가족자원경영의 관점에서 본 코칭(Coaching)의 적용가능성에 관한 연구*

A Study on the Plausible Application of Coaching in the Field of Family Resource Management

제주대학교 가정관리학과
교 수 김 혜 연
여주대학 사회복지전공
부 교 수 김 성 희
중앙대학교 주거학과
교 수 이 경 희
우석대학교 실버복지학과
교 수 곽 인 숙
Dept. of Home Management, Cheju National Univ.
Professor : Kim, Hye-Yeon
Dept. of Social Welfare, Yeojoo Institute of Technology
Associate Professor : Kim, Sung-Hee
Dept. of Housing Studies, Chung-Ang Univ.
Professor : Rhee, Kyung-Hee
Dept. of Silver Welfare, Woosuk Univ.
Professor : Kwak, In-Sook

<Abstract>

This study aimed to explore the plausible application of Coaching in the major of family resource management. For this purpose, first, this study reviewed the historical background of the coaching. In the contents, the concepts and principles of coaching were identified. Second, The recent application of coaching to the various areas such as firms, centers, occupation and the academical fields in Korea as well other countries were investigated. Finally, this study connected the nature and emphasis of the family resource management with the philosophy of coaching, which focuses on the internal strength of his/their own change and development in an/a individual/organization. Also, the process of family resource management and coaching models which were regarded as the similar ones in the phases consisted of situation perception, exploring alternatives, planning, implementing and feedback. On the basis of these contexts, this study suggested the plausible classes applied coaching which are able to be introduced in the under-graduated and graduated courses.

▲주요어(Key Words) : 코칭(coaching), 가족자원경영(family resource management), 건강가정지원센터(healthy family support center)

* 주 저 자 : 김혜연 (E-mail : morning@cheju.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

현대사회의 급격한 변화 속에서 가정은 많은 위기와 도전에 직면해 있으며, 해체에 이르는 가정도 증가하고 있다. 이러한 가정의 문제는 곧 사회의 문제로 직결되고 있어서 문제가 발생하기 이전에 가정의 역기능을 감소시켜야 한다는 공감대가 형성되었고, 이를 토대로 2004년 건강가정기본법이 제정되었다. 따라서 건강가정기본법의 정신을 구현하기 위해 설립된 건강가정지원센터의 주요 업무는 교육, 문화, 상담 등의 서비스를 통해 지역 가정의 건강성을 향상시키는 것과 같은 가정의 기능 강화를 목표로 하고 있다.

2007년 현재 건강가정지원센터는 전국에 62개소가 설치, 운영되고 있고, 다양한 프로그램을 개발하는 등 활발한 활동을 전개하고 있다. 그러나 건강가정지원센터는 기존의 사회복지기관에서 제공되는 서비스와는 차별적인 고유한 업무와 역할을 하고 있는가에 대한 의문이 끊임없이 제기되어 왔다. 실제로 건강가정지원센터는 기존의 사회복지기관에서는 다루지 않는 가족교육, 문화 프로그램을 다수 실행하고 있지만, 사회복지단체와 마찬가지로 이혼 가정, 저소득 가정 및 다문화 가정 등을 대상으로 한 상담업무도 시행하고 있어서 중복업무로 인해 앞으로 논란의 여지가 있을 수 있다(김인숙, 2003; 정지영 등, 2007).

이러한 건강가정지원센터에 대한 논란을 불식시키기 위해서는 무엇보다 건강가정지원센터의 기능이 가정의 건강성에 대한 예방과 통합에 있다는 점을 인식할 필요가 있다. 즉 사회복지기관과는 달리 가정을 부분이 아닌 하나의 단위로서 인식하며, 가정의 건강성을 생활이나 관계의 한 측면이 아니라 전체적인 가정의 모습으로 인식하는 경영적 접근을 하는 데에 건강가정지원센터의 차별성이 존재할 수 있다.

경영적 관점에서 본다면 가정은 가족구성원들의 행복과 생활의 질 구현이라는 목표를 달성하기 위해 자원관리가 이루어지는 하나의 경영단위이며, 이를 위해 지속적이고 계획적인 의사소통과 의사결정의 경영행동이 발생하는 조직이다. 경영행동이 잘 이루어진다면 가정은 조직의 생산성향상과 마찬가지로 건강성향상이라는 성과물을 갖게 된다. 일찍이 체계론에서 하나의 단위로서 가정을 가족구성원 각 개인의 합이 아닌 더 큰 하나로 기능하는 전체(wholeness)로 간주한 것은 바로 이러한 가족구성원 자체의 역량에 의한 경영적 특징을 반영한 것이었다(Deacon & Firebaugh, 1988).

이 때 외부의 누군가에 의해서가 아니라 가족구성원이 자발적으로 가정 내의 문제를 인식하고 해결하기 위해 노력하고 동참한다면 건강성 향상의 성과물은 극대화될 것이다. IMF 이후 많은 가정이 경제적 위기로 해체를 겪었지만, 오히려 위기를 계기로 더욱 일치단결하여 위기를 극복했었던 가족은 목표가 분명하였고, 가족이 함께 위기를 이겨내야 한다는 가치관과 함께 팀워크가 견고하였다는 분석(박미석 · 김경아, 2006)은 이러한 좋은 예이다.

이와 같이 가정의 건강성향상이 가족구성원 내부의 힘을 강화시키는 역량강화의 관점에서 이루어져야 한다는 것은 기업과 조직에서 조직원의 잠재력 개발과 자발적 참여라는 내부적 요소에서 성과물을 찾으려는 경향과 맥을 같이하고 있다.

이러한 관점을 갖고 있는 측면에서 최근 주목받고 있는 개념이 코칭(coaching)이다. 코칭은 스포츠의 코치를 연상하기 쉽지만, 코칭을 행하는 코치(coach)와 코칭을 받게 되는 코치이(coachee) 간에 이루어지는 일종의 협력적 관계 내지 커뮤니케이션 기술을 통해 목표를 설정하고 이를 위해 행동을 조직화해가는 일련의 과정이라고 할 수 있다(이소희 · 서우경, 2007). 코칭은 원래 1980년대 후반 미국에서 조직원 개개인의 자발성과 창의성이 기업을 번창시키는데 더 핵심적인 요소로 작용한다는 인식하에 유능한 상사는 부하직원의 잠재력을 실현시켜줄 수 있는 코치가 되어야 한다는 비즈니스 코칭에서 출발하였다(휘트워스 등, 박현준 역, 2005).

우리나라에서도 2000년대 초반부터 기업에서 인재 양성을 위한 효과적인 방식으로 코칭을 도입하였는데, 현재에는 기업의 영역을 넘어서 다양한 사회분야 및 학문분야에서 그 개념과 원리가 적용되고 있다. 코칭은 가정학분야에서도 가족코칭, 부모코칭, 그리고 아동코칭 등으로 그 적용가능성이 넓어지고 있다(www.thefamilycoach.net; 이소희 · 서우경, 2007).

