

# Coaching

● 2019 Summer Vol.32

**Focus**

더 아름다운 사회를 위한  
10개의 공익코칭 프로젝트

**KCA** (사) 한국코치협회  
KOREA COACH ASSOCIATION  
표지 사진: 김종성 코치

Coach Presence

# 행복한 선행 다단계 Pay It Forward

영화 <아름다운 세상을 위하여>(원제 Pay It Forward).  
새로 오신 사회선생님은 학생들에게 과제를 내줍니다.  
“주위를 둘러보고 무언가 세상을 바꿀 아이디어를 찾고 실행할 것”  
삶에 지친 웨이트리스 엄마와 단둘이 살아가는  
15세 소년은 이 과제를 어떻게 풀었을까요?

바로 Pay It Forward,  
좋은 일 한가지가 복리처럼 이어지는 선행 다단계입니다.  
“제가 3명을 도우면 그 1명들이 또 3명을 돕는 거예요.  
계획대로 되진 않아요. 사람들을 잘 지켜보고 살펴봐야 해요.  
스스로는 못 하니깐요. 자전거를 고치는 일보다 훨씬 중요한 일이지요.”

3명을 돕다가 실패한 소년에게 선생님은 최고점수를 줍니다.  
결과가 때로 원하는 대로 되지 않을지라도  
그 과정 자체가 행복한 선행의 다단계를 통해  
세상은 점점 더 아름다워질 수 있습니다.

내일을 위해 오늘 우리가 지불해야 할 것은 무엇일까요?  
“머뭇거리며 아직 하지 못한 좋은 일들을 실행하세요.”

Pay It Forward!  
더 아름다운 세상을 위하여.

클\_박정하\_KPC\_더나은살코칭



# Coaching



## CONTENTS 2019 여름호 VOL. 32

04 인사말\_ 김영헌 비즈니스코칭위원장

### FOCUS

#### 10개의 공익코칭 프로젝트

\_공익코칭위원회

10 더 아름다운 사회를 위한 10개의 공익코칭 프로젝트

13 공익코칭 후원자님들

### ISSUE

06 Trend\_ 제3회 한일국제코칭심포지움

08 Trend\_ 2019 글로벌 리더스 포럼

14 Performance\_ 국민대 사제동행세미나

18 Review\_ 코치들의 뮤지컬 돈비샤이

20 Career\_ 처음 내 책을 쓰고 싶어하는 코치들에게

22 Proposal\_ 시네마코칭\_영화를 통한 내면탐구(3)

24 Proposal\_ 피드백코칭\_밀레니얼 세대와의 소통을 위하여

26 Books\_ <리더의 마음> <임원코칭가이드북>

27 Cartoon\_ MR. 코

28 Column\_ 조직 생활을 디자인하라

30 Essay\_ 만다라 이야기

32 Research Activities\_ 팀성과를 창출해내는 것은

34 Welcome to KCA\_ 경희사이버대생 협회 견학

35 (사)한국코치협회 인증 코칭 교육기관 및 프로그램 명단

(사)한국코치협회 협회지 <Coaching> 2019년 여름호 (통권 제32호) 발행처 (사)한국코치협회(02-563-8798, www.kcoach.or.kr)

발행일 2019년 7월 8일 발행인 강용수 편집인 박동진 편집장 박정하 디자인 옛지피앤디

Coaching Essay

## 비즈니스코칭위원회의 존재 이유



요즘 비즈니스 현장에서의 화두는 무엇일까요? 얼마 전 CEO와 임원들 모 연구모임에 초대되어 특강시 필자가 던진 이야기였습니다. 참석자들의 발언내용은 이렇습니다. 시장변화 대응, 지속성장, 미래 먹거리, 사회적 가치, 고객만족, 노사화합, 혁신, 조직문화, 직원의 성장과 행복 등 다양하게 나왔고, 그들이 처한 상황에서 가장 중요하다고 느끼는 이슈들이었습니다.

4차 산업혁명시대를 맞아 경영목표를 달성하고 밀레니얼 세대와 함께 소통하며 행복한 조직문화를 만들어 나가려면 어떻게 해야 할까요? 조직 구성원이 스스로 자율성을 갖고 업무에 몰입하여 성장하며 행복감을 느끼게 된다면 성과는 따라오지 않을까요. 관건은 리더들이 코칭 리더십 발휘를 통해 조직과 구성원이 원하는 모습을 동시에 이루어 나가는 것이라 생각합니다.

이 기회에 비즈니스 현장에 코칭문화를 전파하는 비즈니스코칭위원회를 간단히 소개드리겠습니다. 회원이신 코치님들의 비즈니스코칭 분야 일자리 창출을 위해 수요처를 개발하고, 비즈니스코칭을 효과적으로 할 수 있는 코치양성에 중점을 두고 있습니다. 현재 회원님들의 비즈니스코칭 역량강화를 위하여 기업과 경영을 이해할 수 있도록 조직, 리더십, 마케팅, 전략 등 핵심 MBA과정과 코칭현장에 활용할 수 있는 실무역량과정을 각각 운영하고 있습니다.

향후 코칭문화 확산을 위해 코칭핍과 겹치지 않는 비즈니스 현장에서 성과있는 코칭을 위해 상기 과정과 연계하여 FBC(Field Business Coach)양성과정도 검토중에 있습니다. 이를 통해 스타트업 기업과 중소기업 등 코칭이 요구되는 곳에 코칭문화를 확산해나갈 예정입니다. 비즈니스코칭위원회 위원님들과 함께 최선의 노력을 하겠습니다. 회원 여러분의 적극적인 지지와 동참을 부탁드립니다.

글\_김영헌 (사)한국코치협회 비즈니스코칭위원장 younghkim9034@daum.net





코칭이란...  
- 오색 꿈 찾는 여행 -

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

Coaching Trend

제3회 한·일국제코칭심포지움(Korea · Japan International Coaching Symposium)

# 한·일코칭의 미래전략: 전문코치로 살아남기

이번 제 3회 한 · 일국제코칭심포지움은 아주대학교 경영대학원과 (사)도쿄코칭협회, (사)한국산업경영학회의 주최로 아주대학교 경영대학원 다산관 대강당에서(2019.6.25) 개최되었다. 9:30분부터 17:30분까지 "한 · 일 코칭의 미래전략"이라는 주제로 열린 심포지움은 코칭의 미래를 깊이 있게 생각해 볼 수 있는 시간이었다.

강사진들의 강의와 패널토론을 통해 전문코치로 살아남기 위해 무엇을 해야 할지 구체적으로 그려 볼 수 있는 시간이었다. 등록과 안내, 풍성한 다과, 시간의 배분 모든 것이 매끄럽게 진행되어 친한 친구에게 환대받은 분위기였다.

글\_이혜정\_KPC\_orhaim@hanmail.net

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







마루야마 다츠야(丸山 達哉, Lead Self 대표, 도쿄코칭협회이사)는 일본 코칭의 역사를 통해 코칭의 경향과 발전을 살펴보고 향후 일본의 코치들이 지향해야 할 방향을 제시해주었다. 일본에서는 자기인식과 자기개발에 대한 관심이 높아지면서 개인을 대상으로 시작되었으나 현재는 “조직변혁의 수단”으로 확대되고 있다. 앞으로 살아남을 수 있으려면 코치는 높은 수준의 코칭 스킬뿐 아니라 인간적인 성장을 지지할 수 있는 품성, 책임과 헌신, 다양하게 대처할 수 있는 유연성과 마케팅 능력이 필요하다는 것을 설파하였다.

김상임(블루밍경영연구소대표, 코칭경영원 파트너코치)은 브랜딩이 핵심이라는 코칭의 미래를 제시했다. 김상임 코치가 말하는 코치로서 브랜딩 요소는 4가지 전략(차별화, 타겟, 가격, PR)이다. 전략적이고 성취 지향적이며 책임감이 강하고 관계를 잘 수립해가는 것이 자신의 성공요인임을 강조하는 김상임은 자신만의 독특한 영역을 개발하고 유연성을 위해 다양한 지식과 경험을 쌓을 필요가 있으며 확실한 브랜드력을 키우는 것이 중요하다고 말한다.

하라구치 요시노리(原口 佳典)는 ((주)코칭뱅크 대표이사, 아카데미 코칭학회이사)는 코칭의 효과를 측정할 때 가설검증을 목적으로 하고 선전과 광고적 의도가 있는 양적 조사보다는 질적 조사가 중요함을 주장했다. ‘간호’, ‘스포츠 트레이닝’, ‘연구자’, ‘연구 리소스’가 풍부한 영역에서의 연구결과를 바탕으로 선행연구를 축적하여 학술적 연구와 함께 발전해야 하는 중요성을 강조한다. 그는 코칭의 정의와 효과, 효과의 측정에 대한 질적연구가 축적되어야 미래 코칭 발전에 도움이 될 것이라고 했다.

조성진(중부대학교 교수)은 코칭 효과성을 중심으로 한국 내 코칭연구의 현황, 과제와 전망을 살펴봄에 코칭효과의 측정과 평가에 관한 객

관적 자료가 필요함을 역설 한다. 분석기준과 관점에 따라 달라지는 변수를 규명하기 위해서 기존 코칭연구의 동향을 분석하고 분석기준을 수립한 후 종합적인 관점에서 체계적인 분석이 필요함을 강조한다. 또한 기존의 상담, 멘토링, 컨설팅효과와 코칭효과의 차별화된 정의, 차별화된 개념, 차별화된 구성을 분명히 말할 수 있어야 하므로 학제적 연구와 코칭만의 고유한 영역을 발굴해야 한다고 말했다.

이주대학교 교수식당에서 점심식사가 제공되었다. 식당으로 가는 길 바닥에 정성껏 표시해 놓은 표지판이 준비한 사람들의 마음을 느끼게 해주었다.

김두연 코치의 진행으로 이루어진 패널 토의는 참석자들의 질문을 솔직하고 거침없이 답변해 주었다.

4명의 패널(정오섭, 도미향, 시노 카에데, 오모리 다케시)은 경험에서 쌓인 솔직 담백함으로 진지함과 유쾌함을 선사해주었다. 패널들 모두 직업으로서 코칭의 미래는 밝다고 전망했다. 다만 전문코치로서의 끊임없는 자기개발과 변화와 도전, 구체적인 전략의 필요성을 표명해 주었다.

‘전문코치로 생활하면서 보람 있다고 생각하는 세 가지는 무엇입니까?’라는 질문에 시노 가에데는 고객의 성장, 도미향은 개혁자, 탐구자, 변혁자로서의 삶을 살게 된 것, 정오섭은 기업과 코칭 펌, 교육현장에서의 코칭의 확산, 오모리 다케시는 학문적인 연구의 기반을 다지게 된 것을 보람이라고 말했다. 코칭 실패의 경험에서는 실제적인 사례를 통해 경험이 풍부한 코치들이 지금도 여전히 실패할 수 있다는 것을 말해 주어 위안이 되었다. 코칭을 하고 있고 코치로서의 삶을 꿈꾸는 많은 이들이 참석했으면 좋았을 거라는 아쉬움이 남는다.

