

# Coaching

2019 Spring Vol.31



Special Theme

2019

새로운 10년을 위한 준비와  
실행의 한 해

KCA (사) 한국코치협회  
KOREA COACH ASSOCIATION

표지 사진: 김종성 코치

오늘 나무 그늘에서  
실수 있는 이유는  
예전에 나무를 심었기 때문이다.

- 워렌 버핏

씨 뿌리지 않은 결실은 없습니다.  
코치협회가 새로운 변화를 맞이했습니다.  
지난 세월 협회를 위해  
코칭 문화를 위해  
나무를 심어온 분들에게 감사드리며  
새롭게 또 나무를 심을 분들을 응원하며  
더 푸르게 무성해질  
아름다운 숲을 그려봅니다.

# Coaching

## CONTENTS

2019 봄호 VOL. 31

04 인사말\_ 좋은 협회를 넘어 위대한 협회로\_ 강용수 회장

## SPECIAL THEME

2019 새로운 10년을 위한 준비와 실행의 한해

06 Interview  
신임 강용수 회장\_ 즐겁게 신나게 코칭합시다!

12 Review  
코칭과 함께 한 시간여행\_ 김재우 전 회장

## ISSUE

15 Books\_ <코칭 핵심 역량>

16 Hot Issue\_ 입시코디 없이 성공하는 학습 코칭

18 Performance  
건강하고 아름다운 삶을 위한 피트니스멘탈코칭

20 Proposal\_ 시네마코칭\_ 영화를 통한 내면 탐구

22 Career\_ 전업코치를 꿈꾸는 직장인을 위한 조언

25 Cartoon\_ MR. 코

26 Column\_ 다시 신입사원이 된다면

28 Research Activities  
성장마인드셋 VS 고착 마인드셋

30 (사)한국코치협회 인증 코칭 교육기관 및 프로그램 명단



06



12



20

(사)한국코치협회 협회지 <Coaching> 2019년 봄호 (통권 제31호) 발행처 (사)한국코치협회(02-563-8798, www.kcoach.or.kr)

발행일 2019년 3월 11일 발행인 강용수 편집인 박동진 편집장 박정하 디자인 옛지피앤디

## 좋은 협회를 넘어 위대한 협회로



2019년 기해년은 우리 협회가 창립된지 16주년을 맞이하는 해이며 협회의 8대 회장단이 새로이 출범하는 해입니다. (사)한국코치협회는 21세기 지식정보화 사회의 생존 요건인 변화와 혁신의 물결 속에서 새로운 경영 및 커뮤니케이션 기법인 코칭의 보급 및 저변확대를 통하여 개인의 성장 및 기업 등 조직의 성과 향상을 통한 사회발전과 국가 경쟁력 강화에 기여함을 목적으로 설립된 비영리 사단법인입니다.

그 동안 협회는 다양한 코칭보급 사업, 코칭연구개발 및 전문코치 인증제도를 실시하여 우수한 코치를 육성해왔으며 이를 통하여 개인의 잠재력을 높이고, 기업의 생산성을 향상시키며 다양한 사회공헌활동으로 국민행복지수를 높이는 데 앞장서 왔습니다. 그러나 대한민국 국민들의 행복지수는 여전히 낮은 수준이며, 자살률과 사회갈등 지수 등은 매우 높은 상태를 나타내고 있는데, 이는 코칭문화의 확산을 통해 우리 협회가 사회에 기여할 역할이 더욱 커지고 있다는 것을 보여준다 하겠습니다. 美 포춘지 선정 '세계에서 가장 영향력 있는 경영학자' 인 짐 콜린스는 『비영리분야를 위한 좋은 조직을 넘어 위대한 조직으로 (Good To Great)』에서 “우리에게 위대한 기업만 있다면 풍요로운 사회를 건설할 수 있을지 몰라도 위대한 사회를 건설하지는 못할 것이다. 경제성장이나 경제력은 위대한 국가를 건설하는 수단일 뿐 그것만으로는 위대한 국가를 건설할 수 있는 것은 아니기 때문이다. 그러므로 우리에게는 위대한 사회를 건설할 위대한 비영리기관이 절실히 필요하다” 라고 하면서 비영리기관의 중요성을 역설하고 있습니다.

코칭으로 개인의 성장과 사회발전에 기여하고자 하는 전문코치들의 모임인 코치협회가 가장 모범적이고 위대한 조직이 된다면 우리사회도 행복하고 건강한 위대한 사회가 될 것입니다. 협회의 회원 여러분과 회장단이 뜻을 모아 꾸준히 노력한다면 우리 협회가 위대한 비영리기관으로 도약할 수 있을 것입니다.

글\_강용수\_(사)한국코치협회 회장\_yongKang@daum.net

# 코칭이란...

- dancing in the moment -



글·사진\_김종성\_KPC\_사진작가\_keb065614@daum.net

강용수 (사)한국코칭협회 신임회장

## “우리 사회 어디에서나 코칭이 필요합니다. 신나게, 즐겁게 코칭합시다!”

(사)한국코칭협회를 이끌어갈 새로운 수장, 신임 강용수 회장을 만났다. 강용수 회장은 우리나라 ICT 산업의 발전을 다진 CEO 출신으로 협회 입회 후 공익코칭위원장, 격려사회만들기 본부 사무총장, 비즈니스코칭위원장, 협회 부회장 등을 역임했으며 이제 회장으로서 전체 코치회원들에게 리더십을 발휘할 기회를 얻게 됐다. 코칭문화 확산에 대한 포부, 코칭협회와 코치 회원들의 더 나은 미래를 위한 로드맵 등에 관한 강용수 회장의 생각들을 들어보았다.

인터뷰\_박동진\_KSC\_홍보위원장\_djarmy@naver.com

글\_박정하\_KPC\_홍보위원회\_국장\_tvtoday@naver.com

사진\_김종성\_KPC\_사진작가\_keb065614@daum.net

**축하드립니다. (사)한국코칭협회의 4번째 수장, 임기로는 제8대 회장이 되셨는데, 선출되신 이후 어떤 생각이 드시던가요?**

총회 사상 가장 많은 회원들이 참석하신 지난 정기총회의 열기가 아직도 생생하게 감동으로 남아 있습니다. 새로운 집행부에 대한 기대가 반영된 것이라 보고 막중한 책임감을 느낍니다. 저 포함 11명의 이사, 2명의 감사까지 13명이 앞으로 계속 서로 대화하면서 회원들이 희망하는 것들을 파악하고 실행해 갈 것입니다. 우리 협회가 지난 2003년 12월 출범 후 만 15년이 지나는데 동안 참으로 많은 분들의 노력을 통해 발전해왔는데 그 토대 위에서 새롭게 도약할 계기를 마련해야겠다는 각오를 가지고 있습니다.

막중한 책임감과 더불어 ‘숙명’ 같은 것을 느꼈다고 할까. 이사로서 계속 활동하면서도 회장이 되어야겠다는 생각은 없었는데 지나고 보니 그런 생각이 드네요. 살다 보면 목표를 세워두고 가는 경우도 있지만 상당한 일들이 생각과 달리, 이런 것을 뭐라고 할까요? 소명? 살다 보니 그렇게 말할 수밖에 없는 일들이 있네요. 제가 SK에 들어갈 때도 이 회사에 들어가야겠다고 생각한 게 아니었어요. 대학원에서 프로젝트를 맡아서 하다가 이왕 하는 거 회사에 적을 두고 하면 어떻겠냐는 교수님 추천으로 ‘1,2년 대학원 마칠 때까지 일단 해보자’ 하는 생각으로 들어갔거든요. 그때는 SK가 지금처럼 큰 기업이 아니

었고, 선경 때였죠. 규모가 지금과 같지 않았어요. 사람이 한번 발을 내딛다 보니까 인간 관계에 얽혀 못 벗어나게 돼 삼십 년이 흘렀죠. (웃음)

**한번 맺은 인연을 소중히 이어오셨나 봅니다. 30년 동안 SK에서 재직하셨는데 기업인 강용수는 어떤 분이셨나요? 별칭 같은 건 없으셨나요?**

제가 그리 특이하거나 재밌는 사람은 못되어서 별칭은 없었는데 운이 좋았는지 부하들이 나를 신뢰하고 좋아해줬던 거 같아요. 나도 일방적 지시보다는 “이런 게 맞을 거 같은데 어떠냐” 며 부하의 의견을 물어보면서 했었고 가능한 한 권한을 위임하면서 직원들의 성장과 육성에 신경을 많이 썼습니다. 그때는 코칭이라는 걸 몰랐지만 지금 생각해보니

KCA

코칭은 국민의 행복지수를 높인다!



### 강용수 회장 주요 이력

강용수(姜龍洙, 만 68세),  
사회적코칭개발원 대표

#### 학력

서울대학교 상과대학 및 동대학원 졸업  
(경영학 석사), 미국 남가주대학(USC)  
Business School 초빙연구원

#### 주요 경력

- (사)흥사단 부이사장, 도산CEO코칭포럼 상임대표
- (주)SK IMT 대표이사 사장, (주)SK텔레콤 및 (주)SK이노베이션 임원
- (주)동아건설 사외이사, (주)태광실업 및 (주)STIC 창업투자 고문

#### 협회 기여활동

2009년 협회 입회, 공익코칭위원장, 격려사  
회만들기본부 사무총장, 비즈니스코칭위원  
장, (사)한국코칭협회 부회장

제가 좀 코칭적인 면이 있지 않았나 싶습니다. 저와 함께 했던 부하직원들이 다들 큰 성장을 해서 주력 계열사의 사장들로 많이 배출이 됐어요. 직원을 국내외 MBA나 학위과정에 보내면 사실 업무에는 불편함이 있었지만 직원들의 성장을 위해 가능하면 적극적으로 지원했었죠.

**기업인으로 지내다 2009년에 코치협회에 입회해 코칭과 함께 10년을 보내셨습니다. 코치협회를 위해 어떤 새로운 리더십을 보여줄 생각이신가요?**

이제까지 협회가 발전해오는 동안 축적된 좋은 전통과 정체성은 계속해서 살려 나갈 것입니다. 시대가 바뀌고 구성원들이 바뀌고 있으니 리더십의 형태나 방향도 좀 달라져야겠죠.

기본적인 생각은 우리 협회가 코치들이 모인 집단이니 만큼 코칭리더십, 코칭적인 문화가 정착이 되고 그 토대 위에서 성과를 내고 발전하는 것이 중요하다고 생각합니다. 물질, 인적자원이 미흡하더라도 많은 코치들이 스스로 동기부여돼 자발적으로 헌신해야겠다는 생각이 우려날 수 있도록 분위기를 만드는 데 주력해야겠다 생각합니다.

그동안 우리 협회가 상당히 투명하게 진행이 되어왔다고 보지만 일부 회원들은 좀 미흡하다고 얘기하는 분도 있더라고요. 서로간 소통이 덜 되어 그런 현

상이 나온다고 보고 회원들이 알아야 할 사항들을 이사회가 투명하게 더 적극적으로 알리고 회원과 협회 간의 소통, 회원 상호 간의 소통을 현재보다 더 활성화하기 위해 쌍방향 채널을 마련하려 합니다.

**소통이 잘 되려면 코치들이 협회에 우선 많이 참여할 수 있도록 해야겠네요?**

그렇습니다. 코치분들이 활동할 수 있는 장을 마련하는 게 중요합니다. 그래야 소통할 기회도 생기지요. 앞으로 '프로보노 코칭 활성화'를 통해 코치들의 활동무대를 획기적으로 증대하고자 합니다. 그런 무대를 개척하고 개발해 나가는데 협회가 조금 더 다양하고 적극적으로 방법을 찾아 회원들의 요구를 만족시켜갈 수 있도록 해야죠.

