

PART 3

강사들의 생로병사를 진단해본다

CASE 1 양광모 강사가 제안한다

기업 교육담당자들에게 바라는 것

전문강사로서 활동을 시작한지 6년이 지나간다. 그리 길다고 할 수 없는 시간이지만 나름대로 많은 애환과 에피소드로 가득찬 시간들이였다. 월간 『HRD』의 원고 요청을 받고 지나간 시간들을 되돌아보니 참으로 반성할 점이 넘쳐나지만 오늘의 주제는 내 잘못을 고백하는 것이 아니라 전문강사로서 교육담당자에게 부탁하고 싶은 말을 적는 것이니 은근슬쩍 내 눈의 들보는 언급하지 않고 지나쳐 가기로 한다. 다만, 사람은 신이 아니기 때문에 누구나 실수나 잘못을 저지를 수 있고, 또 때로는 전문적인 식견이나 역량이 부족할 수도 있다는 점을 스스로에게 그리고, 이 글을 통해 몇 가지 개선점을 지적하고자 하는 교육담당자들께 사전 양해의 말로 전제한다. 글_양광모 휴먼네트워크연구소 소장

몇 개월 전 일이다. 모 기업의 신입사원 연수과정 마지막날에 인성교육을 주제로 강의를 하게 되었다. 처음에는 2시간으로 의뢰를 받았는데 교육 2일전에 부랴부랴 연락이 오더니 3시간으로 늘려달라는 것이였다. 일정에 무리가 없어 승낙을 하였다. 교육날짜가 다가왔는데 장소가 지방인데다 아침 9시부터 시작되는 관계로 교육 전날 해당기업의 연수원에 도착하였다. 그런데 깜짝 놀랍게도 신입사원들이 지리산 종주를 마치고 막걸리, 생맥주 파티를 하고 있는 것이 아닌가! 당연하게도 그 이튿날 교육은 술에서 채 깨어나지도 않은 20대 초반의 젊은이들과 힘겨운 강의시간을 보내야만 되었다. 하도 답답하여 담당자에게 강의시간이 갑자기 늘어난 이유와 강의시간을 왜 이런 식으로 편성하였는지 질문을 건네보았다.

담당자의 대답은 간단했다. 그 회사의 최고경영자가 며칠 전 임원회의에서 "신입사원들의 인성교육

이 부족한 것 같다"는 요지의 말을 했기 때문이라는 것이였다. 사실 이 회사뿐만이 아니다. 회장이나 대표이사의 말 한마디에 갑작스러운 강의요청을 받아보는 일이 비일비재하다. 그동안 기업교육에 출강을 하면서 느낀 점을 단계별로 적어보면 다음과 같다.

교육의뢰시

교육의뢰는 보통 전화를 걸어 확인하거나, 메일을 통해 의뢰를 받게 되는데 대부분의 경우 아쉬운 점을 많이 발견한다. 가장 대표적인 경우는 교육과 관련된 정보를 상세하게 기술하지 않는 경우다. 강의를 의뢰할 때는 일시, 장소와 같은 기본정보외에도 교육대상, 교육목적, 학습목표 등에 구체적인 정보를 알려줘야 효과적인 교육이 이뤄질 수 있을 것이다. 최근에는 교육 전 사전미팅을 통해 구체적인 커리큘럼을 확정해 나가는 교육담당자들도 많아지고 있는데 매우 긍적적인 현상이라 생각한다.

- 일시(날짜, 요일, 시작 시간, 끝나는 시간, 점심 시간, 휴 식 시간 등)
- 장소(반드시 약도 포함)
- 주제(교육담당자가 기대하는 학습목표를 분명하게 기술)
- 대상(교육참석자들의 성별, 연령별, 직급별, 업무별 분포 및 제반 특성)
- 준비(노트북, 빔프로젝트, 마이크, 동영상, 음향, 인터넷, 보드판, 포인터 등)
- 교재(교재 제작여부, 또는 교재 발송일자 명시)
- 기타(워크샵, 또는 과정교육일 경우 전체교육과정 개요)

위에 적은 항목외에도 교육시간, 장소등에 따라 교통편, 숙박 제공에 관련된 정보를 함께 적어 보내며 강사료와 여비의 지급액, 지급일시, 지급에 필요한 증빙서류 등에 관한 내용도 반드시 강의의뢰서에 포함시켜야 한다. 예정된 교육날짜가 다가오면 1~2일 전에 확인해 주는 것도 필요하며 도착예정시간과 찾아갈 장소, 사람에 대한 정보를 재확인한다. 일부 기업의 경우에는 계약서까지 작성하는 사례도 있는데 모든 교육에 일률적으로 적용할 수는 없겠지만 관행으로 정착시켜 나가는 노력은 필요하다고 생각한다.

