

모자이크

선교

MOSAIC
CULTURAL
MINISTRY

미전도 종족 이웃에게
다가가는 복음

정헌범

Bless the Lord
Oh my soul
Oh my soul
Worship His Holy name



session 6: Team Work
& Leadership

contents

session 1: God's Kingdom	1
session 2: 모자이크 선교 Mosaic Cultural Ministry	15
session 3: 세계관과 선교	32
Lecture on Worldviews and Mission by Paul S. Chung PhD.	
session 4: 먼저 친구 되기 Friendship First	40
session 5: Sponsorship & Partnership Together	54
session 6: Team Work & Leadership	69
session 7: 생활 속의 선교 Here & Now	87

Copyright ©2019 by Canada Mosaic Christian Alliance (CMCA)

All Rights Reserved

만약 CMCA 모자이크 선교 (Mosaic Cultural Ministry)의 교재 및 자료가 필요하시면 먼저 저희에게 연락 주셔서 허가를 받으십시오.
연락처:

Rev. Lordwin Lim, Director

Email: namca.allnations@gmail.com

[session 6: Team Work & Leadership]



Excerpts taken from *Flying in Formation:
Leading Teams to New Heights*

캐나다 기러기에서 배우는 리더십 교훈

내가 독수리에서 영감을 받았다는 것은 더이상 비밀이 아니다. 아주 어린 나이부터, 그들의 대단한 힘과 시력은 나에게 품성과 용기에 관해 많은 것을 가르쳐주었다. 나는 그들의 독립적인 비행을 좋아한다. 그리고 그들이 높이 날아오르는 모습을 아무리 보아도 싫증이 나지 않는다. 그러나, 내가 어렸을 때 세 살짜리 누이가 기러기에게 공격당한 이후로 기러기는 또 다른 이야기다. 캐나다의 상징으로 존경받던 기러기는 지금은 특히 남부 온타리오주에서 골칫거리가 되었다. 개체 수가 늘면서 대다수 기러기는 더 이상 겨울에 남쪽으로 날아가지 않는다. 넘쳐나는 기러기는 주차장, 녹지와 보도를

차지하기 시작했다. 그럼에도 불구하고 기러기에게서 배울 교훈이 하나 있다. 그것은 기러기는 팀워크가 뛰어나다는 것이다. 혼자 다니는 독수리에게서 배울 점이 있는 것과 마찬가지로, 여러 해 동안 선교사역을 했음에도 불구하고 여전히, 팀 사역으로 선교를 할 때 기러기에게서 배울 점이 많다는 것을 깨달았다.

1. 기러기는 효율적인 팀을 구성한다

기러기는 혼자 비행할 때보다 편대 비행할 때 더 빠르게, 더 오래 효율적으로 비행 할 수 있다. 과학자들은 V 형태의 편대비행을 하면 혼자 비행할 때보다 똑같은 에너지를 갖고 70% 더 멀리 날아갈 수 있다고 믿는다. 그 이유는 앞쪽에 있는 기러기들이 양력을 제공하면서 바람의 저항을 줄여서 전체 그룹의 에너지를 보존하기 때문이다.

사역팀의 관점에서: 당신의 팀은 ‘바람의 저항’을 줄이는가? 팀원들은 사역과 신앙 안에서 서로를 지지하고 격려하며 짐을 나누고 있는가? 리더로서, 우리는 함께 맡은바 사역을 더 잘하기 위해서는 서로가 따뜻하게 섬기며 보살펴주는 의 본보기를 제공해야 한다.

2. 기러기는 팀 역할을 안다

위치를 돌아가면서 바꿈으로써, 각각의 기러기는 공기 저항의 예봉을 차례로 받는다. 각각의 기러기는 전체 무리가 앞으로 나아가는 것이 필수라는 것을 알고 있다. 한 마리의 기러기라도 자신의 역할을 수행하지 못하면 다른 기러기들이 고통을 당한다.

사역팀 관점에서: 도전적인 새로운 영역으로 나아가는 것이 성장을 가져올 수 있다. 그러나 팀원들 각자의 재능이 있는 분야에서 발전할 수 있도록 리더의 기회를 제공하는 것도 좋은 방법이다. 우리는 사역팀이 최선의 능력을 발휘할 수 있도록 격려하고 기회를 제공할 수 있다.

3. 기러기는 그들의 리더를 돕는다

기러기는 자기 차례가 되었을 때 완벽하게 팀을 이끈다. 위계질서의 파괴는 없다 - 리더 기러기는 그가 바람의 힘에 더 이상 저항 할 수 없을 때까지 비행 코스를 담당한다. 뒤를 따르는 기러기는 뒤에서 올 수 있는 위협으로부터 보호받을 수 있도록 경계를 늦추지 않는다. 리더 기러기는 뒤돌아보지 않으며, 어떻게 날아야 하는지 가르치는 것과 같은 세세한 것까지 신경 쓰지 않는다. 다만 뒤따르는 기러기들이 자기를 전적으로 뒷받쳐 준다는 확신을 하고 목표 지점에 집중한다. 왜냐하면 다른 기러기도 차례가 되었을 때 그를 지지하고 있다는 자신감을 가지고 목표에 집중했다. 왜냐하면 그것이 그들의 차례가 될 때 그와 똑같이 할 것이기 때문이다.

사역팀 관점에서: 팀이 목표를 향해 날아가고 있는가? 리더가 팀과 조화를 이루는 것만큼 팀이 리더와 조화를 이루는 것도 중요하다. 동일한 목표로 통합되고 공유된 리더쉽 비전에 헌신함으로써 팀은 목표를 향해 나아갈 수 있다.

