

전략적, 철학적, 정서적 가치를 아우르다 디자인 씽킹과 마인드 셋팅

글_최유현 충남대학교 사범대학 기술교육과 교수

디자인 씽킹은 교육 방법의 전략적 접근을 다룬다. 다른 대부분의 교육 방법에서 전략들은 마인드셋(mindset)을 잘 거론하지 않는다. 그러나 디자인 씽킹은 특별히 교육적으로 적용되는 경우 단순히 복잡한 문제를 해결하는 전략을 넘어서서 이 활동을 통한 마인드셋을 이야기한다. 이는 디자인 씽킹이 담고 있는 철학적, 정서적 가치가 있다는 것이다. 따라서 공감, 혁신, 협업을 통한 성공적 교육 경험에서 갖게 되는 마인드 셋팅이 디자인 씽킹을 통해 계발되도록 교육을 기획하고 설계해야 한다.

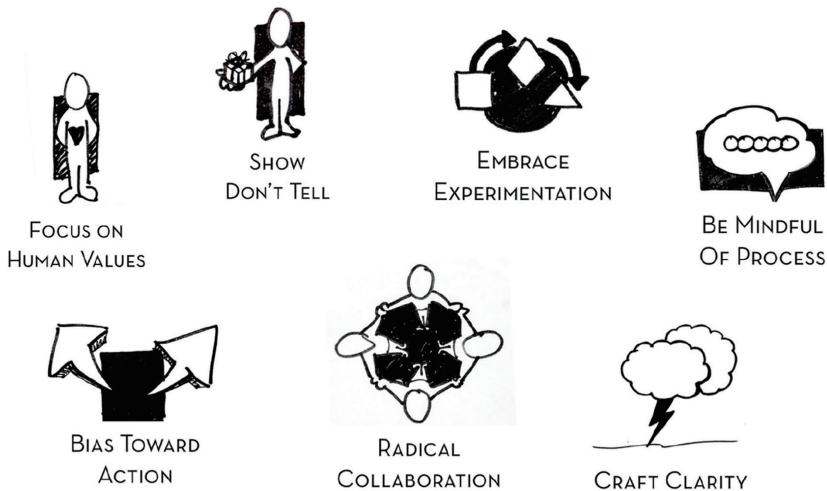
글 쓰는 순서

1. 디자인 씽킹을 만나다
2. 디자인 씽킹으로 사고 길들이기(마인드 셋팅)
3. 디자인 씽킹의 과정 돋보기
4. HRD 실천을 위한 디자인 씽킹

디자인 씽킹에서 마인드셋을 강조하는 이유는 디자인 씽킹이 마음과 사고를 터치는 교육적 가치가 있음을 보여주고 있다. 디자인 씽킹 마인드셋 중에는

스탠포드 디스쿨(d.school)의 마인드셋(d.mindset)이 널리 소개되고 있다.

첫 번째 마인드셋은 말하지 않고 보여주기(show don't tell)다. 경험을 만들고 시각적 방법이나 좋은 이야기를 나누는 등 영향력 있고 의미 있는 방식으로 비전을 전달한다. 두 번째 마인드셋은 인간 가치에 초점(focus on human values)이다. 디자인 씽킹은 사용자를 향한 공감으로 시작하고 그들로부터 솔루션을, 피드백을 받는 것이 원칙이다. 세 번째 마인드셋은 실험 포용(embrace experimentation)이다. 프로토타입은 아



▲ 디자인 씽킹에 담긴 일곱 가지 마인드셋

이디어를 검증하는 방법으로 혁신 프로세스에서 필수적인 부분이다. 네 번째 마인드셋은 행동 지향 편향(bias toward action)이다. 디자인 사고는 문자 그대로는 오해를 일으킬 수 있는 잘못된 표현이다. 행동하기보다 생각하고 구상하는 일이 중요하다는 편견에서 벗어나야 한다. 생각보다 행동을 지향하는 것이 더 중요하다. 다섯 번째 마인드셋은 극단적 협력(radical collaboration)이다. 팀 구성원의 다양한 생각과 아이디어들을 혁신적으로 통찰하며 솔루션을 얻도록 시너지를 만들어야 한다. 대부분의 문제는 혼자 해결하기에 너무 벅차다. 여섯 번째 마인드셋은 과정을 염두에 두기(be mindful of process)다. 디자인 과정의 현재 위치, 그 단계에서 사용할 방법 및 목

표가 무엇인지 파악해야 한다. 일곱 번째 마인드셋은 명쾌하게 만들기(Craft Clarity)다. 정리되지 않은 문제로부터 일관성 있는 비전을 만들어 내고, 다른 사람들에게 영감을 주고 생각을 불러일으킬 수 있도록 해야 한다. 이외에도 디자인 씽킹 마인드셋은 여러 기관과 학자들이 제시하는데 대체로 다음과 같이 정리될 수 있다.

사람 중심의 공감 마인드: 디자인 씽킹을 인간 중심 디자인(Human Centered Design)이라고도 한다. 이는 사용자가 바로 디자인 프로세스에서 가장 중요한 요소이기 때문이다. 사용자와의 진정한 교감 및 상호작용은 영감과 통찰력으로 이어져 원하는 결과를 이끌어 낼 수 있게 해 준다. 제러미 리프킨은 인간이 인



▲ 디자인 씽킹을 통해 마인드셋을 증진시키는 교사들.

