

## 건강가정사 역량강화 코칭 교육프로그램 개발 기초연구

### A Basic Study on the Development of a Coaching Education Program Enhancing the Capability Training of a Healthy Family Specialist

김혜연(Hye-Yeon Kim)\*

Faculty of Human Ecology & Welfare, Jeju National University

---

#### <Abstract>

Healthy family specialists, who must be equipped with comprehensive and specific knowledge on the health of families with an extensive span of duty, should receive continued education for enhancing their capabilities. In this context, this study will focus on a coaching program that brings excellent result in helping healthy family specialists to set up a vision, exercising leadership and improve their personal relations, etc. with a focus on the potential and possibility of persons and organizations. To accomplish the purpose of this study, the present condition of the existing reeducation program for healthy family specialists conducted by the Central Healthy Family Support Center was grasped. This was done through an analysis on the educational programs for nurturing professional coaches executed by many educational institutions in an effort to propose the coaching education program for enhancing the capabilities of healthy family specialists. The contents related to instruction, time, qualifications, etc. proposed in the model developed through the considered educational program could be used in the future for the education of healthy family specialists so that they may enhance their capabilities.

---

▲주제어(Key Words) : 건강가정지원센터(healthy family support center), 건강가정사(healthy family specialist), 코칭(coaching), 교육프로그램(education program), 직무역량(job competences)

#### I. 서론

##### 1. 연구배경

최근 생활수준의 향상과 급격한 사회 변화 속에서 가정폭력, 이혼, 가출 등의 가정문제가 증가하고 있는데, 이러한 문제가 심각해지면서 사회전반에 걸쳐 가정, 건강가정에 대한 관심이 높아지고 있다. 이러한 사회적 요구로 인해 가정문제의 예방과 해결을 위해 건강가정기본법이 제정되고 각 시·도별로 건강가정지원센터가 운영되고 있다. 건강가정지원센터

터는 2004년 3개 시범센터로 시작된 후 2013년 10월 현재 151개 센터로 확대되었고 근무인력은 상근·비상근 센터장을 포함하여 약 1,230명에 이른다(www.kihf.or.kr).

비교적 짧은 연한에도 불구하고 이와 같은 건강가정지원센터의 성공적인 운영과 기능은 무엇보다도 건강가정사들의 역량에 기초를 두고 있다고 해도 과언이 아니다. 건강가정사들은 4년제 대학 혹은 그 이상의 교육을 받은 전문 인력으로서 지금까지 센터 조직의 체계화, 사업 기획, 프로그램 진행 및 대민 서비스 전달 등 많은 역할을 해왔다. 구체적으로 건강가정지원법에 명시되어 있는 건강가정지원센터의 사업을

---

• 본 논문은 2013년도 제주대학교 학술진흥연구비 지원사업에 의하여 연구되었음.

\* Corresponding Author : Hye-Yeon Kim, Faculty of Human Ecology & Welfare, Jeju National University, 102 Jejudaehak-ro, Jeju 690-756, Korea, Tel: +82-64-754-3574, E-mail: morning@jejunu.ac.kr

토대로 건강가정사의 직무를 살펴보면 교육사업, 상담사업, 돌봄사업, 문화사업, 조사·연구사업, 대외협력 사업 등 매우 광범위하다. 이처럼 건강가정사들은 그 직무의 폭이 광범위할 뿐만 아니라 가정의 건강성이라는 통합적·전문적 지식도 함께 갖추고 있어야 하는데 이를 위해 지속적인 역량강화 교육이 이루어져야 할 필요가 있다.

이러한 점에서 H. Song(2009)은 건강가정지원센터의 효과적인 운영뿐만 아니라 건강가정사의 역량 향상에 대한 이슈가 제기되고 있는바, 건강가정사의 역할과 기능에 대한 보다 체계적인 분석 그리고 이를 토대로 한 건강가정사 인적자원개발 프로그램이 시급하다고 하였다. 실제로 M. Sung, M. Chin, J. Lee, & S. Choi(2012)의 건강가정사들을 대상으로 한 조사연구에 따르면 건강가정사들은 직무를 수행하는데 있어 개인의 역량이 중요하다고 인식하고 있었고, 역량강화를 위한 교육이 필요하다고 하였다. 특히 Y. Lee(2009)는 중간관리자급 건강가정사의 경우에는 역량뿐만 아니라 리더십이 중요한 영향이라는 응답을 하였다.

이와 같이 건강가정지원센터의 업무와 역할 상 현장에서 근무하는 건강가정사들은 역량 강화의 요구가 크며, 실질적인 역량 강화를 위한 지속적인 교육이 이루어져야 할 필요성이 크다. 그러나 지금까지 건강가정사들의 역량강화를 위해 어떤 교육을 어느 정도로 받아야 하는가에 대한 문제 제기나 연구는 거의 없는 실정이다. 몇몇 연구들(H. Kim, 2012; K. Kim, 2009; Y. Lee, 2009; H. Song, 2009; Y. Lee, 2008; K. Kang, 2007; M. Sung & H. Lee, 2004)에서 알 수 있듯이, 건강가정사들의 역량 및 교육에 관한 연구들은 그 수가 많지 않으며, 연구 내용도 직무분석 및 직무만족에 그치고 있는 실정이다.

본 연구는 건강가정사들의 역량강화를 위한 교육프로그램이 필요하다는 인식을 기초로, 개인과 조직의 잠재력과 가능성에 초점을 두고, 비전확립, 리더십 발휘 및 대인관계 개선 등에 있어서 탁월한 성과를 가져오는 코칭을 적용하고자 한다. 코칭이 개인과 조직의 변화와 성장에 탁월한 성과를 가져오는 데에는 부정적인 감정을 해소하고 제한된 신념을 확장시키는 것과 같은 인식 상의 패러다임 변화에 그 효과가 탁월하기 때문이다. 특히 주요 기술인 질문과 경청을 사용하는 코칭대화법은 대민 업무와 상담 역할을 수행해야 하는 건강가정사들에게 필수적으로 요구되는 역량으로서 활용이 매우 크다고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 건강가정사들의 역량강화를 위한 코칭 교육프로그램 모형을 통해 코칭의 활용과 적용의 가능성을 제시하고자 하는데, 코칭 교육프로그램의 구체적인 필요성은 다음과 같다.

첫째, 모든 조직은 조직이 효율적으로 운영되고 성과를 내기 위한 리더십 문제를 갖게 된다. 코칭(H. Kim, 2013)은 개인이 조직내에서 리더십을 발휘할 수 있도록 돕는다. 뿐만

아니라 코칭은 스스로 문제해결을 할 수 있도록 도와주는 실천적 측면에서의 전문적인 자기개발 방법이기도 하다. S. Kim & M. Do(2008)도 리더십과 코칭을 접목한 리더십코칭 프로그램이 직원에게 동기를 부여하고 직무에 임하게 하는 것으로서 조직성과와 고객만족에 있어서 매우 필요하다고 주장하였다. 그러므로 건강가정지원센터에 근무하는 건강가정사들의 코칭역량은 자기개발과 함께 조직성과 및 고객만족을 위한 리더십을 발휘하는 데 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 건강가정사들은 지역사회와 연계, 대민 서비스 및 상담자의 역할 비중이 상당히 높다. 이 때 코칭을 통한 리더십 발휘와 코칭 대화기법은 관계형성 및 욕구파악과 더불어 건강가정을 위한 실천사업과의 연결 및 궁극적으로 성과를 가져오는 데 매우 효과적이다. 더 나아가 건강가정사의 코칭역량이 높아지면 코칭을 통한 개인 및 가정상담이 가능하다. 이러한 점에서 H. Kim(2012)은 코칭이 건강가정지원센터의 직무현장에서 유용하게 활용될 수 있으므로, 건강가정사들을 대상으로 한 코칭교육프로그램 개발과 실행이 필요하다고 지적한 바 있다.

셋째, 코칭 교육프로그램을 통해 코칭 역량이 향상되면, 건강가정사가 지역의 특성과 주민 요구에 부응하는 새로운 코칭 교육프로그램을 개발할 수 있으며 이를 통해 건강가정지원센터의 차별적이고 독자적인 교육프로그램으로 자리매김할 수 있다. 코칭은 그 특징이 긍정적이고 미래지향적이며, 고객 중심적이라는 점(H. Kim, 2013)에서 타기관과 중복되지 않은 차별화된 예방적 문제해결방식이기 때문이다(Y. Lee, 2008).

이상과 같은 배경에서 본 연구는 우선 한국건강가정진흥원(2011년 8월 중앙건강가정지원센터와 전국다문화가족사업지원단이 통합)에서 이루어지고 있는 건강가정사의 재교육 프로그램이 어떻게 이루어지고 있는지 실태를 파악하고, 여러 기관에서 시행하고 있는 전문코치양성 교육프로그램들을 분석한 후, 그 실태와 현황을 기초로 건강가정사의 역량강화를 위한 코칭 교육프로그램을 개발하기 위해 기본 교육 모형을 제시하고자 한다. 본 연구를 통해 제시되는 건강가정사들을 위한 코칭 교육프로그램 모형은 궁극적으로 건강가정사의 역량강화에 기여할 것이다.

