신임 팀장 온보딩
그룹코칭

Landing 2026,
집단지성으로 여는 리더의 첫걸음

기업성장본부 오향화 리드 매니저

✉ citpm@citkorea.co.kr

☎ 010-6337-8521

신임 팀장 온보딩 그룹코칭 개요

신임 팀장들이 팀장 역할에 대한 이해와 기대를 정렬하고,
실제 업무 맥락 속에서 리더로서의 관점과 행동을 정착시키는 온보딩 그룹코칭

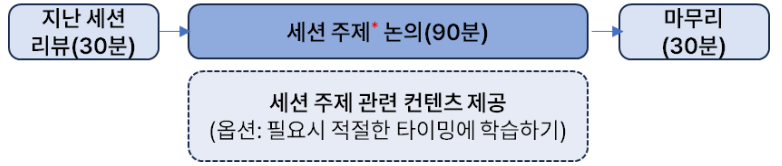
대상

- **신임 팀장** (직책 전환 후, 온보딩이 필요한 리더)
- **그룹**
  ① 한 그룹당 5~6인
  ② 다양한 시각이 교차할 수 있도록 직무와 배경의 경계 없는 입체적 그룹 구성

프로그램 구성

- 기본 6세션(세션 및 구성은 조직 맥락에 따라 유연하게 설계)
- 세션 당 2.5~3.0H

세션 진행 구성



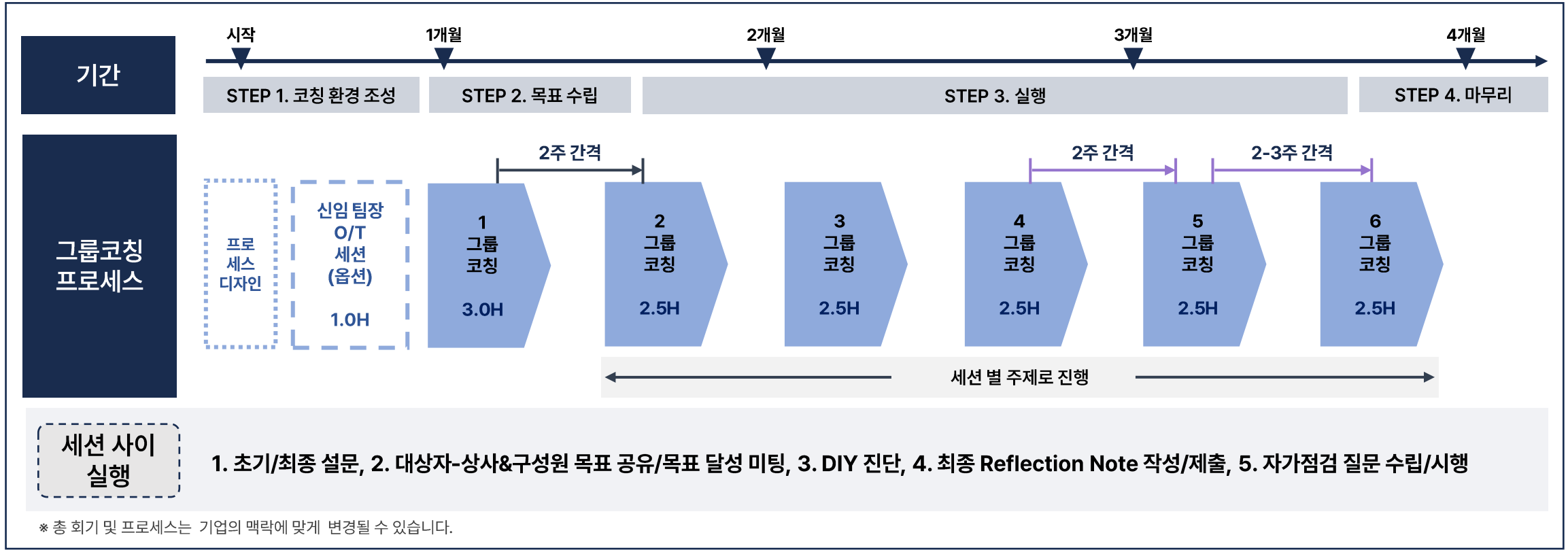
기대효과

- **개인**: 유능한 실무자에서 준비된 리더로의 정착 가속화
- **팀**: 심리적 안전감 증대 및 관계·소통 개선
- **조직**: 신임 팀장 육성 기간 단축 및 팀 성과 가시화

제공 솔루션

- **코칭 대상자**: 성장을 돕는 핵심 도구(코칭 저널, 목표관리시트, Reflection Note, DIY 진단 보고서)
- **HR**: 체계적 운영 지원 체계(코칭 로그 시스템-일정/출석/코칭 목표/주요 내용/진척도 등 언제 어디서든지 확인 가능), 최종 결과 보고서

신임 팀장 온보딩 그룹코칭 프로세스: 6회기



※ 총 회기 및 프로세스는 기업의 맥락에 맞게 변경될 수 있습니다.

