

2人
3つの対話
5時間



対話 その3

振り返り

この一年全体で、チームメンバーがムーブメント建設にどのように貢献したのかを振り返ります。祝うべき大切な事柄をいくつか発見できるでしょう！またこの対話によって、次の年度が始まる前にどの点で変更が必要なのかを確認することができます。

この対話には2つの側面があります：

ズームイン：ポジションフォーカス 優先事項はどれ位うまく達成できたか？

ズームアウト：もっと広い役割 このポジションフォーカスの優先事項は、その他の他の役割とどのように合致していたか？来年度のためにどのような変化を考える必要があるだろうか？

時間：

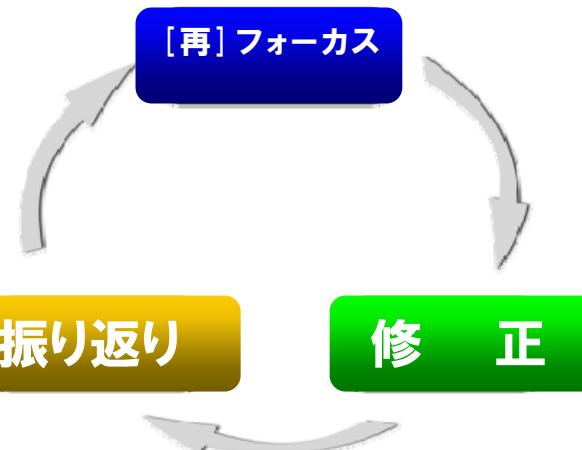
30分の準備と90分の対話

さらに進むために：

次のサイクルが最大限効果を発揮するものとなるために、再フォーカスの対話までに何ができるだろうか？

- チームとして明確なSPPを作るか？
- 全てを網羅する職務記述書を書き上げるか？改訂すべきか？
- PDPのためにさらにインプットを得るべきか？

スタッフは貴重な存在です。私たちは時間と人材の両方において、良き賢い管理者でありたいと願っています。その実現のため、「スタッフ育成サイクル」はチームメンバーと最大限効果的に焦点が定まった対話を持つ助けとなります。中心は、2人がこの1年で3回の対話を持つ、ただそれだけです。もちろんすでにそのような対話を実行しているでしょう。合計でたったの5時間です。1年のうちの5時間で、あなたのチームメンバーのベストを引き出し、彼らが活躍するのを見るようになります。



[再] フォーカス

対話 その1

一年のサイクルが始まる時期に持つ「フォーカス」（2回目からは「再フォーカス」）対話とは、あなたのチームメンバーの役割における最も重要な側面を特定するためのものです。この対話のゴールは、チームメンバー育成とムーブメント発展の両方を促す優先事項と活動を選ぶことです。対話を通じて考えがさらに明確になり、優先事項と活動に関してメンバーと合意を見る上で助けになります。

60分の準備（チームメンバーおよびリーダー）

考え方：

- ・役割は何か？
- ・その存在理由は？
- ・重要なミニストリーの責任は何か（チームの計画に照らし合わせて考える）？
- ・個人の育成面で優先事項は何か？
- ・スタッフとしての職務上の育成が不可欠な面はどこか？

60分の対話

上記の質問に関して話し合い、ポジションフォーカス用紙を完成させる。

さらに進むために：

もしあれば、チームのSPP、そのメンバーの職務記述書、個人育成プラン（PDP）などの情報はすべてこの対話の助けになる。

対話 その2

修正

「修正」の対話は、年度半ばに行う「コーチング機会」です（もっと頻繁でもよい）。どの部分がよく成長し、どのような障害があったのかを考える機会です。考え方：

- 優先事項として継続する必要があるものは何か？
- 調整が必要なものは何か？
- 置き換える必要があるものは何か（達成したので不要になったから、または達成不可能ゆえ）

この対話は神がこれまでになさったことを祝う時間です。また今後のポジションフォーカスに変更を加える機会となります。

時間：

60分の対話

- ポジションフォーカスに必要な調整を加える。

さらに進むために：

もしチームメンバーが成長すべき分野を特定するのが難しく感じているなら、360評価を始めるいい機会かもしれない。