

# GURU People's REPORT

변화와 성장을 위한  
메타역량 |



핵심인재, 미래인재를 위한  
리더십의 메타역량 강화



# 리더십패스파인더

LEADERSHIP PATHFINDER



Discover the Leader in You  
*Leadership Pathfinder*

“

지금까지 경험하지 못한 최고의 순간이었다.

-수료자 K

“

달라져가는 나의 모습에  
팀원들도 놀라고, 가족도 놀라고  
무엇보다 내 자신이 가장 놀라고 있다.

-수료자 L

“

리더십 패스파인더는 체계적인 리더십 프로그램이다.  
기본적으로 Class Learning과 On-the-Job Application이 조화를 이루고,  
경험 공유를 위한 Cafe, 그리고  
스스로 생각을 정리할 수 있는 Assignment가 어우러져  
교육생들을 강하게 동기부여 시키는 역할을 한다.

-HR팀 팀장

# 전통적인 리더십 개발의 한계와 극복



불확실성과 복잡성은 미래를 창조적으로 돌파할 리더, 리더십을 절실히 요구합니다. 하지만 우리사회 대부분의 리더십 개발 프로그램들은 직무지식을 습득하거나 몇몇의 기법들을 배우는데 국한되어 충직한 매니저를 키우는 일에 집중되어 있습니다. 정작 미래 리더로서의 안목과 인식, 창의적이고 유연한 문제해결력을 키우는 데는 미흡합니다. 거기에는 크게 두 가지 이유가 있습니다.

첫째, 리더십 개발을 단지 **효율의 패러다임(profit paradigm)**으로 접근하기 때문입니다. 단박에, 당장 써먹을 수 있는 스냅샷 처방에 집중하기 때문에 참가자는 리더십에 대한 본질적이고 근원적인 질문을 던지지 못한 채 요령만을 배워 반복하다가 번아웃되고 맙니다. 리더십 개발은 효율의 패러다임이 아니라 **정체성의 패러다임(identity paradigm)**으로 전환되어야 합니다. '무엇을 어떻게 할 것인가(HOW)'의 문제 이전에 '자신이 누구인지, 누구와 함께 무엇을 해야 하는지(why)'를 성찰할 때만 주어진 역량을 창조적이고 일관성있게 발현할 수 있습니다. 정체성의 패러다임이란 리더로서의 존재이유에 해당하는 목적과 이를 입증해 보이기 위한 원칙으로서의 가치, 그리고 목적을 구현하기 위한 거점으로서의 비전을 분명히 함으로써 이를 현실화할 수 있는 자기만의 프로토타입을 만드는 것입니다. 이런 리더들이 결국 구성원들의 마음 속에 일을 하는 이유와 성장의 동기를 불어넣고, 미래의 난관을 돌파하는 저력을 갖게 합니다.

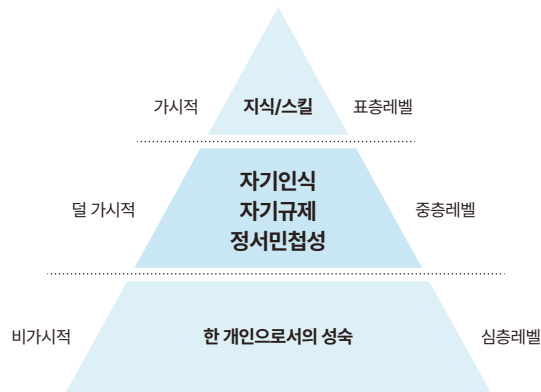
둘째는 리더십 개발을 HR부서가 독점적 권한을 가지고 패권을 행사하고 있다는 것입니다. 니즈를 재단하고, 참가자를 선정하고, 일련의 프로세스를 설계함으로써, 의도가 없다 해도 학습의 주체성을 빼앗고 있습니다. 학습자들은 당연 비주체적으로 참여하고 수동적 행동에서 벗어나지 못합니다. 이 때문에 리더십 개발은 단지 공식적인 교육훈련의 바운더리 안에 국한된 이벤트가 되어버렸습니다. 사람들은 다양한 경험을 통해 스스로 성장하는 주체입니다. 고난과 시련이라는 역경을 통과하고, 스스로의 각성체험을 통해 자신을 본원적으로 성장시키는 주체입니다. 따라서 리더십 개발은 공식적 교육훈련에 대한 패권을 내려놓고, 학습자가 주인이 되는 총체적인 개발경험을 설계해야 합니다. 그것은 도전적인 직무경험, 다양한 지성들과의 네트워크, 일상적인 성찰이 가능한 **학습 생태계(learning ecology)**를 조성하는 문제입니다. 회사, 상사, 개인, 경영진, HRD 부서, 조직 내외의 다양한 전문가들과 연결되고, 이들과 협업이 일어나는 지원 시스템이 있어야 지속적이고 역동적인 학습을 주도적으로 수행할 수 있습니다.



