

레오 발전 세션

멤버를 위한 동기부여



강사 지침서

소요 시간: 90 분

강사 지침서 활용

강사 지침서는 교육과정의 각 세션마다 개요, 진행 멘트와 방법을 제공하여 강사를 돕도록 설계되었습니다. 강사 지침서에는 권장하는 발언 내용, 상호 활동을 위한 단계별 지침, 각 세션의 권장 소요 시간, 각 세션에서 사용할 유인물 견본 등 유용한 팁과 지침이 포함되어 있습니다.

강사 지침서는 계획한 방식에 따라, 의도한 메시지와 내용 전달에 필요한 모든 지침을 강사에게 제공합니다. 다음은 강사 지침서의 기본 섹션에 대한 설명과 내용 예시입니다.

세션 배경

세션의 간략한 개요를 제공합니다.

세션 목표

세션의 목표를 설명합니다.

세션 준비

세션에 필요한 장비, 준비물, 권장하는 강의실 배치를 설명합니다.

세션 시간표

세션 순서와 배정된 시간을 제공합니다.

세션 내용 (도입, 각 단원, 마무리)

강사 지침서의 이 부분은 모든 학습목표를 충족하고, 모든 내용을 효과적인 방법으로 검토하고, 활동을 올바르게 실시 및 요약하고, 주어진 시간 내에 마칠 수 있도록 강사가 따라야 하는 단계별 강의 내용입니다.

다음은 **방법**의 예시입니다. 지시는 명령어로 시작되어 문장으로 이어집니다. 지시는 보통 강사가 말하거나 질문할 내용, 학습자에게서 기대하는 답변 등을 제시합니다. 몇 가지 일반적인 명령어는 *설명*, *제시*, *질문*, *전환*입니다. 지시에 쓰여 있는 문장을 있는 그대로 모두 읽지는 **마십시오**. 강사 자신의 언어로 바꾸어 강사의 메시지를 온전히 전달하는 것이 더 좋다는 뜻입니다.

설명

이런 학구적 노력에 대해 의문을 가질 수도 있습니다.
이 내용이 당장 필요하거나 심지어 장기적으로도 도움될
것이라 생각하지 않습니다.

질문

성인인 우리가 학습에 대해 더 많은 선택권을 갖는 것이
가능할까요?

다음은 **강사 노트**의 예시입니다. 강사 노트는 배경 정보를 제공하거나 세션의 특정 부분의 전달/진행에 대해 제안합니다. 또한 참가자가 지침서를 참고하거나 특정 자료를 사용하도록 안내하는 역할도 합니다.

*참가자들에게 몇 분 동안 특성의 목록을 읽고 성인과 관련된
것을 선택하게 하십시오. 단독으로 또는 짝지어 활동할 수
있습니다. 결정하기 전에 전체 목록을 먼저 읽어도 됩니다.*

3-4 분 후에 답을 검토하십시오.

세션 배경

자신과 팀원들에게 동기를 부여하는 것은 모든 레오가 지녀야 할 중요한 능력입니다. 이 세션에서 참가자들은 외적(외부) 동기와 내적(내적) 동기 등 두 가지 종류의 동기, 두 유형을 구현할 수 있는 상황, 팀원들의 내적 동기를 개발할 방법 등을 검토합니다.

세션 목표

세션의 목표는 다음과 같습니다.

- 외적 및 내적 동기의 차이를 이해한다.
- 내적 동기의 세가지 요소를 확인한다.
- 팀원들에게 내적 동기를 개발할 방법을 장려한다.

세션 준비

준비물

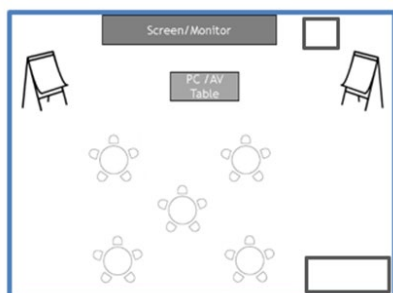
- 강사 지침서
- 참가자 지침서
- 파워포인트 슬라이드

장비

- 컴퓨터
- 프로젝터와 스크린

권장하는 강의실 배치

상호 활동 및 토론 중심의 세션 특성상 다음과 같은 좌석 배치를 권장합니다.



