



성격유형별 특징



“감히 내 자리를 누가 넘봐!”

10%

1. 빠른 결과를 얻기 원한다
2. 행동을 개시한다
3. 도전을 받아들인다
4. 결정을 빠르게 내린다
5. 현 상태에 대해 의문을 제기한다
6. 권위를 휘두른다
7. 곤란한 일들을 처리한다
8. 문제를 해결한다

요구가 많은	지체하지 않는
명령을 내리는	지배적인
고집이 센	통제하려 하는
지시하는	압력을 가하는
권위주의적인	경청하지 않는
경쟁적인	거리를 두는
의지가 강한	엄격한

“나와 함께라면 언제 어디서나 즐거울 걸!”

1. 사람들과 접촉한다
2. 좋은 인상을 준다
3. 의견을 뚜렷하게 개진한다
4. 동기부여 하는 환경을 만든다
5. 열정을 일으킨다
6. 사람들을 즐겁게 만든다
7. 다른 사람들을 돕고자 한다
8. 그룹에 참여한다

30%

자발적인
정열적인
부주의한
감성적인
말이 많은
경쟁적인
관대한

충동적인
시각적인
감정을 잘 표현하는
비합리적인
경청하지 않는
경솔한
격려하고 고무하는

“이기는 것보다 친구를 얻는 게 더 좋다!”

1. 널리 인정된 방식으로 업무를 수행한다
2. 한자리에 오래 머문다
3. 끈기를 보인다
4. 전문적인 기술을 발전시켜 나간다
5. 업무 수행에 집중한다
6. 충성심을 보인다
7. 다른 사람의 말을 잘 듣는다
8. 흥분한 사람을 가라 앉힌다

35%

타인을 먼저 배려하는
원칙중심적인 조용한
꾸준한 상냥한
잘 받아들이는 지원적인
허용적인 성실한
호기심 많은 우유부단한
다정한 시작이 더딘
조심성 있는 완고한
감성적인

“대충 할 바에는 아예 하지 않는 것이 나야!”

25%

1. 핵심지시와 기준에 주의를 기울인다
2. 핵심 세부사항에 중점을 둔다
3. 익숙한 상황에서 일한다
4. 대인관계에서 능수능란하다
5. 정확성을 추구한다
6. 비판적 사고를 한다
7. 업무 수행평가에 치밀하다
8. 권위에 순응한다

집요한
정확한
체계적인
온화한
냉담한
형식적인
조용한
통제된

세부사항을 중시하는
완벽주의적인
호기심 많은
우유부단한
거리를 두는
내향적인
논리적인
꾸준한



프리셉터의 코칭 스킬



칭찬

잘한 것에 대해 먼저 긍정적으로
4:1 이론을 활용하라!

질문(반문)

스스로를 어떻게 생각하느냐?
대부분이 자신이 잘못된 부분을 안다.

정확성

무엇을 교정, 발전시켜야 할지
정확하게 구체적으로 강조

인간적인
평가

행동, 성과에 대해서 평가



● *MDFP* Questioning



Meta - View(거시적 질문)

- ✓거시적 관점에서 바라볼 수 있게 하는 질문
- ✓나무가 아닌 전체 숲을 바라보게 하는 질문

- 비전, 목표는 무엇인가? 꿈은 무엇인가?
- 중요하게 생각하는 가치는 무엇인가?
- 이 일의 핵심은 무엇인가?
- 김선생이 정말 원하는 것이 무엇인가?
- 다른 부서와 연관성은 무엇인가?
- 현재 이 일이 김선생 전체 업무에 어떤 영향을 미치는가?

