

자원봉사활동을 돕기 위한 자원봉사 건강성 점검지표 활용매뉴얼

개요

자원봉사는 이제 일상의 문화로 자리 잡았습니다. 자원봉사가 어느 특정 조직의 전유물이나 특별한 사람들이 하는 일이라고 생각하는 사람은 없을 겁니다. 자원봉사의 성패는 자원봉사를 현장에서 실행하는 자원봉사조직과 자원봉사자의 수행역량에 달려 있다고 해도 과언이 아닙니다. 따라서 자원봉사조직과 자원봉사자들의 활동이 건강하게 이루어지도록 점검하는 것은 매우 중요합니다. 이에 서초구자원봉사센터는 자원봉사자들이 스스로를 성찰하고 점검할 수 있는 건강성 점검지표를 개발하여 자원봉사자와 자원봉사조직이 건강성을 유지할 수 있도록 지원하고자 연구를 2016년과 2017년 두 차례에 걸쳐 실시하였습니다.

연구목적

자원봉사자들이 자원봉사활동의 자발성과 능동성을 스스로 점검하여 부족한 역량을 보완할 수 있도록 안내하기 위함

연구기간 및 연구진

연구기간	2016. 8~12	2017. 8~10
책임연구원	이재현(NPO스쿨 대표, 경희사이버대 겸임 교수)	오영수(서초구자원봉사센터 센터장)
공동연구원	신혜정(NPO스쿨 이사) 오영수(서초구 자원봉사센터 센터장) 김유미(서초구자원봉사센터 부장)	김유미(서초구자원봉사센터 부장)

연구추진 경과

선행연구 및 사례 수집	핵심 요소 도출 및 지표 수립	시뮬레이션 및 피드백	지표 최적화	시범교육 및 지표 고도화	모의검사 및 활용 매뉴얼 개발
-----2016.8-9-----	-----2016.9-10-----	-----2016.9-10-----	-----2016.9-10-----	--2017.8-9--	--2017.9-10--

질문지의 구성 및 활용



1p. 표지

2p. 연구진 및 저작권 정보

- 건강성 점검지표 검사를 시작하기 전에 뒷장을 미리 넘겨 해설을 미리 읽어버리지 않도록 합니다.
- 연구의 배경과 과정을 간단히 안내하여 줍니다.

3p. 활용 전 읽어두기

4p. 검사질문지

- 점수매기기 식의 평가가 아님을 강조하여 줍니다.
- 하단에 검사를 받기 전에 꼭 읽어줘야 할 사항을 소리 내어 함께 읽어 봅니다.

5p. 검사질문지

6p. 검사결과 해설

- 검사에 소요되는 시간은 자원봉사자에 연령대, 활동경험 등에 따라 다르게 걸릴 수 있습니다.
- 지표 문항에 답변을 하는 동안 뒷면을 넘겨보지 않도록 합니다.
- 체크를 다한 사람은 스파이더그래프에 그려 보도록 합니다.

7p. 부족한 요소 향상시키기/이해시키기

8p. 나의 검사결과 프로파일

- 검사를 모두 마치면, 희망자에 한 해 뒷면의 프로파일을 제출하도록 합니다. 취합된 결과로부터 봉사팀의 특성을 분석할 수 있습니다.

자원봉사 건강성이란?

건강하다는 것은 무엇일까요? 건강하다는 것은 정신적으로나 육체적으로 아무 탈이 없고 튼튼한 상태를 의미합니다. 그렇다면 자원봉사에 있어서 건강하다는 것은 어떤 의미일까요? 건강성에 반대되는 개념을 생각하면 이해가 빠를 수 있을 겁니다. 조직은 관료화 되고, 사업은 관행화 되고, 자원봉사는 관성화 된 상황을 우리는 건강하다고 말할 수 없을 겁니다. 이를 자원봉사로 국한시켜 본다면 자원봉사 본연의 의미와 가치가 훼손되는 상황을 떠올릴 수 있습니다. 그런 현상과 대척되는 반대편에 자원봉사의 건강성이 자리 잡고 있지 않을까요?

