

공개사례발표에서 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 공동 수퍼비전 경험에 대한 합의적 질적 연구*

이 수 정¹⁾ 연 규 진^{2)*}

¹⁾건국대학교 글로벌캠퍼스 교육대학원 / 조교수

²⁾서강대학교 심리학과 / 교수

본 연구는 합의적 질적 연구 방법을 사용하여, 공개사례발표에서 두 수퍼바이저가 공동으로 수련생을 지도 감독하는 과정에서 각 수퍼바이저들의 입장에서 어떠한 경험을 하는지 탐색하였다. 이를 위해 한국상담심리학회 상담심리전문가 중 10인의 주수퍼바이저와 10인의 부수퍼바이저를 대상으로 공동 수퍼비전 경험에 대한 인터뷰를 실시하고 자료를 분석하였다. 분석 결과, 주수퍼바이저 관점에서는 2개의 영역과 14개의 범주가 도출되었고, 부수퍼바이저 관점에서는 2개의 범주와 10개의 하위 범주가 도출되었다. 주수퍼바이저와 부수퍼바이저 관점에서 영역은 동일하게 도출되었는데, 2개의 영역은 ‘공동 수퍼비전의 어려움’, ‘공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처’로 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 주수퍼바이저들은 부수퍼바이저의 성향과 태도, 역할 비율, 의견대립에 대한 어려움 등을 보고하였고, 부수퍼바이저의 발언 기회를 조정하거나 의견 차이를 조율하는 노력을 기울였다. 부수퍼바이저들은 발언 기회 제한과 역할 축소로 인해 어려움을 경험하였으며, 주수퍼바이저의 지도 방식에 순응하거나, 역할을 사전에 조율하는 방식으로 대처하였다. 두 수퍼바이저 집단은 상호 보완적인 수퍼비전이 이루어질 수 있도록 다양한 방식을 취하고 있었다. 연구 결과를 바탕으로 연구의 의의 및 제한점과 후속 연구에 대한 제언을 논하였다.

주요어 : 공개사례발표, 공동 수퍼비전, 주수퍼바이저, 부수퍼바이저, 합의적 질적 연구

* 본 연구는 이수정(2024)의 서강대학교 박사학위논문 ‘공개사례발표에 대한 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 인식과 경험에 관한 합의적 질적연구’중 일부를 발췌, 수정한 내용임.

본 연구는 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2023S1A5B5A17087877).

† 교신저자 : 연규진, 서강대학교 심리학과, (04107) 서울특별시 마포구 백범로 35, 다산관 336호

Tel : 02-705-8327, E-mail : kjyon@sogang.ac.kr



Copyright ©2025, 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.

현 상담자 수련 체계에서 슈퍼비전은 상담 이론과 실무 경험을 통합시켜 상담자의 전문성을 키우기 위한 목적으로 가장 많이 활용되고 있는 훈련 방법이다(Bernard & Goodyear, 2004). 슈퍼비전의 교육적 활용도가 큰 만큼 슈퍼비전이 본래의 기능을 얼마나 제대로 수행하고 있는지를 평가하고 그 효과를 증진시키기 위한 노력들은 상담자 교육 측면에서 매우 중요하다(김영빈 등, 2004). 슈퍼비전의 형태는 다양한데 그 중 공개사례발표 모임은 국내의 주요 상담 관련 학회에서 자주 사용하고 있는 방식으로, 이는 집단 슈퍼비전의 한 형태로 이해할 수 있다. 공개사례발표는 개인 슈퍼비전과 달리 참관자가 있는 상황에서 상담심리전문가 또는 1급 전문상담사 자격증을 보유한 슈퍼바이저 2인이 공동으로 지도 감독하는 방식을 취하고 있다(한국상담심리학회, 2023a). 2인의 슈퍼바이저가 집단 구조하에 한 수련생의 사례를 공동으로 슈퍼비전 하는 공개사례발표는 특별히 한국 상담 현장에서 활성화되어 있으며, 국내 학회의 상담 관련 전문가 자격증을 취득하게 되면 수련생 지도 시 슈퍼바이저로서 참여하게 되는 지도 감독 방식 중 하나이다.

공개사례발표 모임에서 상담수련생들은 발표자 혹은 참관자 입장으로 참여하여 상담심리전문가 자격증 획득에 필수적인 수련요건을 충족하게 되는데, 이러한 측면에서 공개사례발표 모임은 상담자 성장 및 집단적 학습을 위한 장이 될 수 있다. 공개사례발표에서 두 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 해당 사례를 잘 수행할 수 있도록 도우며, 상담자의 발달을 촉진시켜 상담자로서 전문성을 갖출 수 있도록 도울 뿐 아니라 참관자들에 대한 집단적 교육목적도 함께 고려하여 지도하기 때문에

개인 슈퍼비전과는 다른 지도 감독 양상을 띠게 된다. 집단적 형태의 사례발표 모임은 사례에 대한 여러 관점과 가설을 들을 수 있고, 집단 응집력 경험뿐만 아니라 대리 학습이 가능하여 수련생들에게 개인 슈퍼비전과는 다른 이점을 제공한다(Linton & Hedstrom, 2006; Riva & Cornish, 1995). 특히 한국은 문화적 특성상 개인적 자기뿐 아니라 공동체적 자기로서의 정체성을 중요시하기 때문에, 집단에서 피드백을 받고 그 안에서 수용 받는 경험이 상담자 발달에 큰 영향을 미칠 수 있어(유영권, 2014) 공개사례발표는 주요한 수련 과정으로 간주 된다. 그러나 공개사례발표를 포함한 집단 슈퍼비전은 상담자를 지도 감독하는 방법으로 광범위하게 사용되고 있음에도 불구하고 관련 연구가 국외에서 거의 진행되지 않았다(Hadjistavropoulos et al., 2010). 집단을 대상으로 하는 슈퍼비전만의 고유의 장점과 효과가 있음에도 국내 많은 연구들 역시 개인 슈퍼비전을 중심으로 진행되어 왔으며(홍지영, 하정, 2009), 일부 존재하는 연구에서도 수련생의 관점에서 진행되어 슈퍼바이저의 관점에 대한 연구의 필요성이 제안된 바 있다(이승은, 정남운, 2003; 홍지영, 하정, 2009). 공개사례발표는 국내 주요 상담 관련 학회에서 필수적인 수련 제도로 활용되고 있기 때문에, 수련생 성장에 지속적으로 기여할 수 있도록 발전 방향 모색을 위한 다양한 연구가 수행될 필요가 있다.

특히 공개사례발표 모임은 두 슈퍼바이저(주슈퍼바이저, 부슈퍼바이저)가 집단 구조에서 공동으로 한 수련생의 한 사례에 초점을 두고 지도 감독하는 독특한 구조이기 때문에 주슈퍼바이저와 부슈퍼바이저의 공동 리더십과 상호 협력이 중요할 수 있다. 수련생의 관점에서 집단 슈퍼비전 경험을 탐색한 홍지영

과 하정(2009)의 질적 연구에 따르면, 공개사례발표에서 두 수퍼바이저가 조화를 이루지 못하는 경우에 어려움을 경험하였다고 보고하였다. 예를 들어 주수퍼바이저가 주도적으로 슈퍼비전을 진행하고 부수퍼바이저는 거의 발언을 하지 않거나, 두 수퍼바이저의 의견이 상충될 때 수련생들은 혼란스러움을 경험했다고 보고하였다. 이에 반면, 수련생의 관점에서 두 수퍼바이저가 상호작용을 하며 서로의 역할이 보완되고 있다고 느낄 때 해당 슈퍼비전을 긍정적으로 경험하였다(하정, 홍지영, 2011). 아울러 수련생들의 관점에서 진행된 임영선과 유성경(2011)의 연구에서도, 두 수퍼바이저가 서로 다른 견해를 조화롭게 다루어 나가고 역할 분담을 잘하여 협력이 잘 이루어졌다고 지적할수록 공개사례발표 집단의 안정성을 높게 지각하였고 슈퍼비전에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다.

이와 같이 공개사례발표를 포함한 집단 슈퍼비전은 복잡한 대인관계 과정과 역동이 포함된 복합적 환경이므로(Fleming et al., 2010), 두 수퍼바이저가 공개사례발표에서의 공동 지도 감독 과정에서 어떻게 상호작용하여 수련생들을 지도 감독하는지 살펴볼 필요가 있다. 공동 슈퍼비전 방식을 취하는 공개사례발표의 특성상 서로 다른 관점을 가진 두 수퍼바이저가 단회적인 만남을 기반으로 함께 지도 감독할 경우, 상황과 역동에 따라 다양한 양상이 나타날 수 있으며 때로는 수련생들에게 최적의 학습을 제공하지 못하게 될 수 있다. Jen Der Pan 등(2008)에 의하면, 집단 슈퍼비전 환경을 조성함에 있어 수퍼바이저들은 참가자들의 불안을 감소시키고, 서로의 존중 및 믿음을 향상시킬 수 있는 안전한 환경을 조성하는 역량이 필요하다. 집단의 안정성이 떨어지게

되면, 참가하는 수련생들이나 수퍼바이저의 피드백이 피상적이게 되고, 피드백에 대한 저항감이 높아질 수 있다(Gimenez Hinkle, 2008). 현재 국내에서 진행되는 공개사례발표에서는 두 수퍼바이저가 현장에서 즉시적으로 협력하여 지도하는 경우가 많은 것으로 인식되고 있으나, 관련하여 구체적인 탐색이 진행된 적이 없다. 수퍼바이저들은 실제 어떠한 방식으로 함께 수련생을 지도하고 그 과정에서 어떠한 긍정적/부정적 경험을 하는지 전혀 파악되지 않은 상황이다.

Hill 등(2016)에 따르면, 상담자 훈련에서 슈퍼비전이 가장 중요시 여겨짐에도 불구하고 정작 수퍼바이저들이 슈퍼비전에서 무엇을 하는지에 대해서는 연구가 덜 되고 있다고 지적하였다. 특히 집단 형태의 슈퍼비전은 해외에서도 개인 슈퍼비전의 보충적 역할로 인식되어 왔는데(Samara, 2006), 학습자인 수련생을 대상으로 하는 집단 슈퍼비전 관련 연구가 국내에서 일부 진행되어 왔으나(이승은, 정남운, 2003; 임영선, 유성경, 2011; 홍지영, 하정, 2009) 수퍼바이저의 관점에서 진행된 연구는 2개의 연구만 진행되어(안희매 등, 2023; 이지희, 최한나, 2023), 연구자들의 많은 관심이 필요하다. 더욱이 본 연구에서 살펴보고자 하는 상담 수련 장면에서의 공동 슈퍼비전에 대한 연구는 Lenihan과 Kirk(1992)가 제안한 개념적 모델로만 존재할 뿐, 실제 지도 감독의 실시자로서의 경험을 탐색한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구에서는 특별히 개인 슈퍼비전과는 다른 공개사례발표에서 지도감독자 역할을 구분하여 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 공개사례발표 슈퍼비전에 대한 내적 경험을 심층적으로 탐색하고자 한다. 관련된 기초적인 자료조차 현재 없는 상황에서 두 수

퍼바이저의 다양한 경험을 이해하고 현장에서 발생하는 상호작용의 역학을 파악할 수 있다면, 국내 집단 슈퍼비전(공개사례발표)을 재조명하고 효과적인 상담자 훈련 방법으로 활용하는 방안을 모색하는 발판이 될 것이다.

한편, 공개사례발표와 같은 슈퍼비전 제도는 국내 고유 시스템인 만큼, 한국 문화적 맥락에서 두 지도감독자(주수퍼바이저, 부수퍼바이저)들 간의 상호작용이 야기하는 집단의 역학이 존재할 수 있다. Bang과 Park(2009)의 연구에 따르면, 국외와 달리 한국 슈퍼바이저들의 경험에 대해 탐색된 바가 거의 없기 때문에, 학문적이면서도 실제적인 슈퍼비전 프로그램을 잘 구축하기 위해서는 한국의 사회문화적인 고유한 특성에도 주의를 기울여 이들에 대한 경험적 연구가 필요함을 강조하였다. 연구진들에 따르면, 집단주의 문화의 특성상 한국의 슈퍼비전 관계에서는 슈퍼비전 과정에 대하여 직접적인 의사소통을 피하는 경향이 있고, 감독자와 피감독자 간의 위계를 중요시하며, 상호 대립은 무례하고 사회적으로 부적절하다고 여긴다고 하였다. 하지만 관계에서 직접적 의사소통을 하지 않는 경우, 메시지의 주변 맥락(비언어적 단서, 목소리 톤 등)에 기반하여 의사소통을 해야 하기 때문에(Leong & Lee, 2006), 이러한 문화적 특징이 반영된 공개사례발표 장면에서 두 슈퍼바이저가 어려움이나 교착 상태를 경험할 때 개방적인 논의가 어려워질 수 있고, 이로 인해 지도 감독 과정이 비효율적으로 흐를 가능성이 있다. 또한 한국 문화에서 강조되는 위계는 관계의 상급 및 하급 구성원들의 역할 기대를 만들어낼 수 있다(Han, 2003). 예를 들어 수련생의 관점에서, 슈퍼비전 관계를 일반적으로 상하관계로 규정하기 때문에 슈퍼바이저와 다른 의견을

가진 경우에도 대부분 수퍼바이저가 제공하는 학습을 수용하고자 하는 태도를 취하는 경향이 있다(방기연, 2006). 대부분의 경우 주수퍼바이저와 부수퍼바이저는 이전에 선후배 혹은 사제 관계였던 경우가 많기 때문에, 두 슈퍼바이저의 관계에도 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 관계가 나타내는 한국 문화의 위계적 특성이 반영될 수 있다. 두 슈퍼바이저 중 주수퍼바이저는 최소 5년 이상 슈퍼바이저로서의 경험이 누적되어야 취득할 수 있는 ‘주수련감독자’ 권한이 있어야 맡을 수 있는 자리이기 때문에(한국상담심리학회, 2023b), 대개 슈퍼바이저 연차가 높고 슈퍼비전 경험이 부수퍼바이저보다 훨씬 많다. 반면 부수퍼바이저의 경우, 수련생에서 슈퍼바이저로 역할이 전환된지 얼마 되지 않은 전문가들이 맡는 경우가 많기 때문에, 이와 같은 두 슈퍼바이저 간의 위계는 상호 다른 역할을 기대하게 될 것으로 예상해 볼 수 있다. 본 연구를 통해 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 공동 슈퍼비전 경험을 탐색하고 비교하는 과정은 다문화적 관점에서도 공동 슈퍼비전 시스템을 검토하고 효율적인 방안을 모색하는 데 도움이 될 것이다.

이에 본 연구의 목적은 다음과 같다. 본 연구는 두 슈퍼바이저가 공동으로 수련생을 지도 감독하는 과정에서 두 슈퍼바이저가 주수퍼바이저로서, 그리고 부수퍼바이저로서 각각 어떠한 경험을 하는지 탐색하고자 한다. 관련 선행연구가 부족한 새로운 주제를 탐색하는데 있어서 질적 연구는 참가자의 주관적 경험을 깊게 탐색하여 특정 영역에서의 심층적인 발견을 제공해주는 데 용이하므로(Hill & Knox, 2021), 슈퍼바이저의 내적 경험을 탐색하는 데 있어서 본 연구에서는 질적 연구 방법을 사용하고자 하였다. 구체적으로 본 연

구는 합의적 질적 연구(Consensual Qualitative Research [CQR]) 방법을 사용하여, 주수퍼바이저들과 부수퍼바이저들이 공개사례발표 지도 감독 과정에서 공동으로 수퍼비전하는 경험은 어떠하였는지 각 수퍼바이저의 관점에서 심층적으로 탐색하여 두 수퍼바이저 집단의 경험을 비교하고자 한다. 이를 파악하여 국내 상담심리학계 내 집단 수퍼비전 제도 제고 및 공개사례발표에서 효과적인 지도 감독을 수행하기 위해 필요한 조건들을 도출하여 상담 수련 현장의 발전 방향에 대한 제언을 하고자 한다.

방 법

연구참여자 기준 및 모집과정

본 연구는 공개사례발표에서 지도 감독 경험이 있는 한국상담심리학회 1급 상담심리사 자격증 소지자들을 대상으로 진행하였다. 한국상담심리학회(2023b)의 기준에 따라 주수퍼바이저는 전문가 자격증 취득 이후 자격 유지했수가 누적으로 5년 경과 되었으며, 공개사례발표에서 주수퍼바이저로 지도 감독 경험이 있는 상담자를 대상으로 하였다. 부수퍼바이저의 경우, 전문가 자격증 취득 이후 공개사례발표에서 부수퍼바이저로 지도 감독 경험이 있는 상담자들 대상으로 선정하였다.

