



핵심개발과제 (Key Development Assignments)

핵심개발과제(KDA)는 팀원들의 실력과 리더십 역량 증가를 위해 설계된 개발 기회를 팀원에게 제공하기 위해 해당 팀의 리더에 의해 선택된 확장 과제입니다.

핵심개발과제(KDA) 작성법

핵심개발과제 작성의 핵심은 당신의 팀원이 성장하기 원하는 영역을 무엇보다 먼저 기도를 통해 결정하는 것입니다. 이는 성품이나 잠재적인 강점, 또는 미래의 더 많은 필요나 사역(리더십 파이프라인 과정을 사용하여 알게 된 미래 리더십 필요들을 위해 리더들이 결정한)을 준비하게 될 기술일 수 있습니다.

핵심개발과제(KDA)를 선택하고 필요를 따라 조정하라

당신이 핵심개발과제(KDAs)를 작성하게 될 때 고려해야 할 몇 가지 원리들이 있습니다. 만약 당신이 지속적으로 적절한 지원을 할 수 있는 상황이 아니라면, 그 영역에서 새롭게 성장하고 있는 누군가에게 개인적/조직적 큰 성과를 기대하고 있는 높은 수준의 업무를 맡길 수 없을 것입니다. 그러나, 높은 역량을 가진 사람을 위해 KDA를 선택한다면, 도전적이면서 가시적으로 높은 개발과제를 제공하는 것이 탁월한 선택이 될 수 있습니다. 전략계획, 팀원들에 대한 최근 평가나 피드백, 그리고 개발 영역 아이디어들에 대한 경험들을 참조할 수 있습니다.

하나님께서 어느 한 영역을 선택하도록 인도하실때, 다음 표들이 잠재적 핵심개발과제(KDA)를 선택하도록 도울 것입니다. 제시된 표들이 너무 많아 보일 수 있습니다. 기도로 시작하며, 하나님께서 마음에 아이디어를 주심에 따라, 그 영역을 위한 표들을 살펴보고, 예시들을 살펴보시며 됩니다.

만일, 핵심개발과제(KDA)가 결정되었다면, 그 과제가 1) 특별한 사역의 범위/수준에 맞게 조정되었는지, 2) 5E (환경: Environment, 교육: Education, 접촉(멘토들과의): Exposure - to mentors, 경험: Experience, 평가: Evaluation)가 포함되었는지 그리고, 3) 측정가능(이로 인해 당신은 진행상황을 평가/격려 할 수 있어야 합니다.)한지를 분명하게 해야 합니다.

동료들과 함께 점검

핵심개발과제(KDA) 작성을 위해 배울 수 있는 또 다른 방법 중 하나는 “동료들과 함께 점검” 시간을 갖는 것입니다. 핵심개발과제(KDA)를 작성 중인 이들이 있다면 그들을 초대해서 유용한 정보와 제안을 들으며 더 좋은 핵심개발과제(KDA)를 만들 수 할 수 있습니다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
마음과 인격(성품)	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
항상 바쁘고 스트레스를 받는다.	깊이있는 기도 또는 침묵 리트릿 시간을 갖는다.	하나님과의 연결되는 것과 사역의 속도를 늦추는 것에 대한 나눔의 시간을 갖는다.
	개인 리트릿 시간을 잘 보내는 이들을 만나 조언을 듣는다.	
	6개월 간 주중 리트릿 시간(weekly Sabbath)을 연습한다.	
목적을 상실한 느낌/ 섬기고 있는 일에 대한 불확실함을 느낌	인생의 목표를 설정하고 연간계획에 포함시킨다. .	친구나 코치로부터 피드백을 요청하고 다른 사람들에게 함께 나눈다.
	2020년 이후 당신의 꿈, 목표(사역/재정/개인)을 기록하거나 <u>‘경력 계획 과정’</u> 을 시작한다.	
	당신이 이루고 싶은 업적/성과에 대한 계획을 기록한다.	
형식적 그리스도인으로 살아가고 있음	자존감, 깨어짐, 하나님을 신뢰하는 것 대한 주제와 관련된 성경 본문을 연구한다.	다양한 설교와 책 등 다양한 방법으로 배운 것들을 다른 사람과 나눈다.
성령님을 더 의지하는 것	성경을 통해서 성령충만한 삶을 소통하는 것을 배운다.	하나님을 더 신뢰해야 하는 1-2가지 영역을 파악하고 필요한 행동 단계를 선택한다. 적어도 한번은 배운 것을 강의 또는 설교 시간에 나누도록 한다.

