

인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험

지 승 희[†] 박 정 민 임 영 선
한국청소년상담원 이화여자대학교

본 연구는 인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서 도움 받은 경험과 아쉬웠던 경험을 개념도 연구 (concept mapping)을 통해 파악한 것이다. 서울 소재 대학의 학생상담센터와 청소년상담실에서 훈련을 받고 있는 인턴상담원 19명을 대상으로 '개인상담 슈퍼비전에서의 도움경험과 아쉬웠던 경험'에 대한 면접조사를 통해 얻은 기초자료를 다시 피험자들이 분류 및 평정하였고 이를 토대로 개념도를 작성하였다. 도움경험에서 나타난 6개의 범주는 '내담자 이해', '상담에 대한 인식 확장', '자신에 대한 인식 확장', '사례운영방법 학습', '구체적인 지지와 조언', '슈퍼바이저의 정서적 지지'였다. 인턴상담원들은 개인상담 슈퍼비전에서 크게 '내담자와 상담 그리고 자신에 대한 인식 확장 경험'과 '실무교육의식과 정서적 지지를 경험한 것으로 나타났다. 그 중에서도 가장 도움을 받은 것은 내담자 이해와 상담에 대한 인식 확장이었고, 가장 경험정도가 적었던 것은 슈퍼바이저의 정서적 지지였다. 그리고, 아쉬웠던 경험에서 나타난 5개의 범주는 '슈퍼비전 운영상 문제', '인턴상담원에 대한 배려 부족', '슈퍼바이저들의 관점 차이로 인한 혼란', '구체적인 기법 교육 부족', '슈퍼바이저의 태도'였다. 이는 크게 슈퍼비전의 전체적인 과정(내용과 운영)에서의 아쉬움과 슈퍼바이저의 태도와 관계에서의 아쉬움으로 분류되었다. 대학원 과정을 마치고 체계적인 수련을 시작한 인턴상담원의 발달 수준에서 지각된 도움 및 아쉬운 경험의 특징은 실제 슈퍼비전 운영에 도움이 될 것으로 보인다.

주요어 : 인턴상담원, 개인상담 슈퍼비전, 개념도 연구(concept mapping)

[†] 교신저자 : 지 승 희, 한국청소년상담원, (100-824) 서울시 중구 신당6동 292-61
전화 : 02-2253-7604, E-mail : jshee@kyci.or.kr

상담에 대한 사회적인 인식의 변화와 요구의 확대로 상담자가 되려는 사람들이 급증하고 있다. 1999년 11월 상담 및 심리치료학회에서 배출된 상담심리사는 전문가가 140명, 상담심리사가 377명이었는데(최혜림, 1999), 5년이 지난 2004년 3월 현재 동 학회에서 배출된 상담심리사는 1급이 294명, 2급이 902명으로 총 1,196명에 이른다. 또한 2003년에 첫 시행된 국가공인 ‘청소년상담사 자격검정제도’를 통해서도 684명의 1, 2, 3급 청소년상담사가 배출되었다. 이와 같이 다양한 통로를 통해 배출되는 상담자 수가 급증함에 따라 질적인 상담자 교육에 대한 요구도 높아지고 있다.

상담자 교육은 크게 상담자로서 갖추어야 할 인간의 심리와 병리에 대한 이해와 상담기법에 대한 이론적인 교육, 이를 실제 장면에서 적용시켜 보는 실습과정과 슈퍼비전으로 나누어 볼 수 있다(김경실, 1999). 대학원생들은 대학원 과정 동안 인지적 발달, 슈퍼비전을 통한 발달, 교수와 학생간의 관계를 통해 성장해 가는데, 이 중 특히 슈퍼비전과 실습 동안에 많은 변화가 일어나는 것으로 보고되고 있다(Furr & Carroll, 2003). 몇몇 연구들에 의하면, 상담자가 내담자와 강한 작업동맹을 구축할 수 있다는 확신이 증가하는 만큼, 내담자의 상담에 대한 동기도 증가하고(Heppner, Multon, Gysbers, Ellis, & Zook, 1998), 상담경험이 많은 학생들이 그렇지 않은 학생들보다 자신의 상담기술을 더 높게 평가한다(Stoltenberg, 1998). 그런데 이러한 상담기술에 대한 자기확신과 자율성의 변화는 임상실습과 슈퍼비전을 통해서이다(Tryon, 1996).

슈퍼비전은 슈퍼바이저가 수련생의 치료적인 능력을 발달, 촉진시키기 위해 인간관계에 초점을 맞추어 이루어지는 집중적인 일대일의 관계로서, 내담자의 안녕과 복지를 점검할 뿐만 아니

라 수련생의 성장을 촉진하고 평가하는 기능을 한다(Loganbill, Hardy, & Delworth, 1982). Grenben (1991)은 슈퍼비전이란 수련생에게 자신이 행하고 있는 상담에 대한 피드백을 주고, 수련생이 혼란이 되어 있거나 도움이 필요할 때 적절한 안내를 해주며, 상담장면에서 내담자의 역동이나 개입 또는 치료의 방향에 대한 대안적인 견해와 조망을 가질 수 있도록 도와주는 것이라고 하였다. 뿐만 아니라 수련생으로 하여금 치료경험과 내담자에 대한 호기심을 갖도록 자극하고 상담자로서의 자기정체감을 형성하는 과정에 기여하며, 상담을 배우고 행하는 데 있어서 안전한 피난처를 제공하는 기능을 한다고 하였다. 이를 요약하면 슈퍼비전은 수련생의 상담기술 습득뿐만 아니라 상담자로서의 정체감 확립을 도와주고, 수련생의 발달 조력과 함께 상담자로서의 수행에 대한 질적인 통제와 평가 기능을 하는 것이라고 하겠다(김경실, 1999).

이러한 기능을 하는 슈퍼비전에서 수련생들은 ‘슈퍼비전 관계 형성’과 ‘상담기법 개발’이라는 두 가지 요인을 가장 중요시하였다. 좋은 슈퍼비전 관계는 따뜻함, 수용, 존중, 이해 및 신뢰감을 포함하였고, 상담기법 개발에 관련된 부분으로는 교훈적인 가르침, 점수면접 기술, 사례개념화 기법 개발 등이 포함되었다(유성경, 김영빈, 김형수, 민경화, 이일화, 최한나 등, 2004 재인용). Rabinowitz, Heppner와 Rochilke(1986)도 슈퍼비전에서의 중요한 사건으로 ‘치료계획을 세우는 것’과 ‘슈퍼바이저의 지지’를 보고하고 있고, 수련생들은 지지적이고 교수적이고 설명을 잘해주며, 직접적으로 가르쳐주고 코치해주는 슈퍼바이저를 선호하며(Chung, Case, & Loundy, 1997), 이런 슈퍼바이저와 교수들을 모델링하면서 배우는 것으로 나타났다(Kottler, 1992).