질적 연구에서의 응답은 참여자가 경험을 표현하는 능력에 따라 달라지기 때문에, 관련 현상을 잘 알고 있고, 현상을 있는 그대로 기술해 줄 수 있는 대상을 선정하는 것이 필요하다(신경림 등, 2004). 이에 주수퍼바이저의 경우 공개사례발표에서의 지도 감독 경험이

최소 30회 이상 있으면서, 경험을 잘 복기하여 설명할 수 있도록 최근 1년 이내 공개사례발표에서의 지도 감독 경험이 있는 전문가로 선정하였다. 부수퍼바이저의 경우, 주수퍼바이저와 비교할 때 공개사례발표 지도 감독 경험이 상대적으로 적은 것을 감안하여 전문가 자격 취득 이후 최소 10회 이상 부수퍼바이저 경험이 있으면서, 최근 1년 이내에도 부수퍼바이저 경험이 있는 상담자를 대상으로 하였다.

연구참여자 모집을 위해 연구자의 네트워크를 비롯하여 연구참여자의 추천을 통해 수집하는 방법인 눈덩이 표집(Snowballing sampling) 방법을 활용하였다. 눈덩이 표집 방법은 연구하고자 하는 주제에 적합한 연구참여자들을 용이하게 수집할 수 있는 편의 표집 방식 중 하나로, 질적 연구에서 대상자를 수집하고자 할 때 널리 사용되는 방법 중 하나이다(Parker et al., 2019). 우선 연구자의 네트워크 내에 있는 한국상담심리학회 1급 상담심리사 자격증 소지자 중, 공개사례발표 지도 감독 경험을 복기하여 충분히 전달할 만큼 경험이 풍부하다고 평가한 사람들에게 연구 설명문을 제시하였다. 이 중 위 선별 기준을 충족하면서 연구 참가에 동의한 전문가들을 모집하였고, 이들이 다시 공개사례발표 지도 감독 경험을 충분히 공유해 줄 수 있다고 평가한 수퍼바이저들을 추천하였다. 2차적으로 추천받은 상담심리전문가들에게 이메일 또는 문자로 연구 설명문을 전달하면서 연구 참가 의사를 물었고, 이들 중 자발적으로 연구 참가에 동의한 사람들을 대상으로 연구를 진행하였다. 부수퍼바이저 인터뷰 참가에 동의한 사람들 중 주수련 감독자 자격을 갖추어 주수퍼바이저 경험도 있는 수퍼바이저들의 경우, 최근 1년 내 부수

퍼바이저로 공개사례발표에 참여한 경험이 있었고, 공개사례발표에서 주수퍼바이저 경험보다 부수퍼바이저 경험의 빈도가 더 높은 것을 확인하였다. 초기 목표한 참가자 인원에 도달하였을 때 참가자 추천을 중단하고 모집을 완료하였다.

연구참여자 특성

우선 주수퍼바이저 인터뷰 참여자는 남성 1명에 여성 9명, 연령은 만 45세에서 65세로 평균 54세였다. 상담 경력은 평균 307개월로, 25년 7개월이 넘는 경력이며, 상담심리전문가 취득 후 최소 8년에서 최대 27년이 경과하였다. 전체 수퍼비전 경험은 평균 880회 이상으로, 연구참여자 별 350회 이상에서 1000회 이상의 경험이 있었다($SD=331.24$). 그중 공개사례발표에서의 주수퍼바이저 경험은 평균 160회로, 연구참여자별 최소 40회에서 최대 360회

까지의 경험이 있었다($SD=120.82$). 세부적인 주수퍼바이저 인터뷰 참여자의 특성은 표 1에 제시하였다.

다음으로 부수퍼바이저 인터뷰 참여자의 경우, 남성 4명에 여성 6명, 연령은 만 34세에서 49세로 평균 40세였다. 상담 경력은 평균 156개월로, 13년 이상 되는 경력이며, 상담심리전문가 취득 후 최소 2년에서 최대 17년이 경과하였다. 전체 수퍼비전 경험은 평균 204회 이상으로, 연구참여자별 15회 이상에서 770회 이상의 경험이 있었다($SD=234.41$). 그중 공개사례발표에서의 부수퍼바이저 경험은 평균 26회로, 연구참여자별 최소 10회에서 최대 98회까지의 경험이 있었다($SD=27.25$). 또한 참여자 10명 중 4명은 5년 미만의 수퍼바이저, 6명은 주수퍼바이저 자격을 갖춘 5년 이상 연차의 수퍼바이저였다. 주수퍼바이저 경험이 있는 수퍼바이저의 경우 부수퍼바이저 경험이 주수퍼바이저 경험보다 평균 5배 이상 많았다. 세

표 1. 주수퍼바이저 관점에 대한 연구참여자 특성

사례	성별	연령	학력	상담 경력 (전문가 취득 후 경력)	전체 S.V 경험	주 S.V 경험	이론적 접근
1	여	54	박사졸업	30년(20년)	1000회	100회	정신역동
2	여	48	박사졸업	22년(16년)	350회	60회	절충
3	여	49	박사졸업	23년(17년)	400회	40회	절충
4	여	45	박사수료	22년(16년)	1000회	110회	절충
5	남	53	박사졸업	27년(23년)	1200회	350회	정신역동
6	여	47	박사수료	14년(8년)	710회	115회	정신역동
7	여	52	박사졸업	30년(11년)	1000회	360회	절충
8	여	60	석사졸업	35년(25년)	1000회	278회	정신역동
9	여	62	박사졸업	23년(15년)	1400회	120회	절충
10	여	65	박사졸업	30년(27년)	750회	75회	정신역동

표 2. 부수퍼바이저 관점에 대한 연구참여자 특성

사례	성별	연령	학력	상담 경력 (전문가 취득 후 경력)	전체 S.V 경험	부 S.V 경험	이론적 접근
1	여	44	박사졸업	14년(9년)	400회	30회	절충
2	여	34	석사졸업	9년(2년)	15회	10회	정신역동
3	남	39	박사졸업	14년(6년)	700회	98회	정신역동
4	남	38	박사수료	13년(6년)	40회	11회	절충
5	여	47	박사졸업	20년(17년)	100회	20회	정신역동
6	여	49	박사졸업	15년(8년)	200회	42회	정신역동
7	남	34	박사수료	9년(2년)	40회	12회	정신역동
8	남	41	박사졸업	11년(3년)	100회	11회	정신역동
9	여	39	박사졸업	10년(5년)	80회	10회	정신역동
10	여	39	박사졸업	15년(10년)	300회	20회	절충

부적인 부수퍼바이저 인터뷰 참여자의 특성은 표 2에 제시하였다.

연구팀 구성

자료 분석을 위해 최소 3명의 평정 팀원과 1명 이상의 감수자를 두어야 하는 합의적 질적 연구 방법 기준에 따라(Hill, 2016), 연구 평정팀은 총 3명으로 구성하였다. 모두 상담심리학 전공 박사 수료 이상의 연구자들이며, 모두 상담심리사 1급 자격증 소지자이다. 평정팀원 3인 모두 공개사례발표에서 수퍼바이저 경험이 있으며, 수련 과정에서 다수의 참관 경험 및 수퍼바이저로 발표한 경험이 있다. 평정팀 모두 합의적 질적 연구를 진행해 본 경험이 있었으며, 분석 시작 전 전반적인 평정 과정에 대한 구조화를 진행하였다.

감수자는 2명으로, 상담심리사 1급 소지자 이면서 합의적 질적 연구 방법을 사용하여 국

내외 학술지에 10번 출판하고 다수의 지도 및 감수 경험이 있는 상담심리학 전공 교수와 합의적 질적 연구 경험이 다수 있으면서 상담심리사 1급 소지자가 아닌 상담심리학 박사과정생의 감수를 추가로 받았다.

자료 수집 절차

각 수퍼바이저의 경험을 탐색하기 위해 반구조화 인터뷰 질문지를 작성하였다. 질문의 내용은 연구주제를 탐색할 수 있는 방식으로 구성하고, 예비 인터뷰를 통해 수정 보완하였다. 예비 인터뷰는 현재까지 주수퍼바이저 경험과 부수퍼바이저 경험이 각각 50회 이상이며, 최근 1년 내에 주수퍼바이저와 부수퍼바이저 경험을 각각 10회 이상 지속적으로 하고 있는 상담심리전문가를 대상으로 진행하였다. 면담 후 예비 면담자에게 참여자의 관점에서 질문 구성 및 인터뷰 진행 흐름, 질문지 내

표 3. 인터뷰 주요 질문

질문 내용	
1	공개사례발표에서 주수퍼바이저(부수퍼바이저)와 공동으로 지도 감독하는 과정에서, 부수퍼바이저(주수퍼바이저)로서 어떠한 경험을 하셨습니까?
2	주수퍼바이저(부수퍼바이저)와 함께 했던 지도 감독 경험 중, 특별히 어렵게 느껴졌거나 아쉬웠던, 또는 좋았던 상호작용 경험은 무엇이었습니까?
3	부수퍼바이저와 의견 혹은 접근법이 일치할 때와 불일치할 때가 있었을텐데, 각각의 경우에 어떠한 경험을 하셨습니까?

이해하기 어려운 표현이나 명료화할 필요가 있는 표현 등에 관하여 피드백을 받아 인터뷰 질문지를 수정하였다. 반구조화 질문 프로토콜의 특성상, 실제 인터뷰를 진행하는 과정에서 대상자군 및 개별 인터뷰 참가자들의 답변에 따른 추가적인 질문은 달라지나, 기본적인 개방형 질문들은 주수퍼바이저와 부수퍼바이저 대상으로 하는 인터뷰에서 같은 질문으로 서로 대응되었다. 인터뷰 주요 질문은 표 3과 같다.

본 인터뷰 방식은 6명은 대면으로, 14명은 비대면으로 진행되었다. 전후 시간을 충분히 조율하기 어렵거나 원거리에 거주하여 비대면을 선호하는 참여자의 경우 Zoom 플랫폼을 통한 화상으로 이루어졌으며 사전에 기본적인 인터뷰 질문지와 함께 접속 링크를 이메일로 전달하여 인터뷰를 준비할 수 있도록 하였다. 대면 인터뷰로 진행한 경우 역시 사전에 기본적인 인터뷰 질문지를 이메일로 전달하여 인터뷰를 준비할 수 있도록 하였고, 조율된 일정에 따라 참여자가 소속된 상담센터 혹은 연구실에 연구진이 직접 방문하여 진행하였다. 모든 인터뷰는 45분에서 67분 사이에 진행되었으며, 주수퍼바이저 인터뷰는 평균 50분, 부수퍼바이저 인터뷰는 평균 51분 소요되었다.

또한 모든 자료를 축어록으로 전사한 후, 연구주제와 관련하여 일부 인터뷰 내용의 의미를 보다 구체화할 필요성이 있거나, 추가 질의가 필요하다고 생각되는 내용을 탐색하기 위해 연구참여자들의 동의를 얻어 추가 인터뷰를 진행하였다. 모든 참가자들을 대상으로 추가 인터뷰는 서면 혹은 화상으로 진행하였으며, Zoom을 통한 추가적인 화상 인터뷰의 경우 약 10분이 소요되었다.

연구팀의 편견 및 기대 처리

Hill과 연구진들(2005)에 따르면, 연구 평정팀은 자료에 객관적으로 반응하기 어렵게 만드는 개인적 편견 또는 문헌을 읽거나 연구 문제를 생각하고 발전시키면서 형성한 믿음을 각자 지니고 있을 수 있다. 이에 연구자의 편견 및 기대가 자료 분석에 미치는 영향을 줄이고 타당성을 확보하기 위해, 연구팀의 편견 및 기대를 공유하고 인터뷰 진행 및 결과분석 과정에 미칠 수 있는 영향을 사전에 논의하였다.

우선 주수퍼바이저에 대하여, 한 연구자는 주수퍼바이저는 부수퍼바이저보다 더 많은 책임과 부담을 경험할 것 같고, 주수퍼바이저로

서 가지는 권위적인 생각이 있을 것 같다고 언급하였다. 또 다른 연구자는 주수퍼바이저가 부수퍼바이저보다 더 다양한 요소에 주의를 기울이다 보니 부수퍼바이저를 신경 쓰지 않을 것 같다고 하였고, 관계적인 면을 중시하는 이론적 접근을 가진 주수퍼바이저일수록 부수퍼바이저와의 관계를 더 신경 쓸 것 같다고 하였다. 이러한 과정에서 공동 수퍼비전은 까다로운 작업이 될 것 같다는 편견을 나누었다. 다른 연구자는 주수퍼바이저가 전체 과정을 총괄하려는 의지가 강하여 부수퍼바이저의 존재를 등한시하거나 눈치를 줄 것 같다는 편견과 함께, 관련한 부수퍼바이저의 어려움이 도출될 것 같다는 기대가 생긴다고 하였다.

반면 부수퍼바이저에 대하여 한 연구자는 부수퍼바이저들은 주수퍼바이저의 눈치를 많이 보게 되고, 주수퍼바이저와 비교하여 지도 감독자로서의 역할이 상대적으로 제한적이어서 대개 소극적인 태도로 공개사례발표에 임할 것 같다고 하였다. 또한 부수퍼바이저들이 겪는 어려움이 더 크고, 이로 인해 명확한 역할 구분을 원하게 될 것 같다는 결과를 기대하였다. 또 다른 연구자의 경우, 부수퍼바이저는 상대적으로 주수퍼바이저에 비해 책임과 부담을 덜 경험할 것 같고, 주수퍼바이저에게 의존적인 측면이 있을 것 같다는 편견을 나누었다. 또한 부수퍼바이저의 연차가 낮을수록 이러한 의존성이 강화될 것 같다고 하였다. 마지막으로 다른 연구자는 주수퍼바이저보다 부수퍼바이저들이 겪는 어려움이 전반적으로 더 클 것 같다는 편견이 있었고, 주수퍼바이저와 함께 수퍼비전 하는 것보다 1인 단독으로 공개사례발표를 운영하는 경험을 선호하는 참가자가 있을 것 같다고 예상하였다. 이러한 각자의 경험과 관점에서 비롯된 편견과 기대

를 인지하고, 각자 자신의 편견과 기대에 대해 성찰할 수 있도록 권고하였으며 결과를 도출하는 과정에 영향을 미치지 않도록 주의하여 작업하고자 노력하였다.

자료 분석

자료 분석은 Hill(2016)이 제안한 합의적 질적 연구 방법 절차에 따라 진행하였다. 20개 사례의 인터뷰 내용을 전사한 축어록을 바탕으로 각 단계별로 평정자들 간의 논의와 합의를 거쳤으며, 최종 영역 및 범주에 대한 합의를 마친 후에 감수를 받았다. 구체적으로는 다음과 같다.

영역(Domain) 및 핵심 개념(Core idea)

인터뷰 질문지의 주요 주제와 분석 초기 축어록 내용을 바탕으로 주수퍼바이저와 부수퍼바이저 자료에서 영역 목록을 도출하였다. ‘공동 수퍼비전 관점에서 공개사례발표 지도 감독 경험’이라는 주제 하에 분석을 여러 차례 거듭하며, 핵심 개념과 범주를 잘 반영할 수 있도록 ‘공동 수퍼비전의 어려움’과 ‘공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처’ 영역으로 표현을 간결하게 정리하는 과정을 거쳤다.

이어서 축어록 내용을 바탕으로 핵심 개념을 도출하는 작업을 진행하였다. 핵심 개념을 도출하는 것은 자료를 각 사례에 따라 비교할 수 있도록 대화의 원자료를 분명하게 요약하여 이해 가능한 언어로 변형시키는 것이다(Hill, 2016). 평정 팀원들 모두 전체 원자료를 읽은 후, 3명의 평정 팀원들이 1인당 4-6개 사례를 1차적으로 코딩할 수 있도록 할당하여 1차적으로 핵심 개념을 구성하였다. 연구자 요인을 배제하기 위해, excel 랜덤함수 기능을 활

용하여 무선 할당하였고, 1차 코딩이 마친 후 함께 1차 자료를 검토하면서 평정 팀원들 간 핵심 개념의 간결성과 구체성의 정도를 합의하고, 연구참여자의 인터뷰 내용을 해석하여 작성하지 않았는지 검토하였다. 의견 차이가 발생할 시에는 인터뷰 자료의 대화 내용을 확인하였고, 이 과정을 반복하여 상호 교차로 검토하면서 합의하는 과정을 거쳤다.

