수탁연구 CR 2015-22

2015년 교육정책네트워크
교육현장지원연구

중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

연구책임자 • 정 철 영(서울대학교)

한국교육개발원
KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE
서울대학교
SEOUL NATIONAL UNIVERSITY

수탁연구 CR 2015-22

2015년 교육정책네트워크 교육현장지원연구

중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

연구책임자 : 정 철 영 (서울대학교)

한국교육개발원
KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE
서울대학교
Seoul National University

수탁연구 CR 2015-22

교육정책네트워크 교육현장지원연구

중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

연구책임자 : 정 철 영 (서울대학교)
공동연구진 : 서 우 석 (경인교육대학교)
허 은 영 (등원중학교)
연구보조원 : 임 효 신 (서울대학교 박사)
조 규 형 (서울대학교 박사과정)
임 정 훈 (서울대학교 박사과정)
임 소 현 (서울대학교 석사과정)

한국교육개발원
KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE
서울대학교
Seoul National University

연구요약

이 연구의 목적은 중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하는 것으로, 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 ① 멘토용 진로체험 운영매뉴얼, ② 진로체험 멘토 교육 프로그램을 포함한다. 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하기 위해 전체적인 관련 문헌고찰 및 관련 통계 DB자료 등을 분석하였으며, 전문가 협의회 및 자문, 사례조사, 면담·서면조사 및 현장 활용성 검토 등의 연구방법을 적용하여 연구결과의 타당성을 확보하고자 하였다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 자유학기제에서의 진로체험 운영 방향에 기초하였으며, 진로체험 멘토 및 멘티의 역할을 도출하여 활용하였다. 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하기 위해 이 연구에서 종합·분석한 내용을 각 장별로 요약하여 제시하면 다음과 같다.

▣ 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석

자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태를 크게 자유학기제의 진로체험 실태, 진로체험 멘토링의 실태로 구분하여 분석하였다. 자유학기제의 진로체험 실태를 살펴보기 위해 ① 자유학기제의 개념, 운영 목적 및 운영 모형, ② 진로체험의 개념 및 유형, ③ 자유학기제 진로체험의 개념 및 중요성, ④ 국내 자유학기제 운영학교의 진로체험 실태, ⑤ 해외 자유학기제 유사 제도에서의 진로체험 실태를 분석하였다. 이를 통해 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 기본 전제가 되는 '자유학기제에서의 진로체험의 운영방향'을 도출할 수 있었다. 즉 자유학기제에서의 진로체험은 학생들로 하여금 ① 자기이해 확대, ② 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로탐색 기회 부여, ③ 잠정적 진로선택 및 진로준비에 도움이 되는 진로정보 제공, ④ 사회성 및 독립성 등의 직업태도 함양 등과 같은 진로개발 기회를 제공할 수 있어야 한다. 다음으로 진로체험 멘토링의 실태를 살펴보기 위해 ① 진로체험 멘토링의 개념, ② 진로체험 멘토링의 유형, ③ 진로체험 멘토링의 인적 및 내용적 구성요소, ④ 진로체험 멘토링의 절차, 기능 및 효과, ⑤ 진로체험 멘토 및 멘티의 역할, ⑥ 진로체험 멘토링 절차에 따른 역할을 분석하였다. 이를 통해 자유학기제 진로체험 멘토링의 인적 및 내용적 구성요소, 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 내용 구성의 근거가 되는 진로체험 멘토링의 운영절차, 자유학기제 진로체험 상황에 부합하는 멘토 및 멘티의 개념 및 역할을 도출하였다. 자유학기제 진로체험 멘토링의 인적 구성요소에는 멘토, 멘티, 결연관리자 등이 있으며, 내용적 구성요소에는 멘토 및 멘티 대상 교육활동과 체험활동, 결연관리자 중심의 지원활동 등이 있다. 진로체험 멘토링은 준비-실행-평가의 3단계 운영절차에 근거하며, 운영절차별로 멘토,

멘티를 비롯한 결연관리자의 역할을 도출하여 활용하였다. 진로체험 멘토는 직업세계에 대한 안내자, 직업인으로서의 역할모델, 다양한 활동프로그램 기획 및 운영자, 동기부여자 등의 역할을 수행해야 하며, 진로체험 멘티는 진로체험 및 관련 직업에 대한 사전학습자, 진로체험의 성실한 참여자, 진로체험의 경험을 공유하는 전파자 등의 역할을 해야 한다.

▣ 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례 분석

진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례는 크게 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램, 현장 활용 사례로 구분하여 분석하였다. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발·활용 사례는 내용 및 구성, 자료형태, 개발 절차 및 방법 등을 중심으로 살펴보았는데, 그 결과 진로체험 멘토링 운영절차(준비-실행-평가)별 진로체험 멘토의 역할에 따라 운영 매뉴얼을 구성하고, 진로체험 운영을 위한 핵심적인 내용을 가독성을 고려하여 적절한 분량으로 서책과 리플릿 형태로 모두 제공할 필요가 있음을 확인하였다. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발·활용 사례는 내용 및 구성, 개발 절차 및 방법 등을 중심으로 살펴보았는데, 그 결과 기본적으로 ① 자유학기제 진로체험 멘토링의 개요, ② 진로체험 멘토의 역할 이해, ③ 진로체험 멘티의 역할 및 특성 이해, ④ 진로체험 멘토링 절차 소개, ⑤ 진로체험 멘토링 세부 운영방법, ⑥ 진로체험 멘토링 운영 사례 소개 등의 내용이 포함될 필요가 있음을 확인하였다. 그리고 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램 모두 문헌연구 및 사례조사 등을 통해 운영매뉴얼 초안 도출→ 전문가 협의회, 요구조사, 현장 활용성 검토 등을 통한 최종안 개발 등의 과정을 거쳐 개발될 수 있음을 파악하였다. 다만 진로체험 멘토 교육 프로그램은 교육 프로그램 개발에 적용되는 이론적 모형을 활용할 필요가 있음이 시사점으로 도출되어 Jones와 Richey(2000)가 제안한 RP(Rapid Prototyping)에 근거하여 개발하였다. 그리고 금천 진로직업체험지원센터(꿈꾸는 나무)와 노원 진로직업체험지원센터(상상이룸)의 진로체험 멘토 표준매뉴얼 현장 활용 사례조사를 통해 멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 얇은 소책자 또는 리플릿 형태로 개발하고, 운영 시 간담회 등과 동시 운영하며 선배 진로체험 멘토의 운영 사례 공유의 필요성을 확인하였다. 더불어 교육 프로그램의 내용으로 진로체험 멘토링의 긍정적 효과를 포함하여 진로체험 멘토의 참여동기를 높이고, 진로체험 멘티의 특성을 이해할 수 있도록 함으로써 진로체험 운영 시 관계형성 등을 촉진시켜 보다 효과적으로 진로체험 멘토링을 운영할 수 있도록 할 필요가 있음을 알 수 있었다.

▣ 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구분석

진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구분석 결과는 다음과 같다. 진로체험 멘토링 경험이 있는 대기업, 중소기업, 공공기관 등 진로체험기관의 진로체험 책임자(또는 담당자)를 대상으로 면담조사, 서면조사 및 현장 활용성 검토 등을 실시하였다. 요구조사의 내용은 크게 진로체험 운영 일반, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 및 현장 활용성, 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구로 구분된다. 진로체험 운영 일반과 관련하여 연구진이 설정한 진로체험 멘토 및 멘티의 역할을 타당하다고 인식하고 있었으며 진로체험 멘토의 역할 중 진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영과 동기부여의 역할을 중요하게 생각하였다. 진로체험 멘토별로 진로체험 활동(현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰)에 대한 인지 정도에 차이가 있어, 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 각 활동별 예시를 제시해줄 필요가 있음을 알 수 있었다. 다음으로 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 및 현장 활용성을 조사한 결과, 조사대상 중 20% 정도만 자체제작 운영매뉴얼을 활용한 경험이 있는 것으로 나타나 일정한 체계를 갖추고 진로체험을 운영하는 비율이 낮은 편임을 확인할 수 있었다. 운영매뉴얼의 형태 및 분량에 있어 20페이지 분량의 서책형과 핵심적인 사항만 간략하게 제시한 리플릿형 매뉴얼을 모두 개발하여 상황에 따라 활용할 수 있기를 희망하는 것으로 나타났다. 서식자료(예: 멘티 사전 준비사항, 안전교육에 관한 사항, 개인정보 및 산업정보 보호에 관한 사항 등)를 부록으로 포함하고 운영매뉴얼에 상세 멘트를 포함하여 멘토의 매뉴얼을 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 제공되기를 요구하였다. 그리고 대부분의 진로체험 멘토들이 연구진이 개발한 운영매뉴얼이 현장에서 활용하기에 적절하다고 하였다. 마지막으로 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구를 조사한 결과, 조사대상 중 40% 정도만 진로체험 운영 전 교육 프로그램을 이수한 경험이 있는 것으로 나타났다. 관련하여 교육 프로그램은 평일 저녁 시간대 1~2시간 정도로 간담회와 동시 또는 별도로 운영하되, 진로체험 멘토의 상황에 따라 선택 가능하도록 해주기를 희망하였다. 교육 프로그램의 내용으로 진로체험 멘토링의 기대효과에 대한 내용을 포함하여 멘토로서 책무성과 자부심을 가질 수 있도록 하며, 진로체험 운영 경험이 많은 선배 멘토가 관련 노하우를 전수해주기를 바라고 본인 역시 그럴 의향이 있음을 밝혔다.

이와 같이 이 연구에서는 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태, 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례, 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구를 종합적으로 분석한 결과와 그에 따른 시사점을 반영하여 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발에 활용하였다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼(멘토용 진로체험 운영매뉴얼, 진로체험 멘토 교육 프로그램)의 특징 및 구성·내용 등에 대해 요약적으로 제시하면 다음과 같다.

▣ 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 ① 자료 형태에 따라, ② 활용 기관의 특성에 따라 유형을 구분할 수 있다. 첫째, 자료 형태를 기준으로 하여, 2개 영역, 24쪽으로 구성된 서책형 운영매뉴얼과 2개 영역, 6쪽으로 구성된 리플릿형 운영매뉴얼을 개발하였다. 서책형 운영매뉴얼은 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 어려움이 있을 수 있으나, 리플릿형보다 진로체험 운영에 필요한 다양한 정보들을 포함하고 있다. 반대로 리플릿형 운영매뉴얼은 진로체험 운영에 필요한 상세한 정보들을 모두 포함하고 있지는 못하지만 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 필수적인 정보들을 포함하고 있다. 특히, 리플릿형 운영매뉴얼은 멘토의 진로체험 운영뿐만 아니라 진로체험 발굴 단계에서 리플릿이 적극 활용됨을 고려하여, 진로체험 결연관리자의 연락처도 함께 확인할 수 있도록 구성하였다. 둘째, 활용 기관의 특성에 따라 상시 근로자 10인 이상의 기업, 기관, 단체, 협회의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 10인 이상 운영매뉴얼)과 소상공인 사업장의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 소상공인용 운영매뉴얼)을 개발하였다. 활용 기관별 매뉴얼은 지역 내 진로체험에 참여하는 다수의 소상공인을 위한 운영매뉴얼이 별도로 필요하다는 현장과 전문가의 의견을 반영하여 개발하였다. 10인 이상 운영매뉴얼은 소상공인용 운영매뉴얼과는 달리 직접 진로체험을 운영하는 멘토 외에 기관(기업) 내부의 멘토를 선발 및 관리하고, 외부의 결연관리자와의 네트워킹을 담당하는 총괄 멘토의 존재를 가정하였다. 따라서 10인 이상 운영매뉴얼에는 체험 부서와 멘토를 선정하는 절차가 포함되며, 세부 내용에 있어서도 소상공인용 운영매뉴얼과는 차이를 보인다.

서책형 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 구성 및 내용은 ① Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요, ② Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영과 부록으로 서식자료와 운영사례를 포함하고 있다. ‘Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요’는 자유학기제와 진로체험의 개념, 자유학기제에서 진로체험의 의의, 자유학기제 진로체험 참여 주체의 개념, 진로체험 멘토의 개념과 역할, 진로체험 참여 효과 및 운영 개요로 구성된다. ‘Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영’은 사전 준비, 본 활동, 사후 활동으로 구성되며 각 세부 내용은 절차 및 시간적 순서에 따라 구성되었다. 리플릿형은 A4 용지를 3등분하여, 총 6쪽으로 나누어지도록 되어 있으며 진로체험과 관련된 기본 상식(진로체험의 개념, 진로체험 멘토의 개념과 역할, 진로체험에 참여하여야 하는 이유와 방법 등), 전체적인 진로체험의 운영 절차에 따라 진로체험 멘토가 기억하여야 할 핵심적인 내용 등이 포함되어 있다.

진로체험 멘토 교육 프로그램은 Jones와 Richey(2000)가 제안한 RP(Rapid Prototyping) 접근법을 적용하여 분석, 설계, 개발, 평가 단계를 반복적으로 수행하여 1, 2, 3차에 걸쳐 Prototype을 개발하였다. 최종적으로 개발된 진로체험 멘토 교육 프로그램은 기본과정과 실습과정으로 구분된다. 관련 내용과 수업 진행을 위한 멘트 예시, 관련 자료 및 서식 등을 정리

하여 표준화된 교육내용을 전달할 수 있도록 개발되었다. 기본과정의 목차는 Ⅰ. 학습목표, Ⅱ. 자유학기제 진로체험 개괄, Ⅲ. 자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해, Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법, Ⅴ. 학습내용 정리로 구성되어 있다. 실습과정의 목차는 Ⅰ. 학습목표, Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습, Ⅲ. 학습내용 정리로 구성되어 있다. 교수자료는 학습자들이 학습할 때에 활용할 수 있는 교재로써 기본적으로 활용 가능하도록 하였으며, 효과적인 학습을 위하여 동영상 및 멘트를 추가하였으며, 핵심적인 내용을 위주로 구성하였다. 또한 학습자 위주의 교수법을 활용하여 강의 외에도 질문, 토론, 실습 등의 다양한 기법을 통하여 학습자들이 직접 참여할 수 있도록 교재를 구성하였다. 학습 활동을 위한 활동지 및 자료를 추가하였으며, 원활하게 진행이 가능하도록 필요한 멘트와 유의사항 등을 추가하여 원활한 학습이 이루어 질 수 있도록 하였다. 교수자료는 학습을 위해 필요한 유의사항 및 교육을 위한 멘트와 Power Point 자료가 포함되어 효율적인 강의 진행을 지원하고, 학습내용이 표준화되어 전달될 수 있도록 하였다. 진로체험 멘토링 내용전문가 뿐만 아니라, 교육을 진행하는 사람도 강의내용과 절차 및 방법, 시간 계획 등의 설계와 멘트를 참고하여 원활하게 강의를 진행할 수 있도록 하였다. 또한 보충자료 및 활동지 등을 활용하여 진로체험 멘토링 절차를 점검하고 멘토링 진행 중에 멘티의 학습활동 상황을 확인할 수 있도록 하였다. 이밖에 진로체험기관 멘토 대상 요구조사 결과, 부수적으로 교육 프로그램을 운영할 경우 평일 저녁 시간대에 1~2시간 정도로 하는 것을 선호하는 것으로 나타났으며, 간담회와 동시에 운영해도 좋지만 별도의 교육 프로그램으로 하여 강의와 실습을 병행하기를 바랐다. 그리고 교육 프로그램 운영 시, 진로체험 운영 경험이 많은 선배 멘토가 관련 노하우를 전수해주기를 바라며, 본인 역시 선배 멘토로서 그럴 의향이 있음을 밝혔다.

무엇보다 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 진로체험 멘토 교육 프로그램과 멘토용 진로체험 운영매뉴얼이 상호·연계되어 있다. 즉 진로체험 멘토가 진로체험 멘토 교육 프로그램을 이수하게 되면 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 운영하는 데 어려움이 없도록 각각의 자료가 구성 및 내용면에서 연결되어 있다. 따라서 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 진로체험 기관에서 멘토링을 수행할 수 있도록 하는 데 실질적인 도움을 제공할 수 있을 것이다.

차 례

I. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 3
2. 연구의 목적 ····· 6
3. 연구의 내용 ····· 7
4. 연구의 방법 ····· 9
5. 연구의 범위 ····· 12
6. 연구의 모형 ····· 13

II. 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석 ····· 15
1. 자유학기제에서의 진로체험 실태 ····· 17
2. 진로체험 멘토링의 실태 ····· 37
3. 종합 및 시사점 ····· 85

III. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례 분석 ····· 91
1. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발·활용 사례 ····· 93
2. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발·활용 사례 ····· 104
3. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 현장 활용 사례 ····· 121
4. 종합 및 시사점 ····· 124

IV. 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구 분석 ····· 129
1. 조사의 개요 ····· 131
2. 진로체험 멘토링 운영 일반 ····· 134
3. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 ····· 151
4. 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구 ····· 154
5. 종합 및 시사점 ····· 158

V. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 ····· 163
1. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 방향 ····· 165
2. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 ····· 171
3. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 ····· 180

VI. 요약 및 제언 ····· 219
1. 요약 ····· 221
2. 제언 ····· 227

참고문헌 ····· 231

Abstract ····· 247

【부록 1】 자유학기제 진로체험 멘토 표준매뉴얼 면담·서면조사 자료 ····· 255
【부록 2】 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(10인 이상 사업장용) ····· 269
【부록 3】 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(소상공인용) ····· 297
【부록 4】 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(리플릿형) ····· 325
【부록 5】 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 ····· 327
【부록 6】 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(PPT자료) ····· 385
【부록 7】 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(PPT자료) ····· 399

표 차 례

<표 Ⅰ-1> 전문가 협의회 개요 ····· 10
<표 Ⅰ-2> 사례조사 개요 ····· 11
<표 Ⅰ-3> 면담·서면조사 및 현장 활용성 검토 개요 ····· 12

<표 Ⅱ-1> 자유학기제 운영 공통과정 및 자율과정 구성 ····· 20
<표 Ⅱ-2> 자유학기제 운영 모형별 주요 특성 ····· 21
<표 Ⅱ-3> 자신의 진로에 대한 고민의 대상 ····· 26
<표 Ⅱ-4> 진로지도 방법 ····· 27
<표 Ⅱ-5> 자유학기제 연구학교 운영 만족도 조사 설문 참여 대상 ····· 30
<표 Ⅱ-6> Eby(1997)의 대안적 멘토링의 유형 구분 ····· 42
<표 Ⅱ-7> 공식적 멘토링과 비공식적 멘토링의 특징 비교 ····· 43
<표 Ⅱ-8> Kram(1983)이 제시한 멘토링의 단계 및 정의 ····· 45
<표 Ⅱ-9> 멘토링 프로그램의 인적 구성요소 관련 선행연구 분석 결과 종합 ····· 49
<표 Ⅱ-10> 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 인적 구성요소 ····· 49
<표 Ⅱ-11> 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 내용적 구성요소 ····· 51
<표 Ⅱ-12> 현장실습 운영단계별 절차 및 세부내용 ····· 53
<표 Ⅱ-13> 멘토링의 일반적 과정(한국YMCA전국연맹, 2001) ····· 54
<표 Ⅱ-14> 현장체험 프로그램의 활동과정 ····· 54
<표 Ⅱ-15> 멘토링의 주요 기능 ····· 57
<표 Ⅱ-16> 진로체험 멘토링 단계별 결연관리자의 역할 ····· 73
<표 Ⅱ-17> 진로체험 멘토링 단계별 멘토의 역할 ····· 77
<표 Ⅱ-18> 진로체험 멘토링 단계별 멘티의 역할 ····· 80

<표 Ⅲ-1> 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 사례 분석 대상 ····· 94
<표 Ⅲ-2> 활용 주체 및 내용에 따른 멘토링 운영매뉴얼의 구분 ····· 96
<표 Ⅲ-3> 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개요 ····· 97
<표 Ⅲ-4> 교육과학기술부(2012)의 진로체험 프로그램 운영 개요(예시) ····· 98
<표 Ⅲ-5> 체험활동 내용 구성 시 참고사항 ····· 100
<표 Ⅲ-6> 대학생 멘토링 시스템 모형 개발을 위한 설문조사 도구의 구성 및 내용 ·· 103
<표 Ⅲ-7> 방과후 대학생 멘토링 교육 내용 ····· 107
<표 Ⅲ-8> 멘토링 프로그램 교육효과에 관한 평가준거 ····· 109
<표 Ⅲ-9> 멘토링 교육프로그램 내용 ····· 110
<표 Ⅲ-10> 청소년 또래 멘토링 활동 회기별 멘토 교육의 주요 내용 ····· 111
<표 Ⅲ-11> KYC 좋은친구만들기 운동 15기 멘토 교육 프로그램 ····· 113
<표 Ⅲ-12> 오하이오 멘토링센터 멘토 교육 프로그램 ····· 115
<표 Ⅲ-13> 버지니아 MENTOR의 멘토 교육 프로그램 ····· 116

<표 Ⅳ-1> 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 관련 요구조사 내용 ····· 132
<표 Ⅳ-2> 진로체험 멘토 표준매뉴얼 관련 요구조사 대상자의 일반적 사항 ····· 133
<표 Ⅳ-3> 진로체험 멘토의 진로체험 운영 경험 ····· 138
<표 Ⅳ-4> 진로체험 멘토의 진로체험 참여 형태 및 특성 ····· 141
<표 Ⅳ-5> 진로체험 멘토의 진로체험 참여 주체 전반에 대한 이해 ····· 143
<표 Ⅳ-6> 진로체험 멘토의 진로체험 시 수행하는 역할 구분의 타당성 및 우선순위 ·· 145
<표 Ⅳ-7> 진로체험 멘토의 멘티 역할 구분의 타당성 및 우선순위 ····· 148
<표 Ⅳ-8> 진로체험 멘토의 진로체험 활동에 대한 인식 ····· 150
<표 Ⅳ-9> 진로체험 멘토의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 활용 경험 및 요구 ····· 153
<표 Ⅳ-10> 진로체험 멘토의 진로체험 멘토 교육 프로그램 경험 및 선호 시간 ·· 155
<표 Ⅳ-11> 진로체험 멘토의 진로체험 멘토 교육 프로그램 선호 형태 및 지원 사항 ·· 157

<표 Ⅴ-1> 진로체험 멘토의 역할 ····· 168
<표 Ⅴ-2> 진로체험 멘티의 역할 ····· 169
<표 Ⅴ-3> 서책형 및 리플릿형 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 특징 및 장단점 ··· 176
<표 Ⅴ-4> 활용 기관의 특성에 따른 운영매뉴얼의 차이점 ····· 177
<표 Ⅴ-5> 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 목차 구성 ····· 177
<표 Ⅴ-6> 교육 프로그램 개발 세부 절차별 Prototype 개발 및 프로그램 개발 참여자 ·· 181
<표 Ⅴ-7> 국내외 멘토 교육 프로그램 분석 결과 ····· 186
<표 Ⅴ-8> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 1 학습과제 분석 초안 ····· 189
<표 Ⅴ-9> 프로그램, 모듈, 레슨의 위계 구조 ····· 190
<표 Ⅴ-10> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 – 1. 진로체험 멘토링(기본) ····· 191
<표 Ⅴ-11> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 – 2. 진로체험 멘토링(심화) ····· 193
<표 Ⅴ-12> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 – 3. 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술 ·· 195
<표 Ⅴ-13> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 – 4. 멘토링 활동 기획 및 검토 ····· 196
<표 Ⅴ-14> Prototype 1의 평가결과 및 개선 사항 ····· 199
<표 Ⅴ-15> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 2 학습과제 분석 ····· 201
<표 Ⅴ-16> Prototype 2 모듈별 레슨플랜 – 1. 자유학기제 진로체험 멘토링 이해 ·· 202
<표 Ⅴ-17> Prototype 2 모듈별 레슨플랜 – 2. 진로체험 멘토링 프로그램 기획 ·· 204
<표 Ⅴ-18> Prototype 2 모듈별 레슨플랜 – 3. 진로체험 멘토링 프로그램 운영 ·· 205
<표 Ⅴ-19> Prototype 2의 평가 결과 및 개선 사항 ····· 208
<표 Ⅴ-20> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 3 학습과제 분석 ····· 210
<표 Ⅴ-21> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본 과정) 교수학습 지도안(예시) ··· 211
<표 Ⅴ-22> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정) 교수학습 지도안(예시) ·· 212

그 림 차 례

[그림 Ⅰ-1] 연구모형 ····· 13

[그림 Ⅱ-1] 다문화가정 학생 멘토링 인적 구성요소별 역할 관계도 ····· 47
[그림 Ⅱ-2] 멘토링 프로그램 운영단계별 관리자 및 멘토의 역할 ····· 52
[그림 Ⅱ-3] 수업컨설팅 모형 ····· 55
[그림 Ⅱ-4] PIE 모형을 기반으로 한 진로체험 멘토링 프로그램 모형(예시) ····· 56

[그림 Ⅲ-1] Jones & Richey의 RP 모형 ····· 120

[그림 Ⅴ-1] 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 절차 ····· 172
[그림 Ⅴ-2] 리플릿형 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 ····· 179
[그림 Ⅴ-3] RP 접근법을 활용한 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 모형 ····· 180
[그림 Ⅴ-4] 진로체험 멘토 교육 프로그램 수업 진행 과정 설명(예시) ····· 213
[그림 Ⅴ-5] 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본과정), Ⅱ (실습 과정)의 목차 구성 ·· 214
[그림 Ⅴ-6] 진로체험 멘토 교육 프로그램Ⅰ(기본과정) 교수자료 개발 결과(예시) ·· 215
[그림 Ⅴ-7] 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(실습과정) 교수자료 개발 결과(예시) ·· 216

I. 서론

1. 연구의 필요성 • 3

2. 연구의 목적 • 6

3. 연구의 내용 • 7

4. 연구의 방법 • 9

5. 연구의 범위 • 12

6. 연구의 모형 • 13

I. 서론

1. 연구의 필요성

새로운 진로교육의 패러다임에서는 기존의 고정된 일의 개념에 기초한 전통적인 텍스트 중심의 교육에서, 개인이 스스로 탐색하고 경험하는 맥락중심의 진로교육으로 변화하고 있다(정철영, 2011). 실제적인 일 경험 없는 개인이 일의 세계를 이해하는 것은 어렵기 때문에, 현대의 진로교육에서는 이러한 불완전한 접근 방식을 개선하기 위해 직접적인 일 경험과 체험을 강조하고 있다. 이러한 맥락에서 현재 학교에서 이루어지는 진로교육이 학생 스스로 탐색하고 경험할 수 있는 기회를 제공하는 진로체험을 강조하고 있는 것은 새로운 진로교육의 패러다임에 적합하다고 볼 수 있다. 체험학습은 학습자의 흥미와 관심, 욕구를 바탕으로 대상물에 대해 학습자가 자발적으로 혹은 적극적으로 참여하는 형태를 강조한다는 점에서 학습자 중심의 교육이라 할 수 있으며, 진로교육에 있어서도 체험을 통한 교육이 직업에 대한, 그리고 직업을 위한 지식, 태도, 가치 및 기능 습득에 더 도움이 된다(서우석, 2015). 이에 2016년부터 시행될 자유학기제에서의 진로체험은 학생들이 자신의 진로와 관련하여

스스로 생각하고, 보고, 듣고, 체험하는 기회가 되어 진로개발에 도움을 줄 수 있을 것이다. 이렇듯 진로체험을 강조하는 것은 우리나라에 국한된 것이 아니라 세계적인 추세로, 아일랜드의 전환학년제, 영국의 갭이어, 일본의 직장체험 주간, 덴마크의 애프터 스쿨, 스웨덴의 프라오와 같은 제도를 통하여 학생들에게 진로체험이 제공되고 있다(서우석, 2015).

자유학기제는 학생 참여형 수업과 다양한 체험활동을 통해 적성과 소질에 맞는 진로를 탐색하고 미래사회 인재로서의 역량 개발을 목적으로 한다. 자유학기제를 통해 학생들의 핵심역량을 함양하고, 진로탐색의 기회를 제공할 수 있을 뿐만 아니라 입시위주의 교육과정으로 치우친 우리나라 교육과정 혁신을 주도할 수 있을 것으로 기대하고 있다(김미진 외, 2014; 서우석 외, 2014). 자유학기제 운영에 있어 체험을 중심으로 하는 교육과정은 핵심적인 역할을 수행한다. 체험중심의 학습과 진로교육을 효과적으로 수행하는 것이 자유학기제 운영이 주요한 관심사이며, 이를 위해 자유학기제에서는 학생들이 다양한 체험활동을 하는 것을 권장한다. 이는 자신의 관심 분야에 대해 적극적으로 탐색해볼 수 있는 기회를 제공하여 개개인의 효과적인 진로개발을 지원하기 위함이다. 특히 중학교에서의 진로탐색은 초등학교에서의 진로인식을 확장하여 진로 결정 및 준비를 위한 과정에 있어 매우 중요한 부분으로, 자유학기제에서의 진로체험을 통해 학생들은 자신에 대해 이해하고 직업을 중심으로 사회를 배우며 나아가야 할 인생의 방향을 설정하고 계획할 수 있을 것이다. 따라서 자유학기제의 전면 시행을 앞둔 시점에서 자유학기제 진로체험의 운영 방향을 수립하여 내실 있게 운영하는 것은 매우 중요하다.

진로체험 멘토링은 자유학기제의 안정적 운영을 위한 제반 여건 조성에 크게 기여할 수 있으며, 안정적이고 지속적인 진로체험을 활성화 할 수 있다는 점에서 주목을 받고 있다(교육과학기술부, 서울특별시교육청, 2012). 진로체험 멘토링은 해당 직업군에서 충분한 지식과 업적을 쌓고, 일과 직업에 대해 열정과 자부심을 지니고 있는 멘토가 경험과 지식이 부족한 멘티인 학생들에게 진로체험의 교육적 취지 및 의의에 맞도록 진로체험을 제공해 줄 수 있는 관계를 의미한다. 진로체험의 멘토는 학생들의 진로발달 및 경력개발을 지원하고(Kram, 1985; Lankard, 1996; Noe, 2002; Summers-Ewiwing, 1994), 멘티의 심리사회적 발달(Hutchins, 2000; Kram, 1985; Wai-Packard, 2009)을 도울 수 있다. 또한 직업인으로서의 역할모

델(Kram, 1985; Ragins, Cotton, & Miller, 2000; Ragins & Verbos, 2007)을 수행하거나, 사회적·직업적 연결망의 형성을 지원(Higgins, 2000; Higgins & Kram, 2001; Kram & Higgins, 2008; Ragins & Kram, 2007)하는 등 멘티에게 긍정적인 영향을 미치게 된다. 실제로 우리나라 학교교육 현장에서도 진로체험 멘토는 개인적 동기부여가 부족하거나, 학업능력이 부족한 학생들, 또는 대인관계가 원만하지 못한 학생들을 대상으로 학교에 대한 적응을 돕고 진로를 개발하는데 도움을 줄 수 있다고 보고하고 있다. 그러므로 그 책임과 중요성이 증대되고 있는 진로체험 멘토가 효과적으로 기능하기 위해서는 진로체험 운영 전반에 대한 지식, 기술 및 태도를 갖춰야 할 필요가 있는 것이다. 하지만 현재 운영되고 있는 진로체험에 있어 진로체험기관 멘토를 대상으로 하는 교육 프로그램이 개발되어 운영되는 경우는 드물며, 운영되는 경우도 교육내용에 있어 진로체험을 운영하는 멘토를 대상으로 하는 내용이기보다 일반적인 멘토 교육에 초점이 맞춰져 있어, 이에 대한 개선이 필요한 실정이다. 즉 진로체험 멘토링이 교육현장에서 더욱 효과적으로 활용되기 위해서는 진로체험 멘토 대상 체계적인 교육과 멘토용 진로체험 운영매뉴얼이 개발되어 제공될 필요가 있다.

진로체험기관 멘토를 대상으로 진로체험 운영 전 교육을 실시하는 것은, 멘토가 진로체험 운영 전반에 대한 지식, 기술 및 태도를 갖춤으로써 진로체험을 운영함에 있어 좀 더 시행착오를 줄일 수 있도록 지원하는 것에 목적을 두어야 한다. 즉 진로체험 멘토 교육 프로그램의 내용은 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 내용과 긴밀하게 연계되어 진로체험 멘토가 운영매뉴얼을 활용하는 데 어려움이 없도록 해야 한다. 특히 진로체험 멘토 교육 프로그램을 통해 진로체험 멘토가 멘티(학생)에게 동기부여자의 역할을 할 수 있도록, 소속한 일터의 상황에 맞는 진로체험 프로그램을 기획 및 운영할 수 있는 역량을 기를 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 진로체험 멘토를 대상으로 교육 프로그램을 개발하는 것뿐만 아니라 진로체험에 참여하는 멘티의 역할을 도출하여 진로체험에 적극적으로 참여할 수 있도록 해야 할 것이다. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 개발함에 있어서는 진로체험 멘토링의 운영 절차별로 진로체험 멘토의 역할을 도출하여 운영 방법이 상세하게 제시되어 개발될 필요가 있다.

자유학기제에서의 진로체험을 성공적으로 운영하기 위해서는 관련하여 다양한 프로그램을 개발하는 것도 중요하지만 이를 직업현장에서 직접적으로 운영해야 하는

진로체험기관의 멘토를 지원할 수 있는 운영매뉴얼과 교육 프로그램을 연계하여 개발하는 것은 매우 중요하다. 이를 위해 이 연구에서는 관련 문헌고찰, 사례조사, 설문 및 면담조사, 전문가 자문 등을 거쳐 현장에서의 활용도 높은 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램을 포함하는 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하였다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 진로체험 멘토 교육 프로그램과 멘토용 진로체험 운영매뉴얼이 서로 내용적으로 연계되어 교육적 효과 및 운영매뉴얼의 활용도를 높이고자 하였다. 이를 통해 진로체험기관의 멘토의 진로체험의 운영을 지원할 수 있을 뿐만 아니라 진로체험과 관련한 다양한 관계자의 진로체험에 대한 이해도를 높이고, 진로체험을 지원하는 데 참고자료로 활용하도록 할 수 있을 것이다. 무엇보다 이 연구의 결과가 진로체험 멘티인 학생들에게 질 높은 진로체험이 제공되는데 효과적으로 작용하여 자유학기제 진로체험에 참여하는 학생들의 진로개발역량 함양 및 진로발달에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하는데 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태를 분석한다.

둘째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례를 분석한다.

셋째, 진로체험 멘포 표준매뉴얼 개발 관련 요구를 분석한다.

넷째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발한다.

3. 연구의 내용

연구목적을 달성하기 위한 연구의 내용 및 범위를 제시하면 다음과 같다.

가. 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석

1) 자유학기제에서의 진로체험의 실태 분석

- (자유학기제에서의 진로체험의 개요) 자유학기제의 개념 및 운영 개요, 진로체험의 개념 및 유형, 자유학기제 진로체험의 개념, 중요성 및 기대효과 등
- (국내·외 자유학기제 운영학교의 진로체험 실태) 국내 자유학기제 운영학교의 진로체험 실태, 해외(아일랜드, 영국, 덴마크) 자유학기제 유사 제도에서의 진로체험 실태 등

2) 진로체험 멘토링의 실태 분석

- (진로체험 멘토링의 개요) 진로체험 멘토 및 진로체험 멘토링의 개념, 제도화 정도/관계 맺기/기간에 따른 진로체험 멘토링의 유형, 진로체험 멘토링의 인적 및 내용적 구성요소, 진로체험 멘토링의 절차 등
- (진로체험 멘토링 관계자의 역할 및 특성) 선행연구에 제시된 멘토 및 멘티의 역할, 진로체험 멘토링 절차에 따른 진로체험 멘토, 진로체험 멘티 및 결연관리자의 역할, 진로체험 멘토링에 영향을 미치는 멘토와 멘티의 특성 등

나. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 · 활용 사례 분석

1) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 · 활용 사례

- 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발·활용 사례 분석의 범위 및 내용, 활용 주체 및

내용/자료 형태에 따라 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 사례, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 내용 및 구성, 개발 절차 및 방법 등

2) 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발·활용 사례

- 진로체험 멘토 교육 프로그램의 필요성, 진로체험 멘토 교육 프로그램의 국내 및 국외 사례, 진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발 절차 및 방법 등

3) 진로체험 멘토 표준매뉴얼 현장 활용 사례

- 금천 진로직업체험지원센터(꿈꾸는 나무), 노원 진로직업체험지원센터(상상이룸) 등의 진로체험 운영 전반 및 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 현황 등

다. 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구 분석

1) 진로체험 멘토링 운영 일반

- 진로체험 운영 경험, 참여 형태 및 특성, 참여 주체에 대한 이해, 진로체험 멘토 및 멘티의 역할에 대한 인식 등

2) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구

- 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 활용 경험 여부, 활용 매뉴얼 종류, 필요한 매뉴얼 형태, 서책형 매뉴얼의 적정 분량, 필요한 서식자료 등

3) 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구

- 진로체험 멘토 교육 프로그램 이수 경험, 경험한 교육 프로그램의 이수 시간, 교육 프로그램의 적정 이수 일정 및 시간, 선호하는 교육 프로그램의 형태 및 교육 방식, 교육 프로그램의 운영 주체, 교육 프로그램 참가를 위한 지원 사항 등

라. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

1) 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 방향

- 진로체험 멘토 운영매뉴얼 및 교육 프로그램 개발 방향, 진로체험 멘토 및 멘티의 역할 도출

2) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발

- 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 절차, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 유형 및 내용 구성

3) 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발

- 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 절차, 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 (Prototype 1→Prototype 2→Prototype 3에 의해 최종 교육 프로그램 개발)

4. 연구의 방법

전체적인 연구 내용 및 진행 절차, 연구 방법은 다음과 같다. 이 연구의 범위는 크게 「① 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석, ② 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례 분석, ③ 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구 분석, ④ 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발」로 구분되며, 각 영역별로 연구과업 내용에 적합한 연구방법을 적용하여 연구 목적 달성 및 연구 결과의 객관성과 타당성을 확보하고자 하였다.

가. 문헌고찰 및 관련 통계 DB자료 등 분석

중학교 자유학기제 운영에 따라 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 연구목적 달성을 위해 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태, 진로체험 멘토 표준매

뉴얼 개발·활용과 관련된 문헌, 인터넷자료 및 통계 DB자료 등을 통해 분석하였다. 문헌, 인터넷자료 및 통계 DB자료는 교육부, 고용노동부, 통계청 등 관련 기관의 자료, 한국교육개발원, 한국직업능력개발원, 한국고용정보원 등 연구기관의 연구보고서, 학위논문, 학술지 논문, 기타 인터넷 자료 검색 등을 통해 수집하였다.

나. 전문가 협의회 및 자문

이 연구에서는 연구의 내용과 절차에 대한 타당성 확보가 요구되는 단계에서 다양하고 객관적인 의견을 수렴하기 위하여 전문가 협의회를 실시하였다. 전문가 집단은 진로교육 관련 교수 및 연구자, 자유학기제 또는 진로체험 담당 교육부·교육청 관계자, 진로체험기관 멘토, 진로체험지원센터 운영자 등으로 구성하였다. 전문가 협의회를 통해, ① 연구방향 설정, ② 문헌고찰 결과 분석을 통해 도출된 종합 및 시사점, ③ 최종 연구결과에 대한 타당성 등에 대해 검토 받았다.

<표 Ⅰ-1> 전문가 협의회 개요

회차	전문가 집단 구성	검토 사항
1차	• 진로교육 관련 교수 및 연구자 • 자유학기제 또는 진로체험 담당 교육부·교육청 관계자 • 진로체험기관 멘토 • 진로체험지원센터 운영자	• 연구방향 설정에 대한 검토
2차		• 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태, 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 관련 문헌고찰 및 관련 통계 DB자료 등의 분석을 토대로 도출된 시사점 검토
3차		• 자유학기제에서의 진로체험의 운영 방향 수립, 진로체험 멘토 및 멘티의 역할 설정, 진로체험 멘토 표준매뉴얼(멘토용 진로체험 운영매뉴얼, 진로체험 멘토 교육 프로그램) 개발 등의 연구 결과에 대한 검토

다. 사례조사

진로체험지원센터 운영자를 대상으로 소속 기관에서 활용하고 있는 진로체험 멘토 표준매뉴얼 자료 수집과 소속 기관의 진로체험 운영 전반과 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 현황 등에 대해 조사하기 위한 목적으로 사례조사를 실시하였다.

<표 Ⅰ-2> 사례조사 개요

목적	대상	내용
• 진로체험 멘토 표준매뉴얼 관련 자료 수집 • 진로체험 운영 전반 조사 • 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 현황 조사	• 진로체험지원센터 운영자	• 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 자료 요청·수집 • 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 자료 요청·수집 • 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 관련 애로사항 및 요구사항 등 조사

라. 면담·서면조사 및 현장 활용성 검토

진로체험기관 멘토를 대상으로 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구를 분석하고, 연구진이 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼(안)에 대한 현장 활용성 등에 대한 검토를 받았다. 1차적으로 2015 교육기부 박람회에 참여한 진로체험기관 멘토 중 면담조사를 수락한 멘토에 한해 조사를 실시하였다. 2차적으로는 2015 교육기부 박람회를 통해 검토에 수락한 진로체험기관 멘토를 대상으로 메일, 전화 통화 등을 통해 관련 조사를 실시하였다.

<표 Ⅰ-3> 면담·서면조사 및 현장 활용성 검토 개요

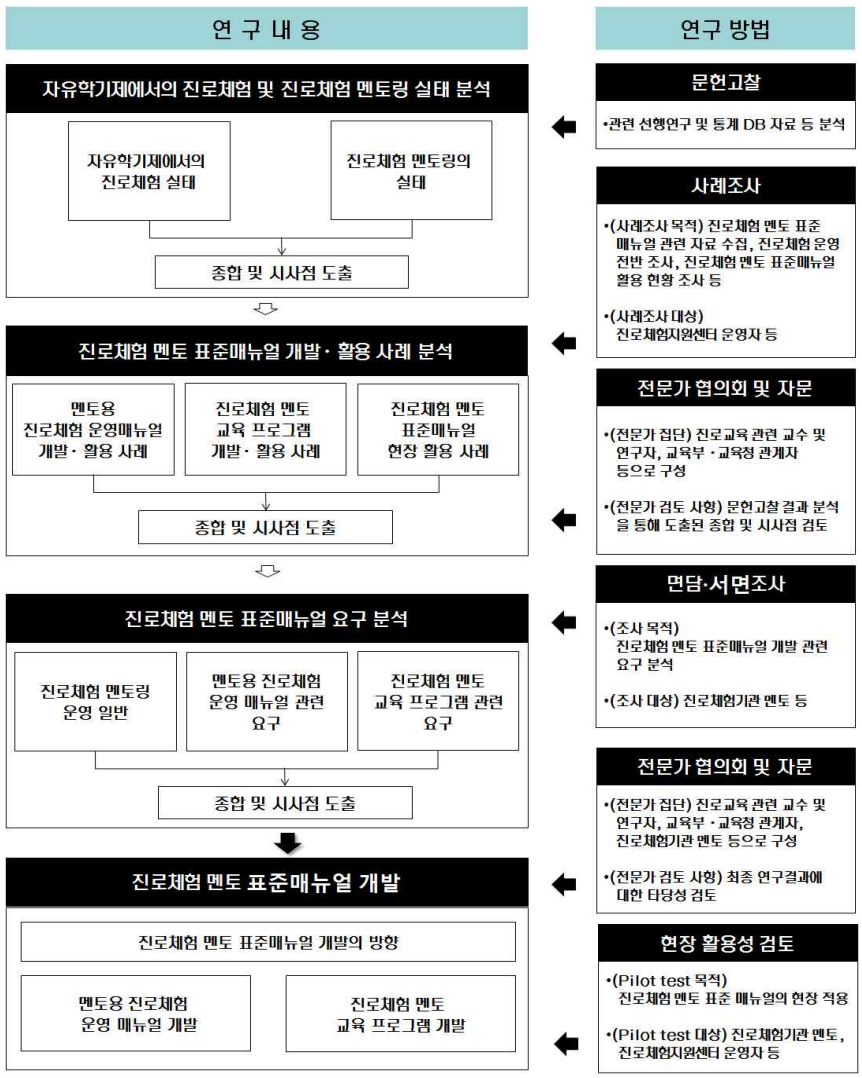
목적	대상	내용
• 진로체험 멘토 표준매뉴얼 관련 요구조사 • 진로체험 멘토 표준매뉴얼(안) 현장 활용성 검토	• 진로체험기관 멘토	• 진로체험 운영 일반 관련 요구 • 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 • 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구 • 진로체험 멘토 표준매뉴얼(안)의 현장 활용 적절성

5. 연구의 범위

이 연구의 '진로체험 멘토 표준매뉴얼'의 개발 범위는 진로체험기관에서 진로체험에 참여하는 학생(멘티)을 대상으로 진로체험 프로그램을 운영하는 멘토를 위한 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발로 한정하였다. 즉 이 연구에서 개발하는 진로체험 멘토 표준매뉴얼에서의 진로체험은 '현장직업체험'이며, 진로체험 멘토는 일터에서 직업체험을 운영하는 직업인을 의미한다. 이는 이 연구의 주된 목적이 진로체험기관의 멘토를 대상으로 하는 운영매뉴얼과 교육 프로그램을 개발하는 것에 있기 때문이다. 그러므로 현장직업체험 이외 진로체험의 유형으로 분류되는 진로캠프, 강연은 진로체험 표준매뉴얼 정도로 구체화된 매뉴얼은 불필요할 것으로 판단되며, 이외 학과체험, 현장견학 등은 이 연구에서 개발한 매뉴얼을 어느 정도 활용하여 운영할 수 있을 것이다. 이밖에 이 연구의 Ⅱ장 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석은 직접적으로 1차적 자료를 수집하여 분석하지 않고, 관련하여 실태 분석을 한 문헌을 활용하였다.

6. 연구의 모형

전체적인 연구의 내용과 진행절차, 연구의 방법을 제시하면 다음 [그림 Ⅰ-1]과 같다.



[그림 Ⅰ-1] 연구모형

II

II. 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석

1. 자유학기제에서의 진로체험 실태 • 17

2. 진로체험 멘토링의 실태 • 37

3. 종합 및 시사점 • 85

Ⅱ. 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태 분석

1. 자유학기제에서의 진로체험 실태

가. 자유학기제에서의 진로체험의 개요

1) 자유학기제

가) 자유학기제의 개념

자유학기제란, 중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색 활동 등 다양한 체험 활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도이다(교육과학기술부, 2013). 교육과학기술부가 발표한 「중

학교 자유학기제 시범 운영계획(안)」에서 자유학기제의 도입은 자유학기라는 특정 기간을 정해서 다양한 학교교육 및 진로교육 프로그램을 통해 학교수업을 학생 참여형으로 변화시키고자 한다. 이로 인해 학교교육을 정상화시키겠다는 의지를 갖고 있으며(정광순, 2013), 또한 자유학기제는 학생들이 자기 주도적으로 꿈과 끼를 찾고 미래지향적인 역량이 함양하는 것을 목적으로 하고, 이를 뒷받침하는 학교교육의 변화를 요구하고 있다(정병흠, 2014). 자유학기제는 교수·학습 방법의 혁신을 강조한다. 학교교육에서 진로교육의 기능을 강화하고, 기존의 교과 지식 전달 위주, 교사 중심 수업에서 벗어나 학생중심의 참여형·활동형으로 프로젝트학습, 현장체험학습, 토론, 실험·실습 등의 다양한 학생참여 활동으로 수업을 개선하여 자신의 흥미와 관심사, 소질, 적성에 맞는 분야를 찾을 수 있도록 한다(홍지혜, 2015).

중학생의 진로선택 과정은 직업의 다양성과 직업에 따라 필요로 하는 교육이나 훈련의 유형, 보수도 각기 다르다는 사실을 알게 되고, 다양한 직업 선호와 관련된 모든 요인들을 알아보며 이를 자신의 가치관에 비추어 평가해 보게 되는 시기이다. Ginzberg의 진로발달이론에 의하면 중학생은 진로선택 과정에서 흥미, 가치, 능력과 같은 주관적인 요소가 고려되나 현실적인 요인들을 적절하고 효과적으로 통합하지 못하는 잠정기에 해당된다. Super(1957)의 이론에서 중학생에 해당되는 시기는 탐색기이며 학교생활, 여가활동, 시간제 일을 통해서 자아검증, 역할수행, 직업적 탐색을 시도한다. 자신의 욕구, 흥미, 능력, 가치와 진로의 기회 등을 고려하기 시작하는데 환상, 토론, 일, 기타 경험을 통해 잠정적인 선택을 하게 된다. Tuckman(1974)의 이론에서 중학생에 해당하는 시기는 자기결정단계와 상호관계단계에 해당되며 자기결정단계는 자신의 규칙과 규범을 설정하고, 자아인식을 위해 노력하며 직업군을 탐색하기 시작한다. 또한 직업관을 갖기 시작하며 진로결정의 기본 요인들을 현식적인 관점에서 탐색한다.

중학생의 진로발달 단계는 대체로 진로탐색 단계에 있다고 할 수 있는데 주로 직업영역을 탐색하여 자신의 흥미와 능력, 가치관 등을 평가하고 의미 있는 의사결정을 경험하여 잠정적으로 진로를 선택하고 직업계획을 수립하는 단계라고 할 수 있다. 이러한 진로탐색 단계에서의 자유학기제 활동은 학생들이 자신의 직업관과 생애목표를 설정하는데 중요한 역할을 하며, 자신의 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 도움을 줄 것으로 기대된다. 다양한 체험활동과 자기 주도적인 학습을 통해 학생 스스로가 진로를 탐색

할 수 있으며, 자신의 욕구, 흥미, 진로의 기회 등을 마련할 수 있는 계기가 될 것으로 예상된다.

따라서 학생들에게 자유학기제는 중학교시기에 한 학기 동안 시험부담에서 벗어나 다양한 학교교육과 학생들이 직접 참여하고 체험할 수 있는 프로그램 및 진로교육 과정을 의미하며, 궁극적으로 자신의 가치관, 직업관, 생애목표 등을 수립할 수 있는 첫 번째 단계라고 할 수 있다. 나아가 자유학기제를 통해 단순히 수용적이고 지식 전달 위주의 교수 중심 수업이 아닌 능동적이고 창의적인 학교 교육제도로의 변화와 진로교육의 기능이 강화되는 것을 기대한다.

나) 자유학기제의 운영 개요

(1) 운영 목적

'140개 국정과제 추진전략과 추진계획(2013)' 에 따르면, 자유학기제의 목적은 '학교교육의 정상화 추진' 을 통해 꿈과 끼를 살리는 '창의교육' 을 실현함으로써 국민행복에 기여하는 것이다. 보다 구체적으로는 ① 진로발달단계상 '진로탐색활동' 이 주요하게 이루어져야 하는 중학교 시기의 학생들이 스스로 꿈과 끼를 찾고, 자신의 적성과 미래에 대해 탐색·설계하는 경험을 통해 지속적인 자기성찰 및 전인교육의 기회 제공, ② 지식과 경쟁 중심 교육을 자기 주도적이고 미래지향적인 역량(창의성, 인성, 사회성 등) 함양할 수 있는 교과별 성취기준 재정비, ③ 교육과정 편성·운영 유연화, 교수·학습 방법의 다양화, 평가방법의 변화 등 공교육 변화 및 신뢰회복을 통해 학생이 행복한 학교생활 제공 등이 이를 추진하는 목적이다. 이러한 운영 목적을 토대로 한 자유학기제의 추진 방향은 ① 꿈과 끼를 키우는 교육 프로그램 운영이 원활히 이루어질 수 있도록 학교의 교육과정 자율성 대폭 확대, ② 자유학기제 대상학기는 학생들의 발달단계를 고려하여 결정하되, 연구학교의 운영 등을 통해 신중히 결정, ③ 자유학기 기간에는 중간·기말 시험은 실시하지 않고, 학생의 기초적인 성취수준 확인 방법 및 기준 등은 학교별 마련, ④ 자유학기를 교육과정 운영, 수업방식 등 학교 교육방법 전반의 변화를 견인하는 계기로 활용을 원칙 등이 있다.

자유학기제에서의 집중적인 진로 수업과 체험 활동을 통해 초등학교의 진로의식에서 중학교의 진로탐색, 고등학교의 진로설계로 이어지는 진로교육을 활성화하고 학

생들에게 꿈과 끼를 키우는 교육 프로그램을 제공한다(황세원, 2014). 이러한 목적과 추진 방향은 지금까지 논란이 되어왔던 입시위주의 교육, 획일화된 교육의 변화를 가져오는 계기가 될 것이며, 학생들의 전인적인 발달을 도모할 수 있을 것이다.

(2) 운영 모형

자유학기제 운영 모형은 학교별로 학교의 여건과 상황, 학생과 학부모의 수요 등을 고려하여 자율적으로 적용 할 수 있다. 자유학기제 운영 모형은 기본교과 시수를 일부 감축하여 주당 13시간 내외의 자율과정 시간을 확보하여 운영하고 학생의 소질과 적성에 맞는 다양한 학습 유형을 제공하여 학생들이 선택할 수 있도록 한다. 네 가지의 중점 모형으로 분류되고 각 학교별로 수업시수가 많은 과목을 중점으로 모형을 선정하고 있으나 대부분의 학교가 혼합모형으로 운영하고 있다. 자유학기제 운영모형을 살펴보면 크게 ① 진로탐색 중점 모형, ② 동아리 활동 중점 모형, ③ 예술·체육 중점 모형, ④ 학생 선택 프로그램 중점 모형으로 구분되는데, 이러한 네 가지 운영모형의 공통적인 사항은 주로 오전에 기본적으로 국어, 사회/도덕, 수학, 과학/기술·가정, 체육, 예술(음악/미술), 영어 및 선택 교과 등 국가 교육과정에 제시된 기본 교과수업을 진행하고, 오후에 탐방, 견학 등 학교 외 활동 등이 집중적으로 배치되어 있다는 것이다. 자유학기제의 공통과정 및 자율과정 구성은 다음의 <표 Ⅱ-1>과 같다. 또한, 각각의 운영 모형별 목적 및 성격, 학습 내용, 운영 방법 등은 다음의 <표 Ⅱ-2>와 같다.

<표 Ⅱ-1> 자유학기제 운영 공통과정 및 자율과정 구성

요일 / 교시	월-금	
1~4 (오전)	공통과정 (기본교과) (약 20-22 시간)	• 핵심성취기준 기반 수업 • (국어·영어·수학) 문제해결, 의사소통, 토론 등을 중심으로 한 수업 • (사회·과학 등) 실험, 실습, 현장체험, 프로젝트 학습 등을 중심으로 한 수업
5~7 (오후)	자율과정 (약 12-14 시간)	• 진로탐색 활동 • 동아리 활동 • 예술·체육 활동 • 학생 선택프로그램

자료: 최상덕 외. (2014). 자유학기제 운영 종합매뉴얼. 서울: 한국교육개발원. p.18 재구성.

<표 Ⅱ-2> 자유학기제 운영 모형별 주요 특성

구분	진로체험 활동	동아리 활동	예술·체육 활동	학생 선택프로그램 활동
목적 및 성격	학생에게 진로 탐색의 기회 제공	학생들 간의 자치적, 자율적 활동 기회 제공	학생에게 다양한 예술, 체육 활동 기회 제공	학생에게 전문화된 프로그램 학습 기회 제공
학습 내용	진로, 직업 관련 내용	학생들의 관심사에 따라 다양	음악, 미술, 체육 관련 내용	학생들의 관심사에 따라 다양
	진로 검사 초청 강연 포트폴리오 제작 활동 현장 체험 직업 리서치 모의 창업 등	문예 토론 라인 댄스 벽화 제작 과학 실험 웹툰 제작 UCC 제작 천체 관측 연극 오케스트라 등	국악 무용 만화 사진 디자인 축구 · 농구 배구 · 배드민턴 스포츠리그 등	창조적인 글쓰기 한국의 예술 발견하기 미디어와 통신 학교잡지 출판하기 드라마와 문화 녹색학교 만들기 등
운영 방법	학생 선택	학생 선택	학생 선택	학생 선택
교수자	교사 및 외부강사	학생중심의 운영, 교사는 지원자 역할	교사 및 외부강사	교사 및 외부강사

자료: 최상덕 외. (2014). 자유학기제 운영 종합매뉴얼. 서울: 한국교육개발원. p.27 재인용.

진로탐색 중점 모형을 자세히 살펴보면, 이모형은 기본교과(65%) + 진로(15%) + 기타(20%)로 편성한다. 진로탐색 활동은 학생들이 진로학습의 다양한 기회를 경험함으로써 적성과 소질을 탐색하고 스스로의 미래를 설계할 수 있도록 하는데 목적이 있으며, 학교의 여건과 상황을 고려하여 자유롭게 운영할 수 있다. 기본교과 수업과 연계할 때는 해당내용과 관련되는 진로와 직업에 대해 담당교사가 설명하는 방식으로 운영할 수 있다. 또한 진로상담 프로그램이나 전문직업인과의 만남 등 다양한 진로 프로그램을 통해 학생들의 적성과 소질을 파악하고 특정 직업에 대한 이해를 넓히는 기회를 제공할 수도 있다. 중간·기말고사 기간을 활용한 전일제 체험학습 또는 진로캠프를 계획할 경우, 기존의 단체 견학 형태가 아닌 소규모 체험 활동으로 학생들의 흥미와 적성을 고려하여 운영한다.

2) 진로체험

가) 진로체험의 개념

체험활동은 일상생활에서 대상과 직접적 접촉을 전제로 실제적 지식을 오감을 통해 체득하는 모든 유형의 활동을 의미한다(서울대교육연구소, 1994). 교육적 맥락에서의 체험활동은 실제 생활에서 학생들의 태도와 흥미를 바탕으로, 학생이 자발적으로 참여하는 실재적 활동으로, 대상과 직접적 접촉을 전제로 오감으로, 실재적 지식을 체득하고 새로운 학습을 위한 기초를 형성해주는 유형의 활동이다(정철영, 2011). 이 중에서도 진로체험은 학생에게 다양한 직업에 대하여 정보를 제공하고, 실제 현장에서 직접 경험하게 함으로써 미래의 진로선택에 도움을 주는 교육활동(교육과학기술부, 서울특별시교육청, 2012)이다. 체험활동은 학생들의 학교생활 전반에 높은 발달 수준으로 이어지고, 정서적·심리적 측면의 긍정적 효능 등 다양한 효과가 검증되고 있다. 성은모(2012)의 연구에서 체험활동에 참여한 경험이 있는 학생들은 그렇지 않은 학생들에 비해 학습활동, 학교규칙, 교우관계, 교사관계, 공동체 의식, 타문화 수용도 등에서 더 좋은 발달 수준을 보여주며, 보다 다양한 체험활동에 참여한 학생들일수록 발달 수준이 높게 나타났다. 또 다양한 형식과 방법으로 학습할 수 있는 기회를 제공하는 체험활동은 융합적 사고를 촉진하고, 교사 및 친구들과 상호작용을 통해 학습의 즐거움과 정서적 안녕감을 가져오게 된다(김종백, 2010; 이기붕, 2011). 이렇게 체험 중심 진로교육이 강조되고 있는 것은 전통적인 진로교육에 대한 문제제기로부터 비롯되었다고 할 수 있으며, 체험과 실천이 주는 학습의 구체성과 용이성은 진로를 탐색하는 청소년들의 진로개발 촉진에 상당한 기여를 할 수 있다(장원섭, 2007).

진로교육법안 제2조 정의에서 진로체험을 "학생이 직업 현장을 방문하여 직업인과의 대화, 견학 및 체험을 하는 직업체험과, 진로캠프·진로특강 등 학교 내외의 진로교육 프로그램에 참여하는 활동을 말한다." 고 정의하고 있다. 이처럼 진로체험은 진로교육 일환으로 체험학습 형태로 이루어지는 진로지도 프로그램 중 한 가지로 볼 수 있다.

진로교육에 있어 체험은 진로와 관련된 탐색활동으로써, 교실 내·외로 한정하지 않고 직접적 체험과 간접적 체험을 모두 포괄하고 있고(정윤경, 김나라, 서유정, 2011), 직업세계와 관련한 체험, 적성 및 흥미에 따른 체험, 가치관에 영향을 미치는

체험, 삶과 진로를 이해하는 체험 등(김승보, 2011) 다양한 실천적 체험을 동아리 활동, 봉사활동, 견학 및 여행 등의 활동을 통해 실현하는 것을 의미한다. 또한 학생들에게 직업에 대한 다양한 정보를 제공하고, 직업에 대해 직접적이고 간접적으로 경험하게 하여 미래의 진로를 선택하는데 도움을 줄 수 있는 기회를 제공하는 것을 의미한다(한상근, 이영대, 최동선, 정윤경, 2007). 이와 같은 체험 중심의 진로교육은 학생들로 하여금 교육적·직업적 선택의 기초를 형성하게 하고 삶과 일의 가치를 이해하는데 기여한다. 또한 학습의 연장선상에서 삶과 진로를 이해하게 하는 체험과 실천 중심의 진로교육이다(정윤경 외, 2011). 진로교육에서의 체험 활동은 우리나라 학생들이 가장 선호하는 진로교육이며(교육과학기술부, 2013), 교과서 중심의 강의식 수업에 비해 스스로 생각해 보고 직접 보고 듣고 느끼는 방식으로 이루어지기 때문에 학습 효과 역시 높은 것으로 알려져 있다(김기헌 외, 2007).

나) 진로체험의 유형

진로체험의 유형은 현장에서 체험을 하는지의 여부를 가지고 구분할 수 있다. 이와 관련해서는 현장에서 체험이 이루어지는 직접체험을 직업 관련 정보 수집을 위한 현장 견학, 직업 탐색을 위한 대학의 전공학과 체험, 시설이나 일터 견학 시 간단한 모의 체험, 직업훈련기관에서의 간단한 훈련 체험, 현장직업 체험, 고용노동부에서 운영중인 job school, 청소년수련관, 사회복지관 등에서의 직업체험 프로그램 참여 등으로 구분하고 있다. 반면에 간접체험은 영상미디어(시청각) 자료를 통한 직업세계 이해, 기업 CEO나 전문직업인 초청 강의, 직업인 방문 및 인터뷰, 직업인 멘토링, 진로박람회 및 전시시설 견학 등이 포함된다(김기헌, 유홍준, 오병돈, 2014; 안선영 외, 2013). 또 다른 연구에서는 직접체험활동에는 인턴십, 현장견학, 직업안내 등이 있으며, 간접체험활동에는 강연, 직업체험시설 견학, 온라인이나 시청각직업정보를 활용한 방식 등이 있다고 구분하였다(신미진, 2008; 안선영, 2011; 한상근, 2009).

또한 진로체험의 유형은 구체적인 업무 수행 관여 정도에 따라서 세부적으로 분류하기도 한다(Stone & Aliga, 2005). 업무 수행 관여 정도와 관련하여 가장 높은 수준을 보여주는 도제제도(apprenticeship), 인턴십(internship) 등은 특정 직업에서 요구하는 능력이나 기술 습득을 목표로 직업 현장에서 해당 직업종사자들과 동일한 업

무와 과업을 수행하는 방식으로 이루어지는 일 기반 학습(work-based learning)을 의미한다. 우리나라에서는 특성화고등학교에서 진행되고 있는 현장실습이나 협약학과 등이 대표적인 사례이다. 업무 수행 관여 정도가 중간 수준을 보여주는 직무 관찰(job shadowing)은 특정 직업과 관련된 능력이나 기술 습득보다는 진로 탐색과 일의 의미를 파악하게 할 목적으로 직업 현장에 참여하여 특정 직업종사자들을 그림자처럼 따라다니며 직업을 구체적으로 체험하는 프로그램을 의미한다. 다른 한편, 직무관찰과 유사한 진로 멘토링(job mentoring)은 직업종사자들이 학생들을 1:1로 대면하면서 멘토 역할을 수행하는 방식으로 이루어지는 진로체험 프로그램을 의미한다. 진로 멘토링이 학교 교실이나 청소년시설 등에서 간접적으로 이루어질 경우 직무 관찰과 구분되지만 작업 현장에서 이루어질 경우 진로 멘토링은 직무 관찰과 동일한 프로그램이라고 할 수 있다. 직무 관찰은 최근 우리나라에서 직업체험의 대표적인 프로그램으로 이해되고 있으며 정부에서 추진 중인 자유학기제나 서울시 교육청에 추진 중인 청진기(청소년 진로직업체험의 기적) 사업에서 가장 강조하고 있는 진로체험 중 하나라고 할 수 있다(서울시교육청, 2013). 마지막으로 가장 낮은 수준을 보여주는 현장 견학(job touring)은 기업이나 사업체를 방문하여 재화와 서비스를 만들어가는 업무 과정을 여행자가 관광을 하듯이 지켜보는 방식으로 이루어지는 진로체험 프로그램이다(김기헌 외, 2014).

여러 진로체험 유형에 대한 연구를 살펴봤을 때, 크게 현장에서 체험을 하는지 여부와 조금 더 세부적으로 업무 수행에 어느 정도 참여하는지의 수준으로 구분하고 있다. 직접 현장에서 경험할 수 있는 견학, 직업훈련기관에서의 간단한 훈련 체험, 인턴십, 직업안내 등이 포함되며, 간접 체험으로는 영상미디어(시청각) 자료를 통해서 또는, 기업 CEO나 전문직업인 초청 강의, 직업인 방문 및 인터뷰, 직업인 멘토링, 온라인을 활용한 방식으로 구분하였다. 이를 통해 직접 현장에서 경험하고 업무 수행에 참여하는 정도가 높을수록 해당 직무에 대한 일을 직접 해 볼 수 있고 현장에서 느낄 수 있기 때문에 학생들에게 더 높은 수준의 직무에 대한 정보와 직업에 대한 이해를 전달할 수 있는 것으로 보인다. 반면에 간접 경험을 통한 진로체험은 직업에 대한 지식을 늘리거나 다양한 직종이 존재한다는 정보를 제공해주는데 그치는 것으로 보인다. 점점 진로교육을 강화하고 자유학기제의 정착을 위해서 간접 진로 체험으로 학생들에게 단순히 정보 전달에 그치는 것보다 직접 현장에 방문하여 직업인을 관찰하고 체험해봄으로써 학생들이 가지고 있던 환상과 편견에서 벗어나 실질적인

도움이 될 수 있도록 지원해야 한다.

3) 자유학기제에서의 진로체험의 의의

가) 자유학기제 진로체험의 개념

자유학기제 운영의 핵심은 체험중심의 교육과정에 있으며 체험중심의 학습과 진로교육을 지향하고 있다. 특히 자유학기제에서는 다양한 체험활동을 통해 학생들이 자신의 진로개발을 위하여 관심 분야에 대해 적극적으로 탐색해볼 수 있는 기회를 제공한다.

체험 중심으로 이루어지는 자유학기제 진로체험은 학생들에게 다양한 직업 및 직무에 대한 정보를 제공하고 실제 현장에서 직접 경험함으로써 현장 적응력을 배양하고, 진로 선택에 도움을 주는 교육 활동이다. 진미석 외(2001)에 의하면, 체험 중심의 진로교육은 직무실습 및 직업기술 실습, 현장견학, 현장탐방, 인턴십 그리고 현장에서 직접 체험을 하지 않더라도 현장의 전반적인 분위기와 느낌 등을 직접 듣고 봄으로써 일터에 대한 전반적인 이해와 감각을 얻는 학습 등과 같은 직접 체험과 온라인이나 시청각자료를 통해 체험, 직업체험시설 견학, 직업 전문가 초빙 강연 등의 간접 체험 형태를 모두 포함한다고 정의하였다.

자유학기제에서의 진로체험은 진로교육에 있어서 학교 교실에서 이루어지는 진로교육을 보완하는 것으로, 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 직접 보고, 듣고, 실제 체험하게 하는 프로그램으로 각광받고 있다. 따라서 체험을 중시하는 진로교육이 강조되고 있는 것은 전통적인 진로교육에 대한 문제제기로부터 비롯되었다고 할 수 있다(장원섭, 2007). 체험과 실천이 주는 학습의 구체성과 용이성은 학생들의 진로 개발 촉진에 상당한 기여를 한다.

우리나라 중학교 교육과정에서 직업교육과 관련된 교과는 독립적으로 제시되어 있지 않다. 그러나 제 7차 교육과정 속에 나타난 중학교 교육 목표 중의 하나가 '다양한 분야의 지식과 기능을 익혀 적극적으로 진로를 탐색하는 경험을 가지는 것'으로 중학교 교육에서도 진로교육은 중요한 실천 영역 중 하나로 설정되어 있다. 그럼에도 불구하고 지금까지 중학교 교육과정에서의 진로교육이나 진로체험은 미비하게 시행되어 왔다. 중학생의 진로교육실태 및 요구조사(한국직업능력개발원, 1998)에 의하

면, 학교에서 앞으로의 직업생활이나 진로에 대해 교육을 받아본 경험이 있는가라는 질문에 대해 중학생의 71.6%는 받아본 적이 없다고 응답하였다. 그리고 학생들 가운데 91.8%는 학교의 진로상담실을 한 번도 이용한 적이 없다고 대답하고 있고, 학생들 가운데 약 반수 정도만 진로상담교사가 누구인지를 알고 있다고 반응하고 있다. 진로상담선생님과 자신의 진로나 직업에 대한 고민을 의논한다는 비율은 1%에도 미치지 못하고 45.3%는 자신의 가족들과, 36.8%는 친구들과, 그리고 19.8%는 이야기한 적이 없다고 응답하였다(<표 Ⅱ-3>). 이러한 반응은 학교에서 시행하는 진로지도가 학생들에게 제대로 전달되지 못하고 있음을 보여주는 결과이며, 진로 교과가 신설되고 각 학교마다 진로 교과 선생님이 배치되었음에도 불구하고 제대로 시행되고 있지 않고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-3> 자신의 진로에 대한 고민의 대상

(단위: %)

구분	가족	친구	교사		의논한 적 없음	기타
			담임	진로지도		
남학생	42.4	27.9	0.8	0.2	22.3	6.3
여학생	46.5	36.8	0.6	0.1	13.5	2.5
전체	44.8	33.2	0.7	0.2	17.0	7.1

자료: 진미석 외. (1998). 중학생의 진로교육실태 및 요구조사. 서울: 한국직업능력개발원 p.26 재구성.

진로지도가 이루어졌다고 해도 대부분의 진로 프로그램은 간접체험으로, 인쇄물을 통한 정보제공이나 적성검사지와 같은 검사지를 통한 방법과 비디오를 통한 방법이 대부분이었다(<표 Ⅱ-4>). 반면에 자유학기제에서는 현장 중심의 체험 활동을 통한 진로 지도를 함으로써 현장에서 밀착하여 관찰할 수 있고, 직업과 직무에 대한 정보를 수집할 수 있다. 기존의 간접체험 중심의 진로 지도 방법에서 자유학기제를 시행함에 따라 진로 지도 방법이 현장체험중심으로 변화하였음을 알 수 있다. 자유학기제가 체험 중심으로 운영됨에 따라 다양한 직업에 대한 정보를 현장에서 경험함으로써 진로 선택에 직접적인 도움을 주며 학생들의 직업관과 가치관을 수립하는데 큰 기여를 할 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-4> 진로지도 방법

(단위: %)

구분	인쇄물	작문 등 쓰기	비디오	검사지	수업	기타	계
비율	32.7	2.8	14.1	26.4	6.3	17.6	99.9

자료: 진미석 외. (1998). 중학생의 진로교육실태 및 요구조사. 서울: 한국직업능력개발원 p.27 재인용.

Watts(1983)의 연구에 의하면 OECD 국가들에 직업과 교육의 연계를 통한 청소년 직업체험 활동은 '작업 근로자로서 완전한 정체성을 가지지 않으면서 직업세계와 작업환경에서 작업과제에 대해 경험할 수 있는 의도되고 체계화된 프로그램(OECD, 1997)' 으로 정의한다. 자신의 적성과 미래를 탐색해보는 중학교시기에 청소년의 직업체험 활동이 필요한 이유는 앞서 살펴봤던 것처럼 청소년이 알고 있는 직업이 한정되어 있고, 편중된 선호도를 보이기 때문이다. 대부분의 청소년들이 부모님, 선생님, 미디어를 통해 직업 정보를 얻으며, 어떤 직업에 적성이 있고 원하는 직업이 무엇인지 또한 그 직업이 어떠한 일을 하며 근로조건과 작업환경은 어떠한지 등 자신의 직업적성과 희망 직업의 정보에 대해서는 생각하고 찾아보는 기회가 적다. 직접 직업현장에서 보고 듣고 실제로 해보는 것이 가장 많은 정보를 얻을 수 있고 가장 직업적성을 찾고 희망 직업을 탐색하고 준비하기에 좋은 방법이다(오성욱, 2006).

나) 자유학기제 진로체험의 중요성 및 기대효과

최윤선(2005)의 연구에 따르면 체험활동을 통한 학습에 대한 흥미도가 높은 것으로 나타났고, 응답자의 32.9%가 체험활동을 통한 학습이 새로운 것을 보게 되었기 때문에 재미있다고 답하였다. 김옥환(2001, 재인용)은 직업을 경험할 때 추상적인 학습보다 우선하여 구체적인 경험과 학습이 이루어져야 한다고 하였으며, 임미옥, 정연옥(2010)은 좀 더 현장의 모습과 실제적인 모습을 보고 경험할 수 있는 내용으로 연구가 이루어져야 한다고 제언하였다. 자유학기제에서 실시되는 진로체험활동 또한 개인이 직업을 직접적, 간접적으로 경험하여 직업에 대한 피상적인 생각을 벗어나 보다 생생한 정보를 얻고, 나아가 개인의 진로 탐색 수준을 높인다. 또한 직업에 대한 관심을 높이고 직업에 대한 정보를 제공하는 많은 방법 중에서 학생들의 동

기를 효과적으로 유발하고, 학습의 경험을 강하게 인지시킬 수 있기 때문에 학습의 효과가 크다(이영대 외, 2007).

뿐만 아니라 현장 직업체험을 했을 때 개인적 측면에서 살펴보면, 학생들은 주변에 있는 지인이나 가까이에서 접하게 되는 미디어 등을 통해 접하는 직업이 한정되어 있고, 일정 분야에 편향되는 경향이 있다. 정확한 직업에 대한 정보가 없을 경우, 특정 직종에 대한 편견을 갖게 되며 몇몇 직업에 대한 환상을 갖게 된다. 학생들이 직업 현장을 경험함으로써, 올바른 직업관을 형성하고 사회로 나아가는 첫 발을 내딛는 것에 대한 막연한 두려움에서 벗어나 자신감을 가질 수 있다. 또한 직업체험을 하지 못한 학생들보다 먼저 미래의 직업을 준비할 수 있으며 자신의 적성과 흥미에 맞는 직업을 탐색할 수 있다는 장점이 있다. 사회적 측면에서 살펴보면, 앞으로 이 시대를 이끌어 갈 청소년들이 직업 선택을 잘못하여 겪는 시행착오로부터 발생하는 사회적 비용의 낭비를 막을 수 있으며, 직업체험을 통해 적재의 인력을 적소에 배치할 수 있을 것이다(신미진, 2008).

한국교육개발원(2013)에서 자유학기제 42개 연구학교에 참여한 중학생 7,956명을 대상으로 전수 조사한 결과에 따르면, 학생들은 수업방식으로 체험중심 수업(65.5%)을 가장 선호하였으며 진로탐색 영역에서 가장 참여하고 싶은 활동으로 현장체험활동(65.0%)을 지목하였다. 이처럼 학생들은 현장중심 체험학습에 대한 요구가 가장 크다고 볼 수 있다. 이러한 현장직업체험형의 목적은 청소년들에게 실질적인 직업체험 기회를 제공함으로써 진로탐색에 대한 진지한 성찰과 올바른 직업관을 형성하도록 하며 지역에서의 직업체험을 통해 청소년들이 지역사회에 관심을 갖고 성장하도록 한다. 또한 지역공동체 구성원들도 청소년에 관심을 갖고 함께 교육하는 계기가 되도록 하는 것을 목적으로 한다. 한 학년 단위로 희망하는 일터에 따라 2~5명의 소그룹으로 나눠서 진행할 때 자기이해 및 직업정보 탐색 활동을 통한 체계적인 사전교육을 통해 학생들의 참여 동기를 높여야 하고, 안전 수칙, 직장예절에 관해서도 충분히 교육하는 것이 중요하다. 이를 통해 자신의 삶 속에서의 진로에 대해 진지하게 생각할 기회를 갖고 긍정적인 직업관을 형성할 수 있도록 한다. 이러한 현장체험학습은 직업세계의 이해뿐만 아니라 인성이나 태도, 기초학습능력을 높이는 학습방법으로서도 효과적이라고 평가되어 오고 있다(진미석, 2013).

진로체험의 유형 중에서도 체험의 실효성이 높은 직업체험은 실제 직업현장 또는

직업현장과 유사하게 만든 환경에서 실제 작업을 하거나 관찰하는 등 학생들이 직업을 직접 체험할 수 있도록 학교, 가정, 그리고 지역사회의 공동적인 노력에 의해 의도적·계획적·체계적으로 제공되는 교육활동이라고 정의할 수 있다(한국직업능력개발원, 2011). 즉 직업체험은 진로교육에 있어서 학교 교실에서 이루어지는 진로교육을 보완하는 것으로 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 작업을 직접 보고, 실제 체험하게 하는 프로그램이라고 볼 수 있다.

무엇보다도 직업체험이 갖는 장점은 학생들이 자신의 적성에 맞는 직업을 탐색할 수 있고, 어느 정도 직업을 결정하고 있는 학생들에게는 자신이 선택한 직업에 대한 확신을 가질 수 있도록 하며, 직업체험을 경험하지 못한 학생들에 비해 먼저 직업적인 준비를 할 수 있도록 하는데 도움을 준다. 따라서 직업체험은 적성과 흥미에 따른 각자의 희망분야를 고려한 직업체험 형태가 가장 바람직하다고 볼 수 있다. 또한 직업체험활동을 통한 진로교육은 학생들이 배우는 이론적·인지적 내용을 실천 활동 및 체험활동을 통해 체득하도록 함으로써, 학생들의 진로 선택 및 결정 과정에 올바르게 반영될 수 있어야 한다. 즉, 지식전달 위주가 아닌 다양한 활동을 통해, 학생들이 직업세계에 적응할 수 있도록 지원해야 할 것이다(박운선, 2012).

나. 국내·외 자유학기제 운영학교의 진로체험 실태

1) 국내 자유학기제 운영학교의 진로체험 실태

향후 자유학기제 연구학교의 확대 및 희망학교의 본격적 확산과 정착이 성공적으로 이루어지기 위해서는 자유학기제 연구학교의 운영 성과를 분석하고 그 결과를 토대로 향후 추진 방향과 과제를 살펴 볼 필요가 있다. 이를 위해 2013년 2학기에 자유학기제 연구학교를 운영한 42개교의 학생, 교사(1학년), 학부모를 대상으로 한국교육개발원은 교육과정 및 교수학습활동, 학생의 수업참여, 학교 분위기, 교육결과의 4개 영역과 자유학기제에 대한 전반적인 만족도 변화를 측정하기 위해 설문조사를 실시하였다.

학생 설문조사는 자유학기제를 경험한 학생 전체를 대상으로 2013년 9월 자유학기제 시행 초(사전조사)와 2013년 12월 시행 후(사후조사) 두 차례로 이루어졌다. 아래의 <표 Ⅱ

-5>는 설문 참여 대상을 정리한 것이다(한국교육개발원, 2014).

<표 Ⅱ-5> 자유학기제 연구학교 운영 만족도 조사 설문 참여 대상

대상		시행 날짜	참여인원(명)
학생	자유학기제를 경험한 학생	2013. 9(사전)	7,798
		2013. 12(사후)	7,723
교사	자유학기제 운영에 관련된 교사	2013. 12	828
학부모	1학년 학부모	2013. 12	7,120

자료: 최상덕 외. (2014). 2013 자유학기제 연구학교 사례연구 종합보고서. 서울: 한국교육개발원. p.22 재구성.

설문조사 결과 만족도 전체평균이 모두 5점 만점에 3점대 이상이었으며 교사, 학생, 학부모 순으로 만족도가 높은 것으로 나타났다. 학생의 경우 9월 사전조사에서는 3.34점이었으나 12월 사후조사에서는 3.72점으로 나타나 9월에 비해 0.38점 향상되었다. 특히 교사의 만족도가 3.96점으로 매우 높게 나타났으며, 학부모의 만족도는 3.48점으로 상대적으로 낮았다.

설문조사 결과를 중심으로 세부 영역 중 자유학기제 운영 성과에 대한 학생 만족도, 수업방법, 진로탐색활동, 학습흥미와 몰입, 미래지향적 역량 가운데 학생 대상 사전·사후 만족도 조사의 사전평균과 사후평균을 비교해 본 결과 모든 영역에서 사후 만족도가 사전 만족도에 비해 향상된 것을 볼 수 있었다. 즉, 자유학기제는 다양한 수업방법과 체험활동 및 진로탐색활동을 통해 학생들의 흥미를 높이고 적성을 찾아 꿈과 끼를 길러 미래사회에서 요구하는 인재로 발돋움 할 수 있는 가능성을 보여주었다. 마지막으로 자유학기제에 대한 전반적인 만족도를 묻는 질문에 '매우 그렇다' 32.6%, '그렇다' 34.2%, '보통이다' 22.6%, '그렇지 않다' 7.0%, '전혀 그렇지 않다' 3.6%로 설문조사 결과 65%이상의 학생이 대부분 만족하는 것으로 응답하여, 자유학기제의 성과가 긍정적인 것으로 나타났다. 만족도조사 결과를 통해 살펴보았듯이, 자유학기제 시행 후 첫 학기 동안 42개 연구학교는 교사와 학교의 자율성을 발휘하도록 하여 수업을 변화시키고 다양한 체험활동을 제공하려고 노력했다는 점에서 자유학기제는 적지 않은 성과를 보여주었다(한국교육개발원, 2014).

가) 자유학기제 진로체험 운영 이후 학교 변화

자유학기제 사례연구 학교별보고서(한국교육개발원, 2014)를 구체적으로 살펴보면, 대부분의 연구학교에서 학부모 직장을 방문하거나 직업인을 멘토로 초빙하여 강의를 진행하는 형식을 병행하였다. 직업인 섭외 시 동문, 지역 내 인사 위주의 섭외가 이루어졌다. 한 연구학교의 경우, '진로동영상 시청 → 감상문 작성 → 듣고 싶은 직업인 강연 2개를 미리 선택 → 분야별로 다양한 전문직업인 15명을 초청하여 강연(회계사, 의사, 수의사, 조리사, 철도원, 기술 관련직, 기업인 등) → 나의 생애 진로 설계 대회 실시' 의 흐름을 통하여 직업인 초청 강연을 실시하고 학생들의 진로 계획을 구체적으로 생각해 보는 기회를 가졌다.

이러한 진로탐색 영역의 주요 활동 중 외부 강사(인력) 활용 영역을 보면, 자유학기제 내 진로탐색 관련 활동 수업 시간이 대폭 확대됨에 따라, 진로교사 1명만의 진행만으로는 진행할 수 없음으로 외부 강사 활용이 필수적으로 발생하였다(장현진 외, 2014). 김승보 외(2014)의 연구에 따르면, 42개 연구학교가 활용한 인적자원은 총 468명으로 1개 연구학교당 11.1명으로 나타났으며, 이를 구체적으로 살펴보면, 직업인이 174명으로 가장 많은 37.2%를 나타내고 있으며 다음으로 전문 강사 104명(22.2%), 교사 53명(11.3%), 멘토 52명(11.1%) 등의 순으로 나타났다. 이처럼 자유학기제에서 직업인의 교육 전달자로서의 역할은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

이처럼 직업인 초청을 통해 수업 시간 안에서 이루어지는 진로 프로그램 외에, 수업 시간 밖에서 체험할 수 있는 진로 프로그램을 발굴하기 위한 노력을 기울였으며 특정 요일 및 기간을 정하여 해당 일자에는 전일제로 진로 프로그램을 운영하기도 하였다. 이러한 전일제 체험 프로그램은 학교의 전체적인 행사 형태로 운영하기에 적합하며, 일터에 대한 체험이 이루어진다면 보다 깊은 진로탐색이 가능할 수 있다. 다만, 단 하루 정도가 아니라 보다 확대된 기간의 진로 체험 프로그램을 운영하기를 희망하나 학교 및 주변의 여건이 갖추어지지 못한 경우가 많다.

자유학기제 사례연구 학교별보고서(한국교육개발원, 2014)에서 진로체험사례를 종합해봤을 때, 진로체험 중에서도 특히 '직업' 관련 체험은 핵심 골자였으며, 이를 위하여 다양한 체험의 질을 갖춘 체험처 발굴이 각 학교의 주요 과제로 수행되었다. 그렇기 때문에 지역 연계 진로교육 프로그램을 개발함에 있어서 지역사회의 고

교, 대학들을 포함한 지역 인프라 구축이 필수적이다. 천내중학교에서는 15개 기관과 MOU를 체결하고, 94개 기관을 활용하였으며, 각 프로그램들은 교과 및 창의적 체험활동과 연계하여 운영되었다는 점이 특징적이다. 또한 문경서중학교에서도 내부 지원 체제, 관계부처 네트워크, 지역인프라를 구축하였으며, 특히 문경 지역을 중심으로 지역사회 인프라를 구축한 점이 특징적이다. 이 밖에도 거의 모든 연구학교들이 직업체험처 확보를 위하여 지역 내 공공기관 및 기업체들과 MOU를 체결하고 학생들을 보내는 활동을 실시하였다. 특히 자유학기제의 첫 해 운영 시기에는 민간 기관 및 사기업보다는 공공기관에서 협조를 구한 경우가 많았으며 대기업 직업체험처의 발굴 사례는 비교적 찾아보기 어려웠고, 지역에 있는 미용실, 카페, 시장과 같은 중·소규모 개인 사업자 방문 사례가 대다수였다.

직장 방문·체험 시 프로그램을 정교화 하여 실시한 사례들에서는 내실 있는 운영이 돋보였다. 한 연구학교의 경우, '준비(다양한 직업군에 대한 선 학습) – 실습(학생 개인의 꿈을 설계하고 계획) – 체험(학생이 희망하는 직장체험)'과 같이 3단계로 체계화하였고, 방문 후 체험 소감 등을 기재하여 사후 기록이 될 수 있도록 연계하기도 하였다.

연구학교의 사례를 살펴봤을 때, 다양한 진로 프로그램을 각 학교별로 진행하고 있으며, 하루 이상의 확대된 기간의 진로 체험 프로그램을 운영하고 싶지만 여건이 갖추어지지 못한 경우가 많으며, 학생들이 가장 선호하는 진로체험활동은 현장직업체험임을 알 수 있었다. 직업인을 멘토로 초빙하여 강의를 진행하는 경우, 직업인은 교육 전달자로서 역할이 매우 중요하며 일반적으로 접할 수 있는 직업군 이외에도 특수 직업군 또는 평소에 만나보기 힘든 직업을 가진 사람 등의 다양한 직업인을 초청할 수 있도록 지역 사회와의 협업이 중요한 것으로 나타났다.

나) 자유학기제 진로체험 운영 이후 학생 변화

2014년도 2학기 자유학기제 사례연구 종합보고서(한국교육개발원, 2015)에 따르면, 학생들은 이전에 시험 때문에 여유가 없었지만, 자유학기제가 시행되는 동안 제공되는 다양한 프로그램들을 통해 자신의 적성과 흥미에 대해 알아보는 시간을 갖게 되었고 진로 및 직업에 대한 고민을 해 보게 되었다고 응답하였다. 반면에 일부 학생들

은 이러한 진로 탐색의 기회가 자신의 진로를 서둘러 구체화시켜야 한다는 또 다른 학업 스트레스로 다가온 부분도 없지 않다는 지적을 하였다.

또한, 학교 내외에서 다양한 체험활동, 모둠활동 등을 하면서 학생 상호간 대화와 교류의 기회가 많아지고 친밀한 교우관계를 형성할 수 있었다. 많은 학생들이 자유학기제 기간 동안 친구들과 이야기를 더 많이 하고 친해진 것 같다고 응답하였다. 자유학기제 시행 이후 학생들이 다양한 활동을 통해 두루두루 친해졌고, 친구들 간에 협력적 분위기를 형성한 덕분에 학교폭력이 줄어들었다는 점이 보고되었다.

다양한 직업체험의 기회를 제공받은 학생들 중에는 자신의 꿈을 잠정적으로 확정한 사례도 있었다. 교사 체험에 참여한 후 누군가를 가르친다는 일은 힘들지만 보람 있는 일이라고 생각해서 교사가 되고 싶다는 꿈이 생겼다는 사례도 있었으며, 본인이 꼭 되고 싶은 직업은 아니지만 다양한 직업체험을 통해 직업인이 가져야하는 조건을 이해하는데 도움을 받고 있는 것으로 나타났다.

다채로운 체험활동은 학생들 간의 교우관계를 친밀하게 도와줄 뿐 아니라 자신을 알아가는 데 많은 도움을 받은 것으로 나타났다. 학생들 자신의 적성과 흥미를 찾으며 알아가고, 진로 및 직업에 대한 고민을 통해 앞으로의 생애목표를 수립하는 등 구체적인 목표를 세우는데 있어서 좋은 경험을 할 수 있었다고 대부분의 학생들이 응답하였다. 이러한 학생들의 변화와 의견들을 토대로 하여 앞으로 자유학기제에서의 진로체험이 학생들에게 더욱 도움이 되고 앞으로 우리 사회를 책임질 청소년들에게 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 적극 지원해야 한다.

2) 해외 자유학기제 유사 제도에서의 진로체험 실태

가) 아일랜드 전환학년제

아일랜드 전환학년제는 학생들이 성숙한 존재로 성장하는 것을 돕기 위해 1년 동안 시험에 대한 압박 없이 다양한 교육적 경험을 제공하여 학생의 사회적·직업적 발달과 청소년의 합리적 진로경로를 결정할 수 있도록 도움을 주는 활동이다(김나라, 2014; 이지연, 2013). 전환학년제를 경험한 학생들의 얘기를 들어보면, 전환학년의 핵심은 직업체험이며 회사에서의 경험이 대략적인 전공 분야를 결정하게 만들었고,

자신의 적성과 맞지 않는 곳에서의 직업체험은 다른 분야에 대한 확신과 진학을 할 수 있게 하는 발판이 되었다고 하였다. 즉, 이 기간 동안 학생들은 가장 진지하고 적극적으로 진로와 적성, 꿈과 미래에 대하여 고민할 수 있는 기회를 제공받는다.

아일랜드 전환학년제를 통해 달성하려는 목적은 학생들의 성숙(maturity)에 있다. 이를 위해 다음과 같은 세부 목표를 제시하였는데, 첫째, 의사소통 능력, 자신감, 책무성 등과 같이 사회에서 필요한 실제적인 능력계발을 통해 인성적·사회적으로 성숙하게 하는 것이다. 둘째, 자기주도적인 학습을 통해 학문적인 성숙을 꾀한다. 셋째, 사회와 직업생활의 경험을 통해 진로직업역량을 성숙시킨다(이기봉 외, 2011; DoE, 1993).

전환학년제의 프로그램은 매우 다양하지만, 대략 여섯 가지의 주제로 구성된다. 여섯 가지 주제 영역은 각각 학습영역, 문화 연구, 스포츠, 컴퓨터 관련 학습, 직업관련 학습, 시민·사회 영역의 학습이다. 프로그램은 학교의 자율에 의해 편성되며, 진로체험 관련 영역은 직업관련 학습과 시민·사회 영역의 학습에 있다. 이러한 프로그램은 전통적인 과목을 넘어선 폭 넓은 체험 중심의 활동을 제공하며, 이러한 외부 자유 활동에서 학생들은 직업체험 배정을 전환학년제의 백미로 보고 있다(Jeffers, 2012; Smyth, E., Byrne, D, & Hannan, C. 2004). 전환학년제에서는 직업체험을 통해 학생들이 특정 직업 분야에 대해 배울 수 있도록 진로 지도를 하며, 일을 경험할 수 있는 기회를 제공한다. 또한 '인간관계 능력'을 개발시킬 수 있는 인성, 사회성을 발달시킬 수 있는 기회를 제공하며, 사회봉사 활동을 강조하는 일종의 시민 교육을 제공하기도 한다. 전환학년제에서 학생들은 이러한 체험을 통해 스스로의 안목을 넓히고, 삶의 기회를 확장하며, 자신의 꿈을 되돌아보거나 다시 설계하는 등 자아상과 동기를 완전히 바꿀 수 있는 특별한 경험으로 보고하고 있다. 그러나 직장 직업 체험이 기존의 성 역할이나 직업과 관련된 편견을 강화하는 사례가 나타나는 것은 개선이 필요하다고 판단된다(Jeffers, 2012).

전환학년제를 실시하는 학교의 가장 큰 과제는 진로체험을 제공하는 기업체나 고용주와 학교가 우호적인 관계를 맺고, 현장 학습이 실제로 어떤 도움이 되는가에 대해 명확하게 파악하는 것에 있다. 일반적으로 제기되는 문제는 학교가 학생들이 직업 체험을 하면 자동적으로 무엇인가를 배운다고 생각하여, 직업 체험을 배정하기 전에 준비 과정이나 실습 완료 이후의 보고 과정을 소홀히 하는 경우가 있다. 이러

한 과정을 보완한다면, 학생들에게 더 나은 기회를 제공할 수 있을 것으로 판단된다. 진로탐색과 관련하여 아일랜드 전환학년제의 시사점은 학생들이 체험하고 경험해볼 수 있는 다양한 진로탐색 교육과정을 운영하고 있으며, 진로탐색 코디네이터 및 협력팀의 역할이 구분되어 있고 체계적으로 구축되어 있다. 마지막으로 적절한 직장체험 인프라 확보로 인해 학생들이 다양한 일터에서 체험을 해보고, 참여할 수 있다.

나) 영국의 Gap year

영국의 Gap year은 학생들이 공교육 체제를 벗어나 다양한 활동, 훈련, 체험을 하는 기간으로 학생의 성숙과 독립성 발달을 촉진시키며 직업세계에서 요구하는 역량을 형성하는데 도움을 주는 제도이다. Gap year의 대상은 대학생 중심이며 주로 중등교육과정의 졸업과 대학과정 시작 전 사이의 기간에 이루어지지만 이것을 통해 직업세계에서 필요로 하는 역량을 갖추기 위해 직접적 체험 활동을 하는 것과 나와 주변 세계에 대한 이해를 통한 자신에 대한 성찰, 미래 설계와는 동일한 맥락이다(정진철 외, 2013).

영국 Gap year가 과연 도움이 되는지 또는 사회 및 경제에 도움이 되는가라는 측면에서 '학생 및 청년들이 갭이어를 가져야 하는가'에 대한 대중 및 정책 토론이 꽤 오래전부터 이루어졌다(Devereux, 2008). 그러나 지난 10여 년간 영국 정부 정책을 통해 보았을 때, 영국 정부는 갭이어가 교육적·사회적 혜택을 가져온다는 긍정적인 관점이다(Russell, 2005). Gap year 기간 동안 이루어지는 활동의 잠재적인 효과를 교육적·경제적 측면에서 살펴보면, 교육적 혜택으로는 '소프트 스킬' 즉 팀워크, 커뮤니케이션, 대인 관계 및 조직기술의 개발 등과 관련된 사항을 계발할 수 있으며, 이를 통해 '삶의 기술'을 향상 시키고 '성숙함을 더 많이' 제고하는 것으로 나타났다(Bell, 2007; Lough, McBride, & Sherraden, 2009). 이를 통해 특정 지식을 습득하는 것도 유익하지만, 장기적으로 볼 때 향후 교육 및 취업 성공에 더 중요한 것은 '소프트 스킬'의 개발이다. 고용주와 사회가 받는 혜택으로는 고용주들이 직장환경 경험, 업무환경에서의 사람을 상대한 경험이 있고 전문 직업을 상대하는 커뮤니케이션 및 조직 스킬이 있는 청년들을 채용할 수 있다.

진로탐색과 관련하여 영국의 Gap year가 갖는 시사점은 진로탐색을 위한 다양한

활동 및 사회성 개발을 위해 노력하고 있다는 점과 아일랜드와 마찬가지로 영국 또한 다양한 지원기관에서 이 기간 동안 체험 중심의 학습을 하는 아이들에게 일터가 열려있다는 점이다.

