

H-1 교육훈련제도

1. 감수성 훈련(Sensitivity Training)

실험실적 체험학습으로 자기이해, 타인이해, 집단의 성장과정 체험 등을 통해서 수용적인 태도를 육성하며 태도변화를 위해 1940년대에 미국에서 개발된 교육훈련기법이다.

이 기법은 1972년 한국에 도입되었는데. 기업 내 교육으로서는

- * 아주 신경을 써서 조심스럽게 실시하는 것이 바람직하며,
- * 되도록 전문가에게 맡기고
- * 예비진단을 충분히 할 필요성이 있다.

2. 강의·강연(Lecture & Speech Method)

강의·강연이란 어떤 테마에 대해 전문가가 다수의 수강자에게 체계적, 이론적으로 정보, 지식, 사고방식 등을 가르쳐 수강자의 이해와 납득을 얻고자 하는 것으로 강사, 테마, 수강자 사이의 관계를 명확히 이해해야 한다.

교수법 중에서 가장 널리 보급된 방법이며, 강사의 일반적 설명으로 많은 사람을 상대할 수 있고, 열의와 태도가 학습효과를 크게 좌우하는 가장 편리한 방법이다. 그러나 일방적인 지식 전달의 위험성이 있으므로 다른 기법과의 조합을 검토하는 것이 바람직하다.

3. 개별지도

OJP를 실시하는 데 사용하는 방법으로 개인의 역량을 분석, 능력평가표를 작성하고 필요한 능력의중요도, 우선도를 구분한 뒤에 주무사원이나 관리자가 개개인의 업무수행 능력에 맞게 지도하는 것을 말한다.

평소의 무의도적인 관리가 아니라 교육목표를 수립하고 달성시키기 위한 의도적인 방법이다.

4. 게임 트레이닝(Game Training)

강의식이나 토의식의 단점을 보완한 기법으로 어떤 모의사항을 게임을 통해서 참가자에게 체험시키고 그 게임 중에 참가자들의 사고, 행동, 태도 등을 분석, 정리, 이론화시켜 나가는 방법이다.

각종 비즈니스 게임, 인간관계, 리더십, 조직개발 등의 다양한 게임들이 있다.

5. 결점 열거법

현재있는 사물에 대해 단점을 찾아내어 열거한 뒤에 그것을 개선하기 위한 아이디어를 찾는 방법으로 희망점 열거법과는 상반된다.

가령, 카메라를 예를 들면 ① 무겁다 ② 밤에 찍히지 않는다 ③ 비싸다 ④ 비오는 날에는 잘 안 찍힌다. ⑤ 분실하기 쉽다 ⑥ 부피가 크다 ⑦ 연속촬영이 잘 안 된다 ⑧ 원거리 촬영이 곤란하다 등의 단점을 열거하고 개선점을 찾는 형식이다.

6. 계층별 교육

신입사원, 중견사원, 초·중·고급관리자, 경영자 과정 등으로 실시하는 교육훈련으로 각 계층에 필요한 기본적인 능력을 중점적으로 배양하는 능력 향상 과정이며, 각 계층의 승진 대상자를 위한 승진대상자 훈련도 계층별로 교육에 포함된다.

7. 고든법(Gordon Technique)

고든(Gordon)이 만든 아이디어 발상법의 하나로 추상적인 사고법이다
가령 초콜릿을 한 단계 더 추상하면 과자가 되고 과자는 음식물로 생각된다.

8. 관리자 교체(Magagement Exchanged)

관리자들을 일정기간 동안 다른 회사나 부서의 관리자와 교체 근무하게 함으로서 새로운 경영기법이나 관리기법 등을 체득하고 다각도로 자기의 업무를 생각할 수 있는 능력을 키워주는 방법이다.

9. 교류분석(Transaction Analysis)

TA는 에릭번(Eric Beme)에 의해서 개발된 훈련방식으로 인간의 특성을 P(parent), A(adult), C(child)의 셋으로 구분하고 개인의 특성이나 인간관계의 유형을 다양하게 분석하여 개인이나 집단의 성숙을 목표로 하는 탁월한 기법이다

처음에는 집단정신치료를 목적으로 만들었으나, 최근에는 인간관계 개선 훈련, 관리감독 훈련, 세일즈 훈련, 조직개발 훈련 등에 많이 사용되고 있다.

10. 그룹 다이내믹스(Group Dynamics)

집단역학으로 집단의 기능과 그 멤버의 행동에 영향을 주는 제 조건을 그 집단에 작용하는 힘이라고 보고 집단 행동의 해명과 그것을 응용해 집단행동을 높이려는 방법이다.

