

## 상담사 자기 효능감 변화에 기여하는 수퍼비전 경험에 대한 질적 연구

정 소 담                      김 창 대<sup>†</sup>

서울대학교 교육학과  
박사과정                      교수

본 연구는 상담사들의 자기 효능감 변화에 기여하는 수퍼비전 경험은 무엇이며 그 경험을 상담사들이 어떻게 해석하는지 이해하기 위해 수행되었다. 이를 위해 수퍼비전 경험이 있는 수련 전 상담사 8명을 심층 면담하고 현지 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 참여자들의 경험에 대한 해석을 중시하는 해석적 현상학적 방법으로 분석하였고, 총 5개의 상위 주제와 13개의 하위 주제가 도출되었다. 연구 결과, 상담사들은 수퍼비전에서 수퍼바이저의 경험과 내용을 전수받기를 기대하였으며, 수퍼비전의 존재만으로 안정감을 느끼고 해당 사례에 대한 자신감이 높아졌다. 또한 수퍼바이저가 수련생인 자신의 역량과 성장 가능성을 믿어준다고 느낄 때 실제 자기 효능감도 증진되었다. 상담사들은 수퍼비전에서 배운 내용을 실제 상담에 적용하여 성공하는 경험을 하고, 수퍼비전을 통해 '잘하는 상담'의 기준 및 자기 평가가 명료화됨으로써 효능감이 올라갔으며, 수퍼바이저의 정서적인 지지 덕분에 낮아진 효능감을 회복할 수 있는 힘을 얻었다. 이러한 결과를 바탕으로 한국의 수퍼비전 맥락을 반영하여 상담사 자기 효능감 증진을 위한 수퍼비전 개입 방안을 제안하였다.

주요어 : 상담 수퍼비전, 상담사 자기 효능감, 해석적 현상학

<sup>†</sup> 교신저자 : 김창대, 서울대학교 교육학과, 서울시 관악구 관악로 1 서울대학교 사범대학

Tel: 02-880-7633, E-mail: [cdkim@snu.ac.kr](mailto:cdkim@snu.ac.kr)

 Copyright ©2024, The Korean Counseling Psychological Association  
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

수퍼비전은 전문가 집단의 경력자가 해당 분야 경력이 적은 구성원의 직무 수행 능력을 향상하기 위해 조력하는 것으로, 수퍼바이저의 역할 수행을 감독하고 평가하며 지도하는 활동을 포함한다(Bernard & Goodyear, 2019). 상담 수퍼비전은 수련생의 상담 수행 능력을 제고함으로써 내담자에게 효과적인 상담 서비스를 제공하기 위한 관리의 목적과 함께 상담 수련생의 전문성과 직업적인 발달을 촉진하기 위한 교육 활동으로서의 의미도 지닌다(방기연, 2006; Haynes et al., 2003/2006). 상담 수퍼비전이라는 교육 경험을 통해 수련생은 상담 개입 및 평가 기술, 사례 개념화, 전문가 윤리 등 상담과 관련된 다양한 역량과 개인적 특성들을 계발하게 된다(Stoltenberg & McNeill, 2010). 이 중 수련생의 실제 상담 수행 능력을 예측할 수 있는 변인이자 수퍼비전의 성과를 확인할 수 있는 대표적인 지표가 상담사 자기 효능감(Counselor Self Efficacy)이다(Kühne et al., 2019; Larson & Daniels, 1998; Lohani & Sharma, 2023).

상담사 자기 효능감이란 일반적인 자기 효능감과 달리 상담이라는 특정 장면에서 발휘되는 효능감으로서, 상담사 자신이 상담과 관련된 행동을 수행하거나 특정 상담 장면에 대처할 수 있다는 믿음이나 판단을 의미한다(Larson & Daniels, 1998). 효과적인 상담을 위해 상담사에게 필요한 능력이란 상담의 조력 기술(helping skills)을 필요 적절히 사용할 수 있는 것, 상담 과정(counseling process)에 주의를 기울이는 것, 상담 회기를 잘 관리하는 것, 자신의 개인적 가치관을 점검하고 내담자와의 문화적 이슈를 다루는 것, 자살 위기를 비롯하여 상담에서의 난제를 다루는 것 등을 포함한다(Larson et al., 1999; Lent et al., 2003). 한편,

최근에는 상담이 수행되는 맥락에 따라 상담사에게 요구되는 역량이 다르고, 효능감을 판단하는 기준도 다르다는 인식에 따라 다문화 상담(Sheu & Lent, 2007), 상담에서의 윤리적 실천(Mullen et al., 2014), 학교 기반 상담에서의 자해 위기 대처(Moore, 2015) 등 세부적인 분야나 영역별로 상담사 효능감을 개념화하거나 각 상담 사례별로 상담사의 효능감을 측정하려는 시도도 이루어지고 있다(Lent et al., 2003).

상담사가 지닌 전문가로서의 자기 효능감은 수련생의 자기 자각 및 타인 자각, 동기, 자율성 및 전문적 기술 발달에 핵심적인 역할을 하며(Stoltenberg & McNeill, 2010), 상담 수행의 효과성 및 상담사의 진로 발달에 영향을 미친다(Barbee et al., 2003). 우선 상담 수행 측면에서, 효능감은 상담 장면에서 상담사의 인지적, 정동적, 행동적 반응 및 상담 성과에 영향을 주며(Larson, 1998), 어려운 과업에 도전할지 여부, 과업 목표를 달성하기 위한 노력의 수준과 지속 기간에도 영향을 미친다(Bandura, 1977). 상담사가 높은 효능감을 지니고 상담 목표를 달성하기 위해 꾸준히 노력할 때 효과적인 상담 수행으로 이어지게 되고, 궁극적으로 내담자의 복지를 증진할 수 있게 된다(Larson & Daniels, 1998). 다음으로 상담사의 진로 발달 측면에서, 상담사의 효능감은 상담사가 상담 활동에 얼마나 흥미를 가지고 상담사로서의 역할을 편안하게 느끼는지, 상담 업무를 자신의 직업적 삶에서 얼마나 중요하게 여기고 이에 헌신하고자 하는지를 예측한다(Lent et al., 2003). 이처럼 상담사의 자기 효능감은 내담자의 안녕을 좌우하는 상담의 효과성과 상담사의 진로 발달 모두에 영향을 주기 때문에 상담사 교육 및 훈련에서 중요하게 다루어

져야 한다.

상담사 자기 효능감은 상담사의 발달 단계에 따라 다르게 나타난다. 상담사의 발달은 전생애에 걸쳐 이루어지는데(Rønnestad & Skovholt, 2013), 통합적 발달 모델(integrative developmental model)에서는 동기, 자율성, 자기-타인 인식을 기준으로 세 수준의 발달 단계를 제시하였다(Stoltenberg & McNeill, 2010). 초급 단계인 수준 1의 상담사들은 상담 동기는 높지만 수행에 대한 불안이 높고 상담사로서의 자기 효능감이 낮으며(Larson & Daniels, 1998), 슈퍼바이저에게 의존적이다. 상담 경험이 쌓이면서 중급 단계인 수준 2에 이르면, 어느 정도 상담에 대한 자신감은 생기지만 수준 3인 숙련(experienced) 단계로 접어들기 전까지는 복잡한 사안에 대해서 동요하거나 혼란을 느끼는 등 효능감과 동기가 불안정하며, 자율성-의존성 사이에서 갈등을 경험한다(Rønnestad & Skovholt, 2013). 따라서 상담사의 발달을 위한 교육 및 훈련, 특히 상담사 효능감 제고를 위한 슈퍼비전 개입 방안을 논의함에 있어 이미 효능감이 안정된 상태로 접어든 숙련 상담사 보다는 슈퍼비전 경험에 의해 효능감이 크게 좌우되는 수준 1과 수준 2의 상담사, 즉 숙련 전(inexperienced) 단계 상담사들이 특히 중요하게 고려될 필요가 있다.

내담자 보호 및 상담사 교육을 목적으로 하는 상담 슈퍼비전에서 수련생이 어떠한 경험을 할 때 효능감이 증진될 수 있는지에 대해 학자들과 실무자들은 많은 관심을 보였으며, 이에 대한 연구는 사회 인지 이론(social cognitive theory)과 관계적 효능감 모델(relational efficacy model)이라는 두 가지 관점에서 이루어졌다. 우선, 사회 인지 이론의 관점에 따르면 상담사의 효능감은 성공적인 상담 수행 경험

(mastery experience), 슈퍼바이저나 동료 수련생을 통한 대리 학습(vicarious learning), 언어적 설득(verbal persuasion)에 해당하는 피드백(feedback), 상담과 관련된 상황에서의 정서적 각성(emotional arousal) 수준에 의해 영향을 받는다(Bandura, 1977; Larson, 1998). 먼저, 역할극(role-play)을 통한 성공적 수행 경험이 수련생의 효능감 증진에 도움이 되지만, 상담 기술이 부족한 상담사들에게는 이 방법이 오히려 효능감을 감소시키는 것으로 나타났다(Larson et al., 1999). 대리 학습과 관련해서는 언어적이고 상징적인 모델링보다 수련생과 슈퍼바이저가 함께 참여하는 방식의 모델링이 효능감 증진에 효과적이다(Romi & Teichman, 1995). 피드백과 관련된 연구 결과는 일관되지 않은데, 긍정적/부정적 피드백이 효능감 증진/감소와 관련된다는 연구(Daniels & Larson, 2001), 피드백 존재 자체가 효능감에 긍정적 영향을 준다는 연구(Clark, 2005), 수련생의 특성이나 해석에 따라 피드백 효과가 달라진다는 연구(Holstun et al., 2021; Sohn, 2009) 등이 공존한다. 즉, 피드백이 제공되는 맥락과 수련생의 주관적 인식에 따라 효능감에 미치는 영향이 달라지기 때문에 이러한 조건을 고려해야 한다. 마지막으로, 생리정동적 각성에 압도될 때 나타나는 역기능적인 자기초점적 주의(hindering self focused attention)는 마음 챙김(mindfulness)과 심리적 유연성(psychological flexibility)을 통해 완화할 수 있고, 이것이 결과적으로 상담사의 자기 효능감을 높이는 것으로 나타났다(Wei et al., 2015).

다음으로, 관계적 효능감 모델에 의하면, 자기 효능감은 관계적인 맥락에서 발달하는데(Lent & Lopez, 2002), 상담 슈퍼비전 장면에서는 슈퍼바이저-수련생이라는 특정한 양자(dyad

관계가 수련생의 효능감 증진에 중요한 역할을 할 것으로 간주한다. 구체적으로 살펴보면, 관계적 효능감 모델은 상담사 자기 효능감의 두 가지 원천을 제안하는데, 하나는 슈퍼바이저가 수련생의 능력을 어떻게 바라보는지에 대한 수련생의 믿음인 반영된 효능감(reflected efficacy)이며, 다른 하나는 슈퍼바이저의 능력에 대한 수련생의 믿음인 타인 효능감(other efficacy)이다. 수련생의 자기 효능감은 반영된 효능감과 타인 효능감을 자각하는 것만으로도 변화하며(Morrison & Lent, 2018), 특히 타인 효능감이 높을 때 반영된 효능감이 수련생의 자기 효능감에 더 큰 영향을 준다(Cobb et al., 2020). 한편, 정서적 유대, 슈퍼비전 목표 및 과업에 대한 합의를 포괄하는 슈퍼비전 작업 동맹(supervision working alliance)의 관점에서 보면, 작업동맹은 그 자체로도 상담사 자기 효능감을 예측할 뿐 아니라(Bordin, 1983; Efstation et al., 1999), 반영된 효능감(Morrison & Lent, 2018)을 매개로 자기 효능감에 긍정적 영향을 준다. 즉, 슈퍼비전 작업동맹이 견고하게 형성되면 수련생은 슈퍼바이저가 자신의 능력을 믿어준다고 인식하고 이것이 수련생의 자기 효능감을 높게 된다.

이러한 선행 연구들은 상담 수행 경험, 대리 학습, 피드백, 정서적 각성, 역할극, 마음챙김 및 심리적 유연성의 수준뿐만 아니라, 슈퍼비전 관계 맥락에서의 반영적 자기 효능감이나 타인 효능감이 상담 수련생의 자기 효능감에 직, 간접적으로 영향을 주고 있음을 밝히고 있다. 이 연구들은 양적 연구 방법으로 수행되었으므로 연역적인 설계를 통해 효능감에 영향을 미칠 수 있는 슈퍼비전 요소를 가정하고 통계적으로 검증하여 일반화했다는 점에서 중요한 의의가 있지만, 슈퍼비전이라는

독특한 맥락에서 상담사 자기 효능감 발달에 기여하는 요소에 관한 수련생의 주관적, 내면적 인식을 수련생의 언어로 포착하기에는 한계가 있다. 또한 이 연구들은 상담 기관 내에 소속된 슈퍼바이저에 의해 장기적이고 정기적인 형태로 슈퍼비전이 이루어지는 해외에서 수행되었기 때문에, 주로 기관 외 슈퍼바이저에 의해 부정기적인 슈퍼비전이 이루어지는 국내 상황에 적용하기에는 생태학적 타당성이 낮을 수 있다.