이런 활동들은 회원들의 참여, 지지, 성원과 결부돼야 가능한 일인 만큼 소위 업적을 이루겠다는 생각보다 하나하나 스텝 바이 스텝으로 뜻을 합쳐서 하는 게 중요하다는 생각을 가지고 있습니다.

**회장으로서 가장 기여하고 싶은 협회의 중장기 목표들을 짚어주시지요?**

가장 우선할 목표는 첫째, 코치 회원분들이 참여할 코칭 일거리를 더 많이 만들어내는 것, 또 다른 하나는 우리 사회에 코칭문화를 확산하는 것, 두 과제

가 아니겠어요? 우리 사회의 개인이나 조직이 더 행복해지고 위대한 사회로 나가려면 코칭문화 확산이 절대적으로 필요한 요소라고 보기 때문에 사회변화 운동에 우리 협회가 더 적극적으로 참여해야 한다고 생각합니다. 코칭문화가 제대로 정립된다면 교육현장에서의 폭력문제, 기업에서의 갑을문화처럼 우리 사회를 멍들게 하고 행복에 걸림돌이 되는 문제 해결에 도움이 될 것이라고 확신합니다. 이를 위해 다른 기관들과의 상호협력도 강화할 생각입니다.

**협회 위원회들도 새로 구성됐는데, 2019년의 실행목표들은 어떤 것들이 있나요?**

지난 총회에서 올해의 주요 사업계획을 보고 드렸듯이 위원회마다 새로운 도약을 위한 활동을 시작했습니다. 주요한 올해 목표를 예





를 들자면 제3섹터(사회적 경제 영역) 분야에 전문인력을 채용해 제3섹터에서의 코칭기회 개발 및 코칭사업의 새로운 돌파구가 될 비즈니스모델을 찾으려 합니다. 공익코칭기도 예년보다 확대 시행할 예정입니다. 비즈니스코치를 위한 핵심MBA과정과 실무 역량 과정을 운영해 비즈니스코치를 양성하고 배출된 코치분들에게 기업프로보노코칭에 참여할 기회를 우선 제공할 것입니다. 또한 작년에 한국형 코칭역량기준을 선포했는데 올해에는 인증기준을 안정시키기 위한 TF팀이 구성돼 활동을 시작했습니다. 대외적으로 코칭문화 확산을 위해 SNS 기반 전략적인 홍보를 보다 활성화할 계획입니다. 월례세미나 역량강화교육 등에 참석이 어려운 직장인 회원이나 지방회원들을 위해 온라인 동영상 교육 등을 확대해갈 것입니다.

역량 있고 열정이 넘치는 신입 이사들이 위원회에 참여한 만큼 긍정적인 변화가 펼쳐지리라 기대합니다. 코치 회원 개개인들도 위원회 활동에 적극적인 참여를 요청 드립니다.

#### 공익을 목표로 한 활동들과 더불어 회원들간의 만남, 재미를 위한 장을 더 늘리는 것에 대해서는 어떻게 생각하시나요?

협회 내 각종 동호회 활동들이 활발해지는 것은 매우 바람직합니다. 지금 합창동호회가 잘 되고 있죠? 연극동호회, 독서동호회, 뮤지컬 동호회 등이 활동중인데 회원만족을 위한 활동들이 어떠한 분야이든 더 활발해지면 좋지요. 다문화가정 사진봉사를 지속적으로 하다가 전시회도 하고 큰 보람을 느끼는 지인이 있는데 개인적으로 협회 내에 사진동호회도 생기면 좋겠네요.

#### 회장님 개인의 취미는 무엇인지 궁금한데요? 과거에는 노래도 잘 부르고 골프 승마도 즐



겼었는데 한 15년 전부터 매주 1회는 열심히 산에 갑니다. 작년에는 친구들과 셋이서 설악산 대청봉과 지리산 천왕봉도 다녀왔습니다. 등산은 건강관리에도 도움이 되지만 특히 산행길에 저 스스로에게 질문을 던지고 답해보고 하는 셀프코칭의 시간이 되어 좋습니다. 그리고 학창시절에는 전공서적이거나 학회활동에 필요한 사회문제 관련책을 주로 봤는데 코칭을 배우고 나서부터는 코칭관련 책은 물론 자기개발서 인문학 등 다양한 분야의 책을 읽게 되고 젊을 때와는 달리 독서의 즐거움을 느낍니다. 1년 전부터는 서예를 배우고 있는데 집중력을 높이고 평정심을 유지하는 데 크게 도움이 됩니다.

#### 서두에 '소명'에 대해 말씀하셨는데 코칭으로 이끈 운명적인 만남이었다고 느껴지는 순간들이 있으셨나요?

첫번째 만남은 도산 안창호 선생이 (1913년에) 창립한 민족운동단체 흥사단과의 만남이죠.

고교 1년 때 학교 운동장에서 강연을 들었는데 그때 강사가 안병욱교수셨어요. 도산의 인격과 생애를 담은 그 강연에 큰 감동을 받았습니다. 특히 "당신은 주인입니까?"라는 질문이 마음에 닿아서 학생이카데미에 참여하게 됐고 그 후 50여년 동안 활동이 이어져 흥사단 부이사장, '도산CEO코칭포럼' 상임대표까지 소임을 맡아 했지요. 고교시절 흥사단의 무실 역행정신 등 도산선생의 가르침이 나의 인생관과 가치관에 결정적인 영향을 미쳤습니다. 지금 생각해보면 도산선생은 굉장히 코칭적인 분이었다고 생각합니다. 독립운동 하던 분들이 흥사단에 입단할 때에 입단문답이란 절차를 거쳤는데, 도산선생이 주관하신 당시의 입단문답 문헌을 보면 경청, 질문, 격려하는 내용으로 구성되어 있는데 오늘날의 코칭대회와 너무나 유사해요. 도산 안창호 선생은 코칭의 선구자라는 생각까지 해요.



두번째 만남이라면 SK와의 만남, 특히 고 최중현 회장과의 만남이죠. 제가 선경에 입사해서 첫 3년 6개월간은 선경의 경영이념과 경영원칙을 만드는 프로젝트에 주도적으로 참여했는데 그 당시 최회장님을 자주 뵈 수 있었는데 그분의 경영철학이 코칭의 철학과 통하는 부분이 많았다는 생각이 듭니다. SKMS(SK경영시스템)라고 2천년대 글로벌 기업으로 성장한다는 비전 아래 정립한 경영철학과 경영기법들인데, SK그룹 성장의 기반이었다고 생각합니다. 참여자들의 행복과 자발성을 토대로 최고의 성과를 이끌어낸다는 SUPEX(Super Excellent Level) 추구문화 등 수직적 기업문화가 팽배한 시기였음에도 매우 코칭적인 내용을 담았습니다. 이 또한 코칭의 길로 이어지는 끈이었다고 생각합니다.

세 번째는 바로 코칭과의 만남이죠. 기업조직을 떠나서 기업중심 포럼을 운영하던 중 우연히 코칭을 접하고 처음에는 전문코치가 된다는 생각보다 코칭과 봉사를 접목하여 사회적으로 의미 있는 일을 할 수 있겠다는 생각에서 '사회적코칭개발원'이라는 비영리민간단체를 10년 전에 설립하게 됐고 오늘에 이르렀네요. 흥사단과의 만남, SK와의 만남, 또 코칭과의 만남, 시간으로는 50년 전, 40년 전, 10년 전의 일들인데 그 맥이 다 하나로 통하는 것 같고 모두 우연은 아니었다는 생각이 듭니다. 그 뜻을 요즘 새겨보게 되네요.

### 삶에서 만나는 위기들은 어떻게 넘기시는지요?

위기 없는 사람이 있겠습니까? 학창시절은 그 당시 사회적 격동기였고, 경제적으로 다들 힘들 때였는데 지나고 보면 보람된 경험이었던 기억이 많습니다. 사회에 나와 기업인이 되어서는 위기가 오기 전에 미리 대비하고 위기를 오히려

기회로 인식하려고 늘 노력하며 살았었죠. 그리고 저는 성격이 낙천적이기도 하고 제가 최선을 다했다면 결과가 안 좋아도 별로 힘들어 하지 않았는데 이는 '진인사대천명'이란 나의 좌우명 덕이기도 합니다. 사람이 살다 보면 누군가와 뜻이 다르고 의견충돌도 있을 수 있고 한데 저는 그다음 날 되면 잊으려 하고 또 잘 잊게 되고 갈등으로 연결시키지 않는 편입니다.

### 산행길에서 질문을 통해 '셀프코칭'하듯 코칭을 생활화하고 계시죠? 가정에서도 코칭리더십을 펼쳐가고 계시지요?

자녀들과 지인들 사이에서는 잘 돼가는 것 같은데 부부간에는 잘 모르겠네요. 코칭을 배우기 전보다는 변하지 않았나 싶는데 저를 다시 한번 돌아보겠습니다. (웃음)

### 아직 코칭을 잘 모르는 개인이나 조직에게 코칭을 권하신다면 어떤 메시지를 전하실 건가요?

개인이든 조직이든 더 행복해지고 성장의 패러다임으로 바뀌는 마법을 경험해보기 위해 단 하루짜리 워크샵이라도 일단 코칭을 접해보라고 말씀드리겠습니다. 큰 도움이 될 수 있습니다. 한마디로 코칭에 길이 있습니다!!

### 협회 회원들과 활동가들에게 마지막으로 한 말씀 해주세요.

제가 가끔 건배사로 쓰는 말인데 '비행기'라고, '비전을 가지고 행동에 옮기면 기적이 일어난다.'라는 말을 전하며 함께 외치고 싶습니다. 정답이 없는 시대, 이제 코칭의 시대가 오고 있습니다. 코칭으로 행복하고 위대한 사회를 만들자는 비전을 가지고 신나고 즐겁게 코칭하면 기적이 일어납니다. 다들 즐겁게 코칭합시다! 신나게 코칭합시다! ©





# 코칭과 함께 한 시간여행 My Journey with the Coaching

-김재우 전(前) (사)한국코치협회 회장



2019년 2월 월례세미나의 주제 강연은 2010년 1월 한국코치협회 3대 회장으로 취임한 이후 만 9년 만에 새로운 길을 걷게 되는 김재우 전 회장의 “코칭과 함께 한 시간여행”이었다. 그 어느 강연보다 서로의 교감이 느껴지는 현장이었다. 코치협회를 이끈 만 9년동안 농축된 세월의 내공을 느낄 수 있었다. 한 마디 한 마디가 코칭에서 말하는 강력한 질문처럼 힘이 있었고 울림을 전해주었다.

글\_박정하\_KPC\_홍보위원회 국장\_ttoday@naver.com

사진\_김종성\_KPC\_사진작가\_keb065614@daum.net

김재우 전 회장이 취임한 2010년 이후 사단법인 한국코치협회는 6천여 명의 코치를 배출했고 국내외 코칭문화 소개의 장(場)인 코치대회를 매년 개최했으며 외부 기관들과의 협조를 통한 공익코칭을 확산하는 등 변화와 성장을 이뤄왔다. 그동안 김 전 회장은 협회의 최고 책임자이자 코칭문화를 알리는 얼굴로서 전면에서 PI(President Identity)를 실현해왔다.

