

초심 슈퍼바이저의 슈퍼비전 교육 필요성에 대한 합의적 질적 연구

A Consensual Qualitative Research of the Need for Supervision Education for Novice Supervisors

김명화, 홍혜영

명지대학교 심리재활학과간협동과정

Myong-Hwa Kim(touderi@hanmail.net), Hye-Young Hong(hyhong@mju.ac.kr)

요약

본 연구는 초심 슈퍼바이저의 슈퍼비전 교육 필요성에 대해 알아보고자 한국상담심리학회 상담심리사 1급 자격을 취득한 5년 미만의 슈퍼바이저 8명을 인터뷰하였다. 합의적 질적 연구(CQR)를 통하여 의미를 도출한 결과 '슈퍼바이저로서 갖는 역할기대'와 '슈퍼비전 교육받은 경험', '슈퍼비전 실시과정에서 슈퍼바이저로서 느끼는 경험', '슈퍼바이저로서 성장을 위해 필요한 것'으로 총 4개의 영역과 12개의 하위영역, 33개의 범주로 최종 구성되었다. 첫째, 초심슈퍼바이저들은, 대가들의 모습을 따뜻하고 사례에 대한 깊은 이해가 있다고 보았고, 자신이 생각하는 슈퍼바이저의 역할은 사례이해능력과 방향을 제시하는 것으로 대답하였다. 둘째, 초심 슈퍼바이저들은 자신의 슈퍼바이저나 대가들을 모델링하는 것으로 나타났고, 슈퍼비전 교육의 필요성과 참여의사는 높았으나, 실제로 슈퍼비전 교육을 받은 경험은 많지 않았다. 셋째, 전문가로서의 중요성을 인식하여 꼼꼼하게 공부하고 준비를 하지만, 슈퍼바이저에게 전달하는 것에 대해 어려움을 느끼고 있으며, 이를 동료 슈퍼비전이나 전문가에게 자문구하는 방법으로 해결하고 있었고, 여전히 스스로가 부족하다고 생각하고 있었다. 넷째, 슈퍼바이저로서 성장하기 위해서는 자기 돌봄이 필요하고, 슈퍼비전에 대한 교육과 슈퍼비전의 가이드 및 매뉴얼이 필요함을 지적하였다. 마지막으로 연구에 대한 제언과 제한점을 제시하였다.

■ 중심어 : | 슈퍼바이저 | 슈퍼비전 | 슈퍼비전교육 |

Abstract

The present study interviewed Eight novice supervisors (i.e., counselling psychologists with fewer than 5 years of experience) to investigate the need for formal supervision training. A consensual qualitative research method was used to analyze data, and the result found four main domains, 12 sub-domains, and 33 categories. The results also indicated that novice supervisors believe their own supervisors and expert supervisors have a great understanding of individual counselling cases, and that the role of a supervisor is to help supervisees' ability to understand each case better. Novice supervisors generally take their own supervisors as their role models, although most of them did not receive formal training from their own supervisors. Novice supervisors seek advice on supervision from their colleagues or their own supervisors but still find supervising difficult. They also believe there is a great need for clearly set guidelines or a manual on providing effective supervision.

■ keyword : | Supervisor | Supervision | Supervision Education |

1. 서론

현대 한국사회의 각 분야에서는 상담(counseling) 활동이 보편화되고, 급속하게 증가함에 따라 사회적 요구와 더불어 상담을 전공하는 학생들도 날로 늘어감에 따라[19], 상담하는 학생들과 실무자에 대한 임상 슈퍼비전을 제공하는 사람들의 자격을 부여하고 있는 것에 큰 관심이 있다[1]. 거의 모든 슈퍼바이저는 결국 슈퍼바이저의 역할을 수행하게 되고[2], 공식적인 교육을 통해 이 역할을 준비한다[3][4].

2004년 3월 한국상담심리학회 1급과 2급은 각각 294명, 902명 이었으나, 2016년 현재 1급과 2급은 1,117명, 3,814명이었으며[5] 한국상담학회는 600여명의 회원에서 2016년 현재 5,814명의 전문상담사(1급 857명, 2급 4,977명)로 증가하였고, 청소년 상담사는 2003년 684명(1,2,3급)으로 시작되어 2015년 현재까지 11,453명(1,2,3급)으로 지속적인 증가를 하고 있다[6]. 한국상담심리학회에서 상담심리전문가가 되기 위한 요건으로 2013년까지는 40회 이상, 2014년 이후에는 50회 이상으로 슈퍼비전의 횟수를 점차 늘려가고 있는 추세이다[5]. 이처럼 상담서비스의 전문성 및 책무성 보장을 위하여 필요한 수련은 해마다 계속 증가하고 있다[7].

Duffy와 Guiffrida[13]는 상담경험과 전문 지식 만으로는 슈퍼비전에 대한 충분한 준비를 하지 않은 것으로 인식되기 때문에 효과적인 슈퍼바이저가 되기 위해서는 슈퍼비전을 연구하고 이론을 배우며, 실천에 대한 훈련을 해야 한다고 하였다[13-15]. 정제되어 있는 슈퍼바이저는[16] 슈퍼비전을 받는 슈퍼바이저에게도 정제 과정을 겪게 할 가능성이 높기 때문이다[17].

스웨덴에서는 이미 1970년대 말 부터 슈퍼바이저 교육이 공식화되었고[10], 인지심리 치료의 슈퍼바이저 교육은 숙련된 전문가에 의해 이루어진다. 이론과 슈퍼비전의 방법론에 초점을 맞춘 세미나를 비롯해, 소그룹에서 “슈퍼비전에 대한 슈퍼비전(Supervision of Supervision: SOS)”을 140시간 하여야 한다[10]. 미국의 학교 카운슬러 협회(ASCA)에서는 상담교사 준비 프로그램 및 실무자를 위한 자격 심사와 자격을 승인하고 있는데 예를 들어 Arizona주의 경우, 전일제상담경력 2

년, 공인기관의 교육경험이나 학교상담의 슈퍼비전 상담 실습, 성적증명서 등이 필요하며, Missouri주(1년)를 제외한 거의 모든 주에서 5년마다 인증서를 갱신하도록 하고 있다(American School Counselor Association(1993, 1999, 2003, 2009 개정 1990년 채택). 미국 결혼 및 가족치료 협회(AAMFT: American Association of Marriage and Family Therapy)[18]는 최초로 슈퍼바이저 훈련 규정을 개발하였고, 미국 상담학회(ACA)는 1989년에 상담자 교육 및 슈퍼비전 협회(ACES)의 상담 슈퍼바이저를 위한 기준을 채택하였고, 인증 상담 슈퍼바이저(Approved Clinical supervisor: ACS)가 되기 위해서는 최고 100시간의 슈퍼비전 경험과 20시간 이상의 슈퍼비전에 대한 슈퍼비전(Supervision of Supervision: SOS)이 요구된다. 이렇게 외국에서는 슈퍼바이저의 자격증 제도를 정착하기 위한 노력과 정규 교육과정에 슈퍼비전 교육을 포함시켜 나가고 있다.

반면, 국내에서는 슈퍼비전이 정규교육과정에 포함되지 않으며 체계적인 슈퍼비전 프로그램도 부족한 실정이다[54][58]. 국내의 슈퍼비전은 대부분 도제식으로 이루어지고 있으며, 슈퍼비전에 대한 교육의 부족으로 슈퍼바이저들이 자신의 상담 경험이나 슈퍼비전 경험을 토대로 슈퍼비전을 운영하고 있다는 문제가 제기되었다[53][54][63]. 자신의 슈퍼비전 경험을 통해 모델링을 하게 되고 이것이 슈퍼바이저 학습이 될 수 밖에 없고, 그리고 이제까지의 도제식 슈퍼비전 수업이 전수된 것이라고 본다면 체계적인 슈퍼비전 교육은 필요하고[38] 훈련이 필요한 슈퍼바이저들이 공식적인 훈련 없이 슈퍼비전을 실시하는 것은 비윤리적으로 여겨질 수 있다[17][28].

최근 들어 슈퍼비전할 때 포함되어야할 요인[20] 슈퍼바이저 경력에 따른 슈퍼비전 과정과 성과의 차이[7] 슈퍼바이저 평가[21]등 슈퍼비전과 슈퍼바이저에 관한 연구들이 나오고 있지만 슈퍼바이저의 슈퍼비전 수행과 관련된 논의는 상담의 다른 영역에 비해 그 수가 매우 적은 것이 사실이다[7]. 방기연[22]의 연구에서, 1급을 취득한 상담사는 자신이 유능한 상담자로 성장하였지만 슈퍼바이저로서는 준비가 되지 않았다고 회상하

였고, 장민지[23] 또한 아동상담자의 1세대 대가의 연구에서 슈퍼바이저 교육의 부재로 인해 전문성 발달이 늦춰졌다고 하였다. 한국의 집단 상담 대가들의 특성을 연구한 권경인과 김창대[24] 또한 전문성 발달이 제한되었던 이유에 대해 체계적인 슈퍼비전이 제공되지 못했던 점을 들었다.

이렇듯 슈퍼비전 교육의 중요성은 지속적으로 제기되었으나 그 필요성에 대한 부분만 언급되었을 뿐, 슈퍼바이저를 위한 교육의 필요성이 명확하게 제시되고 있는 것에 비해 연구가 더 이상 진척되지 않고 있으며 현재 우리나라의 슈퍼비전 교육이 어느 정도 실시되고 있는지 알 수 없는 실정이다. 예컨대, 교사가 되기 위해서는 관찰실습 및 참가실습 이외에도 수업실습 4주, 실무실습 2주가 필요하며[25], 간호사가 되기 위해서 3, 4학년에는 실습이 필수 요소이다[26]. 교사로서, 간호사로서 자신의 분야에서 전문가가 되기 위해, 자신의 역량을 발휘하기 위해 그 분야에 온전히 들어가서 체험하는 “경험”을 하게 하는데 상담자는 슈퍼바이저가 되면서 슈퍼바이저로서의 역할을 경험을 해보지 않은 상태에서 슈퍼바이저의 역할을 하게 되는 것이다.

여성가족부의 청소년 상담사 자격제도 운영 및 관리에 관한 규정(2015. 9. 30)의 청소년 상담사 1급 자격연수 과목을 보면 청소년 상담·슈퍼비전이 포함되어 있는데[27] 이는 의미 있는 움직임이지만, 안타깝게도 청소년 상담사 1급 자격을 취득하여야 연수에 참여할 수 있다는 점이다. 학회 차원에서도 슈퍼비전에 관한 교육이 진행되었지만 1년에 1~2회 간헐적으로 있어온 것이 전부였고, 현재의 한국상담심리학회의 규정을 살펴보면, 주로 2급 수련생이 1급 전문가로 발달하기 위한 수련 중심의 내용이 주를 이루고 있다 해도 과언이 아니다. 한국상담학회의 경우에 1급과 2급 전문상담사는 내담자 경험과 상담자 경험이 반드시 필요하고, 1급 전문상담사가 자격을 취득하고 2년이 지나고 승급요건을 충족하면 수련감독자가 되는데 수련감독자가 되면 1급 및 2급 전문상담사 수련생의 교육과 훈련을 담당하게 된다[6]. 2018년부터 적용되는 일반과 전문영역으로 구분이 되는데 한국상담학회에서도 슈퍼바이저로서의 슈퍼비전 경험은 필수사항이 아니다.

한국상담심리학회의 상담심리사 1급 자격증이나, 청소년상담사 1급, 한국상담학회의 수련감독자가 되면 자연스럽게 슈퍼바이저가 되는데 슈퍼바이저가 되었다고 해서 슈퍼비전을 잘 할 수 있는 것은 아니다. 슈퍼비전은 상담과 독립적인 전문영역이며[28], 상담자 훈련이 슈퍼바이저 훈련은 아니기 때문에[29], 전문가 자격증을 받았다는 것은 어느 정도 그의 전문 능력을 인정했음을 의미하는 것일 뿐 그가 더 이상 배울 것이 없다는 것을 뜻하지는 않기 때문이다[19]. 학회 차원에서 전문가로서의 발전과 내담자의 권익 보호를 위하여 슈퍼비전을 지속적으로 받을 것을 권유하고 있으나, 그 훈련 내용 및 효과에 대해서는 대부분 배우지 않았다. 우리가 “대가”라고 부르는 슈퍼바이저들은 슈퍼비전이라는 아무것도 없는 불모지에서 그들의 경험과 노력만으로 슈퍼비전을 실시하며 꽃을 피운 것으로 비유할 수 있다. 하지만 이제는 질적으로 더 나은 상담을 하고, 슈퍼바이저에 맞는 슈퍼비전을 해주며, 슈퍼바이저 스스로의 발달을 위해서도 체계적이고 현실적이며 전문적인 교육방법이 필요한 시점이라고 여겨진다.