교육면에도 행동과학에 의해서 특별히 활용되고 있으며 집단구법, 집단목표, 집단의 응집력, 집단의 결정 등의 모습이 해명의 포인트가 된다.

11. 그리드 훈련(Grid Seminar)

Blake와 Mouton에 의하여 개발되었다. 건전한 인간관계, 관리능력의 육성과 업적달성, 능력의 향상을 위한 6단계(결단, 신념, 열의, 의견의 대립, 감정, 유머)에 걸친 훈련으로서 Laboratory Seminar, 팀 형성, 조직개선변혁의 실시를 행한다.

즉, 업무의 관심과 인간에 대한 관심을 각각 9단계로 구분한 뒤 이 도표에 의해서 인간에 대한 관심과 업무에 대한 관심이 아주 낮은 1.1형, 인간에 대한 관심은 높으나 업무에 대한 관심이 낮은 1.9형, 업무에 대한 관심은 높으나 인간에 대한 관심은 낮은 9.1형, 인간에 대한 관심도 약간 아주 높고 조직력도 잘 발휘하는 9.9형으로 나눈다.

그리드 훈련은 이 그리드에 의해서 관리행동이나 조직행동을 분석하고 9.9형이 되도록 훈련해 나가는 기법이다.

12. 근로정신 함양과정(WSTC)

WSTC 프로그램 참조

13. 니즈(Needs)

교육의 필요점 파악을 말한다.

14. 독서연구(Reading Study)

자기개발의 지원제도로 가장 많이 활용되는 기법으로 필요한 지식 또는 정보를 얻거나 모임을 통해서 자기가 읽은 내용을 발표하고 토의하는 등의 연구활동을 말한다.

15. 두뇌체조

아이디어 개발, 관점전화, 기분전환 등을 위해 사용하는 아주 재미있고, 유익한 퀴즈나 문제, 사례등을 말하며, 매우 다양하고 재미있는 각종 방법들이 있는데 다고 아끼라의 두뇌체조, 샘 로이드의 퍼즐집 등이 한 예이다.

16. 레보라토리 트레이닝(Laboratory Training)

태도변용을 목적으로 해서 일상의 생활장면과 격리된 상황을 인위적으로 설정하여 행하는 훈련방식을 말하며 그 대표적인 것이 센시티비티 트레이닝(감수성 훈련)이다.

17. 리더쉽 훈련(Leadership Training)

리더쉽에는 예로부터 다양한 이론들이 있으나 주로 국내에서는 X.Y 이론, P.M이론

등이 많이 연구되어 왔고, 최근에는 상황이론(situational leadership) 또는 우발이론(contingency theory), Z이론 등이 주로 연구의 대상이 되고 있다.

각종 체크 리스트로 자기 테스트 등 리더쉽 유형의 분석방법과 개선방법, 훈련기법 등 다양하게 사용되고 있으며 사례연구, 체험학습, 역할연기, T Group, 게임 트레이닝 등 다양한 방법과 함께 사용된다.

18. 매뉴얼(Manual)

지침, 색인 편람의 뜻

19. 매니저리얼 그리드(Managerial Grid)

미국의 심리학 박사 브레이크와 무튼 여사가 같이 개발한 방법으로 관리자 훈련과 동태적 조직 구성의 기법이다.

관리자의 관리스타일을 일에 대한 관심의 고저와 사람(부하)에 대한 관심의 고저로 교차 결합하여 기본적 스타일을 5가지로 나누어 학습시켜 현재 자기의 스타일을 체크하여 자기평가, 상호평가의 장을 통해서 자각시키면서 이상적 관리자 상으로 변용시켜 나가는 기법이다.

20. 매니지먼트 게임(Management Game)

게임 트레이닝의 종으로 각종 기업경영에 나타나는 여러 가지 상황을 게임으로 훈련하는 기법이다.

최근에는 모의회사를 설립하고 경영을 해보는 동안에 실제 기업경영에서 나타나는 여러 가지 상황등을 직접 체험을 통해서 이해하게끔 하는 방법도 있다.

21. 매트릭스 조직(Matrix Organization)

구성원들의 다원화, 다기능화를 위한 가장 효과적인 방법의 하나로서, 주된 업무 외의 다른 업무를 익히기 위해서 2~3개의 다른 업무를 동시에 보조업무로 부여받아 실제로 근무하는 기법이다.

22. 목표관리(MBO:Management by Objectives)

개개인이 목표의 수립에 참여하고 단위 조직의 목표를 세우며 목표 달성을 위해 노력하도록 하는 방법으로 계층별 교육이 정착화된 후가 바람직하다.