이미 2018년 송년회 자리에서 김재우 전 회장은 회원들에게 10년째에는 변화가 필요하며 새해부터는 개인적으로도 변화를 가져야겠다는 의사를 던지시 표한 바 있다.

여기서 9라는 숫자를 생각해본다. 에너지가 충만한 완전한 수이자 인간이 다다를 수 있는 가장 큰 수, 겸손한 최고수를 지칭하는 수,



9는 10진법의 새로운 고개를 넘어가기 전, 어쩌면 새로운 도약을 위한 S커브를 시작하기에 가장 적절한 최고의 순간이 아닐까.

김재우 전 회장은 삼성물산 초대 런던지점장, 중동지사장을 지내며 대한민국 수출신화를 만든 주인공이었고 37세에 최연소 임원을 다는 등 개인사에서 멋진 변화와 성장을 보여준 기업인이었다. 첫 직장을 떠난 후 기업혁신을 테마로 한 개인 연구소를 운영했으며 IMF 시기에는 워크아웃 위기에 처한 건설사를 1년 만에 회생시켜 경영혁신의 귀재로 주목 받은 바 있다.

가장 중요한 시기에 봉사과 헌신을 통해 코치협회를 이끌어오다 이제 또 다른 방식으로 코칭을 우리 사회에 전파하게 될 김재우 전 회장에게 감사드리며 새로운 인생 도전을 축하드린다.

이날 강연은 I. 코칭과의 만남, II. 빛과 그늘, III. 발생한 미래(코칭의 시대) IV. Enlightenment, V. 나는 내 운명의 주인공, 그리고 질문과 응답의 순서로 이어졌다.

앞과 뒤 내용이 맥락을 가지고 이어지는 강연현장을 부족한 글로 다 옮길 수 없다. 강연 중 개인적으로 마음에 남은 몇 구절을 옮겨 본다.

\*\*\*

불행은 언젠가 내가 잘못 보낸 시간의 보복이다.  
(삼성물산 초대 런던지점장 시절 접한 옥스포드대학 내 시계탑 문구 소개하며)

2010년부터 일어난 일들은 모두 기적처럼 나에게 다가왔다.  
(코칭과의 만남을 '섭리' 아니고는 설명할 수 없다며)

What got you here won't get you there.  
(이곳으로 온 방법으로 저곳으로 갈 수는 없다. 주도적인 변화의 중요성 강조하며)

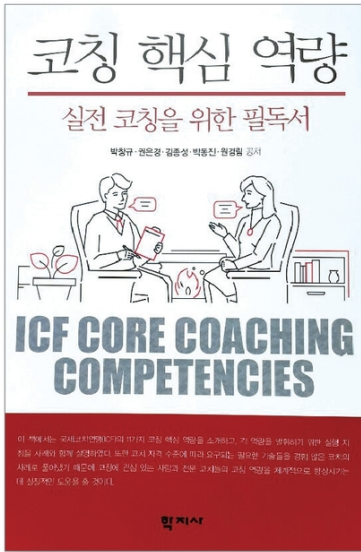
“국화꽃은 아무리 물을 주어도 가을이 되어야 꽃이 피는데  
어떤 부모들은 자녀들에게 다른 꽃들처럼 봄부터 피라고 강요한다”  
(방향만 맞으면 기다릴 줄도 알아야 가능성의 세계로 이끌 수 있다.  
집단이 아닌 개인에게도 주목하는 사회를 위해 코칭이 할 몫을 말하며)

“The two most important days in your life are the day you are born,  
and the day you find out why.  
(코칭이 일깨워 준 목적 있는 삶에 대하여 말하며 소개한 마크 트웨인의 말)

코치가 되고 나서 코치가 되기 전과 무엇이 달라졌습니까?  
(그동안 회장으로서 코치님들께 가장 많이 드린 질문 기억하냐고 물으며)

그때그때 한 걸음씩 가라. 여행자여 길은 없다. 걸으면서 만들어진다.  
길은 걸으면서 만들어진다.  
(앞으로의 진로에 대한 답. '여전히 할 일이 많다.'며 전해준 시구)





# 코칭 핵심 역량

박창규 권은경 박동진 김중성 원경림 공저  
 학지사 발행 크라운판 반양장  
 정가 17,000원

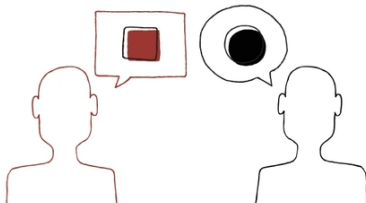
## 11가지 코칭역량을 사례와 함께 소개한 실전코칭을 위한 필독서

국제코치연맹(ICF)의 11가지 코칭 역량을 소개하고, 각 역량을 발휘하기 위한 지침을 다양한 사례와 함께 쉽고 구체적으로 설명하였다.

코치의 자격수준에 따라 요구되는 핵심적이고 실전에 활용되는 코칭기술 들을 경험이 많은 코치의 사례들로 추려서 제시함으로써 코칭에 관심이 많은 사람과 입문과정의 코치뿐만 아니라 전문코치들의 코칭 역량을 체계적으로 향상시키는 데에 실질적인 도움을 줄 것이다.

11개 역량은 크게 4개의 범주, 기반 다지기, 관계를 함께 만들어 가기, 효과적으로 소통하기, 학습과 결과 촉진하기로 나뉘어져 있다. 각 장별로 1~11까지의 역량들의 개념과 실행지침을 설명하고, 코칭에서의 적용점을 살펴본다.

각 역량을 체계적으로 이해하기 위해 6개 단계로 접근하였다. 역량 이해를 위한 사전 질문, 개념, 역량 정의 및 실행지침, 자기개발을 위한 성찰 및 연습, 핵심요약의 순서이다. 특히 수준별 평가핵심 요소와 사례를 제시하여 비교를 통한 이해를 도왔다. 코치의 성장을 위한 성찰과 도전하는 질문을 통해 해당 역량을 스스로 점검하도록 하였다. ©



## 코칭역량 향상을 위한 활용 팁

- 자신이 그동안 잘하고 있는 역량을 펼쳐보라. 수록된 내용에서 이미 자신이 잘하고 있는 모습이나 특별히 교육받지 않았어도 이해, 실천하고 있는 것들을 형광펜으로 표시해 본다.
- 현재 자신이 코칭을 학습하던 속도보다 훨씬 느린 속도로, 역량 하나하나에 대해 숙고한다. 코칭역량 하나를 충분히 이해하게 되면 이미 다른 역량을 이해하고 적용하는 것이 더 수월해질 것이다. 코칭역량은 상호 연결되어 있다. 코칭 합의하기를 잘하면 행동 계획하기가 더 수월해질 수 있고, 적극적 경청하기 역량 발휘가 잘 되면 일깨우기 역량을 자신이 발휘하고 있다는 것에 스스로 놀라게 될 것이다.
- 현재 나의 고객이 내게 만족한 것과 코치로서 석연치 않았거나 교육에서 배우지 않았지만 자신도 모르게 잘 발휘되고 있었던 것은 어떤 것인지 확인한다.
- 이후로 자신의 코칭현장과 고객을 위해 무엇을 더 이해하고 어떤 관점에서 어떤 방식으로 접근하면 더 전문적이고 마스터코치 수준의 역량을 발휘하게 되는지 실천 항목을 확인한다.
- 이제 자격 교육에 의지하던 것에서 코칭 핵심역량으로 충실하게 기반이 다져진 코칭교육과 훈련 과정을 선택한다.
- '수행(practice)'하는 마음으로 연습, 연습, 연습을 통해 체화한다.

# 입시 코디 없이 성공하는 학습 코칭을 위하여

글\_장재식\_KAC\_CLC코칭연구소 대표\_012ganjikke@gmail.com

'some'을 '소미'라고 읽던 중학생이 코칭을 받으러 왔다. 학습동기가 낮고 학습전략도 잘 모르는 학생이 자발적으로 코칭을 받는 것도 아니었다. 코칭의 중점을 자율감으로 두고, 기초 학습역량과 학습 과정에 대한 흥미를 유발하기 위한 학습 코칭을 하였다. 학습주제를 자유롭게 선정하게 하였다. 피코치 학생은 패션을 학습 주제로 정하고 스스로 선정한 도서로 학습하였다. 학습 코칭 때문만은 아니었지만, 3학년이 된 학생은 이제 영어도 수학도 어느 정도 잘한다고 연락이 온다. 학습 저성과 대학생과 한 학습 코칭은 다른 방향이었다. 그는 우울증과 학습된 무기력을 앓고 있었다. 코칭은 유대감을 중심으로 이루어졌다. 코칭 과정에서 피코치의 있는 모습 그대로를 인정하고 잘한 일은 적극적으로 칭찬했다. 힘들 때는 공감과 위로를 건네며 사회적 지지를 아끼지 않았다. 코칭이 끝나고 이 학생은 졸업을 앞두고 가장 높은 성적을 받고서는 코치의 공감이 학교를 긍정적으로 다닐 수 있게 해주었다는 말을 남겼다.

## 학습코칭은 다양한 코칭을 학습에 접목한 응용 분야

교육이 발전하면서 학습에서도 코칭을 접목하고 있다. 학교 안에서도 학교 밖에서도 학습코칭을 통해 학습자가 동기를 갖고 스스로 목표를 설정하며 이를 위한 방법을 찾아 실천할 수 있도록 돕는다. 보편적인 학교나 학원과 같은 교육기관에서 학생을 대상으로 이루어지는 학습 코칭은 학습에 코칭을 접목한 응용 분야라고 볼 수 있다. 평생교육 시대에서 어떠한 학습이 자신에게 필요하다는 것을 깨달은 개인이 이를 학습하기 위한 전반적인 과정을 코칭하는 것을 진정한 의미의 학습 코칭이라고 한다면, 실제 학습 코칭이 이루어지고 있는 교육환경은 그렇지 않기 때문이다.

교육이 이루어지는 많은 경우 학습내용에 대한 주도권이 학습자에게 있지 않다. 어느 정도 학습자에게 선택권이 주어지고 그 영역이 넓어지고 있지만, 이는 교과목, 수능과목, 전공과목이라는 큰 틀에서 주어지는 제한된 자유이다. 대부분의 평가가 상대적으로 이루어지기 때문에 학습목표 역시 높은 성과 또는 성적으로 정해지기 마련이다. 학습 코칭을 코칭이 접목된 분야로 말하는 것은 이 때문이다.

코칭의 다른 분야도 마찬가지로겠지만 학습 코칭도 분야의 경계를 명확히 규정하기 쉽지 않다. 학습 코칭의 대상은 연령이 정해져 있지 않지만 통상적으로 청소년이기에 대상의 측면





에서는 청소년 코칭이라고 볼 수 있다. 목적의 측면에서는 학업에 대한 동기를 찾는 의미코칭, 학업성적을 달성하는 성과 코칭, 학습을 방해하는 문제를 해결하는 문제해결 코칭을 학습에 접목한 것이라고 볼 수 있다. 자기주도적인 학습역량을 높이기 위해 셀프리더십 코칭으로 연결되기도 하고 학습동기를 찾다가 진로 코칭으로 연결되기도 한다. 코칭을 주선하고 코칭 성과를 평가하는 것에 있어 학부모, 선생님, 교육담당자 등의 이해관계자가 따로 있다는 점에서는 비즈니스 코칭과도 닮아있다.