자원봉사의 건강성 요소를 도출하기 위해 우리는 원리기반의 접근(Principle based approach)을 하였습니다. 원리기반이라 함은 조직 주도, 역량 강화에 주안점을 두고 구성원들 간의 토론과 합의를 거쳐 결과를 만들어내는 것을 의미합니다. 자원봉사 건강성 점검지표를 원리기반 접근법을 통해 자원봉사자와 자원봉사관리자들과의 토론과 참여를 통해 개발되고 고도화 되었습니다.

다만, 자원봉사 건강성을 인간의 건강성에 곧바로 대입하여 설명할 수 없기 때문에 ‘기초체력의 요소’로 국한시켜 보다 쉽게 접근하였습니다. 기초체력은 근력, 지구력, 순발력, 민첩성, 조절력, 유연성 등의 요소로 구성되는데요. 자원봉사와 관련된 여러 가지 요소를 도출한 뒤 분류와 통합작업을 거쳐 최종 4가지 요소로 정리하였습니다. 또한 각 요소별로 연관 키워드는 서초구자원봉사센터가 추구하고 있는 핵심가치를 기초로 하여 발전시킨 것입니다.

- **근 력** : 자원봉사에 있어 자기 주도적인 역동성, 혹은 그에 관계된 에너지

근력이 발달한 사람은 끊임없이 동기부여를 스스로 하는 의지와 원동력을 가지고 있는 타입입니다. 자기주도성과 책임의식이 장점이기기는 하지만, 지나칠 경우 독선적인 성향이 될 수 있습니다. 근력이 잘못 발달한 자원봉사자들의 경우 자원봉사의 무보수성, 자발성 등이 변질되거나, 무책임한 행동을 하는 등의 현상을 나타낼 수 있습니다.

※ 관련 키워드: 자기주도성, 자발성, 소신, 책임성

- **지구력** : 자원봉사에 있어 장기적인 동력, 혹은 그에 관계된 에너지

지구력이 발달한 사람은 단기적인 안목보다는 더 장기적인 관점을 가지고 임할 때가 많으며, 포기하지 않는 끈기를 상대적으로 많이 소유한 타입입니다. 장기적인 안목과 성찰적 성향은 장점이기기는 하나, 지나칠 경우 단기과제를 소홀히 할 수도 있습니다. 지구력이 잘못 발달한 자원봉사자들은 자신과 맞지 않는 봉사활동을 고집하거나, 자기 발전에 대해 무관심해지기 쉽습니다. 지속가능한 변화에 대한 관심보다 눈앞의 이익과 편리함에 안주하고자 하는 경향이 있습니다.

※ 관련 키워드: 지속가능한 변화, 비전, 자기인식, 끈기

- **유연성** : 자원봉사에 있어 경직되지 않은 열린 자세, 혹은 그에 관계된 에너지

유연성이 발달한 사람은 상황에 따라 합리적이고 유연한 자세와 수용적 태도를 늘 염두하는 타입입니다. 합리적 소통과 조정능력은 장점이나 지나칠 경우 방관자라는 말을 들을 수 있습니다. 유연성이 잘못 발달하면, 타인의 말을 경청하지 않는다거나 권한과 책임을 경시하거나 윤리적인 문제에 무뎠다는 모습을 나타냅니다.

※ 관련 키워드: 신뢰, 조정, 소통능력, 합리성

- **균형성** : 자원봉사에 있어 매사에 객관적이고 공정한 자세, 혹은 그에 관계된 에너지
균형성이 발달한 사람은 항상 가치의 균등한 분배와 객관성을 잃지 않으려고 노력하는 타입입니다. 협력하고 공정한 면모는 장점이나 지나칠 경우 인간미가 부족하다는 소리를 들을 수 있습니다. 균형성이 잘못 발달하면, 타인을 무시하거나 특정인이나 조직에 지나치게 의존하는 모습을 보일 수 있습니다. 균형성이 건강하지 않은 리더는 합리적인 판단을 내리지 못하고 여러 사람에 의해 좌지우지 되기도 합니다.

