

리더십 개발

계획서

이름:

일자:

리더십 개발 계획서

서문

본 계획은 나 자신의 리더십에 대한 전반적인 나의 의도를 비롯하여 내가 선언하고 추구하고자 하는 향상의 목표들을 포함한다.

이 목표들은 현실적이고 실용적인 목적을 지닌 동시에 리더로서 나에게 큰 도전을 요구한다. 이 계획은 리더십에 대한 나만의 접근 방식을 심화하고 다른 사람에게 미치는 나의 긍정적 영향력을 강화할 것이다.

나의 가장 최근의 생각을 반영하고 실천하며, 본 과정에서 배운 것들을 적용해 나아가기 위해 이 계획을 정기적으로 검토하고 꾸준히 업데이트할 것이다.

내 리더십의 배경

리더십 서클 프로필 진단을 통해 얻은 통찰과 여러 공식적, 비공식적 방법을 통해 얻은 피드백, 그리고 솔직한 내면 성찰을 취합하여 내 자신의 개발을 위해 성찰한다.

프로필 검토와 성찰을 통해 현재 나의 리더십에 대해 무엇을 알게 되었는가? 아래 적어본 후 앞으로의 행동과 지속적인 성장을 위해 참고하자.

나의 비전

궁극적으로 나의 발전은 내가 되고 싶은 리더로서 품는 원대한 비전에 따라 좌우된다. 내가 꿈꾸는 **‘커다란 한 가지’(One Big Thing)**를 향해 나아가며 내 비전 속에 더욱더 온전히 들어서서 새로운 관점으로 이 비전을 더욱 분명히 밝힐 것이다.

내 리더십을 통해 달성하려는 나의 비전은 다음과 같은 특징을 갖는다.

1. **개인적** - 이 비전은 나의 내면으로부터 비롯되며 나의 목적이 미래에 어떻게 실현되는지를 보여주는 그림이다.
2. **구체적** - 이 비전이 실현된 모습을 나 자신과 주변 다른 사람들이 모두 알아보도록 구체적으로 표현한다.
3. **전략적** - 현재 상황의 현실적인 제약에 제한받지 않으며 조직이 미래를 향해 탁월한 성과를 낼 수 있도록 방향을 설정한다.
4. **원대함** - 이 비전은 나와 내가 이끄는 사람들이 추구하는 가장 심오한 가치, 가장 원대한 포부, 그리고 인간으로서의 목적의식에 부합한다.
5. **공동적** - 이 비전을 통해 영향력을 주고받으며, 나 자신을 정제하고 다듬어서 공유된 목적의식과 방향성을 확립하고자 한다.

나의 비전을 만들며 스스로에게 묻는다.

- 만일 실패하지 않고 해고되지도 않는다면 나는 무엇을 시도해보거나 만들어 볼 것인가?
- 내가 속한 시스템의 대부분 사람들이 원하고 필요로 하는 것은 무엇인가?
- 지금은 없지만 앞으로의 2년 이내엔 무엇이 가능한가? 그리고 5년 이내엔?
- 나는 어디에서, 무엇이 되어, 어떤 것을 이루었을까?

구체화된 나의 비전

이 비전이 나에게 중요한 이유	이 비전이 조직과 사업에 중요한 이유

향후 3~9개월 동안 나는 리더십 개발에 있어 구체적이고 주된 목표와 선별적 행동에 집중할 것이다. 이 노력은 나 자신의 장기적인 리더십에 대한 비전과 동시에 주의하지 않으면 나를 방해할 수 있는 것들에 대한 인식에 기반한다.

나의 커다란 한 가지 목표 (My One Big Thing)

나의 커다란 한 가지 목표는 나의 리더십에 관한 선언으로서, 명확히 실현된다면 나의 리더십을 펼치고 전혀 새로운 차원으로 끌어올려 줄 목표이다. 이를 달성하면 다른 사람들이 리더로서 나를 경험하는 바와 내 리더십이 미치는 긍정적인 영향이 실질적으로 변화할 것이다. 이는 나에게서는 도전을 요구하는 큰 포부이고, 그래서 이를 선언하는 것이며, 이를 계기로 지속적인 피드백을 통해 나를 지원해 줄 사람들을 초대한다.

"나는 리더로서 [발휘하고자 하는 특성] 하겠다"와 같은 형식으로 나의 커다란 한 가지 목표를 서술한다.

