



2015~18

전 세계 350 개 이상의 지구에서 실시하는 로타리 리더십 교육 프로그램

제 1 과정

<로타리안>

R



The Rotary Leadership Institute

로타리 지도력 연수는 여러 지구가 참여하는 기초적 지도력 개발 프로그램으로서, 질 높은 지도력 교육을 통하여 클럽을 강화시키는 임무를 지닌다. 1992년 설립된 이래로 RLI는 전세계 모든 대륙에 위원회를 가진 세계적인 조직이 되었다. RLI는 국제로타리의 비공식 프로그램이지만, 많은 과거 RI 회장들과 현재, 과거, 그리고 차기 RI 이사들의 상당한 지지를 받아왔다. 국제 로타리 이사회는 RLI나 유사한 프로그램을 지구에 추천하는 결의안을 채택했으며 규정 심의회는 RLI를 두 번이나 이사회에 추천하였다. RLI에 대한 자세한 정보는 www.rotaryleadershipinstitute.org에 수록되어 있다.

RLI 추천 연수과정

RLI는 연수과정을 추천하며 교수자료와 개요를 모든 지역위원회에 제공한다. 연수과정은 지난 몇 년 동안 끊임없이 수정되고 향상되어 왔다. RLI의 성장 때문에, 지역위원회에 그들의 교수진을 연수시키고 필요하다면 번역본을 제공할 수 있는 충분한 기회를 주기 위하여 매 3년마다 대대적인 개정이 필요할 것이라고 예상된다. 로타리 내의 중요한 변화는 모든 지역위원회에 매년 제공된다. 모든 교재와 번역본은 RLI 교재 웹사이트 rlifiles.com에 등재되어 있다.

RLI 교육과정 위원회

위원회는 대부분의 경우 매년 회의를 주최하며 모든 지역위원회는 자신들의 경험을 바탕으로 개선을 위한 제안을 하도록 요구된다. 어떤 지역위원회도 연례교과과정 회의에 대표자들을 보낼 수 있다.

2015~18년도 연수과정 위원장

편집장: 에드 킹, RLI



RLI 1 과정- 로타리안 목차

로타리 지도력 연수: 많은 지구들이 참여하고 있는 RLI 는 로타리안들과 클럽을 강화 시키기 위하여 소규모 그룹으로 실시하고 있는 기초적 지도력 개발 프로그램이다. RLI 는 국제로타리의 공식 프로그램이 아니며, 따라서 국제로타리의 지휘나 통제를 받지 않는다.

우리의 임무: RLI 는 많은 지구에서 함께 사용하는 기초적인 지도력 개발 프로그램으로 질 높은 지도력 교육을 통하여 클럽을 강화시킨다

교재

교육일정, 교수진, 향후 RLI 행사, 위원회 지도부, 환영 인사장이 교재나 인터넷에 부록으로 등재되어 있다. 개요와 교재는 rlifiles.com 에 등재되어 있다.

	<p>지도력에 대한 통찰</p> <p>로타리안의 정의에 의하면, 나는 지도자이다. 지도력, 동기유발 테크닉, 지도력 스타일을 탐구하는데 동참한다. 나는 어떻게 하면 지도자로서 가장 잘 이끌 수 있겠는가?</p>
	<p>나의 로타리 세상</p> <p>로타리안으로서, 나는 같은 목적을 지닌 사람들로 이루어진 국제 조직의 일원이다. 로타리 조직과 목적을 진정으로 이해하는데 시간을 할애해 본다. 이러한 자원들이 나를 도울 수 있는가?</p>
	<p>직업 봉사와 윤리</p> <p>나는 도덕적이며, 타인에게서 도덕성을 인지하고 고취시킨다. 직업을 통한 봉사의 기회를 찾는다. 당신은 당신이 로타리안임을 알게 된다.</p>
	<p>로타리재단 I: 우리의 재단</p> <p>나는 나의 지역사회와 전세계에 선행을 하고 있다. 로타리 재단의 기본적인 목표와 프로그램에 대해 배운다. 나는 세상에 선을 행하는 동력원이다.</p>
	<p>회원 참여</p> <p>나의 적극적 참여는 나의 클럽과 로타리를 강하게 만든다. 클럽 회원들은 즐겁고, 친구를 사귄 수 있으며, 효과적으로 봉사할 수 있다. 이것이 내가 로타리에 가입한 이유이다!</p>
	<p>봉사 프로젝트 만들기</p> <p>나는 사회의 요구에 부응하는 사업 지도자, 전문직 지도자, 지역사회 지도자들로 이루어진 세계적인 봉사단체의 중요한 일부이다. 나는 봉사를 계획할 수 있고, 실행에 옮길 수 있으며, 홍보할 수 있다.</p>



지도력에 대한 통찰

로타리안 이므로 당연히 나는 지도자이다.



학습목표

- 지도력 특성에 대한 탐구
- 자원봉사, 시민조직에서 어떤 것들이 사람들에게 동기를 부여하는지 토의
- 본인의 지도력 스타일 검토

첨부 및 온라인 자료

- Volunteer vs. Professional Overheads
 - 효과적인 리더십을 위한 기본들은 실제로 아주 기초적인 것이다 http://rlifiles.com/files/resource/Basics_of_Leadership_1.pdf
 - 21 세기의 12 가지 리더십 필수요소 http://rlifiles.com/files/resource/12_Leadership_Essentials.pdf
- 색인: 첨부 인터넷 기사 ppt

학습주제

- 1) 사업에서의 리더십과 로타리에서 리더십은 어떤 차이가 있는가? 로타리에서 리더의 역할은 무엇인가?
- 2) 좋은 리더의 특성을 열거하라. 중요하게 생각하는 특성은 무엇인지 토의하라.
- 3) 문화와 세대에 따라 리더십 스타일은 다를 수 있다. 다음 리더십 범주 관점에서 위에서 토의된 특정한 리더들을 분석하라. (레윈과 리커트 연구에 기초한 리더십 범주)
 - 1) 참여적 리더십: 다른 사람들을 의사결정에 참여시킴
 - 2) 상황적 리더십: 상황을 구성하는 요소에 따라 리더십 스타일 변화
 - 3) 거래적 리더십: 조직의 계층구조나 시스템에서 보상과 벌로 작용
 - 4) 혁신적 리더십: 다른 사람들에게 영감을 불러일으키게 하고 에너지와 열정을 공유
 - 봉사적 리더십: 다른 사람에게 봉사하는 것을 우선으로 함



The Rotary Leadership Institute

- 4) 훌륭한 리더는 선천적인가 후천적인가?
- 5) 직장에서 사람들을 열심히 하게 하는 동기는 무엇인가?
- 6) 로타리클럽에서 사람들을 열심히 하게 하는 동기는 무엇인가?
- 7) 여러분 클럽의 회장에 대해 생각해 보자. 최고의 지도자였다고 생각되는 회장을 택하라(무기명). 왜 그 회장이 최고라고 생각하는지 발표하라. 강한 클럽 리더와 약한 클럽 리더의 가장 중요한 차이는 무엇이라고 보는가?
- 8) 조직이나 로타리 클럽 내에서 지도자와 동참자, 왜 둘 다 중요한가? 당신은 두 곳에 다 속하는가?
- 9) 로타리 지도자에게 있어 비전은 왜 중요한 자질인가?

요약: 훌륭한 리더십은 생각, 계획, 준비, 새로운 것을 추구하고자 하는 의지, 과거에 얽매이지 않는 것, 리스크를 감수하고자 하는 자신감 등을 필요로 한다.



효과적인 리더십을 위한 기본들은 실제로 아주 기초적인 것이다.

(The basics for Effective Leadership Are Really Pretty Basic)

By Tom Pickens

“관리라는 직무는 감독이 아니라 지도력이다, 관리의 서구 양식은 관리자는 지도자로 변화하도록 요구하고 있다.”

이 글은 일본 산업에 품질 관리를 도입한 국제적으로 저명한 경영컨설턴트인 Edwards Deming 의 글이다. 데밍은 전통적인 서양식 경영 관행이 세계 도처에서 일어나는 경쟁 상황에서 비롯된 새로운 환경과 충돌하고 있음을 최초로 보여 준 사람이다.

지금은 격변의 시기이다. 빠르게 모든 것이 변하고 있다. 지도자들은 변화에 어떻게 익숙해지고 그것을 어떻게 최대한 이용할 것인가를 알 필요가 있다. 어느 창조적인 리더십 센터장은 이것은 shooting rapids 와 유사한 기술이라고 말한다. “여러분은 이러한 변화 속에서 관계와 패턴을 읽어낼 수 있어야 한다.”

문제는 “지도력”이라는 단어는 그것을 성취하기보다는 언급하는 것이 훨씬 더 쉬운 단어라는 것이다.

스스로를 어떻게 지도자로 만들 수 있을 것인가? 훌륭한 지도력의 구성요소는 무엇인가? 이러한 변화의 파고 속에서 사람들은 어떻게 관련성과 패턴을 볼 수 있도록 학습할 수 있을까? 그 대답이 쉽지는 않지만 아주 중요하다.

훌륭한 지도력은 어디에서나 인식되어야 한다. 600 개 이상의 대학이나 대학원에서 일종의 지도력 훈련이라는 과목들을 제공하고 있다. 많은 경영컨설팅 기업들이 세미나들을 제공하고 있는데 그것들은 여러분 회사이거나 컨설팅회사에서 이루어 질 수 있다. 종종 하와이나 록키산맥 같은 경치 좋은 곳에서 이루어지기도 한다. 그러한 것들은 “Thriving on Chaos” (그가 오늘날 지도자가 되고자 열망하는 사람들이 시급하게 배워야 한다고 추천하는 능력)의 작가인 Tom Peters 같은 사람들에 의해 운영된다.

이러한 세미나들이 제공하는 지도력 훈련은 전체 규율들을 커버한다. 여러분은 절벽을 기어오르는 처지에 놓일 수도 있다(뉴 멕시코주 Santa Fe 에 있는 Pecos River Learning Center 같은 회사에서 제공하는 지도력 “개인 성장” 학교) 아니면 노스 캐롤라이나주 Greensboro 에 있는 창조 리더십 센터의 모의 경영 환경에서 전략적 계획을 연습할 수도 있을 것이다. 이러한 비영리 조직은 리더십 피드백 학습을 강조한다. 그것은 여러분들이 사람들에게 어떻게 영향을 미칠 수 있는 지 알도록 가르친다. 이렇게 하기 위해, 그들은 위험이 없는 환경에서 여러분의 강약점을 볼 수 있도록 여러분의 행동을 촬영한다.



여러분이 하기 전에 살펴라

지도력 훈련에는 여러 가지 접근 방법이 있다. 그들 중 어떤 것들은 매우 가격이 비싸다. 이러한 리더십 과정의 수강료를 내기 전에 세미나를 주최하는 사람들이 쓴 책을 읽어 봄으로써 주요한 내용을 테스트해야 할 것이다.

리더십을 주제로 한 방대한 양의 글들이 쏟아지고 있다. 서점의 경영 분야에 가 보면 리더십에 관한 수십 권의 책을 볼 수 있을 것이다.

600 개 이상의 기관이 리더십 훈련 세미나를 제공하고 있다. “개인성장”에 초점을 맞춘 이러한 세미나들로 여러분은 사다리의 꼭대기 까지 오를 지도 모른다.

아주 흥미롭게도 여러분들이 이러한 두꺼운 몇 권의 책들을 정독한다면 작가들 대부분이 같은 말을 하고 있다는 것을 발견하게 될 것이다. 그들은 과정을 설명하기 위하여 다른 용어나 유행어를 사용하지도 모르지만 모두 다음 세가지 요소가 효과적인 리더십의 요소라는 데에 동의한다.

- (1) 지도자는 비전을 가져야만 한다.
- (2) 지도자는 조직 내 모든 사람들을 비전을 추구하는 데 참여시켜야 하며 그들이 그 과정에서 중요한 역할을 한다고 느끼게 해야 한다.
- (3) 지도자는 사람들이 말하는 것을 잘 들어야 한다.

이러한 세가지 개념은 작가들이 어떤 어휘를 사용하던 간에 늘 존재한다. 그 개념을 마음속에 확고히 하라. 그러면 여러분은 수천 달러의 비용이 소요된 세미나의 모든 축적된 지혜들을 흡수할 수도 있다. .

대부분의 소리들이 아주 간단하다. 이러한 세가지 요소가 효과적인 리더십의 기본이라면 왜 모든 사람들이 그것들을 사용하지 않으며 왜 훌륭한 지도자들이 더 많이 생기지 않는 것인가? 왜냐하면 이 세가지 순진하게 들리는 개념들은 새로운 유형의 사고를 수반하기 때문이다. 이 개념들은 소중히 간직해온 몇몇의 경영 전통으로부터 낡은 생각들을 잡아당겨 빼버린다. 여러분이 이 개념들을 효과적으로 활용하기 위해서는 약간의 미래의 충격을 감수할 수 있어야 한다.

효과적인 리더십을 위한 세 가지 기술

비전을 가져라

데밍은 절대적으로 비전의 힘을 신뢰하였다. 특성을 나타내는 유명한 14 가지 포인트 중 가장 첫 번째는 “회사나 조직의 목적이나 목표를 표현하는 선언문을 만들어 모든 종업원들에게 공표하라. 경영진은 끊임없이 이러한 선언문에 헌신한다는 것을 보여줘야 한다.”



다른 말로 하자면 “이것은 우리가 누구이나 인 것이며, 또한 우리를 상징하는 것이다”라는 배너를 건다면 종업원(사람)들은 이해하고 반응할 것이다. “꿈의 장”을 만들어라. 그것은 실현될 것이다.

“1990 년대에...당신이 모든 사람들을 더욱 가치 있게 만드는 것에 대해 늘 생각하지 않는다면, 당신은 가망이 없다.” - 잭 웰치

비전이란 “우리는 최상의 장치를 만드는 것에 헌신한다” 또는 “우리는 최상의 장치 클리닝 서비스를 구축하는 일에 헌신한다.” 와 같이 간단한 것일 수도 있다. 그러나 비전은 사람들이 이해하고 믿을 수 있는 방법으로 존재해야 한다.

벽에 사명 선언문을 붙여라. 교육교재에 삽입하고 매 회의 때 강조하라.

모든 사람을 참여시켜라.