# 리더십 개발의 세 지층, 메타역량

리더십 개발은 세 개의 지층에서 이루어져 있습니다.

먼저 눈에 보이는 행동에 초점을 둔 표층 수준의 리더십 개발이 있습니다. 표층수준의 리더십 개발은 구체적인 지식과 스킬들을 학습하고 이를 통해 행동의 변화를 꾀하려는 시도입니다. 이는 상대적으로 눈에 잘 보이지 않는 중층수준(메조 수준 meso-level)의 리더십 개발을 전제로 합니다. 중층 수준의 리더십 개발은 단순한 지식과 스킬을 넘어, 이들을 병합하고 유연하게 적용할 수 있는 메타역량(meta-competency)으로서 '자기 인식(self-awareness)'과 '자기 규제력(self-regulation)', 나아가 이를 가능하게 하는 정서관리 역량(emotional agility)을 뜻합니다. 자기 인식은 리더로서의 자기 정체성을 정립하는 문제이고, 자기규제는 이를 구현하기 위한 핵심루틴을 개발하는 문제이며, 정서민첩성은 복잡한 변수들을 건설적으로 다룰 수 있는 정서관리 역량을 의미합니다. 자기인식, 자기규제, 정서민첩성은 리더로서의 자기스토리를 만들고, 이를 현실 속에 뿌리내리게 하는 씨앗이라는 점에서 리더십 개발의 주요한 타겟이 되어야 마땅합니다.



그리고 맨 밑에는 심층 수준의 리더십 개발이 있습니다. 이것은 가장 근원적 수준에서 인지 및 행동 시스템의 변화를 일으키는 것입니다. 자연발생적인 경로와 물리적 시간을 필요로 하지만 마찬가지로 의식적인 노력이 없다면 성숙에 이를 수 없습니다. 중층수준의 리더십 개발이 일정시간에 걸쳐 체화되는 순간, 자연스럽게 심층수준의 리더십 개발로 확장될 수 있습니다.

# I 학습 생태계의 조성

학습생태계의 조성은 다음의 세 가지 활동이 일상적으로 일어나는 환경을 설계하는 것입니다.

먼저 **도전적 경험(Heat experience)**이란 보다 성장체험을 할 수 있는 과제수행을 말합니다. 이것들은 대부분 현재의 일속에서, 또 그 일을 확장하는 가운데서 찾을 수 있고, 이를 어떻게 설계할 것인가를 고려해야 합니다. 좋은 도전적 경험은 다음의 조건들을 충족합니다.

- 새롭다. (자극이 많다)
- 결과가 명확하다. (동기를 높이고 성취감을 준다)
- 성공은 물론 실패의 기회가 있다. (실패의 경험이 더 큰 성장체험을 제공한다)
- 중요하다. (사람들이 다 주목하는 과업이다. 그럴수록 의미있는 경험이 된다)
- 매우 불안정하다. (기존의 방식을 벗어난 새로운 실험을 촉구한다)

두 번째는 다양한 **지적 네트워크를 구축(Colliding perspective)**하는 것입니다. 사람들은 이질적 관점들을 통합하는 체험을 통해 탁월한 성장경험을 합니다. 대부분의 역량개발은 사람을 통한 다양한 지적 네트워크로부터 오고 있다는 점을 각별히 주목해야 합니다. 더군다나 미래의 불확실성과 복잡성은 좋은 지적 네트워크를 가진 사람들에 의해 주도됩니다. 지적 네트워크가 유의미한 개발경험이 되려면 다음의 조건을 충족하는 기회를 제공해야 합니다.

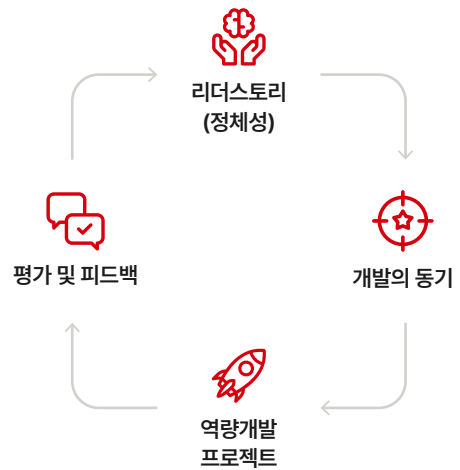
- 동료 간 교류가 일어난다. (리더와 구성원 간, 구성원들 간, 다른 구성원들 간)
- 정례적인 학습세션이 있다. (주별, 월별 등)
- 잘 모르는 새로운 사람과의 만남이 이루어진다. (타 부서, 타 회사 등)
- 다양한 영역의 사람들과 교류가 가능하다. (전혀 다른 전문영역을 가진 사람들)
- 지지와 조언을 주는 비공식적 멘토와 교류가 가능하다.  
(직속상사와 별개로 조직 내외의 멘토 그룹)

