

제2강 코칭심리학의 이해

학습목표

- ▶ 코칭의 유사영역인 상담, 컨설팅, 멘토링, 퍼실리테이션과의 차이를 설명할 수 있습니다.
- ▶ 목적과 접근 방식, 주제와 초점에 따라 코칭을 분류할 수 있습니다.
- ▶ 코칭의 핵심요소와 당면과제에 대해 토론할 수 있습니다.

1. 코칭의 이해

가. 코칭의 유사영역

1) 조력분야

- 타인의 문제를 해결하거나 원하는 목표를 달성하도록 도와주는 영역
- 코칭과 유사한 조력분야
 - 상담
 - 심리치료
 - 컨설팅
 - 멘토링

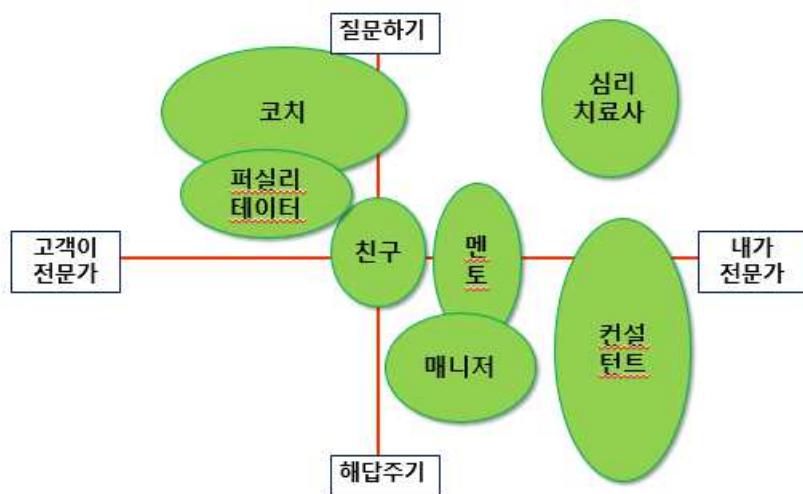
2) ‘대상’과 ‘접근법’ 측면의 차이점

구분	특징	멘토링과 차이점
카운슬링	<ul style="list-style-type: none"> ■ 건강하지 못한 사람을 대상으로(help) ■ 과거에서 원인을 찾아 심리적 치유에 중점 (과거지향적) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 건강한 사람을 대상으로(support) ■ 원하는 것을 찾아 행동 변화에 중점 (미래지향적)
컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> ■ 해당 분야 전문가가 현 상황의 문제점을 관찰·분석하여, ■ 문제의 해결 방안과 바람직한 방안을 제시 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 피코치자 스스로 문제를 발견하여 해결하도록 서포트
멘토링	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인생의 선배로서 지식·정보·지혜를 나누어 주어, ■ 멘토를 닮아가도록(모델역할) 지도 (수직적 관계) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 스스로 자신의 강점을 발견하고, ■ 개성을 지닌 독립 존재로 성장
퍼실리테이션	<ul style="list-style-type: none"> ■ 조직원의 상호작용을 촉진하여 당면 문제를 해결 ■ 문제의 해결에 중점을 둠 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 문제 해결뿐만 아니라 고객의 성장에 초점을 둠

3) 상담과 코칭의 차이점

- 상담
 - 인본주의 상담 : 인간 본성에 대한 관점
 - 내담자가 현재 겪고 있는 심리적 문제를 해소하고 이전의 안정된 상태로 회복하는 것을 우선적인 목표로 함
- 코칭
 - 현재 이슈의 해결을 넘어 장기적이고 지속적인 변화와 성장을 위한 토대를 구축하는 것을 목표로 함
 - 새로운 변화와 성장을 지향

4) '전문가로 인정하기'와 '질문하기'의 기준에 따른 분류



나. 코칭의 분류

1) 목적과 접근 방식에 따른 분류

분류	기술 코칭	성과 코칭	개발 코칭
목적	특정한 기술 세트를 개발	특정기간 내에 기대하는 수준으로 성과를 달성	리더십이나 팀원의 역량 개발
접근 방식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기술 습득 과정을 모니터링하고 피드백 함 ■ 때로는 코치가 기술 습득에 필요한 룰 모델이 되기도 함 	① 목표설정 ② 장애요인 극복 ③ 성과 평가 ④ 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기술 코칭이나 수행 코칭에 비해 고객의 객관적 자기인식과 성찰을 중요시 함 ■ 개인의 성향과 가치를 고려한 맞춤화가 요구됨

