



Learning Solution

새로운 경험과 기준을 만들다!



조연이 아닌 주연이 되는 팔로워십

팔로워십

팔로워십은 그냥 열심히 충성하란 이야기인가? 지금 이 어느 시대인데...

#팔로워십 유형 #모범형 팔로워 #파트너 & 서포터

이런 분들께 추천합니다



상사와의 관계를 원활하게 구축하고 싶다면?

상사와 효과적으로 소통하고 싶다면?

리더로서 성장하기 위해 먼저 경험해야 한다면?

프로그램 상세

조연이 아닌 주연이 되는 팔로워십

5.0H

- Follower로서의 현재의 자신의 모습을 인식하고 필요한 역할을 이해한다.
- 리더와의 파트너&서포터 Follower로서 필요한 신뢰 관계 구축 및 소통을 할 수 있다.

Lesson	Contents	Method	Time
M1. Leadership & Followership	<ul style="list-style-type: none"> • [Opening] 변화와 혁신의 시대 : 신입사원, 어떻게 일해야 하는가? - Leadership과 Followership의 차이 • 리더십과 팔로워십의 이해 - 리더십과 팔로워십의 본질 / 새로운 팔로워십의 등장 • [개인진단] Follower 유형 진단 - 모범형 / 순응형 / 실무형 / 수동형 / 소외형 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 강의 ▪ 진단 ▪ 소그룹 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.0H
M2. 'Partner' Followership	<ul style="list-style-type: none"> • 상사(선배)와의 신뢰구축 / 다양성 가치 - 신뢰의 3C - 기성세대의 이해 • 상대(상사)유형을 고려한 영향력 발휘 - 다양한 상사 스타일 - 아리스토텔레스의 설득의 3요소 - [Slido]통제감의 소재 (Locus of Control) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 강의 ▪ 실습 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.5H
M3. 'Partner' Followership	<ul style="list-style-type: none"> • 소통을 통한 지지 및 시너지 창출 - 의사소통의 원칙 - 방법과 내용 (Turn Taking & Perspective Taking) - 파트너가 되기 위한 관계 구축(Rapport 형성) • 상사와의 관계강화 - [소그룹] 이런 상사를 만난다면? - 자신의 의견을 능동적, 적극적으로 이야기하라 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 강의 ▪ 소그룹 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.5H

[참고] Followership 유형 진단

개인의 Followership 유형을 파악하고 유형별 보완점을 탐색합니다.

○ 방법 (Process)

- ① 자신의 Followership 유형 진단을 실시합니다.
- ② 유형별 조직에서의 행동유형 토의합니다.
- ③ 유형별 특징과 장/단점, 사례를 학습합니다.
- ④ 나의 상황에서 자신이 새롭게 인식하고 노력해야 할 점 도출합니다.

○ 진단 이미지 (교재, 강의안 활용)

NO	설문	6	5	4	3	2	1	0
1	당신의 일은 자신에게 중요한 어떤 사회적 목표나 개인적인 꿈을 성취하는데 도움이 되는가?							
2	리더의 지시를 기다리거나 단순히 떠맡는 것이 아니라, 조직에 가장 중요한 목표를 성취하기 위해서는 무엇이 제일 중요한 것인지를 자신이 직접 판단하는가?							
3	리더나 조직의 목표에 크게 공헌할 수 있는 새로운 아이디어를 독자적으로 생각해서 적극적으로 제안하는가?							
4	리더에게 의존해서 어려운 문제들(기술적인 것이나 조직적인 것)을 해결하기 보다는 스스로 해결하려고 하는가?							
5	필요할 경우 일부러 반대 의견을 개진해서라도 리더나 그룹이 (상장)장재력과 (실제)위협성의 두 가지 측면의 아이디어나 계획 모두를 볼 수 있도록 돕는가?							
6	자신에 대한 평가를 미루기 보다는 장점과 약점을 적극적으로 솔직하게 인정하는가?							
7	지시 받은 일을 하는 데서 탈피해 리더가 내린 판단이 옳거나 현명한가를 스스로 평가해 보는 습관이 있는가?							
8	리더가 전문분야나 개인적인 선호에 정면으로 배치되는 일을 해달라고 부탁할 때 싫다고 말하는가?							
9	리더나 집단이 가진 기준이 아니라 자신의 윤리적 기준에 따라 행동하는가?							
10	당신이 속한 집단과 갈등이 생기거나 리더로부터 불이익을 경험하고 해도 당신은 중요한 이슈에 대해서 자기 견해를 주장하는가?							
11	당신 개인의 업무목표가 조직의 가장 중요한 목표와 일치하는가?							
12	당신은 자신의 아이디어와 능력을 일과 조직에 쏟아 붓고 지극히 헌신적이며 정학적으로 일하는가?							
13	당신의 열의가 확인되어 동료 직원들을 활기치게 만드는가?							
14	리더와 조직에 더욱 가치 있는 사람이 되기 위해서 당신은 그런 중요한 활동 속에서 당신의 탁월한 능력을 적극적으로 발휘하는가?							
15	새로운 일이나 임무가 시작되었을 때 리더가 중요한 업무라고 생각하는 업무에서 곧바로 실적을 만드는가?							
16	리더는 당신이 기한 안에 일을 훌륭히 해낼 뿐만 아니라, 필요할 경우 부족한 점을 채울 것이라는 점을 믿고 어려운 임무를 당신에게 맡기는가?							
17	당신은 자신의 업무 범위를 벗어나는 일도 찾아내서 성공적으로 완수하기 위해 출진수령 하는가?							
18	집단 프로젝트의 리더가 아닐 때도 많은 일보다 많은 일을 하고 능력껏 공헌을 하는가?							
19	자신은 아무런 인정을 받지 못할 때라도 다른 동료들이 좋은 평가를 받도록 돕는가?							
20	리더의 요구나 목표, 제약사항을 이해하고 그것들을 충족시키기 위해서 열심이 일하는가?							