● MDFP Questioning

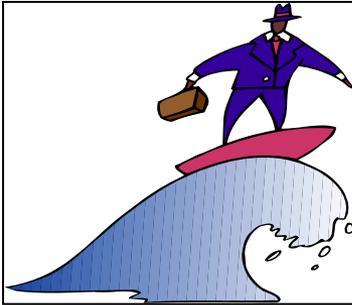


Details(세부질문)

- ✓ 의미를 정확하게 하는 질문
- ✓ 상황을 구체적으로 파악할 수 있게 하는 질문
- ✓ 쪼개어 생각할 수 있게 하는 질문

- 구체적으로 설명해주게..
- 특별한 사건이 무엇이었는가?
- 예를 들어 이야기 하면?
- 그것은 무슨 의미인가?
- 앞뒤 맥락을 얘기해주게..

● MDFP Questioning



Future(미래질문)

- ✓ 결과를 생각해보게 하는 질문
- ✓ 미래의 계획을 묻는 질문

- 3년 뒤에는 어떠한 모습을 하고 있을까?
- 예상되는 결과는?
- 앞으로 무엇을 해보고 싶은가?
- 구체적으로 무엇이 달성되면 성공적이라고 할 수 있나?
- 10년 뒤면 몇 살이지? 그때 되돌아보면 뭐라고 하겠는가?

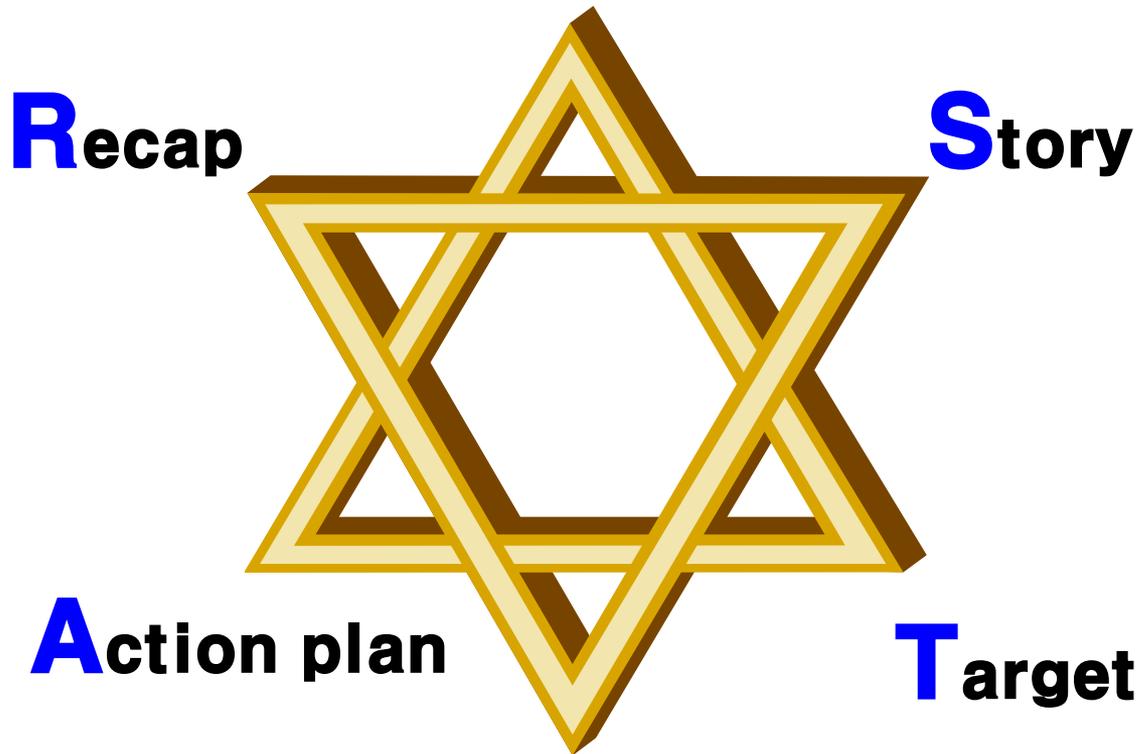
● MDFP Questioning



Past(과거질문)

