

# 글로벌 인재포럼(2015)

기본사업

2015-9

이남철  
정지선  
강일규  
조희경  
이찬주

# 글로벌 인재포럼(2015)

보안등급 | 일반과제

기본사업

2015-9

이남철  
정지선  
강일규  
조희경  
이찬주



## 머 리 말

지식기반사회와 세계화 시대에 국가가 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는데 있어서 핵심적 요소이다. 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적자원 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상하는 가운데, 한국직업능력개발원은 교육부, 한국경제신문사와 공동으로 지난 2005년에 글로벌 인재포럼을 창설하여 제1회 포럼을 성황리에 수행한 이래 올해에도 제10회 포럼을 성공적으로 수행하였다.

특히 이번 2015년 포럼에서는 ‘다양한 인재가 세상을 바꾼다(Diverse Talent, Changing Societies)’란 주제를 가지고, 글로벌 경제위기 이후 개방과 협력을 통해 미래를 선제적으로 준비하기 위한 인재양성 및 활용 방안을 모색하였다. 고축통 전 싱가포르 총리, 제프리 제퍼 미국 스탠퍼드대 경영 대학원 석좌교수 등과 함께 글로벌 경쟁력 제고를 위한 해법과 인재개발에 대해서 심도 있는 논의도 이루어졌다.

본 포럼에서 논의된 많은 주제와 제안들은 한국의 인재정책에 대해서뿐만 아니라 세계 각국의 관련 정책 및 기업의 인재전략에 지대한 기여를 할 것이다.

본 포럼은 한국직업능력개발원의 연구사업의 일환으로서 교육부, 한국경제신문사와 함께 수행되었다. 원내에서는 이남철 박사를 책임자로 하여 정지선 박사, 강일규 박사, 조희경 박사가 참여하였다. 특히 본 연구를 위해 헌신적으로 도와준 원충희 위촉연구원의 노고를 치하

한다. 더불어 이들과 함께 수고한 교육부, 한국경제신문사 관계자들의 노고에도 감사드린다. 본 결과보고서가 글로벌 인재포럼의 지속 발전에 유용하게 기여할 수 있기를 기대한다. 끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 참여 연구진의 의견으로서 본원의 공식 견해는 아님을 밝히둔다.

2015년 12월

한국직업능력개발원  
원장 이 용 순

## 제목 차례

### 요 약

#### 제1장 서론\_1

제1절	글로벌 인재포럼 개최 배경 및 필요성 .....	3
제2절	글로벌 인재포럼의 목적과 의의 .....	4
제3절	글로벌 인재포럼의 기대효과 .....	5
제4절	글로벌 인재포럼의 조직 운영 .....	6

#### 제2장 글로벌 인재포럼 2015 개요 및 평가\_21

제1절	글로벌 인재포럼 2015 개요 .....	23
제2절	글로벌 인재포럼 2015 세션 구성 .....	26
제3절	글로벌 인재포럼 2015 세션 논의 내용 .....	36
제4절	글로벌 인재포럼 2015 평가 .....	82

#### 제3장 글로벌 인재포럼 2015 운영 성과, 문제점 및 개선 방안\_113

제1절	글로벌 인재포럼 2015 운영 성과 .....	115
제2절	글로벌 인재포럼 2015 문제점 및 개선 방안 .....	116

#### 제4장 정책 제언\_123

**부 록\_133**

<부록 1> 글로벌 인재포럼 만족도조사지 3종  
(주최기관용, 참가자용, 참여인사용) ..... 135

## 표 차례

<표 1-1> 2006년 추진 주체 주요 역할 및 기능(안) .....	9
<표 2-1> 글로벌 인재포럼 2015 개요 .....	24
<표 2-2> 자문위원 명단 .....	25
<표 2-3> 행사 주최기관 조사 내용 .....	83
<표 2-4> 발표자 및 토론자 조사 내용 .....	83
<표 2-5> 참석자 조사 내용 .....	84
<표 2-6> 개선이 필요한 사항 및 이유 .....	88



## 그림 차례

[그림 1-1] 2014년 포럼 운영 체계 .....	11
[그림 2-1] 조사 수행 절차 .....	85
[그림 2-2] 연사(발표자/토론자/좌장) 소속기관 .....	86
[그림 2-3] 개선 필요 사항 .....	88
[그림 2-4] 참가자의 성별, 연령, 학력, 소속기관 .....	93
[그림 2-5] 세션별 주제 전반에 대한 관심 정도와 만족도 .....	95
[그림 2-6] 참여세션 만족도 - 성별 기준 .....	96
[그림 2-7] 참여세션 만족도 - 연령 기준 .....	97
[그림 2-8] 참여세션 만족도 - 학력 기준 .....	98
[그림 2-9] 발표자(토론자)에 대한 전반적 만족도 .....	102
[그림 2-10] 포럼 운영 만족도 .....	104
[그림 2-11] 포럼 운영 만족도 - 연령 기준 .....	105
[그림 2-12] 포럼 운영 만족도 - 학력 기준 .....	106
[그림 2-13] 글로벌 인재포럼 2015 참가 경험 - 연령 기준 .....	107

## 요 약

### I. 2015년 글로벌 인재포럼

#### 1. 포럼개요

- 행사 명: 글로벌 인재포럼 2015 / Global HR Forum 2015
- 슬 로 건: 인재가 미래다 (Global Talent, Global Prosperity!)
- 주    제: (국문) 다양한 인재가 세상을 바꾼다  
(영문) Diverse Talent, Changing Societies
- 기    간: 2015년 11월 3일(화) ~ 5일(목), 3일간
- 장    소: 그랜드 인터컨티넨탈 서울 파르나스  
(서울시 강남구 테헤란로 소재)

#### 2. 운영

- 주    최: 교육부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원

#### 3. 전체 프로그램

구분	11.3(화)	11.4(수)	11.5(목)			
		등    록	등    록			
· 세계은행 EAP 워크숍		Plenary Session (전체회의)	Technical Session (분과회의)			
			Track A	Track B	Track C	Track D

<표 계속>

구분	11.3(화)	11.4(수)		11.5(목)			
오전	· 교육투어	▶ 개최식 및 기조연설 · 개최사: 한국경제신문사장 · 환영사: 교육부 장관 · 축사: VIP · 기조연설: 전현직 국가원수		Session A-1 (인성 교육)	Session B-1 (신흥국 인재)	Session C-1 (청년 해외 취업)	Session D-1 (석학 특강)
		▶ 기조세션 · 기조세션1 (해외CEO)	▶ 특별세션 · 특별세션1 (석학특강)	Session A-2 (직업 교육)	Session B-2 (영국 대학 경쟁력)	Session C-2 (통일 시대 직업교육훈련)	Session D-2 (SW 교육)
중식		중식		중식			
오후	· 세계은행 EAP 워크숍 · 교육투어	▶ 기조세션	▶ 특별세션	Session A-3 (기업가 정신)	Session B-3 (업무 몰입)	Session C-3 (HRD 국가전략)	Session D-3 (성인평생교육)
		· 기조세션2 (대학총장-1) · 기조세션3 (대학총장-2)	· 특별세션2 (석학특강) · 특별세션4 (스마트학습)	Session A-4 (대학수업혁신)	Session B-4 (차세대영재CEO)	Session C-4 (평생학습)	Session D-4 (석학 특강)
만찬	환영리셉션	-		종합정리토론			

## II. 각 세션별 정책적 함의

### 1. 기조연설 및 기조세션

가. 기조연설 I: 변화하는 사회, 변화하는 교육

나. 기조연설 II: 리더십의 위기, 어떻게 극복할 것인가?

- 다. 기조세션 I: 한계돌파 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라
- 라. 기조세션 II: 학생 이동과 고등교육의 국제화
- 마. 기조세션 III: 호주 대학들의 다양한 인재육성법

## 2. 특별세션

- 가. 특별세션 I: 성공에 필요한 21세기 직무능력·중국의 보이지 않는 혁신
- 나. 특별세션 II: 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가? 기업의 미래 성장, 여성인력에 달려있다
- 다. 특별세션 III: 디지털 기술 발달과 스마트 학습 변화

## 3. Track A: 행복교육과 창조인재

- 가. Session 1: 실천·체험 중심의 인성교육 활성화
- 나. Session 2: 학교와 기업을 오가며 배우는 도제교육
- 다. Session 3: 세상을 바꾸는 힘, 기업가 정신
- 라. Session 4: 대학수업을 혁신하라

## 4. Track B: 글로벌시대의 넥스트 HR

- 가. Session 1: 세계를 바꾸는 기술 리더십 이머징 마켓에서의 우수인재 관리
- 나. Session 2: 산학협력: 글로벌 대학의 성장 DNA
- 다. Session 3: 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라 너의 내면을 검색하라
- 라. Session 4: 차세대 영재 기업인, 지적재산으로 미래를 주도하라

**5. Track C: 일자리 확대를 위한 ‘고용관계의 글로벌 트렌드’**

- 가. Session 1: 청년층 고용증진을 위한 해외취업 활성화
- 나. Session 2: 통일한국시대의 직업교육훈련
- 다. Session 3: 다문화 시대의 인적자원개발을 통한 국가전략
- 라. Session 4: 고령화 시대의 평생학습

**6. Track D: 혁신교육과 기업가 정신**

- 가. Session 1: 인구성장의 둔화: 지속가능한 미래를 위한 열쇠 로봇  
이 인간을 대체할 수 있을까?
- 나. Session 2: 소프트웨어교육의 미래방향
- 다. Session 3: 평생학습 시대의 대학의 역할
- 라. Session 4: 학교를 살리는 6가지 원칙 이공계 인재잡기 경쟁

### Ⅲ. 2015년 참여자 만족도 조사

1. 만족도 조사
2. 조사 결과

### Ⅳ. 글로벌 인재포럼 2015 운영 성과, 문제점 및 개선 방안

- ‘교육과 인재’ 모티브의 글로벌 리더십 발휘 계기
- 참여와 공유를 통한 글로벌 협력 네트워크 강화
- 포럼의 공공재로서의 가치 극대화
- 다각적인 의견수렴을 통해 포럼의 체계 확립
- 포럼 논의 내용의 국가 정책과제와의 연계

#### 1. 글로벌 인재포럼 2015 운영 성과

#### 2. 글로벌 인재포럼 2015 문제점 및 개선 방안

##### 가. 문제점

- 어젠다 및 운영 방향 고민 필요
- 사전 기획의 비중 및 중요도 높여야
- 분야별/지역별 안배 해외 자문단(명예회원단) 구성
- 해외연사 초청과 의뢰 주제 발표 전문성 보강
- 세션 좌장 및 참여 패널의 역할과 분담 명확화
- 참여 청중의 질 관리

- 충성 고객관리 강화
- 각 주최(참여)기관의 전문성에 기반한 명확한 역할 분담과 제약 조건을 고려한 냉철한 업무 추진
- Main Theme과의 연계성이 약한 주제의 혼재
- Big Name 위주의 일방 강의식 구성
- 일률적인 형식 고수 (형태, 시간 등)

#### 나. 개선 방안

- 뚜렷한 주제의식의 부각
- 전달 위주에서 공유의 장으로
- 다양한 형식의 시도

### V. 정책 제언

1. 빅 픽처를 수립(꿈을 얘기하라)
2. 포럼의 성격을 명확히(Mission Statement)
3. 개방과 참여의 옴니버스 부여
4. 자문위원회를 해외로 확장
5. 참가자의 질(Quality)을 관리
6. 미래가 요구하는 인재상을 수립
7. 세계와 지식·경험을 공유
8. 프로그램 구조를 체계화
9. 미래의 지도자, 젊은이들을 패널리스트로 참여 유도
10. 10주년을 맞아 외연 확장

# 제 1 장

## 서 론

제1절 글로벌 인재포럼 개최 배경  
및 필요성

제2절 글로벌 인재포럼의 목적과 의의

제3절 글로벌 인재포럼의 기대효과

제4절 글로벌 인재포럼의 조직 운영





## 제1장 | 서론

### 제1절 글로벌 인재포럼 개최 배경 및 필요성

- 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적자원의 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상
- 지식기반사회와 세계화 시대에 기업이 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는 데 있어서 핵심적 요소
  - 국제적인 인적자원개발 정보와 경험을 공유함으로써 미래 기업 및 국가인적자원개발의 전략과 방향성을 설정하며, 인적자원의 질을 제고하기 위한 글로벌 네트워크 구축 필요
- 기업, 대학, 각국 정부 및 세계기구의 역할과 실천을 논의하기 위하여, 2005년 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 공동으로 「인적자원 다보스포럼」을 지향하며 Global HR Forum 창립 합의

#### 4 글로벌 인재포럼(2015)

- 각국 정부, 국제기구, 기업, 학계의 세계 지도자급 인사들이 모여 정보를 공유하고 국제협력을 도모하도록 함
- 제2차 국가인적자원개발 기본계획('06. ~ '10.)에서 '글로벌 인적자원개발 포럼' 창설을 주요 정책과제로 선정('05. 12.)

### 제2절 글로벌 인재포럼의 목적과 의의

#### 1. 포럼 목적

- 선도적인 인적자원개발 우수사례 공유 및 실제적인 문제해결능력 배양
  - 각국 정부·기업·대학·NGO 및 국제기구 등의 HRD 경험·정보 확산
  - 다양한 기업 현실에 맞게 정부 및 대학의 바람직한 혁신 방향과 내용 발견
  - 세계적인 CEO 등 초청, 우수인재 채용 및 교육 방식 벤치마킹
- 인적자원 관련 세계적 추세 파악 및 국내 정책의 국제적 홍보를 위해 국제적 정보 교류 및 협력 채널 구축
  - 각국 정부, 국제기구들과 정책 정보 교류 및 협력 채널 구축
- 본 포럼을 통해 직능원 위상 및 연구수준 고양
  - 원내 연구 성과의 대외 홍보 강화

- 글로벌 이슈를 선도하고 이슈에 대응하는 연구를 발굴하고 수행
- 직능원의 국내외 여론 주도 등을 도모

## 2. 포럼 의의

- ‘사람에 대한 투자’의 중요성에 대한 사회적 공감대 확산
  - 대학경쟁력 강화, 기업 인재육성 촉진, 전 국민 평생학습 실천의 사회적 분위기 조성
- 21세기 발전의 동력인 ‘인적자원’을 주제로 인적자원 강국으로서 한국의 국제적 리더십 확보

## 제3절 글로벌 인재포럼의 기대효과

- 차세대 인적자원개발의 활용 정책 및 실천을 선도함으로써 인적자원개발 분야에서 국제적 위상 제고
- 인적자원개발을 위한 각국 정부 및 기업, 대학, NGO, 국제기구 등과의 네트워크 구축
- 글로벌 인재 양성에 대한 각국 기업, 정부, 교육기관의 관심과 수요에 적극적인 대응 도모

## 6 글로벌 인재포럼(2015)

- 우리나라 인적자원개발 전략의 선진모델을 제시함으로써, 한국이 인적자원개발 분야에서 주도국으로 성장하는 계기를 마련
- 우수 인적자원개발 사례를 확산함으로써 세계화 추세에 대응하는 인재 양성 및 활용 지원

## 제4절 글로벌 인재포럼의 조직 운영

### 1. 조직 구성

#### 가. 조직위원회

- 주최기관: 교육과학기술부(구 교육인적자원부), 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 공동 주최
  - 1차: 2006년 2월 17일, 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 MOU 체결 [유효기간: 2006. 2. 17. ~ 2007. 1. 30.]
  - 2차: 2007년 5월, 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 MOU 갱신 [유효기간: 3년(2007. 5. ~ 2009. 5.)]
  - 단, 2006년 1회 포럼에는 산업자원부도 주최기관으로 참여함.
  - 3차: 2010년 5월, 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 MOU 갱신 [유효기간: 3년(2010. 5. ~ 2012. 5.)]
  - 4차: 2013년

- 후원기관·협력기관: 주최기관으로부터 승인된 기관을 후원기관·협력기관으로 지정하여 예산, 포럼 운영 등에 참여하도록 함

나. 자문단(자문위원회)

- 정·관·산·학계 대표로 구성되어 개최 진행 상황 및 성과 보고 관련 자문 수렴

다. 운영위원회

- 각 주최기관의 대표로부터 권한을 위임받은 책임자로 운영위원회를 구성하여 주요 의사결정 수행
- 사무국장(이하 사무국 소개)은 당연직 운영위원

라. 실무자문위

- 정·관·산·학 국제포럼 유경험자로 구성되어 포럼 개최 준비 관련 실무 차원의 조언 제공, 연사 섭외 및 세션 구성 등 관련 구체적인 사항 조력

마. 기획 TF

- 프로그램 개발, 관련 기획 분석 등 수행

8 글로벌 인재포럼(2015)

바. 총괄협의회

- 주최기관 및 협력기관 책임자로 구성되어 기관별 담당 세션 구성 및 연사 섭외 진행 상황 공유, 기관별 협조사항 논의

사. 실무협의회

- 주최기관 및 협력기관 담당자로 구성되어 프로그램 완성 및 단계별 추진상황 진행·점검, 각종 협의체 운영 및 정리 진행

아. 사무국 구성

- 각 주최기관의 인력 지원으로 사무국 구성·운영

〈표 1-1〉 2006년 추진 주체 주요 역할 및 기능(안)

구분	기관	주요 기능	구성	주기
주최 기관	교과부	정부 차원 협조사항 처리, 정부계 트랙 관리 등	장관	분기
	환경	사무국 총괄, 재계 트랙 관리 등	사장	
	직능원	컨셉트 노트 구성, 학계 트랙 관리 등	원장	
자문위	정·관·산·학 계 대표	개최 진행 상황 및 성과 보고 관련 자문 수렴	총장, 사장, 지자체장 등	반기
운영위	주최 기관	진행 상황 수시 점검 및 사안별 논의사항 관련 각 기관 입장 협의	국장급	격주
실무 자문위	정·관·산·학 국제포럼 유경험자	포럼 개최 준비 관련 실무 차원의 조언 제공, 연사 섭외 및 세션 구성 등 관련 구체적인 사항 조력	학장, HR부서장, 국제기구 관계자	매월
총괄 협의회	주최기관 및 협력기관 책임자	기관별 담당 세션 구성 및 연사 섭외 진행 상황 공유, 기관별 협조사항 논의	과장급	격월
실무 협의회	주최기관 및 협력기관 담당자	프로그램 완성 및 단계별 추진 상황 진행·점검, 각종 협의체 운영 및 정리 진행	실무급	매주

## 2. 실제 조직 운영

- 1회 대회(2006)에서는 주최기관, 자문위원회, 운영위원회, 사무국  
만 운영
  - 1회 대회를 마치고 실무자문위, 총괄협의회, 실무협의회 운영  
을 협의
- 2회 대회(2007) 이래 운영위원회, 총괄협의회, 실무협의회의 구분  
이 모호한 상태로 운영



10 글로벌 인재포럼(2015)

- 1, 2회 대회에서는 운영위원회로의 성격을 유지
- 3회 대회에서는 총괄협의회 성격
- 4회, 5회 대회에서는 총괄협의회 성격이 미흡한 가운데 실무협의회 수준

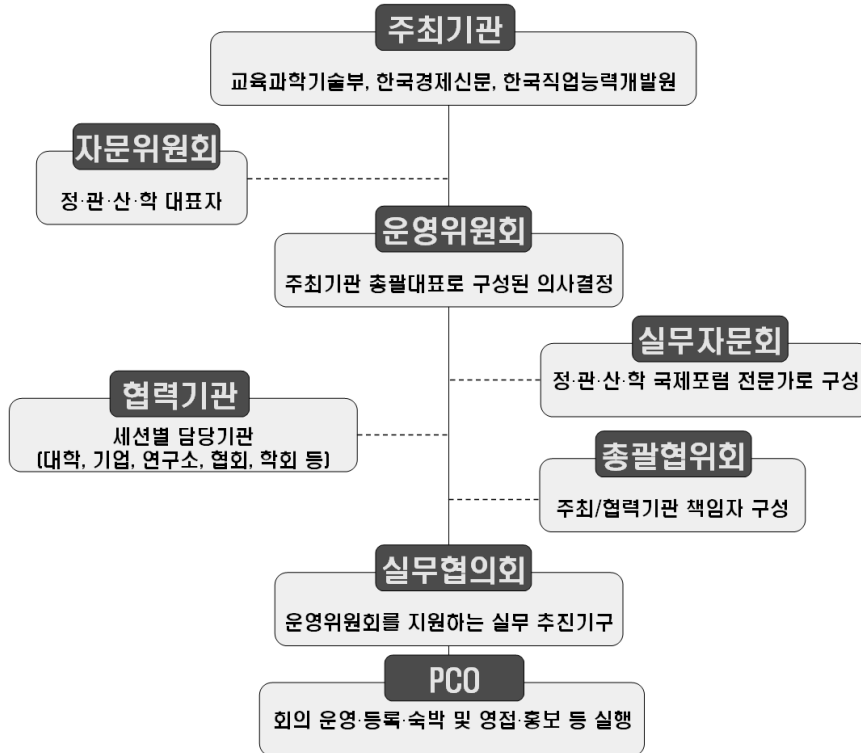
○ 사무국 운영

- 1회 대회에서는 직능원에 사무국을 설치하고, 기관별 인력 파견
- 2회 대회 이래 한국경제신문사에 사무국 설치
- 2, 3회 대회에서는 교과부 측 인력 지원이 있었음.
- 4, 5회 대회에서는 기관별 인력 지원이 이루어지지 못함.

○ 기획 TF

- 1, 2회 대회에서는 운영위원회에서 기획 TF 역할을 수행함.
- 3회 대회에서는 한국직업능력개발원에서 수행하며 사무국과 보조를 맞춤.
- 4회 대회에서는 총괄협의회로서의 성격도 미흡한 가운데 한국 직업능력개발원에서도 기획 TF 역할을 수행하지 못함.
- 5회 대회는 기획 TF보다는 실무협의회에서 각 주최기관별로 기획 TF 역할을 수행함.

[그림 1-1] 2014년 포럼 운영 체계



### 3. 재원 조달

- 연도별 예산 규모 및 기관분담 내역
  - 1회 대회: MOU(1차) 합의에서 공공(당시 교육인적자원부, 한국직업능력개발원) : 민간(한국경제신문사) = 5:5 분담이었으나, 환경 측 요구에 의해 행사규모가 확대되며 추가 분담금을 환경이 부담. 단, 공공부문으로 산업자원부, 한국개발연구원,

## 12 글로벌 인재포럼(2015)

서울대가 협력에 의해 예산 분담에 참여했으며, 한국직업능력개발원에서는 당시 교육인적자원부와 공동으로 고려대학교 지원을 이끌어 냄.

- 2회 대회 이후: 교육과학기술부를 중심으로 한 공공부문 예산 분담이 축소되었으나(직능원은 동일 금액 유지) 행사 규모는 커지는 가운데 한국경제신문사 예산부담이 계속 증대됨(2회 대회 때 MOU가 갱신되며, 예산 분담 조항이 삭제되었음).