초심 슈퍼바이저에게 관심을 갖는 이유는 상담과는 다른, 슈퍼바이저라는 전문적인 영역에 도약하는 단계이기에[34], 다양한 어려움에 처할 수 있으므로[60][61], 슈퍼비전 교육의 필요성[22-24][51][60]이 지속적으로 언급되었기 때문이다. 더군다나 서구에 비해 국내의 슈퍼바이저는 슈퍼바이저와 위계적 관계에 놓이기 때문에 슈퍼비전 과정과 성과에 영향을 미칠 수 있고 [59][69] 모델링을 통해 이루어지고 있다는 기존의 연구들을 볼때[38][53][63], 이들의 슈퍼비전 수행을 확인하는 것이 필요하다고 생각된다.

따라서 우리의 연구는 초심 슈퍼바이저의 슈퍼비전 수행 경험을 통해 어떤 교육을 필요로 하는지 구체적으로 알아보는 것을 목적으로 한다. 슈퍼바이저로서 역할과 어떻게 배워서 하고 있는지, 그리고 슈퍼비전에 대한 교육 경험을 알아보고 이들이 무엇을 필요로 하고 있는지를 알아볼 것이다.

이홍숙, 최한나[7], 오효정의[60], 전정운[73]의 연구에서 자격 취득 후 5년 미만의 경력을 가진 슈퍼바이저를 초심 슈퍼바이저라 칭했으므로 본 연구도 5년 미만

의 슈퍼바이저를 초심 슈퍼바이저로 보기로 한다.

연구문제는 다음과 같다. 슈퍼바이저로서 갖는 역할 기대는 무엇인가? 슈퍼비전 교육 경험이 있는가? 슈퍼비전을 실시하면서 어떤 경험을 하는가? 성장을 위해 무엇이 필요하다고 생각하는가?

II. 이론적 배경

수퍼비전은 “뚜렷하게 구분되는 전문적인 활동”[8], “개입”[4] 그리고 경험이 적은 슈퍼바이저가 현장의 경험이 “풍부한” 슈퍼바이저를 참고하는 것으로 요약될 수 있다[9-11]. 수퍼비전은 일생동안 계속되는 활동[6]으로 상담에 대한 이론적 지식과 실천적 경험을 통합시키고, 상담자 훈련을 위해 가장 많이 활용되는 교육방법이므로 상담 분야의 전문성을 위해 핵심적인 역할을 하고 있다[64]. 수퍼비전은 상담에서 분리된 전문적인 분야로[12], 슈퍼바이저가 된다는 것은 새롭고 더 복잡한 영역으로 기술을 확장하여[3] 발달에 있어서 한 단계 더 나아가는 것이다. Bernard[68]는 슈퍼바이저에 대해 교사(Teacher), 상담자(Counselor), 자문(Consultant)의 세 가지 역할로 구분하였고[19], 수퍼비전의 목적은 규범적(normative), 발달형성(formativ), 회복기능(restorative functions)으로 요약할 수 있다[50][74].

외국의 연구를 살펴보면, Hill, Sullivan, Knox, Schlosser[82]가 전문가가 되기 바로 전 슈퍼바이저들을 인터뷰하여, 수퍼비전 교육에 대한 연구결과(CQR)를 제시하였다. 전문가가 되기 전 수퍼비전 교육을 받음으로써 효율적으로 수퍼비전에 개입하는 방법, 자기 비난을 감소시키는 방법, 슈퍼바이저와의 소통방법 등을 배울 수 있다. 그들은 수퍼비전 교육을 통해 걱정과 불안이 감소되고, 전문가로서의 자기 역할, 슈퍼바이저의 반응에 대한 인식, 가르치는 기술을 활용하기, 슈퍼바이저의 반응을 알아차리는 능력이 향상될 수 있다고 보았다.

Hill과 그의 동료들이[82] 전문가가 되기 전의 슈퍼바이저를 대상으로 연구를 했다면 Barrett과 Barber[84]

는 경험이 많은 숙련된 슈퍼바이저를 대상으로 그들이 당면하는 문제에 대해 알아보았다. 그들은 수퍼비전 발달에 대한 연구(CQR)를 실시하였는데 수퍼비전을 수행하면서 겪는 주요 어려움으로, 부족한 슈퍼바이저의 역량, 광범위한 윤리적 문제, 슈퍼바이저의 특성, 슈퍼바이저의 역전이, 수퍼비전내 관계의 어려움을 토로하였다. 그들이 이를 해결하기 위한 접근법으로 관계맺기(relational-명명하기, 조율하기, 실수 인정하기, 예측하기, 병렬적 프로세스 탐색), 숙고하기(reflective-주의깊게 모니터링하기, 수퍼비전하기, 사례개념화하기, 역전이 인식하기), 대면하기(confrontative-직면하기), 회피하기(avoidant interventions- 철회하기)의 4가지 요인으로 설명하였다.

국외의 연구에 이어 국내의 연구들을 살펴보면 김계현[19]을 시작으로, 이동혁과 유성경[55]이 1988년부터 1999년까지 상담 연구의 주제와 연구 대상에 대한 분석을 했을 때 상담자 훈련 및 수퍼비전의 연구는 14편으로 4.1%에 불과하였으나, 조성호[56]의 상담심리학 동향의 연구에서는 상담자 특성과 훈련 및 수퍼비전 연구가 8.4%로 이동혁과 유성경[55]의 연구 이후에 수퍼비전에 관한 연구는 조금씩 증가하고 있음을 알 수 있다[57]. 슈퍼바이저의 수준을 고려한 차별적인 수퍼비전[19], 수퍼비전 교육내용[67] 그리고, 자신이 슈퍼바이저였을 때 수퍼비전 경험을 회상한 방기연[22]과 지승희 외[38]의 연구가 있었고, 슈퍼바이저가 지각한 슈퍼바이저의 스타일의 연구가 있었다[59].

전정운과 한재희[34]는 초심 슈퍼바이저의 전문성 발달과정을 근거이론으로 설명하였는데, 전문적 역할과 시행착오, 끊임없는 성찰과 다양한 노력들을 통해 전문성과 심리적 자질을 갖추고 지속적인 성장을 향해 나아간다는 결과를 도출하였다.

소수연과 장성숙[20]은 슈퍼바이저 10명의 수퍼비전 수행에 대해 알아보았다(CQR). 그 결과 슈퍼바이저들은 철저한 준비를 함으로써 사례의 초점과 수련자 초점에 주의를 기울이며, 내용을 전달하기 위해 다양한 방식을 사용하는 것으로 나타났다. 슈퍼바이저들이 강조한 것은 자기이해와 인간적인 성숙, 수퍼비전에 대한 실제 경험이었다.

오효정과 최한나[60]는 초심 슈퍼바이저 15명을 인터뷰(CQR)하여 그들이 겪는 어려움과 대처방안을 알고자 하였다. 연구 결과 슈퍼바이저와의 관계와 역할 변화에 따른 어려움, 슈퍼비전에서 오는 스트레스를 슈퍼바이저의 어려움으로 인식하고 있었으며, 끊임없는 자기성찰과 배움, 주변의 지지를 대처방식으로 꼽았다. 그들은 상담자의 역할과 슈퍼바이저의 역할을 전문가로서의 성장으로 통합하고 자신의 한계를 인정하고 전문성을 발달시켜 나간다고 하였다.

그렇다면 슈퍼비전 교육이 없다는 것은 무엇을 의미할까? 이 문제에 대해 Ladany[72]는 초보 슈퍼바이저, 혹은 충분한 훈련을 받지 못한 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 통찰이나 기술적인 측면에 치중하게 되어 슈퍼비전 관계의 중요성을 간과하는 경향이 있다고 하였고[71], 이소연외[70]는 슈퍼바이저를 교육하고 훈련시킬 때 전문적 역량의 문제에 대한 기준 및 내용 체계적 개입을 위한 구체적인 절차 및 방법이 부재하기 때문에 실질적인 개입의 어려움을 경험한다고 하였다[70]. 그리고 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 발달의 개념에 대한 교육을 받지 않은 경우, 슈퍼바이저의 수준이나 자신의 스타일, 전략을 조정하는 하는 것은 특히 어려울 수 있다고 하였다[41][80]. Hess[86]는 공식적인 슈퍼비전 교육을 충분히 받지 못할 경우 관계 안에서 가장 필요한 요소인 신뢰감 형성에 문제가 될 수 있다고 지적하면서, 자신의 범위를 벗어난 슈퍼비전을 실시하는 것을 보게 되는 슈퍼바이저 역시 그것을 당연한 것으로 여길 수 있다고 지적하였다. 그리고 교육의 부족함으로 인해 자신의 경험에만 의존해서 가르칠 수 있고 이것이 슈퍼바이저에게는 필요 없는 경우도 있다고 하였다[85]. Pelling[87]도 슈퍼바이저가 되기 위한 교육은 역할변화를 겪는 슈퍼바이저가 더 빨리 적응하고[87], 슈퍼바이저에 맞는 슈퍼비전 스타일을 선택하며 문제를 빨리 해결할 수 있다고 하였다[87][88].

이처럼 슈퍼비전 교육의 부재로 인해 나타날 수 있는 문제들을 표면에 올리는 움직임이 있었고, 이와 더불어 교육의 중요성도 제기되기에 이르렀다. 이숙영과 김창대[51]는 상담전공 대학원 교수들을 대상으로 필요한 과목에 대해 의견을 수렴하였는데 박사과정에서 가장

필요한 과목으로 상담자 교육과 슈퍼비전이 포함되어야 한다고 하였다[62]. 오효정과 최한나[60]도 초심 슈퍼바이저가 겪는 어려움의 원인으로 체계화된 슈퍼비전 교육의 부재를 언급하였고, 방기연[65] 또한 슈퍼바이저 교육은 반드시 필요하지만 교과과정에 포함되지 않았기 때문에 슈퍼비전 교육이 체계적으로 이루어져야 한다고 밝혔다.

지금까지의 연구를 종합하여 보면 슈퍼비전에 대한 중요성에 비해, 체계적인 연구와 교육이 저조하였고 이로 인해 슈퍼비전 장면에서의 관계형성이나, 명확하고 구체적인 개입방법, 전략을 추구하는 것등 여러 부문에서 문제가 발생할 수 있다는 것을 예상할 수 있으므로 이를 수면 위로 올리고 논의하는 것이 필요한 시점이라고 여겨진다.

III. 연구방법

최근 상담 관련 연구에서 다양한 분석 방법이 사용되고 있는데 질적 연구방법으로는 문화기술지, 내러티브, 사례연구, 근거이론, 현상학 등이 있다. 질적 연구를 하는 연구자들은 가설을 가지고 시작하는 것이 아니며 자료를 수집하고 분석하는 과정에서 현상을 발견하는데 [30], Hill에 의해 개발된 CQR(Consensual Qualitative Research: CQR)은 다양한 질적 연구방법론의 장점을 활용하되, 언어반응의 빈도를 표기하고, 다수의 연구자가 연구를 수행함으로써 “주관적 기술의 해석”의 한계를 보완하는 방법론으로 알려져 있다[31]. 본 연구에서 CQR을 선택한 이유는 슈퍼바이저의 관점에서 본 슈퍼비전에 대한 연구들이 많지 않고, 일반적인 원리보다는 초심 슈퍼바이저의 생생한 경험을 듣고 슈퍼바이저로 더욱 성장하기 위해 필요한 것들을 그들의 입장에서 실질적이고 구체적으로 보고자 하였기에, 질적 연구방법 중 합의적 질적 연구[32][33]의 방법이 가장 적절하다고 판단되었다. 연구 참여자의 선정은 상담연구에서 종종 사용하는 눈덩이표집법(snowballing)을 사용하였는데, 모집단의 사례에 대한 정보가 부족할 때 유용하므로 [31], 본 연구에서 눈덩이 표집방법을 이용하였다. 먼저

연구자가 주변 상담전문가들로부터 5년 미만의 슈퍼바이저를 소개 받아 인터뷰 대상을 선정하고, 인터뷰가 마무리되면 그 사람이 다시 다른 대상을 추천하는 방식을 사용하였고, 총 8명의 슈퍼바이저를 인터뷰하였다.

