



Education &  
Innovation Group

# 배움과 성장을 더하다.

## 코칭스킬 UP

---

사전진단학습  
진단 결과 - [미흡]

출제 차시 : 1차시

문항	1. ‘코칭 리더십’은 조직 내에서 리더가 코칭적인 접근법을 활용하여, 직원들의 발전과 성장을 지원하는 리더십 스타일을 나타낸다.
정답	0
해설	‘코칭’은 개인의 발전과 성장을 위해 전문적인 코치와 함께하는 프로세스를 의미하며, ‘코칭 리더십’은 조직 내에서 리더가 코칭적인 접근법을 활용하여, 직원들의 발전과 성장을 지원하는 리더십 스타일을 나타낸다. 코칭 리더는 직원들에게 자발적이고 동기 부여된 개발 기회를 제공하고, 진행 상황을 지속적으로 평가하며 피드백을 제공하여 개인의 역량을 촉진시킨다. 코칭 리더십은 조직 내의 커뮤니케이션과 협력을 강화하고, 직원의 자기주도성을 존중하며 발전시키는 데 중점을 둔다.

출제 차시 : 2차시

문항	2. ‘마차(馬車)의 의미’로는, “중요한 사람을 그 사람이 바라는 곳까지 배웅한다”
정답	0
해설	‘코치(Coach)’란 말이 처음 등장한 어원은 1550년대 헝가리의 도시 코치(Kocs)에서 개발된 “네 마리의 말이 끄는 마차”에서 유래되었다. ‘마차(馬車)의 의미’로는, “중요한 사람을 그 사람이 바라는 곳까지 배웅한다”이다. 1840년대에는 영국 오스퍼드 대학에서 학생의 수험지도를 하는 개인 교사의 일을 ‘코치’라고 부르게 된다. 스포츠 분야에서는 1880년대의 일본 보트 경기의 지도자를 ‘코치’라고 불렀다.

출제 차시 : 6차시

문항	3. 관계 코칭에서 ‘객관성’을 유지하는 것은 중요하지 않다.
정답	X
해설	관계 코칭에서 ‘객관성’을 유지하는 것은 매우 중요하다. 관리자는 각 부하를 공평하게 대우해야 하며, ‘편견이나 선입견’에 빠지지 않도록 주의해야 한다. 뿐만 아니라 관계 코칭의 함정 인식과 대처 방안에는 과도한 친밀함과 개인 정보 공유는 전문성을 해칠 수 있다. 업무 목표와 관련 없는 개인적인 대화가 지나치게 많아지면 업무 성과에 지장을 줄 수 있다.그리고 코칭 대상의 기대와 요구 관리 또한 필요하다. 코칭 대상이 지나치게 관리자에게 의존할 수 있다. 관계 코칭은 부하의 자기주도적인 성장을 촉진해야하기 때문에 무조건적인 의존을 막을 필요가 있다.

출제 차시 : 8차시

문항	4. 트레이닝을 마친 후 피드백을 준비하고 질문을 받으면 안 된다.
정답	X
해설	트레이닝을 마친 후 피드백을 준비하고 질문을 받도록 해야한다. 한 번 가르쳤다고 해서 구성원들이 그 내용을 영원히 알 것 이라고는 생각하면 ]안 된다. 빨리 배우는 구성원도 있지만, 여러 번 반복해야 알게 되는 구성원도 무조건 있다. 트레이닝을 시작하기 전에는 구성원들이 배워야 할 것과 왜 그것을 배워야 하는지 분명히 설명해주어야 한다. 그냥 무턱대고 시작할 경우 뜻하지 않은 장애에 걸려 좌절하기 십상이다. 따라서 구체적인 목표와 기대치를 명시해야 한다.

