

참 리더 과정

Contents

1. 우리 시대가 요구하는 리더의 모습
2. 당신이 본받을 만한 리더는 있는가?
3. 참 리더 과정 Star Frame
4. 프로그램 세부내용
5. 참 리더 과정 기대효과

1. 우리 시대가 요구하는 리더의 모습은....



**“누구나 리더가 될 수 있지만
아무나 리더가 될 수 없다”**

우리 시대 진정한 리더의 모습은 어떤 것인가?

토니 던지는 2007년 미국 NFL(미식축구) 역사상 최초로 슈퍼볼 우승을 한 흑인감독이다. 그는 우승컵인 롬바르디 트로피를 들어 올리며 세간의 주목을 끌었다. 그는 미식축구 인디애나폴리스 콜츠 팀의 감독시절 집필한 <조용한 믿음의 힘, Quiet Strength>이란 서적이 밀리언셀러가 되면서 풋볼 감독에서 평소 꿈꾸던 멘토로서의 삶도 시작했다. 그 후 던지가 쓴 모든 책들이 뉴욕 타임즈의 베스트셀러 1위를 기록하면서 감독으로나 저자로서 토니 던지의 성공 비결은 그의 '순수한 믿음'이었음을 자타가 공인하게 되었다.

그가 말하는 **“리더는 한 팀이나 조직을 이끄는 사람이며, 삶의 변화를 일으킬 수 있는 지혜로운 조언자”**라고 했다. 따라서 **진정한 리더는 한 팀이나 조직 또는 개인의 삶에서 '최선'을 이끌어내는 사람**이라는 것이다. 리더는 또한 타인의 삶에 적극적으로 관심을 가져서 그들을 끊임없이 성장하고 성숙하도록 영향을 미친다. 즉 **“사람들의 가치를 끌어올림으로 그들을 또 다른 리더로 세워간다는 것”**이다. 따라서 **진정한 리더에게 있어 성공의 기준은 명백히 차별화된다.** 부나 일시적인 성공 또는 지위가 아니라 **성숙한 인격과 지속적인 가치 등을 높이 평가하는 것으로 파악할 수 있다.**

토니 던지는 모든 사람이 현재 나의 위치에서 한 번에 한 사람의 인생을 변화시킴으로 세상을 변화시킬 수 있는 잠재력을 갖고 있음을 명심하라고 조언한다. 따라서 내가 속한 현재 그 자리를 결코 과소평가하지 말라고 강조한다. **“나의 가장 가까이에 있는 사람부터 관심을 갖고 다가가서 그 사람의 가치를 끌어올리는 리더십, 이것이 우리가 추구해야 할 가치”**이다.

2. 현재 조직에서 당신이 본받을 만한 리더는 있는가?