세 번째는 **성찰 활동(Reflection)**입니다. 학습과 성장이 일어나는 결정적인 경험은 성찰입니다. 자신의 일상을 되돌아보고 이를 점검하며 교훈을 찾는 세션은 내적 혁명이 일어나는 순간이라고 할 수 있습니다. 특히나 미래 리더로 성장하는데 있어 성찰은 환경을 스캐닝하고 전략을 발굴함은 물론 창의적이고 혁신적으로 행동을 촉진합니다. 따라서 다음과 같은 세션을 설계할 필요가 있습니다.

- 실수, 실패가 있을 때 적극적으로 성찰세션을 열고 교훈을 찾는다.  
(가장 많은 배움이 일어나는 순간이다)
- 주기적으로 책을 읽고, 다이어리를 쓴다.  
(중요한 경험과 인사이트 기록하다 보면 남다른 배움이 일어난다)
- 다른 사람들, 멘토, 동료, 전문가들과 함께 경험을 나누는 정례화된 성찰세션을 연다.  
(주, 월, 단위 등 적절한 시점을 정한다)



조직의 미래를 책임질 리더를 양성한다는 것은, 자연스러운 학습환경을 조성함으로써 그 참가자의 주체성을 살리는 것이 관건입니다. 이를 일회적 이벤트로 해결하려는 것은 넌센스입니다. 어떤 역량도 한순간에 단박에 축적되는 경우는 없습니다. 리더로서의 명료한 자기스토리가 있어야 리더십 개발의 원천적인 동기가 마련됩니다. 이러한 스토리는 자신이 누구인지, 무엇을 해야 하는지를 가르쳐 주기 때문에 자신에게 필요한 역량이 무엇이고, 이를 어떻게 개발해야 하는지에 대한 문제의식을 일으키게 됩니다. 이는 성장의 간극을 규명하고, 구체적인 개발동기와 도전적 경험을 설계하도록 추동합니다. 이른바 역량개발 프로젝트가 작동합니다. 이 프로젝트는 HR 부서가 주도하는 것도 아니고, 꼭 별도의 시간과 비용을 지불해야 하는 것도 아닙니다. 주체적인 리더는 얼마든지 스스로 자신의 학습 생태계를 구축하고, 그 진척과정을 점검하고 피드백을 수용하게 됩니다.



▲ 리더십개발의 활동

핵심은 '어떻게 가르칠 것이냐'가 아니라  
'어떻게 스스로 배우도록 할 것이냐'를 고민해야 합니다.

## Leadership Pathfinder는

이런 문제의식에 입각하여  
구루피플스가 다년간의 연구결과를 통해  
완성한 리더십 개발 프로세스입니다.

많은 기업들로부터 그 효과성을 입증받았을 뿐 아니라 국내 최고의 리더십개발 프로그램으로 평가받고 있습니다. 이는 리더들에게는 깊은 자기성찰과 결단의 경험을 제공하고, 회사에게는 성장과 개발의 문화를 조성하는 방법을 안내함으로써 보다 근원적 수준의 리더십개발을 촉진합니다.

Leadership Pathfinder는 리더의 역할을 하는 임원, 팀장, 예비리더, 핵심인재 등을 주요한 타겟으로 하지만, 경우에 따라 주니어를 대상으로도 의미있는 경험을 제공한 바가 있습니다. 리더십은 리더의 역할을 하는 사람에게만 필요한 것이 아니라 누구나 모두의 과업이기 때문입니다. 스킬과 테크닉으로 무장되어 정작 리더십의 본질을 획득하지 못한 리더들이 가져오는 개인과 조직의 비극은 더 이상 없어야 합니다. 조직의 정체성을 자신의 정체성으로 내면화하고, 의미있는 실험장을 설계하는 리더들에 의해 새로운 조직문화가 만들어져야 합니다. 그런 리더들만이 자신과 자신이 속한 공동체를 구원할 수 있습니다.



# 임원/팀장/핵심인재의 리더십개발, Leadership Pathfinder



현실적 제약과 조건 속에서  
자신의 삶을 창조적으로 구원함과 동시에  
그가 속한 공동체의 희망이 될  
참된 리더를 양성합니다.

## 1 Leadership pathfinder란?



**성찰과 결단의  
프로세스**

8~10회의 반복적 회합을 통해  
다양한 개발경험을 제공하고,  
참가자의 주체적인 성찰과 선택을 촉구합니다.



