
2024년 어게인 차.스.코 관련 인권기반 리더십 교육 수료생 TF 회의

2024. 3. 4.(월)



인천광역시사회복지사업회
INCHEON ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

안 건

1. 인권기반 리더십 교육 진행과정 경과보고
2. 2024년 어게인 차스코 진행관련 논의

인권기반 리더십 교육 기수별 참여자 명단

(참여기수 순)

연번	참여기수	성명	소속	직위
1	차이나는 인사클라쓰 1기	진민수	인천외국인종합지원센터	사무국장
2	차이나는 인사클라쓰 2기	정재훈	논현종합사회복지관	대리
3	차이나는 인사클라쓰 3기	김동권	연수구노인복지관	팀장
4	코어 리더십 세미나 1기	이인아	연수구노인복지관	과장
5	코어 리더십 세미나 2기	김현웅	연수구노인복지관	팀장
6	스위치 아카데미 1기	양미희	산곡노인문화센터	센터장
7	스위치 아카데미 2기	김호일	인천광역시	인권위원
8	스위치 아카데미 3기	한숙희	일도재활관	관장

인권기반 리더십 교육 진행과정 경과보고

- ◎ 차이나는 인사클라쓰(인권 감수성이 흐르는 건강한 사회복지현장을 이끌어 나갈 차세대 리더 교육)
총 수료인원 : 42명(1기 : 16명, 2기 : 10명, 3기 : 16명)
- ◎ 코어 리더십 세미나(사회복지조직의 든든한 중심역할을 하는 중간리더를 위한 인권기반 리더십 교육)
총 수료인원 : 31명(1기 : 15명, 2기 : 16명)
- ◎ 스위치 아카데미(인권이 존중되는 건강한 사회복지현장 조성을 주도하는 최고 리더 역량증진 교육)
총 수료인원 : 43명(1기 : 12명, 2기 : 16명, 3기 : 15명)
- ◎ 인권기반 리더십 교육 총 수료인원 : 116명

◎ 인권기반 리더십 평가회 사진

		
차이나는 인사클라쓰 1기	차이나는 인사클라쓰 2기	차이나는 인사클라쓰 3기
		
코어 리더십 세미나 1기	코어 리더십 세미나 2기	
		
스위치 아카데미 1기	스위치 아카데미 2기	스위치 아카데미 3기

차이나는 인사클라쓰 1기(2021)	차이나는 인사클라쓰 2기(2022)	차이나는 인사클라쓰 3기(2023)
[강의 1차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 리더십보다 언리더십이 필요한 시대	[디벨롭 1차] 차이나는 인사클라쓰 탄생기 및 어느 사회복지사 이야기	[디벨롭 1차] 나이스한 팔로워십, 매력적인 리더십
[강의 2차] 김재춘(가치통합경영연구소 소장) 어중간함, 그 어딘가에서 힘든 그대에게 자리를 찾아드립니다	[강의 1차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 리더십보다 언리더십이 필요한 시대	[강의 1차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 리더십보다 언리더십이 필요한 시대
[강의 3차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 내 역할이 무엇인지 현실 직면하기	[디벨롭 2차] 위대한 리더와 12가지 증거, 논어를 통해 본 12가지 모습, 나쁜 리더의 12가지 유형	[강의 2차] 하종강(성공회대학교 노동대학 학장) 인권이 살아있는 사회복지현장, 노동 바로 알기부터 시작!
[디벨롭 1차] 위대한 리더, 바쁜 리더, 나쁜 리더를 통해 배우는 리더역량/리더 TIP	[강의 2차] 송부연(서운장애인주간보호센터 센터장) 곤대가 말한다! 사람이 답이야!	[디벨롭 2차] 인권감수성과 조직문화
[강의 4차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 현실 속에서 할 수 있는 역할 궁리하기	[디벨롭 3차] 우리들의 인사이트 TIP(기본, 태도, 욕구)	[강의 3차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 내 역할이 무엇인지 현실 직면하기
[강의 5차] 송부연(서운장애인주간보호센터 센터장) 곤대가 말한다! 사람이 답이야!	[강의 3차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 내 역할이 무엇인지 현실 직면하기	[디벨롭 3차] 위대한 리더와 형편없는 리더
[강의 6차] 송부연(서운장애인주간보호센터 센터장) 건강한 수퍼비전? 어렵지 않아요!	[디벨롭 4차] 나의 강점과 리더십&팔로워십	[강의 4차] 송부연(서운장애인주간보호센터 센터장) 곤대가 말한다! 사람이 답이야!
[강의 7차] 김재춘(가치통합경영연구소 소장) 인정받는 리더! 매력있는 사람!!	[강의 4차] 김재춘(가치통합경영연구소 소장) 어중간함, 그 어딘가에서 힘든 그대에게	[디벨롭 4차] 사람과 일, 경계와 연속성
[디벨롭 2차] 건강한 조직의 조건/건강한 조직문화, 건강한 리더, 건강한 팔로워	[디벨롭 5차] 민낯을 바꾸는 힘. 성찰!	[강의 5차] 김재춘(가치통합경영연구소 소장) 어중간함, 그 어딘가에서 힘든 그대에게
[강의 8차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 카이로스적 시간을 만들 수 있는 사람	[강의 5차] 송부연(서운장애인주간보호센터 센터장) 건강한 수퍼비전? 어렵지 않아요!	[디벨롭 5차] 영향력 뽐뽐, 리더를 위한 TIP
[디벨롭 3차] 건강한 사회복지현장	[디벨롭 6차] 발코니 위에 올라서기!	[강의 6차] 송부연(서운장애인주간보호센터 센터장) 건강한 수퍼비전? 어렵지 않아요!
[디벨롭 4차] 품격있는 일터, 명품 인재	[강의 6차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 현실 속에서 할 수 있는 역할 궁리하기	[디벨롭 6차] 민낯을 바꾸는 힘 성찰
[디벨롭 5차] 건강한 사회복지현장을 만들어가는 차이나는 인사클라쓰 메시지	[디벨롭 7차] 나는 지금 어디까지 와있나?	[강의 7차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 현실 속에서 할 수 있는 역할 궁리하기
	[강의 7차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 카이로스적 시간을 만들 수 있는 사람	[디벨롭 7차] 인사이트 리마인드
		[강의 8차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 카이로스적 시간을 만들 수 있는 사람
		[디벨롭 8차] 차이나는 리더십 세우기
교육 8회(24시간), 스터디 5회(10시간) 총 34시간 인천사회복지공동모금회 지원	교육 7회(21시간), 스터디 7회(11시간) 총 33시간 인천사회복지공동모금회 지원	교육 8회(24시간), 스터디 8회(12시간) 총 36시간 인천광역시 지원

코어 리더십 세미나 1기(2022)	코어 리더십 세미나 2기(2023)
[강의 1차] 류은숙(인권연구소 창 대표) 인권 감수성과 성찰이 흐르는 조직과 리더	[코어 타임 1차] 지금, 여기서부터 다시 시작
[코어 타임 1차] 코어 리더십과 발코니 관점	[강의 1차] 안병민(열린비즈랩 대표) 창의혁신 리더십 : 미래와의 소통 1부
[강의 2차] 이재현(NPO스쿨 대표) 건강한 조직, 본질은 조직문화다	[강의 2차] 안병민(열린비즈랩 대표) 창의혁신 리더십 : 미래와의 소통 2부
[코어 타임 2차] 인권 감수성과 조직문화	[코어 타임 2차] 탁월하고 성숙한 나로 나아가는 태너지먼트 워크숍
[코어 타임 3차] 위대한 리더와 형편없는 리더	[코어 타임 3차] 위대한 리더와 형편없는 리더
[강의 3차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 새로운 시대에 걸맞는 중심을 세우는 리더	[코어 타임 4차] 발코니 위에 올라서기
[강의 4차] 안병민(열린비즈랩 대표) 창의혁신 리더십 : 미래와의 소통	[강의 3차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 흐름을 타면서도 본질은 잃지 않는 코어 리더십
[코어 타임 4차] 사람과 일의 경계와 연속성	[강의 4차] 이재현(NPO스쿨 대표) 건강한 조직, 본질은 조직문화다
[강의 5차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 건강한 조직의 핵심역량을 갖추는 리더	[강의 5차] 김미경(비영리컨설팅 웰핍 공동대표) 사회복지조직의 긍정적 역동을 위한 리더십과 팔로우업
[코어 타임 5차] 내가 바라본 나의 민낯	[코어 타임 5차] 사람과 일의 경계와 연속
[강의 6차] 안병민(열린비즈랩 대표) 창의혁신 리더십 : 뿌리혁신 키워드	[강의 6차] 김수정(국제사이버대학교 교수) 건강한 사회복지현장을 위해 현실 먼저 마주하고 미래로 나아가기
[코어 타임 6차] 성찰로 성장하는 성숙한 리더	[강의 7차] 김재춘(가치융합경영연구소 소장) 어중간함, 그 어딘가에서 힘든 그대에게
[강의 7차] 김정순(노무법인 천지 공동대표)	[코어 타임 6차] 성찰로 성장하는 성숙한 리더
[코어 타임 7차] 인사이트 리마인드	[코어 타임 7차] 인사이트 리마인드
[강의 8차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 흐름을 타면서도 본질은 잃지 않는 코어 리더십	[코어 타임 8차] 코어 리더십 세우기
[코어 8차] 코어 리더십 세우기	
교육 8회(24시간), 스터디 5회(10시간) 총 34시간	교육 7회(21시간), 스터디 7회(11시간) 총 33시간
인천광역시 지원	인천광역시 지원

스위치 아카데미 1기(2021)	스위치 아카데미 2기(2022)	스위치 아카데미 3기(2023)
[강의 1차] 고병현(성공회대학교 교육대학원장) 리더의 존재감은 어떻게 만들어 가는가	[스위치 타임 1차] 발코니 위에 올라서기	[스위치 타임 1차] 발코니 위에 올라서기
[스위치 타임 1차] 우리는 왜 여기에 모였을까?	[스위치 타임 2차] 스위치 아카데미를 시작하는 우리	[스위치 타임 2차] Let's Switch, 성공의 정의
[강의 2차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 불안을 버리고 건강한 조직을 만드는 리더의 필살기	[강의 1차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 좋은 권위를 세우는 리더, 두려움 없는 조직 1	[강의 1차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 좋은 권위를 세우는 리더, 두려움 없는 조직 1
[강의 3차] 안병민(열린비즈랩 대표) 무위자연 노자 리더십 - 경험의 감옥에서 탈출하라	[강의 2차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 새로운 시대에 걸맞는 조직을 세우는 리더의 기본기	[강의 2차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 새로운 시대에 걸맞는 조직을 세우는 리더의 기본기
[스위치 타임 2차] 위대한 리더의 조건	[스위치 타임 3차] 위대한 리더, 나쁜 리더	[스위치 타임 3차] 위대한 리더, 나쁜 리더
[강의 4차] 유명환(법무법인 오월 공인노무사) 직장 내 괴롭힘, 바로 알고 차단하기	[강의 3차] 안병민(열린비즈랩 대표) 혁신의 이유 - 경험이 감옥이다	[강의 3차] 김미경(비영리 컨설팅 웰펌 공동대표) 사회복지현장의 윤리경영 이끌어가기
[강의 5차] 이재현(NPO 스쿨 대표) 건강한 조직 만들기? 본질은 조직문화다!	[스위치 타임 4차] 강점을 살리는 리더 : 테니지먼트 워크숍	[스위치 타임 4차] 사람과 일, 경계와 연속성
[스위치 타임 3차] 민낯을 가꾸는 힘, 성찰!	[강의 4차] 고병현(성공회대학교 교육대학원장) 리더의 존재감은 어떻게 만들어 가는가	[강의 4차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 불안을 버리고 건강한 조직을 만드는 리더의 필살기
[강의 6차] 강종건(한국복지경영연구원 원장) 품격있는 조직을 만드는 리더의 덕목	[스위치 타임 5차] 내가 바라본 나의 민낯	[스위치 타임 5차] 존엄을 유지하는 마지노선, 민낯 바라보기
[스위치 타임 4차] 발코니 위에 올라서기!	[강의 5차] 양원석(푸른복지사무소 소장) 불안을 버리고 건강한 조직을 만드는 리더의 필살기	[스위치 타임 6차] 탁월하고 성숙한 나로 나아가는 테니지먼트 워크숍
[스위치 타임 5차] 우리가 꿈꾸는 리더 자화상	[스위치 타임 6차] 성숙한 리더, 어른이 된다는 것	[강의 5차] 고병현(성공회대학교 교육대학원장) 리더의 존재감은 어떻게 만들어 가는가
[강의 7차] 정진모(중앙대학교 사회복지대학원 객원교수) 후배들의 성공을 기원하며 선배가 전하는 이야기	[강의 6차] 이재현(NPO 스쿨 대표) 건강한 조직, 본질은 조직문화다	[강의 6차] 권금주(서울사이버대학교 사회복지대학 교수) 사회복지현장의 위험, 인권으로 토크하다.
[강의 8차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 좋은 권위를 세우는 리더, 두려움 없는 조직	[스위치 타임 7차] 리더에게 필요한 필수조건 : 성찰 그리고 신뢰	[스위치 타임 7차] 성숙한 리더, 어른이 된다는 것
[스위치 타임 6차] 건강한 사회복지현장을 위한 리더 다짐	[강의 7차] 김정순(노무법인천치 공동대표) 직장 내 괴롭힘, 바로 알고 차단하기	[강의 7차] 이재현(NPO 스쿨 대표) 건강한 조직, 본질은 조직문화다
	[스위치 타임 8차] 나의 인사이트 리마인드	[스위치 타임 8차] 인사이트 리마인드
	[강의 8차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 좋은 권위를 세우는 리더, 두려움 없는 조직 2	[강의 8차] 방대욱(다음세대재단 대표이사) 좋은 권위를 세우는 리더, 두려움 없는 조직 2
	[스위치 타임 9차] 내가 꿈꾸는 리더 자화상	[스위치 타임 9차] 나를 스위치하다!
교육 8회(24시간), 스터디6회(8시간) 총 32시간	교육 8회(24시간), 스터디 9회(14시간) 총 38시간	교육 8회(24시간), 스터디 9회(15시간) 총 39시간
인천사회복지공동모금회 지원	인천광역시 지원	인천광역시 지원