교육 진행중

기업교육을 나가보면 기분좋게 출발하는 기업도 있는 반면에 불유쾌한 마음으로 강의를 시작하게 되는 곳도 있다. 여러 가지 요인이 있지만 가장 기본적으로는 어떤 교육분위기가 형성되어 있느냐에 따라 달라진다. 교육담당자부터 느슨한 마음을 갖고 있으면 교육 참석자들도 흐트러진 분위기가 조성되고 교육담당자가 열정적인 마음을 갖고 있으면 교육 참석자들에게도 진지한 분위기가 형성된다. 기본적으로 여러 가지 준비사항에 대한 꼼꼼한 체크와 점검이 필요하다.

- 준비물(강의에 필요한 기자재의 준비, 특히 PPT 자료의 정상작동 여부)
- 강사소개(교육생들이 기대감을 가질 수 있도록 소개하는 것이 바람직하다)
- 교육생 인사(강사와 교육생간에 인사를 나누도록 한다)
- 교육참석(가능한 한 전체시간, 불가능한 경우는 최초 1,20분이라도 참석하여 원활한 강의진행이 이뤄지고 있는지 확인해야 하며, 그 이후 자리를 비울 경우는 긴급한 상황이 발생했을 시 연락할 수 있는 수단에 대해 미리 강사에게 이야기해 놓아야 한다)
- 기타(물이나 음료,장시간 교육일 경우 사탕,초코렛,비스킷, 귤 등 간단한 다과)

교육담당자는 강사를 최초로 맞이할 때부터 마지막 종료 순간까지 충실한 교육이 진행될 수 있도록 지속적으로 점검해야 하며 무엇보다 교육생들의 시간엄수, 진지한 교육분위기 형성, 강사에 대한 적절한 관심과 배려에 노력을 기울여야 한다.

교육 종료 후

교육 종료 후에 가장 중요한 일중의 하나는 교육생들의 평가결과를 강사에게 메일로 보내주는 것이다. 물론 좋지 못한 평가가 나왔을 경우 민감한 문제가 될 수 있으나 이런 평가의 공유가 이뤄지지 않으면 강사의 자질과 교육의 질을 향상시키는 것이 어려워진다. 강사가 먼저 요청하는 것이 바람직하지만, 때로는 교육담당자에게 요청을 해도 평가 자료를 받아보기 어려운 경우도 적지 않다. 또 하나는 대부분의 교육담당자들이 강사료 지급 일정에 대해서 언급을 하지 않는 것이 보통인데 강의의뢰도 일종의 계약이라고 생각하면 매우 아쉬운 일이다. 명확하게 강사료 지급 일정에 대해서도 알려주어야 한다.

교육은 교육담당자, 강사, 교육생의 삼위일체가 서로 어우러지는 화음을 내야 내실 있는 교육이 이뤄질 수 있다. 그중에서 교육담당자는 최초로 교육을 기획하고 진행하는 사람으로서 가장 중요한 역할을 담당한다고 말할 수 있다. 따라서 위에서 언급한 것처럼 1)교육목표(학습효과)를 명확하게 설정하며 교육대상에 대한 구체적인 정보를 강사에게 사전 제공 2) 교육진행시에는 진지한 학습 분위기가 조성될 수 있도록 노력 3)교육 종료 후에는 강의결과에 대한 피드백 제공이 이뤄져야 기업교육의 효율성이 더욱 더 높아질 것이다. 기타 이러한 항목외에도 교육대상을 동질적인 집단으로 편성하고, 단기 특강보다는 과정중심으로 운영하며, 경력개발과 관련하여 연계성 있는 교육프로그램을 장기적, 지속적으로 운영하는 등 거시적인 차원에서의 개선점도 필요하리라 생각한다.