**리더십의  
메타역량 강화**

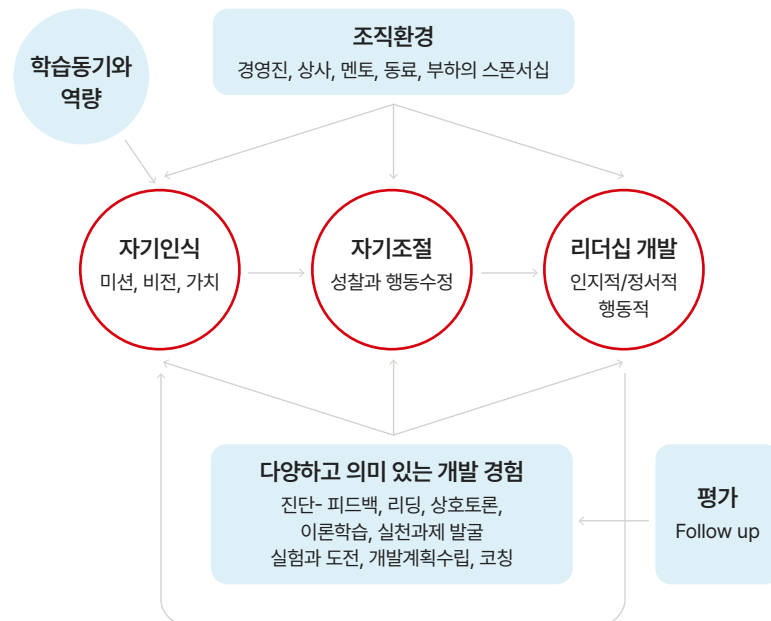
단순한 지식과 기술을 넘어서  
리더로서의 자기정체성과  
스토리를 갖는 체험을 제공합니다.



**학습촉진  
생태계 구축**

자신을 둘러싼 다양한 환경을  
창조적으로 설계하여 지속적인  
역량개발이 가능한 조건을 구축합니다.

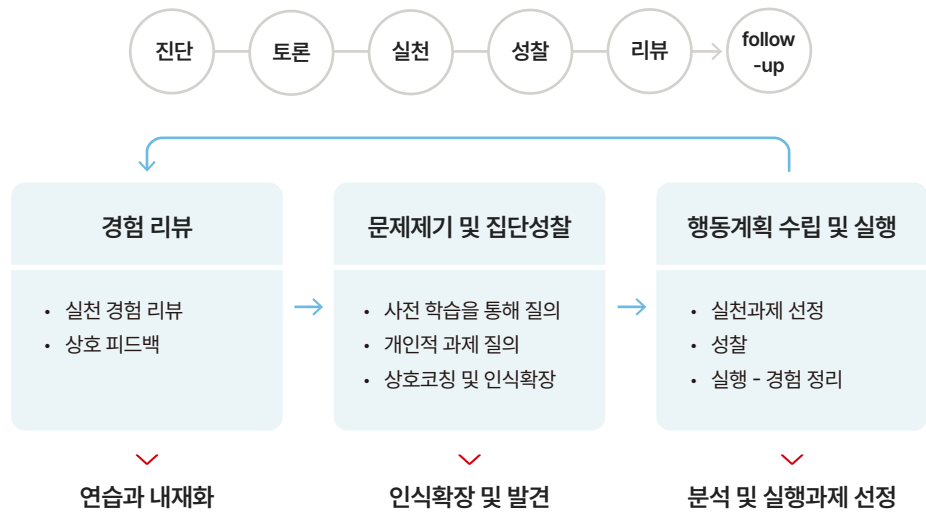
## 2 리더십패스파인더의 모델





### 3 학습프로세스 및 주요활동

- 8회 지속적 학습을 지원하는 Feedback Loop를 통해 근원적인 역량 축적을 도모합니다.
- 미래의 복잡성과 불확실성을 돌파하는 대안을 만들고 실제적인 성취를 이끌어 냅니다.
- 최종적으로 역할, 책무에 부합하는 자신만의 리더십스토리를 완성합니다.



- |                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>진단</b><br>Assessment | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 360도 리더십 역량 진단-피드백 (2회)</li> <li>• 리더십스타일 진단-피드백</li> <li>• 역량개발 계획서 수립</li> <li>• 실천 후 변화과정 추적</li> </ul>  |
| <b>도전</b><br>Challenge  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 매주 실천 과제의 발굴 및 도전 (Learning to Action)</li> <li>• 매주 성찰과제, Leadership Diary 작성</li> <li>• 매주 Reading Book 읽기</li> <li>• 개인 및 팀 비전, 미션 수립</li> </ul> |
| <b>지원</b><br>Support    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 경영진 격려 메일링</li> <li>• 상사지원 동의서 작성</li> <li>• 멘토 선정 및 지원</li> <li>• "리더 신문" 배포</li> <li>• 참고도서 안내</li> </ul>   |