코칭은 커뮤니케이션 기술이 중요한 부분을 이루는 교육과 상담분야에서도 상당 부분 도입되고 있지만, 그 개념의 창시자였던 레오나드(Leonard)의 지적처럼 문제가 있는 개인 뿐 아니라 성장이 필요한 개인이라면 누구에게나 효과적일 수 있다. 그것은 코칭이 현재의 각 개인이 처한 상황에서 스스로 문제를 발견하고 인식하며, 그것을 해결하여 변화를 이루는 것에 목표를 두고 있기 때문이다. 또한 코칭은 코치이의 자기성장을 돕는 것을 목표로 하지만, 코칭을 통해 코치자신의 궁극적인 성장도 추구한다는 점에서 문제해결을 위한 단순한 커뮤니케이션의 기술이 아닌 새로운 패러다임으로 인식되고 있다(www.coachfederation.org; 바이러스, 2004, 김경섭 역, 2004).

이러한 측면에서 볼 때 가정관리학 분야에서 특히 가족자원경영분야에서의 코칭적용은 매우 의미있는 일이다. 왜냐하면 가족자원경영은 다른 분야와는 달리 가정을 하나의 단위로 인식하며, 가정생활의 모든 문제를 자원의 경영이라는 통합적 관점에서 접근하며, 또한 문제해결을 가족원의 성장과 동참을 기본 전제로 하고 있으므로, 코칭과 가족자원경영의 이념과 철학, 궁극적인 목표가 일맥상통하고 있기 때문이다. 따라서 가족자원경영분야에서 코칭을 적용한다면 경영의 궁극적 성과물, 즉 가정의 건강성을 극대화하는 데 유용할 것

이다. 이에 따라 본 연구에서는 코칭의 기본 개념 및 원리를 이해하고, 적용현황과 실태를 파악한 후 가족자원경영에서 적용가능한 교과목을 제시하고자 한다. 본 연구는 가족자원경영분야에서의 새로운 패러다임의 적용가능성에 대한 탐색적 연구이지만, 본 연구를 통해 관련 교과목을 개발하고 이에 대한 교육이 이루어진다면 건강가정사의 활동 및 건강가정지원센터의 통합적 프로그램의 운영에 도움이 될 수 있을 것이다. 이는 가족자원경영분야의 전공영역과 활용가능성을 높여줄 뿐 아니라 건강가정지원센터의 고유한 기능을 정착시키는 데 기여할 것이다.

Ⅱ. 코칭의 개념 및 배경

'코치'의 어원은 헝가리의 도시 코치(Kocs)에서 개발된 네 마리의 말이 끄는 마차에서 유래한다. 전 유럽으로 퍼진 이 마차는 코치(kocsi) 또는 코트드지(kotdzi)라는 명칭으로 불렸으며, 영국에서는 코치(coach)라고 했다. 지금도 영국에서는 택시를 코치라고 부르는데, 현재 승객이 있는 지점에서 출발하여 원하는 목적지까지 데려다 주는 개별 서비스의 특징이 코치의 특성을 잘 나타내주고 있다.(http://www.incoaching.com)

우리가 코치라고 하면 흔히 스포츠의 코치를 연상하기 쉽다. 코치가 스포츠에 적용된 것은 1880년경, 티모시(Timothy)가 'The Inner Game of Tennis'라는 책에서 사용한 것이 최초이다(휘트워스 등 1998, 박현준 역, 2005). 스포츠에서의 코칭의 개념은 '코치가 주체가 되어 선수들에게 운동에 필요한 체력, 기술 등을 지도하면서 인격의 상호교류를 갖는 가르침의 형태' 또는 '선수가 운동에 참가하는데 관련된 지식이나 체력, 기술, 태도, 철학 등을 효과적으로 습득할 수 있도록 코치가 해야 할 총체적인 행위'를 의미한다.

말하자면 스포츠에서 코칭의 내용은 크게 선수와 팀의 '경기력 향상'과 '최대의 경기력 발휘'로, 팀운영 및 전략을 수립하고, 각 선수들의 기량과 전술에 대한 전문적인 지도가 주된 내용을 이룬다.

반면 코치이(coachee)가 자신의 목표를 설정하며, 스스로 문제를 해결하는 답을 찾아가는 것을 돕는다는 오늘날의 현대적 의미의 코칭의 개념은 1980년대 초 레너드(Leonard)로부터 시작되었다.

레너드는 재무 플레너였는데, 여피족(Yuppie)의 재무 컨설팅(세금, 투자 등)을 하면서 아무 것도 부족한 것이 없어 보이는 사람들에게도 도움이 필요하다는 것을 깨닫게 되었다. 이들은 몇 명의 아이를 가질 것인지, 어떤 차를 구매하는 것이 좋은지, 어디로 휴가를 가야하는지, 언제 은퇴하는지 등, 어느 누구와도 이야기할 수 없었던 주제들에 대해 레너드와 대화함으로써 보다 나은 미래를 계획할 수 있었다. 이들은 레너드를 통해 그들의 인생에서 진정으로 원하는 게 무엇이고 언제 그것을 원하는지에 대해 스스로 정의할 수 있었다. 이러한 대화를 하며 고객과의 신뢰를 쌓아가면서 레너드는 이러한 일을 하는 사람을 코치라고 하는 것이 어떻겠냐는 제안을 받게 되었다. 그래서 레너드는 1992년 최초의 전문 코치교육기관인 코치유(Coach U)를, 1994년에는 국제코치연맹(ICF : International Coach Federation)를 설립하였다(http://www.incoaching.com).

현대적 개념의 코칭을 받을 수 있는 사람을 정리해보면 코칭의 성격이 보다 분명해진다(http://www.naver.com).

1. 인생의 목표와 비전을 찾고자 하는 사람
2. 직면한 문제의 해결점을 찾지 못하고 있는 사람
3. 자존감과 자신감이 필요한 사람
4. 커뮤니케이션에서 어려움을 겪고 있는 사람
5. 제 2의 인생을 설계하고자 하는 사람
6. 균형적인 삶을 찾고자 하는 사람
7. 더 나은 성과를 내야 하는 사람
8. 특정한 문제로 오래도록 고민해온 사람
9. 시급히 풀어야 할 문제가 있는 사람
10. 비즈니스 현안을 해결하고 싶은 사람

위에서 제시한 바와 같이 코칭은 일상생활의 모든 영역에 걸쳐 이루어질 수 있는데, 코칭이 무엇인지에 대해서는 코치에 따라서, 혹은 분야에 따라서 약간씩 다른 방식으로도 정의될 수 있다.

미국의 세계 최대 글로벌 코치양성전문기관인 CCU(Coporate Coach University)는 코칭을 '코치와 발전하려고 하는 의지가 있는 개인이 잠재 능력을 최대한 개발하고 발견 프로세스를 통해 목표설정, 전략적인 행동, 그리고 매우 뛰어난 결과의 성취를 가능하게 해주는 강력하면서도 협력적인 관계'라고 정의하고 있다(http://www.coachfederation.org).

코칭은 내담자, 고객 등의 문제해결을 돕는다는 점에서 컨설팅, 카운슬링 및 멘토링 등의 개념과 유사한 것으로 인식될 수 있으나, 기존의 관련 개념과의 차이점을 정리해보면 코칭의 개념과 성격이 보다 분명해진다.