※ 관련 키워드: 동반성장, 협력, 다양성, 호혜성

자원봉사 건강성지표의 해설

지표의 문항별 해설을 위해 현장의 사례를 참고로 제시하였습니다. 이 지표를 활용할 자원봉사관리자 여러분은 이 사례 외에 여러분의 사례를 활용하여 해설해도 좋습니다.

자원봉사자들의 이해 능력에 따라 지표 각 문항을 검사 전에 설명하여 주는 것이 올바른 검사를 위해 필요할 수도 있습니다.

건강성 요소 - 근력	건강하지 못한 사례
나는 권유와 지시 등 타의에 의해서가 아니라 자발적으로 자원봉사 활동에 참여한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 친목모임에서 소외되는 것이 두려워서 회원들이 하는 봉사에 억지로 참여해서 매번 시간만 때우고 가는 경우 • 친구나 지인의 요청으로 활동내용의 파악없이 참여한 경우
나는 자원봉사의 *혜택보다 자원봉사 본연의 의미를 더 중요하게 여긴다. (*혜택: 학점, 스펙, 포상, 물질적 대가 등)	<ul style="list-style-type: none"> • 기존에 봉사활동 하던 것을 그만두고 공공기관에서 활동비를 제공하는 유사활동으로 옮겨가는 경우 • 실제 봉사시간과 다르게 등록하거나 차비나 식비를 요구하는 경우 • 실적(1365포털) 채우기에 급급하여 활동이 전도된 경우
나는 타인의 포상이나 더 많은 혜택 등에 흔들리거나 활동에 영향을 받지 않는다.	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 이의 포상에 대한 불만으로 활동을 종료하거나 소홀히 하는 경우 • 표창심의 자료가 노출되어 포상의 근거가 뒤틀리며 분노를 표시하며 공개사과를 요구한 경우
나는 자원봉사를 다른 *목적(예: 학점, 스펙, 포상, 물질적 대가 등)을 이루기 위한 수단으로 삼지 않는다. (*목적: 대가, 권력, 혜택 등 자원봉사 동기의 비본질적인 모든 것)	<ul style="list-style-type: none"> • 부동산업, 보험설계사업 등 동료 봉사자가 봉사활동기간이 길어지면서, 동료 봉사자들과의 친밀한 관계를 이용하여 영업을 하는 경우 • 동료 봉사자들에게 특정 정당 가입을 권유하고 유도하는 경우
나의 자원봉사 활동 사람들과의 친밀도와 관계에 지나치게 영향을 받지 않는다.	<ul style="list-style-type: none"> • 10명 이내의 봉사팀이 10년 가까이 활동을 해오다 보니 새로운 회원의 영입이 쉽지 않은 경우 • 한 명이 빠지면 팀원 모두 한꺼번에 그만둘 것이라고 공공연하게 이야기 하는 경우 • 자기끼리 분위기가 나뉘어서 서로 뒷담화를 하며 갈등을 키우는 경우
나는 자원봉사 활동과 관련된 의사결정 과정에 능동적, 주도적으로 참여한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 의견만 옳다고 믿으며 다른 이들의 의견은 경청하려고 하지 않는 경우 • 결과에 대해 책임지지 않은 경우
나는 내가 잘 할 수 있고 관심 있는 활동을 적극적으로 찾는다.	<ul style="list-style-type: none"> • 끊임없이 교육만 받으려 하고 활동에는 참여하지 않는 경우 • 활동의 격을 따지고 힘든 활동을 회피하는 경우
나는 자원봉사 활동 시, 시간과 약속을 잘 지킨다.	<ul style="list-style-type: none"> • 오랜 기간 동일 봉사활동을 일정 시간 대 계속 해 오다 보니, 동료 봉사자들이 메울 수 있다고 생각하여 연락 없이 오지 않는 상황이 빈번하게 나타나는 경우 • 연락이 잘 안 되거나 이에 답을 하지 않는 경우
건강성 요소 - 지구력	건강하지 못한 사례
나는 내가 속한 봉사팀(또는 기관)의 사명과 목적을 분명하게 인식하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 비전과 조직의 비전이 맞지 않더라도 불평을 하면서 정작 조직의 비전이 무엇인지 잘 모르는 경우
나는 봉사팀(또는 기관)에서 나의 역할과 책임에 대해 명확히 이해하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 방법 순찰 봉사시 근무복을 입고 술을 마시는 경우 • 팀 내 임원진들 중 총무가 팀장의 역할을 월권하는 경우
나는 지역과 사회에 미칠 영향과 변화를 고려하여 자원봉사 활동을 선택한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 1365를 통해 소광하듯이 봉사활동 참여 신청을 하고 나타나지 않는 경우(No-show)
나는 자원봉사를 통해 해결하고자 하는 사회문제나 봉사대상자의 욕구를 정확하게 파악하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 무슨 활동을 하는지도 모르고 현장에 와서야 무슨 봉사를 하는지 알게 되는 경우 • 활동에 대한 이해 부족으로 끊임없이 불만불평을 토로하는 경우