### 4 프로그램 개요

- 목적** 조직의 장애, 한계 속에서도 스스로를 주체화하는 조직의 핵심리더를 양성한다.
- 목표**
- 자신의 고유한 스토리로서의 정체성을 수립합니다.
  - 난관과 장애를 넘어설 수 있는 자기 통제력을 개발하고, 유연하고 창조적 대안으로 문제를 해결합니다.
  - 참가자간의 상호학습, 경험 공유, 통찰을 통해 창발하는 아이디어를 개발합니다.
- 대상** 팀리더, 임원, 핵심인재, 예비리더 각 10명 / class
- 기간**
- 본 프로그램 : 주1회 4H, 8주
  - Follow-up session : 4H, 2회
  - Option: On the Road(걷기 성찰) , Mindfulness(리더십 명상)

## 1 Becoming a Leader of Self

1 week

## 위대한 순간

리더십의 의미와 함께 리더로서 자각과 결단의 필요성을 공감하고 실천대안을 마련한다.

**핵심메세지 : The fundamental state로서의 리더십**

- 과정 오리엔테이션 (소강의)
- 리더십에 대한 통념의 극복: 낡은 패러다임과 새로운 패러다임 (토론)
- 현안과제의 공감과 대안 마련 (워크숍)
- 리더십을 구현하는 4가지 근원적 상태 : 목적, 내부, 이타, 개방 (소강의 및 전체토론)

**Assignments**

목표행동의 개발 / 멘토 만들기 / Leadership diary

**Mindfulness**

주의와 현존 \_ 주의력 훈련, 몸과 마음의 알아차림

2 week

## 리더십과 정서

리더십의 에너지가 갖는 사회적 전염효과를 확인한다.

**핵심메세지 : 정서적 송신자로서의 리더십**

- 리더의 정서지능 진단: 자기인식, 자기조절, 공감, 동기부여, 사회적 스킬 (진단 및 분석)
- 리더십과 사회적 전염\_ 정서적 자산을 극대화하기: 낙관, 희망, 탄력성, 자신감 (토론)
- 집단정서와 리더십 : 리더가 미치는 정서적 영향 (토론)
- 긍정에너지인 에너지를 발현하는 3가지 전략 : 언어화, 시각화, 활력화 (소강의)

**Assignments**

나의 강점 찾기 / Leadership diary

**Mindfulness**

선택 \_ 생각과 감정의 알아차림

3 week

## 리더십과 학습

리더십 개발의 원리와 방법, 개발 전략을 확인한다.

**핵심메세지 : Learning Capability를 강화하기**

- 리더십 개발 역량에 대한 진단과 분석 (진단, 토론)
- 리더십개발을 위한 4가지 중요한 경험을 활용하기 : 도전과제, 실패, 네트워크, 훈련 (소강의, 토론)
- 학습목표와 성취목표의 창조적인 균형점 찾기 (소강의, 토론)
- 역360도 진단 결과 피드백 및 공유 (개인작업 및 토론)

**Assignments**

역량개발 플랜 / Leadership diary

**Mindfulness**

자각 \_ 호흡, 몸, 소리, 걷기를 통한 가치찾기 명상

## 2 Becoming a Leader of Team

4 week

## 리더십과 가치

핵심가치가 갖는 리더십의 영향력을 확인하고 자신의 핵심가치를 규명한다.

## 핵심메시지 : 가치와 원칙을 수립하기

- 암묵적 가치와 명시적 가치의 차이 (토론)
- 가치갈등과 리더십의 도전\_ 가치갈등을 조정하고 해결하기 (토론)
- 도덕적 의사결정의 3수준을 이해하고 실천하기: 인습적, 전인습적, 원칙적 (소강의 토론)
- 나의 핵심가치 규명 (개인작업)

## Assignments

핵심가치 확인 개발 / Leadership diary

## Mindfulness

셀프 컴패션 \_ 컴패션 바디스캔, 자신을 위한 자애명상

5 week

## 리더십과 비전

리더로서 목적과 비전이 갖는 잠재 영향력을 확인하고, 자신의 사명을 명확히 한다.

## 핵심메시지 : 목적과 비전을 내재화하기

- 조직의 목적과 개인의 목적(비전)을 통합하기 (토론)
- 나의 목적(사명)과 비전 (토론)
- 목적과 비전의 효과적인 개발 방법 (소강의, 개인작업)
- 효과적인 비전을 전파, 공유, 실천하기 위한 커뮤니케이션 전략 (강의, 토론)

## Assignments

목적과 비전을 개발하기 / Leadership diary

## Mindfulness

비전과 공간 \_ 열린 알아차림

6 week

## 리더십과 육성

조직적 힘을 강화하기 위한 수단으로서의 구성원 육성 및 코칭방안을 학습한다.