2024년 어게인 차스코 진행관련 논의

◎ 사업내용

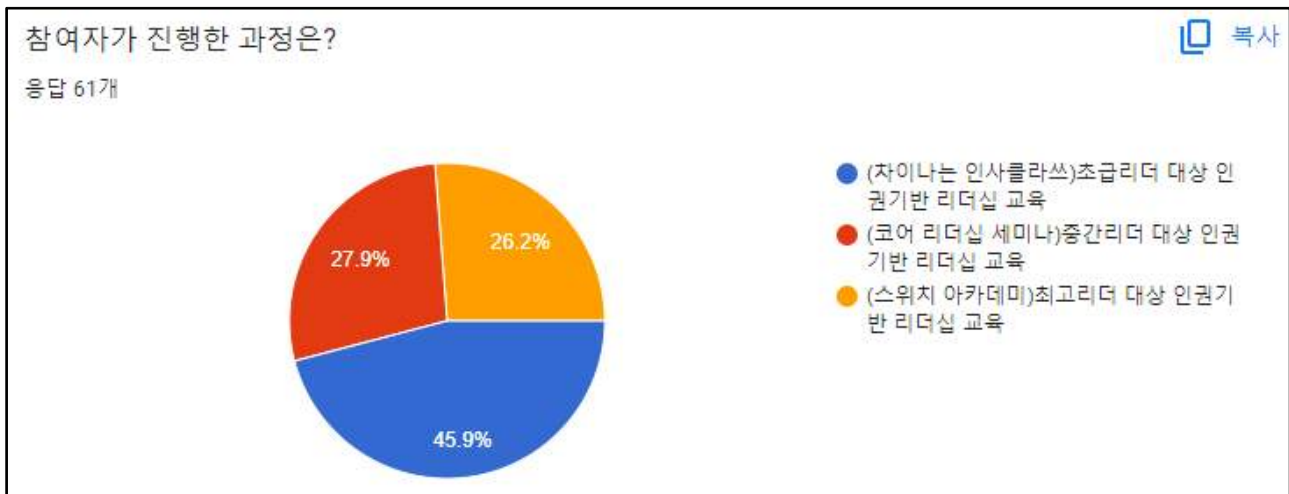
세부사업명	내용
건강한 사회복지현장 조성을 위한 통합리더 역량강화 교육 “어게인 차스코”	○ 어게인 차스코 * 내용 : 건강한 사회복지현장 조성을 위해 진행한 인권기반 리더십 교육 과정인 ‘차이나는 인사클라쓰’, ‘코어 리더십 세미나’, ‘스위치 아카데미’ 수료생들을 대상으로 교육을 진행하여 건강한 사회복지현장에 대한 역량과 감수성을 증진시키고, 건강한 사회복지현장 조성과 확산에 대해 함께 고민하고 성찰하는 기회를 갖기 위함. * 대상 : 차이나는 인사클라쓰, 코어 리더십 세미나, 스위치 아카데미 수료생 중 참여를 희망하는 리더 50명 * 시기 : 3월 ~ 5월, 9월 ~ 10월(총 2회 진행) * 평가도구 : 교육 진행 시 만족도 조사 및 인사이트 기록지 제출 진행

◎ 사전설문 결과

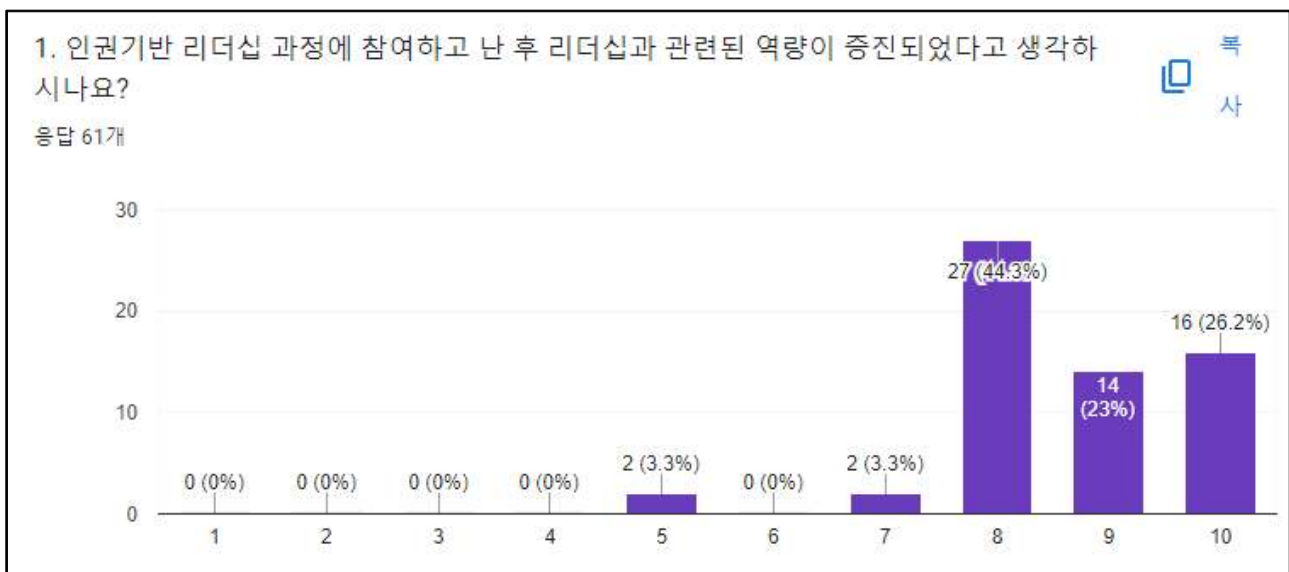
* 참여현황

연번	참여기수	설문 참여자 수 / 수료자 수		참여율
1	차이나는 인사클라쓰 1기	8/16	28/42	66.7
2	차이나는 인사클라쓰 2기	7/10		
3	차이나는 인사클라쓰 3기	13/16		
4	코어 리더십 세미나 1기	4/15	17/31	54.8
5	코어 리더십 세미나 2기	13/16		
6	스위치 아카데미 1기	7/12	16/43	37.2
7	스위치 아카데미 2기	3/16		
8	스위치 아카데미 3기	6/15		
합계			61/116	52.6

* 응답자 분포



* 리더십 과정 참여 이후 변화에 대한 응답내용



연번	참여기수	평균점수	총 평균
1	차이나는 인사클라쓰 1기	8.6	8.6
2	차이나는 인사클라쓰 2기		
3	차이나는 인사클라쓰 3기		
4	코어 리더십 세미나 1기	8.6	
5	코어 리더십 세미나 2기		
6	스위치 아카데미 1기	8.7	
7	스위치 아카데미 2기		
8	스위치 아카데미 3기		

스스로의 가치관이 변화하였음.
리더십에 대한 교육을 처음 들었음. 다양한 리더의 유형을 알 수 있었고 기관에 적용하고자 하는 것들을 고민해볼 수 있었음.
대부분의 리더십 교육은 단회기의 내용 전달 위주 교육이지만, 인사클의 경우 소통을 기반으로 장기간 비슷한 연령의 중간관리자들과 함께 고민을 나눌 수 있는 시간이라 차별성이 있었음 .
같은 직책을 가진 타기관 직원들을 만나 이야기를 나누는 것이 많은 도움이 되었음.
팀장 승진과 동시에 교육에 참여하게 되어 리더로서의 역할과 태도에 대해 구체적으로 생각해보고 적용할 수 있었다.
다른 현장과 비교하여 상대적으로 평가할 수 있었으며, 당시 리더십과 관련하여 고민했던 사항이 해소되었기 때문
팀장으로서의 경험이 없어 어려웠던 점이 많았고, 많고 많은 리더십 관련 교육과 자료들을 선별하여 내것으로 내재화해야되는지도 잘 몰랐으나 리더십 과정에 참여하고 나서 일부 어려움에 대해서 해소되었으며 배웠던 것을 현장에서 실천하려고 노력하면서 변화되고 있다는 평가도 듣고 있음.
팀원들을 조금 더 신뢰하게 되었고, 팀원들과의 관계가 편안해졌고, 팀웍이 좋아졌다.
강의를 듣고 이야기를 나눌때는 아하!하고 번뜩였으나 현장으로와 적용하기가 쉽지 않아 현타가 올때가 많았음.
리더십에 대한 막연한 부분을 구체적으로 여러 사례를 통해 여러 강사님께 들을 수 있었음
마냥 필요하다고 생각만 했었는데, 교육을 통해 어떻게 리더십을 쌓아가야 할지 인사이트를 얻었습니다.
다양한 동료들과 정보를 교류하며 도움을 많이 받을 수 있었습니다. 교육도 흥미로운 주제로 진행되어 기억에 많이 남습니다. 이후에도 지속적으로 정보교환도 이루어지고 조언을 구하고 받을 수있어 좋았습니다.
팀원이 바라는 리더, 기관에서 바라는 리더의 모습을 따라가는 것이 아니라 그래서 나는 어떤 리더인지 고민해볼 수 있었습니다.
차이나는 인사클라쓰 덕분에 차이가 드러나니 서로의 다름을 인정할 수 있었습니다. 팀원과 함께 성장하는 팀장으로 단단함을 보여주기 위해 노력하고 있습니다.
리더십 교육을 통해 나 자신에 대해 관찰할 수 있었던 시간이었다. 또한 다양한 리더상을 보며 내가 바라는 모습이 무엇인지 생각하게되 었다.
인권기반 리더십 과정에 참여한 후 리더십과 관련된 역량이 증진되었다고 생각할 수 있습니다. 이러한 과정은 리더십 역량을 개발하고 강화하기 위한 전문적인 교육과 활동을 제공했다고 생각합니다. 인권에 대한 이해와 민감성을 향상시키고, 다양한 리더십 스타일과 전략을 학습하며 실제 상황에서 적용할 수 있는 기회의 장이었습니다.
리더십과 관련된 역량이 증진되었다고 느끼는 이유는 예를 들어, 인권에 대한 지식과 인식이 향상되어 다양한 관점을 고려한 의사결정을 내릴 수 있게 되었습니다. 또는 팀원들과의 협력과 소통 능력이 향상되어 효과적인 리더십을 발휘할 수 있었습니다.
개인적으로 성장과 발전에 있어 긍정적인 결과라고 생각합니다.
리더란 무엇인지, 내 역할이 무엇인지 늘 고민하고 생각하게 됩니다
교육 이후 팀장 대행 역할을 수행하고 있으며, 팀 연간 목표 132%달성 및 예산사용을 99.9% 달성하는 성과와 팀원과의 소통이 긍정적으로 이루어지고 있다는 주변 동료 및 상위리더들의 평가를 받음.