4. 기러기는 소통의 명수다

기러기가 수시로 “기룩기룩” 하며 내는 소리는(인간 을 괴롭게 할 수 있는) 사실 매우 효과적인 의사소통의 형태다. 긴 비행 동안, 기러기들은 서로의 존재를 확인하고 대형을 유지하기 위해 “기룩기룩” 소리를 낸다. 일이 어떻게 진행되고 있는지에 대해 서로에게 알리는 것은 안전한 여행을 위해 매우 중요하다. 기러기의 V자 대형은 서로 지켜보고 돌봐주는 것을 가능하게 한다.

사역팀 관점에서: 의사소통은 팀을 위해 할 수 있는 가장 중요한 일이다. 팀에서 낙오될 때 의사 소통을 하지 않으면 팀이 어떻게 도와줄지 알 수 없다. 동시에 리더가되는 데 있어 중요한 부분은 팀이 말하는 것을 듣는 것이다. 리더가 범할 수 있는 가장 큰 실수는, 팀은 길을 잃고 따라가기 위해 사투를 벌이고 있는데 리더 혼자 앞으로 나가는 것이다.

5. 기러기는 서로를 돌본다

과학자들은 기러기 한 마리가 아프거나 부상 당했을 때 다른 두 마리의 기러기가 낙오된 기러기를 돌보기 위해 뒤로 빠진다는 것을 발견했다. 뒤에 남은 기러기들은 낙오된 기러기가 다시 잘 날 수 있게 회복될 때까지 포식자로부터 보호한다. 이것은 “어떤 기러기도 뒤에 처지지 않는다”는 옛말과 같다.

사역팀 관점에서: 크리스천으로서, 관계 중심적이고 인간 중심적인 자세를 갖기 위해 노력해야 한다. 누군가가 어려움에 처했을 때, 그것을 배려하지 못하고 앞으로만 나아가려는 실용주의적인 경향이 있을 수 있다. 그러나 그리스도는 각 사람이 얼마나 소중한지 가르치고 있다. 팀 중 한 명이 뒤처지면 전진하는 것을 잠시 멈추고, 뒤처진 팀원을 돌보기 위해 되돌아가야 할 때일 것이다. 단독 비행은 자유로울지 모르지만, 아프리카 속담은 “빨리 가고 싶다면 혼자 가라. 멀리 가고 싶으면 함께 가라”고 말한다. 빠른 속도로 삶을 살아가기를 좋아하는 만큼, 기러기에게서 얻은 교훈은 속도를 늦추고 팀과 함께 일하는 것이 훨씬 더 효율적이라는 것을 가르쳐 주었다. 함께 팀 사역을 하면, 혼자서 무거운 짐을 다 짊어지는 것보다 훨씬 스트레스를 덜 받으면서, 더 멀리 갈 수 있게 해준다.

초대 교회도 비슷한 생각을 갖고 있었다. 누가는 신자들이 "한마음과 영혼을 가지고 있었고... 모든 것을 함께 통용했다"라고 기록했다. 초대교인들은 문화를 뛰어넘는 사랑으로 세상을 변화시켰다. 그들은 서로를 도움으로써 그렇게 했다. 돈과 땅을 가진 사람들은 그것을 공동체를 위해 기부했다. 여행하며 그리스도의 복음을 전파할 수 있는 사람들은 그렇게 했다. 각각의 사람들은 공동체의 선을 위해 각자에게 주어진 은사를 사용했다.

바울은 종종 이러한 신앙 공동체가 육체적으로, 그리고 영적으로 자신의 사역을 계속하도록 힘을 주었고 말했다. 그들의 환대와 기도가 없었다면, 초대교회의 시작은 훨씬 더 어려웠을 것이다.

마찬가지로, 우리는 모두 사역에서 전진하기 위해 우리 주위에 강력한 팀을 필요로 한다. 나를 위해, 그것은 때때로, 독수리에 대한 매혹을 제쳐 놓고 기러기에서 교훈을 배우도록 매료되는 것을 의미한다. 이 사역을 위한 여정에 나를 도와줄 분들이 많다는 것에 감사드린다.

- 돈 무어 목사 -

기러기처럼, 우리도 때로는 리더로서 팀을 이끌고 때로는 팀원으로서 리더를 지원하고 따를 수 있다.

Exercise

모두가 다 천 밖으로
나가지 않으면서,
힘을 합해 천을
뒤집기



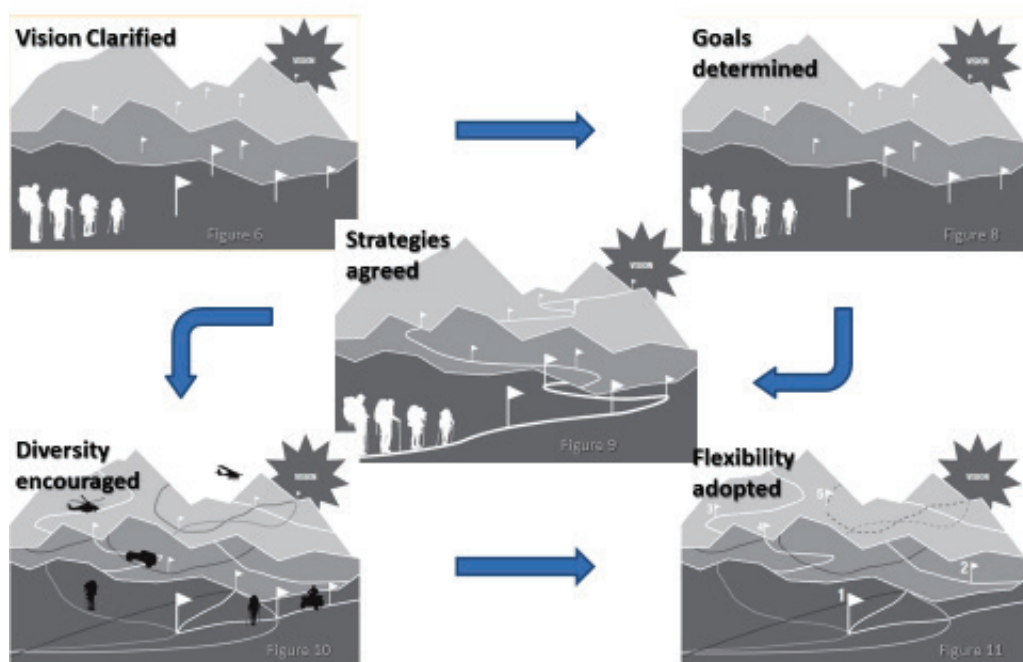
소그룹 토론 : 이 활동을 토대로 한 '팀워크'와 '파트너십'에 관한 관찰 또는 의견을 나누라

