

예비사서 멘토링 프로그램 운영사례 및 효과분석연구*

A Study Analyzing the Effectiveness of a Prospective Librarian Mentorship Program

노 영 희(Younghee Noh)**

〈목 차〉

I. 서론	1. 참여자의 인적특성
II. 선행 연구	2. 중간활동일지 분석결과
III. 연구질문	3. 면담일지 분석결과
IV. 연구설계 및 방법론	4. 멘토링 프로그램 운영효과
1. 연구 대상	VI. 논의 및 향후연구
2. 데이터 수집절차 및 도구	1. 논의
3. 데이터 분석방법	2. 향후연구제안
4. 멘토링 프로그램 운영절차	VII. 결론
V. 예비사서 멘토링 프로그램 운영결과분석	

초 록

본 연구에서는 예비사서 멘토링 프로그램을 개발하고 운영하였으며, 그 효과에 대해 논의하고자 하였다. 연구 결과 첫째, 멘티의 최종목표는 초기목표와 비교해서 목표와 진로가 매우 구체적으로 바뀌고 목표의 유형도 매우 세분화된 것으로 분석되었다. 둘째, 취업률의 경우 멘토링에 참여하지 않은 학생들의 취업률과 비교하였으며, 멘토링에 참여한 4학년 학생의 83.33%가 취업한 것으로 나타났다. 셋째, 멘티의 멘토링 전 학기 성적과 멘토링 참여한 학기의 성적을 비교하였으며, 멘티들의 멘토링 전 성적은 평균 3.75였으나 멘토링 후 평균성적은 3.84로 소폭이지만 향상된 것으로 나타났다. 그러나 멘토링 기간이나 멘토링 감독 강화부분에서 개선이 요구되는 것으로 분석되었다.

키워드: 멘토링, 멘토, 멘티, 예비사서, 사서 멘토링 프로그램

ABSTRACT

This study operated a mentoring program for future librarians and analyzed its effectiveness. As a result, first, the final goals of mentees were much more focused and specific in comparison with their initial goals, and the types of objectives they set for themselves became more in depth and subdivided. Second, the employment performance of the mentoring program was measured by comparing with the employment rate of students who had not participated in mentoring programs, and found that the employment rate of students scheduled to graduate who participated in the mentoring program was 83.33%, which is very high. Third, we compared the mentoring semester grades with the grades before mentoring; students' average score was 3.75 before mentoring, while after mentoring their average score improved slightly to 3.84. However, it was revealed that improvement is necessary in terms of mentoring period length and amount of supervision.

Keywords: Mentoring, Mentor, Mentee, Prospective librarian, Librarian mentoring program

* 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr)

• 논문접수: 2014년 2월 18일 • 최초심사: 2014년 2월 25일 • 게재확정: 2014년 3월 19일

I. 서론

정보기술의 급격한 발전과 국제적인 환경변화로 인해 우수한 인력양성은 국가경쟁력 확보의 기본 요건이 되고 있다. 대학에서는 경쟁력 있는 국가전문인력을 양성하기 위해 개개 학생들이 대학에서 갖고 닦은 전문성과 능력을 발휘할 수 있는 분야를 대학시절부터 탐색할 수 있도록 많은 기회를 제공하고 있다. 학생들은 보통 국내외 인턴을 하거나 해외 탐방 및 봉사활동, 동아리활동 및 멘토링 활동을 통한 경험을 바탕으로 미래 직업을 탐색하게 된다.

그 중에서 최근에 많은 대학이 교육역량강화사업이나 특성화 프로그램의 하나로 운영하고 있는 것이 대학생 멘토링 프로그램이다. 멘토링(mentoring)은 대학생들이 원활하게 자신이 원하는 직업세계로 나아갈 수 있도록 돕는 지원프로그램이라 할 수 있다. 멘티인 학생은 자신의 진로분야나 학과 진로영역에서 전문적인 지식이나 경험을 가진 멘토를 만나 지도를 받으며 관련분야 현장 지식과 기술, 직장인으로서의 태도에 대해 배우고 익힐 수 있는 기회를 가질 수 있다.

멘토링 프로그램을 통해 멘티들은 차세대 전문가로서 현장, 직업, 조직에 대한 이해를 넓히고 조직의 규정이나 관습 및 조직문화 등을 미리 익힐 수 있다. 멘토는 자신의 직업세계에 대해 알려 주고 관련 분야 정보를 제공하거나 새로운 영역을 소개해 주며, 진로와 취업에 대해 상담해 줄 수 있다.

멘토링을 통해 멘토와 멘티는 매우 포괄적인 인간관계를 갖게 되며 그 범위는 공식적·비공식적 관계를 포함한다. 멘토링은 멘토와 멘티의 관계 방식과 적용 범위에 따라 1:1 멘토링, 동료 멘토링, 그룹 멘토링, 면대면 멘토링, e-멘토링 등으로 유형화 할 수 있다.

이러한 멘토링 프로그램의 효과는 높은 것으로 알려지고 있기 때문에 여러 분야에서 멘토링 프로그램에 대한 요구가 매우 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 멘토링의 효과는 연구들을 통해서도 밝혀지고 있는데, 멘티의 성적향상, 대인관계능력 향상, 태도변화 등의 측면에서 긍정적인 효과가 있는 것으로 알려지고 있다.¹⁾

이와 같이 멘토링 프로그램이 대학에서 적극적으로 운영되고 있으며 다른 분야에서는 멘토링 프로그램의 운영성과를 분석한 연구가 다수 발표되고 있음에도 불구하고 예비사서 멘토링 관련 연구는 그다지 많지 않은 것으로 조사되었다. 반면에 진로계획 및 취업을 위해 사서 멘토링에 대한 요구는 매우 높게 나타나고 있는 것으로 밝혀지고 있다.²⁾

1) Peter Frecknall and Alan Luks, "An evaluation of parental assessment of the Big Brothers/Big Sisters Program in New York City," *Adolescence*, Vol.27, No.107(Sep. 1992), pp.715-719.

2) 노영희, 안인자, 오세훈, "사서직 고용현황 및 인력개발에 대한 현장사서 요구 분석," 한국정보관리학회지, 제30권, 제4호(2013. 12), pp.61-91.

이에 본 연구에서는 미래 사서들을 원활하게 미래의 직업세계인 도서관계 및 관련분야로의 이행을 돕기 위한 하나의 방안으로 예비사서 멘토링 프로그램을 개발하고 운영하며, 그 효과를 측정하고자 하였다. 이를 위해 K대학의 학생들을 대상으로 멘티를 모집한 후 멘티가 원하는 멘토를 선정하여 약 3개월간 멘토링 프로그램을 운영한 후 그 효과를 밝혀보고자 하였다.

II. 선행 연구

멘토링 프로그램의 운영효과를 분석한 연구는 문헌정보학분야의 경우 많지 않은 것으로 조사되었다. 국내 문헌정보학분야에서 수행된 연구로는 이철찬이 대학도서관 사서를 대상으로 경험이 없거나 부족한 후배사서인 멘티를 위하여 멘토링을 시행할 경우 그에 대한 호응도와 원하는 멘토링 형태에 대해 설문연구를 수행한 바 있다.³⁾

그러나 멘티를 대상으로 한 설문연구나 질적연구는 문헌정보학 분야의 경우 국내외적으로 거의 없는 것으로 조사되었다. 다른 분야에서 수행된 연구 중 멘토링의 성과를 분석한 연구는 주로 멘티의 변화를 분석하는 방향으로 진행되고 있으며, 멘토링을 통해 멘티의 자아존중감이 향상되고, 학업에 대한 관심과 성적향상, 관계성의 향상, 문제행동의 감소 등 멘티의 심리, 사회, 학업 등에서 효과가 있다고 보고되고 있다.⁴⁾⁵⁾⁶⁾⁷⁾⁸⁾⁹⁾ Frecknall과 Luks는 멘토링 프로그램을 통해 학업 성적, 대인관계 능력과 문제행동에 대한 태도의 변화 등 청소년들이 긍정적으로 변화한 것을 보여주고 있으며,¹⁰⁾ 최선희 등은 10개월 이상 참가한 멘티 72명, 멘토 66명, 멘티 부모 70명을 대상으로 분석한 연구에서 멘토링 프로그램이 저소득 아동·청소년의 충동성, 우울, 학업생활 등에 긍정적인 영향을 주며, 대인관계, 예절, 비전이 멘토링 프로그램을 통해 긍정적으로 변화하고 있음을 밝히고 있다.¹¹⁾

-
- 3) 이철찬, "대학도서관 사서의 멘토링에 관한 연구: p대학교 도서관 중심으로," 한국비블리아학회지, 제19권, 제2호(2008, 12), pp.187-198.
 - 4) 김순규, 이재경, "빈곤청소년의 심리, 사회적 적응을 위한 멘토링 프로그램의 효과성 연구," 청소년학연구, 제14권, 제5호(2007, 10), pp.75-98.
 - 5) 방진희, "저소득 한부모 가정 청소년의 심리, 사회 적응향상을 위한 멘토링 프로그램 효과성 연구," 사회복지실천, 제4권(2004), pp.113-142.
 - 6) 이길영, 황명식, "대학생 멘토링이 중학생 영어학습에 미치는 영향," 영어교육, 제59권, 제2호(Summer 2004), pp.237-268.
 - 7) 최경일, "한부모 가정의 청소년과 교사 간 멘토링 프로그램의 효과성 연구," 청소년복지연구, 제10권, 제1호(2008), pp.47-67.
 - 8) 최선희 등, "저소득 아동·청소년 대상 멘토링의 과정 및 성과에 대한 질적 연구: 멘티, 멘토, 멘티부모, 실무자 면접 결과를 중심으로," 청소년복지연구, 제12권, 제3호(2010b, 9), pp.79-118.
 - 9) Peter Frecknall and Alan Luks, *op. cit.*, pp.715-719.
 - 10) *Ibid.*

4 한국도서관·정보학회지(제45권 제1호)

