

집단 수퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달적 변화 과정

하 정(河靜)*

홍지영(洪芝英)**

논문 요약

본 연구는 상담전문가가 되기까지의 집단 수퍼비전 경험 과정을 탐색함으로써 상담자의 발달적 변화 과정을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 상담심리사 1급 자격증을 소지한 12명의 상담자를 심층면담하고 시간의 흐름에 따른 과정 분석에 적합한 질적 연구방법인 근거이론을 적용하여 분석하였다. 연구 결과, 개방코딩에서 123개의 개념, 55개의 하위범주, 그리고 22개의 범주가 도출되었다. 핵심범주는 '집단 속에서 나를 드러내 놓고 부딪히며, 도전과 성장을 통해 성장해 나가기'로 밝혀졌다. 이를 근거로 시간의 흐름에 따른 상담자의 집단 수퍼비전 경험 과정은 준비단계, 갈등단계, 소통단계, 도전단계, 그리고 자율성획득단계의 5단계를 거치는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 바탕으로 기존의 상담 수퍼비전 및 상담자 발달과 비교하여 논의하였고 상담자의 발달 단계에 따른 상담자 교육에 관한 시사점과 적용점을 논의하고 후속 연구에 대한 제언을 하였다. 본 연구는 한국의 사회·문화적 맥락에서 상담 수련 과정 경험을 밝힘으로써 상담자 교육의 실제에 도움이 되는 내용과 방법을 제공한 데 그 의미가 크다.

주요어 : 집단 수퍼비전, 수퍼바이저, 상담자 발달 과정, 근거이론

I. 서론

사회적으로 상담의 요구가 증대되면서 상담 전문 인력도 대거 배출되고 있다. 한국상담심리학회에서 부여하는 상담심리사 자격증을 취득한 전문상담자의 수만 해도 급속도로 늘어나고 있다. 실제로 2011년도 총 누적인원은 상담심리사 2급은 2,168명, 상담심리사 1급은 749명에 달한다.

* 전주대학교 교수

** 교신저자, 안양대학교 교수

다(한국상담심리학회, 2011). 더불어 이러한 자격증에 부합하는 전문성이 확보되는 지에 대한 고민도 커지고 있는 현실을 간과할 수 없다.

상담자의 전문성은 공식적인 이론과 전문적 경험을 통해 형성된 지식과 수반 기술의 두 영역을 중심으로 이루어진다(Bernard & Goodyear, 2003). 현 상담자 교육체계에서 상담자들이 이 두 유형의 지식을 통합하여 전문성을 키워나가는데 슈퍼비전이 필수적인 역할을 담당하고 있다.

Bernard와 Goodyear(2003)는 '슈퍼비전은 같은 전문직에 있는 후배 회원 또는 회원들을 위해 전문직의 선배 회원에 의해 제공된 하나의 개입으로 이 관계는 평가적이고 시간을 넘어 계속되며 후배의 전문가로서의 기능을 향상시키고 내담자에게 제공되는 전문적인 서비스의 질을 모니터링하고 특수한 전문 직업에 입문하고자 하는 사람들을 위해 문지기 역할을 수행하는 목적을 동시에 가지고 있다'라고 정의 내린 바 있다. 이러한 슈퍼비전에 대한 형식을 다양하게 구분하려는 시도가 있으나(유성경, 두경희, 김은하, 정여주, 2009) 크게는 개인 슈퍼비전과 집단 슈퍼비전으로 구분할 수 있다. 집단 슈퍼비전에 대한 정의를 살펴보면, 박재황, 김계현, 노안영, 김진숙(1996)은 1인의 슈퍼바이저가 그다지 많지 않은 다수인의 수련생들을 동시에 지도하는 것이라 정의한 바 있으며, 유영권(2006)은 상담훈련생 한 개인의 전문적인 성장을 목표로, 구조화된 과정에서 상담사례를 통해 상담훈련생의 상담기술을 향상시키고 심리 내적 및 인간관계로 인한 상담관계의 장애물을 통찰하도록 하여 투명한 상담자로 성장되도록 돕는 과정으로 정의내리고 있다. 이러한 집단 슈퍼비전에 대한 포괄적인 견해와 함께 실제로 국내에서 실시되고 있는 집단 슈퍼비전은 상담자 교육 과정의 일부로서 여러 다양한 형태로 운영되고 있다(홍지영, 하정, 2009). 따라서 본 연구에서는 단회적인 사례회의, 소그룹 및 대그룹 슈퍼비전 등 다양한 형태를 포함한 집단 슈퍼비전 경험에 연구의 초점을 두고자 한다.

국내 슈퍼비전에 대한 연구는 김계현(1992)의 연구 이래로 꾸준히 진행되고 있으나 상담의 다른 영역에 비해 그 수가 매우 적은 것이 사실이다(두경희, 김계현, 김동민, 2008). 대부분의 슈퍼비전 관련 연구들은 개인 슈퍼비전을 중심으로 이루어지고 있다. 개인슈퍼비전 교육내용 요구분석을 주제로 한 연구들(문수정, 2000; 송은화, 2003; 신종임, 2003), 슈퍼바이저의 슈퍼비전 경험에 관한 연구들(김신애, 2008; 방기연, 2006; 손난희, 2007; 지승희, 박정민, 임영선, 2005), 슈퍼비전 관계를 다룬 연구들(손은정, 유성경, 강지연, 임영선, 2006; 최한나, 2007), 슈퍼바이저 스타일과 슈퍼비전 성과를 다룬 연구들(김윤주, 2004; 홍지영, 2005)로 점차 다양한 연구가 진행되고 있다. 집단 슈퍼비전에 관한 연구로는 소집단 슈퍼비전 만족도에 있어서 슈퍼바이저 스타일의 영향에 관한 연구(왕은자, 2001), 초심상담자의 소집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구(이승은, 2003), 집단슈퍼비전 평가척도개발 연구(이수현, 김동민, 2011; 임영선, 유성경, 2011)가 있다. 최근 들어 슈퍼비전 연구에서 질적연구들(방기연, 2006; 손승희, 2005; 지승희, 박정민, 임영선, 2005)이 수행되고 있다. 이러한 질적연구 결과는 다양한 슈퍼비전의 경험에 대해 구체적이고 심층적인 발

견을 제공해주고 있다. 하지만 집단 수퍼비전에 관한 질적연구는 찾아보기 어렵다. 최근 연구들(이승은, 2003; 홍지영, 하정, 2009)은 집단 수퍼비전에서의 긍정적 경험과 부정적 경험을 포함한 전반적인 경험의 실체를 밝혔다. 두드러진 긍정적인 경험은 수퍼바이저의 동기와 기대가 충족되는 성장의 경험이었고 부정적인 경험은 평가와 비난의 지각이었다. 이러한 수퍼바이저의 경험이 이후 상담과 수퍼비전에 다양한 영향을 미친다는 점을 밝힘으로써 수퍼비전 실제 및 연구에 시사한 바가 크다.

집단 수퍼비전에 관한 국외의 연구들(Enyedy, Arcinue, Puri, Carter & Goodyear, 2009; Limton & Hedstrom, 2006; Riva & Cornish, 1995)은 주로 집단 수퍼비전에 대한 긍정적인 측면과 사건들을 밝히거나 학습을 방해하는 부정적 현상들에 대한 연구로서 개인 수퍼비전과 구별되는 점을 잘 밝혀주었다. 특히 집단 수퍼비전은 개인 수퍼비전과 달리 집단 과정 및 참여자에 대한 이슈, 집단에서의 공개적인 평가에 대한 부정적인 감정과 안전에 대한 이슈, 그리고 운영상의 제한점 등에 대한 내용이 부각됨을 알 수 있다. 하지만 기존 연구들은 대부분 연구대상이 초심상담자로서 이후 발달단계의 상담자의 경험을 파악하지 못하였다는 제한점이 있다.

일찍이 수퍼비전 이론가들은 상담자들이 일정한 발달단계를 거쳐서 발달한다고 제안하였다(김계현, 1992; Loganbill, Hardy, & Delworth 1982; Stoltenberg, 1981). 상담자 발달 연구가 수퍼비전과 밀접하게 연결되어 이루어지게 된 배경에는 미국의 교육적 환경이 중요하게 작용한 것으로 여겨진다. 미국의 상담자 교육과 훈련에는 개인 수퍼비전이 매우 강조되고 실제로 훈련에서 차지하는 비중도 크기 때문이다(김진숙, 2001). 개인 수퍼비전 다음으로 집단 수퍼비전 또한 상담자 훈련 프로그램으로 널리 활용되고 있으며 그 고유한 특성으로 인해 그 중요성이 증대되고 있다.

상담자 발달을 다룬 연구는 상담자의 발달 단계별 특징을 기술하는데 초점을 둔 이론적 발달 모형연구들(김계현, 1992; Hogan, 1964; Skovholt & Ronnestad, 1992; Stoltenberg & Delworth, 1987)과 발달 수준에 따른 차이에 대한 경험적 근거를 제시하려는 연구들(문수정, 2000; 윤경화, 1993; 여혜경, 2000; 이수림, 조성호, 2009; 이승은, 2003; 이운주, 김계현, 2002; Tyron, 1996; John, 1996; Mayfield, Kardash & Kivlighen, 1999)로 나눌 수 있다. 상담자 발달 모형은 상담자의 발달 수준을 고려하여 발달수준에 따라 맞는 수퍼비전을 제공하는 것이 효과적이라는 가정에 출발한 것으로 수퍼바이저와 피교육자인 상담수련생 양편에 모두 교육적 지침을 얻기 위한 필수 지식으로 상담자 발달이론에 기초한 발달 단계별 특징을 이해할 것을 요구하게 된다. 따라서 상담자 발달과 관련된 수퍼비전 연구는 이러한 발달단계별 특징을 구체화하기 위한 이론 및 경험적 연구에 관심의 초점을 두게 되었다(Stoltenberg, McNeil, & Crethar, 1994, 최한나, 2005 재인용).

