



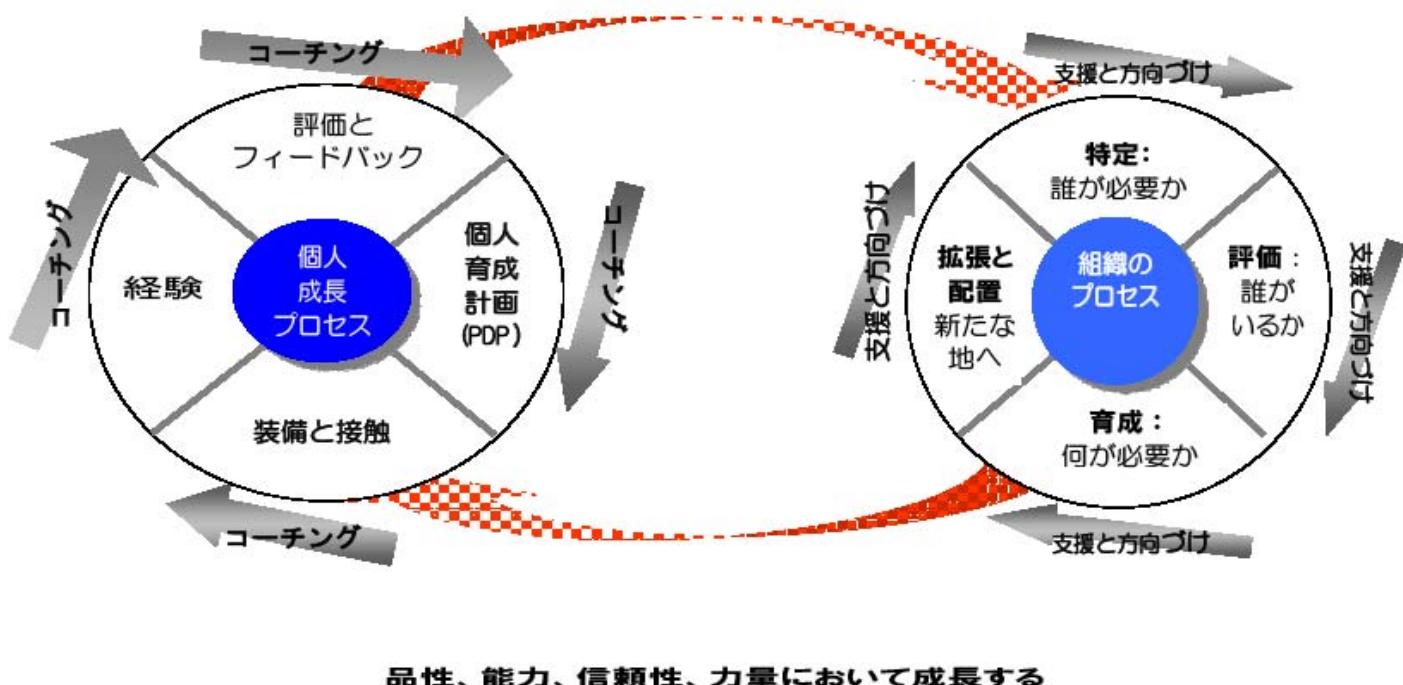
背景 & 原則

「スタッフ育成サイクル」は、チームメンバーの育成とムーブメント倍加に向けて意図的に焦点を合わせる働きである。

「スタッフ育成サイクル」のプロセスは、個々のチームメンバーと組織双方の必要のために作られています。シンプルなツールと意図的な対話により、ダイナミックな環境が作り出され、チームメンバーは CCC のビジョン達成の中で、自分が「理解され、必要とされており、自分には将来がある」と言えるようになります。

「主の弟子、連鎖反応」を築き上げる倍加リーダー

環境 経験 装備 接触 評価



「スタッフ育成サイクル」は、「個人成長プロセス」と「リーダーシップ輸送プロセス」の間をつなぐ重要な橋渡しとなります。個人の育成と組織全体のミッション・フォーカスがしっかりと足並みを揃えることを保証するのです。

責任／アカウンタビリティ

責任とアカウンタビリティは「スタッフ育成サイクル」のプロセス全体に重要な役割を果たします。責任やアカウンタビリティなしでは、どんなに良い動機で始まったことも続かなくなり、個人や組織の容量発展という文化構築は夢と化してしまいます。チームメンバーとチームリーダー相互のオーナーシップが不可欠です。重大な成長や変化が生じるためには、互いのアカウンタビリティが継続する

