

‘협업에서 가장 필요한 생산적인 소통’ 협업 커뮤니케이션 과정

1. 교육개요

‘협업’의 중요성을 강조하고 있으나, 이를 제대로 이해하고 있는 사람은 드물다고 합니다.

성과를 창출하는 협업적 조직육성을 위한 협업적 리더 양성을 통해

우리 조직의 협업장벽을 확인해보고

체계적이고 긍정적인 협업 조직으로 가기 위한 방법을 모색하도록 합니다.

2. 교육목표

- 협업의 개념과 협업의 중요성을 확인합니다.
- 협업을 해야 할 때와 피해야 할 때를 인지하여 체계적 협업의 단계를 학습합니다.
- 지속가능경영을 위해 우리 조직에 존재하는 네 가지 협업장벽을 파악하고 맞춤형 해결책을 찾아 이를 적용할 수 있습니다.

3. 교육특징

- 협업의 시작에서부터 실천과 평가에 이르기까지 과학적이고 체계적인 방법을 도입하여 실행해야 합니다.
- 모든 한센 박사의 실증적 연구를 통해 도출해 낸 체계적 협업을 통해 협업의 방법을 학습할 수 있습니다.
- 협업을 해야 할 때와 하지 말아야 할 때 협업의 근거를 파악하고 편익파악을 통해 협업기회를 발견하여 협업적 리더로서 성장할 수 있습니다.

4. 기대효과

- 연구 결과 분권화된 부서 간의 협업을 가로막는 네 가지의 장벽에 대해 알아보고 우리 조직의 협업장벽진단을 통해 체계적 협업으로 가기 위한 해결책을 모색할 수 있습니다.

협업적 리더십의 특징을 확인하고 협업러_Collaborator로서의 역할을 수행할 수 있습니다.

5. 교육내용 (총 6시간)

모듈	상세내용	시간
협업! 기회를 파악하여 협업하자	- 협업이란? - 협업의 패러다임 이해 - 체계적 협업의 3단계	2H
조직 내 협업장벽을 파악하자	- 협업장벽이란? - 협업장벽 진단 - 지속가능경영을 위한 협업장벽 타파를 위한 연구	2H
협업적 리더십 협업적 인재로 변화하기	- 협업적 리더십 스타일 특징 - 협업적 리더십 스타일 진단	2H

	- 소통과 협업의 시작은 '나 자신' 부터 - 소통과 협업을 위한 6가지 실천방법	
--	--	--

[참고]

협업적 리더십 스타일 진단

1단계: 다음의 짧은 주관식 질문에 답하시오. 귀하, 상사, 하급자 또는 기타 사람들 중 피평가를 선택하시오. 피평가자를 행동과 특성에 따라 평가하시오. 피평가자에게 가장 적절한 수치를 1(전혀 무관)~7(매우 높음)점 중 선택하여 기입하시오.

행동	나타내는 의미	1~7을 기입
보다 큰 목표를 설정의 한다.	1. 자신의 목표보다 회사의 가장 중요한 목표를 첫 번째 목표로 한다.	
	2. 자신의 목표에 사로잡힌 더 큰 회사의 목표를 드러내지 않는다. (1~7점을 주고 5에서 그 값을 빼면 즉 그 수치를 기입하시오.)	8~9 점 평가자
	3. 이견이 존재할 상황에 직면하면 사람들이 보다 큰 목표를 추구할 만능이 있다.	
	4. 서로 다른 목표와 계획을 가진 사람들이 한 목표를 공동으로 하는데 자원이 있다.	
다른 사람들을 참여 시킨다.	A: 1~4 문항에 대한 답변을 모두 소제	
	5. 다른 계획을 가진 사람과 협력할 수 있다.	
	6. 회사발전 과정의 초기에 일일이 함께 하려고 노력하고 토론하는 것을 좋아한다.	
	7. 동료들끼리 연결하거나 팀의 결정을 추진한다. (1~7점을 주고 5에서 그 값을 빼면 즉 그 수치를 기입하시오.)	8~9 점 평가자
책임을 진다.	8. "사람들에게 무슨 일을 시킬까?"가 아닌 "어떻게 사람들을 참여시킬까?"를 생각한다.	
	B: 5~8 문항에 대한 답변을 모두 소제	
	9. 실수에 대해 책임을 진다.	
	10. 책임을 내게 있다. "와 같은 표현을 자주 사용한다.	
책임을 진다.	11. 다른 사람들에게도 자신들의 일화에 대해 책임을 진 것을 요구한다.	
	12. 다른 사람들이 자신들의 일화에 대해 책임을 진는지 확인한다.	
	C: 9~12 문항에 대한 답변을 모두 소제	
	결과 소제 (A+B+C의 합계)	

2단계: 귀하의 점수를 벤치마킹 표본인 162명의 수행 능력이 우수한 임원들의 점수와 비교해 보시오. 벤치마킹 표본은 각 회사에서 상위 50% 그룹으로 평가된 임원들이다. **

	하위 25% (최저)	자위위 (하위 25% 초과 ~ 50% 미만)	중간	자위위 (상위 50% 초과 ~ 25% 미만)	상위 25% (최고)
1. 성공을 재정의 한다.					
2. 다른 사람들을 참여시킨다.					
3. 책임을 진다.					
총점					
영향	동료의 리더십 스타일이 아닌	상위 25% 그룹의 리더십 스타일	중간 그룹의 리더십 스타일	상위 25% 그룹의 리더십 스타일	상위 25% 그룹의 리더십 스타일

- ✓ 실시의의
- ① 협업적 리더의 핵심 조건에 대한 자신 역량 평가
 - ② 각 요소마다 자신의 리더십 스타일 위치 확인 가능

6. 강사소개

차 유 나 강사

[현직 및 경력]

現) Comma Company 대표

前) 송실사이버대학교 평생교육상담학과_겸임교수

前) 한국협업진흥협회 협업커뮤니케이션 전문강사

前) 삼성에버랜드 사업부 인사팀 교육부 사내강사

前) 현대자동차 국내영업본부 영업교육팀 사내강사

[학력]

아주대경영대학원 경영학석사_ 인사관리/코칭 전공



(주)학습인

서울시 서초구 서초동 1669-14번지 STS빌딩 3층 러너코리아

Tel. 02-6959-9763 Fax. 02-6959-9770 hrder@learnerkorea.co.kr

러너코리아 www.LearnerKorea.co.kr

[자격증(요약)]

한국 코치협회 프로코치 KPC

Certificate of Negotiation Specialist 국제협상전문가 1급

ABNLP Certified NLP Master Practitioner

[강의분야]

협업 커뮤니케이션, 성과향상 리더쉽, 강점경영 셀프리더쉽,

갈등관리, 코칭 커뮤니케이션, 사내 코치 및 사내강사 양성과정

[출강업체(요약)]

KOTRA, 대한적십자사, 서울시인재개발원, 대한무역투자진흥공사, 한국공항공사,

KDB산업은행, KB국민은행, 삼성생명, 신한라이프, 현대해상, 교보생명, 미래에셋생명,

삼성전자, 삼성전기, LG화학, LG전자 러닝센터, 에스원, 현대중공업, 현대엔지니어링,

GS칼텍스, 제일기획, TS대한제당, 롯데백화점, 신세계백화점, 삼성서울병원 외 다수