한편 Worthen과 McNeill(1996)은 수련생의 발달

단계에 따라 슈퍼비전의 내용에 대한 기대에 차이가 있다고 주장한다. 즉, 초보 단계의 수련생들은 접수면접 기술과 상담에 대한 직접적인 교육, 그리고 자기인식 경험을 선호하는 반면, 중간 단계의 수련생들은 대안적인 개념화 기술 습득과 일관된 이론 시도, 자기의 기대에 대한 명확한 의사소통이 이루어지기를 바라고 숙련된 수련생들은 복잡한 개인적 발달의 주제들과 전이/역전이, 슈퍼비전과 상담과정 사이의 병렬적 관계성, 내담자와 상담자의 저항과 방어를 검토하기를 원한다는 것이다. Ronnestad와 Skovholt (1993)는 초보수련생들은 자신이 전문적인 지식과 경험이 부족하다는 인식 때문에 슈퍼비전을 ‘교육의 순간’으로, 슈퍼바이저를 ‘교육자’로 지각하는 경향이 있으며 보다 구조적이고 교육적이며 기술에 초점을 맞춘 슈퍼비전을 선호한다고 하였다. 때문에 슈퍼바이저는 수련생의 눈높이에 맞는 정보를 전달하도록 노력하여야 하며 수련생들이 보다 열린 마음과 태도를 갖도록 지지와 이해에 바탕을 둔 관계형성에 힘써야 한다고 주장하였다(김경실, 1999). 이스라엘의 학교 상담자를 상담경력에 따라 구분하여 연구한 Shechtman과 Wirzberger(1999) 역시 초보상담자는 경력이 있는 상담자보다 슈퍼비전에 대한 요구가 높고 좀 더 구조화된 방식을 선호한다고 보고하였다. 이는 왕은자(2001)의 연구에서도 유사하게 나타난다. 소집단 슈퍼비전에 관한 그의 연구에서 수련생들은 발달수준에 따라 선호하는 슈퍼비전 스타일과 만족도와 관련되는 변인들이 달랐다. 즉, 소집단 슈퍼비전에서 수련생의 만족도에 가장 큰 영향을 미친 것은 슈퍼바이저의 대인간 민감도였는데, 이를 발달 수준에 따라 비교하면 상위에 속한 수련생에게는 대인간 민감도, 하위 수련생에게는 과업지향도가 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 일련의

연구결과들은 수련생의 발달 수준에 따라 슈퍼비전에서 교육되는 내용과 슈퍼비전의 방식이 달라야 함을 시사한다.

우리나라 상담현장에서 요구하는 인턴상담원의 자격은 상담관련 전공(교육학, 심리학 등)을 한 석사과정 졸업예정자나 졸업자로서, 대학원에서 이론이나 지식교육은 받았지만, 충분한 실습이나 슈퍼비전 경험은 없는 초보상담자들이다. 인턴상담원의 교육과정은 대개 1년이며, 훈련과정에서는 개인상담이나 집단상담 실습을 하면서 개인상담 슈퍼비전, 집단상담교육, 공개사례발표회 등의 교육을 받게 된다. 우리나라에서는 이제까지 주로 대학 학생상담센터에서 인턴상담원제를 운영해왔으며, 청소년상담실에서는 이제 인턴교육을 막 시작하는 시기에 와 있다. 인턴십 프로그램에서는 인턴상담원 한 명이 한 명의 담당 슈퍼바이저에게 적어도 한 학기 이상동안 매주 지속적으로 슈퍼비전을 받게 되므로, 수련생의 입장에서는 좀 더 체계적이고 효과적인 훈련을 받을 수 있다는 장점이 있다. 물론 기존의 연구결과들을 볼 때, 인턴상담원 교육과정에서 받게 되는 개인상담 슈퍼비전이 상담에 도움이 될 것이라는 추측은 가능하지만, 국내의 연구들이 주로 대학원 과정의 실습생이나 초심상담자를 대상으로 하였기 때문에(이승은, 정남운, 2003; Fong & Borders, 1997; Shechtman & Wirzberger, 1999; Stoltenberg, 1998), 우리나라 상담현장에서 구체적으로 인턴상담원들이 어떤 도움을 받고 있는지는 알기 어려웠다. 이에 본 연구에서는 대학원에서 이론에 대한 지식을 습득하고 실습과 체계적인 슈퍼비전을 통해 이론과 실체를 접목해가는 인턴상담원들의 개인상담 슈퍼비전에서 도움이 되었던 경험과 아쉬웠던 경험을 개념도 연구를 통해 알아보기로 하였다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 인턴상담원이 지각하는 개인상담 수퍼비전의 도움경험은 어떤 것인가?

연구문제 2. 인턴상담원이 지각하는 개인상담 수퍼비전의 아쉬운 경험은 어떤 것인가?

방 법

연구대상

본 연구의 연구대상은 서울 소재 대학 및 청소년상담실의 인턴상담원 19명이었다(대학 인턴상담원 9명 / 청소년상담실 인턴상담원 10명). 연구대상의 성별은 모두 여자였고, 평균 연령은 29세($SD=4.62$)였다. 모두 석사학위 소지자였고, 19명 중 15명(78.9%)이 상담관련 자격증(상담심리사 2급, 청소년상담사 2,3급 등)을 가지고 있었다. 개인상담 경험은 1년 미만인 1명(5.3%), 1년 이상 2년 미만 9명(47.4%), 2년 이상 3년 미만 7명(36.8%), 3년 이상 5년 이하가 2명(10.6%)으로 나타났다. 인턴교육경험 기간은 6개월 이상 1년 미만이 16명(84.2%), 1년 이상 2년 미만이 3명(15.8%)이었다. 지금까지 개인 수퍼비전을 받은 횟수는 평균 22회($SD=12.23$)이고, 인턴기간 동안 수퍼비전을 받은 횟수는 평균 16회($SD=10.84$)로 나타났다.

연구도구

연구대상에 대한 면접은 “개인상담 수퍼비전에서 도움을 받은 점은 무엇인가?”와 “개인상담 수퍼비전에서 아쉬웠던 점은 무엇인가?”라는 2개의 개방질문으로 이루어졌다. 인턴상담원들이 개방질문에 대해 자유롭게 응답하도록 했고 추가

적인 질문은 거의 하지 않았다.

연구절차

1차 자료 수집을 위해 연구진 중 1명(석사과정)과 석사학위 소지자 1명이 1차 면접조사와 2차 분류 및 평정작업을 실시하였다. 면접조사와 분류 및 평정작업은 면접자가 인턴상담원의 교육기관을 직접 내방하여 실시하였다. 면접조사는 20분간, 총 3주간에 걸쳐 진행되었다.

자료처리

녹음된 인턴상담원들의 응답내용은 축어록으로 만들어 분석하였다. 축어록 분석은 Giorgi (1985)의 질적 분석의 4단계 절차를 기초로 인턴상담원들의 응답내용을 최대한 보존하면서 도움 경험 및 아쉬운 경험과 관련된 내용을 문장형식으로 정리하는 작업이었다. 분석 결과, 인턴상담원이 개인상담 수퍼비전에서 지각하는 도움경험이 69문항, 아쉬웠던 경험이 30문항으로 정리되었고, 이 문항들은 분류 및 평정작업을 위해 ‘Concept System Software’에 입력되었다. Concept System Software는 Concept System사에서 개발한 개념도 제작 도구로, 자료의 분류 및 평정과 개념도 제작 등을 그래픽화면상에서 쉽게 처리할 수 있도록 도와주는 상용 프로그램이다(Trochim, 1993).

