

## 상담심리사의 슈퍼비전 경험에 대한 질적 분석\*

방 기 연†

한국디지털대학교

본 연구는 상담자들이 슈퍼비전에서 어떤 경험을 하고 있는지 이해하기 위해 상담심리사 1급 자격증 소지자 9명을 면접하고, 녹음된 면접의 축어록을 근거이론 방법으로 분석하였다. 분석결과 슈퍼비전에서 상담자가 경험하는 중심현상은 학습경험이었고, 상담심리사 자격 규정에 개인슈퍼비전이 포함되어 있는 것과 한 슈퍼바이저와의 지속적인 만남이 인과적 조건으로 작용하였다. 중심현상인 학습경험의 하위범주로는 사례개념화, 상담과정기술, 상담자의 자기이해가 도출되었고, 이 학습경험 안에서 상담자는 슈퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용하고, 다른 의견 및 부정적 감정에 대해서는 침묵하는 작용/상호작용 전략을 사용하였다. 맥락적 조건으로는 상담자가 슈퍼바이저를 선택하는 것과 상담자와 슈퍼바이저 사이의 상하관계가, 중재적 조건으로는 슈퍼비전의 도구, 슈퍼비전의 초점, 슈퍼바이저의 태도가 제시되었다. 다양한 조건들의 상호작용과 중심현상을 통해 상담심리사는 자신이 유능한 상담자로 성장하였지만, 슈퍼바이저로서는 준비가 되지 않았다고 보고하였다. 연구결과는 상담자, 슈퍼바이저, 그리고 한국 상담계의 사회문화적 특성과 관련하여 논의되었고, 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제안이 제시되었다.

주요어 : 슈퍼비전, 상담자, 슈퍼바이저, 질적연구, 근거이론

\* 본 연구는 학술진흥재단 신진교수연구과제(KRF-2005-003-B00241)의 지원으로 이루어졌습니다.

† 교신저자 : 방기연, 한국디지털대학교 평생교육학과, 서울시 서대문구 충정로3가 139(동아일보사옥 18층)  
E-mail : kbang@hanmail.net, Tel : 02-3290-3844

내담자에게 효과적인 상담을 제공하고 상담자의 직업적 발달을 촉진하는 것을 목적으로 하는 슈퍼비전은 상담자의 중요한 활동으로 자리 매김 하였다. 대부분의 상담분야 석사학위 과정은 슈퍼비전을 받는 상담 실습을 포함하고 있다(서울대, 2005; 연세대, 2005). 학회에서 발급하는 자격증 규정도 슈퍼비전 경험을 명시하고 있는데, 상담심리학회의 경우 전문가 수준의 자격증을 획득하기 위해서는 200회기 이상의 개인상담 수행에 대해 30회기 이상의 개인슈퍼비전을 받아야 한다(한국상담학회, 2005; 한국상담심리학회, 2005). 대학상담소의 전임상담원은 실습생 슈퍼비전과 상담 업무에 같은 정도의 비중을 두게 되는데, 이는 대부분의 대학상담소에서 전임상담원 1-2명과 상담 석사과정 실습생들이 내담자에게 상담을 제공하기 때문이다. 이러한 슈퍼비전의 활성화에 발맞추어 슈퍼비전에 대한 대학원 박사과정 교과목 개설에 대한 필요성이 이미 강조되었다(김정택, 도상금, 1993; 이숙영, 김창대, 2002).

상담자의 슈퍼비전 경험에 대한 연구들이 소수이지만 수행되기 시작하였다. 한 연구(지승희, 박정민, 임영선, 2005)는 청소년상담원과 대학상담소에서 인턴과정을 밟고 있는 19명의 상담원들을 20분 동안 면접하였다. 면접한 결과 내담자 이해, 상담에 대한 인식 확장, 자신에 대한 인식 확장, 사례운영방법 학습, 구체적인 지적과 조언, 그리고 슈퍼바이저의 정서적 지지는 도움이 되는 슈퍼비전 경험으로 보고되었다. 또한 이들은 슈퍼비전 운영상의 문제, 인턴 상담원에 대한 배려 부족, 슈퍼바이저들의 관점 차이로 인한 혼란, 구체적인 기법 교육의 부족, 슈퍼바이저의 태도를 아쉬움이 남는 경험으로 지적하였다(지승희 외,

2005). 손승희(2005)는 18명의 상담수련생을 심층 면접하였다. 그 면접에서 상담수련생들은 슈퍼비전에서 슈퍼바이저에 대한 감정과 반응, 슈퍼비전 경험에 대하여 의식적으로 개방하지 않고 은폐했으며, 슈퍼바이저에 대한 상하관계 의식과 개방시 예상되는 갈등 때문에 개방하지 않았다고 밝혔다.

외국의 슈퍼비전 경험을 다룬 연구들은 긍정적 슈퍼비전 경험과 부정적 슈퍼비전 경험을 비교하고, 슈퍼비전에서의 주요사건(critical incidents)을 조사하였다. 실습생들은 친절하고, 친밀하고, 슈퍼비전에 열심과 성의를 보이는 슈퍼바이저들을 긍정적으로 평가했고, 긍정적으로 평가받은 슈퍼바이저는 실습생이 상담회기에서 새로운 시도를 하도록 지지하였다(Gandolfo & Brown, 1987; Kennard, Stewart, & Gluck, 1987; Worthington & Roehlke, 1979). 부정적인 슈퍼비전 경험으로는 슈퍼바이저의 완고한 성격과 열의를 나타내지 않는 태도가 지적되었다. 상당수의 상담자들은 슈퍼바이저와 심각한 갈등을 경험하였고, 그 갈등을 해결하기 위해 시도하였지만 상황이 악화되어 결국에는 슈퍼바이저를 바꾸어야만 했다고 진술하였다(Allen, Szollos, & Williams, 1986; Chung, Baskin & Case, 1998; Hutt, Scott, & King, 1983; Moskowitz & Rupert, 1983; Nelson, 1978; Shanfield, Matthews, & Hetherly, 1993; Wulf & Nelson, 2000). 슈퍼비전에서의 주요사건을 조사한 연구들은 10개에서 12개까지의 핵심 주제를 찾아냈다(Heppner & Roehlke, 1984; Rabinowitz, Heppner, & Roehlke, 1986; Ellis, 1991). 각 연구에서 찾아진 핵심 주제는 9개가 공통적이며, Heppner와 Roehlke(1984)가 정신분석적 입장에서의 상담자의 자기 이해를 강조한 반면, Ellis(1991)는 상담자 윤리를 첨가하였다(표 1).

표 1. 슈퍼비전에서의 주요사건

구분	Heppner & Roehlke (1984)	Ellis (1991)
공 통 점	수퍼바이저와의 관계를 명료화, 확대, 재명료화 하기	수퍼비전 관계 (supervisory relationship)
	실습생이 자신에 대해 내담자를 상담할 수 있을만한 충분한 기술을 가지고 있는 상담자라고 믿는 것	상담자로서의 유능성 (competence)
	내담자에게 반응하는 나의 감정을 알아차리고 수용할 수 있는 능력	감정적 알아차림 (emotional awareness)
	내담자 사례개념화와 상담 목표 및 전략 수립	상담에서의 목표와 방향 (purpose and direction)
	수퍼바이저로부터 독립적으로 상담 개입을 수행할 수 있다는 자신감	자율성 (autonomy)
	내담자를 상담하는데 방해가 되는 혹은 상담자가 알지 못했던 상담자의 개인적인 문제를 다루는 것	개인적인 문제 (personal issues)
	내담자를 나와 다른 배경, 문화, 가치관을 가진 사람으로 수용하고 존중할 수 있는 능력	개인차 (individual differences)
	상담자가 되려고 했던 개인적인 동기에 대한 알아차림	전문가로서의 동기 (professional motivation)
	내담자를 이론적 틀에 근거하여 이해하고, 그 이론적 틀이 상담자의 정체성으로 발달하는 것	이론적 정체성 (theoretical identity)
	상 이 점	내담자와 상담하는 방식에 대하여 수퍼바이저로부터 지지를 받는 것
나 자신에 대하여 알지 못하는 부분에 대해 직면을 받음으로 하여 개인적으로 그리고 전문가로서의 내 모습에 대한 이해를 증가시키는 것		
내담자에게 일어나는 전이와 역전을 다루기		

면접 자료를 활용한 질적연구는 보다 구체적으로 상담자의 슈퍼비전 경험에 대해 서술하였다(Gray, Ladany, Walker, & Ancis, 2001; Worthen & McNeill, 1996). Worthen과 McNeill (1996)은 8명의 박사학위 과정 중에 있는 인턴 실습생을 면접하여 긍정적인 슈퍼비전 경험에는 네 단계가 있음을 확인하였다. 첫 단계는 실존적 시작점으로 실습생은 자기 자신에 대

해 자신감을 가지고 있지만, 만족스럽지 않은 슈퍼비전을 경험한 적이 있어 새로 시작하는 슈퍼비전 관계는 이전 경험과는 다른 긍정적인 것이기를 바라고 있었다. 두 번째 단계는 긍정적인 슈퍼비전을 경험하기 전의 준비 단계로 실습생은 자신이 상담자로서 충분하지 않다는 불안감을 가지고 있었고, 자신이 상담자로서 부족하다고 인식하는 영역이 슈퍼비전

의 초점이 되었고, 슈퍼바이저에게는 개방적인 태도를 취하였다. 이러한 사전단계를 거쳐 세 번째 단계에서 긍정적인 슈퍼비전 경험이 일어나게 되는데, 면접자들은 공통적으로 슈퍼비전 관계가 만족스러웠다고 보고하였다. 슈퍼바이저는 실습생에게 공감적이고 비평가적인 태도를 취하고, 실습생의 장점을 확인 및 지지해 주고, 새로운 시도를 하도록 격려했다. 슈퍼바이저와 좋은 슈퍼비전 관계를 맺은 실습생은 불안을 느끼지 않으며, 상담 과정에 대한 가설을 재검토하고, 보다 거시적 안목을 획득하고, 전문가로서의 정체감을 형성하였다. 네 번째 단계는 긍정적인 슈퍼비전의 결과로 실습생은 자신감을 고양하고, 내담자의 문제를 다양한 시각에서 인식할 수 있게 되었고, 사례개념화와 상담개입을 성공적으로 수행할 수 있게 되었다. 결과적으로 실습생들은 슈퍼비전 후에 내담자와의 만남을 더 기대하고, 전문 상담자로 발전하려는 노력을 계속하게 되었고, 슈퍼비전 동맹관계는 강화되었다.