2) 주제와 초점, 맥락에 따른 분류

분류	라이프 코칭	커리어 코칭	기업 코칭
초점	개인의 이슈와 개인 자신에 초점	개인과 조직의 직업 선택과 경력관리 개발에 초점	조직에서 책임과 권한을 가진 임원을 대상
목적	개인의 인생 전반에 걸친 문제의 해결	직업과 경력과 관련된 문제의 해결	임원의 리더십 개발 및 직원의 역량 개발과 성과향상
주요 주제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 새로운 역할과 발달 과정 ■ 스트레스 대처법 ■ 삶의 방향성과 의미 찾기 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직업 선택 ■ 자기 개발 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 리더십 개발 ■ 성과 향상

다. 코칭의 정의와 핵심 요소

1) 휘트모어(Whitmore)

- 코칭은 개인의 잠재력을 펼쳐서 수행을 극대화하는 것이다. 코칭은 사람들을 가르치기보다는 학습하는 것을 도와주는 것이다.

2) 도우니(Downey)

- 코칭은 개인의 수행, 학습 그리고 개발을 촉진시키는 예술이다.

3) 허드슨(Hudson)

- 코칭은 변화와 성장을 촉진시키는 기능을 한다.

4) 그랜트(Grant)

- 코칭은 문제를 분석하기보다는 해결책을 찾는데 초점을 두고 피코치가 심각한 정신병리나 정서적인 고통이 없다는 가정 하에 이루어지며, 상호 협력하여 목표를 설정하고 피코치의 학습을 촉진하는 것이다.

5) 김은정

- 코칭은 코치와 피코치 간 협력관계를 기초로 피코치의 자원과 잠재력을 최대한 활용하여 피코치가 원하는 방향으로의 변화와 성장을 이룰 수 있도록 지원하는 전문적 과정이다.

6) 코칭

- 코치와 피코치가 상호 수평적 파트너 관계를 맺고,
 - 피코치의 내면의 힘과 자원을 활용하여
 - 변화와 성장을 이루고, 이 과정을 통해
 - 문제를 해결하고 원하는 것을 성취할 수 있도록 지원하는 전문적 과정
- ⇒ 코칭을 효과적으로 운영할 수 있는 코칭 기술과 지식을 갖춰야함을 의미

라. 코칭 산업의 현황

1) 코칭 산업의 특성

- 실무 중심으로 발전해 온 조력분야
 - 실무에서 경험적으로 효과를 확인한 방법과 기술들이 계승되어 활용되고 있는 전문 분야
 - 현재 코칭 실무에서 활용되고 있는 방법론의 이론적 근거를 갖추는 것이 우선적으로 필요함
- 단기간에 급속도로 확장 및 성장
 - 급격하게 시장이 확대되면서 코치의 수가 급증
 - 이에따라 상업적 인증교육 기관을 통해 수 많은 코치가 배출되어 활동하고 있음
- 단일 전문 집단의 부재
 - 전문 코칭은 다양한 학문 분야와 전문 직업과 연계되어 진행되고 있음
 - 장점 : 코칭에 다양한 방법론과 접근을 흡수하여 통합적으로 활용이 가능함
 - 단점 : 전문성과 명확한 근거가 부족할 수 있음

2) 코칭의 당면 과제

- 이론적 근거와 틀 마련
 - 오랜 실무 경험을 타당화할 수 있는 학문적인 작업이 절실히 필요함
 - 심리학, 뇌과학의 이론적 근거가 필요함
- 객관적 연구 수행
 - 현재 수많은 코칭 사례의 효과를 체계적으로 분석하는데 제한점이 많음
 - 제대로 된 평가와 연구를 위해서는 검증되고 합의된 평가 틀이 필요함
- 체계적인 코치 양성
 - 코칭이 조력 전문 분야로서 지속적인 발전을 꾀하기 위해서는 코칭 교육과 전문코치 훈련의 질적 제고가 중요함
 - 존 휘트모어

“너무나 많은 사례에서 코치들이 코칭의 토대가 되는 성과관련 심리학 원리 (performance-related psychological principles)를 충분히 이해하지 못하고 있다. 심리학 원리들에 대한 이해 없이 코칭을 작동시키고 질문과 같은 행동을 수행할 수 있을지 모른다. 의도한 결과를 얻을 수는 없을 것이다.”

