

‘계획된 우연’ 커리어 코칭 프로그램

-심리·신체적 건강문제를 경험한 2030대를 중심으로 한 상담코칭적 접근

김해찬*, 유영은**, 이지성***, 김유천****

본 연구는 커리어 탐색에 있어 중요한 시기임에도 심리·신체적 문제로 인해 원활한 커리어 탐색에 어려움을 겪는 20,30세대를 대상으로 개발한 커리어 코칭 프로그램으로, 계획된 우연 이론을 기반으로 상담과 코칭을 접목하여 프로그램을 구성하였다.

본 연구의 커리어 코칭 프로그램은 총 6회기로 구성하였다. 주요 특징으로는 첫째, 계획된 우연 이론을 참가자로 하여금 이해하고 앞으로의 우연을 적극적으로 받아들이기 위한 태도를 만드는 과정이다. 둘째, 커리어 코칭 프로그램이지만 상담적 요소를 추가하였다. 셋째, 프로그램 개발과정에서 일반적인 교수 체제 설계의 ADDIE 모형에 초점을 맞추어 진행하였으며, 코칭의 GROW 모델을 이용한 일련의 과정을 갖고 있다.

본 연구의 커리어 코칭 프로그램은 심리·신체적 건강 문제를 이겨내고 새로운 커리어를 만들어 가는 대상들에게 초점을 맞추어 개발하였다. 그러나 본 연구의 프로그램은 효과성 검증에 대한 한계가 있다. 따라서 본 프로그램을 통해서 20,30세대의 커리어 코칭 프로그램의 이론적 기초를 확립하고 심층적인 연구가 진행된다면 향후 커리어 코칭 프로그램에 대한 연구에 기여할 것이다.

주제어 : 커리어 코칭 프로그램, 계획된 우연, 상담코칭적 접근, 20/30대, 심리 신체적 건강 문제

* 동국대학교 일반대학원 상담코칭학과 코칭전공 석사과정

** 동국대학교 일반대학원 상담코칭학과 상담전공 석사과정

*** 동국대학교 일반대학원 상담코칭학과 코칭전공 석사과정

**** Corresponding Author: Kim, Yu Cheon, Coaching and Counseling, Dongguk University, 1Gil 30, Phildong-ro, Jung-gu, Seoul, Korea, E-mail: yckim002@naver.com

I. 서론

2015년 ‘N포 세대’라는 신조어가 언론을 통해 등장하였다. ‘N포 세대’는 사회적, 경제적 부담으로 연애, 결혼, 출산의 포기라는 의미의 3포 세대에서 나아가 주택의 구입, 인간관계, 꿈 또는 희망 등 포기해야 할 것에 대한 특정 숫자를 정하지 못하고, 다양한 것을 포기해야만 하는 세대라는 뜻에서 생긴 신조어다. 이는 사회적으로 청년들을 불안하게 만드는 요소들이 점점 늘어남을 시사한다(김신혜, 2017). N포 세대가 생기는 대표 요인 중 하나가 진로에 대한 걱정이다. 특히 사회초년생인 2030 세대들은 다른 세대들보다 더욱 무엇을 할 수 있을지, 어떤 일을 해야 할지 등 진로에 대한 고민의 정도가 더 심하다. 우리나라 대학생의 약 4명 중 1명은 졸업 전까지 진로를 결정하지 못하여 졸업을 연기하는 문제에 직면해 있으며, 이는 진로 결정을 위해 미리 충분한 고민을 하며 진로를 결정하기 위한 준비를 해야 함을 보여주는 결과라 할 수 있다(이종찬, 최기원, 이대용, 2013).

통계청(2019)은 고용 동향을 통해 우리나라의 청년 취업률이 43%임을 보고하였다. 그러나 국내 구인·구직 플랫폼에서 2019년 기업들의 퇴사율을 조사한 결과에 따르면 기업들의 1년간의 평균 퇴사율은 17.9%이며, 이중 ‘1년 차 이하’의 비율은 48.6%였다. 퇴사 사유로는 이직이 47.1%와 업무 불만이 28.1%로 가장 높은 수치를 보여주었다(사람인, 2019). 이는 대학생 시기에 진로준비 행동을 하기보다는 여전히 자신이 무엇을 원하는지, 자신의 강점이 무엇인지에 대한 인식조차 확립이 되어있지 않음을 의미한다(원민정, 2017). 졸업 유예나 구직 포기과 같은 현상과 원인은 취업과 관련된 사회, 경제적 여건이 충분하게 갖추어지지 못한 이유도 있지만, 대학생들이 재학 기간 효과적으로 진로를 탐색하지 못하고 진로를 결정하는 데 어려움을 느끼는 것일 수도 있다(김민정, 김봉환, 2014). 따라서 대학생들은 성격, 적성 등 자기이해를 바탕으로 졸업 이후 직장인으로 나아가는데 가장 큰 영향을 미치는 진로탐색, 진로 결정과 준비에 대한 현명한 계획이 필요하다.

커리어는 2030대의 중요 과업일 뿐 아니라 누구에게나 삶의 매우 중요한 부분을 차지한다. 나아가 개인의 문제를 넘어 사회가 함께 고민하고 해결해야 할 문제로 여겨지고 있다. 이를 위해, 2020년 8월부터 청년 정책의 수립과 청년 지원에 관한 기본적인 사항을 규정한 법안인 청년 기본법을 시행하고 있다. 그러나 새롭게 인식해야 하는 또 다른 문제가 있다. 바로 ‘청년의 건강 문제’와 그로 인해 발생하는 취업 실패, 경력단절, 재취업의 어려움이다. 특히 심리·신체적 건강문제를 경험한 2030대의 커리어를 돕는 사회서비스는 더욱 부족하다. 서울시를 중심으로 각 지자체에서 청년 마음건강지원사업과 청년 일자리를 위한 다양한 사업을 진행하고 있지만 심리·신체적 문제를 경험한 청년들을 지원하기 위한 활동은 미비한 실정이다.

신체적 중증질환을 경험한 젊은 환자들에게도 커리어는 매우 중요하다. 중증질환 중 대표적인 암의 경우 5년 상대 생존율이 70.4%에 달하며, 치료를 마친 암 생존자들의 다양한 문제점과 요구가 확인되었다. 이에 정부는 2019년 2월 국립암센터를 중앙암생존자통합지지센터로 지정, 권역 단위에 12개소 암생존자통합지지센터를 열었다. 이를 통해 암 생존자와 가족의 건강증진, 생존자 사회복귀 지원하기 위한 프로그램 개발과 보급, 연계를 위한 사업을 진행하고 있다(국립암센터,

2020). 하지만 생존자들의 일상 치유 활동과 일자리 복귀, 취업 활동 등에 대한 지원은 매우 미미한 수준으로 평가받고 있다(내일신문, 2020).

현대사회는 산업구조의 개방 및 개편, 유연화된 노동시장, 기술의 발달 등 다양한 요인으로 인해 직업과 진로 전환이 다양하게 일어나고 있다. 이러한 사회적 변화에 맞춰 요구되는 다양한 능력들을 효과적으로 다룰 수 있는 커리어 프로그램이 절실하다. 특히 심리적, 신체적 문제로 인해 자신의 커리어에 대해 위축된 2030 세대에 있어 자기효능감은 매우 중요한 요인이며, 이들을 대상으로 하는 커리어 코칭 프로그램은 자기효능감을 높임으로써 심리적 어려움을 극복하고 새로운 환경의 변화에 유연하게 대처할 수 있도록 돕는 방향으로 구성될 필요가 있다(최형목, 2017).