23. 문제해결기법(Problem Solving Technique)

실제의 문제나 아니면 가상의 문제를 놓고 원인규명→해결방법의 모색→최선안의 선정→실천계획으로 이어지는 4 단계 교육훈련기법으로 주로 관리 감독자훈련에 많이 사용하며 직장회의에서도 많이 활용한다.

최근에는 원인의 원인, 또 원인의 원인 식으로 원인을 분석하는 원인 분석법이나 시스템적 어프로치(system approach)등이 많이 활용된다.

24. 배심토의법(Panel Discussion)

토의문제에 관한 전문가(4~6명 : 이들을 Panel member라고 한다)가 사회자의 사회아래 청중(다른멤버)앞에서 자유 토의하는 방법이다.

이 토의법은 참가자들의 사고에 새로운 예비지식과 견해를 줌으로써 토의문제에 대한 멤버의 사고를 향상시키는데 이용되며, 형식적인 결론을 맺는 것을 목적으로 하지는 않는다.

25. 버즈 훈련 학습방법(Buzz Session method)

버즈 훈련 학습방법은 버즈 집회법을 훈련학습에 적용한 것이다.

죽, 시간적 제약이나 다수인에서 오는 압박감으로 인해 일부 인원을 발언할 수 없을 때, 다수 인원을 토의에 참가시키기 위하여 필립이 고안한 방법으로 소집단을 만들어 서로간의 대화를 통해 훈련을 실시하는 학습형태이다.

26. 벤치마킹(Benchmarking)

경쟁기업이나 업계 선두기업의 수준 혹은 타 기업의수준 등 성공회사의 사례를 기초로 자사의 혁신을 유도해 나가는 경영혁신 활동의 일환.

경영 효율성 제고 및 자원활용도, 고객 만족도의 향상을 위한 것 임.

27. 보충요원 교육(Personnel Planning)

기업에서 결원이 생길 부서의 요원이나 미래의 신규사업 또는 기업환경의 변화때문에 새롭게 요구되는 자질 등을 사전에 분석해서 필요한 만큼의 인원을 미리 교육훈련해 두었다가 필요시에 즉각 현장에 투입하는 제도이다.

28. 브레인 스토밍(Brain Storming Method)

창조개발훈련의 한 방법으로 5~10명 단위의 참가자들이 자유분방하게 의견을 제출하고 그 의견들을 종합해서 새로운 아이디어 등을 창조해 내는 기법이다.

29. 비즈니스 게임(Business Game)

매니지먼트 게임(management game)참조

30. BR(Business Reengineering)

경영혁신의 일환으로 기업의 비용, 품질, 서비스, 속도와 같은 핵심적 성과에의 극적인 향상을 이루기 위해 기업업무 프로세스를 기본적으로 다시 생각하고 근본적으로 재 설계하는 것으로 주로 재설계 시 컴퓨터의 통합시스템(SI)을 활용하는 경우가 많다.

31. 사기조사(Morale Survey)

조직개발이나 기타 교육을 위한 기초조사 방법으로 주로 종업원의 사기, 적극성, 태도, 애사심 등을 대상으로 한다. 조사형태는 질문지법을 가장 많이 사용하고 있다.

32. 사례연구(Case Study)

하버드대학에서 개발된 교육기법으로서 사례해결에 직접 참가하여 해결과정에서 판단력을 개발하려는 것이다.

강의식 교육을 연역법이라 한다면 사례연구는 귀납법이라 할 수 있다.

단기간의 실무에서 발생하는 제 문제에 접하여 그 해결을 위하여 고도의 판단력을 양성할 수 있기 때문에 유용한 방법이다.

33. 사외교육

각 분야의 전문적인 지식이나 기술습득, 태도 변용을 위해서 구성원들을 외부기관에 파견해서 교육시키는 것을 통틀어서 사외교육이라고 한다.

Off JT를 포함해서 대학이나 전문기관에 장기적으로 파견시키는 교육, 해외연수 등도 모두 사외교육에 포함된다.

34. 상호개발

강사나 전문가의 도움 없이 참가자 스스로 상호간의 의견과 지식정보를 교환하면서 학습활동을 하는 것이다. OJP웬밀리 트레이닝에 많이 활용하고 있다. 태도변화나 집단토의에는 좋은 방법으로 높이 평가되고 있다.

35. 생애관리(CDP:Career Development Program)

장기적 차원에서 인력개발을 하기 위한 제도로써 입사 이후 최고경영자가 될 때까지 또는 정년퇴직, 전직(轉職)등에 필요한 교육내용·자격획득·근무경력 등을 계속적이

고 체계적으로 관리하는 제도이다.

36. 성취동기개발훈련(AMDP: Achievement Motivation Dvelopment Progam)

맥클리랜드에 의해 개발된 것으로 성취동기의 중요성을 교육대상자에게 이해시키고 조직의 일원으로 일치단결하여 조직의 목표를 성취하게 하는 과정을 생생한 체험을 통해 실감케 한다.