【Quiz】

Q1. 아래의 빈 칸에 적절한 단어는 무엇인가?

코칭은 새로운 () 와(과) () 을(를) 지향한다는 점에서 상담과 차이가 있다.

Q2. 다음은 무엇에 대한 설명인가?

고객의 객관적 자기인식과 성찰을 중요시하며, 개인의 성향과 가치를 고려한 맞춤화가 요구된다.

Q3. 코칭의 당면과제에 해당하지 않는 것은?

- ① 유사 영역과의 차별화
- ② 이론적 근거와 틀 마련
- ③ 객관적 연구 수행
- ④ 체계적인 코치 양성

【Learning Theorem】

- ▶ 상담은 코칭과 유사한 영역이나, 상담은 내담자가 현재 겪고 있는 심리적 문제를 해소하고 이전의 안정된 상태로 회복하는 것이 우선적인 목표인 반면, 코칭은 현재 이슈의 해결을 넘어 장기적이고 지속적인 변화와 성장을 위한 토대를 구축하는 것을 목표로 함
- ▶ 코칭을 목적과 접근 방식에 따라 분류하면, 특정한 기술세트를 개발하는 기술 코칭, 특정기간 내에 기대 수준으로 성과를 달성하는 수행 코칭, 리더십이나 역량개발을 하는 개발 코칭이 있음
- ▶ 코칭을 주제와 초점에 따라 분류하면, 개인의 인생 전반에 걸친 문제를 해결하는 라이프 코칭, 직업이나 경력과 관련된 문제를 해결하는 커리어 코칭, 임원의 리더십이나 역량개발을 위한 기업코칭이 있음
- ▶ 코칭 산업의 당면과제는, 첫째로 이론적 근거와 틀을 마련하는 것, 둘째는 코칭의 효과와 작동 원리를 객관적으로 밝히는 것, 셋째는 체계적으로 코치를 양성하는 것이라고 할 수 있음

2. 근거기반 코칭

- ✓ 왜 코칭이 변화와 성장에 효과적인가?
- ✓ 사람들은 코칭에서 어떤 변화를 경험하고 어떻게 자신이 원하는 변화를 얻는가?
- ✓ 변화의 원리는 무엇인가?
- ✓ 코칭 스킬은 변화과정에서 어떤 기능을 하는가?
- ☞ 코칭에 심리학적 이론과 기법을 도입

가. 코칭의 전문성

- 1) 이론과 실무의 선순환적 발달과정
 - 심리학 이론과 연구를 토대로 기법 개발
 - 현장에서 활용
 - 과학적 검증

- 새로운 근거 탄생
- 새로운 이론, 모델 개발

2) 과학자-실무자 모델 (scientist - practitioner model)

- 임상심리학자의 전문성 훈련에 있어서 이론과 연구, 실무가 통합되어 교육이 이루어져야 함을 강조한 모델
- 상담 및 심리치료 분야에서도 전문가 훈련 모델로 널리 적용되고 있음

3) 코칭의 진화 과정

- "코치 개개인의 역량과 열정으로 코칭 기법을 개발하고, 코칭을 진행해 온 세대를 넘어서 고객의 다양한 기대와 요구에 맞추기 위한 변화가 필요한 시점에 이르렀다." - 카우프만(Kauffman), 스쿨러(Scoular)
- 심리학과 뇌과학의 원리에 근거를 두고 코칭에 관한 다각적인 검증과 연구가 이루어져야 함
⇒ 코칭의 전문성 확보 : 근거기반 코칭

4) 코칭의 전문성이란?