Gray와 동료들의 연구(Gray, Ladany, Walker, & Ancis, 2001)에 의하면, 실습생이 경험한 부정적인 슈퍼비전에서는 슈퍼비전 초기부터 슈퍼바이저가 실습생의 생각과 감정을 인정 및 공감하지 않았고, 실습생의 사례개념화에도 주의를 기울이지 않고 자신이 세운 사례개념화를 고집하였다. 또한 슈퍼바이저는 슈퍼비전 준비를 소홀히 했고, 실습생의 윤리적 고민에 대해서도 방관하였다. 이러한 상황에서 실습생은 상담자로서의 자신감을 잃게 되고 자신이 슈퍼바이저의 기대에 미치지 못하며, 동의하지는 않더라도 슈퍼바이저의 지시를 따라야 한다는 압박감을 느꼈다. 부정적 슈퍼비전 회기를 경험한 후에 실습생은 슈퍼바이저

에게 더 이상 솔직하게 자기를 개방하지 않았고, 슈퍼바이저와의 관계는 회복되지 않았다. 또한 슈퍼바이저와의 부정적인 관계는 상담회기에도 부정적인 영향을 미친 것으로 실습생들은 인식하고 있었다.

슈퍼비전의 중요성에 대한 인식이 높아지고 슈퍼비전과 관련된 연구들이 수행되고 있지만, 국내 상담자들이 슈퍼비전에서 실제 어떤 경험을 하고 있는지에 대해서는 여전히 알려지지 않은 부분이 많다. 인턴 상담원의 경우에는 훈련기관에서 슈퍼비전을 제공받고 있지만 일반적으로 상담자 본인이 자발적으로 추구하지 않으면 슈퍼비전을 받기 어렵다. 자발적 슈퍼비전에서 상담자들이 어떤 기준으로 슈퍼바이저를 선택하고 어떤 슈퍼바이저와 슈퍼비전 관계를 지속하고 있는지에 대한 정보는 부족하다. 슈퍼비전에서 갈등이 일어났을 때 상담자가 어떻게 대처하였고, 상담자의 대응에 대해 슈퍼바이저는 어떤 반응을 보였는지도 궁금증으로 남아있다. 외국의 질적 연구들이 실습생의 슈퍼비전 경험에 대한 보다 실제적인 자료를 제공하고는 있지만, 외국과 국내의 슈퍼비전 상황이 다르므로 국내 상담자들의 슈퍼비전 경험이 외국 상담자들의 경험과 비슷할 지는 의문이다.

따라서, 본 연구는 상담자들이 개인슈퍼비전 상황에서 어떤 경험을 하고 있는지 탐색하고자 한다. 현장으로 나아가 실제 슈퍼비전 경험의 실체와 의미를 상담자의 관점에서 이해하기 위해서 질적연구방법 그 중에서도 근거이론 접근을 선택하였다. 근거이론은 사회현상에 대한 이해 특히 사람들이 자신의 삶 속에 존재하는 문제 상황을 어떻게 다루는가를 밝히기 위한 현장이론이며, 상징적 상호작용주의 관점을 가지고 있어 연구목표를 달성

하는데 적합하다고 여겨졌다(조용한, 1999; Schreiber & Stern, 2001). 구체적인 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 상담자는 수퍼비전에서 어떤 경험을 하는가? 둘째, 상담자의 수퍼비전 경험에 영향을 미치는 상황 및 조건들은 무엇인가? 셋째, 수퍼비전 경험을 통해 상담자에게는 어떤 변화가 일어나는가?

## 연구 방법

### 참여자

본 연구는 상담심리사의 수퍼비전 경험을 탐색한다는 연구목표에 맞추어 상담심리학회에서 2004년과 2005년에 상담심리사 1급 자격증을 취득한 상담자를 ‘이론적 표본추출’에 의해 참여자로 선정하였다(Strauss & Corbin, 1998, p. 201). 이들의 수퍼비전 경험은 면접으로부터 6개월에서 2년 전에 일어난 것으로 수퍼비전 경험에 대해서 탐색하고 개인적 의미를 찾는데 충분한 시간적 여유를 주면서도, 기억이 회미해지지 않을 정도의 시간이 경과한 것으로 여겨졌다. 상담심리사 명단을 보고 상담자들에게 연락하였고, 연구에 참여하기를 희망하는 상담자들 중 9명을 면접하였다. 참여자는 여성 7명, 남성 2명이었으며, 나이는 33세에서 38세(평균 35.4세), 상담 경력은 7년에서 10년(평균 8.7년)이었다. 이들 중 7명은 상담 박사학위 과정 중에 있었고, 2명은 박사학위를 소지하고 있었다. 이 중 7명은 기독교였으며, 1명은 불교, 1명은 무교였다. 상담자들은 자신의 이론적 경향을 모두 절충적이라고 밝혔는데, 이들 모두는 인간중심적 접근을 포함하였다. 인간중심적 접근에 절충하는 접근으

로는 대상관계 및 정신역동이 4명, 인지행동 접근이 2명, 문제 해결적 접근이 2명, 게슈탈트가 1명이었다. 이들 중 8명은 대학상담소에 1명은 청소년 상담기관에 근무하였다. 참여자들은 30회기의 개인수퍼비전 동안 2명에서 6명의(평균 3.5명) 수퍼바이저를 경험하였고 수퍼바이저의 이론적 경향은 정신역동적 접근이 5명, 현실치료가 1명, 인지치료가 1명, 인간중심적 접근이 1명, 절충적 접근이 1명이었다. 수퍼바이저는 모두 박사학위를 소지한 여성이었고, 수퍼비전 실시 당시 3명의 수퍼바이저는 대학상담소에 근무하였고, 6명은 개인 상담소를 운영하고 있었다. 9명의 참여자에게는 1번부터 번호를, 참여자의 수퍼바이저에게는 A부터 영문 알파벳을 순서대로 부여하였다.

### 자료수집 방법과 절차

2005년 7월부터 2006년 1월에 걸쳐 연구자가 참여자를 직접 만나 면접하였고, 각 면접은 45분에서 90분 평균 60분 정도가 소요되었다. 면접은 “수퍼비전을 받으면서 기억에 남는 사건 및 경험에 대하여 말씀해 주십시오”라는 개방형 질문으로 시작되었다. 정보의 윤리적 사용을 위해 면접을 시작하기 전에 가능하면 수퍼바이저의 이름이나 신분 확인이 가능한 정보는 이야기하지 말아 주기를 당부했고, 면접을 끝낼 때 참여자들에게 면접에 대한 소감을 물었다. 연구자는 각 면접 후에 참여자로부터 받은 느낌, 인상적인 내용, 다음에 질문할 사항들을 기록했다. 녹음된 면접은 상담 석사학위자에 의해 축어록으로 작성됐고, 연구자가 축어록과 녹음테이프를 비교하여 축어록의 정확도를 확인했다. 1차 면접 뒤 축어록을 참여자에게 보여주고 피드백을 받았고, 면접

에서 확실치 않았거나 불일치했던 내용을 추가로 질문해야 하는 경우에만 2차 면접을 수행하였다.

연구자는 자료 수집 동안 Strauss와 Corbin (1998)이 제시한 근거이론 방법론에 따라 지속적인 비교와 질문의 과정을 거치면서 면접자료에서 나타나는 개념을 추출하였다. 첫 참여자에게 나타난 개념이 다른 참여자에게도 나타는지, 없다면 왜 없는지, 그 상황은 무엇인지를 지속적으로 질문하면서 면접을 하고 귀납적인 질문과 연역적인 질문을 지속적으로 사용하였다.

### 분석 방법과 절차

작성된 축어록은 근거이론 방법론에 따라 개방코딩, 축코딩, 선택코딩 과정을 거쳐 범주들로 정리되었다. 개방코딩은 자료를 한 줄 한 줄 검토하며 자료 속의 개념들을 찾아내는 과정이고, 개방코딩을 통해 도출된 개념들이 일련의 관계를 형성하도록 범주들간의 연결을 시도하는 것이 축코딩이다. 축코딩을 통해 일련의 관계가 확인된 범주들은 선택코딩을 통해 핵심범주 그리고 핵심범주와 관계를 맺는 범주들로 확인, 수정, 보완되어 패러다임 모형으로 제시되었다. 범주들 간의 관계는 중심현상과 작용/상호작용 및 조건들로 정리되었다. 자료 속에서 중요한 것을 발견하고 그것에 의미를 부여하고 개념화할 수 있는 이론적 민감성(theoretical sensitivity)을 높이기 위하여 연구를 수행하는 전 과정동안 연구자는 수퍼비전 및 질적연구와 관련된 문헌을 읽고 상담자 및 수퍼바이저와의 만남을 가졌다.