1.1 연구대상

연구를 위해 인터뷰에 응한 참여자들은 모두 8명으로 한국상담심리학회에서 상담심리사 1급 자격증을 취득한지 5년 미만인 슈퍼바이저였다. 참여자들을 살펴보면 성별은 여성이 훨씬 많은 비중을 차지하였고(남자1명, 여자7명), 연령대는 30~40대가 주를 이루었다(30대 3명, 40대 5명). 상담경력은 7년~ 15년, 슈퍼비전을 받은 횟수는 45회기~ 80회기, 슈퍼비전을 실시한 횟수는 10회~ 30회 까지 다양했다. 학력은 석사졸업(4명)과 박사수료(4명)로 나타났으며, 참여자의 인적사항은 [표 1]에 제시하였다.

표 1. 참여자 인적사항

참여자	성별	연령대	상담경력	자격증	수퍼비전 받은횟수	수퍼비전 실시횟수	최종학력
A	여	40대	10년	① ③ ⑤	80회기	10회기	박사수료
B	여	30대	7년 6개월	① ②	70회기	15회기	석사졸업
C	여	40대	12년	① ⑤	45회기	30회기	석사졸업
D	여	40대	9년 5개월	①	60회기	10회기	박사수료
E	여	40대	15년	①	80회기	8회기	박사수료
F	남	30대	10년	①	80회기	30회기	석사졸업
G	여	30대	15년	① ④ ⑦	80회기	10회기	석사졸업
H	여	40대	10년	① ③ ⑤ ⑦	80회기	30회기	박사수료

① 상담심리사1급 ② 임상심리사1급 ③ 임상심리사2급
 ④ 청소년상담사1급 ⑤ 청소년상담사2급 ⑥ 사회복지사1급
 ⑦ 사회복지사2급 ⑧ 직업상담사2급

1.2 도구

연구자는 초심 슈퍼바이저들이 슈퍼비전을 수행하는 과정 중에서 느끼는 경험, 슈퍼비전에 대한 교육 경험 여부, 그리고 슈퍼바이저로서 성장하기 위해 지금보다 더 필요한 것이 무엇이라고 생각하는지에 중점을 두고

질문지를 만들었다. 전정운과 한재희[34]의 연구 질문에서 출발하여 확장시키는 것이 필요하다고 생각되어 이를 기초로 질문지를 제작하였다. 질문지 내용이 적절한지 감수자의 조언에 따라 질문지를 보완하였고 한 명의 인터뷰를 실시한 후 감수자의 조언에 따라 질문지를 재수정 하였다. 감수자는 직접적인 슈퍼비전의 내용과 경험뿐 아니라 초심 슈퍼바이저들이 생각하는 슈퍼바이저의 역할과 대가들에 대한 인식, SOS 경험, 슈퍼비전 받은 경험들과 관련된 질문을 추가하여 내용이 더욱 풍부하도록 하였고 이 내용은 [표 2]에 제시하였다.

표 2. 인터뷰 질문내용

내용
- 상담자로 슈퍼비전을 받을 때와 슈퍼바이저가 되어 슈퍼비전을 할 때 마음과 자세가 변화되었다면 그것에 대해 말씀해 주십시오. - 초심슈퍼바이저와 경험이 풍부한 슈퍼바이저의 차이는 무엇이라고 생각하십니까? - 슈퍼비전을 할 때의 긍정적인 경험과 부정적인 경험에 대해 말씀해 주십시오. - 슈퍼비전 할 때 어렵거나 보완해야 할 점이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? - 슈퍼바이저를 위한 슈퍼비전 교육(연수 또는 대학원 수업, 학회)의 경험을 알고자 합니다. - 슈퍼비전을 잘 하기 위한 교육이 필요하다고 생각하십니까? - 슈퍼비전에 대한 교육, 연수가 시행된다면 참석할 생각이 있습니까? - 어떤 부분이나 영역에 도움을 받고 싶으십니까? - 슈퍼비전할 때 어려운 사례는 어떻게 해결하셨습니다? - 슈퍼비전할 때 어려운 사례를 알게 된다면 어떻게 해결하실 생각이십니까? - Supervision of Supervision에 대해 어떻게 생각하십니까? - 슈퍼바이저로서 더 발전하기 위해 무엇이 필요한 것과 현재 하고 있는 것은 무엇입니까? - 슈퍼바이저의 역할이 무엇이라고 생각하십니까?

1.3 연구 절차

상담심리 전문가이면서 5년 미만인 슈퍼바이저가 주 대상이기 때문에 연구자의 주위에 있는 사람에게 연구 참여의사를 묻고 그 사람과 가까운 사람을 소개받는 방식으로 연구 대상을 선정하였다. 참여 대상자에게 연구에 대한 안내와 연구 목적을 전화로 설명 하고 사전에 구두 동의를 받은 후 참여자의 이메일로 인터뷰 내용을 사전에 보내주어 미리 생각할 수 있는 시간을 주었다. 인터뷰에 앞서 연구 동의서와 기본정보에 대한 질문지를 작성하였고, 인터뷰 내용을 모두 녹음하였으며 약 50분에서 1시간 30분 정도의 시간이 소요되었다. 연구자가 직접 인터뷰를 하였고, 참여자들의 생동감 있는

어조와 감정을 놓치지 않기 위해 인터뷰 실시 2일 이내 연구자가 전사 작업을 하였다. 대상에 따라 1~2회의 만남이 있었으며, 인터뷰가 끝난 후 부족한 사항은 이메일이나 전화, 문자를 통해 하고 싶은 말을 더 추가하여 풍부하게 대답할 수 있도록 하였고, 확인이 필요한 경우 전사된 자료의 내용을 인터뷰 대상자에게 보내 연구자가 이해한 의미가 제대로 표현 되었는지 확인하는 과정을 거쳤다.

1.4 합의를 위한 연구팀

합의적 질적 분석을 위한 연구팀은 연구자를 포함하여 4명(남자2명, 여자2명)으로 구성되었다. 4명 모두 상담심리 박사전공으로, 한국상담심리학회 회원이며 2명은 상담심리사1급, 2명은 상담심리사2급을 가지고 있었다. 이 외에도 연구팀이 가진 자격증은 청소년상담사2급 2명, 임상심리사 2급 1명, 사회조사분석사 1명이었다. 상담경력은 6~9년으로 평균 8년의 상담경력을 가지고 있었고 상담수퍼비전경력은 1년~4년이었다. 연구팀은 연구에 앞서 모임을 가지고 서로가 가진 선입관에 대해 나누는 시간을 가졌다. 그리고 합의적 질적 분석을 사용한 연구논문들을 읽고 스터디를 진행한 후 각각 전사된 인터뷰 내용을 줄 단위로 분석해 왔다. 연구팀이 모였을 때 줄 단위가 말하는 의미에 대해 토론하였고, 내용의 의미가 합의 되지 않는 경우 보류했다가 나중에 다시 합의하는 과정을 거쳤다.

1.5 감수

한국상담심리학회의 상담심리사 1급으로 상담심리전문 박사학위를 가지고 있고, 상담관련 연구를 다수하여 연구 경력이 풍부하며, 상담경력은 21년, 슈퍼비전 경력은 14년이었다. 감수자는 설문지 작성을 할 때부터 연구의 방향과 인터뷰 내용이 일치하는지 감수하였고, 1명의 인터뷰가 끝난 후 보완해야 될 점들을 지적해주었다. 연구가 진행되는 동안 감수자의 피드백에 따라 요목분석을 하였으며, 수정사항이 없는지 점검을 하고 난 후 연구팀이 다시 논의하고 최종 질문지를 완성하였다. 전사된 인터뷰의 원자료를 가지고 연구팀과 합의를 하면서 연구의 목적에 맞게 진행되는지 감수자는 중간점

검을 하였고, 합의를 통해 묶어진 요목의 최종분류를 감수하였다.

1.6 자료 분석

연구팀은 합의적 질적 연구(CQR)의 방법으로 분석하였다. 전사 작업을 마친 원자료를 가지고 연구팀 각자가 줄 단위 의미 분석을 해오고 연구팀이 모였을 때 한줄, 한줄 읽으며 그 내용이 의미하는 단어나 문장이 일치할 때까지 도출되는 과정을 토론하였다. 공통된 의미를 도출하고, 또 다시 의미단위별로 묶는 과정은 활발한 의견교환을 통해 이루어졌다. 합의를 하면서 연구주제와 거리가 먼 자료들은 제외시켰다.

1.7 영역 및 핵심개념 부호화

전사 자료를 근거로 하여 초기 영역이 구성되었으며, 영역과 하위영역은 연구팀의 합의적 질적 연구(CQR) 과정을 거쳤다. 연구팀들이 원자료를 읽고 영역을 추출한 후 합의하는 과정을 거쳐 총 4개의 영역이 형성되었다. 연구자별로 각각 원자료를 여러 번 읽은 후 단위 별 핵심개념을 부여하고, 합의를 통해 결정되었다. 합의과정은 연구자의 의견이 개입되지 않도록 최대한 배제시키고 가능한 원자료에 의해 이루어졌으며, 합의가 되지 않는 경우는 보류했다가 다시 합의하는 과정을 거쳤다.

1.8 교차분석

사례별로 분석 내용을 모아 전체 사례를 대상으로 교차 분석을 실시하여 각각의 범주가 전체 사례 중 얼마나 빈번하게 나타났는지 분류하였다. 모든 사례에서 나타나는 것을 “일반(general)”, 사례의 절반이상에서 나타나는 것을 “전형(typical)”, 3사례 이상, 절반 이하에서 나타나는 것은 “변동(variant)”으로 분류하였다[33]. 1~2사례에서 나타나는 범주는 예외적으로 간주하여 결과에서 제외시켰다.

1.9 안정성 점검

연구 결과가 표본을 잘 대표하고 있는지 알아보기 위해 2사례의 인터뷰를 남겨놓고 교차분석을 실시하였다.

이후 나머지 2사례를 추가하여 영역과 범주, 빈도에 변화가 있는지 알아보았다. 만일 사례를 첨가시킨 후에도 영역과 범주, 빈도의 변화가 없으면 안정적인 연구라 할 수 있는데[20] 그 결과 추가된 영역이나 범주, 빈도에도 차이가 없었으므로 연구가 안정적으로 실시되었음을 알 수 있었다.

IV. 연구 결과

초심수퍼바이저의 수퍼비전 경험과 수퍼비전 교육의 필요성에 대한 합의적 질적 연구 방법에 따라 교차분석을 한 결과 ‘수퍼바이저로서 갖는 역할기대’, ‘수퍼비전 교육을 받은 경험’, ‘수퍼비전 실시과정에서 수퍼바이저로서 느끼는 경험’, ‘수퍼바이저로서 성장을 위해 필요한 것’ 4개의 영역이 도출되었고, 그에 따른 12개의 하위영역, 그리고 33개의 범주로 최종 구성되었다.

1. 영역1 수퍼바이저로서 갖는 역할기대

수퍼바이저로서 갖는 역할기대는 수퍼비전을 하면서 상담의 대가들을 어떻게 인식하고 있는지, 초심 수퍼바이저들이 생각하는 수퍼바이저의 역할은 무엇인지 두 가지의 하위영역으로 수퍼바이저로서의 기대를 의미한다. 초심 수퍼바이저가 보는 “대가 수퍼바이저들의 특징”과 “내가 생각하는 수퍼바이저의 역할”이라는 두 가지 하위영역과 7개의 범주가 생성되었고, 이는 [표 3]에 제시하였다.