이 같은 한계를 보완하기 위해 국내에서는 수련생의 슈퍼비전 경험을 심층적으로 이해하기 위한 질적 연구들이 수행되어 왔다. 예를 들면, 방기연(2006)은 슈퍼비전 경험 그 자체, 지승희 등(2005)은 ‘도움되었던 경험’, ‘도움되지 않았던 경험’ 등을 탐색하였다. 이러한 포괄적인 접근을 통해 수련생의 슈퍼비전 경험을 폭넓게 이해할 수 있으나 상담사 자기 효능감과 같은 특정 변인의 변화에 기여하는 주관적 경험을 포착하기는 어렵다. 비교적 특정한 주제로 수행된 질적 연구들을 살펴보면, 슈퍼비전을 통한 학습의 결과(계은경, 2020)나 발달적 변화(하정, 홍지영, 2011)로 수련생의 자신감, 자기 신뢰 증진 등 효능감과 관련된 경험들이 제시된 바 있다. 그러나 자기 효능감은 학습과 발달의 결과일 뿐 아니라 그 과정에 영향을 주는 요인이다(Bandura, 1977). 또한 ‘학습’과 ‘발달’은 지식, 기술, 태도 등 외부에서도 객관적인 관찰 및 평가가 가능한 역량의 변화인 반면, 자기 효능감은 특정 과업을 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 주관적인 신념이며 타인에 의해 평가되기 어렵다는 점에서 차이가 있다. 또한 선행 연구에서 언급된 자신감, 자기 신뢰 증진은 연구자들이 연구 결과를 해석하고 추론한 내용에 해당하

므로, 연구 참여자들이 실제로 어떠한 슈퍼비전 경험이 효능감 변화에 기여한다고 인식하는지, 그러한 경험을 어떻게 효능감 변화와 연결하여 해석하는지는 알기 어렵다. 따라서 자기 효능감의 원천이 될 수 있는 슈퍼비전 경험과 그 경험에 대한 참여자들의 해석, 자기 효능감의 변화 과정 등을 보다 구체적, 심층적으로 이해하고 탐색하기 위해서는 상담사 자기 효능감에 초점을 맞춘 추가적인 질적 연구가 필요하다.

본 연구에서는 이상의 논의를 바탕으로 숙련 전 단계 상담사의 효능감이 슈퍼비전에서의 어떤 경험을 통해 변화하는지 해석적 현상학적 방법(Interpretative Phenomenological Analysis, IPA)을 통해 심층적으로 탐색하고자 한다. IPA는 사람들이 삶의 중요한 경험들을 어떻게 이해하는지를 연구자의 해석에 기반하여 탐구하고자 하며, 교육심리, 사회심리, 보건심리 등 인간의 인지를 다루는 심리학 분야의 연구에 특히 적합한 것으로 알려져 있다 (Smith et al., 2009). IPA는 현상학, 해석학, 개별 기술(idiography)의 원칙을 철학적 기반으로 하는데, 인간의 경험 자체를 질적으로 다룬다는 점에서 현상학적이며, 경험의 해석을 중시한다는 점에서 해석학에 기반을 두고 있고, 경험의 본질적 구조보다는 각 개개인이 자신의 경험에 어떠한 의미를 부여하는지를 중요하게 다룬다는 점에서 개별 기술적이다. IPA는 경험에 대한 연구 참여자의 해석과 그 해석에 대한 연구자의 해석인 이중 해석을 중시한다는 점에서 판단중지(epoche)의 자세로 연구 참여자의 표현과 관점 그 자체에 대한 기술적인 분석을 중시하는 기술적 현상학 분석(descriptive phenomenological analysis) 방법과 다르다(Creswell, 2015; Giorgi, 1985/2004). 즉, IPA

는 연구자의 선지식과 경험을 배제하는 것이 아니라 연구의 도구로 적극적으로 활용하며, 자료를 수집하고 해석함에 있어 기존 이론의 영향을 크게 받는다. 또한 IPA는 개별 참여자들의 경험을 포착하는 것을 중요하게 여기고, 참여자들의 경험 간 수렴과 발산에 강조를 두어 개별 사례 간 공유되는 주제를 상세히 분석한다는 점에서 인간 체험의 본질적인 구조를 파악하는 것에 중점을 두는 Van Manen의 해석학적 현상학(hermeneutic phenomenology)과도 구분된다(Van Manen, 1990). 본 연구에서는 연구자가 상담사 교육 및 슈퍼비전, 자기 효능감과 관련된 선이해를 기반으로 숙련 전 상담사들의 슈퍼비전 경험에 접근하며, 각 개별 참여자들의 경험 사이에 공유된 주제를 도출하고자 하므로 여러 질적 연구 방법 중 해석적 현상학적 방법이 적합하다고 판단하였다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구의 연구 문제를 제시하면 다음과 같다.

숙련 전 상담사는 어떤 슈퍼비전 경험을 통해 상담사 자기 효능감이 변화한다고 인식하는가?

## 방 법

### 연구 참여자

본 연구에서는 연구 참여자인 ‘숙련 전 상담사’의 범위를 설정함에 있어 상담사 발달과 슈퍼바이저 발달에 관한 선행연구를 참고하였다. 국내 다수의 선행 연구들에서는 숙련 상담사의 상담 경력 기준을 5년 또는 그 이상으로 설정하였고(금명자, 정상화, 2021), 상담사의 전생애 발달 과정을 연구한 Rønnestad와

표 1. 연구 참여자 정보

구분	나이	성별	상담 경력	학력	개인상담	
					수퍼비전 횟수	상담 기관(근무 형태)
A	30대 초반	여	5년	박사 재학	40	대학 상담센터(객원)
B	20대 후반	여	1년	석사 졸업	23	대학 및 청소년 상담센터(객원)
C	20대 중반	여	1년 4개월	석사 수료	15	대학 상담센터(객원)
D	20대 중반	여	3년 6개월	석사 졸업	45	대학 상담센터(전임)
E	20대 후반	여	2년 5개월	석사 졸업	20	대학 및 사설 상담센터(객원)
F	30대 초반	남	4년 6개월	석사 졸업	30	대학 상담센터(전임)
G	30대 초반	남	3년	박사 유학	40	지역사회 상담센터(인턴)
H	30대 중반	남	5년	박사 재학	50	대학 상담센터(객원)

Skovholt(2013)는 대학원 졸업 이후 몇 년간 상담 경험을 축적해야만 숙련된 전문가 상태에 이른다고 하였다. 이러한 근거에 따라 본 연구에서는 ‘숙련 전 상담사’의 범위를 박사 졸업 이하, 상담 경력 5년 이하이며 현재 주 1회 이상 개인 상담을 진행하고 있는 상담사로 설정하였고, 개인 사례 수퍼비전을 1회 이상 받은 상담사를 의도적 표집 방식으로 모집하였다. 참여자의 수의 경우, 현상학적 연구에서 3~10명(Creswell, 2015), IPA에서는 3~6명을 권장한다는 점(Smith et al., 2009)을 고려하여 결정하였다. 연구자가 지인 소개, SNS 모집 공고 등을 통해 연구 참여자 선정 기준에 부합하는 상담자들에게 개별 연락하였고, 본 연구의 목적 및 절차를 문서 또는 구두로 설명하고 연구 참여를 제안하였다. 자발적으로 참여 의사를 밝힌 8명의 상담사를 최종적으로 연구 참여자로 선정하였으며, 온라인 설문 링크를 통해 연구 설명문을 제시하고 연구 참여에 대한 동의를 받았다. 수퍼비전 횟수는 1:1 수퍼비전, 소집단 수퍼비전, 공개사례발표를 포함하여

본인 사례로 지도를 받은 개인상담 수퍼비전 회기 수를 기준으로 작성하였다. 연구 참여자 정보는 표 1에 제시하였다.

#### 자료 수집

자료의 수집은 심층 면담, 현지 자료 수집의 방식으로 2024년 4월부터 6월까지 이루어졌다. 심층 면담의 경우, 연구자가 문헌 고찰을 통해 반구조화 질문지를 고안하고 초안을 작성하여 연구 목적에 부합하는 면담을 수행하고자 하였다. 질문지의 타당성을 확보하기 위해 다수의 질적 연구 경험이 있는 교육상담 전공 박사 2인에게 질문지의 내용에 대한 자문을 받고 일부 수정을 거쳤다. 수정된 질문지를 사용하여 수퍼비전 경험이 있는 숙련 전 상담사 5명을 대상으로 예비 연구의 형태로 사전 면담을 실시하고 내용 및 문구의 일부를 수정하여 질문지를 확정하였다. 공통 면담 질문의 주요 내용은 표 2에 제시하였다. 공통 질문 외에도 개별 연구 참여자의 수퍼비전

표 2. 심층 면담 공통 질문

번호	질문 내용
1	“상담사로서의 효능감과 관련하여, 기억에 남는 슈퍼비전 장면이 있습니까?”
2	“슈퍼비전을 통해 상담사 자기 효능감이 변화한 경험이 있습니까?”

경험의 맥락을 반영하여 연구자가 추가적인 질문을 구성하면서 면담을 진행하였다. 연구자는 연구 참여자에게 면담 사흘 전에 메신저를 통해 질문을 미리 제공하였고, 사전에 상담사 자기 효능감 변화에 기여한 슈퍼비전 경험을 미리 떠올려 볼 수 있도록 하였다. 각 연구 참여자마다 회당 60분 ~ 90분 가량 총 1~2회씩 1:1 개별 심층 면담이 진행되었고, 필요시 서면으로 추가적인 인터뷰를 진행하여 면담의 내용을 보완하였다. 면담 방식은 연구 참여자의 선호에 따라 대면 혹은 비대면 방식으로 진행되었다. 대면 면담의 경우 방음 처리가 된 상담실에서 실시하였으며, 비대면 면담은 개방된 공공장소가 아닌 독립된 개인 공간에서 실시하였다. 이를 통해 면담의 진행 및 면담 내용의 비밀 유지에 방해가 되지 않도록 하였다. 또한 연구 참여자의 동의 하에 녹음된 면담 내용을 연구자가 모두 전사하였다.

현지 자료는 연구 참여자들이 슈퍼비전 현장에서 실제 사용한 물적 자료나 상담 관련 기록들을 중심으로 수집하였다. 구체적인 예로는 사례 개념화 및 슈퍼바이저에게 도움받고 싶은 사항 등이 포함된 상담 사례 슈퍼비전 보고서, 슈퍼비전 종료 후 슈퍼비전 내용 및 성찰 내용을 기록한 메모 등이 있었다. 연구자는 이러한 현지 자료들을 연구 참여자들로부터 직접 제공받거나 연구 참여자들의 상담 슈퍼비전을 직접 참관하기도 하였다. 다만,

슈퍼비전 보고서 등 내담자와 직접적으로 관련되거나 내담자의 민감 정보가 포함된 자료의 경우는 개인 식별 정보를 모두 제거한 자료를 제공받아 분석을 실시하였다.

#### 자료 분석

자료의 분석은 자료의 수집과 순환적인 과정으로 이루어졌다. 즉, 수집된 일부의 자료에 대해 일차적인 분석을 실시하고, 이로부터 도출된 잠정적 결과와 연구자의 성찰 내용을 다음 자료의 수집 과정에 반영하였다. 이때 자료를 수집하고 분석함에 있어 해석적 현상학적 방법(IPA)을 적용하였다(Smith et al., 2009). IPA에서 수집된 자료의 분석은 개별 참여자의 경험 맥락을 중요하게 여긴다는 원칙 하에, 구체적인 것에서 공유된 것으로, 기술적인 것으로 해석적인 것으로 나아가며 진행된다. 본 연구도 이에 따라 다음과 같은 절차로 수행되었다(Smith et al., 2009).

