취업진로지도를 위한 멘토링 서비스

이 문 구*

목 차

요약
1. 서론
2. 대학의 취업진로지도의 문제점
  2.1 취업진로지도
  2.2 취업진로지도 현황
  2.3 대학의 취업진로지도 문제점
3. 멘토링과 취업진로지도 서비스
  3.1 멘토의 역할과 책임
  3.2 취업진로지도 멘토링 서비스
  3.3 대학생활지도 멘토링 서비스
4. 멘토링
  4.1 멘토와 멘티의 매칭
  4.2 멘토링 3요소와 멘토의 역할
  4.3 멘토링 서비스의 운영
5. 결론

참고문헌
Abstract

요 약

대학을 졸업한 고학력 청년층의 실업은 우리사회에 고용불안을 더욱 악화 시키고 있다. 그럼에도 불구하고, 기존의 대학에서 이루어지고 있는 취업진로지도 교육은 여전히 학생들의 취업에 직접적인 효과를 얻기에는 부실하고, 단순히 정보 전달의 기능만을 갖추고 있어서 대학생들이 졸업 후 산업체의 요구에 부응하지 못하고 있다고 평가된다. 그러므로 본 논문에서는 취업진로지도를 위한 멘토링 서비스를 제안하였다. 제안하는 멘토링 서비스는 취업진로지도와 대학생활지도를 기반으로 프로세스를 운영하도록 한다. 그리고 전문가평가와 현장평가가 수시로 이루어져서 체계적이고 지속적인 멘토링 활동이 이루어지도록 하였다. 이러한 취업진로지도를 위한 멘토링 서비스 모델은 대학을 졸업하고 낮은 이직률은 물론 대학의 취업률 향상에 도움이 될 것으로 기대한다.

표제어: 취업진로지도와 대학 생활지도, 멘토링 서비스

접수일(2011년 8월 30일), 수정일(2011년 9월 5일), 게재확정일(2011년 9월 20일)
* 김포대학 IT학부 인터넷정보과 부교수, yeon0330@kimpo.ac.kr

1. 서론

대학을 졸업한 고학력자들의 미취업 과 청년 실업현상 등의 결과는 심각한 인적 자원의 낭비일 뿐만 아니라 국력의 손실 이기도 하다. 그러므로 대학은 미래의 전 문직업인을 양성하는 전당이며 국가 인적 자원 개발의 핵심요람임을 충분히 인지하 고 산업체의 요구에 적합한 지식과 기술 그리고 직업인으로서의 태도를 학생들이 갖출 수 있도록 도와주는 탄력적인 기능 이 요구된다.

그러나 기존의 대학에서 이루어지고 있 는 직업교육 또는 취업진로지도 교육은 여전히 학생들의 취업에 직접적인 효과를 얻기에는 부실하고, 단순히 정보 전달의 기능만을 갖추고 있어서 대학생들이 졸업 후 산업체의 요구에 부응하지 못하고 있 다고 평가된다[1].

그러므로 대학은 소극적인 취업지도가 아닌 보다 적극적으로 학생들에게 진로지 도교육과 취업 연계 서비스를 제공하여야 할 것이다. 이러한 목적으로 본 연구는 취 업진로지도를 위한 멘토링 서비스를 제안 하고자 한다.

논문의 구성으로 제 1장 서론은 연구배 경과 목적을 기술하고, 제 2장은 기존 대 학의 취업진로지도의 문제점을 기술하고, 제 3장에서는 멘토링 서비스의 도입과 멘 토링 서비스를 운영하기 위하여 취업진로 지도 멘토 서비스와 대학생활지도 멘토 서비스의 각 요소를 기술하고 제 4장에서 는 멘토링 서비스의 각 단계를 진행하기 위한 요소와 운영과정을 제안하였으며, 마지막으로 제 5장은 본 논문에서 제안하 는 취업진로지도를 위한 멘토링 서비스에 대한 기대효과를 제시하고 결론을 맺도록 한다.