### 4. 세션 관리 및 연사 지원

- 세션 관리, 연사 지원 등은 사무국에서 기획사를 활용하여 기술적인 부분 수행
- 세션 관리(세션 기획, 원고 관리, 원고 정리 등)는 한국직업능력개발원의 주도하에 진행
  - 1회 대회에는 한국직업능력개발원이 사무국을 운영하며, 세션 관리도 수행
  - 2회 대회 때도 한국직업능력개발원에서 세션 관리 수행
  - 3회 대회 때는 한국직업능력개발원에서 협력단을 구성하여 체계적으로 지원
  - 4회 대회에서는 트랙별로 주관기관이 주도하도록 하였으나, 기획만 트랙 주관기관에서 수행하고, 원고 관리 등은 사무국에서 수행(이에 대한 주최기관 간 합의가 있었으나, 운영위원회 및 총괄협의회 성격이 미흡한 가운데 실무협의회 수준에서 합의

되었음) 사무국에서 자원봉사 대학생(국제대학원 재학생 및 국제행사 유경험자 위주로 선발)을 선발하여 펠로라는 명칭으로 활용

- 5회 및 6회 대회에서는 트랙별로 주관기관이 주도하도록 하였으나, 기획만 트랙 주관기관에서 수행하고, 원고 관리 등은 사무국에서 수행, 직능원은 각 세션별 운영진을 구성하여 주요 내용 및 토론 정리
  - 7회 대회에서는 트랙별로 주관기관을 구분하지 않고 발표주제의 연관성에 따라 세션을 구분하였음. 트랙을 구분하지는 않았지만 3개 기관의 특성을 반영하여 주제를 선정하였으며, 발표내용이 유사한 경우 청중의 편의를 위하여 장소를 같게 하였음. 직능원은 각 세션별 운영진을 구성하여 주요 내용 및 토론 정리
  - 8회 및 9회 대회에서는 트랙별로 주관기관을 구분하지 않고 발표주제의 연관성에 따라 세션을 구분하였음. 트랙을 구분하지는 않았지만 3개 기관의 특성을 반영하여 주제를 선정하였으며, 발표내용이 유사한 경우 청중의 편의를 위하여 장소를 같게 하였음. 직능원은 각 세션별 운영진을 구성하여 주요 내용 및 토론 정리
- 세션 운영 지원 및 연사 보좌
- 1회 대회, 2회 대회에서는 한국직업능력개발원에서 아르바이트생 등을 활용하며 연사 지원 수행
  - 3회 대회부터는 사무국 주도로 자원봉사 대학생을 활용하여

세션 정리, 연사 보좌 등을 수행

- 6회 대회부터는 새로운 제도(Fellow, 세션 evaluator, 세션 요약 제도) 도입
- 7회 대회
  - 라포쳐(세션기록자) 관리·운영: 한국직업능력개발원 담당
  - Fellow, 세션 evaluator, 세션 요약 담당자, 자원봉사자 등: 포럼 사무국 담당
- 8회 및 9회 대회
  - 라포쳐(세션기록자) 관리·운영: 한국직업능력개발원 담당
  - Fellow, 세션 evaluator, 세션 요약 담당자, 자원봉사자 등: 포럼 사무국 담당

### 5. Global HR Forum 개요

구분	2006년 (제1회)	2007년 (제2회)	2008년 (제3회)
주제	인재가 미래다! (Global Talent! Global Prosperity!)	차세대 지도자를 위한 인재 (HR Solutions for the Next Generation!)	창조적 인재와 글로벌 협력 (Creative Talents for Global Collaboration)
일시	11월 8일(수)~10일(금)	10월 23일(화)~25(목)	11월 4일(화)~6일(목)
장소	서울 삼성동 그랜드 인터컨티넨탈 호텔 그랜드볼룸	서울 삼성동 그랜드 인터컨티넨탈 호텔 그랜드볼룸	서울 삼성동 그랜드 인터컨티넨탈 호텔 그랜드볼룸
주최기관	교육인적자원부, 한국경제신문, 산업자원부, 한국직업능력개발원	교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원

<표 계속>

구분	2006년 (제1회)	2007년 (제2회)	2008년 (제3회)
사무국 설치	한국직업능력개발원	한국경제신문	한국경제신문
기획사	한컴	COEX	위너스 마인드
총참가 인원	2,500명	3,500명	4,000명
세션 수	2개 트랙 13개 세션	4개 트랙 23개 세션	5개 트랙 33개 세션
연사 수	14개국 50여 명	35개국 150여 명 (국내: 20명)	43개국 180여 명 (국내: 100명)
현장진행 요원/ 통역요원	40여 명/20여 명	80여 명/30여 명	102명/45명
특별 구성	해외/국내 인사 간 인터뷰 9개	조찬강연 3개 특별좌담 13개	석학만남 1개 조찬강연 2개 특별좌담 12개
구분	2009년 (제4회)	2010년 (제5회)	2011년 (제6회)
주제	모두를 위한 창의적 인재 양성 (Creative Education for All)	세계가 함께하는 미래준비 (Open and Ready for Tomorrow)	100세 시대의 인재 (Smart Education: Reinventing the Future)
일시	11월 3일(화)~ 5일(목)	10월 26일(화)~ 28일(목)	11월 1일(화)~ 3일(목)
장소	서울 광진구 쉐라톤 그랜드 워커힐 호텔 전관	서울 광진구 쉐라톤 그랜드 워커힐 호텔	서울 광진구 쉐라톤 그랜드 워커힐 호텔
주최기관	교육인적자원부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원

&lt;표 계속&gt;

16 글로벌 인재포럼(2015)

구분	2009년 (제4회)	2010년 (제5회)	2011년 (제6회)
사무국 설치	한국경제신문	한국경제신문	한국경제신문
기획사	유니네오	유니네오	더마이스
총참가인원	4,500명	4,800명	6,500명
세션 수	5개 트랙 30개 세션	5개 트랙 28개 세션	3개 트랙 20개 세션
연사 수	65개국 200여 명 (국내: 120명)	52개국 200여 명 (국내: 130명)	60개국 200여 명 (국내: 120명)
현장진행 요원/ 통역요원	60명/36명 (+펠로: 120명 지원)	60명/36명 (+펠로 100명 지원)	85명/21명 (+펠로 78명 지원)
특별 구성	개도국 각료 연수 인재상 수상자- 석학만남 2개 조찬강연 2개 특별좌담 12개	글로벌 인텍스 발표 교육장차관회의 및 개도국 각료 연수UNESCO-KRIVET , 마이스터 세션, 미래예측 워크숍, 조찬강연 1개/특별좌담 12개	Masterful Coaching Intensive Workshop
구분	2012년(제7회)	2013년(제8회)	2014년(제9회)
주제	교육이 최고의 복지다 (Better Education, the Best Welfare)	벽을 넘어서 (Beyond Walls)	신뢰와 통합의 인재육성 (Human Resources for Trust and Integration)
일시	10월 23일(화)~25일(목)	11월 5일(화)~7일(목)	11월 4일(화) ~ 6일(목)
장소	롯데호텔 서울 (서울시 중구 소공동 소재)	쉐라톤 그랜드 워커힐 호텔 (서울 광장동 소재)	쉐라톤 그랜드 워커힐 호텔 (서울 광장동 소재)
주최기관	교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원	교육부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원

<표 계속>

구분	2012년(제7회)	2013년(제8회)	2014년(제9회)
사무국 설치	한국경제신문	한국경제신문	한국경제신문
기획사	더마이스	더마이스	드림아이플래너스
총참가 인원	2,700명	2,899명	3,358명
세션 수	6개 트랙 21개 세션	25세션	4개 트랙 22개 세션 (기조연설, 기조세션, 특별세션 포함)
연사 수	14개국 85명 (국내: 55명)	55명	77명
현장진행 요원/ 통역요원	26명/8명 (+펠로: 325명 지원)	62명(리아중; 36명, 라포쳐; 13명, 이벨류에이터; 13명)	56명(리아중; 30명, 라포쳐; 13명, 이벨류에이터; 13명)
특별 구성	EAP 고위관료 워크숍, 글로벌 교육심포지엄, 교육투어, 대한민국 인재상 수상자와 석학만남, 차세대영재기업인과 세계적 리더의 만남	EAP 고위관료 워크숍, EAS TVET Network Conference 2013, FTA 인재포럼, 교육투어, 웨스트포인트 동문 환영리셉션, 대한민국 인재상 수상자와 석학만남, 차세대영재기업인과 세계적 리더의 만남	EAP 고위관료 워크숍, 교육투어, 글로벌리더와 차세대영재기업인의 만남

## 6. 1~9회 운영에 대한 평가

- 조직 운영이 원활히 이루어지지 못함.
  - 운영위원회, 총괄협의회, 실무협의회 구성의 필요성이 제기되었으나, 실제 분리 운영되지 못하고, 연수가 경과함에 따라 포럼 내부에서 의사결정이 이루어지지 못하게 됨. 특히 3회, 4회 대회(2008, 2009)를 경과하며 주최기관 간 협의가 점차 실무협의 수준으로 낮아지는 가운데 주최기관 간 협의 체계 내에



서 이루어지는 포럼 구성 등에 대한 의사결정이 반복적으로 반복됨

- 4회 대회(2009)에서는 주최기관 간 협의 체계의 취약과 기획 TF 구성의 취약이 병행되는 가운데 기관별 세션 기획 및 운영이 모색되었으나, 실제로는 기획의 지체 및 운영의 미숙 등이 노정되었음
- 그러나 5회 대회(2010), 6회 대회(2011)에서는 한국경제신문사가 사무국 기능을 전체적으로 원활하게 운영하였고, 직능원과 교육과학기술부는 해당 영역의 주제 선정에서부터 참가자를 선별하는 데까지 체계적으로 진행하였음
- 7회 대회(2012)에 대한 주최기관, 발표자 및 토론자, 참가자 모두 포럼의 내용이나 운영 등에 관련하여 상당히 만족하고 있는 것으로 나타남
  - 주최기관에서는 포럼 기획, 포럼 예산, 포럼 조직 운영과 관련된 부분에 대해 만족하는 정도가 비교적 높음
  - 발표자 및 토론자는 포럼주제 구성 및 프로그램에 대해서는 만족하는 정도가 매우 높았으나, 포럼 운영에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 편이어서 이 부분에 대해 좀 더 보완이 필요할 것으로 보임
  - 참가자는 주제와 발표내용 일치, 발표자, 포럼 운영, 발표내용, 포럼 전반에 대해 만족하는 정도가 고르게 높았음
  - 예산 분담의 적정성 개선 방안 모색 필요. 한국경제신문사의 예산 분담 비중이 계속 증대되는 상황

- 8회 대회(2013)에 대한 주최기관, 발표자 및 토론자, 참가자 모두 포럼의 내용이나 운영 등에 관련하여 상당히 만족하고 있는 것으로 나타남
  - 주최기관에서는 포럼 기획, 포럼 예산, 포럼 조직 운영과 관련된 부분에 대해 만족하는 정도가 비교적 높음
  - 기획단계에서 정부 기관, 산업, 경제 분야의 다양한 참여를 유도하고 해외인사의 참여와 의견수렴 등에 대한 자문 활동 등이 필요하며, 포럼의 타깃을 명확히 해야 한다는 의견과 세션이 너무 많아, 축소 운영이 필요하다는 의견이 있었음
  - 주최기관의 포럼 예산에 대한 문항은 보통 이상으로 만족하는 것으로 나타남
  - 개선 사항으로는 기관별 담당자를 명확히 함으로써 원활한 커뮤니케이션 유도과 운영위원회의 횟수와 형태의 조정 등 주최기관 간의 의사소통과 협력 증진과 관련한 의견이 제기되었음
  - 발표자 및 토론자는 포럼주제 구성 및 프로그램에 대해서는 비교적 만족하는 정도가 매우 높았으나, 발표자의 원고가 토론자에게 늦게 전달되어 사전에 정보공유가 되지 못한다는 지적이 많았음
  - 참가자는 주제와 발표내용 일치, 발표자, 포럼 운영, 발표내용, 포럼 전반에 대해 만족하는 정도가 고르게 높았음
  
- 9회 대회(2014)



## 제 2 장

# 글로벌 인재포럼 2015 개요 및 평가

- 제1절 글로벌 인재포럼 2015 개요
- 제2절 글로벌 인재포럼 2015 세션 구성
- 제3절 글로벌 인재포럼 2015 세션 논의  
내용
- 제4절 글로벌 인재포럼 2015 평가



## 제2장 | 글로벌 인재포럼 2015 개요 및 평가

### 제1절 글로벌 인재포럼 2015 개요

#### 1. 포럼 개요

- 행사 명: 글로벌 인재포럼 2015 (Global HR Forum 2015)
- 슬 로 건: 인재가 미래다! (Global Talent!, Global Prosperity!)
- 주     제: (국문) 다양한 인재가 세상을 바꾼다  
(영문) Diverse Talent, Changing Societies
- 기     간: 2015년 11월 3일(화) ~ 5일(목), 3일간
- 장     소: 그랜드 인터컨티넨탈 서울 파르나스  
(서울 강남구 테헤란로 소재)
- 개최 목적
  - 인류가 직면하고 있는 주요 문제의 해결을 글로벌 협업을 통한 인재개발에서 찾음
  - 정부, 공공·민간 기업 등 각 분야의 교육과 관련된 창의적 인재 개발의 경험과 우수 사례 공유

- 세계적 관점에서 미래세대를 위한 인재개발의 공통 핵심 요소들을 규명하고 논의
- 참가규모 및 대상(3일간 약 5,000여 명 이상 참석)
  - 각국 관계 장관 등 정부 고위인사 및 국제기구 관계자
  - 글로벌 기업 CEO 및 HR 총괄 부서장, 연수원장
  - 세계 우수 대학 총장 및 학계 전문가
  - 산업계·연구소·경제 단체 대표
  - 기타 인적자원개발 관련 단체 대표

〈표 2-1〉 글로벌 인재포럼 2015 개요

구분	2015년 (제10회)
주제	다양한 인재가 세상을 바꾼다 (Diverse Talent, Changing Societies)
일시	11월 3일(화) ~ 11월 5일(목)
장소	그랜드 인터컨티넨탈 서울 파르나스 (서울 강남구 테헤란로 소재)
주최기관	교육부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원
사무국설치	한국경제신문
총참가인원(명)	3,428
세션 수	22
연사 수(명)	83(좌장, 발표자, 토론자)

## 2. 운영

- 주 최: 교육부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원
- 프로그램 파트너
  - 세계은행, OECD, 유네스코, 주한영국문화원, 주한호주대사관,

한국장학재단, 한국대학교육협의회, 한국발명진흥회, 국가평생  
교육진흥원, 한국교육학술정보원

- 미디어 파트너
  - 방송대학TV, 다음카카오
- 자문위원회

〈표 2-2〉 자문위원 명단

분야	성명	소속 및 직위	분야	성명	소속 및 직위	
국 회	김태년	교육문화체육관광위 위원	재 계	김용환	현대자동차 부회장	
	박주선	교육문화체육관광위 위원장		김제열	SK 부회장	
	신성범	교육문화체육관광위 위원		박상진	삼성전자 사장	
	김인호	한국무역협회 회장		이상철	LG유플러스 부회장	
경 제 계	박성택	중소기업중앙회 회장	금 융 계	김정태	하나금융지주 회장	
	박용만	대한상공회의소 회장		윤종규	KB금융지주 회장	
	허창수	전국경제인연합회 회장		이광구	우리은행 은행장	
학 계 ( 대 학 )	강성모	KAIST 총장	연 구 기 관 · 국 제 기 구 · 기 타	한동우	신한금융지주 회장	
	김도연	포스텍 총장		강인수	현대경제연구원 원장	
	김인철	한국의외어대학교 총장		곽병선	한국장학재단 이사장	
	부구욱	영산대학교 총장		곽창호	포스코경영연구원 원장	
	성낙인	서울대학교 총장		구자열	한국발명진흥회 회장	
	염재호	고려대학교 총장		기영화	국가평생교육진흥원 원장	
	유기풍	서강대학교 총장		김광조	유네스코 아시아태평양 본부장	
	이기우	인천재능대학교 총장		김도훈	산업연구원 원장	
	이승우	군장대학교 총장		김승환	한국과학창의재단 이사장	
	이영무	한양대학교 총장		김영수	한국교육과정평가원 원장	
	이용구	중앙대학교 총장		김주형	LG경제연구원 원장	
	이우영	한국폴리텍대학 이사장		김준경	한국개발연구원 원장	
	장순홍	한동대학교 총장		마틴프 라이어	주한영국문화원 원장	
	전방욱	강릉원주대학교 총장		박영범	한국산업인력공단 이사장	
	정갑영	연세대학교 총장		박영아	한국과학기술기획평가원 원장	
	정규상	성균관대학교 총장		백순근	한국교육개발원 원장	
	최경희	이화여자대학교 총장		신용섭	EBS 사장	
	황선희	숙명여자대학교 총장		안양욱	한국교원단체총연합회 회장	
	학 계 ( 고 교 )	이영주		광주공업고등학교 교장	임승빈	한국교육학술정보원 원장
					정기영	삼성경제연구소 소장
			정민호	한국연구재단 이사장		
			황규호	SK경영경제연구소 소장		



## 제2절 글로벌 인재포럼 2015 세션 구성

### 1. 전체 행사 일정

구분	11.3(화)	11.4(수)		11.5(목)			
오전	· 세계은행 EAP 워크숍 · 교육투어	등록		등록			
		Plenary Session (전체회의)		Technical Session (분과회의)			
				Track A	Track B	Track C	Track D
		▶ 개회식 및 기조연설 · 개회사: 한국경제신문사장 · 환영사: 교육부 장관 · 축사: VIP · 기조연설: 전현직 국가원수		Session A-1 (인성 교육)	Session B-1 (신흥국인재)	Session C-1 (청년 해외 취업)	Session D-1 (석학 특강)
	▶ 기조세션 · 기조세션1 (해외CEO)	▶ 특별세션 · 특별세션1 (석학특강)	Session A-2 (직업 교육)	Session B-2 (영국 대학 경쟁력)	Session C-2 (통일 시대 직업교육훈련)	Session D-2 (SW 교육)	
중식		중식		중식			
오후	· 세계은행 EAP 워크숍 · 교육투어	▶ 기조세션 · 기조세션2 (대학총장-1) · 기조세션3 (대학총장-2)	▶ 특별세션 · 특별세션2 (석학특강) · 특별세션4 (스마트학습)	Session A-3 (기업가 정신) Session A-4 (대학수업혁신)	Session B-3 (업무 몰입) Session B-4 (차세대영재CEO)	Session C-3 (HRD국가전략) Session C-4 (평생 학습)	Session D-3 (성인평생교육) Session D-4 (석학 특강)
만찬	환영리셉션	-		종합정리토론			

## 2. 세부 세션 구성

가. 11월 4일(수요일): 개회식 및 기조연설, 기조세션

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
08:30 -09:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 개회식</li> <li>- 개회사: <b>김기웅</b> 한국경제신문 사장</li> <li>- 환영사: <b>황우여</b> 사회부총리 겸 교육부 장관</li> <li>- 축사: VIP</li> </ul>	
09:00 -10:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기조연설 I</li> <li>변화하는 사회, 변화하는 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 사회 및 대담: 오연천 울산대 총장</li> <li>◎ 연설자</li> <li>- <b>고축통</b> 前 싱가포르 총리</li> </ul>
10:00 -10:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기조연설 II</li> <li>리더십의 위기, 어떻게 극복할 것인가?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 연설자</li> <li>- <b>제프리 페퍼</b> 미국 스탠퍼드대 경영대학원 석좌교수</li> </ul>
11:00 -12:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기조세션 I</li> <li>한계들과 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 좌장</li> <li>- <b>전성철</b> 세계경영연구원 회장</li> <li>◎ 발표자</li> <li>- <b>페터 제호</b> 레드닷 회장</li> <li>- <b>크리스틴 팜비앙키</b> 코닝 HR총괄 수석부사장</li> <li>- <b>움란 베바</b> 펄시그룹 AMENA총괄 수석부사장 겸 최고인사책임</li> </ul>
14:00 -15:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기조세션 II</li> <li>학생 이동과 고등교육의 국제화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 좌장</li> <li>- <b>부구옥</b> 한국대학교육협의회 회장</li> <li>◎ 발표자</li> <li>- <b>존 섉스톤</b> 미국 뉴욕대 총장</li> <li>- <b>마이클 아서</b> 영국 유니버시티칼리지런던 총장</li> <li>- <b>스티븐 러바인</b> 미국 칼아츠 총장</li> </ul>

<표 계속>

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
16:00 -17:30	<p>■ 기조세션 III 호주 대학들의 다양한 인재육성법</p>	<p>◎ 좌장 - 리처드 포가티 호주대사관 교육과학담당 참사관</p> <p>◎ 발표자 - 폴 존슨 호주 서호주대 총장 - 마거릿 셰일 호주 멜버른대 부총장 - 타이론 칼린 호주 시드니대 교무부총장 - 데이비드 워드 호주 뉴사우스 웨일대 인적자원 부총장</p>

나. 11월 4일(수요일): 특별세션

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
11:00 -12:30	<p>■ 특별세션 I: 성공에 필요한 21세기 직무능력 중국의 보이지 않는 혁신</p>	<p>◎ 좌장 - 강성모 KAIST 총장</p> <p>◎ 발표자 - 제이크 슈워츠 제너럴어셈블리 CEO 겸 공동창업자</p> <p>◎ 발표자 - 조지 입 중국 CEIBS 교수 겸 중국혁신센터 소장</p>
14:00 -15:30	<p>■ 특별세션 II: 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?  기업의 미래성장, 여성인력에 달려다</p>	<p>◎ 좌장 - 최원식 맥킨지 한국사무소 대표</p> <p>◎ 발표자 - 제프리 페퍼 미국 스탠퍼드대 경영대학원 석좌교수</p> <p>◎ 발표자 - 데버러 길리스 캐털리스트 회장 겸 CEO</p>

<표 계속>

시간	발 표 주 제	좌 장 및 연 사
16:00 -17:30	■ 특별세션 III: 디지털기술 발달과 스마트학습 변화	● 좌장 - 황선훈 숙명여대 총장 ● 발표자 - 래리 쿠퍼먼 미국 UC어바인 오픈에듀케이션 부학장 - 로버트 게호섬 前 인스티튜트오 브플레 이사장 - 밀턴 첸 조지루카스교육재단 이사 장 겸 선임연구원

다. 11월 5일(목요일): Track 세션

○ Track A: 다양한 교육과 창의적 인재

시간	발 표 주 제	좌 장 및 연 사
09:00 -10:30	■ A-1 실천·체험 중심의 인성교육 활성화	◎ 좌장 - 정창우 서울대 윤리교육과 교수 ◎ 발표자 - 천연신 대만 국립타이중교육대 교수 - 한해민 미국 스탠퍼드대 연구원 ◎ 토론자 - 손경원 서울대 교육종합연구원 선임연구원 - 배상훈 성균관대 교육학과 교수
11:00 -12:30	■ A-2 학교와 기업을 오가며 배우는 도제교육	◎ 좌장 - 정철영 서울대 산업인력개발학전공 교수 ◎ 발표자 - 그랜트 러브록(호주 연방정부 교육훈련부 국장) - 제이 로제프스키 미국 조지아대 인력교육과 교수 ◎ 토론자 - 장원섭 연세대 교육학과 교수 - 크리스틴 브링스 한 국산업인력공단 선임전문위원

<표 계속>

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
14:00 -15:30	<p>■ A-3 세상을 바꾸는 힘, 기업가 정신</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김진수 중앙대 경영학부 교수</li> </ul> </li> <li>⊙ 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 마이클 모리스 미국 플로리다대 교수</li> <li>- 미켈레 오르찬 중앙동유럽 상공회의소 회장</li> </ul> </li> <li>⊙ 토론자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제이크 슈워츠 제너럴어셈블리 CEO 겸 공동창업자</li> <li>- 이창휘 한국청년기업가 협회 대표</li> </ul> </li> </ul>
16:00 -17:30	<p>■ A-4 대학수업을 혁신하라</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 마거릿 세일 호주 멜버른대 부총장</li> </ul> </li> <li>⊙ 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 켄 로스 미네르바 프로젝트 아시아담당 전무</li> <li>- 이태억 KAIST 산업 및 시스템 공학과 교수</li> </ul> </li> <li>⊙ 토론자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 송해덕 중앙대 교육학과 교수</li> <li>- 래리 쿠퍼먼 미국UC어바인 오픈에듀케이션 부학장</li> </ul> </li> </ul>

○ Track B: 인력 다양성과 기업 경쟁력

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 -10:30	<p>■ B-1 세계를 바꾸는 기술 리더십</p> <p>이머징 마켓에서의 우수인재 관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 강태영 연세대 글로벌융합기술원 연구교수</li> </ul> </li> <li>⊙ 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채드 에번스 미국 국가경쟁력위원회 부위원장</li> </ul> </li> <li>⊙ 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 폴 에번스 프랑스 인시아드 명예교수</li> </ul> </li> </ul>

<표 계속>

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
11:00 -12:30	<p>■ B-2 산학협력: 글로벌대학의 성장DNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장</li> <li>- 리처드 데이비스 영국 스완지대 총장</li> <li>⊙ 발표자</li> <li>- 비비언 존스 영국 리즈대 교학부총장</li> <li>- 마틴 할리웰 영국 레스터대 국제교류처장</li> <li>- 다이나 버치 영국 리버풀대 연구부총장</li> <li>- 하이수이 유 영국 노팅엄대 대외부총장</li> <li>- 아담 윌러 영국 사우샘프턴대 부총장</li> </ul>
14:00 -15:30	<p>■ B-3 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인 하라 너의 내면을 검색하라</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장</li> <li>- 권대봉 고려대 교육학과 교수</li> <li>⊙ 발표자</li> <li>- 다이애나 로튼 IDEO 부사장</li> <li>⊙ 발표자</li> <li>- 마크 레서 SIY리더십연구소 CEO</li> </ul>
16:00 -17:30	<p>■ B-4 차세대 영재기업인, 지식재산으로 미래를 주도하라</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장</li> <li>- 조벽 동국대 석좌교수</li> <li>⊙ 발표자</li> <li>- 로렌츠 카이저 독일 프라운호퍼연구소 법무담당관</li> <li>- 임정민 구글캠퍼스 서울 총괄대표</li> <li>⊙ 토론자</li> <li>- 허재 N15 대표</li> <li>- 박상욱 DRE@M 대표</li> <li>- 김기준 케이큐브 벤처스 상무 겸 파트너</li> </ul>

○ Track C: 학습과 고용의 연계

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 -10:30	<p>■ C-1 청년층 고용증진을 위한 해외취업 활성화</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장</li> <li>- 이남철 한국직업능력개발원 글로벌 협력센터장</li> <li>⊙ 발표자</li> <li>- 안양옥 한국교원단체총연합회 회장</li> <li>- 필립 로베더 호주 국립직업교육연구 센터(NCVER) 운영분석 국장</li> <li>⊙ 토론자</li> <li>- 필리프 그네히 스위스 연방직업능력개발원(SFIVET) 원장</li> <li>- 리카르도 기사도 스페인 고용훈련 노사정재단 국제관계국장</li> </ul>

<표 계속>

시간	발 표 주 제	좌 장 및 연 사
11:00 -12:30	■ C-2 통일한국시대의 직업교육훈련	◎ 좌장 - <b>최영표</b> 동신대 교육대학원 명예교수 ◎ 발표자 - <b>브리짓트 토만</b> 독일 연방직업교육연구 구원(BIBB) 국장 - <b>베른하르트 켈리거</b> 한스자이텔재단 한국사무소 대표 ◎ 토론자 - <b>강일규</b> 한국직업능력개발원 선임연구위원 - <b>김영무</b> 북한민주화위원회/북한전략센터 이사
14:00 -15:30	■ C-3 다문화 시대의 인적자원개발을 통한 국가전략	◎ 좌장 - <b>이정택</b> 한국 APEC 학회 회장 ◎ 발표자 - <b>필리프 그네히</b> 스위스 연방직업능력개발원(SFIVET) 원장 - <b>안드레아스 슐라이허</b> (OECD 교육국) 장 ◎ 토론자 - <b>필립 로베더</b> 호주 국립직업교육연구센터 (NCVER) 운영분석 국장 - <b>곽재석</b> 이주동포정책연구소 소장
16:00 -17:30	■ C-4 고령화 시대의 평생학습	◎ 좌장 - <b>안드레아스 슐라이허</b> OECD 교육국장 ◎ 토론자 - <b>히로미 사사이</b> 일본 교육정책연구원 (NIER) 평생학습정책센터 센터장 - <b>리카르도 기사도</b> 스페인 고용훈련 노사정재단 국제관계국장 - <b>이기성</b> 숭실대학교 평생교육학과 교수 - <b>김미령</b> 대구대 고령사회연구소 소장