## 2. 연구목적 및 연구방법

본 연구는 건강가정사의 역량강화를 위한 코칭교육프로그램을 개발하는 데 있어서 기본 교육모형을 제시하는 데 그 목적이 있다. 이러한 연구목적 달성을 위해 본 연구는 우선, 건강가정사를 위한 재교육 프로그램의 현황과 실태를 분석하고, 건강가정사 교육에서 코칭의 필요성과 활용에 대

해서 논의한다. 사설교육 기관의 전문코치 양성 교육프로그램, 학계 및 가정학 관련 분야 코치 양성 교육프로그램의 현황과 실태를 분석하여 그 결과를 기초로 건강가정사 코칭역량을 위한 코칭교육프로그램 기본모형을 제시하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 2013년 9월부터 11월까지 한국건강가정진흥원, 건강가정지원센터와 함께 코칭관련 교육기관, 협회 및 학회의 홈페이지들을 중심으로 내용분석을 실시하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 건강가정사 양성교육 및 재교육 프로그램의 현황과 실태

건강가정사는 일정한 교과목을 이수하여야 하며 교과목 이수 후 자격을 취득하고 건강가정지원센터에 소속되어 건강가정사업을 수행하는 전문가라고 할 수 있다. 여성가족부령에 의하면 핵심 전공 5과목, 기초이론 4과목, 상담교육 등 실제 3과목 이상을 이수하면 자격을 취득할 수 있다. 구체적인 교과목은 건강가정론, (건강)가정(족)정책론, 가족상담(및 치료), 가정(족)생활교육, 가족(정)과 문화, 가족복지론, 가족과 젠더, 여성과 (현대)사회, 비영리기관 운영관리, 건강가정 현장실습 등의 전공과목을 기본으로 하여 인간발달과 관련한 과목, 사회복지관련 과목, 가정생활 관련 교육 및 상담과목을 포함하고 있다(<http://www.law.go.kr>).

이와 같은 건강가정사 자격취득을 위한 교과목은 자격취득을 위한 기본적인 교과목들로 현장에서 요구되는 실무능력을 갖추기에는 충분하지 않다. 그래서 전문성과 실무능력을 갖춘 건강가정사가 배출되기 위해 이수과목 등과 관련된 규정을 강화하고 관련 교과목을 필수과목으로 명시하여 반드시 이수하도록 하는 것이 바람직하며, 실습시간 등이 보완되어야 한다. 이러한 점에서 S. koh(2005)는 교과과정에 대한 재검토를 통해 전문지식과 건강가정사만의 차별적인 가치와 비전을 내면화한 전문인력 양성이 시급하다고 지적하였다. K. Kang(2007)도 건강가정사 양성교육에서 이론과 실천 교육 모두가 중요하다고 하였는데, 현재의 실습을 통해서 현장 종사자가 직면하는 문제를 해결해주지 못하고 있다고 지적하였다. 즉 최소시간의 실습만으로는 건강가정지원센터 현장의 요구에 부응하기 어려운 실정이다. 따라서 이론과 실천이 접목될 수 있는 실용적인 교육이 개발되고 실시되는 것이 필요하다.

위와 같은 논의들에서 알 수 있듯이 건강가정사들의 역량강화를 위해서는 건강가정사 자격취득을 위한 교과목 개선 및 자격강화 방안이 한 방법이 될 수 있다. 이와 더불어 건강

가정사들의 역량강화를 위해 고려되어야 할 것은 배출된 건강가정사들을 대상으로 한 재교육이다.

건강가정사들의 역량강화를 위한 재교육은 한국건강가정진흥원의 책임으로 실시되어 왔는데, 건강가정지원법이 제정된 시점부터 현재까지 한국건강가정진흥원에서 실시하는 재교육을 살펴보면 다음과 같다. 우선 초기에는 건강가정사업을 담당할 전문종사인력의 수급에 많은 어려움이 있어 건강가정사 교육의 내실이나 실질적 측면을 고려한 재교육이라기보다는 건강가정사의 양성이 급선무였다. 따라서 한국건강가정진흥원에서는 2005년부터 2006년까지 2년간 총 7기의 건강가정사 양성 교육 과정을 실시하였으며 약 817명의 건강가정사들을 배출하였다. 각 기별로 약 100~120명이 교육을 받았으며 전공과목 9개 교과를 총 160시간 동안 교육 훈련 과정을 마련하여 주로 주말 동안 실시하였다. 이후 한국건강가정진흥원은 건강가정사 양성교육과 함께 현장에서의 요구도를 반영하여 종사자를 위한 직무 보수교육사업을 지속적으로 수행하고 있다. 2007년에는 실무영역과 전문영역, 신입종사자와 경력 종사자로 나누어 실무 중심으로 진행하였고 수도권 중심으로 관리자 리더십 워크숍, 상담슈퍼비전 교육 및 사업영역별로 상담, 교육, 문화사업 분야의 전문과정을 연 24~70여 시간으로 개설하여 집중교육방식으로 운영하기도 하였다. 2008년부터 사무국장 등 중간관리자를 대상으로 관리자 교육과 신입교육을 처음 실시하였다. 관리자 교육은 비영리 기관의 조직운영과 인적자원관리, 센터의 효율적 운영 등의 내용을 포함하였고 신입교육은 연 2회 실시하였으며 건강가정기본법 등 건강가정사업과 관련된 기본적인 내용으로 진행되었다([www.familynet.or.kr](http://www.familynet.or.kr)).

2013년 한국건강가정진흥원은 신입직원을 대상으로 4월과 10월에 연 2회 교육을 실시하였다. 10월 신입교육은 2012년 9월 이후 입사자로, 1년 미만인 직원을 대상으로 4일 동안 이루어졌다. 신입직원교육에서는 가족정책 및 건강가정사업에 대한 이해, 건강가정사로서의 역할과 사명 및 건강가정지원센터 운영과 관련된 기초적인 내용을 다루었다. 또한 건강가정사업과 관련된 직무 소양을 기르기 위해, 전국 센터의 경력이 오래된 실무자들에게서 가족교육, 문화, 상담, 운영지원 등의 직무와 관련된 내용을 포함하였다. 이밖에 서울 지역에서 사업을 잘 운영하고 있는 3개의 센터를 방문하여, 타 기관의 사례를 배우고 신입으로서의 실무 역량을 강화할 수 있는 교육시간이 포함되었다. 이와 더불어 진행된 재교육 프로그램은 담당자 역량강화 교육, 각 담당업무 실무자 보수교육 및 워크숍, 팀장 교육, 센터장 세미나 등이 있었다(<http://www.kihf.or.kr/>). 이상과 같은 한국건강가정진흥원의 교육내용은 건강가정사 개인의 역량강화라기 보다는 담당자들을 중심으로 한 업무 중심 성격의 재교육이 대부분이었다고 할 수 있다. 참고로 한국건강가정진흥원의 직원교육 로드맵

Table 1. Personnel Education Roadmap for Central Healthy Family Support Center

Division	New personnel course	Leadership course	Duty performance course	
C o m p u t e r y	Rank	New personnel training (twice a year)	For each of center head, department head, team head, and team members by rank	
	Basic	- Healthy family basic act - Healthy family business - Mission, role, etc. of healthy family specialist	Fundamental course	Commonality/ educational culture / counseling/ operation support business, etc. by duties
				Understanding of family I Educational culture business I Counseling & management business I Operational support business I
	Intensive	- Understanding and practice of healthy family business	Enhancement course	Intensive course (for those over 3 years after joining)
Optional	Elective course Lecturer nurturing course	By rank By theme	Permanent elective course by duties	

Source: www.familynet.or.kr/

을 제시하면 <Table 1>과 같다.

한국건강가정진흥원의 재교육이 건강가정사들의 여러 업무 수행을 위해 도움이 되는 것은 분명하나, J. Chung, J. Kim. & M. Chin(2009)의 연구에서 한국건강가정진흥원에서 실시하는 재교육에 대한 만족도가 낮았던 결과는 재교육 내용과 관련된 변화가 필요하다는 것을 시사해준다고 할 수 있다.

M. Sung et al.(2012)이 건강가정사들을 대상으로 한 연구에서 보면 건강가정사들은 건강가정지원센터가 사회복지관과 달리 통합적, 보편적, 예방적 서비스를 제공하는 기관이라는 인식하에, 가족원 내면의 힘을 키워주면서 회복탄력성과 역량을 키워가게 하는 건강가정지원센터의 업무에 대해서 자부심을 갖고 있었다. 그래서 건강가정사들은 건강가정사의 직무를 수행하는 데 있어 개인의 역량이 중요하며, 이를 위한 역량 강화과정에서 실습과목을 강화하는 것이 필요하다고 하였다. 이는 건강가정사들이 현장의 업무 수행과정과 밀접한 관련이 있는 실천적 기술의 향상에 관심을 갖고 있음을 보여준다.

Y. Lee(2007)가 실시한 연구에서 건강가정사들이 희망하는 교육은 건강가정 프로그램에 대한 교육요구가 약 30%로 가장 높게 나타났으며 자유의견으로 이혼전후 가족상담교육 및 가족생활교육 이론과 프로그램 교육, 사업운영에 필요한 지역사회 연계방안에 관한 교육 등 실무중심의 교육을 희망하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과 역시 건강가정사들이 현장에서 활용할 수 있는 실무적 교육을 요구하고 있음을 보여준다. 따라서 Y. Lee(2008)는 건강가정사들의 재교육 요구에 부응하여, 실무자들이 현장에 직접적으로 적용하고 사업화할 수 있는 재교육 콘텐츠 개발과 보완이 필요하다고 지적하였다.