상담자 발달에 관한 국내 연구로는 발달적 관점을 적용한 연구들이 소수 지속적으로 수행되어 오고 있다. 김계현(1992)은 기존의 상담자 교육 및 발달단계에 관한 이론들을 개관한 후 상담

자 교육 발달 단계를 설정하였다. 실습 준비기, 실습 수련기(초급기, 중급기, 고급기), 그리고 자기 수련기이다. 그 외 연구들은 주로 슈퍼바이저의 입장에서 시행된 연구들(심홍섭, 1998; 손진희, 2004)이 주류를 이루었고 근래에 와서 슈퍼바이저 입장에서 이들의 경험이나 요구에 관한 연구들(배연옥, 2007; 이미선, 권경인, 2009; 허재경, 김지현, 2009; 홍지영, 하정, 2009)이 있다.

집단수퍼비전은 슈퍼바이저의 적절한 개입에 따라 개인 수퍼비전에서 부족할 수 있는 피드백의 객관성, 간접경험을 통한 대리 학습, 지지적 경험, 상호작용 능력의 발달 등을 경험할 수 있는 교육방법이며(Bernard & Goodyear, 2003), 실제로 상담자 교육 훈련 프로그램으로 빈번하게 사용되는 점(Limton & Hedstrom, 2006), 근래에 들어 슈퍼바이저와 수퍼바이저 모두 집단 수퍼비전에 대한 중요성 인식이 높아지고 있는 점(Ögren & Sudin, 2009), 상담자 교육에 효과적인 점(강진령, 손현동, 2006)을 고려해 볼 때 집단 수퍼비전의 경험은 상담수련생이 상담전문가로 성장해 나가는 데 다양한 영향을 미칠 것으로 보여진다. 최근 홍지영과 하정(2009)은 집단 수퍼비전에서 슈퍼바이저로서의 경험의 실체를 밝히면서 후속 연구에서 시간의 흐름에 따른 경험의 과정을 밝힐 것을 제안한 바 있다. 오랜 시간에 걸친 상담자들의 수련 경험 과정은 이들의 발달 과정을 설명해 줄 것으로 기대된다. 수퍼비전에서 수퍼비전 관계의 주체로서 슈퍼바이저의 인식이 슈퍼바이저의 인식보다 수퍼비전 성과에 직접적인 영향을 미친다는 연구 결과(Heppner & Roehlke, 1984)를 고려한다면, 슈퍼바이저의 관점에서 집단 수퍼비전 경험을 밝히는 것이 요구된다.

본 연구는 한국 상담자들이 수련 과정에서 수년간 지속적으로 경험하는 집단 수퍼비전에서 슈퍼바이저로서의 경험 과정을 밝힘으로써 참여자들의 집단 수퍼비전 경험 속에 나타난 발달적 변화 과정을 살펴보고자 한다. 이를 위해 상담심리사 1급을 참여자로 선정하였으며 과정연구에 적합한 질적 연구방법으로 근거이론(grounded theory)을 채택하였다. 근거이론은 참여자들에게 회고적 면담을 함으로써 시간의 흐름에 따른 경험 과정을 단계로 분석할 수 있는 연구방법으로 변화 과정이나 적응 과정 등을 밝혀내는 데 사용되고 있다(Schreiber & Stern, 2003). 이를 바탕으로 집단 수퍼비전에 참여하는 슈퍼바이저와 수퍼바이저 모두에게 보다 효율적인 학습과 성장을 위한 내용과 방법을 알려 줄 것으로 기대된다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다. “집단 수퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달적 변화 과정은 어떠한가?”

II. 방법

1. 연구 참여자

본 연구는 근거이론에서 활용되는 방식에 의거하여 이론을 발전시켜나가는데 적합한 대상자를 목적으로 표집하는 ‘이론적 표본 추출’에 의해 연구 참여자를 선정하였다. 본 연구가 집단 수퍼비전 경험 과정을 통해 상담초보자에서 전문가로서의 변화 경험을 살펴보고자 하였기 때문에 상담심리사 1급 자격을 취득한 전문가를 그 대상으로 하였다. 그리고 1년 이내 집단 수퍼비전에서 발표 경험을 가진 경우로 선정하여 참여자의 생생한 경험을 발견하고자 하였다. 참여자들은 대부분 상담심리사 1급 자격을 취득한 지 1, 2년 내외의 전문가들이었으며 이들이 경험한 집단 수퍼비전 형태는 단회적인 공개사례발표 형식과 폐쇄적이고 지속적인 형식을 모두 포함하였다.

이론적 표본 추출 과정에서 상담자의 학력, 상담경력, 소속, 성별, 이론적 배경 등을 고려하여 순차적으로 12명의 참여자가 선정되었다. 연구 참여자는 여성이 11명, 남성이 1명이었으며, 연령은 29세에서 41세(평균 34.3세), 상담 경력은 5년에서 10년(평균 7.7년)이었다. 이들 중 석사가 6명, 박사과정이 2명, 박사과정 수료가 3명, 박사가 1명이었다. 참여자들의 이론적 경향은 정신역동 5명, 인지-행동 3명, 인간중심 1명, 게슈탈트 1명 그리고 질충주의가 2명이었다. 이들은 대학상담소, 청소년상담기관, 연구소 등 여러 기관에서 상담경력을 가지고 있었다. 참여자들이 경험한 수퍼비전 형태는 단회적인 공개사례발표 형식을 경험한 참여자 2명, 폐쇄적이고 지속적인 형식과 공개사례발표 형식을 모두 경험한 참여자는 10명이었다. 참여자들이 집단 수퍼비전에서 수퍼바이저를 선택하는 방식은 소속기관에서 정해지는 경우만 경험한 사람은 4명이었고 나머지는 기관과 개인이 선택하는 방식 둘 다를 경험한 경우였다. 참여자들의 집단 수퍼비전 참여횟수는 30회에서 60회(평균 44회)였으며 자신의 발표 횟수는 5회에서 19회 사이(평균 9.2회)였다. 대부분 여러 번의 집단 수퍼비전 발표에서 2-4가지의 이론적 배경을 가진 수퍼바이저를 경험한 것으로 보고하였으며 정신역동과 질충적 방식이 가장 많은 것으로 나타났다.

2. 자료 수집과 절차

본 연구의 자료 수집은 2009년 2월부터 2010년 6월까지 심층면담을 통해 이루어졌다. 반구조적 회고 인터뷰 형식으로서 참여자가 처음부터 끝까지 어떤 경험이나 사건에 대해 이야기를 하는 것으로 연구자는 시간의 흐름에 따른 과정을 확인할 수 있다. 면접 시간은 1시간에서 1시간 30분 내외 정도였으며 참여자가 선호하는 장소와 시간을 선택하도록 하였다.

연구 참여자에게 인터뷰를 하기 전 연구의 목적과 내용, 절차, 자료의 연구 활용, 녹음 등에

대해 설명하고 면접 참여 동의서에 서명을 받았다. 또한 비밀 유지와 익명성 보장을 설명하였고, 인터뷰 이후 소정의 사례를 하였다. 모든 인터뷰 내용에서 개인의 이름과 소속 등은 삭제하였다.

인터뷰 내용은 녹취한 후에 연구자가 직접 컴퓨터를 이용해서 입력하거나 연구보조원이 입력하였다. 연구보조원이 입력한 경우는 연구자가 인터뷰 녹음 내용을 다시 들으면서 검토하는 과정을 거쳤다. 참여자 1인당 입력한 분량은 A4용지로 20장 내외였다.

인터뷰 질문은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 깔때기 같은 접근(funnel-like approach)을 따라서 폭넓은 개방형 질문 1개로부터 점점 구체적인 질문으로 탐색해나갔다. 본 연구에서 가장 핵심적인 인터뷰 질문은 “초급수련생에서부터 현재까지 시간의 흐름에 따라 집단 수퍼비전에서 수퍼바이저로서의 경험이나 사건에 대해 이야기해 주세요.” 였으며, 인터뷰가 진행됨에 따라 “집단수퍼비전 경험이 쌓이면서 다르게 느껴진 점이 있다면?”, 등의 탐색적 질문에서 “수퍼바이저가 개인적인 문제를 다룬 점이 시간이 지나면서 다르게 느껴진 점을 좀 더 구체적으로 이야기해 주세요.” 등 내용의 흐름에 따라 점점 구체적 질문을 하였다.

3. 자료 분석

자료 분석은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 근거이론 방법론을 따랐다. 두 연구자는 수퍼비전과 상담자 발달과 관련된 문헌을 고찰하고, 자신의 상담자로서의 경험, 수퍼바이저로서의 경험, 수퍼바이저로서의 경험에 대해 성찰하고 토론하였다. 이를 통해 자료안의 의미에 반응하는 이론적 민감성을 키우고자 노력하였다. 자료 분석 과정에서 지속적 비교하기와 질문하기를 통해 개념을 생성하고 범주를 개발하였다. 녹음된 면담내용을 축어록으로 작성하여 개방코딩(open coding), 축코딩(axial coding), 선택코딩(selective coding) 으로 진행되었다. 이를 위해 두 연구자는 각각의 참여자의 원자료를 각자 코딩한 다음 매번 만나서 분석에 대한 논의와 합의 과정을 거쳤다.