다) 덴마크의 관련 교육 제도

덴마크의 자유학기제 유사 제도에는 '포크 하이스쿨', '애프터스쿨', 그리고 '10학년' 이라는 세 개의 교육적 선택 안이 있다. 포크하이스쿨은 짧게는 12주에서 길게는 1년까지 지속되는 트레이닝 과정으로 기숙학교 형태로 운영되므로 12년의 교육 과정이 끝나고 난 뒤 이루어지는 교육이라 할 수 있다(포크하이스쿨 홈페이지, 2015. 07. 02). 애프터스쿨은 특수한 구조를 가진 프로그램으로 공립기초학교 8학년, 9학년 혹은 10학년 때 학교 기숙사 생활을 하도록 하는 것이다. 자치적인 자립형 학교이며 학생의 교육 및 개인 발달을 지원한다. 또한 인생교육, 일반교육, 및 민주시민교육이라는 공통의 교육 철학을 따른다(애프터스쿨 홈페이지, 2015. 07. 02). 10학년 프로그램은 초등교육과정을 마친 후 1년 더 자발적으로 학교를 다닐 수 있도록 하는 제도이다. 공립기초학교를 마친 후, 추가적 기술을 연마하고 고등교육 과정을 이수하기 위한 진학 선택을 확실히 해야 하는 학생들을 위해 마련된 것이기 때문에 진로 탐색을 위한 의무적 일주일 인턴십과 진학 선택을 지도할 수 있는 도구로 사용될 연수 계획과 같은 학생 지도가 매우 중요하다. 10학년 수업에 직업훈련 센터나 실제 직업 현장에서 20주 동안 연수를 받는 기회도 제공된다. 이 연수 과정을 마쳐야 10학년을 이수 할 수 있다(UVM, 2013). 이러한 10학년 프로그램은 애프터스쿨이나 포크하이스쿨에서 제공된다.

덴마크의 이러한 교육적 제도들은 학생들이 폭넓은 사회적, 개인적, 직업적 능력을 습득하여 본인의 진로 및 직업 선택을 보다 분명히 하고, 이들이 적극적으로 민주시민이 되는 것을 포함하여 인생 전반에 대한 준비를 잘 할 수 있도록 도와준다. 일단 다양한 협회 활동과 경험, 여행이나 일을 하기 위해 잠시 떠나는 이 기간이 바람직하다는 인식을 가지고 있다. 이러한 경험은 학생들이 본인 진로에 대해 더 올바른 선택을 할 수 있을 것으로 예상된다.

앞서 살펴본 아일랜드, 영국, 그리고 덴마크의 사례에서 공통적으로 볼 수 있는

점은 중·고등 교육 과정 가운데 시험과 성적의 부담에서 벗어나 학생들 자신을 되돌아볼 수 있고, 자신의 적성과 흥미를 찾고, 선택할 수 있는 기회를 주는 기간이라는 것이다. 각각의 나라들마다 찬반의 의견이 분분하지만, 지금까지 오랜 시간 꾸준히 지속되고 있는 것을 미루어 볼 때, 이 기간은 진로를 탐색하고 결정해야 하는 기간인 학생들에게 꼭 필요한 시간이다. 이 가운데 가장 안정적으로 잘 시행되고 있는 아일랜드의 운영 방식을 살펴보면 각 학교가 자율적으로 운영하지만 교육부가 추진하는 것을 알 수 있다. 우리나라와 비슷한 구조를 가지고 있는 만큼 자유학기제를 시행함에 있어 우리 실정에 맞게 적용한다면 진로를 탐색하는 학생들에게 큰 도움이 될 것으로 전망된다.

2. 진로체험 멘토링의 실태

가. 진로체험 멘토링의 개요

1) 진로체험 멘토링의 개념

가) 진로체험 멘토

멘토(mentor)는 호메로스가 쓴 고대 그리스의 서사시인 오디세이에서부터 비롯되었다고 알려져 왔다. 오디세이에서 오디세우스는 전장에 나서며 아들 텔레마커스의 교육을 친구인 멘토에게 부탁하였는데, 멘토는 텔레마커스 왕자의 친구이자 선생, 상담자, 때로는 아버지가 되어 그를 훌륭하게 보필함으로써 후대에 지혜와 신뢰를 바탕으로 후견인에게 훌륭한 스승이자 조언자가 되는 사람을 멘토로 지칭하게 되었다(Colley, 2000).

멘토의 유래가 깊은 만큼 멘토라는 용어는 다양한 분야에서 활용되고 있으며, 멘토에 관한 정의 역시 많은 문헌과 연구에서 연구자의 관점에 따라 다양하게 정의되고 있다. 먼저 사전적 정의를 살펴보면, 멘토(mentor)는 경험이 있고 신뢰받는 상담자(Oxford Dictionary, 2015)이자, 장기간에 걸쳐, 특히 직업과 관련된 도움과 조언

을 주는 사람(Collins Cobuild Dictionary, 2015)으로 정의된다. 학술적인 정의를 살펴보면, Feldman(1989)은 멘토를 "조직 내에서 후배들에게 조언과 상담을 통해 도움을 주는 사람"이라고 정의하였고, Zey(1984)는 "후배들에게 상담과 심리적 지원을 제공하고, 가르치며, 승진 또는 후원함으로써 후진의 경력과 발전을 조력하는 사람"이라고 정의하였다. Locklear(1991)는 "가이드, 스승, 후원가, 좋은 아버지와 친구의 혼합적 인물"로 멘토를 정의하였고, Noe(1988)은 멘토를 "후배들에게 경력 계발과 대인 관계에 대한 지도와 상담을 실시하고 역할모델이 되는 경험이 많은 연장자"라고 정의하였다. 이와 같이 초기 멘토의 개념은 조직 내에서 후견인 또는 후배(protege)인 멘티에게 진로와 관련되거나 심리적인 지원을 하는 선배인 사람의 개념으로 조직적인 관점에서 논의되어 왔다(Keller, 2008).

하지만 본 연구는 멘토의 범위가 진로체험 과정 내로 한정된 연구이기 때문에 진로체험과 멘토의 개념적 정의를 바탕으로 진로체험 멘토의 개념을 조작적으로 정의할 필요가 있다고 판단된다. 진로체험은 학생에게 다양한 직업에 대한 정보를 제공하고, 실제 현장에서 직접 경험함으로써 미래의 진로선택에 도움을 주는 교육활동을 의미한다(교육과학기술부, 2012). 진로체험 영역에는 직업체험, 직장체험, 학교체험, 학과체험, 진로캠프 등이 있으며 체험 방법에는 현장견학형, 학과체험형, 현장직업체험형, 강연형(대화형), 캠프형, 1校1社형 등이 있다(교육과학기술부, 서울특별시교육청, 2012). 단위학교 현장에서의 진로체험 운영 측면에서 광의의 의미로 위와 같은 다양한 활동을 진로체험의 일부로 분류하고 있기는 하나, 이 연구에서는 진로체험을 직업과 직접적인 관련이 있는 현장에서의 체험, 즉 현장직업체험으로 한정하고자 한다.

이에 따라 멘토에 대한 사전적·학술적 정의와 함께 진로체험의 학술적·실천적 개념 정의를 고려하여 진로체험 멘토의 개념을 조작적으로 정의하면 진로체험 멘토란 "직업 현장 안팎에서 예비 직업인인 학생들(멘티)을 대상으로 직업관련 정보와 경험 등을 제공하는 진로체험 담당 직업인"을 의미한다고 볼 수 있다. 한편 진로체험 멘티는 "자유학기제 진로체험 멘토링에 참여하여 직업세계를 직·간접적으로 체험하는 학생"으로 정의할 수 있다.

나) 진로체험 멘토링

멘토링은 학문영역과 학자들에 따라 개념적으로 약간의 의미 차이가 존재하지만, 일반적으로 "멘토와 멘티가 일정기간 동안 신뢰를 쌓으면서 경력개발 등을 목적으로 의사소통하는 상호관계"를 의미한다(Healy, 1997). 이 외에도 "후배(protege)의 진로발달에 도움을 주는 것을 목적으로 나이와 경험이 많은 멘토와 상대적으로 젊고 경험이 적은 후배 사이에서 맺어진 관계"로 정의되기도 한다(Regins, Kram, 2007).

멘토링에 대한 정의가 수십 년간, 여러 학문 분야의 관점에 따라 변화하였음에도 불구하고 멘토링 관계(mentoring relationship)와 다른 유형의 개인적 관계들을 구별 짓는 특징은 멘토링이 진로와 관련된 맥락에 투영된 발달적인 관계를 의미한다는 것이다. 물론 일과 관련된 다양한 관계를 통해 학습과 성장 및 발달이 가능하지만, 멘토링은 여타의 관계들과는 달리, 멘티의 진로발달과 성장에 초점을 맞춘다는 것이 특징이다.

멘토링의 개념 변화에 따라 학문 분야 및 학자별로 개념적 정의에 대한 의견이 다양하나, Galbraith와 Cohen(1995)은 멘토링의 공통적인 특징으로 ① 맥락적인 상황 안에서 하나의 과정, ② 지식과 경험이 풍부한 개인과 그렇지 않은 개인 간의 관계, ③ 사회화의 상호간의 관계를 의미, ④ 교수, 역할모델링, 상담, 안내, 직업적인 지원 등을 제공, ⑤ 개인적·심리적인 매커니즘으로 작동, ⑥ 멘토와 멘티의 변화를 유도하고 새로운 정체성을 부여한다는 점이 존재한다고 주장하였다.

본 연구의 대상이 자유학기제에 참여하는 중학생임을 감안하여 볼 때, 진로체험 멘토링은 청소년을 대상으로 한 멘토링(youth mentoring)의 일종으로 볼 수 있다. 청소년 멘토링의 개념 역시 멘토링의 개념 변화와 마찬가지로 다양한 관점을 채택하면서 변화하여왔다. 먼저, 청소년 대상 멘토링이 시작되던 초기에는 멘토링 관계의 시작이 자원봉사자의 너그러운 충동(charitable impulse)에서 비롯된다고 보았으며, 특히 대중의 이목을 끄는 빈곤 청소년들의 문제적 행동을 개선하는 데에 초점을 맞추었다. 자연스럽게 초기 청소년 멘토링의 목적은 빈곤 청소년들의 비행을 바로잡고, 그들의 욕구를 충족시키는 데에 있었다. 이 후 응용사회학이 발달하고, 사회적 문제에 대한 정부의 자금 지원이 확대됨에 따라 문제에 대한 예방 중심의 접근법

(prevention-oriented approach)으로써 멘토링이 활용되기 시작하였다. 이 때 멘토링의 목적은 심리사회적 위험(psychosocial risk)의 영향을 감소시킬 수 있는 예방적인 조치들을 강화하는 것이었다. 이러한 목적에 맞게 멘티의 구성원도 변화되었는데, 예방 중심의 멘토링에서는 주로 학업 부적응 청소년, 임신 청소년 등이 주로 멘티로써 멘토링 프로그램에 참여하였다. 이러한 예방 중심 멘토링의 대안적인 관점은 청소년의 발달적인 측면을 지지하는 자들에 의해 시작되었다. 이러한 멘토링의 목적은 개인적 역량의 개발, 심리적인 안녕감의 증진, 공동체의 건강하고 생산적인 구성원으로 청소년들을 준비시키는 데에 있었다. 따라서 이러한 관점의 청소년 멘토링은 생애 기술의 발달(development of life skill)을 촉진하고, 청소년의 재능과 역량을 발휘할 수 있도록 하는 데에 초점을 맞추는 것이 특징이다(Keller, 2008). 진로체험 멘토링은 청소년 멘토링에 관한 위의 세 가지 관점 중 세 번째 관점과 개념적으로 가장 유사하다고 볼 수 있다.

진로체험 멘토링은 해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓고, 일과 직업에 대해 열정과 자부심을 가지고 있는 멘토가 직업적 경험, 정보 및 지식이 부족한 멘티 학생들에게 진로체험의 교육적 취지 및 의의에 맞도록 진로체험을 제공해주는 관계를 의미한다고 볼 수 있다. 이와 더불어, 멘토 역시 진로체험 활동에 참여함으로써 긍정적인 혜택을 얻을 수 있는데, Ragins와 Kram(2007)가 제시한 멘토가 멘토링을 통하여 얻을 수 있는 성과를 요약하여 보면 다음과 같다. 멘토는 멘토링 활동에 참여함으로써 직무성과, 직무만족 및 조직몰입도가 증진되며, 직업 생활에 있어 새로운 활력을 얻고(revitalization), 조직 안팎의 주변인에게 인정을 받으며, 멘티가 제공하는 충성심을 바탕으로 개인적인 충만감을 느끼게 된다. 즉, 진로체험 멘토링 관계는 멘티 학생이 관심 있는 직업에 대한 정보, 지식 및 경험을 습득하는 일방적인 관계가 아니라, 멘토 역시 진로체험 멘토링 프로그램에 참여함으로써 직업 생활과 일상생활 전반에서 혜택을 얻는 상호 호혜적인 관계로 보는 것이 바람직할 것이다. 위와 같은 논의를 정리하며 진로체험 멘토링의 개념을 조작적으로 정의하면 다음과 같다. 진로체험 멘토링이란 '일터 현장에서 멘토로부터 직업 정보의 탐색 및 직업 선택에 대한 조언을 듣고 직무를 직·간접적으로 경험함으로써 멘티 자신의 진로발달에 필요한 역량을 개발하고, 멘토는 멘티를 조력함으로써 직무 생활에 있어 활력을 얻고, 개인적인 충만감을 느끼는 멘토와 멘티 간의 상호 호혜적인 관계' 라고 정의할 수 있다.

특히, 자유학기제의 목적은 학생들이 스스로 꿈과 끼를 발견하고, 자신의 적성을 탐색하고 능력을 개발하며, 미래에 대해 고민하는 과정을 통해 진로를 설계하여 학생들의 지속적인 자기성찰과 진로발달을 돕는데 있다(곽병선, 2013). 그러므로 자유학기제가 효과적으로 운영되기 위해서는 학생들의 관심 분야, 선호 프로그램, 만족도 등을 주기적으로 조사하고, 이에 대한 결과를 바탕으로 수요자 중심의 중·장기 프로그램을 다양한 형태로 운영할 필요가 있다. 이에 진로체험 멘토링은 자유학기제와 관련하여 자유학기제의 안정적 운영을 위한 제반 여건 조성에 크게 기여할 수 있을 것이다.

2) 진로체험 멘토링의 유형

멘토링의 유형에 대한 기준은 학자마다 상이하다. Ritchie와 Genoni(1999)는 멘토와 멘티가 어떻게 관계를 맺느냐에 따라 멘토링의 관계 맺기가 1:1의 멘토링, 동료 멘토링, 그룹 멘토링으로 구분될 수 있다고 보았다. 노동 시장의 변화를 중심으로 멘토링을 유형화한 Russel과 Adams(1999)는 멘토링을 전통적인 유형과 대안적인 유형으로 구분하였다. 여기에서 전통적인 유형은 조직이 직접 멘토와 멘티의 관계를 관리 및 규제하는 공식적 멘토링과 조직의 통제와는 별개로 자발적으로 발생하는 비공식적 멘토링으로 구분된다.

전통적 멘토링은 일반적으로 조직의 연장자와 하급자 간의 수직적인 관계가 형성되는 것으로 알려져 있으며, 멘티의 경력 성공에 있어 멘토에게 일정한 책임이 있다는 것을 강조해왔다(Eby, 1997). 대안적인 유형에는 집단 멘토링, 동료 멘토링 등이 포함되며 최근에는 온라인상에서의 e-멘토링도 포함된다. Eby(1999)는 다음의 <표 Ⅱ-6>에 제시된 바와 같이 대안적 멘토링의 형태를 관계 형태에 따라, 수평적, 수직적으로 구분하고, 기능개발유형에 따라 직무와 관련된 구체적 유형과 경력과 관련된 포괄적 유형으로 유형화하였다. 수평적 형태의 멘토링은 보다 최근의 조직 구조에 보다 부합되는 형태이며, 수직적 형태는 비교적 전통적 형식을 많이 취하고 있다고 볼 수 있다.

<표 Ⅱ-6> Eby(1997)의 대안적 멘토링의 유형 구분

기능개발유형 / 관계형태	직무관련(구체적)	경력관련(포괄적)
수평적	• 내부 팀 멘토링 • 다른 팀 멘토링 • 감독자 멘토링 • 동료 멘토링	• 내부대학생 동료 멘토링 • 외부대학생 동료 멘토링
수직적	• 가장 전통적 • 내부 지원 멘토링 • 수직적 멘토링	• 전통적 형식 • 비전통적 내용 • 외부지원 멘토링, 그룹 전문협회 멘토링

자료: Eby, L. (1997). Alternative forms of mentoring in changing organizational environments: A conceptual extension of the mentoring literature. Journal of Vocational Behavior, 51. p.129. 재구성.

가) 제도화 정도에 따른 멘토링의 유형 분류

(1) 공식적 멘토링

공식적 멘토링에서의 멘토링 관계는 조직에 의해 제도적으로 공식적인 방법으로 연결 이 유형에서 멘토링은 조직에서 공식적으로 선배 직원과 후배 직원을 연결하여 조직에서 관리하고 규제한다.

(2) 비공식적 멘토링

비공식적 멘토링은 조직과 관계없이 학연, 지연 등에 의해 자연발생적으로 멘토와 멘티의 관계를 맺어 서로 도움을 주고받는 것을 의미한다. 특히 우리나라의 조직문화는 서구에 비해 혈연, 지연 및 학연에 의한 인간관계가 형성되고 유지되는 측면이 있어 사회생활에 있어 비공식적 멘토링 관계는 자연스러운 현상이라 할 수 있다.

제도화 정도에 따른 멘토링 유형이라 할 수 있는 공식적 멘토링과 비공식적 멘토링을 비교하여 요약적으로 제시하면 다음 <표 Ⅱ-7>과 같다.

<표 Ⅱ-7> 공식적 멘토링과 비공식적 멘토링의 특징 비교

공식적 멘토링	비공식적 멘토링
• 인위적 발생 • 멘토의 질 관리 용이 • 멘티의 학습 내용 구조화 • 멘토-멘티 간의 낮은 심리적 연대감 • 관리상의 비용 발생 • 멘토링 시스템의 효과 파악 용이	• 자연발생적 • 멘토의 질 관리 어려움 • 멘티의 학습내용 비정형화 • 멘토-멘티 간의 높은 심리적 일체감 • 관리상의 비용 발생하지 않음 • 멘토링 시스템의 효과 파악 어려움

멘토링의 관계형성은 대부분 비공식적인 수준에서 개인이나 업무의 필요성에 의해 자연적으로 발생한다고 볼 수 있으나(Phillips-Jones, 1982), 이러한 멘토 관계의 유용성이 확증되면서 조직 내에서는 이를 공식적으로 제도화하여 활용하는 양상을 보이고 있다. 상기 논의된 멘토링의 다양한 유형은 오늘날의 직업세계 및 조직구조의 빠른 변화에 따라 참여 대상의 특성을 고려하여 많은 변화가 이루어지고 있다.

나) 관계 맺기에 따른 멘토링의 유형 분류

멘토와 멘티의 관계 맺기 유형에 따른 멘토링 유형은 1:1 멘토링, 동료 멘토링, 그룹 멘토링, 면대면 멘토링, e-멘토링 등으로 구분할 수 있으며, 각각의 특징은 다음과 같다.

(1) 1:1 멘토링(one-on-one mentoring)

경험이 부족한 사람들과 지식과 경험이 많은 멘토가 일대일로 매칭하여 학습과정에 대해 가르치거나 전환적인 지식을 전달하는 전통적인 멘토링을 의미한다.

(2) 동료 멘토링(peer mentoring)

동료 멘토링은 비슷한 발달요구 수준을 가진 같은 조직 내의 같은 직종, 또는 같은 연배나 경력의 동료들이 서로 지원하고 지도하면서 상호 보완하는 관계를 맺는

것을 의미한다. 멘토링은 주로 앞서가는 선배들로부터 받는 것이 일반적이지만 동료를 통한 멘토링도 가능하다. 이는 동료가 비슷한 경험을 가지고 있기 때문에 심리·사회적인 지원을 하는 데에 가장 이상적일 수 있다는 가정을 기반으로 한다. 특히 최근에는 인터넷 커뮤니티를 통해 지위고하에 관계없이 같은 직종의 사람들이 모여 정보를 나누고 서로 도움과 격려를 주고받는 형태도 많이 찾아볼 수 있는데, 이는 동료 멘토링과 e-멘토링이 결합된 유형으로 볼 수 있다.

(3) 그룹 멘토링(group mentoring)

특정한 목적을 가지고 한 명 이상의 경험이 풍부한 그룹의 리더(멘토)나 운영진의 지도 아래 여러 명의 사람들(멘티)이 함께 관계를 맺는 형태이다. 리더의 역할이 멘토링 기능을 의식적으로 수행한다는 점에서 지원그룹과 다르다. 그룹의 리더는 일대일 멘토의 역할을 하고, 참가자들은 서로 동료 멘토의 역할도 한다. 그룹으로서 아이디어를 교환하고 피드백을 받을 수 있다는 장점이 있다.

(4) 면대면 멘토링(face-to-face mentoring)

가장 전통적인 방법으로서 멘토와 멘티가 정기적으로 직접 만나서 멘토링을 하는 형태이다.

(5) e-멘토링(eletronic mentoring)

이메일이나 온라인 게시판과 같은 원격의사소통 매체를 이용하여 멘토와 멘티 간의 주요한 접촉이 이루어지는 멘토링 관계라고 정의할 수 있으며, 인터넷을 통해서 멘티에게 멘토링에 대한 정보와 가능한 멘토 리스트 제시 및 매칭, 토론방, 이-메일 주소를 제공한다. e-멘토링은 시간과 공간의 제약을 받지 않는다는 점과 다양한 참가자의 욕구에 맞는 멘토와 멘티의 연계가 용이하다는 점에서 최근 많이 사용되고 있는 방법이다.

다) 기간에 따른 유형 분류

멘토링에 대한 연구가 진행된 초기 Kram(1983)이 제시한 멘토링의 단계에 따르면 멘토링은 형성, 구축, 분리 및 재정립 단계를 거치는 최소 3년 이상 장기적으로 이루어진다고 보았다. 이는 초기 멘토링의 개념이 조직 내에서 멘티의 경력개발과 심리적인 지원을 해 줌과 동시에 멘티의 스폰서로써 성장을 조력하였기 때문인 것으로 보인다. Kram(1983)이 제시한 멘토링의 단계 및 정의는 다음의 <표 Ⅱ-8>과 같다.

<표 Ⅱ-8> Kram(1983)이 제시한 멘토링의 단계 및 정의

구분	정의
개시 (Initiation)	멘토와 멘티 둘 모두에게 중요한 관계를 시작하는 약 6개월에서 1년간의 기간
구축 (Cultivation)	멘토링의 경력 및 심리적 기능이 극대화되는 약 2년에서 5년간의 기간
분리 (Separation)	멘토와 멘티의 역할 관계 및 관계에 대한 감정적인 경험에 있어 중대한 변화를 겪는 6개월에서 2년 간의 기간
재정립 (Redefinition)	분리 단계를 거친 후, 마치 동료와 같은 친구 관계(peerlike friendship)가 됨으로써 상당히 다른 특성을 가지거나 관계가 종료되는 불특정한 기간

자료: Kram, K. E. (1983). Phases of the Mentor Relationship. Academy of Management Journal, 26(4), 608 - 625. p.622. 재구성.

하지만 이러한 장기간에 걸친 멘토링은 조직 내에서는 유효할지 모르나, 다양한 직무와 업무량으로 인해서 오랜 시간을 투자하여 멘토링 관계를 유지하는 것이 물리적으로 불가능한 경우가 많다. 특히 자유학기제에서의 멘토링과 같이, 특정 조직 안에 존재하는 멘토가 조직 밖의 멘티를 위해 멘토링을 실시하는 경우, 위와 같은 장기간의 멘토링은 멘토에게 너무 큰 부담을 주어 적절한 멘토링 관계를 유지하는 데에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높다. 따라서 보다 실행 기간이 짧은 멘토링을 고려하여 볼 수 있는데 이와 관련하여 고려해볼 수 있는 유형은 다음과 같다(Mangan, 2012).

(1) 플래쉬 멘토링(Flash Mentoring)

멘토와 멘티가 한 차례 짧은 멘토링을 실시한다. 이 멘토링은 수 분에서 몇 시간 내에 이루어지기 때문에 바쁜 직장인들도 참여가 가능하다. 멘토와 멘티의 결연은 무작위적일 수 있으며, 선별 또는 결연에 대한 기준이 없거나 적다. 멘토가 정보를 공유하고 난 후 멘토와 멘티는 관계의 지속 여부를 결정할 수 있다.

(2) 스피드 멘토링(Speed Mentoring)

마치 스피드 데이트와 같이 멘티에게 잠재적인 멘토들을 만날 시간을 3~5분 간격으로 준 후, 멘티는 잠재적인 멘토들에게 관련 정보를 획득하고 멘토링 관계를 유지할 지를 선택한다. 지금까지 멘토링의 유형을 제도화 정도에 따라, 관계 맺기 유형에 따라, 기간에 따라 살펴보았다. 자유학기제 진로체험이 학교 기관을 통해 공식적으로, 한 두명의 멘티와 소수의 멘토 사이에서 비교적 단기간에 걸쳐 이루어지므로 공식적 멘토링, 그룹 멘토링, 단기/플래쉬 멘토링의 유형으로 구분할 수 있을 것이라고 판단된다.

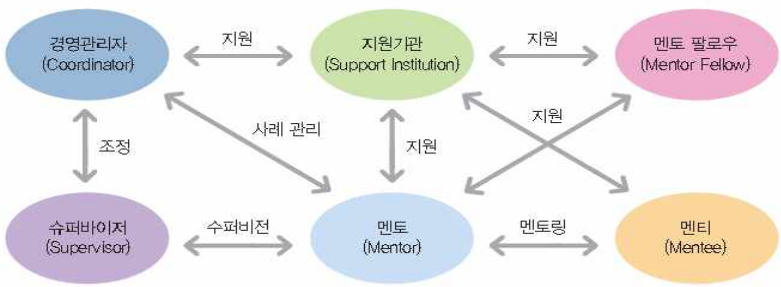
3) 진로체험 멘토링의 구성요소 및 절차

가) 진로체험 멘토링의 구성요소

멘토링 프로그램의 실행을 위한 구성요소는 인적 구성요소와 내용적 구성요소로 구분할 수 있으며, 인적 구성요소에는 멘티, 멘토, 결연관리자, 슈퍼바이저 및 멘토 펠로우 등이 포함될 수 있으며, 내용적 구성요소는 멘토링 프로그램 활동 내용과 멘토링 프로그램 하부 구조를 포함한다. 본 절에서는 멘토링 프로그램의 인적 구성요소와 내용적 구성요소에 대한 선행 연구 분석 결과를 토대로, 자유학기제 진로체험 멘토링에 적용 가능한 각 구성요소를 도출하고자 한다.

(1) 인적 구성요소

상기 서술한 바와 같이 멘토링 프로그램의 인적 구성요소는 일반적으로 멘티, 멘토, 결연관리자 등이 포함된다. 하지만 멘티, 멘토, 결연관리자의 역할을 누가 수행할지, 그리고 각 요소의 구성은 각 멘토링 프로그램의 운영 목적과 방향에 따라 달라진다고 볼 수 있다. 저소득층 청소년 멘토링 프로그램을 개발한 김경준 외(2011)의 연구에서는 같은 구분과 역할 속에서 멘티는 저소득 가정 아동, 멘토는 중고등학생 및 대학생, 결연관리자는 멘토링 운영실무자, 슈퍼바이저는 청소년멘토링 전문가, 멘토 펠로우는 멘토 지지자(멘토 부모, 학교 교사, 멘토 교육을 수료한 동료)와 같이 구분하였다. 다문화가정학생을 대상으로 개발된 교육과학기술부, 한국장학재단(2012)의 연구에서는 앞선 두 연구의 인적 구성요소에서 지원기관을 구성요소로 추가하였는데, 이는 연구 주체의 역할을 보다 명확화하기 위함이라고 볼 수 있다. 이 연구에서 멘토는 대학생으로, 멘티는 다문화가정 학생으로 정의하였으며, 지원기관으로는 교육과학기술부와 한국장학재단으로 보았다. 다만, 슈퍼바이저의 경우에는 '멘토와 다문화가정 학생에 대한 이해뿐만 아니라 멘토를 지지하고 사례 중심의 구체적이고 직접적인 슈퍼비전을 제공할 수 있는 전문가' 로 기술되어 있어, 그 주체가 특정되어 있지 않고, 다소 추상적으로 제시되어 있다는 한계가 있다. 결연관리자는 멘토링 프로그램의 실무 혹은 운영을 담당하는 전문인력을 의미하며, 멘토 펠로우는 멘토, 멘티의 부모, 교사, 가족을 포함한 멘토 교육이수자와 예비 멘토 등을 포함하는 것으로 보았다. 다음의 [그림 Ⅱ-1]는 인적 구성요소별 역할 관계도를 도식화하여 표현한 것이다.



[그림 Ⅱ-1] 다문화가정 학생 멘토링 인적 구성요소별 역할 관계도

자료: 교육과학기술부, 한국장학재단. (2012). 다문화가정 학생 멘토링 표준 가이드북. 서울: 한국장학재단. p.17. 재인용.

특별지원 청소년을 위한 멘토링 프로그램을 개발한 이혜연(2005)의 연구에 따르면 멘토링 프로그램의 인적 요소는 멘토, 멘티, 결연관리자로 구성된다. 여기에서 멘토는 자원봉사자로서 정서적 지지 및 역할모델을 제공하고, 멘티는 특별지원청소년, 결연관리자는 프로그램 추진체가, 민간단체, 대학 또는 기업이 될 수 있다고 보았다.

비행청소년 멘토링 프로그램을 개발한 김지연(2009)의 연구에서는 다음과 같이 인적 요소를 구성한 바 있다. 첫째 멘티는 범죄소년, 촉법소년, 우범소년으로 관계연습, 자아탐색, 자기발견, 내적성장의 역할을 수행한다. 둘째, 멘토는 대학생, 전문가, 교사, 일반 성인으로 역할모델, 정서적 지원, 자원 활용, 상담통보서 작성 및 제출의 역할을 수행한다. 결연관리자는 보호관찰관 및 민간기관 실무자로써 사례관리, 멘토 발굴 및 양성, 멘토 교육, 자원 연계, 프로그램 감독의 역할을 수행한다. 슈퍼바이저는 민간기관 실무자 및 외부 전문가로써 개입과정에 대한 지도, 문제해결 전략 및 방법 상담, 멘토 지지의 역할을 수행하고, 멘토펠로우는 교사, 부모, 가족, 멘토교육 이수자 등으로 멘티와 멘토를 지원하는 역할을 수행한다.

지금까지 분석한 선행 연구의 결과를 종합하면 다음의 <표 Ⅱ-9>와 같이 요약하여 제시할 수 있다. 이를 통해 인적 구성요소 중 멘토와 멘티는 각 멘토링 프로그램의 대상과 목적에 따라 변화하는 것을 볼 수 있으며, 결연관리자는 멘토링 프로그램을 실제로 운영하는 담당 기관의 인력을, 슈퍼바이저는 멘토링과 관련하여 슈퍼비전을 제공할 수 있는 전문가를, 멘토 펠로우는 멘토와 멘티를 지지할 수 있는 주변인을 의미한다는 공통점이 있음을 알 수 있다. 김지연(2009)의 연구에서는 '민간기관 실무자'가 결연관리자인 동시에 슈퍼바이저로서 역할 한다고 제시한 내용을 보았을 때, 각 인적 구성요소는 명확히 구분되는 개념이라기보다는 실제 멘토링 프로그램의 운영 과정에서 각 주체가 두 개 이상의 업무를 소화할 수도 있는 것으로 보인다. 다만, 결연관리자와 슈퍼바이저의 차이점은 결연관리자가 멘토링의 프로세스를 관리하는 '관리자'의 역할이 강하다면, 슈퍼바이저는 멘토링의 내용을 확인하고 조언해주는 역할을 하는 '자문가'로서의 역할이 보다 강하다고 볼 수 있다.

<표 Ⅱ-9> 멘토링 프로그램의 인적 구성요소 관련 선행연구 분석 결과 종합

연구자	멘토	멘티	결연관리자	슈퍼바이저	멘토펠로우	지원기관
교육과학기술부, 한국장학재단 (2012)	• 대학생	• 다문화가정 학생	• 멘토링 프로그램 실무 담당 전문 인력	• 슈퍼비전 제공 가능한 전문가	• 멘토 및 멘티의 부모 • 교사 • 가족 • 예비 멘토	• 교육과학기술부 • 한국장학재단
김경준 외 (2011)	• 중학생 • 고등학생 • 대학생	• 저소득 가정 아동	• 멘토링 운영 실무자	• 청소년멘토링 전문가	• 멘토 지지자	-
김지연 (2009)	• 범죄소년 • 촉법소년 • 우범소년	• 대학생 • 전문가 • 교사 • 일반 성인	• 보호관찰관 • 민간기관 실무자	• 민간기관 실무자 • 외부 전문가	• 교사 • 부모 • 가족 • 멘토교육 이수자	-
이혜연 (2005)	• 자원봉사자	• 특별지원 청소년	• 프로그램 추진체	-	-	-

선행 연구 결과에서 제시된 6개 인적 요소의 구성은 연구자의 관점에 따라 일부 변경이 되는 경향이 있고, 결연관리자와 슈퍼바이저의 주체가 중첩되며, 멘토 펠로우가 실제로 수행하는 역할이 자유학기제 진로체험의 측면에서는 높지 않을 수 있다는 점 등을 종합하여 고려하면, 다음의 <표 Ⅱ-10>과 같은 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 인적 구성요소가 존재함을 개념적으로 도출하여볼 수 있다.

<표 Ⅱ-10> 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 인적 구성요소

구분	멘토	멘티	결연관리자
주체	• 현장 진로체험 담당 직업인	• 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램 참여 중학생	• 진로체험지원센터 담당자 • 진로체험기관(일터)의 관리자 • 학교의 멘토링 담당교사
역할	• 실제 직업세계에 대한 안내 • 특정 분야 및 직업에 대한 정보제공 • 다양한 활동 프로그램의 기획 및 운영 • 바람직한 직업인으로서의 역할모델	• 주체적인 진로설계 • 일터에서의 성실한 학습 • 다른 멘티들과의 경험 공유	• 멘토와 멘티의 결연 • 멘토 및 멘티 교육프로그램 기획 및 운영 • 멘토링 과정에서의 안전 및 유의사항에 대한 확인 • 멘토링 프로그램 운영을 위한 보조자료 제작 및 공유

(2) 내용적 구성요소

멘토링 프로그램의 내용적 구성요소는 멘토링 프로그램의 목적과 대상에 따라 다소 상이한 요소들이 도출되고 있다. 본 연구에서는 선행연구에서 제시한 내용적 구성요소를 종합하여 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램 멘토 운영매뉴얼의 개발이라는 연구 목적에 맞는 내용적 구성요소를 재구조화하여 제시하고자 한다.

김경준(2011)은 청소년 또래 멘토링 프로그램을 개발하며 멘토링 프로그램의 내용적 구성요소를 별도로 유형화하지 않고, 학습활동, 개인 성장활동, 미래 진로 탐색활동, 즐거움 제공 활동, 지역사회 봉사활동으로 구성된다고 보았다. 김지연(2009)은 멘토링 프로그램 구성요소를 활동, 학습, 규칙, 조직화(체계화), 관심과 참여 등으로 구분하였다. 첫째, 활동은 멘토와 멘티의 만남 및 결연, 부모교육, 종결 등이 포함된다. 둘째, 학습은 비행청소년의 학습지도 및 진로탐색활동을 의미한다. 셋째, 규칙은 멘토와 멘티의 만남 과정에서 각자가 준수하여야 할 사항에 대해 확인하고 이를 이행하는 과정을 의미한다. 넷째, 조직화란 비행청소년의 사회복귀와 재활을 위하여 체계화된 지원 체제가 수립될 필요가 있음을 말한다. 마지막으로 관심과 참여는 비행청소년이 지역 공동체의 구성원으로 성공적으로 복귀하기 위하여 지역 사회의 지속적인 관심과 참여가 필요함을 의미한다. 이 외에 김지연(2009)은 활동 유형에 따라 각 멘토와 멘티 사이에서 이루어지는 개별 활동과 한 명의 멘토와 다수의 멘티, 또는 다수의 멘토와 다수의 멘티가 참여하는 집단 활동으로 구분할 수도 있다고 보았다.

특별지원청소년을 위한 멘토링 프로그램을 개발한 이혜연(2005)은 멘토링 프로그램의 내용적 요소를 멘토링프로그램 활동 내용과 멘토링 프로그램 하부구조로 구분하여, 개별 프로그램, 집단 프로그램, 멘토 교육, 멘토 관리 및 감독의 네 가지 요소로 구성되어 있음을 확인하였다. 첫째, 개별 프로그램이란 멘토와 멘티가 일대일로 대면하여 진행하는 프로그램을 의미한다. 둘째, 집단 프로그램은 다른 멘토와 멘티 팀들 간의 연합 프로그램으로 다른 멘토-멘티 집단과의 접촉을 통해 개별적인 멘토-멘티 관계를 넘어 멘토-멘토 및 멘티-멘티 간의 하위 집단이 구성될 수 있도록 조력하는 역할을 한다. 마지막으로 멘토와 멘티 사이에 이루어지는 개별 프로그램 및 집단 프로그램 외에 멘토링을 효과적으로 운영하기 위한 멘토 교육과 관리 및 감독 역시 내용적 구성요소에 포함될 수 있다.

멘토링 프로그램은 상기 분석된 선행 연구 결과에서 알 수 있듯이, 멘토링 프로그램의 대상과 목적에 따라 서로 다른 내용적인 요소로 구성되어 있다. 김경준(2011)과 김지연(2009)의 연구는 멘토링 과정에서 발생 가능한 모든 활동들을 나열식으로 정리하였다는 한계가 있고, 이혜연(2005)의 연구는 멘토링 프로그램을 통한 활동들을 프로그램 참여 대상(멘토와 멘티) 간의 관계, 멘토를 대상으로 한 각종 활동들로 유형화하였으나 이러한 구분이 명확한 것인지에 대한 논의는 추가적으로 이루어져야 할 것으로 보인다.

선행 연구 분석 결과와 본 연구의 목적에 비추어 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 내용적 구성요소를 정리하면 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 내용적 구성요소는 교육활동, 체험활동, 지원활동으로 유형화할 수 있을 것이다. 첫째, 교육활동은 프로그램의 과정 전체에서 발생하는 각종 교육을 포함하며 대표적으로는 프로그램 시작 전의 멘토 및 멘티 대상 사전교육, 프로그램 실행 중의 보수교육(필요 시), 프로그램 실행 후 멘티를 대상으로 한 사후교육(진로체험 결과 공유 등) 등으로 구성된다고 볼 수 있다. 둘째, 체험활동은 진로체험 멘토링 과정 중에 발생하는 직·간접적인 직업체험활동 전체를 의미한다. 셋째, 지원활동은 주로 결연관리자가 주체가 되어 진행되는 것으로 멘토와 멘티의 선발 및 결연, 멘토와 멘티의 교육 실시, 멘토링 프로그램 과정 중에 발생할 수 있는 다양한 돌발 상황에 대한 대처, 멘토링 진행을 위한 안내 및 보조 자료의 제작, 평가 간담회 개최 등이 포함될 수 있다. 이상의 내용을 종합하여 제시하면 다음의 <표 Ⅱ-11>과 같다.

<표 Ⅱ-11> 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 내용적 구성요소

구분	교육활동	체험활동	지원활동
주체	멘토, 멘티, 결연관리자	멘토, 멘티	결연관리자
주요 내용	• 멘토 및 멘티 대상 사전교육 • (필요 시) 보수교육 • 사후 교육 등	• 직·간접적인 직업체험 • 체험에 필요한 안내 및 질의응답 • 직업인 인터뷰 등	• 멘토와 멘티의 선발 및 결연 • 멘토링 진행을 위한 안내 및 보조자료의 제작 • 멘토링 프로그램 종료 후 평가 간담회 개최

나) 진로체험 멘토링의 절차

멘토링의 절차는 목적이나 유형에 따라 다소 상이할 수 있으나 대체적으로 '요구분석-설계-준비-실행-평가'의 단계를 거쳐 실행된다. 멘토링 프로그램의 전체 관리자 측면에서는 '요구분석단계'를 통해 참가자들의 요구를 파악하고 그들이 원하는 프로그램을 설계할 수 있도록 지원하며, '설계단계'에서는 프로그램의 목적과 세부내용 등을 설계한다. '준비단계'에서는 주로 멘토와 멘티를 모집하고 이들을 연결(matching)하며, '실행단계'에서 실제 멘토링 프로그램을 실행하고, '평가단계'를 통해 프로그램의 목표 달성 여부, 차후 개선점 점검 등을 통해 후속 프로그램에 대한 제언을 제시하며 종결된다. 멘토링 프로그램 참여자의 측면에서는 '요구분석단계'에서 멘토링 프로그램을 통해 기대하는 요구를 공유하고, '설계단계'에서 현실적인 방안을 조언하며, '준비단계'에서 멘토에게 요구되는 역량에 대한 교육을 받게 된다. '실행단계'에서는 멘토링 프로그램에 참여하여 멘티를 조력하며, '평가단계'에서는 프로그램 참여자로써 요구되는 평가지를 작성하고 관련 간담회 등에 참여한다([그림 Ⅱ-2] 참조).

	요구분석	설계	준비	실행	평가
프로그램 관리자	• 멘토·멘티 요구 및 기대사항 파악 • 참가자의 요구에 부합하는 프로그램 설계 지원	• 프로그램 목표 수립 • 프로그램 설계 • 세부 활동내용 설계	• 멘토·멘티 모집 • 멘토·멘티 연결 • 행재정적 제반사항 확인	• 프로그램 실행 • 프로그램 진행사항 확인	• 프로그램 목표 달성 여부 확인 • 개선사항 점검 • 후속 프로그램에 대한 제언 제시
프로그램 참여 멘토	• 프로그램에 대한 요구 및 기대사항 전달	• 프로그램 목표 수립 참여 • 세부 활동내용 및 일정 협의	• 멘토 대상 교육 및 간담회 참여	• 프로그램 참여 • 멘토링 관계에 대한 지속적인 모니터링 및 보고	• 평가지 작성 • 평가 간담회 참석

[그림 Ⅱ-2] 멘토링 프로그램 운영단계별 관리자 및 멘토의 역할

멘토링과 유사한 개념의 '현장실습'의 경우에는 고용노동부와 한국직업능력개발원(2012)에서 개발한 현장실습 운영매뉴얼을 기업 · 학교 · 학생에게 배포하고 있는데, 이 매뉴얼은 현장실습의 이해, 기획, 실행, 평가 영역으로 구성되어 있으며, 운영 절차적인 측면에서 살펴보면 기획-실행-평가의 단계로 다음의 <표 Ⅱ-12>와

같이 운영 방안을 제시하고 있다. 이와 더불어 같은 매뉴얼에서 현장실습 시 하위 활동으로 시행되는 멘토링 활동의 운영은 '멘토링 목표설정-멘토, 멘티 선발-멘토링 실시-멘토링 평가' 의 단계로 운영하도록 하고 있다.

<표 Ⅱ-12> 현장실습 운영단계별 절차 및 세부내용

단계	절차	세부 내용
기획	• 요구분석 • 프로그램 설계 • 협력학교 모집·사전조율 • 법·제도적 고려사항 점검 • 운영계획 수립	• 조직환경, 직무분야, 학생, 현장실습 자원 분석 • 운영 목적 및 기대효과 설정, 프로그램 유형 설정, 교육 및 평가 설계 • 협력학교 공고 및 사전조율 • 법·제도적 고려사항 체크리스트를 활용한 점검 • 프로그램 설계 및 사전조율 결과를 반영하여 최종 운영계획 수립
실행	• 선발 및 계약 • 실습생 도착·인솔 및 보고 • 오리엔테이션 실시 • 집합교육 실시 • 현장배치 실시 • OJT 및 멘토링 관리 • 학생관리	• 실습생 선발, 실습계약, 향후 일정 협의 및 통보 • 실습생 도착신고서 송부, 협조서류 수거 및 보관 • 오리엔테이션 실시 전 점검 및 유의사항 파악 후 실시 • 집합교육 실시 전 점검 및 유의사항 파악 후 실시 • 현장배치 절차 및 인수인계 내용 파악 후 실시 • OJT 및 멘토링 관리사항 파악 후 실시 • 근태관리, 실습중단시 조치사항 파악, 회사 적응 및 애로사항 확인
평가	• 실습생 평가·채용 • 실습프로그램 평가 • 실습결과 문서화 및 보고	• 실습생 평가 시 점검사항 확인, 실습생 평가 후 채용 • 실습프로그램 평가 시 점검사항 확인 • 실습결과 문서화 및 보고

자료: 고용노동부, 한국직업능력개발원. (2012). 산업체 현장실습 운영매뉴얼. 서울: 한국직업능력개발원.

보다 장기적인 멘토링 관계 속에서 멘티와의 관계의 변화 단계를 기준으로 멘토링의 과정을 살펴보면 다음의 <표 Ⅱ-13>과 같다. 전체적으로 약 12개월의 멘토링 관계를 가정한 이 절차는 준비기-탐색 및 적응기, 신뢰형성기, 관계진전기, 동반기, 지지기, 종결준비기를 거치게 된다. 이 과정 모형의 특징은 지지기와 종결준비기를 통해 멘토와 멘티 간의 분리를 시간을 갖고 준비한다는 것이다. 이러한 과정은 향후 멘토의 자기주도적인 관계 구축 및 일상생활의 영위에 도움을 줄 수 있을 것이라고 판단된다.

<표 Ⅱ-13> 멘토링의 일반적 과정(한국YMCA전국연맹, 2001)

멘티와의 관계	주요핵심주제
준비기	멘토링 프로그램과 자신에 대한 이해를 통해 멘토링 활동을 준비한다.
탐색-적응기 (1-3개월)	멘토링 활동을 구조화하고 서로를 탐색한다.
신뢰형성기 (3-4개월)	모임이 안정되고, 멘토-멘티 간의 신뢰관계가 형성되기 시작한다. 멘티의 문제를 파악하기 시작한다.
관계진전기 (5-6개월)	형성된 신뢰관계를 바탕으로 멘티의 문제에 구체적 접근과 개입을 시도한다.
동반기 (7-8개월)	멘티의 문제 해결방법을 적극적으로 논의하고 연습하게 한다.
지지기 (9-10개월)	조금씩 멘티의 문제에서 물러서서 멘티 스스로 자신의 생활을 연습할 수 있도록 지지·격려한다.
종결준비기 (11-12개월)	공식적인 멘토링 활동을 정리하고 추후 만남을 약속한다.

자료: 김지연. (2009). 비행청소년 멘토링 운영지침 개발 연구. 서울: 한국청소년정책연구원. p.89 재인용.

현장체험은 비교적 단기간에 학생들이 직업 현장에 방문하여 직업을 직·간접적으로 체험한다는 데에 있어서 진로체험 멘토링과 유사한 성격을 가지고 있는데, 한상근 외(2007)가 제시한 현장체험의 활동과정은 다음의 <표 Ⅱ-14>와 같다. 이 활동은 도입-전개-정리의 3단계로 구분되며, 주로 단위 학교의 교사가 현장체험을 운영하는 데에 있어서 필요한 절차들을 제시하였다고 볼 수 있다.

<표 Ⅱ-14> 현장체험 프로그램의 활동과정

단계	주요 활동 내용
도입	• 체험 현장 섭외 • 참여 인원 및 일정 확정, 현장 담당자와 체험 일정 확인
전개	• 사전 장소 답사 • 사전 교육 • 직업 체험
정리	• 학생 소감문 제출 • 소감문 등을 통한 추수 지도

자료: 한상근 외. (2007). 직업체험 프로그램 운영매뉴얼. 서울: 한국직업능력개발원. p.19 재구성.

서우석 외(2007)는 다양한 컨설팅 프로세스의 모형을 분석 결과를 토대로 준비, 실행, 평가의 3단계로 구분되는 다음의 [그림 Ⅱ-3]과 같은 수정된 PIE 모형을 제시하였다. 이 모형에 따르면 첫째 준비단계에서는 첫 만남, 사전 문제의 확인, 컨설팅 수행 계획 제안 및 협약이 이루어지고, 둘째, 실행 단계에서는 진단, 문제해결 실행계획 수립 및 문제 해결이 이루어진다. 마지막으로 평가단계에서는 컨설팅 평가, 피드백, 보고서 작성 등을 통해 프로세스가 종료됨을 알 수 있다.

컨설팅 단계		주요 내용	
Ⅰ. 준비단계 (Preparation Stage)	⇒	Ⅰ-1 첫 만남	• 의뢰인의 컨설팅 의뢰 • 컨설턴트의 접수
		Ⅰ-2 사전 문제 확인	• 의뢰인의 문제 예비 조사 • 의뢰인의 문제 파악 • 컨설팅 내용 확인
		Ⅰ-3 컨설팅 수행계획 제안	• 컨설턴트 선정 • 컨설팅 일정 및 방법 계획
		Ⅰ-4 협약	• 컨설팅 내용, 일정 및 방법 협약
↓			
Ⅱ. 실행단계 (Implementation Stage)	⇒	Ⅱ-1 진단	• 현상 분석(자료수집 및 분석) • 문제의 진단
		Ⅱ-2 문제해결 실행계획 수립	• 문제 해결 방안 개발 • 문제 해결 전략 수립
		Ⅱ-3 문제 해결	• 문제 해결 대안 실행
↓			
Ⅲ. 평가단계 (Evaluation Stage)	⇒	Ⅲ-1 컨설팅 평가	• 컨설팅 과정 평가 • 컨설팅 결과 평가
		Ⅲ-2 피드백	• 컨설팅 전 과정에 평가 결과 피드백
		Ⅲ-3 보고서 작성	• 컨설팅 보고서 작성

[그림 Ⅱ-3] 수업컨설팅 모형

자료: 서우석, 여태철, 류희수. (2007). 수업컨설팅 프로그램 개발 및 운영 방안. 교육논총, 27, 3-24. p.13 재인용.

멘토링 및 관련 프로그램의 절차에 대한 선행연구 분석 결과를 바탕으로 진로체험 멘토링의 과정과 절차를 장기적으로 제시한 한국YMCA전국연맹(2001)의 연구 결과를 제외한, 단기적인 절차들은 대체로 '요구분석-설계-준비-실행-평가' 의 5단계

의 절차를 거쳐 진행되나, 다수의 연구에서 이러한 5단계 중 '요구분석-설계-준비' 단계를 '준비(또는 기획)'라는 하나의 단계에 걸쳐 진행되는 것으로 보았다(고용노동부, 한국직업능력개발원, 2012; 서우석 외, 2007; 한상근 외, 2007). 이러한 단계의 축소는 프로그램의 운영적인 측면에서 요구분석과 설계 등이 별도의 단계로 구분될 만큼 집중적으로 이루어지지 않는다는 점과 다섯 가지의 단계 모두에 각 주체들이 능동적으로 참여하기 어렵다는 현실적인 문제점에서 비롯된 것으로 보인다. 특히 이 연구가 진로체험 멘토링 프로그램에 참여하는 현장의 직업인 멘토를 위한 연구임을 감안하였을 때, 요구분석과 설계 단계에까지 멘토들이 참여하기에는 현실적인 어려움이 있으므로, 이 연구에서는 서우석 외(2007)가 제시한 준비-실행-평가의 3단계 구분을 기준으로 멘토링 프로그램의 절차를 제시할 수 있을 것으로 보인다.

멘토링 단계		세부 단계	주요 내용
Ⅰ. 준비단계 (Preparation Stage)	⇒	Ⅰ-1 제반환경 확인	• (결연관리자) 멘티 및 참여학교의 요구·기대사항 확인 / 멘토 Pool 확인 • (멘토) 담당 직무, 일터의 환경 확인
		Ⅰ-2 첫 만남	• (결연관리자) 멘토의 요구·기대사항 확인 • (멘토) 멘티 및 참여학교의 요구·기대사항 확인 / 프로그램 참여 확정
		Ⅰ-3 기획	• (결연관리자) 세부 단계별 프로그램 관리·운영계획 수립 • (멘토) 실행 단계 멘토링 프로그램 기획
		Ⅰ-4 결연	• (결연관리자) 체험 일터 선정 및 멘토-멘티 결연 • (멘토, 멘티) 결연 내용의 확인
↓			
Ⅱ. 실행단계 (Implementation Stage)	⇒	Ⅱ-1 사전교육	• 멘토/멘티 교육
		Ⅱ-2 프로그램 실행	• 오리엔테이션 • 체험활동 • 마무리
		Ⅱ-3 사후 교육	• 멘티 대상 사후 교육 및 결과 공유
↓			
Ⅲ. 평가단계 (Evaluation Stage)	⇒	Ⅲ-1 멘토링 평가	• 멘토링 과정 평가 • 멘토링 내용 평가
		Ⅲ-2 평가간담회 개최	• 평가 결과의 확인 및 공유 • 평가보고서 취합 및 의견 수렴
		Ⅲ-3 평가 종합 및 환류	• 개선사항 도출 • 차후 프로그램 반영 계획 수립

[그림 Ⅱ-4] PIE 모형을 기반으로 한 진로체험 멘토링 프로그램 모형(예시)

4) 진로체험 멘토링의 기능 및 효과

가) 진로체험 멘토링의 기능

멘토링은 다양한 선행연구를 통하여 개인의 진로발달과 경력개발에 중요한 부분이라는 인식이 확대되어 왔으며, 멘토의 경험, 지원, 조언 등의 결과로 멘티의 역량, 정체성, 조직사회화 등이 증가한다고 알려져 왔다(Lankard, 1996; Summers-Ewing, 1994). 또한 멘토링은 멘토와 멘티뿐 아니라 소속된 조직과 사회에 긍정적인 영향을 미친다. 멘토링은 상호 합의 하에 이루어지는 과정으로써 멘토링은 멘토와 멘티 양자에 유익이 되며, 멘티는 학습과 심리적 안정감, 역량향상 등을 얻고, 멘토에게는 리더십 향상과, 존경, 인정, 만족감 등을 제공한다. 이러한 상호 간의 유익함이 결국 조직과 사회발전으로 연결된다(Kram, 1983; Schulz, 1995). 즉 멘토링 프로그램이 효과적으로 설계되고 사전 준비가 치밀하게 이루어진다면 멘토, 멘티와 조직에 충분히 긍정적인 영향을 발휘할 수 있는 제도로 활용될 수 있다.

멘토링에 대한 다양한 선행연구들은 기능에 따라 크게 진로 발달 및 경력 개발 기능, 심리사회적 기능, 역할 모델 기능, 사회적·직업적 연결망 형성 기능의 네 가지로 분류할 수 있으며, 이를 요약하면 다음의 <표 Ⅱ-15>와 같다.

<표 Ⅱ-15> 멘토링의 주요 기능

주요 기능	연구자(연도)	세부 내용
진로 발달 및 경력 개발 기능	Kram(1985)	• 멘토는 멘티의 역량과 진로효능감 등을 향상시키며, 이를 위해서는 효과적인 멘토링 프로그램 설계가 필요함.
	Lankard(1996), Summers-Ewiwing (1994)	• 개인의 진로 발달과 경력 개발의 주요한 부분으로, 멘토는 멘티에게 경험을 전수하고 조언을 통해 멘티의 직업적 역량을 증가시킴.
	Noe(2002)	• 멘토링을 통해 멘티는 멘토로부터 경력 개발을 위한 직접·간접적인 영향을 받음.

<표 계속>

<표 Ⅱ-15> 계속

주요 기능	연구자(연도)	세부 내용
심리 사회적 기능	Hutchins (2000)	• 멘토는 멘티에게 조언과 도움을 통해 진로에 대한 불안감을 감소시키는데 도움을 주고 멘티의 성장에 도움을 줌.
	Kram (1985)	• 멘토와 멘티 간의 긍정적 신뢰를 바탕으로 멘티의 자의식을 높이며, 멘티의 갈등 상황을 함께 공유하고 멘토의 경험에 비추어 해결방안을 제시하여 효과적으로 대처할 수 있음.
	Wai-Packard (2009)	• 멘토는 멘티에게 필요한 도움을 주고 다양한 상황에 대한 적절한 안내와 지도를 전달하여 멘티의 심리적 안정과 직무에 대한 몰입감을 증진시킴.
	Hutchins (2000)	• 멘토는 멘티에게 조언과 도움을 통해 진로에 대한 불안감을 감소시키는데 도움을 주고 멘티의 성장에 도움을 줌.
	Kram (1985)	• 멘토와 멘티 간의 긍정적 신뢰를 바탕으로 멘티의 자의식을 높이며, 멘티의 갈등 상황을 함께 공유하고 멘토의 경험에 비추어 해결방안을 제시하여 효과적으로 대처할 수 있음.
	Wai-Packard (2009)	• 멘토는 멘티에게 필요한 도움을 주고 다양한 상황에 대한 적절한 안내와 지도를 전달하여 멘티의 심리적 안정과 직무에 대한 몰입감을 증진시킴.
역할 모델 기능	Kram(1985)	• 멘토는 멘티에게 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 바람직한 역할 모델이 되어줌.
	Ragins, Cotton, & Miller(2000).	• 멘토링을 통해 멘토의 전문가적 소양, 행동 양식 등을 멘티가 적극적으로 수용하고 인정하여 학습하게 됨.
	Ragins & Verbos(2007).	• 멘티는 멘토를 바람직한 역할 모델로 설정하고 이를 바탕으로 멘토의 행동과 가치관 등의 행동양식을 닮아가며 내적인 문제점을 개선하고 역량을 개발함.
사회적· 직업적 연결망 형성 기능	Higgins & Kram(2001)	• 멘토링을 통해 멘티는 멘토를 중심으로 진로발달 및 경력개발과 관련된 지원을 제공받을 수 있는 인간관계를 확보할 수 있으며, 이러한 인간관계를 발전시켜 보다 다양한 심리적·사회적 지원을 받을 수 있음.
	Kram & Higgins(2008) Higgins(2000)	• 멘토링을 통해 형성된 연결망은 직업적인 정체성을 강화하며, 공식적·비공식적인 관계를 포함하여 위계적인 관계, 조직 내·외부의 관계를 포함한 포괄적이고 복합적인 형태로 이루어짐. 이러한 연결망을 통해 멘토가 멘티에게 제공하는 진로발달 및 경력개발 기능, 심리·사회적 기능이 보완됨.
	Ragins & Kram(2007)	• 멘토링을 통해 형성된 연결망의 성향은 멘티의 성격이나 특성에 따라 달라지며, 시간과 관계형성 노력 등의 자원 소모가 많아 유지가 쉽지 않음. 그러나 진로 정보의 수집, 직무 관련 정보, 조직 생활에 대한 전략적 정보 획득 등 멘티는 다양하고 효과적인 지원을 받을 수 있음.

이러한 기능으로 인해 멘토링은 오래 전부터 효과적인 교육 방법이자 교수전략으로 주목받기 시작하였다. 주로 기업에서 조직의 효율성을 높이기 위해 활용되었으나, 최근에는 교육현장에서의 활용이 크게 증가하고 있는 추세이다(장원섭 외, 2002). 학교 현장에서는 신임교사들에 대한 멘토링 방법이 활용되고 있으며, 초임 교사들이 교육경력이 오래된 교사들로부터 여러 가지 도움을 받고 있다. 이러한 맥락의 연장선에서 중·고등학생의 교육을 위한 대안적 성격의 교수전략으로 활용되고 있다. 개인적 동기부여가 부족하거나, 학업능력이 부족한 학생들, 또는 대인관계가 원만하지 못한 학생들을 대상으로 학교에 대한 적응을 돕고 진로를 개발하기 위해 활용된다. 학생들의 성적향상이나 학교 적응, 문제해결, 진로발달에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(장원섭 외, 2002).

진학으로 획일화된 진로가 교육-노동 간의 불일치 현상의 한 원인으로 여겨지고 있으며, 이러한 상황을 개선하기 위해 학생들에게 다양한 직업세계를 전달하는 것이 진로교육의 중요한 기능 중 하나이다. 진로체험 멘토링은 다양한 직업에 대한 실질적 정보를 제공하고, 특히 평소 일상생활에서는 접하기 힘든 직업군을 제시하여 진로교육의 교수전략 중 하나로 기능할 수 있는 실마리를 제공한다.

최근에는 멘토링의 적용 영역에 대한 경계가 거의 없어지면서 학교-기업-지역사회의 유기적인 연계를 통해 통합적으로 이루어지는 추세가 강해지고 있다. 특히 학교로부터 직업세계의 원활한 이행을 지원하는 데 있어 그 활용성이 높다. 진로체험 멘토링의 긍정적 기능이 효과적으로 작용하기 위해서는 다양한 멘토링의 유형과 적용분야에 대한 지식을 토대로 학생 개인 및 단위학교에 적합한 형태와 체계적인 구조에 의해 설계되어야 할 것이다.

나) 진로체험 멘토링의 효과

진로체험 멘토링을 통해 기대되는 효과는 다음과 같다. 첫째, 학생의 진로·직업관의 형성을 증진시킬 수 있다. 현재 지역 내 교육기관(특성화고(공동실습소), 산업학교, 마이스터고, 대학, 전문대학, 폴리텍대학 등)과 연계한 진로체험 프로그램이 개설·운영되고 있으며, 학생의 진로·직업관 형성을 증진시키기 위해 학부모·지역사회 직업인 멘토가 활용되고 있다(장신호 외, 2014).

둘째, 학생의 직·간접적인 직업체험을 활성화할 수 있다. 단위학교에서는 학생들의 간접적인 진로체험을 지원하기 위하여 사회 각 분야의 전문가 또는 경험자 등을 멘토로 활용하여 초청강의 및 특강을 활성화하고 있다. 또한 자유학기제의 '교육과정 편성·운영 방안'의 세부 내용에 '학생의 체계적인 진로탐색 기회 확대'와 '진로체험', '학생의 관심과 흥미를 불러오는 체험·참여형 프로그램 강화' 부분이 포함되어 있기 때문에, 대부분의 학교에서는 학생들에게 멘토를 활용한 진로탐색 기회의 강화를 지원하고 있다.

셋째, 목적의식 없이 진로를 결정하는 입시문화를 개선할 수 있다. 대학의 교육기부를 통해 진학·진로교육의 질 향상과 함께 청소년들이 뚜렷한 목적의식 없이 진로를 결정하는 입시문화의 변화를 가져올 수 있다. 이는 자유학기제 학생에 대한 대학생의 진로·진학·고민 상담을 중심으로 한 멘토링을 통해 가능할 것이다. 또한 직업체험에 초점을 맞춘다면 진로체험을 통해 학생들이 자신이 희망하는 진로를 준비하기 위하여 진학이 필요한 이유를 깨닫게 됨으로써 무분별한 진학보다는 본인의 직업 선택과 진로 준비에 적합한 진로 설계가 가능할 것이다.

넷째, 개별적·능동적·적극적인 학생 지원이 가능해진다. 멘토링의 효과에 대한 실증 연구들에서는 멘토링 참여 학생과 그렇지 않은 학생 사이에 졸업률 및 취업률에 있어 의미 있는 차이가 없다는 연구결과도 있다. 그러나 학생들의 원활한 진로발달을 위한 적극적인 지원체제의 하나로서 멘토링은 대부분 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(장원섭 외, 2002). 즉 멘토링은 학생들 개개인에 대한 개별화된 사정과 요구를 충족시켜 줄 수 있는 개인적 조언 및 상담, 지도를 기반으로 하며, 학생들에게 능동적이고 적극적으로 다가가는 지원체제라 할 수 있다.

나. 진로체험 멘토링 관계자의 역할 및 특성

진로체험 멘토링과 관련된 선행연구에서는 일반적인 멘토와 멘티의 역할을 바탕으로 진로체험에서 멘토링의 활용성을 향상시키고자 하였다(진미석 외, 2013). 이는 우리나라에서 진로체험분야에 멘토링이 갖는 긍정적인 효과를 발견하고 적용하기 시작한 것이 비교적 최근이기 때문이다. 다양한 선행연구에서 제시한 것처럼 멘토링은 직업세계를 이해하는 것에 다양한 형태의 긍정적인 영향을 미치기 때문에(Kram &

Higgins, 2008; Ragins, Cotton, & Miller, 2000), 진로체험 멘토링에서 멘토와 멘티가 각자의 역할을 충실하게 이행하여 긍정적인 성과를 이끌어 내기 위해 함께 노력할 필요가 있다.

그 동안의 선행연구에서는 멘토와 멘티의 역할을 멘토링 전반에 걸친 관점에서 제시하는 수준으로 이루어졌다. 이를 통해 멘토링에서 전반적으로 어떠한 역할을 수행하는가에 대해 확인할 수 있지만, 실제로 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램이 체계적으로 수행되기 위해서는 전반적인 역할 뿐만 아니라 프로그램 진행에 따른 세부적인 역할이 도출될 필요가 있다. 진로체험 멘토링 프로그램이 성공적으로 학교에 정착하고 운영되기 위해서는 멘토링의 전반에서 기대되는 역할과 각 단계별로 구분된 역할을 면밀하게 도출하고, 이를 통해 진로체험 멘토링 프로그램을 개발하는 과정이 필요하다. 이에 따라 본 장에서는 선행연구에서 제시된 멘토 및 멘티의 역할을 확인하고, 실제 진로체험 멘토링 프로그램 개발을 위해 진로체험 멘토링 절차에 따른 결연관리자, 멘토 및 멘티의 역할을 고찰하였다.

1) 선행연구에 제시된 멘토 및 멘티의 역할

가) 진로체험 멘토의 역할

(1) 직업세계에 대한 안내자

진로체험 멘토링이 운영되기 위해서는 진로체험 멘토가 학생들에게 생생한 직업정보 및 진로체험을 제공할 수 있어야 하며, 단위학교에서는 진로체험 멘토를 통해 학생들에게 다양한 직업을 소개할 수 있어야 한다. 따라서 진로체험 멘토는 주요 업무를 시범 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 등 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행할 수 있어야 한다(교육과학기술부, 2012).

진미석 외(2013)의 선행연구에서는 멘토의 선정 요건을 다음과 같이 정리하였다. 진로체험 멘토는 일과 직업에 대해 열정과 자부심을 지니고 있어야 하며, 진로체험 프로그램의 교육적 취지 및 의의를 이해하고 있어야 한다. 또한 공교육 수업을 진행하는데 적합한 언어 사용 및 태도를 지니고 있어야 하며, 본인의 가치관과 생각을

명확하게 설명할 수 있고 학생들과의 활발한 커뮤니케이션을 통해 수업을 원활하게 진행할 수 있어야 한다. 멘토링 스케줄을 학교 시간표에 맞추는 데 어려움이 없어야 하며, 해당 직업군에서 최소 3년 이상의 경력 및 구체적인 업적을 지니고 있어야 한다. 이러한 진로체험 멘토의 선정 요건은 앞서 살펴본 멘토링에 영향을 미치는 멘토의 특성과 밀접한 관련이 있는 것으로 보이며, 특히 직업세계에 대한 실질적인 정보를 제공하기 위해 멘토가 갖추어야 할 자질을 논하고 있다.

멘토링을 통해 멘토가 실제 직업세계에 대해 실질적인 정보를 제공하는 것은 다른 선행 연구들에서도 찾을 수 있다. 멘토링은 직업적인 정체성을 강화하며, 공식적·비공식적인 관계를 포함하여 위계적인 관계, 조직 내·외부의 관계를 포함한 포괄적이고 복합적인 관계를 이해할 수 있다(Kram & Higgins, 2008). 또한 진로 정보의 수집, 직무 관련 정보, 조직 생활에 대한 전략적 정보 획득 등 멘토링을 통해 멘티는 다양하고 효과적인 지원을 받을 수 있다(Ragins & Kram, 2007). 즉 진로체험 멘토는 일반적인 멘토링에서 멘토의 역할에 더하여 학생들에게 실제 직업세계를 안내하는 안내자의 역할을 할 수 있어야 한다고 이해할 수 있으며, 멘토의 선발 및 양성에는 이러한 안내자로서의 역할이 중요하게 고려되어야 할 것이다.

최근 진로교육에 대한 사회적 관심이 증가하고, 학생들의 진로정보에 대한 접근이 쉬워지면서, 대중적인 직업에 대한 정보는 인터넷을 통해 쉽게 접할 수 있게 되었다. 워크넷(www.work.go.kr)이나 커리어넷(www.career.go.kr) 등의 웹사이트를 통해 직업에 대한 정보를 찾고, 학생들 스스로 직업에 대해 학습할 수 있는 기회가 증가하였다. 그러나 직업에 대한 학습은 직업의 존재를 인식하고, 흥미를 갖게 된 이후에나 가능하다. 따라서 직업에 대한 진로체험 멘토의 직업군은 학생들의 생활에 많은 접점이 있지만, 쉽게 인식하지 못하는 직업이 바람직하다. 또한 가급적 학생들이 직업에 대해 이해하기 쉽고 직무를 파악하기 용이해야 한다(Department for Education & Skills in UK, 2015). 이에 따라 직무를 한눈에 파악할 수 있는 직업을 권장하여 진로체험 멘토의 직업군을 선별할 필요가 있다. 또한 학생들의 흥미를 끌 수 있는 직업으로, 학생들이 직업에 대해 이해하기 쉽고, 직업을 통한 산출물이 뚜렷하여 시각적으로 보여줄 수 있는 직업이 유리할 것으로 판단된다. 진로체험 멘토로서 지양해야 할 직업군은 학생들이 주위에서 일반적으로 많이 접할 수 있는 직업이며, 운영 대상이 중등교육 단계의 학생인 점을 감안하여 직무에 대해 이해하기

어려운 직업은 지양할 필요가 있을 것이다. 이러한 직업체험은 직업에 대한 탐색과 특정한 업무를 수행하여 얻게 되는 학습적인 측면을 무엇보다 강조할 필요가 있기 때문이다(Department for Education & Skills in UK, 2015).

(2) 직업인으로서의 역할모델

멘토링을 통해 멘토는 멘티에게 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 바람직한 역할 모델이 되어준다(Kram, 1985). 진로체험 멘토링에서 멘토는 해당직업에 종사하는 바람직한 직업인으로서 역할모델이 되어 줄 수 있다. 멘토링을 통해 멘토의 전문가적 소양, 행동 양식 등을 멘티가 적극적으로 수용하고 인정하여 학습하게 되는데(Ragins, Cotton, & Miller, 2000), 이러한 측면에서 바람직한 직업인으로서의 역할모델로 멘토의 역할이 중요하다고 볼 수 있다. 바람직한 역할모델로서 멘토가 설정되면, 멘티는 이를 바탕으로 멘토의 행동과 가치관 등의 행동양식을 닮아가며 내적인 문제점을 개선하고 역량을 개발하기 때문이다(Ragins & Verbos, 2007). 진로체험 멘토링은 주로 멘티에 초점을 맞춰 이루어지지만, 장기적으로 멘토링이 운영되기 위해서는 멘티 뿐 아니라 멘토의 성장욕구도 충족시키기 위해 상호 동반 성장하는 프로그램으로 기획될 필요가 있다. 따라서 사전교육에서는 바람직한 직업인으로서의 역할모델의 수행을 강조하면서, 이러한 바람직한 직업인으로서 멘토의 장점을 확인하고, 자기효능감과 만족감을 향상시킬 수 있는 내용이 포함되어야 할 것이다.

(3) 다양한 활동프로그램 기획 및 운영자

일반적인 멘토링은 주로 멘티의 정서적인 측면에 초점을 두고 이루어진다. 이에 따라 구체적인 활동프로그램이 계획되어 체계적으로 이루어지는 것보다 멘토의 재량이나 멘토의 자질에 의해 산발적으로 실행되는 경우가 많다(장원섭 외, 2002). 그러나 직업체험 멘토링의 경우는 정서적인 측면 외에도 직업과 관련된 활동내용을 제공하고 실제적인 정보를 공유해야 하기 때문에 멘토가 일정 수준의 활동프로그램을 직접 기획할 필요가 있다. 이러한 활동 기획자로서의 멘토 역할이 중요한 것은 중·고등학생 등 청소년을 대상으로 한 멘토링의 경우, 멘토가 활동내용을 계획하는 것에

익숙하지 않다면, 직업체험의 효과가 제한적으로 나타날 수 있기 때문이다. 그러나 현재의 제반환경을 고려하면, 대부분 진로체험 멘토링의 멘토는 멘토링에 대한 경험 자체가 부족한 편으로, 멘토링을 직접 계획하는 것에 다소 어려움을 겪을 수 있다. 그러므로 이러한 어려움을 경감하기 위해서는 멘토링 활동 초기의 가이드라인으로 활용할 수 있도록 몇 가지 프로그램을 제시하는 것이 도움이 될 수 있다(김경준 외, 2013). 이러한 초기 활동내용을 선정할 때는 관련 기관이나 교사의 적극적인 개입이 필요할 것으로 판단된다.

이러한 측면을 고려하면, 멘토 교육 프로그램에 이러한 측면이 포함되도록 하는 것은 향후 진로체험 멘토링의 원활한 운영과 효과 향상을 위해 반드시 필요할 것으로 판단된다. 다수의 선행 연구에서도 멘토는 멘티의 직업적 능력 개발과 진로효능감, 행동양식 등 전반적인 진로 역량 향상시키며, 이를 위해서는 효과적인 멘토링 프로그램 설계가 필요함을 밝혔다(Kram, 1985). 이러한 결과들은 진로체험 멘토가 교육 프로그램을 통해 기획자로서의 역량을 향상시킬 당위성을 부여하고 있다. 멘토가 활동내용 선정 및 프로그램 기획에 익숙해진다면, 멘토 스스로 멘토링의 효과를 높이기 위한 활동 장소 섭외, 다른 분야의 멘토 소개 등을 추가적으로 요청하는 등 긍정적인 활동들을 다양하게 수행할 수 있을 것이다.

또한 실제 사업장의 근무 수칙 및 주의사항을 안내하면서 일터에 대한 이해 돕기 위한 멘토링을 진행하는 역할은 직업인 멘토만이 수행 가능하다. 단순히 체험 프로그램 중에 발생하는 단기적인 관점뿐만 아니라 해당 직업 분야에 관심 있어 하는 학생들을 대상으로 한 중장기적인 진로지도를 수행하기 위해서는 멘토가 다양한 활동 프로그램을 기획하고 운영할 수 있어야 한다(교육과학기술부, 2012).

(4) 동기부여자

진로체험 과정에서 멘토는 동기부여자의 역할을 수행할 필요가 있다. 멘토링은 기본적으로 멘티를 중심으로 멘토가 멘티를 지원하는 형태로 이루어진다. 직업체험 멘토링 프로그램도 결국 멘토링을 중심으로 한 인간관계에 기초한 개입의 연장선이기 때문에, 기본적으로 멘토와 멘티의 상호존중과 이해가 바탕이 될 필요가 있는 것이다. 이러한 인식 없이 멘토링이 계속된다면 멘토와 멘티의 관계가 악화되어 멘토링

을 중단하는 경우가 발생 할 수 있다. 특히 저소득층이거나 자존감이 부족한 멘티의 경우, 동기를 부여하려는 멘토의 의도가 있다고 하더라도 멘티에 대한 이해가 선행되지 않으면 오히려 멘티에게 상처를 주는 등의 역효과를 나타내기도 한다. 불가피하게 멘티와의 관계가 악화되었다면, 멘토에게는 이러한 갈등을 해결하기 위한 노력이 요구되며, 멘토가 이러한 노력을 하지 않을 경우 멘토링이 중단되는 사례는 빈번하게 보고된다(김경준 외, 2013). 진로체험 참여 학생 모두가 참여 동기가 높아 진로체험에 적극적으로 참여하는 것은 아니기 때문이다. 교실 수업에서의 상황과 마찬가지로 참여 동기 및 의욕이 낮고, 무기력한 학생 멘티가 있을 수 있으며, 희망하는 직업이 없을 수도 있다. 이러한 학생 멘티들과 멘토링을 수행하기 위해서는 기본적으로 멘토가 동기부여자의 역할을 병행할 필요가 있다.

또한 멘토링의 효과를 높이는 데는 멘토의 성실한 태도가 큰 영향을 미친다. Karcher(2005)의 연구에 의하면, 멘토들이 멘티와의 약속을 잘 지키고, 멘토링 장소에 먼저 도착하여 준비하는 등 적극적으로 멘토링에 참여할 때, 멘토링이 잘 운영되었다. 그러나 반대의 경우, 멘토링은 조기에 종결되었으며, 그 효과를 담보하기 어려웠다. 이러한 사례를 통해 Karcher(2005)는 멘토링은 멘티를 중심으로 이루어져야 하며, 멘토의 편의에 따라 멘토링이 이루어지는 상황은 멘토링 활동을 유지하는 것에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보았다. 대부분의 직업체험 멘토는 각각 일정 수준의 기대를 가지고 멘토링에 참여하게 되며, 이러한 기대는 멘토링을 성공적으로 이끄는 주요한 역할을 한다. 그러나 본인의 기대와 실제 멘토링이 다르게 진행되는 경우에는 멘토링의 성공을 장담할 수 없게 되므로, 멘토는 멘티 뿐 아니라 스스로에게도 동기를 부여하는 노력이 필요할 것이다. 즉, 긍정적이며 성실한 참여는 멘토와 멘티들에게 멘토링에 대한 당위성과 동기를 부여하여 멘토링이 성공적으로 진행되는데 있어 매우 중요한 요소이기 때문에, 멘토는 동기부여자로서의 역할을 분명히 인식할 필요가 있다고 할 수 있다.

Kram(1985)은 연구를 통해 멘토와 멘티 간의 긍정적 신뢰를 바탕으로 멘티의 자의식을 높이며, 멘티의 갈등 상황을 함께 공유하고 멘토의 경험에 비추어 해결방안을 제시하여 효과적으로 대처할 수 있다고 보고하였다. 전문직업인으로서 멘토는 처음부터 멘티에 대한 긍정적이고 성실한 동기부여자의 역할을 수행하는 것이 어려울 수 있다. 태도와 사교성 등 개인적인 특성도 중요하지만 교육학적인 기반과 같은

이론적인 부분이 없기 때문이다. 따라서 적절한 교육프로그램을 통해 멘토에게 동기부여자로서 역량을 높일 수 있는 기회를 제공한다면, 일관적이고 향상된 진로체험 멘토링을 제공할 수 있을 것이다. 따라서 진로체험 멘토 교육 시에 멘티들과 의사소통하고 동기 부여하는 방법을 습득할 필요가 있는 것이다.

위와 같이 진로체험 멘토링에서는 자율적이고 능동적인 동기부여가 필요하므로, 사전 교육을 통해 진로체험의 중요성을 강조하고, 능동적인 동기 부여를 통해 얻을 수 있는 장점 등 쉬운 단계부터 시작하여 차츰 정도를 높여가며 진로체험 멘토링에 대한 동기부여를 자연스럽게 유도할 필요가 있다. 또한 진로체험 멘토링을 통해 멘티들이 쉽게 접근 할 수 있는 다양한 자료들이 풍부하게 준비되어야 지속적인 동기부여가 가능할 것이다. 멘티가 실제 상황에서 쉽게 접할 수 있는 진로문제에 대한 논의는 멘티의 내적 동기를 가중시켜 의욕을 북돋울 수 있을 것이며, 스스로 활동을 계획하고 조절하여 평생학습을 유도할 수 있는 자율적인 학습 태도를 개발시키는 데에도 유용할 것으로 판단된다.

나) 진로체험 멘티의 역할

(1) 진로체험 및 관련 직업에 대한 사전학습자

멘토링을 제공하는 대부분의 기관에서는 멘토링 시의 예절이나 존중하는 태도 등과 같이 멘토에 대한 기본적인 교육이 이루어지고 있으나 멘티 교육은 잘 진행되지 않는 곳이 많다. 진로체험 멘토링을 통해 멘토와 멘티들이 모두 성장하기 위해서는 멘토의 역할에 대한 교육과 함께 멘티의 역할에 대한 교육도 체계적으로 실시될 필요가 있다. 진로체험 멘토링에 참여하는 학생 멘티들은 우선적으로 자신의 적성과 진로 방향에 적합한 진로계획을 수립해야 한다. 이러한 과정을 통해 진로체험기관과 멘토링을 수행할 직업을 선택하게 된다. 이 때에는 반드시 진로체험기관 및 직업에 대해 선행학습을 실시할 필요가 있다. 인터넷을 통해 얻을 수 있는 기본적인 정보나 직무 등을 학습하는 과정은 멘티가 멘토링에 보다 능동적으로 참여하게 하며, 긍정적인 동기부여를 할 수 있도록 한다. 또한 실제적인 직무와 직업세계에 대한 지식을 효과적으로 이해하기 위해서는 멘티가 적절한 수준으로 선행학습을 수행할 필요가 있는 것이다.

멘티가 직업 체험을 통해 보다 풍부하게 학습하기 위해서는 지역 기반 산업체 등 물리적 접근성이 상대적으로 높은 곳을 중심으로 관심의 폭을 확대하는 노력이 필요하며, 자신의 적성과 직무의 발전 가능성, 경력개발 경로 등을 충분히 고려할 필요가 있다. 멘티가 진학을 선택할 경우 대학교 탐방, 대학생 멘토링 또는 대학 관련 체험 프로그램을 통해 자신에게 적합한 학과와 진학계획에 대해 생각할 기회를 가질 수 있다. 이 때에는 자신이 택할 수 있는 학과가 얼마나 다양하며, 세분화되어있는가에 대해 알아보고 대학생이 배우는 과목에 대한 개요나 맥락 등을 체험할 수 있는 기회를 적극적으로 확보하여 보다 주체적으로 진학계획을 수립하는 것이 중요하다. 지역 대학의 학부생 또는 교육 관련 대학생 및 대학원생의 교육봉사와 대학 탐방 프로그램, 진학 프로그램 등은 각 단위 학교가 쉽게 접근할 수 있는 진로체험 프로그램으로, 멘토링 요소를 보완한다면 보다 성공적으로 운영될 수 있을 것이다. 지역 대학과 진로체험 멘토링 프로그램의 성공적인 연계는 향후 지역 경제를 이끌어 갈 지역 인재의 육성 및 유치를 촉진시킬 수 있으며, 동시에 지역 대학의 경쟁력도 향상시킬 수 있는 선순환 구조로 이어질 수 있다(장신호 외, 2014).

이와 같은 다양한 진로체험 활동을 활성화하기 위해서는 다양한 기관과 기업이 참여할 필요가 있으며, 공공기관과 기업, 각종 연구소, 개인 사업자 등의 적극적인 참여를 촉진할 수 있는 방안을 마련하기 위한 연구와 정책이 활발히 논의되고 있다. 정부에서 진로체험 활동의 인프라 마련을 위해 유관부서 및 처·청간 협약, 공공기관 간의 업무협약 등을 지원하고 있으며, 기업, 연구소, 개인의 교육기부와 관련된 관리체계가 구축하기 위한 방안이 마련되고 있다. 그러나 이러한 체험활동이 목표한 효과를 거두기 위해서 무엇보다 중요한 것은 멘티의 학습자로서의 역할이다. 멘티는 진로체험 멘토링의 주체이며, 실제 학습자이기 때문이다. 선행학습자라는 역할이 없이는 원활한 학습이 이루어지기 어렵기 때문에 진로체험의 효과를 높이기 위하여 멘티들은 선행학습을 충실히 수행해야 할 것이다.

(2) 진로체험의 성실한 참여자

진로체험 멘토링에서 멘티는 스스로의 문제 해결을 위해 자율적이고 능동적으로 활동할 필요가 있다. 당면한 진로발달 과업을 해결하기 위해 자율적으로 학습하고,

진로체험 멘토링을 통해 멘토 및 다른 멘티들과 경험을 공유하고 이해하는 과정을 수행해야 한다. 특히 멘티들은 능동적으로 학습하기 위해 진로체험 멘토링에서 자신이 학습해야 할 내용과 이해해야 할 범위를 파악할 필요가 있다. 진로체험 멘토링에 능동적으로 참여할 때, 멘티는 끊임없이 학습 목표를 세우고 달성하기 위해 노력하게 되며, 당면한 진로발달 과제를 해결할 수 있는 역량을 갖추게 된다. 스스로 정보를 관리하고, 개인이 갖추고 있는 기반 지식을 활용하며, 진로체험 멘토링을 통해 스스로의 성과를 평가하는 단계에 이르기 위해서는 자율적인 동기부여가 필수적이다(Neufeld & Borrows, 1974). 멘티들의 동기부여가 부족하다면, 진로체험을 통해 습득한 지식과 기술, 태도 등의 효과가 낮아질 수밖에 없으며, 잘못된 방향으로의 결론에 도달할 수도 있다. 멘티들이 당면한 진로발달 과업의 해결에도 문제가 발생할 수 있다.

성취목표란 개인이 과업을 달성하고자 하는 이유 또는 목적이 되며, 동기와 함께 행동의 원인을 설명하는 주요한 변인이자 행동의 효과성을 제고하는 주요한 요인으로 알려져 있다(Maehr, 1989). 개인이 지향하는 목표에 따라 성취의 행동적, 정의적, 인지적인 측면이 달라지기 때문이며, 다양한 선행연구들에서 동기와 수행이 성취목표에 영향을 받고 있다고 밝혔다(Ames & Archer, 1988; Elliot & Church, 1997). 비록 목표성향과 동기 유형의 관계에서는 연구자들의 견해에 다소 차이가 있지만, 이와 같이 멘티들이 스스로 진로체험 멘토링에서 성취목표를 세우고, 동기를 부여하는 것은 멘토링의 성공적인 수행을 위해 필요하다는 것은 이견이 없을 것으로 판단된다. 동기의 내면화 수준은 진로 행동을 예측하는 주요 요인으로서, 멘티들은 자율적이고 능동적인 동기부여를 통해 진로체험에 보다 적극적으로 임할 필요가 있는 것이다.

기본적으로 멘토링 프로그램은 멘티와 멘토의 모집과 선발에서 사전 교육 절차, 멘토와 멘티의 결연, 멘토링 수행, 관계의 조정 및 지원 등 전반적인 활동을 포함한다. 이러한 과정은 멘토링이 원활하게 이루어지도록 관계를 개선하고 효과를 제고하는 것과 관련이 높다고 판단되며, 특히 이러한 과정에서 멘티가 얼마나 성실하게 멘토링에 임하는가가 멘토링의 효과에 큰 영향을 준다(Noe, 2002). 경험이 많은 멘토들도 멘티와의 활동이 어렵다고 느낄 수 있는데, 이는 대부분 멘티들이 성실한 학습자로서 자신들의 역할에 대해 인식하지 못하고 있을 때이다. 멘토들이 멘티의 기본

적인 태도가 잘못되었다고 생각한다면, 멘토링의 효과는 그 만큼 제한적일 수밖에 없다. Mount, Barrick & Stewart (1998)의 연구에서도 멘토링에서의 성실성이 성과에 주요한 요인임을 지적하였으며, Hough(1992)의 연구에서도 성실한 태도가 타인과의 효과적인 협력을 가능하게 하여 멘토링의 성과를 높인다고 보고하였다.

직업체험 멘토의 경우, 멘토가 활동하는 업무 분야에서 충분한 역량이 있다고 하더라도 교육과 학습에 전문적인 소양이 있다고 전제할 수는 없는 것이 현실이다. 기본적으로 단위학교에서 결연을 통해 멘토링을 수행하게 되는 입장에서 멘토들은 멘티들이 학습에 대한 기본적인 태도를 함양하고 있을 것을 기대하며, 멘토링에 참여하는 멘티들이 기본적인 멘토링 교육을 통해 진로체험 멘토링 활동을 하기 위한 기본적인 태도와 소양을 갖추고 있을 것으로 기대한다. 직업인 멘토의 입장에서는 개인의 시간을 멘티의 교육과 학습을 위해 헌신하는 것으로서, 소속한 기업체에 필요 이상의 폐를 끼치는 것을 지양하고자 하며, 원활한 활동을 통해 멘토에게도 도움이 되고자 한다. 따라서 멘티들은 이러한 암묵적인 합의를 존중할 필요가 있으며, 성실한 태도로 멘토링을 통해 직업세계를 배워나가야 할 필요가 있다.

(3) 진로체험의 경험을 공유하는 전파자

진로체험 멘토링에서 멘티들은 다른 멘티들과의 경험을 공유하여 인간관계 기술을 발달시키고, 멘토링을 통해 경험한 지식과 기술을 보다 잘 인식할 수 있다. 또한 멘티들과의 경험을 공유하면서 다른 사람들의 의견을 경청하고, 자신이 경험한 것과의 차이를 어떻게 이해하며, 비평을 수용하고 체계적으로 비평할 수 있는 능력을 키울 수 있다. 멘티들은 각자의 잠재된 능력과 교육경험, 개인이 가지고 있는 성격 및 특성, 진로에 대한 계획 등을 공유하고 확인하는 과정을 통해, 단독으로 멘토링을 수행했을 때 이상의 결과를 얻을 수 있게 된다(장원섭 외, 2002; Eby, 1999).

진로체험 멘토링에 대한 경험의 공유를 통한 이러한 교육적 효과를 향상시키기 위해서는 멘토링의 시작 이전부터 종료까지 전반에 걸쳐 진로 멘토링에 대한 과정과 원칙, 성과 등을 공유할 수 있는 그룹을 조직하고 관리하는 것이 필요하다. 또한 타인과의 협조와 자신의 의견 제시, 더 필요한 요구를 확인하고 개별적 노력이나 집단의 노력을 통해 충족하는 과정을 경험할 수 있도록 프로그램이 제공되어야 할 필요

가 있다. 이 때에는 다른 멘토를 서로 비교하면서 관계를 악화시키거나, 직업체험 멘티로서 개인적 목표와 동기를 망각하는 일이 없도록 주의할 필요가 있을 것이다.

2) 진로체험 멘토링 절차에 따른 결연관리자, 멘토 및 멘티의 역할

진로체험의 실태 및 관련 선행연구를 검토하였을 때, 진로체험 멘토링 프로그램의 절차는 서우석 외(2007)가 제시한 준비-실행-평가의 3단계로 구분할 수 있다. 준비 단계는 제반환경의 확인, 첫 만남, 기획, 결연으로 구성되고, 실행 단계는 사전교육, 프로그램 실행, 사후 교육으로 구성되며, 평가 단계에서는 멘토링 평가, 평가간담회 개최, 평가 종합 및 환류로 구성된다. 이러한 진로체험 멘토링 프로그램의 각 단계에 따라 진로체험 결연관리자, 멘토와 멘티 등 멘토링 프로그램 주체들에게 기대되는 역할은 차이가 있다. 멘토링 프로그램의 주체들은 멘토링 프로그램의 진행 중에 각자에게 기대되는 다른 역할을 수행하며, 멘토링 진행 중에 한 가지 역할이 아닌 다양한 역할을 수행하게 된다(Kram, 1985; Lankard, 1996). 진로체험 멘토링 프로그램이 목표한 성과를 산출하기 위해서 각 단계에서 주체별로 적절한 역할을 수행하는 것이 필요하며, 이를 위해서는 해당 단계에서 명확한 역할을 도출하는 과정이 선행되어야 한다. 이에 따라 각 단계에 따른 결연관리자, 멘토 및 멘티 역할을 정리하면 다음과 같다.

가) 진로체험 결연관리자의 역할

(1) 준비 단계

준비단계에서 결연관리자는 멘티와 참여학교의 요구사항이나 기대사항을 확인하는 등 멘토링의 제반환경을 우선 확인할 필요가 있다. 또한 참여 가능한 멘토 리스트를 확인하고, 필요에 따라 직업체험처나 멘토 등을 발굴하는 역할을 수행한다. 멘티와 참여학교의 요구사항이나 기대사항은 진로체험 멘토링의 필요성과 밀접한 관련이 있으며, 향후 멘토링 전반에 걸쳐 영향을 미치게 되므로 신중하게 확인해야 한다(Harrison, Dymoke, & Pell, 2006).

첫 만남에서는 멘토링 기간, 인원, 시간 등의 확인하고, 멘토의 기대사항을 확인하는 절차로서 멘토에게 멘티와 학교의 요구사항과 기대사항을 전달하게 된다. 이 때에 결연관리자는 멘토들이 진로체험 멘토링에 참여하는 것이 얼마나 유익하고 가치있는 일인지를 먼저 인식시키고, 멘토들이 스스로 동기를 불러일으킬 수 있도록 하는 역할이 요구된다. 또한 결연 관리자는 멘토가 제반환경을 확인할 수 있도록 조언을 할 수 있어야 한다.

진로체험 결연관리자는 첫 만남에서 알게 된 멘토링 각 주체별 기대사항 및 요구사항을 종합하고 이를 반영하여 멘토링을 기획할 수 있어야 한다. 멘토, 멘티, 학교 및 지역사회 등 제반환경을 확인한 결과를 분석하고, 멘토링 프로그램 운영에 활용 가능한 자원을 명확하게 한정하는 것이 필요하다. 멘토링은 멘티를 중심으로 이루어지지만, 진로체험 멘토링의 경우는 멘티만큼이나 멘토의 중요성이 크다. 대부분의 진로체험 멘토링이 멘토의 봉사와 헌신을 통해 이루어지며, 멘토가 얻는 경제적 이익은 멘토 개인의 보람이나 경험에 비해 적은 수준이기 때문에 효과적인 멘토링 운영을 위해서는 진로체험 결연관리자는 멘토의 요구나 기대사항을 주목할 필요가 있다. 제반환경을 분석한 후 가용한 자원을 확인하는 것은 멘토링의 성과에 중요한 영향을 미치기 때문에(Ballantyne, Hansford, & Packer, 1995), 멘토링 프로그램의 전반을 기획할 때 결연관리자가 반드시 수행해야 할 역할이라 할 수 있다.

진로체험 멘토링의 기획이 완료되면, 일터와 멘토, 학교의 일정, 장소 등을 고려하여 체험 일터를 선정하고, 멘토-멘티 간의 결연을 추진한다. 각 주체의 요구사항과 기대를 고려하여 성과를 낼 수 있는 멘토링을 수행하기 위해 멘토와 멘티가 결연을 맺도록 지원하는 것은 진로체험 멘토링에서 결연관리자의 본연의 역할이라 할 수 있다. 결연관리자는 멘토와 멘티에게 결연 내용을 전달하고 이를 확인하는 절차를 수행한다(Davis & Higdon, 2008). 또한 결연이 확정되면, 멘토로 하여금 멘티와 만나기 전까지 진로체험 멘토링 프로그램을 운영하기 위한 세부계획안을 작성하거나 보완하도록 조언할 수 있다.

(2) 실행 단계

실행단계에서 결연관리자의 역할은 사전교육, 프로그램 실행, 사후교육에 따라 다

르게 나타난다. 우선 사전교육단계에서 결연관리자는 준비된 사전교육프로그램을 바탕으로 멘토를 교육하며, 진로체험 멘토링 프로그램 운영 세부계획을 확정하게 된다. 운영계획이 확정된 뒤에는 진로체험 멘토링 운영을 위한 세부 프로그램을 멘토와 함께 개발한다. 이미 멘토가 세부 프로그램의 기획을 완료하거나 사전교육프로그램에 참석할 수 없는 경우에 결연관리자는 매뉴얼이나 참고 자료 등을 제공하여 멘토의 교육 내용에 대한 학습을 유도해야 한다. 멘토는 성인학습자로서, 사전교육을 통한 학습 내용의 전이가 원활하게 이루어져 진로체험 멘토링에 활용될 수 있도록 하기 위해서는 결연관리자가 멘토에게 사전교육의 필요성을 적극적으로 강조할 필요가 있다(Alamprese, 2005). 결연관리자가 멘티에 대한 사전교육을 진행하면서 활동지나 질문지 등을 제작하는 것은 실제 체험에 유용하게 활용될 수 있다.

사전교육을 마친 멘토는 멘티와 함께 실제 멘토링 프로그램을 실행하게 되는데, 이때 결연관리자는 멘티의 인솔자 역할, 안전관리 감독자의 역할을 수행하게 된다. 결연을 맺은 멘티들이 멘토에게 정시에 인계될 수 있도록 인솔자로서 시간관리가 필요하며, 멘토와 멘티가 공식적으로 처음 대면하는 오리엔테이션 등의 원활한 진행을 도울 수 도 있다. 주요 시설 및 기자재 등에 대한 안내와 견학을 함께 하며 안전관리 감독의 역할을 수행하고, 돌발 상황에 대한 대처법을 미리 숙지하도록 한다. 모든 과정을 마친 뒤에 멘토로부터 멘티들을 인계받고 사후지도를 실시한다.

사후교육에서 결연관리자는 멘티가 멘토링을 통해 배운 내용을 다시 되돌아보면서, 체험일지를 작성하도록 돕는다. 또한, 다른 멘티들과 진로체험 멘토링 경험을 공유하도록 한다. 진로체험 멘토링 경험을 다른 멘티들과 공유하면서 멘티는 직업적 가치관을 확장시키고 자신의 진로를 수정 또는 확고하게 할 수 있기 때문에(Ryan, Whittaker, & Pinckney, 2002), 사후교육은 결연관리자가 수행해야 할 주요한 과업이라 할 수 있다.