교차분석(Cross analysis)

도출된 핵심 내용을 기반으로, 교차분석(Cross analysis)을 진행하였다. 각 팀원은 모든 핵심 개념을 검토하고, 사례에 걸쳐 반복하여 합의하는 과정을 거쳐 범주를 도출하였다. 모든 핵심 개념을 취합하여, 해당되는 영역에 할당하였고, 공동 수퍼비전의 어려움에 해당되는 핵심 개념부터 주수퍼바이저와 부수퍼바이저 순으로 검토하면서 공통된 주제를 찾아 범주로 도출하고자 하였다. 범주 도출 시 평정자의 지나친 해석을 주의하고, 원자료를 토대로 귀납적인 방식으로 도출하는 것을 원칙으로 하였다. 일부 핵심 개념들이 도출한 범주와 미묘한 의미 차이가 발생하면, 팀원들 간 재논의를 거쳐 기존 범주를 수정하거나 새로운 범주를 도출하였다(예, 부수퍼바이저의 역할이 축소되지 않도록 지속적으로 초대함 → 부수퍼바이저의 역할이 축소되지 않도록 지속적으로 발언 기회를 줌). 범주 제목에 대한 의견이 불일치한 경우에는 인터뷰 자료의 대화 내용을 함께 확인하여 원자료를 충실히 반영할 수 있는 범주 제목으로 재합의하는 과정을 거쳤다. 특별히 주수퍼바이저 집단과 부수퍼바이저 집단 인터뷰에서 도출된 주제가 일치하여 범주의 의미가 대응될 경우, 해당 범주의 표현을 일치시키는 작업을 거쳤다. 합

의가 완료된 후, 평정자들은 각각의 사례에서의 범주를 검토하고, 다른 평정자들은 코딩한 범주가 핵심 개념에 상응하는지, 과도한 해석이나 비약은 없는지 재검토하고 수정하였다. 여러 차례 검토를 바탕으로 최종 범주에 대한 합의를 진행하였다.

이어서 범주들의 전형성을 확인하기 위해 각 범주들이 몇 개의 사례에서 도출되었는지를 기준으로 빈도를 산출하였다. Hill과 연구진(2005)이 제시한 기준에 따라, 전체 10사례 혹은 1사례만 제외된 9사례에서 도출된 경우 일반적(General) 범주로, 과반수인 5사례 보다 많은 6사례 이상에서 도출된 경우 전형적(Typical) 범주로, 2사례 이상에서 5사례 이하인 경우에는 변동적(Variant) 범주로 명명하였다.

감수

합의적 질적 연구 경험 및 감수자로서 경험이 많은 감수자로부터 2개의 영역 구획이 적절한지, 도출한 범주 목록이 핵심 개념을 잘 반영하는지, 범주 간 의미가 중복되는 부분은 없는지, 두 인터뷰 세트에서 도출된 범주 간 표현 방식의 일관성이 있는지, 범주의 표현이 적절한지에 대한 피드백을 받았다. 2차례의 첫 번째 감수자의 피드백에 따라 팀원들 간 일부 범주명을 재논의하여 표현을 수정하는 과정을 거쳤다. 이어서 두 번째 감수자에게 최종 범주 목록에서 가독성이 떨어지거나, 범주의 표현이 적절하지 않은 부분은 없는지 1차례 피드백을 받았고, 합의를 통해 일부 표현을 수정하였다. 수정 후 두 번째 감수자가 다시 한번 연구 결과를 윤독하였고, 최종적으로 표현을 검토하였다. 마지막으로 앞선 감수자에게 최종 검토를 받은 후 최종 결과를 확정하였다.

결 과

자료를 분석한 결과, 주수퍼바이저의 공개 사례발표 지도 감독 경험에서 2개의 영역과 14개의 범주가, 부수퍼바이저의 공개사례발표 지도 감독 경험에서 2개의 영역과 10개의 범주가 도출되었다¹⁾. 2개의 영역은 동일하게 ‘공동 수퍼비전의 어려움’, ‘공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처’로 도출되었으며, 각 수퍼바이저의 관점에 따라 도출된 결과를 표 4, 표 5에 순차적으로 제시하였다.

주수퍼바이저 영역 1. 공동 수퍼비전의 어려움

본 영역은 주수퍼바이저가 공동 수퍼비전의 관점에서 공개사례발표에서 경험한 어려움을 포함하는 것으로, 6개의 범주가 도출되었다.

부수퍼바이저와의 관계성에 따라 상호작용 및 불편감이 다름 (전형적)

연구참여자들은 기존에 부수퍼바이저와 맺고 있었던 관계의 성격에 따라 현장에서의 상호작용 방식이나 불편감의 정도가 다르다고 보고하였다. 구체적으로는 부수퍼바이저와 성격적으로 잘 맞는다고 느끼는지, 사전에 가지고 있던 편견에 의해 이미 불편감을 느끼던 관계인지 또는 부수퍼바이저의 사례에 대한 접근 방식이나 전문성의 수준을 어느 정도 알고 있는지와 서로의 지도 감독 스타일을 인지하고 있는 여부에 따라 현장에서의 상호작용 방식이나 불편감의 정도가 다르다고 보고하였

다. 이에 따라 부수퍼바이저를 잘 모르는 경우에는 거리감이 있어서 어떤 요청을 잘 하지 않고 더 책임감을 가지고 주도적으로 지도 감독하려고 한다거나, 혹은 부수퍼바이저와 시간을 균등하게 분배하려고 노력하게 된다고 하였다. 세부적으로 한 참여자는 기존에 모르던 상담자와 수퍼비전을 하게 되는 경우, 사전에 라포형성을 위해 대화를 나눈다고 보고하였고, 또 다른 참여자는 기존에 알고 있던 초심 부수퍼바이저와 함께할 때는 부수퍼바이저의 지도 감독에 대한 피드백을 제공하기도 하였다.

잘 모르는 분일 때는 시간을 충분히 나랑 비슷한 정도로 쓰는 것 같아요. 내가 이 사람의 전문성의 수준에 대해서 모르니깐. 근데 잘 아는 사람이면 내가 시간을 조금 더 많이 쓸 수도 있다고 생각을 해요. 부수퍼바이저를 정말 모르고 그럴 때는 되게 동등한 형태다 생각하고 다루는 것 같아요. 모를 때는 그냥 동등하다는 생각으로 나는 일단 접근하려고 노력을 해요. 시간이든 그런 것들... <참여자1>

잘 모르는 경우는 아무래도 거리가 있고.. 처음 만나는 분들 같은 경우에는 전체 역동을 읽는다는거는 이거는 별로 기대하지 않죠. 그 부분은 내가 그냥 해야 된다고 생각하고 있죠. 발표자 상태 check-up도 그냥 내가 하죠. 그런데 내가 알고 있는 초심 부수들 같은 경우에는 제 스타일이 이미 좀 많이 몸에 배어 있는 경우들도 있기 때문에, 발표자 check-up을 해달라고 할 때도 있고 축어록

1) 전체 인터뷰에서 도출된 내용 중 공동 수퍼비전의 경험에 해당하는 범위에 한정하여 결과를 정리하였음.

표 4. 주수퍼바이저의 공개사례발표 지도 감독 경험

영역	범주	빈도
공동 수퍼비전의 어려움	부수퍼바이저와의 관계성에 따라 상호작용 및 불편감이 다름	전형적
	부수퍼바이저가 자신의 역할을 축소시키고 동조적인 태도만 보일 때 아쉬움	일반적
	부수퍼바이저의 지배적 성향 및 태도로 인해 불편함	일반적
	접근에 대한 옳고 그름의 대립이 일어날 때 힘들	전형적
	유능한 부수퍼바이저에 대해 복잡한 마음이 들	변동적
공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처	의견이 다를 때 수련생들의 혼란을 걱정함	일반적
	두 수퍼바이저 간의 의견대립을 내담자 이해 및 집단을 성장시키는 도구로 활용함	변동적
	의견 동의가 되지 않을 때 조심스럽게 눈치를 주거나 다른 관점을 제시함	전형적
	부수퍼바이저의 지도 감독 방식이 마음에 안 들어도 지적하지 않음	전형적
	부수퍼바이저의 역할이 축소되지 않도록 지속적으로 발언 기회를 줌	일반적
	부수퍼바이저가 먼저 발언할 수 있도록 권함	변동적
	부수퍼바이저의 불안을 완화시켜주기 위해 노력함	변동적
집단에 방해된다고 판단되면 말을 끊음	전형적	

주. N=10, 일반적: 9-10, 전형적: 6-8, 변동적: 2-5

표 5. 부수퍼바이저의 공개사례발표 지도 감독 경험

영역	범주	빈도
공동 수퍼비전의 어려움	주수퍼바이저와의 관계성에 따라 상호작용 및 불편감이 다름	일반적
	자신의 역할이 축소될 때 양가감정을 느낌	일반적
	주수퍼바이저가 시간을 독점하여 발언 기회나 소통이 없어질 때 아쉬움	전형적
	부수퍼바이저를 지시적/평가적인 태도로 대할 때 불쾌함	변동적
	주수퍼바이저의 눈치를 보게 됨	일반적
공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처	초심 부수퍼바이저로서 느끼는 수행 불안이 있음	전형적
	주수퍼바이저 지도 감독 방식에 순응하며 동조하려 애씀	일반적
	발언 기회를 엿보며 끼어들거나 끝날 때쯤 선택적으로 전달함	전형적
	주수퍼바이저와 관점이 다를 때 참여자들의 혼란방지를 위해 발언을 지양함	전형적
사전에 주수퍼바이저에게 어떤 보조를 원하는지 질문함	변동적	

주. N=10, 일반적: 9-10, 전형적: 6-8, 변동적: 2-5

부분 좀 얘기해 줘 라고 할 때도 있고, 구체적인 전략 같은 거는 좀 해달라라고 할 수도 있고 아무래도 좀 편하죠. <참여자7>

부수퍼바이저가 자신의 역할을 축소시키고 동조적인 태도만 보일 때 아쉬움 (일반적)

연구참여자들은 부수퍼바이저가 자신이 준비한 의견을 전달하기보다, 소극적인 태도로 주수퍼바이저의 의견에 동조만 하려고 하고 주어진 시간을 활용하지 않으려 할 때 아쉬움을 경험한다고 보고하였다. 이러한 상황에서 일부 참여자들은 부수퍼바이저의 존재에 대해 회의감을 느끼기도 하였다.

부수퍼바이저 선생님 하실 말씀 있으세요? 했더니 아니요! 저는 다 오케이입니다. 그런 식일 때. 그때는 그냥 가만히 앉아있는 역할만 하는 거니깐.. 그럼 왜 들어왔지? 생각이 들 때가.. 정말 사인을 위해서 있는 거잖아요. 그럴 때는 불편하기보다는, 아쉽죠. <참여자2>

부수가 저는 조금만 말씀드릴게요.. 그니까 자기의 역할을 굉장히 축소시키는 부수들이 있어요. 너무 소극적으로 축소시키는 분들은, 저 사람 왜 왔을까? 그니까 진짜 Co[Co-Supervisor]를 왜 세워야 되나, 이런 의문을 가지게 만들죠. 선생님 말씀하시는 거에 전적으로 동의하고, 특별히 덧붙일게 없고, 사례 진행하시는데 고생하셨고, 하면서 몇 마디 붙이는 거 있잖아요. 그럴 때는 이 사람을 전문가로 불러서 온 이유가 별로 없잖아요. 사람들 입장에서는 두 사람의 전문가의 얘기를

들으러 온 거니깐, 하나는 못 듣고 간다는 느낌이 들 수 있다는 거죠. 그런 아쉬움이 있고... <참여자1>

부수퍼바이저의 지배적 성향 및 태도로 인해 불편함 (일반적)

연구참여자들은 부수퍼바이저가 지배적인 (dominant) 성향과 태도로 임할 때 불편감을 크게 느낀다고 보고하였다. 구체적으로는 주수퍼바이저보다 시간을 과도하게 활용하거나, 지나치게 주도적이고 일방적으로 자신의 의견을 제시하거나, 권위적이고 평가적인 태도로 지도 감독할 때 불편감을 느낀다고 보고하였다. 일부 참여자는 부수퍼바이저가 지배적인 태도로 지도 감독하게 되는 이유로, 부수퍼바이저의 자기애적인 성격 요인 때문이라고 보았으며, 그렇지 않은 경우 잘 지도 감독하고 싶은 불안감 때문에 본의 아니게 역할을 과도하게 취하게 되는 것 같다고 보고하였다.

너무 자기가 뭔가를 잘하고 있다라는 것을, 자기애적인 이슈에, 나 수퍼바이저야, 내가 한번 해볼게, 이렇게 이제 계속 확 들어오는 수퍼바이저들이 있어요. 너무 수퍼바이저로서 자기 역량을 확인하고 싶어 해요. 초점은 이 사례나 수퍼바이지에게 좀 맞춰져 있을 필요가 있는데... <참여자1>

되게 좀 난감했거나 약간 화까지.. (중략) 본인이 주수퍼바이저처럼 앞에 다 얘기하고. 외부에서 전문가를 불러서 할 때는 그 전문가의 얘기를 많이 들어보려고 부르신 거 아니냐, 근데 불러놓고 여기 있는 분이 짝 다 하고 이러는게 과연 맞

느냐.. 어찌됐건 공개사례발표라고 해서 주수퍼바이저를 불렀으면, 그 주수퍼바이저의 교육을 받기 위해서 부른 거잖아요. <참여자5>

접근에 대한 옹고 그룹의 대립이 일어날 때 힘들 (전형적)

연구참여자들은 다양한 의견이 있을 수 있다고 지각하고 있음에도 불구하고 부수퍼바이저의 지도 감독이 틀렸고 자신의 지도 감독 내용이 옳다고 생각하게 되는 상황이나, 실제 부수퍼바이저와 의견 대립에 의해 논쟁이 일어날 때 힘들고 난감하며, 큰 불편감을 경험한다고 보고하였다.

각자 사례에 대한 생각이나 이해가 있을 수 있는데, 이렇게 명확한 사안에 대해서 이렇게 의견이 다를 수가 있구나. 수퍼바이저 입장에서 그런 상황이 간혹 생기는데.. 그럴 때 정말 난감한 것 같아요. 서로의 논쟁이 되면 곤란한데, 이게 논쟁으로 갈 정도로 어떤 합의점이 완전히 방향이 다를 때. 이런 지점에서 개입에 대한 의견이 완전히 다를 때, 그럴 때에는 굉장히 난감하고 불편하고... <참여자3>

답이 있다고 생각하는 때가 있는 것 같아요. 이게 옹고 그룹 게임으로 들어갈 때. 내 말이 옳다. 이렇게 제가 판단했을 때가 되게 힘들었던 것 같아요. 저 사람 의견도 맞고, 내 의견도 맞아, 이렇게 태도 변화가 안됐을 때.. 저도 오픈 마인드가 아니면, 그걸 끊고 들어가면서 둘이 대립하게 되는 것처럼 느껴지고.. 사실

대립이기도 하고. 그럴 때는 좀 불편하고 힘이 많이 들었던 것 같아요. <참여자4>

유능한 부수퍼바이저에 대해 복잡한 마음이다 (변동적)

일부 참여자들은 부수퍼바이저의 수퍼비전 역량이 주수퍼바이저보다 뛰어나다고 생각되거나, 발표자와 참관자들이 부수퍼바이저의 의견에 더 큰 도움을 받은 것 같아 보일 때 여러 복잡한 마음이 든다고 보고하였다. 한 참여자는 주도적으로 수퍼비전을 하고 난 후, 발표자가 부수퍼바이저의 수퍼비전 내용에 도움을 더 많이 받은 것처럼 보일 때 약간의 서운한 감정을 느끼게 된다고 보고하였다.

사실 그럴 때는 솔직히, 좀 서운할 때도 있고. 나도 열심히 했는데 마지막에 소감 얘기하라고 그러면 부수퍼바이저가 했던 내용들은 막 도움이 됐다 그러고 나는 뭐 했나 이런 때가 하하 자괴감이 들 때도.. (중략) 근데 어쨌든 수퍼바이저한테 도움이 됐으면 됐다.. <참여자9>

의견이 다를 때 수련생들의 혼란을 걱정함 (일반적)

연구참여자들은 부수퍼바이저와 의견이 상이한 상황에서, 발표자와 참관자가 어느 의견을 따라야 할지 혼란스러워 할까봐 염려된다고 보고하였다. 특별히 집단구성원이 수련 연차가 낮은 수련생들로 구성되어 있을 때 이러한 걱정을 더 크게 하게 된다고 보고하였다.

부수퍼바이저와 완전 다른 입장일 때, 듣는 입장에서는 굉장히 혼란스러운 상황이잖아요. 도대체 누구 말을 따라야 되

는거지? 이런 얘기가 되고.. 왜 전문가인데 서로 다른 얘기를 하네, 어찌라는거지? 뭐 이런 생각이 들 수 있기 때문에.. 얘기는 해야 되는데, 어느 정도에서 이제 강조를 해야 될지는 이 전문가에 대한 배려와 고려가 서로 있기 때문에 조심스럽고, 그래서 그럴 때가 가장 힘들었던 것 같아요. <참여자3>

수퍼비전은 그 수퍼바이저가 본인의 approach, 상담하는 자기 방식들이 있거든요. 근데 보는 방식이 주와 부가 다르게 되면 수퍼바이저한테 되게 혼란을 주는 것 같아요. 수퍼바이저가 헷갈릴 것 같아요. 수퍼바이저한테 그게 도움이 될까? 하는 것에 대해선 question이에요. 사실 우리가 그렇잖아요. 다른 얘기를 해도 내가 이거를 처리할 수 있거나 이러면 아무 문제가 안되는데 수퍼바이저들은 그게 잘 안되는 연차들이 많단 말이에요. 그럴 때에 혼선을 주는 거에 대한 염려가 있는 거죠. <참여자8>

주수퍼바이저 영역 2. 공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처

본 영역은 주수퍼바이저가 공개사례발표에서 경험한 공동 수퍼비전의 어려움에 어떻게 대처하는지의 내용을 포함하는 것으로, 8개의 범주가 도출되었다.