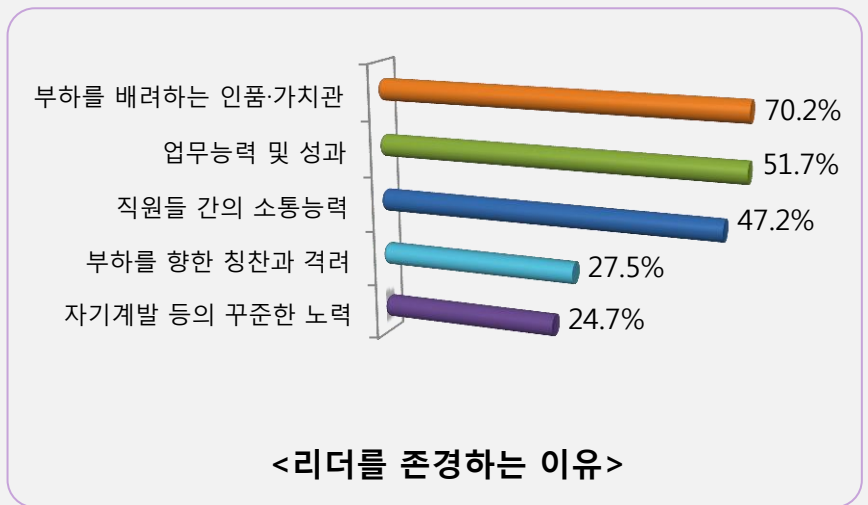
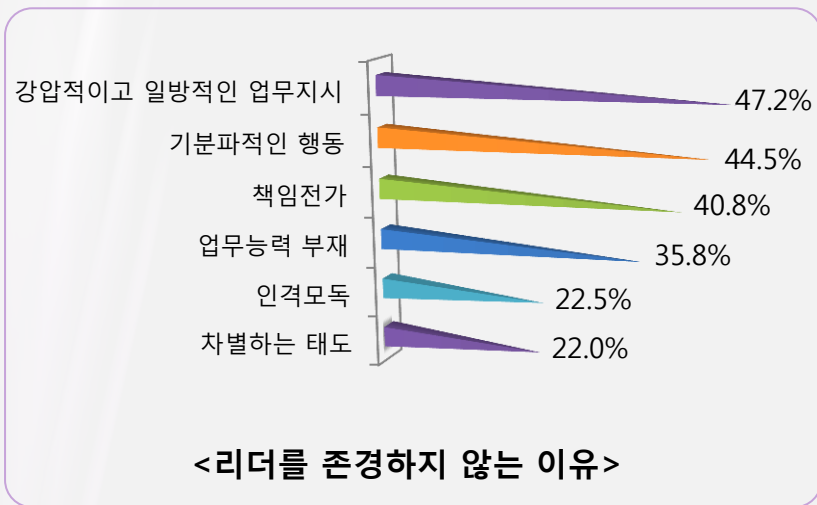
직장인으로서 나는 부하 직원들에게 몇점일까? 직장인 이라면 누구나 궁금해 하는 사항일 것이다.

최근 이 같은 직장인의 궁금증을 해소할 만한 조사결과가 나왔다.

취업포털 커리어가 직장인 696명을 상대로 설문한 결과, 65.9%가 직속 상사(리더)를 존경하지 않는다고 답했다.

리더를 존경하지 않는 이유(복수응답)는 '강압적이고 일방적인 업무지시'가 47.2%로 가장 많았다. 이외에도 '기분파적인 행동' 44.5%, '책임전가' 40.8%, '업무능력 부재' 35.8%, '인격모독' 22.5%, '차별하는 태도' 22.0% 등이었다.

