

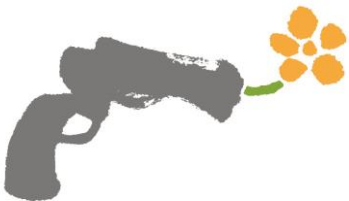
그룹 다이내믹

초심자를 위한 6주 비폭력 기본 과정

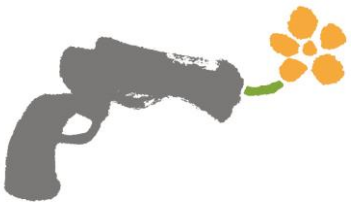
2015. 07. 18

비폭력 트레이너 네트워크 망치

오리

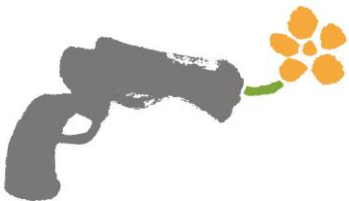


게임

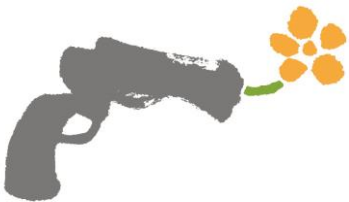


디브리핑

- 어땠나요? 기분이 어땀가요?
- 무슨일이 있었나요?
- 어떻게 했더라면 좋았을까요?
- 왜 이 게임을 하자고 했을까요?

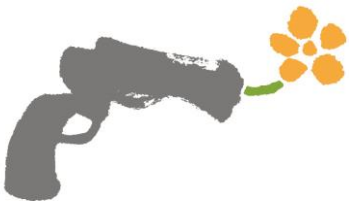


각자의 조직에서 활동가들이 하는 역할(일)들은 무엇이 있을까요?

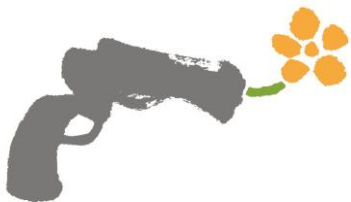


소그룹 토론

- 과업중심과 조직운영 중심 역할(일)들은 무엇인가?
- 자신들의 조직에서 어떤 일들이 더 중요하게 혹은 가치 있게 여겨지는가?
- 균형을 잡기 위해선 어떻게 하면 좋을까?
- 본인이 활동하고 있는 그룹의 목표에 맞는 조직은 어떤 모습일까?

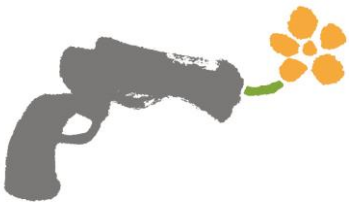


디브리핑



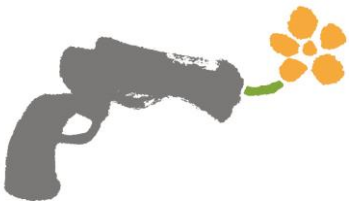
조직 내 사람들의 역할

집단 관계 역학은 우연히 만들어지는 것이 아니다. 오히려 그룹이 어떻게 작동하는지(조직 내 사람들의 역할, 그룹과정의 효과적인 운용, 권력 역학에 대한 이해)에 대한 인지의 산물이라고 할 수 있다.



과업 & 관계 중심 역할들

- 전통적으로 조직 내 역할들은 2가지(과업, 관계) 역할로 구분
- 과업 중심 역할은 조직이 앞으로 나아갈 수 있도록 하며 목표를 성취하기 위해 움직일 수 있도록 한다.
- 관계 중심 역할은 조직을 구성하고 공동체로서 화합하며 지속되게 한다.
- 중요한 것은 이러한 역할을 인지하고 모든 역할들을 운용하며 필요에 따라 각 역할들이 적절히 활동할 수 있도록 하는 것이다.
- 이러한 기능을 잘 수행하는 것은 물론 본능에 따른 것일 수도, 조직 내 역할 때문일 수도, 혹은 배운 것일 수도 있다.



모임에서 생산자 역할(기능)들

- 의제 제안하기
- 해결해야 할 조직의 문제 확인하기
- 업무 관련한 문제점 및 해결방안을 강조하기
- 사실을 제안하거나 요청하기
- 의견을 내기
- 문제와 대안을 찾기
- 아이디어를 설명하고 정교화하기
- 관련된 이슈들을 한데 모으기
- 모순된 지점을 보여주기
- 가정 및 아이디어를 검토하기
- 다음 과제 제안하기



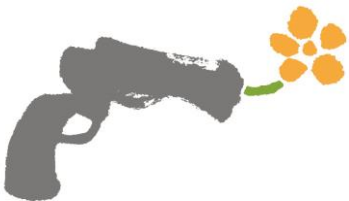
모임에서 조정자 역할(기능)들

- 다른 사람에 대해 연민을 갖기
- 감정을 표현하고 다른 사람들도 그들의 감정을 표현할 수 있도록 독려하기
- 절충안을 제안하거나 받아들이기
- 토론을 위한 절차 제안하기
- 휴식(쉬는) 시간 확보하기
- 농담과 웃음
- 침묵하는 멤버의 기운을 북돋워주어 말하게 하기
- 얘기되지 않은 문제에 대해 얘기하기
- 토론내용 요약하기
- 합의지점을 찾는 것을 돕기
- 그룹이 방향과 진행과정을 인식할 수 있도록 돕기