커리어 코칭은 사람들이 일과 경력에서 만족감을 얻을 수 있도록 이끄는 최선의 방법이다(Bench, 2003). 커리어 코칭이 가져올 수 있는 긍정적인 효과가 있음에도 심리적, 신체적 문제를 가진 2030 세대들을 위한 커리어 코칭 프로그램 연구는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 심리적, 신체적 문제로 인해 자신의 커리어에 대한 탐색을 원활하게 하지 못한 2030 세대가 새로운 커리어를 준비, 시행하는데 겪는 심리적 어려움에 효과적으로 대처하고, 나아가 건강을 회복한 이후 새로운 커리어의 설계와 실행에 구체적인 도움이 될 수 있도록 계획된 우연 이론을 기반으로 한 상담코칭적 접근의 프로그램을 개발하고자 한다.

II. 이론 검토

1. 2030대 청년 심리적 신체적 연구

2020년 8월에 시행된 청년 기본법에 따르면 “청년이란 19세 이상 34세 이하인 사람을 말한다. 다만, 다른 법령과 조례에서 청년에 대한 연령을 다르게 적용하는 경우에는 그에 따를 수 있다.”라고 정의하고 있다. 국립국어원의 표준 국어사전에서는 청년을 “신체적·정신적으로 한창 성장하거나 무르익은 시기에 있는 사람”이라 명시하고 있으며 고용노동부와 중소기업청에는 39세 이하로, 청년고용촉진 특별법과 동법 시행령에서는 청년의 연령을 넓게는 15~34세로 정의하고 있다(김비오, 2019). 이처럼 법령, 각 정부 부처에 따라 청년에 대한 다양한 정의를 내리고 있다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 성인 초기에 진입하여, 꿈을 설정하고 직업을 선택하며 사회 구성원으로 자리매김하는 20~30대 시기를 청년으로 정의하고자 한다.

20~30대 청년들의 심리적 건강에 대한 이해를 위하여 청년기의 특성을 알아보는 것 또한 중요한 의미를 갖는다. 발달심리학에서는 각 발달단계마다 발달 과업이 존재하며, 개인의 발달에 영향을 주는 중요한 사회문화적 맥락이자 바람직한 성격특성과 연결되어있음을 보고한다(장휘숙, 2010). 현대 발달심리학자 레빈슨(D.J. Levinson, 1986)은 22세에서 40세까지 성인 초기로 구분하고 탐색과 선택이 많이 이루어지는 것을 이 시기의 특징으로 꼽았다. 또한 꿈을 설정하고 나아가는 시기, 직업을 선택하며 사회 구성원으로서의 역할을 감당하는 시기라고 보았다. 나아가 그는 30세를 전후로 한 전환기를 거쳐 자신의 꿈과 재능, 외적 가능성과 조화를 이루고 있는지 점검한 다음 성인

초기 절정기에 이르러 직업적 안정기 또는 성공기를 이룸으로써 성인 초기 발달의 완성을 이룬다고 보았다(조광연, 2018). 에릭슨(E.H. Erikson,1980)에 따르면 20~30대의 성인 초기 단계에서 타인에 대한 깊이 있는 이해와 공감을 바탕으로 한 친밀한 관계가 필요하며, 이 관계가 없을 경우 고립감을 느낀다고 하였다. Havighurst(1972) 또한 청년기의 9가지 발달과업 중 하나로 직업을 선택하고, 준비하는 것을 제안하였다.

보건복지부 발표(2020)에 따르면 1998년 이후 대부분의 세대에서 스트레스 인지율 수준이 완만하게 줄어들었지만 19~29세와 30~39세 청년 집단의 스트레스 인지율 수준은 다른 세대와 차이를 나타내며 가장 높게 유지되고 있음을 밝혔다(김기태, 2020). 중증질환의 하나인 암의 경우 젊은 암 환자의 증가세 또한 뚜렷하다. 20대와 30대의 암 발생(2018년)은 전년 대비 각각 44.5%, 12.9%로 증가했으며 특히 전국 5대 암 환자 중 20~30대(2019년)는 여성(3만5884명)이 남성(4152명)의 8.6배나 많다(부산일보, 2020). 중증질환으로 분류되는 암은 오랫동안 걸리면 생존하기 어려운 질환으로 인식되었으나 2017년 국가등록암 통계에 따르면 국내에서 암 진단 이후 5년 넘게 생존한 환자가 100만 명을 넘었고, 그중 유방암의 5년 생존율은 92.7%로 높은 수치를 보였다. 이는 젊은 암 경험자의 삶은 더욱 길게 계속된다는 것을 의미한다.

그러나 한국에서 이들의 사회복귀는 쉽지 않다. 삼성 서울병원 조주희 교수는 우리나라의 경우 절반 이상(55%)은 암 진단 후 1년 내 실직하고 다시 일하거나 복직하는 비율도 5명 중 1명 정도에 그친다고 설명했다. 암 경험자가 직장으로 복귀하는 비율이 2년 내 89%인 해외와 비교하면 절반에 가까운 수치임을 보여준다(중앙일보, 2019). 젊은 암 경험자의 사회복귀를 지원하는 '쉽표'에서 제공한 자료에 따르면 치료 이후 삶에서 우려되는 사항에서 경력단절(78%)이 재발(75%)보다 앞서며 1위를 기록했다(부산일보, 2020). 이는 젊은 암환자들이 커리어를 얼마나 중요하게 생각하는지 극명하게 보여주는 수치라 할 수 있다.

2. 커리어 개념

커리어는 개념을 정의하는 학자에 따라 전혀 다른 의미와 형태로 사용되기도 한다. 급변하는 사회 환경의 변화로 인하여 통일된 정의를 내리기 위한 노력이 이루어지고 있다(Yates, J., 2017). 커리어는 일생동안 지속되는 개인의 일과 관련된 경험(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000)이라고 할 수 있다. 또한, 커리어는 개인이 일생동안 하는 일의 전체(Sears, 1982)를 의미하는 것으로 각 개인의 선택에 의해 이루어지는 것이며, 단순히 직업만을 가리키는 것이 아니라 가족이나 레저 그리고 커뮤니티 등 다른 부분들과 일이 통합되는 것을 의미한다. 이러한 관점은 커리어의 개념을 더 확대해서 바라볼 필요가 있음을 알 수 있다.

3. 커리어 코칭

Bench(2003)는 커리어 코칭을 일과 관련된 이슈에 대해 개인과 조직의 발달과 변화를 촉진함으로써 효과적인 행동을 이끌어내는 상호작용과정으로 정의하여 조직과 관련하도록 하였다.