아이콘



참가자 지침서
참조

세션 시간표

구성	강의 개요	준비물
도입 (5 분)	활동: 어느 것에 해당되나요? 프레젠테이션/토의: 세션 개요	파워포인트 슬라이드 참가자 지침서
제 1 장: 동기의 유형 (30 분)	프레젠테이션/토의: 동기의 유형	파워포인트 슬라이드 참가자 지침서
제 2 장: 내적 동기 촉진 (50 분)	프레젠테이션/토의: 내적 동기의 요소 활동: 나의 목적 찾기	파워포인트 슬라이드 참가자 지침서
마무리 (5 분)	프레젠테이션: 세션 요약 활동: 주요 학습 내용	파워포인트 슬라이드 참가자 지침서
소요 시간: 90 분		

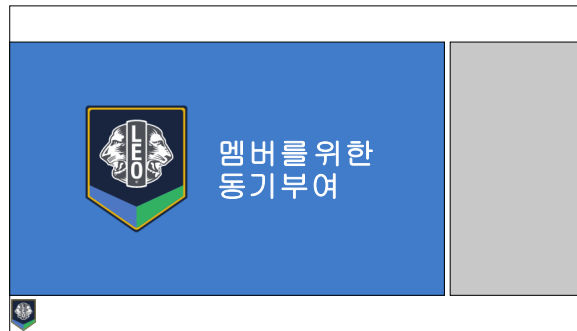
도입

소요 시간: 5 분

활동/프레젠테이션/토론: 세션 개요 (5 분)

제시

| 슬라이드(1): 세션 제목



설명

자신과 팀원들이 목표를 달성하도록 동기를 부여하는 능력은 클럽 성공에 꼭 필요한 요소입니다.

이 세션에서 우리는 대표적인 동기 및 행동 연구 이론의 기초를 검토하고 팀 성과를 극대화할 수 있는 기본 전략을 살펴보겠습니다.

설명



먼저, 한 가지 활동으로 수업을 시작하겠습니다. 여러분과 동료 레오들이 동기를 부여받을 방법을 확인할 수 있는 다섯 가지 질문 세트를 읽어 드리겠습니다. 각 질문 세트에서 해당되는 질문에 일어나 주십시오. 질문들은 참가자 지침서 1 쪽에도 나와 있습니다.

각 질문 세트를 소리 내어 읽으십시오. 참가자들은 일어서기 전에 두 질문을 모두 들어야 하며, 각 질문 세트를 읽은 후에는 다시 자리에 앉아야 합니다.

3 분 후에 활동을 종료하십시오.

설명

그럼 이제 시작하겠습니다! 잘 들어주십시오.

- A. 재미있고 즐겁기 때문에 스포츠에 참여하나요?
아니면
B. 보상을 얻거나 건강을 위해 스포츠에 참여하나요?

- A. 오락, 휴식, 시간을 때우기 위해 소셜 미디어를
이용하나요? 아니면
B. 본인의 게시물에 대한 사람들의 반응을 관찰하고
메시지를 교환하기 위해 소셜 미디어에 시간을
보내나요?

- A. 신선한 경험을 좋아해서 새 언어를 배우나요?
아니면
B. 학업이나 직업 때문에 새 언어를 배우나요?

- A. 신체적으로 도전을 즐기기 때문에 운동을 하나요?
아니면
B. 경쟁이나 활동에서 성공하기 위해 운동을 하나요?

- A. 도전해서 성취감을 느끼기 때문에 직장이나
학교에서 더 많은 책임을 지나요? 아니면
B. 승진이나 인정을 받기 위해 직장이나 학교에서 더
많은 책임을 지고 있나요?

잘 하셨습니다! 참가자 지침서의 A 칸을 주로 선택했다면
여러분은 내적으로 동기가 부여되었을 가능성이 높습니다.
여러분의 행동을 선택한 이유가 주로 B 칸에 있다면 외적
동기의 가능성이 높습니다.

설명

외적 동기와 내적 동기 모두 효과적일 수 있으며 동기 부여 전략에서 함께 사용할 수 있습니다. 이 세션에서 우리는 두 유형의 동기 사이의 차이점을 검토하고, 내적 행동이 어떻게 장기적인 성공을 촉진할 수 있는지를 집중적으로 살펴보겠습니다.

그 전에 먼저 이 세션에서 달성할 세 가지 목표를 검토해 보겠습니다.

제시

| 슬라이드(2): 세션 목표



설명

이 세션의 목표는 다음과 같습니다.

- 외적 및 내적 동기의 차이를 이해한다.
- 내적 동기의 세가지 요소를 확인한다.
- 팀원들에게 내적 동기를 개발할 방법을 장려한다.

전환

이 목표를 달성하기 위해 내적 및 외적의 두 가지 동기 유형을 자세히 살펴보며 시작하겠습니다.

