

## 숙련된 슈퍼바이저의 슈퍼비전 수행에 관한 질적 연구\*

소수연†

한국청소년상담복지개발원

장성숙

가톨릭대학교

본 연구는 숙련된 슈퍼바이저의 슈퍼비전 경험에 대한 인터뷰 내용을 분석하여 슈퍼비전 수행 과정과 수행 요인을 탐색하고자 하였다. 이를 위해 슈퍼비전 경험이 8년 이상인 슈퍼바이저 10명에게 슈퍼비전 실시에 대한 심층 면접을 실시하였고, 자료 분석은 합의적 질적 분석(CQR)을 사용하였다. 인터뷰 내용은 총 6영역, 40개 범주로 정리되었다. 6개 영역 중 슈퍼비전 수행 과정은 슈퍼비전의 조직화를 뜻하며, 슈퍼비전 내용은 슈퍼비전에서 슈퍼바이저가 주로 초점을 맞춰 진행하는 것을 의미한다. 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식은 슈퍼바이저가 슈퍼비전에서 사용하는 피드백 방식이며, 슈퍼비전 관계는 슈퍼바이저와 수련자 간의 관계이며, 이 네 가지는 슈퍼비전의 핵심 수행 요인이다. 슈퍼바이저의 전문적 역량은 슈퍼비전 수행 요인들과 상호작용하여 슈퍼비전 성과에 직·간접적으로 영향을 주는 것으로 보인다. 이 연구는 국내 숙련된 슈퍼바이저들의 경험을 탐색하여 슈퍼비전 수행 과정과 수행 요소에 대해 살펴보고, 슈퍼비전의 조직화, 슈퍼비전에서 핵심적으로 다루어야 할 내용과 전달방식, 슈퍼비전 목표와 성과의 기준이 되는 항목, 슈퍼바이저로서의 전문성을 강화시키는 데 필요한 여러 발달 과제들을 도출함으로써 슈퍼비전 수행과 평가의 기준으로 활용될 수 있는 근거 자료들을 제시했다는 데 의의가 있다.

주요어 : 슈퍼비전 수행, 숙련된 슈퍼바이저, 합의적 질적 분석

\* 본 연구는 소수연(2012)의 가톨릭대학교 박사학위논문 일부를 요약·수정한 것임.

† 교신저자 : 소수연, 한국청소년상담복지개발원, (100-824) 서울시 중구 다산로 210 흥진빌딩  
Tel : 02-2250-3091, E-mail : ssyaho@kyci.or.kr

수퍼비전이란 경험이 많은 선배 상담자가 경험이 적은 상담자의 상담 수행을 지속적으로 평가하고 적절한 상담 능력을 습득할 수 있도록 지도·감독하고 조력하는 상담자 교육 방법으로, 상담에 대한 이론적인 지식과 실천적인 경험을 통합시키는 과정이다(Bernard & Goodyear, 2009). 최근 들어 상담에 대한 사회적인 요구와 더불어 상담자 수가 급속도로 증가함에 따라 수퍼비전의 중요성이 대두되고 있다. 이와 같은 이유는 첫째, 수련생의 전문가로서의 발달을 촉진하고, 둘째, 내담자의 복지를 보장하는 것이 수퍼비전의 목적이기 때문이다. 특히 수퍼비전은 양질의 효과적인 상담 서비스를 제공할 수 있도록 상담의 전문성과 전문 상담자의 교육 및 훈련을 담당하고 있기 때문에 이에 대한 관심도 증가하고 있다. 그러나 수퍼비전의 이와 같은 중요성에도 불구하고 그동안 체계적인 수퍼비전 교육의 부족으로 수퍼바이저들이 자신들의 상담 경험이나 수퍼비전 경험을 토대로 수퍼비전을 운영하고 있다는 문제점이 제기되어 왔다(손진희, 2004; 최해림, 1999). 이러한 맥락에서 수퍼비전을 좀 더 체계화시키는 방안에 대한 연구(방기연, 2006; 손진희, 2004; 최해림, 1999), 나아가 상담성과를 높이는데 기여하는 수퍼비전의 요소를 밝히는 연구가 필요하다(김지연, 2008).

지금까지 수퍼비전 연구는 수련자 관점의 ‘좋은 수퍼비전이란 무엇인가?’가 초점이 되어 왔다(Allen, Szollos, & Williams, 1986; Carifio & Hess, 1987; Leddick & Dye, 1987; Shanfield, Matthews, & Hetherly 1993; Usher & Borders, 1993). 이와 같은 선행 연구들을 통해 밝혀진 효과적인 수퍼비전 요소는 수퍼비전 관계, 상담 기술, 피드백, 수퍼바이저의 특성과 전문적

역량 등 4개로 정리할 수 있다.

첫째, 수퍼비전 관계는 수퍼비전 만족도 연구에서 수련자들이 가장 중요시하는 요소 중 하나로, 수퍼바이저의 따뜻함, 수용, 존중, 이해, 신뢰로 구성된다(Hutt, Scott, & King, 1983; Martin, Goodyear, & Newton, 1987). 좋은 수퍼비전 관계는 효과적인 수퍼비전의 핵심 요소이며(Bernard & Goodyear, 2009; Heppner & Roehlke, 1984; Loganbill, Hardy, & Delworth, 1982; Majcher & Daniluk, 2009; Westefeld, 2009; Worthen & McNeill, 1996; Worthington & Roehlke, 1979), 성공적인 수퍼비전을 위한 필수요소이다. 또한 상담자의 전문성 발달을 촉진시키는 중심 수단이기도 하다(Gazzola & Teiault, 2007). 이에 관한 국내 연구들을 살펴보면, 초심 상담자들은 지지적이고 허용적인 수퍼비전을 원했으며(이승은, 2003), 수퍼비전에서의 작업동맹은 치료자의 자기성찰을 촉진시키고, 전문성을 향상시키며 역할에서의 갈등이나 어려움을 감소시켜 만족도에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다(손은정, 유성경, 강지연, 임영선, 2006; 홍지영, 2005). 즉, 수퍼비전 관계는 개인과 전문성 발달을 촉진시키는 주요 수단이자 성과를 위한 선행 요인이며, 수퍼바이저와 수련자 간의 신뢰, 정서적 지지를 통해 수퍼비전에서 수련자가 자유롭게 얘기할 수 있는 분위기를 조성하도록 도와준다.

둘째, 상담 기술은 상담 성과를 높이기 위해 필요한 기법과 기술들을 의미하며, 접수면접 기술, 상담대화기술, 사례이해 및 사례개념화 기법 개발, 치료 목표 및 계획 수립, 처치개입 기술, 알아차림 등이 포함된다. 연구마다 조금씩 다른 명칭과 내용으로 설명되고 있는데 소수연과 장성숙(2011)은 이를 사례개념화, 면접기술, 처치개입 기술, 알아차림, 상담자

발달 문제 등 5개로 분류하였다. ‘사례개념화’는 슈퍼비전에서 다루어야 할 과제나 기능으로, 내담자 및 사례에 대한 이해, 내담자 문제 평가, 치료 목표 및 전략 수립 등 내담자 문제 발생과 지속 과정을 이해하고 이를 해결하기 위해 상담전략을 수립하는 과정이 포함된다(김계현, 1992; 문수정, 김계현, 2000; 방기연, 2006; 손진희, 2004; 송은화, 정남운, 2005; 심홍섭, 1998; 유성경 등, 2004; 유성경, 두경희, 김은하, 정여주, 2009; 이수현, 김봉환, 2009; Bernard, 1979; Holloway, 1995; Stoltenberg, 1981; Worthen & McNeil, 1996; Worthington, 1984; Worthington & Roehlke, 1979). ‘면접기술’(김계현, 1992; 문수정, 김계현, 2000; 방기연, 2006; 손진희, 2004; 심홍섭, 1998; Bernard, 1979; Holloway, 1995; Ivey, 1971; Worthen & McNeil, 1996)은 상담자가 내담자를 만나 상담을 이끌어어나가는 기술로, 접수면접 기술과 상담대화 기술 등이 포함되며, ‘처치개입 기술’(김계현, 1992; 문수정, 김계현, 2000; Stoltenberg, 1981; Worthen & McNeil, 1996)은 수련생이 내담자의 치료 목표에 맞게 효율적인 처치 계획을 세우고, 이에 대한 지식과 실제 수행 능력이 있는지에 대한 것이다. ‘알아차림’(김계현, 1992; 문수정, 김계현, 2000; 송은화, 2005; 신종임, 천성문, 이영순, 2004; 심홍섭, 1998; 유성경 등, 2009; Holloway, 1995; Worthen & McNeil, 1996)은 상담자가 내담자 말의 내용과 의미, 내담자와 상담자 내부에서 일어나는 감정, 생각, 의도, 그리고 둘 간의 상호작용 과정에 대해 자각하고 이해하는지 등이 해당된다. ‘상담자 개인적 이슈’(방기연, 2006; 심홍섭, 1998; Holloway, 1995; Rabinowitz, Heppner, & Roehlke, 1986; Stoltenberg & Delworth, 1987; Worthen & McNeil, 1996)은 상담자의 개인적인 문제 다루

기, 전이와 역전이 다루기, 평행과정 이해하기, 상담자로서의 전문성 발달 등이다. 이중 사례개념화, 면접기술, 처치개입 기술, 알아차림은 상담을 진행시키는데 요구되는 ‘상담 기법’으로, 상담자의 개인적 이슈는 ‘상담자 개인 발달’로, 크게 두 가지로 분류될 수 있다.

셋째, 피드백은 수련자의 발달과 능력 향상을 위해 슈퍼바이저가 언어를 사용하여 자신의 생각을 나누는 과정이다. 좋은 피드백이란 일관적이고 객관적이어야 하며, 시의적절하고, 명확하고, 구체화된 기준에 바탕을 두어야 하며, 정기적이고, 긍정적인 피드백과 부정적인 피드백 간에 균형을 이루고, 구체적이어야 한다(Hawkins & Shoet, 1989; Lehrman-Waterman & Ladany, 2001). 선행 연구에서 슈퍼바이저들은 수련자의 상담 능력에 대한 피드백을 효과적인 슈퍼비전의 핵심 요소로 보고하면서 정확한 피드백은 좋은 슈퍼비전의 초석이며, 설교적이고 교훈적인 방식의 슈퍼비전은 바람직하지 않은 것으로 설명하고 있다. 손진희(2004)는 슈퍼바이저와 수련자를 대상으로 효과적인 슈퍼비전을 구성하는 슈퍼바이저의 행동이 무엇인지를 알아본 결과, 슈퍼바이저와 수련자 모두 효과적인 슈퍼비전에 중요한 슈퍼바이저 행동으로 슈퍼비전 관계와 피드백 관련 행동을 거론하였다. 나아가 효과적인 피드백은 슈퍼비전 만족도와 관련이 있으며, 슈퍼비전 과정을 평가하는 주요 요인 중 하나이다(Lehrman-Waterman & Ladany, 2001). 사실 슈퍼비전에서 슈퍼바이저가 수련자에게 전달하는 모든 것이 피드백이며, 수련자 입장에서는 피드백에 평가가 포함되어 있기 때문에 불안을 느끼게 된다. 따라서 슈퍼바이저가 슈퍼비전을 진행할 때 이와 같은 점을 인식하고, 수련자에게 어떤 방식으로 내용을 전달하는지를

이는 것은 중요해 보인다.

넷째, 수퍼바이저의 특성과 전문적 역량은 수퍼비전의 내용과 방향에 절대적인 영향을 미치는 요소로, 선행 연구들에서 이상적인 수퍼바이저의 개인적 특성과 전문성이 주요 이슈로 다루어져 왔다(Allen et al., 1986; Carifio & Hess, 1987). 연구들에서 밝혀진 수퍼바이저의 특성은 인간적인 호감, 풍부한 임상 및 수퍼비전 경험, 다양한 수퍼비전 기술과 방법의 사용, 관계 맺는 능력, 성실한 수퍼비전 태도 등 5가지로 정리된다(소수연, 장성숙, 2011). ‘인간적인 호감’은 지지적이고, 공감적이며, 존중하는 태도를 가지고 있으며, 비판단적이고, 지배와 자율성 간에 균형을 맞출 줄 알고, 실수를 인내하며, 개방성과 진실성, 융통성 등과 같은 개인적인 특성을 의미한다(Allen et al., 1986; Carifio & Hess, 1987; Watkins, 1995). ‘풍부한 임상 및 수퍼비전 경험’은 수련자들로 하여금 어려운 사례나 상황을 해결하는데 실제적인 도움을 주는 것이며, ‘다양한 수퍼비전 기술과 방법’은 수련자의 발달 수준에 맞는 교육을 실시하는 능력, 자료 수집과 자료를 제시하는 방식, 교수 방법에 있어서 다양한 방법을 사용할 줄 아는 능력을 포함한다(Carifio & Hess, 1987). ‘관계 맺는 능력’은 수퍼비전 관계에 대한 기대, ‘성실한 수퍼비전 태도’는 수련자의 발달적 필요에 민감하고 이를 수퍼비전에 반영하고, 수퍼비전 준비에 많은 시간을 할애하고 열정과 에너지를 보여주는 모습이다(유성경 등, 2009).