- ✓과거의 경험, 자원을 활용할 수 있게 하는 질문
- ✓근원, 시작동기를 묻는 질문

- 예전에 A일과 유사한 점은 무엇인가?
- 유사한 일로 성공했던 적은 언제인가?
- 이 것을 원하게 된 동기는 무엇이었는가?
- 근원적인 시발점은 무엇인가?
- 처음의 의도는 무엇이었나?
- 어떤 노력을 하였는가? 결과는?
놓치고(간과하고) 있었던 것은 무엇이었나?
(그렇다면 무엇을 달리 해보겠는가?)



STAR코칭기법

- 코칭을 하는 목적, 의도를 이야기하며 도움이 되고자 하는 진심을 전달한다.
- 인정과 축하, 감사를 표현한다.
- 질문도 최대한 간단히 한다.
- 최대한 상대가 이야기할 수 있도록 한다.
- 긍정적인 부분에 포커싱한다.

➤ 목표 세우기

- 향후 ~동안 어떤 목표를 세우면 좋겠는지요?
- 그 목표가 당신에게 어떤 의미가 있나요?
- 그 목표가 이루어졌을 때 느낌이 어떨까요?

➤ 현재 수준과의 갭 명확히 하기

- 목표 대비 현재 수준은 어떤가요?

➤ **구체적인 질문을 만들어 본다.**

- 그 목표를 이루기 위해 구체적으로 무엇을 해보실건가요?
- 그 밖에? (매우 간단한 질문이지만 효과적임)
- 언제까지 해보실건가요?
- 예상되는 장애요소는 무엇인가요? 어떻게 극복하실건가요?
- 내가 도와줄 사항은 무엇인가요? (스스로 실행계획을 다 세운 다음에 질문하는 것이 자립도를 높이는데 도움이 됨)

➤ **이 단계에서 코치가 자신의 의견이나 제언을 줄 수 있다.
그러나 최소화 한다.**

- **상대가 정리하도록 한다.**
 - 무엇이 가장 도움이 되었나요? 가장 기억에 남는 것은요?
 - 지금까지 이야기한 것(실행계획)을 정리해보라

- **인정과 감사의 마음을 전달한다.**
- **잘 할 수 있다는 기대를 표현한다.**
- **다음 세션 스케줄을 정한다.**
 - 다음 세션은 언제 하면 좋을까요?



코칭 실전- 장애물 분석



상대가 적극적이지 않은 경우

- 1) 상대의 페이스를 인정한다.**
- 2) 사소한 변화일지라도 인정하고,
피드백을 해 준다**



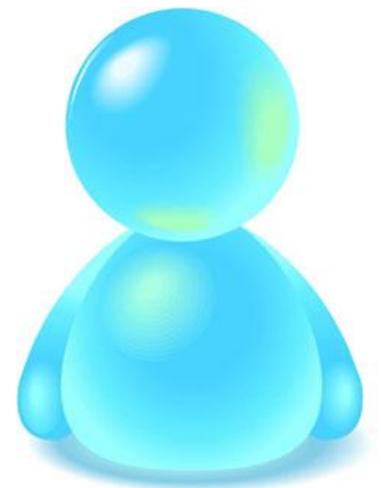
상대 안에 답이 없다고 생각되는 경우

- 1) 원칙적으로는 답이 있다.**
- 2) 그 답을 찾아주기에 시간여유가 없을 경우
티칭을 하되 코칭을 결합시킨다.**



상대가 푸념과 불평만 늘어 놓는 경우

- 1) 관점을 바꾸게 한다.**
- 2) 불평을 긍정적으로 그만두게 한다.**
- 3) 다른 말(개선)로 바꾸어 나간다.**



말이 실행되지 않는 경우

- 1) 변명 시 중립적으로 대처한다.**
- 2) YES맨 에게는 진심을 불러일으킨다.**