최이원은 멘토링 관계가 청소년의 태도와 행동 측면뿐만 아니라 자아개념, 포부, 자아정체감, 존재적 안녕(well-being)과 같은 인지적 요인에도 영향을 미친다고 하였으며,¹²⁾ 멘토링 경험이 자아정체감의 안정성, 목표지향, 자기주장, 자기수용 등에 영향을 준다고 하였다. 고위험 청소년들에게도 멘토링 관계가 학업성취와 진로지도에서 효과적이라는 연구도 있다.¹³⁾¹⁴⁾¹⁵⁾ 전미진은 학교부적응 학생 대상 연구 결과 자아존중감, 자기유능감, 학교생활태도, 학교의 심리·사회적 환경, 그리고 학교적응유연성에 대한 전반적인 태도 변화에 영향을 미쳤다고 하였으며, 멘티는 모든 영역에서 점수가 향상되었고 멘토링 프로그램을 통해 내향적인 성격이 완화되고 대인관계의 두려움을 극복한다고 하였다.¹⁶⁾

한편 멘토링 과정에 대해 분석한 연구들이 있으며, 이러한 연구는 프로그램 투입요소와 과정 분석연구 중심으로 멘토링의 성과에 미치는 요소들을 분석한다. 박경민은 대학생 멘토링 프로그램 사례연구에서 직·간접 참여자의 경험분석을 통해 멘토링 프로그램의 과정이해 및 효과요인, 그리고 개선방안을 제시하고 있다.¹⁷⁾ 멘토링의 효과성에 미치는 요소 분석에서 멘토링 기간, 멘토 훈련, 슈퍼비전 등 멘토링에 대한 지도·감독이 멘토링의 성과에 작용하는 중요한 요인임을 밝혔다.¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰⁾²¹⁾²²⁾ 또한 멘토링 수행 과정에서 경험하는 문제나 어려움을 나눌 수 있는 멘토 모임이 필요하며,²³⁾ 학교의 전담교사제도가 멘토링의 효과를 높이는데 필수적이라는 것을 밝히고 있다.²⁴⁾

11) 최선희 등, 전계논문, pp.79-118.

12) 최이원, 중학생 멘토링 경험이 자아정체감 형성에 미치는 영향(석사학위논문, 명지대학교 대학원 청소년지도학과, 2003).

13) Mark, W. Cannister, "Mentoring and spiritual well-being of late adolescence," *Adolescence*, Vol.34(1999), pp.769-780.

14) Gregory Dennis, *Mentoring*, 1993, <<http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html>> [cited 2013. 9. 8].

15) 유성경, 이소래, 비행예방을 위한 청소년멘토링프로그램(서울 : 한국청소년상담원, 1999).

16) 전미진, 학교부적응 학생의 적응력 향상을 위한 멘토링 프로그램 효과성에 관한 연구(석사학위논문, 부산대학교 대학원 사회복지학과, 2002).

17) 박경민, "대학생 멘토링 프로그램 사례연구," 사회복지실천, 제7권, 제0호(2008), pp.159-183.

18) 박현선, 빈곤청소년의 학교 적응유연성(박사학위논문, 서울대학교 대학원 사회복지학과, 1998).

19) 오미선, 권일남, "멘토의 공감능력이 멘토링관계와 멘티의 자아존중감에 미치는 영향," 청소년학연구, 제19권, 제7호(2012. 7), pp.119-136.

20) 조혜진, "보육시설에서 초임교사를 멘토링하는 경력교사의 어려움과 효과적인 멘토링을 위한 중요요소," 아동교육연구, 제29권, 제5호(2009. 10), pp.21-43.

21) 전광석, "위기 청소년을 대상으로 한 멘토의 역량 강화 방안에 관한 연구," 청소년문화포럼, 제23권(2010. 2), pp.206-236.

22) Susan Jekielek, Kristin A. Moore, Elizabeth C. Hair, *Mentoring programs and youth development : A Synthesis*. (Washington D.C. : Edna McConnell Clark Foundation, 2002). pp.1-68.

23) 조혜진, 전계논문, pp.21-43.

24) 양민화 등, "대학생 멘토링 프로그램 운영과정에서의 멘토·멘티·교사의 요구와 지원방안 분석," 특수교육, 제10권, 제2호(2011. 6), pp.83-114.

위의 선행연구 분석을 통해서 멘토링이 가지는 장점 및 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 멘토링 프로그램은 멘티의 학업에 대한 관심을 높이고 성적을 향상시키는 데 효과가 있는 것으로 밝혀졌다.

둘째, 멘토링 프로그램은 멘티의 자아존중감 및 존재적 안녕(well-being)을 향상시키고 자기주장 및 자기수용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 멘토링 프로그램은 멘티의 예절, 대인관계능력을 향상시키고 문제행동을 감소시키는 등 멘티의 사회성에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 멘토링 프로그램은 멘티가 목표지향적으로 바뀌고 진로설정을 하는데 효과적인 것으로 밝혀졌다.

다섯째, 멘토링 프로그램의 운영에 영향을 미치는 중요한 요인은 멘토링 기간, 멘토 훈련, 슈퍼비전 등 멘토링에 대한 지도·감독, 멘토 모임, 멘토링운영자 등인 것으로 밝혀졌다.

위와 같이 멘토링 프로그램에 대한 연구는 다른 분야의 경우 매우 활발하게 수행되고 있으나 예비사서 멘토링 프로그램에 대한 연구는 그다지 많지 않으며 특히 국내의 경우 매우 드물다는 것을 알 수 있다.

본 연구결과는 예비사서 멘토링 프로그램을 운영하는 기관이나 예비 멘티 및 멘토에게 기초적인 참조자료가 될 수 있을 것으로 보이며, 이를 기반으로 보다 시스템화된 멘토링 프로그램을 운영하고 그 성과를 높이는데 기여할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구질문

본 연구에서는 예비사서 멘토링 프로그램을 운영하고 그 효과를 측정하고자 하였다. 먼저 예비사서 멘토링 프로그램 운영절차를 체계적으로 개발하고 개발된 운영절차를 기반으로 프로그램을 그 효과를 평가하고자 하였으며, 이를 기반으로 예비사서 멘토링 프로그램에 대한 개선방안을 도출하고자 하였다. 이를 통해 멘토링 프로그램 효과요인과 개선방안을 다양한 관점에서 살펴보고, 보다 체계적인 멘토링 프로그램 운영을 위한 방안을 제시하는 기초 자료를 제공하고자 하였다.

RQ 1: 예비사서 멘토링 프로그램을 운영함으로써 얻을 수 있는 효과는 무엇인가?

예비사서 멘토링 프로그램의 운영효과는 멘티들의 목표와 진로의 변화, 성적향상도, 취업률로 측정하고자 하였다. 멘티들은 초기목표와 최종목표를 작성하게 되며 멘토링 전 초기목표가 멘토링 후 최종목표에서 어떻게 변화되는지를 분석함으로써 목표의 명확화 측면에서의 효과를 평가할 수 있다. 또한 취업률의 경우 멘토링에 참여하지 않은 학생들의 취업률과 비교함으로써 멘토링의 효과를 평가할 수 있으며, 성적으로는 멘토링 전 학기성적과 멘토링에 참여한 학기의 성적 비교로 평가가

가능하다.

RQ 2: 예비사서 멘토링 프로그램의 운영사례분석을 통해 개선방안을 도출할 수 있을 것인가?
멘토링 프로그램이 진행되는 도중에 학생들은 멘토링 운영자와 상담을 하게 되어 있으며 상담을 하고 상담일지를 작성하게 된다. 상담일지를 분석하여 학생들의 건의사항이나 진행 중 애로사항을 분석함으로써 개선사항을 도출할 수 있다. 또한 활동일지도 개선사항을 도출하기 위한 분석 대상이 될 수 있다.

IV. 연구설계 및 방법론

1. 연구 대상

본 연구의 연구 대상은 K대학 예비사서 22명(멘티)과 멘티가 선택한 현장사서(멘토) 20명이다. 연구 대상 선정을 위해 먼저 재학생 260명 중 3, 4학년을 우선 순위로 선착순 모집하였다. 그러나 3, 4학년의 수는 13명으로 지원자 수가 적어 1학년까지 확대 모집한 결과 2학년 7명, 1학년 2명으로 총 22명의 멘티가 모집되었다. 모집된 멘티 22명을 대상으로 면담을 통해 관심주제분야, 진로, 원하는 멘토 등을 파악하였다. 그리고 미리 조사된 60여명의 멘토 중에서 선택하거나 자신이 평소에 존경하는 멘토를 선정하도록 하였다. 그런 다음 멘토에게 일일이 전화를 걸어 예비사서 멘토링 프로그램에 대해 설명한 후 멘토링 프로그램에의 참여 의사를 타진하였다. 최종적으로 22명의 멘티와 20명의 멘티가 선정되었다(〈표 3〉, 〈표 4〉 참조).

2. 데이터 수집절차 및 도구

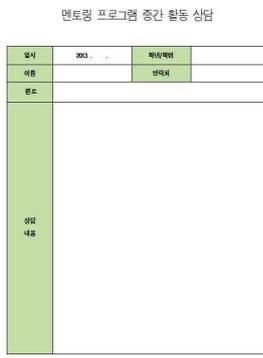
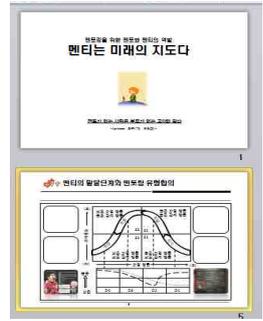
연구기간은 2013년 9월 10일부터 12월 10일까지 약 3개월간이다. 본 연구를 위한 분석대상 연구 데이터는 활동일지, 면담일지, 소감문, 블로그활동지 등이다. 블로그활동지(http://kku_lis_mentoring)의 경우 그 건수가 91건으로 상당히 많았고 멘토와의 사진이나 활동하는 모습의 사진들도 상당히 많아서 멘토링 상황이나 환경을 생생하게 공감할 수 있었다. 그러나 블로그에 기록된 내용은 사진 등만 추가되었을 뿐 오프라인으로 작성한 활동일지 내용과 거의 일치하여 내용분석대상에서는 제외하였다. 소감문의 경우 멘토에 대한 감사의 내용이 많았고 활동내용의 경우 활동일지와 겹치는 부분이 많아 최종적으로 분석대상에서 제외하였다.