간단한 것, 문명의 발달을 거쳐 오늘에 이르게 됐고 나아가 미래의 많은 문제를 풀어나가기 위해 ‘공감’에 주목하라고 말한다. 지구에서 인류가 살아남아 번창할 수 있기 위해선 호모 엠파티쿠스(Homo empathicus)가 되라고 주문한다. 더 나아가 그는 앞으로의 시대를 ‘공감의 시대’로 규정하고 이 시대를 살아내기 위해선 공감형 인간의 본질을 회복해야 한다고 주장한다. 유네스코(UNESCO)는 이런 시대적 흐름을 읽어내서 교육 실천 시리즈(Educational Practices Series)에 담아내고 있다. ‘감정과 학습(Emotions and Learning)(Pekrun, 2014, p. 8)’에서는 감정은 학습에 중대한 영향을 미치기 때문에 교육자는 학생들이 경험한 감정을 이해하기 위해 주의를 기울여야 한다고 말한다.

시각화 마인드: 디자인 씽킹은 시각화 마

인드를 증진시킬 수 있다. 시각화는 복잡한 아이디어를 보다 명확하게 이해할 수 있도록 돕고 사람들로 하여금 예상하지 못했던 문제들을 파악하는 데 도움을 줄 수 있다. 아이디어를 시각화하는 것 만으로도 생각을 정리하고 전달하고자 하는 정보를 다듬는 데 도움이 될 수 있다. 아이디어를 시각화하는 것은 사용자들부터 피드백을 얻기에 좋은 방법이므로 학습자들도 건설적인 비판에 대해 마음을 열고 방어적인 태도에서 벗어나 아이디어를 발전시키는 것이 좋다.

혁신을 이끄는 창조 마인드: 디자인 씽킹의 핵심은 사용자의 문제에 깊이 공감하여 많은 아이디어를 창출하는 과정에서 혁신적인 솔루션을 찾는 것이다. 처음부터 복잡하고 정답이 없는 문제이기 때문에 많은 창조적 사고를 요구한다. 즉 아이디어를 내는 단계에서 열린 생각을 가

지고 다른 사람들의 아이디어를 기반으로 많은 양의 아이디어를 협력적으로 창출해 나간다. 디자인 씽킹의 최상의 목표인 창조적 자신감은 IDEO의 창업자인 David Kelly와 Tom Kelly(2014)가 『Creative Confidence(유쾌한 크리에이티브)』라는 저서에서 밝힌 개념이다. 그들은 창조적 자신감이란 ‘자신에게 세상을 변화시킬 수 있는 능력이 있음을 믿는 일에 관한 것이다’라고 말한다.

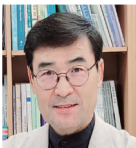
프로토타입을 통한 긍정 마인드: 디자인 씽킹에서 사용자 공감, 아이디어 내기(확산적 사고)와 다듬기(수렴적 사고) 과정을 거쳐서 나온 최종 대안은 타당하고 실천 가능한 것인지 프로토타이핑하는 단계를 거친다. 빠른 실패를 경험하기 위함이며 그래서 디자인 씽킹은 실패를 통한 혁신으로 나아가며 긍정의 마인드를 발전시키는 것이 된다.

실천 지향 마인드: 공감하는 단계에서 팀 구성원은 보다 깊이 사용자 니즈를 이해하기 위해 사람들과 부대끼고 그들의 관점에서 경험해 보려는 시도를 해야 하며, 테스트 단계에서 그들은 가치 있는 데이터와 피드백을 적용하기에 앞서 수많은 테스트 단계를 반복해야 한다. 팀원들이 실패를 하나의 결과가 아닌 프로

세스의 일부로 받아들일 때 비로소 실천 지향적 행동양식이 가능해지며 그들의 프로토타입이 고차원적 제품 또는 솔루션으로 거듭날 수 있다.

배려하고 협력하는 마인드: 디자인 씽킹에선 신뢰와 존중을 기반으로 문제를 해결하는 긍정적 상호관계가 작동한다. 팀원들은 동료들을 챙기며 그들의 감정과 유대감을 형성하기 위해 공감 능력을 적용할 수 있다. 팀워크는 한두 명이 프로젝트를 장악하는 계층적 구조를 최소화하고, 그로써 학습자 간 불필요한 경쟁을 최소화하는 것은 사기를 높이고 관계를 개선하며 실망감을 줄이는 데 도움이 된다. 디자인 씽킹은 집단 지능(Collective Intelligence)을 높여준다.

디자인 씽킹은 많은 문제해결 방법론 중 하나지만 마인드셋 변화도 지향하고 있으며 실제 그것이 이뤄진다는 점에서 차별화된다. 디자인 씽킹은 공감, 실패로부터 배우기, 창조적 자신감, 성장 마음가짐, 긍정, 협력, 혁신적 문제해결, 실천 지향 등의 역량을 발현하고 계발하는 실행 방법론으로 미래교육의 핵심을 관통한다. 결국 디자인 씽킹은 현재 HRD와 교육이 지향하는 구체적이고 혁신적인 전략이다.**.HRD**



최유현 교수

충남대학교 사범대학 기술교육과 교수. 동대학 사범대학장/교육대학원장을 역임했다. 주요 연구 분야는 Design Thinking, Problem Solving, Teamwork Leadership, Technology and Engineering Education이다. 200여 편의 논문과 100여 권의 책을 썼고, 와이즈에듀 디자인 랩 CEO(프로그램 디렉터)로도 활동 중이다.