2. 대학의 취업진로지도의 문제점

2.1 취업진로지도

우리나라 대학생들의 진로선택의 문제 점은 한국 교육시스템의 제도적 결함 때 문이며, 중 고등학교 때까지는 대학 진학 만을 위한 진로교육이 진행되므로, 대학 의 전공 선택에 있어서도 그 영향을 받는 다. 대학에 들어와서도 체계적인 진로 및 취업지도교육을 받지 못한 채 졸업반이 되어서야 단기간의 취업준비를 하게 됨으 로써 직업적성과 가치관을 고려한 직업선 택 보다는 일단 취업을 하기 위한 임기응 변적이며, 편향된 직업선택 현상이 나타 난다[5]. 이런 현상은 높은 이직률과 직업 능력의 부족 현상으로 개인적으로나 국가 적으로 고학력 인적자원의 손실을 가져오 게 된다.

이러한 손실의 최소화를 위하여 대학 에서는 올바르고 체계적인 취업진로 지도 를 위한 시스템이 구축되어야 할 것이다. 그러므로 취업진로지도를 위한 서비스 체 계를 구축하여 현재 대학 현장에서 실시 되고 있는 진로 및 취업지도의 현황과 그 문제점을 파악하고자 한다.

2.2 취업진로지도 현황

대부분의 대학은 '취업정보실', '취업 보도실', '취업개발정보과', '취업 및 부업정보센터', '취업정보센터' 등의 명칭으로 운영되고 있다. 이들은 '학생처', '학생홍보처', '산학협력처' 등의 소속 부서로 혹은 독립기구로 존재하는 유형을 보이지만 대다수의 대학은 '학생처'의 소속 부서로 되어있다. 취업을 위한 주요업무는 취업관련세미나, 설명회 개최, 취업서류와 면접 준비교육, 부직상담과 알선, 조사와 통계업무 등의 일을 하고 있으며, 오프라인과 온라인을 이용한 상담전산망과 취업전산망이 함께 운영되고 있는 것으로 조사된다[6].

2.3 대학의 취업진로지도 문제점

각 대학에서 이처럼 다양한 취업진로지도를 진행하고 있으나 다음의 문제점들이 지적 된다[6].

첫 번째 문제점은 취업진로지도교육은 신입생이 입학시점에서 졸업을 할 때까지 단계적이고 체계적인 취업진로지도를 위한 교육과정의 정립과 실천이 이루어지고 있지 않으며, 단순히 취업을 앞둔 졸업대상자들에게 취업알선 혹은 부직 정보 제공을 하는 취업정보망으로만 이루어져 있다.

두 번째 문제점은 현재 대다수의 대학 취업진로지도는 재학생들의 취업, 진로에 대한 희망사항, 요구사항, 개인의 이력, 특기사항 및 기술과 자격증 등의 정보만 갖고 있을 뿐 구체적인 데이터베이스의 구축이 미흡하다.

세 번째 문제점은 졸업생들의 취업현황과 현재 근무지에 대한 정보를 전혀 알 수 없어서 대학의 재학생과 졸업생들의 선, 후배 간의 인터페이스가 전혀 구축되어 있지 않아 취업선배이자 전공분야 사회 경험자들인 졸업생들과의 정보 교류를 위한 데이터베이스 구축이 전혀 이루어지고 있지 않다.

네 번째 문제점은 취업을 희망하는 기업체에 대한 구체적이고 정확한 정보 제공을 위한 데이터베이스 구축 역시 안 되어 있다. 그렇기 때문에 졸업대상 학생들이 취업을 하고자 할 때 업체에 대한 정보로서 근무지와 근무 환경 그리고 주요업무 등에 대한 정보가 관련 전공별로 데이터베이스 부재로 재학생들의 인턴쉽 혹은 현장실습이나 직장체험 프로그램 등의 실천 등과 같은 연계관계가 안되어 있어서 학생들의 취업이 상당히 즉흥적이고, 비효율적으로 운영되고 있다.