“너의 운명을 관리하라 아니면 다른 누군가가 할 것이다 (Control your Destiny or Someone Else Will)”라는 책에서 GE CEO 잭 웰치는, “90 년대 방식을 시도하는 어떠한 기업도 종업원 한 사람 한 사람의 마음을 사로잡기 위한 방법을 찾아야 한다. 당신이 모든 사람들을 더욱 가치 있게 만드는 것에 대해 늘 생각하지 않는다면, 당신은 가망이 없다. “라고 말한다. 많은 기업들이 가지고 있는 가장 큰 문제점들 중 하나는 종업원들이 소외감을 느끼고 있다는 것이다. 지도자들의 목표는 각 개인의 내면에서 “그건 내 문제가 아냐; 나는 그것에 대해 아무것도 할 수가 없어” 라고 말하는 무기력감을 제거하는 것이다.

여러분은 그들이 문제해결과정에 참여하고 있고 문제해결을 하는데 있어서 어떤 것을 할 수 있다고 느끼게 해왔다. 지도자들은 각 개인들이 어떤 일을 해결하는 데 있어서 자신들이 직접 행동할 수 있는 분위기를 만들어줘야 한다. 그것은 정상적인 관리표준에 의하면 다소 혼란스러울 수도 있지만, 최종적으로는 성과가 있다. 여러분은 모든 직원들의 창조적인 경영 잠재력을 개발해야 한다.

어느 경영자는 “우리들은 지도자를 많은 다른 사람들에게 할당된 과업을 함께 해결하는 코치로 보고 있다. “고 말한다. “의사결정과정은 조직 내에서 이루어져야 한다.” 혹은 탐 피터스가 말하는 것과 같이, “예산에서 품질관리에 이르는 모든 일에 있어서 근로자들을 함께 참여시켜야 한다.”

사람들의 말을 잘 들어라.

모든 이에 귀를 기울여라. 고객들에게 귀를 기울여라. 생산라인에 있는 사람들에게도 귀를 기울여라. 이것은 관리자가 청산해야 할 모든 장애물들 중 가장 큰 장애물일지도 모른다. 관리자들은 경청에 익숙해져 있지 않다. 관리자들은 지시를 하는데 익숙해져 있고 그것들이



받아들여지는데 익숙해져 있다. 지도력 문제를 연구해온 모든 사람들은 훌륭한 리더란 다른 사람들이 기여해야만 한 것이 무엇인지 경청하는 것이다 라는데 모두 동의하고 있다. 효과적인 리더들은 사람들을 존경하고 사람들에게 관심을 갖는다. 경청한다는 것은 문제해결과정에 그들을 참여시키는 효과적인 방법이다.

경청은 새로운 정보를 흡수하고 실천하는 방법이다. 좋은 정보는 중요하다. Berkena 연구소의 소장 Margaret J. Wheatley 는 **지도력과 신과학**이라는 책에서 “아무리 오랫동안 우리가 질질 끌고 간다 하더라도 우리는 결국 정보 - 자유롭게 생성되고 자유롭게 교환되는 - 가 조직을 위한 우리의 유일한 희망이라는 것을 인정할 수 밖에 없을 것이다” “우리가 정보의 생산적 속성을 인식하는데 실패한다면 우리는 이 새로운 세상에서 경영을 할 수 없을 것이다” 라고 말하고 있다.

위의 사항들을 숙지한 후

창조적 리더십 센터의 대외홍보 부사장 John Alexander 는 리더십의 요건에 끊임없는 학습과 자기인식이라는 두 가지 특성을 덧붙인다. 그 둘은 매우 중요하다. 여러분은 새로운 아이디어를 내놓기 위해 새로운 것을 배워야 한다. 그리고 다른 사람들을 리드하기 위해 스스로 훌륭한 견해를 가져야만 한다.“

그 센터는 그들만의 처방을 갖고 있다고 믿고 있다. 모의실험을 통해 사람들의 반응에서 얻은 교훈을 바탕으로 그들의 과정이나 발행물들을 수정한다.

“어떤 사람들은 특정 모드에 당황해 한다. 반면 다른 사람들은 리드에 익숙해 한다. 우리들은 사람들이 갖고 있는 스킬에 초점을 맞춘다,“ 라고 Alexander 는 말한다.

모든 것은 여러분에게 달려 있다.

“모든 것은 나에게 달려 있다.” 이 오래된 격언은 Roger Connors, Tom Smith, Craig Hickman 의 저 The Oz Principle 에서 기술된 리더십 과정을 정확하게 요약한 것이다.

저자들은 효과적인 리더를 만들어 내는 특성을 기술하기 위해 “책임”이라는 독특한 단어를 사용한다. 단어는 다를 수 있으나 같은 과정을 언급한다. 저자들은 L. Frank Baun.이 쓴 유명한 미국 신화의 문맥에 이 단어를 놓음으로써 이 단어에 약간 다른 의견을 제시하고 있다. Oz 원칙 자체는 이해하기 쉽다. 여러분이 그 이야기를 기억한다면 캔사스에서 온 작은 소녀 도로시는 오즈의 마법사를 방문하기 위하여 긴 여행을 한다. 그들에게 용기와 지능과 마음을 주기를 바라는 이상한 세 동료와 함께..그들이 머리가 주눅해 질 정도로 무서운 모험을 하고 오즈에 도착했을 때, 그들은 경이로운 마법사가 그들이 추구하는 어떤 종류의 선물도 줄 수 없는 협잡꾼이라는 사실을 발견하게 된다. 그러나 마법사가 하는 일은 그들 각자가 자신도 모르는 사이에 이러한 선물들을 소유하고 있다는 것을 지적하는 것이다.



Oz 원칙에 따르면, 사람들이 스스로 어떤 일에 대한 책임을 지기만 한다면, 그들은 자신의 상황을 극복하고 그들이 원하는 결과를 얻을 수 있는 그런 힘을 내부에 이미 갖고 있다는 것이다.

이런 류의 책임은 작가들이 “표준 이상의 행동”이라고 부르는 것이다. 그들은 회사의 업무성과를 두 부분 -표준 이상, 표준 이하- 으로 나눈다. 여러분이 어떤 일을 해내기 위하여 할 수 있는 모든 일을 다할 때, 여러분은 표준 이상으로 업무성과를 내고 있는 것이다. 표준 이하의 행동들은 업무성과를 개선시키기 위해 발버둥 치기 보다는 부족한 성과를 정당화시킨다.

표준 이하의 행동은 변명(이유, 구실)을 제공하며 책임을 제공하지는 않는다. “그것은 내일이 아니다.” ”아무도 내게 할 일을 얘기하지 않았다.” 나를 비난하지 말아라, 그것은 내 보스의 생각이었다.” 무한정, 지겹도록

나쁜 결과에 직면하면 사람들은 책임을 전가한다. 자기들이 왜 책임이 없는지에 대한 변명거리를 만드는데 시간과 돈을 허비한다. 그들이 상황의 희생양인 것처럼 행동한다.

표준 이하의 행동은 시간을 낭비할 뿐 아니라 현존하는 실제 문제들을 무시한다. 사람들이 스스로의 행동을 통하여 자기들의 상황을 수정할 수 없다는 것을 보일 때 재앙을 불러오게 된다. 문제들은 스스로 치유되지도 않으며 떠나가지도 않는다. 개인은 물론 회사 전체적으로도 표준 이하의 성과를 낼 수 있으며, 그들은 예외없이 뜨거운 물이 귀까지 차오르고 있는 상황에 놓이게 된다.

Oz 의 원칙은 “희생자 사이클”을 부수고 나올 방법은 스스로 상황을 극복할 책임을 지는 것이라고 주장한다. 문제를 해결하기 위해 마법사를 기다리지 말고 스스로 문제를 해결하라.

오즈는 과업을 수행함에 있어서 네 가지 프로세스를 제안한다. : 보고, 소유하고, 해결하고, 행하라. 문제를 살피고 문제를 내 것으로 하고 , 문제를 풀고 그리고 나서 해결책을 활용하라.

문제를 보라 많은 사람들은 문제를 보는데 곤란을 겪고 있다. 그들 주위에 세상이 변하고 있다는 것을 보지 않는다. 자기 제품들의 시장이 변하고 있다는 것을 보지 않는다. 잭 웰치는 경영이란 눈에 보이는 현실을 직시하고 그리고 할 수 있는 한 빨리 행동에 옮기는 것이라고 정의한다. 현실을 직시하지 못한 결과는 재앙일 수 있다. 메인 컴퓨터를 제조하는 사람에게 물어라. 혹은 주주들에게 물어라.

문제를 소유하라(내 것으로 하라) 이것은 훨씬 더 싫은 일이다. 많은 사람들은 문제가 있다는 것을 인정하는 것을 원하지 않으며 더욱이 그것을 내 것으로 한다는 것은 더 원하지 않는다. 소유라는 것은 책임의 기본이다. 내 직무의 일부분이 아니라는 것의 정반대인 것이다. “현재 상황에 기여한 모든 과거 현재 행동을 수용함으로써 여러분은 여러분의 미래상황을 개선시킬 수 있다.”Oz 원칙의 작가들은 말한다.



모든 여행은 한 걸음부터 시작한다. 그것은 그것을 수용하는 당신에게 달려 있다. 거기에는 어떤 마법도 존재하지 않는다.

문제를 해결하라. 그것은 어려운 부분이다. 그것은 “내가 원하는 결과를 얻기 위해 무엇을 할 수 있을까?”라는 질문을 끊임없이 하는 것을 포함한다. 책임감있는 사람은 성과를 향상시키기 위해 그들이 할 수 있는 일이 무언가를 끊임없이 질문한다. 무언가 잘못된다면 손가락질하지 않고 일이 되기 위해 무엇을 해야 할지 질문한다. 그들은 피드백을 추구한다. 그들 대부분은 다른 모든 사람과 같이 같은 수준의 책임을 공유한다. 스스로의 책임이라고 수용하는 것은 스스로의 사명 선언문을 선언하는 한 방법이다. 이는 당신의 영향권내에 있는 모든 사람들에게 본보기를 제공한다.

네번째 단계, **행동하라**는 것은 정확히, 만약 당신이 문제 해결책을 갖고 있다면 그것을 작동시키라는 의미이다. 작가들에 의하면 이것은 많은 위험을 갖고 있더라도 끝까지 해결을 해 나가는 몰입과 용기를 수반하는 것을 포함한다.

또는, 오랜 격언을 되풀이하자면 “모든 것은 나에게 달려 있다.” 라는 것이다.

관찰기는 하지만, 시작을 하기 위해서 당신은 어떻게 공식에 “나”를 주입시키는데 착수할 것인가? Thriving on Chaos 라는 자신의 대표저서에서 탐 피터스는 경영자들은 종종 그에게 “그래서 우선 내가 해야 할 일은 무엇인가”라고 질문한다고 보고한다. 그의 대답? “당장 오늘 오후부터 조잡한 제품이나 서비스에 대해서 어떠한 언급이나 행동 없이 지나치지 마세요...다시는 절대로.

지도력의 Tao. 모든 여행은 한 걸음부터 시작한다. 그것을 받아들이는 너에게 달려있다. 거기에는 어떤 마법사도 없다.



지도력 관련 읽을 거리

The Oz Principle

Roger Connors, Tom Smith, Craig Hickman j
(Preface Hail)

개인이나 조직에서 책임을 통해 결과를 얻어 내기 위한 토의와 그것을 코치하는 방법

Value-based Leadership

Thomas and Susan Smith Kucmarski
(Prentice Hall)

새로운 챔피언을 얻는 오래된 아이디어; "회사가 공유가치 이니셔티브를 수립하는 데 사용할 수 있는 12 개 프로그램 기술

Thriving on Chaos

Tom Peters (Harper Perennial)

제목이 모든 것을 말해 준다. 변화를 잘 극복하는 법 배우기

Leadership and the New Science

Margaret J. Wheatly (Berret-Koehler Publishers, Inc)

양자물리학, 혼돈이론 및 생물학에 기초한 경영의 새로운 설명과 기법

Making the Right Decision

William D. Hall(John Wiley & Sons, Inc.)

어렵고 윤리적인 딜레마에 직면한 회사의 사례, 포괄적인 윤리프로그램을 창출하는 방법

The way of Quality, Dialogue an Kaizen Thin King

Tom Lane and Alan Green(Dialogos Press)

카이젠(개혁)은 작은 점진적인 변화를 통하여 끊임없이 개선을 해나가는 과정을 의미하는 일본말이다. 그리고 그 과정에는 회사의 모든 사람이 참여를 한다.

Principle-Centered Leadership

Stephen R. Covey(Simon and Schuster)

질과 생산성을 높이기 위해 사람과 조직을 개발하는 원칙 중심 접근법



21 세기의 12 가지 리더십 필수요소

By Sheila Murray Bethel

여러분은 누군가를 지도자로 양성할 수 있는지? 여러분 안에 있는 지도력 자질을 개발할 수 있는지? 그 대답은 예이다. 사실 우리들은 개인이나 조직, 국가모두 지도력을 개발해야 한다. 전국적으로 사람들은 우선순위를 재평가하고 있으며, 정책이나 절차 및 인적자원을 평가하고 있다. 다음 세기는 이 세상이 직면했던 가장 도전적인 세기가 될 것이다. 우리 사회 매 계층에 효과적인 지도자들이 없다면 우리는 그러한 도전들을 받아들이기에 역부족일 것이다. 다음 세기에 가장 흥미로운 국면 중의 하나는 성공에 대한 새로운 정의이다. 우리는 여전히 성공하기를 바랄 것이지만, 성공에 대한 그 개념은 기여를 하거나 개인적으로 영향력을 행사할 필요성을 포함한다. 이는 우리가 우선 자신을 리드할 책임을 갖고 그리고 나서 우리 가족, 직장, 지역사회로 그러한 기술들을 확장해 나가는 것을 의미한다. 일종의 기초적 지도력인 이점이 우리 조직이나 국가를 건설해 나아가는데 중요한 영향을 미치는 것이다.

효과적이고 가치기반의 리더십은 두 파트로 나누어 진다. 첫째는 서번트 리더로서 봉사에 대한 욕구이다. (중국 철학자 Lao Tze 는 지도자를 “봉사를 하는 사람”으로 정의한다.) 둘째는 우리가 본보기로 이끌어내는 것을 이해하는 것이다. 우리가 말하거나 행하는 모든 것은 어떤 메시지를 전달하며, 어떤 분위기를 가지며 사람들에게 해야 할 것과 하지 말아야 할 것을 가르쳐 준다.