## 핵심메시지 : 효과적인 육성과 코칭을 시도하기

- 구성원의 육성과 개발의 장애요인: 개인적, 제도적 요인 (토론)
- 문제행동을 보이는 구성원을 효과적으로 코칭하기 : 5단계 (소강의, 토의)
- 구성원별 육성을 위한 4가지 전략과 실천: 역량과 몰입의 이중주 (소강의, 토론)
- 코칭과 멘토링의 방법 (소강의, 토론)

## Assignments

코칭 플랜의 수립 / Leadership diary

## Mindfulness

연결 \_ 저사람도 나처럼 명상, 타인을 향한 자애명상

### 3 Becoming a Leader of Organization

7 week

#### 리더십과 변화

조직변화의 원리와 방법을 이해하고 자신 및 조직의 개발방안을 모색한다.

#### Workshop : Deep Change

- 근원적 변화와 점진적 변화의 차이와 나의 전략은? (토론)
- 개인과 조직이 죽어가는 징후의 발견과 대안 : 8가지 징후와 원인, 대안 (토론)
- 변화를 가로막는 심리적 장애 분석 : 5단계 전략 (개인작업)
- 변화물입을 이끄는 3가지 전략 : 창조적 파괴, 창조적 긴장, 심리적 안전감 (소강의 토론)

#### Assignments

팀빌딩 플랜 / Leadership diary

#### Mindfulness

소통 \_ 마음챙김 대화

8 week

#### 나의 리더십모형

자기 현실을 돌파할 수 있는 자신의 고유한 리더십 모형을 개발한다.

#### Workshop : Tempered Radical

- 난제, 역경에 맞서는 방법 (토론)
- 조용한 혁명가의 4가지 전략 : 자기표현, 단기적 성취, 연대조성, 공감과 설득 (소강의 토론)
- 나의 리더십 모형과 실천과제 공유 (발표)
- 리뷰 및 정리 (소강의)

#### Assignments

리더십모형의 실천 / Leadership diary

1.5 ~ 2M

#### 팔로우업

2차 진단결과를 통해 변화 정도를 확인하고 새로운 과제를 검토한다.

#### Workshop : On going Process

- 리더십 모델 실천사항 점검
- 현안이슈 해결
- 지행격차의 문제를 푸는 4가지 원리
- 2차 진단-피드백 결과 상호공유 및 변화계획 수립

#### Assignments

지속적 실천

## On the Road

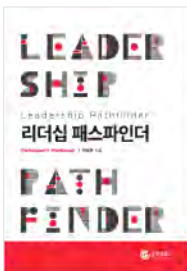
도보여행을 통해 리더십에 대한 성찰과 새로운 정체성을 확립합니다.

- 목적**
- 학습과정을 스스로 정리하고, 실천동기를 제공함
  - 일상을 떠나 리더로서 자신을 성찰하는 기회를 가짐
  - 과거, 현재, 미래를 통찰하며 자신만의 리더십 insight를 정리하고, 실천행동계획을 수립함
- 주요 내용**
- 자기성찰의 의미와 중요성
  - 경험 공유를 통한 성장과 개발
  - 도보여행 (1인 혹은 2인)
  - 성찰과제 수행 및 소감 공유
  - 리더십 교육 전반을 통한 리더십인사이트 및 실천행동 정리