이상과 같이 건강가정사들의 재교육이 이루어지고 있지만, 연구자들이 지적하고 있듯이 건강가정사들의 역량을 위해 새로운 교육 요구가 있어왔다. 특히 이론보다는 실천적 업무 및 대인 업무 등 현장 중심의 역량을 강화해주는 재교육이 필요한 것을 보여주고 있는데, 이러한 점에서 건강가정사들의 역량강화를 위한 코칭교육프로그램이 개발되어 실시되어야 한다.

## 2. 건강가정사 역량강화를 위한 교육과 코칭

건강가정사는 '건강가정기본법'에 규정된 건강가정사업을 수행하기 위하여 관련분야에 대한 학식과 경험을 가진 전문가이다. 건강가정사의 자격은 대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 사회복지학·가정학·여성학 등 관련교과목을 이수하고 졸업한 자에게 주어지는데 근래에는 사이버대학 및 기타 기관을 통해서 자격을 취득하기도 한다. 따라서 지금의 건강가정사 자격조건으로는 현장에서 요구하는 다양하고 전문적인 업무를 처리하는 데에는 한계가 있는 실정이다. 그로 인해 특히, 전문적 능력이 필요한 조사·연구사업이나 상담사업 같은 경우 건강가정지원센터가 수행해야 할 중요한 업무임에도 불구하고 일부 센터에서 자격을 제대로 갖추지 못한 인력을 활용한 점 등이 지적되었다(Y. Lee, 2011; K. Sung, 2011).

건강가정사의 역할에 대한 선행연구들(H. Song, H. Kwon, E. Ki, S. Kim, S. Kim, & H. Chae, 2004)은 건강가정사가 그 활동의 기본이 되는 건강가정기본법의 철학, 지향성, 내용으로부터 출발하여 센터의 운영, 사업의 제공 등에 이르기까지 매우 다양한 내용을 숙지하고 실천해야 하는 전문가라고

하였다. 더 나아가 건강가정사는 건강가정기본법에 명시된 건강가정시책 및 정책에 따라 필요한 예산을 집행하며 가정 정책 및 제도에 대해서도 인지해야 할 필요가 있으며, 이론적인 지식을 실무 과제들과 연결시켜 새로운 상황에 쉽게 적용할 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요하다(S. KOH, 2005).

건강가정사의 직무 영역이 총괄책임 영역과 상담, 교육, 문화, 행정지원사업 영역, 아이돌보미 사업, 장애아 가족 아동양육지원사업 영역 등 8개 분야, 79~85개의 세부과업으로 구성되어 있어 다양한 업무를 담당한다(www.law.go.kr). Y. Lee (2009)는 중간관리자급 건강가정사는 건강가정사업에 대한 팀내부사업 기획, 조정, 수행의 총괄, 팀간 연계사업 조정, 직원업무지도가 빈번히 이루어지며 지역사회 자원연계를 위해 센터 내·외부자원을 관리하고 센터장이 비상근인 경우 센터장의 역할과 기능의 일부를 대신하기도 한다고 하였다.

또한 M. Sung et al.(2012)의 연구에서도 건강가정사의 직무 중 가장 중요한 것으로 '가족이란 무엇인가'에 대한 전문지식을 꼽았다. 즉 가족 관련 전문지식을 갖춘 전문가가 건강가정사가 되어야 한다는 것인데, 이를 위해 변화하는 가족에 대한 이해라는 전문지식과 이 변화를 수용하고 배려하는 열린 자세를 가지고 있어야 한다고 강조하였다. 이는 건강가정사의 업무가 가족서비스를 전달하는 것이므로 건강가정에 대한 기본적인 이해를 바탕으로 하여 대인관계, 의사소통 등의 지식과 기술, 열린 마음 등의 역량이 중요하다는 것을 알 수 있다.

더욱이 최근 들어 가족복지 실천 방법에서 대인복지 서비스 분야의 요구가 증가하고 있는데 이러한 점에서 건강가정지원센터는 상담, 교육, 정보 제공, 인적자원 제공을 통한 가족원조 및 보육 서비스 등에 관한 내용을 확대시킬 필요가 있다(K. Kim, 2009). 즉, 요보호가정을 위한 사회복지기관이나 상담기관, 일반 교육기관 등과 달리 건강가정지원센터가 건강한 가정을 만들기 위한 현장이 되기 위해서 다양한 생활영역에 걸친 교육과 상담, 문화사업으로 확대되어야 하며, 이에 부응한 건강가정사의 역량이 강화되어야 할 필요가 있는 것이다.

Y. Lee(2008, 2009) 역시 건강가정지원센터 중간관리자급 및 교육사업담당 건강가정사의 역량개발 영역을 조사한 결과 상담이론과 기법, 설득과 협상, 시간관리, 대인관계 및 사회성 향상기술, 말하기 및 경청하기 등의 의사소통 기술 항목뿐만 아니라 문제해결능력, 건강가정 프로그램 기획과 평가, 상담이론과 기법, 조직운영과 인적자원관리 분야가 자기개발이 요구되는 영역이며 앞으로 건강가정사 양성이나 종사자 보수교육 주제에 적극 활용될 수 있을 것이라고 하였다.

원래 역량은 직무를 수행하는 인력들이 갖추어야 하는 직무지식, 기술, 태도 등 총체적 의미이다. 이러한 역량은 단기적 특성이 아니라, 비교적 장시간 지속되는 행동으로 표현되

며 선천적인 특성과 후천적으로 개발되는 특성을 모두 포함하는데, 지속적이고 체계적인 교육을 통해 강화될 수 있다(Y. Park., & Y. Kee, 2009). 현재의 건강가정지원센터의 현황과 연구자들의 연구결과들은 모두 건강가정사들의 역량 강화 교육의 필요성과 함께 역량 강화 교육에 있어서 새로운 접근이 필요하다는 점을 지적하고 있다.

이러한 점에서 본 연구에서 건강가정사들의 역량강화를 위한 교육프로그램에 적용하려는 것이 코칭(coaching)이다.

국제코칭협회(ICF: International Coaching Federation)(www.coachfederation.org)에서 정의 내린 코치의 역할은 코칭을 이해하게 해준다. 코칭은 첫째, 고객이 성취하고자 하는 목표를 발견, 명료화, 순서화할 수 있도록 돕기, 둘째, 고객이 자기발견(self-discovery)하도록 격려하기, 셋째, 고객이 스스로 해결책과 전략을 찾도록 이끌기, 넷째, 고객에 대해 지속적인 책임감 갖기를 말한다.

이러한 코치의 역할에 의한 코칭은 일련의 가족자원경영의 과정, 즉 목표수립, 계획, 실천 및 피드백을 통한 가정의 건강성 향상과 매우 유사한 과정으로 이루어지고 있음을 보여준다. 다만 코칭은 이러한 과정에 있어서 고객의 잠재력 및 가능성에 초점을 두고 고객 자신의 역량강화를 통한 문제 해결을 강조하고 있음을 나타내는 것이다. 최근 자기개발 및 리더십 분야에서, 긍정 심리와 함께 잠재력 개발과 자발적 참여의 중요성이 강조되며, 그로 인한 효과성이 크다는 것이 입증되고 있다(H. Kim, 2013). 이러한 코칭의 특징과 장점으로 인해, 여러 연구자들(H. Kim, 2013; H. Kim, 2012; Y. Jeong, K. Kang, J. Park, J. Jeong, & S. Cho, 2009)이 건강가정지원센터의 고유하고 차별적인 역할과 기능을 코칭적 접근에서 찾는 연구들을 수행하였다.

Y. Jeong, J. Jeong & S. Cho(2008) 역시 코칭은 가정생활의 질을 향상시키고 가정을 건강하게 만드는 사업에 적합하며 가정생활에 국한하여 가정생활코칭을 실시함으로써 가정의 역량을 강화할 수 있다고 하였다. 즉, 건강가정지원센터가 다양한 가정생활영역에 걸친 통합적인 사업의 개발, 사례관리 프로그램 등 차별화된 운영이 필요한데, 이를 위해 건강가정사의 코칭 역량강화가 필요하다고 하였다. H. Kim(2012)은 건강가정지원센터의 인적자원개발 및 평생교육 차원에서 코칭의 활용을 주장하였다. 코칭은 인식전환학습을 통해 이제까지와는 다른 사고를 하게 되고 스스로 할 수 있다는 자신감을 획득하게 하며 교육기능을 통한 능력개발 가능성을 제시한다. 이러한 점에서 코칭은 평생교육이 이루어지는 직무 현장에서 유용하게 활용될 수 있을 것이며 따라서 체계적인 교육 프로그램을 개발하고 실행하여 구성원의 역량을 극대화하고 전문 인력을 육성하는 것이 필요하다는 것이다.

이처럼 코칭 역량을 건강가정사들이 갖추게 되면 자기개발 뿐 아니라 리더십발휘와 대민 업무 등 현장에서 활용가능

한 분야가 매우 광범위하다고 할 수 있다. 이러한 점에서 Y. Choi, M. Song, H. Kwon, E. Cho & Y. Nam(2012)는 건강가정사는 이론가이자 동시에 실천가로 활동하는데 이들은 끊임없이 자기 점검과 반성의 기회를 가지고 관점을 통한 실천, 실천을 통한 관점의 확대와 재정립이라는 지속적인 과정을 통해 자신의 코칭 역량을 강화하고 전문성을 확대시켜 나갈 필요가 있다고 하였다.