첫째, 가장 관심이 가는 하나의 사례를 먼저 선택하여 전사본을 반복적으로 읽고, 중요해 보이는 텍스트에 밑줄을 그으면서 왜 중요하다고 여기는지 메모하였다. 이 과정에서 연구자는 인터뷰 대화의 내용, 참여자의 언어 사용, 개념적 질문 등에 초점을 맞추어 원자료에 대한 논평을 기록하였다. 둘째, 전사본에 기록한 메모들을 종합하여 중요한 사항을 함축적으로 표현하는 구절, 즉 주제를 도출하였

다. 메모 내용의 중요성을 판단함에 있어서는 해석학적 순환, 즉 부분은 전체 맥락에 비추어, 전체는 각 부분에 비추어 해석하려는 관점을 염두에 두었다. 셋째, 주제 간의 관계, 즉 구조를 파악하고자 하였다. 연구자는 일차적으로 생성된 주제들을 나열하고, 이들 중 관련 있는 주제끼리 묶어 상위 주제를 도출하였다. 이때 연구자는 연구 참여자들의 인터뷰 중 중요한 내용들을 포괄하면서 흥미로운 측면들을 드러낼 수 있는 주제의 구조를 찾고자 노력하였다. 넷째, 다른 사례도 같은 방식으로 분석하고, 각 사례에서 도출된 주제 간의 유사성과 차이점에 주목하며 사례들 간 패턴을 분석하였다. 이러한 과정을 통해 연구자는 각 참여자의 개별적인 경험에서 출발하여, 이들에 의해 서로 공유된 경험을 발견하고자 하였다.

### 연구의 타당도

본 연구에서는 해석학적 현상학의 주창자인 Smith 등(2009)의 제언에 따라 Yardley(2008)의 질적 연구 타당성 사정 기준에 비추어 연구의 타당도를 확보하고자 노력하였다. 첫째, 맥락에 대한 민감성(sensitivity to context)을 고려하여 연구 참여자들의 진술을 최대한 그대로 반영하여 연구 결과에 제시하였다. 또한 해석 과정에서 의미가 불분명하다고 여겨지는 진술문이 있는 경우, 진술문과 연구자의 해석 내용을 연구 참여자에게 보여주고 연구 참여자의 경험에 대한 이해를 적절히 반영하는지 확인하는 참여자 확인(member checking)을 거쳤다. 둘째, 연구에 대한 헌신과 엄격성(commitment and rigor)을 유지하기 위해 본 연구를 실시하기 전에 예비 연구의 형태로 5인

의 숙련 전 상담사를 대상으로 인터뷰를 진행하고 분석을 실시하였으며, 이를 바탕으로 인터뷰 질문지 초안을 수정하고, 연구 주제에 적합한 연구 분석 방법을 확정하였다. 셋째, 투명성과 일관성(transparency and coherence)을 확보하기 위해 연구 주제 및 방법 선정, 인터뷰 질문지 구성, 자료 수집 과정에서 교육상담 전공 교수 1인과 교육상담 전공 박사과정생 8인에게 지속적으로 피드백을 받았다. 마지막으로, 본 연구의 영향과 중요성(impact and importance)을 점검받기 위해 연구자는 연구의 결과가 숙련 전 상담사들의 이해와 흥미를 반영하는지 확인하고자 하였다. 이를 위해 연구에 참여하지 않은 숙련 전 상담사 5인에게 생성된 주제를 보여준 후, 주제의 구조에 대한 전반적인 인상과 떠오르는 생각들을 묻고, 연구의 결과를 이를 본인에게도 적용할 수 있는지 확인받는 동료 확인(peer debriefing) 절차를 거쳤다.

### 결 과

수집된 자료를 분석한 결과, 상담사 자기 효능감 변화에 기여하는 슈퍼비전 경험으로 ‘슈퍼비전의 존재 자체가 상담의 안정적 기반이 됨’, ‘슈퍼바이저의 신뢰 덕분에 자기 신뢰가 높아짐’, ‘배우고 실천하여 직접 성공적 수행을 경험함’, ‘자기 효능감 평가 기준이 점차 명료해짐’, ‘슈퍼바이저의 지지가 효능감 회복을 위한 힘이 됨’ 등 다섯 개의 상위 주제가 도출되었다. 도출된 주제는 표 3에 제시하였다.

표 3. 상담사 자기 효능감 변화에 기여하는 상담사의 슈퍼비전 경험

하위 주제	상위 주제
유능한 슈퍼바이저의 내공 전수를 기대함	슈퍼비전의 존재 자체가 상담의 안정적 기반이 됨
상담 수행을 전문가에게 점검받고 확인받음	
실수 가능성에 대한 부담과 걱정이 줄어들	
현재 상담 능력에 대한 슈퍼바이저의 신뢰를 느낌	슈퍼바이저의 신뢰 덕분에 자기 신뢰가 높아짐
미래 성장 가능성에 대한 슈퍼바이저의 신뢰를 느낌	
구체적인 상담 목표와 개입 전략을 세움	배우고 실천하여 직접 성공적 수행을 경험함
상담의 과정을 더욱 민감하게 알아차림	
학습 내용을 적용하고 효과를 직접 확인함	
‘잘하는 상담’의 기준이 점차 명확해짐	자기 효능감 평가 기준이 점차 명료해짐
상담사로서 자신의 장단점을 인식하고 수용함	
상담사의 역할과 책임에 대한 과도한 기대를 조정함	
슈퍼바이저에게 공감적인 위로와 격려를 받음	슈퍼바이저의 지지가 효능감 회복을 위한 힘이 됨
상담에서 겪는 어려움이 타당화됨	

슈퍼비전의 존재 자체가 상담의 안정적 기반이 됨

슈퍼비전에서 실제로 무엇을 학습하고 경험하는지는 별론으로 하고라도, 상담사들은 슈퍼비전의 존재 자체가 주는 안정감이 상담사로서의 효능감 증진에 도움이 된다고 인식하였다. 슈퍼바이저의 풍부한 실제 상담 경험과 노하우를 전수받는 것이 특정 사례에 관한 지식이나 상담 기술 습득 못지않게 상담 실력 향상에 크게 기여한다고 생각하였다. 또한 슈퍼비전을 받지 않은 사례에 대해 큰 불안을 느끼고 효능감이 낮아지며, 이를 해소하기 위해 ‘중독된 것처럼’ 거의 모든 사례를 회기 초반에 슈퍼비전 받기도 하였다(참여자 C). 상담에서 실수했을 때 대처 방안을 논의할 수 있는 슈퍼바이저의 존재 자체가 실수의 결과에

대한 수련생들의 파국적 해석과 불안을 낮추고 자신감 있게 상담을 해 볼 수 있도록 하였다.

**유능한 슈퍼바이저의 내공 전수를 기대함**

상담사들은 자신이 원하는 강점을 가진 슈퍼바이저에게 사례 지도를 받고자 하며(참여자 A, C, D, E, H), 슈퍼비전에 ‘슈퍼바이저의 경험과 실력을 전수받는 기회’라는 의미를 부여하였다. 상담사들은 ‘유능한 상담사’인 슈퍼바이저에게 받는 슈퍼비전이 궁극적으로 자신이 유능한 상담사가 되는 데 도움이 될 것이라고 기대하며 이러한 상징적 의미 부여와 기대가 상담사들의 효능감 증진에도 영향을 준다고 해석할 수 있다.

슈퍼바이저들이 가지고 있는 경험이나

통찰력 같은 걸 어떻게 보면 좀 전수를 받고 상담에 들어가는 거니까 슈퍼비전을 받는 것 자체가 좀 효능감을 키워주는? 슈퍼비전을 받은 상담은 좀 더 자신감을 갖고 들어가게 되는 것 같아요. 그러니까 슈퍼비전 안에서 일어나는 것들도 있지만, 그냥 수비를 받고 안 받고에 따라서도 효능감에 차이가 있는 느낌? (참여자 A)

사실 제가 되게 달성하고 얻고 싶은 강점이거든요. 따뜻함을 전달해 줄 수 있는 상담자. 그리고 저는 가끔씩 슈퍼바이저 선생님한테도 그런 걸 물어봐요. ‘이 통찰을 어떻게 하면 따뜻하게 전달할 수 있어요?’ (중략) 저는 그거를 진짜 대가분들이 너무 잘한다고 생각해서 배우고 싶고, 그런 분 중에 한 분이 OOO 선생님이라고 생각해서 계속 슈퍼비전을 받는 거라서... (참여자 H)

#### 상담 수행을 전문가에게 점검받고 확인받음

수련생의 입장에서 상담의 성과는 단기간에 가지적으로 확인하고 판단하기 어렵다. 특히 초심 단계의 상담사들은 아직 상담사로서 자율성과 자기 신뢰가 부족하기 때문에 사례의 운영 과정을 지속적으로 확인해 줄 슈퍼바이저의 존재를 필요로 한다. 연구 참여자들은 내담자에게 긍정적인 피드백을 받은 상담조차 ‘성공 경험’으로 바로 수용하지 않고, 슈퍼바이저에게 다시 한번 확인받고자 하였다. 즉, 상담사 자기 효능감의 주요한 원천 중 하나인 ‘성공 경험’의 판단을 슈퍼바이저에게 크게 의지하였다.

어려운 부분도 당연히 수비를 받기는 하는데, 저는 뭔가 잘 된 것 같은 부분에 대해서도 꼭 물어보는 것 같아요. 예전에 OO쌤한테 수비 받을 때도 쌤이 하라는 대로 상담에서 한번 해봤는데 그거 (수비에) 들고 가서 축어록 봐달라고 하고, ‘내담자가 좋았다고 하는데 선생님이 보시기에는 좋아 보이는지, 제가 다르게 반응할 수 있었을지’ 이런 거 여쭙보고... (참여자 B)

#### 실수 가능성에 대한 부담과 걱정이 줄어들음

상담사들은 슈퍼바이저에게 필요시 자문을 받을 수 있는 환경에서 상담을 할 때 상담에서 실수하더라도 만회할 수 있다는 기대를 가지고 불안을 덜 수 있다. 따라서 어려운 사례에도 도전적으로 임할 수 있게 된다. 즉, 슈퍼바이저는 상담사가 부족한 수행 가능성에 대한 불안을 무릅쓰고 자신의 방식대로 자율성을 발휘하여 한 번 상담해 볼 수 있도록 돕는 역할을 한다.

슈비라는 걸 받는 자체가 약간 저한테 SOS 창구 같아서, 좀 이렇게 여쭙볼 수 있으니까 ‘일단 편하게 해봐야지’ 이런 것도 있고... (참여자 C)

#### 수퍼바이저의 신뢰 덕분에 자기 신뢰가 높아짐

상담사의 자기 효능감은 슈퍼바이저가 자신을 어떻게 평가하는지에 대한 수련생의 믿음인 반영된 효능감(reflected self-efficacy)과 슈퍼바이저의 능력에 대한 믿음인 타인 효능감(other efficacy)의 영향을 받는다. 특히 슈퍼바이저가

자신감 있는 태도로 사례 지도를 할 때 슈퍼바이저의 능력과 안목에 대한 신뢰가 생기고 (참여자 A, E), 자신에 대한 슈퍼바이저의 평가에 더 많은 영향을 받게 된다. 연구 참여자들은 자신이 신뢰하는 슈퍼바이저가 자신의 현재 상담 역량과 미래 발전 가능성을 믿어준다고 느낄 때 상담사로서의 효능감이 증진되는 경험을 하였다. 이러한 슈퍼바이저의 신뢰는 언어적 표현 못지않게 비언어적 표현을 통해 효과적으로 전달되었다.

#### 현재 상담 능력에 대한 슈퍼바이저의 신뢰를 느낌

상담사들은 슈퍼바이저가 자신의 상담 능력을 믿어준다고 느낄 때 자기도 자신의 능력을 믿게 된다. 한편, 상담 수행에서 부족했던 점에 대해 슈퍼바이저가 피드백을 하더라도 ‘원래 잘 할 수 있는 사람인데’라는 단서를 달고 메시지를 전달할 때, 오히려 수련생들의 자기 효능감이 증가하기도 하였다(참여자 A, C, H). 슈퍼바이저의 피드백 방식이 수련생으로 하여금 현재의 부족한 수행을 ‘능력’이라는 비교적 안정적인 변인으로 귀인하지 않고 일시적이고 예외적인 상황으로 해석하도록 함으로써 낮은 효능감의 회복을 돕는다고 해석할 수 있다.