첫째, 활동일지는 멘토와 멘티가 각각 10회의 1:1 멘토링 활동을 수행한 후 작성한 활동일지로서 그 내용은 매회 멘토링 진행 후 멘티들이 멘토링 날짜, 시간, 장소, 상담 내용, 활동 내용을 일지에 기록한 것이다. 본 연구에서는 10회의 활동일지를 종합·분석하여 그들의 고민과 어려움이 무엇

인지 분석하고자 하였다. 그러나 멘토링 기간이 짧고 학기 중에 진행되어 멘티와 멘토 모두 10회의 활동을 하는 것이 쉽지 않아 최소 5회 이상 할 것을 원칙으로 하였다.

둘째, 면담일지는 연구자가 멘토링 운영 중 시행한 면담내용을 멘티가 작성한 것이다. 멘티로 하여금 멘티면담일지에 멘토 및 멘토의 고민, 애로사항, 건의 사항 등을 적도록 하였으며, 이는 멘토 및 멘티의 애로사항을 파악하여 멘토링 프로그램을 보다 원활하게 수행하기 위함이다. 본 연구에 사용된 활동일지, 면담일지, 블로그일지, 멘토링 특강자료는 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 활동일지와 면담일지

[활동일지]	[면담일지]
 <p>멘토링 프로그램 활동 일지 (4회)</p> <p>멘티명: _____ 멘토명: _____</p> <p>활동일지</p> <p>1. 멘토링 프로그램에 대한 소개 및 목적</p> <p>2. 멘토링 프로그램의 필요성 및 중요성</p> <p>3. 멘토링 프로그램의 운영 방안</p> <p>4. 멘토링 프로그램의 기대 효과</p>	 <p>멘토링 프로그램 중간 활동 상담</p> <p>일시: 2013.</p> <p>대상: _____</p> <p>장소: _____</p> <p>성명: _____</p> <p>내용: _____</p>
[블로그 활동내역]	[멘토링 교육자료]
 <p>KKU LIS Mentoring</p> <p>2013년 11월 20일 목요일</p> <p>강원도서관 경영기획팀과 함께한 행사</p> <p>2013년 11월 20일 목요일</p> <p>2013년 11월 20일 목요일</p>	 <p>멘토링이란 무엇인가?</p> <p>멘티는 미래의 지도다</p> <p>멘티의 멘토링 참여 유형</p>

본 연구의 분석대상 자료는 총 21권의 멘티 활동일지, 멘티의 소감문 21건, 멘티의 중간상담일지 21건, 블로그 활동내용 91건, 멘티들의 성적(멘토링 전 학기성적과 멘토링기간의 성적), 그리고 멘티들의 취업여부이다. 멘티들의 취업률은 졸업예정인 4학년 학생들만을 대상으로 하며 이들이 해당학과의 취업률에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다.

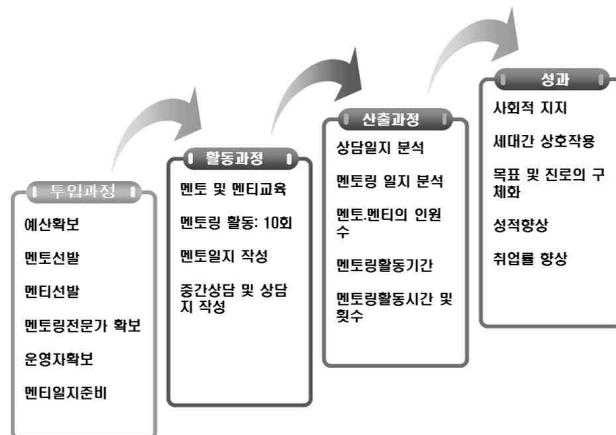
3. 데이터 분석방법

본 연구에서는 예비사서 멘토링 프로그램의 특성과 참여 멘토의 경험을 심층적으로 알아보기 위해, 활동일지와 면담일지 자료를 분석하였다. 이를 위해 ‘자료처리 → 읽기와 메모 → 기술 → 분석 → 해석 → 보고와 시각화’의 절차를 따르고 있으며, 본 연구자는 멘토들의 활동일지 및 면담 일지를 여러 차례 정독하고, 멘티들의 멘토와의 만남 후 느낌, 어려움, 만족감 등의 내용을 중심으로 파악하고 전체 멘티들에게서 공통적으로 제기된 부분을 파악하였다. 자료들 속에서 반복적으로 진술되는 주제들을 찾아내어 자료를 분류하고 분류된 자료들은 지속적으로 통합 및 비교를 통해 의미단위로 범주화하였다.

4. 멘토링 프로그램 운영절차

본 연구에서는 예비사서 멘토링 프로그램을 운영함에 있어 기존 연구에서 개발·검증된 논리모형을 기반으로 절차를 따르고 있다. 즉 경험적으로 관찰된 사건을 이론적으로 미리 예측된 사건에 매칭시키는 개념으로써 투입-과정-산출-성과 간의 관계를 논리적으로 설명하는 도식을 통해 프로그램의 성과를 체계적으로 평가하는 것이다.

본 연구의 예비사서 멘토링 프로그램은 선행 연구자들에 의해 개발되고 대학생 멘토링 프로그램 모형들을 참조하여 본 연구 영역에 맞도록 재설계 하였으며,²⁵⁾²⁶⁾²⁷⁾ 연구진행과정에서 수정보완과정을 거쳐 다음 <그림 1>과 같은 모형을 완성, 적용하였다.



<그림 1> 예비사서 멘토링 프로그램의 운영과정과 성과

25) 박경민, 전계논문, pp.159-183.

26) Robbrt K. Yin, 사례연구방법, 신경식, 서아경 역(서울 : 한경사, 2005).

27) 황성철, 사회복지프로그램 개발과 평가(서울 : 공동체, 2007).

첫째, 투입은 멘토링에 소요되는 예산확보, 멘토선발, 멘티선발, 멘토링 전문가가 확보가 된다.
 둘째, 활동과정은 프로그램의 목표달성을 위해 제공되는 멘토와 멘티에 대한 교육, 훈련 그리고 서비스를 말한다. 활동과정에서 멘토들은 운영자와 1회의 중간상담을 하고, 약 5~10회의 멘토링 시 멘토일지를 작성한다.
 셋째, 산출은 멘토·멘티 인원수, 멘토링 활동 기간, 멘토링 활동시간 및 횟수 등이 될 것이다.
 넷째, 성과과정(outcomes)은 멘토링 프로그램 효과성 평가로서 멘티 성적향상, 목표 및 진로의 구체화, 성적 및 취업률 향상 등이다.

〈표 2〉 예비사서 멘토링 프로그램 과정 및 효과요인

투입과정 (Inputs)	재정(예산)	K대학 연구비지원
	멘토 선발	멘티의 관심주제를 반영하여 멘티가 원하는 기관의 원하는 사람을 지정하여 의견 타진 후 멘토 선정
	멘티 선발	K대학 학생 3~4학년을 우선대상으로 선착순 모집공고 후 22명 선정
	작간접 참여자의 전문성	역할: 면담 및 관찰 참여자: 연구자 및 교육학 박사 각각 1인, 석사 2명 등
활동과정 (throughputs)	멘티 활동	멘티 활동 및 교육 - 멘토링 프로그램 사업의 취지와 멘토에 대한 이해 - 멘토링에 대한 각오 설명
	멘토 활동 내용	멘토 교육 - 멘토링 프로그램 사업의 취지와 멘티에 대한 이해
산출과정 (outputs)	멘토·멘티 인원수	1:1 멘토링 관계를 원칙으로 함. 멘토 20명, 멘티 22명
	멘토링 활동 기간	3개월 10주
	멘토링 활동시간 및 횟수	주 1회, 총 5~10회 실시, 1회당 2시간 이상
성과과정 (outcomes)	사회적 지지	멘티의 태도 및 가치의 변화, 학교생활 변화
	세대 간 상호작용	세대 간의 화합과 계층 간 이해 및 거리 축소시킬 수 있다는 것
	성적	성적 향상
	취업률	취업률 향상

V. 예비사서 멘토링 프로그램 운영결과분석

멘토링 프로그램은 멘토 20명, 멘티 22명으로 시작하였다. 그러나 1명의 경우 매우 불성실하여 일지 미작성, 멘토링 프로그램 미참여, 성적하락 등의 결과를 보였다. 따라서 모든 분석대상에서 1명을 제외하고 모든 데이터 분석 시 21명을 대상으로 하고 있음을 밝힌다.

1. 참여자의 인적특성

본 연구의 멘토링 프로그램에 참여한 멘토와 멘티의 인적사항을 보면, 먼저 멘토는 총 20명으로 남자는 60%, 여자는 40%이고 연령대는 20대가 5%, 30대가 10%, 40대가 45%, 50대가 40%로 나타났다. 40대와 50대의 합이 85%로 높게 나타났다. 멘토의 문헌정보학 교육정도를 조사하였으며 35%가 4년제 대학 학부 졸업이었고, 다음으로 30%가 대학원 석사, 25%가 대학원 박사, 기타가 10%로 나타났다. 기타사항으로는 ‘없음’과 ‘기록관리학’이 있었다. 근무경력 분포에 대해서 조사하였으며, 10년 이상~15년 미만이 25%, 20년 이상~25년 미만이 25%, 15년 이상~20년 미만이 15%, 25년 이상이 15%, 5년 미만이 10%, 5년 이상~10년 미만이 10%로 나타났다. 멘토의 직업분야에 대해 조사하였으며, 공공도서관이 35%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 국가도서관이 15%, 전문도서관이 10%, 기록관 및 기록물자료실이 5%, 대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관)가 5%, 무응답이 5%, 기타가 25%로 나타났다. 기타사항으로는 각각 웹기획, 연구기관, 시민단체, 재단법인, 정부정책담당이 있었다.