### 학습코칭, 왜? 어떻게?

학습코칭을 하다 보면 탁월한 교수법으로 효율적인 학습법을 알려주는 티칭과 컨설팅이 더 효율적이라는 생각을 하기도 한다. 그런데도 코칭이 중요한 이유는 학습의 중심에 학습자가 서 있어야 하기 때문이다. 교수자가 아무리 훌륭하게 전달한다 할지라도 학습자가 배우고 익히지 못하면 소용이 없다. 학습자 중심은 고객 중심이라는 코칭과 일맥상통하는 부분이다.

학습 코칭의 주된 주제는 자기주도학습 역량의 두 가지 척도이기도 한 동기과 전략이다. 피코치에게 학습동기가 생기게 되면 자연스럽게 학습목표로 연결된다. 목표가 설정되면 목표 달성을 위한 전략을 코칭한다. 학습전략을 코칭 할 때 컨설팅으로 접근하는 실수가 잦을 수 있다. 피코치의 학습전략에 대한 정보가 상대적으로 부족하기 때문이다. 학습방법에 있어서는 컨설팅이 효율적일 수 있기에 코칭과 컨설팅을 함께 하되 두 영역을 구분할 필요가 있다. 학습동기가 높은 피코치에게는 코칭을 통해 스스로 자신에게 효과적인 학습방법을 찾아 실행하고 교정하게 한다. 그렇지 않은 경우에는 학습방법에 대한 부분은 코칭 섹션 사이에 과제로 제시하거나 컨설팅으로 접근한다. 그 외에 학습을 방해하는 문제를 해결하는 것과 학습습관 형성을 위한 자기 관리의 영역은 코칭으로 접근할 수 있다.

학습코칭을 하다 보면 학습전략보다 학습동기를 코칭하는 경우가 많다. 학습목표나 학습내용을 스스로 선택하지 못하는 상황에서는 학습동기가 낮은 경우가 많고, 학습동기를 발견한 피코치는 이후의 학습 과정도 비교적 원활하게 수행해 나가는 모습을 보이기 때문이다. 자기결정이론에 따르면 학습동기를 위해서는 자율성과 유능성, 관계성이 필요하다. 이에 직접적으로 학습의 의미를 찾으며 학습동기를 코칭하기도 하지만 위의 3가지 요소를 중심으로 코칭 할 수도 있다.

학습 코칭은 다양한 코칭이 학습에 접목된 응용 분야인 만큼 어렵다. 하지만 학습 코칭은 학업성과 뿐 아니라 학업과정에서 겪는 피코치의 심리적인 영역에서도 효과를 발휘할 수 있기에 학업 스트레스가 높은 우리나라의 경우 학습 코칭의 중요성이 크다고 감히 말하고 싶다. 가정과 학교 및 다양한 교육기관에서 학습 코칭이 보편화되고 발전할 수 있기를 기대한다. ©



# 건강하고 아름다운 삶을 위한 피트니스 멘탈 코칭

글·사진\_이재경\_KPC\_따뜻한봄 코칭연구소 대표\_bom-coach@naver.com

## 운동 귀차니스트, 피트니스 대회에 도전하다

나는 사주팔자에도 천성적으로 운동을 싫어한다고 나온다. 그랬던 사람이 피트니스 대회에 출전을? 작년 하반기에, 갑자기 팔자에도 없는 짓을 하겠다며 3개월간 닭 가슴살 위주로 식단을 제한하고, 매일 고강도의 웨이트 트레이닝을 소화해 냈다. 출전할 대회와 날짜를 정하고, 전문가의 도움을 받으며 지금까지 만나보지 못한 새로운 내 모습을 만나게 됐다. 3개의 대회에 출전했고, 참가에 의의를 뒀지만 마지막 대회에서는 비키니 부문 4위를 했다. 쉽지 않았지만, 내가 할 수 있는 최선을 다했다. 대체 무엇이 나를 이런 새로운 도전으로 이끌고 해 낼 수 있도록 만들었을까?

## 피트니스 분야에 코칭을 접목하다

‘피트니스 멘탈 코칭’은 코칭을 피트니스 분야에 접목한 것으로, 멘탈 코칭을 통해 고객이 필요로 하는 운동/식습관 등이 고객의 삶에 잘 안착할 수 있도록 돕는 습관 코칭 프로그램이다.

몇 년 전, 우연히 Personal Training(이하 PT)을 받으며 ‘운동은 나와 맞지 않는다’는 편견을 깨고 운동의 재미를 느끼며 삶의 변화를 경험했다. 이때부터 나는 줄곧 여기에 ‘코칭’을 접목하면 그 시너지가 훨씬 좋겠다고 생각했다. PT 시간에는 트레이너가 직접 운동 방법을 가르쳐주고 의지를 북돋아 준다면, ‘그 외의 대부분의 시간’에 방향성을 잃지 않고 목표에 집중해 실행계획을 삶에 적용할 수 있게 하는 것은 코칭이 할 수 있는 부분이기 때문이다. 이때부터 나는 전문코치로서 피트니스 분야에 ‘코칭’을 어떻게 적용하면 좋을까 고민하며 다양한 시행착오를 겪었다. 급기야 극한으로 그 과정을 경험해 보고자 피트니스 대회 출전을 결심했고, 이를 통해 많은 인사이트를 얻었다.

‘피트니스 멘탈 코칭’의 핵심은 ‘목표관리’다. 여기서의 목표란, ‘몇 kg 감량’ 등의 정량적 목표나 ‘운동 주 몇 회, 식단’ 등 실행 목표 외에, 고객이 정말로 원하는 삶과 align된 절절한 방향성이라고 할 수 있다. 여러 장애물에도 흔들리지 않을 수 있는 삶의 목표 말이다. 피트니스 대회 준비를 하며 나는 목표관리를 위해 자체 워크북을 제작해 셀프코칭





을 접목했는데, 나의 목표는 '말과 삶이 일치하는 코치'였다. 고객과의 약속을 지키고 삶으로 코칭을 보여주고 싶은 진정성 있는 목표가 나를 위와 같은 결과로 이끌어 주었다. 여기에 각자의 생활 패턴에 맞는 현실적인 실행계획 역시 중요한 요소이다.

건강하고 아름다운 삶을 위해 운동·식습관을 만들어 가는 과정은 단기간에 이루어지는 것이 아니다. 그렇기에 정량적 목표에 얽매어 결과에 지나치게 집중하다 보면 실패만 주로 경험하고 동기가 약해질 수 있다. 비록 완수하지는 못했지만 '그럼에도 불구하고 내가 노력한 것'에 집중하는 것 역시 중요한 포인트이다. 이를 통해 작은 성공경험을 매일 자신에게 선물하며 꾸준히 이어갈 수 있는 '힘', 즉 멘탈을 기를 수 있다.

### '피트니스 멘탈 코칭'의 목적은 독립과 지속 가능성

생각해 보라! 현재의 내 몸과 습관은 몇 십년간 평생을 만들어 온 오늘의 결과물이다. 하지만 우리는 불과 몇 개월 만에 운동 좀 하고, 식단 조절 좀 해서 몇 십년간의 결과물을 확 바꾸겠다고 한다. 어찌 보면 내 몸에게 참으로 미안한 일이 아닐까? '피트니스 멘탈 코칭'은 단순히 단기간 다이어트를 도와주는 프로그램이 아니다. 자신이 진정으로 원하는 건강하고 아름다움 삶의 모습을 찾아 구체화하고, 이를 향해 나아가는 평생의 과정 중 일부에 코치가 함께 하는 것이다. 그 과정에서 삶의 주인의식과 주도성을 길러주고 실행력을 높여줌으로써 코치에게 의존하지 않고 스스로 지속해 나가는 힘을 기르는 연습, 멘탈을 스스로 관리하는 법을 배우는 과정이다.

### 향후 계획

행복한 삶으로의 변화와 성장을 돕기 위해, 코칭을 '올바르게', 보다 '널리' 알리는 것을 소명으로 삼고 다양한 활동을 하고 있다. 그런 의미에서 올해는 피트니스 분야에 '코칭'의 개념을 보다 적극적으로 알리고자 한다. 코칭 워크샵을 통해 트레이너들이 코칭의 개념을 올바르게 이해하고 트레이닝 및 식단·운동 처방과 함께 코칭을 적용한다면 고객 상담부터 동기부여, 고객관리 차원에서도 훨씬 좋은 성과를 낼 수 있을 것이다. 피트니스 선수들 역시 대회를 준비하는 동안, 그리고 시즌이 끝난 이후의 멘탈 관리를 위해 코칭을 받는다면, 성적 뿐 아니라 자신의 내면과 삶에도 많은 도움이 될 것이다. 모 스포테인먼트사와 업무 협약을 통해 소속 선수들에게 코칭 서비스를 제공하기 위해 논의 중이며, 일반인을 대상으로 한 개인 코칭 프로그램으로도 꾸준한 홍보를 통해 더 많은 사람들이 건강하고 아름다운 삶을 살 수 있도록 돕고자 한다. ●

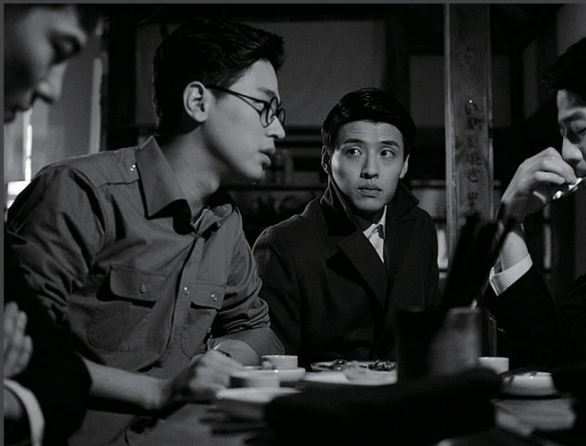
# 시네마코칭\_ 영화를 통해 우리 안의 내면세계를 탐구한다 (2)

지난 신번호에서 소개한 3편은 모두 미국에서 제작되었기에, 이번에는 우리의 정서와 환경에 밀접한 동아시아 영화 3편을 소개한다. 첫 번째 <동주>는 한국, 두 번째 <어느 가족>은 일본에서 제작되었고, 세 번째 <색, 계>는 다국적 합작이나 주요한 배경은 중국이다. 또한 <동주>와 <색, 계>는 동시대인 일제 강점기를, <어느 가족>은 일본의 현 시대를 반영하고 있다.

글·자료\_류승원\_PCC\_코칭연구소 아이엠 대표\_한국코칭학회 상임이사 vicki821@naver.com



## 3월의 영화, '동주 DongJu ; The Portrait of A Poet, 2015'



영화 동주는 자신의 시와 삶을 일치시키려고 했던 윤동주와 그의 동갑내기 고종시춘이자 독립 운동가였던 송몽규의 이야기를 흑백으로 담고 있다. 명석한 두뇌와 탁월한 실천력을 가지고 있는 송몽규에 비해 윤동주는 그에 대해 쉽게 열등감을 가질 만큼 어린 청년이었다. 그러나 때는 일제강점기. 두 사람은 암울한 시대 상황에 따라 복잡한 마음들을 서로에게 내 비치며 두터운 신뢰를 쌓게 된다. 그리고 중국에 두 사람은 모두 감옥에 갇혀 죽음을 맞이하게 되는데, 영화는 윤동주의 주옥같은 시들을 그 곳곳에 배치하여 우리에게 많은 질문을 던진다.



### Coaching Question

- 1st Coaching Question 당신의 가능성과 잠재력을 끌어내는 라이벌은 누구인가?
- 2nd Coaching Question 신념에 일치하는 행동을 한다는 것은 어떤 의미를 가지는가?
- 3rd Coaching Question 자신을 돌아볼 수 있는 시를 쓴다면 그 제목은 무엇일까?