○ Track D: 혁신과 미래준비

시간	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 -10:30	<p>■ D-1 인구성장의 둔화: 지속가능한 미래를 위한 열쇠 로봇이 인간을 대체할 수 있을까?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장 - <b>김승환</b> 한국과학창의재단 이사장</li> <li>⊙ 발표자 - <b>앨런 와이즈먼</b> &lt;인구쇼크&gt; 저자</li> <li>⊙ 발표자 - <b>데니스 홍</b> 미국UCLA 기계공학과 교수</li> </ul>
11:00 -12:30	<p>■ D-2 소프트웨어교육의 미래방향</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장 - <b>차상균</b> 서울대 빅데이터연구원 원장</li> <li>⊙ 발표자 - <b>제임스 거츠먼</b> 플레이팩 CEO 겸 공동창업자</li> <li>- <b>야스민 카파이</b> 미국 펜실베이니아대 교육대학원 교수</li> <li>⊙ 토론자 - <b>서정연</b> 서강대 컴퓨터공학과 교수</li> <li>- <b>김현철</b> 고려대 컴퓨터교육학과 교수</li> <li>- <b>김태민</b> 선화여자중학교장</li> </ul>
14:00 -15:30	<p>■ D-3 평생학습 시대의 대학의 역할</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장 - <b>기영화</b> 국가평생교육진흥원 원장</li> <li>⊙ 발표자 - <b>메리디 행콕</b> 미국 뉴욕주립대 엠파 이스테이트칼리지 총장</li> <li>- <b>비비언 존스</b> 영국 리즈대 교학부 총장</li> <li>- <b>왕리빙</b> 유네스코 방콕사무소 선임 고등 교육프로그램전문</li> </ul>
16:00 -17:30	<p>■ D-4 학교를 살리는 6가지 원칙 이공계 인재잡기 경쟁</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ 좌장 - <b>백순근</b> 한국교육개발원 원장</li> <li>⊙ 발표자 - <b>밀턴 체</b> 조지루카스교육재단 이사장 겸 선임연구원</li> <li>⊙ 발표자 - <b>마이클 타이털바움</b> 미국 하버드대 로스쿨 선임연구원</li> </ul>



라. 연계 행사 계획

행사명	일시, 장소, 대상	행사내용
EPA 고위관료 워크숍 (세계은행· 직능원 공동 주관)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 일시: 2015년 11월 2일(월)~3일(화)</li> <li>■ 장소: 그랜드 인터컨티넨탈 서울 파르나스 (서울시 강남구 테헤란로)</li> <li>■ 대상: 동아시아·태평양 지역 국가의 직업교육훈련 정책결정자 및 고위 공직자 50여명 이내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 행사 내용                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세계은행에서 추진한 HRD 정책 발전 연구결과 공유</li> <li>- 국가별 직업교육훈련 동향 발표 등 상호 교류 협력 증진</li> </ul> </li> </ul>
교육투어	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 일시: 2015년 11월 3일(화) 08:00~17:30</li> <li>■ 대상: 국제기구 초청관료 및 포럼참여 해외연사 등 20여 명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 행사 내용                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아시아 인재양성의 메카로 평가받고 있는 한국의 대표적인 인재양성 기관탐방과 견학을 실시</li> </ul> </li> </ul>
글로벌리더와 차세대영재기업인 의 만남(한국발명진흥회* 주관)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 일시: 2015년 11월 5일(목) 12:30~14:00 (오찬)</li> <li>■ 장소: 오크 우드 프리미어 코엑스 (서울시 강남구 테헤란로)</li> <li>■ 대상: 포럼 참석 글로벌 기업CEO·해외석학 5명, 중·고등학교 학생 30명*</li> </ul> <p>*학생 참가자는 한국발명진흥회에서 운영하는 (KAIST, POSTECH과 교육과정 공동 운영) 차세대영재기업인 교육생 300명 중 선발 예정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 행사 내용                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세계적 리더와의 만남을 통해 영재학생의 글로벌 마인드, 도전정신, 기업가 정신 함양</li> </ul> </li> </ul>
글로벌 인재포럼 2015 라운드테이블 디스커션	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 일시 : 2015년 11월 3일(화) 16:00~17:30 (총 90분)</li> <li>□ 장소 : 그랜드인터컨티넨탈 서울 파르나스 2층 로터스룸 (서울시 강남구 테헤란로 소재)</li> <li>□ 규모 : 17 ~ 18명 규모</li> <li>□ 진행 : 백성기 대학구조개혁위원장 (前 포스텍 총장) (●)</li> <li>□참석대상: (※사정에 따라 변경될 수 있음, (●)는 참석확정인사)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 퍼실리테이터를 두어 회의 참여자들의 아이디어를 이끌어내고 결론을 도출하여 참여자들이 수용하는 조직화된 회의를 진행토록 함.</li> <li>□ 언어 : 영어 (※한국어 수행통역 지원)</li> <li>□ 의제(안) : 미래 사회에서 어떤 능력을 갖춘 인재가 필요한가? 미래 인재를 어떻게 발굴하고 육성할 것인가? 미래 인재 육성을 위해 대학과 기업, 정부는 무엇을 해야 하나?</li> </ul>

마. 참가자 현

(단위: 명)

참가 구분별 통계	
참관객 구분	소 계
공공기관	267
국제기구/대사관	32
기업	1,248
대학(원)생	893
언론	36
연구기관	149
정부	51
학계	370
협회	88
주최기관, 연사 등	294
계	3,428

주) 기타: 기타 외 대한민국인재상, EAP, 펠로, 스태프 등 포함.

### 제3절 글로벌 인재포럼 2015 세션 논의 내용

#### 1. 기초연설 및 기초세션

가. [기초연설 I] 변화하는 사회, 변화하는 교육

1) 논의 내용

##### □ 콘셉트 노트

- 지금 교육을 받고 있는 청소년들은 적게는 10년, 많게는 20년이 지나야 사회에서 활동을 하게 된다. 이들이 맞을 세상은 지금 세대가 경험하고 있는 것과는 많이 다를 것이다. 지금 세대의 가치관과 기준을 청소년에게 그대로 적용하는 것은 시대 흐름에 뒤처질 뿐만 아니라 아이들에게도 불행한 일이다. 갈수록 빠르게 변하는 미래를 이해하고 대비하는 쪽으로 교육의 패러다임이 바뀌어야 한다. 미래 사회를 이끌 인재를 어떻게 키우고 미래 국가 경쟁력을 어떻게 향상시킬지, 교육의 변화방향을 제시해야 한다.

##### □ 발표 내용 - 고축통 前 싱가포르 총리

- 싱가포르의 교육
  - 싱가포르 정부는 교육이 사회와 경제를 변화시킨다는 것을 인지하고, 인재가 경제를 바꾼다는 기초하에 인재육성을 기반으로 나라와 경제를 세우기 위해 노력함

○ 초기 교육

- 전 국민을 위한 교육, 하나의 정체성 모색
- 싱가포르 정부는 전 국민을 위한 교육이라는 목표를 세우고, 모든 사람에게 평등한 교육의 기회를 제공할 것과 동시에 베이비붐 세대를 모두 교육시키기 위한 2부제 교육 및 교사 훈련을 진행함
- 이를 통한 교육자원이 발달하면서 다민족·다이민자 국가였던 싱가포르 정부는 국가적·사회적 차원에서 하나의 정체성을 모색하기 시작함

○ 중기 교육

- 미래변화에 부합하는 인재양성, 학습능력별 교과과정 운영
- 초기 20년간 교육의 방향이 국가 정체성을 이루어 나가는 데 집중하였다면, 이후에는 교육정책을 바로잡는 것을 목표로 함
- 어떠한 자원이 낭비되고 있는지, 학생의 자퇴율이 왜 높아지고 있는지 등을 파악하여 평준화된 교육을 개편하기 시작함. 즉, 아이들의 수준에 따라 수업을 나누고, 학습능력에 따른 교과과정을 운영함. 과목별로 학생의 학습능력에 따른 교육을 통해 자퇴율을 낮추고 의무교육으로 변화하게 됨

○ 후기 교육

- 산업화에 맞춘 교육시스템 구축: Thinking School, Learning Nations.
- 싱가포르 정부는 1980년대 중반 경제위기 때 미래변화에 부합하는 인재양성을 위해 IT 교육에 집중하고, 자율적이고 유연성

있는 학교 교육을 지향하게 됨

- 지식과 혁신의 중요성, 급속한 세계화, 지속적인 변화가 중요한 사안임을 파악하고, 주입식 교육을 참여하는 교육, 스스로 발견하는 교육, 평생교육으로 바꾸고자 함

○ 교육의 방향

- 사회와 함께 교육이 이루어져야 함. 즉, 평생교육을 중시해야 하며 개인이 평생취업능력을 갖출 수 있도록 지원해야 함
- 산업화가 지속되는 동안 인력은 더 높은 수준의 지식과 기술을 필요로 하게 되므로 사회에서는 지속적인 재교육이 운영되어야 함. 일례로 작년에 도입한 Skills Future 정책은 지속적인 기술 향상을 위한 교육을 제공하여 새로운 기술 습득 및 연마를 통해 능력을 극대화할 수 있도록 도움

○ 교육의 원칙

- 교육은 사람의 미래를 위한 열쇠, 즉 좀 더 나은 삶의 기회로 간주되어야 함
- 교육제도는 항상 미래 지향적이어야 함
- 교육은 한 국가의 목적에 부합해야 함

2) 합의

- 변화하는 사회구조 예측을 통한 교육제도 및 교육정책의 방향을 모색하는 것이 중요한 과제이며 관련 연구를 진행해 볼 수 있을 것임

나. [기조연설 II] 리더십의 위기, 어떻게 극복할 것인가?

1) 논의 내용

□ 콘셉트 노트

- 기업은 항상 위기를 경험한다. 지금의 초우량 기업들은 모두 위기를 이겨내고 오늘의 모습이 되었다. 그 배후에는 위기극복의 탁월한 리더십이 있었다. IBM, GM, 토요타, JAL 등이 대표적인 사례이다. 이들 기업은 위기극복에서 다양한 전략과 리더십을 보여 주었다. 위기는 기업에 어떤 행동을 불러일으키는지, 위기에 대응하는 리더십 유형과 특징은 무엇인지 등을 연구하고 사례들을 공유하는 것은 불황기를 헤쳐 나가야 하는 기업에 좋은 시사점을 줄 것이다.

□ 발표 내용 - 제프리 페퍼 미국 스탠퍼드대 경영대학원 석좌교수

- 리더십 산업의 현황
  - 현재 리더십 산업은 엄청난 규모이나 리더십 개발, 리더십 교육은 잘못된 방향으로 나아가고 있음
  - 다양한 포털사이트에서 리더십 관련 자료들이 검색되고, 다양한 국가에서 리더십 관련 교육 및 투자가 대규모로 진행되고 있는 것이 현실이나, 이 모든 것은 실패하고 있다고 볼 수 있음

- 리더십의 실패 원인
  - 개인의 직장 만족도 및 직장 몰입도는 아주 낮은 수준이며, 기존의 리더를 기피하는 현상이 나타나고 있어 현재의 리더들은 직장을 잃고 있는 추세임
  - 리더십 활동에서 성공은 직원의 몰입도나 직장 만족도 등이 아닌 시장과 현장에서 일을 즐겼는지를 가지고 측정하고 있으며, 리더십 개발에서 가장 문제가 되는 것이 바로 이것임
  
- 리더의 말을 측정하고 평가하라
  - 좋은 이야기가 아닌 사실과 증거를 중시하되, 극단적인 예로 무엇을 배우려고 하지 말아야 함

## 2) 합의

- 리더십의 정의를 도출하고 관련 산업의 추이와 현황을 분석하는 연구가 필요할 것으로 보임

다. [기조세션 I] 한계돌파 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라

### 1) 논의 내용

#### □ 콘셉트 노트

- 환율 급변과 원자재 가격 등락, 세계 각국의 정책의 변화가 심해 사업계획을 짜기 어려울 정도의 '시계제로' 상태라는 말이 나온다. 이런 가운데서도 구글과 애플, 일루미나, 테슬라, 사우스웨스트항공, 스페이스X, 샤오미, 후지필름 등 '한계돌파 기업'들은 새로운

성장시장을 만들어 나가고 있다. 이들의 경쟁력은 어디서 나오는 것일까. 대부분의 전통 기업들은 기존 시장에 안주한 나머지 자기들이 어떤 상황에 처해 있는지를 제대로 알아보지 못한다. 한 예로 철도회사들은 자신이 철도사업을 하고 있다고 착각한다. 그들이 실제로 종사하고 있는 분야는 운송업인데도 말이다. 사업 뒤에서 숨은 것을 보는 능력은 ‘틀바꾸기’에서 나온다. 풍부한 상상력을 앞세운 틀바꾸기를 기반으로 시장의 한계를 돌파한 다양한 기업들의 사례를 살펴볼 것이다

□ 발표 내용 - 페터 제호 레드닷 회장

- 새로운 아이디어와 디자인이 기업의 한계를 돌파
  - Any form of something, is the idea of something. 모든 사물에는 형태가 있고, 그 형태는 곧 아이디어가 됨
  - 아이디어 중 현실화가 되는 것은 많지 않고, 이 아이디어가 현실화가 되어야 하며, 형태가 있는 모델로 발전되어야 함
  - 형태가 있는 모델로 발전 시, 다른 모델과 확실한 차별성을 두어야 시장경쟁력 우위를 점할 수 있음
  - 인적자원은 새로운 아이디어를 생산하고, 새로운 아이디어는 디자인을 생산하고, 그 디자인은 곧 인재(人材)를 육성함

□ 발표 내용 - 크리스틴 팜비앙키 코닝 HR 총괄 수석부사장

- 코닝(Corning)의 한계 돌파
  - 코닝은 160년이 넘는 역사를 가진 글라스, 세라믹 제품을 생산



하는 다국적 기업이며, 전구 발명 당시, 전구를 둘러 쌀 우리의 개발로 성장

- 전 세계에 공장을 세우고 전문 인력을 각 나라별로 배치 후, 현지의 인재를 육성 및 채용을 위해 교육을 실시함. 코닝은 전 세계 어느 공장에서도나 같은 문화를 가진 하나의 공동체로 성장시키기 위하여 “We are 1 HR”의 슬로건을 세움
- 젊은 인력의 창의력과 잘 짜여진 HR교육 시스템은 고객의 니즈(needs)를 만족시키는 경쟁력 있는 회사로 성장시키는 원동력이 되었고, 글로벌 사업을 코닝의 가치와 통합시켜 1 HR을 만들어 냄

□ 발표 내용 - 음란 베바 펩시그룹 AMENA 총괄 수석부사장

○ 펩시코(PepsiCo)의 한계 돌파

- 펩시코의 성과(performance)는 가치를 창출하는 활동임. 지속 가능한 분야에서 성공하지 않고는 절대로 장기적으로 성공할 수 없음.
- 미얀마 시장에 진출한 펩시코는 현지 인력부족을 인력 양성과 투자를 통해 교육센터를 만들게 되었고, 단순히 펩시를 위한 트레이닝 센터가 아니라 미얀마 인재 양성을 위한 센터를 설립함.
- 적절한 인재를 통해서 인력의 다양성에 이바지하고 협업을 강조. 능력 지속 가능성(talent sustainability)을 목표로 함.
- 현재의 교육체제로는 기업과 소비자의 니즈를 충족시키기 어려움. 미래의 지속적인 경제적 가치를 창출하기 위해서 정부와 교육기관과 긴밀한 협업을 통해 노력해야 함.

## 2) 합의

- 예측불허의 경제 상황 속에 애플(Apple), 펩시코(Pepsico), 코닝(Corning) 등과 같은 한계돌파 기업의 경영정책과 위기극복을 위한 기업의 ‘틀바꾸기’방향을 모색하는 것이 중요한 과제이며, 관련 연구를 진행해 볼 수 있을 것임.

## 라. [기조세션 II] 학생 이동과 고등교육의 국제화

### 1) 논의 내용

#### □ 콘셉트 노트

- 세계화 및 첨단 기술의 발달로 지구촌은 점점 좁아지고 있으며, 다양한 구성원들이 국경을 넘어 교류하며 생활해야 하는 상황이다. 대학의 국제화는 대학 경쟁력뿐만 아니라 학생 이동의 중요한 변인이 되고 있다. 국제적으로 국경을 초월한 학생 이동이 가속화되고 규모가 확대되는 속에서 다양한 문화의 학생들을 대상으로 창의력을 제고하고 욕구를 충족시키기 위해 대학이 어떻게 변화해야 하는가를 모색하며 고등교육 국제화의 방향을 탐색하고자 한다. 더불어 해외 우수한 인재를 유치하고 활용하기 위한 방안에 대해 논의할 것이다.

#### □ 발표 내용 - 존 섉스틴 미국 뉴욕대 총장

- 학생 이동과 고등교육의 국제화에서 나타나는 일반적인 현상에 대한 논의

- 세계는 점점 더 미니어처(miniaturized)화되고 있음. 사람들은 세계화에 따른 경제적 변화를 긍정적 또는 부정적으로 받아들이며, 경계가 사라지고 있음
- 이런 글로벌화 현상에 대한 반응들 중 하나는 지역주의(localism)로 나타나고, 둘째로 고등교육 또한 글로벌 공동체를 형성해 나가고 있음
- 뉴욕대학교는 부에노스아이레스, 아부다비, 상하이 등 세계 여러 도시에 있는 국제캠퍼스에서 다양한 국적의 학생들이 입학하였으며, 글로벌 캠퍼스들이 조화를 이루고 유기적인 시스템을 형성함

□ 발표 내용 - 마이클 아서 영국 유니버시티칼리지런던 총장

- 국제화에서 글로벌 참여로 향하여
  - 유니버시티칼리지런던은 영국 최고의 연구대학기관들 중 하나로, 세계 150여 개국에서 온 국제학생들이 있음
  - 2034년의 비전으로 지적 엑셀런스에 기초한 학문적 리더십, 연구와 교육의 통합을 통한 글로벌 리더 양성, 학문 간의 협력과 학문의 우수성을 통하여 글로벌 문제의 해결을 추구함.
  - 국제화를 위한 핵심 요소들로, 국제직원 · 국제학생 · 학생과 직원들의 국제 이동 · 교육과정의 국제콘텐츠 · 국제플랫폼 · 해외 캠퍼스 · 국제 연구와 혁신의 품질 등을 강조함

□ 발표 내용 - 스티븐 러바인 미국 칼아츠 총장

- 국제화 및 학생 이동에 따른 교육의 일반적인 변화에 대한 논의
  - 국제학생들은 경험해 온 것과 다른 교육제도를 경험하게 되며 학생들이 자신의 문화에 대한 모욕감을 느끼지 않도록 다문화에 대한 존중이 수반되어야 함
  - 칼아츠에는 매년 국제학생의 비율이 늘고 있으며, 다양한 문화에서 온 학생들이 문제해결을 위한 협동에 관한 문화를 배울 수 있도록 노력해야 한다고 강조함
  - 창조적인 문제해결력은 어떤 분야를 공부하는 학생이건 간에 갖추어야 할 매우 중요한 역량이며, 고등교육기관은 교육과정에서 다문화와 협동을 통해서 이러한 역량을 갖추는 기회를 제공할 수 있음

2) 합의

- 고등교육의 국제화와 학생 이동을 촉진시키기 위해서, 고등교육기관은 국제학생들의 다양한 문화를 존중하며 학생들의 협동을 강조하는 교육과정을 갖추어야 할 필요가 있음
- 고등교육기관의 국제캠퍼스를 성공적으로 이끌기 위해서는, 현지 문화에 대한 존중이 필요하며 캠퍼스가 독립적으로 결정 권한을 갖고 다른 캠퍼스들과 유기적인 공동체를 이룰 수 있도록 장려해야 함

마. [기조세션Ⅲ] 호주 대학들의 다양한 인재육성법

1) 논의 내용

□ 콘셉트 노트

- 아시아-태평양 지역의 급속한 경제성장은 고용주들에게 새로운 도전과 수요를 양산한다. 아시아-태평양 지역의 정부 및 산업체들은 특히, 글로벌 가치 사슬(Global Value Chains)의 관점에서 광범위한 시장의 제조와 서비스 및 복잡하고 넓은 사회. 경제적 문제를 해결 할 수 있는 뛰어난 적응능력을 지닌 혁신적인 졸업생들을 찾고 있는 추세다.
- 호주의 대학들은 졸업생들에게 비판적 사고능력, 고용주들의 비즈니스의 목표와 목적을 충족 할 수 있는 혁신적인 능력 및 적응능력을 지닐 수 있도록 교육한다. 세계에서 가장 국제화된 강의실애 소 호주의 주요 대학들은 그들만의 특별한 접근법으로 고용주의 요구와 고등 교육의 우수성에 대한 명성에 초점을 맞춘 교육과정을 만들어 나간다. 또한, 호주 대학 핵심연구의 우수성은 지역의 주요 수출 분야와 부합한다.
- 이러한 우수성은 아시아-태평양 지역 내의 호주의 특별한 위치와, 모든 수준의 교육에서 ‘아시아 언어교육’을 높은 수준으로 개발하고자 하는 호주정부의 국가적인 노력은 호주 주요대학 졸업생들에게 경쟁에 뒤쳐지지 않고 아시아-태평양 지역 내에서 성공적인 취업을 하는 데에 큰 이점을 준다. 본 세션은 호주의 상위 주요 대학의 지도자들에게서 호주고등교육의 강점 및 우수성과 세계적

인 수준의 호주 대학 졸업자들을 배출하는 요인과 결과에 관하여 듣는 시간으로 이루어진다.

- 발표 내용 - 폴 존슨 호주 서호주대 총장
  - 호주 대학들은 “용기 있는 리더십”을 통한 잠재력을 발휘하도록 교육함
  - “탁월성에 대한 열정”, 최고의 교육서비스, 학생들에게 독립적인 사고력을 향상시키기 위해 강도 높은 수업방식을 고수함
  - 교수와 학생 간 토론이 중요시됨. 또 학문 간 연계와 복수전공이 가능하게 하여 실무에 바로 활용할 수 있는 “기업가 정신”을 기를 수 있도록 함
  
- 발표 내용 - 마거릿 세일 호주 멜버른대 부총장
  - 다양한 재능 발휘를 위한 호주 대학의 장점은 혁신적인 사고방식으로 이어짐
  - 문화적 다양성은 호주 대학에서 국제학생들이 25%를 차지하고 교육, 보건, 창작문화 순서로 전공하고 있음
  - 다양한 관점을 이해함으로써 풍부한 교육경험을 하게 됨. 학생 지원과 교원지원이 중요함
  
- 발표 내용 - 타이론 칼린 호주 시드니대 교무부총장
  - 미국 대학과 비교하여 국제화 수준이 매우 높으며, 특히 아시아 지역 학생들이 다양함. 학생 이동에 대한 국제화 전략이 호주 대학의 강점임

- 짧은 역사와 적은 인구에도 호주 대학이 세계 명문대학에 7개나 속해 있으며, 교육과 인적개발에 많은 관심을 가지고 있음. 리더 양성을 위한 기관을 운영하고 많은 노벨상 수상자를 배출함

□ 발표 내용 - 데이비드 워드 호주 뉴사우스웨일스대 HR 부총장

- 학부생들에게 한국어를 포함한 다양한 과정의 교육과정을 제공하는데 이는 취업에 있어 경제적 이유임
- 산업계에서는 유연한 전공지식을 요구하므로 연구와 강의를 산업수요와 연계시킴. 특히 과학기술 영역이 중요함
- 이에 학교와 산업기관의 연계가 필수적임. 호주 대학생들의 졸업 후 기업과 직접 연결된 과정이 중요함

2) 합의

- 우리나라도 국가 정책적으로 교육정책을 진행함에 있어 외국인 유학생을 널리 받아들일 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요함
- 다양한 국가들의 학생들을 유치하여 대학의 국제경쟁력을 강화시키고 국내 학생의 경우 입학전형에 있어서도 획일화된 점수비교에서 벗어나 다양한 경험을 통한 사례를 인정하여 받아들이고 현재 입학사정관 제도를 보완할 필요가 있음

## 2. 특별세션

가. [특별세션 I] 성공에 필요한 21세기 직무능력 ·  
중국의 보이지 않는 혁신

### 1) 논의 내용

#### □ 콘셉트 노트

- 제너럴 어셈블리(General Assembly)는 뉴욕에서 시작한 오프라인 교육기관이다. 처음에는 초기 스타트업에 공간을 대여하는 코워킹 스페이스로 사업을 시작했다. 이곳에서 예비창업자 대상 교육을 시작했다 반응이 좋아 아예 교육으로 사업 아이템을 바꿨다. 간결한 맞춤형 코스를 특징으로 코딩, 마케팅, 창업 아이디어 실현 등 창업에 필요한 교육을 시키는 것이 핵심이다. 이들은 창업이나 투자자 설득 기술을 연마하기 위해 MBA에 진학할 대졸자들 사이에서 인기를 끌고 있다. 본 세션에서는 새로이 부상하는 스타트업 훈련학교인 제너럴 어셈블리의 강좌 운영현황 및 주요내용, 창업 생태계 조성 실천사례를 통해 어떻게 해야 젊은이들을 한계돌파의 기업가 정신을 갖춘 인재로 양성할 수 있을지 그 해법을 찾고자 한다.
- 2014년 글로벌 ICT 산업의 화두는 “중국기업의 약진이 가져온 지각변동”이다. 화웨이(Huawei), ZTE, 레노보(Lenovo) 등 기존 업체들뿐만 아니라 샤오미(Xiaomi), OPPO 등 스마트폰 제조 기업



들의 약진이 눈부시다. BAT로 통칭되는 바이두(Baidu), 알리바바(Alibaba), 텐센트(Tencent) 등 인터넷기업들도 글로벌 강자로 거듭나고 있다. 이번 강연에서는 중국의 보이지 않는 혁신 노력이 어떻게 진행되어 왔으며, 앞으로 어떻게 대응해야 할 것인가에 대한 해법을 찾아보고자 한다.