그 당연한 태도가 진짜 중요한 것 같아요. (개입) 방법을 알려주는 것도 도움이 되긴 하는데, ‘이 정도는 내가 당연히 할 수 있지’ 하는 그런 느낌? 부정적인 피드백도 ‘OO쌤은 이런 거 할 줄 아는 사람인데, 이때 왜 안 했을까?’ 그런 피드백이 많았던 것 같아요. ‘이걸 왜 못 했어요?’ 이게 아니라, ‘OO쌤 정도면 이 정도는 충분히 할 수 있는데, 왜 이거를 안

했을까?’ 그래서 ‘아, 내가 원래 이 정도는 할 수 있는 사람이었나 보다’하면서 약간 효능감이 오히려 올라갈 때도 있는 거 같아요. (참여자 A)

#### 미래 성장 가능성에 대한 슈퍼바이저의 신뢰를 느낌

연구 참여자들은 아직 자신들이 숙련자에 비해 부족한 것은 당연하지만 상담사로서의 능력과 자기 효능감은 상담 경력이 쌓임에 따라 높아질 것이며, 과거의 자신과 비교했을 때 현재 여러모로 성장하고 발전하였다고 평가하였다(A, B, C, D, E, F, G, H). 하지만 아직 효능감이 안정적으로 자리를 잡은 것은 아니며, 사례에 따라 크게 변동한다고 하였다(A, B, C, D, E, G, H). 이때 슈퍼바이저가 수련생의 노력을 인정하면서 성장하고 있다는 점을 반영해 주고 앞으로도 발전할 것임을 믿는다는 메시지를 전달한다면 수련생은 이따금 마주하는 좌절 경험에 지나치게 일회일비하지 않고 장기적인 안목으로 자신을 조망할 수 있게 되며 저하된 효능감을 만회할 수 있게 된다.

슈퍼비전 받을 때의 태도나 느낌이나 이런 걸 봤을 때, 그냥 지금은 뭐 딱히 ‘잘한다.’, ‘못한다.’ 이렇게 말할 수 없을 정도로 초심자라고 생각은 하시지만, 그래도 ‘앞으로 더 나아지겠지’ 약간 이런 거를 항상 좀 생각하고 계신다는 느낌이 들어요. (참여자 B)

슈퍼바이저가 나를 어떻게 평가할까 생각했을 때 그냥 ‘노력하는 애다. 노력하는 상담사다’ (중략) 내가 마냥 잘한다

는 것보다는 ‘나는 앞으로 계속 노력할 거기 때문에 더 좋은 걸 내담자에게 계속 제공해 줄 거다, 더 좋은 상담을 계속 제공해 줄 거다’에 대한 자신이 조금 있어서... (참여자 E)

수퍼바이저 선생님이 “OO쌤이 성장한 이 시점에 맞게 피드백을 조금 더 주자면, 이제는 (단순히 심리검사 결과를 해석하는 데 그치는 게 아니라) 내담자에 대한 이해를 바탕으로 어떻게 하면 효율적으로 회기를 끌고 갈 수 있는지 고민할 필요가 있다.” 이런 말씀을 좀 해주셨는데, 그게 저한테는 ‘한 단계 나아갔다’라는 느낌을 좀 전달해 줘서 좋았던 것 같아요. (참여자 H)

#### 배우고 실천하여 직접 성공적 수행을 경험함

연구 참여자들은 주로 효능감이 낮은 사례, 즉 ‘어렵고 막막하고 자신 없는 사례’를 수퍼비전 받고자 하였고(A, B, C, D, E, F, G, H), 실질적으로 상담에 도움이 되는 지식, 기술 및 태도를 새로 배워서 사례에 대한 효능감이 높아졌다. 또한 배운 바를 직접 상담에 적용해서 성공 경험을 할 때도 해당 사례에 대한 효능감이 증진되었다. 특정 사례를 통해 ‘오답 노트와 시나리오를 짚아가며(상담사 D)’ 학습한 내용을 다른 사례에도 적용하는 전이가 나타나면 자신의 전반적인 상담 역량에 대한 효능감도 올라가게 된다. 다만 학습의 전이는 학습 내용에 따라 다르게 나타났는데, 대안 반응 위주의 피드백은 다른 내담자에게 적용하기 어렵다고 인식한 반면(참여자 H), 사례 개념화 방법이나 상담 기술은 비교적 여러 내

담자에게 포괄적으로 적용할 수 있다고 하였다(참여자 F).

#### 구체적인 상담 목표와 개입 전략을 세움

상담 수련생들은 내담자가 잘 이해되지 않아 사례 개념화가 어렵거나 내담자에게 어떻게 반응해야 할지 모를 때 난처함, 긴장감을 느끼며 불안이 높아져 효능감이 낮아진다. 또한 내담자와 상호작용하면서 일어나는 일차적인 감정과 상담 전문가로서의 치료적 반응 사이에서 갈등을 겪고 ‘액팅아웃’에 대한 불안이 높아질 때 효능감이 낮아지기도 한다. 이 때 수퍼비전을 통해 내담자의 심리적 역동에 대한 이해가 깊어지고 내담자에게 상담에서 어떤 경험을 제공해야 하는지 자세히 알게 되면 상담사로서 자신의 반응에 대한 통제감이 생기고 효능감이 높아진다.

내가 느끼는 걸 있는 그대로 표현해도 되는 건지, 아니면 좀 중립적으로 봐야 하는 건지, 안타깝고 이런 마음이 드는데 이런 것들을 좀 대체 어떻게 내가 조절해야 하는 것이며, 진짜 내담자를 어떻게 대해야 하는지... (중략) 진짜 그냥 나로서의 감정만 막 살아있고 상담사로서는 그냥 좀 막막함 뿐이니까 수비에 사례를 가져가는데, 수비에서는 상담사 모드로 필요한 것들에 대해서 진짜 자세하게 알려주시니까 그 상담사로서의 태도를 채워오는 느낌? (참여자 D)

좀 어려워하는 내담자를 보통 가져가니까, 길을 잃은 그 시점에 수퍼비전을 받으면 그 다음 회기 때 개입이 훨씬 더 당당하고 자신 있어지는 것 같아요. 그

다음에 상담에서 내가 어떻게 질문해야 되는지가 명확해지기 때문에 ‘내가 할 수 있겠다’는 생각이 들어서 효능감이 더 높아지는 것 같아요. (참여자 E)

‘내담자에 대한 이해를 조금 더 했다면 그게 공격으로만 느껴지지 않았을 거다. 개는 지금 방어하는 거다. 그러니까 그 지점이 내담자가 진짜 꺼내고 싶지 않은 이야기여서 화가 났다.’ 이런 식으로 슈퍼바이저 선생님이 얘기를 했거든요. (중략) ‘애는 나를 공격한 게 아니라 진짜 그 무서움 때문에 방어가 이런 식으로(분노 표출) 나왔구나’가 이해가 되니까 뭔가 그 이후에는 좀 더 따뜻한 시각으로 그걸 볼 수 있게 되겠다는 느낌이 들었어요. 이게, 내담자에 대한 자세 면에서요. (참여자 H)

#### 상담의 과정을 더욱 민감하게 알아차림

연구 참여자들은 슈퍼비전을 통해 상담 장면에서 자신이 어떠한 감정을 느끼며 내담자와의 상호작용에서 ‘무슨 일이 일어나고 있는지’ 더 잘 자각하고 이해하게 되었다. 상담사 자신도 알아차리지 못했던 자신의 두려움을 슈퍼바이저가 반영해 줌으로써 자기 알아차림이 확장되기도 하였다(참여자 B). 이렇게 민감하게 자신의 내적 경험에 접촉하고 그 경험을 내담자와 연결할 수 있게 됨으로써 사례에 대한 이해가 깊어지고 내담자의 반응에 덜 휘둘리게 되었다. 즉, 인지적, 정서적으로 여유가 생기고 상담에 대한 긴장이나 불편감이 줄어들어 효능감이 증가하였다.

‘저기까지 (개입을) 해야 되는데 여기

까지만 하는 게, 여기 다음에 어떻게 될지 몰라서 무서운 거구나’ 이런 말을 하셨어요. 근데 진짜 생각해 보니까 ‘나 이 다음 말 진짜 어떻게 해야 될지 모르네?’, 그게 저도 모르게 제가 느꼈던 어떤 영역을 느끼게 해준 계기 같아요. (중략) 상담에서 이제 비슷하게 어떤 막히는 지점이 올 때 ‘나 지금도 똑같이 거부감이 드는구나, 지금도 뭔가 무섭거나 자신감이 없구나’ 하는 걸 이제 자각하고 나면 ‘내가 근데 지금 이 상황에서 왜 이걸 느끼지?’ 이런 거를 내담자랑 관련지어서 생각을 하게 되는 것 같아요. (참여자 B)

‘내가 어떤 특정한 내담자들을 볼 때마다 조금 긴장감이 있구나.’ 이런 걸 제가 조금 이해하게 되니까 뭐랄까 좀 에너지가 덜 들어가는 것 같아요. 내가 상담에 쓸 수 있는 에너지 중에 내 마음에 조마조마함이나 불편감에 쏟는 에너지가 줄더라고요. 내가 무슨 얘기 꺼냈는지도 몰라서 막 반응이 중언부언하고 말이 길어졌던 게 지금은 오히려 ‘내 마음에 이런 게 있네? 근데 방금 전에 했던 얘기로 다시 좀 돌아가서 내담자한테 집중하려면 어떤 질문을 하는 게 좋을까?’ 약간 이렇게 좀, 그래서 여기에 조금 더 에너지를 많이 쓰게 되는 것 같아요. (참여자 H)

#### 학습 내용을 적용하고 효과를 직접 확인함

연구 참여자들은 슈퍼비전에서 배운 내용을 실제 상담에 적용하고 상담에 도움이 되는 경험을 직접 했을 때 효능감이 높아지는 경험을 하였다. 다만, 수련생들은 대체로 슈퍼바이저가 제시한 방법을 적용해 보고자 하였으나,

해당 개입 이후 다음 상황이 어떻게 될지 알 수 없다고 여길 때(참여자 B), 감정적인 에너지가 너무 많이 필요하다고 여겨져 부담이 될 때(참여자 D), 슈퍼바이저에 대한 반감이 있을 때(참여자 F), 구체적으로 어떻게 적용해야 할지 모르겠다고 느낄 때(참여자 H)는 학습한 내용을 곧잘 적용하기 어려워하였다.

내담자가 상담이 도움이 됐다고 해 줄 때, ‘슈퍼바이저 선생님들이 방향성을 잘 잡아 줘가지고 상담이 확실히 효과가 나타나는데구나.’ 그런 것도 좀 느꼈던 것 같아요. 왜냐하면 저 혼자 했으면 그 사례를 되게 해냈을 것 같거든요. 상담에 진척도 없는 것 같고 방향성이 너무 안 보이고 막 이럴 때는 ‘이게 내가 재능이 없는데 괜히 붙들고 있는 게 아닌가’ 이런 생각 많이 들거든요. 근데 이렇게 도움을 받으니까 ‘내가 진짜 이 일을 그래도 계속해도 되나 보다’ 느낌이 좀 들었던 것 같아요. (참여자 A)

구체적으로 뭘 어떻게 하라는 걸 알려 주신 건 아닌데, 좀 큰 틀에서 어디로 가야 하는지를 좀 알려줬고, 그걸 직접, 우연한 기회로 직접 하고 상담이 풀리게 되면서 효능감이 생기긴 했었던 것 같아요. (참여자 D)

슈퍼비전에서 배웠던 개입 방법 같은 것들을, 이제 나한테 익숙하지 않고 어색하더라도 일단 ‘질러보자’는 마음으로 실제로 써먹어 보는지? 그런 것들이 실제로 상담에서 효과를 볼 때 효능감이 좀 올라오는 거 같아요. (참여자 F)

## 자기 효능감의 평가 기준이 점차 명료해짐

상담사의 자기 효능감은 상담사가 인식하는 ‘잘하는 상담’의 기준과 밀접하게 관련되어 있다. 수련생들은 각자 나름의 ‘잘하는 상담’의 기준을 가지고 이에 준거하여 자신의 현재 상담 수행을 평가하며, 이러한 평가를 바탕으로 상담사로서의 자기 효능감을 형성한다. 상담사들에게 슈퍼비전은 ‘잘하는 상담’이 어떤 상담인지, 나아가 상담이란 무엇이고 상담사의 역할은 무엇인지에 대한 기준을 정립하는 과정으로서의 의미를 지닌다. 또한 슈퍼비전에서 해당 기준에 비추어 상담사로서 자신이 가진 장단점과 역량을 인식하고 수용하며, ‘잘하는 상담’을 위해 노력해야 할 방향을 명료화하는 경험을 할 때 상담사로서의 효능감이 변화한다.

