

Rainbow 7 조직마인드 강화 과정

“Refresh & 조직마인드 함양”

■ 개인의 꿈과 조직의 비전을 잇는 징검다리 Rainbow 7 Program 과정개발 배경!

젊은 직원들은 일과 삶의 균형을 추구하려는 경향을 가지고 있습니다. 또한, 개인의 성장에 대한 욕구가 매우 강하지만, 조직 지향적 사고가 일부 부족한 점이 있습니다. 그래서 젊은 세대에게는 조직의 가치만을 강조하며 조직의 목표에 따르라는 일반적인 주문은 통하지 않습니다. 즉, 그들이 원하는 개인의 가치와 조직의 가치의 균형을 잡아주면서 조직 적응력을 높이고 직원으로서 성장하기 위한 동기를 부여해줘야 합니다. 이를 위해 본 과정은 Mind와 Action로 구분하여 체득할 수 있게 개발된 과정입니다.

MIND 7개 영역별로 플래시를 통해 조직내에서 경험하는 상황에 대해 공감을 유도한 후 이해시키는 학습방법을 채택합니다.

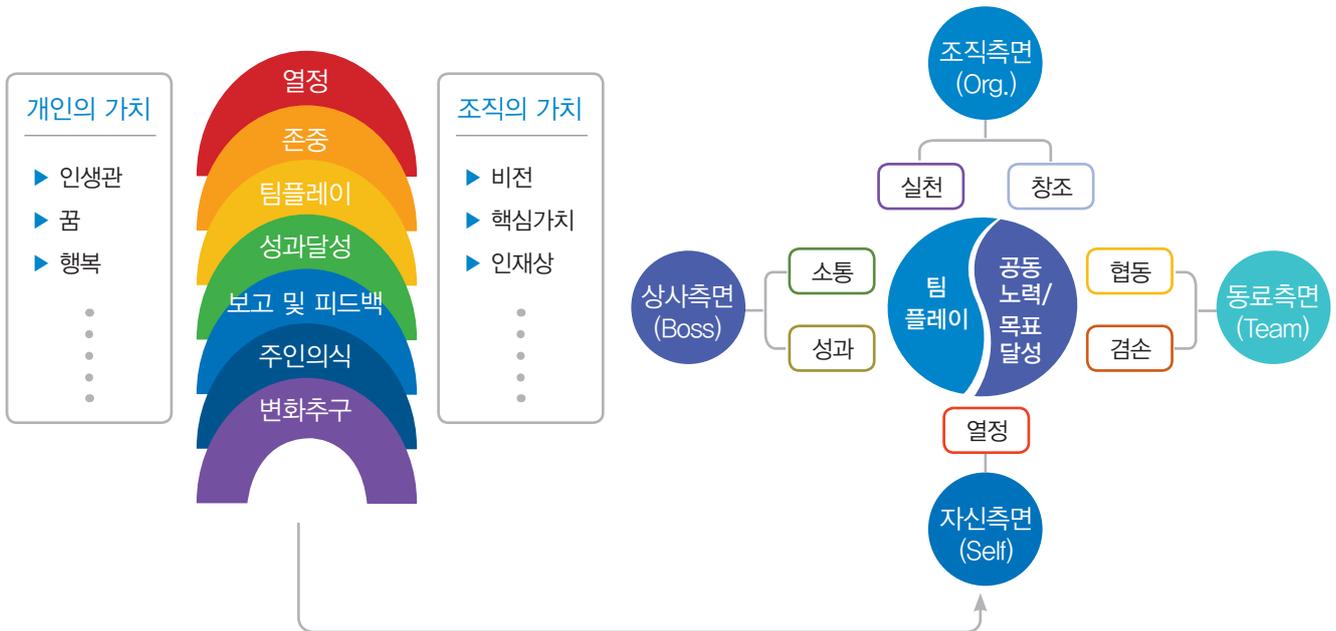


Action 각 영역별 다양한 실습, 게임, 토의, 체험을 체득하도록 합니다.



■ 과정의 기본컨셉

megaNEXT에서 개발한 Rainbow 7과정은 개인의 가치와 조직의 가치를 이어주는 교집합을 7개의 연결고리로(Rainbow) 정의하였고, 다시 조직측면, 상사측면, 동료측면, 자신측면의 4개 영역으로 재정립하여 과정을 구성하였다.