커다란 한 가지 목표의 [예문 보기](#)

간결함과 명확함을 살리기 위해 이 목표 선언문을 10~12단어 미만으로 작성해 본다.

나의 커다란 한 가지 목표	이것이 나에게 중요한 이유 (사업적 결과, 자신의 리더십과 개인적 삶 등에 미치는 영향)
나는 리더로서...	

주요 실현 방법 - 나의 커다란 한 가지 목표를 이루기 위해 시도할 주요 접근법, 실험 또는 계획 (실천, 습관, 의식, 변화 등)

나의 커다란 한 가지 결점 (My One Big Liability)

우리 모두는 누구나 반응성 성향을 지니고 있으며 의식적이며 의도적인 노력이 없다면 이런 성향은 우리의 에너지와 주의력을 소모하며 효과성을 발휘하는 데 방해가 될 수 있다. 스스로에게 질문해 본다. "나의 생각과 행동의 패턴 중 무엇이 변화해야 내가 자유로워지며 나의 리더십이 새로운 차원으로 상승될 것인가?" 나의 **커다란 한 가지 결점**을 다음과 같이 기록한다.

커다란 한 가지 결점	이것이 나의 리더십 효과성을 어떻게 제한하는가?
내가 가진 결점적 성향은...	

구체적 행동

나는 앞으로 시작하거나 확장할 행동 하나, 그리고 중단하거나 줄일 행동 하나에 집중할 것이다. 나의 **커다란 한 가지 목표**를 추구하기 위해, 그리고 **커다란 한 가지 결점**으로 인한 탈선을 예방하기 위해 내가 조정해야 할 행동들은 이뿐만이 아니다. 그러나 나는 이 두 가지 행동에 먼저 특별히 집중하며 이에 대해 스스로 책임을 다할 것이다.

현재형 동사 시제를 사용한 하나의 문장으로 작성하여 행동 계획 목표를 설정해 보자. 간결함과 명확성을 위해 각 목표 문장을 10단어 미만으로 작성한다.

<p>시작할 행동 창의성에 기반하고 관찰 가능하며 새롭게 집중하고 싶은 행동</p>	<p>중단할 행동 반응성에 기반하고 관찰 가능하며 나를 방해하는 행동</p>
<p>시작할 행동 창의성에 기반하고 관찰 가능하며 새롭게 집중하고 싶은 행동</p>	<p>중단할 행동 반응성에 기반하고 관찰 가능하며 나를 방해하는 행동</p>

진행 현황 체크

관찰과 공유가 가능한 주변인들로부터의 피드백을 적극적으로 요청하여 나의 **커다란 한 가지 목표**와 계획한 행동이 어떻게 이루어져가고 있는지 파악한다.

자신의 **커다란 한 가지 목표**와 행동에 관하여 피드백을 줄 수 있는 5-8명의 신뢰하는 사람들을 지명하여 '**책임 서클 (Accountability Circle)**'을 구성한다. 여기엔 나의 360도 프로필에 평가자로 참여했던 사람들도 일부 포함될 수 있다. 이들은 나의 리더십 행동을 정기적으로 관찰할 수 있는 위치에 있으며, 자신이 관찰한 바에 대해 나에게 기꺼이 솔직한 피드백을 주고자 하는 사람들이며 나는 이들의 의견을 존중한다.

이름:	이메일:
이름:	이메일:
이름:	이메일:
이름:	이메일:
이름:	이메일:
이름:	이메일:
이름:	이메일:
이름:	이메일:

나의 전반적인 의도 및 구체적인 목표에 대해 이들과 논의하고, 내가 어떻게 하고 있는지에 대해 자주 피드백을 달라고 요청할 것이다.

수집한 피드백 중 주목할 만한 성과나 추가적인 알아차림은 무엇인가?

리더십 개발 계획서 활용하기

나는 다음과 같이 위 계획을 사용할 것이다.

- 이 계획을 적어도 한 달에 한 번 이상 검토하여 내가 리더십 향상을 위해 행동하고 학습하는지 확인한다.
- 최근의 생각을 반영하여 계획을 업데이트하고, 진전 상황을 기록으로 남긴다.
- 나의 책임 서클, 상사, 또는 코치 등 관찰과 피드백을 제시할 수 있는 사람들과 이 계획을 공유한다.