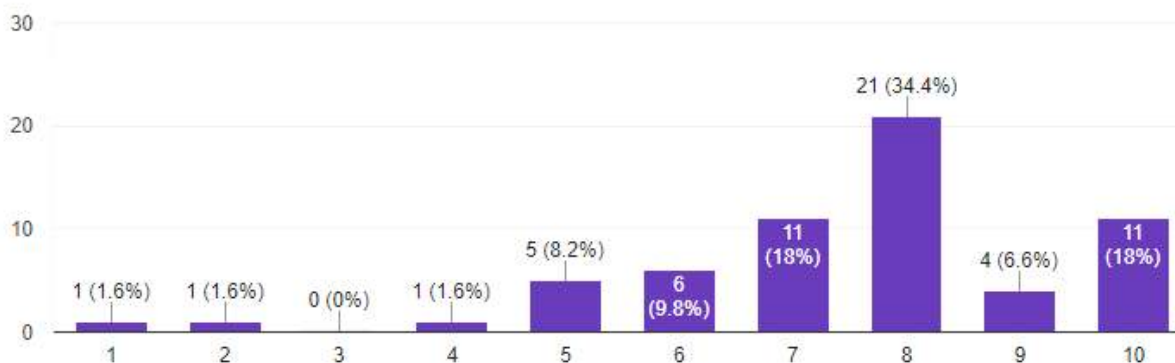
사소한 부분에서도 생각하는 기회가 되었고 다시 한 번 점검하는 기회가 되었다
다양한 리더의 모습을 알아가고 나만의 리더십 기준을 정립할 수 있었음. 또한 겸손하게 나의 장점과 단점을 일깨울수 있는 교육과정이 되었음.
리더십에 대해 생각해보고 저만의 정의를 내릴 수 있게 되며 업무에도 그것을 조금씩 적용시킬 수 있게 되었던 것 같습니다.
양질의 교육과 실천자료를 통해 현장에서 적용가능하였음.
리더십에 대한 것 뿐만 아니라 내가 일하는 이유에 대해 고민하게 되는 계기가 되었습니다.
내가 일하는 이유, 나의 팀원들이 일하는 이유에 대해 생각해보고 격려하고 독려하는 역할이 중요하다고 깨달았고, 리더의 자리가 아니더라도 그 역할에 대해 이해하고 따를 수 있는 좋은팔로워가 되어야겠다는 생각도 하게 되었습니다.
리더십에 대한 구체적인 내용과 다양한 사례들, 함께 교육을 듣는 동료들의 이야기를 들으면서 고민하고 공부해볼 수 있었습니다.
이전에 생각해보지 못했던 부분에 대해 알게 되었고, 근무를 하면서 좀더 신경을 쓰게 됨.
리더십에 대한 지식도 쌓을 수 있었음. 또한, 차클을 통해 만난 강사님들, 선생님들을 통해 평소에 가지고 있었던 고민에 대해 나누면서 생각의 폭을 넓히는 기회가 됨.
계속 꾸준히 생각하고 공부하고 노력해야 하는 부분이라고 생각됨 그렇기에 교육을 통해서도 성장할 수 있었다고 생각됨
조직 내 필요에 따라 리더로서 팔로워로서 역할을 구분하여 실천하고 있다는 점
어렵게만 생각했던 리더십에 대해 지식과 경험을 알아가는 시간이 되었고 인사이드 기록을 통해 다시 되새기며 이전보다 배움이 있었다.
리더십 과정 수료 후 고민했던 부분들을 해결 할 수 있는 방법들을 찾아서 실제 업무에 적용해 보는 노력을 했었습니다. 그 결과 업무를 수행하는데 있어서 보는 관점이 조금 달라진다는 것을 느끼게 되었고 직원 간 소통하는 부분도 많이 개선된 부분이 있습니다.
인권기반 리더십에 대해 인지하게 되었으며 자신을 돌아보는 시간이 되었다
배움에 대한 욕구가 많아졌고, 나만의 기준에서의 판단, 오래된 경험, 정의로움등 지식의 오류에서 벗어날 수 있었습니다.
막연하게 생각하던 좋은 리더에 대한 모습을 명확하게 정립할 수 있었고, 방향성을 가지고 역량을 강화하고 있기 때문에 증진되었다고 생각합니다.
강의를 통한 이론적부분과 다른 리더들과의 대화를 통해 다양한 리더십 방법을 알 수 있었고, 이를 적용하는데 많은 도움이 되었음.
중간관리자로서의 역할 확립과 다양한 정보를 획득하였습니다.
팀원들과의 소통 시 여유가 생기고 상황을 객관적으로 볼 여유가 생겼습니다.
직원들과 소통하지않으면 일을 할수없습니다. 조직은 함께하고 이끌어가는곳이기 때문입니다~
리더십에대한 개념과 마인드가 새롭게 정리되었고 실천할 수 있는 동력이 생겼다
교육 이후 늘 자신을 돌아보는 습관을 갖도록 노력하게 되었습니다.
나 자신을 먼저 되돌아봄으로써 중간리더로서의 역할수행
사람과 사람의 관계를 이해하며 서로 간 지니고 있는 같은점 혹은 다른점을 이해하며 각자의 역할에 올바른 방향으로 수행하고자 노력하는 과정에 있음
많은 인사이드가 있는 10짜리시간이었지만, 내재화할 역량이 작아 아직은 8점 상태입니다.
인권에 대해 생각해보는 계기가 됨
리더로서의 고민과 역할에 대해 알수 있었음
중간 리더로서 책임감과 역할을 더욱 이해하게 되었고, 말과 행동에 있어 사려깊게 생각하려고 노력함.

직원이해. 소통. 상대방의 관점 나의 관점 교류함
아직도 나의 성숙도가 부족하다
새로운 조직에서 '지금 잘 하고 있는 것인가'의 물음들속 고민들이 많을때 여러 기관장님들과의 소통과 역량있는 강사님들의 교육들을 통해 스스로 성찰하며 리더쉽을 증진시킬 수 있었다.
변화하는 조직문화에 대해 이해하고 받아들이는 계기가 되었다. 답을 제시하는 리더가 아닌 함께 고민하고 함께 답을 찾아가는 리더의 역할이 중요하다는 생각을 하게 되었고 이를 반영하려고 노력하고 있다.
리더십 과정에서 여러 훌륭한 강사님들의 말씀 중 현재 당면한 문제나 어려움에 대한 해결책 또는 마음가짐을 가질 수 있었고, 현장에서 꾸준히 반추하면서 적용하여 성과를 체감하고 있음
리더로서 갖추어야 할 덕목을 알고. 실천한다
좋은 리더들과 관계를 맺고 동료 수퍼비전을 공유하여 유익한 점이 많음
사회복지의 가장 기본은 사람을 만나는 일입니다. 가장 약할 때, 가장 힘들 때...
그럴 때 중요한 건 사람의 태도와 마음가짐입니다. 그것의 기반은 인권에서 출발한다고 생각합니다. 결국 리더십이란 사람을 대하는 태도, 마음가짐을 통해 발현된다고 생각합니다.
교육을 통해 나의 리더십을 성찰하고 올바른 리더십에 대한 고민하는 계기가 되었다.
막연하고 산만하기만했던 최고관리자로서의 정체성이 정돈되었고 조직운영에 용기를 얻게 되었음
전문가들로 구성된 강사진의 교육 내용 및 매 시간 인사이트를 통한 성찰의 시간, 삶의 적용을 위해 실천하려고 노력한 부분들(독서, 일기쓰기 등)
직원들과 근로자들에게 연말에 편지를 받았음
리더가 갖추어야 할 기본 덕목과 역량에 대해 배우는 시간이었습니다.
나의 업무처리 방식의 변화(추진력. 등)
통찰이 있었다
직원을 대하는 마음이 달라지고 확실한 업무분장을 한다
자신의 리더십 유형을 이해하는 시간이 되었으며, 현 소속기관의 조직 풍토를 분석하고 새롭고 건 강한 조직문화를 만들어가기 위한 소통의 기회를 가졌으며, 상호 소통과 메시지 순환의 기회를 통해 새로운 조직문화를 만들어가고 있는 중임.

3. 인권기반 리더십 과정에 참여하고 난 후 배웠던 내용들을 실제로 적용하고 계신가요?

 복사

응답 61개



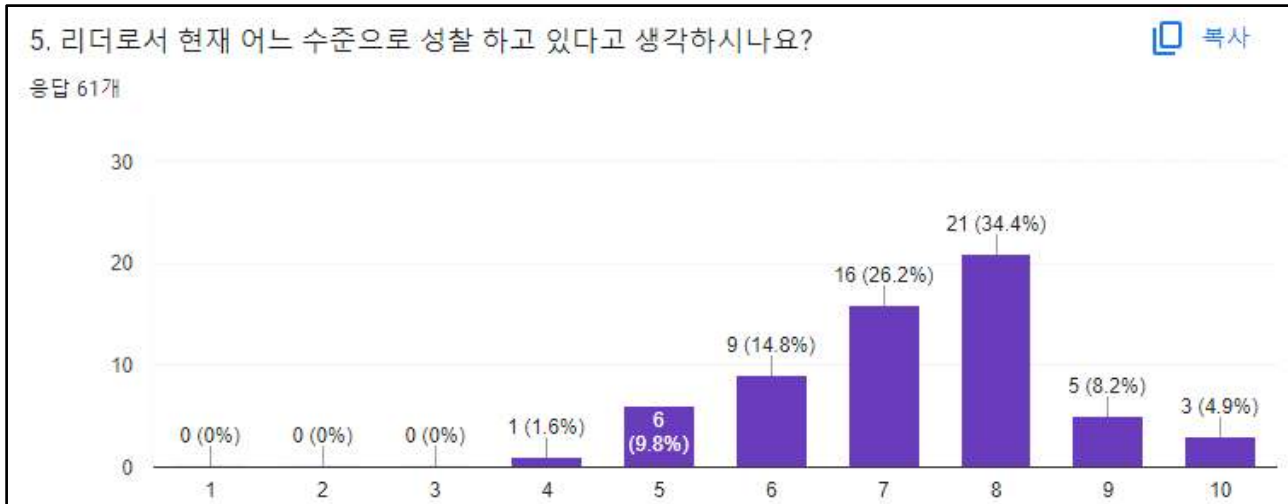
연번	참여기수	평균점수	총평균
1	차이나는 인사클라쓰 1기	7.1	7.5
2	차이나는 인사클라쓰 2기		
3	차이나는 인사클라쓰 3기		
4	코어 리더십 세미나 1기	7.9	
5	코어 리더십 세미나 2기		
6	스위치 아카데미 1기	7.9	
7	스위치 아카데미 2기		
8	스위치 아카데미 3기		

