

집단상담의 종결은 어떻게 다루는가?

박 태 수*

〈 목 차 〉

- | | |
|----------------------|------------------|
| I. 들어가기 | 3. 미결과제 다루기 |
| II. 종결단계의 중요성 | 4. 피드백 주고받기 |
| III. 종결단계에서 나타나는 현상들 | 5. 추후과정 인식과 작별인사 |
| IV. 집단을 종결하는 구체적인 방법 | V. 마 무 리 |
| 1. 집단원의 감정다루기 | 참고문헌 |
| 2. 집단상담의 효과 검토 | Abstrac |

I. 들어가기

지금까지 집단상담의 도입단계, 준비단계, 작업단계를 마치고 이제 종결단계에 이르렀다. 종결단계는 집단상담을 시작하였을 때 약속하였던 기간에 도달함으로써 이루어진다. 이형득(1983)은 집단원들이 집단에서 바람직하지 못한 행동패턴을 올바르게 이해하고, 새로운 행동패턴을 학습하므로 소기의 목적을 달성했을 때 그 집단은 종결의 단계에 이른다고 했다. 이장호·김정희(1992)도 자신을 사랑할 수 있고 문제적 상황들에 대하여 융통성있게 대처하며 자신의 가치를 신뢰하고 이를 추구하게 되었다면, 집단상담을 종결시켜야 한다고 하였다. 또한 집단상담의 종결단계는 어떤 면에서 하나의 '출발'을 의미한다고 보았다. 즉 상담자와 집단원들은 집단과정에서 배운 것을 미래의 생활장면에 어떻게 적용할 것인가를 생각해야 한다는 것이다.

한 집단이 종결단계로 들어가는 데는 계획된 것일 수도 있고 자연발생적일 수도 있다. 차재호 외(1996)는 계획된 종결은 집단이 이미 규정된 목표를 달성하거나 혹은 시간과 자원을 다 써버린 경우

* 제주대학교 사범대학 교직과 교수

에 일어난다고 했다. 예를 들면, 시즌의 마지막 경기를 치른 야구팀이나 탐사를 끝낸 황야의 탐험대, 그리고 보고서를 정리하는 특별위원회가 이 계획된 대로 끝나는 집단들의 예라고 보았다. 이와는 대조적으로, 자발적 종결은 예상하지 않았던 문제가 발생해서 지속적인 집단상호작용이 불가능하게 된 경우에 일어난다. 집단이 계속하여 실패하거나 구성원이나 어떤 외부힘이 작용하여 그 집단을 유지하는 것이 시간과 자원의 낭비라고 여길 때이다. 또한 집단이 구성원들의 사회적 대인적 요구를 만족시켜 주지 못하면, 구성원들이 한꺼번에 집단을 포기하고 다른 조직에 들어갈 수도 있다.

종결단계가 계획되어 있고, 그 시기가 가까워지면 상담자는 집단관계의 종말이 가까와 오는데 대한 집단원들의 느낌을 토의할 필요가 있다. 그러나 종결의 시기를 미리 결정하지 않고 자연발생적인 집단에서는 언제 집단을 끝낼 것인가를 결정해야 한다. 미리 정해진 한계가 없을 때에는 얼마나 오랫동안 만나야 할지를 결정하기가 어렵기도 하지만, 어떤 시점에서든 상담자가 종결할 필요가 있다고 느껴지면 이를 공개적이고 정직하게 집단원들과 토론해야 할 필요가 있다. 어떤 경우에는 점진적인 종결이 제안되기도 한다. 즉, 매주 만나던 집단이 2주일에 한번이나 한달에 한번씩 만나는 것으로 횟수를 늦추어 가다가 마치는 방법이다(이장호·김정희, 1992).

이처럼 집단의 종결이 계획된 것이든 자연발생적이든 종결시에는 집단원들이 집단에서 학습한 것을 실제의 삶에 적용할 수 있어야 한다. 그러나 개인에 따라서는 미결과제가 여전히 남아 있거나 추후에 재발 가능성도 있으므로 집단을 떠난 뒤 그들이 직면하게 될 심리적인 문제들을 위하여 추가적인 집단상담, 또는 개인상담의 가능성을 시사해 주는 것이 바람직하다. 특히 본 주제에서는 계획된 집단상담, 즉 집단활동이 진행되는 동안 동일한 참가자들로 이루어져 있고 사전에 미리 종결날짜를 정한 집단의 종결에 초점을 두고 있으므로 종결시의 과제가 보다 구체적이어야 한다. 이장호·김정희(1992)도 상담자는 집단상담의 전과정에서 집단원들이 각자의 행동에 대한 자기통찰을 향상하도록 훈련시켜야 하지만, 특히 종결부분에서는 앞으로의 행동방향에 대해서 주의를 기울이도록 상기시켜야 한다고 했다.

종결단계에서 다루어야 할 주요한 과제는 집단상담 후 집단원들이 집단에서 경험하고 배운 것을 그들의 일상생활에 얼마나 잘 적용할 수 있느냐에 초점을 두어야 할 것이다. Jacobs 외(1994), George와 Dustin(1988), Hansen 외 (1976)는 종결단계를 보다 생산적으로 이끌기 위해서 해야 할 과제들로 이별감정의 취급, 집단경험의 개관과 요약, 집단원의 성장 및 변화의 사정, 미해결과제의 취급, 학습결과의 적용문제, 마침을 위한 파티문제 등을 제시했다(이형득, 1998). Corey(1995)도 집단을 종결하는 효과적인 방법으로 감정다루기, 집단의 효과검토, 피드백 주고받기, 미결과제의 완성, 계속하여 학습 수행하기를 들었다.