두 수퍼바이저 간의 의견대립을 내담자 이해 및 집단을 성장시키는 도구로 활용함 (변동적)

일부 연구참여자들은 부수퍼바이저와 의견

이 대립될 때, 감정적으로 반응하기보다 이러한 의견 차이 자체를 토대로 내담자를 이해하거나 집단원들에게 배움이 될 수 있도록 활용한다고 보고하였다. 예를 들어 한 참여자는 상담 과정에서 상담자와 내담자와의 대립을 성장의 기회로 삼는 것처럼, 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 대립에서 합의를 찾아가는 과정 자체가 학습적일 수 있다고 보았다. 이에 따라 사전에 사례에 대해 두 수퍼바이저들이 합의하고 의견을 맞추는 것이 도움이 되지 않는다고 하기도 하였다. 한편 정신역동적 관점으로 사례에 접근하는 한 참여자는 부수퍼바이저와 협의가 되지 않는 상황이 내담자의 내적 세계를 이해할 수 있는 도구가 될 수 있다고도 보았다.

부슈랑 얘기하면서 동의하거나 또는 동의하지 않더라도, 자기는 이렇게 봤다라고 말할 때, 모델링이 되잖아요. 수퍼바이저들이 서로 하는 의사소통.. (중략) 그걸 좀 생산적으로 풀어나가는 것들. 그런 것들을 둘이 대화하는 식으로, 의견을 오고 가는 식으로. 상담 과정에서도 그렇거든요. 상담자 내담자 사이에 텐션이 없으면 안되거든요. 그니까 각 세계가 충돌나는지를 봐야 되거든요. 수퍼바이저도 봐야 되지만, 참관인들도 봐야 되고, 수퍼바이저들도 그렇게 되어야 변화가 되기 때문에, 부딪혀야 돼요. 필요하거든요. 그래야 발전을 해요. 이론적 지향이 다르고 이렇게 되면, 강하게 서로 딱 drive를 거는데, 그게 변화의 momentum처럼 있기 때문에. 근데 이제 그거를 momentum으로 안 쓰고, 감정적으로 옹고 그름으로 자기들이 나뉘어 버리면.. 사실은 그걸 조금

듣는 사람들에게 상처가 되기도 하고. 그렇게 상승하질 못하는데 그니까 1시간 반 안에 엄청 다양하게 많은 일이 일어나고 있어요. 제가 느끼기에는, 공사발[공개사례발표] 안에서. 세상이 부딪혔다가, 또 어떤 합의점에 이르렀다가, 결코 합의되지 않는 부분도 그냥 별려놓고 이렇게 하고... <참여자4>

의견 동의가 되지 않을 때 조심스럽게 눈치를 주거나 다른 관점을 제시함 (전형적)

연구참여자들은 부수퍼바이저의 의견에 동의가 되지 않을 때, 우회적인 방식으로 동의가 되지 않음을 표현하거나 소극적인 반대 의사를 표현하는 등으로 조심스럽게 눈치를 주고 보고하였다. 혹은 조심스럽게 다른 관점을 제시하면서, 서로 다른 관점을 가지고 있다는 것을 알려준다고 보고하였다.

그럴 때는 내가 할 수 있는 거는 좀 비언어적인걸로, 그 사람의 이야기에 너무 많이 집중한다든지 비언어로, 고개를 끄덕인다든지 눈을 쳐다본다든지 그런 걸 약간 철회하는 정도? 소극적 제한 정도. 또 예를 들면 회피형이 아닌데 회피형이라고, 유형을 명명하면서 얘기하는 경우가 있잖아요. 그런 부분이 너무 썩똥맞다, 또는 이거는 이렇게 가면 사례개념화의 방향이 너무 달라진다 싶으면.. 회피형에 초점을 두고 말씀하신 것 같은데 저는 조금 다른 측면으로 내담자를 살펴보면 좋겠다고 생각하면서 읽었다.. 라고 얘기하면서 나는 다른 관점을 갖고 있다고 얘기를 해요. 당신이 틀렸더라기보다는... <참여자1>

선생님 조금 더 얘기해줄 수 있을까요? 하면 그때는 이제 선생님이 스스로 알아요. 틀렸었구나 내가, 그러면은 얼른 개념화를 수정하시고, 솔직하게 개방하시기도 하고.. 이렇게.. 진행하죠. <참여자5>

부수퍼바이저의 지도 감독 방식이 마음에 안 들어도 지적하지 않음 (전형적)

연구참여자들은 부수퍼바이저의 지도 감독 방식이 편하지 않거나 마음에 들지 않아 지적하고 싶은 욕구가 생겨도 참거나, 그대로 두고 상황을 지켜보기만 한다고 보고하였다. 일부 참여자들에 따르면, 지적하지 않는 이유에는 동료 전문가로서 존중하는 의미가 포함되었다고 하였으며, 공개적인 상황에서 불편한 기색을 내비치거나 함께 지도 감독하는 전문가를 지적하는 것이 적절하지 않다는 판단 때문이라고 하였다.

막 얘기를 계속 한단 말이에요. 어떻게 할 수가 없어요. 냅두는거야. 뭐 그만하라고 어떻게 그러죠.. 그건 너무 어려운... <참여자1>

그냥 뭐 아무 말 안 하죠. 어떻게 그분의 시각을, 그분도 전문가로서 얘기를 하시니까 그냥 듣고는 있는데 속으로 뭐지? 이럴 때가 있긴 있었어요. 근데 내가 그거에 대해서 뭐라고 할 수 없죠. 그 선생님도 1급 가지고 전문가로서 지금 코멘트를 하시는 건데. 같이 전문가로 앉아서 공동 지도하고 있는데 그 자리에서 뭐라고 할 수 없을 것 같아요. 공개사례에서 어떻게 하겠어요. <참여자10>

부수퍼바이저의 역할이 축소되지 않도록 지속적으로 발언 기회를 줌 (일반적)

연구참여자들은 부수퍼바이저가 자신의 역할을 축소시켜 소극적으로 있을 때나, 주수퍼바이저가 지도 감독하면서 본의 아니게 자신이 사용하는 시간의 비중이 크다고 지각하게 될 때, 중간중간 지속적으로 부수퍼바이저가 발언할 수 있도록 말을 걸거나 초대할 수 있는 질문을 한다고 보고하였다.

너무 축소 시켰을 때는, 이제 간단하게 얘기하고 뒤로 물러가 버릴 때는, 제가 좀 말씀 좀 드리고 다시 또 얘기하시라고 초대하죠. 제가 시작하고 끝나고 난 다음에 조금 더 말씀해주시라고, 이렇게 제안을 드리고. <참여자1>

혼자 너무 많이 떠들었나 이런 생각이 하다가 알아차려지면, 이제 마이크를 넘기는. (중략) 어쨌든 또 알아차려지는 순간, 마이크를 조금 넘기죠. 또 하다가 아휴 또 나만 떠들고 이러면은 부슈 보실래요? 그럼 보통 바로 말을 해요. 이제 선생님 얘기 좀 하시라고. <참여자10>

부수퍼바이저가 먼저 발언할 수 있도록 권한 (변동적)

일부 연구참여자들은, 부수퍼바이저가 자신의 의견을 잘 낼 수 있도록 도와주기 위해 주수퍼바이저가 수퍼비전 내용을 전달하기에 앞서서 먼저 이야기하도록 권하게 된다고 보고하였다. 먼저 주수퍼바이저가 의견을 제시하면, 부수퍼바이저는 자신의 의견에 동조하게 되거나 준비한 내용을 있는 그대로 표현하기 어려울 것 같아서 이러한 방식을 선택하게 된

다고 하였다.

이제 먼저 A라고 봤는데 그다음에 B라고 분단 말이에요? B를 말하는 게 사실 되게 쉽지 않아요. 부수퍼바이저 선생님이 다른 관점을 갖고 있는데 현실적으로 되게 쉽지 않을 것 같은 생각이 들어요. 저는 부슈랑 들어가면, 저는 항상 부슈 보고 먼저 얘기하라 그래요. 제가 먼저 하지 않아요. 제가 얘기하고 나면 이 친구들이 얘기하기가 너무 어려워. 그렇기 때문에 당신이 읽고, 당신이 또 파악한 것이 있으면 먼저 얘기하라고, 라고 저는 시간을 먼저 주는 방식을 선택해요. 그러면 좀 당황하는 분이 있는데, 이제 그게 전체적으로 진행하다 보면 어쨌든 이분 의견을 좀 들을 수 있는 방법이라고 생각해서 저는 가능하면 웬만하면 먼저 하라고 그래요. <참여자1>

부수퍼바이저의 불안을 완화 시켜주기 위해 노력함 (변동적)

일부 연구참여자들은 수퍼비전 경험이 적은 부수퍼바이저들의 수행 불안을 염두하여, 불안을 완화 시켜주기 위해 나름의 노력을 기울인다고 보고하였다. 특히 자신들이 과거 부수퍼바이저로 지도 감독하였던 경험을 복기하며 부수퍼바이저들의 어려움을 이해하고자 하였다.

그런 경험은 너무 많이 했어요 제가 부수퍼바이저로 있을 때. 나도 긴장하고 있는 자리고 하니깐 잘 안되더라고.. (중략) 부수퍼바이저 선생님이 너무 긴장하신 상태거나, 그럴 수 있잖아요. (중략)

편하게 얘기하세요 그래요. 내가 책임질 테니까 하세요 그래요. 덜덜 떨면, 제가 다 뒷마무리 하고 책임질테니까, 하고 싶은 얘기 해보세요. <참여자6>

집단에 방해된다고 판단되면 말을 끊음 (전형적)

연구참여자들은 부수퍼바이저의 진행방식이나 수퍼비전 내용이 집단구성원들에게 방해가 되거나 불편감을 야기한다고 판단이 되면, 부수퍼바이저를 저지하고자 부수퍼바이저의 말을 끊는다고 보고하였다.

얼굴 표정들이 안 좋아지세요 어떤 분들은. 그러면 이제 살피죠. 넘어갈 것인가 다뤄야 될 것인가? 집단상담할 때랑 좀 비슷한 부분들이 있어요. 그럴 때 좀 stop을 많이 시키죠. 미안한데 일단 여기 정리를 하나 하자. 사람들이 얼마나 소화하고 있는지를 좀 점검해보는 것 같아요. 부수퍼바이저도 본인이 브레이크가 안될 때가 많거든요. 소통이 잘 안되잖아요. 그럼 뒤로 물러나야 되는데 안돼요. 스스로 잘 안될 때가 있나보다 하는 생각이 들면은 끊어요. (중략) 제가 약간 쉽표를 주고, 수퍼바이저한테 이제까지 이 과정 안에서 어떤 게 지금 어떤 걸 경험하고 있느냐, 어디가 소화가 됐느냐 어려움 부분이 있다면 뭐가 있느냐? 라고 하면서 브레이크를 걸죠. <참여자4>

부수퍼바이저 선생님께서 발표자를 너무 공격할 때. 그때는 어쨌든 제가 주수퍼바이저로 있는 거고 하니깐, 약간의 책임감을 좀 더 느끼는 것 같아요 부수퍼

바이저였을 때보다. 그래서 그런 질문을 못하도록 하죠. 말을 중간에 끊는다던가, 몇 번 지켜보다가 도저히 안되겠으면 끊는다거나... <참여자6>

사전에 진행방식 및 역할 의논을 통해 혼란을 줄임 (변동적)

일부 연구참여자들은 공개사례발표가 진행되기에 앞서 부수퍼바이저와 진행할 방식과 각자 말을 역할에 대해 짧게 의논하면서 현장에서 발생할 수 있는 혼란을 줄이고자 한다고 보고하였다. 한 참여자의 경우, 사전 역할 논의는 특별히 부수퍼바이저가 현장에서 당황할 가능성을 줄여줄 수 있다고 하였다.

미리 물어보는 이유는 그냥 내가 갑자기 시키게 되는 거잖아요. 부수한테. 그럼 당황스럽잖아요. 그러니까 이제 그걸 방지하기 위해서 물어보는 거기 때문에, 왜냐하면 부수를 막 당황 시키는 건 좋지 않은 것 같거든요. 그러니까 그 정도 뭐라 그럴까 어떤 셋업과 관련, 순서와 관련된 거는 좀 미리 조율해도 좋지 않나. 부수가 좀 당황스러울 수 있으니까. <참여자7>

부수퍼바이저 영역 1. 공동 수퍼비전의 어려움

다음 영역은 부수퍼바이저가 공동 수퍼비전의 측면에서 공개사례발표에서 경험한 어려움을 포함하는 것으로, 6개의 범주가 도출되었다.

주수퍼바이저와의 관계성에 따라 상호작용

및 불편감이 다름 (일반적)

연구참여자들은 주수퍼바이저 관점에서 도출된 결과와 상응하게, 기존에 주수퍼바이저와 맺고 있었던 관계의 성격에 따라 현장에서의 상호작용 방식이나 불편감의 정도가 다르다고 보고하였다. 구체적으로는 주수퍼바이저의 사례 접근 방식 및 전문성의 영역이나 수준을 어느 정도 알고 있는지에 따라 현장에서의 상호작용 방식이나 불편감의 정도가 다르다고 보고하였다. 또한 개인적인 친분이 있는 경우 발언이 보다 수월하다는 참여자도 있었다. 몇몇 참여자들은 주수퍼바이저를 잘 모르는 경우에 더 적극적으로 맞춰주려고 노력한 다거나, 주수퍼바이저의 의견을 더 적극적으로 수용하게 되고, 사전에 역할에 대한 의논이나 소통을 잘 하지 않게 된다고 하였다. 한편 일부 참여자들은 기존에 자신의 수퍼바이저였던 선생님을 주수퍼바이저로 만나게 되는 경우, 주수퍼바이저에게 의존하고 싶은 마음이 생긴다거나, 주수퍼바이저의 의견을 더 따라야 할 것 같다는 마음을 보고하였으며, 수퍼비전을 배우고자 하는 태도로 참여하게 된다고도 하였다.

잘 아는 서로의 어떤 superiority를 잘 아는 주수퍼바이저 선생님하고 같이 했을 때, 나를 잘 알고 그런 선생님하고 들어가면.. 적당하게 내가 할 말도 하고 나오는 경우도 있고. 모르는 사람일 때는 더 적극적으로 맞춰주죠. 의아한 상황이 일어나도 처음 만난 사람한테는 말 안 하죠. <참여자1>

제가 예전에 수퍼비전 받았던 수퍼바이저였다, 주슈가. 이러면 훨씬 좀 편하

죠. 사전에 인사도 하고 연락도 드리고, 이제 틈이 날 때 논의도 하고, 뭐 어떻게 할지, 선생님 필요하신 게 있는지, 나아가서 선생님 보시는 사례에 대한 이해에 대한 방향도 어느 정도 가늠이 되잖아요. 또 주수퍼바이저 선생님도 훨씬 편하게 저를 대하시는 게 느껴지고. 근데 힘든 거는 이제 보통 기관에서, 여기서 이제 외부 수퍼바이저를 초빙할 때, 제가 모르는 수퍼바이저. 그니까 완전히 제가 모르는 분이 올 때가 많고요, 혹은 가까이서는 지냈지만은, 제가 이 사람을 상담자로나 수퍼바이저로서 잘 모르는 분하고 할 때가 참 어려워요. 왜냐면 사전 연락도 아예 없이 당일 날 만날 때가 많거든요. 그냥 그 공개사례발표 하는 공간에서 처음 인사드리고. 그러니까 그게 상대적으로 어렵죠. 너무 격차가 큰 것 같아요. 왜냐면 그분들한테는 사전에 예를 들면은 논의를 드리는 것 자체가 부담이거나 너무 요구적인 것 같아서 지양하게 되더라고요. 그날 만나서 인사하고 거의 맞추는 부분이 많죠. <참여자7>

자신의 역할이 축소될 때 양가감정을 느낌 (일반적)

연구참여자들은 부수퍼바이저의 역할이 줄어들 때, 긍정적인 마음과 부정적 마음이 함께 든다고 보고하였다. 역할이 축소되기 때문에 해야 하는 작업이 줄어들어서 편하거나 마음이 가벼운 반면, 동시에 역할이 축소된 채 자신의 의견을 자유롭게 피력하지 못하고 주수퍼바이저의 의견을 따른다거나 눈치를 보게 되는 상황에 대해서는 불편감을 느낀다고 하였다.