한편 건강가정사들의 코칭역량은 교육프로그램의 개발과 실시에도 많은 활용이 가능하다. H. Kim, I. Kwak, S. Hong & S. Kim(2009)이 주부들을 대상으로 한 부모교육프로그램이나, 최소치 향상 원리의 건강가정교육프로그램 개발에 관한 H. Kim(2013)의 연구는 코칭을 적용한 교육프로그램들이다. Y. Jeong et al.(2009)도 건강가정 구성요소별 브랜드 교육프로그램 중 열린 대화와 민주적 평등가족 교육내용을 새로운 교육영역으로 개발하면서 코칭을 적용한 교육프로그램을 제시하였다.

이상과 같은 연구결과들에서도 나타나듯이 코칭은 가정의 건강성 및 개념과 원리에 있어서 유사한 접근을 보이며, 더욱이 다루고 있는 주제들이 최근에 요구되고 있는 건강가정사의 역량개발 영역과 일치하는 부분이 많다는 점에서 건강가정사의 역량 강화를 위한 코칭교육프로그램이 요구된다고 하겠다.

### III. 코칭 교육프로그램 현황과 실태 분석

#### 1. 전문코치 양성 교육프로그램 현황과 실태

건강가정사들을 대상으로 한 코칭교육프로그램은 코칭역량을 통한 교육프로그램의 개발 및 실시, 대민 업무 및 상담과 함께 센터 내에서의 업무 역량 강화 등을 목표로 한다. 이를 위해서는 어느 정도의 코칭 역량을 갖추는 것이 필요한데, 이러한 코칭만을 전문 직업으로 하는 전문코치 양성 교육프로그램 및 코칭관련 교육프로그램의 현황과 실태를 살펴볼 필요가 있다. 어떠한 직업 역량에 있어서도 일정한 수준에 이르기 위해서는 자격과 관련된 기준이 마련되어야 하기 때문이다.

코칭이 우리나라에 본격적으로 도입된 때는 2000년대 초반으로, 사실 교육기관에서 실시되는 전문코치 양성 교육을 통해 주로 보급되어 왔다. 코칭은 의식상의 패러다임 변화 및 감정 처리 등을 기초로 셀프코칭이 가능하며, 기업의 임원들을 대상으로 한 리더십 및 비즈니스 코칭, 생활의 주제를 다루는 라이프코칭, 학습코칭, 부부 및 부모 코칭 등 다양한 분야의 코칭영역이 있다. 이처럼 코칭이 대상자, 코칭이 슈 및 성과 등에 따라 코칭영역이 분류될 수 있지만, 직업으

Table 2. Educational Program for Certifying a Professional Coach

	Korea Coach Association <sup>1)</sup>		
	KAC	KPC	KSC
Coach certificate	KAC	KPC	KSC
Education time	20hours	40hours	100hours
Conference/ workshop	-	-	-
Coaching time	50hours	100hours(charged. more than 20 hours)	500hours
Mentor coaching	-	6hours for 2months	10hours for 3months
Customer recommendation	1 copy for two persons	1 copy for two persons	-
Coach recommendation	Applicable by one respective copy from two KAC's or more	Applicable by one respective copy from two KPC's or more	Applicable by one respective copy from two KSC's or more
Written exam	test	test	Submit an essay
Practical exam	test	test	-
Examining fee for certificate	20 <sup>2)</sup>	30 <sup>2)</sup>	40 <sup>2)</sup>
Valid term of certification	3years (1-session extension)	5years(1-session extension) Over 6-month qualification of KAC	5years(1-session extension)

Note. <sup>1)</sup>: ACPK type.

<sup>2)</sup>: 10,000won(KRW)

로서 전문코치가 진행하는 코칭은 기본적으로 동일한 내용과 맥락을 갖추어야 한다(J. Park, Y. Choi & M. Kim, 2012).

우리나라에서 코칭을 직업으로 하는 전문코치 양성 교육기관과 교육프로그램은 국제코치협회를 기초로 2003년 설립된 한국코치협회의 감독과 규정을 따르고 있는데, 주된 역할 중의 하나는 전문코치 인증(자격증)과 함께 전문코치를 양성하는 교육프로그램을 인증하는 일이다. 전문코치 인증 자격증은 단계가 있는데, 단계마다 요구되는 최소 코칭교육프로그램 이수시간, 코칭실습시간, 시험 등의 기준이 마련되어 있다. 이는 전문코치로서의 일정한 역량을 확인하고 평가하는 데 필요한 자격요건이 된다. 전문코치 자격증을 위해 이수해야 하는 코칭교육프로그램은 최근 코칭의 확산에 따라 다양한 사설 교육기관, 협회 및 학교 등에서 이루어지고 있다. 한국코치협회는 그러한 교육프로그램 중 기준에 부합한 교육프로그램을 인증해준다. 인증된 교육프로그램을 이수한 경우와 그렇지 않은 교육프로그램을 이수한 경우 전문코치가 될 수 있는 자격기준은 달라지게 된다.

한국코치협회의 코치인증은 KAC(Korea Associate Coach), KPC(Korea Professional Coach), KSC(Korea Supervisor Coach)의 세 종류가 있다. 각각의 종류에 따라 차이는 있으나 코치인증을 받기 위해서는 기본적으로 교육시간, 코칭시간, 멘토코칭, 고객과 코치 추천서를 갖추고 필기시험과 코칭시연시험에 통과하여야 한다. 코치인증시험에 지원하는 방식은 크게 ACPK(Accredited Coaching Program in Korea) 지원방식과 포트폴리오 지원방식 두 가지로 구분된다(<Table 2> 참조). ACPK지원은 한국코치협회가 인증하는 프로그램의 수료자들이 지원할 수 있는 방법이며 포트폴리오 지원은 ACPK를 수료하지 않았으나 한국코치협회가 요구하는 역량과 윤리 수준을 갖춘 코치들이 별도로 지원할 수 있는 방법이다(www.kcoach.or.kr).

한국코치협회가 인정한 ACPK 인증 교육프로그램은 2014년 1월 현재 45개의 기관 70개 교육프로그램이 있다. 이 중 한국코치협회의 인증 교육프로그램을 많이 보유하고 있는 교육기관 4곳의 인증교육프로그램 내용을 정리해보면 <Table 3>과 같다. 한 프로그램 당 인증시간은 대부분이 20시간이나 가장 적은 16시간에서 최대 125시간까지 다양하다.

전문코치 인증 교육프로그램들의 시간은 교육시간이 다양하며, 그에 따라 비용에도 차이가 있다. 예를 들어 교육시간이 16시간인 경우 한국코치협회가 인정하는 전문코치가 되기 위해서는 또 다른 교육프로그램 이수를 필요로 한다. 교육프로그램에 따라서는 실제 교육기관에서 실시되는 교육시간은 더 길지만, 한국코치협회에서 인증받은 시간이 적은 경우도 있는 것과 같이 교육시간에 차이가 있을 수 있다. 따라서 교육대상자는 자신의 상황과 목적에 따라 다양한 교육기관에서 교육프로그램들을 선택하여 코칭역량을 쌓아나갈 수

있지만, 상당한 교육시간 및 비용에 대한 투자가 필요하다.

인증 교육프로그램들의 내용을 살펴보면 프로그램들은 공통적으로 코칭철학, 코칭과정 및 코칭기법들을 포함하고 있다. 코칭철학은 코칭의 기본철학, 코칭윤리 및 코치의 태도 등과 같은 기본적인 코칭의 성격, 특징 및 코치의 윤리적 자세와 태도에 대한 내용을 담고 있다. 이들은 국제코치협회 및 한국코치협회의 기준에 부합되는 내용으로 구성되어 있다.

코칭과정은 기본적인 코칭대화모델인 GROW(Goal, Reality, Options, Will), 즉 목표수립, 장애현실 인식, 대안찾기 및 선택과 실행 같은 일련의 과정을 뜻한다. 이는 원하는 것이 무엇인가요?(G) 그것을 이루지 못하게 하는 현실적인 문제는 무엇인가요?(R), 그럼에도 불구하고 원하는 것을 이룰 수 있게 하는 방법이 있다면 무엇이 있을까요?(O), 그리고 그 중에서 어떤 것을 실행해보고 싶으세요?(W)(H. Kim, 2013)와 같은 일련의 대화의 예로 구체화할 수 있다. 이 대화의 예에서 잘 나타나 있듯 코칭대화 과정은 코치가 아닌 코칭대상자가 갖고 있는 잠재력과 가능성을 끌어내기 위한 오픈질문과 함께 코칭대상자의 응답을 경청하고 공감하고 지지하는 의사소통 방법의 기술로 이루어져 있다(S. Lee, 2008; H. Kim, 2013).