## 4월의 영화, '어느 가족, Shoplifters, 2018'



원제(일본어)는 훔친 가족이다. 이를 통해 예상할 수 있듯이 이 가족은 필요한 것들을 훔치며 살아간다. 제71회 칸영화제 황금종려상을 수상했을 만큼 작품성을 인정받고 있는데, 그 이유 중에 하나로 평론가들은 현대 사회가 감추고 싶은 불편한 진실(비정규직, 빈곤, 결핍, 소득격차 등)을 영화적인 시선으로 따듯하면서도 냉정하게 그려내고 있기 때문이라고 말하고 있다. 영화는 길 위에서 떨고 있는 한 소녀(유리)가 연금으로 근근이 생활하는 할머니(하츠에 시바타)의 가족으로 들어오면서 본격적으로 시작된다. 그리고 영화는 이후 갑작스런 할머니의 죽음으로 새로운 국면을 맞이하게 되고 가족은 흩어진다.



## Coaching Question

**1<sup>st</sup> Coaching Question** 극중 인물들이 가장 훔치고 싶었던 것은 무엇이었을까?

**2<sup>nd</sup> Coaching Question** 동일시되지 못하는 인물의 관점으로 영화를 재해석한다면?

**3<sup>rd</sup> Coaching Question** 당신은 가족과 사회의 의미를 어떻게 정의내리고 있는가?

## 5월의 영화, '색, 계, Lust, Caution, 2007'



개봉 당시 과한 신체 노출 장면 때문에 논란이 되어 주요한 의미들이 가려졌던 아쉬운 영화라고 할 수 있다. 영화는 2차 세계대전이 한창이던 1930-40년대의 중국을 배경으로 친일파 정보부 대장을 암살하기 위해 신분을 위장한 막부인의 이야기를 다루고 있다. 막부인은 처음에 그에게 주도권을 내어주며 지배당하는 것처럼 보이지만, 시간이 지날수록 막부인은 관계에서 우위를 차지하게 된다. 그리고 둘은 서로를 알아갈수록 깊이 빠져들게 되는데 이 때문에 복잡한 정치적 상황과 각자가 감내해야하는 역할 사이에서 극한의 갈등을 겪으며 파국으로 치닫는다. ㉠



## Coaching Question

**1<sup>st</sup> Coaching Question** 자신에게 주어진 역할을 수행하면서 무슨 갈등(고민)이 있는가?

**2<sup>nd</sup> Coaching Question** 극중 인물들의 다양한 욕망들은 어떻게 이야기를 전개시키는가?

**3<sup>rd</sup> Coaching Question** 다른 결말을 만들 수 있다면 무엇을 바꾸고 싶은가?



## 전업코치를 꿈꾸는 직장인을 위한 현실적인 조언

이재형 코치는 자신이 누렸던 대기업, 임원, 역대연봉 등의 타이틀을 벗어 던지고 전업코치의 길을 선택했다. 퇴사 초기에 불안한 시간을 겪기도 했지만, 얼마 지나지 않아 자신이 원하는 자유로움과 여유를 함께 누리는 삶을 살 수 있게 되었다.

글\_이재형\_CPCC, KPC\_비즈니스 코치\_jhlee.passion@gmail.com

### 마흔 빛, 사표를 던지다

마흔 빛(2018년), 한창 일할 나이에 사표를 던졌다. 대기업, 임원, 역대연봉 등의 타이틀을 벗어 던지고 자신이 원하는 삶을 살기 위해서다. 원해서 택한 퇴사였지만, 막상 하고 나니 마음이 편치는 않았다. 세 아이의 아빠라는 현실이 강하게 어깨를 짓눌렀다. 그토록 원했던 퇴사와 원하는 삶의 시작을 축하하는 의미로 이곳저곳 가족여행을 다녔지만, 새벽에 눈이 떠지기 일췌였다. '내가 꿈꾸고, 계획한대로 잘 살아갈 수 있을까? 그동안 내가 노력하고 실천해왔던 일들이 헛되진 않겠지? 낙관주의적 성향이 강한 나였지만, 기대보다는 걱정이 앞섰다. '나의 낙관주의는 회사라는 울타리 속에서만 작동했던 건 아닐까?'라는 회의감마저 들었다.

그런데 신기하게도 2개월 후, 기적이 일어나기 시작했다. 강의, 코칭, 자문 일이 들어오기 시작하더니, 본격적으로 일을 시작한 3개월간의 수입이 회사에서 받은 3개월치 급여의 2배 가까이 되었다. 기대 이상의 결과였다. 물론 성수기, 비수기에 따라 수입의 요동이 큰 직업이라지만, 야생에 나와 돈을 벌어난 사람이라면 이 결과가 엄청난 성과라는 걸 알 것이다.

무엇보다 회사에 다니면서 열심히 했던 자기계발 노력

이 헛되지 않았음을 증명 받은 것 같아 뿌듯하고 감사했다. 나는 지금 가슴이 원하는 일을 하면서 수입은 더 많아졌고, 더 자유로운 인생을 살고 있다. 가족과 함께 보내는 시간, 언제든지 여행갈 수 있는 여유로움도 커졌다. 내가 꿈꾸고 계획한 일들이 실제로 눈앞에서 벌어지고 있는 것이다.

나는 회사에서 일도 열심히 했지만, 틈틈이 자기계발에 공을 들였다. 회사에 다니며 코칭 자격증을 취득했고, 4권의 책을 썼으며, 신문과 전문잡지 등에 칼럼을 썼다. 또 강의와 코칭을 통해 전문가로 활동하며 경영자, 사업가, 창업가, 스타트업 등의 변화와 성장을 돕는 일을 했다. 이런 일들은 매우 뿌듯하고, 가슴 뛰는 일이었다. 그래서 '개인과 기업의 본질적 성장과 변화를 돕는 최고의 전문가'라는 비전과 '내가 보유한 지적 역량을 사회에 환원하여 보다 가치 있는 세상을 만드는데 일조한다.'는 신념을 세우고 퇴직 후 코치, 전문가의 삶을 살겠노라 다짐해왔다. 회사 월급 외 과외수입도 쓸쓸했다. 이런 배경 때문에 야생에 나가서도 생존할 수 있겠다는 자신감이 있었던 건데, 막상 퇴사하고 나니 걱정이 앞섰던 것이다. 그런데 결국 노력은 배신하지 않음을 결과로 증명한 것이다.

### 전업코치가 되려는 직장인에게 드리는 조언

요즘 코칭을 공부하고, 코치가 되려는 직장인들이 많다. 긍정적인 현상으로 본다. 전업코치가 되지 않더라도, 코칭을 배우는 건 삶의 충만과 행복에 일조하니 말이다. 하지만, 소일거리나 취미가 아닌 생계의 수단으로서 전업코치가 되려는 직장인분들이라면 조언해드리고 싶은 게 있다.

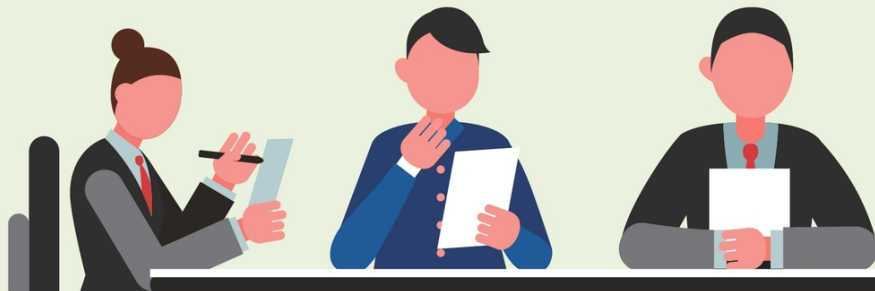
첫째, 회사에서 'Plan B'를 완성하라. 준비가 안 된 어설픈 상태에서 무모하게 야생으로 나오지 말라는 것이다. 준비를 위해서는 먼저 스노우볼(Snowball)을 만들어야 한다. 투자의 귀재, 워런 버핏(Warren Buffet)은 “인생이란 눈덩이(Snowball)를 굴리는 것과 같다. 습기를 머금은 작은 눈덩이(Wet Snow)를 찾는 것과 그것을 평생 굴릴 수 있는 언덕(Long Hill)을 발견하는 것이 인생이다. 당신에게 습기 머금은 눈덩이와 그것을 굴릴 언덕은 무엇인가?”라고 말했다.

나에게 있어 코칭 자격증은 스노우볼, 저서는 스노우볼을 더 크고 빠르게 굴릴 수 있는 언덕이 되어 주었다. 스노우볼을 만들려면 시간을 잘 활용해야 한다. 나는 주말 아침 6시쯤 일어나 3~4시간 동안 글을 썼다. 그 결과 3년간 4권의 책을 출간할 수 있었다. 회사 제도와 교육을 활용하는 것도 도움된다. 나는 회사의 지원으로 유학(MBA)을 다녀왔고, 회사가 제공해주는 많은 교육을 자발적으로 신청해 수강했으며, 사내 강사로도 활동했다.

회사는 나의 재능을 테스트하고 미래를 준비하는 무대이자 연습터였다. 4말(未) 5초(初) 시대, 직장인의 스마트한 인생 전략은 ‘회사에서 제공하는 기회를 최대한 활용해 성장하고, 이를 통해 나도, 회사도 성장시키는 윈윈(Win-Win) 관계를 구축하며, 회사에서 쌓은 역량을 제2의 인생설계와 연계하는 것’이다. 결론은 ‘회사 다니면서 Plan B를 완성하라.’는 것이다.

둘째, 소프트랜딩 전략을 수립하라. 내가 야생에서 정착하고 있는 이유는 준비가 되어 있었고, 도와주는 분들이 있으며, 운도 따라주고 있기 때문이다. 준비가 됐다는 건, 어느 정도 어필할 수 있는 프로필과 나만의 강의콘텐츠를 구비했으며, 나를 마케팅·영업해 줄 에이전트 회사, 교육회사 들과 평상시 네트워킹이 되어 있었다는 의미다.

내 역량을 높이 사 준 이들은 내가 퇴사 소식을 알리자 시장에 나를 적극 세일즈 해줬다. 포지셔닝과 포트폴리오도 정해야 한다. 자신의 가치를 어떻게 포지셔닝하느냐에 따라 코칭비와 강의료 수준도 따라온다. 나는 하이엔드(High-end)로 포지셔닝했고, 개인코칭도 하지만 ROI(투자수익률)가 더 높은 강의에 집중하고 있다. 포트폴리오도 다양하다. 전략, 혁신, 재무회계, 리더십, 커뮤니케이션 등을 골고루 다루며, 컨버전스 코칭(코칭+티칭+멘토링+컨설팅)을 구현한다. 이처럼 스펙트럼이 넓기에 협업하는 파트너들과 수입 경로가 다변화되어 있고, 리스크 헷지(Risk Hedge)가 가능하다.



셋째, 내 안의 중심을 세워라. 사실 회사에 있을 때 커리어나 삶의 고민에 대해 논하고 도움을 줄만한 선배들은 없었다. 그래서 나는, 스스로 답을 찾는 여정을 시작했다. 대신 회사 밖의 멘토들을 만났다. 그런데 결론은, 참고는 하되 결국 내 답은 스스로 찾아야 한다는 것이었다. 명망 있는 50~70대 멘토들(코치, 강사, 컨설턴트 등)은 그들이 활동을 시작했던 1990년~2000년 중반 당시에는 시장 상황이 괜찮았다. 시장을 선점할 수 있었고, 브랜드를 키울 수 있었다. 하지만 세상이 달라졌다. 이들의 낙관적인 조언만 받아들이면, '회사가 전쟁터면, 밖은 지옥'인 요즘, 나와서 굶어 죽기 십상이다.