2가지 마음이 다 있는데요, 하나는 이제 아무것도 안 하게 하는.. 이거는 싫은 것도 있는데 그냥 아무 것도 안 하기 때문에 편한거죠. 그거는 그냥 노동의 차원 인거고요. 근데 내가 부수퍼바이저로서 이 공개사례발표에 주체적으로 있다고 생각하면은, 이 부수퍼바이저의 역할은 어떤, 뭐든 할 수 있는 그 여지를 적절히 주면 좋죠. 다 맡기는 것도 싫고... <참여자7>

부수로 들어갈 때 가벼우면서 무거운 것 같은데, 가벼운 건 내가 주축으로 진행하지 않아도 된다는 점에서 가벼운 점은 있는 것 같고, 근데 무거운거는 이제 내가 하고 싶은 대로 할 수는 없고 맞춰야 되고 계속 주수의 조율을 눈치껏 해야 되는 부분들.. 그런 부분이 좀 더 무거운 것 같고 그런 것 같아요... <참여자8>

주수퍼바이저가 시간을 독점하여 발언 기회나 소통이 없어질 때 아쉬움 (전형적)

연구참여자들은 주수퍼바이저가 공개사례발표에서 시간을 독점하여 부수퍼바이저에게 말할 기회를 거의 주지 않을 때 아쉬움을 느낀다고 보고하였다. 아쉬움과 더불어 참여자들은 다양한 부정적인 감정도 보고하였는데, 예를 들어 준비해간 것을 충분히 말할 기회가 없어지면 답답함을 느끼기도 하였고, 무력감이나 회의감을 느끼기도 하였다.

제일 아쉬웠던 거는 주수퍼바이저가 너무 일방적으로 교육하는 장면. 그때는 좀 아쉬웠던 것 같아요. 부수퍼바이저가

굳이 있을 필요가 있나 생각이 드는.. 수퍼비전에서 코멘트를 조금씩 했어요. 주수퍼바이저 선생님도 하고, 저도 조금씩 하고 했는데, 이제 주수퍼바이저 분이 본격적으로 코멘트를 하시더라고요. 이제 보드도 이용하시고, ppt도 이용하시고 그렇게 하시더라고요. 완전히 교육이 되니깐.. 제가 청중들하고 마주보고 있는데, 제 뒤에서 교육이 일어나잖아요. (중략) 아예 그냥 청중석에 가서 앉아서 들었거든요? 그분 하시는 거를. 그리고 거의 끝났던 것 같아요. 제가 뒤에 코멘트를 했었는지 기억이 안나는데.. 해도 아주 짧게 했던 것 같고... <참여자3>

정말 부수퍼바이저를 전혀 초대하지 않는, main of main으로서만 거의 처음부터 끝까지 다 하시고 가는 스타일? 부수입장에서 아쉽죠 되게. 나도 나를 준비해간 게 있는데, 그거를 말할 기회가 전혀 없다거나 그럴 때는 답답한 것 같아요. 그러면 이 자리가 무슨 의미가 있지? 라는 생각이 들죠. 그냥 혼자 하시면 되지 그래도 같이 하려고 들어왔는데.. 거의 95% 그 선생님의 의견으로 시간이 가득 찼잖아요. 얼마 안 남은 시간 동안 내가 아무리.. 글썽요 잘 말해서, 내 의견을 더 설득력 있게 전달할 시간도 없고, 언어적인 능력에도 한계가 있을 거라 생각이 들었고. <참여자2>

부수퍼바이저를 지시적/평가적인 태도로 대할 때 불쾌함 (변동적)

일부 연구참여자들은 주수퍼바이저가 부수퍼바이저에게 지시적이거나 평가적인 태도로

대할 때 불쾌한 감정을 느낀다고 보고하였다. 일부 참여자들은 이런 상황에서 전문가로서 존중받지 못한다는 느낌을 받는다고 하였다.

거의 진짜 거의 5분도 안 남기고 갑자기 저한테, 자 이제 부수도 말씀해보세요, 이렇게 하셨거든요? 근데 발표자 소감도 들어야 되고, 이래저래 제가 뭘 할 수 있는 시간이 없었어요. 게다가 또 의견도 막 그렇게 내가 이 주수퍼바이저 선생님의 의견을 보완할 수 있는 것도 딱히 없어서.. 그냥 아주 라이트하게, 그 발표자에 대해 위로하는 말? 혹은 지지하는 말? 이런 것 정도만 잠깐 하고 끝냈더니, 왜 그것밖에 안 해요? 약간 이런 식으로 평가를.. 이미 나한테 별로 그렇게 내 의견이 정말 중요하지 않은 것 같은 분위기를 만들었는데. <참여자2>

주수퍼바이저의 눈치를 보게 됨 (일반적)

연구참여자들은 공개사례발표가 진행될 때 주수퍼바이저의 눈치를 보게 된다고 하였다. 예를 들어 주수퍼바이저 주도하에 지도 감독이 진행될 때 언제 지도 감독 기회가 주어지는지 알 수 없어 눈치를 보며 기다린다가나, 주수퍼바이저의 눈치를 보며 보조자로서 조율해야 할 역할을 파악하고자 노력하게 된다고 하였다.

나 뭐하지? 나 이거 해도 되나? 이런 생각 때문에.. 이분은 또 어떤 스타일이 실까? 나는 뭘 하면 될까? 주수퍼바이저 눈치를 봐가면서 있는 게 불편한거죠. <참여자6>

부수로 들어가게 되면은 제가 주도를 못하니깐.. 그니까 뭐가 일어날지도 가늠할 수도 없고, 상대적으로 주수의 흐름이나 방향에 맞춰야 되니깐 훨씬 더 많은 가설들이 있죠. 눈치 보고 긴장한 채로 관찰하고, 보고, 맞추고, 동시에 또 이제 저도 저로 있고 싶으니깐 제 것도 좀 하고, 그러니깐 힘이 많이 들어요. <참여자7>

초심 부수퍼바이저로서 느끼는 수행 불안이 있음 (전형적)

연구참여자들은 공개적인 장면에서 초심 부수퍼바이저로서 느끼는 수행 불안을 보고하였다. 세부적으로는 경험이 많은 주수퍼바이저와 함께 수퍼비전을 할 때 상대적으로 초심인 수퍼바이저로서, 자신이 사례 이해를 제대로 하고 있는지, 공개적인 장면에서 지도 감독을 적절하게 하고 있는지에 대한 수행 불안을 경험한다고 하였다.

애기를 해도 괜찮을지, 너무 엉뚱한 얘기를 하는 게 아닐지, 뭐 이런 생각을 많이 했고... <참여자5>

두 달 전까지 2급이었는데, 개인 수퍼비전이면 모르겠는데 전체 다 보는 자리인 거잖아요. 그러니까 어떻게 보면 평가받는 자리란 말이에요. 내가 본 사례가 맞을까? 내가 얘기한 게 혹시 잘못 본 거면 어떡하지? 예를 들어 주수가 이리이리하게 사례개념화를 했어요. 막 근데 사실 저는 다르게 했었을 수도 있잖아요. 그러면은 사실 좀 그거는 좀 얘기하기가 조금 주저될 때도 있어요. 사실 저희 거의

다 주슈 모셔오는 분들은 다 몇십 년 하신 분들이니까 저분이 더 잘 보셨을 거라고 생각을 해요 저는 솔직히. 그래서 내가 좀 잘못 봤나? 이런 그러면 내가 본 게 아닌가? 이런 마음이 들어서... <참여자9>

부수퍼바이저 영역 2. 공동 수퍼비전의 어려움에 대한 대처

본 영역은 부수퍼바이저가 공개사례발표에서 경험한 공동 수퍼비전의 어려움에 어떻게 대처하는지의 내용을 포함하는 것으로, 4개의 범주가 도출되었다.

주수퍼바이저 지도 감독 방식에 순응하며 동조하려 애씀 (일반적)

참여자들은 공개사례발표에서 책임과 진행의 비중을 많이 가지고 있는 주수퍼바이저의 역할을 존중하기 때문에, 또한 위계를 지키기 위해 선배 상담자의 의견을 따라야 한다는 생각 때문에 주수퍼바이저의 접근 방식이 동의되지 않을지라도 반대 의견을 가지고 있는 것을 드러내지 않고 동조하고자 노력한다고 보고하였다.

틀리다고 평가하는 것은 조심스러워야 할 부분이기도 하지만은, 수퍼비전 진행이나 피드백이 제가 좀 동의할 수 없는.. 제가 이상적으로 그리는 수퍼비전의 모습은 아니어도, 근데 그거에 대해서 제가 뭔가 반대 의견을 낸다거나 아니면은 반대 입장, 그런 것들을 어느 정도 표현해야 되느냐, 내담자에 대한 관점, 상담자에 대한 관점에서도 좀 이제 다른 관점

이 있을 수 있는데, 그것에 대해 표현하는 건 확실히 조심하게 되고 맞추려는 것 같아요. <참여자8>

공개사례발표에서의 가장 주된 책임과 역할은 주수퍼바이저라고 생각하는데, 그 주수퍼바이저가 운영하고자 하는 방식을 방해하고 싶지는 않아요. 어쨌든 책임이 가장 크기 때문에 권한이 큰 건데, 그거에 내가 당연히 다르게 생각할 수 있고 다른 의견이 있을 수 있지만.. 맞추려고 노력하고. 권한도 크고 운영에 대한. 그래서 그거에 맞춰서 크게 방해하지 않는 선에서 하려고 해요. <참여자10>

발언 기회를 엿보며 끼어들거나 끝날 때쯤 선택적으로 전달함 (전형적)

연구참여자들은 준비한 지도 감독 내용을 일부 전달하기 위해 주수퍼바이저가 이야기하고 있는 틈을 고려하여 발언 기회를 요청하거나, 시간이 마무리될 때쯤 준비한 내용 중 일부를 선택하여 전달한다고 보고하였다. 일부 참여자들은 주수퍼바이저가 전달하고 있는 수퍼비전 내용에 적절히 보완할 수 있는 의견을 가지고 있을 때, 중간중간 발언 기회를 요청하여 해당 시점에 주수퍼바이저의 의견과 함께 제공되는 것이 발표자와 참관자들에게 효과적이라고 판단하였다.

이제 가만히 있다가 끝날 때쯤에, 그쯤 말하거나, 좀 다른 얘기도 하고 싶다, 그러면 짧게라도 빨리 끼어들어서 빨리치고 빠지고라도 말을 하는 식으로 하는 것 같고.. 저는 근데 이런 생각도 든다, 짧게라도 말씀드리고 싶었다, 이런 식으

로... <참여자4>

저도 마침 그거에 대해서 할 얘기가 있었는데 주슈랑 좀 다른 포인트였다거나 조금 더 제가 더 풍부하게 얘기할 게 있다거나, 그러면은 사실 그 순간에 얘기하는 게 좋잖아요. 그러면 사실 저는 웬만하면 제가 끼어들어서, 저도 드릴 말씀이 지금 있는데.. 이러면서 들어가는 편이예요. 저 지금 잠깐 한 말씀 드려도 될까요? 이런 식으로 해서 그러면 대부분 주슈 그냥 웃으시면서 어 하세요~ 이렇게 되거든요. 그럼 잠깐만 할게요. 이러면서 이렇게 조금 하고... <참여자9>

주수퍼바이저와 관점이 다를 때 참여자들의 혼란방지를 위해 발언을 지양함 (전형적)

연구참여자들은 주수퍼바이저와 사례 이해에 대한 관점이 다를 때, 공개사례발표에 참여하는 사람들의 혼란을 염려하여 다른 관점을 제시하는 것을 지양한다고 보고하였다. 예를 들어 한 참여자는 주수퍼바이저와 이론적 지향에서 많이 차이가 난다고 생각되면, 참여자들의 혼란이 더 클 것 같다고 생각하여 자신의 관점에서 보는 내용은 제시하지 않으려고 하였다.

다른 의견이 있을 때 수퍼바이저한테도 혼란을 줄 것 같았고. 도움이 안된다고 생각했어요. 주슈 부슈 사이가 뭔가 빼그덕 거리고, 긴장되어 보이고, 뭔가 매끄럽지 않다 그러면은 참관자 입장에서도 그것이 눈치 보이는 사람이 생길 수도 있고, 약간 불필요한 에너지를 쓰게 되는 것 같아요. <참여자2>

관점이 너무 다르면, 수퍼바이저가 너무 혼란스러워하는 것 같아요. 예를 들어서 주수퍼바이저는 해결 중심 상담이나, 현실치료적인 접근, 이런 것들을 강조하는 상담자고, 근데 부수퍼바이저는 정신 역동적으로 하는 사람이다. 그러면 사실 너무 관점이 다르잖아요. 예를 들어 진짜 다른 코멘트를 두 수퍼바이저가 했다고 하면, 수퍼바이저는 그럼 뭐가 맞고, 뭘 어떻게 따라야 할지, 도대체 이 사례를 어떻게 개입하라는 말인지 되게 혼란스러울 수 있을 것 같아서요. <참여자3>

사전에 주수퍼바이저에게 어떤 보조를 원하는지 질문함 (변동적)

일부 연구참여자들은 공개사례발표가 진행되기에 앞서 자신이 취해야 할 역할을 명확히 하기 위해 주수퍼바이저가 자신에게 어떠한 역할을 기대하는지, 진행방식은 어떠한지 질문한다고 보고하였다.

사전에.. 저한테 시간을 5분 주실 건지, 10분 주실 건지 알면 내가 5분밖에 없다, 이 얘기는 꼭 해야 해, 이렇게 할 수도 있는 거잖아요. 사전에 합의가 좀 있으면 좋을 것 같아서 제가 이제 시작 전에 인사드리면서 물어봐요. 선생님 이렇게 이렇게 하실까요? 이렇게 물어볼 때도 있고, 뭐 진행방식이라든지, 제가 뭐 어떻게 해야 될 게 있을까 기대하는 게 있으신지, 제가 어떻게 도와드려야 하는 게 있을까요? 이 정도는 꼭 물어보고요. <참여자6>

앞선 연구 결과를 종합하여 주수퍼바이저와

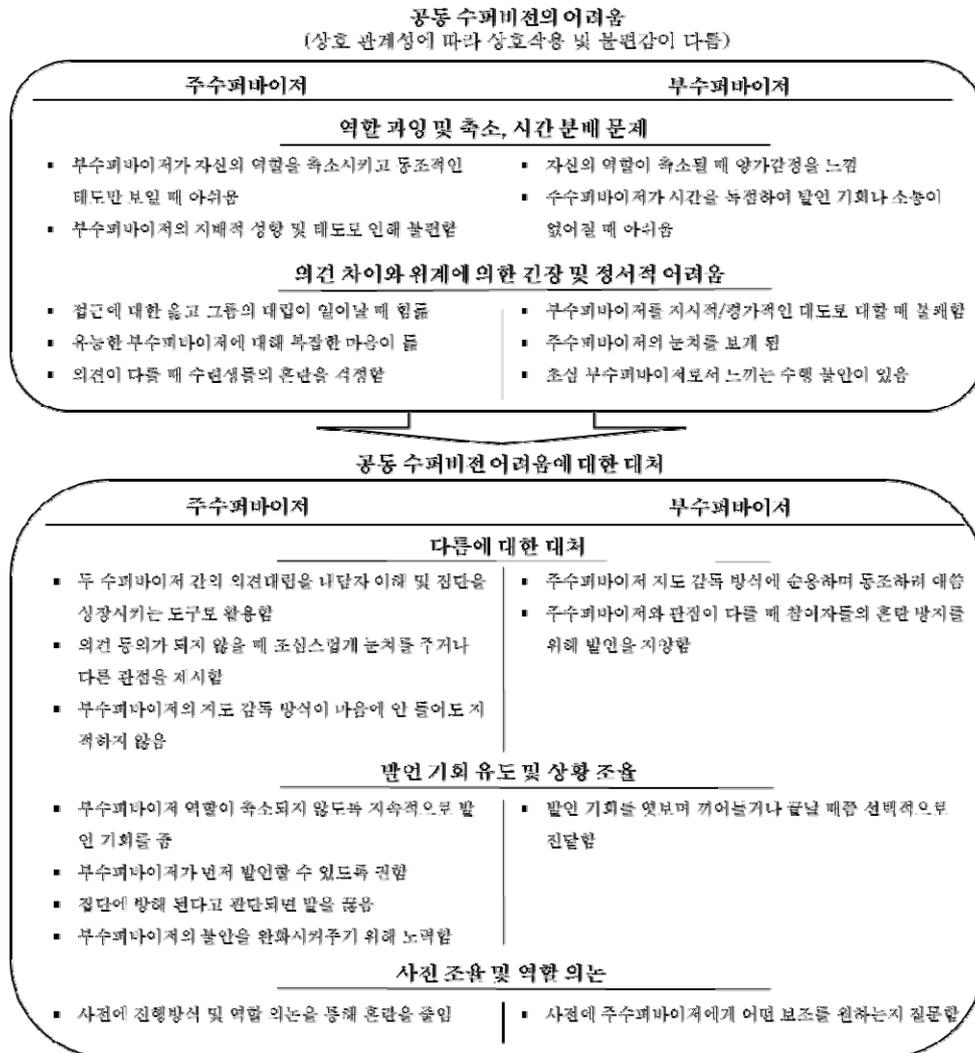


그림 1. 주슈퍼바이저와 부슈퍼바이저의 공개사례발표 공동 지도 감독 경험

부슈퍼바이저의 공개사례발표 공동 지도 감독 경험 과정을 도식화하였고, 그림 1에 제시하였다.