연구자는 Guba와 Lincoln(1981)이 제시한 질적 연구 수행과정에 대한 평가 기준을 적용하

여 분석의 신뢰성과 타당성을 높이기 위해 노력하였다. 참여자 9명에게 연구의 결과로 도출된 패러다임 모형의 개념과 범주가 그들의 경험을 표현했는지 확인하여 사실적 가치(true value)를, 그리고 연구에 참여하지 않은 상담심리사 5인에게 연구결과물을 보여주고 자신의 경험에 비추어 연구결과가 그들에게도 적용가능한지(applicability)를 검증하였다. 또한 일관성(consistency)과 중립성(neutrality)을 확보하기 위해 분석 과정동안 축어록을 작성한 상담 석사 학위자 한 명과 수퍼비전으로 논문을 쓴 박사 학위자 한 명, 그리고 인접 분야에서 질적연구방법론으로 논문을 쓴 박사학위자 한 명에게 자문을 구하였다.

### 결 과

분석결과 수퍼비전에서 상담자가 경험하는 중심현상은 학습경험이었고, 상담심리사 자격 규정에 개인수퍼비전이 포함되어 있는 것과 한 수퍼바이저와의 지속적인 만남이 인과적 조건으로 작용하였다. 중심현상인 학습경험의 하위범주로는 사례개념화, 상담과정기술, 상담자의 자기이해가 도출되었고, 이 학습경험 안에서 상담자는 수퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용하고, 다른 의견이나 부정적 감정에 대해서는 침묵하는 작용/상호작용 전략을 사용하였다. 맥락적 조건으로는 수퍼비전에 사용되는 도구, 수퍼비전의 초점, 수퍼바이저 태도가 제시되었다. 다양한 조건들의 상호작용과 중심현상을 통해 상담심리사는 자신이 유능한 상담자로 성장하였지만, 수퍼바이저로서는 준비가 되지 않았다고 보고하였다(그림 1).

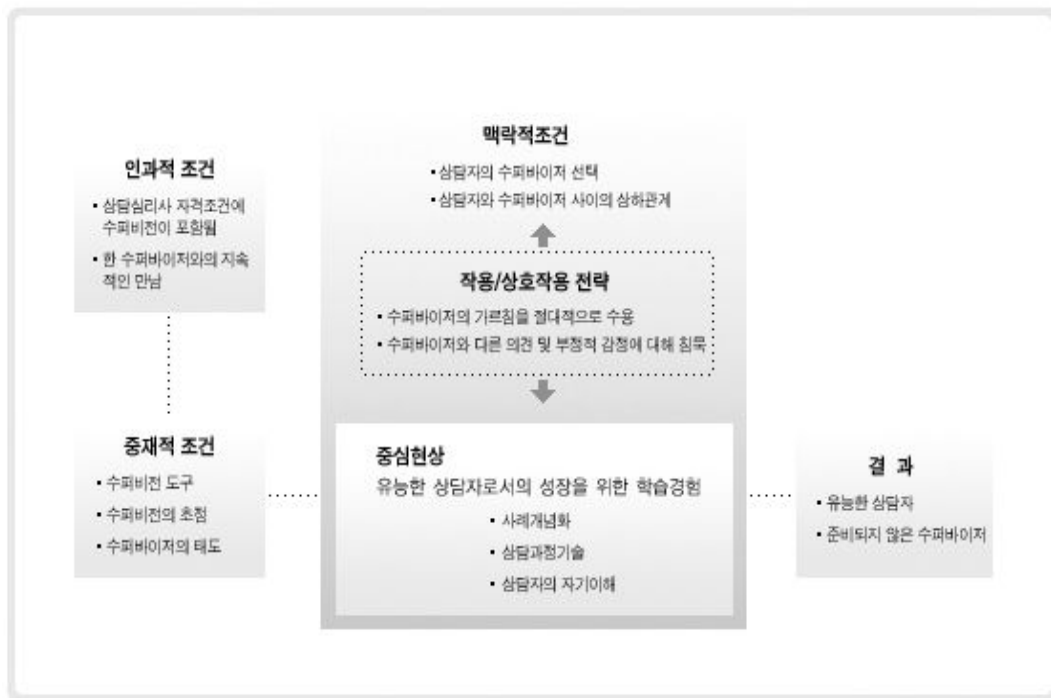


그림 1. 상담심리사의 수퍼비전 경험에 대한 패러다임

### 인과적 조건

인과적 조건은 어떤 현상이 발생하거나 발전하도록 이끄는 사건들을 말하는데, 본 연구에서는 상담심리사 자격 조건에 수퍼비전이 포함됨과 한 수퍼바이저와의 지속적인 만남이 중심현상인 학습경험에 영향을 미치는 인과적 조건으로 나타났다.

#### 상담심리사 자격 조건에 수퍼비전이 포함됨

상담심리사 1급 자격증을 획득하기 위해서 상담자는 30회기의 개인수퍼비전을 받아야 한다. 상담자가 수퍼바이저에게 자격증 획득을 위해 개인수퍼비전을 받고 싶다는 연락을 하면서 수퍼비전이 시작되었다. 처음부터 자격증 획득을 염두에 두고 관계를 맺었기 때문에

자격증 획득을 위해 필요한 회기만큼 수퍼비전이 진행되고 필요한 회기가 다 채워지면 수퍼비전 관계는 종결되었다. 대부분의 경우 30회기의 개인수퍼비전을 모두 받는데 2-3년의 시간이 소요되었는데 상담자가 전임으로 상담기관에 소속되어 있어 매주 수퍼비전을 받지는 못하였다. 참여자들은 “그 뒤로도 수퍼비전을 받아야 하는데 전문가 받고 1년 반 정도 되었었는데 수퍼비전 안 받게 되더라고요. (상담자 5)”라고 응답하여, 자격증 획득을 위한 규정이 수퍼비전을 받게 된 직접적 원인으로 작용하였음을 시사하였다. 자격증 획득 이후에 수퍼비전을 받고 있는 상담자는 참여자 9명 중 단 1명이었고, 수퍼비전을 받지 않고 있는 이유에 대해서는 개인적인 게을러짐과 더불어 수퍼비전의 자료인 축어록 작성 및 수퍼비전

비용에 대한 부담이 거론되었다. 8명의 참여자는 슈퍼비전 한 회기에 5-6만원을 슈퍼바이저에게 사례하였지만, 한 참여자는 한 회기에 18만원을 지불하기도 하였다.

#### 한 슈퍼바이저와의 지속적인 만남

중심현상인 학습경험이 일어나기 위해서 참여자들은 한 슈퍼바이저와의 지속적인 만남이 우선되어야 함을 지적하였다. 지속적인 만남은 한 상담사례의 장기 진행을 슈퍼비전에서 다룰 수 있다는 점에서 그리고 상담자의 학습경험이 충분히 일어나도록 슈퍼바이저가 도울 수 있다는 점에서 효과적이었다. 참여자들은 적어도 1년 이상 한 슈퍼바이저로부터 슈퍼비전을 받은 경우에 도움이 되었다고 진술하였고, 단회적 슈퍼비전의 경우에는 자신이 유능한 상담자로 성장하는데 크게 기여하지는 않았다고 보고하였다.

수퍼비전도 관계라 지속성이 중요한 것 같아요. 내가 급하게 수퍼비전을 의뢰하여 찾아가게 되면, 뭐랄까 그 당시에는 도움을 받는 것 같아요. 그 사례에 대해서는. 그런데 그게 내 실력으로 쌓이지는 않았던 것 같아요. D 선생님에게 받은 수퍼비전의 경우에는 최소 2년 이상 받았는데, 지속해서 받았기 때문에 나의 처음과 나중, 내가 수퍼비전을 받는 동안에 변화했다는 걸 느꼈어요. 그 이전에도 여러 사람에게서 찢끔 찢끔 받았었는데, 그게 크게 기억에도 안 남고, 수퍼비전 받았다는 느낌도 크게 없는 거예요. 아마 단발적으로 수퍼비전이 진행되어서가 아닐까 싶고. (상담자 4)

#### 중재적 조건

중재적 조건은 인과적 조건이 중심현상에 미치는 영향을 강화 혹은 완화시키는 조건으로, 본 연구에서는 슈퍼비전 도구 및 초점, 슈퍼바이저의 태도가 중재적 조건으로 나타났다. 슈퍼비전 도구로 축어록이 사용되고, 슈퍼비전의 초점이 내담자에게 맞추어진 것은 중심현상이 학습경험으로 명명되게 하는데 큰 역할을 하였다. 참여자들은 슈퍼바이저의 지지적 태도가 도전적 태도보다 학습을 촉진하는 것으로 인식하였다.

#### 수퍼비전에 사용된 도구

수퍼비전에 사용된 도구는 상담회기 축어록과 요약이었다. 9명의 참여자 중 8명이 축어록을 작성하였고, 1명만이 상담회기에 대한 요약을 작성하여 슈퍼비전을 받았다. 축어록 작성은 식사과정에서 이미 축어록을 사용하여 슈퍼비전을 받은 경험을 바탕으로 상담자와 슈퍼바이저가 암묵적으로 동의한 것이며 명시적으로 토론된 적은 없었다. 이 8명의 경우 축어록 외에 다른 도구를 사용하는 것은 고려되지 않았다. 축어록 작성은 슈퍼비전을 받으려할 때 가장 부담이 되는 부분으로 지적되었고, 상담회기 요약으로 슈퍼비전을 받아본 참여자는 축어록 작성에 상담자의 시간이 너무 많이 소요되어 효율적이지 않다고 의견을 밝혔다. 하지만 방대한 축어록을 꼼꼼히 읽어오는 슈퍼바이저는 성실하다고 평가되었다.