제 1 장: 동기의 유형

소요 시간: 30 분

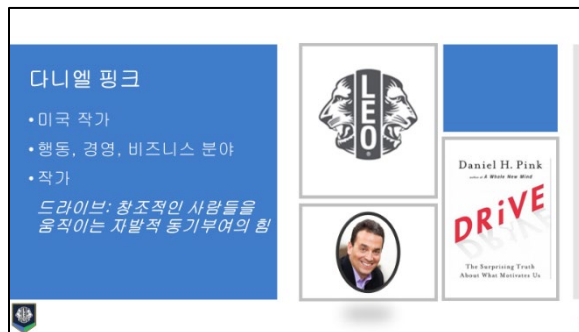
프레젠테이션/토의: 외적 동기와 내적 동기 (30 분)

설명

동기는 어떤 일을 행하려는 추진력이나 이유를 말합니다. 동기가 없으면 우리는 영감을 얻지 못하고 성과를 거의 얻지 못할 것입니다. 자신을 포함해 사람들이 행동하도록 만드는 데 있어 동기가 매우 중요함을 알 수 있습니다.

제시

| 슬라이드(3): 다니엘 핁크



설명

다니엘 핁크는 행동, 경영, 비즈니스 분야에서 널리 알려진 미국의 작가입니다. 핁크는 ‘드라이브: 창조적인 사람들을 움직이는 자발적 동기부여의 힘’ 이라는 베스트셀러 책을 발간했습니다.

이 책에서 핁크는 사람들에게 동기를 부여하는 두 가지 주요 방법, 성공을 위한 각 유형별 필수 조건과 요소에 대해 설명합니다. 각 유형의 동기는 우열을 가리는 비교 대상이 아니며 사람들이 행동하는 두 가지 방법일 뿐입니다. 각 유형이 어떻게 기능하는지 알면 다양한 상황에서 어떤 유형의 동기가 가장 적합한지 결정할 수 있습니다.

제시

슬라이드(4): 외적/내적 동기



참가자들에게 지침서 2 쪽을 참조하고 메모하도록 장려하십시오.

설명

다니엘 핑크가 설명하는 첫 번째 유형의 동기는 ‘외적 동기’이며 사람들이 어떻게 동기를 부여받는지에 대해 우리가 전통적으로 이해하는 것과 일치합니다. 외적 동기는 제가 읽은 질문 세트의 두 번째 질문들이었습니다. 여러분의 답변이 대부분 B 칸에서 나왔다면 여러분이 외적 또는 외부 행동에 의해 동기가 부여되었을 가능성이 높다는 의미입니다.

외적 동기는 보상이나 결과를 얻기 위해 어떤 행동을 취하는 것을 말합니다. 외적 동기가 부여된 사람들은 어떤 일이 즐겁기 때문에 하는 것이 아니라 결과적으로 얻게 되는 것에 따라 행동할 가능성이 더 큽니다. 행위 자체에 대한 관심이 덜하고 보상이나 결과에 더 관심을 가질 수 있습니다.

질문

레오 지도자가 되는 여러분의 여정에 대해 구체적인 외적 동기의 예를 들어주실 분 계신가요?

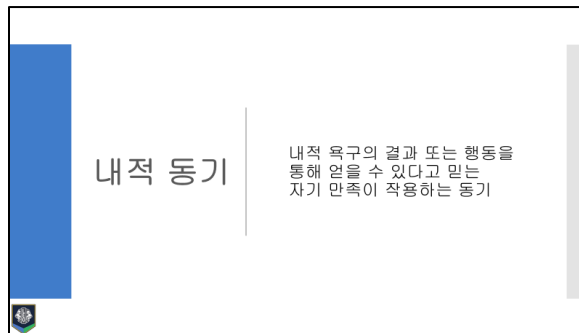
참가자 2-3 명에게 구체적 예를 발표하게 하십시오.

외적 동기의 일반적인 예로는 성적, 금전, 상, 권한/책임 증가, 공개 표창 등이 있습니다. 또한 지위, 권한, 평판을 잃는 두려움 및/또는 과제/시험 실패에 대한 두려움도 포함될 수 있습니다.

아무도 손을 들지 않을 경우에 공유할 수 있도록 구체적 예시 몇 가지를 준비하십시오.

제시

슬라이드(5): 내적 동기



설명

다니엘 핑크가 설명하는 두 번째 유형의 동기는 ‘내적 동기’입니다.