분류 및 평정작업을 위해 면접에 응했던 인턴상담원들을 2차 면접하였다. 19명 중 18명이 2차 작업에 참여하였다. 이들에게 제시된 분류기준은 개인상담 수퍼비전에서 도움 받은 경험 69문항에 대해 ‘유사해 보이는 것끼리’ 모으는 것이며, 분류할 때의 유의점은 ① 모든 문장에 대한 범주를 각각 만들지 말 것과, ② 모든 문장을 한

개의 집단에 모이지 말라는 것이었다(Paulson & Worth, 2002; Paulson, Truscott, & Stuart, 1999). 분류작업 후에는 각 문장에 ‘동의하는 정도’를 5점 Likert 척도로 평정하였다. 도움 받은 경험에 대한 분류 및 평정작업이 끝난 후, 아쉬웠던 경험 30문항에 대해서도 동일한 과정을 거쳤다. 모든 분류 및 평정 작업은 노트북 컴퓨터에서 이루어졌고, 한 명당 30-40분 정도의 시간이 소요되었다.

입력된 자료를 근거로 개념도 작성 소프트웨어를 통해, 인터넷상담원의 도움경험과 아쉬웠던 경험에 대한 개념도를 각각 작성하였다. 연구진은 Trochim(1989)의 개념도 작성 절차에 따라 소프트웨어가 제공하는 최소 3개에서 최대 20개의 범주로 이루어진 개념도 틀을 대상으로, 범주 수를 차례로 하나씩 줄여가며 문장들이 어느 정도 동질적으로 분류된 개념도를 우선 골라내었다. 그 후 각 범주에 포함되는 문장들을 함께 검토하고 합의하는 과정을 거쳐 최종 개념도를 선정

하고, 범주 내에 포함된 문장의 내용과 각 문장의 bridging 점수를 근거로 합의를 통해 각 범주의 제목을 붙였다. Bridging 점수란 문장들이 그 범주에 얼마나 함께 분류되었는가를 보여주는 지표로 각 문장은 동일 범주의 다른 문장들과 함께 분류된 횟수가 빈번할수록 낮은 점수를 받는다(Paulson et al., 1999).

결 과

개인상담 슈퍼비전에서의 도움경험

개인상담 슈퍼비전에서 도움이 되었던 경험에 대한 개념도는 그림 1과 같다. 개념도 상의 범주 간 거리는 유사성에 반비례하며 근접해 있을수록 관련이 깊은 범주이거나 시간상으로 동시적 경험일 가능성이 높다. 그리고 각 범주의 면적이 넓을수록 피험자들이 해당 범주 내용을 다양한 방식으로 경험하거나 다양하게 표현하고 있다는

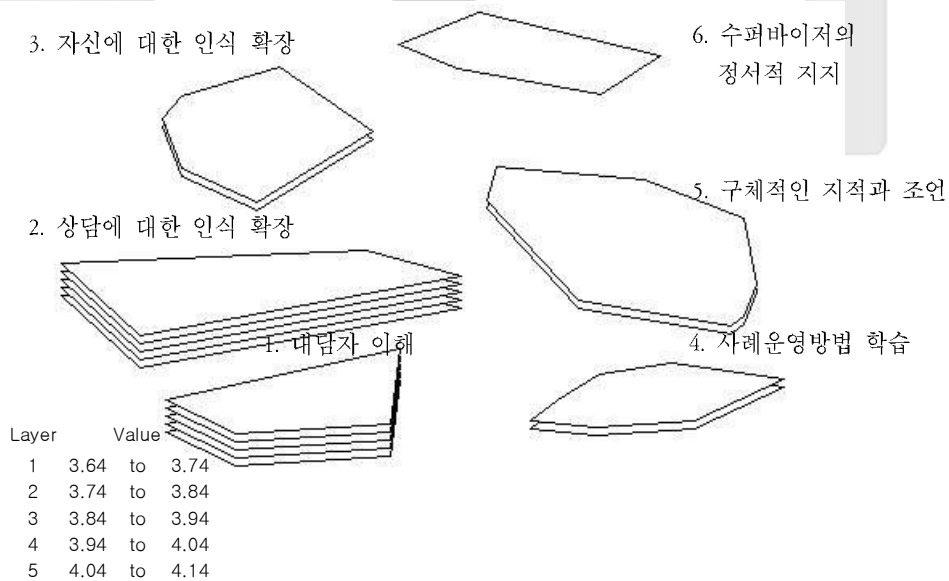


그림 1. 개인상담 슈퍼비전에서 도움받은 경험

의미이다. 각 범주의 두께는 경험에 대한 동의의 정도를 의미하는 것으로 두꺼울수록 피험자들의 동의 정도가 높다는 것을 나타낸다. 개념도 해석에서는 우선 피험자들에게 공통적으로 잠재되어 있는 경험의 주요 축들을 파악하는 것이 중요하며, 그런 뒤 각 범주의 위치와 근접성을 근거로 경험의 다양한 인지적 특성을 알아낼 수 있다 (Buser, 1989; Kunkel & Newson, 1996).

개인상담 슈퍼비전에서의 도움경험은 6개의 범주로 이루어져 있으며 각 범주명은 ‘내담자 이해’, ‘상담에 대한 인식 확장’, ‘자신에 대한 인식 확장’, ‘사례운영방법 학습’, ‘구체적인 지적과 조언’, ‘수퍼바이저의 정서적 지지’이다. 개인상담 슈퍼비전에서의 도움경험에 대한 개념도를 전체적으로 살펴보면 크게 좌, 우로 도움경험의 영역이 분리되어 있다. 왼쪽은 인턴상담원의 내담자와 상담에 대한 이해와 인식확장의 경험이고, 오른쪽은 인턴상담원에게 주어지는 정서적 지지와 실무교육/지식이다. 즉, 인턴상담원들은 개인상담 슈퍼비전을 통해 내적인 변화와 외적인 도움 측면을 분리하여 지각하고 있음을 알 수 있었다. 여러 가지 도움 중에서도 인턴상담원들은 ‘내담자 이해’와 ‘상담에 대한 인식확장’을 가장 많이 경험하고 있는 듯 했다. 전체적으로 보았을 때 오른쪽의 실무교육과 지식이 왼쪽의 이해/인식확장의 수준으로 통합되기 위해서는 윗부분에 있는 수퍼바이저의 정서적 지지가 중요한 역할을 하는 것으로 생각해 볼 수 있다. ‘동의하는 정도’를 나타내는 개념도의 두께를 고려하면, 실제로 인턴상담원들은 다른 범주의 도움경험들에 비해 수퍼바이저의 정서적 지지를 그다지 많이 경험하지 못하는 것으로 볼 수 있었다. 각 범주의 문항과 평정도는 표 1에서 제시하였다.