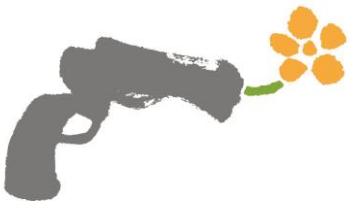
과업지향 vs 관계지향

- * 지금까지는 조직을 평가할 때 조직생산성의 관점에서 조직을 평가하였다. 그러나 조직생산성만을 가지고 조직을 평가할 때 조직 구성원에 관련된 여러 가지 결과에 대한 고려가 결여되는 경우가 많다. 그러므로 조직을 정확히 평가하려면 조직의 목표 달성도와 아울러 조직 운영상태를 파악하여야 한다. 다시 말하면 조직목표 달성과 조직운영을 포괄하는 조직건강의 정도를 평가해야 한다.
- * 조직건강이란 구성원들이 역할을 수행하는 과정에서 환경변화에 적극 대처해 나가며 조직 자체의 유지, 발전을 도모함으로써 조직효과의 극대화를 기할 수 있는 조직의 능력이라고 정의



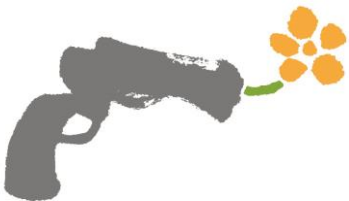
그 외 행동들

조직 내 역할에는 과업, 관계 중심 역할 이외에도 부정적 혹은 항상 도움이 되는 것만은 아닌 역할들도 있다. 예를 들어 뭐든 방해하는 행동, 군림하는 행동, 부적절하거나 심지어 굉장히 불쾌한 농담을 하는 행동, 잘 안 듣고 맨날 헤매는 행동, 수다쟁이, 차단하는 행동, 분위기를 망치는 행동, 극단적으로 자기중심적인 행동, 왕자병(공주병) 행동, 매사 부정적인 행동 등.



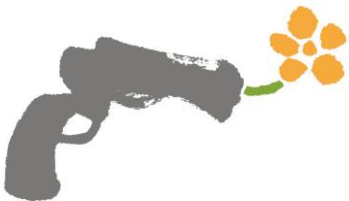
지정할 수 있는 역할들

조직의 목표가 무엇이냐에 따라 조직의 보수 및 유에 필요한 역할들이 있다. 예를 들어 필요하고 적절하다면 시간을 기록하는 역할, 조직 내 분위기를 관찰하는 역할을 둘 수 있다.



소그룹 토론

- 스스로가 어떤 그룹에서 비주류였던 적이 있었나요? 혹은 그 반대의 경험을 했던 적이 있나요?
- 당시 주류의 특징은 무엇이었나요?
- 주류와의 관계 재조정을 돕기 위해 주류가 했으면 하는 것들에는 무엇이 있을까요?



주류의 특징

- 대화를 점유한다. 많이, 길게, 크게
- 다른 사람들이 기회를 갖기도 전에 답변이나 해결책을 끊임없이 제시하려 한다.
- 어떤 문제에 대해 개인의 해결책이나 의견을 최종의 것인것 마냥 말한다.
- 방어적 태도. 마치 개인에 대한 비판인 것처럼 모든 반대의견에 대해 대답한다.
- 트집잡기. 다른 사람의 의견 중 중요하지도 않은 것을 매번 꼬집어내어 모든 일반적인 것에 예외를 단다.
- 다시 설명한다. 특히 여성이 매우 명확하게 얘기한 것에 대해.
- 관심을 구하는 행위. 집중을 받기 위해 극적인 언사나 장면 연출.
- 직무나 내용 중심. 감정노동자나 집단, 업무를 소외시킴.
- 깎아내리기 혹은 우위점하기. "내가 옛날에는 그렇게 생각했는데 지금은..." 혹은 "어떻게 그런 식으로 말할 수 있냐..." 모든 면에서 잘못된 점이나 문제적인 것을 찾는 부정적 태도.



주류의 특징

- 초점 전환. 자신이 중요하다고 생각하는 것을 논의하기 위해.
- 조직 내 중책 잔류. 과거 한자리를 붙잡고 놓지 않음.
- 어떤 문제에 대해 충분히 듣지 않고 몇 문장 들으면 바로 대답. 뒤이은 침묵
- 비타협적, 독단적. 심지어 중요하지 않은 문제에 대해서도 물러설 줄 모름.
- 생색내고 간섭하고
- 특히 여성에게 유혹하는 듯한 태도를 보임. 성적 관심을 이용해 여성을 조정하려 함.
- 특히 여성들로부터 관심이나 지지를 끌어내려는 태도, 특히 남성들과 경쟁할 때.
- 다른 사람들이 자원하기도 전에 모든 임무를 도맡으려 한다.
- 개인적인 용도나 이득을 위해 그룹의 중요한 정보를 독점하려 함.
- 다른 사람을 대변해 말하는 태도. "여기 모인 많은 사람이 우리가 ...을 해야 한다고 생각한다." "아무개가 얘기하려고 한 것은..."