나는 나의 역량과 지식, 재능, 기술 등을 잘 파악하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 역량을 과대평가하여 예기치 않은 사고가 발생하는 경우
나는 중간에 포기하지 않고 내가 맡은 바 사명을 끝까지 책임지고 충실하게 수행한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 봉사팀의 리더 선출에서 탈락하게 되자, 갑자기 활동도 중단해 버리는 경우 • 자원봉사 관리자와 갈등이 생기자 활동도 그만 뒤 버리는 경우
나는 내가 속한 봉사팀(또는 기관)의 성장과 발전을 위해 장기적인 안목에서 의견을 제시한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 봉사활동은 잘 나오지만, 봉사자 간담회나 월례회의 등 소통의 자리에는 매번 참석하지 않는 경우
나는 자원봉사자로서 나의 성장과 발전을 위해 필요한 지식과 기술을 끊임없이 습득한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 봉사활동을 더 잘하기 위한 학습모임에 상습적으로 빠지는 경우 • 교육을 가리지 않고 모든 교육에 다 신청하는 경우
건강성 요소 - 유연성	건강하지 못한 사례
나는 겸손한 태도로 자원봉사에 성실하게 임한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 단체장이 된 것을 자신의 권력으로 이용하여 자원봉사센터에 압력을 가하는 경우
나는 상대방의 이야기를 경청한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 경청을 하는 것은 좋으나 자기 편한 대로 해석하는 경우. • 자기 이야기만 길게 하는 경우
나는 자원봉사자로서의 내 역할을 기관 실무자의 역할과 구분하고 각자 역할의 경계를 잘 지킨다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자원봉사관리자가 봉사활동 현장에 오면, 감시하는 것이냐며 항의하는 경우 • 관리자에 준하는 역할을 주면서, 권한은 위임하지 않아 모호해지는 경우
나는 내 편의와 입장만 고집하지 않고 동료 간, 기관 간에 서로의 욕구를 원만하게 조정할 줄 안다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자기주장이 관철될 때까지 고집하는 경우 • 대안이 없으면 부정적인 의견을 말하지 말라고 하는 경우
나는 기관 실무자 혹은 동료들과 긍정적이고 원만한 관계를 형성하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 봉사자가 다른 봉사자나 직원들과의 관계에서 소통하고 화합하지 않거나 부정적인 언행을 지속하는 경우
나는 갈등상황이 발생했을 때 회피하거나 방치하지 않고, 이를 공문화하여 갈등을 해결한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자원봉사팀 공적 물품을 개인적으로 활용하는 봉사자를 뒤에서는 욕하면서 앞에서는 모른 척 하는 경우
나는 자원봉사활동 시, 발생할 수 있는 돌발 상황에 당황하지 않고 차분하게 대처한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자원봉사활동에 필요한 물품이나 여건이 충분히 되어 갖춰지지 않아 봉사활동을 할 수 없다고 우기는 경우
나는 함께 논의하여 결정된 결과를 잘 수용한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 회의 당시에는 동의해 놓고 다른 날이 되면 말을 바꾸거나 똑같은 문제제기를 하는 경우
건강성 요소 - 균형성	건강하지 못한 사례
나는 동료, 기관 실무자, 봉사대상자를 차별하지 않는다.	<ul style="list-style-type: none"> • 더 영향력이 있거나 직위가 높은 사람에게 비위를 맞추는 경우
나는 내 기준으로 다른 봉사자의 자원봉사 활동을 쉽게 판단하지 않는다.	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 팀의 봉사활동의 중요도를 무시하거나, 자신의 활동이 제일 중요하다고 공공연하게 이야기 하는 경우. • 자신만의 잣대로 판단하는 경우
나는 내 활동뿐만 아니라 다른 자원봉사 활동들의 가치도 존중한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 말끝마다 다른 봉사팀과 비교하고 경쟁심을 느끼는 경우 • 재능나눔과 노력 봉사활동을 비교하여 무시하는 경우
나는 나의 성과가 아닌 함께 만들어낸 변화에 더 만족감을 느낀다.	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 회원들이 리더를 바꾸기 원하는 상황에서 임기가 지났음에도 수용하지 않는 경우
나는 나를 포함하여 동료들의 성격과 성향 및 장단점을 잘 파악하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 수리에 약한 봉사자가 회비 관리를 맡아서 실수가 발생하자 무조건 비난하며 의심하는 경우
나는 봉사팀(또는 기관) 내에서 공유된 목표를 달성하기 위해 사람들과 적극적으로 협력한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 봉사자들 간에 분과가 나뉘고 서로가 뒷담화를 하며 갈등을 키우는 경우
나는 내가 추구하는 바가 항상 충족될 수 없는 현실을 이해하며, 합의점을 만들기 위해 열린 자세로 노력한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 봉사팀의 회칙을 정하는데 의견 충돌이 생기자 개별 회원들을 몰래 접촉하여 자기의견에 동조하도록 회유하는 경우
나는 자원봉사 활동 시 나의 시간과 에너지를 적절하게 분배하여 사용한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 문어발 식으로 너무 많은 자원봉사활동에 참여하는 경우