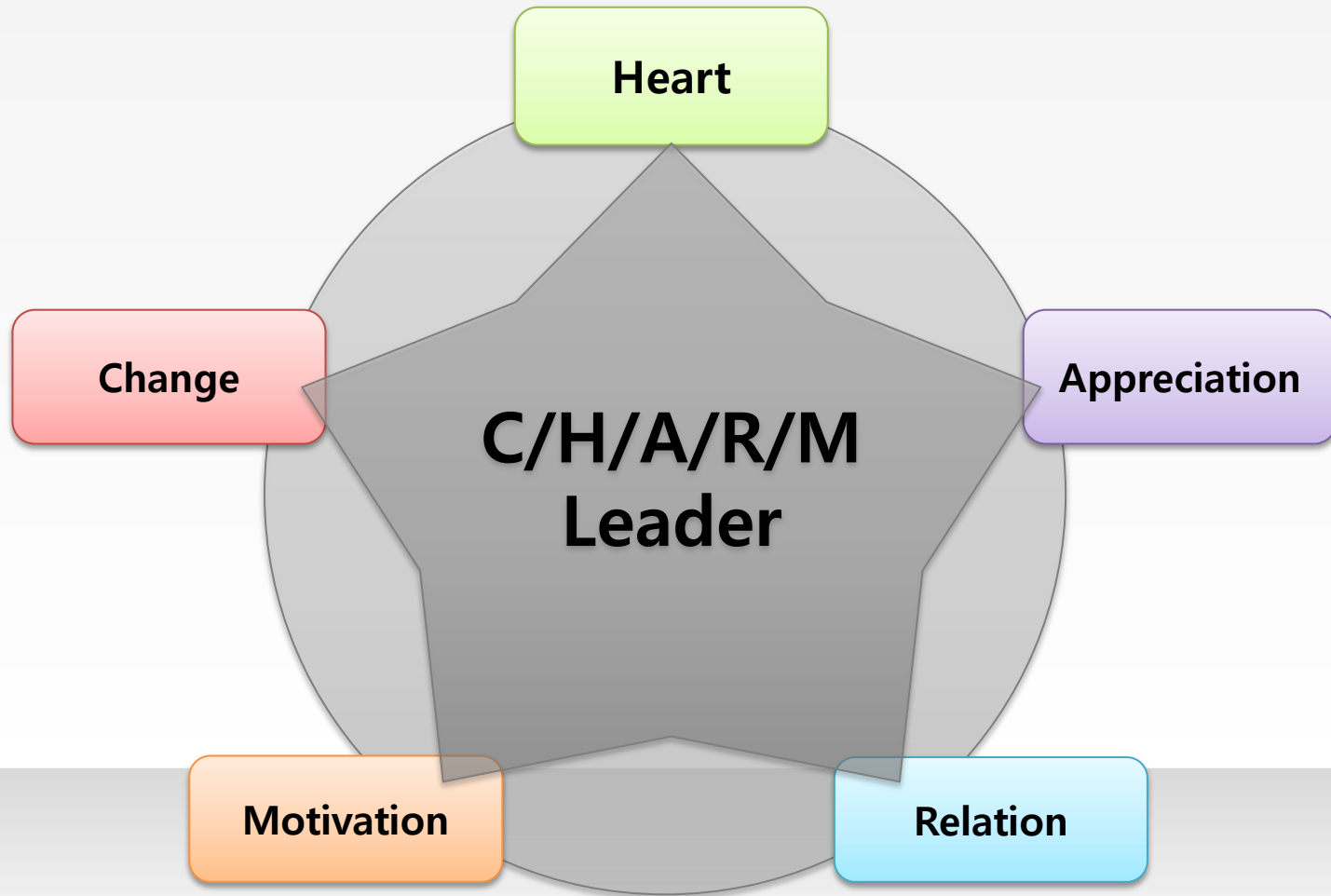
리더를 존경하는 이유(복수응답)로는 '부하를 배려하는 인품·가치관'이 70.2%를 차지했다. '업무능력 및 성과' 51.7%, '직원들 간의 소통능력' 47.2%, '부하를 향한 칭찬과 격려' 27.5%, '자기계발 등의 꾸준한 노력' 24.7%로 나왔다.



또한, 직속 상사(리더)에 대한 점수는 평균 2.3점(5점 만점)으로 집계되어 절반 이하에 그쳤다. '3점'이 20.2%로 가장 많았으며 '0점'도 18.7%로 2위를 기록했다. '2점' 18.8%, '4점' 14.1%, '5점'은 13.1%에 불과했다. 또한 전체의 55.1%는 사내에 존경하는 상사(리더) 또한 없는 것으로 나타났다.

3. 참 리더 과정 Star Frame

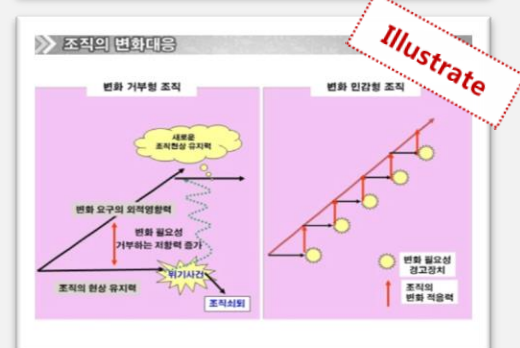
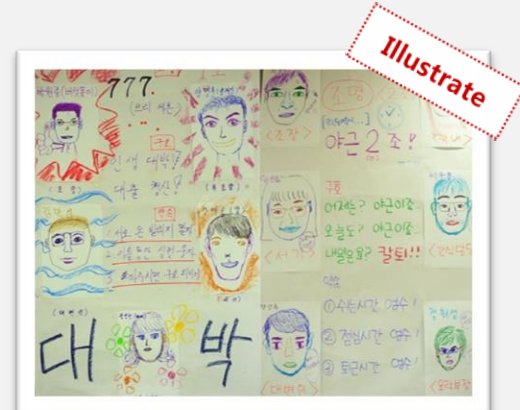
조직 속에서 **매력적인(Charm) 리더**란 부하를 배려하는 인품과 가치관을 지니고 업무능력 및 성과를 발휘하며, 직원들 간의 소통을 통해 칭찬과 격려를 아끼지 않는 술선수범형 인재라고 말할 수 있다.
건강한 조직이 되려면 이런 리더의 육성이 시급한 과제라고 할 수 있기에 아래와 같은 Frame을 제시한다.