논 의

본 연구는 합의적 질적 연구 방법(CQR)을

사용하여 공개사례발표에서의 공동 지도 감독 경험을 주슈퍼바이저의 관점과 부슈퍼바이저의 관점으로 구분하여 탐색하였다. 분석 결과, 각 슈퍼바이저 집단별로 ‘공동 슈퍼비전의 어려움’과 ‘공동 슈퍼비전의 어려움에 대한 대처’영역이 도출되었고, 주슈퍼바이저 영역에서 14개의 범주가, 부슈퍼바이저의 영역에서 10개의 범주가 도출되었다. 도출된 결과를 바탕으

로 논의하면 다음과 같다.

공동 수퍼비전 관점에서 참여자들은 다양한 어려움을 보고하였다. 우선 주수퍼바이저와 부수퍼바이저 참여자들 모두 기존 관계성에 따라 상호작용 방식이나 현장에서의 불편감 수준이 달라진다고 하였다. 예를 들어 서로의 전문성 수준을 인지하고 있는 정도나 수퍼바이저로서의 특성을 이해하고 있는 정도에 따라, 현장에서 서로에게 기대하는 부분이나 자신이 취하는 역할을 달리하는 특징을 보였다. 서로 잘 모르는 경우 직접적인 소통보다는 눈치를 보며 소통하는 빈도가 늘어나거나, 더 예의 있게 응대하고 의견을 적극적으로 수용하거나 맞춰주거나 하는 태도를 보이기도 하였다. 기존 관계에 따라 행동이 달라진다는 것은 예상 가능한 결과일 수 있으나, 공개사례발표에서 각 수퍼바이저 역할에 대한 구조화된 지침 없이 자신의 역할을 경험적으로 인식하고 있기 때문에 이러한 양상이 두드러졌다고 볼 수 있다. 결과에 제시되지는 않았지만, 인터뷰 과정에서 다수의 참가자들은 현행 유지 시 각 수퍼바이저의 역할이나 진행에 대한 지침이 제공될 필요가 있다고 언급하였다(예, “2명의 전문가를 두고 사례 발표하게 한다면 지침이 좀 있었으면 좋겠는.. 주슈 부슈 역할에 대한 지침이나 가이드라인이 없어요. (중략) 학회가 이 주슈와 부슈의 어떤 역할에 대한 지침 이런 것도 좀 있었으면 좋겠다는 생각이 드네요.”-주수퍼바이저 참여자 10).

우선 주수퍼바이저의 경우, 부수퍼바이저가 자신의 역할을 축소시키고 동조적인 태도를 보이는 것을 아쉬워 하면서, 부수퍼바이저가 과도하게 시간을 사용하거나 일방적으로 소통하는 식으로 지배적 성향을 보일 때 불편한 경험하기도 하였다. 이러한 부수퍼바이저들의

극단적인 행동양상을 다음과 같은 측면에서 해석해 볼 수 있다. 과도하게 시간을 사용하거나 일방적인 소통을 보이는 부수퍼바이저의 행동은 개인의 성격적 특성에서 비롯된 것으로 추측할 수 있으나, 부수퍼바이저가 현장에서 보이는 지배적(dominant) 행동과 태도는 본 연구 결과에서도 도출되었듯 수퍼바이저 발달단계와 상황적 맥락상 지도감독자로서 느끼는 수행 불안에 기인했을 가능성도 있다. 초심 수퍼바이저는 자신의 역할과 기술에 대해 모호함을 느낄 수 있는데, 이러한 불안으로 인해 언어적 반응이 많아질 수 있다(이홍숙, 최한나, 2013). 또한 수퍼비전 경험이 많지 않을수록 수퍼바이저는 수련생에게 당위적인 틀을 강요하는 자기중심적 혹은 자기애적인 모습을 보일 수 있는데, 자신의 틀을 주장하는 태도로 주도적인 수퍼비전을 하게 될 가능성이 있다(전정운, 한재희, 2012).

이와 반대로, 역할을 과도하게 축소하는 부수퍼바이저의 태도 역시 개인의 성격 요인과 수행 불안의 측면에서 공개적인 장면에서 자신의 역할 비중을 늘리기 어려워할 가능성이 있다. 초심 수퍼바이저는 수퍼바이저로서 발달단계를 거치면서 새롭게 요구되는 역할에 익숙하지 않아 수퍼바이저로서 자기를 부정적으로 인식할 가능성이 있고, 동료 전문가나 수퍼바이저의 비판에 취약해질 수 있다(Hess, 1986). 이러한 어려움 속에서 다수의 참관자와 숙련된 수퍼바이저와 함께 있는 현장에서 부수퍼바이저들은 자신이 보는 사례에 대한 관점을 주체적으로 발언하는 것을 어려워할 가능성이 시사된다. 초심 수퍼바이저들이 겪는 어려움에 대한 국내 질적 연구에 따르면, 자신이 수행하고 있는 수퍼비전에 자신감을 갖기 어렵고, 다른 사람들의 평가에 민감해져

긴장과 불안을 느낄 수 있다(오효정, 최한나, 2015). 슈퍼바이저들은 ‘좋은 슈퍼바이저’로 인정받는 것에 초점을 덜 맞추고, 전문가로서 정체성이 안정되어 자신을 신뢰하는 단계에 접어들면 이러한 모습들은 줄어들 수 있다(전정운, 한재희, 2012; Hess, 1986). 국내 연구진들에 따르면(전정운, 한재희, 2012), 초심 슈퍼바이저들은 슈퍼비전(Supervision Of Supervision [SOS])에서 슈퍼바이저가 자신의 자원 및 성장할 가능성에 대해 인정해 주는 임파워링(Empowering)을 통해 성장한다고 지각하며, 지속적인 SOS가 성장에 필수적이라고 보고한 바 있다. 현재 진행되고 있는 2인 공개사례발표에서는 부수슈퍼바이저의 훈련 목적이 명시되어 있지 않으나, 이러한 취지로 진행된다고 한다면 경력이 적은 부수슈퍼바이저가 경험할 수 있는 수행 불안을 이해하고 완화시켜 주는 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

이와 더불어 부수슈퍼바이저는 주수슈퍼바이저의 권위를 존중하고, 주수슈퍼바이저와 같은 관점에서 사례를 이해하고 자신의 의견을 개진하지 않는 특징 때문에 역할을 축소하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 관련하여 부수슈퍼바이저 참여자들은 공개사례발표 현장에서 주수슈퍼바이저의 눈치를 보게 되는 어려움을 토로하기도 하였다. 주수슈퍼바이저들은 부수슈퍼바이저가 자신의 역할을 축소시키는 것에 대해 아쉽다고 보고하고 있으나, 반대로 부수슈퍼바이저 관점에서는 주수슈퍼바이저가 시간을 독점하여 자신들의 발언 기회나 소통 기회가 없어지는 것을 아쉬워하기도 하였다. 즉, 주수슈퍼바이저들은 부수슈퍼바이저가 주체적으로 의견을 제시하기를 기대하지만, 부수슈퍼바이저들은 다소 수동적인 태도로 기회가 주어지기를 기다리며 역할이 축소될 수 밖에 없다고 인식하는 경향

이 있었다. 관계적인 자아를 중요시하는 한국의 경우, 공동체 의식을 강화하는 동기가 강하게 나타나기 때문에 환경을 변화시키기보다는 가급적 환경에 자신을 맞추고자 하는 경향이 있다(Heckhausen & Schulz, 1995). 조궁호(2003)에 의하면, 한국인은 사회관계를 유지하고 조화를 지향하기 때문에 위계주의가 있고, 권위에 복종하고자 하는 특징이 있다. 위계성을 중시하는 한국의 문화적 특성상(유민봉, 심형인, 2013), 위계가 높은 주수슈퍼바이저의 영향력을 더 크게 지각하고, 입장 차이가 있어도 상대적으로 높은 위계에 있는 사람들의 의견을 더 따르는 과정에서 부수슈퍼바이저가 자신의 의견을 주장하기가 어려운 것으로 볼 수 있다. 관계 내에서 더 작은 힘을 가진 입장에서는 대인관계적인 권력을 더 많이 의식하게 되고(Bernard & Goodyear, 2008), 공개사례발표 맥락에서는 부수슈퍼바이저가 이런 상황에 처하게 될 가능성이 높다. 따라서, 관계 내에서 위계로 인해 두 사람 사이에 힘의 불균형이 발생하면, 상대적으로 힘을 더 가진 측에 부정적인 영향을 미치지 않도록 이를 충분히 인식해야 할 필요가 있다(윤성근, 2024). 따라서, 주수슈퍼바이저는 상대적으로 이들이 더 큰 권력을 가지고 있다는 것을 인지하여 지도력을 효과적으로 활용해야 하는 책임이 있다고 볼 수 있다.

일부 주수슈퍼바이저 참여자들은 주된 리더로서의 책임감을 크게 인식하다 보니 전체 집단에서 일어나고 있는 현상이나 역동을 주수슈퍼바이저가 잘 파악해야 한다고 보고하였다. 그러나 제한된 시간 내 단회성으로 초빙된 슈퍼바이저가 공개사례발표에서 다양한 역할을 수행해야 하는 어려움(유영권 등, 2019)을 고려하면, 부수슈퍼바이저가 자신의 역할을 지나치

게 축소하여 적절히 참여하지 않을 때 주수퍼바이저의 부담감이 커질 수 있다. 관련하여 일부 주수퍼바이저들은 부수퍼바이저들이 집단 내에서 어떠한 현상이 일어나고 있는지, 구성원들의 상태는 어떠한지 모니터링하며 보조해주고, 부수퍼바이저가 눈치를 보며 동조하기보다 자신의 내적 경험을 잘 표현해주길 원하였다.

사실상 집단 수퍼비전에서는 다양한 힘이 공존하며 집단의 역동이 일어날 수 밖에 없지만, 공개사례발표는 단회성으로 초빙된 수퍼비전의 형태이기 때문에, 지속적으로 진행되는 소집단 수퍼비전과 비교하여 집단 역동을 활용하기 어려울 수 있다. 선행연구에서도 집단 역동을 다루는 것은 상대적으로 집단상담의 고유한 방식으로 인식되는 경향이 있고, 공개사례발표와 같은 집단적 수퍼비전은 교육 장면으로 인식되는 경향이 있다(박소연, 2020). 그러나 본 연구에 참여한 정신역동적 관점을 지향하는 주수퍼바이저들은 “이건 내 오리엔테이션 때문에 그런 거 같은데, 주수퍼바이저들은 이 전체 역동을 조금 고려할 줄 알면 좋은 것 같아요.”와 같이 보고하며(주수퍼바이저 참여자), 전체 참여자 집단의 역동 파악 및 활용의 중요성을 강조했는데, 이러한 과정에서 부수퍼바이저가 자신의 역할을 축소할 때 어려움을 더 크게 지각한다고 볼 수 있으며, 이는 연구참여자의 이론적 지향 특성이 반영된 결과로 해석해 볼 수 있다.

한편, 연구에 참여한 모든 부수퍼바이저들은 역할이 축소될 때 양가적인 감정을 경험한다고 보고하였다. 이러한 결과는 중급 상담자들이 집단 수퍼비전에 참여할 때 개인 수퍼비전과는 달리 적극적으로 참여하지 않아도 된다는 가벼운 마음과 동시에, 이야기를 하지

않을 때 말해야 하는 압박감에 신경이 쓰인다고 보고한 양면적 태도와 맥을 같이 한다(박소연, 2020). 이러한 양가적 감정에 기여하는 요인으로, 학생을 지도하는 공동 수퍼비전의 잠재적 위험요소 중 하나인 책임감 분산(Diffusion of responsibility) 현상(Phillips & Pugh, 1987)으로도 이해 가능하다. 책임감이 분산되면 수퍼바이저의 헌신도가 1명이 있을 때보다 축소되는 것을 타당화 하게 되고 수퍼비전에 대한 부담감이 줄어드는 측면이 있지만, 역할이 축소되는 것에 대한 불편감도 함께 경험하게 되는 것이다.

다음으로 주수퍼바이저 참여자들은 사례에 대한 접근 방법이 부수퍼바이저와 다를 때 옳고 그름의 대립이 일어나는 것에 대한 어려움을 보고하였다. 부수퍼바이저 참여자들의 경우 주수퍼바이저와 관점이 다를 때, 공개사례 발표 참여자들의 혼란을 방지하기 위해서도 발언을 지양하는 경향이 있었다. 선행연구에서도 수퍼바이저들이 주는 교육 내용과 조언이 서로 상반될 때 수퍼바이저는 혼란을 겪을 수 있다고 밝혀진 바(홍지영, 하정, 2009; Phillips & Pugh, 1987), 수퍼바이저들은 의견 조화를 이루지 못하는 상황에서 수련생들이 어떠한 경험을 하고 있는지 탐색할 필요가 있을 것이다. 즉, 상호 의견대립을 수퍼바이저들이 어떻게 다루어 나가는지가 수련생에 대한 교육적 효과에 중요하다고 볼 수 있다. 관련하여 본 연구의 일부 주수퍼바이저는 의견대립을 내담자를 이해하는 도구로 활용하거나 집단을 성장시키는 도구로 활용하는 경우가 있었다. 집단과 같이 두 사람 이상이 모이게 되면 긴장과 불일치의 발생은 필연적인 만큼, 갈등의 존재를 부정하거나 제거하려는 것보다 서로 다른 생각과 견해를 가질 수 있다는 점

을 인정할 때, 갈등을 통해 이해의 폭과 깊이를 더할 수 있다(강진령, 2019). 집단에서 두 수퍼바이저 간 발생할 수 있는 대립이나 갈등을 인식하고 극복하기 위해 노력하는 과정 자체가 집단원들에게 성숙한 소통과 사례에 대한 다양한 접근을 수용할 수 있는 발판이 될 수 있을 것이다.

이와 관련하여, 본 연구에서는 결과로 도출되지 않았으나 일부 참여자들은 사례 접근 방법이 다른 수퍼바이저들이 함께 지도 감독함으로써 다양한 관점을 볼 수 있는 장점이 있다고 하였다. 특별히 2명이 존재함으로써 한 수퍼바이저가 편향되게 사례를 이해하거나 발표자에게 특정 관점만 관철시키려고 하는 단점을 보완할 수 있고, 수련생 입장에서도 자신이 선호하는 특정 접근법의 수퍼바이저만 쫓지 않고 다양한 접근을 접함으로써 개인 수퍼비전의 도제식 교육의 단점을 보완할 수 있다고도 보았다. 향후 공개사례발표가 지닌 한계점이 보완되고 개선되어야 할 요소들은 많겠으나, 이러한 2인 공동 수퍼비전의 장점도 충분히 활용하여 협력적인 수퍼비전을 지향한다면, 공개사례발표가 앞으로도 효과적인 지도 감독 방식의 하나로 기능할 수 있을 것이다.

한편, 주수퍼바이저들은 부수퍼바이저의 의견에 동의가 되지 않을 때 조심스럽게 눈치를 주거나 조심스럽게 다른 관점을 제시하고, 부수퍼바이저의 지도 감독 방식이 마음에 들지 않을 때, 불편감을 참으며 지켜보거나 반응하지 않는 경험을 보고하였다. 이러한 결과는 한국의 수퍼바이저들은 수퍼비전 과정에서 직접적인 의사소통을 피하는 경향이 있고(Bang & Park, 2009), 메시지를 주변 맥락으로 의사소통하는 특징(Leong & Lee, 2006)이 있다는 선행

연구를 지지하는 결과이며, 조함과 화합을 중시하는 집단주의 문화의 특성상 두 수퍼바이저 간의 차이와 대립에 대한 개방적인 논의가 덜 장려되는 문화적 맥락에서 이해해 볼 수 있다.