4. 연구 결과의 평가

본 연구에서는 질적연구 수행과정에 대한 평가로서 Lincoln과 Guba(1985)가 제시한 신뢰성(credibility), 전이가능성(transferability), 의존성(dependability), 연구의 확증성(confirmability)의 4가지 기준을 따랐다. 신뢰성을 확보하기 위해 연구 참여자들에게 연구결과를 이메일로 발송하고, 결과가 참여자들의 경험을 제대로 기술하였는지, 개방코딩 등의 개념과 범주명이 현상을 잘 나타내고 있는 지 확인하는 과정(member checks)을 거쳤다. 이 과정을 통해 참여자의 의도가 잘못 기술되고 분류된 부분은 수정보완 하였고, 이를 다시 확인하는 작업을 거쳤다. 전이가능성

은 연구에 참여하지 않은 상담수련과정에 있는 상담심리사 1급 2인에게 본 연구 결과물을 보여 주고 자신의 경험에 비추었을 때 의미 있고 적용 가능한 결과인지 검증하게 하여 확보하였다. 의존성은 연구결과의 일관성을 의미하며, 양적 연구에서는 신뢰도에 해당하는 것으로 이를 위해 수퍼바이저 경험이 많은 전문가(상담심리사1급) 상담전공 박사 1명, 상담전공 박사수료 1명의 자문단을 구성하여 본 연구의 공동 연구자들이 함께 분석 과정 및 결과에 관하여 검토하고 합의 과정을 거쳤으며, 질적 연구 수행 경험이 있는 상담 전공 박사이면서 상담심리사 1급 1인에게 전반적인 감수를 받았다. 또한 자료 수집원을 심층면접과 성찰일지 두 가지 방법으로 수집하고 이들 자료들이 일관성 있게 나타나고 있는지 비교하고 검토하면서 두 연구자가 함께 논의하였다. 성찰일지는 연구노트에 해당되는 것으로 면접에서의 느낌, 인식의 흐름, 연구 질문과 관련된 자료 등을 기록하면서 비판적인 시각으로 분석하고 평가하는데 활용되었다. 연구의 확증성은 양적 연구의 객관성에 해당되는 개념으로 다른 연구자들과의 의견교환이나 참여자와의 지속적인 접촉을 통해 자신이 연구에 편향성을 가지고 있는지 파악함으로써 확보된다. 본 연구에서는 다수의 질적연구 수행 경험을 가진 본 연구의 공동 연구자들이 함께 자료를 수집하고 분석하는 과정을 밟으면서 연구의 목적, 연구의 의도 그리고 연구 결과를 논의하고, 자문단과도 지속적으로 의견을 나누면서 어떤 이론적 지향 없이 연구자의 편견이 포함되지 않도록 노력하였다. 또한 근거이론 방법의 절차와 분석과정을 제대로 따름으로써 편견적 시각이나 기존 연구결과들을 증명하는 방식이 되지 않도록 객관성을 유지하려고 노력하였다.

III. 연구결과

1. 개방코딩 결과

연구 참여자들의 면접 자료를 근거로 먼저 개념화, 범주화 작업을 하고 범주의 속성과 차원을 발달시켜 나가는 과정에서 123개의 개념, 55개의 하위범주, 22개의 범주가 도출되었다. 범주 분석과정은 <표 1>에 제시되었다. 22개 범주의 내용을 살펴보면 발달적 변화과정을 나타낸 범주는 '전문가가 되기 위한 관문임', '준비하고 기대함', '드러내고 평가 받는 것에 부담을 느낌', '혼란스러움', '자유로운 의사표현이 어려움', '방어하고 저항함', '수퍼바이저의 개인적 특성에 직면함', '상호작용하면서 주고받음', '수용과 소통을 경험함', '다양한 교육에 도전함', '자신에 대해 성찰함', '자기를 드러냄', '자기 신뢰를 키워나감', '평가에 편안해짐', '자발적 학습자가 됨', '의식이 변모됨', '전문성을 획득함'이었으며, 집단 수퍼비전의 맥락을 나타내는 범주로는 '집단으로 이루어짐', '(주)수퍼바이저가 막강한 힘을 가짐', '안전하지 못함', '이론적 배경이 맞는 전문가여

야 함', '운영상의 제한점이 있음'으로 나타났다.

<표 1> 집단 수퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달과정에 대한 범주

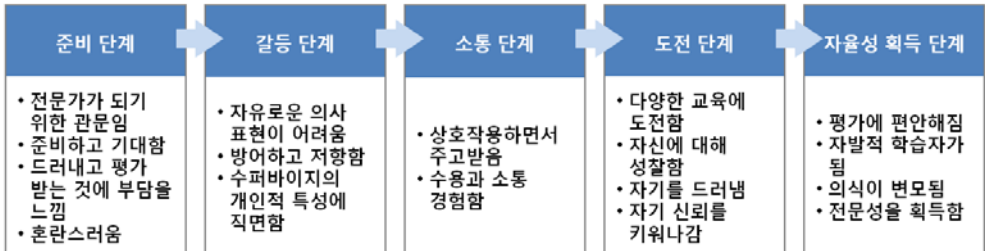
범주	하위 범주	범주	하위 범주
전문가가 되기 위한 관문임	자격증을 취득하기 위해서는 꼭 해야 함	자신에 대해 성찰함	자신에 대해 돌아봄
	상담자로서 공개적으로 검증 받는 자리임		자기 이해가 깊어짐
	상담자교육과정 중 하나로 참여함		자신의 특성을 다룬 이유를 알게 됨
준비하고 기대함	많은 준비가 필요함	자기를 드러냄	자신의 의도와 입장을 명확히 밝히고 힘든 부분은 도움을 요청함
	저명한 전문가를 모시고 지도 받음		문제점을 예리하게 지적해 주는 것이 좋음
드러내고 평가 받는 것에 부담을 느낌	다수 앞에서의 평가에 긴장되고 불안함	자기 신뢰를 키워나감	내담자에 대한 자신의 이해 및 판단을 신뢰함
	무방비 상태로 노출된 느낌이 듦		내 판단에 따라 수퍼바이저를 선별함
	당황스럽고 부담스러움	긴장과 두려움이 사라지고 편안해짐	
혼란스러움	자기자각이 어렵고 모호함	평가에 편안해짐	자신을 드러내는 것에 개방적이고 유연함
	두 수퍼바이저의 의견이 다를 때 혼란스러움		배우는 자세로 담담하고 편안하게 임함
자유로운 의사표현이 어려움	있는 그대로 사례를 내놓지 못함	자발적 학습자가 됨	자격증 취득 후에도 지속적인 수퍼비전을 받음
	자신의 의견을 표현하지 못함		주도적으로 집단 수퍼비전을 구성하고 참여함
방어하고 저항함	피드백을 수용하지 못하고 방어함	의식이 변모됨	평가보다는 상담에 도움이 되는 것으로 관심의 초점이 변화됨
	반발심이 생겨 저항함		수퍼바이저의 관점을 이해하게 됨
수퍼바이저의 개인적 특성에 직면함	수퍼바이저의 개인적 특성을 다룸	전문성을 획득함	수퍼비전에서 도움을 받아 상담을 잘 하게 됨
	개인수퍼비전, 집단수퍼비전, 집단상담을 통해 반복되는 개인적 특성(문제)을 만나게 됨		상담자로서 역량을 갖추었음을 확인 받음
	수퍼바이저와의 관계에 따라 더 깊이 있게 접근하고 평가 받기도 함		집단으로 이루어지므로 경제적, 심적 부담이 줄어든 면이 있음
상호작용 하면서 주고받음	의견을 상호교환하며 같이 가설을 수정함	집단으로 이루어짐	집단이 구성되어야 함
	참여자의 시각이 도움이 됨		여러 사람과 함께 배움
	수퍼바이저, 부수퍼바이저 역할이 서로 보완됨		수퍼바이저가 자기공개를 함
수용과 소통을 경험함	수퍼비전이 수퍼비전 특성에 접근함	☞수퍼바이저가 막강한 힘을 가짐	수퍼바이저의 눈치를 보고, 의견도 일맥 상통한 이야기만 나눔
	수퍼바이저가 지금-여기의 반응을 이끌어냄		수퍼바이저가 고압적이고 직설적임
	수퍼바이저가 상담에서 일어난 과정을 생생한 말로 그 효과를 설명해 줌		안전하지 못함
다양한 교육에 도전함	참여자들이 수퍼비전 이후에도 서로 의견을 나누고 해소하기	이론적 배경이 맞는 전문가여야 함	드러나는 것에 조심스러움
	수용 받는 분위기에서 수퍼바이저의 피드백이 잘 받아들여짐		공격받는 분위기임
	성장하고 싶은 욕구를 느낌		수퍼바이저의 전문성과 경험이 중요함
다양한 교육에 도전함	개인분석, 개인수퍼비전, 집단상담에 참여함	운영상의 제한점이 있음	수퍼바이저의 이론적 배경에 따라 수퍼비전 내용과 만족도가 좌우됨
	개인분석, 개인수퍼비전, 집단상담에 참여함		일회적이고 선택의 폭이 적음
			상담자 발달단계를 고려 받지 못함

2. 핵심범주

핵심범주는 자료에 자주 나타나고, 자료의 변동을 잘 설명할 수 있으며, 다른 범주와 쉽게 연결되고, 이론을 함축하고, 이론이 단계적으로 진척될 수 있어야 하며, 분석에 있어서 최대한의 변동을 허용하는 것이어야 한다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구결과의 핵심범주는 '집단속에서 나를 드러내놓고 부딪히며, 도전과 성찰을 통해 성장해 나가기'로 나타났다.