〈표 3〉 멘토의 인적사항

구분	세부내용	빈도	비율(%)
성별	남	12	60
	여	8	40
연령	20대	1	5
	30대	2	10
	40대	9	45
	50대	8	40
문헌정보학 교육정도	4년제 대학 학부	7	35
	대학원 석사	6	30
	대학원 박사	5	25
	기타	2	10
근무경력분포	5년 미만	2	10
	5년 이상~10년 미만	2	10
	10년 이상~15년 미만	5	25
	15년 이상~20년 미만	3	15
	20년 이상~25년 미만	5	25
	25년 이상	3	15
직업분야	국가도서관	3	15
	공공도서관	7	35
	전문도서관	2	10
	기록관 및 기록물 자료실	1	5
	대행사(저널, DB, 도서, 멀티미디어 등 유통기관)	1	5
	기타	5	25
	무응답	1	5

멘토링 프로그램에 참가한 멘티의 성별은 <표 4>와 같이 남자가 18.2%, 여자가 81.8%로 여자의 비율이 월등하게 높았다. 학년분포는 2학년과 4학년이 각각 31.8%로 가장 높았고, 3학년이 27.3%, 1학년이 9.1%로 나타났다.

<표 4> 멘티의 인적사항

구분	세부내용	빈도	비율(%)
성별	남	4	18.2
	여	18	81.8
연령	1학년	2	9.1
	2학년	7	31.8
	3학년	6	27.3
	4학년	7	31.8

2. 중간활동일지 분석결과

멘토링이 시작된 후 중간정도가 지났을 때 전체 멘티들을 대상으로 면담을 실시하였으며, 질문과 건의사항 등을 중간활동 상담지에 작성하도록 하였다. 상담지의 내용은 크게 활동내용과 건의사항, 그리고 나름대로의 계획으로 그룹핑되었다. 활동내용 중 멘토의 업무에 대한 구체적인 교육을 받았다는 내용이 12건으로 가장 많았고, 외부활동 참가와 취업관련 내용이 5건으로 그 다음으로 많았으며, 미래에 대한 조언과 멘토직장의 업무 실습이 각각 4건으로 나타났다. 직장업무를 실습한 경우에는 멘토가 바쁘거나 현장실습과 멘토링을 혼돈하는 경우에 실행된 것으로 파악되었다.

멘토링 프로그램의 개선요구사항 및 어려움으로 빈도가 가장 높게 나타난 것은 멘토가 너무 바쁘다는 것과 멘토링 기간이 너무 짧다는 것이었으며, 멘토링은 방학기간 동안 충분한 시간을 가지고 진행되어야 한다고 하였다. 또한 멘티와의 거리가 멀다는 것과 충분한 교통비 지급이 요구되기도 하였다. 이는 이후 멘토링 프로그램을 진행할 때 참고하여 개선할 사항으로 보여진다. <표 6>은 멘티의 중간활동내용의 세부적인 사항을 분석해 본 것이다.

<표 5> 멘티의 중간활동 분석내용

구분	내용	총계
활동내용	멘토직장의 업무 실습	4
	외부활동 참가	5
	멘토의 직장 탐방	2
	멘토의 업무에 대한 구체적인 교육	12
	과제에 대한 피드백	2
	멘토의 지인에게 조언 받음	3
	취업관련 내용	5
	미래 비전에 대한 조언	4

12 한국도서관·정보학회지(제45권 제1호)

	학과에 대한 정보	1
	과제 관련 문의	1
개선요구 사항	거리가 너무 멀다.	3
	멘토가 바쁘다.	9
	충분한 교통비지급이 필요하다.	5
	서면화된 일정과 계획 및 방향성 제시가 필요하다.	3
	공결이 필요하다.	2
	멘토링 기간이 짧다. 방학 중 진행 등의 충분한 시간이 필요하다.	9
	멘티의 많은 공부 및 사전준비가 필요하다.	2
	멘토링 프로그램에 대한 정확한 이해와 설명, 공지가 필요하다.	2
	학교측과의 원활한 의사소통이 필요하다.	1
	계획	사서 공무원 준비
어린이도서관 사서 준비		1
학업에 매진		1
도서관 관련 법령 공부		1
멘토관련 인턴 지원		1

〈표 6〉 중간상담일지의 구체적인 내용

내용	세부내용
내부업무 실습	도서관 발전종합 5개년 계획에 관한 업무실습
	국립중앙도서관 교전운영실의 내부업무
	인턴처럼 내부업무를 함
	서대문도서관 내의 프로그램 경험
외부업무 참가	지역문화제 참가
	서울 북페스티벌 참가
	국립중앙도서관 행사 참가
	국립중앙도서관 외부업무 참관
	도서관 외부의 다양한 프로그램에 참가
	책머스에 참가
	행복한 책수다에 참여
	토요문화학교에 참여
멘토의 직장 탐방	멘토가 참여하는 회의에 참가
	서울아산의학도서관 탐방
멘토의 업무에 대한 구체적인 교육	서대문도서관의 여러 부서를 돌아봄
	각종 의학 DB의 종류에 대해 교육
	의학사서의 구체적인 하루일과와 업무에 대하여 교육
	공공도서관 사서가 갖추어야 할 마음가짐에 대하여 교육
	공공도서관의 문화프로그램이 필요한 이유와 딜레마에 대한 교육
	공공도서관사와 이용자와의 커뮤니케이션에 대해 교육
	국사편찬위원회가 하는 일에 대하여 교육
	복스타트에 대한 교육
	공공도서관의 자원활동가 등에 대한 교육
	멘토가 만들었던 PPT로 업무 교육
	기록관리에 관한 정보를 제공함
	도서관이 운영되는 일과 이용자에 대한 서비스에서 힘든 점에 대하여 교육

	서대문도서관의 여러 부서에 대한 이해와 업무에 대하여 교육
	행복한 도서관 계단의 실제적인 업무에 대해 교육
	ProQuest의 업무에 대해 교육
	멘토가 하는 일과 공무원에 대한 교육
과제에 대한 피드백	전문사서론과제에 대한 피드백을 받음
멘토의 지인에게 조언 받음	출판사, 도서관 관련 DB업체, 군부대 의학도서관 등의 선배를 만나 조언을 얻음
	멘토의 대학교 동기·후배·교수님을 만나 조언을 받음
	다른 부서 과장님 또는 다른 직원들의 조언을 받음
취업관련 내용	공공도서관 등의 사서공무원 준비에 대한 내용 조언
	의학사서가 되기 위해 필요한 여러 자격증에 대해 조언
	자기소개서 연습
	어린이도서관사서가 되기 위한 준비에 대해 조언
	진로에 있어 준비해야 하는 부분에 대한 조언
미래 비전에 대한 조언	미래에 대한 생각을 할 수 있도록 도와줌
	사서가 되고자하는 이유 등에 대하여 대화를 나눔
	앞으로 남은 대학생활에서 준비하여야 할 것에 대해 조언
학과에 대한 정보	문헌정보학과에 관련된 지식에 대해 조언
과제 실행	메일상담의 수준에서 넘어선 배움을 받고자 과제를 부여 받음

3. 면담일지 분석결과

면담일지에는 목표, 소요시간, 활동방법, 활동장소, 멘토링분야, 그리고 활동내용 등으로 구분하여 기술하도록 하였다. 멘토링에 참여한 22명의 멘티에게 총 10회의 멘토일지를 작성하도록 하였다. 각각의 내용을 분석할 때 기록되지 않는 항목이 있기도 했다.

가. 목표

멘티의 목표는 3차에 걸쳐 작성하도록 하였으며, 1차는 멘토링 시작하기 전, 2차는 5회정도 멘토링을 수행한 후 변경된 목표를 작성하게 하였고, 마지막으로 멘토링을 모두 마친 후 최종목표를 작성하도록 하였다.

목표에 대한 분석은 초기목표와 최종목표만을 분석하여 초기의 목표가 최종적으로 어떻게 달라졌는지를 분석하였다. 중간목표의 경우 주로 업무와 관련된 내용과 관련이 깊어졌거나 초기의 목표와 많은 변화가 없어 분석대상에서 제외하고 초기목표와 최종목표만을 분석하여 어떻게 달라졌는지를 분석하였다.

먼저 초기목표의 경우 멘티들은 자신의 멘토가 근무하는 멘토링 기관에 대한 이해, 멘토를 대하는 자세에 대한 다짐, 진로에 대한 현재의 계획, 사서 및 도서관의 역할 배우기, 멘토링에 어떠한 자세로 임해야 할지에 대한 스스로의 다짐이 중심적인 내용이었다. 진로에 대한 계획과 사서 및 도서관의 역할 부분에서는 주로 진로에 대해서 파악하고 사서 및 도서관의 역할에 대해서 멘토로부터 배워야겠다는 계획성의 내용이었다.

〈표 7〉 멘티의 초기목표

초기목표의 구분	세부 내용
멘토링 기관에 대한 것	<ul style="list-style-type: none"> •멘토링 기관에 대해 이해하기
멘토에 대해 임하는 자세	<ul style="list-style-type: none"> •멘토와 자주 연락하기 •시간약속 잘 지키기 •적극적인 자세를 취하기 •멘토와 지속적인 관계 유지하기 •멘토와 친해지기 •멘토에게 좋은 인상 남기기
진로에 대한 계획	<ul style="list-style-type: none"> •사서공무원이 되는 방법 알아보기 •현재 나의 시기에 무엇을 준비해야 하는지 알기 •멘토링을 통해 얻은 것을 기반으로 미래계획 세우기 •취업을 위해 준비해야 할 것을 파악하기 •정보업종 파악하기 •진로를 확실하게 정하기 •진로를 준비해야 할 것을 파악하기 •문헌정보학에 대해 깊이 이해하기 •진로에 필요한 자격증 파악하기 •도서관 이외의 취업분야에 대해서 파악하기
사서 및 도서관의 역할	<ul style="list-style-type: none"> •사서의 역할에 대해 알기 •사서의 책무에 대해 알기 •사서로서의 소양에 대해 배우기 •도서관의 역할변화에 대해 고민하기 •사서직무의 변화에 대해 고민하기 •도서관계에 대한 이해를 높이기 •도서관 문화와 관련된 지식배우기
스스로의 다짐	<ul style="list-style-type: none"> •다양한 프로그램에 많이 참여하고 배우기 •본인의 장단점을 파악하기 •실제상황을 체험하기 •사서가 되기 전 마음가짐 바로 알기

최종목표는 멘토링을 통해 얻은 값진 경험을 바탕으로 진로계획을 세우는 경우가 많았다. 초기 목표와 비교해서 목표와 진로가 매우 구체적으로 바뀌고 목표의 유형도 매우 세분화된 것을 알 수 있다. 최종목표는 본인이 목표로 정한 앞으로 근무할 기간에 대한 이해, 목표 및 진로계획, 진로를 구체화할 계획, 사서의 자질 및 자격을 갖추 계획, 기존 진로보다 확장된 진로계획, 경력 및 자기계발계획, 멘토와의 미래 관계유지 계획, 그리고 인생과 삶에 대한 계획 등으로 그룹핑할 수 있었다.

