진저티프로젝트

# Workshop

ginger T project

워크숍

# 강점 워크숍

Finding Strength Workshop

## 강점 워크숍은

개인과 조직의 문제점이 아닌 강점을 이해할 때, 새로운 가능성을 상상할 수 있습니다.
구성원 개인과 팀, 조직의 강점을 이해하고 나누며,
우리의 강점이 발현되는 문화를 함께 고민하고 만들어가는 워크숍입니다.

## 이런 조직에 추천합니다

- 구성원들의 강점을 이해함으로써 시너지를 만들고 싶은 조직
- 팀과 팀 사이에 교류가 적고, 각 팀의 강점을 알아 연결하고 싶은 조직
- 조직 개편 후 팀 빌딩(Team Building)이 필요한 조직
- 새로운 동료들의 강점을 이해하고 그 강점이 발현되도록 돕고 싶은 조직

## 워크숍은 이렇게 진행됩니다

| 주요내용 | 진행방식 | 시간 |
|---|---|---|
| **나의 강점 들여다보기**<br>: 검사를 통해 발견한 구성원 개인의 강점에 대해서<br>종합적으로 해석하며,<br>개인의 특성이 어떻게 조직에 발현되는 지 공유합니다. | 워크숍 :<br>강의, 대화 | 3시간 |
| **팀별 강점 들여다보기**<br>: 팀별 강점을 분석한 내용으로<br>팀 안에서 각자의 강점이 어떻게 드러나는 지,<br>강점별 역할과 시너지를 이루는 강점을 읽어주고 서로 대화합니다. | | |
| **조직의 강점이 발휘되기 위해 필요한 환경 구성하기**<br>: 강점을 통해 실제로 조직에서 어떤 환경이 조성될 때<br>각자의 강점이 발휘되며 일할 수 있을지 구체화합니다. | | |

*워크숍의 세부 내용은 조직의 구조와 상황에 따라 변경될 수 있습니다.

## 워크숍에 참여해보니

"동료들의 성향을 이해할 수 있어서 좋았고,
일을 진행하는데 필요한 서로의 스타일을
알게 되어 업무 관련 대화할 때
먼저 생각해보게 되었어요."

"동료의 단점이라고 생각되었던
부분을 강점으로 이해하게 되니
더욱 폭넓은 대화를 할 수 있었어요."

# 가치 워크숍

Building Workways Workshop

## 가치 워크숍은

우리다움을 찾고 발휘하기 위해서는 나다움이 무엇인지 먼저 돌아봐야 합니다.
나답게 일하는 것, 우리답게 일하는 것은 무엇인지 함께 정의하고 나누며
우리다움이 일터에서 발휘되기 위해 무엇이 필요할지 구체화하는 워크숍입니다.

## 이런 조직에 추천합니다

- 조직 개편 후 새로운 방향성을 논의하며 세워나가야 하는 조직
- 나다움, 우리다움을 정의하며 일 가치관에 대해 서로 이해하고 대화하고 싶은 조직
- 흩어져있던 조직의 공통 언어를 찾고 구체화하고 싶은 조직
- 팀과 조직의 목표를 설정하기 위해 대화가 필요한 조직

## 워크숍은 이렇게 진행됩니다

| 주요내용 | 진행방식 | 시간 |
|---|---|---|
| **나답게 일한다는 것은?**<br>: 나는 일할 때 어떤 가치가 중요한지,<br>어떤 방식으로 일하는지 돌아보고 대화합니다.<br>서로가 나답게 일하기 위해 필요한 환경을 해석합니다. | 워크숍 :<br>강의, 대화 | 3시간 |
| **우리답게 일한다는 것은?**<br>: 가장 우리다웠던 순간은 언제였는지,<br>조직의 의사결정 및 선택의 기준은 무엇인지,<br>우리의 차별점은 무엇인지를 함께 돌아보며 정의합니다. | | |
| **우리다움이 일터에 적용되기 위해서는?**<br>: 우리다움이 일터에 적용되기 위해 우리에게 무엇이 필요한지,<br>어떻게 적용하며 좋을지,구체적인 방법을 기획하고 함께 약속합니다. | | |

*워크숍의 세부 내용은 조직의 구조와 상황에 따라 변경될 수 있습니다.

## 워크숍에 참여해보니

"우리 팀의 핵심 가치는
동료들의 강점과 일하는 방식들이 섞여 나온
결과물이라는 생각이 들었어요."

"팀의 핵심 가치를 통해
우리다움을 나누고 나니,
우리 팀이 다 같은 목표를 향해서
가고있다는 것을 알 수 있었어요."

