**#1. OKR 북토크** - 각자 책을 읽은 소감을 위의 주제에 맞게 나누고 우리 삶에 적용 방안 찾기

- 목표지향적 삶의 개념과 특성

: 목표지향적 사고는 성공을 이끄는 핵심 요소 중 하나입니다. 우리는 모두 삶에서 목표를 가지고 있습니다. 그 목표를 달성하기 위해서는 목표에 대한 ‘명확한 비전과 계획’이 필요합니다. 목표지향적 사고는 이러한 비전과 계획을 구체화하고 실행에 옮기는 능력을 의미합니다.

목표지향적 사고는 우리가 원하는 결과를 달성하기 위해 필요한 행동과 결정을 내리는 과정에서 중요한 역할을 합니다. 이는 우리가 목표를 설정하고 그에 따라 행동을 취하는 것을 의미합니다. 목표지향적 사고는 우리가 어떤 목표를 가지고 있는지를 분명하게 인식하고, 그 목표를 달성하기 위한 계획을 세우는 것을 의미합니다.

목표지향적 사고의 핵심은 목표에 집중하는 것입니다. 우리는 종종 목표를 설정하고 시작할 때는 열정과 의욕이 넘치지만, 시간이 지나면서 희망과 동기가 사라지는 경우가 있습니다. 이는 목표에 대한 명확한 비전과 계획이 없기 때문입니다. 목표지향적 사고는 이러한 상황을 방지하기 위해 목표에 대한 비전을 유지하고, 그 비전을 달성하기 위한 계획을 세우는 것을 강조합니다.

목표지향적 사고는 또한 우리의 자원을 효율적으로 활용하는 것을 중요시합니다. 우리는 제한된 시간, 에너지, 돈 등의 자원을 가지고 있기 때문에 이를 최대한 활용하여 목표를 달성해야 합니다. 목표지향적 사고는 우리가 가진 자원을 분석하고, 그 자원을 목표에 맞게 효율적으로 사용하는 방법을 찾는 것을 의미합니다.

또한, 목표지향적 사고는 실패와 도전을 받아들이는 자세를 갖는 것을 강조합니다. 우리는 목표를 향해 나아가는 과정에서 실패와 도전을 경험하게 됩니다. 그러나 목표지향적 사고는 이러한 실패와 도전을 긍정적인 경험으로 받아들이고, 그로 인해 배우고 성장하는 것을 강조합니다. 목표지향적 사고는 우리가 실패와 도전을 통해 더 나은 결과를 얻을 수 있다는 믿음을 심어줍니다.

- OKR의 개념과 적용방안 – 구글 OKR & OKR 파워 실전편

● OKR: 가슴 벅찬 성장을 위한 목표 관리법, 목표 설정 도구

● 지금 이 일을 ‘왜’ 하고 있는지, 즉 ‘Why’를 소통할 수 있는 도구가 OKR + 내가 진심으로 시도하고 싶은 목표에 집중하도록 만들어주는 도구

● OKR의 취지: 3개월 동안의 도전적인 목표를 잡자는 것이 아닌 우리가 꼭 도전하고 싶은 목표를 향해 달려가면서 ‘자부심과 성취감’을 느끼며 일하는 것

● 급변하는 시대에 빠르게 대응할 수 있는 목표 수립 가능 → 3개월 단위의 시장과 고객의 니즈에 따른 성과 관리가 가능해짐

● 자율과 책임으로 일하는 방식 적용하게 됨

● 목표에 대한 정렬이 일어남 → CEO가 가지고 있는 전사적 목표와 개인의 행동이 한 방향으로 정렬된다는 것

● OKR의 또 다른 핵심은 ‘평가주의’에서 벗어나자는 것 → 도전해야 하는 목표에 집중하고, 도전을 한 팀을 격려하고 칭찬하며 ‘도전하고, 목표가 있는 출근하는 문화’를 만들자는 것

