

Leadership Program

버크만 리더십

버크만 리더십

“구성원의 다양성을 시너지로 만들 수 있는
리더십 커스터마이징”

한 명 한 명 달라도 너무 다른 우리 구성원, 도대체 어떻게 리딩해야 할까?

#리더십은 다양각색 #대용량 패키지가 아니야
#다양성을 포용하는 리더

버크만 리더십 과정은

이런 고민이 있는 리더분들께 추천합니다.

성과와 사람관리 한 번에 두 마리 토끼 잡고 싶은 리더!

팀장이 처음이에요...열정만큼 잘 하고 싶은 리더!

구성원 다양성을 인정하고 갈등을 줄이고 싶은 리더!

과정 개요

학습목표

- 리더로서 자기인식의 중요성, 역할을 이해할 수 있다.
- Birkman Method를 활용하여 조직 구성원들의 일하는 방식과 관계 방식을 이해하고 적용할 수 있다.
- 구성원 육성을 위한 질문과 피드백 스킬을 익히고 현업에서 활용 할 수 있다.

학습시간

- 8.0H

교육대상

- 신입팀장/리더
- 조직관리가 필요한 누구나

학습흐름

M1. 리더의 역할인식

- 리더십의 의미와 중요성
: 리더십이란 곧 영향력!
- 나를 제대로 보아야 다른 사람도 볼 수 있다 : 자기 인식
- 리더로서 되고 싶은 나의 모습은?
- 리더로서 고민과 역할 작성

2.0H

M2. 리더의 자기인식

- Birkman Method 이해
:진단의 특성, 역사, 배경
- 진단 결과 확인하기
: 관계방식(LSG)
-흥미,평소행동,욕구&스트레스 행동
-문제해결방식(ORG)

3.0H

M3. 구성원 리딩하기

- 버크만 사례 연구
: 평소행동별 구성원 유형에 따라 리딩하기
- 평소행동별 후배 육성 활용 포인트
- 구성원을 이해하는 질문
- 성장과 성과를 만드는 업무 피드백
- 리더십 강화를 위한 Routine 작성

3.0H

프로그램 상세

- 리더로서 자기인식의 중요성, 역할을 이해할 수 있다.
- Birkman Method를 활용하여 조직 구성원들의 일하는 방식과 관계 방식을 이해하고 적용할 수 있다.

Lesson	Contents	Method	Time
<p>M1. 리더의 역할인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 리더십의 의미와 중요성: 리더십이란 곧 영향력! <ul style="list-style-type: none"> - 리더십 5단계 / 포지션 파워 vs. 퍼스널 파워 - 영향력과 관심의 원: 리더십을 발휘하여 영향력의 원을 넓히기 - 리더십의 영역: Lead Self, Lead Performance, Lead People ▪ 나를 제대로 보아야 다른 사람도 볼 수 있다: 자기 인식 <ul style="list-style-type: none"> - 조하리의 창: 내가 알지 못하는 Blind Area 줄이기 / Self Awareness의 중요성 ▪ 리더로서 되고 싶은 나의 모습은? <ul style="list-style-type: none"> - [Activity] 리더로서 내가 되고 싶은 모습을 이미지로 표현하기 ▪ 리더로서 고민과 역할 작성과 공유 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 강의 ▪ 진단 ▪ 토의 	<p>2.0 H</p>
<p>M2. 리더의 자기인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Birkman Method 이해 <ul style="list-style-type: none"> : 관계 맺는 방식(LSG) - 흥미, 평소행동, 욕구 스트레스 행동 / 문제해결 방식(ORG) ▪ 진단 결과 확인하기: ① 흥미 요소 <ul style="list-style-type: none"> - 흥미 요소 10 가지 중 높은 수준의 흥미 요소 발견 업무 활용 point 작성 ▪ 진단 결과 확인하기: ② 평소행동(강점) <ul style="list-style-type: none"> - 평소행동으로 찾아보는 나의 강점: 구성원들의 강점 - 강점의 그림자 인식: 상대방에게 스트레스가 될 수 있는 나의 평소행동(강점) ▪ 진단 결과 확인하기: ③ 욕구·스트레스 행동 <ul style="list-style-type: none"> - 나의 욕구와 스트레스 행동은? - 구성원 욕구 인식의 필요성 이해: 상호 욕구와 평소행동이 상충될 시 발생하는 스트레스 행동 ▪ Birkman 리포트를 보며 '나'에 대해 다시 리뷰/정리 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 강의 ▪ 진단 ▪ 토의 	<p>3.0 H</p>