내적 동기는 본인이 얻는 즐거움이나 만족을 위해 어떤 행동을 취하는 것을 말합니다. 행위에 대한 동기는 행위 그 자체에서 찾을 수 있으며 보상이나 결과와 같은 외적인 힘에서 찾을 수 없습니다. 내적 동기에 따라 행동하는 경우는 재미 있고 즐겁고 기쁘기 때문에 그 일을 행하는 것입니다. 활동에서 답변의 대부분이 A 칸에 있었다면 내재적 또는 내적으로 동기가 부여되었을 가능성이 큼니다.

설명

이제 옆 사람과 함께 레오의 내적 동기에 대한 구체적 예 1-2 가지에 대해 토론하십시오.

레오들이 옆 사람과 함께 레오 관련 내적 동기의 예 1-2 가지를 토론하게 하십시오. 3-5 분 간 토론하게 하십시오.

내적 동기의 한 가지 예를 들면, 보상이나 결과를 기대하지 않고 레오가 되어 지역사회에 봉사하고자 하는 마음속 열망을 예로 들 수 있습니다.

질문

레오를 위한 내적 동기의 구체적 예를 발표해 주실 분 계신가요?

참가자 2--3 명에게 발표하게 하십시오.

필요 시 강사의 의견을 말하십시오.

제시

슬라이드(6): 외적 vs 내적



설명

일반적으로 우리는 동기를 부여함으로써 늘리고 싶은 행위와 행동을 장려하고 줄이고 싶은 행위를 막을 수 있습니다.

다니엘 핑크는 두 유형의 동기 모두 대단히 효과적일 수 있으며, 한 유형이 다른 유형보다 반드시 더 좋은 것이 아니라 동기가 적용되는 상황에 따라 그 효과가 달라진다고 말합니다.

- **내적** 동기는 행위(행동, 과제/프로젝트, 목표)가 더 복잡하고, 성과를 위해 비판적인 사고와 문제 해결 기술이 필요할 때 더 효과적입니다.
 - 예: 봉사 사업 홍보를 위한 종합적인 계획 개발과 같은 복잡한 작업.
- **외적** 동기를 사용하는 것은 전형적으로 행위(행동, 과제/프로젝트, 목표)가 뚜렷하고 성취를 향한 경로가 명확할 때 더 효과적입니다.
 - 예: 제시간에 보고서를 제출하는 것과 같은 단순한 작업.

설명

좀더 잘 이해할 수 있도록 심리학자 칼 던커가 진행한 실험을 살펴보겠습니다. 이 실험은 상황의 복잡성에 따른 외적 동기의 다양한 결과를 보여줍니다.

제시

| 슬라이드(7): 던커의 촛불 문제



설명

두 그룹에게 동일한 과제를 제시했습니다. 촛불을 켤 때 촛농이 떨어지지 않도록 벽에 양초를 부착하는 것입니다. 모두에게 슬라이드에 나와 있는 재료를 지급했습니다. (촛불, 성냥, 압정).

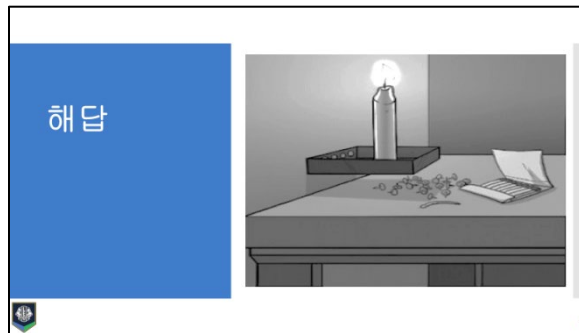
한 그룹에게는 무제한으로 시간을 주고 해답을 찾도록 했습니다(내적 동기). 두 번째 그룹에게는 금전적 보너스(외적 동기)를 제공하고 제한된 시간 내에 해답을 찾으라고 했습니다. 정답을 찾는 일은 재료의 혁신적인 사용과 관련 있습니다.

잠시 동안 문제를 해결할 방법에 대해 생각해 보십시오.

참가자들이 문제에 대해 2 분 동안 생각하게 하십시오. 주위 동료들과 의논해도 됩니다.

제시

슬라이드(8): 해답



설명

분명히 이 작업은 창의적 사고가 필요합니다.

참가자들은 압정이 담긴 상자를 사용할 수 있다는 결론에 반드시 도달해야 합니다. 과제를 시작할 때 압정이 상자 안에 담겨 있었기 때문에 상자를 문제 해결에 사용할 수 있는 재료로 곧바로 생각하기는 어렵습니다.