자격증 수준이 그리 중요한 것도 아니고, 임원코칭이 ROI가 높은 것도 아니다. 자신만의 전문분야를 살리고 마케팅하는 것이 중요하다. 《주홍글씨》로 유명한 나다니엘 호손의 단편소설 《큰 바위 얼굴》은 '평생 산 위에 새겨진 얼굴을 가진 영웅을 기다려왔는데, 알고 보니 그게 자신이었다.'라는 이야기다. 결국, 인생의 주인공은 자신이다. 요지는 멘토들의 조언은 참고하되, 내 안에 중심이 서야 한다는 말이다.

### 결국, '발가벗은 힘'을 구축하라

'발가벗은 힘(Naked Strength)'은 회사를 떠나서도 생존할 수 있는, 홀로서기 할 수 있는 힘을 말한다. 발가벗은 힘을 키워야 언제든 퇴사하고 싶을 때 퇴사할 수 있고, 야생에서 자신 있게 생존할 수 있으며, 자신이 원

하는 삶, 자유로운 인생을 살 수 있는 것이다. '발가벗은 힘'은 회사에서 실력을 인정받고 싶은 사람, 임원이 되고 싶은 사람에게도 필요하다. 그러려면 주특기, 즉 전문성이 있어야 한다. 특히 40대라면 직장에서의 전공을 떠올려 보라. 마케팅, 영업, 전략, 기술, 기획? 이들 중 자신 있는 분야가 없다면 전문성이 있다고 말하긴 어렵다. 전문성이란 시장이 알아주는 역량을 말한다. 결국, 회사 안과 밖에서 필요한 힘이 '발가벗은 힘'인 것이다. 직장인이여, 발가벗은 힘을 갖췄다면 미련 없이 회사를 떠나라. 당신이 살고 싶은 인생을 마음껏 누리라. ☺



### 이재형

KT 전략기획실 등을 거쳐 KT그룹사 CFO(최고재무책임자) 겸 경영기획총괄로 일했다. 한양대 산업공학 석사, 미시간대 MBA학위를 취득했으며, 연세대에서 경영학 박사를 수료했다. MBA 과정 중 미국 CTI(The Coaches Training Institute)에서 코액티브 코칭

과정 수료 후 CTI 인증 전문코치(CPCC) 자격을 취득했다. 그 밖에 (사)한국코치협회 인증코치(KPC) 자격과 성격심리진단(DISC), 교류분석(TA), 애니어그램 강사 자격을 보유하고 있다. 저서로는 <스마트하게 경영하고 두려움 없이 실행하라>, <전략을 혁신하라> 등이 있으며, 다양한 매체에 컬럼을 연재했다. ICF Korea Chapter 이사로 활동했고, GLG(Gerson Lehrman Group) 자문위원, 피플앤비즈니스 교수 및 비즈니스 코치로 활동하고 있다.





# CARTOON



illustr by 변정원 dazegarden@naver.com

오늘이 모여 1년, 1년이 모여 새로운 10년!

# 다시 신입사원이 된다면?

인생에서 가장 중요한 것은 자신이 어떤 목적을 가지고 있는지 성찰하는 일이다. 목적은 왜 자신이 이 세상에 존재해야 하는지에 대한 의미를 아는 일이다. 매슬로우 말처럼 우리의 최상의 욕구는 일을 통한 자기실현이다. 적어도 10년 단위로 자신만의 인생설계를 통해 미래를 계획하고 이 계획을 실천하면서 행복을 느껴보라.

글\_김영현\_KPC\_전 포스코 미래창조아카데미 원장\_CMOE 파트너코치, 비즈니스코칭 위원장, younghkim9034@daum.net



“요즘 아주 똑똑한 친구들이 입사하여 매우 기쁩니다. 아마 저보고 지금 입사하라고 한다면 합격된다는 보장이 없지요.”

모 전문 경영인의 코칭 대화 중 이야기다. 그러면서 “20-30년이 지나 그들 중에서 CEO가 나올 겁니다. 이들이 어떤 마인드로 직장생활을 시작하면 좋을까요.” 했다. 필자가 “어떻게 그들을 성장시키고 싶으세요?” 물었다. 그는 “회사라는 운동장에서 마음껏 재미있게 뛰어놀게 하면 되지 않을까요?”라고 했다. 그는 필자에게 “다시 신입사원이 된다면 어떻게 하고 싶나요?” 질문했다. 처음 포스코 신입사원으로 입사하여 교육받고 배치받아 근무하던 시절이 주마등처럼 스쳐 지나갔다. 좋았던 추억과 더불어 아쉽고 교훈 삼아야 할 기억도 많다. 정답이 어디 있겠는가. 각자 처해진 상황이 다르면 목표 설정 기준과 원칙이 달라져야 할 것이다. 그러나 마인드 측면에서는 공통점이 있을 수 있다. 신입사원이 된다면 다음 네 가지에 중점을 두고 싶다.

### 첫째, 자신만의 인생 설계를 하라.

인생은 상황에 따라 단거리 경주의 연속일 수도 있고, 장거리 경주일 수도 있다. 분명한 것은 단거리 경주를 한 번만 하는 것이 아니다. 그런 의미에서 장기적인 인생 설계가 필요하다. 취업을 앞둔 대학생들은 취업 특강을 들으면서 MBTI 등 성격검사를 통해 진로를 정하는 것 같다. 그럼에도 입사 후 1년이 지나 이직률이 높은 것을 보면 안타깝다. 인생에서 가장 중요한 것은 자신이 어떤 목적을 가지고 있는지 성찰하는 일이다. 목적은 왜 자신이 이 세상에 존재해야 하는지에 대한 의미를 아는 일이다. 회사생활을 하는 것은 일을 통해 성장을 추구하는 것이다. 매슬로우 말처럼 우리의 최상의 욕구는 일을 통한 자기실현이다. 적어도 10년 단위로 자신만의 인생설계를 통해 미래를 계획하고 이 계획을 실천하면서 행복을 느껴보라. ■ 일(직장) ■ 돈 ■ 생활환경 ■ 개인적 성장 ■ 건강과 휴양 ■ 공동체 ■ 가족 ■ 신앙 등 삶의 수레바퀴를 그려보는 것도 좋다.

### 셋째, 인간관계를 중시하라.

우리의 운은 어디에서 오는가? 필자의 멘토가 강조한 것이다. 우리의 운은 사람에게서 온다는 것이다. 따라서 일을 성사시키고 성장하는데 사람 관계만큼 중요한 것이 없다고 해도 과언이 아니다. 인간관계의 기본은 무엇일까? 진실하게 상대를 존중하는 것이다. 입장 바꿔 보더라도 자기를 존중해주는 상대방을 싫어할 사람이 어디 있겠는가? 겸손이 미덕이다.

필자가 좋아하는 시(詩) 중에 오마르 위싱턴의 〈나는 배웠다〉가 있다. “나는 배웠다/다른 사람이 나를 사랑하게 만들 수 없다는 것을 / 내가 할 수 있는 일은 사랑받을 만한 사람이 되는 것뿐임을 / 사랑을 받는 일은 그 사람의 선택에 달렸으므로 (중략) 인생에선 무엇을 손에 쥐고 있는 것보다 / 누구와 함께 있느냐가 더 중요하다는 것을 나는 배웠다 / 우리의 매력은 15분을 넘지 못하고 / 그다음은 서로 배워가는 것이 더 중요하다는 것을. (중략)”

### 둘째, 회사의 조직문화를 이해하고 필요한 사람이 돼라.

회사에 필요한 사람이란 어떤 사람일까? 나를 회사에서 필요하다고 판단하는 사람은 누구일까? 바로 상사다. 상사가 요구하는 것은 무엇일까? 그것은 조직목표 달성을 위한 성과다. 만약 회사가 성과를 내지 못한다면 그래서 적자로 부도가 난다면 구성원은 물론 사회에 큰 짐이 된다. 따라서 성과를 내는 사람이 필요하다. 그러면 어떻게 성과를 내는가? 자신의 역량을 바탕으로 조직문화의 방식에 맞게 일해야 한다. 회사마다 핵심가치가 있고 인재상이 있다. 핵심가치를 내재화하여 실천하는 것이 조직 내 성장의 지름길이다. 그리고 회사 내 뛰어난 성과를 내고 역량이 탁월하다고 인정받고 있는 선배사원을 롤 모델로 삼아 그 선배사원의 일하는 방식을 배우는 것도 좋은 방법이다. 상사나 롤 모델 선배사원에게 호감을 받을 수 있는 팁을 하나 소개한다. 최근 경제, 경영이나 인문학 등 그들이 관심 갖고 있는 책을 선물하는 것이다. 필자가 자주 활용했던 방법이다.

### 넷째, 매너리즘에 빠지지 마라.

입사할 때 누구에게나 초심(初心)이 있다. 이것을 유지 못하면 매너리즘에 빠지기 마련이다. 누구에게나 매너리즘이 온다. 그러나 누구는 즉시 극복하는데 누구는 매너리즘에 빠져 하우적거리며 슬럼프에 빠지게 된다. 삼성전자 권오현 회장은 저서 〈초격차〉에서 “조건을 완벽하게 갖춘 인재는 없다. 최고의 인재는 호기심이 많은 사람이다”라고 했다. 호기심이 많은 사람은 매너리즘에 빠지지 않는다. 늘 즐겁게 도전적으로 배우고 있기 때문이다.

지나해 노벨 생리의학상 수상자 일본의 훈조 교수는 평소 신념으로 6C 원칙을 실천하고 있다. 바로 ■ 호기심(Curiosity) ■ 용기(Courage) ■ 도전(Challenge) ■ 집중(Concentration) ■ 확신(Confidence) ■ 지속(Continuation)이다. 그는 “연구는 무언가를 알고 싶어 하는 호기심이 없으면 안 된다.”라며 “뜻이 있으면 반드시 이루어진다(有志竟成)”고 역설했다. 뜻이 있으면 매너리즘도 이겨낼 수 있다.



코칭 대화를 마치며 그 전문경영인 자신도 신입사원으로 돌아가 회상하면서 지금보다 더 긍정적인 마인드와 적극적인 자세로 임하겠다고 했다. 그는 유독 초심을 강조했다. 리더라면 자신의 후계자를 육성하여 그 조직이 더욱 성장 발전하도록 하는 것이 필수 임무라고 생각한다. 특히 새롭게 입사하거나 승진하는 후배들에게 선배로서 해주고 싶은 키워드 서너 개 정도 정리해 놓고 그들과 대화했으면 한다. 물론 그들의 자공심을 높여주고 스스로 성찰할 수 있는 질문을 하는 게 중요하다. 그들에게 무엇을 질문하고 어떤 이야기를 해 줄 것인가? ●

(출처: 2019년 1월 18일자 한경닷컴글방에서 편집자 발췌)

코칭학술연구회 우수논문

# 성장마인드셋 코칭프로그램이 조직원의 성장마인드셋, 학습목표지향성, 직무스트레스에 미치는 효과

글\_이정아\_KPC\_광운대학교 대학원 산업심리학과(코칭심리 전공)\_jalcoach@naver.com  
교신저자: 탁진국 교수(광운대학교 산업심리학과)

고성과 조직 어떻게 만들 것인가?