인턴상담원들이 개인상담 슈퍼비전에서 많이 도움을 받고 있는 점이 어떤 것인지를 범주문항

과 평정도를 통해 자세히 살펴보았다. 범주 1 ‘내담자 이해’의 내용은 ‘전체적인 맥락을 더 잘 파악할 수 있게 되었다’, ‘수퍼비전 내용을 다음 회기에 적용하게 되었다’와 ‘수퍼바이저가 내담자에 대한 다른 시각을 제시해 주었다’는 도움경험이 가장 많았다. 인턴상담원들은 개인상담 슈퍼비전을 통해 내담자와 사례에 대해 이해의 폭이 넓어지고 문제를 새롭게 볼 수 있게 되었고 느끼고 있었다. 범주 2 ‘상담에 대한 인식 확장’에서는 ‘서로 스타일이 다른 수퍼바이저들을 통해 보는 눈이 넓어졌다’와 ‘수퍼비전 자료를 준비하는 것이 도움이 되었다’, ‘수퍼비전 받은 내용을 요약하는 것이 공부가 되었다’는 내용이 눈에 띄었다. 인턴상담원들은 슈퍼비전을 통해 상담분야에 대해 다양한 시각을 가지게 되고, 슈퍼비전을 준비하는 과정 자체에서도 많은 도움을 받고 있었다. 범주 3 ‘자신에 대한 인식 확장’에서는 ‘내담자에 따라 다양한 모습의 상담자가 되어야 한다는 것을 배웠다’, ‘나에 대해 돌아보게 되었다’는 도움경험이 보고되었다. 개인상담 슈퍼비전은 단순히 상담기법이나 기술을 교육하는 것뿐 아니라, 인턴상담원 자신의 자기반성을 이끌어내는 것으로 나타났다. 그러나, ‘나에 대한 자신감이 생겼다’나 ‘내담자에게 도움이 되었겠다는 희망이 생겼다’는 부분의 반응이 가장 적은 것으로 보아, 아직 인턴상담원들은 발달과정상 자신의 상담수행이나 상담능력에 대한 자신감이 부족한 것을 알 수 있었다.

범주 4 ‘사례운영방법 학습’에서는 ‘1회기 상담에서 무엇을 해야 하는지를 알았다’, ‘상담진행 방법을 잡는 것을 배웠다’, ‘다음 회기 계획을 세울 수가 있었다’는 도움경험이 나타났다. 슈퍼비전을 받으면서도 과연 다음 회기에는 어떤 식으로 내담자를 대해야 할까의 불안정도가 매우 높은 인턴상담원에게 사례운영과 방향을 잡을 수

표 1. 개인상담 슈퍼비전에서 도움받은 경험의 범주와 문항

범 주 와 문 항		평정도(평균)
범주 1 : 내담자 이해		
64	전체적인 맥락을 더 잘 파악할 수 있게 되었다.	4.39
59	슈퍼비전 내용을 다음 회기에 적용하게 되었다.	4.39
38	슈퍼바이저가 내담자에 대한 다른 시각을 제시해 주었다.	4.28
7	내담자를 전체적으로 이해하게 되었다.	4.17
6	내담자 문제를 파악하는 것을 배웠다.	4.17
5	나와 생각이 다른 슈퍼바이저를 통해 내담자에 대한 이해가 넓고 깊어졌다.	4.17
13	내담자의 감정이나 상황에 대해 좀 더 이해하게 되었다.	4.00
14	내담자의 변화과정을 전체적으로 보게 되었다.	3.89
15	내담자의 상태를 정확하게 파악할 수 있었다.	3.50
범주 2 : 상담에 대한 인식 확장		
27	서로 스타일이 다른 슈퍼바이저들을 통해 보는 눈이 넓어졌다.	4.50
61	슈퍼비전 자료를 준비하는 것이 도움이 되었다.	4.39
58	슈퍼비전 받은 내용을 요약하는 것이 공부가 되었다.	4.33
10	내담자에 대해 전보다 더 많이 생각해 보게 되었다.	4.22
58	슈퍼비전 내용을 다른 상담에도 적용하게 되었다.	4.17
8	내담자에 대한 느낌이 상담에 영향을 미친다는 것을 알게 되었다.	4.17
26	상담할 때 내담자에게 좀 더 집중하게 되었다.	4.11
17	막막할 때 슈퍼바이저가 바로 답을 주지 않고 좀 더 생각해 보게 했다.	3.22
범주 3 : 자신에 대한 인식 확장		
11	내담자에 따라 다양한 모습의 상담자가 되어야 한다는 것을 배웠다.	4.22
4	나에 대해 돌아보게 되었다.	4.22
19	비슷한 실수를 반복하지 않으려고 노력하게 되었다.	4.17
23	상담을 열심히 하게 하는 자극제가 되었다.	4.00
34	슈퍼바이저가 나의 특성이 상담에 미치는 영향을 볼 수 있게 해주었다.	3.94
56	슈퍼바이저와의 관계를 통해 나를 볼 수 있었다.	3.78
3	나에 대한 자신감이 생겼다.	3.56
12	내담자에게 도움이 되었겠다는 희망이 생겼다.	3.39
범주 4 : 사례운영방법 학습		
1	1회기 상담에서 무엇을 해야 하는지를 알았다.	4.28
25	상담진행 방향을 잡는 것을 배웠다.	4.17
16	다음 회기 계획을 세울 수가 있었다.	4.11
62	적절한 대안반응을 찾는 연습을 했다.	4.06
21	상담 목표를 세우는 방법을 배웠다.	4.06
2	공감반응을 배울 수 있었다.	4.06
20	사례관리에 대해 도움을 받았다.	3.94
42	슈퍼바이저가 사례 개념화를 도와주었다.	3.89

표 1. 계속

	범 주 와 문 항	평정도(평균)
66	좀 더 구체적으로 물어보는 탐색적 질문을 연습했다.	3.78
63	전략 세우는 방법을 배웠다.	3.72
28	수퍼바이저가 구체적으로 기법을 알려주었다.	3.72
41	수퍼바이저가 반응의 예를 구체적으로 들어주었다.	3.56
67	짧고 명확한 표현방법을 배웠다.	3.39
68	책에서 배운 것이 실제 사례에 어떻게 적용되는지를 배웠다.	3.33
65	접수 면접에서 무엇을 해야하는지 배웠다.	3.00
43	수퍼바이저가 역할연습을 해주었다.	2.89
범주 5 : 구체적인 지적과 조언		
36	수퍼바이저가 내가 놓치는 부분들을 지적해 주었다.	4.44
18	반응에 대한 구체적인 지적이 도움이 되었다.	4.22
49	수퍼바이저가 축어록을 자세히 봐주었다.	4.11
39	수퍼바이저가 대안점을 제시하거나 조언을 해주었다.	3.94
22	상담에 대해 고민하고 궁금했던 점들이 수퍼비전을 통해 채워졌다.	3.94
35	수퍼바이저가 내 상담 스타일을 지적해 주었다.	3.83
24	상담자의 자세에 대해 교육받았다.	3.78
69	한 사례를 지속적으로 볼 수 있어서 좋았다.	3.67
47	수퍼바이저가 잘한 부분과 못한 부분을 균형 있게 지적해 주었다.	3.61
40	수퍼바이저가 명확하게 정리해 주었다.	3.56
29	수퍼바이저가 나와 내담자의 관계에 대해 다루어주었다.	3.50
51	수퍼바이저가 필요한 책이나 자료들을 소개해 주었다.	3.33
54	수퍼바이저와 상담테이프를 직접 듣는 것이 도움이 되었다.	3.00
범주 6 : 수퍼바이저의 정서적 지지		
44	수퍼바이저가 열의를 가지고 열심히 해주었다.	4.44
48	수퍼바이저가 지지해주었다.	4.17
32	수퍼바이저가 나의 실수에 대해 격려하고 힘을 주었다.	4.06
33	수퍼바이저가 나의 장점에 대해 칭찬해 주었다.	4.00
46	수퍼바이저가 있다는 믿음 때문에 좀더 자신감 있게 사례를 진행하게 되었다.	3.94
53	수퍼바이저에게 이해 받고 수용 받는 느낌이 들었다.	3.89
37	수퍼바이저가 내가 부족하다는 것에 대한 불안을 낮춰주었다.	3.78
52	수퍼바이저를 규칙적으로 만나는 것이 안정감을 주었다.	3.78
31	수퍼바이저가 나의 갈등상황에 대해 조언을 해주었다.	3.17
55	수퍼바이저와 신뢰로운 관계를 형성할 수 있었다.	3.06
45	수퍼바이저가 인턴하면서 어려운 점을 다루어주었다.	3.06
50	수퍼바이저가 평가받는다는 두려움을 다루어주었다.	3.06
57	수퍼바이저의 개인적인 상담 경험을 얘기해 주었다.	2.83

