접속자수	<ul style="list-style-type: none"> 상대적으로 짧은 제작기간 맵 개발 및 디자인 비용 저렴 동시접속자수 기반 인당 비용 체계 	<ul style="list-style-type: none"> 다수의 맵을 제작하여 조합 및 연계 가능 다른 제작자의 맵을 가져오거나 내가 만든 맵을 타인에게 공유 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 최대 동시 접속자수 500명 유료 결제시 별도 서버 편성으로 안정성 확보
4	합리적인 비용	5	공간의 확장성	6	동시접속자수						
<ul style="list-style-type: none"> 상대적으로 짧은 제작기간 맵 개발 및 디자인 비용 저렴 동시접속자수 기반 인당 비용 체계 	<ul style="list-style-type: none"> 다수의 맵을 제작하여 조합 및 연계 가능 다른 제작자의 맵을 가져오거나 내가 만든 맵을 타인에게 공유 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 최대 동시 접속자수 500명 유료 결제시 별도 서버 편성으로 안정성 확보 									

Q6. 게더타운을 기업교육에 도입할 때 학습자 경험이라는 관점에서 기존의 과정들과 어떤 차이점이 있을까요?

A 기존의 비대면 교육은 공간의 개념이 빠진 시각과 청각에만 의존하는 형식이었습니다. 그러다보니 인지부조화로 인해 좀 피로증이라는 것이 이슈가 되고 있기도 하구요. 화상회의 기반 교육은 교육이 잘 끝났더라도 웬지 모를 아쉬움이 남았는데 아마도 이런 이유가 아니었나 싶습니다. 반면에 게더타운에서 진행되는 교육들은 오프라인에서의 경험을 최대한 제공하게 되어 이러한 단점들을 줄일 수 있는 것 같아요.

예를 들어 가상연수원에 입장해서 동료들과 교육장으로 이동하는 과정, 공간 곳곳에 우리를 환영해주는 현수막과 안내표지판, 맵에 적용된 중간중간 볼거리들, 교육시간외에 휴식 공간에서 동료들과의 담소, 곳곳에 비치된 소소한 이벤트들까지. 과거 우리가 오프라인 연수원에 교육받으러 가면 느낄 수 있는 것들이 메타버스공간내에서는 구현이 가능해집니다.

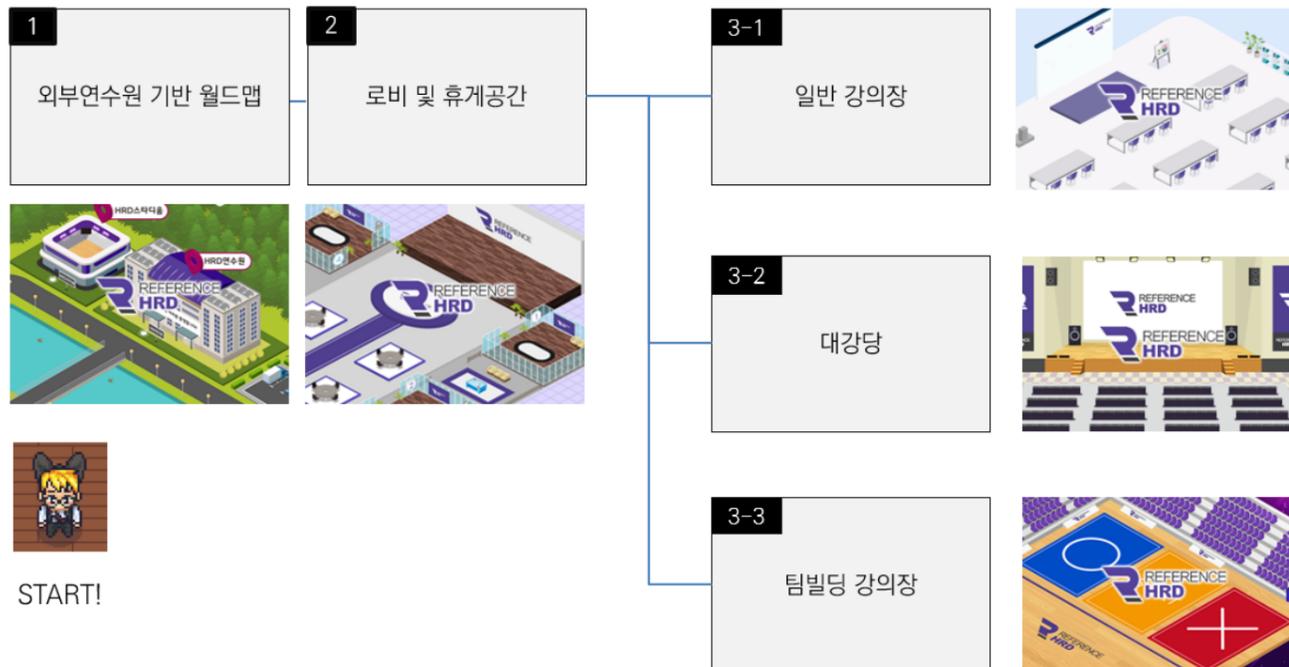
실제 교육에 들어가서도 마찬가지입니다. 조별 토론 후 조별로 아바타를 이동하면서 다른 조의 결과물들을 보며 갤러리 워크를 한다거나 월드카페형식으로 카페주인 아바타는 그자리에 서서 다른 조의 아바타가 방문하면 브리핑을 할 수도 있습니다. 궁합이 좋은 캔버스 툴들과 조합되면 이러한 교육설계들은 더욱 강력해집니다.