수퍼비전 자료인 축어록을 준비하는데 시간이 오래 걸리잖아요. 수퍼비전 부담은 축어록이라는 그 방대한 자료 준비에 있다고 봐요. 그런데 사실 그 방대한 자료에서



연을게 별로 없을 때도 있지요. 읽는 사람도 고문일 것 같은데. 한 두 장짜리 요약으로도 충분할 수 있는데, 그렇게 배웠으니까 변화를 안 하고 계속 그렇게 하겠지요. 우리나라 상담 문화가 그런 것 같아요. (상담자 8)

### 수퍼비전의 초점

수퍼비전의 초점은 내담자 중심과 상담자 중심으로 나누어졌다. 상담자 중심의 수퍼비전에서 상담자는 자신의 상담 수행에 대해 논리적으로 설명하고, 이를 통해 사례개념화 부분에서 성장을 이룰 수 있었다. 또한 상담자 중심의 수퍼비전은 상담자의 정서를 탐색하여, 정서적 알아차림과 역전이에 대한 이해 부분을 도왔다. 상담자 중심의 수퍼비전은 수퍼비전을 받는 당시에는 심리적 부담을 안겨주었지만, 어느 정도의 시일이 지난 후에 자신의 성장을 체험했다고 상담자들은 진술했다. 반면, 내담자 중심의 수퍼비전은 수퍼바이저가 축어록을 통해 내담자에 대한 사례개념화를 준비한 후, 준비된 사례개념화를 가르치는 혹은 설명하는 형태로 이루어졌다. 또한 축어록에 나타난 상담자의 상담과정기술에 초점이 맞추어졌다. 내담자 중심의 수퍼바이저는 내담자 보호를 강조하였고, 상담자가 내담자에게 적절한 상담을 제공하고 있는지가 수퍼비전의 초점이 되었다.

Fa 선생님하고는 그야말로 기존의 방식대로 한거죠. 그런 식으로 정리를 하고 내담자를 보는 눈에 있어서 제가 보지 못한 부분들. 주로 상담자에 대해서 이야기하기 보다는 내담자에 대해서 이야기하고 그랬어요. 95%는 그러지 않았나. 내담자에 초점

을 맞추지 않았나. 그런데 Fb 선생님은 상담자에 포커스를 많이 맞추니까 보여지는 내 모습에 직면해야 되는 것을 받아들이는 것이 쉽지가 않았어요. 그런데 그 부분들을 받아들이면 내가 더 나아지죠, 그 점이 좋기도 하고 힘들기도 하죠. (상담자 6)

### 수퍼바이저의 태도

수퍼바이저는 모두 교사의 역할을 수행하며 상담자의 학습경험을 도왔는데, 이 때 수퍼바이저는 상담자를 도전하는 태도와 지지하는 태도를 취하였다. 도전하는 태도를 취한 수퍼바이저는 상담자의 상담 수행의 향상을 위해 그리고 내담자를 보호하기 위해 상담자의 미흡했던 점을 주로 지적하였다. 내담자에게 보다 효과적인 상담을 제공하고자 하는 수퍼바이저의 의도가 분명하고, 그 의도를 상담자가 이해하더라도 상담자는 수치심을 느끼고 주눅이 들었다. 상담자는 자신의 부족한 점을 향상시키기 위해 수퍼비전을 받는 것이기 때문에 지나친 지적과 ‘야단치는 태도’는 부당하다고 생각하였다. 수퍼비전 회기에서 느꼈던 수치심과 주눅됨에 대해서는 성공적 상담 사례를 경험함으로써 자신에 대한 존중감을 회복하였다. 지지적인 태도란 보다 공감적으로 상담자를 대한 경우를 말하며, 지지적 태도의 수퍼바이저는 상담자의 수행 중 적절하거나 잘된 부분에 대해 칭찬하고 인정해 주었다. 상담자는 지지적인 분위기 속에서는 스스로 자신이 부족한 점에 대해 인식하고 높은 학습의욕을 갖게 되었다고 응답하였다.

수퍼비전을 받다보면 잘못 접근한 부분은 지적받고 교육이나 지적 사항들만 많아지면은 나중에 수퍼비전 받고 나면 내가

그렇게 못하나 이런 생각이 들 때도 있어요. 주눅이 들 때도 있고. 또 상담을 계속 해야 하나 이런 생각이 들 때도 있고, 선생님 얘기를 하실 때요, 참 예리하게 딱 보세요, 내가 이런 걸 못봤구나. 이걸 정말 내담자에게 필요했던 거였는데, 그럴 때 선생님이 날카롭게 딱 지적하고. 주눅도 들고 내담자에게 미안한 마음도 들고. 너무 야단치시면 좀 수치스럽기도 하고. 그러다가 그래도 내가 잘하는 점도 좋은 점도 있겠지 하면서 그 마음을 달래고. (상담자 2)

먼저 지지를 해주고 나가니까, 그 다음에 들어오는 말들이 잘 접수가 됐어요. 나를 어느 정도 인정을 해주면서, 고쳐나갈려는 것이 그 사람에게 받아들여지니까. 이거는 참 잘했다, 그런 멘트 드디어 내가 조금 나아졌구나 그런거. 뭔가 지지받을 적에 기분이 좋고, 지적을 할게 더 많은데, 지적하는 방식에 있어서 나를 참 안다치게 표현을 하더라고요, 슈퍼바이저가. 에이 이거는 이렇게 했으면 좋았을 걸, 이렇게. 요런 식으로 얘기를 하는데, 그렇게만 말해도 그건 좀 아니었구나 나는 그렇게 접수를 했고, 그러다 보니까 내가 금방 알아들으니까, 더 직접적으로 세계 표현할 필요도 없었던 것 같고, 그리고 또 이걸 내가 왜 이렇게 반응을 했는지를 이야기하면은 아 맞아 그러면 네가 그렇게 반응이 나올 수도 있었겠다. 그런데 그럴 때 요렇게 해야지. 이런 식으로 지적을 해줘요. 그 대안 제시를. 그러면 받아들일 수 있지요. 대부분 지적만 하고 끝나면, 황당하고 그렇잖아요. 보통 그룹 슈퍼비전 할 때는 이랬어

야지 저랬어야지 하면서 끝나는 경우가 많은데, 지지해주고 지적해 주니까 훨씬 낫더라고요. (상담자 3)

#### 중심현상: 유능한 상담자로서의 성장을 위한 학습경험

중심현상은 ‘참여자들이 무엇을 경험하고 있는가’라는 질문에 대한 응답으로, 상담심리사들이 슈퍼비전에서 경험하는 중심현상은 유능한 상담자로서의 성장을 위한 학습경험인 것으로 나타났다. 중심현상을 ‘학습경험’이라고 명명한 것은 모든 참여자들이 슈퍼비전 경험에 대해 ‘배운다’ 또한 자기 자신에 대해서 ‘배우는 학생 같은 입장’과 슈퍼비전의 영향에 대해 ‘실력으로 남았다’라고 표현했기 때문이다. 학습경험을 구성하는 하위범주는 사례개념화, 상담과정기술, 상담자의 자기이해로 정리되었다.

#### 사례개념화

사례개념화는 참여자들이 경험한 슈퍼비전 내용 중 가장 많은 부분을 차지하였다. ‘내담자가 어떤 상태에 있고 왜 이런 상태에 놓이게 되었는지’, ‘내담자가 어떻게 행동할 것인지에 대한 아이디어를 얻게 되었다’, ‘내담자의 문제가 과연 무엇인지를 상담이론에 근거하여 이해하게 되었다’ 등의 상담자 반응은 사례개념화 부분에서의 학습을 시사하였다. 사례개념화의 학습은 대부분 축어록을 통해 슈퍼바이저가 이해한 내담자 사례개념화를 상담자에게 설명하는 방법으로 이루어졌다. 특히 참여자들은 한 상담이론에 근거하여 내담자를 이해하게 된 것과 보다 구체적인 상담 목표 및 전략을 수립할 수 있었던 것을 큰 수

확으로 뽑았다.

사례개념화에 대한 도움을 많이 받았던 것 같아요. 어떤 과정 속에 상담하고 있고 그 내담자가 어떤 과정 어떤 부분에 있다 그런 거를 이해할 수 있었기 때문에 도움이 되었던 것 같아요. 내담자가 왜 이런 행동을 하는가 이런 거에 대해서 말씀을 해주시면 이해를 하게 되고 내담자 이해에 대한 부분을 많이 설명해 주신 것 같다. 슈퍼바이저가 인지치료 하셨던 분인데, 이론의 내용을 소개해 주고, 그 이론으로 내담자를 이해할 수 있는 설명을 들었을 때 슈퍼비전이 좋았던 것 같아요. (상담자 1)

도움 받았던 게 뭐냐면, 일단은 한 이론에 대해서 정통할 수 있었던 게 참 좋았던 것 같아요. 한 이론을 가지고 여러 사례를 갔다가 어떤 문제든, 어떤 내담자, 어떤 역동을 가졌든 간에 한 이론에 근거해서 다 분석할 수 있었다는 게 너무 좋았던 것 같구. 사례개념화에 대한 도움을 많이 받았던 것 같아요. 어, 초기면접을 통해서 이 내담자 전체적인 그림을 그려보는 거. 사례개념화를 하고, 거기에 맞춰서 계속해서 상담을 적용해 나갔던 게 도움이 되었던 거고. (상담자 4)

C 선생님은 현실적인 접근을, 예를 들어서, 내가 만났던 내담자가 형편이 어려워서 그 이야기를 하면은 이런 애 같은 경우에는 앉아서 상담만 하지 말고, 이렇게 저렇게 아르바이트를 할 수 있다고 가르쳐주거나 끌고 나가서 같이 다녀보거나 이렇게 할 수 있는 거라고, 아니면 다음 주까

지 토익 점수를 올릴 계획을 짜오게 시킨다거나 그렇게 하나하나 내담자 생활적인 부분을 업그레이드 시켜야 한다거나 하는 코치라면 코치랄까 그런 것도 필요하다고. (상담자 3)

### 상담과정기술

상담자들은 상담과정기술에 대한 것 그 중에서도 ‘공감’과 ‘질문’ 그리고 축어록 상에서 상담자가 하는 진술에 대해 ‘대안적인 반응’을 학습하였다고 응답하였다. 상담자는 새롭게 학습한 상담과정기술을 다음 상담회기에서 사용해 보았고, 새로 학습한 상담과정기술로 인해 상담이 보다 효과적으로 진행되었음을 확인하였다. 또한 이런 성공경험을 슈퍼비전에서 나누기도 하였다.