“사람이 경쟁력이다!”, “기업은 조직 구성원의 역량 강화를 통해서만 지속 가능한 경쟁우위를 확보할 수 있다” (‘사람이 경쟁력이다’ 저자: 제프리페퍼, 2009, 12, 29).

기업들은 경쟁우위를 확보하며 지속가능경영을 실현하기 위한 원천으로 인재의 중요성을 강조하고 있다. 사람이 경쟁력이라는 인식의 확산과 함께 많은 기업이 인재확보와 유지는 물론, 어떻게 조직에 헌신하도록 할 것인가를 깊이 고민하고 있다. 세계적인 경영구루이며 인재경영의 창시자로 알려진 제프리페퍼 교수는 “21세기 기업은 구성원을 평가한다는 마

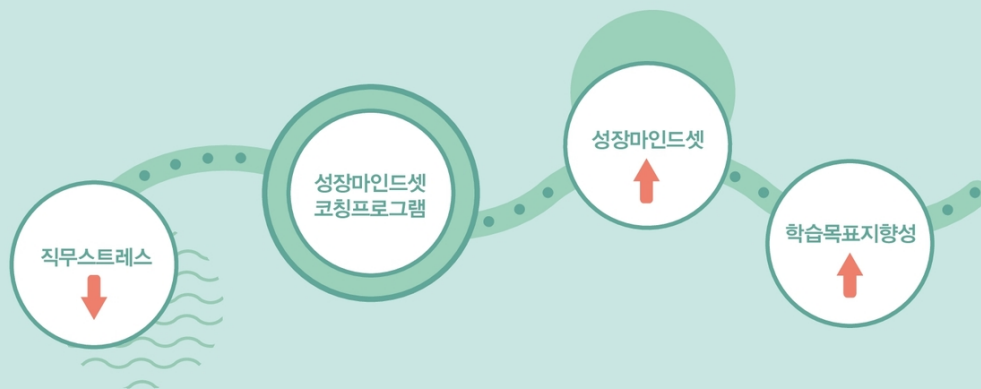
인드셋(사고방식) 자체를 바꿔야 한다. 그리고, 조직과 구성원의 성장에 초점을 맞춰야 한다”고 말한 바 있다(글로벌인재포럼 2015 특별세션 제프리페퍼 교수 강의 2015, 한국경제신문 인터뷰, 2015-09-14, A9면). 더불어 Dweck이 주장하는 성장마인드셋을 조직과 조직원 모두가 갖출 것을 강조했다. 최근 HR Trend에 따르면 조직과 조직원 모두 성과평가가 아닌 성장에 초점을 맞춰야 함을 강조하며 이를 위한 마인드셋의 변화 즉, 성장마인드셋의 필요성을 제시하고 있다. 성장마인드셋은 인간의 지적능력이 지속적으로 향상될 수 있다고 믿는 개인의 마음가짐(마인드셋)이다. Dweck(2006)은 성취수준 향상에 가장 영향력을 미치는 변수를 개인의 마인드셋으로 정의했으며, 개인의 마인드셋은 상황에 대한 해석과 반응을 결정하는 틀의 역할을 함으로써 목표의 방향과 연계되고(Dweck & Leggett, 1988), 이에 따라 행동도 달라지게 한다(Maehr, 1989). 또한 Dweck과 Leggett(1988)는 성장마인드셋이 학습목표지향을 촉진하고 이에 따른 학습지향 행동이 성취결과로 이어지는 성취경로를 제시한 바 있다 (Dweck 2002, Dweck & Leggett, 1988; Elliott & Dweck 1988; Pintrich & Schunk, 2002; 박병기 등, 2008에서 재인용). 즉, 성취의 결과는 개인의 마인드셋에 따라 결정되며 특히, 성장마인드셋은 학습지향 목표와 행동으로 발현되어 성취를 가능하게 한다는 것이다. 마인드셋의 개념은 또한, 스트레스의 영역에도 영향을 미침을 볼 수 있다. 스트레스 반응에 마인드셋이 영향을 미치는 결과를 검증한 Crum, Salovey와 Achor(2013)의 연구는 개인이 어떻게 지각하느냐를 조절하는 마인드셋 개념이 스트레스 영역에서도 적용될 수 있다고 보았다 (김예진, 20015). 개인이 스트레스를 경험하고 이에 반응하는 방법에는 큰 차이가 있는데, Dweck(2006)이 제시한 두 가지 유형인 성장마인드셋(Growth Mindset)과 고착마인드셋(Fixed Mindset) 사람들의 특징에서도 이를 확인할 수 있다.

성장마인드셋 사람들은 개인의 지적능력이 향상 가능하다는 믿음에 기반하여 수행과정을 통한 성장에 초점을 두고 배움과 노력 그리고 도전을 하며 장기적인 성장과 발전을 추구하는 특

## 성장마인드(Growth Mind)

능력은 향상되는 거야,  
노력만큼 성장할 수 있어!





정을 보인다. 반면, 고착마인드셋 사람들은 인간의 지적능력은 고정불변이라는 믿음에 기반하여 자신의 유능함을 인정받는 것에 초점화 한다. 노력은 무능한 사람들의 행동이라는 인식으로 노력과 도전을 회피하는 특징을 보인다. 특히, 성장마인드셋 사람들은 실패상황을 배움을 통한 성장의 기회로 만드는 반면, 고착마인드셋 사람들은 스스로를 낙오자로 여긴다. 좌절, 무기력, 무능함 증명 및 결점노출의 두려움, 성공강박, 자아상실 등으로 상황을 극심한 스트레스를 받는 계기로 만드는 경향이 있다. 이는 마인드셋 즉, 성장마인드셋으로의 변화를 통해 스트레스의 지각과 반응도 변화될 수 있음을 시사한다고 볼 수 있다.

기존 연구의 대부분은 성장마인드셋(지능변화신념)과 학습목표지향성 등 다양한 변인과의 정적관계를 검증하였고(임신일, 2007), 프로그램을 적용하여 효과성을 검증한 몇몇 연구도 있다. 선행연구의 대부분은 학생들을 대상으로 진행되었고, 방법론의 면에서도 상담과 교수 학습 기법(교육, 과제수행, 참여활동-토론 등)이 전부였고, 1일~3주정도 단기간 진행으로 지속효과는 검증하지 못했다. 선행연구의 결과로 미루어 기업현장의 성인대상으로도 같은 맥락의 긍정적 효과를 기대해 볼 수 있으므로 성인 대상의 실증적 연구를 통한 적용범위의 확대가 필요하다고 본다. 중요한 것은 기존 연구자들이 제언에서 밝혔듯이 보다 효과적인 특히, 효과의 지속성을 가질 수 있는 내용과 새로운 방법론의 개발이 핵심과제로 보여진다. 기업 조직원들의 성장마인드셋 향상을 돕는 방법론이 개발되고, 이 방법론의 실질적 효과성을 검증하는 연구가 이루어진다면 기업의 지속성장과 발전에 의미있는 기여를 할 수 있을 것이다.

따라서, 본 연구에서는 직장인을 대상으로 코칭프로그램을 실시하여 성장마인드셋, 학습목표지향성, 직무스트레스에 미치는 효과성을 검증하였다.

조직원 개개인이 성장마인드셋의 향상으로 학습목표지향성을 가지고 도전과 노력을 통한 성장을 추구한다면 기업은 경쟁력을 가지며 지속성장을 이룰 수 있을 것이다. 이를 위해서는 개인의 삶 자체에 부정적 영향을 끼치며 더 나아가 기업의 생산성 및 업무효율성의 문제로 이어지는 직장인의 스트레스(김예진, 2015) 또한, 중요한 과제가 될 것이다. 성장마인드셋 코칭 프로그램은 기업 내 조직원의 성장마인드셋의 향상을 도와 조직과 조직원 모두의 win-win 성장을 추구하는데 긍정적 기여를 할 수 있을 것이라 기대한다. 본 연구는 기존 연구들과 달리 성장마인드셋의 이론과 코칭의 개념을 접목하여 코칭프로그램을 개발하고, 이를 1:1 개별코칭으로 직장인에게 적용하여 실증적 검증을 시도한 첫 연구라는 점에서 의의를 가진다. ●

#### 고착마인드(Fixed Mind)

능력은 타고나는 거야,  
절대 변하지 않아!