★★ 기억하세요!!

이는 KDA의 예시일 뿐, 개인의 필요에 따라 과제를 늘리기도 줄일수도 있습니다.

	성령을 의지하고 내 한계를 뛰어넘는 영역들을 감당한다.	
자기인식을 통해 성장함	한 가지 이상의 검사/평가를 실시해본다.	공인된 코치와 검사결과를 함께 나누고, 자신이 가장 잘 기여할 수 있는 영역, 계발 계획을 작성하고, 성장을 위한 코치와의 만남을 갖는다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
다른사람/팀과의 관계	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
팀 리더가 되기 위해 준비된다.	리더와 함께 출장이나 회의에 동행한다, 리더의 업무를 위임받아 돕거나 다른 팀을 방문하여 다른 팀 리더를 관찰하고 배운다.	질문들을 미리 준비한다. 이전에 보지 못한 새롭게 배운 것들을 기록한다. 배운 것에서 적용할 것과 관리자에게 보고할 것이 무엇인지 파악한다.
	단기팀, TF 팀(비전트립, 프로젝트, 타문화, 지역, 국가적 범위의 팀)을 인도한다.	경험을 통해서 배운것이 무엇이지 그것이; 향후 당신의 리더십 스타일에 어떤 변화 혹은 적응을 도울지 기록하고 나눈다.
	다른 팀 방문하고, 다른리더를 관찰하고 배운다.	팀 리더십에서 '이전에 보지 못한 것들'의 관점에서 배운 것들을 기록한다.
피드백을 주고 받는 것을 배운다.	포지션 포커스 대화법 또는 360도 다면평가를 통해 훈련받는다.	6-12명을 대상으로 피드백하고 당신의 피드백 기술이 얼마나 성장했는지 상담사에게 평가를 받는다.
	다양한 방법을 통해 공식적, 비공식적 피드백을 요청한다. (360, 평가도구, 회의과정, 친구/동료)	주어진 피드백을 통해서 마음의 변화, 성장 가능한 영역을 기록한다.
	“30일 피드백”을 검토한다	코치와 함께 배운것을 나누고 한 주 동안 적용한다.

갈등을 건설적으로 해결한다.	갈등과 연관된 성경연구(마18:15-17)를 한다.	갈등상황을 파악하고 코치의 도움을 받아 배운 원리들을 적용해서 갈등 문제를 해결한다.
	캐리 패터슨의 “결정적 순간의 대화”를 읽는다.	
다른 사람을 이해하고 존중한다.	“직장에서 감사의 5가지 언어”를 읽고 평가한다.	관리자나 코치와 함께 계획과 결과를 나눈다.
		어떻게 당신이 팀 안에서 배운 것들을 잘 적용할수 있을지 팀원들에게 조언을 듣는다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
방향설정자	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
전략 계획 기술(skills)을 향상시킨다.	팀 전략 계획의 핵심 과정을 인도한다.	팀들이 전술, 결과, 업무 책임자, 타임라인등을 인식하도록 돕는다. 팀 의제를 계속 유지하며 결과를 보고한다.
	팀 전략 계획 과정(SPP)를 촉진시킨다.	팀 촉진 관련 책을 읽고, 배운 것을 사용할 준비를 한다. 이 과정을 관찰할 수 있는 누군가를 초대하여 성장 가능한 영역에 대한 피드백을 받는다.
	다른 MCC 팀의 SPP 과정을 인도한다.	
비전을 성장시킨다.	새로운 조직의 구조 또는 창조적인 새로운 자료들을 구성하는 팀에 참여/인도한다.	미래의 필요, 트렌드, 변화, 효과적 발전 계획을 파악한다.
	다양한 영역의 비전트립을 참여/인도한다. (새로운 대상, 학교, 나라, MCC..)	연구한다(ex. 이방인을 향한 베드로의 새로운 비전). 배움, 경험, 적용들을 통해서 하나님께서 당신의 비전을 어떻게 발전시켜 가셨는지 기록한다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
변화의 주도자	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
문제해결 기술을 개발한다.	지역이나 다른 팀 문제해결 과정(PrEFACE)을 인도한다.	
	에두아르 드 보노의 “여섯가지 생각 모자” 를 읽고 팀 회의 안에서 적용한다.	문제해결을 위한 방법들을 비교하고 장단점을 기록한다.
변화된 전략들을 인도한다.	존 코터의 “기업이 원하는 변화의 리더” 를 읽고 팀과 함께 조직적/ 문화적 변화, 전략적 계획, 도구에 대한 청사진 갖기를 시도한다.	코치/감독이 프로젝트의 시작과 중간, 최종결과를 평가하도록 한다.
	변화를 통한 팀 가이드 “도구상자”를 구축한다. Bridges 의 “Transitions” 을 읽고 변화주도자의 역할에게 문화의 영향을 연구한다.	LDHR과 협력하여 변화 과정을 통하여 팀을 준비시키고 지원한다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?

