



用語の定義

以下の用語は、「スタッフ育成サイクル」で使用されている主な用語・要素です。

[再]フォーカス

対話1: [再]フォーカス ミニストリーワークの初めに、チームリーダーが率先してチームメンバーと対話の時間を持ち、彼らがポジションフォーカスを設定するのを助けます。

修正

対話2: 修正 2つ目の対話は年度半ばに持つもので、ポジションフォーカスの望ましい結果における進展具合の評価が目的です。進み具合を祝い、ポジションフォーカスに必要な年度半ばの調整をします。

振り返り

対話3: 振り返り 3つ目の対話は年度末に持つもので、二つの部分があります：



ズームイン - ポジションフォーカスを振り返る：優先事項がどの位達成されたかを評価します。



ズームアウト - 役割を振り返る：チームメンバーの役割全体を見て必要な変更を加えます。

職務記述書：すべての役割やポジションには、明確な職務記述書が必要です。職務記述書はあるポジションを担う人に求められている事柄の概要です。また仕事の責任を記述するものであり、長い期間にわたって変化がありません。対してポジションフォーカスはその年度における役割の優先事項を表すものです。これらの文書は誰かのある仕事にリクルートする際の指標となります。

役割の振り返り：年度末の対話における「ズームアウト」の部分であり、チームリーダーはメンバーの現在の役割と今後の役割について話し合う。

個人育成プロセス：チームメンバーが長時間をかけて成長するためのプロセス。各個人が責任を持って行うものであり、コーチングという環境でサポートされる。360度評価、EQi、バークマンなどの評価ツールの助けを通じて、スタッフメンバーは自分の賜物や強み・弱みを知り、成長が必要な分野をさらに把握できる。

個人の育成計画(PDP)：「個人育成プロセス」の主な部分。360度評価(または他の評価ツール)からの情報をもとに作成してもよいが、必ずしもそれに頼らなくてもよい。PDPは、その人が願っている、あるいは必要な成長分野を特定し、具体的な方法を明らかにするのに役立つ。

ポジションフォーカス：「ポジションフォーカス」はチームメンバーの役割における主なゴールに優先順位をつけ、望ましい結果を特定し、成長のゴールとチームメンバーの必要を結びつけるものである。「今年、私が責任を持つ主なミニストリーゴールは何か？それらの望ましい結果は何か？」「今年私が集中すべき、主な成長分野は何か？」という問い合わせに答える。自分たちがその年度に持つ具体的な責任に集中する方法を知る上で役に立つ。

スマート(SMART)なゴール：smartで表現される言葉はいくつかのバリエーションがあるが、最も多いのは以下：Specific(具体的), Measurable(測定可能), Achievable(達成可能), Realistic(現実的), Times bound(期限が明確)。

戦略的な計画過程：チームリーダーが導くもので、全チームが関わる。チームがミッションを達成するためのロードマップ(戦略的な計画)を立案する。計画の各段階には戦略的な優先事項が反映されており、チームが集中・協働して達成すべき主な次段階も記されている。各段階には各自の具体的な貢献と参加が必要である。

360度評価：その人の仕事ぶりに関するフィードバックを集計するためのツール。フィードバックは本人・上司・同僚そして部下に依頼される。すべての評価フォームがそのスタッフのもとに集められるか、あるいは要約が届けられる。その人がうまく行っているところ、改善が必要なところを知ることがゴールである。この評価とコーチングによって個人の育成計画(PDP)が作られ、その人が新年度に成長すべき分野を特定するのに役立てる。フルバーションの「ライト」バージョンもある。