## Certification Program

### 인증프로그램리스트

인증번호	프로그램명	회사명	기초	심화	역량	인증시간	인증시작일	인증만료일
ACPK01001	코칭클리닉	한국코칭센터	● (20시간)			20시간	2004.02.23	2019.03.19
ACPK01002	CMOE 5-STEPS Coaching Process	(주)CMOE	● (20시간)			20시간	2004.02.23	2019.11.29
ACPK01005	코칭포유®	(주)인코칭	● (16시간)			16시간	2005.10.15	2020.10.14
ACPK01006	감성리더십코칭(구 파워체인지)	(주)아시아코치센터		● (24시간)		24시간	2005.10.15	2020.10.14
ACPK01008	NLPia Coaching	리더십코칭센터	● (27시간)			27시간	2005.10.15	2017.10.14
ACPK01010	CEP(Core Essential Program)	한국코칭센터	● (20시간)	● (20시간)	● (27시간)	67시간	2006.07.14	2021.07.13
ACPK01018	교육자를 위한 교육코칭 워크숍	한국코칭센터	● (20시간)			20시간	2007.07.25	2019.07.24
ACPK01019	코칭포유®플러스	(주)인코칭	● (20시간)			20시간	2008.02.25	2020.02.24
ACPK01024	1 Change coaching	(주)모그 에듀케이션	● (20시간)			20시간	2009.03.10	2021.03.09
ACPK01025	AAA Coaching	(주)하우코칭	● (20시간)			20시간	2009.08.28	2021.08.27
ACPK01026	Fast Track Coaching	(주)CMOE	● (20시간)	● (20시간)	● (20시간)	60시간	2009.08.28	2021.08.27
ACPK01027	아하 패밀리 코칭	아하코칭센터	● (20시간)			20시간	2010.01.04	2022.01.03
ACPK01028	GREAT Coaching	와이리더십센터	● (20시간)			20시간	2010.02.10	2019.02.09
ACPK01029	코칭워크샵(기초)	(주)PMA 코칭센터	● (20시간)			20시간	2010.02.24	2019.02.23
ACPK01030	3Cs I Basic	(주)CIT코칭연구소	● (20시간)			20시간	2010.03.20	2019.03.19
ACPK01031	임파워링코칭	(주)리더십코칭센터	● (20시간)			20시간	2010.03.20	2019.03.19
ACPK01032	관계리더십 코칭	코칭블루	● (20시간)	● (30시간)	● (30시간)	80시간	2010.06.28	2019.06.27
ACPK01033	코칭에센스	씨앤씨글로벌	● (20시간)			20시간	2010.08.15	2019.08.14
ACPK01034	코칭의 핵심기술	(주)PMA 코칭센터		● (20시간)		20시간	2010.10.02	2019.10.01
ACPK01037	웰*코칭리더십	웰*코칭센터	● (21시간)			21시간	2011.01.31	2020.01.30
ACPK01038	TRAIN	국제코치훈련원	● (20시간)	● (20시간)		40시간	2011.04.07	2020.04.06
ACPK01042	TOGETHER	사회적코칭개발원	● (20시간)			20시간	2011.10.27	2020.10.26
ACPK01043	Rainbow Coaching	(주)아이비에스컨설팅리더십센터	● (20시간)	● (24시간)		44시간	2011.11.28	2020.11.27
ACPK01044	비즈니스 그룹코칭 전문가과정	(주)하우코칭		● (50시간)		50시간	2012.02.27	2018.02.26
ACPK01047	자기주도학습코칭 I	(주)PMA 코칭센터			● (20시간)	20시간	2012.03.15	2021.03.14
ACPK01048	Coaching STEP	(주)아이비에스컨설팅리더십센터	● (20시간)			20시간	2012.03.30	2021.03.29
ACPK01049	밸런스행복코칭	밸런스행복코칭센터	● (20시간)			20시간	2012.03.07	2021.03.07
ACPK01050	ARTS	KBC파트너스	● (20시간)			20시간	2012.08.08	2018.08.07
ACPK01051	Art-Expression Coaching	Active Coaching 연구소	● (20시간)			20시간	2012.07.30	2018.07.29
ACPK01052	CPCP(Certified Professional Coach Training Program)	(주)아시아코치센터	● (20시간)	● (40시간)	● (45시간)	105시간	2012.03.05	2021.08.29
ACPK01062	5R 코칭리더십	(주)아시아코치센터	● (20시간)			20시간	2013.02.13	2019.02.12
ACPK01065	STRONGER	(주)HRK	● (20시간)			20시간	2013.03.07	2019.03.06
ACPK01067	CCT(코칭코어트랙)	(주)한국코칭앤아이	● (20시간)	● (20시간)		40시간	2013.03.12	2019.03.11
ACPK01069	3Cs III Group Coaching	(주)CIT코칭연구소		● (24시간)		24시간	2013.07.23	2019.07.22
ACPK01070	코칭베이직(Coaching Basics)	엘코칭연구소	● (20시간)			20시간	2013.08.17	2019.08.16
ACPK01073	GPA 미래클코칭과정	(주)TNT인재개발원	● (20시간)			20시간	2013.08.08	2019.08.07
ACPK01074	조직리더십 코칭	조직리더십코칭원	● (20시간)			20시간	2013.11.02	2019.11.01
ACPK01075	아가페-에포케 비즈니스 · 라이프코칭	연세코칭아카데미	● (20시간)	● (20시간)		40시간	2014.05.30	2020.05.29
ACPK01076	ROKMC Leadership Coaching Program	(사)한국코치협회	● (20시간)			20시간	2012.09.05	2021.09.04
ACPK01077	Internal Coach 육성 프로그램	블루밍경영연구소	● (20시간)			20시간	2014.06.17	2020.06.16
ACPK01078	이화코칭리더십프로그램	이화여자대학교 리더십개발원	● (20시간)			20시간	2014.06.23	2020.06.22
ACPK01079	New Life Coaching(Basic Course)	에드 플랫폼 (구 힐링코칭센터)	● (20시간)			20시간	2014.08.08	2020.08.07
ACPK01081	HMDG의식에너지코칭프로그램	(사)한국청소년육성회	● (20시간)			20시간	2014.10.19	2020.10.18
ACPK01084	A-Coaching 프로그램	한국생산성본부	● (20시간)			20시간	2014.10.29	2020.10.28
ACPK01085	코칭 파운데이션	(주)HR교육컨설팅	● (21시간)			21시간	2014.12.10	2020.12.09
ACPK01086	Powerful Group Coaching	(주)코칭경영원		● (20시간)		20시간	2014.12.19	2020.12.18
ACPK01088	True Self Coaching I	노윤경코칭부티크(주)	● (20시간)			20시간	2015.06.16	2021.06.15
ACPK01089	코칭웨이( Coaching W.A.Y.)	더 잘 돕는 사람들	● (20시간)			20시간	2015.07.16	2021.07.15
ACPK01091	3Cs II Plus	(주)CIT코칭연구소		● (24시간)		24시간	2015.08.30	2021.08.28
ACPK01092	TRAIN 1 코칭의 기술	국제코치훈련원	● (24시간)			24시간	2015.11.27	2021.11.26
ACPK01093	심신통합코칭 심화 스킬	(주)소통과 치유		● (24시간)		24시간	2016.01.22	2022.01.21
ACPK01094	코칭 바이블	NLP전략연구소	● (20시간)			20시간	2016.02.03	2019.02.02
ACPK01095	상상코칭 프로그램	(주)동화세상 에듀코	● (27시간)			27시간	2016.02.04	2022.02.03
ACPK01098	CPCL	(주)에이치알플러스	● (20시간)			20시간	2014.08.22	2020.08.21
ACPK01099	KLCP BASIC	국민대학교	● (20시간)			20시간	2016.04.12	2019.04.11

인증번호	프로그램명	회사명	기초	심화	역량	인증시간	인증시작일	인증만료일
ACPK01100	KLCP ADVANCED	국민대학교		● (30시간)	● (30시간)	60시간	2016.04.12	2019.04.11
ACPK01101	SMART Coaching: Coaching for Better Results	(주)코칭경영원	● (20시간)			20시간	2016.06.29	2019.06.28
ACPK01102	3Cs III Coaching Technology	(주)CIT코칭연구소		● (24시간)		24시간	2016.07.20	2019.07.19
ACPK01103	코칭웨이 플러스 (Coaching W.A.Y. Plus)	더 잘 돕는 사람들		● (24시간)		24시간	2016.06.21	2019.06.20
ACPK01104	비거게임 리더십 코칭	(주)비거게임코리아		● (20시간)		20시간	2016.06.07	2019.06.06
ACPK01105	코칭워크샵-파구조화&그룹코칭-	(주)PMA 코칭센터		● (20시간)		20시간	2016.07.05	2019.07.04
ACPK01106	코치들을 위한 감수성훈련	에스앤컴			● (22시간)	22시간	2012.09.17	2021.09.16
ACPK01107	심신통합코칭 심화과정	(주)소통과 치유			● (20시간)	20시간	2013.09.07	2019.09.06
ACPK01109	피드백-피드포워드 코칭 프로그램 (구 GWP 피드백 프로그램)	리더십코칭센터			● (20시간)	20시간	2014.11.21	2020.11.20
ACPK01110	비거게임리더십	(주)비거게임코리아			● (20시간)	20시간	2015.01.22	2021.01.21
ACPK01111	고성과 창출을 위한 The ARTS of Coaching 2	KBC파트너스		● (20시간)		20시간	2018.03.21	2021.03.20
ACPK01112	P&P 코칭수퍼비전 1 기본과정	한국코칭수퍼비전아카데미			● (50시간)	50시간	2015.04.20	2021.04.19
ACPK01114	Self-Analysis Coaching: SAC-A 전문코치를 위한 자기분석 코칭	연세코칭아카데미			● (30시간)	30시간	2016.04.26	2019.04.25
ACPK01115	프로세스코칭	한국FT코칭연구원			● (20시간)	20시간	2016.07.15	2019.07.14
ACPK01116	3Cs II Process & Marketing	(주)CIT코칭연구소			● (24시간)	24시간	2016.07.11	2019.07.10
ACPK01117	영어학습코칭 역량강화프로그램	(주)헤더스코칭연구소			● (20시간)	20시간	2016.03.21	2019.03.20
ACPK01118	성격특성 코칭 전문가과정	(주)에스에이치알			● (20시간)	20시간	2016.09.12	2019.09.11
ACPK01119	그룹코칭 ABC	(주)인코칭			● (16시간)	16시간	2016.07.22	2019.07.21
ACPK01120	비즈니스 코칭 (구)경영자코칭	(주)아시아코치센터			● (24시간)	24시간	2016.03.07	2019.03.06
ACPK01121	ICF 코칭핵심역량심화	(주)아시아코치센터		● (40시간)		40시간	2016.03.07	2019.03.06
ACPK01122	Transformational Coaching	(주)아빈저연구소	● (20시간)			20시간	2016.10.27	2019.10.26
ACPK01123	The Outward Coaching Mindset	(주)아빈저연구소			● (20시간)	20시간	2016.10.25	2019.10.24
ACPK01124	코칭질문의 원리와 기술	KBC파트너스		● (20시간)		20시간	2016.10.04	2019.10.03
ACPK01125	행동변화 STOP코칭	알아차림코칭센터	● (24시간)			24시간	2016.11.11	2019.11.10
ACPK01126	STRONGER II	(주)HRK		● (20시간)	● (20시간)	40시간	2017.01.10	2020.01.09
ACPK01127	Let's Play Coaching, 코칭큐브	더 잘 돕는 사람들			● (20시간)	40시간	2016.09.29	2019.09.28
ACPK01128	MAP : STUDY-CODE	(주)한국진로학습코칭아카데미			● (20시간)	20시간	2017.01.15	2020.01.14
ACPK01129	가족코칭전문가 과정	한국부부행복코칭센터			● (24시간)	24시간	2017.01.06	2020.01.05
ACPK01130	긍정코칭	NLP전략연구소		● (20시간)		20시간	2017.02.14	2020.02.13
ACPK01131	영업성과 향상을 위한 SALES PRO 과정	KBC파트너스			● (20시간)	20시간	2017.04.04	2020.04.03
ACPK01132	5A 라이프코칭	제주코칭리더십센터	● (20시간)			20시간	2017.03.27	2020.03.26
ACPK01133	행복로운 코치되기	교육코치개발원		● (20시간)		20시간	2017.05.10	2020.05.09
ACPK01134	CECA-코칭기초과정	(주)한국진로학습코칭아카데미			● (20시간)	20시간	2017.06.16	2020.06.15
ACPK01135	C-PLUS 코칭프로그램	한국코칭학회	● (20시간)			20시간	2017.02.13	2020.02.12
ACPK01136	CECA-코칭기초과정	(주)한국진로학습코칭아카데미	● (20시간)			20시간	2017.06.30	2020.06.29
ACPK01137	코칭 스타트업	한국코칭수퍼비전아카데미	● (20시간)			20시간	2017.08.01	2020.07.31
ACPK01138	ACE Life Coaching	비거게임코리아	● (20시간)			20시간	2017.05.22	2020.05.21
ACPK01139	인성코칭	한국FT코칭연구원	● (20시간)			20시간	2017.09.12	2020.09.11
ACPK01140	코칭베이직(온라인)	(주)아시아코치센터	● (20시간)			20시간	2017.12.26	2020.12.25
ACPK01141	교류분석을 활용한 행복한 인간관계 TRUST	인하트			● (20시간)	20시간	2018.02.22	2021.02.21
ACPK01142	알아차림코칭	알아차림코칭센터			● (54시간)	54시간	2017.12.08	2020.12.07
ACPK01143	PI(Performance Improvement) Coach 양성과정	(주)휴래드컨설팅			● (20시간)	20시간	2018.05.09	2021.05.08
ACPK01144	Let's Play Coaching, Biz. Coaching Cube(비즈큐브)	더 잘 돕는 사람들		● (20시간)		20시간	2018.05.08	2021.05.07
ACPK01145	Performance Coaching(퍼포먼스 코칭)	(주)준오뷰티	● (20시간)			20시간	2018.06.15	2021.06.14
ACPK01146	MIND PLACE Coaching	마인드 플레이스	● (20시간)			20시간	2018.06.21	2021.06.20
ACPK01147	코칭기본역량 (HOPE 코칭)	SK텔레콤 자회사 서비스탑(주)	● (20시간)			20시간	2018.08.08	2021.08.07
ACPK01148	러닝코칭 (Learning Coaching)	한국FT코칭연구원		● (20시간)		20시간	2018.12.17	2021.12.16
ACPK01149	버크만코칭 기본과정	(주)제이엠커리어	● (20시간)			20시간	2018.06.04	2021.06.03
ACPK01150	임[ing.]	(주)CIT코칭연구소			● (8시간)	8시간	2019.01.15	2022.01.14