(3) 평가 단계

진로체험 결연관리자는 진로체험 멘토링 프로그램이 얼마나 효과적으로 운영되었는지 평가할 수 있도록 멘토링 과정 평가와 멘토링 내용 평가를 실시해야 한다. 이를 위해 멘토링 과정 및 내용 평가지를 개발하거나, 기개발된 평가지를 통해 멘토와 멘티에게 평가를 요청해야 한다. 멘토와 멘티는 진로체험 멘토링 프로그램에 대하여 직업체험 활동 참여와 관련된 전반적인 사항에 대해 평가할 수 있다. 또한 멘토링 전반에 있어 개선할 사항이나 보완할 사항을 확인하고, 이를 정리하여 다음 차수에 반영하는 것도 결연관리자의 주요한 역할이라 할 수 있다. 멘토들은 평가를 통해 진로체험 멘토링 프로그램이 보다 효율적이고 교육적인 의미가 있도록 개선되는 것을 도울 수 있으며, 실제로 진로체험 멘토링의 평가와 환류를 통한 학습의 개선을 위해 일터 멘토는 핵심적인 역할을 수행하게 된다(Chew, Watanabe, Buchwald, & Lessler, 2003). 진로체험 결연관리자는 이를 위해 평가 간담회를 개최하고, 평가보고서를 취합하며, 멘토의 의견을 수렴하여 차후 프로그램에 대한 반영 계획을 수립해야 할 것이다.

<표 Ⅱ-16> 진로체험 멘토링 단계별 결연관리자의 역할

단계	세부단계	주요 내용
준비	제반환경 확인	• 멘티의 요구사항/기대사항 확인 • 참여학교의 요구사항/기대사항 확인 • 참여 가능한 멘토 리스트 확인 및 발굴
	첫 만남	• 멘토의 기대사항 확인 • 멘토링 기간, 인원, 시간 등의 확인 • 멘티/학교의 요구사항/기대사항 전달
	기획	• 각 주체별 기대사항 및 요구사항의 반영 • 제반환경(멘토, 멘티, 학교, 지역사회) 확인 결과 분석 • 프로그램 운영에 활용 가능한 자원의 확보
	결연	• 체험 일터의 선정(일터/멘토/학교의 일정, 장소 등을 고려) • 멘토-멘티 결연(일터/멘토/학교의 일정, 장소 등을 고려)

<표 계속>

<표 Ⅱ-16> 계속

단계	세부단계	주요 내용
실행	사전교육	• 멘토 대상 교육 • 멘토링 프로그램 운영 세부계획(안) 확인 • 멘티 대상 교육
	프로그램 실행	• 멘티 인솔 • 안전관리감독 • 돌발상황에 대한 대처
	사후 교육	• 멘티 대상 사후 교육
평가	멘토링 평가	• 멘토링 과정 평가지 개발 및 평가 요청 • 멘토링 내용 평가지 개발 및 평가 요청
	평가 간담회 개최	• 평가보고서 취합 및 멘토 의견 수렴
	평가 종합 및 환류	• 개선사항 도출 • 차후 프로그램 반영 계획 수립

나) 진로체험 멘토의 역할

(1) 준비 단계

준비단계에서 멘토는 우선 멘토링 프로그램에서 멘토로서 활동하기 위한 제반환경을 확인해야 한다. 본인이 담당하는 직무의 절차 및 내용을 멘티를 포함한 타인에게 설명할 수 있도록 정리하고, 멘토링 활동이 가능한 일정을 점검해 볼 필요가 있다. 이러한 절차를 통해서 진로체험 멘토는 일과 직업에 대해 열정과 자부심을 지니고, 진로체험 프로그램의 교육적 취지 및 의의를 이해하여 본인의 직업적 경험과 세부적인 직무를 멘티들에게 효과적으로 전달할 수 있어야 하기 때문이다(진미석 외, 2013). 또한 몇 명의 멘티를 대상으로 멘토링을 수행할 수 있는 지에 따라 가용한 인원수를 멘토링이 이루어지는 공간을 충분히 고려하여 판단하는 등 진로체험 멘토링을 위한 제반환경을 충분히 점검할 필요가 있다. 멘토는 진로 정보의 수집, 조직생활이나 직무에 대한 정보 획득 등 멘토링을 통해 멘티에게 다양하고 효과적인 지원을 제공할 수 있도록(Ragins & Kram, 2007), 자신이 진행할 수 있는 적절한 멘토링의 규모를 판단할 수 있어야 한다. 멘토가 제반환경을 확인하는 것은 결연관리자가 멘토링 요청을 한 뒤 또는 멘토가 직접 결연관리자에게 멘토링 참여 의사를 밝히기 전후 등 멘토링의 초반에 이루어지도록 권장한다.

제반환경을 확인 한 뒤 첫 만남에서는 멘토의 요구사항 및 기대사항을 결연관리자에게 전달하고 멘티와 학교의 요구사항 및 기대사항을 확인해야 한다. 초기에 직업체험 멘토로서 진로체험 멘토링의 개요와 취지에 대해 정확한 이해가 없다면, 기대와 다른 직업체험 멘토링이 진행될 수 있다. 직업체험에 참여하는 멘티는 학생으로서 직업세계 전반에 대한 이해가 부족하며, 특히 멘토가 소속된 분야 및 직업에 대해 거의 지식이 없을 가능성도 있다. 이러한 점을 고려할 때, 직업체험 멘토는 멘토링 중에 대상이 되는 분야와 직업에 대한 정확한 정보를 제공할 필요가 있고, 멘티의 인식과 지식수준의 변화가 서서히 나타날 수도 있음을 이해하고 있어야 한다. 멘토가 멘토링을 통해 멘티에게 큰 변화를 기대하는 경우에는 멘티의 변화가 기대에 못 미칠 시에 활동 동기가 급격하게 감소할 수 있는데, 이는 생소한 직업을 접하는 멘티의 입장에 대한 충분한 이해가 필요할 것이다(Lankard, 1996). 첫 만남의 단계에서 요구사항 및 기대사항을 충분히 검토할 필요성이 여기에 있다고 할 수 있다. 멘토는 이러한 사항을 확인 한 뒤에 진로체험 멘토링 프로그램에 참여 신청 또는 참여 요청을 수락하여 첫 만남을 마무리하게 된다.

첫 만남 절차 이후에 멘토는 멘토링 프로그램 운영을 위한 세부계획안을 수립해야 한다. 수립된 멘토링 프로그램 세부계획안은 추후에 사전교육 단계에서 결연관리자와의 협의를 거친 뒤에 확정된다. 진로체험 멘토링 프로그램 세부계획은 멘토링이 이루어지는 상황적 맥락을 충분히 고려하여 멘토가 특정한 분야와 직업에 대한 정보 제공자의 역할을 수행하고, 일터에 대한 이해를 도우며, 직업생활 및 향후 진로에 대한 조언을 할 수 있도록 교육적으로 설계될 필요가 있다(교육과학기술부, 2012). 그러나 일반적으로 전문직업인이 교육적인 역량을 갖추는 것까지 기대하는 것은 무리가 있으므로, 진로체험 멘토 운영매뉴얼에서 계획안을 작성하는 방법을 제시하여 이를 통해 멘토링 프로그램 운영 세부계획안을 작성할 수 있도록 해야 한다. 또한 결연관리자를 통해 확인을 받는 절차가 반드시 뒤따라야 한다.

결연 단계에서는 그 동안의 절차에서 구체화된 내용을 확인하고, 멘티와 결연을 맺으며 멘티와의 만남을 준비하게 된다. 멘토와 일터, 학교의 일정이나 장소 등을 종합적으로 고려하여 가장 적합한 멘토링이 이루어질 수 있도록 멘토와 멘티가 결연을 맺을 수 있도록 한다. 결연을 맺을 멘티가 확정되면, 멘토는 멘티와 만나기 전까지 멘토링 프로그램 운영 세부계획안을 지속적으로 수정 및 보완하거나 효과적인 멘

토링을 위해 자체적인 학습을 할 수도 있다.

(2) 실행단계

실행단계는 크게 사전교육, 프로그램 실행, 사후교육으로 구성된다. 우선 사전교육 단계에서 멘토는 사전교육프로그램에 참여하여 교육을 받고, 결연관리자와 멘토링 프로그램 운영 세부계획을 확정하게 된다. 운영계획이 확정된 뒤에는 진로체험 멘토링 운영을 위한 세부 프로그램을 개발한다. 일정과 가용한 인력, 직무의 시연, 실습 등의 영역과 일정을 기획하고 구체화하는 과정은 멘토가 참여하는 사전교육 프로그램을 통해 이루어질 수 있다(Alamprese, 2005). 이미 멘토가 세부 프로그램의 기획을 완료하거나 사전교육프로그램에 참석할 수 없는 경우는 제공되는 매뉴얼을 통해 교육 내용에 대한 개별학습을 할 수 있다.

사전교육을 마친 멘토는 멘티와 함께 실제 멘토링 프로그램을 실행하게 된다. 멘토는 결연을 맺은 멘티들이 인솔자와 함께 약속된 시간에 맞추어 도착하였는지 확인한다. 오리엔테이션은 멘토와 멘티가 공식적으로 처음 대면하여 서로에 대한 소개와 체험 일터에 대한 소개, 멘티의 관심 분야 및 체험 일터 선택의 배경 등을 통해 라포를 형성한다. 이를 위해 오리엔테이션 중에는 일터 내의 주요 시설 및 기자재 등에 대한 안내와 견학이 이루어지며, 일터에서 진로체험을 함에 있어 유의하여야 할 사항 및 안전수칙을 전달한다. 오리엔테이션 이후에는 체험활동을 수행한다. 멘토가 종사하는 직장과 직무 등 현장의 특성에 따라 다소 상이할 수 있으나, 일반적으로 업무 안내, 직업체험, 체험 일지(보고서)작성 등이 포함된다. 멘토는 인솔자로부터 멘티들을 넘겨받은 뒤에 멘티들과 함께 직업체험을 수행한다. 멘토는 수행하여야 할 업무와 역할에 대해 안내하고, 체험 활동 중에 발생하는 애로사항에 대한 설명과 안전 수칙을 강조한다. 직업체험 중에 멘토는 미리 마련한 프로그램에 따라 멘티들이 수행 가능한 업무와 역할을 부여하고 실제 직무를 폭 넓게 체험할 수 있는 기회를 제공한다. 이러한 과정에서 멘토는 멘티의 직업체험 수행 상황을 파악하고 평가를 위한 의견서를 작성한다. 체험활동을 마치면 진로체험 멘토링 프로그램을 마무리하면서, 멘토와 멘티는 진로체험에 참여한 소감을 발표한다. 또한 멘토는 진로체험 멘토링 프로그램에 참여한 멘티들의 생활과 향후의 진로 선택에 대하여 조언할 수 있

고, 멘티가 진로체험 멘토링 활동 중에서 궁금하거나 더 깊이 알고 싶은 사항에 대해 질의 응답 시간을 가질 수 있다. 모든 과정을 마친 뒤에 멘토는 멘티들이 집으로 돌아갈 수 있도록 교통수단을 알려주거나 멘티들을 인솔해 온 결연관리자에게 멘티들을 인계한다.

(3) 평가 단계

멘토는 진로체험 멘토링 프로그램에 대한 평가 단계에서 멘티의 직업체험 활동 참여와 관련된 전반적인 사항에 대해 평가한다. 또한 멘토링 전반에 있어 개선할 사항이나 보완할 사항을 평가하고, 이를 정리하여 결연관리자에게 전달한다. 멘토들이 이러한 역할을 수행하면서 진로체험 멘토링 프로그램이 보다 효율적이고 교육적인 의미가 있도록 개선되는 것을 도울 수 있다. 직업체험은 직업에 대한 탐색과 특정한 업무를 수행하여 얻게 되는 학습적인 측면을 강조하기 때문에(Department for Education & Skills in UK, 2015), 평가와 환류를 통한 학습의 개선을 위해 일터 멘토는 핵심적인 역할을 수행하게 된다.

<표 Ⅱ-17> 진로체험 멘토링 단계별 멘토의 역할

단계	세부 단계	멘토의 역할
준비	제반환경 확인	• 담당 직무의 절차, 내용 확인 • 멘토링 운영 가능한 일정 확인 • 가용한 인원, 장소 등의 확인
	첫 만남	• 요구사항/기대사항 전달 • 멘티/학교의 요구사항/기대사항 확인 • 프로그램 참여 신청 또는 수락
	기획	• 멘토링 프로그램 운영 세부계획(안) 수립
	결연	• 결연 내용의 확인 • 멘티와의 만남 준비

<표 계속>

<표 Ⅱ-17> 계속

단계	세부 단계	멘토의 역할
실행	사전교육	• 멘토 교육 참여 및 미참여 시 교육 내용에 대한 개별 학습 • 멘토링 프로그램 운영 세부계획 확정 • 진로체험 멘토링 세부 프로그램 개발
	프로그램 실행	• 오리엔테이션 • 체험활동 • 마무리
	사후 교육	-
평가	멘토링 평가	• 멘토링 과정 평가 실시 • 멘토링 내용 평가 실시
	평가 간담회 개최	-
	평가 종합 및 환류	-

다) 진로체험 멘티의 역할

(1) 준비 단계

진로체험 멘토링 전반에서 멘티는 성실한 학습자로서의 역할을 수행하며, 각 단계에 따라 필요한 과업을 이행하여 멘토링의 효과를 높일 수 있다. 준비단계에서 멘티는 자신에 대해 이해하고 멘토링을 통해 얻고자 하는 목표를 세워야 한다. 또한 멘티는 희망하는 진로체험기관 및 직업에 대해 미리 학습하고, 결연관리자에게 요구사항 및 기대사항을 전달해야 한다. 초기에 직업체험 멘티로서 자신이 참여할 진로체험 멘토링에 대해 정확하게 이해하지 못 할 경우, 기대와 다른 직업체험 멘토링이 진행될 수 있으며, 교육적인 성과가 기대에 못 미칠 수 있기 때문에, 모든 준비 절차에 성실하게 임해야 한다. 직업체험에 참여하는 멘티는 학생이기 때문에 직업세계 전반에 대한 이해가 부족하며, 특히 멘토가 소속된 분야 및 직업에 대해 멘티가 가지고 있는 지식이 거의 없을 수 있기 때문이다. 결연 단계에서는 그 동안 학습한 내용을 확인하고, 멘토와 결연을 맺으며 멘토와의 만남을 준비한다.

(2) 실행단계

실행단계는 크게 사전교육, 프로그램 실행, 사후교육으로 구성되며, 멘티는 사전교육단계에서 사전교육프로그램에 참여하여 교육을 받는다. 직업인 멘토가 어떠한 일에 종사하고 있으며, 그 직업의 특성과 간략한 내용들을 미리 학습하여 체험활동을 하기 전에 필요한 기본적인 지식을 갖춘다. 궁금한 사항에 대해서는 직업체험을 하면서 질문을 할 수 있도록 미리 질문리스트를 만들어 볼 수 있다. 또한 직장에서의 기본적인 예절과 안전을 위한 지침 등을 미리 확인하여 멘토링이 원활하게 진행될 수 있도록 한다. 사전교육을 마친 멘티는 인솔자를 따라 멘토링 장소로 이동하게 되며, 멘토와 함께 실제 멘토링 프로그램을 실행하게 된다.

프로그램 실시 단계에서는 우선 오리엔테이션을 통해 라포를 형성한다. 멘토와 멘티가 공식적으로 처음 대면하여 서로에 대한 소개와 체험 일터에 대한 소개, 멘티의 관심 분야 및 체험 일터 선택의 배경 등을 나누며, 이 때에 멘티는 적극적이고 능동적으로 멘토링에 임할 필요가 있다. 오리엔테이션 중에는 일터 내의 주요 시설 및 기자재 등에 대한 안내와 견학이 이루어지며, 멘티는 일터에서 진로체험을 함에 있어 유의하여야 할 사항 및 안전수칙을 반드시 숙지하도록 한다. 오리엔테이션 이후에는 체험활동을 수행한다. 멘티는 미리 전달받은 안전수칙과 주의사항을 유념하면서 직업체험을 하고, 체험 일지(보고서)를 작성하기 위한 메모나 자료를 수집한다. 사전교육을 통해 작성한 질문지를 활용하면 교육적 효과를 더욱 높일 수 있을 것이다. 체험활동을 마친 후에는 진로체험 멘토링 프로그램을 마무리하면서, 멘티는 진로체험에 참여한 소감을 발표한다. 또한 멘티는 멘토에게 생활과 향후의 진로 선택에 대하여 조언을 구할 수 있고, 진로체험 멘토링 활동 중에서 궁금하거나 더 깊이 알고 싶은 사항에 대해 질문할 수도 있다. 체험 활동이 끝난 뒤 사후교육에서는 체험 일지를 완성하면서 진로체험 멘토링 과정에서 학습한 내용과 정보들을 정리하는 시간을 갖도록 한다. 이러한 실제적인 경험을 다른 멘티들과 공유하면서 멘티는 직업적 가치관을 확장시키고 자신의 진로를 수정 또는 확고하게 할 수 있는 것이다(Ryan, Whittaker, & Pinckney, 2002).

(3) 평가 단계

멘티는 진로체험 멘토링 프로그램에 대한 평가 단계에서 멘토링 과정이 자신에게 어떻게 도움 되었는지를 평가한다. 또한 멘토링 전반에 있어 개선할 사항이나 보완할 사항을 평가하고, 이를 정리하여 결연관리자에게 전달한다.

<표 Ⅱ-18> 진로체험 멘토링 단계별 멘티의 역할

단계	세부 단계	멘토의 역할
준비	제반환경 확인	• 결연관리자에게 요구 사항/기대 사항 전달 • 멘토링 전 선행학습 실시
	첫 만남	-
	기획	-
	결연	• 결연 내용의 확인 • 멘토와의 만남 준비
실행	사전교육	• 사전 교육프로그램 참여 • 활동지 및 예상 질문지 제작
	프로그램 실행	• 오리엔테이션 • 체험활동 • 마무리
	사후 교육	• 다른 멘티들과 경험 공유 • 체험일지 완성
평가	멘토링 평가	• 멘토링 과정 평가 실시 • 멘토링 내용 평가 실시
	평가 간담회 개최	-
	평가 종합 및 환류	-

3) 진로체험 멘토링에 영향을 미치는 멘토와 멘티의 특성

진로체험 멘토링의 효과는 멘토로 참여하는 전문 직업인과 멘티로 참여하는 학생의 특성과 밀접한 관련이 있다. 우선 멘토링 프로그램은 인간관계에 기초하기 때문에, 이전의 유의미한 인간관계에 대한 경험은 멘토링의 시작부터 마무리에 이르기까지 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미치게 된다. 예를 들어 교사나 다른 의미 있는 관

계를 가지고 있는 성인과의 이전 관계에서 상처를 입거나 불만족한 경험이 있는 멘티는 멘토를 신뢰하지 않는 경향이 나타날 수 있다(DuBois et al., 2011). 대부분의 선행연구에서는 폭력이나 트라우마, 실패, 거절 등의 부정적인 경험을 가진 멘티의 경우에는 멘토링 관계에서 실패할 위험성이 높다고 보고하고 있다(Britner, Balcazar, Blechman, Blinn- Pike & Larose, 2006). 이와 같은 연구결과는 진로체험 멘토링이 인간관계에 기초한 프로그램으로서 멘토와 멘티의 과거 경험을 충분히 확인하고, 적절한 수준의 개입이 이루어질 필요성을 시사한다.

멘토와 멘티가 함께 보낸 시간은 멘토링의 효과성에 가장 큰 영향을 미치는 요인 중 하나이다(Allen et al., 2006; Fagenson, 1992; Lankau et al., 2005). 그러나 이는 멘토와 멘티가 단순히 함께 한 시간이 많다는 것이 중요한 것은 아니며, 일관성 있고 정기적인 만남이 보다 효과적이다. 멘토와 만남이 최소한 1주일에 한 번은 이루어지는 집단은 그렇지 않은 집단과 비교할 때 멘토링에서 보다 높은 효과를 얻는 것으로 나타났다(DuBois & Neville, 1997). DuBois와 Neville(1997)의 연구결과와 DuBois, Holloway, Valentin과 Cooper(2002)의 연구결과에서 멘토링 결과에 멘토링 기간 및 시간에 의한 매개효과는 관찰되지 않았고, 다만 얼마나 정기적으로 접촉하는가에 대한 빈도가 멘토링 기간이 얼마나 오래 이루어졌는가에 대한 기간보다 긍정적인 결과를 예측하였다(Karcher, 2005b). 특히 멘토링 초기에 이루어지는 집중적인 활동이 강조되었으며, 멘토링이 시작한 뒤 석 달 내에 이루어지는 빈번한 집단 활동이 멘토링의 효과성을 제고하는 것과 관련이 있었다(Chan & Ho, 2008). 이러한 연구결과들을 고려할 때 정기적으로 멘토와 멘티가 함께 할 수 있도록 멘토링을 체계적으로 설계하고, 멘토와 멘티가 멘토링의 시간관념을 중요한 영역으로 인식할 수 있도록 개입하는 것이 필요할 것으로 보인다.

멘토와 멘티가 집단 활동을 통해 함께 만들어가는 공감과 이해는 멘토링의 효과에 영향을 주었다. 멘토와 멘티의 활동 참여 수준이 저조하거나 적절한 수준으로 이루어지지 못하는 것은 멘토와 멘티 사이의 공감과 이해를 저해하여 멘토링에 부정적인 영향을 미친다. 또한 기대에 미치지 못한 채 멘토링을 마무리하는 것은 멘티에게 더욱 부정적인 영향을 줄 수 있다고 다수의 연구자들은 보고하고 있다(Hamilton & Hamilton, 1992; Hodges, 2009). Whitney, Hendricker과 Offutt(2011)의 실증연구에서는 멘토링이 공감과 이해를 바탕으로 적극적으로 이루어지는 질 높은 관계

를 맺게 될 경우, 낮은 질의 멘토링에 비해 멘티의 자아존중감을 높이며, 우울함 등의 문제를 감소시키는데 효과가 있다고 하였다. 한편, 멘토와 멘티가 결연 시에 서로가 얼마나 유사한 특성을 가지고 있는가 인식하는 것은 멘토링의 효과를 제고하고 보다 장기적으로 이루어지도록 관계를 개선하는 데 효과적이라는 연구결과도 존재한다(Herrera, Sipe & McClanahan, 2000; Madia & Lutz, 2004). 멘토링을 통해서 멘토와 멘티 모두 타인에 대한 관심과 이해가 증가하고, 친밀한 관계를 맺는 연습을 통해 각자가 성장할 수 있다(최선희 외, 2010). 실제로 멘토와 멘티의 유사성, 관계의 편안함과 친밀감이 멘토링의 효과를 제고하는 중요한 요인으로 밝혀졌다(Allen et al., 2005; D'Abate & Eddy, 2008). 이러한 연구결과는 멘토-멘티 매칭 이전에 충분히 멘토와 멘티의 요구와 특성을 파악하고, 서로에 대한 공감과 이해를 통해 멘토링 관계의 질을 높일 수 있도록 멘토와 멘티 모두를 대상으로 멘토링 이전에 충분한 교육이 이루어져야 함을 시사한다.

멘토가 이전에 멘토링을 경험했는지 여부도 멘토링 효과에 영향을 준다. 다수의 연구결과에서 멘토링 경험이 보다 풍부한 멘토들은 상대적으로 경험이 적은 멘토들에 비해 심리사회적 측면의 멘토링(psychosocial mentoring)과 진로관련 멘토링(career-related mentoring)의 효과에서 의미 있는 차이를 보였다(Allen & Eby, 2004). 이는 대다수의 멘토 교육프로그램이 사전교육프로그램에서 직접 또는 간접적인 멘토링 경험을 제공하고자 하는 시도에서 확인할 수 있다. 적절한 수준의 멘토링 경험을 제공하는 것은 매우 효과적인 사전교육내용이 될 수 있으며, 멘토와 멘티의 성공적인 관계형성에 기여하는 바가 클 것으로 예측된다. 일부 멘토링에서는 역할극을 통해 멘토링에서 일어날 수 있는 다양한 상황들을 간접적으로 경험해 볼 수 있도록 하고 있으며(한국청년연합 좋은친구만들기운동, 2006), 이러한 시도는 긍정적인 효과를 거두고 있는 것으로 판단된다. 충분한 사전교육 여건이 제공될수록 이러한 측면을 강조할 수 있지만 그렇지 않은 경우를 고려할 때, 멘토와 멘티에게 최소한의 간접 경험이 제공될 수 있도록 방안을 마련할 필요가 있을 것으로 보인다.

커뮤니케이션 능력은 멘토링의 성공적인 관계형성에 기여하는 주요한 요인 중 하나이다(Bennetts, 2002). 높은 커뮤니케이션 능력은 보다 원활하게 상호 간의 개방을 이끌어 내고, 보다 깊은 수준에서 경험과 생각을 공유할 수 있도록 한다. 낮은 커뮤니케이션 능력으로 인한 멘토와 멘티 간의 대화 부족이나 신뢰감 부족, 유대감

형성 미흡, 기대의 차이 등은 멘토링의 효과를 낮추는 요인이었다(D'Abate & Eddy, 2008). 멘토링은 기본적으로 인간관계에 기초한 개입이기 때문에 멘토와 멘티의 원활한 커뮤니케이션은 필수적이다. 커뮤니케이션 능력은 개인의 역량 중 기술적인 측면에 가깝기 때문에 적절한 교육을 통해서 향상이 가능하며, 지속적인 멘토링을 통해 멘토와 멘티 모두 개발할 수 있다. 따라서 일정 수준의 커뮤니케이션 능력을 확보하기 위한 교육과 멘토링을 통해 지속적인 발전을 할 수 있도록 가이드라인을 제시하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

이 외에 멘토와 멘티의 태도 또한 멘토링 효과에 주요한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, Karcher 외(2010)는 멘토들이 관심과 공감 수준이 높은 경우, 멘토링에 정기적이고 지속적으로 참여하는 성향이 있다고 하였고, 사회적 관심이 높은 멘토들의 경우에는 생활이나 학습에 있어서 위기를 겪고 있는 멘티들에 보다 많은 관심을 가지고 있다고 보고하였다. 또한 멘티에게 보다 긍정적인 자세로 접근하는 멘토들은 그렇지 않은 멘토들에 비해서 보다 멘토링 관계를 보다 정서적으로 접근하는 측면이 있으며, 이러한 성향이 멘토링의 효과를 높인다고 주장했다(Karcher et al., 2010). 특히 진로체험 멘토링은 멘토와 멘티에게 직업적인 관계망을 포함하여, 상담이나 안내, 역할모델, 다양한 형태의 지원 등을 제공하며, 직업적 정체성을 공유할 수 있도록 하기 때문에(장원섭 외, 2002) 멘토링에 대한 태도는 매우 중요한 영역으로 다루어져야 할 필요가 있다.

멘토링에 영향을 미치는 멘토와 멘티의 특성에 대한 고찰 바탕으로 진로체험 멘토링에 대한 시사점을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

진로체험 멘토링은 인간관계에 기초한 프로그램이기 때문에, 원활한 운영을 위해서는 멘토와 멘티의 과거 경험을 확인하는 절차가 마련될 필요가 있다. 진로체험 멘토링의 실시 전에 이러한 사항에 대한 비공개 설문이나 간단한 인터뷰 절차를 진행하는 것이 필요하며, 멘토가 멘티들의 과거 경험에 대해서 충분히 숙지할 수 있도록 시간이 필요하다. 또한 주의할 사항에 대해 사전 교육프로그램 등을 통해 적절한 수준의 개입이 이루어질 필요성이 있다.

진로체험 멘토링은 장기적인 관점에서 정기적으로 멘토와 멘티가 함께 할 수 있도록 멘토링을 체계적으로 설계하고, 멘토와 멘티가 멘토링의 시간관념을 중요한 영역으로 인식할 수 있도록 교육이 필요할 것으로 판단된다. 다수의 연구결과에서 멘

토링의 절대시간보다 체계적이고 정기적인 시간 배분이 더 효과적이라고 밝혔는데, 진로체험 멘토링도 이러한 선행연구 결과를 고려하여 정기적이고 체계적으로 시간을 배분하여 운영하는 것이 필요할 것이다. 또한 이러한 시간 설계에 따라 멘토와 멘티가 활동할 수 있도록 시간에 대한 철저한 교육프로그램이 제공되어야 할 것이다.

또한 선행연구 결과는 공감과 이해가 바탕이 된 멘토링 관계의 질을 높이기 위한 교육적 개입이 필요함을 시사한다. 멘토-멘티 매칭 이전에 충분히 멘토와 멘티의 요구와 특성을 파악하고, 원활한 커뮤니케이션 스킬을 통해 관계를 발전시키며, 멘토링에 적극적으로 임할 수 있도록 멘토와 멘티를 독려할 필요가 있다. 또한 관계의 질이 높은 멘토링의 장점에 대해 멘토와 멘티 모두를 대상으로 멘토링 이전 충분한 교육이 이루어져야 함을 시사한다. 진로체험 멘토링에서 멘토와 멘티 각각 멘토링을 통해 이루고자 하는 바가 있으며, 이는 결국 멘토링을 통한 동반 성장을 전제하고 있다. 따라서 진로체험 멘토링은 멘토와 멘티의 성장 욕구를 충족시킬 수 있도록 체계적으로 기획될 필요가 있다. 또한 스스로의 활동을 반성해보고, 참여한 진로체험 멘토링 프로그램을 진단 및 평가 해 볼 수 있는 기회가 제공되어야 할 것이다. 또한 멘토링 전반에 걸쳐 멘토와 멘티의 의견을 즉시 수렴할 수 있는 채널이 마련될 필요가 있다.

특히 진로체험 멘토링은 멘토와 멘티에게 직업적인 관계망을 포함하여, 상담, 안내, 교수, 모델링, 지원 등을 제공하며, 직업적 정체성을 공유할 수 있도록 한다는 점을 고려하면(장원섭 외, 2002), 진로체험 멘토링에 있어서 멘티와 멘토의 태도는 매우 중요한 영역으로 다루어져야 할 필요가 있다. 직업적 정체성은 전문직업인 멘토의 삶뿐만 아니라, 학생인 멘티의 가능성을 발굴하고, 진로에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 충분한 사전교육 여건이 보장된다면 역할극을 통한 간접경험을 제공하여 태도적 측면에서 멘토링 운영 시 발생할 수 있는 일들을 점검해 볼 필요가 있다. 여건이 여의치 않을 경우에도 멘토와 멘티에게 간접경험이 제공될 수 있도록 별도의 방안을 마련할 필요가 있을 것으로 보인다.

3. 종합 및 시사점

가. 자유학기제에서의 진로체험 실태 종합 및 시사점

자유학기제 운영에 있어 체험을 중심으로 하는 교육과정은 핵심적인 역할을 수행한다. 체험중심의 학습과 진로교육을 효과적으로 수행하는 것이 자유학기제 운영이 주요한 관심사이며, 이를 위해 자유학기제에서는 학생들이 다양한 체험활동을 하는 것을 권장한다. 이는 자신의 관심 분야에 대해 적극적으로 탐색해볼 수 있는 기회를 제공하여 개개인의 효과적인 진로개발을 지원하기 위함이다.

특히 진로체험 중에서도 현장직업체험은 직업세계의 이해뿐만 아니라 인성이나 태도, 기초학습능력 또한 높이는데 중요한 역할을 한다. 즉 자유학기제에서의 진로체험은 학생들로 하여금 자신에 대해 이해하고 직업을 중심으로 사회를 배우며 나아가야 할 인생의 방향을 설정하는 데 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 동시에 학생들은 진로체험을 통해 자신의 꿈을 잠정적으로 결정하거나 직업인이 가져야하는 직업기초능력, 준비해야 할 자격 및 조건 등을 이해하는데 도움을 받을 수 있을 것이다.

자유학기제 유사 제도를 시행하고 있는 아일랜드와 영국의 사례를 통해서도 진로체험을 통해 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로고민을 해보고, 진로를 결정하는데 도움을 주기 위한 목적으로 해당 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 즉 우리나라를 비롯한 주요 선진국에서는 자유학기제와 같은 제도를 통해 교육과정 내에서 자신의 진로와 관련하여 적극적인 활동을 해볼 수 있는 기회를 제공하는 것을 알 수 있다. 그 중에서도 직업세계에 대해 직접적으로 보고, 듣고, 생각해볼 수 있는 직업체험의 기회를 제공하는 것은, 학생들의 진로개발과 동시에 사회성 및 독립성 등의 발달을 돕는 효과적인 교육활동으로 판단할 수 있다.

따라서 자유학기제에서의 진로체험을 통해 학생들이 자신에 대해 이해하고 직업세계를 경험함으로써, 직업을 중심으로 사회를 배우고 이를 통해 사회성 및 독립성 등을 함양하며, 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로고민을 해보고, 잠정적으로 진로결정을 하고 진로를 준비하는 등의 자신의 진로개발을 위한 노력을 하는 계기를 마련해 줄 수 있을 것이다.

나. 자유학기제에서의 진로체험 멘토링 실태 종합 및 시사점

멘토 및 멘토링의 개념에 대한 정의는 학문 영역과 학자들에 따라 약간의 의미 차이가 존재한다. 멘토 및 멘토링에 대한 연구의 초기에는 멘토링의 관계를 주로 직장 내에서 이루어지는 비교적 장기간에 걸친 멘토와 멘티 간의 상호관계를 의미하였다. 하지만 멘토 및 멘토링에 대한 초기 연구들의 정의를 그대로 활용하기에는 이 연구의 대상과 목적 간의 괴리가 다소 존재한다. 따라서 이 연구의 목적을 달성하기 위하여 멘토, 멘티 및 멘토링 관계에 대한 새로운 정의가 필요할 것이라고 판단된다. 이 연구에서는 자유학기제에 참여하는 학교에 재학 중인 학생으로서의 멘토와 조직 내가 아닌 바깥의 멘토에게 지식과 경험을 전달하는 현장의 직업인 멘티에 적합한 개념적 정의가 필요할 것이다. 또한 위와 같은 특수한 인적 구성요소를 바탕으로 한 멘토링 관계에 대한 새로운 해석이 이 연구를 통해 이루어져야 함을 시사한다.

멘토링의 유형은 제도화의 정도, 관계 맺기, 기간 등에 따라 유형을 분류할 수 있으며, 각 멘토링 상황에 가장 적합하다고 판단되는 멘토링의 유형을 활용하고 있는 것으로 보인다. 첫째, 제도화 정도에 따른 멘토링의 유형 분류는 주로 직장 조직 내에서 발생하는 멘토링을 중심으로 논의되고 있으나, 단위 학교에서 실행하는 멘토링 프로그램이 학교의 공식적인 지원을 바탕으로 이루어지는 것인지, 학생 개인의 자체적인 노력에 의한 것인지에 따라 공식적·비공식적 멘토링에 대한 기준을 설정할 수 있을 것이다. 둘째, 관계 맺기에 따른 멘토링 유형 분류(1:1, 동료, 그룹, 면대면, e-멘토링 등)는 멘토링 프로그램의 다채로움을 반증하고 있다. 진로체험에 한정하여 이 연구에 가장 적합하다고 판단되는 멘토링 유형은 그룹 멘토링이라고 판단된다. 셋째, 기간에 따른 멘토링 유형의 분류와 관련하여, 기존의 멘토링 관계는 1년 이상의 비교적 장기간에 걸쳐 이루어지는 것이라고 정의되어 왔으나, 최근에는 장기간의 멘토링이 멘토에게 너무 큰 부담을 주어 적절한 멘토링 관계를 유지하기 어렵다는 단점이 지적되고 있다. 이에 따라 진로체험에 적합한 멘토링은 최소 1일에서 최대 5일까지, 단기간에 걸쳐 이루어지는 멘토링이 가장 적합할 것이다.

멘토링 프로그램의 구성요소는 일반적으로 인적 구성요소와 내용적 구성요소로 구분 가능하며, 인적 구성요소에는 멘토, 멘티, 결연관리자, 슈퍼바이저, 멘토 펠로우 등이 존재한다. 내용적 구성요소는 프로그램의 목적과 대상에 따라 다양할 수 있다.

자유학기제 진로체험이라는 멘토링 프로그램의 목적과 대상에 비추어볼 때, 본 멘토링 프로그램은 멘토, 멘티 및 결연관리자라는 인적 요소로 구성될 수 있으며, 선행연구에서 제시된 슈퍼바이저, 멘토 펠로우 등은 그 역할이 모호하거나 중첩되어 별개의 요소로 분류되기 어렵다고 판단된다. 또한 선행연구 분석 결과와 이 연구의 목적 및 대상을 감안하여 볼 때, 자유학기제 진로체험 멘토링의 내용적 구성요소는 멘토와 멘티를 대상으로 한 교육활동 및 체험활동, 결연관리자 중심의 지원활동이 포함될 수 있을 것이다.

멘토링의 절차는 멘토링 프로그램의 목적이나 유형에 따라 상이할 수 있으나, 대체로 '요구분석-설계-준비-실행-평가'의 단계를 거치는 것으로 파악되었다. 하지만 요구분석, 설계 및 준비 단계는 실제 자유학기제 진로체험 멘토링 프로그램의 운영에 있어 뚜렷이 단계별로 구분되지 않을 수 있기 때문에 서우석 외(2007)가 제시한 '준비-실행-평가'의 수정된 모형을 활용하는 것이 단위 학교 현장에서 이 연구의 결과물인 멘토용 매뉴얼을 활용하기에 보다 적합한 것으로 판단된다.

진로체험 운영매뉴얼을 개발하기 위해서는 진로체험 멘토링의 관계자들의 역할을 고찰할 필요가 있었다. 이에 따라 선행연구에서는 멘토의 역할로 직업세계에 대한 안내, 직업인으로서의 역할모델, 다양한 활동프로그램 기획 및 운영, 동기부여자의 역할 등을 제시하였다. 멘티의 역할로는 진로체험 기관 및 직업에 대한 선행학습, 자율적이고 능동적인 동기부여, 일터에서의 성실한 학습 태도, 다른 멘티들과의 경험을 공유하는 역할 등을 제시하였다.

다수의 선행 연구에서는 멘토링은 멘티의 직업적 능력 개발과 진로효능감, 행동양식 등 전반적인 진로역량을 향상시키며, 이를 효과적으로 달성하기 위해서는 체계적인 멘토링 프로그램 설계가 필요함을 밝혔다(Kram, 1985). 이를 위해 진로체험 멘토의 프로그램 기획자 및 운영자로서의 역량을 향상시킬 필요가 있는데, 즉 멘토는 관련 교육을 받음으로써 멘토링의 효과를 극대화 할 수 있는 활동내용을 선정하고 프로그램을 기획할 수 있는 능력을 갖출 수 있다. 또한 멘토 스스로 멘토링의 효과를 높이기 위한 활동 장소 섭외, 다른 분야의 멘토 소개 등을 추가적으로 요청하는 등 긍정적인 활동들을 다양하게 수행할 수 있게 된다. 비록 멘토가 교육 프로그램을 이수할 충분한 시간이 없더라도, 진로체험 멘토링 프로그램 기획 및 운영에 대한 교육을 이수하는 것은 반드시 필요할 것이다.

멘토링 프로그램의 주체들은 멘토링 프로그램의 진행 중에 각자에게 기대되는 다양한 역할을 수행하게 된다(Lankard, 1996). 효과적인 진로체험 멘토링 프로그램이 개발 및 운영되기 위해서는 단계별로 진로체험 결연관리자, 멘토와 멘티 등 멘토링 프로그램 관계자들에게 기대되는 역할이 있다. 이 연구에서 진로체험의 실태 및 관련 선행연구를 검토하였을 때, 진로체험 멘토링의 절차를 서우석 외(2007)가 제시한 준비-실행-평가의 3단계로 구분할 수 있었으며, 이를 활용하여 이 연구에서는 진로체험 멘토링이 크게 준비, 실행, 평가의 단계로 구분되어 운영될 수 있음을 전제하고, 각각의 단계별 진로체험 멘토링 관계자의 역할을 도출하였다. 이는 진로체험 멘토링 프로그램이 목표한 성과를 산출하기 위해서는 준비, 실행, 평가의 각 단계에서 주체별로 적절한 역할을 수행하는 것이 필요하기 때문이다.

진로체험 멘토링의 준비단계에서는 제반환경의 확인, 첫 만남, 기획, 결연 등이 이루어지며, 준비단계에서의 결연관리자, 멘토, 멘티의 역할은 다음과 같다. 결연관리자는 멘티의 요구사항/기대사항의 확인, 참여학교의 요구사항/기대사항 확인, 참여 가능한 멘토 리스트 확인 및 발굴 등을 통해 제반 환경을 확인하며, 첫 만남에서 멘토의 기대사항 확인, 멘토링 기간, 인원, 시간 등의 확인, 멘티/학교의 요구사항/기대사항 전달 등의 역할을 수행한다. 프로그램의 기획 시에는 각 주체별 기대사항 및 요구사항의 반영, 제반환경(멘토, 멘티, 학교, 지역사회) 확인 결과 분석, 프로그램 운영에 활용 가능한 자원의 확보 역할을 수행하고, 결연 시에는 일터/멘토/학교의 일정, 장소 등을 고려하여 체험 일터를 선정하고 멘토-멘티의 결연을 돕는다.

멘토는 준비단계에서 제반환경 확인 차원에서 담당 직무의 절차 및 내용 확인, 멘토링 운영 가능한 일정 확인, 가용한 인원, 장소 등의 확인 등의 역할을 수행하고, 첫 만남 시에는 요구사항/기대사항 전달, 멘티/학교의 요구사항/기대사항 확인 후에 프로그램 참여 신청 또는 수락을 하게 된다. 기획 시에는 멘토링 프로그램 운영 세부계획(안)을 수립하는 역할을 하며, 결연 시에는 결연 내용을 확인하고, 멘티와의 만남을 준비하게 된다.

멘티는 결연관리자에게 요구 사항/기대 사항을 전달하고, 멘토링 관련 선행학습을 실시하며, 결연 내용 확인을 통해 멘토와의 만남을 준비하게 된다.

진로체험 멘토링의 실행단계에서는 사전교육, 프로그램 실행, 사후교육 등이 이루어지며, 실행단계에서의 결연관리자, 멘토, 멘티의 역할은 다음과 같다. 결연관리자

는 멘토 및 멘티 대상 교육과 멘토링 프로그램 운영 세부계획(안)을 확인하는 역할을 사전교육 단계에서 수행하게 된다. 프로그램 실행 시에는 멘티의 인솔, 안전관리 감독, 돌발 상황 등에 대처하며, 멘티 대상으로 사후교육을 실시한다.

멘토는 사전교육 시 멘토 교육에 참여하며, 미참여 시 교육 내용에 대해 개별학습 후, 결연관리자와 연계하여 멘토링 프로그램 운영 세부계획을 확정하며 진로체험 멘토링 세부 프로그램을 개발하는 역할을 수행한다. 프로그램 실행 시에는 오리엔테이션, 체험활동, 마무리 등의 프로그램 전반을 운영하는 역할을 한다.

멘티는 사전교육 시에 사전교육 프로그램에 참여하여 활동지 및 예상 질문지 등을 제작하고, 프로그램 실행 시 멘티로서 적극적으로 멘토링에 참여하게 된다. 사후교육 시에는 다른 멘티들과 경험을 공유하고 체험일지를 완성하는 등의 역할을 수행한다.

진로체험 멘토링의 평가단계에서는 멘토링 평가, 평가 간담회 개최, 평가 종합 및 환류 등이 이루어지며, 평가단계에서의 결연관리자, 멘토, 멘티의 역할은 다음과 같다. 결연관리자는 멘토링을 평가하기 위해 멘토링 과정 및 내용의 평가지를 개발하는 역할을 수행하고, 평가를 요청하게 된다. 평가 간담회 개최 시에는 평가보고서 취합 및 멘토의 의견을 수렴하는 역할을 수행하고, 평가 종합 및 환류를 위해 개선사항 도출, 차후 프로그램 반영 계획 수립 등의 역할을 수행한다. 이때 멘토와 멘티는 멘토링 과정 및 내용 평가를 실시하며, 평가 간담회 개최 시에 적극적으로 참여해야 한다.

이와 같이 이 연구에서 진로체험 멘토링 프로그램의 개발 및 운영 절차에 맞춰 관계자의 역할을 체계적으로 구분하여 제시한 것은, 진로체험 멘토링이 효과적으로 운영되기 위해서는 진로체험에 참여하는 멘티, 멘토, 결연관리자 등의 적극적인 역할이 매우 중요하기 때문이다. 그리고 이러한 진로체험 멘토링 프로세스별로 도출한 관계자 역할은 이 연구의 목적인 진로체험 멘토 운영매뉴얼 개발에 반영되어 활용될 수 있을 것이다.

Ⅲ. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 · 활용 사례 분석

Ⅲ

1. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 · 활용 사례 • 93

2. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 · 활용 사례 • 104

3. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 현장 활용 사례 • 121

4. 종합 및 시사점 • 124

Ⅲ. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례 분석

1. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발·활용 사례

가. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발·활용 사례 분석 개요

1) 분석 범위

자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발하기 위해 기 개발된 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 사례 분석을 실시하였다. 사례 분석의 대상을 설정하기 위하여 연구진이 선정한 기준은 ① 진로체험 또는 멘토링과 관련된 연구물일 것, ② 매뉴얼의 대상이 학생 또는 청소년일 것, ③ 진로체험의 다양한 인적 구성요소 중 멘토에 대한 내용을 포함하고 있을 것, ④ 연구 결과가 국책연구기관과 같은 유관 기관 등에 등록되어 세부 내용을 확인할 수 있을 것 등이다. 위와 같은 기준을 토대로 하여, 최종적으로 분석에 활용된 연구물은 다음의 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 사례 분석 대상

연구자 (발간 연도)	연구(사업)명)	연구 대상
교육과학기술부, 한국장학재단 (2012)	다문화가정 학생 멘토링 표준 가이드북	다문화가정 학생
김지연 (2009)	비행청소년 멘토링 운영을 위한 다기관 협력체제 구축 방안 연구 -비행청소년 멘토링 운영지침 개발	청소년 (비행청소년)
김지연 (2010)	청소년 멘토링활동 운영매뉴얼	청소년 (비행청소년)
이혜연 (2005)	특별지원청소년을 위한 멘토링프로그램 운영지침서 개발연구	특별지원 청소년
장원섭 외 (2002)	대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발	대학생
교육과학기술부 (2012)	진로체험 매뉴얼	청소년
교육부, 한국과학창의재단 (2014)	2014년 개인교육기부단 설명회 자료집	청소년
교육부, 한국직업능력개발원 (2014)	현장직업체험 일터 멘토용 리플릿	청소년
대구광역시교육청 (2013)	우리지역 현장형 진로직업체험, 직업멘토와의 하루	청소년
서울특별시교육청, 한국고용정보원 (n.d)	일터 멘토 매뉴얼	중학생

주) 음영으로 표시된 셀은 진로체험 현장 멘토용 매뉴얼로 내용 및 구성에 대한 분석을 추가로 실시하였음.

2) 주요 분석 내용

멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발을 위하여 분석 대상으로 선정된 연구물의 내용 중 직접적으로 멘토를 대상으로 한 내용이 있을 경우에는 해당 내용을, 그렇지 않을 경우에는 결연관리자 등의 인적 구성요소에 대한 내용을 중심으로 분석을 실시하였다. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발 사례 분석은 개발 내용과 자료의 형태에 따른 유형의 구분, 매뉴얼의 개발 방법 및 절차 및 매뉴얼의 내용과 구성에 대한 분석을 중점적으로 실시하였다.

나. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발·활용 사례 분석 결과

1) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 유형

가) 활용 주체 및 내용에 따른 유형 구분

진로체험 운영매뉴얼의 활용 주체 및 내용을 기준으로 할 때 ① 결연관리자용 매뉴얼과 ② 일터 멘토용 매뉴얼로 구분하여 볼 수 있다. ①과 관련된 대표적인 연구로는 교육과학기술부, 한국장학재단(2012), 김지연(2009, 2010), 이혜연(2005), 장원섭 외(2002)의 연구가 존재한다. 교육과학기술부, 한국장학재단(2012)은 다문화가정 학생을 대상으로 한 멘토링 가이드북, 김지연(2009)은 비행청소년 대상 멘토링 프로그램 운영, 김지연(2010)은 청소년 또래멘토링 활동 운영, 이혜연(2005)은 특별지원청소년 대상 멘토링 프로그램 운영, 장원섭 외(2002)는 대학생을 대상으로 한 멘토링 시스템 구축에 대한 매뉴얼을 각각 연구·개발하였다.

②와 관련하여 교육과학기술부(2012), 교육부, 한국과학창의재단(2014), 교육부, 한국직업능력개발원(2014), 대구광역시교육청(2013), 서울특별시교육청, 한국고용정보원(n.d)에서 제작한 진로체험 매뉴얼이 대표적이다. 각 연구에서는 청소년 대상 진로체험 진행 시 각 프로세스 진행 단계별 멘토(또는 개인 교육기부자)의 과업을 중심으로 개발하였다는 것이 특징이다. 두 가지 유형의 운영매뉴얼은 실제 운영매뉴얼을 활용하는 주체가 멘토링 프로그램의 관리자인지, 프로그램에 직접 참여하는 멘토인지에 따라 주요 내용이 다음의 <표 Ⅲ-2>와 같은 특징을 나타낸다. 멘토링 프로그램 운영 기관용 매뉴얼은 일터 멘토용 매뉴얼보다 범위가 넓고, 멘토와 멘티의 모집 및 결연, 멘토링 프로그램의 실행, 평가에 이르기까지 전반적인 내용을 포함하고 있다. 하지만 일터 멘토용 매뉴얼은 프로그램의 실행 단계에 초점을 두고 있으며, 준비 및 평가 단계에서는 일터 멘토가 수행하여야 할 역할을 중심으로 한 주요 내용이 제시되는 것이 특징이다.

<표 Ⅲ-2> 활용 주체 및 내용에 따른 멘토링 운영매뉴얼의 구분

구분	특징	관련 연구(사업)	멘토링 대상
① 멘토링 프로그램 운영 기관용 매뉴얼	• 활용 주체: 멘토링 프로그램 관리자 • 주요 내용: 프로그램의 준비 단계에서 평가 단계까지 포함하여 구성	교육과학기술부, 한국장학재단 (2012)	다문화가정 학생
		김지연 (2009, 2010)	청소년 (비행청소년)
		이혜연 (2005)	특별지원 청소년
		장원섭 외 (2002)	대학생
② 일터 멘토용 매뉴얼	• 활용 주체: 프로그램 참여 멘토 • 주요 내용: 프로그램의 실행 단계에서 멘토의 역할 중심으로 구성	교육과학기술부 (2012)	청소년
		교육부, 과학창의재단 (2014)	청소년
		교육부, 한국직업능력개발원 (2014)	청소년
		대구광역시교육청 (2013)	청소년
		서울특별시교육청, 한국고용정보원 (n.d)	중학생

나) 자료 형태에 따른 유형 구분

진로체험 운영매뉴얼은 자료 형태에 따라 서책형, 리플릿형으로 구분하여 볼 수 있다. 운영기관(결연관리자)용 매뉴얼은 모두 서책 형태로 개발되었는데, 이는 운영기관의 결연관리자가 서책 형태의 자료를 통해 진로체험 멘토링 프로그램의 전체 운영 과정을 이해할 수 있도록 단계별로 구체적인 내용을 제시하고 있다. 반면, 리플릿 형태의 운영매뉴얼은 주로 일터 멘토용 매뉴얼에 활용되었는데, 리플릿 형태로 운영매뉴얼을 제작할 경우, 분량은 4~12쪽 내외였으며, 일터 멘토용 매뉴얼이 서책 형태로 제공된다고 하여도 분량이 많지 않음을 알 수 있다(평균 18.8쪽).

2) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 내용 및 구성

멘토용 진로체험 운영매뉴얼 5종(<표 Ⅲ-3> 참조)을 분석한 결과, 일반적으로 진로체험 매뉴얼은 진로체험 멘토링에 대한 개요(소개)와 사전 준비 활동, 체험활동, 사후 활동 및 각 활동에 대한 양식을 포함한 참고자료로 구성됨을 확인할 수 있었다. 본 절에서는 각 매뉴얼에서 영역별로 제시된 활동을 서우석 외(2007)이 제시한 PIE 모형을 토대로, '준비-실행-평가' 의 3단계로 재구조화하여 추후 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발에 활용하고자 한다.

<표 Ⅲ-3> 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개요

발행기관	매뉴얼명	자료 형태	목차 구성
교육과학기술부	진로체험 매뉴얼 - 현장 직업체험 일터 멘토용 -	서책	개요, 사전준비, 체험활동, 사후활동, 도움자료, 예시자료, Q&A
교육부, 한국과학창의재단	2014년 개인교육기부단 설명회 자료집	서책	개요, 진행 절차, 사전 준비, 사후 활동, 지원 사항 및 양식
교육부, 한국직업능력개발원	(일터 멘토용) 현장직업체험 안내	리플릿	개요, 프로그램 준비, 프로그램 진행
대구광역시교육청	우리지역 현장형 진로직업체험 & 직업멘토와의 하루	서책	개요, 멘토 매뉴얼, 부록(각종 양식 포함)
서울특별시교육청, 한국고용정보원	일터, 멘토 매뉴얼	리플릿	사전준비, 직업체험 진행, 마무리, 관련 양식

가) 개요 및 소개

진로체험 멘토링 프로그램에 대한 개요에서는 일반적으로 ① 프로그램의 목적 및 필요성, ② 일터 멘토의 역할, ③ 프로그램의 구성 및 운영 개요, ④ 기대효과 등을 포함하고 있다.

(1) 프로그램의 목적 및 필요성

현장직업체험 프로그램의 목적은 대체로 청소년들이 현장에서의 경험을 통해 일의 세계에 대한 이해를 바탕으로 자신의 진로를 탐색하는 것으로 제시되고 있다. 또한 특정 직업 분야에 대한 기술이나 지식을 습득하는 것보다는 직업세계의 탐색과 일하는 태도를 배우고, 이를 통해 건강한 지역 사회의 구성원으로 자리매김하는 것을 조력하는 목적 및 필요성을 지닌다고 기술하고 있다(교육과학기술부, 2012, 대구광역시교육청, 2013).

(2) 프로그램의 구성 및 운영 개요

진로체험 프로그램의 전반적인 구성 및 운영 절차에 대한 내용 역시 각 매뉴얼의 '개요' 부분에 포함되어 있다. 일반적으로 진로체험 프로그램은 앞서 멘토링 프로그램의 절차 부분에서 살펴본 바와 같이 '준비-실행-평가'의 3단계에 걸쳐 이루어지고 있으며, 매뉴얼에 따라 '준비-체험-사후 활동(마무리)' 등으로 제시되는 경우도 있으나, 실제 사후 활동의 내용을 살펴보면 '직업체험 멘토 의견조사' 작성, 평가 간담회 참석 등 프로그램의 내용에 대한 평가가 주를 이루고 있음을 확인할 수 있었다. 개요 수준에서는 각 단계에 따른 주요 활동을 정리하여 제시하고 있었으며, 각 활동의 구체적인 내용은 각 활동별 목차에 따라 별도로 제시되고 있다(<표 Ⅲ-4> 참조).

<표 Ⅲ-4> 교육과학기술부(2012)의 진로체험 프로그램 운영 개요(예시)

구분	주요 내용
사전 준비	▪ 체험일터 신청하기 - 기간 확정하기 - 일터 멘토 선정 ▪ 일터 멘토 간담회 참여하기 및 프로그램 목적과 내용 숙지 ▪ 체험활동 및 일정 수립하기 공유하기 - 체험 활동에 필요한 장소, 장비 등 제반 준비사항 마련하기 - 체험일정, 참여인원, 학생정보 최종 확인하기 ▪ 프로그램 준비 완료

<표 계속>

<표 Ⅲ-4> 계속

구분	주요 내용
체험 활동	▪ 오리엔테이션 - 인사를 나누고 자기소개 - 일터안내 및 현장견학 - 향후 진행될 직업체험 활동 및 일정 안내 ▪ 직업체험 활동 - 출근체크 및 일과 점검 회의 - 직업체험(업무보조) 시작 - 직업체험활동 일지 작성 및 퇴근 ▪ 마무리 활동 - 일터 멘토 총평 - 학생 직업체험 소감 발표 - 마무리 질의응답 및 인사
사후 활동	▪ 「학생 관찰 보고서」 작성 ▪ 평가 간담회 참석

자료: 교육과학기술부. (2012). 진로체험 매뉴얼 - 현장 직업체험 일터 멘토용 -. 서울: 교육과학기술부. pp.2-3. 재구성.

(3) 기대효과

진로체험 프로그램에 참여함에 따라 일터의 멘토가 얻을 수 있는 기대효과로는 ① 본인이 수행하는 직업의 가치에 대한 재발견, ② 지역 사회에 업체 홍보, ③ 지역사회의 구성원으로써의 보람과 긍지의 증진, ④ 청소년들이 합리적으로 진로를 설계할 수 있도록 조력하는 효과가 있음을 제시하고 있다(교육과학기술부, 2012, 교육부, 한국과학창의재단, 2014).

나) 주요 구성

(1) 준비

준비 단계는 일터 멘토가 본인의 일터를 진로체험 멘토링 프로그램에 참여할 수 있도록 신청하는 것에서부터 시작된다. 이 단계는 일터 멘토의 자발적인 참여 의지에 의해 실시될 수도 있지만 결연관리자인 학교 교사 또는 진로직업체험지원센터 담당자의 일터 개방 요청에 따라 진행하는 것이 일반적이다. 진로체험 멘토링 프로그램에 참여하기로 한 일터에서는 일터에서 수용 가능한 체험 학생의 인원 및 기간을 결연

관리자와 함께 조율하여 확정한다. 그 후 각 일터 내에서 멘토링 프로그램을 실제 담당할 멘토를 선정하는 절차를 거치게 되는데, 규모가 작은 기업(기관)일 경우에는 멘토링 프로그램 참여를 확정한 인력이 곧 멘토가 되는 경우도 있으며, 규모가 큰 기업(기관)일 경우에는 개별 사업장의 멘토들을 관리하는 관리자가 존재할 수도 있다. 일터의 멘토가 확정되면 결연관리자들은 멘토를 대상으로 한 교육 또는 간담회의 개최를 준비하게 된다. 이때 일터 멘토를 대상으로 한 교육은 내용적인 측면에서 성희롱 및 안전사고 예방 교육이 포함될 수 있으며, 멘토 대상 교육 및 간담회를 통하여 진로체험 멘토링 프로그램의 목적과 프로그램에 참여하는 학생들의 특성에 대한 이해, 프로그램의 기획 및 운영 방법에 대한 교육, 진로체험 멘토링 프로그램에 참여하는 개별 기업들 간의 네트워크 형성 및 아이디어 공유 등이 이루어질 수 있다. 멘토 대상 교육의 방법은 여러 체험 일터의 멘토들을 한 장소에서 교육하는 집합교육이 주로 이루어지나, 여러 멘토의 참석을 기대하기 어려운 경우에는 각 멘토의 일터를 방문하여 간단한 교육 및 유의사항에 대한 안내를 통해 약식으로 진행할 수도 있다. 멘토 교육 또는 간담회를 통한 전체 프로그램에 대한 이해가 증진된 후, 각 멘토들은 결연관리자와의 협력 하에 체험활동 내용을 구성하고 구체적인 일정을 수립한다. 체험활동 내용의 구성에 참고하여야 할 사항은 다음의 <표 Ⅲ-5>와 같다.

<표 Ⅲ-5> 체험활동 내용 구성 시 참고사항

- 일터의 조직 및 인력 구성 안내, 현장을 둘러 볼 기회 마련
- 일터에서 이루어지는 작업과 활동에 직접 참여할 수 있도록 함.
- 어려운 업무의 경우 해당 직무를 수행하는 직업인의 모습을 관찰할 기회 마련
- 학생들이 일터 종사자와 이야기를 나눌 수 있는 인터뷰 시간을 줌.
- 직무수행에 필요한 장비의 용도와 사용방법 설명, 직접 시연하는 시간 마련
- 학생들이 수행할 수 있는 직무 관련 과제 부여 및 마무리도 살핌.
- 회의 참여가 가능하면 참관 기회를 부여함.

자료: 교육과학기술부. (2012). 진로체험 매뉴얼 - 현장 직업체험 일터 멘토용 -. 서울: 교육과학기술부. p.5. 재인용.

이 외에 진로체험을 실행하기 전, 일터 멘토와 결연관리자는 체험활동에 필요한 공간, 각종 자료, 인력, 기자재 등을 확보하고, 안전사고에 대한 대책 및 이동 동선에 대한 확인을 실시하여야 한다.

(2) 실행

(가) 오리엔테이션

오리엔테이션 시간은 멘토와 멘티가 공식적으로 처음 대면하는 시간으로, 일반적으로 체험 일터, 멘토, 멘티에 대한 소개를 통해 라포를 형성하고, 학생의 관심 분야와 체험 일터 선택의 배경 등에 대한 이야기를 나누게 된다. 또한 이 시간에는 본격적인 체험활동 이전에 일터 내의 주요 시설 및 기자재 등에 대한 안내와 견학이 이루어지며, 간단한 질의응답과 함께 멘토는 멘티에게 일터에서 진로체험을 함에 있어 유의하여야 할 사항을 교육한다. 추가로, 향후 진행될 일정과 관련된 시간, 장소 등을 멘티에게 공지하게 된다.

(나) 체험활동

각 일터별 체험활동의 실제 내용은 일터 현장의 특성에 따라 상이할 수 있으나, 일반적으로 '출근체크-일과점검 회의-직업체험-체험 일지(보고서)작성-퇴근 안내'의 순으로 이루어진다. 출근체크 시간에 멘토는 멘티와 인사를 나누고 출근시간에 맞추어 멘티들이 도착하였는지 확인하며, 멘티들은 출근부에 확인 사인을 한다. 일과점검 회의 시간에는 멘티들이 수행하여야 할 업무와 역할에 대해 안내하고, 체험 활동 중에 발생하는 애로사항에 대한 해결 방안을 제시한다. 직업체험 시에 멘토는 멘티들이 수행 가능한 업무와 역할을 부여하여야 하며, 가능하다면 난이도가 낮은 간단한 업무부터 시작하는 것이 좋다. 일터 멘토는 직업 체험 활동 동안 결연관리자가 제공하는 '멘티 관찰 보고서' 등을 통해 멘티의 직업체험 수행 상황을 파악하고 의견을 제시한다. 직업 체험을 마치면, 멘티들이 집으로 바로 돌아갈 수 있도록 교통수단의 이용 방법을 지도하거나 멘티들을 인솔해온 결연관리자에게 멘티들을 인계한다.

(다) 마무리

전체적인 진로체험 프로그램이 마무리되면, 멘토와 멘티는 진로체험에 참여한 소감을 발표하고, 멘티는 체험활동 중에 궁금했던 사항이나 일터 멘토, 또는 일터와

관련하여 알고 싶은 점을 질의하고 응답할 수 있는 시간을 갖는다. 그리고 진로체험 프로그램을 진행한 멘토가 진로체험 프로그램 및 참여 멘티들의 학창 생활과 향후의 진로 선택에 대하여 조언하는 '총평' 의 시간을 갖고, 일터 멘토가 허락한다면 추후 멘토와 멘티 간의 관계가 보다 발전할 수 있도록 서로의 연락처를 주고받고 마무리 한다.

(3) 평가

진로체험 멘토링 프로그램에 대한 평가는 '멘티 관찰 보고서' 에 멘토가 직접 기술한 멘티의 체험 활동 참여 사항에 대한 평가와 '일터 멘토 의견조사' 내용을 통해 개선사항을 수렴한다. 전체 프로그램의 종료 후 프로그램에 참여한 멘토들을 한 자리에 모아 평가 간담회를 진행하고, 평가 간담회 결과를 바탕으로 진로체험 프로그램을 보다 협력적이고 효율적으로 진행하기 위한 방안을 도출하여, 차기 진로체험 프로그램의 운영에 반영될 수 있도록 한다.

3) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발 절차 및 방법

멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 경우, 별도의 개발 절차가 제시된 연구가 존재하지 않아, 운영기관(결연관리자)용 매뉴얼 개발과 관련된 연구보고서를 기준으로 매뉴얼 개발에 활용된 주요 연구방법을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 진로체험 운영매뉴얼 개발을 위한 문헌연구를 실시하였다. 문헌 연구는 대체로 멘토링의 방법과 내용에 대한 부분과 멘토 및 멘티의 특성과 관련된 부분을 중심으로 진행되었다. 둘째, 진로체험 운영매뉴얼 개발에 필요한 사례연구를 실시하였다. 사례연구는 다양한 방법을 통해 이루어졌는데, 이혜연(2005)의 특별지원청소년을 대상으로 한 멘토링 프로그램 개발 연구에서는 전화면접과 방문조사를 실시하였으며, 특히 미국의 멘토링 프로그램 실태에 대한 정보 획득을 위하여 Big Brothers Big Sisters of New York, Public/Private Ventures, Youth Mentoring Connection, Jump Start 등의 기관을 직접 방문하였다. 대학생 멘토링 시스템 모형 개발을 위한 장원섭 외(2002)의 연구에서는 2년제 전문대학 및 4년제 일반대학에 재학 중인 대학생들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 조사도구의 구성은 다음의 <표 Ⅲ-6>과 같다. 이 외에 프로

그램 개발 전에 사례조사를 위해 전문가 협의회, FGI, 심층면접 등의 연구방법이 활용되었다.

<표 Ⅲ-6> 대학생 멘토링 시스템 모형 개발을 위한 설문조사 도구의 구성 및 내용

구분	내용
1. 대학에서의 진로준비	진로결정 정도, 진로결정 시기, 취업준비 여부, 취업준비 시기, 취업준비 방법, 진로관련 정보획득방법, 진로결정에 대한 의식, 취업관련기관 활용정도, 기관 활용 부실 원인
2. 멘토링 경험	멘토링 경험 여부, 경험부재 원인, 경험했던 입장(멘토로서/멘티로서), 경험시기, 경험장소, 경험대상, 시작계기, 진행방식, 주요주제, 진행기간, 진행주기, 도움정도
3. 멘토링 요구	멘토링의 필요성, 중점우선순위, 시작시기, 희망하는 멘토, 멘토의 성별, 적정기간, 참여의사, 자원봉사 의지, 예상 문제점
4. 개인적 배경	성별, 연령, 학년, 전공계열, 성적, 직장경험, 대학유형, 학교 소재지, 가정 월평균 소득

자료: 장원섭 외. (2002). 대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발. 서울: 한국직업능력개발원. p.8 재인용.

셋째, 진로체험 운영매뉴얼 개발을 위한 시범사업을 실시하였다. 시범사업은 멘토링의 효과와 영향 요인에 대한 양적·질적 분석을 목표로 하였으며, 시범사업의 결과를 바탕으로 멘토링 프로그램의 운영 자체와 운영매뉴얼에 대한 개선이 이루어졌다.

상기 제시된 연구 방법을 바탕으로 하여 멘토링 프로그램 운영매뉴얼 개발을 위한 절차를 재구성하면, 「문헌연구 → 사례연구 → 운영매뉴얼의 초안 개발 → 시범사업 또는 전문가협의회를 통한 매뉴얼 수정·보완」의 절차를 거쳐 운영매뉴얼을 개발할 수 있다고 판단된다. 상기 제시된 개발 절차를 토대로 이 연구의 진로체험 운영매뉴얼 개발 절차를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 문헌연구를 통해 진로체험의 개념과 특징에 대해 분석하고, 이 연구에서의 활용 주체인 멘토의 특성에 대해 이해한다. 또한 수집 가능한 멘토용 운영매뉴얼을 통해 매뉴얼의 구성 및 내용을 확인한다. 둘째, 자유학기제 진로체험의 실제 운영에 대한 이해를 증진하기 위하여 각 진로체험지원센터 및 진로체험 운영 학교에 방문하여 사례연구를 실시한다. 이 사례연구의 대상에는 진로체험지원센터의 담당자, 진로체험기관 멘토(체험 일터의 직업인), 진로체험 참여 학생 및 담당교사 등을 포함시

킬 수 있을 것이다. 셋째, 문헌연구 및 사례연구를 바탕으로 진로체험 운영매뉴얼의 초안을 개발하고, 운영매뉴얼의 초안이 학교 현장에서 활용하기에 적합한지를 설문조사 또는 전문가 협의회를 통해 확인할 수 있다. 마지막으로 진로체험 운영매뉴얼의 초안과 설문조사 또는 전문가 협의회 결과를 바탕으로 진로체험 운영매뉴얼의 최종안을 개발한다.

2. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발·활용 사례

가. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 필요성

멘토링은 멘토와 멘티의 특성과 관계자 및 멘토링이 이루어지는 환경 등에 따라 다양한 형태로 운영된다. 특히 최근 들어 진로체험 멘토링은 교육의 여러 영역에서 그 활용성을 인정받아 다양하게 실시되고 있다. 이러한 양적인 팽창을 고려할 때, 진로체험 멘토링이 교육현장에서 더욱 효과적으로 활용되기 위해서는 멘토의 체계적인 육성 및 관리가 마련될 필요가 있다. 각 지역사회에서 다양한 분야의 전문직업인에게 멘토로서의 역할을 요청하고 활용하는 방법, 지역사회에 공헌하고자 하는 전문직업인들의 교육현장과의 연결, 실제 멘토와 멘티가 멘토링을 시작하며 보다 깊이 관계를 맺고 신뢰를 쌓아가는 방법 등이 일정한 체계 없이 각 기관의 담당자 역량에 따라 산발적으로 이루어지고 있기 때문이다. 물론 지역사회의 직업체험 장소를 발굴하거나 전문직업인을 섭외하고 단위 학교와 연계하는 것은 진로체험 멘토링에서 매우 중요한 부분이다. 진로체험 멘토링 프로그램에서 많은 경험과 능력과 자질을 갖춘 멘토를 선발할 수 있다면 교육 현장에서 많은 수고가 줄어들 것이다. 그러나 현실적으로 단위학교에서 이러한 역량을 갖춘 멘토를 구하기는 매우 어려운 상황이며, 진로체험 멘토링의 짧은 역사 때문에 아직까지는 역량 있는 멘토풀을 갖추고 있지는 못하다.

지역사회의 직업인을 멘토로서 활용할 수 있게 되었다고 하더라도, 이들이 진로체험 멘토로서 기대되는 역할을 제대로 수행하지 못한다면 진로체험 멘토링을 통해 얻을 수 있는 교육적 성과는 제한적일 수밖에 없다. 따라서 진로체험에서의 멘토는 멘

토링에서 멘티를 효과적으로 안내하고 이끄는 멘토로서의 일정 수준의 역량을 지니고 있어야 한다. 진로체험 멘토링 활동을 통해 멘티인 학생들에게 가장 큰 영향을 미치는 멘토로서, 교육적 성과를 극대화 할 수 있는 다양한 기술과 방법, 태도 등이 필요한 것이다. 대부분 지역사회의 전문직업인은 해당 분야의 역량은 충분하다 하더라도, 진로체험 멘토로서의 역량을 충분히 갖추지 못하고 있는 것으로 보인다. 따라서 효과적인 진로체험 멘토링을 위해서는 멘토의 역량이 교육을 통해서 반드시 확보될 필요가 있는 것이다.

특히, 직업체험에서 멘토는 멘티와의 관계형성에서부터 직업체험의 대부분 상황과 종료 이후의 지속적인 관계 등 다양한 상황에서 멘티의 직업 정체성과 진로에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문에, 멘토가 멘토링에 대한 기본적인 이해와 직업체험처에서 활동방법을 포함하여 운영과정에서 필요한 역량들을 갖출 필요성이 증대되고 있다.

나. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발·활용 사례 분석 결과

현재 진로체험 멘토 교육 프로그램이 체계적으로 운영되는 곳은 거의 없으므로, 진로체험 멘토 교육 프로그램의 효율성을 높이고 더욱 발전시키기 위해서는 다양한 형태의 멘토 교육프로그램을 검토하여 개발 시 고려사항, 주요 내용 및 실시 방법 등을 고찰할 필요가 있다. 그러나 대부분의 선행연구들에서는 진로체험만을 한정하는 멘토 교육프로그램은 거의 없었다. 다만 청소년을 대상으로 하는 경우에는 진로 관련 이슈들을 일부 포함하는 멘토 교육 프로그램이 실시되었다. 이는 청소년 멘토링의 주된 영역 중 하나로 진로에 대한 이슈를 포함하기 때문으로 보인다. 이에 따라 본 장에서는 진로에 대한 이슈를 포함하는 멘토 교육 프로그램의 현황에 대해 분석하였다.

1) 국내 사례

가) 방과후 대학생 멘토링(교육과학기술부, 한국교육개발원)

교육과학기술부와 한국교육개발원이 제공하는 방과후 대학생 멘토링은 온라인 멘토 교육 프로그램이다. 웹사이트(http://mentor.kedi.re.kr)를 통해 제공되고 있으며 방과후학교 대학생 멘토링 프로그램을 위한 원격연수프로그램으로써 대상은 멘토링 활동을 경험했거나, 멘토링 활동을 경험하고자 하는 대학생이다. 오리엔테이션을 포함하여 총 12회기로 구성되어 있으며, 각 회기는 3~6개의 대단원을 포함하고 있고, 각 대단원은 2~4분가량의 소단원 1~4개로 구성되어 있다. 각 회기마다 복습을 할 수 있도록 유도하며, 간단한 OX퀴즈와 강의 요약 및 정리가 포함되어 있다. 또한 과정을 진행하며 의견을 표현할 수 있는 참여하기 코너가 제공되어 다른 멘토들과 의견을 공유할 수 있다. 학습 진도가 최소 80% 이상이 되어야 교육을 수료 한 것으로 인정이 된다.

원격연수프로그램의 특성 상, 학습자가 원격연수프로그램의 활용에 익숙하도록 장소의 제약 없이 자유롭게 교육을 받을 수 있다는 것이 장점이며, 학습자가 내용을 충분히 익힐 때까지 반복적으로 내용을 듣거나 정지하면서 수업속도를 조절할 수 있다. 그러나 이러한 장점은 학습자가 대학생으로서 온라인 매체에 대해 접근이 용이하고 온라인 프로그램 활용에 친화성이 높기 때문에 발휘되는 것으로, 온라인 매체에 친화성이 떨어지는 일부 성인들을 대상으로는 오히려 접근성이 떨어지는 역효과가 발생하여 효과성을 담보할 수 없다는 것이 단점이 될 수 있다.

이 연구에서 멘토교육프로그램은 오리엔테이션, 멘토링의 이해, 멘토의 역할과 자질, 멘티의 발달 특성, 멘토링 과정, 학습지도활동, 학습촉진활동, 상담활동 등 멘토링 전반에 관한 내용으로 구성되어 있다.

<표 Ⅲ-7> 방과후 대학생 멘토링 교육 내용

구분	세부내용	
오리엔테이션	• 과정소개 • 학습흐름도 및 화면	• 수료기준 • 학습환경 소개
멘토링 이해	• 방과후학교 정책과 방향 • 방과후학교 대학생 멘토링 활동사례를 통한 배움	• 멘토링프로그램에 대한 이해 • 방과후학교 대학생 멘토링 제도의 이해
멘토의 역할과 자질	• 멘토는 누구인가? • 멘토의 기본자세, 태도	• 멘토가 알고 있어야 할 지식 • 멘토의 역할
멘티의 발달 특성	• 아동과 청소년의 발달특성	• 소외가정 아동 및 청소년의 특수한 발달 특성
멘토링 과정	• Before 멘토링 - 멘토링 사전준비 • 멘토링 ing - 목표 설정 및 계획수립	• After 멘토링 - 멘토링 활동평가 - 멘토링 정리활동
멘토링 시작하기	• 1단계: 멘토·멘티 자기소개 • 2단계: 대화를 통한 상호탐색 • 3단계: 멘토·멘티 성향 파악 게임	• 4단계: 멘토링활동 계획수립 • 5단계: 멘토링 활동 서약서 작성
학습지도 활동	• 수업계획의 기본 : 교수설계 • 교수 : 학습전개 • 교수 : 학습지도안의 작성	• 수업운영 - 의사소통 전략 - 동기유발전략 - 강화전략 - 질문전략
학습촉진활동	• 효율적인 학습방법 지도	• 목표를 세우는 방법 지도
상담활동	• 상담이란? • 상담 과정 및 단계 • 소외 가정 아동 및 청소년 상담	• 유형별 지도방안 - 진로지도 - 학업지도 - 성폭력 혹은 성적학대 경험이 있는 청소년지도 - 학교폭력 - 음란물 시청, 게임을 많이 하는 청소년 지도 - 기타 생활지도
멘토링마무리하기	• 멘토링 평가의 개요 • 멘토링 평가	• 평가 결과 공유
멘토링 사례	• 대장금 사례 - 한상궁의 멘토링 철학	
멘토링 활동 요령	• 기본 근무규정 • 멘토링 예산관리 및 사용지침	• 학습활동, 문화체험활동, 특기활동 마무리 된 후

자료: 교육과학기술부, 한국교육개발원. (2009). 방과후 학교 대학생멘토 온라인 연수콘텐츠. Retrieved from http://mentor.kedi.re.kr/

나) 멘토링 교육프로그램(한국청소년정책연구원)

현재 제공기관에 따라 산발적으로 이루어지고 있는 멘토링 프로그램을 개선하기 위하여, 한국청소년정책연구원에서는 체계적인 프로그램의 개발, 운영 및 관리, 평가를 포함한 멘토링 교육프로그램을 개발하였다. 이 연구에서는 멘토링 교육프로그램을 운영하는 과정과 각 단계에서 이루어지는 교육프로그램의 실행을 준비, 실시, 평가 3단계로 구분하여 제시하였다.

멘토링 교육프로그램의 준비단계에서는 우선적으로 전체 운영계획이 원활하게 진행될 수 있도록 점검 및 확인하는 과정이 필요하다. 교육프로그램을 효과적으로 운영할 수 있도록 강사 섭외가 이루어지며, 교육 프로그램의 운영을 지원할 인력을 구성하고, 각각의 인력에 대해 역할을 배분해야 한다. 또한 멘토링 인원을 모집하기 위한 홍보 및 참가자 모집 방안 등을 확인하고, 참가자 등록부터 프로그램 마무리까지 필요한 행정적인 사항을 점검해야 한다. 이러한 준비 사항에 대해 일정표를 만들고, 장소, 주교재, 학습자료 등을 확인 할 수 있도록 체크리스트를 마련한다. 프로그램 진행 중에 우발적으로 발생하는 상황에 빠르게 대처할 수 있도록 이 연구에서는 또한 준비단계에서 철저한 점검 및 대안 마련이 이루어져야 함을 강조하고 있다.

멘토링 교육프로그램 실시단계에서는 적절하게 설계된 교육프로그램을 바탕으로 현장에서 실제적인 교육활동을 전개하는 과정이다. 교육프로그램 실시 단계에서는 도입-전개-심화-정리 과정을 체계적으로 수행한다. 실시 단계에서 실제적인 교육활동이 효과적으로 운영되기 위해서는 프로그램 관계자들 간의 역할을 명확히 확인하고, 지속적으로 프로그램 이행 상태를 점검하며, 프로그램 운영 시 발생하는 상황에 적절하게 대응하는 등 실제적 과업을 수행할 필요가 있다. 이러한 과업을 효과적으로 수행하기 위해서는 각 단계 별 목표가 효과적으로 달성될 수 있도록 주기적으로 점검해야 한다

멘토링 교육프로그램의 평가는 운영의 전반에 걸쳐 실시된다. 교육 프로그램 교안 및 지도안이 마련되는 동시에 평가전략도 계획되며, 교육 중에도 지속적으로 환류될 수 있도록 평가는 지속적으로 이루어진다. 평가 수행 절차는 첫째, 평가의 세부목표 설정하고, 둘째, 평가 내용과 방법을 결정하며, 셋째, 평가도구를 제작하고, 넷째, 평가를 실시하며, 다섯째, 평가결과를 분석하고 활용하는 순서로 진행된다(김진화,

2010). 이러한 멘토링 교육프로그램의 평가는 과정평가와 결과평가로 구분할 수 있다.

평가목표를 달성하기 위하여 전제되는 것은 교육 내용 전반을 정확하게 측정할 수 있는 도구나 척도의 개발이다. 타당성과 신뢰성, 실용성 높은 도구가 좋은 평가 도구이며(김진화, 2010), 이에 따라 한국청소년정책연구원의 멘토링 교육프로그램에서는 다음과 같은 평가 항목을 제안하였다.

<표 Ⅲ-8> 멘토링 프로그램 교육효과에 관한 평가준거

평가 내용	평가 문항
교육생 반응	• 참가자들은 교육프로그램이 얼마나 효과가 있다고 생각하는가? (강사에 대한 만족도, 학습내용, 학습 환경, 프로그램 디자인 등)
지식과 기능 향상	• 교육을 받고나서 참가자들의 지식과 기능이 얼마나 향상되었는가? (프로그램 내용 인지정도, 교재 및 장비 활용 방법, 평가방법 등)
현장 적용 가능성	• 참가자들은 배운 내용을 현장에서 얼마나 적용할 수 있다고 생각하는가? (학습된 내용 중 가장 잘 활용할 수 있는 것과 현실성이 부족한 것, 학습자의 가치와 믿음의 변화를 가져올 수 있는 요인 등)
교육 목표 성취도	• 교육프로그램을 통해 참가자들이 의도했던 목표를 얼마나 달성했다고 생각하는가? 멘토링 활동에 대한 이해력 증진, 교육이수자들의 업무수행 능력 향상 정도 등)

자료: 한국청소년정책연구원. (2011). 멘토링 교육프로그램. 서울: 한국청소년정책연구원.

이 연구에서 멘토링 교육프로그램은 멘토링 단계별 활동이해, 관계형성과 언어사용, 관계형성과 시간관리, 멘토링 과정에서의 위기극복, 멘토의 자질과 역할, 멘토링 활동기술과 전략, 멘토링 의사소통기술, 상담원리, 갈등관리와 실습, 멘티의 문화이해, 멘토링 문제예방과 문제해결기술, 멘토링상황 종결과 멘티와 관계 지속 등의 내용으로 구성되어 있다.

<표 Ⅲ-9> 멘토링 교육프로그램 내용

구분		세부내용	
멘토·멘티 공통교육과정	"START 멘토링"	멘토링 단계별 활동이해	• 멘토링에 대한 이해 멘토링의 전단계에 대한 전체 맥락 이해
	"멘토&멘티 tong하다"	관계형성과 언어사용	• 멘토·멘티의 솔직하고 원활한 자기표현 격려 • 상호간 이해를 통해 관계형성 촉진
	"지금 이 순간을 소중히"	관계형성과 시간관리	• 성숙한 시간관리 • 멘토링에 대한 바람직한 인식으로 올바른 관계형성 유도
	"위기탈출 멘토링"	멘토링 과정에서의 위기극복	• 멘토링 활동에서 위기에 직면했을 때, 함께 고민하고 소통하는 과정 속에서 문제해결
멘토전문 교육과정	"멘토의 자격"	멘토의 자질과 역할	• 멘토에게 좋은 영향력을 미친 사람들의 공통점 파악 • 현재 자신의 위치와 역할을 비교하여 역할모델로서 멘토가 가져야 할 자질과 역량 함양
	"SMART 멘토링"	멘토링 활동기술과 전략1	• 멘토링을 위한 활동기술과 전략에 대하여 이해하고 실전에 활용
	"CAREER 멘토링"	멘토링 활동기술과 전략2	• 멘티들의 진로지도에 대한 기술과 전략 이해
	"소통의 달인, 멘토"	멘토링 의사소통기술(기본), 상담원리	• 효과적인 의사소통기술 습득을 통해 멘티들과의 지속적으로 원만한 대인관계 유지
	"갈등해결사, 멘토"	멘토링 의사소통기술(심화), 갈등관리와 실습	• 멘티가 겪는 갈등상황을 원만하게 해결하는 방안 모색
	"멘티 생활백서"/ "멘티에게 한 발 다가서기"	멘티의 문화이해	• 청소년기에 대한 회상을 통해 현재 멘티의 상황과 문화에 대한 이해 증진
	"맥가이버 멘토링"	멘토링 문제예방과 문제해결 기술	• 적절한 대처방식을 통해 멘티의 문제상황 해결을 조력할 수 있는 역량 강화
	"HAPPY ENDING"	멘토링상황 종결과 멘티와 관계 지속	• 멘토링 상황 종결을 미리 준비하고 점검함으로써 남은 멘토링 과정을 마무리함

자료: 한국청소년정책연구원. (2011). 멘토링 교육프로그램. 서울: 한국청소년정책연구원.

다) 청소년 또래 멘토링 활동 회기별 멘토교육(대전광역시활동진흥센터)

청소년 또래 멘토링 활동 회기별 멘토교육 프로그램에서는 활동 전의 사전교육과 활동을 하면서 제공하는 보수교육으로 구분하였다. 이 연구에서는 사전교육 시간은 멘토 교육 프로그램의 상황과 여건에 따라 다소 차이가 있을 수 있으나, 멘토의 자질과 역량을 강화하고 소정의 사전 교육을 통해 멘토링에 안정적으로 참여할 수 있는 멘토를 선발 할 수 있는 장치가 된다는 점이 중요하다고 강조하였다. 원만한 대인관계 기술과 멘티에 대한 책임감, 멘토링에 대한 의지, 멘토링 상황에서 발생하는 여러 가지 문제에 대한 문제해결능력 등 멘토의 자질을 이미 갖춘 사람을 선발하는 것은 사실상 쉽지 않기 때문이다. 또한 멘토링이 멘티에게 미치는 영향을 고려하면, 멘토교육을 통해 바람직한 멘토의 모습을 만들어 가는 데 초점을 둘 필요가 있다. 또한 이 연구에서는 사전교육의 내용과 시간이 많을수록 멘토에게 멘토로서의 역할을 원만하게 수행할 수 있다는 자신감을 심어준다고 하였다. 비록 사전교육의 시간이 멘토에게 어떠한 영향을 미치는가에 대해 체계적으로 고찰이 이루어진 것은 없지만, 연구의 결과를 고려하면 일정 수준 이상의 교육 시간을 확보하는 것은 매우 필요할 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-10> 청소년 또래 멘토링 활동 회기별 멘토 교육의 주요 내용

구분	세부 내용
1회기 (사전교육)	• 활동 안내 • 멘토링의 개념과 목적 • 멘토의 자질과 역할 • 멘토링 주의 사항
2회기 (사전교육)	• 의사소통기술의 이해 • 멘티의 이해 • 사례를 통한 연습 • 활동일지 작성과 보고
3회기 (보수교육)	• 개별 멘토링의 실제 • 사례를 통한 시연 • 멘토 간의 피드백 • 활동보고서 점검

자료: 대전광역시활동진흥센터. (2010). 청소년 또래 멘토링활동 시범사업 보고서. 대전: 대전광역시활동진흥센터.

이 연구에서 멘토 교육프로그램은 3회기에 걸쳐 나누어지며, 1회기와 2회기는 사전교육, 3회기는 보수교육으로 수행된다. 사전교육에서는 멘토링 오리엔테이션, 멘티와 멘토의 역할, 자신과 멘티에 대한 이해, 활동의 원칙, 주요 활동내용, 상호작용 기술 및 전략, 활동일지 작성과 보고 등에 대한 내용이 제시된다. 보수교육에서는 활동 과정에서 나타난 문제 해결에 초점을 두며, 개별 멘토링의 실제 사례와 사례를 통한 시연, 멘토 간의 피드백, 활동보고서 점검 등이 주된 내용으로 제시된다.

멘토링 활동에서 멘토·멘티 모두가 그들의 역할을 이해하는 것은 매우 중요하며, 멘토는 새로운 역할에 대한 과도한 부담감을 느끼지 않도록 역할의 유형과 한계에 대해 명확히 인식할 필요가 있다. 멘티도 멘토링의 결연관계에 있어서 책임과 의무를 이행해야할 필요가 있다.

라) KYC 좋은친구만들기운동 멘토교육프로그램(한국청년연합)

한국청년연합에서 진행하고 있는 좋은친구만들기운동은 1999년부터 지속적으로 이루어지고 있는 멘토링프로그램이다. 멘토링은 청년 자원활동가 한명과 청소년 한명이 1:1로 결연을 맺으며, 멘토와 멘티에게 상호 호혜적인 취지로 운영하고 있다. 즉 청소년(멘티)에게는 동기와 목표의식을 갖게 하며 자원활동가(멘토)에게는 정서적인 보람과 만족을 느낄 수 있도록 하는 것이다. 청소년 멘토링 가이드북은 웹사이트(www.goodfriend.kyc.or.kr)에서 제공되고 있으며 한국청년연합에서 대상으로 하고 있는 멘티는 저소득층 청소년, 보호관찰 대상 청소년, 장애가 있는 청소년 등이다. 주로 도움이 필요한 청소년들을 멘티로 하고 있기 때문에, 멘토들에게 일정 수준이상의 멘토링 역량이 요구되고, 이에 따라 결연을 맺는 멘토들이 다양한 교육을 통해 멘토링 역량을 향상시키도록 교육프로그램을 운영하고 있다. 이러한 맥락에서 다른 기관에서 진행되는 멘토 훈련 프로그램들 보다 비교적 오랜 시간 교육을 실시하는 것이다. 또한 멘토 교육 프로그램은 특수한 상황에 처한 아동들을 대상으로 한 교육 외에도 지역아동센터에 방문하는 등 역동적인 프로그램을 포함하고 있다.

역사가 오래되어 운영 노하우가 적절하게 누적되었기 때문에 매 기수의 멘토 교육마다 참여하는 멘티를 고려하여 효과적으로 교육 프로그램의 변화를 주어 효율성을 높이고 있다. 그러나 오리엔테이션, 멘토링 프로그램에 대한 이해, 청소년의 이

해. 분야별 제도와 현황(보호관찰 청소년 대상의 경우),청소년 대화 및 상담 기법, 사례와 역할극의 KYC 멘토교육 표준강좌 6가지는 기수에 상관없이 반드시 포함하여 교육하고 있다.

<표 Ⅲ-11> KYC 좋은친구만들기 운동 15기 멘토 교육 프로그램

구분	세부 내용	소요시간
사전교육 1	• 오리엔테이션 - 개강 교류회 - KYC와 좋은친구만들기 운동 - 교육일정 및 교육 중 주의사항	120분
사전교육 2	• 자원활동과 멘토링 - 멘토링의 이해 - 양극화 - 사회복지의 이해	120분
사전교육 3	• 아동 및 청소년의 심리 이해 - 멘티의 발달과 문화 이해 - 멘티에 대한 특성 이해 - 청소년 문제	120분
사전교육 4	• 멘토링 프로그램의 이해 - 멘토링이란? - 좋은친구 멘토링 프로그램	120분
사전교육 5	• 지역아동센터 방문 - 지역아동센터 이해 - 분도지역아동센터 소개	90분
사전교육 6	• 청소년 멘토링 상담기법 - 의사소통기술 - 관계형성프로그램 - 멘티와의 활동	120분
사전교육 7	• 멘토링 활동 기획	150분
사전교육 8	• 활동 기획 워크숍	120분
사전교육 9	• 역할극 Ⅰ - 1:1 만남 • 역할극 Ⅱ - 집단 프로그램 • 역할극 Ⅲ - 피드백	420분
사전교육 10	• 멘토의 역할과 마음가짐 • 종강 및 뒤풀이	120분

자료: 한국청년연합 좋은친구만들기운동. (2006). 십대와 친구하기: 청소년 멘토링 가이드북. 서울: 한국청년연합.

2) 국외 사례

가) 오하이오 멘토링센터 멘토 교육 프로그램

오하이오 멘토링센터(The Mentoring Center of Central Ohio)는 전통적인 형태라 할 수 있는 1:1멘토링, 학교기반 멘토링, 오하이오주(Buckeye hub)멘토링의 세 가지 프로그램을 운영하고 있다. 멘토링을 통해서 아동들을 돕고, 파트너 기관을 성공적으로 지원하며 보다 양적, 질적으로 향상된 멘토링을 제공하는 것이 목적이다.

전통적인 1:1멘토링 프로그램은 가장 일반적인 형태의 멘토링으로 멘토가 멘티와 지속적인 관계를 유지하면서 서로 돕고 지원하게 된다. 멘토와 멘티는 1달에 4시간 동안 1:1로 만나서 축구 등의 스포츠행사 참여, 프로젝트 기획, 축제 참여, 요리나 제빵 등의 친교 활동, 학교와 친구에 대한 상담 등의 활동을 수행한다. 학교기반 멘토링은 학기 중에 이루어지며, 보통 방과 후에 학교 또는 학교 내외의 시설 등에서 멘토와 멘티가 1:1 또는 1: 다수로 만나 스포츠 활동, 친교 활동, 학교와 친구에 대한 상담, 수업 과제 수행 등의 활동을 수행한다. 오하이오주(Buckeye hub)멘토링은 오하이오주립대학생을 위한 멘토링 프로그램이다. Buckeye란 오하이오주립대학생을 뜻하는 말로서, 대학생들이 멘토의 역할을 수행하며 사회 구성원으로서 책임감을 고취하고 장차 직업세계에서 활동하는 데 필요한 경험을 쌓을 수 있다. 또한 멘티 아동들에게는 미래 성공을 위한 기술을 학습하도록 하고, 직업에 대한 가치관을 형성하는 것을 지원하게 된다.

오하이오 멘토링 센터에서 제공하는 멘토 훈련 프로그램은 효과적인 멘토링을 위해 멘토링 과정 전반에 대한 내용을 제공하며 추가적으로 멘티와 멘토가 성공적인 관계를 형성하도록 심리·정서적으로 지원하는 내용으로 구성되어 있다. 소속 분야와 멘토 및 멘티의 특성을 고려하여 다양한 세션이 제공되며, 이 중에서 3개의 세션을 완수한 경우 수료증이 발급된다. 멘토 훈련을 위한 회기는 매 2시간씩으로, 멘토 관계 형성과 같은 관계에 대한 이슈부터, 멘티를 이해하기 위한 문화적 역동성, 의사결정과정, 분노조절 등과, 멘토링이 멘티에게 도움이 될 수 있도록 지원하는 청소년기의 이해, 학습방법 및 튜터링을 위한 팁 등이 포함되어 있다. 멘토 관계 형성은 토론과 시나리오를 통해서 멘티와 라포를 형성하고 멘토링 중에 발생하는 문제점을

극복하는 방법을 학습하며, 훌륭한 멘토가 되는 방법에 대해 고민하게 된다. 문화적 역동성 훈련은 자기 자신이 속한 문화의 영향을 확인하고, 타문화에 대한 이해를 통해 의사소통 방법을 탐색하며, 원활하게 관계를 구축하는 방법을 배운다. 분노조절 훈련은 갈등해결을 위한 발화점(trigger point)을 탐색하고 함께 살아가기 위한 전략을 이해하게 되며, 아동들이 핵심쟁점(hot buttons)을 발견하여 흥분된 사고를 차분한 사고로 전환하는 법을 학습한다. 청소년기의 이해 훈련은 청소년의 발달 자산(developmental assets)의 형성을 돕고 멘토로서 역할과 책임을 위한 기술에 대해 학습하는 과정이다. 학습방법 및 튜터링을 위한 팁(tip)은 멘티의 성장을 돕기 위한 학습방법에 대해 심도 있게 고찰하며, 기본적인 튜터링 기법을 학습하여 멘티의 학습을 지원하고, 멘티의 발달단계에 대해 검토할 수 있다.

<표 Ⅲ-12> 오하이오 멘토링센터 멘토 교육 프로그램

구분	세부 내용	소요시간
멘토관계 형성	• 라포를 형성하는 방법 • 토론을 통한 어려움 극복하기 • 좋은 멘토가 되는 방법 학습	120분
문화적 역동성 훈련	• 자신의 속한 문화의 영향 확인 및 공유법 • 타문화와 의사소통 및 관계 구축	120분
분노조절훈련	• 갈등해결을 위한 발화점 탐색 • 핵심쟁점의 발견 • 흥분된 사고를 차분한 사고로 전환하는 법	120분
청소년기의 이해	• 청소년의 발달자산 형성 지원 • 멘토로서 역할과 책임을 위한 기술 학습	120분
학습방법 및 튜터링 팁	• 멘티의 성장을 돕기 위한 학습방법 이해 • 튜터링 기법 학습 • 멘티의 발달단계 검토	120분

자료: Mentoring Center of Central Ohio. (2011). Retrieved from http://www.mentoringcenterco.org/

나) 버지니아 MENTOR의 멘토 교육 프로그램

미국의 버지니아 주의 멘토링 전문 기관인 MENTOR에서는 멘토를 위하여 최소 2시간의 시간을 할애한 개인 교육(훈련)을 진행하여야 한다고 제안한다. 이 때는 적어

도 다음과 같은 일곱 가지의 주제에 대하여 교육을 진행할 필요가 있다고 제시하고 있다(MENTOR, 2009). 일곱 가지 주제는 각각 ① 프로그램의 원칙, ② 멘토-멘티 관계에 있어 멘토의 목표와 기대, ③ 멘토의 준수사항과 적절한 역할, ④ 멘토링 관계의 발전과 유지, ⑤ 멘토링 관계에서 발생할 수 있는 윤리적 이슈들, ⑥ 멘토링 관계의 효과적인 종결, ⑦ 멘토를 지원 가능한 자료의 확보 방법으로 제시된다.