이러한 기초를 확고히 함으로써 더욱 효과적으로 봉사를 하고 다른 사람들에게 동기 부여하고 영감을 불러 일으키게 하는 강력한 예들을 결정하는 12 가지 본질이 강조될 수 있다. 여러분을 영향력있는 지도자로 만들 수 있는 특징

1. Have a Mission That Matters: 중요한 사명을 가져라

중요한 사명을 갖는다는 것, 영향력 있는 사명은 지도력의 핵심이다. 그것은 추종자들에게 동기를 부여하고 영감을 불러일으킨다. 그것은 카리스마를 형성하는 강력한 리더십 특징이다. 그것은 지도자의 저력을 나타내며 추진력이다. 사명은 다른 사람을 끌어 들이는 자석같이 행동한다. 사명들은 종종 작게 시작한다. 규모가 중요한 것이 아니다. 무엇보다 중요한 것은 지도자가 사명을 갖는다는 것이다. 명확하고 가치기준의 사명은 추종자들에게 빛나는 본보기인 것이다.

2. Be a Big Thinker: 크게 생각하라

케네디는 Frost 의 시를 인용하여 “사람들은 있는 그대로 말하는 대로 사물을 본다, “왜?” 과거에 있지 않았던 것에 대해 동경하며 “왜 그렇게 하지 않았지”라고 말한다” 지도자들은



넓은 시각을 볼 수 있는 능력을 갖추고 있다. 지도자들은 정중하며 Cavett Robert 가 말하는 “의관”(신성한 불만)이란 것을 가지고 있다. 그들은 전통에 도전하며 이상주의를 두려워하지 않으며 열정적으로 사람들에게서 최상의 것을 창조하고 끌어낸다. 큰 생각을 하는 사람들은 뚜렷한 개인의 목표를 가지고 있으며 다른 사람들이 생각이나 상상을 확장시킬 수 있도록 도움을 줄 수 있는 능력을 가지고 있다.

3. Be Ethical: 윤리적이 되어라.

슈바이처는 “윤리란 성장의 최고점으로 삶을 유지시켜 주는 것이다.”라고 했다. 지도자는 명확하게 윤리를 정의하고 최악의 경우에도 변함없이 윤리의식을 유지시키고 있다. 성장의 최고점에 도달한다는 것은 추종자들에게 본보기를 세워준다. 지도자들은 공정성과 정의에 대한 예리한 감각을 지니고 있다. 그들은 고결(원칙주의)하고 법을 잘 준수한다. 그들은 사람들의 권리를 중히 여기고 추종자들을 존경한다. 그들은 강한 신념을 가지고 있으며 참고 책임을 지는 것을 두려워하지 않는다. 그들은 진정한 성공이란 높은 윤리의식을 갖는 것을 의미한다는 것을 알고 있다.

4. Be a Change-Master: 변화의 주체가 되라.

Rosabeth Moss Kanter 는 지도자들을 주도자(견인차, prime movers)라 부른다. 그들은 모두에게 더 유익한 방향으로 사람들을 이끈다. 지도자들은 변화를 만들어내고 변화를 수용하고 변화를 관리하는 능력을 갖고 있으며 변화의 시기에 성공한다. 그들은 변화란 생활 속에 늘 있는 것으로 변화를 받아들인다. 그들은 과거로부터 배우고 더 이상 문제 삼지 않는다. 그들은 오래된 사고나 편견, 관습이나 프로세스 등으로 부담을 갖지 않는다. 탁월한 지도자들은 변화 속에서 기회를 찾고 변화를 좋아할 필요는 없으나 변화를 반드시 이해해야 한다는 것을 이해한다. 그들은 평온을 비는 기도의 교리에 따라 산다. “신이시여, 내가 변화시킬 수 없는 것들을 받아들일 수 있는 평온함을 주시고 내가 변화시킬 수 있는 것들을 변화시킬 수 있는 용기를, 그리고 그런 차이를 알 수 있는 지혜를 주시기를 바랍니다.”

5. Be Sensitive: 민감해져라.

민감성은 오늘날 지도자들의 새로운 특성이다. 우리들은 과거 겪었던 것 보다 훨씬 복잡하고 빠르게 변하는 세상에 살고 있다. 그래서 우리는 보다 폭넓은 관심사에 민감해져야 한다. 열의 있고 생산적인 사람들 없이는 다른 고려사항들은 부차적인 것일 뿐이므로, 오늘날 지도자들은 추종자들의 요구나 가치, 인식에 대해 민감해져야 한다. 민감성은 추종자들의 가장 바람직한 자질 중 하나인 -충성도-를 만들어낸다. Daniel Yankelovich 는 민감성을 지도자의 효과성에 필수적인 부드러운 내적 자질 중 하나로 묘사한다. 민감성이 최상의 상태일 때 이는 “people building”이라 불리운다.



6. Be a Risk Taker: 리스크를 감수하라.

위험 감수는 지도력의 필수 요소이다. 다른 사람들이 더 좋은 시기, 안전한 상황, 확실한 결과를 기다리는 동안 지도자들은 시작할 용기를 가지고 있다. 지도자들은 너무 시간을 끌거나 의사 결정을 하지 않으면 기회나 성공을 뺏길 것을 알고 있기 때문에 기꺼이 위험을 감수하려고 한다. 그들은 성공을 위하여 기꺼이 실패를 하려고 한다. 지도자들은 사람이 늘 승리할 수는 없으며 승리가 늘 목표는 아니라는 것을 안다. 그들은 이니셔티브를 가지고 독립적이며, 다른 사람들의 영향을 과도하게 받지 않는다. 지도자들은 “할만한 가치있는 일도 처음에도 가치가 크지 않다”라는 철학을 가지고 산다. 그들은 실수를 함으로서 자기 자신이나 사람들이 성장하도록 한다. 그들은 완벽함을 기대하지 않는다. 트루만 대통령은 “인생은 위험하다”라고 했다. 지도자들은 리스크를 감수한다.

7. Be a Decision Maker: 의사결정자가 되어라.

결정을 내리는 것은, 일단 결정이 내려진다면, 이행하는 것보다 더 어렵다. 지도자들은 결정을 내리지 않는 것도 일종의 결정이라는 것을 안다. 그것은 선택을 내리기 위한 시간, 운명, 상황 등을 허용한다. 지도자는 이것을 알고 있으며, 아무런 결정도 하지 않느니 차라리 잘못된 결정을 내릴 것이다. 인생에서 바로잡을 수 없을 정도로 치명적인 결정들은 거의 없다. 지도자들은 망설임이 시간, 에너지, 재능, 돈, 그리고 기회를 낭비하는 것이라는 것을 안다. 그들은 미래의 실패를 피하기 위해 결정을 내리고 몰입을 한다. 지도자들은 망설임이 모든 사람의 미래를 포기(박탈)할 수 있기 때문에 기꺼이 후대에 영향을 미치는 결정과 계획을 한다.

8. Use Power Wisely: 권력을 지혜롭게 써라.

지도자들은 권력에 움츠러들지도 않으며 권력을 필요없이 쫓으려고도 하지 않는다. 영향력을 갖는다는 것은 종종 다른 사람을 위협한다는 것을 알기 때문에 권력을 신중하게 사용한다. 그들은 위급시에만 지위를 이용한다. 지도자들은 “위로 올라 갈수록 몸을 더 숙여야” 함을 안다. 그들은 자기들의 권력을 사람들을 지휘하거나 사람들의 잠재력을 끌어내는데 활용한다. 지도자들은 스스로 책임, 행동, 결과를 감수한다. 그들은 사람들에게 이러한 본보기들을 주입시키는데 권력을 활용한다. 권력과 저명함이 목표가 아니라 봉사를 통해 얻는 부산물이 목표라는 것을 안다.

9. Be a Communicator: 의사소통자가 되어라.

의사소통의 힘은 생산적인 관계를 창출하는 핵심이다. 훌륭한 의사소통은 지도자들에게 다음과 같은 성과를 올리도록 해 준다

- 사람들에게 동기를 부여하고 용기를 북돋워 줌



- 실천
- 이슈에 집중하게 함
- 의사소통 실패 방지
- 갈등 해결
- 정확한 정보 제공
- 협력과 신뢰 구축

지도자가 의사소통을 잘 할수록 영향을 미칠 기회가 더 많아진다. 에머슨은 “여러분이 크게 말하는 것은 여러분이 사람들의 소리를 듣지 못했다는 것이다”라고 했다. 지도자의 말과 행동이 일치할 때 의사소통은 리더의 최상의 본보기가 된다.

10. Be a Team Builder: 팀 빌더가 되어라.

팀 빌더는 지도자의 전 영역을 아우른다. 그것은 지도자와 추종자 모두의 가능성을 극대화시킨다. 다음 세기의 팀 빌딩 지도자는 코치, 지시, 동기부여, 훈련, 권한위임, 일을 즐겁게 해 주는 사람이다. 어느 한 지도자는 최근 “팀 빌딩은 가장 어려운 것임과 동시에 내 모든 책임에 대한 가장 큰 보상이다.” 라고 말했다.

11. Be Courageous: 용기 있는 사람이 되어라.

“여러분은 여러분이 할 수 없는 일이라도 해야 한다.” “두려움 때문에 멈추게 하는 모든 경험을 통해 강인함, 용기, 자신감을 얻는다.” –Eleanor Roosevelt. 지도자들은 그들이 용기와 확신을 유지하면서 오늘날의 도전을 견뎌내고 자신 있게 맞닥뜨릴 수 있는 강한 신념을 가져야 한다. 자기들의 육체적, 감정적, 지적, 정신적인 규범과 가치에 대한 신뢰는 그들이 거대한 역경에 부딪혔을 때 자원과 창조적인 에너지를 잘 활용할 수 있게 해 준다. Patton 장군은 용기라는 것은 “1 분 더 버티는 공포”라 했다. 지도자들은 인생을 사는데 있어 단호하고 실패에 굴하지 않는다. 그들은 “견뎌낸다.” 그들은 신념과 활력으로 위험을 무릅쓰고 전진하며 뒤따라오는 사람들에게 용감한 본보기를 세운다.

12. Be Committed: 헌신하라.

헌신(몰입)은 지도자에게 있어 중요한 말이다. 헌신 없이는 다른 모든 것이 의미 없다는 것을 안다. 지도자들에게는 헌신이 깊이 박혀 있다. 사명에 대한 헌신은 사람들을 자신과 희망을 갖고 끌려오게 한다. 사람들은 사심이 없고 헌신하는 지도자와 함께 할 때 그들도 헌신하게 된다. 그들은 스스로나 사람들을 위하여 우수한 높은 규범에 헌신한다. 그들은 사람들이 탁월함을 얻으려고 노력할 때 성장한다는 것을 안다. 그들은 장애에도 불구하고 일을 완수하기 위하여 과정을 결정하고 계획을 세우고 스스로의 규범을 갖는다.



The Rotary Leadership Institute

지도자들은 사람들이 포기한 후에도 오래 버틴다. 그들은 인생이나 사업이나 계절의 변화와 같다는 것을 안다. 그래서 그들의 헌신은 좋으나 나쁘나, 춥거나 덥거나, 기복에도 지속되고 있다. 그들은 겨울(암흑과 저성장)뒤에는 봄(희망과 기회)이 온다는 것을 안다. 그들은 오늘에 충실한다면 내일 자체에도 충실하게 됨을 알기 때문에 사는 동안 하루하루 자기들 목표에 헌신한다. 무엇보다도, 영향력을 미치는 지도자들은 헌신한다.

Sheila Murray Bethel is the author of the bestselling book, *Making a Difference: 12 Qualities that Make You a Leader*, host of the Public Television series, "Making a Difference", and recipient of the Speaker Hall of Fame award.

Tel (800) 548-8001 e-mail Sheila@bethelinstitutue.com, www.bethelinstitutue.com



나의 로타리 세상



로타리안으로서, 나는 같은 생각을 가진 사람들로 구성된 국제 조직의 일원이다.

학습 목표

- 로타리의 목적에 대한 토의
- 국제로타리 조직의 이해
- 국제로타리조직의 각부문의 사람들이 어떻게 당신의 클럽을 지원하는지 이해

참고 자료

- ◆ 첨부 MRW-1: 국제로타리 조직도
 - ◆ Insert MRW-2: RI 전략 계획
 - ◆ Insert MRW-3: 로타리 강령
 - 📖 로타리 기초지식
<https://www.rotary.org/myrotary/en/document/connect-good>
 - 📖 로타리의 역사
http://rlifiles.com/files/resources/History_or_RI.pdf
 - 📖 국제로타리 직원들과의 접촉 방법
http://rlifiles.com/files/reosurces/2009_06_Contact_RL_Staff.pdf
- 색인: ◆ 첨부 📖 인터넷 📖 기사 📄 ppt

학습 주제

클럽

- 1) 왜 로타리 클럽에 가입했나요?
- 2) 로타리 클럽에 가입으로 어떤 유익함이 있었나요?
- 3) 로타리가 무엇을 하는 곳인가 하는 질문을 받은 적이 있나요? 무엇이라고 답하셨습니까?
- 4) 로타리의 5대 봉사는 무엇입니까?
- 5) 우리 로타리안의 임무 즉, "로타리의 목적"은 무엇 일까요?



지구 (The Rotary District)

- 1) 지구는 왜 있어야 하나?
- 2) 지구총재의 역할은 무엇인가? 지역대표의 역할은 무엇인가?
- 3) 지구는 클럽에게 왜 중요한가?
- 4) 클럽은 지구가 하는 일을 어떻게 알 수 있으며, 어떻게 접촉하는가?