표 3. 수퍼바이저로서 갖는 역할 기대의 영역 및 범주

하위영역 및 범주	빈도
대가 수퍼바이저들의 특징	
수준에 따른 피드백을 함	전형(4)
내담자와 수퍼바이저를 인간적으로 대함	전형(4)
사례에 대한 깊은 이해를 하고 있음.	전형(7)
내가 생각하는 수퍼바이저의 역할	
방향을 제시해주어야함.	전형(5)
사례를 이해하고 접근하는 능력	전형(4)
수퍼바이저를 교육시키는 역할을 해야 함.	전형(5)
수퍼바이저를 격려하여 함께 성장함	변동(3)

1.1 대가 수퍼바이저들의 특징

이 하위영역은 초심 수퍼바이저들이 상담의 대가를 보면서 초심 수퍼바이저와 확연히 다른 점이 무엇인지를 나타낸 것들로 ‘수준에 따른 피드백을 함’, ‘내담자와 수퍼바이저를 인간적으로 대함’, ‘사례에 대한 깊은 이해를 하고 있음’의 범주로 이루어져있다. ‘수준에 따른 피드백을 함’의 범주는 4사례(전형)에서 보고되었다.

“상담자 수준에 맞게 잘 전달해 줄 수 있는가가 중요한 것 같거든요. 음.. 그니까 그렇죠. 수퍼바이저 수준에 맞게 잘 전달할 수 있는가가 아무리 좋은 애기도 수퍼바이저 수준에 맞지 않으면 사실은 나중에 어차피 기억을 못하면 도움이 안되는 게..”(참여자 C)

‘내담자와 수퍼바이저를 인간적으로 대함’의 범주는 따뜻하게 격려해주고 살피주는 대가들의 모습으로 4사례(전형)에서 나타났다.

“정말 존경받는 대가 분들은 진짜로 따뜻하구요, 진짜루 내담자를 이해하는 어.. 폭이 되게 진짜 넓구 깊고, 따뜻했던 거 같아요.”(참여자 D)

‘사례에 대한 깊은 이해를 하고 있음’은 사례에 대한 핵심파악이 빠르고 명확한 것으로 7사례(전형)에서 나타났다.

“똑같은 정보를 가지고도 메인 이슈에 되게 정확하게 잘 접근하셔서, 핵심을 되게 빨리 간파를 하시잖아요.”(참여자 B)

1.2 내가 생각하는 수퍼바이저의 역할

이 하위영역은 초심 수퍼바이저가 생각하는 것으로, 수퍼바이저는 어떤 역할을 하는가에 대한 내용을 의미하며 4가지의 범주로 이루어졌다. ‘방향을 제시해 주어야 함’은 수퍼바이저의 모델링이 되어주고 나침반의 역할을 하는 것으로 5사례(전형)에서 나타났다.

“어... 뭐 교육도 있겠지만 어떤 길잡이? 저는 그냥 먼

저 한 사람으로서 나중에 한 사람들에 대해 안내해 주는 그런 역할? (중략) 완전한 교육자가 아니라 선배로서의 어떤 길잡이..” (참여자 A)

‘사례를 이해하고 접근하는 능력이 있어야 함’은 사례를 조직화, 구조화시키고 다양한 현장경험을 통해 슈퍼바이저와 내담자를 이해하고 슈퍼바이저의 수준에 맞는 개입과 조언하는 것을 포함한다.

“그렇죠. 그렇죠. 욕구가 다른데, 어... 그 욕구에 맞게 (내가 슈퍼바이저였을 때) 슈퍼바이저가 저에게... 해줬는지는 잘 모르겠어요. 그게 약간 그런 의문 이에요. 좀 다른 거 같은데, 그니까 다르고, 다르고, 그 욕구가 다르기 때문에 슈퍼바이저가 좀 다르게 전략을 세워서 개입을 하는 게 맞는 거 같거든요.” (참여자 E)

‘슈퍼바이저를 교육시키는 역할을 해야 함’은 부적절한 슈퍼바이저를 가려내는 게이트키퍼의 역할과 조력자의 역할이 포함되며 5사례(전형)에서 나타났다.

“교육을 상담을 하면 안되는 사람들도 있거든요. 좀 스크리닝 할 수 있는 부분도... 적절한 사람은 교육을 시키지만 그렇지 않은 사람들은..” (참여자 C)

‘슈퍼바이저를 격려하여 함께 성장함’은 슈퍼바이저를 존중하며 성장을 이끌어주는 역할을 뜻하는 것으로 3사례(변동)에서 나타났다.

“상담자가 자기 성장을 할 수 있게 해주는. 상담자로서. (중략) 뭔가 좀 더 나은 방향으로 갈수 있겠끔 이끌어주는 사람..” (참여자A)

2. 영역2 슈퍼비전 교육 받은 경험

이 영역은 슈퍼비전에 대한 교육을 받은 경험이있는지의 유무를 알아보기 위해 작성되었으며 이것은 [표 4]에 제시하였다.

표 4. 슈퍼비전 교육받은 경험의 영역 및 범주

하위영역 및 범주	빈도
슈퍼비전의 모델	
자신의 슈퍼바이저를 모델로 삼아 슈퍼비전을 함.	전형(7)
슈퍼비전 교육경험	
학교에서의 슈퍼비전 교과과정 없음	전형(7)
학회에서의 슈퍼비전 워크숍 경험 없음.	전형(6)
개인적으로 슈퍼비전 교육 받은 경험 없음	전형(7)
슈퍼비전 교육의 필요성과 참여의사	
슈퍼비전 교육의 필요성을 느낌	일반(8)
슈퍼비전 교육의 참여의사 있음.	일반(8)
SOS가 도움이 될 거라고 생각함.	일반(8)

2.1 슈퍼비전의 모델

이 하위영역은 슈퍼비전을 실시할 때 슈퍼비전 방식에 대한 교육경험, 모델링의 대상에 대한 것이다. ‘자신의 슈퍼바이저를 모델로 삼아 슈퍼비전을 함’은 7사례(전형)로, 주로 자신의 슈퍼바이저를, 나머지 1사례는 대가의 슈퍼비전을 모델링하는 것으로 나타났다.

“다른 거 없었어요. 내가 슈퍼비전을 받았었잖아요. 그니까 그 때 교수님의 영향이 그대로 있는 거죠. 그분이 했던 대로 그대로 가는 거죠.” (참여자 H)

2.2 슈퍼비전 교육경험

슈퍼비전에 대한 교육경험이 있는지에 대한 것으로 학교와 학회, 개인적으로 찾아가 교육들에 대한 질문이다. ‘학교에서의 슈퍼비전 교과과정 없음’은 7사례(전형)에서 나타났다.

“대학원 과목에 없었어요. (중략) 교육이 전혀 없었죠. 어.. (다른 학교) 선배언니한테 들었어요. 박사과정에 있는데 슈퍼바이징을 슈퍼바이저 한다고. 네. 그 정도 들었어요. 그 교육이 필요한데, 왜 그 과정에 포함이 안 되는지 모르겠다~ 이 정도 얘기를 나누었던 거 같아요. 어 왜 그게 포함이 안되었을까요?” (참여자 C)

‘학회에서의 슈퍼비전 워크숍경험 없음’의 범주는 6사례(전형)에서 나타났다. 총 8명의 참여자 중에서 들

어본 적이 없다는 응답이 4명, 학회 연수 참여 2명, 학회의 연수에 참여하지 못했던 사람이 1명, 나머지 1명은 청소년상담사 1급 연수에서 참여했던 경험을 이야기했다. 학회에서의 워크숍에 참여했던 2명중 한명은 매우 좋은 경험으로, 다른 한명은 짧은 교육 시간으로 인해 다소 실망감을 나타냈다.

“아, 작년에 그 강의 들은 게 도움이 되었어요. 학회에서 하는 거. 그래서 만약에 학회에서 그런, 강의들을 하면 좀 꼭 쫓아가려구요.” (참여자 A)

‘개인적으로 슈퍼비전 교육 받은 경험 없음’은 7사례(전형)에서 해당되었다.

“아, 교육이 있다더라? 교육... 주위에서? 있어요? 알려주세요. 하하하. 생기면 좋을 거 같아요. 저는 애가 필요하다고 생각해요.” (참여자 G)

2.3 슈퍼비전 교육의 필요성과 참여의사

슈퍼비전의 교육 필요성을 느끼는지, 교육이 있다면 참여의사가 있는지에 대한 것으로 ‘슈퍼비전 교육의 필요성을 느낌’, ‘슈퍼비전 교육의 참여의사가 있음’, ‘supervision of supervision이 도움이 될 거라고 생각함’의 범주로 이루어져있다. ‘슈퍼비전 교육의 필요성을 느낌’의 범주는 사례중심의 교육이 필요함, 슈퍼바이징 교육, 대가들의 공개사례를 통해 배우기 등이 포함되며 8사례(일반) 모두에서 나타났다.

“저는 약간, 그게 의아한 게, 어떻게 전문가를 따기 위해서 교육과정에 넣어야 될 거 같거든요. 슈퍼바이징을 슈퍼바이저 해주는 게 포함이 되어야 할 것 같거든요. 왜냐하면 역할이 갑자기 바뀌면은 거의 멘붕이 오거든요. 근데 나중에, 그때는 몰랐어요. 왜 이게 포함이 안되었는지 몰랐는데, 슈퍼바이저를 해줄 때 알았어요. 왜 이게 내가 교육받은 적이 제대로 없는데... 갑자기 역할이 바뀌니까 되게 힘들더라고요.” (참여자 C)

‘슈퍼비전 교육의 참여의사 있음.’의 범주는 8사례(일

반) 모두에게서 나타났다.

“커리큘럼이 좋으면 당연히 참여를 하겠죠. 네. 커리큘럼을 보고 그게 괜찮다 싶으면 적극적으로 저는 갈 거 같아요. 어려운. 분명히 어려운, 이거는 상담이랑은 또 너무 다른 거 같아요.” (참여자 B)

‘supervision of supervision이 도움이 될 거라고 생각함.’의 범주는 8사례(일반) 모두에서 나타났다. 이 중 1 사례는 sos 가 도움이 될 거라고 생각은 하지만 의무적이 되는 것에 우려를 표했고 다른 2사례에서는 부담이 된다고 응답하였다.

“그거 필요하다고 생각해요. 필요하다고 생각해요. 어, 학회차원에서 하라고 하면 1급들이 화를 내겠지만 어떻게 생각해보면은 필요할 것도 같단 생각이 들어요. 화도 나겠지만 필요할 것 같아요. 그니까 많이, 많이 하라고 하면 화가 나겠지만, 예를 들어서 슈퍼바이저 자격을 유지하는 조건으로 뭐 그런 것들이, 싫을 거 같은데, 진~ 짜~ 싫을 거 같은데 해야 될 거 같은. 그런 게 좀 필요는 할 거 같다는, 그게 아니라도, 필요할 것 같단 생각은 좀 들어요.” (참여자 B)

3. 영역3 슈퍼비전 실시과정에서 슈퍼바이저로서 느끼는 경험

슈퍼비전을 실시하는 과정에서 초심 슈퍼바이저로서 느끼는 경험들은 ‘지속적으로 공부하게 됨’, ‘경험 활용과 자문구하기’, ‘부담감과 책임감 증가’, ‘피드백의 어려움’ 등 4개의 하위영역으로 도출되었고 [표 5]에 제시하였다.

3.1 지속적으로 공부하게 됨

슈퍼비전을 위한 준비를 꼼꼼하게 하는 것과 평상시에 공부를 하게 되는 두 가지 범주로 도출되었다. ‘슈퍼비전을 위한 준비를 꼼꼼하게 함.’의 범주는 슈퍼비전을 하기 위해 과거 녹음자료를 듣고, 예전자료 살펴보기, 사례개념화 하기 등이며 6사례(전형)에서 나타났다.

표 5. 슈퍼비전 실시 과정에서 슈퍼바이저로서 느끼는 경험의 영역 및 범주

하위영역 및 범주	빈도
지속적으로 공부하게 됨	
슈퍼비전을 위한 준비를 꼼꼼하게 함.	전형(6)
평상시에 공부하게 됨.	전형(6)
경험 활용과 자문구하기	
동료 슈퍼비전, 전문가에게 자문구하기.	전형(7)
상담했거나 슈퍼비전 받은 경험이 도움이 되었음.	전형(6)
부담감과 책임감 증가	
부담감과 긴장감 증가.	전형(6)
전문가로서의 책임감 증가.	전형(4)
슈퍼바이저 스스로 부족함을 느낌.	전형(5)
적은 경험으로 어려움 느낌.	변동(3)
피드백의 어려움	
슈퍼바이저에게 전달하는 것이 어려움.	전형(6)
슈퍼바이저와의 관계육구로 인해 신경이 쓰임.	전형(4)
슈퍼바이저 발달수준에 따른 개입이 고민됨.	전형(4)
슈퍼바이저가 수용하지 않음.	전형(4)

“내담자가 그려질 때까지 몇 번이고 반복해서 읽고 또 읽고 시간을 두고 고민했습니다. 제 관점을 뒷받침할 근거도 사례 내용에서 찾아가면서 공부하듯 준비했습니다.” (참여자 F)

‘평상시에 공부하게 됨’의 범주는 슈퍼비전을 위해 자신이 했던 슈퍼비전을 녹음해서 들어보기, 책과 최근 연구논문 찾아보기, 다양한 시도 등이 해당되며 6사례(전형)에서 나타났다.