오츠보 다카(大塚 夕力, 노이에 컨설팅 대표, 도쿄코칭협회 기술고문, ICF Japan이사)는 시스템에서의 코칭 프로세스를 보여주었다. 시스템의 모습이 스스로 드러나도록 유도하여 시스템 전체가 변화되는 것을 목적으로 한다. 시스템 개선을 위해 1차, 2차 프로세스와 그 사이에 일어나는 Edge(감정, 시그널 행동)를 파악해서 의식과 문화를 변화 시켜야 한다. 때문에 매 세션 마다 조직을 진단하고 준비하는 것이 중요하며 조직을 코칭 할 때는 행정적 업무를 담당하고 있는 부서와의 긴밀한 유대와 협력이 필요함을 말해주었다.

한·일국제코칭심포지움을 통해 빠른 변화의 시대에 코치로서 살아남기 위해 전문성을 특화시키는 작업, 학문적 연구, 유연성과 공동체적 협력을 통해 미래를 지향하고 준비하는 모습을 볼 수 있었다. 심포지움과 함께 코칭시연(Coaching Workshop)을 진행해 한·일 양국 코치들의 시연을 보여주어 현장감을 더한다. 26일은 코칭 워크샵이 진행되었다.

한국코치협회의 놀랄만한 조직력, 공동체적 헌신과 결집력, 리더들의 봉사는 일본코치들이 부러워하는 모습이다. ☺

## Coaching Trend

## 2019 글로벌 리더스 포럼을 다녀와서

최근 국제코치연맹(International Coach Federation, ICF)이 더블린에서 개최한 '2019 글로벌 리더스 포럼(GLF)'에 한국 챗터(ICF Korea Charter Chapter) 대표로 다녀왔다. 그곳에서 전 세계의 코치 리더들을 만나는 영광스러운 기회를 가질 수 있었다.

글\_도미향\_KSC\_PCC\_PCCC\_ICF코리아챗터 회장



글로벌 리더스 포럼에는 70개국 이상에서 130여 명의 코치들이 참가했다. 그곳에서 만난 각 국가의 챗터 회장 혹은 각 지역의 대표들은 자원봉사 지도자로서 아주 적극적인 자세로 다른 챗터들에 호기심을 가지고 새로운 정보를 얻고자 서로 소통하고, 격려하고, 의견을 개진했다. 그러한 모습은 전형적인 코치의 자세와 코치다움이었다.

GLF의 의미는 더 많은 코칭산업을 연구하고, 전문성 개발 및 네트워킹을 확대하고, 코칭에 대한 신뢰성을 위한 증거를 확보하고, 더 많은 취업 기회에 대해 함께 논의하고 방향을 잡아가기 위한 것이다. 이 행사는 그 의미에 걸맞게 전 세계 각 챗터가 서로 다양한 네트워크를 통해 교류하고 있으며, 통합적 커뮤니티를 통해 전문적 성장을 추

구하고 있다는 사실을 발견하였다. 그리고 ICF재단은 '이그나이트(Ignite) 이니셔티브'를 만들어 '사회진보(social progress)'에 동참하기 위한 글로벌 노력에 챗터를 참여시키고 있었다.

사실, 나는 그동안 코치로서 가족과 고객, 더 넓게는 조직 및 우리나라의 부모를 변화시키는 노력해 왔

는데 글로벌 ICF는 한층 더 나아가 인류의 변화와 사회진보를 위한 노력을 시도하고 있다는 점에 좀 놀라웠다. 코치가 지속성장 가능한 인류에 기여할 수 있다는 점은 정말 의미가 깊고, 보람 있는 일이며 숭고하기까지 했다.

ICF는 전 세계에 143개 챗터가 있으며 아시아태평양지역에 21개, 태평양 유럽, 중동, 아프리카가 47개, 북미, 라틴아메리카, 카리브해 75개의 챗터가 있다. 이렇게 많은 챗터에서 수만 명의 코치들이 코칭을 전파하고 전문코치로서 인류의 변화와 사회진보의 비전을 지니고 활동한다고 생각해보면 우리는 코치로서 자부심을 가져도 괜찮을 듯하다. 코칭을 통한 사회 진보에 대한 내용은 GLF에서 가장 인상적이고 마음을 설레게 하는 내용이었다.



오늘날 4차 산업혁명시대는 우리의 살아가는 양식과 전문가로서의 역할에도 새로운 변화를 요구하고 있다. 즉, 인간 고유의 본성과 역량, 잠재력을 찾아내고 그것을 개발시키는 것이 진정으로 필요하다. 이러한 때에 글로벌 ICF본부는 유엔 2030의 지속가능한 개발 목표 교육과 연계하여 이그나이트(Ignite) 운동을 실천하며 모든 프로젝트에서 데이터를 캡처하고 코칭을 통해 전 세계 영향 사례를 제시하고자 노력하고 있다. 2017년 ICF재단은 이그나이트 이니셔티브를 만들어 교육을 통한 인간성 활성화를 목표로 코치가 사회진보를 증진시키는 글로벌 노력에 각 챕터들이 참여하도록 만들었다.

우리도 코치로서 고객들이 무엇을 생각하고, 어떤 것에 관심을 가지고, 어떻게 살고 싶어하는지에 관심을 가지고 사회진보를 위해 노력해야 할 것이다. 그리고 이를 바탕으로 새로운 세계 속에서 성공적으로 융화되고 적용할 수 있도록 ‘코칭’ 스킬을 개발하고 적용하며, 지속적인 혁신추진 및 코칭의 미래를 주도하여야 한다. 또한 전문성 개발과 네트워킹, 협업 및 비즈니스 개발을 통한 새로운 기회 창출을 위한 적극적 노력이 필요할 때다.

글로벌 공통의 목적에 관한 질문이다.

- 어떻게 하면 사회진보를 위한 코치로서 가장 효과적일 수 있을까?
- 당신에게 무엇이 효과가 있었나?
- 코칭이 어디에나 적용될 수 있다면, 우리는 어디에서 가장 큰 차이를 만들 수 있을까?
- 4차 산업혁명 시대에 인류와 지구를 위해 코칭이 할 수 있는 가장 큰 가능성은 무엇인가?

이와 같은 질문에 답하며 이를 실천하기 위해 우리는 지역사회에서 진정한 코칭문화를 확립하도록 점진적인 노력이 필요할 것이다.

GLF 행사중 하이라이트는 ‘2019 어워드(AWARD)’로 작년의 우수한 성과를 토대로 수상 챕터를 선정하였는데 아시아 태평양 지역에서는 호주와 홍콩 챕터가 선정되었다. 타 지역에서는 프랑스, 스위스, 미국 챕터 등이 있었고, 이집트와 케냐의 수상은 특히 인상적이었다. 한국지부도 전 세계적으로 인지도를 넓히고 코치들이 자부심을 가질 수 있도록 어워드에 도전해 봐야겠다는 새로운 목표도 수립하게 되었다.

ICF코리아챕터는 한국의 전문 코치들이 글로벌 환경 속에서 코칭 역량과 자질을 갖추고 서로 교류하며 돕는 것을 목표로 2003년 설립되었으며, 2018년 코리아챕터와 서울챕터를 통합하여 코리아챕터(ICF Korea Charter Chapter)로 거듭나게 되었다. 코리아챕터는 국제적인 자격을 갖춘 전문코치가 더 많이 배출되도록 지원하고, 한국 코칭계를 전 세계에 알리고 코칭문화를 확산하여 미래 사회변혁을 위한 리더코치 양성에 앞장서 나갈 것이다. ☺



**도미향**

남서울대학교 대학원 코칭학과 학과장/  
국제코치연맹(ICF) 코리아챕터 회장,  
KSC, PCC, PCCC  
한국코치협회 인증 심사위원,  
전 한국코칭학회 회장

Focus

# 더 아름다운 사회를 위한 10개의 공익코칭 프로젝트

— (사)한국코치협회 공익코칭위원회

2019년 “너와 내 곁에 동행코칭”이라는 캐치프레이즈 아래 최은주 위원장을 필두로 총 열한 명의 코치들이 열정적으로 활동하고 있는 (사)한국코치협회 공익코칭위원회를 소개합니다. 2019년 새로 스타트하는 10개의 공익코칭마다 각각 제일 알맞은 별칭을 고심해서 붙이고 활동코치들을 공정하게 선발하고 좋은 코칭결과가 나오도록 역량강화를 위한 피드백을 하는 등 올해의 공익코칭 프로젝트를 성공적으로 완수하기 위해 발로 뛰고 마음으로 설득하고 다니셨을 공익코칭위원회의 모든 코치님들께 박수를 드립니다. 2019년은 공익코칭위원회에서 알차게 준비한 다양한 공익코칭과 함께 하시면 어떨까요?

사진 · 글 자료\_공익코칭위원회



### 나눔, 사랑, 동반성장의 가치 추구

(사)한국코치협회 공익코칭위원회는 사회에 선한 영향력을 끼칠 수 있는 개인과 조직이, 스스로의 잠재력과 가능성을 실현할 수 있도록 지원하고 코칭의 양적, 질적 확산을 도모하여, 궁극적으로 우리 사회가 함께 성장하고 행복할 수 있도록 기여하고자 한국코치협회 산하 위원회





로 조직되었습니다.

현재는 나눔, 사랑, 동반성장의 가치를 추구하며, 공공복지를 위한 지원기관과 봉사하는 공익코치를 연결함으로써 개인과 조직이 보다 높은 차원에서 함께 성장하고 행복하도록 돕는 데 힘을 쏟고 있습니다.

**2019년 새로운 공익코칭 협력기관 발굴 등 분기점 마련**

“너와 내 곁에 동행코칭”이라는 캐치프레이즈로 2019년을 힘차게 달려가고 있는 공익코칭위원회는 최은주 위원장을 필두로, 세 개의 국, 총 열한 명의 코치들이 열정적으로 활동하고 있습니다.

코칭이 필요한 곳을 두루 찾아 연결하는 사업개발국, 공익코치의 역량강화에 주력하는 교육국, 사업들이 원활히 진행되도록 지원하는 운영국에서, 각자 특 특 튀는 아이디어와 적극적인 참여로 막강 팀워크와 실행력을 자랑하고 있습니다. 특히 올해는 후원금을 기부 받아 십여 개의 다양한 분야의 공익코칭을 할 수 있는 기관을 발굴하는 등 새로운 분기점을 마련하여, 더욱 고무적으로 하나 되어 활동에 박차를 가하고 있습니다.



### 희망으로 코칭하고 나눔으로 함께하다

올해 공익코칭위원회 위원들의 반짝이는 아이디어 중 하나는 특수한 상황에 있는 대상자를 배려한 '별칭'을 만든 것이라 말할 수 있습니다.

- 장애인부모를 위한 클로버코칭
- 미혼모와 한부모를 위한 아따(아름답고 따뜻한)코칭
- 한 사람이 코칭을 받게 되면 그 사람의 역할과 영향력으로 주변과 하는 일에 배가의 효과가 있을 것이라 기대되는 한국컴패션의 원플(One Plus One)코칭
- 재소자들을 위한 첫단추코칭
- 다문화 가정을 위한 무지개코칭
- 큰 꿈 품기를 소망하는 일탈 청소년을 위한 수퍼드림코칭
- 노숙자를 위한 안나(안아주고 나눠주는)코칭
- 홈그룹 청소년을 위한 드림맵코칭
- 보육원청소년을 위한 꿈틀코칭
- 취약계층 학부모님들을 위한 희망코칭



2019년은 공익코칭위원회에서 알차게 준비한 다양한 공익코칭과 함께 하시면 어떨까요? 희망으로 코칭하고 나눔으로 함께하는 공익코칭위원회가 대한민국의 코칭문화에 앞장서는 행복한

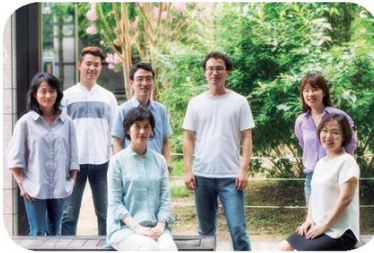
삶의 장을 열어가는 데 도움이 되기를 바라며 아울러 사회의 힘이 되는데 앞장서는 공익코칭위원회가 되고자 힘을 모으겠습니다. ☺





**백석대학교 교육대학원 코칭심리 8기**  
₩1,000,000

코칭에 대한 열정과 사랑이 가득한 학우분들과 김은희 목사님께서 한마음으로 후원해 주셨습니다.



