

참고 1)

슈퍼비전 평가 I: 개인/집단으로 활용할 수 있다

이 름 \_\_\_\_\_

날 짜 \_\_\_\_\_

지 위 \_\_\_\_\_

슈퍼바이저/동료 \_\_\_\_\_

슈퍼비전 영역		1단계	2단계	3단계	비고
비전	1. TC 철학/이념 이해				
능력	2. 업무지침 방향 이해				
	3. TC 업무 적용				
	4. 사례관리 능력				
태도	5. 슈퍼바이저에 대한 피드백 태도				
	6. 동료들에 대한 피드백 태도				
	7. 동료들에 대한 피드백 반응				
	8. 회원들이 주는 피드백 반응				
	9. 회원들에 대한 슈퍼비전 태도				
성장	10. 환경에 대한 신뢰				
	11. 지식확대 노력				
	12. 전문가 능력 개발 노력				
의견					

## 평가 해설(치료공동체: TC)

### 1. TC 철학/이념 이해: 본 센터의 이념(정직, 겸손, 나눔)과 철학을 이해한다.

1단계; 이념과 철학의 의미를 파악하려고 노력한다.

2단계; 이념을 설명할 수 있고, 철학을 외운다.

3단계; 업무에서 이념과 철학의 내용을 잘 사용하며, 회원의 회복 계획에 철학을 적용한다.

### 2. 업무 이해: 사업안내 책자와 업무지침서에 있는 대로 업무진행, 사례관리, 자신의 역할행위를 잘하고 있는가를 안다.

1단계; 업무진행에서 지침서에 있는 내용을 파악하지 못하고 업무를 진행하는 일이 많다.

2단계; 대부분 업무진행을 사업안내와 업무지침대로 하는 일이 많다.

3단계; 업무진행을 사업안내와 업무지침대로 하면서 그 외의 업무개발을 한다.

### 3. TC 업무 적용: 프로그램을 회원과 동료들에게 TC 용어를 사용해서 의사소통한다.

1단계; TC 프로그램 도구를 익히고 있다.

2단계; TC 프로그램 도구 목적과 방법을 알고 프로그램 진행을 한다.

3단계; 업무진행을 사업안내와 업무지침대로 하면서 그 외의 업무를 TC적용에 업무 개발을 한다.

### 4. 사례관리 능력: 사례 대상자를 다루거나 개입 계획을 세운다.

1단계; 사례 상담 후 평가하여 정보만 제공한다.

2단계; 사례 대상자의 기존서비스를 파악하고 욕구에 맞게 개입 계획을 세워 제공한다.

3단계; 사례 대상자의 욕구에 맞는 사례개입을 위해 지역사회 연계를 활발히 한다.

### 5. 슈퍼바이저에 대한 피드백 태도

1단계; 슈퍼비전을 받을 때 내면에 일어나는 저항이 있다.

2단계; 슈퍼비전을 받을 때 피드백을 하지 않는다.

3단계; 슈퍼비전을 받을 때 적절한 피드백을 한다.

### 6. 동료들에 대한 피드백 태도

1단계; 피드백을 주는 것에 두려움이 있어 망설이거나 피드백에 대한 이해가 부족하다.

2단계; 감정과 업무에 대한 분리가 잘 이루어지지 않아 혼란을 겪으면서 피드백을 준다.

3단계; 업무와 감정에 대한 피드백을 적절하게 한다.

### 7. 동료들에 대한 피드백 반응

1단계; 피드백을 받을 때 내면에 일어나는 저항이 있다.

2단계; 피드백을 받았으나 자신이나 업무에 적용하지 못한다.

3단계; 피드백을 받은 후 자신이나 업무에 적절하게 적용한다.

### 8. 회원들이 주는 피드백 반응

1단계; 피드백을 받을 때 내면에 일어나는 저항이 있다.

2단계; 피드백을 받았으나 자신이나 업무에 적용하지 못한다.

3단계; 피드백을 받은 후 자신이나 업무에 적절하게 적용한다.

### 9. 회원들에 대한 슈퍼비전 태도

1단계; 슈퍼비전을 줄때 평가하고 질책하는 태도를 보인다.

2단계; 슈퍼비전을 주나 충분한 신뢰를 형성하지 못하였다.

3단계; 슈퍼비전을 잘 받을 수 있도록 구체적인 지도와 신뢰스러운(합리적인) 태도를 보인다.

### 10. TC 환경에 대한 신뢰

1단계; 기관과 동료에 대한 신뢰가 부족하다.

2단계; 기관에 대한 신뢰를 가지고 있다.

3단계; 기관과 동료에 대한 신뢰와 열정을 가지고 있다.

### 11. 지식확대노력

1단계; 외부교육을 받으려하지 않고 업무에 필요한 일 정도를 익힌다.

2단계; 보수교육 등에 참석하여 업무관련 지식을 확대한다.

3단계; 업무관련 보수 교육 이외 전문적인 지식을 확대하고자 노력한다.

### 12. 전문가 능력 개발 노력

1단계; 현재 자격증으로 업무를 처리한다.

2단계; 자기 성장과 업무에 도움이 되는 교육을 지속적으로 받는다.

3단계; 자기 성장과 업무에 도움이 되는 슈퍼비전을 지속적으로 받는다.