출제 차시 : 11차시

문항	5. 소극적인 사람에게 개방형 질문을 통해 의견이나 생각을 듣고자 하는 의사를 표현한다.
정답	0
해설	개방적인 질문과 관심 표현으로 소극적인 사람에게 개방형 질문을 통해 의견이나 생각을 듣고자 하는 의사를 표현한다. 그들이 말하기 원하는 것을 알려줌으로써 대화를 유도한다. 그리고 상대방 관심사에 초점을 유지한다. 대화의 주제를 명확 하게 유지하고 산만하게 변하지 않도록 노력한다. 그들의 관심사나 의견에 맞는 주제를 선택하여 대화를 진행한다. 또한, 비언어적인 신호를 인지한다. 소극적인 사람의 비언어적인 행동이나 표현을 인지하고, 이를 통해 그들의 감정과 생각을 파악한다. 마지막으로 시간과 공간을 제공한다. 그들이 편안하게 참여할 환경 조성이 필요하다.

출제 차시 : 14차시

문항	6. "실수의 원칙"은 실수를 최대화하고 그로부터 배우는 원칙을 나타낸다.
정답	X
해설	"실수의 원칙"은 실수를 최소화하고 그로부터 배우는 원칙을 나타낸다. ‘실수의 원칙’은 개인과 조직이 실패와 실수를 부정적인 것으로 보지 않고, 긍정적인 학습 기회로 바꿀 수 있도록 도와준다. ‘실패와 실수’는 성장과 발전을 위한 필수적인 단계일 수 있으며, 이를 통해 더 나은 결과를 얻을 수 있다.

출제 차시 : 16차시

문항	7. '경력지도의 범위가 설정'되면, 경력지도에 필요한 세부 활동을 설계하고, 우선순위 관계없이 경력지도 실행 절차를 수립한다.
정답	X
해설	'경력지도의 범위가 설정'되면, 경력지도에 필요한 세부 활동을 설계하고, 우선 순위를 고려하여 경력지도 실행 절차를 수립한다. 또, '경력지도 세부 활동'에 필요로 하는 소요 시간을 산정하여, 경력지도 일정을 계획한다. 이후 경력지도 예산 안을 수립한다. 경력지도 세부 항목의 산출 근거에 따라 항목별 비용을 계산한 후 산출한 소요 경비를 총괄하여 '종합예산서'를 작성한다. 그리고 구체적인 경력지도 계획서를 작성한 후 이 계획서를 이해관계자들끼리 공유 및 수정/보완/완성한다.

출제 차시 : 19차시

문항	8. '개인의 특성'과 '경력개발'은 밀접한 상호관련성이 있다.
정답	O
해설	개인의 특성들을 진단하고 확인하여 자신에 대한 정보를 정확하게 파악하고 미래를 준비하는 것이 '경력지도'에 있어서 무엇보다 중요하다. 개인의 특성과 경력개발은 밀접한 상호관련성이 있으며 일부 개인적인 요소들은 전적으로 '주관적이며(개인 성격, 가치관, 흥미 등)' 업무 환경의 중대한 조류에 적응할 수 있는 개인의 준비성을 반영하기도 한다.

출제 차시 : 24차시

문항	9. '경력지도와 코칭'을 통해 개인과 경력지도자 간의 신뢰가 높아지는 것은 아니다.
정답	X
해설	'경력지도와 코칭'을 통해 개인과 경력지도자 간의 신뢰가 높아진다. 이는 '개인'이 더 개방적으로 문제를 공유하고 지원을 받을 수 있도록 돕는다. 경력지도와 코칭은 개인의 경력개발과 성장을 지원하는 강력한 조합이다. 경력지도자와 함께 경력개발 목표를 설정하고, 코칭을 통해 개인이 무엇을 원하고, 어떻게 발전할 수 있는지에 대한 인식을 확장한다. 정기적인 코칭 세션을 통해 경력지도자는 개인의 경력 발전 상황을 검토하고 피드백을 제공한다.

출제 차시 : 25차시

문항	10. ‘프로틴 경력’이란 ‘조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력개발’을 의미한다.
정답	0
해설	‘프로틴 경력’이란 ‘조직보다는 개인에 의해 주도되는 경력개발’을 의미한다. 이 용어는 ‘마음먹은 대로 자신의 모습을 바꿀 수 있는’ 그리스의 ‘Proteus’에서 따온 것으로, 프로틴 경력은 ‘수직상승’이라는 객관적 사실보다도 본인이 느끼는 ‘심리적 성공(Psychological success)’에 초점을 맞추고 있다.