**소통과 치유 (가족상담코칭센터)**  
₩1,200,000

정(精), 기(氣), 신(神)을 통해 심신통합코치로 활동하면서 상담과 코칭을 널리 알리고 있는 소통과 치유센터입니다.



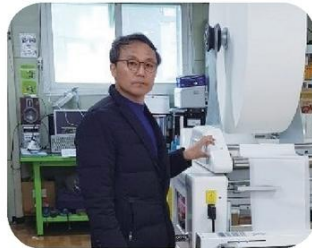
**전병기님**  
₩1,000,000

코치는 아니지만 성품은 코치인 전병기님. 주변인들에게 늘 경청과 응원, 지지를 해주시는 멋진 분이십니다. 귀염둥이 재호는 꼭 코치가 되길~^^



**아싸컴퍼니 대표 임용현님**  
₩1,000,000

카페창업의 시작부터 끝까지 책임지는 젊은 청년들의 핫한 회사입니다. 임 대표님은 스스로 코치이면서 전직원을 코칭받게 하시는 열정과 해안을 가지신 분입니다.



**미래산업 대표 박영기님**  
₩2,000,000

코칭이 무엇인지도 모르시면서 좋은 일에 쓰인다고 하니 선뜻 내어주신 대표님. 먼지와 악취 속에서 전직원이 일한 보람으로 내놓으신 만큼 소중하게 사용하겠습니다.



**코치합창단**  
₩500,000

(사)한국코치협회의 아름다운 목소리 합창단 코치님들께서 바자회를 통한 수익금을 기부해주셨습니다.



**롯데백화점 노원점 SGF67 매니저님**  
₩500,000

좋은 일 하는 건데 널리 알리고 싶지 않라며, 연락처도 이름도 알려주려 하지 않으신 매니저님, 따뜻한 마음에 존경함을 표합니다.



**(주)동해전자 대표 임성준님**  
₩1,000,000

제안서만 보시고 흔쾌히 기부를 해주셔서 감동입니다. 넓고 크신 마음으로 기부해주시는 만큼 하늘에서 열배 백배로 돌려주실 거라 확신합니다. 사업 번창하세요.

**공익코칭 후원자님들**

코칭을 알리고 사람들의 삶의 기여하고자  
공익코칭을 후원해주신 분들께 감사드립니다

총 8,200,000원의 소중한 후원금  
알차게 쓰겠습니다.





# KCN, 대학생들의 마음에 꿈과 열정을 디자인하다!

-국민대 사제동행세미나 집단 그룹 코칭 현장

지난 3월 13일, 국민대학교 국제관에서는 3개월간의 사제동행세미나 A조의 첫번째 코칭 세션이 시작되었다. 이 프로젝트에는 총 159명의 학부생과 31명의 코치가 총 20개 그룹으로 나뉘어 참가했다. 참가 학생들은 국민대 경영학부와 빅데이터 전공 4학년 학생이었고 참가 코치들은 국민대 경영대학원의 리더십과 코칭 MBA과정 코치들의 모임인 KCN 회원들이었다.

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





“나를 돌아볼 수 있어 좋았다.”

“목표 설정이 왜 중요한지, 어떻게 실행해야 하는지에 대해 알 수 있는 시간이었다”

이번 사제동행 세미나에 참가한 많은 학생들이 보인 반응이었다. 학생들은 수업시간 동안 할 수 없는 경험을 했고, 내가 고민하는 일들이 나만의 고민이 아니었구나 하는 생각을 하게 됐다고 했다.

**사제동행 세미나란?**

국민대에서는 2001년에 사제동행 세미나를 도입했다. 당시 동아일보에는 다음과 같은 기사가 실린 바 있다. ‘사제동행 세미나’는 국민대에서 교육개혁의 일환으로 2000년 1학기부터 국내 처음으로 실시한 실험 강좌. 학부제 실시 이후 전공이나 학과에 대한 소속감이 희박해진 학생들에게 교수와의 유대감을 강화하고 수업을 보다 창의적으로 운영하기 위해 만들었다.’

이 사제동행 세미나는 현재는 재학 중 총 4학점을 이수해야 하는 필수과목으로 자리잡았다. 운영은 담당 교수별로 다양하게 운영하며, 창의적인 아이디어가 필요한 수업이기 때문에 효과적으로 운영하기에 어려움도 있는 것도 사실이었다. 이번에 경영학과와 빅데이터 학과를 담당하는 5명의 교수가 사제동행 세미나 과정으로 그룹코칭을 선택하게 된 것은 코칭이야말로 과정 운영의 어려움을 극복하고 과목의 취지를 살릴 수 있는 가장 적합한 수단이라고 인식했기 때문이었다. 그 이면에는 리더십과 코칭 MBA 주임교수인 고현숙 교수(KSC, MCC)의 헌신적인 설득과 노력이 숨어 있었다. 또한 KCN회원 코치들의 열성과 봉사가 큰 밑받침이 된 것 또한 빼놓을 수 없는 요인이다.

학생들의 참가 열의도 높았다. 휴학생 1명과 1회 결석 7명을 제외한 전원이 전 회차 출석했다(출석율 98.3%). 참가자들의 만족도도 80%에 달했다. 이는 종전에 비해 괄목할 만한 열성도라고 관계자들은 말한다. 참가한 코치들의 만족도는 더 높았다. 코치 만족도는 86%, 프로그램 만족도는 91%에 달할 정도로 코치들의 적극적인 지지를 받았다.



(위) 1:1인정과 칭찬 시간 (가운데) 지난 세션 이후 실천한 내용과 느낀점 나누기 (아래) 그룹코칭 안내 표지판

### 열정과 나눔의 현장

“이 과정은 전공과목 수업에서 다루기 어려운 이슈들을 전문 코치와 함께 해결하는 시간입니다” 라는 코칭의 과정 소개와 함께 그룹코칭은 시작되었다. 각 그룹은 코치 2명과 학생 8명으로 구성되었고.

MIRACLE 그룹코칭 모델에 따라 Mindset-Ice breaking - Revisit - Agenda-Coaching - Learning-Execution의 흐름으로 매 회차 두시간 동안 진행되었다.

처음 시작할 때 별 다른 사전 지식없이 참가했던 학생들은 점차 시간이 지남에 따라 다른 학생들과 마음 속 이야기를 자연스럽게 나누고 남들도 자기와 비슷한 관심사를 갖고 있다는 것을 알게 되면서 점차 진지한 표정이 되었다. 코치들이 준비한 프로그램 진행에 따라 공감하고 경청하는 시간을 가지면서 에너지가 높아지고 얼굴에는 웃음이 피어올랐다.

“두 시간이 어떻게 지나갔는지 몰랐어요. 개인 코칭을 받으면 좋겠다는 흥미가 생겼습니다.”

첫번째 세션이 끝난 후 한 참가자는 이렇게 말했다. 함께 참여한 교수들도 학생들의 표정이 시간이 지나면서 점점 더 밝아지는 것을 확인했다고 말했다.

### 축적된 코치 역량

이번 프로그램은 모든 그룹이 동일하게 MIRACLE 그룹코칭 모델을 이용했지만 구체적인 진행은 코치와 학생들이 각각 다른 방식을 이용했다. 이렇게 반구조화된 방식을 택한 배경에는 거의 모든 참가 코치들이 KPC, KAC 등 인증코치 자격을 보유하고 각계에서 적극적인 활동을 하는 수준 높은 코치들이라는 믿음이 있었다. 그리고 그들이 가진 다양한 기법과 도구를 활용하여 열린 진행을 믿고 맡겨도 될 만큼 역량이 확보되었다는 판단 때문이었다. (참가 코치 중 KPC 23명, KAC 7명)

### 다양한 접근법으로 집단지성을 이끌어내다

20개 그룹을 진행한 코치들은 사전 미팅에서 의견을 나누면서 그룹코칭의 큰 틀을 정했지만 진행할 때 사용한 도구는 다양했다. 학생들이 스스로 공동 주제를 정할 수 있도록 돕는 도구로부터 시작하여 마음을 여는 아이스 브레이킹을 위한 간단한 게임, 그리고 성찰을 이끌어내는 도구들도 다양하게 활용했다.

처음 주제 정하기에서는 코칭을 처음 접하는 학생 참가자들이 대부분이기 때문에 이들에게 자연스럽게 코칭을 소개하면서 자신들의 이슈를 꺼내는 방법을 사용하기도 했고, 수시로 2명, 4명 또는 8명 단위로 이야기하면서 경청 연습을 겸







마무리(Learning)시간. 오늘 배운 점, 느낀 점, 실행한 일 적기

한 진행을 하기도 했다. 이 과정에서 경청 실습과 GROW 모델에 따른 코칭 대화를 학생들이 직접 코치와 고객이 되어 진행하기도 했다.

### ”나는 누구인가”에서 SMART 계획으로, 또 세션 사이의 성장으로 나아가다”

상당수의 코치들은 참가자들의 자아 정체성을 스스로 인식하는 프로그램을 진행했다. 참가자들이 스스로 정한 주제를 꺼내 놓고 이야기하는 과정에서 자기의 강점을 찾는 과정을 자연스럽게 포함시켰고 수시로 다른 참가자들이 보는 강점을 적어 건네준 메모를 보면서 '남이 보는 나의 모습을 알 수 있는 기회를 가졌다.

코치들은 SMART한 행동계획을 소개하고 직접 계획을 세우도록 했다. 코치에 따라서는 SMART한 계획을 정확하게 세우는 것이 얼마나 중요한 것인지를 강조했고 참가자들은 후기에서 "아직까지 왜 실행이 잘 안됐는지를 알게 되었다"는 반응을 보였다.

이번 그룹코칭의 또 하나의 특징은 세션과 세션 사이에도 그 실행과 연락이 이어졌다는 점이다. 단체 카톡방을 통해서 회기 사이에도 서로 연락을 이어 갔고, 열성적인 코치들은 일대일 개인 코칭을 진행했다.

### 설문조사와 그 이후

사제동행 세미나가 종료된 이후 실시한 설문조사에서 가장 높은 점수를 받은 항목은 “나의 코치는 주위 사람들에게 추천하고 싶은 코치이다”라는 항목이었다. (전체의 84.1%가 그렇다고 대답) 그 다음으로는 “동료 참가자들과의 상호작용이 나의 생각이나 행동 변화에 도움이 되었다”라는 응답이 높은 점수를 얻었다. 그리고 3회기의 그룹 세션이 끝난 후에도 다시 17명의 학생이 추가 개인 코칭을 신청하여 그 열기를 이어갔다.

