

기업교육의 핫 트렌드 마이크로러닝이란 무엇인가?

글_김민정 단국대학교 교직교육과 교수

최근 기업교육의 핫 트렌드 중 하나를 고르라면 단연 마이크로러닝일 것이다. 마이크로란 말의 직관적인 의미처럼 뭔가 작은 단위라는 뜻으로 쉽게 이해할 수 있다. 마이크로러닝이 이슈가 되면서 최근 많은 기업교육 영역에서는 기존 이러닝 콘텐츠를 분절하거나, 작은 단위의 학습 콘텐츠를 제작하여 구성원을 교육하는 모습이 많이 발견된다. 그런데 과연 마이크로러닝은 어떻게 학습의 단위를, 특히 학습 내용의 크기를 작게 하는 것만을 의미하는 것일까? 그것보다 더 중요한 마이크로러닝의 본질 중 우리가 놓치고 있는 것은 무엇일까? 마이크로러닝의 핵심은 무엇이고, 적어도 꼭 포함되어야 하는 요소는 무엇일까?

글 쓰는 순서

1. 마이크로러닝이란 무엇인가?
2. 마이크로러닝의 예시
3. 마이크로러닝으로 기업교육 설계하기
4. 성공적인 마이크로러닝을 위한 Tips

Hug(2005)는 의미 단위의 학습객체를 ‘micro’, 토픽이나 상황이 들어가게 되면 ‘meso’, 커리큘럼을 구성하는 수준을 ‘macro’로 구분하였다. 마이크로러닝은 일련의 짧은 학습 내용과 미니 코스를 만드는 짧은 활동을 이용하여 고안

된 학습 전략이다. 마이크로러닝은 잘게 잘 계획된 하나의 의미 단위 학습활동을 하기 때문에 한입 크기 학습(bite-sized learning)이라고도 불리며 한 번에 소화할 수 있는 분량의 학습 콘텐츠나 활동을 중심으로 하는 학습을 말한다. 일반적으로 10분 이내의 한 가지 개념을 담은 콘텐츠를 가지고 학습하는 것이 대표적이고, 그 예로 TED나 세바시 등과 같은 것들이 대표적인 마이크로러닝을 위한 마이크로 콘텐츠이다. 뿐만 아니라 우리가 인터넷 검색을 통해 만날 수 있는 카드뉴스나 인포그래픽, 블로그의 글도 마이크로러닝을 위한 마이크로 콘텐츠

“

마이크로러닝은 한입 크기 학습(bite-sized learning)으로 불리며
한 번에 소화할 수 있는 분량의 학습 콘텐츠를 통해
쉽고 빠르면서도 꼭 필요한 내용을 학습하는 전략을 말한다.

”

츠의 한 종류라고 볼 수 있다.

인간 뇌의 정보처리 기능은 작은 조각으로 정보를 더 잘 저장한다고 하고, 현대 사회의 학습자들은 바쁜 일상에서 필요로 하는 순간 빠르고 효율적으로 정보를 얻을 수 있는 온디맨드 학습을 원하기 때문에 어쩌면 마이크로 콘텐츠를 통한 학습의 확장은 당연한 것일지도 모른다. 게다가 최근 다양한 모바일 기기 및 테크놀로지의 발전으로 비형식 학습의 토대까지 갖춰져 있으니, 마이크로러닝이 빠르게 변화하는 시대에 학습의 편리함과 유연성을 촉진하기 위한 뛰어난 전략으로 자리 잡은 것은 어쩌면 당연한 일일지도 모른다.

작은 단위의 콘텐츠 기반 학습은 모두 마이크로러닝인가?

필자는 마이크로러닝의 예로 TED나 세바시 등을 들었지만, 이렇게 언급하는데는 상당히 조심스럽다. 왜냐하면 마이크로러닝을 이해하기 위한 쉬운 예는 될 수 있지만, 잘못하면 마이크로러닝에 대한 오해를 만들 수 있기 때문이다. 마이

크로러닝은 작은 단위의 학습이라고 하더라도, 수동적으로 보기만 하는 짧은 단위의 학습 콘텐츠나 지식을 전수하기만 하는 학습은 아니다. 주로 학습을 위한 콘텐츠는 단일의 핵심 개념을 가진 온라인 콘텐츠 형태로 제시되지만, 이것은 꼭 영상이 아닌 다양한 형태로도 이루어지기도 한다.

마이크로러닝에 활용되는 마이크로 콘텐츠는 하나의 의미 단위 학습객체로서 반드시 명확한 하나의 학습목적을 가져야 한다. 예를 들어, 패스트푸드점에서 손님에게 감자튀김을 만들어 제공하는 방법을 훈련하기 위해 과거에는 대상자를 불러 모아 집합교육을 했다면, 요즘엔 간단한 마이크로 콘텐츠(감자튀김을 만드는 절차를 소개하는 짧은 영상)로 그 교육을 대신할 것이다. 또는, 감자튀김을 만드는 과정을 오락형 시뮬레이션으로 만들어 학습하게 할 수도 있다. 이때 중요한 것은 교육 대상자들이 보거나 활용한 영상이나 시뮬레이션 게임은 단지 짧은 영상이나 게임이 아닌, 하나의 달성해야 하는 교육의 목적을 가진 학습



▲ 마이크로러닝은 적시학습을 지원하며 학습의 편리함과 유연성을 촉진하는 뛰어난 전략으로 자리 잡고 있다.