3. 집단 수퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달적 변화과정 분석

본 연구 결과 상담자의 집단 수퍼비전을 통한 변화과정 경험은 '집단 속에서 나를 드러내놓고 부딪히며, 도전과 성찰을 통해 성장해 나가기'였다. 이러한 상담자의 발달적 변화 과정은 시간의 흐름에 따라 5단계 하위과정으로 나타났다. 이 과정 단계는 [그림 1] 과 같으며 이에 대해 설명하면 다음과 같다. 각 단계를 나타내는 네모의 윗부분은 단계별 명칭을 나타내고 아래 부분은 각 단계에 해당되는 범주명으로 설명되어 있으며, 단계별 진행과정은 화살표를 통해 표현하였다.



[그림 1] 집단 수퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달적 변화과정

1) 준비단계

연구 참여자들은 집단 수퍼비전에 대해 전문가가 되기 위해 거쳐야 할 관문으로 인식하고, 특히 집단 수퍼비전 중 공개사례발표는 상담심리사 자격증을 취득하기 위한 필수요건으로 포함되어 있어 상담 전공생들이 자격증을 취득하고 상담전문가로 성장하기위해서는 피할 수 없는 수련과정으로 경험되었다. 수퍼바이저들은 수퍼비전을 앞두고 많은 준비를 하고, 상담사례에 대해 도움을 받고 싶은 기대감을 갖고 저명한 수퍼바이저를 모시는 경험을 했다. 또한 수퍼바이저는 초보 상담자로서 상담 및 수퍼비전에 대한 이해가 떨어지는 상황에서 다수 앞에서 평가받는 과정자체가 두렵고 긴장이 되는 등 심리적으로 큰 부담을 느꼈다. 평가가 부담 되서 사례를 있는 그대로 내놓지 못하고 수퍼바이저와 참여자들의 눈치를 보는 등 자기 자신과 자신이 진행한 사

례에 대해 있는 그대로 드러내기를 어려워했다. 또한 상담에서 도움 받을 부분이 무엇인지, 슈퍼바이저의 설명이 무엇을 뜻하는지 이해하기 어려운 혼돈을 경험하기도 했다.

다른 사람들이 사례발표 하는 것을 보고 굉장히 혼나는 분위기가 돼서 겁을 많이 먹었죠. 그 걸 꼭 해야지만 되고 어쩔 수 없이 하다 보니.... 정말 여러 가지 이야기를 듣고 싶은 사례나 도움이 필요한 사례보다는 '내가 좀 잘 한 것 같다'라고 생각되는 사례를 고르게 되요. 사례를 고르고, 들어봐서 잘 된 회기를 축여록으로 내놓게 되구요. 평가에 신경이 너무 많이 쓰이고, 두려움 같은 게 있었던 것 같아요. 특히 초창기에는 사례를 고르다 보니 정말 엉망진창 못한 사례도 한 번 해보면서 내가 못할 때는 얼마나 못하는지, 뭘 어떻게 못하는지에 대해 여러 의견을 듣고 싶은데 그런 게 안 되더라고요.(참여자 2)

수퍼바이저 선생님이 계속 내담자 기본 인적사항이나 정보를 물어보시는 거예요. 저는 나름대로 답변을 했는데 수퍼바이저는 계속 꼬치꼬치 묻는 것 같은....공격적인 느낌도 받고, 사례 정리를 20장 했는데 몇 페이지를 넘기지 못하는 상황이 돼서... (중략)...나중에 돌아보니 제가 내담자에 대해 구체적으로 모르고 탐색이 잘 안되었다고 생각하셔서 그렇게 물어보시는 것 같은데 당시는 좀 충격이었고 그래서 어떻게 해야 하는지는 잘 안 알려주고, 왜 그런 질문을 하는지 설명이 없으니 수퍼바이저의 의도를 파악하기도 힘들었던 것 같아요.(참여자 6)

집단 수퍼비전은 공식적인 자리라... 사례정리를 해도 굉장히 생각을 많이 해야 하고, 앞부분의 사례 요약 자체도 정리하는데 시간이 많이 걸리잖아요. 준비하는 과정을 통해서도 배우는 느낌이 들고요.(참여자 11)

기본적으로 집단 수퍼비전이 '피롭고 상처받는 거'란 생각이 기본적으로 있어서 그런지 몰라도.. 사실 어떤 곳에서는 공격당하고 깨지는 곳으로 받아들이는 면이 있더라고요....(중략)... 처음에는 선생님 말을 못 알아들었어요.... 첫 수퍼비전에서 얘기하시는 거가 뜬구름 잡는 것처럼 느껴졌는데... (참여자 1)

2) 갈등단계

연구 참여자들은 집단 수퍼비전 상황에서 위축되어 자유롭게 자신의 의사를 표현하지 못했으며 수퍼바이저의 피드백에 충격을 받거나 반발심이 생겨 마음으로 저항하기도 하고, 참여자들의 신랄한 피드백에 방어적인 태도를 보이기도 했다. 이 시기의 상담자는 필연적으로 자신의 특성을 직면하게 된다. 하지만 상담자의 개인 문제나 심리적 욕구 등이 상담사례 또는 수퍼비전 상황에서 탐색되고 다루어지거나 지적 받는 상황을 부담스러워 했고, 심한 경우 이러한 상황에 충격을 받거나 울음을 참지 못하는 경우도 있었다. 특히 수퍼바이저의 태도가 직설적이고 단정적일 경우 수퍼바이저들은 더 긴장하게 되고 좌절하는 경험을 하게 되었다. 이 시기에 수퍼바이저들

은 사례개념화, 상담기법 등을 구체적으로 배우고 싶은 욕구와 위축되고 부담스러운 마음에 대해 공감 받고 싶은 욕구를 표현하였다. 그러나 이러한 욕구가 수퍼비전에서 잘 채워지지 않거나, 자신이 기대했던 방식으로 수퍼비전이 진행되지 않을 때 수퍼바이저와 다른 참여자들의 피드백을 이해하지 못하거나 수용하기 어려워하며 심리적 갈등을 경험하게 된다. 이러한 경험들은 이후 집단 수퍼비전에 대한 부담과 불신을 가지게 하거나 상담자로서 자질에 대한 고민을 하게 되는 원인으로 작용하였다.

제가 자유롭게 내 의견을 얘기하기가 어려웠죠. 다른 의견이나 솔직한 감정 등의 미묘한 것들을 얘기하기 어려웠어요. 수퍼바이저가 강할 때는 더더욱 참여자들도 그분과 일맥상통한 이야기가 나오고...수퍼바이저의 피드백이 받아들여지지 않는데 뭐라 말 할 수가 없어서 고민이 되더라구요.(참여자2)

수퍼바이저가 좀 더 구체적으로 알려주고 수퍼비전 과정에 대해서도 설명해 주면 좋겠다는 생각이 들었어요. 설명 없이 수퍼바이저가 일방적으로 주도하다보니 '처음부터 상담을 잘하는 사람이 어디 있나?' 이런 마음도 들고, 화도 나고 그랬어요.(참여자 6)

동기들이 지적을 해도 받아들이지 않고, 제 스스로도 자각을 하지 못하고, 방어하고 있었던 거죠. 공격받는 느낌이 들어 되게 힘들었는데....(중략)... 피드백을 받아들이지 못하고, 뭔가 들어날까봐 두려워하고 있었다는 게 맞을 것 같아요. 그래서 피드백을 인정하기 보다는 잘 듣지 못하고 받아들이지 않는 상태가 되었던 거죠.(참여자 8)

초반에는 가장 도움 받고 싶은 부분이 내담자 이해 같은 부분이었는데, 이 보다 상담자에 대한 이야기에 초점이 갈 때 더 많이 긴장하게 되고, 직설적으로 말씀하시면 더 불안, 긴장이 되었던 것 같아요. 그 이후 집단 수퍼비전 발표 때도 이런 기억이 나서 부담이 더 커졌던 기억이네요.(참여자 3)

내담자 상태가 너무 안 좋다고 지금 상담자에게 적절한 사례가 아니라고 말씀하셔서 '너는 무능하다', '넌 그 사례 못한다'라고 감정적으로 받아들여져서 비난 받고 인정받지 못한다는 생각에 막 울기도 했었어요. 내담자 보호 차원에서 리퍼하는 게 맞다는 말씀이었는데 그 당시는 너무 배려가 없고, 깨부수기 위한 수퍼비전인가 하는 생각이 들었어요. 꼬투리 잡는 것 같고, 고압적이고 배려 없는 자세가 저를 더 힘들게 한 것 같기도 해요...(중략)... 제가 선생님에 대해서 '뭐 저런 수퍼바이저가 다 있어' 하면서 좀 분해서 아마 더 그런 느낌이 드는 것 같아요, 평가 절하하고..... 저는 이렇게 어려운 사례도 어떻게든 애쓰고 있구나 하고 위로 받고 싶었던 것 같아요.(참여자 9)

3) 소통단계

시간의 흐름에 따라 연구 참여자들은 집단 수퍼비전 상황에 대한 부담이 감소되면서 수퍼바

이치로서 자신의 의견이나 감정표현의 필요성을 자각하고, 노력하는 모습을 보였다. 더불어 수퍼비전 상황에서 수퍼바이저가 일방적인 교육이나 진행을 하는 것보다는 수퍼바이저와 의견을 상호교환하며 함께 가설을 수정해 가는 등 상호작용을 원활히 하는 분위기를 선호하였다. 또한 상담사례와 수퍼비전 상황에서 드러나는 수퍼바이저 개인의 문제를 다루는 것에 대해서도 전과 같이 부담을 느끼기 않으며 도리어 수퍼바이저를 상담하듯이 다루어주기를 바라기도 하였고, 이러한 과정을 통해 수퍼바이저의 문제가 상담에 어떤 영향을 주고 있는 지에 대한 통찰을 얻기도 하였다. 이러한 수퍼바이저들의 변화는 수퍼바이저와 다른 참여자들의 다양한 의견을 수용하고 자신의 의견을 제시하는 상호작용을 통해 수용과 소통을 경험하게 한다. 특히 수퍼바이저들은 상담자로서 존중받고 이해받을 때 보다 자유롭게 의사표현을 할 수 있었고, 부정적인 피드백에 대해서도 도움을 받는다고 느끼고, 새로운 통찰을 얻는 경험을 하게 되었다. 또한 다수 앞에서의 인정과 수용은 다른 교육 경험에서 보다 더 객관성 있게 느껴지고 영향력이 있음을 느끼기도 했다.