또 현재까지의 자아관 및 성취적 자아관을 확립시켜 성취적인 개인 및 조직인으로서 목표설정 및 계획수립과 행동으로서의 연결을 유도시키는 과정으로 조직 직장진단 및 풍토개선을 위한 훈련이다.

37. 수평적 사고법(Lateral Thinking)

데보노가 개발한 방법으로 문제해결을 위한 상상력 게임을 의식적으로 사용하는 방법이다. 즉 데보노는 수평적 사고를 하는 데 있어서 가장 중요한 것은 새로운 아이디어의 개발방법이 아니라 두뇌에 오래 전부터 굳어버린 습관의 타파라고 주장한다.

수직적 사고의 개발 방법이 아니라 두뇌에 오래 전부터 굳어버린 습관의 타파라고 주장한다. 수직적 사고의 방법을 타파하는 이 방법은 최근데 가장 쉽게 익힐 수 있는 사고법으로 널리 이용되고 있다.

38. SPIN法

영국의 행동 심리학자인 닐 라컴 박사와 해당 분야의 스페셜 리스트를 주축으로 한 Huthwaite Research Group의 연구팀이 1967년부터 1978년까지 12년간에 걸쳐 마케팅 분야 1만여편의 논문자료와 1천여권의 세일즈 관계 서적을 분석하고, 50개 업종 350여가지의 유·무형 상품을 대상으로 조사개발한 기법이다.

영역은 전세계 27개국의 성공기업에 속해 있는 톱 셀러 9,000여명과 세일즈 관리자 1,000명을 대상으로, 그들이 행한 35,000여건의 세일즈 상담 사례를 토대로 하여 세일즈 행동과 고객의 반응을 실제 현장 관찰하고, 그거을 세일즈 성공과 실패로 구분, 분석하여 116가지의 공통 요인을 추출해 낸 후, 그 공통요인을 GE, KODAK, MOTOROLA, XEROX, VOLVO등 수많은 기업을 대상으로 7년동안 현장검증을 거쳐 귀납화, 체계화하여 9 가지의 카테고리 분류하여 개발케되었다.

SPIN은 대표적인 4가지 질문유형의 첫 머리글자를 따서 만든 세일즈 문제해결 훈련 프로그램으로 S는 Situation, P는 Problem, I는 Implication, N은 Needs payoff의 약자이며 Huthwaite Korea에서 국내 독점 보급하고 있다.

39. 시뮬레이션법(Simulation Method)

모의기업경영처럼 실제로 있을 수 있는 일들을 모의로 만들어서 직접 그 상황이나 조건들 속에서 경영 봄으로써 체험을 통해서 학습하게 하는 교육훈련기법이다.

40. CS(Customer Satisfaction)

고객만족. 1981년 SAS(스칸디나비아 항공)의 성공 사례. GE, GM의 고객응답 센터 등을 기초로 고객 중시의 사고에 의한 경영혁신 기법의 일종으로 고객 Needs의 기대에 부응한 결과 자사의 상품 및 서비스의 재구매가 이루어지고 그 결과 고객과의 신뢰감이 연속되는 상태라고 CS의 권위자인 K. 알브레트는 정의하고 있다.

41. 시청각 교육(Audio-Visual Method)

교육훈련의 효과를 높이기 위해서 각종 시청각 기재-VTR, OHP, 슬라이드, 영화 등을 사용하는 기법이다.

42. 시피엠(CPM:Critical Path Method)

작업일정을 단축하고 비용절감을 꾀하는 방법으로 활동의 소요일수와 비용의 상호관계를 조사하여 최소의 비용으로 공사시간의 단축을 꾀하며 최적 공기를 구하는데 목적이 있다.

43. 심리극(Psycho-Drama)

산업훈련에서는 조직문제의 진단, 타인이나 다른 단위조직의 입장의 이해, 문제해결을 위한 창조적 발상훈련, 종업원들의 불만해소, 태도변용 등의 목적에 가장 많이 사용되며, 역할연기법 중의 하나이다.

44. 심포지엄(Symposium)

이 방법은 여러 명이 한 문제에 대해 각각 다른 전문적 각도에 비추어 짧은 강연(약 10분)을 한 후에 청중이 질문 및 의견을 제시하는 방법이다.

45. RBS법(Reverse Brain-Storming Method)

이 역 브레인 스토밍법은 기성의제품이나 아이디어 등에 관해서 그 결점을 발언하고 제시된 결점의 해결방법을 정상적인 브레인 스토밍으로 찾는 방법이다.