이런 점을 고려하여 본 주제에서 다루고자 하는 주요 내용은 종결단계의 중요성, 종결단계에서 나타나는 중요 현상들, 집단을 종결하는 구체적인 방법(집단원의 감정다루기, 집단상담의 효과 검토, 미결과제 다루기, 피드백 주고받기, 추후과정 인식과 작별인사)이다.

II. 종결단계의 중요성

집단상담에서 종결단계는 집단활동의 전과정을 마무리하는 단계이다. 마무리한다는 것은 마치 환자를 수술할 때, 신체의 일부를 열어놓고 내부를 치료한 뒤 닫는 것과 같다. 만일 이 때 제대로 수술이 이루어지지 않은 채로 닫혀 버린다면 그 환자는 어떻게 될 것인가?

종결단계에 도달하면 집단원 각자는 집단상담 초기에 자기가 내놓았던 자신의 문제에 대해 해결책을 찾았거나 통찰하게 되어 점차 안정된 상태가 된다. 그러나 동시에 이때까지 맺어 온 집단간의 유대관계에서 분리되는데 대한 아쉬움으로 착잡한 느낌을 갖게 된다. 그러므로 다른 집단원들과 함께 지금까지 진행되어 온 집단과정을 되돌아보는 한편, 실생활 장면에서의 적용에 대해서도 토의하면서 집단의 전과정을 마무리하게 된다.

집단상담의 전과정을 마무리한다는 것은 집단을 시작할 때 약속하였던 기간에 도달되었음을 나타낸다. 따라서 집단상담의 종결은 약속된 시기가 되면 종결되어야 한다. 강기호·차호원(1987)은 약속된 마무리 시기는 꼭 지켜져야 함을 강조했다. 왜냐하면 적절한 시기에 종결시키지 않게 되면 일부 구성원들은 스스로 집단참가를 거부하거나 참여도가 떨어지게 되어 이제까지의 집단상담 과정이 무가치하였던 것으로 평가될 수 있기 때문이다. 이형득(1986)도 집단은 제시시간에 시작하여 정한 시간에 마쳐야 한다고 강조했다. 집단모임의 횟수를 10회로 한정했으면 10회에서 종결을 해야 하고 그 이하거나 그 이상은 바람직하지 못하다는 것이다. 이처럼 종결단계의 결정과 이행이 가능한 한 원칙대로 수행될 때 집단원들은 정해진 사실을 지킬 줄 알게 되고, 집단과 상담자에 대해 신뢰를 갖게 된다.

그러므로 집단의 종결단계가 다가오면 상담자는 단지 몇 회기의 상담만이 남아있음을 집단원들에게 상기시키는 것이 좋다. 집단과정에서 집단원들은 개인에 따라 각기 다른 경험을 하였을 것이기 때문에 종결에 대한 준비를 할 수 있는 기회를 주어 집단경험을 성공적으로 마감할 수 있게 하여야 한다.

치료집단에서도 종결은 치료의 끝 이상의 의미가 있다고 Yalom(1985)은 말한다. 종결은 치료과정 전체의 부분이며, 올바르게 이해되고 다루어지면 변화를 부추기는 중요한 힘이 될 수 있다는 것이다. 치료집단에서 환자는 집단에 들어와 참여하고, 각자의 독특한 방법대로 경험을 하지만, Fried가 말한 치료의 목적인 “사랑하고 일할 수 있도록” 되었을 때 종결된다. 또한 자신을 사랑할 수 있고 남이나 나를 사랑하도록 허용하고, 좀 더 융통성 있고 자신의 가치를 탐색하고 신뢰할 수 있을 때이다(최해림·장성숙 역, 1993).

집단상담에서 도입단계가 중요한 것처럼 이 종결단계도 집단과정에서 매우 중요한 위치를 차지한다. 집단상담의 종결단계가 중요한 이유에 대해 Corey(1995)는 종결단계에서 집단원들은 자신들에 대해 알게된 것과 관련된 결정을 내리는데 필요한 인지적 일에 참여하기 때문이라는 것이다. 만일 집단상담자가 이 단계를 충분히 다루지 못한다면 집단원들이 배운 것을 사용할 수 있는 기회가 크게 감

소할 것이라고 했다. 더욱 더 나쁜 것은, 집단원들은 문제를 해결하지 못한 채 떠날 수 있으며 이러한 문제들을 어떻게 종결해야 하는 지에 대한 어떤 방향도 없이 떠날 수 있다는 것이다.

이러한 종결의 중요성에 비추어 종결처리 기간을 어느 정도로 하느냐도 중요하다. 집단상담에서의 종결단계의 길이는 집단유형, 집단의 목적, 모임의 횟수, 그리고 집단원의 요구 등에 따라 다를 수 있으나, 이형득(1998)에 의하면, 대체로 마지막의 1-2회기 정도면 충분하다고 하였다. 이 때 한 회기의 길이는 2시간 정도이고, 집단상담의 회기가 10~12회기일 경우 이에 해당될 수 있다.