팀이란 상호 보완적인 기능을 가진 소수의 사람이 공동의 목표를 달성하기 위해 상호 책임을 공유하고 문제해결을 위해 공동의 접근 방법을 사용하는 조직이며 (by Katzenbach & Smith) 구성하는 팀원들은 하나 이상의 공통된 목적을 성취하기 위해 자신의 은사와 능력을 타 팀원들의 은사와 능력에 맞추어나가는 상대적이고 영속적인 작업 집단의 구성원들이다. (by Wright & Note)

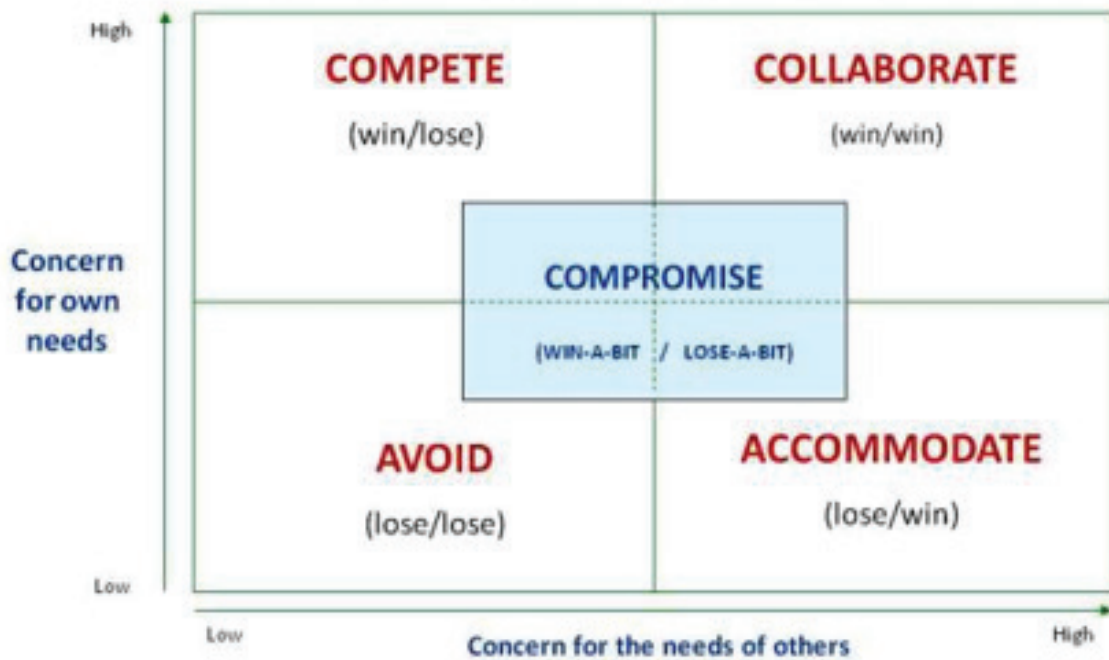
효과적인 팀은 팀원들에게 명확한 역할을 주며 각 팀원은 그의 업무에 몰입하고 타인의 업무를 지지하고 수용한다. 각 팀원은 자기의 성과 측정이 가능한 목표가 있으며 각 팀원의 목표가 합해지면 팀의 목표가 된다. 팀의 구조, 업무 수행, 정책, 체계가 팀원들에게 이해되고 받아들여져야 하며 팀원들이 서로 신뢰하며 함께 일하는 관계가 형성되어 자기 계발이 함께 이루어진다. (by Varvey)

팀워크에 필요한 요소로서는 공동의 비전, 목표, 가치 그리고 서로 합의된 전략이 있어야 한다. 그리고 업무 파악, 적절한 배치 그리고 협력을 통해 개개인의 효과적인 업무 수행을 극대화하고 팀내 갈등이 발생했을 때 이를 지혜롭게 해결해야 한다.

Vision to Actions... Illustrated



Conflict Preferences



© Michael Brown Training 2011. michaelbrowntraining@live.co.uk



팀워크와 파트너십에 관한 강의, 이규준, 위클리프 전국 디아스포라 디렉터

1. 비전 캐스터 (Vision Caster): 팀의 비전과 방향 설정

5가지 주요 성분 :

1. 분명히 하기 : 우리가 가는 목적지
2. 의무감 : 왜 우리가 거기에 가는가? 왜 이것을 먼저 해야하고 중요한가?
3. 소통 : 소통! 소통!
4. 창조성
5. 반복

팀: 혜택, 통합, 모멘텀 / 에너지, 성장

비전의 세 차원:

출애굽기 3:4-6: 하나님의 비전 (하나님의 품성, 목적 그리고 우선순위들)

출애굽기 3:7-9: 공동체의 비전 (어디로 그리고 왜)

출애굽기 3:10-12: 개인의 비전 (누가 그리고 무엇을)

2. 동원가 (Recruiter): 팀에 적합한 사람들을 초청

팀의 스펙트럼

사무엘 상 22:2: 환난 당한 모든 자와 빛진 모든 자와 마음이 원통한 자가 다 그에게로 모였고 그는 그들의 우두머리가 되었는데 그와 함께한 자가 사백 명 가량이었더라.