초기목표와 최종목표가 달라진 부분을 보면, 먼저 초기목표에서는 멘토가 근무하고 있는 기관에 대해 알아보는 것이 포함되어 있었으나 최종목표에는 자신이 이후에 근무할 기관에 대해 알아보는 것으로 그 내용이 바뀌어 있었다.

또한 초기목표에서는 멘토링시 멘토를 대할 때 어떠한 자세로 임해야 할지에 대한 각오가 주요 내용인 반면, 최종목표에는 미래에 멘토와의 관계를 어떻게 지속시켜 나갈지에 대한 계획이 주요 내용인 것을 알 수 있다.

초기목표에서 진로에 대한 계획은 매우 포괄적이고 멘티 자신이 현재 취업하고 싶은 분야에 대해 멘토링 과정을 통해 알아보아야겠다는 내용이었지만, 최종목표에서는 진로가 매우 구체화되어 있는 것을 알 수 있는데, 즉 의학사서가 되겠다거나 국회도서관 사서가 되겠다거나 사서공무원이 되기 위해 어떠한 과목의 시험공부를 해야겠다는 내용이 포함되어 있는 것을 알 수 있다.

사서 및 도서관의 역할부분의 경우 초기목표에서는 사서의 자질이나 역할, 도서관의 역할변화에 대해서 알아보겠다는 내용이 주로 포함되어 있었다. 그러나 최종목표의 경우 매우 구체적으로 이용자가 원하는 것을 미리 예측하여 이용자에게 서비스를 제공하는 사서, 도서관 현장에서 전문성을 쌓아가는 사서가 되겠다는 내용으로 발전된 것을 알 수 있다. 멘토링을 통해서 멘티들은 사서의 역할 및 자질에 대해 어느 정도 이해하고 이에 대한 목표를 구체적으로 세운 것을 알 수 있다.

다음으로 초기목표에는 거의 없었던 내용그룹은 진로확장 부분과 경력 및 자기개발, 그리고 인생과 삶에 대한 생각 등이다. 진로확장 부분은 멘토링 과정을 통해 문헌정보학과를 졸업한 후 도서관에만 취업하는 것이 아니라 DB구축업체나 DB유통업체, 출판사나 서점 등으로 진출할 수 있고 이에 대해 좀 더 깊이 있게 조사하자는 계획이 담겼다.

경력 및 자기개발에 대한 생각은 멘토링 초기 단계에서는 거의 발견되지 않았으나 멘토링과정을 거치면서 인턴이나 봉사활동과 같은 경력과 진로에 필요한 각종 자격증을 준비해야겠다는 생각, 그리고 어학능력에 대한 중요성을 보다 중요하게 생각하게 된 것으로 보인다. 한편, 인생이나 삶에 대한 생각 및 계획 등을 매우 많은 멘티들이 다짐을 하고 있는 것을 알 수 있으며 인생에 대한 큰 그림, 가치있는 삶, 직업이 아닌 꿈, 긍정적인 삶 등 매우 형이상학적이고 성숙된 느낌의 인생철학을 이야기 하는 단계로 발전하게 된 것을 볼 수 있다.

〈표 8〉 멘티의 최종목표

최종목표의 구분	세부 내용
미래 직장에 대한 이해	<ul style="list-style-type: none"> •어린이도서관에 대해 확실히 이해하기 •어린이도서관 관련 자료 모으기 •공공도서관 사서에 대해 알아보기 •대학도서관에 대해 알아보기
목표 및 진로계획	<ul style="list-style-type: none"> •목표를 구체적으로 세우고 세부계획 치밀하게 세우기 •진로에 관련된 구체적인 계획세우기 •멘토링을 통해 얻은 값진 경험을 토대로 진로 계획세우기
진로의 구체화	<ul style="list-style-type: none"> •반드시 의학사서가 될 것이다. •국회도서관 사서공무원 •작은도서관 사서되기 •대학도서관 사서되기 •어린이사서로서의 자질 갖추기 •사서공무원이 되기 위한 과목 찾고 공부시작하기 •진로에 관련된 구체적인 구체적이고 장기적인 계획세우기 •공공도서관 직무를 잘 수행하기 위해 학과공부 충실하기 •공공도서관 사서직무를 잘 수행하기 위한 능력 갖추기 •공무원 시험준비하기

16 한국도서관·정보학회지(제45권 제1호)

사서의 자질 및 자격	<ul style="list-style-type: none"> •사람을 좋아하는 사서가 되자 •이용자가 원하는 것을 미리 예측하여 이용자에게 서비스를 제공하는 사서 •도서관 현장에서 전문성을 쌓아가는 사서
진로확장	<ul style="list-style-type: none"> •공공도서관 뿐만 아니라 대학도서관 및 어린이도서관에 대해 알아보기 •도서관이 아닌 곳도 취업할 곳이 많다 •출판사와 도서관, 서점과 도서관, 도서관 정책과 도서관 관계 알기
경력 및 자기개발	<ul style="list-style-type: none"> •공인영어성적, 토익공부 하기 •봉사활동, 인턴, 실습 등 경력 쌓기 •한자능력 키우기 •자격증 준비 •글쓰기 능력 향상 •계약직 취직부터 시작하여 차근차근 경력쌓기 •취업 후 2년 동안의 계획짜보기 •꾸준하고 체계적으로 자기개발을 하자
멘토와의 관계	<ul style="list-style-type: none"> •멘토와 자주 연락하자 •멘토와 지속적으로 관계를 유지하자 •멘토와의 관계를 단기간의 프로그램이 아닌 평생의 관계로 지속시키기
인생과 삶에 대한 생각	<ul style="list-style-type: none"> •인생의 빅픽처를 그리자 •풍요로운 삶보다는 가치있는 삶을 향해 나아가자 •직업이 아닌 꿈을 찾자 •꿈을 공고히 하자 •약속은 중요하며 성실함과 직결된다. •항상 자신감 있게 산다 •무엇을 하든 긍정적, 능동적으로 산다. •마음을 편히 갖고 현실과 마주하기 •현실에 필요한 인재가 되기 위해 노력하기 •끊임없는 노력으로 열정을 불태우자

나. 멘토링 활동시간

멘토링에 사용된 시간을 기록하게 하였으며, 1회당 평균 소요시간은 2시간 54분으로 나타났고, 가장 긴 시간은 7시간이었고 가장 짧은 시간은 1시간인 것으로 나타났다. 시간을 책정함에 있어 온라인으로 수행한 경우 시간을 기록하지 않고 온라인으로만 표기한 경우가 있어 이런 경우는 계산에서 제외하였다. 또한 한명의 멘토가 두 명의 멘티를 지도한 사례가 있으며, 두 멘티간 활동시간에 차이가 있는 것은 개인적인 사정으로 중간에 자리를 뜬 경우로 조사되었다.

<표 9> 멘토링에 사용된 시간

순번	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	평균 소요시간
A	3시간	5시간	5시간	8시간	4시간	4시간	4시간	4시간	취업		4시간 37분
B	3시간	4시간	3시간	2시간	3시간	6시간	3시간	3시간 30분	3시간	3시간	3시간 21분
C	1시간	1시간	온라인	2시간	1시간	온라인	1시간	1시간	온라인	온라인	1시간 10분
D	2시간	1시간	온라인	2시간	1시간	온라인	1시간	1시간	온라인	온라인	1시간 20분
E	3시간	2시간 30분	5시간	3시간	1시간	1시간	2시간	1시간	1시간	1시간	2시간 03분
F	2시간	3시간	1시간	2시간	2시간						2시간

G	1시간	온라인	1시간	온라인	1시간	온라인	1시간	온라인	온라인	온라인	1시간
H	2시간	2시간	2시간	2시간	2시간	2시간	30분	1시간			1시간 41분
I	3시간	2시간	1시간	2시간 30분	3시간	2시간					2시간 15분
J	2시간 30분	온라인	3시간 30분	온라인	온라인	4시간	5시간	3시간	온라인	4시간	3시간 40분
K	2시간 30분	2시간 30분	3시간	1시간	2시간	5시간	5시간 30분	2시간 30분			3시간
L	2시간 30분	3시간	4시간	3시간	3시간 03분						
M	3시간 30분	온라인	2시간	3시간	2시간	2시간 30분	온라인	온라인	2시간	온라인	2시간 30분
N	1시간 30분	2시간	1시간 40분	3시간	3시간 50분	2시간	1시간	3시간	30분	1시간 30분	2시간
O	온라인	5시간	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인	4시간	온라인		4시간 30분
P	2시간 30분	온라인	온라인	온라인	3시간	2시간	온라인	온라인	온라인	온라인	2시간 30분
Q	6시간	2시간	2시간	6시간	2시간	2시간	8시간	2시간	3시간	2시간	3시간 30분
R	1시간 30분	2시간	온라인	1시간	4시간	온라인	온라인	온라인	온라인	3시간	2시간 18분
S	2시간	4시간	3시간	6시간	3시간	3시간 30분	온라인	2시간 30분	온라인	2시간	3시간 15분
T	7시간	7시간	7시간	온라인	7시간	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인	7시간
U	3시간	5시간	5시간	4시간	4시간	5시간	5시간	5시간	온라인	온라인	4시간 30분
평 균											2시간 54분

다. 활동방법

멘토링 활동은 온라인과 오프라인을 겸하도록 하였는데, 이는 멘토링 기간이 3개월로 짧았고, 멘토와의 거리가 너무 먼 경어가 있어 오프라인으로만 10회를 하는 것이 무리였기 때문이다. 최대 10회, 최소 5회 이상 멘토링을 하도록 하였으며, 매 회마다 멘토링 활동방법을 기록하도록 하였다.