강의를 나가보면 교육담당자들은 평범한 사람, 건방진 사람, 무관심한 사람, 잘난 척 하는 사람, 꼼꼼한 사람, 열정있는 사람 등으로 구분할 수 있는데 가장 바람직한 사람은 열정있고 꼼꼼한 교육담당자라 생각한다. 물론, 필자가 삼위일체중의 한 축인 강사로서도 부끄러운 점이 많다는 점을 자인한다. 다른 지면을 통해 고해성사를 하기로 약속하고 기업교육담당자들께 조금 더 적극적인 자세로 교육의뢰 및 진행에 나서줄 것을 당부 드린다. HRD



CASE 2 김상배 강사가 제안한다

교육담당자가 강사에게 바라는 것

교육담당자가 바라는 강사에 대한 원고를 요청 받았을 때 난데없이 이상형을 이야기하던 이십 여 년 전 고교 시절이 떠올랐다. 피비 케이츠와 이상아 사진을 앞뒤로 코팅한 책받침으로 부채질을 해대며 원하는 여자친구의 외모와 성격을 포함한 소위 'Style'을 열심히 논하던 야간자율학습시간. 까까머리들에게 이상형은 가질 수 없기에 고단한 존재가 아니라 얻을 수는 없지만 생각만으로도 행복하게 하는 존재였다. 원하는 강사의 모습을 생각하다 원했던 여자친구의 모습을 주제로 수다를 떨던 지난 날이 생각난 건 강사이든 이성 상대이든 이상형은 상상하는 것만으로도 유쾌하다는 공통점 때문이리라.

글_김상배 동양그룹 전략기획본부 과장



이 유쾌한 기분으로 교육담당자로서 강사에게 바라는 점을 이야기하려고 하니 아내에게 과거의 이상형은 이랬다고 말하는 일처럼 약간은 민망하고 강사들에게 미안한 마음이 드는 것이 사실이다. 그러나 기업체의 강단에 서는 '산업강사'는 강의를 주업으로 하는 '전업강사', 일반기업체나 컨설팅회사 등에서 다른 업무를 하면서 강의도 자주 하게 되는 '겸업강사', 그리고 '겸업강사'와 같은 형태이기는 하나 기업체 강의 이외의 다른 업무가 학교 강의인 '(대학)교수'로 크게 3 분류할 수 있고 이 분류에 따르면 필자 역시 이 중 '겸업강사'에 속한다고 할 수 있기 때문에 지금부터 이야기할 '교육담당자가 원하는 강사'의 모습은 내가 나 자신에게 하는 말이기도 하다. 그리고 이를 '누워서 침 뱉기'보다는 생존과 재도약을 위해 스스로 자신의 부리를 부러뜨리고 발톱을 뽑아내는 솔개의 자구책으로 봐주길 바라며 이야기를 잇는다.

소비자의 강력한 주권이 이미 강력히 창궐한 포스트모더니즘 시대인 21세기. HRD의 최종 소비자인 학습자의 감성은 HRD의 가장 중요한 현실적 목적이 된다. 학습자 감성 중시의 불가항력적 메가 트렌드는 성과 측정의 난해성이라는 HRD의 한계와 핵융합을 이뤄 '학습자 만족도'라는 평가 항목을 절대우위의 반열에 올려놓고 있다. 단편적이고 단기적인 HRD 성과를 중시하는 의사결정권자들과 이에 대한 HRD 담당자의 어쩔 수 없는 조바심, 그리고 입과한 학습자들의 감성적 반응에 대한 온정주의자들의 민감한 대응 등…. 현업 적용도 평가가 이뤄지고 HRD에 대한 ROI, ROE가 회자되는 지금이지만 학습자 만족도의 강력한 힘은 좀처럼 줄어들지 않는 느낌이다. 심지어 학습자의 강사 만족도를 매 차수 조사하여 기준점 이하의 만족도를 받는 강사는 이후 강의를 절대 시키지 않는 국내 굴지의 회사도 있다고 한다.

학습자 만족도 중시의 분위기를 극복할만한 탁월한 성과지표의 개발과 효율적 적용이 제대로 이뤄지지 못하고 있는 현실도 문제이고 이로 인해 HRD의 발전을 가로막는 다양한 문제들이 파생된다는 것도 큰 문제이다. 파생되는 다양한 문제들이 칼슘의 부족으로 멸치를 먹어야 할 어린이에게 단지 좋아한다는 이유만으로 달디 단 사탕을 먹이는 것처럼 학습자에게 필요한 컨텐츠보다 학습자가 원하는 컨텐츠가 중시되고, 학습자의 감성적 만족도를 높이기 위한 교재의 디자인이나 교육환경의 질 등 부수적 요소가 HRD의 본질적 요소보다 더 많이 더 깊게 고민되는 현실 속에서 강사의 이상형이 왜곡되고 있다는 것이 중요한 문제가 되고 있다고 생각한다.