- 코칭의 작동 원리와 기능을 이해하고, 관련된 이론과 지식을 활용할 수 있는 능력
- 코칭 실무에 대한 통제력을 갖추고 있는 것
- 코칭에 대한 메타인지 능력
- 피코치의 개인적 성향과 요구에 대한 이해를 토대로 하는 최적의 맞춤형 코칭 능력

나. 근거기반 코칭

1) 근거기반 코칭의 목표

- 코칭과 관련된 최신 근거들을 코칭에 적절하게 활용함으로써 최적의 코칭 결과를 얻는 것

2) 근거기반 코칭의 특징과 효과

- 과학적으로 검증된 이론과 기법을 사용
- 코칭 과정을 이해하고 인과관계를 탐색할 수 있게 해줌
- 일정 수준의 효과를 기대할 수 있고, 최소한의 성과를 보장함

3) 근거기반 코칭

- 근거 : 과학적으로 검증된 이론과 지식
 - 뇌과학, 행동과학, 임상심리학, 상담심리학, 인지심리학, 사회심리학
- 근거 : 객관적인 자료도 활용할 수 있음
 - 리더십 개발을 위한 코칭 : 다면 진단 결과
 - 기업 코칭 : 경영학, 조직심리학
 - 건강 코칭 : 의학적 지식, 학습심리학
 - 라이프 코칭 : 발달심리학

다. 코치들이 자주 사용하는 심리 이론

- 1) 코칭심리학자들이 이용하는 접근법들
(강의 콘텐츠 그래프 참조)

라. 코칭심리학의 등장

- 1) 콜만 그리피스(Coleman R Griffith)
 - 코칭심리학 용어를 최초로 사용
 - 일리노이 대학교 육상 경기 연구 실험 의뢰 분야
 - 진정한 심리학적 사실 및 이론의 발견
 - 운동의 스킬과 마음가짐에 관련된 인간 행동에 관한 사실 발견
 - 코칭방법의 효율성을 높이는 방법
 - The Psychology of Coaching(1926) 저술
 - 관중, 스포츠 스타가 코칭이 지나친 경우의 문제
 - 정체기 운동선수를 다루는 문제
 - 학습의 규칙
- 2) 앤서니 그랜트(Anthony Grant)
 - <코칭심리학>을 시드니 대학교 정식 학과로 개설 주도
 - 코칭심리학의 시대 도래 선포
 - 세계 각국의 대학에 코칭심리학과가 개설됨

마. 코칭심리학의 정의

- 1) 성인학습과 심리학 접근법을 토대로 한 코칭모델로 개인의 삶과 일의 영역에서 안녕과 성과를 높이는 것 (Grant, 2002)
- 2) 코칭에 대한 이해를 높이고 실무 역량을 증진시키기 위해 코칭 현상에서 나타나는 행동, 인지, 정서에 관한 과학적 연구 (Passmore, 2010)
- 3) 심리학
 - 인간의 행동과 정신과정을 과학적으로 연구하는 학문
 - 코칭 현상을 심리학적으로 연구 하는 것 = 연관된 동기, 인지 및 행동을 체계적으로 연구하는 것
 - 하지만 아직 코칭심리학 고유의 이론과 모델은 정립되지 않은 상태

바. 코칭의 심리학이란

- 1) 코칭의 심리학
 - 심리학의 관점으로 코칭을 이해하고 이를 기초로 코칭의 틀을 구성하는 것
 - "코칭을 어떻게 하는 것인가?" vs. "코칭이 어떻게 작동 하는가?"

- 코칭 장면에서 경청이나 질문의 기술이나 방법이 아닌
- 피코치의 변화가 어떻게 이루어지고 있는지에 관해 중점을 두는 것

【Quiz】

Q1. 다음은 무엇에 대한 설명인가?

임상심리학자의 전문성 훈련에 있어서 이론과 연구, 실무가 통합되어 교육이 이루어져야 함을 강조한 모델

Q2. 코칭의 전문성에 해당하지 않는 것은?

- ① 코칭의 작동 원리와 기능을 이해하고 활용할 수 있는 능력
- ② 코칭 실무에 대한 통제력을 갖추고 있는 것
- ③ 코칭에 대한 메타인지 능력
- ④ 피코치의 개인적 성향보다는 인간의 보편적 가치관을 활용하는 능력

Q3. 근거기반 코칭의 특징과 효과가 아닌 것은?