이와 같이 코칭은 코치이의 여러 변화와 성장을 이루어내는 데 초점을 두고 목적과 성취를 다루는 일종의 인간관계 및 커뮤니케이션의 기술로 정의되는 경향을 보인다. 그러나 적용분야나 적용기술이 다소 차이가 있다 하더라도 코칭의 가장 일반적이고 중요한 특징은 코치이가 스스로의 가능성을 인지하고 확대하여 개인적인 성과를 향상시키고, 삶의 질을 높이고 자아실현을 하는데 도움을 준다는 것이다. 또한 코칭은 코치이의 자기성장을 돕는 것을 목표로 하지만, 코칭을 통해 코치자신의 성장도 추구한다

<표 1> 코칭과 관련 개념과의 비교

관련 개념	차이점	코 칭
트레이닝	집단적, how에 초점	개인적, who에 초점
컨설팅	컨설턴트가 진단과 해결책제시	코치이가 스스로 진단과해결책제시
카운슬링	클라이언트의 문제 및 해결에초점	코치이의 목표에 초점
치 료	과거에 대한 해답과 치유	미래, 창조성, 성과행동 등 미래지향적
멘토링	멘토와 멘티의 관계 수직적, 인격적 개입 멘토의 ego 중요	코치와 코치이의 수평적 파트너십, 인격적 개입 없음 코치의 ego-less 중요

출처 : 한국코칭센터, 인코칭, 아시아코치센터 등의 홈페이지 공개자료를 중심으로 정리

는 점에서 문제해결을 위한 단순한 커뮤니케이션의 기술이 아닌 새로운 패러다임으로 인식되고 있다.

이에 따라 초기에는 코칭이 개인의 리더십향상을 통한 인재 육성과 조직의 생산성 향상에 초점을 두는 비즈니스 코칭으로부터 발달을 하였지만, 점차 인간관계 개선이나 리더십 훈련을 넘어서 다양한 분야에 적용되고 있다. 그것은 바로 코칭이 개인 및 조직 자체의 잠재역량을 개발하여 자신의 인생이나 문제를 스스로 해결하는 능력을 갖추게 되고, 궁극적으로 여러 가지의 생활과 인식 상의 변화, 나아가 인생을 보는 패러다임의 변화와 그에 따른 성장을 초래하기 때문이다.

Ⅲ. 코칭의 국내외 적용현황과 실태

1. 코칭의 국내외 적용현황

미국은 1980년부터 코칭이 도입되기 시작하였으며, 1990년대 이후부터는 코칭이 경영자 육성의 핵심적 방법으로 부상하였다. 그 이유는 코칭이 기존의 전통적 인재 훈련에 비해 약 5배의 생산성과 효율성을 만들어내는 것과 같이 뛰어난 리더십 훈련방식으로 인정받고 있기 때문이다. 2004년 경영자 코칭을 담당하고 있는 코치의 수가 25,000명에 달하였고, 그 수가 매년 40%씩 증가하고 있을 정도로 하나의 직업이면서 산업으로서 급속히 성장하고 있다(휘트워스 등, 1998, 박현준 역, 2005). 최근에는 코치가 기업 내 리더십 개발을 통한 성과 향상에서부터 개인들의 자녀교육, 대인관계, 건강관리방법, 창업 상담 등에 이르기까지 다양한 문제들을 풀어가는데 도움을 주는 사람으로 자리를 잡고 있다.

미국 및 유럽 선진국에서는 개인을 대상으로 한 코칭 비즈니스가 100여개 정도로 세분화될 만큼 다양해졌고, 일본은 6~7년 전부터 코치 리더십이 확산되고 있으며, 중국도 코치인증을 받고 활동하는 인력만 3만여 명에 이르고 있다(http://www.asiacoach.co.kr).

우리나라는 외국에 비해 2-3년 정도 늦게 도입이 되었고, 2000년대에 들어서서 어느 정도의 정착과 확산의 시기를 맞게 되었다. 처음에는 우리나라의 민간 기업과 연구소에서 비즈니스 코치를 중심으로 리더십 향상을 위해 코칭을 도입하였다. 역사는 길지 않지만, 한국코칭센터, CMOE, 인코칭, 아시아코치센터 등이 대표적인 기업이며, 한국코치협회가 결성된 이후 활동이 더욱 조직화되고, 활발해지고 있다. 이들은 현재 비즈니스 코칭, 라이프 코칭, 임원진 코칭, 여성리더 코칭, 부모 코칭, 청소년 코칭 등으로 코칭의 대상을 세분화하면서 전문 영역을 확장하고 있다.

한국코칭센터의 경우에는 코칭분야가 가장 세분화되어 있어 경영자, 비즈니스, 라이프, 커리어, 적성과 진로, 청소년, 헬스케어, 리더십, 가족, 학부모, 공직자, 영적, 여성 리더 등으로 구분되어 있고, 코칭의 전문화와 발전을 도모하고 있다.

학문분야에서는 스포츠분야에서 코칭과 관련된 연구논문을 찾아볼 수 있다. 이는 운동선수 육성을 위한 코치의 개념에서 코칭을 많이 사용해왔기 때문인데, 현대의 코칭 개념과는 다소 차이가 있다고 할 수 있다.

우리나라에서 초기에 코칭을 받아들인 학문분야는 신학이었다. 즉 신앙생활을 해나가는 데 있어서 역량강화와 인간관계 개선에 초점을 두고 코칭을 도입한 것인데, 연세대 신학대학원의 코칭 아카데미 과정이 이러한 예에 속한다(이소희 · 서우경, 2007; Collins, 2004).

한편 우리나라의 학문분야에서는 몇 몇 연구자들과 소속대학을 중심으로 코칭의 적용을 시도하는 경향을 보이고 있다. 경영학 분야에서는 일반적인 리더십 향상과 관련하여 코칭에 대해 관심을 갖고 있으며, 서울대에서는 교육학 분야에서 코칭을 적용하려는 시도가 이루어지고 있다(최은정, 2005; 코칭학술대회 자료집, 2007). 이화여자대학교에서는 평생교육원에서 코칭과정을 도입하였다.

한편 우리나라에서 코칭을 가장 적극적으로 도입하고 있는 학문분야는 부모코칭분야(한국부모교육학회 학술대회 자료집, 2007a, 2007b, 한국부모교육학회 코칭워크샵자료집, 2007c; 한국가족복지학회 학술대회자료집, 2006a, 2006b)

라고 할 수 있는데, 숙명여대가 가장 활발한 움직임을 보이고 있다고 할 수 있다. 2004년 민간 개인연구소 형태로 '영리더십과 부모코칭연구소'가 개소하였는데, 이 연구소는 2005년 한국부모코칭센터로 개칭하여 부모코칭을 발달시키는 데 기여하고 있다. 부모코칭은 천안 및 남서울대학교 건강가정지원센터에서도 시도되고 있는 등 건강가정지원센터에서도 도입되고 있다. 또한 한국부모교육학회, 한국가족복지학회 및 한국코칭학회 등이 중심이 되어 부모코칭 및 아동코칭의 보급에 앞장서고 있다. 가족자원경영분야로는 제주대학교의 가정관리학과에서 2007년부터 대학원 과정으로 '라이프 코칭과 생활경영'이, 학부과목으로 '코칭과 생활경영'이 개설되어 코칭을 적용하고 있다.