지난 8월, 프란치스코 교황은 “누군가 힘들 때 기댈 수 있고 아플 때 위로받을 수 있는 것이 참 리더”라고 말했다.

4. 프로그램 세부내용

Course Contents			
모듈	주요 학습내용	학습 방법	시간
Change (변화 리드)	- Open mind(자화상: 현재의 나를 모두에게 소개합니다) - 변화에 대한 대응과 유형 이해 - 혁신 활동을 통한 변화(initiative change) - 프로세스 변화(Process change) - 문화적 변화(Cultural change) - 변화가 실패하는 이유: 사례제시 및 토의 - 변화 역량의 구축과 프로세스 개선 - 변화역량 구축에 필요한 핵심 성공요인 파악 - 핵심 성공요인들이 관리되고 있는 수준 파악 - 각각의 성공 요인을 개선시킬 수 있는 활동 파악 - 단발성이 아닌 지속적으로 반복되는 프로세스 인식 - 의식구조의 변화와 조직력 향상방안 - 문화적 변화의 개념과 기업 성공에 핵심이 되는 이유 - 현재 문화와 바람직한 미래 문화의 격차를 진단·평가 - 문화적 변화를 창출하기 위한 대안적인 접근 방법 - 다양한 접근방법들을 통합할 수 있는 실천적 행동계획 수립	강의 토론 발표 실습 피드백 동영상 과제 사례	4~6 H



4. 프로그램 세부내용

Course Contents			
모듈	주요 학습내용	학습 방법	시간
Heart (정서 관리)	- 정서와 태도에 대한 이해 - 건강한 마음이란 무엇인가? - 긍정적 마인드와 태도의 중요성 이해(태도는 행동의 전단계) - 정서에 대한 인식 능력 파악 - 자신의 기분, 감정, 취향 등이 타인에게 미치는 영향 인식 - 행복하게 성공하는 사람들의 뇌 구조 - 습관적으로 빠져있는 생각과 감정에 대한 이해와 자각 - 현재 나의 감정 알아차리고 들여다보기 - 본질적인 마음의 근원 파악하기 - 조직에서 정서를 제대로 관리하는 능력 - 부정적인 충동과 기분을 통제하거나 바꿀 수 있는 능력 - 업무 중에 감정하면 떠오르는 단어 써보기 9가지 감정의 범주 이해 및 해당 부분 체크하기 - 타인(상사/동료/부하)의 정서를 인식하는 능력 - 다른 사람의 감정을 헤아려 이해하는 능력 - 행복하고 성공적인 인생을 살기위한 상대방의 정서 이해 - 자기공감과 타인공감을 통한 정서관리 - 정서적 소통관리로 조직력 강화하기 - 구성원 간의 이해와 배려, 공감을 통한 신뢰구축 - 감정관리, 칭찬과 격려로 긍정적 감성을 전파하는 법	강의 토론 발표 실습 피드백 동영상 과제 사례	4~6 H



직장에서 발생하는 감정적 행동들의 원인 - 소그룹 토의

- 차례대로 각자의 상황을 토의한다. 어려웠던 점을 중심으로
- 현업에서 감정을 자극하는 요인들을 토의한다
- 플립차트에 4~6개의 요인들을 정리한다
- 발표자를 선정해 설명한다
- 소요시간: 12분