앞에서 살펴본 바와 같이 지금까지 수퍼비전 관련 연구들은 주로 수련자의 시각에서 바라본 것으로, 수퍼바이저 관점의 연구는 거의 없다(김지연, 2008; 손은정, 2010; 최해림, 1999). 최근 국내 수퍼비전 연구를 분석한 김

지연(2008)의 연구에 의하면, 총 46편의 연구 중 수퍼바이저의 특성을 다룬 연구가 5편, 수퍼바이저 훈련에 관한 연구가 1편 등 총 6편이었다. 수퍼바이저의 특성도 대부분 수퍼바이저의 스타일에 대한 연구들로, 수련자의 관점에서 이루어진 것이다. 또한 손은정(2010)이 1990년 이후 현재까지 수퍼비전에 대한 국내·외의 질적 연구들을 분석한 결과, 수련자를 대상으로 한 연구 비율은 76%로, 수퍼바이저를 대상으로 한 연구보다 훨씬 더 많았다. 손은정(2010)은 수련자 대상의 연구가 더 많은 이유로 연구 대상자를 구하기 용이하고, 수퍼비전의 목적 중 하나가 수퍼비전을 통한 수련자의 만족 및 변화이므로 수련자의 수퍼비전에 대한 인식과 경험에 관심을 가지고 연구를 하기 때문이라고 설명하고 있다. Heppner 등(1984)도 수퍼비전 경험에 대한 수련자의 인식이 수퍼바이저의 인식보다 성과에 더 영향을 미치기 때문에 수련자 관점의 연구가 많이 이루어지는 것으로 보고하고 있다.

그러나 최근 수퍼바이저의 목소리로 수퍼비전을 탐구할 필요가 있다고 제안하는 연구들이 나타나고 있다(김지연, 2008; 방기연, 2006; 손은정, 2010; 손진희, 2004; Bang & Park, 2009). 김정실(1999)은 수퍼비전 효과 연구가 대부분 수련자의 지각에 의존하여 평가되고 있지만, 실제로 수련생들은 수퍼비전의 필요성이나 수퍼비전 만족도에 대한 평가에 있어서 자신이 무엇을 필요로 하는지 잘 모르는 경우가 많기 때문에 수퍼비전의 효과를 수련자의 지각에 전적으로 의존하여 측정하는 것은 방법상 한계가 있다고 지적하였다. 손진희(2004)는 국내에도 수퍼바이저들이 어떤 입장에서 무슨 활동을 하는지, 수퍼바이저의 어떤 행동이 수퍼비전 성과와 관련되는지 등 수퍼

바이저에 초점을 둔 연구가 필요하다고 제안하였다. 방기연(2006)도 슈퍼비전 현상을 수련자의 관점이나 입장뿐 아니라 슈퍼바이저의 시각에서도 탐구할 필요가 있음을 제안하며, 이와 같은 연구가 슈퍼비전 현상에 대한 다양한 정보를 제공해 줄 것으로 기대하였다. 또한 Bang과 Park(2009)는 슈퍼비전의 목적이 상담 서비스의 질을 확보하고 상담자의 전문적 역량을 유지하는 것이므로, 슈퍼바이저가 상담 서비스를 책임지는 중요한 역할을 하지만 연구들이 상대적으로 슈퍼바이저의 경험에 주의를 기울이지 않고 있음을 지적하고 있다. 연구자들은 특히 한국 슈퍼바이저들의 경험에 대해 알려진 것이 거의 없으며, 한국적 맥락에서 슈퍼비전을 이해하려면 이들에 대한 경험적인 검증 연구가 필요함을 강조한다.

Bang과 Park(2009)이 한국 슈퍼바이저들을 면접하여 이들의 슈퍼비전 경험과 슈퍼비전을 통해 어떻게 성장하는지를 조사한 연구에 의하면, 슈퍼바이저들은 슈퍼비전의 주요 활동을 ‘교수 활동’과 ‘수련생의 개인적인 주제 다루기’로 보고하였다. ‘교수 활동’에는 상담과정 기술과 사례개념화, ‘수련생의 개인적인 주제 다루기’에는 수련생의 자기 자신에 대한 알아차림, 수련생이 전문 상담자로 성장하기 위해 자신에 대해 알지 못하는 부분, 탐색되지 않은 신념, 내담자와의 유사성 탐색이 포함된다. 그리고 슈퍼비전 활동의 결과로 다양한 상담 사례 경험과 사례개념화 기술 발달 등 상담자로서의 역량이 증가하였다. 더불어 슈퍼비전의 중요성에 대한 인식과 전문가로서의 활동에 대한 시각이 넓어졌음을 보고하였다. 그러나 이들은 슈퍼바이저 교육의 부재와 슈퍼비전 수행에 대한 피드백을 받을 기회가 적었으며, 자신이 받은 슈퍼비전 경험을 통해

슈퍼비전을 진행한다고 하였다.

사실 슈퍼비전은 상담과 마찬가지로 지극히 개인적인 작업이며, 최근 이에 대한 중요성이 부각되고 있지만 아직까지 관련 연구가 미약하여 슈퍼비전에서 무엇이 이루어지고 있는지에 대한 정보가 거의 없다. 따라서 국내 슈퍼바이저들이 어떻게 슈퍼비전을 진행하고 있는지를 밝히고, 이를 토대로 슈퍼비전에 대한 구체적인 기준을 마련함으로써 슈퍼바이저들에게 자신의 슈퍼비전을 점검할 수 있는 근거를 제시하는 연구들이 필요하다. 수련자 입장에서 슈퍼바이저의 시각과 입장, 슈퍼바이저가 중요하게 여기는 점이 무엇인지 명확하게 알면, 슈퍼비전에서 무엇을 해야 하는지 분명하게 인식하게 됨으로 슈퍼비전 상황에서 느끼는 불안을 최소화하여 슈퍼비전 관계와 만족도에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

따라서 상담자 역량 강화를 위해 슈퍼비전에 대한 다각적인 연구가 필요하며, 특히 국내 슈퍼바이저에게 초점을 맞춘 연구는 지금까지 도외시 되어왔던 슈퍼비전 제공자의 시각을 통해 슈퍼비전의 주요 내용과 과정, 성과에 대해 새롭게 조명해 볼 수 있는 의미있는 작업이 될 것이다. 본 논문에서는 이와 같은 맥락에서 슈퍼비전을 슈퍼바이저 관점에서 조명해보고자 한다. 구체적으로 국내의 숙련된 슈퍼바이저들이 실제로 슈퍼비전을 어떻게 수행하는지를 탐색하고, 이들의 슈퍼비전 수행에 어떤 요소들이 도출되는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 본 논문에서는 질적 연구방법 중 하나인 합의적 질적 분석(Consensual Qualitative Research: CQR) 방법을 사용하고자 한다. 이 연구 방법을 사용한 이유는 아직 슈퍼바이저 관점의 슈퍼비전에 대한 선행연구들이 많지 않은 상황에서 일반적인 원리나 원칙

보다는 슈퍼비전 사건에 대한 슈퍼바이저의 주관적 경험들을 깊이 있고 상세하게 살펴볼 필요가 있기 때문이다(Hill, Knox, Thompson, Williams, Hess, & Ladany, 2005). 따라서 본 논문의 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 숙련된 슈퍼바이저들의 슈퍼비전 수행 과정은 어떠한가?

둘째, 숙련된 슈퍼바이저들의 슈퍼비전 주요 수행 요소는 무엇인가?

## 방 법

### 연구대상

연구 참가자의 선발 과정은 질적 연구에서 흔히 사용되는 연구 현상을 충분히 경험하고 이를 잘 표현할 수 있는 사람들을 대상으로 한 초점 표집 방식(focused sampling)을 선택하였다. 생생한 슈퍼비전 실시 경험을 탐색하는 것이 본 연구의 목적이므로, 한국상담심리학회 상담심리사 1급 자격을 획득한지 10년 이상, 상담 경험 15년 이상으로, 현재까지 상담과 슈퍼비전을 지속적으로 실시하고 있는 상담사이자 슈퍼바이저를 대상으로 하였다. 이와 같은 이유는 슈퍼비전의 주요 목적 중 하나가 내담자의 복지를 보장하는 것이며 (Bernard & Goodyear, 2009), 슈퍼바이저의 전문적 역량으로 풍부한 임상 및 슈퍼비전 경험이 포함되기 때문이다(Carifio & Hess, 1987). 따라서 상담과 슈퍼비전을 함께 수행하는 자가 본 연구에 적합할 것으로 판단되어 위의 조건에 해당되는 상담자 14명에게 연구 참여를 요청하였다. 이들 중 4명은 지방 거주, 스케줄 맞추는 것의 어려움 등으로 인터뷰를 거절하였

으며, 이외 연구 참여에 동의한 10명을 참가자로 선정하였다. 이 과정에서 현재 활동하는 슈퍼바이저 중 위와 같은 조건을 충족하는 자가 많지 않아 대상 선정에 어려움을 겪었다.

이들의 경력 및 특징을 살펴보면, 성별은 남자 2명, 여자 8명이었고, 연령은 40대 6명, 50대 2명, 60대 2명이었다. 참여자들의 슈퍼비전 경험은 8년 6개월에서 20년 이상이었으며, 상담 경험은 15년에서 35년이였다. 이중 한 명은 상담심리사 1급 자격을 획득한지는 11년이었지만 본격적인 슈퍼비전 실시 기간은 8년 6개월이었다. 또한 각 참여자들은 인터뷰 당시 평균 일주일에 1회에서 6회의 개인 또는 집단 슈퍼비전을 실시하고 있었다. 이들의 주요 상담 접근 방법은 절충주의적 접근 8명, 정신분석적(정신역동적) 접근 2명이였다. 또한 이들의 학력은 박사 9명, 석사 1명이였으며, 소속 기관은 사설 상담소 7명, 대학 상담소 3명이였다. 인터뷰는 본 연구자가 10명의 연구대상을 모두 방문하여 실시하였다. 연구 참여자의 특성은 표 1과 같다.

### 합의를 위한 연구팀

연구팀은 연구자 1인을 포함하여 4인으로 구성하였다. 이중 2인은 박사학위 소지자이며, 나머지 1인은 석사학위 소지자로 모두 한국상담심리학회에서 인증하는 상담심리사 1급의 자격을 가지고 있었다. 연구팀 구성원들의 상담 경력은 15-18년, 슈퍼비전 경험은 1-11년이었으며, 상담의 주요 접근 방법은 모두 절충주의적인 입장을 취하고 있었다. 연구팀 중 1인은 이전에 합의적 질적 연구 경험이 있었다. 연구팀은 면접을 시작하기 전, 세 차례에 걸쳐 CQR 방법론 및 관련 논문을 공부하는 시

표 1. 연구 참여자 특성

참여자	성별	연령	슈퍼비전 경험	상담 경험	상담의 주요접근	학력	소속기관
1	여	45세	14년	21년	절충주의	박사	사설 상담소
2	여	48세	13년	16년	절충주의	박사	대학 상담소
3	여	46세	16년	21년	절충주의	박사	사설 상담소
4	여	67세	20년	30년	절충주의	석사	사설 상담소
5	남	41세	8년6개월	15년	절충주의	박사	대학 상담소
6	남	49세	14년	20년	정신분석	박사	사설 상담소
7	여	66세	25년	35년	절충주의	박사	사설 상담소
8	여	45세	14년	20년	절충주의	박사	대학 상담소
9	여	57세	20년	26년	절충주의	박사	사설 상담소
10	여	54세	10년	16년	정신분석	박사	사설 상담소

간을 가졌으며, 예비 인터뷰 내용을 분석해봄으로써 서로의 입장을 합의하는 과정을 거쳤다. 또한 분석을 하기 전에 각자의 슈퍼비전 실시 경험, 슈퍼비전에 대한 이론적 입장, 슈퍼비전에서 무엇을 중요하게 생각하고 초점을 두는지, 그리고 연구 주제에 대한 선입견을 나누는 시간을 가졌다.

#### 감사

감사는 한국상담심리학회와 상담심리사 1급 이자 상담 전공의 심리학 박사 학위 소지자로, 상담과 슈퍼비전 경험은 각각 20년과 14년이 있었다. 또한 CQR 방법으로 연구를 실시한 경험이 다수 있다. 감사는 질문지 작성에도 조언을 하였고, 면담 축어록, 핵심 아이디어, 범주 등을 1차로 감사하고 피드백 하였으며, 그 결과를 연구팀이 논의하여 반영하였다. 이후 교차분석 결과에 대해 2차 감수를 의뢰하였고, 감사자의 피드백 내용을 연구팀이 다시 논의

하고 결과에 반영하여 최종 결과를 도출하였다.

