

# “인사팀장님, 팀원 모두한테 코칭이 가능하진 않습니다!”



*“팀장님들, 이제부터 팀원 육성을 위해 ‘코칭’ 프로그램을 도입하기로 했습니다. 관련 교육은 차주부터 시작하니까 입과 해주십시오.”*

“업무만 해도 바빠 죽겠는데, 무슨 코칭이냐. 팀장이 이젠 코치 역할까지 해야 하는 거야? ‘한심한 자식... 팀장 수준이 그 정도니 네 팀이 그 모양이지.’ 물론 박 팀장한테 말하진 않았다. ‘말한다고 들을 놈’이 아니었으니까. 그 쪽 팀원들만 불쌍하게 느껴졌다.

어차피 현업 팀장은 전문 코치가 될 수 없다. 따라서 팀장 역시 코칭의 과정은 팀원과 함께 가는 ‘자기 계발의 과정’이 돼야 한다. 이것이 팀 코칭에 대해 간과하는 부분이다. 다시 말해 자신의 잘못을 시인할 수 있어야 한다는 것이다. 또한 이것은 팀원에게도 적용돼야 한다. 서로의 과오를 인정하고 반성하는 것, 그것을 공유하는 것이 실제적인 팀 코칭의 지향점이 되어야 한다. 그래야 현실적인 코칭이 되더라 말이다.

이런 관점에서 보면 잘못을 시인하지 않는 팀원들은 코칭을 해선 안 된다. 내가 가진 시간은 한계가 있다. 에너지 역시 마찬가지다. 회사가 나를 기다려주지는 않는다. 이 점을 항상 생각해야 한다.

코칭 교육이 시작될 때 인사팀장과 진지하게 얘기해봐야겠다.

**“인사팀장님, 코칭이 적합하지 않은 팀원도 있습니다.”**

I 필자: 에밀 팀장 in 팀장클럽([café.naver.com/teamleadersclub](http://café.naver.com/teamleadersclub))