역대 상 12:1-2, 8, 22: 다윗이 기스의 아들 사울로 말미암아 시글락에 숨어 있을 때에 그에게 와서 싸움을 도운 용사 중에 든 자가 있었으니 그들은 활을 가지며 좌우 손을 놀려 물매도 던지며 화살도 쏘는 자요 베냐민 지파 사울의 동족인데 그 이름은 이러하니라 ... 갓 사람중에서 광야에 있는 요새에 이르러 다윗에게 돌아온 자가 있었으니 다 용사요 싸움에 익숙하여 방패와 창을 능히 쓰는 자라 그의 얼굴은 사자 같고 빠르기는 산의 사슴 같으니 그 우두머리는 ... 그 때에 사람들이 날마다 다윗에게로 돌아와서 돕고자 하매 큰 군대를 이루어 하나님의 군대와 같았더라.

동원가의 요령 및 유의 사항

- 나 같은 사람을 찾지 말고 팀원을 보완할 사람을 찾으라
- 자격에 미치지 못한 사람 주의하라
- 첫 일을 감당하기 어려운 것을 말기지 말고 점진적으로 적응할 기회를 주라
- 너무 서둘러 결정하지 말라
- 개인적 비전과 열정 확인하라
- 비전을 나누고 이를 공유하며 팀원으로 참여하게 하라
- 바쁘고 유명한 사람보다 겸손하고 성실한 사람을 찾으라
- 개인적으로 만나 팀원으로 초청하는 것이 효과적이다
- 말이 많은 사람보다 조용히 듣는 사람이 더 낫다

3. 위임자 (Delegator): 책임자에게 적절한 사역 부여

리더십 유형 (출애굽기 18:13- 23)

- 판매형 (설득형)
- 대화형
- 참여형: 함께
- 위임형: 권한 부여
 - 지도자와 사람들 보호
 - 다른 지도자 및 사람들에게 기회 주기

무엇이 위임을 망설이게 하는가?

다른 사람들에게 내가 얼마나 일을 잘하는 가를 보이려는 마음
상대가 일을 잘 못 하고 망칠까 봐 믿지 못하는 두려운 마음

위임에 관한 주요 질문

1. 하지 말아야 할 일을 하는 것은 무엇인가?

"지금 당신이 하는 일이 팀원이 80 % 할 수 있는 일이라면, 당신은 시간을 낭비하는 것이다"

- Bobb Biehl -

Leader가 해야 할 일은 가장 우선순위에 있는 것, 가장 중요한 것, 어렵고 위험한 것이어야 한다.

2. 당신은 태스크, 프로젝트 또는 기능을 위임하고 있는가? - 지속적인 책임

3. 어떤 모습을 성공이라 하는가? 주요 산출물 / 결과는 무엇인가? - 목표를 향한 여행

위임의 네 단계

* 임무 할당 - 내가 무엇을 해야 하나?

* 권한 부여 - 내가 하도록 위임자가 해 주겠나?

* 책임 - 내가 필요할 때 위임자가 도와주겠나?

* 확인 - 내가 일을 어떻게 하는지 위임자가 알려주겠나?

소그룹 토론 : 각자의 소회

출애굽기 18:13-23을 읽고 다음 질문에 대해 개인적으로 생각해 보라.

1. 이드로 (모세의 장인)가 당신의 리더십을 관찰한다면 위임에 관해서 당신에게

"잘하고 있다"고 할까 아니면 "잘 못 하고 있다"고 할까?

2. 2분에 걸쳐 당신이 하는 활동과 태스크의 목록을 만들어라.

3. 목록을 살펴보자. 지금 주어진 활동 / 태스크를 당신의 80%를 할 수 있는 사람을 세울 수 있는가? 있다면 (그 사람의 이니셜을 활동 / 태스크 리스트 옆에 적어라).

4. 위임을 하면 정말로 발전시키고 성장할 수 있는 사람이 있는가? (활동 / 과제 옆에 이니셜을 두는 것을 고려하라). (그 사람의 이니셜을 활동 / 태스크 리스트 옆에 적어라).

5. 보다 효과적으로 위임했다면 당신이 "얻는 것"은 무엇일까?

팀원들과 공유해라 : 위임자로서 취해야 할 첫 번째 활동은 무엇인가?

효과적인 위임을 위한 중요한 질문

효과적인 위임을 위한 근거

- 더 많은 위임이 당신과 다른 사람들에게 어떻게 이익이 되는가?
- 더 이상 위임하지 않을 때 어떤 비용(손해)이 발생하는가?
- 더 많은 것을 위임하지 못하게 하는 요인은 무엇인가?

위임할 것들에 대한 식별

- 다른 사람들이 당신과 같거나 더 잘 할 수 있는 것은 무엇인가?
- 반복적인 업무는 무엇인가?
- 다른 사람들이 같은 경로를 따를 수 있도록 어떤 작업을 문서화 할 수 있는가?
- 어떤 일을 하고 싶지 않고 잘하지 못하는가?
- 어떤 위임 과제가 다른 사람들에게 중요한 성장 기회가 될 수 있는가?
- 과제, 프로젝트 또는 기능을 위임하는가?

위임 받을 사람 (양수인) 찾기

- 어떤 배경, 품성, 역량 및 능력이 필요한가?
- 새로운 도전을 준비하고 있는 사람은 누구인가?

효과적인 위임을 위한 열쇠

- 성과를 달성하기 위해 절대적인 경로가 있는가?
- 어떤 권한이 위임되고 있는가?
- 양수인은 어떤 결정을 내릴 수 있는가? 행동을 취하기 전에 어떤 조언이나 대화가 필요한가?
- 양수인이 이용할 수 있는 교육 및 / 또는 지원은 무엇인가?
- 성공을 위해 어떤 성과와 결과물이 필요한가?
- 언제 어떻게 피드백, 수정 및 / 또는 격려를 할 것인가?