인증 교육프로그램들은 GROW 모델을 기초로 교육기관마다 자신만의 고유한 대화모델을 구성하여 코칭대화법, 경청, 질문, 전략, 상황적 코칭, 시연 등의 내용을 익히고 연습하는 코칭실습 시간을 포함하고 있다. 이러한 코칭기술과 기법은 일반적인 삶에서 코치 자신이 생활하는 데 있어서 뿐만 아니라 코칭대상자가 갖고 있는 문제를 스스로 해결할 수 있도록 돕는데 이르기까지 다양하게 적용되고 활용될 수 있는 코칭의 장점이라 할 수 있다. 또한 인증 교육프로그램들은 코칭기술과 기법이 효과를 가져오기 위해서 반드시 필요한 자기존재 인식 및 확장, 인식 상의 패러다임 변화 및 감정처리 등의 심리적인 내용을 포함하고 있어서 코칭대상자 뿐 아니라 코치 자신의 성장을 가져온다.

이와 같은 의식의 확장과 인식 상의 패러다임 변화와 더불어 코칭대화법을 진행하기 위한 코칭기술과 기법의 실습이 포함된 코칭교육은 현재 건강가정사들이 필요로 하는 역량강화를 위해 필요한 내용이라고 할 수 있다. 즉 코칭역량이 커질수록 건강가정사들은 현장업무에 있어서 코칭의 활용과 적용이 증가하므로, 이에 대한 교육시간을 많이 가지는 것이 좋다. 그러나 전문코치와 건강가정사에게 요구되는 코칭역량이 같지 않으므로 건강가정사의 코칭역량을 위해 필요한 교육시간과 교육내용은 전문코치 양성교육프로그램의 것과는 달라져야 한다.

이러한 점에서 전문코치 양성교육프로그램에서 추구하는 전문코치 수준은 아니지만, 코칭역량이 필요한 학문분야에서 일정한 코칭역량을 갖추고 그것을 자신의 분야에 적용하고 활용할 수 있도록 돕는 코칭교육프로그램을 살펴볼 필요가 있다.

Table 3. List of Coach Certification Programs

Education institute	Programs	Contents	Price <sup>1)</sup>	Hours	Note
Korea coaching center	Coaching clinic	Establishing yourself as a coach - coaching conversation - coaching skills I - coaching skills II - coaching in organization - PSCI coaching style - follow-up(tele class)	825	20	
	CEP Fast Track	Coach orientation - guiding principle - context for coaching - coaching skills - strategies - messaging - acknowledging - situational coaching - establishing yourself as a coach - core skills lab	2,970	67	
	Co-Active coaching I	Wheel of life coaching - practice of coaching skills - Co-Active coaching model - intuition training - coaching practice - application of Co-Active coaching	440	18.75	
	Co-Active coaching II-V	II steps: building customer trust - establishing the value-oriented purpose of life III steps: tools and methods for effective implementation - sustainable and effective implementation process using Co-Active strategies - searching new problem - solving solutions from various points of view IV steps: integrating 3 principles of Co-Active Coaching - how to have more feeling - reminding of the purpose of life V steps: coaching combining the power of storytelling - proceeding with coaching session - forming unique coaching communication style - practicing how to integrate approaches	4,400	85.25	Each 1,100
Asia coach center	5R coaching leadership	Why is coaching - what is coaching - how to coaching - applying coaching	594	20	
	5R coaching skill	World of coaching - listening skill - coaching conversation - 4p coaching style - coaching report & feedback - 11 coaching capacity - case study	594	20	
	Power change coaching	World of consciousness - feeling & energy - powerful life	743	24	
	15 coaching skills	Entering new area - eliciting excellence, making best effort -active coaching - recognizing existence, driving force - creating an atmosphere for support	2,376	20	
	CPCP	5R coaching skills - 15 coaching skills - manager coaching - business coaching - masterful coaching - celebrating	2,970 6,000	60 125	ACC <sup>2)</sup> PCC <sup>2)</sup>
Incoaching	Coaching for you	Coaching paradigm - coaching skills - coaching conversation - Incoaching style profile - coaching in organization	770	16	
	Coaching for you B/L	Orientation - coaching paradigm - coaching skills - coaching process - Incoaching style profile - manager coaching - self coaching	10	16	Online
	A balanced coach	Basic of coaching - A balanced coach - improving the coaching skills - coaching process - understanding of coaching tools - coaching strategy	1,980	24	
	Coaching for you F/T	Review - real time practice & feedback - lecture & feedback - mind mapping	1,980	24	
CMOE Korea	CMOE 5-STEPS coaching process	Understanding of coaching - coaching process - listening & questioning - situational coaching - intensive practice - action plan - coaching practice	550	20	
	Fast track coaching	Background and philosophy of coaching - coaching ethics, standards - trust & intimacy - existence as a coach - listening - effective questioning - direct conversation - expanding identity - goal & plan - action design - subsequent conditioning - progress administration - coaching practice - feedback - life of coaching	2,750	60	

Note. <sup>1)</sup>: 1,000won(KRW).

<sup>2)</sup>: International coach qualification(ACC: Associate Certified Coach, PCC: Professional Certified Coach).

## 2. 학계 및 가정학 관련 코칭 양성 교육프로그램 현황과 실태

코칭이 발전하고 보급되면서, 국내외에서 코칭을 이론화하고 학문화하려는 시도와 아울러 기존의 학문분야에서 적용하려는 시도가 증가하고 있다(J. Sun, 2010). 예를 들면 가정학, 간호학, 교육학, 경영학, 심리학, 체육학 등의 학문분야에서는 코칭과 관련된 관련 논문들이 나오고 있고, 학부의 교양과목이나 전공과목에서 코칭 자체 혹은 코칭관련 교과목을 운영하거나, 코칭관련 대학원 과정을 운영하는 대학들이 늘어나고 있다(M. Do., & E. Jung, 2012).

이러한 학계에서의 코칭의 발달이 두드러지게 나타난 것은 한국코칭학회와 한국코칭심리학회의 활동이라고 할 수 있다. 한국코칭학회는 2005년에 창립하였으며 2008년부터 코칭연구라는 학회지를 발간하고 있다. 현재 한국코칭학회의 코칭인증 교육프로그램은(2010년 6월 기준으로) KCA2(코치 2급), KCA1(코치 1급), KCL(코칭강사), KCM(코칭전문가)로 1단계에서 4단계까지 있다. KCA2와 KCA1은 코칭에 관심 있는 분이면 누구나 교육을 받을 수 있다. 구체적으로 2013년 하계 워크숍 교육 내용을 살펴보면 다음과 같다. 코치 2급과정은 코칭의 기초이해, 코칭의 기법, 코칭의 모델, 코칭실습, 멘토코칭으로 구성되었으며 코치 1급과정은 리더십 코칭, 셀프코칭, NLP 코칭, 패러다임에 관한 내용으로 구성되어 있다. 코칭강사는 코치 2급과정의 심화와 그 과정을 강의할 수 있는 자격 취득 과정이고 코칭전문가는 코치 1급과정 심화와 그 자격과정을 강의할 수 있는 자격을 취득하는 과정이며 코칭강사와 코칭전문가의 경우 사례발표 1회 이상과 코칭시험을 70점 이상 받아야 한다(<http://koreacoaching.kr>).

한국코칭심리학회는 2009년 6월부터 2010년 12월까지 연구회로 활동하였으며 2011년 8월 한국심리학회의 분과로 등록되었다. 2013년 한국코칭심리학회에서 코칭심리사/코칭심리 전문가 자격증 제도가 현재 자격위원회에서 통과되어 준비되고 있다([www.coachingpsychology.or.kr](http://www.coachingpsychology.or.kr)).

이러한 한국코칭학회와 한국코칭심리학회의 코칭교육프로그램은 전문코칭 양성이 사설 교육기관에서 대학 중심으로 확장되어 이루어지는 계기를 마련한 것으로 평가된다. 이는 다양한 교육배경을 가진 교육자들이 사설 교육기관에서 전문코치로 양성되었던 것과 달리 유사한 교육배경을 가진 교육자들이 다양한 현장에서 코칭을 적용하고 활용하게 되었다는 것을 의미하기도 한다.

한편 코칭은 가정학 관련 분야에서도 도입하고 있다. 가정학에서도 아동, 가족 및 가정자원경영 분야는 그 특성상 코칭의 적용과 활용 가능성이 높은 분야라고 할 수 있다.

가정학 관련 학회인 한국가족복지학회와 한국부모교육학

회 역시 자체적으로 전문코치 양성 제도 및 교육프로그램을 실시하고 있다. 1996년 10월에 창립된 한국가족복지학회는 그동안 생활복지사, 케어워커, 아동학대 상담원 양성 등 가족의 복지와 가정학 전공자들의 역량을 강화하기 위한 워크숍을 진행하여 왔으며 2007년부터 가족코치 양성 워크숍을 시작하였다. 한국가족복지학회의 코칭인증 교육프로그램은 가족코치 2급, 가족코치 1급, 가족코치강사, 가족코치전문가 4단계로 나뉘어 있다. 가족코치강사와 가족코치전문가는 외부워크숍 10시간, 개인코칭 각 10시간과 15시간, 멘토코칭 각 4시간과 5시간을 받아야 하고 코칭 사례발표회에 참가하여 사례보고를 해야 하며 코칭자격 시험을 보고 70점을 넘어야 취득할 수 있다. 각 이수 단계의 코칭 교육프로그램 내용을 살펴보면 가족코치 2급은 코칭의 이해(개념, 모델, 기법, 유형, 멘토코칭, 실습), 가족코치 1급은 NLP 코칭, 가족리더십코칭, 코칭실습, 멘토코칭(가족코치전문가가 개발한 코칭 프로그램으로 교육가능: 에니어 코칭, 학습 코칭 등), 가족코치 강사과정은 2급 과정에 대한 심화교육 및 발표와 멘토코칭, 가족코치 전문가 과정은 1급 과정에 대한 심화교육 및 발표, 멘토코칭 내용으로 이루어져 있다([www.familywelfare.net/coach.html](http://www.familywelfare.net/coach.html)).