- ① 과학적으로 검증된 이론과 기법을 사용
- ② 코칭 과정을 이해하고 인과관계를 탐색할 수 있게 함
- ③ 일정 수준의 효과를 기대할 수 있고, 최소한의 성과를 보장함
- ④ 현장에서 경험한 것을 기반으로 하여 늘 일정한 효과를 냄

【Learning Theorem】

- ▶ 코치 개개인의 폐쇄적인 시스템에서 벗어나 심리학과 뇌과학의 원리에 근거를 두고 코칭에 관한 다각적인 검증과 연구가 이루어져야 하며, 코칭의 전문성 확보는 바로 근거기반의 코칭이라 할 수 있음
- ▶ 코칭의 전문성이란, 코칭의 작동 원리와 기능을 이해하고 활용할 수 있고, 코칭 실무에 대한 통제력을 갖추고 있으며, 피코치의 개인적 성향과 요구에 대한 이해를 토대로 하는 맞춤형 코칭 능력이라고 할 수 있음
- ▶ 코칭은 상담심리 분야의 많은 이론과 기법을 사용하고 있지만 이러한 접근은 코칭에 이들을 접목 시켜 사용한다는 것이지 이들을 합한 것이 곧 코칭심리학을 의미하는 것은 아님
- ▶ 코칭의 심리학은 심리학의 관점으로 코칭을 이해하고 이를 기초로 코칭의 틀을 구성하는 것으로, ‘코칭을 어떻게 하는 것인가?’에서 ‘코칭이 어떻게 작동되는가?’로 초점을 바꾸어야 함

3. 코칭의 심리학 활용

가. 코칭의 심리학적 접근

1) 코칭 실무의 틀

- '고객의 이슈에 적합한 탐색 질문을 어떻게 할 것인가'에 관한 것

2) 질문의 작동 원리와 효과

- 고객의 이슈를 탐색하는데 적합한 원리와 근거를 관련 학문의 이론과 연구결과를 활용하여 설명하는 것

3) 코칭에 심리학을 활용하는 방법

- 인간의 사고, 감정, 행동에 대한 검증된 지식을 토대로 코칭기법 개발
 - 관련된 심리학 이론과 진단도구 활용
- 피코치의 개인특성에 대한 통합적인 이해를 토대로 변화와 성장을 도움
 - 변화와 관련된 이론을 토대로 변화과정을 이해하고 분석

나. 심리학 기반의 코칭 모델

"성장지향 패러다임을 토대로 독특성을 지닌 개인의 자기 성찰을 촉진하여 주도적인 변화와 성장을 전문적으로 지원하는 과정" (김은정, 2016)

관점	내용
성장 지향	성장 욕구를 자극하고 수용
전체론적	이슈가 아닌 사람에 초점을 맞춤
주도성 증진	자율적 선택과 결정에 권한을 부여
변화 촉진	변화에 핵심요소를 활용하여 변화를 촉진 <ul style="list-style-type: none"> ■ 동기 관리 : 변화 준비도를 점검하고 전략을 수립 ■ 목표 관리 : 목표를 향한 자기 조절 과정을 도와줌 ■ 실행 관리 : 변화를 가로막는 저항 요인을 확인
성장 잠재력 구축	변화를 넘어 지속적 성장의 토대를 구축

1) 성장지향 관점

- 성장 동기
 - 긍정적이고 바람직한 방향으로 나아가고자 하는 욕구
- 성장지향 패러다임 : 피코치를 바라보는 코치의 관점
 - 사람들은 누구나 성장 욕구를 가지고 있음

- 사람들은 각자 자신의 가치 혹은 바람과 연관된 변화와 도전을 추구함
- 사람들은 변화와 도전에 필요한 잠재적 자원을 지니고 있음
- 인간은 잠재력을 발현하고 자아실현을 이루고자 하는 욕구를 타고 났다. (애이브러함 매슬로)
- 모든 인간은 자아실현 경향성이 있으며, 이를 잘 발휘하게 하기 위해서는 무조건적 긍정수용, 공감적 이해가 필요하다. (칼 로저스)
- 코칭
 - 결핍 동기가 아닌 성장동기에 초점을 둠
 - 상담, 심리치료와 구별되는 특징 중 하나