- 발표 내용 - 제이크 슈워츠 제너럴어셈블리 CEO 겸 공동창업자
  - 교육의 문제점
    - 대학은 교육률을 증가시키지만 제도가 논리적이거나 합리적이 못함
    - 미취업자가 많고, 전공과는 무관한 직업을 가지고 있는 것이 대부분임
    - 고용주는 연간 2,000억 달러를 들여 인재를 구함(정부의 고등 교육 보조금보다 큰 돈)
  - 제너럴 어셈블리 소개 및 목적
    - 혁신적인 교육 회사(온라인, 오프라인으로 수업진행), 교과서를 사용하지 않고 소프트웨어를 사용한 교육 프로그램. 졸업 후에도 지속적인 네트워크
    - 모든 과목을 실무자가 가르침, 이론보다는 현장에서 볼 수 있는 실무적인 것을 배움. 미래 지향적인 프로그램도 개발 및 연구
  - 지난 5년간 얻은 교훈
    - 새로운 인재 유치뿐만 아니라 기존 인재들의 역량을 구축.
    - 해당 직무 능력을 명확히 구분할 필요가 있음

□ 발표 내용 - 조지 입 중국 CEIBS 교수 겸 중국혁신센터 소장

- 중국 투자의 단계
    - 1단계: 다른 기업들에 대한 모방으로 시작
    - 2단계: 한국과 일본이 투자를 시작하면서 성장
    - 3단계: 중국 스스로 새로운 기술을 취득하기 시작
  
  - 중국의 혁신 방법의 차이점
    - 국내 수요에 초점. 중국인들을 수요 대상으로 삼고 점진적 실용적인 혁신을 실행
    - 많은 인력을 동원 및 수용
    - 근면성이 매우 높음(늑대정신)
  
  - 추가적 계획 수립
    - 만 명 중국 복귀 프로그램: 해외에 거주하는 중국인 인재들을 다시 중국시장으로 유입시키는 프로그램
    - 유럽과 공동으로 대학을 운영하는 시스템 보유
    - 새로운 인재 육성 및 투자
- 2) 합의
- 성공적인 인재 양성 및 사회 진출을 위해 철저한 분석과 효과적인 혁신 방안을 연구해 나가야 하는 것이 과제가 될 것으로 보임

나. [특별세션 II] 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?  
기업의 미래성장, 여성인력에 달려다

1) 논의 내용

□ 콘셉트 노트

- 어느 회사든 매년 조직에 대한, 조직에 의한 교육훈련이 있다. 그런데 관리자 교육을 시행하더라도 조직이 개선되지 못하는 경우가 대부분이다. 이번 강연은 평범하고 상식적인 경영으로 탁월한 성과를 내는 조직들의 공통점을 살펴보고, 무한 경쟁 패러다임에서 살아남기 위해 알아두어야 할 문제들에 대한 기본적이고 확실한 해결책을 살펴볼 것이다.
- 캐털리스트 CEO 데버러 길리스는 기업 경영에 있어 여성의 현재 지위에 대해 살펴보고, 어떻게 하면 더 포용적인 일터를 만들 수 있을지에 대해 해결 방안을 제시할 것이다. 여성인력을 기업에 활용하는 것이 비즈니스, 가족, 나아가 전체 사회를 어떻게 긍정적으로 변화시킬 수 있는지 캐털리스트의 연구와 모범 사례들을 통해 살펴볼 것이다.
- 발표 내용 - 제프리 페퍼 미국 스탠퍼드대 경영대학원 석좌교수
  - 많은 조직들이 벤치마킹을 잘하면 성공할 수 있다고 생각하지만, 최고의 조직들은 자기 스스로 해답을 찾아냄. 남다른 성과를 내기

위해서는 남다른 방법을 찾아내야 하며, 알고 있는 것(Knowing)과 해야 하는 것(Doing)의 갭을 극복해야 함

- 오랫동안 직원을 데리고 있을 것이라면 직원 트레이닝에 계속 투자를 해야 함
- 직원을 뽑았으면 그 스스로 의사결정을 하도록 일을 주어야 하고 또한, 권한을 주어야 함
- 항상 외부 인력만을 채용하게 되면 우리 직원들은 자격이 없다는 의미와 같기 때문에 내부에서 승진시키는 것이 더 좋음

○ 알고 있는 것과 행동하는 것의 갭을 측정

- 현재 하고 있는 모든 업무와 행동들을 리스트로 작성
- 경영진에게 현재 하고 있는 일들이 조직의 성과와 얼마나 연관성이 있는지를 질문
- 현장 직원들에게 계획된 업무가 얼마나 진행되고 있는지를 질문
- 모든 것을 체크하고 나면 현재 조직이 성공하기 위한 일들을 하고 있는지 알게 됨

○ 알면서도 안 하는 이유

- 용기 부족, 남다른 일을 하는 것에 대한 두려움.
- 액션에 대한 오리엔테이션 부재
- 직업을 잃는 것이나 다른 사람들의 시각에 대한 두려움
- 원인을 해결하지 않고 현상만을 보수

□ 발표 내용 - 데버러 길리스 캐털리스트 회장 겸 CEO

- 오늘날 한국이 직면한 장애요인
    - 인구 구조의 변화
    - 여성의 낮은 노동 참여율
    - 여성에 대한 사회문화적인 낮은 기대치와 인식
    - 일과 가사 병행의 어려움
  - 이를 극복하기 위한 해결책
    - 여성의 재능 개발
    - 좀 더 유연한 직장 환경 구축
    - 정부 프로그램 및 새로운 법안 개정
    - 가사 분담에 대한 책임 공유
    - 진취적인 정책 도입
  - 포용을 가능하게 하는 네 가지 행동
    - 권한부여(Empowerment)
    - 책임성(Accountability)
    - 용기(Courage)
    - 겸손(Humility)
- 2) 합의
- OECD 국가 중에도 직장 내 남녀 불평등이 심한 우리나라의 여성들과 기업에게 의미 있는 주제이며, 기업 스스로 체크해야 할 격

값들을 제시하고, 외부 인력보다 내부의 직원을 얼마나 잘 관리해야 하는가에 대한 중요성을 언급하여 기업 경영진에게 그 의미가 있음

#### 다. [특별세션Ⅲ] 디지털기술 발달과 스마트학습 변화

##### 1) 논의 내용

###### □ 콘셉트 노트

- 급격한 디지털기술 발달과 사회 변화, 학습자의 변화가 진일보한 교육 변화를 만들어 내고 있다. 이에 세계 각국은 저마다 미래교육을 대비하기 위해 준비하고 있다. 본 세션은 21세기 정보기술 발달, 사회 변화, 학습자 변화 그리고 이에 따른 교육 변화로서 스마트 학습의 현황과 발전방향에 대해 다루고자 한다.

###### □ 발표 내용 - 래리 쿠퍼먼 미국 UC어바인 오픈에듀케이션 부학장

- 유비쿼터스 러닝
  - 경제구조의 변화에 따라 모두가 리더십을 발휘할 수 있는 대중교육이 필요해지면서 고등교육의 대중화가 실현되었음. 이제는 더욱 진화된 고등교육이 필요함
  - 고등교육이 점점 확대되고 더 많은 아이들이 대학 수준의 교육을 받을 수 있는 기회가 부여되면서, 단순히 4년제가 아닌 세분화된 전공을 가르치는 대학이 생겨남
  - 발달을 통해 많은 플랫폼이 만들어지고 있지만, 이는 우리가 만든 플랫폼의 틀 안에서만 사고하게 될 수 있음

- 현대 사회에서는 개개인에 맞는 맞춤형 커리큘럼이 필요해짐에 따라 스마트기기를 통한 튜터링, 피어러닝 등 같은 수업을 받는것이 아니라 개성이 존중되는 러닝의 시대가 펼쳐짐

□ 발표 내용 - 로버트 게호섬 전(前)인스티튜트오브플레이 이사장

- 게임과 미디어의 연관성을 통한 교육효과
  - 게임이라는 것은 단순히 게임이 아니라 학습의 속도를 통제하면서 자신의 학습을 경영할 수 있음
  - 이제 게임에서 각 개인이 주류화되고, 게임의 이용자 연령이 낮아지고, 여성도 많아져 이 자료가 건강, 경영, 교육, 공학 등 다양한 분야의 연구 자료가 됨
  - 아이들이 놀이를 통해 자연스럽게 또래와의 유대관계를 형성하면서 리더십, 문제해결, 동기부여, 흥미유발 등 자신이 좀 더 적극적으로 교육에 참여하는 긍정적인 효과를 거둘 수 있음

□ 발표 내용 - 밀턴 첸 조지루카스교육재단 이사장 겸 선임연구원

- 전 세계 다양한 루트를 통한 스마트 러닝의 실현
  - 스마트 러닝은 단순히 빠른 퀵 러닝이 아니고 더 몰입적, 적극적으로 참여를 유도하는 것이며, 교사는 지식을 전달하는 것이 아니라 아이들이 질문을 많이 할 수 있도록 해야 함
  - 같은 커리큘럼으로 모든 학습자를 가르친다면 그 수업을 듣는 모든 학생에게 효과적일 수 없으나, 인터넷을 통한 스마트 러닝은 다양성을 존중하는 현대시대에서 개인의 역량을 키울 수 있음

- 구조적으로 잘 만들어진 인터넷 사이트를 공유하여 학습자가 원하는 분야에 대한 수업이 진행되도록 해야 함

### 3. Track A: 다양한 교육과 창의적 인재

가. [Session 1] 실천·체험 중심의 인성교육 활성화

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 천연신 대만 국립타이중교육대 교수

- 대만의 경우, 1949년부터 2004년까지 독립교과로서 인성교육을 실시해 왔으나, 2004년 이후 민주화의 일환으로 도덕과 인성 과목 자체가 폐지된 이후 지역사회별 학교별 다양한 프로그램을 통해 인성 및 도덕 교육을 실시하고 있음
- 대만의 사례를 보면 학교 인성교육의 활성화를 위해서 재단, 법인, 지역사회, 학교장 등 비정부적 차원에서 많은 지원을 제공하고 있음을 알 수 있음
- 대만의 실천 및 체험 중심의 인성교육 사례를 통해 얻을 수 있는 시사점은, 효과적인 학교 인성교육을 위해서는 학교의 자율권이 강조되어야 하며, 교사와 학부모 간의 커뮤니케이션과 노력이 중요함을 알 수 있음

□ 발표 내용 - 한혜민 미국 스탠퍼드대 연구원

- 미국에서의 3가지 성공적인 인성교육 사례를 통한 한국에서의 인성교육 개선 방법 및 정책과 관련된 시사점을 제공



- Caring School Community, Senccond Step 등의 인성교육 프로그램은 메타분석과 종단연구 및 과학적 실험에 의해 효과가 검증된 인성교육 프로그램으로 학생들의 반사회적 행동(약물 오남용, 폭력, 언어폭력 등)을 줄이고 친사회적 행동(공감, 존중, 배려 등)을 늘리는 데 효과가 있음을 확인할 수 있음
- 이를 통한 한국의 인성교육에 대한 시사점으로는 한국의 인성교육 또한 경험적·과학적 연구를 토대로 진행되어야 하며, 교육학 심리학 등 종단적 연구 결과를 토대로 장려되어야 한다는 것임

나. [Session 2] 학교와 기업을 오가며 배우는 도제교육

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 그랜트 러브록 호주 연방교육훈련부 국장

- 호주의 도제제도와 관련하여 연방정부와 주정부의 역할이 분리되어 있음
- 연방정부는 재정지원과 지원을 하는 반면, 주정부는 훈련시스템을 운영하고, 직업교육훈련의 우선순위를 정하며, 자격과 도제프로그램의 경로를 결정함
- 유급고용, 법적체제의 존재, 직장 기반으로 고용주가 훈련생 감독, 도제와 고용주 간의 계약, 공식적인 평가와 자격인정 등이 호주의 도제제도의 특징임
- 도제제도 참여율 제고, 노동시장 결과에 대한 지원, 국가 수준의 시스템을 발전시키기 위한 주정부와의 협력 등이 앞으로의 과제임

- 발표 내용 - 제이 로제프스키 미국 조지아대 인력교육과 교수
  - 도제교육에서는 직업을 준비하는 경험이 일터와 학교에서 모두 일어나도록 하는 것 자체가 중요한 것이 아니라, 공부와 직업을 준비하는 것이 결합되어 일어나는 것이 중요함
  - 독일이나 스위스의 모델을 그대로 가져와서 적용하는 것이 중요한 것이 아니라, 정치적 환경, 경제적 상황, 일자리 상황, 사회적 요인 등 맥락을 고려해서 프로그램이 잘 작동하도록 하는 것이 중요함
  - 지금까지 직업교육훈련에서 강조되어 왔던 테크니컬 스킬(technical skill)도 중요하지만, 일터에서 새로운 스킬들이 요구되면서 새로운 접근이 필요함
  - 현재 존재하는 직업에 대해 준비시키는 것만으로는 충분하지 않음. 앞으로 나타날 직업을 준비시키기 위해서는 학교와 일터 모두의 협력이 필요함

다. [Session 3] 세상을 바꾸는 힘, 기업가 정신

1) 논의 내용

- 발표 내용 - 마이클 모리스 미국 플로리다대 교수
  - 기업가 정신은 다르게 생각하고 현재에 만족하지 않는 것에서 시작함. 이성적으로, 일반적으로 생각하는 것도 중요하나 그것에 대해 다른 시야를 제시하는 것도 필요함
  - 미국에는 기업가 정신을 기반으로 연간 백만개의 영리 및 비영리 조직이 새로이 시작되며, 80% 이상의 새로운 일자리를 제

공함(미국은 세계 GEM data에서 29위, 한국은 55위에 머무르고 있음.)

- 기업가 정신을 전파하는 것은 단지 교육을 시키고 지식을 전달하는 것이 아님. 스스로 해낼 수 있는 힘을 부여하고, 변화시키는 것임. 기업가 정신은 단 하나의 형태만이 아니며, 수많은 형태로 존재할 수 있음
- 정부가 기업가 정신의 전파와 기업가(entrepreneur)의 양성에 직접적으로 참여하는 것은 적절하지 않으며, 정부가 규칙과 규정을 세우는 순간부터 기업가는 기업가가 아니게 됨. 다만 정부는 기업가 정신을 장려하고, 기업가가 실패할 때, 그 실패 비용을 줄여 주는 역할을 하는 것이 적절함

□ 발표 내용 - 미켈레 오르찬 중앙동유럽 상공회의소 회장

- 기업가 정신을 유지하기 위한 핵심적인 동기배이터는 태도와 고집적으로(persistent) 접근하는 자세임
- 기업가는 정해진 방식을 무시하고, 규칙에 도전하며, 결국 전체 게임을 바꿔 놓음. 빨리 포기하는 97%의 사람들은 포기하지 않은 3%의 사람들에 의해 고용됨
- 기업가 정신, 의미 등에 대한 내용에 대한 발표도 이어졌으며, M. Morris의 발표 내용과 유사하였음. 다만, 기업가 양성과 기업가 정신의 확산에 대한 정부의 적극적인 참여에 찬성하는 입장이라는 점이 M. Morris와 차이가 있었음
- 기업가, 인트라프레너, 소셜 기업가, 셋의 콘셉트 사이에 약간의 차이는 있으나 근본적으로 사회를 변화시킨다는 점에서 유사함

라. [Session 4] 대학수업을 혁신하라

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 켄 로스 미네르바 프로젝트 아시아담당 전무

- 학생들은 사회가 요구하는 어떤 능력을 길러야 하는가?
  - 의사소통, 문제해결능력 등을 통해 사회의 불확실한 문제를 헤쳐 나가게 해야 함
  - 대학졸업생의 목적: 리더십과 혁신을 이해해야 하며, 글로벌 시민이 되어야 함
  - 핵심 역량: 비판적인 사고, 창의적인 사고, 효과적인 의사소통 능력, 효과적인 사회작용(팀워크, 협상능력)
- 교수학습방법을 통해 창의적인 교실로 만드는 것이 중요
  - 교실의 규모 20명 이내
  - 최고의 테크놀로지로 효과적인 학습 지향
  - 적극적인 참여 및 상호작용

□ 발표 내용 - 이태억 KAIST 산업 및 시스템 공학과 교수

- 강의가 필요한가?
  - 강의는 일방적인 정보 전달, 제한된 상호작용 등
  - 학습효과가 떨어진다는 연구 결과가 많음
  - 카이스트에서 설문: 가장 학습효과가 높은 것은 문제해결, 교과서 독학, 친구와 논의, 강의 순임

- 해결 방안
  - 적극적인 학습
  - 문제중심 학습
  - 협력적 학습
  - 동료 튜터링 등
  - 강의를 없애고 참여, 상호작용, 극대화, 다른 교수방법 극대화.
  - 강의는 이러닝으로 대체
  
- 미래의 학습
  - 강의에서 디지털화된 교과서 중심의 학습으로
  - 교수는 내용 생산자에서 내용의 FT 로
  - 강의를 제거함으로써 더 잘, 더 많이 가르치고, 학생들로 하여금 더 많이 생각하고, 말하게 함

#### 4. Track B: 인력 다양성과 기업 경쟁력

가. [Session 1] 세계를 바꾸는 기술 리더십  
이머징 마켓에서의 우수인재 관리

1) 논의 내용

- 발표 내용 - 채드 에번스 미국 국가경쟁력위원회 부위원장
  
- 노동시장의 트렌드 및 주요 산업의 변화
  - 21세기 노동의 의미와 노동시장의 변화에 여러 요인이 있으며, 이에 따라 노동자들의 직장 내 역할 또한 변화하고 있음

- 21세기는 혁신과 지적자본, 인재가 가장 중요한 자원이 되고 있기 때문에 기업의 가치를 결정짓는 요소의 80%가 무형자산(인재, 지식 등)이라고 할 수 있음
- 다양한 전문성 및 지식의 요구
  - 오늘날의 문제들 자체가 모두 글로벌하기 때문에 다양한 전문성과 지식이 융합되어야만 함. 이제는 한 분야의 전문가(스페셜리스트)를 양성했던 지난 과거와는 변화된 모습이 필요함
- 미래의 일자리
  - 대학수준의 교육이 필요함. 고등교육을 받는 인재들을 필요로 하는 일자리가 늘어나게 될 것임. 이제는 힘을 기반으로 했던 것과는 달리 ‘지식’으로 중심점이 옮겨지게 될 것임
  - 이제 또 한 번의 개혁과 변혁의 시기를 맞이하고 있음. 과거 우리가 겪었던 변화를 교훈으로 삼아 지금 이 변화를 잘 처리해야 하며, 이를 위해서는 교육제도의 변화가 필요함
- 발표 내용 - 폴 에번스 프랑스 인시아드 명예교수
  - 인시아드의 글로벌 인재 경쟁력 지표
    - 다양한 분야의 경쟁력을 측정하고 이를 하나의 모델로 아우르고자 함
    - 정부의 정책이나 노동 환경, 노동법이 인재 경쟁력에 영향을 미치기도 하며, 국내외적인 요인도 마찬가지로 영향을 미침
    - 2014년 인시아드의 글로벌 인재 경쟁력 지표에 따르면 스위스

가 No.1을 차지하며, 혁신지수에 있어서도 상위에 랭크된 것을 볼 수 있음

- 한국의 경우는 전체의 29위를 차지하고 있음. 한국은 공교육 부분만 따진다면 Top 5이고, Creative Talent 역시 Top 20 안에 속함. 그러나 대학생들의 기술적인 직업교육 부분이 매우 약하기 때문에 전체적인 순위에서는 조금 밀려난 것임

○ 리더의 소양

- 리더는 국제적인 경험을 필수적으로 가져야 함. 해외생활을 통해 얻은 견문을 갖고 있는 것이 아니라 다양한 나라에서 실무 맡은 경험으로 종합적인 사고를 가지고 있어야 함
- SPLIT EGG의 사고방식은 관리자 뿐 아니라 실무자, 노동자들도 갖추어야 함. 과거에는 상급자들이 혁신적인 일을 맡아왔지만, 이제는 실무자인 내가 전문성 있는 역할을 해내야 함

나. [Session 2] 산학협력: 글로벌대학의 성장DNA

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 비비언 존스 영국 리즈대 교학부총장

- University라는 것은, 대학과 그 지역사회를 뜻함. 특히 리즈대는 주변의 지역사회와의 활력있는 관계를 중요시함
- 고용주는, 우리에게 자신들이 원하는 것은 기술적인 스킬을 가진 졸업생, 동시에 문제해결능력, 지적자신감, 예기치 않은 문제를 해결할 수 있는 소프트한 기술을 가진 졸업생을 인재라고 생각함

- 항상 연구방법론에 대해 교육하고, 첨단 아이디어에 노출시킴으로써, 리즈대 교육과정은 이에 기여하고 있다고 생각함

□ 발표 내용 - 마틴 할리웰 영국 레스터대 국제교류처장

- 레스터대의 박물관학은 다학제적인 경험을 제공하고 있으며, 창의적인 디자인을 집중적으로 하고 있고, 박물관학으로는 세계적인 수준이며, 비평 전문가들을 배출해내고 있음
- 박물관이란 과거의 역사의 교훈을 미래에 전달하는 역할을 하므로 국가 정책, 사회 발전에 큰 영향. 다양한 삶의 형태를 보이고, 다양한 국제적인 네트워크를 가지고 있어야 한다고 생각함
- 홍콩 전역에서 19개 박물관이 함께 참여 중. 직원, 학생들의 컨퍼런스를 위해 지역적으로 많은 것들을 공유하고 있음. 한국에서도 비슷한 트레이닝 파트너십이 있을 것이라고 생각됨

□ 발표 내용 - 다이나 버치 영국 리버풀대 연구부총장

- 리버풀대의 본 캠퍼스-중국의 캠퍼스에서 공부를 함께 하고 있는데, XJTLU라고 하여 싱가포르 기관과 공동 운영 중인 프로그램도 있음. 입자물리학에 대해 집중적으로 연구하는 시설에 리버풀이 적극적으로 참여하고 있음
- 협력 활동을 하며 겪을 수 있는 어려움을 3가지로 요약할 수 있음. 첫째, 여러 다양한 문화가 통합되어야 한다는 것. 둘째, 유연성이 필요함. 셋째, 프로젝트 관리도 매우 중요함

□ 발표 내용 - 하이수이 유 영국 노팅엄대 대외부총장

- 노팅엄대의 경우, 연구를 많이 하는 학교임. 최고의 교육 제공,



세상을 바꿀 수 있는 연구결과를 도출하는 것. 지식을 교환하는 것. 이 세 가지가 우리가 하고 있는 일들임

- 기업과의 파트너십 중 기술의 이전은 쉽지 않음. 기업과 함께 커리큘럼을 짜는데, 학생이 인턴십을 할 수 있고, 기업과 연계하여 이러한 것들을 제공할 수 있고, 졸업생들이 취직을 함. 기업에서도 설명회를 함
- 기업 쪽에서는 시설 관리, 시설 투자 등의 역할 담당. 교육 외에도 연구, 지식의 교류가 글로벌 파트너와 함께 일함으로써 중요한 역할을 수행하고 있다고 볼 수 있음

□ 발표 내용 - 아담 윌러 영국 사우샘프턴대 부총장

- 대학이 산학협력을 추진하는 방안은 다양하며, 지식과 기술을 전달하는 방식도 다양함. 이로써 사회적인 혜택이 돌아가고 있음
- 기술적인 기업, 정부 쪽의 기업과도 파트너십을 구축 중이며 상당한 정부지원금도 있을 예정
- 기업은 우리 캠퍼스에 기술센터를 설립하고, 대외적인 홍보 활동도 함께하고 있는데, 젊은이들로 하여금 이공계 전공을 선택하도록 하기 위한 진로교육도 함께 진행 중

다. [Session 3] 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로  
디자인하라 너의 내면을 검색하라

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 다이애나 로튼 IDEO 부사장

○ 일터 문화 설계

- 회사 목표 회사의 존재 이유, 고객에게 어떻게 영향을 줄 것인지, 행동을 보고 목표와 정합하는지 봐야 함
- 직원들이 창의력을 발휘하도록 해야 함
- 사고방식까지 달라져야 함
- 목표, 행동, 성과로 연결하는 콘셉트

○ 어떻게 일터에 몰입하게 하는가?

- purpose
- look out
- experiment
- collaborate
- empower
- refine

□ 발표 내용 - 마크 레서 SIY 리더십연구소 CEO

○ 잠재력을 발휘하고 행복한 직장을 만들 수 있을까?