많은 곳에 에너지를 쏟기 보다는 선택과 집중에 의미를 두고 있습니다. 내부에서 학습모임을 추진하고, 개인공부를 지속하고 있습니다
무엇이든 새로 시도할 때는 기관의 분위기나 기관장의 의견이 중요하다고 생각함.
강사의 교육 내용과 타 기관 동료의 사례를 기반으로 팀을 이끌고 리더십을 발휘하는데 큰 도움이 되었음
팀목표, 내년 사업계획 시 기관과 팀원 간의 의견조율에서 적응하고 있음
적용하고자 매번 노력하고 있으나 실제 현장에서는 또 마음처럼 되지 않는 것 같다. 팀장 이상의 중간관리자들의 업무지시를 이행하거나 그들이 원하는 역할을 따르다 보면 내가 적용하고자 하는 부분과 상충되는 부분들이 많은 것 같다. 또한 MZ세대라는 이름 아래에서 리더를 존중해 주지 않는 직원들과의 소통에 대한 어려움도 있는 것 같다.
좋은 리더로서 역할을 하고 있는지 성찰하고 있으며, 교육과정 중 제작했던 리더십 10계명을 기관내에 게시하여 직원들이 함께 인식할 수 있도록 현장분위기를 만들어가고 있음.
팀원들과의 소통창구만들기, 업무슈퍼비전 외 '팀원 만나기' 장치를 마련하여 팀원-팀장 간 소통의 기회를 늘리고 고민을 나눌 수 있도록 함. 직원들의 사소한 이야기를 놓치지 않고 취하려는 태도 > 업무에 있어서 어려운점, 요청사항 등 함께 풀어나갈 수 있는 상황은 해결하고, 상급자에게 이야기하기 어려운 부분은 대변해서 이야기 해주기도 함. 직원들의 해석노동에 대한 경각심을 가지고 대화, 업무를 진행하고자 함. 개인적인 감정과 업무의 경계를 분명히 하고자 함.
공개적으로 팀원을 칭찬하고, 팀원에게 재량권을 부여하고자 노력하였다. 팀원들과 함께 성장하고자 함께 자료를 읽고 공부하고, 나누는 시간을 가졌다. 팀원들과의 단톡방에서 선물게임을 하는 이벤트나 월드컵경기 스코어 맞추는 내기하며 함께 응원하기, 생일챙기기 등 관계형성으로 팀워크가 더 좋아졌다.
사람들의 성향차이로 뭔가 시도를 해보고 싶어도 쉽지 않아 어려움.
인사클라쓰에서 배운 내용을 토대로 리더십을 발휘할 수 있었음
조직을 보는 눈에 변화가 생겼습니다. 그전까지는 왜 저러지? 하는 의문만 가졌다면 각자의 위치에서 그럴 수 밖에 없음을 이해하게 되고, 내가 그 역할을 수행할때는 어떻게 적용할지 궁리하게 되었습니다.
기관의 상황에 적용하기 어려운점과 현재 저의 지위상 적용하기 어려운점이있어 많이 실천하고있지는 못합니다
팀 학습모임, 네트워크 학습모임 등 꾸준한 학습을 통한 개인 성장 뿐만 아니라 팀 관점까지 맞춰갈 수 있었습니다.
인권기반 리더십 과정에 참여한 후에 배웠던 내용을 실제로 적용하고 있습니다. 이러한 과정에서 배운 내용은 제 리더십 스타일과 접근 방식을 개선하고, 인권과 관련된 문제에 대한 인식과 이해를 높이는 데 도움이 되었습니다. 예를들어, 인권기반 리더십 과정에서 배운 소통과 협력의 중요성을 실제업무에 적용하고있습니다. 다양한 의견을 수용하고 팀원들과의 대화를 통해 효율적인 의사결정을 내리고 있습니다. 또한, 인

권과 관련된 문제에 대한 민감성을 바탕으로 조직 내에서 인권을 존중하고 보호하는 문화를 조성하고자 노력하고 있습니다. 또한, 인권기반 리더십 과정에서 배운 리더십 스타일과 전략을 실제 상황에 적용하고 있습니다. 예를들어, 다양한 리더십 스타일을 적용하여 팀원들의 다양한 역량을 발휘할 수 있도록 지원하고 있습니다. 하지만, 모든 상황에서 완벽하게 적용하는 것은 어렵습니다. 리더십은 지속적인 학습과 발전이 필요한 분야라고 생각되었습니다. 이에 인사클래스 2기 참여자들과 keepup 동호회 활동을 진행하며 서로간 인사이트를 주고받고 있습니다.
어려운 업무를 내가 맡아서 해주기보다 팀원들이 스스로 업무를 경험하며 배울 수 있도록 기회를 제공하고 있음
팀원 별로 개별화를 하여 슈퍼비전 또는 기타 피드백을 다르게 제공하고 있음.
최대한 동료들의 입장을 생각하며 이야기를 하려고 노력함
성과, 업무위주로 피드백하고 중요시했으나 사회복지조직은 사람과의 관계가 중요하다는 것을 교육을 통해 깨닫게 되어 조금 더 인간적인 리더가 되고자 노력하고 있음. 칭찬하는 방법, 메타커뮤니케이션을 통해 팀원들간 소통의 시간을 늘리고 있음.
마지막 회기 때 제가 세웠던 정의를 토대로 팀원 및 직원들에게 행동하려고 많은 노력을 하고 있습니다.
과거 행정팀에 있어서 타 부서원들 간에 관계가 별로 형성되어 있지 않았는데, 사업팀으로 부서이동하면서 부서원들과 함께 업무하게 되면서 차이나는 인사클래스 교육을 반영하였고 하반기 이후 팀원들과 서로 장점과 단점을 보완하며 업무를 추진해나가게 되었음.
팀원들의 이야기를 들어보는 것, 담당자의 생각에 대해 물어보고 그것을 지지해주는 것을 의식하며 회의를 진행했습니다.
교육과정에서 받았던 책을 바탕으로 실천 가능한 것들을 찾아보고 실천하고자 노력하고 있습니다.
올해 주임으로 승진하고나서 배웠던 내용을 조금씩 적용해보려고 노력 중임. 팀원들 이야기를 많이 들어보려고 노력 중이고, 업무 관련해서도 그 전에는 개인 업무하기에 바빴다면 팀 내의 업무에 대해서도 좀더 살펴보고, 팀장님께서 체크하기 어려운 부분을 중간 다리 역할로 좀더 신경쓰고 있음. 아직 결재권은 없지만 팀 내 업무에 대해서는 슈퍼비전도 주려고 노력하고 있음.
차클에서 배운 내용들을 모두 현장에서 적용하지 못하고 있지만, 독서를 하거나 오늘 하루를 되돌아보며 성찰하는 시간을 가지고 있음.
업무에 집중하다 보니 배운 내용들을 지속적으로 상기하지 못한 것 같음.
팀연수와 직원연수 중 작업활동으로 반영했던 점, 실습OT 교육 내용에 포함했던 점 등
온전히 내 것으로 만들어가기에 아직 부족함을 느낀다. 하지만 문득 배웠던 내용들을 생각하며 팀원들과 소통하거나 일을 해나갈때 적용하고자 노력하고 있다. /명확히 전달해야할 부분을 알리는 것, 팀원을 믿고 함께설정한 목표를 위해 나아갈 수 있도록 지지하려고 한다.
업무를 할 때 잘 이루어지지 않거나 또는 직원이 실수한 부분에 대해서 질책을 하는 부분이 있었는데 질책을 하는데 앞서 어디서부터 무엇이 잘못되었고 내가 어떤 부분을 못봤는지에 대해 생각하게 되면서 마음도 편해지고 불편했던 직원과 소통적인 부분이 많이 개선되는 효과를 봤습니다.
직원이 능동적으로 일할 수 있는 분위기를 만들기 위해 노력하고 있습니다.
1. 직원이 재산이다라는 배움에 따라 직원들을 귀하게 여기고 말한마디에 칭찬과 격려를 아끼지 않고 있다. 2. 내가 누리는 권력이라고 생각하지 못했던 직원들만 당직근무를 했는데,나도 당직근무 순번에 놓으라고 해서 가끔씩 당직근무를 서고 있다. 직원에게도 당직근무 필요하면 서 주겠다고 했고, 가끔씩 직원들이 국장님 당직근무 좀 서주세요 라고 말하기도 한다. 3. 직원들의 의사소통을 위한 공간으로 예쁜 카페를 만들어 주고 양질의 도서제공(대여)과 수다의 시간을 가질 수 있는 시간을 배려해 주었다.
직원들과 대화 시 인권기반
썩은 사과에게 집중하기 보다는 썩은 사과로 인해 힘들어하는 다른 직원들의 어려움을 해소할 수 있고, 분위기를 변화할 수 있도록 노력하고 있습니다.
조직문화를 변화하기 위해 강의 중 진행했던 도구들을 활용하여 팀진단을 하고, 기관 중간관리자 교육을 건의하여 웰핼 김미경대표의 강의를 계획하였음.
많은 부분은 하지 못하고 있지만, 배운 내용이 기초가 되어 업무 수행을 적용해나가고 있습니다. 테니지먼트 및 다양한 활동을 통해 파악된 저의 성향 중 약점을 보완하고 강점을 강화하고자하고 있습니다. 특히, 직원관의 관계성에서 스스로 조절해 나가고 있습니다.

과정에 소개되었던 정보, 책, 기타 내용 등을 전달하고 함께 하려고 노력합니다.
동료가 이야기하고 안건을 제시하면 함께 고민하고 실수하더라도 한번 기회를 주는 것 입니다~
팀원들의 동기부여를 위해 노력하고 팀회의시 그룹역동적 내용을 포함함
워크샵 이후 이전으로 구분하여 행동하게 됩니다.
배웠던 내용을 토대로 실제 기관 직원들에게 전달교육을 실시하여 사업에 적용함.
1. 상대방이 가지고 있는 강점을 우선적으로 찾으려고 노력함 _ 약점으로 인해 원활하게 업무수행이 이루어지지 않은 경우 약점을 보려하기 보다는 작은 요소라도 강점을 찾아 잘 할 수 있는 과정을 찾을 수 있도록 함께 수행함
2. 제3자의 시선에서 바라보기 - 누군가가 나의 모습 혹은 지금 놓여진 상황을 바라보았을 때 인권적으로 윤리적으로 잘 이루어지고 있는지를 살펴보려고 함
3. 매일웃기, 긍정적으로 생각하기 - 웃는 게 쉬울 것 같지만 개인적으로는 매일 웃는다는 게 과제와 같은 부분으로 매일 웃음으로써 함께하는 동료들과의 분위기를 원만하게 하고자 노력하는 중입니다. (지나친개인적인관점에서) 또한 지난 코어리더십 2기 세미나 과정 이후 저에게는 '화'가 없습니다. '화'라고 하면 제감정을 통제하지 못해서 고스란히 다른 누군가에게 들어내는 부분인데 그러한 상황에 놓여진다고 하더라도 한템포 쉬어가며 어떻게 표현하고 수행에 임해야하는지를 진중하게 다시 살펴보고 감정을 드러내는 비난같은 발언이 아닌 감정을 통제하면서도 때에따라 필요한 비판을 통해 상황에 대한 해결과정을 이루어가려고 노력하는 중입니다.
코어리더십 교육을 통해 내가 알고 있는 나로부터 객관적인 나를 되돌아보는 시간이였습니다. 교육을 들으면 들을수록 그동안에 생각했던 '나'라는 리더와 다소 차이가 있음에 놀랐었습니다. 현장으로 돌아와 내가 개발해야 하는 리더로서의 공정성과 자기객관화를 늘 염두하며 근무하고 있어요. 교육이후 "나부터잘하자"라는 생각으로 행동으로 실천하는 리더가 되기 위해 노력하고 있습니다.
조금더 구체적으로 칭찬을 많이 표현하고 의견을 좀 더 듣고자 노력한다
직원과 소통 증대
소통하기 ,최악의 리더, 등을 읽지 않고 팀에서의 역할을 수행 하였음
학습하는 습관은 다소 실천하지 못했지만, 팀장으로서 팀과 복지관 전체 사업 방향성을 고민하고, 모든 직원들과 협력하고자 하였음.
내가 현장에 있는동안 직원들도 외부에나가 교육을 받을수있도록 써포드함. 단 다른직원들에게 양해를 구함.
직원들의 말을 경청하려고 노력하고 후속 교육도 받았으며 직원면담시에도 활용한다.
조직의 미션, 비전에 대한 중요성을 더 많이 생각하며 방향을 제시하려고 노력한다
과업이 많은 조직들속에서 과업보다는 건강한 조직운영에 좀 더 중심을 잡고 운영할 수 있었고 스스로도 즐기면서 일할 수 있는 여유있는 마음을 얻었다고 생각한다.
일과 가정이 양립할 수 있는 근무환경을 조성하고 동료 간 상호지지하고 힐링할 수 있는 특별한 시간들을 마련하여 운영하게 되었습니다 . 공식적으로 딜레마를 다루고 지원전략을 모색하는 구체적인 시간을 마련하였고 예산을 마련하여 종사자들도 계속 성장할 수 있도록 스터디, 실천교육 등을 지원하게 되었다.
비슷한 답이지만 리더로서의 덕목을 다양하게 펼칠 수 있었고, 그 중 현 상황에 맞는 방법들을 성찰하고 적용하고 있음.
인권을 기반하는. 기본태도와 자세로 수직이아닌 수평조직으로. 이끌어가는 노력을기울였으며, 직원들의 자발적인 역량강화를 위해 참여유도를 높였음
동료 복지사들과 대화시 경청과 공감의 키우려 의식하고 돌아보는 시간들이 많아진 것 같습니다
실천과정이 교육처럼 쉽게 적용되지는 않음.
스스로에게 관대하거나 면죄부를 주지 않으려 노력함
- 직원들과 같이 기관의 비전과 가치에 대해 고민하고 다시 재정립함, - 직원들에게 다양한 교육의 기회를 제공하려고 노력함. - 리더이기 이전에 나도 한 명의 사람이기에 내 삶의 행복을 위해 노력함.
장애인 근로자들과 소통과 상호작용이 향상되어 변화를 촉진함
센터장으로 신규 부임해서 곧바로 변화를 시도하지 않았고 신뢰를 구축하기 위한 노력을 했습니다.