존 (The Rotary Zone)

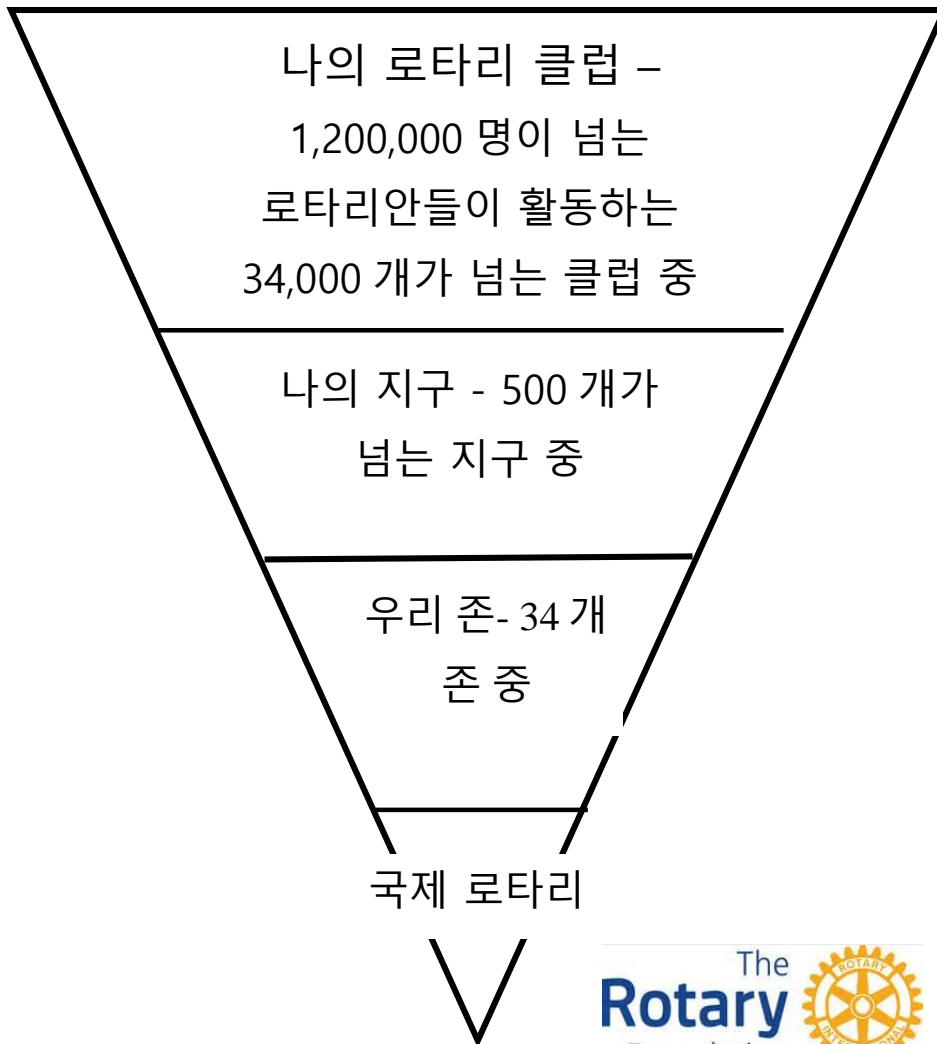
- 1) "존"은 무엇이고, "존"은 왜 있어야 하는가?
- 2) "존"에서 국제로타리 이사의 역할은 무엇인가? 로타리 코디네이터의 역할은 무엇인가, 지역의 로타리재단 코디네이터, 대외홍보 코디네이터의 역할은 무엇인가?
- 3) "존"은 클럽에게 중요한가? 왜 중요한가, 왜 안 중요한가?

국제로타리 (R.I.)

- 1) 왜 국제로타리가 필요한가? 국제로타리, 지구 등과 같은 다른 조직없이 그냥 클럽들만 운영하면 안 되나? 국제로타리 회비나 지구 회비를 내지 않으면 비용부담이 줄지 않을까?
- 2) 국제적인 기구가 되면 어떤 장점이 있을까요?
- 3) 국제로타리가 개별 클럽들을 어떻게 관리합니까? 귀하의 클럽은 자치적으로 운영됩니까? 국제로타리 때문에 우리 클럽이 해야 할 일이 있습니까? 로타리에는 "전략 계획"이 있습니까? 이러한 "전략 계획"이 귀하의 클럽에도 적용됩니까?
- 4) 국제로타리와는 어떻게 연락합니까? 필요한 정보나 도움을 어디서 얻을 수 있을까요?
 - 국제로타리 웹사이트 www.rotary.org
 - 지역 별 로타리재단 콜 센터
 - 우리클럽이 속한 "존"의 웹사이트 (없음)
 - RLI - RLI 웹사이트와 RLI 인터내셔널의 웹사이트 (www.rotaryleadershipinstitute.org) 또는 디비전 웹사이트.
 - www.rotary3640.org 와 같은 RI 가 부여하는 지구 웹사이트



첨부 MRW-1:
나와 관련된 로타리 조직





첨부 MRW-2: RI 전략 계획

로타리는 미래에 대한 명확한 틀을 제공하는 전략 계획을 바탕으로 세계 각지에서 지역사회 개선에 힘쓰는 역동적이고 존경 받는 단체로 그 명성을 이어가고 있다.

전략 계획은 로타리인들의 포부와 희망에 따라 변모한다. 설문조사, 포커스 그룹, 위원회, 회의 등에서 얻은 회원들의 피드백을 반영하여, 로타리의 목표 달성을 지속적으로 뒷받침하기에 가장 적합한 형태를 띄게 된다.





(RI 전략 계획에 따른) 우리의 우선 순위와 목표

로타리의 전략 계획은 3 대 우선 순위와 이를 실현하기 위한 16 가지 세부 목표를 제시하고 있다. 이는 로타리의 활기차고 굳건한 미래를 위해 로타리인들이 직접 요청한 사항을 반영한 것이다.

클럽 지원 및 강화

- 클럽의 자율 강화 및 혁신 장려
- 다양하고 균형잡힌 봉사 활동 권장
- 다양성 증진
- 회원증강 및 유지 강화
- 지도자 육성
- 신생클럽 창립
- 클럽 및 지구 차원의 전략 계획 권장

인도주의 봉사의 집중 및 확대

- 소아마비 퇴치
- 청소년과 신세대, 로타리 초점분야를 지원하는 지속가능한 봉사 강화
- 다른 단체와의 협업 및 연계 강화
- 지역적, 국제적으로 중요한 대표 프로젝트 개발

공공 이미지 강화 및 인식 확대

- 이미지와 브랜드 인식의 통일
- 실천 위주의 봉사활동 홍보
- 핵심가치의 홍보
- 직업 봉사 강조
- 클럽들에 네트워킹 기회와 대표적 활동을 홍보하도록 권장

우리의 사명

우리는 각 직종, 전문분야, 그리고 지역사회 리더들 간의 친교를 통해 타인에게 봉사하고, 정직과 성실을 장려하며, 세계이해와 선의, 그리고 평화를 증진한다.



우리의 핵심가치

아래의 핵심가치는 로타리를 이끌기 위한 올바른 의도와 방향을 결정짓는 근거로서 전략 계획 수립에 있어 그 중요성을 더해가고 있다.

친교와 국제이해

우정을 통해 국제적 이해를 증진시키는 평생 동안의 관계를 구축한다.

윤리와 정직

정직을 통해 약속을 지키며 윤리적 기준을 강화한다.

다양성

다양성을 통해 서로 다른 시각을 연결하고 여러 각도에서 문제에 접근한다.

전문성, 봉사, 리더십

세계적인 난제의 해결을 위해 직업적 전문성, 봉사, 리더십을 발휘한다.



첨부 MRW-3:

로타리 강령



로타리의 목적은 봉사의 이상을 모든 가치있는 사업 활동의 기초가 되도록 고취하고 육성하며, 특히 다음 사항을 힘써 행하는 데 있다.

첫째, 봉사의 기회를 마련하기 위하여 교우의 범위를 넓힌다.

둘째, 사업과 전문직업의 도덕적 수준을 높이고 모든 유익한 직업의 진가를 인식하며 로타리안 각자는 자기 직업을 통하여 사회에 봉사할 수 있도록 직업의 품위를 높인다.

셋째, 로타리안 각자의 개인 생활이나 사업 및 사회 생활에서 봉사의 이상을 실천한다.

넷째, 봉사의 이상으로 결합된 사업인과 전문직업인들은 세계적 우의를 통한 국제간의 이해와 친선과 평화를 증진한다.



로타리의 역사

최초의 로타리안들:
(왼쪽부터) 구스타버스 로어, 실베스터 쉘리, 하이람 쇼리, 폴 해리스.

사진제공 Rotary Images



세계 최초의 봉사 클럽인 시카고 로타리클럽은 1905년 2월 23일, 어린 시절 소도시에서 느꼈던 정겨움을 전문인들로 구성된 클럽에서 재현해보고자 했던 변호사, 폴 해리스에 의해 창립되었다. '로타리'란 명칭은 회원들의 사무실에서 돌아가며 회합을 가졌던 초기 형태에서 비롯되었다.

곧 인기를 얻기 시작한 로타리는 10년 안에 샌프란시스코를 비롯한 뉴욕, 그리고 캐나다 위니펙에서 클럽이 결성되었으며, 1921년까지 6개 대륙으로 퍼져나갔다. 1922년에 국제로타리로 그 명칭을 변경하였다.

로타리의 성장과 더불어 그 사명이 단순히 클럽 회원들의 직업적, 사회적 관심사를 충족시키는 것 이상으로 발전하였으며, 로타리안들은 도움을 필요로 하는 지역사회를 돕기 위하여 그들의 자원을 모으고 재능을 기부하기 시작했다. 이와 같은 로타리의 이상은 '초아의 봉사'란 모토에 잘 나타난다.

1925년 7월까지 로타리는 2,000개 클럽에 10만 8,000명의 회원을 보유한 단체로 성장하면서, 각국 대통령, 수상 및 기타 유명 인사들 (예: 토마스 만, 외교관 카를로스 P. 로물로, 알버트 슈바이처, 진 시벨리우스 등)의 가입이 이어졌다.

네 가지 표준

1932년, 로타리안 허버트 J. 테일러는 윤리 강령이 되는 '네 가지 표준'을 제창하였으며, 로타리는 11년 후에 이를 공식적으로 채택하였다. 100여개 언어로 번역되어 있는 '네 가지 표준'은 다음과 같이 질문한다:

우리가 생각하고 말하고 행동하는 데 있어서,

1. 진실한가?
2. 모두에게 공평한가?
3. 선의와 우정을 더하게 하는가?
4. 모두에게 유익한가?



로타리와 제 2 차 세계대전

제 2 차 세계대전 동안 해산될 수 밖에 없었던 클럽들이 많이 있었던 반면, 전쟁의 피해자들에게 긴급 구호를 제공하기 위해 더욱 열심히 봉사한 클럽도 있었다. 1942 년, 종전이 다가오자 로타리안들은 교육 및 문화의 국제적인 교류를 홍보하기 위한 컨퍼런스를 개최한다. 이 회합이 유네스코의 초석이 된다.

1945 년, 49 명의 로타리클럽 회원들은 유엔 현장 컨퍼런스에 29 개국 대표로 참석하였다. 로타리는 주요 회의에 참관자를 파견하고 출판물에 유엔 소식을 다루는 등 아직도 유엔 컨퍼런스에 적극적으로 참여하고 있다.

윈스턴 처칠 영국 수상은 "자유 세계 어디를 가나 로타리의 선행을 인식하지 못하는 사람은 거의 없다"고 말하였다.

새 세기의 시작

21 세기의 로타리는 사회의 변화하는 필요성을 충족시키고, 환경 파괴, 문맹, 국제 기아 및 위험에 처한 어린이 등 시급한 이슈들을 해결하기 위한 봉사의 노력을 넓혀가고 있다.

1989 년에 여성 회원 가입이 승인되었으며, 오늘 날 로타리 회원의 매우 중요한 부분을 차지하고 있다.

베를린 장벽이 무너지고 구소련이 붕괴된 후 유럽 중부와 동부에서는 신생 로타리클럽이 결성되거나 재가입되었다. 최초의 러시아 로타리클럽은 1990 년에 창립되었으며 그 후 빠른 성장을 거듭하였다.

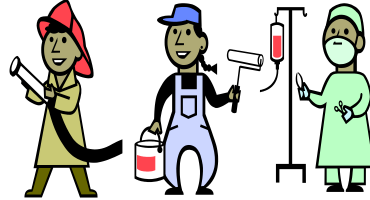
폴 해리스와 그의 동료들이 최초의 클럽을 창립한 지 1 세기가 흐른 지금까지도 로타리안들은 그들의 역사에 커다란 자부심을 갖고 있다. 로타리안들은 로타리클럽 최초의 회합 장소인 시카고 유니티 빌딩(Chicago Unity Building), 711 호를 1905 년 당시 그대로의 모습으로 수 년동안 축소 보존하고, '폴 해리스 711 클럽'을 자발적으로 결성하여 관리해 왔다. 1989 년 건물 철거가 결정되자 사무실 문과 라지애틀러를 포함한 인테리어 등을 조심스럽게 창고로 이전시켜 보관하다가 1993 년 에반스톤 RI 세계본부 16 층에 위치한 711 호에 영원한 안식처를 찾게 되었다.

현재, 전세계적으로 200 여개 국에서 3 만 2,000 개의 로타리 클럽에 120 만 명의 로타리안들이 활동하고 있다



직업봉사와 윤리

나는 도덕적이며, 타인에게서 도덕성을 인지하고 고양시킨다.
또한 나의 직업을 통하여 봉사할 기회를 찾는다.



학습 목표

- 로타리의 원칙이 어떻게 나를 직업적으로 강화시키는가?
- 로타리안들은 어떤 방법으로 그들의 지역사회, 직장, 생활에서 4 가지 표준을 장려할 수 있는가?
- 나의 직업에서 어떻게 로타리와 로타리 이상을 장려할 수 있는가?
- 어떤 방법으로 로타리 봉사에 나의 직업을 접목할 수 있는가?