● OKR은 기존 방법을 약간 개선시켜 달성하기 어려운 목표가 대부분이라, 이때는 ‘적응형’ 계획의 관점에서 접근 해야함 = 큰 로드맵은 그리되, 목표의 진척상황을 매주 주목하면서 외부의 상황변화에 맞춰 계획을 변경하는 방식 → 계획을 수정하고 검증하는 작은 실험을 통해 OKR 달성에 필요한 실질적인 정보를 획득하여 효율적이고 효과적인 실행을 도움

● 3R: 국내 기업이 쉽게 적용할 수 있는 모델

1) OKR(Objective and Key Results) : 목표 설정 도구 – 가슴 뛰는 도전적 목표 수립

2) CFR(Conversation, Feedback, Recognition) : 실행력 향상 도구 – 지속적 성과관리를 위한 소통법으로 촉진적 대화, 피드백 그리고 인정과 격려를 통해 OKR의 실행력을 높임

3) AAR(After Action Review) : 지식 발굴 도구 – 도전에 따른 성과 지식을 발굴하는 것

● OKR에서 ‘소통’은 매우 중요한 요소 → 있는 그대로의 사실로 ‘대화, 피드백, 격려’ 해야함. 서로 협력하고 소통하는 데 중요한 핵심이 ‘투명한 정보 공유’

● 주간 OKR 미팅 – SPRINT 대화 모델

* S: Starting point: 격려와 나눔 - 간단한 체크인 질문으로 아이스브레이킹
* P: Present: 현재 상황 - 지난주 실행 피드백 + 우리 팀의 현재 상황에 대해 공유
* R: Reload: 재도전목표 – 이번주 OKR 달성 위한 목표 수립
* I: Idea: 아이디어 - OKR 진척을 위한 아이디어 도출 + 목표 달성 위한 아이디어 수립
* N: Notice: 실행계획 – 실행 아이디어의 구체적인 일정/실행자의 조직화
* T: Try: 공약과 응원 – 격려 코멘트와 도전 공약 나누며 서로를 응원

● 반복되는 실수를 줄이기 위한 핵심 포인트 = 피드백 → 행동한 후 돌아보는 피드백, AAR

● 생각/태도 아닌 ‘행동’에 초점을 둔 피드백 방법=AAR(After Action Review) = 오답노트

● 성장을 위한 피드백의 3가지 요인: ‘관심, 관찰, 관계’ → 성장과 성과로 이어지는 건 거창한 것이 아니라 관심과 관찰, 관계인 동시에 구체적으로 서로를 이해하고 싱크를 맞출 수 있는 ‘열린 질문’에서 시작함

● OKR 달성 위해 이니셔티브를 가지고 실행하며 ‘지식’을 발견하게 됨

→ 지식은 ‘발굴-공유-확산’ 되어야 개인/팀/회사가 전체적으로 성장하고 성과 낼 수 있음

● OKR로 일하는 조직에서 ‘평가’는 개인의 성과와 성장을 위한 ‘진단’의 관점해서 해야함

- 나, 조직, 그리고 OKR의 관계

: 나와 조직이 OKR로 연결되는 경험을 해야 두 주체 사이의 ‘공동 성장’이 가능할 것이라 생각합니다. 단지 생계의 수단으로써의 회사(조직)가 아닌, 나의 꿈을 이루고 공동의 목표를 향해 함께 나아갈 파트너로서의 상호관계를 정립하는 것을 OKR이 서포트 해줄 수 있을 것이라 느꼈습니다.

**- OKR 북토크 (231216)**

(이사장님)

● 어떻게 지속적으로 성장시킬 수 있을까? 일이 즐겁고, 일을 통해 성장하는 습관을 형성!

● 교육의 궁극적 목표가 무엇일까? ‘라이프 캐어’라 생각한다

● 사명, 역량적으로 어떤 사람이 되고 싶은 지 그것을 실현하는 방법이 OKR인 것 같다

● 처음에는 성공 경험 위해 애자일 조직으로 시행해보고, 2025년부터는 조직 전체에 개인 OKR 잡아서 시행했으면 좋겠다

(박재현 선생님)

● 공동의 목표를 가지고 어떤 것을 원하고 할 수 있는지를 알 수 있는 것이 OKR.