Stern(2004)은 개인의 장·단기 커리어 목표에 초점을 두고 커리어 방향을 결정하고, 계획 수립을 통해 개인이 변화할 수 있도록 돕는 것으로 커리어 코칭을 정의하였다. Jay(2001)는 커리어 코칭에 대해 개인의 직업적인 것에 초점을 두고 성장을 위한 스킬 개발이 중요한 이슈가 되며 전직지원(outplacement)이나 헤드헌팅(headhunting)과 연계될 수 있다고 한다. Colombo와 Werther(2003)는 커리어 코치란 피코치가 미처 자신에 대해 알지 못하는 능력을 확인하게 하고, 이미 내재하는 스킬들을 연마하도록 돕는 사람으로 정의하였다. 또한 커리어 코칭의 궁극적인 목적은 코치가 피코치의 사고방식을 평생고용의 개념으로부터 평생고용 적격자로 전환시키는 것이라고 주장하였다. 커리어 코칭에서 코치의 역할에 대해 Bench(2001)는 고객들의 열정과 목표를 발견하고 장기 발전 기회를 이끌어 내며, 경청하고 관찰하는 등의 코칭 상호작용을 통해 효과적인 코칭을 진행하고 고객의 커리어 발전에 장애물을 제거해야 한다고 하였다. 노동시장에서 고객의 가치를 높일 수 있게 능력을 신장시키고 커리어 성장과 미래 수익력에 대한 고객의 잠재 가능성을 증가시켜야 한다는 것이다. 이를 통해 커리어 코치는 궁극적으로 고객의 커리어 자립을 돕고 고객의 직업만족도를 높인다고 보았다.

4. 계획된 우연 이론

지금까지 중요하게 여겨졌던 전통적 매칭 이론을 중심으로 한 진로 이론은 개인들이 불확실하고 예측 불가능한 미래 커리어를 준비하는데 더 이상 기여하기 어려운 상황이 되었다(박은희, 2019). 전통적인 진로 의사결정 이론에 따르면 개인의 진로선택 과정은 개인의 적성, 흥미와 가치 등을 기준으로 하여 커리어와 적합성을 강조하여 왔다(Holland, 1997). 그러나 최근에는 전통적인 진로 의사결정 이론들과는 다르게 개인의 진로선택에 있어서 계획된 우연을 통한 진로가 결정된다는 이론이 등장하였다. 이와 관련된 연구들은 예상하지 못했던 우연적 사건이 개인의 삶에서 계획된 일처럼 진로선택에 영향을 주고 있다는 것을 확인하였다(박은희, 2019).

Michell et al.(1999)은 계획된 우연을 호기심, 지속성, 유연성, 낙관성, 위험 감수 등 다섯 가지로 구분하였다. 호기심은 새로운 학습기회를 탐구하는 것이고, 지속성은 실패하거나 역경에서도 좌절하지 않고 꾸준히 하는 것이다. 유연성은 유연한 대처가 필요할 때 태도나 방향, 상황 등을 고려하여 변화시키는 것이며, 낙관성은 미래를 긍정적으로 생각하며 새로운 기회를 발견할 것으로 기대하는 것이다. 위험 감수는 결과를 예측할 수 없을지라도 필요하다고 생각되는 일을 과감히 실행에 옮기는 도전정신이다. 이는 최근에 급변하는 사회에서 요구되는 커리어 이론이다. 선행연구에서는 계획된 우연 기술과 진로결정 자기효능감, 계획된 우연 기술과 진로포부 수준 사이에 유의미한 정적 상관관계를 보고하였다(권수현, 2017; 황현덕 외, 2012; 박윤지, 2017). 또한 계획된 우연 기술의 수준이 높은 집단이 높은 진로준비행동 수준과 더불어 성공적인 진로결정 관련 과업을 수행할 수 있다는 자기 믿음이 높은 것으로 보고하였다(차영은, 2015). 이러한 선행연구 결과들은 계획된 우연 기술과 진로탐색 행동이 상호적, 유의미한 관계임을 시사한다.

III. 커리어 코칭 프로그램의 구성 방안

일반적인 교수체제 설계의 ADDIE모형은 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 실행(Implementation), 평가(Evaluation)로 나누어진다(오인경 · 최정임 (2009)). ADDIE모형은 프로그램 개발의 가장 기본이 되는 모형으로 프로그램 개발에서 일반적으로 사용된다. 본 연구는 프로그램에 대한 탐색적 연구로 ADDIE모형의 프로그램 분석, 설계 및 개발에 초점을 맞추어 진행하였다.

1. 요구분석 (Analysis)

요구분석은 학습자 및 환경적 요구를 분석함으로써 프로그램을 왜 해야 하는지를 분석하는 것이다. 본 연구의 분석 단계에서는 기존의 문헌연구와 개인 심층면담을 통하여 20~30대의 커리어 요구분석을 살펴보았다. 프로그램의 목적과 목표를 수립하기 위해 계획된 우연 이론과 관련된 문헌들을 고찰하여 계획된 우연 이론의 관점에서 코칭 프로그램을 만들고자 하였다.

기존의 문헌연구를 통하여 다음과 같은 결론을 얻게 되었다. 첫째, 청년 집단의 스트레스 인지율 수준이 다른 세대보다 높게 유지되고 있다(김기태, 2020). 둘째, 질병 관련 환자 증가율이 다른 연령대보다 청년층에서 높아지고 있다. 셋째, 2030 세대가 자신들이 자신의 커리어 경로에서 갑자기 만나는 사건이나 요소에 직면하더라도 그것을 기회로 바라보고 활용할 수 있기 위해서는 선행연구를 통하여 계획된 우연(호기심, 유연성, 위험 감수, 인내심, 낙관성)기술을 증진시키는 것이 필요하며, 이는 커리어 개발에 유용함이 검증되고 있음을 확인하였다(김민정, 2020).

본 연구는 문헌 연구 외에 내러티브 연구(narrative research) 과정도 포함하였다. 내러티브 연구는 개인이 살아온 이야기, 이야기된 이야기들에 표현된 경험들을 가지고 시작한다. 한 두 사람을 연구하는 데 초점을 두고 그들의 이야기를 수집함으로써 자료를 모으며, 개별적인 경험들을 보고하고, 이러한 경험들의 의미를 파악하는 것이다(Creswell, 2013). 개인 심층면담을 통하여 다음과 같은 결론을 얻게 되었다.

공무원 시험을 준비했던 A양, 시민활동가로 일했던 B양, 힘들게 은행에 갓 입사한 C양은 20대 중반, 30대 초반에 건강에 이상이 생겼고 큰 수술을 받게 되었다. A양은 시험공부를 중단해야 했고, B와 C는 다니던 직장을 퇴사할 수밖에 없었다. 이들은 치료 과정도 힘들었지만, 더 큰 어려움은 치료 이후의 삶이었다고 밝혔다. 치료 후 사회로 복귀하기 위한 과정에서 도움을 받을 수 있는 곳을 찾지 못해 어려움을 겪었다.

이와 같이 심리 신체적 건강문제를 경험한 20·30대의 지속 가능한 커리어를 돕는 사회서비스는 미비한 실정이었다. 심리 신체적 건강문제를 경험한 사람들에게 심리적 안정감을 토대로 한 긍정적 생각과 개방적 태도를 형성하게 하고 새로운 환경에 수용적 태도를 갖게 하는 것이 필요하다. 추가적으로 커리어 코칭을 진행하는 전문가의 프로그램 시연과 질의응답을 거쳐 본 연구의 프로그램이 실제적으로 필요한 사항을 검토하였다.