#### 도구

##### 슈퍼비전 실시 경험 질문지

연구자는 질문을 크게 두 가지 중심 주제로 정하였다. 하나는 참여자들이 슈퍼비전을 실제로 어떻게 운영하는지, 다른 하나는 이들이 슈퍼비전을 운영할 때 어떤 요소에 중점을 두는지에 대한 것이다. 이처럼 본 연구의 목적이 슈퍼비전 경험이 풍부한 숙련된 슈퍼바이저들의 슈퍼비전 운영 방식과 내용을 살펴보는 것이므로, 이와 같은 내용에 초점을 맞추고 선행 연구를 통해 밝혀진 효과적인 슈퍼비전 요인들을 토대로 질문지를 제작하였다. 이 예비 질문지로 인터뷰를 한 결과, 슈퍼바이저들이 생생하고 구체적인 슈퍼비전 경험이 아닌 교재에 나오는 이론적이고 이상적인 내용의 답변을 하는 것으로 나타나 연구팀과 감사

와의 검토 및 수정 과정을 통해 최종 질문지를 완성하였다. 즉 슈퍼바이저들이 수행한 슈퍼비전을 구체적으로 회상하고 답변할 수 있도록 ‘최근에 실시한 슈퍼비전 중 인상이 깊거나 기억이 나는 한 회기’를 떠올리도록 질문 내용을 구성하였다. 그러나 이와 같은 질문으로 참여자들의 슈퍼비전 경험에 대한 모든 것을 파악할 수 없으므로, ‘다른 회기의 슈퍼비전에서도 같은 방식으로 운영하는지, 일반적으로 어떻게 슈퍼비전을 진행하는지’를 추가로 질문하였다. 이러한 과정으로 슈퍼비전 수행 과정과 관련 요인들, 유능한 슈퍼바이저가 되기 위한 과제를 질문으로 만들었고, 각 질문을 구체화하기 위한 하위 질문들을 개발하였다. 구체적인 질문 내용은 표 2와 같다.

### 면담 과정 및 녹취록 작성

면담은 연구자가 참여자가 있는 장소로 찾아가 이루어졌다. 우선 연구에 대한 안내를 하고, 연구 동의서를 제시하여 동의를 받은

후 면담을 시작하였으며 면담 내용을 모두 녹음하였다. 면담 후에는 간단한 경력 질문지를 작성하도록 하였으며, 이 모든 과정을 포함한 각각의 면담 시간은 약 60분 정도였다. 녹음된 면담내용은 상담심리 전공의 대학원생에 의해 녹취록으로 작성되었고, 이와 같은 과정을 통해 총 10사례의 녹취록이 완성되었다.

### 자료분석

녹취록을 4명의 연구팀이 합의적 질적 분석 방법(CQR)을 사용하여 분석하였다. 평정자들은 독립적으로 축어록을 반복하여 읽고 전체 내용의 주요 영역을 설정한 후, 각 의미단위 별로 핵심 개념을 요약하고 공통적인 핵심 개념들을 묶어 범주화하였다. 이후 평정자들이 함께 모여 각자의 의견을 제시하고 일치하지 않는 내용은 논의를 통해 합의해 나갔다.

표 2. 인터뷰 질문지

---

**최근 슈퍼비전 중 가장 인상 깊은(기억나는) 슈퍼비전을 떠올리며 말씀해 주십시오.**

#### 1. 슈퍼비전 수행 과정

1-1. 이 슈퍼비전은 어떻게 진행되었나요?

평소처럼 진행했나요? 아니면 평소와 다르게 진행했나요?

1-2. 슈퍼비전 진행 과정에서 중요하게 생각하는 것은 무엇인가요?

#### 2. 슈퍼비전 수행 요소

2-1. 슈퍼비전에서 주로 무엇에 초점을 맞추어 진행했나요?

2-2. 슈퍼비전에서 당신은 수련자에게 주로 어떤 방식의 피드백을 사용했나요?

2-3. 슈퍼비전에서 슈퍼바이저와 수련자의 관계는 어떠했나요?

2-4. 슈퍼비전이 수련자에게 어떤 도움이 되었다고 생각합니까?

2-5. 슈퍼비전이 끝난 후 수련자의 반응은 어떠했습니까?

2-6. 슈퍼비전 성과에 영향을 주는 슈퍼바이저의 전문적 역량은 무엇이라고 생각합니까?

2-7. 슈퍼바이저의 전문적 역량을 강화시키기 위해 필요한 것은 무엇인가요?

---



**영역(domain) 및 핵심개념(core idea) 부호화**

평정자들이 녹취록을 읽고 영역을 추출한 후 합의하는 과정을 거쳐 총 6개 영역이 생성되었다. 그리고 평정자 별로 각 사례의 축어록을 여러 차례 읽은 후 단위 별 핵심 개념을 요약하고, 합의를 통해 결정하였다. 합의 과정에서 연구자의 주관에 의한 판단을 삼가고, 가능한 원 자료에 근거하여 요약하였다. 이견이 있을 경우, 전원이 합의할 때까지 논의를 거치는 과정을 따랐다. 다음으로 각 사례에서 공통적인 핵심 개념들을 묶어 범주화하고, 각 범주들을 영역에 배치하였다. 이런 과정을 통해 총 40개의 범주가 생성되었다.

**교차 분석(cross-analysis)**

각 사례별 분석 내용을 총합하여 전체 사례를 교차 분석하였다. 이를 통해 확정된 각각의 범주가 전체 사례 중 얼마나 빈번하게 적용되었는지를 알 수 있도록 분류하였다. Hill, Thompson과 Nutt-Williams(1997)가 제안한 것처럼 모든 사례에서 나타나는 것은 ‘일반적인(general)’, 사례의 반 이상에서 나타나는 것은 ‘전형적인(typical)’, 반 이하와 3사례 이상에서 나타나는 것은 ‘변동적인(variant)’ 범주로 분류하였고, 1-2사례에 나타나는 내용은 예외적인 것으로 보고 결과에서 제외하였다.

**안정성 점검**

안정성 점검을 위해 자료 분석 전, 2개의 인터뷰를 남겨놓고 교차분석이 끝난 후 제외시켰던 2개의 사례를 첨가하여 영역이나 범주, 빈도에 변화가 있는지를 알아보았다. 그 결과, 새롭게 추가된 영역이나 범주가 없었고, 응답 빈도 상에도 큰 차이가 없어 연구가 안정적이라고 할 수 있다.

**결 과**

**영역 1. 슈퍼비전 수행 과정**

슈퍼비전 수행 과정은 슈퍼바이저들의 슈퍼비전 운영과 관련된 내용을 분석한 것이다. 분석 결과, 슈퍼비전에 관한 오리엔테이션 및 구조화, 슈퍼비전 진행 과정 등 2개 하위 영역과 7개 범주가 생성되었다. 이에 대한 내용은 표 3과 같다.

**슈퍼비전에 관한 오리엔테이션 및 구조화**

이 하위 영역은 슈퍼비전 초기에 슈퍼바이저가 수련자에게 슈퍼비전 운영에 대해 전달하는 내용으로, ‘슈퍼비전 진행 및 자료 제시 방법 안내’, ‘수련자의 상담 및 슈퍼비전 경험, 슈퍼비전에서 원하는 것 등을 확인’, ‘슈퍼바이저의 이론적 배경 설명’ 등 세 가지 범주가 포함되었다. ‘슈퍼비전 진행 및 자료 제시 방법 안내’에는 슈퍼비전 방식과 준비에 대한 구조화, 축어록에 대한 반응 작성, 지난 슈퍼

표 3. 슈퍼비전 수행 과정의 범주 및 빈도

하위 영역 및 범주	빈도
<b>슈퍼비전에 관한 오리엔테이션 및 구조화</b>	
슈퍼비전 진행 및 자료 제시 방법 안내	전형 (8)
수련자의 상담 및 슈퍼비전 경험, 슈퍼비전에서 원하는 것 등을 확인	변동 (4)
슈퍼바이저의 이론적 배경 설명	변동 (3)
<b>슈퍼비전 운영 과정</b>	
충분한 슈퍼비전 준비	변동 (3)
수련자로부터 내담자 및 사례 진행에 대해 들음	전형 (7)
슈퍼비전 시 자료 활용	전형 (7)
슈퍼비전 정리 시간을 가짐	변동 (5)

비전에서 도움받은 내용 작성 등 슈퍼바이저와 수련자가 처음 만나 진행 방법과 자료를 어떻게 준비해야 하는지를 설명하고 논의하는 과정으로, 8사례(전형적)에서 보고되었다. ‘수련자의 상담 및 슈퍼비전 경험, 슈퍼비전에서 원하는 것 등을 확인’에는 슈퍼비전 초기 수련자의 수련경험과 상담경험, 개인적인 특성 파악, 수련자의 상담자로서의 어려움과 슈퍼비전 목표에 대해 논의함 등이 해당된다. 이는 4사례(변동적)에서 나타났다. ‘슈퍼바이저의 이론적 배경 설명’은 슈퍼바이저의 상담에 대한 관점, 이론적 배경, 수련경험 등을 설명하는 내용으로, 3사례(변동적)에서 보고되었다.

처음 만났을 때 슈퍼비전 이전 경험이 있으면 물어보고, 상담 경험도 물어보고, 슈퍼비전에서 뭘 원하는지 이야기를 듣고. (중략) 이전 슈퍼비전에서 받은 피드백이 뭔지, 이번 슈퍼비전에서 더 배우고 싶은 게 뭔지, 슈퍼비전 자료에는 이런게 들어가면 좋겠다든지, 그리고 나는 어떤 접근을 하고 있기 때문에 내가 어떤 식의 이야기들을 많이 할 거라든지, 그런 오리엔테이션을 좀 시켜주죠. (참여자 5)

### 슈퍼비전 운영 과정

슈퍼비전 운영 과정은 슈퍼바이저가 준비부터 마치고까지 슈퍼비전을 운영하는 전반적인 과정을 보여준다. 이 하위 영역의 범주는 ‘충분한 슈퍼비전 준비’, ‘수련자로부터 내담자 및 사례 진행에 대해 들음’, ‘슈퍼비전 시 자료 활용’, ‘슈퍼비전 정리 시간을 가짐’ 등 네 가지로 분류되었다. ‘충분한 슈퍼비전 준비’는 슈퍼바이저가 슈퍼비전을 어떻게 준비하고 무엇에 초점을 맞추는지에 대한 내용으로, 슈퍼

바이저들은 사례를 여러 번 읽는 등 내담자 이해를 중요하게 여기고 있었다. 이는 3사례(변동적)에서 보고되었다. ‘수련자로부터 내담자 및 사례 진행에 대해 들음’은 모두 7사례(전형적)에서 나타났는데, 슈퍼바이저는 수련자로부터 사례와 슈퍼비전에서 다루고 싶은 내용을 들으며 슈퍼비전 회기를 시작하고 있었다. ‘슈퍼비전 시 자료 활용’은 슈퍼바이저들이 슈퍼비전에서 어떤 자료를 어떻게 활용하는지에 대한 내용으로, 녹음자료 활용, 슈퍼비전 보고서 작성 및 제출이 해당되며 7사례(전형적)에서 나타났다. ‘슈퍼비전 정리 시간을 가짐’은 슈퍼바이저들이 슈퍼비전 한 회기의 마지막 또는 전체 슈퍼비전 중 마지막 회기에 수련자와 슈퍼비전에서 배운 것, 사례에 대한 정리, 소감 등을 나눔으로써 배운 것을 확인하였고, 이는 5사례(변동적)에서 나타났다.

상담을 진행하고자 했던 초점이 뭐더라든가, 상담을 진행하는데 뭐가 어려웠고, 어떤 부분에 대해 논의 하고 싶든지, 어떤 걸 얘기하고 싶다 이런, 수련자 욕구를 얘기하게 하죠. (참여자 3)

녹음한 걸 보내라고 그래요. 되도록이면 한번은 들어보려고 하는데 시간이 없으면 앞에라도 조금 듣거든요. 내담자의 목소리라든지, 상담자의 반응 톤이라든지, 어떤 느낌으로 반응을 하는지. 들으면 슈퍼비전 하는데 도움이 많이 되더라고요. 다 못 듣더라도 중요한 부분이나 앞부분을 들으면 내담자의 목소리나 느낌이 제가 좀 더 생생해지니까. (참여자 5)

한 학기 끝날 때 마지막 회기는 총 정

리 시간을 가져요. 사례도 가지고 오고, 내가 요약했던 것도 다 가지고 오고. 그래서 슈퍼비전 성과와 과정을 처음부터 끝까지 같이 한번 얘기하는 거지. 수련자가 처음 왔을 때 목표나 기대도 얘기하고, 1회기부터 쪽 같이 정리해요. (참여자 8)

내담자에 대한 이해, 내담자 문제 평가, 치료 목표 및 전략 수립 등 내담자 문제 발생과 지속시키는 과정을 이해하고 이를 해결하기 위해 상담전략을 수립하는 것을 포함한다. 이하위 영역에는 ‘내담자에 대한 통합적 이해’, ‘상담 목표, 전략 및 가설 수립’, ‘심리검사 활용 및 진단’ 등 3개의 범주가 포함되었다.

영역 2. 슈퍼비전 내용

슈퍼비전 내용은 슈퍼바이저가 초점을 맞춰 슈퍼비전에서 전달하려고 했던 내용이 무엇인지에 대한 것으로, 슈퍼비전의 핵심에 해당된다. 내용에는 ‘사례개념화’, ‘상담 개입 기술’, ‘알아차림’, ‘개인적 이슈’ 등 4개의 하위 영역과 9개 범주가 생성되었다. 이에 대한 자세한 내용은 표 4와 같다.