## 교보재

지난 10여년 간의 리더십 패스파인더 노하우를 담아  
구루피플스 직접 개발 및 제작



리더십 패스파인더  
**Workbook**

학습 본교재로, 리더십 이론·진단·토의·실천과제 등 학습 프로세스에 따른 교재 및 활용 시트 집약



리더십 패스파인더  
**Reading book**

리더십에 대한 생각과 인식을 확장하기 위한 사전읽기자료로, 읽기 활동 후 주체적으로 학습에 참여할 수 있도록 도움



리더십 패스파인더  
**Reference book**

112가지의 리더십 원리와 이론이 담겨있는 참고도서로, 이론과 경험을 결부시켜 최적의 리더십을 발견할 수 있도록 도움

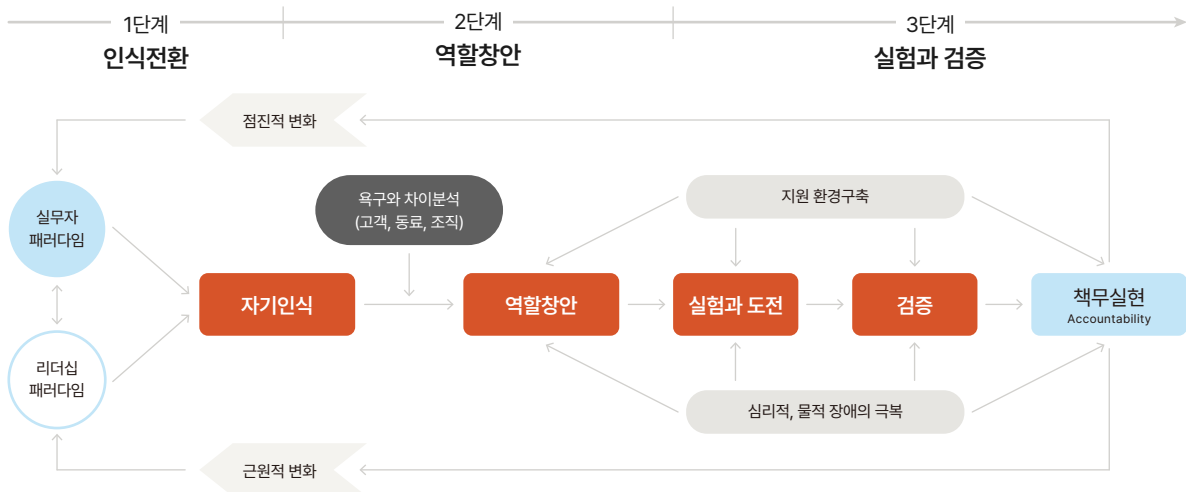


# 예비리더, 미래 인재를 위한 리더십 패스파인더

## 실무자에서 리더로, 미래의 인재로의 역할강화

**학습목표** 3단계 과정을 통해 사회적 책무를 가진 미래인재로 변신을 시도합니다.

- 1단계 | 실무자에서 리더로의 역할전환 : 인식과 관점을 전환하기  
개인정체성(Individual identity)에서 집단정체성(collective Identity)으로의 전환이 필수적임 (Hall, 2005)
- 2단계 | 리더로서의 역할정체성 만들기 : 리더의 역할, 책무를 반영한 스토리 만들기  
남이 만들어준 역할(Programmed identity)이 아니라 스스로 책무를 발견하여 만든 정체성(Created identity)이 요구됨 (Goldsmith, 2016)
- 3단계 | 리더십의 체화 : 현실화할 수 있는 프로토타입을 구상하고, 현실에 적용하여 이를 검증하기  
미래의 과제와 난관을 돌파하는 전략을 개발해야 함(Leadership Claim & granting\_ DeRue & Ashford, 2010)



**대상** 예비리더, 핵심인재

**기간** 4H / 1회, 6 ~ 8회 및 팔로우업 세션



# 평가만 하고 활용하지 못하는 리더십 다면평가 디브리핑

## 진단 결과의 분석을 통한 성장계획 수립

- 학습목표**
- '스스로 학습하고 개발되고 있는가?' 라는 질문으로 자신의 학습역량을 점검합니다.
  - 필요역량을 규명하고, 역량진단 결과를 토대로 주체적인 개발과 성장의 동기를 높입니다.
  - 3단계 절차를 수행하여 유효한 실행계획을 수립합니다.

### 성장계획 수립을 위한 3단계 절차

#### 1단계 나의 학습역량 점검

##### 자기성장 점검

01. 명료한 목적, 커리어 비전이 있는가?
02. 주변의 피드백을 잘 모으고 있나?
03. 학습 네트워크를 구축하고 있나?
04. 도전적인 경험을 만나고 있나?

#### 2단계 다면평가 결과 분석

##### 주변인의 피드백 정보 분석

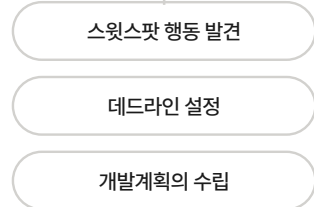
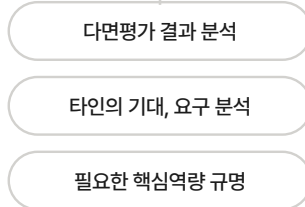
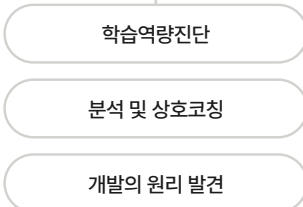
01. 타인이 보는 나의 강점
02. 타인이 보는 나의 약점
03. 주요한 기대와 인식의 차이 분석
04. 개발우선순위 분석