보통 어떤 수퍼바이저는 ‘이 사례는 어떤 사례다.’ 이렇게 단정적으로 가르치는데, 그 때 수퍼바이저는 ‘이것에 대해 상담자는 어떻게 느끼시나요?’라 던지 ‘내담자의 이런 말에 상담자가 지금이라면 어떻게 반응을 하면 좋겠습니까?’ 하고 주고받고 이런 식으로 하시니까...상담자가 계속 생각을 하게 되고 표현하게 되는 것 같아요. ‘지금 - 여기’ 반응 같은 걸 끌어내기도 하시구요. 그러다 보니 상담자도 자각하지 못했던 부분들이 막 나오는 것 같아요.(참여자4)

제가 사례개념화와 큰 줄기에 대해서 되게 잘 했다는 피드백을 받았어요. 긍정적인 부분을 알려주고, 또 부족한 부분을 말씀하시더라고요. ‘좀 더 구체적인 직면을 해줘야 하지 않겠냐? 어떻게 생각하냐?’ 하시고, 저도 그런 부분에 대해 다른 수퍼비전이나 상황에서 지적을 받아왔고, 알고 있던 문제라 ‘그랬던 것 같다’고 수용이 되더라고요. 그 때 ‘그러면 어떻게 하면 좋을까요?’ 물으시길래 제 생각을 이야기 했고, 수퍼바이저가 더 전문적인 설명을 하시더라고요. 그 순간이 너무 생생히 기억나고, 다른 사례를 적용할 때도 제가 어려워했던 부분이 잘 해결되는 경험을 했어요. 수용적인 분위기에서 의견을 나누는 것이 효과적인 것 같아요. 만약 ‘왜 직면을 못했죠? 직면이 두려운가요?’ 이런 식은 좀 궁지에 모는 느낌이 들어요.(참여자 2)

내담자의 증상만을 다뤄서 수퍼비전을 받으면 다양한 모든 사례를 수퍼비전 받아야하지만, 그런 사례를 다루는 상담자의 장점, 장애품 같은 상담자 특성을 다뤄주면 내담자를 대할 때 제가 달라지고 어떤 내담자를 대하더라도 도움이 될 거라고 생각이 들었어요.....그래서 저는 상담자를 직접 다루는 수퍼비전이 나은 것 같아요.(참여자 5)

저는 그렇게 느꼈어요. 나를 있는 그대로 상담자로 인정해 주는 구나. 존중의 느낌을 받았어요. 상담 스타일을 존중해 주는 구나.... 그래도 잘못된 부분에 대해선 정확하게 가르쳐 주시구요. 당연히 내가 잘못된 거를 알려주시는데 정말 아프지 않게 부드럽게 알려주셔서 속 들어오는 느낌이 딱

들었어요. 저에게 전환점이 된 슈퍼비전으로 제일 기억에 남아요.(참여자 11)

개인 슈퍼비전은 1명의 시각이어서 칭찬을 받아도 긴가민가한데 집단에서는 여러 사람들이 얘기 하면 더 신빙성 있게 다가오는 게 있어요. 한 번은 제가 해매는 사례가 있었는데 개인 슈퍼바이저 선생님이 쉽지 않은 사례라고 얘기할 때는 아무래도 나보다 노련한 선생님이 맡았다면 다르지 않을 까하는 열등감과 무력감이 있었는데 공개 사례발표에서 슈퍼바이저가 '나라도 그랬겠다' 말씀하시니까 공감과 지지가 강하게 다가왔어요. 지지나 칭찬이 더 강하게 다가오고 여러 사람 의견이라 보편화되고 객관화되어서 지각되는 것 같아요.(참여자 12)

4) 도전단계

연구 참여자들은 갈등과 소통단계를 경험하며 발전해 나가고자하는 성장욕구를 느끼고, 집단 슈퍼비전 이외에 개인 슈퍼비전과 집단상담 등 다양한 교육에 참여하게 된다. 이러한 과정을 통해 일관되고 반복되는 자신의 문제와 직면하게 되고, 자신을 성찰하게 되고 이전 단계에서 이해하지 못하고 지나갔던 문제들을 재해석하는 경험을 가지게 된다. 참여자들은 자기 자신과 상담사례에 대한 이해가 높아지면서 집단 슈퍼비전에서 압도되는 느낌에서 벗어나 보다 자유롭게 토론하는 자세를 가지게 된다. 슈퍼바이저와 참여자들의 태도에 보다 덜 민감해지면서, 슈퍼바이저가 문제점을 예리하게 지적해주는 것을 선호하기도 하고, 피드백이 부적절 할 경우에는 자신의 의도를 분명히 밝히기도 한다. 점차로 참여자들은 자기판단과 선택을 신뢰하게 되고, 자신에게 필요한 지도를 해줄 수 있는 슈퍼바이저를 선별하는 등 자기신뢰를 키워나가는 경험을 한다.

집단 슈퍼비전에서 힘들었던 경험을 통해 거기서 문제의식을 느끼고, 동기들하고 더 얘기하면서 아 나도 분석을 받아야겠구나, 나를 더 잘 알아야겠구나, 그런 생각을 했던 것 같아요.(참여자 8)

처음에는 내담자의 감정이 무엇인지만 신경을 썼는데 시간이 지나면서 상담자의 감정자각을 신경 쓰고, 내가 왜 이렇게 반응했는지 돌아보는 것도 중요하다는 걸 느끼게 되었어요. 저에 대해 못 믿는 마음에서 내 의견도 중요하다는 걸 배워갔던 거 같아요.(참여자 11)

전에는 사례에 압도되기도 하고, 그래서 할 말을 더 못했던 것 같아요. 그래도 지금은 감을 잡고 사례를 진행하고, 슈퍼바이저의 의견이나 이런 것들이 잘 들리고... 더 편하게 반응하고 할 수 있으니까 너무 터무니없는 이야기다 싶으면 나의 의도나 방향, 개입한 이유 등을 밝힐 것 같아요.(참여자 9)

시간이 지나면서 여러 사람들이 하는 얘기에 수용하는 부분이 커졌다는 느낌이 들어요. 전에는 사람들이 평가하는 발언이 아닌데도 그것을 평가로 생각하고, 슈퍼바이저의 반응이 다른 사람들이 나를 어떤 상담자로 생각할까 하는데서 걱정이 많이 없어졌고, 사례에서 잘 안된 부분을 어떻게 하면 좋은지 이런 것들이 구체화되면서 슈퍼비전 시간에 질문하는 여유도 생기구요. (참여자 3)

공개사례발표를 많이 하면서 처음에 가졌던 불안이나 두려움은 점차 가시게 되었고, 사례발표를 통해 내가 보지 못했던 점들과 대안들을 발견하게 되는데 주력하게 되었어요. 그러면서 공개사례발표가 나에게 큰 도움이 된다는 생각이 강하게 들었구요.(물론 큰 규모의 발표자리라면 두려움은 여전히하겠지만...) 시간이 지나면서 특히 내가 보지 못했던 부분들을 지적당할 때에 그것이 비난으로 들리지 않고 이후 회기에 내담자를 만날 때 배운 걸 적용할 수 있었고, 내가 인식하지 못했던 강점이나 잘 한 부분에 대한 긍정적인 평가는 그 부분을 더 강화하려는 노력을 기울이게 되더라고요.(참여자 10)

5) 자율성 획득단계

집단 슈퍼비전 경험이 반복될수록 심리적으로 편안해지며, 슈퍼바이저의 개인적 문제를 다루는 것을 선호하고, 다양한 참석자가 있는 집단 슈퍼비전이 오히려 재미있게 느껴지기도 하는 등의 변화를 경험한다. 상황에 따라서는 슈퍼바이저와 참석자들과 지속적인 관계를 맺고 집단 슈퍼비전 그룹을 만들거나 개인 슈퍼비전을 받는 자발적인 학습자가 된다. 또한 다음과 같은 ‘의식의 변화’를 깨닫게 된다. 예를 들면 보여지는 것과 다른 사람과 경쟁하는 것이 덜 중요하다는 것, 슈퍼바이저의 태도에 의해 영향을 받기 보다는 내담자에게 도움이 되는 의견일 때 수용하게 된다는 것, 슈퍼비전이 도움이 된다고 느끼면서 발표가 덜 부담스러워졌다는 것, 슈퍼바이저의 입장을 이해하게 되고, 전체 슈퍼비전을 조망할 수도 있게 된 점 등이다. 마지막으로 상담자로서 전문성을 획득하는 경험을 하게 된다. 즉 슈퍼바이저는 이전에 어려워했던 문제들을 스스로 다룰 수 있게 되고, 상담자로서 자질이 발전되었다는 피드백을 받고, 상담 능력에 대한 인정을 공개적으로 받는 경험을 한다.