이번 사제동행 프로젝트 아이디어를 제시하고 성공적인 운영을 이끈 고현숙 교수는 과정 종료 이후 다음과 같이 향후 포부를 밝혔다

“이번 대규모 그룹코칭의 성공은 정말 의미가 큼니다. 코칭을 접해보지 않은 대학생들의 몰입을 이끌어내고 전폭적인 지지를 받았다는 것은 참여 코치들의 코칭 역량이 상당히 높다는 걸 단적으로 드러내 줍니다. 정말 자랑스럽습니다. 단지 코칭 전공 졸업생의 배출에 만족하지 않고 앞으로도 이와 같은 활동의 장을 넓힘으로써 코칭 생태계의 확충을 위해 노력해 나갈 예정입니다”

## Review



## 뮤지컬 코칭의 시작, 코치들의 뮤지컬 ‘돈비샤이’ 무대에 오르다

배우와 주요 스태프 전원 코치로 구성된 한국코치협회 소속 극단 놀제의 창립작품인 창작뮤지컬 ‘돈비샤이(기획&원작:류승원, 각색&연출:이태화)’가 2019년 6월 29일과 30일 총 4차례, 서울 강남구에 위치한 KBO아트홀에서 첫 선을 보였다

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

이 공연은 2017년 11월경 최동하 코치를 주축으로 결성된 코치들의 뮤지컬 동호회 ‘놀제’로부터 시작되었다. ‘놀제’는 처음에는 순수하게 뮤지컬을 즐기기 위해, 말 그대로 놀고 싶은 코치들을 위한 모임이었다. 그러나 구성원들의 열의는 공연 제작이라는 비전과 미션으로 옮겨졌고, 결국 결성 1주년을 맞이한 2018년 11월에 다수의 동의를 얻어 공연을 올리기 위한 ‘극단 놀제’로 탈바꿈하게 되었다.

이후 ‘극단 놀제’는 2019년 1월부터 뮤지컬 ‘돈비샤이’를 준비하였다. 물론 ‘돈비샤이’가 무대에 오르기까지의 과정이 순탄치만은 않았다. 구성원들의 의견 차이와 함께 다툼도 있었고, 부족한 제작비와 연습 시간을 비롯해 하나하나 열거하기도 어려운 조건들을 극복하는 것은 결코 쉬운 일이 아니었다. 그러나 다행스러운 것은 극단 놀제의 구성원 모두가 전문 코치라는 것, 그리하여 연습과정에서 자연스럽게 각자 셀프 혹은 상호 코칭하며 코치들의 뮤지컬이라는 이름에 걸맞게 완성될 수 있었다.

특히 모든 배우들이 입을 모아 이야기하듯 이번 뮤지컬 제작 과정은 코칭이라는 도구가 실제로 어떻게 삶을 직접적으로 변화시킬 수 있는지를 강력하게 보여준 시간이었다고 할 수 있다. 코치들은 지금까지 살아온 관성을 버리고 새로운 캐릭터에 몰입하면서 무한한 가능성과 잠재력을 발견하였다고 입을 모았다.

게다가 제작과정에서의 여러 불협화음을 드라마틱한 코칭의 전개로 멋진 하모니를 이루었던 경험은 참여자들에게 그 어떤 코칭 프로그램보다 강력한 인사이트를 제공하였다. 이미 시작 전부터 예상된 결과였지만 모두에게 기대 이상의 결과를 안겨주었기에 극단 놀제는 일반 고객들에게도 적용될 수 있는 뮤지컬 코칭 프로그램 개발을 본격화할 것이다.

그리고 그보다 앞서 극단 놀제는 이번 공연에 대한 성원에 화답하고자 뮤지컬의 하이라이트로 재구성한 갈라 콘서트를 가을에 선보이기 위해 준비하고 있으며, 앵콜 공연과 차기작에 대해서도 논의하고 있다. ©





### 뮤지컬 돈비샤이

본 작품은 가까운 미래의 인공지능 웨어하우스 샤이(SHAI, Share House AI)에 입주한 전문직 종사자들의 다채로운 에피소드를 담고 있다. 초연결과 초지능으로 일컬어지는 4차 산업혁명으로 대변되는 현대 사회에서 사람들은 편리함만큼 소외감도 커지고 있다. 은퇴한 전직 파일럿, 골드미스인 심리학 교수, 화려한 데뷔 이후 무명이나 다름없는 작가, 유명 레스토랑의 셰프, 강박증이 있는 치과의사, 자기애가 넘치는 변호사. 이 여섯 명이 샤이에 함께 거주하면서 얽히고설키는 가운데, 각자가 가진 결핍을 알아차리고 서로를 격려하는 내용으로 구성되어 있다.



# 처음 내 책을 쓰고 싶어하는 코치들에게

글\_윤영돈\_KPC\_윤코치연구소장\_yoon@yooncoach.com

나는 전부터 만나는 사람들에게 책을 쓰라고 권해왔다. 그중 진짜 책을 쓴 사람들은 지금 모두 이전보다 주체적인 삶을 살아가고 있다. 책이 나올 때마다 생각의 힘이 커졌기 때문이다. 책 10권 낸 사람을 '텐부커스(tenbookers)'라고 부른다. 내가 만난 텐부커스는 우선 공부하기 위해 책을 쓴다. 바쁜 와중에 시간을 내 꾸준히 책을 읽고 자신의 경험과 노하우를 정리하기 때문에 그들에게는 늘 새로운 이야기가 있다.

요즘 책을 쓰고 싶어 하는 코치들도 늘어나고 있다. 아무리 지식이 많고 경험이 풍부하더라도 그것을 세상에 내놓지 않으면 그를 알아보기 어렵다. 자신과 세상을 위해 자신의 경험과 노하우를 책으로 묶어라. 무엇보다 큰 공부가 될 것이다. 하지만 책을 쓰겠다는 욕망에 사로잡혀 나중에 보면 실망할 정도의 책을 내서는 안 된다.

처음 책을 쓰고 싶은 코치들에게 다음 10가지를 당부드리고 싶다.



윤코치의 책 잘쓰는 방법 10

## 1 먼저 책 컨셉을 명확하게 잡아라.

가장 어려운 일은 '끌리는 컨셉을 잡는 것이다. 예비 저자들의 원고를 볼 때마다 놀라는 것은 이도 저도 아닌 뒤죽박죽인 원고가 많다. 한편의 책에서 모든 것을 다 말할 수는 없다. 기억하라. 하나의 책에는 하나의 컨셉이 필요하다. one book, one concept!

## 2 어떤 형식을 갖추느냐가 승패를 좌우한다.

참고서, 교재, 자서전, 에세이, 논픽션, 인문, 자기계발서, 경제경영서, 실용서, 아동서, 만화 등 내가 쓰려는 책이 어떤 종류인지 우선 알아야 형식을 알 수 있고 형식을 알아야 내용을 쓸 수 있다. 무조건 내용을 막 써놓고 형식에 맞춰서 쓰려면 진짜 고생하게 된다.



### 3 타겟을 분명하게 정하고 쓴다.

1차 독자 타겟을 정한다. 제일 먼저 책을 사줄 첫 번째 펍권들이 있어야 2차 독자들도 움직인다. 필자의 경우는 주변의 지인 중에 한 사람을 선택해서 그 사람에게 준다고 생각하고 쓴다. 실제 존재하는 사람 일수록 구체적으로 설득할 수 있다. 단 한 사람을 위한 책을 써라.

### 4 제목보다 목차를 단단하게 구성하라.

책의 제목은 쉽게 바꿀 수 있으니 목차 구성에 신경을 써야 한다. 책의 목차를 보면 어떤 책인지 확연히 드러난다. 관련 서적을 보지 않고 자기 경험만을 쓰면 지엽적 한계가 드러난다.

### 5 1주일 2장 등 분량을 정해놓고 쓴다.

어떤 일도 한 번에 이루어지지 않는다. 무작정 준비가 안 된 상태에서 책을 내려고 하지 마라. 한 걸음일지라도 스스로 꾸준히 써보는 것이 중요하다. A4용지로 하루 2장씩 쓴다면 50일이면 책 한 권(신국판 기준 100장)을 묶을 수 있다. 콘텐츠를 성실하게 생산하라. 헤비 콘텐츠보다 슬림 콘텐츠를 생산하라. 쪼개서 어렵지 않고 무겁지 않은 콘텐츠를 써야 한다.

### 6 혼자 고민하지 말고 꾸준히 피드백을 받아라.

출간 저자에게 피드백을 받거나 블로그나 페이스북, 브런치에 올려도 좋다. 브런치에 올라오는 콘텐츠를 보면 몇 개의 글만 있는 사람은 구독자를 늘리기 힘들다. 출간 저자일수록 성장 마인드셋을 가져야 한다. 필자도 3,500명 이상 구독자를 확보한 것은 양을 확보하기 위해 노력했기 때문이다.

### 7 글쓰기 실력보다 콘텐츠가 더 중요하다.

글쓰기 실력이 없어서 책을 못 쓴다고 하지 마라. 콘텐츠가 없는데, 필력만으로 책을 쓰더라도 그 책은 효용가치가 떨어진다. 처음에는 콘텐츠에 신경 쓰고 차근차근 글을 쓰면서 필력을 키워라. 실력에 글쓰기를 더하면 당연히 좋다.

### 8 무작정 베껴 쓰지 말고, 꼼꼼하게 자신의 것으로 소화해서 글을 써라.

저작권 소송에 휘말린 사람이 주위에 꽤 많다. 별 생각 없이 무작정 베껴 쓰다보니 불미스러운 일이 생긴 것이다. 꼼꼼하게 자신의 생각을

적어야 글이 된다. 아무 노력과 경험 없는 사람이 우연히 좋은 책을 쓸 수 없다. 작가는 스스로 작가라고 생각하고 글을 꾸준히 쓰는 사람이다.

### 9 책을 읽지 않고 경험만으로 글을 쓸 수는 없다.

주변 사람들에게 묻곤 한다. 평소에 책을 읽느냐고, 그러면 많은 사람들이 머뭇거리며 '바빠서'라거나 '어쩌다'라는 말을 한다. 독서는 마음속 깊은 곳의 생각을 끌어내 그 실행에 힘과 에너지를 불어넣어 준다. 유명 작가들은 대부분 독서를 기본으로 한다. 한 권의 책을 내기 위해 최소한 10~20권 책을 읽고 그 토대가 모여 한 권의 책으로 나오게 되는 것이다.

### 10 책을 쓰는 것은 집을 짓는 것과 같다.

대부분의 예비 저자들은 시작 전에 출간에 대한 고민과 자신감 부족 등의 고민을 안고 출발지점에서 벗어나지 못한다. 책 쓰기를 시작할 결심을 했다면 일단 써라. 그리고 차분히 설계도를 그려라. 책을 쓰는 과정은 집을 짓는 것과 같다. 책 콘텐츠 기획, 출판시장 분석, 스토리 분석, 출판 틈새시장 전략, 원고 편집, 책 기획서 작성, 출판사 피칭, 출판 후 마케팅 등을 경험하게 될 것이다. 최적화된 과정을 한 번 거치고 나면 스스로 두 번째 책을 출간할 수 있다. 꿈틀거리는 것을 써라. 꿈은 꿈틀거려야 꿈이다. 꿈은 고정된 명사가 아니라 움직이는 동사이다. 간절한 꿈은 곧 이루어진다. 지금 씨앗을 가꾸는 방법이 책 쓰는 것이다. 글은 길이 있다. 글을 쓰면 길이 나고 길이 남는다. ☺



Proposal

# 시네마코칭\_ 영화를 통해 우리 안의 내면세계를 탐구한다 (3)

이번 호에서는 날씨가 뜨거운 여름을 맞아 우리의 몸과 마음을 식혀줄 사색의 그늘을 만들어보고자 한다. 첫 번째 <사일런스>는 진리와 신념에 대해서, 두 번째 <곡성>은 허상과 실재에 대해서, 세 번째 <타임 패러독스>는 운명과 숙명에 대해서 숙고할 수 있는 기회를 제공할 것이다.