Illustrate



감정 조절하기: 세 가지 난제들



Illustrate



머리를 차갑게 지키기



Illustrate

4. 프로그램 세부내용

Course Contents			
모듈	주요 학습내용	학습 방법	시간
Appreciation (가치 향상)	■ 긍정적인 관점으로의 전환(Paradigm Shift) ➢ 세상을 달리보는 Frame(최인철 교수 "프레임") ➢ 조직속에서 역지사지의 모습은? (내가 부하직원이라면...동료라면...상사라면...) ■ 조직의 강점 강화방안 ➢ 우리 조직의 강점 강화 방안 논의 (현재 우리 조직의 현주소는? 강화방안은? From Me?) ➢ 부하나 상사가 가지고 있는 강점 발견 (리더와 팔로워의 사례를 통한 롤 플레이어나 공트 만들기) ■ 긍정 리더의 핵심 속성 탐색 ➢ 리더의 강점 탐색 ➢ 강점 점화를 위한 조건 (Time/Place/Occasion, With Who) ➢ 본인의 강점 개발 계획 수립 ■ 조직원 역량강화를 위한 최적화 방법 탐색 ➢ 상호 강점 인정과 촉진 ➢ 강점 기반 촉진 스킬 노하우 ➢ 강점 연결을 통한 조직의 시너지 창출	강의 토론 발표 실습 피드백 동영상 과제 사례	4~6 H

Appreciate

Illustrate

1. 가치를 인정하는 Valuing ...
 - The act of recognizing the best in people and the world around us;
 - Affirming past and present strengths, successes, and potentials;
 - To perceive those things that give life (health, vitality, and excellence) to living systems.
2. 가치를 증가시키는 To increase in value, e.g. the economy has appreciated in value.
 - Synonyms: valuing, prizing, esteeming, and honoring.

A great manager is a CATALYST

Illustrate

1. Select the Person
2. Set Expectations
3. Motivate the Person
4. Develop the Person

Catalyst: Ability to do four key activities REALLY well

4 Keys of Great Managers

Illustrate

1. 사람 선택
 - 인재에 대한 선택
 - 단순한 경험, 정보 또는 능력은 대체
2. 기대 설정
 - 올바른 성과를 정의
3. 동기부여
 - 강점에 집중하라
 - 약점에 집중하지 말라
4. 인재 개발
 - 현재적소의 위치에 맞는 능력 개발

4. 프로그램 세부내용

Course Contents			
모듈	주요 학습내용	학습 방법	시간
Relation (관계 형성)	■ 관계(Connection)와 커넥터(영향력 행사자)의 의미 ■ 관계 진단(인간관계 진단, 상대방에 대한 이해) ■ 관계 맺기(Connection) ➢ 대화를 통한 관계(Connection) 맺기 ➢ 관계(Connection)를 맺기 위한 행동과 스킬 ➢ 지켜보기(Monitor) : 모범의 법칙 ➢ 확산시키기(Multiply): 승수효과 ■ 조직에서 바람직한 성실성(Integrity)이란 ➢ 태도와 리더십 ➢ 긍정적 태도 진단 ➢ 나의 가치관 찾기 및 조직의 가치관과 Align하기 ■ 인간관계를 관리하는 능력 ➢ 공동의 입장을 발견하고 관계를 형성하며 관리하는 능력 ➢ 공감적 경청을 통한 내면이해 및 치유 ➢ 타인(상사/동료/부하)성찰포인트 진단 및 피드백 - 우리 팀원들은 결국 같은 마음으로 일하고 있는가? - 우리가 한 방향을 바라보고 이 어려움을 이겨낸다면 즐거운 일터로 거듭날 수 있을까? - 행복한 일터가 될 수 있는 방법에 대한 논의 (서로를 이해하고 소통하며 신뢰하는 것이라?)	강의 토론 발표 실습 피드백 동영상 과제 사례	4~6 H

Illustrate

관계(Connection)의 법칙

“리더는 도움을 요청하기 전에 먼저 구성원 마음의 문을 두드린다.”