요컨대, 집단상담에서 종결단계는 약속된 시기에 이루어져야 하고, 자신과 타인을 사랑하고 이해할 수 있을 때 종결되어야 한다. 그리고 집단상담의 경험은 집단원들이 집단을 종결한 이후에라도 주위 사람에게 대해서 지배나 경쟁보다는 조화를 추구하고, 감정의 발산보다는 절제를 통하여 자신의 수양과 성숙을 위해 노력하는 계기가 되어야 한다. Maslow(1971)가 말했듯이 집단상담의 종결은 성숙된 삶의 기본태도라고 할 수 있는 자신과 타인에 대한 객관적 이해, 수용적인 태도, 솔직하고 자연스런 표현을 할 수 있는 준비가 되었을 때 이루어져야 한다.

Ⅲ. 종결단계에서 나타나는 현상들

집단상담의 회기가 종결 시기에 도달하면 일부 집단원들은 스스로 종결에 대한 심리적 준비를 하게 되고 그 동안 어느 정도 자신의 욕구를 성취할 수 있었음에 대해서 만족해하거나 충족되지 못한 욕구로 인해 집단상담이 무의미하였다는 부정적 반응을 보이기도 한다(강기호·차호원, 1987). 그러나 대부분의 사람들은 집단의 구성원으로 참여했던 것에 만족한다. 이장호·김정희(1992)에 의하면 종결시 집단원들은 대체로 집단에서 자유스럽게 자기의 감정, 즉 두려움이나 불안, 좌절, 적대감 등의 여러 가지 행동을 표현할 수 있었던 것에 만족해 한다는 것이다. 실제로 집단원들은 상담의 주요 목표 중 하나인 누구에게나 친밀한 인간관계가 가능하며, 자신도 타인으로부터 친절한 조언이나 비판 등을 받을 수 있음을 체험하게 된다.

그러나 이 시기에는 동시에 몇 가지 문제들이 일어날 수 있다. 즉, 집단원들은 자신의 경험을 재검토하기를 피하고 이를 어떤 인지적 틀로 합치는데 실패할 수 있으며, 그러므로 자신들이 학습한 것을 일반화하는 데 제한받는다. 또한 종결단계는 집단원들에게 스트레스를 줄 수 있다(Johnson, 1974; Mayadas & Glasser, 1985; Sarri & Galinsky, 1985). 종결이 계획되지 않은 것일 때, 마지막 모임은 집단원들간에 갈등이 섞인 교환, 냉담과 적개심의 증가, 혹은 집단과제의 반복된 실패들로 가득할 수 있다. 그리고 비록 계획된 것일 때라도 집단원들이 슬픔을 느낄 수 있다. 집단의 일은 끝났으나 그들은 그 집단에 여전히 슬퍼하고 개인적인 지지가 없음을 가슴앓아 한다. 즉 불안, 불형평 감정, 이

전의 파트너에 대한 분노가 그것이다. 그리고 동반자 관계를 종결하는 집단원들은 그 집단의 결말에 대해 상대방을 비난하는 경향이 있다(차재호 외, 1996). 또한 청소년들로 이루어진 집단에서는, 집단이 종결 될 때 썸에 정도의 차이는 있지만 거의 예외없이 거부당했다는 느낌을 받게 되기 쉬우며, 상담자가 아무리 노력을 하더라도 청소년들이 경험하는 이 부정적인 느낌을 막을 수는 없다고 했다(이장호·김정희, 1992).

더 나아가 집단원들은 종결이 가까웠다는 것을 깨닫게 될 때 어떤 위험이 생길 수 있다. 이들은 그들 스스로를 고립시켜서 집단종결에 따르는 불안을 다루려 하지 않는다. Corey(1995)에 따르면 이들의 상담활동은 점점 줄게 되며 이러한 불안은 집단내의 효과를 집단밖에서 실행해 보는데 영향을 미쳐 실패하게 된다는 것이다. 그러나 집단상담을 통해 집단원간에 의미있는 관계가 형성되었을 경우에 종결을 섭섭히 여기는 것은 필연적인 것이라고 보아야 한다. 집단원들은 분리의 현실에 다소의 슬픔과 불안이 있을 수 있으며, 종결을 앞두고 후퇴하게 되고 덜 집중적인 방법으로 참여할 수 있다. 그리고 분리에 대한 두려움 뿐만 아니라 집단에서 경험한 것을 일상생활에 적용시킬 수 있는지에 대한 두려움을 갖기도 한다.

치료집단에서도 종결은 거의 모든 관계에서 한 부분이고 일생을 통하여 여러 번 중요한 사람들과 작별을 하는 어려움이 있다. Yalom(1985)에 따르면 환자와 마찬가지로 치료자들도 집단을 그리워한다. 왜냐하면 그들에게도 고마움, 갈등, 공포 그리고 집단활동은 대단히 아름다운 장면이었으며, 인생의 가장 진실되고 가슴을 찌르는 순간들이 이 작은 집단에서 일어난 것이기 때문이라고 했다(최해림·장성숙, 1993).

이러한 집단상담의 종결과정에서 보여주는 부정적 현상들을 감소시키기 위해서는 상담자들이 집단원들로 하여금 집단에서 일어난 것에 대해서 의미있게 보도록 도와주어야 한다. 즉 집단원들이 이별에 대한 두려움이나 미래에 대한 희망, 서로에 대한 관심사들을 표현하고, 자신이 경험했던 것을 얘기할 수 있도록 개방적인 분위기를 제공하여야 한다. 상담자가 집단원들에게 진정한 관심이 있다는 것을 보여주고, 이후에라도 집단원들간에 서로 유대관계가 지속되도록 노력할 필요가 있다는 점을 이해시키며, 상담자와 차후에 연락할 수 있는 방법을 알려줄 때 집단원들의 분리 불안은 감소되고 희망적이 될 것이다.