## ‘잘하는 상담’의 기준이 점차 명확해짐

상담사들은 ‘무엇이 잘하는 상담인지’ 명확히 알기 어렵고 기준이 모호하다고 느낄 때 막연한 불안감을 느끼고 효능감이 낮아진다. 따라서 이 기준을 어느 정도 구체화하는 것만으로도 안정감과 자신감을 가지고 상담에 임할 수 있게 된다. 슈퍼비전에서 슈퍼바이저가 특정한 피드백을 강조하고 반복할 때 상담사는 자연스럽게 그 부분이 상담에서 중요한 요소라고 여기고 자신도 상담의 초점을 그 부분에 맞추게 된다. 연구 참여자들은 공통적으로 유능한 상담사란 내담자의 호소 문제를 해결하는 데 효과적으로 도움을 줄 수 있는 상담사라고 생각하였다. 그러나 그 도움을 주기 위해 상담에서 우선시하는 주안점은 상담사마다 달랐다. 상담의 방향성을 알맞게 설정할 수 있는 능력(참여자 A, F), 내담자와 상담

관계를 잘 형성하고 공감적으로 조율할 수 있는 능력(참여자 B, D, G), 상담사 자신을 잘 이해하고 상담에서 치료적으로 자신의 반응을 조절할 수 있는 능력(참여자 C, H), 내담자를 보다 심층적으로 탐색하고 이해할 수 있는 능력(참여자 E) 등 다양한 기준을 가지고 있었다.

상담을 좀 이렇게 머리로 하는 게 아니고, 마음으로 받아들여야 되는 게 있다는 걸, 상담이 뭐고 상담사가 뭔지를 좀 그런 데서 배웠던 것 같아요. 그러니까 ‘내가 100점짜리 상담을 했다’ 이런 것보다도 ‘내담자랑 인간 대 인간으로 만나야 돼’ 이런 쪽으로 계속 옮겨갔던 것 같아요. 관점이 저는, 모드가 아예 바뀐 것 같아요. (중략) 상담이 그게 없잖아요, 기준이 없으니까 계속 혼자 의심하게 되고 좀 위축되게 되고 이런 게 있었던 것 같아요. 그래서 어려웠던 거예요. ‘내가 잘하고 있나’ 이런 의심이 계속 드는 거. 근데 그 의심이 많이 사라지게 해주시는 시간이었던 것 같아요. (참여자 C)

#### **상담사로서 자신의 장단점을 인식하고 수용함**

연구 참여자들은 동일한 피드백을 여러 슈퍼바이저에게 반복해서 받을 때, 그것을 상담사로서의 자신의 특징이라고 인식하게 되었다. 약점에 대한 피드백의 경우, 슈퍼바이저의 의도가 그렇지 않다는 걸 알면서도 ‘지적을 받는다.’, ‘혼난다.’고 느끼기도 하고(참여자 E, G, H), 자신의 가족사나 성장 배경과 관련된 특징이라 어떻게 극복해야 할지 막막해서 감정이 폭발치기도 하며(참여자 D), 상담 과정에서

자신의 약점을 알아차리는 ‘센서’가 예민해져서 일시적으로 효능감이 떨어지기도 하였다(참여자 C). 그러나 결과적으로는 자신이 보완해야 할 부분이 명확해지기 때문에 상황에 대한 통제감을 느끼게 되었고(참여자 B, C, D), 슈퍼바이저에게 약점을 극복하기 위한 방안이 무엇인지 질문을 하는 등 적극적으로 대처하기도 하였다(참여자 E). 이렇게 자기에 대한 슈퍼바이저의 평가를 수용하고 상담사로서의 자기를 되돌아봄으로써 상담에 대한 막연한 불안감이 줄어들어 결과적으로 효능감이 올라갔다.

저의 약점을 알고 나니까 오히려 더 좀 통제감이 생긴 느낌이 들었어요. 상담은 제가 생각했을 때 완전 막 미지의 영역, ‘어떻게 해도 어떻게 될 수 있는’ 그런 영역 같은데, 저는 오히려 제가 뭘 못하는지를 아는 게 좀 더 효능감에 도움이 됐던 것 같아요. (중략) 다른 학문이 이렇게 이렇게 정리될 수 있는 부분에 비해서 상담은 그냥 너무 막 우주 공간에 떠 있는 그런 느낌도 좀 있어서 오히려 약점이 되는 부분이 조금 더 지지대 같이 느껴진다고 해야 되나? (참여자 B)

#### **상담사의 역할과 책임에 대한 과도한 기대를 조정함**

상담사는 자신이 내담자에게 어디까지 관여하고 책임을 져야 하는지, 근무하는 기관에서 상담사에게 기대하는 업무의 양과 수준이 어느 정도인지에 대한 판단 기준이 명확하지 않을 때 과도한 책무감이나 부담감을 느끼고, 딜레마 상황에서 내적 갈등을 겪으며 상황 대

처 능력에 대한 효능감이 낮아지기도 한다. 이때 슈퍼바이저가 상담사 역할에 대한 적절한 경계 설정과 한계 수용을 도와주고 기대 수준을 명확히 해주면 상담사가 현실적인 범위 안에서 상담 목표를 설정하고 효능감을 유지하면서 상담을 수행할 수 있게 된다.

그때 당시에 슈퍼바이저 선생님이란 대화를 기점으로 ‘상담사가 어디까지 책임져야 되나?’ 이런 것도 좀 진지하게 고민을 했던 것 같아요. (중략) 상담사가 엄청 내담자 인생에 깊이 관여를 할 수도 있지만, 당연히 파급력이 있고 그런 건 너무 이미 알고 있으니깐, 근데 약간 친구처럼? 뭔가 사회적 자원이 될 수가 있고 이런 생각을 하게 되니까 좀 마음이 편해졌고 가벼워졌어요. (참여자 C)

내가 할 수 있는 것에 비해 마음이 너무 앞서니까 그 갭 때문에 자기 효능감이 좀 낮게 느껴졌던 것 같아요. 근데 피드백을 통해서 조금씩 갭을 줄이긴 했죠. 기준치를 낮추기도 하고... (참여자 E)

기대 수준에 못 미칠 것 같은 불안이나 두려움이 항상 있는데, 처음에 딱 슈퍼바이저랑 면담하러 갔을 때 ‘기관에서 내담자(의 변화)에 대한 기대 수준도 그렇게 높지 않고, 실습생에게 큰 기대를 하지 않으니까 너무 걱정하지 말라’는 얘기를 들으니까 부담이 확 없어지고, 그냥 평소에 하는대로 하면 되는구나... (참여자 G)

슈퍼바이저의 지지가 효능감 회복을 위한 힘

이 됨

상담사들은 상대적으로 부족한 상담 실력을 노력으로 보상하고자 하며 ‘노력도 상담 능력의 일부’로 인식하기 때문에(참여자 B, C, E, H) 일상의 과도한 과업들로 인해 상담에 ‘충분한’ 에너지와 시간을 투입하지 못한다고 느낄 때 상담사로서의 효능감이 낮아지며 죄책감을 느꼈다. 또한 내담자 자살 위기 상황 등 큰 사건을 겪거나 위기 사례들에 적절히 대처하지 못하고 있다고 인식할 때도 ‘내가 상담을 해도 되는 사람인지’ 회의감을 느끼며 자신감을 잃는다. 이럴 때 슈퍼바이저에게 자신이 경험하는 어려움을 개방하고 슈퍼바이저의 공감과 위로를 받으면 부정 편향적인 사고와 정서가 변화되고 상황에 대한 조망이 확대되며 효능감을 회복할 수 있는 힘을 얻게 된다.

#### 슈퍼바이저에게 공감적인 위로와 격려를 받음

상담사로서의 자기 효능감은 상담사의 개인적인 삶의 영역에서 일어나는 사건 및 상황들과 무관하지 않다. 슈퍼바이저는 때로 ‘상담사’의 역할을 담당함으로써 수련생이 상담 업무를 수행하면서 경험하는 다양한 심리정서적 어려움을 극복하고 상담사로서 효능감을 회복할 수 있도록 도울 수 있다. 연구 참여자들은 슈퍼바이저의 진솔한 자기 개방과 공감적 반응 덕분에 따뜻한 위로를 받고 자신의 현재 상황을 좀 더 넓은 조망으로 바라볼 수 있는 여유와 힘을 얻게 되었다고 하였다.

그 때 너무 인생을 힘들게 살고 있다고 생각하니까 약간 제가 ‘내가 뭘 어떻게 더 했어야 하나’ 하면서 좀 부들부들

대는 그런 느낌이었는데, 그런 걸 그냥 이해해 주신다는 느낌을 받았고, 그리고 되게 좀 존중받는다라는 느낌이 들었고 (중략) 자리를 잡은 상담사(수퍼바이저)가 나를 그렇게 봐 주신다는 게, ‘나도 상담사란 직업의 반열에 합류했구나, 내가 이해 받을 수 있는 범위 내에 있고, 상담 계속해도 되는구나.’ 그렇게 좀 생각이 됐다고 해야 되나? (참여자 B)

수비 받을 때 선생님한테 (자살 위기 내담자) 얘기를 했더니 되게 자기 개방해 주시면서, 이런 사례가 있었고 실제로 (내담자의) 장례식장 가야 되나 말아야 되나’까지도 생각을 했고, 막 그런 얘기를 해주시는 게 엄청 위로가 됐어요. 그 타이밍에 제가 받고 싶은 건 위로였는데, 아무도 이제 여기서(기관에서) 그런 건 없으니까, 제가 도구처럼 되게 느껴졌거든요. (참여자 C)

그때 좀 이제 울컥하며 올라왔을 때 선생님이 이렇게 묵묵히 들으시다가 그냥 ‘그래 OO쌤, 우리 그냥 그렇게 살자’ 약간 이 말씀을 해 주셨는데, 막 그냥 눈물이 확 터져가지고... 너무 따뜻했고, 뭐랄까, 그냥 내가 느끼는 그 상태를 같이 그냥 묵묵히 옆에 있어주는 느낌? (중략) 일직선상으로만 보면, 그냥 지금 이 순간으로만 보면 나는 바닥이라서 너무 형편 없어 보이고 이럴 수도 있는데 이걸 좀 더 입체적으로 볼 수 있게 해주는 것 같았어요. ‘나도 지금은 이렇지만, 이게 또 올라갈 수 있는 시간이 옆에 계속 있구나’라는 느낌으로 좀 전달이 되면서, 바

닥을 찼던 효능감을 스스로 좀 회복할 수 있는 힘을 그때 많이 얻었던 것 같아요. (참여자 H)

### 상담에서 겪는 어려움이 타당화됨

상담사들은 상담에서 내담자를 이해하기 어렵거나 내담자에 대한 불편한 감정을 느낄 때 자신의 역량이나 경험 부족 등으로 귀인하여 상담에 대한 효능감이 낮아지는 경향이 있다 (참여자 A, B, E, G, H). 이 때 수퍼바이저가 사례 자체의 난이도나 내담자의 특성을 언급하며 피드백을 하면 수련생들은 자신의 어려움이 ‘일반화’되고 ‘타당화’된다고 느끼며 과도하게 개인화하거나 자책하는 경향이 줄고 효능감이 유지되었다. 다만, 상담사로서의 유능감과 효능감에 민감해져 있는 시기에 자신의 상황에 대한 공감적 이해나 배려 없이 수퍼바이저가 ‘객관적인 말’만을 전달한다고 느낄 때 오히려 효능감에 타격을 받는 경험도 하기도 하였다.