다음에는 이렇게 한 번 해 봐. 요런 것들이 나오니까 훨씬 낫더라구. 요런 반응보다는 요렇게 반응해 봐라. 반응에 대한 대안이 있는데. 나는 아직 그런 거 안 떠올랐어. 어떻게 개입해야 좋을지 모르겠고 말하면은 요런 말은 해 볼 수 있고, 이런 대안에 대한 부분들도 해 주면 좋고. 그러면 다음에 좀 써먹을 수 있잖아요. 실제로 한번은 그 다음에 생각하고 있다가 써먹어 보면은 내담자가 내가 늘 했을 때 반응 말고 좀 색다른 반응도 좀 나오고, 그래서 좀 더 많이 들어가게 되고. (상담자 3)

발달된 기술이라면, 그 어떤 질문을 해야 되는지, 질문에 대해서 많이 배운 것 같아요. 그 관계를 중점으로 하는 내담자의 어떤 역동을 끌어낼 수 있는 탐색 질문을 참 많이 배웠어요. 거기서 어떤 질문을

이렇게 하면 내담자 이런 반응을 끌어낼 수 있다는 이론상으로 배우는 거고. 나는 상담을 통해서 적용해보는 거고. 해보니 교과서에서 이야기하는 것처럼 내담자가 반응한다는 거지. 그런 거에 대해서 슈퍼비전 시간에 확인받고. 또 한번 자신감을 얻고, 계속 해서 연습해보고. (상담자 4)

### 상담자의 자기 이해

상담자들은 슈퍼비전을 통해 자기이해를 증진하게 되었다고 이야기하면서 역전이가 일어난 상황에 대한 해석을 슈퍼바이저가 제공하였다고 보고하였다. 역전이를 보고한 두 여성 상담자는 자신보다 나이가 많고 우월한 것처럼 행동하는 여성 내담자로부터 ‘엄마와의 기존 관계를 반복한다는 느낌’, ‘밀리는 느낌’ 그리고 ‘상담자의 권위를 위협받는 느낌’을 경험했다. 상담자의 자기이해 증진 상황은 상담자가 자신의 감정 상태가 평소와 다르다는 것을 이미 인식하고는 있지만 새로운 국면으로 전환하지 못하거나 어떻게 대처해야 하는지 모를 때 슈퍼바이저의 도움으로 보다 효과적으로 상담을 수행하게 된 경우들이었다.

내가 상담을 하는 방법에 있어서 아니면 맹점으로 나타는 부분에 있어서는 모두 저하고 관련된 부분이잖아요. 내가 이렇게 때문에 예를 들면 어느 순간에 자신감이 좀 없어진다는 거 그런 부분들은 나의 어떤 경험이나 그런 것들과 관련되어 있을 수 있잖아요. 그 부분에 대해서 슈퍼비전 받으면서 슈퍼바이저와 그 문제에 대해서 이야기하게 되고. (상담자 2)

제 내담자 중에 성인 아줌마가 하나 있었는데, 상담 하는데, 내가 계속 밀리는 느

낌을 받아요. 왜냐하면 그 사람은 나보다 나이도 많고, 말도 잘하고, 백화점에 가듯이 상담을 공부한 사람이에요. 그래서 안들어본 게 없는 사람이에요. 부모교육이 한창 유행할 때는 부모교육을 나보다 더 많이 받았더라구요, 자기 전공 자체도 교육학과였고, 좋은 대학을 나왔고, 모르는 게 없는 그런 사람인거예요. 그런 사람을 상담하고 싶지가 않죠. 그런데 그 사람의 문제는 뭐냐하면 어디 가서 상담을 해봤는데, 다 자기가 잘난 척을 하니까 들어주는 사람이 없는 거야. 나도 상담을 너무 하기가 싫은 거예요, 그 사람이 안 왔으면 좋겠는데, 꼬박꼬박 오는 거예요. 너무 싫은 거죠. 싫은 걸 넘어서 그 사람이 위협이 되는 거죠. E 선생님이 가장 인상적이었던 건, 나는 그런 생각은 못했는데, 우리 엄마와 그 아줌마의 관계, 우리 엄마와 나의 관계, 그리고 그 아줌마와 아줌마의 자녀 관계와 별반 다르지 않았었던 거예요. 나는 그런 부분에 많이 치였던 사람인데, 그 아줌마의 자식이 느끼는 거 역시 내가 느끼는 기분이었을 거라는 거죠. 엄마 이야기를 하니까 제가 어느 순간 일괄 처리되듯이 내 머릿속이 일괄처리가 되더라구요. 그 사람을 내가 정말 그런 식으로 봤던 것 같아요. 제가 제일 싫어하는 사람이 그런 사람이거든요. 그렇게 알고 나니까 상담이 편해졌어요. (상담자 5)

### 맥락적 조건

맥락적 조건은 사람들이 작용/상호작용을 통해 반응해야 하는 상황이나 문제들을 만들어내는 특수한 조건의 집합으로, 본 연구에서

는 상담자의 슈퍼바이저 선택과 상담자와 슈퍼바이저 사이의 상하관계가 맥락적 조건으로 나타났다.

### 상담자의 슈퍼바이저 선택

상담자는 개인슈퍼비전을 받기 원하는 슈퍼바이저를 선택하고 직접 연락하여 슈퍼비전 관계를 맺었다. 참여자 중 1명은 인턴 과정동안 슈퍼바이저가 배정된 것이었지만, 이 상담자는 인턴 과정 지원 시에 이미 슈퍼비전 관계를 맺게 될 슈퍼바이저가 누구인지를 알고 있었다. 상담자가 슈퍼바이저를 선택하는 만큼 상담자들은 자신과 잘 맞는 슈퍼바이저를 선택하였다고 진술하였고, 만족스럽지 못한 관계를 조기 종결하고 만족스러운 관계를 지속하여 학습경험이 일어날 수 있었다. ‘슈퍼비전을 받는 사람들이 선택하는 걸 보면 다 이유가 있는 것 같아요. (상담자 5)’ 라는 진술에서 상담자들이 슈퍼바이저를 선택하는 기준을 가지고 있었음을 알 수 있었다. 상담자가 슈퍼바이저를 선택할 때 고려했던 요인들로는 접근 용이성, 슈퍼바이저의 이론적 접근 및 전문성, 슈퍼바이저의 인간적 매력이 거론되었다.

### 접근용이성

접근용이성이란 슈퍼비전을 받는데 상담자의 노력이 비교적 적게 드는 것을 말하는데 슈퍼바이저를 방문하기 용이하고 슈퍼비전 스케줄을 맞추기가 수월했던 물리적 용이성과, 슈퍼바이저와 사전에 알고 있어 새롭게 관계를 가져야 할 필요가 없는 심리적 용이성이 거론되었다. 접근용이성은 이중관계라는 윤리적 갈등 상황을 초래하여 참여자 중 4명은 같은 상담소에 근무하는 슈퍼바이저에게 그리고

1명은 대학원 선배에게 슈퍼비전을 받아, 전체 9명 중 5명이 이중관계의 경험이 있었다. 상담자들은 자신들의 경우는 비윤리적인 이중관계는 아니라고 지각하고 있었다.

저는 행정적인 업무 같은 거를 같이 안 하니깐 그냥 상담만 하니깐요. 어 그러니까 내부에서 그 대학 문화가 있잖아요. 그래서 B 선생님한테 받았는데, 받는데 다른 어려움은 없었던 것 같은데요. 만약 제가 그 때 전임으로 있었거나 같이 일하는 상태였다면 받기 어려웠을 것 같아요. 상사로서 겹치는거하고 그냥 슈퍼바이저로 겹치는거 그거는 안 좋다고 생각하거든요. (상담자 2)

### 슈퍼바이저의 이론적 접근 및 전문성

상담자는 슈퍼바이저에 대한 정보를 수집하고 수집된 정보를 평가하는 과정을 거친 후 슈퍼바이저를 선택하였다. 슈퍼바이저에 대한 정보 중 슈퍼바이저의 이론적 배경 및 전문성이 중요하였다. 슈퍼바이저에 대한 정보는 주변 상담자를 통해 얻어진 것이며 워크숍 개최 혹은 연구물 발표와 같은 객관적 자료에 근거하지는 않았다. 이들은 슈퍼바이저가 지속적인 학습을 하고 있는지를 확인하였고, 계속해서 공부하는 슈퍼바이저에 대해 신뢰감을 가지고 있었다. 절충적 입장을 취하는 슈퍼바이저에게 슈퍼비전을 받은 상담자의 경우 ‘한 분야를 파는 선생님을 내가 선택했으면 좀 좋았겠다. (상담자 8)’라는 표현을 하여 슈퍼바이저의 이론적 정체성의 중요성을 강조하였다.