“제가 상담할 때 보다 더 열심히 정보를 찾는 거 같아요.” (참여자 C)

3.2 경험 활용과 자문구하기

‘동료 슈퍼비전 및 전문가에게 자문구하기’, ‘상담했거나 슈퍼비전 받은 경험이 도움이 되었음’의 2개의 범주로, ‘동료 슈퍼비전 및 전문가에게 자문구하기’의 범주는 7사례(전형)에서 나타났고 그룹 혹은 개별적, 정기적 혹은, 불규칙적으로 이루어지는 것을 말한다.

“동료 슈퍼비전을 좀 많이 하는 편이에요. 저희 동기

들이 약간 각양각처에 있어가지구.” (참여자 B)

‘상담했거나 슈퍼비전 받은 경험이 도움이 되었음’의 6사례(전형)에서 나타났다.

“그거예요. 제가 현장경험을 갖고 있으니까 좀 더 생생하게 내담자의 어떤 그 연령에 맞는, 연령대에 맞는 아동 특성에 맞는 이런 것들을 잘 이야기 해 줄 수 있고..” (참여자 H)

3.3 부담감과 책임감 증가

‘부담감과 긴장감 증가’, ‘전문가로서의 책임감 증가’, ‘슈퍼바이저 스스로 부족함을 느낌’, ‘적은 경험으로 어려움 느낌’의 4개 범주로 이루어졌으며 전문가로서의 무거운 책임감이 주요 내용이다. ‘부담감과 긴장감 증가’의 범주는 막막함, 답답함, 불안, 사례에 압도당하는 것으로 6사례(전형)에서 나타났다.

“일단 걱정이 상당히 많이 됐구요. 제가 사례를 잘 이해하는 것이 맞나? 그 다음에 상담자를 잘 이해하고 있는 것이 맞나에 대해서 좀 걱정을 했고.”(참여자 C)

‘전문가로서의 책임감 증가’의 범주는 위치변화를 실감하는 것과 책임과 평가에 대한 조심스러움, 도움이 되지 못할 것에 대한 염려가 포함되며 4사례(전형)에서 나타났다.

“부담감도 생기고 책임감도 생기고, 제가 그냥 상담자로서 받을 때 보다는 책임감 같은 게 조금 더 생겼던 것 같아요.” (참여자 B)

‘슈퍼바이저 스스로 부족함을 느낌’의 범주는 슈퍼바이저의 질문에 명확하게 답변해 주지 못하거나 순발력과 지식의 부족함을 느끼는 것으로 5사례(전형)에서 나타났다.

“근데 대체적으로 저의 입장에서만 이렇게 저의 색깔을 잘 할 수 있는 부분들을 이 사람에게 조금 더 많이

제시하다보니까 이 사람이 더 잘할 수 있는 그런 부분과 내담자의 그거를 이제 조금 맞춰줄 수 있는 그런 것들을 잘 못 살리는 거 요런 것들이 좀 있었구요. 음... 그래서 그런 게 조금 되게 스스로 제가 부족하다 생각을 하는 거예요. 그런 면에서.” (참여자 H)

‘적은 경험으로 어려움 느낌.’의 범주는 어려운 사례, 슈퍼비전을 받은 적이 없는 경우로 3사례(변동)에서 나타났다.

“저도 사실 접해보지 않은 사례거나, 그니까... 예를 들면, 아.. 예를 들어 저는 접해보지 않은 나이가 많은 부부, 황혼이혼 사례라거나, 이런 유형은 제가 좀 슈퍼바이징 해주기 어렵겠죠.” (참여자 C)

3.4 피드백의 어려움

수퍼바이저에게 하는 피드백에 대해 어려움을 느끼는 것으로 4개 범주로 도출되었다. ‘수퍼바이저에게 전달하는 것이 어려움’의 범주는 구체적 반응이나 대안을 제시하는 것과 맥락 파악 및 전달의 어려움을 말하는 것으로 6사례(전형)에서 나타났다.

“아직, 그거를 잘 전달하기가 쉽지는 않은 거 같아요. 알고는 있는데 그걸 어떻게 좀 알아들을 수 있게 전달을 해야 되나... 아직은...” (참여자 C)

‘수퍼바이저와의 관계육구로 인해 신경이 쓰임’의 범주는 수퍼바이저가 수퍼바이저와의 관계가 깨지는 것을 두려워하여 상처주지 않으려고 하거나 단점을 지적하는 것에 대한 불편함을 말하는 것으로 4사례(전형)에서 보고되었다.

“저는 상처받, 상처가, 상처받지 않게 어... 그거를 잘 조절하는 그런 부분들이 좀... 신경을 되게 많이 써서 하고 싶은 말을 다 따로, 그 자리에서 못하는 거 같구, 나중에 인제 다 끝난 다음에 한 10분 정도 잠깐 오라고 해서 인제, 얘기를 따로 얘기를 하는데..” (참여자 G)

‘수퍼바이저 발달수준에 따른 개입이 고민됨.’의 범주는 4사례(전형)에서 나타났다.

“그런 고민을 좀 많이 되는 거 같아요. 어떻게 잘 전달을 할 수 있을까? 그 사람에게 맞춰서.” (참여자 A)

‘수퍼바이저가 수용하지 않음.’의 범주는 수퍼바이저가 차갑게 느껴지거나 여유 부족, 수퍼바이저의 의견을 받아들이지 않고 변명만 하는 경우로 4사례(전형)에서 나타났다.

“어.. 자기가 그렇게 질문한 이유에 대해서는 막 이렇게 얘기를 하시죠. 의도는 그랬다~~~ 막 얘기를 하시고, 대부분은 인제 그런 분들은 인제 슈퍼비전을 받으러 와서도 내담자 욕을 막 하세요. (나는) 짜증이 막 나는 거죠. 짜증이 막 나고..” (참여자 D)

4. 영역4 수퍼바이저로서 성장을 위해 필요한 것

이 영역은 수퍼바이저로서 더 나은 성장을 위해 수퍼바이저들이 원하는 것이 무엇인지, 어떤 면이 필요하다고 느끼는지에 대한 응답이다. ‘수퍼비전의 길라잡이’, ‘자기 돌보기’, ‘상담기술 및 기법 공유하기’의 3가지 하위유형으로 나타났고 이는 [표 6]에 제시하였다.

4.1 수퍼비전의 길라잡이

수퍼비전에 대한 불명확성, 반드시 포함되어야 할 내용, 수퍼바이저의 수준에 따른 구체적 대안들이 포함되며 ‘수퍼비전에 대한 가이드 및 매뉴얼이 필요함’, ‘수퍼비전에 대한 교육을 원함’, ‘수퍼바이저 수준을 고려한 수퍼비전 진행’ 3개의 범주로 도출되었다. ‘수퍼비전에 대한 가이드 및 매뉴얼이 필요함’의 범주는 수퍼비전 수행시 포함되어야 할 내용이나 원칙에 대한 틀이나 가이드라인, 가이드북, 교육 매뉴얼이 필요하다는 내용으로 4사례(전형)에서 나타났다.

“포함되어져야 할 내용이라든가 원칙같은게 정해져 있으면 조금 더 전문적이지 않을까. 그런 틀이 좀 필요한 거 같아요. 전문가들이 모여서 수퍼바이징에 대한

표 6. 슈퍼바이저로서 성장을 위해 필요한 것의 영역 및 범주

하위영역 및 범주	빈도
슈퍼비전의 길라잡이	
슈퍼비전에 대한 가이드 및 매뉴얼이 필요함.	전형(4)
슈퍼비전에 대한 교육을 원함.	전형(4)
슈퍼바이저 수준을 고려한 슈퍼비전 진행	전형(4)
자기성장	
자기를 이해하기, 자기성찰하기.	변동(3)
더 많은 전문지식 습득하기	전형(6)
상호협력	
축적된 슈퍼비전 경험 공유하기	전형(4)
꾸준하게 자문구하고 동료슈퍼비전 하기	변동(3)

것들을 주로 틀을 만들고, 좀 교육, 만든다거나...” (참여자 C)

‘슈퍼비전에 대한 교육을 원함.’의 범주는 슈퍼바이저에 대한 토의와 점검, 교육이 있기를 바라는 것으로 4사례(전형)에서 나타났다.

“그거를 너무 익숙하게 하다보면 기본적으로 빼먹고 그냥 할 때가 있어요. (중략)... 그래서 저는 교육이 꼭 필요한 거 같아요.” (참여자 H)

‘슈퍼바이저 수준을 고려한 슈퍼비전 진행’의 범주는 슈퍼바이저의 수준별 전략의 차이, 발달 단계에 따른 개입, 슈퍼바이저별 대응법이 포함되며 4사례(전형)에서 나타났다.

“그 상담자도 발달단계가 있잖아요. (중략).. 그 각각의 발달단계에 따라서 가장 도움 받고 싶은 영역이 무엇이고, 그 영역에 따라서 어떻게 개입을 하는 것이 어떤 전략이 가장 중요한가~ 요런 것들에 대한 교육이 좀 이루어지면 좋을 거 같아요.” (참여자 E)

4.2 자기성장

자기 자신을 이해하고 교육 분석을 받고 자기 성찰과 발전을 말하며 ‘자기를 이해하기, 자기성찰하기’, ‘더 많은 전문지식 습득하기’의 2개의 범주로, ‘자기를 이해하기, 자기성찰하기’ 자신이 슈퍼바이저에게 미치는 영향을 고려하여 스스로에 대한 삶의 중요성을 말하는 것이

며 3사례(변동)에서 나타났다.

“내가 끊임없이 영향을 얼마나 미치고 있는지를 상담 과정에 내가 얼마나 많은 영향을 미치고 있는지를 볼 수 있도록, 제 스스로도 그렇게 해야지 그거를 그니까 제가 그거를 끊임없이 그거를 견제하고 놓치지 않고 노력을 해야지 제가 슈퍼비전 할 때도 계속 그거를 일깨워 줄 수가 있는 거 같아요.” (참여자 D)

‘더 많은 전문지식 습득하기’의 범주는 문헌 참고, 상담 및 다양한 치료적 기법, 슈퍼비전과 관련된 전문적 공부, 다른 전문가의 슈퍼비전 방향이나 개입방법, 사례 발표 참석이 포함이 되며 6사례(전형)에서 나타났다.

“그게 상담자가 전문가 자격을 땀다고 해서 끝나는 게 아니구 그니까 지속적으로 이제 계속 교육을 받는 거, 그리고 상담도 받고, 또 슈퍼비전도 받고, 예. 그렇게 하는 게 필요한 거 같아요.” (참여자 D).

4.3 상호협력

선배 슈퍼바이저들의 경험담을 서로 나누고 슈퍼비전 시연을 보고 배우는 것이 포함되며, 3가지 범주로도 출되었다. ‘축적된 슈퍼비전 경험 공유하기’는 슈퍼바이저가 되어도 의무적으로 공개사례발표를 하게 하여 점검하도록 장치하기, 슈퍼비전 자료 공유하기, 슈퍼비전 시연을 참관하기가 포함되며 4사례(전형)에서 나타났다.

“더 전문가 선생님들이 약간 좀, 여셔야 될 거 같아요. 그런 것들을 오픈하셔야 될 것 같아요. (중략) 서로 갖고 있는 것들을 내놓고 그리고 얻을 수 있는걸 얻는 게 사실은 되게 좋을 거 같아요. 그게 전문가 선생님들이 쉬우실까 싶거든요. 쉽지가 않잖아요.” (참여자 C)

‘꾸준하게 자문구하고 동료 슈퍼비전 하기’의 범주는 3사례(변동)에서 나타났다.