이상과 같이 코칭은 외국 뿐 아니라 국내에서도 비즈니스 분야 뿐 아니라 다양한 학문분야, 특히 상담 및 교육분야 등에 활발하게 적용되어 발달하고 있다. 그 이유는 무엇보다 코칭이 기존의 어떤 문제해결 방식보다도 강력하게 코치이 자신의 잠재 능력을 믿고 있으며, 자기성장을 통한 스스로의 문제해결을 추구하는 변화와 성장의 패러다임을 기초로 하고 있기 때문이다.

2. 코칭의 적용분야와 적용원리

코칭은 변화와 성장에 관한 것이다. 그래서 급변하는 비즈니스 환경에 대처하며 살아남아야만 하는 기업에서 가장 먼저 코칭을 도입했을 수도 있다. 그러나 코칭의 기본 철학은 변화와 성장을 원하거나 필요한 모든 영역에 적용될 수 있다. 그래서 코칭의 적용분야는 다양하게 제시될 수 있지만, 지금까지 적용되어 온 대표적인 코칭분야를 제시해보면 다음과 같다(오코너 · 라제스, 2004, 심교준 · 조선경 역, 2005).

첫째, 자기코칭(self-coaching)

셀프코칭은 스스로를 코칭하는 것을 의미한다. 즉 자신과의 대화를 통해 스스로 목표를 세우고 달성하기 위해 방법을 찾아가는 것이다. 셀프 코칭의 결과물은 '스스로 생각하고 행동하는 인재'이다. 셀프 코칭을 하게 되면 자신의 잠재력을 실현하며, 변화를 스스로 추구하여 성장하는 것이 가능해진다. 실제로 코칭은 다른 관련 분야의 인간관계와 달리 코치와 코치이의 관계가 수평적이며, 서로의 성장을 지향하는 윈-윈 관계를 추구한다.

그래서 코칭의 창시자였던 레너드가 설립한 코치 U에서는 심지어 코치와 코치이가 같이 사용할 수 있는 자기돌보기와 자기계발을 위한 개인기초 프로그램을 제공하고 있다. 이 프로그램은 3단계에 걸쳐 개인의 자기인식과 성장 등을 다루는 내용으로 구성되어 있는데, 코치와 코치이는 이러한 과정을 통해 자기코칭을 위한 준비를 할 수 있다(Coach U.Inc., 2005).

둘째, 비즈니스 코칭(business coaching)

비즈니스 코칭은 기업의 성과 향상을 목적으로 하며, 경영자 코칭(executive coaching)과 리더십 코칭(leadership coaching)으로 나눌 수 있다. 경영자 코칭은 주로 경영자(CEO)를 대상으로 하는 반면, 리더십 코칭은 조직원 모두가 대상이 된다.

고위 경영자는 외로운 자리를 차지하고 있다. 사원들은 항상 일어나는 업무상의 문제에 대해 경영자가 해답을 알고 있으리라 여기고, 그에게 지시를 받으러 온다. 그러나 경영자 자신은 일에서 받는 압력과 어려움을 헤아려주고 수용해줄 수 있는 사람과 이야기를 나눌 수 있는 기회가 많지 않다. 대체로 어느 조직에서나 그의 희망과 꿈, 의심과 걱정에 대해 진정으로 이야기를 나눌 만한 사람은 거의 없다. 경영자 코치는 이런 사람에게 매우 필요한 존재이며, 중요한 역할을 수행하게 된다.

리더십 코칭은 리더십을 향상시키기 위한 구체적인 행동 스킬의 배양을 목표로 한다. 왜냐하면 리더십개발의 많은 부분이 궁극적으로는 개인의 구체적이고 직접적인 행동 변화에 달려 있기 때문이다. 커뮤니케이션 능력이 뛰어나거나 동기부여와 문제해결 등 조직 관리에 능한 리더들은 마인드의 차이에서라기 보다는 실제로 보여지는 행동 양식에서 다른 이들과 차별성을 갖는다. 즉 인식의 전환만이 아닌 행동의 변화까지 이끄는 코칭이 효과적이다.

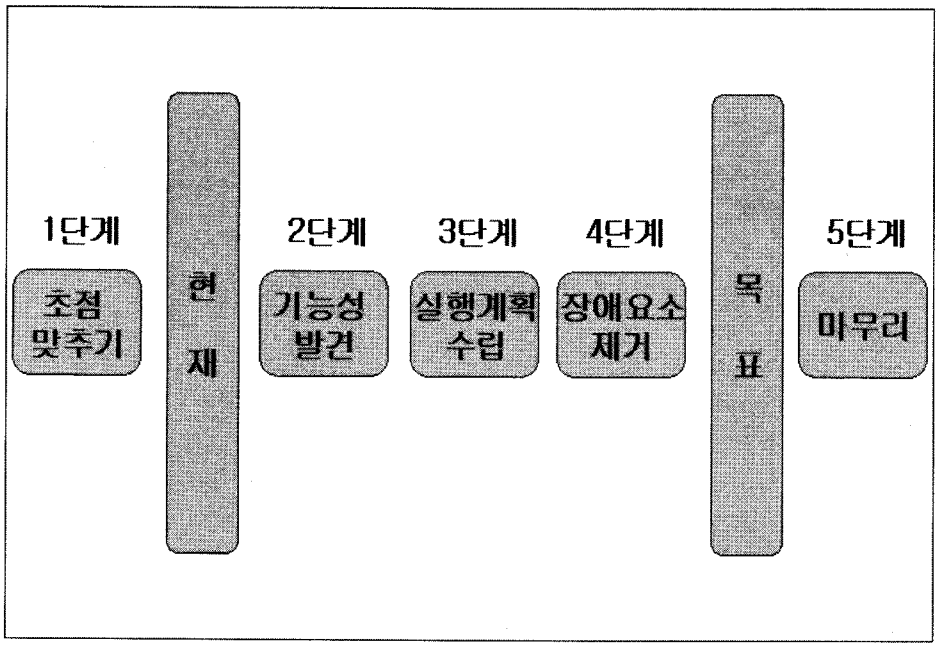
셋째, 커리어 코칭(career coaching)

커리어 코칭이란 직업을 찾거나, 기존의 직업을 새롭게 바꾸고 싶어 하거나, 그만둔 후 이직을 하고자 하는, 즉 사람들이 적성에 맞는 직업을 찾으며, 경력지도를 가질 수 있도록 돕는 것을 말한다.

개인의 가치관에 따른 직업관의 확립, 능력과 강점을 파악하여 가능성을 최고로 실현할 수 있는 직업과 연결시키는 일, 직업 안에서 핵심인재로 성장하기 위한 전략 등이 커리어 코칭의 주요한 주제들이다. 이는 미래를 준비하는 청소년, 대학생에서부터 구직자, 혹은 전직을 고려하거나 은퇴를 앞둔 사람들에게 적용된다.