IV. 집단을 종결하는 구체적인 방법

집단의 종결단계에서 집단원들이 해야할 주요과제로서 Corey(1995)는 분리와 종결에 대한 자신의 감정을 다루거나 학습한 것을 일상생활에 일반화하기 위해 준비하며, 집단에서 일어난 문제이건 집

단사람들과 관련된 문제이건 해결되지 못한 일들을 완성하고 집단의 영향력을 평가하며, 자기가 원하는 변화들과 이를 위해 어떻게 할 것인지를 결정하고 계획을 세우는 것이라고 했다. 또한 종결단계에서는 그 동안 집단원들이 집단상담을 통하여 어떠한 것들은 경험하였으며 그러한 경험에 대한 각자의 느낌이 어떠하였는지를 토의하고 그 느낌들을 서로 피드백(feed back)함으로써 보다 더 현실적으로 자기자신을 알게 되고 자기의 감정을 이해하는 능력을 증진하게 할 수 있다.

본 장에서는 종결시의 과제로서 Coery(1995)와 이형득(1998)이 제시한 과제를 고려하여 1) 집단원의 감정다루기, 2) 집단상담의 효과 검토, 3) 집단원들의 피드백 주고 받기, 4) 미결과제 다루기, 5) 추후과정 인식과 작별인사를 다루고자 한다.

1. 집단원의 감정다루기

도입단계에서 집단원들이 예상불안을 경험했다면, 종결단계에서는 이별에 대한 아쉬움을 경험하게 된다. 도입단계 동안에 집단원들은 종종 시작의 공포를 집단에 충분히 표현하도록 요구받듯이, 이제 이들은 집단을 “떠나는 것”과 집단의 지지 없이 부딪쳐야 할 매일의 현실들에 대한 두려움과 관심들을 나누도록 격려받게 된다. 예를 들어, 상담자는 “여러분들은 그 동안 진정한 친밀감을 발달시켰고 거절의 두려움 없이 있는 그대로의 자신을 보일 수 있었습니다. 그러나 이제 집단을 떠나게 되면 이러한 친밀성과 지지를 빼앗기거나 앓을까 두려워할 수도 있습니다.”라고 말할 수 있다. 실제로 어떤 집단원에게는 집단경험이 그의 삶에 있어서 매우 특별한 사건이 될 수 있다. 집단에서 형성한 관계가 그에게는 이때까지 경험한 인간관계 중에서 가장 친근한 관계일 수도 있다. 그러한 집단원의 경우, 집단의 종결은 특별히 강한 느낌을 경험하게 된다. 특히 의미있는 경험을 가진 집단원들은 종결시기에 이르러 상실과 슬픔의 감정들이 더 크게 일어날 수 있다.

이처럼 집단원들은 자신의 집단이 곧 끝날 것이라는 점 때문에 불안, 회피, 거부의 형태를 취하는 분리의 감정을 나타낼 수 있다. 상담자는 이들에 대해 현실을 직면시키고 집단원으로 하여금 이러한 감정들을 표출할 어느 정도의 시간적 여유를 주어 상호간에 아쉬움을 공유하도록 도울 필요가 있다. 상담자는 “이제, 우리의 모임이 끝나가고 있습니다. 이러한 현실에서 여러분은 어떠한 느낌이 일어납니까? 그리고 이 집단에서 다른 집단원들과의 관계는 어떠합니까? 생각해 보고 준비된 집단원부터 함께 나누도록 합시다.”라고 말할 수 있다. 이에 대해 어떤 집단원은 “저는 낯선 사람들과 어떻게 지낼 수 있을까 하고 걱정을 많이 했어요. 그래서 처음에는 말도 제대로 할 수 없었어요. 그러나 지금은 어느 누구와도 친하게 되었어요. 그런데 이제 헤어져야 한다고 생각하니 밖에 나가서 어떻게 적응할 수 있을까가 걱정됩니다.” 라고 자기의 감정을 표현할 수 있다. 이 때 상담자는 그 집단원이 다른 집단원과의 분리 감정을 겪고 있음을 이해하고 도움을 줄 수 있다. 이를 테면, “처음에는 두려웠으나 이

제는 친밀한 관계가 되었군요. 그러나 집단을 떠나면 또 처음과 같은 두려움이 생길지나 않을까 걱정
이 된단 말이군요”라고 그 집단원을 공감해 줄 수 있다.

사실 집단원들은 집단 외부 사람들과는 그러한 신뢰와 개방성을 가질 수 없다고 일반적으로 생각
한다. 이러한 집단원들의 불안한 감정에 대해 상담자는 “여러분들은 그 동안 서로 가깝고, 온정적이
며, 지지적으로 집단과정에 참여했기 때문에 집단 밖의 대인관계에서도 비슷한 참여를 할 수 있는 자
신감이 생겼으리라고 확신합니다.”라고 자신감을 불어넣어 줄 수 있다. 이런 “자신감 높여주기”는 집
단원들에게 집단을 종결하는 데 동반되어 있을 상실과 슬픔과 불안을 충분히 표현하게 하여 분리의
슬픔을 감소시키고 자신감을 가지고 집단을 떠날 수 있다.