사례개념화

사례개념화는 슈퍼비전 내용의 핵심으로,

**내담자에 대한 통합적 이해.** 내담자 문제 원인에 대한 이해 및 자원과 장점 인식하기, 수련자가 놓치고 있는 내담자 관점에서 조망하기, 내담자의 병리적인 면을 명확하게 이해하기 등으로, 모든 사례(일반적)에서 나타났다.

내담자를 문제 중심으로 보려는 경향이 많아요. 근데 나는 문제를 가지고 있지만 내담자의 가능성이나 잠재력 등 전체적인 것을 파악한 다음에 문제를 내담자와 더불어 들어가 봐요, 문제만 보고 있을 판 거 못 봐요. (중략) 내담자가 결국 해결해가는 거지, 상담자가 해결해주는 거 아니잖아요. 근데 내가 마치 해결해 줄 것처럼 문제만 막 뿌리가 어디 있나... 난 그건 아니라고 생각해요. 그래서 전체적인 걸 보게 해주고 내담자가 가지고 있는 긍정적인 자원을 찾아서 상담자와 같이 더불어서 문제를 볼 수 있게 해주는... (참여자 4)

상담 초기인데 상담자가 내담자 의식의 흐름을 잘 못 보더라고요. 내담자가 이상한 소리를 하는 것 같지만 가만히 따라가 보면 내담자 나름 의식의 흐름 안에서 얘기하는데, 그걸 이해 못하면 내담자가 탄소리 하는 것 같이 들리잖아요.

표 4. 슈퍼비전 내용의 범주 및 빈도

하위 영역 및 범주	빈도
<b>사례개념화</b>	
내담자에 대한 통합적 이해	일반 (10)
상담 목표, 전략 및 가설수립	변동 (3)
심리검사 활용 및 진단	변동 (3)
<b>상담 개입 기술</b>	
면접기술	일반 (10)
처치개입 기술	전형 (7)
<b>알아차림</b>	
내담자 및 수련자에 대한 알아차림	변동 (7)
상담과정 및 관계에 대한 알아차림	변동 (5)
<b>개인적 이슈</b>	
수련자의 특성 및 태도, 역전이 등을 다룸	일반 (10)
상담 및 상담자에 대한 교육	변동 (3)

내담자가 표현이 좋지 못하지만 그런 표현 안에서 나름대로의 의식이 흐르고 있다는 것을 보도록. (참여자 7)

**상담 목표, 전략 및 가설 수립/ 심리검사 활용 및 진단.** 이는 각각 수퍼비전 초반에 다루어지는 내용으로, 각 3사례(변동적)에서 나타났다.

상담 목표, 전략에서 막 하는 것 같은 느낌을 받아요. 저는 그거를 좀 더 같은 것끼리 묶고 상하, 장기·중기·단기, 이렇게 조직화하는 거를 주문해요. 그냥 나열만 하는 게 아니라 여기에서 더 깊은 수준의 목표가 있고, 중간 수준의 목표가 있고, 낮은 수준의 목표가 있고. 그거는 시간적으로 장기, 중기, 단기가 될 거고. 그 안에서 우리가 어떤 측면을 더 할 것인지, 주어진 시간 안에 할 수 있는 것을 어디까지 잘라서 할 것인지 상담목표나 전략을 체계적으로 세우도록 해요. (참여자 7)

### 상담 개입 기술

이 하위 영역은 수련자가 내담자와 상담에서 사용하는 기법 및 기술을 의미하며, ‘면접 기술’과 ‘처치개입 기술’ 등 2개 범주로 나타났다.

**면접기술.** 이는 수련자가 내담자를 만나 상담을 이끌어나가는 상담대화 기술을 의미하며, 10사례 모두(일반적)에서 나타났다.

이런 대목은 왜 놓쳤을까? 예를 들면 “앞에 이렇게 중요한 얘기가 나왔는데 자

꾸 선생님이 화제를 바꾸네.”라든지, 대안 반응을 가지고 얘기를 하고요. 두 번째는 “선생님 이렇게 하는 반응은 좋네.”하고 잘한 점은 이 때 반응이 참 좋다, 이건 아니지. 이런 식으로 프로토콜을 다 봐요. (참여자 2)

**처치개입 기술.** 이 범주는 상담 진행 방법과 개입 전략 등 수련자가 사례개념화를 토대로 수립한 상담 목표를 근거로 어떻게 개입하는지에 대한 내용으로, 7사례(전형적)에서 나타났다.

내담자가 borderline personality로 안 가게 하는 게 중요한 과제였더라고, 상담자로서. 이렇게 볼 수 있는 준거도 나열해 보여 주면서, 지금 잘하고 있지만 조금 더 주의해야하는 것들을 이야기해줬어. (중략) 상담 관계도 튼튼하게 하는 게 우선 중요하니까 상담자와의 관계도 이전 정신과 의사와 관계처럼 일방적으로 끝낼 수 있으니까 그런 것들에 대해 유념 하라고 수퍼비전을 했지. (참여자 9)

### 알아차림

이 하위 영역에는 ‘내담자 및 수련자에 대한 알아차림’, ‘상담과정 및 관계에 대한 알아차림’ 등 두 개의 범주가 도출되었다.

**내담자 및 수련자에 대한 알아차림.** 이는 내담자 말의 내용과 의미에 대한 이해, 수련자의 감정과 생각에 대한 인식을 의미하며, 7 사례(변동적)에서 나타났다.

이 내담자가 어떤 마음을 느끼고 여기 까지 오게 되었는지 내담자의 역사도 살펴봐야 되고, 감정도 살펴봐야 되고, 내담자가 몰두해 있는 생각도 살펴봐야 하는데, 현재 잘 기능하고 있는 것에 너무 초점을 맞추었다는 거죠. (중략) 사실 수련자가 어떤 정보에 더 초점을 맞춰서 그렇지, 수련자도 온전한 내담자를 보기는 봤을 거라는 거지. 그러니까 다시 한번 기회를 주고, 머무르게 해 주고, 생각해 볼 기회를 주면, 수련자가 그 순간은 놓쳤지만 내담자에 대한 느낌을 명료화할 수 있는 시간을 갖게 되는 것이 중요할 거라고 생각해요. (참여자 8)

수련자가 내담자를 비난하는 마음이 있다는 것을 알면서 잘 해보려고 계속 애를 쓰는데 그게 잘 되지 않아 너무 괴로웠던 거야. 내담자가 ‘감사합니다.’ 하고 뒤에서는 말 안 듣고 수동 공격적으로 계속 나가고. 상담자는 어쩔 줄을 몰라 하면서 계속 자책을 하고. 그래서 상담자가 내담자에게 처음부터 굉장히 화가 났고, 풀 보기가 싫었다는 것을 슈퍼비전을 통해서 인정하고, 꼭 참고 있었던 것을 자각하고. (참여자 1)

**상담과정 및 관계에 대한 알아차림.** 이 범주는 내담자와 상담자 둘 간의 상호작용 과정 등 상담 과정에 대한 이해를 포함하며, 5 사례(변동적)에서 나타났다.

내담자가 상담 시간에 어떤 패턴으로 하는지 보는 건 어떨까. 상담자가 자기보다 나이가 어림에도 불구하고 조언을 구

하고 도움을 받고 이런 것이 어떤 의미인가. 내담자가 과거의 방식을 계속 하면서 어떤 것을 막고 있는가. (중략) 상담자가 내담자를 어떻게 지각하고 느끼는지 가장 먼저 확인하고, 그러면서 상담 관계에서 내담자의 관계 패턴이 드러나고 있는가. (참여자 10)

### 개인적 이슈

이 하위 영역의 내용은 ‘수련자의 특성 및 태도, 역전이 등을 다룸’, ‘상담 및 상담자에 대한 교육’ 등 2개 범주로 정리되었다.

**수련자의 특성 및 태도, 역전이 등을 다룸.** 슈퍼바이저들은 상담에 영향을 미치는 수련자의 성격이나 환경 등의 특성과 태도, 상담에서 수련자가 내담자에게 느끼는 역전이 등을 슈퍼비전 중에 다루고 있었으며, 이는 모든 사례(일반적)에서 나타났다.

저는 ‘자기가 어떤 패턴을 가지고 상담을 하고 있는가?’를 보게 하는 걸 굉장히 중요하게 여겨요. (중략) 굿 카운슬러가 되려면 자기 패턴이 어떤가를 볼 줄을 알아야하는 것 같아요. 이 대답은 이렇게 하고, 요 대답은 이렇게 하고, 이게 중요한 게 아니에요. 자기가 가지고 있는 패턴을 봐야지. (참여자 7)

슈퍼비전 전체를 마무리할 시점인데, 상담자 반응이 완전히 처음 같은 거예요. 내담자가 하는 이야기를 잘 경청도 안 하고, 내담자하고 자꾸 struggle 한 그런 느낌을 주면서, 면담이 매끄럽지 않아 그걸 다룬 거죠. ‘상담자가 내담자에 대해

결끄럽기도 하고 잘 안 되는 것 같다. 뭐가 힘이 드느냐?’ 물었더니 내담자가 다른 사람의 말을 잘 안 듣고, 자기주장이 강해 보인다는 거죠. 그러면서 남 탓을 하니까 자주 질문을 하게 되고. 질문을 하는데 잘 이해가 안 가고, 이해가 안 가니까 또 질문을 하고. 내담자는 자기를 잘 이해 못해주는 것 같으니까 반작용 반응이 나오고. 다음 단계는 ‘이 내담자에게서 어떤 면들이 떠오르느냐?’고 했더니 ‘자기주장은 강한데, 남 얘기는 잘 듣지 않는 것 같고, 그러면서 남 탓을 많이 하고.’ ‘그런 특성들에 대해서 떠오르는 게 있느냐?’하고 물어봤더니 한참을 숙고 하더니 가족 중에 누가 그런 특성을 가지고 있는데, 자기는 너무 싫다. 이 내담자에게 그런 느낌을 받은 것 같다. 그러면서 자기의 개인적인 것도 오픈하고. (참여자 5)

**상담 및 상담자에 대한 교육.** 이 범주는 슈퍼바이저가 수련자에게 상담에 대한 관점과 상담자의 자세와 역할에 대해 설명하는 내용으로, 3사례(변동적)에서 나타났다.

기본기가 잘 안 돼 있는 경우에는 일단 ‘심리상담의 기본이 뭐냐?’ 내담자의 자발적인 동기, ‘상담의 주인공이 누구냐?’ 내담자다. 그래서 ‘상담을 누가 끌고 가냐?’ 내담자가 끌고 간다. 이런 것들을 잊어버릴 때가 많아요, 익숙한 상담자들도. ‘아, 애를 어떻게 도와줘야 되지?’ 그렇게 몰두하다보면 자기가 너무 책임을 지고 막 끌고, 뭔가 해주려고 하는, 이런 고질적인 상담자들의 특성이 있어요. (중

략). 다시 말해서 상담 오리엔테이션을 내담자한테만 시키는 게 아니라 상담자 자신이 심리 상담에 대한 오리엔테이션이 분명해야 되요. 상담자란, 인간이란 무엇이나? 이것 분명히 알고 있어야지. 아는 것 같은데도 실제로 상담관계에 들어가면 잊어버려. 그것을 계속 깨달아야 고쳐지죠. (참여자 1)

### 영역 3. 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식

이 영역은 슈퍼바이저가 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식으로, 피드백을 의미한다. 피드백이란 수련자의 발달과 능력 향상을 위해 슈퍼바이저가 언어로 자신의 생각을 나누는 과정이며, 피드백 제공은 슈퍼비전의 핵심 활동이다. 이 영역은 ‘질문’, ‘설명 및 교육’, ‘의견 및 대안 제시’, ‘스스로 생각해보게 함’, ‘역할 시연(role play) 및 모델링’, ‘직면 및 직접적 피드백’, ‘비난이나 지적을 하지 않고 공감’, ‘자유롭게 논의하고 토론함’ 등 8개 범주가 도출되었다. 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식의 내용 및 빈도는 표 5와 같다.

표 5. 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식의 범주 및 빈도

범주	빈도
질문	전형 (9)
설명 및 교육	변동 (5)
의견 및 대안 제시	전형 (6)
스스로 생각해보게 함	변동 (3)
역할 시연(role play) 및 모델링	변동 (3)
직면 및 직접적 피드백	변동 (4)
비난이나 지적을 하지 않고 공감	변동 (4)
자유롭게 논의하고 토론함	변동 (5)

**질문**

이 범주에서는 탐색적 질문, 슈퍼바이저의 가설에 근거한 질문, 궁금한 것을 질문 등 질문 형태의 피드백으로, 9사례(전형적)에서 나타났다.

상담자가 자기를 이해할 수 있는 탐색 질문을 많이 했죠. 가령 분명히 여기서 내담자가 감정을 내놨는데 상담자는 굉장히 차갑게 사고 중심적인 반응을 했다. ‘이때 네 마음이 뭐였냐? 어떤 걸 느꼈냐?’ 그랬더니 잘 이해가 안 되었다. ‘감정은 어땠는데?’ 그런 걸 하는 게 좀 알미웠다. 그런 식으로 상담자가 왜 그런 반응을 했는지를 자꾸 탐색했죠. 탐색 반응을 해서 상담자가 자기가 왜 그렇게 했는지 이해하는 자각 수준을 높여주는 게 중요하죠. (참여자 1)

**설명 및 교육**

이 범주는 슈퍼바이저의 관점, 상담의 이론과 실제에 대해 슈퍼바이저가 설명하고 교육하는 내용으로, 5사례(변동적)에서 나타났다.