비정규직의 직위부여(대리, 주임)를 정규직과 동일하게 호봉기준으로 부여, 격월 직원체육활동 실시 등
매사에 인권을 고려하고 있다
직원교육에 관심을 가지고 작년 대비 더 높은 교육시간과 비용증액
당사자 중심의 선택과 결정을 존중



연번	참여기수	평균점수	총 평균
1	차이나는 인사클라쓰 1기	7.2	7.3
2	차이나는 인사클라쓰 2기		
3	차이나는 인사클라쓰 3기		
4	코어 리더십 세미나 1기	7.2	
5	코어 리더십 세미나 2기		
6	스위치 아카데미 1기	7.4	
7	스위치 아카데미 2기		
8	스위치 아카데미 3기		

일기, 학습모임, 네트워크, 대화 등을 통해 자신을 객관적으로 검열하고 성찰하고자 합니다. 그럼에도 쉽지 않습니다.
주어진 역할에 대한 부담이 계속 커지고 있어 스스로를 돌아보는 성찰을 지속하기 위해 노력함. 하지만 바쁜 현장에서 이마저도 쉽지 않다고 생각함.
교육을 마치고 함께 일하는 동료 모두에게 인정받는 리더는 될 수 없다고 생각함. 단, 모든 사람에게 동일한 리더십을 발휘하는 것이 아닌, 개개인 맞춤형으로 제공하는 것에 중점을 두고 실천하고자 함
어떤 사회복지사가 되고싶었음을 매년 상기하면서 일을 하게됨
하루하루 내 모습과 태도에 대해 돌아보고 살펴보고자 하며, 특히 내가 다짐하고 변화하고자 하는 부분에 대해 다른 리더들이나 팀원들과 공유함으로써 이에 대한 다짐을 강화하고자 노력하고 있다.
리더로서 아쉬운 부분을 메모해놓고 리마인드하며 성찰하고 있고, 기관 내 분위기, 기타 의견들을 점검하여 보완할 점이 무엇인지 고민하고 개발하고 있음.
성찰일지 작성, 지속적인 내외부 슈퍼비전을 통해 스스로 점검하고 학습을 실천하고 있음.
성찰하며 부족함을 채우기 위해 책을 읽고 대학원에 진학하여 공부를 하였다.
매일 퇴근 후 하루를 돌아보며 다시금 생각하고 더 나아지길 다짐함.
모든 행동과 말에 목적을 갖고 하며 지속적으로 성찰하여 변화하려는 시도를 함
교육을 듣지 않았다면 흘러가듯 지냈을 듯 합니다. 교육을 듣고, 사후모임을 지속하면서 내 실천과 리더십을 성찰하는 기준이 생겼습니다.

상황에 따라 더 발전적인방향을 찾아보려고 노력하고 팔로워들과 대화하고 함께 하고자 노력중입니다.
불편한 감정, 상황에 대해서 일기를 쓰고 있습니다. 일기를 작성하면서 감정도 차분해지고, 또 그 상황에 대해서 객관적으로 바라볼 수 있다고 생각합니다. 오늘 있었던 일에 대해서 불편한 감정만 남기는 것이 아닌 내가 배운 점을 기록으로 남기고 있습니다.
* 성찰을 위한 장치 1. 일지작성 : 주기적으로 개인일지 또는 업무일지를 통해 경험과 감정을 정리하고 성장에 대한 인사이트를 얻는 방식을 통해 자기 평가와 개선 방향을 확인할 수 있을 것 같다. 2. 동료 피드백 : 동료들과의 솔직하고 건설적인 피드백을 주고 받습니다. 이를 통해 자신의 강점과 약점을 파악하고 개선할 수 있을 것 같다.
* 성찰을위한다짐 1. 개인성장 목표 설정 : 자신이 어떤면에서 성장하고 싶은지 명확한 목표를 설정하고자 한다. 예를 들어, 소통력 향상, 리더십 스타일 개선 등 2. 역량강화 프로그램 참여 : 리더십, 소통, 인권 등과 관련된 역량을 개발하기 위해 관련된 프로그램이나 교육에 적극적으로 참여하고자 한다. 이를 통해 전문성을 향상시키고 실무에서 적용할 수 있는 도구와 지식을 습득하기 위해 실행하고자 한다. 3. 실제업무 적용 : 배운 내용을 실제 업무에 적용하고 팀원들과의 협력과 소통을 강화하고자 노력한다.
스스로 성찰하고 관 내 다른 팀장들과 교류하며 도태되지 않도록 노력하고 있습니다 더불어 기관 내 긍정적 조직문화 형성, 종사자들의 의사소통 구조 참여 등에 대해 건의하고 진행하고 있습니다
교육에서 배운내용을 잊지 않기위해 노력하고 있으나 업무에 치여 놓칠때가 많음.
계속해서 나를 점검하고 조직차원에서 내가 할 수 있는 일들을 생각하고 실천하려고 노력함
자아성찰도 중요하지만 팀내 선임들을 통해 꾸준히 피드백을 받고 있음. 또한 팀원과의 정기적인 슈퍼비전 시간을 가지려 노력하나 시간이 없다는 이유로 제대로 지키지지 못하고 있어서 더 노력해야 함
제가 고민이 있거나 힘들어 질 때 당시 작성했던 인사이트를 보며 마음을 다잡고는 합니다.
리더십은 어느정도 이끌어냈지만, 팔로우십이 다소 부족한 한 해를 보내었음. 이를 해결 하기 위해 업무 뿐만 아니라 업무 중 대화내용을 간략하게 메모하여 다시 성찰하고 행동에 옮기는 습관을 들이게 되었음.
이직을 하게 되며 중간 리더의 역할을 하지 않고 있습니다. 현재는 리딩을 해가기 보다는 의견을 내고 결정되는 것을 따르고 있어 리더로서의 성찰을 하는 시간이 줄었습니다.
성찰하고 노력한다고 하지만 때때로 부족함을 느끼고 있습니다.
배운 내용을 토대로 노력 중이긴 하지만.. 업무가 바빠다보니 자주 성찰하진 못하고 있는 것 같음.
배웠던 내용에 대해 곱씹으며, 내가 지금 있는 자리에서 무엇을 할 수 있을까? 어떻게 해야 할까 계속 생각하고 있어서
리더는 꾸준히 공부해야 하는 것이기에 성찰이 부족하다고 판단됨.
늘 성찰하고 있음. 교육 이후에는 조직에서 기대하는 역할과 사회복지사로서의 성찰도 깊이 있게 하게 됨. 대화를 통해서 또는 책을 통해서 실천하고 있음.
공부하면서 기록했던 인사이트 기록들을 다시보거나, 리더 추천 책들을 봄. 계속 나의 모습을 성찰하고 더 나은 모습으로 조직 안에서 행동하고자 노력하고 있음. 잘하고 있나 의심이 갈때도 많지만 동료들과 고민을 나누고 지지함으로써 힘을 얻고 있음.
항상 성찰이란 부분을 생각하기 위해 리더십 과정에서 작성했던 교육내용에 대한 부분을 일주일에 2회 이상 보고 있으며, 항상 제 자신을 먼저 돌아보기위해 노력하고 있습니다.
현장에서 성찰의 시간을 갖기는 쉽지가 않습니다. 코어리더십을 통해 조금 더 성찰을 위해 고민하는 시간을 갖게 되었습니다.
아침,저녁 나만의 성찰시간을 가짐. 성찰할 때 직원들의 갈등구조에 대해 생각해 보고 직원의 입장에서 생각하고 공감해 보려고 노력하고 있다.
교육전보다 늘 리더의 역할에 대해 먼저 생각하고 행동하려 한다
끊임없이 성장하고 그것을 나누고 직원의 역량을 강화할 수 있도록 지원하는 리더가 되고 싶었기에 저 또한 노력하고 있으며, 직원이 발전할 수 있는 기회를 제공하고 지원하고자 노력하고 있습니다.

차이나는 인사클래스에서 만든 체크리스트를 팀원에게 부탁하여 반기별로 점검하고, 추천서적들을 읽으며 변화를 실천하고자 노력하고 있으나, 가시적효과로 판단하기 어려운 부분이라 생각됨.
조직내 직원과의 관계시 성향을 긍정적으로 발현하고자 고민하여 실천하고 있습니다.
성찰을 위한 시간을 갖는 것에 비해 실천은 미미합니다.
무언가를할때 많이 생각합니다. 잘하고 있는지
리더십에 대한 성찰을 하고 노력은 하고 있음...
자아성찰! 단어를 늘 지니고 살게 되었습니다.
성찰은 혼자 스스로 하는게 아님. 직원들에게 물어보고 관찰하고 듣는 것을 통해 성찰하고 있음.
매일 하루 일과를 돌아보며 그 과정속에 저의 모습을 살펴봅니다.
최고관리자, 중간리더, 팀원들과의 정기적인 대화를 통해 내 스스로가 잘 실천하고 있는지를 살펴봅니다.
리더로서 상황판단, 결정을 해야하는 순간들이 많은데 그 때마다 "내 결정으로 누군가는 피해보는 사람이 없는가?" 혹은 "나는 보이지 않은 기득권을 누리고 있는가"를 많이 생각하며 의식적인 근무태도를 가지려고 합니다.
멘토활용, 복기, 가끔 좋은 리더상 읽기
차이나는 클래스 수강한 직원과 항상 대화를 통하여 나만의 장치를 만들어서 실행하고 있습니다.
눈앞의 일만 쫓아 성찰하지 못하고 돌아보지 못하여 함께 일하기 즐거운 리더가 아닌 혼자 일하는 리더 였음
출퇴근길에 하루의 계획을 생각하고, 부족한 점을 성찰하며, 같은 잘못을 반복하지 않도록 다짐하고 있음.
또한 정기적인 팀회의를 통해 팀의 방향성을 공유하고, 팀원들의 의견을 경청하여 합의점을 도출함.
상대방을 이해. 관찰함 무조건 해야된다가 아닌 센터의 현장이해 직원의 역량을 살핀후 천천히 직원들의 역량강화를 같이함
성찰을 위한 독서, 경청교육 등을 지속적으로 하고있으며 매일 출근길에 다짐을 하고 있다
스스로 생각해본 리더의 모습을 늘 상기하며 어려울때마다 그런 리더가 되도록 노력해야겠다는 다짐을 하게 되었고, 자주 글쓰기를 통해 스스로 돌아보는 노력을 하고 있습니다.
성찰은 끝이 없는것 같다. 맞다고 생각했던 변화들도 시간이 지나면서 퇴색되기도 하고 또 다른 변화가 필요하기도 해서 성찰과 실천은 계속 진행형이다.
경중완급에 따라 다르기는 하지만 최소한 어떤 결정에 앞서 감정에 치우친 즉답을 하지않고 한템포 늦추는 훈련을 스스로 하고 있고, 과정에 참여할 당시 교재들을 지금도 찾아서 읽고 기억을 되새기고 있음
조직운영에 있어 상호존중의 문화를 만들기위해 묻고 경청하는 자세로 리더역할하고자 노력하고 있음 의사결정의 기회 부여, 중간관리자간의 소통을 통한 결정
스위치 아카데미에서 만들었던 10가지 내용들에 있는 키워드를 컴퓨터 옆에 적어 놓고 챙기려 하고 있어요
일상적인 업무 속에서 타성에 젖어 있는 듯 함.
성찰을 위한 장치로 새벽 기도를 활용하고 있음
- 성찰을 위한 장치 : 매일 아침 다이어리 작성 및 기도 - 다짐 : 내 삶이 행복하기 위한 노력, 매일매일의 성찰, 직원들과 소통 - 실천 : 관련분야 독서와 다이어리 작성, 직원들과 1:1 면담을 통한 소통
평가지표를 활용하여 평가해보고 개선하려고 노력하고 있으며 전반적인 분위기와 성과가 향상되고 있음
매일 최고 리더로써 해야할 과업을 점검하고 성찰하는 노력을 하고 있습니다.
직원들과의 소통기회 확대(일상적 소통, 간담회 회수 확대 및 적극적 의견수렴)
변화를 마음에 늘 새기고 있습니다
하려고 다짐하는 것을 말로 표현하여 가능한 실천하려 함
지속할 수 있는 스터디 또는 피드백 과정이 연결되지 않아 스스로 리마인드하는 과정에 갇혀있음

7. 참여했던 인권 기반 리더십 과정에서 가장 인상 깊었거나 기억에 남는 것이 있다면?