#### 3단계 성장계획 수립

##### 중점 역량 규명 및 개발플랜 수립

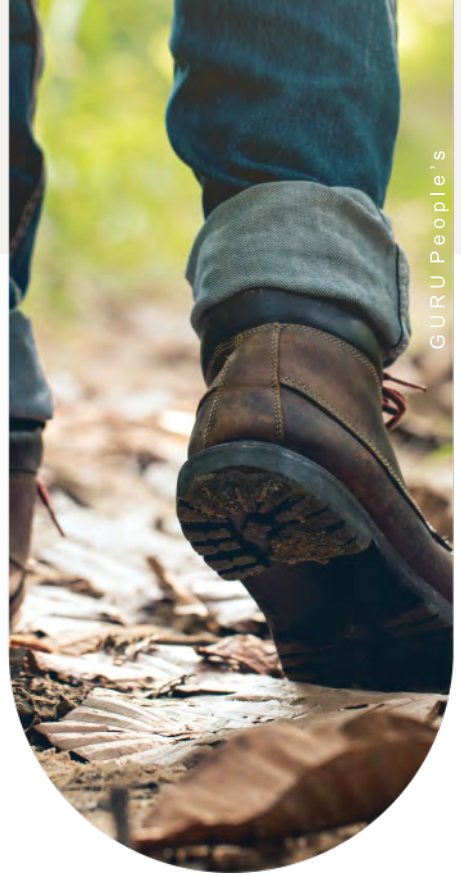
01. 지행격차의 원인 찾기
02. 스윗스팟 행동 찾기
03. 데드라인 설정하기
04. 최종 계획수립

### 단계별 주요 활동



**대상** 리더십 다면평가 피평가자

**기간** 8 ~ 12H



# 리더십 성찰을 위한 온더로드




## 성찰과 재도약을 위한 도보여행

- 학습목표**
- 몸과 마음, 정신을 돌아보고, 자신의 모습을 알아차립니다.
  - 당면과제에 대한 근원적이고 혁신적인 관점을 발견합니다.
  - 역할과 책임에 대해 새로운 결단을 시도합니다.

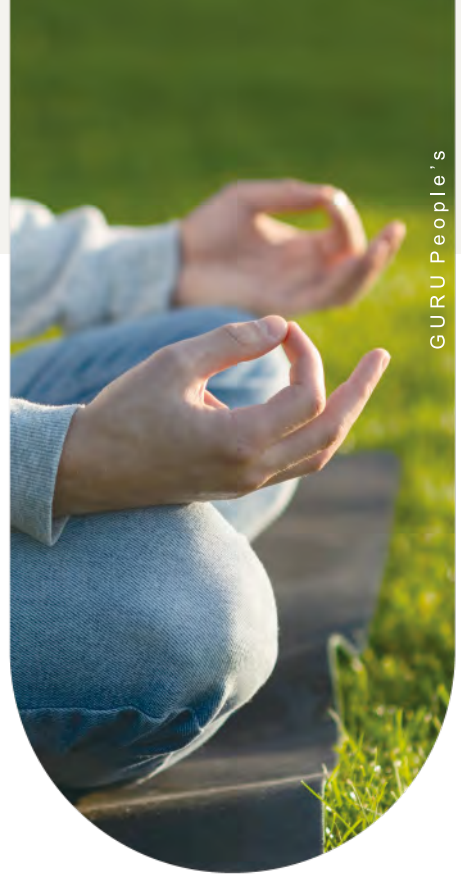
**프로그램  
진행**



**주요내용**

-  **걷기 미션 1** 내 삶의 의미있었던 경험들과 그것이 주는 교훈
-  **걷기 미션 2** 내 삶의 소중한 사람들과 그것이 주는 교훈
-  **걷기 미션 3** 나의 새로운 역할 정체성 진술





# 마음챙김을 통한 리더십 성찰

## 마음챙김과 리더십

### 자기인식과 자기규제를 위한 내면 근육의 강화

- 학습목표**
- 마음챙김과 통합하여 일관된 마음 상태를 유지하는 힘을 키웁니다.
  - 자기 내면을 탐색함으로써 감정과 행동패턴을 객관화합니다.
  - 구체적인 실습을 통해 리더십의 실질적 변화를 유도합니다.

**혼자서도 할 수 있는 명상법 전수**

혼자서도 충분히 반복하여 훈련할 수 있도록 안내함



**실습중심의 실제 훈련**

리더십의 사건들을 다루며 실제적 체험을 강화함



#### 리더십과 마음챙김의 원리



Discover  
**the Leader**  
in You



구루피플스는

참된 학습(Authentic Learning) 원리에 따라  
참된 리더십(Authentic Leadership)을 개발하고,  
이를 통해 참된 삶(Authentic Life)을 구현합니다.

## | Contact

**Tel** | 02.6959.9310

**Email** | [webmaster@gurus.co.kr](mailto:webmaster@gurus.co.kr)

**Web** | [www.gurupeoples.com](http://www.gurupeoples.com)

**Blog** | [blog.naver.com/gurupp](http://blog.naver.com/gurupp)

**Facebook** | [www.facebook.com/gurupeoples](http://www.facebook.com/gurupeoples)