만족도 중시 경향이 강사에게 필요한 다양한 역



량 중에 학습자의 만족도를 높일 수 있는 역량을 가장 중요한 것으로 만들고 있다. 이로 인해 학습자는 교육담당자에게, 그리고 교육담당자는 강사에게 좀 더 쉬워질 것을, 좀 더 가벼워질 것을, 좀 더 우스울 것을, 좀 더 Short-term일 것을 요구한다. 물론 이 자체가 그릇된 것은 아니다. 어렵고 무겁게 강의하는 강사보다는 쉽고 부드럽게 강의하는 강사가 더 좋고, 지루하고 따분한 장광설을 늘어놓는 것보다는 흥미롭고 역동적인 강의를 하는 것이 훨씬 좋다. 그러나 문제는 피상적 요소의 중시가 핵심 요소의 경시로 이어지거나, 겉과 밖으로 쏠리는 시선으로 인해 속과 알맹이를 주목할 여력이 모자라게 된다는 점이다.

쉽고 가벼워질 것을 종용하고 우습고 찰나적일 것을 강요하는 환경 속의 강사에게, 더군다나 그 종용과 강요의 미필적 고의의 주체 중의 한 사람이 다음과 같은 내용을 '교육담당자가 강사에게 바라는 점'으로 이야기한다는 것은 반복하지만 참 염치 없는 일이다. 그러나 이것을 말하는 것은 생존을 위한 솔개의 고육지책이자 나아가 부정적 환경의 개선과 극복을 위한 공동 운명의 동반자 관계이어야 할 강사와 교육담당자에게 반드시 필요한 일임을 부연하며 교육담당자로서 강사에게 바라는 점을 간략히 이야기하고자 한다.

우선 저 얄팍한 지식을 파는 것이 아니라 심오한 지혜를 나눠주는 강사가 되어주길 바란다. 정보의 위계, 즉 Data-Information-Intelligence-Wisdom에서 Intelligence의 수준을 뛰어넘는 Wisdom 수준의 내공을 함께 나눌 수 있는 진정한 강호의 고수와 같은 강사가 더욱 많아졌으면 좋겠다.

또한 요란하게 변죽만 울리는 것이 아니라 본질을 면밀히 파고드는 강사를 원한다. 화려한 미사여구와 청산유수와 같은 말솜씨로 청중을 매료하긴 하지만 기실 듣고 나면 아무 것도 기억나지 않은 강의가 아니라, 조금은 눌변이고 약간은 말 실수가 있을지라도 강의가 끝나고 난 후 청중들이 무언가 곰곰이 고민하게 하고 생각하게 할 수 있는 강사를 원한다.

아울러 말초적인 유머가 아니라 깊은 감동으로 흉금을 울리는 강사를 간절히 원한다. 박장대소 후의 씁쓸한 정돈이나 파안대소 후의 겸연쩍은 웃맵시의 손질이 아닌, 엷은 미소 후의 애절한 성찰을 하게 하는 강사를 원한다. 최루성 멘트로 인한 순간의 눈물이 아닌 잔잔한 감동으로 눈시울을 촉촉하게 하는 강사를 원한다.

교육담당자가 바라는 강사에 대해 글을 쓰기 시작할 땐 이상형을 생각하며 즐거웠던 고교 시절이 떠오르며 기분이 유쾌하더니 졸필의 끝부분을 쓰고 있는 지금의 기분은 그리 유쾌하지 않다. 십여 년 HRD 담당자로서 일해오고 있는 나에게 교육담당자가 바라는 강사의 이상형을 생각하는 일이나 자신이 다른 강사의 이상형을 향한 여정을 방해하는 훼방꾼이기도 하다는 자괴감을 들게 하기 때문이다. 그리고 '겸업강사'로서 일하고 있는 나에게 교육담당자가 바라는 강사의 이상형은 단지 생각하는 것만으로 행복하게 하는 존재라기보다는 되기 힘들기에 고단한 존재일 뿐이기 때문이다.