디벨롭 시간을 통해 비슷한 여건에 놓인 리더들과 소통할 수 있었던 것
조별 워크숍 활동을 통해 다양한 초급관리자들과 소통할 수 있었던 것.
썩은 사과에 대한 내용이 가장 기억에 남음. 이 내용은 기관에 돌아와 부서장들과 함께 읽어보고 의견을 나누었던 경험 있음.
모든 강의가 기억에 남지만 디벨롭 시간이나 다른 리더들과 토론하고 생각을 나누는 시간들이 가장 공감되고 기억에 남는 것 같다.
비슷한 직위에 있는 현장 사회복지사들의 의견을 수렴할 수 있었던 시간
책을 읽고 함께 나눔을 했던것, 디벨롭 스터디로 함께 건강한 조직과 리더, 팔로워에 대해 고민했던 시간들
발코니에 서서 바라보기
슈퍼비전에 대한 것이었고 상대방을 성장시키기 위한 모든 것들이 슈퍼비전이 될 수 있다는 말
많은 돈을 내고도 듣기 힘든 교육 커리큘럼 - 성장할 수 있는 기회가 되어 좋았습니다.
더불어서 각 조직마다 비슷한 위치에서 고민하고 있는 동료들 만난 것이 기억에 남습니다.
같이 한 다른 동료들의 열정이 기억에 남습니다.
코로나19 변이바이러스 확산으로 차이나는 인사클라쓰 2기는 비대면 모임이 많았습니다. 그래서 다시 대면 모임으로 전환했을 때가 가장 기억에 남습니다. 그 덕분에 아직도 2기 모임을 지속할 수 있고, 현장에서 서로에게 가장 든든한 지원군이 되어주고 있습니다.
방대욱 대표님이 진행한 교육이 제일 인상 깊었다. 다양한 책을 추천받을 수 있었고, 다채롭게 수업이 진행되어 인상에 남았다.
팀원의 편의를 봐주기 위해 했던 행동들이 팀원의성장 기회를 빼앗는 것이라는 관점
전 교육 과정이 인상 깊었음. 특히 방대욱 대표님의 리더십 강의와 하종강 교수님의 인권관련 강의가 매우 인상깊었음.
서로 다름을 인정하고 약자도 살만한 사회가 되는 것
우선 팀원들을 알고 소통하려 하기 전에 나 스스로 나에 대해 알고, 나를 먼저 알려야 한다는 내용이 기억에 남음. 대부분 팔로워들이 리더의 눈치를 보고 맞추려 하는데 서로 생각의 차이를 느끼기 전에 어떤 사람인지 솔직하게 이야기하고 스몰토크를 통해서 서로를 알아가는 것이 필요하다는 것. 그리고 나만 잘하는 것이 아닌 잡크래프팅을 하는 리더가 되어 팔로워들을 잘 이끌어주는 것에 대한 내용이 기억에 남음.
강의를 듣고 그를 기반으로 대화를 나눌 수 있는 시간이 있었던 것이 좋았습니다.
마지막 회기 함께 영상과 소감을 공유하는 시간이 인상 깊었음.
교육과정에서 읽었던 책과 끝난 후 받았던 책 내용에 대해 가장 큰 인사이트가 남았습니다.
리더십이라는 교육을 받아본 적이 없고, 사회복지시설은 소규모 시설들이 많다보니 필요할까에 대한 고민이 있었는데 너무 부족한 부분이 맞고 공부해야한다는걸 알게 되어 기억에 남습니다.
토론하고 발표했던 내용은 그래도 더 기억에 많이 남는 것 같음. 그리고 마이크로 매니징과 관련된 내용이 기억에 많이 남았음. 그래서 종종 센터 선생님들께 슈퍼비전을 줄때 너무 간섭하는게 아닌지 생각해보고, 선을 지켜야겠다는 생각을 많이 하게 됨. / 관리자와 리더의 차이
리더를 바꾸지 못한다.'는 강의 내용 / 누군가를 바꾸려고 하지 말고, 내가 변화하고 성장해야 함을 알게 되었고, 남을 바꾸려는 잘못된 생각을 바로 잡게 됨.
각각의 교육들이 다 기억에 좋았던 것 같음.
잡크래프팅/마이크로매니징' 단어를 알게 된 점. 내가 하고 있던 행동과 그렇게 할 수 있도록 기회와 환경을 만들어 준 사람들, 반면에 그렇지 못한 상황들을 정의한 단어를 배울 수 있어서 감사했음. 기존의 일(삶)에 가치와 의미를 더하고, 능동적으로 자발적으로 참여하며, 결과적으로 행복과 만족감, 긍정적 변화를 만든다를 한 단어로 표현한 힘을 얻게 됨.
교육뿐만 아니라 참여리더들과 함께 공부하고 이야기하는 것들
리더십보다 언리더십이 필요한 시대라는 과정이 기억에 남습니다.
나태주 시인의 "마당을 쓸었습니다"를 들으며 노인일자리에 참여하시는 어르신들에게 전달한다면 어르신들이 하시는 일이 얼마나 사회에 얼마나 가치있는 일을 하시는지 스스로 자부심을 느끼신다면 얼마나 좋을까를 생각하였습니다.
마지막 인싸이트 기록을 영상물로 남겨서 공유했던 것, 일일이 기억은 나지 않지만 양원석 강사

님의 썩은 사과에 대한 생각,, 조직에서 썩은 사과는 버리고 가라고 했던 말, 권력에 대한 생각 김정순강사님의직원은나를보고배운다...인격적으로대해주라이런것들이기억에남습니다.
강의를 듣고 관련된 내용을 함께 의견을 나누고 활동하는 과정이 가장 기억에 남습니다. 서로의 경험과 의견을 나누면서 사고를 확장하는 과정을 통해 자기성찰을 할 수 있는 기회가 되었고, 좋지 않은 리더와 함께하며 힘들었던 부분만 생각하며 리더를 탓하기만 했는데, 나도 좋은 팔로우가 되어야겠다는 생각과 자기 성찰과 노력을 통해 좋은 리더로 거듭날 수 있는 작은 씨앗을 심었다고 생각합니다.
매 강의 후 인사이트를 통해 강의를 되돌아보고 적용방안 등에 대한 고민을 스스로 할 수 있는 기회가 되었음.
리더의 역할의 중요성과 어떤 리더냐에 따라 기관의 모습과 방향이 변화함
테너지먼트, 발코니, 조직문화
함께 참가했던 리더들의 열정과 지혜를 배울 수 있었고 복지현장의 흐름을 알 수 있었다
성찰..돌아 보자
창의혁신 리더십 - 미래와의 소통에서 그동안 고정관념과 편견이 많았던 저의 생각을 전환하는 기회가 되었으며, 리더에 따라 조직의 변화 가능성은 무궁무진하기 때문에 리더가 끊임없이 고민하고 배워서 실천하는 것이 중요하다는 사실을 느꼈음.
좋은권위를 세우는 리더강의중 경험의 함정
무엇보다 자기관리가 잘되는 성숙한 리더야말로 직원들이 따른다는 것
함께 영화를 시청하고 다양한 관점에서 토론했던 기억이 새로웠고 건강한 사회복지현장을 위한 실천사항 10가지를 같이 만드는 작업이 의미있고 보람있었다.
경험에 갇히지 않는 리더상'이 가장 기억에 남는다. 경험을 바탕으로 리더의 자리에 있게 되었지만 조직의 성장과 행복을 위해 경험을 내려놓고 기다림의 열매를 만끽하는 것이 더 큰 즐거움이라는 것을 느끼게 되었고 나 또한 지속적인 성장을 위해 공부하고 소통해야함을 느끼게 되었다.
강의 과정에서 스스로 각성한 부분이지만 "리더는 1의 의도가 아니었더라도 직원들의 받아들임이 1의 의도로 받아들였다면 스스로를 돌아보고 주의를 기울여 하지 않아야 한다."라는 부분을 생각하고 말 한 마디, 행동 하나라도 주의를 기울이는 실천을 하려고 노력하는 중
존중과 경청 그리고 그 순간이. 최선이라고 믿어줌이 먼저다
경험의 함정에 갇히지 않기...일상에서도 자주 사용하며 기억하려 합니다.
리더의 기본기, 리더의 필살기
- 인사이트 과정이 처음엔 과제같이 부담스럽게 느껴졌지만 그 과정을 통해 성찰하고 성숙할 수 있었던 것 같습니다.
테너지먼트 강점체크와 분석~
양원석 소장님 강의 내용중 권한과 책임 관련한 내용이 기억에 남습니다.
특정 과정 보다는. 전체적인 커리큘럼 구성과 진행방식
강사님들의 귀에 쏙쏙 들어오는 강의
모두가 중앙이며, 모두가 발신가능하고, 경계가 희미해지는 방대욱 대표님 강의를 통해 신세대를 이해하고 수용해야 한다는 것
윤리경영과 관련한 교육과 방대욱 대표님의 리더십에 대한 책 리뷰시간

8. 설문조사에서 다시 만나고 싶은 강사 등 가장 많이 언급된 강사는?

방대욱 32건, 양원석 21건, 김미경 8건, 고병헌 6건, 김재춘 5건(중복값 포함)

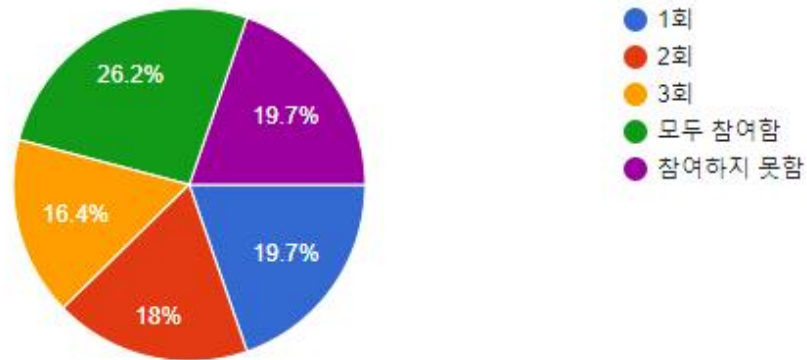
9. 만나보고 싶은 강사나 분야는?

* 강사 : 전안나, 표경흠, 한덕연 / 김창욱, 김미경, 김창욱, 최재천

* 분야 : 회복탄력성, 스마트워크, 인문학

10. 인권기반 리더십 과정 이후 함께했던 기수가 모여 진행하는 후속모임 네트워크 활동에 얼마나 참여하셨나요?