내담자 중에 진짜 말을 어렵게 하고 주지화나 추상화해서 얘기하는 게 진짜 심한 내담자가 있었는데 제가 막 그분 얘기를 계속 따라가다 보면 머리가 너무 아팠어요. 어디에서 어떻게 끊어야될지도 모르겠고. 근데 수퍼바이저 선생님이 ‘이런 식으로 말을 어렵게 하는 내담자의 특징은~’ 이런 식으로 얘기를 하니 ‘이거는 내가 못 알아듣는 게 아니라 수퍼바이저 쌤도 알아듣기 어렵구나. 누구라도, 어떤 상담사가 와도 이해하기 어렵겠다고 생각했겠구나’이게 좀 안심이 됐던 것 같고... (참여자 B)

‘너는 이런 걸 할 수 있는 역량이 아닌데 너한테 그 사례가 갔다.’ 그 말을, 그냥 객관적으로 해주신 말일 텐데 저는 저의 능력으로 귀인을 한 거니까. ‘상담사라는 게 발달 단계가 있는데 객관적으로 너는 지금 성장해 나가는 단계고, 그러면 그 성장해 나가는 단계에 맞는 사례를 했어야 했는데 완전 하드한 사례가 너한테 갔어.’ 이걸 차라리 따뜻하게라도 말해 주셨으면 덜 다쳤을지도 몰랐는데, 그때는 내담자로부터 얻는 긴장감보다는 정말 그냥 슈퍼비전에서의 그 말이 아팠던 것 같고... (참여자 H)

## 논 의

본 연구는 숙련 전 상담사들의 상담사 자기 효능감이 어떤 슈퍼비전 경험을 통해 변화하는지 심층적으로 탐색하기 위해 해석학적 현상학 방법으로 수행되었다. 그 결과, ‘슈퍼비전의 존재 자체가 상담의 안정적 기반이 됨’, ‘슈퍼바이저의 신뢰 덕분에 자기 신뢰가 높아짐’, ‘배우고 실천하여 직접 성공적 수행을 경험함’, ‘자기 효능감 평가 기준이 점차 명료해짐’, ‘슈퍼바이저의 지지가 효능감 회복을 위한 힘이 됨’ 등 다섯 개의 상위 주제가 도출되었다. 이러한 결과를 바탕으로 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 상담사들은 유능한 슈퍼바이저에게 사례 지도를 받는 시간을 가짐으로써 슈퍼바이저의 내공과 경험을 전수받고 자신의 상담 실력이 향상될 수 있을 것이라고 기대하였다. 특정 사례에 대해 지도를 받을 때, 사례 개념화 등 해당 사례와 직접 관련된 내용을 학습

하는 것 못지않게 슈퍼바이저의 유사 사례 상담 경험을 공유받는 것이 실력 향상에 크게 도움이 된다고 인식하였으며, 결과적으로 그 사례에 대한 효능감도 올라간다고 느꼈다. 즉, 슈퍼바이저의 상호작용을 통해 실력이 향상될 것이라는 기대가 실질적인 역량 증진 못지않게 수련생의 자기 효능감 변화에 영향을 미쳤다. 또한 연구 참여자들은 성공적인 상담 경험뿐 아니라 슈퍼바이저의 과거 시행착오 및 극복 경험을 공유받는 것도 효능감 측면에서 유용하다고 하였다. 이러한 결과는 슈퍼바이저의 다양한 경험 공유가 수련생에게 대리 학습의 기회를 제공하고(Bandura, 1997), 상담에서 좌절 경험을 하더라도 효능감이 크게 저하되지 않도록 하는 보호 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

한편, 수련생들은 슈퍼비전 여부에 따라 사례에 대한 효능감이 달라졌으며, 아직 슈퍼비전을 받지 않은 사례라고 하더라도 필요할 때 신속히 도움을 구할 슈퍼바이저가 있다면 실수를 하더라도 만회할 수 있기 때문에 수행에 대한 불안이 낮아져 자신감을 가지고 상담에 임할 수 있었다. 이러한 결과는 가급적 슈퍼비전에서 수련생이 담당하는 모든 사례를 다루면서 사례 진행을 점검 및 확인하고, 수련생들에게 접근이 용이한(accessible) 슈퍼비전의 기회가 확대하는 것이 상담사 효능감에 도움이 된다는 점을 시사한다. 특정 사례 중심으로 자발적, 비정기적으로 이루어지는 슈퍼비전은 수련생이 슈퍼바이저와 슈퍼비전 시기를 선택할 수 있다는 장점이 있지만, 슈퍼비전에서 수련생의 전체 사례를 포괄하여 다루지 못하며 수련생의 발달 궤적을 종단적으로 확인하고 점검하기 어렵다는 한계가 있다. 따라서 상담 수련생의 자기 효능감과 상담 수행 능력

을 증진하기 위하여 교육 기관과 수련 기관이 연계하여 주기적인 슈퍼비전의 기회를 확대할 수 있도록 제도적인 보완이 필요할 것이다.

둘째, 상담사들은 자신이 신뢰하는 슈퍼바이저가 ‘당연히 할 수 있다는 태도로’ 자신의 현재 상담 역량을 믿어준다고 여길 때 실제로 상담사로서의 자기 효능감도 올라간다고 하였다. 이러한 결과는 반영된 효능감과 타인 효능감이 수련생의 자기 효능감에 영향을 준다는 선행 연구 결과와 일맥상통하며(Cobb et al., 2020; Morrison & Lent, 2018), 특히 수련생이 ‘반영된 효능감’을 형성하는 데 슈퍼바이저의 언어적 표현 못지않게 비언어적 표현이 크게 작용한다는 점을 의미한다. 이에 더하여, 본 연구에서는 현재 시점의 역량 못지않게 노력, 헌신, 잠재적 가능성 등 정의적 영역에 대한 슈퍼바이저의 신뢰 역시 상담사의 효능감에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 상담사들이 상담에 대한 헌신적인 노력과 열정 등 태도적인 측면을 상담 역량의 일환 또는 필요조건으로 인식하고 있음을 시사하기도 한다(참여자 C, E, H). 또한 수련생이 슈퍼바이저의 상담 실력과 평가 안목을 믿기 때문에 자신에 대한 슈퍼바이저의 긍정적 피드백과 신뢰를 내면화하고 긍정적인 자기 평가를 할 수 있게 되어 효능감이 증진된다고 해석할 수 있다.

특히 본 연구 결과, 반영된 효능감이 높다면 슈퍼바이저에게 부정적인 피드백을 받더라도 이를 ‘개인의 능력 부족’으로 귀인하는 것이 아니라 ‘특정 상황에서의 수행’에 대한 평가로 해석하기 때문에 자기 효능감에 부정적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 오히려 능력에 대한 신뢰가 전제된 상태에서 수행에 대한 부정적 피드백을 받을 때는 상담사가 역량을 발휘하기 어렵게 만든 상황 요인을

탐색하고 보완하려는 노력을 기울임으로써 상황에 대한 통제감과 자신감을 높일 수 있었다. 이러한 결과는 반영된 효능감이 피드백에 대한 귀인 방식을 매개로 자기 효능감에 영향을 줄 수 있다는 가능성을 시사하며, 슈퍼바이저와 수련생의 상호 신뢰가 구축되어 있다면 긍정적, 부정적 피드백 모두 수련생의 효능감에 긍정적인 방향으로 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

셋째, 슈퍼비전을 통한 상담 역량 개발과 성공 경험이 상담사들의 효능감 증진에 기여하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구조화되고 과업 중심으로 이루어지는 슈퍼비전이 정서적 요소가 강조되는 지지적이고 촉진적인 슈퍼비전보다 오히려 효능감에 더욱 도움이 되며(Holzapfel, 2020; Schwartz, 2016), 슈퍼비전에서의 명확한 목표 설정이 수련생의 불안을 낮추어 효능감 증진에 도움을 준다는 연구 결과와 일맥상통한다(Clark, 2005; Powers, 2017). 이에 더하여, 본 연구에서는 슈퍼비전을 통한 상담 목표와 전략 구체화뿐 아니라 내담자의 내적 역동에 대한 이해 및 상담사의 자기 자각 증진 역시 상담사 자기 효능감에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 상담사-내담자의 내적 역동과 양자의 상호작용에 대한 이해가 높아질 때 상담사는 상담에서의 자기 반응에 대한 통제감이 높아지고 ‘액팅 아웃’에 대한 염려와 불안이 줄어 효능감에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다. 즉, 상담사 자신의 내적 자각 능력을 향상하고 통제감을 높이는 것 역시 상담사 자기 효능감 증진에 도움을 줄 수 있다. 따라서 슈퍼비전에서 수련생의 불안을 관리하고 효능감 증진을 돕기 위해서는 지식이나 기술에 대한 교육뿐 아니라, 자신의 내적 경험을 관찰하고 유연하게 반응하

는 방법을 가르치는 개입이 효과적일 수 있다.

한편, 본 연구의 참여자들은 특정 사례를 지도받으면서 학습한 내용을 다른 사례나 다른 상담 장면에서 적용하는 것, 즉 학습의 전이가 구체적인 학습의 내용에 따라 다르게 나타나며, 그에 따라 효능감 증진의 범위가 달라진다고 하였다. 가령, 연구 참여자들은 탐색된 내담자 정보를 바탕으로 사례 개념화를 하는 방법이나 정서를 명료화하는 질문 방법 등 상담 기술에 대한 학습은 다른 사례로의 전이가 비교적 용이하다고 느낀 반면, 특정 장면에서의 대안 반응 위주의 피드백은 다른 내담자나 다른 상황에 적용하기는 어렵다고 하였다. 즉, 본 연구 결과에 따르면 수련생들이 슈퍼비전에서 배운 내용을 다른 사례에도 적용함으로써 전반적인 상담 역량과 효능감이 증진될 수 있지만(조은실 등, 2022), 그 적용 가능성과 적용의 범위는 슈퍼비전에서 학습한 내용에 따라 달라질 수 있다.

슈퍼비전 내에서 새로운 지식과 기술, 태도를 습득하는 것만으로도 상담사로서의 효능감이 높아지기도 하지만, 습득한 내용을 실제 상담에서 적용하고 내담자로부터 긍정적인 피드백을 받거나 상담사가 직접 개입의 효과를 확인할 때 비로소 효능감이 증진되기도 한다. 따라서 수련생이 슈퍼비전에서 학습한 내용을 상담에서 실제로 적용해 볼 수 있도록 촉진하는 슈퍼바이저의 개입이 필요하다. 본 연구 결과, 연구 참여자들은 슈퍼비전에서 슈퍼바이저와 함께 개입 방식을 의논하고 가상의 시나리오를 구상하여 시연해 보는 과정에서 ‘이 정도는 할 수 있겠다’라는 효능감이 생겼다고 하였다. 이는 참여적 모델링이 상징적 모델링에 비해 대리 학습에 더욱 효과적이라는 선행연구 결과와도 일맥상통한다(Romi &

Tehichman, 1995). 반면 연구 참여자들은 피드백의 내용을 정확하게 이해하기 어려울 때, 개입의 효과나 개입 이후 내담자의 반응이 불확실할 때, 과도한 정서적 에너지를 필요로 한다고 느낄 때 피드백을 적용하기 어렵다고 하였다. 따라서 슈퍼바이저가 대안 반응을 제시하거나 개입 기술들을 가르칠 때는 수련생의 이해 정도를 확인하고, 개입 이후에 일어날 수 있는 다양한 상황들이나 예상되는 어려움에 대해 수련생과 의논하는 과정이 필요하다. 또한 참여적인 대리 학습 경험을 제공하고(Bandura, 1977; Barnes, 2004), 다음 슈퍼비전 회기에서 실제 상담에 적용해 본 경험을 나누는 것도 수련생이 학습한 내용을 상담에 실제 적용하고자 하는 동기를 높이는 데 도움이 될 것이다. 이를 통해 상담사의 성공적 수행 경험을 촉진할 수 있고, 설령 적용에 실패하더라도 그 원인을 분석하고 개선점을 모색할 수 있는 기회가 되기 때문에 궁극적으로 수련생의 성장과 자기 효능감의 증진에 기여할 수 있을 것이다.

넷째, 슈퍼비전에서 상담사들은 ‘잘하는 상담’에 대한 기준을 명료화하고 상담사로서의 책임과 역할에 대한 기대를 조정한다. 또한 이를 근거로 자신의 수행과 상담사로서의 장단점을 평가하며, 이 평가에 따라 효능감도 변화한다. 본 연구 참여자들 중 특히 경력 3년 이하 초심 단계의 상담사들(참여자 B, C)은 ‘잘하는 상담’에 대한 기준이 모호하거나 부재하다고 느껴 혼란감을 경험하였으나, 슈퍼비전을 통해 그 기준이 점차 명확해짐으로써 막연한 불안과 부적절감이 줄어들고 상담에 대한 효능감이 증진되었다고 하였다. 슈퍼비전에서 상담사들은 슈퍼바이저가 강화해주는 상담사 반응이나 개입을 ‘잘하는 상담’의 기준으

로 여기게 되고, 자기 효능감의 주요한 원천인 ‘성공 경험’(Bandura, 1977; Daniels & Larson, 2001)을 판단함에 있어 내담자의 피드백보다 슈퍼바이저의 피드백을 우선시하는 등 효능감의 판단 기준을 슈퍼바이저에게 크게 의지하였다. 이러한 결과는 슈퍼바이저가 자신의 영향력을 자각하고, 슈퍼비전에서 상담사가 지닌 ‘잘하는 상담’에 대한 기준을 확인하고 현실적인 기준을 세울 수 있게 조력하는 것이 중요하다는 점을 시사한다. 상담 수련생이 ‘유능한 상담사’의 기준을 지나치게 협소하거나 이상적으로 생각하고 있지는 않은지, 현실적으로 기대되는 역할에 비해 과도한 책임감을 느끼고 있지는 않은지 점검하고, 슈퍼비전에서 개방적이고 수용적인 자세로 수련생과 함께 이에 대해 논의할 필요가 있다. 이를 통해 수련생이 균형 잡힌 시각을 가질 수 있으며 상담에 대해 가지고 있는 가치관과 기준을 점검하고 수정하는 의사결정 과정을 통해 주체성을 함양할 수 있을 것이다. 나아가 궁극적으로는 수련생이 슈퍼바이저의 기준을 그대로 답습하는 것이 아니라, 자신만의 개성을 가진 자율적이고 독립적인 상담사로서 성장할 수 있을 것이다. 슈퍼바이저는 견고한 슈퍼비전 관계를 바탕으로 수련생이 가진 유능함에 대한 기준, 자기 평가의 수준, 슈퍼비전에서의 피드백과 학습 내용에 대한 해석 등 수련생의 성찰 내용을 확인 및 점검하고, 이에 대한 적절한 피드백을 제공함으로써 수련생의 효능감 발달을 도울 수 있다(Neufeldt, 1999).