코치	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
코칭기술 증진시킨다.	“코치모델” 훈련에 참여한다.	배운 것을 팀원들에게 보고하고 또 다른 팀 멤버들의 코칭모델이 된다. 3-6개월동안 한달에 2회의 횟수로 3명을 코칭하도록 한다.
	“브릿지” 모델을 배우고 숙련된 팀원과 함께 진행한다.	브릿지 모델의 15시간 코칭 “코칭 로그”(coaching log)를 유지한다.
탁월한 인사개발자가 된다.	경험이 적은 젊은 팀원의 멘토가 된다(기초 순모임 제자화를 가르침, 신입간사 트레이너, 동료 코치)	팀원이 6개월간의 개발 계획을 세우도록 하고 당신에게 피드백 할 수 있는 기회를 주도록 한다.
	당신보다 높은 지위의 리더들을 코치한다.	학습일지를 작성한다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
의사소통자	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
명확한 비전을 제시한다.	당신의 감독관이 소속된 팀을 대상으로 당신의 비전, 계획들을 제시한다.	“Scipab”프로그램을 사용하여 참여, 후원을 요청한다.
	커뮤니케이션 세미나 또는 대중 연설훈련에 참여한다.	비전캐스팅 메시지를 기록하고 나눈다. 잘한 것과 개선할 것에 대한 피드백을 받는다.
	두명의 다른 사역팀 리더들이 그들의 팀원들에게 비전, 전략을 나누는 자리에 당신이 참여할 수 있도록 요청한다.	두 사역팀의 비전캐스팅을 비교하고 두 전달 방식의 강점들을 평가한다.
재정개발: 요청하는 것을 배운다.	팀 프로젝트를 위한 재정 개발 제안서를 세운다.	서면요청과 개인 만남 요청 제안들을 모두 제시한다.
채용기술(skills)을	학생리더, 자원봉사자 선발을 위한	팀원과 함께 선발 프로그램을 평가하고

개선한다.	지역별 프로그램을 구성한다.	다음 선발 프로그램에 대한 제안을 한다.
협력기술을 개선한다.	MCC(CCC부서) 사역 또는 사역 동역자 모임에 참석한다.	사역을 어떻게 설명했는지 그리고 개선할 것이 무엇인지 평가한다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
결과	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
정보를 다루고 인도하는 것을 개발한다.	결과를 측정하기 위한 과정을 구축한다. (정보수집, 후속조치, 평가)	향후 계획에 대한 정보를 제시한다.

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
책임감	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
비전캐스팅 전략수립 정렬시키기 동기부여 or 다른 개발영역	이제 당신 차례입니다. 만약 당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역이 있다면 위의 예시를 사용하여 핵심개발과제(KDA)를 작성해보세요.	개발과정의 평가를 위해서 관찰이 가능하고 측정 가능한 요소를 포함하고 있어야합니다.

부록 - 전문적 영역의 핵심개발과제

당신의 팀원이 개발되어야 하는 영역은 무엇인가?		
재정	핵심개발과제(KDA) 예시	개발과정 측정 방법 (항상 관리자의 검토와 피드백 포함되어야 합니다.)
투자관련 업무 실행능력과 투자관련 지식을 개발한다.	투자 성과 측정(CIPM) 자격시험을 공부한다.	00년 00월 00일 까지 자격증을 취득한다.