4. 격려자 (Encourager): 동기 부여 및 팀 사기 진작

"그러므로 피차 권면하고 서로 덕을 세우기를 너희가 하는 것 같이 하라..."

데살로니가 전서 5:11

‘나는 지난 7일 동안 일을 잘 한 것에 대한 인정과 칭찬을 받았는가?’

"일반적으로 직원들의 인식에, 안타깝게도 칭찬은 대부분 회사와 그 내부의 작업 그룹에서 보이지 않는다. 3명의 직원 중 1명 이하 만이 ‘지난 7일 동안 나는 일을 잘 한 것에 대한 인정과 칭찬을 받았는가?’라는 질문에 긍정적으로 대답할 수 있다."

어느 회사에서든 1/5에서 1/3 사이의 직원이 지난 7일 동안 인정과 칭찬을 받았느냐는 질문에 동의하지 못하는데, 이것은 마치 "최근에 어떤 칭찬도 받지 못했을 뿐 아니라, 내 최선의 노력은 일상적으로 무시된다"고 말하는 것 같다.

"... 충분히 인정받지 못하는 직원은 다음 해에 회사를 떠날 가능성이 두 배라고 말할 수 있다."

칭찬과 인정은 생산성과 수익성의 10-20%에 영향력을 미치고 대기업에 대한 수천 명의 단골고객에게 영향력을 끼친다.

격려자가 되기 위한 다섯 가지 열쇠

1. 역할을 말아라
2. 교회/단체 차원에서 격려하라
3. 개인적으로 격려하라
4. 특별히 격려하라
5. 정기적으로 격려하라

소그룹 토론 : 팀을 격려하기

1. 누군가가 당신을 격려하는 가장 좋은 방법은 무엇인가? (예: 언제, 어떻게, 어떤 격려 등)
2. 의도적으로 팀 구성원을 격려하는데 가장 큰 세 가지 걸림돌은 무엇인가?
3. 이러한 걸림돌을 극복하기 위한 최선의 아이디어, 실행 및 해결책은 무엇인가?

직원 참여 확대를 위한 12 가지 핵심 요소

갤럽은 1,000 만 명의 직원 및 관리자 인터뷰를 114개국에 걸쳐 41개 언어로 진행한 후, 통계적이며 획기적으로 직원 참여의 수준을 높이는 12개의 핵심요소를 발견했다.

12개 핵심요소는 질문의 형태로 아래에 열거되어 있다.

1. 더 많은 위임이 당신과 다른 사람들에게 어떻게 혜택을 주는가?
2. 나는 내 일을 하는데 필요한 재료와 장비가 갖춰져 있는가?
3. 직장에서 매일 최선을 다하는 기회를 가지고 있는가?
4. 지난 7일 동안 나는 잘한 일에 대한 인정이나 칭찬을 받았는가?
5. 직장 상사나 다른 동료가 나를 개인적으로 돌보는 것처럼 보이는가?
6. 나의 발전을 격려하는 사람이 있는가?
7. 직장에서 내 의견이 받아들여지는가?
8. 내 회사의 사명 / 목적은 내 업무가 중요하다고 느끼게 하는가?
9. 동료들은 양질의 일을 하기 위해 최선을 다하고 있는가?
10. 직장에서 가장 친한 친구가 있는가?
11. 지난 6개월 동안 직장 동료가 나의 발전에 대해 말한 적이 있는가?
12. 작년에 나는 직장에서 배우고 성장할 수 있는 기회를 얻었는가?

From: 12 The Elements of Great Managing, Rodd Wagner and James K. Harder. Gallup Press, 2006.

"그리스도를 따르는 모든 사람은 하나님께서 그분의 사명을 위해 우리 각자에게 중요한 목적을 갖고 계신다는 사실을 받아들여야 한다."

Steve Brown, Leading Me

자원 봉사자에게 감사를 표시하는 33가지 방법

자원 봉사자는 교회의 혈액이다. 사실, 교회는 문자 그대로 자원봉사자가 없으면 존재하지 않을 것이다! 작은 행동은 종종 자원봉사 팀에 대해 진정으로 어떻게 느끼고 있는지를 나타낸다. 아래 목록에서 몇 가지를 골라서 이번 주말에 교회 또는 섬기는 단체에서 시험해 보지 않겠는가?