상담자가 버텨준다는 게 상담자 발달에 뭘 얘기해 주는가? 우리가 책에서는 모호성에 대한 인내, 이런 것들을 배우지만 이게 사례에 어떻게 나오는지를 모르잖아요. 이럴 때 모호성에 대한 인내가 이런 거다. 이렇게 얘기를 해줘야 피부로 와 닿기 때문에 근거를 집어서 설명해줘요. (참여자 3)

**의견 및 대안 제시**

이 범주는 내담자 이해나 사례 개입 등에

대한 슈퍼바이저의 의견과 대안을 제시하는 것으로, 6사례(전형적)에서 나타났다.

내담자 뿐 아니라 주변에 협조를 받아야 하는 것에 대해서 내 의견을 얘기해준다던지 하죠. ‘내가 이해하기로는 이렇게 얘기를 하겠다.’, ‘상담자는 이렇게 봤는데, 나는 이렇게 이해를 했다.’ 이런 식으로 얘기를 하죠. (참여자 10)

**스스로 생각해보게 함**

이 범주는 주로 수련자 자신에 대해 스스로 생각해보게끔 슈퍼바이저가 피드백하는 내용으로, 3사례(변동적)에서 나타났다.

수련자가 내담자나 자기 반응에 대해서 숙고해 볼 수 있도록 유도하는 반응들을 많이 쓰는 것 같아요. 상담에서 왜 그런 반응들이 나왔을지, 왜 그런 정서적인 태도를 가지고 내담자를 대하는 지에 대해 스스로 숙고해 볼 수 있도록. (참여자 5)

**역할 시연(role play) 및 모델링**

이 범주는 슈퍼바이저가 상담자가 해야 할 말이나 행동을 직접 보여주고, 수련자를 대하는 태도를 통해 상담자 역할을 모델링을 하는 피드백 방식을 의미한다. 이는 3사례(변동적)에서 나타났다.

‘다음에 내담자가 오면 어떻게 할 거야? 해봐.’ 못 하면 내가 상담자가 되고 수련자는 내담자 역할을 하라고 해서 얘기 해주기도 하고. 집단 슈퍼비전에서 다른 한 명의 슈퍼바이저 선생님하고 사례

를 가지고 난 내담자 역할을 한다든가 해서 보여주는 거지. (참여자 4)

**직면 및 직접적 피드백**

이 범주는 슈퍼바이저가 수련자를 직면시키거나 직접적으로 피드백하는 내용으로, 4사례(변동적)에서 나타났다.

어제 슈퍼비전에서는 평소보다 좀 더 내가 많이 얘기를 한 것 같아요, 직면을. 그래서 좀 심했나 싶기도 하고. ‘상담자가 그 정도는 견뎌야지.’ 하는 마음도 있고. (참여자 6)

**비난이나 지적을 하지 않고 공감**

이 범주는 수련자의 반응이나 개입, 개인적인 어려움을 공감하고 반영해주는 내용으로, 4사례(변동적)에서 나타났다.

사례를 처음 받는 순간 ‘어? 수련자가 왜 이렇게 못했지? 내가 그렇게 잘 지도해서 가르쳐 줬는데 뭘 배운 거야?’ 경험상 그런 경우 수련자를 평가하고, 비판하는 건 도움이 별로 안 되더라고요. ‘왜 그렇게 되었을까?’에 대해서 이야기를 해보자. 결국 이 수련자가 내담자에게 가지고 있는 비난의 마음, 그런 게 저한테 전달이 된 것 같다는 걸 저도 슈퍼비전을 하면서 느끼게 된 거죠. (중략) 수련자가 내담자에 대해서 얘기를 하면, 저도 거기에 반응을 하게 되요. 힘들다 어찌다 하면, ‘아, 이럴 때 내담자에 대해서 힘이 들겠다.’ 공감적인 반응도 같이 가고. (참여자 5)

**자유롭게 논의하고 토론함**

이 범주는 슈퍼바이저와 수련자가 사례에 대해 서로 의사소통하며 의견을 나누는 피드백 양식으로, 5사례(변동적)에서 나타났다.

슈퍼바이저는 자기의 관점을 얘기하는 거지, 그 내담자에 대한 절대적인 분석 혹은 평가를 하는 건 아니다. 그거는 할 수도 없다. 서로의 의견이 얼마든지 안 맞을 수도 있죠. 안 맞는 것에 대해 얘기하는 게 중요해요. 너는 어떻게 봐서 그렇게 느꼈고, 너는 어떤 면에서 그렇게 느꼈나, 이런 것들을 얘기하고 이해하는 과정이 굉장히 중요하죠. (참여자 1)

**영역 4. 슈퍼비전 관계**

이 영역은 슈퍼바이저와 수련자 간의 관계에 영향을 주는 요인으로, ‘신뢰’, ‘개방 및 존중’, ‘수련자에 대한 이해’ 등 3개의 범주가 생성되었다. 자세한 내용은 표 6과 같다.

**신뢰**

이 범주는 슈퍼바이저와 수련자가 서로를 믿고 의지하며 협력하는 관계를 의미하며, 4사례(변동)에서 나타났다.

수련자와 나의 관계에 있어서 초반부터 한 3~4회기 지나면서부터 ‘이 사람이

표 6. 슈퍼비전 관계의 범주 및 빈도

하위 영역 및 범주	빈도
신뢰	변동 (4)
개방 및 존중	변동 (4)
수련자에 대한 이해	변동 (5)



나를 굉장히 믿고 따라와 주네.’ 그런 느낌이 확 들어서 지금은 무슨 얘기를 할 때도 편하게 하고, 본인도 굉장히 편하게 해. (참여자 9)

**개방 및 존중**

이 범주는 슈퍼비전 관계에 영향을 주는 요인으로 슈퍼바이저의 개방적이고 존중하는 태도, 수련자를 동료로 대하는 태도 등을 의미한다. 이는 4사례(변동)에서 나타났다.

수련자가 제 앞에서 비판이나 평가 받을까봐 두려워서 솔직한 느낌이나 사례에 대한 얘기를 못하는 건 없게 하자. (중략) 처음 오리엔테이션 때 그 얘기는 하죠. ‘여기서 상담에 관련된 걸 묻고 싶거든 다 얘기를 해야 우리가 더 슈퍼비전에서 생산적으로 이야기 할 수 있다. 그런 거는 가리지 말고 이야기를 해라.’ 그리고 그런 얘기가 나올 때는 내담자에 대한 솔직한 감정이든, 힘든 감정이든 제가 그것에 대한 비판이나 평가적인 태도를 가지지 않으려고 노력하는 것. (중략) 그런 게 수련자들이 사례를 잘 한 거든, 못 한 거든 도움이 필요한 건 가져와 꺼내 놓을 수 있는 거 아닌가. (참여자 5)

수련자에게 다른 관점에서 의문이 들거나 반발이 들 때는 가차 없이 얘기해라. 다시 말하면 이 슈퍼비전 관계에서 솔직해라 이거예요. ‘선생님이 하시는 말씀이니깐 다 따라 받아 적는다.’ 이게 아니고, 이 안에서 인간 대 인간으로 진솔하자 이거죠. 의문이 나면 질문을 하고, 기분이 나쁘면 나쁘다고 얘기하고. 참고

역지로 배우지 말라고 해요. 자기들이 선택해서 하는 건데 꼭 참고 받을 필요는 없잖아요. 수련자한테도 표현할 권리와 선택할 자유가 있다는 거죠. 그게 신뢰관계에 기본이라고 생각해요. (참여자 1)

**수련자에 대한 이해**

수퍼바이저들은 수련자와 긍정적인 관계를 맺기 위해 수련자의 성격과 특성, 역동, 상담 경험 등을 이해하려는 것으로 나타났다. 이는 모두 5사례(변동)에서 보고되었다.

처음에는 수련자가 좀 위축된 상태에서 와서 제 눈치를 굉장히 많이 봤던 것 같은데 자기 공개, 이런 경험을 하고 그러면서 맘을 놓기 시작하고, 나도 굉장히 맘이 아프고 따뜻해지고 이러면서 지금은 눈치 전혀 안보는 것 같고 편해진 것 같아요. (참여자 7)

**영역 5. 슈퍼비전 성과**

이 영역은 슈퍼바이저가 슈퍼비전 회기에서 수련자에게 어떤 점에서 도움이 되었다고 생각하는지에 대한 답변이다. ‘내담자 이해 증진’, ‘사례 진행에 도움’, ‘수련자의 자기이해’, ‘수련자의 상담에 대한 의욕과 실행 노력’ 등 4개 범주가 도출되었다. 자세한 내용은 표 7과 같다.

**내담자 이해 증진**

수퍼바이저들은 수련자들이 슈퍼비전을 통해 내담자의 문제와 특성, 심정 등을 좀 더 깊이 이해하고, 내담자를 바라보는 관점과 틀이 확장되는 경험을 하는 것으로 이해하고 있

표 7. 슈퍼비전 성과의 범주 및 빈도

범주	빈도
내담자 이해 증진	전형 (6)
사례 진행에 도움	전형 (6)
수련자의 자기이해	변동 (3)
수련자의 상담에 대한 의욕과 실행 노력	변동 (3)

었다. 이는 모두 6사례(전형적)에서 나타났다.

상담자는 내담자의 자살 가능성을 예상하지는 못 했다. 그 다음에 경계선 사람들이 가지고 있는 특성을 하나하나 짚어주었는데, 그런 것들을 놓친 거잖아, 수련자가. 내 설명을 듣고 보니까 ‘맞네, 맞네.’ (중략) 책으로 볼 때 보는 거하고, 내담자 만나서 볼 때 하고 이렇게 연결되는구나. 그게 시원했다고 하더라고. (참여자 9)

#### 사례 진행에 도움

수퍼바이저들은 수련자들이 슈퍼비전을 통해 이에 상담 진행에 도움을 받았다고 보고하였다. 내담자에 대한 대안적인 개입방법을 찾고, 상담이 꾸준히 진행되었으며, 사례 진행에 염려되는 점들을 알게 되었다는 등의 내용으로, 6사례(전형적)에서 나타났다.

그 내담자하고는 상담이 꾸준히 진행이 된 케이스거든요. 그런 걸로 보면 사례 관리 측면에 도움이 된 것 같고. (참여자 5)

#### 수련자의 자기이해

수퍼바이저들은 수련자들이 슈퍼비전을 통

해 상담에 영향을 주는 자기 문제를 알고 조절할 수 있게 되고, 수련자가 자신의 갈등과 정서를 자각하게 되는 등 자기이해가 깊어졌음을 성과로 보고하였다. 이는 3사례(변동적)에서 나타났다.

수련자가 자기에 대한 깊은 갈등과 정서를 자각하고, 그것을 표현할 수 있었기 때문에 상당히 정화가 되었을 것이고. 또 슈퍼비전 팀원들한테 위로도 받고, 수퍼바이저인 나한테도 이해와 공감을 받고 대안도 제시를 받으니까 좀 마음이 편안해졌겠죠. (참여자 1)

#### 수련자의 상담에 대한 의욕과 실행 노력

수퍼바이저들은 수련자들이 슈퍼비전에서 논의된 내용을 상담에 적용해보려는 의욕이 생기고, 실제로 슈퍼비전에서 도움 받은 내용을 상담에서 실행해보는 등의 변화를 슈퍼비전 성과로 꼽았으며, 이는 3사례(변동적)에서 나타났다.

이 수련자가 중요한 통찰을 나하고 했잖아요. 그럼 두 회기 정도 지나고 난 다음에 ‘그거 극복한 사례예요. (중략) 선생님 저 이제 바뀌었어요.’하고 가지고 와요. 그런 점들이 기특하기도 하고, 뭔가 노력을 하려는 시도로 보여졌죠. (참여자 8)

#### 영역 6. 수퍼바이저의 전문적 역량

이 영역은 수퍼바이저의 전문가로서의 역량에 대한 내용으로, ‘전문적 특성’, ‘전문적 역량 강화 요인’ 등 2개의 하위 영역과 9개 범

표 8. 슈퍼바이저의 전문적 역량의 범주 및 빈도

하위 영역 및 범주	빈도
<b>전문적 특성</b>	
다양한 슈퍼비전 기술과 방법을 가지고 있음	전형 (6)
슈퍼비전과 상담을 구분함	전형 (7)
슈퍼바이저가 자기감정을 인식하고 슈퍼비전에 활용함	변동 (4)
사례에 따라 다양한 상담 이론 적용	변동 (3)
<b>전문적 역량 강화 요인</b>	
자기 이해	전형 (7)
인간적 성숙	변동 (4)
풍부한 상담 및 슈퍼비전 경험	전형 (6)
철저한 슈퍼비전 준비	변동 (4)
슈퍼비전 관련 교육 및 지속적인 공부	전형 (6)

주로 정리된다. 이에 대한 범주 및 빈도는 표 8과 같다.

**전문적 특성**

이 하위 영역은 슈퍼바이저가 갖추어야 할 전문성에 관한 내용으로, ‘다양한 슈퍼비전 기술과 방법을 가지고 있음’, ‘슈퍼비전과 상담을 구분함’, ‘슈퍼바이저가 자신의 감정을 인식하고 슈퍼비전에 활용함’, ‘사례에 따라 다양한 상담 이론 적용’ 등 모두 4개의 범주가 포함되었다.