“슈퍼바이저들과의 동료 집단? 이런 것도 좀 있으면

좋겠다는 생각이 들어서 같이 이제 이렇게 시작했던 친구들이랑 모임을 좀 할까 생각중이에요.” (참여자 A)

V. 논의 및 제언

본 연구는 초심 슈퍼바이저가 슈퍼비전을 시행하면서 겪는 여러 가지 경험들, 그 경험들 속에서 더 성장하기 위해 필요한 것들이 무엇인지 알아보는 것을 목적으로 실시되었다. 연구 결과 슈퍼바이저로서 갖는 역할에 대한 기대, 슈퍼비전 교육경험, 슈퍼비전 과정에서 슈퍼바이저로서 느끼는 경험, 성장을 위해 필요한 것으로 정리될 수 있었다. 즉 슈퍼바이저로서 이리해야 한다~ 라는 기대가 있었지만 슈퍼비전이나 슈퍼바이저의 역할에 대해서 체계적으로 교육받은 바가 거의 드물었고, 이로 인해 슈퍼비전을 수행함에 있어 슈퍼바이저 스스로 끊임없이 부족함을 느끼는 것으로 나타났다. 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 슈퍼바이저로서 갖는 역할기대에 관한 내용들을 살펴보면 초심 슈퍼바이저들은 슈퍼바이저의 역할에 대해 상당의 방향을 제시하고, 사례를 이해하고, 슈퍼바이저를 격려하며 교육시키는 것이라고 하였다. 즉 먼저 앞서간 사람의 모델을 보여주는 것으로, 슈퍼바이저와 함께 성장하는 것이 슈퍼바이저의 역할이라고 생각하고 있었다. 우리의 연구에서 경력이 많은 “대가 슈퍼바이저”들이 사례에 대한 깊은 이해를 하고 슈퍼바이저의 수준에 따른 개입을 하고 있다고 하였는데, 소수연[81] 역시 슈퍼바이저가 갖추어야 할 전문성에 대한 내용으로 다양한 슈퍼비전 기술과 방법을 가지고 있음을 포함시켰다. 슈퍼바이저의 발달 수준 및 특성과 상황에 따른 다양한 방법을 활용하는 능력이 있다는 것이다[81]. Kivlinghan와 Quigley[35]도 전문가들의 지식이 광범위 하고 완벽한 구조로 구성되어 있어, 이 광범위한 지식으로 서로 다른 문제를 통합 시킬 수 있고, 이를 통해 더욱 섬세하고 정교하게 중요한 판단을 내린다고 하였다[35][36].

둘째, 슈퍼비전을 실시하는 방법과 교육경험의 유무를 알아보았다. 먼저, 슈퍼바이저들은 자신의 슈퍼바이

저를 모델로 삼아 그들에게 배운 것처럼 슈퍼비전을 실시하는 것으로 나타났는데, 지승희[38] 역시 자신의 슈퍼비전 경험을 통해 모델링을 하게 되어, 슈퍼바이저 학습이 될 수 밖에 없다고 하였다. 새로운 역할을 수행하게 될 때, 다른 사람을 모방하는 것은 자연스러운 일이지만[3] 슈퍼바이저에 대한 이상화는 너무 극단적이어서, “호의적이며 전능한 스승”[10]으로 보기도 하고 “존경 받는 교사일 뿐 아니라 실질적 힘을 가진 무서운 심판자”로 보기도 한다[37]. 방기연[66] 연구의 인터뷰에서 “이 사람이 전문가를 따면 또 누군가를 슈퍼비전 해줄 텐데...”라는 말은 우리 상담계의 현실을 함축한 것으로 이해될 수 있겠다. 슈퍼비전을 수행한다는 것은 슈퍼바이저에게 영향을 미치고[38], 초심 슈퍼바이저가 어떻게 성장하는냐에 따라 그들의 슈퍼바이저 또한 지금의 슈퍼바이저를 모방하게 될 것이며 더 나아가 그들이 슈퍼바이저가 되어 다른 슈퍼바이저를 가르치고 교육 시킬 것이기 때문이다.

그리고, 슈퍼비전의 교육경험을 알아본 결과, 학교와 학회에서 단편적인 교육만이 이루어지고 있었을 뿐 여전히 슈퍼비전과 관련된 교육이 매우 부족하다는 것을 알 수 있었다. 슈퍼비전 교육이 필요하다는 주장이 지속적으로 제기된것에 비해[38][51][54][58][60][62][63] 현재까지도 슈퍼비전에 대한 체계적인 교육이 이루어지지 않고 있다는 것은 매우 안타까운 일이다. 오효정과 최한나[60]의 연구에서 슈퍼바이저들은 충분한 경험과 훈련을 받지 못했다고 하였고, 지승희외[38]의 연구에서도 슈퍼비전 관련 교육경험에 대해 절반 가량의 응답자가 슈퍼비전 관련 교육을 받은 경험이 전혀 없다고 응답하여, 본 연구 참여자들의 슈퍼비전 교육경험이 훨씬 더 적은 것으로 나타났다.

슈퍼비전 교육이 체계화되어 있지 않다는 것은 슈퍼바이저뿐 아니라 슈퍼바이저의 입장에서조차 훈련을 받는데 어려움이 있을 수 있다[59] 우리의 연구에서 참여자들은 한결같은 목소리로 슈퍼비전 교육의 필요성을 이야기 하였고, 참여자 모두 슈퍼비전의 교육이 이루어진다면 적극적으로 참여할 의사가 있다고 밝혔다. 또한 슈퍼비전에 대한 슈퍼비전(SOS)역시 도움이 될 것이라고 생각하고 있었다.

우리는 슈퍼비전 교육경험에 대해서 학교에서의 교과과정이나 학회, 개인적으로 거의, 혹은 전혀 배울 기회를 갖지 못했고, 슈퍼비전 교육을 간절히 바라고 있으므로 이들의 목소리를 주의 깊게 들어야 한다고 여겨진다.

셋째, 슈퍼비전 실시과정에서 느끼는 경험에 대해, 슈퍼바이저의 발달수준에 따른 피드백이나 개입방법에 대해 어려움을 토로하고 있었다.

초심 상담자와 경력 상담자들은 중요하다고 생각하는 슈퍼비전의 내용이나, 슈퍼비전의 인식에서 차이가 있기 때문에 슈퍼바이저의 발달 수준을 고려한 발달적 이슈가 반영되어야 한다[39]. 슈퍼바이저 교육과 훈련 요소에 관한 연구를 했던 장세미와 장성숙[89]은 효과적인 피드백의 전달의 중요성을 언급했고, Jennifer[68] 역시 슈퍼바이저의 발달수준에 따라 다르게 개입해야 한다고 하였다. 초급 상담자는 가이드라인이 제공되는 구조화된 슈퍼비전을 선호한다는[40] 연구를 볼 때 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 상담자로서의 발달단계가 어느 위치에 있는지를 알고 적절하게 개입해야 한다는 것을 뜻한다. 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 발달의 개념에 대한 교육을 받지 않은 경우, 슈퍼바이저의 수준이나 전략을 조정하는 것이 어려울 수 있고[41], 초심 슈퍼바이저는 경력이 적은 슈퍼바이저와 슈퍼비전을 할 때 가장 효과적이기 때문이다[42]. 슈퍼바이저는 종종 자신의 상담 성과에 대한 자세한 피드백을 슈퍼바이저에게 의존하므로[43] 슈퍼비전과 관련된 교육이나 연수를 실시할 때 슈퍼바이저 발달수준에 따른 피드백, 혹은 그에 맞는 개입방법 및 대상에 대한 내용이 포함되어야 할 것이다. 긍정적인 피드백은 불안을 줄이고[44], 상담 능력에도 도움이 될 뿐 아니라 슈퍼바이저에게는 정확하게 전달할 책임이 있기 때문이다[45].

슈퍼바이저들은 슈퍼비전에 대한 부담감과 책임감을 느꼈는데, 소수연[81]의 연구에서도 초심 슈퍼바이저는 심리적인 여유가 부족하고 긴장을 많이 하는 경향이 있으며 슈퍼바이저의 발달수준에 따른 피드백의 어려움에 대해서도 말하여 본 연구와 같은 결과를 보였다. 대부분의 슈퍼바이저는 슈퍼비전의 능력에 대한 자신감을 얻음으로써 불안이 점차 줄어들게 되지만[3] 우리의

연구에서 경험이 많지 않은 초심 슈퍼바이저는 스스로 부족하다고 여기고, 불안과 염려를 가지고 있었다. Rønnestad와 Skovholt[75]도 경험이 적은 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 느끼는 것과 비슷한 정도의 불안을 슈퍼바이저로서 느낀다고 하여 본 연구와 같은 결과를 나타냈다.

초심 슈퍼바이저들은 슈퍼비전을 실시할 때 어려운 사례의 경우 동료나 전문가에게 자문을 구하고 있었고, 동시에 슈퍼바이저로서 성장하기 위해 앞으로 꾸준히 동료 슈퍼비전과 자문구하기를 할 계획이라고 하였다. 오효정과 최한나[60]역시 피드백을 받거나 지지를 받기 위해 동료 슈퍼비전을 하거나 대가들의 시연 참가하기, 사례회의 참여와 SOS를 받는다고 하였고, Borders[1]의 연구에서도 참여자들의 대부분은 동료 슈퍼비전(peer supervision)을 많이 하는 것으로 나타나[1] 본연구와 일치하는 결과를 보였다.

동료 그룹 슈퍼비전에 대해 연구한 Borders[76]에 의하면 동료 슈퍼비전이 전문적인 성장을 위한 기회를 제공한다고 하였지만, 반대로 동료 슈퍼비전이 반드시 도움이 되는 것만은 아니라는 의견도 있다[76]. 그 이유는 동료 그룹 슈퍼비전에서는 충고하거나 지나치게 지지하는 경향이 있을 수 있으며 머무르는 것이 잘 안되거나, 혹은 다른 어려움이 발생할 수 있기 때문이라고 보았다[76-78]. 또 다른 이유로는 동료에게 받는 피드백과 평가의 경험은 더 위협적으로 인지될 수 있기 때문이라는 의견도 있다[79]. 따라서 동료 슈퍼비전이 효과적이기 위해서 동료 구성원은 슈퍼비전 능력이 이미 있어야 한다고 강조한다[76][78].

우리의 연구에서 그들이 “동료(peer)”라고 일컫는 사람들은 이미 상담 전문가이며, 슈퍼바이저로서 선배이기 때문에 전문적 능력은 이미 갖춘 상태라고 볼 수 있다. 따라서 그들과의 동료(혹은 동료 집단) 슈퍼비전은 초심 슈퍼바이저에게 도움이 되며 우리는 이 사실을 의심하지 않는다. 동료의 피드백은 슈퍼비전 능력에 간접적이고 비공식적인 교육이라 여겨지기 때문이다.

넷째, 슈퍼바이저로서의 성장을 위해 필요하다고 생각하는 것은 자신을 이해하고 성찰하는 것, 더 많은 지식 갖추는것, 그리고 슈퍼비전에 관련된 교육에 참여하

고 전문성을 기르는 것이라고 대답하였다.

자기 자신을 돌아보고 슈퍼바이저에게 어떤 영향을 주는지 성찰하는 것에 대해 Skovholt와 Rønnestad[46]는 전문적 발달과 성장을 위해 가장 중요한 역할이라고 하였다. Rønnestad와 Skovholt[75]는 슈퍼바이저가 자신의 한계를 과소평가하거나 아예 보지 않으려고 한다면, 슈퍼비전 과정에서 학습의 장애물을 반복적으로 만들어내는 함정에 빠지게 될 것이므로 주의할 것을 당부하였다. 자기이해와 성찰의 중요성은 다른 연구에서도 나타났다. 소수연[81]의 연구에 참여한 슈퍼바이저들이 유능한 슈퍼바이저로 성장하기 위해 필요한 요소로 자기이해와 철저한 준비 및 지속적인 공부를 꼽았으며, 이것은 우리의 연구 결과와도 일치하는 내용이다.