- 자의식을 찾고, 효과적 리더십을 이끌어 내고, 더 가치 있는 일

- 을 할 수 있을 것인가는 자의식과 감성 제고를 리더십과 연결
- 남을 배려하고 도와주며, 명확한 소통 필요

- 자기 정복, 리더십 발휘, 세상에서 선을 행하는 것을 위한 훈련
  - Love The Work
  - Do The Work
  - Don't Become An Expert
  - Feel Your Pain
  - Depend on Others
  - Keep Making It Simpler

라. [Session 4] 차세대영재기업인, 지식재산으로 미래를 주도하라

1) 논의 내용

- 발표 내용 - 로렌츠 카이저 독일 프라운호퍼연구소 법무담당관
  - 신제품에 대한 욕구가 많아지는 이때에 지식재산권은 아주 중요함. 제품에 대한 지식재산권을 구체화하여 체계적으로 이전하는 조직이 필요함
  - 기업가 정신을 고양하고, 지식재산권의 관리를 위해 Spin off의 전략이 필요함. 이는 제품시장에서 우리 지식을 라이선싱하여 지식에 가치 투자를 하고, 기업가들에게 혁신적인 프로세싱에 대해 지원을 하는 것임
  - spin off 전략은 제품생산에 있어 단순하고, 신속함을 바탕으로 시장을 형성하는 데 주력하는 것임

- 발표 내용 - 임정민 구글캠퍼스 서울 총괄대표
  - 구글 캠퍼스 서울은 다양한 공간에서 다양한 창업가들이 사업에 대해서 서로의 이야기를 발전시키고 있음
  - 구글 캠퍼스의 성과를 보자면 네트워크 수는 6만 명이 넘고, 1800개의 일자리를 창출해 내고 있음. 캠퍼스는 일자리 파트너를 지원하고 있으며 125개국을 넘는 국가에 파트너들이 산재해 있음
  - 한국에서는 여성 창업가에 대해서 많은 관심을 두고 있지만, 5%만이 여성창업가여서 여성창업가를 위한 프로그램을 진행, 지원하고 있음

## 5. Track C: 학습과 고용의 연계

### 가. [Session 1] 청년층 고용증진을 위한 해외취업 활성화

#### 1) 논의 내용

- 발표 내용 - 안양옥 한국교원단체총연합회 회장
  - 청년층 고용증진을 위한 해외 취업의 활성화에 중점을 두고 있지만 관심이 소홀히 되고 있는 직업군이 교원이며, 특히 교원의 해외 진출 부분이라고 생각함
  - 우리나라 교원들의 해외 진출은 대한민국에 역동성을 가져올 수 있음
  - 대한민국 교대에 진학하는 학생들은 알다시피 당해 연도 학생들 모집단에서 우수한 학생들이 입학하는데도 불구하고 이 학

생들이 졸업하면 노랑진 학원을 다니며 방황하고 있음

- 교육인력을 수입하는 이 방향은 한계에 다다랐음. 이제는 패러다임을 바꾸어 교육인력 수입에서 수출 전략으로 방향을 바꿔야 함

□ 발표 내용 - 필립 로베더 호주 국립직업교육연구센터 국장

- 세계 노동 시장에서 극적인 변화가 일어나고 있음. 몇몇 국가들은 숙련된 노동력을 통해 이익을 창출하고 있는 반면 어떤 국가들은 숙련된 노동력에 대한 수용을 보임
- 디지털 시대의 도래는 사람들이 어떻게 일해야 하는가에 대한 기대와 행동을 바꾸고 있음. 지식 근로자(K worker)의 등장
- 학생들이 노동시장에서 어떤 일들이 일어나는지 알고 이해하는 것이 중요함. 과거에 고용주는 학생들에게 일자리를 제공하여 취업하기 위하여 많은 지식과 경험을 요구하지 않았지만 현재는 자신의 분야에서 충분한 지식과 준비태세를 갖고 있는 청년을 원함
- 국가 간에 이미 존재하는 국가적, 전략적인 산업 연결망을 더 굳건히 하여야 함. 많은 세계 기관들이 협력하여 청년층 노동인력이 이동할 때 어떻게 하면 정착을 더 잘할 수 있는지 정책을 세워야 함
- 마지막으로 교육, 경력 관리 전문가, 산업 분야, 고용주들과 교환학생 및 유학 사무소들 간에 더 가깝고 좀 더 의미 있는 연결을 증진시켜 청년들이 중요한 국제경험을 쌓을 수 있도록 도움. 교육(고등교육)과 경력 관련 총체적인 것을 포함하여 청년들의 경쟁력을 잘 살리는 것이 중요함

나. [Session 2] 통일한국시대의 직업교육훈련

1) 논의 내용

- 발표 내용 - 브리짓트 토만 독일 연방직업교육연구원(BIBB) 국장
  - 통일 전 이원화된 직업훈련 시스템이 동독과 서독에 각각 존재. 직업교육훈련만을 얘기하자면 동독과 서독에 도제제도라는 공통점이 있었음
  - 동독에서는 직업교육이 기업에서 많이 이루어졌으며, 국영기업은 더 많은 도제의 기회를 제공하여 양질의 인력자원 확보에 도움을 주었음
  - 89/90년도에 들어서 동독과 서독은 더욱 긴밀하게 협의하였고, 미래에 협력이 강화될 것을 기대함. 동독의 기관은 사라지고 서독의 기관으로 합류하게 됨
  - 양질의 인력이 부족함. 더 많은 기회를 제공하기 위해서는 기존의 경험을 완전히 단절하지 말고, 아이디어를 공유해야 함
  
- 발표 내용 - 베른하르트 젤리거 한스자이델재단 한국사무소 대표
  - 현재 독일에서는 직업교육훈련이 약 350여 개의 프로그램이 진행 중이며, 이론과 실제를 이원화하여 훈련하고 있음. 독일에는 강력한 중소기업이 존재하여, 청년층의 실업률을 낮추는 원인이 되고, 독일경제의 산업적인 핵심을 든든히 지탱하고 있음
  - 북한에서의 직업교육은 북한정부에서 사회주의 국가관에 방해가 될 수 있다는 이유로 외국인과의 만남을 꺼렸으며, 예정된 사람들과의 만남만이 가능했음. 태양광 기술과 유기농 농법 등

을 교육하였음

- 북한에서는 기본적인 부분부터 직업교육을 받고 대학교육을 받도록 하는 것에 계층 간의 격차로 인한 어려움이 있음. 북한은 농업 환경과 조건이 열악하며, 이는 대량 탈북 사태를 초래할 수 있음

#### 다. [Session 3] 다문화 시대의 인적자원개발을 통한 국가전략

##### 1) 논의 내용

#### □ 발표 내용 - 필리프 그네히 스위스 연방직업능력개발원 원장

##### ○ 스위스 교육 시스템

- 크게 학문 교육 및 직업 교육에 대한 2가지의 교육 경로가 있으며, 이 두 개는 상하 관계가 아니라 평등한 경로로 인식되고 있음. 66%의 학생들이 직업 경로를 선택하고, 14% 정도만 대학에 진학하여 한국과는 반대의 진학 양상을 보임
- 90%의 인구가 고등(upper-secondary) 교육 졸업증을 따며, 많은 사람들이 교육을 받을수록 실업률이 낮아지는 것을 관찰하였음

##### ○ 스위스의 듀얼트랙 직업교육훈련(Dual-track VET)

- 일주일에 3~4일은 기업에서 일하고, 나머지 2일은 학교에서 수업을 받는 형태를 일컫음. 2년 후 VET 졸업증을 딸 수 있음

- 성공 요인으로는 높은 기업의 참여율을 들 수 있음. 기업이 학생을 적극적으로 교육하고 있으며, 이 점이 매우 중요함
  - 대부분의 국가에서는 보통 인문계보다 실업계가 하위 개념처럼 여겨져서 전문대의 질이 더 낮다고 생각하는데, 스위스에서는 그렇지 않고, 직업교육 졸업자에 대한 시장이 열려 있음. 이런 인식 개선이 필요함.
- 발표 내용 - 안드레아스 슬라이허 OECD 교육국장
- OECD는 경제기구이지만 교육 분야 관련 연구도 수행하고 있음. 이는 경제로 인해 국가마다 스킬의 격차가 일어나고 있으며, 스킬을 갖춘 인재가 필요하다는 문제 인식 때문임. 적절한 스킬을 지닌 인재를 어떻게 확보할 것인가에 대한 고민이 있음.
  - 한국의 생산가능 인구도 점점 줄어들고 있으며, 이에 이민자가 크게 늘어나고 있음. 25% 비율의 이민자 구성을 보이는 스위스에 비해서 한국은 2.5%으로 매우 낮은 편이나, 과거에 비해서는 이것도 많이 늘어난 것이고, 앞으로도 점점 늘어날 것임.
  - 3가지 측면에서 노력해야 함. 첫째, 사회 및 산업에 필요한 스킬을 개발하는 것. 둘째, 스킬을 보유한 인재를 잘 활용하는 것(특히 여성) 셋째, 스킬을 매칭하는 것임.
  - 결론적으로 이러한 스킬에 대한 문제를 해결하기 위해서는 정부가 정책을 일관적으로, 또한 협력적으로 추진하고, 범정부, 범사회적으로 스킬에 대한 중요성을 강조해야 함.



라. [Session 4] 고령화 시대의 평생학습

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 히로미 사사이 일본 교육정책연구원(NIER) 센터장

- 일본 고령화 정책
  - 노인의 사회참여 장려
  - 노인 간의 소통 강조
  - 보람과 성취감을 느낄 수 있는 환경
  - 소득 증대 정책
- 연령은 사회적 발명품
  - 나이에 대한 개념이 달라져야 함.
  - ‘신중년’의 개념 대두: 60~75세
  - 이에 맞는 lifelong learning 필요함.
- 교육훈련을 독려하는 정책
  - 세대 간의 관계 개선 필요
  - 기성세대의 경험과 지혜 중시
  - 도제제도를 통한 멘토, 교사 역할
  - 노사관계의 활성화를 부드럽게 하는 역할 담당

□ 발표 내용 - 리카르도 기사도 스페인 고용훈련 노사정재단 국장

- 고령화 현상에 대응하기 위한 방안
  - 지속적 연구를 통한 대응
  - 고령화의 진전에 대한 고령층 대상 조사 필요
  - 신체적 심리적 여건에 맞춤형 학습활동 제공
  - 스터디그룹 외에 여가선용, 휴식 그룹 등 필요
  - 노인을 위한 교육, 고용 기회 확대하여 소득창출로 연결
  
- 많은 것을 바꿀 수 있는 평생학습
  - 개인의 학습 동기 중요
  - 교육훈련의 지속성이 노화 적응에 필요
  - 세대 간의 관계 고려 필요
  - aging에 대한 교육을 어려서부터 채택하여 세대 간 이해 강화

## 6. Track D: 혁신과 미래준비

가. [Session 1] 인구성장의 둔화: 지속가능한 미래를 위한 열쇠  
로봇이 인간을 대체할 수 있을까?

1) 논의 내용

□ 발표 내용 - 앨런 와이즈먼 <인구쇼크> 저자

- 현재 시점에서 예상되는 인류 시나리오
  - 자원고갈 및 지구온난화가 가속화되는 환경 속에서 인간은 완전히 멸종될 수 있음

- 멸종될 위기에 처한 인간들이 위협을 느끼고 출산활동을 중단할 경우, 중국처럼 ‘한 자녀 갖기 정책’을 시행할 가능성이 있음.
  - 인구가 점점 줄어드는 현 상황에서 전 세계 인구는 점점 줄어들다가 2149년에는 10억 명도 남지 않을 것으로 추정됨
- 인구감소에 따른 문제점
    - 인구가 감소하면 경제 생산 활동이 줄어들기 때문에 GDP도 줄어들게 될 것
    - GDP가 감소하는 반면 노동시장에서의 임금은 상승하게 되는데, 이 경우 문제점은 부가 상위계층에게만 집중되고, 부의 재분배가 이루어지지 않는다는 문제가 있음
  - 해결책
    - 한정된 자원과 환경 파괴로 인류의 생존이 위협되는 상황 속에서 인구증가율 제한이 지구의 지속가능성을 높이는 유일한 방법.
    - 인구감소에 대한 해결책은 로봇이며, 로봇이 인간의 노동력을 대체할 경우 위와 같은 문제점들을 해결해 줄 수 있음
- 발표 내용 - 데니스 홍 미국 UCLA 기계공학과 교수
- 기술의 공유와 개방
    - 로봇설계(재료, 조립 방법 등)에 대한 모든 정보를 open source software 와 open source hardware에 공개하고 있음.
    - 기술공유와 개방은 개인뿐만 아니라 전 세계에 가치 있는 것을 생산하며 기여할 수 있는 결과를 가져옴.

- 로봇의 윤리적 사용
  - 인간과 함께 로봇이 생활하면서 로봇이 잘못 사용될 경우 인간을 해치는 로봇이 나타날 수도 있기에 로봇을 사용하는 사람의 윤리관이 매우 중요
  - 연구자나 개발자는 자신이 만든 것에 대해 윤리적 책임을 다할 수 있는 것이 중요
  
- 기술개발의 궁극적 목표
  - 앞으로 있을 기술개발도 궁극적 목표는 사람을 위한 것이 되어야 한다고 생각함

#### 나. [Session 2] 소프트웨어교육의 미래방향

##### 1) 논의 내용

- 발표 내용 - 제임스 거츠먼 플레이랩 CEO 겸 공동창립자
  - 미국의 software교육의 현실: 미국 학교의 10%만이 CS를 가르치고 있음
  - CS를 바라보는 관점의 변화 필요: 기술이 모든 분야에 영향을 미침으로써 중요성이 증가
  - 2030년의 미래 직업은 기술의 지대한 영향을 받을 것임. 기본적인 CS 지식은 미래 산업을 이끌어 가는데 필수
  - 모든 학생들이 모든 학교에서 coding을 배울 수 있도록 하고자 함. 강사 교육, 커리큘럼 개발, public school의 software 교육 리더

- 발표 내용 - 야스민 카파이 펜실베이니아대 교육대학원 교수
  - K-12 교육 어젠다는 Computational thinking, Broadening participation.
  - Computational thinking은 문제해결, 시스템 디자인, 인간에 대한 이해. From computational thinking to Computational participation.
  - 참여의 확장(Broadening participation): Deepening Access, Deepening Activity, Deepening Participation.
  - 프로그래밍은 참여를 통해 진화함. Computational Participation은 모든 사람들의 참여를 장려하는 것임.

#### 다. [Session 3] 평생학습 시대의 대학의 역할

##### 1) 논의 내용

- 발표 내용 - 메러디 행콕 뉴욕주립대 엠파이어스테이트칼리지 총장
  - 미국은 언어적으로, 문화적으로 다문화 사회에 학생들이 유연하지 않음. 대학 학위를 받는 수가 한국에 비해 매우 작으며, 이에 대해서는 대통령 오바마가 한국을 언급하며 지적한 사항임.
  - 미국 내 고등학교 졸업생 수가 줄고 있으며, 45%가 대학졸업증을 가지고 있음. 이는 대학교육을 받지 않는 미국인의 숫자가 더 많다는 것임.
  - 수니 학교는 교수가 티칭뿐 아니라 멘토의 역할 수행, 재수강보다 선제 학습을 유도하여 인정받는 방법, 온라인 등 비전통적인 교수 방법 선택, 시간관리 강의, 커리큘럼 개발을 통해 보다 유연한 교육이 이루어질 수 있도록 하고 있음.
  - 학생들 대부분이 대출을 받아 대학공부를 하고 있음. 졸업 후에

취업을 통해 대출을 갚는 것이 대부분의 학생들이 경험하는 절  
차인데, 졸업 후 취업이 어려워지므로 대학교육 자체가 어려워  
지는 문제가 생기고 있음

□ 발표 내용 - 비비언 존스 영국 리즈대 교학부총장

- 미국과 같이 대학진학률이 한국에 비해 높은 편은 아니지만 이  
전에 비해 많이 증가하여 현재 45%가 대학교에 진학한다는 수  
치가 있음
- 사회가 변화하고 있기는 하지만 고등교육 차원에서 변화하지 않  
는 면도 있다고 생각함. 유연성, 변화하는 세계의 요구에 적절히  
대응, 지역사회 커뮤니티가 중시 되어야 한다는 점임
- 적절성: 변화하는 사회에 부응할 필요가 있음. 전 세계적으로 이  
슈가 되는 미래 사회의 식량, 물, 건강, 문화, 고부가 공학기술.
- 유동성: 이는 구체적으로 무엇을, 어떻게, 어디서, 언제의 문제  
로 세부적으로 생각해 볼 필요가 있음. 어떻게라고 생각해 볼  
때에 교육방법론의 문제이기는 하지만 학생들에게 자신감을 주  
어야 하는 문제, 과학기술을 교육에 사용하는 문제가 깊게 연관  
되어 있음. 이와 관련하여 온라인 교육을 부분적으로 하고 있고,  
개발하고 있지만 교육의 원론적인 차원을 고려해 보았을 때, 얼  
굴을 보고 하는 교육이 가장 중요함

□ 발표 내용 - 왕리빙 유네스코 방콕사무소 고등교육프로그램전문가

- 평생교육이 정부, 교육기관의 차원에서만 제한적으로 논의되어  
왔음. 2007년에 평생교육진흥법을 만든 한국. 내용면에서 지속

가능성 측면에서 교육과정 개발 및 선두적인 역할을 해 온 것으로 알고 있음

- 유네스코 방콕은 온라인 오프라인 학습, 오픈/원거리 학습에 주력을 다하고 있음. 평생교육은 학교 안의 학생뿐 아니라 학교 밖의 성인 학습자에게도 유용한 것임
- 고등교육이 평생교육 시스템을 유용하게 이용하기 위해서는 학교 교육뿐 아니라, 학교 밖 학습자들을 충족시킬 수 있어야 함. 평생교육을 부흥시키기 위한 대학의 역할은 교육과정과 교수법을 지속적으로 개발하는 것임

라. [Session 4] 학교를 살리는 6가지 원칙 이공계 인재잡기 경쟁

1) 논의 내용

- 발표 내용 - 밀턴 첸 조지루카스교육재단 이사장 겸 선임연구원
  - 사고(thinking), 교육과정과 평가, 과학기술(technology), 시공간, 협동교수(co-teaching) 및 협력학습(co-learning), 청년(youth)의 변화를 통해 학교 교육의 혁신을 이끌어 낼 수 있음
  - 학교 교육은 인재양성을 위해 학생의 역량을 다방면으로 개발할 수 있도록 지원해야 함. Howard Gardner는 다중지능(Multiple Intelligences)을 제시하며, 인간의 지능이 언어적 지능, 논리-수학적 지능, 시각 지능, 음악적 기능, 신체-운동적 지능, 대인관계 지능, 자기이해 지능, 자연탐구 지능 등 지능이 다방면으로 존재하고 개발될 수 있음
  - 수업이 꼭 학교에서 이루어져야 한다는 고정관념을 뛰어넘어,

농작물 재배를 통한 자연탐구 활동을 수업의 일환으로 진행할 수 있으며, 박물관 견학을 통해 교과서에 실리지 않은 내용에 대해 역사 수업을 진행할 수 있음

- 학교는 학생의 암기능력을 평가하기보다 학생의 실질적인 성과(performance)를 평가해야 하며, 좋은 학교란 학생이 궁극적으로 학교생활을 즐길 수 있는 학교임

□ 발표 내용 - 마이클 타이털바움 미국 하버드대 로스쿨 선임연구원

- 국가의 흥망성쇠는 이공계 인재가 이끄는 지식경제에 달려 있음. 현재 세계적으로 이공계 인재가 부족하다는 인식이 있으며, 각국의 정부가 학생들의 이공계 선택을 독려하려는 움직임이 관찰되고 있음
- 이공계를 칭하는 STEM(Science, Technology, Engineering, Math)이라는 단어는 2001년 미국의 National Science Foundation에서 처음 사용하기 시작함. 현재 STEM이라는 용어는 해당 분야의 전공자를 칭하는 용어로 널리 사용되고 있으나, 본 개념이 직업으로 확장될 경우 이의 범위에 있어 큰 편차가 존재함
- 이공계 인력이 실제로 부족한지 점검해볼 필요가 있으며, 실질 임금 상승, 평균 이상의 고용성장률, 낮은 혹은 감소하는 실업률 등으로 인력부족 여부를 확인해 볼 수 있음
- 과도한 이공계 인력 양성도 바람직하지 않지만, 이공계 인력 부족의 폐해가 경제에 더 치명적임. 정부는 이공계 인력의 안정적인 공급을 위해 노력해야 하며, 학생들이 이공계 진로에 매력을 느낄 수 있도록 유인을 제공해야 함



## 제4절 글로벌 인재포럼 2015 평가

### 1. 조사 개요

#### 가. 조사 배경 및 목적

#### 나. 조사 내용

- 본 조사는 행사 주최기관, 발표자 및 토론자, 참석자를 구분하여 집단에 따라 다음과 같은 내용으로 설문지를 구성함
  - 행사 주최기관 만족도 조사는 포럼 기획, 포럼 예산, 포럼 조직 운영에 대한 부분과 향후 발전을 위한 개선점 등의 4항목으로 구성함
  - 발표자 및 토론자 만족도 조사는 포럼 주제 구성 및 프로그램, 포럼 운영에 대한 부분과 향후 발전을 위한 개선점 등의 3항목으로 구성함
  - 참석자 만족도 조사는 포럼 참가 현황, 포럼 내용, 포럼 운영 및 전반적인 포럼에 대한 만족도와 향후 발전을 위한 개선점 등의 4항목으로 구성함

〈표 2-3〉 행사 주최기관 조사 내용

항목	내용
포럼 기획	<ul style="list-style-type: none"> <li>주제 선정 시 제반 논의사항 반영 정도</li> <li>발표준비의 주제 적합도</li> <li>토론자의 주제 적합도</li> <li>사회자의 주제 적합도</li> <li>발표자(토론자)의 답변 충실도</li> <li>발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도</li> <li>포럼 기획 단계에서의 개선 필요 사항</li> </ul>
포럼 예산	<ul style="list-style-type: none"> <li>예산 규모의 적절성</li> <li>예산 분담의 적절성</li> </ul>
포럼 조직 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>주체 간 역할 분담의 적절성</li> <li>주체 간 협의체계 운영의 적절성</li> <li>투입 인력의 적절성</li> <li>홍보 관련 업무 수행의 적절성</li> </ul>
개선점	<ul style="list-style-type: none"> <li>포럼 운영 단계의 개선점</li> <li>포럼의 지속적 발전을 위한 개선점</li> </ul>

〈표 2-4〉 발표자 및 토론자 조사 내용

항목	내용
포럼 주제 구성 및 프로그램 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>선정된 주제의 포럼 성격 적합도</li> <li>발표시간의 적정성</li> <li>토론자(발표자) 선정 및 내용의 적절성</li> <li>발표준비 기간의 적정성</li> </ul>
포럼 운영 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>통역 만족도</li> <li>음향 및 시설, 진행 요원 만족도</li> <li>강연료 만족도</li> <li>발표자(토론자)의 답변 충실도</li> <li>발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도</li> </ul>
개선점	<ul style="list-style-type: none"> <li>포럼의 지속적 발전을 위한 개선점</li> </ul>

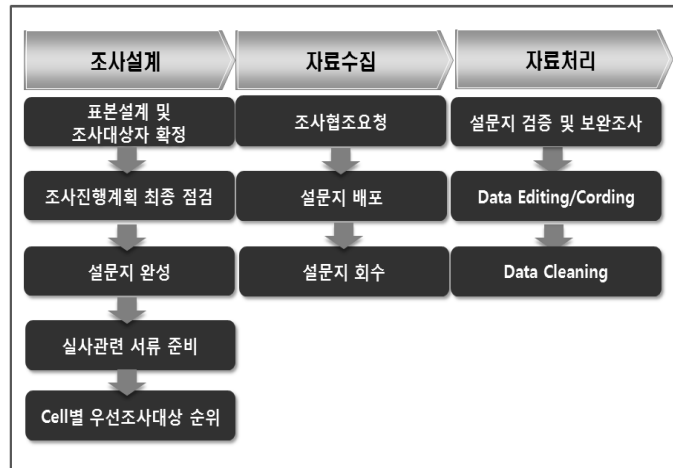
〈표 2-5〉 참석자 조사 내용

항목	내용
포럼 참가 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포럼 인지·참가 경로</li> <li>• 참여한 포럼 세션</li> </ul>
포럼 내용 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 참여한 세션 주제에 대한 관심 정도</li> <li>• 참여한 세션 발표 내용에 대한 만족도</li> <li>• 참여한 세션 주제와 발표 내용의 일치 정도</li> <li>• 참여한 세션 발표자에 대한 만족도</li> </ul>
포럼 운영 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포럼 장소의 적합성</li> <li>• 음향 및 시설 만족도</li> <li>• 통역의 도움 정도</li> <li>• 포럼 홍보 및 안내 만족도</li> <li>• 포럼 신청 절차의 만족도</li> <li>• 발표자(토론자)의 답변 충실도</li> <li>• 발표자(토론자)의 국제적 감각 및 의사소통 원활 정도</li> <li>• 전반적인 만족도</li> </ul>
개선점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포럼의 지속적 발전을 위한 개선점</li> </ul>

#### 다. 조사 기간 및 방법

- 본 조사는 2015 글로벌 인재포럼을 기획·운영한 행사의 3개 주최 기관 소속 담당자와 각 세션에서 발표 및 토론에 참여한 인사, 포럼에 참여한 참석자를 대상으로 진행됨
- 본 조사는 2015년 11월 3일부터 11월 15일까지 진행되었으며, 구조화된 설문지를 통한 e-mail, fax 조사로 진행되었음

[그림 2-1] 조사 수행 절차

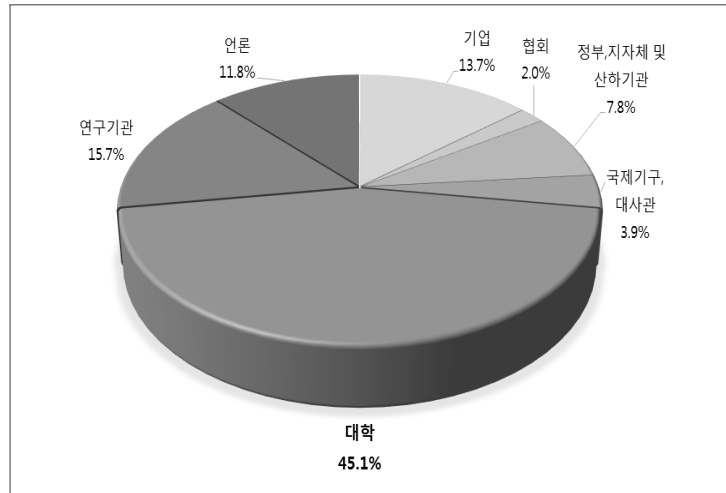


## 2. 조사 결과

### 가. 응답자 특성

- 연사(발표자/토론자/좌장) 만족도 조사의 응답자는 51명이었음. 응답한 연사(발표자/토론자/좌장)의 소속기관은 ‘대학’(45.1%)이 가장 많고, 그 다음으로 ‘연구기관’(15.7%), ‘기업’(13.7%) 순이었음