2003년 6월에 창립된 한국부모교육학회의 코칭인증 교육프로그램은 부모코치사 2급, 부모코치사 1급, 부모코치일반강사 2급, 부모코치일반강사 1급 등 4단계로 나뉘어 있다. 부모코치일반강사2급과 1급과정은 코칭사례보고 1사례, 학회인정코칭 멘토코칭 2시간 이상을 받아야 자격을 취득할 수 있다. 구체적인 코칭 양성 교육프로그램의 내용을 살펴보면 부모코치사 2급은 코칭의 이해, 코치로서의 부모 역할, 부모코칭 대화모델, 코칭 기본 기술 등 10시간, 부모코치사 1급은 코칭 심화기술, 부모코칭의 영역, 부모코칭 스타일, 코치 더코치 등 20시간으로 구성되어 있다. 2급 강사과정은 2급 과정에 대한 심화학습 및 멘토코칭, 슈퍼비전, 2급 과정 교수법 실습, 1급 강사과정은 1급 과정에 대한 심화학습 및 멘토코칭, 슈퍼비전과 1급 과정 교수법 실습 내용으로 이루어져 있다. 또한 코칭 자격을 유지하기 위해서는 자격취득 후 년 1회 학술대회 또는 코칭 워크숍 1회 이상 참석하여야 한다([www.parentedu.net](http://www.parentedu.net)).

이상과 같은 내용을 표로 정리해보면 <Table 4>와 같다.

아직 실시되지 않고 있는 한국코칭심리학회의 코칭양성 교육프로그램을 제외하고, 가정학 관련 코칭양성교육프로그램과 한국코칭학회의 코칭양성 교육프로그램은 사설 교육기관의 전문코칭 양성교육프로그램과 유사한 교육내용으로 이루어져 있다. 다만 사설 교육기관에서 다양한 교육프로그램에서 따로 교육하고 있는 코칭기술과 기법을 한 교육과정에서 한꺼번에 다루고 있다는 차이가 있다. 교육시간과 비용에 유리한 점이 있는 반면 코칭역량을 비교적 짧은 시간에 습득

Table 4. Academic &amp; Home Economics Related Educational Programs for Professional Coach Certification

	The Korea coaching association		The Korean family welfare association		Korean parent education association	
Coach certificate	KCA2	KCA1	Family Coach2	Family Coach1	Parents Coach2	Parents Coach1
Education time	Coaching training 20hours	Coaching training 20hours	Coaching training 20hours	Coaching training 20hours	Coaching workshop 10hours	Coaching workshop 20hours
Conference/ workshop	1time	1time	1time	1time	1time	1time
Coaching time	-	10hours	-	-	-	-
Mentor coaching	-	3hours	-	3hours	-	-
Customer recommendation	-	-	-	-	-	-
Coach recommendation	-	-	-	-	-	-
Written exam	-	-	-	-	-	-
Practical exam	-	-	-	-	-	-
Examining fee for certificate	23 <sup>1)</sup>	23 <sup>1)</sup>	-	-	10 <sup>1)</sup>	20 <sup>1)</sup>
Valid term of certification	-	-	Renewal every 5 years(Registration expenses 3 <sup>1)</sup> )	Renewal every 5 years(Registration expenses 4 <sup>1)</sup> )	Fee for qualification certificate 2 <sup>1)</sup>	Fee for qualification certificate 5 <sup>1)</sup>

Note. <sup>1)</sup>: 10,000won(KRW)

하는 데에는 어려움이 있다. 이를 위해 지속적인 추가 교육 시간, 멘토코칭, 월례회 참가, 사례 보고 등의 피드백 과정을 마련해두었다. 또한 교육강사 및 전문가 과정을 통해 코칭교육프로그램을 진행하거나 개발할 수 있는 역량을 키울 수 있는 교육프로그램을 제공한다는 것은 사설 교육기관의 전문코치 양성교육프로그램과 차이가 있는 부분이다.

한편 가정학 관련 코치양성교육프로그램의 내용은 한국코칭학회의 코치 양성교육프로그램이나 사설 교육기관의 코치 양성교육프로그램과 마찬가지로 코칭에 관한 내용을 중점적으로 다루고 있다. 사설 교육기관의 코칭 양성교육프로그램과는 달리 단기간 내에 코칭을 이해하고 활용할 수 있도록 교육내용을 구성하였으며, 강사과정을 포함하고 있는 것과 피드백 과정으로 지속적인 역량강화를 도모하고 있다는 점도 한국코칭학회의 경우와 유사하다. 반면 한국코칭학회와 달리 한국가족복지학회와 한국부모교육학회의 코치 양성교육프로그램은 가족의 배경에서 코칭을 관련시켜 교육내용을 구성하였는데, 이는 건강가정사의 역량강화 교육에서도 필요한 부분이다.

#### IV. 건강가정사 역량강화를 위한 코칭 교육프로그램 모형

지금까지 한국코치협회의 규정과 함께 사설 교육기관, 학계 및 가정학 관련 분야의 전문코치 양성 제도 및 교육프로그램들을 살펴보았다. 전문코치를 양성하기 위한 한국코치협회의 기준과 그에 부응하기 위해 마련되어 있는 사설 교육기관의 전문코치 양성교육프로그램은 전문 직업인으로서 갖추어야 할 코칭역량에 초점을 맞추고 있다. 이러한 코칭역량은 장기간에 걸친 노력에 의해 성취되는 것이며 교육대상자가 자신의 목적에 맞게 교육기관과 교육프로그램을 선택하게 된다. 즉 전문코치 자격을 취득하기 위해 필요한 코칭교육프로그램의 내용 선택이 교육대상자에게 있다.

반면 학계 및 가정학 관련 분야의 전문코치 양성교육프로그램은 상대적으로 단기간 내에 코칭역량을 습득하는 데 목적을 두며, 교육프로그램 실시 주체 기관이 교육프로그램의 내용을 결정하여 교육대상자에게 제공하는 특징을 보인다. 이들은 사설 교육기관에서 실시하고 있는 다양한 코칭교육프로그램의 공통적인 내용을 중심으로 학문분야의 취지에 맞게 구성한다. 그 이유는 직업인으로서 전문코치의 양성이 목적이 아니라 각 학문분야의 전문가들의 코칭적 역량 습득

Table 5. Coaching Education Program Model for Healthy Family Specialist

Educational program		Education hours	Mentor coaching	Coaching time	Activity contents
HFC (Basic)	- Healthy family & coaching	2hours			PPT and video Utilizing coaching tools Coaching homework Writing coaching practice list Case-by-case coaching Practice
	- Coaching theory & basic principles	2hours			
	- Basic coaching communication model for healthy family	4hours			
	- Basic skills of coaching (positive language, accepting, strength & resources discovering, listening, questioning)	10hours	3hours	-	
	- Coaching practice	6hours			
HFC (Intensive)	- Coaching for self-understanding and empowerment	3hours			PPT and video Utilizing coaching tools Coaching homework Writing coaching practice list Case-by-case coaching Practice Case study & supervision
	- Intensive coaching communication model for healthy family	3hours			
	- Intensive skills of coaching (value & visions finding, changing beliefs, handling negative feeling etc)	8hours			
	- Coaching using coaching tools	5hours	6hours	10hours	
	- Coaching practice and demonstration	8hours			
	- Coaching case presentation(coaching case 10hours)	5hours			

을 통해 학문분야에서의 활동범위와 성과를 증진하는 데 목적이 있기 때문이다. 말하자면 대학 교육기관에서 전공지식을 갖춘 전문인이 전문코치의 수준은 아니지만, 코칭역량의 활용과 적용을 목적으로 하기 때문에 사설 교육기관과는 달리 코칭교육프로그램의 진행과 개발을 담당하는 교육강사나 전문가를 위한 교육프로그램이 마련되어 있다.

이러한 코칭교육프로그램들은 교육대상자의 상황과 욕구에 부응하며, 사설 교육기관의 교육프로그램에 비해 시간과 비용의 측면에서 유리하다. 그러나 실제로 직업인으로서 전문코치라 할지라도 코칭효과를 가져오기 위해 자신의 코칭역량을 향상시키기 위해 부단한 노력이 필요하다(Y. Park, & Y. Kee, 2009)는 점에서 단기간의 교육을 통해 코칭역량을 적용하고 활용하는 데에는 어려움이 따르고 있다. 더욱이 상담과 같은 코칭을 진행하거나 코칭교육프로그램을 진행하는 것은 한국코치협회의 인증코치 정도의 코칭역량을 갖추었을 때 가능하다. 현재 학계 및 가정학 관련 분야의 전문코치 양성교육프로그램의 진행에 있어서 전문코치의 협력을 필요로 하는 것도 이러한 사정에 따른다.