Goal-Focused Process: 강력한 코칭 목표 수립을 통한 선택과 집중

- **리더십 정체성에 기반한 코칭목표 수립**: 자신의 스토리에 기반한 **'리더상'을 수립**하고, 실질적인 변화를 이끌어 낼 **'집중 개발 영역'** 정의
- **성장 매니지먼트 시스템**: **'목표관리 시트', 'Reflection Note'**를 활용해 코칭 전체 과정에서의 배움을 내재화 및 변화 경로 체계적 관리
- **조직적 임팩트 얼라인**: 상사 및 구성원과 목표를 공유함으로써 리더의 변화가 조직의 성장과 성과로 연결되는 것을 체험
- **실행 중심의 학습**: 현업 실행에 대한 지속적인 리뷰와 피드백, 자가 점검을 통해 경험 기반의 성장 가속화 프로세스 제공

신임 팀장 온보딩 그룹코칭 주제 선정

개발 또는 해결이 필요한 조직적 이슈(리더십, 커뮤니케이션, 성과, 관계, 혁신 등)를 다양한 방법으로 그룹코칭 세션 주제 세팅

- **참가자 직접 선정** 첫 세션에서 그룹별로 리더들이 논의를 통해 현업 밀착형 주제로 직접 선정(몰입도 제고)
- **전략적 사전 세팅** 조직적 맥락과 이슈에 따라 필요한 주제로 사전 세팅
- **하이브리드 설계** 공통 필수 주제(사전 세팅)와 그룹별 선정 주제(직접 선정)를 혼합 설계

코칭 주도성 및 몰입도 극대화

조직 목표와의 일관된 얼라인

체계적인 역량 개발과 현업 유연성 확보

주제 예시

팀원 관리 및 육성
- 1on1면담(일대일 면담)
- 상시성과관리
- 인재육성
- 자율성과 내재적 동기부여
- 성장을 위한 동기부여
- 시간관리와 워라밸
- 구성원의 성장과 성과창출

소통 및 관계 구축
- 리더의 대화법/소통스킬
- 상위 리더와의 커뮤니케이션
- 설득력 있는 커뮤니케이션(소통)
- 의미있는 대화
- 갈등관리
- 공감하기, 인정하기
- 피드백
- MZ세대와의 소통

성과 관리 및 목표 달성
- 성과목표 수립
- 성과관리와 공정한 성과평가
- 저성과자 관리
- 다면적 사고
- 문제해결능력/합리적인 의사결정

조직문화 및 팀 빌딩
- 팀 문화와 조직문화
- 신뢰
- 협업
- 다양성, 공정성, 포용성, 소속감(DEIB)
- 혁신 조직 만들기
- 다양한 사람들과 시너지 내는 법

리더십 역량 강화
- 리더로서의 자기인식과 역할
- 리더의 Self-Management
- 비저닝
- 스트레스 관리
- 심리적 안전감

신임 팀장 온보딩 그룹코칭 효과성 측정

코칭의 특성을 반영하여 코칭 성과(ROI)를 측정하는 CiT만의 방법

● DIY(Do it yourself) 진단

- 코치·대상자가 3~5개의 문항 공동 설계
- 구성원 대상 설문으로 코칭 전·후 변화 측정

① 코칭의 ROI를 '행동 변화'로 검증

- 만족도나 주관적 인상이 아닌 리더의 실제 행동 변화 측정
- 현업에서 변화를 관찰하는 구성원의 응답을 통해 객관성 확보

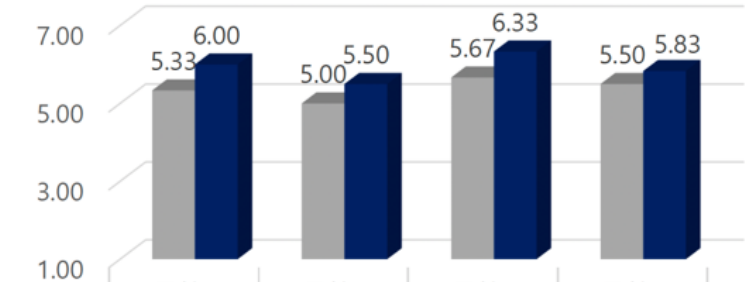
② 동일한 기준으로 사전·사후 갭 측정(과거평정측정치)