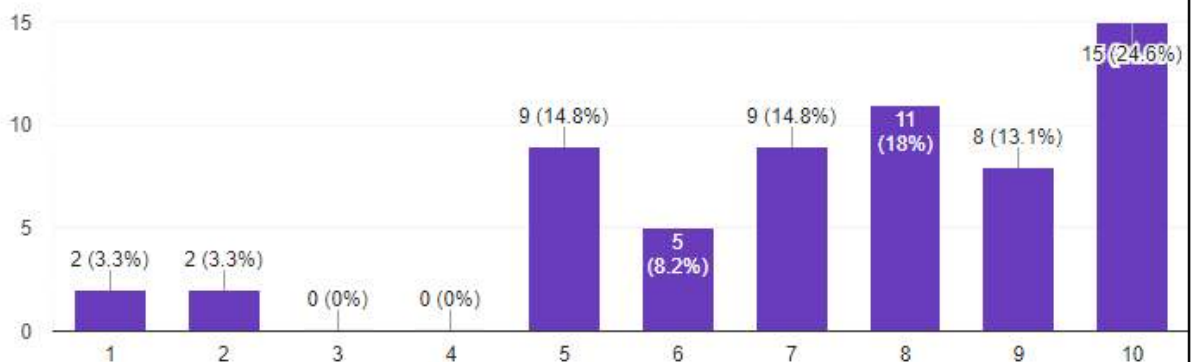
응답 61개



11. 인권기반 리더십 과정 이후 함께했던 기수가 모여 진행하는 후속모임 네트워크 활동이 도움이 되나요?

복사

응답 61개



연번	참여기수	평균점수	총 평균
1	차이나는 인사클라쓰 1기	7.4	7.4
2	차이나는 인사클라쓰 2기		
3	차이나는 인사클라쓰 3기		
4	코어 리더십 세미나 1기	6.2	
5	코어 리더십 세미나 2기		
6	스위치 아카데미 1기	8.9	
7	스위치 아카데미 2기		
8	스위치 아카데미 3기		

사회복지 동향 공유. 같은 직급 간 공감대 형성을 통한 지지도임.

일정을 미리 논의해도 모두 모이기 어려움.

후속 모임의 효과를 높이기 위해선 높은 참여율이 동반되어야 하나, 교육과 달리 강제성이 없고 근무 외 시간에 진행되기 때문에 어려운 점이 많음. 이 부분은 협회에서 참여자 시설로 공문을 보내줄 수 있다면(모든 회기는 아니더라도) 나아지리라 생각됨

참석을 하고 싶었으나 출산 및 육아로 참석하지 못해 아쉬움

동아리로 네트워크 활동을 이어갔는데 많은 인원이 참여하지는 못했지만 현장에서의 어려움과 고충에 대해 털어놓을 수 있고, 다른 기관에 근무하고 있기 때문에 더욱 편안하게 문제 상황에 대해 이야기하고 조언을 들을 수 있다고 생각된다.
시간이 흐름에 따라 바뀌는 인식, 사례 등을 함께 나누고 이야기할 수 있어 도움이 되고 시야가 확장됨
소수만이 후속모임에 참여하는 아쉬움이 있음. 그러나 소수의 인원으로도 진행하는 후속모임을 통해 동료로 업무나 지지의 슈퍼비전을 받고 있으며, 상호 기관과의 네트워크로도 확장되어 연결되는 점이 긍정적으로 생각됨.
리더로서의 동질감과 격려와 지지, 사회복지 현장의 정보공유와 네트워크 형성
참여하지 못해서 도움의 여부를 판단하기 힘들지만 조직에서 적극적으로 동참해준다면 분명 도움될 것으로 판단됨
자유로운 주제로 각자의 어려움을 나누며 공유하는 자리가 너무 좋았다. 이렇게만 해도 좋을 것 같다
교육은 이상에 대해 듣는 시간이라면 후속모임은 현실 속에서 차근차근 실천할 수 있는 실마리를 찾는 시간이기 때문입니다.
교육보다는 실제적인 경험이나 생각을 들어보고 같이 고민해보는게 더 좋았습니다.
대면 모임을 본격적으로 시작할 수 있었기 때문에 차츰 2기는 후속 모임부터 진짜 시작이었다고 생각합니다. 모임을 통해서 학습한 내용에 대한 생각이 더해지고, 실천 경험을 공유함으로써 의미 있는 시간을 가질 수 있었습니다.
네, 후속모임 모임은 리더십 과정에 참여한 기수들이 서로 연결되고 지속적인 교류와 지원을 할 수 있었다고 평가한다. 후속모임을 통해 다른 기수들과 계속해서 학습하고 지식을 공유할 수 있었다. 또한, 서로의 변화와 성장을 지속적으로 관찰하고 지지하는 시간이었다. 또한, 각 복지관을 순회하며 다양한 배경과 경험을 가진 사람과 네트워크를 통해 새로운 협업 기회를 형성할 수 있는 기회였다.
함께 의지하고 소통하며 지지할 수 있는 그룹이 있다는 심리적 안정감
교육 내용에 대한 서로의 적용방법을 공유하고 교육 내용을 잊지 않기 위한 다짐을 할 수 있는 시간
많이 모이지 못해서 네트워크 공유를 많이 하지는 못해서
참여는 못했지만 네트워크를 통한 교육정보공유, 사업진행 시 도움을 주고받는 사례를 보게됨. 또한 함께 리더십 교육을 들은 동료들이 있다는것 만으로도 심리적 지지가 됨
참여하지 못했지만 후속모임을 통해 좀 더 성찰하고 나아갈 수 있는 계기가 될 수 있을 것이라고 생각합니다.
교육한 내용에 대해 함께 리마인드하고 일하며 새롭게 고민하는 것들에 대해 나눌 수 있는 자리라 좋았으나 많이 모이지 못했습니다.
비록 후속모임이 나들이 프로그램 일정, 센터 평가 당일이라 참석을 못했지만 후속모임을 통해서 같이 수업을 들었던 분들과 네트워크도 유지해가고, 배운 내용도 점검할 수 있다면 더 좋을 것 같음.
연말에는 각 기관별로 행사 진행 및 사업 마무리로 후속모임 일정을 정하기 힘들었고, 많이 모이지 못해 아쉬움이 있음.
후속모임을 통해 한번더 공부할 수 있는 기회가 주어진다고 생각함.
사전에 후속모임에 대한 안내가 없었던 점, 교육 이후 후속모임 참여에 대한 동의 과정 없이 의무적이었던 점, 후속모임의 목적이 서로 달랐던 점, 잦은 기관의 협조를 구하는 불편함 등 차이나는 인사클라쓰 교육 과정에 후속모임이 필수요소로 포함된다면, 사전에 모임을 조직하기 위한 과정이 있으면 좋을 듯 함.
모임에 참여하고 싶었지만 일정이 계속 되지 않아 못만나아쉬웠음. 하지만 후속모임 지원비를 통해 책도 사고 함께 모일 수 있는 기회를 제공해주신것이 서로의 관계를 이어나가는 데 도움이 되었다고 생각함.
다양한 사회복지현장에서 근무하고 있는 분들을 만나면서 보는 시각이 넓어지는 느낌이 들었습니다.
단순 친목모임에 그치기에 아쉬움이 있습니다

다양한 사회복지현장에서 일어나고 있는 에피소드나 갈등구조에 대한 해결방법등을 듣고 이해의 폭이 넓어졌습니다. 동기들의 갈등상황이나 고민하는 부분에 대해 같이 고민하고 해결할 수 있는 방안제시도 하고 현장에서의 스트레스를 풀어가는 시간이 되었습니다.
근무환경상 모임이 어렵다. 참석을 못해서. 오히려 부담감. 상대적 박탈감마저 든다.
함께 만나면서 친목을 도모하고, 교육 기간에 나누지 못했던 고민도 함께 나눌 수 있어서 좋은 시간이 되었습니다. 또한, 네트워크를 통해 각 영역에서의 리더로서의 역할과 고민을 엿볼 수 있어서 배우는 기회였다고 생각합니다.
과정 이후 기관에서 어떤 변화가 있는지, 어떤 점을 적용하고 있는지 서로 나누며 배울점을 공유하고 있어서 좋습니다.
업무로 인해 많이 참여하지 못하여 아쉬움이 남습니다.
모이는 것 자체가 너무 어려움
만남을 가지고 싶으나 일정이 아직은 어렵습니다
교육 내용을 리마인드 하고 복지현장과 리더십에대한 정보교환
다음 모임엔 꼭 참석해서 후속모임을 이어 나가겠습니다.
참석 못한 입장에서 도움이 된다고 말하는게 인지상정
1. 후속모임 네트워크에 대한 긍정적인 평가를 하지만, 자발적인 참여도를 이끌기에는 실제 참여하였을때 각각 생각이 기준이 너무 다름이 보였음
2. 후속모임에 대한 운영 목적이 보다 더 뚜렷해져야 할 필요가 있음.
3. 각각의 다른 현장에서 근무하는 환경이 다르다 보니, 적극적이고 싶어도 그러지 못하는 부분에 고민이 되어지는 부분이 있음
코어리더십을 선택한 두번째 이유가 네트워크였기때문에 모임에 대한 열망이 있습니다.
부상과 바쁨으로 많은 참여가 어려웠음
함께 현장에서 활동하는 동료들과 함께 한다는 생각으로 심적인 지지기반이 된 것 같습니다.
아직 참여하지 못 하였으나 기회가 된다면 참여하여 도움을 받고 도움이 될수 있도록 하고 싶다
함께 만나 교류하고 친밀감을 높이는 시간은 긍정적이었지만, 명확한 목적과 계획이 다소 모호하여 질적내용에서 다소 아쉬움이 나타남
자기성찰, 타시설에대한 이해. 다양한 사례등을 공유하면서 사회복지사로서 어떻게 대처해야할지. 직원들에 대해 어떠한 리더십을 발휘해야할지 고민도 하게 되고 좋은정보를 공유하게되서 많은 도움이된다. 내가 살아있는 .살아야하는 존재감 깨닫게됨
서로가 허심탄회하고 이야기하고 정보와 조언을 구할 수 있다
리더라는 자리에서 늘 외롭고 의논하기에도 어려운 경우도 많은데 공감과 새로운 교육정보 나눔, 배움에 대한 독려등 많은 건강한 자극을 받고 있어 너무 감사하다. 또한 다양한 인천의 사회복지 현장에 대해 알수 있는 계기가 된다.
새로운 정책 동향이나 정보들을 얻을 수 있고 지치고 힘든 상황을 헤쳐나가는 지혜를 얻을 수 있다.
화기애애한 분위기에서 서로 상이한 기관의 애로사항이나 성취에 대한 성과를 나눔으로써 벤치마킹의 기회도 되고 자극을 받기도 함
멋진라떼로 정기적 만남과 친분으로 리더로서 공감하며 긍정적인 후속모임이 지속됨
다양한 사회복지 현장의 분위기와 상황들을 나누며 복지적 관점이나 정책의 폭을 넓힐 수 있었습니다
현장의 어려움을 공유하고 나눌 수 있는 자리
최고관리자로서 동병상련, 이심전심의 자조모임 활동이 되었음
제가 참여율이 미진한 부분, 주제를 갖고 소통할 수 있었음 좋겠습니다.
사회복지현장에서 겪는 고민과 비전을 논의할 수 있음
서로 격려하고 친목을 다지는 시간이 힐링이 되네요^^
인적네트워크를 통한 정보교류 및 역량강화
인권의 중요성 인식
일상에서 잊고 살다가 멤버들을 만나면 좋은 기억이 생각나고 새로운 정보도 얻음
후속모임을 통해 상호 네트워크를 통해 정보 공유와 지지적 교류가 됨

13. 향후 인권기반 리더십 과정을 주변 사회복지종사자에게 추천할 의향이 있으신가요?

응답 61개



목적이 분명하게 초점화 되어 있는 교육 과정.

현재 리더의 위치에 있거나 예정자 모두에게 도움이 될 것이라 생각함. 쉽게 만나기 어려운 강사진을 통해 다양한 교육을 들을 수 있다는 것도 장점임.

장기 일정으로 업무에 대한 부담은 있었으나 지금 생각해보니 교육을 들으러 나가는 시간자체가 쉽이 되는것도 있었음. 교육을 통해 알게된 동기들과 지금까지도 업무적인 도움을 받고 있어 더욱 유익하였음.