<표 Ⅲ-13> 버지니아 MENTOR의 멘토 교육 프로그램

구분		세부 내용	비고
오리엔테이션	사전 오리엔테이션	• 프로그램 개요 설명	
	멘토 오리엔테이션	• 프로그램의 목표 및 멘토의 역할 • 멘토의 책임과 기대 수준 설명	• 멘토의 정보 수집 • 지원서 작성
	멘티 오리엔테이션	• 멘토링 시 준수사항과 기대수준	• 보호자의 동의 필요 • 청소년 수준을 고려한 내용
훈련	멘토 훈련	• 다양한 상황에 효과적인 대처방안 토의 • 멘토 관계 향상 기술 • 멘티의 어려움과 장애물에 대한 이해 • 멘티에 대한 영향력 강화 훈련	• 지역 MENTOR 센터에서 교육 실시
	멘토지원서 검토 및 선발	• 멘토의 지원서 및 훈련 성과, 관련 정보를 종합하여 멘토 선발	

자료: MENTOR. (2009). *Elements of Effective Practice for Mentoring*. VA: MENTOR.

멘토 교육 프로그램은 오리엔테이션과 훈련으로 구분하여 제시되는데, 오리엔테이션 시에는 프로그램의 개요를 설명하고, 프로그램의 목표, 멘토의 책임과 기대를 명확히 하며, 다양한 상황을 효과적으로 대처할 수 있는 방안에 대한 토론이 이루어져야 한다. 멘토를 위한 훈련은 사려 깊은 멘토 관계를 발전시킬 수 있는 기술, 멘티가 가질 수 있는 도전과 장애물에 대한 공감과 이해, 멘티의 생활을 변화시킬 능력을 가지고 있다는 자신감을 동시에 배양할 수 있도록 하여야 한다. 따라서 멘토를 훈련시키는 강사는 예비 멘토와 긍정적인 관계를 구축하고, 삶의 기술을 개발할 수 있도록 돕고, 특수 상황에 대처할 수 있도록 조력하는 동시에 서로 다른 사회문화 그룹(멘티들)과의 상호작용능력 및 인식이 증진될 수 있도록 할 필요가 있다(MENTOR, 2019).

다. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발 절차 및 방법

먼저 진로체험 멘토 교육 프로그램이 효과적으로 운영하기 위해서는 기존에 이루어지고 있는 우수한 멘토링 프로그램에 대한 사례 검토 외에도, 실제 멘토와 멘티의 요구분석, 멘토링 경험자들에 대한 인터뷰, 전문가의 자문 등 다양한 방법이 수행될 필요가 있다. 또한 진로체험 멘토, 교사, 진로체험지원센터 관계자 등 다양한 관련 주체의 의견들을 반영하여 신속하게 개발할 필요가 있었다. 이러한 맥락을 고려하여 본 연구에서는 RP(Rapid Prototyping) 접근법에 기초한 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발 모형을 설정하였으며, 진로체험 멘토링의 다양한 주체의 의견을 수렴하여 이를 개발 과정에 즉각적으로 반영할 수 있도록 하였다. RP 접근법 및 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발을 위한 RP 모형은 후술할 것이며, 우선 각 절차에 따른 간단한 특징을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 진로교육 멘토 교육 프로그램의 개발을 위해 멘토링의 개념 및 활동 절차, 멘토 교육 프로그램의 필요성 멘토와 멘티의 역할에 대한 고찰을 바탕으로 진로체험 멘토 교육 프로그램에 대한 문헌 및 자료를 정리하였다.

둘째, 진로교육 멘토 교육 프로그램 운영의 시행착오를 줄이고 보다 효과적으로 운영하기 위해서 기존에 이루어지고 있는 진로교육 멘토 교육 프로그램 및 그와 유사한 형태의 프로그램들의 운영 방식과 현황을 파악하였다. 이를 위하여 국내외 멘토훈련 프로그램의 사례를 분석하고, 진로교육 멘토 교육 프로그램 개발을 위한 시사점을 도출하였다.

셋째, 현장과 연계되어 보다 효과적이고 의미 있는 진로체험 멘토 교육 프로그램 내용을 구성하기 위해 진로체험 멘토링에서 멘토와 멘티의 요구 수준과 기대 수준, 활동 등을 분석하였다. 이를 위한 방안으로 진로체험 멘토 활동경험자들을 대상으로 설문조사, 의견 수렴을 위한 협의회 및 관련 요구조사를 실시하였다. 이를 통해 멘토의 활동정보 및 범주화, 진로체험 멘토 교육 프로그램 구성에 필요한 내용 설계, 진로체험 멘토링의 역할 분담 등을 설계하기 위해 필요한 정보를 수집 및 분석하였다.

넷째, 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발·활용 사례 관련 자료 분석결과와 관련 주체들의 의견 수렴 결과 등을 토대로 진로교육 멘토 교육 프로그램(안)을 개발하였

다. 또한 RP 모델에 따라 지속적으로 수정 및 보완하고 평가하는 절차를 거쳤다.

다섯째, 전문가 검토를 통해 수정 및 보완된 프로그램은 진로체험 멘토에 의해 현장 활용 후 개선점 및 보완 사항을 도출하였으며, 이를 반영한 결과를 토대로 최종적으로 진로체험 멘토 교육 프로그램을 완성하였다.

1) RP(Rapid Prototyping) 접근법의 개념 및 효과

이 연구에서는 다수의 선행연구에서 교육 프로그램을 개발하는데 효과적인 모형으로 평가받고 있는 교수체제설계(Instructional System Design, ISD)접근을 통해 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하였다. ISD 모형은 수업 또는 교육훈련을 설계하고 개발하는 과정에 대해 체제적 관점으로 접근한다(Merill, 1988). 수업 또는 교육훈련을 설계한다는 것은 기본적으로 수업에 포함되어야 하는 요소를 개발하는 것뿐만 아니라, 학습자의 요구와 학습 목적의 분석, 학습 성과를 제고하기 위한 교수실행체제를 개발하는 활동까지 광범위하게 포함된다. 이는 교수자료의 개발부터 교수방법, 교수활동 실행, 평가 및 수정에 이르는 운영 전반까지 포함한다는 것이다(Briggs, 1977).

ISD는 그 동안 가장 널리 사용된 기본적인 교수학습 프로그램 개발 모형으로서, 개발 편의성이 높고, 교수 전략의 효율성을 확인할 수 있으며, 합리적인 개발 비용으로 의도한 성과를 가져오는 등 다양한 장점이 있다(김진모 외, 2010). 효과적인 교육 프로그램을 설계하는 과정에 체계적으로 접근하여 구체적인 성과를 창출하기 때문에 교육 프로그램이나 웹 코스웨어 설계에 일반적으로 적용되고 있는 ADDIE 모형과 보다 세분화시킨 Dick & Carey(1978) 모형 등 연구자에 따라 다양한 형태로 발전되고 있다.

비록 다양한 장점들이 많지만, 이러한 전통적인 형태의 ISD 모형의 효과적인 적용에 대해 몇 가지 문제점이 발견되어 온 것이 사실이다. 첫째는 설계 및 개발 단계에서 교육 프로그램 관련 주체들의 참여가 제한된다는 것이다. 전통적인 형태의 ISD 모형은 분석, 설계, 개발, 실행, 평가 단계들이 선형적, 순차적으로 연결되어 있기 때문에 교수설계자 외의 다른 주체들의 참여가 제한적이고, 이는 곧 교육 프로그램 개발과정에서 교육 프로그램과 관련된 다양한 주체들과 상호작용하기 어렵다는 것이다

(Naumann & Zenkins, 1982). 즉, 이미 많은 비용이 투자된 뒤에 교육 프로그램이 형태를 갖추었을 때는 새롭고 참신한 학습자의 요구를 발견하더라도, 이를 반영하기 어려워 정작 필요한 최종 산출물이 미흡할 수밖에 없다는 것이다. 둘째는 개발이 빠르게 진행되는 프로젝트에는 적용하기 어렵다는 것이다. ISD 절차에 의한 프로그램 개발의 진행속도는 개발 중에 관련 주체들의 참여가 많아질수록 늦어질 수밖에 없다. 이는 ISD의 과정은 분석적이기 때문으로, ISD에 의한 개발은 빠르게 진행되는 프로젝트에 적용하기에는 느리다는 것이다. ISD는 관련 주체들의 참여가 제한되어 이루어지므로 기대한 성과를 이루기 위해서는 관련 주체의 참여가 이루어지는 시점에 최대한 시사점과 의견을 도출해야 하기 때문이다. 셋째는 ISD의 규격화된 절차가 때로는 제약이 될 수 있다는 점이다. ISD는 이미 합의된 절차가 도출되고, 절차에 따라 필요한 과업을 수행하는 과정이므로, 대부분 프로그램 설계자들은 정해진 절차를 따라 그대로 진행하게 된다. 이에 따라 융통성 있는 의견 수렴 및 프로그램 개발이 어렵다는 것이다(Roh, 2004).

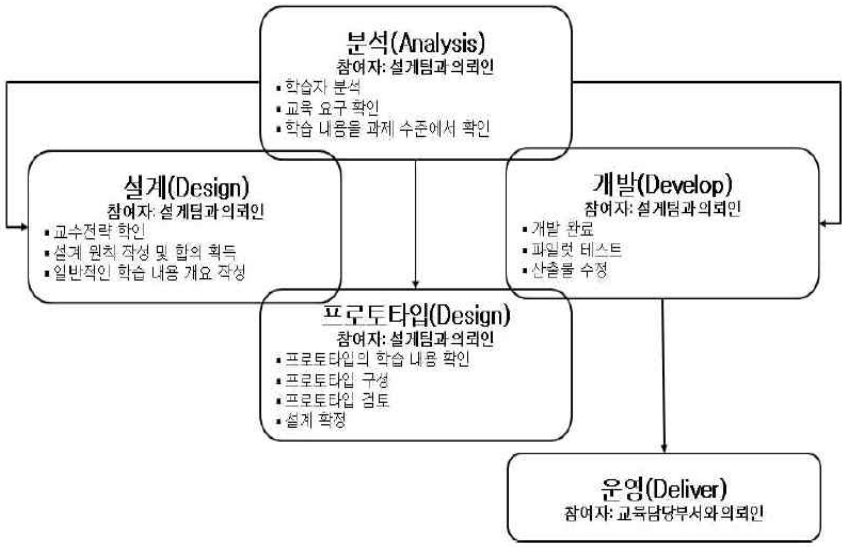
이러한 문제에 대한 대안으로 개발된 것이 RP(Rapid Prototype)접근 방법이다. Jone & Richey(2000)는 기존의 ISD 모형을 바탕으로 하며 이를 발전시켜 각 단계가 동시적이고 중첩적으로 이루어질 수 있는 RP 모형을 제안하였다. RP 모형은 전통적인 ISD 모형과 비교하여 다음과 같은 장점이 있다(김진모 외, 2010). 첫째, 교육 프로그램을 개발하면서 초기부터 Prototype의 형태로 산출물을 제시하기 때문에 교육 프로그램 관련 주체들이 이를 지속적으로 평가 및 수정하여 프로그램의 현장성과 효과성을 제고하고, 개발 후반에 대폭 수정하는 절차를 미연에 방지할 수 있다. 둘째, 교육 프로그램이 개발 절차에 따라 순차적으로 진행되기보다 여러 단계의 작업이 동시에 수행되어 비교적 단시간에 산출물을 도출할 수 있다. RP 접근 방법은 학습자 요구 및 학습 맥락을 분석하고, 개발 및 평가, 수정 및 보완을 병행하면서 Prototype을 개발하는 방식으로 진행되기 때문에 순차적으로 진행되는 절차에 비해 단시간에 개발이 가능하다. 셋째, 설계와 개발 단계 전반에 걸쳐 프로그램 관련 주체의 참여를 독려할 수 있는 형성평가 등의 장치가 마련되어 요구 및 개선사항을 용이하게 반영할 수 있으므로 교육 프로그램에 대한 만족도를 높일 수 있다(Jones, Li & Merrill, 1992; Jones & Richey, 2000). 이러한 형성평가 과정에서 수집된 요구 및 개선사항 등의 정보는 향후 교육 프로그램의 효과성을 제고하기 위

해 사용된다.

즉 RP 접근법은 교육 프로그램 설계 전반에서 평가를 수시로 진행하여 설계 과정 중에 관련 주체들의 의견을 용이하게 수렴하고, 이를 반영하여 프로그램에 대한 만족도를 높일 수 있다는 특징을 가지고 있으며, 분석, 설계, 개발, 평가 단계를 병행하여 진행하기 때문에 개발 시간을 단축할 수 있다는 장점이 있다고 요약할 수 있다.

2) RP(Rapid Prototyping) 모형

Jones와 Richey(2000)가 제안한 RP 모형은 교육 프로그램을 개발하면서 분석, 설계, 개발, 평가 등 여러 단계가 병행하여 진행되며, 교육 프로그램 관련 주체들이 필요에 따라 프로그램 개발에 직접 참여할 수 있도록 했다는 특징을 가지고 있다. Jones & Richey의 RP 모형을 간략하게 제시하면 다음 [그림 Ⅲ-1]과 같다.



[그림 Ⅲ-1] Jones & Richey의 RP 모형

자료: 김진모, 이진화, 공민영, 이유진 (2010). RP(Rapid Prototyping) 접근법에 기반한 농작업 안전 직무교육 프로그램 개발. 농업교육과 인적자원개발, 42(4), 1-26. p.5. 재인용.

위와 같이 Jones & Richey의 RP 모형에서는 분석, 설계, Prototype에 대한 사용성 평가, 개발의 단계가 다른 단계와 서로 겹쳐있는 부분이 존재하며, 이는 겹쳐진 단계들이 병행하여 진행할 수 있다는 것을 의미한다. Prototype에 대한 평가의 결과는 분석이나 설계 및 개발 단계에 반영되어 수정·보완을 통해 개발 절차를 다시 진행할 수 있다. 평가 및 피드백을 제공하는 교육 프로그램 개발 관련 주체들은 교육 프로그램의 사용자, 관련 내용 전문가 등이 포함될 수 있으며, 이러한 다양한 참여자의 의견이 과정 전체에 걸쳐 용이하게 수용되는 구조라 할 수 있다.

3. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 현장 활용 사례

가. 금천 진로직업체험지원센터(꿈꾸는 나무)

1) 실태 분석 개요

서울시 금천구에 위치한 금천진로직업체험센터는 구청 소속의 진로교육팀장과 진로교육 담당 주무관 2명의 전담인력이 진로직업체험을 진행하고 있다. 이 연구에서는 진로체험 운영 사례를 분석하기 위하여 구청 소속 진로교육 담당 주무관 K와 대면 인터뷰를 시행하였다. 인터뷰는 반구조화된 설문지를 바탕으로 오후 3시에서 4시까지 약 1시간 동안 진행되었다.

2) 주요 분석 결과

가) 진로체험 운영 전반

진로직업체험센터는 구청 소속으로, 다양한 교육기부를 통해 진로 체험일터를 발굴하거나 직접 진로체험을 제공받고 있다. 기초자치단체인 구 단위에서 청소년기의 진로탐색의 중요성을 강조하고 있으며, 구 단위에서 진로직업체험센터를 직접 운영하면서 지역의 일터를 적극적으로 개방하고, 진로체험을 희망하는 학생들에게 연계하는 현장체험형 진로교육을 지원하고 있다. 이를 위하여 금천구 소속의 기업지원센

터 및 기업협의체와 긴밀한 관계를 유지하고 있다.

중학생을 기준으로, 진로체험의 운영 시간은 교육 기부자의 여건에 따라 다양하게 진행되었으며, 초창기에는 3~5일에 걸쳐 장기적으로 운영하였으나 현재는 점차 짧아지는 추세로 하루 평균 4시간 수준으로 진행하고 있다. 진로 체험 일터와 단위 학교의 학사 일정을 고려하여 유동적으로 진행된다. 체험 인원도 마찬가지로 진로 체험 일터와 단위 학교의 사정을 고려하여 최소 5명에서 20여명에 이르기 까지 선정하지만, 안전과 교육적 집중도 등의 문제를 고려하여 소규모로 운영하는 것을 지향하고 있다. 진로직업체험지원센터에서 발굴한 멘토 풀을 바탕으로, 직업체험 일터를 리스트화하여 관리하고 있으며, 학부모나 구내 직장인으로 구성된 진로교육 멘토를 육성하고자 다양한 시도를 하고 있다.

나) 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 현황

금천진로직업체험센터는 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 거의 활용하고 있지 않으며, 사전 교육프로그램도 최대 20분 수준으로 매우 적은 시간을 할당하고 있다. 이는 생업에 지장이 생기면서까지 진로체험 멘토링에 참여하는 멘토에 대한 배려 차원에서 이루어진 것으로 판단된다. 실제로 멘토들이 지나친 시간을 투자하는 것에 대해 부담스럽게 느끼고 있으며, 한 차례 진로체험을 제공하였다 할지라도, 장기적·정기적으로 진로체험을 제공하는 경우는 매우 드물다고 응답하였다.

이에 따라 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 경유 얇은 소책자 형태를 선호하며, 일터 멘토를 위한 교육 프로그램은 매뉴얼에 간단히 제시하는 수준으로 거의 활용하지 않고 있다고 밝혔다. 특히 일터 멘토들은 진로체험 멘토링 프로그램에 대해 많은 시간을 투자하기 어려우며, 이와 같은 맥락에서 교육 프로그램 참여를 위한 시간을 내는 것에 대해 부정적으로 보고 있다고 하였다. 이러한 맥락의 연장선에서 진로체험 멘토링 담당자는 교육 프로그램과 운영매뉴얼을 현실성 있도록 설계하는 것이 필요하며, 현장의 요구를 지속적으로 받아들일 수 있는 제도적 방안을 강구할 필요가 있다.

나. 노원 진로직업체험지원센터(상상이룸)

1) 실태 분석 개요

서울시 노원구에 위치한 노원진로직업체험센터는 (재)대한성공회유지재단을 운영법인으로 하여 2012년부터 약 4년간 운영되어오고 있다. 특히, 한국고용정보원과 함께 지역사회 기반 중학생 직업체험 프로그램을 개발(정연순 외, 2012)하고, 이후 서울특별시교육청의 직업체험장 발굴 및 청진기 사업 등에 지속적으로 참여하여, 중학생 직업체험에 있어 많은 경험과 노하우를 가지고 있는 것으로 알려져 있다. 진로체험 담당 인력 중에서 진로체험 운영 사례의 분석을 위하여 S 센터장, J 담당자와 대면 인터뷰를 시행하였다. 인터뷰는 반구조화된 설문지를 바탕으로, 오전 11시부터 약 1시간 30분 동안 진행되었다.

2) 주요 분석 결과

가) 진로체험 운영 전반

노원 구내에 위치한 중·고등학교에서 실시하는 진로체험은 노원 진로직업체험지원센터에서 조정하는 진로체험 일정을 바탕으로 한다. 또한, 각 단위 학교 재학 학생들의 체험을 위해 필요한 진로체험 일터는 노원 진로직업체험지원센터에서 약 70%를 지원하여 주고 있다. 중학생을 기준으로, 진로체험의 운영 시간은 수요일 하루, 4시간 이상이며, 주로 10시부터 시작하여 4시간 또는 6시간 동안 진행하는 것이 일반적이다. 연간 일정으로 보면 주로 5월 중순부터 시작되며, 진로체험 일터와 단위 학교의 학사 일정을 고려하여 진행된다. 체험인원은 한 학교, 한 학년 전체가 동시에 체험을 실시하며, 인터뷰 당일 체험을 실시하였던 S중학교의 경우, 170여명의 학생들이 80여개의 일터에서 체험을 실시하는 것을 확인하였다. 멘토와 멘티의 결연은 진로직업체험지원센터에서 발굴한 멘토 풀을 바탕으로, 학교에서 교사가 멘티(학생)에게 1~3지망 진로체험처를 선택하게 한 후, 결연을 실시한다. 또한 노원구 내 S중학교의 경우 1학년 학생 자녀를 가진 학부모들 중 진로코치 연수를 이수

한 학부모들이 체험 학생을 일터로 인솔한다.

나) 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 현황

노원 진로직업체험센터의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 활용은 매우 활발하지는 않았는데, 주로 운영매뉴얼이 활용되는 시기는 진로체험 일터 발굴 시에 한정되었다. 진로체험 담당자는 체험 일터를 발굴하면서 진로체험 프로그램에 관한 안내 및 참여 독려를 위하여 운영매뉴얼을 활용한다고 답변하였다. 진로체험 일터 발굴에 있어 평균적으로 20분가량의 시간이 소요되므로, 두꺼운 서책 형태보다는 얇은 소책자 또는 리플릿 형태의 매뉴얼을 선호하고 있었으며, 이는 센터 담당자뿐만 아니라 일터의 멘토 역시 선호하는 사항임을 강조하였다. 일터 멘토를 위한 교육 프로그램은 사실상 거의 활용되지 못 하고 있으며, 이는 일터 멘토들이 교육 프로그램 참여를 위한 시간을 내기가 현실적으로 어렵기 때문인 것으로 밝혀졌다. 따라서 교육 프로그램을 대체하기 위하여 간담회 형태로, 일터 멘토, 진로직업체험지원센터 담당자, 학교 교사 등이 참여하는 것이 일반적이다. 간담회의 주요 내용은 ① 진로체험 멘토링 프로그램이 교육과정의 일환이라는 것, ② 안전 문제에 대한 충분한 대비가 되어 있다는 점, ③ 프로그램 참여에 따른 자부심 고취, ④ 청소년(중학생)의 특성 등이다.

4. 종합 및 시사점

가. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발·활용 사례 관련 종합 및 시사점

선행연구 분석을 통하여 기존의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발·활용 사례에 대한 분석 결과를 종합하고 그에 따른 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 진로체험 운영매뉴얼은 활용 주체 및 내용에 따라, 자료 형태에 따라 구분할 수 있었다. 활용 주체의 경우 운영매뉴얼의 활용 주체가 일터의 멘토인지, 결연관리자인지에 따라 내용이 변화할 수 있음을 확인하였다. 일터 멘토용 매뉴얼에 한정하여 자료의 형태에 따라 유형을 살펴보면, 자료는 서책 또는 리플릿의 형태인 것으로 나타났

으나, 전반적으로 자료의 양이 깊이 있게 제시되고 있지는 않았다. 이러한 이유는 일터 멘토가 현업에 종사하는 관계로, 깊이 있는 내용을 일터 멘토에게 전달하기에는 멘토가 할애할 수 있는 시간적 여유가 부족하기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 이 연구를 통해 자유학기제 진로체험 운영매뉴얼의 개발 시에는 멘토의 진로체험 운영을 위한 핵심적인 내용을 가독성이 높게 제시하고, 그 분량이 너무 많지 않은 것이 직업 현장에서의 멘토들의 활용도를 높이는 데에 보다 도움이 될 것이다.

둘째, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 내용은 '준비-실행-평가' 라는 현장의 진로체험 운영 흐름에 따라 제시되고 있었다. 각각의 운영절차별 진로체험 멘토의 역할을 간단하게 제시하면 다음과 같다. 준비 단계에서 멘토는 진로체험 참여를 위한 제반 환경을 확인하고, 결연관리자와의 만남을 통해 요구 및 기대사항을 전달하면서 참여를 확정할 수 있다. 또한 멘토는 실행 단계에서 활용할 멘토링 프로그램을 기획하고, 결연 내용을 최종적으로 확인함으로써 멘토링 프로그램 참여에 필요한 준비를 마치게 된다. 실행 단계에서 멘토는 사전 교육에 참여하여 멘토링 프로그램 운영에 필요한 지식과 기술을 습득하는데, 사전 교육의 참여는 멘토의 의지에 따라 달라질 수 있으므로, 멘토의 참여율을 높이기 위하여 교육 프로그램의 정교화 및 인센티브 지급 등의 조치가 필요할 것이다. 이후 멘토는 오리엔테이션, 체험활동 등을 통하여 프로그램을 실행하며, 평가 단계에서는 멘토링 과정과 내용에 대한 평가, 각종 간담회 등에 참여한다. 따라서 '준비-실행-평가' 라는 진로체험의 흐름에 맞추어 운영매뉴얼의 내용을 구성 · 제시하여, 진로체험 멘토가 운영매뉴얼을 가지고 순차적으로 그 단계를 밟아 가면 진로체험을 운영할 수 있게끔 개발될 필요가 있다.

셋째, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발 절차와 관련하여, 일터 멘토용 운영매뉴얼에 대한 개발 절차가 별도로 제시된 연구물은 없었다. 다만, 선행연구에 제시된 결연관리자용 운영매뉴얼의 개발 절차를 바탕으로 이 연구에서는 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 개발함에 있어, 문헌연구를 통해 진로체험과 멘토 및 멘티의 특성에 대해 이해하고, 사례연구를 통해 진로체험 운영에 활용된 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 자료 수집 및 활용 현황 등에 대한 의견수렴 과정을 거치며, 이를 바탕으로 개발한 운영매뉴얼 초안을 바탕으로 전문가 협의회, 진로체험 관계자 대상 요구조사 등을 통해 최종안을 개발할 수 있을 것이다.

나. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발·활용 관련 종합 및 시사점

진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발·활용 사례에 대한 분석 결과를 종합하고 그에 따른 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 현재 진로체험 멘토 대상 교육은 거의 이루어지지 않고 있으며, 진행된다 하더라도 일정한 체계 없이 진로체험지원센터 담당자에 의해 간략하게 이루어지고 있었다. 이러한 방식으로 교육이 운영될 경우 진로체험지원센터의 담당자 역량에 따라 진로체험 멘토에게 제공되는 교육의 내용 및 수준에 있어 차이가 있을 수 있다. 이는 결국 진로체험 멘티가 경험하는 진로체험의 질적 차이를 가져오게 될 것이다. 또한 일정한 체계 없이 진로체험 안내 또는 간담회 시 진로체험에 대한 간단한 설명으로 이루어지는 것으로는 진로교육 분야의 전문가도 아닌 직업인에게는 진로체험 운영에 대한 부담을 줄 수 있으며, 진로체험 멘토의 열정과 의지에 따라 운영의 질적 차이를 나타낼 수밖에 없다. 이러한 측면에서 진로체험 멘토 교육프로그램이 개발되어 제공될 경우, 진로체험 멘토는 진로체험 운영 전반에 대한 이해는 물론이고, 멘토로서 자신의 역할을 명확하게 인식하여 좀 더 책임감을 가지고 진로체험을 체계적으로 운영하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 이는 궁극적으로는 진로체험에 참여하는 학생들로 하여금 어느 정도 질적 수준이 담보된 진로체험에 참여할 수 있도록 하는데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 일반적인 멘토 교육 프로그램을 제한적으로 분석한 결과를 활용하면, 진로체험 멘토 교육 프로그램에는 기본적으로 ① 자유학기제 진로체험 멘토링의 개요, ② 진로체험 멘토의 역할 이해, ③ 진로체험 멘티의 역할 및 특성 이해. ④ 진로체험 멘토링 절차 소개, ⑤ 진로체험 멘토링 세부 운영방법, ⑥ 진로체험 멘토링 운영 사례 소개 등의 내용이 포함되어 개발될 필요가 있는 것으로 판단된다. 이는 이 연구에서 개발하는 진로체험 멘토 교육 프로그램은 자유학기제라는 교육제도 내에서 운영되는 진로체험임을 고려하여 진로체험에 참여하는 멘토로 하여금 운영의 취지 및 목적에 대한 공감대를 형성할 수 있도록 해줄 필요가 있기 때문이다. 그리고 진로체험 운영 절차를 전체적으로 이해하고 실제 운영하는데 있어 어려움이 없도록 관련 지식, 기술 등을 함양할 수 있도록 해줘야 한다. 이러한 측면에서 교육 프로그램은 단순 지식 및 기술 전달을 넘어서 교육 프로그램 내에서 진로체험 멘토가 실제 진로체험 멘토링을 기획하고 운영하는 것을 시범·적용해볼 수 있는 실습기회가 제

공되어 교육적 효과를 높일 필요가 있다. 또한 진로체험을 양적으로 확대해나가고 있는 현 시점에서 질적으로 우수하게 운영되고 있는 우수사례를 지역 진로체험지원센터 중심으로 발굴하여 교육 프로그램 운영 시 이러한 사례를 소개해줄 필요가 있다. 교육 프로그램 운영자가 해당 사례를 소개해줄 수 있지만, 가급적 해당 사례의 주인공인 진로체험 멘토가 직접 운영 경험, 노하우 등을 선배 멘토로서 공유해준다면 교육적 효과를 높이는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

셋째, 진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발 절차 및 방법의 경우 운영매뉴얼과 마찬가지로 문헌연구 및 사례조사 등을 통해 교육 프로그램 초안 도출 후 전문가 협의회, 요구조사, 현장 활용성 검토 등을 통해 최종안을 개발할 수 있다. 다만, 교육 프로그램 개발 시, 이론적 모형에 기초하여 개발할 필요가 있을 것이다.

이밖에 다음과 같은 사항을 고려하여 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하고 운영할 수 있다. 우선 개발 측면에서 교육 프로그램에 진로체험 멘토에게 동기부여하고 청소년기 멘티를 이해할 수 있는 내용이 포함될 수 있도록 해야 한다. 운영 측면에서는 교육에 적절한 일정 및 시간, 참여 독려 방법(예: 인센티브 제공) 등을 고려할 필요가 있을 것이다.

Ⅳ. 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구 분석

1. 조사의 개요 • 131

2. 진로체험 멘토링 운영 일반 • 134

3. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 • 151

4. 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구 • 154

5. 종합 및 시사점 • 158

Ⅳ. 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구 분석

1. 조사의 개요

이 연구에서는 실제 현장에서 이루어지는 진로체험 멘토링을 보다 심도 있게 확인하기 위하여 실제 현장의 진로체험 멘토링 사례를 조사하고, 요구 수준을 분석하고자 하였다.

이를 위해 진로체험 운영 경험이 있는 진로체험기관 멘토 9명을 대상으로 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 관련 의견을 조사하였다. 조사대상은 진로체험 멘토링 경험이 있는 대기업, 중소기업, 공공기관 등 조사기관의 진로체험 책임자(또는 담당자)이다. 1차적으로 2015 교육기부 박람회에 참여한 진로체험기관 멘토 중 면담조사를 수락한 멘토에 한해 조사를 실시하였다. 2차적으로는 2015 교육기부 박람회를 통해 검토에 수락한 진로체험기관 멘토를 대상으로 메일, 전화 통화 등을 통해 관련 조사를 실시하였다.

진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 관련 요구조사 내용은 다음과 같다.

<표 Ⅳ-1> 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발 관련 요구조사 내용

구분	주요 조사 내용
진로체험 운영 일반	• 진로체험 운영 참여 횟수 • 진로체험 운영 평균 소요 시간 / 이상적인 운영 시간 • 진로체험 신청 경로 • 진로체험 준비·운영 과정에서 주로 협조하는 대상 • 진로체험 운영에 있어 수행하는 역할 • 진로체험 멘토 참여의 선택권 • 진로체험의 자발적 참여 여부 • 진로체험에 자발적으로 참여하는 멘토의 공통 특성 • 진로체험에 참여함으로써 개인적으로 좋았던 점 • 진로체험 참여 주체(멘토, 멘티, 결연관리자, 신청 학교 교사, 학부모 진로코치 등)에 대한 인지 정도 • 진로체험 멘토 역할(직업세계 안내자, 직업인으로서의 역할모델, 진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영자, 동기부여자)의 타당성 및 우선순위 • 진로체험 멘티 역할(진로체험 기관 및 직업에 대한 선행학습, 자율적이고 능동적인 동기부여, 일터에서의 성실한 학습태도, 다른 멘티들과의 경험 공유)의 타당성 및 우선순위 • 진로체험의 본 활동(현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰)에 대한 인지 정도 • 진로체험의 본 활동의 운영 빈도 순위 및 학생 선호 순위
멘토용 진로체험 운영 매뉴얼	• 진로체험 운영매뉴얼 사용 경험 여부 • 사용한 운영매뉴얼의 종류 • 희망하는 진로체험 운영매뉴얼의 형태 • 진로체험 운영매뉴얼(서책형)의 적정 페이지 수 • 진로체험 운영매뉴얼에 서식자료 포함 희망 여부 • 진로체험 운영매뉴얼에 필요한 서식자료 • 진로체험 각 운영 절차별 효과적이었던 교육 내용 및 방법 • 연구진 개발 진로체험 운영매뉴얼(안) 구성 및 주요 내용의 적절성 • 멘토가 활용할 수 있는 상세 멘토 포함 필요성 여부
진로체험 멘토 교육 프로그램	• 진로체험 운영 전 관련 교육 프로그램 이수 경험 여부 / 교육 시간 • 필요성에 대한 인식 • 적정 시간 및 참여 선호 일정·시간대 • 선호 제공 형태 및 방식 • 선호 운영 주체 • 희망하는 운영기관 지원 사항 • 선배 멘토로서 예비 멘토에서 진로체험 운영 경험에 대해 공유할 의향 여부

주요 조사내용은 1차 개별 조사의 경우 활동경험, 필요한 소요시간, 일반적인 활동내용 등을 중심으로 수행하였으며, 2차 그룹 인터뷰의 경우 구체적인 활동내용, 실제 운영 여건, 요구사항 등을 조사 및 분석하였다.

응답자들의 일반적 사항은 다음과 <표 Ⅳ-2>와 같다.

<표 Ⅳ-2> 진로체험 멘토 표준매뉴얼 관련 요구조사 대상자의 일반적 사항

이름 (기호)	성별	나이	직급	회사유형	회사규모
A	남	40대	과장	공공기관	300인 이상
B	여	20대	사원	공공기관	300인 이상
C	여	40대	과장	대기업	300인 이상
D	여	20대	대리	대기업	300인 이상
E	남	20대	사원	대기업	300인 이상
F	남	40대	과장	중소기업	11인 ~ 50인
G	여	30대	과장	중소기업	51인 ~ 100인
H	남	30대	-	자영업	5인 이하
I	남	40대	-	자영업	5인 이하

2. 진로체험 멘토링 운영 일반

가. 진로체험 운영 경험

모든 응답자들은 전반적으로 멘토로서 진로체험운영에 다수 참석한 경험이 있었다. 그러나 진로체험을 운영할 때에 소요되는 평균적인 시간에 대해서는 각 기업의 유형에 따라 다소 차이를 보였다. 공공기관의 경우 캠프 등의 운영으로 장기간 운영하는 경우가 있음을 보고하였으며, 대기업의 경우는 2시간 이하부터 6시간, 또는 1박 2일 등 다양한 범주로 응답하였다. 중소기업 및 자영업의 경우 대부분 2시간 이하로 응답하였으며, 별도의 담당인력이 없기 때문에 진로체험을 제공한 경험이 많다 하더라도 체계적으로 운영하는 경우는 거의 없었다. 규모가 작은 사업장의 경우, 기업 및 사업장 사정에 따라 진로체험을 지속적으로 제공하기 어렵고, 비교적 최근 들어 진로체험에 대한 관심이 증대되어 상대적으로 경험 없이 운영되는 경우가 많았다.

> *"정부에서 진로체험이 굉장히 강조되면서 저희도 그렇고 많은 공공기관이 진로체험에 참여를 하고 있어요. 공공기관이 진로체험이나 현장 실습을 보낼만한 충분한 장소이고 학교에서도 좋아하니까요. 저도 입사한지 얼마 되지 않았지만 진로체험 운영에 10번 이상 참여한 것 같습니다." (B 사원)*

> *"기업에서 사회공헌활동 때문에 특별히 진로체험을 제공한다기보다는 사회인으로서 당연히 해야 한다는 마음으로 생각하고 있어요. 저희는 학생들 대상으로 진로체험을 제공한지 정말 오래되었고, 전용센터도 마련되어 있습니다. 4시간 코스, 8시간 코스, 1박2일 등 다양한 코스도 개발되어 있고 해서 학교에서 신청하면 원하는 형태로 진로체험을 실시하고 있죠." (C 과장)*

"진로체험을 몇 시간 제공한다고 정확하게 나누기가 좀 어렵습니다. 학생들이 많으면 길어지기도 하고, 그것(진로체험)만 맡아서 하는 사람도 없고 스케줄까지 정해서 뭔가 체계적으로 하는 게 아니다보니 정확히 몇 시간이라 보기는 어렵구요. 대략 2시간 정도가 평균이겠네요." (H 자영업자)

대기업과 공공기관의 경우 진로체험지원센터 등 진로체험 결연기관의 담당자를 통해 진로체험에 참여하게 되었다. 또한 학교에서 교사가 직접적으로 접촉해 오는 경우도 있었는데, 이는 진로체험을 제공한 교사가 다른 교사에게 추천을 하여 이루어지는 경우였다. 중소기업과 자영업자의 경우에도 대부분 진로체험지원센터 등 진로체험 결연기관의 담당자를 통해 진로체험을 실시하고 있었다. 이에 따라 진로체험을 준비 · 운영하는 과정은 진로체험지원센터 등 진로체험 결연기관의 담당자와의 연락을 통해 수행되었다.

"진로체험을 제공하는 것은 직접적이든 간접적이든 거의 대부분 진로체험지원센터를 통해서 합니다. 그쪽에서 먼저 우리에게 연락을 주면, 검토를 통해서 저희가 진로체험을 제공하기로 하는 거죠. 학교 차원에서 직접적으로 오는 경우도 있었는데 그렇게 무작정 오시는 경우는 제대로 진행되는 것을 못 본 듯합니다." (D대리)

"진로체험지원센터, 시민단체, 학교 선생님 등 요청하시는 분들이 다양합니다. 그런데 몇 번 진로체험을 운영하고 나니, 다른 학교 선생님들께 이야기가 퍼져서 그런지 갑자기 많이들 요청하시더군요. 그런데 회사 일정 상 다 해드리지 못하고 일부만 해드려서 죄송하죠." (F 과장)

"진로체험을 처음 할 때부터 진로체험지원센터에서 다 가르쳐줬죠. 거기서 학교도 연락해주고 거의 다 해주었던 것 같습니다. 보통 메일이나 전화를 알려드리면 연락이 오고 방문 날짜를 잡고 실제 관계자랑 선생님들이 직접 방문하시는 경우도 있었고, 센터에서 열리는 간담회에 가기도 하고 그랬습니다." (I 자영업자)

진로체험 실시 중에 응답자들은 총괄멘토와 운영멘토의 역할을 수행할 수 있다. 진로체험 총괄멘토란 진로체험의 준비 과정에서 결연관리자와의 네트워크 및 운영멘토의 선정, 교육 등을 담당하는 현장의 직업인을 의미하며, 진로체험 운영멘토란 진로체험의 본 활동 과정에서 진로체험 멘티를 대상으로 체험 활동을 운영하는 현장의 직업인을 의미한다. 대부분의 경우 기업 및 사업장의 규모에 상관없이 총괄멘토와 운영멘토의 역할을 병행하는 경우가 많았다. 특히 중소기업 및 자영업의 경우, 별도의 담당인력이 없기 때문에 총괄과 운영멘토를 구분하여 운영하기 어려운 상황이었다. 일부 대기업의 경우 총괄멘토 역할만을 수행하고 별도의 운영멘토를 자원을 통해 진로체험에 참여시켜 운영하기도 하였다.

"저희는 구분을 하자면 총괄팀과 운영팀이 따로 있어서 본 활동이 시작되면 운영팀이 주로 담당하게 됩니다. 전반적으로 총괄하는 팀은 일단 본 활동이 시작되면 끝날 때까지 교사나 진로체험지원센터와 연락하는 정도만 하고 있습니다." (E사원)

"진로체험활동이 시작되면 총괄팀도 운영팀의 일부로서 참여를 합니다. 아무래도 운영팀이란 게 자원 봉사하는 형식으로 모인 사람들이고, 인원이 많지도 않으니까 저희도 적극적으로 참여하지요. 정작 진로체험이 시작되고 총괄팀이 빠지면 아마 오래가지 못할 것 같기도 해요." (G과장)

"저희 같은 자영업자들은 운영과 총괄을 구분해서 하기 어렵죠. 학생들을 위해 봉사한다는 마음으로 다들 조금씩 자기 시간을 내서 참여하기 때문에 따로 운영이니 총괄이니 구분이 안 됩니다." (I 자영업자)

이와 같은 맥락에서 참여 멘토의 수는 기업의 규모에 비례하였다. 대기업이나 공공기관의 경우, 참여하는 인원이 많기 때문에 멘토의 수가 많았으며, 중소기업이나 자영업자의 경우 제한된 인원으로 운영을 하였다. 또한 기본적으로 기업 및 사업장 구성원의 자원봉사 형태로 이루어지기 때문에 공공기관과 대기업의 경우 다수의 인원으로 인해 비교적 여유로운 운영이 가능하였으나, 규모가 작은 경우 진로체험 운영연력 확보에 다소 어려움이 있기도 하였다.

"기업이 항상 진로체험을 제공하면 좋겠지만 기업도 기업 나름의 사정이 있으니 안정적으로 제공하기가 쉬운 건 아닙니다. 저희는 지금 참여 인원도 많고 점점 더 사정이 나아지고 있고, 여러 차례 운영하면서 운영 노하우가 쌓이고 나니 인원 배분에도 여유가 있습니다. 아마 저희 같은 경우는 많지 않을 겁니다." (A 과장)

"저희는 규모가 크지 않아서 인원확보에 다소 어려움이 있습니다. 참여한 사람들의 만족도는 높은데, 그것도 그 사람들이 여유가 있을 때나 가능하지 그렇지 않으면 좀 어려운 측면이 있죠." (F 과장)

이와 같이 진로체험 멘토 운영매뉴얼 조사대상자의 진로체험 운영 경험을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-3> 진로체험 멘토의 진로체험 운영 경험

이름 (기호)	회사유형	회사규모	진로체험 운영 횟수	평균적인 소요 시간	진로체험 신청 및 운영 지원	진로 체험시 역할	참여 멘토 수
A	공공기관	300인 이상	11회 이상	2시간 이하	진로체험 결연기관 담당자 (진로체험 지원 센터 등)	총괄+ 운영	10인 이상
B	공공기관	300인 이상	11회 이상	2시간 초과 ~ 4시간 이하		총괄+ 운영	10인 이상
C	대기업	300인 이상	11회 이상	4시간 초과 ~ 6시간 이하		총괄	10인 이상
D	대기업	300인 이상	11회 이상	2시간 초과 ~ 4시간 이하		총괄	10인 이상
E	대기업	300인 이상	11회 이상	2시간 이하		총괄+ 운영	10인 이상
F	중소기업	11인 ~ 50인	11회 이상	2시간 이하		총괄+ 운영	5인 미만
G	중소기업	51인 ~ 100인	6~10회	2시간 이하		총괄+ 운영	5인 미만
H	자영업	5인 이하	2~5회	2시간 이하		총괄+ 운영	5인 미만
I	자영업	5인 이하	2~5회	2시간 이하		총괄+ 운영	5인 미만

나. 진로체험 참여 형태 및 특성

응답자들은 멘토로서 진로체험 운영에 자발적으로 참여한다고 응답하였다. 또한 자발적인 참여로 운영되는 것이 바람직하다고 하였고, 실제로 진로체험 운영 시, 멘토에게 진로체험 참여에 대한 선택권이 주어져야 한다고 생각하는가라는 질문에 모든 응답자들이 자발적으로 이루어져야 한다고 응답하였다. 그리고 진로체험의 참여 이유에 대해서는 교육기부에 대한 흥미나 개인적인 보람, 자원봉사 등 자발적으로 이루어지는 만큼 개인적인 요소가 중요하다는 응답이 많았다. 진로체험 참여를 통해서 기업의 이미지를 제고하고 지역사회에 대한 공헌을 높게 평가한다는 의견도 있었다.

"자원봉사 성격으로 진행되는 교육기부의 경우 자율성이 기반이 되어야 지속가능하다고 생각합니다. 그래야 참여하는 사람들도 보람을 느끼고 계속하게 되는 것 같습니다." (A과장)

"직접 참여해보면 교육기부가 참 쉽고 해보면 보람도 있다는 사람들이 있습니다. 자원봉사처럼 하니까 보다 적극적으로 참여하는 것이지 강제로 한다면 아마 제대로 운영되기 힘들 겁니다." (G 과장).

"진로체험을 많은 학생들에게 제공하면서 기업 이미지를 높이는데 공헌한다고 생각해요. 저희 부서에서 해야 할 일이기도 하지만 확실히 개인적으로 자원봉사 한다고 생각하면서 참여하는 게 더 보람이 있습니다." (D 대리)

"함께 살면서 엄청 힘든 것도 아닌데 학생들 돕는 기분으로 합니다. 가게가 학교에서 멀지 않고 해서 필요하다면 도와주고, 우리도 더 잘되고 서로 좋은 게 좋은 거죠." (H 자영업자)

진로체험에 자발적으로 참여하는 멘토의 공통적인 특성에 대해서는 전반적으로 배려심이 크고, 교육적 역량이 있으며 업무 역량이 뛰어난 사람들이라는 인식이 있었다. 멘토 지원자가 많아 여유로운 인력풀을 구성할 수 있는 일부 대기업의 경우, 학생들에게 필요한 내용 및 대외적인 이미지를 중요시하여 지원자 중에서도 교육적 소양이 있는 우수한 인력을 선발할 수 있었다. 선발할 여력이 없거나 진로체험에 참여하는 인원이 적은 기업체나 사업장에서는 주로 학생들을 대상으로 하기 때문에 배려심이 높은 사람들이 진로체험에 참여하는 것으로 인식하고 있었다.

"자원봉사라고 하긴 하지만 그래도 학생들을 상대하는 일이다 보니까 어느 정도 기준선을 두게 되네요. 미래의 고객이기도 하니까. 그

래서 지원자를 뽑을 때 일단 근무태도나 성실성, 외모 같은 것도 확인하고, 하지만 무엇보다 학생들을 다루려면 교육적 소양, 교수능력이 있어야 하니까 그런 능력을 갖고 계신 분들을 우선적으로 선발하죠. 실제로 그런 분들이 주로 지원하기도 하고요." (C과장)

"일단 지원하는 사람이 많지 않은데, 나서는 사람들을 보면 특히 배려심이 많고, 직장생활도 원만하게 잘 하는 사람들이 주로 진로체험에 참여하는 것 같습니다." (F과장)

"저희 회사에서는 자기 하는 일에 프라이드가 높은 사람들이 주로 참여하는 것 같아요. 그런 사람들이 일을 진행하니까 학생들도 많이 배우고 좋아하는 것 같습니다." (E사원)

진로체험에 참여함으로써 개인적으로 좋았던 점은 무엇인가에 대해서 응답자들은 자신의 경험과 재능을 학생들에게 가르쳐줄 수 있는 즐거움, 자신의 직업에 대한 자긍심, 개인적인 만족감과 보람, 교수 능력 향상, 봉사의 즐거움 등으로 응답하였다. 응답자들의 응답은 거의 대부분 유사하였으며, 대체로 진로체험 활동에 참여하는 것을 매우 긍정적으로 인식하고 있었다.

"제가 경험한 것과 잘하는 것들을 학생들에게 가르쳐 준다는 게 즐거운 것 같아요. 보람도 있고 교수 능력도 향상되는 것 같아서 항상 즐겁게 참여하고 있습니다." (E 사원)

"묻는 내용을 들어보니까 뭔가 거창한 것을 기대하신 것 같은데 실제로 그런 경우는 거의 없을 것 같네요. 다들 자기가 하고 싶어서 하는 것이니까 만족감이랑 보람이 가장 크지 않을까요?" (C과장)

이와 같이 진로체험 멘토 운영매뉴얼 조사대상자의 진로체험 참여 형태 및 특성을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-4> 진로체험 멘토의 진로체험 참여 형태 및 특성

이름 (기호)	회사유형	회사규모	진로체험 자발적 참여 여부	멘토들의 자발적 참여 이유	참여 멘토들의 특성	진로체험 참여 소감
A	공공기관	300인 이상	자발적 참여	교육기부에 대한 흥미와 보람	배려심이 큼	· 자신의 경험과 재능을 학생들과 나눌 수 있는 즐거움 · 자신의 직업에 대한 자긍심 · 개인적 만족감과 보람 · 교수능력 향상 · 봉사의 즐거움
B	공공기관	300인 이상	자발적 참여	자원봉사	교수 역량이 뛰어남	
C	대기업	300인 이상	자발적 참여	자원봉사 및 기업 이미지 제고	교수 역량이 뛰어남	
D	대기업	300인 이상	자발적 참여	자원봉사 및 기업 이미지 제고	업무 역량이 뛰어남	
E	대기업	300인 이상	자발적 참여	교육기부에 대한 흥미와 보람	직업적 자부심이 높음	
F	중소기업	11인 ~ 50인	자발적 참여	지역사회에 대한 공헌	배려심이 큼	
G	중소기업	51인 ~ 100인	자발적 참여	자원봉사	업무 역량이 뛰어남	
H	자영업	5인 이하	자발적 참여	사업체 이미지 제고 및 자원봉사	업무 역량이 뛰어남	
I	자영업	5인 이하	자발적 참여	지역사회에 대한 공헌	배려심이 큼	

다. 진로체험 참여 주체에 대한 이해

응답자들의 진로체험 참여 주체에 대한 이해 수준은 주체에 따라 비교적 차이를 보였다. 응답자들이 다수의 운영 경험을 갖고 있었으나, 직접적으로 연락을 하게 되는 결연관리자와 실제 역할을 수행하게 되는 멘토를 제외한 다른 주체들에 대한 이해는 높지 않은 것으로 응답하였다. 특히 학부모 진로코치의 경우 거의 알지 못하는 수준이었고, 신청학교 교사와 접촉이 거의 없을 경우는 이해도가 다소 부족하였다. 주목할 것은 멘티에 대해서도 전반적으로 다소 이해가 부족하다는 사실이었다.

"멘토나 결연관리자가 하는 일은 다른 주체들에 비해 잘 안다고 생각합니다. 하지만 학부모 진로코치는 진로체험에서 무슨 일을 하는지 전혀 모르겠고, 선생님들과 직접 접촉하는 경우도 거의 없다보니 잘은 모르겠네요. 멘티같은 경우는 진로체험 하러 오기 전에 간단한 인적사항만 확인하니까 실제로 봐야 알게 되고 해서 잘 안다고 볼 수 없겠죠. 좀 더 알았으면 더 잘해줄 수 있을 것 같긴 해요." (D 대리)

"사실 진로체험을 운영을 하는데 있어 가끔 어떻게 하면 정말 학생들에게 도움이 많이 될까라는 의문이 들 때가 있어요. 진로체험지원센터에서 알려 주기는 하지만 우리가 진로체험 멘토로서 학생들에 어떤 모습을 보여줘야 가장 좋을지에 대해서 궁금할 때가 있어요." (F 과장)

"진로체험 참여 주체에 대해 제가 잘 알고 있다는 생각은 안 들어요. 이렇게 하시라고 알려준 대로 하기도 어려워서요. 주체에 대해 좀 알면 도움이 진로체험 할 때 도움이 될 것 같기는 하네요." (I자영업자)

진로체험 멘토 운영메뉴얼 조사대상자의 진로체험 참여 주체에 대한 이해 수준을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-5> 진로체험 멘토의 진로체험 참여 주체 전반에 대한 이해

이름 (기호)	회사유형	회사규모	진로체험 참여 주체 전반에 대한 이해				
			멘토	멘티	결연관리자	신청학교 교사	학부모 진로 코치
A	공공기관	300인 이상	◎	●	◎	○	●
B	공공기관	300인 이상	○	○	○	◐	×
C	대기업	300인 이상	○	●	○	●	×
D	대기업	300인 이상	◎	●	◎	●	×
E	대기업	300인 이상	◎	◐	◐	●	×
F	중소기업	11인 ~ 50인	○	●	○	◐	×
G	중소기업	51인 ~ 100인	○	○	◎	●	×
H	자영업	5인 이하	◐	●	○	◐	×
I	자영업	5인 이하	◐	◐	◐	◐	●

주) ◎ = 매우 잘 알고 있다. ○ = 알고 있는 편이다. ◐ = 보통이다.
● = 모르는 편이다. × = 전혀 모른다.

응답자들은 멘티에 대한 이해가 부족하다는 점을 어느 정도 인지하고 있었으며, 멘토의 구체적인 역할에 대해 좀 더 알기를 원하는 경우도 있었다. 공공기관, 대기업 등에서는 결연관리자와 지속적으로 관계를 맺고 있기 때문에 이들이 하는 일에 대하여 어느 정도 인지하고 있었고, 각 주체에 대해 이해한다면 보다 원활한 진로체험을 진행할 수 있을 것에는 대부분 공감하고 있었다.

라. 진로체험 멘토 및 멘티의 역할에 대한 인식

선행연구를 통해 진로체험 멘토의 역할을 크게 직업세계에 대한 안내자, 직업인으로서의 역할모델, 진로체험 멘토링 활동의 기획 및 운영자, 동기부여자의 네 가지로 도출하였으며, 각각의 역할은 다음과 같다. 직업세계에 대한 안내자는 일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고, 학생들이 체험할 수 있도록 지도하여 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행한다. 직업인으로서의 역할모델은 멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 체험을 운영하며, 진로체험 멘토링 활동의 기획 및 운영자는 진로체험 활동의 교육적 가치에 대해 이해하고 활동 프로그램을 체계적으로 기획하고 운영하여야 한다. 동기부여자는 성실한 진로체험 참여를 통해 멘티 역시 능동적이고 적극적인 참여자가 될 수 있도록 유도하는 역할을 수행한다. 진로체험 멘토 운영매뉴얼 조사대상자들은 이러한 역할에 대해 어느 정도 인지하고 있었으며, 대부분 이러한 역할이 타당하다고 인정하였다.

진로체험 멘토의 역할에 대해서 보다 구체적으로 질문하였을 때, 대부분의 응답자들은 동기부여자와 진로체험 멘토링 활동의 기획 및 운영자의 역할을 가장 중요시하였다. 이 두 가지의 역할은 실제 진로체험을 운영하기 위해 가장 유용하다고 판단하였다.

> *"멘토들의 역할은 잘 구분된 것 같습니다. 특히 진로체험 멘토링 활동의 기획 및 운영자라는 역할이 가장 중요할 것 같습니다. 저희도 이 점을 중점적으로 생각해서 진로체험이 보다 학생들에 이로울 수 있도록 저희들끼리 나름대로 고민하고 있습니다. 대단한 수준은 아니지만 저희가 어느 정도 개발한 매뉴얼도 공유하고 있고요." (A 과장)*

> *"멘티의 동기부여를 하는 것도 멘토의 역할이라고는 하셨는데, 저희는 어떻게 하면 멘티가 적극적으로 참여할 수 있도록 유도할지가 가장 중요하다고 생각하고, 어떻게 해야 할지 알고 싶습니다. 진로체험을 할 때 저희 분야에 관심이 있는 학생들이 오지 않으면 진로체험*

운영이 너무 힘들거든요." (D대리)

"직업세계에 대한 안내자나 직업인으로서의 역할모델은 저희가 해야 할 것도 있지만 체험의 효과 같은 부분을 생각하면 학생들이 어떻게 받아들이느냐가 더 크지 않을까요? 그래서 어떻게 하면 저희가 전달하는 내용을 학생들이 잘 받아들일지 계획하고 꾸준히 동기부여해 주는 것이 중요하다고 봅니다." (C 과장)

진로체험 멘토의 진로체험 시 수행하는 역할 구분의 타당성 및 우선순위에 대한 응답을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-6> 진로체험 멘토의 진로체험 시 수행하는 역할 구분의 타당성 및 우선순위

이름 (기호)	회사유형	회사규모	역할의 타당성	진로체험 멘토 역할에 대한 우선순위			
				직업세계에 대한 안내자	직업인 역할 모델	진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영자	동기부여자
A	공공기관	300인 이상	매우 적절함	4	3	1	2
B	공공기관	300인 이상	매우 적절함	4	2	1	3
C	대기업	300인 이상	매우 적절함	3	4	2	1
D	대기업	300인 이상	매우 적절함	4	3	1	2
E	대기업	300인 이상	매우 적절함	4	2	3	1
F	중소기업	11인 ~ 50인	적절함	3	1	4	2

<표 계속>

<표 Ⅳ-6> 계속

이름 (기호)	회사유형	회사규모	역할의 타당성	진로체험 멘토 역할에 대한 우선순위			
				직업세계에 대한 안내자	직업인 역할 모델	진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영자	동기부여자
G	중소기업	51인 ~ 100인	매우 적절함	4	3	2	1
H	자영업	5인 이하	적절함	2	1	3	4
I	자영업	5인 이하	매우 적절함	4	2	3	1

진로체험 멘토로서 진로체험 멘티에 기대하는 특성이나 바라는 역할로 멘토가 종사하는 직업에 대한 흥미를 가지고 어느 정도 학습해 오는 것이나, 단체 활동에 따른 기본적인 예의범절을 중요시 하였다. 진로체험 시에는 멘티 그룹이 무엇보다 멘토의 직업에 관심 있는 학생들로 구성하는 게 우선 필요하다는 점을 강조하였는데 그렇지 않을 경우 운영이 매우 힘들다는 것이 그 이유였다.

진로체험 멘티의 역할로 진로체험 기관 및 직업에 대한 선행학습, 자율적이고 능동적인 동기부여, 일터에서의 성실한 학습태도, 다른 멘티들과의 경험 공유를 제시하였다. 대부분 응답자들은 연구진이 제시한 멘티의 역할에 대해 동의하였으며, 특히 직업에 관심을 가지고 성실하게 참여하는 것이 중요하다고 하였다. 일터에서의 성실한 학습태도가 필요하다는 것에 대해서는 대부분 동의를 하였으며, 선행학습의 필요성에 대해서는 응답자들 간의 의견에 다소 차이가 있었다. 다른 멘티들 간의 공유에 대해서는 일터 멘토가 직접적으로 관여하는 일이 아니기 때문에 상대적으로 그 역할의 중요성을 인식하고 있지는 않았다.

"학생들이 저희가 하는 일에 관심이 있어야 합니다. 그러면 저희가 준비한 활동에도 적극적으로 참여하고, 진로체험 운영을 하는 입장에서도 즐겁지요. 관심이 없는 아이들은 참여도 안하고 다른 짓을

많이 해서 함께 온 학생들에게 악영향을 끼치기도 합니다. 그래서 저희는 센터에서 요청할 때 꼭 관심이 있는 학생들로 모아달라고 하죠." (G 과장)

"이 정도만 해 준다면 저희도 운영하기 훨씬 편하죠. 기본적으로 단체 생활에 대한 에티켓은 교육을 받고 왔으면 좋겠어요. 요즘은 학교에서도 많이 신경을 쓰는지 성실하게 진로체험에 참가하는 학생들이 많아졌습니다. 진로체험기관 및 직업에 대한 선행학습을 해온 그룹과 안 해온 그룹이 확실히 차이가 나는 것 같아요. 질문 수준이나 이런 것들이 아무래도 차이가 날 수밖에 없으니 더 깊이 보고 가겠지요." (E 사원)

"선행학습은 별 필요가 없지 않을까요? 안전교육 같은 것들은 필요하겠지만 저희가 하는 게 뭔지 알고 직접 해보러 오는 건데 많이 공부하고 오면 저희가 설명하는 것과 겹치고 해서 학생들이 지루해 할 수도 있을 것 같아서요. 그냥 안전교육이나 기본적인 예절 같은 것들 교육만 잘해주면 될 것 같아요. 무엇보다 일단 본인이 하고 싶어서 왔다면 그게 제일 긍정적일 것 같고." (F 과장)

진로체험 멘토가 생각하는 멘티에 대한 역할 구분의 타당성 및 우선순위에 대한 응답을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-7> 진로체험 멘토의 멘티 역할 구분의 타당성 및 우선순위

이름 (기호)	회사유형	회사규모	역할의 타당성	진로체험 멘티 역할에 대한 우선순위			
				체험 기관 및 직업에 대한 선행 학습	자율적이고 능동적인 동기부여	일터에서의 성실한 학습태도	다른 멘티들과의 경험 공유
A	공공기관	300인 이상	매우 적절함	2	3	1	4
B	공공기관	300인 이상	매우 적절함	1	2	3	4
C	대기업	300인 이상	매우 적절함	3	2	1	4
D	대기업	300인 이상	매우 적절함	3	2	1	4
E	대기업	300인 이상	매우 적절함	1	3	2	4
F	중소기업	11인 ~ 50인	매우 적절함	4	1	2	3
G	중소기업	51인 ~ 100인	매우 적절함	3	2	1	4
H	자영업	5인 이하	매우 적절함	4	1	2	3
I	자영업	5인 이하	매우 적절함	2	3	1	4

마. 진로체험 활동에 대한 인식

앞서 응답자들은 멘토로서 진로체험운영에 다수 참여한 경험이 있다고 응답하였다. 이에 따라 현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰와 같이 진로체험에서 실행 가능한 체험활동에 대한 이해 수준에 대해 질문하였다. 그 결과 진로체험 운영 경험이 많다고 하더라도 응답자들은 모든 활동에 이해가 높은 것은 아니라고 응답하였다. 특히 주로 운영하는 프로그램에 따라 이해 수준이 차이가 났으며, 직무관찰 등과 같이 경험이 없는 경우는 거의 모르고 있었다.

현장의 진로체험 멘토들은 진로체험 활동에 대해 포괄적으로 이해하고 있지는 않은 것으로 보고하였다. 응답자들은 실제로 운영멘토로서 주로 참여하는 분야가 달라 기업 및 사업장에서는 직업인 인터뷰가 가장 활발히 이루어지더라도 본인 외의 영역이기 때문에 잘 모르는 경우도 있다고 응답하였다.

학생들이 선호하는 체험활동은 대부분 직업체험이라고 응답했다. 그러나 기업 및 사업체의 사정으로 인해 충분한 직업체험을 제공할 수 없기 때문에 직업인 인터뷰나 현장견학이 가장 활성화되어 있다고 하였으며, 점차 개선의 여지가 있다고 밝혔다.

> *"직무관찰은 저희가 진행하지 않아서 거의 모르겠고, 직업체험은 저희가 잘 안다고 생각합니다. 학생들도 직업체험을 가장 선호하기 때문에 가능한 직업체험을 최대한 제공하기 위해 노력합니다." (C 과장)*

> *"직업체험을 학생들이 선호하지만, 전반적으로 보면 아무래도 활동이 용이한 직업인 인터뷰가 가장 활성화된 것 같습니다. 직업인 인터뷰는 제가 진행하는 게 아니기 때문에 정확하게 알지는 못해요. 각각의 담당자 마다 주로 하는 역할이 정해져 있어서 그 외에는 잘 알지 못할 겁니다." (D 대리)*

> *"점차 직업인 인터뷰의 비중이 줄고 직업체험 위주로 운영하려고 노력하고 있습니다. 아무래도 학생들 반응이 직업체험이 훨씬 좋다보니, 자연스럽게 그 쪽으로 노력하게 되는 것 같습니다." (H 자영업자)*

진로체험 멘토가 인식한 진로체험 활동에 대한 이해에 수준을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-8> 진로체험 멘토의 진로체험 활동에 대한 인식

이름 (기호)	회사유형	회사규모	진로체험 활동에 대한 이해				가장 활성화된 체험활동	학생 선호 체험활동
			현장 견학	직무 관찰	직업 체험	직업인 인터뷰		
A	공공기관	300인 이상	◎	◎	◎	○	현장 견학	직업 체험
B	공공기관	300인 이상	○	◐	◐	◐	직업인 인터뷰	직업 체험
C	대기업	300인 이상	○	×	◎	●	직업 체험	직업 체험
D	대기업	300인 이상	○	◎	◎	●	직업인 인터뷰	직업 체험
E	대기업	300인 이상	◐	◐	◐	◐	직업인 인터뷰	직업 체험
F	중소기업	11인 ~ 50인	◐	●	○	○	직업인 인터뷰	직업 체험
G	중소기업	51인 ~ 100인	○	○	◎	○	직업 체험	직업 체험
H	자영업	5인 이하	○	●	○	◐	직업인 인터뷰	직업 체험
I	자영업	5인 이하	◐	◐	◐	●	현장 견학	직업 체험

주1) ◎ = 매우 잘 알고 있다. ○ = 알고 있는 편이다. ◐ = 보통이다.
● = 모르는 편이다. × = 전혀 모른다.

주2) (현장견학) 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될 만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
(직무관찰) 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
(직업체험) 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
(직업인 인터뷰) 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동

3. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구

응답자들은 진로체험 멘토 운영매뉴얼의 필요성에 대해서는 모두 공감하고 있었다. 진로체험 운영매뉴얼을 활용한 경우는 대기업 수준에서 일부 이루어졌으며, 프로그램 운영을 위해 자체 개발한 것이었다. 교육기부 컨설팅단을 활용하였으나 기업 사정을 세세하게 알지 못하고, 시간과 여건이 미흡하여 큰 도움이 되지 않았고, 이에 따라 사회공헌팀에서 자체 개발한 진로체험 활동과 관련 매뉴얼을 활용하게 되었다고 응답하였다. 기존의 진로체험 운영매뉴얼의 존재는 인지하고 있었으나, 실제적으로 활용할 수 있는 매뉴얼이 필요함을 강조하는 응답자도 있었다.

> *"진로체험과 관련된 기관에서 공모를 해서 지원하였고, 교육기부 컨설팅단의 도움도 받았습니다. 그런데 솔직히 큰 도움이 되지는 않았습니다. 저희 쪽 사정을 잘 아시는 분들이 아니었고, 프로그램 자체가 저희가 사용하기에 무리가 좀 있어서 매뉴얼도 큰 도움이 안 되었습니다. 대신 그 내용을 기초로 해서 사회공헌팀에서 새롭게 만들어 활용하고 있는데 이게 더 도움이 되었습니다." (C 과장)*

> *"매뉴얼을 활용한 경우는 거의 없습니다. 진로체험 매뉴얼이 존재하는 것은 아는데 센터에서 가르쳐주지 않는 이상 매뉴얼만 보고 진로체험 운영하기는 어렵습니다. 이해하기 쉽고 실제로 저희가 활용할 수 있는 내용이 있었으면 적극적으로 도입하고 싶네요." (F 과장)*

서책과 리플릿 형태의 매뉴얼이 모두 필요하다는 응답이 대다수였다. 전반적인 진로체험 절차 및 맥락을 이해하기 위해 서책이 필요하였으며, 페이지 수는 20페이지 이상으로 충분한 내용이 담기기를 응답자들의 대다수가 희망하였다. 반면 리플릿은 자주 볼 수 있도록 간단한 형태로 구성되며 꼭 필요한 내용이 담기기를 희망하였다.

"매뉴얼이 제공된다면 기본적인 맥락을 파악할 수 있는 서책과 곁에 두고 필요할 때마다 보고 쓸 수 있는 리플릿이 둘 다 있었으면 좋겠습니다. 아마 리플릿을 자주 볼 것 같습니다." (E 사원)

"리플릿은 간단하게, 서책은 내용이 풍부할수록 좋은 것 같습니다. 보여주신 6페이지 정도의 샘플 리플릿 정도면 적당할 것 같습니다. 서책 같은 경우는 20페이지는 넘어야 내용이 좀 들어가지 않을까 하네요." (B 사원)

진로체험 시 필요한 양식 및 서식은 모든 응답자들이 매뉴얼에 포함되어야 한다고 제안하였다. 또한 필요한 양식 및 서식으로 학생들 사전 준비사항, 학생들의 요구사항 및 임하는 태도, 안전 교육에 대한 사항, 개인정보 및 산업정보 보호에 관한 사항, 진로체험처에서 필요한 에티켓 등이 포함되어야 한다고 보았다. 각각의 운영 절차에 있어 효과적이었던 교육 내용 및 방법은 무엇이었는지 묻는 질문에 대다수의 응답자들은 특별한 것이 없으며, 일부 응답자들은 학생들의 참여를 독려하기 위해서 기념품을 증정하는 것이 효과적이라고 제안하였다.

"서식이나 양식들은 매뉴얼에 포함되면 좋을 것 같습니다. 특히 안전 교육에 대한 사항, 개인정보 및 산업정보 보호에 관한 사항, 진로체험처에서 필요한 에티켓 등이 포함되면 진로체험을 운영하는 입장에서도 훨씬 운영이 편할 것으로 생각되네요." (C 과장)

"학생들이 얼마나 준비가 되었고, 뭘 원하는지를 알 수 있도록 서식자료가 제공되어서 진로체험 시작 전에 받아보면 좋을 것 같아요 특히 진로체험에 어떻게 임할 것인지를 써볼 기회를 주면 학생들도 성실하고 적극적으로 참여하지 않을까요?" (D 대리)

연구진 개발 진로체험 운영매뉴얼(안) 구성 및 주요 내용의 적절성에 대해서도 대부분의 응답자들이 적절하다고 응답하였으며, 진로체험 운영매뉴얼에 멘토가 활용할 수 있는 상세 멘트 포함 필요성에 대해서 대부분 공감하였다.

이와 같이 진로체험 멘토가 인식한 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 활용 경험 및 요구에 대한 특이사항을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-9> 진로체험 멘토의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 활용 경험 및 요구

이름 (기호)	회사유형	회사규모	메뉴얼 활용 경험	활용 매뉴얼 종류	필요한 매뉴얼 형태	서책 페이지	필요한 서식 자료
A	공공기관	300인 이상	-	-	리플릿 + 서책	20쪽 이상	· 학생들 사전 준비사항 · 학생들의 요구사항 및 임하는 태도 · 안전 교육에 대한 사항 · 개인정보 및 산업정보 보호에 관한 사항 · 진로체험에 필요한 에티켓 등
B	공공기관	300인 이상	-	-	리플릿 + 서책	20쪽 이상	
C	대기업	300인 이상	○	자체제작+ 교육기부 컨설팅단	리플릿 + 서책	20쪽 이상	
D	대기업	300인 이상	-	-	리플릿 + 서책	20쪽 이상	
E	대기업	300인 이상	○	자체제작	리플릿 + 서책	10쪽~ 20쪽	
F	중소기업	11인 ~ 50인	-	-	리플릿 + 서책	20쪽 이상	
G	중소기업	51인 ~ 100인	-	-	서책	20쪽 이상	
H	자영업	5인 이하	-	-	리플릿 + 서책	20쪽 이상	
I	자영업	5인 이하	-	-	리플릿 + 서책	20쪽 이상	

4. 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구

응답자들은 진로체험 멘토 운영매뉴얼과 마찬가지로 교육 프로그램의 필요성에 대해서도 모두 필요하다고 인식하고 있었다. 진로체험 운영 전 관련 교육 프로그램 이수 경험 여부 및 교육 시간에 대해서는 각기 다른 경험을 이야기하였다. 진로체험 운영 전에 이에 필요한 교육 프로그램을 이수한 경험이 있는 응답자는 일부 대기업에 한정되었고, 중소기업이나 자영업자 멘토의 경우는 거의 없거나 1시간 이하의 짧은 교육을 받았다고 보고하였다.

> *"저희는 진로체험 멘토들 대상으로 2시간이 넘는 교육프로그램을 제공하고 있습니다. 모범적이지 못한 진로체험 멘토는 오히려 학생들에게 악영향을 주기 때문에, 선발과 교육 모두에 신경을 쓰는 편입니다." (C 과장)*

> *"업무시간 중에 교육을 받는 것은 거의 불가능하기 때문에 제대로 교육이라고 할 만한 것이 없습니다. 진로체험지원센터에서 간담회 형식으로 짧게 진행하는 정도인데, 이걸 교육이라고 부를 수 있을지 모르겠네요." (H 자영업자)*

응답자들이 희망하는 교육프로그램의 적정 시간 및 참여 선호 일정과 시간대를 확인하기 위해 질문한 결과, 대부분의 응답자들은 1시간에서 2시간이 교육 프로그램의 이수를 위한 적정시간으로 인식하고 있었다. 특히 2시간 이상의 경우 별도의 시간을 내기 매우 어렵다는 의견이 제시되었다. 희망하는 적절한 일정은 거의 대부분이 평일 저녁 1~2시간 정도의 교육 프로그램이 운영되기를 희망하였다.

> *"평일 저녁에 1시간에서 2시간 사이 교육을 받는 것이 가장 현실적일 것 같습니다. 더 이상 길어지면 굉장히 부담스럽고, 며칠씩 시간*

을 내기는 더 어려워서요. 하루에 끝낼 수 있는 게 멘토의 참여가 쉬울 것 같습니다." (D 대리)

<표 Ⅳ-10> 진로체험 멘토의 진로체험 멘토 교육 프로그램 경험 및 선호 시간

이름 (기호)	회사유형	회사규모	교육 프로그램 이수경험	경험한 교육 프로그램의 이수 시간	교육 프로그램의 적정 이수 시간	희망 교육 프로그램의 적정 이수 일정
A	공공기관	300인 이상	-	-	1시간~2시간	평일 저녁
B	공공기관	300인 이상	○	1시간 이하	1시간~2시간	평일 저녁
C	대기업	300인 이상	○	2시간 이상	2시간 이상	주말
D	대기업	300인 이상	-	-	1시간~2시간	평일 저녁
E	대기업	300인 이상	○	1시간~ 2시간	1시간 이하	평일 저녁
F	중소기업	11인 ~ 50인	-	-	1시간~2시간	평일 저녁
G	중소기업	51인 ~ 100인	-	-	1시간~2시간	평일 저녁
H	자영업	5인 이하	○	1시간 이하	1시간~2시간	평일 저녁
I	자영업	5인 이하	-	-	1시간~2시간	평일 저녁

응답자들이 보다 선호하는 교육 프로그램의 형태는 간담회와 교육프로그램을 동시에 운영하는 것과 별도의 교육프로그램으로 제공되는 것 또한 선호하여 참여 진로체험기관의 멘토 사정에 따라 선택할 수 있도록 하면 될 것으로 판단된다. 교육 시에 강의와 실습을 병행하여 제공하는 것이 교육적 효과가 더 클 것이라는 의견도 제시되었다.

> *"간담회와 교육 프로그램을 동시에 하는 것이 이야기할 거리도 많고, 그 과정에서 더 많이 생각하게 되는 것 같습니다. 진로체험지원센터 관계자가 실제로 이렇게 하고 있는데, 교육 프로그램이 보완이 된다면 매우 의미 있을 것 같아요." (F 과장)*

> *"교육 프로그램을 누가 운영하는가는 크게 중요한 문제는 아니고, 별도의 교육 프로그램으로 제공되어서 거기에 집중하는 것이 효과가 더 좋을 것 같습니다. 강의와 실습을 병행하는 것도 저희가 더 많이 기억에 남고 효율적이라고 생각됩니다." (B 사원)*

희망하는 운영기관 지원 사항은 공문발송, 참가 수당 지급, 전문적인 교수법 강의를 통한 배움의 기회 제공, 질 높은 강의 수준 보장 등이 있었다. 특히 멘토에게 도움이 된다는 측면에서 강의의 질이 높고 전문성을 보장하여 배움의 기회를 제공하는 것이 필요하다고 제안하였다. 또한 모든 응답자들은 선배 멘토로서 예비 멘토에게 진로체험 운영 경험에 대해 공유할 의향이 있음을 밝혔다.

> *"교육 프로그램을 통해 무엇인가 배운다는 느낌이 들도록 하는 것이 중요할 것 같습니다. 전문적인 교수법 강의 등 배워가는 게 있도록 강의의 질을 높이는 것이 교육 주최기관에서 지원할 수 있는 가장 좋은 방법이 아닐까 생각합니다." (C 과장)*

이와 같이 진로체험 멘토가 인식한 진로체험 멘토의 진로체험 교육 프로그램 선호 형태 및 지원 사항을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅳ-11> 진로체험 멘토의 진로체험 멘토 교육 프로그램 선호 형태 및 지원 사항

이름 (기호)	회사유형	회사규모	선호하는 교육 프로그램 형태	교육 방식	교육 프로그램의 운영 주체	교육 프로그램을 위한 지원 사항
A	공공기관	300인 이상	별도의 교육 프로그램으로 제공	강의와 실습 병행	상관없음	· 공문발송 · 참가 수당 지급 · 전문적인 교수법 강의를 통한 배움의 기회 제공 · 질 높은 강의 수준 보장
B	공공기관	300인 이상	별도의 교육 프로그램으로 제공	강의와 실습 병행	상관없음	
C	대기업	300인 이상	간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영	강의와 실습 병행	진로체험 지원센터 관계자	
D	대기업	300인 이상	간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영	강의식	상관없음	
E	대기업	300인 이상	별도의 교육 프로그램으로 제공	강의와 실습 병행	진로체험 지원센터 관계자	
F	중소기업	11인 ~ 50인	간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영	강의와 실습 병행	진로체험 지원센터 관계자	
G	중소기업	51인 ~ 100인	간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영	강의와 실습 병행	진로체험 지원센터 관계자	
H	자영업	5인 이하	간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영	강의식	진로체험 지원센터 관계자	
I	자영업	5인 이하	간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영	강의와 실습 병행	진로체험 지원센터 관계자	

5. 종합 및 시사점

이 연구는 진로체험 멘토 표준매뉴얼(멘토용 진로체험 표준매뉴얼, 진로체험 멘토 교육 프로그램)을 개발하기 위한 것으로 관련 요구조사를 통해 연구진이 개발한 매뉴얼 초안에 대한 검토 및 관련 의견수렴의 과정을 거쳤다. 이를 위해 진로체험 멘토링 경험이 있는 대기업, 중소기업, 공공기관 등 진로체험기관의 진로체험 멘토를 대상으로 진로체험 운영 일반과 멘토용 진로체험 운영매뉴얼, 진로체험 멘토 교육 프로그램에 대한 의견을 조사하였다. 이를 위해 1차적으로 2015 교육기부 박람회에 참여한 진로체험기관 멘토 중 면담조사를 수락한 멘토에 한해 면담조사를 실시하였다. 2차적으로는 2015 교육기부 박람회를 통해 검토에 수락한 진로체험기관 멘토를 대상으로 메일, 전화 통화 등을 통해 서면조사 및 현장 활용성 등을 검토 받았다. 크게 진로체험 운영 일반, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구, 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구로 구분하여 요구조사 결과를 종합하고 그에 따른 시사점을 도출하면 다음과 같다.

진로체험 운영 일반과 관련해서는 진로체험 멘토 역할 설정의 타당성 및 우선순위, 진로체험 멘티 역할 설정의 타당성 및 우선순위, 진로체험 활동(현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰)에 대한 인지 정도 등을 조사하였으며, 이에 따른 결과와 시사점은 다음과 같다. 첫째, 연구진이 제시한 진로체험 멘토의 역할은 모두 타당하게 설정된 것으로 확인되었다. 즉 진로체험의 멘토는 진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영자, 동기부여자, 직업인 역할모델, 직업세계에 대한 안내자 등으로서 그 역할을 해야 할 필요가 있다. 특히 진로체험 멘토의 역할 중 동기부여자와 진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영자에 대한 역할을 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 즉 교육 프로그램의 내용이 진로체험 멘토의 여러 역할 중 동기부여와 진로체험 멘토링 활동 및 기획 및 운영 역할을 좀 더 충실하게 수행할 수 있도록 교육 프로그램의 구성에 있어 좀 더 부각시키거나 비중 있게 제시할 필요가 있을 것이다.

둘째, 연구진이 제시한 진로체험 멘티의 역할은 모두 타당하게 설정된 것으로 확인되었으며, 다음 제시된 순서 ① 일터에서의 성실한 학습태도, ② 자율적이고 능동적인 동기부여, ③ 진로체험기관 및 직업에 대한 선행학습, ④ 다른 멘티들과의 경

험공유 등 대로 멘티 역할에 대한 우선순위를 두고 있었다. 이와 관련하여 진로체험 멘토들은 멘티 대상 사전교육을 통해 동기화된 상태에서 참여할 수 있도록 해주길 바라는 경우가 많았다. 이 연구의 범위 안에는 포함되지 않더라도 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 서식자료 등에 멘티 사전교육 실시와 관련된 사항이 포함될 수 있도록 하거나 멘티의 역할을 충분히 수행할 수 있도록 하는 유인책 및 방법 등이 운영매뉴얼과 교육 프로그램에 포함되어 개발될 필요가 있을 것이다. 예를 들어 운영매뉴얼의 서식자료에 멘티의 사전 준비사항, 멘티의 진로체험 관련 요구사항 및 임하는 태도, 안전 교육에 대한 사항, 개인정보 및 산업정보 보호에 관한 사항, 멘티에게 요구되는 진로체험처에서 필요한 에티켓 등을 포함할 수 있을 것이다.

셋째, 진로체험 멘토별로 진로체험 활동(현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰)에 대한 인지 수준의 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 진로체험기관별로 모든 진로체험 활동을 운영하는 것이 아니라 부분적으로 운영하는 경우가 많기 때문이다. 하지만 각각의 진로체험 활동에 대해 잘 모르는 경우도 많아 진로체험 운영매뉴얼이나 교육 프로그램에 각각의 진로체험 활동에 대한 설명과 운영 예시를 제시하여 진로체험 멘토의 이해를 도울 필요가 있을 것이다. 이를 통해 직업 현장에서 진로체험기관의 특성과 상황에 적합한 다양한 진로체험 활동을 운영하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

다음으로 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 및 현장 활용성 검토와 관련해서는 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 활용 경험, 희망 진로체험 운영매뉴얼의 형태 및 분량, 진로체험 운영매뉴얼에 필요한 서식자료, 멘토가 활용할 수 있는 상세 멘트 포함 필요성, 연구진 개발 진로체험 운영매뉴얼(안) 구성 및 주요 내용의 적절성 등을 조사하였으며 이에 따른 결과와 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조사대상자인 진로체험 멘토 20% 정도만 자체 제작하여 운영매뉴얼을 활용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이에 대한 원인은 두 가지 정도로 볼 수 있는데, 기 개발된 운영매뉴얼이 현장에 부합하지 않거나 개발되어 있는 운영매뉴얼이 있음에도 불구하고 제공되지 않았을 수 있다. 이에 이 연구에서는 운영매뉴얼 개발 과정에서 진로체험 운영매뉴얼의 사용자인 진로체험 멘토의 요구를 반영하고자 하였다. 이에 더해 개발된 운영매뉴얼의 확산 및 보급을 위한 방안 또한 연구에 포함시켜 제시할 필요가 있을 것이다.

둘째, 진로체험 운영매뉴얼의 형태 및 분량에 있어 다음과 같은 요구가 있음을 확

인하였다. 형태에 있어서는 서책형과 리플릿형이 모두 제공되기를 바라며, 분량에 있어서는 서책형의 경우 20페이지 내외가 적절하고 리플릿은 핵심적인 내용만 담아 간단하게 제시되기를 요구하였다. 이에 이 연구에서 운영매뉴얼 개발 시, 20페이지 분량의 서책형 운영매뉴얼과 핵심적인 사항만 간략하게 담은 리플릿형 운영매뉴얼을 모두 개발하여 진로체험 멘토가 필요에 따라 적절하게 활용할 수 있도록 할 필요가 있을 것이다.

셋째, 운영매뉴얼의 부록으로 서식자료를 포함하여 개발해주기를 요구하였다. 포함되어야 할 서식자료에는 멘티의 사전 준비사항 안내 양식, 멘티의 진로체험 관련 요구를 파악할 수 있는 양식, 안전교육, 개인정보 및 산업정보 보호에 대한 사항, 멘티에게 요구되는 진로체험처에서 필요한 에티켓 등의 내용을 담은 양식으로 나타났다. 이러한 진로체험 멘토의 요구 대부분은 멘티와 직접적으로 관련된 사항으로 이를 통해서도 진로체험의 성공적인 운영에 있어 진로체험 멘티의 역할 또한 매우 중요함을 확인할 수 있다. 이에 이 연구에서는 운영매뉴얼에 기본적으로 포함되어야 할 서식자료와 함께 멘티의 성실한 참여를 독려할 수 있는 예를 들면, 진로체험 참여 멘티 서약서 등과 같은 서식자료 또한 포함하여 개발할 필요가 있을 것이다.

넷째, 운영매뉴얼은 진로체험 멘토가 활용할 수 있는 상세 멘트를 포함하여 개발해주기를 바라는 것으로 확인되었다. 이는 상세 멘트를 포함할 경우, 진로체험을 처음 운영하는 멘토라 하더라도 운영에 대한 부담을 최소화할 수 있고, 교수법 등의 기술이 부족한 멘토에게 도움이 될 수 있을 것이다.

다섯째, 운영매뉴얼에 대한 현장 활용성 검토 결과, 대부분의 진로체험 멘토들이 연구진이 개발한 운영매뉴얼 초안이 적절하다고 하였다. 이는 운영매뉴얼의 직접적인 사용자인 진로체험 멘토로부터 내용타당도를 검증받은 것으로, 운영매뉴얼의 전체적인 구성 및 내용은 유지하되, 세부적으로는 요구조사를 통해 확인된 요구 및 의견 등을 추가적으로 반영하여 최종 운영매뉴얼을 개발할 수 있을 것이다.

마지막으로 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구 및 현장 활용성 검토와 관련해서는 진로체험 운영 전 관련 교육 프로그램 이수 경험, 진로체험 멘토 교육 프로그램에 필수적으로 포함되어야 할 내용, 적정 시간 및 참여 선호 일정·시간대·운영방식, 선배 멘토로서 예비 멘토에게 진로체험 운영 경험 공유 의향 등을 조사하였으며 이에 따른 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 조사대상인 진로체험 멘토 40% 정도만 진로체험 운영 전 교육 프로그램을 이수한 경험이 있는 것으로 나타났다. 이는 관련 실태분석 결과에서도 나타났듯이 현재 진로체험 멘토를 대상으로 체계적인 교육이 제공되기보다 진로체험지원센터 운영자 등이 간단하게 안내하거나 진로체험기관 자체적으로 총괄멘토에 의해 진로체험 운영 전반에 대해 소개받는 등의 방법으로 이루어지는 것이 전부였다. 하지만 진로체험 멘토 교육 프로그램의 필요성에 대해 조사대상자 모두 필요하다고 응답하여, 필요성 및 요구 수준은 높으나 지금까지 제대로 된 교육 프로그램이 제공되고 있지 않았다고 볼 수 있다. 교육 프로그램은 아니더라도 이와 유사하게 교육기부 참여 기업을 대상으로 관련 전문가의 컨설팅 제공 등의 지원이 이루어지고 있으나 컨설팅과 별개로 자유학기제에서 그 중요성이 강조되고 있으며 확대될 진로체험에 있어 멘토 대상으로 체계적인 교육이 제공될 필요가 있다. 이는 궁극적으로 진로체험의 질적 수준을 확보할 수 있을 뿐만 아니라 진로체험에 참여에 대한 부담을 갖고 있는 진로체험 멘토에게 그 부담을 덜어주고, 성공적으로 진로체험을 운영할 수 있도록 하는 기반이 되어줄 수 있을 것이다. 이를 통해 진로체험기관의 참여 확대에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

둘째, 진로체험에 자발적으로 참여한 멘토도 있지만 그렇지 않은 경우도 많았다. 비자발적으로 참여한 진로체험 멘토의 경우 참여 동기를 높이고, 자발적으로 참여한 진로체험 멘토는 자부심을 느낄 수 있도록 할 필요가 있다. 따라서 교육 프로그램에 진로체험 멘토링의 기대효과에 대한 내용을 포함하여 멘토로서의 책무성과 자부심을 가질 수 있도록 할 필요가 있다.

셋째, 진로체험 교육 프로그램의 적정 시간 및 참여 선호 · 일정 · 시간대 · 운영방식에 대해 간담회와 동시 또는 별도의 교육 프로그램으로 강의와 실습을 병행하여 평일 저녁 시간대 1~2시간으로 운영되기를 희망하는 것으로 나타났다. 다만 진로체험 멘토의 상황과 여건에 따라 교육 프로그램 참여와 관련하여 선택권이 보장될 필요는 있다. 즉 간담회와 별도의 교육 프로그램 중 선택하여 참여할 수 있도록 하며, 교육 프로그램 개발 시, 기본과 심화 과정으로 개발하여 실습이 포함된 심화 과정의 경우 희망하는 멘토에 한해 참여할 수 있도록 할 수도 있다. 또는 연구진이 개발한 교육 프로그램을 이를 운영하는 진로체험지원센터 등에서 재구성하여 활용하는 등 탄력적으로 운영할 수 있을 것이다.

넷째, 진로체험 멘토 교육 프로그램에 진로체험 운영 경험이 많은 선배 멘토가 관련 노하우를 전수해주기를 바라며, 대부분의 멘토가 본인 역시 예비 진로 멘토에게 관련 경험을 공유해줄 의향이 있다고 하였다. 이는 교육 프로그램을 통해 제공되는 기본적인 지식과 기술도 물론 필요하지만 비슷한 고민과 경험을 했던 선배 진로체험 멘토로부터 생생한 현장 이야기를 들음으로써 시행착오를 줄이고 상호간 노하우를 공유하는 기회가 될 수 있기 때문이다. 그러므로 교육 프로그램 내 선배 진로체험 멘토의 운영 사례 소개를 가능한 포함시키며, 이를 가능하도록 하기 위해 교육 프로그램을 운영하는 진로체험지원센터 운영자는 지역 우수 진로체험기관의 멘토를 섭외하여 운영할 수 있을 것이다.

V. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

1. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 방향 • 165

2. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 • 171

3. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 • 180

V

V. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발

1. 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 방향

진로체험 멘토 표준매뉴얼, 즉 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하기 위해 관련 문헌고찰, 사례조사, 진로체험기관 멘토 대상 면담·서면조사를 통한 요구파악 및 현장 활용성 검토, 관련 전문가 의견수렴 등의 과정을 거쳤다. 이러한 결과는 Ⅱ장, Ⅲ장 및 Ⅳ장에 그 내용을 포함하고 있으며, 해당 분석결과를 통해 종합하여 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 방향을 도출하였다. 그리고 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 자유학기제에서 활용될 수 있도록 주안점을 두었으며 진로체험 멘토링의 멘토 및 멘티의 역할을 도출하여 활용하였다. 즉 이 연구에서 도출한 자유학기제에서의 진로체험의 운영 방향과 진로체험 멘토 및 멘티의 역할에 전제하여 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하였다.

가. 진로체험 멘토 운영매뉴얼 및 교육프로그램 개발의 방향

1) 기본 방향

문헌고찰 및 사례조사 결과를 토대로 진로체험 멘토 운영매뉴얼 및 교육 프로그램 개발의 기본 방향을 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 현장에 기반하여 내용을 구성하고자 하였다. 진로체험 멘토 운영매뉴얼 개발을 위하여, 진로체험 멘토링의 실제 운영 절차에 따라 사전준비-체험활동-사후활동으로 내용을 구성하고, 진로체험 멘토링을 운영하기 위해서 필요한 자료를 다양하게 첨부하여 내실 있게 진로체험이 이루어질 수 있도록 하였다. 이를 위해 자유학기제에서의 진로체험 멘토링을 이해하기 위해 필요한 개요 및 전반적인 지식을 간략하게 제시하도록 하였다. 진로체험 관련 주체들의 이해도를 고려하여 핵심적인 내용을 이해하기 쉽게 서술하고, 참고자료, 진행멘트 예시 및 주의사항 등을 제시하도록 하였다. 또한 진로체험 멘토링에 활용할 수 있는 사례를 부록 자료로 제공하여 진로체험 멘토에게 도움이 되도록 구성하였다.

둘째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 활용성을 최대화하고자 하였다. 진로체험 일터에서의 활용성을 높이기 위하여 매뉴얼의 형태와 활용기관의 특성에 따라 구분하여 개발하였으며, 기업의 규모에 따라 적합한 내용을 구성하고 다양한 형태의 자료를 배포할 수 있도록 하였다. 매뉴얼의 형태는 서책형 운영매뉴얼과 리플릿형 운영매뉴얼로 구분하며, 서책형의 경우 현장에서 휴대하기에 어려움이 있을 수 있으나, 리플릿형보다 진로체험 운영에 필요한 다양한 정보들을 포함하도록 하였다. 리플릿형 운영매뉴얼은 멘토의 진로체험 운영뿐만 아니라 진로체험 발굴 단계에서 리플릿이 적극 활용될 수 있음을 고려하여 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 필수적인 정보들을 포함하여 간단한 형태로 제시하도록 하였다. 활용 기관의 특성의 경우, 멘토를 관리하고 외부 결연관리자와 네트워킹을 담당하는 별도의 인력을 운영 가능한 기관과 그렇지 않은 기관이 있을 수 있음을 고려하였다. 이에 따라 상시 근로자 10인 이상의 기업, 기관, 단체, 협회의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 10인 이상 운영매뉴얼)과 소상공인 사업장의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 소상공인용 운

영매뉴얼)을 개발하였으며, 세부 내용에 있어서 차이를 두었다.

셋째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 포함되는 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램 간의 연계성을 확보하고자 하였다. 진로체험 멘토링을 실제로 운영하는 데 어려움이 없도록 운영매뉴얼과 직접적으로 연계된 교육프로그램을 함께 개발하여 배포함으로써 일관성 있는 진로체험 멘토 교육과 진로체험 운영이 가능하도록 하였다. 진로체험 운영매뉴얼에 포함된 내용 외에도 교육 프로그램을 통해 진로체험 멘토가 실제 진로체험 멘토링을 기획하고 운영할 수 있도록 실습기회를 제공하여 교육적 효과를 높일 수 있도록 하였다.

2) 대상

진로체험 멘토 표준매뉴얼은 일터(기업 및 기관) 현장에서 진로체험을 운영하는 멘토를 대상으로 개발되었으며, 진로체험의 다양한 주체들이 활용할 수 있도록 개발하였다. 진로체험 결연관리자, 진로체험기관 운영담당자 등은 매뉴얼과 함께 제공되는 진로체험 멘토 교육 프로그램을 통해 진로체험 멘토를 지원할 수 있으며, 진로체험 멘토링에 대한 이해를 위한 멘티용 학습 교재를 개발하기 위한 기초자료로 활용할 수 있다. 운영매뉴얼은 2종으로 구분하여 일터 멘토가 간단하게 진로체험의 목적과 전반적인 내용 및 절차를 확인할 수 있는 리플릿 형태의 매뉴얼과 진로체험을 준비하고 운영하는 과정에서 참고할 수 있는 서책형 매뉴얼을 활용할 수 있다. 진로체험 교육 프로그램은 진로체험 멘토를 교육하는 다양한 장면에서 활용될 수 있는데, 이때 교수자는 결연관리자(예: 진로직업체험지원센터 담당자, 일터의 총괄 멘토 등)로 상정하였다. 교수자는 멘토가 자유학기제 진로체험에 대해 이해하고 진로체험을 준비하면서 직접 기획 및 운영할 수 있도록 강의식 교육과 실습식 교육을 모듈 형태로 조합하여 운영할 수 있도록 하였다.

또한, 본 연구의 결과물로 산출된 표준매뉴얼을 직접적으로 활용할 멘토와 진로체험의 과정에서 멘토의 지도를 받는 멘티(자유학기제 진로체험 참여 중학생)에 따라 진로체험의 효과를 증진시키기 위하여 진로체험 멘토와 멘티의 개념 및 역할을 도출하였다. 첫째, 진로체험 멘토는 '직업 현장 안팎에서 예비 직업인인 학생들(멘티)을 대상으로 직업 관련 정보와 경험 등을 제공하는 역량과 경험이 있는 직업인' 으로,

진로체험 멘티는 '자유학기제 진로체험 참여 중학생'으로 정의하였다. 이러한 개념 정의는 연구진들의 문헌고찰 결과에 따른 1차적 개념 정의를 바탕으로 진로교육 및 진로체험 전문가들의 의견을 반영하여 일부 내용을 수정·보완한 것이다.

둘째, 진로체험 멘토 및 멘티의 역할을 도출하기 위하여 1차적으로 연구진들이 문헌 고찰을 통해 도출한 멘토 및 멘티의 역할을 전문가의 의견을 반영하여 최종적으로 수정하였다. 그 결과 아래의 <표 Ⅴ-1>과 같이 4개의 진로체험 멘토의 역할이 도출되었다. 진로체험 멘토는 첫째, 직업세계에 대한 안내자로써 일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고, 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 역할을 수행한다. 둘째, 직업인으로서의 역할모델로, 진로체험 활동의 교육적 가치에 대해 이해하고 활동 프로그램을 체계적으로 기획 및 운영하여야 한다. 셋째, 멘토링 활동 프로그램의 기획 및 운영자로써, 진로체험 활동의 교육적 가치에 대한 이해를 바탕으로 활동 프로그램을 체계적으로 기획하고 운영할 수 있어야 한다. 넷째, 동기부여자로서 성실한 진로체험 참여를 통해 진로체험 멘티 역시 능동적이고 적극적인 참여자가 될 수 있도록 유도하여야 한다.