질문

시간이 무제한인 그룹과 금전적 보상을 받은 그룹 중 어느 그룹이 더 잘했을 것으로 생각하시나요?

참가자 2-3 명에게 대답하게 하십시오.

설명

충격적인 결과가 나왔습니다. 외적 보상을 받은 그룹들은 시간 제약이 없었던 그룹보다 일관적으로 *더 느리게* 작업을 완료했습니다. 이 결과는 외적 보상이 복잡한 과제의 완료를 방해한다는 의미일 수 있습니다.

제시

| 슬라이드(9): 던커의 촛불 문제: 파트 2



설명

다른 그룹을 대상으로 실험을 진행했습니다. 과제는 같았지만 슬라이드에 표시된 것처럼 재료를 달리 지급했습니다.

상자가 과제 수행에 사용할 수 있는 재료임이 분명해졌습니다.

이 실험 그룹도 두 그룹으로 나누었습니다. 한 그룹에는 과제 완료를 위해 시간(내적 동기)을 무제한으로 제공했고 다른 그룹에는 금전적 보상(외적 동기)을 제공했습니다.

질문

이번에는 시간이 무제한인 그룹과 금전적 보상을 받은 그룹 중 어느 그룹이 더 잘했을 것으로 생각하시나요?

| 참가자 2-3 명에게 답하게 하십시오.

설명

이 실험의 결과는 달랐습니다. 금전적 보상을 받은 그룹이 시간 제약 없는 그룹보다 훨씬 빨리 작업을 완료했습니다.

질문

왜 차이가 있을까요? 왜 두 번째 실험에서 외적 동기(금전)가 더 효과적이었을까요?

참가자 1-2 명에게 답하게 하십시오.

두 번째 실험의 경우 행위(행동, 작업/프로젝트, 목표)가 뚜렷하고 성과로 향하는 경로가 훨씬 명확합니다.

설명

외적 동기와 내적 동기 모두 효과적일 수 있으며, 때로는 단기 및 장기적 성공을 촉진하는 동기 부여 전략에 함께 사용될 수 있습니다.

두 유형의 동기가 서로 다른 상황에서 어떻게 적용될 수 있는지를 구분하는 것은 레오 지도자로서 이해해야 할 중요한 개념입니다. 잘못된 유형의 동기를 사용하면 결과에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다.

전환

이 세션의 남은 시간은 내적 동기를 촉진하는 방법에 중점을 두겠습니다. 던컨의 실험에서 알 수 있듯이 내적 동기는 복잡한 문제를 해결하는 데 더 효과적입니다. 레오클럽에서 하는 일의 대부분은 본질적으로 복잡하기 때문에 내적 동기를 촉진하는 것이 여러분과 동료들이 성공하는 데 매우 중요합니다.

제 2 장: 내적 동기 촉진

소요 시간: 50 분

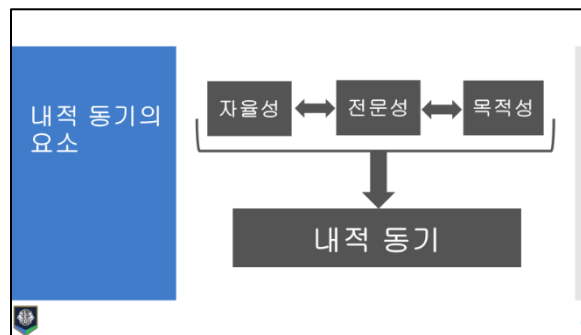
프레젠테이션/토의: 내적 동기 촉진 (35 분)

설명

앞에서 말씀드렸듯이, 내적 동기는 본인이 얻는 즐거움이나 만족을 위해 어떤 행동을 취하는 것을 말합니다. 행위에 대한 동기는 행위 그 자체에서 찾을 수 있으며 외적인 힘(보상이나 결과 등)에서 찾을 수 없습니다.

제시

| 슬라이드(10): 내적 동기의 요소



설명

그렇다면 레오 지도자는 어떻게 내적 동기 개발을 촉진할 수 있을까요? 다니엘 핑크는 자신의 저서에서 내적 동기의 세 가지 요소가 **자율성**, **전문성**, **목적성**이라고 말했습니다. 핑크는 이 요소들이 더 나은 성과, 더 높은 동기, 개인적 만족을 위한 핵심 요소라고 믿습니다.

클럽의 지도자 또는 지도자가 되기를 바라는 레오로서 여러분은 이 내적 동기의 세 가지 요소 개발을 촉진하는 환경을 조성할 수 있습니다.



| 참가자들에게 지침서 3-4 쪽을 참고하게 하십시오.