또한 초심 슈퍼바이저들은 자기 자신과 슈퍼바이저, 내담자를 위해 교육 받기를 원하였다. 우리의 연구처럼 장세미와 장성숙[89]도 슈퍼바이저 훈련에서 슈퍼비전의 전문지식과 훈련의 부족을 지적하였다. 슈퍼바이저들에게 공식적인 훈련이 없다는 것은 “가장 은밀한 비밀”이며, 훈련을 받지 못한 슈퍼바이저들은 비윤리적인 슈퍼비전을 실시하고 있다고 할 수 있으므로[28] 슈퍼바이저는 그들의 역할에 대해 공식적으로 훈련을 받아야 한다[3]. 짧은 워크숍은 슈퍼바이저의 능력을 향상시키는데 도움이 되지만, 장기적으로 보았을 때는 부족하다[47-49]. 그 이유는 하나의 기술을 배웠다는 믿음에 추가 교육을 받지 않는 역효과를 낼 수 있기 때문이다[48]. 그러므로 단회기성이 아닌, 지속적인 교육이 이루어져야 하는 것을 강조하는 것이다. 다행스럽게도 인터뷰에 참여한 초심 슈퍼바이저들은 단회기성이 아닌 지속적인 교육을 원하고 있었고 자신의 슈퍼비전을 점검하기를 원하였다. 연구의 참여자들은 의무가 아닌 자신의 선택이라면 슈퍼비전과 관련된 교육에 참여할 의향을 전체가 내비쳤고, 높은 수준의 완전함으로 지속적으로 성장할 수 있는 기회를 매우 원하고 있었다. 이에 머무르지 않고 일부 참여자는 슈퍼비전 수행경험을 의무적으로 경험하도록 취득 자격 및 자격유지조건에 포함됐으면 좋겠다는 의사를 나타내기도 하였다.

우리의 연구에서 참여자들은 체계적이고 표준화가 된 슈퍼비전에 대한 매뉴얼의 필요성을 이야기 하였는

데 Kilminster와 Jolly[83]도 효과적인 슈퍼비전을 위한 매뉴얼의 중요성을 강조하였다. 전문적인 교육에서의 역할변화 때문에 슈퍼비전 교육에 대한 매뉴얼은 가치가 있다고 보았다. 매뉴얼의 내용으로는 슈퍼바이저의 평가를 비롯해 슈퍼비전의 목적과 슈퍼바이저의 교육 방법, 슈퍼비전의 구조와 종류, 슈퍼비전의 계약 내용, 피드백, 상담기술, 대인관계 역할의 이해 등이 포함된다[83].

Southampton대학에서 효율적인 슈퍼비전을 위한 10가지 인지행동 슈퍼비전의 단계를 설명하였는데, 이 과정은 초심 슈퍼바이저의 역할 능력을 향상시키기 위함과 동시에, 경험이 많은 슈퍼바이저들 스스로 슈퍼비전 한 것에 대해 평가하고 체크리스트를 활용하여 검토 자료로도 활용할 수 있다는 장점을 가지고 있다[50]. 이제 우리의 실정에 맞는 슈퍼비전에 대한 기본적인 가이드라인이나 매뉴얼인 표준화된 슈퍼비전의 프로그램을 설계 한다면, 슈퍼바이저를 위한 기본적이고 전문적 기준을 설정하게 되는 것이고, 초심 슈퍼바이저가 자신의 슈퍼비전을 스스로 점검, 평가, 계획할 것이며 이후 슈퍼비전에서도 활용할 수 있을 것으로 생각된다.

후속 연구를 위해 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 슈퍼바이저의 입장에서 슈퍼비전 수행에 대한 인터뷰를 실시하였는데 여성의 비율이 대부분을 차지하고 있고 남성의 비율이 낮아, 남녀의 성비와 관련되어 여성 편향적으로 진행되었을 수 있기에 연구 결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 둘째, 한국상담심리학회 상담심리사 1급 자격증을 기초로 연구를 진행하여 다른 학회의 상담자격증을 가진 슈퍼바이저를 연구에 포함시키지 않았다는 단점을 가지고 있다. 셋째, 슈퍼비전 실시 횟수가 참여자들 간에 차이가 있다. 슈퍼

1 인지행동치료 (CBT) 슈퍼비전의 10단계

1단계: 슈퍼비전의 문제를 명확히 하기

2단계: 관련 정보를 명확하게 하기

3단계: 주요소 문제 파악하기

4단계: 슈퍼바이저가 이해한 정도 파악하기

5단계: 문제 수준을 결정하고 슈퍼비전 초점 계획하기

6단계: 실용적인 방법사용하기(역할놀이, 모델링, 소크라테스식 대화 등)

7단계: 슈퍼비전으로 인해 문제에 대한 답을 찾았는지 확인하기

8단계: 내담자의 행동 계획하기

9단계: 과제 설정하기

10단계: 슈퍼비전에 대한 피드백 듣기

비전 실시가 적었던 슈퍼바이저들은 그 이유에 대해 슈퍼비전에 대해 배운적이 없고 걱정이 되어 자주 거절했다고 이야기 하고 있었다. 이것은 그들이 슈퍼비전의 기회가 적었다기보다는 슈퍼비전 하길 주저했다는 뜻이다. 그렇기 때문에 슈퍼비전에 대한 교육을 절실하게 바라고 있었던 것이다. 이 연구를 통해 슈퍼비전 실시가 적은 이유를 탐색했다는 의미를 가지는 동시에, 실시의 횟수가 상이한 것은 이 연구의 단점이기에 슈퍼비전 실시에 대한 구분을 다른 각도에서 살펴볼 필요가 있다. 연구를 통해 초심 슈퍼바이저들은 슈퍼비전에서 어려움을 느끼기도 하였지만, 그 안에서 기쁨과 발전됨을 느끼기도 하므로 고무스러운 성장을 하는 것으로 이해될 수 있었다. 이러한 제한점에도 불구하고 슈퍼바이저를 대상으로 한 연구가 드문 현 시점에서 초심 슈퍼바이저들이 성장하는데 필요로 하는 내용들을 슈퍼바이저들의 요구에 맞추어 계획하고 슈퍼비전 교육의 방향을 제시하기 위해 명확한 필요성을 지적하였으며, 초심 슈퍼바이저들의 슈퍼비전에 대한 교육 욕구가 매우 높음을 확인하였다는데 연구의 의의가 있다. 슈퍼비전의 활성화에 발맞추어 슈퍼비전에 대한 대학원 박사 과정 교과목 개설과[22][50] 효과적인 슈퍼비전을 수행하기 위한 슈퍼비전 교육[7][28][52-54]이 필요함은 이미 언급되었지만 우리가 연구한 바로는 슈퍼비전 교육은 실행되는 경우가 많지 않았다.

그러므로 본 연구 결과를 바탕으로 초심 슈퍼바이저들이 필요로 하는 교육을 중심으로 슈퍼비전에 대한 실질적인 내용들이 학회나 학교에서 공식적, 체계적으로 이루어진다면, 초심 슈퍼바이저들이 배우고, 도전하며 더 나은 슈퍼바이저로 나아갈 수 있는 기회가 될 것이다.

참 고 문 헌

[1] L. D. Borders, C. S. Cashwell, and J. P. Rotter, "Supervision of counselor licensure applicants: A comparative study," *Counselor Education and Supervision*, Vol.35, pp.54-69, 1995.
 [2] M. H. Rønnestad, D. E. Orlinsky, B. K. Parks, and J. D. Davis, "Supervisors of psychotherapy:

Mapping experience level and supervisory confidence," *European Psychologist*, Vol.2, pp.191-201, 1997.
 [3] R. Goodyear, J. W. Lichtenberg, K. Bang, and J. B. Gragg, "Ten changes psychotherapists typically make as they mature into the role of supervisor," *Journal of Clinical Psychology*, Vol.70, No.11, pp.1042-1050, 2014.
 [4] J. M. Bernard and R. K. Goodyear, *Fundamentals of clinical supervision (5th ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Merrill, 2014.
 [5] www.krcpa.or.kr/default.asp
 [6] <http://www.counselors.or.kr/>
 [7] 이홍숙, 최한나, "슈퍼바이저의 슈퍼비전 경력 수준에 따른 슈퍼비전 수행과 성과의 차이," *상담학 연구*, 제14권, 제3호, pp.1679-1698, 2013.
 [8] C. A. Falender and E. Shafranske, *Clinical supervision: A competency-based approach*, Washington, DC: American Psychological Association, 2004.
 [9] M. Gilbert and K. Evans, *Psychotherapy supervision*, McGraw-Hill International, 2000.
 [10] Carlo Perris "Supervising Cognitive Psychotherapy and Training Supervisors," *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, Vol.8, No.2, pp.83-103, 2000.
 [11] M. Townend, L. Iannetta, and M. H. Freeston, "Clinical supervision in practice: A survey of UK cognitive behavioural psychotherapists accredited by the BABCP," *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, Vol.30, No.04, pp.485-500, 2002.
 [12] H. A. Dye and L. D. Borders, "Counseling supervisors: Standards for preparation and practice," *Journal of Counseling & Development*, Vol.69, No.1, pp.27-29, 1990.
 [13] Jason Thomas Duffy, Douglas A. Guiffreda "The Heroic Supervisor: Using the Hero's

- Journey to Facilitate Development in Supervisors-in-Training,” *The Clinical Supervisor*, Vol.33, pp.144-162, 2014.
- [14] J. M. Bernard and R. K. Goodyear, *Fundamentals of clinical supervision(4th ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2009.
- [15] Counsel for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP). 2009 standards for accreditation. Retrieved from <http://www.cacrep.org/wp-content/uploads/2013/12/2009-Standards.pdf>
- [16] M. H. Rønnestad and T. M. Skovholt, “En modell for utvikling og stagnasjon hos terapeuter/rdgivere(A model for the development and stagnation of therapist/ counselors),” *Journal of the Norwegian Psychological Association Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, Vol.28, pp.555-567, 1991.
- [17] M. H. Rønnestad and T. M. Skovholt, “Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy,” *Journal of Counseling & Development*, Vol.71, No.4, pp.396-405, 1993.
- [18] AAMFT: American Association of Marriage and Family Therapy.
- [19] 김계현, “상담교육방법으로서의 개인 슈퍼비전 모델에 관한 복수 사례연구,” *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 제4권, 제1호, pp.19-53, 1992.
- [20] 소수연, 장성숙, “숙련된 슈퍼바이저의 슈퍼비전 수행에 관한 질적 연구,” *한국심리학회지, 상담 및 심리치료*, 제26권, 제2호, pp.222-253, 2014.
- [21] 라수현, 이유정, 최명식, “슈퍼바이저들의 슈퍼바이지 평가 항목에 대한 개념도 분석 연구,” *인간이해*, 제33권, 제1호, pp.103-122, 2012.
- [22] 방기연, “상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석,” *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 제18권, 제2호, pp.233-254, 2006.
- [23] 강민지, *근거이론에 의한 아동상담자의 전문성 발달연구*, 숙명여자대학교, 박사학위논문, 2011.
- [24] 권경인, 김창대, “집단상담: 한국 집단상담가의 특성 분석,” *상담학연구*, 제8권, 제3호, pp.979-1010, 2007.
- [25] <http://www.snue.ac.kr/education>
- [26] <http://nursing.snu.ac.kr/academics/undergraduate/curriculum>
- [27] <http://www.youthcounselor.or.kr/file/>
- [28] 전정운, *초심 슈퍼바이저의 전문성 발달 연구*, 백석대학교 기독교전문대학원, 박사학위논문, 2012.
- [29] 심홍섭, “상담슈퍼비전에 대한 소고,” *人間理解*, 제17권, pp.1-14, 1996.
- [30] 지승희, *회피형 내담자가 지각하는 상담과정 및 변화요인 연구*, 이화여자대학교, 2001.
- [31] 박승민, “상담학 분야의 질적 연구 경향 분석. 국내 학술지 논문을 중심으로,” *상담학연구*, 제13권, 제2호, pp.953-977, 2012.
- [32] C. E. Hill, “Introduction to consensual qualitative research.” In C. E. Hill (Ed.), *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena* (pp.3-20), Washington, DC: American Psychological Association, 2012.
- [33] C. E. Hill, S. Knox, B. J. Thompson, E. N. Williams, S. A. Hess, and N. Ladany, “Consensual qualitative research: An update,” *Journal of Counseling Psychology*, Vol.52, No.2, pp.196-205, 2005.
- [34] 전정운, 한재희, “초심 슈퍼바이저의 전문성 발달과정 연구,” *상담학연구*, 제13권, 제6호, pp.2607-2624, 2012.
- [35] D. M. Kivlighan, and S. T. Quigley, “Dimensions used by experienced and novice group therapists to conceptualize group processes,” *Journal of Counseling Psychology*, Vol.38, pp.415-423, 1991.
- [36] Len Jennings, Michael Goh, Thomas M. Skovholt, Matthew Hanson, and Devjani