<표 Ⅴ-1> 진로체험 멘토의 역할

역할	주요 내용
직업세계에 대한 안내자	• 일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고, 학생들이 체험할 수 있도록 지도하여 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행하여야 함.
직업인으로서의 역할모델	• 멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 체험을 운영함.
멘토링 활동 프로그램의 기획 및 운영자	• 진로체험 활동의 교육적 가치에 대해 이해하고 활동 프로그램을 체계적으로 기획하고 운영하여야 함.
동기부여자	• 성실한 진로체험 참여를 통해 멘티 역시 능동적이고 적극적인 참여자가 될 수 있도록 유도하여야 함.

다음으로 진로체험 멘티는 첫째, 진로체험에 대한 사전학습자로서, 진로체험에 적극적으로 참여하기 위하여 체험할 기관과 해당 직업에 대한 정보를 능동적으로 수집하고 사전에 학습하여야 한다. 둘째, 진로체험의 성실한 참여자로서 진로체험의 과

정에서 진로체험에 능동적이고 적극적으로 참여하여 진로체험 멘토와의 긍정적인 관계 맺기를 통해 지속적인 멘토-멘티의 관계를 유지하여야 한다. 셋째, 진로체험의 경험을 공유하는 전파자로, 진로체험 실시 후, 본인의 진로체험 경험과 이를 통해 느낀 점을 또래 학생들에게 전파함으로써 진로체험에 대한 올바른 정보와 진로체험에 대한 긍정적인 태도를 전파하여야 한다.

<표 Ⅴ-2> 진로체험 멘티의 역할

역할	주요 내용
진로체험에 대한 사전학습자	• 진로체험에 적극적으로 참여하기 위하여 사전에 체험할 기관과 해당 직업에 대한 정보를 능동적으로 수집하고 학습함.
진로체험의 성실한 참여자	• 진로체험의 과정에서 진로체험에 능동적이고 적극적으로 참여하여 멘토와 지속적으로 긍정적인 관계를 맺음.
진로체험의 경험을 공유하는 전파자	• 진로체험 실시 후 본인의 진로체험 경험과 이를 통해 느낀 점을 또래 학생들에게 전파함으로써 진로체험에 대한 긍정적인 태도를 전파함.

3) 목표와 내용체제

진로체험 멘토 표준매뉴얼의 목표는 '효과적인 진로체험을 기획 및 운영(멘토용 진로체험 운영매뉴얼)' 하고, '별도의 교육 프로그램을 통해 효과적인 진로체험의 기획 및 운영을 위한 방향을 제시하고 지원(교육 프로그램)' 하는 데에 있다. 상기 제시한 목표를 달성하기 위하여 운영매뉴얼 및 교육 프로그램의 내용체제를 다음과 같이 구성하였다.

첫째, 운영매뉴얼은 자유학기제와 진로체험에 대한 전반적인 이해를 돕기 위하여, 자유학기제 및 진로체험의 개념, 자유학기제에서 진로체험의 의의, 자유학기제 진로체험 참여 주체 및 주체별 역할, 진로체험 참여에 따른 기대효과 등을 제시하였다. 다음으로 진로체험의 효과적인 운영을 조력하기 위하여 운영 절차를 세부적으로 제시하고, 운영 절차별로 멘토가 수행하여야 할 과업과 이에 따른 고려사항 및 참고자료를 제시하였다. 추가로 부록 자료를 통해 진로체험 운영에 필요한 각종 서식자료

를 포함하였고, 운영 사례를 제시함으로써 프로그램을 기획하는 데에 도움을 주고자 하였다.

둘째, 교육 프로그램은 진로체험 운영 멘토가 진로체험에 대해 이해하고 준비 및 기획하며 운영할 수 있는 능력을 갖추는 데에 주안점을 두었으며, 직장에서 근무하는 멘토의 상황을 종합적으로 고려하여, 한 시간에서 두 시간 내에 진로체험 멘토에게 요구되는 역량을 배양할 수 있도록 진로체험 운영 절차에 따른 구조화된 교육 프로그램으로 구안하였다. 일반적인 교육 프로그램의 운영 방식에 따라 도입, 전개, 정리의 순서로 진행되는 교육 프로그램은 참여자의 동기를 유발하고, 실제적인 진로체험의 방법을 체득하는 동시에, 진로체험 운영에 필요한 지원 사항을 확인하고 이를 활용할 수 있도록 구안하였다.

4) 개발 절차와 방법

멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 다음과 같은 절차를 기반으로 개발하였다. 첫째, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발을 위하여 진로체험의 운영과 관련하여 개발된 매뉴얼의 내용을 분석하였으며, 진로체험 운영 현장의 의견을 반영하기 위하여 주요 진로체험 운영 기관에 방문하여 인터뷰를 실시하였다. 둘째, 요구분석 결과와 진로교육 전문가들의 자문 및 전문가협의회를 통해 총 5가지의 운영매뉴얼의 개발 방향을 설정하였다. 셋째, 연구진은 진로체험 운영매뉴얼 개발 방향을 토대로 기존의 진로체험 운영매뉴얼의 내용을 분석하여 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 구성틀(Framework)인 영역 및 세부내용을 확정하고, 각 영역별 내용을 집필하였다. 넷째, 연구자들이 1차로 집필한 운영매뉴얼은 현장의 진로체험 멘토를 포함한 전문가 협의회를 통하여 검토 및 보완하였고, 실제 진로체험을 운영하는 현장에 적용한 결과를 토대로 최종 보완하여 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 최종 완성하였다. 이에 대한 단계별 내용은 '진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 절차' 에 별도로 상세히 제시하였다.

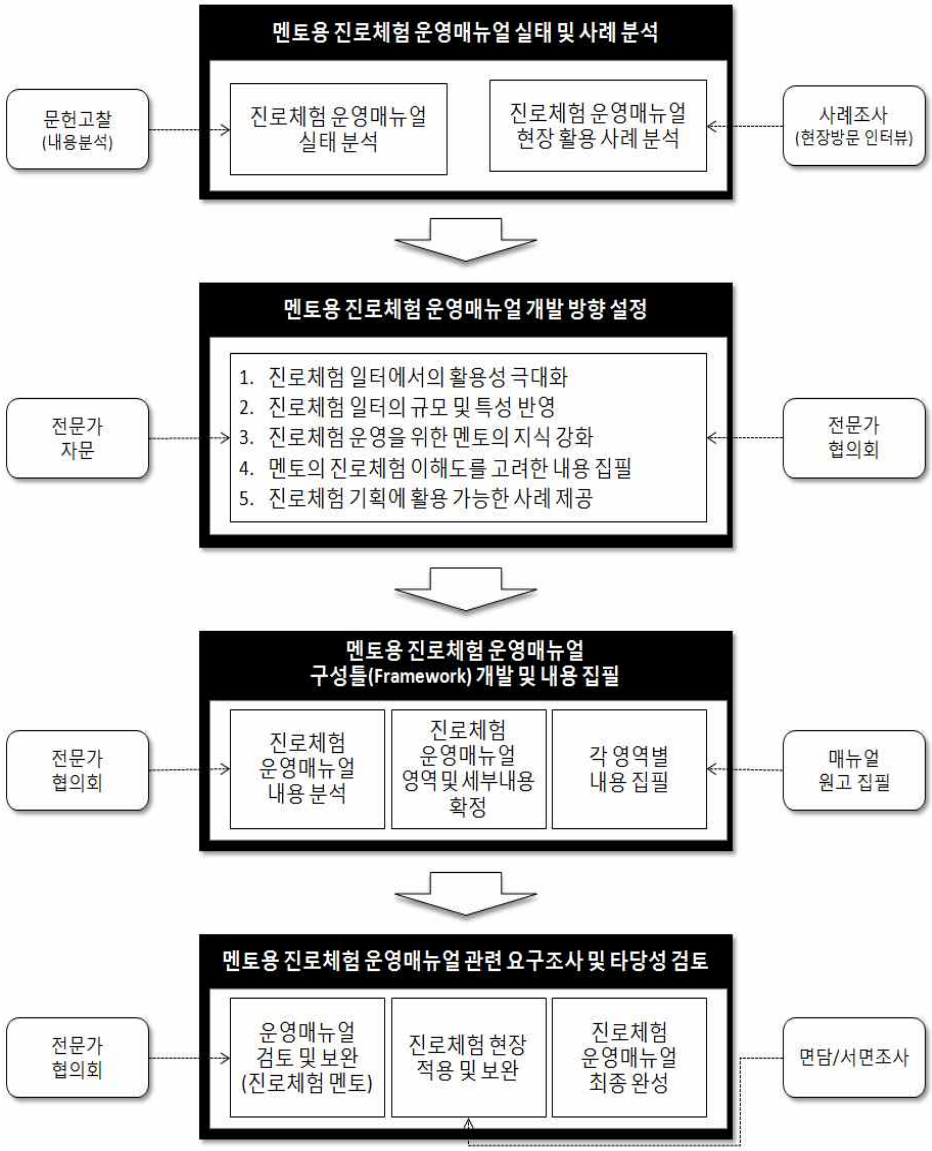
진로체험 멘토 교육 프로그램은 RP(Rapid Prototyping) 기법을 적용한 프로그램 개발 방법을 적용하여, 분석, 설계, 개발, 평가 단계를 반복적으로 수행하였다. 이때 개발자 외에 실제 사용자 및 관련 내용 전문가의 의견을 수렴하여 전반적인 교육 프

로그램 개발을 진행하면서, 지속적으로 Prototype의 분석, 설계, 개발 단계를 검토하였다. 산출된 결과물에 대한 평가를 통해 수정 및 보완 사항을 도출하였고, 이를 다음 단계의 Prototype 개발에 적용하여 최종적으로 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하였다. 각 분석 단계에서 연구진, 학습자 및 관련 전문가가 필요하다고 판단하는 학습내용 및 학습방법을 설정하였으며, 지속적인 검토를 통해 타당성을 확보하였다. 설계 및 개발 단계에서 분석 결과를 통해 산출물을 설계 및 개발하고, 다시 검토 및 평가를 거쳐 수정 및 보완 사항을 확인 및 반영하였으며, 최종적으로 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하였다.

2. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발

가. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 절차

멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 체계적인 개발을 위하여 다음의 [그림 Ⅴ-1]과 같은 개발 절차에 따랐으며, 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발을 위하여 진로체험의 운영과 관련하여 개발된 매뉴얼의 내용을 분석하였으며, 진로체험 운영 현장의 의견을 반영하기 위하여 주요 진로체험 운영 기관에 방문하여 인터뷰를 실시하였다. 둘째, 요구분석 결과와 진로교육 전문가들의 자문 및 전문가협의회를 통해 총 5가지의 운영매뉴얼의 개발 방향을 설정하였다. 셋째, 연구진은 진로체험 운영매뉴얼 개발 방향을 토대로 기존의 진로체험 운영매뉴얼의 내용을 분석하여 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 구성틀(Framework)인 영역 및 세부내용을 확정하고, 각 영역별 내용을 집필하였다. 넷째, 연구자들이 1차로 집필한 운영매뉴얼은 현장의 진로체험 멘토를 포함한 전문가 협의회를 통하여 검토 및 보완하였고, 실제 진로체험을 운영하는 현장에 적용한 결과를 토대로 최종 보완하여 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 최종 완성하였다.



[그림 Ⅴ-1] 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 절차

1) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발 요구 분석

멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 개발하기에 앞서 진로체험 운영매뉴얼의 활용 실태를 분석하여 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발의 필요성을 확인하였다. 활용 실태 분석 결과, 일터 멘토용 매뉴얼은 총 5종이 개발되어 활용되고 있었으나, 대체로 가장 앞서 개발되었던 교육과학기술부(2012)의 매뉴얼과 유사한 내용으로 구성되어 있고, 자유학기제와 관련된 내용이 포함되지 않았다는 한계 등으로 인하여 추가적인 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발이 필요함을 확인하였다. 또한 자료의 형태에 따라서는 서책형 매뉴얼과 리플릿형 매뉴얼이 각각 서로 다른 기관에서 개발되어 일관성이 부족한 것으로 나타나, 서책형과 리플릿형의 내용을 일관되게 개발할 필요가 있음이 확인되었다.

진로체험을 실제로 운영 중인 진로직업체험지원센터의 담당자를 대상으로 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 개발을 위한 인터뷰를 실시한 결과, ① 진로체험 일터의 유형에 대한 고려, ② 진로체험 참여에 대한 동기 부여, ③ 운영매뉴얼과 교육 프로그램의 연계 등의 요구가 존재하여, 이를 운영매뉴얼 개발에 반영하기로 하였다.

2) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 유형 및 구성 방향 설정

진로체험 운영매뉴얼 실태 분석 및 진로체험 담당자 요구 분석 결과에 대하여 진로교육 전문가로 이루어진 자문진의 자문 및 전문가 협의회를 통하여 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 적절한 유형 및 구성 방향을 설정하였다. 이를 통해 설정된 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 유형은 다음과 같다. 첫째, 진로체험 일터에서의 활용성을 극대화하기 위하여 리플릿 형태의 단축형 매뉴얼과 서책형의 기본형 매뉴얼을 동시에 개발하기로 하였다. 둘째, 진로체험 일터의 규모 및 특성을 반영하여, 총괄 멘토와 운영 멘토가 각각 존재하는 10인 이상의 상시 근로자가 근무하는 사업장(기관, 기업, 협회, 단체 등을 포함)과 소상공인을 위한 매뉴얼을 구분하여 개발하고자 하였다. 이밖에 멘토의 진로체험 이해도를 고려하여, 지나치게 학술적인 단어의 사용과 내용 구성을 지양하고, 현장의 시각을 반영하여 내용을 집필하였다. 마지막으로 진로체험을 기획하는 데에 있어 활용할 수 있는 사례를 부록 자료로 제공하여 진로체

험 멘토에게 도움이 되도록 구성하였다.

3) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 구성틀(Framework) 개발 및 내용 집필

멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발을 위한 요구 분석 결과 및 개발 방향을 바탕으로 하여 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 구성틀을 개발하였다. 첫째, 운영매뉴얼의 형태와 관련하여, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 소상공인 사업장과 10인 이상의 기업, 기관, 단체, 협회 등을 대상으로 한 서책형 매뉴얼과 6쪽 내외의 휴대하기에 간편한 리플릿형 매뉴얼을 동시에 개발하기로 하였다. 둘째, 운영매뉴얼의 영역은 'Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요'와 'Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영'으로 구분된다. 'Ⅰ. 자유학기제 진로체험의 개요'는 자유학기제와 진로체험의 개념, 진로체험의 의의, 각 참여 주체의 개념 및 역할, 진로체험 참여 효과, 운영 개요 등으로 구성된다. 'Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영'은 사전 준비, 본 활동, 사후 활동으로 구분되며, 각 내용은 운영의 순서에 따라 절차를 제시하는 형태로 구성하였다. 이상의 구성틀을 바탕으로 각 영역별 전문가가 내용을 집필하였다.

4) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 타당도 검증 및 완성

멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 구성틀에 따른 세부 내용의 타당도를 검증하기 위하여 ① 진로체험 멘토의 내용 검토, ② 현장 적용을 통한 타당도 검증을 실시하였다. 먼저 1차 개발된 운영매뉴얼 내용에 대한 진로체험 멘토의 검토 의견을 토대로 다음의 내용이 보완되었다. 첫째, 운영매뉴얼에 목차를 포함하여 제시하고, 진로체험 운영매뉴얼의 활용 대상을 명시하였다. 둘째, 운영매뉴얼의 본문을 시작하기 전에 진로체험 운영의 전체 절차를 시각화하여 제시하였다. 셋째, 기존 기관을 대상으로 기술되었던 진로체험의 참여 효과를 소속 기관과 멘토로 구분하여 제시하고, 참여 효과에 대한 실제 사례를 추가하였다. 넷째, 부록 자료에서 서식자료와 운영 사례를 구분하고, 운영 사례를 일부 추가하였다.

다음으로 현장 적용을 통한 타당도 검증 결과에 따라 다음의 내용을 보완하였다.

대부분의 진로체험 멘토들은 진로체험 멘토 운영매뉴얼에 대해 타당하다는 의견을 제시하였다. 실제 현장 운영 멘토들은 진로체험 운영매뉴얼은 사전에 인솔 및 담당 교사도 함께 알아야 하는 내용으로 판단하였으며, 충분한 숙지 후 진로체험 멘토링에 참여하게 되면 교육적인 효과를 보다 높일 수 있을 것으로 예상하였다.

실제 운영상에 있어서 다소 보완할 측면을 제시하였는데, 이를 정리하면 다음과 같다. 우선 추상적인 내용은 기업에서 인정하지 않는 경향이 있기 때문에, 진로체험 참여 효과를 강조하기 위해서는 보다 객관적인 근거 제시가 필요함을 지적하였다. 그러나 진로체험의 객관적인 참여효과를 검증하기 위해서는 추가적인 연구가 필요한 수준으로, 본 연구에서는 요구조사 내용을 참조하여 참여효과에 대해 개인적인 보람과 만족감을 우선적으로 서술하였으며, 다른 운영 멘토들은 대부분 이러한 서술에 동의하였다.

실제로 멘토가 모범적인 직업인이 아닌 경우 학생들에게 악영향을 줄 수 있으므로 적절한 자격에 필요한 내용이 필요하다는 의견이 제시되었으며, 이는 진로체험 멘토링의 인증과 관련되어 별도로 논의하였다. 진로체험 인증과 관련된 연구가 별도로 필요한 상황이기 때문에, 매뉴얼에 수록하지는 않았으나, 향후 자격과 인증 관련 내용들은 지속적인 수정 보완이 이루어질 예정이다. 현재는 이를 보완하기 위해 진로체험 멘토의 역할을 보다 구체적으로 기술하였으며, 교육 프로그램을 통해 멘토의 역할을 강조하는 형태로 수정 및 보완되었다.

나. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 유형 및 내용 구성

1) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 유형

앞 절에서 제시된 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발 절차에 따라 최종적으로 개발된 멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 ① 자료 형태에 따라, ② 활용 기관의 특성에 따라 유형을 구분할 수 있다. 첫째, 자료 형태를 기준으로 하여, 2개 영역, 24쪽으로 구성된 서책형 운영매뉴얼과 2개 영역, 6쪽으로 구성된 리플릿형 운영매뉴얼을 개발하였다. 서책형 운영매뉴얼은 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 어려움이

있을 수 있으나, 리플릿형보다 진로체험 운영에 필요한 다양한 정보들을 포함하고 있다. 반대로 리플릿형 운영매뉴얼은 진로체험 운영에 필요한 상세한 정보들을 모두 포함하고 있지는 못하지만 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 필수적인 정보들을 포함하고 있다. 특히, 리플릿형 운영매뉴얼은 멘토의 진로체험 운영뿐만 아니라 진로체험 발굴 단계에서 리플릿이 적극 활용됨을 고려하여, 진로체험 결연관리자의 연락처도 함께 확인할 수 있도록 구성하였다. 다음의 <표 Ⅴ-3>은 서책형 운영매뉴얼과 리플릿형 운영매뉴얼의 특징과 장단점을 요약하여 제시한 것이다.

<표 Ⅴ-3> 서책형 및 리플릿형 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 특징 및 장단점

구분	영역 구성	분량	장단점
서책형 운영매뉴얼	2개 영역	24쪽	• 진로체험 운영을 위한 구체적인 정보 제공 • 현장에서 휴대가 다소 어려움
리플릿형 운영매뉴얼	2개 영역	6쪽	• 현장에서의 휴대 용이 • 진로체험 운영에 필요한 대략적인 정보 제공

둘째, 활용 기관의 특성에 따라 상시 근로자 10인 이상의 기업, 기관, 단체, 협회의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 10인 이상 운영매뉴얼)과 소상공인 사업장의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 소상공인용 운영매뉴얼)을 개발하였다. 활용 기관별 매뉴얼은 지역 내 진로체험에 참여하는 다수의 소상공인을 위한 운영매뉴얼이 별도로 필요하다는 현장과 전문가의 의견을 반영하여 개발하였다. 10인 이상 운영매뉴얼은 소상공인용 운영매뉴얼과는 달리 직접 진로체험을 운영하는 멘토 외에 기관(기업) 내부의 멘토를 선발 및 관리하고, 외부의 결연관리자와의 네트워킹을 담당하는 총괄멘토의 존재를 가정하였다. 따라서 10인 이상 운영매뉴얼에는 체험 부서와 멘토를 선정하는 절차가 포함되며, 세부 내용에 있어서도 소상공인용 운영매뉴얼과는 차이를 보인다. 다음의 <표 Ⅴ-4>는 10인 이상 운영매뉴얼과 소상공인용 운영매뉴얼의 차이점(예시)을 요약하여 제시한 것이다.

<표 Ⅴ-4> 활용 기관의 특성에 따른 운영매뉴얼의 차이점

구분	운영 절차	내용상의 차이점(예시)
10인 이상의 기업, 기관, 단체, 협회	체험 부서 및 멘토 선정 포함	• 일터 소개 시, 일터, 부서 및 직무, 일터 직원 소개 등을 모두 포함
소상공인 사업장	체험 부서 및 멘토 선정 절차 없음	• 일터 소개 시, 부서 및 직무 소개는 제외하고 일터와 일터 직원에 대한 소개만 포함

2) 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 내용 구성

서책형 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 2개의 영역과 2개의 부록으로 구성되며, 목차는 다음의 <표 Ⅴ-5>와 같다.

<표 Ⅴ-5> 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 목차 구성

Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요
Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영
1. 사전 준비
2. 본 활동
3. 사후 활동
부록 Ⅰ. 서식자료
부록 Ⅱ. 운영사례

서책형 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼에서 ‘Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요’는 자유학기제와 진로체험의 개념, 자유학기제에서 진로체험의 의의, 자유학기제 진로체험 참여 주체의 개념, 진로체험 멘토의 개념과 역할, 진로체험 참여 효과 및 운영 개요로 구성된다. ‘Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영’은 사전 준비, 본 활동, 사후 활동으로 구성되며 각 세부 내용은 절차 및 시간적 순서에 따라 구성되었다. 이 외에 서책형 자유학기제 진로체험 운영매뉴얼은 진로체험의 운영에 필요한 서식자료와 진로체험 세부 프로그램 기획에 참고할 수 있는 운영 사례를 부록으로 수록하여 내실있게 진로체험을 운영할 수 있도록 하였다.

리플릿형 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 리플릿)은 A4 용지를 3등분하여, 총 6쪽으로 나누어지도록 구성되어 있으며, 리플릿의 앞면과 뒷면은 다음의 [그림 Ⅴ-2]와 같다. 먼저 리플릿의 앞면의 첫 장은 각 진로체험 일터 발굴 담당 기관에서 활용하는 디자인을 표지 디자인으로 삽입할 수 있도록 되어 있다. 앞면의 오른쪽 두 장(아래에 '4, 5'로 표시)은 진로체험과 관련된 기본 상식을 제시한 것으로, 진로체험의 개념, 진로체험 멘토의 개념과 역할, 진로체험에 참여하여야 하는 이유와 방법 등을 제시하였다. 여기에서 진로체험에 참여하여야 하는 이유는 서책형 운영매뉴얼에서 제시한 진로체험 참여 효과와 같다. 또한 가운데 장에서는 진로체험 발굴 기관 담당자 또는 결연관리자의 명함을 직접 꽂아서 리플릿과 함께 전달하기 용이하도록 디자인하였다. 다음으로 리플릿 뒷면을 보면, 진로체험 멘토가 리플릿 뒷면을 펼쳐 보았을 때 전체적인 진로체험의 운영 절차를 한 눈에 알아볼 수 있도록 운영 절차를 시각화하여 제시하였다. 또한 각 운영 절차에 따라 진로체험 멘토가 기억하여야 할 핵심적인 내용들은 별도로 제시하여 바로 확인할 수 있도록 구성하였다. 특히 서책형 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과는 달리 리플릿은 처음 자유학기제 진로체험에 참여하는 일터의 멘토가 부담을 느끼지 않도록 구성하여야 하며, 리플릿 내에는 포함되지 않았지만 앞면과 뒷면에 일터의 멘토가 친근함을 느낄 수 있는 사진 및 이미지 자료를 포함시킬 필요가 있을 것이다.

리플릿 앞면

진로체험 기본 상식

■진로체험이란?

해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓고, 일과 대해 열정과 자부심을 가지고 있는 멘토가 학생들(이하 멘티)에게 교육적 취지 및 의의에 맞는 직업적 경험, 정보 및 지식을 제공해주는 교육활동을 의미합니다.

■진로체험 멘토란?

직업 현장의 안팎에서 예비 직업인인 멘티들을 대상으로 직업관련 정보와 경험 등을 제공하는 진로체험 담당 직업인을 말합니다.

■진로체험 멘토의 역할은 무엇인가요?

- ✓ 일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 **직업세계에 대한 안내자**
- ✓ 멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주는 **직업인으로서의 역할모델**
- ✓ 진로체험 활동의 교육적 가치에 대한 이해를 바탕으로 **프로그램**을 기획하고 운영하는 **운영자**
- ✓ 성실한 진로체험 참여를 통해 멘티의 능동적이고 적극적인 참여를 유도하는 **동기부여자**

4

■왜 진로체험에 참여하여야 할까요?

진로체험 멘토와 멘토의 소속 기관은 진로체험에 참여함으로써 다음과 같은 효과를 기대할 수 있습니다.

- ✓ 지역 기반의 일터 이미지 제고 및 홍보 효과 증대
- ✓ 선순환적인 교육 생태계 구축을 통한 지역 사회 공헌
- ✓ 학생들의 올바른 진로선택을 조력할 수 있다는 보람과 자긍심 증진
- ✓ 직업생활에 대한 의미 되새김을 통한 동기 부여

■진로체험, 어떻게 참여하나요?

아래의 명함에 기재된 결연관리자에게 연락하시면 진로체험 참여와 운영에 관한 상세한 내용을 파악하실 수 있습니다.

5

표지 디자인 삽입

자유학기제 진로체험

일터 멘토용 매뉴얼

리플릿 뒷면

진로체험, 어떻게 운영할까요?

1. 사전준비

참가 신청 > 체험 인원 및 일정 확정 > 체험 활동 기획 > 간담회 참여

가. 참가 신청

멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서를 작성 및 제출합니다.

- ✓ 제출 방법: 우편, 이메일, 홈페이지
- ✓ 제출 시기: 상시

나. 체험 인원 및 일정 확정

결연관리자, 신청 학교 교사와 함께 협의하여 체험 인원 및 일정을 확정합니다.

다. 체험 활동 기획

멘토는 학생의 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 기대 및 요구사항과 일터의 특성을 종합적으로 고려하여 체험 활동 계획을 수립합니다.

라. 간담회 참여

선배 멘토와 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사 등이 진로체험에 필요한 다양한 지식과 경험을 공유합니다.

1

2. 체험 활동

오리엔테이션 > 본 활동 > 마무리

가. 오리엔테이션

멘토와 멘티가 처음 만나 인사하고 자기를 소개합니다. 멘토는 멘티의 기대사항을 확인하고 이를 프로그램 운영에 반영하는 것이 좋습니다.

오리엔테이션 시간에는 일터, 직무, 직원에 대한 소개가 이루어지며, 향후 프로그램 일정 및 유의사항을 간단히 안내합니다.

나. 본 활동

멘토는 일터의 특성과 상황을 고려하여 현장 견학 및 직무 관찰, 직업 체험, 인터뷰 중 가장 적합한 활동을 실시합니다.

다. 마무리

멘티들이 진로체험을 통해 느낀 점을 발표 및 공유하고, 멘토 본인의 소감을 발표합니다.

모든 진로체험 활동이 마무리되면, 학교 또는 집으로 안전하게 돌아갈 수 있도록 안내하여야 합니다.

2

3. 사후 활동

멘티 관찰일지 작성 및 제출 > 멘토 간담회 참여

가. 관찰일지 작성 및 제출

멘토는 진로체험 진행 중 또는 참여 직후에 멘티의 관찰일지를 작성하여, 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 제출합니다.

* 멘티 관찰일지는 개개인을 평가하기 위한 것이 아니므로 작성 내용에 따라 멘티에게 불이익이 발생하지 않습니다. 따라서 향후 진로체험의 효과적인 운영을 위하여 사실에 기반하여 솔직하게 작성하여 주십시오.

나. 멘토 간담회 참여

진로체험을 마친 멘토는 멘토 간담회에 참여하여 선배 멘토로서 진로체험 멘토 참여 사례를 공유할 필요가 있습니다. 이 시간에 향후 진로체험 참여 여부를 결정 및 전달하고, 진로체험 교육기부 기관에 대한 인증식이 진행될 수도 있습니다.

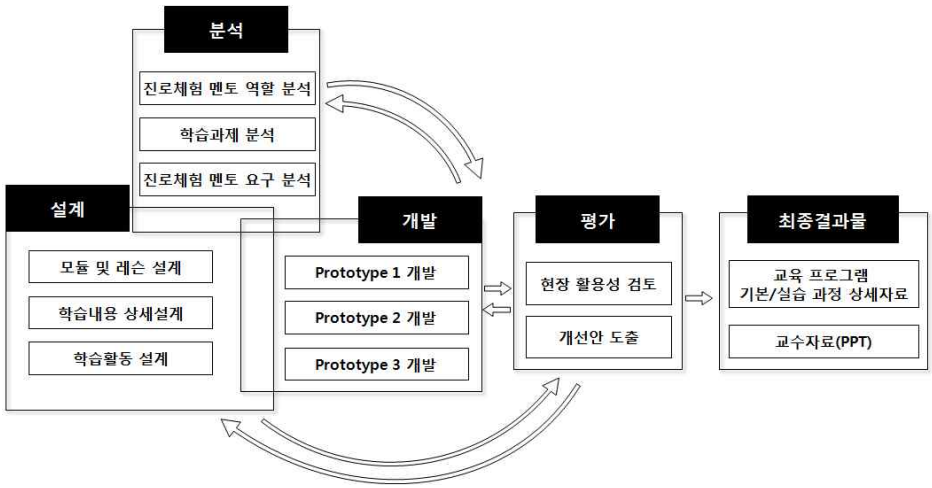
3

[그림 Ⅴ-2] 리플릿형 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼

3. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발

가. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 절차

이 연구는 RP(Rapid Prototyping) 접근법을 활용하여 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하였으며, 개발 모형의 주요 절차 및 내용은 다음 [그림 Ⅴ-3]과 같다.



[그림 Ⅴ-3] RP 접근법을 활용한 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 모형

교육 프로그램을 개발하기 위해 RP 기법을 적용한 프로그램 개발 방법을 적용하여, 분석, 설계, 개발, 평가 단계를 반복적으로 수행하였다. 이때 개발자 외에 실제 사용자 및 관련 내용 전문가의 의견을 수렴하여 전반적인 교육 프로그램 개발을 진행하면서, 지속적으로 Prototype의 분석, 설계, 개발 단계를 검토하였다. 산출된 결과물에 대한 평가를 통해 수정 및 보완 사항을 도출하였고, 이를 다음 단계의 Prototype 개발에 적용하여 최종적으로 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하였다. 각 분석 단계에서 연구진, 학습자 및 관련 전문가가 필요하다고 판단하는 학습내용 및 학습방법을 설정하였으며, 지속적인 검토를 통해 타당성을 확보하였다. 설계 및

개발 단계에서 분석 결과를 통해 산출물을 설계 및 개발하고, 다시 검토 및 평가를 거쳐 수정 및 보완 사항을 확인 및 반영하였으며, 최종적으로 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하였다.

이와 같은 모형에 따라 최종결과물 산출을 위한 분석과 설계 및 개발 절차를 병행하여 진행하면서, 세부 절차별 Prototype 개발 및 프로그램 개발 참여자를 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅴ-6> 교육 프로그램 개발 세부 절차별 Prototype 개발 및 프로그램 개발 참여자

세부 개발절차 및 산출물		Prototype 1			Prototype 2			Prototype 3			관련 주체 참여수준		
		분석	설계	개발	분석	설계	개발	분석	설계	개발	연구진	내용 전문가	사용자
분석	진로체험 멘토 역할 분석	●			●						◎		
	학습과제분석	●			●						◎		○
	진로체험 멘토 요구 분석	●			●			●			◎		○
설계	모듈 및 레슨 설계		●			●					◎	○	
	학습내용 상세설계					●			●		◎	○	
	학습활동 설계								●		◎		
개발	Prototype 1, 2, 3 개발			●			●			●	◎		
평가	현장 활용성 검토			●			●			●	○	○	◎
	개선안 도출	●		●	●	●	●		●	●	◎	◎	◎

주1) Prototype 1, 2, 3 (●=해당절차 포함)
주2) 관련 주체 참여수준(◎=높음 ○=보통)

각 단계에 따른 세부적인 절차는 다음과 같이 정리할 수 있다.

1) 분석 단계

분석 단계에서는 진로체험 멘토 교육 프로그램에 대한 요구 분석과 과제 분석이 동시에 이루어진다. 요구 분석은 진로체험 멘토가 진로체험 멘토링과 관련하여 어떤 부분에서 어려움을 겪고 있으며, 제대로 수행하기 어려운 과업은 무엇인가 등에 초점을 맞추게 된다. 즉 이 단계에서는 진로체험 멘토의 수행 문제 분석이 핵심적인 과제라 할 수 있다. 이 연구에서 분석은 구체적으로 문헌 분석, 집중 면담, 벤치마킹을 통하여 이루어졌다. 문헌 분석에서는 진로체험 멘토링의 기본적 개념과 주요 접근을 검토하면서 효과적인 진로체험 멘토링을 위한 멘토와 멘티의 역할 및 교육프로그램과 관련된 연구 결과를 분석하였다. 집중 면담은 실제 진로체험 관련 전문가, 진로체험 멘토 그룹과 이루어졌으며, 이러한 과정을 통하여 진로체험 멘토에게 필요한 역량과 진로체험 멘토링 성공 사례, 진로체험 멘토에게 필요한 교육 내용 등을 확인하게 된다. 마지막으로 벤치마킹을 통해서 효과적인 진로체험 멘토링을 위한 진로체험 멘토 관련 교육 프로그램을 분석하였으며 효과적인 교육 프로그램의 내용 및 절차, 방법적 특성을 검토하였다.

과제 분석은 앞서 활용된 문헌분석, 집중면담, 벤치마킹의 세 가지 분석 결과를 활용하여 수행되며, 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목적과 목표 달성에 영향을 주는 교육 내용을 확인함과 동시에 향후 관련 교육을 실행할 수 있는 핵심 요소들을 확인하게 된다(김진모 외, 2011).

2) 설계 단계

설계 단계에서는 분석 단계에서 도출된 결과를 기반으로 교육과정의 목적 및 목표를 설정한다. 또한 이를 바탕으로 진로체험 멘토 교육 프로그램의 구성과 개별 모듈, 레슨 플랜 등을 설계하게 된다. 연구진들은 잠정적으로 선정된 진로체험 멘토 교육 프로그램의 내용 요소들을 계열화하고, 모듈과 레슨 플랜 등을 토대로 1차 프로토타입을 개발한다. 프로토타입은 내용 전문가, 교육 프로그램 개발 전문가, 사용자 등을 대상으로 사용성 평가가 이루어진다(김진모 외, 2011). 평가 과정에서 분석된 결과를 검토

하며, 향후 프로토타입의 개선을 위한 기본적인 방향과 내용에 대해 피드백을 받고, 그 결과를 바탕으로 2, 3차 프로토타입을 설계한다. 프로토타입 설계 후에는 이에 대한 사용성 평가를 반복하면서 최적의 교육프로그램을 설계 · 개선해나가는 것이다.

또한 RP 모형의 특성 상, 설계 단계에서도 병렬적으로 분석 단계의 활동들이 지속적으로 수행된다. 초기 요구 분석과 과제 분석에서 부족한 내용을 보완하며, 사용성 평가 결과를 반영하여 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발에 필요한 추가적인 과제 분석이 수행된다. 이러한 과정을 거쳐 최종적으로 확인된 진로체험 멘토 교육 프로그램 프로토타입이 설계되면, 다음 단계인 개발이 이루어진다(김진모 외, 2011).

3) 개발 단계

개발 단계에서는 진로체험 멘토 교육 프로그램을 운영하는 데 실질적으로 도움이 될 수 있도록 운영멘토, 총괄멘토 및 대기업, 중소기업 등 각 대상별로 매뉴얼과 교육 프로그램 등을 개발한다. 개발단계에서의 최종적인 산출물은 진로체험 멘토 교육 프로그램이 의도한 목적을 달성할 수 있도록 운영하기 위한 실질적인 교안과 이를 활용할 수 있는 매뉴얼이라 할 수 있다. 이러한 최종 산출물에는 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목적, 주요 대상, 세부 내용의 구성, 교육 기간 및 교육 시간 등을 포함한다. 또한 진로체험 멘토 교육 프로그램이 원활하게 이루어질 수 있도록 안내할 수 있는 각종 지침과 관련 멘트, 활동지 및 각종 양식 등이 함께 제시되도록 한다.

4) 실행 및 평가 단계

개발이 완료된 결과물을 실제 교육현장에 시범적으로 실행하면서 최종적인 점검 및 개선 사항을 도출하게 된다. 실행 단계에서 수행되는 활동은 여러 형태로 구분 될 수 있으며, 개발된 전체 교육과정으로 운영하거나, 필요에 따라 여러 개의 교육과정으로 나누어 운영할 수 있다. 전체 교육과정을 실행하면서 문제점을 확인하고 개선의 방향을 도출하는 것이 바람직하지만, 멘토들의 참석 여건이나 시간적인 문제 등 현실적인 제한을 고려하여 일부 교육과정을 나누어 운영할 수 있을 것이다.

실제 진로체험 멘토 및 관련 인력들의 운영 결과 및 평가 의견을 종합한 뒤, 운영 전반에 걸친 문제점이나 세부적으로 발견되는 문제점을 확인하여 이를 객관적으로 평가할 필요가 있다. 특히 교육적 필요성과 현실적인 제약, 관련 주체들의 요구사항 등을 적절히 논의하여 최적의 결과를 도출하기 위한 노력이 필요하다. 이를 위하여 멘토와 운영 주체 외에도 교육 전문가 및 진로체험 전문가 등의 의견수렴을 통한 정확한 평가 절차를 거칠 필요가 있는 것이다.

진로체험 멘토 운영매뉴얼은 이러한 실행 및 평가 단계를 통해 확인된 문제점을 수정·보완하여 최종적으로 개발이 완료되게 된다.

나. 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발

RP 접근법에 따라 진로체험 멘토 교육 프로그램을 개발하기 위해 기본적인 분석-설계-개발-평가의 절차를 따르면서, 먼저 각 Prototype 개발 단계마다 교육 프로그램 개발 전문가, 진로체험 멘토 교육 전문가, 멘토링 전문가, 진로체험 관련 전문가, 개발자 등 교육 프로그램 관련 주체들의 의견을 수렴하였다.

이를 코스 설계 초안(course profile), 교재 등의 산출물에 반영한 후 이를 평가하였고, 피드백을 받아 수정·보완하는 절차를 통해 진로교육 멘토 교육 프로그램 개발을 수행하였다. 연구진들은 필요에 따라 분석, 설계, 개발 단계를 병행하여 진행하거나 필요에 따라 하나의 단계만을 선택하여 진로교육 멘토 교육 프로그램 개발을 수행하였다.

Prototype 개발 후에는 관련 주체들의 평가를 거쳐 수정·보완 사항을 도출하고, 이를 분석하여 차후 Prototype 개발 과정에 반영하였다. 진로체험 멘토 교육 프로그램 내용 및 모형과 관련하여 관련 주체들이 참여하는 평가는 분석, 설계, 개발 절차 중에 수시로 실시하였다.

진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 세부 절차는 각 Prototype 개발 시기에 따라 필요한 단계를 적절하게 선택하였으며, 다수의 단계를 병행하여 진행하였다. 이 연구에서는 Prototype1 개발을 위해 분석 단계에서 직무분석, 학습과제 분석, 학습자 분석을 실시하여 설계 단계의 모듈 계열화를 진행하였다. Prototype2 개발 단계에

서는 분석 단계의 직무분석, 학습과제 분석, 학습자 분석을 수정·보완하였으며, 분석 결과를 토대로 모듈 계열화, 학습내용 계열화 및 상세 설계를 수행하였다. 개발 단계에서는 학습자 분석을 다시 한 번 검토하고 수정·보완하였으며, 학습내용 계열화 및 상세설계를 수정·보완하여 학습활동 설계를 실시하였다. 이와 같은 절차를 거쳐 교육 프로그램, 교수학습 지도안, 교수자료를 개발하였다.

한편, 진로체험 멘토 교육 프로그램 개발 절차의 각 분석, 설계, 개발, 평가 단계에서 연구진, 내용전문가, 사용자(학습자, 멘토 등)가 역할을 분담하여 프로그램 개발에 참여하였다. 연구진은 분석, 설계, 개발, 평가 단계에 전반적으로 참여하여 프로그램 개발을 주도하였다. 내용 전문가는 설계 및 평가 단계에 하여하여 코스 및 레슨 설계안 구성 및 수정 방향을 제시하는 등의 역할을 수행하였고, 사용자는 주로 분석 및 평가 단계에 참여하여 프로그램 개발 방향을 제시하였다.

1) Prototype 1 개발

가) 분석 단계

학습과제를 분석하기 위해 우선 국내외에서 진로체험 및 멘토링과 관련된 교육프로그램을 중심으로 각 프로그램이 제공하는 내용 및 특징에 대한 분석을 실시하였다. 방과후 대학생 멘토링(교육과학기술부, 한국교육개발원)에서는 각 단원마다 짧은 시간 배분으로 내용을 압축적으로 제시하였으며, 멘토가 교육시간을 자유롭게 조절할 수 있다는 특징이 있었다. 멘토링 교육 프로그램(한국청소년정책연구원)의 경우 멘토의 자질과 역할부터 멘티문화 이해 등 상세하고 체계적으로 구성되어 있었으며, 청소년 또래 멘토링 활동 회기별 멘토교육(대전광역시활동진흥센터)의 경우 사전교육의 중요성을 강조하였다. KYC 좋은친구만들기운동 멘토 교육 프로그램(한국청년연합)은 멘토에 따라 교육 프로그램의 변화를 주고 있었으며, 비교적 장기간에 걸친 교육을 제공하는 것이 주요한 특징이었다.

오하이오 멘토링센터 멘토 교육 프로그램의 경우 멘티와 멘토가 성공적인 파트너 관계를 형성하도록 하는 교육 내용이 주를 이루었고 멘티와의 관계 형성을 위한 교육에 많은 시간을 할애하는 것이 특징이었다. 버지니아 MENTOR의 멘토 교육 프로그램은 오리엔테이션과 훈련으로 구분하여 실시하였으며, 다양한 상황에 효과적인

대처방안에 대한 토의와 실습으로 구성되어 있는 것이 주요한 특징이었다.

<표 Ⅴ-7> 국내외 멘토 교육 프로그램 분석 결과

구분		방과후 대학생 멘토링 (교육부, 한국교육 개발원)	멘토링 교육 프로그램 (한국 청소년정책 연구원)	청소년또래 멘토링활동 멘토교육 (대전시 활동진흥 센터)	좋은친구 만들기운동 멘토교육 프로그램 (한국청년 연합)	오하이오 멘토링센터 멘토교육 프로그램	버지니아 MENTOR 교육 프로그램
강의 중심	멘토링 프로그램 소개	●	●	●	●	●	●
	멘토링 과정 및 절차의 이해	●	●	●	●	●	●
	멘토의 역할	●	●	●	●	●	●
	멘토의 책임과 기대 수준	●	●		●	●	●
	멘티의 역할과 과제			●	●		
	관계형성방법 설명	●	●	●	●	●	●
	멘티 진로 지도	●	●				
	청소년기(멘티)의 특성과 문화 이해	●	●	●	●	●	
	멘토링 중에 겪게 되는 어려움	●	●	●	●	●	●
	멘티를 위한 학습지도 및 촉진기법	●				●	
실습 중심	경청 및 상담 기법 훈련		●		●		●
	의사 소통 기술 훈련		●	●	●	●	●
	위기발견 및 대처 훈련		●		●	●	
	멘토링 활동 기획 및 검토			●	●		

주) 특정한 주제에 대해 별도의 교육시간을 할애하고 있는 사항을 중심으로 분석하였음.

국내외 멘토 교육 프로그램 분석 결과는 진로체험 멘토 교육 프로그램에 적절한 교육내용을 구성하는 데 필요한 기초자료를 제공하기 위해 수행되었으며, 이를 토대로 연구진과 멘토 관련 교육 전문가, 진로체험 관계자 등 교육 프로그램 관련 주체들이 참여하여 학습과제를 도출하였다.

도출된 학습 과제들은 크게 다음과 같은 네 가지 영역으로 구분되었다. 첫째, 진로체험 멘토링(기본), 둘째, 진로체험 멘토링(심화), 셋째, 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술, 넷째, 멘토링 활동 기획 및 검토로 각각의 세부 내용은 다음과 같이 제시된다.

첫째, 진로체험 멘토링(기본)은 자유학기제 진로체험에 대한 이해, 자유학기제 진로체험 멘토링 전반에 대한 이해, 자유학기제 진로체험 멘토링의 책임과 역할에 대한 이해를 바탕으로 구성한다. 자유학기제에 대한 이해를 선행으로 하여, 진로체험의 개념 및 중요성을 이해하고, 자유학기제에서 진로체험 활동에 대해 학습하여 자유학기제 진로체험에 대한 이해를 수행하게 된다. 자유학기제 진로체험 멘토링 전반에 대한 이해를 위해서 진로체험 멘토링 프로그램을 소개하고, 진로체험 멘토링의 개념 및 활동을 학습하며, 멘토링에 대한 이해를 향상시킨다. 자유학기제 진로체험 멘토링의 책임과 역할에 대한 이해는 진로체험 멘토의 책임과 기대수준을 학습하고, 진로체험 멘토의 역할을 이해하며, 진로체험 멘티의 역할과 과제를 학습하여 멘토-멘티의 역할과 책임을 통합적으로 이해할 수 있도록 구성하였다.

둘째, 진로체험 멘토링(심화)은 자유학기제 진로체험 멘티의 이해, 멘토링 관계형성과 언어사용, 진로지도, 시간 관리 등 멘토링 심화 전략으로 구성되며 해당 내용을 학습하여 보다 심층적으로 접근하게 된다. 자유학기제 진로체험 멘티의 이해를 위해 진로체험 멘티(청소년기) 특성에 대한 이해와 진로체험 멘티(청소년기) 문화에 대한 이해를 수행하게 되며, 실제로 멘토링 관계형성과 언어사용을 돕기 위해서 상호 존중과 이해를 통한 관계형성 방법을 학습하고, 멘토링에서 바람직한 언어사용 및 솔직하고 원활한 의사표현을 실습하게 된다. 진로지도, 시간 관리 등 멘토링 심화 전략을 통해서는 진로체험 멘토링에서 시간 개념의 중요성 및 관리의 필요성을 학습하고, 진로체험 멘티를 위한 직업체험 방법과 전략을 이해하는 시간을 갖는다. 또한 진로체험 멘티를 위한 직업체험 멘토링 실습을 통해 보다 심도있는 이해를 도모하게 된다.

셋째, 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술은 진로체험 상황에서 발생할 수 있는 문제를 해결하는 데 필요한 활동을 미리 학습하는 것에 주요한 목적이 있으며, 크게 진로체험 멘토링 과정의 위기 상황과 해결, 진로체험 멘토링 과정의 진로 관련 문제해결 역량 강화, 진로체험 멘토링과 안전으로 구성한다. 우선 진로체험 멘토링 과정의 위기 상황과 해결에 관한 내용을 학습하기 위해 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 고찰 및 사례 분석을 실시하며, 실제 상황에 대한 이해를 돕기 위해 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 해결을 위한 역할극을 수행한다. 진로체험 멘토링 과정의 진로 관련 문제해결 역량 강화를 위해 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 고찰 및 사례 분석을 실시하고, 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 해결을 위한 역할극을 수행하여 보다 심도있는 이해를 할 수 있도록 한다. 진로체험 멘토링과 안전은 특히 주요한 사항으로서, 진로체험 멘토링 활동에서 안전문제 점검을 미리 철저히 수행하게 되며, 이를 통해 보다 안전한 진로체험 멘토링이 될 수 있도록 준비하게 된다.

넷째, 멘토링 활동 기획 및 검토는 멘토가 진로체험 활동을 기획할 수 있는 역량을 향상시킬 목적으로 수행되며, 진로체험을 위한 멘토링 활동 기획, 진로체험 멘토링 활동일지 작성, 진로체험 멘토링 교육 전반에 대한 평가로 구성된다. 진로체험을 위한 멘토링 활동 기획은 우선 진로체험 멘토링을 위한 활동기술과 전략에 대한 이해를 통해 기초적인 지식을 습득하고, 실제 진로체험 관련 멘토링 활동 기획 및 실습 절차를 수행하게 된다. 진로체험 멘토링 활동일지 작성은 진로체험 멘토링에서 매우 중요한 부분으로 진로체험 멘토링 활동일지 작성과 보고 방법을 학습하고, 실제 진로체험 멘토링 활동일지 작성을 실습하게 된다. 진로체험 멘토링 교육 전반에 대한 평가를 위해 멘토링 마무리에 대한 이해와 멘토링 교육 전반에 대한 평가를 수행한다.

이러한 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 1 학습과제 분석을 요약하면 다음과 같이 제시할 수 있다.

<표 Ⅴ-8> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 1 학습과제 분석 초안

영역	학습과제 분석 결과	
1.진로체험 멘토링 (기본)	1.1. 자유학기제 진로체험에 대한 이해	1.1.1. 자유학기제에 대한 이해 1.1.2. 진로체험의 개념 및 중요성 1.1.2. 자유학기제에서 진로체험 활동
	1.2. 자유학기제 진로체험 멘토링 전반에 대한 이해	1.2.1. 진로체험 멘토링 프로그램 소개 1.2.2. 진로체험 멘토링의 개념 및 활동 1.2.3. 멘토링에 대한 이해
	1.3. 자유학기제 진로체험 멘토링의 책임과 역할에 대한 이해	1.3.1. 진로체험 멘토의 책임과 기대수준 1.3.2. 진로체험 멘토의 역할 1.3.3. 진로체험 멘티의 역할과 과제
2.진로체험 멘토링 (심화)	2.1. 자유학기제 진로체험 멘티의 이해	2.1.1. 진로체험 멘티(청소년기) 특성에 대한 이해 2.1.2. 진로체험 멘티(청소년기) 문화에 대한 이해
	2.2. 멘토링 관계형성과 언어사용	2.2.1. 상호 존중과 이해를 통한 관계형성 방법 2.2.2. 멘토링에서 바람직한 언어사용 2.2.3. 솔직하고 원활한 의사 표현 실습
	2.3. 진로지도, 시간 관리 등 멘토링 심화 전략	2.3.1. 진로체험 멘토링 시간 개념의 중요성 및 관리 2.3.2. 진로체험 멘티를 위한 직업체험 방법과 전략 이해 2.3.3. 진로체험 멘티를 위한 직업체험 멘토링 실습
3.진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술	3.1. 진로체험 멘토링 과정의 위기 상황과 해결	3.1.1. 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 고찰 및 사례 분석 3.1.2. 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 해결을 위한 역할극 수행
	3.2. 진로체험 멘토링 과정의 진로 관련 문제해결 역량 강화	3.2.1. 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 고찰 및 사례 분석 3.2.2. 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 해결을 위한 역할극 수행
	3.3. 진로체험 멘토링과 안전	3.3.1. 진로체험 멘토링 활동에서 안전 문제 점검
4.멘토링 활동 기획 및 검토	4.1. 진로체험을 위한 멘토링 활동 기획	4.1.1. 진로체험 멘토링을 위한 활동기술과 전략에 대한 이해 4.1.2. 진로체험 관련 멘토링 활동 기획 및 실습
	4.2 진로체험 멘토링 활동일지 작성	4.2.1. 진로체험 멘토링 활동일지 작성과 보고 방법 4.2.2. 진로체험 멘토링 활동일지 작성 실습
	4.3. 진로체험 멘토링 교육 전반에 대한 평가	4.3.1. 멘토링 마무리에 대한 이해 4.3.2. 멘토링 교육 전반에 대한 평가

나) 설계 및 개발단계

Prototype 1에서 분석된 결과 및 관련 선행 연구를 바탕으로 이 연구에서 정의된 프로그램, 모듈, 레슨의 위계 구조는 다음과 같이 설정하였다.

<표 Ⅴ-9> 프로그램, 모듈, 레슨의 위계 구조

구분	세부 내용	
교육 프로그램	일정한 목적을 달성하기 위해 제공되는 체계화된 일련의 교육 경험의 총체	
모듈	교육 프로그램의 하위 단위이자 레슨의 상위 단위	
레슨	모듈의 하위 단위로서 가장 기본적인 학습 단위이고, 도입, 전개, 마무리 단계로 구조화됨	
	도입	동기유발 : 토의, 사례 연구, 동영상 시청 등 학습목표 제시 : 강의
	전개	학습 내용제시 : 강의 학습활동 수행 : 토의, 토론, 실습, 사례연구, 역할극 등
	마무리	단원 요약 : 해당 레슨의 학습 내용 요약 제시 다음 차시 예고 : 다음 레슨의 학습 개요 제시

우선 교육 프로그램이란 일정한 목적을 달성하기 위해 제공되는 체계화된 일련의 교육 경험의 총체를 의미하며, 모듈은 교육 프로그램의 하위 단위이자 레슨의 상위 단위로 정의하였다. 레슨은 모듈의 하위 단위로써 가장 기본적인 학습 단위이고, 도입, 전개, 마무리 단계로 구조화된다. 도입은 강의를 위한 동기유발이 우선되며 그 방법으로 토의, 사례 연구, 동영상 시청 등이 포함되고, 학습목표를 강의의 형태로 제시하게 된다. 전개는 강의 형태로 학습 내용을 제시하며, 토의, 토론, 실습, 사례연구, 역할극 등 다양한 방법을 활용하여 학습활동을 수행한다. 마무리 단계에서는 해당 레슨의 학습 내용 요약을 제시하고, 다음 레슨의 학습 개요를 제시하게 된다.

이러한 프로그램, 모듈, 레슨의 위계 구조에 따라 모듈별 레슨플랜을 첫째, 진로체

험 멘토링(기본), 둘째, 진로체험 멘토링(심화), 셋째, 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술, 넷째, 멘토링 활동 기획 및 검토로 제시하였으며, 세부내용은 다음과 같다.

첫째, 진로체험 멘토링(기본) 형태의 Prototype 1 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 Ⅴ-10>과 같다.

<표 Ⅴ-10> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 - 1. 진로체험 멘토링(기본)

구분	세부 내용		
모듈	1. 진로체험 멘토링(기본)		
레슨	1.1. 자유학기제 진로체험에 대한 이해 1.2. 자유학기제 진로체험 멘토링 전반에 대한 이해 1.3. 자유학기제 진로체험 멘토링의 책임과 역할에 대한 이해		
목적	진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험의 개념과 중요성을 이해하고, 멘토의 책임과 역할을 인식하며, 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 전반적인 맥락을 이해할 수 있다.		
학습 목표	1 자유학기제와 진로체험에 대해 이해한다. 2 자유학기제 진로체험 멘토링의 개념과 활동에 대해 이해하여, 멘토로서의 중요성을 인식한다. 3 진로체험 멘토와 멘티의 책임과 역할, 과제 및 기대 수준을 인식하여, 멘토링의 효과성을 제고한다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 자유학기제에 대한 이해 ② 진로체험의 개념 및 활동	강의, Q&A	20분
	③ 진로체험 멘토링 프로그램 소개 ④ 진로체험 멘토링의 개념 및 활동 ⑤ 멘토링에 대한 이해	강의, 사례 제시, Q&A	20분
	⑥ 진로체험 멘토의 책임과 기대수준 ⑦ 진로체험 멘토의 역할 ⑧ 진로체험 멘티의 역할과 과제	강의, 토론, Q&A	20분

진로체험 멘토링(기본) 모듈은 자유학기제 진로체험에 대한 이해, 자유학기제 진로체험 멘토링 전반에 대한 이해, 자유학기제 진로체험 멘토링의 책임과 역할에 대한 이해의 3가지 레슨으로 구성되며 그 목적은 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험의 개념과 중요성을 이해하고, 멘토의 책임과 역할을 인식하며, 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 전반적인 맥락을 이해할 수 있다는 것으로 제시된다.

이에 따른 학습 목표는 1 자유학기제와 진로체험에 대해 이해하는 것과 2 자유학기제 진로체험 멘토링의 개념과 활동에 대해 이해하여, 멘토로서의 중요성을 인식하는 것, 3 진로체험 멘토와 멘티의 책임과 역할, 과제 및 기대 수준을 인식하여, 멘토링의 효과성을 제고하는 것으로 제시된다. 각각의 목표에 따라 학습내용은 ① 자유학기제에 대한 이해, ② 진로체험의 개념 및 활동은 강의 및 Q&A의 방법으로 20분간 수행되며, ③ 진로체험 멘토링 프로그램 소개, ④ 진로체험 멘토링의 개념 및 활동, ⑤ 멘토링에 대한 이해는 강의, 사례 제시, Q&A의 방법으로 20분 간 수행된다. ⑥ 진로체험 멘토의 책임과 기대수준, ⑦ 진로체험 멘토의 역할, ⑧ 진로체험 멘티의 역할과 과제는 강의, 토론, Q&A의 방법으로 20분 간 수행되어 총 1시간의 내용으로 구성된다.

둘째, 진로체험 멘토링(심화) 형태의 Prototype 1 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 V-11>과 같다.

진로체험 멘토링(심화) 모듈은 자유학기제 진로체험 멘티의 이해, 멘토링 관계형성과 언어사용, 진로지도, 시간 관리 등 멘토링 심화 전략의 3가지 레슨으로 구성된다. 목적은 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험에서 멘티의 특성과 문화를 이해하고, 멘토링에서 바람직한 관계형성과 언어사용에 대해 이해하며, 진로지도와 시간 관리 등 멘토링 심화 전략에 대해 이해할 수 있다는 것으로 제시된다.

이에 따른 학습 목표는 1 자유학기제 진로체험에서 멘티의 특성과 문화를 이해한다는 것과, 2 자유학기제 진로체험 멘토링에서 관계형성과 언어사용에 대해 이해하여, 바람직한 멘토링 관계를 맺을 수 있는 능력을 제고한다는 것과 3 진로지도와 시간 관리, 직업체험 방법 등 진로체험 멘토링 심화 전략을 이해하여, 진로체험 멘토링의 효과성을 제고한다는 것으로 제시된다.

<표 Ⅴ-11> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 - 2. 진로체험 멘토링(심화)

구분	세부 내용		
모듈	2. 진로체험 멘토링(심화)		
레슨	2.1. 자유학기제 진로체험 멘티의 이해 2.2. 멘토링 관계형성과 언어사용 2.3. 진로지도, 시간 관리 등 멘토링 심화 전략		
목적	진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험에서 멘티의 특성과 문화를 이해하고, 멘토링에서 바람직한 관계형성과 언어사용에 대해 이해하며, 진로지도와 시간 관리 등 멘토링 심화 전략에 대해 이해할 수 있다.		
학습 목표	1 자유학기제 진로체험에서 멘티의 특성과 문화를 이해한다. 2 자유학기제 진로체험 멘토링에서 관계형성과 언어사용에 대해 이해하여, 바람직한 멘토링 관계를 맺을 수 있는 능력을 제고한다. 3 진로지도와 시간 관리, 직업체험 방법 등 진로체험 멘토링 심화 전략을 이해하여, 진로체험 멘토링의 효과성을 제고한다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 진로체험 멘티(청소년기) 특성에 대한 이해 ② 진로체험 멘티(청소년기) 문화에 대한 이해	강의, Q&A	10분
	③ 상호 존중과 이해를 통한 관계형성 방법 ④ 멘토링에서 바람직한 언어사용 ⑤ 솔직하고 원활한 의사 표현 실습	강의, 실습, Q&A	25분
	⑥ 진로체험 멘토링 시간 개념의 중요성 및 관리 ⑦ 진로체험 멘티를 위한 직업체험 방법과 전략 이해 ⑧ 진로체험 멘티를 위한 직업체험 멘토링 실습	강의, 토론, 실습, Q&A	25분

학습내용은 ① 진로체험 멘티(청소년기) 특성에 대한 이해, ② 진로체험 멘티(청소년기) 문화에 대한 이해의 경우 강의, Q&A의 방법을 통해 10분 간 실시되며, ③

상호 존중과 이해를 통한 관계형성 방법, ④ 멘토링에서 바람직한 언어사용, ⑤ 솔직하고 원활한 의사 표현 실습은 강의, 실습, Q&A의 방법을 통해 25분 동안 실시된다. ⑥ 진로체험 멘토링 시간 개념의 중요성 및 관리, ⑦ 진로체험 멘티를 위한 직업체험 방법과 전략 이해, ⑧ 진로체험 멘티를 위한 직업체험 멘토링 실습은 강의, 토론, 실습, Q&A의 방법으로 25분 동안 실시되어 총 1시간의 내용으로 구성된다.

셋째, 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술의 Prototype 1 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 Ⅴ-12>와 같다.

진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술 모듈은 진로체험 멘토링 과정의 위기 상황과 해결, 진로체험 멘토링 과정의 진로 관련 문제해결 역량 강화, 진로체험 멘토링과 안전의 세 가지 레슨으로 구성된다. 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링 과정에서 위기 상황을 인식하고 해결 방안을 탐색하는 능력을 습득하며, 진로 관련 문제해결 역량을 강화하고, 진로체험 멘토링에서 안전사고를 예방하고 대처할 수 있도록 하는 것이 목적이다.

이에 따른 학습 목표는 1 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링 과정에서 위기 상황을 인식하고 해결 방안을 탐색하는 능력을 습득하며, 2 진로 관련 문제해결 역량을 강화하여, 멘토링 중에 멘티의 진로 문제를 인식하고, 적절하게 대처할 수 있는 능력을 습득하고, 3 진로체험 멘토링에서 안전사고를 예방하고 대처할 수 있도록 하는 것으로 제시된다.

이에 따른 학습 내용으로 ① 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 고찰 및 사례 분석, ② 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 해결을 위한 역할극 수행의 경우 사례 제시, 역할극, Q&A 등의 방법을 통해 20분 간 실시하며, ③ 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 고찰 및 사례 분석, ④ 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 해결을 위한 역할극 수행은 사례 제시, 역할극, Q&A의 방법으로 20분 동안 실시한다. ⑤ 진로체험 멘토링 활동에서 안전 문제 점검은 강의, 토론, Q&A의 방법으로 20분 간 실시하여 총 1시간의 내용으로 구성된다.

<표 Ⅴ-12> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 - 3. 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술

구분	세부 내용		
모듈	3. 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술		
레슨	3.1. 진로체험 멘토링 과정의 위기 상황과 해결 3.2. 진로체험 멘토링 과정의 진로 관련 문제해결 역량 강화 3.3. 진로체험 멘토링과 안전		
목적	진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링 과정에서 위기 상황을 인식하고 해결 방안을 탐색하는 능력을 습득하며, 진로 관련 문제해결 역량을 강화하고, 진로체험 멘토링에서 안전사고를 예방하고 대처할 수 있다.		
학습 목표	1 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링 과정에서 위기 상황을 인식하고 해결 방안을 탐색하는 능력을 습득한다. 2 진로 관련 문제해결 역량을 강화하여, 멘토링 중에 멘티의 진로 문제를 인식하고, 적절하게 대처할 수 있는 능력을 습득한다. 3 진로체험 멘토링에서 안전사고를 예방하고 대처할 수 있다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 고찰 및 사례 분석 ② 진로체험 멘토링 관계에서 위기 상황 해결을 위한 역할극 수행	사례 제시, 역할극, Q&A	20분
	③ 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 고찰 및 사례 분석 ④ 진로체험 멘토링 관계에서 진로 관련 갈등상황 해결을 위한 역할극 수행	사례 제시, 역할극, Q&A	20분
	⑤ 진로체험 멘토링 활동에서 안전 문제 점검	강의, 토론, Q&A	20분

넷째, 멘토링 활동 기획 및 검토 형태의 Prototype 1 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 Ⅴ-13>과 같다.

멘토링 활동 기획 및 검토는 진로체험을 위한 멘토링 활동 기획, 진로체험 멘토링 활동일지 작성, 진로체험 멘토링 교육 전반에 대한 평가의 세 가지 레슨으로 구성된다. 진로체험 멘토가 진로체험을 위한 멘토링 활동을 기획하고, 진로체험 멘토링 활동일지를 작성할 수 있으며, 진로체험 멘토링 교육 전반에 대하여 평가할 수 있도록

하는 것이 목적이다. 이에 따른 학습 목표는 1 진로체험 멘토가 진로체험 멘토링을 위한 활동기술과 전략을 이해하여 적절한 활동을 직접 기획하는 것, 2 진로체험 멘토링 활동일지를 작성하는 것, 3 진로체험 멘토링 교육 전반에 대해 평가할 수 있도록 하는 것이다.

<표 Ⅴ-13> Prototype 1 모듈별 레슨플랜 - 4. 멘토링 활동 기획 및 검토

구분	세부 내용		
모듈	4. 멘토링 활동 기획 및 검토		
레슨	4.1. 진로체험을 위한 멘토링 활동 기획 4.2 진로체험 멘토링 활동일지 작성 4.3. 진로체험 멘토링 교육 전반에 대한 평가		
목적	진로체험 멘토가 진로체험을 위한 멘토링 활동을 기획하고, 진로체험 멘토링 활동일지를 작성할 수 있으며, 진로체험 멘토링 교육 전반에 대하여 평가할 수 있다.		
학습 목표	1 진로체험 멘토가 진로체험 멘토링을 위한 활동기술과 전략을 이해하여 적절한 활동을 직접 기획할 수 있다. 2 진로체험 멘토링 활동일지를 작성할 수 있다. 3 진로체험 멘토링 교육 전반에 대해 평가할 수 있다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 진로체험 멘토링을 위한 활동기술과 전략에 대한 이해 ② 진로체험 관련 멘토링 활동 기획 및 실습	강의, 실습, Q&A	30분
	③ 진로체험 멘토링 활동일지 작성과 보고 방법 ④ 진로체험 멘토링 활동일지 작성 실습	강의, 실습, Q&A	15분
	⑤ 멘토링 마무리에 대한 이해 ⑥ 멘토링 교육 전반에 대한 평가	강의, 토론, Q&A	15분

이에 따른 학습 내용은 학습 목표에 따라 다음과 같이 구성된다. ① 진로체험 멘토링을 위한 활동기술과 전략에 대한 이해, ② 진로체험 관련 멘토링 활동 기획 및 실습의 경우, 강의, 실습, Q&A의 방법으로 30분 동안 실시된다. ③ 진로체험 멘토링 활동일지 작성과 보고 방법, ④ 진로체험 멘토링 활동일지 작성 실습의 경우 강의, 실습, Q&A의 방법으로 15분 동안 실시된다. ⑤ 멘토링 마무리에 대한 이해, ⑥ 멘토링 교육 전반에 대한 평가의 경우 강의, 토론, Q&A의 방법으로 15분 동안 실시되어 총 1시간의 내용으로 구성된다.

다) 평가 단계

Prototype 1 개발 산출물인 학습과제와 모듈별 레슨플랜 초안을 평가하기 위해 진로체험 담당자, 진로교육 전문가, 멘토링 전문가를 대상으로 인터뷰를 실시하였으며, 전문가 자문을 실시하였다. 초안을 제시하고, 이를 다양한 입장에서 검토 및 평가하도록 한 후, 평가결과를 바탕으로 개선안을 도출하였다.

평가 내용은 크게 진로체험 멘토 교육 프로그램 학습과제 분석에 대한 부분과 모듈별 레슨플랜에 대한 내용으로 구분할 수 있었다.

우선 학습과제의 측면에서 진로체험의 개념을 보다 명확히 하는 것이 필요하였다. 자유학기제 진로체험의 의미는 자유학기제 운영모형 중 하나인 진로탐색 중점 모형으로 주된 목적이 학생들에게 진로탐색 기회를 제공하는 것이었다. 자유학기제 진로체험의 핵심은 학생들이 직업 현장에서 직업세계를 직접적으로 체험해보도록 하는데 있었다. 또한 진로체험의 개념이 일반적인 개념으로 진로선택에 도움을 주는 교육활동으로 진로체험의 범주에는 직업인 초청 강연, 직업체험시설 견학, 대학 학과체험, 현장직업체험 등 포함한다는 것을 고려하면, 이 연구에서는 그 범위를 한정하여 보다 정확한 대상에게 멘토 교육프로그램을 제공할 필요가 있었다. 이에 따라 관련 전문가들의 의견을 반영하여 이 연구에서 진로체험은 “멘토가 근무하는 직장(일터)에서의 현장직업체험”으로 그 의미를 한정하도록 하였다.

또한 진로체험 멘토 교육 프로그램 학습과제 분석에서는 국내외 멘토 교육 프로그램 구성에서 멘티 진로지도가 핵심내용임에도 너무 축소하여 제시하였다는 의견이

제안되었다. 멘티의 역할과 과제 및 청소년기(멘티)의 특성과 문화 이해의 경우, 부수적인 내용이기 때문에 축약해야 한다는 의견이 제시되었다. 이에 따라 진로체험 멘토링(기본)과정과 진로체험 멘토링(심화)과정을 통합하고, 핵심적인 내용인 멘토링 활동 기획 및 검토 절차를 강조하도록 하였다. 또한 멘토 교육프로그램의 순서를 진로체험 멘토링 이해과정 이후 멘토링 활동 기획 및 검토, 진로체험 멘토링 문제해결 및 활동기술 순으로 수정하는 방안을 제안하였다.

라) 종합 및 논의

Prototype 1 개발 과정에서 다양한 분석 및 설계 과정을 통해 초안을 개발하였다. 또한 초안에 대한 평가를 통해 수정 및 보완을 거쳐 Prototype 2를 개발할 때 필요한 시사점을 도출하였다.

초안에 대한 평가를 관련 전문가를 통해 프로그램 개발 초기 단계부터 진행하였으며, 이를 통해 문제점을 확인하고 시사점을 도출하여 향후 개발할 Prototype 2의 설계에 필요한 내용과 절차를 재설정 할 수 있었다.

모듈별 레슨플랜에서는 우선 학습시간이 수정이 필요하다는 것에 대해 관련 주체들이 대부분 동의하였다. 현재 제시된 4시간의 연속적인 교육과 1시간씩 분절하여 4차례에 걸쳐 실시하는 교육 중 전자에 초점이 맞추어 졌으며, 레슨플랜 1과 2를 통합하여 축소하고, 레슨플랜 3과 레슨플랜 4의 교육시간을 늘이는 방향이 제시되었다.

전문가 자문에서는 이론적인 내용이 지나치게 세분화되어 제시되어 학습 동기를 축소시킬 수 있다고 지적하였으며, 멘티의 역할과 과제 / 청소년기(멘티)의 특성과 문화 이해 등과 같이 비교적 부수적인 내용으로, 원활한 진로체험 멘토링 운영을 위한 사전 준비에 지나지 않는 절차들을 과감히 축소하는 방향이 제시되었다. 또한 실제 소요시간을 고려할 때 4시간은 비교적 길며, 멘토들의 여건에 따라 짧게 축약하여 운영할 수 있는 형태가 제시되어야 할 것을 강조하였다.

<표 Ⅴ-14> Prototype 1의 평가결과 및 개선 사항

구분	평가결과	개선 사항
진로체험 멘토 교육프로그램 학습과제 수준 조절	프로그램 기획 관련 내용이 핵심적인 내용이지만 상대적으로 비중이 축소되어 제시됨.	프로그램 기획과 관련된 내용과 이론적 내용의 비중을 비슷한 수준으로 수정
	이론적인 내용이 지나치게 세분화되어 제시되어 학습 동기를 축소시킬 수 있음.	진로체험 멘토링 기본과 심화절차를 통합하고 실시 시간을 축소함.
실제 진로체험 멘토링 운영에 대한 실습 필요	진로체험 멘토링 운영에 대한 내용이 제한적이며, 이론 기반으로 제시되어 수정이 필요함.	실제 멘토링 절차에 따라 오리엔테이션, 프로그램진행, 마무리로 개선하여 제시
소요 시간	4시간은 비교적 길며, 멘토들의 여건에 따라 짧게 축약하여 운영할 수 있는 형태가 제시되어야 함.	기본형 2시간 형태와 단축형 1시간 형태로 구분하여 제시함.

2) Prototype 2 개발

가) 분석 단계

Prototype 2에서는 전문가 자문 및 면담 조사를 통해 Prototype 1에서 개선할 사항으로 확인된 학습과제를 수정 및 보완하였다. 이에 따라 새롭게 도출된 학습 과제들을 크게 다음과 같은 세 가지 영역으로 구분되었다. 첫째, 자유학기제 진로체험 멘토링 이해, 둘째, 진로체험 멘토링 프로그램 기획, 셋째, 진로체험 멘토링 프로그램 운영으로 각각의 세부 내용은 다음과 같이 구성된다.

첫째, 자유학기제 진로체험 멘토링 이해는 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 이해, 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해, 진로체험 멘토링 프로그램 준비로 구성되며, 각각의 세부내용은 다음과 같다. 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 이해를 향상시키기 위해서 자유학기제의 개요 및 진로체험 멘토링의 개요를 학습하고, 진로체험 멘토링에 대한 다양한 사례를 통해 이해를 증진하게 된다. 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해를 위하여 진로체험 멘토링 참여 주체의 구성을 살펴보고, 진로체험 멘티의 역할 및 특성, 진로체험 멘토의 역할을 확인한다. 진로체험 멘토링 프로그램 준비의 경우, 진로체험 멘토링을 시작하기 전에 참

가 신청 및 일정 확정, 기관 내 협조 요청, 외부 네트워크 확인 등의 일정을 되짚어 보고 체계적으로 준비를 마칠 수 있도록 관련 내용을 학습하게 된다.

둘째, 진로체험 멘토링 프로그램 기획은 제반환경 분석을 실시한 후 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획과 진로체험 멘토링 세부 프로그램의 검토 절차까지 포함하는 과정이다. 이러한 과정을 보다 자세히 살펴보면 다음과 같다. 제반환경 분석의 경우, 멘티 분석, 일터 환경 분석을 실시하여 멘토링이 이루어지는 여건을 확인 한 뒤에 분석 결과를 종합하여 추후에 이루어질 구체적인 프로그램 계획을 위한 기초자료를 작성하게 된다. 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획에서는 진로체험에 대한 전반적인 시나리오를 구성하고, 직장에서 진로체험의 동선을 설계하며, 각 일터의 기자재 등을 고려한 진로체험 방법을 결정하게 된다. 일정 수준 계획이 구체화 되면, 진로체험 멘토링 세부 프로그램 검토를 통해 진로체험 멘토링 세부 프로그램 조정 및 재구성 절차를 거쳐 진로체험 멘토링 세부 프로그램을 확정하게 된다.

셋째, 진로체험 멘토링 프로그램 운영은 실제적인 운영 절차를 이해하고 실습을 포함하는 과정으로서 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션, 진로체험 멘토링 프로그램 진행, 진로체험 멘토링 프로그램 마무리로 구성된다. 각각의 절차에 대한 세부 내용을 살펴보면 다음과 같다. 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션의 경우, 첫 만남, 일터 및 직무 소개, 진로체험 시 유의사항 등으로 구성되며 관련 내용에 대한 간략한 소개 및 실습 과정을 포함한다. 진로체험 멘토링 프로그램 진행은 실제 진행과정에서 확인할 수 있는 절차로써 멘티 도착 확인, 현장 견학 및 직무 관찰, 직업 체험, 인터뷰 등으로 구성되며, 이에 따른 내용 학습과 이해를 위한 실습이 포함된다. 진로체험 멘토링 프로그램 마무리는 소감 발표 및 멘토 총평, 질의응답 및 마무리, 사후 활동으로 구성되며, 각각의 절차에 대한 안내 방법을 확인하고 실습하게 된다.

이러한 진로체험 멘토 교육 프로그램 prototype 2 학습과제 분석을 요약하면 다음과 같이 제시할 수 있다.

<표 Ⅴ-15> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 2 학습과제 분석

영역	학습과제 분석 결과	
1. 자유학기제 진로체험 멘토링 이해	1.1. 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 이해	1.1.1 자유학기제의 개요 1.1.2 진로체험 멘토링의 개요 1.1.3 진로체험 멘토링 사례
	1.2. 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해	1.2.1 진로체험 멘토링 참여 주체의 구성 1.2.2 진로체험 멘티의 역할 및 특성 1.2.3 진로체험 멘토의 역할
	1.3. 진로체험 멘토링 프로그램 준비	1.3.1 참가 신청 및 일정 확정 1.3.2 기관 내 협조 요청 1.3.3 외부 네트워크 확인
2.진로체험 멘토링 프로그램 기획	2.1 제반환경 분석	2.1.1 멘티 분석 2.1.2 일터 환경 분석 2.1.3 분석 결과 종합
	2.2 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획	2.2.1 진로체험 시나리오 구성 2.2.2 진로체험 동선 설계 2.2.3 진로체험 방법 결정
	2.3 진로체험 멘토링 세부 프로그램 검토	2.3.1 진로체험 멘토링 세부 프로그램 조정 및 재구성 2.3.2 진로체험 멘토링 세부 프로그램 확정
3. 진로체험 멘토링 프로그램 운영	3.1. 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션	3.1.1 첫 만남 3.1.2 일터 및 직무 소개 3.1.3 진로체험 시 유의사항
	3.2. 진로체험 멘토링 프로그램 진행	3.2.1 멘티 도착 확인 3.2.2 현장 견학 및 직무 관찰 3.2.3 직업 체험 3.2.4 인터뷰
	3.3. 진로체험 멘토링 프로그램 마무리	3.3.1 소감 발표 및 멘토 총평 3.3.2 질의응답 및 마무리 3.3.3 사후 활동

나) 설계 및 개발 단계

학습과제를 분석한 뒤에 Prototype 1에서 제시한 기준에 따라 프로그램, 모듈, 레슨의 위계 구조를 설정하였다. 이에 따라 모듈별 레슨플랜을 첫째, 자유학기제 진

로체험 멘토링 이해, 둘째, 진로체험 멘토링 프로그램 기획, 셋째, 진로체험 멘토링 프로그램 운영으로 제시하였으며, 세부내용은 다음과 같다.

첫째, 자유학기제 진로체험 멘토링 이해의 Prototype 2 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 Ⅴ-16>과 같다.

<표 Ⅴ-16> Prototype 2 모듈별 레슨플랜 - 1. 자유학기제 진로체험 멘토링 이해

구분	세부 내용		
모듈	1. 자유학기제 진로체험 멘토링 이해		
레슨	1.1. 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 이해 1.2. 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해 1.3. 진로체험 멘토링 프로그램 준비		
목적	진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링에 대해 이해하고, 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해를 통해 멘토의 책임과 역할을 인식하며, 진로체험 멘토링 프로그램 준비할 수 있다.		
학습 목표	1 자유학기제 진로체험 멘토링에 대해 이해한다. 2 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대해 이해하여, 멘토로서의 중요성을 인식한다. 3 진로체험 멘토링 프로그램 준비를 체계적으로 수행할 수 있다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 자유학기제의 개요 ② 진로체험 멘토링의 개요 ③ 진로체험 멘토링 사례	강의, 사례 제시, Q&A	20분
	④ 진로체험 멘토링 참여 주체의 구성 ⑤ 진로체험 멘티의 역할 및 특성 ⑥ 진로체험 멘토의 역할	강의, 토론, Q&A	20분
	⑦ 참가 신청 및 일정 확정 ⑧ 기관 내 협조 요청 ⑨ 외부 네트워크 확인	강의, 토론, Q&A	20분

자유학기제 진로체험 멘토링 이해 모듈은 자유학기제 진로체험 멘토링에 대한 이해, 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해, 진로체험 멘토링 프로그램 준비의 3개의 레슨으로 구성되며, 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링에 대해 이해하고, 진로체험 멘토링 참여 주체에 대한 이해를 통해 멘토의 책임과 역할을 인식하며, 진로체험 멘토링 프로그램 준비할 수 있도록 하기 위한 목적을 가지고 있다.

이에 따라 학습목표는 1 자유학기제 진로체험 멘토링에 대해 이해하며, 2 자유학기제 진로체험 멘토링 참여 주체에 대해 이해하여, 멘토로서의 중요성을 인식하고, 3 진로체험 멘토링 프로그램 준비를 체계적으로 수행할 수 있도록 하는 것이다. 학습 내용은 각각의 학습 목표에 따라 다음과 같이 구성되며, ① 자유학기제의 개요, ② 진로체험 멘토링의 개요, ③ 진로체험 멘토링 사례의 경우 강의, 사례 제시, Q&A 등의 방법으로 20분 동안 실시된다. ④ 진로체험 멘토링 참여 주체의 구성, ⑤ 진로체험 멘티의 역할 및 특성, ⑥ 진로체험 멘토의 역할의 경우 강의, 토론, Q&A의 방법으로 20분 동안 실시된다. ⑦ 참가 신청 및 일정 확정, ⑧ 기관 내 협조 요청, ⑨ 외부 네트워크 확인은 강의, 토론, Q&A의 방법으로 20분 동안 운영되며 총 1시간의 교육내용으로 구성되는 것이다.

둘째, 진로체험 멘토링 프로그램 기획의 Prototype 2 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 Ⅴ-17>과 같다.

진로체험 멘토링 프로그램 기획은 제반환경 분석과 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획, 진로체험 멘토링 세부 프로그램 검토의 세 가지 레슨으로 구성되며, 진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링 운영을 위한 제반환경을 분석하고, 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획을 세우고 이를 검토할 수 있도록 하는 것이 목적이다.

학습 목표는 진로체험 멘토가 1 자유학기제 진로체험 멘토링을 위한 제반환경을 분석하며, 2 자유학기제 진로체험 멘토링을 위한 세부 프로그램 계획할 수 있고, 3 자유학기제 진로체험 멘토링을 위한 세부 프로그램 검토할 수 있도록 하는 것에 있다. 학습 내용은 각각의 학습 목표에 따라 다음과 같이 구성된다. ① 멘티 분석, ② 일터 환경 분석, ③ 분석 결과 종합의 경우, 강의, 사례 제시, 토론, Q&A의 방법으로 20분 동안 실시된다. ④ 진로체험 시나리오 구성, ⑤ 진로체험 동선 설계, ⑥ 진로체험 방법 결정의 결정은 강의, 토론, Q&A 등의 방법으로 30분 동안 실시된다.

⑦ 진로체험 멘토링 세부 프로그램 조정 및 재구성, ⑧ 진로체험 멘토링 세부 프로그램 확정은 강의, 토론, Q&A의 방법으로 수행되며 10분 동안 실시된다.

<표 Ⅴ-17> Prototype 2 모듈별 레슨플랜 - 2. 진로체험 멘토링 프로그램 기획

구분	세부 내용		
모듈	2. 진로체험 멘토링 프로그램 기획		
레슨	2.1 제반환경 분석 2.2 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획 2.3 진로체험 멘토링 세부 프로그램 검토		
목적	진로체험 멘토가 자유학기제 진로체험 멘토링 운영을 위한 제반환경을 분석하고, 진로체험 멘토링 세부 프로그램 계획을 세우고 이를 검토할 수 있다.		
학습 목표	1 자유학기제 진로체험 멘토링을 위한 제반환경을 분석한다. 2 자유학기제 진로체험 멘토링을 위한 세부 프로그램 계획할 수 있다. 3 자유학기제 진로체험 멘토링을 위한 세부 프로그램 검토할 수 있다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 멘티 분석 ② 일터 환경 분석 ③ 분석 결과 종합	강의, 사례 제시, 토론, Q&A	20분
	④ 진로체험 시나리오 구성 ⑤ 진로체험 동선 설계 ⑥ 진로체험 방법 결정	강의, 토론, Q&A	30분
	⑦ 진로체험 멘토링 세부 프로그램 조정 및 재구성 ⑧ 진로체험 멘토링 세부 프로그램 확정	강의, 토론, Q&A	10분

셋째, 자유학기제 진로체험 멘토링 운영의 Prototype 2 모듈별 레슨플랜은 다음 <표 Ⅴ-18>과 같다.

<표 Ⅴ-18> Prototype 2 모듈별 레슨플랜 - 3. 진로체험 멘토링 프로그램 운영

구분	세부 내용		
모듈	3. 진로체험 멘토링 프로그램 운영		
레슨	3.1. 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션 3.2. 진로체험 멘토링 프로그램 진행 3.3. 진로체험 멘토링 프로그램 마무리		
목적	진로체험 멘토가 진로체험 멘토링을 직접 운영하기 위해 오리엔테이션, 프로그램 진행, 마무리 단계에서 수행되는 일들에 대해 학습하고, 실습을 통해 이해하며, 체계적으로 수행할 수 있다.		
학습 목표	1 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션에 대해 이해하고, 체계적으로 수행할 수 있다. 2 진로체험 멘토링 프로그램 진행에 대해 이해하고, 체계적으로 수행할 수 있다. 3 진로체험 멘토링 프로그램 마무리에 대해 이해하고, 체계적으로 수행할 수 있다.		
학습 내용 / 학습 방법 / 학습 시간	① 첫 만남 ② 일터 및 직무 소개 ③ 진로체험 시 유의사항	강의, 실습, 사례 제시, Q&A	15분
	④ 멘티 도착 확인 ⑤ 현장 견학 및 직무 관찰 ⑥ 직업 체험 ⑦ 인터뷰	강의, 실습, 토론, Q&A	30분
	⑧ 소감 발표 및 멘토 총평 ⑨ 질의응답 및 마무리 ⑩ 사후 활동	강의, 토론, Q&A	15분

진로체험 멘토링 프로그램 운영 모듈은 원활한 학습을 위해서 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션, 진로체험 멘토링 프로그램 진행, 진로체험 멘토링 프로그램 마무리로 재구성하였다. 진로체험 멘토가 진로체험 멘토링을 직접 운영하기 위해 오리엔테이션, 프로그램 진행, 마무리 단계에서 수행되는 일들에 대해 학습하고, 실습을 통해 이해하며, 체계적으로 수행할 수 있도록 하는 것에 목적이 있다. 이에 따라 학습 목표는 1 진로체험 멘토링 프로그램 오리엔테이션에 대해 이해하고, 체계적으로 수행할 수 있으며, 2 진로체험 멘토링 프로그램 진행에 대해 이해하고, 체계적으로 수행할 수 있고, 3 진로체험 멘토링 프로그램 마무리에 대해 이해하고, 체계적으로 수행할 수 있도록 하였다.

각각의 학습목표에 따라 학습 내용은 다음과 같이 구성된다. ① 첫 만남, ② 일터 및 직무 소개, ③ 진로체험 시 유의사항의 경우 강의, 실습, 사례 제시, Q&A 등의 방법으로 15분 동안 실시한다. ④ 멘티 도착 확인, ⑤ 현장 견학 및 직무 관찰, ⑥ 직업 체험, ⑦ 인터뷰는 강의, 실습, 토론, Q&A 등의 방법으로 30분 동안 수행한다. ⑧ 소감 발표 및 멘토 총평, ⑨ 질의응답 및 마무리, ⑩ 사후 활동은 강의, 토론, Q&A 등의 방법으로 15분 동안 수행하여 총 1시간 동안 수행하게 된다.

다) 평가 단계

Prototype 2 개발 산출물인 학습과제와 모듈별 레슨플랜의 적절성을 평가하기 위해 진로체험 담당자, 진로교육 전문가, 멘토링 전문가를 대상으로 전문가 자문을 실시하였다. Prototype 1에서 이루어 진 절차와 유사한 절차로 이루어졌으며, 교육프로그램의 목적과 목표, 운영의 개요와 관련된 내용을 보다 명확하게 논의하였다.

진로체험 멘토 교육 프로그램의 목적은 멘토가 자유학기제 진로체험(이하 진로체험)에 대해 이해하고, 진로체험을 준비하고 직접 기획 및 운영할 수 있도록 방향을 제시하는 것으로 설정하고, 이에 따른 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목표를 다음과 같이 제시하였다. 우선 진로체험 멘토들이 진로체험에 대해 이해하고, 진로체험을 준비하고 직접 기획하며, 진로체험을 운영할 수 있는 능력을 갖출 수 있도록 하는 것이다. 진로체험 멘토 교육 프로그램 운영 전반을 요약하면, 대상 인원은 2~10명으로 조별 활동을 위해 짝수 인원을 권장한다. 소요 기간(시간)은 1시간 ~ 2시간

수준을 유지하며, 운영 장소는 활동지를 작성하고 조를 이뤄 실습할 수 있는 공간이 필수적으로 필요하다. 운영방식은 각 영역에 따라 멘토가 직접 진로체험 본 활동을 개발하는 것이 특히 중요하며, 조를 이뤄 진로체험 프로그램 운영 전반을 실습하는 절차를 권장한다.

진로체험 멘토 교육 프로그램 학습과제 분석에서 기존의 내용은 모두 포함하되 시간을 유동적으로 활용할 수 있는 형태로 제시할 필요성이 제안되었다. 또한 교수학습지도안이 포함될 필요가 있으며, 도입-전개-정리에 이르는 일련의 과정을 교육전문가가 아닌 멘토도 활용할 수 있도록 멘트를 포함한 자세한 수준으로 제시하는 것이 필요하다는 의견이 있었다.

또한 프로그램의 구성 논리에 따라 프로그램의 기획 및 실습이 유기적으로 연결될 필요가 있으며, 방법적인 측면 외에도 내용적인 측면이 제시되어 진로체험 전 단계에 걸친 내용들을 학습할 수 있어야 한다는 방안이 제시되었다.

라) 종합 및 논의

Prototype 1 개발 과정에서 제시된 다양한 평가 의견 및 수정 사항 등을 반영하여 Prototype 2를 개발하고 이에 대한 평가를 통해 다시 수정 및 보완을 거쳐 Prototype 3를 개발할 때 필요한 시사점을 도출하였다. 관련 전문가를 통해 Prototype 1 초기 단계부터 지속적인 평가 및 피드백을 수행하였으며, Prototype 2에 대한 수정 사항 및 시사점을 도출하여 향후 개발할 Prototype 3의 설계에 필요한 내용과 절차를 재설정 할 수 있었다.

관련 전문가 및 실제 멘토들을 대상으로 한 인터뷰에서 대부분이 학습시간은 1~2시간이 적정한 수준이라고 응답하였다. 이에 따라 소요 기간(시간)은 1시간 ~ 2시간으로 하며 내용학습을 1시간 수행한 뒤 실습을 포함할 경우 총 2시간으로 구성하는 방안이 확정되었다. 이에 따라 레슨플랜 1, 2, 3 중에서 이론적인 부분을 통합하여 1시간 형태로 축소하고, 실습 부분을 별도로 하여 1시간 형태의 교육내용으로 제시하는 방향이 제안되었다.

<표 Ⅴ-19> Prototype 2의 평가 결과 및 개선 사항

구분	평가결과	개선 사항
교수학습 지도안 형태 제공 필요	학습과제 외에도 교수학습 지도안이 제시될 필요가 있음.	도입-전개-정리 형태의 교수학습 지도안 추가 제시
실제 진로체험 멘토링을 위한 구체적인 내용 제시 필요	적정 시간 및 참여 선호 일정·시간대, 선호 제공 형태 및 방식, 선호 운영 주체 등의 구체화 필요	요구조사 사항을 반영하여 각종 활동지 및 양식 제공
멘토링 참여 독려를 위한 내용 보완	기업이 주체가 되어 참여하게 되지만 가장 중요한 것은 멘토 본인의 자발적인 자세임.	멘토의 참여 동기를 증진할 수 있는 내용을 교육프로그램에 삽입
운영에 대한 내용 학습과 실습 필요	실제 멘토링 절차와 관련 내용이 실습과 연계되어 이루어질 필요가 있음.	내용학습 1시간에 추가적인 실습 1시간 형태의 2시간 과정으로 제시할 필요가 있음.
소요 시간	1~2시간 형태가 현실적인 운영에서 가장 바람직한 형태로 판단됨.	

3) Prototype 3 개발

가) 분석 단계

Prototype 3에서는 전문가 자문 및 면담 조사를 통해 Prototype 1과 2에서 개선할 사항으로 확인된 학습과제를 수정 및 보완하고 진로체험 멘토링 교육 프로그램을 개발하였다. 이에 따라 개선 및 보완된 학습 과제들을 다음과 같은 두 가지 영역으로 구분되었다. 첫째, 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본 과정)과 둘째, 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(실습 과정)으로 각각의 세부 내용은 다음과 같이 제시된다.

첫째, 진로체험 멘토링 프로그램 기본과정은 자유학기제 진로체험 개괄, 자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해, 진로체험 절차 및 방법의 세 가지 레슨으로 구성되며 각각의 세부 내용은 다음과 같다. 자유학기제 진로체험 개괄은 자유학기제의 개요, 진로체험의 개요를 학습하고, 진로체험 사례를 통해 보다 개념, 운영목적, 추

진 현황 등에 대한 이해를 향상시키게 된다. 자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해는 진로체험 참여 주체의 구성을 학습한 뒤에 진로체험 멘티의 역할 및 특성을 이해하고, 이를 바탕으로 프로그램 기획 및 운영자, 동기부여자, 역할모델, 직업세계 안내자 등 진로체험 멘토의 역할을 학습하게 된다. 진로체험 절차 및 방법에서는 진로체험 사전 준비 절차 및 방법과 진로체험 본 활동 절차 및 방법, 진로체험 사후 활동의 절차 및 방법을 통해 진로체험 참가 신청, 일정 및 인원 확정, 진로체험 본 활동 기획, 최종 점검 및 사고 발생 시 행동 요령 등을 학습한다. 또한 진로체험 활동 유형에 대한 소개, 진로체험 본 활동 절차에 대한 이해 등을 통해 진로체험 멘토링을 체계적으로 준비할 수 있도록 관련 내용을 학습하게 된다.

둘째, 진로체험 멘토링 프로그램 실습과정은 진로체험 기획 및 운영 실습에 대한 전반을 학습하게 된다. 이 경우, 제반환경 분석, 오리엔테이션, 체험 활동, 마무리로 구성된 내용을 직접 실습하게 된다. 제반환경 분석에서는 멘티 분석, 일터 분석 등을 실시하며, 오리엔테이션에서는 첫 만남, 일터 및 직무 소개, 진로체험 시 유의사항 등을 학습 및 실습하게 된다. 체험활동에서는 멘티 도착 확인, 현장견학 및 직무관찰, 직업체험, 인터뷰 등에 대한 내용을 학습 및 실습하며, 마무리는 소감 발표 및 멘토 총평, 질의응답 및 마무리로 구성된다.

이러한 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 3 학습과제 분석을 요약하면 다음과 같이 제시된다.

<표 Ⅴ-20> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 3 학습과제 분석

영역	학습과제 분석 결과	
1. 진로체험 멘토링 프로그램 기본과정	1.1. 자유학기제 진로체험 개괄	1.1.1 자유학기제의 개요 1.1.2 진로체험의 개요 1.1.3 진로체험 사례
	1.2. 자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해	1.2.1 진로체험 참여 주체의 구성 1.2.2 진로체험 멘티의 역할 및 특성 1.2.3 진로체험 멘토의 역할
	1.3. 진로체험 절차 및 방법	1.3.1 진로체험 사전 준비 절차 및 방법 1.3.2 진로체험 본 활동 절차 및 방법 1.3.3 진로체험 사후 활동의 절차 및 방법
2.진로체험 멘토링 프로그램 실습과정	2.1. 진로체험 기획 및 운영 실습	2.1.1 제반환경 분석 2.1.1 오리엔테이션 2.1.3 체험 활동 2.1.4 마무리

나) 설계 및 개발 단계

앞 절에서 제시된 진로체험 멘토 교육 프로그램 Prototype 3의 학습 과제 분석 결과를 바탕으로 최종적으로 개발된 진로체험 멘토 교육 프로그램은 운영매뉴얼은 진로체험 멘토링 프로그램 기본과정과 진로체험 멘토링 프로그램 실습과정으로 구분된다.

학습과제를 분석한 뒤에 교수학습 지도안의 형태로 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램을 제시하였으며 세부내용은 다음과 같다.

첫째, 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램Ⅰ(기본 과정)의 교수학습지도안은 다음 <표 Ⅴ-21>과 같다.