(화 팀장님)

● 효능감 있는 도구 될 수 있다. 유기적으로 존재하게 하려면 꼭 있어야 하는 것이 소프트웨어.

● OKR이 잘 적용된다고 하면 목표가 사람을 관리하게 되는 이상적 기업 문화가 만들어질 수 있을 것

● 삶의 질, 업무 만족도 올라갈 수 있는 방법이 될 수 있을 것 같다

(박 이사님)

● 단편적이고 흩어지는 데이터 구조 특성 때문에 모바일에서 돌아가는 툴이 꼭 필요할 것이다

● 애자일처럼 움직일 수 있는 것이 큰 장점! 마케팅 팀에서는 더욱 효율적일 듯하다.

**#2. 우리 회사를 둘러싼 정책 변화 탐색**: 교육변화, 기술변화, 지속가능개발목표 등’

- 2024년 초중고 개정 교육과정:

1) 초등학교 1-2학년(2년간) 국어 시수 448 → 482시간으로 34시간 확대: 한글과 기초 문해력 교육 강화 위한 것. 교과서 없이 배우는 (창의적 체험활동) 시간은 그만큼 줄어듦.

2) 중학교와 고등학교에만 있던 학교 자율시간이 초등학교에 처음으로 도입: 생태 환경과 민주 시민, 정보 등을 주제로 학교가 직접 과목 개설 가능. 1992년부터 꾸준히 학교와 교사, 학생 자율성을 강화하는 흐름이 반영된 것

텍스트, 스크린샷, 폰트, 번호이(가) 표시된 사진

자동 생성된 설명

3) 중학교에서는 자유학기제를 (한 학기만 하기로) 축소: 1년 221시간 시수에서 102시간으로 절반 넘게 줄인 것 → 대신 3학년 2학기에 '진로연계학기'를 둬서 교과 수업과 진로 설계를 병행할 수 있게 함

4) 고등학교는 국영수 이수 학점이 81점 초과하지 않아야: 고교 학점제에 따라 다양한 선택과목 보장하기 위한 것

5) 초중고 디지털 소양을 강조: 내년(2024년)부터 초등학교와 중학교 디지털 교육이 2배로 증가.놀이와 체험 중심으로 코딩을 배운다는 계획 + 고등학교에서도 인공지능 기초와 데이터 과학 등 다양한 선택과목을 개설

6) 토론과 발표 등으로 생각을 꺼내는 (사고력)수업 IB, 즉 국제 바칼로레아가 서울에서도 시범 도입: 교육청 자체 IB학교인 '탐색학교'를 31곳 운영한다는 것. 대구 제주 이어 경기도까지 IB 교육이 확대되는 상황 → (2028년 논.서술형 수능 도입 예정) 교육계에선 토론과 사고력에 중점 둔 IB 교육이 수십 년간 이어져 온 객관식 시험, 나아가 대입 개편에도 변화 일으킬 수 있을지 주목됨.

**#주간 회의\_231216(토)**

**1) 주간 업무 보고**

- 박재현 선생님: 회의 참석(월) + 개발 업무(데이터 복제 작업 메인 - 성공적이었음)

- 이사장님: (수요일) 2024 목표 발표 (12-1-2) 진행 – (목요일) 고등부 목표 발표

- 업무보고 피드백(이사장님): 용두사미가 안 되도록! ‘지금의 나-미래의 나’를 비교해야 한다. 일관되고 꾸준하게! 2년동안 지속되기를 당부 – 지속될 때 탁월함이 되는 것이다! 스스로의 사명 또한 불변이 아니다. 스스로를 넘어서는 스스로가 되어라. 나만의 고유한 길을 간다는 걸 이해하라. 본인의 한계를 스스로가 설정하지 말 것. 되고 싶은 나, 하고 싶은 일 꾸준히 업데이트!