2) 전체론적 관점

- 코칭의 초점
 - 피코치의 이슈
 - 현재 당면한 해결과제
 - 새로운 목표
 - 어떻게 변화해야 하는가?
 - 이슈가 아닌 사람에 초점을 맞추는 것
 - 충분히 기능하는 인간으로서 피코치자를 바라보는 것

3) 주도성증진 관점

- 코칭
 - 사람들이 스스로 자신에게 중요한 선택과 결정을 할 수 있도록 격려하고, 주도적인 변화과정을 촉진함
- 필요조건
 - 코칭 대화의 중심이자 초점은 피코치여야 함
 - 변화의 방향은 피코치가 원하는 것이어야 함
 - 목표 설정과 이를 달성하기 위한 방법을 선택할 때 최대한 선택권이 부여되어야 함
- 자기결정성 이론
 - 변화에 필요한 동기를 스스로 유발하고 변화를 자기(self)와 통합해 나가는 과정
 - 핵심 개념 : 내적동기
 - 자율성
 - 유능감
 - 관계욕구

4) 변화촉진 관점

- 변화촉진 과정
 - 개인이 원하는 목표를 달성하기 위해 변화 필요성을 인식하고 목표 설정 및 실행계획을 수립하여 실행에 옮기는 과정
- 변화촉진 과정의 과제와 기법

목적	주요 과제	관련 기법
동기 관리	변화 필요성 인식 돋기	정서경험을 활용하여 동기 유발
	준비도 점검하기	준비도에 따른 전략 수립
목표 관리	목표 정교화하기	목표의 개별화, 맥락화, 구체화 작업
	실행 계획 수립하기	SMART원칙 활용하기
실행 관리	내적 저항요인 다루기	양가감정 다루기
		암묵적 가정 점검하기
	외적 통제요인 다루기	행동에 대한 기능적 분석하기
		행동 변화 모니터링 및 피드백 하기

■ 동기 관리

- 변화의 필요성 인식
- 변화 준비도 점검
- 행동변화에 대한 초이론 모델(transtheoretical model)
 - 전숙고 단계 > 숙고 단계 > 준비 단계 > 실행 단계 > 유지 단계

■ 목표 관리

- 목표의 기능
 - 변화 과정에서 새로운 동기를 유발하고 유지시켜줌
 - 코칭의 성과를 객관적으로 평가하는 기준이 됨
- 목표의 종류
 - 접근목표
 - 회피목표
- 좋은 목표의 조건
 - 도전적이고 구체적이며 적정 수준의 난이도를 갖춰야 함
- 목표 정교화 하기
 - 개별화
 - 맥락화
 - 구체화
- 실행 계획 수립하기 : SMART 원칙
 - Specific(구체적인)
 - Measurable(측정 가능한)
 - Achievable(성취 가능한)
 - Realistic(현실적인)
 - Time-Bound(기한이 정해져 있는)

■ 실행 관리

- 내적 저항요인 다루기
 - 계획한 대로 행동하지 못하게 만드는 내면의 생각과 감정들
 - 양가감정, 암묵적 가정
 - 양가감정이 유발되는 상황

- ① 변화에 대한 정보가 부족하거나 목표달성을 위한 모습이 불명확한 경우
- ② 현상 유지 이득을 변화 이득보다 더 크게 지각하고 있는 경우
- ③ 변화 가능성에 대한 기대감이 낮은 경우
 - 암묵적 가정
저항요소 중 우리가 쉽게 의식하지 못하는 숨겨진 요소
 - 외적 통제요인 다루기
 - 행동에 대한 기능적 분석
 - 행동의 연결고리 끊기