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



## 6월의 영화, '사일런스 Silence, 2016'



영화 <사일런스>는 노벨상 후보에 여러 번 거론되었던 일본의 작가 엔도 슈사쿠의 대표작 <침묵>을 원작으로 하고 있으며, 세계적인 명감독인 마틴 스콜세지가 30년간 준비하여 만들었다. 사라진 스승 페레이라 신부를 찾기 위해 일본에 도착한 로드리게스, 가르페 신부는 그 곳에서 천주교에 대한 박해가 얼마나 처참하게 이뤄지는지를 경험한다. 그리고 한참이 지나 등장하는 페레이라 신부, 그는 이미 배교한 채로 일본 이름을 쓰며 일본인과 결혼까지 한 상태이다. 로드리게스는 그런 그에게 절망하고 절규하는데, 페레이라는 과거를 회상하며 '고난의 순간에 당신은 왜 침묵하십니까?'라고 읊조린다.

### Coaching Question

- 1st Coaching Question 당신이 정말 진리라고 믿고 있거나 믿고 싶은 것들은 무엇인가?
- 2nd Coaching Question 그 진리들이 실제 삶에서 어떠한 영향력을 발휘했는가?
- 3rd Coaching Question 그러한 경험들을 통해 형성된 자신의 신념 체계는 어떤 모습인가?



### TIP

추천한 영화와 관련한 질문들 외에도 자신과 고객을 위해 많은 영화를 활용할 수 있고 다양한 질문들을 만들 수 있다. 다만 영화 전편을 사용하기보다 의미가 될 만한 장면을 10분 내외로 활용하기를 권장한다. 10분보다 짧으면 영화의 이야기가 전달되기 어렵고, 10분을 초과하면 집중력이 깨지기 쉽기 때문이다.



7월의 영화, '곡성(哭聲) The wailing, 2016'



〈추격자〉와 〈황해〉, 단 두 편의 영화로 거장 반열에 오른 나홍진 감독의 작품이다. 156분이라는 긴 상영시간에도 불구하고, 의미 있는 긴장감과 깊이 있는 몰입감을 선사한다. 단순히 공포와 스릴러라는 장르로 국한되기에는 철학적이면서 미학적 완성도가 매우 높은 작품으로 평가되고 있으며, 실제로 국내외에서 20개가 넘는 상을 수상하였다. 영화는 처음부터 끝까지 '미끼', '의심', '현혹'이라는 키워드를 가지고 인간 내면에 잠재되어있는 '무지', '어둠', '공포'를 끌어낸다. 그리고 본 영화는 실재하지 않는 허상에 사로잡힌 사람들이 어떻게 분열하고 자멸하는지를 매우 섬세하게 그려내고 있다.



Coaching Question

- 1<sup>st</sup> Coaching Question 나(우리)와 다른 존재를 의심한다면 그 이유는 무엇인가?
- 2<sup>nd</sup> Coaching Question '모른다, 어둠다, 두렵다'라는 말들이 어떤 관련이 있다고 느끼는가?
- 3<sup>rd</sup> Coaching Question 인상 깊었던 영화 장면과 대사, 그리고 그 의미는 무엇인가?

8월의 영화, '타임 패러독스 Predestination, 2014'



홍행에는 실패하였지만, 반전이 거듭되며 놀라움을 자아내는 웰메이드 영화로 알려져 있다. 본 영화는 아이작 아시모프, 아서 클라크와 함께 SF 문학계의 3대 거장이라고 불리는 로버트 A. 하인라인이 1959년 발표한 단편소설 〈All You Zombies〉가 원작이다. 영화의 원제는 'Predestination(예정설)'이나, 국내에는 영화의 내용을 한 마디로 정리한 'Time Paradox(시간 역설)'로 개봉되었다. 시간 역설은 시간 여행을 할 때 발생할 수 있는 모순을 의미하는데 본 영화는 이를 흥미로운 전개로 연출하며 처음과 끝이 연결되어 무한의 반복을 이루는 뫼비우스의 띠나 우로보로스를 연상케 한다. ©



Coaching Question

- 1<sup>st</sup> Coaching Question 운명과 숙명, 우연과 필연의 차이를 어떻게 설명할 수 있는가?
- 2<sup>nd</sup> Coaching Question 원인과 결과를 뒤집어 성찰한다는 것은 어떤 의미인가?
- 3<sup>rd</sup> Coaching Question 앞선 질문들을 통해 스스로 새로운 질문을 만들어 본다면?



## Proposal

# 밀레니얼 세대와 제대로 소통하고 싶다면, 피드백코칭하라

요즘 많은 리더들이 밀레니얼 세대의 구성원을 어떻게 대해야 하는지 고민에 빠져 있다. 1981년대부터 1996년까지 출생한 세대를 일컫는 이들은 현재 직장에서 30%를 차지하며 업무의 중심축 역할을 하고 있다. 그러나 리더들은 이들과 어떻게 소통해야 할지 몰라 고민에 빠진 것이다. 이 글에서는 밀레니얼 세대에게 가장 적합한 소통 리더십으로 피드백코칭을 제안한다.

글\_권경숙\_KPC\_작가\_simzi66@naver.com

“내가 업무를 개선할 수 있는 아이디어를 제안하면 매번 까인다. 리더가 시키는대로 하는 건 답답하고 왜 그렇게 해야 하는지 의미를 찾을 수가 없어서 퇴사를 고민 중이다.” 사내 커리어코치로 일하면서 이런 종류의 고민을 많이 들었다. 가까운 인제가 조직에 제대로 적응하지 못해서 실제로 퇴사로 이어지는 경험 또한 여러 번 했다.

한편, 리더들은 ‘요즘 구성원들을 도대체 어떻게 일을 시켜야 할지 답답하다.’는 얘기를 너도나도 한다. LG경제연구원의 분석을 보면 밀레니얼 세대 직장인의 특징으로 ‘행복과 성공의 기준이 나에게 있다.’ ‘집단의식이 약하다.’ ‘불안감이 높다.’ ‘일의 가치와 의미가 중요하다.’ ‘수평적 커뮤니케이션을 원한다.’ 등을 꼽았다.

이 분석을 토대로 위에 언급한 구성원의 입장을 보면 자신이 하는 ‘일의 가치와 의미’를 이해하고자 리더와 ‘수평적 커뮤니케이션’을 하기를 원한다고 이해할 수 있다. 하지만 리더의 입장에서는 이러한 구성원의 모습이 리더나 조직의 말을 잘 따르지 않고, 조직의 일원으로서의 역할을 하지 않으려는 ‘문

제’로 여겨졌을 것이다. 결국 구성원과 리더는 한 공간에 있지만 서로 다른 언어를 사용하며 서로를 답답해하고 있는 것이다.

이러한 기성세대의 리더와 밀레니얼 세대 구성원의 간극을 좁히려려면 제대로 된 피드백이 필요하다. 밀레니얼 세대는 마음을 표현하는 데 익숙하고, 빠르게 그리고 자주 자신들이 하는 일을 지켜보고 공감해주길 원한다. 하지만 아직까지 많은 조직에서 ‘피드백은 평가 내용을 전달하는 일’ 정도로 여겨지고 있다. 이러다 보니 대다수의 구성원들은 피드백을 ‘리더가 평소에 말하고 싶었던 불만을 얘기하는 자리’라고 생각한다. 제대로 된 피드백을 받으면 구성원들은 관심 받고 있다는 안정감, 개선할 점을 알게 되는 안도감, 잘할 수 있겠다는 자신감 등을 얻게 된다. 그래서 피드백은 성과관리에 있어서 비용 대비 가장 효과적인 도구라는 평가를 받고 있다. 더구나 밀레니얼 세대의 54%가 리더로부터 성장을 위한 피드백을 자주 받기를 원한다는 연구 결과도 있다. 그럼에도 불구하고 피드백이 제대로 빛을 발하지 못하고 부정적인 인식이 널리 퍼지



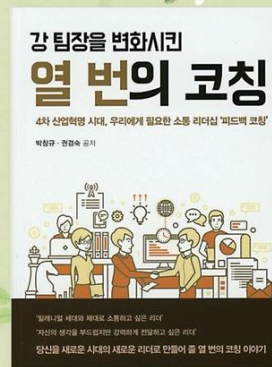


게 된 데에는 피드백이 그 동안 과거에 한 행동에만 집중해왔을 뿐만 아니라 코칭적 패러다임으로 접근하지 않았기 때문이다.

피드백은 과거의 행동에 초점을 둔 피드백(Feedback)뿐만 아니라, 미래의 행동을 어떻게 개선시킬지에 대한 피드포워드(Feedforward), 그 행동이 어떤 목적을 향하고 있는지에 대한 피드업(Feed-up)까지 포함시킨 개념으로 진행되어야 한다. 또한 피드백이 진행되는 과정에서 코칭의 철학과 패러다임을 기반으로 경청, 질문, 인정 등의 코칭역량이 발휘되었을 때 비로소 피드백이 리더와 구성원이 함께 성장할 수 있는 강력한 도구가 되는 것이다.

밀레니얼 세대는 곧 우리사회를 이끌어가는 핵심인력이 된다. 세대 간의 갈등은 언제나 존재해 왔다. 구성원이 무한한 잠재력이 있고 해결할 수 있는 답도 그 안에 갖고 있다는 코칭의 철학과 패러다임을 기반으로 피드백이 이루어진다면 지금의 밀레니얼 세대가 가진 창의적인 잠재력을 활용해 조직과 구성원이 함께 성장할 수 있을 것이다. ●

\*이 글은 '강팀장을 변화시킨 열 번의 코칭-4차 산업혁명 시대, 우리에게 필요한 소통 리더십 '피드백 코칭'의 내용을 기반으로 재구성했으며, 프로그램의 내용은 리더십코칭센터에 저작권이 있습니다. 다음 호에는 피드백 코칭의 구체적인 프로세스에 대한 글을 게재할 예정입니다.



**강팀장을 변화시킨 열 번의 코칭**

4차 산업혁명 시대, 우리에게 필요한 소통 리더십 '피드백 코칭'

글\_박창규 · 권경숙, 학지사.

내용\_밀레니얼 세대와 제대로 소통하고 싶은 리더, 자신의 생각을 부드럽지만 강력하게 전달하고 싶은 리더를 위한 책. 어려움에 처한 조직의 한 리더가 피드백 코칭으로 문제를 풀고 성장해가는 과정을 담고 있다.

Coaching books



# 리더의 마음

최고의 리더는 어떻게 사람의 마음을 움직이는가

홍익숙 지음 | 다산북스 발행 | 정가 16000원 | 2019. 06. 25 출간

**리더에게 가장 필요한 것은 이론도 기술도 아니다, 마음이다!  
대한민국 최고 리더들이 실천하고 증명한 흥미로운 사례가 가득한 책!**

비즈니스코칭 전문기업 (주)인코칭 대표이사이자 경영학박사인 저자가 27년 동안 대한민국 주요 기업과 조직에 리더십 코칭을 해온 통찰을 한권에 담았다.