미국 GE의 방계회사에서 출발된 방법이며, 브레인 스토밍은 현실성이 없는 방법이라도 많이만 제출하면 좋았지만, 역 브레인 스토밍에서는 현실적인 결정을 지적하고 해

결 방법을 모색하는 것이 효과가 높다.

46. AIA(Adventures IN Attitudes)

1957년 R.B. 콜클린에 의해 개발된 과정으로 마음의 탐험이라고 한글판이 나와있다. 총 26 단원 70개 프로젝트로 구성되어 있으며 30시간이 소요되고 구성원의 태도변용 의식개혁, 사고혁신, 성취의욕 개발, 인간관계 전인지향을 꾀하는 정평 있는 과정으로 MIT컨설팅그룹(주)에서 기업을 대상으로 보급하였었다.

47. AMP(Advanced Management Program)

하버드 경영대학원의 고급경영강좌로서 이 과정은 기업의 최고경영자 150명을 대상으로 여름철에 12주 반에 걸쳐 집중적으로 교육을 실시하는 것으로, 현역 경영간부의 경영관리능력을 향상시키고, 시야가 넓은 경영자 양성을 목적으로 한다.

48. ATP(Administration Training Program)

경영자에 대한 정형적인 교육으로 유명한 CCS(Civil Communication Section)의 경영강좌를 말한다.

CCS는 원래 세계 제 2차 대전 직후의 미군총사령부(일본점령군사령부) 내에 있었던 민간통신국의 약어이다. 즉, 1949년 당시 점령군총사령부의 민간통신국이 일본 전기통신공업의 경영진단을 실시한 후, 경영상의 결함을 시정하기 위한 과학적 경영의 훈련코스로서 소개한 경영강좌이다.

강좌의 내용은 ① 기업의 목적 및 방침의 확립 ② 기능(경영의부문) ③ 조직(통제방식, 통제확립에 불가결한 것, 조직통제의 응용, 감사통제의 실시 등) ④ 운영(운영, 조직, 조정) 등이다.

49. MIS(Management Information System)

컴퓨터를 사용하여 경영과 사결정에 필요한 정보를 제공할 수 있도록 하는 정보처리 시스템이다.

50. MIT(Massachusetts Insitute of Technology)

미국 MIT공대에서 개발한 설계기술의 아이디어 개발기법이다. 기능증가, 품질 향상, 원가 절감, 판매 능력의 증가 등 4가지 관점에서 분석, 검토하며 개량을 촉진하는 방법이다.

51. MRP(material Requirement Planning)

생산관리의 한 방법으로 필요한 자재의 적정구매와 필요한 자재의 적시공급, 제품생산에 소요되는 시간 등 3요소의 상호관계를 논리적으로 분석하여 완제품에 대한 수요요건을 결정함으로써 자재의 소요계획을 세워 과잉재고나 재고부족 현상을 없애고 재고비용을 극소화하는 기법이다.

52. MTP(Management Training Program)

TWI와 프랑스 경영학자 페이올의 경영조직론을 중심으로 미공군사관 및 문관을 위해서 작성된 훈련방식이다.

내용은 주로 관리의 기초작업의 개선, 작업의 관리, 부하의 훈련, 인간관계 및 관리의 전개 등으로 구성되어 있으며, 훈련방식을 1949년부터 미극동공군에서 일본인 감독자의 훈련용으로 발전시킨 것이다.

53. MPE(management of Problem for Executive)

피츠버그 경영대학원에서 경영관리를 위한 경영상의 모든 문제를 8주과정으로 피츠버그 상공회의소 교육위원회의 후원을 얻어 개발 실행된 강좌이다.

54. 역할연기(Role Play)

모레노 교수가 정신치료요법으로 창안한 방법으로서 사례연구 훈련방법보다 더 실제적인 방법이며 심리극이라고도 한다.

오늘날에는 산업훈련에 많이 이용되고 있는데, 이 방법은 피훈련자로 하여금 주제를 실제로 체험케하는 훈련이다.

55. 오리엔티어링(OL:Orientierung Laufen)

1850년경 북유럽 지역에서 널리 행하여지고 있는 군사훈련(척후병교련)이 그 원천이 되었고 그것이 다시 스웨덴 보이스카웃의 지도자인 안스트티란텔에 의해 체계적으로 스포츠화 되었으며, 국내의 경우 1970년 후반부터 도입되었다.

56. 오스본법(Osborne Check List Technique)

오스본이 개발한 방법으로 체크리스트를 갖고 새로운 아이디어를 찾아가는 방법이다.

57. OIC(Opportunities Industrialization Center)

미국 흑인들에게 직업선택의 기회를 신장시키기 위한 수단으로 1958년 미국 필라델피아주에서 시작되었다.