1. 모든 임무교대가 시작될 때 팀 리더는 왜 자원 봉사자가 사역에 없어서는 안 되는지에 대한 비전을 전달해야 한다.
2. 이번 주일에 당신이 책임지고 있는 모든 사역 현장을 방문하고 "감사합니다!"라고 말해라.
3. 생일 카드를 보내라.
4. 자원 봉사자가 봉사할 때마다 3-4일 전에 "무엇을 기대하는지" 이메일을 보내라.
5. 주요 담당자를 지정해서 자원 봉사자들이 봉사하는 첫 주말에 시간을 같이 보내게 하라.
6. 자원 봉사자들의 활동이 얼마나 놀라운 일인지 충분히 시간을 갖고 칭찬해라.
7. 자원 봉사자의 개인 신상에 무슨 일이 있는지 파악해라.
8. 자원 봉사자가 할 수 있는 충분한 일을 확보해라. 자원봉사자의 시간을 낭비하지 마라!
9. 봉사하기 전후에 항상 음식을 준비해라.
10. 지도자들이 정기적으로 쉽게 감사 노트를 팀원들에게 보낼 수 있도록 해라.
11. 모든 교대가 끝날 때마다, 자원 봉사자들이 미래를 위해 개선될 수 있다고 생각하는 것을 찾아내라.
12. 자원 봉사자들이 교회/단체에서 발전할 수 있도록 지도력 개발 기회를 만들어라.
13. 팀과 이야기하지 않고 새로운 정책과 절차를 요구하지 마라.
14. 파티를 정기적으로 열어라!
15. 자원 봉사자를 위한 추천서를 작성해라.
16. 당신의 교회/단체가 얼마나 훌륭한지에 관해 당신이 받은 "영향력 있는 이메일"을 팀에게 보여 주어라.
17. 쉬운 출구를 만들어라 ... 자원봉사 팀을 영원히 자원봉사자로 묶지 말아라!
18. 자원봉사팀이 기대치를 넘어 뭔가를 할 때는 당신의 팀을 축하하는 보도 자료를 커뮤니티 신문에 보내라.
19. 자원 봉사자가 당신의 교회/단체의 미래에 일어날 감동적이고 흥미로운 일에 대해 "처음 아는 자"들이 되게 하라.
20. 팀 티셔츠를 주어라.
21. 모두가 이름표를 착용하고 있는지 확인하라.
22. 연례 보고서 또는 기타 기부자를 대상으로 하는 뉴스에 자원봉사팀에서 나온 이야기를 인용하라.
23. 자원 봉사자가 지난해 봉사한 시간을 계산하고 축하해라!
24. 유급 직원들에게 가장 중요한 역할은 자원 봉사자를 지원하는 것이라는 점을 강조해라.
25. 자원 봉사자의 봉사활동 사진을 찍어 소셜 미디어 채널에 올려라.
26. 자원 봉사자가 자신의 일을 수행 할 수 있는 최상의 장비를 갖추도록 확인해라.

27. 자원 봉사자들이 교회/단체 리더쉽과 대화할 수 있는 쉬운 통로를 만들어라.
- 28) 봉사활동을 위해 자원봉사자가 자기 비용으로 지출한 것은 상환해준다고 강조해라.
- 29) 직접 서명한 크리스마스 카드를 자원봉사자에게 보내라.
- 30) 자원봉사자들이 도착했을 때 좋은 커피를 마실 수 있게 준비해라.
- 31) 핵심 자원 봉사자가 영향력 있는 지도층 인사를 알게 되고 더 많은 책임을 맡도록 해라.
- 32) 매주 적어도 한 명의 자원 봉사자를 만나서 감사하고 더 잘 알게 되는 시간을 가져라.
- 33) 당신에게 영향을 준 10권의 책을 사서 10명의 뛰어난 자원 봉사자에게 주어라.

From: 33 Ways to Show Appreciation to Volunteers at Your Church, Rich Birch. UnSeminary Magazine, 2013. www.unseminary.com

5. 개발자 (Developer): 개인과 팀 능력 신장

“주기적으로 당신의 화려한 능력을 보여줌으로써 다른 사람을 리더로 세우려는 노력은 결코 원하는 발전을 이루지 못한다. 그런 식으로 하면 당신은 팀원이 당신의 손이 미치지 않는 해결책을 들고 나타나는 것을 허용하지 않을 것이다. 직원들은 당신이 지시한 것만 완수하면 된다고 믿는다. 이건 완전히 실패한 모습이다.” Susan Scott, *Fierce Conversations*

나의 역할과 사역이 오직 3일 밖에 남지 않았다고 상상해 보라. 그렇다면 사역의 우선순위는 무엇일까?

그가 어떤 사람은 사도로, 어떤 사람은 선지자로, 어떤 사람은 복음 전하는 자로, 어떤 사람은 목사와 교사로 삼으셨으니 이는 성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게 하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라 우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니 에베소서 4:11-13

개발자의 주요 활동: 데살로니가 전서

사랑 (2:8, 2:17), 기도 (1:2, 3:10-13), 모범 (1:5-6, 2:9-10), 전망 (1:4-10),

격려자 (2:11, 3:1-3), 교사 (2:14, 4:3 이하)

소그룹 토론 : 다른 사람을 개발하기

1. 당신이 팀원 또는 리더로서 개발되는데 핵심적인 역할을 한 사람이나 경험을 생각해 보라.
2. 개발자로서 보다 의도적이 되기 위한 다음 단계는 무엇인가?

팀 리더를 위한 중요한 질문

팀 리더

- 당신은 어떻게 당신 팀에 모범이 되고 있는가? 어떤 부분에서는 모범이 되지 못하는가?
- 당신은 팀을 선한 목자처럼 이끄는가 아니면 소몰이꾼처럼 몰아가는가?
- 언제 팀을 위해 기도하고 있는가?
- 팀 및 / 또는 각 팀원이 성과에 대한 명확한 피드백을 받은 마지막 시기는 언제인가?
- 누구를 격려할 수 있는가 / 격려해야 하는가?
- 어떤 대단한 성과 또는 성취를 축하해야 하는가?
- 다른 사람들에게 일주일에 2시간 더 투자할 수 있다면 이 시간을 어떻게 사용할 것인가?
- 팀 리더십에 대한 피드백을 어떻게 얻을 수 있는가?

팀 건강도 점검

- 1-10점 (가장 높은 점수 10점) 가운데 당신 팀의 신뢰도는 어느 수준인가?
- 팀 내 갈등이 잦은가?
- 사역팀의 사명은 팀원 모두에게 명확한가?
- 팀 내 문제가 있지만 해결하지 않고 있는 것이 있는가?
- 팀이 함께 즐겁게 보냈던 시간은 언제인가?
- 모든 팀원은 각자에게 기대하는 역할을 알고 있는가?
- 모든 팀원은 최선을 다해 사역하는데 필요한 수단을 갖고 있는가?

평가

- 팀의 핵심 성과 지표는 무엇인가?
- 적절한 마음과 품성과 실력을 갖춘 팀원은 누구인가? 그렇지 못한 팀원은 누구인가?
- 미개발 잠재력이 있는 팀원은 누구인가?