참고 자료

- 첨부 EVS-1: 로타리 원칙**
 - 첨부 EVS-2: 직업봉사의 아이디어**
 - 기사: 4 가지 표준은 비즈니스를 뜻한다 (0709)**
 - 네가지 표준의 적용. 502-EN-(495)**
 - 네가지 표준에 대한 글. www.4waytest.org**
 - 직업봉사의 달**
 - 로타리 자원봉사자 핸드북. 263KO-(1007)**
 - 봉사는 우리의 비즈니스 이다. Hodgson & Watchurst. <http://www.rotaryfirst100.org/library/ServiceIsOurBusiness/Service.htm>**
 - 이 러닝 센터- 직업봉사**
- 색인: 첨부 인터넷 기사 ppt

학습 주제

- 1) 로타리에서 “직업분류”란 무엇인가? 직업분류의 예를 들어보시오. 왜 로타리의 모든 회원은 분류된 직업을 갖고 있는지 토론해 보시오. 직업분류를 갖고 있다는 것이 어떻게 직업봉사와 관련이 있는가?
- 2) ‘직업봉사’란 무엇인가? 로타리안으로서 나의 직업봉사 “책임”은 무엇인가? 로타리 강령 두 번째 목적에서 어떻게 직업봉사 책임을 기술하고 있는가? (첨부 EVS-1을 보시오)



- 3) “높은 도덕적 수준”의 예를 들어 보시오. 나의 직업과 지역 사회에서 어떻게 이를 고취할 수 있는가?
 “세상의 평화를 위하여 일하는 것은 가족 문제 같은 것인데 우리가 모두 가족이라는 것을 깨닫는 순간 이 문제는 그리 큰 문제가 되지 않는다.”
 1982-83 국제로타리 회장 히로지 무카사 - 더 로타리안 지 1982년 8월
- 4) “유익한 직업의 진가를 인식한다”는 것은 무엇을 의미하는가? 우리 각자는 또는 우리 클럽은 어떻게 이것을 할 수 있는가?
- 5) 나는 나의 사업이나 전문직업분야에서 ‘높은 도덕적 수준’을 어떻게 홍보할 수 있는가? 만약 그렇게 하는 것의 혜택이 있다면 무엇인가? 나는 이를 어떻게 나의 동료, 상사, 고용주, 또는 고용인들과 할 수 있을까?
- 6) “사회적 책임”이란 무엇이며 왜 중요한가?.나의 지역사회에서, 특히 청소년들과 “사회적 책임”을 촉진시키는데 있어서 나의 역할은 무엇인가?
- 7) 로타리 원칙은 나와 어떠한 관계가 있는가? (첨부EVS-1)
 4가지 표준은? 로타리 강령은? 로타리안 선언문은? 봉사의 5가지 부문은?
- 8) 우리가 어떻게 클럽 회원들과 지역사회와 학교와 각 사업장에 윤리교육을 시킬 수 있는가?
- 9) 귀 클럽은 어떤 직업봉사를 하고 있는가? 청소년을 위하여 어떤 것을, 클럽 회원들을 위하여는, 그리고 지역사회를 위하여는? 귀하는 귀 클럽이 행한 직업봉사에서 어떤 영향이 있음을 보았는가? 이를 평가할 수 있는가? 귀 클럽은 그런 네트워크가 있는가?
- 10) 우리 클럽이 직업봉사 활동에 더 활발히 참여하도록 어떻게 독려할 수 있는가?
 우리 클럽에서 쉽게 해볼 수 있는 직업 봉사 프로젝트에 대한 아이디어는 무엇인가?



첨부 EVS-1: 로타리 원칙

<p>로타리 강령 로타리의 목적은 봉사의 이상을 모든 가치 있는 사업 활동의 기초가 되도록 고취하고 육성하며, 특히 다음 사항을 힘써 행하는 데 있다.</p> <p>첫째, 봉사의 기회를 마련하기 위하여 교우의 범위를 넓힌다. 둘째, 사업과 전문직업의 도덕적 수준을 높이고 모든 유익한 직업의 진가를 인식하며 로타리안 각자는 자기 직업을 통하여 사회에 봉사할 수 있도록 직업의 품위를 높인다. 셋째, 로타리안 각자의 개인 생활이나 사업 및 사회 생활에서 봉사의 이상을 실천한다. 넷째, 봉사의 이상으로 결합된 사업인과 전문 직업인들은 세계적 우의를 통하여 국제간의 이해와 친선과 평화를 증진한다.</p>
<p>5 대 봉사 부문 로타리 강령에 의거한 4 대 봉사 부문은 로타리 철학의 근간이며 클럽 활동의 토대가 된다.</p> <p>클럽봉사는 회원들 간의 친목을 도모하고 효율적인 클럽으로서 기능할 수 있도록 하는 데 역점을 둔다. 직업봉사는 로타리안들이 그들의 직업을 통하여 봉사하고, 보다 높은 윤리적 기준을 실천하도록 장려한다. 사회봉사는 지역사회의 삶을 개선하는 봉사 프로젝트와 활동을 가리킨다. 국제봉사는 로타리의 인도주의적 이상을 실천하기 위한 것으로 해외 봉사 활동을 통하여 세계 이해와 평화 증진을 목표로 한다. 신세대봉사는 젊은이들에게 리더십과 참여의식을 길러 그들의 역량을 강화시킨다.</p>
<p>로타리안들은 초기부터 그들의 전문직업의 도덕적 수준을 높이고자 하였다. 이 세상에서 가장 많이 인쇄되고 사용된 네 가지 표준은 RI 회장을 역임한 허버트 J 테일러 씨가 파산 위기에 있는 회사를 맡게 된 1932년에 만들었다. 그는 사업 및 전문 직업 분야에서 행해야 할 윤리 강령을 24 개의 단어로 만들어 모든 직원들에게 이를 준수하게 하였다. 곧, 이 표준들은 판매, 생산, 광고, 그리고 다른 업체 및 고객과의 관계를 위한 지침이 되었으며, 이 단순한 지침이 회사를 회생시키는 결과를 가져왔다. 로타리는 1943년에 '네 가지 표준'을 정식으로 채택하였으며, 100 개 이상의 언어로 번역하여, 다양한 형태로 제작하고 있다. 우리가 생각하고, 말하고 행동하는 데 있어서, 진실한가? 모두에게 공평한가? 선익과 우정을 더하게 하는가? 모두에게 유익한가?</p>
<p>사업 및 전문직업 분야에 종사하는 로타리안 선언문 나는 사업 또는 전문직업에 종사하는 로타리안으로서 다음 사항을 준수한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 나의 직업을 하나의 봉사 기회로 생각한다. 2) 나의 직업의 윤리 정신에 충실하고 내 나라의 법률과 지역사회의 도덕 규범에 충실하도록 한다. 3) 나의 직업을 존중하고 내가 선택한 직업에서 최고의 윤리 기준을 양양시키기 위하여 최선을 다한다. 4) 나의 고용주, 피고용인, 동료, 경쟁자, 고객, 일반 대중, 나아가 사업 또는 전문직업상의 모든 관계자들에게 공평을 기한다. 5) 사회의 유익한 모든 직업에 대하여 명예와 존경심을 갖는다. 6) 나의 직업상의 재능을 발휘함으로써 청소년들에게 기회를 제공하고 타인의 부족함을 보충해 주고자 노력하고 나아가 지역사회 생활의 질을 개선하도록 한다. 7) 나의 사업과 전문직업에 관하여 일반 대중에게 광고 또는 홍보를 할 때는 정직을 잊지 않도록 한다. 8) 사업과 전문직업에 관련하여 통상적으로 주어지지 않는 어떤 특권이나 이익을 동료 로타리안에게 요청하거나 또는 공여하지 않는다.



첨부 EVS-2: 직업봉사 아이디어

1. 직장에서의 높은 도덕적 수준 고취
 - a. 고용, 트레이닝, 평가 과정에 있어서 토론, 정직에 대한 강조, 책임감, 공정함, 그리고 존중을 포함하라.
 - b. 내부 의사소통 시에 직장 내외에서의 모범이 되는 행동을 독려하고 칭찬하라.
 - c. 고객, 판매회사, 사업 파트너들과의 관계에 있어서 높은 도덕적 수준에 대한 당신의 노력을 소통하고 보여주어라

2. 직업분류 원칙
 - a. 귀 클럽 내에서 직업의식을 고취시키기 위하여 직업 분류 회의를 하라.
 - b. 직업 분류 회의는 젊은이들과 실업자들이 시장성 있는 스킬을 개발하는 것을 돕는 클럽프로젝트를 개시하는 출발점이 되어줄 수도 있다.
 - c. 직장 방문은 각 회원의 직업의 가치를 인식할 수 있는 또 다른 방법이다.
 - d. 가끔씩 직장 주회를 계획하라.
 - e. 특별한 직장 주회에 젊은이들을 초대하라

3. 로타리는 높은 도덕적 수준을 고취하기 위하여 헌신한다
 - a. 자신의 지역사회에서 중요한 게시판에 4 가지 표준을 올려라.
 - b. 자신의 직장이나 사업장에 4 가지 표준과 로타리안 선언문을 보여지게 놓아두고 그것에 대해 이야기하라.
 - c. 직장, 지역사회, 그리고 가족 내에서의 당신의 행동이 높은 도덕적 수준에 대한 당신의 헌신을 보여주도록 함으로써 “말한 것을 실천하라”
 - d. 4 가지 표준 백일장을 후원하라
 - e. 어린아이들을 위한 합동 “문맹률 낮추기” 프로젝트를 후원하라.
 - f. 윤리를 특히 강조하면서 라일라 대회를 개최하라
 - g. 직장에서 높은 도덕적 수준을 유지하는데 대한 토론이나 그룹 워크숍을 조직하고 지역사회의 비 로타리안 비즈니스 리더들을 초대하는 것을 고려해보라.

4. 모든 유익한 직업의 가치를 인식하고 홍보한다.
 - a. 직업 분류 회의와 직장 주회를 귀 클럽 프로그램의 일부가 되도록 하라.
 - b. 자신의 직업에 관련된 로타리 친교를 조직하거나 참여하라 .



- c. 로타리안들이 젊은이들을 자신의 사업장에 데려오도록 직업의 날을 후원하라.
 - d. 전문성 개발을 지원하라 .
 - e. 사업 관련 모임에서 지도자적 역할을 맡도록 회원들을 격려하라.
 - f. 소규모 사업체를 가지고 있는 실업가들을 위한 세미나를 후원하라.
 - g. 회원들이 그 지역의 타 전문직 종사자들과 만나고 그들을 로타리에 소개할 수 있는 비공식적인 전문직 교류 이벤트를 개최하라.
 - h. 구직 중이거나 대우가 좋지 않은 직장에 있는 성인들이 구직 시장에서 경쟁할 수 있는 기량을 갖추도록 하는데 맞추어진 직업상담프로그램을 시작하라.
5. 자신의 직업을 자원 봉사하라
- a. 젊은이의 멘토가 되어라
 - b. 로타리의 ProjectLINK 데이터 베이스를 사용하여 당신의 전문적인 직업기량이 필요한 프로젝트를 찾아내라.



우리 로타리재단

나는 우리 지역에서, 더 나아가 세계사회에서 좋은 일을 하고 있다



학습목표

로타리재단의 기본 목적과 프로그램 및 재정에 대해 이해한다.

로타리 재단이 클럽에 미치는 중요성과 가치를 토의한다.

참고자료

- 첨부 OF-1:** 로타리 뉴스 1A, 1B, 1C, 1D, 1E
- 첨부 OF-2:** 로타리 재단 가이드 219-KO (1012), 8-12 페이지
- 첨부 OF-3:** 재단 기부 현황- Giving 159-KO (1113), **도표**
<https://www.rotary.org/ko/document/10651>
- 로타리재단 가이드 219-KO (1012)
<https://www.rotary.org/ko/document/518>
- 함께하면 큰 가능성이 열립니다. 595-KO (613)
<https://www.rotary.org/ko/document/576>
- 로타리재단이 하는 좋은 일을 볼 수 있는 곳:
[DVD @ shop.rotary.org](http://shop.rotary.org) 에 주문 또는
<http://vimeo.com/album/1872866>

색인: 첨부 온라인 기사 ppt

RLI 에서 본과정과 로타리 재단 관련 주제를 토의하면서 이외 재단에 관한 구체적인 훈련이 필요하다면, 지구 로타리재단 위원회에 자문하기 바란다.

학습주제

- 1) 재단이란 무엇인가?
- 2) 재단에 대해 말했을 때 생각나는 재단이 있는가?
- 3) 로타리재단은 왜 국제로타리와 분리되어 있는가?
- 4) 로타리재단은 무슨 일을 하는가?
- 5) 로타리재단이 있음으로 로타리에 어떤 이점이 있는가?



- 6) 로타리 재단의 프로그램을 통해 여러분의 클럽에서 현재 진행 중이거나 과거에 수행한 프로젝트들은 어떤 것들이 있는가?
- 7) 로타리 평화센터, 직업연수 팀, 장학금 또는 폴리오 플러스 등에 대하여 아는 바 있는가?
- 8) 어떤 방법으로 귀하나 귀하의 클럽은 로타리 재단에 기부하고, 글로벌 보조금을 위한 제한기부금을 조성하는가?
- 9) 기부금에 대하여 로타리재단은 어떤 인센티브를 제공하는가?
- 10) 로타리 재단에 기부할 때 기부금의 용도나 목적을 지정할 수 있는가? 어떤 용도나 목적이 있는가?
- 11) EREY 란 무엇 인가?

TRF 기부 및 표창	연 차기금	영구기금 (인다우먼트)
“EREY” 모든 클럽회원들이 매년 연차기금에 기부한 것을 표창한다	“연차기금”은 TRFs의 당좌예금 역할을 하며 3년 지난 후 프로그램에 사용된다.	“인다우먼트 기금” 로타리기금의 적립통장이며 이전에는 영구기금으로 불려졌다
“100% 로타리재단 후원 클럽” 모든 클럽회원들이 로타리재단을 후원한 클럽을 뜻한다..	“RFSM” or “Sustainer” 매년 연간 100불 기부하는 회원을 뜻한다	“베네펙터”란 기부기금으로 누적금액 USD 1000을 기부하거나 약속하는 것을 의미한다.
“100% PHF 클럽” 모든 멤버가 PHF 자격을 취득한 클럽을 뜻한다.	“Paul Harris Fellow” or “PHF” 누적금액 USD 1,000 불을 기부하는 회원을 뜻한다	“유증회” 기부기금으로 누적금액 USD 10,000 불을 기부하거나 약속하는 것을 의미한다
“Triple Crown Club” 모든 클럽 멤버가 RFSM, PHF 와 Benefactor 자격을 취득한 클럽을 말한다.	“Paul Harris Society” 매년 연간 USD 1,000 불을 기부하는 회원을 뜻한다	“고액 기부자” 누적금액 USD 10,000을 TRF에 기부한 회원을 의미한다
로타리 회비는 전혀 TRF 기금으로 전환하지 않는다. 모든 기부는 자발적이다.	“Polio Plus” 세계 소아마비 퇴치기금을 위해 TRF에 기부 하는 것을 뜻한다	“AKS” 누적금액 USD 250,000 불을 TRF에 기부한 회원을 의미한다.



첨부 OF-1A: 로타리 뉴스: 소아마비 박멸을 위한 로타리와 파트너들의 “요 만큼” 운동

카불, 아프가니스탄, 1.1. 2014, - 필리핀 소아마비 퇴치 프로젝트를 성공적으로 마무리한 로타리는, 1985년 소아마비 박멸 운동을 세계적인 운동으로 시작했다. 현재, 백만이 넘는 로타리인들이 소아마비 박멸을 위해 “요만큼 운동 (this close)”에 참여하고 있으며, 1980년대 이후 99% 감소된 결과를 보이고 있으며, 2012년에는 약 250건의 사례가 보고되었고, 소아마비를 풍토병으로 보유한 국가는 단지 3개국으로써 분쟁지역인 아프가니스탄, 파키스탄, 나이지리아가 해당된다. 122개국 20억 이상의 아동들이 소아마비로부터 자유로워졌으나 바이러스로 인한 재발가능성은 여전히 현실로 남아있다.