최근에 8시간짜리 면접관 교육을 비대면으로 진행했었는데 메인 강의 6시간을 줘, 2시간 모의면접을 게더타운에서 진행했었어요. 교육생과 모의면접 지원자들이 일주 오프라인에서 진행되는 면접 느낌을 경험했다 하더라고요. 사무공간에 면접장과 면접자 대기실을 만들고 각자의 순서에 맞춰 실제 아바타를 움직여 가며 면접장으로 이동하고 퇴장하도록 동선까지 설계했던 것이 주요한 것 같습니다. 이처럼 공간이라는 개념이 추가가 되면 학습효과가 배가 될 수 있는 과정들은 적극적으로 게더타운용으로 컨버전해서 진행하시는 것을 추천드리고 싶어요. 요즘 게더타운에서 가장 핫한 교육프로그램인 방탈출 프로그램 처럼 말이죠.

Q7. 성공적인 메타버스(게더타운) 활용과 기획을 위해 핵심이 되는 사항은 무엇인지 알려주세요.

A 메타버스 공간 구축 시 활용 목적이 명확했으면 좋겠어요. 단순히 우리만의 공간을 멋지게 만들고 싶어요, '일단 만들어놓으면 어떻게든 쓰겠조'가 아닌 여기에서 무엇을 할건지, 여기에 들어온 이용자들에게 어떤 경험을 제공하게 할 것인지, 그렇다면 어떠한 세계관으로 접근할 것인지가 잘 설계되어야 좋은 공간이 나올 수 있는 것 같아요.

맵 연계도 구성 사례

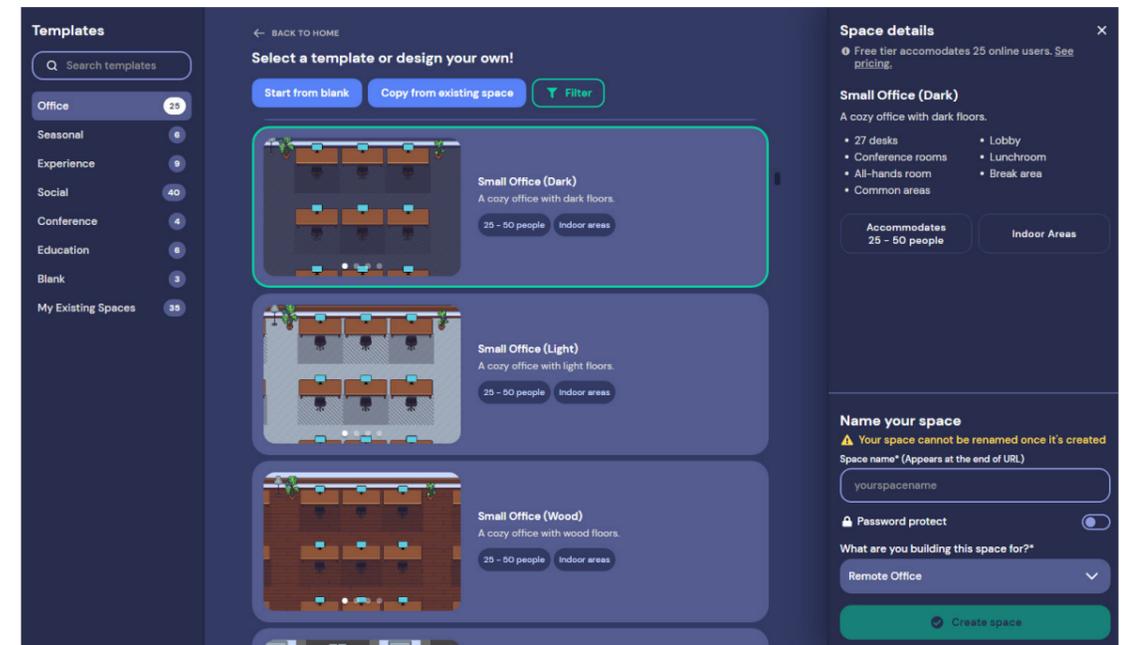


그리고 공간을 만들기 전에는 꼭 스케치 작업을 먼저 하시길 추천드립니다. 일단 맵 메이커부터 띄워놓고 거기서부터 시작하게 되는 경우들을 흔히 보게 되는데 나중에 다 뜯어고치는 대공사를 할 확률이 높아져요. 게더타운은 스페이스안에 각각의 룸이 조합되는 형태로 공간이 구성되는데 전체의 세계관을 바탕으로 그 안에 만들어야 할 룸들과 룸별 컨셉을 정하고 각 룸을 어떻게 연결시킬지 도식화하는 작업이 반드시 필요합니다.

Q8. 게더타운 맵은 어떻게 제작하나요?