국내 조직 환경에 맞지 않는 해외의 사례를 그대로 전달하는 책들에 비해 한국형 리더십에 가장 적합한 제대로 된 코칭을 고민한 결과로서 '이기기 위해 살아남기 위해 또 생각하고 생각하는 리더들에게 필요한 지혜'(구자열 LS그룹 회장), '잠재력을 이끌어내고 성장을 유도하는 훌륭한 조연'(허명수 GS건설 부회장), '과연 나는 리더의 올바른 자세를 갖추고 있는가 끊임없이 고민하게 만든다'(유경선, 유진그룹 회장)와 같은 기업가들의 찬사를 받았다.

이 책에 의하면 성공적으로 조직을 경영한 많은 리더들은 한목소리로 '리더에게 가장 필요한 것은 이론도 기술도 아닌 '마음'이라고 강조한다. 자신의 마음을 다스리는 것, 자신을 따르는 사람들의 마음을 움직이는 것, 이 어렵고도 고독한 일을 해내는 사람이 결국 성과를 높이고 사람을 이끄는 리더가 된다는 것이다. 대기업부터 중소기업, 공기업, 외국계 기업, 소규모 조직까지 깊고 다양한 관점으로 사람의 마음을 통찰할 수 있는 실제 사례들이 담겼다. 성과와 사람, 관계와 자존감 사이에서 방향을 잡지 못해 방황하는 수많은 리더들에게 믿고 기댈 수 있는 길잡이가 되어줄 책이다.

## 인코칭가이드북 시리즈 임원코칭 가이드북

인코칭 R&D 센터 지음 | 정가 27000원 | 기업별 표지 커스터마이징 가능

성과를 향상 시키고 팀장을 육성해야 하는 등 지혜로운 리더십을 발휘해야 하는 임원을 위한 맞춤 가이드북. 급변하는 사업환경, 성과의 압박, 면담의 압박, 감정관리, 이직회사에서 살아남기, 매너리즘 극복하기, 상사와의 소통, 워라벨 구축, 협업부서 간의 갈등 등 현직 임원들의 생생한 고민의 목소리들을 토대로 개발되었다. 코칭팁, 코칭 사전준비, 코칭 실천적용 3개의 파트로 구성되었으며 조직 내 임원이 현장에서 코칭을 자연스럽게 체득화할 수 있도록 가이드북 활용팁이 제공된다.

인코칭 R&D센터는 인코칭임원코칭가이드북 외에도 인코칭사람중심코칭가이드북, 현장리더코칭가이드북 등 다양한 대상이 활용 가능한 코칭가이드북을 시리즈로 발간하고 있다. ©







# CARTOON

**COACHING**

당신의  
코치를 고용하라!!  
-에릭슈미트  
전 Google 회장

코치? 코칭?  
코칭이 뭐지?

啐啄同時 ≡ COACHING !  
출타동시

\*출타동시:  
병아리가 알에서 깨어나오기 위해선  
새끼와 어미닭이 **안팎에서** 쪼아야  
한다는 뜻.

illustr by 변정원 dazegarden@naver.com

고객 스스로 알에서 깨어나도록 돕는것 !

## Coaching Column

## 조직 생활을 디자인하라

우리는 자신의 삶에 주인공으로서 삶을 디자인해야 한다. 당신이 리더라면 먼저 숭선수범하여 자신의 삶을 목적에 기인하여 디자인하고 소속직원과 공유해야 한다. 그 다음 그들도 디자인할 수 있도록 환경을 만들어 주면 금상첨화다.

글\_김영현\_경희대 겸임교수, 전 포스코 미래창조아카데미원장, (사)한국코칭협회 비즈니스코칭위원장, younghkim9034@daum.net



얼마 전 모 임원과 코칭대화에서 있었던 일이다. “최근 제가 갱년기를 거치는 것 같습니다. 게다가 도전 없이 늙어간다는 생각도 듭니다.”라고 말했다. “언제 퇴임하실지는 모르겠지만 직장생활을 하면서 어떤 유산을 남기고 싶으세요.”라고 물었다. 그는 20~30대 도전정신과 자신감을 다시 일깨워서 소속직원들에게 롤 모델이 되었으면 합니다.”라고 대답했다.

가끔 이야기하는 내용이다. 우리의 삶이나 조직생활에서 피할 수 없이 마주치는 것 세 가지가 있다. 우선 대부분 현 직장에서 퇴직한다. 특별히 소수의 창업자나 2~3세가 아니라면 모두 해당된다. 따라서 우리는 직장생활을 후회 없이 보람 있게 해야 한다. 그리고 누구나 죽는다. 이 또한 ‘어떻게 살아야 의미가 있는가?’와 밀접한 이야기다. 세상엔 변하지 않은 것이 있고 변하는 것이 있다. 예를 들면 우주의 원리, 자연법칙, 부모와 자식의 관계 등은 변하지 않을 것이고 그 외 대부분은 변한다. 결국 변화에 적응해야만 살아남고 성장할 수 있다.

다음 두 가지 질문에 스스로 답해 보자. 먼저 “5년 전에 변했다면 지금 무엇이 달라졌을까?” 이에 대해 얼마나 만족하는가? 당신이 만족한다면 성공한 삶이다. 그러나 대부분 아쉬움이 남는 게 현실이다. 이 아쉬움을 달래주는 질문이 있다. “지금 변한다면 5년 후 무엇이 달라질까?” 우리에게 용기와 희망을 주는 질문이다. 우리가 변하려면 직장에서의 삶을 디자인해야 한다.

코칭 철학자 최치영 박사는 우리가 삶을 디자인 하지 않으면 디폴트(Default)된 삶을 살게 된다고 강조한다. 우리가 인생의 어느 시점







에 있더라도 되새겨야 할 영감을 주는 메시지라고 생각한다. 디폴트된 삶은 환경이나 상황에 떠밀려 삶이 굴러가는 것이기 때문에 의미 있는 삶이 아니다. 디폴트의 어원은 프랑스어 Defaillir(실패하다)에서 왔다. 디폴트가 아닌 디자인하는 삶은 미래 가치를 창조하고 행복을 가져온다. 이는 전적으로 자신의 선택에 달려 있다.

삶을 디자인하려면 그 기저에는 자신의 목적을 스스로 설정해야 한다. 즉 조직 내에서 당신이 하는 일을 당신이 소명으로 리프레임(Reframe)하는 일이다. 우리에게 잘 알려진 '목적 선언문'의 예를 소개한다. Facebook의 마크 저커버그는 "사람들에게 지역사회를 구축할 수 있는 능력을 제공하고, 세계가 더 가까워지도록 한다(Give people the power to build community and bring the world closer together)" BTS(방탄소년단)는 "사람들이 자신을 사랑하고 즐길 수 있도록 음악을 제공한다."

이러한 '목적 선언문'은 유명인사의 전유물은 아니다. 누구나 자신의 삶과 조직의 존재 목적에 따라 선택할 수 있다. 예를 들면 '나는 임원으로서 조직성과 혁신에 몰입한다'는 것을 '나는 구성원들이 스스로 동기부여 되어 성장하고 조직성과도 달성하도록 헌신한다'라고 하면 어떨까? '나는 샐러드 카페에서 종업원으로 일하고 있다'를 '나는 사람들이 건강을 통해 행복한 삶을 살 수 있도록 돕는다'라고 '나는 여행가이드로 열심히 일하고 있다'를 '나는 많은 사람들이 세계를 보고, 즐기고, 감동하게 하여 그들의 삶을 보람되게 한다'라고 하면 좋을 성싶다.

이 '목적 선언문'은 우리가 가야 할 방향성을 알려주는 라이프 지도(Map)가 되어준다. 우리가 디자인한 이 목적을 달성하는 과정으로서 조직생활이 즐거우면 일에 몰입하게 될 것이다. 그 결과 자신이 성장하고 조직성과도 따라오게 될 것이다. 이는 스티븐 코비가 이야기한 성공하는 사람들의 7가지 습관에서 첫째, '자신의 삶을 주도하라' 둘째, '끝을 생각하며 시작하라'와 일맥상통한 이야기로 성공의 디딤돌이 될 것이다.

우리는 자신의 삶에 주인공으로서 삶을 디자인해야 한다. 당신이 리더라면 먼저 솔선수범하여 자신의 삶을 목적에 기인하여 디자인하고 소속직원과 공유해야 한다. 그 다음 그들도 디자인 할 수 있도록 환경을 만들어 주면 금상첨화다. 이렇게 소속 직원들과 함께 디자인하고 실천하면 그 공동체는 지속적으로 성장하고 행복이란 열매를 맛볼 수 있을 것이다. 이것 역시 뿌린 대로 거두기 마련이다.

(출처: 2019년 5월 31일자 한경닷컴클라우드에서 편집자 발췌)

Essay

# 만다라 이야기

만다라라는 낱말 자체는 “원(圓·circle)”을 뜻하는 산스크리트어 만달라(मण्डल Mandala)를 음을 따라 번역한 것이다. 완전한 세계, 치유능력을 가진 원모양이라는 의미가 있다. 만다라는 코칭의 핵심가치와도 통한다.

글·자료\_김현희\_KAC\_ utokh2@daum.net



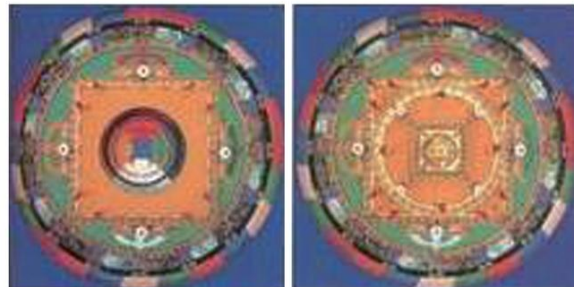
만다라는 원래는 힌두교에서 생겨난 것이지만 불교에서도 사용된다. 주로, 힌두교의 밀교(탄트리즘·Tantrism)와 불교의 밀교(금강승·Vajrayana)의 종교적 수행 시에 수행을 보조하는 용도로 사용하는, 정해진 양식 또는 규범에 따라 그려진 도형을 가리킨다.

수행자에게 스승이 깨달음의 경지를 경험시켜 줌으로써 수행의 길을 끝까지 갈수 있도록 하는 스승의 의례인 것이다.

그러므로 스승의 만다라는 수행자의 약속이다. 티베트인은 깨달은 자의 만다라를 함부로 보려고 하지 않는다고 한다.

만다라는 그 종류에 따라 깨달음의 다른 단계를 담고 있다.

모래 만다라는 인간의 인생을 상징한다. 완성 후 파괴 하는데 이는 삶의 유한성과 죽음의 필연성을 반영한 것이다.



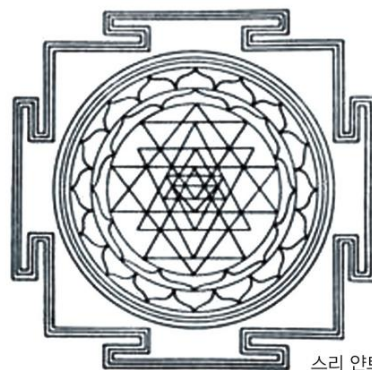
만다라를 3D모형으로 재현

### 만다라구성과 요소

만다라의 기본 형태는 사각형중심에 원이 있으며 사각형의 각 변의 중앙에 한 개의 문이 있는 형태로, 이 때 각 문은 주로 영어의 티(T)자 모양을 한다. 외적으로는 우주의 삼라만상을, 내적으로는 마음 속 의식의 흐름을 상징한다.