전에 집단 슈퍼비전이 힘들었던 게 빨리 남보다 훌륭한 상담자가 되고 싶은 그런 신념이 너무 강해서 열심히도 했지만 평가에 더 민감해 지고 힘들었던 거 같아요. 무조건 열심히 한다고 다 잘하는 게 아니고.... 개인 슈퍼비전에서 이런 걸 다루게 되고 지금은 아주 편한 것은 아니지만, 전처럼 신경 쓰이지는 않아요.(참여자 5)

점점 슈퍼바이저의 입장을 이해하게 되는 거 같아요. 집단 슈퍼비전에서는 그렇게 할 수밖에 없다는 한계도 알게 되고... 그런 어려움을 이해하고 너무 많은 욕심은 버리는 게 더 중요할 수도 있겠다 싶고.(참여자 7)

제 생각에 그분이 괜찮다고 느끼는 분의 얘기는 거의 잘 받아들이는 것 같아요. 그래도 받아들일 때 저에 대한 거는 받아들이는데, 내담자에 대한 거는 그분이 아무리 얘기를 해도, 제가 솔직히 상담자가 느끼는 내담자만큼 그 분이 내담자를 잘 알거라는 생각은 잘 안 해요. 그러니까 모든 얘기들 중에서 내가 딱 받아들일 얘기만 받아서 갖고 아닌 것 같은 건 버리기도 하고.(참여자 4)

그분의 슈퍼비전 방식이 좋기 때문에 제가 자격증을 딴 이후에도 두 달에 한 번씩 공개사례를 해요. 근데 이제 그 선생님한테 하죠. 그 방식이 좋아서... 물론 워낙 상담도 잘 하시는 분이시기도하지만, 어쨌든 방식도 제 맘에 들었던 건 맞아요.(참여자 5)

내담자에 대한 토론을 할 때 제 생각을 자유롭게 의사표현을 했고, 궁금했던 부분이나 미진했던 부분에 대해서도 많이 이야기하고 답변도 듣고 이러면서 사례에 집중하고 도움이 되었어요. 많이 달라지고 성장했다는 반응을 해주셔서 더 편안해 진 것 같아요. 슈퍼바이저들에게 상담자가 많이 성장했고 좋은 변화가 있다는 피드백을 들었어요.(참여자 3)

IV. 논의

본 연구는 상담심리사 1급을 참여자로 선정하여 초급상담자부터 상담전문가가 되기까지의 수차례에 걸친 집단 슈퍼비전에서 슈퍼바이저로서의 경험 과정을 밝힘으로써 이들의 발달적 변화 과정을 살펴보고자 하였다.

연구 결과, 참여자들의 집단 슈퍼비전에서 슈퍼바이저로서의 경험은 '집단 속에서 나를 드러내 놓고 부딪히며, 도전과 성찰을 통해 성장해 나가기'였다.

연구 참여자들의 집단 슈퍼비전 경험 과정은 준비단계, 갈등단계, 소통단계, 도전단계, 그리고 자율성획득단계의 5단계로 밝혀졌다. 이러한 경험 과정은 여러 차례 거듭 되는 집단 슈퍼비전을 경험하면서 오랜 수련 기간에 걸쳐서 일어나는 변화로서 상담자로서 성장해나가는 과정 경험과 부합되는 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 집단 슈퍼비전 경험에 나타난 상담자의 발달과정을 탐색하기 위해 현실적으로 집단 슈퍼비전을 가장 많이 경험하는 시기의 상담자를 연구 참여자로 선정하였다. 이들의 상담 수련 및 활동 기간은 5년에서 10년이며 상담심리사 1급을 취득한 지 1년에서 3년 정도 경과한 전문가들이다. 따라서 본 연구 참여자들의 발달적 변화 과정 5단계는 Ronnestad와 Skovholt(2003)의 초보 전문가 상태와 숙련된 전문가 상태 사이의 단계와 비교해볼 수 있다. Skovholt와 Ronnestad(1992)의 8단계와 비교해 보면, 6단계인 통합단계와 7단계인 개별화단계 사이의 지점까지 비교해 볼 수 있다. 김계현(1992)의 상담자 교육 발달 단계와 비교하면 본 연구에서는 실습 준비기는 나타나지 않으며 실습수련기와 자기수련기와 부합되는 것으로 보여진다. 본 연구의 5단계는 무엇보다 슈퍼바이저 입장에서 상담 수련 과정을 거치면서 어떠한 변화 경험을 하게 되는 지를 잘 나타내고 있다. 이러한 결과와 관련된 논의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 준비 단계는 전문 상담자가 되기 위해 의무적으로 학습과 평가과정을 거쳐야함을 강하게 인식하게 되는 시기로 자신을 드러내고 평가 받는 것에 대한 불안과 부담을 크게 경험하는

시기이다. 또한 이 단계는 해야 할 과업에 대한 준비와 함께 막연한 기대감을 갖는 혼돈의 시기이기도 하다. 이는 Stoltenberg와 Delworth(1987)의 발달 단계에서 의존 단계에 부합되는 것으로 수련생의 불안과 동기가 동시에 가장 높은 시기로서 수퍼바이저에게 의존적이 되며 평가에 민감한 시기임을 설명하는 것과 일치되는 결과이다. Ronnestad와 Skovholt (2003)의 발달단계에서는 도우미 상태에서의 혼란, 초기 대학원 학생 상태에서 수련생들의 불안과 낮은 자신감에 대해서 설명해주는 부분과 잘 부합된다. 특히 집단 수퍼비전에서 수련생의 이러한 부담과 불안에 대한 현상은 개인 수퍼비전 보다 더욱 강렬하다(방기연, 2006; 이승은, 2003; Enyedy, Arcinue, Puri, Carter, Goodyear, & Getzelman, 2003)는 점이 부각되었다. 이러한 초보 상담자들은 불안과 동시에 내담자 문제를 이해하는데 도움을 받고 싶고 저명한 전문가를 모시는데 대한 기대감을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 초보 상담자들의 집단 수퍼비전 만족도에는 자신의 문제를 다루기보다는 내담자 이해와 상담 기술 향상에 대한 기대가 높다는 연구 결과들(왕은자, 2001; 이승은, 2003)과 부합된다.

둘째, 갈등 단계의 수련생들은 필연적으로 자신의 특성을 만나게 되고 평가에 대한 두려움이 고조되면서 방어하고 저항하는 모습을 보이기도 한다. 참여자들의 “자기 의견을 말하지 못함”, “아무렇지도 않은 척 받아 넘김”, “반발심이 생김” 등의 표현에서 이들의 마음의 갈등을 이해할 수 있다. 이들은 아직은 자신에 대한 자각이 잘 이루어지지 않으며 스스로 해결할 능력도 가지고 있지 않다. Stoltenberg와 Delworth(1987)의 의존-자율성 갈등 단계에 부합된다. 이 시기에 수련생들은 매우 혼란스러울 수 있으며 상담자로서 자신의 자질을 고민하게 되기도 한다. 국내 수퍼비전이 자기인식을 통한 상담자의 성장을 다루지 않는다는 주장(유영권, 2007; 방기연, 2006)과는 달리 본 연구에서는 상담수련생이 필연적으로 자신의 특성과 문제에 직면하고 있음을 발견할 수 있었다. 특히 방기연(2006)은 수퍼바이저의 개인 수퍼비전 경험에 대한 질적 연구에서 개인적 동기와 개인적 문제에 대한 알아차림에 대한 발견이 나타나지 않았으며 그 이유를 개인 수퍼비전에서 주로 내담자에게 초점을 맞추는 것으로 설명하였다. 반면 본 연구의 참여자들은 집단 수퍼비전에서 자기의 특성과 문제에 부딪히게 되는 경험을 하였으며 초반에는 알아차리지 못하거나 방어하고 저항하는 모습이 두드러졌다. 상담에서 상담자와 내담자의 관계에서 내담자의 저항은 피할 수 없는 것이고 상담 과정에서 유효하며 내담자가 자신의 문제를 이해하고 변화시키는데 필요한 요소로 보는 입장(Hill, Corbett, Kanitz, Rios, Lightsey, & Gomez, 1992)과 마찬가지로 집단 수퍼비전에서 수퍼바이저의 저항은 필연적이며 이를 적절하게 다루는 것이 이 단계의 중요한 과제라는 것을 알 수 있다.

셋째, 소통단계는 수련생이 집단 수퍼비전 상황에 대한 부담이 감소되면서 수퍼바이저로서 자기를 표현하고, 수퍼바이저 및 다른 참여자들과의 피드백을 수용하는 상호작용을 통해 수용과 소통을 경험하는 과정을 설명해 주고 있다. 특히 수퍼바이저들은 상담자로서 존중받고 이해받을

때, 보다 자유롭게 의사표현을 할 수 있었고 부정적인 피드백에 대해서도 도움을 받는다고 느끼고 새로운 통찰을 얻는 경험을 하게 되었다. 한국의 슈퍼바이저는 슈퍼바이저와의 관계에서 서구의 슈퍼바이저보다 더 불안해하는 경향이 있고 슈퍼바이저에게 의존이나 복종의 방식을 취한다는 연구 결과(김계현, 1992; Shim, 2002)에서 알 수 있듯이 슈퍼바이저와 상담자 사이의 수직적 상하관계는 상담자의 학습경험에 방해요소로 작용될 수 있다(방기연, 2006). 따라서 다소 위축되어 있는 한국의 슈퍼바이저들에게 슈퍼비전에서 수용받고 소통되는 경험은 매우 중요하였다. 집단 슈퍼비전에서 상처를 받고 소통의 경험을 하지 못한 경우의 슈퍼바이저는 개인 슈퍼비전에서 다루거나 뒤풀이에서 이를 다루면서 해소하기도 하였다. 소통단계는 슈퍼바이저 입장에서 매우 의미 있는 경험으로 기억되며 이후 보다 발전된 상담자가 되기 위해 자신을 드러내고 부딪히면서 다양한 시도를 실행하는 도전단계로 나아갈 수 있는 기반과 전환점이 되는 과정으로 이해될 수 있다.