넷째, 라이프 코칭(life coaching)

라이프 코칭은 개인 생활의 모든 차원과 영역에서 삶을 다룬다. 그래서 라이프 코칭에서 다루어질 수 있는 이슈들은 매우 다양할 수 있는데, 예를 들어 인생의 균형을 이루는 법, 자신감 확립, 인생의 목표 정하기, 재정관리, 다이어트, 운동, 경력, 퇴직, 스트레스 감소, 배우자나 아이들과의 관계, 직업에서의 만족감 등이 포함될 수 있다. 더욱이 이러한 이슈들은 서로 상호관련되어 있는 경우가 많아서 라이프 코칭은 개인의 성장과 관련된 모든 분야가 해당된다고 할 수 있다. 최근 미국에서 라이프 코칭은 급속히 확산되고 있으며, 이에 따라 라이프 코치를 직업으로 하는 사람도 급증하고 있다.



출처 : Coach U. Inc.(2005). The Coach U Personal and Corporate Coach Training Handbook. NJ : John Wiley & Sons, Inc.

<그림 1> 코칭대화모델

다섯째, 부모 코칭(parents-coaching)

부모 코칭은 라이프 코칭의 한 영역에서 출발하여 하나의 독립된 코칭 영역으로 자리를 잡고 있다(이소희 · 서우경, 2007). 부모 코칭은 과거 전통적인 부모 주도의 지시와 통제에서 벗어나 자녀가 자녀 스스로 자신을 이끌 수 있도록 지지해주는 부모로서의 잠재적 역량을 강화하는 데 초점을 둔다. 이를 통해 자녀와 부모가 건강한 관계를 유지하며, 성장을 도모하게 된다. 이러한 부모 코칭은 미혼 및 기혼의 무자녀 유아교육기관장들과 교사에게도 유용하게 적용될 수 있다.

이상과 같은 코칭분야 외에도 다양한 적용분야들이 있으며, 더욱 적용범위가 넓어지고 있다. 코칭분야마다, 혹은 코치나 코칭연구소에 따라 코칭을 수행하는 과정에서 적용하기 위한 일정한 틀을 갖고 있는데, 이들을 코칭모델(coaching model)이라고 한다. 코칭분야처럼 코칭모델도 다양하지만, 코칭의 적용원리를 이해하기 위해 몇 가지 모델만 제시하고자 한다.

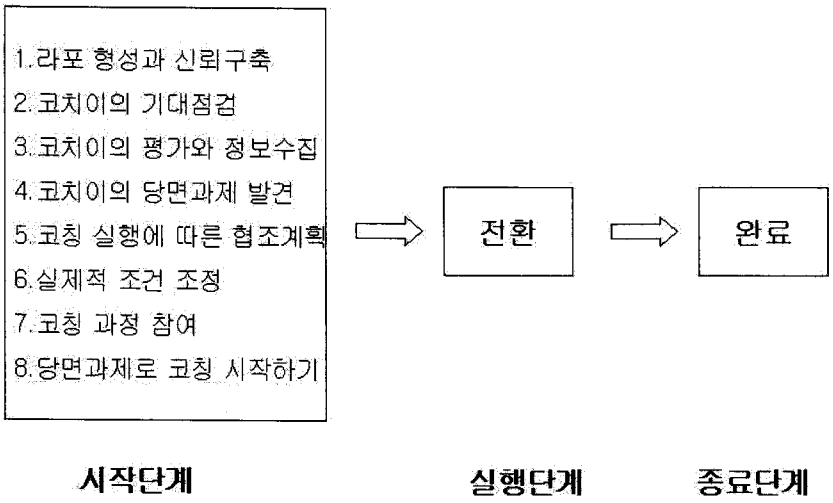
우선 레너드가 세운 코치 U에서는 코칭대화모델(한국코칭센터 강의자료집, 2007)을 갖고 있다. 이 모델에서는 현재에 맞춰져 있는 1단계에서 초점 맞추기를 하며, 그 이후의 단계에서는 미래의 목표를 향해 나아가는 가능성발견의 단계, 실행계획수립단계, 장애요소 제거단계가 있으며, 마지막 5단계에서는 마무리를 하게 된다(<그림 1>).

또한 NLP(Neuro-Linguistic Programming) 코칭[1](오(오코너 · 라제스, 2004, 심교준 · 조선경 역, 2005)에서는 시작단계가 매우 상세한 코칭모델을 구성하고 있다. 여기에는 래포(rapport) 형성과 신뢰구축, 코치이의 기대점검, 코치이 평가와 정보수집, 코치이의 당면 과제 발견, 코칭 진행에 따른 협조계획, 실제적 조건 조정, 코칭 과정 참여, 당면 과제를 대상으로 코칭시작하기가 포함되어 있다. 그 후 코칭을 실행함으로써 전환을 가져오며, 코칭을 완료하는 것으로 코칭을 끝내는 코칭모델을 설정하고 있다(<그림 2>).

한편 우리나라의 인코칭센타에서는 GRROW 모델이라고 해서 첫째, 코칭목표정하기(Goal), 둘째, 현실파악하기(Reality), 셋째, 핵심니즈 인식하기(Recognition), 넷째, 대안탐색하기(Options), 다섯째, 실천의지확인하기(Will)로 코칭과정을 구분하고 있다(<그림 3>).

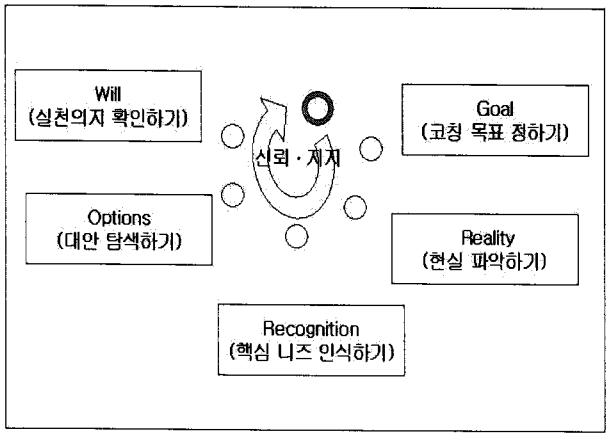
우리나라의 부모코칭연구소에서 개발한 해피 온(Happy ON) 프로그램에서는 부모코칭에 있어서 캔~두(CAN DO) 상호작용서클을 코칭모델로 하고 있다. 캔~두 상호작용서클은 주제 불러오기(Call), 상황인식하기(Awake), 욕구탐색하기(Navigate), 목표수립하기(Decision), 성과확인하기(Outcome)의 순환적 단계로 구성되어 있다(<그림4>).

1) 신경-언어 프로그래밍(NLP) 코칭은 밴들러와 그린더(Bandler & Grinder)가 뛰어난 커뮤니케이터를 관찰, 연구하고 그것을 통해 커뮤니케이션 스킬 모델을 정립한 것을 이용한 코칭이다. NLP는 우리가 신념, 가치관을 어떻게 형성하고, 감정 상태를 어떻게 만들어내고, 우리의 내부 세계를 어떻게 구성하고 어떻게 의미부여를 하는지 연구하는 심리학 분야이다.