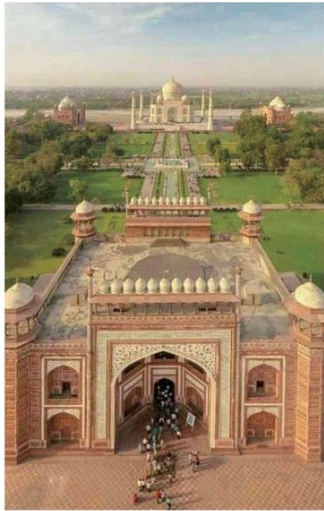
동근 원안에 세상의 5가지 존재 요소인 땅(地) 물(水) 불(火) 바람(風) 하늘(空)을 상징하는 오색(백.청.황.적.녹)을 기하학적인 형태로 표현하고 있다.

- 점: 중심점으로써 안에서 밖으로, 밖에서 안으로 역동성이 있다.
- 원: 점에서 확장된 것으로 우주를 상징한다.
- 사각: 사각은 하늘의 반대 개념인 땅을 상징하고, 우주창조는 창조자에게 창조되지 않는 것들의 반대를 상징한다.

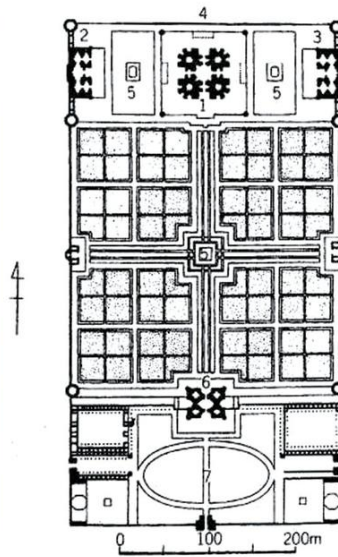


스리 안트라(Sri Yantra)





타지마할



타지마할 모 건물 배치도  
(1) 모 건물, (2) 부속 모스크, (3) 영빈관, (4) 야무나 강변, (5) 못, (6) 대문, (7) 전정

**만다라와 타지마할**

인도의 대표적 이슬람건축물이다. 무굴제국의 제5대 황제 샤자한이 몹시도 사랑하는 왕비를 추모하기 위해 22년에 걸쳐 타지마할을 아그라에 건립하였다. 영원한 사랑을 상징하는 건축물로 많은 사람들에게 사랑을받고 있다. 타지마할의 정원은 정사각형모양으로 수로와 길을 따라 크게 넷으로 나누어져 있으며 각 공간들은 다시 4등분으로 되어 있다. 만다라의 구성과 요소가 보이는 배치이다.

**칼 구스타브 융과 만다라**

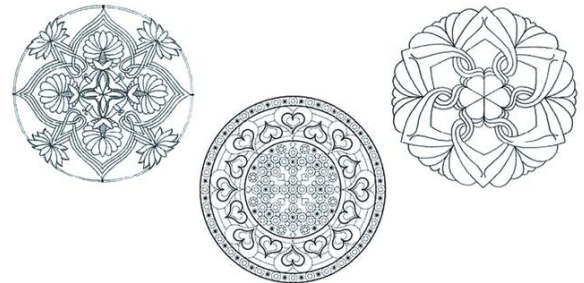
스위스의 심리학자인 칼 융 (Carl Gustav Jung)은 동양의 '만다라' 개념을 서양에 처음 소개한 대표적인 인물이다. 자신의 환자들이 반복적으로 동그라미를 그리는 모습을 발견한 후, 인도와 티베트 지역에서 사용되는 만다라를 본격적으로 공부하기 시작하였다. 1937년 개최된 인도과학자협회의회에 참석해서 캘커타대학으로부터 명예박사학위를 받았다.



융은 만다라가 완전한 자아를 표현한(우리의 진정한 모습) 것이라는 이론을 제시했습니다. 인간원형은 주로 원의 형태를 띤 만다라로 나타난다. 인간은 불안정하고 조바심이 날 때  
◀ 칼 융의 환자가 그린 만다라

본능적으로 원형의 낙서를 한다는 것이다. 이를 통해 인간 무의식의 세계를 간접적으로 인식할 수 있게 되는 것이다. 무의식과 인식의 균형을 통해 진정한 자신을 찾아가는 인격완성을 이룬다. 실제로 칼 융도 만다라를 지속적으로 실험하면서 자기 자신이 심리적 치유가 되는 것을 경험한다.

**만다라 종류**



**만다라 코칭**

“행복해서 웃는 게 아니라, 웃기 때문에 행복한 것이다.” 라는 말이 ‘Presence’을 잘 나타내는 말일 것이다. 즉 동기화이다. 완전한 자아인 만다라는 만다라와 자신의 동기화를 통해 자신의 주관과 편견의 세계를 내려놓고 객관화 시키고 투명해지며 판단하지 않고 대상을 그대로 관찰하며 비평가적 수용을 하게 되는 것이다. 이는 코칭에서 핵심적 가치일 것이다. 만다라를 통해 완전한 자아를 만날 수 있고 인격완성의 길이 될 수 있다는 융의 이론을 바탕으로 “좀 더 나은 삶”을 추구하는 데 코칭적 도구로 매력을 느낀다. ☺

## Research Activities

해외 연구논문 소개

## 팀 성과를 창출해내는 것은 무엇인가?

한국코치협회 코칭연구개발위원회에서는 IOC(Institute of Coaching)의 자료를 열람하고, 요약 정리하여 한국코치협회 홈페이지 자료실, 코칭연구자료에 게시하고 있다. 이번에는 Alexander Caillet & Amy Yeager의 Team Coaching 자료를 참고해보고자 한다.

**출처** Alexander Caillet & Amy Yeager, 2019, Team Coaching, Corentus IOC Team Coaching Webinar

**정리** 浩然 한민수\_KPC\_코칭연구개발위원회 위원, hoyeoncoach@gmail.com

팀코칭은 그룹코칭과는 다른 개념이다. 팀코칭은 공동의 목적과 목표를 달성한다는 점에서 그룹코칭과는 다르다. 팀코칭을 진행할 때 다양한 방법으로 접근이 가능한데, 컨설팅, 퍼실리테이션, 트레이닝, 코칭 등이다. 각각의 특성은 아래와 같다.

**컨설팅** : 진단 평가 후 요구사항 및 전문가 자문지원 제공

**퍼실리테이션** : 컨텍스트 또는 실제 작업에서 특정 방법, 프로세스 또는 도구의 적극적인 리더십과 지침을 제공

**트레이닝** : 읽기, 교육 및 교육 연습을 통한 학습 교육 과정 제공

**코칭** : 실제 작업, 생생한 상호관계, 실시간 데이터, 습관적인 패턴양식, 지속가능성, 결과에 미치는 영향

### 팀 코칭에서 코치는?

팀코칭에서는 코칭 관점을 유지하면서 적절하게 컨설팅, 퍼실리테이션, 트레이닝을 적용하여 진행하면 효율성이 높아지는 것을 경험할 수 있다. 팀코칭을 진행하는 데 있어서 코치가 놓치지 말아야 할 것은 센스, 행동, 존재감이다.

첫째, 팀을 관찰하고 실시간으로 데이터를 수집하여 팀의 현재 기능 상태를 명확하게 파악하는 센스가 중요하다.





다. 둘째, 팀의 인식확장, 기술 구축, 응집력, 효율성 및 성과향상을 돕기 위해 실시간으로 행동하는 것이 중요하다. 셋째, 팀코치의 존재감과 마음의 맑은 상태를 기르는 자기인식과 정신적, 정서적, 육체적 건강의 수준을 유지하는 것이 중요하다. 즉, 팀코치가 센스 있게 행동하는 존재감 있는 코치가 되었을 때, 탁월한 팀성과를 가져온다.

**팀 성과를 창출해내는 세 가지 능력**

<b>Sensing Ability</b> 팀을 관찰하고 현재 상태를 파악하는 감지 능력
<b>Performance Ability</b> 팀의 인식 확장을 돕는 팀코치의 퍼포먼스 능력
<b>Composure Ability</b> 마음을 맑은 상태로 해서 존재감을 유지하는 평정심 능력

**O-P-N 모델**

이러한 팀코치의 역량을 기반으로 팀코칭을 진행할 때는 O-P-N 모델을 제안한다.

**Outcomes** 팀의 상호작용 결과는 무엇인가?

- ☉ What results would you like to achieve?  
어떤 결과를 얻고 싶은가?
- ☉ What progress do you wish to make?  
어떤 진전을 이루고 싶은가?

**Patterns** 팀내에서 어떤 작업 실행, 행동 및 그룹 다이나믹 패턴이 발생하는가?

- ☉ What communication patterns would you like to see?  
어떤 대화 패턴으로 진행하고 싶은가?
- ☉ What behaviors would help you get the result you want?  
원하는 결과를 얻는 데 도움이 되는 행동은 무엇인가?
- ☉ What actions do you wish you would take as a team?  
한 팀으로 어떤 액션을 취하길 원하는가?

**Norms** 팀의 기초적인 가설이나 기대치는 무엇인가?

- ☉ To behave in that way, what beliefs would you need to hold?  
그렇게 행동하려면 어떤 믿음을 가져야 하는가?
- ☉ What assumptions would you like to make?  
어떤 가정(추정)을 하고 싶은가? ☉



Welcome to KCA

# “코칭에 대해 알고 싶어요”

2019년 6월 1일 경희사이버대학교 학생들이 단체로 (사)한국코치협회를 방문하셨습니다.  
 코칭과 한국코칭산업 현황, 코칭문화 확산을 위하여 지금까지 (사)한국코치협회가 추진하고 있는  
 활동 전반에 대해 나누는 의미있는 시간이었습니다.  
 (사)한국코치협회 차미애 역량강화위원장이 견학 안내를 맡아주셨습니다.