A 게더타운에서 기본적으로 제공하는 템플릿들을 활용하면 처음부터 만들필요 없이 바로 이용이 가능합니다. 용도와 사용인원수별로 구분이 되어 있고 몇가지 항목만 입력하면 바로 사용이 가능하도록 잘 준비되어 있습니다.

게더타운에서 제공하는 다양한 맵 템플릿 및 설정옵션



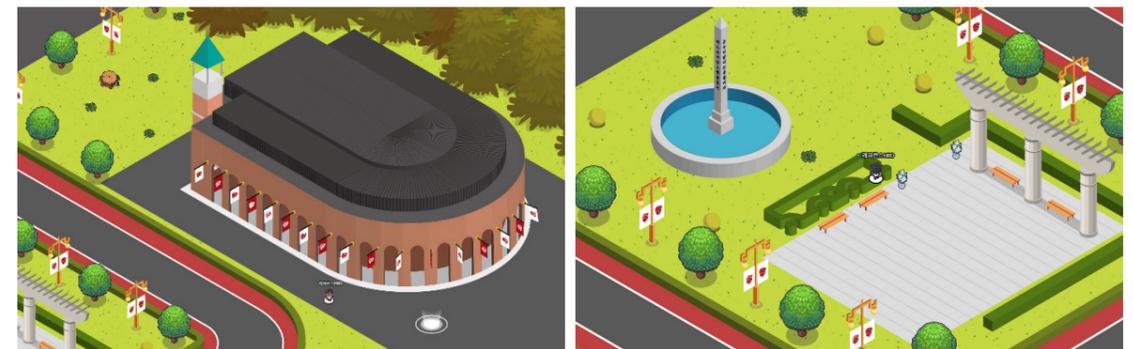
다만 제공받은 템플릿 그대로 사용하지 않고 일부 수정을 해서 사용하기를 원한다면 맵 제작과 관련된 기초지식이 필요합니다. 게더타운에서 제공하는 맵 메이커를 통해 맵 수정 및 제작이 가능하며 이용법이 어렵지 않으니 하루 정도만 할애한다면 누구나 간단한 공간 정도는 만들어 낼 수 있습니다.

종종 게더타운에서 무엇인가를 했다라며 기사 뜨는데 자료화면을 보면 3D같은 멋진 공간이 만들어진 것을 볼 수 있습니다. 이것은 아이소메트릭이라는 기법을 사용하여 제작된 이미지로 2.5D라고도 불립니다. 게더타운은 기본이 2D이고 도트방식의 그래픽이다보니 타 플랫폼 대비 비주얼이 열세인 것이 단점인데 이러한 디자인을 통해 보완을 할 수 있습니다. 아쉽게도 2.5D의 경우 게더타운 맵메이커에서 기본으로 지원하는 지원하지 않는 형식이 아니라 모든 개체를 새로 다 만들어야 하므로 디자이너 고용하거나 전문 개발업체를 통해 제작하는 것을 추천드립니다.

2.5D 방식의 맵 설계 예시

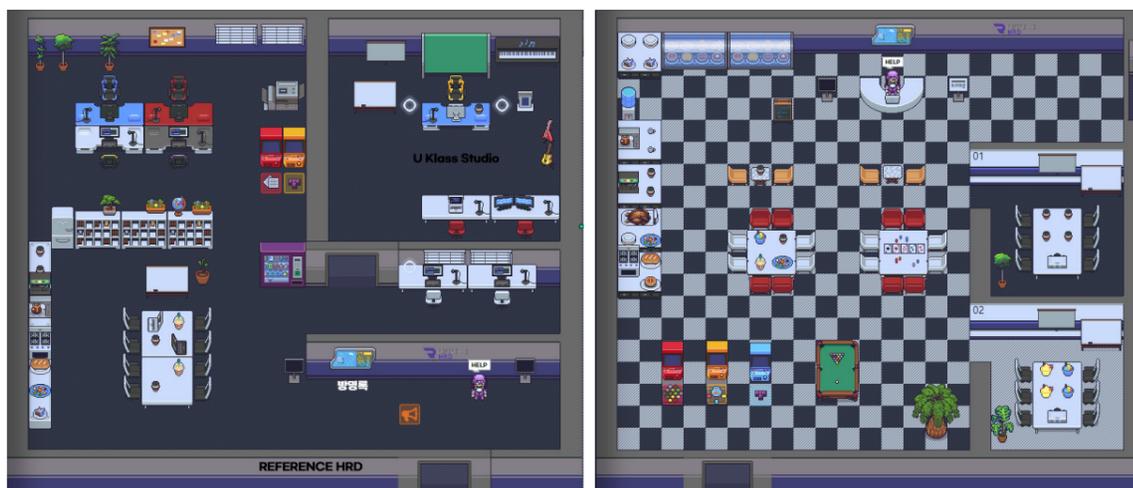


K대학교 학술제 행사 월드맵



Q9. 제작된 맵이나 활동 스크린 샷을 볼 수 있을까요?

레퍼런스HRD 가상 오피스 및 휴게실



M그룹 핵심가치 교육 월드맵



D그룹 창립기념일 행사 월드맵



레퍼런스HRD IT강의장 & 분임토의장



Q10. 게더타운을 교육에 도입하고 싶은 담당자분들께 하고 싶은 말은?