2. 프로그램 설계(Design)

설계단계는 요구분석에서 도출된 내용을 어떻게 프로그램에 포함할지에 대한 교수설계 과정이다. 본 연구에서는 일반적인 교육프로그램의 접근 방법보다 코칭 및 상담을 기반으로 한 접근 방법을 통해 코칭 프로그램을 만들고자 하였다. 본 프로그램은 전통적 매칭 이론(Holland, 1997)에서 강조되는 개인의 강점, 흥미와 가치 등의 기준과 더불어 Michell et al.(1999)의 계획된 우연 이론을 통합하여 새로운 커리어 코칭 프로그램을 만들고자 하였다.

본 프로그램에서는 참가자들이 자신의 가치, 흥미, 기술 및 호기심을 표현할 수 있도록 질문을 통하여 스스로 찾아볼 수 있도록 하였다. 참가자들이 자신의 목표를 표현하고 수행하고자 할 때 느끼는 장애물을 인식하고 그에 대한 극복 방안을 탐색하도록 하였다. 계획된 우연이 일반적이고 필요하다는 것을 참가자들이 스스로 알 수 있도록 하였다.

3. 프로그램 개발(Development)

프로그램 개발 단계는 설계된 내용에 따라 구체적으로 학습자들이 상호작용하도록 만드는 것이다. 학습자들이 효과적으로 상호작용하도록 하고 프로그램의 효과성을 높이기 위하여 본 프로그램에서는 코칭의 GROW 모델 및 커리어의 계획된 우연 이론(Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999)을 융합하였다.

코칭의 GROW 모델은 존 휘트모어(Whitmore, J)에 의해 개발이 되었으며, 4단계 질문법을 통해 문제를 해결하는 데 도움을 주는 행동주의 코칭의 대표적인 모델이다(Whitmore. J. 2009). 코칭에서의 GROW는 목표 설정(Goal) 단계, 현실 파악(Reality)단계, 대안 탐색(Options) 단계, 실행 의지(Will) 단계를 뜻하는 용어로, 어떤 코칭 주제에 대해 효과적 대화의 단계를 설명한 것이다. GROW 모델은 첫 단계인 목표 설정(Goal)에 중점을 둬으로써 코칭받는 사람의 기준에서 원하는 상태를 먼저 그리도록 하는데 특징이 있다. 이는 코칭 대화가 다른 상담, 컨설팅과 차별화되는 지점으로 큰 시각에서 원하는 바를 생각하고, 긍정적 에너지를 갖게 하여 다음 단계인 현실 파악 단계에서 새로운 관점으로 자신의 비합리적 신념이나 가정을 성찰하도록 한다. 다음 대안 탐색 단계에서는 목표달성을 위해 무엇을 시도하였고 할 수 있는지 등 코치와 함께 새로운 대안을 풍부히 검토하면서 실행의지 단계에 이르러 구체적 실행계획과 목표달성에 대한 의지를 확인하는 과정을 거친다(고현숙, 2014).

커리어의 계획된 우연 이론(Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999) 관련하여, 프로그램을 통해 개인의 커리어에서 Michell et al.(1999)의 ‘계획된 우연’이 일어날 수 있도록 여건을 만들고자 하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫 번째 지속성이다. 지속적으로 커리어에 대한 관심을 가져야 한다. 처음에 관심을 보이다가 여러 가지 사유로 지속적인 관심을 보이지 않는 경우가 많은데 지속성이 우선 필요하다. 두 번째 위험 감수이다. 커리어를 개발하고 준비하다 보면 어려움 또는 위험을 감수해야 할 때도 있다. 위험을 감수하고 시도할 때 진정으로 얻고자 하는 것을 얻게 된다. 세 번째 긍정이다. 일시적인 어려움을 잘 극복할 수 있도록 긍정적 마음과 적극적인 태도가

필요하다. 네 번째 호기심이다. 새롭게 만들어지는 미래와 주변에 대하여 늘 호기심을 가져야 한다. 마지막 유연성이다. 변화하는 세상에 적응하기 위하여 유연성을 잃지 말아야 한다(김유천, 2018).

IV. 2030대를 위한 커리어 코칭 프로그램의 구성

1. 프로그램 목적

급변하는 현대 사회에서 커리어를 시작하고 개발하기 위해서는 기존의 커리어 추진 전략에 더하여 상황 적응적인 커리어 전략이 필요하다. 이러한 커리어 전략을 “계획된 우연”이라고 할 수 있다. 따라서 본 프로그램은 “계획된 우연”이론을 바탕으로 2030대를 위한 커리어 코칭 프로그램을 구성하고자 한다.

2. 프로그램 내용

1) 프로그램 열기

프로그램의 열기 모듈에서는 프로그램의 목적과 과정을 안내하는 동시에 참가자의 흥미를 유발하고, 공감대 및 친밀감을 형성하여 전반적인 프로그램 참여 동기를 부여하는 것에 있다. 또한 자신의 가치관을 담은 자기소개와 나의 인생 우연 그래프 그리기를 통해 본 프로그램의 핵심 내용인 계획된 우연 이론에 대해 압축적으로 경험하여 흥미를 유발할 수 있도록 구성하였다. 세부 내용은 다음과 같다.

인디언식 이름으로 자신의 가치관 소개하기 : 선행연구에서는 은유 기법이 언어로의 표현은 감정입을 용이하게 하며, 확장된 개념과의 개연성을 높일 뿐 아니라 상담 장면에서 유의미한 임상적 결과를 가져온다고 밝혔다(Tay,2012). 본 프로그램에서 참가자는 자신의 특성과 가치 있게 여기는 삶의 중요한 가치를 생각해보고, 은유적인 표현을 사용하여 이름을 지어 자신을 소개한다. 이를 통해 참가자는 스스로 질문과 응답을 통해 내면적 성찰을 경험할 수 있으며, 나아가 참가자 자신의 삶, 사고와 행동을 통해 궁극적으로 다가가고자 하는 중요한 가치에 대해 정립해나가는 역할을 할 수 있다.

나의 인생 우연 그래프로 목표 발표하기 : 나의 인생 우연 그래프 그리기는 현재까지 자신의 삶에서 발생했던 우연한 사건들이 이후 또는 현재 자신에게 영향을 끼친 경험을 탐색하여 자신의 직업적 목표를 정하는 것과 우연히 생길 수 있는 다양한 계기를 유의미한 가치로 받아들일 수 있는 계기로 활용할 수 있도록 유연성을 발견하는 계기를 마련하는 것에 목표를 둔다. 이때 참가자의 상상력과 사고력을 자극, 자신의 능력과 가능성을 확대하는 코칭의 질문 기법을 활용한다.

2) 자신에 대해 알아보기

커리어란 일과 관련되어 일생동안 계속하여 관련된 일이다. 자신의 커리어를 만들어 가기 위해서

가장 우선적으로 필요한 것이 자신에 대하여 살펴보는 것이다. 자신에 대한 충분한 이해 및 성찰을 하고 커리어를 만들어 가는 것이 필요하다. 즉, 자신이 하고 싶은 것과 잘할 수 있는 일은 무엇인지 찾고 이를 바탕으로 자신에 대한 성찰, 자신의 커리어에 대한 성찰이 필요하다.