■ 과정의 특징

| | |
|-----------------|--|
| 성공원칙에 기반 | 세대가 바뀌어도 조직생활에서 성공을 위한 변하지 않는 원칙은 존재합니다. Rainbow 7은 조직생활의 성공원칙을 기반으로 만들어진 교육과정입니다. |
| 개인가치와 조직가치의 교집합 | 개인의 꿈, 행복, 인생관과 조직의 미션, 핵심가치, 인재상의 교집합이 넓을수록 조직적응력이 높아지고 성공 가능성도 높아 집니다. 그런 교집합을 찾아내고 넓혀가는 작업들을 교육 중에 수행합니다. |
| 4개 영역 7개 모듈 | 개인과 조직을 이어주는 연결고리를 조직, 상사, 동료, 자신측면의 4개 영역으로 정의하고 하부의 7개의 모듈로 과정을 구성하였습니다. |
| Junior 계층에 특화 | Rainbow 7은 조직의 미래 성장동력이 될 Junior 계층(입사 1~3년차)만을 대상으로 개발된 국내 유일의 교육과정입니다. |
| 사전진단을 통한 모듈구성 | Rainbow 7은 4개 영역 7개 모듈로 구성되어있으나, 사전진단을 통해 고객사의 상황에 맞는 모듈을 새롭게 구성하여 학습할 수 있습니다. |
| 체계적인 학습구조 | Rainbow 7은 조직에서의 성공을 위한 원칙을 효과적으로 체득하기 위하여 동기유발 및 조직 내 의미 부여 → 주요 Activity → 새로운 관점 주입 → 실천계획 수립의 4단계의 학습구조를 통해 학습효과를 극대화 합니다. |
| 다양한 교육 툴 사용 | 각각의 사례를 Flash 동영상으로 제작하였고, 게임, R/P 등의 다양한 교육 툴을 사용함으로써 재미 속에서도 진지함을 유지합니다. |

■ 과정의 구성

Rainbow 7 과정은 Junior계층 조직구성원들이 본인, 동료(선배), 상사 등 조직을 구성하는 각 주체들에 대해 점검해 볼 기본 마인드와 행동원칙들을 7가지 역량 모듈로 압축하여 설정하였습니다.

| | 마인드 | 모듈명 | 기대효과 | 관련키워드 | 시간 |
|------|------------|------------|---|-----------------------------|----|
| Self | 열정과 도전 | 네 꿈을 펼쳐라 | 자신과 조직생활에 대한 책임감(소명의식)이 개인의 행복과 조직 내 성장의 근원임을 인식한다. | 자기개발, 긍정, 자기관리 | 5H |
| Team | 겸손/존중 | 입장바꿔 생각해봐 | 존중은 차이의 인식과 다양성의 이해를 바탕으로 배려하는 것임을 인식한다. | 존중하기, 다양성의 이해, 배려하기 | 3H |
| | 협동/팀플레이 | 우리가 남이가 | 부정적인 태도와 불평을 넘어서 팀과 팀원의 성공에 기여하는 방법을 체득한다. | 팀플레이, 불평하지 않기, 팀 전체의 성공에 기여 | 3H |
| Boss | 성과달성 | 기대를 뛰어 넘어라 | 상사의 입장과 업무 방향을 이해하고 솔선수범 하는 자세의 중요성을 인식한다. | Big2 초점, 지원과 솔선수범, 성과발휘 | 3H |
| | 소통/보고및 피드백 | 통(通)하라 | 업무상 신뢰관계의 확대 및 능력개발을 위한 방법론으로써 피드백 요청의 필요성을 인식한다. | 보고하기, 피드백 요청, 약속준수 | 3H |
| Org | 실천/주인의식 | 실천이 경쟁력이다 | 주인의식의 개인적 의미를 명확히 하고 주인의식의 실천을 위한 가이드라인을 제시한다. | 규칙준수, 윤리와 성실, 주인처럼 행동하기 | 3H |
| | 창조/변화추구 | 변화의 파도를 타자 | 조직 내/외부 고객에 대한 자신의 태도를 점검하고 고객을 위한 변화를 계획한다. | 변화수용과 적응, 고객을 위한 가치창조 | 2H |