# 세대 워크숍

Working Across Generations Workshop

## 세대 워크숍은

새로운 세대의 출현은 새로운 파동을 일으킵니다.
기존 세대와 새로운 세대의 서로 다른 맥락과 경험, 의사소통 방식과 일하는 방식을 나누며
서로를 이해하고 세대를 뛰어넘어 함께 더 잘 일하기 위한 문화를 모색하는 워크숍입니다.

## 이런 조직에 추천합니다

- 새로운 시대와 세대의 변화를 이해하고 반영하고 싶은 조직
- 새로운 세대와 소통하며 함께 더 잘 일하고 싶은 조직
- 기존 세대와 새로운 세대 간의 소통을 고민하는 조직
- 세대별 맥락과 욕구를 파악하여 세대를 아우르는 조직문화를 만들고 싶은 조직

## 워크숍은 이렇게 진행됩니다

| 주요내용 | 진행방식 | 시간 |
|---|---|---|
| **세대를 이해하는 렌즈, 세대별 특징 살펴보기**<br>: 베이비붐세대, X세대, 밀레니얼세대, Z세대<br>조직을 구성하는 주요 세대별 특징을 이해합니다. | 워크숍 :<br>강의, 대화 | 3시간 |
| **우리 조직의 세대 연대기 만들어 보기**<br>: 세대별로 영향받은 사건과 경험을 나누며<br>조직 내 서로 다른 세대의 맥락을 인식, 이해합니다. | | |
| **세대를 아우르는 조직문화 함께 만들기**<br>: 세대별 고민과 욕구는 무엇인지,<br>세대별 의사소통 및 일하는 방식, 리더십에 대한 관점을 살펴보고<br>세대를 뛰어넘는 신뢰의 문화를 모색합니다. | | |

*워크숍의 세부 내용은 조직의 구조와 상황에 따라 변경될 수 있습니다.

## 워크숍에 참여해보니

"조직문화에 대한 기대감이 생겼어요.
서로를 인정하고 지지하며 성장시키는
조직문화를 만들어 가보고 싶어요!"

"세대 간 신뢰에 대한 감각이 인상깊었어요.
나 자신은 물론 조직을 돌아보는데
새로운 이해를 얻게 되었습니다."

# 어댑티브 리더십 워크숍
Adaptive Leadership Workshop

## 어댑티브 리더십 워크숍은

리더십은 역할이 아니라 행동입니다! 급격한 사회 변화 속에서는 더더욱 그렇습니다.
어댑티브 리더십* 도서를 함께 읽고 대화하며, 개인과 조직의 변화적응역량을 진단하고,
구성원들과 함께 만들어갈 실천적 변화를 고민하며 모색하는 워크숍입니다.

*어댑티브 리더십은 하버드 케네디스쿨의 명강의를 엮은 책으로, 진저티프로젝트 구성원들이 스터디를 하다가 직접 번역, 감수하여 펴냈습니다.

## 이런 조직에 추천합니다

- 조직을 둘러싼 변화를 이해하고, 변화 리더십을 기르고 싶은 리더와 조직
- 나와 조직을 정확하게 진단하고 구체적으로 실행하며 시스템의 변화를 만들고 싶은 조직
- 다음 세대 리더십의 변화 역량을 성장시키고 싶은 조직
- 학습하는 조직문화를 제대로 경험하고 실천해보고 싶은 조직

## 워크숍은 이렇게 진행됩니다

| 주요내용 | 진행방식 | 시간 |
|---|---|---|
| **변화를 이해하라**<br>: 조직을 둘러싼 변화와 지금 왜 어댑티브 리더십이 필요한지,<br>우리가 잊지 말아야 할 것은 무엇인지를 이해합니다. | 워크숍<br>: 독서토론,<br>대화 | 각<br>3시간<br>(총 9시간) |
| **시스템을 진단하고, 움직이라**<br>: 변화 역량을 갖춘 조직이 되기 위해 방안의 코끼리와 시스템의 온도 등<br>조직의 시스템을 진단하고 움직이는 방법을 이해합니다. | | |
| **나를 들여다보고, 실험하라**<br>: 조직 안의 나 또한 시스템으로 바라보고 진단하며,<br>변화를 이끌 때 자신을 효율적으로 활용하는 방법을 이해하며,<br>조직 변화를 위한 실험과 실행을 준비합니다. | | |

*워크숍의 세부 내용은 조직의 구조와 상황에 따라 변경될 수 있습니다.

## 워크숍에 참여해보니

"그동안 팀 안에서 경험했던 불편한 지점들을
정확하게 이해하게 되었어요.
발코니에도 올라가보고,
방안의 코끼리에 대해서도 이야기 하다보면
건강한 변화를 기대할 수 있을 것 같아요."