2. 집단상담의 효과 검토

집단이 종결로 향할 때, 상담자는 모든 집단원들에게 집단활동에서 자신이 배운 것이 무엇이고 증
가된 자기이해를 어떻게 적용할 것인지를 표현할 기회를 주는 것이 유용하다. 집단상담의 주된 목적
이 집단원들의 자기성장 또는 행동변화라고 할 때, 종결단계에서 집단원 각자의 성장과 변화를 사정
해 보는 일은 필수적이다. 그러므로 상담자는 집단원들로 하여금 그들의 성장을 집단시작 시점과 현
재를 비교하여 살펴볼 뿐 아니라 그것의 적용가능성도 알아보도록 도와야 한다. 예를 들면, 상담자는
“이제 집단을 종결할 때입니다. 상호간에 집단경험을 나누어 보기로 합시다. 각자 그 동안의 집단과
정에서 의미있었던 경험 두세 가지를 떠올려 봅시다. 그리고 준비된 집단원부터 함께 나누어 보기로
합시다”라고 말할 수 있다. 어떤 집단원은 자신이 경험한 것에 대해, “저는 제 여자 친구에게 제 감
정을 솔직히 표현하지 못하는 것이 문제였는데, 여자 집단원들의 도움으로 이제는 제 감정을 그대로
말할 수 있을 것 같아요.”라고 말할 수 있다.

또한 상담자는 “집단을 마무리하기 전에 지금까지의 경험을 통하여 변화를 가져왔거나 학습한 것
에 관하여 떠올려 보고 그것을 앞으로 어떻게 현장에서 적용하겠는지에 대하여 살펴보는 것이 도움
될 것입니다. 잠시 눈을 감은 채 그 동안 집단에서 경험한 중요한 변화에 관하여 과거, 현재, 미래의
관점에서 생각해 보기 바랍니다. (잠시 후) 눈을 뜨고 준비가 된 사람부터 발표해 보기로 합시다.”와
같이 진행할 수도 있다. 이형득(1998)은 이 때 상담자가 유의할 점은 집단원들의 경험이 학습결과를
구체적이고 가시적인 행동용어로 진술하도록 돕는 일이라고 했다. 예를 들어 집단원들이 “집단경험
이 참 좋았다. 또는 많은 것을 얻었다”와 같이 일반적이고 막연하게 진술할 때, 상담자는 구체적으로
무엇이 좋았으며 어떤 행동을 학습하였는지에 관하여 의사확인 또는 질문을 하므로 그를 도와줄 수
있다는 것이다.

또는 보다 직접적으로 “이 집단상담에서 여러분 자신에 관해 학습한 것들 중 가장 중요한 것은 무

엇이며, 여러분 자신은 어떻게 달라졌다고 생각하세요?”라고 말할 수 있다. 이러한 질문에 집단원은 “저는 생활속에서 타인에 대해 배려를 많이 합니다. 그러다 보니 타인들도 저에게 그 만큼 배려를 해야 한다는 생각에 잡히게 되었고, 그렇지 않을 경우 그 사람을 미워하게 되었습니다. 그러나 집단활동을 통해 제 모습이 ‘타인에게 끊임 없이 인정받기 위함’임을 알게 되었습니다. 이제는 좀 달라질 것 같습니다.”라고 말할 수 있다. 이 때 상담자는 집단원의 반응 중 애매한 부분인 “좀 달라질 것 같습니다”에 대해 “어떻게 달라질 것 같습니까? 혹시 그 달라질 것이라고 예상되는 점을 행동으로 보여줄 수 있습니까?”라고 요구할 수도 있다.

상담자에 따라 집단의 효과를 여러 가지 측면에서 확인해 볼 수 있다. 중요한 것은 집단원들이 그들 자신의 경험을 올바르게 이해하도록 도와주는 일이다. 그러기 위해서 상담자는 다양한 질문이나 요구를 통해 집단원들의 경험을 보다 명확히 하여 그들 자신의 인지적인 틀로 확고하게 하는 것이다. 따라서 상담자는 집단원들의 구체적인 감정에 초점을 두고 이를 개념화시키며 함께 나누는데 초점을 두어 배운 것을 유지하고 이용할 수 있는 기회를 증가시키도록 한다.

3. 미결과제 다루기

상담자는 집단원들에게 집단에서 학습한 기술을 밖에서도 활용하면 의미있고, 친근한 인간관계를 발달시킬 수 있다는 사실을 지적해 준다. 집단의 종결은 집단 밖의 새 삶, 즉 학습한 대안행동을 밖에서 실행하는 새로운 시작임을 보게하고, 집단경험에 대한 긍정적인 느낌과 밖에서 새로이 시도할 행동에 대한 희망을 가지고 떠나도록 돕는 것이 바람직하다.

이를 위하여 상담자는 그 동안 집단원들 상호간에 또는 집단과정과 목표달성에서 미해결 또는 미진 사항이 없는 지를 확인할 필요가 있다. 예를 들어 상담자는 “여러분께서 그동안 집단활동에서 마무리 짓지 못한 채 남겨진 과제나, 집단원 상호간에 부정적 감정을 지니고 있거나, 특히 집단원 중에 개인적인 문제를 해결하지 못하여 아쉬운 사람은 없는지를 떠올려 봅시다. (잠시 후) 자 그러한 미결과제가 있는 사람은 집단원들과 함께 나누도록 합시다.”라고 시작한다. 이 때 미결과제가 있는 집단원들의 태도는 대개 두 종류로 나누어 볼 수 있다. 하나는 ‘늦었지만 노출하여 자기를 보여주자’는 생각을 할 수 있고, 다른 하나는 ‘노출해 보았자 해결을 못할 테니 그냥 접어두자’ 라고 생각할 수도 있다.