총 194회의 멘토링이 이루어졌고 그 중 오프라인은 전체의 약 71%(137회), 온라인은 29%(57회)로 나타났다. 온라인 멘토링의 경우 영상멘토링 3회, 이메일멘토링 44회, 전화멘토링 9회, SNS(트위터)멘토링 1회로 나타났다. 오프라인 멘토링 활동은 일대일 면담은 물론 업무체험, 견학, 특강참여, 탐방, 회의참석, 외부활동참여 등으로 매우 다양하게 이루어진 것을 알 수 있다.

멘토링 활동은 단지 면담이나 상담으로만 이루어진 것이 아니라 멘티가 멘토의 일상생활에 들어가 멘토가 하는 특강, 회의, 프로그램 운영, 일상업무 등을 자연스럽게 관찰하고 체험할 수 있는 기회를 가진 것으로 보인다.

<표 10> 멘토링 활동방법

순번	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	프로그램 참여	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 프로그램 진행	1:1면담	프로그램 참여	취업	
B	1:1면담 및 견학	견학 및 업무 체험	업무체험	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 사서교사 수업 참관	1:1면담 및 프로그램 진행	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 업무 체험
C	2:1면담	2:1면담	온라인	2:1면담	2:1면담	온라인	2:1면담	2:1면담	온라인	온라인
D	2:1면담	2:1면담	온라인	2:1면담	2:1면담	온라인	2:1면담	2:1면담	온라인	온라인
E	1:1면담	1:1면담	1:多면담	1:1면담	온라인	온라인	1:1면담	온라인	온라인	온라인

18 한국도서관·정보학회지(제45권 제1호)

F	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학					
G	1:1면담	온라인	1:1면담	온라인	1:1면담 및 견학	온라인	1:1면담 및 견학	온라인	온라인	온라인
H	2:1면담	2:1면담	2:1면담	2:1면담	2:多면담	2:1면담	2:1면담	1:多면담		
I	2:1면담	2:1면담	2:1면담	2:1면담	2:多면담	2:1면담				
J	1:1면담	온라인	1:2 면담	온라인	온라인	1:1면담	1:1면담	1:1면담 및 견학	온라인	1:1면담
K	1:1면담	1:1면담	1:1면담 및 견학	1:1면담	1:1면담	1:1면담 및 견학	1:1면담	1:1면담		
L	1:1면담	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학 & 업무 체험	1:1면담 및 견학	1:1면담 및 견학	프로그램 참여	1:1면담 및 견학 & 업무 체험
M	1:1면담	온라인	1:1면담	1:1면담	1:1면담	1:1면담	온라인	온라인	1:1면담	온라인
N	1:1면담	1:多 면담 및 회의참관	회의 참관	1:1면담	회의 참관	회의 참관	1:多 면담 및 견학	1:1면담 및 견학	온라인	1:1면담
O	온라인	1:1면담	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인	1:1면담	온라인	
P	1:1면담	온라인	온라인	온라인	프로그램 참여	1:1면담	온라인	온라인	온라인	온라인
Q	프로그램참여	1:1면담 및 업무체험	1:1면담	1:1면담 및 프로그램 체험	1:1면담 및 업무체험	1:1면담 및 업무체험	프로그램 진행	1:1면담 및 업무체험	프로그램 참여	1:1면담
R	1:1면담	1:多면담 및 프로그램 참여	온라인	1:多면담 및 프로그램 참여	1:1면담 및 탐방	온라인	온라인	온라인	온라인	1:1면담 및 탐방
S	1:1면담	외부업무 체험	1:1면담	프로그램 참여	프로그램 진행	프로그램 진행	온라인	1:1면담	온라인	1:多면담
T	1:1면담	1:1면담	1:1면담 및 견학	온라인	1:1면담 및 견학	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인
U	1:1면담	1:1면담	1:1면담 및 견학	1:1면담	프로그램 참여	프로그램 참여	1:1면담	1:1면담	온라인	온라인

라. 활동장소

멘토링 활동장소는 대부분 멘토가 근무하는 기관이나 주변지역인 것을 알 수 있다. 견학이나 특강참여를 겸하여 멘토링을 하는 경우에는 다른 곳에서 멘토링이 이루어진 것을 알 수 있으며 시간이나 장소의 제약, 또는 거리상 너무 멀어 온라인상에서 수행되기도 했음을 알 수 있다. 한 멘티의 경우 4시간 이상 걸리는 곳까지 멘토를 찾아 다녔으며, 유명 멘토를 만나는 것을 영광으로 생각하여 멀어도 좋다고 하였다.

<표 11> 멘토링 장소

순번	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	제천 안동	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	충주 탄금대	취업	
B	양천도서관	양천도서관	양천도서관	양천도서관	양천도서관	시정역 서울도서관 앞	정삼초등학교	종로 5가 1번 출구	서대문 도서관	양천도서관
C	강남역 카페	종각역 카페	온라인	학교	학교	온라인	강남역 카페	강남역 카페	온라인	온라인
D	강남역 카페	종각역 카페	온라인	학교	학교	온라인	강남역 카페	강남역 카페	온라인	온라인
E	수원 전광수 Coffee	Proquest 한 국지사의실/ 카페	Proquest 한 국지사의실/ 흥대	수원 경화대 엘펠라리스	온라인	온라인	Proquest 한 국지사	온라인	온라인	온라인
F	대전정부청사	상남나라 기록관	대전정부청사	대전정부청사	대전정부청사					
G	KBS본관	온라인	KBS본관	온라인	KBS본관	온라인	KBS별관	온라인	온라인	온라인

H	사당역 카페	아산 병원 의학 도서관	아산 병원 의학 도서관	강변역 마트 안 카페	이대역 근처	아산병원 내 카페	충주 건대	컨벤션홀 (학교)		
I	사당역 카페	아산 병원 의학 도서관	아산 병원 의학 도서관	강변역 마트 안 카페	이대역 근처	아산병원 내 카페				
J	국회도서관	온라인	국회도서관	온라인	온라인	강동구립 해양도서관	국회도서관	국회도서관	온라인	국회도서관
K	고전 운영실	고전 운영실	회복문고 인사동	고전 운영실	고전 운영실	당직실	국립중앙도서관 당직실	고전 운영실		
L	서대문 도서관	미포평생 학습관	서대문 도서관	서대문 도서관	서대문 도서관	서대문 도서관	시청역	정심도서관& 양천도서관	종로5가	서대문 도서관
M	간대입구역 카페	온라인	강남역 cafe	강남역 스타디 카페	강남역 스타디 카페	강남역 스타디 카페	온라인	온라인	강남역	온라인
N	강남 신세계 백화점	국사편찬 위원회	서울시스템	국사편찬 위원회	서울시스템	다이렉스트		국사편찬 위원회		사당역
O	온라인	대구 수성구	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인	대구 수성구	온라인	
P	북스타트코리아 사무실	온라인	온라인	온라인	프레스센터 20층	연수 장학 도서관	온라인	온라인	온라인	온라인
Q	올림픽공원 평화의 광장	송파어린이 도서관	송파어린이 도서관	채천	송파어린이 도서관	송파어린이 도서관	서울 광장	송파어린이 도서관	송파어린이 도서관	송파어린이 도서관
R	서울도서관	구로아트밸리 예술극장	온라인	서울도서관	서울도서관 교보문고, 알라딘 중고책 서점	온라인	온라인	온라인	온라인	서울도서관
S	행복한 도서관 재단	잠실 송파 소나무언덕 작은도서관	행복한 도서관 재단	가평 대원 초등학교	강서구 구암마을 작은도서관	금오초등학교	온라인	행복한 도서관 재단	온라인	건국대학교 글로벌캠퍼스
T	국립세종도서관	국립세종도서관	국립세종도서관	온라인	국립세종도서관	온라인	온라인	온라인	온라인	온라인
U	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	충주	충주 기적의 도서관	제천 기적의 도서관	온라인	온라인

마. 활동내용 분석

멘토링 활동일지에는 또한 활동내용, 새롭게 배운 내용, 다음활동계획, 자기평가 등을 기록하게 되어 있으며, 그 중에서 활동내용을 분석하였고, 활동내용은 <표 12>와 같이 크게 10개 영역으로 그룹핑할 수 있었다.

첫째, 멘토링에 대한 공감대를 형성하는 것으로 멘토와 멘티가 처음 만나 멘토링 프로그램의 취지를 이해하고 멘토링 프로그램의 운영계획을 세우며 멘토와 멘티로서의 다짐을 갖는 내용이었다.

둘째, 대부분의 경우 멘토가 소속된 도서관 및 기관에 대해 이해할 수 있도록 소개하는 내용으로서 기관을 견학하거나 각 부서의 업무에 대해 소개하는 시간을 갖는 내용이었다.

셋째, 사서와 도서관에 대해서는 보다 깊이 있는 내용들이 논의 되었으며, 도서관계의 현황 및 발전방향, 도서관계의 인프라, 시대의 발전에 따른 도서관 및 사서의 역할 변화, 사서로서의 자세 등에 대해 토론하고 멘토로부터 교육을 받은 것으로 분석되었다.

넷째, 도서관 및 멘토링 기관의 업무에 대해서 매우 깊이 있게 배우는 내용으로서 도서관의 수서, 대출, 정리, 자동화 업무를 포함하여 각 기관에서 고유하게 수행하고 있는 업무와 관련된 내용들로 구성되었다.

다섯째, 멘티는 멘토링 기간 동안 도서관이나 멘토링 참여기관에서 주관하는 수많은 다양한 행사에 참여할 수 있는 기회를 가진 것으로 보인다.

20 한국도서관·정보학회지(제45권 제1호)

여섯째, 진로와 취업에 대한 내용도 상당히 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 분석되었으며, 멘티 각자의 진로에 취업하기 위한 자격요건에 대해서 배우고 모의 인터뷰 및 자기소개서 작성 등 취업실전을 준비하기도 한 것으로 보인다.

기타 도서관 등 직장에서의 멘토의 인생경험을 듣거나 도서관과 관련된 집단들에 대한 이해, 도서관 유관기관들에 대한 폭넓은 이해, 멘토링 마무리 활동 등이 있었다.