다섯 번째 문제는 취업진로지도 센터가 학생들의 생활 연구에만 치중하고 있어서, 학생들의 심리상태 및 적성검사 등이 학생 생활 연구 자료로서만 단편적으로 활용되므로, 조사 결과도 형식적인 통보만으로 그치는 경우가 많아서 체계적이고 지속적인 진로상담이 결여되어 있다.

3. 멘토링과 취업진로지도 서비스

멘토링이란 조언과 지도를 할 수 있는 연장자인 멘토(mentor)가 도움이 필요한 멘티(mentee)의 올바른 성장과 발달을 도모할 수 있도록 지원하는 것을 말한다. 멘토링의 효율성을 강조하는 연구들은 멘토링의 각기 다른 기능이 오히려 멘티에게 다각적으로 도움이 되어 종합적이고 전반적인 성장에 기여할 수 있다고 한다[8].

3.1 멘토의 역할과 책임

멘토링 서비스 운영을 위해서 멘토의 역할은 정보와 경력자로서의 노하우를 제공하고 진로지도를 위한 사전 적응능력을 배양하도록 도와주며, 자기능력개발 계획을 조기에 설계할 수 있도록 지속적인 조언과 멘티의 성공적인 자기능력개발을 유도한다[7, 4]. 또한 멘티의 애로 및 건의사항에 대한 자체 해결 및 기관에 협조 요청을 하여, 상담자로서의 역할을 수행한다.

3.2 취업진로지도 멘토링 서비스

멘토링 서비스를 위하여 멘토가 멘티에게 지도해야 할 취업진로지도에 해당하는 문항을 다음과 같이 설정하였다[3].

- 멘토는 멘티에 대한 다양한 정보를 바탕으로 멘티의 진로 목표에 대하여 진지한 대화로 멘티에게 적합한 목표를 설정할 수 있도록 조언해 준다.
- 멘토는 멘티의 진로목표에 대한 학기, 시기별로 계획을 세우도록하고 실천을 위한 구체적인 방법을 제시해 준다.
- 멘토는 멘티에게 전공수업의 학업동기를 부여해 준다.
- 멘토는 멘티에게 학업생활을 주기적으로 체크해준다.
- 멘토는 멘티에게 취업준비를 위한 자격증 취득 등의 진행과정을 지도해 준다.
- 멘토는 멘티의 현재 대학생활이 단계를 알려주고 격려해 준다.
- 멘토는 멘티의 진로에 대하여 다양한 측면으로 조언을 해준다.
- 멘토는 멘티에게 전공 학업 수업을 진행하는데 도움이 되는 특별한 방법을 제시해 준다.
- 멘토는 멘티에게 전공학문의 취업분야와 직무 등에 관한 정보를 알려준다.
- 멘토는 멘티에게 졸업 후 직업인으로서의 역할과 직업적응을 위한 직업윤리 등에 대한 조언을 알려준다.

3.3 대학생활지도 멘토링 서비스

대학생활지도 멘토란 멘티가 대학생활을 하면서 겪게 되는 여러 가지 심리적, 경제적인 문제와 가정환경과 학교 급우간의 문제 등에서 오는 어려움을 함께 진솔한 대화로서 극복해 나감으로써 멘티의 긍정적이고 적극적인 대학생활을 할 수 있도록 도움을 주기위한 탐색요인이다.

- 멘토는 멘티가 고민하는 가정환경과 학교생활, 건강 등의 문제에 대하여

대안이 될 수 있는 개인적 경험을 말해준다.

- 멘토는 멘티의 경제적, 학업성적, 교우관계 등의 걱정이나 불안을 털어놓고 이야기 할 수 있도록 편안하게 대해준다.
- 멘토는 멘티가 조언을 구했던 문제에 대하여 진심으로 도와주며 비밀을 지켜준다.
- 멘토는 멘티에게 친절하며 인간적인 관심과 배려를 아끼지 않는다.
- 멘토는 멘티와 비슷한 상황에 처했을 때 극복한 자신의 경험을 말해주며 용기를 준다.
- 멘토는 멘티의 인생, 대인관계 학업생활 등에 관심을 가져준다.
- 멘토는 멘티의 대학생활에서 방해가 되거나 위협 요소가 있다면 함께 해결하기 위해 도움을 준다. 활 등에 관심을 가져준다.
- 멘토는 멘티의 대학생활에서 방해가 되거나 위협 요소가 있다면 함께 해결하기 위해 도움을 준다.