검사 결과 해석하기

- 자원봉사자들이 지표검사를 다하고 스파이더그램에 표시를 다하고 나면 자원봉사관리자는 결과에 대한 해석을 해줄 수 있도록 합니다.
- 지표 검사는 성격유형 검사처럼 자신을 파악하기 위한 것이지 누가 더 우월한가를 측정하기 위한 것이 아님을 다시 한번 환기해 주시기 바랍니다.
- 피검사자의 성향에 따라 대체로 높은 점수가 나오거나 대체로 낮은 점수가 나올 수 있습니다.
- 다른 요소 보다 더 많이 나온 건강성 요소는 무엇인지, 덜 나온 건강성 요소는 무엇인지 점검해 보도록 하고, 건강성 요소의 설명이 자원봉사자 자신의 특성과 맞는지 성찰해 볼 수 있도록 합니다.
- 한 봉사팀의 구성원들이 함께 측정할 경우에는 전체적인 결과를 파악함으로써 그 봉사팀의 건강성 현황을 파악해 볼 수 있습니다. 예를 들면, 대체로 근력이 강한 조직, 대체로 유연성이 강한 조직 이런 식으로 표현할 수 있습니다. 이렇게 하면 봉사팀 조직 차원에서 부족한 부분을 보완하기 위한 계획을 제안할 수 있습니다.
- 질문지의 ‘부족한 요소 향상시키기’에는 자원봉사자 스스로 자신의 건강성 향상을 위한 노력을 할 수 있도록 각 요소를 강화시킬 수 있는 교육의 종류가 예시로 나와 있습니다. 검사결과를 토대로 필요한 교육 수강의 기회를 찾아보도록 독려하거나 자원봉사센터에서 4가지 요소별 건강성 향상 교육을 시리즈로 기획하여 참여기회를 제공할 수도 있습니다.
- 4가지 건강성 요소들이 서로 배타적인 요소들이 아니기 때문에 복합적으로 건강성 요소들이 발달할 수 있습니다. 질문지의 ‘더 알아보기’는 이 경우 자원봉사자들의 일 처리와 리더십이 어떻게 해야 좋은 방향으로 발휘되는지에 대한 설명입니다. 여기서 적응형, 주도형, 내향형, 외향형은 성격유형과 다르므로 혼돈하지 않도록 짚어줍니다. 예를 들면 내향형은 내성적인 것과 다른 뜻입니다.