가령 집단원 중에는 집단상담 과정에서 충분한 작업이 이루어지지 않아 자신의 과제가 미해결 되었거나 미흡하여 이 단계에서 노출하려고 할 수도 있다. 예를 들어 “저는 사실 집단과정에서 너무 힘들어서 제 자신의 문제를 꺼내지 못했어요. 그러나 이대로 집단을 떠난다면 매우 후회할 것 같습니다. 그래서 지금이라도 제 자신을 좀 보고 싶습니다”라고 할 수 있다. 그러나 이 시기에 미결과제를 드러내어 다룬다는 것은 전체 마무리에 영향을 줄 수 있다. 지금은 때가 아니라고 무시하거나 중단하는

것도 바람직하지 못하다. 그래서 상담자는 “지금 이대로 끝나면 매우 후회가 된단 말이군요. 어떤 점이 가장 후회가 될 것같습니까?”라고 공감을 해주고 후회될 내용을 구체적으로 물어서 미흡하나마 그 집단원의 마음을 읽어주고 지금 이 시기에 충분하게 다루지 못하게 됨을 이해시킨다. 그리고 계속해서 취급할 필요가 있는 과제의 경우 집단이 끝난 다음 개별적으로 도와주거나 다른 전문가 또는 상담집단으로 의뢰하는 조치를 취급하는 것이 바람직하다. 비록 모든 사람들을 만족시키기 위해 이 문제를 다루기엔 너무 늦었을 지 몰라도, 이를 고찰하고 애태우게 놔두지 않는 것은 아주 매우 중요하다. 어찌 되었든 미해결 과제를 효과적으로 다루어 집단원들로 하여금 편안한 마음으로 떠나게 도와야 한다.

4. 피드백 주고받기

종결단계에서 취급해야 할 중요한 과제들 중의 하나가 피드백 주고받기이다. 물론 집단원들은 매 회기마다 그리고 특히 작업단계에서 피드백을 주고받는다. 그러나 종결단계에서의 피드백은 이때까지 관찰해 온 집단원의 행동변화를 최종적으로 그리고 종합적으로 하는 것을 특징으로 하고 있다.

각 모임의 마지막 부분이나 집단전체의 마지막 모임에서 상담자는 집단원들로 하여금 한 마디씩 이야기할 수 있는 기회를 제공해 줄 수 있다. 개인에 따라 한 집단원 혹은 집단전체에 하고 싶은 말을 하거나, 말하기를 원치 않을 수도 있을 것이다. 이런 경우 상담자는 꼭 필요한 경우를 제외하고는 반응을 강요하지 않아도 좋을 것이다(이형득, 1986).

피드백에 앞서 상담자는 집단원들에게 “이제부터 여러분은 집단과정에서 자기 자신을 어떻게 지각했는지, 어떤 갈등들이 더 명확해졌으며, 집단이 자신에게 어떤 의미를 지니는지를 요약해 보도록 합시다. 그리고 집단내의 다른 사람들이 그 집단원을 어떻게 생각하며 느끼는지를 나누어 봅시다. 그리고 집단상담자나 집단전체에는 어떤 말을 하고 싶은가?”라고 말할 수 있다. 이 과정에서 어떤 집단원은 피드백을 받고 얼굴을 붉히거나 화를 내며 공격적이고 방어적인 태도를 취하기도 한다. 이와 같은 경험은 고통스럽고 마음을 상하게 하는 것이다. 그렇지만 개인의 행동변화나 집단의 발전을 위하여는 이와 같은 고통스런 경험이 필요하다. 이형득(1998)은 이런 점 때문에 우리는 상대방의 마음을 상하게 하거나 그로부터 거부당할 가능성을 인정하면서도 모험을 하지 않으면 안 된다고 말했다. 그렇기 때문에 정직하고 솔직한 피드백은 보다 깊은 상호간의 우정과 수용의 관계발전에 지름길의 역할을 하는 것이기도 하다. 화를 내게 할지라도 결국에는 그에게 유익을 주게 되므로 상호간에 친밀감을 증가시키게 되는 것이다.

위의 예와는 달리 상담자는 “이 집단활동의 성과에 대해 당신이 미흡하다고 느끼는 요소가 무엇이고, 또 그러한 불만족스런 결과가 나오기까지 당신은 집단에서 어떤 역할을 했는지 한 번 생각해 봅

시다.”라고 말 할 수도 있다. 이 때 집단원들이 유의할 점은 막연하고 일반적인 진술의 피드백이 되지 않고, 보다 구체적인 행동용어를 사용하고, 가급적 긍정적인 피드백을 주어 주인공의 자존감을 높혀 주어야 하며, 부정적인 피드백을 줄 경우에는 매우 구체적인 사실을 알려 주어야 한다. 야마모토(1972)에 의하면, 상대방에 대한 피드백은 칭찬 대 건설적인 비판이 적어도 3 대 1이 되어야 도움을 줄 수 있다고 하였다. 즉 세 번의 칭찬에 한 번의 비판이 되어야 효과적이라는 것이다(Frey & Carlock, 1989). 그리고 “집단원들이 내 문제를 해결해 주었다”라고 말하기 보다는 “이 집단원들이 나보다 더 심각한 문제를 노출하는 것을 보고 나도 용기를 내어 지금까지 물어두었던 비밀을 꺼낼 수 있었다. 그래서 이제는 홀가분해졌다”라고 구체적으로 말할 수 있다.