A 많은 HRDer 분들이 이제 비대면 교육에 좀 익숙해질까하는데 메타버스네 게더타운이네... 변화의 속도를 따라가려니 버겁고 그렇다고 안 할 수는 없고 고민이 많으실 것 같습니다. 특히 IT와 친하지 않은 분들은 하나의 큰 숙제를 안고가는 느낌이실 것 같아요. 그런데 생각보다 어렵지 않습니다. 유튜브만 검색해도 게더타운 제작 관련 수많은 영상이 나오고 레퍼런스 HRD의 교육과정 같이 초보자들도 이해할 수 있게끔 잘 알려주는 교육과정들도 많이 생겨났습니다.

우선 이 버스(?)에 올라타셔서 아주 작은 거라도 하나 만들어보시고 작은 성공경험부터 맛보셨으면 좋겠어요. 보통 이런걸 스텝이라고 하잖아요? 원대한 꿈을 품고 처음부터 큰 그림 그리며 달려들었다가 중도에 포기하시는 경우를 많이 봤어요. 그러기보단 우리팀 사무실, 회의실 정도의 규모면 한두시간이면 충분히 만들거든요. 그렇게 만든 공간에 팀원들이나 친구들을 초대해서 반응들도 살펴보고 피드백도 받고 보완하고 그렇게 완성도를 높여서 자신감이 생기면 조금씩 공간을 넓혀 나가는걸 추천드립니다.

맵 제작 전문가가 되라는게 아닙니다. 전문 영역은 전문가에게 맡기되 맵이 제작되는 기본 원리는 꼭 알아두셔야 하기에 이런 과정을 겪어보셔야 해요.

저도 게더타운을 처음 접하고 기본으로 제공하는 템플릿을 선택 후 그냥 이것 사용하면 되겠네, 쉽네~ 하면서 공간을 만들었습니다. 사용하다 보니 내 입맛에 맞게 수정하고 싶은 부분이 생겨 맵 메이커 화면으로 들어가니 맵 해석이 안되어 킁킁대다 포기했던 적이 있었어요. 그래서 초보자분들은 블랭크(아무것도 없는) 맵을 선택하셔서 바닥부터 차근차근 만들어보시는 것을 추천드립니다. 의외로 어렵지 않습니다. 이런 경험을 몇 번 겪게 되면 다른 복잡한 맵들도 해석이 가능해져요. 그래야 게더타운에서 제공하는 다양한 템플릿을 활용하거나 남이 만들어 준 맵을 공유받아서 자유자재로 수정해서 사용할 수 있게 됩니다.

Q11. 게더타운은 앞으로 어떻게 될까요?

A 코로나로 인해 많은 기업들이 재택근무를 도입하였는데 효율성이나 효과성면에서 오히려 장점이 많아 앞으로도 이러한 기조는 유지가 되리라 봅니다. 다만 동료들과 오프라인 공간에 모여 일하면서 티타임이나 휴식시간에 오가는 담소를 통해 다양한 아이디어도 얻고 문제도 해결하고 직원들간의 소통도 활성화 되는 긍정적인 부분들이 부족해진 건 사실입니다. 게더타운 같은 메타버스 플랫폼들이 가상 오피스형태로 도입이 되고 그 안에서 함께 근무하는 환경을 만들어 준다면 그런 부족한 부분들을 채워줄 수 있지 않을까 생각합니다.

그밖에 많은 기업들이 코로나가 끝나도 재택근무처럼 비대면 교육도 일정 비중이상 형태를 가져가겠다고 합니다. 기존의 비대면 교육에서 아쉬웠던 학습실재감을 공간개념이 추가된 게더타운을 통해 보완이 된다면 다양한 형태의 교육들이 가능해지지 않을까요? 실제로 이미 많은 시도들이 이루어지고 있기도 합니다.

올해 빠르게 메타버스 환경을 구축하고 교육이나 행사를 경험한 기업들은 다음 스텝들을 준비하고 있습니다. 전국에 있는 직원들이 모여서 소통할 수 있는 상시 커뮤니티 공간, 재택근무 하는 직원들을 위한 가상 사무실, 연간 교육계획에 맞춰 운영되는 교육공간, 각종 사내 행사 등등... 위드코로나가 되어도 앞으로 할 것들이 무궁무진합니다.

비단 게더타운뿐만 아니라 메타버스는 메가트렌드입니다. 그 흐름에 저항하지말고 올라타세요. 그리고 즐기다보면 또 다른 여러 길들이 보일겁니다.

03

메타버스를 활용한 신입직원교육 네트워킹세션 후기

03 메타버스를 활용한 신입직원교육 네트워킹세션 후기

- 이베이코리아 이은옥 매니저

신규입사자를 위한 비대면 네트워킹 경험에 대한 고민

코로나19로 인해 대부분의 조직들은 일하는 방식을 모두 바꾸고 있다. 대표적으로 Zoom과 같은 Tool을 활용한 비대면 회의, 면접, 교육 및 행사 등이 많아지면서, 특정 소프트웨어들은 업무 커뮤니케이션에서 빠질 수 없는 협업툴이 되었다. 이베이코리아 역시 재택근무 활성화로 인해 지난 1년 간 모든 임직원 교육프로그램을 zoom을 활용한 실시간 Virtual training으로 진행하고 있다.

