

신념과 원칙의 프레임으로

학습자에게 변화의 모멘텀 제시

글·사진_HRD 편집부

허일무 HIM변화디자인연구소 대표는 진정성을 중시하며 선택과 집중을 통해 자신만의 강의를 학습자의 눈높이에 맞게 펼치고 있다. 강사의 삶과 일치하는 강의만이 학습자의 공감을 얻고, 끌림이 있는 주제로 강의할 때 열정과 만족감이 높아지며, 맞춤형 강의를 제공해야 몰입이 일어나기 때문이다. 허 대표는 “강사는 학습자에게 변화의 모멘텀을 주는 디자이너.”라고 말하며, 수시로 자신을 성찰해서 학습자에게 의미 있는 메시지를 주는 메신저로 활동하고자 한다.



허일무 변화디자이너

경력 사항

현) HIM변화디자인연구소 대표
원원공정변화컨설팅 성품트레이너
맥스웰리더십 공인 퍼실리테이터

전) 성균관대학교 경영학과 겸임교수
장안대학교 외래교수
엑스퍼트컨설팅 전임교수
삼성에스원 인재개발팀

학력 사항

성균관대학교 대학원 경영학 박사

주요 저서

『노 와이(Know Why)』, (나비의활주로, 2017)
『습관 다이어리365+1』, (나비의활주로, 2015)
『차이를 만드는 습관』, (나비의활주로, 2015)
『Change Way』, (제이앤씨커뮤니티, 2014)



허일무 HIM변화디자인연구소 대표에게 강의하기 전날부터 학습자를 위해 강단에 오를 때까지의 시간은 긴장으로 가득하다. 막상 강의를 시작하면 누가 그랬냐는 듯 자신감 있게 자신의 역량을 발휘하지만, 강사라는 직업이 주는 무게감과 소명감은 그를 긴장하게 한다.

“저는 언제나 삶과 일치하는 부분을 강의에 녹여 잘 전달하고 있는지 성찰합니다. 진정성이 없는 강의는 소중한 시간을 할애해준 학습자를 배려하지 않는 행위입니다. 강사가 내뱉는 모든 말은 경중에 관계없이 학습자에게 영향을 미칩니다. 그래서 강의 때마다 새롭게 강사의 삶을 시작한다는 마음으로 긴장감을 느끼며 강의 활동에 나서고 있습니다.”

허 대표는 자신을 변화디자이너(서비스표등록 제41-0335267호)라고 소개한다. 강사는 강의로 학습자에게 변화의 모멘텀을 주는 사람이기 때문이다. 이를 위해 허 대표는 진정성에 더해 선택과 집중을 통한 맞춤형 강의를 제공하고 있다. 그는 “선택과 집중은 하고 싶은 강의와 잘할 수 있는 강의 영역에 집중하도



▲ 허일무 대표가 변화관리의 실행력 강의를 시작하고 있다.

록 만들어주며 강사라는 직업에 흥미를 잃지 않도록 해줍니다.”라고 풀어낸다.

허 대표는 선택과 집중을 통해 리더십, 조직문화, 변화관리 강의를 주력하고 있다. 아울러 강사가 일방적으로 강단에서 진행하는 강의는 철저하게 지양하고, 토론 중심 강의를 지향하며 학습자들이 정보, 생각, 가치관을 공유해서 성장하는 학습을 디자인하고 있다. 그는 토론 중심 강의에서 학습자들은 자신만의 생각을 정리하고, 표현하고, 돌아오는 피드백을 면밀하게 분석하면서 전인성(全人性)을 갖출 수 있다고 설명한다.

“전인성은 인간의 세 가지 심적 요소인 지성, 감정, 의지를 일컫습니다. 토론을 통해 상대방을 설득하기 위해서는 구체적이고 정확한 자료를 수집해서 축적한 지식을 활용해야 합니다. 또한 상대방의 감정을 이해해서 부드럽게 소통해야 하며, 학습이 끝날 때까지 토론에 집중해서 긍정적이고 건설적인 분위기를 조성하고 지속시켜야 합니다. 물론 토론이 완벽한 정답이라고 말할 수는 없습니다. 그러나 불확실성이 팽배해진 시대에서는 다양한 관점을 접해서, 사고의 폭과 깊이를 넓힐



▲ 허일무 대표는 학습자의 일과 삶에 변화를 일으키는 디자이너로서 인간의 본질에 주력한 강의를 펼치고 있다.

“

저는 토론 중심 강의를 지향합니다.

토론은 명확하고 구체적인 설명으로 타인을 설득하는 지성,
타인을 존중하고 배려해서 원활한 소통을 일으키는 감성,
동료들과 함께 성장하고 발전하겠다는 의지를 키워줍니다.
불확실성 시대일수록 토론의 중요성은 더욱 커질 것입니다.

”

수 있는 토론이 필요합니다.”

리더십, 조직문화, 변화관리는 허 대표 뿐만 아니라 무수히 많은 강사가 연구하고 강의하는 영역이다. 그래서 더욱 허 대표의 강의 방식이 돋보인다. 실제 일 방향 강의는 휘발성이 강하다. 기업에서 시간과 공간을 활용해서 학습자를 위한 교육을 시행했는데, 정작 학습한 내용이 현업에 적용되지 않으면 의미가 없다. 그러나 우리나라는 여전히 토론 문화가 활성화되지 않았고, 기업에서도 많은 사람 앞에서 자신의 의견을 자유롭게 표현하고, 기탄없이 피드백을 듣는 걸 두려워하는 학습자가 많다. 이에 대해 허 대표는 “기업의 교육 담당자와 강사는 때에 따라 학습자들의 마음을 불편하게 만드는 용기가 필요합니다.”라고 강조한다. 기업에서 시행되는 교육의 진정한 목적은 학습자의 변화와 성장을 통한 조직의 생산성 향상이기 때문이다. “저는 인간의 일과 삶에 대한 가치관 같은 본질에 관심이 많습니다. 본질은 기업 입장에서 미션, 비전, 핵심 가치와도 같습니다. 리더에게는 구성원과의 소

통에서 발휘해야 하는 리더십과 그를 통해 형성되는 조직문화와 연결됩니다. 사실 기업에서 지식과 기술이 부족해서 일을 못하는 사람은 거의 없습니다. 토론도 마찬가지입니다. 토론의 중요성은 누구나 알고 있습니다. 업무, 동료, 조직에 대한 전제와 가정이 바뀌어야 학습전이 일어납니다. 제가 강의 스킬과 같은 눈에 보이는 기술보다 거시적 개념인 사람다움을 조명하는 이유죠.”

4차 산업혁명시대는 계획한 내용이 그대로 실현되는 일이 거의 없다. 예상하지 못했던 변수가 수시로 발생하고, 동료들과의 소통은 더욱 힘들어지고 있으며, 조직의 성장을 위한 전략 수립도 어렵기는 마찬가지다. 이럴수록 더욱 인간만이 개발할 수 있는 역량에 집중해야 한다. 자신만의 가치와 신념을 삶에서 펼치면, 주체적이고 타인을 존중하는 사고와 행동을 통해 창의적 결과가 나온다. 허 대표의 강의를 통해 다양한 가치를 경험하고 인사이트를 얻어 본질을 찾고 경쟁력을 공고히 하는 학습자와 조직이 많아질 거 기대한다.HRD