"나는 리더가 아니라고 생각해서
그냥 지나쳤던 순간들이 생각나요.
앞으로 나는 조직에 어떻게 기여할 수 있을지 생각해 보게 되네요."

# 회고 워크숍

Reflection Workshop

## 회고 워크숍은

앞으로 나아가기 위한 계획만큼, 지나온 길을 돌아보는 과정도 중요합니다.
회고 워크숍에서는 조직의 지난 발걸음을 함께 돌아보며 의미있는 장면들에 대한 구성원들의 회고를 돕습니다.
회고를 통해 조직의 내일을 함께 그려보고 준비하는 워크숍입니다.

## 이런 조직에 추천합니다

- 성공과 실패라는 결과를 뛰어넘어, 진짜 성장과 성숙을 고민하는 조직
- 함께 한 경험의 의미와 성장의 과정을 중요하게 생각하는 조직
- 다음 성장을 위해 지난 성장을 들여다보고 함께 대화하고 싶은 조직
- 우리답게 다음 스텝을 준비하고 싶은 조직

## 워크숍은 이렇게 진행됩니다

| 주요내용 | 진행방식 | 시간 |
|---|---|---|
| **함께 만드는 우리 조직의 연대기**<br>: 구성원들이 함께 지나온 시간 속에서 인상 깊었던 프로젝트 혹은 경험 등을 연대기 형식으로 회고합니다. | 워크숍:<br>팀 작업,<br>대화 | 3시간 |
| **우리 조직의 여정 돌아보기**<br>: 연대기를 돌아보며 우리에게 가장 중요하게 생각하는 것들과 함께 한 경험들 중에서 가장 의미있던 시간들에 대해 회고합니다. | | |
| **지난 경험이 우리에게 말해준 것들**<br>: 회고를 통해 조직과 구성원들은 어떤 성장을 했는지, 새로운 도전을 준비하기 위해서는 무엇이 필요한지 내다봅니다. | | |

*워크숍의 세부 내용은 조직의 구조와 상황에 따라 변경될 수 있습니다.

## 워크숍에 참여해보니

"모두가 같은 경험을 했는데도
각자가 새롭게 느끼고 배운 지점이
다르다는 것이 흥미로웠어요. "

"각자에게 맞는 성장에 대해
조직에서 이야기 할 수 있는
계기가 되었어요."

# 공감 워크숍

Empathy Workshop

## 공감 워크숍은

공감은 서로에 대한 깊은 이해를 바탕으로 조직 안에 시너지를 일으킵니다.
중요한 것은 구성원의 감정과, 그 감정을 이끌어낸 욕구를 이해하고 받아들이는 일입니다.
공감 워크숍에서는 안전한 대화를 통해 구성원들의 감정과 욕구를 깊게 이해하고,
조직이 공감하는 대화를 실행하도록 돕는 워크숍입니다.

## 이런 조직에 추천합니다

- 조직 안에 안전하고 건강한 대화가 나누어지길 기대하는 구성원 및 조직
- 구성원의 감정과 욕구가 조직에 영향을 미치는 것을 경험하고 고민하는 조직
- 구성원 각 사람이 잘 기능하는 부품이 아니라 한 사람으로서 대우받길 원하는 조직
- 서로에 대한 더 깊은 이해를 바탕으로 관계와 일에 변화가 일어나기를 기대하는 조직

## 워크숍은 이렇게 진행됩니다

| 주요내용 | 진행방식 | 시간 |
|---|---|---|
| **공감이란 무엇인가**<br>: '공감'에 대한 서로의 정의를 나누며,<br>공감에 대한 오해와 이해를 풀고, 대화를 준비합니다. | 워크숍 :<br>강의, 대화 | 3시간 |
| **나의 이야기, 열어보기**<br>: 일터와 일상 속에서 나의 이야기를 나눕니다.<br>*시작 전, 대화의 규칙을 만들고 안전하게 나의 마음을 꺼내봅니다. | | |
| **서로의 이야기, 공감하기**<br>: 서로의 이야기를 듣고, 감정-욕구카드를 이용해 공감을 실습합니다.<br>나와 동료의 감정과 욕구를 이해하고 공감하는 대화를 기대합니다. | | |

*워크숍의 세부 내용은 조직의 구조와 상황에 따라 변경될 수 있습니다.

## 워크숍에 참여해보니

"나의 이야기를 꺼내는 것이 어려울 거라고
생각했는데, 다른 사람들이 경청해주고
공감해주는 것을 경험하면서
큰 위로와 힘이 되었어요."

"나의 감정과 욕구를 알고나니,
나의 가치관에 대해
더욱 명확하게 알 수 있게 된 것 같아요."

변화를 읽습니다
지식을 짓습니다
네트워크를 디자인합니다

ginger T project
진저티프로젝트