있는 개인상담 슈퍼비전은 큰 도움이 되었던 것으로 보인다. 이때에 ‘수퍼바이저가 역할연습을 해주었다’는 반응이 가장 적었던 것은, 수퍼바이저들이 인턴에게 사례운영을 가르칠 때 실제 시연을 해주는 방법보다는 개념적인 교육방법을 더 많이 채택하는 것이 아닌가 추론해보게 된다. 범주 5 ‘구체적인 지적과 조언’에서는 ‘수퍼바이저가 내가 놓치는 부분들을 지적해 주었다’와 ‘반응에 대한 구체적인 지적이 도움이 되었다’는 도움경험이 있었다. 추상적인 개념들과 더 넓은 시각을 갖기를 원하는 중급/고급 상담자들보다, 초급 인턴상담원들은 하나하나의 반응을 보아주고 교정해주는 구체적인 교육에서 도움을 많이 얻고 있었다. 이때 ‘수퍼바이저와 상담테이프를 직접 듣는 것이 도움이 되었다’는 반응이 가장 적었던 것으로 보아, 수퍼바이저들은 주로 축어

록을 가지고 교육을 하며, 녹음테이프나 기타 자료를 가지고 교육을 하는 경우는 드문 듯 했다. 범주 6 ‘정서적 지지’에서는 ‘수퍼바이저가 열의를 가지고 열심히 해주었다’, ‘수퍼바이저가 지지 해주었다’는 도움경험이 보고되었다. 많은 인턴상담원들은 개인상담 슈퍼비전에서 수퍼바이저가 성의 있는 태도를 가지고 대해준 것이 도움이 되었다고 생각하고 있었고, 정서적으로 힘을 북돋워주는 것이 좋았다고 평가하고 있었다. 반면, ‘수퍼바이저가 인턴하면서 어려운 점을 다루어주었다’, ‘수퍼바이저가 평가받는다라는 두려움을 다루어주었다’ 등의 반응이 적었던 것은 수퍼바이저가 인턴과정이나 슈퍼비전 과정에서 느낄 수 있는 불안감이나 두려움의 감정에 대해서 구체적으로 다루는 경우가 드물었던 것으로 판단된다.

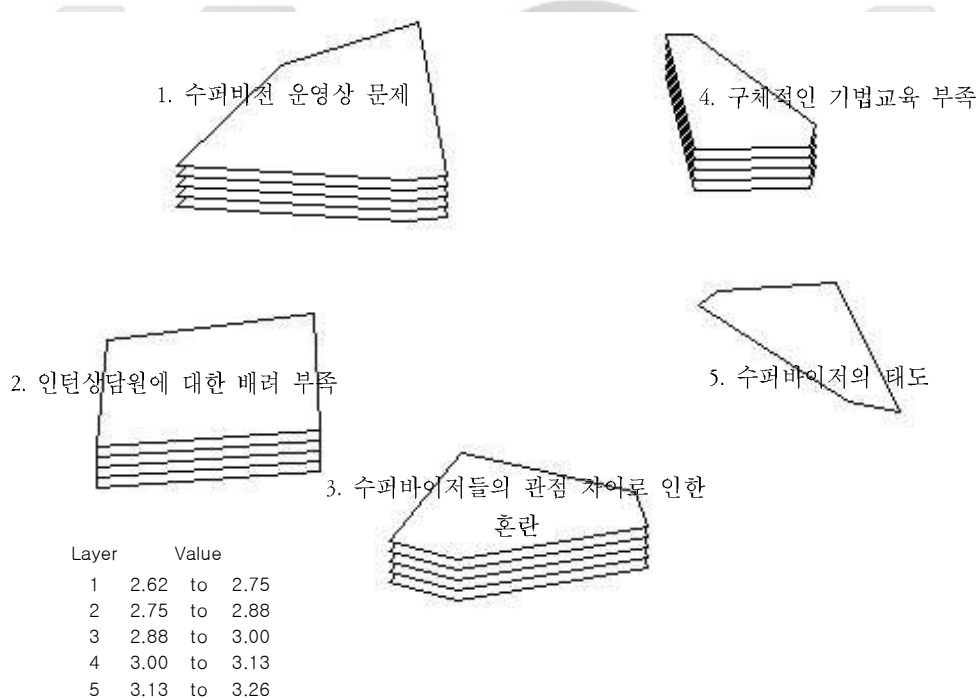


그림 2. 개인상담 슈퍼비전에서 아쉬웠던 경험

개인상담 슈퍼비전에서의 아쉬웠던 경험 던 아쉬웠던 경험에 대한 개념도는 그림 2와 같
 인턴상담원이 개인상담 슈퍼비전에서 지각했 다. 개인상담 슈퍼비전에서 아쉬웠던 경험은 5개