5) 성장잠재력

- 코칭의 궁극적 지향점
 - 변화를 넘어 지속적인 성장을 하는 것
 - 관련 영역에 성공 경험과 노하우를 확대 적용하고 또 다른 도전을 꿈꿀 수 있도록 동기를 부돋아 주어야 함
- 코칭의 진정한 성과
 - 새로운 지식과 경험 + 자기(self)
- 변화에 대한 통제력 증진
 - 자신의 변화된 모습의 원인을 이해하고 싶어하고, 이후에도 계속해서 새로운 변화를 꾀할 수 있는 능력을 키우고자 하는 것
 - 성공 경험을 점거하고 자원을 확인하며, 성공 경험의 확장을 도와야 함
- 변화와 관련된 자기성찰 증진
 - 행동변화와 연관된 내·외적 요소와 변화를 점검
 - 행동의 유발 여부에 영향을 주는 다양한 요소를 확인하고 특정 행동을 통제
 - 성공경험을 지속시키고 새로운 변화를 위한 토대를 구축하기 위한 과정
 - 성공 경험에 대한 체계적인 분석과정을 통해 개인의 성장자원을 확보하고 변화에 필요한 장치 마련
- 성장 동력의 확보
 - 변화 과정에서 확실한 유능감을 경험할 수 있도록 도움
 - 성취에 대한 개인적 의미부여를 할 수 있도록 도움
 - 성장 동기를 스스로 유발하고 변화를 주도적으로 이끌어 가는 준비를 도움

【Quiz】

Q1. 다음 중 변화에 핵심요소를 활용하여 변화를 촉진 것에 해당하지 않는 것은?

- ① 동기 관리 : 변화 준비도를 점검하고 전략 수립
- ② 목표 관리 : 목표를 향한 자기 조절과정을 도와줌
- ③ 실행 관리 : 변화를 가로막는 저항 요인을 확인
- ④ 결과 관리 : 결과를 이루기 위한 성공 요인을 도출

Q2. 다음 중 성장지향 패러다임에 해당하지 않는 것은?

- ① 사람들은 누구나 성장 욕구를 가지고 있다.
- ② 사람들은 각자 자신의 가치 혹은 바람과 연관된 변화와 도전을 추구한다.
- ③ 사람들은 변화와 도전에 필요한 잠재적 자원을 지니고 있다.
- ④ 사람들은 자신이 할 수 있는 것과 없는 것을 구분할 수 있다.

Q3. 아래의 빈 칸에 적절한 단어는 무엇인가?

코칭은 () 이(가) 아닌 ()에 초점을 맞추어야 한다.

Q4. 다음 중 주도성증진 관점에 해당 하지 않는 것은?

- ① 코칭 대화의 중심이자 초점은 피코치여야 한다.
- ② 변화의 방향은 피코치가 원하는 것이어야 한다.
- ③ 피코치의 성장은 코치가 볼 때 합리적인 방향이어야 한다.
- ④ 목표 설정과 이를 달성하기 위한 방법을 선택할 때 최대한 선택권이 부여되어야 한다.

【Learning Theorem】

- ▶ 심리학 기반의 코칭이란 성장지향 패러다임을 토대로 독특성을 지닌 개인의 자기 성찰을 촉진하여 주도적인 변화와 성장을 전문적으로 지원하는 과정을 말함
- ▶ 심리학 기반의 코칭 모델의 관점에는, 성장지향 관점, 전체론적 관점, 주도성 증진 관점, 변화촉진 관점, 성장잠재력 구축의 관점이 있음
- ▶ 자기 결정성 이론의 핵심 개념은 동기유발의 원천이 개인 내부에 있다는 내적 동기이며, 내적 동기는 세 가지 기본 욕구 즉, 자율성, 유능감 그리고 관계 욕구가 충족될 때 증가함
- ▶ 코칭에서 목표의 기능은, 변화 과정에서 새로운 동기를 유발하고 코칭의 성과를 객관적으로 평가하는 기준이 되며, 좋은 목표의 조건은 도전적이고 구체적이며 적정 수준의 난이도를 갖춰야 함

생각더하기

- 근거기반의 코칭 관점으로 현재 자신이 당면한 문제에 대해 셀프 코칭을 해보고, 어떤 변화가 있는지 느껴봅시다.
- 실행계획 수립을 SMART 원칙에 따라 작성해보고, 기존의 방식과 어떤 차이점이 있는지 비교해 봅시다.