그러나 본 프로그램의 대상인 심리적, 신체적 어려움을 겪은 참가자가 도구나 훈련과정 없이 자신 및 자신의 커리어에 대해 충분히 성찰하고 이를 커리어와 연결하는 것은 많은 도전이 필요한 과정이다. 참가자가 자신에 대한 이해를 돕기 위해서는 자신의 현재 및 가능성에 대한 관찰이 필요하며, 이 관찰 과정에 충분히 몰입하여 자신을 돌보고 이를 원하는 방향으로 나아가기 위해 자신이 가지고 있는 긍정적 에너지를 확인하는 과정이 필요하다. 선행연구에서는 이러한 몰입과정을 통해 ‘내면의 나’와 직면함으로써 자신의 문제점 탐색, 인식, 이해를 통해 내면의 부정적 요소를 긍정적으로 변화하는 효과가 있음을 확인하였다(최인영, 2018).

자원 관계도와 강점 소개하기: 본 프로그램에서는 자신의 자원 관계도를 통해 현재 자신에 대한 이해를 돕고자 한다. 자원 관계도를 운용하기 전, 삶에 대한 시각을 전체적인 패러다임으로 전환해볼 수 있는 유명연사의 강의를 시청하여 참여 동기와 내용 이해를 촉진한다. 본 프로그램에서의 자원 관계도란 참가자 자신을 중심에 두고 강점, 장단기 목표, 하고 싶은 것, 잘할 수 있는 것, 멘토, 등 자신이 가진 자원을 중요도에 따라 크기가 다른 원형으로 표시하고, 이를 심리적 거리감과 현실적인 영향력에 따라 다른 거리로 표시하여 자신의 자원과 운용 가능성, 관계에 대해 종합적 정보를 담은 하나의 지도(map)로 만들어보는 과정이다. 이를 통해 참가자가 자신의 강점을 재발견함으로써 내면의 무기력감을 극복하고, 미래지향적 시각을 확장하는데 도움을 주고자 한다.

3) 내 삶에서 MVP 만들기

내 삶에서 MVP (Most Valuable Player; 최우수 플레이어)된다는 것은 자신의 삶에서 의미(Mission) 및 자신만의 비전(Vision)을 만들고 이를 열정적(Passion)으로 커리어를 만드는 것이다. 이 과정은 왜(why)에 관한 과정이다. 본 연구에서는 내 삶에서의 MVP(Mission Vision Passion) 만들기라는 모듈을 만들었다. 세부 내용은 다음과 같다.

미션(Mission) 만들기 : 미션이라 함은 존재 이유라 할 수 있으며, 이를 글로 표현한 것이 사명서(Mission statement)로 자신의 인생 목표와 의미를 표현한 글이다. 우리 삶이 어떤 것인지 말해주는 개인적인 믿음과 같다. 자신의 인생을 통하여 어떤 존재가 되고, 무엇을 하고 싶은지를 표현한 글이다. 자신의 삶에 대한 인생 설계도라고 할 수 있다. 자신의 미션을 만들기 위해서는 왜(Why)에 대한 질문으로 시작할 수 있다. 왜(Why)는 존재에 대한 것이다. 내가 왜 존재하는가?, 나는 무엇을 위해 이 일을 하는가? 등의 질문이라고 할 수 있다. 이러한 질문을 통하여 궁극적으로 내가 왜 이러한 커리어를 하고자 하는지에 대한 자기 성찰적 과정을 거치게 된다.

비전(Vision) 만들기 : 자신에 대한 성찰을 통하여 사명을 정리하다 보면 좀 더 명확한 나의 비전이 만들어진다. 이를 좀 더 구체화시키면 이것이 바로 비전(Vision)이 된다. 즉 사명을 실행할 수 있도록 구체화한 것을 비전이라고 한다. 비전에 대한 사전적 의미는 ‘내다보이는 장래의 상황

또는 시각, 상상력, 통찰력, 미래상'으로, 앞으로 하고자 하는 일이나 원하는 것에 대해 미리 그려 본다는 의미로 쓰이고 있다. 내가 가고자 하는 방향을 제시해 주는 것이다. Peterson과 Seligman(2004)은 인간의 강점을 지혜와 지식, 용기, 인간애, 정의, 인내, 초월의 여섯 가지로 분류하였다. 본 프로그램의 비전만들기 과정에서는 Peterson과 Seligman이 정리한 여섯 가지 핵심 단어를 포괄하는 단어 20개 정도를 제시하고 이를 참가자가 분류, 선택, 조합하여 자신의 사명과 비전을 충분히 표현할 수 있도록 한다. 이 과정은 자신의 강점을 바탕으로 정립한 사명과 비전을 자신에게 의미 있는 개념으로 전환하는 '추상적 개념화' 과정으로, 참가자는 이러한 자아 성찰의 추상적 개념화 과정을 통해 자신이 설정한 목표를 이룰 수 있도록 스스로 동기를 부여하고 직접적이고 외부적 행동으로 이어지는 행동적 변화로 나아갈 수 있다(Kolb, 2014).

열정(Passion) 찾기 : 내가 행동하는 데 있어서 기준이 되는 것을 정리해 보자 그것이 바로 나의 가치가 된다. 가치는 자신의 행동 기준이 되기 때문에 자신에게 부합한다면 열정(Passion)을 갖게 된다. 자신에게 중요한 기준을 찾는 것은 자신의 커리어에 열정을 불어넣어 줄 수 있는 중요한 것을 찾은 것이다. 자신만의 가치를 찾아 그 기준에 따라 열정적으로 커리어를 만들어 갈 수 있다. 사람들이 자신의 사명을 실행하기 위해 특정한 커리어를 선택한다면 더 열심히 일하고 의욕적이며 생산적으로 될 것이다 (Bench, 2003).

만다라트(Madal-art)는 3x3으로 이루어진 매트릭스 중앙에 핵심 키워드를 입력하여 총 9개의 매트릭스를 채우는 과정으로, 인위적 미션을 수행하는 과정에서 자유로운 사고 확장과 나아가 주제에 대한 창의적 아이디어를 도출하는데 유용한 발상법이다(류수연, 2019). 내 삶에서의 MVP 되기 프로그램에서는 만다라트를 활용하여 자신의 미션, 비전, 열정에 대해 적극적으로 탐색함으로써 자신의 가치관과 방향성에 대한 시각화, 명료화의 과정을 갖는다.

4) I&S 찾기

다음으로 무엇을(What)에 대한 과정으로, 커리어 개발을 위하여 내가 흥미(Interest)를 갖는 것은 무엇인지, 나의 강점은 무엇인지 찾아보는 것이다. 나의 커리어를 위하여 어떠한 것을 개발해야 하는지 혹은 나의 내면에 있는 무엇인가를 찾아서 개발할 것인지에 대한 성찰과 개발이 필요하다. 놀이성(playfulness)은 놀이 행동을 일으키는 심리적 개념으로 유연한 방식으로 문제 상황에 접근, 대처하도록 한다(문헌영, 한유진, 2016;Erikson, 1977). 본 프로그램에서의 흥미와 전문성 찾기 모듈은 놀이성을 포함하여 자율적으로 활동하며 다양한 아이디어를 유연하게 접근하도록 유도함과 동시에 놀이의 치료적 효과를 일으킬 수 있는 활동인 브레인스토밍, 아이디어 마켓, 공유 및 피드백 단계로 구성하였다.

브레인스토밍: 이 단계는 이전 모듈에서의 결과물을 바탕으로 참가자 자신의 흥미, 전문성과 연결하여 실행해보고 싶은 내용을 종이에 적는 과정이다. 이 과정은 상상하거나 생각한 것을 경우의 수나 현실 가능성에 대한 제약 없이 기록함으로써 자유로운 사고 활동을 촉진한다.