소아마비는 신체장애를 유발하고 있어, 몇몇 국가에서는 잠재적으로 어린이를 위협하는 치명적인 질병으로 알려져 있다. 소아마비바이러스는 신경계를 공격하여 마비 시키고 모든 연령층이 이병에 취약하나 특히, 5세 미만의 어린이들 예겐 치명적이다. 1985년에는 하루에 1000명이 넘는 어린이들이 소아마비에 걸린 것으로 알려져 만약 지구상에서 소아마비가 완전 퇴치 되지 않는다면 향후 40년 이내에 천만 건 이상이 다시 발생할 것으로 전문가들은



예견한다. 공중 보건과 전세계 경제가 미래 소아마비 상황에 주는 영향은 지대하다고 본다.

로타리인들은 25년 이상 소아마비 없는 세상을 만들기 위해 시간과 물질로 기여해왔다. 매년, 수백명의 로타리인들이 소아마비 발생국가에 어린이 예방접종을 위해 보건의들과 함께 일 하고 있다. 유니세프 같은 기관과 파트너가되어 분쟁지역과 지리적 여건이나 빈곤으로 인한 고립지역에 소아마비 퇴치의 중요성에 관한 메시지를 보내고, 백신 과 필요 물자 운반 지원을 위해 함께 일할 자원봉사자들을 모집하기도 한다.

로타리의 성공적인 사례들은 소아마비 없는 세상을 만들고자 하는 파트너들에게도 감명을 주었다. 1988년에 발족된 GPEI 는 로타리와 WHO, US CDCP,

UNICEF, 빌 앤 멜린다 재단 과 정부가 함께 파트너가 되어 일하고 있다. 로타리는 GPEI 의 사명을 지지하며, 기금을 조성하고 봉사자들을 모집하고, 의식을 고취시키는 데 주안점을 두고 있다. 로타리인이 조성한 기금 은 주로 운영자금 과, 의료진지원 과 실험장비 및 부모대상 교육자료 지원에 사용된다. 로타리는 지금까지 이 사업에 12억 달러 상당의 금액과 수많은 봉사자들의 시간을 기부하였다. 뿐만 아니라, 로타리의 이러한 노력은, 여러 국가와 기업체들로 하여금 90억불 이상을 기부하는데 결정적인 역할을 하였다.

로타리인은 소아마비 없는 세상이 이루어질 때까지 끊임없이 노력할 것을 약속 한다. .

1. 왜 동참하여야 하나?

2. 왜 지금인가?

3. 왜 로타리에서 이 일을?



첨부 OF-1B: 로타리 뉴스:

로타리 평화 펠로우, 신생국가를 지원하는 고국을 위해 봉사하다

브라질리아, 브라질-2013.09.10

이자벨라 다 코스타 페레이라는 2005-2007 동안 브라질, UNDP 에서 근무를 했고, 델 살바도르 대학 재학 시에는 로타리 평화 펠로우로 활동한 경력이 있다. 현재 그녀는 하이티 재건과 개발 프로젝트를 돕는 브라질 정부의 자문역을 맡고 있다.

“저는 예상치 못한 것들과 장애물을 극복하는 방법을 배웠습니다. 나의 모국이 필요한 손길을 기다리는 다른 나라를 원조하도록 돕는 역할을 하고자 합니다.” 라고 말한다. 예전에 프레이라는 UNMIT (티모레스테 주재 UN 통합미션본부) 와 함께 민주주의 가버넌스 관리자로 일했다. 기관을 관찰 지도하면서 국민들을 가장 민주적인 방법으로 섬길수 있도록 결정하는데 자문역을 수행했다.

페레이라의 로타리 평화 펠로우 경험은 그녀의 향후 경력에 큰 도움을 주었다. 그녀가 평화 펠로우로 있을 동안은, 콜롬비아와 니카라과 주재 OAS 의 선거 참관인으로 일했고; 세네갈 여성을 위한 UNDF 와 함께 분쟁예방전략을 세웠고, 코트디부아르에서는 여성들을 위하여 UN 평화구축 사업에 참여하기도 했다.

매년 로타리는 “평화 펠로우” 를 전세계에서 선발하여 로타리 평화



Izabela da Costa Pereira with children outside a rural village in Timor-Leste where she is a Democratic governance officer with U.N. Integrated Mission in Timor-Leste.

센터에서 전액장학금을 받고 공부하도록 한다. 장학금에는 학비, 숙식 및 체재비, 왕복교통비 와 모든 인턴 심과 현장연구비용이 포함된다. 이 프로그램은 세계 유수 대학에 있는 로타리 평화 센터 에서 평화관련 분야와, 분쟁 해결 및 예방 분야를 공부 하는 것으로 석사 학위 과정이다. 기간은 15-24 개월 동안 소요 되며, 방학 동안 2-3 개월 동안의 인턴 심을 요구하고 있다. 매년 50명 정도의 학생들이 이 장학금으로 학위 과정을 밟고 있다.

“로타리 재단은 세계 많은 기회의 문을 열어주었고, 아프리카와 남 아시아 그리고 라틴 아메리카 에서의 경험은 로타리 가 준 큰 경험이었다” 라고 페레이라는 말한다.” 최근 꾸리에 (Diplomatic Courier) 와의 인터뷰에서 그녀는 외교정책에 기여한 그녀의 자랑스런 경험을 언급하며 “ 21세기 신생국 건립에 기여하였습니다. UNMIT 민주주의

가버넌스 관리자로써 민주적 통합과 제도를 강화시키는 것에 관련된 정치적 사안들 즉 전략적 정책 개혁 과, 반 부패, 성 평등, 민간지원 서비스, 봉사, 미디어, 투명성, 지방 분권화, 선거 와 지속 가능한 사회경제 개발 등등을 직접 지원하였습니다. 새로 출범하는 신생주권 국가로써, 분쟁 후 시나리오를 가지고 평화와 사회경제개발 과 안정을 공고히 해줄 수 있는 민주적 가버넌스 가 자연스런 문화가 되는 것은 반드시 필요하거든요”

“효율적인 지원을 위해 국제관계 경험 외에 평화와 분쟁해결, 경제와 정치적 사건에 나의 전문성을 매일 발휘하고 있습니다.” “훈련된 분쟁 조정자가 지금 가장 필요한 시점입니다. 지역에서 국가에서 국제 무대에서 특별히 젊은 프로페셔널 가운데, 더 많은 리더들이 나와야 할 시점입니다.” 라고 페레이라는 말했다.

1. 왜 동참하여야 하나?

2. 왜 지금인가?

3. 왜 로타리에서 이 일을?



첨부 OF-1C: 로타리 뉴스: 동아프리카 신생아의 생후 24 시간, 로타리가 수호한다

캄팔라, 우간다, - 11 월 1 일, 2013

인도주의 봉사기관인, 로타리 재단과 연구, 교육과 지역 봉사를 통해 인류 발전을 도모하고 있는 초교파 사립교육재단인 아가칸 대학은 동아프리카에서 모자 보건향상을 위해 새로운 전략적 파트너십을 구축했다. 국제로타리의 자선부문을 담당하는 로타리재단은 동아프리카 케냐와 탄자니아, 우간다에 있는 아가칸 캠퍼스에 간호학부 교수진들의 전문성 향상을 지원할 봉사팀을 구축하도록 클럽에 보조금을 지원하고 있다.



유엔조사에 따르면 매년 임신과 출산의 합병증으로 사망 하는 여성의 숫자는 350,000 명 이상이며, 그 중 99%가 개도국에서 발생한다고 발표했다. 선진국 에서는 5,600 명 중 1 명이 사망 위험 에 노출되는 반면, 사하라 이남 아프리카지역에서는 30 명중 1 명이 사망위험에 노출되어 있어 큰 격차를 보이고 있다. 임신부 사망의 과반수 이상은 출혈과다 (35%) 고혈압 (18%)에서 기인한다고 전한다. 또한, 개도국에서는, 매년 7,600,000 명 이상의 아동들이 5 세 미만에 죽는다는 수치가 나왔다. 동아프리카가 어린이 7 명중 한 명이 5 세 미만에 죽는 치사율이 가장 높은 것으로 알려졌으며, 우간다에서 만 매년 141,000 명이 사망한다. 5 세이만 아동 사망자 40%가 생후 28 일 이내 사망 확률이 가장 높다고 한다. 신생아 사망

절반은 생후 24 시간 이내 발생하고, 75% 가 생후 일주일 내에 사망하는데, 그 주원인은 조산과, 감염 그리고 질식으로 분석된다.

동아프리카 대부분 국가에는 공중보건기관 과 정부 운영 단체가 존립하고 있으나 무엇보다, 그 지역에도 로타리클럽 있기에 많은 현지 로타리리더 들은 이 문제를 인지 하고 기부금 조성과 모니터링을 하고 옹호와 참여로 도움을 주고 있다. 아프리카와 중동에 아가칸 대학 캠퍼스들이 있듯이, 캄팔라에도 여자 대학과 병원을 운영하고 있다. 캄팔라 캠퍼스는 의료진보다 대부분 간호사, 조산원, 보육교사 배출 하고, 병원에서 현직 의무원으로 활동하는 의료진들이 새로운 지식을 배우고, 부족한 기술과

전문성을 보충할 수 있도록 지원한다. AKU 는, 로타리의 전략적 파트너로서, 전반적인 보건분야에서 급진적인 진전을 보이고 있다. 최근에, AKU 와 WHO 는 공동 연구보고서를 출간하고, 여성과 아동건강에 지대한 영향을 미치는 부족한 자원을 보충하는 방법을 제시하고, 지역사회와 연계하여 총괄적으로 실행될 경우 인명을 구제시킬 확률이 가장 높은 56 건을 주요 사업으로 구분하였다 사업 중에는, 임신부 빈혈관리를 위한 철분보강, 산후출혈 예방 및 관리, 신생아 체온관리, 미숙아와 조산아를 위한 수유 보조, 아동 폐렴 치료를 위한 항생제 공급 등이 포함되어있다.

Photo: Doctor in Uganda. Credit: Rotary

1. 왜 동참하여야 하나?

2. 왜 지금인가?

3. 왜 로타리에서 이 일을?



첨부 OF-1D: 로타리 뉴스:

기니의 생명을 구하는 위생적 의료 교육 실시

Conakry, Guinea - October 25, 2013. 지난 3월 보건 전문가들이 기니의 코나크리의 돈카병원을 둘러보고 있을 때 땅을 덮고 있는 수많은 푸르스름한 것들이 눈에 띄었다. 미국팀원들에게는 예술작품 들처럼 보였지만, 실상은 빨아서 말리기 위해 널어놓은 병원가운 과 수술복들이었다. 이 상황이 팀원들의 봉사목적에 분명하게 하는 생생한 샘플이 되었다. 바로, “비 살균처리로 인한 감염을 줄이는 것” 이었다.



공중 보건 전문가들로 결성된 로타리재단 직업훈련 팀은 비영리 단체 Africa Mercy 호와 파트너십을 맺고 출정한 첫 팀이다. 미국 노스 캐롤라이나에 있는 로타리 7690 지구가 “패키지 보조금”으로 그 팀을 지원했다. 5명으로 구성된 팀은 기니 2 개의 국립의료원에서 현지 의료전문가들을 훈련시키게 된다.

500 피트 되는 해상 의료선 The Africa Mercy 호는 10 개월 의료 봉사를 수행하기 위해 코나크리 항에 정박했다. 선박과 함께 도착한 모든 전문가들은 의료활동과 치료 클리닉을 설치하고, 건강검진 실시 및, 배 안에서 수술을 해야 하고, 나라전체 보건문제 다루는 봉사 등 여러 가지의 쉽지 않은 문제들을 해결해야 한다. The Africa Mercy 호는 일종의 철갑을 두른 안전지대 같은 역할을 하게 되는 것이다..

봉사팀 을 도왔던 미셸 버링턴은 “Mercy 호가 이 항구를 떠난 후 현지 의료진들을 지속적으로 도울 수 있는 방법을 찾고 있는데, 살균 소독 기술향상이 지속적인 영향을 줄 수 있으리라 봅니다” 라고 말한다.

봉사팀은 화장실에 쓰이는 물이 물통에서 내려오고, 갑작스런 단전이 흔한 돈카 병원을 방문했다. “병원 의료진들은 장갑 없이 환자를 만지고 손을 씻지 않은 채 다음환자를 진료 하고 있었어요. 환자의 상처는 그대로 드러나 있고, 파리와 바퀴벌레들이 득실거리고, 환자구역 바로 곁에 있는 하수구가 있었어요, 살균보호벽이라고는 전혀 없었어요. ”라고 관찰 견해를 전하는 웨일 브라스웰 은 이후에 캠페인 슬로건처럼 “병원 관계자들은 주어진 여건 속에서 최선을 다하고 있는 것 같습니다.” 라고 자주 되풀이 했다. 한 주간 동안 봉사팀은 감염 줄이기, 수술장갑, 마스크와 가운

덮어씌우기, 쥐와 모기 줄이기, 표백제로 살균하기, 감염성병균 추적하기, 손 닦기 등에 대한 교육을 한다.

“병원에서 발생하는 감염의 50% 는 손 닦기로 예방이 가능합니다” 라고 리온은 전한다. ” 지식과 현실은 여전히 별개의 문제로 보인다. 돈카 병원 이사장은 감염률이 줄어지길 원한다고 말하면서 “의료기구와 소모품이 턱없이 모자랍니다. 여러분들이 하시는 것처럼 저희도 하고 싶지만, 개도국으로서 한계가 있습니다” 라고 얘기한다. 의료 시스템을 이해하고 송전시설도 갖추어지지 않은 전력 사정을 참아낸 끝에 봉사팀은 목적달성의 개가를 올렸다. 봉사전과 이후의 환경은 눈에 띄게 달라졌다. 뿐만 아니라, 봉사참가자들 스스로에게도 큰 감명을 주어 가족과 함께 참여하고자 하는 열의를 보였다.

From The Rotarian, Nov. 2013, photo credit: MercyShips.

1. 왜 동참하여야 하나?

2. 왜 지금인가?

3. 왜 로타리에서 이 일을?



첨부 OF-1E: 로타리 뉴스:

봉사의 손길 캄보디아 “쓰레기 줍는 아이들”에게 미래를 주다

Phnom Penh, Cambodia –
February 12, 2014

프놈펜 시 매립지는 전면 가동 중이다. 개도국 여느 나라와 마찬가지로 “쓰레기 뒤지는 사람”들은, 쓰레기 더미에서 팔 수 있는 물건들을 가려내어 가족을 부양한다. 그들의 절반은 어린아들이다. 시내 어느 곳에서나 “하이차이” 하면서 리어카를 밀고 다닌다.