단회기가 아닌, 그리고 비슷한 연령의 동료와 함께하는 소통형 교육은 인사클 말고는 없다고 생각됨

리더십 교육을 들었을 때와 듣지 않았을 때의 차이가 매우 클 것으로 생각되고 교육에서 내가 생각하지 못했던 부분에 대해 특히 나 자신에 대해 성찰하고 느낄 수 있는 시간을 가질 수 있기 때문에

- 누구든 제 위치와 역할에서의 고민은 있기 마련
- 가려운 부분을 긁어줄 수 있는 기회가 될 것
- 다른 현장을 만나볼 기회가 부족
- 비슷한 직위의 다른 현장의 동료들을 만나며 관계를 확장
- 스스로의 리더십을 정의할 수 있는 경험이 될 것

교육 과정을 통해 도움이 많이 되었으며, 비슷한 직책과, 환경에 있는 주변 종사자들도 같은 시기에 겪는 어려움이 비슷할 것으로 생각되어 추천함.

리더로서 자신을 성찰하고, 성장할 수 있는 시간이고, 다른 기관의 동료들과 친밀한 네트워크를 형성할 수 있다.

물음표를 가지고 있는 것에 느낌표를 가져갈 수 있는 시간이라서

제가 받은 인사이드를 많은 동료와 받길 희망합니다. 그런 동료와 많아질 수록 더욱 건강한 현장이 되지 않을까 생각합니다.

개인적으로 재밌게 배우는 경험이었기 때문에 추천합니다.

조직을 위한 리더십보다는 개인의 성장에 더 큰 영향을 끼쳤다고 생각합니다. 업무에 치이다 보니 업무와 개인의 삶을 분리하고자 워라밸을 쫓기도 했지만, 사회복지사와 개인의 삶 모두 저의 삶이었습니다. 나는 어떤 사회복지사, 어떤 사람이 되고자 하는지 고민할 수 있는 시간이었기 때문에 늘 추천하고 있습니다.

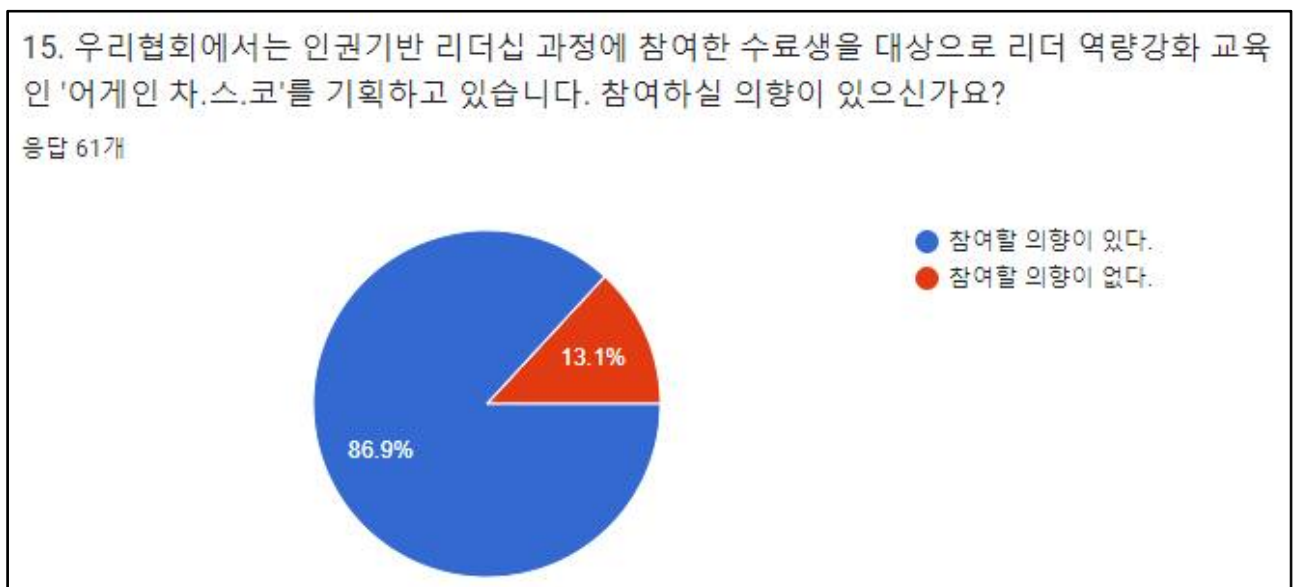
다양한 교육을 받는 것은 우리의 시야를 넓히고 새로운 관점과 지식을 얻을 수 있는 훌륭한 방법이라고 생각한다. 이러한 교육을 통해 성찰할 수 있는 기회는 우리 자신의 성장과 발전에 큰 도움을 줄 수 있으니 한번 경험해보세요!

리더십도 팔로워십도 사람들마다 생각하는 것이 많이 다르다고 생각합니다 다양한 강사님의 강의를 통해 배운다면 시야와 이해의 폭이 넓어질거라 생각합니다

실질적인 도움을 받을 수 있고, 개인적으로나 기관 차원에서 많은 성장을 도모할 수 있는 교육 사회복지 실천가로서 나아가고자 하는 방향을 스스로 점검해보고 도전하는 시간이 될 수 있어서

업무를 하면서 리더십이라는 공부를 할 기회가 없는데 교육을 통해 좋은 강사를 통한 강의, 동료 사회복지사들과 같은 고민을 나누고 서로 성장할 수 있는 좋은 기회이기 때문에 제 스스로도 도움이 많이 됐기때문에 저와 비슷한 연차의 직원분들이 다같이 들으면 좋을 것 같아서 입니다. 회사의 중간 위치에 있으면서 생각해봐야될 만한 많은 것들을 고민하고 성찰하게 만들어줌. 스스로에게 많은 물음표를 던질 수 있었고 그에 다른 깨달음이 일하는 것에 큰 동기부여가 되었습니다. 업무를 하면서 참여하는 대부분의 교육은 사업이나 프로그램과 관련된 역량과 관련된 교육이 많음. 업무를 하기에 바쁘다보니 리더십에 대해서는 생각해볼 시간과 기회가 많이 부족함. 리더십 교육을 들으면서 리더의 역할에 대해서도 생각해볼 수 있었고, 스스로 성찰해볼 수 있는 기회도 됨. 좋은 리더가 되고 싶다는 목표도 생겨서 다른 사회복지종사자도 듣는다면 사회복지현장에 좋은 리더가 더 많아 질 것이라고 생각함. 차클을 통해 리더십에 대해 많이 배우고 생각하는 시간이 됨. 다양한 분야의 선생님들도 함께 만날 수 있는 기회가 되어 새로운 동료 선생님들과 관계를 맺는 기회가 됨. 자기 성장에는 도움이 된다고 판단하기에 추천한다. 그러나, 업무, 개인 사정으로 얼마나 참여할지는 모르겠음. 좋은 강사진들과 Develop을 통해 자기인식과 자기성찰하며 성장하는 기회가 되고, 의미와 목적을 찾는 과정이 됨. 개인과 소속팀, 조직 전체 구조를 이해할 수 있게 되고, 스스로 조직 내 역할을 정의하면서 부족한 역량을 채워나가고 즐겁게 일 할 수 있는 힘이 생김. 같은 상황에 있는 복지사들이 모여 공부하고 배워나가는 것이 역량강화뿐 아니라 지지되는 시간이었음. 한 기관에서만 머물러 있기보다 네트워크를 통해 소통하며 내 생각을 확장해나가는 귀한 시간이었음. 다른 선생님들도 적극적으로 리더십과정에 참여할 수 있도록 안내하여 함께 성장하는 조직이 되길 희망하여 추천하고자 함. 리더십 과정을 통해서 본연의 모습을 확인 할 수 있고 현장에서 직원들과 소통하고 같이 업무를 수행하는 방식에 대하여 긍정적인 효과를 가지고 올 것이라 확신하기 때문입니다. 업무중심의 일을 잠시 내려놓고 중간관리자로서 자신을 성찰하는 시간은 매우 필요하다고 생각합니다. 38시간의 코어 리더십 과정을 배웠습니다. 사람을 사람으로 대하자는 인권 감수성을 바탕으로 항상 나를 돌아보고 성장하고 노력하는 리더가 되어야 한다는 깨달음이 있었습니다.교육 수료자로서 부끄러운 언행을 하지 않고 괜찮은 리더가 되려고 노력하고 있습니다. 코어리더십 교육 멋지고 유익한 교육입니다. 맛을 보지 않고 맛을 알 수 없는 것처럼, 코어리더십 교육에 참석하셔서 배움과 동기들의 인사이트와 가슴벅찬 명강사님들의 강의를 맘껏 맛보세요. 맛이 꽤 있을 겁니다. 꼭 참석 하시어 사회복지현장을 일하고 싶은 건강한 현장으로 만들어가시기를 바랍니다. 리더 관련 과정중에 가장 알차고 깊이있다 리더라고 하지만 아직 미숙한 부분이 많다고 생각했는데, 교육을 들으면서 잘하는 부분은 강화하고, 사고를 전환하고 발전할 수 있는 시간이었기에 다른 분들도 함께하면 좋겠습니다. 차클, 코어, 스위치 모두 같은 방향을 보고 진행되는 과정으로 기관에서 많은 직원들이 참여하게 되면 시간이 지남에 따라 기관도 같은 방향을 바라보는 사람들이 늘어날 것이라는 기대감 자신의 위치를 점검하여 역량 강화의 의욕이 향상되어 추천하고 싶습니다. 자아성찰, 인권친화적인 조직, 리더십 역량 키우기 등 많은 도움이 되므로. 교육내용이 그 어떤 교육보다 훌륭합니다 리더십에 대한 교육도 유익하고 인적 자원도 확보할 수 있다 자아성찰에 아주 효과적인 교육이었습니다. 실제로 올해 우리 기관에 신청 대기자 들이 이미 내정되어 있음. 나에게 오는 변화, 성장들이 다른 누군가에게도 변화와 성장을 줄 수 있는 영향력있는 교육이므로 타 교육과정보다 실리적이고 감화감동을 주는 교육입니다. 동기 부여로 열정이 되살아나고 리더십의 불확실한 마음에 용기를 주고 도전을 준다 자기 자신을 되돌아보고 동료들과 함께 갈 수 있는 기반이 마련되는 것 같습니다. 실무와 앞으로 나아갈 방향성을 제시하고 스스로를 성찰하며 성장할수 있음 기회 이기 때문

리더십은 이론이 아니라 삶에서의 실천이라고 생각합니다. 리더로서의 자기 인식을 위해 학습과 워크숍의 시간이 필요하고 이를 지속하기 위해서는 후속모임도 중요하다고 생각합니다.
알아야 한다. 다른 사람들은 어떤 생각을 갖고있는지. 다양한 방법들을 배울수 있다고 생각함
사회변화에 따라 리더들도 변화해야한다
가끔 새롭게 리더를 하시면서 개인적인 상담을 요청하실때도 있는데 나도 그랬지만 혼자만의 생각들속 해석의 힘이 한계가 생기면 상황에 대해 함께하는 동료들에 대해 부정적 시각이 많아지는 것 같다. 그럴때 교육을 권하곤 하는데 리더들에게도 사회복지 현장의 동료들에게도 교육은 무엇보다 큰 힐링과 새롭게 도전의 힘을 받는 계기가 된다고 생각한다.
리더의 자리에 있다보면 외롭기도 하고 내가 잘 하고 있는지 의문이 생기는데 많은 분들이 교육 참여를 통해 나를 돌아보는 계기가 되었으면 좋겠다.
자기성찰을 통한 성장에 매우 필요한 과정으로 생각함
나를 변화시키고 깨어있는 사회복지 종사자가 될수 있는 좋은 과정임
좋은 사람이 좋은 복지사가 될 수 있지요. 좋은 사람은 인권에 관심이 많고 소중히 여깁니다
역량강화에 매우 큰도움이 된다.
혼자는 힘들고 어려운 길이지만 함께 가는 동료가 있다면 그 것 만으로 든든한 힘이 되기 때문에
제 자신의 조직에서 리더로서 변화를 경험하며~~
자신을 객관적으로 평가할 수 있고 새로운 비전을 수립할 수 있는 기회제공
도전하시면 반드시 원하는 것을 얻으실수 있을거예요~~
내용이 알차고사 회복지사의 기본 정신을 습득한 것 같음
자기점검과 동료집단 간의 정보공유와 소통 그리고 환류의 시간이 매우 소중함



- 다시 돌아보며 성장을 점검해야 하고 지금 시점에서 또 다른 인사이트 필요
- 리더십 훈련은 끊임없는 과정이 필요