설명



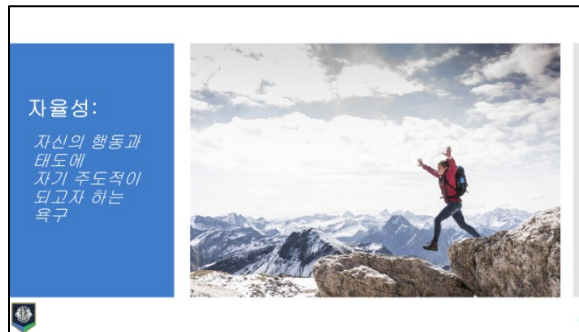
각 요소를 검토할 때, 팀원들이 해당 요소 개발에 사용할 수 있는 전략을 논의하겠습니다. 참가자 지침서 4 쪽에 여러분의 전략을 기재하십시오.

참가자들이 강의실에서 소그룹으로 앉아 있지 않은 경우, 향후 토론 활동을 위해 5-6 명씩 소그룹을 구성해야 할 수 있습니다.

소그룹이 아닌 전체 그룹으로 앉아 있는 경우, 각 참가자가 옆 사람과 토론할 수도 있습니다.

제시

슬라이드(11): 자율성



설명

자율성은 자신의 행동과 태도에 있어서 자기 주도적이 되고자 하는 욕구입니다. 자율적인 환경에서 개인들은 타인에게 지시를 받는 대신 결정, 행동, 행위 등에 대한 일차적인 통제권을 갖습니다.

자율성이 장려되는 환경을 만든다고 해서 목표, 팀 조직이나 책임이 희생되는 것은 아닙니다. 오히려, 사람들에게 자신의 행동을 주도할 기회를 줌으로써 정해진 목표와 일정에 대한 주인 의식을 형성하고 협업을 촉진하며 만족도와 성과를 높일 수 있습니다.

설명

조직, 목표, 일관성을 유지하면서 팀원들 사이에 자율성을 촉진하는 것은 다소 어려울 수 있으며, 위임은 이를 위한 가장 효과적인 방법입니다.

위임함으로써 팀원들에게 작업, 프로젝트, 책임 완수 방법을 결정할 기회를 주는 동시에 방향을 제시할 수 있습니다.

질문

팀원들 간의 자율성을 어떻게 개발하시겠습니까?



앞으로 5 분 동안 자율성을 촉진하는 데 사용할 수 있는 전략에 대해 토론하십시오. 참가자 지침서 4 쪽의 ‘자율성’ 칸에 전략을 기재하고 전체 그룹에 발표할 준비를 하십시오.

5 분 후에 활동을 종료하십시오.

각 그룹별로 아직 공유하지 않은 전략을 하나 이상 발표하게 하십시오. 참가자들이 소그룹으로 나뉘지 않은 경우, 지원자 2-3 명에게 발표하도록 요청하십시오.

대답은 다양할 것이나 다음 내용이 포함될 수 있습니다.

- 수립된 목표에 대한 주인 의식과 자기 주도성을 위해 목표 설정 과정에 팀원들을 참여시킵니다.
- 창의성을 촉진하고, 팀원들이 혁신적인 아이디어와 방법을 찾아 어려움과 기회를 해결하도록 장려합니다.



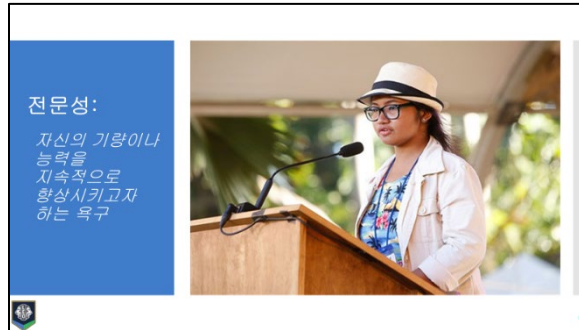
참가자들에게 지침서 4 쪽에 메모하게 하십시오.

설명

팀원들에게 과제, 프로젝트, 책임 수행 방식에 대해 일부 자율성을 부여하면 팀원들의 참여도를 높이게 되어 내적 동기의 두 번째 요소인 **전문성**에 도움이 됩니다.

제시

| 슬라이드(12): 전문성



설명

전문성은 자신의 기술이나 성과를 지속적으로 향상시키려는 욕구를 말합니다.

