



Team Leader Training

Development Cycle 실행하기

소개:

Development Cycle은 팀 리더가 팀의 각 구성원에게 풍부한 커뮤니케이션, 코칭 및 피드백을 제공하기 위한 필수 프로세스입니다. 이것은 팀 리더와 개인이 다음 해의 가장 중요한 우선 순위, 목표 및 개발 단계를 명확하게 식별할 수 있도록 지원합니다. 개발 주기를 짜는 것은 리더가 "코치의 역할"을 온전히 수행하기 위해 필요한 핵심적인 프로세스입니다. 그것은 팀장이 책임자가 임무를 완수하고 열매 맺도록 도와주고, 개인과 팀 리더가 개인의 성장과 발전을 위한 다음 단계를 기도할 수 있는 풍부한 환경을 만들어 줍니다.

이 세션의 학습 목표는 다음과 같습니다.

1. 팀 리더는 **Development Cycle**을 통해 올바른 책임자가 작업을 수행할 수 있도록 하는 방법을 배우게 것입니다.
2. 팀 리더는 세 가지의 **Position Focus**방법을 통해 팀원들을 발전시키는 방법을 알게 됩니다.
3. 리더들은 위에 감독자와 만나기에 앞서 **Position Focus**초안을 준비합니다.
4. 새 리더는 팀 구성원과의 상호 작용에 대한 코칭 접근 방식을 적용할 수 있도록 비교적 풍부한 커뮤니케이션과 피드백을 관찰할 것입니다.

위 세션을 위한 자료들:

- The **Development Cycle** 에 대한 발표.
- The **Position Focus**, 세분화 작업과 검토 양식을 작성.
- <30일간의 피드백> 전자책.
- **KDA(Key Development Assignment)**에 대한 기사들.

권장하는 시간: 90분

내용:The **Development Cycle** 프레젠테이션.



Team Leader Training

준비

1. **Position Focus** 대화에 대한 10-15분 정도의 짧은 시범을 준비합니다. 이 대화는 **Position Focus**에 초점이 맞추어져 있는 잘 정돈된 예시여야 합니다. 대화의 시작 부분에서 관계가 형성되는 첫 부분을 시연할 필요는 없습니다. 참가자들이 여러분이 대화의 초점을 맞추고 있는 어떤 부분에서부터 시작한다는 것을 미리 알려주기만 하면 됩니다.
2. 코칭 기술들을 사용하여 각 사람의 **Position Focus**대로 이끌어 줍니다.
3. 이와 같은 질문들이 도움이 될 것입니다:
 - 올해 지금까지 당신의 사역은 잘 되어가고 있나요? (아니면, 올해 지금까지 사역을 하며 가장 용기를 준 것은 무엇입니까?)
 - 어떤 부분이 잘 안되고 있나요? (아니면, 지금까지 가장 어려웠던 것은 무엇입니까?)
 - 당신은 현재 어떤 것을 배우고 있나요?
 - 당신은 어떤 것을 다르게 해보고 싶나요?
 - 자세히 말씀해주세요/ 계속 말씀하세요~
 - ...은 어떨습니까? 이러한 것에 더 초점을 맞추어 보면 좋을 것 같습니다.

코칭 스킬을 사용하여 풍부한 **Position Focus**대화를 시연합니다. 1-2개의 개발 성장 영역 및 핵심 개발 과제(**Key Developmental Assignment**)의 예시와 같은 명확하고 측정 가능한 목표가 가장 우선적인 책임입니다.

내용:

함께 한 참가자들(팀원)과 함께 보여진 시범(**Position Focus** 대화에 대한)을 브리핑합니다.

- 당신은 보여진 대화를 통해서 리더의 역할을 보게 되었습니까?
- 보여진 주변 환경/관계는 어땠나요?
- 팀 리더가 코칭 스킬을 어떻게 시연했습니까?
- 팀 리더는 **Position Focus**를 개발하기 위해 팀 전략 계획(**Team Strategic Plan**), 직무에 대한 설명 및 개인 개발 계획(**Personal Development Plan**)을 어떻게 사용했습니까?



Team Leader Training

- 후에 팀원들과 함께 **Development Cycle**을 사용할 때 유용할 것 같은 점을 나누어보십시오.

다음으로, 참가자들에게 **Position Focus** 초안을 작성할 시간을 10분 줍니다. 그리고 2인 1조로 서로에게 각자가 초안을 명확히 하고 개선하며 초점을 맞출 수 있도록 하기 위해 각 10분의 추가 시간을 줍니다.

세션이 끝날 때 10분 동안 질의응답 시간을 제공하여 각팀의 새 리더가 이 프로세스가 코치 역할을 수행하는 데 어떻게 도움이 되는지 명확히 설명하도록 합니다.

코칭의 실천 단계:

참가자들이 나중에 코치와 논의할 수 있도록 **Action Points Summary**에 메모를 할 시간을 줍니다.

이 세션에서 배운 내용을 되새겨 보십시오.

각 팀에 팀원목록을 작성합니다. 다음 해에 각 개인이 담당하게 될 중요한 일 3-5개를 파악해 봅니다. 각 일(명백, 달성 가능, 측정 가능성 등)에 대해 가능한 믿음의 목표는 무엇입니까?

풍부하고 매너있는 방식으로 소통하고 코칭하는 것이 무엇을 의미하는지 논의합니다.

팀 리더로서 각 팀 구성원과 세 가지 대화를 나눌 때 마주칠 수 있는 장애물에 대해 반성합니다. 이것을 어떻게 극복할 수 있을까요?

자세한 내용은 다음과 같습니다.

- 개발 주기를 위한 전체 도구, 리소스 및 교육 자료를 보려면 **ldhr.org** 웹 사이트의 <https://www.ldhr.org/care/staff-development-cycle/> 을 방문하십시오. 리더를 위한 리소스 섹션을 읽고 각 팀원들과 소통할 때 개발 주기를 어떻게 적용할지에 대해 코치와 논의합니다.

Position Focus- 세분화



Team Leader Training

Position Focus - 검토

- [Key Development Assignments](#)
- 한 달동안 "[30 Days of Feedback.pdf](#)"에 대해 공감이 생각하고 코치와 피드백이 여러분과 팀의 리더십과 어떤 관계가 있는지 논의합니다.
- "Coaches the Team" 에 나오는 자료를 검토합니다.

네 가지 다른 유형의 팀 구성원이 있는 현실은 미션 달성을 위해 팀원을 코칭하는 방법에 어떤 영향을 미칩니까?

팀에서 각 인원을 육성하는 방법은 무엇입니까?

- **Position Focus** 대화에 대한 비전과 격려를 위해 다음 비디오를 시청하십시오.

<https://youtu.be/-JRYqGhpINA> (서유럽 직원들은 **Position Focus**가 어떻게 우선순위를 정하고, 집중하며, 미션 목표를 달성하는 데 도움이 되었는지에 대해 논의합니다.)

그리고 <https://youtu.be/bcJ5X2kTj8c> (Leslie Cheesman - 영국의 NTL입니다. 고위 리더들이 포지션 포커스를 어떻게 사용하는지 들어보십시오.)