현지 비영리단체인 CSARO 가 넝마주이들에게 도움을 줄 수 있는 방안을 찾으려 노력하고 있다.

다양한 프로그램을 통해 어른들에게는 생활여건과 근로환경을 개선시키고 아이들에게는 교육기회를 주기 위해 도움을 주고 있다.

CSARO 프로젝트는 GFC 보조를 받는 현지에 기반을 둔 인도주의 프로젝트의 사례이다.

1990년 인도 여행을 하던, 로타리 재단 교수단이 주도하여 만든 사업이다. 마야 아즈메라 교수는 기차역에서 아이들이 둘러앉아 교사의 가르침을 듣고 대답하는 한 무리의 아이들을 보았다. 그 아이들은 기차역에서 살며, 놀기도 하고, 구걸도 한다는 것을 알게 됐다. 배고픔을 탈출하는 방법을 찾아주기 위해 현지인 교사 두 명이 무상으로 교육과, 의복과 급식을 제공하고 있었다. 배움의 기회가 없는 아이들 40명의 배움터는 연간 400불로 운영되고 있었다.



이 효과적인 모델에 감명을 받은 마야는 획기적이고 지역사회중심의 단체라면, 작은 금액으로도 세계에서 가장 취약한 아이들에게 장기적으로 영향을 줄 수 있다는 믿음을 가지고 1993년 GFC를 설립했다. 10주년을 맞이하면서 GFC는 보조금 수령기관들을 성장시키고 번창할 수 있도록 도와주기 위해 경영지원과 기술보조와 네트워크 기회를 제공하는 봉사를 론칭하기에 이르렀다. GFC는 수령기관들이 타 기금을 받을 수 있도록 돕고 기관운동을 위해 세계적 인지를 얻을 수 있도록 돕고 있다. 이 결과로: 세계의 굶직한 사건을 다루는 강력한 시민단체들로 이루어진 전 세계적 공동체로 발전하게 되었다. 현재 대학 교수인 마야는 2011년에 GFC 회장자리에서 물러나, 애초 구상했던 GFC가 성공적인

세계적 단체로 성장할 수 있도록 도와 주고 있다. 지금까지 GFC는 78개국 500 이상의 단체에 2천 5백만 불 이상 보조금을 지원하여 전세계 700만 명 이상의 아동에게 혜택을 줄 수 있도록 돕고 있다.

마야 아즈메라는 미국 캘리포니아 5240 지구로부터 친선사절 장학금을 받아 인도의 세인트 제비에라즈 대학 (St. Xavier's College)에서 공부를 했다. 1947년부터 2013년 까지 100개국에서 온 남녀 38,000명이 친선사절 장학금을 받고 외국에서 공부를 했다. 이 프로그램의 목적은 다양한 민족 사이에 국제 이해를 높이고 평화와 선의를 증진시키는데 있다.

Credits: CSARO/GF

1. 왜 동참하여야 하나?

2. 왜 지금인가?

3. 왜 로타리에서 이 일을?



첨부 OF-2: 초점 분야

평화 및 분쟁 예방 및 해결 Peace and conflict prevention/resolution

- 잠재력을 지닌 젊은 인재를 포함하여 지역 지도자들에게 분쟁 예방 및 중재에 대해 교육/연수 제공
- 분쟁의 영향이 미친 지역사회나 분쟁 지역을 대상으로 하는 평화 구축 노력 지원
- 평화와 분쟁 예방/해결 분야 전문가들의 학업/연구 지원

질병 예방 및 치료 Disease prevention and treatment

- 지역 의료 종사자들의 역량 개선
- 주요 전염병 차단과 비전염병의 발병 사례 및 합병증 감소를 위한 질병 예방 프로그램의 증진
- 지역 사회의 보건 인프라 개선
- 주요 질병의 차단을 위한 지역사회 교육과 동원
- 질병이나 부상으로 인한 신체적 장애 예방
- 질병 예방 및 치료 분야 전문가들의 학업/연구 지원

수자원 및 위생 Water and sanitation

- 안전한 식수와 기본적 위생 시설에 대한 지역사회의 접근 확보
- 식수/위생 시스템의 개발, 유지를 위한 지역사회 역량 강화
- 안전한 식수와 위생에 대한 인식을 높이는 프로그램 지원
- 수자원 및 위생 관련 분야 전문가들의 연구 지원

모자 보건 Maternal and child health

- 5세 이하 영유아의 사망률 및 질병 발병 감소
- 임신 및 출산과 관련된 여성들의 사망률 및 질병 발병 감소
- 모자들이 기본적인 의료 서비스 및 전문적으로 훈련된 지역사회 요원, 의료인에 접근할 수 있는 기회 확대
- 모자 보건 분야 전문가들의 학업/연구 지원

기본 교육 및 문해력 Basic education and literacy

- 모든 사람들에게 기본 교육과 문해력 증진의 기회를 제공할 수 있도록 지역사회 역량을 강화시키는 프로그램에 지역사회 참여 유도
- 성인 문해력 증진
- 교육에 있어서의 성차별 감소
- 기본 교육과 문해력 분야 전문가들의 학업/연구 지원

경제 및 지역 사회 개발 Economic and community development

- 빈곤 지역의 경제 개발 지원을 위해 자영업자, 지역사회 지도자, 지역 단체, 그리고 지역사회 네트워크의 역량 구축
- 생산적인 활동을 위한 취업 기회 개발
- 미개발 지역사회에서의 빈곤 퇴치
- 경제 및 지역사회 개발 분야 전문가들의 학업/연구 지원



첨부 OF-3: 재단 기부 현황



재무 상태

6월 30일 현재 (단위: 미화 1,000달러)

자산	2013-14	2012-13
자산		
현금 및 현금성 자산	\$90,208	\$50,512
미수금(순가치)	21,435	44,301
투자	1,019,801	919,581
유형 자산(순가치)	38,030	39,741
기타 자산	41,502	37,942
총자산	\$1,210,976	\$1,092,077
부채 및 순자산		
부채		
미지급 프로그램 기금	\$64,241	\$65,831
미지급 계정, 미지급 비용, 기타	50,559	52,740
선수수익	3,014	1,843
연금채무	399	10,672
총 부채	\$118,213	\$131,086
순자산		
무계약	\$747,940	\$654,563
단기 계약	83,461	71,715
영구 계약	261,362	234,713
총 순자산	\$1,092,763	\$960,991
총 부채 및 순자산	\$1,210,976	\$1,092,077

활동 내역

6월 30일 현재(단위: 미화 1,000달러)

수입	2013-14	2013-14
기부금	\$254,238	\$234,196
회비	63,301	62,503
순 투자 수익	124,214	67,713
기타 활동	29,603	27,658
총수입	\$471,356	\$392,070
지출		
TRF 프로그램 경비		
폴리오플러스 프로그램	\$131,284	\$76,059
로타리 보조금	91,850	99,296
기타 프로그램	8,406	1,154
총 TRF 지출	\$231,540	\$176,509
TRF 개발비	\$15,988	\$17,684
TRF 일반 관리비	5,089	4,651
RI 운영비	72,537	71,634
RI 봉사 및 기타 활동비	25,102	25,660
총지출	\$350,256	\$296,138
연금 관련 조정	\$10,672	\$6,298
순자산 변동	\$131,772	\$102,230

감사를 위한 로타리 재정보고서는 rotary.org/financials를 통해 찾아 볼 수 있다.

본 데이터는 최근에 발행된 2013~14 년도 로타리재단 연차보고서에서 볼 수 있음. (187ko14)



회원 참여

나의 적극적인 참여는 내가 속한 클럽과 로타리를 강화시킨다.



학습 목표

- 회원 참여의 가치와 방안을 탐구

참고 자료

- [첨부 EM-1: 회원 만족도 설문 조사\(RI\)](#)
- [첨부 EM-2: 회원 참여 아이디어](#)
- [첨부 EM-3: 회원 유지위한 12 가지 핵심계획](#)
- [회원증강 자원 가이드 417-KO \(408\)](#)
- [클럽평가 도구 KO \(808\)](#)
- [승계 없이는 성공도 없다, 마이클 맥퀸, 2010](#)
<http://www.clubrunner.ca/data/7080/132/HTML/105658//noSuccess.pdf>
- [회원 발굴과 유지 관련 인터넷](#)
<http://www.rotary.org/ko/Members/RunningAClub/MembershipDevelopment/Pages/Findingandkeepingmembers.aspx>

색인: 첨부 인터넷 기사 ppt

학습 주제

- 1) 신입회원 연수는 그 회원의 참여를 도울 수 있을까? 어떻게?
- 2) 귀하는 왜 귀하의 클럽에 있는가?
- 3) 당신을 귀 클럽에 머무르게 하는 것은 무엇인가?
- 4) 회원을 참여하게 하는 것이 왜 중요한가?
- 5) 귀 클럽은 회원참여를 위하여 어떤 전략들을 사용할 수 있는가?



첨부 EM-1:

회원 만족도 설문지

본 설문지는 클럽용으로 제작되었습니다. 모든 회원 분들은 클럽 활동과 프로젝트에 관한 회원들의 만족도를 평가하기 위하여 본 설문지를 작성해 주십시오. 클럽 총무의 안내에 따라 작성된 설문지를 돌려주십시오. 모든 응답은 비밀에 부쳐집니다.

귀하는 우리 클럽에서 환대를 받는다고 느낍니까? 네 아니오

만약 아니라면, 그 이유는 무엇입니까? (해당되는 모든 것에 표시해 주십시오.)

- 다른 회원들이 나보다 연배이어서, 어려서, 혼성 클럽이어서, 외국인이 섞여 있어서
- 그 외 다른 이유가 있다면 _____
- 다른 회원들이 나를 끼워주려 하지 않았다.
- 기타 _____

클럽 지도자들과 편한 마음으로 관심사를 나누었습니까? 네 아니오

만약 아니라면, 그 이유는 무엇입니까? (해당되는 모든 것에 표시해 주십시오.)

- 클럽 지도자들은 많은 책임 사항들이 있었고 나는 내 문제로 그들에게 부담을 주기 싫었다.
- 클럽 지도자들은 자신 만의 의제가 있었고 다른 의견에는 흥미를 보이지 않았다.
- 입회한지 오래지 않아서 클럽 지도자들과 편하게 어울릴 수 없었다.
- 불평하는 사람으로 인식되고 싶지 않았다.
- 기타

다음의 활동상 중에서 우리 클럽의 수준은 어떤 정도라고 생각하십니까?

- | | |
|-------------------|--|
| 회원 증강 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 회원 연수 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 지역사회 봉사사업 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 국제사회 봉사사업 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 클럽 홍보 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 모금 활동 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 로타리재단 기부와 프로그램 활용 | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |
| 친교 활동 (동호회 등) | <input type="checkbox"/> 과도함 <input type="checkbox"/> 적당함 <input type="checkbox"/> 불충분 <input type="checkbox"/> 알지못함 |



귀하는 클럽의 봉사 사업이나 활동에 동참하였습니까? 네 아니오
 어떻게 동참하게 되었습니까? 내가 자원했다 동참을 권유 받았다
 동참하였다면,
 그 이유는 ? _____

다음의 활동사항 중 귀하의 참여 여부를 표시해주시시오.

	현재 참여 중	참여하고 싶음
회원 증강	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
회원 연수	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
지역사회 봉사사업	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
국제사회 봉사사업	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
클럽 홍보	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
모금 활동	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
로타리재단 기부와 프로그램 활용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
친교 활동 (동호회 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
기타	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

클럽 활동과 프로젝트에 참여할 때 귀하의 참여 만족도를 어떻게 평가하시겠습니까?
 매우 만족스럽다 만족스럽다 불만족스럽다

만약 불만족스럽다면, 그 이유는 무엇입니까? (해당되는 모든 것에 표시해 주십시오.)
 지식이 불충분해서 양질의 봉사 프로젝트가 부족해서
 성격차이로 인한 갈등 때문에 다른 회원들의 지지가 부족해서
 비용 때문에 가족들의 참여가 불충분해서
 개인적으로 시간을 내기가 어려워서 기타

클럽 회원 유지를 위한 다음의 비용에 대하여는 어떻게 생각합니까?

	과도함	적당함
클럽 회비	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
주회 비용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
벌금, 성금 등	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
봉사 사업에 대한 기부	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
로타리재단에 대한 기부	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



클럽 정기모임의 다음 부분들에 대해서 어떻게 평가하십니까?

	매우 좋다	적당하다	불충분하다
모임의 내용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
모임의 시간	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
모임 프로그램의 조직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
친교를 위한 시간	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
네트워킹의 기회	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	편리하다	불편하다	
모임 장소	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 제안 장소 _____	
모임 시각	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 제안 시간 _____	

정기 모임 장소에서 다음 중 어떤 점들이 마음에 들지 않았습니까?
(해당되는 모든 것에 표시해 주십시오.)

- 종업원들의 서비스
- 실내 장식 / 분위기
- 식사의 질
- 식사 비용
- 주차 불편
- 기타 _____

다음의 것들을 바꾼다면 정기 모임 더 좋아질 것이다.

- 보다 좋은 연사
- 좀 더 친교에 초점을 맞추는 주회
- 주회 프로그램 주제를 다양화
- 회원 직업 정보에 더 많은 중점
- 더 많은 가족 동반의 기회
- 주회 시간의 적절한 조절
- 좀 더 많은 봉사 기회
- 지도력을 발휘할 수 더 많은 기회

우리 클럽의 친교 활동의 양은

- 과도함
- 적당함
- 부족함
- 좀 더 친교에 초점을 맞추는 주회

우리 클럽 주보 및 웹사이트를 통해 제공되는 로타리 정보의 양에 대해 어떻게 평가하십니까?

- 과도함
- 적당함
- 불충분함

우리 클럽 소식지 및 SNS 를 묘사하는데 다음 중 어떤 단어를 사용하시겠습니까?(해당되는 모든 것에 표시해 주십시오.)



The Rotary Leadership Institute

- 재미있다
- 유용하다
- 정보가 많다
- 형편없다
- 내용부족이다
- 정보 가치가 없다.

그 외 우리 클럽에서 변화하면 좋겠다는 것이 있습니까?

귀하의 부인/ 가족은 귀하의 로타리 참여에 대하여 어떻게 생각합니까?(해당되는 모든 것에 표시해 주십시오.)