- 하나의 동일한 문항과 기준(동일 시점: 마지막 세션 직전에 실시)으로 코칭 전·후 비교
- 평가 기준 변화로 인한 왜곡 없이 변화의 크기를 명확히 확인

③ 코칭의 특성을 반영한 DIY 기반 다면 진단

- 평가가 아닌 개발 관점의 진단으로 결과 수용력 제고
- 코칭 목표에 맞춘 핵심 행동만 정밀 측정
- 진단 결과가 코칭 대화와 행동 변화로 자연스럽게 연결

● 코칭 목표 기반 맞춤 진단 결과 예시



	문항1	문항2	문항3	문항4
코칭 전	5.33	5.00	5.67	5.50
현재	6.00	5.50	6.33	5.83
Gap (현재-코칭 전)	+0.67	+0.50	+0.67	+0.33

1. [ ] 실장은 나의 성장에 영감을 주는가?
2. [ ] 실장은 공감에 기반한 소통을 추구하는가?
3. [ ] 실장은 지금보다 미래에 더 강한 조직을 지향하며 조직을 운용하는가?
4. [ ] 실장은 결정이 필요할 때, '편함'보다는 '옳음'에 따라 의사결정하는가?

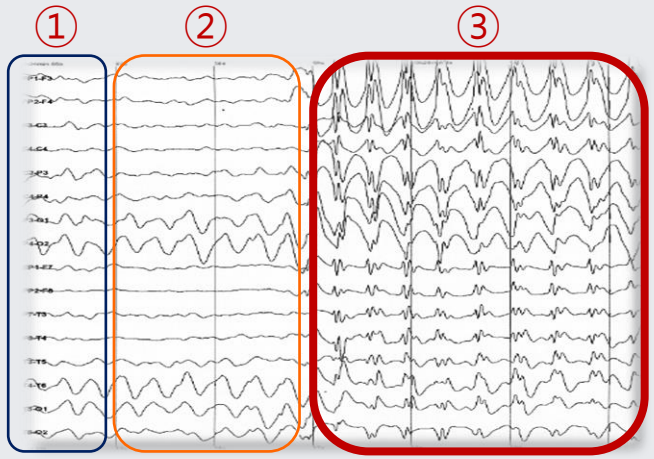
동일 문항 기준으로 사전·사후 점수 차이를 비교하여 코칭을 통해 변화된 행동 수준을 객관적으로 확인할 수 있습니다. 일반적으로 주관식 문항 1~2개가 추가됩니다.

워크숍과 그룹코칭의 결정적 차이

동료 리더들과 함께 고민을 나누며 형성되는 '리더십 안전망'의 가치
수동적 학습자가 아닌, 스스로 답을 찾는 '주도적 리더'로의 패러다임 전환

■ **문제해결과 관련된 뇌 영역 활동 연구**

① 혼자서 정리하고 해결하려는 접근을 할 때 뇌 활동
② 직접적인 의견이나 조언을 받는 접근을 할 때 뇌 활동
③ **성찰하도록 하는 질문과 열린 질문을 활용**하는 코칭 방식을 사용했을 때의 뇌 활동



[연구결과]
세 번째 **코칭 접근 방식에서 창의성**과 관련된 뇌 영역의 활동이 가장 높게 나타남

Bartolomé G., Vuka S., Nadal C. and Blanco E. (2022) "Right cortical activations during generation of creative insights: An electroencephalographic study of coaching." *Frontiers in Education*, 7:753710.

※ 뇌파(EEG, Electroencephalography) 기반 연구: 코칭(비지시적 질문) 조건에서 통찰·창의성 관련 활동이 더 높게 관찰됨

정보 전달(Information)을 넘어 통찰(Insight)로

'뇌는 조언'받을 때보다 '통찰'할 때 가장 활발하게 움직입니다.
그룹코칭의 차별 포인트는 어떤 컨텐츠를 제공하는지가 아니라 성찰을 통한 통찰의 기회를 얼마나 많이 제공하는가에 있습니다.

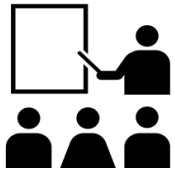
이 연구에서 강조하는 것은
창의적인 통찰이 변화 과정을 가속화할 수 있다는 것입니다.

인간을 움직이게 하는 힘은, 정보에 근거한 러닝이 아닌 진짜 변화는
통찰(Insight)에 근거한 러닝에서 시작됩니다.
코칭은 성찰적인 대화를 통해 변화 과정을 가속화할 수 있으며, 더 큰 자신감과 열정을 가지고 행동에 나서게 합니다.