- 팀의 성과, 분위기 또는 성공을 해치는 결함을 가진 팀원이 있는가? 팀원들은 문제의 결함을 알고 있는가? 당신은 팀원들이 결함을 식별하고 바로잡을 수 있게 어떻게 도움을 줄 것인가?

새로운 관점에서 생각하기

- 한 명 이상의 팀원을 고용 할 수 있다면, 그들은 무엇을 기여할 것인가?
- 팀에서 무엇이 빠졌습니까? 어떤 기술 / 선물 / 경험이 필요합니까?

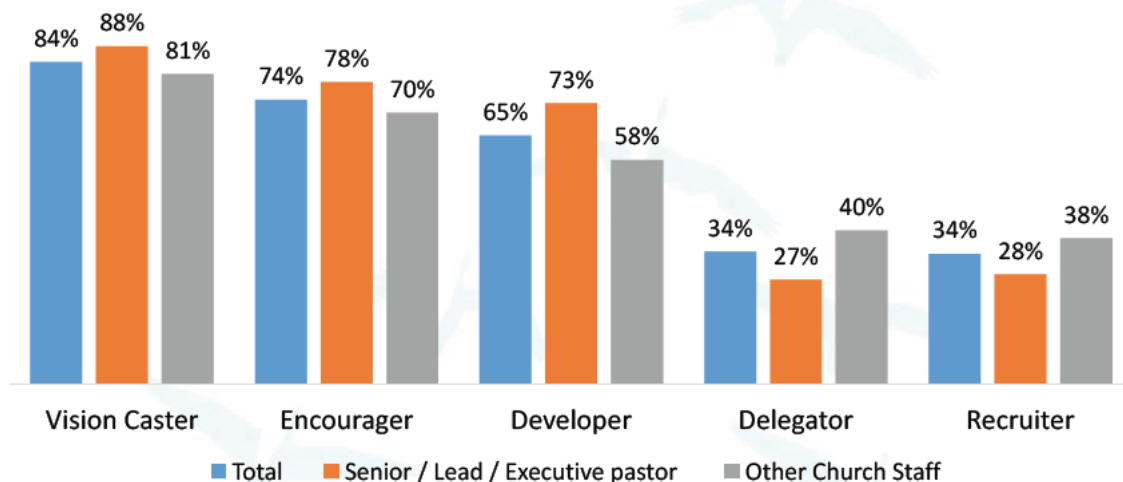
From: Great Questions for Leading Well, Dr. Steve Brown. Arrow Leadership store.arrowleadership.org

생활 속에서 실천하기

- CMCA 비전을 다른 사람들과 나누고 모자이크 선교 사역자로 초대하라.
- 오늘 팀원들을 격려하라.
- 현재 또는 미래에 팀에서 어떤 종류의 리더십을 수행할지 점검하라.

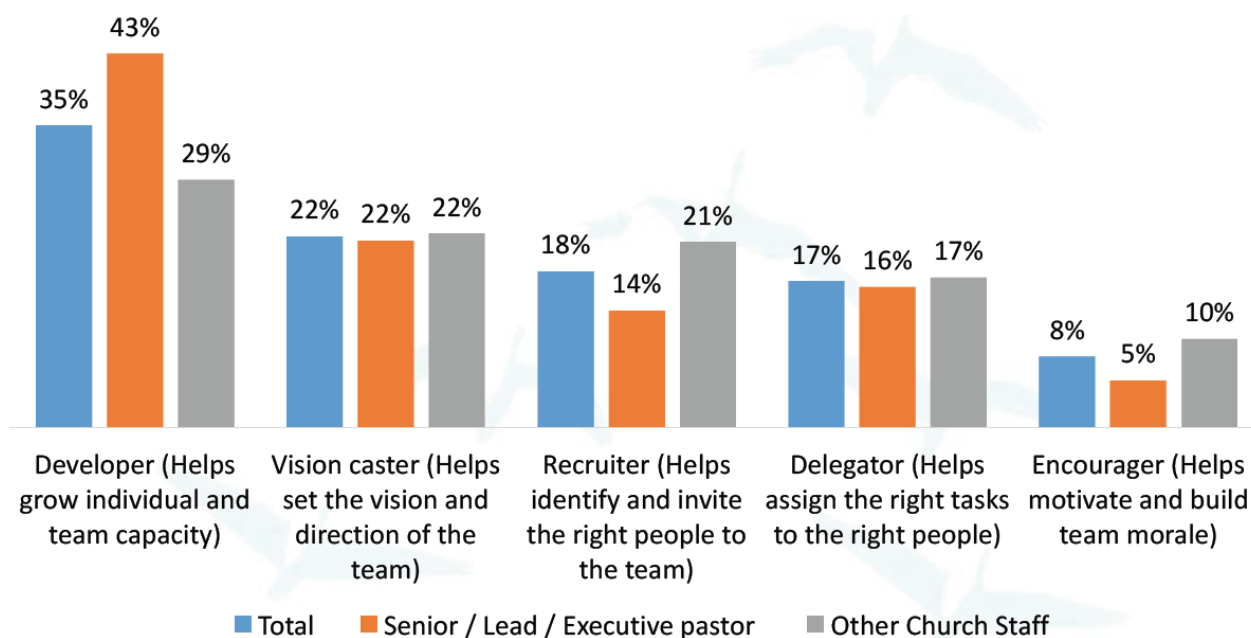
**기도 : 주님, 제가 기러기들을 통해 팀워크의 지혜를 배우게 하시고
제가 훌륭한 팀 리더이자 동시에 훌륭한 팀원이 되게 해주세요.
예수 그리스도의 이름으로 기도합니다. 아멘**