건강가정사가 코칭역량을 갖는다면 궁극적으로 건강가정지원센터 내 업무 수행과 리더십발휘, 개인 및 가족코칭, 건강가정지원센터의 목적과 기능에 맞는 코칭교육프로그램 진행과 개발 등이 가능하다. 그러나 이러한 목적을 달성하기 위해서 본 연구는 코칭이 무엇이며, 필요한 이유가 무엇인지를 이해하고 그것을 할 수 있는 일정 수준의 역량을 갖추는 것이 필요하다는 전제로 건강가정사들의 재교육을 위한 기본적인 교육프로그램 모형을 제시하고자 한다.

본 연구에서 제안하는 건강가정사들의 역량강화를 위한 코칭교육프로그램 모형을 제시해보면 <Table 5>와 같다.

우선 본 연구는 건강가정사들의 역량 강화를 위한 코칭교육프로그램을 HFC(Healthy Family Coach) 기초과정과 HFC 심화과정으로 구분하였다. 교육프로그램은 한국코치협회의 KAC 자격에 준하는 20시간을 기준으로 기초과정은 24시간, 심화과정은 32시간으로 구성하였다. 교육프로그램의 내용은 기초과정에서는 HFC의 배경과 의미, 코칭의 기본적 이론과 원리 및 HFC 코칭대화모델과 코칭기본기술을 담고 있다. 코칭의 기본적 기술은 긍정적 언어사용, 수용, 자신의 강점 및 자원 발견하기, 경청과 질문하기이다. 이 기술들은 코칭을 진행하는데 있어 기초적인 기술이면서 자기 자신의 의식 확장, 인식 상의 패러다임 변화 및 감정처리 등의 심리적인 내용을 훈련할 수 있는 과정이라 할 수 있다. HFC 심화과정에서는 자신과 타인의 이해를 통한 의식성장, HFC 코칭심화 대화모델과 코칭도구를 이용하거나 개인 및 가족 사례에 따른 심화 코칭기법 등을 다룬다. 심화과정에서의 코칭기술은 자기가치와 비전 찾기, 신념바꾸기, 부정적 감정처리 등의 심리적 내용을 포함하고 있다.

HFC 기초과정과 심화과정은 모두 코칭실습 및 시연이 중요한 교육내용으로 포함되어 있으며, 심화 과정에서는 코칭대상자를 대상으로 한 코칭사례 발표시간을 갖는 것으로 하였다. 이러한 실제적인 코칭역량 교육프로그램은 건강가정사들이 전문코치는 아니더라도 예를 들어 코칭대화법을 통한 건강가정지원센터 내에서 리더십 발휘와 대민 업무 등에 활용되어 건강가정사의 만족도 향상, 조직 내 관계개선, 성과 향상, 대민업무에서의 만족감 증가 등의 성과를 가져올 수 있다.

## V. 결론

건강가정사들은 그 직무의 폭이 광범위할 뿐만 아니라 가정의 건강성을 위한 통합적·전문적 지식도 함께 갖추고 있어야 하는데 이를 위해 지속적인 역량강화 교육이 이루어져야 할 필요가 있다. 건강가정사들은 현장에서의 업무를 수행하기 위해 프로그램 개발 및 대민업무 등과 관련된 역량을 갖출 수 있는 재교육프로그램이 필요한 시점에 와있다. 이러한 배경에서 본 연구는 잠재력과 가능성에 초점을 두고, 개인과 조직의 비전확립, 자기개발 및 리더십 발휘 등에 있어서 탁월한 성과를 가져오는 코칭을 적용한 교육프로그램을 개발하여 건강가정사들의 역량강화를 도모하며, 현장에서의 다양한 활용을 돕고자 하였다.

이러한 연구목적에 위해 본 연구는 첫째, 한국건강가정진흥원에서 이루어지고 있는 건강가정사의 재교육 현황과 실태를 통해 코칭 교육을 통한 건강가정사들의 코칭역량의 필요성을 논하고, 둘째, 전문코치 양성 교육프로그램을 운영하고 있는 사설 교육기관과 함께 학계 및 가정학 관련 분야의 코치 양성교육프로그램의 현황과 실태를 파악하고 분석한 후 셋째, 건강가정사들의 역량 강화를 위한 코칭 교육프로그램 모형을 제시하고자 하였다.

본 연구의 주요한 결과는 다음과 같다.

첫째, 건강가정사의 역량강화를 위한 재교육은 신입직원 교육 년 2회를 비롯하여 관리자급의 센터장 세미나, 팀장 교육, 사업영역별로 전문 과정 및 역량강화 교육 등으로 이루어져 오고 있다. 이는 건강가정사의 전문적 역량보다는 맡고 있는 업무를 중심으로 한 일회성 교육이라 할 수 있다. 건강가정사들은 건강가정지원센터 조직내에서의 리더십, 교육프로그램의 기획과 개발 및 대민업무 등 현장에서 활용될 수 있는 교육 요구가 있어 이러한 요구에 부응하는 새로운 교육 프로그램이 필요하다.

이러한 측면에서 코칭은 매우 유용하다. 코칭은 현재 보급이 매우 빠르게 이루어지고 있는 새로운 분야이며, 기업, 조직, 가족 및 개인에 이르기까지 다양하게 활용과 적용이 이루어지고 있다. 코칭은 의식 상의 변화와 감정처리 등에 있어서 탁월한 효과가 있어 셀프코칭을 통한 자기개발, 성장, 리더십에서 성과가 크다. 또한 코칭은 이론이 아닌 코칭대화법과 같은 실용적 측면이 있어서 코칭대화법을 일상생활에서 적용하여 사용하거나 개인과 가족을 대상으로 상담과 같은 코칭을 진행할 수도 있다. 따라서 건강가정사들에게 이러한 코칭역량을 갖게 하는 교육프로그램이 실시될 필요가 있다.

둘째, 건강가정사들의 코칭역량을 위한 교육프로그램을 개발하기 위해 전문코치 양성과 관련된 제도, 협회, 교육기관들의 현황과 실태를 분석하였다. 최근 코칭의 발달과 성장

으로 인해, 코칭관련 협회, 사설 교육기관이 매우 다양할 뿐 아니라 대학과 대학원 과정에서도 코칭관련 교과목이나 과정이 생겨나고 있다. 코치와 관련된 규정과 감독을 책임지고 있는 우리나라의 한국코치협회 및 대표적인 사설 코칭 교육기관에서 발급하는 전문코치 자격증을 위해서는 기본적으로 20시간 이상의 인증교육프로그램을 이수해야 할 필요가 있다. 이러한 전문코치 양성 교육프로그램은 코칭에 대한 전반적인 이해를 위한 부분, 의식상의 변화를 가져오는 내용과 함께 질문 및 경청, 코칭대화법, 셀프코칭, NLP코칭, 코칭실습 등의 코칭기술에 대한 내용이 포함되어 있다. 이러한 교육프로그램은 교육대상자가 자신의 교육목적과 요구에 따라 다양한 교육기관의 교육프로그램을 선택할 수 있다. 한국코치협회에서 정한 기준의 교육프로그램 시간을 이수하고, 코칭실습 시간을 갖추고, 필기 및 코칭시연의 시험을 통과하면 전문코치 자격증을 취득하게 된다. 전문코치는 코칭이론에 대한 지식도 갖추어야 하지만, 코칭의 중요한 부분인 코칭대상자를 대상으로 한 코칭역량을 갖추어야 하는 것이다.

한편 학계 및 가정학 관련 코치양성교육프로그램은 전문코치를 양성하려는 목적으로 실시되기 보다는 기존의 전공분야의 지식을 갖춘 전문인을 대상으로 코칭역량을 갖추게 함으로써 전공지식의 보다 확장된 활용과 적용을 도우려는 데 그 목적을 두고 있다. 따라서 상대적으로 짧은 시간에 사설 교육기관이 제공하고 있는 다양한 코칭 교육프로그램들의 공통 내용을 하나의 과정 안에서 다루고 있다. 또한 코칭역량을 갖춘 전문인들이 자신의 전공분야에서 교육프로그램을 진행하는 교육강사로 활동하거나 교육프로그램을 개발할 수 있도록 돕는 교육프로그램을 운영하고 있다. 이러한 교육 프로그램들은 사설 교육기관의 교육프로그램들에 비해 코칭을 전반적으로 이해하는 데 도움을 주며, 시간과 비용이 저렴한 반면, 코칭이 갖고 있는 특징과 장점을 적용하고 활용하는 데에는 어려움이 있다. 더욱이 이러한 교육프로그램들의 운영은 전문코치 자격을 갖춘 전문가 풀(pool)이 많지 않으므로 전문코치들의 협력체제로 운영되는 경향이다.