활용방안

자원봉사자들을 대상으로 건강성점검 지표를 활용하려고 할 때에는 인원과 여건에 따라 회의 방식으로 또는 집합 교육 방식으로 진행할 수 있습니다. 어떠한 방식으로 진행하든 다음과 같이 세 가지 단계로 진행될 수 있도록 기획합니다.

- 건강성 점검의 의미
- 건강성 지표 검사 및 해설
- 피드백 공유

우선, 건강성 지표검사를 왜 하는지에 대해 설명해 줍니다. 더불어 자원봉사 건강성의 의미와 기초체력 요소와 연계된 자원봉사 건강성 요소에 대해 설명해 줍니다.

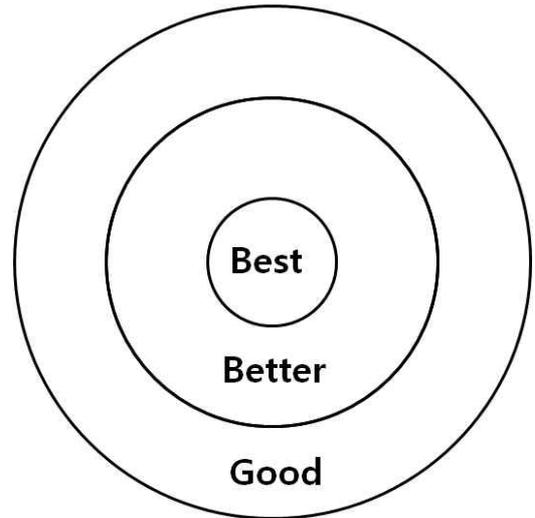
다음 단계에서는 건강성 지표를 직접 체크해 보도록 하고, 다 하고 난 뒤 결과에 대한 해설을 해주도록 합니다. 자원봉사자들의 성향과 특성에 따라 지표별 문항에 대한 설명을 검사 전에 하는 것이 좋은 경우도 있을 수 있습니다. 마지막으로는 결과 해설을 다 듣고 난 뒤, 검사 결과에 대한 의견이나 소감, 자원봉사 건강성에 대해 깨달은 점 등에 대해 함께 이야기 나눌 수 있도록 합니다.

이 매뉴얼에서는 자원봉사자 약 30명을 대상으로 한 90분 워크숍 방안을 소개하고자 합니다. 참여하는 봉사자 수가 많을수록 소요시간이 증가될 수 있습니다.