아이디어 마켓: 이 단계는 아이디어 분류 및 결합 단계이다. 즉, 전 단계에서 생성한 다양한 아

이디어를 조합하거나 개선하여 다양한 대안을 탐색하는 과정으로 참가자는 자신의 아이디어를 나은 방향으로 발전시키며 자신의 현재 상황과 원하는 목표와 조율하는 대안적 성격을 갖게 된다. 이 단계에서 참가자들은 2개의 그룹으로 나뉘어 역할(role)놀이 성격의 소통과정을 갖는다. 판매자는 자신의 공간을 표시하고, 현재 주 고민, 아이디어를 바탕으로 가게 이름을 지어 소비자와 소통할 수 있는 기본 틀을 제시한다. 소비자는 정해진 시간 동안 가게를 돌아다니며 판매자의 아이디어를 찾아보고 이에 관해 이야기 나누며 자신의 아이디어와 교환, 공유할 수 있다.

소그룹 내 공유 및 피드백: 참가자가 아이디어 마켓에서 교환, 공유한 아이디어를 가지고 자신의 커리어 목표를 이루는 데 필요한 대안들을 구분하여 정리하며 이를 다른 참가자와 나누는 과정이다. 이때 서로 격려하는 치료적 분위기를 조성함으로써 참가자 개인은 자기실현에 대한 긍정적인 이미지를 가질 수 있다.

5) PRO CF 운영하기

PRO CF는 Persistence(지속성), Risk Taking(위험 감수), Optimism(긍정), Curiosity(호기심), Flexibility(유연성)을 나타낸다. Michell et al.(1999)의 계획된 우연을 만들어가는 기술이다. 본 연구에서는 이러한 기술이 개인이 커리어를 어떻게 만들어가야 하는가에 관한 How의 입장으로 구성하였다. 즉 어떻게(How)에 대한 과정으로, 커리어는 지속적으로 변화 발전해 나가게 된다. 계획된 우연을 단계별로 적용하면 다음과 같다(Michell et al., 1999).

1단계 : 고객의 삶에서 “계획된 우연”을 찾아보고 일상화(normalize) 되도록 한다. 고객이 “계획된 우연”을 인식(aware)하도록 한다. 다음과 같은 질문을 한다. 계획되지 않은 것이 당신의 커리어에 영향을 어떻게 주었는가?, 각각의 일들이 어떻게 당신에게 영향을 주었는가?, 미래에 우연한 일들을 어떻게 생각하겠는가?

2단계 : 고객이 호기심(curiosity)을 학습 및 탐색 기회로 전환하도록 지원하고, 계획하지 않은 일이 일어났을 때, 개발할 기회로 여기도록 한다. 다음과 같은 질문을 한다. 당신의 호기심이 어떠한가요?, 기회가 당신의 호기심에 어떻게 기여했나요?, 호기심을 높이기 위해 어떻게 행동했나요?, 호기심이 커리어에 미치는 영향을 어떻게 탐구할 수 있습니까?

3단계 : 고객에게 바람직한 기회를 만들도록 교육한다. 다음과 같은 질문을 한다. 당신에게 일어나기를 바라는 기회(chance event)는 무엇인가요?, 바람직한 이벤트의 가능성을 높이기 위해 지금 어떻게 행동할 수 있을까요?, 행동하였다면 삶이 어떻게 변하였을까요?, 당신이 아무것도 하지 않았다면 삶은 어떻게 변할까요?

4단계 : 고객에게 행동하고자 할 때 어려움(난관)을 극복하도록 교육한다. 보통의 사람들은 호기심, 지속성, 유연성, 긍정성 및 위험 감수의 5가지 기술이 부족하기 때문에 계획되지 않은 기회(unexpected opportunities)를 구조화하는 데 어려움이 있다. 사람들은 자신이 하고자 하는 일에 어려움(난관)을 그대로 받아들이려는 경향이 강하다. 지배적인 문제만을 보거나, 다른 사람이 반응하는 것에 대한 두려움, 방향을 바꾸고 새로운 기술을 배우려고 하지 않는다. 다음과 같은 질문을

하여 개인이 가지고 있는 어려움을 극복하도록 할 필요 있다. 당신이 하고 싶은 일을 하는데 어떻게 차단(block)되었나요?, 그 차단(블록)이 얼마나 영구적인지 어떻게 알 수 있었나요?, 다른 사람들은 그런 블록을 어떻게 극복했나요?, 그 블록을 어떻게 극복하겠습니까? PRO CF 운영에서의 세부적인 프로그램 내용 및 활동은 다음과 같다.

계획된 우연 이해하기(명사 강의 시청) : 영상을 시청하며 영상 속 인물이 현재에 이르기까지 어떤 노력과 행동을 했는지 살펴본다. 그리고 이를 계획된 우연 기술과 연결하여 탐색해본다.

3인칭 화자 시점으로 대안적 글쓰기 : 이야기 치료는 1980년대 이후, 포스트모더니즘과 함께 사회 구성주의의 영향을 받아 가족 치료사인 White, M.와 문화 인류학자인 Eption, D.에 의해 호주와 뉴질랜드를 중심으로 발전해 온 심리치료 이론 중의 하나이다(서강훈, 2013). 이 과정은 내담자 자신의 삶과 문제에 대한 이야기를 수정하면서 해결책을 만들어 가도록 돕는다(고미영, 2004). 이는 20·30대 건강과 커리어란 삶의 실존적 문제를 경험한 이들에게 매우 적합한 활동이라 할 수 있다. 이야기 치료의 과정은 문제의 해체, 독특한 결과의 발견, 대안적 이야기 구축, 대안적 정체성 구축 순으로 이어진다(White, 2007). 본 프로그램에서는 3인칭 화자 시점의 대안적 글쓰기에 초점을 맞추어 ‘나’를 ‘그녀’ 혹은 ‘그’로 바꾸어 지칭하며, 참여자 자신의 행동과 감정에 관해서 쓰되 마치 제 3자의 관점에서 모든 것을 관찰하듯이 써야 한다(제임스 W. 페니베이커, 존 F 에반스, 2017). 이는 보다 객관적인 시점을 갖도록 하며 한 차원 높은 시각에서 자신을 관찰하고 발견하며 메타인지적 인식을 가능하도록 돕는다. 본 프로그램의 대안적 글쓰기는 1~4회기까지의 활동을 바탕으로 먼저 인물의 캐릭터를 구축(성격, 강점, 자원, 세계관 등)한다. 이야기가 시작되는 발단 단계에서는 인물과 배경(현재 상황과 상태)을 소개하고, 갈등 단계에서는 커리어를 찾아가는 과정에서의 예측되는 어려움, 내·외적 갈등 등을 주제로 주요 에피소드를 넣는다. 절정 부분에서는 갈등이 극에 달하고, 이를 해결하는 전환점의 이야기를 담는다. 특히 어려움을 어떻게 극복했는지, 외부 자원(인적, 물적 자원)이 어떤 도움이 될 수 있는지 생각하여 작성할 수 있도록 돕는다. 마지막 결말 부분에서는 갈등이 해소되고 자신이 희망하는 모습이 표현될 수 있도록 한다.