넷째, 도전 단계의 수련생은 자신의 문제를 적극적으로 해결하고자 집단상담, 슈퍼비전, 개인상담 등 다양한 교육과 경험에 도전과 실험을 시도하게 된다. 자신에 대해 성찰하면서 상담자로서 개인으로서 자기 선택과 판단에 대한 자기 신뢰를 키워나가게 된다. 이러한 자기 신뢰를 키워나가는 과정은 이후 전문가로서 자율성을 획득하는데 가장 중요한 기반이 된다. 이 시기의 수련생들은 자기문제의 해결이 상담전문가로의 성장과 밀접하게 연결되어 있음을 잘 알고 있다. Stoltenberg와 Delworth(1987)의 조건적 의존단계, Skovholt와 Ronnestad(1992)의 조건적 자율성 단계와 탐구단계, Ronnestad와 Skovholt(2003)의 대학원 후기 상태와 초보 전문가 상태 등과 연결지어 이해해 볼 수 있다. 도전단계의 수련생은 무엇보다 자신에 대한 성찰(reflection) 경험이 중요하다. 심리학적 관점에서 자기 성찰이란, 자기 자신에게로 혹은 자기 자신의 경험으로 되돌아오는 것으로서 이 개념 안에는 자기 자신과 관련된 주제에 대해 초점을 두고, 다시 그러한 주제들이 내담자를 지각하고, 내담자와 상호작용하는데 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살피는 순환적인 과정을 내포한다고 볼 때(심혜원, 2005), 수련생들이 도전단계에서 무엇보다 자신에 대한 성찰을 배우고 익힘으로써 이후 상담자로서의 전문성을 획득하게 되는 토양을 마련하는 것으로 볼 수 있다. 적극적인 자기성찰을 통해 자신에 대한 수용력이 증가하고 탄력성이 발달함에 따라 스트레스 상황에서도 자기효능감이 유지되고 상담자 발달이 점차 향상된다(허재경, 김지현, 2009)고 볼 수 있다. 따라서 상담자 교육에서 이 단계에 있는 실습생들에게 특히 성찰을 촉진하는 교육 내용과 방법이 요구된다.

다섯째, 자율성 획득 단계는 자기 신뢰를 바탕으로 평가에 자유로워지고 스스로 탐구하는 자발적 학습자가 되며 의식이 변모되어 새로운 통찰이 자유로워지며 상담지식과 기술이 향상되어 상담자로서 전문성을 획득하게 된다. 이 단계는 Skovholt와 Ronnestad(1992)의 통합단계와 개별화단계의 중간 지점, 김계현(1992)의 자기 수련기에 부합된다. 본 연구의 자율성 획득 단계에 도

달한 상담자는 평가나 승인, 자격증 취득을 위한 발표나 학습이 아닌 자기 성장과 상담자로서의 성장을 위해 지속적이고 자발적인 학습의 동기가 더욱 강화됨을 발견할 수 있다. 이러한 결과는 Ronnestad와 Skovholt(2003)의 숙련된 전문가 단계의 시작에 해당되는 것으로 자신의 가치, 관심 그리고 성격에 부합되는 진정한 상담 양식을 발달시켜야 한다는 발달 과제를 갖게 됨을 의미하기도 한다.

이상의 다섯 단계를 통해 상담 수련생의 입장에서의 집단 수퍼비전 경험의 발달적 변화 과정을 알 수 있었다. 무엇보다 이들에게 중요한 것은 자신의 문제를 해결하는 과정이었다. 집단이라는 특수성이 유발하는 정서적 긴장과 다양한 자극이 그 어떤 활동보다 이를 더 촉발하고 극명하게 경험하게 하는 것으로 볼 수 있다. 이는 자신을 돌아보고 자신에 대해 통합해 나가며 자신의 감정을 다스리는 것이 상담자에게 중요하게 요구되는 자질(이수림, 조성호, 2009)이라고 보는 견해에 잘 부합된다. 그 과정에서 갈등과 소통을 경험하고 도전을 통한 성찰의 경험은 상담전문성 뿐만 아니라 개인적인 성장을 획득하게 되는 중요한 기제가 되고 있다. 따라서 이러한 결과는 집단 수퍼비전이 집단 교육, 자격증 취득 요건 등의 기능을 뛰어넘어 집단의 역학과 과정을 활용함으로써 이루어낼 수 있는 집단 수퍼비전의 고유한 특성을 간과하지 말아야 함을 시사한다. 집단 수퍼비전의 기존 연구들(김진숙, 2006; 이수림, 조성호, 2009)에서 성찰을 상담자 교육 및 훈련에 접목시키는 것을 제안해 왔다. 반면 성찰 과정 이전의 상담수련생의 갈등과 소통, 도전 경험에 대해서는 간과해 왔다는 점에 주목할 수 있으며 본 연구 결과를 바탕으로 이에 대한 새로운 인식과 구체적인 방안의 모색이 제기된다. 더불어 이러한 발달적 변화 과정은 수 년 동안 여러 회의 집단 수퍼비전 경험을 통해 밝혀진 것으로써 집단 수퍼비전 경험에 의해 촉발되고 시도된 다양한 경험들이 포함되었다. 더불어 상담자의 다양한 다른 수련 경험과 연결되고 통합되는 측면을 완전히 배제할 수 없다고 보여진다.

본 연구는 다음과 같은 의의를 가진다. 상담자의 집단 수퍼비전 경험을 우리나라 사회·문화적 맥락에서 고찰한 질적 연구로서 초보 상담자가 전문가로 발달해 나가는 오랜 시간의 경험 과정을 탐색함으로써 참여자들의 발달적 변화 과정을 밝혔다는 점이다. 특히, 상담자 교육 및 훈련 방법으로 많이 활용되지만 연구가 미진한 집단 수퍼비전 경험을 수퍼바이저 입장에서 조명하는데 그 의의가 크다. 이를 통해 상담자교육에 대한 실제적인 방법과 내용을 제시해 주었으며 집단 수퍼비전의 특성과 그 활용에 대한 중요성을 제기하였다. 더불어 수퍼바이저 훈련과 역할에 대한 논의를 활성화할 것으로 기대된다. 무엇보다 탐색적 질적 연구로서 이후의 다양한 질적 연구와 보다 포괄적인 상담자 발달 연구에 기여할 것으로 기대된다. 초기 상담자 발달 모형이 너무 단순하고 경험적으로 뒷받침되지 않았음을 비판받아오면서(Russeell, Crimmings, & Lent, 1984; Holloway, 1987), 이후 발표된 다양한 발달 모형이 보다 통합적이고 경험적인 기반을 갖추어 나가고 있는 상황에서 본 연구가 새로운 시도를 모색한 것으로 볼 수 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 참여자들의 특성상 초보 전문가를 뛰어 넘는 단계의 특성을 밝히지는 못하였다. 둘째, 상담자로서 수련 과정에서 여러 다양한 영역의 다양한 경험을 직접적으로 포함시키지는 못했다. 셋째, 집단 수퍼비전의 다양한 형태를 구분하여 이에 따른 수퍼바이저의 경험을 살펴보는 못했다. 이를 바탕으로 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상을 확대하여 상담 경력이 많은 숙련된 상담자나 대가 상담자를 포함하여 초보부터 대가 상담자에 이르는 전생애적 상담자 발달과정을 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 상담자 발달 과정을 규명하기 위해 집단 수퍼비전 뿐만 아니라 개인 수퍼비전, 대학원 교육 과정 경험, 상담 경험, 관계 경험을 포함한 개인적인 경험 등을 종합적으로 고찰하여 포괄적인 상담자 발달 모형을 개발할 필요가 제기된다. 셋째, 집단 수퍼비전의 다양한 형태에 따른 수퍼바이저의 경험을 밝힘으로써 집단 수퍼비전에 대한 이해를 확장할 수 있을 것이다. 마지막으로 상담자 발달에 대한 질적 연구와 종단연구의 활성화가 요구된다.

참고문헌

- 강진령, 손현동(2006). 상담교사 슈퍼비전 모형 기초 연구. **상담학연구**, 1(1), 131-146.
- 김계현(1992). 상담교육방법으로서의 개인 슈퍼비전 모델에 관한 복수사례연구. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 4(1), 19-53.
- 김윤주(2004). 슈퍼바이저의 과업 및 기능수행과 상담수련생의 슈퍼비전 만족도 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 김신애(2008). 초심상담자의 신경증 정도에 따라 지각한 소집단 슈퍼비전 경험차이. 석사학위논문. 성균관대학교.
- 김진숙(2001). 상담자 발달모형과 청소년상담자 발달연구의 필요성. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 13(3), 19-37.
- 김진숙(2006). 성찰적 슈퍼비전 접근에 대한 이론적 고찰. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 18(4), 673-693.
- 두경희, 김계현, 김동민(2008). 슈퍼비전 성과 연구의 동향과 과제. **상담학연구**, 9(3), 1007-1021.
- 문수정(2000). 상담수퍼비전 교육내용 요구분석. 석사학위논문. 서울대학교.
- 박재황, 김계현, 노안영, 김진숙(1996). **청소년 상담 슈퍼비전**. 서울: 청소년 대화의 광장.
- 방기연(2006). 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 18(2), 233-253.
- 배연옥(2007). 상담자 발달 과정에 대한 연구: 자기성찰 및 슈퍼비전을 중심으로. 석사학위논문. 가톨릭대학교.
- 손난희(2007). 상담수퍼비전에서 초심상담자들의 자기고양적 성향과 위협지각. 박사학위논문. 이화여자대학교.
- 손승희(2005). 슈퍼비전에서 상담수련생의 비개방 내용, 이유 및 방식에 대한 연구. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 17(1), 57-74.
- 손은정, 유성경, 강지연, 임영선(2006). 슈퍼비전 작업동맹과 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(2003). 슈퍼비전 교육내용 요구도와 실태, 만족도 연구: 숙련과정에 있는 상담자를 중

심으로. 석사학위 논문. 가톨릭대학교.