현재 진행중인 신규입사자 온보딩 프로그램의 경우도 비대면 온라인 세션으로 3일 기간으로 진행하고 있다. 특정 장소에 모여 함께 얼굴을 맞대고 진행하는 오프라인 세션에 비해서는 참가한 직원 간 서로 대화하고, 교류할 수 있는 기회가 점차 줄어들고 있는 점이 아쉬웠던 부분 중 하나였다. 교육생들이 직접 남기는 교육 후기에도 '다음에는 오프라인 교육으로 만나면 더 좋겠다.'라는 의견이 종종 올라오기도 한다. 줌 피로(Zoom fatigue)라는 신조어가 생길 만큼, 교육과 회의, 행사 등이 비대면으로 진행되다 보니 화상회의 플랫폼 자체에 피로감을 느끼는 직원들도 점차 늘어난 것이 현실이다. 물론 비대면 플랫폼을 통한 물리적인 효율성을 높일 수도 있지만, 많은 사람들은 직접 얼굴을 맞대고 소통했던 코로나19 이전의 상황에 대한 그리움이 있지 않을까 한다. 이러한 이유들로 이베이코리아의 피플팀에서도 비대면 교육상황에서 직원 간의 네트워킹과 소통을 조금 더 잘 할 수 있는 방법이 있을지에 대한 고민과 이를 해결하기 위한 새로운 방법을 찾아보게 되었다.

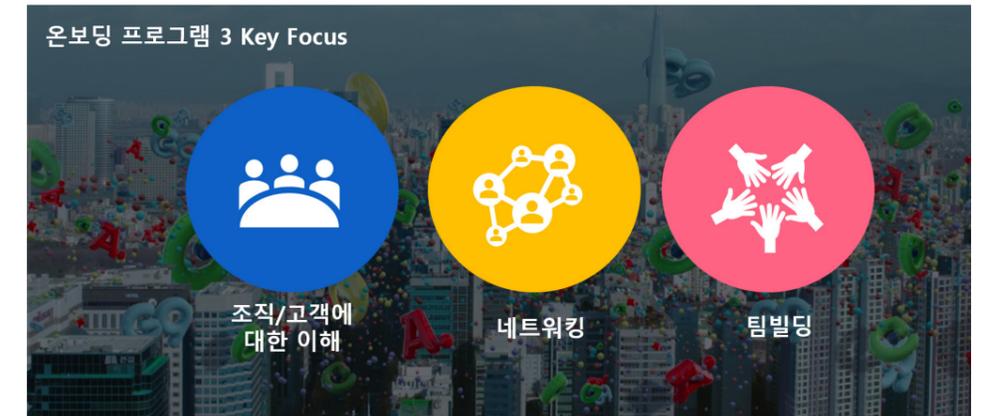
이베이코리아 신입교육, NEO(New Employee Onboarding) 프로세스 및 특징

1. 신입직원 온보딩 프로세스



2. 신규입사자 온보딩 프로그램 Key Focus

이베이코리아의 신규입사자 온보딩 프로그램 NEO(New Employee Onboarding)은 입사 후 인트로 코스를 수료한 신입/경력직 입사자를 대상으로 3일 간 진행된다. 이 프로그램의 Key Focus는 조직과 고객에 대한 이해, 회사 동료들과의 네트워킹 지원, 입사동기 간의 팀빌딩 액티비티를 통해 새로운 구성원들이 회사에 빠르게 적응할 수 있도록 지원하고자 한다.



메타버스를 활용해 신입직원 간 네트워킹을 보다 효과적으로 촉진할 수 있을까?

코로나19 팬데믹으로 비대면 전환이 장기화되고 있는 상황에서, 최근 크게 주목받고 있는 메타버스(Metaverse)를 통해 네트워킹을 좀 더 효과적으로 해볼 수 있지 않을까라는 생각이 많았다. 언론을 통해서도 메타버스의 영역이 교육 등으로 점차 확장되고 있다는 소식과 주변 지인들의 게더타운을 통한 월레미팅의 후기가 꽤 긍정적이었던 반응에 보다 관심이 높아졌다. 이베이코리아 역시 메타버스를 통한 교육이 첫 시도인 만큼 쉽지는 않겠지만, 충분히 시도해 볼 만한 가치가 있다는 생각을 가졌다.

1. 어떤 메타버스 플랫폼을 사용해야 할까?

이베이코리아의 교육프로그램에 메타버스를 도입하기에 앞서 국내에서 가장 많이 활용이 되고 있는 메타버스 플랫폼을 살펴보니 제페토, 이프랜드, 게더타운이 있었다. 그리고 이 중 어느 플랫폼이 우리 회사의 신규입사자 네트워킹 세션에 좀 더 적합할지에 대한 고민을 하면서 해당 메타버스를 직접 체험해본 결과, HRD 담당자로서 느낀 각 플랫폼별 특징은 다음과 같았다.