그럼에도 불구하고 강사와 교육담당자는 결국 운명공동체로서 서로가 서로에게 원하는 모습이 되기 위해 노력해야 할 것이다. 껍데기를 벗기 위해 안에서 쪼고 밖에서 품는 새끼새와 어미새처럼 두 주체의 협력이 줄탁동기를 이룰 때 왜곡된 강사의 이상형은 제 모습을 찾아갈 것이며 조직의 학습문화는 더욱 성숙해질 것이다. HRD

CASE 3 정초신 감독이 말하다

병아리 강사의 꿈

꿈꾸는 사람은 배고프지 않다고 말한다. 그러나 나는 언제나 배가 고프다. 그렇다면 나는 꿈꾸지 않는 사람이라는 말일까. 이 몇 마디 말이 가지는 모순은 정신과 육체를 결합한 상태로 정의한 탓이다. 꿈꾸는 사람이 배고프지 않다는 말은 자신의 꿈을 성취하기 위해 열정적으로 매진하는 사람은 육체적 배고픔을 느끼지 않는다는 말이다. 나는 영화감독이다. 영화를 찍는 현장에서 배고프지도 않고 졸리지도 않은 사람은 감독뿐이라는 말이 있다. 영화를 찍는 순간 나는 배고픔을 느낀 적이 없다. 그만큼 미쳐있기 때문일 것이다. 글_정초신 감독



2008년 6월, 나는 초빙교수로 재직 중이던 대학으로부터 재임용 불가통지를 받았다. 2005년 1월 [몽정기2]가 개봉된 이후 영화를 감독할 기회를 얻지 못하고 있었기에 재임용 불가통지는 곧 실업을 의미했다. 2008년 9월 첫날, 나는 고용안정센터에서 서류를 메꾸고 있었다. 소위 말하는 실업수당을 신청하기 위해서였다. 그리고 실업수당이 끝날 때까지 아무 것도 하지 못했다. 나는 완벽한 실업자의 길을 걸어가고 있었다. 주어진 인생은 이제 바닥을 지나 지하로 잠입하고 있었다. 서울역에서 생활하는 노숙자로의 전락이 코앞에 닥쳤다. 인생의 미래를 생각하기 전에 주어진 현실을 마주해야 하는 삶이었다.

그러던 어느 날, 알고 지내던 친구의 권유로 강연시장으로 나서기로 했다. 그러나 영화감독이라는 타이틀로 일반 강연을 할 수는 없었다. 내가 할 수 있는 영역은 특강이었다. 그런데 15년을 몸담고 있었던 영화판 이야기는 하고 싶지 않았다. 영화에 관한 이야기는 하고 싶지 않다는 나에게 그는 영화감독이 영화 이야기를 하지 않으면 누가 그 강연을 듣고 싶어 하겠냐고 반문했다. 맞는 말이었다. 그러나 영화와 인생을 접목하기가 쉬워보이진 않았다. 사람들에게 무엇을 이야기해 줄 수 있는지를 찾기도 힘들었다. 몇 달 동안 다른 사람들이 쓴 책을 읽으며 내가 할 수 있는 이야기를 찾았다. 그렇게 200권이 넘는 책을 읽다가 드디어 내 이야기를 건져 올렸다.

[영화롭게 사는 법]이라는 강연 제안서는 그렇게 만들어졌다. 인생이 한 편의 영화라면 우리의 인생을 영화 만드는 법에 비유할 수 있을 것이라는 생각이었다. 지나 온 15년의 영화 인생을 뒤돌아보니 내 인생이 한 편의 영화였다. 그렇게 강연 주제와 목차를 만들었다. 이제 어떻게 해야 하는지 답은 뻔했다. 영화감독 정초신이 강연을 한다는 사실을 알려야 했다. 제안서만 만들어놓고 기다린다 해서 누군가 나를 불러주지 않는다.

대한민국 100대 기업 목록과 전국 지자체 목록을 뽑아놓고 무작정 전화기를 들었다. 전화를 걸어 교육 담당을 바꿔달라고 했다. 몇 번의 통화를 거쳐야 간신히 담당과 통화가 되었다. 같은 말을 수없이 반복한 끝에야 비로소 이메일 주소를 얻을 수 있었다. 그리고 작성해 놓은 강연 제안서를 전송했다. 2~3일 후에 다시 전화를 걸어 강연 제안서를 받았느냐고, 관심이 있느냐고 물었다. 그리고 다시 며칠이 지난 뒤에 안부를 묻는 전화를 했다. 아침에 일어나면 전화통을 붙잡고 살았다. 점심시간은 피하고 퇴근시간 전까지 끝없이 전화를 계속했다. 그렇게 한 달이 지난 뒤에야 첫 강연 청탁 전화를 받을 수 있었다.