이 OCI 훈련방법은 주로 현장학교의 훈련방법으로 제조업, 특약법 및 서비스업 등이

보통이며, 그러한 공장에 인접한 곳에 학교를 세우고, 공장에서 일하며 훈련을 받는 일종의 일선 직업 훈련방법이다.

58. OJT(On the Training)

OJT란 직접 현장에서 업무를 수행해 나가면서 그 업무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 교육훈련하는 것을 말한다.

59. Off JT(Off the Job Training)

OJT와 반대되며 작업현장을 떠나서 실시되는 모든 교육훈련을 뜻한다.

60. 위탁교육제도

사원을 외부의 전문기관이나 학교에 위탁해서 시키는 방법이다.

61. 엔카운터 그룹(Encounter Group)

다른 집단의 체험학습과 별 차이가 없으나 인간관계의 측면이 강조된다.

산업 훈련에서는 조직개발에서 소집단을 활성화하기 위한 기초훈련으로 가장 많이 사용하는 방법이며, T그룹의 일종으로 비지시적 상담의 창시자 칼 로저스가 만든 방법이다.

62. 인 바스켓 법(In-Basket method)

미결함 속에 있는 각종 서류들을 주어진 시간 내에 처리하도록 하는 사례연구나 게임 트레이닝의 한 방법이다.

때로는 서류들을 중요도, 우선도에 따라 처리해가는 동안에 전화, 통신 등으로 각종 긴급한 상황을 새롭게 부과하여 의사결정능력을 기르고 태도변화 등을 꾀한다.

63. 자기신고제도(Self-Description System)

인사관리에 많이 사용하고 있는 이 제도는 전보·배치 등에 본인의 희망을 신고하는 따위로 많이 사용하고 있으나 교육훈련에서는 자기개발 계획, OJT계획 등을 중점으로 신고하며, 본인의 직무를 수행하는 데 필요한 능력을 분석해서 자기가 부족을 느끼는 부분 등을 신고하기 때문에 훈련 필요점 발견의 중요한 수단의 하나가 되고 있다.

64. 자유토의법(Free Discussion Method)

비공식집단토의법이라고도 하는데, 이것은 비교적 소수의 멤버가 고정된 토의절차 없이 자유로 토의하는 방법이다.

65. JST(Jinjiin Supervisor Training)

이 훈련방식은 사무계통의 감독자를 훈련시키기 위하여 일본 인사원에서 TWI 와 MTP를 참작하여 연구한 끝에 1951년에 완성한 것으로, 주로 일본의 국가 공무원 및 공공기업체의 직원에 대한 훈련용으로 사용되고 있으며, 그 내용은 MTP와 대동소이 하나 MTP보다는 훈련기간이 다소 짧아서 간단하다는 특색을 가지고 있다.

66. 조직개발(OD:Organization Development)

조직 내의 개개인의 최대의 능력을 발휘할 수 있는 조직풍토를 건설하고 조직제도를 개선해서 생산성을 향상시키는 기법이다.

1960년 초 미국에서 시작된 것으로 구성원의 인간성을 최대한으로 존중하고 자발성, 협조성을 기르며 나아가서 창조성을 발휘해서 조직풍토의 혁신뿐만 아니라 기업의 혁신을 일으키는 가장 좋은 수단으로 평가받고 있다.

67. 직능별 교육훈련

영업부, 생산부, 자재부, 경리부, 인사부 등 각각의 직능에 필요한 업무수행 능력을 기르기 위한 교육훈련이다.

68. 챌린지 어드벤처(Challenge Adventures)

1960년대 개발된 학습방법으로 설치물 및 로프를 사용하여 자기 강화, 성취욕 극대화, 도전의식을 고취하며 조직내 팀워킹, 팀빌딩, 리더쉽, 커뮤니케이션 등 개인 및 조직력을 강화하는 과정이다. Outdoor훈련중 가장 진보된 성인 학습으로 평가받고 있으며 지상에서 실시하는 Low 코스 Activity와 통나무와 로프로 설치된 구조물로 상공 12m정도에서 실시하는 High 코스 Activity로 구성되어 있으며 국내에서는 현재 MIT 컨설팅 그룹(주)의부설기관인 챌린지 어드벤처 코리아에서 시설물 설치 및 퍼실리테이터를 위한 TTT코스과 다양한 훈련 프로그램을 제공하고 있다.

69. 체크리스트법(Check List)

자기 스스로 자기의 행동이나 업무를 검토해 보고 분석해 보기 위한 목적으로 많이 사용된다. 예를들면 교육담당자로서의 자질을 체크해 본다던가 세일즈맨의 능력, 업무, 태도 등을 체크한다던가 하는 식이다.