굉장히 뭐랄까 이렇게 한 길을 쭉 보고 와가지고, 그리고 C 선생님이 계속 학회도

나가셨고, 그쪽으로 공부하고 계시니까, 좀 더 믿음이 간다라는 측면에서, 계속 공부하는 사람이다 그런 거. 슈퍼바이저에 대한 그런 신뢰. 그래서 갔었죠. (상담자 3)

슈퍼바이저의 인간적 매력. 슈퍼바이저의 인간적 매력으로는 ‘따뜻함’이 가장 많이 진술되었고, 신뢰로움, 상담에 대한 열정 등이 서술되었다. 그리고 피했던 슈퍼바이저의 성격적 특성으로는 ‘무서움’ ‘야단치는 듯한’ ‘권위적인’ ‘판단적인’ 등이 진술되었다. 하지만 슈퍼바이저의 인간적 특성이 매력적이지 않더라도 다른 조건이 좋으면 그 부분을 감수하고 슈퍼비전을 받아야 한다는 의견도 있었다.

저 같은 경우는 선생님이 워낙 좀 날카롭게 하고 편치 않게 하시는 분이라는 거 알았으니까요. 그 분의 성격적 특성에 너무 연연해하면 도움을 못 받을 것 같아요. 그래서 슈퍼바이저도 슈퍼비전을 받기 전에 다른 사람의 조언을 듣는다던가 해야지, 무작정 가서 받으면 분리가 안 되서 힘들어지는 부분이 있을 수도 있거든요. 슈퍼바이저의 성격을 생각하고 준비하고 슈퍼비전에 들어가야 할 것 같아요. 분리를 잘 해서 자기가 할 수 있는 준비를 하고 슈퍼비전을 받았던 사람들에게 조언을 받고 그러면, 슈퍼바이저가 어떤 부분에서 도움을 줄 수 있는지, 그리고 어떤 성격인지. (상담자 2)

#### 상담자와 슈퍼바이저 사이의 상하관계

상담자는 슈퍼바이저와 자신이 상하관계 속에 놓여있다고 인식하고 있었다. 이들이 인식하는 상하관계는 일반적인 전문가에 대한 권

위이며 실질적 권위를 슈퍼바이저가 갖고 있지는 않았다. 다시 말하면 슈퍼바이저가 상담자의 지도교수이거나 상담소의 상위직책 등에 있어서 승진 및 학위 취득 등에 절대적인 권력을 행사할 수 있는 상태는 아니었다. 하지만 한국의 좁은 상담학계에서는 전문가 집단에 소속된 사람들 간의 긴밀한 관계에 의해 실질적 권력 외에도 사회적 권력을 가지고 있었다.

관계 자체가 수직적인 영향이 있지 않을까요. 평등하다 이런 것보다는 내가 슈퍼바이저를 수용해야 하는, 그게 꼭 강압적인 거보다도 슈퍼바이저가 알아서 수용하는, 물론 개인적인 특성도 있을 수 있겠지만. 그리고 문화적인 부분도 있지 않을까 싶기도 해요. (상담자 7)

#### 작용/상호작용 전략

작용/상호작용은 참여자들이 마주치는 상황, 문제, 쟁점을 다루는 전략적 혹은 일상적 전술로, 본 연구의 참여자들은 맥락적 조건을 다루는 전략으로 슈퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용하고, 슈퍼바이저와 다른 의견이나 부정적 감정에 대해서는 침묵하였다.

#### 슈퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용

대부분의 상담자는 슈퍼바이저가 제공하는 학습경험을 절대적으로 수용하는 태도를 취하였다. 이러한 절대적 수용에 대해서는 슈퍼바이저가 자신보다 훨씬 나은 전문가이기 때문이며 슈퍼바이저와 의견이 다르지 않았다고 응답하였다.

일치하지 않는다거나, 특별히 그런 경우

는 없는 거 같아요. 내가 내 의견이 분명하지 않을 수도 있는데, 그냥 슈퍼바이저의 말을 그대로 수용하게 되었던 것 같은데. 내가 볼 때는 아닌데 틀렸다 이런 생각을 하는 경우는 없었고, 내가 그 때 파악을 못 한 거에는 아 그런 면에서 내가 이해를 못 했었는가보다 라고 한 번 더 생각해 볼 수 있는. 그 슈퍼바이저의 말이 맞기도 하고, 그러니까 내가 혼자 막 고민하고 이거기보다는 슈퍼바이저가 뭐라고 얘기할까 그 선생님의 말에 의존해가지고 상담을 하려는 그런 것 좀 있는 것 같은데. 가르쳐주기를 바라던가 그런 경우가 있었고. (상담자 1)

맞지 않는다고 특별히 느낀 부분은 없는 것 같아요. 일단 몰라 약간 경력이 비슷했거나 나이가 비슷했으면 아이 저건 나도 할 줄 아는데 이런 생각 가졌는지 모르겠는데, 일단 내부에서도 직책이 차이가 많이 있었고, 연배도 차이가 많이 났고, 그 사람에 그 분야에 대한 전문가로서 내가 완전히 그냥 전문가의 자리에 올려놓은 상황에서 슈퍼비전을 받았었기 때문에 많이 가르침을 받고. (상담자 4)

#### 수퍼바이저와 다른 의견 및 부정적 감정에 대해 침묵

상담자들은 슈퍼바이저와 다른 의견을 가진 경우가 있었지만, ‘다른 의견을 제시하여도 그 의견이 받아들여지지 않을 것’이라는 생각과 ‘내가 감히 그런 말을 해도 되는가’ 하는 의문을 가졌다. 상담자와 슈퍼바이저 사이의 의견 차이는 상담 진행과 관련된 것으로, 정신역동적 슈퍼바이저는 이론적 접근의 특성에 따라

모든 내담자에게 장기상담을 적용하지만 상담자는 장기상담 권유에 전적으로 동의하지 않았다. 상담자는 단기 상담이 적절한 내담자도 있는 것이 아닌가 하는 의견을 가졌지만 이를 표현하지 않았다. 이에 대해 상담자는 슈퍼바이저가 자신의 의견을 듣는다고 생각을 바꿀 것이 아니기 때문이라고 설명했다.

한편으로는 역동적으로 쪽 접근을 하니까, 항상 모든 사례에 대해서 제대로 뿌리를 잘 정리해서 한참 해야겠다. 그러니까 결국은 모든 사례에 대해서 한참 할 아이 다 이렇게 얘기하시니까 문득 정말 다 한참 해야 하나, 또 막상 만나보면 그 중에서도 경중이 다르기 때문에, 제가 보기엔 아니거든요. 나머지는 자기가 하게 내버려둬도 될 것 같두만, 그런데 슈퍼바이저는 아니야 놔두다보면 잠재적으로 또 나중에 뭐가 생길 수 있으니 뿌리를 뽑아야 한다 이렇게 쪽 접근을 하니까. 역동적 접근을 하다보면 길게 가야 완성이 된다 그런게 있어서. 그런 압력이. 나는 원래 길게 가는데, 이 정도에서 끝내도 되나, 더 못 끝내요. 어쩐지 항상 더 해야 할 것 같고. 슈퍼바이저는 지금은 좀 나아졌지만, 더 많이 가야지 근본적으로 될 것 같다고 이야기를 하고. 나는 끝내도 될 것 같고. 슈퍼바이저 입장에서 그렇게 이야기하는거 이해하는데 굳이 내 의견 얘기할 필요가 있나? (상담자 3)

수퍼비전에서 자신의 부족한 상담 수행을 집중적으로 지적 받은 상담자는 수치심을 느끼고 주눅이 들었다. 상담자는 슈퍼비전을 받는 목적이 부족한 부분을 향상시키기 위한 것

임으로 자신의 부족한 상담수행이 질타의 대상이 될 필요까지는 없다고 진술하면서 지나친 지적의 부당함을 토로하였다. 또한 현 수퍼비전을 받기 이전에 수퍼바이저에게 부정적인 감정을 표현하였다가 수퍼비전 관계가 극도로 악화된 경험을 한 상담자의 경우에는 학습된 침묵 태도를 보였다. 상담자는 축어록을 미리 읽지 않고 수퍼비전에 임한 수퍼바이저의 불성실성에 대해서도 수퍼바이저의 권위 때문에 말할 엄두를 내지 못하였다.

E 선생님이 나를 공격하더라구요. 심리검사 결과의 용어가 잘못됐다는 거예요. 진단명이나 그런걸 실수한건 아닌데, 용어가 잘못됐다고. 그래서 제가 그래서 그랬죠, 그 용어를 딴 용어로 대체할 것이 있나요? 왜 다르게 써야 하며 어떻게 써야 하는거죠? 이렇게 물어봤어요. 너무 야단을 치시니까. 물론 부족하고 배워야 하는 것도 있겠지만, 사실 부족하기 때문에 수퍼비전을 받는 것인데, 너무 야단을 치니까. 그게 그렇게 중요한 의미인지도 모르겠고, 그 의미를 물어보니 선생님이 인상이 확 달라지면서, 그냥 별 말씀없이 그 회기가 끝났는데. 그 뒤에 그 선생님이 저에 대해서 이리 저리 안 좋은 평을 하고 다니셔서. 다음에 그런 일이 있다면 그냥 가만 있자 결심했죠. (상담자 9)

축어록을 읽지 않고 온 수퍼바이저에게 아무런 의의 제기를 하지 못했어요. 수퍼비전에 대해서도 미리 준비해 오시는 것 같지는 않고. 수퍼바이저들이 그날 수퍼비전 과정 중에서 축어록 훑어보거나 요약보고를 듣고 하거나 그렇게 했었거든. 읽어

오지 않으니까 뒤에 더 많은 내용이 있는데 앞에만 좀 읽다가 선생님들이 필 받으셔서 막 얘기를 하시다보면은 전체를 커버하지 못하고 실제로 궁금하고 이랬던 것들을 물어보지 못하고, 시간제한이 있으니까. 물론 실력이 있으셔서 직관적으로 아시고 주시는 코멘트도 도움이 되지만, 내가 제시한 자료를 충분히 읽거나 성실하게 준비를 하지 않았다고 느낄 때 만족스럽지 못한 수퍼비전이었던 것 같아요. 그래도 감히 이야기할 생각을 못했던 것 같은데, 워낙 바쁜 분들이시니까, 그렇게 생각을 했고 권위에 눌려 버린 면도 있고. 당당히 내 권리를 요구하지 못했던 것 같네, 지금 생각해 보니까. 그냥 수퍼비전 시간 내서 해 주는 것만으로도 감지덕지 그랬던 것 같네. (상담자 1)

## 결과

결과는 중심현상에 다양한 작용/상호작용 전략이 취해져서 나타나는 것으로, 참여자들은 '유능한 상담자로서의 성장을 위한 학습경험'을 통해 유능한 상담자, 준비되지 않은 수퍼바이저가 되었다고 보고하였다.