〈표 12〉 멘토링 활동내용

활동구분	세부 내용
멘토링에 대한 공감대 형성	<ul style="list-style-type: none"> •멘토링 프로그램의 취지 •멘토-멘티의 역할 •멘토링 프로그램의 계획 및 운영방법 •멘토와의 약속(영어성적, 컴활1급, 성적 All A+)
멘토소속 기관에 대한 이해	<ul style="list-style-type: none"> •도서관 운영에 대한 전반적인 소개 •도서관의 장서구성 •도서관 공간활용방법 이해하기 •도서관의 각 업무부서에 대한 이해 •DB구축업체 및 대행업체에 대한 이해 •국가기록원 및 나라기록관 견학 •국립중앙도서관 및 모든 부서의 업무 범위 이해 •행복한도서관재단에 대한 이해 •대학도서관에 대한 이해 •국립세종도서관에 대한 이해 •제천기적의 도서관 이해
사서와 도서관에 대한 이해	<ul style="list-style-type: none"> •사서로서 갖추어야 할 마인드와 자세 •시대의 변화에 따른 도서관 및 사서의 역할변화 •사서교사와 그 직업의 미래 •최근 도서관계의 발전방향 •국내 공공도서관 운영현황 •도서관 인프라에 대한 논의 •병원도서관과 의학도서관에 대한 이해 •작은도서관 활성화방안에 대한 논의
도서관 업무 및 기관업무	<ul style="list-style-type: none"> •도서관 예산에 대한 전반적인 이해 •수서업무 및 자료관리방법에 대한 이해 •대출반납업무 이해 •RFID 기술 이해 •학교도서관 지원업무 •문화활동지원과에서 실시하는 업무 •도서관의 행정지원실 업무 •도서관협력업무 •CRM 부서의 업무 이해 •ProQuest영업 부서에 대한 이해 •Job Description을 읽고 업무이해하기 •기록관리 공무원 업무 및 전자기록관리법 이해 •국내외 기록관리업무 및 과거와 현재의 기록관리업무 이해 •영상자료실 탐방활동 및 KBS 자료실의 업무 이해 •고문헌자료실의 업무 이해하고 참여해 보기 •고문헌 경매 참여 및 소장품 전시 관람 •전자책과 종이책에 대한 토론

	<ul style="list-style-type: none"> •도서관의 노인서비스 개발과 운영에 대한 이야기 •각종 도서관문화프로그램 이해
참여활동	<ul style="list-style-type: none"> •북페스티벌에 참가 •독서 프로그램에 참가 •독서치료관련 프로그램 참가 •그림책 프로그램 참여 •길 위의 인문학 프로그램 이해 및 참여 •작가와 작품에 대한 이해 •북스타트 운동에 대한 이해 •독서관련 프로그램 및 특강 참여 •다문화학교 운영프로그램 참여 •각종 도서관문화프로그램 참여 •전시업무 준비 및 참여 •책 읽는 사회 12주년 행사에 참여
진로 및 취업	<ul style="list-style-type: none"> •문헌정보학과에 지원하게 된 동기 •사서가 되고 싶은 이유 •목표와 계획을 세우는 것의 중요성 •문헌정보학과 졸업 후 나아갈 수 있는 진로에 대한 이야기 •공공도서관 사서가 되기 위한 자격 •의학도서관 사서가 되기 위한 자격 및 방법 •사서직 공무원에 대한 이해 •대학도서관 사서가 되기 위한 전략 •면접시 갖추어야 할 내용 및 자세 •인턴 및 계약직으로 근무할 때의 태도와 자세 •전산관련 자격증 및 외국어능력 갖추기 •DB구축업체 및 DB유동업체에 취업하기 위해 필요한 자격요건 •모의인터뷰를 통해 취업실전준비 •KBS자료실에 취업하기 위한 스펙 •의학사서가 되기 위한 자격요건 •지방직, 국회, 국중도서관 채용과 합격수기 보기 •사서직 면접에 대해 리더스스터디카페에서 후기 찾고 답변고민하기 •멘토가 작성했던 이력서 보고 이력서 작성법 배움
도서관 등 직장에서의 인생경험	<ul style="list-style-type: none"> •도서관 현장에서 처음 겪었던 에피소드 •어렵고 힘들었던 이야기 •프로그램 계획과 진행 경험이야기 •이용자와 있었던 이야기 •멘토의 대학생활과 현 국회도서관 공무원이 되기까지의 과정이야기
도서관과 관련된 집단이해	<ul style="list-style-type: none"> •자원활동가에 대한 이해 •아이들 및 부모에 대한 이해 •이용자들의 최근 경향에 대한 이해 •이용자를 대하는 태도의 중요성
도서관 유관기관	<ul style="list-style-type: none"> •위탁도서관에 대한 이해 •업종지도를 통한 정보관련 업체에 대한 이해 •수많은 DB구축업체에 대한 이해 •도서관자동화업체에 대한 이해
멘토링마무리	<ul style="list-style-type: none"> •지금까지 진행해 왔던 멘토링에 대한 이야기 •멘토링활동 소감 •멘토에게 감사의 편지
기타	<ul style="list-style-type: none"> •관장님과 식사와 담소 •회사 회식에 참여 •21세기 지식경영을 읽고 토론함 •멘토가 느끼는 멘티의 장단점 객관적 이해 •멘토의 동문 및 멘토의 스승을 만남 •멘토가 추천한 책 읽고 소감나누기

4. 멘토링 프로그램 운영효과

멘토링 프로그램 운영효과는 학생들의 목표변화를 통해서 충분히 확인할 수 있었다. 학생들의 목표가 구체화되었고, 진로를 확정하는 학생이 많았으며, 목표를 이루고 원하는 진로로 진출하기 위해 갖추어야 할 사항들을 스스로 설정하는 것을 볼 수 있었다. 예를 들어 경력관리, 어학능력, 자격증, 봉사활동, 성적관리, 학과공부계획 등의 부분에서 구체성을 보여주고 있으며, 매우 현실적임을 알 수 있다. 뿐만 아니라 학생들은 인생에 대한 철학적 접근을 하고 있는데 이는 경륜있는 멘토들과의 깊이 있는 만남을 통해 스스로의 삶의 방향을 생각하게 된 것으로 보인다.

이러한 효과 이외에 취업률과 성적의 향상정도를 평가하였다. 먼저 멘토링이 이루어지기 전 학기성적과 멘토링이 진행된 학기의 성적을 비교하였으며, 멘토링 전 성적은 평균 3.75였으나 멘토링 후 평균 성적은 3.84로 소폭이나마 향상된 것을 알 수 있다. K학생의 경우 멘토링 기간에도 끊임없이 멘토링 운영자와 상담을 통해 가정사 문제로 휴학상담을 하였으며, 개인적인 어려움으로 인해 성적이 많이 하락하여 전체 멘토링 프로그램의 평균 성적을 낮추고 있다. 이 사례를 제외하면 성적평균은 3.90으로 상승된다. 그러나 멘토링 전후 성적향상에 있어 유의한 차이가 있다는 말할 수 없다. 즉 아래 <표 13>에서 보는 바와 같이 짝지은 2표본 T-검정 결과 유의확률 값은 0.281로 멘토링 전후 성적향상에 유의한 차이는 없는 것을 알 수 있다.

<표 13> 멘티들의 성적향상도 분석결과

	N	Mean	StDev	SE Mean
멘토링 전	21	3.7510	0.3394	0.0741
멘토링 후	21	3.8386	0.4131	0.0901
Difference	21	-0.0876	0.3622	0.0790
T-Value = -1.11 P-Value = 0.281				

다음으로 취업률의 경우 4학년 학생이 졸업 즉시 취업하는지를 조사하였다. 취업률을 본 이유는 멘토링에 참여한 멘티들은 멘토들로부터 비전, 목표, 취업을 위한 준비내용 등에 대해 듣고 자극을 받으며 끊임없이 준비했을 것이며, 취업하는 방법에 대해서도 배웠을 것이기 때문이다. 따라서 멘토링 프로그램에 참여하지 않은 학생들보다 취업을 빨리 준비할 것으로 예측할 수 있다. 본 연구에 참여한 4학년 학생은 7명으로 전체의 33.3%이고, 그 중 졸업가능자는 6명이었다. 4학년으로 기록되나 4학년 1학기에 해당하여 취업이 가능하지 않은 학생 1명을 제외하고 6명의 취업여부를 조사한 결과 6명 중 5명이 취업하여 83.33%의 취업효과를 낸 것으로 조사되었다. 이는 졸업자들의 14.3%에 해당하는 학생이면서 위 학생들을 제외한 평균취업률인 55.6%와 비교하여 30%정도 차이가 난다. 이 학생들은 학과의 평균취업률을 59.52%로 4%정도 올리는데 매우 의미있는

기여를 하였다고 볼 수 있다. 두 집단의 취업율에 유의한 차이가 있는 지 검정한 결과 검정 통계량 값(Z)은 1.57, 유의확률은 0.115로서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이 결과를 해석할 때 유의할 점은 한 집단의 표본 크기가 6밖에 되지 않아 검정력이 떨어지므로 귀무가설을 기각하지 못하였다고 하더라도 검정결과에 큰 의미를 부여하기가 어렵다는 점이다. 이 부분에 대해서는 표본 크기를 좀 더 확보하여 후속연구를 수행할 필요가 있다.

한편, J학생의 경우 국회도서관 사서로부터 멘토링을 받으면서 국회도서관 사서공무원 시험을 준비하게 되었으며 과거 해외 영어연수로 영어성적은 매우 높은 것으로 면담결과 밝혀졌다. 특히 학생 A는 졸업하기 전에 80대 이상의 경쟁률로 어린이도서관에 정직원으로 취업한 것으로 조사되었다. 또한 3학년 학생 중 1명은 K대학의 대학원조기입학프로그램을 이용하여 조기졸업과 조기입학을 동시에 달성하여 4학년 1학기에 대학원 1학기 학생이 되었다. 이 멘티는 현직의 유명한 교수와 멘토링을 하면서 큰 도전과 비전을 갖게 된 것으로 보인다.