70. 체험학습(Learning by Experience)

일명 경험학습이라고도 하며 직접경험 즉, 체험을 통하여 얻는 학습을 말한다.

71. 최면발상법(Hypex)

최면상태에서는 주의집중이 잘 되고 과거의 일을 기억할 수 있는 범위가 확대되는 등 여러 가지 특성이 있으므로 이를 이용한 창조적 발상법이다.

예를 들면, 최면 유도 후에 「달여행을 하고 있다. 달 세계의 전자 박람회를 구경하고 있다」는 암시를 주고 전자제품의 새로운 모델에 관한 아이디어를 내게 하는 방법이다.

72. 카운셀링(Counselling)

구성원의 심리적인 갈등이나 고민 등을 인사담당자를 통해서 문제를 해결해 주는 것으로 정상집단의 공감성을 높이고 집단의식을 고취하며 사기를 올려서 조직 활성화를 꾀하는 제도이다.

73. KJ법

일본인 川喜田二郎씨가 창안한 창조성 함양훈련의 일종으로서 발상법, 회의진행법의 하나이다.

참가자 전원이 자기가 생각한 모든 아이디어를 카드에 적어서 내면 그것을 분류해서 차트화 함으로써 참가자 전원의 모든 아이디어를 가장 손쉽게 찾아낼 수 있는 방법이다.

조직의문제점 진단, 창조적 발상법, 문제해결기법등에 많이 사용한다.

74. 콜로퀴(Colloquy)

배심토법의 일종으로 패널 멤버인 3~4명의 전문가외에 청중대표도 참가하여 구성된다. 토의는 청중대표의 질문과 전문가의 응답이라는 형식으로 진행되는데, 필요에 따라 청중은 사회자의 사회아래 통의에 참가한다.

이 방법의 특징을 배심토의법을 일보 진전시킨 것으로 전문가의지식, 의견 및 정보를 청중의 요구에 따라 유도할 수 있다는 점이다.

75. 토의식 방법(Discussion Mrthod)

강사의일방적인 강의가 아니라 수강생도 진행에 참여시티는 바어므로 r아사와 수강생, 수강생끼리 의견이나 정보를 교환하는 참여학습의 한 방법이다.

토의의 종류는 ① 원탁식토의 ② 배심토의 ③ 공개토의 ④대화식 통의 ⑤ 좌담식토의

등과 같은 것이 있다.

76. 통신 교육(Correspondent Education)

교육에 직접 참가할 수 없는 사람들을 위해서 교재나 녹음 테이프 등을 특별히 제작해서 통신으로 하는 교육기법이다.

77. 특성 열거법(Attributive Listing Technique)

창조성 개발 기법의 하나로 크로포드 교수가 만든 방법이다.

각 물건이 갖고 있는 특성을 세분하여 ① 재료, 제조방법, 전체, 부분 등의 명사적 특성 ② 중량, 색채, 크기 등의 형용사적 특성 ③ 기능 등의 동사적 특성 등으로 3 등분해서 분석하고 개선점을 찾아내는 방법이다.

78. 특성 요인도(Fish Bone Diagram)

품질관리에서 많이 사용하는 방법으로 동경대학의 石川 교수가 개발한 방법이다.

어떤 문제의 특성을 고기 뼈와 같이 중간에 가지를 붙이는 것처럼 준석해서 그리기 때문에 漁骨圖라고도 한다. 문제의 분석이 도표화되고 분명하게 되기 때문에 가장 좋은 방법이다.

79. T그룹(Training Group)

1940년대 미국에서 레빈 등에 의하여 NTL(national training laboratoies)을 중심으로 발달된 집단적 창조력 개발 기법이다.

감수성 훈련, 엔카운터 그룹, 게스탈트 그룹 등 주로 체험학습을 통해 자기자신을 좀 더 깊이 이해하고 중요한 태도를 기르며 대인관계의 능력을 기르고, 집단의 성숙과정을 체험해서 자기자신을 성숙시키거나 조직내의 갈등이나 불만을 처리해서 조직력을 강화하는 특수훈련이다.

80. TWI(Training Within industry)

현장관리감독자를 교육훈련하기 위하여 개발된 과정으로서, 2차 대전때 미군에서 개발되었으며 2차대전 이후 점령군사령부에 의해 일본에 보급을 시작했다. 처음에는 작업지도, 작업개선, 인간관계가 주 내용이었으며, 최근에는 직업안전이 포함되어 4과목이 되었고, 전과정은 40시간이다.

*자세한 사항은 프로그램 안내 참조

81. 팀웍 게임(Teamwork Game)

조직내의 참가자들에게 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 분위기를 만들며 서로 뜻을 모아 팀워크를 강화시키니 위한 게임이다.