한편, 슈퍼바이저의 긍정적 피드백이 긍정적 자기 평가로 이어져 효능감을 증진하고 부정적 피드백은 반대의 결과로 이어진다는 Daniels와 Larson(2001)의 연구와는 달리, 본 연구에서는 수련생이 긍정적인 피드백을 받더라도

이것이 자기 평가와 불일치하는 경우에는 ‘슈퍼바이저의 기대에 부응해야 한다’는 생각 때문에 효능감이 높아지기보다는 오히려 큰 부담과 불안으로 이어졌다. 이는 집단상담에서 집단원들 간 주고받는 긍정적 피드백이 자기개념과의 일치 여부와 무관히 집단원들에게 도움이 된다는 연구 결과와 대조적이다(김은하, 김창대, 2005). 또한 본 연구에서는 부정적 피드백이 비록 일시적으로는 효능감을 낮출 수 있지만, 장기적으로는 상담에 대한 통제감을 높이고 보완해야 할 점을 명확히 할 수 있기 때문에 오히려 효능감에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 ‘명확한 기준의 부재’ 자체가 효능감을 저해하는 요인 중 하나이므로, 피드백을 통해 평가의 기준이 생긴다는 것만으로도 상담사의 효능감 증진에 기여한다고 해석할 수 있다. 즉, 교정적 피드백(corrective feedback)의 내용 못지않게 피드백에 대한 수련생의 지각과 태도가 중요하다(Holstun et al., 2021; Sohn, 2009). 참여자 G는 슈퍼바이저의 피드백과 상담 수행이 동시에 이루어지는 라이브 슈퍼비전(live supervision)에서 부정적 피드백으로 인한 즉각적인 효능감 저하보다 상담 현장에서 내담자에게 효과적인 상담을 수행하는 데서 오는 효능감 증진이 훨씬 크다고 보고하기도 하였다. 따라서 긍정적 피드백이 효능감 증진으로 이어지도록 촉진하기 위해서는 슈퍼바이저가 수련생의 자기 평가 및 자기 인식을 확인함과 동시에 긍정적 평가에 대한 구체적이고 명확한 근거를 제시해야 한다. 또한 부정적 피드백을 제공할 때 이를 보완할 수 있는 방안을 구체적으로 제시하여 실제 상담 수행에서 긍정적이고 교정적인 경험을 할 수 있도록 돕는 것이 중요하다(Heckman-Stone, 2004). 마지막으로, 피드백을

받는 수련생의 자아 강도, 자기 강화 편향 (self-enhancement bias) 등 학습자의 개인적 특성도 수퍼비전 상황에 대한 해석과 피드백 수용에 영향을 미치는 바(Sohn, 2009), 수련생 자신도 상담 경험 또는 자기 분석을 통해 수퍼바이저의 피드백을 건설적인 방향으로 받아들일 수 있도록 노력할 필요가 있다.

다섯째, 수퍼바이저의 공감과 타당화가 상담 수련생의 낮아진 효능감 회복에 도움이 되는 것으로 나타났다. 연구 참여자들은 내담자의 조기 종결, 자살 및 자해 위기 내담자와의 작업 등 상담과 직접적으로 관련된 요인으로 인해 직무에 대한 회의 및 소진(burn out)을 경험하고 효능감이 저하되었다. 뿐만 아니라, 과도한 일상의 과업 등 상담 외적인 요소들 때문에 ‘충분히 상담에 전념하지 못한다’고 느낄 때 자책을 하거나 ‘나는 상담을 하면 안 되는 사람’이라고 생각하는 등 상담사로서의 부적절감과 자기 회의를 경험하였다. 이때 수퍼바이저가 수련생이 겪는 어려움이 수련생의 부족함이나 개인적인 문제 때문이 아니라는 사실을 공감적인 태도로 알려주는 것이 수련생의 부정 편향적인 자기 귀인을 막고 상황에 대한 조망을 넓혀 주어 저하된 효능감을 회복하는 데 도움이 되었다. 또한 수퍼바이저가 상담사의 내적 경험을 타당화 해줌으로써, 자기 부적절감과 스스로에 대한 의심이 줄어들고 불안이 낮아져서 효능감에 긍정적 영향을 준 것으로 해석할 수 있다. 즉, 지각된 수퍼바이저의 정서적 지지는 직무와 관련된 소진 및 효능감 저하에 대한 보호 요인일 뿐 아니라 (Gibson et al., 2009; Shoji et al., 2016), 수련생의 상담사로서의 정체감 위기, 자기 회의와 부적절감을 낮추어 효능감을 회복하는 데 도움이 되는 것으로 보인다. 연구 참여자들은

수퍼바이저의 타당화를 통해 ‘내가 이상한 게 아니다’, ‘나는 상담을 해도 되는 사람’이라는 사실을 확인받는다고 느끼고 안도하였다(참여자 A, B, H). 이는 높은 수준의 타당화 개입을 받은 상담사 집단이 비교 집단에 비해 효능감 증가분이 통계적으로 더 높다는 선행연구 결과와도 일맥상통하는 것이다(박상길, 2019).

또한 연구 참여자들은 수퍼바이저가 진실된 공감을 전달하고 자기 개방을 해 준 것이 효능감 회복에 매우 유익하다고 느꼈고, 당시 수퍼바이저의 개입을 자신의 상담 개입과 비교하는 등(예: “내가 하는 상담과는 다르게”), 수퍼바이저를 ‘상담사’로 경험하였다. 반면, 수퍼바이저가 소진되어 있는 상황에서 수퍼바이저의 관리자, 자문가, 평가자로서의 역할만 지나치게 강조될 때, 수련생의 불안이나 수치심이 자극되고 효능감이 더욱 악화될 수 있다. Bernard와 Goodyear(2019)는 수퍼비전의 중요한 목적 중 하나로 ‘손상된 전문성’, 즉 개인사나 업무로 인한 소진으로 인해 상담사가 전문성을 충분히 발휘하지 못하는 상황으로부터 회복하는 것을 언급한 바 있다. 요컨대, 수퍼바이저의 정서적 지지는 상담사의 소진 극복과 효능감 회복에 결정적인 역할을 해 줄 수 있으며, 이것 또한 수퍼비전의 중요한 목적 중 하나이다(Bernard & Goodyear, 2019). 따라서, 수퍼비전의 상황과 맥락에 따라 교육자, 관리자, 지지자 등 수퍼바이저의 다양한 역할(Haynes et al., 2003/2006) 중 특정한 역할이 상대적으로 더욱 강조될 필요가 있으며, 수련생이 어려움을 겪으며 취약해져 있는 상태일 때는 수퍼바이저가 관리자, 평가자의 역할 외에 멘토, 상담자, 지지자의 역할을 우선순위에 두는 것이 상담사 효능감 측면에서 도움이 될 것이다. 본 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다. 첫

째, 본 연구는 상담사들의 자기 효능감이 슈퍼비전에서의 어떤 경험을 통해 변화하는지 해석학적 현상학 방법을 통해 심층적으로 탐구하였다. 이를 통해 상담사들이 슈퍼비전에서의 어떤 경험을 효능감 변화를 촉진하는 경험이라고 인식하는지 드러내었으며, 이러한 인식이 실제 효능감 변화로 이어지는 과정을 사회 인지 이론과 관계적 효능감 이론의 틀에 비추어 해석하였다. 우선, 사회 인지 이론의 관점에서 본 연구는 상담사 자기 효능감을 높이기 위해서는 슈퍼비전에서 배운 내용을 적용하여 실제 성공 경험을 해 보는 것이 중요하다는 선행 연구를 뒷받침했을 뿐 아니라, 슈퍼비전을 통해 '성공 경험'의 판단 기준이 점차 명료해짐으로써 수련생의 통제감이 증진되고 불안이 낮아져 효능감이 높아질 수 있다는 점을 새로이 밝혔다. 또한 관계적 효능감 이론의 관점에서 슈퍼바이저와 수련생의 상호 신뢰가 중요하다는 점을 재확인함과 동시에, 능력에 대한 신뢰뿐 아니라 노력이나 미래 성장 가능성에 대한 신뢰가 중요하다는 점을 드러내었다. 또한 반영된 효능감이 높을 때 부정적 피드백을 고정적인 능력 요인이 아닌 가변적인 상황 요인으로 귀인하여 자기 효능감에 오히려 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 시사하였다. 이를 통해 상담사 자기 효능감 변화에 기여하는 슈퍼비전 경험의 요소를 풍부하게 드러내고 후속 연구를 위한 기초자료를 제공했다는 점에서 학문적인 가치를 지닌다.

둘째, 본 연구에서는 슈퍼비전에 대한 포괄적인 경험을 탐색하기보다는 '상담사 자기 효능감'이라는 특정한 개념에 비추어 상담사의 슈퍼비전 경험에 접근하고 수집한 자료를 해석하였다. 이를 통해 슈퍼비전에서 상담사들

의 효능감을 증진하기 위해서는 슈퍼바이저가 어떠한 개입을 어떤 방식으로 제공하는 것이 유용한지 효능감 관련 변인과 변화 메커니즘에 근거하여 비교적 구체적이고 초점화된 제언을 제시할 수 있었다. 특히 슈퍼바이저의 피드백과 관련하여, 부정적 피드백이라고 할지라도 반영된 효능감이 높을 때는 일시적, 상황적 변인으로 귀인하고 자기 발전의 계기로 삼기 때문에 오히려 자기 효능감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 반면, 긍정적 피드백이라고 할지라도 수련생의 자기 평가와 일치하지 않으면 부담과 불안을 높여 효능감에 부정적일 수 있음을 시사하였다. 또한 효능감의 원천이 되는 성공 경험을 촉진하기 위해 슈퍼바이저가 피드백에 대한 수련생의 수용도를 확인하고, 다음 슈퍼비전 회기에 적용 경험을 확인해보는 개입이 필요하다는 점을 제언하였다. 따라서, 본 연구는 상담 교육 및 슈퍼비전 실무 측면에서 실제적 가치를 지닌다.

셋째, 본 연구는 국외 슈퍼비전 맥락과 구분되는 한국의 독특한 슈퍼비전 맥락에서 수련 전 상담사들이 효능감과 관련하여 겪을 수 있는 어려움을 드러내었다. 본 연구 결과, 접근 가능한 슈퍼비전의 존재 자체가 수련생에게 안정감을 주고 사례에 대한 효능감을 높일 수 있고, 수련생에 대한 슈퍼바이저의 신뢰가 수련생의 자기 평가, 피드백 수용 방식 등에 영향을 주는 것으로 나타났다. 슈퍼바이저와의 상호 신뢰 구축을 위해서는 장기적이고 안정적인 관계 형성이 필요함에도 불구하고 연구 참여자들은 일부 사례에 대해서만 간헐적으로 슈퍼비전을 받고 있었으며, 모든 사례에 대해 포괄적이고 지속적인 슈퍼비전을 제공받지 못하였다. 본 연구는 이러한 결과를 바탕으로 상담사의 효능감을 증진하기 위해 수련

생이 필요시 신속히 사례 지도를 받을 수 있도록 슈퍼비전에 대한 접근성을 제고하는 것이 중요하다는 점을 제언하였다. 또한 슈퍼바이저와 수련생이 서로 신뢰할 수 있는 관계를 형성할 수 있도록 교육 기관과 실습 기관이 연계하여 정기적, 포괄적인 슈퍼비전을 제공하는 등 교육 훈련 환경을 제도적으로 구축할 필요가 있다는 정책적 제언을 제시하였다는 점에서 사회적 가치를 지닌다.