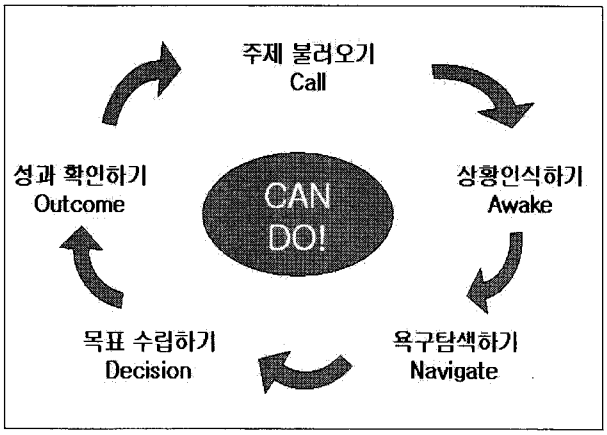
주 : NLP 코칭모델은 그림으로 제시되어 있지 않으나, 제시되어 있는 단계를 중심으로 연구자가 그림으로 도식화하여 이해를 도움.
출처 : 오코너, 라제스, 2004, 심교준, 조선경 역, 2005. NLP코칭. 서울 : 해와달.

<그림 2> NLP 코칭 모델



출처 : http://www.incoaching.com

<그림 3> GRROW 모델



출처 : 한국부모교육학회(2007c). 코칭워크샵 자료집.

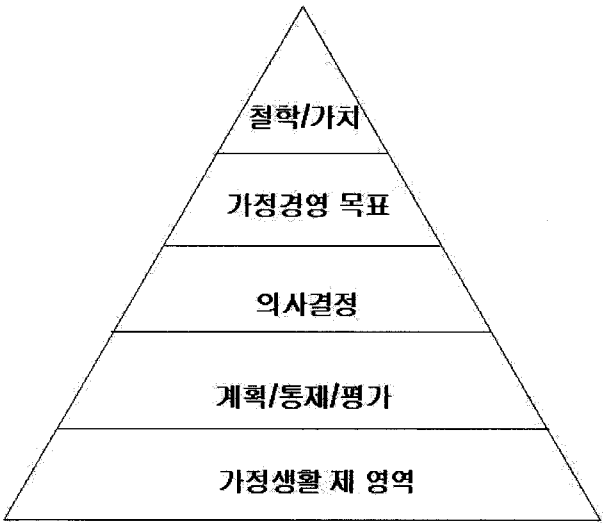
<그림 4> 몇 애 상호작용서클 모델

코칭과정에서는 위에서 제시한 것과 같은 코칭모델을 중심으로 다양한 커뮤니케이션 스킬을 적용하게 된다. 코칭의 커뮤니케이션은 기본적으로 철저히 코칭의 철학, 즉 코치이의 변화와 성장, 목표의 성취를 토대로 하고 있다. 이러한 커뮤니케이션에서는 핵심 코칭기술인 경청과 질문, 메시징, 인정 및 축하 기술 등이 적절하게 적용되어 코칭이 이루어지게 된다(휘트워스 등, 박현준, 역, 2005; 한국코칭센터 강의자료집, 2007).

Ⅳ. 가족자원경영에서의 코칭 적용가능성

가정은 가정의 철학과 가치를 기초로 구체화되는 가정의 목표를 달성하기 위해 가정생활의 제영역에 존재하는 가족자원을 배분하고, 조직하며, 소비하는 하나의 경영단위이다. 코칭의 기본적인 철학은 인간애이며, 이러한 인간애를 중심으로 자신과 나아가 조직의 변화와 성장을 추구하는데, 이는 가정의 존재의미와 철학, 그리고 가족구성원의 성장과 행복추구라는 가정의 목표와 일맥상통한다.

또한 가정에서는 가족구성원의 욕구충족과 생활의 질 구현이라는 가정의 일반적인 목표를 가정 내외에 존재하는 자원을 통해 달성하려는 의도적이고 계획적인 경영행동이 나타나게 된다. 이러한 경영행동은 일련의 의사결정과 연결되어 있는데, 이러한 의사결정에는 코칭이 다루고 있는 모든 생활문제, 예를 들어 자기 자신의 목표 수립과 방향, 가치관 확립, 갈등문제 등의 정신적인 것에서부터 진학, 취업, 결혼, 재정



<그림5> 가정경영의 구조

출처 : 문숙재 등(1996). 새로 보는 가정경영. 서울 : 학지사. p.20을 기초로 재구성함.

<그림 5> 가정경영의 구조

문제, 시간관리 등 생활의 실제적, 물질적 자원관리와 관련된 문제들이 포함되고 있다. 말하자면 가족자원경영과 코칭은 생활에서 일어날 수 있는 모든 생활문제를 다루고 있으며, 여기에는 개인(가족구성원)과 조직(가정)의 목표를 달성하려는 종합적이고, 전체적인 경영적 관점이 내포되어 있다는 공통점이 있는 것이다.

특히 가족자원관리에서의 의사결정은 가정의 주어진 조건과 자원상황 속에서 가정의 목표를 최대한 달성하기 위한 계획, 통제, 평가의 과정으로 구성되어 있다(<그림 5>).

이러한 의사결정을 위한 관리과정은 앞에서 살펴보았던 코칭모델의 예에서도 쉽게 찾아볼 수 있다. 즉 코칭모델이 코칭분야나 코치에 따라 다소 다르게 적용되고 있기는 하나, 기본적인 코칭의 패턴, 즉 모델 자체는 문제인식, 계획수립, 행동 및 평가와 같은 일련의 경영과정으로 구성되어 있어 가족자원경영의 과정과 동일한 단계를 갖고 있는 것이다.

가족자원경영분야에서의 코칭적용은 무엇보다도 코칭의 관점, 즉 가족구성원의 역량강화와 성장을 지원하는 것에서 그 중요성을 찾을 수 있다.

체계론에 따르면 하나의 단위로서의 가정은 가족구성원이 개인의 합이 아닌 더 큰 하나의 전체성(wholeness)으로 나타나게 되는데, 이는 바로 가족구성원 자체의 역량에 의해 경영이 이루어졌기 때문이다(Deacon & Firebaugh, 1988). 말하자면 가족구성원이 스스로 목표를 인식하고 주어진 조건과 자원을 배분, 조직, 소비하는 것과 같은 과정을 통해 대안을 모색하고, 실행하는 것이 가족자원경영의 핵심이어야 한다. 이것이 가정관리학분야에서 가족자원경영 전공만이 가질 수 있는 전체론적인 시각이며, 현장에서 복지문제의 해결을 위해 사회복지사가 중심이 되는 사례관리와 차별적인 가족자원경영의 강점이 될 수 있다.

한편 가정과 대조적 경영단위인 기업에서도 이러한 조직성원의 역량강화의 중요성에 대한 인식이 나타나고 있다. 기업은 조직의 문제를 개선함으로써 최소비용, 최대생산을 추구하는 영리조직이다. 과거에는 기업의 경영문제에 대한 진단을 외부의 전문가에게 의뢰하였으나 최근에는 내부 조직원들이 스스로 문제를 탐색하고 문제해결을 위한 대안을 모색하여 수행하는 것으로 변화하고 있다. 왜냐하면 전문가에 의한 진단과 대안모색은 조직원들에게 적합한 것이 아닐 수 있으며, 나아가 모색된 대안을 수행하지 않을 수도 있기 때문이다. 말하자면 조직원 스스로의 주체적 문제진단과 대안모색이 그 효과가 크며, 궁극적으로 조직 내적 힘을 강화시킨다는 인식의 전환을 가져온 것이다.