① 제페토(Zepeto) - 즐겁게 모이고 내 캐릭터를 꾸미기 좋은 공간

제페토의 경우 자신의 아바타를 각자 원하는 스타일에 맞춰 꾸밀 수 있어서, 가상세계에서도 멋지게 꾸민 나를 통해 대리만족을 할 수 있는 점이 가장 인상깊었다. 또 피드작성과 팔로우, 팔로잉과 같이 SNS 기능도 있어서 다른 사람들과 소통할 수 있다는 장점이 있었다. 월드 기능은 게임이나 모임을 할 수 있는 가상의 공

간에서 나만의 캐릭터를 통해 시공간의 제약없이 즐기기에 충분해 보였다. 다른 사람들과 같이 특정 공간에서 사진찍기 미션을 수행 할 때, 제페토를 활용해도 좋을 것 같다는 생각이 들었지만 HRD 담당자가 원하는 공간을 제작하는데 시간이 비교적 오래 걸리는 점이 개인적으로는 아쉬운 부분이었다.

ⓐ **이프랜드 (Ifland) – 강연이나 모임, 행사에 좋은 공간**

제페토가 캐릭터를 꾸미고 놀기에 적합한 공간이라면, 이프랜드는 모임, 세미나, 행사를 진행하기에 적합한 공간으로 느껴졌다. 특히 컨퍼런스홀을 선택해 방을 만들 경우, 진행자 혹은 강사가 PDF나 MP4 파일형식의 자료를 스크린에 띄워, 프레젠테이션 기능을 사용할 수 있다는 것이 매력적으로 다가왔다.

ⓑ **게더타운 (Gather Town) – Zoom의 기능을 합친 게임 같은 소통공간**

게더타운은 2D 그래픽의 아바타를 통해 타인들과 커뮤니케이션, 협업을 할 수 있도록 지원하는 플랫폼이다. 게더타운 내에서 캐릭터끼리 서로 가까워지면, 실제 얼굴을 볼 수 있고, 목소리를 들을 수 있다는 장점이 있다. 2D 이미지로 움직일 때도 방향키를 이용해 움직인다. 그래서 처음 접해본 직원들도 '어렸을 때 하던 게임같은 느낌이다'라는 피드백들이 있었다. 특징으로는 실제와 같이 다른 사람과 대화를 하기 위해서는 그 사람에게 다가가야 한다는 점이고, 멀어지면 그 사람과의 대화는 다시 끊기게 된다. 대화시에는 카메라를 켜면 Zoom과 같이 얼굴을 보면서 대화할 수 있어서, 실제 내 옆에 있는 것과 같은 생동감 있는 느낌이 드는 장점이 있었다.

2. 메타버스를 활용한 교육을 준비하기 전 알면 좋을 사항들

• **해당 플랫폼의 장점과 단점을 정확히 파악하자**

이베이코리아 신규 입사자 교육에서 네트워킹 세션진행을 위한 플랫폼으로 '게더타운'을 최종적으로 선택했다. 그 이유는 우리가 진행하는 신입직원 네트워킹 세션에서는 교육대상자가 서로 처음보는 상황이었던 점, 비대면으로도 자기소개나 조별 미션수행을 진행할 수 있는 공간을 편리하게 이용할 수 있어야 한다는 점이 최종 선정에 크게 작용했다. 게더타운을 직접 체험하며 리뷰한 결과, 다음의 장점과 단점을 미리 확인해서 운영에 참고할 수 있었다.

+ 네트워킹 세션진행 시, 게더타운의 장점과 단점

- **| 쉽고 빠르게 메타버스로 접속 가능 |** 게더타운을 선택한 이유 중 하나는 교육 참가자들이 링크를 통해 게더타운 공간으로 접속이 가능하다는 점이었다. 접속 후, 본인의 이름입력과 간단한 캐릭터 설정 후 바로 이용 가능하다. 신입직원 교육의 경우 조별 네트워킹 세션을 위해 이름 설정은 '1조 홍길동'과 같이 소속조와 이름을 표기하도록 사전안내 하였다. 덕분에 게더타운 공간 내에서도 조별로 빠르게 같은 조원끼리 모여 이야기를 나누는데 도움이 되었다.
- **| 실제 참가자들의 얼굴을 보며 대화 가능 |** 직원들에게 익숙한 zoom처럼, 게더타운에서도 같은 공간에 모여 있으면, 서로의 얼굴을 보며 대화가 가능하여 마치 같은 공간에 함께 있는 것과 같은 생동감을 준다는 점이 좋았다. 처음 보는 신입직원들이 가상의 캐릭터로만 만나게 되면 현실감이

없을 수 있기 때문에 게더타운의 카메라 기능을 같이 활용해 서로 얼굴과 캐릭터를 마주하며 조별 자기소개와 미션수행을 진행하도록 했다.

· **| 게더타운 템플릿 MAP을 통한 가상 공간 생성 |** 교육 담당자 입장에서 가장 큰 장점은, 게더타운에서 기본적으로 제공하는 다양한 공간 템플릿을 이용해 오피스 공간과 유사하게 꾸밀 수 있다는 것이다. 이번 하반기 신입직원 네트워킹 세션에서는 전체회의실 1개, 소그룹회의실 7개, 루프탑라운지, 카페, 수영장(휴게공간) 총 5개의 공간을 생성하였다.

