

직장 여성 동아리 「자라다 그룹코칭」 지원사업

1. 모집안내

- 신청대상: 서울소재 기업 직장여성이면 누구나 신청가능
- 지원내용: 그룹코칭 4회 (온·오프라인 병행)
- 코칭주제: 제시된 주제 안에서 자율 선택

코칭 주제	세부 주제
자기 관리	시간관리, 스트레스 관리, 건강관리, 정서관리, 일가정 양립
자기 개발	자기주도 학습, 업무역량 강화 교육, 도전적 업무 수행, 커리어 비전
대인관계	갈등관리, 상사관리, EQ역량 향상, 지원/지지 네트워크 형성, 부서협력
커뮤니케이션	경청, 질문, 피드백, 비폭력대화, 협상/조정 소통
리더십	셀프 리더십, 팀 리더십, 동기부여, 임파워먼트, 팀원 육성, 업무분배 및 조정, 팀원 특성/역량 파악, 코칭 리더십, 자원분배
성과 창출	업무역량 향상, 개인/팀 성과 달성(목표설정, 조정, 모니터링, 평가), 전략적 사고, 창의적 문제해결

- 신청방법
 - * 서울시여성능력개발원 홈페이지 접속 (<https://swrd.seoulwomanup.or.kr>)
 - * 신청서 다운로드 및 작성 후 메일 전송 (seoulsaeil@seoulwomanup.or.kr)
- 모집기간: 2021년 하반기 예정
- 문 의: 02-590-1942



2. 코칭 과정 안내

- 사전 준비
 - * MBTI 기반의 8가지 여성리더십 유형 진단을 통한 리더십 파악
 - * 송부된 지필 진단지 작성 후 안내된 URL에 접속하여 결과 기록
 - * 강점 진단(Gallup Strengths Finder)
- 1회차: 리더십 유형과 (직무/성격)강점 이해, 개인 성장 목표 세우기
- 2회차: 그룹별 선택 주제에 따른 그룹 코칭 진행, 개인 적용 계획하기
- 3회차: 개인의 적용 경험 나누기, 선택 주제에 따른 그룹코칭 진행
- 4회차: 단기 성장 경험 성찰하기, 향후 커리어 비전 강화와 삶의 목표 명확히 하기

3. 코치 정영희

- 현)인터액트컨설팅 대표
연변대학교 국제대학원 객원 교수
- 국제코칭연맹(ICF) 인증 프로코치(PCC)
- 국내외 여성리더십 관련하여 다수의 프로젝트 진행 경험 보유
- https://blog.naver.com/interact_co



그룹코칭 전과 후의 변화 모습 사례

구분	그룹코칭 전	그룹코칭 후
1. 일방적인 의사소통 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 답을 미리 정해놓고 팀원에게 설명하거나 지시하였음 	<ul style="list-style-type: none"> • 질문하려고 노력함 • 상대방이 말을 할 수 있도록 기다려 줌 • 상대방에게 이유를 묻거나 알려줌
2. 효과적인 의사소통 실행	<ul style="list-style-type: none"> • 판단이나 비판의 뜻이 담긴 말을 사용 • 새로운 세대와 어떻게 소통할지 막막하였음 • 팀원의 냉소적인 반응에 감정적으로 말하였음 	<ul style="list-style-type: none"> • 중립언어를 선택하려고 하였음 • 사실과 개인의 판단을 구별하여 보고 말함 • 구체적이고 순차적으로 업무 지시함 • 밀레니얼, 90년대생 팀원에 대한 이해를 적극적으로 소통하기로 함
3. 리더로서의 정체성과 역할인식 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 팀원에 대한 책임보다 개인적인 업무에 대해 더 몰입하였음 • 팀원 육성에 대한 생각이 별로 없었음 • 내가 맡은 팀만 우선하여 일을 진행하였음 • 혼자 팀의 일을 고민하였음 • 팀원의 참여를 이끌어내지 못하였음 	<ul style="list-style-type: none"> • 팀리더의 역할에 대해 알게 됨 • 팀과 조직의 중간 역할의 중요성을 알게 됨 • 조직 차원에서 리더십을 바라볼 수 있게 됨 • 조직의 목표 달성과 성과를 산출하는 구성원과의 동반 성장 추구하기로 함 • 팀원과 함께 한해를 성찰하고 미래를 바라보며 격려하는 시간 가짐 • 적극적으로 팀원과 미팅을 실시 함 • 전과 다르게 편안하게 이야기할 수 있는 기회 마련하여 소통함
4. 경력개발 목표 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 경력과정에서 성장하고자 하는 구체적인 목표의식 부족하였음 • 남성위주의 조직에서 위축되어 있었음 • 어떻게 리더십을 발휘해야 할지 고민만 하였음 	<ul style="list-style-type: none"> • 경력상승 과정에서 발휘해야 할 도전과제 확인함 • 다른 조직의 여성들과 소통하면서 힘을 얻음 • 상사와 적극적인 소통을 통한 성과 창출의 필요성 인식 • 네트워크 확장의 필요성 인식하고 내부 지지자를 찾기 시작함 • 아직도 여성리더로 성장하는데 어려움이 있지만 후배들에게 역할 모델이 되어야겠다는 동기가 강화됨
5. 팀원 육성을 위한 구체적 방법 습득	<ul style="list-style-type: none"> • 팀원에게 일을 시키기보다 내가 다 하였음 • 팀원의 업무결과에 대해 화는 나지만 발전을 위한 피드백하지 않았음 • 팀원의 특성이나 업무역량 고려하지 않고 저성과자로 판단하였음 	<ul style="list-style-type: none"> • 팀원에 대한 편견을 깨달음 • 팀원과 일대일 면담 실시하였음 • 팀원의 특성에 따라 동기부여 및 업무 분배를 다르게 해야함을 인식함 • 임파워먼트에 대한 필요성 인식함 • 팀원에게 기획안을 준비하도록 임파워먼트 실천함 • 지지적인 피드백을 의도적으로 함