- 자랑스럽게 생각한다.
- 내 시간을 너무 많이 뺏는다고 생각한다.
- 로타리에 대하여 더 많이 알고 싶어하고 더 많은 참여를 원한다.
- 비용이 너무 많이 든다고 생각한다.
- 회원 부인/ 가족들과 어울리기를 좋아한다.
- 회원이 되는 것에 관심을 가지려 한다
- 기타


설문에 응해 주셔서 감사 드립니다. 이 내용은 클럽 발전에 도움이 될 것입니다.



첨부 EM-2: 회원참여 아이디어들: 가치 있는 로타리안들을 만들어내라!

문제점: 전체 회원수는 정체되어 있지만, 로타리 클럽들은 지난 7년간 전세계적으로 약 120 만명의 회원들을 잃고 얻었다. 이는 당황스러운 회원유지의 실패이다. 사망이나 전근과 같이 비자발적인 이유로 떠나는 로타리안들은 연간 회원 감소의 7%에 불과하다. 미 동부와 카리브, 그리고 남아메리카의 몇몇 지역에서의 통계를 보면 자발적으로 로타리를 떠나는 회원들은 입회 3년 미만의 “신입” 회원들이다. 신입회원들은 (1) 지역 사회에 봉사하기 위하여, (2) 사람들과 교류하기 위하여, (3) 자신의 직업을 대표하고 지도력을 개발하기 위하여 로타리에 머무는 것으로 나타난다.

해결책: 당신의 클럽이 이러한 문제점들을 토의하고 회원들의 기대에 부응하는데 초점을 맞춘 10 가지 실행하기 쉬운 아이디어들을 활용한다.

	<p>Pair 만들어주기 클럽의 모든 직업분류를 심리해서 신입회원과 좀더 경험이 많은 회원을 짝지어줄 임무를 지닌 신입회원 직업 분류 위원회에 신입회원을 넣어주어라. 페어(pair)는 주회시 공표하라. 페어는 최소한 한 달에 한번은 지정된 주회시 서로 옆에 앉는다. 매월 토론 주제 - 클럽의 연혁, 클럽의 과거 프로젝트, 직업 교류, 보충주회를 어떻게 할 것인가, 새로운 지역사회 봉사 프로젝트에 대한 아이디어 등 - 는 지도부에서 권장한다.</p>
	<p>1 분 스피치 신입회원은 일주일에 한 명씩 클럽 주회시 앞에 나와서 자신의 직업이나 그와 관련하여 제공하는 서비스나 제품에 대하여 1 분 스피치를 한다. 아이디어나 기회등을 1 페이지 원고로 준비한다. 원고에 없거나 즉흥적인 이야기는 피한다. 원고는 발언자의 비즈니스에 대한 보충자료나 링크를 첨부하여 클럽주보나 웹사이트에 게시한다.</p>
	<p>온라인 활용 클럽의 모든 로타리안들 이름은 자신의 개인 홈페이지나 회사 홈페이지로 링크될 수 있는 회사명과 함께 클럽 웹사이트에 게시되어야 한다. (회원들의 자발적 동의를 얻은 뒤) 로타리안들의 자신의 회사 홈페이지에 본인이 로타리와 연계되어 있다는 것을 언급하여야 한다.</p>
	<p>RLI 그룹 신입 회원들은 클럽경비로 함께 다닐 수 있는 가까운 RLI 지도력 연수과정에 소규모 그룹으로 보내져야 한다. 이 그룹은 단체로 주회시 보고를 해야 하며, 클럽이나 이사회에 혁신적이며 새로운 프로젝트를 위한 3 가지 제안을 발의해야 한다. www.rotaryleadershipinstitute.org 참조</p>



	<p>파티 타임 한 달에 한번 클럽 주회 장소가 아닌 곳에서 만나서 "친교를 나눌 수 있는 모임을 조직하라. 클럽이 비용을 후원할 수도 있으며, 비용을 낮게 해서 참석하는 로타리안들만 돈을 내도록 계획할 수도 있다. 여러 가지 수단들을 이용해서 사람들이 즐겁게 쉬일 수 있도록 하라.</p>
	<p>학교의 한 학급을 선정하라 신입 회원들은 지역의 초, 중학교 교사와 학급과 파트너를 맺어 학교나 학교 근처에서 비용이 없거나 거의 들지 않는 봉사프로젝트를 직접 실천하라. 첫 단계는 학교측 운영 팀이나 인사를 만나 학교의 필요가 무엇인지를 알아내는 것이다. 클럽 전체가 초대될 수 있지만, 신입 회원들이 리드한다.</p>
	<p>번개모임 프로젝트 신입 회원 위원회에 한 클럽 또는 여러 클럽이 직접 참여하는 지역사회 봉사프로젝트를 조직하고 실행하는 책임을 맡기라. 시간은 2 시간을 넘지 않는다. 사진이나 동영상으로 기록한 뒤 클럽 주회시 보고한다.</p>
	<p>커리어 share 신입 회원 위원회에 지역의 중고등학교 및 대학교를 위하여 한 클럽 또는 여러 클럽이 직접 참여하는 "직업 박람회", "직업의 날", "직업 체험"과 같은 행사를 조직하고 실행하는 책임을 맡기라</p>
	<p>어떻게 교감하는가? 12 세 이상의 청소년들과 학교에서 interact 클럽을 시작하라. 신입회원들이 주도하여 학교 후원자들과 일하고, 회의에 참석하고 클럽의 로타리안 후원자로서 봉사하라.</p>
	<p>즐겁게 하라 신입 회원 위원회가 즐겁도록 하라.</p>

그 밖에 어떤 것이?



첨부 EM-3: 회원 유지 12 가지 요점 계획

- 1) 회원봉사 위원회를 조직하라.
- 1) 클럽의 회원유지 전력을 평가하고 검토하라
- 2) 입회 전 오리엔테이션 프로그램을 제공하라.
- 3) 환대하라- 직책을 줘라-그리고 자주 소개하라.
- 4) 멘토와 교육 프로그램을 개발하라.
- 5) 신입회원 환영회를 가져라.
- 6) 입회 후 1 년 간 활동사항을 소식지에 기록하라.
- 7) 일년이 지난 후 1 년 간의 활동사항을 인지하고 있었음을 알게해주는 인터뷰를 하라.
- 8) 신입회원에게 많은 기회를 줘라.
- 9) 인적 교류와 전문성을 개발할 기회를 제공하라.
- 10) 회원참여에 앞서 가능한 위험을 탐지하고 이를 치유하라.
- 11) 창조적 생각을 가져라-우리가 로타리클럽에 나가는 이유를 명확히 하라.



봉사 프로젝트 만들기



나는 지역사회의 요구에 부응하는 사업 지도자, 전문직 지도자, 지역사회 지도자들로 이루어진 세계적인 봉사단체의 중요한 일원이다.

학습 목표

클럽에서 봉사 프로젝트를 발굴, 계획, 조직하고, 수행하는 것을 학습

봉사 프로젝트에 사업적 계획을 더해 보기

수행한 봉사 프로젝트의 성공 여부를 평가하는 방법 학습

참고 자료

- 첨부 SP-1: 봉사 사업 관련 질문
- 첨부 SP-2: 선택할 수 있는 봉사 사업
- 행동하는 지역사회: 효율적인 프로젝트 가이드 605A-KO (1006)
- 지역사회 평가 도구. 605C-KO (1006)
- 지역사회에서 일 하기
- 로타리재단의 6 대 초점분야 965-KO
- 클럽 회장 매뉴얼 222-KO(910)

색인: 첨부 인터넷 기사 ppt

학습 주제

1) 귀하가 클럽에서 새로운 봉사 프로젝트를 개발하는 위원회 위원장으로 임명되었다.

- a) 어떻게 시작할 것인가?
- b) 거쳐야 할 단계를 말하라.
- c) 지역사회가 필요로 하는 것을 파악하는 데 사용할 절차를 수립하라.

“우리를 필요로 하는 사람들을 돕는 그 시간은 인생의 전환점이 될 수 있다. 그 사람들의 인생뿐만 아니라 우리들 자신의 인생도.”

*1980-81 국제로타리 회장
Rolf Klarich - 봉사의 시간을 가져라- 더 로타리언 잡지
1980년 7월*



d) 그 프로젝트의 실현가능성과 타당성을 어떻게 결정할 것인가?

e) 필요한 자금은 클럽에서 어떻게 모금하고 확보 할 것인가?

2) 위 1)에서 언급된 5 가지 유의 사항을 고려하면서 봉사 프로젝트 사업 계획을 만들어 보자.

3) 어떤 방법으로 프로젝트의 성공 여부를 평가할 것 인가?

4) 계획서의를 검토해 프로젝트를 창의적으로, “outside the box” 고정관념에서 탈피한 창의적인 대안이나 또는 변경 안을 하 찾아라. 어떻게 하면 “더 크게” “더 낫게” “더 돋보이는” -프로젝트를 만들 수 있을까?

5) 모금 또는 로타리 친구 만들기

a) 지역사회 봉사 프로젝트용 모금과 순수 모금 행사 간의 차이점을 토의하라.

b) 어떻게 하면 봉사 프로젝트와 모금 프로젝트를 독창적으로 할 수 있을까?

c) 어떤 위험 부담을 안고 봉사 프로젝트를 수행하고 기금모금을 할 수 있겠는가?

a) 실질적인 봉사 프로젝트에 동참할 수 있는 다른 클럽들과 모금에 대한 의견을 나누어라.

요점

훌륭한 로타리 봉사 프로젝트는 다음 사항이 요구된다.

- 현실의 필요에 부합되는 것 / 독창성 / 지속가능성 / 위험 감수 / 새로운 아이디어
 - 지금 실행 가능한 봉사 프로젝트를 우선 순위로!



첨부 SP-1: 봉사 사업 관련 질문

1. 로타리클럽은 어떤 일이라도 도와 줄 수 있는가?
2. 만약 그렇다면, 로타리안들은 어떤 것을 실질적으로 도와 줄 수 있는가?
3. 얼마나 많은 자금이 요구되는가? 모금할 수 있는가?
4. 어떻게 프로젝트를 설계할 것인가? 무엇이 필요한가?
5. 본 프로젝트를 통하여 클럽 홍보가 되겠는가?
6. 회원들이 프로젝트에 열중할 수 있겠는가?
7. 1년에 끝날 사업인가 아니면, 계속 사업인가?
8. 지역사회 다른 자원의 이용이 가능한지 아니면 어떤 다른 조직이 포함시켜야 하는지?
9. 사업 진척을 위하여 필요한 조치들은?

RLI 2 과정에 등록하세요



제 1 과정은 '로타리안'의 기본에 초점을 맞추었다. 제 2 과정은 제 1 과정에 기초하였으며, 클럽 내에서 당신의 효율성을 높이는 것을 찾는 과정이다!

첨부 SP-2: 선택할 수 있는 봉사 사업

봉사 프로젝트 A

로타리안과 지역사회 지도자들은 해당 지역사회에 청소년들을 위한 레크리에이션 시설과 활동이 부족하다고 걱정해왔다. 할 것도 없고 갈 곳도 없는 십대들은 쇼핑몰이나 광장에서 모이고, 때로는 그곳에서 다른 십대들이나 나이가 많은 어른들을 괴롭히는 문제를 일으키기도 한다.

로타리안들이 시장을 방문해 십대들을 위한 레크리에이션 시설과 활동이 필요하다는 동의는 얻었지만 그 지역의 예산만으로는 청소년 센터 등과 건립하는 비용이 부족하다. 시장은 그 지역에 기부 또는 기타 목적으로 사용이 가능한 비어 있는 공간이 있다고 전했다. 그 지역에는 그 공간 이외에도 십대들의 레크리에이션 활동을 위해 수리해 사용 가능한 교실 두개가 있는 비어있는 학교 건물도 있다. 하지만 그 학교 건물을 몇 년째 방치돼 있어 그다지 좋은 상태는 아니다.

봉사 프로젝트 B

귀 클럽의 회원들은 가능한 프로젝트에 대해 그 지역의 복지와 담당자와 이야기를 나눴는데, 복지와 담당자에 따르면, 그 지역의 어떤 노년의 한 부부가 집 앞으로 5-6 발자국도 나갈 수가 없어 집 안에만 거주한다. 그 부부는 또한 자신들의 침실로 올라가는 계단을 오르는 것도 힘들어 해서 소파나 바닥에서 잠을 자는 경우도 있다. 복지와 담당자는 로타리 클럽이 어떤 방법으로든 그 부부를 도울 수 있는지 물었다.

봉사 프로젝트 C

귀 클럽의 회원들은 학생들에게 필요한 주요 사안이 무엇인지에 관해 해당 지역의 어느 한 초등학교 교장과 선생님들, 그리고 카운셀러 선생님과 이야기를 나눴다. 문제는 많았지만 해당 담당자들은 가장 시급한 문제는 3학년 학생들 일부의 읽기 능력이 많이 뒤쳐져 있고 어떤 학생들은 전혀 읽지를 못하는 것이라 전했다. 귀하가 속해 있는 로타리 클럽이 이 학교에게 무엇을 해줘야만 할까? 만약 그렇다면, 어떤 것을 할 수 있는가?



The Rotary Leadership Institute

본 로타리 지도력 연수는 2012 년 9 월부터 RLI 한국디비전의 번역위원들이 번역하고 있습니다. 오역되었거나 수정하여야 할 부분, 또는 적합한 다른 표현에 대한 의견이 있다면 RLI 한국디비전 총무에게 연락해 주시기 바랍니다.

2014 년 7 월 5 일 봉사프로젝트 일부 내용 수정되었습니다.

2014 년 8 월 '우리 로타리재단' RLI 본부의 증보판을 번역하였습니다.

2016 년 8 월 2015~18 년 판을 번역 하였습니다.

번역 위원 (가나다 순)

류미경- 3640 지구 서울한수 RC(mkyoo2010@gmail.com)

양혜영- 3640 지구 서울한수 RC(lindayangkr@gmail.com)

오지선- 3640 지구 서울아셈 RC (myigniss@naver.com)

정진섭- 3640 지구 남서울 RC (jsjhung@openbase.co.kr)

조영빈- 3640 지구 서울아셈 RC (wisebilly@naver.com)

조정호- 3640 지구 서울강남 RC (chojungho@hotmail.com)

최돈갑- 3640 지구 새남산 RC (dongapchoi@hanafos.com)

2016 년 8 월

RLI 한국디비전 의장 김광태

3640 지구 서울관악 RC, 전 국제로타리 이사 (ktkim69@gmail.com)

총무 정경자/3640 지구 서울양재 RC (jconnie@hanmail.net)



The Rotary Leadership Institute