구분	시간 (분)	주요내용	비고
도입	10	아이스브레이킹	소속이 다르거나 알지 못하는 봉사자들일 경우
자원봉사 건강성 점검 지표란?	5	자원봉사 건강성 점검지표란 무엇이고, 건강성 지표 검사를 하는 이유에 대해 설명한다.	
나의 자원봉사 건강성은?	25	건강성 점검지표 질문지 건강성 지표 체크 각 항목별 문항에 대한 설명 결과에 대한 해설	자원봉사 건강성 점검지표 질문지 (1인당 1부)
결과 공유 워크숍	45	[워크숍1] 우리들이 생각하는 자원봉사의 가치	포스트잇(모더레이션카드), 유성펜
마무리	5	건강성에 대한 환기	동영상 또는 이미지
	90		

[워크숍1] 우리들이 생각하는 자원봉사의 가치

1. 건강성 요소 중 점수가 제일 높은 유형별로 6명씩 모여 앉는다.
2. 서로의 자원봉사 특성에 대해 잠시 이야기를 나눈다.
3. 자신이 생각하는 '자원봉사의 가치'에 대해서 1인당 3개씩 포스트잇에 작성한다. 포스트잇 한 장당 한 개의 가치를 적도록 하며, 유성펜을 사용해서 크고 굵게 적어 다른 사람도 볼 수 있도록 한다.
4. 전지에 동심원 3개를 그린다.
5. 조원들과 자신이 쓴 3가지를 공유하고 이유를 설명한 뒤, 중요도에 따라 원 위에 배치한다.
6. 조에서 가장 중요하다고 생각하는 것 하나를 결정하여 정중앙에 배치한다.
7. 결과를 발표하여 공유한다.



건강성 요소의 발달 유형에 따라 추구하는 자원봉사의 가치가 다를 수 있습니다. 유형별 특성이 드러날 경우 강사는 이 부분에 대해 짚어 줍니다. 참가자들이 워크숍을 하는 동안 강사는 조별 상황을 파악하여 유형별 특성이 없을 경우, 참가자들이 작성한 가치들 중 주로 많이 나왔던 것들을 짚어 줍니다.

[워크숍2] 공통점 찾기

1. 건강성 요소 중 점수가 제일 높은 유형별로 6명씩 모여 앉는다.
2. 모둠 안에서 서로의 공통점(장점과 단점)에 대해 공유해 본다.
3. 조원들의 공통점을 모두 취합해서 공통점 5가지(장점 3, 단점 3)를 골라 본다.
4. 건강성 요소별로 발표하여 공유한다.

점수가 제일 높은 유형이 아닌 점수가 제일 낮은 유형끼리 모여서 진행해도 좋다. 공통점을 장점과 단점으로 나누어 찾아보도록 하고 최종 3가지를 결정하여 발표하도록 할 수도 있다. 유형별 특성을 발견할 수 있으며, 강사는 좋은 부분은 더욱 강화하고 부족한 부분은 보완할 수 있도록 피드백을 제공한다.

[워크숍3] 아이디어 대방출! 부족한 건강성을 향상시키기

1. 건강성 요소 중 점수가 제일 낮은 유형별로 6명씩 모여 앉는다.
2. 모둠 안에서 서로의 상황을 공유해 본다.
3. 부족한 건강성 요소를 향상시키기 위한 방법을 토론하고 연상되는 키워드를 포스트잇에 적어 본다.
4. 토론의 내용을 키워드로 정리하여 발표한다.

부족한 부분을 보완할 수 있는 방법에 대한 아이디어 중 당장 실천할 수 있는 것을 골라 액션플랜을 세워보도록 할 수도 있습니다.

[워크숍4] 건강한 자원봉사자像

1. 건강성 요소 중 점수가 높은 유형별로 6명씩 모여 앉는다.
2. 모둠 안에서 서로가 생각하는 자원봉사의 건강성을 이야기 나눈다.
3. 이야기 나눈 특성들이 반영된 건강한 자원봉사자의 상을 그림으로 그린다.
4. 결과를 발표하고 공유한다.

비주얼 씽킹 방식의 워크숍은 교육 참가자들이 토론의 내용을 더욱 유형화 하고 체계화 하는데 도움을 줍니다.