6) 프로그램 닫기

마지막 회기는 본 프로그램을 마무리하면서 배우고, 느끼고, 실천할 것을 스스로 정리하고 다짐하는 것을 목표로 하였다. 마지막 회기의 주요 프로그램 내용은 계획된 우연 기술의 핵심가치 중 하나인 지속성을 10년 후라는 상징적 시간과 참가자가 커리어적 목표를 달성한 참가자를 현재의 참가자가 인터뷰하는 가상의 상황을 설정하고, 그 결과물로 자신의 성공스토리를 담은 하나의 기사를 완성하는 과정이다. 이러한 역할 행동의 과정은 참가자의 목표의식과 더불어 자아효능감을 반복하여 인지함으로써 스스로를 효과적으로 지지할 수 있다. 프로그램에 대한 참가자의 피드백은 자기 보고식 질문지 방식으로 제작하여 참가자가 신체적, 심리적으로 부담을 느끼지 않고 자신의 생각과 의견을 진솔하게 표현할 수 있도록 한다. 이상의 프로그램 주요 내용을 요약하면 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> PRO CF 커리어 코칭 프로그램

회기	주제 및 목표	주요 활동
1	[프로그램 열기] -프로그램 목적 및 과정안내 -프로그램 참여동기부여 -공감대 및 친밀감 형성	· 인디언식 이름으로 자신을 소개하기 · 나의 인생 우연 그래프로 목표 발표하기
2	[자신에 대해 알아보기] -자신에 대한 성찰 및 강점찾기	· 명사 강의 시청 후 소감 발표 · 나의 자원관계도와 강점 소개하기
3	[내 삶에서 MVP 되기] -미션 Mission -비전 Vision -열정 Passion	· 주어진 단어를 조합하여 나의 사명서 만들기 -만다라트를 사용하여 MVP 구체화하기
4	[I&S 찾기] -흥미 -전문성	· 아이디어 분류하기 -브레인스토밍 -아이디어마켓 참여 -소그룹 내 발표와 피드백
5	[PRO CF 운영하기] -지속성(Persistence) -위험감수(Risk Taking) -긍정(Optimism) -호기심(Curiosity) -유연성Flexibility	· 계획된 우연 이해하기(명사 강의 시청) · 3인칭 화자 시점으로 대안적 글쓰기
6	[프로그램 닫기]	· 10년 후 내 모습을 인터뷰하여 기사쓰기 · 액션플랜 · 프로그램 피드백(활동지 또는 설문조사)

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 누구에게나 해당되는 커리어 관련 사항을 특별히 심리적, 신체적 문제로 인해 자신의 커리어에 대한 탐색을 원활하게 하지 못한 2030 세대에 초점을 맞추어 그들에게 새로운 커리어를 준비, 시행할 수 있도록 효과적인 커리어 코칭 프로그램을 만들하고자 하였다. 2030 세대가 겪는 심리적 어려움에 효과적으로 대처하고, 나아가 건강을 회복한 이후 새로운 커리어의 설계와 실행에 구체적인 도움이 될 수 있도록 계획된 우연 기술을 기반으로 하여 상담코칭적 접근의 프로그램을 개발하고자 하였다. 기회(chance)는 모든 사람들의 커리어에 있어서 중요한 역할을 한다(Michell et al., 1999). 어떠한 사람도 미래를 예측할 수 없다. 계획된 우연 이론은 커리어 경로에서 예기치 못한 사건이나 요소를 마주하여 자신의 커리어 계획에 차질을 빚게 되었거나 커리어 전환을 고려하거나 불확실한 커리어 전망으로 불안감을 느끼는 젊은 세대들에게 도움이 된다(김민정, 2020).

본 연구 결과를 통하여 논의를 한다면 다음과 같다. 첫째, 심리 · 신체적 건강문제를 경험한 2030 세대만을 위한 커리어 코칭 프로그램을 제안하였다는 것에 의의를 둘 수 있다. 지금까지는 대학을 졸업하고 보통의 과정을 통하여 커리어를 만들어가는 과정에 관한 연구가 주를 이루었다면, 본 연구는 좀 더 구체적으로 심리 · 신체적 건강문제를 이기고 새롭게 커리어를 만들어가고자 하는 대상을 기반으로 하였다. 둘째, 기존의 커리어 코칭 프로그램이 개인 및 환경에 변화에 적절히 대응하지 못한 측면이 있었던 반면에, 계획된 우연을 바탕으로 한 본 연구의 커리어 코칭 프로그램은 개인에 맞춤형 유연한 프로그램을 만드는데 기여할 수 있을 것이다. 2030 세대에게는 지금까지와는 다른 환경에서 새롭게 커리어를 만들어 가야 한다. 지속가능성(sustainability)은 환경의 변화에 따라 지속적으로 존재할 수 있는 상태 또는 능력이다(김유천, 2019). 기존의 방식으로는 지속가능한 커리어를 유지하기 어렵다. 따라서 그들에게는 세상의 변화가 오히려 새로운 기회가 될 수 있으며, 그러한 차원에서 계획된 우연은 2030 세대에게 필요한 커리어 이론이다. 셋째, 본 연구의 커리어 코칭 프로그램은 코칭적 접근뿐만 아니라 심리 · 신체적 건강문제를 경험한 대상으로 하였기에 상담적 요소를 추가하였다. 상담과 코칭의 구분에 대한 많은 논의가 있지만, 그러한 이론적 논의를 떠나서 대상에 대한 포커스를 하고자 하였다. 따라서 코칭적 접근과 상담적 접근을 통합하여 진행할 때 더 효과적으로 개인을 도울 수 있을 것으로 판단되어 통합적 접근법을 활용하고자 하였다.

본 연구는 다음과 같은 한계 또한 갖고 있다. 첫째, 본 연구는 탐색적 연구를 통하여 2030 세대의 커리어 코칭 프로그램을 개발하였다. 연구자들 간의 토의와 멘토링 등을 통하여 좀 더 효과적인 프로그램을 개발하고자 하였으나 한계가 있다. 따라서 향후에는 개발된 프로그램을 직접 적용하여 효과성을 검증하는 절차가 필요하다. 둘째, 2030 세대에 대한 특성을 좀 더 주관적으로 반영하기 위한 연구 방법론적인 검토가 필요하다. 본 연구는 대상에 대한 심층연구를 하지 못한 한계가 있다. 따라서 향후에는 좀 더 심층적인 연구가 이루어질 수 있도록 연구계획 단계에서 준비가 필요하다. 셋째, 본 연구는 기존의 커리어 코칭 프로그램에 대한 전반적인 효과성 검토를 하지 못하여 기존의 커리어 코칭 프로그램과 본 연구가 제안한 계획된 우연을 바탕으로 한 커리어 코칭 프로그램 간의 효과성 검증에 한계가 있다. 따라서 향후 커리어 코칭 프로그램에 대한 메타분석이 필요하다. 메타분석(황성동, 2015)은 동일한 주제에 대한 다양한 연구 결과를 체계적이고 계량적으로 분석하는 종합적인 분석 방법으로 향후 커리어 코칭 프로그램에 대한 연구에 기여할 것이다.