4. 멘토링

4.1 멘토와 멘티의 매칭

멘토링 서비스를 위해서는 멘토와 멘티간의 커플 매칭이 이루어져야 하는데 이러한 커플매칭 방법은 다음과 같이 다양하다[6].

1) 1:1 멘토링(one-on-one mentoring)

1:1 멘토링은 특정한 학습과정이나 전환의 필요성이 있는 단계에서 경험이 부족한 사람들에게 경험이 많은 멘토와 일대일로 매칭하는 전통적인 멘토링 관계로서, 교수-학생, 선배-후배, 교직원-학생의 관계를 들 수 있다.

2) 동료 멘토링(peer mentoring)

동료 멘토링이란 비슷한 발달 요구 수준을 가진 업무상의 동료들이 서로 지원하고 지도하며, 보완하는 관계를 맺는 것을 말하며, 성적 우수 급우-성적 부진 급우, 정상인 급우-장애 급우와의 관계 등을 들 수 있다.

3) 그룹 멘토링(group mentoring)

그룹 멘토링이란 특정한 목적을 가지고 한명 이상의 경험이 풍부한 그룹의 리더(멘토)나 운영진의 지도아래 여러 명의 사람들(멘티)이 함께하는 형태이며, 외부초청강사-학생그룹, 교수-단체학생 등을 예로 들 수 있다.

4) 면대면 멘토링(feer-to-peer mentoring)

가장 전통적인 방법으로 멘토와 멘티가 정기적으로 직접 만나서 멘토링 활동을 하는 것을 말하며, 지도교수-학생, 학생지도직원-학생, 학생지도교수-학생, 졸업선배-재학생 등을 들 수 있다.

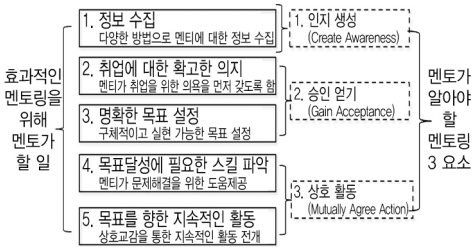
5) e-멘토링(electronic mentoring)

이메일이나 온라인 게시판과 같은 원격의사소통 매체를 이용하여 멘토와 멘티가의 주요한 대화가 이루어지는 멘토링 관계이며, 멘티에게 멘토링에 대한 정보와 가능한 멘토 리스트 제시 및 매칭, 토론방, 이-메일 주소를 제공한다. 이러한

e-멘토링은 시간적, 공간적 제약을 받지 않으며, 다양한 참가자의 욕구에 맞는 멘토와 멘티의 연계가 용이하다는 장점을 갖고 있다. 예들 들면, 동호회 모임간의 멘토, 같은 전공 학과 학생들 간의 멘토, 지도교수와 지도학생그룹 등을 들 수 있다.

4.2 멘토링 3요소와 멘토의 역할

멘토가 알아야 할 멘토링 3요소로 첫 번째 '인지 생성(Create Awareness)' 단계는 멘티가 자신의 현 상태를 정확히 인식 하는가 ?를 파악하는 정보수집 단계와 '승인 얻기(Gain Acceptance)' 단계에서 멘티가 취업할 준비가 되어있는 되어 있는가?를 파악하는 목표 설정단계 그리고 '상호간의 활동(Mutually Agreed Actions)' 단계는 멘티의 취업목표를 상호 계획해서 지속적으로 실행 하는가?를 파악하는 지속적인 활동단계이다.