必要があるのです。

「スタッフ育成サイクル」のための原則

- 成長を生み出されるのは神です（1コリント 3:5-- 11）。私たちは、互いに励まし合い、切磋琢磨しますが、成長における神の主要な役割を認めなくてはなりません。
- 育成とは、基本的に心構えです。それは生涯にわたるプロセスであり、一つのイベントやプログラムではありません。
- リーダーの大切な役割は、成長を励ます環境を作り出すことです。チームメンバーが生活とミニストリーの全領域において成長を求めるなどを促すような環境づくりです。
- 私たちのスタッフは大切な存在です。良き管理者として、ポジションや年齢層に関わりなくすべてのチームメンバーが意図的に育成に取り組むべきです。
- 育成の責任者は本人と組織の両者です。しかしながら主イエス・キリストの主権のもと、各個人が自らの育成の主要な責任を負っています。
- 育成は現場のミニストリーの中で行われます。
- 各スタッフを自分の強みと関心に合っていると同時に、チャレンジを伴うような働きに配置することで育成プロセスは強化されます。組織のミッションに与える彼らのインパクトを最大限のものにするためです。

もっと知りたい人のために

以下の記事は、ポジションフォーカス・振り返りの補足文書としてグローバル LDHR のキース・スペンスが寄稿したものです。この記事の目的はプロセス全体をさらに理解し、このプロセスが組織と個々のスタッフに与えるインパクトの大きさを強調するためです。 “*Manager’s Guide to Performance Reviews, Robert Bacal, McGraw Hill, 2004*” という記事から多くのヒントを得ました。文中の統計も同記事によるものです。

ポジションフォーカスを設定したり、振り返りを行うことは、個人だけではなく組織にとっても有益です。明確な期待・目的と望ましい結果という基礎の上にスタッフを導くことで、ミニストリー・サイクルの始まりにかなり時間を費やすことになります。けれども、それを償って余りある結果を結実と効果性という形で刈り取るのです。「今支払うかそれとも後で支払うか」ということわざの通りです。もしプロセスを無視するなら、成長と容量の減退という代償を支払うことは免れないでしょう。

年度の初めにそのスタッフの主なミニストリーのゴールを考えれば、彼らに必要な訓練やリソースが容易に思いつくことでしょう。そして年度を通じて、そのスタッフはセルフチェックと矯正を自分でうまく行えるようになるので、チームリーダーは監督する必要が少なくなります。

ポジションフォーカス振り返りはそのスタッフ個人の成長や働きの上達のためのアカウンタビリティ・評価・励ましを実施しますが、それだけではありません。問題が大きくなる前の早い段階でそれらを特定できるので、組織の向上にとっても役に立つのです。

問題の中には、そのスタッフのコントロールできる範囲外に属するものもあると思います。それは必要なツー

ル・訓練・リソース(予算)の欠如かもしれませんし、働きの環境やチーム、家族に関わる危機による影響を受けているのかもしれません。成長の成否を決めるのはスタッフ本人だけではありません。専門家によると、パフォーマンスの80%は外部の要素に基づいています。パフォーマンスをより広い観点から理解することは、個人が原因ではなくシステムからくる問題の理解と解決への道を開いてくれます。

ポジションフォーカス振り返りにより、リーダーはパフォーマンスを妨げる障害を特定できます。その部分を補う訓練を施すことで、そのスタッフ本人だけではなく、他のスタッフやチームリーダーも益を受けることでしょう。同じ障害は他の人が同じ仕事をする時にも適用できると思います。

リーダーシップのための蓄えがどの位あるのかを、ポジションフォーカスを通じてよく理解することができます。違う配属あるいはもっと大きな責任をリーダーとして任せられそうな人を特定できるでしょう。このような定型フォームを振り返りのプロセスとまとめの文書として用いる利点は、将来リーダー候補者たちを比較検討する際に役立つのと、増大する文書のファイリングが容易なことです。

振り返りを実施するとき、評価の物差しはいつも正確ではなく、時には非常に主観的であり得ることを忘れないようにしましょう。ポジションフォーカスが職務記述書とは異なり、そのスタッフの個人的および職務的ゴールや優先事項を狭く定義する理由は、大切なことを意味ある形で測定するのは難しいからなのです。工業の基準では、評価するゴールや期待は多くても10項目以内にするよう勧められています。

ポジションフォーカス振り返りを準備するとき、リーダーはデータ(ミニストリーの統計)を収集し、実施した査定を復習し(性格テストや360フィードバックなど)、現場での観察(そのスタッフがチームとどのように関わっているか、チームミーティングをどのように導いているか、など)から判断をする必要があります。