이처럼 그 사람이 표현한 희망과 두려움에 관련된 간결하고 구체적인 피드백이 가장 가치있는 것임을 알 수 있다. 상담자는 집단원들로 하여금 상호간에 그 동안 성취한 긍정적인 측면의 변화에 대하여 가시적인 행동용어로 피드백을 하게 하므로 좋은 느낌, 자신감, 희망을 지니고 집단을 떠나도록 도울 수 있다. 피드백을 주고받는 것은 집단원이 각 상담 회기마다 자신의 인식과 감정들을 나누었던 라도 그 자체로 가치가 있다.

전체 집단원의 피드백이 끝나면 해당 집단원은 구체적인 피드백을 기록한다. 집단원들이 자기에게 말해 준 어떤 일들을 기록하여 지속적으로 자신의 목표를 향해 나아갈 수 있다. 대체로 한 집단원씩 차례로 돌아가면서 집중적으로 피드백을 주는 방법이 효과적이다. 이 때 상담자와 전집단원이 돌아가면서 피드백을 해 줄 때 감사한 마음으로 그 피드백을 음미만 하고 전원의 피드백이 끝난 다음, 종합적으로 요약반응을 하도록 한다.

5. 추후과정 인식과 작별인사

종결단계에 이르면 대체로 집단원들은 많은 구체적인 문제를 자각하게 된다. 집단원들 누구나 이런 문제들을 철저히 연습할 수 없기 때문에 개인적 성장을 위한 다른 방법을 찾음으로써 탐색의 과정을 계속할 필요가 있다.

상담자는 “여러분들이 이 집단을 떠난 뒤에 현실에서 부딪칠 수 있다고 생각되는 상황들 중에서 몇 개의 장면을 골라 어떻게 대처할지를 역할 연습해 봅시다.”라든가, “여러분은 여기에서 배운 것들을 생활속에서 어떤 식으로 경험하고 싶습니까? 집단과정에서 성공적으로 경험했던 것들을 떠올리고, 실제 생활에서 일어날 예상되는 사건들에 어떻게 대처할 수 있는지를 상상해 보십시오”라고 말할 수 있다. 이 때 집단원들은 상담자의 지시에 따라 명상을 통해 현실에서 예상되는 경험들을 떠올리거나 역할놀이를 해볼 수 있다.

또한 상담자는 “여러분들 중 일부는 집단종결 후에 집단내에서 시작했던 성장을 계속해 나가기 위

한 다른 방법들을 찾을 수 있습니다. 이를 테면, 더 많은 탐색을 위해 다른 집단에 참가하거나, 필요하다고 믿는 어떤 영역을 혼습하려고 개인상담을 할 수도 있습니다. 그러므로 성장을 계속하기 위한 방법들을 토의하도록 합시다"라고 하여 상담자와 집단원들이 함께 추후에 있을 성장에 필요한 활동을 찾아볼 수 있다.

집단의 종결 후 집단원들은 집단에서 배운 것을 매일의 일상생활에서 적용하는데 어려움을 겪게 될 것이고, 그러면 낙담하게 되어 집단상담의 효과를 평가절하할 수도 있다. 뿐만 아니라 집단원들의 지지적 환경없이 새로운 행동을 계속하는 데 어려움을 가질 것이다. 또한 시간이 지나면 성장을 위한 노력이나 연습이 필요하다는 것을 잊고 자신이 배운 것을 사용하지 않을 수도 있다.

이런 점을 고려하여 상담자는 집단 종결 후 추후상담이나 개인면담을 제공하고, 앞으로의 상담에서 필요한 특정한 참조적 자원들을 찾으며, 집단의 종결이 자기 이해를 위한 시작의 표시가 될 수 있다고 집단원들을 격려하여야 한다.

마무리에 앞서 상담자는 "이제 집단상담을 마칠 때가 되었습니다. 그 동안 여러분들은 자기의 성장을 위해 열심히 집단활동에 참여하였으며, 많은 성취를 이룩하였습니다. 이번 집단에서의 경험은 여러분들의 새로운 삶을 위한 하나의 계기에 불과합니다. 그러므로 여기서 학습한 새로운 행동을 자신의 것으로 정착시키기 위해서는 지속적인 노력이 필요합니다. 이를 테면, 학습한 행동을 가정, 직장, 사회에서 실행할 때 주위로부터 오해를 사거나 배척받을 가능성이 있으므로 지혜롭게 대처하기 바랍니다."라고 말할 수 있다.

그리고는 모두가 동글게 서서 손을 잡고 이별을 위한 또는 앞으로의 다짐을 위한 노래를 한 목소리로 부르게 한 다음, 상담자를 필두로 하여 전 집단원이 차례로 상호간에 언어와 비언어 반응을 교환하면서 작별의 인사를 나누며 집단의 전과정을 마감한다.

V. 마무리

앞 장에서 보았듯이 종결단계의 다섯 가지 과제는 한 회기 내에 모두 취급하기 어려울 가능성이 있다. 따라서 상담자는 종결단계를 전체 회기 중 마지막 2회를 활용하도록 하고, 그 중 1회기는 집단원의 감정다루기, 집단상담의 효과 검토, 미결과제 다루기를 하고, 피드백 주고 받기, 추후과정의 인식과 작별인사는 마지막 회기에 다루는 것을 고려해 볼 수 있다.