[그림 4-1] 멘토링 서비스의 요소

[Fig. 4-1] A Element of Mentoring Service

효과적인 취업지도 멘토링 서비스를 위해 멘토가 알아야 할 서비스의 요소를 [그림 4-1]에서 도식화 하였다.

정보수집 단계에서 멘토는 여러 방법을 통하여 멘티에 대한 정보를 수집하는 단계이다.

두 번째 단계는 멘티가 취업하고자 하는 의사가 분명하고 확고한 의지를 갖도록 하는 단계이다.

세 번째 단계는 멘티가 성공적인 직업활동을 하기 위하여 구체적이고 실현가능한 목표를 설정하는 단계이다.

네 번째는 멘토가 멘티에게 취업 및 진로문제를 해결하고 성공적인 취업이 곧 안정적인 직업인이 될 수 있다는 인지를 확고히 하고 그에 따른 도움을 제공하는 단계이다.

마지막으로 이러한 취업진로지도를 위한 멘토링은 지속적인 활동이 전개되어야 한다.

4.3 멘토링 서비스의 운영

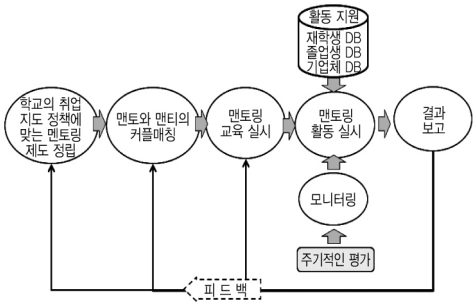
제안하는 취업진로지도를 위한 멘토링 서비스는 '1:1 멘토링', '동료 멘토링', '그룹 멘토링', '면대면 멘토링', 'e-멘토링' 등 다양한 방법을 혼용하여 사용할 수 있도록 제안한다.

'멘토링 교육단계'는 멘티에 대한 멘티가 결정되면 멘토가 지켜야 할 사항과 멘티가 준수해야할 사항 등에 대한 교육이 이루어져야 한다.

'멘토링 활동단계'는 앞에서 제시한 취업진로지도 멘토와 라이프 지도 멘토의 탐색요인을 기반으로 멘토와 멘티가 주기적으로 만나서 멘토링 활동을 실시하고,

이들의 활동은 학교기관의 기 구축된 데이터베이스의 정보가 멘토에게 서비스제공 기반이 될 것이다.

멘토링 서비스에서 '평가 단계'는 멘토링 프로그램의 효과를 알아보고 비효과적인 부분은 수정 및 보완하기 위하여 수행되며, 이는 멘토링 서비스를 개선하는데 유용한 자료가 될 수 있다. 여기서 멘토링 서비스의 평가는 '전문가 평가'와 '현장평가' 로 나뉘어 실시하는데, 전문가 평가의 목적은 멘토링 프로그램이 대학의 목적을 충족시킬 잠재력이 있는지를 결정하기 위한 것이며, 현장평가의 목적은 멘토링 시스템의 효율성을 결정하기위한 것이다. 그리고 멘토링 서비스의 '결과보고 단계'는 주기적인 평가 결과 보고가 반드시 피드백 과정을 수행한다.



[그림 4-2] 멘토링 서비스의 운영과정

[Fig. 4-2] The Process of Mentoring Service

5. 결론

본 논문은 기존의 취업진로지도를 위해서 각 대학에서 진행되는 방법은 단순히 취업정보 전달의 기능만을 제공하는 방식이므로 학생들 개개인에 대한 파악도 어렵고, 학생들이 취업 후 사회에 적극적이고 창의적으로 적응하는데 큰 도움이 될것으로 기대하기가 어렵다고 사료된다. 그러므로 본 연구에서 제안하는 취업진로지도를 위한 멘토링 서비스는 학생들에게 보다 능동적인 취업진로지도 서비스가 될 뿐만 아니라 현실적으로 학생들 각자에게 맞춤형 취업지도가 될 것으로 기대한다.