부록



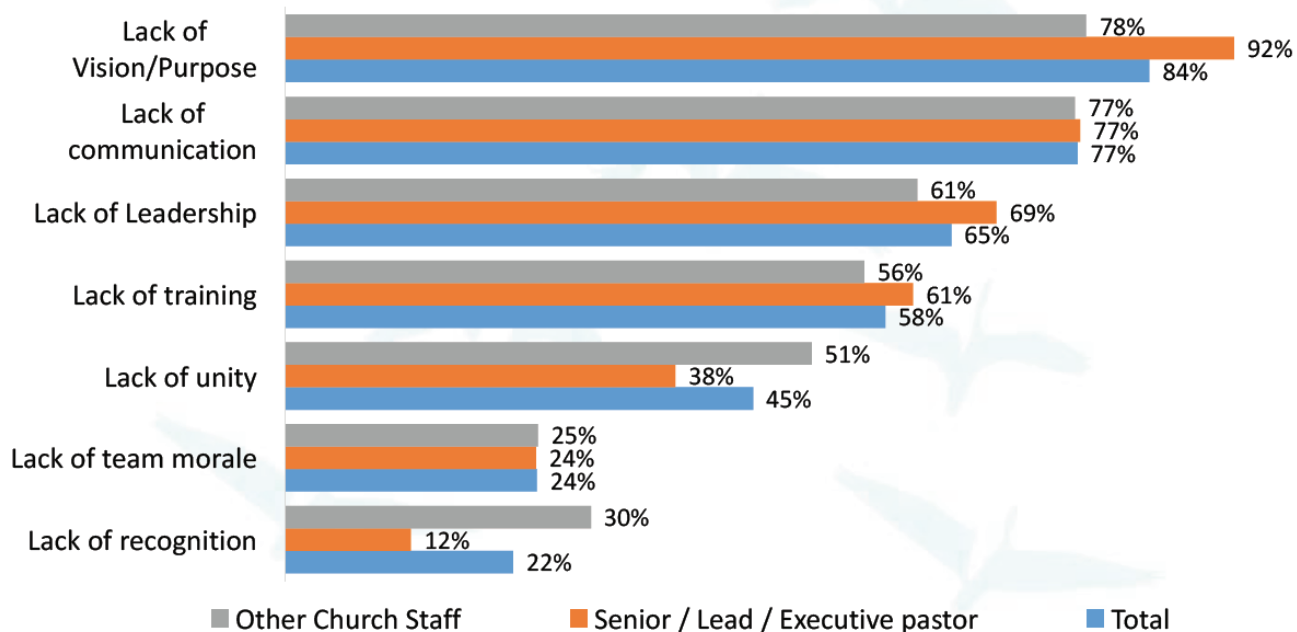
팀 리더로서의 가장 중요한 역할

From: page 7 in the Flying in Formation



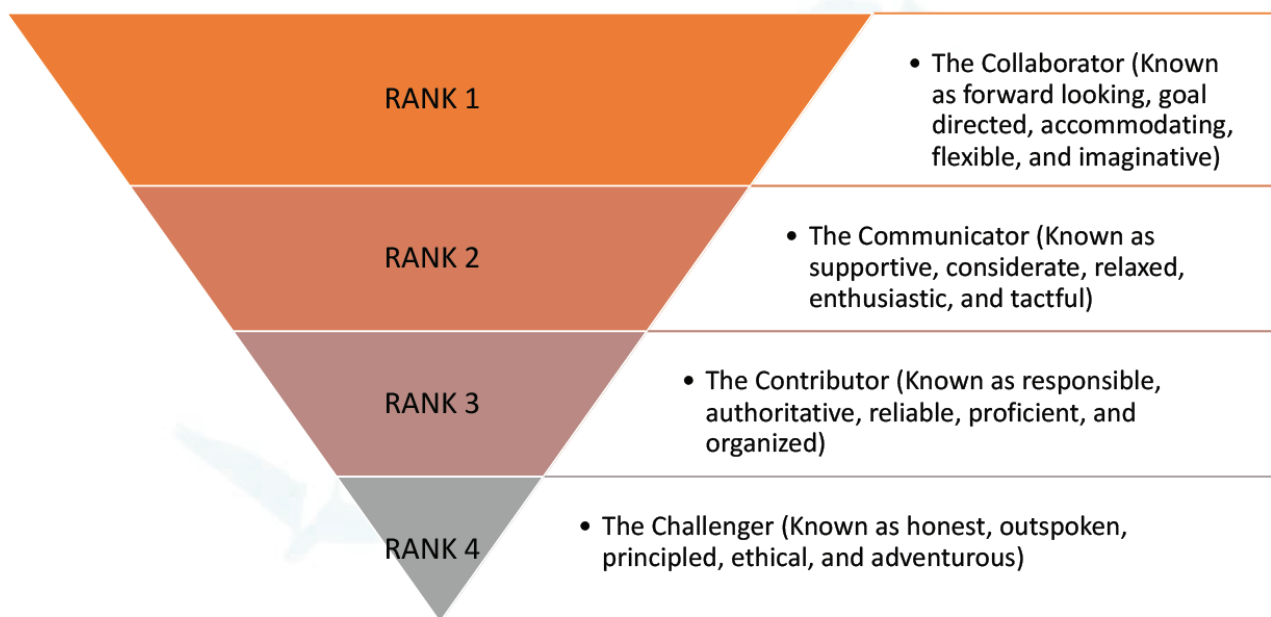
팀 리더로서의 발전이 필요한 역할

From: page 7 in the Flying in Formation



팀의 효율성을 저해하는 장애물

From: page 8 in the Flying in Formation



팀 리더로서의 바람직한 역할

From: page 8 in the Flying in Formation



다른 사람들을 세우는 150개의 격려에 관한 단어들

From: page 28,29 in the Flying in Formation