<표 Ⅴ-21> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본 과정) 교수학습 지도안(예시)

구분	세부 내용
목적	진로체험 멘토가 자유학기제와 진로체험의 개념과 중요성을 이해하고, 진로체험 참여주체의 역할과 특성을 이해하며, 멘토링 절차와 방법을 학습하여 진로체험에 대한 전반적인 맥락을 이해할 수 있다.
학습 목표	1 자유학기제 진로체험에 대해 이해한다. 2 진로체험 참여 주체에 대해 이해한다. 3 진로체험 절차 및 방법에 대해 이해한다.
준비 사항	• 학습자료: 활동지 1. <오리엔테이션 자료>, 필기도구 • 교수자료: PPT 자료(슬라이드 ##~##), 필기도구 • 지원기자재: 동영상 재생 가능 컴퓨터, 프로젝터, 스피커

단계	학습 과정	교수학습 활동	시간	강의 방법
도입	동기유발 및 학습목표 제시	① 오리엔테이션 - 교육참여자의 공감대 형성 - 교육 내용에 대한 기본적인 이해 수준 파악 ② 학습목표 제시 - 전체 및 영역별 학습목표 제시	5	강의
전개	자유학기제 진로체험 개괄	③ 자유학기제의 개요 설명 - 개념, 운영 목적, 배경, 추진 현황 등 ④ 진로체험의 개요 설명 - 개념, 운영 형태, 기대효과 등 ⑤ 진로체험의 사례 제시 - 관련 동영상 시청 및 정리	15	강의, 동영상 시청
	자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해	⑥ 진로체험 참여 주체 설명 - 결연관리자, 멘토, 멘티 등 ⑦ 진로체험 멘티의 역할 및 특성 설명 - 청소년기 멘토의 특성, 대화시 유의사항 등 ⑧ 진로체험 멘토의 역할 설명 - 프로그램 기획 및 운영자, 동기부여자, 역할모델, 직업세계 안내자 등	15	강의
	진로체험 절차 및 방법	⑨ 진로체험 사전 준비 절차 및 방법 - 진로체험 참가 신청, 일정 및 인원 확정 - 진로체험 본 활동 기획, 최종 점검 및 사고발생시 행동요령 ⑩ 진로체험 활동 운영 절차 및 방법 - 진로체험 활동 운영 절차 - 진로체험 활동 유형에 대한 소개 ⑪ 진로체험 사후 활동의 절차 및 방법 - 멘티 관찰일지 작성 및 제출 - 간담회 참여	20	강의, 활동지 작성
정리	학습내용 정리	⑫ 학습 내용 정리 - 내용 정리 및 질의 응답	5	질의 응답
전체 소요 시간			60	

둘째, 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정)의 교수학습지도안은 다음 <표 Ⅴ-22>와 같다.

<표 Ⅴ-22> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정) 교수학습 지도안(예시)

구분	세부 내용			
목적	진로체험 멘토가 진로체험 본 활동을 직접 기획하고 운영할 수 있다.			
학습 목표	1 진로체험 본 활동의 기획 및 운영 방법을 이해한다. 2 진로체험 본 활동을 기획할 수 있다.			
준비 사항	• 학습자료: 활동지 2-1. <멘토링 프로그램 기획 자료>, 활동지 2-2. <멘토링 프로그램 운영 자료> 필기도구 • 교수자료: PPT 자료(슬라이드 ##~##), 필기도구 • 지원기자재: 프로젝터, 무선마이크 2개 이상, 스피커			
단계	학습 과정	교수학습 활동	시간	강의 방법
도입	동기유발 및 학습목표 제시	① 동기유발 활동 - 진로체험 본 활동 기획의 필요성 제시 ② 기획 단계별 목표 제시	5	강의
전개	진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습	③ 제반 환경 분석 - 멘티 참가 신청서 등 멘티 분석자료 제공 - 학교 요구 사항 확인 ④ 오리엔테이션 - 첫 만남, 일터 및 직무 소개, 진로체험 시 유의사항 등 ⑤ 본 활동 - 멘티 도착 확인, 현장견학 및 직무관찰, 직업체험, 인터뷰 ⑥ 마무리 - 소감 발표 및 멘토 총평, 질의응답 및 마무리	50	강의, 활동지 작성, 발표
정리	학습내용 정리	⑦ 학습 내용 정리 - 내용 정리 및 질의 응답	5	강의, 질의응답
전체 소요 시간			60	

Prototype 3의 교수학습 지도안을 바탕으로 개발된 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ (기본 과정), 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정)의 교수자료에 대해서

는 관련 내용과 수업 진행을 위한 멘트 예시, 관련 자료 및 서식 등을 정리하여 표준화된 교육내용을 전달할 수 있도록 개발하였다.

3	자유학기제의 개요 설명

▶ 내용

❍ 자유학기제의 개념

- 중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색활동 등 다양한 체험 활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도를 의미함(교육부, 2013).

❍ 자유학기제의 목적

- '학교교육의 정상화 추진'을 통해 꿈과 끼를 살리는 '창의교육'의 실현을 통한 국민 행복에 기여
- 진로발달단계상 '진로탐색활동'이 주요하게 이루어져야 하는 중학교 시기의 학생들이 스스로 꿈과 끼를 찾고, 자신의 적성과 미래에 대해 탐색·설계하는 경험을 통해 지속적인 자기성찰 및 전인교육의 기회 제공

❍ 자유학기제 기대 효과

- 입시위주의 교육, 획일화된 교육의 변화를 가져오는 계기로써, 학생들의 전인적인 발달 도모

☺ 멘트(예시)

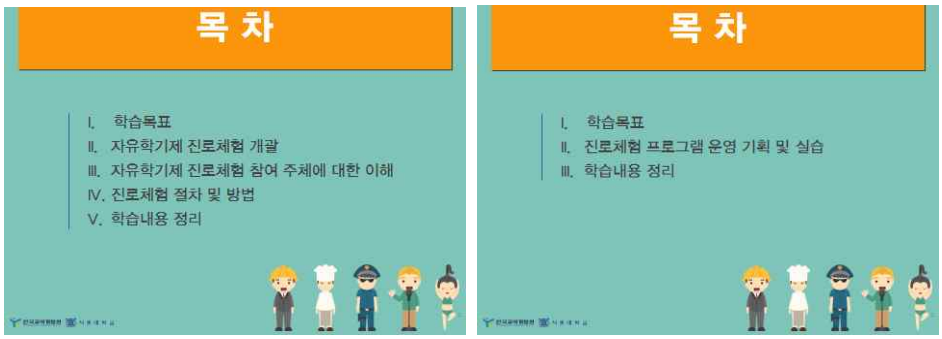
- 자유학기제란, 중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색 활동 등 다양한 체험 활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도입니다.
- 자유학기제의 목적은 '학교교육의 정상화 추진'을 통해 꿈과 끼를 살리는 '창의교육'을 실현함으로써 국민행복에 기여하는 것입니다.
- 왜 중학교 시기에 자유학기제를 운영하는지 궁금하신가요? 중학교 시기의 학생들에게는 진로발달단계상 '진로탐색활동'이 주요하게 이루어져야 하기 때문입니다. 결과적으로 자유학기제를 통해 중학교 시기의 학생들에게 스스로 꿈과 끼를 찾고, 자신의 적성과 미래에 대해 탐색·설계하는 경험을 제공하는 것입니다.
- 자유학기제는 입시위주의 교육, 획일화된 교육의 변화를 가져오는 계기가 될 것이며, 학생들의 전인적인 발달을 도모할 수 있을 것입니다.

☞ **관련자료**

- (교수자료) 슬라이드 04

[그림 Ⅴ-4] 진로체험 멘토 교육 프로그램 수업 진행 과정 설명(예시)

Prototype 3의 교수학습 지도안을 바탕으로 개발된 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ (기본 과정), 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정)의 교수자료의 목차는 각각 다음과 같이 구성된다.

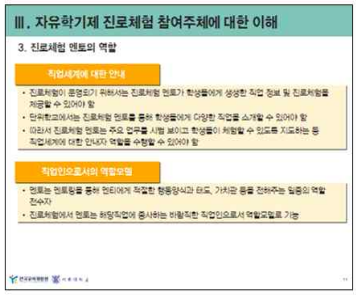


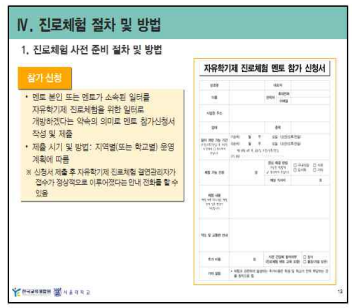
[그림 Ⅴ-5] 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본과정), Ⅱ (실습 과정)의 목차 구성

교육 프로그램 Ⅰ (기본 과정)은 학습목표를 제시한 후 자유학기제 진로체험 개괄을 정리하며, 참여주체에 대한 이해를 도모한다. 이후 진로체험 절차 및 방법에 대해 학습 한 뒤 학습내용을 정리하게 된다. 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정)은 학습목표를 제시한 후 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습을 직접 수행한 후에 학습한 내용을 정리한다.

교수자료는 학습자들이 학습할 때에 활용할 수 있는 교재로써 기본적으로 활용 가능하도록 하였으며, 효과적인 학습을 위하여 동영상 및 멘트를 추가하였으며, 핵심적인 내용을 위주로 구성하였다. 또한 학습자 위주의 교수법을 활용하여 강의 외에도 질문, 토론, 실습 등의 다양한 기법을 통하여 학습자들이 직접 참여할 수 있도록 교재를 구성하였다. 학습 활동을 위한 활동지 및 자료를 추가하였으며, 원활하게 진행이 가능하도록 필요한 멘트와 유의사항 등을 추가하여 원활한 학습이 이루어질 수 있도록 하였다.

교육 프로그램 Ⅰ (기본 과정)의 교수자료는 학습자들이 자유학기제 진로체험 전반에 대한 내용을 이해하고 학습할 수 있도록 교재를 구성하였으며, 다음 [그림 Ⅴ-6]과 같이 제시하였다.





☺ 멘트(예시)

- 진로체험 멘토는 진로체험의 진행 과정에서 다양한 역할을 수행할 수 있으나 특히 자유학기제 진로체험에서 기대하는 멘토의 역할은 크게 다음의 네 가지로 요약할 수 있습니다.

- 첫째, 멘토는 현장의 경험 있는 직업인으로 일터 내의 주요 업무를 시범 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 등 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행할 수 있어야 합니다.

- 둘째, 멘티는 진로체험을 통해 일의 세계를 처음 접하게 되는 경우도 많습니다. 멘토는 멘토링을 통해 멘티에게 직업 생활에서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주는 일종의 역할 전수자이자 역할모델로 기능할 수 있습니다.

※ 유의사항: 교육에 참가한 멘토들이 부담을 갖지 않도록 편안한 분위기를 유도한다.

☺ 멘트(예시)

- 멘토는 멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서를 작성하여 제출하는 것에서부터 본격적인 진로체험이 시작됩니다. (제출 시기 및 방법에 대해서는 해당 지역의 강사가 적합하게 설명) 진로체험 멘토가 신청서를 제출하면, 접수가 정상적으로 이루어졌다는 문자, 전화, 이메일 등의 연락이 가게 됩니다.

[그림 Ⅴ-6] 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본과정) 교수자료 개발 결과(예시)

교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정)의 교수자료는 진로체험에 대한 내용 이해를 바탕으로 실제 진로체험 프로그램을 개발하고 실습 할 수 있도록 교재를 구성하였으며, 다음 [그림 Ⅴ-7]과 같이 제시하였다.

☺ 멘트(예시)

- 학년, 이름 등을 물어보는 자기소개도 필요하지만 가끔은 색다른 자기소개를 통해서 멘티의 특성을 보다 잘 이해할 수 있는데요. 여기에서 설명 드리는 자기소개 방법을 사용하여 보는 것도 좋을 것 같습니다. 먼저 비유를 통한 자기소개는 사물, 동물, 색깔 등 자신을 나타내는 무언가에 빗대어 자신을 소개하는 방법입니다. 예를 들어 저는 ( )라는 동물인 것 같습니다. 그 이유는 ~이기 때문입니다(강사가 직접 예시를 들어 설명하고, 참여를 유도함). 다음의 6X6 주사위 자기소개는 준비물이 두 가지가 필요한데요. 첫 번째는 두 개의 주사위, 그리고 이러한 안내판이 필요합니다(실제 주사위를 굴려 한 명이 자기 소개 할 수 있도록 함).

※ 실습을 통하여 멘토들이 충분히 내용에 익숙해질 수 있도록 유도할 필요가 있음.
※ 멘토 자신에 대한 이해가 충분히 이루어질 필요가 있음을 강조

☺ 멘트(예시)

- 이번 활동은 하루 만에 진로체험이 끝나는 경우에는 오리엔테이션 이전에 확인하여야 하는 활동입니다. 지금의 강의에서는 2일 이상의 진로체험이 실시됨을 가정하고 말씀 드리도록 하겠습니다. 저는 이번 활동의 주안점은 '시간 약속 지키기'라고 생각합니다. 향후 멘티들이 자라나서 직업 생활을 영위함에 있어 가장 기본적이고 중요한 부분이 시간 약속을 지키는 것일 텐데요. 이 활동을 통해서 시간 약속을 지키는 것, 더 나아가 약속시간보다 조금 더 일찍 도착하여 준비하는 것이 직업생활에 어떤 영향을 미치는지 알려줄 필요가 있습니다.

- 진로체험 멘티가 도착하지 않았을 경우는 크게 세 가지의 상황을 가정할 수 있는데요. 첫째, 일터 주소가 정확히 공지되지 않은 경우, 둘째, 멘티 또는 인솔자의 준비가 늦은 경우, 셋째, 이동 중 안전 문제가 발생한 경우입니다. 지각에 대

[그림 Ⅴ-7] 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(실습과정) 교수자료 개발 결과(예시)

다) 평가 단계

Prototype 3 개발 산출물인 교육프로그램, 교수학습 지도안, 교수자료의 적절성을 평가하기 위해 진로체험 담당자, 진로교육 전문가, 멘토링 전문가를 대상으로 전문가 자문을 실시하였다. 최종적인 내용 검토 및 적절성, 사용자 편의성 등이 중점적으로 논의되었으며, 기존에 Prototype 1, 2를 통해 제시된 수정사항의 반영 여부를 확인하였다.

Prototype 결과물에 대한 내용을 사용자 및 내용전문가가 검토하고, 이를 통해 도출한 의견을 즉각적으로 다음 Prototype 개발 단계에서 반영하였기 때문에 사용자 및 내용 전문가가 의도하는 결과물을 산출하는 방법론을 구축할 수 있었고, 이에 따라 최종 결과물이 효과적으로 산출되었음을 확인하였다.

라) 종합 및 논의

진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발을 위해 사용자 및 관련전문가, 연구진 등 다양한 참여주체의 요구를 수용하여 교육프로그램, 교수학습지도안, 교수자료를 개발하였다. Prototype 1, 2, 3을 개발하면서 중간 결과물을 참여주체들과 검토하고, 실제 사용자들이 진로체험 멘토 교육 프로그램과 교수자료 초안을 활용해보고 평가할 수 있도록 하였다. 지속적인 수정 보완 및 검토를 통해 완성된 Prototype 3은 최종적으로 학습자들에게 필요한 교육내용을 포함하였으며, 학습자들이 직접 진로체험을 기획 및 설계할 수 있도록 하는 절차를 포함시켰다. 이를 통해 진로체험 멘토 교육 프로그램이 멘토들에게 효과적으로 활용될 수 있도록 하였으며, 교육프로그램을 이수하여 자연스럽게 진로체험 활동을 기획하여 원활한 진로체험을 운영할 수 있도록 하였다.

교수자료는 학습을 위해 필요한 유의사항 및 교육을 위한 멘트와 ppt 자료가 포함되어 효율적인 강의 진행을 지원하고, 학습내용이 표준화되어 전달될 수 있도록 하였다. 진로체험 멘토링 내용전문가 뿐만 아니라, 교육을 진행하는 사람도 강의내용과 절차 및 방법, 시간 계획 등의 설계와 멘트를 참고하여 원활하게 강의를 진행할 수 있다. 또한 보충자료 및 활동지 등을 활용하여 진로체험 멘토링 절차를 점검하고 멘토링 진행 중에 멘티의 학습활동 상황을 확인할 수 있도록 하였다.

Ⅵ. 요약 및 제언

1. 요약 • 221

2. 제언 • 227

Ⅵ

Ⅵ. 요약 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하는 것으로, 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 ① 멘토용 진로체험 운영매뉴얼, ② 진로체험 멘토 교육 프로그램을 포함한다. 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하기 위해 전체적인 관련 문헌고찰 및 관련 통계 DB자료 등을 분석하였으며, 전문가 협의회 및 자문, 사례조사, 면담·서면조사 및 현장 활용성 검토 등의 연구방법을 적용하여 연구결과의 타당성을 확보하고자 하였다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 자유학기제에서의 진로체험 운영 방향에 기초하였으며, 진로체험 멘토 및 멘티의 역할을 도출하여 활용하였다.

진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하기 위해 이 연구에서 종합·분석한 내용을 각 장별로 요약하여 제시하면 다음과 같다. 첫째, 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태를 크게 자유학기제의 진로체험 실태, 진로체험 멘토링의 실태로 구분하여 분석하였다. 자유학기제의 진로체험 실태를 살펴보기 위해 ① 자유학기제

의 개념, 운영 목적 및 운영 모형, ② 진로체험의 개념 및 유형, ③ 자유학기제 진로체험의 개념 및 중요성, ④ 국내 자유학기제 운영학교의 진로체험 실태, ⑤ 해외 자유학기제 유사 제도에서의 진로체험 실태를 분석하였다. 이를 통해 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발의 기본 전제가 되는 '자유학기제에서의 진로체험의 운영방향' 을 도출할 수 있었다. 즉 자유학기제에서의 진로체험은 학생들로 하여금 ① 자기이해 확대, ② 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로탐색 기회 부여, ③ 잠정적 진로선택 및 진로준비에 도움이 되는 진로정보 제공, ④ 사회성 및 독립성 등의 직업태도 함양 등과 같은 진로개발 기회를 제공할 수 있어야 한다. 다음으로 진로체험 멘토링의 실태를 살펴보기 위해 ① 진로체험 멘토링의 개념, ② 진로체험 멘토링의 유형, ③ 진로체험 멘토링의 인적 및 내용적 구성요소, ④ 진로체험 멘토링의 절차, 기능 및 효과, ⑤ 진로체험 멘토 및 멘티의 역할, ⑥ 진로체험 멘토링 절차에 따른 역할을 분석하였다. 이를 통해 자유학기제 진로체험 멘토링의 인적 및 내용적 구성요소, 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 내용 구성의 근거가 되는 진로체험 멘토링의 운영절차, 자유학기제 진로체험 상황에 부합하는 멘토 및 멘티의 개념 및 역할을 도출하였다. 자유학기제 진로체험 멘토링의 인적 구성요소에는 멘토, 멘티, 결연관리자 등이 있으며, 내용적 구성요소에는 멘토 및 멘티 대상 교육활동과 체험활동, 결연관리자 중심의 지원활동 등이 있다. 진로체험 멘토링은 준비-실행-평가의 3단계 운영절차에 근거하며, 운영절차별로 멘토, 멘티를 비롯한 결연관리자의 역할을 도출하여 활용하였다. 진로체험 멘토는 직업세계에 대한 안내자, 직업인으로서의 역할모델, 다양한 활동프로그램 기획 및 운영자, 동기부여자 등의 역할을 수행해야 하며, 진로체험 멘티는 진로체험 및 관련 직업에 대한 사전학습자, 진로체험의 성실한 참여자, 진로체험의 경험을 공유하는 전파자 등의 역할을 해야 한다.

둘째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례는 크게 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램, 현장 활용 사례로 구분하여 분석하였다. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 개발·활용 사례는 내용 및 구성, 자료형태, 개발 절차 및 방법 등을 중심으로 살펴보았는데, 그 결과 진로체험 멘토링 운영절차(준비-실행-평가)별 진로체험 멘토의 역할에 따라 운영 매뉴얼을 구성하고, 진로체험 운영을 위한 핵심적인 내용을 가독성을 고려하여 적절한 분량으로 서책과 리플릿 형태로 모두 제공할 필요가 있음을 확인하였다. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 개발·활용

사례는 내용 및 구성, 개발 절차 및 방법 등을 중심으로 살펴보았는데, 그 결과 기본적으로 ① 자유학기제 진로체험 멘토링의 개요, ② 진로체험 멘토의 역할 이해, ③ 진로체험 멘티의 역할 및 특성 이해, ④ 진로체험 멘토링 절차 소개, ⑤ 진로체험 멘토링 세부 운영방법, ⑥ 진로체험 멘토링 운영 사례 소개 등의 내용이 포함될 필요가 있음을 확인하였다. 그리고 멘토용 진로체험 운영매뉴얼과 진로체험 멘토 교육 프로그램 모두 문헌연구 및 사례조사 등을 통해 운영매뉴얼 초안 도출→ 전문가 협의회, 요구조사, 현장 활용성 검토 등을 통한 최종안 개발 등의 과정을 거쳐 개발될 수 있음을 파악하였다. 다만 진로체험 멘토 교육 프로그램은 교육 프로그램 개발에 적용되는 이론적 모형을 활용할 필요가 있음이 시사점으로 도출되어 Jones와 Richey(2000)가 제안한 RP(Rapid Prototyping)에 근거하여 개발하였다. 그리고 금천 진로직업체험지원센터(꿈꾸는 나무)와 노원 진로직업체험지원센터(상상이룸)의 진로체험 멘토 표준매뉴얼 현장 활용 사례조사를 통해 멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 얇은 소책자 또는 리플릿 형태로 개발하고, 운영 시 간담회 등과 동시 운영하며 선배 진로체험 멘토의 운영 사례 공유의 필요성을 확인하였다. 더불어 교육 프로그램의 내용으로 진로체험 멘토링의 긍정적 효과를 포함하여 진로체험 멘토를 참여동기를 높이고 진로체험 멘티의 특성을 이해할 수 있도록 함으로써 진로체험 운영 시 관계형성 등을 촉진시켜 보다 효과적으로 운영할 수 있도록 할 필요가 있음을 알 수 있었다.

셋째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구분석 결과는 다음과 같다. 진로체험 멘토링 경험이 있는 대기업, 중소기업, 공공기관 등 진로체험기관의 진로체험 책임자(또는 담당자)를 대상으로 면담조사, 서면조사 및 현장 활용성 검토 등을 실시하였다. 요구조사의 내용은 크게 진로체험 운영 일반, 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 및 현장 활용성, 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구로 구분된다. 진로체험 운영 일반과 관련하여 연구진이 설정한 진로체험 멘토 및 멘티의 역할을 타당하다고 인식하고 있었으며 진로체험 멘토의 역할 중 진로체험 멘토링 활동 기획 및 운영과 동기부여의 역할을 중요하게 생각하였다. 진로체험 멘토별로 진로체험 활동(현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰)에 대한 인지 정도에 차이가 있어, 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 각 활동별 예시를 제시해줄 필요가 있음을 알 수 있었다. 다음으로 멘토용 진로체험 운영매뉴얼 관련 요구 및 현장 활용성을 조사한 결과,

조사대상 중 20% 정도만 자체제작 운영매뉴얼을 활용한 경험이 있는 것으로 나타나 일정한 체계를 갖추고 진로체험을 운영하는 비율이 낮은 편임을 확인할 수 있었다. 운영매뉴얼의 형태 및 분량에 있어 20페이지 분량의 서책형과 핵심적인 사항만 간략하게 제시한 리플릿형 매뉴얼을 모두 개발하여 상황에 따라 활용할 수 있기를 희망하는 것으로 나타났다. 서식자료(예: 멘티 사전 준비사항, 안전교육에 관한 사항, 개인정보 및 산업정보 보호에 관한 사항 등)를 부록으로 포함하고 운영매뉴얼에 상세 멘트를 포함하여 멘토의 매뉴얼을 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 제공되기를 요구하였다. 그리고 대부분의 진로체험 멘토들이 연구진이 개발한 운영매뉴얼이 현장에서 활용하기에 적절하다고 하였다. 마지막으로 진로체험 멘토 교육 프로그램 관련 요구를 조사한 결과, 조사대상 중 40% 정도만 진로체험 운영 전 교육 프로그램을 이수한 경험이 있는 것으로 나타났다. 관련하여 교육 프로그램은 평일 저녁 시간대 1~2시간 정도로 간담회와 동시 또는 별도로 운영하되, 진로체험 멘토의 상황에 따라 선택 가능하도록 해주기를 희망하였다. 교육 프로그램의 내용으로 진로체험 멘토링의 기대효과에 대한 내용을 포함하여 멘토로서 책무성과 자부심을 가질 수 있도록 하며, 진로체험 운영 경험이 많은 선배 멘토가 관련 노하우를 전수해주기를 바라고 본인 역시 그럴 의향이 있음을 밝혔다.

이와 같이 이 연구에서는 자유학기제에서의 진로체험 및 진로체험 멘토링 실태, 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발·활용 사례, 진로체험 멘토 표준매뉴얼에 대한 요구를 종합적으로 분석한 결과와 그에 따른 시사점을 반영하여 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발에 활용하였다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼(멘토용 진로체험 운영매뉴얼, 진로체험 멘토 교육 프로그램)의 특징 및 구성·내용 등에 대해 요약적으로 제시하면 다음과 같다.

멘토용 진로체험 운영매뉴얼은 ① 자료 형태에 따라, ② 활용 기관의 특성에 따라 유형을 구분할 수 있다. 첫째, 자료 형태를 기준으로 하여, 2개 영역, 24쪽으로 구성된 서책형 운영매뉴얼과 2개 영역, 6쪽으로 구성된 리플릿형 운영매뉴얼을 개발하였다. 서책형 운영매뉴얼은 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 어려움이 있을 수 있으나, 리플릿형보다 진로체험 운영에 필요한 다양한 정보들을 포함하고 있다. 반대로 리플릿형 운영매뉴얼은 진로체험 운영에 필요한 상세한 정보들을 모두 포함하고 있지는 못하지만 현장에서 휴대하며 진로체험을 운영하기에 필수적인 정보들을

포함하고 있다. 특히, 리플릿형 운영매뉴얼은 멘토의 진로체험 운영뿐만 아니라 진로체험 발굴 단계에서 리플릿이 적극 활용됨을 고려하여, 진로체험 결연관리자의 연락처도 함께 확인할 수 있도록 구성하였다. 둘째, 활용 기관의 특성에 따라 상시 근로자 10인 이상의 기업, 기관, 단체, 협회의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 10인 이상 운영매뉴얼)과 소상공인 사업장의 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(이하 소상공인용 운영매뉴얼)을 개발하였다. 활용 기관별 매뉴얼은 지역 내 진로체험에 참여하는 다수의 소상공인을 위한 운영매뉴얼이 별도로 필요하다는 현장과 전문가의 의견을 반영하여 개발하였다. 10인 이상 운영매뉴얼은 소상공인용 운영매뉴얼과는 달리 직접 진로체험을 운영하는 멘토 외에 기관(기업) 내부의 멘토를 선발 및 관리하고, 외부의 결연관리자와의 네트워킹을 담당하는 총괄 멘토의 존재를 가정하였다. 따라서 10인 이상 운영매뉴얼에는 체험 부서와 멘토를 선정하는 절차가 포함되며, 세부 내용에 있어서도 소상공인용 운영매뉴얼과는 차이를 보인다.

서책형 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 구성 및 내용은 ① Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요, ② Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영과 부록으로 서식자료와 운영사례를 포함하고 있다. ‘Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요’는 자유학기제와 진로체험의 개념, 자유학기제에서 진로체험의 의의, 자유학기제 진로체험 참여 주체의 개념, 진로체험 멘토의 개념과 역할, 진로체험 참여 효과 및 운영 개요로 구성된다. ‘Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영’은 사전 준비, 본 활동, 사후 활동으로 구성되며 각 세부 내용은 절차 및 시간적 순서에 따라 구성되었다. 리플릿형은 A4 용지를 3등분하여, 총 6쪽으로 나누어지도록 되어 있으며 진로체험과 관련된 기본 상식(진로체험의 개념, 진로체험 멘토의 개념과 역할, 진로체험에 참여하여야 하는 이유와 방법 등), 전체적인 진로체험의 운영 절차에 따라 진로체험 멘토가 기억하여야 할 핵심적인 내용 등이 포함되어 있다.

진로체험 멘토 교육 프로그램은 Jones와 Richey(2000)가 제안한 RP(Rapid Prototyping) 접근법을 적용하여 분석, 설계, 개발, 평가 단계를 반복적으로 수행하여 1, 2, 3차에 걸쳐 Prototype을 개발하였다. 최종적으로 개발된 진로체험 멘토 교육 프로그램은 기본과정과 실습과정으로 구분된다. 관련 내용과 수업 진행을 위한 멘트 예시, 관련 자료 및 서식 등을 정리하여 표준화된 교육내용을 전달할 수 있도록 개발되었다. 기본과정의 목차는 Ⅰ. 학습목표, Ⅱ. 자유학기제 진로체험 개괄, Ⅲ.

자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해, Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법, Ⅴ. 학습내용 정리로 구성되어 있다. 실습과정의 목차는 Ⅰ. 학습목표, Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습, Ⅲ. 학습내용 정리로 구성되어 있다. 교수자료는 학습자들이 학습할 때에 활용할 수 있는 교재로써 기본적으로 활용 가능하도록 하였으며, 효과적인 학습을 위하여 동영상 및 멘트를 추가하였으며, 핵심적인 내용을 위주로 구성하였다. 또한 학습자 위주의 교수법을 활용하여 강의 외에도 질문, 토론, 실습 등의 다양한 기법을 통하여 학습자들이 직접 참여할 수 있도록 교재를 구성하였다. 학습활동을 위한 활동지 및 자료를 추가하였으며, 원활하게 진행이 가능하도록 필요한 멘트와 유의사항 등을 추가하여 원활한 학습이 이루어 질 수 있도록 하였다. 교수자료는 학습을 위해 필요한 유의사항 및 교육을 위한 멘트와 Power Point 자료가 포함되어 효율적인 강의 진행을 지원하고, 학습내용이 표준화되어 전달될 수 있도록 하였다. 진로체험 멘토링 내용전문가 뿐만 아니라, 교육을 진행하는 사람도 강의내용과 절차 및 방법, 시간 계획 등의 설계와 멘트를 참고하여 원활하게 강의를 진행할 수 있도록 하였다. 또한 보충자료 및 활동지 등을 활용하여 진로체험 멘토링 절차를 점검하고 멘토링 진행 중에 멘티의 학습활동 상황을 확인할 수 있도록 하였다. 이밖에 진로체험기관 멘토 대상 요구조사 결과, 부수적으로 교육 프로그램을 운영할 경우 평일 저녁 시간대에 1~2시간 정도로 하는 것을 선호하는 것으로 나타났으며, 간담회와 동시에 운영해도 좋지만 별도의 교육 프로그램으로 하여 강의와 실습을 병행하기를 바랐다. 그리고 교육 프로그램 운영 시, 진로체험 운영 경험이 많은 선배 멘토가 관련 노하우를 전수해주기를 바라며, 본인 역시 선배 멘토로서 그럴 의향이 있음을 밝혔다.

무엇보다 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 진로체험 멘토 교육 프로그램과 멘토용 진로체험 운영매뉴얼이 상호·연계되어 있다. 즉 진로체험 멘토가 진로체험 멘토 교육 프로그램을 이수하게 되면 멘토용 진로체험 운영매뉴얼을 운영하는 데 어려움이 없도록 각각의 자료가 구성 및 내용면에서 연결되어 있다. 따라서 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 진로체험 기관에서 멘토링을 수행할 수 있도록 하는 데 실질적인 도움을 제공할 수 있을 것이다.

2. 제언

이 연구의 결과를 기초로 연구결과의 활용 및 후속연구와 관련하여 제언하면 다음과 같다. 우선 연구결과의 활용측면에서 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 연구결과를 통해 진로체험 시에 필요한 진로체험 멘토링 프로그램을 진로체험 멘토가 직접 현장에서 기획 및 개발하는 데 유용하게 활용할 수 있다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 교육 프로그램의 내용에는 진로체험 멘토로 하여금 직접 멘토링 프로그램을 기획하고 개발할 수 있도록 관련 강의와 실습이 포함되어 있다. 이에 따라 진로체험 멘토는 단순히 진로체험을 운영하는 것을 넘어서 현장에 맞는 진로체험 활동을 직접 기획·개발할 수 있는 역량을 갖출 수 있도록 하는데 활용할 수 있을 것이다. 또한 이를 통해 운영매뉴얼의 사용자인 진로체험 멘토가 직접 진로체험기관의 규모 및 특성 등에 맞는 다양한 형태의 운영매뉴얼을 개발하는 것을 기대해볼 수 있을 것이다.

둘째, 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 홍보·확대전략을 마련하여 활용도를 높여야 할 것이다. 진로체험기관 멘토 및 진로체험지원센터 운영자 등 대상 서면 또는 면담조사 실시결과, 현재 개발되어 있는 매뉴얼에 대한 활용도가 높지 않은 것으로 나타났다. 이는 현재 개발되어 있는 매뉴얼이 진로체험기관의 상황이나 특성에 맞지 않아서일 수도 있지만 이보다 개발되어 있는 매뉴얼에 대한 홍보가 잘 이루어지지 않거나 보급 자체가 되지 않은 경우가 더 많은 것으로 파악되었다. 그러므로 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼이 보다 많은 진로체험기관 및 진로체험지원센터 등에서 활용될 수 있도록 보급경로를 확보하고, 홍보 전략을 마련할 필요가 있을 것이다. 이에 대한 대안으로 예를 들면, 꿈길 사이트를 통해 공유·홍보하거나 교육부를 통해 전국적으로 확대되어 있는 진로체험지원센터에 보급되어 활용도를 높일 수 있을 것이다.

셋째, 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼 활용 시, 디자인적 요소를 가미하여 활용도를 높일 수 있을 것이다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 자료에서 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 경우 서책형과 리플릿 형태로 개발하고, 전체적인 진로체험의 운영 절차에 따라 진로체험 멘토가 기억하여야 할 핵심

적인 내용 등을 제시하였다. 진로체험 멘토 교육 프로그램 또한 효율적인 강의 진행을 위해 Power Point 자료를 지원하고 있으며, 각각의 자료 모두 멘트 예시를 포함하는 등 사용자 입장에서 활용하기 수월하도록 개발되었다. 다만 멘토용 진로체험 운영매뉴얼의 경우 그림 또는 디자인적 요소가 추가적으로 삽입된다면 진로체험에 대한 이해도가 낮은 멘토에게는 보다 친근하고 편안하게 받아들여질 수 있을 것이다.

다음으로 이 연구의 결과를 기초하여 후속연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 향후 이 연구의 결과를 기초자료로 활용하여 진로체험의 유형, 진로체험기관의 규모 및 특성(직종 등 포함) 등을 고려하여 사용자 맞춤형 운영매뉴얼을 개발할 필요가 있다. 이 연구는 직업체험의 현장에서 효과적으로 활용할 수 있는 운영매뉴얼 개발에 중점을 두고 수행되었으며, 연구결과로써 개발된 운영매뉴얼은 사용자의 제반 환경과 목적에 따라 내용을 자유롭게 수정 및 보완하여 사용이 가능하도록 핵심적인 내용들로 구성하였다. 하지만 연구의 범위에서서 밝혔듯이 이 연구는 '현장직업체험' 에 한정하여 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하였다. 자유학기제에 참여하는 모든 학교의 학생들이 '현장직업체험형' 만의 진로체험을 실행하기 어렵다는 현실을 감안하여볼 때, 다양한 진로체험의 유형에 따른 운영매뉴얼과 교육 프로그램이 개발될 필요가 있다. 더불어, 기업 규모에 따라 구분하여 제시한 운영매뉴얼의 종류도 직종과 같은 진로체험기관의 특성을 고려하여 대상 맞춤형 매뉴얼이 될 수 있도록 차후의 연구에서 보완할 필요가 있을 것이다. 이를 위해 기본적으로 이 연구에서 개발한 운영매뉴얼을 가지고 다양한 진로체험기관에서 활용할 수 있도록 하고, 진로체험 멘토로부터 관련 피드백을 제공받아야 할 것이다.

둘째, 향후 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개정 시, 진로체험에 참여하는 학생(멘티) 대상 진로체험 멘토의 역할에 대한 인식 및 요구 등에 대한 조사를 실시하여 이를 반영할 필요가 있다. 이 연구에서 진로체험 멘토 표준매뉴얼은 진로체험 멘토, 진로체험지원센터 운영자, 진로교육 정책실무자, 진로교육 연구자 등의 의견 및 요구를 수렴하여 개발되었다. 물론 문헌고찰 및 진로체험지원센터 담당자 대상 인터뷰 등을 통해 간접적으로 학생의 요구가 포함되어 있기는 하지만 다음 개정 시에는 실제 진로체험 멘토링의 수혜자라고 할 수 있는 학생(멘티)의 요구를 직접적으로 조사하여 개발할 수 있을 것이다. 이밖에도 학생뿐만 아니라 참여 교사,

인솔자 등을 대상으로도 관련 요구 등을 조사하여 그 결과도 함께 반영할 수 있을 것이다.

셋째, 진로체험 멘토링에 참여하거나 관계가 있는 학생(멘티), 교사, 인솔자(교사 또는 학부모), 진로체험지원센터 담당자 각각에 맞는 별도의 매뉴얼을 개발할 필요가 있다. 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 일부 내용에 진로체험 멘토링의 운영 절차별 관계자의 역할을 포함시켜 제시하고 있기는 하지만 이 또한 진로체험 멘토의 입장에서 기술되어 있다. 따라서 진로체험 멘토링에 참여하거나 관계된 각 주체에 맞춰 교육 프로그램, 소책자 또는 리플릿 등의 형태로 개발하여 제공할 수 있을 것이다. 이와 같이 자유학기제에서 진로체험이 성공적으로 운영되기 위해서는 진로체험 멘토링에 참여하는 각각의 주체별로 제 역할을 할 수 있도록 하는 지원도 제공되어야 할 것이다.

넷째, 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 활용한 경우와 그렇지 않은 경우에 대해 진로체험 멘토링의 교육적 효과 및 멘토·멘티 만족도 등의 여러 측면에서의 비교연구를 수행할 수 있다. 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 개발하여 보급하는 것은 진로체험 멘토로 하여금 진로체험을 수월하게 운영할 수 있도록 지원하는 측면도 있지만, 궁극적으로는 학생들로 하여금 질 높은 진로체험을 제공받을 수 있도록 하기 위함이다. 제안하는 비교연구는 진로체험 멘토 표준매뉴얼 사용자 그룹과 비사용자 그룹 간 비교, 사용 전-후 비교를 진로체험 멘토, 진로체험 멘티 등을 대상으로 만족도, 교육적 효과 등을 비롯한 다양한 측면에서 조사를 실시할 수 있다. 조사결과를 통해 이 연구에서 개발한 진로체험 멘토 표준매뉴얼의 교육적 효용성을 입증할 수 있을 뿐만 아니라 보다 많은 진로체험기관, 진로체험지원센터에서 진로체험 멘토 표준매뉴얼을 활용하도록 하는 계기가 될 수 있다. 자유학기제가 전면 도입될 경우 전국의 중학교에서 진로체험을 실시하게 될 것인데, 최소한 이러한 매뉴얼을 활용한다면 지역 간 진로체험기관 간 진로체험의 수준 차를 줄이는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

참고문헌

강영배. (2014). 일본의 청소년 직업체험활동에 관한 고찰. **청소년 문화포럼, 40,** 7-32.

곽병선. (2013). **자유학기제란 무엇인가?**. 기조발표. 진로탐색을 위한 자유학기제: 방향과 과제. 제1회 진로교육 포럼.

곽병선. (2013). 박근혜 정부 교육 비전과 과제. 교육과정학회.

고용노동부, 한국직업능력개발원. (2012). **산업체 현장체험·현장실습 운영매뉴얼.** 서울: 한국직업능력개발원.

교육과학기술부. (2013). **중학교 자유학기제 운영 성과보고.** 2013년 자유학기제 성과보고회 자료집. 서울: 교육과학기술부

교육과학기술부, 서울특별시교육청 (2012). **진로체험 매뉴얼: 현장 직업체험 일터 멘토용**.

교육과학기술부, 한국과학창의재단. (2014). **2014년 개인교육기부단 설명회**. 서울: 한국청소년정책연구원

교육과학기술부, 한국교육개발원. (2009). **방과후 학교 대학생멘토 온라인 연수콘텐츠**. Retrieved from http://mentor.kedi.re.kr/

교육과학기술부, 한국장학재단. (2012). **다문화가정 학생 멘토링 표준 가이드북.** 서울: 한국장학재단.

교육과학기술부, 한국직업능력개발원. (2012). **학교진로교육지표.** 서울: 한국직업능력개발원.

교육과학기술부, 한국직업능력개발원. (2014). **현장직업체험 일터 멘토용 리플릿. 서울**: 한국직업능력개발원.

교육과학기술부, 한국직업능력개발원. (2015). **진로체험매뉴얼**. 세종: 교육과학기술부

김경준, 김영지, 정익중, 김지혜. (2012). **청소년멘토링 시범사업보고서**. 서울:

한국청소년정책연구원

김경준, 김지혜, 김영지. (2013). 청소년 또래멘토링의 효과에 대한 질적 연구 **한국청소년연구, 24**(3), 287-321.

김나라, 이지연, 정윤경, 최수정, 방재현. (2012). **아일랜드의 전환 학년제 적용 방안 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.

김기헌, 유홍준, 오병돈. (2014). 진로체험의 효과: 진로성숙도와 학업성취도. **직업교육학회, 33**(3), 19-36.

김미진, 이재창, 임재일, 홍후조. (2014). 자유학기제 연구학교의 교육과정 특성 분석: 2013 자유학기제 연구학교 보고서 분석을 중심으로. **교육과정연구, 32**(2), 215-241.

김봉환, 정철영, 김병석. (2006). **학교진로상담.** 서울: 학지사

김승보. (2011). 진로·직업교육 중심의 창의적 체험활동 운영. **한국실과교육학회, 2011**(8), 3-21.

김승보, 신선미, 최기원, 정진봉. (2014). 고등교육의 진로지도 체계 현황과 과제. **한국취업진로학회, 2014**(1), 37-75.

김옥환. (2001). **초등학교 진로교육 프로그램의 개발과 효과 분석.** 홍익대학교 박사학위논문.

김지연. (2009). **비행청소년 멘토링 운영을 위한 다기관 협력체제 구축 방안 연구: 비행청소년 멘토링 운영지침 개발.** 서울: 한국청소년정책연구원

김지연. (2010). **청소년 멘토링활동 운영매뉴얼**. 서울: 한국청소년정책연구원

김진모, 이진화, 공민영, 이유진. (2010). RP(Rapid Prototyping) 접근법에 기반한 농작업 안전 직무교육 프로그램 개발. **농업교육과 인적자원개발, 42**(4), 1-26.

김진화. (2010). **평생교육 프로그램개발론.** 서울: 교육과학사.

대구광역시교육청. (2013). **우리지역 현장형 진로직업체험, 직업멘토와의 하루**.

대전광역시활동진흥센터. (2010). **청소년 또래멘토링활동 시범사업 보고서**. 서울:

한국청소년정책연구원

박가열, 남기성, 오민홍, 임영식, 정철영, 김성환, 김은영, 윤지영, 진은설, 최형아. (2008). **청소년직장체험프로그램 사업의 효과성 추적조사 연구**. 서울: 한국고용정보원.

박운선. (2012). **직업체험활동의 효과성 및 만족도에 관한 연구: 경기도내 특정고교 사례를 중심으로**. 중앙대학교 석사학위논문.

서우석, 도경순. (2002). [학교현장에서의 진로교육]제1주제 발표: 초등학교 진로교육의 논리와 실제, **한국진로교육학회, 2002**(0), 1-33.

서우석, 조붕환. (2003). [평생학습사회에서의 여성 진로교육]제1주제 발표: 초등학교 여학생을 위한 진로교육 방안 및 토론, **한국진로교육학회, 2003**(0), 11-42.

서우석, 여태철, 류희수. (2007). 수업컨설팅 프로그램 개발 및 운영 방안. **교육논총, 27**, 3-24.

서우석. (2000). 초등학교 진로 교육의 실태와 방향, **대학생활연구, 12,** 167-188.

서우석. (2002). 인적자원 개발과 초등학교 진로교육, **진로교육연구, 15**(2), 213-234.

서우석. (2005). Ubiquitous 시대 직업세계 변화에 따른 실과 교육에서의 진로교육방향에 대한 토론, **한국실과교육연구학회, 2005**(1), 126-131.

서우석. (2014). **행복교육 실현을 위한 진로교육 방안.** 한국교육개발원(2014). 행복교육 실현을 위한 진로교육 활성화 방안. 현장토론회 자료집.

서우석. (2015). 일본 직업체험학습의 고찰. **한국실과교육연구학회, 21**(1), 161-181.

성은모. (2012). 전문성 성장잠재력 검사 도구 개발 연구. **한국교육학회 학술대회, 2012**, 106-109.

성은모. (2013). **자유학기제 도입과 청소년 체험활동 연계방안 연구.** 서울: 한국청소년정책연구원

손유미, 진미석, 정연순, 양안나. (2012). **중학생 직업체험장 발굴**. 서울: 한국직업능력개발원.

신미진. (2008). **직업체험을 활용한 중학생 진로탐색 집단상담 프로그램 개발**. 한국교원대학교 석사학위논문.

안선영, 김희진, 강영배, 배경내, 조혜영, 박민경. (2013). **청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I**. 서울: 한국청소년정책연구원

애프터스쿨 홈페이지. (2015). Retrieved from http://www.efterskole.dk.

오성욱. (2006). 청소년직장체험프로그램 효과성에 관한 연구. **직업과고용서비스연구, 1**(1), 75-91.

오해섭. (2005). **국제청소년교류활동 평가체계 및 모형개발**. 서울: 한국청소년정책연구원

이기봉, 김현철, 윤혜순, 송민경, 최은지, 한효원. (2011). **창의적 체험활동 지역사회 운영모형 개발연구 I**. 서울: 한국청소년정책연구원

이지연. (2013). 진로 중심 자유학기제 도입의 타당성과 향후 과제. **진로교육연구, 26**(3), 1-22.

이혜연. (2005). **특별지원 청소년을 위한 멘토링프로그램 운영지침서 개발연구.** 서울: 한국청소년정책연구원

임미옥, 정연옥. (2010). 진로교육 프로그램이 초등학생의 진로성숙도와 자아 존중감에 미치는 영향. **한국실과교육학회, 23**(2), 379-393.

자유학기지원센터 홈페이지. (2015). https://freesem.kedi.re.kr/

장신호, 이영, 홍영란, 이인선. (2014). **교육기부 활성화 추진과제 도출을 위한 정책연구**. 서울: 한국교육개발원.

장원섭. (2007). 맥락 중심의 평생 진로교육 제안. **한국진로교육학회, 20**(2), 1-3.

장원섭, 김선희, 민선향, 김성길. (2002). **대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발.** 서울: 한국직업능력개발원.

장현진, 이지연, 윤수린, 이윤진. (2014). **진로탐색 중심의 자유학기제 성공요인 및 지원 방안**. 서울: 한국직업능력개발원.

정광순. (2013). 자유학기제 도입과 중학교 수업 개선 방안. **학습자중심교과교육연구, 13**(6), 399-421.

정병흠. (2014). 자유학기제에 따른 미술교과 융합교육 방안 연구. **미술교육논총, 28**(2), 57-84.

정윤경, 김나라, 서유정. (2011). **직업체험 중심 진로교육 지원체제 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.

정윤경. (2014). **진로 탐색 중심의 자유학기제 도입 및 진로교육 인프라 확충**. 서울: 한국직업능력개발원.

정진철, 김나라, 최지원. (2013). 인본주의 교육철학관점에서 본 체험중심 진로교육으로서의 아일랜드 전환학년제와 영국 갭이어에 대한 내러티브 탐구. **농업교육과 인적자원개발, 45**(3), 85-124.

정진철, 안정화, 장영수. (2013). 갭이어 현황과 한국 대학 내 적용방안. **한국취업진로학회,** 85-106.

정철영. (1997). 진로지도의 의의와 실태. **교육개발, 110**. 28-31.

정철영. (1999). **진로지도. 한국직업능력개발원 편, 직업교육훈련 대사전**. 서울: 한국직업능력개발원.

정철영. (2000). **일과 학습의 연계를 위한 진로지도 강화.** 대통령 자문 새교육공동체위원회 발표논문.

정철영. (2002). 진로교육 및 진로지도 운영 체제의 실태 및 개선방안. **진로교육연구, 15**(1).

정철영 민무숙, 서우석, 구정화, 신선미. (2003). **양성평등한 진로지도 프로그램(개정판)**. 서울: 교육과학기술부

정철영. (2004). **대안적 교육운동으로서의 진로교육-토론 1. 진로정보센터 5주년 기념 세미나 자료**, pp.25-30. 서울: 한국직업능력개발원.

정철영, 서우석, 남미숙, 남미애, 김재호, 이성식. (2006). 초등학생을 위한 진로지도 프로그램 개발, **한국실과교육학회지, 19**(4), 99-118.

정철영, 박동열, 김진화, 채연희, 김재호, 조단비. (2006). 고등학생을 위한 진로지도 프로그램 개발. **농업교육과 인적자원개발, 38**(3), 251-277.

정철영. (2011). 초등학교 진로교육의 새로운 패러다임. **실과교육연구, 17**(4), 1-30.

정철영, 김재호. (2011). **대학의 진로교육 실천방안. 선진패러다임을 위한 진로교육의 이론과 실제**, pp. 441-462. 서울: 교육과학사.

진미석, 손유미, 정윤경, 이지연. (1998). **중학생의 진로교육실태 및 요구조사.** 서울: 한국직업능력개발원.

진미석, 손유미, 김도협. (2013). **주요 선진국의 진로지도체계: 교육과 고용구조를 중심으로**. 서울: 한국직업능력개발원

진미석. (2001). **중학생 진로탐색을 위한 현장체험학습 프로그램 개발.** 서울: 한국직업능력개발원.

진미석. (2013). **창의적 진로개발과 SCEP(학교 진로교육 프로그램). 서울**: 한국직업능력개발원.

진미석, 손유미, 장현진, 김규상, 이윤진, 양성은, 김지혜. (2013). 온**라인 화상멘토링 진로체험 시범 운영.** 서울: 한국직업능력개발원.

진미석. (2014). **자유학기제 진로탐색 활동 자료집-교사용/학생용**. 서울: 한국직업능력개발원.

최상덕, 신철균, 황은희, 이상은, 김은영. (2014). **자유학기제 운영 종합매뉴얼**. 서울: 한국교육개발원.

최상덕, 이상은, 김동일, 김재철, 박소영, 홍창남. (2014). **2013 자유학기제 연구학교 사례연구 종합 보고서**. 서울: 한국교육개발원.

최상덕, 이상은, 김동일, 김재철, 박소영, 홍창남. (2015). **2014 자유학기제 연구학교 사례연구 종합 보고서**. 서울: 한국교육개발원.

최선희, 김희수, 이근형, 최지현. (2010). 저소득 아동 청소년 대상 멘토링 과정 및 성과에 대한 질적 연구: 멘토, 멘티부모, 실무자 면접 결과를 중심으로. **청소년복지연구, 12**(3), 79-118.

최윤선. (2005). **현장체험학습에 대한 초등학생의 인식 조사연구**. 숙명여자대학교 석사학위논문.

포크하이스쿨 홈페이지. (2015). Retrieved from http://www.hojskolerne.dk.

황세원. (2014). **자유학기제를 활용한 진로교육 수업방안 연구 - 아일랜드 전환학년제 사례를 중심으로**. 숙명여자대학교 석사학위논문.

한국교육개발원. (2009). **방과후 학교 대학생멘토 온라인 연수콘텐츠**. Retrieved from http://mentor.kedi.re.kr

한국장학재단. (2012). **다문화가정 학생 멘토링 표준 가이드북**. 서울: 한국장학재단.

한국청소년개발원. (2001). **중학생의 진로탐색을 위한 현장체험프로그램 개발 기초연구.** 서울: 한국청소년정책연구원

한국청소년정책연구원. (2011). **멘토링 교육프로그램**. 서울: 한국청소년정책연구원

한국YMCA전국연맹. (2001). **동아리 활동 지침서**. 서울: 한국YMCA전국연맹.

한상근, 이영대, 최동선, 정윤경. (2007). **직업체험 프로그램 운영매뉴얼. 서울**: 한국직업능력개발원.

한상근. (2009). 직업체험 프로그램에 대한 중고등학생의 요구 분석. **진로교육연구, 22**(4), 19-38.

홍영란. (2014). **자유학기제를 활용한 교육기부 활성화 방안**. 서울: 한국교육개발원.

홍지혜. (2015). **자유학기제의 효율적인 운영을 위한 청소년 진로탐색 미술교육 방안.** 숙명여자대학교 석사학위논문.

홍후조, 정철영, 김봉환, 김정호, 이미경, 어윤경. (2007). **중·고교생을 위한 직업·진로 탐색자료 개발 연구**. 서울: 한국고용정보원.

허은영. (2012). **청소년 진로코칭**. 서울: 우리교육.

허은영. (2013). **청소년 진로카페**. 서울: 북멘토.

허은영. (2014). **청소년 진로지도 어떻게 할 것인가, 교과통합진로교육 매뉴얼**. 서울: 북멘토.

KYC 좋은친구만들기운동. (2006). **십대와 친구하기: 청소년멘토링 가이드북**. Retrieved from www.goodfriend.kyc.or.kr

Alamprese, J. (2005). *Helping adult learners make the transition to postsecondary education*. Bethesda, MD: Abt Associates, Inc. Retrieved June, 16, 2006.

Allen, T. D., Day, R., & Lentz, E. (2005). The role of interpersonal comfort in mentoring relationships. *Journal of Career Development, 31*, 155-169.

Allen, T. D., & Eby, L. T. (2004). Factors related to mentor reports of mentoring functions provided: Gender and relational characteristics. *Sex Roles, 50*(1/2), 129-139.

Allen, T. D., Eby, L. T., & Lentz, E. (2006). Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 567-578.

Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology, 80*(3), 260.

Ballantyne, R., Hansford, B., & Packer, J. (1995). Mentoring beginning teachers: A qualitative analysis of process and outcomes. *Educational Review, 47*(3), 297-307.

Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of applied psychology, 83*(3), 377.

Basketball SA. (n.d). Mentor Trainin – Sample Program. Retrieved (2015.6.23.) from http://www.basketballsa.com.au/fileadmin/user_upload/Officials_Documents/ASC/Mentor_Training_Sample_Program.pdf

Bell, C. (2007). Using employee volunteering programs to develop leadership skills. *Development and Learning in Organizations: An International Journal, 21*(1), 6-8.

Bennette, C. (2002). Traditional mentor relationships, intimacy and emotional intelligence. *Qualitative Studies in Education, 15*, 155-170.

Britner, P. A., Balcazar, F. E., Blechman, E. A., Blinn-Pike, L., & Larose, S. (2006). Mentoring special youth populations. *Journal of Community Psychology, 34*(6). 747-763.

Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management.* London: Sege.

Cannata, A., Garringer, M., Rummell, C., Arevalo, E., & Juoovy, L. (2007). *Training New Mentors. Portland*: National Mentoring Center.

Carey, L., & Dick, W. (1996). *The systematic design of instruction (4th ed.).* New York: Harper Collins College Publishers.

Chan, C. C., & Ho, W. C. (2008). An Ecological Framework for Evaluating Relationship-Functional Aspects of Youth Mentoring. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(4), 837-867.

Chew, L. D., Watanabe, J. M., Buchwald, D., & Lessler, D. S. (2003). Junior faculty's perspectives on mentoring. *Academic Medicine, 78*(6), 652.

Colley, H. (2000). *Exploring Myths of Mentor: A Rough Guide to the History of Mentoring(1st Draft).* The British Educational Research Association Annual Conference Proceeding.

Cowling, M. (2009). The impact of entrepreneurship training and small business experience on future entrepreneurial activity in the UK.

Davis, B., & Higdon, K. (2008). The effects of mentoring/induction support on beginning teachers' practices in early elementary classrooms (K-3). *Journal of Research in Childhood Education, 22*(3), 261-274.

D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2008). Mentoring as a learning tool: Enhancing the effectiveness of an undergraduate business mentoring program. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 16*(4), 363-378.

Department for Children, Schools and Families. (2009). The work-related learning guide. Department for Children, Schools and Families Publication.

Department of Education. (1993). *Transition Year Programme – Guidelines for Schools*. Ireland: Department of Education.

Department for Education & Skills in UK(2015). Organisations. Retrieved (2015.06.25.) from https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education

Devereux, P. (2008). International volunteering for development and sustainability: outdated paternalism or a radical response to globalisation?. *Development in Practice, 18*(3), 357-370.

DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentin, J. C., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology, 30*, 157-197.

DuBois, D. L., & Neville, H. A. (1997). Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits. *Journal of Community Psychology, 25*, 227-234.

Eby. (1997). Alternative forms of mentoring in changing organizational environments: A conceptual extension of the mentoring literature. *Journal of Vocational Behavior, 51(1), 125-144.*

Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of personality and social psychology, 72*(1), 218-232.

Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of race, gender, perceived similarity and contact on mentor relationships. *Journal of Vocational*

Behavior, 50, 460-481.

Fagenson, E. A. (1992). Mentoring-Who need it? A comparison of proteges and nonproteges needs for power, achievement, affiliation, and autonomy. *Journal of Vocational Behavior, 41*(1), 48-60.

Forgarty, R., Stoehr, J. (2008). Integrating Curricula with multiple intelligences. CA: Sage.

Galbraith, M. & Cohen, N. (1995). *Mentoring: New strategies and challenges*. San Francisco: Jossey-Bass.

Garringer, M. & MacRae, P. (2008). *Foundations of successful youth mentoring*. Portland: National Mentoring Center.

Geiger-DuMond, A. H., & Boyle, S. K. (1995). Mentoring: A practitioner's guide. *Training and Development, 49*, 51-54.

Hamilton, S. F., & Hamilton, M. A. (1992). Mentoring programs: Promise and paradox. *Phi Delta Kappan, 73*, 546-550.

Harrison, J., Dymoke, S., & Pell, T. (2006). Mentoring beginning teachers in secondary schools: An analysis of practice. *Teaching and teacher education, 22*(8), 1055-1067.

Herrera, C., Sipe, C.. L., & McClanahan, W. S. (2000). *Mentoring School-Age Children: Relationship Development in Community-Based and School-Based Programs*. PA: Public/Private Ventures.

Higgins, M. C. (2000). The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction. *Journal of Management Development, 19*(4), 277-296.

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review, 26*(2), 264-288.

Hodges, B. (2009). Factors that can influence mentorship relationships. *Paediatric Nursing, 21*(6), 32-35.

Hough, L. M. (1992). The'Big Five'personality variables--construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance, 5*(1-2), 139-155.

Hutchins, D. B. (2000). Mentoring. Society for Human Resource Management. Retrieved (2015.09.01.) from http:www.shrm.org/hrresources/ whitepapers_published/cms_00425.asp

Jeffers, G. (2012, March). Work e*xperience placements in school programmes: stretching horizons*. Paper presented at the Educational Studies Association of Ireland annual conference, Cork, Ireland.

Jones, M.., Li, Z., & Merrill, D. M. (1992). Rapid prototyping in automated instructional design. E*ducational Technology, Research and Development, 40*(4). 95-100.

Jones, T. S., & Richey, R, C. (2000). Rapid prototyping methodology in action: a developmental study. *Educational Technology, Research and Development, 48*(2). 63-80.

Karcher, M. J., Davidson, A. J., Rhodes, J. E., & Herrera, C. (2010). Pygmalion in the program: The role of teenage peer mentors' attitudes in shaping their mentees' outcomes. *Applied Developmental Science, 14*(4), 212-227.

Korberg, C., Boss, R., & Goodman, E. (1998). Factors and outcomes associated with mentoring among health-care professionals. *Journal of Vocational Behavior, 53*(1), 58-72.

Kram, K. E. (1983). Phases of the Mentor Relationship. *Academy of Management Journal, 26*(4), 608-625.

Kram, K. E. (1985). Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. *Administrative Science Quarterly,* 30(3), 454-456.

Kram, K. E., & Higgins, M. C. (2008, September, 22). A new approach to mentoring. *Wall Street Journal.* Retrieved (2015.09.01.) from http://www.wsj.com/articles/SB122160063875344843.

Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal, 28*(1), 110-132.

Lankard, B. (1996). The role of mentoring in career education: Trends and Issue alerts. (ERIC NO: ED399403).

Lankau, M. J., Riordan, C. M., & Thomas, C. H. (2005). The effects of similarity and liking in formal relationships between mentors and proteges. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 252-265

Laura E. B. (2014). *Development Through the Lifespan(6th ed).* Boston: Pearson Education Inc.

Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy,* 30th An. Ed.: Dilemmas of the Individual in Public Service. Russell Sage Foundation.

Lough, B. J., McBride, A. M., & Sherraden, M. S. (2009). *Perceived effects of international volunteering: Reports from alumni* (CSD Working Papers RP09-10). St Louis: Center for Social Development. Working Paper 09-31 St Louis, Centre for Social Development Washington University.

Madia, B. P., & Lutz, C. J. (2004). Perceived Similarity, Expectation-Reality Discrepancies, and Mentors' Expressed Intention to Remain in Big Brothers/Big Sisters Programs. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(3), 598-623.

Maehr, M. L. (1989). Thoughts about motivation. Research on motivation in education: *Goals and cognitions, 3*(1), 299-315.

MENTOR. (2009). *Elements of Effective Practice for Mentoring.* VA: MENTOR.

MENTOR. (2009). *How to Build A Successful Mentoring Program Using the Elements of Effective PracticeTM.* VA: MENTOR.

Mentoring Center of Central Ohio(2011). Retrieved from Training curriculla/schedule. http://www.mentoringcenterco.org

Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance, 11*(2-3), 145-165.

Naumann, J. D., & Jenkins, A. M. (1982). Prototyping: The New Paradigm for Systems Development. *Management Information Systems Quarterly, Sept.* 29-44.

Neufeld, V. R., & Borrows, H. S. (1974). The McMaster Philosophy: An Approach to Medical Education. *J. Med. Edu. 49*(11), 1040-1050.

Phillips-Jones, L. (1982). *Mentors and Protegees.* NY: Arbor House Pub co.

Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Allpied Psychology, 84,* 529-550.

Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. Academy of Management Journal, 43(6), 1177-1194.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice. LA: Sage Publications.

Ragins, B. R., & McFarlin, D. B. (1990). Perceptions of mentor roles in crossgender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior, 37,* 321-339.

Ragins, B. R., & Verbos, A. K. (2007). Positive relationships in action: Relational mentoring and mentoring schemas in the workplace. Exploring positive

relationships at work. Building a theoretical and research foundation, 91-116.

Ritchie, A., & Genoni, P. (1999). Mentoring in Professional Associations: Continuing Professional Development for Librarians, *Health Libraries Review, 16*(4), 216-225.

Roh, S. (2004). Making instructional design come alive: Applying principles and strategies of user-centered design to the ISD process. **교육정보미디어연구, 10**(3), 209-223.

Russell, I. (2005). *A National Framework for Youth Action and Engagement London*, London, UK: HM Stationery Office.

Ryan, S., Whittaker, C. R., & Pinckney, J. (2002). A school-based elementary mentoring program. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth, 46*(3), 133-138.

Schlee, R. P. (2000). Mentoring and the professional development of business students. *Journal of Management Education, 24*(3), 322-337

Smyth, E., Byrne, D, & Hannan, C. (2004). *The Transition Year programme: An assessment.* Dublin: Economic and Social Research Institute/Liffey Press.

Stone III, J. R., & Aliaga, O. A. (2005). Career & technical education and school-to-work at the end of the 20th century: Participation and outcomes. *Career and Technical Education Research, 30*(2), 125-144.

Summers-Ewing, D. (1994). *A vital Ingredient for career success.* (ERIC NO: ED378519). CA: American Psychological Association.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers.* New York: John Wiley.

Terruyuki Fujita. (2011). The Current State and Future Tasks of Japan's Career Education Promotion Policies-Embarking on the Road Less Traveled. *Japan Labor Review, 8*(1), pp. 26-47.

Tuckman, B. W. (1974). An age-graded model for career development education. *Journal of Vocational Behavior, 4*(2), 193-212.

UVM. (2013). *Improving the Public School*. Retrieved from www.uvm.dk/publicschool.

Wai-Packard, B. (2009). Definition of mentoring. Retrieved (2015.09.01.) from http://ehrweb.aaas.org/sciMentoring/Mentor_Definitions_Packard.pdf

Wanberg, C. R., Welsh, E., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Protege and mentor self-disclosure: Levels and outcomes within formal mentoring dyads in a corporate context. *Journal of Vocational Behavior, 70,* 398-412.

Watts, A. G. (1983). Education, unemployment and the future of work. Milton Keynes, England: Open University Press.

Whitney, S. D., Hendricker, E. N., & Offutt, C. A. (2011). Moderating factors of natural mentoring relationships, problems behaviors, and emotional well-being. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 19*(1), 83-105.

Wiggins, G. & McTighe, J. (2005). Understanding by design(2nd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Zachary, L. J. (2009). *The Mentee's Guide : Making Mentoring Work for you.* San Francisco: Jossey-Bas.

Abstract

A Study for Developing A Standard Manual for Mentoring Participants in Career Experience accordance with Operating Free Semester in Middle School

Jyung, Chyul Young
Seo, Woo Seok
Heo, Eun Young
Lim, Hyo Shin
Cho, Kyu Hyung
Lim, Jung Hoon
Im, So Hyun

The purpose of the study is to develop a standard manual for Mentoring Participants in Career Experience accordance with operating Free Semester in middle school, it includes ① manual to operate career experience for mentors and ② Mentoring Participants in Career Experience program. To develop a standard manual for Mentoring Participants in Career Experience, we analyzed overall-related literatures and statistics DB data, and reviewed on-site capabilities, interviews, surveys, case studies, and expert consultations by applying the research methods to ensure the validity of the study result. The standard manual for Mentoring Participants in Career Experience developed in the study was based on the operational direction of career experience in Free Semester, and utilized to derive the role of mentors and mentees in career experience.

In this study, career experience in a Free semester is defined as 'Visitation by the mantees to work sites to experience and meet professional mentors with knowledge regarding performances in work, and

to receive help in career choices and designs of students by experiential education activities'. Operating direction of career experience in a Free Semester is roughly composed of locations, duration, the number of participants , and the types of the experience. First, the whole workplace that mentors work was regarded as the location of the experience. Second, at least 2 hours per day, including before and after school education program was recommended as the duration of the experience. Third, suitable number of participants per mentor was less than or equal to five per mentor; however, the number can be flexible depending on the conditions of the enterprise(organization). Fourth, field trip, job observation, interviews among other types of experiences were included as the type of experience.

The roles of the mentors and mentees during the career experience derived from the study are as follows: Career experience mentor is an experienced professional with skills and experience to provide relevant information to the students(mentee) about the inside and outside of the workplace, which includes a guidance for the world of work, a role model as a professional, a planner and an operator of mentoring activity programs, and a motivator. Career experience mentees are middle school students participating in career experience during the Free Semester. They are little to no knowledge about career experience, they are diligent participants in the career experiences, and informers to share the experience of career experience to others.

The standard manual for Mentoring Participants in Career Experience developed in this study is interrelated between the manual to operate career experience for mentors and mentoring program for the career experience. In other words, each material is linked in the configuration and content, so when career mentors complete the mentoring program for the

career experience, they have no difficulty running the manual to operate career experience.

Manual to operate career experience could be divided according to ① the type of data, and ② the type of property of the utilization in institutions. First, we developed a booklet manual with two parts consisting of 24 pages and a leaflet manual with two parts consisting of 6 pages based on the type of data. Booklet manual includes a variety of information needed to operate even if it is harder to carry on and run career experience in the workplace compared to the leaflet manual. However, leaflet manual includes essential informations for managing the career experience even though it does not contain all the detailed information for running the career experience. In particular, the leaflet manual also includes manager operating the career experience. Second, depending on the type of property of utilization in the institutions, a manual for mentors to operate career experience of enterprise, institutions, organization and the association which has full-time workers more than ten people and a manual for mentors to operate career experience for small business was developed. A manual for utilization in institution is developed to reflect the views of the field and professionals that require a separate operating manual for a number of local business owners to participate in career experience as mentors. In the operating manual for more than ten people, we assumed general mentors were responsible for networking with contact managers from outside, selecting mentors within the organization(company), and managing them besides operating the career-relating experience directly. Therefore, the manual contains the procedures for selecting the departments and mentors, and there is differences with the details with an operating manual for small business.

A structure and content of a booklet manual includes ① Ⅰ. A summary

of career experience in a free semester. ② Ⅱ. Operating career experience, operating practices and forms in appendix. 'Ⅰ. A summary of career experience in a free semester' consists of the concept and definition of career experience in a free semester, the concept of subjects involved in, the concept and the role of a mentor, the effects of participating in career experience and operating overview. 'Ⅱ. Operating career experience' is composed of preliminary, activities, post-activities and it has details, procedures in chronological order. Leaflet manual is divided by three parts with six pages and it has a basic common sense related to career experience(the concept of career experience, the concept and role of mentor in career experience, why and how to participate in career experience, etc) and a core content according to the operating procedures of overall career experience to be remembered.

Mentoring program for career experience developed the prototype in three stages by applying RP approach, repeatedly analysis, design, development and evaluation. Lastly, the developed Mentoring Program for Career Experience is divided into basic courses and training courses. Formatting relevant data, materials, formats and comments for teaching is developed to deliver a standardized curriculum. The table of contents for basic courses are as follows: Ⅰ. Learning objectives, Ⅱ. Overview of career experience during a Free Semester, Ⅲ. Understanding participation of career experience during a Free Semester, Ⅳ. Procedure and methods of career experience, Ⅴ. Summary of learning contents. The table of contents for training courses are as follows Ⅰ. Learning objectives, Ⅱ. Planning and training for operating career experience, Ⅲ. Summary of learning contents. Learning materials focused on the core contents could be used for self-study, and for effective learning, video and comments were added. Also, lectures consists of using a variety of techniques such as the

learner oriented pedagogy questions and discussions, so that learners could participate directly. We added sheets and materials for activities, and put comments and precautions to make the activities progress fluidly. Teaching materials include PowerPoint materials for comments for education, precaution to support effective teaching and learning progress. Not only mentoring subject matter experts in career experience, but also a person who is running a training could proceed smoothly by referring to the training course content, procedures, methods, and time reference. Also by using supplemental materials and activity sheets, mentors could check the procedure and determine the learning activities of mentees during the mentoring process. According to the result of needs analysis for career experience institution mentor, they prefer 1 to 2 hours on a weekday evening for an education program to incidentally operates. They would like to operate a meeting and the program at the same time but, prefer to separate lecture and training. Also when they operating the program, mentors wish to transfer the relevant know-hows from the experienced senior mentors and the senior member were willing to do so.

【부록】 자유학기제 진로체험 멘토 표준매뉴얼

1. 자유학기제 진로체험 멘토 표준매뉴얼 면담·서면조사 자료 • 255

2. 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(10인 이상 사업장) • 269

3. 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(소상공인 사업장) • 297

4. 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(리플릿형) • 325

5. 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 • 327

6. 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ (PPT 자료) • 385

7. 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (PPT 자료) • 399

설문 및 인터뷰 안내

안녕하십니까?

저희는 서울대학교 농산업교육과에서 진로교육을 전공하고 있는 연구원입니다.

이번에 저희 연구실에서 한국교육개발원의 위탁을 받아 '중학교 자유학기제 운영에 따른 진로체험 멘토 표준매뉴얼 개발'이라는 과제를 수행 중에 있습니다. 따라서 중학생을 대상으로 진로체험 일터를 개방하고 계신 현장의 일터 멘토들을 위한 운영매뉴얼 및 관련 교육 프로그램을 개발하고자 합니다.

저희 연구진이 개발하고자 하는 진로체험 멘토용 운영매뉴얼 및 교육 프로그램에 대한 선생님의 고견을 여쭙고자 합니다. 설문 및 인터뷰에 응해주신 내용은 진로체험 멘토용 운영매뉴얼 및 교육 프로그램의 개발에만 활용될 예정입니다. 향후 진로체험 기관에서 이를 담당하여 운영하는 진로체험 멘토분들에게 큰 도움이 될 것입니다.

설문 및 인터뷰 내용과 궁금한 사항이 있으시면 언제든지 아래의 연락처로 연락하여 주시기 바랍니다.

2015년 9월

연구진: 서울대학교 정철영 교수

경인교육대학교 서우석 교수

등원중학교 허은영 수석교사

Ⅰ. 진로체험 운영 일반

1. 귀하는 멘토로서 진로체험 운영에 몇 번 참여하셨습니까?

① 1번 ② 2~5번 ③ 6~10번 ④ 11번 이상

2. 귀하는 진로체험을 운영할 때 평균적으로 얼마의 시간을 소요하셨습니까?

① 2시간 이하 ② 2시간 초과 ~ 4시간 ③ 4시간 초과 ~ 6시간
④ 6시간 초과 ~ 8시간 ⑤ 2일간 ⑥ 3일 이상

2-1. 귀하는 진로체험 운영 시, 이상적인 운영시간은 몇 시간이라고 생각하십니까?

① 2시간 이하 ② 2시간 초과 ~ 4시간 ③ 4시간 초과 ~ 6시간
④ 6시간 초과 ~ 8시간 ⑤ 2일간 ⑥ 3일 이상

3. 귀하는 어느 분을 통해 진로체험을 신청하셨습니까?

① 진로체험지원센터 등 진로체험 결연 기관의 담당자
② 멘티가 재학하고 있는 학교 교사

4. 귀하는 진로체험을 준비·운영하는 과정에서 어느 분과 더 많은 연락을 취하셨습니까?

① 진로체험지원센터 등 진로체험 결연 기관의 담당자
② 멘티가 재학하고 있는 학교 교사

5. 귀하는 진로체험 운영에 있어 어떤 역할을 수행하고 계십니까?

① 진로체험 총괄멘토
(진로체험 총괄멘토란 진로체험의 준비 과정에서 결연관리자와의 네트워크 및 운영멘토의 선정, 교육 등을 담당하는 현장의 직업인을 의미함)

② 진로체험 운영멘토
(진로체험 운영멘토란 진로체험의 본 활동 과정에서 진로체험 멘티를 대상으로 체험 활동을 운영하는 현장의 직업인을 의미함.)

6. 귀하의 일터에서는 진로체험 운영에 몇 명의 멘토가 참여하십니까?

① 5명 미만 ② 5명 ~ 10명 미만 ③ 10명 이상

7. 귀하가 속한 조직에서 진로체험 운영 시 참여하게 되는 멘토들의 직급은 대체로 어떻습니까?

① 사원 ② 대리 ③ 과장
④ 차장 ⑤ 부장 ⑥ 기타 ( )

8. 귀하가 속한 조직에서는 직업인 멘토에게 진로체험 참여의 선택권이 주어집니까?

① 예 ② 아니오

8-1. 진로체험 운영 시, 멘토에게 진로체험 참여에 대한 선택권이 주어져야 한다고 생각하십니까?

① 예 ② 아니오

8-2. 8-1번과 같이 응답한 이유가 있으시다면 이유가 무엇인지 자유롭게 기술하여 주십시오.

9. 귀하는 진로체험에 자발적으로 참여하셨습니까?

① 예 ② 아니오

9-1. 9번과 같이 응답한 이유가 있으시다면 이유가 무엇인지 자유롭게 기술하여 주십시오.

9-2. 진로체험에 자발적으로 참여하는 멘토의 공통적인 특성이 있다면 무엇입니까?

10. 진로체험에 참여함으로써 개인적으로 좋았던 점은 무엇입니까?

11. 다음은 진로체험의 참여 주체를 나열한 것입니다. 각 주체에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?

	전혀 모른다	모른다	보통이다	안다	매우 잘 안다
(1) 멘토	①	②	③	④	⑤
(2) 멘티	①	②	③	④	⑤
(3) 결연관리자	①	②	③	④	⑤
(4) 신청 학교 교사	①	②	③	④	⑤
(5) 학부모진로코치	①	②	③	④	⑤

12. 다음은 진로체험에서 실행 가능한 체험활동을 나열한 것입니다. 각 활동에 대하여 어느 정도 알고 있다고 생각하십니까?

	전혀 모른다	모른다	보통이다	안다	매우 잘 안다
(1) 현장 견학	①	②	③	④	⑤
(2) 직무 관찰	①	②	③	④	⑤
(3) 직업 체험	①	②	③	④	⑤
(4) 직업인 인터뷰	①	②	③	④	⑤

13. 다음은 진로체험에서 실행 가능한 체험활동입니다. 실제 진로체험을 운영할 때 활용한 체험 활동의 빈도에 따른 순위를 가운데 열에 매겨주십시오. 우측 열에는 실제 진로체험을 운영할 때 학생들이 선호하였던 활동의 순위를 매겨주십시오. 혹시 활용하지 않은 체험 활동이 있다면 해당 활동의 괄호 안에 ×를 표시하여 주십시오.

구 분	체험활동 운영 빈도 순위	학생 선호 순위
(1) 현장 견학	(　　)	(　　)
(2) 직무 관찰	(　　)	(　　)
(3) 직업 체험	(　　)	(　　)
(4) 직업인 인터뷰	(　　)	(　　)

14. 귀하가 진로체험을 운영하시면서 겪었던 애로사항이 있으셨다면 무엇이었는지 자유롭게 기술하여 주십시오.

14-1. 14번에서 작성한 애로사항과 관련하여 귀하가 앞으로 진로체험을 지속적으로 운영하신다면 개선이 필요하다고 생각하는 사항을 자유롭게 기술하여 주십시오.

Ⅱ. 멘토용 진로체험 운영매뉴얼

1. 귀하는 진로체험을 운영하시면서 진로체험 운영매뉴얼을 사용하신 적이 있으십니까?

① 있다(☞ 1-1번으로 이동)　② 없다(☞ 2번으로 이동)

1-1. 사용하시는 매뉴얼은 무엇입니까?

① 서울시교육청 매뉴얼　② 진로체험지원센터 제공 매뉴얼
③ 참여 학교 제공 매뉴얼　④ 교육기부 운영기관 제공 매뉴얼
⑤ 자체 제작 매뉴얼　⑥ 기타 (　　)

1-2. 귀하는 그 진로체험 운영매뉴얼이 진로체험을 준비하고 운영하는 데에 있어 얼마나 도움이 되셨습니까?

① 전혀 도움이 되지 않았다　② 도움이 되지 않았다　③ 보통이다
④ 도움이 되었다　⑤ 매우 도움이 되었다

1-3. 1-2에서 응답한 바와 같이 생각하시는 이유가 있으시다면 자유롭게 기술하여 주십시오.

2. 진로체험 운영매뉴얼이 어떤 형태로 제공되기를 원하십니까?

① 리플릿　② 서책　③ 리플릿과 서책 둘 다

2-1. 2번과 같이 응답하신 이유가 있으시다면 자유롭게 기술하여 주십시오.

2-2. (1번에서 ‘② 서책’과 ‘③ 리플릿과 서책 둘 다’를 선택한 경우) 서책 형태의 진로체험 운영매뉴얼일 경우 적절한 페이지 수는 얼마라고 생각하십니까?

① 10쪽 이하 ② 11쪽 ~ 20쪽 ③ 21쪽 이상

3. 진로체험을 운영하는 데에 있어서 필요한 양식 및 서식자료가 운영매뉴얼에 포함되기를 희망하십니까?

① 예 (☞ 3-1번으로 이동) ② 아니오 (☞ 4번으로 이동)

3-1. 진로체험을 운영하는 데에 필요하다고 생각하는 양식 및 서식자료가 있으시다면 자유롭게 기술하여 주십시오.

4. 진로체험 활동(현장 견학, 직무 관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰 등)은 어떻게 기획하여 운영하셨습니까? 구체적인 과정을 설명해주시기 바랍니다.

5. 진로체험 활동 기획 시 가장 중요하게 고려하신 점은 무엇입니까?
(예: 진로체험 가능 시설 및 기자재 여부, 인적자원 활용 가능성 여부, 학생 요구 등)

6. 진로체험 각각의 운영 절차에 있어 효과적이었던 교육 내용 및 방법은 무엇이었는지 간단하게 기술해주시기 바랍니다.

구분	교육 내용 및 방법
오리엔테이션 단계	
체험 활동 단계	
마무리 단계	

7. 귀하는 진로체험 운영 시, 안전관리는 어떻게 하고 계십니까?

8. 다음은 저희가 개발 중인 진로체험 매뉴얼의 구성 및 주요 내용을 요약한 표입니다. 본 매뉴얼의 구성 및 주요 내용의 타당도에 대하여 자유롭게 말씀하여 주십시오.

영역	주요 내용
Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요	• 자유학기제의 개념 설명 • 진로체험의 개념 설명 • 자유학기제에서 진로체험의 의의 설명 • 자유학기제 진로체험 참여 주체 설명 • 진로체험 멘토의 개념과 역할 설명 • (일터 중심의) 진로체험 참여효과 설명 • 진로체험 운영 개요
Ⅱ. 진로체험 운영	• 사전 준비의 절차 및 방법 - 참가 신청, 체험인원 및 일정 확정, 세부 프로그램 기획, 멘토 간담회 참여, 최종 점검 • 체험 활동의 절차 및 방법 - 오리엔테이션, 본 활동, 마무리 • 사후 활동의 절차 및 방법

9. 진로체험 운영매뉴얼의 구성에 있어 실제 진로체험 운영 멘토가 활용할 수 있는 상세 멘트 등이 포함될 필요가 있다고 생각하십니까?

① 예 ② 아니오

9-1. 9번과 같이 응답하신 이유가 있으시다면 자유롭게 기술하여 주십시오.

Ⅲ. 진로체험 멘토 교육 프로그램

1. 귀하는 진로체험 운영 전에 이에 필요한 교육 프로그램을 이수한 적이 있습니까?

① 있다(☞ 1-1번으로 이동)　② 없다(☞ 2번으로 이동)

1-1. 귀하가 이수한 교육 프로그램의 시간은 대략 어느 정도였습니까?

① 1시간 이하　② 1시간 초과 ~ 2시간　③ 2시간 이상

2. 귀하는 진로체험 운영 전에 진로체험 멘토 교육 프로그램이 필요하다고 생각하십니까?

① 예　② 아니오

2-1. 2번과 같이 응답하신 이유가 있으시다면 자유롭게 기술하여 주십시오.

3. 귀하가 향후 진로체험 멘토를 위한 교육 프로그램에 참여하신다면 어느 정도의 시간으로 운영되는 것이 적절하다고 생각하십니까?

① 1시간 이하　② 1시간 초과 ~ 2시간　③ 2시간 이상

4. 귀하가 향후 진로체험 멘토를 위한 교육 프로그램에 참여하신다면 다음 중 어느 일정 및 시간대에 참여하시기를 선호하십니까?(복수응답 가능)

① 평일 오전　② 평일 오후　③ 평일 저녁
④ 주말　⑤ 기타 (　　)

5. 귀하는 진로체험 멘토를 위한 교육 프로그램이 어떠한 형태로 제공되기를 원하십니까?

① 별도의 교육 프로그램으로 제공　② 간담회와 교육 프로그램을 동시에 운영
③ 기타 (　　)

6. 귀하는 진로체험 멘토를 위한 교육 프로그램이 어떠한 방식으로 이루어지기를 원하십니까?

① 강의식 ② 강의와 실습을 병행 ③ 기타

7. 귀하는 진로체험 멘토를 위한 교육 프로그램의 운영 주체로 다음 중 누구를 선호하십니까?

① 진로체험지원센터 관계자 ② 신청학교 교사 ③ 기업의 총괄 멘토 ④ 상관없음

8. 귀하가 현업에 종사하시면서 별도로 시간을 내어 멘토를 위한 교육 프로그램에 참여하신다면, 교육 운영 주최 기관에서는 어떠한 지원을 해주기를 바라십니까?(복수응답 가능)

① 공문 발송 ② 참가 수당 지급 ③ 필요 없음

④ 기타 ( )

9. 귀하는 선배 진로체험 멘토로서 예비 멘토에게 진로체험 운영 경험에 대해 공유해주실 의향이 있으십니까?

① 예 ② 아니오

Ⅳ. 기타 요구사항

1. 제시된 진로체험 멘토의 역할 중 무엇이 가장 중요하다고 생각하십니까? 중요도에 따라 1~4의 번호를 기재하여 주십시오.

역할	주요 내용	중요도
직업세계에 대한 안내자	일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고, 학생들이 체험할 수 있도록 지도하여 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행하여야 함.	
직업인으로서의 역할모델	멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 체험을 운영함.	
진로체험 멘토링 활동의 기획 및 운영자	진로체험 활동의 교육적 가치에 대해 이해하고 활동 프로그램을 체계적으로 기획하고 운영하여야 함.	
동기부여자	성실한 진로체험 참여를 통해 멘티 역시 능동적이고 적극적인 참여자가 될 수 있도록 유도하여야 함.	

2. 진로체험에 참여하는 멘티(학생)에게 바라는 점은 무엇입니까?

3. 진로체험 운영 시 관계를 맺는 기관(진로체험지원센터, 교육기부 관리기관, 참여 학교 등)에 바라는 점은 무엇입니까?

4. 진로체험에 참여하는 기업 및 기관을 위해 어떠한 지원이 필요하다고 생각하십니까?

5. 진로체험에 참여하는 멘토를 위해 어떠한 지원이 필요하다고 생각하십니까?

Ⅴ. 응답자의 일반 사항

1. 귀하가 근무하고 계시는 기업의 유형은 다음 중 어디에 속하십니까?

① 공공기관 ② 대기업 ③ 중소기업 ④ 자영업

2. 귀하가 근무하고 계시는 기업에는 몇 명의 근로자가 근무하고 있습니까?

① 10인 이하 ② 11인 ~ 50인 ③ 51인 ~ 100인
④ 101인 ~ 300인 ⑤ 301인 이상

3. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

① 20대(20~29세) ② 30대(30~39세) ③ 40대(40~49세) ④ 50대 이상

4. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남 ② 여

5. 소속한 조직에서 귀하의 직급은 무엇입니까?

① 사원 ② 대리 ③ 과장
④ 차장 ⑤ 부장 ⑥ 기타 ( )

【부록 2】 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(10인 이상 사업장용)

자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼

목 차

I. 자유학기제 진로체험 개요 ····· 273

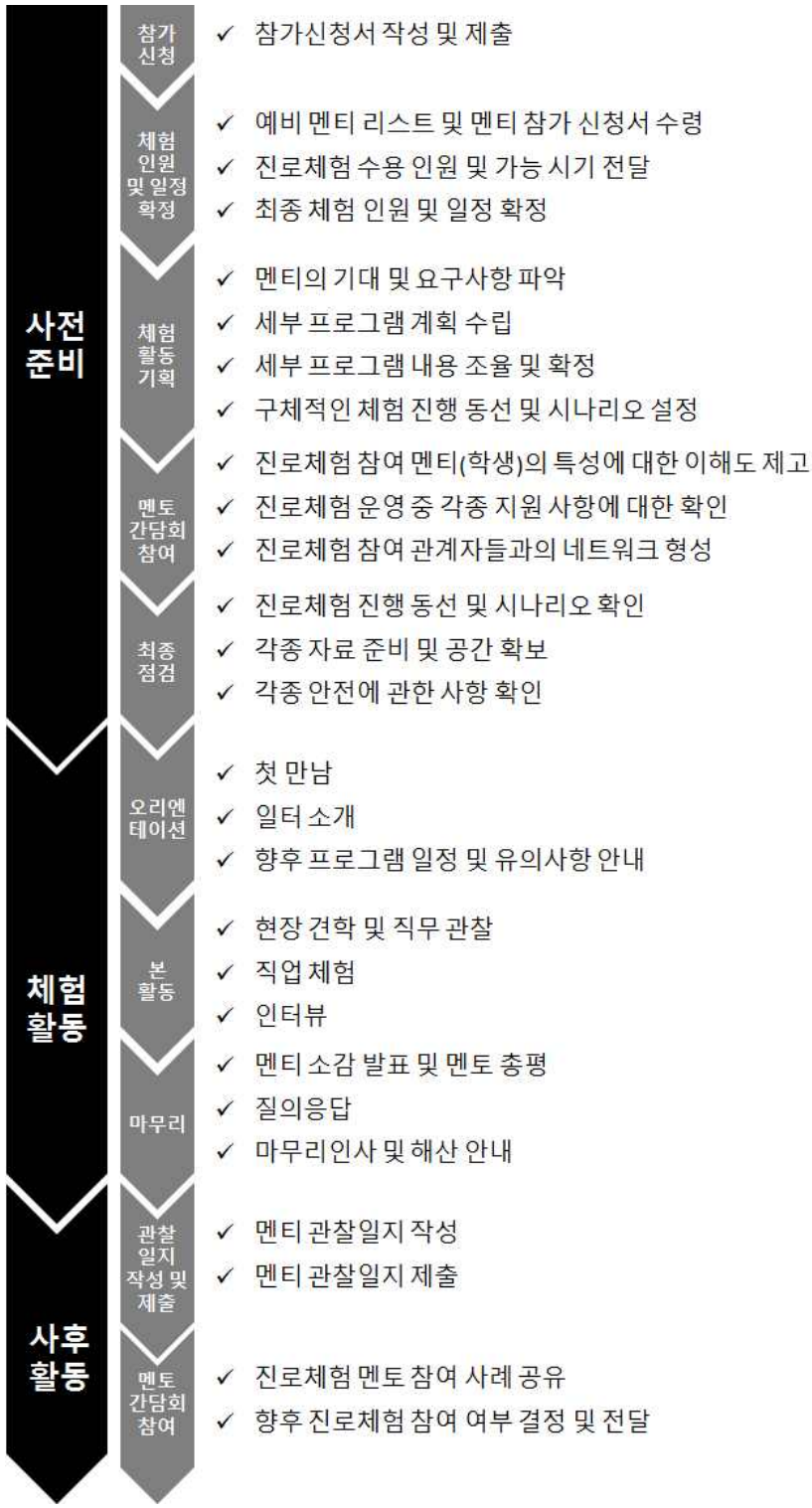
II. 자유학기제 진로체험 운영 ····· 275

1. 사전 준비 ····· 275
2. 체험 활동 ····· 278
3. 사후 활동 ····· 283

부록 Ⅰ. 서식자료_287

부록 Ⅱ. 운영사례_295

이 매뉴얼은 상시 근로자가 10인 이상인 기업, 단체, 협회 등의 진로체험 운영을 위하여 제작된 매뉴얼입니다.



<자유학기제 진로체험 운영 절차>

Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요

1. 자유학기제의 개념

중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색 활동 등 다양한 체험활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도입니다.

2. 진로체험의 개념

진로체험이란 해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓고, 일과 직업에 대해 열정과 자부심을 가지고 있는 멘토가 학생들(이하 멘티)에게 교육적 취지 및 의의에 맞는 직업적 경험, 정보 및 지식을 제공해주는 교육활동을 의미합니다.

3. 자유학기제에서 진로체험의 의의

자유학기제에서의 진로체험은 학교 교실에서 이루어지는 진로교육을 보완하는 것으로, 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 직접 보고, 듣고, 실제 체험하게 하여 교육적 효과가 높습니다.

- ❍ 자기이해 기획 확대
- ❍ 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로탐색 기회 부여
- ❍ 잠정적 진로선택 및 진로준비에 도움이 되는 진로정보 제공
- ❍ 사회성 및 독립성 등의 직업태도 함양

4. 자유학기제 진로체험 참여 주체

자유학기제 진로체험의 참여 주체는 핵심 주체인 멘토, 멘티와 지원 주체인 결연관리자, 신청 학교 교사, 학부모진로코치 등이 있습니다. 각각의 주체들은 다음의 인물들을 의미합니다.

- ❍ 멘토: 현장 진로체험 담당 직업인
- ❍ 멘티: 자유학기제 진로체험 참여 중학생
- ❍ 결연관리자: 일반적으로 진로체험지원센터 담당자를 의미하나, 지역에 따라 학교의 멘토링 담당교사가 결연관리자 역할을 수행할 수 있음.
- ❍ 신청 학교 교사: 자유학기제 진로체험 신청 학교의 담당 교사
- ❍ 진로코치: 각 학교에서 소정의 교육을 마쳐 진로코치의 자격을 부여받은 학부모

5. 진로체험 멘토의 개념과 역할

진로체험 멘토는 ‘직업 현장의 안팎에서 예비 직업인인 멘티들을 대상으로 직업관련 정보와 경험 등을 제공하는 진로체험 담당 직업인’을 말합니다.

〈진로체험 멘토의 역할〉

역할	주요 내용
직업세계에 대한 안내자	일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고, 학생들이 체험할 수 있도록 지도하여 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행하여야 함.
직업인으로서의 역할모델	멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 체험을 운영함.
다양한 활동프로그램 기획 및 운영자	진로체험 활동의 교육적 가치에 대해 이해하고 활동 프로그램을 체계적으로 기획하고 운영하여야 함.
동기부여자	성실한 진로체험 참여를 통해 멘티 역시 능동적이고 적극적인 참여자가 될 수 있도록 유도하여야 함.

6. 진로체험 참여 효과

진로체험 멘토와 멘토의 소속 기관은 진로체험 참여를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있습니다.

〈멘토 소속 기관〉

○ 지역을 기반으로 한 일터 이미지 제고 및 홍보 효과 증대

○ 선순환적인 교육 생태계 구축을 통한 지역 사회 공헌

〈멘토〉

○ 학생들의 올바른 진로선택을 조력할 수 있다는 행복감의 발현

진로체험 참여 대기업 직원 A의 사례

나의 지식과 경험을 학생들에게 전달해줌으로써 그들이 꿈을 키우고 미래를 만들어나갈 것을 생각하면 순간순간이 보람되고 행복하다.

○ 직업생활에 대한 의미 되새김을 통한 동기 부여

진로체험 참여 B사 대표의 사례

나의 직업을 꿈꾸는 아이들을 보며 일에 대한 자부심을 갖게 되고, 책임감을 느끼게 된다. 아이들이 꿈을 찾는 과정을 돕는다는 것 자체가 더 없이 귀한 일이고, 이런 감정을 계속 느끼고 싶다.

7. 운영 개요

○ 대상 인원: 2~5명

○ 진로체험 멘토: 일터 현장의 직업인

○ 소요 기간: 1일 ~ 3일(1일 2시간 이상의 체험을 권고하며, 상세 일정은 협의를 통해 조정)

○ 운영 장소: 직업인이 근무하는 일터 전체

○ 운영방식: 2~5명의 멘티 학생들이 일터 현장을 직·간접적으로 체험

Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영

1. 사전 준비

가. 참가 신청

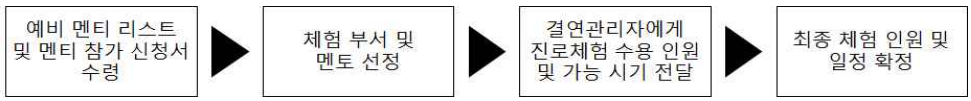
멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 참가 신청서([서식자료 1] 멘토 참가 신청서 참조)를 작성 및 제출하여야 합니다.

○ 제출 시기 및 방법: 지역별(또는 학교별) 운영 계획에 따름.

※ 신청서 제출 후 자유학기제 진로체험 결연관리자가 접수가 정상적으로 이루어졌다는 안내 전화를 할 수 있습니다.

나. 체험인원 및 일정 확정

체험인원 및 일정을 확정하기 위하여 멘토, 결연관리자, 신청학교 교사 등은 다음의 절차를 거칩니다.



[그림 2] 참가신청 후 체험 인원 및 일정 확정의 절차

1 예비 멘티 리스트 및 멘티 참가 신청서 수령

· 결연관리자의 일터(멘토)-멘티 매칭이 완료된 후, 멘토는 결연관리자를 통해 예비 멘티들의 리스트와 각 멘티들의 참가 신청서를 받음.

※ 멘티 참가 신청서(예시)는 "[서식자료 2] 멘티 참가 신청서" 참조

2 체험 부서 및 멘토 선정

· 기업(기관)의 총괄 멘토는 조직 내에 진로체험이 용이한 부서를 고려하여 진로체험 계획을 안내하고, 예비 멘토들의 신청을 받아 멘토를 선정함.