전라남도의 작은 중학교, 어린 아이들에게는 [영화롭게 사는 법]이라는 강연은 너무 어려웠을 것이다. 체육관 바닥에 주저앉은 아이들은 강연이 시작되자마자 떠들기 시작했다. 이마에서는 식은땀이 흘러내렸다. 어떻게 두 시간이 지나갔는지 모르게 정신없었다. 간신히 강연을 끝내고 나자 다리에 힘이 쭉 빠져나갔다. 그렇게 내 강연인생은 시작되었다. 대기업 교육담당관들을 상대로 시범강연을 할 때는 지나치게 긴장한 나머지 준비한 강연을 절반도 채 끝내지 못했는데 시간이 다 가버리기도 했다. 모 기업 간부들을 상대로 한 강연은 최악의 점수라는 피드백을 받기도 했다. 험난한 강연시장에 던져진 나는 아무 것도 모르는 철부지 그 자체였다. 소위 말하는 병아리 강사가 바로 나였다.

그렇게 시작한 강연이 벌써 반년이 지나갔다. 이 짧은 기간 동안 나는 "다시 부르고 싶지 않은 강사"에서 "10점 만점에 9.8점짜리 강사"가 되었다. 어느 유명한 강사가 "이제는 강사에서 연사"로 옮겨가야 한다고 칭찬해준다. 불과 반년 만에 〈아침마당〉에 출연하는 영광을 얻기도 했다. 그러나 나는 아직 병아리 강사일 뿐이다. 가끔 강사를 꿈꾸는 사람들 앞에서 강연할 때면 내가 이들을 위해 강연할 자격이 있는가를 되묻곤 한다. 그래도 그들에게 새로운 꿈을 줄 수 있다면 그것으로 족하다는 생각에 강연을 수락하고 그들 앞에서 꿈을 이야기한다.

나는 영화감독이다. 그러나 동시에 영화로 풀어내는 인생을 강연하는 강사이다. 한번 감독을 하면 평생 동안 감독이라는 호칭이 붙어 다니지만 강사는 한번 시작하면 평생을 할 수 있는 직업이라는 생각을 한다. 나는 내가 누군가의 인생에 끼어들 수 있다는 것이 행복하다. 200명을 앞에 두고 던져놓은 "인생은 한 편의 영화"라는 화두가 그들의 마음을 움직이게 할 때 행복하다. 그 중 단 한 사람이라도 내 강연으로 인해 자신의 삶을 돌아볼 수 있다면, 그래서 새로운 삶의 패러다임을 찾을 수 있다면 더 행복할 것이다.

강연을 하는 강사는 타인의 삶에 끼어들어 그들을 바꾸는 사람이다. 지금 강연을 시작한 사람이건 30년째 강연을 하는 사람이건 상관없다. 다만 중요한 것은 강사라는 직업을 갖는 개인의 마음가짐일 것이다. 그저 두 시간동안 청중을 웃게 만들려는 것이 아니라 내가 던지는 몇 마디 말 속에 그들의 가슴을 움직이게 할 "무엇"을 담으려고 노력하는 자세가 그것이다. 나는 병아리 강사로서 닭이 되는 그날을 꿈꾸지 않는다. 나는 영원히 노란색 보슬보슬한 깃털을 지닌 병아리 강사로 남고 싶다. 내가 꿈꾸는 것은 닭이 되려고 노력하는 모습이다. 내가 던지는 한마디 한마디로 어떤 사람이 변화되는 것이다.

강사가 긴 생명력을 지니기 위해서는 매일 아침 스스로에게 강연을 해야 한다. 단 한 사람의 청중을 위해서도 강연할 수 있다고 말하기 전에 자신을 위해 강연할 수 있어야 한다. 거울을 바라보며 매일 아침 강연하라. 너는 오늘 변하려는 마음을 가졌느냐고, 지금 내가 던지는 말로 너는 변할 수 있느냐고, 그래서 너는 이제부터 어떻게 하겠느냐고 거울 속에 서있는 자신에게 강연하라. 자기 자신조차 변화시키지 못하는 강사는 결코 남을 변화시킬 수 없음을 인정해야 한다. 병아리가 닭이 되는 것은 시간이 만들어 준다는 것을 알기 바란다. 그리고 아무리 훌륭한 과학과 기술도 시간을 앞당길 수는 없다는 것을 알기 바란다. HRD