- 주간 업무 보고서 교환해서 볼 것: 박재현 선생님 ‘기록된 양태’나 스타일을 볼 것

- ‘환경’을 어떻게 설계하면 좋을지 의견을 제시하세요 → 뇌를 가장 잘 자극하는 것이 시각 (그림, 사진 등도 같이 고민해봤으면 좋겠다)

- 특강 진행 방향을 수정했으면 좋겠다 →

**2) 북토크\_OKR**

● 가슴 벅찬 성장을 위한 목표 관리법, 목표 설정 도구로써 소개가 되는 OKR. OKR을 통해서 지금 이 일을 ‘왜’ 하고 있는지, 즉 ‘Why’를 소통할 수 있는 도구가 OKR이라고 생각했습니다.

● 내가 진심으로 시도하고 싶은 목표에 집중하도록 만들어주는 도구. 도전해야 하는 목표에 집중하고, 도전을 한 팀을 격려하고 칭찬하며 ‘도전하고, 목표가 있는 출근하는 문화’를 만들어주는 도구.

● OKR의 취지: 3개월 동안의 도전적인 목표를 잡자는 것이 아닌 우리가 꼭 도전하고 싶은 목표를 향해 달려가면서 ‘자부심과 성취감’을 느끼며 일하는 것

● 급변하는 시대에 빠르게 대응할 수 있는 목표 수립 가능 → 3개월 단위의 시장과 고객의 니즈에 따른 성과 관리가 가능해짐

● 자율과 책임으로 일하는 방식 적용하게 됨

● 목표에 대한 정렬이 일어남 → 회사와 구성원들이 함께 목표를 설정하고 실행해나가는 과정에서 CEO가 가지고 있는 전사적 목표와 개인의 행동이 한 방향으로 정렬될 수 있고, 상호간에 좋은 영향을 줄 수 있다고 생각.

목표-주요 결과물-핵심 업무가 하나로 연결되고, 이것을 구성원 모두가 한 눈에 볼 수 있게 도움 →  구성원들은 내가 하는 일이 회사의 목표와 어떻게 연관되어 있는지를 볼 수 있기 때문에 동기부여 및 의미부여 가능 + 임원 및 리더는 목표와 세부 업무들이 연결되기 때문에 조직을 한 방향으로 이끌어 가는 데 큰 도움

이렇게 나와 조직이 OKR로 연결되는 경험을 해야 두 주체 사이의 ‘공동 성장’이 가능할 것이라 생각합니다. 단지 생계의 수단으로써의 회사(조직)가 아닌, 나의 꿈을 이루고 공동의 목표를 향해 함께 나아갈 파트너로서의 상호관계를 정립하는 것을 OKR이 서포트 해줄 수 있을 것이라 느꼈습니다.

따라서 OKR의 궁극적인 취지는 3개월 동안의 도전적인 목표를 잡자는 것이 아닌 우리가 꼭 도전하고 싶은 목표를 향해 달려가면서 ‘자부심과 성취감’을 느끼며 일하게 만드는 것이라 느꼈습니다.

+) 수업의 4과정

목표-내용-방법-평가

* 평가를 때서 목표 밑에 넣어 놓는 백워드 설계? 가 OKR과 비슷하다고 느낀다…

**\*Q.목표가 있어야 하나? 목표 지향적 삶이란 무엇인가?**

(박 이사님) 목표는 있어야 한다… 근데 모든 사람이 가슴 뛰게 만들 수 있나? 그 과정이 어렵지 않나.. 목표 설정 자체가 어렵다는 생각이 든다. 이것을 어떻게 할 건지?!

(화 팀장님) 가장 중요한 것은 생존. 실행 관점에서 본다면 목표 지향적 삶을 살아야 하는데, 자칫 잘못하면 별로 도움이 안 되는 일을 열심히 할 수도 있겠다. OKR 통해 내가 할 수 있는 일을 더 잘 알 수 있겠다.