**다양한 슈퍼비전 기술과 방법을 가지고 있음.** 이 범주는 6사례(전형적)에서 보고되었는데, 슈퍼바이저들은 수련자의 발달 수준 및 특성에 따라 다양한 교육 방법을 사용하는 것으로 나타났다.

상담자 변인이 상담에 중요한 영향력이 있잖아요. 초보일 수도 있고, 언어 반응이 미숙할 수도 있고, 지식이 없을 수도 있고, 근데 이런 것은 큰 문제가 아닌 것 같아요. 초심자 같으면 알려주면 되고, 배우면 되고 이런 거니까. 초보일 때는 뭘 읽어봐라, 뭘 더 공부해봐라 이러니까. (참여자 3)

**슈퍼비전과 상담을 구분함.** 슈퍼바이저들은 수련자의 개인적인 문제가 사례에 영향을 미칠 경우 슈퍼비전에서는 수련자를 내담자로 대하지 않고, 필요하면 개인상담 받을 것을 권유하였다. 이는 7사례(전형적)에서 보고되었다.

내가 볼 때 역전이 같다 그러면, ‘왜 여기서 이 반응을 했냐? 너 문제랑 어떻게 연결 되냐?’하고 다뤄주시는 해요. 근데 깊이 다루지는 않아요. 내담자를 중심으로 해야지. 필요하다면 ‘개인상담은 다른 데서 해라.’ 이렇게 하죠. 상담자 역할은 잘 안 해요. (참여자 4)

**슈퍼바이저가 자기감정을 인식하고 슈퍼비전에 활용함.** 이는 4사례(변동적)에서 보고되었는데, 슈퍼바이저가 사례나 수련자에 대한 자신의 생각이나 느낌을 인식하고, 이를 효과적인 슈퍼비전을 위해 활용하는 능력을 의미한다.

슈퍼비전 관계에서 수련자가 관계에 안 열려 있고, 배우려는 욕구가 더 많으면 접촉이 잘 안 돼. 상담하는 사람은 보통 배우면서 관계가 같이 들어가잖아. 그

럴 때는 관계가 꺾도는 것 같은 느낌이 들어. 그럴 때 ‘왜 너를 만나면 접촉되는 느낌이 덜 드니? 슈퍼비전을 할 때 접촉이 잘 되면 참 편하고 좋은데 너하고 안 좁혀지는 걸 보니 뭔가가 있다. 그게 좀 좁혀지면서 슈퍼비전을 했으면 좋겠는데, 그게 뭔가 생각해 보자. 생각해 보고 와라.’ 다음 세션, 다른 상황에서도 그런지. (참여자 9)

**사례에 따라 다양한 상담 이론 적용.** 이는 3사례(변동적)에서 보고되었는데, 슈퍼바이저들은 자신의 이론적 배경보다는 사례의 특성 또는 수련자의 접근 방법을 고려하며 슈퍼비전을 진행한다고 보고하였다.

상담자가 상담을 하는 근거가 있다면 그것을 배경을 깔고 하죠. 그 사람이 인지적 상담을 했다고 하면 그 관점에서, 현실 요법을 했다고 하면 그 관점에서. 대체로 특정 접근들을 취하면서 훈련을 받는 경우가 많으니까 그런 경우에는 발달적 관점에서 어느 정도 경험이 있고, 어느 수준에 있고, 앞으로 뭐를 더 해야 하나를 기본으로 하고. (참여자 9)

#### 전문적 역량 강화 요인

이 영역은 슈퍼바이저가 전문적 역량을 키워 유능한 슈퍼바이저로 성장하기 위해 필요한 요인이 무엇인지에 대한 것으로, 참여자들이 수년간 슈퍼비전을 하면서 경험한 것을 토대로 보고한 내용이다. ‘자기이해’, ‘인간적 성숙’, ‘풍부한 상담 및 슈퍼비전 경험’, ‘철저한 슈퍼비전 준비’, ‘슈퍼비전 관련 교육 및 지속적인 공부’, 등 모두 5개 범주로 정리된다.

**자기이해.** 참여자들은 유능한 슈퍼바이저로 성장하는데 필요한 것 중 하나로 자기에 대한 이해를 꼽았으며, 이는 자기 분석, 자기에 대한 끊임없는 자각, 자기 마음 가꾸기, 자신을 잘 관리하기 등의 내용들이 포함된다. 이는 7사례(전형적)에서 나타났다.

무조건 자기 공부예요. 자기 분석. 자기 상담을 일단 열심히 받고, 자기에 대한 끊임없는 자각을 하고 있어야 되요. 그리고 자기 삶을 깨닫고 있고, 상담관계에서 상담자로서 말하고 있는 모든 내용과 일치해야 되요. 내담자에게 ‘표현을 잘하세요.’ 이래놓고 상담자는 표현 못한다 말이야. 이런 불일치가 있어서는 절대로 제대로 된 슈퍼비전을 할 수가 없어요. 왜냐면 자기 자신이 그렇지 않은 존재이기 때문에. 그러면 교육자는 될 수 있어도 치료적인 슈퍼비전을 해 줄 수는 없단 말이야. (참여자 1)

자기 문제에 겸손한 문제의식이 있어야 한다고 생각해요. 그렇지 않으면 상담이라는 것이 맨 날 남 약한 부분 보고, 허물 보는 게 직업인데 자기 문제를 알고 있으면 좀 더 인간적으로 볼 수 있지 않을까, 겸손하게. 머리로 해서는 한계가 있다고 생각해요. 자기가 아는 만큼 할 수 있으니까. (중략) 자기 문제의식이 있어야 다른 사람문제를 잘 볼 수 있으니까, 상담이든 슈퍼비전이든. (참여자 6)

**인간적 성숙.** 참여자들은 인간적 성숙을 유능한 슈퍼바이저가 되기 위한 과제 중 하나로 답하였으며, 이는 전문가로서뿐 아니라 한

인간으로도 만족스럽고, 균형있고, 주체성을 가지고 살아가는 것이 중요함을 강조하였다. 모두 4사례(변동적)에서 보고되었다.

슈퍼바이저도 상담자랑 똑같아. 성숙한 상담자에게 상담 받고 싶어 하듯이 성숙한 슈퍼바이저에게 슈퍼비전 받고 싶어 해. 그런 면에서 상담자로서, 슈퍼바이저로서 기본 바탕은 같아. 자기 마음을 가꾸는 것, 부지런히 하는 것, 자기 자신에 대해서 잘 관리 하는 것. (중략) 어찌 보면 수련자가 꽤 많은 선배 슈퍼바이저들을 보면서 배우는 거잖아요. 생활의 중용, 너무 한쪽에 치우치지 않고 균형을 잘 맞추는 것, 일하는 데 있어서. 그 사람 개인 생활, 관계 차원에서도 좋은 모델이 되는 것은 아주 중요한 것 같아요. (참여자 9)

**풍부한 상담 및 슈퍼비전 경험.** 참여자들은 유능한 슈퍼바이저가 되기 위해서는 상담과 슈퍼비전 경험이 풍부해야 한다고 답하였다. 즉 상담과 슈퍼비전을 지속적으로 하고, 자기 사례로 슈퍼비전을 받은 경험뿐만 아니라 선배 상담자의 사례나 선배 슈퍼바이저들의 슈퍼비전 진행을 보고 배우는 것도 중요하다고 지각하였다. 이는 6사례(전형적)에서 보고되었다.

일단 상담 경험이 풍부해야 되겠죠. 상담자로서 수많은 내담자를 만나 봐야지 사례를 보는 관점이 좀 더 폭 넓은 것 아니에요. 자기는 대학생 상담 밖에 안 해 봤는데 모자(母子)상담을 가져왔다. 슈퍼비전 사례로. 그럼 그거 못해요. 자격

증만 가졌다고 슈퍼바이저가 돼서는 안 된다고 생각해. 적어도 슈퍼바이저가 되려면 현재 상담자로서 열심히 활동하고 있어야 한다 이거예요. 상담자와 슈퍼바이저는 분리할 수 없는 역할이라고 봐요. (참여자 1)

상담을 열심히 하는 거라고 생각해요. 상담 안 하고 가르치기만 하면 이론적이고 개념적이고 관념적인 얘기하기가 쉬운 것 같아요. (중략) 자기가 상담을 해봐야 초보 상담자가 무엇을 어려워하고, 어떤 때 내담자가 마음이 움직인다는 걸 아니까. 자기가 경험해서 땀 뻘뻘 흘려서 체득한 거, 그것을 잘 도와 줄 수 있지 않을까? 자기가 경험한 거 외에 뭘 가르쳐줄 수 있어요? 그러니까 좋은 슈퍼바이저가 되려면 상담을 많이 해 봐야 하고, 자기가 슈퍼비전도 충분히 받고. 전문가가 돼서도 어려우면 또래 슈퍼비전이라도 사례연구를 많이 하는 게 좋다고 생각해요. 특히 다른 사례만 가지고 왈가왈부할 게 아니라 슈퍼비전도 자기가 받아 보고. 슈퍼비전을 받아 본 사람이 슈퍼비전을 더 잘 할 수 있다고 생각해요. (참여자 6)

**철저한 슈퍼비전 준비.** 참여자들은 슈퍼비전을 잘 하기 위해서는 성실하게 슈퍼비전 자료를 읽어 사례에 대해 분명하게 이해하는 등 슈퍼비전 준비가 철저해야 한다고 생각하고 있었다. 이는 4사례(변동적)에서 보고되었다.

철저히 준비를 해라. (중략) 사례를 세

번, 네 번 읽고, 내담자를 떠올려요. 내담자를 떠올리면서 내가 그 내담자를 상담한다면 어떻게 했을 텐데. 이렇게 철저하게 좀 보죠. (참여자 7)

#### 수퍼비전 관련 교육 및 지속적인 공부.

참여자들은 수퍼바이저로서 전문성을 강화시키기 위해 수퍼비전 관련 교육 및 다양한 이론과 사례를 꾸준히 공부하는 것이 중요하다고 하였다. 이들은 수퍼비전 교육의 필요성을 인식하고 있었으며, 상담 관련 책이나 세미나 뿐 아니라 동료들로부터 피드백을 받는 것 등을 통해 지속적인 전문성 향상의 중요성을 강조하였다. 이는 모두 6사례(전형적)에서 보고되었다.

수련자한테 주문하는 것 중 하나가 ‘사례에 나오는 증상(주, 문제의 양상)이라던가, 현상이 이해가 안 되면 찾아봐라.’ 이거예요. 상담자도 공부해야 되고, 수퍼바이저도 공부해야 되고. 우리가 모든 내담자에 대해서 익숙한 건 아니니까. (중략) 알코올 중독 걸린 내담자가 왔다, 그러면 ‘난 모르니까 딴 데 보내, 어디로 보내.’ 이러면 할 내담자가 어디 있어. 그러니까 공부해라 그거예요. (참여자 7)

끊임없이 공부하는 거죠. 리딩도 많이 하고. 관련 세미나에 참여하고. 디스커션하면서 자기 사례를 생각하게 되고, 그 시간에 자기를 보게 되고, 이런 작업들이 중요하지 않나. 그거를 혼자만 하는 게 아니라 같이 하는 거. 동료들의 피드백. 내가 혼자 이해한 것만이 아니라 다른 사람이 이해한 것을 통해 피드백이 오면

다시 한 번 자기를 돌아보게 되죠. (중략) 내담자를 만나기만 하면, 나를 잘 보기가 어려운 것 같아요. 나는 굉장히 잘 하고 있는 것 같지만 다른 사람의 얘기를 들어보면, 내가 어떤 점을 놓치고 있는지 많이 생각하거든. (참여자 10)

## 논 의

본 연구는 숙련된 수퍼바이저의 수퍼비전 수행 과정 및 수행에 포함되는 요소들을 탐색하여 초심 수퍼바이저들의 효과적인 수퍼비전 운영과 수퍼바이저의 전문성 향상을 위한 자료를 제공하려는 목적으로 실시되었다. 연구 결과, 수퍼비전 수행 과정은 수퍼비전의 조직화를 의미하며, 수퍼비전 수행 요인은 수퍼비전 내용과 수퍼바이저의 피드백, 수퍼바이저와 수련자의 관계, 수퍼바이저의 전문적 역량으로 정리될 수 있다. 즉 수퍼비전의 일정한 조직화된 구조 안에서 수퍼비전 내용, 피드백, 수퍼비전 관계가 서로 상호작용하며 여기에 수퍼바이저의 전문적 역량이 직·간접적으로 영향을 주어 수퍼비전 성과에 이르는 것으로 보인다. 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 수퍼비전 수행 과정은 수퍼비전에서의 수련자들의 기대 확인, 수퍼바이저의 이론적 배경 설명, 수퍼비전 진행 방향 논의, 수퍼비전 자료 제시 방법 등과 같은 내용들로, 수퍼비전 조직화를 가리킨다. 선행 연구에 의하면, 수퍼비전 초기에 이와 같은 내용들을 확인하는 것이 수퍼비전의 효과에 영향을 주는 것으로 나타났다. Magnuson, Wilcoxon, 그리고 Norem(2000)의 질적 연구에 의하면, 수련자의 기대를 명확하게 하지 않는 것, 수퍼비전을

위한 적절한 준비의 실패, 책임의 기준 제공의 실패가 형편없는 슈퍼비전에 이르게 한다고 보고하고 있다. 이와 같은 슈퍼비전의 조직화는 임상 분야에서 위험을 감수하고 도전해야 하는 수련생을 안정시키는 배경이 된다는 점에서 중요하다(Bernard & Goodyear, 2009). 실제로 본 연구에 참여한 슈퍼바이저들도 슈퍼비전 한 회기를 진행하기 위해 자료를 여러 번 읽어 사례를 이해하는 등 충분히 준비를 하고, 슈퍼비전이 시작되면 수련자로부터 사례에 대한 소개 및 슈퍼비전에서 도움받고 싶은 내용 등을 들음으로써 이들의 욕구를 파악하는 것을 중요하게 여기고 있었다.