[그림 2-2] 연사(발표자/토론자/좌장) 소속기관



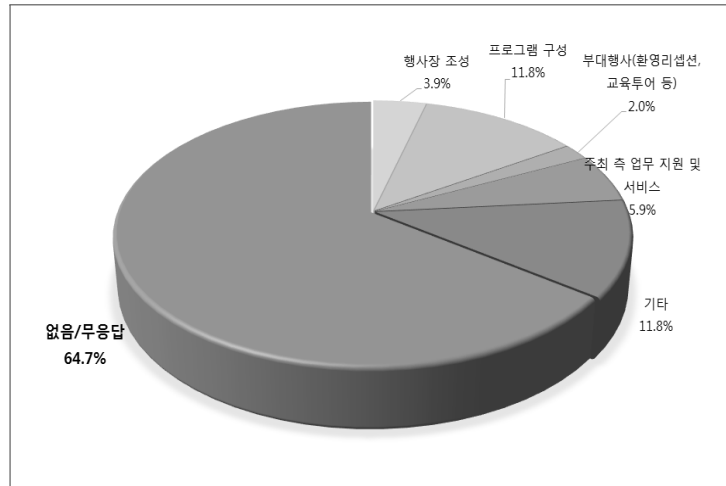
#### 나. 조사 결과

- 세션 주제 및 프로그램과 관련된 항목들의 적절성에 대한 결과는 다음과 같음
  - ‘선정된 주제는 포럼의 성격에 적합하였다’(평균 4.80)에 대해 그렇다고 생각하는 정도가 가장 높았고, 다음으로 ‘주어진 발표 시간은 적절하였다’(평균 4.66), ‘발표자/토론자/좌장 선정 및 발표와 토론 내용은 적절하였다’(평균 4.63), ‘발표 내용을 준비하기 위한 기간은 적절하였다’(평균 4.63) 순으로 만족하는 정도가 높았음
  - 긍정응답 비율(그런 편임+매우 그러함)을 살펴보면, ‘선정된 주제는 포럼의 성격에 적합하였다’(98.0%)에서 가장 높고, 다음으로 ‘주어진 발표시간은 적절하였다’(96.0%), ‘발표 내용을 준비

하기 위한 기간은 적절하였다'(93.9%), '발표자/토론자/좌장 선정 및 발표와 토론 내용은 적절하였다'(89.8%) 순으로 높았음

- 포럼 운영과 관련된 항목들에 대해 만족하는 정도를 살펴보면 다음과 같음
  - '영상, 음향 등 시설과 진행요원은 만족스러웠다'(평균 4.78)에 대하여 만족하는 정도가 가장 높았고, 다음으로 '발표자/토론자는 청중의 질문에 충실하게 답변하였다'(평균 4.68), '발표자/토론자/좌장의 국제적 감각과 의사소통은 원활하였다'(평균 4.61) 순으로 만족하는 정도가 높았음
  - 긍정응답 비율(그린 편입+매우 그러함)을 살펴보면, '영상, 음향 등 시설과 진행요원은 만족스러웠다'(96.0%)와 '발표자/토론자는 청중의 질문에 충실하게 답변하였다'(96.0%)에서 가장 높고, 다음으로 '발표자/토론자/좌장의 국제적 감각과 의사소통은 원활하였다'(91.8%), '통역은 만족스럽게 이루어졌다'(91.1%) 순으로 높았음
- 개선이 필요하다고 여겨지는 부분에 대해 살펴보면, '없음/무응답'이 64.7%로 가장 많고, 다음으로 '프로그램 구성'(11.8%)과 '기타'(11.8%) 순으로 응답비율이 높았음

[그림 2-3] 개선 필요 사항



- 항목별 개선이 필요한 주요 내용은 다음과 같음

<표 2-6> 개선이 필요한 사항 및 이유

항목	이유
행사장 조성	행사장 배치가 전반적으로 복잡함.
프로그램 구성	세션 중 연사들 간의 활발한 의사소통을 유도하였으면 함. 토론 시간이 매우 부족함.
부대행사	환영리셉션 시간이 연사들 간 교류활동을 하기에는 다소 불충분함.
주최 측 업무지원 및 서비스	공항 도착 시 안내가 없으며, 컨택 할 연락처도 제공되지 않음. 컨퍼런스에 대한 상세한 안내 필요(엑셀로 작성된 프로그램총괄표를 세션에서 사용하기 곤란했음)
기타	주제 발표자의 원고에 대하여 토론자가 충분히 검토할 수 있는 시간이 부족했음. 좌장들은 세션의 개별 발표 요약과 세션 주제와 관련하여 종합하고 정리할 수 있는 인물들로 구성되어야 함.

- 글로벌 인재포럼 2016에 다시 참석한다면 발표 또는 토론하고 싶은 주제는 다음과 같음

주제	선정 이유
HR 매니저들의 합동 세션	시간에 따라 교육의 효과를 어떻게 측정할지를 논의해 보기 위함
게임, 교육 그리고 뇌과학의 결합에 대한 심화 연구	뇌과학 분야를 통해, 게임 또는 게임과 유사한 경험들이 어떻게 교육의 효과를 극적으로 향상시키는지 밝혀지고 있음. 과학적인 배경을 통한 접근이 얼마나 학습효과를 크게 향상시킬 수 있는지 알아볼 수 있음.
고등교육/대학교육을 무료로 제공할 수 있을까?	제3의 교육은 물론 무료로 제공되는 콘텐츠와 수업들에 대한 참여도가 전 세계적으로 높아지고 있는 추세임
국립 공원을 통한 자연, 역사적 장소에 대한 장소기반 교육	2016년은 미국 국립공원 설립 100주년이 되는 해로, 공원 생태계의 생물학적 다양성(Grand Canyon, Yosemite)에서부터 역사적 문제(노예제도, 북미원주민 노동착취, 일본계 미국인 포로수용소)까지 STEM과 역사/문화에 대한 젊은층의 참여가 강조되고 있음
국제화된 세계에서의 인재이동	오랫동안 지속되어 온 연구 및 발표 분야. 특히 해당 주제가 요즘 시대에 의미가 있음
글로벌 창의 인재 육성을 위한 고등교육의 역할	글로벌 시대에 부응하는 글로벌 창의 인재 육성을 위한 고등교육의 역할을 새롭게 재정립할 필요가 있음
기업 내 평생학습	기업 내 평생학습 역량강화가 글로벌 생존전략인 동시에 기업 내 평생학습은 기업에게 엄청난 비용으로 인식될 수 있음
기업가적인 문화 조성	Entrepreneurship의 세부사항들에 대한 논의가 필요
기업과 대학들의 지구 기후 변화에 대한 대응과 시사점	지구 기후 변화가 통제되지 않는 한 시장, 교육, 식량생산, 그리고 사회 체계 등과 같은 모든 시스템이 위기에 놓이게 됨
다문화 청소년 차세대 인적자원 강화방안	중도 입국 청소년 증가와 이에 대한 정부의 프로그램이 일부 운영되고 있으나 민간의 자원을 활용하는 능력이 부족

<표 계속>



주제	선정 이유
변화하는 시대에 부합하는 인재상	빠르게 변화하는 시대에 발맞추어 새로운 인재상의 패러다임이 제시되고 있는 현시대에서 글로벌 인재로서의 역량과 필수요건은 무엇인지, 국가에 필요한 적합한 인재상이 무엇인지 토론하며 앞으로 다가올 시대의 차세대 인재로의 준비
북한의 고등직업인재 양성과 우리의 교류협력 대응	통일한국 사회에 대비한 북한의 고등직업인재 양성 상황을 이해하고 이에 대한 대응책 마련
소외계층을 위한 HRD	잘 다루어지지 않는 영역/주제임
인사 분야와 고등학교(또는 실업/기술전문대학) 취업준비 활동들의 연관성	해당 이슈에 대한 분석과 더불어 이 같은 갭을 어떻게 줄이거나 없앨지 알아보는 것이 HR 포럼에 적합할 수 있는 주제라고 생각함
인성교육 역량 강화 및 평가	인성교육을 효과적으로 하기 위해서는 결국 인성교육을 평가하는 방법이 필요하고 한국적 맥락에서 어떻게 평가하고 나아갈 수 있는지 검토
자주적인 창의적 문제해결 교육법	소규모 또는 1인 기업들이 많이 생겨나는 시대를 맞아, 한국의 교육 시스템의 변화에 있어 아주 중요한 주제라고 생각함
지역 인재 육성방안	지역 균형 발전 유도, 인재 역할 중요
학교 교육에서 컴퓨팅 사고를 할수있는 인재 양성을 위한 S/W 교수-학습 방안	컴퓨팅 사고를 할 수 있는 인재를 양성하기 위해 학교 교육에서 S/W교육 교수 방안의 구체적인 모형 제시가 후발 국가를 위해 절실히 필요함
혁신과 혁신적인 인력의 변화 특성	혁신이 생산성과 장기적인 경제성장에 핵심적인 요인이므로, 혁신적인 글로벌 인력을 양성하는 것은 매우 중요한 일임

○ 차년도 글로벌 인재포럼을 위한 추천 주제 및 연사는 다음과 같음.

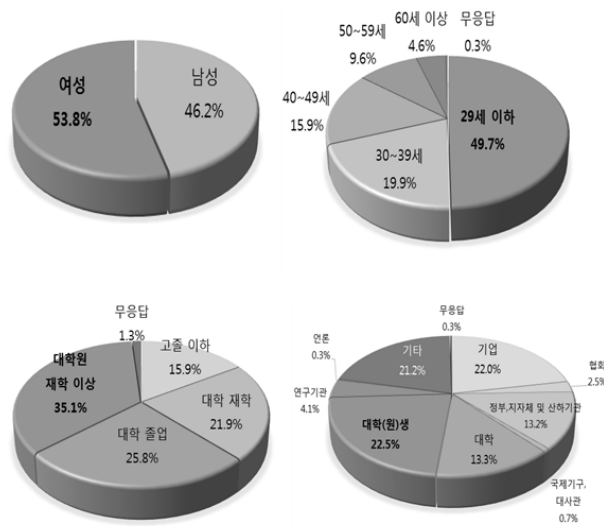
주제	선정 이유	추천 연사
IP 경제가 국가적, 국제적 또는 세계적 환경 속에 존재하는가	최신의 기술 발전을 이루고 있고, 지식재산권이 산업의 중요한 자산 중 하나인 많은 산업화된 국가들 사이에서 논의 되고 있는 질문들 중 하나임	
Qualification	많은 나라들에서 NQF(EQF)에 대한 관심이 높아지고 있는 만큼, 역량 평가의 표준화가 전 세계적으로 개발되고 있는 상황임	
R&D 국제협력이 직면한 과제/도전들	연구가 점차 국제적으로 이루어지고 있으며, 전 세계를 기반으로 하는 사업화된 기업의 필요성이 증대하고 있음	
고령화 사회에서의 평생학습 효능성 제고	우리사회가 고령화 사회로 접어들고 있어 평생학습의 효능성을 높여야 할 상황이어서 이에 대한 논의 필요함	양승실 (한국교육개발원, 대한민국)
기업 내 평생학습	기업 내 평생학습 역량 강화가 글로벌 생존전략인 동시에, 기업 내 평생학습은 기업에게 엄청난 비용으로 인식될 수 있음	Ellen Goldman, David Hartt, Shaista Khilji (George Washington Univ., USA)
기업가 정신과 대학교육, 일자리 창출	기업가 정신이 미래인재상의 핵심으로서 기업가 정신과 대학교육, 일자리 창출 등과의 연계성 토론 필요	Patrik Kovacs (JEUNE-EUROPE.ORG, Hungary)
뇌과학과 인간 발달	자연과학적 접근을 통해 HRD 탐구	Darcia Harvaez (Univ. of Notre Dame, USA) Gary H. Glover (Stanford Univ., USA)

<표 계속>

주제	선정 이유	추천 연사
도전과 실패	글로벌 인재의 핵심역량인 도전과 실패에 대한 이야기를 국가대표 스포츠 선수를 통해 전달하면 효과적인 것으로 예상함	김연아(대한민국)
북한의 고등직업인 재 양성과 교류협력 대응방안	남북교류협력이 다각적으로 추진되어야 할 시점에서 북한의 고등직업인재 양성 상황을 이해하고 교류협력의 대응방안을 마련하기 위함	조명철(국회, 대한민국)
예술 + STEM Pixar in a Box	예술/애니메이션과 STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 간의 통합적 교육	Tony DeRose(Pixar, USA)
인성교육 및 평가	글로벌 인재 양성 교육을 위해서는 인성 평가를 통한 효과적인 피드백 제공이 반드시 필요함	William Damon (Stanford Univ., USA) Marvin Bercowitz (Univ. of Missouri, USA) Stephen N. Elliot (Arizona State Univ., USA) Marvin Berkowitz (Univ. of Missouri, USA)
한국 대학 개혁의 방향	한국 대학 개혁의 방향을 체계적으로 제시	성낙인(서울대, 대한민국)
한국과 타국에서의 인재개발에 대한 미래 방향성과 도전과제들	일자리에 대한 우리의 가정은 변화가 필요하며, 21세기 일자리에 대비해야함	
환경, 자연 보존에 대한 청소년 프로젝트	교육시스템에서 관심 증대가 요구되는 글로벌 이슈임	Julia Washburn (National Park Service Associate, USA)

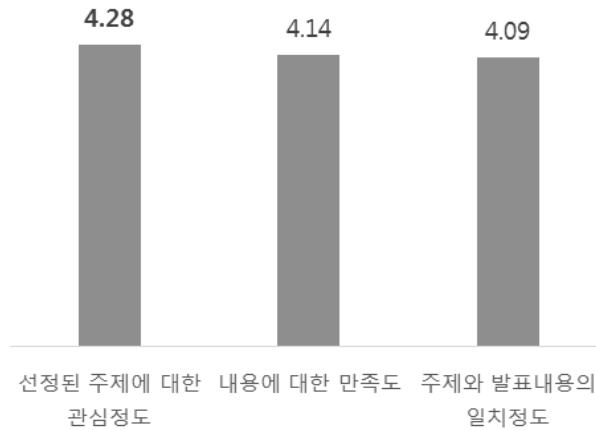
- 참가자 만족도 조사의 응답자는 총 690명임
  - 성별: 여성(53.8%) > 남성(46.2%) 순임
  - 연령: 29세 이하(49.7%) > 30~39세(19.9%) > 40~49세(15.9%) > 50~59세(9.6%) > 60세 이상(4.6%) 순임
  - 학력: 대학원 재학 이상(35.1%) > 대학 졸업(25.8%) > 대학 재학(21.9%) > 고졸 이하(15.9%) 순임
  - 소속기관: 대학(원)생(22.5%) > 기업(22.0%) > 기타(21.2%) > 대학(13.3%) > 정부/지자체 및 산하기관(13.2%) > 연구기관(4.1%) > 협회(2.5%) 순임

[그림 2-4] 참가자의 성별, 연령, 학력, 소속기관



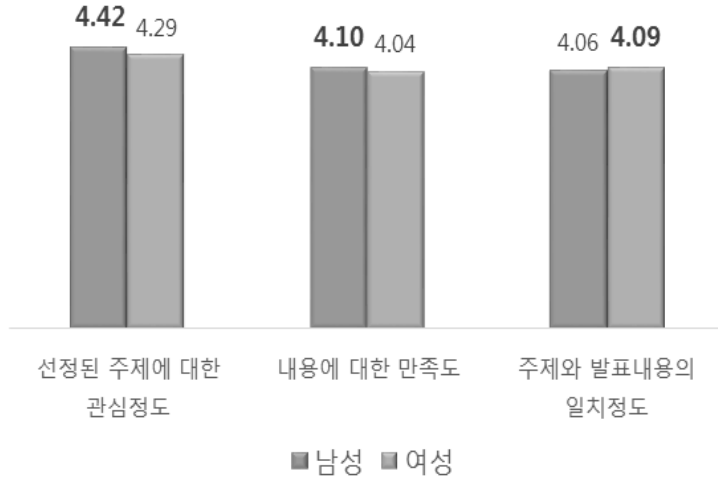
- 각 세션별 주제 전반에 대한 관심 정도와 참여 후 만족도를 ① 선정된 주제에 대한 관심 정도, ② 내용에 대한 만족도, ③ 주제와 발표 내용의 일치 정도로 구분하여 알아본 결과, 모든 항목에 대하여 만족하는 정도가 높게 나타남
  - ‘선정된 주제에 대한 관심 정도’(평균 4.28), ‘내용에 대한 만족도’(평균 4.14), ‘주제와 발표 내용의 일치 정도’(평균 4.09) 순으로 만족하는 정도가 높았음
  - 선정된 주제에 대한 관심 정도에 대해 긍정적(매우 관심 많음 + 비교적 관심 있음)으로 응답한 비율은 92.8%임
  - 내용에 대한 만족도에 대해 긍정적(매우 만족 + 만족)으로 응답한 비율은 83.8%임
  - 주제와 발표 내용의 일치 정도에 대해 긍정적(매우 일치 + 비교적 일치한 편)으로 응답한 비율은 83.8%임

[그림 2-5] 세션별 주제 전반에 대한 관심 정도와 만족도



- 주) 1. 선정된 주제에 대한 관심 정도: ① 전혀 관심 없음, ② 별로 관심 없음, ③ 보통, ④ 비교적 관심 있음, ⑤ 매우 관심 많음  
 2. 내용에 대한 만족도: ① 매우 불만족, ② 불만족, ③ 보통, ④ 만족, ⑤ 매우 만족  
 3. 주제와 발표 내용의 일치 정도: ① 전혀 일치하지 않음, ② 일치하지 않은 편, ③ 보통, ④ 비교적 일치한 편, ⑤ 매우 일치
- 참여세션에 대한 만족도를 응답자의 성별에 따라 살펴보면 다음과 같음
- 선정된 주제에 대한 관심 정도: 남성(평균 4.42) > 여성(평균 4.29)
  - 내용에 대한 만족도: 남성(평균 4.10) > 여성(평균 4.04)
  - 주제와 발표 내용의 일치 정도: 여성(평균 4.09) > 남성(평균 4.06)

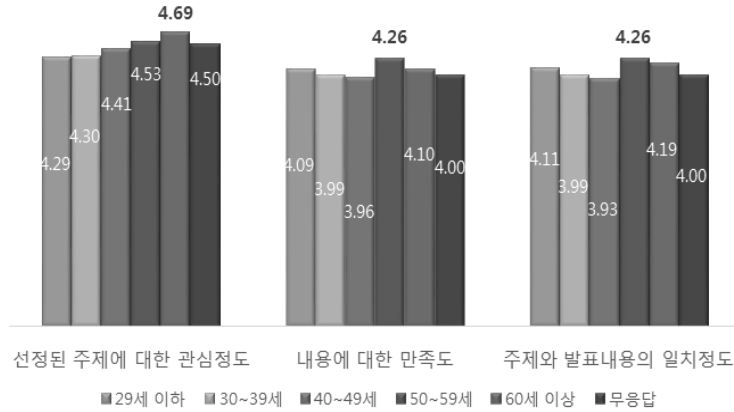
[그림 2-6] 참여세션 만족도 - 성별 기준



- 주) 1. 선정된 주제에 대한 관심 정도: ① 전혀 관심 없음, ② 별로 관심 없음, ③ 보통, ④ 비교적 관심 있음, ⑤ 매우 관심 많음  
 2. 내용에 대한 만족도: ① 매우 불만족, ② 불만족, ③ 보통, ④ 만족, ⑤ 매우 만족  
 3. 주제와 발표 내용의 일치 정도: ① 전혀 일치하지 않음, ② 일치하지 않은 편, ③ 보통, ④ 비교적 일치한 편, ⑤ 매우 일치

- 참여세션에 대한 만족도를 응답자의 연령에 따라 살펴보면 다음과 같음
  - 선정된 주제에 대한 관심 정도: 60세 이상(평균 4.69)에서 가장 높고, 29세 이하(평균 4.29)에서 가장 낮음
  - 내용에 대한 만족도: 50~59세(평균 4.26)에서 가장 높고, 40~49세(평균 3.96)에서 가장 낮음
  - 주제와 발표 내용의 일치 정도: 50~59세(평균 4.26)에서 가장 높고, 40~49(평균 3.93)에서 가장 낮음

[그림 2-7] 참여세션 만족도 - 연령 기준

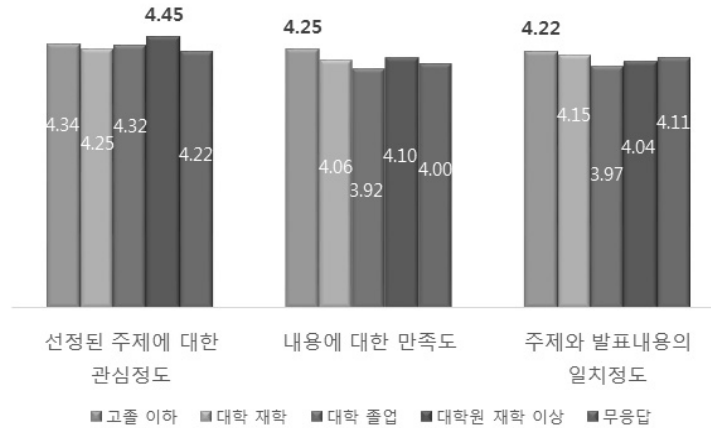


- 주) 1. 선정된 주제에 대한 관심 정도: ① 전혀 관심 없음, ② 별로 관심 없음, ③ 보통, ④ 비교적 관심 있음, ⑤ 매우 관심 많음  
 2. 내용에 대한 만족도: ① 매우 불만족, ② 불만족, ③ 보통, ④ 만족, ⑤ 매우 만족  
 3. 주제와 발표 내용의 일치 정도: ① 전혀 일치하지 않음, ② 일치하지 않은 편, ③ 보통, ④ 비교적 일치한 편, ⑤ 매우 일치

- 참여세션에 대한 만족도를 응답자의 학력에 따라 살펴보면 다음과 같음
  - 선정된 주제에 대한 관심 정도: 대학원 재학 이상(평균 4.45)에서 가장 높고, 대학 재학(평균 4.25)에서 가장 낮음(무응답 제외 시).
  - 내용에 대한 만족도: 고졸 이하(평균 4.25)에서 가장 높고, 대학 졸업(평균 3.92)에서 가장 낮음
  - 주제와 발표 내용의 일치 정도: 고졸 이하(평균 4.22)에서 가장 높고, 대학 졸업(평균 3.97)에서 가장 낮음



[그림 2-8] 참여세션 만족도 - 학력 기준



- 주) 1. 선정된 주제에 대한 관심 정도: ① 전혀 관심 없음, ② 별로 관심 없음, ③ 보통, ④ 비교적 관심 있음, ⑤ 매우 관심 많음  
 2. 내용에 대한 만족도: ① 매우 불만족, ② 불만족, ③ 보통, ④ 만족, ⑤ 매우 만족  
 3. 주제와 발표 내용의 일치 정도: ① 전혀 일치하지 않음, ② 일치하지 않은 편, ③ 보통, ④ 비교적 일치한 편, ⑤ 매우 일치

○ 글로벌 인재포럼 2015에서 가장 유익하고 만족스러운 주제에 대한 중복응답(3개까지 기재) 결과는 다음과 같음

- (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래 성장, 여성인력에 달렸다(10.8%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라 (10.7%) > (특별세션Ⅰ) 성공에 필요한 21세기 직무능력/중국의 보이지 않는 혁신(7.4%) 순임

○ 가장 유익하고 만족스러운 주제를 응답자의 성별에 따라 살펴보면 다음과 같음

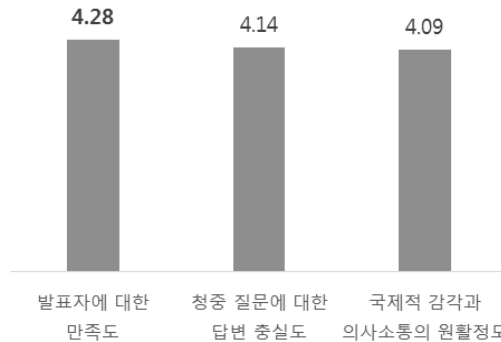
- 남성: (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(10.1%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(9.7%) > (기조세션 I) 한계들과 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라(8.5%) 순임
- 여성: (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(11.5%), (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(11.5%) > (특별세션Ⅲ) 디지털기술 발달과 스마트학습 변화(6.9%) 순임
- 가장 유익하고 만족스러운 주제를 응답자의 연령에 따라 살펴보면 다음과 같음
  - 29세 이하: (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(11.4%) > (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(10.7%) > (TD1) 인구성장의 둔화: 지속가능한 미래를 위한 열쇠/로봇이 인간을 대체할 수 있을까?(9.6%) 순임
  - 30~39세: (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(14.7%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(7.9%) > (특별세션 I) 성공에 필요한 21세기 직무능력/중국의 보이지 않는 혁신(7.4%) 순임

- 40~49세: (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(13.3%) > (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(9.0%) > (특별세션Ⅲ) 디지털기술발달과 스마트학습 변화(7.5%) 순임
  - 50~59세: (기조세션 I) 한계들과 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라(11.7%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(11.2%) > (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(8.4%) 순임
  - 60세 이상: (기조세션 I) 한계들과 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라(11.7%) > (TB1) 세계를 바꾸는 기술 리더십/이머징 마켓에서의 우수인재 관리(7.8%) > (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(6.5%) 순임
- 가장 유익하고 만족스러운 주제를 응답자의 학력에 따라 살펴보면 다음과 같음
- 고졸 이하: (TD1) 인구성장의 둔화: 지속가능한 미래를 위한 열쇠/로봇이 인간을 대체할 수 있을까?(18.5%) > (TB4) 차세대영재기업인, 지식재산으로 미래를 주도하라(13.8%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(8.8%) 순임
  - 대학 재학: (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/

- 기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(13.3%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(13.0%) > (특별세션 I) 성공에 필요한 21세기 직무능력/중국의 보이지 않는 혁신(8.1%) 순임
- 대학 졸업: (특별세션 II) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(13.5%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(13.1%) > (기조세션 I) 한계돌파 기업: 틀 바뀌서 세상을 보라(9.5%) 순임
- 대학원 재학 이상: (특별세션 II) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달렸다(9.2%) > (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(8.7%) > (특별세션 I) 성공에 필요한 21세기 직무능력/중국의 보이지 않는 혁신(6.4%) 순임
- 발표자(토론자)에 대한 만족도는 ① 발표자에 대한 만족도, ② 청중 질문에 대한 답변 충실도, ③ 국제적 감각과 의사소통의 원활 정도로 구분하여 알아본 결과, 모든 항목에 대하여 만족하는 정도가 높게 나타남
  - ‘발표자에 대한 만족도’(평균 4.28), ‘청중 질문에 대한 답변 충실도’(평균 4.14), ‘국제적 감각과 의사소통의 원활 정도’(평균 4.09) 순으로 높게 나타남
  - 발표자에 대한 만족도에 대해 긍정적(매우 만족 + 만족)으로 응답한 비율은 91.3%로 나타남

- 청중 질문에 대한 답변 충실도에 대해 긍정적(매우 그러함 + 그런 편임)으로 응답한 비율은 83.2%로 나타남
- 국제적 감각과 의사소통의 원활 정도에 대해 긍정적(매우 그러함 + 그런 편임)으로 응답한 비율은 80.7%로 나타남

[그림 2-9] 발표자(토론자)에 대한 전반적 만족도

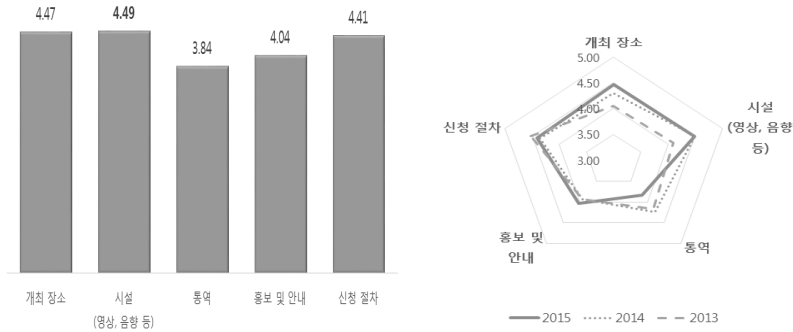


- 주) 1. 발표자에 대한 만족도: ① 매우 불만족, ② 불만족, ③ 보통, ④ 만족, ⑤ 매우 만족  
 2. 청중 질문에 대한 답변 충실도, 국제적 감각과 의사소통의 원활 정도  
 : ① 전혀 그렇지 않음, ② 그렇지 않은 편임, ③ 보통, ④ 그런 편임, ⑤ 매우 그러함

- 글로벌 인재포럼 2015에서 만족스러운 발표자에 대한 중복응답(3개까지 기재) 결과는 다음과 같음.
  - ‘데니스 흥’(11.4%), ‘제프리 페퍼’(8.2%), ‘다이애나 로튼’(6.6%) 순임.
- 글로벌 인재포럼 2015에서 만족스러운 좌장에 대한 중복응답(3개까지 기재) 결과는 다음과 같음.
  - ‘최원식’(11.3%), ‘강성모’(10.2%), ‘권대봉’(9.9%) 순임.