여러 가지 게임이 있으며 주로 2시간 정도씩 소요되는 것이 askg고 때로는 3~4일씩 소요되는 것도 있다.

82. 퍼트(PERT)

퍼트는 경영관리자가 사업목적을 달성하기 위하여 수행하는 기본계획, 세부계획 통제 기능에 도움을 주는 수리적인 기법이며 계획 공정표를 중심으로 한 종합적인 OR기법의 일종이다.

83. 품질관리(Quality Control)

품질관리운동을 추진하기 위한 교육훈련으로 주로 과거에는 통계적 품질관리(SQC)를 위해 여러 가지 기법들을 익히고, 품질관리 분임조(QCC)의 활동을 위한 기법이였다.

최근에는 이런 기법은 물론이고 품질관리의 개념이 미국의 휘젠바움이 종합적 품질관리를 주장 한 뒤를 이어 품질관리도 「고객이 만족할 수 있는 한도 내에서 가장 경제적인 품질의 제품을 생산하고 판매하기 위해 조직내의 여러 그룹이 수행하는 품질개발, 품질유지, 품질개량의 노력을 하나로 모아 효과적으로 하는 종합적인 노력」으로 바뀌어 가는 경향이 있다.

84. 품질경영(Quality Management)

전사적 품질경영이란 뜻으로 고객만족도를 높이기 위해서 제품기획 설계부터 마케팅에 이르기까지 경영전략 차원의 통합적 품질관리 체제를 말한다.

미국의 크로스비에 의해 체계화되었다.

85. 프로그램 학습(Programed learning)

학습 결과는 개개인의 능력이나 적성·의욕에 따라서 달라지기 때문에 학습내용을 프로그램화해서 각자가 단계마다 학습성과를 얻으면 그 다음 단계로 넘어갈 수 있게 준비해 놓은 학습기법이다.

주로 통신교육에서 많이 사용한다.

86. 프로젝트법(Project Method)

프로젝트법은 문제해결학습의 일종으로 최근에 경직된 조직에서 동태화되어 감에 따라서 각종 프로젝트팀이나 타스크 포스(task force)등이 많이 나타나게 되었고 더욱

중요성이 높아졌다.

팀을 구성해서 문제발견능력의 양성에서부터 목표설정→계획→실행→평가의 단계를 훈련시켜서 집단의 문제해결 능력을 양성한다.

87. P.A.D(Planning Ability Development)

거대한 프로젝트의 등장과 시스템화의 경향 등 경영환경이 격변하는 시대에서는 의사결정에 공헌 할 수 있는 계획능력의 개발이 중요한 과제가 되므로 경영관리자의 계획능력개발을 위한 기법이다.

89. 협동식 훈련방법(Team Teaching Method)

미국의 앤더슨과 소플린 교수에 의하여 제창된 방법으로서 훈련담당자들이 협동하여 피훈련자의 개인차에 알맞도록 훈련을 지도하며, 훈련담당자의 능력을 효율적으로 발휘시키고, 학교의 시설과 시간을 효과적으로 이용하는 방법이다.

90. 회의식 지도법(Conference Method)

주제에 대한 지식과 경험을 정리함으로써 강의식과 같은 일방적인 훈련방법에 의해서 야기되는 이해의 불충분한 점을 교정하려는 것을 주목적으로 하는 훈련방식이다.

이 방법은 현대의 교육방식이 지식을 강제로 주입하는 것이 아니라 스스로 배우고, 깨닫고, 생각한다는 자기연수방식으로 이행됨에 따라서 그 중요성이 점차로 강조되고 있다.

이 방식을 더욱 세분하면

①자유토론법 ②심포지엄 ③분임토의 ④공개토론회 ⑤콜로퀴 ⑥패널 토론회 등으로 분류되지만 토의식 훈련방법과는 실제로 큰 차이가 없다.

91. 패밀리 트레이닝(Family Training)

조직개발 훈련 중에서 소집단을 활성화하기 위해서 가장 많이 사용되는 기법으로 특수한 교육훈련의 형태를 갖추지 않고 단위부서끼리 모여서 자유롭게 대화하고 문제를 의논하는 식의 교육훈련이다.

92. 희망점 열거법

한 물건을 놓고 이렇게 되었으며 좋겠다는 희망점을 열거하면서 아이디어를 찾는 방법으로서 가령 만년필을 보고

- ① 잃어버려도 아깝지 않을 정도로 가격이 싼 것
- ② 한번 잉크를 넣으면 1주일 이상씩 쓸수 있는 것...

등등의 희망점을 열거한 후 아이디어를 창출해 내는 방법이다.