Certification Program

인증프로그램리스트

프로그램명	회사명	기초	심화	역량	인증시간	인증시작일	인증만료일
CMOE 5-STEPS Coaching Process	(주)CMOE	● (20시간)			20시간	2004.02.23	2019.11.29
코칭포유®	(주)인코칭	● (16시간)			16시간	2005.10.15	2020.10.14
감성리더십코칭(구 파워체인지)	(주)아시아코치센터		● (24시간)		24시간	2005.10.15	2020.10.14
NLPia Coaching	리더십코칭센터	● (27시간)			27시간	2005.10.15	2020.10.14
CEP(Core Essential Program)	한국코칭센터	● (20시간)	● (20시간)	● (27시간)	67시간	2006.07.14	2021.07.13
교육자를 위한 교육코칭 워크숍	한국코칭센터	● (20시간)			20시간	2007.07.25	2019.07.24
코칭포유®플러스	(주)인코칭	● (20시간)			20시간	2008.02.25	2020.02.24
1 Change coaching	(주)모그 에듀케이션	● (20시간)			20시간	2009.03.10	2019.03.09
AAA Coaching	(주)하우코칭	● (20시간)			20시간	2009.08.28	2021.08.27
Fast Track Coaching	(주)CMOE	● (20시간)	● (20시간)	● (20시간)	60시간	2009.08.28	2021.08.27
아하 패밀리 코칭	아하코칭센터	● (20시간)			20시간	2010.01.04	2022.01.03
GREAT Coaching	와이리더십센터	● (20시간)			20시간	2010.02.10	2019.02.09
코칭워크샵(기초)	(주)PMA 코칭센터	● (20시간)			20시간	2010.02.24	2019.02.23
3Cs I Basic	(주)CIT코칭연구소	● (20시간)			20시간	2010.03.20	2022.03.19
관계리더십 코칭	코칭블루	● (20시간)	● (30시간)	● (30시간)	80시간	2010.06.28	2021.06.27
코칭에센스	씨앤씨글로벌	● (20시간)			20시간	2010.08.15	2019.08.14
코칭의 핵심기술	(주)PMA 코칭센터		● (20시간)		20시간	2010.10.02	2019.10.01
웰*코칭리더십	웰*코칭센터	● (21시간)			21시간	2011.01.31	2020.01.30
TRAIN	국제코치훈련원	● (20시간)	● (20시간)		40시간	2011.04.07	2020.04.06
TOGETHER	사회적코칭개발원	● (20시간)			20시간	2011.10.27	2020.10.26
Rainbow Coaching	(주)아이비에스컨설팅리더십센터	● (20시간)	● (24시간)		44시간	2011.11.28	2020.11.27
비즈니스 그룹코칭 전문가과정	(주)하우코칭		● (50시간)		50시간	2012.02.27	2021.02.26
자기주도학습코칭 I	(주)PMA 코칭센터			● (20시간)	20시간	2012.03.15	2021.03.14
Coaching STEP	(주)아이비에스컨설팅리더십센터	● (20시간)			20시간	2012.03.30	2021.03.29
밸런스행복코칭	밸런스행복코칭센터	● (20시간)			20시간	2012.03.07	2021.03.06
ARTS	KBC파트너스	● (20시간)			20시간	2012.08.08	2021.08.07
Art-Expression Coaching	Active Coaching 연구소	● (20시간)			20시간	2018.07.30	2021.07.29
CPCP(Certified Professional Coach Training Program)	(주)아시아코치센터	● (20시간)	● (40시간)	● (45시간)	105시간	2012.03.05	2021.08.29
심신통합코칭	(주)소통과 치유	● (20시간)			20시간	2012.12.04	2018.12.03
5R 코칭리더십	(주)아시아코치센터	● (20시간)			20시간	2013.02.13	2022.02.12
STRONGER	(주)HRK	● (20시간)			20시간	2013.03.07	2022.03.06
3Cs III Group Coaching	(주)CIT코칭연구소		● (24시간)		24시간	2013.07.23	2019.07.22
코칭베이직(Coaching Basics)	엘코칭연구소	● (20시간)			20시간	2013.08.17	2019.08.16
GPA 미라클코칭과정	(주)TNT인재개발원	● (20시간)			20시간	2013.08.08	2019.08.07
조직리더십 코칭	조직리더십코칭원	● (20시간)			20시간	2013.11.02	2019.11.01
아가페-에포케 비즈니스 · 라이프코칭	연세코칭아카데미	● (20시간)	● (20시간)		40시간	2014.05.30	2020.05.29
ROKMC Leadership Coaching Program	(사)한국코치협회	● (20시간)			20시간	2012.09.05	2021.09.04
Internal Coach 육성 프로그램	블루밍경영연구소	● (20시간)			20시간	2014.06.17	2020.06.16
이화코칭리더십프로그램	이화여자대학교 리더십개발원	● (20시간)			20시간	2014.06.23	2020.06.22
New Life Coaching(Basic Course)	에드 플랫폼 (구 힐링코칭센터)	● (20시간)			20시간	2014.08.08	2020.08.07
HMDG의식에너지코칭프로그램	(사)한국청소년육성회	● (20시간)			20시간	2014.10.19	2020.10.18
A-Coaching 프로그램	한국생산성본부	● (20시간)			20시간	2014.10.29	2020.10.28
코칭 파운데이션	(주)HR교육컨설팅	● (21시간)			21시간	2014.12.10	2020.12.09
Powerful Group Coaching	(주)코칭경영원		● (20시간)		20시간	2014.12.19	2020.12.18
True Self Coaching I	노윤경코칭부티크(주)	● (20시간)			20시간	2015.06.16	2021.06.15
코칭웨이(Coaching W.A.Y.)	더 잘 돕는 사람들	● (20시간)			20시간	2015.07.16	2021.07.15
3Cs II Plus	(주)CIT코칭연구소		● (24시간)		24시간	2015.08.30	2021.08.28
TRAIN 1 코칭의 기술	국제코치훈련원	● (24시간)			24시간	2015.11.27	2021.11.26
심신통합코칭 심화 스킬	(주)소통과 치유		● (24시간)		24시간	2016.01.22	2022.01.21
코칭 바이블	NLP전략연구소	● (20시간)			20시간	2016.02.03	2022.02.02
상상코칭 프로그램	(주)동화세상 에듀코	● (27시간)			27시간	2016.02.04	2022.02.03
Coaching Tune Up 21	한국코칭수퍼비전아카데미		● (80시간)		80시간	2015.12.18	2021.12.17
CPCL	(주)에이치알플러스	● (20시간)			20시간	2014.08.22	2020.08.21

프로그램명	회사명	기초	심화	역량	인증시간	인증시작일	인증만료일
SMART Coaching: Coaching for Better Results	(주)코칭경영원	● (20시간)			20시간	2016.06.29	2019.06.28
3Cs III Coaching Technology	(주)CIT코칭연구소		● (24시간)		24시간	2016.07.20	2019.07.19
코칭워크샵-반구조화&그룹코칭	(주)PMA 코칭센터		● (20시간)		20시간	2016.07.05	2019.07.04
코치들을 위한 감수성훈련	에스앤컴			● (22시간)	22시간	2012.09.17	2021.09.16
심심통합코칭 심화과정	(주)소통과 치유			● (20시간)	20시간	2013.09.07	2019.09.06
피드백-피드포워드 코칭 프로그램 (구 GWP 피드백 프로그램)	리더십코칭센터			● (20시간)	20시간	2014.11.21	2020.11.20
비거게임리더십	(주)비거게임코리아			● (20시간)	20시간	2015.01.22	2021.01.21
고성과 창출을 위한 The ARTS of Coaching 2	KBC파트너스		● (20시간)		20시간	2018.03.21	2021.03.20
P&P 코칭수퍼비전 1 기본과정	한국코칭수퍼비전아카데미			● (50시간)	50시간	2015.04.20	2021.04.19
Self-Analysis Coaching: SAC-A 전문코치를 위한 자기분석코칭	연세코칭아카데미			● (30시간)	30시간	2016.04.26	2022.04.25
프로세스코칭	한국FT코칭연구원			● (20시간)	20시간	2016.07.15	2022.07.14
3Cs II Process & Marketing	(주)CIT코칭연구소			● (24시간)	24시간	2016.07.11	2019.07.10
영어학습을 위한 코칭 (구)영어학습코칭 역량강화프로그램	(주)헤더스코칭연구소			● (20시간)	20시간	2016.03.21	2022.03.20
성격특성 코칭 전문가과정	(주)에스에이치알			● (20시간)	20시간	2016.09.12	2019.09.11
그룹코칭 ABC	(주)인코칭			● (16시간)	16시간	2016.07.22	2019.07.21
비즈니스 코칭 (구)경영자코칭	(주)아시아코치센터			● (24시간)	24시간	2016.03.07	2022.03.06
ICF 코칭핵심역량심화	(주)아시아코치센터		● (40시간)		40시간	2016.03.07	2022.03.06
Transformational Coaching	(주)이빈저연구소	● (20시간)			20시간	2016.10.27	2019.10.26
The Outward Coaching Mindset	(주)이빈저연구소			● (20시간)	20시간	2016.10.25	2019.10.24
코칭질문의 원리와 기술	KBC파트너스		● (20시간)		20시간	2016.10.04	2019.10.03
행동변화 STOP코칭	알아차림코칭센터	● (24시간)			24시간	2016.11.11	2019.11.10
STRONGER II	(주)HRK		● (20시간)	● (20시간)	40시간	2017.01.10	2021.01.09
Let's Play Coaching, 코칭큐브	더 잘 돕는 사람들			● (20시간)	20시간	2016.09.29	2019.09.28
MAP : STUDY-CODE	(주)한국진로학습코칭아카데미			● (20시간)	20시간	2017.01.15	2020.01.14
가족코칭전문가 과정	한국부부행복코칭센터			● (24시간)	24시간	2017.01.06	2020.01.05
긍정코칭	NLP전략연구소		● (20시간)		20시간	2017.02.14	2020.02.13
영업성과 향상을 위한 SALES PRO 과정	KBC파트너스			● (20시간)	20시간	2017.04.04	2020.04.03
5A 라이프코칭	제주코칭리더십센터	● (20시간)			20시간	2017.03.27	2020.03.26
믿음직한 코치되기	교육코치개발원		● (20시간)		20시간	2017.05.10	2020.05.09
CECA-코칭기초과정	(주)한국진로학습코칭아카데미		● (20시간)		20시간	2017.06.16	2020.06.15
C-PLUS 코칭프로그램	한국코칭학회	● (20시간)			20시간	2017.02.13	2020.02.12
CECA-코칭기초과정	(주)한국진로학습코칭아카데미	● (20시간)			20시간	2017.06.30	2020.06.29
코칭 스타트업	한국코칭수퍼비전아카데미	● (20시간)			20시간	2017.08.01	2020.07.31
ACE Life Coaching	비거게임코리아	● (20시간)			20시간	2017.05.22	2020.05.21
인성코칭	한국FT코칭연구원	● (20시간)			20시간	2017.09.12	2020.09.11
코칭베이직(온라인)	(주)아시아코치센터	● (20시간)			20시간	2017.12.26	2020.12.25
교류분석을 활용한 행복한 인간관계 TRUST	인하트			● (20시간)	20시간	2018.02.22	2021.02.21
알아차림코칭	알아차림코칭센터		● (54시간)		54시간	2017.12.08	2020.12.07
P(Performance Improvement) Coach 양성과정	(주)휴래드컨설팅			● (20시간)	20시간	2018.05.09	2021.05.08
Let's Play Coaching, Biz. Coaching Cube(비즈큐브)	더 잘 돕는 사람들		● (20시간)		20시간	2018.05.08	2021.05.07
Performance Coaching (퍼포먼스 코칭)	(주)준오뷰티	● (20시간)			20시간	2018.06.15	2021.06.14
MIND PLACE Coaching	마인드 플레이스	● (20시간)			20시간	2018.06.21	2021.06.20
코칭기본역량 (HOPE 코칭)	SK텔레콤 자회사 서비스탑(주)	● (20시간)			20시간	2018.08.08	2021.08.07
러닝코칭 (Learning Coaching)	한국FT코칭연구원		● (20시간)		20시간	2018.12.17	2021.12.16
버크만코칭 기본과정	(주)제이엠케어	● (20시간)			20시간	2018.06.04	2021.06.03
잉[ing:]	(주)CIT코칭연구소			● (8시간)	8시간	2019.01.15	2022.01.14
코액티브 코칭 1단계	한스코칭	● (20.75시간)			20.75시간	2019.02.01	2022.01.31
Coaching Great Talent	한스코칭	● (20시간)			20시간	2018.05.08	2021.05.07
TSD Mindful Self Coaching	제주대학교 산학협력단		● (50시간)		50시간	2018.07.20	2021.07.19
코액티브 코칭 2, 3단계	한스코칭		● (42시간)		42시간	2019.05.02	2022.05.01