표 2. 개인상담 슈퍼비전에서 아쉬웠던 경험의 범주와 문항

범 주 와 문 항		평정도(평균)
범주 1 : 슈퍼비전 운영상 문제		
28	한 사례만 보니까 다른 사례들을 볼 수가 없었다.	3.56
25	시간제약이 있어서 하고 싶은 이야기를 다 못하는 경우가 있었다.	3.44
29	한 슈퍼바이저와의 교육기간이 짧았다.	3.39
27	축어록으로 슈퍼비전을 받으니까 상담자의 표정이나 동작에 대한 피드백이 부족했다.	3.22
30	한 회기에 집중하다보니 내담자에 대한 전체적인 이해가 어려웠다.	2.94
26	축어록 푸는 것이 비효율적이었다.	2.83
범주 2 : 인턴상담원에 대한 배려 부족		
4	녹음 때문에 내담자의 말보다 상담자의 반응에 더 신경이 쓰였다.	3.83
2	내가 많이 노출되어서 불편했다.	3.17
8	슈퍼바이저가 나에게 대해서 다루어주지 않았다.	3.00
24	슈퍼비전을 내가 원하는 방향으로 해주지 않을 때 아쉬웠다.	2.72
범주 3 : 슈퍼바이저들의 관점 차이로 인한 혼란		
5	똑같은 사례에 대해 슈퍼바이저마다 다른 반응을 해서 혼란스러웠다.	3.44
20	슈퍼바이저에 따라 내용적인 면이 달랐다.	3.28
12	슈퍼바이저가 바뀌었을 때 적응이 잘 안되었다.	3.22
3	내담자의 반응에 대해 슈퍼바이저와 의견차이가 있었다.	3.17
21	슈퍼바이저에 따라 질적인 면이 달랐다.	3.11
10	슈퍼바이저가 담당 선생님이기 때문에 불편했다.	3.00
범주 4 : 구체적인 기법 교육 부족		
23	슈퍼바이저의 실제 시연을 많이 보지 못했다.	3.72
7	슈퍼바이저가 구체적으로 확실하게 짚어주지 않았다.	3.33
1	기법 활용의 구체적 방법을 가르쳐주지 않았다.	3.33
11	슈퍼바이저가 대안반응을 많이 제시해주지 않았다.	3.33
18	슈퍼바이저가 축어록 반응을 하나하나 보지 않았다.	2.67
범주 5 : 슈퍼바이저의 태도		
15	슈퍼바이저가 바빠서 슈퍼비전이 방해받을 경우가 있었다.	3.22
13	슈퍼바이저가 바빠서 더 자세히 물을 수가 없었다.	3.22
14	슈퍼바이저가 바빠서 사례를 꼼꼼히 보여주지 않았다.	3.00
19	슈퍼바이저로부터 지적을 많이 당했다.	2.72
22	슈퍼바이저와 약속시간 맞추기가 어려웠다.	2.39
17	슈퍼바이저가 은유적으로 돌려서 말했다.	2.33
9	슈퍼바이저가 내가 못하는 것만 지적하였다.	2.28
6	슈퍼바이저가 공격적으로 말했다.	2.28
16	슈퍼바이저가 성의가 없었다.	2.17

의 범주로 이루어져 있으며, 각 범주명은 ‘수퍼비전 운영상 문제’, ‘인턴상담원에 대한 배려 부족’, ‘수퍼바이저들의 관점 차이로 인한 혼란’, ‘구체적인 기법 교육 부족’, ‘수퍼바이저의 태도’이다. 개인상담 슈퍼비전에서 아쉬웠던 경험에 대해 살펴보면, 크게 상·하로 나누어짐을 알 수 있다. 위쪽은 수퍼비전의 전체적인 과정(내용과 운영)에서의 아쉬움이었고, 아래쪽은 인턴상담원 자신에 대한 수퍼바이저의 태도와 관계에서의 아쉬움이였다. 과정에서의 아쉬움을 살펴보면 수퍼비전 운영상 문제(예: 시간제약이 있어서 하고 싶은 이야기를 다 못하는 경우가 있었다)와 구체적인 기법교육 부족(예: 수퍼바이저가 구체적으로 확실하게 짚어주지 않았다)을 볼 수 있었다. 그리고 수퍼바이저의 태도와 관계에서의 아쉬움을 살펴보면, 인턴상담원에 대한 배려 부족(예: 수퍼바이저가 나에게 대해서 다루어 주지 않았다), 수퍼바이저들의 관점 차이로 인한 혼란(예: 수퍼바이저가 바뀌었을 때 적응이 잘 안되었다), 수퍼바이저의 태도(예: 수퍼바이저가 바빠서 더 자세히 물을 수가 없었다) 등이 있었다. 각 범주의 문항과 평정도 점수는 표 2에 제시하였다.

논 의

본 연구의 목적은 대학원 과정을 마친 후 대학의 학생상담센터나 청소년상담실에서 체계적인 인턴교육을 받고 있는 인턴상담원들이 개인상담 슈퍼비전에서 어떤 도움을 받고 있는지, 아쉬운 점은 무엇인지를 알고자 하는 것이었다. 19명의 인턴상담원들을 대상으로 면접조사를 하고 분류와 평정 절차를 거쳐 개념도를 그린 결과, 도움이 되었던 경험 6개 범주와 아쉬웠던 경험 5개 범주가 도출되었다. 연구의 결과를 요약하고

논의하면 다음과 같다.

첫째, 인턴상담원들은 개인상담 슈퍼비전에서 크게 ‘내담자와 상담 그리고 자신에 대한 인식 확장’과 ‘실무교육/지식과 정서적 지지’를 경험한 것으로 나타났다. 6개의 범주 중 가장 도움이 되었던 것은 ‘내담자에 대한 이해’와 ‘상담에 대한 인식 확장’으로 나타났다. 인턴상담원들은 수퍼비전을 통해서 상담의 전체적인 맥락을 파악하고 내담자의 문제를 파악하는 것을 배웠으며, 수퍼바이저가 제시하는데로 내담자를 다른 시각으로 보면서 내담자의 감정이나 상황을 이해하게 되는 등 내담자에 대해 좀 더 깊이 이해하게 된 것이 가장 큰 도움이었다고 지각하였다. 이는 수퍼비전이 내담자에 대한 호기심을 자극하며 내담자의 역동이나 개입 치료의 방향에 대한 대안적인 견해와 조망을 갖도록 도와준다는 Grenben (1991)의 설명과 일치한다. 또한 인턴상담원들은 수퍼비전 자료를 준비하고 내용을 요약하는 과정에서 내담자에 대해 좀 더 생각하고 집중하게 되는 등 상담에 대한 인식이 확장되고 상담자로서의 정체감을 형성해 가는 것을 알 수 있었다. 뿐만 아니라 인턴상담원들은 개인 수퍼비전을 통해 자신에 대해 돌아보고 자신의 특성이 상담에 어떻게 영향을 미치는지에 대해서 생각하게 되는 등 ‘자신에 대한 인식 확장’을 경험하였다.

둘째, 인턴상담원들은 개인상담 슈퍼비전을 통해 ‘사례운영방법을 학습’하였고 ‘구체적인 지적과 조언’을 받았다. 즉, 상담목표와 전략을 세우고 진행방향을 잡는 것과 같은 전반적인 사례운영에 도움을 받았고, 구체적으로 대안반응, 공감반응, 탐색적 질문 등을 연습하고 상담기법을 배웠다고 하였다. 또한 인턴상담원들은 수퍼바이저가 축어록을 자세히 보며 놓치는 부분이나 반응을 지적하고 대안점을 제시하거나 조언을 해주

는 것에서 도움을 받았다고 하였다. 이는 초보상담자인 인턴상담원들이 개인상담 슈퍼비전을 통해 상담기술에 대한 직접적인 교육, 특정 영역에 대한 세부적인 기술 습득에 대한 욕구(Ronnestad & Skovholt, 1993; Worthen & McNeill, 1996)를 충족시켰음을 반영하는 것이다.