- 응답자의 성별에 따라 만족스러운 토론자 Top3를 살펴보면 다음과 같음
  - 남성: 래리 쿠퍼먼(9.3%) > 허제(8.9%) > 제이크 슈워츠(8.3%) 순임
  - 여성: 허제(10.8%) > 박상욱(10.2%) > 김기준(9.1%) 순임
  
- 포럼 운영 만족도는 ① 개최 장소, ② 시설(영상·음향 등), ③ 통역, ④ 홍보 및 안내, ⑤ 신청 절차 등 5가지 항목으로 구분하여 살펴보았으며, 만족하는 정도는 다음과 같음
  - 모든 항목에 대해 만족하는 정도가 높은 편이었으며, ‘영상·음향 등 시설’(평균 4.49), ‘포럼 개최 장소의 적합성’(평균 4.47), ‘신청 절차’(평균 4.41) 순으로 만족도가 높게 나타남
  
- 포럼 운영과 관련해서 과거(2013~2014) 글로벌 인재포럼의 만족도와 비교해 본 결과 ‘포럼 개최 장소의 적합성’, ‘홍보 및 안내의 적정성’, ‘영상·음향 등 시설’에 대한 만족도는 증가했으나, ‘통역’에 대한 만족도는 다소 감소한 것으로 나타남

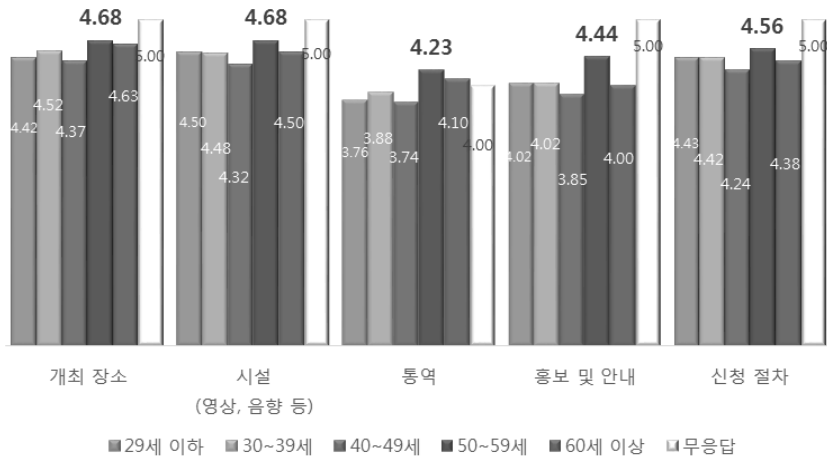
[그림 2-10] 포럼 운영 만족도



주) ① 전혀 그렇지 않음, ② 그렇지 않은 편임, ③ 보통, ④ 그런 편임, ⑤ 매우 그러함

- 응답자의 연령에 따른 포럼운영에 대한 만족도는 다음과 같음.
  - 개최 장소: 50~59세(평균 4.68)에서 가장 높고, 40~49세(평균 4.37)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 시설(영상·음향 등): 50~59세(평균 4.68)에서 가장 높고, 40~49세(평균 4.32)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 통역: 50~59세(평균 4.23)에서 가장 높고, 40~49세(평균 3.74)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 홍보 및 안내: 50~59세(평균 4.44)에서 가장 높고, 40~49세(평균 3.85)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 신청 절차: 50~59세(평균 4.56)에서 가장 높고, 40~49세(평균 4.24)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)

[그림 2-11] 포럼 운영 만족도 - 연령 기준

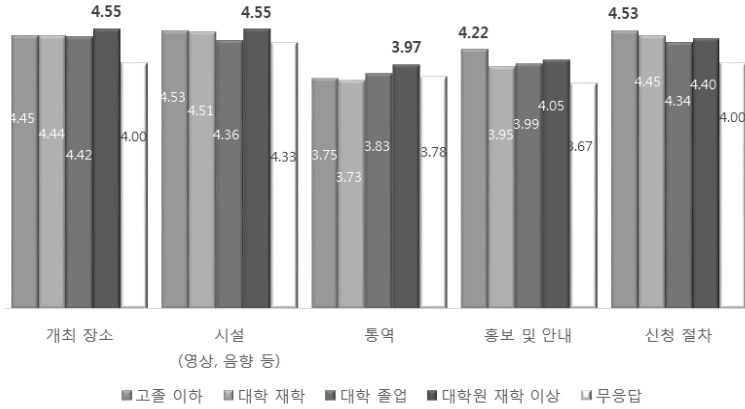


주) ① 전혀 그렇지 않음, ② 그렇지 않은 편임, ③ 보통, ④ 그런 편임, ⑤ 매우 그러함

- 응답자의 학력에 따른 포럼 운영에 대한 만족도는 다음과 같음.
  - 개최 장소: 대학원 재학 이상(평균 4.55)에서 가장 높고, 대학 졸업(평균 4.42)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 시설(영상, 음향 등): 대학원 재학 이상(평균 4.55)에서 가장 높고, 대학 졸업(평균 4.36)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 통역: 대학원 재학 이상(평균 3.97)에서 가장 높고, 대학 재학(평균 3.73)에서 가장 낮음
  - 홍보 및 안내: 고졸 이하(평균 4.22)에서 가장 높고, 대학 재학(평균 3.95)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)
  - 신청 절차: 고졸 이하(평균 4.53)에서 가장 높고, 대학 졸업(평균 4.34)에서 가장 낮음(무응답 제외 시)



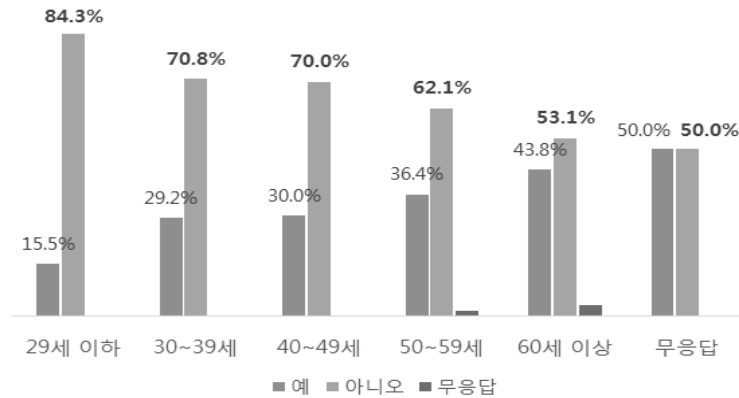
[그림 2-12] 포럼 운영 만족도 - 학력 기준



주) ① 전혀 그렇지 않음, ② 그렇지 않은 편임, ③ 보통, ④ 그런 편임, ⑤ 매우 그러함

- 응답자 가운데 글로벌 인재포럼 2014에 참가한 경험이 있는 경우는 23.9%임
- 응답자의 성별에 따라 전년도 포럼 참가 경험을 살펴보면, 남성(27.9%) > 여성(20.5%) 순으로 참가한 경험이 있다는 응답 비율이 높음
- 응답자의 연령에 따라 전년도 포럼 참가 경험을 살펴보면, 60세 이상(43.8%) > 50~59세(36.4%) > 40~49세(30.0%) 순으로 참가한 경험이 있다는 응답 비율이 높음(무응답 제외 시)

[그림 2-13] 글로벌 인재포럼 2015 참가 경험 - 연령 기준



- 응답자 가운데 글로벌 인재포럼 2016에 참가할 의향이 있다는 응답은 94.9%로 나타남
- 글로벌 인재포럼 2016 추천 주제 및 연사

주제	선정이유	추천연사
Global 인재상 및 인재관리	핵심인재가 기업에서 점점 중요해지는데 Global 환경에서 핵심인재 관리에 대한 선진기업의 Knowhow 학습 필요	한국기업들의 M&A 한 후 PMI 에 참여했던 컨설팅사 파트너
International education / Developing countries	세계시민으로서 소외 국가와 소외되고 있는 학생들에 대한 관심을 가져야 할 필요가 있음	안미리(한양대)
MOOC와 사회변화	2015 K-Mooc 출범 후 한국사회의 변화, K-Mooc 발전과 한계 등의 해외사례와는 다른 관점 분석 필요	박중오 (국가평생교육진흥원)

<표 계속>

주제	선정이유	추천연사
소프트웨어교육의 미래방향	SW교육의 현황을 세계의 흐름 속에서 파악하는 것이 중요	이고잉(생활코딩)
여성 리더십	21세기 HR의 핵심자원 여성과 핵심주제 인성교육에 대한 관심	전혜정(서울여대) 김은미(CEO Suite)
인문학/철학과 토론 교육	토론과 의사결정의 효율성 제고 기대 인문학 소양의 중요성	김도식(전국대) 최진기(이투스)
중소기업을 위한 HRD	HRD의 중요성은 많이들 알고 있지만 실제 현장에서는 실행이 잘 되고 있지 않음. HRD가 가장 필요한 중소기업에서는 현실적으로 불가능함	
창의적 인재 육성	창의적인 인재가 기업을 이끌어 갈 수 있음	임지훈(케이큐브벤처스)
청년벤처/ Start-up	Start-up 이후에 사업이 궤도에 오를 수 있는 새로운 영역으로의 확장	김현진(레인디) 허진(엠티나우)
평생교육	우리나라도 평생교육의 중요성이 점차 커지고 있음	안드레아스 술라이허(OECD) 권대봉(고려대)
혁신학교와 대한민국을 비롯한 전 세계의 교육이 나아가야 할 방향	최근 늘어나는 우리나라의 혁신학교와 다른 나라의 교육 미래에 대해 궁금함	소피 카르스텐 닐센(덴마크 고등교육과학부)

<표 계속>

## ○ 글로벌 인재포럼의 지속적인 발전을 위한 제언

구분	내용
포럼 주제 및 내용	<p>참가자의 구성을 다양화시킬 필요가 있음. 대기업에만 집중될 것이 아니라 중소기업, 지자체 및 지역공동체도 역동적인 대화에 참여해야 함</p> <p>인재 창출과 미래에 관한 동기부여와 토론 위주로 했으면 좋겠음</p> <p>소규모 토론 강좌가 늘면 좋겠음</p> <p>일부 세션은 주제와는 약간 다른 내용으로 진행되었음</p>
발표자 및 토론자(좌장)	<p>좌장이나 모더레이터는 반드시 영어사용이 능숙하여 의사소통이 가능하신 분이었으면 함</p> <p>토론자들 중 몇몇은 전달 능력이 부족해 보였음</p> <p>외국인 연사들의 한국에 대한 이해 부족. 미리 한국의 노동환경, 기업문화 등의 기본 정보를 주었으면 더 효과적인 것</p> <p>참신한 젊은 인재들을 강사로 활용</p>
포럼 운영	<p>QA 세션 길이가 너무 짧아서 아쉬웠음</p> <p>세션이 끝나고 여유시간이 조금 더 있어서 연사자와 더 많은 교류를 할 수 있게 해주었으면 좋겠음</p> <p>질문지를 모바일을 통해서도 제출할 수 있었으면 좋겠음</p> <p>질문을 종이에 적어 사전에 제출하는 시스템이나 시간에 맞게 진행하는 것이 좋았음</p> <p>통역품질을 높여야 함</p> <p>더 많은 사람들의 참여를 위하여 주말 포함 개최</p>
장소, 시설 및 서비스	<p>서울뿐만 아니라 부산, 대구, 광주, 대전 등과 같은 지방에서의 포럼 개최 희망</p> <p>참여자에 비해 장소가 협소했음</p> <p>한글판 프로그램북 제작 및 배포</p> <p>프로그램북에 실제 연설 관련 내용 수록</p> <p>강연 동영상에 자막 제공 희망</p> <p>번역기 통신상태 불량</p> <p>커피 등 음료제공 희망</p>
홍보 및 사전 등록	<p>좀 더 다양한 채널을 활용하여 홍보하며, 지방에도 홍보했으면 함</p> <p>포털에서 공식 홈페이지를 찾기 쉽지 않았음</p> <p>자리가 없어 뒤에 서있는 사람들이 많았음. 참가신청접수를 좌석수의 110% 정도로 설정하면 좋을 듯함</p> <p>현장등록 참여 인원 수 제한 필요</p>

&lt;표 계속&gt;

구분	내용
참여자	청소년들의 참여 확대뿐만 아니라 고등학생(차세대 경영인)들 끼리도 서로 토론할 수 있는 장 제공 학생의 참여를 제한하거나 세션을 따로 열었으면 함 대학생들이 적극적으로 참가할 수 있는 코너가 마련되었으면 함 패널도 훌륭하고 유명한 분들이고 나름 큰 규모의 행사인데, 학생, 기업인, 교육종사자 등 포럼의 목적이나 대상이 불분명한 것 같아 조금 아쉬웠음 참가자 간 네트워킹을 활성화할 수 있는 시간이 마련되면 좋겠음

### 3. 결과 요약

- 글로벌 인재포럼 2015 만족도 조사에는 연사(발표자/토론자/좌장) 51명과 참가자 690명이 참여하였으며, 전반적인 조사 결과는 다음과 같음
- 연사 만족도 조사는 ① 세션 주제 및 프로그램 관련 항목들의 적절성, ② 포럼 운영 관련 항목들의 만족도로 구성되었음
  - ① 세션 주제 및 프로그램 관련된 항목(4항목)에 대해 적절하다고 생각하는 정도는 매우 높았으며, 포럼의 성격에 적합한 주제 선정(평균 4.80), 발표시간(평균 4.66), 발표자/토론자/좌장 선정 및 발표와 토론 내용(평균 4.63), 발표 내용을 준비하기 위한 기간(평균 4.63) 모두 매우 적절했다고 평가하는 것으로 나타남
  - ② 포럼 운영과 관련된 항목(3항목)에 대해 만족스럽다고 생각하는 정도도 매우 높았으며, 영상·음향 등 시설과 진행요원(평균 4.78), 발표자/토론자의 청중 질문에 대한 충실한 답변(평균 4.68),

발표자/토론자/좌장의 국제적 감각과 의사소통(평균 4.61) 모두 만족스럽다고 평가하는 것으로 나타남

- 참가자 만족도 조사는 ① 각 세션별 주제 전반에 대한 관심 정도와 참여 후 만족도, ② 발표자(토론자)에 대한 만족도, ③ 포럼 운영에 대한 만족도로 구성되었음
  - ① 각 세션별 주제 전반에 대한 관심 정도와 참여 후 만족도는 비교적 높은 편이었으며, 구체적으로 선정된 주제에 대한 관심 정도(평균 4.28), 내용에 대한 만족도(평균 4.14), 주제와 발표 내용의 일치 정도(평균 4.09) 순으로 만족하는 정도가 높았음
    - 참가자들은 유익하고 만족스러운 주제로 (특별세션Ⅱ) 성과 높은 조직 어떻게 만들 것인가?/기업의 미래성장, 여성인력에 달려있다(10.8%), (TB3) 창의적인 자신감: 당신의 일터를 매력적인 곳으로 디자인하라/너의 내면을 검색하라(10.7%), (특별세션Ⅰ) 성공에 필요한 21세기 직무능력/중국의 보이지 않는 혁신(7.4%) 순으로 선정함
  - ② 발표자(토론자)에 대한 만족도 또한 비교적 높은 편이었으며, 구체적으로 발표자에 대한 만족도(평균 4.28), 청중 질문에 대한 답변 충실도(평균 4.14), 국제적 감각과 의사소통의 원활 정도(평균 4.09) 순으로 만족하는 정도가 높았음
    - 가장 많은 참가자들이 만족한 발표자는 데니스 홍(11.4%)이고, 좌장은 최원식(11.3%)이었으며, 토론자는 허제(9.9%)로 나타남.
  - ③ 포럼 운영에 대해서도 비교적 만족하는 정도가 높았으며, 구체적으로 영상·음향 등 시설(평균 4.49), 포럼 개최 장소(평균

4.47), 신청 절차(평균 4.41) 순으로 만족도가 높게 나타남

- ④ 응답자 가운데 글로벌 인재포럼 2016에 참가할 의향이 있다는 응답은 94.9%로 2015년도 포럼 전반에 대해 만족하는 정도가 높은 것으로 볼 수 있음

## 제 3 장

# 글로벌 인재포럼 2015 운영 성과, 문제점 및 개선 방안

제1절 글로벌 인재포럼 2015 운영상  
문제점

제2절 글로벌 인재포럼 2015 개선 방안





## 제3장 | 글로벌 인재포럼 2015 운영 성과, 문제점 및 개선 방안

### 제1절 글로벌 인재포럼 2015 운영 성과

#### □ ‘교육과 인재’ 모티브의 글로벌 리더십 발휘 계기

- ‘교육과 인재’에 대한 남다른 열정과 헌신이 오늘날 세계 10대 경제대국에 오른 한국의 성장 동력이었다는 것에 대해 전세계적인 감동을 불러일으킴
- 선진국과 후진국 간의 가교로서 한국이 글로벌 리더십을 발휘할 수 있는 기폭제 역할을 함

#### □ 참여와 공유를 통한 글로벌 협력네트워크 강화

- 포럼에서의 논의내용, 정책함의에 대해 국제기구/정부/기업/대학 사회에 온오프라인으로 전파, 참여와 공유 그리고 협력을 강화함

□ 포럼의 공공재로서의 가치 극대화

- 전 세션 무료 참석을 통해 포럼 참여에 대한 진입장벽을 줄여, 공공재로서의 교육과 지식의 의미를 되새겨 볼 수 있는 기회 제공

□ 다각적인 의견수렴을 통해 포럼의 체계 확립

- 정계/재계/학계 부문의 리더들로 구성된 자문위원회와 병행하여 실무차원 자문위원회 수시 개최 후 의견을 프로그램 보완에 반영

□ 포럼 논의 내용의 국가 정책과제와의 연계

- ‘Research’와 ‘실용성’을 병행하는 것은 국제이벤트에 그치지 않고 명실상부한 ‘명품’ 포럼으로 자리잡기 위해 노력

제2절 글로벌 인재포럼 2015 문제점 및 개선 방안

1. 문제점

□ 어젠다 및 운영 방향 고민 필요

- 10회째를 맞는 포럼에 있어 외연 확장과 내용 충실 중 선택과 집중을 고민해야 할 시기임
- 외연 확장의 경우 트렌디한 어젠다만을 추구하다보면 잦은 설

- 내용 충실의 경우 주제 및 참여대상 구체화로 자칫 전체를 아우르는 공통분모 및 방향성 상실의 우려를 범할 수 있음.

#### □ 사전 기획의 비중 및 중요도 높여야

- 전년 기획대비 포럼 개최 후 평가 시(연사 및 콘텐츠 부분) 문제 제시는 기획과 실행 간 Alignment의 괴리로 발생함.
- 더불어 최초 설계자가 전체 프로세스에서 측정, 평가, 개선-보완 제시 등을 지속적으로 FeedBack해 주어야 함.
- 국제포럼으로서 최소한 1년 전에는, 전체 관통 주제 및 프로그램 구조, 어젠다, 발표내용, 연사 안배 등 근간을 설계해서, 개최 6개월 전까지는 계획-목표대로 연사섭외를 완료해야 함.

#### □ 분야별/지역별 안배 해외 자문단(명예회원단) 구성

- 글로벌 포럼으로 거듭나기 위해, 지역별-분야별 안배 하에 해외 자문단을 구성하는 방향에 대해 검토 필요
- 과거 9년간 포럼에 애정을 갖고 참여 해왔던 인사들을 선별하여 명예회원으로 위촉
- 지속적인 협력네트워크를 구축하기 위한 해외 자문단의 인센티브 제공방향도 모색해야 함.

#### □ 해외연사 초청과 의뢰 주제 발표 전문성 보강

- 연사 지명도 대비, 주제 발표 내용의 깊이에 있어 불일치 발생

- 연사와 콘텐츠 간 사전 Alignment 기획에 대한 노력 필요
- 세션 내 연사는 1~2명 이내로 제한하고, 참여패널 수 또는 청중 질의 시간을 늘리는 방향 검토

#### □ 세션 좌장 및 참여 패널의 역할과 분담 명확화

- 연사 외에 좌장, 패널, 청중 등 세션참여자에 대한 사전 Guide 명확화 필요
- 다국적의 다업종에서 참여한 세션일수록 운영에 있어 좌장의 역할이 상당히 중요함
- 세션 진행 전, 공식 사전 미팅(Official Pre Meeting)을 통해 참여자 간 발표내용 및 토론방향 등 사전 조율을 요함
- 참여자의 충실도 및 전문성을 살리기 위해서는, 언어(예:영어 일원화)가 장벽이 되지 않게 해야 함.
- 패널 및 청중의 경우, 사전 Q&A를 연구 및 수렴하여 선별 질의토록 해야 함.

#### □ 참여 청중의 질 관리

- 공식행사(리셉션및 개막식) 초청·참석자 대비, 실질 세션 참석자의 Quality에 있어 범주가 너무 넓음
- Interactive한 연사와 청중 간 커뮤니케이션에 있어 서로 기대에 못 미치는 요인으로 작용함.
- 참가비의 유료화를 통해, 참여청중의 양적·질적 업그레이드를 고민해봐야 할 시점임.