아울러 부수퍼바이저들의 경우, 주수퍼바이저의 지도 감독 방식이 마음에 들지 않거나 관점이 상이하다고 느낄 때, 주수퍼바이저가 진행하는 방식과 의견에 순응하며 동조하고자 애를 쓰는 방식으로 대처하였다. 이러한 부수퍼바이저의 대처는 문화적 맥락에서 앞서 논의한 주수퍼바이저의 권위에 대한 존중을 표현하는 것과 관련된 태도로 볼 수 있다. 즉, 위계가 높은 사람의 영향력을 크게 지각하여 입장의 차이에도 상대적으로 높은 위계에 있는 주수퍼바이저의 의견을 따르고자 하는 특징으로 추론된다. 더불어 부수퍼바이저들이 직접적으로 자신의 의견을 주장하지 않는 특성은, 공개적 상황에서 갈등을 일으키지 않고자 하는 전략으로 해석될 수 있다. 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 대처 양식은 기본적으로 불편감을 직접적으로 표현하기보다 부정적인 감정은 감내하고 자기 스스로 해결하는 것을 더 성숙한 태도로 여기는 동아시아권의 문화적 가치(Kim et al., 2001)를 반영한다고 볼 수 있다. 더욱이 한국의 수퍼비전 관계에는 유교문화권 안에 내재되어 있는 상하관계의 특성이 있기 때문에 문화적 영향을 고려할 필요가 있다(방기연, 2021). 수퍼비전 관계에서 수퍼바이저들은 수련생들이 순응(compliance)하고 존경할 것이라는 기대를 가지고 있는데, 자신이 수련받는 과정에서 수퍼바이저에게 순응하는 태도가 있었기 때문이다(Bang & Goodyear, 2021). 또한 수련생의 관점에서, 수퍼비전 관계를 일반적으로 상하관계로 규정하

기 때문에 수퍼바이저와 다른 의견을 가진 경우에도 대부분 수퍼바이저가 제공하는 학습을 수용하고자 하는 태도를 취하는 경향이 있다(방기연, 2006). 대부분의 경우 주수퍼바이저와 부수퍼바이저는 이전에 선후배 혹은 사제 관계였던 경우가 많기 때문에, 두 수퍼바이저의 관계에도 수퍼바이저와 수퍼바이저의 관계가 나타내는 한국 문화의 위계적 특성이 반영될 수 있다.

Bateson(1935)의 관계적 의사소통 개념에 의하면, 반복되는 의사소통은 사회적 관계 및 질서를 형성하는데 A의 행동은 B의 행동을 유도하고, B의 행동은 다시 A의 행동을 자극하여 서로의 행동이 고조되어 가는 상호작용 방식을 취하게 될 수 있다. 즉, 상호 영향을 미치는 관계를 기반으로 각 구성원의 상호의존적 특성에 의해 위계적 수준이나 계층이 공고해질 수 있는데(Von Bertalanffy, 1968), ‘주’, ‘부’라는 명칭에서부터 위계적 관계를 기반으로 맺어지는 한국의 공동 수퍼비전 맥락에서 각 수퍼바이저의 특정한 사고 및 행동 방식이 강화되었을 가능성이 있다.

구체적으로, 부수퍼바이저의 소극적 태도는 쌍의 관계 내에서 발생하는 관계의 상호 과정(Reciprocal process) 특성(Caligor, 1981)으로 해석 가능하다. 각 개인은 고정된 하나의 역할을 수행하는 것이 아니라, 발신자(Evoker)의 역할과 수신자(Recipient)의 역할을 전환하면서 의사소통을 진행하게 되는데, 각각의 개인은 상호적 자세(Reciprocal stance)를 실현하도록 압력을 받아 무의식적으로 상보적인 태도를 취하게 될 수 있다. 예를 들어 한 사람이 수동적이고 순응적인 태도를 보이면, 상대방은 지시적이거나 적극적인 태도를 가지게 될 수 있다. 반대로 권력이 강한 입장에서 자기를 강화하는

행동은 상대가 자기 자신을 드러내지 않는 행동을 하도록 유도할 가능성이 있다(Tracey et al., 1999). 즉, 부수퍼바이저가 주수퍼바이저를 보조하는 자세를 취하는 것은 주수퍼바이저의 주도적인 지도 감독 성향을 더 강화시킬 수 있고, 부수퍼바이저는 상보적인 자세로 주수퍼바이저 의견에 동조하거나 자신의 의견을 드러내지 않는 경향을 강화할 수 있다. 이러한 두 수퍼바이저의 암묵적이고 무의식적인 순환적 상호작용은 갈등을 지양하여 상호 보완적인 효과를 일으킬 수도 있으나, 부수퍼바이저 개인의 의견은 충분히 발휘되기 어렵다는 제한점이 있다. 즉, 공개사례발표에서 발생하는 상호작용에서는 역할 위계에 따른 역동이 발생할 수 있고, 자신과 상대의 역할을 어떻게 인식하느냐에 따라 특정 역할이 강화되거나 축소될 수 있음을 시사한다.

한편 주수퍼바이저들은 상대적으로 축소되어 있는 부수퍼바이저의 역할이 제한되지 않도록 여러 방면으로 노력을 기울이기도 하였다. 우선 모든 주수퍼바이저 참여자들은 진행하는 과정 중에 지속적으로 부수퍼바이저가 발언할 수 있도록 기회를 주고자 노력하였다. 아울러 주수퍼바이저가 먼저 의견을 제시한 뒤에는 동조할 가능성이 높아지거나 자신의 의견을 제한할 가능성이 있으므로 일부 주수퍼바이저들은 본인보다 앞서 부수퍼바이저가 먼저 발언할 수 있도록 하였다. 반면 실제 지도 감독 기회를 늘리기 위해 부수퍼바이저들이 기울이는 노력은 진행 과정 중에 발언할 수 있는 기회를 엿보며 끼어들거나, 공개사례발표가 끝날 무렵 중요하다고 판단되는 내용을 선택적으로 전달하는 방식으로 나타났다. 이러한 점을 고려할 때, 주수퍼바이저들은 부수퍼바이저가 발언할 수 있도록 부수퍼바이

저에게 기회를 주는 것이 전반적으로 수동적인 태도를 취하는 부수퍼바이저들이 보다 공개사례발표에 기여하도록 하는데 효과적일 수 있다.

하지만 주수퍼바이저들은 집단에 방해된다고 판단될 때는 부수퍼바이저의 말을 끊는다고 보고하였다. 집단 수퍼비전에서 수퍼바이저는 수퍼바이저들의 행동이 집단 과정에 유익하다면 장려하고, 해로운 행동은 막아야 하는데(Ladany & Bradley, 2013), 부수퍼바이저의 행동에 대해서도 유사한 대처를 취하였다. 두 수퍼바이저 간 발생하는 역동은 상호 간 조심스러운 태도를 취하게 만드는 부분이 있었으나 공개사례발표 수퍼비전의 우선적인 목적이 수련생들의 학습과 교육이기 때문에, 주수퍼바이저들이 집단구성원들을 위해서 적극적인 태도를 취하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 본 연구에서 대인관계에서 발견될 수 있는 정서적 교류나 특성이 반영된 결과는 도출되지 않았다. 이러한 결과는 현재 공개사례발표 현장에서 단회적인 만남이 주가 되는 수퍼바이저 간의 상호작용의 특성상, 연구참여자들이 특정 공동 수퍼바이저와의 관계를 떠올리기보다 자신이 수행해야 한다고 인식한 역할에 근거하여 경험을 보고했기 때문일 수 있다. 한 참여자(주수퍼바이저 참여자8)의 경우, “[공개사례발표의 문제는] 주수퍼바이저랑 부수퍼바이저 간의 관계 문제라기보다 공개사례발표의 형태 때문이지 않을까. 공개사례발표를 둘이 같이 하는 게 효과적인지 들여다보는 시선이 더 필요한 것 같아요”라고 보고하기도 하였는데, 공개사례발표가 필수적인 수련 제도로서 효과적으로 운영되고 있는지 또는 현재의 2인 공동 수퍼비전 방식에 의해 발생하는 어려움과 향후 개선 방향에 대해 숙고

해볼 필요가 있다.

관련하여 이와 같은 2인 공동 수퍼비전 제도 개선을 위해 실천적 제언을 위한 고려사항을 논의하면 다음과 같다. 우선 공개사례발표를 주관하는 학회에서는 공개사례발표 제도의 목적을 제시하고, 전반적인 공개사례발표 수퍼바이저 역할에 대한 설명이나 공개사례발표 수퍼비전의 효과적인 운영을 위한 지침을 개발할 수 있다. 관련 지침이 제공되면 수퍼바이저들이 자신에게 요구되는 역할을 보다 명확히 파악할 수 있으므로, 진행에 대한 공식적인 지침이 마련된다면 역할에 대한 혼란이 줄어들고 발표자와 참관자에 대한 지도에 집중할 수 있게 됨으로써 공개사례발표의 교육 효과가 향상될 수 있을 것이다. 특히 현재 진행되고 있는 공개사례발표의 목적에 초심 수퍼바이저의 훈련을 위한 측면이 있는지에 따라, 부수퍼바이저의 역할과 입장이 보다 명료해질 수 있을 것이며, 주수퍼바이저도 공동 수퍼바이저의 경력에 따라 진행하는 방식을 달리할 수 있을 것이다.

다음으로 수퍼바이저 간 사전에 역할이나 진행방식을 논의할 수 있는 지침을 제공하여 공개사례발표가 원활히 진행되도록 도울 수 있다. 예를 들어 공개사례발표와 유사한 맥락인 집단상담에서의 리더십 관련 선행연구에 따르면, 공동으로 집단을 운영할 때 두 사람의 의견이 일치하지 않으면 집단의 분위기나 성과, 역동에 부정적인 영향을 미칠 수 있는데, 이를 예방하기 위해 의견을 사전에 서로 조율하는 것은 리더들의 관계를 효과적으로 유지할 수 있는 하나의 방안이 될 수 있다(Luke & Hackney, 2007). 상담 수퍼비전은 아니지만 학생의 학술적 작업물에 대해 공동으로 수퍼비전할 때에도, 두 수퍼바이저 간의 의견

차이가 사전에 논의가 되지 않으면 학생에게 불일치된 메시지를 전달할 가능성이 높아지기 때문에 Watts(2010)는 수퍼바이저 간 사전 소통에 대한 중요성을 강조하였다. 본 연구에서도 일부 주수퍼바이저들은 사전에 진행방식이나 역할을 논의하여 혼란을 줄이고자 노력하였고, 일부 부수퍼바이저 참여자들은 공개사례발표가 시작되기 전에 주수퍼바이저에게 자신이 어떠한 역할을 하면 좋을지, 어떠한 보조를 기대하는지 질문하기도 하였다. 집단상담에서의 공동 리더십이 지니는 제한점을 극복하는 방안으로 사전 모임을 통해 집단 운영에 관한 의견을 나누거나 협의를 통해 신뢰 관계를 유지하는 것이 제안된 바 있는데(강진령, 2019), 유사하게 공개사례발표에서도 사전 논의는 유용하게 활용될 수 있다. 사전 논의 지침은 각 수퍼바이저가 공개사례발표에서 취하고자 하는 운영 방식, 공동 수퍼바이저에게 기대하는 역할이나 시간 배분 정도, 해당 공개사례발표에서 중요하게 다루고 싶은 점을 확인하는 질문 등으로 구성할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서 확인된 부수퍼바이저들의 고유의 어려움(예, 수행 불안)을 고려했을 때, 초심 수퍼바이저들을 대상으로 하는 공개사례발표 교육을 제공할 수 있을 것이다. 한 참여자(주수퍼바이저 참여자7)는 “1급이 되고 나서 5년 후부터 주수인데 5년 동안 무슨 교육을 시키는지.. 1급 되고 나서 그 수퍼비전 교육에 부수 교육이 들어가야 되겠죠.”라고 언급하며 초심 수퍼바이저 교육의 필요성을 피력하였는데, 국내에는 초심 수퍼바이저들을 대상으로 하는 수퍼비전 교육이 미비한 상황이다. 예를 들어 Watkins(1994)는 초심 수퍼바이저에게 수퍼비전에서 겪을 수 있는 어려움에 대한 대처방안을 안내할 필요성을 제안하

였는데, 이를 고려하면 부수퍼바이저로서 경험할 수 있는 어려움을 타당화하고, 공개사례발표에서 발생할 수 있는 다양한 문제에 효과적으로 대처할 수 있도록 돕는 교육을 설계할 수 있다. 이러한 교육은 초심 수퍼바이저들이 보다 안정감 있게 역할을 수행하고, 수퍼바이저로서의 전문성을 강화하는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

Corey와 동료들(2020)은 ‘한번 내담자는 영원한 내담자’라는 말은 가능하지만, ‘한번 수퍼바이저는 영원한 수퍼바이저’라고 말하기는 어렵다고 하였다. 수련생들은 지속적으로 성장하고, 자연스럽게 과거의 수퍼바이저가 현재는 전문가 동료가 될 수 있기에 시간이 지나면서 역할이나 관계가 변화할 수 있다. 즉, 시간이 흐름에 따라 각자의 역할과 관계가 재조정되고, 이러한 변화에 잘 적응하기 위해서는 각자의 역할에 대해 투명하게 논의하고 지속적인 논의의 장을 통해 상호 보완적인 관계를 구축하는 것이 중요할 것이다.

연구 의의

본 연구는 개인 수퍼비전, 소집단 수퍼비전과 차별적인 국내 고유 시스템인 공개사례발표에 대한 전문가의 경험을 주수퍼바이저와 부수퍼바이저의 관점에서 최초로 탐색하였다는 점에서 큰 의의가 있다. 수퍼비전에서 일어나는 현상은 수련자의 관점뿐 아니라 수퍼바이저의 관점에서 탐색할 필요가 있다는 것을 여러 선행연구들이 제안한 바 있는데(소수연, 장성숙, 2014; 손은정, 2010; Bang & Park, 2009), 비단 공개사례발표뿐 아니라 그동안 국내 많은 수퍼비전 관련 연구들은 주로 수련생의 관점에서 진행되었다. 이에 본 연구는 주,

부수퍼바이저의 관점에서 공개사례발표의 공동 슈퍼비전 경험을 파악하고, 상호작용에서의 어려움을 심층적으로 분석하여 다각적으로 이해하고자 하였다. 이를 통해 공동 슈퍼비전 시스템을 검토하고 그 효과성을 제고하고자 하였다는 의의가 있다. 본 연구를 토대로 상담심리학계 내 공개사례발표 관련 연구를 활성화할 수 있으며, 결과를 바탕으로 국내 공개사례발표 수련 시스템을 제고하여 공개사례발표에서 슈퍼바이저들의 지도역량을 키우기 위한 방안을 모색할 수 있다. 구체적으로는 다음과 같다.

우선 본 연구는 공개사례발표에 대한 첫 경험적 연구로 관련 연구를 활성화 할 수 있는 기초자료를 마련하였다는 데 의의가 있다. 상담 슈퍼비전은 상담수련생들을 훈련시키는 것뿐 아니라 내담자의 복지를 위해서도 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고, 국내 상담수련 현장에서 슈퍼바이저들의 역량 강화를 위한 연구가 미비한 실정이다(주수현, 2019). 그중에서도 공개사례발표를 포함한 집단 슈퍼비전과 관련된 연구의 경우, 학습자인 수련생을 대상으로 하는 연구와 슈퍼바이저의 관점에서 진행된 연구 모두 현저히 부족한 실정이었다(이지희, 최한나, 2023; 임영선, 유성경, 2011; 하정, 홍지영, 2011), 실제 교육 실시자로서의 경험을 탐색한 연구는 전무하였다. 현재까지 공개사례발표는 한국상담심리학계 내에서 필수적인 제도로 운영되고 있음에도 불구하고 경험적 연구가 없었던 만큼, 본 연구는 향후 공동 슈퍼비전, 슈퍼바이저의 공동 리더십 및 공개사례발표에 대한 연구를 활성화하는 데 도움이 될 것으로 기대된다.

다음으로 본 연구는 국내 고유 시스템인 두 지도감독자(주수퍼바이저, 부수퍼바이저)들 간

의 공동 슈퍼비전 경험을 탐색하여, 한국 문화적 맥락에서 교육 현장의 역할을 파악했다는 차별점이 있다. Bang과 Park(2009)의 연구에 따르면, 국외와 달리 한국 슈퍼바이저들의 경험에 대해서는 탐색된 바가 거의 없기 때문에, 한국에서 활용될 수 있는 슈퍼비전 프로그램을 잘 구축하기 위해서는 한국의 사회문화적인 고유한 특성에 고려한 경험적 연구가 필요하다고 주장하였다. 주수퍼바이저는 최소 5년 이상 슈퍼바이저로서의 경험이 누적되어야 취득할 수 있는 ‘주수련감독자’ 권한이 있어야 하고, 부수퍼바이저의 경우 슈퍼비전에서 슈퍼바이저로 갓 전환된 전문가들이 맡는 경우가 많기 때문에, 두 슈퍼바이저 간의 위계는 상호 다른 역할과 이에 따른 대처방안을 만들어낼 수 있다. 이에 본 연구는 다문화적 관점에서 한국의 공동 슈퍼비전 시스템을 검토해보았다는 의의가 있으며, 사례발표와 관련한 국내 상담 수련 시스템 전반의 환경에 대한 이해를 높이는 데 기여할 수 있는 측면이 있다.