· **| 게더타운 공간 내 테이블/의자 세팅 가능 |** 오프라인 교육장에 테이블 세팅과 같이, 게더타운에서는 필요한 만큼 사각 또는 원형테이블과 의자를 공간별로 비교적 쉽게 배치할 수 있는 점이 매력적으로 다가왔다. 실제 교육참가인원에 맞게 공간과 테이블을 딱 맞게 넣을 수 있어 맞춤형 공간에서 진행하는 느낌이 들었다.

+ 게더타운의 단점

· **| 접속 매뉴얼 및 사전 안내 필요 |** 게더타운 메뉴와 작동법이 영어로 되어있고 처음 접속하는 경우 낯설 수 있기 때문에, 교육 전 미리 참가자에게 접속방법과 조작법에 대한 간단한 매뉴얼을 만들어 제공해야 한다. 또 교육 중 Zoom을 사용하다가 중간에 게더타운으로 접속 시, Zoom에서 사용하던 카메라와 음성을 끄고 사용해야 게더타운에서 정상 작동된다.

· **| 교육 참가자의 접속환경에 따른 돌발상황 발생 |** 구글 크롬 브라우저에서만 접속이 가능하며, 참가자의 접속환경에 따라 카메라나 음성이 잘 작동하지 않는 경우가 종종 발생했다. 미리 참가자에게 매뉴얼을 안내했지만, 교육 당일 카메라나 음성작동이 안되는 참가자가 발생할 수 있기 때문에 사전에 교육당일과 같은 접속환경에서 사전 리허설을 해서 이상 있는 경우 미리 대처하는 것이 좋다.

· **| 카메라 가상배경화면 미제공 |** 게더타운에서는 Zoom처럼 가상배경화면 기능이 지원되지 않아, 카메라를 켜는 경우 카메라 뒤의 사생활 공간이 노출되기 때문에 교육참가자에게는 미리 이에 대해 사전안내를 진행했다.

게더타운에서의 신규입사자 네트워킹 세션 진행내용

게더타운 내에서의 네트워킹 세션은 다음과 같이 진행되었다. 참가자는 6명을 한조로 묶어 사전 조 세팅을 하고 참가자에게 도 미리 본인이 속한 조를 알 수 있도록 안내했다.

1. 사전안내 (장소: 게더타운 내 대강의장)

- 게더타운 최초 접속 시 이름설정: (예) <1조 홍길동>으로 적용 요청
- 게더타운 접속 시 최초 모이는 장소는 대강의장으로 설정, 대강의장에서 모두 모인 상태로 화면공유를 하며, 조별 네트워킹 세션 및 미션에 대한 설명을 진행
- 게더타운 내 소회의실은 사전에 조별로 생성하고 각 조의 이름을 넣어, 각 조별로 이동할 수 있도록 미리 운영진이 준비

2. 소회의실에서 조별 네트워킹 세션 진행방법

참가자들이 대강의장에서 소회의실로 이동하여 아래의 자기소개 후, 조별 미션을 수행하도록 함



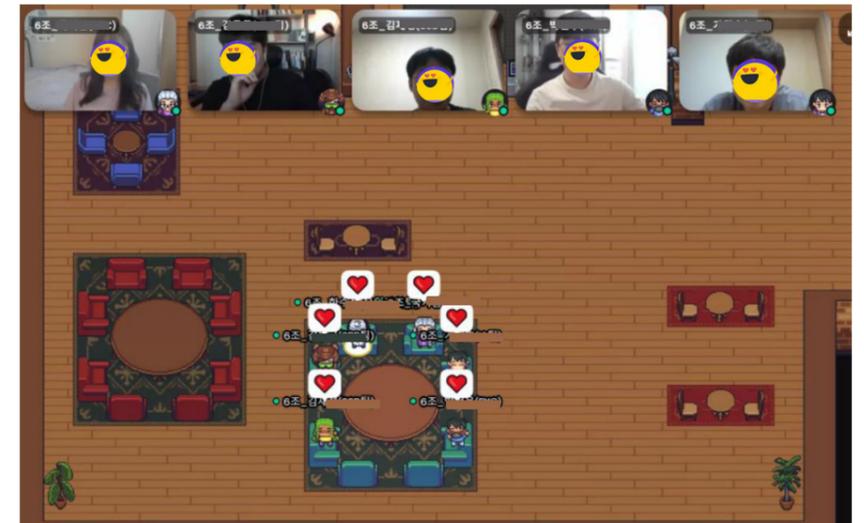
㉠ 자기소개 (10분)

- 나의 소개, 요즘 나의 관심분야나 취미
- G마켓, Auction, G9에서 구매한 상품 중, 동료들에게 추천해주고 싶은 상품은?
- 신입교육에 참가한 소감 & 이번 세션을 통해 느끼고 배우고 싶은 점

㉡ 조별 미션수행 (20분)

조별 미션은 같은 조원끼리 잘 협업하여 서로 친밀해지고 소통을 최대한 많이 할 수 있는데 도움이 되는 내용들로 구성했다.