□ **충성고객 관리 강화**

- 과거 9년간 참여자(연사, 청중, 자문처, 파트너, 후원처, 펠로 등)에 대한 고객 인센티브 모색 필요
- 10회째를 맞을수록 핵심 고객에 대한 Royalty를 높여 자생적으로 포럼이 생명력을 갖고 도약할 수 있는 분위기 조성 필요

□ **각 주최(참여)기관의 전문성에 기반한 명확한 역할 분담 & 제약조건을 고려한 냉철한 업무 추진**

- 주최(참여)기관 간 원활한 의사소통을 도모하고 업무 진행과정 상 혼선 초래로 인한 불필요한 신경전을 미연에 방지하기 위해서는
  - 주최(참여)기관의 조직성격 및 강/약점을 고려한 업무분담과 이에 따른 책임감 있는 실천력이 담보되어야 함.
- 추진의지와 실천가능성 간의 균형감각 유지
  - 인적/물적 지원이 곤란한 상황에서의 외연 확장은 포럼의 완결성 제고를 위한 ‘뚝’이 되기보다는 ‘덧’으로 작용할 우려, 개최 직전에는 내실다지기에 주력하는 것이 포럼의 품격 및 브랜드 가치 제고에 기여
  - 주최(참여)기관 간 포럼의 개최 의의 및 향후 발전방향에 대한 확실한 비전 내재화 긴요

□ **Main Theme과의 연계성이 약한 주제의 혼재**

- Main Theme과 전체 구성을 사전에 Setting하려는 시도가 있었으나 강사 섭외의 어려움, 참여주체들 간의 관심차이 등으로

로 인해 여전히 분산된 느낌의 주제로 채워짐

- 정부, 대학, 기업의 Synergy 부분이 충분히 반영되지 못하고 각각의 Session을 단순히 같은 장소에서 운영한 느낌이 강함

#### □ Big Name 위주의 일방 강의식 구성

- 초기 관심을 높이기 위해 Big Name 위주로만 구성함으로 인해 주제의 선정, 내용의 깊이, 전체적인 진행 등에 있어 많은 제약을 받음
- 일방 강의식 구성으로만 이루어져 참가자들의 적극적인 참여 동기를 불러일으키는 데에 한계를 보임

#### □ 일률적인 형식 고수 (형태, 시간 등)

- 일률적이고 단조로운 형식을 취함으로 인해 포럼 전체의 Dynamics가 약하고 Speaker의 능력과 주제 자체의 흥미에만 의존하게 됨
- 일부 주제의 경우, 보다 심도 있는 논의를 원하는 참가자들의 Needs를 충분히 만족시키지 못하는 현상 발생

## 2. 개선 방안

#### □ 뚜렷한 주제의식의 부각

- ‘인재가 중요하다’는 방식의 General한 주제를 넘어서, 보다 구체적이고 실질적인 Hot Issue를 부각시킬 수 있는 Theme을

선정하고 그 Theme에 맞는 주제들로 Forum을 구성

- Forum 전후에 걸쳐 이러한 Issue를 집중적으로 부각시키고 논의하여 대중의 관심을 집중시키는 노력 필요
- 하나의 주제에 맞는 Session들을 운영하기 위해서는 현재와 같이 많은 Session을 운영하는 방식으로는 어려움이 있으며 Session의 수를 줄이고 깊이를 보강하는 전략이 필요

#### □ 전달 위주에서 공유의 장으로

- 현상, 개념, Trends 등에 대한 일방적 전달에서 벗어나 다양한 실제 Practice를 공유하고 토론할 수 있는 장으로 발전해야 하며 이를 위해서는 지나친 Big Name 위주의 구성에서 벗어나 실질적인 Contents를 공유할 수 있는 구성도 병행해야 함.
- Global HR Forum의 장점을 살려 국가 - 대학 - 기업 간의 Synergy 창출 사례에 보다 초점을 맞출 필요가 있음.
- 대학 간의 협력, 대학과 기업의 협력, 정부와 대학, 기업의 협력, 국가 간/지역 간의 협력 Case 등을 공유하고 깊이 있게 논의

#### □ 다양한 형식의 시도

- 현재의 형식과 더불어서 한 주제에 대해 1시간 이상을 집중적으로 논의하는 Session, 전시 형태를 활용하여 참여를 높이는 방안, Hot Issue에 대해 토론 형태를 취하는 방안, 현장에서의 즉각적인 설문을 통해 Feedback을 주고받는 방안 등 보다 다양한 형식을 고려



- 형식 자체의 좋고 나쁨을 판단하기에 앞서 Forum이 논의하고자 하는 주제를 어떻게 가장 효율적으로 소통하고 공유할 수 있는가 하는 관점에서 열린 시각을 견지하고 다양한 시도를 해야 함.
- ☞ 다보스포럼: 플리너리, 인터랙티브세션(질의응답 형식), 런치/디너세션(식사를 하며 진행), IGWEL세션(고위급인사 대상 비공개회의), 프라이빗세션(산업별 또는 외부 단체 별로 포럼 외의 조직이 개최하는 행사)

제 4 장

정책 제언



## 제4장 | 정책 제언

### 1. 빅 픽처를 수립(꿈을 얘기하라)

- 구체적인 목적 설정이 안 되어 있다. 한국 사회가 앞으로 어떻게 되어야 한다는 구체적 목표가 있고 그를 위해서는 어떤 인재가 있어야 하며 어떤 방식의 교육이 필요한가로 실타래가 이어져야 한다.
- 국가 전체의 과제로서 이 나라는 이런 나라가 되어야겠다. 그것을 할 사람이 중요하다. 어떻게 키울 것이냐. 이런 순서로 증장기 전략계획이 수립되어야 한다.
- ☞ 다보스포럼: 더 나은 세상을 위해 헌신한다.
- ☞ TED: 지식 공유를 통한 인류 공동체의 회복
- ☞ 인재포럼: 인재가 미래다(Global Talent, Global Prosperity)

### 2. 포럼의 성격을 명확히(Mission Statement)

- 포럼의 목표를 분명히 하자. 선진국의 문제들을 포괄하는 국제 포럼을 지향할 것인지 한국의 입장에 맞는 문제들을 다루어 중진국들이 얻어 갈 것이 있는 포럼으로 만들 것인지 불분명하다.

- 먼 장래를 봐서 목표를 한국에서 하는 포럼으로 할 것인가, 인재에 관해서 다보스포럼과 같이 글로벌 포럼으로 한국에 정착을 시킬 것인가, 이런 비전을 갖고 차별화된 포럼을 어떻게 만들 것인지 검토해야 한다.
- ☞ 다보스포럼: 세계의 문제를 해결하기 위해 다양한 이해관계자들이 모두 참여하여 논의할 수 있는 지식 기반의 플랫폼
- ☞ TED: 누구나 다른 사람과 공유할 만한 가치가 있는 아이디어가 있다면 참여할 수 있는 지식 공유의 장
- ☞ 인재포럼: 한국 주도의 국제포럼으로, 인류 공존공영과 경제발전, 지속성장을 논의하는 공론의 장

### 3. 개방과 참여의 오너십을 부여

- 다보스포럼(창립자: 클라우스 슈밥), TED(창립자: 크리스 앤더슨) 등 세계적인 포럼의 경우 창립자가 포럼 개최기간 내 주빈이 되어 해외초청연사 및 귀빈과 여러 채널을 통해 공식·비공식 자리를 갖게 된다. 창립자와의 친분 관계로 참여하는 측면도 큰 부분을 차지한다.
- 포럼이 커 나가기 위해서는 큰 바위 얼굴의 포럼 대표인물들을 만들어야 한다. 포럼 설립 때부터 Royalty를 갖고 있는 창립멤버 및 자문위원, 역대연사, 펠로들에게 개방과 참여의 오너십을 부여하는 것도 방법이다.
- ☞ 다보스포럼: 회원제도입, 파트너커뮤니티(100개의 전략파트너, 400개의 전략파트너), 글로벌리더십펠로(GLF), 보고서(세계경쟁력보고서, 글로벌위험보고서, 글로벌성차별보고서 등)

#### 4. 자문위원회를 해외로 확장

- 해외 자문위원회를 두는 것이 해외 speaker 초청과 홍보, 네트워킹에도 도움이 될 것이다. 국내외 기업들, 각국 정부와 국제기구 등에 널리 알려야 한다. 한 예로 재미 과학기술자협회라든지 해외 과학기술자 협회와 연계하는 것도 좋은 방법이다.
- 다보스도 처음에는 사람들이 많이 참석하지 않았다. 처음에는 International Advisory Group을 만들어 이들의 네트워크를 이용해라. 스피커들이 반복해서 올 수 있도록 하면 그 네트워크가 참석자들을 끌어올리는 요소가 된다. 전문가들의 개인적인 네트워크도 초기에는 잘 활용해야 한다.
- ☞ 다보스포럼: 지역협력포럼(라틴아메리카·아프리카·동아시아·중동-북아프리카·인도 등), 뉴챔피언연례회의, 글로벌어젠다위원회(79개 소위원회, 총회원 1,500명)

#### 5. 참가자의 질(Quality)을 관리

- 어떤 일을 할때는 소비자가 누구인지 설정할 필요가 있다. 대학의 총장인가, 기업의 사장인가, 아니면 대학의 교수 및 교직원인가, 기업의 사원들인가. 모든 사람이라고 할 수도 있겠지만 카테고리를 정할 필요가 있다. 기업 쪽으로 접근한다면 이 사람들에게 설문조사를 받을 필요가 있다. 이 사람들이 무엇을 다루면 좋아할지를 파악하고 계획을 세우자.
- 포럼의 성공의 척도는 유명연사가 아니다. 외국 청중이 얼마나 참석하느냐가 척도가 된다. 이를 유도할 수 있는 프로그램을 만들어야 한다. 이들을 위해 사이드 이벤트와 네트워킹 기회를

극대화시켜 주는 것이 좋다. 기업 인사들과의 미팅의 장도 동시에 필요하다. 결국 몇 년 지나서 국내 인사들의 잔치로 남는다면 과연 행사가 성공했다고 말할 수 있겠는가.

☞ 다보스포럼: 4일간 700개 세션 2,500명 참석(국가수반 50여명, 기업CEO 1,500명, 정치인 500명 등)

## 6. 미래가 요구하는 인재상을 수립

- 스마트시대에 접어들면서 우리가 요구하는 인재상이 상당히 달라질 수 있다. 여기에 맞추어 우리가 많은 논의를 하고 있지만 어떤 분야에 어떤 인재가 필요한가에 대한 구체적인 구상과 연구가 충분하지 않다. 세계 다른 나라는 어떻게 하고 있는지 배우고 점검할 필요가 있다. 미래 학자들을 참가시켜서 연구한 실적을 배우고, 우리 자체 로드맵을 만드는 기회로 이 포럼을 활용할 수 있어야 한다.
- 미래 대학이 어떤 방향이 어떻게 될 것인가, 현재의 학문분류 체계, 교육방식, 교육과정 등은 산업계의 변화 속도를 감안할 때 온당한 것인가 등 미래에 대한 논의가 필요하다.

## 7. 세계와 지식·경험을 공유

- 대한민국 대학이 미래 글로벌 리더 양성을 위해 무엇을 공통적으로 해야 하는가. 언어, 자세, 가치관, 국민들의 인식, 과학부문, 산업부문, 연구부문 등을 구조화하고 체계화하고 교과과정에 어떻게 반영하는가. 대학이 공통분모를 갖고 어떻게 노력하는가라는 점이 중요할 것으로

- 글로벌인재포럼에서는 대한민국을 교육강국으로 만든 문화적 저변이 무엇인지, 이런 것들을 어떻게 보존하고 개선해 나가야 할 것인가를 고민하고, 이런 지혜가 인류공영에 더 많은 도움을 주도록 유형의 지식으로 축적하여 세계와 공유해야 한다.
- ☞ 다보스포럼: 정부, 비정부, 국제기구가 한데 모여 공통의 관심사를 논의하고 해결책을 찾아 가며, 개별 국가의 이미지와 영향력을 높이는 공공외교의 장

## 8. 프로그램 구조를 체계화

- 우리나라뿐 아니라 세계가 원하는 인재의 풀을 어느 분야로 양성할지, 세계변영을 위해 일할 수 있는 인재가 무엇인가 하는 프레임워크를 만들고 비전 목표가 분명히 정해져서 분야와 인재양성에 대한 범위 등이 정의가 되어 포럼을 통해 자료가 축적되어야 한다.
- 사람을 기른다는 것을 세 가지로 나누어 보아야 한다. 첫째, 인재의 수요 변화를 집중적으로 들여다 볼 필요가 있다. 둘째, 수요 변화에 따라 교육 내용의 변화를 어떻게 바꾸어야 할 것인가를 본다. 셋째, 이런 흐름을 서포트하는 제도와 mechanism의 변화를 다루어야 한다. 그렇게 하면 듣는 사람 입장에서 정리가 더 잘 될 것이다.
- ☞ 다보스포럼: 포럼 개최를 통해 획득한 노하우와 인적 연계망이 축적될 수 있는 제도적 장치 마련. 아고라 전용프로그램(수만명의 역대 참여연사 DB), 다보스커뮤니티(폐쇄형 SNS 프로그램)



### 9. 미래의 지도자, 젊은이들을 패널리스트로 참여 유도

- 강의만 있는 교육은 적어도 기업교육에 있어서는 더 이상 존재하지 않는다. 효율이 떨어지기 때문이다. 강의 듣고 20분 지나면 남는 게 20%도 없고 한 달이 지나면 1%도 남지 않는다. 효율을 높이기 위한 다양한 연출 시도가 필요하다.
- 앞으로 커갈 사람들에 대한 참여가 많이 없었다. 이를 테면 이 프로그램을 필요로 하는 사람들이 패널리스트로 참석해서 자기들의 고민을 나누게 하자. 이 프로그램을 필요로 하는 젊은이들을 패널리스트로 참가하게 문호를 개방해야 한다.

### 10. 10주년을 맞아 외연 확장

- 과거 10년을 되짚고 미래 10년을 설계하기 위해 외연을 넓혀야 한다. 우리나라뿐만 아니라 외국대학, 잠재적인 새로운 대학, 기업 연구소와 함께 확산하는 것이 필요하고, 포럼을 1년마다 개최하는 것도 중요하지만 중간에 작은 컨퍼런스나 특별 세미나도 개최하고 평상시에 각 연구소나 대학의 자료를 공유하고 상호 간 지속적인 관리를 하는 것도 중요하다.
- 10주년을 맞이하여 연인원 10,000명 이상의 국내외 청중을 수용하고 다양한 연계행사를 개최하기 위해서는 코엑스나 킨텍스, 동대문디자인프라자, 블루스퀘어홀과 같은 대규모 컨벤션 시설로 옮기는 것도 고려해 볼 필요가 있다.
- ☞ 연계포인트: 인재육성주간선포, 교육부 등 정부주최행사(베스트HRD, 대한민국인재상, 산학협력엑스포, 인문학포럼, 과학기술포럼, 과학창의축전, 좋은학교박람회, 외투기업채용박람회)

회, 노동부 (제9회)인적자원개발컨퍼런스, 중공교 글로벌 공공 HRD 컨퍼런스), 영미권국가 해외유학박람회, EU대사관연합 Study & Research in Europe, 삼성·LG·현대 등 대기업 인재개발대회, 아시아태평양국제교육협회 총회 등



## 부 록

〈부록〉 글로벌 인재포럼 만족도조사지 3종  
(주최기관용, 참가자용, 참여인사용)



〈부록〉 글로벌 인재포럼 만족도조사지 3종(주최기관용, 참가자용, 참여인사용)

**글로벌 인재포럼 2015 만족도 조사**  
(주최기관용)

안녕하십니까?

지난 글로벌 인재포럼 행사를 기획·총괄하시느라 수고하셨습니다. 본 조사는 외부평가업체에서 글로벌 인재포럼 사업에 대한 총괄적인 평가를 수행하는 것을 목적으로 하고 있습니다. 설문은 발표자·사회자, 참가자, 사업 연구진을 대상으로 하고 있으며, 세션 기획·주제 및 운영에 관한 설문으로 구성되어 있습니다. 본 조사의 결과는 글로벌 인재 포럼에 개선될 사항을 파악하기 위한 기초 자료로 사용될 것이니, 바쁘시더라도 설문에 응답해 주실 것을 부탁드립니다.

귀하의 응답내용은 통계법에 의거 조사 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

2015. 11 한국직업능력개발원

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래로 연락주시기 바랍니다  
 조사기관: (주) 트로스리서치앤컨설팅  
 회 신 일: 2015년 11월 15일까지

◆ 통계처리를 위한 기본 항목입니다.

성 명		연 락 처	
소 속	<input type="checkbox"/> ① 교육부	<input type="checkbox"/> ② 한국직업능력개발원	<input type="checkbox"/> ③ 한국경제신문

A1. 다음은 ‘포럼의 기획’에 관련된 항목입니다. 각 항목별로 해당 되는 곳에 √표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	보통	그런 편임	매우 그럼
	①	②	③	④	⑤
1) 주제 선정 시 제반 논의 사항이 반영되었다.					
2) 참여 연사는 주제에 맞게 발표준비를 진행하였다.					
3) 참여 토론자는 주제에 맞게 토론준비를 진행하였다.					
4) 사회자는 주제선정에 적합한 사람으로 선정되었다.					
5) 발표자(토론자)는 Floor에 있는 청중의 질문에 충실하게 답변하였다					
6) 발표자와 토론자들이 국제적 감각과 의사소통이 원활하였다					

A1-1. 포럼 기획 단계에서 개선이 필요한 부분이 있다면 응답해 주십시오.

A2. 다음은 ‘포럼의 예산’에 관련된 항목입니다. 각 항목별로 해당 되는 곳에 ✓표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	보통	그런 편임	매우 그림
	①	②	③	④	⑤
1) 글로벌 인재포럼 행사의 예산 규모는 적절하였다.					
2) 각 주체별 예산 분담은 적절하였다.					

A3. 다음은 ‘포럼 조직 운영’에 관련된 항목입니다. 각 항목별로 해당되는 곳에 ✓표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	보통	그런 편임	매우 그림
	①	②	③	④	⑤
1) 각 주체의 역할 분담은 적절하였다.					
2) 주체 기관 간의 협의 체계를 적절하게 운영하였다.					
3) 투입 인력은 적절하였다.					
4) 홍보 관련 업무 수행은 적절하게 이루어졌다.					



A3-1. 포럼 운영 단계에서 추가적인 의견이 있으시다면 응답해 주십시오.

A4. 글로벌 포럼의 지속적인 발전을 위해 개선이 필요한 부분에 대해 자유롭게 응답하여 주십시오.

▣ 응답하여 주셔서 감사드립니다. 소중히 활용하겠습니다. ▣



● **글로벌 인재포럼 2015 만족도 조사(참가자)** ●

안녕하십니까?  
 '글로벌 인재포럼 2015'에 참석해 주셔서 감사드립니다.  
 본 조사는 올해 글로벌 인재포럼에 대한 총괄적인 평가를 수행하는 것을 목적으로 하고 있으며, 포럼 참가자를 대상으로 세션 기획, 주제, 연사, 행사운영 등에 관한 설문으로 구성되어 있습니다. 본 조사의 결과는 글로벌 인재포럼의 개선 사항을 파악하기 위한 기초 자료로 사용될 것이니 보다 나은 글로벌 인재포럼을 위해 바쁘시더라도 설문에 응해주시기 바랍니다.  
 귀하의 응답내용은 통계법에 의거 조사 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

※ 본 설문은 온라인으로도 참여하실 수 있습니다. 온라인 설문조사 사이트 주소(URL)는 11월 5일(목) 15시 이후 참가신청 시 입력하신 휴대폰 번호로 문자메시지로 발송하여 드립니다.

※ 설문조사에 참여해주신 분들께는 모든 편의점에서 사용할 수 있는 기프티콘(금액 3천원)을 행사 종료 후 기재하신 휴대폰으로 보내드립니다.

※ 설문조사는 서면과 온라인 중 선택하여 참여하실 수 있으며, 중복으로 참여하신 경우 기프티콘은 1회만 발송됩니다.

◆ 기프티콘 발송을 위한 개인정보 수집 및 이용 동의

개인정보의 수집 및 이용 목적  
 - 글로벌 인재포럼 행사개최 안내 및 각종 서비스 제공 등을 위해 사용합니다.  
 수집하는 개인정보의 항목  
 - 성명, 휴대폰 번호  
 개인정보의 보유 및 이용기간 : 1년  
 위의 내용을 확인하였으며, 개인정보 수집 및 이용에 동의합니다.  동의합니다.  동의하지 않습니다.

성명		휴대폰 번호	
----	--	--------	--

◆ 통계저리를 위한 기본 항목입니다.

성별	<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여
연령	<input type="checkbox"/> ~29세 <input type="checkbox"/> 30~39세 <input type="checkbox"/> 40~49세 <input type="checkbox"/> 50~59세 <input type="checkbox"/> 60세 이상
학력	<input type="checkbox"/> 고졸 이하 <input type="checkbox"/> 대학 재학 <input type="checkbox"/> 대학 졸업 <input type="checkbox"/> 대학원 재학 이상
소속분야	<input type="checkbox"/> 기업 <input type="checkbox"/> 협회 <input type="checkbox"/> 정부/지자체 및 산하기관 <input type="checkbox"/> 국제기구/대사관 <input type="checkbox"/> 대학 <input type="checkbox"/> 대학(원)생 <input type="checkbox"/> 연구기관 <input type="checkbox"/> 언론 <input type="checkbox"/> 기타

140 글로벌 인재포럼(2015)



1. 올해 인재포럼 메인 주제인 '다양한 인재가 세상을 바꾼다.'와 각 세션별 주제 전반에 대한 귀하의 관심 정도와 참여 후 만족도에 ✓표하여 주십시오.

(1) 선정된 주제에 대한 관심정도					(2) 내용에 대한 만족도					(3) 주제와 발표 내용의 일치정도				
매우 관심 있음	관심 있음	보통	관심 없음	전혀 관심 없음	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	매우 일치	비교적 일치	보통	일치 하지 않음	전혀 일치 하지 않음
①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

2. 올해 포럼에서 가장 유익하고 만족스러웠던 세션 주제 3가지를 기술해 주십시오.

구 분	세션 주제
1	
2	
3	

3. 귀하께서 참석하신 세션의 발표자(토론자)에 대한 참여 후 만족도에 ✓표하여 주십시오.

(1) 발표자에 대한 만족도					(2) 청중 질문에 대한 답변 충실도					(3) 국제적 감각과 의사소통의 원활 정도				
매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤



4. 올해 포럼에서 만족스러웠던 발표자와 토론자, 좌장을 3명씩 기술해 주십시오.

항 목	1	2	3
발 표 자			
토 론 자			
좌 장			

5. 다음은 '포럼 운영'과 관련된 항목입니다. 각 항목별로 해당되는 곳에 표하여 주십시오.

항 목	매우 그리함	그리함	보통	그렇지 않음	전혀 그렇지 않음
	①	②	③	④	⑤
1) 개최 장소는 포럼이 진행되기에 적합하였다.					
2) 영상, 음향 등 시설은 만족스러웠다.					
3) 제공되는 통역은 내용을 이해하는데 도움이 되었다.					
4) 포럼에 대한 홍보 및 안내는 적절하게 이루어졌다.					
5) 포럼 신청 절차는 편리하게 이루어졌다.					

6. 올해 포럼의 참석경로 및 참여의사에 대한 항목입니다. 각 항목별로 해당되는 곳에 표하여 주십시오.

어떤 경로를 통해 본 포럼을 인지하고 참가하게 되었습니까?	<input type="checkbox"/> 신문 <input type="checkbox"/> 인터넷 <input type="checkbox"/> 포스터 <input type="checkbox"/> 지인 추천 <input type="checkbox"/> 기타 (                    )
2014년 포럼에 참석하셨습니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니요
내년 포럼에 참석할 의사가 있으십니까?	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니요



7. 2016년 포럼에 다루었으면 하는 주제와 연사의 추천을 부탁드립니다. (기재 가능한 사항만 작성)

주 제	이 유	추천연사 (성명/소속기관/국가)

8. 글로벌 인재포럼의 지속적인 발전을 위한 자유제안을 해주시시오.

❶ 작성하신 설문지는 운영요원이나 등록데스크로 제출하여 주십시오. ❶

❶ 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다. ❶



① 글로벌 인재포럼 2015 만족도 조사(발표자/토론자/좌장) ①

안녕하십니까? 글로벌 인재포럼 사무국입니다.

‘글로벌 인재포럼 2015’에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

본 조사는 올해 글로벌 인재포럼에 대한 총괄적 평가 수행을 목적으로 하고 있습니다.

설문은 연사(발표자/토론자/좌장)를 대상으로 하고 있으며 세션 기획, 주제, 행사 운영 등에 관한 내용으로 구성되어 있습니다.

본 조사의 결과는 글로벌 인재포럼에 개선될 사항을 파악하기 위한 기초 자료로 사용될 것이니 보다 나은 글로벌 인재포럼을 위하여 바쁘시더라도 설문에 응해주시기 바랍니다.

귀하의 응답내용은 통계법에 의거 조사 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

※ 각 설문 항목은 귀하께서 연사(발표자/토론자/좌장)로 참여하신 세션을 기준으로 작성하여 주시기 바랍니다.

◆ 통계처리를 위한 기본 항목입니다.

성 명	연 락 처			
소 속	<input type="checkbox"/> 기업	<input type="checkbox"/> 협회	<input type="checkbox"/> 정부/지자체 및 산하기관	<input type="checkbox"/> 국제기구/대사관
	<input type="checkbox"/> 대학	<input type="checkbox"/> 연구기관	<input type="checkbox"/> 언론	<input type="checkbox"/> 기타 ( )

1. ‘세션 주제 및 프로그램’에 관련된 항목입니다. 각 항목별로 해당되는 곳에 ✓표하여 주십시오.

항 목	매우 그려함	그려함	보통	그렇지 않음	전혀 그렇지 않음
	①	②	③	④	⑤
1) 선정된 세션 주제는 포럼의 성격에 적합하였다.					
2) 주어진 발표시간은 적절하였다.					
3) 발표자/토론자/좌장 선정 및 발표와 토론 내용은 적절하였다.					
4) 발표 내용을 준비하기 위한 기간은 적절하였다.					



2. 다음은 '포럼 운영'에 관련된 항목입니다. 각 항목별로 해당되는 곳에 표하여 주십시오.

항 목	매우 그러함	그러함	보통	그렇지 않음	전혀 그렇지 않음
	①	②	③	④	⑤
1) 통역은 만족스럽게 이루어졌다.					
2) 영상, 음향 등 시설과 진행요원은 만족스러웠다.					
3) 강연료는 적절하다고 생각한다.					
4) 발표자/토론자는 청중의 질문에 충실하게 답변하였다.					
5) 발표자/토론자/좌장의 국제적 감각과 의사소통은 원활하였다.					

3. 개선이 필요하다고 여겨지는 사항과 그 이유는 무엇입니까? 각 항목별로 해당되는 곳에 표하여 주십시오.  
(복수 응답 가능)

- 행사장 조성
- 프로그램 구성
- 부대행사 (환영리셉션, 교육투어 등)
- 주최 측 업무 지원 및 서비스
- 기타 ( )

■ 이유 : \_\_\_\_\_

4. 2016년 인재포럼에 다시 참석하신다면 발표 또는 토론하고 싶으신 주제는 무엇입니까?

주 제	이 유



5. 2016년 포럼을 위한 주제와 연사 추천을 부탁드립니다. (기재 가능한 사항만 작성)

주 제	이 유	추천연사 (성명/소속기관/국가)

6. 글로벌 인재포럼의 지속적인 발전을 위한 자유제안을 해주시면 감사하겠습니다.

● 작성하신 설문지는 운영요원이나 연사대기실로 제출하여 주십시오. ●

● 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다. ●





□ 저자 약력

- 이남철
  - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 정지선
  - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 강일규
  - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 조희경
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 이찬주
  - 한국직업능력개발원 전문원

글로벌 인재포럼(2015)

- 발행연월일 2015년 12월 30일 인쇄  
2015년 12월 31일 발행
- 발 행 인 이 용 순
- 발 행 처 한국직업능력개발원  
30147, 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전 화: (044)415-5000, 5100  
팩 스: (044)415-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 979-11-5940-900-4 93340
- 인 쇄 처 (주)승림디엔씨 (02)2271-2581