둘째, 슈퍼비전 내용은 슈퍼비전의 가장 핵심적인 부분이다. 본 연구 결과에 따르면, 슈퍼바이저들이 다루는 주요 내용은 사례 초점과 수련자 초점, 두 가지로 정리된다. 사례 초점은 사례개념화, 면접기술과 처치개입 기술 등 사례 이해와 상담 진행에 도움이 되는 상담 기술들이며, 수련자 초점은 알아차림, 개인적 이슈 등 상담에 영향을 주는 수련자의 개인적 특성과 관련된 내용들이다. 이는 기존 연구 결과들과 유사한데, Worthen과 McNeil(1996)은 슈퍼비전의 핵심적인 두 가지 기능을 상담기술의 학습과 습득, 전문 상담자로서의 정체성 형성이라고 하였다. Bang과 Park(2009)도 슈퍼바이저들의 주요 행동으로 수련자의 개인적 이슈와 가르침이라고 하였다. 가르침에는 과정 기술과 사례개념화 등 사례 진행에 도움이 되는 내용들이었다. 이는 본 연구 결과와 일치하였다. 그러나 상담 및 상담자에 대한 교육은 다른 연구에서 거의 언급되지 않은 내용이다. 3명의 슈퍼바이저가 이에 대한 중요성을 언급하였는데, 이 내용은 상담에 대한 기본 관점이나 상담자로서의 자

세와 역할 등이다. 이는 슈퍼바이저들이 수련자들에게 상담과 상담자에 대한 기본 인식과 자세에 대해 스스로 생각해보고 점검해보는 기회를 제공하고, 지속적인 자기성찰을 통해 ‘좋은’ 상담자로 성장하도록 하는데 관심을 기울이고 있음을 의미한다.

셋째, 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식은 슈퍼비전 내용과 함께 슈퍼비전의 또 다른 핵심축이다. 기존 연구들에서 슈퍼바이저와 수련자 모두 피드백을 효과적인 슈퍼비전에 중요한 슈퍼비전 행동이라고 보고하고 있다(손진희, 2004; Freeman, 1985; Worthington & Roehlke, 1979). 본 연구에서 슈퍼바이저들이 수련자에게 슈퍼비전 내용을 어떤 방식으로 전달하는지를 살펴 본 결과, 연구 참여자들은 다양한 방식을 사용하는 것으로 나타났다. 가장 많이 사용하는 방식은 질문으로, 슈퍼바이저들은 사례에 대해 궁금한 점과 수련자의 사례에 대한 이해 정도를 확인하고, 수련자가 스스로 생각해 보도록 질문을 사용하고 있었다. 그 외에 슈퍼바이저의 의견이나 대안 제시, 설명 및 교육 등 슈퍼바이저의 사례에 대한 관점이나 진행 방법들을 직접 전달하는 방식을 많이 사용하였다. 이는 기존의 연구 결과와 약간의 차이를 보인다. Heppner 및 Roehlke(1984)와 Worthington 및 Roehlke(1979)는 슈퍼바이저보다 수련자가 좀 더 직접적인 제안이나 가르침을 주는 행동을 중요하게 평가한다고 하였다. 그러나 본 연구에 참여한 슈퍼바이저들은 직접적인 피드백 방식도 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이는 국내 슈퍼바이저들이 슈퍼비전의 교육적인 의미를 중요하게 여기고 있는 것으로 해석할 수 있겠다. 또한 문화적인 차이로, 한 분야의 전문가가 덜 숙련된 이들을 훈련할 때 좀 더 구체적이고 지시적인

교육 방식을 사용하는 한국 문화의 특성 때문 일 수도 있다. 이와 같은 현상이 문화적인 차이인지, 슈퍼바이저와 수련자의 지각 차이에서 기인한 것인지에 대한 탐색이 필요할 것으로 보인다. 반면 슈퍼바이저들은 수련자와 각자의 의견을 자유롭게 이야기하고, 사례에 관해 토론하는 등의 상호작용 방식도 많이 사용하고 있었다. 국내 슈퍼바이저들은 슈퍼비전에서 수련자나 사례의 특성에 따라 다양한 방식으로 슈퍼비전 내용을 전달하는 것으로 보이며, 이는 슈퍼바이저의 역량과 전문성을 보여주는 것이기도 하다. 사실 슈퍼비전 내용을 전달하는 방식은 상담에서의 면접기술과 유사하다. 그러나 슈퍼비전이 교육 장면이기 때문에 의견이나 대안 제시, 설명이나 교육과 같은 좀 더 적극적이고 직접적인 방법이 많이 사용되는 것으로 보인다. 이와 같은 결과는 국내 슈퍼바이저들이 실제 슈퍼비전 장면에서 어떤 피드백 방식을 주로 사용하는지를 살펴 보았다는데 의미가 있다.

넷째, 슈퍼비전 관계로, 본 연구 결과에 참여한 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 초기에 수련자와 관계 형성에 신경을 쓰고 있었다. 또한 슈퍼바이저들은 수련자와의 관계에서 신뢰를 중요시 여겼으며, 수련자가 슈퍼비전에서 하고 싶은 이야기를 자유롭게 할 수 있도록 지나친 비난이나 평가적인 태도를 취하지 않으며 수련자를 존중하고 개방적인 자세를 취하는 것을 중요하게 생각하고 있었다. 이는 좋은 슈퍼비전 관계란 슈퍼바이저의 따뜻함, 수용, 존중, 이해, 신뢰로 구성된다는 Worthen과 McNeil(1996)의 주장과도 일치하는 것으로, 상담자와 마찬가지로 슈퍼바이저 역시 수련자를 대하는 태도를 중요하게 여기고 있음을 의미한다. 그런데 국내 슈퍼비전 관계에서 신뢰는

독특한 특성을 보여주고 있다. 즉 수련자가 슈퍼바이저를 만나기 전에 이미 신뢰한다는 전제 하에 슈퍼비전에 참여하고 있다는 점이다. 이에 대해 참여자 6은 “슈퍼비전 팀이 구성되는 게, 저한테 슈퍼비전 받고 싶다고 오는 사람들이니까 기본적으로 저에게 신뢰가 있을 거라고 생각해요.”라며 슈퍼비전 관계에서의 기본적인 신뢰에 대해 이야기하고 있다. 특히 사설 상담소의 슈퍼바이저인 경우, 수련자들이 슈퍼바이저의 명성과 이들에게 배우고 싶은 동기를 가지고 찾아오기 때문에 전문성에 대한 기대가 높고, 이것은 곧 신뢰 관계로 이어지는 것으로 보인다. 실제로 방기연(2006)의 연구에서 수련자들은 접근 용이성, 슈퍼바이저의 이론적 접근 및 전문성, 인간적인 매력을 기준으로 슈퍼바이저를 선택한다고 응답하였다. 따라서 수련자들은 위와 같은 기준으로 슈퍼바이저를 선택하며 슈퍼비전이 만족스럽지 못할 경우, 조기 종결하고 만족스러운 경우에는 관계를 지속하는 것으로 보인다. 또한 슈퍼바이저는 수련자의 개인적인 특성을 이해함으로써 이것이 사례에 어떤 영향을 미치는지 파악하여 슈퍼비전에 활용하거나 개인적인 유대를 맺기 위한 자료로 활용하고 있었다. 이와 같은 연구 결과는 선행 연구들에서 국내 수련자들이 슈퍼비전 관계를 상하관계로 인식한다고 응답한 결과들과 차이가 있음을 알 수 있다(최한나, 2007). 따라서 앞으로 국내 슈퍼바이저들의 슈퍼비전 관계에 대한 인식과 관계 형성 과정을 좀 더 면밀하게 살펴보는 연구가 요구된다.

다섯째, 슈퍼바이저들은 슈퍼비전의 성과로 사례 진행에 대한 도움 제공과 수련자에 대한 이해를 꼽았다. 사례에 대한 도움은 ‘내담자 이해 증진’과 ‘사례 진행에 도움’ 등이며, 수



련자에 대한 이해는 ‘수련자 자신에 대한 자각 및 이해’와 ‘수련자의 상담에 대한 의욕과 실행 노력’으로 정리된다. 이는 슈퍼비전 내용에서의 ‘사례 초점’과 ‘수련자 초점’과 동일한 것으로 보인다. 결국 슈퍼바이저는 슈퍼비전에서 중요하게 다루었던 내용을 수련자들이 얼마나 잘 학습하고 습득했는지를 슈퍼비전 성과로 인식하고 있었다.

여섯째, 슈퍼바이저의 전문적 역량 중 숙련된 슈퍼바이저들은 수많은 슈퍼비전 경험을 통해 숙달된 기술들을 가지고 있었는데, 본 연구에서는 이를 ‘전문적 특성’이라고 명명하였다. 이들은 수련자의 발달 수준을 초기에 평가하고 이를 고려하여 슈퍼비전 팀을 구성하거나 피드백을 제공하며, 수련자에게 필요한 책을 읽도록 하는 등 수련자의 부족한 점을 파악하고 이를 보완하기 위해 다양한 방법을 사용하고 있었다. 그리고 인터뷰에 참여한 대다수의 슈퍼바이저들은 슈퍼비전에서 상담자의 개인적인 문제나 역전이 상담에 영향을 미칠 경우, 수련자에게 이를 인식시키고 사례에 도움이 되는 선에서 간단히 다루고 다른 상담자에게 개인상담을 받도록 권유하였다. 사실 슈퍼비전과 상담은 목적이 다르므로 슈퍼바이저와 상담자의 역할도 다를 수밖에 없다. 두 가지 역할을 동시에 하다보면 이중 관계가 될 수도 있고, 슈퍼비전 관계에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. Neufeldt와 Nelson(1999)도 ‘교수 대 치료’ 구별을 흐리게 하는 것은 윤리적으로 문제가 있는데, 이는 수련생에게 전이를 일으킬 수 있다고 지적하고 있다. 국내 슈퍼바이저들 역시 이와 같은 윤리적인 문제를 중요시여기고, 슈퍼비전과 상담을 분리하여 운영하고 있었다.

그리고 본 연구에 참여한 슈퍼바이저들을

통해 슈퍼바이저로서의 전문적 역량을 발달시키기 위해 필요한 과제들이 무엇인지 들을 수 있었다. 이는 그동안 국내 연구들에서 다루어지지 않았던 슈퍼바이저로서의 역량을 강화시키기 위해 필요한 과제를 탐색하였다는데 의의가 있다. 즉 지금까지의 연구들이 이상적인 슈퍼바이저의 특성을 밝히는 것이 주요 주제였지만, 이상적인 슈퍼바이저의 모습을 갖추기 위해 슈퍼바이저들이 어떤 노력과 수련을 해야 하는지에 초점을 맞춘 연구는 거의 없다. 우선 참여자들이 가장 많이 강조하는 것은 자기이해와 인간적 성숙, 상담과 슈퍼비전에 대한 실제 경험이었다. 이는 유능한 상담자가 갖추어야 할 두 가지 덕목인 인간성과 전문성과 동일한 내용이다. 인간적 성숙을 위해 슈퍼바이저들은 자기 분석 등을 통해 자신에 대한 이해와 자각, 이를 위한 끊임없는 자기성찰과 자신을 통합하려는 노력이 필요하며, 상담이나 슈퍼비전과 일상생활이 분리되는 것이 아니라 일치되도록 노력해야 함을 강조한다. 또한 이들은 슈퍼바이저의 전문적 역량을 발달시키기 위해 다양하고 풍부한 상담 경험과 슈퍼비전 경험이 필요하다고 주장한다. 즉 슈퍼비전 사례를 이해하고 개념화하기 위해서는 상담 경험이 중요하며, 사례에 대해 이해한 내용을 수련자에게 잘 전달하기 위해서는 풍부한 슈퍼비전 실시 경험뿐 아니라 선배 상담자의 사례나 선배 슈퍼바이저가 실시하는 슈퍼비전에 참여하여 배우는 것이 유용하다. 또한 연구 참여자들은 성실한 슈퍼비전 준비를 중요하게 여겼는데 구체적으로, 사례를 두세 번 이상 읽고, 내담자를 떠올리며 이해하기 위해 많은 시간과 노력을 할애하는 것으로 드러났다. 이와 같은 성실한 태도와 슈퍼비전에 대한 열정은 수련자들이 좋은 슈퍼바이저를

인식하는 기준과 일치하였다(유성경 등, 2004; 이수현, 김봉환, 2009).