- 미션1) 조 이름, 조원 역할 정하기 (리더, 사진짱, 약속짱, 발표짱, 채팅짱, 리액션짱)
- 미션2) 각 조원 자기소개 중 우리 조원들이 선정한 가장 인상깊은 내용 공유하기
- 미션3) 3일차 CEO와의 대화 시간에 우리 조에서 던질 공통질문 협의하여 정하기
- 미션4) 모든 조원이 다 함께 게더타운 3가지 Map중 1개를 골라, 함께 그곳으로 이동해 모여있는 단체사진 캡처 후 제출 (MAP: 카페, 루프탑라운지, 바닷가 중 택1)



㉢ 조별 미션수행 결과 발표 및 공유 (10분)

미션제출 방법: Padlet(패드렛)을 이용하면, 링크를 통해 운영진과 참가자 모두가 보드판에 업데이트된 조별 미션수행 결과 내용을 실시간으로 확인 가능한 장점이 있다.



㉣ 교육참가자 후기

이번 신입교육에서 게더타운을 통한 네트워킹이 종료된 후, 참가자로부터 '게임같이 재밌다', '다소 낯설지만 신선하다'라는 피드백을 받았다. 조금 더 즐거운 분위기에서 참가자간 네트워킹을 촉진하는데 메타버스라는 플랫폼이 주는 신선함과 재미가 있음을 느낄 수 있었다.

이미 다가온 메타버스와 HRD와의 만남

올해 처음으로 게더타운을 통한 신입교육 네트워킹 세션을 진행해 보니, 메타버스(metaverse)를 통해 기존 Zoom 화상회의를 통한 한계를 넘어 서로 모이고, 즐기고 소통하는 것이 가능하다는 것을 체험할 수 있었다.

• 사전에 충분한 리허설로 문제상황을 미리 대처하자

처음 메타버스로 교육을 시도하는 HRD 담당자라면 '사전 리허설'과 벌어질 수 있는 다양한 변수의 상황을 놓고 시뮬레이션을 해보는 것이 필요할 것으로 생각된다. 대다수의 참가자들은 게더타운을 처음 접해보는 경우가 많기 때문에 운영자가 안내하는 대로 이동하지 않거나, 접속환경에 따라 카메라나 음성이 제대로 작동하지 않는 돌발 상황이 생기기도 하기 때문이다. 따라서, 미리 참가자들과 사전리허설을 통해 이러한 문제발생을 최소화하는 것이 교육 당일 원활한 진행에 도움이 될 것이다.

• 실전 같은 리허설로 운영자 간 호흡을 맞추자

메타버스는 공간안에서는 실제 오프라인 교육장도 아니고, 모든 사람이 보이는 zoom도 아니기 때문에, 담당자로서 교육참가자를 한데 모으고 이동하도록 안내하는 것이 처음 해보는 것이라면 당연히 쉽지 않을 수 있다. 이때는 게더타운에서 제공하는 기능을 잘 활용하고 운영자간 미리 실전처럼 호흡을 잘 맞춰본다면 원활한 진행에 도움이 될 것이다.

+ HRD 담당자에게 유용한 게더타운 기능

- **| 화면공유기능 |** 모니터 아래 화면공유 아이콘을 누르면, zoom과 같이 진행자의 화면을 교육참가자에게 공유할 수 있다.
- **| 브로드캐스팅 기능 |** Spotlight 효과는 운영자가 게더타운 전체 공간에 있는 사람들에게 방송할 수 있는 기능으로 진행자가 공지사항 안내 시 유용하다.
- **| 공동작업 기능 |** 공간에 화이트보드 칠판을 배치하면, 참가자들이 x를 누를 경우, 문서파일이 뜨면서 텍스트문서와 그리기와 같은 공동작업이 가능하다.
- **| Follow 기능 |** 상대방 캐릭터를 클릭하여 Follow를 누르면 자동으로 상대방이 있는 곳으로 이동하는 기능. 조별 미션수행 시 해당 조의 리더를 조원들이 Follow하게끔 안내하면 조별 단체이동 시 도움이 된다.
- **| 고스트 이동모드 |** 키보드 G를 누르면 좁은 공간에서도 캐릭터끼리 부딪히지 않고 통과하여 조금 더 빠른 이동 가능
- **| 춤추기 기능 |** 키보드 Z를 누르면 캐릭터가 춤을 추는 기능으로, 게더타운 내에서 진행자가 분위기를 즐겁게 만드는데 도움

임직원이 학습경험에 보다 몰입할 수 있도록 메타버스를 활용해 보는 시도를 HRD 담당자들이 지속적으로 해보면 어떨까? 디지털 학습경험을 제공할 수 있는 소통의 장으로서 메타버스의 등장과 활용은 기업교육에 있어서도 중요한 전환점이 될 것으로 보이기 때문에 담당자로서 꾸준한 관심과 적절한 플랫폼을 활용해 임직원의 학습을 촉진하는 것이 필요해 보인다.

hunet

Edutech Quaterly

휴넷 에듀테크 연구소에서 발행하는 에듀테크 산업계 연구 리포트입니다.