참 고 문 헌

- 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=213951#0000>
- 국립암센터. <https://www.ncc.re.kr/>
- 고미영. (2004). 이야기 치료와 이야기의 세계. 서울: 청목출판사.
- 고현숙. (2014). 코칭의 모델과 프로세스의 비교. 리더십연구, 5, 39-67.
- 곽윤지. (2017). 중학생의 진로포부와 진로탐색행동 관계에서 계획된 우연기술의 매개효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권연정. (2019). 예비유아교사가 인식한 계획된 우연기술과 진로결정자기효능감의 관계에서 진로포부수준의 매개효과. 한국유아교육연구 21.1: 121-138.
- 김신혜. (2017). 한국청년의 불안치유를 위한 목회적 돌봄 연구. 국내석사학위논문 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김민정 (2020). 우연학습이론 기반 진로상담 프로그램 개발 및 효과 검증. 가톨릭대학교 대학교 대학원. 박사학위논문
- 김비오.(2019), 청년가구의 주거빈곤에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 국내석사학위논문 가톨릭대학교 일반대학원.
- 김유천 (2018). 취업실전전략. 서울: 정민사.
- 김유천 (2019). 관리자 코칭에 대한 지속가능성 연구 검토. Asia Counseling and Coaching Review(ACCR), 1(1), 1-14.
- 류수연. (2019). PBL(Problem-based Learning)을 위한 조별토론 학습모델 연구: 만다라트(Mandal-art)와 RPP(Role-play Presentation)를 활용한 협동학습 모델 개발. 교육문화연구, 25(2), 359-377.
- 박은희 (2019). 대학생의 계획된 우연 기술이 진로적응성과 진로준비행동에 미치는 영향: 진로코칭 교육의 필요성에 대한 모색, 코칭연구, 12(4), 97-123.
- 최혜규, 「암 생존자 사회복귀, 외국은?」, 『부산일보』, 2020.12.02., <https://n.news.naver.com/article/082/0001048007> (2020. 12, 9 접속)
- 사람인 (2019). 「기업 평균 퇴사율 18%, 1년차 이하 퇴사율 가장 높아!」, 『사람인기업연구소』, 2019.07.30., http://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=99580&listType=news (2021. 01 .27 접속)
- 서강훈 (2013). 사회복지 용어사전. 이담북스
- 김현주, 「"2030대가 아프면 피병?" 화병·우울증·공황장애 시달리는 아픈 청년들」, 『세계일보』, 2019, 03,09, <https://n.news.naver.com/article/022/0003345566> (2020. 12, 9 접속)
- 오인경 · 최정임 (2009). 교육 프로그램 개발 방법론. 학지사.
- 원민정. (2017). 대학생의 강점인식이 자기효능감과 진로준비행동에 미치는 영향. 건국대학교 대학

원 석사학위논문

- 장휘숙. (2010). 청년기 발달과업 성취가 청소년의 5요인 성격특성과 자기존중감 및 행복에 미치는 영향. 한국심리학회지 발달 23.2 (2010): 1-17.
- 조광연. (2018). 공자와 레빈슨의 생애내러티브 비교를 통한 성인학습론 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문
- 박정렬, 「아프냐는 말이 더 아픈 암 경험자들... '행복' 위해 경제 활동 기회 넓혀야」, 『중앙일보』, 2019, 05,31, https://jhealthmedia.joins.com/article/article_view.asp?pno=20504 (2020. 12, 9 접속)
- 최인선, 주은지. (2020). 대학생의 성인애착과 계획된 우연기술의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. 청소년학연구, 27(3), 301-322.
- 최인영 (2018). 인지행동 집단미술치료가 조현병 환자의 정서 표현에 미치는 효과. 한양대학교 예술디자인대학원 석사학위논문.
- 최형목. (2017). 긍정심리기반 진로그룹코칭프로그램이 경력단절여성의 진로결정 자기효능감과 진로적응성에 미치는 영향. 광운대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 화이트, MK (2007). 내러티브 연습의지도. WW Norton & Company.
- 황성동 (2015). 알기쉬운 메타분석의 이해, 서울: 학지사.
- 황현덕 (2012). 계획된 우연성이 고등학생의 진로탐색에 미치는 조절 효과 검증. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황현덕, 장선희, 정선화, 이상민(2012). 고등학생의 계획된 우연기술 수준에 따른 진로포부와 직업탐색행동의 관계탐색. 청소년상담연구, 20(2), 193-210.
- Bench, M.(2003). Career Coaching. Mountain View, CA: Davis Black Publishing.
- Colombo, J., & Werther, B. Jr.(2003). Strategic career coaching for an uncertain world. Business Horizons, July-August 2003, 33-38.
- Creswell, J. W.(2013). 질적연구방법론 : 다섯 가지 접근. 조홍식·정선욱. 김진숙. 권지성 공역 (2015). 학지사.
- Erikson, E. H. (1980). Elements of a psychoanalytic theory of psychosocial development. The course of life: Psychoanalytic contributions toward understanding personality development, 1, 11-61.
- Havighurst, R. J., Graham, R. A., & Eberly, D. (1972). American youth in the mid-seventies. NASSP Bulletin, 56(367), 1-13.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. American psychologist, 41(1), 3.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A.,& Godshalk, V.M.(2000).Career management 3rd. ed. Fort Worth: Harcourt.
- Holland, J. L.(1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work

- environments(3rd ed.). Odessa, FL, US: Psychological Assessment Resources.
- James W. Pennebaker, John F. Evans, 이봉희 역 (2017), 표현적 글쓰기 당신을 치료하는 글쓰기. xbooks.
- Jay, M.(2001). Distinguishing coaching practice area.
- Julia Yates, 전주성 · 오승국 · 하선영 역 (2017), 커리어 코칭의 이론과 실제, 서울;학지사.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1)*. Oxford University Press.
- Sears, S.(1982). A definition of career guidance terms. A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly* 31, 137-143.
- Stern, L. R.(2004). Executive coaching: A working definition. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 56(3), 154-162.
- Tay, D. (2012). Applying the notion of metaphor types to enhance counseling protocols. *Journal of Counseling & Development*, 90(2), 142-149.
- Whitmore, J.(2007). *성과향상을 위한 코칭 리더십*. 김영순 역(2007). 서울: 김영사.

Career coaching program based on “planned happenstance”

Counseling coaching approach centered on 20th generation/30th generation,
experiencing psychological and physical health problems

Abstract

Kim, Yu Cheon; Kim, Hea Chan; Yoo, Young Eun; Lee, Ji Soeng

This study is a career coaching program developed for the 20th and 30th generations who have difficulty in smooth career exploration due to psychological and physical problems, even though it is an important time for career search. The program was composed by combining counseling and coaching based on the planned happenstance theory.

The career coaching program of this study consisted of a total of 6 sessions. The first characteristic is the process of creating an attitude for participants to understand the planned happenstance theory and actively accept future coincidences. Second, a counseling element was added to the career coaching program. Third, the program development process focused on the ADDIE model of general teaching system design, and it has a series of processes that use the GROW model.

In this study, the career coaching program was developed with a focus on the targets who overcome psychological and physical health problems and create a new career. However, the program of this study has limitations in verifying effectiveness. Therefore, if this program establishes the theoretical basis for career coaching programs for the 20s and 30, and in-depth research is conducted, it will contribute to the research on career coaching programs in the future.

Keywords: Career Coaching Program, Planned Happenstance, Counseling Coaching Approach,
20th generation/30th generation, Psychological and Physical Health Problems