현실에서 전문성의 예로 레오 지도자 또는 지도자가 되고자 하는 여러분의 여정을 생각해 보십시오. 지도자로 성장하는 동안 지도력 개발 기회를 추구하면서 여러분은 금전적 이득이나 외부 보상을 받지 않았습니다. 기술을 향상시키려는 열망이 개인의 성장, 만족, 성공으로 이어졌습니다.

팀 내에서 전문성을 장려하는 것은 팀원들이 목표의 개선과 달성을 위해 노력할 때 도전하고 지원받는다고 느낄 수 있는 중요한 방법입니다.

질문

팀원들 간의 전문성을 장려하기 위해 어떤 다른 전략을 실행할 수 있을까요?



앞으로 5 분 동안 전문성을 촉진하는 데 사용할 수 있는 전략에 대해 토론하십시오. 참가자 지침서 4 쪽의 ‘전문성’ 칸에 전략을 기재하고 전체 그룹에 발표할 준비를 하십시오.

5 분 후에 활동을 종료하십시오.

각 그룹별로 아직 공유하지 않은 전략을 하나 이상 발표하게 하십시오. 참가자들이 소그룹으로 나뉘지 않은 경우, 지원자 2-3 명에게 각자의 전략을 발표하도록 요청하십시오.

대답은 다양할 것이나 다음 내용이 포함될 수 있습니다.

- 팀원들을 멘토링하거나 도움받을 멘토를 찾도록 돕습니다.
- 팀원들이 지도력 개발 프로그램/온라인 연수 과정에 참여하여 기술을 향상하도록 권장합니다.
- 프로젝트 또는 수립된 목표에 대한 진행 상황과 성과를 인정하고 축하합니다.
- 필요 시 지침과 격려를 줄 수 있도록 준비합니다.



참가자들에게 지침서 4 쪽에 메모하게 하십시오.

제시

슬라이드(13): 목적성



목적성:

자신보다 더 큰 대의에 기여하고
그 일부가 되고자 하는 욕구

13

설명

내적 동기의 마지막 요소는 **목적성**이며 자율성과 전문성의 기반이 됩니다.

목적성은 자신보다 더 큰 대의에 기여하고 그 일부가 되고자 하는 욕구를 말합니다. 자신의 행동에서 자율성을 느끼는 사람은 전문성을 위해 노력하고 결과적으로 높은 수준의 성과를 얻습니다. 더 큰 목표나 **목적**을 위해 봉사하는 사람들은 가장 생산적이고 가장 만족하며 가장 성공합니다.

질문

여러분이 레오가 되는 목적은 무엇인가요?

2-3 명의 참가자들에게 답변하게 하십시오.

답변은 다양하겠지만, 타인을 위한 봉사에 참여하고 지역사회를 변화시키는 것과 관련된 의견이 포함될 가능성이 높습니다.

설명

자신의 목적을 파악하는 것은 자기 성찰과 신중한 사고가 필요한 개인적인 활동입니다. 여러분의 목적을 찾고 팀원들이 각자의 목적을 찾는 데 도움을 주려면 목표, 프로젝트, 도전, 기회를 논할 때 **방법** 대신 **이유**를 묻는 것부터 시작하십시오.

예를 들어, 클럽에게 심각한 회원 유지 문제를 ‘어떻게’ 해결할지 묻기 전에 유지를 향상시킬 전략 개발이 ‘왜’ 중요한지를 파악하는 데 초점을 맞추십시오.

설명

팀원들이 각자의 **목적**을 찾도록 장려하기 위해 실행할 수 있는 다른 유형의 전략은 무엇이 있을까요?



앞으로 5 분 동안 옆 사람과 목적을 찾는 데 사용할 수 있는 전략에 대해 논의하십시오. 참가자 지침서 4 쪽의 ‘목적성’ 칸에 전략을 기재하고 전체 그룹에 발표할 준비를 하십시오.

5 분 후에 활동을 종료하십시오.

각 그룹별로 아직 공유하지 않은 전략을 하나 이상 발표하게 하십시오. 참가자들이 소그룹으로 나뉘지 않은 경우, 지원자 2-3 명에게 각자의 전략을 발표하도록 요청하십시오.

대답은 다양할 것이나 다음 내용이 포함될 수 있습니다.