이와 같은 변화는 학계에서도 일어나고 있다. 사회복지학에서는 1950년대 시카고 대학의 Perlman이 문제해결중심의 실천모델을 통해 내담자의 문제해결을 위한 잠재능력을 인정하였으며, 가족치료분야에서는 1980년대 해결중심 가족치료의 이론이 정립되면서 내담자는 스스로 자신의 문제를 규명하고 이를 해결할 수 있는 문제해결 능력을 가지고 있다는 인식이 등장하였다. 심리학에서도 Martin Seligman의 긍정심리학을 중심으로 내담자의 잠재능력을 개발하여 스스로 문제를 해결하고 행복을 찾아가는 것에 주력하고 있다(김성희, 2007).

이는 대상자를 문제를 지닌 사람으로 보는 문제중심의 관점에서 스스로 문제해결의 능력을 가지고 있는 사람으로 보는 강점(strength) 관점의 차원으로 패러다임이 변화되고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 패러다임의 동일선 상에 있는 것이 바로 코칭이며, 이는 바로 가족구성원의 가족자원경영관리의 방식에도 그대로 적용될 수 있다. 가정은 경영단위로서 사회조직과 마찬가지로 가족구성원 자신이 문제해결을 위해 노력하는 경영적 태도와 실천이 필요한 것이다.

이와 같이 가정의 문제를 전문가가 진단하는 것이 아니라 가족구성원이 스스로 문제상황을 인식, 진단하며, 나아가 대안을 모색하는 것, 그리고 부분적인 가정의 문제해결에서 전반적인 가정생활을 경영하는 것으로 그 초점이 바뀌는 것은 궁극적으로 건강가정지원센타가 추구하는 문제가정의 발생 이전의 예방적 차원의 가정의 건강성 유지의 핵심목표가 될 수 있다. 이와 더불어서 이러한 가정의 건강성 강화의 패러다임의 변화는 기존의 사회복지관의 재가사업과의 차별적인 건강가정지원센타의 사업과 관련된 논란을 없애고 건강가정지원센타의 고유한 역할과 기능을 확립하는데 기여할 것이다.

이러한 측면에서 가족자원경영분야에 코칭을 적용한 교

과목 개발은 앞으로 가정의 건강성에 대한 접근방식의 변화와 함께 이와 관련된 전문가 양성을 위해 기초적이며, 필수적이다.

지금까지의 코칭분야의 적용분야와 가족자원경영의 전공적 특성을 고려할 때 가족자원경영분야에서 적용될 수 있는 코칭관련 교과목을 예시해보면 다음과 같다.

첫째, 셀프 코칭관련 과목이다.

과목명으로는 셀프 코칭과 자기경영, 그리고 셀프 코칭과 생활경영 등이 가능하다. 이러한 셀프코칭과목에서는 자기자신이 누구인지 알기, 그에 따라 자신의 가치관 확인과 가치의 실현을 위한 인생목표 세우기, 목표달성을 위한 자원인식, 생활습관형성과 계획세우기, 지원체계의 확립, 현재와 미래 목표와의 간격 좁히기 등이 주제로 다루어질 수 있다.

둘째, 가정형태별 라이프 코칭관련 과목이다.

과목명으로는 모든 생애주기별 가정형태, 예를 들어 신혼가정, 청소년자녀를 둔 가정, 중년기 가정, 노인가정 및 특수한 가정형태, 예를 들어 편모가정, 이혼 및 재혼 가정 등을 위한 라이프 코칭이 가능하다. 여기에서는 각 가정별 상황과 조건의 인식, 그에 따른 가치관과 목표설정, 목표설정을 위한 계획수립, 사회적 관계 형성, 역할의 재정립, 자원의 상태 및 변화 인식 등의 내용을 중심으로 코칭 과정과 기술을 다룰 수 있다.

셋째, 특정 생활과제 및 자원에 대한 라이프 코칭관련 과목이다.

라이프 코칭에는 생활의 모든 문제가 포함될 수 있으므로 직업, 은퇴, 결혼, 재무관리 및 시간자원 관리 등의 특정 문제와 상황을 중심으로 한 코칭 교과목이 있을 수 있다. 여기에서는 특정 문제에 대한 인식의 변화와 주도적, 주체적인 자원관리가 주된 내용이 될 수 있다.

이러한 교과목을 개발, 교육하는 데 있어서 주요한 점은 무엇보다도 코칭의 기초 철학, 즉 자기자신 및 가족구성원의 변화를 토대로 스스로의 변화모색이 추구되어야 한다는 것이다. 또한 코칭은 개인 및 가정의 변화 및 성장을 목표로 하며, 따라서 코치 자신이 성장하고 성숙한 사람이어야 한다.

따라서 학부에서는 코칭의 기본개념과 원리 등의 정보와 지식을 중심으로 대학생들이 자신의 정체성과 가치관을 찾고, 미래를 설계하며, 그러한 인생목표에 따라 자신의 잠재능력과 문제해결능력을 향상시키는 데 초점을 둘 수 있다. 반면 대학원에서는 코치로서의 역할과 기술습득에 초점을 두고 코칭상황을 중심으로 한 실습교과목을 개설할 수 있다. 만일 석사 이상의 과정이라면 코칭상황에 유용한 기술의 숙련화와 함께 코칭모델 및 프로그램 개발 등을 목표로 한 교과목 운용이 가능하다.

V. 결 론

오늘날 가정은 청소년 가출, 이혼, 노인 학대 등 사회문제와 직결되어 있는 여러 문제에 직면하고 있다. 이는 가정의 건강성 강화라는 예방적 복지의 중요성을 인식하게 하는 계기가 되었고, 이에 따라 2004년 건강가정기본법이 제정되었다.

이러한 건강가정기본법의 이념을 실천하고자 건강가정지원센터가 설립되었다. 건강가정지원센터는 그 설립 취지도 그러하지만, 가정생활의 각 영역에 대한 부분적 관심보다는 전체적이고 종합적으로 가정을 하나의 단위로 인식하는 경영적 접근이 이루어져야 한다. 특히 최근에 개인과 조직의 문제를 구성원 스스로 진단하고 해결하는 내적 강화의 관점이 부각되고 있는 것처럼 외부의 전문가가 아닌 가족구성원 자신이 가정의 건강성을 향상하려는 목표수립 및 문제해결방법 모색과 같은 내적 역량 강화를 지향할 때 건강가정지원센터 고유의 기능과 역할을 가질 수 있다.

코칭은 바로 이러한 측면에서 가족자원경영 분야에서 적용되어야 하며, 궁극적으로 건강가정지원센터에서 활용되어야 할 개념이며 원리이다. 코칭은 초기에 기업에서 상사의 리더십과 직원의 잠재력 실현을 통해 기업의 성과를 향상시키려는 의도에서 비즈니스 코칭으로부터 출발하였다.

그러나 코칭은 코치와 코치이 간에 이루어지는 커뮤니케이션이면서 인간관계이며, 코치이가 스스로의 가능성을 인지하고 확대하며, 개인적인 성과를 향상시킬 수 있다는 점에서 오늘날에는 기업의 영역을 넘어서 다양한 사회 및 학문분야에서 적용되고 있다.