참고2)

서술차원 : Bascue & Yalof(1991) 도입

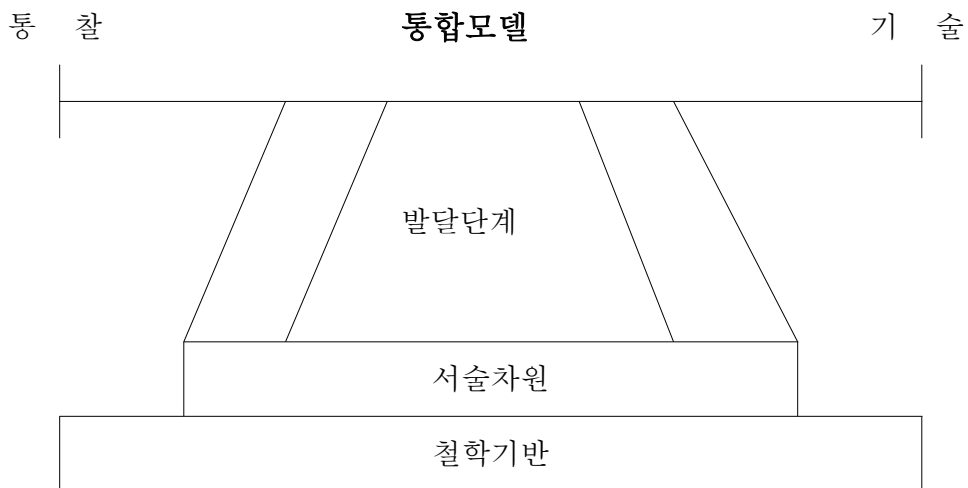
이 름 \_\_\_\_\_

날 짜 \_\_\_\_\_

지 위 \_\_\_\_\_

슈퍼바이저 \_\_\_\_\_

슈퍼비전 영역		1단계	2단계	3단계	비고
영향력	1. 인지적-정서적				
상징	2.표현적-잠재적				
구조	3. 적극적/행동적-반응적				
모사	4.분리-평행				
카운셀러치료	5. 연관없는-연관있는				
정보수집	6. 직접적-간접적				
법률적책임	7. 슈퍼바이저-치료자				
의견					



서술차원에서 슈퍼비전 통합모델이 연속선상의 어디에 있는가는 철학적인 토대에 의해 결정된다.

\* 영향력

: 내담자와 슈퍼바이저들의 개인적인 발달단계와 욕구, 인식능력 그리고 상황적 변인에 따라서 정서 및 행동에 영향 받는 것을 전제함.

3단계	2단계	1단계
-----	-----	-----

정서적	영향력	인지적
-----	-----	-----

- ▷ 1단계에서는 12가지 핵심기능과 기본적 조력기술(주의 집중, 재진술, 요약, 감정반영, 탐색, 직면, 자기노출, 공감, 진솔함, 구체성, 즉시성, 효능성)에 대한 학습 강조
- ▷ 발전함에 따라 이론적 논점 강조와 정서적 관심사를 다루게 된다.
- ▷ 슈퍼바이저는 반드시 카운슬러발달의 전체 단계에서 인식적 논점과 정서적 논점 둘 다에 유의하여야 한다.

**\* 상징**

X

잠재적(무의식적)	표현적
-----------	-----

**상징**

- ▷ 초기 성장단계에 있는 카운슬러는 역사적인 정보보다는 기술 습득과 외현적 행동 및 인식의 논점에 더 관심을 가져야 한다.

**\* 구조**

3단계	2단계	1단계
반응적(자기성찰, 통찰력...)	적극적/행동적	

**구조**

- ▷ 카운슬러는 구조화된 수련 기간으로부터 좀 더 협의적이고 동료관계적인 슈퍼비전으로 옮겨간다. 순향성에서 반응성으로 구조변화가 일어난다.

**\* 모사/복제(replicate)**

- ▷ 상담가들은 카운슬러 치료와의 평행적 방식으로 슈퍼비전에서 행동하는데, 이러한 이중동형은 임상 및 슈퍼비전의 과정에서 중요하다. 기관 상황에서는 역할혼돈이나 이중관계의 위험이 있으므로 슈퍼바이저가 기술 개발과 치료자를 위한 치료 제공 사이의 가상적인 선을 넘지 않도록 권장된다.

X

평행	모사	분리
----	----	----

**\* 카운슬러 치료**

- ▷ 통합모델에서는 치료 자체를 필수적인 요소로 다루지 않음.

연관 있는

연관 없는

---

**카운슬러 치료**
**\* 정보수집**

▷ 통합모델에서는 카운슬러 발달 과정 중 특히 초기 및 중기 단계(1&2단계)에서 카운슬러를 직접 관찰할 것을 강조한다.

3단계	2단계	1단계
간접적	<b>정보 수집</b>	직접적

**\* 법률적 책임**

▷ 통합모델에서는 내담자와 슈퍼바이저들에 대한 관찰권이 업무에 따르는 법적, 윤리적 함축성을 슈퍼바이저에게 있다고 본다.

치료자

슈퍼바이저

---

**법률적 책임**
**\* 관 계**

▷ 슈퍼비전 관계는 카운슬러가 경험을 쌓게 되고 3단계 카운슬러로의 촉진적 마무리를 향해 가게 됨으로써 보다 덜 위계적이어야 한다.

3단계	2단계	1단계
촉진적	<b>관 계</b>	위계적

**\* 전 략**

▷ 통합모델에서는 슈퍼바이저는 12가지 핵심 기술과 기본적인 조력기술을 가르쳐야하며, 성숙해지면, 많은 양의 이론을 교육하여 개념적 지지대를 형성해 준다.

3단계	2단계	1단계
이론	<b>전략</b>	기법

\* 통합모델의 슈퍼바이저는 심리학적, 영적 차원을 포함한 본 질병의 모든 측면에 대한 깊은 이해와 행동 훈련을 통합 시켜야 한다.