- 각 팀원들이 클럽의 일원으로서 개별적으로 자신의 목적을 찾는 그룹 활동을 수행한 후, 책임감을 갖고 서로 영감을 줄 수 있도록 다른 팀원들과 공유합니다(페이스북 페이지/소셜 미디어 또는 이메일 등을 통해 온라인으로 진행할 수 있음)
- 팀원들과 함께 레오 경험이나 레오 동영상을 공유하고, 개인의 목표와 연계하거나 노력에 영감을 주는 방법에 대해 토론합니다.
- 각 팀원이 찾은 목표를 기록하고, 이를 상기시켜 팀원들의 노력을 장려하고 지지합니다.



참가자들에게 지침서 4 쪽에 메모하게 하십시오.

설명

팀원들이 각자의 목적을 찾고 그 목적에 집중하도록 돕는 것은 팀원들이 성공에 전념하도록 만들 수 있는 좋은 방법입니다. 클럽의 지도자 또는 예비 지도자로서 여러분이 자신의 내적 동기에 힘을 쏟아 클럽과 지구에서 지도자로서의 효용성을 극대화하는 것도 똑같이 중요합니다.

활동: 나의 목적 찾기 (15 분)

제시

| 슬라이드(14): 개인 임무서



본인의 내적 동기에 더 힘을 쏟기 위해서는 개인 임무서를 작성하는 것이 좋습니다. 개인 임무서는 여러분이 누구이며 이 세상에 어떤 흔적을 남기고 싶은지를 정의합니다. 개인 임무서는 목표에 집중하고 동기를 유지하는 데 도움될 수 있습니다. 다른 사람들이 개인 임무서를 작성하도록 도우면 동기를 유지하고 성공하도록 독려할 수 있습니다.

설명

여러분을 정의하는 개인 임무서를 작성하려면 먼저 본인에게 가장 중요한 것이 무엇인지 적으십시오. 여러분이 누구인지와 어떤 사람이 되고 싶은지를 생각하는 것부터 시작하십시오. 다음으로, 가장 중요한 목표를 분명히 하십시오. 마지막으로, 남기고 싶은 유산을 확인하십시오.

개인 임무서를 작성하고 마음 속에 간직하면 레오로서의 목표를 달성하기 위한 내적 동기를 높일 수 있습니다.



| 참가자들에게 지침서 5 쪽을 참조하게 하십시오.

설명

다음의 활동을 위해 먼저 설정한 목표에 대해 생각하고 가장 중요하다고 생각하는 목표를 찾으십시오. 참가자 지침서 5 쪽에 자신에게 중요한 것, 가장 중요한 목표, 남기고 싶은 유산을 적으십시오.

5 분 동안 활동의 이 부분을 완료하십시오.

활동을 시작하십시오.

5 분 후에 활동을 종료하십시오.

설명

다음으로, 여러분을 정의하는 개인 임무서를 작성하겠습니다. 참가자 지침서 5 쪽에 적어 둔 정보를 사용하여 6 쪽의 개인 임무서를 완성하십시오. 참가자 지침서 6 쪽 하단의 개인 임무서 예시 4 개를 참고하시기 바랍니다.

5 분 동안 활동의 이 부분을 완료하십시오.

활동을 시작하십시오.

5 분 후에 활동을 종료하십시오.

**활동이 각자의 목적에 집중하는 데 얼마나
도움되었다고 느꼈는지 참가자들에게 발표하도록
요청하며 활동을 정리하십시오.**

**목표 달성을 위한 각자의 동기에 어떤 영향을
미쳤습니까?**

설명

개인 임무서를 작성하고 공유함으로써 여러분은 목표 달성의 의지를 굳혔습니다. 달성하려는 각 목표별로 개인 임무서를 작성할 수 있습니다. 여러분의 목적을 공유하고, 팀원들을 초청하여 팀원들의 목적을 경청하고 공유하면 팀의 내적 동기를 촉진하여 성공 가능성을 높일 수 있습니다.

**세션 목표를 달성했는지 물어보면서 마무리로
넘어가십시오.**

마무리

소요 시간: 5 분

프레젠테이션: 세션 요약 (5 분)

제시

| 슬라이드(15): 세션 목표



질문

우리의 목표를 달성했나요?

설명



세션을 마칠 수 있도록 참가자 지침서 7 쪽에 이 세션에서 얻은 핵심 내용을 적으십시오. “이 세션에서 배운 내용으로 어떻게 달라질 것인가?” 라고 스스로에게 물어보십시오.

참가자들에게 3 분 동안 주요 학습 내용을 적게 하십시오.

3 분 후에 활동을 종료하십시오.

시간이 허용되면, 참가자 3-4 명에게 아직 공유되지 않은 핵심 내용을 하나 이상 발표하게 하십시오.