콘텐츠라는 사실이다.

이처럼 마이크로러닝은 짧은 학습 콘텐츠 안에 명확하게 지향하고 있는 교육의 목표가 있고, 그 목표를 달성하기 위한 학습이 이루어지는 것을 전제로 한다. 짧은 온라인 콘텐츠나 게임 도구를 통해 '갑자튀김 만들기 기술을 익힌다'와 같은 목표를 달성하고자 하는 것이다. 그러므로 무조건 학습 콘텐츠를 짧게 잘랐다고 해서 마이크로러닝이라고 간주하기 보다는 작은 콘텐츠에 분명한 교육목표가 있고, 그 목표 달성을 지원할 수 있는 내용이나 활동으로 구성되어 있는가가 가장 중요한 요소이다. 학습 콘텐츠의 형태는 영상, SNS 글, 게임 등에 관계없이 다양하게 활용할 수 있다.

왜 기업교육에서 마이크로러닝인가?

최근 학습자들은 더 이상 길고 지루한

강의를 듣지 않으며, 자신이 관심 있는 강의 콘텐츠를 유튜브나 다양한 SNS 채널을 통해 찾아내서 언제, 어디서나 편하게 들을 수 있는 시대에 살고 있다. 또한, 무수히 많은 정보의 홍수 속에서 학습자들은 한정적인 주의집중력을 가지고 있으며, 정보를 처리하는 용량도 제한되어 있다. 더욱이 이것이 업무 환경에서라면 더 하다. 일을 하다가 갑자기 학습에 깊이 몰입하며 심도 깊은 이해를 요하는 다차원의 학습을 하기란 쉽지 않다. 기업교육은 학교교육처럼 전인적 지식을 교육하는 것이 아니라 특정 목적을 위한 초점이 있는 교육을 주로 하므로, 이러한 요소들이 마이크로러닝의 특성과 잘 맞다. 마이크로러닝은 한입 크기의 하나의 학습목표만을 다룬다. 불필요한 내용이나 중요하지 않은 내용을 언급하지 않기 때문에, 정보를 습득하고 이

“

마이크로러닝은 기업에서 학습자들이
업무 수행에 어려움을 겪을 때, 그들의 니즈에 맞춰서
적절한 속도로 필요한 지식과 기술을 습득하도록 만들어준다.

”

를 쉽게 유지할 수 있게 해주고, 구체적
이면서도 목적에 맞는 정보를 제공하기
때문에 학습자들이 필요한 정보를 찾는
데 시간을 낭비하지 않도록 해준다.

또한, 마이크로러닝은 적시학습(just-in-time learning)을 한다. 마이크로러닝은 필요할 때 학습이 일어날 수 있도록 한다. 기업에서 마이크로러닝이 가장 효과적으로 활용될 수 있는 부분 중 하나가 직무 도우미(job aid)다. 어떤 일을 하다가 해당 부분에 대해 잘 모를 때, 그 부분에 대한 학습을 현장에서 바로 학습 콘텐츠를 통해 확인하고, 그것을 현업에 적용시킬 수 있도록 하기 때문에 마이크로러닝은 매우 유용하다. 예전의 집합교육에서도 현업에서 직무교육을 많이 해

왔지만, 인간의 기억에는 한계가 있기도 하고 교육하는 시기나 습득하는 지식이나 기술의 활용 시기가 달랐기에 학습자들은 교육내용에 그렇게까지 집중하지 않았다. 그러나 마이크로러닝에서는 현업을 수행하면서 생기는 문제를 해결하기 위해서 필요한 지식이나 기술은 필요한 순간에 바로 마이크로 콘텐츠를 통해 확인하고 적용할 수 있기 때문에 수요가 충분하고 활용 효과도 크다. 그리고 무엇보다 자신들의 요구에 기반하여 학습하기 때문에 학습 내용에 대한 만족도도 클 수밖에 없다. 이처럼 마이크로러닝은 기업에서 학습자들이 학습할 준비가 되었을 때 그들의 속도에 맞춰 학습을 할 수 있게 한다는 강점이 있다.HRD



김민정 교수

단국대학교 교직교육과 교수. 한국교육공학회, 한국교육정보미디어학회, 인지심리학회 상임이사이며 단국대학교 교수학습센터 센터장을 역임했다. 다수 국가기관의 이러닝 및 MOOC 사업 자문을 맡고 있으며, 테크놀로지 기반 학습 환경과 미래교육에 많은 관심을 갖고 있다. 주요 저서로 『명강의 교수법』, 『교육방법 및 교육공학』, 『학습방법으로서의 동료평가』 등이 있다.