나아가 슈퍼바이저들은 지속적인 공부의 중요성을 보고하였다. 이는 슈퍼비전 관련 교육, 사례와 내담자 이해를 위한 공부 등이 해당된다. 우선 슈퍼바이저들은 슈퍼비전 교육에 대한 필요성을 인식하지만 실제로 받을 기회가 거의 없음을 아쉬워하였다. 방기연(2006)은 상담자들이 슈퍼비전을 통해 상담심리사 1급 자격증을 획득하여 슈퍼바이저로서 활동할 기회를 갖게 되지만, 슈퍼바이저 교육을 받을 기회가 없어 슈퍼비전 의뢰가 들어와도 거절하는 경우가 있다고 하였다. Bang과 Park(2009)도 국내 슈퍼바이저들이 공식적인 슈퍼바이저 훈련 코스나 관련 워크샵과 자료가 없어 자신의 슈퍼비전 수행에 대해 피드백을 받을 기회가 거의 없다고 주장한다. 더불어 본 연구 참여자들은 사례와 내담자 이해를 잘 하기 위해 지속적으로 관련 책을 읽거나 세미나에 참여하고, 동료 상담자들과 사례를 논의하는 것이 필요하다고 주장한다. 이는 상담자로서 자만하지 않고 끊임없이 자신을 돌아보고 부족한 점이 무엇인지 점검하는 것이 우선되어야 가능하다. 사실 연구에 참여한 슈퍼바이저들은 상담과 슈퍼비전 경력이 각각 15년과 9년 이상의 숙련된 전문가들임에도 불구하고 자신의 상담이나 슈퍼비전 방법에 자만하거나 머물지 않고, 모르는 것을 인정하고 다양한 정보와 전문 지식들에 대해 개방적인 태도를 가지고 있었다.

본 논문의 의의는 다음과 같다. 첫째, 국내의 숙련된 슈퍼바이저들의 수년간의 슈퍼비전 경험을 통해 슈퍼비전 수행 과정과 수행 요소에 대해 살펴봄으로써 슈퍼비전의 구조와 슈퍼비전에서 핵심적으로 다루어야 할 내용과

전달방식, 슈퍼비전 목표와 성과에 대한 기준이 되는 항목 등을 도출해내어 슈퍼비전 수행의 기준이 될 수 있는 근거 자료를 제시하였다는데 의의가 있다. 둘째, 숙련된 슈퍼바이저들의 관점으로부터 초심 슈퍼바이저들이 유능한 슈퍼바이저로서 성장하기 위해 무엇이 필요하고, 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 파악할 수 있었다. 이는 앞으로 슈퍼바이저의 발달 과제 및 전문성 강화 교육의 방향을 제시하는 기초로 사용될 것으로 기대한다. 본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 슈퍼비전 자체가 매우 광범위한 영역을 포괄하고 있으며 연구에 참여한 슈퍼바이저 수가 적으므로 본 연구의 결과만으로 슈퍼비전의 모든 측면을 탐색하는데 다소 무리가 있다. 둘째, 인터뷰가 슈퍼바이저들의 회상에 의존하여 실시되었으므로 인터뷰 내용이 전적으로 실제 슈퍼비전 과정과 내용을 반영하고 있다고 판단하기 어려운 점이 있다. 셋째, 본 연구는 개인 또는 집단 슈퍼비전과 같은 슈퍼비전 방식을 고려하지 않고 진행되었으며, 연구 결과에 두 가지 방식의 슈퍼비전이 구분되어 제시되지 못했다는 제한점이 있다. 이와 같은 제한점을 고려하여 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 슈퍼바이저들을 추가로 인터뷰하고, 슈퍼바이저들의 실제 슈퍼비전 장면을 녹음이나 녹화로 기록하여 내용을 분석함으로써 연구의 타당도를 높이는 방법을 시도해볼 것을 제안한다. 둘째, 개인과 집단 슈퍼비전을 구분하여 슈퍼바이저의 슈퍼비전 수행 과정 및 요인을 살펴봄으로써 이 둘 간에 어떤 차이가 있는지 검증해보는 연구가 필요하다. 집단 슈퍼비전은 개인 슈퍼비전에서 경험할 수 없는 수련생들 간의 역동, 대리학

습의 기회, 다양한 피드백 등을 경험할 수 있다는 장점이 있다. 또한 국내에서는 집단 또는 소그룹 방식의 슈퍼비전이 많이 이루어지고 있으므로 슈퍼비전 방식에 따른 슈퍼비전 수행 과정과 요인을 탐색하는 것이 효과적인 슈퍼비전 수행에 기여할 것으로 보인다.

### 참고문헌

- 김경실 (1999). 효과적인 슈퍼비전. 인간이해, 20, 서강대학교 학생생활상담연구소.
- 김계현 (1992). 상담교육 방법으로서의 개인 슈퍼비전 모델에 관한 복수사례연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 4, 19-53.
- 김지연 (2008). 국내의 상담 슈퍼비전 연구 고찰. 한국놀이치료학회지, 11(4), 1-22.
- 문수정, 김계현 (2000). 상담수퍼비전 교육내용 요구 분석: 상담자의 경력수준을 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 12(1), 1-18.
- 방기연 (2006). 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(2), 233-254.
- 소수연, 장성숙 (2011). 효과적인 슈퍼비전 요소에 관한 슈퍼바이저의 지각 연구. 상담학연구, 12(3), 1051-1067.
- 손은정 (2010). 슈퍼비전에 대한 질적 연구의 동향과 과제. 한국놀이치료학회지, 13(3), 1-21.
- 손은정, 유성경, 강지연, 임영선 (2006). 슈퍼비전 작업 동맹과 상담자 경력 수준이 역할 어려움과 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 18(4), 695-711.
- 손진희 (2004). 슈퍼바이저 행동 분석을 통한 효과적인 슈퍼비전 요소 연구. 상담학연구, 5(2), 243-261.
- 송은화, 정남운 (2005). 슈퍼비전 교육내용 요구도와 실태, 만족도 연구: 숙련과정에 있는 상담자를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(2), 317-334.
- 신종임, 천성문, 이영순 (2004). 상담경력수준에 따른 개인상담 슈퍼비전 교육내용 요구, 실제 및 만족도 분석. 한국동서정신과학회지, 7(1), 83-101.
- 심홍섭 (1998). 상담자 발달수준 평가에 관한 연구. 숙명여자대학교. 박사학위논문.
- 유성경, 김영빈, 김형수, 민경화, 이일화, 최한나 (2004). 슈퍼비전 회기 평가도구 개발 및 타당화 연구. 상담학연구, 5(2), 263-275.
- 유성경, 두경희, 김은하, 정여주 (2009). 슈퍼비전 형식, 방법 및 내용에 대한 수련자 인식. 상담학연구, 1(4), 1907-1927.
- 이수현, 김봉환 (2009). 슈퍼비전 기대 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 21(2), 417-437.
- 이승은 (2003). 초심상담자의 소집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구. 가톨릭대학교. 석사학위논문.
- 최한나 (2007). 좋은 슈퍼비전 관계에 대한 수련자의 인식 차원. 서울대학교. 박사학위논문.
- 최해림 (1999). 상담자 교육과 슈퍼비전의 현재. 대학생활동연구, 17, 한양대학교 학생생활상담연구소.
- 홍지영 (2005). 슈퍼바이저의 스타일이 슈퍼비전 과정과 성과에 미치는 영향. 홍익대학교. 박사학위논문.
- Allen, D. J., Szollos, S. J., & Williams, B. E.

- (1986). Doctorial students' comparative evaluations of best and worst psychotherapy supervision. *Professional Psychology Research and Practice, 17*, 91-99.
- Bang, K., & Park, J. (2009). Korean supervisors' experiences in clinical supervision. *The Counseling Psychologist, 37*(8), 1042-1075.
- Bernard, J. M. (1979). Supervision training: A discrimination model. *Counselor Education and Supervision, 19*, 60-68.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of clinical supervision*. MA: Needham Heights, Allyn & Bacon.
- Carifio, M. S., & Hess, A. K. (1987). Who is the ideal supervisor? *Professional Psychology: Research and Practice, 18*, 244-250.
- Freeman, B. (1985). The importance of feedback in clinical supervision: Implication for direct practice. *The Clinical Supervisor, 3*, 5-26.
- Gazzola, N., & Teiault, A. (2007). Relational themes in counseling supervision: Broadening and narrowing processes. *Canadian Journal of Counseling, 41*, 228-243.
- Hawkins, P., & Shohet, R. (1989). *Supervision in the helping professions*. Milton Keynes, UK: Open University Press.
- Heppner, P. P., & Roehlke, H. J. (1984). Differences among supervisees at different level of training: Implications for a developmental model of supervision. *Journal of Counseling Psychology, 1*, 76-90.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Nutt-Williams, E. (1997). A Guide to Conducting Consensual Qualitative Research. *The Counseling Psychologist, 25*(4), 517-572.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual Qualitative research: An Update. *Journal of Counseling Psychology, 52*(2), 196-205.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical Supervision: A Systems Approach: A Systems Approach*. Thousand Oak, CA. Sage.
- Holloway, E. L., & Neufeldt, S. A. (1995). Supervision: Its contribution to treatment efficacy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 63*(2), 207-213.
- Hutt, C. H., Scott, J., & King, M. (1983). A phenomenological study of supervisees' positive and negative experiences in supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice, 20*, 118-123.
- Ivey, A. E. (1971). *Microcounseling innovations in interviewing training*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Leddick, G. R., & Dye, H. A. (1987). Effective supervision as portrayed by trainee expectations and preference. *Counselor Education and Supervision, 27*, 139-153.
- Lehrman-Waterman, D., & Ladany, N. (2001). Development and validation of the evaluation process within supervision inventory. *Journal of Counseling Psychology, 48*(2), 168-177.
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: a conceptual model. *The Counseling Psychologist, 10*, 3-42.
- Magnuson, S., Wilcoxon, S. A., & Norem, K. (2000). A profile of lousy supervision: Experienced counselors' perspectives. *Counselor Education and Supervision, 39*, 189-202.
- Majcher, J., & Daniluk, J. C. (2009). The process

- of becoming a supervisor for students in a doctoral supervision training course. *Training and Education in Professional Psychology, 3*(2), 63-71.
- Martin, J. S., Goodyear, R. K., & Newton, F. B. (1987). Clinical supervision: An intensive case study. *Professional Psychology: Research and Practice, 3*(6), 395-400.
- Neufeldt, S. A., & Nelson, M. L. (1999). when is counseling an appropriate and ethical supervision function? *The Clinical Supervisor, 18*, 125-135.
- Rabinowitz, F. E., Heppner, P. P., & Roehlke, H. J. (1986). Descriptive study of process and outcome variables of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology, 33*(3), 292-300.
- Shanfield, S. B., Matthews, K. L., & Hetherly, V. (1993). What do excellent psychotherapy supervisors do? *American Journal of Psychiatry, 150*, 1081-1084.
- Stoltenberg, C. D. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 59-65.
- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). *Supervising counselors and therapists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Supervision Interest Network, Association for Counselor Education and Supervision. (1990). *Standard for counseling supervisors. Journal of Counseling & Development, 69*, 30-32.
- Usher, C. H., & Borders, L. D. (1993). Practicing counselors' preferences for supervisory style and supervisory emphases. *Counselor education and Supervision, 33*, 66-79.
- Watkins, C. E. (1995). Psychotherapy supervision in the 1990s: Some observations and reflections. *American Journal of Psychotherapy, 49*(4), 568- 581.
- Westefeld, J. S. (2009). Supervision of Psychotherapy: Models, issues, and recommendations, *The Counseling Psychologist, 37*(2), 296-316,
- Worthen, V., & McNeill, B. W. (1996). A Phenomenological investigation of "good" supervision events. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 25-34.
- Worthington, E. I., & Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision and perceived by beginning counselor in training. *Journal of Counseling Psychology, 26*, 64-73.

원 고 접 수 일 : 2014. 01. 29

수정원고접수일 : 2014. 04. 18

게 재 결 정 일 : 2014. 05. 08

## A Qualitative Study on the Experienced Supervisors' Supervision Performances

**Soo-Youn Soh**

Korea Youth Counseling & Welfare Institute

**Sung-Sook Chang**

The Catholic University of Korea

This study was aimed to investigate experienced supervisors' supervision performance processes and related factors. Ten experienced supervisors were interviewed and their responses were analyzed through CQR. Six domains and 40 categories were revealed from analysis of interview contents. The supervision performance processes indicate structuring the supervision. Supervision contents mean that the supervisors focus on the supervision. The methods to conveying supervision contents were how supervisors deliver their feedback to supervisees. Supervisory relationship stands for the relationship with supervisors and supervisees. These four domains were essential factors of the supervision performance. Professional competences of supervisors interact with essential factors of supervision performances and lead to supervision outcomes. By exploring structuring the supervision processes, supervision contents, the methods to conveying supervision contents to supervisees, and developmental tasks of supervisor's professional competences, the study provides fundamental data of supervision performances and presents the criteria of evaluation.

*Key words* : supervision performances, experienced supervisors, consensual qualitative research(CQR)