- Banerjee-Stevens, "Multiple Factors in the Development of the Expert Counselor and Therapist," *Journal of Career Development*, Vol.30, No.1, pp.59-72, 2003.
- [37] Thomas M. Skovholt and Michael H. Rønnestad, "Struggles of the Novice Counselor and Therapist," *Journal of Career Development*, Vol.30, No.1, pp.45-58, 2003.
- [38] 지승희, 주영아, 김영혜, "수퍼비전 경험과 되고 싶은 슈퍼바이저 상에 관한 탐색적 연구," *상담학연구*, Vol.15, No.5, pp.1671-1693, 2014.
- [39] 유성경, 두경희, 김은하, 정여주, "수퍼비전 형식, 방법 및 내용에 대한 슈퍼바이저 인식," *상담학연구*, 제10권, 제4호, pp.1907-1927, 2009.
- [40] 허재경, 김지현, "성찰 중심 슈퍼비전을 통한 상담자 발달의 변화과정 탐색연구," *상담학연구*, 제10권, 제2호, pp.719-740, 2009.
- [41] Yogev Sara; Pion, Georgine M "Do supervisors modify psychotherapy supervision according to supervisees' levels of experience?," *American Psychotherapy Association*, Vol.21, No.2, pp.206-208, 1984.
- [42] L. DiAnne Borders, "The Good Supervisor," *ERIC Digest*, EDO-CG-94-18. April. 1994.
- [43] KrisUn L. Barnes, "Applying Self-Efficacy Theory to Counselor Training and Supervision: A Comparison of Two Approaches," *Counselor Education and Supervision: ProQuest Psychology Journals*, Vol.44, No.1, pp.56-69, 2004.
- [44] Allen K. Hess, Kathryn D. Hess, and Tanya H. Hass, ".PSYCHOTHERAPY SUPERVISION: THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE," 2008.
- [45] Sangganjanavanich, Varunee Faii; Black, Linda L. "Clinical supervision for international counselors-in-training: implications for supervisors," *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory and Research*, Vol.37, pp.52-65, 2009.
- [46] Thomas M. Skovholt and Michael Helge Rønnestad, "Themes in Therapist and Counselor Development," *Journal of counseling & development*, Vol.70, pp.505-515, 1992.
- [47] M. King, O. Davidson, F. Taylor, A. Haines, D. Sharp, and R. Turner, "Effectiveness of teaching general practitioners skills in brief cognitive behaviour therapy to treat patients with depression: randomised controlled trial," *British Medical Journal*, Vol.324, pp.947-950, 2002.
- [48] S. T. Walters, S. A. Matson, J. S. Baer, and D. M. Ziedonis, "Effectiveness of workshop training for psychosocial addiction treatments: A systematic review," *Journal of Substance Abuse Treatment*, Vol.29, No.4, pp.283-293, 2005.
- [49] D. Westbrook, A. Sedgwick-Taylor, J. Bennett-Levy, G. Butler, and F. McManus, "A pilot evaluation of a brief CBT training course: Impact on trainees' satisfaction, clinical skills and patient outcomes," *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, Vol.36, No.05, pp.569-579, 2008.
- [50] P. K. Gordon, "Ten steps to cognitive behavioural supervision," *The Cognitive Behaviour Therapist*, Vol.5, No.04, pp.71-82, 2012.
- [51] 이숙영, 김창대, "상담 전공 대학원 교육과정 표준화 연구," *교육학연구*, 제40권, 제2호, pp.231-250, 2002.
- [52] 이윤주, "상담 사례개념화 요소목록 개발 및 슈퍼비전에서 중요하게 지각되는 사례개념화요소 분석," *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제13권, 제1호, pp.79-93, 2001.
- [53] 소수연, 장성숙, "효과적인 슈퍼비전 요소에 관한 슈퍼바이저의 지각 연구," *상담학연구*, 제12권, 제3호, pp.1051-1067, 2011.
- [54] 송은화, 정남운, "수퍼비전 교육내용 요구도와 실태, 만족도 연구-숙련과정에 있는 상담자를 중심으로," *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제17

- 권, 제2호, pp.317-334, 2005.
- [55] 이동혁, 유성경, “상담연구의 주제 및 연구 대상 분석: 학위논문 및 학회지 논문을 중심으로,” 청소년상담연구, 제8권, 제1호, pp.37-58, 2000.
- [56] 조성호, “상담심리학 연구 동향,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제15권, 제4호, pp.811-832, 2003.
- [57] 김지연, 김광웅, “국내의 상담 슈퍼비전 연구 고찰,” 한국놀이치료학회지, 제11권, 제4호, pp.1-22, 2008.
- [58] 홍지영, *수퍼바이저 스타일이 슈퍼비전 과정과 성과에 미치는 영향*, 홍익대학교, 박사학위논문, 2005.
- [59] 홍지영, “수퍼바이저 스타일이 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향,” 상담학연구, 제9권, 제4호, pp.1489-1504, 2008.
- [60] 오효정, 최한나, “초보 슈퍼바이저가 겪는 어려움과 대처방법,” 상담학연구, 제16권, 제5호, pp.75-94, 2015.
- [61] William Farrell, “Training and Professional Development,” *Handbook of Counseling Psychology*, Ray Woolfe & Windy Dryden, ed. London:Sage, 1996.
- [62] 최혜림, 김영혜, “한국의 상담자 교육과 훈련에 관한 연구-상담심리 석, 박사 교과과정을 중심으로-,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제18권, 제4호, pp.713-729, 2006.
- [63] 손진희, “수퍼바이저 행동분석을 통한 효과적인 슈퍼비전 요소 연구,” 상담학연구, 제5권, 제2호, pp.243-261, 2004.
- [64] 심수명, “상담자 발달수준에 따른 슈퍼비전의 통합 모델에 관한 연구,” 국제신학, 제10권, pp.187-233, 2008.
- [65] 방기연, “상담 슈퍼바이저 교육에 대한 고찰,” 연세교육연구, 제15권, 제11호, pp.119-131, 2002.
- [66] 방기연, “상담 슈퍼비전에서 제기되는 윤리적인 문제들,” 가족과 상담, 제2권, 제1호, pp.1-16, 2012.
- [67] 문수정, 김계현, “상담수퍼비전 교육내용 요구분석,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제12권, 제1호, pp.1-18, 2000.
- [68] Jennifer S. Ripley, Latrelle D. Jackson, and Rhonda L. Tatum Edwrd, “A Developmental Model of Supervisee Religious and Spiritual Development,” *Journal of Psychology and Christianity*, Vol.26, No.4, pp.298-306.
- [69] Shim, S. Sangkwon, “Cultural landscapes of pastoral counseling in Asia: The case of Korea with a supervisory perspective,” *American Journal of Pastoral Counseling*, Vol.5, pp.77-97, 2008.
- [70] 이소연, 최바울, 이정선, 서영석, “수퍼바이저가 경험한 상담수련생의 전문적 역량의 문제,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제26권, 제2호, pp.245-270, 2014.
- [71] 김진숙, “성찰적 슈퍼비전 접근에 대한 이론적 고찰,” 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 제18권, 제4호, pp.673-694, 2006.
- [72] N. Ladany, S. Morotta, and J. L. Muse-Burke, “Counselor experience related to complexity of case conceptualization and supervision preference,” *Counselor Education & Supervision*, Vol.40, pp.203-219, 2001.
- [73] 전정운, *초심 슈퍼바이저의 전문성 발달과정 연구*, 백석대학교 기독교전문대학원, 박사학위논문, 2012.
- [74] F. Inskipp and B. Proctor, *The Art, Craft and Tasks of Counselling Supervision Part 1: Making the Most of Supervision*, Twickenham. UK:Cascade.
- [75] Michael Helge Ronnestad and Thomas M Skovholt, “Supervision of Beginning and Advanced Graduate Students of Counseling and Psychotherapy,” *Journal of Counseling & Development*, Vol.71, No.4, pp.396-405, 1993.
- [76] L. DIANNE BORDERS, “A Systematic Approach to Peer Group Supervision,” *Journal of*

- counseling & development, Vol.69, pp.248-252, 1991.
- [77] G. M. Hart, *The process of clinical supervision*. Baltimore, MD: University Park Press, 1982.
- [78] S. A. Roth, "Peer supervision in the community mental health center. An analysis and critique. *The Clinical supervisor*, Vol.4, pp.159-168, 1986.
- [79] KrisUn L. Barnes, "Applying Self-Efficacy Theory to Counselor Training and Supervision: A Comparison of Two Approaches," *Counselor Education and Supervision*; 44, 1; ProQuest Psychology Journals, Vol.44, No.1, pp.56-69, 2004.
- [80] M. D. Paul Rodenhajser, "Toward a Multidimensional Model for Psychotherapy Supervision Based on Developmental Stages," *The Journal of Psychotherapy Practice and Research*, Vol.3, pp.1-15, 1994.
- [81] 소수연, *슈퍼바이저의 효과적인 슈퍼비전 요소 탐색과 슈퍼비전 수행 척도 개발에 관한 연구*, 가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.
- [82] Clara E. Hill, Catherine Sullivan, Sarah Knox, Lewis Z. Schlosser, "Becoming Psychotherapists: Experiences of Novice Trainees in a Beginning Graduate Class," *Education Faculty Research and Publications*, Vol.12, No.1, pp.1-34, 2007.
- [83] S. M. Kilminster and B. C. Jolly, "Effective supervision in clinical practice settings: a literature review," *MEDICAL EDUCATION*, Vol.34, pp.827-840, 2000.
- [84] Marna S. Barrett and Jacques P. Barber, "A Developmental Approach to the Supervision of Therapists in Training," *Journal of Contemporary Psychotherapy*, Vol.35, No.2, pp.169-183, 2005.
- [85] Nicola Gazzola, Anne Theriault, "Relational Themes in Counselling Supervision: Broadening and Narrowing Processes," *Canadian Journal of Counselling*, Vol.41, No.4, pp.228-243, 2007.
- [86] A. K. Hess, *The interpersonal approach to supervision*. In C. E. Watkins, *Handbook of psychotherapy supervision*, New York: Wiley, pp.63-83, 1997.
- [87] Nadine Pelling, "The Relationship of Supervisory Experience, Counseling Experience, and Training in Supervision to Supervisory Identity Development," *Int J Adv Counselling*, Vol.30, pp.235-248, 2008.
- [88] L. D. Borders, L. M. Raincy, L. B. Crutchfield, and D. W. Martin, "Impact of counseling supervision course on doctoral students' cognitions," *Counselor Education and Supervision*, Vol.35, pp.204-217, 1996.
- [89] 장세미, 장성숙, "상담 슈퍼바이저 교육과 훈련 요소 연구: 슈퍼바이저 발달요인과 슈퍼바이저 역량요인 중심으로," *한국콘텐츠학회논문지*, Vol.16, No.4, pp.488-502, 2016.

저 자 소 개

김 명 화(Myong-Hwa Kim)

정회원



- 2010년 8월 : 명지대학교 상담심리학, 석사
- 2016년 2월 : 명지대학교 대학원 심리재활학과학과간협동과정, 박사수료

- 2009년 9월 ~ 2010년 6월 : 명지통합치료연구센터인턴상담사
- 2015년 3월 ~ 2016년 2월 : 명지대학교 인문학학생상담실 위기상담사
- 2013년 1월 ~ 현재 : 명지통합치료연구센터 전문치료사 및 슈퍼바이저
- 2015년 3월 ~ 현재 : 마음은아동청소년상담센터 전문상담사

<관심분야> : 상담, 슈퍼비전

홍혜영(Hye-Young Hong)

중신회원



- 2006년 2월 : 이화여자대학교 대학원 심리학과 상담심리전공, 박사
 - 2008년 9월 ~ 현재 : 명지대학교 사회교육대학원 상담심리학과 주임교수
 - 2013년 3월 ~ 현재 : 명지대학교 대학원 심리재활학 학과간협동과정 부교수
- <관심분야> : 청소년상담, 정신건강, 적응, 대인관계, 성격