본 연구의 한계 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 상담사 발달 단계에 관한 선행연구(금명자, 정상화, 2021; Rønnestad & Skovholt, 2013)를 참고하여 경력 5년 이내의 숙련 이전 단계의 상담사들을 연구 참여자에 포함하였다. 따라서, 수준 1과 수준 2 상담사가 모두 포함되었고(Stoltenberg & McNeill, 2010), 연구 참여자의 상담 경력 범위가 1년 4개월에서 5년으로 비교적 넓은 편이며, 슈퍼비전 횟수도 15회에서 50회로 편차가 큰 편이었다. 본 연구 결과, 수준 1에 해당하는 초심 상담사(예: 참여자 B, C)들은 슈퍼바이저의 기준 제시 혹은 피드백에 의해 효능감이 더 크게 좌우되는 편이었고, 수준 2 상담사(예: 참여자 A, D, G, H)는 상대적으로 내담자와의 상호작용에서 경험한 실제 성공 경험에 더 큰 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 후속 연구를 통해 발달 단계를 세분화하여 후속 연구를 수행함으로써, 슈퍼비전을 통한 수련생의 상담사 자기 효능감 변화와 관련된 발달적인 특징을 보다 명료화할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 참여자들의 근무 기관이 주로 대학 상담센터, 청소년 상담센터 등으로 한정되어있기 때문에 학교 상담, 기업 상담, 군 상담 등 다른 환경에서 상담을 수행하는

상담사들의 경험은 포괄하지 못하였다. 상담을 수행하는 기관에 따라 상담사들이 인식하는 요구 역량, 주요 역할, 어려움 등에서 차이가 나타나기 때문에(윤아름 외, 2020), 슈퍼비전 내용과 형식에 대한 기대와 요구도 다르다(김시정, 최윤정, 2022; 김영진, 왕은자, 2017), 슈퍼비전에서 다루어지는 내용이나 슈퍼비전 경험도 다를 수 있다. 또한 자기 효능감이라는 개념이 본질적으로 영역 특수적인 개념이므로(Bandura, 1977), 상담과 같이 복잡하고 종합적인 역량을 요구하는 분야에서 효능감을 연구하기 위해서는 상담 수행이 이루어지는 맥락을 반드시 고려할 필요가 있다(Barnes, 2004). 따라서, 학교 상담, 기업 상담, 군 상담 현장에서 근무하는 상담사들의 특수성을 반영하여, 그들의 상담사 자기 효능감 변화에 기여하는 슈퍼비전 경험을 탐색하는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구의 자료 분석에서는 수련 기관에서 모든 사례에 대해서 정기적, 의무적으로 슈퍼비전을 받는 상담사들의 경험은 제외되었다. 본 연구의 참여자들은 자발적으로 자신들이 선호하는 슈퍼바이저에게 슈퍼비전을 받고 있기 때문에 기관에서 지정한 슈퍼바이저와 의무적으로 관계를 맺는 슈퍼비전과는 슈퍼바이저와의 관계, 슈퍼비전에서의 평가나 피드백 등 상담사의 효능감에 영향을 주는 여러 요소들에 있어 차이가 있다. 가령, 실제 두 환경을 모두 경험해 본 참여자 G는 자발적이고 비정기적인 국내의 슈퍼비전에 비해 의무적이고 구조화된 국외의 슈퍼비전 상황에서 슈퍼바이저의 기대와 평가를 훨씬 더 크게 의식하게 되고, 효능감에 큰 영향을 받는다고 보고하였다. 따라서 제도화된 환경에서 교육 및 수련 과정의 일환으로 주기적으로 의무적

인 슈퍼비전을 받는 상담사들의 효능감 관련 경험에 대해서는 후속 연구를 통해 추가적인 탐색이 필요할 것이다.

### 참고문헌

- 계은경 (2020). 상담 슈퍼비전을 통한 초심 상담수련생의 학습경험. 서울대학교 박사학위논문.
- 김명자, 정상화 (2021). 국내 상담자 발달 연구 동향. *교육문화연구*, 27(2), 483-508.
- 김시정, 최윤정 (2022). 군 상담관이 인식한 군 상담 슈퍼비전 요구에 대한 개념도. *상담학연구*, 23(6), 229-258.
- 김영진, 왕은자 (2017). 기업상담자의 슈퍼비전 교육내용 요구에 대한 탐색. *상담학연구*, 18(5), 403-421.
- 김은하, 김창대 (2005). 피드백의 긍정성 및 자기개념과의 일치성에 따른 도움 여부 지각 차이. *상담학연구*, 6(3), 809-820.
- 박상길 (2019). 슈퍼비전에서의 타당화 개입이 초보 상담자의 부적정서, 상담자 활동 자기 효능감 및 자기수용에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 방기연 (2006). 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 18(2), 233-254.
- 윤아름, 변시영, 조민경, 이겨라 (2020). 기관별 상담자 필요 역량에 대한 인식차: 상담자의 현장 경험 탐색을 중심으로. *인간이해*, 41(1), 23-48.
- 이두희, 장유진 (2019). 슈퍼바이저 피드백에 대한 상담 수련생의 인식과 경험. *상담학연구*, 20(3), 217-242.
- 조은실, 이지영, 차윤지, 백인규, 양은주 (2022). 한국 상담자의 발달과 관련된 슈퍼비전 요소에 대한 질적 메타요약. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 34(2), 259-285.
- 지승희, 박정민, 임영선 (2005). 인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 17(1), 75-90.
- 하정, 홍지영 (2011). 집단 슈퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달적 변화 과정. *아시아교육연구*, 12(3), 279-303.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Barbee, P. W., Scherer, D., & Combs, D. C. (2003). Prepracticum service learning: Examining the relationship with counselor self efficacy and anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 43(2), 108-119.
- Barnes, K. L. (2004). Applying self efficacy theory to counselor training and supervision: A comparison of two approaches. *Counselor education and supervision*, 44(1), 56-69.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2019). *Fundamental of Clinical Supervision* (6th ed.). Pearson.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35-42.
- Clark, S. L. (2005). *The effect of specific versus generalized supervisory feedback on counseling self-efficacy of counselors-in-training*. The University of Tennessee.
- Cobb, C. L., Zamboanga, B. L., Xie, D., Schwartz, S. J., Martinez Jr, C. R., & Skaggs, S.

- (2020). Associations among the advisory working alliance and research self-efficacy within a relational efficacy framework. *Journal of Counseling Psychology, 67*(3), 361-370.
- Creswell, J. W. (2015). 질적 연구방법론: 다섯 가지 접근 (조홍식, 정선욱, 김진숙, 권지성 공역) 학지사. (원본 출판 2013년).
- Daniels, J. A., & Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision, 41*(2), 120-130.
- Efstation, J. F., Patton, M. J., & Kardash, C. M. (1999). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 322-329.
- Gibson, J. A., Grey, I. M., & Hastings, R. P. (2009). Supervisor support as a predictor of burnout and therapeutic self-efficacy in therapists working in ABA schools. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 39*, 1024-1030.
- Giorgi, A. (2004). 현상학과 심리학 연구 (신경림, 장연집, 박인숙, 김미영, 정승은 공역). 현문사. (원본 출판 1985년).
- Haynes, R., Corey, G., & Moulton, P. (2006). 상담 및 조력전문가를 위한 수퍼비전의 실제 (김창대, 유성경, 김형수, 최한나 역). 세계이저리닝코리아. (원본 출판 2003년).
- Heckman-Stone, C. (2004). Trainee preferences for feedback and evaluation in clinical supervision. *The Clinical Supervisor, 22*(1), 21-33.
- Holstun, V., Rigsbee, N., & Boecker, L. (2021). Encouragement Is Not Enough: Perceptions and Attitudes towards Corrective Feedback and Their Relationship to Self-Efficacy. *Teaching and Supervision in Counseling, 3*(3), 2.
- Holzappel, J. (2020). *Structure and facilitation in clinical supervision when clients present with varying levels of suicidal risk* (Publication No. 13881870) [Dissertation, Arizona State University] ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Kühne, F., Maas, J., Wiesenthal, S., & Weck, F. (2019). Empirical research in clinical supervision: A systematic review and suggestions for future studies. *BMC psychology, 7*, 1-11.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist, 26*, 219-273.
- Larson, L. M., Clark, M. P., Wesley, L. H., Koraleski, S. F., Daniels, J. A., & Smith, P. L. (1999). Video versus role plays to increase counseling self-efficacy in prepractica trainees. *Counselor Education and Supervision, 38*, 237-248.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self efficacy literature. *The Counseling Psychologist, 26*, 179-218.
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology, 50*(1), 97-108.
- Lent, R. W., & Lopez, F. G. (2002). Cognitive ties that bind: A tripartite view of efficacy beliefs in growth-promoting relationships. *Journal of Social and Clinical Psychology, 21*(3), 256-286.
- Lohani, G., & Sharma, P. (2023). Effect of clinical supervision on self-awareness and self-efficacy

- of psychotherapists and counselors: A systematic review. *Psychological Services*, 20(2), 291-299.
- Moore, C. R. (2015). *Mediating Effects of the Relationship Between School-based Professionals' Role, Knowledge, and Self-efficacy as Related to Non-suicidal Self-injury* (Publication No. 13869962) [Doctoral dissertation, University of Missouri-Columbia] ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Morrison, M. A., & Lent, R. W. (2018). The working alliance, beliefs about the supervisor, and counseling self-efficacy: Applying the relational efficacy model to counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 512-522.
- Mullen, P. R., Lambie, G. W., & Conley, A. H. (2014). Development of the ethical and legal issues in counseling self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 62-78.
- Neufeldt, S. A. (1999). *Supervision strategies for the first practicum* (2nd ed.). American Counseling Association.
- Powers, D. F. (2017). *The impact of supervision on counselor self-efficacy: Working with suicidal clients* (Publication No. 30262751) [Doctoral dissertation, Auburn University] ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Romi, S., & Teichman, M. (1995). Participant and symbolic modelling training programmes: Changes in self-efficacy of youth counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 23(1), 83-94.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (2013). *The developing practitioner: Growth and stagnation of therapists and counselors*. Routledge.
- Schwartz, G. L. (2016). *The relationship of supervision variables to counseling self-efficacy and outcome expectations among practicing psychologists* (Publication No. 10162890) [Doctoral dissertation, Andrews University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Sheu, H. B., & Lent, R. W. (2007). Development and initial validation of the Multicultural Counseling Self-Efficacy Scale-Racial Diversity Form. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44(1), 30-45.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367-386.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. In *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. SAGE Publications.
- Sohn, N. H. (2009). Effects of self-enhancement bias on perception of supervisory feedback in counseling. *Psychological Reports*, 105(3), 1269-1280.
- Stoltenberg, C. D., & McNeill, B. W. (2010). *An integrative developmental model for supervising counselors and therapists* (3th ed.). Routledge.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy*. Sate University of New York Press.
- Wei, M., Tsai, P. C., Lannin, D. G., Du, Y., & Tucker, J. R. (2015). Mindfulness,

psychological flexibility, and counseling self-efficacy: Hindering self-focused attention as a mediator. *The Counseling Psychologist*, 43(1), 39-63.

Yardley, L. (2008). Demonstrating validity in qualitative psychology. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology* (2nd ed., pp. 235-251). Sage.

원 고 접 수 일 : 2024. 06. 24

수정원고접수일 : 2024. 08. 20

게 재 결 정 일 : 2024. 09. 20

## A Qualitative Study on Changes in Counselor Self-Efficacy through Supervision Experience

Sodam Jeong

Changdai Kim

Doctoral Student

Professor

Department of Education, Seoul National University, Seoul, Korea

This qualitative study investigated novice counselors's experiences of changes in self-efficacy through supervision. In-depth interviews were conducted with eight counselors who had experienced supervision, and additional field materials were collected. Interpretative Phenomenological Analysis, which emphasizes the interpretation of participants' individual experiences, was adopted. The main findings are follows: Supervision itself, along with the supervisor's belief in the counselor's ability and effort, enhances the supervisee's confidence. As counselors trust their supervisors, their mastery experiences are facilitated, and the supervisor's feedback increases self-awareness, self-acceptance, and a sense of control. Supervisors can also help supervisees develop their self-efficacy by providing clear guidance and emotional support. The discussion emphasizes the importance of the availability of supervision and relational efficacy beliefs, suggesting the need for a supportive institutional environment for regular supervision.

*Key words* : novice counselor, counselor self-efficacy, supervision, interpretative phenomenological analysis