## 유능한 상담자

수퍼비전의 결과 상담자들은 모두 자신이 보다 자신감 있는 유능한 상담자가 되었다고 보고하였다. 상담자들이 가장 많이 언급한 것은 성공적인 상담 수행이었는데, 수퍼비전을 받은 사례 뿐 아니라 다른 내담자와의 상담에도 효율성이 확산되었다고 진술하였다.

이후에 내가 상담을 해보니까 수퍼비전



받기 전과는 많이 달라져 있다라는 걸 D 선생님과 슈퍼비전이 종결 된 다음에 나 혼자 상담하면서 느끼고 있는거구요. 요즘 들어서는 어떤 문제가 되었던 간에 일단 내담자들이 온다는 거죠. 그니까 상담이 지속된다는 것 자체가 내가 뭘 도움을 주고 있는지 모르겠지만 일단 관계가 이어진다는 거니까. 그게 자신감이나 자신감에서 오는 여유, 다음에는 내가 어떤 사례든지 감당할 수 있다는 나에 대한 용기, 이 런데 많이 기여한 게 아닐까. 슈퍼비전 이후로 성공 경험이 더 많아졌다는 거죠. (상담자 4)

#### 준비되지 않은 슈퍼바이저

상담자들은 자격증 획득 후 슈퍼바이저로서 활동할 기회를 갖게 되었다. 현재 상담심리사 규정에는 상담심리사 1급과 2급 자격증 획득을 위해서는 상담심리사 1급 자격증을 소지한 슈퍼바이저에게 슈퍼비전을 받도록 되어있다. 따라서 상담심리사 1급 자격증을 획득한 후 참여자들은 슈퍼비전 의뢰를 받게 되었는데, 같은 상담소에 근무하는 상담원들과 대학원의 후배들로부터 의뢰가 들어왔다. 이들은 슈퍼비전 수행에 대해서 자신감이 없었고, 슈퍼비전 의뢰가 들어오자 슈퍼비전을 더 받아야겠다는 생각을 했다고 응답하였다.

뭐 너무 자신 없지요 뭐. 슈퍼비전이라기 보다는 서로 대화를 하는 식으로 했거든요. 근데 하고 나서 그 후배가 도움이 많이 됐다 하니까 조금 뿌듯하기도 하고. 약간 다행이다 싶기도 하고. 내가 진짜 정말로 제대로 하고 있나 이런 거에 어떤 자신이 없어요. 확신이 없기 때문에 좀 두려

웠었다고 해야 할까. (상담자 1)

슈퍼비전은 일단 인턴제가 상담소에 생기면서 자의반타의반 시작을 하게 되었고. 전문가 탄 지는 얼마 안됐는데, 어머 내가 슈퍼비전 이제 해 주어야 된다 생각하니까 이거 안 되겠네 공부 더 해야 되겠네. 내가 슈퍼비전 더 받아야 되겠네, 이렇게 생각이 들고. (상담자 2)

## 논 의

본 연구는 상담심리사들과 심층면접을 함으로써 상담자의 목소리를 통해서 그들의 슈퍼비전 경험을 심도 있게 탐색했다는 그리고 연구결과가 기존 연구에서는 밝혀지지 않았던 상담자들의 슈퍼비전 경험을 조명하였다는 의의를 가지고 있다. 슈퍼비전에서 상담자들은 유능한 상담자로의 성장을 위한 학습경험을 했고, 이 학습경험에는 상담심리사 자격증 규정에 개인슈퍼비전이 포함됨과 한 슈퍼바이저와의 지속적인 만남이라는 인과적 조건이 작용하였다. 맥락적 조건으로는 상담자와 슈퍼바이저의 상하관계와 상담자의 자발적 슈퍼바이저 선택이 도출되었다. 상담자는 슈퍼바이저의 가르침을 절대적으로 수용, 슈퍼바이저와 다른 의견 및 부정적 감정에 대해서는 침묵이라는 작용/상호작용 전략을 사용하였고, 슈퍼비전의 도구와 초점, 슈퍼바이저의 태도가 중재적 조건으로 영향을 미쳤다. 이러한 중심현상과 다양한 조건들의 상호작용 결과 상담심리사는 자신이 유능한 상담자로 성장하였지만 슈퍼바이저로서는 준비가 되지 않았다고 보고하였다.

연구결과의 주제와 범주는 기존의 수퍼비전 연구와 일치하는 부분이 많다. 중심현상인 유능한 상담자로서의 성장을 위한 학습경험을 구성하는 사례개념화, 상담과정기술, 상담자의 자기이해는 구별적 모델(Discrimination Model)의 수퍼비전에서의 초점이 되는 사례개념화, 상담과정기술, 개인화와 대체로 일치한다고 할 수 있다(Bernard, 1997). 또한 이 결과는 인턴상담원이 내담자 이해와 상담에 대한 인식 확장이 가장 큰 도움이 되었다고 진술한 것과도 일치한다(지승희, 박정민, 임영선, 2005).

상담자와 수퍼바이저 사이의 상하관계라는 맥락적 조건은 상담자가 수퍼바이저의 가르침에 대해서는 절대적으로 수용하고 다른 의견이나 부정적 경험에 대해서는 침묵하는 작용/상호작용 전략에 영향을 미쳤다. 손승희(2005)의 연구에서도 상담자들은 수퍼비전 관계에 대해서 수퍼바이저에게 의식적으로 개방하지 않고 은폐한다고 보고하였는데, 침묵 혹은 은폐는 심리적 위협을 감수하지 않으려는 전략으로 상담자가 수퍼바이저와의 관계에 문제가 생기지 않도록 조심하는 것으로 볼 수 있다(Ladany, Friedlander, & Nelson, 2005). 특히나 이는 우리 문화의 인간관계에 대한 민감성과 수퍼바이저와 관계가 나빠지는 것에 대한 우려를 표현하는 것이며, 윗사람의 체면을 생각하여 아랫사람이 눈치를 살피는 체면 및 눈치 문화가 수퍼비전에서 그대로 재연되고 있음을 알 수 있다(장성숙, 2004; 최상진, 김지범, 2000). 수퍼바이저와 상담자 사이의 수직적 상하관계는 한국 사회의 일반적인 대인관계 패턴이라고 할 수 있으며, 상담분야의 선배를 존중하는 마음으로는 의미가 있으나, 상담자의 학습경험에는 방해요소로 작용될 수 있다. 수퍼바이저에게 자신의 의견을 개진하고 수용

되는 경험을 하면 상담자는 자율성을 발달하게 되는데, 의견 개진 경험을 하지 못하면 자율성 발달은 억제된다고 할 수 있다. 침묵이 더욱이 문제가 되는 이유는 침묵하는 부정적 경험이 상담자에게 심리적 외상으로 남게 될 가능성 때문이다. 한 연구참여자는 이전 수퍼비전에서 수퍼바이저에게 피드백을 제공하였다가 부정적인 결과를 경험하였기 때문에 수퍼바이저에게 더 이상 자신의 의견을 이야기하지 않는다는 진술을 하기도 하였다. 수퍼바이저가 성장하기 위해서는 적절한 피드백을 받을 필요가 있기 때문에, 상담자들의 절대적 수용과 침묵하는 태도는 수퍼바이저의 발전도 저해할 수 있다.

본 연구의 결과에서는 외국의 문헌에서 나타났던 상담자가 되려고 했던 개인적 동기에 대한 알아차림이나 상담자 윤리 등의 주제는 나타나지 않았다(Ellis, 1991). 이는 국내 수퍼비전이 내담자에게 초점을 더 맞추고 상담자의 직업적 발달에는 초점이 덜 맞추고 있는 것을 반영하는 것이다. 상담자의 직업적 발달이 수퍼비전에서 덜 다루어지는 것은 수퍼바이저 개인의 부족이라기보다는 아직 수퍼비전 교육과 윤리교육이 마련되지 않은 상담학계의 풍토에 있다고 할 수 있다(지승희 외, 2005). 접근이 용이하기 때문에 수퍼바이저를 선택한 경우 이중관계를 맺게 되었는데도, 연구자가 던진 ‘윤리적인 부분이 수퍼비전에서 다루어진 적이 있습니까?’라는 직접적인 질문에 9명의 참여자 중 8명이 ‘없었다’라고 이야기할 만큼 상담자와 수퍼바이저 모두 문제의식을 보이지 않아 윤리교육 부재는 더욱더 두드러졌다.