CiT 그룹코칭의 구조적 차별성과 검증된 강점

1. 세계 최초 그룹코칭 구조의 특징과 효과성 정의: 2010년 논문

- **세계 최초 그룹코칭 구조의 특징과 효과성을 정의한 개발자가 직접 디자인하는 코칭 프로세스**
- '효과적인 그룹코칭 프로세스 개발에 관한 연구' 박정영 대표, 한국코칭학회 제3권 1호, 2010



2. 그룹코칭 국제인증과정 및 숙련된 코치풀 보유

- 3Cs III Group Coaching 과정은 (사)한국코치협회 심화인증 프로그램이자 국제코치연맹(ICF)의 인증프로그램 (2013년 부터)
- **지속적인 R&D로 그룹코칭 전문기관**으로 **한국 최고의 코치를 프로젝트 별로 선발하여 진행**
- 철저한 코치OT와 코칭 가이드를 제공함으로써 코치의 충분한 역량 발휘와 성장 지원

3. 프로세스 중심의 다양한 그룹코칭 프로젝트 개발 및 운영 노하우 보유

- 임원, 팀장 대상에 따른 **그룹코칭(일대일코칭을 포함한 하이브리드코칭) 프로세스 개발 및 진행**
- **최대규모의 그룹코칭 프로젝트 동시 진행 : (주)두산**(전체 계열사 포함) 3개년 총 143그룹, **SK하이닉스** 57그룹

4. 데이터 기반으로 확인된 그룹코칭의 효과성

- 초기설문, 사후설문을 통한 참가자 voice 반영
- CiT코칭연구소 그룹코칭 프로젝트 서베이 결과 중 그룹코칭의 효과
  동료참가자들과의 공유, 지지와 격려 (75%), 코치의 인정, 질문, 피드백 (63%), 그룹코칭과 연계된 주제들에 대한 논의 (62%)

리더가 직접 경험한 그룹코칭의 가치

"좋았다"는 소감보다, "어떻게 달라졌는지"로 증명합니다.

"나의 성과가 아닌 팀의 성장을 바라보는 리더의 시각을 갖게 되었습니다."

실무자로서의 유능함이 리더로서의 성공을 보장하지 않는다는 사실이 충격이었습니다. CiT 그룹코칭을 통해 구성원들이 바라보는 나의 모습을 처음으로 직면했고, 그 과정에서 발견한 '리더십 공백'을 어떻게 채워야 할지 명확해졌습니다. 단순한 기술 전수가 아니라 리더로서의 태도와 철학을 세우는 귀중한 시간이었습니다.

- S사 신임 팀장 그룹코칭 -

"막막했던 팀 관리가 손에 잡히는 루틴으로 바뀌었습니다."

신임 리더에게 가장 절실한 것은 당장 써 먹을 수 있는 도구입니다. 그룹별로 우리가 직접 선정한 주제로 토론하고, 1on1을 현업에 즉시 적용해 본 것이 큰 도움이 되었습니다. 특히 나의 변화를 구성원들에게 객관적으로 확인받을 때의 긴장, 쾌감은 잊을 수 없습니다.

- H사 팀장 그룹러닝코칭 -

"고립된 섬 같은 신임 팀장들이 집단지성의 안전망으로 연결되었습니다."

처음 팀장되고 느낀 고립감, 막연한 두려움이 동료 팀장님들과의 진솔한 나눔을 통해 해소되었습니다. 우리가 공통으로 겪는 문제들을 함께 논의하며 얻은 인사이트는 그 무엇보다 강력했습니다. 서로의 성공과 실패 경험을 바탕으로 함께 성장하는 과정 자체가 신임 리더로서의 최고의 안전망이 되어주었습니다.

- C사 팀장 그룹코칭 -

단순히 좋은 경험을 넘어, 조직의 실질적 변화를 설계합니다.
2026, CiT와 함께 시작하세요.

[상세 안내 및 미팅 신청서]

[CiT 기업코칭 홈페이지]

• **임원 코칭**	김지은 매니저	projectone@citkorea.co.kr / 010-5493-6132
• **신임 팀장 온보딩 그룹코칭** • **고성과 팀을 만드는 팀코칭**	오향화 리드 매니저	citpm@citkorea.co.kr / 010-6337-8521
• **성과관리 면담 실전 워크숍**	박민호 매니저	pmone@citkorea.co.kr / 010-2274-6778
• **사내코치 양성과정**	최보윤 리드 매니저	pm@citkorea.co.kr / 010-3453-1209

Coaching Institute of Technology CiT 코칭연구소