※ 멘토 참가 신청서는 "[서식자료 1] 멘토 참가 신청서" 참조

3 진로체험 수용 인원 및 가능 시기 전달

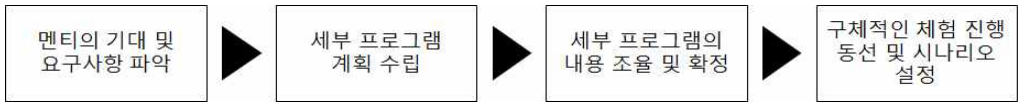
· 진로체험 멘토는 멘티들의 참가 신청서와 일터의 특성 및 상황 등을 종합적으로 고려하여 ① 진로체험 수용 인원 및 희망 멘티 리스트, ② 진로체험 가능시기(가능한 정확하게 날짜와 시간대를 명시) 등을 결연관리자에게 전달

4 최종 체험 인원 및 일정 확정

· 진로체험 멘토의 의견과 학교의 상황을 고려하여 해당 진로체험 멘토링을 담당한 결연관리자가 최종적으로 일정과 인원을 조율하고, 조율된 일정과 인원을 진로체험 멘토, 결연관리자, 신청 학교 교사가 모두 확인

※ 피치 못할 사정으로 체험 인원 및 일정에 변동이 필요할 경우에는 결연관리자에게 되도록 빠른 시일 내에 연락하여 주시기 바랍니다.

다. 체험활동 기획



[그림 3] 자유학기제 진로체험 세부 프로그램 기획 절차

1 멘티 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 기대 및 요구사항 파악

2 1에서 파악한 내용과 일터의 특성을 종합적으로 고려하여 체험활동 계획 수립

3 체험활동 계획을 토대로 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사와 함께 체험활동의 내용 조율 및 확정

4 3에서 확정된 체험활동에 맞게 구체적인 체험 진행 동선 및 시나리오 설정

참고자료 **체험활동 기획 예시(지역방송사)**

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 - 직원들과 인사 및 일터 소개 - 자기소개 - 일과 안내 ○ 지역방송 소개	○ 점심식사 ○ 영상제작 체험 및 참관 ○ 멘토 인터뷰 - 지역방송 PD와 대화	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

※ 보다 다양한 체험활동 기획 예시는 295쪽의 운영 사례 참조

라. 멘토 간담회 참여

멘토 간담회는 선배 멘토와 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사 등이 진로체험에 필요한 다양한 지식과 경험을 공유하는 자리로, 멘토 간담회 참여를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있습니다.

❍ 진로체험 운영 지식 공유 및 질의응답

❍ 진로체험 참여 멘티(학생)의 특성에 대한 이해도 제고

○ 진로체험 운영 중 각종 지원 사항에 대한 확인 및 간담회 참여자와의 친밀감 형성
○ 진로체험 참여 멘토들과의 네트워크 형성
○ 진로체험 운영 중 안전문제 발생 시 대처방안 및 비상연락망 확인

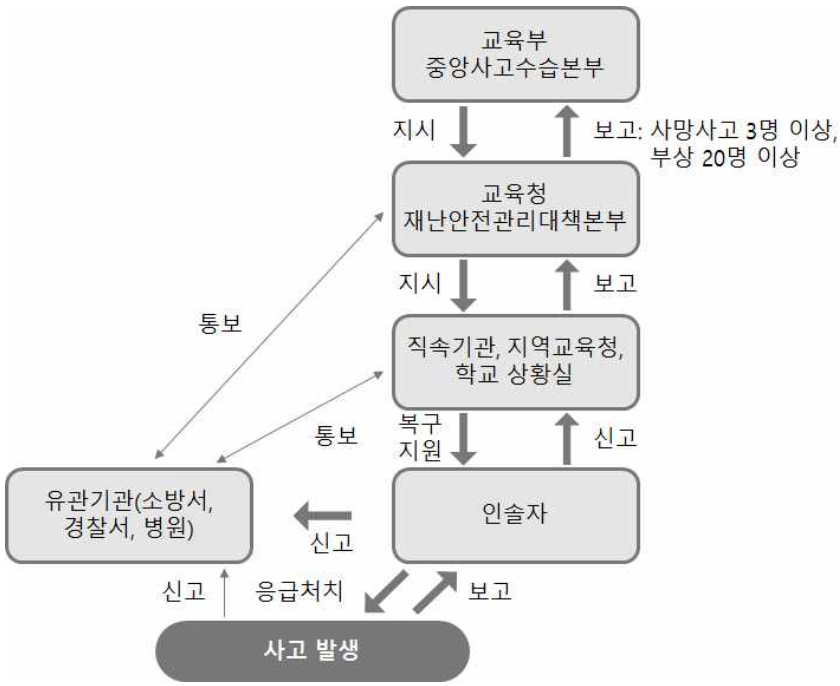
참고자료 진로체험 운영 중 안전문제 발생 예방 및 대처방안

안전문제 예방방안

· 학생이 체험처 내 여러 시설에 대해 사전에 파악할 수 있도록 사전 교육 실시
· 체험처의 위험 요소를 사전에 확인하여 제거하거나 주의하도록 학생들에게 안내
· 기구나 공구를 사용한 체험을 실시할 경우 상해가 발생하지 않도록 올바른 사용법 안내

사고발생 시 대처방안

· 사고가 발생하면, 사고를 당한 학생 및 주변 친구들이 먼저 큰 소리로 도움을 요청하도록 지도
· 체험활동 중 발생하는 사소한 사고라도 즉시 인솔자에게 안내



[그림 4] 상황보고·안전대응 체계도
자료: 교육부, 한국직업능력개발원. (2015). 진로체험 매뉴얼. 세종: 교육부. p.297 재구성.

마. 최종 점검

체험활동을 진행하기 전에 최종적으로 다음의 상황을 점검할 필요가 있습니다. 특히 체험활동 시작 전에 결연관리자 및 신청학교 교사와 충분한 의견 조율의 과정을 거치는 것이 좋습니다.

〈체험활동 진행을 위한 최종 점검 사항〉

○ 일터 내 진로체험 진행 동선 및 시나리오 최종 확인

○ 오리엔테이션 및 마무리 활동을 위한 자료 준비 및 공간 확보 여부

○ 진로체험 참여 학생들에게 필요한 물품이 충분한지 확인

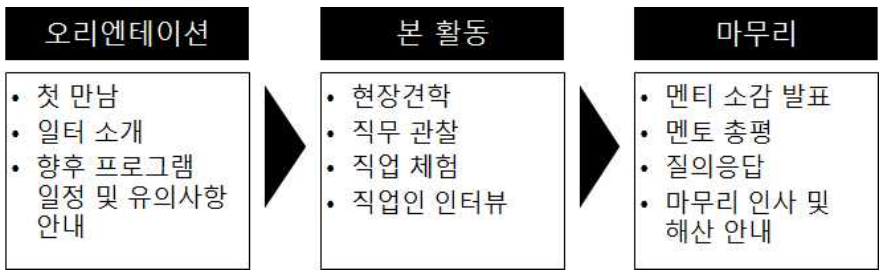
○ 진로체험 활동 중에 발생 가능한 각종 안전에 관한 사항 확인([서식자료 3] 진로체험 일터 안전사항 확인서 참조)

※ '[서식자료 3] 진로체험 일터 안전사항 확인서'는 교육부, 한국직업능력개발원(2015)의 진로체험 매뉴얼 자료를 참고함.

○ (필요 시) 일터의 직원들에게 협조 요청([서식자료 4] 진로체험 관련 부서 협조 요청 사항 참조)

2. 체험활동

〈체험활동의 운영 절차〉



가. 오리엔테이션

〈준비사항〉

○ 오리엔테이션 진행 장소 확보

○ 일터 소개를 위한 브로셔, 영상, 조직도 및 멘토 명함 준비

○ 진로체험 진행에 대하여 직원들에게 사전 안내 및 협조 요청

〈오리엔테이션의 진행〉

○ 첫 만남

- 진로체험 멘토와 멘티(학생)의 인사 및 자기소개

※ 멘티의 학년과 이름 등을 기억하여 체험이 진행되는 동안 이름을 불러주시면 좋습니다.

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

(멘토 소개) 저는 A사에서 근무하는 홍길동 대리입니다. 오늘 00학교 친구들을 만나게 되어 너무나 반갑습니다. 저는 A사에서 일한지 0년 되었고요. 현재 하고 있는 일은 ~이에요.

(자기소개 유도) 여러분들도 한명씩 일어나서 자기를 소개해볼까요?

참고자료 ICE Breaking을 겸한 자기소개 방법(예시)

동물에 비유한 자기소개

· 나를 동물에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다. 그 이유는 ~

색깔에 비유한 자기소개

· 나를 색깔에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다. 그 이유는 ~

6X6 주사위 자기소개

· 주사위 2개를 활용하여 해당 칸의 내용에 따라 자기를 소개함([서식자료 4] 6X6 주사위 자기소개판 참조)

참고자료 멘토의 자기인식을 위한 점검사항

진로체험을 진행하기에 앞서 멘토의 청소년기와 자신에 대하여 이해하는 것은 중학생인 멘티를 이해하는 데에 큰 도움을 줍니다. 다음의 문항들에 대하여 진지하게 생각하여 봅시다.

· 청소년기에 기억에 남는 경험은 어떤 것인가요?
· 청소년기에 꿈은 무엇이었으며, 자신의 꿈에 영향을 준 사람은 누구였나요?
· 멘토 자신의 대인관계와 의사소통 방식은 어떠한가요?

- 멘티의 기대사항 확인

※ 멘토는 멘티의 진로체험 참여 동기, 현장 일터에서의 기대사항 등을 확인하고, 가능하다면 멘티의 기대사항을 충족시킬 수 있는 방향으로 프로그램을 진행합니다.

참고자료 멘티에게 질문하기

중학생인 멘티를 처음 접하는 멘토들은 멘티와 첫 대화를 풀어가는 데에 어려움을 겪을 수 있습니다. 이때, 다음의 영역을 고려하여 멘티에게 질문하면 보다 원활하게 대화를 이끌어갈 수 있을 것입니다.

· 학교생활(예: 가장 좋아하는 과목은 무엇이며, 그 이유는 무엇인가요?)
· 진로계획 및 준비(예: 희망하는 직업이 있다면 무엇인가요? / 진로체험이나 직업인 인터뷰 등을 실시해본 적이 있나요? 있다면, 어떤 직업에 대해 실시하였나요? / 본인의 진로에 대해 주변 사람(부모님, 친구 등)과 대화를 많이 하나요?)

○ 일터 소개

- 일터에 대하여 전반적으로 소개하며, 홍보 동영상이나 리플릿이 제작되어 있는 기업(기관)은 이를 적극 활용

· 주요 내용: 연혁, 규모, 매출액 등

- 부서 및 직무 소개

· 조직도를 중심으로 부서별로 다양한 직무가 존재하고 각 부서 간에 직업인들이 협업하고 있음을 소개

· 소규모 일터의 경우에는 관련 산업에 대해 이야기하는 것도 한 가지 방법이며, 한 명의 근로자가 다양한 직무를 담당하는 경우에도 학생들에게 일에 대한 의미를 전달하여 줄 수 있음.

- 일터 직원 소개

· 멘토는 일터에 소속된 직원들과 각자가 맡은 업무를 직접 소개하거나 본인들이 자신을 소개할 수 있도록 진행

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

(회사 개요) 제가 근무하는 A사는 1990년에 창업하여 현재 종업원 200여명, 연 매출액 100억원 가량의 자동차 부품 제조 및 정비회사입니다.

(조직도 소개) 저희 회사의 조직도를 보면 ~한 부서들이 있고 여기 있는 마케팅팀은 제가 근무하고 있는 부서입니다. A부서에서는 ~한 일을, B부서에서는 ~한 일을 수행하고 있습니다.

(회사 안내 동영상) 다음은 저희 회사에 대한 간략한 안내 동영상입니다. 저희 회사를 이해하는 데에 도움이 될 것 같아 잠시 감상하도록 하겠습니다.

○ 향후 프로그램 일정 및 유의사항 안내

- 향후 프로그램 일정 공지 후 잠시의 휴식 시간을 갖고 본 활동을 시작할 수 있도록 함.

※ 멘토는 일터 현장에서 멘티의 안전을 해할 수 있는 상황과 장소에 대해서 미리 숙지하고 멘티들이 유의할 사항을 상세히 안내하여줄 필요가 있습니다.

나. 본 활동

<준비사항>

○ 각 활동의 진행 동선 확보 및 확인

○ 일터 내에 본 활동의 진행 시 도움이 필요한 사항이 있다면 이에 대한 협조 요청

○ 본 활동에 필요한 다양한 기자재(예: 출근부, 체험 재료 등) 확보 또는 구비 요청

〈본 활동의 진행〉

○ 현장 견학 및 직무 관찰

- (현장견학) 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
- (직무관찰) 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동

※ 멘토는 멘티들이 하나의 일터 안에도 다양한 직무와 사람들이 협업하며 일을 하고 있음을 알 수 있도록 일터 현장과 해당 직무에 대해 상세히 설명하는 시간을 갖습니다.

※ 가능하다면 멘토는 멘티들이 직접 현장의 직업인과 대화할 수 있도록 유도하는 것이 좋습니다.

※ 멘토는 현장의 직업인이 직접 업무를 수행하는 시간대를 고려하여 활동을 계획하고, 직무를 관찰함에 있어 현장에 피해가 생기지 않도록 멘티들을 관리할 필요가 있습니다.

○ 직업 체험

- 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동

※ 직업 체험은 멘티의 흥미를 유발할 뿐만 아니라 멘티에게 일의 가치를 깨닫게 해주고, 이를 통해 진로를 선택하기 위한 경험이 되며, 향후 학교로 돌아가 올바르게 성장할 수 있도록 도와주는 진로체험 과정 중에 가장 핵심적이고 중요한 활동입니다.

※ 멘토는 본인의 업무를 직접 체험하게 하거나 현장의 직업인이 수행하는 업무를 체험하도록 지도할 수 있습니다.

※ 멘토는 멘티가 하고 있는 직업 체험이 일터에서 어떠한 의미를 가지는 지 충분히 설명함으로써 멘티의 체험 의지를 강화하고 효과를 높일 수 있습니다.

※ 멘토는 멘티가 직업 체험 중에 겪는 어려움을 해소할 수 있도록 세심하게 지도해 주어야 합니다.

○ 인터뷰

- 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동

※ 일부 학교의 경우 멘티에게 인터뷰 질문지를 사전에 작성하도록 할 수도 있습니다. 이 경우에는 인터뷰 질문지를 미리 확인하여 충분한 답변을 할 수 있도록 준비하는 것이 좋습니다.

※ 멘티의 질문이 다소 엉뚱하더라도 충분히 경청한 후 친절히 답변하는 것이 좋으나, 무례한 질문을 할 경우에는 단호하게 의사를 표현하는 것이 좋습니다.

※ 멘티가 자신의 진로와 관련하여 멘토에게 질문할 경우에는 되도록 상세한 내용을 자세히 답변하여 주는 자세가 필요하며, 필요할 경우에는 진로체험 종료 후에도 관계가 이어질 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

다. 마무리

<준비사항>

○ 마무리 진행 장소 확보

○ (필요 시) 진로체험에 활용한 각종 재료의 반납 및 정리 요청

○ 가능하다면 간단한 다과 준비

<마무리의 진행>

○ 소감 발표

- 멘티들이 진로체험을 통해 느낀 점을 발표 및 공유할 수 있도록 안내

※ 멘티가 다수일 경우, 멘티들 간에 소감의 공유가 이루어질 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

※ 멘티들이 현장의 직업인에게 감사를 표한 경우, 해당 내용을 현장의 직업인에게 전달하여줄 필요가 있습니다.

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

오늘 0시간 동안 A회사에서 실시한 진로체험에 적극적으로 참여하여 주신 여러분께 진심으로 감사드립니다. 그러면 오늘의 진로체험을 통해 느낀 점을 발표하고 친구들과 공유할 수 있도록 해봅시다.

(학생들이 발표를 어려워할 때는 빈 종이와 펜을 주고 별도의 시간을 할애하여 생각을 정리할 시간을 주는 것도 좋습니다)

○ 멘토 총평

- 진로체험을 진행하며 멘토 본인이 느낀 점과 멘티들의 진로 선택 및 학업에 있어 희망하는 바를 전달

※ 멘티들이 지나친 부담을 느낄 수 있는 표현은 자제하는 것이 좋습니다.

※ 진로체험이 1회성 행사가 아닌 향후 진로 목표를 설정 및 계획하고 이루어나감에 있어 소중한 경험이 될 수 있음을 알려줄 필요가 있습니다.

※ 가능하다면 진로체험의 내용이 멘티들의 학습과 어떻게 연결될 수 있는지 알려주는 것이 좋습니다.

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

(멘티 소감 발표가 끝난 후 자연스럽게) 소감을 잘 말해준 김철수 친구에게 박수주세요.

(멘토 총평) 저 역시 이번 진로체험을 통해서 많은 것을 깨달았습니다. 특히 여러분이 A라는 직무를 체험할 때는 제가 처음 이 회사에 입사하여 신입사원으로 힘들어할 때가 생각나더군요. 이러한 진로체험을 단순히 하루 학교에서 벗어나 노는 시간으로 생각하는 것보다는 여러분이 나중에 저처럼 직업인이 되어 직업생활을 할 때, 진로를 결정함에 있어서 한 번쯤은 되돌아볼 수 있는 소중한 경험이었으면 합니다. (후략)

❍ 질의응답

- 진로체험 과정에서 해소하지 못한 궁금증에 대한 최종적인 질의응답

❍ 마무리 인사 및 해산 안내

- 멘토의 체험 종료 알림과 함께 멘토와 멘티가 서로 마무리 인사를 하고 멘토는 멘티에게 학교 또는 집으로 돌아가는 방법을 안내

※ 멘티 인솔자가 있는 경우는 인솔자에게 멘티를 인계하여 주면 됩니다.

※ 학생들이 안전하게 학교나 집으로 돌아갈 수 있도록 주의사항을 알려주는 것이 좋습니다.

3. 사후 활동

가. 관찰일지 작성 및 제출

❍ 멘티 관찰일지 작성

- 진로체험의 진행 중이나 참여 직후에 멘티 관찰일지 작성

※ 멘티 관찰일지는 멘티 개개인을 평가하기 위한 것이 아니므로 내용에 따라 멘티에게 불이익이 발생하지 않습니다. 따라서 향후 진로체험의 효과적인 운영을 위하여 사실에 기반으로 솔직하게 작성하는 것이 좋습니다.

❍ 멘티 관찰일지 제출

- 작성한 멘티 관찰일지를 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 제출

※ 학교에 따라 멘티를 인솔한 인솔자에게 진로체험 직후 전달할 수도 있습니다.

※ 관찰일지의 양식은 [서식자료 6] 멘티 관찰일지 참고

나. 멘토 간담회 참여

○ 진로체험 멘토 참여 사례 공유

- 진로체험에 참여한 선배 멘토로서 진로체험에 참여한 사례와 느낀 점 등을 예비 진로체험 멘토들과 공유
- 진로체험에 참여할 예비 진로체험 멘토들의 질의에 성실하게 응답

○ 향후 진로체험 참여 여부 결정 및 전달

- 일터의 특성과 상황을 고려하여 향후 진로체험에 지속적으로 참여할지를 결연관리자 또는 신청 학교 교사에게 결정하여 전달

【부록】

부록 Ⅰ. 서식자료_287

부록 Ⅱ. 운영사례_295

부록 Ⅰ. 서식자료

서식자료 1 멘토 참가 신청서

자유학기제 진로체험 멘토 참가 신청서

상호명		**대표자**		
이름		**연락처**	**휴대전화**	
			이메일	
사업장 주소				
업태		**종목**		
일터 개방 가능 기간 (오전/오후) 중 가능한 시간대에 ○ 표시하여 주십시오.	(1순위) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 (2순위) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 예) 9월 4주 목, 금요일 오후 시간대 (기 타) 참여 가능한 기간을 자유롭게 적어주세요.			
체험 가능 인원	명	**점심 해결 방법** 가능한 방법에 ✓ 표시하여 주십시오.	☐ 구내식당 ☐ 사외 ☐ 도시락 ☐ 기타	
		예상 식사비	원	
체험 내용 체험 세부 프로그램은 체험 전에 일부 변경이 가능합니다.				
약도 및 교통편 안내				
추가 비용	원	**간담회 참석여부**	☐ 참석 ☐ 불참(개별 방문)	
기타 알림	• 체험과 관련하여 발생하는 추가비용은 학생 및 학교가 전액 부담하는 것을 원칙으로 함.			

서식자료 2 멘티 참가 신청서

자유학기제 진로체험 멘티 참가 신청서

<table>
<tr><td>이름</td><td></td><td>학년</td><td></td><td>성별</td><td>☐ 남 / ☐ 여</td></tr>
<tr><td rowspan="2">학교</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">멘티
연락처</td><td>휴대전화</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>이메일</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">희망 직업</td><td>1순위</td><td colspan="2">2순위</td><td colspan="2">3순위</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>희망하는
체험 방법
(복수 응답 가능)</td><td colspan="5">☐ 현장견학 및 직무관찰 ☐ 직업체험 ☐ 직업인 인터뷰
※ 현장견학: 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될 만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
직무관찰: 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
직업체험: 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
직업인 인터뷰: 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동</td></tr>
<tr><td>진로체험 경험 여부</td><td colspan="5">☐ 경험해 보았음(　　회) / ☐ 경험하지 않았음
가장 기억에 남는 일터: _____
기억에 남는 이유 ① _____
② _____
③ _____</td></tr>
<tr><td>진로체험 멘토에게
바라는 점</td><td colspan="5">✓
✓
✓</td></tr>
<tr><td>체험 일터 및 직업에
대해 궁금한 점</td><td colspan="5">✓
✓
✓</td></tr>
</table>

서식자료 2-1	진로체험 서약서

진로체험 서약서

나는 진로체험 활동 시
아래 사항을 잘 지켜 행동할 것을 약속합니다.

1. 체험처에서 정숙하게 행동하며 다른 사람을 배려할 것을 약속합니다.

2. 체험처에서 마음대로 이동하지 않을 것을 약속합니다.

3. 체험처의 기물에 함부로 손대거나 파손하지 않을 것을 약속합니다.

4. 체험활동 중에 장난을 치지 않고 체험에 집중할 것을 약속합니다.

5. 고운 말을 사용하며 나 개인의 행동으로 체험처에 피해가 가지 않도록 노력할 것을 약속합니다.

6. 멘토의 지시 및 명령에 따라 진로체험에 최선을 다할 것을 약속합니다.

7. 체험처를 개방하여 주신 멘토님께 감사와 존경의 마음으로 활동할 것을 약속합니다.

서약일: 20 년 월 일

서약자: 학교 학년 반 번
이름: _____ (서명)

서식자료 3	진로체험 일터 안전사항 확인서

진로체험 일터 안전사항 확인서

상호명			
사업자번호			
담당자명		연락처	
준비물 및 복장			
휴대금지물품			
인근응급구호기관			
체험처 주의사항	[예] 우리 체험처에서는 위생모자를 반드시 착용해야 함. 1. _____ 2. _____ 3. _____		
확인	○○○○년 ○○월 ○○일 담당자 (서명)		

서식자료 4 진로체험 멘토링 관련 부서 협조 요청 사항

진로체험 멘토링 관련 부서 협조 요청 사항

일터 개방 기간	(1차) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 (2차) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대			
체험 예상 인원	명	체험 예상 부서		
부서 협조 요청 사항	부서명	요청 사항	비고	
	(예시) 대외협력실	· 행사내용 홈페이지 공지 · 홍보관 사용협조		
	(예시) 000 사무실	· 보도자료 배포 · 대형 강의실 사용 협조		

서식자료 5 6×6주사위 자기소개판(예시)

	1	2	3	4	5	6
1	내가 알려줄 수 있는 노하우(아무거나)	진로와 관련하여 요즘 가장 배우고 싶은 것은?	인생에서 중요하게 생각하는 가치는?	존경하는 사람은?(롤모델) 그 이유는?	나에게 진로란 ____이다.	언제 행복한가요?
2	진로와 관련하여 추천해주고 싶은 책은?	어떤 사람으로 기억되고 싶은가요?	지난 1년간 진로계획을 위하여 내가 실천한 일은?	아직 시도하지 않았지만 이루고 싶은 꿈은?	돈, 시간을 생각하지 않아도 된다면 하고 싶은 일은?	인생이 3년 남았다면 어떻게 살고 싶나요?
3	오늘 진로체험에 온 이유는?	…	…	…	…	…
4	…	…	…	…	…	…
5	…	…	…	…	…	…
6	…	…	…	…	…	…

※ '…'이라고 표시된 부분은 멘토의 재량에 맞게 멘티의 진로계획에 필요하다고 생각하는 질문을 추가 가능

서식자료 6	진로체험 멘티 관찰일지

진로체험 멘티 관찰일지

상호명	
참여 학생	

아래 사항들은 직업체험 기간 중 함께한 학생에 대한 종합적인 의견을 알기 위한 내용들입니다. 각 내용은 멘티를 평가하기 위한 용도로 활용되지 않사오니, 멘토님들께서 느끼셨던 사항들을 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다. 그리고 마지막 종합 의견은 함께한 학생을 위해 멘토님이 해 주고 싶으신 말씀이나 체험에 대한 전반적인 의견을 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

체크리스트	예	아니오	비고
▶ 학생은 체험처에 정시에 도착했나요?	□	□	
▶ 학생의 복장, 말투는 진로체험에 적합했나요?	□	□	
▶ 학생은 예절바르게 행동했나요?	□	□	
▶ 학생은 본인에게 맡겨진 역할을 성실히 수행했나요?	□	□	
▶ 학생이 체험 도중 힘들어 하지는 않았나요?	□	□	
▶ 학생이 실습할 기회를 주셨나요?	□	□	
▶ 학생이 적극적으로 체험활동에 임했다고 생각하시나요?	□	□	

▶ 종합의견(학생에게 해주고 싶은 말, 진로체험에 대한 전반적인 의견)

부록 Ⅱ. 운영사례

▶ 도서관

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 도서관 사서의 일 소개	○ 점심식사 ○ 프로그램 진행 보조강사, – 전래놀이, 시쓰기, 책여행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 어린이집

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 할 일 소개	○ 아이들 돌보기 보조 – 유아 식사지도 보조 – 놀이지도 보조 – 나들이 동행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 치과

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 치과의 직업군 이야기	○ 점심 ○ 치과 진로과목 안내 ○ 의사선생님의 직업이야기 ○ 자기치아 본뜨기 체험 ○ 멘토 인터뷰 – 의료인의 사회봉사 이야기 나눔	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 자동차영업소

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 매장안내 및 고객응대관찰	○ 점심 ○ 자동차 영업 판촉 활동 ○ 자동차 영업 마인드 설명 ○ 자동차 상품지식 교육 ○ 새차 시승 시승감 모니터링 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 야채 가게

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 – 인사법 및 손님 응대 시연 ○ 매장 청소 및 정리 ○ 상품 판매	○ 상품 판매 ○ 상품 배달 ○ 상품 포장 및 정리 ○ 매장 청소 및 정리	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 유치원

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 아이들과 인사 및 자기소개 – 향후 체험 일정 및 내용 설명 ○ 아이들 간식 먹이기와 놀기 ○ 뒷정리	○ 간식 만들기 ○ 책 읽어주기, 그림 그리기 ○ 아이들 파악하기 ○ 청소하기 ○ 수업하기 ○ 놀이 만들기	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 커피전문점

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 – 위생 교육과 안전 교육 – 커피의 모든 것 강의 ○ 바리스타 연습 ○ 홀 정리 및 그릇 닦기	○ 커피 및 만들기 ○ 손님 맞기 ○ 매장 정리 ○ 커피 종류 알아가기 ○ 바리스타 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 목공예 공방

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 – 일터 소개 및 자기소개 – 안전 교육 및 공방 예절 설명 ○ 톱을 이용 연필꽂이 만들기	○ 공구 설명 ○ 가구 샌딩(사포질) ○ 마감재 (바니쉬) 바르기 ○ 가구를 만들기 위한 모든 재료 설명 및 특성 파악 ○ 컵받침 만들기 ○ 스텐실기법 배우기	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼

목 차

I. 자유학기제 진로체험 개요 ····· 301

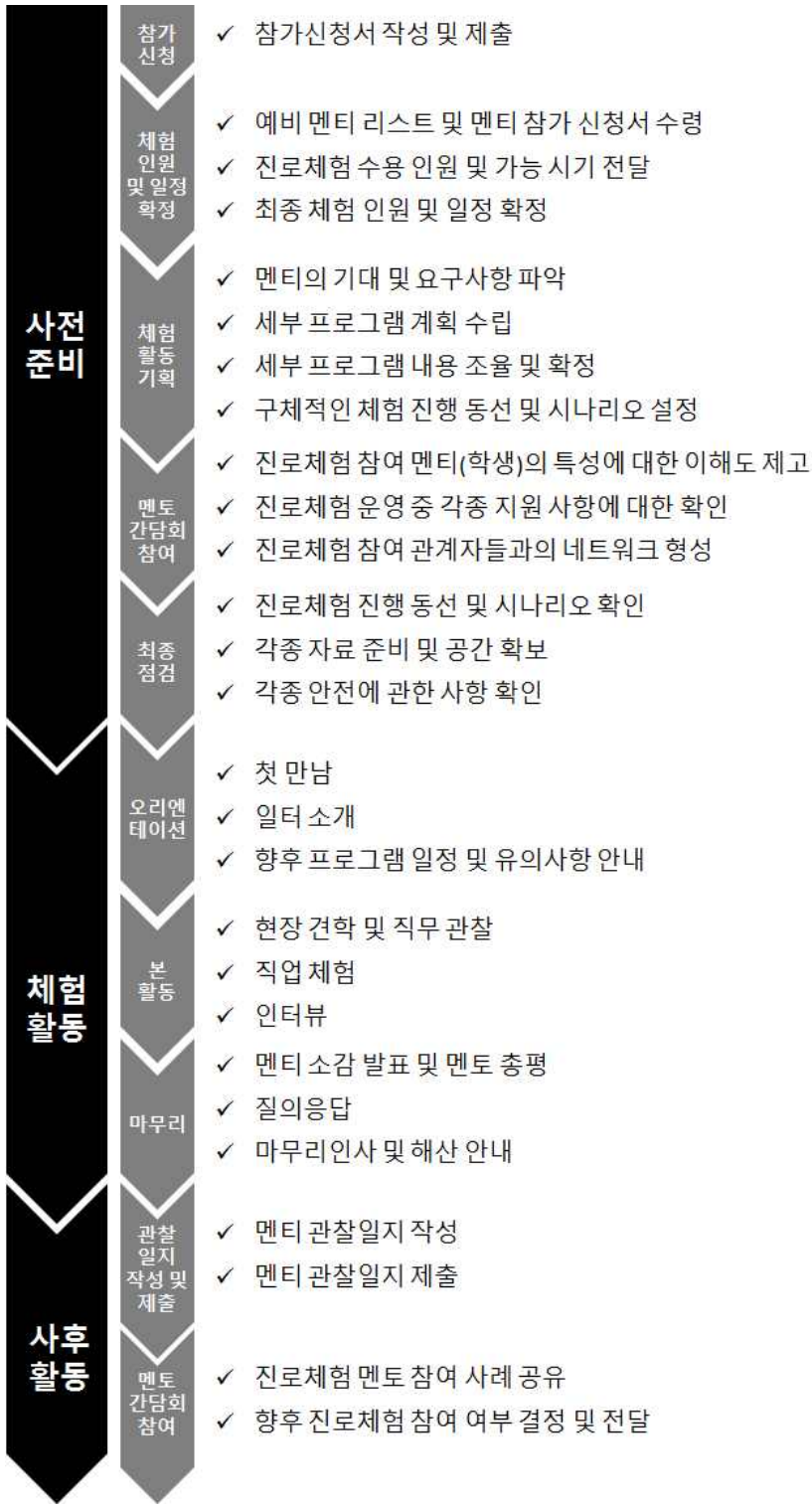
II. 자유학기제 진로체험 운영 ····· 303

1. 사전 준비 ····· 303
2. 체험 활동 ····· 306
3. 사후 활동 ····· 311

부록 Ⅰ. 서식자료_315

부록 Ⅱ. 운영사례_323

이 매뉴얼은 소상공인의 진로체험 운영을 위하여 제작된 매뉴얼입니다.



<자유학기제 진로체험 운영 절차>

Ⅰ. 자유학기제 진로체험 개요

1. 자유학기제의 개념

중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색 활동 등 다양한 체험활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도입니다.

2. 진로체험의 개념

진로체험이란 해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓고, 일과 직업에 대해 열정과 자부심을 가지고 있는 멘토가 학생들(이하 멘티)에게 교육적 취지 및 의의에 맞는 직업적 경험, 정보 및 지식을 제공해주는 교육활동을 의미합니다.

3. 자유학기제에서 진로체험의 의의

자유학기제에서의 진로체험은 학교 교실에서 이루어지는 진로교육을 보완하는 것으로, 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 직접 보고, 듣고, 실제 체험하게 하여 교육적 효과가 높습니다.

- ❍ 자기이해 기회 확대
- ❍ 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로탐색 기회 부여
- ❍ 잠정적 진로선택 및 진로준비에 도움이 되는 진로정보 제공
- ❍ 사회성 및 독립성 등의 직업태도 함양

4. 자유학기제 진로체험 참여 주체

자유학기제 진로체험의 참여 주체는 핵심 주체인 멘토, 멘티와 지원 주체인 결연관리자, 신청 학교 교사, 학부모진로코치 등이 있습니다. 각각의 주체들은 다음의 인물들을 의미합니다.

- ❍ 멘토: 현장 진로체험 담당 직업인
- ❍ 멘티: 자유학기제 진로체험 참여 중학생
- ❍ 결연관리자: 일반적으로 진로체험지원센터 담당자를 의미하나, 지역에 따라 학교의 멘토링 담당교사가 결연관리자 역할을 수행할 수 있음.
- ❍ 신청 학교 교사: 자유학기제 진로체험 신청 학교의 담당 교사
- ❍ 진로코치: 각 학교에서 소정의 교육을 마쳐 진로코치의 자격을 부여받은 학부모

5. 진로체험 멘토의 개념과 역할

진로체험 멘토는 ‘직업 현장의 안팎에서 예비 직업인인 멘티들을 대상으로 직업관련 정보와 경험 등을 제공하는 진로체험 담당 직업인’을 말합니다.

〈진로체험 멘토의 역할〉

역할	주요 내용
직업세계에 대한 안내자	일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고, 학생들이 체험할 수 있도록 지도하여 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행하여야 함.
직업인으로서의 역할모델	멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주고 역할 전수자로서 체험을 운영함.
멘토링 활동 프로그램의 기획 및 운영자	진로체험 활동의 교육적 가치에 대해 이해하고 활동 프로그램을 체계적으로 기획하고 운영하여야 함.
동기부여자	성실한 진로체험 참여를 통해 멘티 역시 능동적이고 적극적인 참여자가 될 수 있도록 유도하여야 함.

6. 진로체험 참여 효과

진로체험 멘토와 멘토의 소속 기관은 진로체험 참여를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있습니다.

〈멘토 소속 기관〉

○ 지역을 기반으로 한 일터 이미지 제고 및 홍보 효과 증대

○ 선순환적인 교육 생태계 구축을 통한 지역 사회 공헌

〈멘토〉

○ 학생들의 올바른 진로선택을 조력할 수 있다는 행복감의 발현

진로체험 참여 대기업 직원 A의 사례

나의 지식과 경험을 학생들에게 전달해줌으로써 그들이 꿈을 키우고 미래를 만들어나갈 것을 생각하면 순간순간이 보람되고 행복하다.

○ 직업생활에 대한 의미 되새김을 통한 동기 부여

진로체험 참여 B사 대표의 사례

나의 직업을 꿈꾸는 아이들을 보며 일에 대한 자부심을 갖게 되고, 책임감을 느끼게 된다. 아이들이 꿈을 찾는 과정을 돕는다는 것 자체가 더 없이 귀한 일이고, 이런 감정을 계속 느끼고 싶다.

7. 운영 개요

○ 대상 인원: 2~5명

○ 진로체험 멘토: 일터 현장의 직업인

○ 소요 기간: 1일 ~ 3일(1일 2시간 이상의 체험을 권고하며, 상세 일정은 협의를 통해 조정)

○ 운영 장소: 직업인이 근무하는 일터 전체

○ 운영방식: 2~5명의 멘티 학생들이 일터 현장을 직·간접적으로 체험

Ⅱ. 자유학기제 진로체험 운영

1. 사전 준비

가. 참가 신청

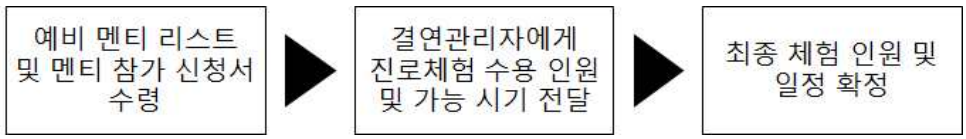
멘토 본인의 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서([서식자료 1] 멘토 참가 신청서 참조)를 작성 및 제출하여야 합니다.

○ 제출 시기 및 방법: 지역별(또는 학교별) 운영 계획에 따름.

※ 신청서 제출 후 자유학기제 진로체험 결연관리자가 접수가 정상적으로 이루어졌다는 안내 전화를 할 수 있습니다.

나. 체험인원 및 일정 확정

체험인원 및 일정을 확정하기 위하여 멘토, 결연관리자, 신청학교 교사 등은 다음의 절차를 거칩니다.



[그림 1] 참가신청 후 체험 인원 및 일정 확정의 절차

1 예비 멘티 리스트 및 멘티 참가 신청서 수령

· 결연관리자의 일터(멘토)-멘티 매칭이 완료된 후, 멘토는 결연관리자를 통해 예비 멘티들의 리스트와 각 멘티들의 참가 신청서를 받음.

※ 멘티 참가 신청서(예시)는 "[서식자료 2] 멘티 참가 신청서" 참조

2 진로체험 수용 인원 및 가능 시기 전달

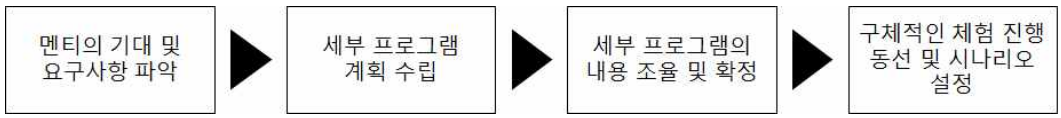
· 진로체험 멘토는 멘티들의 참가 신청서와 일터의 특성 및 상황 등을 종합적으로 고려하여 ① 진로체험 수용 인원 및 희망 멘티 리스트, ② 진로체험 가능시기(가능한 정확하게 날짜와 시간대를 명시) 등을 결연관리자에게 전달

3 최종 체험 인원 및 일정 확정

· 진로체험 멘토의 의견과 학교의 상황을 고려하여 해당 진로체험 멘토링을 담당한 결연관리자가 최종적으로 일정과 인원을 조율하고, 조율된 일정과 인원을 진로체험 멘토, 결연관리자, 신청 학교 교사가 모두 확인

※ 피치 못할 사정으로 체험 인원 및 일정에 변동이 필요할 경우에는 결연관리자에게 되도록 빠른 시일 내에 연락하여 주시기 바랍니다.

다. 체험활동 기획



[그림 2] 자유학기제 진로체험 세부 프로그램 기획 절차

1 멘티 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 기대 및 요구사항 파악
2 1에서 파악한 내용과 일터의 특성을 종합적으로 고려하여 체험활동 계획 수립
3 체험활동 계획을 토대로 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사와 함께 체험활동의 내용 조율 및 확정
4 3에서 확정된 체험활동에 맞게 구체적인 체험 진행 동선 및 시나리오 설정

참고자료 **체험활동 기획 예시(어린이집)**

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 - 직원들과 인사 및 일터 소개 - 자기소개 - 일과 안내 ○ 할 일 소개	○ 아이들 돌보기 보조 - 유아 식사지도 보조 - 놀이지도 보조 - 나들이 동행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

※ 보다 다양한 체험활동 기획 예시는 323쪽의 운영 사례 참조

라. 멘토 간담회 참여

멘토 간담회는 선배 멘토와 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사 등이 진로체험에 필요한 다양한 지식과 경험을 공유하는 자리로, 멘토 간담회 참여를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있습니다.

- ❍ 진로체험 운영 지식 공유 및 질의응답
- ❍ 진로체험 참여 멘티(학생)의 특성에 대한 이해도 제고
- ❍ 진로체험 운영 중 각종 지원 사항에 대한 확인 및 간담회 참여자와의 친밀감 형성
- ❍ 진로체험 참여 멘토들과의 네트워크 형성
- ❍ 진로체험 운영 중 안전문제 발생 시 대처방안 및 비상연락망 확인

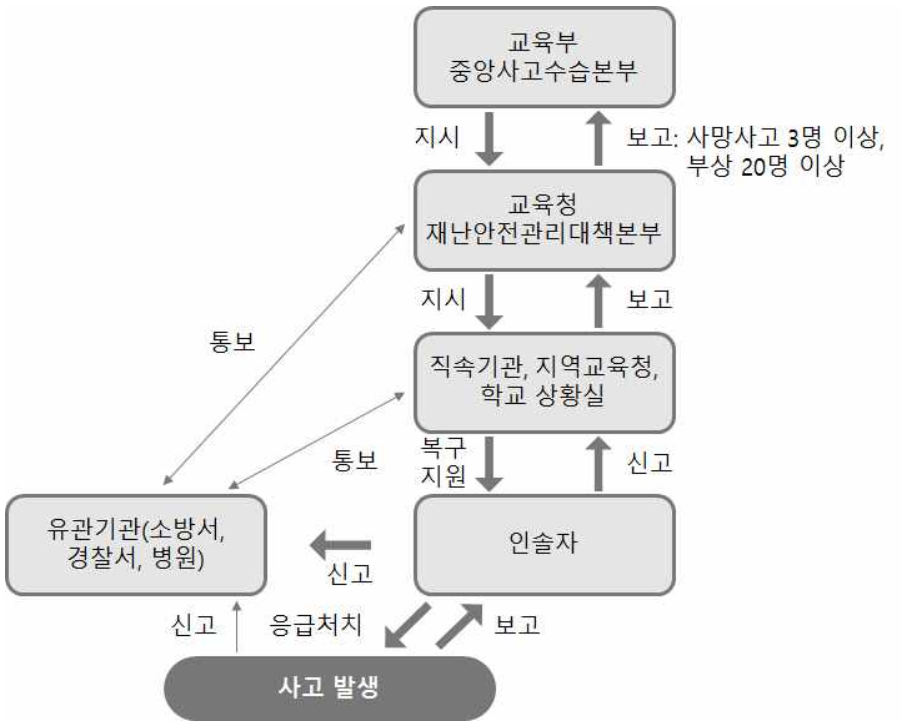
참고자료 진로체험 운영 중 안전문제 발생 예방 및 대처방안

안전문제 예방방안

- 학생이 체험처 내 여러 시설에 대해 사전에 파악할 수 있도록 사전 교육 실시
- 체험처의 위험 요소를 사전에 확인하여 제거하거나 주의하도록 학생들에게 안내
- 기구나 공구를 사용한 체험을 실시할 경우 상해가 발생하지 않도록 올바른 사용법 안내

사고발생 시 대처방안

- 사고가 발생하면, 사고를 당한 학생 및 주변 친구들이 먼저 큰 소리로 도움을 요청하도록 지도
- 체험활동 중 발생하는 사소한 사고라도 즉시 인솔자에게 안내



[그림 3] 상황보고·안전대응 체계도

자료: 교육부, 한국직업능력개발원. (2015). 진로체험 매뉴얼. 세종: 교육부. p.297 재구성.

마. 최종 점검

체험활동을 진행하기 전에 최종적으로 다음의 상황을 점검할 필요가 있습니다. 특히 체험활동 시작 전에 결연관리자 및 신청학교 교사와 충분한 의견 조율의 과정을 거치는 것이 좋습니다.

〈체험활동 진행을 위한 최종 점검 사항〉

○ 일터 내 진로체험 진행 동선 및 시나리오 최종 확인

○ 오리엔테이션 및 마무리 활동을 위한 자료 준비 및 공간 확보 여부

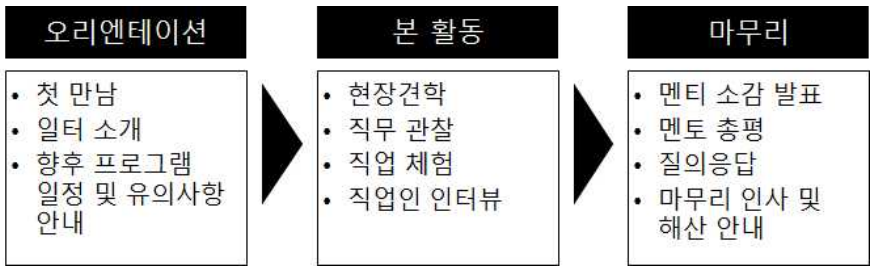
○ 진로체험 참여 학생들에게 필요한 물품이 충분한지 확인

○ 진로체험 활동 중에 발생 가능한 각종 안전에 관한 사항 확인([서식자료 3] 진로체험 일터 안전사항 확인서 참조)

○ (필요 시) 일터의 직원들에게 협조 요청([서식자료 4] 진로체험 관련 부서 협조 요청 사항 참조)

2. 체험활동

〈체험활동의 운영 절차〉



가. 오리엔테이션

〈준비사항〉

○ 오리엔테이션 진행 장소 확보

○ 일터 소개를 위한 브로셔, 동영상 및 멘토 명함 준비

○ 진로체험 진행에 대하여 직원들에게 사전 안내 및 협조 요청

〈오리엔테이션의 진행〉

○ 첫 만남

- 진로체험 멘토와 멘티(학생)의 인사 및 자기소개

※ 멘티의 학년과 이름 등을 기억하여 체험이 진행되는 동안 이름을 불러주시면 좋습니다.

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

(멘토 소개) 저는 A제과점을 운영하고 있는 이몽룡입니다. 오늘 00학교 친구들을 만나게 되어 너무나 반갑습니다. 저는 A제과점을 운영한지 0년이 되었습니다. (후략)

(자기소개 유도) 여러분들도 한명씩 일어나서 자기를 소개해볼까요?

참고자료 **ICE Breaking을 겸한 자기소개 방법(예시)**

동물에 비유한 자기소개

· 나를 동물에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다. 그 이유는 ~

색깔에 비유한 자기소개

· 나를 색깔에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다. 그 이유는 ~

6X6 주사위 자기소개

· 주사위 2개를 활용하여 해당 칸의 내용에 따라 자기를 소개함([서식자료 4] 6X6 주사위 자기소개판 참조)

참고자료 **멘토의 자기인식을 위한 점검사항**

진로체험을 진행하기에 앞서 멘토의 청소년기와 자신에 대하여 이해하는 것은 중학생인 멘티를 이해하는 데에 큰 도움을 줍니다. 다음의 문항들에 대하여 진지하게 생각하여 봅시다.

· 청소년기에 기억에 남는 경험은 어떤 것인가요?
· 청소년기에 꿈은 무엇이었으며, 자신의 꿈에 영향을 준 사람은 누구였나요?
· 멘토 자신의 대인관계와 의사소통 방식은 어떠한가요?

- 멘티의 기대사항 확인

※ 멘토는 멘티의 진로체험 참여 동기, 현장 일터에서의 기대사항 등을 확인하고, 가능하다면 멘티의 기대사항을 충족시킬 수 있는 방향으로 프로그램을 진행합니다.

참고자료 **멘티에게 질문하기**

중학생인 멘티를 처음 접하는 멘토들은 멘티와 첫 대화를 풀어가는 데에 어려움을 겪을 수 있습니다. 이 때, 다음의 영역을 고려하여 멘티에게 질문하면 보다 원활하게 대화를 이끌어갈 수 있을 것입니다.

· 학교생활(예: 가장 좋아하는 과목은 무엇이며, 그 이유는 무엇인가요?)
· 진로계획 및 준비(예: 희망하는 직업이 있다면 무엇인가요? / 진로체험이나 직업인 인터뷰 등을 실시해본 적이 있나요? 있다면, 어떤 직업에 대해 실시하였나요? / 본인의 진로에 대해 주변 사람(부모님, 친구 등)과 대화를 많이 하나요?)

○ 일터 소개

- 일터에 대하여 전반적으로 소개하며, 홍보 동영상이나 리플릿이 제작되어 있는 기업(기관)은 이를 적극 활용

· 주요 내용: 연혁, 규모, 매출액 등

- 일터 직원 소개

· 멘토는 일터에 소속된 직원들과 각자가 맡은 업무를 직접 소개하거나 본인들이 자신을 소개할 수 있도록 진행

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

(회사 개요) 제가 운영하는 A제과점은 00년에 창업하여 현재 5명의 종업원들과 함께 일하고 있습니다. (후략)

(일터 직원 소개) 저와 함께 일하는 종업원들을 소개해드리겠습니다. 여기 이00씨는 ~한 일을 담당하고 있으며, 여기 김00씨는 ~하는 일을 담당하고 있습니다. (후략)

○ 향후 프로그램 일정 및 유의사항 안내

향후 프로그램 일정 공지 후 잠시의 휴식 시간을 갖고 본 활동을 시작할 수 있도록 함.

※ 멘토는 일터 현장에서 멘티의 안전을 해할 수 있는 상황과 장소에 대해서 미리 숙지하고 멘티들이 유의할 사항을 상세히 안내하여줄 필요가 있습니다.

나. 본 활동

<준비사항>

○ 각 활동의 진행 동선 확보 및 확인

○ 일터 내에 본 활동의 진행 시 도움이 필요한 사항이 있다면 이에 대한 협조 요청

○ 본 활동에 필요한 다양한 기자재(예: 출근부, 체험 재료 등) 확보 또는 구비 요청

<본 활동의 진행>

○ 현장 견학 및 직무 관찰

- (현장견학) 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동

(직무관찰) 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동

※ 멘토는 멘티들이 하나의 일터 안에도 다양한 직무와 사람들이 협업하며 일을 하고 있음을 알 수 있도록 일터 현장과 해당 직무에 대해 상세히 설명하는 시간을 갖습니다.

※ 가능하다면 멘토는 멘티들이 직접 현장의 직업인과 대화할 수 있도록 유도하는 것이 좋습니다.
※ 멘토는 현장의 직업인이 직접 업무를 수행하는 시간대를 고려하여 활동을 계획하고, 직무를 관찰함에 있어 현장에 피해가 생기지 않도록 멘티들을 관리할 필요가 있습니다.

○ 직업 체험
- 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
※ 직업 체험은 멘티의 흥미를 유발할 뿐만 아니라 멘티에게 일의 가치를 깨닫게 해주고, 이를 통해 진로를 선택하기 위한 경험이 되며, 향후 학교로 돌아가 올바르게 성장할 수 있도록 도와주는 진로체험 과정 중에 가장 핵심적이고 중요한 활동입니다.
※ 멘토는 본인의 업무를 직접 체험하게 하거나 현장의 직업인이 수행하는 업무를 체험하도록 지도할 수 있습니다.
※ 멘토는 멘티가 하고 있는 직업 체험이 일터에서 어떠한 의미를 가지는 지 충분히 설명함으로써 멘티의 체험 의지를 강화하고 효과를 높일 수 있습니다.
※ 멘토는 멘티가 직업 체험 중에 겪는 어려움을 해소할 수 있도록 세심하게 지도해 주어야 합니다.

○ 인터뷰
- 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동
※ 일부 학교의 경우 멘티에게 인터뷰 질문지를 사전에 작성하도록 할 수도 있습니다. 이 경우에는 인터뷰 질문지를 미리 확인하여 충분한 답변을 할 수 있도록 준비하는 것이 좋습니다.
※ 멘티의 질문이 다소 엉뚱하더라도 충분히 경청한 후 친절히 답변하는 것이 좋으나, 무례한 질문을 할 경우에는 단호하게 의사를 표현하는 것이 좋습니다.
※ 멘티가 자신의 진로와 관련하여 멘토에게 질문할 경우에는 되도록 상세한 내용을 자세히 답변하여 주는 자세가 필요하며, 필요할 경우에는 진로체험 종료 후에도 관계가 이어질 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

다. 마무리

<준비사항>

○ 마무리 진행 장소 확보
○ (필요 시) 진로체험에 활용한 각종 재료의 반납 및 정리 요청
○ 가능하다면 간단한 다과 준비

<마무리의 진행>

○ 소감 발표
- 멘티들이 진로체험을 통해 느낀 점을 발표 및 공유할 수 있도록 안내
※ 멘티가 다수일 경우, 멘티들 간에 소감의 공유가 이루어질 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

※ 멘티들이 현장의 직업인에게 감사를 표한 경우, 해당 내용을 현장의 직업인에게 전달하여줄 필요가 있습니다.

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

오늘 0시간 동안 A회사에서 실시한 진로체험에 적극적으로 참여하여 주신 여러분께 진심으로 감사드립니다. 그러면 오늘의 진로체험을 통해 느낀 점을 발표하고 친구들과 공유할 수 있도록 해봅시다.

(학생들이 발표를 어려워할 때는 빈 종이와 펜을 주고 별도의 시간을 할애하여 생각을 정리할 시간을 주는 것도 좋습니다)

○ 멘토 총평

- 진로체험을 진행하며 멘토 본인이 느낀 점과 멘티들의 진로 선택 및 학업에 있어 희망하는 바를 전달

※ 멘티들이 지나친 부담을 느낄 수 있는 표현은 자제하는 것이 좋습니다.

※ 진로체험이 1회성 행사가 아닌 향후 진로 목표를 설정 및 계획하고 이루어나감에 있어 소중한 경험이 될 수 있음을 알려줄 필요가 있습니다.

※ 가능하다면 진로체험의 내용이 멘티들의 학습과 어떻게 연결될 수 있는지 알려주는 것이 좋습니다.

☞ 멘토 진행 멘트 (예시)

(멘티 소감 발표가 끝난 후 자연스럽게) 소감을 잘 말해준 김철수 친구에게 박수 주세요.

(멘토 총평) 저 역시 이번 진로체험을 통해서 많은 것을 깨달았습니다. 특히 여러분이 A라는 직무를 체험할 때는 제가 처음 이 회사에 입사하여 신입사원으로 힘들어할 때가 생각나더군요. 이러한 진로체험을 단순히 하루 학교에서 벗어나 노는 시간으로 생각하는 것보다는 여러분이 나중에 저처럼 직업인이 되어 직업생활을 할 때, 진로를 결정함에 있어서 한 번쯤은 되돌아볼 수 있는 소중한 경험이었으면 합니다. (후략)

○ 질의응답

- 진로체험 과정에서 해소하지 못한 궁금증에 대한 최종적인 질의응답

○ 마무리 인사 및 해산 안내

- 멘토의 체험 종료 알림과 함께 멘토와 멘티가 서로 마무리 인사를 하고 멘토는 멘티에게 학교 또는 집으로 돌아가는 방법을 안내

※ 멘티 인솔자가 있는 경우는 인솔자에게 멘티를 인계하여 주면 됩니다.

※ 학생들이 안전하게 학교나 집으로 돌아갈 수 있도록 주의사항을 알려주는 것이 좋습니다.

3. 사후 활동

가. 관찰일지 작성 및 제출

○ 멘티 관찰일지 작성

- 진로체험의 진행 중이나 참여 직후에 멘티 관찰일지 작성

※ 멘티 관찰일지는 멘티 개개인을 평가하기 위한 것이 아니므로 내용에 따라 멘티에게 불이익이 발생하지 않습니다. 따라서 향후 진로체험의 효과적인 운영을 위하여 사실에 기반으로 솔직하게 작성하는 것이 좋습니다.

○ 멘티 관찰일지 제출

- 작성한 멘티 관찰일지를 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 제출

※ 학교에 따라 멘티를 인솔한 인솔자에게 진로체험 직후 전달할 수도 있습니다.

※ 관찰일지의 양식은 [서식자료 6] 멘티 관찰일지 참고

나. 멘토 간담회 참여

○ 진로체험 멘토 참여 사례 공유

- 진로체험에 참여한 선배 멘토로서 진로체험에 참여한 사례와 느낀 점 등을 예비 진로체험 멘토들과 공유
- 진로체험에 참여할 예비 진로체험 멘토들의 질의에 성실하게 응답

○ 향후 진로체험 참여 여부 결정 및 전달

- 일터의 특성과 상황을 고려하여 향후 진로체험에 지속적으로 참여할지를 결연관리자 또는 신청 학교 교사에게 결정하여 전달

【부록】

부록 Ⅰ. 서식자료_315

부록 Ⅱ. 운영사례_323

부록 Ⅰ. 서식자료

서식자료 1 멘토 참가 신청서

자유학기제 진로체험 멘토 참가 신청서

상호명		대표자		
이름		연락처	휴대전화	
			이메일	
사업장 주소				
업태		종목		
일터 개방 가능 기간 (오전/오후) 중 가능한 시간대에 ○ 표시하여 주십시오.	(1순위) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 (2순위) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 예) 9월 4주 목, 금요일 오후 시간대 (기 타) 참여 가능한 기간을 자유롭게 적어주세요.			
체험 가능 인원	명	점심 해결 방법 가능한 방법에 ✓ 표시하여 주십시오.	☐ 구내식당 ☐ 사외 ☐ 도시락 ☐ 기타	
		예상 식사비	원	
체험 내용 체험 세부 프로그램은 체험 전에 일부 변경이 가능합니다.				
약도 및 교통편 안내				
추가 비용	원	간담회 참석여부	☐ 참석 ☐ 불참(개별 방문)	
기타 알림	• 체험과 관련하여 발생하는 추가비용은 학생 및 학교가 전액 부담하는 것을 원칙으로 함.			

서식자료 2 멘티 참가 신청서

자유학기제 진로체험 멘티 참가 신청서

<table>
<tr><td>이름</td><td></td><td>학년</td><td></td><td>성별</td><td>☐ 남 / ☐ 여</td></tr>
<tr><td rowspan="2">학교</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">멘티
연락처</td><td>휴대전화</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>이메일</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">희망 직업</td><td>1순위</td><td colspan="2">2순위</td><td colspan="2">3순위</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>희망하는
체험 방법
(복수 응답 가능)</td><td colspan="5">☐ 현장견학 및 직무관찰 ☐ 직업체험 ☐ 직업인 인터뷰
※ 현장견학: 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될 만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
직무관찰: 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
직업체험: 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
직업인 인터뷰: 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동</td></tr>
<tr><td>진로체험 경험 여부</td><td colspan="5">☐ 경험해 보았음(　　회) / ☐ 경험하지 않았음
가장 기억에 남는 일터: _____
기억에 남는 이유 ① _____
② _____
③ _____</td></tr>
<tr><td>진로체험 멘토에게
바라는 점</td><td colspan="5">✓
✓
✓</td></tr>
<tr><td>체험 일터 및 직업에
대해 궁금한 점</td><td colspan="5">✓
✓
✓</td></tr>
</table>

서식자료 2-1	진로체험 서약서

진로체험 서약서

나는 진로체험 활동 시
아래 사항을 잘 지켜 행동할 것을 약속합니다.

1. 체험처에서 정숙하게 행동하며 다른 사람을 배려할 것을 약속합니다.

2. 체험처에서 마음대로 이동하지 않을 것을 약속합니다.

3. 체험처의 기물에 함부로 손대거나 파손하지 않을 것을 약속합니다.

4. 체험활동 중에 장난을 치지 않고 체험에 집중할 것을 약속합니다.

5. 고운 말을 사용하며 나 개인의 행동으로 체험처에 피해가 가지 않도록 노력할 것을 약속합니다.

6. 멘토의 지시 및 명령에 따라 진로체험에 최선을 다할 것을 약속합니다.

7. 체험처를 개방하여 주신 멘토님께 감사와 존경의 마음으로 활동할 것을 약속합니다.

서약일: 20 년 월 일

서약자: 학교 학년 반 번
이름: _____ (서명)

서식자료 3	진로체험 일터 안전사항 확인서

진로체험 일터 안전사항 확인서

상호명			
사업자번호			
담당자명		연락처	
준비물 및 복장			
휴대금지물품			
인근응급구호기관			
체험처 주의사항	[예] 우리 체험처에서는 위생모자를 반드시 착용해야 함. 1. _____ 2. _____ 3. _____		
확인	○○○○년 ○○월 ○○일 담당자 (서명)		

서식자료 4 진로체험 멘토링 관련 부서 협조 요청 사항

진로체험 멘토링 관련 부서 협조 요청 사항

일터 개방 기간	(1차) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 (2차) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대			
체험 예상 인원	명	체험 예상 부서		
부서 협조 요청 사항	부서명	요청 사항	비고	
	(예시) 대외협력실	· 행사내용 홈페이지 공지 · 홍보관 사용협조		
	(예시) 000 사무실	· 보도자료 배포 · 대형 강의실 사용 협조		

서식자료 5 6×6주사위 자기소개판(예시)

	1	2	3	4	5	6
1	내가 알려줄 수 있는 노하우(아무거나)	진로와 관련하여 요즘 가장 배우고 싶은 것은?	인생에서 중요하게 생각하는 가치는?	존경하는 사람은?(롤모델) 그 이유는?	나에게 진로란 ____이다.	언제 행복한가요?
2	진로와 관련하여 추천해주고 싶은 책은?	어떤 사람으로 기억되고 싶은가요?	지난 1년간 진로계획을 위하여 내가 실천한 일은?	아직 시도하지 않았지만 이루고 싶은 꿈은?	돈, 시간을 생각하지 않아도 된다면 하고 싶은 일은?	인생이 3년 남았다면 어떻게 살고 싶나요?
3	오늘 진로체험에 온 이유는?	…	…	…	…	…
4	…	…	…	…	…	…
5	…	…	…	…	…	…
6	…	…	…	…	…	…

※ '…'이라고 표시된 부분은 멘토의 재량에 맞게 멘티의 진로계획에 필요하다고 생각하는 질문을 추가 가능

서식자료 6	진로체험 멘티 관찰일지

진로체험 멘티 관찰일지

상호명	
참여 학생	

아래 사항들은 직업체험 기간 중 함께한 학생에 대한 종합적인 의견을 알기 위한 내용들입니다. 각 내용은 멘티를 평가하기 위한 용도로 활용되지 않사오니, 멘토님들께서 느끼셨던 사항들을 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다. 그리고 마지막 종합 의견은 함께한 학생을 위해 멘토님이 해 주고 싶으신 말씀이나 체험에 대한 전반적인 의견을 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

체크리스트	예	아니오	비고
▶ 학생은 체험처에 정시에 도착했나요?	□	□	
▶ 학생의 복장, 말투는 진로체험에 적합했나요?	□	□	
▶ 학생은 예절바르게 행동했나요?	□	□	
▶ 학생은 본인에게 맡겨진 역할을 성실히 수행했나요?	□	□	
▶ 학생이 체험 도중 힘들어 하지는 않았나요?	□	□	
▶ 학생이 실습할 기회를 주셨나요?	□	□	
▶ 학생이 적극적으로 체험활동에 임했다고 생각하시나요?	□	□	

▶ 종합의견(학생에게 해주고 싶은 말, 진로체험에 대한 전반적인 의견)

부록 Ⅱ. 운영사례

▶ 도서관

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 도서관 사서의 일 소개	○ 점심식사 ○ 프로그램 진행 보조강사, – 전래놀이, 시쓰기, 책여행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 어린이집

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 할 일 소개	○ 아이들 돌보기 보조 – 유아 식사지도 보조 – 놀이지도 보조 – 나들이 동행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 치과

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 치과의 직업군 이야기	○ 점심 ○ 치과 진로과목 안내 ○ 의사선생님의 직업이야기 ○ 자기치아 본뜨기 체험 ○ 멘토 인터뷰 – 의료인의 사회봉사 이야기 나눔	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 자동차영업소

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 ○ 매장안내 및 고객응대관찰	○ 점심 ○ 자동차 영업 판촉 활동 ○ 자동차 영업 마인드 설명 ○ 자동차 상품지식 교육 ○ 새차 시승 시승감 모니터링 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 야채 가게

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 – 인사법 및 손님 응대 시연 ○ 매장 청소 및 정리 ○ 상품 판매	○ 상품 판매 ○ 상품 배달 ○ 상품 포장 및 정리 ○ 매장 청소 및 정리	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 유치원

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 아이들과 인사 및 자기소개 – 향후 체험 일정 및 내용 설명 ○ 아이들 간식 먹이기와 놀기 ○ 뒷정리	○ 간식 만들기 ○ 책 읽어주기, 그림 그리기 ○ 아이들 파악하기 ○ 청소하기 ○ 수업하기 ○ 놀이 만들기	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 커피전문점

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 – 위생 교육과 안전 교육 – 커피의 모든 것 강의 ○ 바리스타 연습 ○ 홀 정리 및 그릇 닦기	○ 커피 및 만들기 ○ 손님 맞기 ○ 매장 정리 ○ 커피 종류 알아가기 ○ 바리스타 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 목공예 공방

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 – 직원들과 인사 – 일터 소개 및 자기소개 – 안전 교육 및 공방 예절 설명 ○ 톱을 이용 연필꽂이 만들기	○ 공구 설명 ○ 가구 샌딩(사포질) ○ 마감재 (바니쉬) 바르기 ○ 가구를 만들기 위한 모든 재료 설명 및 특성 파악 ○ 컵받침 만들기 ○ 스텐실기법 배우기	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

【부록 4】 자유학기제 멘토용 진로체험 운영매뉴얼(리플릿형)

진로체험 기본 상식

■ 진로체험이란?

해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓고, 일과 대해 열정과 자부심을 가지고 있는 멘토가 학생들(이하 멘티)에게 교육적 취지 및 의의에 맞는 직업적 경험, 정보 및 지식을 제공해주는 교육활동을 의미합니다.

■ 진로체험 멘토란?

직업 현장의 안팎에서 예비 직업인인 멘티들을 대상으로 직업관련 정보와 경험 등을 제공하는 진로체험 담당 직업인을 말합니다.

■ 진로체험 멘토의 역할은 무엇인가요?

- ✓ 일터의 주요 업무에 대한 시범을 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 **직업세계에 대한 안내자**
- ✓ 멘티에게 직업인으로서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주는 **직업인으로서의 역할모델**
- ✓ 진로체험 활동의 교육적 가치에 대한 이해를 바탕으로 **프로그램**을 기획하고 운영하는 **운영자**
- ✓ 성실한 진로체험 참여를 통해 멘티의 능동적이고 적극적인 참여를 유도하는 **동기부여자**

4

■ 왜 진로체험에 참여하여야 할까요?

진로체험 멘토와 멘토의 소속 기관은 진로체험에 참여함으로써 다음과 같은 효과를 기대할 수 있습니다.

- ✓ 학생들의 올바른 진로선택을 조력할 수 있다는 보람과 자긍심 증진
- ✓ 직업생활에 대한 의미 되새김을 통한 동기 부여
- ✓ 지역 기반의 일터 이미지 제고 및 홍보 효과 증대
- ✓ 선순환적인 교육 생태계 구축을 통한 지역 사회 공헌

■ 진로체험, 어떻게 참여하나요?

아래의 명함에 기재된 결연관리자에게 연락하시면 진로체험 참여와 운영에 관한 상세한 내용을 파악하실 수 있습니다.

5

표지 디자인 삽입

자유학기제 진로체험

일터 멘토용 매뉴얼

진로체험, 어떻게 운영할까요?

1. 사전준비

참가 신청 > 체험 인원 및 일정 확정 > 체험 활동 기획 > 간담회 참여

가. 참가 신청

멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서를 작성 및 제출합니다.

✓ 제출 방법: 우편, 이메일, 홈페이지

✓ 제출 시기: 상시

나. 체험 인원 및 일정 확정

결연관리자, 신청 학교 교사와 함께 협의하여 체험 인원 및 일정을 확정합니다.

다. 체험 활동 기획

멘토는 학생의 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 기대 및 요구사항과 일터의 특성을 종합적으로 고려하여 체험 활동 계획을 수립합니다.

라. 간담회 참여

선배 멘토와 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사 등이 진로체험에 필요한 다양한 지식과 경험을 공유합니다.

1

2. 체험 활동

오리엔테이션 > 본 활동 > 마무리

가. 오리엔테이션

멘토와 멘티가 처음 만나 인사하고 자기를 소개합니다. 멘토는 멘티의 기대사항을 확인하고 이를 프로그램 운영에 반영하는 것이 좋습니다.

오리엔테이션 시간에는 일터, 직무, 직원에 대한 소개가 이루어지며, 향후 프로그램 일정 및 유의사항을 간단히 안내합니다.

나. 본 활동

멘토는 일터의 특성과 상황을 고려하여 현장 견학 및 직무 관찰, 직업 체험, 인터뷰 중 가장 적합한 활동을 실시합니다.

다. 마무리

멘티들이 진로체험을 통해 느낀 점을 발표 및 공유하고, 멘토 본인의 소감을 발표합니다.

모든 진로체험 활동이 마무리되면, 학교 또는 집으로 안전하게 돌아갈 수 있도록 안내하여야 합니다.

2

3. 사후 활동

멘티 관찰일지 작성 및 제출 > 멘토 간담회 참여

가. 관찰일지 작성 및 제출

멘토는 진로체험 진행 중 또는 참여 직후에 멘티의 관찰일지를 작성하여, 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 제출합니다.

* 멘티 관찰일지는 개개인을 평가하기 위한 것이 아니므로 작성 내용에 따라 멘티에게 불이익이 발생하지 않습니다. 따라서 향후 진로체험의 효과적인 운영을 위하여 사실에 기반하여 솔직하게 작성하여 주십시오.

나. 멘토 간담회 참여

진로체험을 마친 멘토는 멘토 간담회에 참여하여 선배 멘토로서 진로체험 멘토 참여 사례를 공유할 필요가 있습니다. 이 시간에 향후 진로체험 참여 여부를 결정 및 전달하고, 진로체험 교육기부 기관에 대한 인증식이 진행될 수도 있습니다.

3

자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램

목 차

I. 진로체험 멘토 교육프로그램 개요 ····· 329
1. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목적 ····· 329
2. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목표 ····· 329
3. 진로체험 멘토 교육 프로그램 운영 개요 ····· 329
4. 진로체험 멘토 교육 프로그램 활용 시 유의사항 ····· 329
5. 진로체험 멘토 교육 프로그램 구성 및 주요내용 ····· 330

II. 진로체험 멘토 교육 프로그램 운영 ····· 331
1. 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본과정) ····· 331
2. 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(실습과정) ····· 352

부록 Ⅰ. 서식자료_373
부록 Ⅱ. 활동지_379

Ⅰ.진로체험 멘토 교육 프로그램 개요

1. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목적

▶ 멘토가 자유학기제 진로체험(이하 진로체험)에 대해 이해하고, 진로체험을 준비하고 직접 기획 및 운영할 수 있도록 방향을 제시한다.

2. 진로체험 멘토 교육 프로그램의 목표

1 진로체험에 대해 이해한다.
2 진로체험을 준비하고 직접 기획한다.
3 진로체험을 운영할 수 있는 능력을 갖춘다.

3. 진로체험 멘토 교육 프로그램 운영 개요

▶ 대상 인원: 2~10명(조별 활동을 위해 짝수 인원 권장)
▶ 진로체험 멘토: 일터 현장의 직업인
▶ 소요 기간(시간): 1시간 ~ 2시간(실습을 포함할 경우 총 2시간으로 구성)
▶ 운영 장소: 활동지를 작성하고 조를 이뤄 실습할 수 있는 공간
▶ 운영방식: 각 영역에 따라 멘토가 직접 진로체험 본 활동을 개발하고, 2명씩 조를 이뤄 진로체험 프로그램 운영 전반 실습

4. 진로체험 멘토 교육 프로그램 활용 시 유의사항

▶ 교수자료 및 활동지 구성은 활용 예(가칭)를 참고하되, 멘토 일터의 특성과 신청 학교의 요구사항, 멘티 학생의 특성에 맞게 재구성할 것을 권장합니다.
▶ 활동지는 (예: 꿈길 사이트 등)에서 PDF와 hwp파일 형식으로 다운로드가 가능합니다. 활동지를 재구성할 경우 hwp파일을 활용할 수 있습니다.
▶ 교육시간은 2시간 정도를 확보하여 실습이 충분히 이루어질 수 있도록 하는 것을 권장합니다.

5. 진로체험 멘토 교육 프로그램 구성 및 주요내용

<표 Ⅰ-1> 진로체험 멘토 교육 프로그램 구성 및 주요 내용

구분		주요 내용	시간(분)
1. 자유학기제 진로체험 개괄	1.1 자유학기제의 개요	·개념, 운영목적, 추진 현황 등	15
	1.2 진로체험의 개요	·개념, 운영 방식, (멘토 중심의) 기대 효과 등	
	1.3 진로체험 사례	·관련 영상, 기업 유형별 사례 등 제시	
2. 자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해	2.1 진로체험 참여 주체의 구성	·결연관리자, 멘토, 멘티, 기타	15
	2.2 진로체험 멘티의 역할 및 특성	·멘티(청소년기, 진로체험자)의 특성 제시 ·멘티의 역할 제시	
	2.3 진로체험 멘토의 역할	·프로그램 기획 및 운영자, 동기부여자, 역할모델, 직업세계 안내자 등	
3. 진로체험 절차 및 방법	3.1 진로체험 사전 준비 절차 및 방법	·진로체험 참가 신청, 일정 및 인원 확정 ·진로체험 본 활동 기획, 최종 점검 및 사고 발생시 행동 요령	20
	3.2 진로체험 본 활동 절차 및 방법	·진로체험 본 활동 절차에 대한 이해 ·진로체험 활동 유형에 대한 소개	
	3.3 진로체험 사후 활동의 절차 및 방법	·멘티 관찰일지 작성 및 제출 ·간담회 참여	
4. 진로체험 기획 및 운영 실습	4.1 제반환경 분석	·멘티 분석, 일터 분석 등	50
	4.1 오리엔테이션	·첫 만남, 일터 및 직무 소개, 진로체험 시 유의사항 등	
	4.3 체험활동	·멘티 도착 확인, 현장견학 및 직무관찰, 직업체험, 인터뷰	
	4.4 마무리	·소감 발표 및 멘토 총평, 질의응답 및 마무리	

Ⅱ.진로체험 멘토 교육 프로그램 운영

1. 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본 과정)

1) 교수학습 지도안

<표 Ⅱ-1> 1. 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(기본 과정) 교수학습 지도안

구분	세부 내용
목적	진로체험 멘토가 자유학기제와 진로체험의 개념과 중요성을 이해하고, 진로체험 참여주체의 역할과 특성을 이해하며, 진로체험 절차와 방법을 학습하여 진로체험에 대한 전반적인 맥락을 이해할 수 있다.
학습 목표	1 자유학기제 진로체험에 대해 이해한다. 2 진로체험 참여 주체에 대해 이해한다. 3 진로체험 절차 및 방법에 대해 이해한다.
준비 사항	• 학습자료: 필기도구 • 교수자료: PPT 자료(슬라이드 1~21), 동영상 '(기본과정) Slide 7 동영상자료_현장진로체험.mp4', 필기도구 • 지원기자재: 동영상 재생 가능 컴퓨터, 프로젝터, 스피커

단계	학습 과정	교수학습 활동	시간	강의방법
도입	동기유발 및 학습목표 제시	① 오리엔테이션 - 교육참여자의 공감대 형성 - 교육 내용에 대한 기본적인 이해 수준 파악 ② 학습목표 제시 - 전체 및 영역별 학습목표 제시	5	강의
전개	자유학기제 진로체험 개괄	③ 자유학기제의 개요 설명 - 개념, 운영 목적, 배경, 추진 현황 등 ④ 진로체험의 개요 설명 - 개념, 운영 형태, 기대효과 등 ⑤ 진로체험의 사례 제시 - 관련 동영상 시청 및 정리	15	강의, 동영상 시청
	자유학기제 진로체험 참여 주체에 대한 이해	⑥ 진로체험 참여 주체 설명 - 결연관리자, 멘토, 멘티 등 ⑦ 진로체험 멘티의 역할 및 특성 설명 - 청소년기 멘토의 특성, 대화 시 유의사항 등 ⑧ 진로체험 멘토의 역할 설명 - 프로그램 기획 및 운영자, 동기부여자, 역할모델, 직업세계 안내자 등	15	강의
	진로체험 절차 및 방법	⑨ 진로체험 사전 준비 절차 및 방법 - 진로체험 참가 신청, 일정 및 인원 확정 - 진로체험 본 활동 기획, 최종 점검 및 사고발생시 행동요령 ⑩ 진로체험 본 활동 운영 절차 및 방법 - 진로체험 본 활동 운영 절차 - 진로체험 활동 유형에 대한 소개 ⑪ 진로체험 사후 활동의 절차 및 방법 - 멘티 관찰일지 작성 및 제출 - 간담회 참여	20	강의, 활동지 작성
정리	학습내용 정리	⑫ 학습 내용 정리 - 내용 정리 및 질의응답	5	질의응답
전체 소요 시간			60	

2) 교수학습 자료

1	오리엔테이션

▶ 내용

❍ 자유학기제?

❍ 진로체험?

❍ 본 교육 프로그램의 운영 목적

- 멘토로 하여금 진로체험을 기획·운영하는 데에 실질적으로 도움이 되는 정보와 실습 경험을 제공하는 데에 있음.

☺ 멘트(예시)

- 강사 소개
- 진로체험 멘토 교육 프로그램에 참여하여 주셔서 감사합니다. 여러분 중에 혹시 자유학기제라는 말을 들어 본 적이 있으신가요?
  네, 아마 대부분 이번에 처음 들어보셨거나, 자주 듣지 못하셨을 겁니다.
- 그럼 진로체험에 대해 들어 보신 분은 계신가요? (응답 유도, 응답 종료 후)
- 진로체험 멘토 교육 프로그램은 멘토로 하여금 진로체험을 기획·운영하는 데에 실질적으로 도움이 되는 정보와 실습 경험을 제공하는 데에 목적을 둡니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 03

2	학습목표 제시

▶ 내용

❍ 교육 프로그램의 목차

☺ 멘트(예시)

- 오늘 참석하신 진로체험 멘토 교육 프로그램은 멘토로 하여금 진로체험을 기획·운영하는 데에 실질적으로 도움이 되는 정보와 실습 경험을 제공하는 데에 목적을 둡니다. 자유학기제 진로체험 교육 프로그램은 제도의 이해- 본 활동 기획- 본 활동 운영 실습으로 구성되며, 교육에 소요되는 총 시간은 약 2시간입니다. 관련 제도의 이해 60분, 진로체험 본 활동 기획 및 운영 실습 60분으로 구성되어 있습니다.
- 앞으로의 약 한 시간 동안 자유학기제 진로체험에 대한 전반적인 이해, 참여 주체에 대한 이해, 진로체험 절차 및 방법에 대해 이해하여 보는 시간이 되겠습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 03

3	자유학기제의 개요 설명

▶ 내용

❍ 자유학기제의 개념

- 중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색활동 등 다양한 체험활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도를 의미함(교육부, 2013).

❍ 자유학기제의 목적

- ‘학교교육의 정상화 추진’을 통해 꿈과 끼를 살리는 ‘창의교육’의 실현을 통한 국민 행복에 기여
- 진로발달단계상 ‘진로탐색활동’이 주요하게 이루어져야 하는 중학교 시기의 학생들이 스스로 꿈과 끼를 찾고, 자신의 적성과 미래에 대해 탐색·설계하는 경험을 통해 지속적인 자기성찰 및 전인교육의 기회 제공

❍ 자유학기제 기대 효과

- 입시위주의 교육, 획일화된 교육의 변화를 가져오는 계기로써, 학생들의 전인적인 발달 도모

☺ 멘트(예시)

- 자유학기제란, 중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간·기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색 활동 등 다양한 체험활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도입니다.
- 자유학기제의 목적은 ‘학교교육의 정상화 추진’을 통해 꿈과 끼를 살리는 ‘창의교육’을 실현함으로써 국민행복에 기여하는 것입니다.
- 왜 중학교 시기에 자유학기제를 운영하는지 궁금하신가요? 중학교 시기의 학생들에게는 진로발달 단계상 ‘진로탐색활동’이 주요하게 이루어져야 하기 때문입니다. 결과적으로 자유학기제를 통해 중학교 시기의 학생들에게 스스로 꿈과 끼를 찾고, 자신의 적성과 미래에 대해 탐색·설계하는 경험을 제공하는 것입니다.
- 자유학기제는 입시위주의 교육, 획일화된 교육의 변화를 가져오는 계기가 될 것이며, 학생들의 전인적인 발달을 도모할 수 있을 것입니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 04

4	진로체험의 개요 설명

▶ 내용

❍ 진로체험의 개념

- 체험활동은 일상생활에서 대상과 직접적 접촉을 전제로 실제적 지식을 오감을 통해 체득하는 모든 유형의 활동을 의미함(서울대교육연구소, 1994).
- 진로체험은 학생에게 다양한 직업정보를 제공하고, 실제 직업 현장에서 직접 경험하게 함으로써 미래의 진로선택에 도움을 주는 교육활동을 의미함(교육과학기술부, 서울특별시교육청, 2012).
- 즉 진로체험은 체험학습 형태로 이루어지는 진로교육의 방법 중 하나임.

❍ 자유학기제에서 진로체험의 의의

- 자유학기제에서의 진로체험은 학교 교실에서 이루어지는 진로교육을 보완하는 것으로, 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 직접 보고, 듣고, 실제 체험하게 하여 교육적 효과가 높음.
  - · 자기이해 기회 확대
  - · 자신의 미래, 꿈, 직업 등과 관련된 진로탐색 기회 부여
  - · 잠정적 진로선택 및 진로준비에 도움이 되는 진로정보 제공
  - · 사회성 및 독립성 등의 직업태도 함양

❍ 진로체험의 개념

- 진로체험은 해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓은 멘토가 멘티에게 직업정보 및 경험을 제공하는 것
- 진로체험 멘토: 직업 현장 안팎에서 예비 직업인인 학생들(멘티)을 대상으로 직업정보와 경험을 제공하는 진로체험 담당 직업인
- 진로체험 멘티: 자유학기제 진로체험에 참여하여 직업세계를 직·간접적으로 체험하는 학생

☺ 멘트(예시)

- 체험활동은 일상생활에서 대상과 직접적인 접촉을 통해 실제적 지식을 오감으로 체득하는 모든 유형의 활동을 의미합니다. 특히, 이 중에서 진로체험이란 학생에게 다양한 직업에 대하여 정보를 제공하고 실제 현장에서 직접 경험하게 함으로써 미래의 합리적인 진로선택에 도움을 주는 교육활동이라고 볼 수 있습니다. 즉 진로체험은 진로교육의 일환으로, 체험학습 형태로 이루어지는 진로교육의 방법 중 하나입니다.

- 그렇다면 앞서 말씀드렸던 자유학기제에서 왜 진로체험을 해야 할까요? (반응 살핀 후) 자유학기제에서의 진로체험은 학교 교실에서 이루어지던 진로교육을 보완하는 것으로, 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 학생들, 즉 멘티들로 하여금 직접 보고 듣고 실제 체험하게 하여 진로교육의 교육적 효과가 높다고 할 수 있습니다.
- 이러한 교육의 효과는 학생들이 자신의 적성에 맞는 직업을 탐색할 수 있는 기회를 제공하게 됩니다. 또한 어느 정도 자신의 진로를 결정한 학생들에게는 자신이 선택한 진로에 대해 확신할 수 있는 기회를 제공합니다. 이와 더불어 직업경험을 하기 힘든 학생들에게는 예비 직업인으로써 직업적인 준비를 할 수 있도록 한다는 것을 의미합니다.
- 진로체험이란, 여기에 나와 계신 많은 분들과 같이 해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓은 멘토가 멘티, 여기에서는 중학교 학생들을 의미합니다. 멘티들을 대상으로, 자신의 직업과 관련된 정보와 경험을 공유하는 활동을 의미합니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 05~06

5	진로체험의 사례 제시

▶ 내용

❍ 동영상을 통한 진로체험 사례 제시

❍ (지역 내의 진로체험 운영 사례 공유)

☺ 멘트(예시)

- 이번에는 간단한 동영상을 통해서 진로체험이 어떻게 진행될 수 있는지 보실 텐데요. 공공기관, 자영업자, 문화예술기업, 병원 등에서 실제로 진행되었던 진로체험을 보시면서 이해하실 수 있을 것입니다.

(지역 내의 진로체험 운영 사례 공유)

※ 이 밖에도 EBS 홈페이지 [연중기획-행복한 교육세상- 나의 직업, 체험으로 찾아요: 중암중학교]에서 중학생 진로직업체험 동영상 참고할 수 있습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 07, 동영상 '(기본과정) Slide 7 진로체험 관련 동영상자료'

6	진로체험 참여 주체 설명

▶ 내용

❍ 진로체험 참여 주체

- 핵심 주체: 진로체험 멘토, 진로체험 멘티
- 지원 주체: 결연관리자, 신청 학교 교사, 학부모(진로코치) 등

<표 Ⅱ-2> 자유학기제 진로체험 프로그램 참여 주체

구분	진로체험 멘토	진로체험 멘티	결연관리자
주체	• 현장 진로체험 담당 직업인	• 자유학기제 진로체험 참여 중학생	• 진로체험지원센터 담당자 • 진로체험기관(일터)의 관리자 • 학교의 멘토링 담당교사
역할	• 직업세계에 대한 안내자 • 직업인으로서의 역할모델 • 다양한 활동 프로그램 기획 및 운영자 • 동기부여자	• 진로체험 및 관련 직업에 대한 사전학습자 • 진로체험의 성실한 참여자 • 진로체험의 경험을 공유하는 전파자	• 멘토와 멘티의 결연 • 멘토 및 멘티 교육 프로그램 기획 및 운영 • 진로체험 과정에서의 안전 및 유의사항에 대한 확인 • 진로체험 운영을 위한 보조자료 제작 및 공유

☺ 멘트(예시)

- 자유학기제에 참여하는 주체들과 각 주체들의 역할에 대해 설명 드리면 다음과 같습니다. 진로체험 활동의 운영에 있어 가장 핵심적인 역할을 하는 주체들은 바로 멘토 여러분과 학생 멘티들일 것입니다. 이 장표에 나와 있는 것처럼, 멘토는 현장의 진로체험 담당 직업인으로 다음과 같은 역할을 수행하며, 상세한 내용은 차후에 설명 드리도록 하겠습니다. 멘티는 자유학기제 진로체험에 참여하는 중학생으로, 아래와 같은 역할을 수행하며 마찬가지로 다음 슬라이드에서 보다 자세히 설명 드리도록 하겠습니다.
- 멘토와 멘티 외에도 자유학기제 진로체험의 효과적인 운영을 위하여 다양한 지원인력들이 수고하고 계십니다. 예를 들어, 저를 포함한 결연관리자(소속은 다양할 수 있으나, 이 프로그램에서는 지역의 진로직업체험지원센터의 담당자로 가정함)는 진로체험지원센터 소속으로 지역 내에서 이루어지는 진로체험을 총괄 기획, 운영, 지원하는 역할을 맡고 있습니다. 저희는 멘토와 멘티의 기대요구사항을 반영하여 결연하도록 하고, 멘토 및 멘티 교육 프로그램을 기획 및 운영합니다. 또한 멘토링 과정에서 안전 문제가 발생하지 않도록 현장을 방문하여 확인할 것입니다. 그리고 진로체험 운영을 위한 보조자료를 제작하고 공유하고 있습니다. 따라서 멘토님들께서 본 활동 기획 및 운영에 어려움을 겪으신다면 언제든지 저(강사)나 센터(연락처나 주소를 슬라이드에 삽입하여도 좋음)로 연락주시면 도움을 드리도록 하겠습니다.
- 다음으로 일부 지역에서는 학교 진로교육 또는 진로체험 담당교사들이 결연관리자의 역할을

수행하기도 합니다. (해당 시에만 멘트) 또한 저희 지역의 경우에는 각 학교의 학부모 진로 코치들이 멘티들을 일터로 인솔하십니다. 이럴 경우 학부모 진로코치님들을 현장에서 만나 뵐 수 있을 것입니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 08

7	진로체험 멘티의 역할 및 특성 설명

▶ 내용

❍ 진로체험 및 관련 직업에 대한 사전학습자

- 진로체험에 참여하는 학생 멘티들은 우선적으로 자신의 적성과 진로 방향에 적합한 진로계획을 수립해야 함. 진로체험 멘티는 기본적인 진로와 직업에 대한 조사를 마치고 진로체험기관과 멘토링을 수행할 직업을 선택하게 됨. 인터넷을 통해 얻을 수 있는 기본적인 직업정보 등을 학습하는 과정은 멘티가 진로체험에 보다 능동적으로 참여하게 하며, 긍정적인 동기부여를 할 수 있도록 함. 실제적인 직무와 직업세계에 대한 지식을 효과적으로 이해하기 위해서는 멘티가 적절한 수준으로 선행학습을 수행할 필요가 있음.

❍ 진로체험의 성실한 참여자

- 진로체험에서 멘티는 스스로의 문제 해결을 위해 자율적이고 능동적으로 활동할 필요가 있음. 당면한 진로발달 과업을 해결하기 위해 자율적으로 학습하고, 진로체험을 통해 멘토 및 다른 멘티들과 경험을 공유하고 이해하는 과정을 수행해야 함.
- 기본적으로 진로체험은 멘티와 멘토의 모집과 선발에서 사전 교육 절차, 멘토와 멘티의 결연, 진로체험 수행, 관계의 조정 및 지원 등 전반적인 활동을 포함. 이러한 과정은 멘토링이 원활하게 이루어지도록 관계를 개선하고 효과를 제고하는 것과 관련이 높다고 판단되며, 특히 이러한 과정에서 멘티가 얼마나 성실하게 진로체험에 임하는가가 진로체험의 효과에 큰 영향을 줌.

❍ 진로체험의 경험을 공유하는 전파자

- 진로체험에서 멘티들은 다른 멘티들과의 경험을 공유하여 인간관계 기술을 발달시키고, 멘토링을 통해 경험한 지식과 기술을 보다 잘 인식할 수 있음. 또한 멘티들과의 경험을 공유하면서 다른 사람들의 의견을 경청하고, 자신이 경험한 것과의 차이에 이해함.

☺ 멘트(예시)

- 실제 멘토링에 참여하는 멘티가 멘토링 중에서 어떤 역할을 하고, 대표적으로 어떤 특성을 갖는지 살펴보면 다음과 같습니다. 멘티는 자신의 적성과 진로에 대해 고민하고, 진로계획을 수립하며, 수립된 진로계획에 따라 본인이 체험하고자 하는 진로체험기관 및 직업에 대해 선행학습을 수행합니다. 멘티는 진로체험 활동의 과정과 그 연속선상에서 진로체험의 성실한 참여자로서 스스로에게 동기를 부여하며, 진로체험 중에 맡게 되는 다양한 업무와 상황들을 긍정적으로 인식하고 적극적으로 임할 것입니다. 또한 체험을 마친 멘티는 다른 멘티들과의 경험을 공유함으로써 본인이 체험하지 못한 일터나 직업에 대한 간접체험을 통해 타

인의 경험과 의견을 경청하고, 직업 세계에 대한 이해의 폭을 넓히게 될 것입니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 09~10

8	진로체험 멘토의 역할

▶ 내용

❍ 직업세계에 대한 안내자

- 진로체험이 운영되기 위해서는 진로체험 멘토가 학생들에게 생생한 직업 정보 및 진로체험을 제공할 수 있어야 함.
- 단위학교에서는 진로체험 멘토를 통해 학생들에게 다양한 직업을 소개할 수 있어야 함.
- 따라서 진로체험 멘토는 주요 업무를 시범 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 등 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행할 수 있어야 함.

❍ 직업인으로서의 역할모델

- 멘토는 멘토링을 통해 멘티에게 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주는 일종의 역할 전수자
- 진로체험에서 멘토는 해당직업에 종사하는 바람직한 직업인으로서 역할모델로 기능

❍ 다양한 활동프로그램 기획 및 운영자

- 일반적인 멘토링은 주로 멘티의 정서적인 측면에 초점을 두어 구체적인 활동 프로그램이 체계적으로 이루어지기보다 멘토의 재량이나 멘토의 자질에 의해 산발적으로 실행되는 경우가 많음.
- 직업체험 멘토링의 경우는 정서적인 측면 외에도 직업과 관련된 활동내용을 제공하고 실제적인 정보를 공유해야하기 때문에 멘토가 일정 수준의 활동 프로그램을 직접 기획 및 운영할 수 있어야 함.

❍ 동기부여자

- 진로체험 과정에서 멘토는 멘티에게 동기를 부여하는 역할을 수행하여야 함.
- 교실 수업에서의 상황과 마찬가지로 참여 동기 및 의욕이 낮고, 무기력한 학생 멘티가 있을 수 있으며, 희망하는 직업이 없을 수도 있음.
- 이러한 학생 멘티들을 대상으로 멘토는 긍정적이며 성실하게 진로체험에 참여하여 멘티들이 자발적이고 적극적으로 진로체험에 참여할 수 있도록 조력하여야 함.

☺ 멘트(예시)

- 진로체험 멘토는 진로체험의 진행 과정에서 다양한 역할을 수행할 수 있으나 특히 자유학기제 진로체험에서 기대하는 멘토의 역할은 크게 다음의 네 가지로 요약할 수 있습니다.

- 첫째, 멘토는 현장의 경험 있는 직업인으로 일터 내의 주요 업무를 시범 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 등 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행할 수 있어야 합니다.
- 둘째, 멘티는 진로체험을 통해 일의 세계를 처음 접하게 되는 경우도 많습니다. 멘토는 멘토링을 통해 멘티에게 직업 생활에서의 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주는 일종의 역할 전수자이자 역할모델로 기능할 수 있습니다.
- 셋째, 일반적인 멘토링은 멘토와 멘티의 관계 형성에 초점을 두지만, 진로체험은 진로, 직업과 관련된 실제적인 정보를 제공하는 데에 초점이 있습니다. 따라서 일터 현장의 멘토가 직업 현장의 실제 직무 내용에 대한 충분한 이해를 바탕으로 일터의 특성에 맞는 체험활동을 기획하고 운영하는 것이 좋습니다.
- 넷째, 진로체험 멘토는 진로체험 과정에서 솔선수범하여 멘티들이 자발적이고 적극적으로 진로체험에 참여할 수 있게 하고, 진로체험을 통해 학습 및 진로개발에 대한 동기를 유발하는 동기부여자의 역할을 수행할 필요가 있습니다.

※ 유의사항: 교육에 참가한 멘토들이 부담을 갖지 않도록 편안한 분위기를 유도한다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 11~12

9	진로체험 사전 준비 절차 및 방법

▶ 내용

○ 진로체험 사전 준비 절차(도표)

○ 참가 신청

- 멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서 작성 및 제출
- 제출 시기 및 방법: 지역별(또는 학교별) 운영 계획에 따름
  · ※ 신청서 제출 후 자유학기제 진로체험 결연관리자가 접수가 정상적으로 이루어졌다는 안내 전화를 할 수 있습니다.

○ 체험인원 및 일정 확정

1 예비 멘티 리스트 및 멘티 참가 신청서 수령

· 결연관리자의 일터(멘토)-멘티 매칭이 완료된 후, 멘토는 결연관리자를 통해 예비 멘티들의 리스트와 참가 신청서를 받음.