한편 실무적인 관점에서, 본 연구는 슈퍼바이저들의 공동 슈퍼비전 역량을 향상시키기 위한 기초자료로 활용될 수 있다. 우선 주수퍼바이저들은 본 연구 결과를 통해 부수퍼바이저의 경력이나 부수퍼바이저와 이전에 맺고 있었던 관계의 성격에 따라 어떠한 상호작용이 발생할 수 있는지 파악할 수 있을 것이며, 공개사례발표에서의 지도 감독을 앞둔 초심 슈퍼바이저는 발생 가능한 상호작용과 어려움을 미리 조망할 수 있을 것이다. 즉, 본 연구 결과를 통해 각 슈퍼바이저들이 공개사례발표 지도 감독 현장에서 더 효과적으로 대처하는 방안을 마련할 수 있을 것이며, 보다 효과적인 공동 지도 감독이 될 수 있도록 자신의 지

도 감독 과정에 대해 성찰할 수 있을 것이다.

제한점 및 후속 연구를 위한 제언

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 주수퍼바이저와 부수퍼바이저를 각각 모집하여 공동 수퍼비전의 관점에 초점을 두고 진행한 탐색적 질적 연구이기 때문에, 개별 참가자의 구체적인 경험과 의미를 깊이 있게 조명하는 데 강점을 가지지만, 도출된 결과들이 보다 다양한 맥락에서 어떠한 의미를 가질 수 있을지 연구를 확장해 볼 수 있을 것이다. 추후 연구에서는 보다 다양한 배경을 지닌 수퍼바이저를 포함한 후속 연구 또는 실제 두 사람의 상호작용 과정을 탐색하는 쌍(dyadic) 연구를 진행할 수 있다. 예를 들어 상호 맥락에서의 의미 구성을 파악하기 위해 주수퍼바이저-부수퍼바이저 쌍을 단위로 심층 인터뷰를 진행하는 질적 연구를 수행하거나, 수퍼바이저 간의 상호작용 구조를 보다 정량적으로 파악하기 위해, 자기-상대방 상호 의존 모형(Actor-Partner Interdependence Model [APIM])과 같은 쌍 기반 분석모델도 고려해볼 수 있을 것이다.

둘째, 경력과 소속 기관의 측면에서 다양한 연구 대상자를 모집하였다는 장점이 있으나, 연구 대상자의 이론적 지향 측면에서는 다양하게 모집되지 못한 한계점이 있다. 이론적 지향에 따라 수퍼비전에서 중요하게 여기는 요소가 다를 수 있고, 이러한 관점에서 공동 수퍼비전의 어려움 경험 및 지각이 달라졌을 가능성이 있다. 따라서, 추후 연구에서는 수퍼바이저의 특정 이론적 관점에 따라 공동 수퍼비전에 대한 인식이 어떠한지, 어떠한 내용에

중점을 두고 지도를 하는지, 실제 현장에서 어떠한 상호작용을 하는지 탐색할 필요가 있을 것이다. 또한 연구참여자들의 이론적 지향을 다양하게 모집하여 연구를 진행한다면 결과의 일반화 가능성을 높일 수 있을 것이다.

셋째, 공개사례발표가 진행되는 세팅에 따라 경험의 차이가 발생했을 수 있다. 후속 연구에서는 소속 기관의 성격, 공개사례발표의 지속성(단회적 또는 지속적), 매체 활용 여부(대면 또는 비대면)와 같이 다양한 세팅에 따라 공동 수퍼비전의 경험이 어떠한지 세부적으로 탐색해볼 필요가 있다. 예를 들어 대면으로 진행되는 공개사례발표와 비대면으로 진행되는 공개사례발표에서는 두 수퍼바이저를 비롯하여 구성원들과의 상호작용의 양상이 다르게 나타날 수 있는데, 몇몇 연구참여자는 비대면 공개사례발표에서 소통이 더 어려웠음을 보고하였다(예, “확실히 비대면이 소통이 덜 되는 것 같아요. 다들 자의식이 높아지는 것 같고, 자기 얼굴이 보여서 그런가 참여율이 더 떨어지고, 그러다 보니 공백이 있으니까 수퍼바이저가 더 주도하게 되는 것 같기도 하고.”-부수퍼바이저 참여자8). 즉, 암묵적인 의사소통에 기반한 서로의 메시지를 비대면에서는 확인하기 더 어렵다는 제약점이 발생했을 수 있다. 최근 비대면 수퍼비전이 활성화 되고 있는 만큼, 향후 연구에서는 비대면으로 진행되는 공개사례발표에서 발생하는 상호작용에 대해 탐색하여 비대면 공개사례발표에서의 효과적인 개입방안에 대해 탐색해볼 필요가 있을 것이다.

마지막으로 공개사례발표와 관련한 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 본 연구를 기반으로 향후 효과적인 공개사례발표의 지도 감독 요소를 파악하는 다양한 후속 연구를 진

행해 볼 필요가 있다. 예를 들어 공개사례발표에 참관하는 수련생의 입장에서는 두 슈퍼바이저의 상호작용 과정을 어떻게 지각하고 있는지 조사하고, 공개사례발표 과정에 대한 슈퍼바이저와 수련생의 인식 차이를 살펴보고 그 내용을 질적으로 탐색하는 연구를 실시할 수 있다. 아울러 2인 슈퍼바이저 간의 상호작용을 넘어 공개사례발표 집단의 역동(슈퍼바이저 2인, 수련생, 참관자)이 교육 성과에 어떠한 영향을 미치는지 파악하는 연구로 확장할 수 있다. 수련 방법을 개선하기 위해서는 수련생들의 실제 경험에 근거한 자료에서 방안이 도출되어야 하는 만큼(Ellis et al., 2012), 공개사례발표에 참여하는 상담수련생들을 대상으로 그들의 경험을 이해하고, 이를 기반으로 효과적인 슈퍼비전을 제공하기 위한 방안을 구축할 수 있다. 아울러 본 연구에서는 공동 슈퍼비전 관점에서 슈퍼바이저가 어떠한 경험을 하였는지에 초점을 두고 탐색하였지만, 추후에는 공개사례발표에서 슈퍼비전을 제공하고 경험한 슈퍼바이저들의 다양한 성찰적 경험을 심층적으로 탐색해 볼 수 있다. 예를 들어 공개사례발표 슈퍼비전에서 가장 중요하게 여기는 점은 무엇인지, 공개사례발표 슈퍼비전 준비는 개인 슈퍼비전과 어떻게 다른지, 슈퍼바이저의 발달적 관점에서 공개사례발표 경험이 어떠한 역할을 하고 있는지 등을 도출할 수 있는 질문지를 구성해볼 수 있다. 이러한 탐색은 슈퍼바이저의 성장과 전문성 발달에 공개사례발표 슈퍼비전이 미치는 영향을 보다 구체적으로 조명하는 데 기여할 수 있을 것이다.

여러 제한점에도 불구하고 본 연구는 기존에 탐색되지 않았던 공개사례발표에 대한 경험적 연구로, 국내 공개사례발표 슈퍼비전의

실제와 공동 슈퍼비전에 관한 함의를 도출할 수 있었다는 데 의의가 있다. 앞으로도 공개사례발표와 관련한 다양한 연구와 활발한 논의를 통해 공개사례발표 시스템을 보다 발전시켜 양질의 상담자 교육 및 수련 시스템을 고안하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강진령 (2019). 집단상담의 실제 (제3판). 학지사.
- 김영빈, 최한나, 민경화, 이일화, 김형수, 유성경 (2004). 슈퍼비전 회기 평가도구 개발 및 타당화 연구. *상담학연구*, 5(2), 263-275.
- 박소연 (2020). 집단 슈퍼비전의 집단역동에 관한 중급 상담자 인식변화 과정 연구. 연세대학교 박사학위논문.
- 방기연 (2006). 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 18(2), 233-254.
- 방기연 (2021). 상담 슈퍼비전의 이론과 실제 (제3판). 양서원.
- 소수연, 장성숙 (2014). 숙련된 슈퍼바이저의 슈퍼비전 수행에 관한 질적연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 26(2), 193-222.
- 손은정 (2010). 슈퍼비전에 대한 질적 연구의 동향과 과제. *한국놀이치료학회지*, 13(3), 1-21.
- 신경림, 고명숙, 공병혜, 김경선, 김미영, 김은하, 노승욱, 노영희, 양진향, 조명옥 (2004). *질적 연구 방법론*. 이화여자대학교 출판부.

- 안희매, 고예주, 김예지, 이혜리, 강진령 (2023). 집단 수퍼비전에서 초심 수퍼바이저의 경험과 인식. *학습자중심교과교육연구*, 23(11), 597-612.
- 오효정, 최한나 (2015). 초보 수퍼바이저가 겪는 어려움과 대처방법. *상담학연구*, 16(5), 75-94.
- 유민봉, 심형인 (2013). 한국사회의 문화적 특성에 관한 연구: 문화합의이론을 통한 범주의 발견. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 19(3), 457-485.
- 유영권 (2014). 과정중심 집단 수퍼비전 모델. *한국기독교상담학회지*, 25(2), 141-165.
- 유영권, 김계현, 김미경, 문영주, 손은정, 손진희, 심홍섭, 연문희, 천성문, 최의현, 최한나, 최해림 (2019). 상담 수퍼비전의 이론과 실제. 학지사.
- 윤성근 (2024). 심리상담에 대한 수퍼비전의 영향에 관한 연구: 관계적 의사소통 분석을 중심으로. 고려대학교 박사학위논문.
- 이승은, 정남운 (2003). 초심상담자의 소집단 수퍼비전 경험에 관한 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 15(3), 441-460.
- 이지희, 최한나 (2023). 집단 수퍼비전에서 수퍼바이저가 도움이 되었다고 지각한 수퍼바이저의 개입. *상담학연구*, 24(1), 119-148.
- 이홍숙, 최한나 (2013). 수퍼바이저의 수퍼비전 경력 수준에 따른 수퍼비전 수행과 성과의 차이. *상담학연구*, 14(3), 1679-1698.
- 임영선, 유성경 (2011). 집단 수퍼비전 평가 도구 개발 및 타당화 연구. *아시아교육연구*, 12(1), 219-245.
- 전정운, 한재희 (2012). 초심 수퍼바이저의 전문성 발달과정 연구. *상담학연구*, 13(6), 2607-2624.
- 조궁호 (2003). *한국인 이해의 개념틀*. 나남출판.
- 주수현 (2019). *상담수퍼바이저의 역량모형 개발*. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 하정, 홍지영 (2011). 집단 수퍼비전 경험을 통한 상담자의 발달적 변화 과정. *아시아교육연구*, 12(3), 279-303.
- 한국상담심리학회 (2023a). 회칙 및 운영규정. <https://krcpa.or.kr>
- 한국상담심리학회 (2023b). 수련과정 시행세칙. <https://krcpa.or.kr>
- 홍지영, 하정 (2009). 집단 수퍼비전에서 수퍼바이저로서의 경험. *상담학연구*, 10(3), 1427-1451.
- Bang, K., & Goodyear, R. K. (2021). Unsatisfactory supervisory experiences reported by South Korean supervisors: Types, responses, and cultural context. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 51(3), 191-199.
- Bang, K., & Park, J. (2009). Korean supervisors' experiences in clinical supervision. *The Counseling Psychologist*, 37(8), 1042-1075.
- Bateson, G. (1935). Culture contact and schismogenesis. *Man*, 35, 178-183.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2008). *상담 수퍼비전의 기초* (유영권, 방기연 역). 시그마프레스. (원본 출판 2004년)
- Caligor, L. (1981). Parallel and reciprocal processes in psychoanalytic supervision. *Contemporary Psychoanalysis*, 17(1), 1-27.
- Corey, G., Haynes, R. H., Moulton, P., &

- Muratori, M. (2020). *Clinical supervision in the helping professions: A practical guide* (3rd ed.). American Counseling Association.
- Ellis, T. E., Green, K. L., Allen, J. G., Jobes, D. A., & Nadorff, M. R. (2012). Collaborative assessment and management of suicidality in an inpatient setting: Results of a pilot study. *Psychotherapy, 49*(1), 72-80.
- Fleming, L. M., Glass, J. A., Fujisaki, S., & Toner, S. L. (2010). Group process and learning: A grounded theory model of group supervision. *Training and Education in Professional Psychology, 4*(3), 194-203.
- Gimenez Hinkle, M. (2008). Psychodrama: A creative approach for addressing parallel process in group supervision. *Journal of Creativity in Mental Health, 3*(4), 401-415.
- Hadjistavropoulos, H. D., Kehler, M. D., Peluso, D., Loutzenhiser, L., & Hadjistavropoulos, T. (2010). Case presentations: A key method for evaluating core competencies in professional psychology? *Canadian Psychology, 51*(4), 269-276.
- Han, G. (2003). African migrant workers' views of Korean people and culture. *Korea Journal, 43*(1), 154-173.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review, 102*(2), 284-304.
- Hess, S. K. (1986). Growth in supervision: Stages of supervisee and supervisor development. *Clinical Supervisor, 4*(1-2), 51-67.
- Hill, C. E. (2016). *합의적 질적 연구* (주은선 역). 학지사. (원본 출판 2012년).
- Hill, C. E., & Knox, S. (2021). *Essentials of consensual qualitative research*. American Psychological Association.
- 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.
- Hill, C. E., Lent, R. W., Morrison, M. A., Pinto-Coelho, K., Jackson, J. L., & Kivlighan Jr. D. M. (2016). Contribution of supervisor interventions to client change: The therapist perspective. *The Clinical Supervisor, 35*(2), 227-248.
- Jen der Pan, P., Deng, L. Y. F., & Tsai, S. L. (2008). Evaluating the use of reflective counseling group supervision for military counselors in Taiwan. *Research on Social Work Practice, 18*(4), 346-355.
- Kim, B. S., Atkinson, D. R., & Umemoto, D. (2001). Asian cultural values and the counseling process: Current knowledge and directions for future research. *The Counseling Psychologist, 29*(4), 570-603.
- Ladany, N., & Bradley, L. J. (2013). *상담 슈퍼비전* (유영권, 안유숙, 이정선, 은인애, 류경숙, 최주희 역). 학지사. (원본 출판 2010년).
- Lenihan, G. O., & Kirk, W. G. (1992). Conjoint supervision with beginning trainees: The model and its effectiveness. *The Clinical Supervisor, 10*(1), 35-50.
- Leong, F. T. L., & Lee, S. H. (2006). A cultural accommodation model for cross-cultural psychotherapy: Illustrated with the case of Asian Americans. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, and Training, 43*(4), 410-423.

- Linton, J. M., & Hedstrom, S. M. (2006). An exploratory qualitative investigation of group processes in group supervision: Perceptions of masters-level practicum students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 31(1), 51-72.
- Luke, M., & Hackney, H. (2007). Group coleadership: A critical review. *Counselor Education and Supervision*, 46(4), 280-293.
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). *Snowball sampling*. SAGE research methods foundations.
- Phillips, E. M., & Pugh, D. S. (1987). *How to get a Ph. D.: Managing the peaks and troughs of research*. Taylor & Francis.
- 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(5), 523-525.
- Samara, A. (2006). Group supervision in graduate education: A process of supervision skill development and text improvement. *Higher Education Research & Development*, 25(2), 115-129.
- Tracey, T. J., Sherry, P., & Albright, J. M. (1999). The interpersonal process of cognitive-behavioral therapy: An examination of complementarity over the course of treatment. *Journal of Counseling Psychology*, 46(1), 80-91.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Watkins, C. E. (1994). The supervision of psychotherapy supervisor trainees. *American Journal of Psychotherapy*, 48(1), 417-431.
- Watts, J. H. (2010). Team supervision of the doctorate: Managing roles, relationships and contradictions. *Teaching in Higher Education*, 15(3), 335-339.

원 고 접 수 일 : 2025. 02. 25

수정원고접수일 : 2025. 05. 12

게 재 결 정 일 : 2025. 06. 10

A Consensual Qualitative Research on Supervisors' and Co-Supervisors' Co-Supervision Experiences of Case Presentation

Soojung Lee¹⁾

Kyu Jin Yon²⁾

¹⁾Konkuk University Glocal Campus, Graduate School of Education / Assistant Professor

²⁾Sogang University, Department of Psychology / Professor

This study used the Consensual Qualitative Research (CQR) method to explore how supervisors and co-supervisors experienced co-supervision during case presentations. Interviews were conducted with 10 supervisors and 10 co-supervisors, all certified by the Korean Counseling Psychology Association, to examine their co-supervision experiences. The data analysis identified two domains encompassing 14 categories from supervisors and 10 categories from co-supervisors. Both groups shared two domains: "Challenges in Co-Supervision" and "Coping with Challenges in Co-Supervision." Supervisors reported difficulties related to co-supervisors' dispositions and attitudes, role distribution, and conflicts in perspectives. They coped by adjusting co-supervisors' input and negotiating viewpoints. Co-supervisors experienced challenges such as restricted opportunities for supervisory input and role marginalization. To cope, they either conformed to the supervisor's approach or coordinated their roles in advance. Both groups employed strategies to facilitate complementary and effective co-supervision. The findings were discussed in relation to supervisors' perspectives, implications, limitations, and future research directions.

Key words : case presentation, co-supervision, supervisor, co-supervisor, Consensual Qualitative Research