그리고 이러한 과제를 다루는 과정이 보다 효율적이 되려면 몇가지 유의할 점이 있다. 첫째, 상담자가 먼저 시범을 보이거나 가능하다면 숙달된 보조 상담자로 하여금 그 역할을 하게 한다. 2) 피드백을 줄 경우, 일일이 반응하기보다 음미하되 마지막에 종합한다. 이 때 집단원 개인에 따라 역동이

일어날 수 있으며, 상담자는 너무 깊게 다루지 않는다. 3) 과제별로 모든 집단원들이 발표를 한다면 많은 시간이 소요될 수 있으므로 사전에 발표시간을 정해 둔다. 4) 집단원이 10명 이상일 경우 모두에게 피드백을 주기보다 자발적으로 원하는 집단원에게 주되, 피드백을 받지 못하는 나머지 집단원들에게는 동의를 구하도록 한다. 5) 마무리에서는 가급적 긍정적인 피드백을 주되, 부정적인 것일 때는 구체적인 사실을 알려준다.

이처럼 집단의 종결단계 동안에 집단원들이 직면하는 주요과제는 자신의 학습을 통합·정리하고, 집단경험의 의미를 재검토하여 새로운 인지구조로 바꾸는 작업을 하기 때문에 매우 중요하다. 따라서 집단의 종결단계에서는 집단구성원들이 집단에서 그 동안 배웠던 것들을 일상생활에서 적용할 수 있는 방법들을 생각해보고, 아직 완결되지 않은 작업들이 무엇인지 검토하고, 이별과 관련된 느낌들을 토로하는 것이 중요하다. 만일 이 단계가 적절히 이루어지지 못하면, 집단원들은 학습한 것을 활용하는 데 지장을 받게 될 뿐만 아니라 집단상담 자체에 대한 부정적 감정을 지니고 떠날 가능성이 커진다. 또한 집단상담자가 이 정해진 한계를 벗어나서 제시간에 종결을 짓지 못한다면, 그는 그의 책임을 이행하지 못하게 되어 신뢰성이 결여된 사람으로 집단원들에게 지각되기 쉽다.

그러므로 이형득(1998)이 강조한 것처럼 집단상담자는 집단원으로 하여금 학습결과를 잘 정리하므로 이를 실천하겠다는 의지와 희망을 갖는 동시에 집단상담에 대한 긍정적 시각을 가지고 떠나도록 도와야 한다.

참 고 문 헌

- 강기호·차호원(1987). 집단상담의 이론과 기술, 교보문고.
- 권석만(1999). 인간관계 심리학, 학지사.
- 오성춘 역(1992). 상담의 실제 : 효과적인 상담기술, 대한예수교장로회총회 출판국.
- 이근후·최종진·박영숙 공역(1992). 정신역동적 정신치료, 하나의학사.
- 이장호·김정희(1992). 집단상담의 원리와 실제, 법문사.
- 이형득(1986). 집단상담의 실제, 중앙적성출판사.
- (1998). 자기성장 집단상담의 단계별 발달과정, 집단상담연구(창간호), 한국집단상담학회.
- 전종국(1998). 집단상담에서 지금-여기 개입의 정당화 및 적용, 집단상담연구(창간호), 한국집단상담학회.
- 조현춘 외 공역(1999). 집단심리상담의 이론과 실제, 시그마프레스.
- 차재호 외 편역(1996). 집단심리학, 학지사
- 최해림·장성숙 공역(1993). 집단정신치료의 이론과 실제, 하나의학사.
- Corey, G. (1995). Theory and practice of group counseling. Brooks/Cole Publishing Company.
- Frey, D. & Carlock, C. J. (1989). Enhancing Self Esteem. Accelerated Development Inc.
- Maslow, A. H. (1971). The farther reaches of human nature. New York: Viking.
- Morganett, R. S. (1990). Skills for living: Group counseling activities for young adolescents. Champaign, IL: Research Press.
- Stone, W. (1996). Group psychotherapy. New York: Guilford Publication.
- Yalom, I. D. (1995). The theory and practice of group psychotherapy(4th ed.). New York: Basic Books.

<Abstract>

The final stage of group counseling, how can it be dealt with?

Park, Tae-Soo

The final stage of group counseling can be reached by finishing the appointed sessions. The group comes to an end when the group members get to understand and love others as well as themselves, recognise their own undesirable behavior pattern and learn a new behavior pattern, and are ready to apply what they have learned to their future daily life.

The final stage of group counseling means that the members are ready to implement out of the group what they have learned in the group. Therefore the group leader should assist the members to leave the group with a positive feelings of the group experience and the hope of plans for change. By doing that, most of the members can be satisfied that they can fully express various behaviors such as their fears, anxiety, desperation, and they can experience genuine bonds of intimacy and realize that they can get kind advice from others. But at the same time, the members may avoid reviewing their experience, and fail to put in into some cognitive framework, thus limiting the generalization of their learning.

In the final stage of this article, Dealing with Feeling of the Members, Examining the Effects of the Group on Oneself, Giving and Receiving Feedback, Completing Unfinished Business and Carrying the Learning Further are dealt with in order to identify the change of behaviors of the group members. In the termination phase, the group leader should 1) help the members deal with the separation feelings about the termination fully and leave the group with self-confidence, 2) give the members an opportunity to express what they have learned in the group and how to apply their increased self-understanding, 3) encourage them to continue the process of self-exploration by dealing with unfinished business appropriately and 4) assist the members to implement the skills learned in the group in the outside environment, and try to continuously develop themselves.

Likewise, when it comes to the termination phase, the members should pursue harmony rather than ruling or competition to the people around them, and prepare for their own maturity and a cultured mind through temperance rather than venting their emotions. It is at the final stage that the members can achieve an objective understanding of oneself and others as the basic attitude of a mature human being, which has been said by Maslow(1968, 1971), receptive attitude, and candid and natural expression.