심종임(2003). 상담경력수준에 따른 개인상담 슈퍼비전 교육내용 요구, 실제 및 만족도 분석. 석사학위논문. 경성대학교.

심혜원(2005). 상담자 발달 및 불안 수준에 따른 자기 대화 내용의 차이 분석. 박사학위논문. 이화여자대학교.

심홍섭(1998). 상담자 발달수준 평가에 관한 연구. **한국심리학회지:상담 및 심리치료**, 10(1), 1-28.

왕은자(2001). 소집단 슈퍼비전 만족도에 영향을 미치는 변인연구. 석사학위논문. 서울대학교.

여혜경(2000). 전문상담자와 초심상담자의 내담자에 대한 가설형성의 차이 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교.

유성경, 두경희, 김은하, 정여주(2009). 슈퍼비전 형식, 방법 및 내용에 대한 슈퍼바이저 인식. **상담학연구**, 10(4), 1907-1927.

유영권(2007). 집단 슈퍼비전의 이해와 활용에 관하여. **한국기독교상담학회지**, 11, 143-170.

윤경화(1993). 상담자의 경험과 상담초기 작업동맹 및 상담회기의 효율성간의 관계. 석사학위논문. 이화여자대학교.

이미선, 권경인(2009). 집단상담자 경력에 따른 집단상담 슈퍼비전 교육내용 요구 분석. **상담학연구**, 10(2), 911-931.

이수림, 조성호(2009). 상담자발달과 지혜에 관한 연구: 상담자발달수준에 따른 상담자의 지혜 비교. **한국심리학회지:상담 및 심리치료**, 21(1), 69-91.

이수현, 김동민(2011). 슈퍼비전 작업동맹척도(WAI-T) 요인구조 탐색. **아시아교육연구**, 12(2), 43-62.

이승은(2003). 초심상담자의 소집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구. 석사학위논문. 가톨릭대학교.

이윤주, 김계현(2002). 상담자의 사례개념화 수행 능력과 상담 경력간의 관계. **한국심리학회지:상담 및 심리치료**, 14, 257-272.

임영선, 유성경(2011). 집단 슈퍼비전 평가 도구 개발 및 타당화 연구. **아시아교육연구**, 12(1), 219-245.

지승희, 박정민, 임영선(2005). 인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험. **한국심리학회지:상담 및 심리치료**, 17(1), 75-90.

최한나(2005). 상담자 발달 연구의 동향과 과제. **상담학연구**, 6(3), 713-727.

최한나(2007). 좋은 슈퍼비전 관계에 대한 슈퍼바이저의 인식 차원. 박사학위논문. 서울대학교.

한국상담심리학회 상담심리사 1급, 2급 명단(2011). <http://www.krcpa.or.kr/>

허재경, 김지현(2009). 성찰 중심 슈퍼비전을 통한 상담자 발달의 변화과정 탐색 연구. **상담**

학연구, 10(2), 719-740.

- 홍지영(2008). 슈퍼바이저 스타일이 슈퍼비전 작업동맹과 슈퍼비전 만족도에 미치는 영향, **상담학연구**, 9(4), 1489-1504.
- 홍지영, 하 정(2009). 집단수퍼비전에서 슈퍼바이저로서의 경험. **상담학연구**, 10(3), 1427-1451.
- Bernard J. M. & Goodyear R. K.(2003). *Fundamentals of Clinical Supervision* (3rd ed). Allyn & Bacon.
- Enyedy. K. C., Arcinue, F., Puri. N. N., Carter, J. W., Goodyear, R. K.(2009). Concept Mapping of the Events Supervisees find Helpful in Group Supervision. *Traning and Education Professional Psychology*, 3(1), 1-9.
- Enyedy. K. C., Arcinue, F., Puri. N. N., Carter, J. W., Goodyear, R. K., & Getzelman, M. A.(2003). Hindering phenomena in group supervision: Implications for practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34, 312-317.
- Heppner, P. P., & Roehlke, J. J.(1984). Differences among supervisees at different lenels of training: Implications for a developmental model of supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 428-436.
- Hill, C. E., Corbett, M. M., Kanitz, B., Rios, P., Lightsey, R., & Gomez, R. (1992). Client behavior in counseling and therapy sessions: Development of a pantheoretical measure. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 539-549.
- Hogan, R. (1964). Issues and approaches in supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 1, 139-141.
- Holloway, E. L.(1987). Developmental models of supervision: Is it supervision: *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, 209-216.
- John, H. D.(1996). Contribution of therapist experience and personal characteristics to the working alliance. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 456-460.
- Limton, J., & Hedstrom, S.(2006). An Exploratory Qualitative Investigation of Group Processes in Group Supervision: Perceptions of Masters-Level Practicum Students. *Journal for Specialists in Group Work*, 31, 51-72.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G.(1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U.(1982). Supervision: A conceptual model. *Counseling Psychologist*, 10, 3-42.
- Mayfield, W. A., Kardash, C. M., & Kivlighan, D. M., Jr.(1999). Differences in experience and novice counselor's knowledge structures about client: Implications for case

- conceptualization. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 504-514.
- Ögren, M-L. & Sundin, E. C.(2009). Group supervision in psychotherapy: Main findings from a Swedish research project on psychotherapy supervision in a group format. *British Journal of Guidance & Counselling*, 37(2), 129-139.
- Riva, M. T., & Cornish, J. A. E.(1995). Group supervision practices at psychology predoctoral internship programs: A national survey. *Professional Psychology: Research and Practice*, 26, 523-525.
- Ronnestad, M. H. & Skovholt, T. M.(2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30, 5-44.
- Russell, R. K., Crimmings, A. M., & Lent, R. W.(1984). Counselor training and supervision: Theory and research. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.). *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 625-681). New York: John Wiley.
- Schreiber, R. S., & Stern, P. N.(2003). 근거이론 연구방법론 { *Using grounded theory in nursing* }. (신경림, 김미영 공역). 서울: 현문사 (원전은 2001에 출판).
- Shim, S. Sangkwon(2002). Cultural landscapes of pastoral counseling in Asia: The case of Korea with a supervisory perspective. *American Journal of Pastoral Counseling*, 5, 77-97.
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H.(1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling and Development*, 70, 505-515.
- Stoltenberg, C. (1981). Approaching supervision from a developmental perspective: The counselor-complexity model. *Journal of Counseling Psychologist*, 28, 59-65.
- Stoltenberg, C. & Delworyh, U.(1987). *Supervising counselors and therapists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stoltenberg, C. McNeil, B. W., & Crethar, H. C.(1994). Changes in supervision as counselors and therapists gain experience: A review. *Professional Psychology: Research and Practice*, 25, 416-449.
- Strauss, A., & Corbin, J.(2001). 근거이론의 단계 { *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* }. (신경림 역). 서울: 현문사(원전은 1998에 출판).
- Tyron, G. S.(1996). Supervisee development during the practicum year. *Counselor Education and Supervision*, 35(4), 287-295.

* 논문접수 2011년 8월 4일 / 1차 심사 2011년 9월 8일 / 게재승인 2011년 9월 16일

* 하 정(河靜, Ha, Jung): 이화여자대학교 교육심리학과를 졸업하고 동 대학원 심리학과에서 상담심리전공으로 석사학위와 박사학위를 취득하였다. 이화여자대학교 학생상담센터 연구원을 역임하였으며, 현재는 전주대학교 상담심리학과 교수로 재직 중이다. 주요 논문으로는 '학업우수 여자고등학생의 직업결정 과정' 등이 있다.

* e-mail : hajung68@hanmail.net

* 홍지영(洪芝英, Hong, JiYoung): 가톨릭대학교 사회학과를 졸업하고, 서강대학교 교육대학원 상담심리전공으로 석사학위를 취득하였으며 홍익대학교 교육학과에서 상담심리전공으로 박사학위를 취득하였다. 서울시청소년상담지원센터 상담팀장을 역임하였으며, 현재는 안양대학교 학생생활상담센터 교수로 재직 중이다. 주요 논문으로는 '수퍼바이저 스타일이 수퍼비전 작업동맹과 수퍼비전 만족도에 미치는 영향' 등이 있다.

* e-mail : myhjy@anyang.ac.kr

Abstract

Developmental Process of Counselor in Experience of Group Supervision

Ha, Jung*

Hong, JiYoung**

The purpose of this study is to explore on counselor's developmental process by investigating process of supervisee's experience in group supervision. In-depth interviews with 12 counselors were executed. The grounded theory was adopted to elucidate the structure of the participants' experience. The core category was "in the group, to expose oneself and struggle with others, and to be developed by challenging and reflection." Five stages of process of counselor's experience were defined: 1) Prepare, 2) struggle, 3) communicate, 4) challenge, and 5) gain autonomy. Legacy models of process of counselor's development and education of counselors based on the process were discussed. This study would be very helpful for education of counselors in the Korean socio-cultural context.

Key words: group supervision, supervisee, process of counselor's development, grounded theory

* Professor, Jeonju University

** Professor, Anyang University