- 다른 사람들과 관계를 맺는 것은 먼저 상대방을 배려하는 것에서 시작한다.
- 다른 사람들을 리드하지 않으면서도 좋아할 수 있지만, 그들을 좋아하지 않으면서 리드할 수는 없다.
- 사람들은 우리가 그들에게 얼마나 관심이 있는가를 알기 전에는, 우리가 얼마나 많이 아는가에 관심을 갖지 않는다.

Illustrate

관계 진단

해당 항목 중 타인이 자신과 어떻게 평가할 것인지 1과 5사이에서 선택하십시오.

1. 거의 아님 2. 아주 가끔 3. 가끔 4. 자주 5. 항상

1. 인간관계 진단

항목	총점
1. 이 사람은 나를 신뢰한다.	5
2. 이 사람은 내게 속마음을 털어 놓는다.	3
3. 이 사람은 나의 언행이 일치한다고 생각한다.	5
4. 이 사람은 내가 긍정적인 사람이라고 생각한다.	4
5. 이 사람은 내가 진실을 말한다고 생각한다.	3
6. 이 사람은 내가 모든 사람을 공정하게 대한다고 생각한다.	2
합계	22

점수 범위: 6-13 나쁨 14-18 약간 부족 19-25 관계가 좋은 편 26-30 아주 좋음

2. 상대방에 대한 지식



4. 프로그램 세부내용

Course Contents			
모듈	주요 학습내용	학습 방법	시간
Motivation (동기부여)	- 조직에서 바람직한 동기부여란 무엇인가 - 개인과 조직 발전의 필수 조건, 동기부여 - 강압적인 힘으로는 마음을 움직일 수 없다 - 적절한 시간에 적절한 선택을 하기 위한 방법 찾기 - 조직의 활력을 불어넣는 노하우 이해 - 리더로서 확실하게 모범을 보이려면 - 명확하게 커뮤니케이션을 하려면 - 신뢰를 토대로 관계를 형성하라 - 진정성을 확실하게 드러내라 - 리더로서 말하고, 이해하기 위해 들어라 - 창조적으로 도전하는 노하우 - 현실적인 도전 목표를 설정하는 스킬 - 창조적인 조직을 구축하기 위한 노하우 - 조직 내 부하직원이나 동료를 격려하는 모티ベーション - 과감하게 권한을 위임하는 스킬 - 책임과 권한을 함께 위임하는 방법 - 업무 분산의 수단으로 활용하는 방법 - 사기를 북돋우기 위한 스킬 - 목표 달성을 위한 상호 신뢰 조건을 만드는 법 - 고무될 일을 찾고 희망을 주는 대화법	강의 토론 발표 실습 피드백 동영상 과제 사례	4~6 H
Wrap-up	우리가 참 리더로 성장해야 하는 이유	발표	

Illustrate

동기부여란 무엇인가

종이나 직위를 얻기 위해 일하지 않는 나는 언제나 영혼을 위해 일한다. ----- 폴인 테레트

- 개인과 조직 발전의 필수 조건, 동기부여
- 동기부여는 인간의 내부로부터 발생되므로, 리더는 구성원들에게 자신과 조직을 믿고 따를 분명한 이유를 제시해야 한다.
- 힘으로는 마음을 움직일 수 없다
- 두려움에 대한 자국은 사람의 몸을 움직일 수는 있어도 마음을 움직일 수는 없다
- 적절한 시간에 적절한 선택을 하라
- 리더십은 개인과 조직에게 유익한 행동을 받아들이도록 설득하는 행위이다.