연구결과를 토대로 다음과 같은 수퍼비전 실제에 대한 제안을 할 수 있다. 첫째, 수퍼바

이저 교육이 정식 교과 과정 및 자격증 조건에 포함될 필요가 있다. 상담심리사 1급 자격증을 획득하고 다른 상담자로부터 슈퍼비전을 받고 싶다는 연락이 올 때까지 참여자들은 자신이 슈퍼바이저가 된다는 생각을 하지 못하였고, 그에 대한 준비를 하지 않아 막상 슈퍼비전을 제공해야 하는 시점에서는 준비되지 않은 상태에서 슈퍼비전 수행을 시작하였다. 자격 조건에 개인슈퍼비전 경험이 명시됨에 따라 슈퍼비전을 받게 되었듯이, 이제는 자격 조건에 슈퍼바이저 교육이 명시될 수도 있겠다.

둘째, 슈퍼비전의 도구인 축어록 사용에 대한 논의 및 대안점이 제시되어야 한다. 중심 현상이 내담자의 사례중심으로 이루어진 데에는 축어록 사용의 영향이 크다고 할 수 있다. 상담회기에 대한 직접 관찰과 비디오 촬영 등이 갖추어지지 않은 상황에서, 축어록은 슈퍼바이저가 상담자의 상담수행을 객관적으로 관찰 및 평가하는 기회가 되며, 학습경험을 준비할 수 있도록 돕는다. 다만 축어록 작성에 소요되는 시간이 자격증 획득 후 지속적인 슈퍼비전을 저해하는 요인으로 지적되었으며, 한 참여자가 상담사례요약이라는 다른 대안의 효과성을 언급한 만큼 보다 다양한 시도가 필요하다. 상담사례요약 및 상담회기 녹음테입 활용 등을 생각해 볼 수 있다.

셋째, 슈퍼바이저는 상담자가 슈퍼비전 경험에 대해서 개방하도록 격려할 필요가 있다. 상담자는 슈퍼바이저의 가르침에는 절대적 수용의 태도를 그리고 슈퍼바이저와 다른 의견 및 부정적 경험에 대해서는 침묵으로 일관하고 있다. 아랫사람이 윗사람의 눈치를 살피며 좋은 관계 맺기에 보다 중점을 두고 있는 문화에서 상담자가 슈퍼바이저에게 피드백을 제

공하기는 어렵다. 따라서 슈퍼바이저가 먼저 상담자에게 슈퍼비전 경험에 대해 개방할 필요성을 강조하고 피드백을 구하는 태도가 필요하다.

질적연구는 현상에 대한 보다 깊은 이해를 추구하고, 연구결과와 일반화를 목적으로 하지는 않지만, 본 연구는 상담심리사 1급 자격증을 가진 상담자들의 개인슈퍼비전 경험임으로 일반 상담자들에게 본 연구의 결과를 일반화하여 적용하는데에는 한계를 가진다. 따라서 후속 연구는 보다 폭넓은 상담자 집단을 대상으로 심층 면접을 실시하여 본 연구에서 발견된 범주들을 확인하고 수정, 발전시켜 보완할 수 있을 것이다. 예를 들면 식사과정 혹은 인턴과정 동안의 상담수련생의 슈퍼비전 경험이 본 연구결과와 현상과 비교될 수 있을 것이다. 또한 상담자의 목소리 뿐 아니라 슈퍼바이저의 목소리로 슈퍼비전에 대한 현상을 탐구할 필요가 있다. 자신의 업무 중 상담과 같은 정도의 비중을 차지하는 슈퍼비전에 대한 슈퍼바이저들의 목소리는 슈퍼비전 현상에 대한 새로운 시각을 제시할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서 발견된 범주들을 주제로한 양적, 질적 후속 연구들을 기대해 본다. 예를 들면 중심현상인 학습경험 중 상담자의 자기이해는 상담자의 역전이 이해를 중심으로 이루어졌다. 슈퍼비전에서 다루어지는 상담자의 역전에 대한 보다 심도 있는 즉 상담자의 역전으로 나타나는 주제들을 무엇이고, 효과적으로 다루어진 슈퍼비전 개입과 그렇지 않았던 슈퍼비전 개입들을 무엇인지 등을 탐색하는 질적연구가 수행될 수 있다. 만약 역전이를 탐색한 질적연구의 결과를 통해 연구도구가 개발된다면, 개발된 연구도구를 활용한 양적연구를 통해 이전 질적연구의

결과를 점검해 볼 수 있을 것이다.

### 참고문헌

- 김정택, 도상근. (1993). 상담가 교육에 대한 연구: 대학원 석사과정 상담 교육의 현황과 전문상담자 양성 인턴십을 위한 제언. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 5(1), 13-31.
- 서울대학교. (2005). 교육과정 요람. 서울: 서울대학교 출판부.
- 손승희. (2005). 슈퍼비전에서 상담수련생의 비개방 내용, 이유 및 방식에 대한 연구. 상담심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 57-74.
- 연세대학교. (2005). 교육과정 요람. 서울: 연세대학교 출판부.
- 이숙영, 김창대. (2002). 상담전공 대학원 교육과정 표준화 연구. 교육학연구, 40(2), 231-252.
- 장성숙. (2004). 한국문화에서 상담자의 초점: '개인 중심' 또는 '역할 중심'. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 18(3), 15-27.
- 조용한. (1999). 질적연구방법과 사례. 교육과학사.
- 지승희, 박정민, 임영선. (2005). 인턴상담원이 지각하는 개인상담 슈퍼비전에서의 도움 및 아쉬운 경험. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 75-90.
- 최상진, 김기범. (2000). 체면의 심리적 구조. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 14(1), 185-202.
- 한국상담심리학회. (2005). 상담심리사 1급 규정. 상담심리사 수첩.
- 한국상담학회. (2005). 상담심리사 규정. 학회규정집.
- Allen, G. J., Szollos, S. J., & Williams, B. E. (1986). Doctoral students' comparative evaluations of best and worst psychotherapy supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 17, 91-99.
- Bernard, J. M. (1997) Discrimination model. In C. E. Watkins, *Handbook of Psychotherapy Supervision* (pp. 310-327). New York: Wiley.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2003). *Fundamentals of clinical supervision* (3rd ed). Allyn & Bacon.
- Chung, Y. B., Baskin, M. L., & Case, A. B. (1998). Positive and negative supervisory experiences reported by counseling trainees. *Psychological Reports*, 82, 762.
- Ellis, M. V. (1991). Critical incidents in clinical supervision and in supervisor supervision: Assessing supervisory issues. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 342-349.
- Gandolfo, R. L., & Brown, R. (1987). Psychology intern ratings of actual and ideal supervision of psychotherapy. *Journal of Training and Practice in Professional Psychology*, 1, 15-28.
- Gray, L. A., Ladany, N., Walker, J. A., & Ancis, J. R. (2001). Psychotherapy trainees' experience of counterproductive events in supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 371-383.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (1981). *Fourth generation evaluation*. CA: Sage Publications.
- Heppner, P. P., & Roehlke, H. J. (1984). Differences among supervisees at different levels of training: Implications for

- developmental model of supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 76-90.
- Hutt, C. H., Scott, J., & King, M. (1983). A phenomenological study of supervisees' positive and negative experiences in supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 20, 118-123.
- Kennard, B. D., Stewart, S. M., & Gluck, M. R. (1987). The supervision relationship: Variables contributing to positive versus negative experiences. *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, 172-175.
- Ladany, N., Friedlander, M. L., & Nelson, M. L. (2005). *Critical events in psychotherapy supervision: An interpersonal approach*. American Psychological Association: Washington, D. C.
- Moskowitz, S. A., & Rupert, P. A. (1983). Conflict resolution within the supervisory relationship. *Professional Psychology: Research and Practice*, 14, 632-641.
- Nelson, G. L. (1978). Psychotherapy supervision from the trainee's point of view: A survey of preferences. *Professional Psychology: Research and Practice*, 9, 539-550.
- Rabinowitz, F. E., Heppner, P. P., & Roehlke, H. J. (1986). Descriptive study of process and outcome variables of supervision over time. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 292-300.
- Schreiber, R. S., & Stern, P. N. (2001). *Using grounded theory in nursing*. Springer Publishing Company.
- Shanfield, S. B., Matthews, K. L., & Hetherly, V. (1993). What do excellent psychotherapy supervisors do? *American Journal of Psychiatry*, 150, 1081-1084.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Worthen, V., & McNeill, B. W. (1996). A phenomenological investigation of "good" supervision events. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 25-34.
- Worthington, E., L., & Roehlke, H. J. (1979). Effective supervision as perceived by beginning counselors in training. *Journal of Counseling Psychology*, 26, 64-73.
- Wulf, J., & Nelson, M. L. (2000). Experienced psychologists' recollections of predoctoral internship supervision and its contributions to their development. *Clinical Supervisor*, 19(2), 123-145.

원고접수일 : 2006. 1. 26

수정원고접수일 : 2006. 4. 15

게재결정일 : 2006. 5. 2

## A Phenomenological Investigation of Counselors' Experience in Supervision: An Application of the Grounded Theory

Kee-yeon Bang

Korea Digital University

Supervision is crucial and instrumental for a counselor to become a professional in practice. Nine counselors were interviewed and the interview data were analyzed based on a grounded theory approach to form a conceptual understanding of counselors' experience in supervision. Counselors reported that they perceived supervision as a learning process through which they developed case conceptualization skills, counseling process skills, and self-awareness. Causal conditions involved the supervision requirement for acquiring a certificate and a long-term relationship with one supervisor. Intervening conditions concerned the supervision method, supervision focus, and supervisors' attitudes toward supervisees. Contextual conditions lied in supervisees' voluntary choice of supervisors and a hierarchical relationship between supervisor and supervisee. It is suggested that the participants became competent as a counselor, but felt unprepared as a supervisor based on their supervision experience. The implications of the current study were discussed.

*Key words* : supervision, counselor, supervisor, qualitative study, grounded theory