프로그램 상세

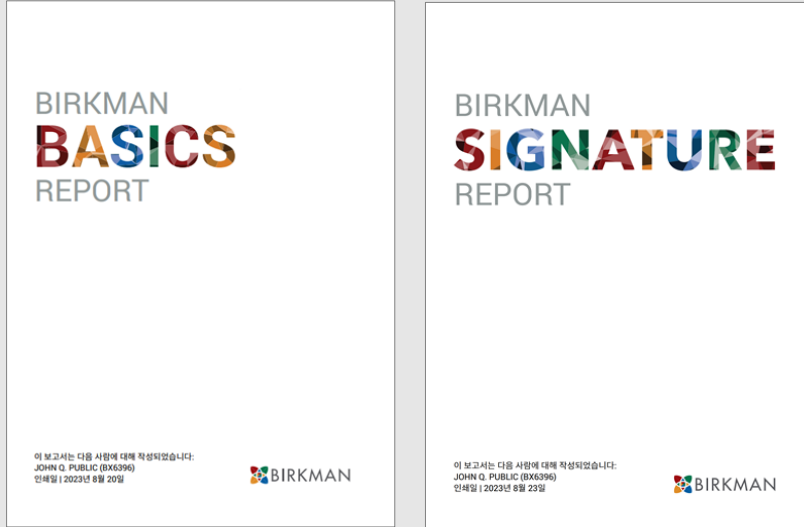
- Birkman Method를 활용하여 조직 구성원들의 일하는 방식과 관계 방식을 이해하고 적용할 수 있다.
- 구성원 육성을 위한 질문과 피드백 스킬을 익히고 현업에서 활용 할 수 있다.

Lesson	Contents	Method	Time
<p>M3. 구성원 리딩하기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>[Case Study] 버크만 사례 연구 : 평소행동별 구성원 유형에 따라 리딩하기</u> <ul style="list-style-type: none"> - 샘플 리포트 속 사람에 대해 분석하기 <ul style="list-style-type: none"> * 흥미와 동기부여 요소는? / 원하는 지원환경은? / 업무배분 시 고려해야 할 것은? - 평소행동별 후배 육성 활용 포인트 ▪ <u>구성원을 이해하는 질문</u> <ul style="list-style-type: none"> - 내가 해 본 좋은 질문은? 또는 리더/선배로부터 받았던 좋은 질문은? - 좋은 질문이란?: 다차원적 질문, 존재 접근 질문, 자기성찰 질문 - [Activity] 질문 작성하기: 앞서 적은 동료의 고민 중 하나를 택하여 1:1로 질문 작성하기 <ul style="list-style-type: none"> * 동료의 진단 결과를 참고하여 작성 ▪ <u>성장과 성과를 만드는 업무 피드백</u> <ul style="list-style-type: none"> - 요즘 구성원들 정말 피드백을 싫어할까? 나는 어디까지 피드백을 해야 할까? - 요즘 구성원들이 원하는, 리더로서 해야 하는 피드백은?: 성장을 촉진시키는 피드백 - 성장 촉진 피드백 방법: W+AID - [Activity] 1:1 피드백 R/P 실습 및 상호 Sponsoring <ul style="list-style-type: none"> : 앞서 적은 동료의 고민과 질문을 바탕으로 1:1 피드백하기 * 동료의 진단 결과를 참고하여 진행 ▪ <u>리더십 강화를 위한 나만의 Routine 작성·공유하기</u> <ul style="list-style-type: none"> - [Activity] 신호등 Map작성하기: New / Stop / Continue ▪ <u>[Wrap up] 새롭게 배운 점, 느낀 점, 상호 격려</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 강의 ▪ 토의 ▪ 실습 	<p>3.0 H</p>

[참고] 버크만 진단

- 버크만은 다양한 data를 통해 나를 이해하고, 강점/니즈를 발견하고 소통과 협업능력을 함양하는데 도움이 되는 진단 도구입니다.

Why, 버크만?



- 70여 년간 지속적인 연구개발이 이루어지고 있는 진단 도구
- 20여 개의 언어로 번역, 50개가 넘는 나라에서 사용되고 있음
- 보여지는 행동 뿐만 아니라 행동 원인을 알 수 있는 "내면의 욕구/니즈"를 함께 파악할 수 있음
→ 보다 구체적, 다방면으로 '나'에 대한 이해 가능
- Group Report 생성이 가능하며, 이를 통해 조직/팀 단위 이해로 확장할 수 있음

버크만으로 알 수 있는 것

- | | |
|---------|---|
| 흥미 | <input type="checkbox"/> Interests
<input type="checkbox"/> 스스로 관심을 가지고, 즐겁게 하는 분야
<input type="checkbox"/> <u>Self Motivation 영역</u> |
| 평소 행동 | <input type="checkbox"/> Usual Style
<input type="checkbox"/> 사회화된 행동/스스로 선택한 긍정적 태도
<input type="checkbox"/> <u>잠재적 강점 영역</u> |
| 욕구 | <input type="checkbox"/> Needs
<input type="checkbox"/> 타인/주변으로부터 바라는 것(보이지 않는 니즈)
<input type="checkbox"/> <u>(Relationship) Motivation 영역</u> |
| 스트레스 행동 | <input type="checkbox"/> Stress Behavior
<input type="checkbox"/> 욕구가 충족되지 않았을 때 보이는 불만 행동
<input type="checkbox"/> <u>갈등 요소/원인을 알 수 있는 영역</u> |
| 조직 지향점 | <input type="checkbox"/> <u>문제 발생 시 상황을 바라보는 시각(Filter)</u>
<input type="checkbox"/> 주변 사람들을 문제에 참여시키고 영향력을 행사하는 영역 |

* "흥미"와 "욕구"는 타인에게 쉽게 보이지 않는 요소로 "나"에 대한 이해를 깊게 할 수 있음