Illustrate

활력을 불어넣어라

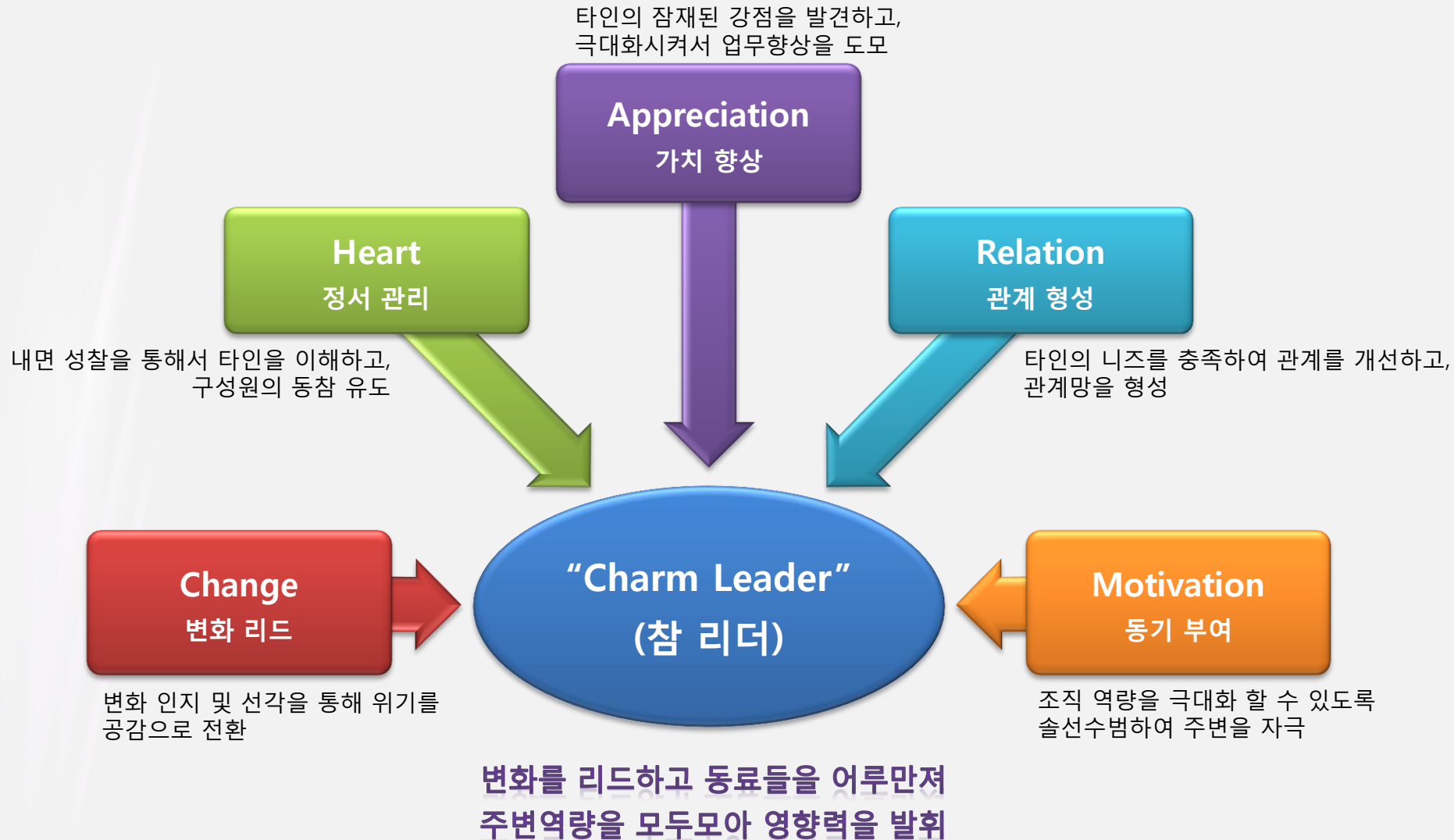
최정양에게서 자취지표가 나와 영투는 영지들의 간증을 최정지는 읽었다. 나는 '영지들을 이해하고 그들의 인생을 위해 '영지'라는 속궁의 여왕 안에 적다의 본질을 파악한다. ----- 맥키버트 맥워스 (리. 육군 '영지' 장군)

Illustrate

격려하라

Chapter 1 과감하게 권한을 위임하라
Chapter 2 적절하게 코칭하라
Chapter 3 의미 있게 인정하라

5. 참 리더 과정 기대효과



The background features several flowing, ethereal purple light trails that curve and swirl across a solid black field. These trails vary in opacity and brightness, creating a sense of movement and depth. The text is centered within this abstract composition.

Light your Way!