취업진로지도를 위해서는 단순한 취업지도보다는 학생들의 대학생활에 대한 멘토링 서비스가 함께 진행되어야 할 것이므로 취업진로지도를 위한 요인과 효율적인 대학생활을 위한 라이프지도 멘토링 서비스를 함께 운영 하도록 제안하였다. 제안하는 취업진로지도를 위한 멘토링 서비스는 다음과 같은 효과를 얻을 것으로 기대한다.

첫째, 재학생들에게 대학의 입학시점에서부터 졸업때까지 학생들에게 상시적으로 멘토링 서비스가 이루어지므로 지도학생 개개인에 대한 능력 파악이 가능하다.

둘째, 학생이 원하고 학생의 능력과 희망분야 및 업종 등이 파악되었으므로 일종의 맞춤형 취업지도가 가능할 것으로 기대한다. 이는 기존의 졸업을 앞둔 학생들이 취업알림 소개를 받고 즉흥적이거나 무계획적으로 취업에 임하는 경우가 아니라 보다 계획적이고 장기적인 안목의 취업이 이루어 질 것으로 기대한다.

셋째, 취업 후에 많은 학생들이 이직

혹은 직무전환, 때로는 전공과 무관한 분야로의 직무전환이 발생하는데 이러한 경우의 확률이 낮아지게 되고, 취업 후에도 보다 안정적인 직업인으로서 생활 할 수 있으며 직업능력의 향상으로 개인적으로나 국가적으로 고학력 인적자원에 대한 이익을 산출하게 될 것으로 기대한다.

참고문헌

[1] 강성원, 차갑부, 김평구, 류근민(2000), “전문대학 교육지표 연구”, 한국전문대학교육협의회.

[2] 김용수(2009), “멘토링(Mentoring) 대학 교육성과 평가를 위한 고등교육기관 졸업자 취업통계 활용의 문제점 및 개선방안”, 한국농업교육학회, 농업교육과 인적자원개발, 41(3).

[3] 박성미(2006), “대학생을 위한 멘토링 기능 측정도구 개발과 타성화 연구”, 수산해양교육연구.

[4] 송충근(2008), “공식적 멘토링 구축사례연구-충청남도를 중심으로”, 한국공공관리학보, 22(2), 59-87.

[5] 이재창(1991), “대학생의 진로지도”, 건국대학교 학생생활 연구소 학생생활 연구, 2, 18-41.

[6] 장원섭, 김선희, 민선향, 김성길(2002), “대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발”, 한국직업능력개발원.

[7] 조성종(1995), “멘토의 기능과 리더십이 조직사회화에 미치는 연향 연구”, 숭실대학교 대학원 박사학위 논문, 1995.

[8] Cannister, M. W.(1999), “Mentoring and the spritual well-being of late adolescents”, Adolescence, 34(136), 25-40.

A Mentoring Service for Career Guidance

Moon-Goo Lee*

ABSTRACT

The unemployed graduates who got a higher education aggravate unstable employment in our society. However, the existing College of education in employment guidance course still get the effect of students' direct employment and the stale, simply an information delivery functionality of college students after graduation could not serve the needs of industries..

Thus, this paper suggests a mentoring service, which will be proceeding for career guidance and college life guidance. The expert and field evaluation were frequently executed so that the systematic and continuous mentoring activities to occur. These mentoring service model for work guidance are expected to improve the employment rate of University as well as to decline the rate of jobless.

Key word: Career and College Life Guidance, Mentoring System, Expert and Field Evaluation

* Kimpo College School of IT, Department of Internet Information, Associate Professor, yeon0330@kimpo.ac.kr

◈ 저 자 소 개 ◈

이 문 구 (Moon-Goo Lee)

숭실대학교 전자계산학 학사, 이화대학대학원 전산교육학 석사, 숭실대학교대학원 컴퓨터학 박사를 취득하였다. 현재 김포대학 IT학부에서 인터넷정보과 부교수로 재학 중이다. 주요 관심분야는 컴퓨터교육, 인터넷보안, 시스템 보안이다.