그런데 ‘구체적인 기법 교육 부족’은 도움경험보다는 내용이 적고 정도도 덜하기는 하지만 아쉬웠던 경험으로도 범주화되었다. 구체적으로 슈퍼바이저의 실제 시연을 보지 못한 것, 기법활용의 구체적인 방법이나 대안반응이 제시되지 않은 점, 구체적으로 확실하게 짚어주지 않은 점들이 지적되었다. Etringer, Hillerbrand와 Claiborn (1995)에 의하면, 초보상담자들은 일반적인 심리학적 원리, 상담기술, 기술의 적용에 초점을 둔 서술적 지식을 습득하여 이를 여러 번 되새기는 한편 인지적 훈련과 실습을 통해 서술적 지식이 절차적 지식으로 바뀌어가면서 전문적인 상담을 할 수 있게 된다. 그리고 이러한 절차적 지식은 견습생 모델을 통해서 가장 효과적으로 습득된다고 하였다(Gagne, 1985). 즉, 숙련된 상담자가 실제 상담하는 것을 관찰하고 그 앞에서 자신이 시연을 해 본 다음 그에 대한 피드백을 받으면서 절차적 지식이 발달한다는 것이다. 이런 점에서 본 결과는 인턴상담원들이 슈퍼바이저가 실제로 어떻게 하는지를 보고 이를 모델링 하고자 하는 욕구가 컸음을 반영하는 것이라 하겠다. 동시에 초보상담자들이 교육현장에서 ‘무엇을’ 해야 하는지에 대해서는 많이 배우지만, 그것을 ‘어떻게’ 해야 하는지를 배우기는 어려운 상담교육의 현실이 반영된 결과이기도 하다.

셋째, 인턴상담원들은 슈퍼비전을 통해 ‘슈퍼바이저의 정서적 지지’를 경험하였다. 인턴상담원들은 슈퍼바이저의 열성적인 태도, 지지, 실수에 대한 격려와 위로, 칭찬, 이해와 수용을 통해

자신의 부족함에 대한 불안을 낮추고 좀 더 자신감있게 사례를 진행하였다. 경험의 정도를 보면 ‘정서적 지지’는 다른 도움 범주들에 비해 상대적으로 가장 약한 것을 알 수 있다. 이는 인턴상담원들의 내담자 이해에 대한 욕구가 슈퍼바이저의 정서적 지지에 대한 욕구보다 더 컸거나, 상대적으로 초보상담자의 불안이나 평가에 대한 두려움이 덜 다루어졌음을 의미한다. 이 결과는 슈퍼비전에서 아쉬웠던 점으로 지적된 ‘인턴상담원에 대한 배려 부족’과 ‘슈퍼바이저의 태도’와도 관계가 있어 보인다. 인턴상담원들은 녹음에 대한 부담으로 상담에 집중하기보다는 자신의 반응에 신경을 쓰게 되고 자기 노출을 두려워하는데 이러한 자기노출이나 슈퍼바이저에게 평가 받는 것에 대한 불안이나 긴장, 두려움이 기대만큼 충분히 다루어지지 않았던 것으로 짐작된다. 슈퍼바이저의 대인간 민감도가 수련생의 만족도에 가장 큰 영향을 미쳤다는 왕은자(2001)나 경험수준에 관계없이 ‘슈퍼바이저의 지지’가 중요했다는 Rabinowitz 등(1986)의 결과를 고려할 때, 초보상담자인 인턴상담원에게는 특히 좀 더 세심한 슈퍼바이저의 배려와 지지, 수용이 필요함을 알 수 있다.

넷째, 개인상담 슈퍼비전에서 아쉬웠던 점은 크게 ‘슈퍼비전의 전체적인 과정(내용과 운영)’에서의 아쉬움과 ‘슈퍼바이저의 태도와 관계’에서의 아쉬움으로 대별되었다. ‘슈퍼비전 운영상 문제’로 지적된 것은 한 사례만 집중적으로 다루기 때문에 다른 사례들을 볼 수 없는 점과 시간제약으로 인해 하고 싶은 이야기를 다 못하는 것 등이었다. 집중적으로 한 사례를 보는 것은 사례의 운영과 내담자의 변화과정을 전체적으로 볼 수 있는 장점도 있지만 슈퍼비전의 혜택을 받지 못하는 다른 사례의 진행에 대한 불안감을 유발하는 요인이기도 하다. 인턴상담원의 입장에서는

한 사례를 지속적으로 슈퍼비전을 받는 것이 좋을지, 다른 사례를 같이 병행하는 것이 좋을지, 한 사례를 중점적으로 다루면서 다른 사례들에 대해서도 조금씩 질문을 하는 것이 좋을지 등도 고민이 되는 문제였을 것이다. 슈퍼바이저는 인턴상담원이 실제로 고민은 하고 있지만 쉽게 표현하지 못하는 운영상의 문제도 다루어주어야 할 것으로 보인다.

다섯째, 아쉬운 점 중의 하나인 ‘슈퍼바이저들의 관점 차이로 인한 혼란’에서는 ‘똑같은 사례에 대해 슈퍼바이저마다 다른 반응을 해서 혼란스러운’ 것에 대한 아쉬움이 가장 컸던 것으로 나타났다. 대부분의 인턴과정은 1년이며, 한 학기마다 슈퍼바이저가 바뀌기 때문에 대개 두 명의 슈퍼바이저를 경험하게 된다. 이때 일부 인턴들은 다양한 시각을 경험하게 되어 오히려 도움이 된다는 반응을 하기도 했지만, 슈퍼바이저들의 상담 접근법이나 내담자의 문제를 이해하는 방법, 목표나 전략을 세우는 방법에서 차이가 있어서 혼란을 느낀다는 반응이 더 많이 나타났다. 아직까지는 우리나라의 인턴교육제도가 시작 단계이기 때문에, 인턴상담원에 대한 개인슈퍼비전은 슈퍼바이저에게 모든 책임이 맡겨져 있고, 인턴제를 운영하는 담당자는 그다지 큰 개입을 하지 않는 경우가 많다. 그러나, 좀 더 효율적인 교육을 제공하고자 한다면, 인턴제 담당자는 슈퍼바이저와 인턴을 짝지을 때 상반기와 하반기에 만나게 되는 슈퍼바이저의 이론적 경향성이나 특징에 대해 보다 신중하게 검토하여야 할 것이다. 또한 정기적인 슈퍼바이저 모임을 통해 가능한한 인턴상담원의 혼란을 덜어주는 방안을 모색해야 할 것이다. ‘슈퍼바이저의 태도’에서는 슈퍼바이저가 바빠서 비롯된 아쉬움이 의외로 크게 나타났다. 이는 여러 가지 이유로 실제로 슈퍼바이저가 불성실했거나, 슈퍼바이저를 교육

자로 지각(Ronnestad & Skovholt, 1993)하여 불편감을 쉽게 털어놓을 수 없는 슈퍼바이저와 인턴간의 관계의 문제로 볼 수도 있다. 따라서 효과적인 슈퍼비전을 위해서는 지식 교육 이전에 슈퍼바이저와 인턴상담원 간의 원활한 상호작용을 위한 준비가 선행되어야 할 것으로 보인다.

본 연구는 개인상담 슈퍼비전 경험을 인턴상담원의 시각에서 밝혀준 연구로서 본 연구 결과는 실제 인턴교육 장면에서 유용하게 활용될 수 있다는 점에서 의의가 있다. 현재 우리나라의 슈퍼바이저들은 슈퍼비전에 대한 체계적인 교육을 충분히 받지 못한 상태에서 수련생들에게 교육을 해야 하는 어려운 상황에 놓여 있다. 따라서 과외수업을 하듯 지식전달을 하는 교사의 역할을 해야 할지, 아니면 인간적 발달을 추구하는 상담자의 역할을 해야 할지에 대한 혼란도 크다고 할 수 있다. 이런 점에서 본 연구에서 밝혀진 인턴상담원들이 지각한 도움과 아쉬움 경험들은 현장에서 슈퍼비전 계획을 세우고 운영하는 데 참고가 될 것이다.