(박재현 선생님) 사람의 성장 그래프는 계단식이라고 생각. 개인적 성장 위해서라도 목표를 잡아야 한다.

(이사장님) 목적은 가치, 정신 / 목표는 현상, 물질로 본다. 목표는 욕망이다. 시간을 갖고 정한다. 스스로가 동기부여 되고 자기를 움직이는 원동력. 성공하는 사람들의 공통점은 뚜렷한 목표가 있다. 목표 설정 방법에 대해서는 구성원들이 가슴 뛰게 만들어야(길들여야) 한다는 것! 가슴 뛰는 것 또한 마케팅이니까 뛰게 ‘해야 한다’. 결과 평과가 아니라 과정 관리! OKR 핵심은 성취 체험! 성취 경험을 갖게 해주고 그것 통해 직원들 삶을 각성시켜주고, 그것이 학생에게까지 이어지는!

(홍광표 교수님) ALLO 활용하는 것이 답일 수 있겠다. 쓰면 되겠다. 조직의 목표가 나의 목표가 되게 만드는 방법은 무엇인가 하는 것도 고민.. 어떻게 공유된 비전을 내재화 할 수 있는가?

(조아라) 목표지향적 사고는 성공을 이끄는 핵심 요소 중 하나입니다. 우리는 모두 삶에서 목표를 가지고 있습니다. 그 목표를 달성하기 위해서는 목표에 대한 ‘명확한 비전과 계획’이 필요합니다. 목표지향적 사고는 이러한 비전과 계획을 구체화하고 실행에 옮기는 능력을 의미합니다

목표지향적 사고는 우리가 원하는 결과를 달성하기 위해 필요한 행동과 결정을 내리는 과정에서 중요한 역할을 합니다. 이는 우리가 목표를 설정하고 그에 따라 행동을 취하는 것을 의미합니다. 목표지향적 사고는 우리가 어떤 목표를 가지고 있는지를 분명하게 인식하고, 그 목표를 달성하기 위한 계획을 세우는 것을 의미합니다.

- 다음주 논의 주제: **목표**가 도대체 무엇일까요?

: 목표에 대한 합의, 설명을 할 수 있어야 하니 + 자기 목표도 설정!

- 개발실 OKR을 다음주까지 잡았으면 좋겠다 (홍광표 교수님 + 박재현 선생님)

- 마케팅 팀 OKR을 먼저 잡고 개인 OKR을 거기에 정렬시킬 것인지 논의 = 각자로 할지, 팀으로 할지 다음주 화.수 중에 마케팅 팀에서 논의해볼 것

+) management 평가 지표로 사용할 수 있는 것들

커크패트릭 평가모델 4단계

BSC: balance score card

**#특강 발표\_231216(토)**

- Q.왜 프로그래밍 언어를 배워야 할까요?

- 재현 쌤 발표 논의

lost stars 길 잃은 별 -> 우주의 먼지…

자신이 그렇게 느꼈을까? 자신이 하는 일들이 부질없게 느꼈는지는 않았을까?

위로하기 위한 노래인 거 같다. 우리는 모두 살면서 우주의 먼지라고 느낄 -> 생각하기 나름이다

**#부산대+차주논의**

- 면접을 가기만 하면 합격이다!

- Q.인문학 전공인데 어떻게 AI학과(컴공과) 지원하게 되었냐? 입학 위한 어떤 준비가 되어있냐?

- 깃/깃허브 – 재현쌤께 설명 듣기 + 기초적인 코드를 하나 짜보는 실습을 하고 그 내용을 발표할 수 있도록 해보면 좋겠다!

- 12/27(수) 문자가 와서 이런 연락을 드립니다→ 19일쯤 김종덕 교수님께 메일 보낸다 생각할 것

- 업무 보고서 + 특강 발표할 자료 금요일 오전까지 홍광표 교수님께 전달드리기

**- 차주 주간 업무 보고서 + 차주 특강 준비 + 개발실 OKR 설정 + OKR 북토크**

-