코칭은 적용하는 학문분야나 사용하고 있는 코치에 따라 다소 다르게 정의 내려지며 운용기술에 다소 차이가 있을 수 있지만, 공통적으로 코치이 스스로의 변화 그리고 궁극적으로 성장을 지향한다는 점에서 문제해결을 위한 새로운 패러다임으로 인식되고 있다.

이러한 측면에서 가정학 분야에서도 코칭을 적용한 가족코칭, 부모코칭 및 아동코칭 등이 시도되고 발달해오고 있다. 그러나 코칭을 운용하기 위해 개발되어 있는 몇 몇 코칭모델들, 예를 들어 코칭대화모델, GRROW모델 등에서도 나타나듯이 코칭모델은 문제인식, 대안탐색, 계획, 행동, 평가 등 일련의 경영행동 과정과 매우 유사하다. 또한 기본적으로 인간애를 추구하며, 생활의 모든 문제에 대해 전체적이고, 종합적인 관점인 경영적 시각을 갖고 있다는 점에서 코칭은 가족자원경영의 기본전제와 철학 및 경영과정의 모든 원리가 일치한다. 특히 체계이론에서 지적하듯이 가정체계의 전체성(wholeness)은 가족구성원의 내적 역량에 의한 경영행동의 결과로 구현되는 것으로 코칭에서 코치이 자신의 문제해결능력을 인정하고 성장을 지향하는 것과 동일한 강점이다.

이러한 측면에서 본 연구는 가정의 건강성에 대해 가정을 전체적인 경영단위로 인식하며, 가정의 경영에 의한 예방적 측면에서의 건강성 강화를 지향하는 가족자원경영분야에서 이러한 코칭의 개념과 원리를 적용할 필요성을 제기하였다. 이러한 시도는 사회복지단체와 구별되는 건강가정지원센타 고유의 차별적인 역할과 기능을 위해 시기적절한 것이라고 생각된다.

이를 위해 본 연구는 코칭의 배경, 개념 및 기본 원리를 고찰하고, 기존에 코칭이 적용되고 있는 분야의 현황과 실태를 파악하였다. 또한 가족자원경영분야와 코칭의 철학과 전제조건의 유사성을 고찰한 후 코칭 적용가능성을 교과목 개발을 중심으로 제시하였다.

우리나라에 코칭이 도입된 역사가 짧고 교과목에서의 코칭적용이 극히 최근에 이루어져 관련 정보와 평가 등이 사실상 취약한 실정이다. 또한 가족자원경영분야에서는 코칭의 적용이 거의 이루어지지 않고 있어, 본 연구는 매우 탐색적인 수준에서 교과목을 제안하였다. 코칭을 적용한 가족자원경영분야의 교과목은 각 학교, 학과, 교수 및 학생들의 요구도 등에 따라 다양하게 개발될 수 있으며 운용될 수 있다. 또한 교과목 운영시 16주에 해당하는 강의주제도 기초적인 코칭의 개념과 원리를 기본으로 제공한 후 나머지를 다양한 내용으로 구성할 수 있다.

앞으로 본 연구의 기초적인 교과목 제안을 토대로 교과목이 개발되고 강의가 이루어진다면 교과목에 대한 정보와 교수 기술 등이 축적되어 교육을 위한 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다. 이를 통해 코칭을 적용한 가족자원경영분야의 교과목이 활성화된다면 가족자원경영분야의 강점이 확립되고, 전공영역의 활용범위가 확대되며, 궁극적으로 건강가정사의 전문 영역의 확대와 함께 건강가정지원센터의 역할 확장 및 차별화에도 기여할 수 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

강경희 등(2003). **셀프 코칭.** 서울 : 휘슬러.

구제언(1988). **코칭론.** 서울 : 형설출판사.

김성희(2007). 건강한 가정만들기를 위한 자가진단 척도개발의 기초연구. **한국가족자원경영학회지, 11(4),** 55-71.

김인숙(2003). **건강가정육성기본법(안)의 철회를 요구하며. 가족해체방지 및 건강가정육성지원을 위한 공청회자료집.** 한나라당 정책위원회, 85-91.

문숙재 등(1996). **새로보는 가정경영.** 서울 : 학지사.

박미석 · 김경아(2006). 가정내 변혁적리더십 수준과 가정생활 건강성 : 서울시 기혼여성을 대상으로. **대한가정학회지, 44(8),** 33-45.

오인경(2006). 구성주의 교수-학습 전략으로서의 코칭의 역할 및 프로세스 : 외국기업 사례 비교. **기업교육연구, 5(2).** 5-25.

이소희 · 서우경(2007). 부모교육에서의 코칭접근의 효과. 한국**부모교육학회 추계학술대회 자료집,** 2-16.

정지영 등(2007). 건강가정지원센터의 교육프로그램 운영실에 관한 조사. **한국가족자원경영학회지, 11(4),** 93-71.

정진우(2003). **21세기 리더십은 코칭이다.** 서울 : 도서출판 NCD.

정현희(2007). 인물 이야기를 활용한 SWOT 모델 코칭프로그램이 유아의 주도성 향상에 미치는 영향. **한국가족복지학, 12(1),** 21-36.

최은정(2005). **코칭리더십이 동기부여적 자아개념과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 개발 및 관계 코칭리더십을 중심으로.** 중앙대학교 산업경영대학원 석사학위논문. 미간행.

최치영(2003). **상사의 코칭이 직원 및 고객만족에 미치는 영향에 관한 연구.** 수원대학교 대학원 박사학위논문. 미간행.

코칭학술대회(2007). 학술대회자료집.

한국가족복지학회(2006a). 춘계학술대회자료집.

한국가족복지학회(2006b). 추계학술대회자료집.

한국부모교육학회(2007a). 춘계학술대회자료집.

한국부모교육학회(2007b). 추계학술대회자료집.

한국부모교육학회(2007c). 코칭워크샵자료집.

한국코칭센터(2007). **한국코칭센터 강의자료집.**

바일러스(2004), 김경섭 역(2004). **프로페셔널 코치로 성공하기.** 서울 : 김영사.

스즈키 요시유키(2002), 최현숙 역(2003). **칭찬의 기술.** 서울 : 거름.

오코노, 라제스(2004), 심교준, 조선경 역(2005). **NLP코칭.** 서울 : 해와달.

하버라이트너 등(1999), 이영희 역(2002). **코칭 리더십.** 서울 : 국일증권경제연구소.

휘트워스 등(1998), 박현준 역(2005). **라이프코칭가이드.** 서울 : 아시아코치센터.

Deacon, R. E. & Firegbaugh, F. M.(1988). Family Resource Management : Principles and Application. 2nd ed., Boston : Allyn & Bacon Inc.

Collins, G. R.(2004). Christian Coaching. N.Y. : IVP.

Coach U. Inc.(2005). The Coach U Personal and Corporate Coach Training Handbook. NJ : John Wiley & Sons, Inc.

Hudson, M. H.(1999). The Handbook of Coaching. N.Y.: Jossey-Bass Publishers.

http://www.asiacoach.co.kr
http://www.coachfederation.org
http://www.eklc.co.kr
http://www.incoaching.com
http://www.naver.com
http://www.thefamilycoach.net

□ 접 수 일 : 2007년 11월 15일
□ 심사완료일 : 2008년 02월 19일