연구의 제한점은 첫째, 개념도 방법론의 특성상 해석의 타당도를 지지할 만한 근거가 부족하다는 점이다. 그림이라는 결과물에 대한 해석은 해석자의 배경에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 둘째, 범주 제목 붙이기의 어려움이다. 연구자 각 개인의 판단기준의 차이와 범주내에 포함된 문장들 중에도 동질적이지 못한 문장들이 포함됨으로 해서 범주 전체를 포괄하는 대표성을 가진 제목을 붙이기가 쉽지 않다. 본 연구에서는 연구진간에 합의가 도출되지 않을 때 해당 범주에서 낮은 bridging 점수를 받은 문장들을 위주로 범주명을 정하였다. 셋째, 피험자 구성의 한계이다. 현재 우리나라 상담자의 성비가 여성이 높기

도 하지만, 본 연구의 피험자가 모두 여성이었다는 점은 모든 수련생들에게 본 연구의 결과를 일반화시키는 데 제한점으로 작용한다. 또한 대학상담센터와 청소년상담실의 인턴상담원이 같은 경험을 했으리라고 보기 어렵다는 점도 이 연구의 일반화에 제한점이 된다. 마지막으로 슈퍼바이저의 시각을 배제하고, 인턴상담원의 시각에만 의존하였다는 것도 본 연구의 제한점이다. 슈퍼바이저가 전달하고자 의도하였던 것과 인턴상담원이 지각한 것이 같을 수도 있고 다를 수도 있는데, 본 연구에서는 이런 점이 명료하지 않다. 후속연구에서는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움경험에 대한 슈퍼바이저와 인턴상담원의 시각을 비교하는 작업이 필요하리라 생각된다.

참고문헌

- 김경실 (1999). 효과적인 슈퍼비전. 인간이해 제 20호. 서강대학교 학생생활상담연구소.
- 문수정 (1999). 상담슈퍼비전 교육내용 요구분석. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 유성경, 김영빈, 김형수, 민경화, 이일화, 최한나 (2004). 슈퍼비전 회기 평가도구 개발 및 타당화 연구. 상담학 연구, 5(2), 263-275.
- 왕은자 (2001). 소집단 슈퍼비전 만족도에 영향을 미치는 변인연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이승은, 정남운 (2003). 초심상담자의 소집단 슈퍼비전 경험에 관한 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 15(3), 441-460.
- 정찬석, 이은경, 김현주 (2004). 청소년 내담자가 지각하는 상담의 도움경험 분석: 개념도 연구법을 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 16(1), 21-35.
- 최해림 (1999). 상담자 교육과 슈퍼비전의 현재. 대학생생활연구 제17호. 한양대학교 학생생활상담연구소.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1992). *Fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn & Bacon.
- Buser, S. J. (1989). A counseling practitioner's primer to the use of multidimensional scaling. *Journal of Counseling and Development*, 67, 420-423.
- Chung, Y., Case, A., & Loundy, M. (1997). *Supervision experience of practicum counselors*. Paper presented at the annual convention of the ACA, Orlando, FL.
- Etringer, B. D., Hillerbrand, E., & Claiborn, C. D. (1995). The transition from novice to expert counselor. *Counselor Education and Supervision*, 35, 4-17.
- Fong, M., Hillerbrand, E., & Claiborn, C. (1995). The transition from novice to expert counselor. *Counselor Education and Supervision*, 35, 4-17.
- Furr, S. R. & Carroll, J. J. (2003). Critical incidents in student counselor development. *Journal of Counseling & Development*, 81(4), 483-489.
- Gagne, E. D. (1985). *The cognitive psychology of school learning*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Grenben, S. E. (1991). Interpersonal aspects of the supervision of individual psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 45, 306-316.
- Heppner, M., Multon, K., Gysbers, N., Ellis, C., & Zook, C. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 393-402.
- Kottler, J. (1992). Confronting our own hypocrisy: Being a model for our students and clients.

- Journal of Counseling & Development*, 70, 475-476.
- Kunkel, M. A., & Newsom, S. (1996). Presenting problems for mental health services: A concept map. *Journal of Mental Health Counseling*, 18, 53-63.
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10(1), 3-42.
- Paulson, B. L., Truscott, D., & Stuart, J. (1999). Clients' perceptions of helpful experiences in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 317-324.
- Paulson, B. L., & Worth, M. (2002). Counseling for suicide: Client perspectives. *Journal of Counseling and Development*, 80, 86-93.
- Rabinowitz, F., Heppner, P., & Roehlke, H. (1986). Descriptive study of process and outcome variables of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 292-300.
- Ronnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (1993). Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy. *Journal of Counseling & Development*, 71, 369-405.
- Shechtman, Z., & Wirzberger, A. (1999). Needs and preferred style of supervision among Israeli school counselors at different of professional development. *Journal of Counseling & Development*, 77, 456-464.
- Stoltenberg, C. (1998). A social cognitive and developmental model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26, 317-323.
- Trochim, W. (1989). An introduction to concept mapping for planning and evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 12, 1-16.
- Tryon, G. (1996). Supervisee development during the practicum year. *Counselor Education and Supervision*, 35, 287-294.
- Watkins, C. E. (1997). Defining psychotherapy supervision and understanding supervisor functioning. In C. E. Watkins JR. *Handbook of Psychotherapy Supervision(Ed.)*, New York: John Wiley & Sons.
- Worthen, V., & McNeil, B. W. (1996). A phenomenological investigation of "good" supervision events. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 25-34.

원 고 접 수 일 : 2004. 11. 25
수정원고접수일 : 2005. 1. 21
게 재 결 정 일 : 2005. 2. 3

Intern Counselors' Helpful Experiences & Regrets in The Individual Counseling Supervision

Seung-Hee Jee

Chung-Min Park

Young-Sun Lim

Korea Youth Counseling Institute

Ewha Womans University

This study explored the intern counselors' helpful experiences and regrets in the individual counseling supervision via the concept mapping. 19 intern counselors were interviewed about their helpful experiences and regrets in the individual counseling supervision. Then they themselves sorted and rated their interview contents. For helpful experiences, 6 thematic cluster-map was generated as follows : understanding clients, expanding the awareness of counseling, expanding the awareness of themselves, learning the management skills of the case, pointing-out and the advises in detail, supervisor's emotional support. Intern counselors generally experienced 'the expansion of the clients, counseling and themselves' and 'the knowledge for the counseling practice and the emotional support'. For the regrets, 5 thematic cluster map was generated as follows : ineffective management of supervision session, lack of supervisors' care toward the intern counselors, confusion by the difference of supervisors' perspective, lack of concrete skill training, poor attitude of supervisors. Intern counselors, little more advanced than practicum students, have the unique tension from the confusion between the professional competence and the uncertainty of the future. Therefore, supervisors need to manage the supervision sessions carefully, recognizing these characteristics of intern counselors' developmental stage.

Key Words : Intern Counselor, Individual Counseling Supervision, concept mapping