셋째, 현재 코칭역량을 위한 교육프로그램의 현황과 실태를 분석한 결과 본 연구는 건강가정사들의 역량강화를 위한 재교육프로그램으로서 코칭역량을 위한 교육프로그램을 개발하는 데 있어서, 코칭을 이해하고 일상생활에서 코칭을 적용할 수 있으며, 기본적인 코칭대화를 진행할 수 있는 정도에 목적을 두는 기본 모형을 제시하고자 하였다. 이러한 목적하에 본 연구에서는 건강가정사의 역량강화를 위한 코칭 교육프로그램 모형을 HFC 기초과정과 심화과정으로 구분하였다. 교육프로그램은 한국코치협회의 규정과 함께 학계 및 가정학 관련 코치양성교육프로그램을 기준으로 각각 24시간 및 32시간으로 구성하였다. 구체적인 내용으로 HFC 기초과정에서는 건강가정과 코칭, 코칭이론과 기본원리, 건강가

정을 위한 코칭 기초 대화모델, 코칭의 기본기술(긍정언어, 인정하기, 강점·자원 찾기, 경청, 질문) 및 코칭실습 및 시연을 다룬다. 한편 HFC 심화과정에서는 자기이해와 역량 강화를 위한 코칭, 건강가정을 위한 코칭 심화 대화모델, 코칭의 심화기술(가치·비전 찾기, 신념바꾸기, 부정적 감정처리 등), 코칭 실습 및 시연, 코칭 사례 발표회(코칭 사례 10시간) 등을 포함하였다. 이는 학계 및 가정학 관련 코치양성교육 프로그램보다 교육시간이 상대적으로 길며, 기본적인 수준의 코칭교육과 코칭대화법의 실습에 초점을 둬으로써 코칭에 대한 이해와 활용을 용이하게 해준다.

건강가정사가 코칭역량을 갖추게 되면 의식의 변화에 따른 성장과 코칭기술의 함양 등으로 개인의 인적자원 향상과 건강가정지원센터에서의 현장업무에서 활용될 수 있다. 건강가정사의 코칭 역량이 향상될수록 자체적으로 지역주민을 대상으로 한 코칭교육프로그램의 개발과 진행, 더불어 코칭 대화를 통한 문제해결 및 상담 서비스 업무도 가능하게 되는 등 실천적 서비스 역량을 갖추게 된다. 이는 건강가정사의 전문성 향상으로 인해 건강가정지원센터의 차별적이고 고유한 역할과 기능을 고취하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 본 연구의 결과는 하나의 교육프로그램 모형 제안으로 교육프로그램이 실제로 진행되기 위해서는 추후 해결되어야 할 과제가 필요하다. 예를 들어 전문코치 양성 교육 기관들은 고유한 코칭모델을 갖고 있으므로, 자체적인 코칭 모델의 개발과 실제 교육내용에 대한 검토가 필요하다. 또한 재교육의 목적과 함께 교육대상자, 교육시간 및 비용 등의 실시 방법과 인증자격을 위한 규정 등에 대한 논의도 필요하다. 이러한 교육프로그램에 대한 사항은 앞으로 전공분야 교수, 전문코치 및 건강가정사 등 전문가 집단의 협력체계가 구성되어 진행되는 것 등의 방안을 강구할 수 있다.

앞으로 본 연구를 통해 개발되는 교육프로그램은 건강가정지원센터의 개별 건강가정사, 팀 혹은 중간관리자나 센터장을 대상으로 하는 다양한 교육프로그램 개발을 위한 기초가 될 수 있다. 이러한 코칭교육프로그램의 개발과 실시는 궁극적으로 가정의 건강성 향상을 위한 건강가정지원센터의 차별적인 역할과 기능을 위해 건강가정사의 새로운 역량으로 활용될 것으로 기대된다.

## REFERENCES

Asiacoach center. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from [www.asiacoach.co.kr/](http://www.asiacoach.co.kr/)

- Choi, Y. S., Song, M. S., Kwon, H. K., Cho, E. S., & Nam, Y. J. (2012). A qualitative analysis of the certified healthy family specialists' perspectives on family service practice. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 50(7), 21-35.
- Chung, J., Kim, J., & Chin, M. (2009). *A study on the enforcement of professions of healthy family support centers*. Seoul: Healthy Family Support Centers.
- CMOE Korea. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from [www.cmoecore.kr](http://www.cmoecore.kr)
- Do, M. H., & Jung, E. M. (2012). Exploratory research on constructing coaching educational curriculum in university. *Journal of Korean Coaching Research*, 5(2), 5-22.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. (2010). Professional identity development: a grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50, 21-37.
- Healthy Family Support Centers. (2013). Retrieved from [www.familynet.or.kr/](http://www.familynet.or.kr/)
- Incoaching. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from [www.incoaching.com/](http://www.incoaching.com/)
- Jeong, D. H. & Shin, W. A. (2012). Exploration of the structure of parent coaching competences and develop scale for parents with children in early childhood. *The Korea Association For Early Childhood Education Administration*, 16(1), 181-208.
- Jeong, Y. K., Jeong, J. Y., & Cho, S. E. (2008). A preliminary study on development of family-empowering program in healthy family-support center. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 46(2), 39-50.
- Jeong, Y. K., Kang, K. J., Park, J. Y., Jeong, J. Y., & Cho, S. E. (2009). A study on development of representative education program for healthy family support center. *Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 83-98.
- Kang, K. J. (2007). An exploratory study of the application of Action-learning strategy to the healthy family specialist education program. *Korean Family Resource Management Association*, 11(3), 67-79.
- Kim, H. M. (2012). *The effects of coaching of middle-managers in health family support center on organizational commitment and job satisfaction*. Unpublished

- ed Master thesis. Dongeui University, Busan, Korea.
- Kim, H. Y. (2013). Preliminary study on development of educational program for healthy family: development of scale to measure family healthy by team performance coaching model. *Family and Environment Research*, 51(3), 321-331.
- Kim, H. Y., Kwak, I. S., Hong, S. H., & Kim, S. H. (2009). The development of a life coaching educational program at the healthy family support center, *Journal of the Korean Home Management Association*, 27(4), 19-30.
- Kim, K. S. (2009). The appraisal and orientations about identity and role of healthy family center. *Journal of Human Ecology*, 19, 75-91.
- Kim, S. C., & Do, M. H. (2008). The influence of family Leadership coaching program on teaching efficacy of child-care teachers and job satisfaction. *Korean Journal of Family Welfare*, 13(3), 207-221.
- Koh, S. K. (2005). A remodification of the family resource management curriculum for the healthy family specialist program, *Korean Family Resource Management Association*, 9(4), 133-144.
- Korea Coach Association. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from <http://www.kcoach.or.kr>
- Korea Coaching center. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from [www.koreacoach.com/](http://www.koreacoach.com/)
- Korea Ministry of Government Legislation. (2014). *Job of healthy family specialist*. Retrieved from [www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=123884#0000](http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=123884#0000)
- Korean Coaching Psychological Association (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from [www.coachingpsychology.or.kr/](http://www.coachingpsychology.or.kr/)
- Korean Institute for Healthy Family. (2013). *About KIHf*. Retrieved from [http://www.kihf.or.kr/intro/draft\\_03\\_02.php](http://www.kihf.or.kr/intro/draft_03_02.php).
- Korean Parent Education Association. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from <http://www.parentedu.net/>
- Lee, H. K. (2005). *Introduction to coaching*. Seoul: Kyobobook.
- Lee, S. H. (2008). *Good cheer, coaching*. Seoul: Shinjeong.
- Lee, Y. J. (2011). Job and competency of healthy family supporter in charge of counselling work. *The Korea contents Association*, 11(5), 358-368.
- Lee, Y. J. (2009). An analysis of the job and competency of the healthy family supporter as a middle manager on the healthy family support center, *Korean Association of Human Ecology*, 18(4), 809-824.
- Lee, Y. J. (2008). A study for the job and competency of healthy family supporter in charge of educational work in healthy family support center, *Korean Family Resource Management Association*, 12(4), 79-102.
- Lee, Y. J. (2007). Present state and prospect of education of healthy family specialist. *Proceedings of the KHMA Conference*, 13, 49-64.
- Park, J. Y., Choi, Y. J., & Kim, M. S. (2012). The present and future of Korean coaching industry. *Journal of Korean Coaching Research*, 5(2), 23-46.
- Park, Y. H., & Kee, Y. W. (2009). An analysis on the previous studies of coaches' competency. *The Korean Journal of Human Resource Development*, 11(3), 155-174.
- Song, H. R. (2009). Human resource management of institutional household - to the application for job analysis of healthy families center worker, *Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 23-39.
- Song, H. R., Kwon, H. J., Ki, E. K., Kim, S. W., Kim, S. Y., & Chae, H. Y. (2004). A study on the workshop program for the specialists of healthy families, *Korean Family Resource Management Association*, 8(3), 65-93.
- Sun, J. W. (2010). *Coaching dynamics*. Paju: Books I&I
- Sung, K. D. (2011). *A study on evaluation for the integrated performance of health family welfare service -centered on the types of healthy family support center -*. Unpublished Doctoral dissertation. Sangmyung University, Seoul, Korea.
- Sung, M. A., Chin, M. J., Lee, J. R., & Choi, S. E. (2012). Certified healthy family specialists' job and working conditions from the insiders' perspective, *Korean Journal of Human Ecology*, 21(3), 453-468.
- Sung, M. A., & Lee, H. A. (2004). The Roles, Qualification, and Fostering System of Healthy Families Specialist, *Journal of Korean Home Management Association*, 22(5), 345-355.
- The Korea Coaching Association. (2013). *Educational pro-*

*grams for professional coach certification*. Retrieved from <http://koreacoaching.kr/>

The Korean Family Welfare Association. (2013). *Educational programs for professional coach certification*. Retrieved from <http://www.familywelfare.net/coach.html>

- 접수 일 : 2014년 01월 15일
- 심사 일 : 2014년 01월 29일
- 게재확정일 : 2014년 02월 11일