2 진로체험 수용 가능 인원 및 시기 전달

· 진로체험 멘토는 멘티들의 참가 신청서와 일터의 특성 및 상황 등을 종합적으로 고려하여 ① 진로체험 수용 인원 및 멘토가 희망하는 멘티 리스트, ② 진로체험 가능 시기(가능한 정확하게 날짜와 시간대를 명시) 등을 결연관리자에게 전달

3 최종 진로체험 인원 및 일정 확정

· 진로체험 멘토의 의견과 학교의 상황을 고려하여 해당 진로체험을 담당한 결연관리자가 최종적으로 일정과 인원을 조율하고, 조율된 일정과 인원을 진로체험 멘토, 결연관리자, 신청 학교 교사가 모두 확인

○ 체험활동 기획

1 멘티 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 기대 및 요구사항 파악

2 1에서 파악한 내용과 일터의 특성을 종합적으로 고려하여 체험활동 계획 수립

3 체험활동 계획을 토대로 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사와 함께 체험활동 운영 계획의 내용 조율 및 확정

4 3에서 확정된 체험활동 운영 계획에 맞게 구체적인 체험 진행 동선 및 시나리오 설정

○ 멘토 간담회 참여

- 멘토 간담회는 선배 멘토와 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사 등이 진로체험에 필요한 다양한 지식과 경험을 공유하는 자리로, 멘토 간담회 참여를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있음.
  - · 진로체험 운영 지식 공유 및 질의응답
  - · 진로체험 참여 멘티(학생)의 특성에 대한 이해도 제고
  - · 진로체험 운영 중 각종 지원 사항에 대한 확인 및 간담회 참여자와의 친밀감 형성
  - · 진로체험 참여 멘토들과의 네트워크 형성

○ 최종 점검

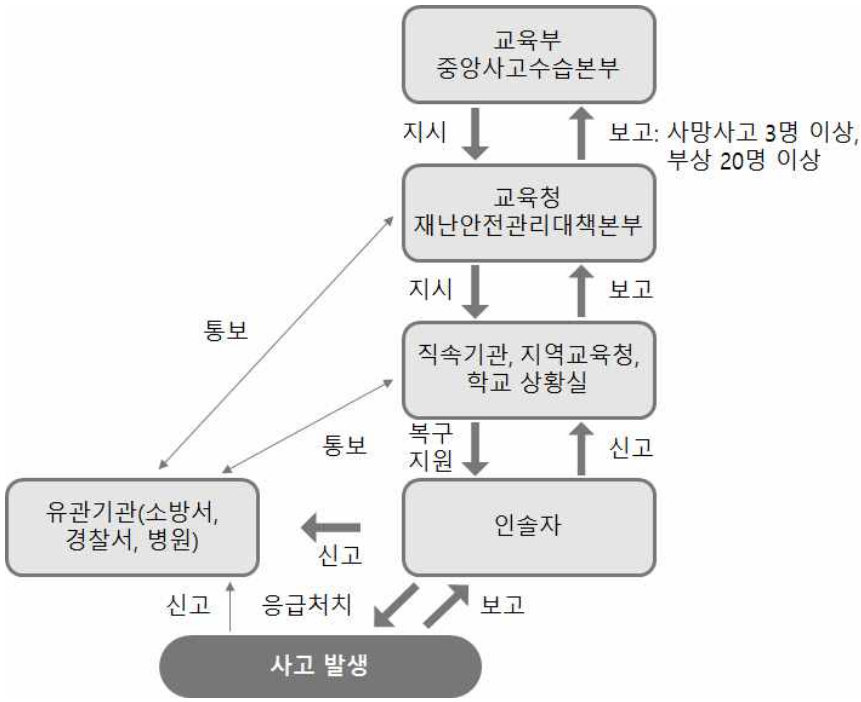
- 체험활동을 진행하기 전, 다음의 사항들에 대한 점검을 필수적으로 진행함.
- 결연관리자 및 신청학교 교사와 충분한 의견 조율을 통해 진로체험 준비

<체험활동 진행을 위한 최종 점검 사항>

- · 일터 내 진로체험 진행 동선 및 시나리오 최종 확인
- · 오리엔테이션 및 마무리 활동을 위한 자료 준비 및 공간 확보 여부
- · 진로체험 참여 학생들에게 필요한 물품이 충분한지 확인
- · 진로체험 활동 중에 발생 가능한 각종 안전에 관한 사항 확인
- · (필요 시) 일터의 직원들에게 협조 요청

○ 진로체험 사고발생시 행동요령

구분	역할
진로체험 멘토	• 인솔자 및 교사에게 사고발생 사실을 알리고, 사고 피해자의 상황이나 현장 상황에 적합한 인근병원, 소방서, 경찰서 등에 연락하여 일차적 사고 처리
학생	• 상황에 맞는 응급처치를 실시하고, 119에 신고 및 담임교사와 인솔자에 연락
교사	• 119에 신고 및 학교장에 연락
인솔자	• 학교 업무 담당자, 담임교사, 학교장 등에게 사고발생현황 보고
학교장	• 교육지원청, 학부모 등에게 사고발생현황을 보고하고 부상자가 있는 경우 환자 상태와 병원 등의 정보 제공
교육지원청	• 본청 해당 부서 및 안전관리단에 사고발생경위를 보고하고, 처리방안 마련 및 교육청에 지원방안 요청
본청 해당부서	• 재난 상황 대응
안전관리단	• 사안에 따라 상황반을 마련하고 유관기관과 협조하여 재난현황 실시간 관리



[그림 II-1] 상황보고·안전대응 체계도

자료: 교육부, 한국직업능력개발원. (2015). 진로체험 매뉴얼. 세종: 교육부. p.297. 재구성

☺ 멘트(예시)

- 멘토는 멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서를 작성하여 제출하는 것에서부터 본격적인 진로체험이 시작됩니다. (제출 시기 및 방법에 대해서는 해당 지역의 강사가 적합하게 설명) 진로체험 멘토가 신청서를 제출하면, 접수가 정상적으로 이루어졌다는 문자, 전화, 이메일 등의 연락이 가게 됩니다.
- 멘토는 결연관리자로부터 예비 멘티 리스트와 참가 신청서를 받게 됩니다. 그러면 멘토 분들은 멘티들의 참가 신청서와 일터의 특성 및 상황 등을 종합적으로 고려하여 진로체험 수용 인원 및 희망 멘티 리스트, 진로체험 가능시기를 가능한 정확하게 명시하여 결연관리자에게 전달합니다. 결연관리자는 최종적으로 진로체험 멘토의 의견과 학교의 상황 등을 종합적으로 고려하여 체험 인원 및 일정을 확정할 것이며, 이 과정에는 진로체험 멘토, 결연관리자, 신청 학교 교사가 모두 참여하게 됩니다.
- 진로체험 일정이 확정되면 멘토들은 체험활동을 기획하여야 합니다. 체험활동의 기획에는 멘티의 기대 및 요구사항을 파악하고, 일터의 특성에 대해 이해하는 제반환경 분석, 체험활동 계획 수립, 학교 및 결연관리자와의 조율, 세부 체험 진행 동선 및 시나리오 설정 등의 절차가 포함됩니다.

- 다음으로 진로체험에 참여하는 멘토들은 오늘과 같은 멘토 간담회 또는 교육 프로그램에 참여하여 다음의 내용에 대한 활동들을 수행합니다.
- 최종적으로 모든 준비가 완료되면, 진로체험을 진행하기 전 다음의 사항들을 점검할 필요가 있습니다. 첫째, 일터 내 진로체험 진행 동선 및 시나리오가 적절히 준비되었는지, 둘째, 오리엔테이션 및 마무리 활동을 위한 자료 준비 및 공간이 확보 되었는지, 셋째, 학생들의 체험활동 진행에 필요한 장소가 확보되고 물품이 충분한지 등을 점검하고, 넷째, 진로체험 일터의 안전사항을 확인하며, 마지막으로 필요시에는 일터의 직원들에게 사전에 협조를 요청하여야 합니다.
- 다음은 만약 진로체험이 발생한다면 주체별로 어떠한 역할을 해야 하는지를 나타낸 도표입니다. 보시는 바와 같이 진로체험 멘토 여러분들께서는 인솔자 및 교사에게 사고발생 사실을 알리고 사고 피해자의 상황이나 현장 상황에 적합한 인근 병원, 소방서, 경찰서 등에 연락하는 일차적 사고 처리자의 역할을 수행하여 주시면 됩니다.

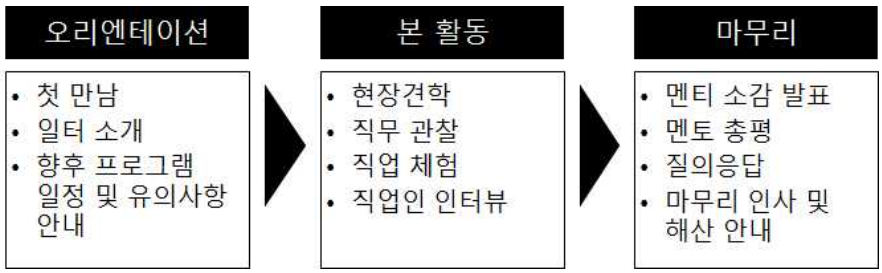
☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 13~18, 멘토 참가 신청서, 멘티 참가 신청서, 진로체험 일터 안전사항 확인서

10	진로체험 활동의 운영 절차 및 방법

▶ 내용

○ 진로체험 활동의 운영 절차(다음의 예시와 같이 도표로 제시하며, 지역 특성에 따라 일부 내용 수정 가능)



○ 진로체험 활동의 유형

- 현장견학: 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될 만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
- 직무관찰: 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
- 직업체험: 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
- 직업인 인터뷰: 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동

○ 진로체험 활동의 특징

- 진로체험 과정에서 하나의 활동만 발생하지 않고 동시다발적으로 진행될 수 있음.
  · (현장견학과 직무관찰이 동시에 일어나는 경우) 일터 현장을 견학하면서 직업인의 직무 수행 모습에 대한 관찰 가능
  · (직업체험과 직업인 인터뷰가 동시에 일어나는 경우) 직업체험을 수행하는 과정에서 해당 직업 또는 직무에 대하여 직업인을 대상으로 한 질의응답 가능
- 진로체험 활동은 단순한 흥미 위주의 활동을 지양하고 멘티에게 학습이 일어날 수 있도록 조직화되어야 함.
- 진로체험 활동과 관련하여 고려하여야 할 사항의 우선순위를 매기자면, ① 멘티에게 위험요소가 없을 것, ② 멘티의 진로발달과 학습 동기부여에 도움이 될 것, ③ 멘티의 적극적인 참여를 유도할 수 있는 흥미 요소를 갖출 것 등이 있음.

❍ 진로체험 활동 기획 예시

▶ 도서관

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 - 직원들과 인사 및 일터 소개 - 자기소개 - 일과 안내 ○ 도서관 사서의 일 소개	○ 점심식사 ○ 프로그램 진행 보조강사 - 전래놀이, 시 쓰기, 책 여행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 지역방송

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 - 직원들과 인사 및 일터 소개 - 자기소개 - 일과 안내 ○ 지역방송 소개	○ 점심식사 ○ 영상제작 체험 및 참관 ○ 멘토 인터뷰 - 지역방송 PD와 대화	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 출판사

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 - 직원들과 인사 및 일터 소개 - 자기소개 - 일과 안내 ○ 출판사에서 하는 일 소개	○ 점심식사 ○ 자신이 책을 만든다면? 콘셉트잡기 - 필자 찾기 - 리서치 - 책사이즈 및 디자인 결정 - 편집 작업 - 홍보판매에 대한 아이디어 나누기 ○ 인쇄 제본에 대한 설명 듣기 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

▶ 어린이집

오리엔테이션	본 활동	마무리
○ 오리엔테이션 - 직원들과 인사 및 일터 소개 - 자기소개 - 일과 안내 ○ 할 일 소개	○ 아이들 돌보기 보조 - 유아 식사지도 보조 - 놀이지도 보조 - 나들이 동행 ○ 멘토 인터뷰	○ 소감 발표 및 멘토 총평 ○ 질의응답 ○ 마무리 인사

☺ 멘트(예시)

- 사전 준비 절차가 완료된 후, 진로체험 활동의 운영 절차는 크게 보면 다음의 3단계를 거쳐 시행됩니다. 첫째, 멘토와 멘티가 처음 만나게 되는 오리엔테이션 시간에는 서로 만나 멘토와 멘티가 인사 및 자기소개를 하며 멘토는 일터와 직무, 직원들에 대해 소개합니다. 이후 향후 프로그램 일정 및 유의사항 안내를 실시합니다. 둘째, 체험활동에서는 현장견학, 직무관찰, 직업체험, 직업인 인터뷰 등이 진행될 수 있는데요. 각 내용에 대해서는 잠시 후에 조금 더 자세히 설명 드리도록 하겠습니다. 마지막으로 마무리 시간에는 멘티가 진로체험 중에 느낀 점을 발표하는 시간, 멘토가 진로체험 과정 중에 느낀 점을 총평하는 시간을 갖고, 진로체험 중에 해소하지 못했던 궁금증 등을 해결하는 질의응답 시간을 진행합니다. 그리고 마지막으로 마무리 인사 및 해산을 안내하여 안전하게 집이나 학교로 돌아갈 수 있도록 하여주시면 됩니다.
- 각 일터에서 실행 가능한 진로체험 활동을 유형화하면 다음의 네 가지로 구분할 수 있습니다. 첫째, 현장견학은 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될 만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동을 의미합니다. 둘째, 직무관찰은 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동입니다. 셋째, 직업체험은 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동을 말합니다. 넷째, 직업인 인터뷰는 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동을 의미합니다.
- 다음으로 진로체험 활동의 특징을 살펴보면, 진로체험 과정에서는 하나의 활동이 발생하기보다는 여러 활동이 동시다발적으로 이루어지는 경우가 많습니다. 예를 들어, 일터 현장을 견학하면서 직업인의 직무 수행 모습에 대해 관찰한다면 현장견학과 직무관찰이 동시에 일어난다고 볼 수 있겠죠. 진로체험 활동을 진행하다보면 학생들에게 재미있게 놀다왔다는 피드백을 받는 경우가 많습니다. 따라서 단순한 흥미 위주의 활동은 지양하고, 멘티에게 학습이 일어날 수 있도록 충분히 조직화되어야 합니다. 이와 비슷한 맥락에서 진로체험 활동과 관련하여 고려하여야 할 사항의 우선순위를 매기자면, 첫째, 멘티에게 위험요소가 없어야 합니다. 둘째, 멘티의 진로발달과 학습 동기부여에 도움이 되어야 합니다. 셋째, 멘티의 적극적인 참여를 유도할 수 있는 흥미 요소를 갖추어야 합니다.
- 다음은 진로체험을 기획하는 데에 참여하실 수 있는 예시 자료입니다. 예를 들어, 도서관을 체험한다고 하면, 오리엔테이션을 통해 직원들과 인사 및 일터, 멘토 본인을 소개하고 일과를 안내합니다. 그리고 일반적인 도서관 사서의 일에 대해 소개한 후, 멘티들에게 프로그램 진행 보조강사 체험의 기회를 주고 멘토 인터뷰를 하는 등의 본 활동을 기획하여 볼 수 있습니다. 진로체험의 마무리는 소감 발표 및 멘토의 총평, 질의응답과 인사로 마무리됩니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 19~23

11	진로체험 사후 활동의 절차 및 방법

▶ 내용

❍ 멘티 관찰일지의 작성 및 제출

- 진로체험의 진행 중이나 참여 직후에 멘티 관찰일지 작성
- 작성한 멘티 관찰일지를 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 제출

❍ 멘토 간담회 참여

- 진로체험 멘토 참여 사례 공유
  · 진로체험에 참여한 선배 멘토로서 진로체험 운영 경험과 느낀 점 등을 예비 일터의 멘토들과 공유함.
  · 진로체험에 참여할 예비 진로체험 멘토들의 질의에 성실하게 응답하여야 함.
- 향후 진로체험 참여 여부 결정 및 전달
  · 일터의 특성과 상황을 고려하여 향후 진로체험에 지속적으로 참여할지를 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 결정하여 전달

☺ 멘트(예시)

- 관찰일지는 진로체험을 관리하는 결연관리자나 신청 학교 교사에게 진로체험의 개선사항이 무엇인지 알려주는 신호를 주는 소중한 정보입니다. 멘토는 진로체험의 진행 중이나 참여 직후에 멘티 관찰일지를 작성하여, 시간이 흘러 회상에 의해 작성하지 않도록 주의하여야 합니다.
- 멘토 간담회는 여러분이 지금 오신 이 자리에 다시 한 번 선배 멘토로서 참여하는 시간을 의미합니다(상황에 따라 선배 멘토에 대해 설명 가능). 이 시간을 통해 선배 멘토는 진로체험 멘토 참여 사례를 공유하고, 지속적으로 진로체험에 참여할지 결정하고 이를 전달할 수 있습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 24

12	학습 내용 정리 및 질의응답

▶ 내용

❍ 진로체험의 준비 및 운영과 관련된 주요 사항에 대한 질의응답

☺ 멘트(예시)

- 지금까지 강의를 경청하여 주셔서 진심으로 감사드리며, 진로체험의 절차 및 방법과 관련하여 궁금한 점이 있으시면 편하게 질문하여 주십시오.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 25

2. 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(실습 과정)

1) 교수학습 지도안

<표 Ⅱ-3> 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ (실습 과정) 교수학습 지도안

구분	세부 내용
목적	진로체험 멘토가 진로체험 활동을 직접 기획하고 운영할 수 있다.
학습목표	1 진로체험 활동의 기획 및 운영 방법을 이해한다. 2 진로체험 활동을 기획할 수 있다.
준비사항	• 학습자료: 활동지 1~5, 필기도구 • 교수자료: PPT 자료(슬라이드 1~16), 필기도구 • 지원기자재: 프로젝터, 무선마이크 2개 이상, 스피커

단계	학습 과정	교수학습 활동	시간	강의방법
도입	동기유발 및 학습목표 제시	① 동기유발 활동 - 진로체험 활동 기획의 필요성 제시 ② 기획 단계별 목표 제시	5	강의
전개	진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습	③ 제반 환경 분석 - 멘티 참가 신청서 등 멘티 분석자료 제공 - 학교 요구 사항 확인 ④ 오리엔테이션 - 첫 만남, 일터 및 직무 소개, 진로체험 시 유의사항 등 ⑤ 본 활동 - 멘티 도착 확인, 현장견학 및 직무관찰, 직업체험, 인터뷰 ⑥ 마무리 - 소감 발표 및 멘토 총평, 질의응답 및 마무리	50	강의, 활동지 작성, 발표
정리	학습내용 정리	⑦ 학습 내용 정리 - 내용 정리 및 질의응답	5	강의, 질의응답
전체 소요 시간			60	

2) 교수학습 자료

1	동기유발 활동

▶ 내용

❍ 진로체험, 어떻게 운영할 것인가?

☺ 멘트(예시)

- 여기에 계신 멘토 여러분들의 일터에서 지금 당장 진로체험을 실시하여야 한다고 하면, 과연 어떠한 내용으로 진로체험을 할 수 있을까요? (단어 수준에서 나열될 것이며, 별다른 대답이 없을 것으로 예상됨) 막상 진로체험에 대해서 들어보니 이것이 중요하다는 것에는 동의하시는데, 저희가 일터에 방문하여 보면 가장 어려워하시는 것이 과연 우리 일터에 중학생들이 체험할만한 것이 있을까? 하는 의문입니다. 하지만 막상 일터에 방문하고, 또 진로체험을 운영하다보면 진로체험 멘토분들께서 저희가 생각하지도 못했던 다양한 활동들을 멘티들과 함께 함으로써 저희들을 놀랍게 하는데요. 예를 들면 ... (사례 제시)
- 따라서 지금부터는 앞서 살펴본 000 멘토님과 같이 중학생 멘티들이 의미 있는 진로체험을 하기 위한 기획 및 운영을 실습해보는 시간을 가져보도록 하겠습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 03

2	기획 단계별 목표 제시

▶ 내용

❍ 자유학기제 진로체험 활동의 전체 구성(도표로 제시)

- 자유학기제 진로체험 본 활동은 전체적으로 오리엔테이션, 본 활동, 마무리로 구성됨.
  - · 오리엔테이션: 멘토와 멘티가 처음 만나 인사 및 서로를 소개하고, 멘토가 일터에 대한 전반적인 소개 및 향후 프로그램에 대해 안내하는 시간
  - · 본 활동: 멘티의 기대 및 요구사항과 일터의 환경 및 특성을 고려하여 ① 현장견학 및 직무관찰, ② 직업체험, ③ 직업인 인터뷰 등을 적절하게 구성 및 기획하여 운영하는 시간
  - · 마무리: 진로체험과 관련된 멘티의 소감 발표, 멘토의 총평, 질의응답 및 마무리 인사를 하는 시간

☺ 멘트(예시)

- 자유학기제 진로체험활동은 보시는 바와 같이 오리엔테이션, 본 활동, 그리고 마무리로 구성됩니다. 오리엔테이션은 멘토와 멘티가 처음 만나 인사 및 서로를 소개하고, 멘토가 일터에 대한 전반적인 소개 및 향후 프로그램에 대해 안내하는 시간입니다. 다음으로 본 활동은 멘티의 기대 및 요구사항과 일터의 환경 및 특성을 종합적으로 고려하여, 현장견학 및 직무관찰, 직업체험, 인터뷰 등을 적절하게 구성 및 기획하고 운영하는 시간을 의미합니다. 마무리는 진로체험과 관련된 멘티의 소감 발표, 멘토의 총평, 질의응답 및 마무리 인사를 하는 시간입니다.
- 오리엔테이션 시간에는 멘토와 멘티가 서로 친밀감을 가질 수 있게 하는 것이 가장 중요하며, 체험활동 중에는 멘티의 안전한 체험활동을 조력하고, 체험이 멘티들의 진로 선택에 유의미한 경험이 되도록 하여야 합니다. 마무리 시간에는 진로체험 중에 멘토와 멘티가 느낀 점을 공유하고, 체험 중에 해결하지 못했던 궁금증을 해소하는 시간이라고 볼 수 있습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 03

3	제반 환경 분석

▶ 내용

❍ 멘티의 특성 분석

- 자유학기제 진로체험 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 특성 파악
- 가능하다면 멘티의 참가 신청서에 기재된 멘티의 활동 구성 비율에 따라 본 활동 구성
- 참가 신청한 멘티의 수가 일터에서 수용 가능한 인원보다 많을 경우, 멘티의 참가 신청서를 검토한 후, 결연관리자에게 희망하는 멘티 리스트를 전달함.

❍ 일터 특성 분석

- 일터 환경과 규모 등을 고려하여 수용 가능한 멘티 인원과 체험 가능 시기 결정
  · 체험 가능 시기는 가능한 구체적일수록 좋으며, 지역 학교의 사정을 고려하여 2가지 이상의 안을 제시

☺ 멘트(예시)

- 본격적인 진로체험활동의 기획 및 준비에 앞서 멘티와 일터의 특성에 대한 분석을 실시하는 것이 좋습니다. 멘티의 특성에 대한 분석은 대체로 이 슬라이드에서 제시된 '자유학기제 진로체험 멘티용 참가 신청서'를 통해 실시할 수 있습니다. 이 신청서를 활용하여 멘토는 멘티가 몇 순위로 이 일터 또는 직업에 대한 체험을 희망하게 되었는지, 희망하는 체험의 방법과 구성은 어떠한지, 체험 진로체험 멘토에게 바라는 점과 궁금한 점은 무엇인지 확인할 수 있습니다. 참가 신청한 멘티의 수가 일터에서 수용 가능한 인원보다 많다고 판단되면, 멘티의 참가 신청서를 검토한 후, 결연관리자에게 희망하는 멘티의 리스트를 전달합니다.
- 멘티의 특성에 대한 분석과 함께 일터의 특성에 대한 분석도 실시하여야 합니다. 이러한 일터의 특성 분석 결과는 몇 명의 멘티를 대상으로, 언제 진로체험을 할 수 있는 지를 결정하는 데에 도움을 줄 것입니다. 멘토께서는 일터 환경과 규모 등을 고려하여 수용 가능한 멘티 인원과 체험이 가능한 시기를 결정해주시면 됩니다. 체험 가능 시기는 체험 일터의 사정을 고려하여 가능한 날짜 및 시간으로 결정하실 수 있습니다. 진로체험에는 여러 학교들이 참여할 수 있으므로, 2가지 이상의 안을 제시해주시는 것이 좋습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 04, 서식자료 2. 자유학기제 진로체험 멘티 참가 신청서

4_1	오리엔테이션 - 첫 만남

▶ 내용

❍ 멘토와 멘티 알기

- 멘토의 자기인식을 위한 점검사항
  - · 청소년기에 기억에 남는 경험이 있다면 어떤 것인가요?
  - · 청소년기에 꿈은 무엇이었으며, 자신의 꿈에 영향을 준 사람은 누구였나요?
  - · 멘토 자신의 대인관계와 의사소통 방식은 어떠한가요?
- 멘티에게 진로 관련 질문하기
  - · 학교생활(예: 가장 좋아하는 과목은 무엇이며, 그 이유는 무엇인가요?)
  - · 진로계획 및 준비(예: 희망하는 직업이 있다면 무엇인가요? / 진로체험이나 직업인 인터뷰 등을 실시해본 적이 있나요? 있다면, 어떤 직업에 대해 실시하였나요? / 본인의 진로에 대해 주변 사람(부모님, 친구 등)과 대화를 많이 하나요?)

❍ 색다른 자기소개 방법

- 비유를 통한 자기소개(예: 사물, 동물, 색깔 등)
- 6X6 주사위 자기소개([참고] 서식자료 5)

☺ 멘트(예시)

- 일터에서 멘티를 맞이하기 전에 본인의 청소년기를 회상하면서 멘티들이 어떠한 생각과 고민을 가지고 있을지 유추해보는 시간이 필요합니다. 다음의 점검사항들을 참고하여, 멘토 본인의 청소년기에 대해 회상하는 시간을 가져보도록 합시다(점검사항 중 1~2개를 분위기에 맞게 질문). 멘토는 중학생인 멘티의 특성을 고려하여 다음과 같이 진로와 관련된 질문을 하는 것이 좋습니다.
- 학년, 이름 등을 물어보는 자기소개도 필요하지만 가끔은 색다른 자기소개를 통해서 멘티의 특성을 보다 잘 이해할 수 있는데요. 여기에서 설명 드리는 자기소개 방법을 사용하여 보는 것도 좋을 것 같습니다. 먼저 비유를 통한 자기소개는 사물, 동물, 색깔 등 자신을 나타내는 무언가에 빗대어 자신을 소개하는 방법입니다. 예를 들어 저는 (　　)라는 동물인 것 같습니다. 그 이유는 ~이기 때문입니다(강사가 직접 예시를 들어 설명하고, 참여를 유도함). 다음의 6X6 주사위 자기소개는 준비물이 두 가지가 필요한데요. 첫 번째는 두 개의 주사위, 그리고 이러한 안내판이 필요합니다(실제 주사위를 굴려 한 명이 자기소개 할 수 있도록 함).

※ 실습을 통하여 멘토들이 충분히 내용에 익숙해질 수 있도록 유도할 필요가 있음.

※ 멘토 자신에 대한 이해가 충분히 이루어질 필요가 있음을 강조

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 05~06, 서식자료 5. 6X6 주사위 자기소개판

(학습자료) 활동지1. 멘토 소개

4_2 오리엔테이션 - 일터 및 직무 소개

▶ 내용

❍ 일터 소개

- 홍보 동영상이나 리플릿이 제작되어 있는 기업(기관)은 이를 적극 활용
  - · 주요 내용: 연혁, 규모, 매출액 등
- 부서 및 직무 소개
  - · 조직도를 중심으로 부서별로 다양한 직무가 존재하고 각 부서 간에 직업인들이 협업하고 있음을 소개
  - · 소규모 일터의 경우에는 관련 산업에 대해 이야기하는 것도 한 가지 방법이며, 한 명의 근로자가 다양한 직무를 담당하는 경우에도 학생들에게 일에 대한 의미를 전달하여 줄 수 있음.

☺ 멘트(예시)

- 오늘 여러분이 진로체험하러 온 이 곳은 000입니다. 저희 000은 0000년에 설립되어 현재 2개의 제조공장을 갖추고 약 500여명의 직원들을 근무하고 있는 중소기업입니다.
- 저희 000에는 다양한 부서에서 직원들이 열심히 일하고 있습니다. 전체적으로 조직도를 보면, 0개의 부서가 있음을 알 수 있고, 000부서에는 0명의 직원이 ~한 일을 하고 있습니다(관련 내용을 각 부서별로 설명함).
- (실습 안내) 그러면 지금부터 각 멘토들이 재직하고 있는 일터의 주요 특징을 적어보고 발표하는 시간을 가져보도록 하겠습니다.

※ 일터 내의 다양한 직무와 사람들이 하나의 제품이나 서비스를 만들어내기 위하여 어떻게 협업하는지 설명할 필요가 있음을 강조

※ 실습 중에는 소개 멘트를 직접 구상하여 1분 스피치 형태로 진행하는 방법도 활용 가능

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 07

(학습자료) 활동지 2. 일터(　　) 소개

4_3	오리엔테이션 - 향후 일정 및 진로체험 시 유의사항 안내

▶ 내용

❍ 향후 일정 안내

- 하루 동안 진로체험이 이루어지는 경우에는 일정 공지 후 잠시의 휴식 시간을 갖고 본 활동에 들어갈 수 있음.

❍ 진로체험 시 유의사항 안내

- 현장의 직업인들의 업무를 방해하지 않도록 주의 요청
- 현장견학, 직무관찰, 직업체험 중에 발생할 수 있는 안전위협요소와 예방조치에 대해 설명
  · 현장견학 및 직무관찰 중에 대면할 직업인들과의 면담을 통해 사전에 특히 유의할 점이 있는지 확인

☺ 멘트(예시)

- 오리엔테이션을 마치고 진로체험 일터의 여건에 따라 일정 기간 및 시간 동안 체험이 진행될 수 있습니다. 멘토는 멘티의 상황을 고려하여 잠시 휴식 시간을 갖고 본 활동을 계속할 수 있습니다.
- 진로체험 시 가장 유의하여야 할 점은 현장 직업인들의 업무를 방해하지 않는 것이 가장 중요합니다. 현장의 직업인들에게 피해를 끼치는 경우 차후의 진로체험뿐만 아니라 당일 진행되는 진로체험에도 어려움을 겪을 수 있습니다. 따라서 멘티들이 현장 직업인들의 업무를 방해하지 않도록 주의할 것을 당부할 필요가 있습니다. 하지만 멘토가 직접 현장에서 근무하지 않는 경우, 체험 진행 시 현장 직업인들이 느끼는 애로사항을 파악하기 어렵기 때문에 사전면담을 통해 진로체험 중 멘토와 멘티들이 유의할 점이 있는지 확인하는 것이 좋습니다. 또한 본격적인 체험활동, 즉, 현장견학, 직무관찰, 직업체험 등이 진행되는 동안 일터 현장에서 발생할 수 있는 안전위협요소를 사전에 파악하고 이에 대한 주의를 당부하여야 합니다.
- (실습 안내) 그러면 지금부터 각 멘토들이 재직하고 있는 일터에서 발생 가능한 안전위협요소에 대해 적어보고, 멘티들이 주의해야 할 내용을 정리하여 봅시다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 08

(학습자료) 활동지 3. 일터(　　)의 안전위협요소와 예방 방안

5_1	본 활동 - 멘티 도착 확인(진로체험이 2일 이상 운영될 경우에만 해당)

▶ 내용

❍ 시간 약속 지키기

- 멘티의 도착 시간을 확인하여 직업 생활에 있어 약속 시간을 지키는 것의 중요성에 대해 학습

❍ 진로체험 멘티가 도착하지 않았을 경우

- 인솔자가 학생들을 인솔하여 오기로 약속한 경우에는 인솔자의 연락처를 미리 확보
- 학생들이 개별적으로 일터에 방문할 경우에는 도착 현황을 반드시 파악하여, 해당 인원이 정시에 도착하였는지 확인하여야 함.
- 도착 예정 시간으로부터 어느 정도의 시간이 지나도 학생이 도착하지 않는 경우에는 ① 결연관리자, ② 신청학교 교사 등과 연락을 취하여 적절한 조치가 취해질 수 있도록 함.

❍ 출근부 작성(필요 시)

- 출근부를 기록하는 일터는 학생들이 직접 출근부를 작성할 수 있도록 안내
  · 이 과정에서 현장의 직업인이 작성한 출근부를 예시로 보여줄 수 있음.

☺ 멘트(예시)

- 이번 활동은 하루 만에 진로체험이 끝나는 경우에는 오리엔테이션 이전에 확인하여야 하는 활동입니다. 지금의 강의에서는 2일 이상의 진로체험이 실시됨을 가정하고 말씀드리도록 하겠습니다. 저는 이번 활동의 주안점은 '시간 약속 지키기'라고 생각합니다. 향후 멘티들이 자라나서 직업 생활을 영위함에 있어 가장 기본적이고 중요한 부분이 시간 약속을 지키는 것일 텐데요. 이 활동을 통해서 시간 약속을 지키는 것, 더 나아가 약속시간보다 조금 더 일찍 도착하여 준비하는 것이 직업생활에 어떤 영향을 미치는지 알려줄 필요가 있습니다.
- 진로체험 멘티가 도착하지 않았을 경우는 크게 세 가지의 상황을 가정할 수 있는데요. 첫째, 일터 주소가 정확히 공지되지 않은 경우, 둘째, 멘티 또는 인솔자의 준비가 늦은 경우, 셋째, 이동 중 안전 문제가 발생한 경우입니다. 지각에 대한 상황에 상관없이, 멘토는 체험 전의 상황을 면밀히 확인하면서 이상을 인지하는 즉시 비상연락망에 연락을 취하는 것이 좋습니다. 여기에서 비상연락망이라 함은 결연관리자와 신청학교 교사의 연락처를 의미합니다(지역에 따라 멘티 학부모 또는 인솔자가 포함될 수 있음).
- 일터의 특성에 따라 수기로 출근부를 작성하는 일터가 있을 수 있습니다. 이러한 경우에는 현장의 출근부와 유사한 멘티용 출근부를 마련하여 작성하도록 하는 것이 좋습니다. 이와 더불어 현장의 직업인이 작성한 출근부를 예시로 보여주는 것도 좋은 방법이라고 생각합니다.

- (작성 안내) 이제부터 진로체험 진행 중 문제가 발생하거나 어려움이 있을 시 연락하실 비상연락망을 알려드리도록 하겠습니다(별도 슬라이드 준비하고, 가능하다면 참석한 관계자가 인사를 나눌 수 있도록 유도). 얼굴을 잘 기억하고 계셨다가 나중에 다시 인사 나누는 시간을 가지시면 좋을 것 같습니다. 그리고 오늘 전체 관계자들의 연락처는 나누어드린 자료집 ## 쪽에 기재되어 있으니 참고하여 주시기 바랍니다.

※ 지각한 멘티들에 대해서는 지각을 나무라기보다는 안전과 관련한 문제가 생기지 않았는지 걱정하였다며 다독이며 시작하는 것이 라포 형성에 도움이 될 것이며, 직업인에게 시간 약속이 얼마나 중요한 지 깨달을 수 있도록 지도

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 09

(학습자료) 활동지 4. 일터(　　) 진로체험 비상연락망

5_2 본 활동 - 현장견학 및 직무관찰

▶ 내용

❍ 현장견학 및 직무관찰의 의미

- (현장견학) 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
- (직무관찰) 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
- 일정 규모 이상의 일터에서 활동을 진행할 때 보다 효과적일 수 있음.
- 일터 내의 다양한 시설 기자재를 둘러보는 것은 현장견학, 각 기자재를 취급하는 직업인을 직접 관찰하는 것을 직무관찰이라고 볼 수 있음.
- 대부분의 경우에는 현장견학과 직무관찰이 동시에 일어남.

❍ 현장견학 운영

- 멘토의 설명을 들으며 일터 곳곳을 눈으로 보고 확인
- 현장견학 중에는 학교 교실에서 느낄 수 없는 일터 현장의 분위기를 느낄 수 있도록 하는 것이 가장 중요함.
- 현장견학 중에 멘토와 멘티의 안전에 위해가 되는 요소가 있다면 사전에 제거하거나 주의할 수 있도록 충분히 지도해야 함.

❍ 직무관찰 운영

- 멘티가 멘토의 설명을 들으며 현장의 직업인이 실제 일하는 모습을 관찰할 수 있도록 지도
- 멘토는 멘티들의 관찰이 직업인의 업무 수행에 방해가 되지 않도록 관리
  - · 가능하다면 멘토는 멘티들이 직접 현장의 직업인과 대화할 수 있도록 유도

☺ 멘트(예시)

- 진로체험 중에 가장 기본적으로 수행되는 체험활동이 현장견학 및 직무관찰입니다. 이 활동은 멘토의 안내에 따라 일터 현장과 직업인의 직무 수행 모습을 관찰하는 것이 주된 활동 내용이라고 볼 수 있습니다. 현장견학 및 직무관찰은 일정 규모 이상의 일터에서 활동을 진행할 때 보다 효과적일 수 있으나, 규모가 작은 일터의 경우에도 기본적으로 현장견학은 실시할 필요가 있습니다. 현장견학과 직무관찰의 차이점은, 일터 내의 다양한 시설 기자재를 둘러보는 것은 현장견학, 각 기자재를 직접 취급하는 직업인의 모습을 관찰하는 것은 직무관찰이라고 볼 수 있습니다. 개념상으로는 이렇게 활동이 구분되나, 현장의 체험 운영 측면에서는 대부분 현장견학과 직무관찰이 동시에 일어날 것입니다.

- 먼저 현장견학의 경우, 멘토의 설명을 들으며 일터 곳곳을 눈으로 확인합니다. 현장견학 중에는 학교 교실에서 느낄 수 없는 일터 현장의 분위기를 느낄 수 있도록 하는 것이 가장 중요합니다. 특히 현장견학 중에 멘토와 멘티의 안전에 위해가 되는 요소가 있다면 사전에 제거하거나 멘티들이 주의할 수 있도록 충분히 지도할 필요가 있습니다.
- 직무관찰은 가장 단순하면서도 호기심 많은 멘티들의 욕구를 채워줄 수 있는 체험활동 중 하나입니다. 멘토는 멘티들의 직무관찰이 직업인의 업무 수행에 방해가 되지 않도록 세심히 관리하여야 하며, 현장 직업인의 업무에 방해가 되지 않는다면, 가능한 선에서 멘티들이 직접 현장의 직업인과 인사하고 대화할 수 있도록 유도하는 것이 좋습니다.
- (실습 안내) 그러면 지금부터 각 멘토들이 재직하고 있는 현장의 견학 요소들, 즉 특히 소개하여주고 싶은 곳과 관찰 가능한 직무들을 적어보는 시간을 갖도록 하겠습니다.

※ 현장견학 및 직무관찰을 수행하기 전에 현장의 직업인에게 양해를 구하여야 하며, 근무에 방해가 되지 않도록 충분히 주의할 필요가 있음.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 10

(학습자료) 활동지5. 일터(　　) 견학 및 직무관찰

5_3	본 활동 - 직업체험

▶ 내용

❍ 직업체험의 의미

- 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
- 어린 나이이지만 어른들이 수행하는 직무를 직접 체험하는 것은 중학생인 멘티들의 진로발달에 있어 매우 중요한 활동
- 멘티들은 직업인의 어려움과 보람, 노동과 돈의 가치 등을 깨달을 수 있음.

❍ 직업체험 운영

- 직업체험의 시작 전에는 체험에 필요한 각종 기자재들의 작동 원리와 사용법 등을 상세히 설명하고, 가능하다면 직접 시범을 보여 멘티들이 진지하게 체험에 임할 수 있도록 함.
  · 체험 기자재의 사용에 있어 안전 문제가 발생할 확률이 높을 경우, 특히 주의할 것을 요구하여야 함.
- 멘토는 멘티들에게 수행하기 쉬운 직무를 먼저 제시하고 점차 난이도를 높여감으로써 멘티들이 지속적으로 참여할 수 있도록 동기 부여
- 멘티들이 직업체험 수행에 어려움을 겪을 경우, 직접적인 행동보다는 조언을 통해 멘티들이 스스로 깨닫고 수행할 수 있도록 조력하는 것이 바람직함.

☺ 멘트(예시)

- 진로체험의 핵심이라고 할 수 있는 직업체험은 어른들이 수행하는 직무를 직접 체험한다는 점에서 중학생인 멘티들의 진로발달에 매우 중요한 활동이라고 할 수 있습니다. 멘티들은 직업체험을 통해 직업인의 어려움과 보람, 노동과 돈의 가치 등을 직접 깨달을 수 있습니다.
- 직업체험은 기본적으로 멘토가 멘티에게 체험에 필요한 각종 기자재들의 작동 원리와 사용법 등을 상세히 설명하면서 시작합니다. 가능하다면 멘토가 직접 시범을 보임으로써 멘티들이 진지하게 체험에 임할 수 있도록 하는 것이 좋습니다. 이 때에 유의할 점은 체험 기자재의 사용에 있어 안전 문제를 관리하는 것입니다. 멘토는 멘티들이 수행하기 쉬운 직무를 먼저 제시하고, 점차 난이도를 높여나가는 것이 좋습니다. 이를 통해 멘티들이 좌절하지 않고 지속적으로 직업체험에 참여할 수 있을 것입니다. 멘티들이 직업체험의 수행 중에 어려움을 겪을 경우에는 멘토 본인이 나서서 직접 해결하기보다는 조언을 통해 멘티들이 스스로 깨닫고 수행할 수 있도록 하는 것이 바람직합니다.

※ 유의사항: 안전 문제에 대한 예방 조치 철저, 현장의 다른 직업인에게 방해가 되지 않도록 사전 공지

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 11

5_4 본 활동 - 직업인 인터뷰

▶ 내용

❍ 직업인 인터뷰의 의미

- 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동
- 멘티들이 다양한 직업인과 직접 대화할 수 있는 기회는 흔치 않음. 멘토와의 인터뷰를 통해 직접 대화함으로써 일의 의미와 가치에 대해 이해할 수 있음.
- 멘티들은 주로 본인의 진로 준비에 필요한 여러 궁금증을 인터뷰를 통해 해소하고 싶어 함.

❍ 인터뷰의 운영

- 멘티가 질문지를 작성하여 오는 것이 일반적임.
  - · 이 경우 질문지를 사전에 검토하여 멘토 본인이 답변하는 데에 어려움을 겪지 않도록 하여야 함.
- 별도의 질문지가 사전에 작성되지 않은 경우
  - · 멘티들이 그 자리에서 즉시 질문하는 데에 어려움을 겪을 수 있으므로 편안하게 질문할 수 있도록 유도하여야 함.
  - · 필요 시 별도의 질문 리스트를 작성할 수 있도록 돕고, 가능하다면 처음부터 체험 중에 질문 리스트를 작성할 수 있도록 필기도구를 가지고 다니게 할 수도 있음.

☺ 멘트(예시)

- 인터뷰 활동은 직업인들과 직접 대화할 수 있는 기회가 흔치 않은 멘티들에게는 매우 소중한 시간입니다. 멘티는 멘토와의 인터뷰를 통해 직업인과 직접 대화함으로써 일의 의미와 가치에 대해 이해할 수 있습니다. 멘티들은 주로 본인의 진로준비에 필요한 여러 궁금증을 인터뷰를 통해 해소하고자 할 것입니다. 이 때 사소한 질문이라도 친절하게 답변하되 무례하다고 판단되는 답변에 대해서는 정중히 거절하는 것이 좋습니다. 멘토들이 대답하기 질문, 예를 들어 월급이 어떻게 되나요? 라는 질문에는 예를 들면, 몇 백만 원에서 몇 백만 원 사이라고 급여 수준을 이야기해주시면 됩니다.
- 인터뷰는 멘티가 미리 작성한 질문지를 바탕으로 진행되는 것이 일반적이라고 볼 수 있습니다(지역에 따라 다를 수 있음). 이 경우에는 질문지를 사전에 검토하여 멘토 본인이 답변하는 데에 어려움을 겪지 않도록 할 필요가 있습니다. 별도의 질문지가 사전에 작성되어 있지 않을 경우에는 멘티들이 현장에서 질문을 하는 데에 어려움을 겪을 수 있으므로 편안하게 질문할 수 있도록 유도하여야 합니다. 필요 시, 별도의 질문 리스트를 작성할 수 있도록 돕고, 가능하다면 체험 진행 중에 질문 리스트를 작성할 수 있도록 필기도구를 가지고 다니게

할 수도 있습니다.

※ 유의사항: 사소한 질문이라도 친절하게 답변하되 무례한 답변에 대해서는 정중히 거절하여야 함, 멘티들이 대답하기 민감함 질문(예: 연봉 등)을 할 경우에는 어느 정도의 수준인지를 답변

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 12~13

6_1	마무리 - 소감발표 및 멘토 총평

▶ 내용

❍ 소감발표 및 멘토 총평의 의미

- 멘티 뿐만 아니라 멘토들이 진로체험 중에 경험한 내용과 소감을 공유함.
- 특히 멘티들은 각 활동의 의미를 깨닫고 구조화할 수 있는 중요한 활동임.

❍ 소감발표 및 멘토 총평의 운영

- 소감을 발표하기 전 멘티들이 진로체험 소감을 정리할 수 있는 시간을 충분히 할애할 필요가 있으며, 가능하다면 직접 필기하여 작성하도록 함.
  · 위 시간에 멘토 역시 총평을 준비할 수 있음.
- 체험활동의 의미에 대해 멘티들이 이해할 수 있도록 세부적으로 설명함.

☺ 멘트(예시)

- 소감 발표 및 멘토의 총평은 진로체험 중에 경험한 내용과 소감을 솔직하게 공유하고 확인할 수 있는 자리입니다. 특히 멘티들은 진로체험 중에 진행한 활동들이 어떠한 의미였는지를 멘토를 통해 이해하고 구조화할 수 있는 시간이라고 볼 수 있습니다.
- 멘티들이 소감을 발표하기 전에 발표 내용을 정리할 수 있는 시간을 충분히 할애하여야 합니다. 가능하다면 직접 필기하여 작성하도록 하는 것도 좋습니다. 이 시간에 멘토 역시 총평을 준비하고, 멘토의 총평은 체험 중 진행했던 각 활동들의 의미를 멘티들이 이해할 수 있도록 설명하는 내용으로 구성하는 것이 좋습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 14

6_2 마무리 - 질의응답 및 마무리

▶ 내용

❍ 질의응답 및 마무리의 의미

- 질의응답은 멘티가 멘토와 대면하여 진로체험 중에 발생 가능한 궁금증을 해소하는 시간이라고 볼 수 있음. 진로체험 중의 어색함 등으로 인하여 질문이 어려울 수 있음을 감안할 때 멘티들이 가지고 있는 궁금증을 해소하고 멘토 역시 궁금증이 있다면 이 활동을 통해 해결할 수 있음.
- 마무리는 멘토와 멘티들이 서로 작별인사를 하는 과정으로, 추후 지속적인 진로체험 참여가 가능하다는 가정 하에 지속적인 관계 유지를 고려하여 볼 수 있음.
  · 다만, 직업인의 직업생활에 방해가 되지 않는 선에서 멘티들과 관계 맺기를 하도록 주의하여야 함.

❍ 질의응답 및 마무리의 운영

- 멘토는 멘티가 궁금증을 모두 해소할 수 있도록 편안한 분위기를 조성하여야 하며, 가능하다면 질의응답 전에 질문을 정리할 수 있는 시간을 충분히 주는 것이 좋음.
- 멘티들의 인솔자가 있다면 인솔자에게 인계하고, 인솔자가 없는 경우에는 안전하게 목적지로 돌아갈 수 있도록 충분한 안내가 이루어지도록 함.
  · 필요하다면 멘티 학생이 잘 들어갔음을 안내해줄 것을 요청하여도 됨.

☺ 멘트(예시)

- 질의응답은 멘토와 멘티가 대면하여 멘티의 질문에 응답할 수 있는 시간이라고 할 수 있습니다. 진로체험 중 질문하기 어려운 상황이거나 어색함 등이 있을 수 있음을 감안할 때, 이 시간을 활용하여 멘티들이 가지고 있는 궁금증을 해소하고, 멘토 역시 멘티들에게 궁금증이 있다면 이 활동을 통해 해결할 수 있습니다. 마무리는 멘토와 멘티들이 서로 작별 인사를 하는 과정으로, 추후 지속적인 진로체험 참여가 가능하다는 가정 하에 지속적인 관계의 유지를 위하여 노력할 필요가 있습니다. 다만, 이러한 관계의 지속은 직업인의 직업 생활에 방해가 되지 않는 선에서 진행될 필요가 있습니다.
- 질의응답과 마무리 중, 멘토는 멘티가 궁금증을 모두 해소할 수 있도록 편안한 분위기를 조성하여야 하며, 가능하다면 질의응답 전에 질문을 정리할 수 있는 시간을 배려하는 것도 좋습니다. 작별 인사 후에는 멘티들의 인솔자가 있다면 인솔자에게 인계하고, 인솔자가 없는 경우에는 안전하게 목적지로 돌아갈 수 있도록 충분한 안내가 이루어져야 합니다. 필요하다면 멘티 학생이 잘 들어갔음을 인솔자 또는 결연관리자를 통해 안내받고 싶다고 요청할 수도 있습니다.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 15

7	학습내용 정리 및 질의응답

▶ 내용

❍ 질의응답

☺ 멘트(예시)

- 지금까지 진로체험 준비 및 운영에 필요한 전체 내용에 대해 설명드리고 직접 실습 및 공유하는 시간을 가져보았습니다. 처음 이 곳에 오실 때 보다 진로체험에 대한 이해도가 높아지셨으리라 생각합니다. 혹시 과정 진행 중에 궁금하셨던 점이 있으시다면 자유롭게 말씀하여 주십시오.

☞ **관련자료**

(교수자료) 슬라이드 16

【부록】

부록 Ⅰ. 서식자료_373

부록 Ⅱ. 활동지_379

부록 Ⅰ. 서식자료

서식자료 1 멘토 참가 신청서

자유학기제 진로체험 멘토 참가 신청서

상호명		대표자		
이름		연락처	휴대전화	
			이메일	
사업장 주소				
업태		종목		
일터 개방 가능 기간 (오전/오후) 중 가능한 시간대에 ○ 표시하여 주십시오.	(1순위) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 (2순위) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 예) 9월 4주 목, 금요일 오후 시간대 (기 타) 참여 가능한 기간을 자유롭게 적어주세요.			
체험 가능 인원	명	점심 해결 방법 가능한 방법에 ✓ 표시하여 주십시오.	☐ 구내식당 ☐ 사외 ☐ 도시락 ☐ 기타	
		예상 식사비	원	
체험 내용 체험 세부 프로그램은 체험 전에 일부 변경이 가능합니다.				
약도 및 교통편 안내				
추가 비용	원	간담회 참석여부	☐ 참석 ☐ 불참(개별 방문)	
기타 알림	• 체험과 관련하여 발생하는 추가비용은 학생 및 학교가 전액 부담하는 것을 원칙으로 함.			

서식자료 2 멘티 참가 신청서

자유학기제 진로체험 멘티 참가 신청서

<table>
<tr><td>이름</td><td></td><td>학년</td><td></td><td>성별</td><td>☐ 남 / ☐ 여</td></tr>
<tr><td rowspan="2">학교</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">멘티
연락처</td><td>휴대전화</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>이메일</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">희망 직업</td><td>1순위</td><td colspan="2">2순위</td><td colspan="2">3순위</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>희망하는
체험 방법
(복수 응답 가능)</td><td colspan="5">☐ 현장견학 및 직무관찰 ☐ 직업체험 ☐ 직업인 인터뷰
※ 현장견학: 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될 만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
직무관찰: 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
직업체험: 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
직업인 인터뷰: 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동</td></tr>
<tr><td>진로체험 경험 여부</td><td colspan="5">☐ 경험해 보았음(　　회) / ☐ 경험하지 않았음
가장 기억에 남는 일터: _____
기억에 남는 이유 ① _____
② _____
③ _____</td></tr>
<tr><td>진로체험 멘토에게
바라는 점</td><td colspan="5">✓
✓
✓</td></tr>
<tr><td>체험 일터 및 직업에
대해 궁금한 점</td><td colspan="5">✓
✓
✓</td></tr>
</table>

서식자료 3	진로체험 일터 안전사항 확인서

진로체험 일터 안전사항 확인서

상호명			
사업자번호			
담당자명		연락처	
준비물 및 복장			
휴대금지물품			
인근응급구호기관			
체험처 주의사항	[예] 우리 체험처에서는 위생모자를 반드시 착용해야 함. 1. _____ 2. _____ 3. _____		
확인	○○○○년 ○○월 ○○일 담당자 (서명)		

서식자료 4 진로체험 멘토링 관련 부서 협조 요청 사항

진로체험 멘토링 관련 부서 협조 요청 사항

일터 개방 기간	(1차) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대 (2차) 월 주 요일 (오전/오후) 시간대			
체험 예상 인원	명	체험 예상 부서		
부서 협조 요청 사항	부서명	요청 사항	비고	
	(예시) 대외협력실	· 행사내용 홈페이지 공지 · 홍보관 사용협조		
	(예시) 000 사무실	· 보도자료 배포 · 대형 강의실 사용 협조		

서식자료 5 6×6주사위 자기소개판(예시)

	1	2	3	4	5	6
1	내가 알려줄 수 있는 노하우(아무거나)	진로와 관련하여 요즘 가장 배우고 싶은 것은?	인생에서 중요하게 생각하는 가치는?	존경하는 사람은?(롤모델) 그 이유는?	나에게 진로란 ____이다.	언제 행복한가요?
2	진로와 관련하여 추천해주고 싶은 책은?	어떤 사람으로 기억되고 싶은가요?	지난 1년간 진로계획을 위하여 내가 실천한 일은?	아직 시도하지 않았지만 이루고 싶은 꿈은?	돈, 시간을 생각하지 않아도 된다면 하고 싶은 일은?	인생이 3년 남았다면 어떻게 살고 싶나요?
3	오늘 진로체험에 온 이유는?	…	…	…	…	…
4	…	…	…	…	…	…
5	…	…	…	…	…	…
6	…	…	…	…	…	…

※ '…'이라고 표시된 부분은 멘토의 재량에 맞게 멘티의 진로계획에 필요하다고 생각하는 질문을 추가 가능

부록 Ⅱ. 활동지

활동지 1	멘토 소개

멘토(　　) 소개

동물에 비유한 자기 소개
나를 동물에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다. 그 이유는 _____ _____ _____ _____ _____ (하기) 때문입니다.
색깔에 비유한 자기 소개
나를 색깔에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다. 그 이유는 _____ _____ _____ _____ _____ (하기) 때문입니다.

활동지 2	일터 소개

일터(　　) 소개

일터 소개에 활용할 주요 항목
○ 업종(분야) : ○ 개업연도 및 업력(연혁) : ○ 근로자 수 : ○ 연 매출액 : ○ 비전 및 목표 : ○ 기타 일터(　　)의 특징 및 자랑 ✓ ✓ ✓ ✓

활동지 3	일터의 안전위협요소 및 예방 방안

일터(　　)의 안전위협요소 및 예방 방안

안전위협요소		예방 방안
☹ (예시) 주방의 화기	▶	☺ 화기 근처에 가지 않도록 지도
☹	▶	☺
☹	▶	☺
☹	▶	☺
☹	▶	☺
☹	▶	☺
☹	▶	☺
☹	▶	☺
☹	▶	☺

활동지 4	비상연락망 작성

우리 지역(　　) 진로체험 비상연락망

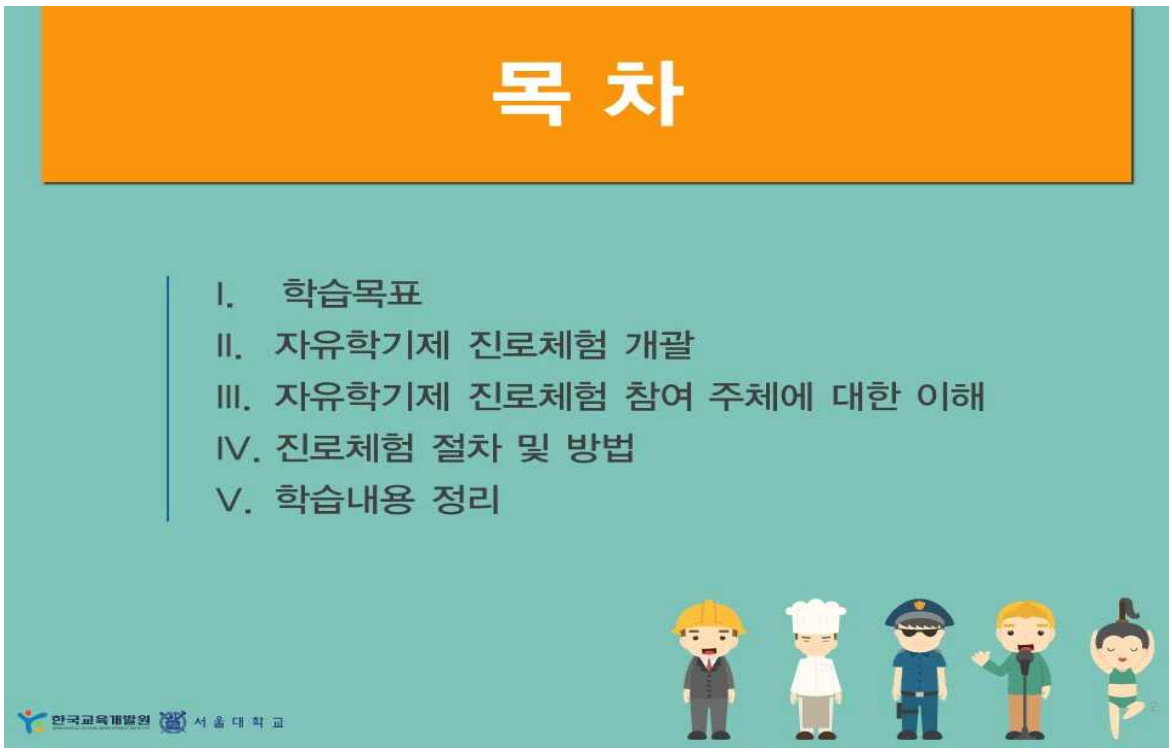
성명	소속	연락처	비고
(예시) 홍길동	00진로체험지원센터	010-1234-5678	결연관리자

활동지 5	일터 견학 및 직무관찰

일터(　　) 견학 및 직무관찰

견학 장소	주요 특징	담당자	예상 소요 시간
(예시) 대회의실	• 30명이 동시에 회의 진행 가능 • 회사의 주요 의사결정을 내림	이몽룡	10분
(예시) 00제작공장	• 1980년대에 공장 설립 • 200명 가량의 직원 근무	김철수	60분

【부록 6】 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅰ(PPT자료)



Ⅰ. 학습목표

자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램

목적 ▶ 멘토로 하여금 진로체험을 기획 · 운영하는 데에 실질적으로 도움이 되는 정보와 실습 경험 제공

학습 목표 ▶
1. 자유학기제 진로체험에 대해 이해한다.
2. 진로체험 참여 주체에 대해 이해한다.
3. 진로체험 절차 및 방법에 대해 이해한다.

Ⅱ. 자유학기제 진로체험 개괄

1. 자유학기제 개요

자유학기제의 개념

- 중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간 · 기말고사 등의 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론, 실습 등 학생 참여형으로 개선하고 진로탐색활동 등 다양한 체험 활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도(교육부, 2013)

자유학기제의 목적

- '학교교육의 정상화 추진'을 통해 꿈과 끼를 살리는 '창의교육'의 실현을 통한 국민 행복에 기여
- 진로발달단계상 '진로탐색활동'이 주요하게 이루어져야 하는 중학교 시기의 학생들이 스스로 꿈과 끼를 찾고, 자신의 적성과 미래에 대해 탐색 · 설계하는 경험을 통해 지속적인 자기성찰 및 전인교육의 기회 제공

자유학기제 기대 효과

- 입시위주의 교육, 획일화된 교육의 변화를 가져오는 계기로써, 학생들의 전인적인 발달 도모

Ⅱ. 자유학기제 진로체험 개괄

2. 진로체험 개요

진로체험의 개념

- 체험활동: 일상생활에서 대상과 직접적 접촉을 전제로 실제적 지식을 오감을 통해 체득하는 모든 유형의 활동(서울대교육연구소, 1994)
- 진로체험: 학생에게 다양한 직업정보를 제공하고, 실제 직업 현장에서 직접 경험하게 함으로써 미래의 진로선택에 도움을 주는 교육활동(교육과학기술부, 서울특별시교육청, 2012)
  ▶ 진로체험은 체험학습 형태로 이루어지는 진로교육의 방법 중 하나

자유학기제에서 진로체험의 의의

- 자유학기제에서의 진로체험: 학교 교실에서 이루어지는 진로교육을 보완, 보다 현실적으로 직업의 사회적 유용성을 각인시키고자 직접 보고, 듣고, 실제 체험하게 하여 교육적 효과가 높음
  - 직업탐색 기회 제공
  - 선택한 직업에 대한 확신 기회 제공
  - 직업 준비 기회 제공

Ⅱ. 자유학기제 진로체험 개괄

2. 진로체험 개요

자유학기제에서 진로체험의 개념

- 진로체험은 해당 직업군에서 충분한 지식과 경험을 쌓은 멘토가 멘티에게 직업정보 및 경험을 제공하는 것
- 진로체험 멘토: 직업 현장 안팎에서 예비 직업인인 학생들(멘티)을 대상으로 직업정보와 경험을 제공하는 진로체험 담당 직업인
- 진로체험 멘티: 자유학기제 진로체험에 참여하여 직업세계를 직 · 간접적으로 체험하는 학생

Ⅱ. 자유학기제 진로체험 개괄

3. 진로체험의 사례

Ⅲ. 자유학기제 진로체험 참여주체에 대한 이해

1. 진로체험 참여 주체

진로체험 참여 주체

- 핵심 주체: 멘토, 멘티
- 지원 주체: 결연관리자, 신청 학교 교사, 학부모(진로코치) 등

구분	멘토	멘티	결연관리자
주체	• 현장 진로체험 담당 직업인	• 자유학기제 진로체험 참여 중학생	• 진로체험지원센터 담당자 • 진로체험기관(일터)의 관리자 • 학교의 멘토링 담당교사
역할	• 실제 직업세계에 대한 안내자 • 직업인으로서의 역할모델 • 다양한 활동 프로그램 기획 및 운영자 • 동기부여자	• 진로체험 및 관련 직업에 대한 사전학습자 • 진로체험의 성실한 참여자 • 진로체험의 경험을 공유하는 전파자	• 멘토와 멘티의 결연 • 멘토 및 멘티 교육 프로그램 기획 및 운영 • 진로체험 과정에서의 안전 및 유의사항에 대한 확인 • 진로체험 운영을 위한 보조자료 제작 및 공유

Ⅲ. 자유학기제 진로체험 참여주체에 대한 이해

2. 진로체험 멘티의 역할 및 특성

진로체험기관 및 직업에 대한 선행학습자

- 진로체험에 참여하는 학생 멘티들은 우선적으로 자신의 적성과 진로 방향에 적합한 진로계획을 수립하며, 기본적인 진로와 직업에 대한 조사 후 진로체험기관과 멘토링을 수행할 직업 선택
- 인터넷을 통해 얻을 수 있는 기본적인 직업정보 등을 학습하는 과정을 통해 멘티의 능동적 진로체험 참여 및 긍정적 동기부여 유도
- 실제적인 직무와 직업세계에 대한 지식을 효과적으로 이해하기 위해서는 멘티가 적절한 수준으로 선행학습 수행 필요

진로체험의 성실한 참여자

- 진로체험에서 멘티는 당면한 진로발달 과업을 해결하기 위해 자율적으로 학습하고, 진로체험을 통해 멘토 및 다른 멘티들과 경험을 공유하고 이해하는 과정 수행
- 기본적으로 진로체험은 멘티와 멘토의 모집과 선발에서 사전 교육 절차, 멘토와 멘티의 결연, 진로체험 수행, 관계의 조정 및 지원 등 전반적인 활동 포함
- 이러한 과정은 멘토링이 원활하게 이루어지도록 관계를 개선하고 효과를 제고하는 것과 관련이 높으며, 특히 멘티가 얼마나 성실하게 진로체험에 임하는가가 진로체험의 효과에 큰 영향

Ⅲ. 자유학기제 진로체험 참여주체에 대한 이해

2. 진로체험 멘티의 역할 및 특성

진로체험의 경험을 공유하는 전파자

- 진로체험에서 멘티들은 다른 멘티들과의 경험을 공유하여 인간관계 기술을 발달시키고, 멘토링을 통해 경험한 지식과 기술을 보다 잘 인식 가능
- 또한 멘티들과의 경험을 공유하면서 다른 사람들의 의견을 경청하고, 자신이 경험한 것과의 차이 이해

Ⅲ. 자유학기제 진로체험 참여주체에 대한 이해

3. 진로체험 멘토의 역할

직업세계에 대한 안내자

- 진로체험이 운영되기 위해서는 진로체험 멘토가 학생들에게 생생한 직업 정보 및 진로체험을 제공할 수 있어야 함
- 단위학교에서는 진로체험 멘토를 통해 학생들에게 다양한 직업을 소개할 수 있어야 함
- 따라서 진로체험 멘토는 주요 업무를 시범 보이고 학생들이 체험할 수 있도록 지도하는 등 직업세계에 대한 안내자 역할을 수행할 수 있어야 함

직업인으로서의 역할모델

- 멘토는 멘토링을 통해 멘티에게 적절한 행동양식과 태도, 가치관 등을 전해주는 일종의 역할 전수자
- 진로체험에서 멘토는 해당직업에 종사하는 바람직한 직업인으로서 역할모델로 기능

Ⅲ. 자유학기제 진로체험 참여주체에 대한 이해

3. 진로체험 멘토의 역할

다양한 활동프로그램 기획 및 운영자

- 일반적인 멘토링은 주로 멘티의 정서적인 측면에 초점을 두어 구체적인 활동 프로그램의 체계적 진행보다 멘토의 재량이나 멘토의 자질에 의해 산발적으로 실행되는 경우가 다수
- 직업체험 멘토링의 경우는 정서적인 측면 외에도 직업과 관련된 활동내용을 제공하고 실제적인 정보를 공유해야 하므로 멘토가 일정 수준의 활동 프로그램을 직접 기획 및 운영할 수 있어야 함

동기부여자

- 진로체험 과정에서 멘토는 멘티에게 동기를 부여하는 역할 수행 필요
- 교실 수업에서의 상황과 마찬가지로 참여 동기 및 의욕이 낮고, 무기력한 학생 멘티가 있을 수 있으며, 희망하는 직업이 없을 수도 있음
- 이러한 학생 멘티들을 대상으로 멘토는 긍정적이며 성실하게 진로체험에 참여하여 멘티들이 자발적이고 적극적으로 진로체험에 참여할 수 있도록 조력하여야 함

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

1. 진로체험 사전 준비 절차 및 방법

참가 신청

- 멘토 본인 또는 멘토가 소속된 일터를 자유학기제 진로체험을 위한 일터로 개방하겠다는 약속의 의미로 멘토 참가신청서 작성 및 제출
- 제출 시기 및 방법: 지역별(또는 학교별) 운영 계획에 따름

※ 신청서 제출 후 자유학기제 진로체험 결연관리자가 접수가 정상적으로 이루어졌다는 안내 전화를 할 수 있음

자유학기제 진로체험 멘토 참가 신청서

상호명		대표자		
이름		연락처	휴대전화	
			이메일	
사업장 주소				
업태		종목		
일터 개방 가능 기간 (오전/오후/전일) 중 가능한 시간대에 ○ 표시하여 주십시오.	(1순위) 월 주 요일 (오전/오후/전일) (2순위) 월 주 요일 (오전/오후/전일) 예) 9월 4주 목, 금요일 오전/오후/전일 (기 타)			
체험 가능 인원	명	점심 해결 방법 가능한 방법에 ✓ 표시하여 주십시오.	□ 구내식당 □ 사외 □ 도시락 □ 기타	
		예상 식사비	원	
체험 내용 계획 세워 프로그램은 계획 전에 일부 변경이 가능합니다.				
약도 및 교통편 안내				
추가 비용	원	사전 간담회 참석여부 (진로체험 멘토 교육 포함)	□ 참석 □ 불참(개별 방문)	
기타 알림	• 체험과 관련하여 발생하는 추가비용은 학생 및 학교가 전액 부담하는 것을 원칙으로 함.			

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

1. 진로체험 사전 준비 절차 및 방법

체험인원 및 일정 확정

(1) 예비 멘티 리스트 및 멘티 참가 신청서 수령
- 결연관리자의 일터(멘토)-멘티 매칭이 완료된 후, 멘토는 결연관리자를 통해 예비 멘티들의 리스트와 참가 신청서를 받음

(2) 진로체험 수용 가능 인원 및 시기 전달
- 진로체험 멘토는 멘티들의 참가 신청서와 일터의 특성 및 상황 등을 종합적으로 고려하여 ① 진로체험 수용 인원 및 멘토가 희망하는 멘티 리스트, ② 진로체험 가능 시기(가능한 정확하게 날짜와 시간대를 명시) 등을 결연관리자에게 전달

(3) 최종 진로체험 인원 및 일정 확정
- 진로체험 멘토의 의견과 학교의 상황을 고려하여 해당 진로체험을 담당한 결연관리자가 최종적으로 일정과 인원을 조율하고, 조율된 일정과 인원을 진로체험 멘토, 결연관리자, 신청 학교 교사가 모두 확인

자유학기제 진로체험 멘티 참가 신청서

이름		학년		성별 □ 남 / □ 여
학교		연락처	휴대전화 이메일	
희망 직업	1순위	2순위		3순위
희망하는 체험 방법 (복수 응답 가능)	□ 현장견학 및 직무관찰 □ 직업체험 □ 직업인 인터뷰 ※ 현장견학 : 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될만한 장소를 멘토가 안내해 직접 보고 배우는 활동 직무관찰 : 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동 직업체험 : 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동 직업인 인터뷰 : 멘토로 초청된 현장의 직업인을 대상으로 일터와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동			
진로체험 경험 여부	□ 경험해 보았음(회) / □ 경험하지 않았음 가장 기억에 남는 일터: _____ 기억에 남는 이유 ① _____ ② _____ ③ _____			
체험 진로체험 멘토에게 바라는 점	✓ ✓ ✓			
체험 일터 및 직업에 대해 궁금한 점	✓ ✓ ✓			

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

1. 진로체험 사전 준비 절차 및 방법

체험 활동 기획

(1) 멘티 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 기대 및 요구사항 파악
(2) (1)에서 파악한 내용과 일터의 특성을 종합적으로 고려하여 체험 활동 계획 수립
(3) 체험 활동 계획을 토대로 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사와 함께 체험 활동 운영 계획의 내용 조율 및 확정
(4) (3)에서 확정된 체험 활동 운영 계획에 맞게 구체적인 체험 진행 동선 및 시나리오 설정

멘토 간담회 참여

- 멘토 간담회는 선배 멘토와 결연관리자, 진로체험 신청학교 교사 등이 진로체험에 필요한 다양한 지식과 경험을 공유하는 자리로, 멘토 간담회 참여를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있음
  - 진로체험 운영 지식 공유 및 질의응답
  - 진로체험 참여 멘티(학생)의 특성에 대한 이해도 제고
  - 진로체험 운영 중 각종 지원 사항에 대한 확인 및 간담회 참여자와의 친밀감 형성
  - 진로체험 참여 멘토들과의 네트워크 형성

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

1. 진로체험 사전 준비 절차 및 방법

최종 점검

- 체험 활동을 진행하기 전, 다음의 사항들에 대한 점검을 필수적으로 진행함.
- 결연관리자 및 신청학교 교사와 충분한 의견 조율을 통해 진로체험 준비

〈체험 활동 진행을 위한 최종 점검 사항〉
- 일터 내 진로체험 진행 동선 및 시나리오 최종 확인
- 오리엔테이션 및 마무리 활동을 위한 자료 준비 및 공간 확보 여부
- 진로체험 참여 학생들에게 필요한 물품이 충분한지 확인
- 진로체험 활동 중에 발생 가능한 각종 안전에 관한 사항 확인
- (필요 시) 일터의 직원들에게 협조 요청

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

1. 진로체험 사전 준비 절차 및 방법

진로체험 사고발생시 행동요령

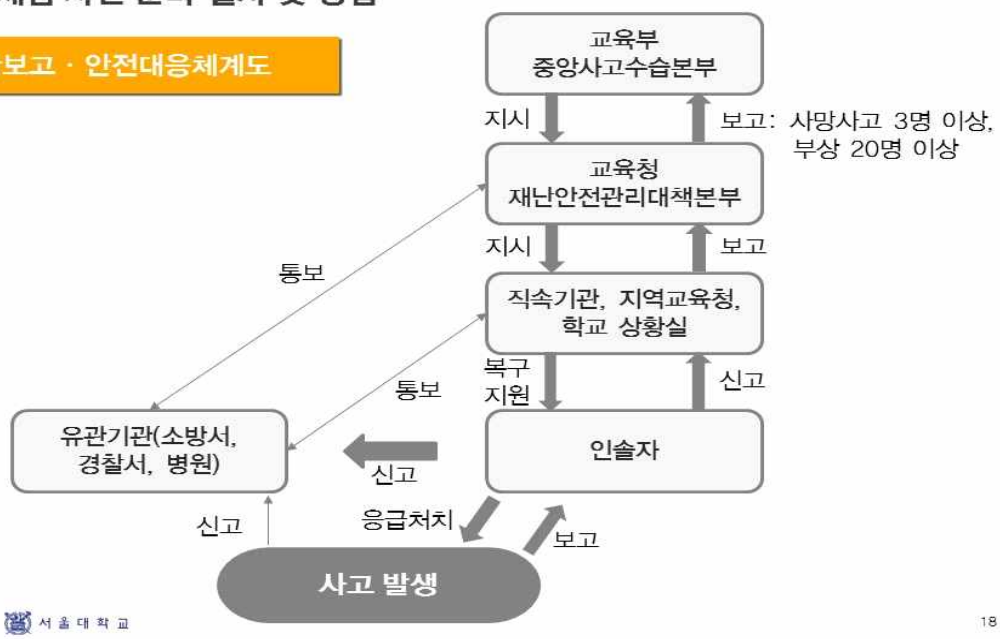
구분	역할
진로체험 멘토	• 인솔자 및 교사에게 사고발생 사실을 알리고, 사고 피해자의 상황이나 현장 상황에 적합한 인근병원, 소방서, 경찰서 등에 연락하여 일차적 사고 처리
학생	• 상황에 맞는 응급처치를 실시하고, 119에 신고 및 담임교사와 인솔자에 연락
교사	• 119에 신고 및 학교장에 연락
인솔자	• 학교 업무 담당자, 담임교사, 학교장 등에게 사고발생현황 보고
학교장	• 교육지원청, 학부모 등에게 사고발생현황을 보고하고 부상자가 있는 경우 환자 상태와 병원 등의 정보 제공
교육지원청	• 본청 해당 부서 및 안전관리단에 사고발생경위를 보고하고, 처리방안 마련 및 교육청에 지원방안 요청
본청 해당부서	• 재난 상황 대응
안전관리단	• 사안에 따라 상황반을 마련하고 유관기관과 협조하여 재난현황 실시간 관리

한국교육개발원 서울대학교 17

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

1. 진로체험 사전 준비 절차 및 방법

상황보고 · 안전대응체계도



한국교육개발원 서울대학교 18

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

2. 진로체험 활동 운영 절차 및 방법

진로체험 활동의 운영 절차(예시)

오리엔테이션		본 활동		마무리
• 첫 만남 • 일터 소개 • 향후 프로그램 일정 및 유의사항 안내	▶	• 현장견학 • 직무 관찰 • 직업 체험 • 직업인 인터뷰	▶	• 멘티 소감 발표 • 멘토 총평 • 질의응답 • 마무리 인사 및 해산 안내

진로체험 활동의 유형

- 현장견학: 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
- 직무관찰: 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
- 직업체험: 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
- 직업인 인터뷰: 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

2. 진로체험 활동 운영 절차 및 방법

진로체험 활동의 특징

- 진로체험 과정에서 하나의 활동만 발생하지 않고 동시다발적으로 진행될 수 있음.
  - (현장견학과 직무관찰이 동시에 일어나는 경우) 일터 현장을 견학하면서 직업인의 직무 수행 모습에 대한 관찰 가능
  - (직업체험과 직업인 인터뷰가 동시에 일어나는 경우) 직업체험을 수행하는 과정에서 해당 직업 또는 직무에 대하여 직업인을 대상으로 한 질의응답 가능
- 진로체험 활동은 단순한 흥미 위주의 활동을 지양하고 멘티에게 학습이 일어날 수 있도록 조직화되어야 함.
- 진로체험 활동과 관련하여 고려하여야 할 사항의 우선순위를 매기자면, ① 멘티에게 위험요소가 없을 것, ② 멘티의 진로발달과 학습 동기부여에 도움이 될 것, ③ 멘티의 적극적인 참여를 유도할 수 있는 흥미 요소를 갖출 것 등이 있음.

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

2. 진로체험 활동 운영 절차 및 방법

진로체험 활동 기획 예시

▶ 도서관

오리엔테이션	체험 활동	마무리
• 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 • 도서관 사서의 일 소개	• 점심식사 • 프로그램 진행 보조강사 – 전래놀이, 시 쓰기, 책 여행 • 멘토 인터뷰	• 소감 발표 및 멘토 총평 • 질의응답 • 마무리 인사

▶ 지역방송

오리엔테이션	체험 활동	마무리
• 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 • 지역방송 소개	• 점심식사 • 영상제작 체험 및 참관 • 멘토 인터뷰 – 지역방송 PD와 대화	• 소감 발표 및 멘토 총평 • 질의응답 • 마무리 인사

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

2. 진로체험 활동 운영 절차 및 방법

진로체험 활동 기획 예시 (계속)

▶ 출판사

오리엔테이션	체험 활동	마무리
• 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 • 출판사에서 하는 일 소개	• 점심식사 • 자신이 책을 만든다면? (컨셉잡기–필자찾기–리서치–책 사이즈 및 디자인 결정–편집작업–홍보판매에 대한 아이디어 나누기) • 인쇄 제본에 대한 설명 듣기 • 멘토 인터뷰	• 소감 발표 및 멘토 총평 • 질의응답 • 마무리 인사

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

2. 진로체험 활동 운영 절차 및 방법

진로체험 활동 기획 예시 (계속)

▶ 어린이집

오리엔테이션	체험 활동	마무리
• 오리엔테이션 – 직원들과 인사 및 일터 소개 – 자기소개 – 일과 안내 • 할 일 소개	• 아이들 돌보기 보조 – 유아 식사지도 보조 – 놀이지도 보조 – 나들이 동행 • 멘토 인터뷰	• 소감 발표 및 멘토 총평 • 질의응답 • 마무리 인사

Ⅳ. 진로체험 절차 및 방법

2. 진로체험 사후 활동의 절차 및 방법

멘티 관찰일지의 작성 및 제출

- 진로체험의 진행 중이나 참여 직후에 멘티 관찰일지 작성
- 작성한 멘티 관찰일지를 결연관리자 또는 신청학교 교사에게 제출

멘토 간담회 참여

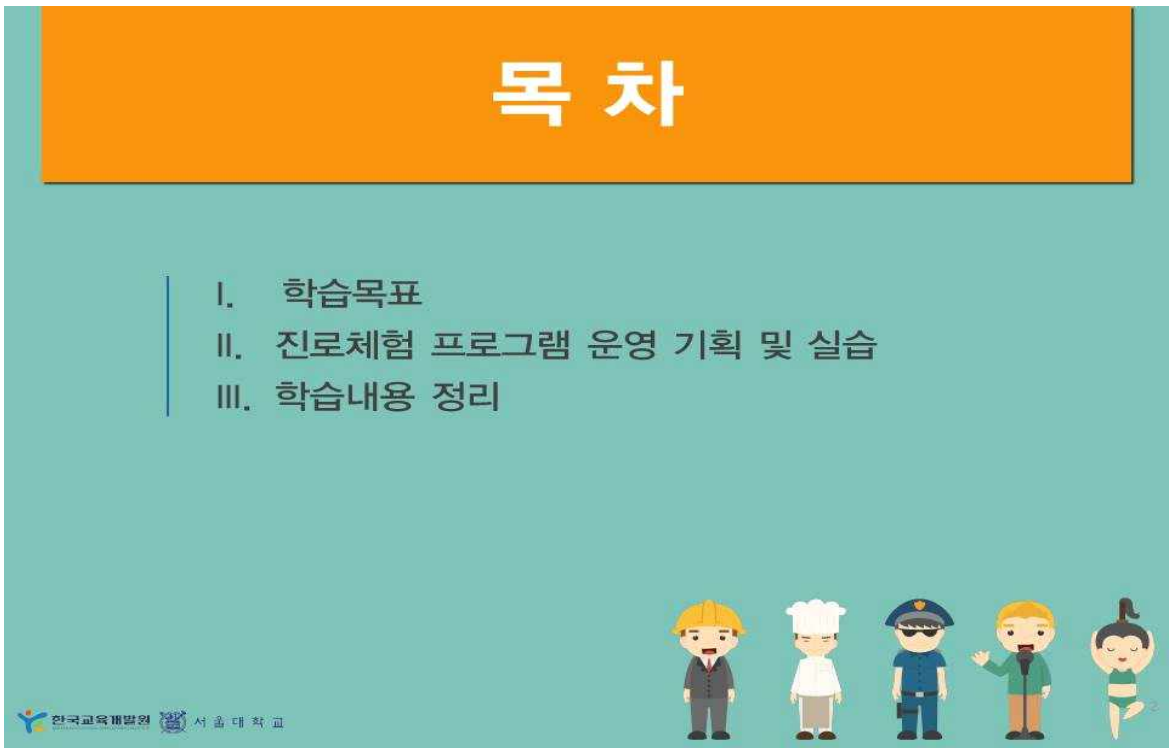
- 진로체험 멘토 참여 사례 공유
  - 진로체험에 참여한 선배 멘토로서 진로체험 운영 경험과 느낀 점 등을 예비 일터의 멘토들과 공유함.
  - 진로체험에 참여할 예비 진로체험 멘토들의 질의에 성실하게 응답하여야 함.
- 향후 진로체험 참여 여부 결정 및 전달
  - 일터의 특성과 상황을 고려하여 향후 진로체험에 지속적으로 참여할지를 결연관리자 또는 신청 학교 교사에게 결정하여 전달

V. 학습 내용 정리

학습 내용 정리 및 질의 응답

한국교육개발원 서울대학교 25

【부록 7】 자유학기제 진로체험 멘토 교육 프로그램 Ⅱ(PPT자료)



Ⅰ. 학습목표

자유학기제 진로체험 활동의 전체 구성

구성	내용
오리엔테이션	• 멘토와 멘티가 처음 만나 인사 및 서로를 소개하고, 멘토가 일터에 대한 전반적인 소개 및 향후 프로그램에 대해 안내하는 시간
본 활동	• 멘티의 기대 및 요구사항과 일터의 환경 및 특성을 고려하여 ① 현장견학 및 직무관찰, ② 직업체험, ③ 직업인 인터뷰 등을 적절하게 구성 및 기획하여 운영하는 시간
마무리	• 진로체험과 관련된 멘티의 소감 발표, 멘토의 총평, 질의응답 및 마무리 인사를 하는 시간

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

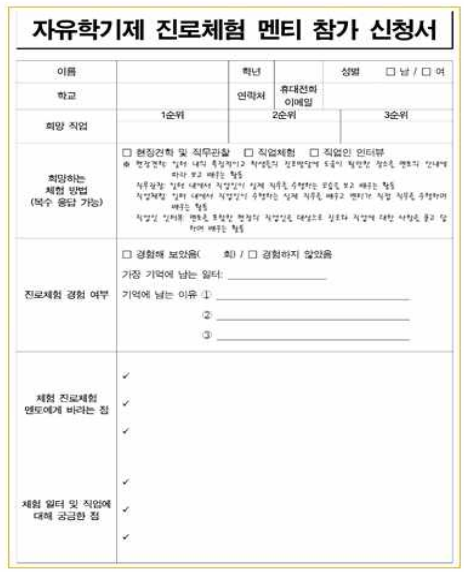
1. 제반 환경 분석

멘티의 특성 분석

- 자유학기제 진로체험 참가 신청서를 바탕으로 멘티의 특성 파악
- 가능하다면 멘티의 참가 신청서에 기재된 멘티의 활동 구성 비율에 따라 본 활동 구성
- 참가 신청한 멘티의 수가 일터에서 수용 가능한 인원보다 많을 경우, 멘티의 참가 신청서를 검토한 후, 결연관리자에게 희망하는 멘티 리스트 전달

일터 특성 분석

- 일터 환경과 규모 등을 고려하여 수용 가능한 멘티 인원과 체험 가능 시기 결정
  - 체험 가능 시기는 가능한 구체적일수록 좋으며, 지역 학교의 사정을 고려하여 2가지 이상의 안을 제시



자유학기제 진로체험 멘티 참가 신청서

이름		학년		성별	□ 남 / □ 여
학교		연락처	휴대전화 이메일		
희망 직업	1순위	2순위		3순위	
희망하는 체험 방법 (복수 응답 가능)	□ 현장견학 및 직무관찰 □ 직업체험 □ 직업인 인터뷰 ※ 현장견학: 일터 내의 특정학기 학생들의 진로탐색에 도움이 될만한 장소를 멘토가 안내해 보고 배우는 활동 직무관찰: 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동 직업체험: 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하여 배우는 활동 직업인 인터뷰: 멘토로 초청된 현장의 직업인과 대담으로 일터와 직업에 대한 사항을 듣고 질의에 배우는 활동				
진로체험 경험 여부	□ 경험해 보았음(회) / □ 경험하지 않았음 가장 기억에 남는 일터: _____ 기억에 남는 이유 ① _____ ② _____ ③ _____				
체험 진로체험 멘토에게 바라는 점	✓ ✓ ✓				
체험 일터 및 직업에 대해 궁금한 점	✓ ✓ ✓				

II. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

2.1 오리엔테이션 – 첫만남

멘토와 멘티 알기

- 멘토의 자기인식을 위한 점검사항
  - 청소년기에 기억에 남는 경험이 있다면 어떤 것인가요?
  - 청소년기에 꿈은 무엇이었으며, 자신의 꿈에 영향을 준 사람은 누구였나요?
  - 멘토 자신의 대인관계와 의사소통 방식은 어떠한가요?
- 멘티에게 진로 관련 질문하기
  - 학교생활(예: 가장 좋아하는 과목은 무엇이며, 그 이유는 무엇인가요?)
  - 진로계획 및 준비(예: 희망하는 직업이 있다면 무엇인가요? / 진로체험이나 직업인 인터뷰 등을 실시해본 적이 있나요? 있다면, 어떤 직업에 대해 실시하였나요? / 본인의 진로에 대해 주변 사람(부모님, 친구 등)과 대화를 많이 하나요?)

II. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

2.1 오리엔테이션 – 첫만남

색다른 자기소개 방법

- 비유를 통한 자기소개(예: 사물, 동물, 색깔 등)
- 6X6 주사위 자기소개([참고] 서식자료)

	1	2	3	4	5	6
1	내가 알려줄 수 있는 노하우(아무거나)	진로와 관련하여 요즘 가장 배우고 싶은 것은?	인생에서 중요하게 생각하는 가치는?	존경하는 사람은?(롤 모델) 그 이유는?	나에게 진로란 ___이다.	인재 행복권가요?
2	진로와 관련하여 추천해주고 싶은 책은?	어떤 사람으로 기억되고 싶은가요?	지난 1년간 진로계획을 위하여 내가 실천한 일은?	아직 시도하지 않았지만 이루고 싶은 꿈은?	돈, 시간을 생각하지 않아도 된다면 뭐고 싶은 일은?	인생이 3년 남았다면 어떻게 살고 싶나요?
3	오늘 진로체험에 온 이유는?	…	…	…	…	…
4	…	…	…	…	…	…
5	…	…	…	…	…	…
6	…	…	…	…	…	…

※ '…'이라고 표시된 부분은 멘토의 재량에 맞게 멘티의 진로계획에 필요하다고 생각하는 질문을 추가 가능

멘토(　　) 소개

동물에 비유한 자기 소개

나를 동물에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다.

그 이유는 _____

_____

_____

_____

_____ (하기) 때문입니다.

색깔에 비유한 자기 소개

나를 색깔에 비유한다면, 나는 (　　)인 것 같습니다.

그 이유는 _____

_____

_____

_____

_____ (하기) 때문입니다.

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

2.2 오리엔테이션 – 일터 및 직무 소개

일터 소개

- 홍보 동영상이나 리플릿이 제작되어 있는 기업(기관)은 이를 적극 활용
  - 주요 내용: 연혁, 규모, 매출액 등
- 부서 및 직무 소개
  - 조직도를 중심으로 부서별로 다양한 직무가 존재하고 각 부서 간에 직업인들이 협업하고 있음을 소개
  - 소규모 일터의 경우에는 관련 산업에 대해 이야기하는 것도 한 가지 방법이며, 한 명의 근로자가 다양한 직무를 담당하는 경우에도 학생들에게 일에 대한 의미를 전달하여 줄 수 있음

일터(　　) 소개

일터 소개에 활용할 주요 항목

- ○ 업종(분야) :
- ○ 개업연도 및 업력(연혁) :
- ○ 근로자 수 :
- ○ 연 매출액 :
- ○ 비전 및 목표 :
- ○ 기타 일터(　　)의 특징 및 자랑
  - ✓
  - ✓
  - ✓
  - ✓

한국교육개발원 서울대학교 7

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

2.3 오리엔테이션 – 향후 일정 및 진로체험 시 유의사항 안내

향후 일정 안내

- 하루 동안 진로체험이 이루어지는 경우에는 일정 공지 후 잠시의 휴식 시간을 갖고 본 활동에 들어갈 수 있음

진로체험 시 유의사항 안내

- 현장의 직업인들의 업무를 방해하지 않도록 주의 요청
- 현장견학, 직무관찰, 직업체험 중에 발생할 수 있는 안전위협요소와 예방조치에 대해 설명
  - 현장견학 및 직무관찰 중에 대면할 직업인들과의 면담을 통해 사전에 특히 유의할 점이 있는지 확인

일터(　　)의 안전위협요소 및 예방 방안

안전위협요소		예방 방안
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺
⊗	▸	☺

한국교육개발원 서울대학교 8

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

3.1 본 활동 – 멘토 도착 확인(진로체험이 2일 이상 운영될 경우에만 해당)

시간 약속 지키기

- 멘티의 도착 시간을 확인하여 직업 생활에 있어 약속 시간을 지키는 것의 중요성에 대해 학습

진로체험 멘티가 도착하지 않았을 경우

- 인솔자가 학생들을 인솔하여 오기로 약속한 경우에는 인솔자의 연락처를 미리 확보
- 학생들이 개별적으로 일터에 방문할 경우에는 도착 현황을 반드시 파악하여, 해당 인원이 정시에 도착하였는지 확인 필요
- 도착 예정 시간으로부터 어느 정도의 시간이 지나도 학생이 도착하지 않는 경우에는 ① 결연관리자, ② 신청학교 교사 등과 연락을 취하여 적절한 조치가 취해질 수 있도록 함

우리 지역(　　) 진로체험 비상연락망

성명	소속	연락처	비고

출근부 작성(필요 시)

- 출근부를 기록하는 일터는 학생들이 직접 출근부를 작성할 수 있도록 안내
  - 이 과정에서 현장의 직업인이 작성한 출근부를 예시로 보여줄 수 있음

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

3.2 본 활동 – 현장견학 및 직무관찰

현장견학 및 직무관찰의 의미

- (현장견학) 일터 내의 특징적이고 학생들의 진로발달에 도움이 될만한 장소를 멘토의 안내에 따라 보고 배우는 활동
- (직무관찰) 일터 내에서 직업인이 실제 직무를 수행하는 모습을 보고 배우는 활동
- 일정 규모 이상의 일터에서 활동을 진행할 때 보다 효과적일 수 있음
- 일터 내의 다양한 시설 기자재를 둘러보는 것은 현장견학, 각 기자재를 취급하는 직업인을 직접 관찰하는 것을 직무관찰이라고 볼 수 있음
- 대부분의 경우에는 현장견학과 직무관찰이 동시에 일어남

일터(　　) 견학 및 직무관찰

견학 장소	주요 특징	담당자	예상 소요 시간
(예시) 제1작업실	• 30명이 동시에 작업 실습 가능 • 최신의 주조 작업설비를 배열	이용훈	10분
(예시) 00자동차공장	• 1980년대에 공장 설립 • 200명 가량의 직원 근무	김철수	60분

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

3.2 본 활동 – 현장견학 및 직무관찰

현장견학 운영

- 멘토의 설명을 들으며 일터 곳곳을 눈으로 보고 확인
- 현장견학 중에는 학교 교실에서 느낄 수 없는 일터 현장의 분위기를 느낄 수 있도록 하는 것이 가장 중요함
- 현장견학 중에 멘토와 멘티의 안전에 위해가 되는 요소가 있다면 사전에 제거하거나 주의할 수 있도록 충분히 지도해야 함

직무관찰 운영

- 멘티가 멘토의 설명을 들으며 현장의 직업인이 실제 일하는 모습을 관찰할 수 있도록 지도
- 멘토는 멘티들의 관찰이 직업인의 업무 수행에 방해가 되지 않도록 관리
  - 가능하다면 멘토는 멘티들이 직접 현장의 직업인과 대화할 수 있도록 유도

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

3.3 본 활동 – 직업체험

직업체험의 의미

- 일터 내에서 직업인이 수행하는 실제 직무를 배우고 멘티가 직접 직무를 수행하며 배우는 활동
- 어린 나이이지만 어른들이 수행하는 직무를 직접 체험하는 것은 중학생인 멘티들의 진로발달에 있어 매우 중요한 활동
- 멘티들은 직업인의 어려움과 보람, 노동과 돈의 가치 등을 깨달을 수 있음.

직업체험 운영

- 직업체험의 시작 전에는 체험에 필요한 각종 기자재들의 작동 원리와 사용법 등을 상세히 설명하고, 가능하다면 직접 시범을 보여 멘티들이 진지하게 체험에 임할 수 있도록 함
  - 체험 기자재의 사용에 있어 안전 문제가 발생할 확률이 높을 경우, 특히 주의할 것을 요구하여야 함
- 멘토는 멘티들에게 수행하기 쉬운 직무를 먼저 제시하고 점차 난이도를 높여감으로써 멘티들이 지속적으로 참여할 수 있도록 동기 부여
- 멘티들이 직업체험 수행에 어려움을 겪을 경우, 직접적인 행동보다는 조언을 통해 멘티들이 스스로 깨닫고 수행할 수 있도록 조력하는 것이 바람직함

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

3.4 본 활동 – 직업인 인터뷰

직업인 인터뷰의 의미

- 멘토를 포함한 현장의 직업인을 대상으로 진로와 직업에 대한 사항을 묻고 답하며 배우는 활동
- 멘티들이 다양한 직업인과 직접 대화할 수 있는 기회는 흔치 않음. 멘토와의 인터뷰를 통해 직접 대화함으로써 일의 의미와 가치에 대해 이해할 수 있음
- 멘티들은 주로 본인의 진로 준비에 필요한 여러 궁금증을 인터뷰를 통해 해소하고 싶어함

인터뷰의 운영

- 멘티가 질문지를 작성하여 오는 것이 일반적임
  - 이 경우 질문지를 사전에 검토하여 멘토 본인이 답변하는 데 어려움을 겪지 않도록 하여야 함
- 별도의 질문지가 사전에 작성되지 않은 경우
  - 멘티들이 그 자리에서 즉시 질문하는 데에 어려움을 겪을 수 있으므로 편안하게 질문할 수 있도록 유도하여야 함
  - 필요 시 별도의 질문 리스트를 작성할 수 있도록 돕고, 가능하다면 처음부터 체험 중에 질문 리스트를 작성할 수 있도록 필기도구를 가지고 다니게 할 수도 있음

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

4.1 마무리 – 소감발표 및 멘토 총평

소감발표 및 멘토 총평의 의미

- 멘티 뿐만 아니라 멘토들이 진로체험 중에 경험한 내용과 소감을 공유함
- 특히 멘티들은 각 활동의 의미를 깨닫고 구조화할 수 있는 중요한 활동임

소감발표 및 멘토 총평의 운영

- 소감을 발표하기 전 멘티들이 진로체험 소감을 정리할 수 있는 시간을 충분히 할애할 필요가 있으며, 가능하다면 직접 필기하여 작성하도록 함
  - 위 시간에 멘토 역시 총평을 준비할 수 있음
- 체험 활동의 의미에 대해 멘티들이 이해할 수 있도록 세부적으로 설명함

Ⅱ. 진로체험 프로그램 운영 기획 및 실습

4.2 마무리 – 질의응답 및 마무리

질의응답 및 마무리의 의미

- 질의응답은 진로체험 중에 발생 가능한 궁금증을 해소하는 시간이라고 볼 수 있음. 진로체험 중의 어색함 등으로 인하여 질문이 어려울 수 있음을 감안할 때 멘티들이 가지고 있는 궁금증을 해소하고 멘토 역시 궁금증이 있다면 이 활동을 통해 해결할 수 있음
- 마무리는 멘토와 멘티들이 서로 작별인사를 하는 과정으로, 추후 지속적인 진로체험 참여가 가능하다는 가정 하에 지속적인 관계 유지를 고려하여 볼 수 있음
  - 다만, 직업인의 직업생활에 방해가 되지 않는 선에서 멘티들과 관계 맺기를 하도록 주의하여야 함

질의응답 및 마무리의 운영

- 멘토는 멘티가 궁금증을 모두 해소할 수 있도록 편안한 분위기를 조성하여야 하며, 가능하다면 질의응답 전에 질문을 정리할 수 있는 시간을 충분히 주는 것이 좋음
- 멘티들의 인솔자가 있다면 인솔자에게 인계하고, 인솔자가 없는 경우에는 안전하게 목적지로 돌아갈 수 있도록 충분한 안내가 이루어지도록 함
  - 필요하다면 멘티 학생이 잘 들어갔음을 안내해줄 것을 요청하여도 됨

한국교육개발원 서울대학교 15

Ⅲ. 학습내용 정리

학습 내용 정리 및 질의 응답

한국교육개발원 서울대학교 16