VI. 논의 및 향후연구

1. 논의

멘토링이란 사람들의 성장과 능력개발을 위하여 보다 많은 경험과 기술을 가진 사람과 짝을 지어주고 관여자의 바람직한 행동을 지도하도록 하는 구조화된 일련의 과정이다.²⁸⁾ 멘토링에 참여하는 멘토(mentor)는 대학, 종교기관, 또는 기업 같은 조직에서 후진들에게 조언과 상담을 해주며 도움을 주는 사람을 의미하고, 멘티(mentee)는 멘토로부터 지식과 기술을 배우며, 지지, 충고, 지원을 받는 사람을 의미한다. 보통 멘토의 상대자를 멘티(mantee) 또는 멘토리(mentoree), 프로테제(protege)라고도 한다.

멘토링 프로그램은 멘티의 학업성적 향상, 자아존중감, 사회성에 긍정적인 영향을 미치며, 멘토링 과정을 통해 멘티의 목표가 뚜렷해지고 진로설정이 명확해지는데 효과가 있는 것으로 나타나고 있다.

본 연구과정을 통해 선행연구의 연구결과가 타당성이 있음을 검증하고 있다고 할 수 있는데, 목표의 구체화, 진로의 명확화, 성적 향상, 취업률 향상 등의 측면에서 효과가 있는 것으로 나타났다.

가. 예비사서 멘토링 프로그램 운영효과

예비사서 멘토링 프로그램의 운영효과는 무엇인지를 분석하였으며, 멘티들의 목표와 진로의 변

28) Margo Murray and Marna A. Owen, *Beyond the Myths and Magic of Mentoring: how to facilitate an effective mentoring program*. (San Francisco : Jossey-Bass, 1991), pp.1-210.

화, 성적향상도, 취업률로 평가하고자 하였다. 멘티들은 초기목표와 최종목표를 작성하게 되며 멘토링 전 초기목표가 멘토링 후 최종목표에서 어떻게 변화되는지를 분석함으로써 목표의 명확화 측면에서 효과를 평가할 수 있다.

첫째, 멘티의 최종목표는 초기목표와 비교해서 목표와 진로가 매우 구체적으로 바뀌고 목표의 유형도 매우 세분화된 것을 알 수 있다. 초기목표의 경우 멘티들은 자신의 멘토가 근무하는 멘토링 기관에 대해 이해하기, 멘토를 대하는 자세에 대한 다짐, 진로에 대한 현재의 계획, 사서 및 도서관의 역할 배우기, 멘토링 프로그램에 임하는 자세에 대한 스스로의 다짐이 중심적인 내용이 었다. 반면에 최종목표는 본인이 목표로 정한 앞으로 근무할 기관에 대한 이해, 목표 및 진로계획, 진로를 구체화할 계획, 사서의 자질 및 자격을 갖추 계획, 기존 진로보다 확장된 진로계획, 경력 및 자기개발 계획, 멘토와의 미래 관계유지 계획, 그리고 인생과 삶에 대한 계획 등으로 세분화되고 구체적으로 바뀐 것을 알 수 있다. 특히 인생과 삶에 대한 계획부부에서 인생에 대한 큰 그림, 가치있는 삶, 직업이 아닌 꿈, 긍정적인 삶 등 매우 형이상학적이고 성숙된 느낌의 인생철학을 이야기하고 있는 것이 특징적이다.

초기목표			최종목표	
멘토링 기관에 대한 것	멘토가 근무하는 기관	⇒	미래 직장에 대한 이해	자신이 근무할 기관 및 직장
멘토에 대해 임하는 자세	멘토를 대할 때 어떠한 자세로 임해야 할지에 대한 각오	⇒	멘토와의 관계	미래에 멘토와의 관계를 어떻게 지속시켜나갈지에 대한 계획
진로에 대한 계획	매우 포괄적이고 멘티 자신이 현재 취업하고 싶은 분야에 대해 멘토링과정을 통해 알아보아야겠다는 내용	⇒	목표 및 진로계획	의학사서가 되겠다거나 국회도서관 사서가 되겠다거나 사서공무원이 되기 위해 어떠한 과목의 시험공부를 해야겠다는거나 하는 매우 구체적인 내용
사서 및 도서관의 역할	사서의 자질이나 역할, 도서관의 역할변화에 대해서 알아보겠다는 내용	⇒	사서의 자질 및 자격	이용자가 원하는 것을 미리 예측하여 이용자에게 서비스를 제공하는 사서, 도서관 현장에서 전문성을 쌓아가는 사서가 되겠다는 내용으로 발전
스스로의 다짐	열심히 하겠다는 내용			
			진로확장	멘토링과정을 통해 문헌정보학과를 졸업한 후 도서관에만 취업하는 것이 아니라 DB구축업체나 DB유통업체, 출판사나 서점 등으로 진출할 수 있고 이에 대해 좀 더 깊이 있게 조사하자는 계획
			경력 및 자기개발	인턴이나 봉사활동과 같은 경력과 진로에 필요한 각종 자격증을 준비해야겠다는 생각, 그리고 어학능력에 대한 중요성을 보다 중요하게 생각
			인생과 삶에 대한 생각	인생에 대한 큰 그림, 가치있는 삶, 직업이 아닌 꿈, 긍정적인 삶 등 매우 형이상학적이고 성숙된 느낌의 인생철학을 이야기

둘째, 취업률의 경우 멘토링에 참여하지 않은 학생들의 취업률과 비교함으로써 멘토링의 효과를 평가하였다. 멘토링에 참여한 멘티들은 멘토들로부터 비전, 목표, 취업을 위한 준비내용, 취업하는 방법에 대해 배웠을 것이므로 멘토링 프로그램에 참여하지 않은 학생들보다 취업을 빨리 준

비했을 것으로 보인다. 따라서 취업률 비교는 멘토링의 효과를 측정하는 하나의 요인이 될 수 있다고 본다. 조사결과 4학년 중 실제 졸업예정자는 총 6명이었고, 이 중 83.33%(5명)가 취업한 것으로 조사되었으며, 위 학생들을 제외한 나머지 학생들의 평균취업률은 55.6%로 나타났다. 결국 멘토링에 참여하지 않은 집단과는 30%정도 차이가 났고, 학과의 평균취업률을 59.52%로 올리는 데 매우 높은 기여를 했다고 볼 수 있다.

셋째, 성적의 경우 멘토링 전 학기성적과 멘토링에 참여한 학기의 성적 비교로 평가하였다. 멘티들의 멘토링 전 성적은 평균 3.75였으나 멘토링 후 평균 성적은 3.84로 소폭 향상된 것을 알 수 있다. 멘토링 프로그램의 효과는 성적향상에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구결과를 검증한 것이다.

그러나 위의 성과에도 불구하고 본 연구가 가지는 한계는 멘토링 참여자의 성적과 취업률에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요소들이 개입되었을 개연성은 있을 수 있다는 것이다. 즉 멘토링 프로그램에 참여한 학생들이 참여하지 않은 학생들보다 취업 의지와 동기가 높을 수 있다거나 프로그램 운영기간 중 이들에게 영향을 미칠 수 있는 다른 긍정적인 요소가 있을 수 있는데, 이에 대한 통제가 이루어지지 못한 것이 본 연구의 한계라 할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 변인통제 및 환경통제를 기반으로 한 성과평가 연구가 수행되어야 할 것으로 보인다.

나. 멘토링 프로그램 개선 방향

멘토링 프로그램을 운영 한 후 보다 체계적이고 발전된 예비사서 멘토링 프로그램의 운영을 위해 개선해야 할 사항은 본 연구자가 멘토링 프로그램의 운영자이자 관리자로서 참여하면서 느낀점과 멘티 및 멘토들의 건의사항, 그리고 각종 일지 분석을 통해서 도출하였다.

첫째, 활동일지 작성이 통일되어 있지 않아 분석에 있어서 어려움이 있었다. 몇몇 멘티는 매우 구체적으로 작성한 반면 몇몇 멘티는 너무 간략하게 작성하고 있어서 더 많은 중간점검과 감독이 요구된다고 생각된다.

둘째, 멘토가 너무 바쁘다는 것과 멘토링 기간이 너무 짧다는 것이 가장 큰 어려움으로 제기되었다. 멘토는 짧은 기간동안 10회 정도의 멘토링을 해주어야하기 때문에 많은 어려움이 있었을 것이고 멘티도 학기 중 시험이나 과제 때문에 많은 문제가 있었을 것이다. 멘토링 기간은 멘토링의 성과에도 영향을 미치는 요소로 밝혀지고 있는 만큼 6개월에서 1년 정도의 긴 멘토링 기간이 요구되며, 긴 멘토링 기간은 바쁜 멘토에게도 좀 더 많은 여유를 줄 수 있게 할 것으로 보인다.

선행연구에서 밝혀졌듯이 멘토링 프로그램 감독자와 멘토링 기간 등은 멘토링 성과에도 영향을 미치는 요소로서 이 부분에 대한 개선은 반드시 이루어져야 할 것으로 보인다.

2. 향후연구제안

본 연구에서는 예비사서 멘토링 프로그램 운영방안을 제안하고 시범적으로 적용하고 운영하였으며, 그 효과를 평가하고자 하였다. 본 연구를 진행하는 과정에서 사서 멘토링을 통한 예비사서의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 추가적인 연구가 진행될 필요가 있다고 생각하였으며, 본 연구의 한계극복과 멘토링 프로그램의 발전을 위한 추가적인 연구과제는 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 위해 수행된 멘토링 프로그램은 10회 3개월 정도로 계획되었으며, 이런 단기계획을 통해 밝혀진 효과를 일반화시키는 것은 한계가 있다고 본다. 따라서 1년 정도의 장기운영을 기반으로 한 성과측정연구가 이루어짐으로써 연구결과의 일반화를 유도할 필요가 있다고 본다.

둘째, 본 연구는 하나의 대학을 대상으로 소규모로 이루어진 한계가 있다. 향후 연구에서는 전국적인 단위로 연구를 진행할 뿐만 아니라 멘토의 직장 유형도 훨씬 다양하게 하여 연구의 일반화를 유도할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 멘토링의 효과를 분석함에 있어서 본 연구는 멘티의 목표 및 진로의 명확화, 성적향상, 취업률 향상 등을 성과요소로 잡고 있다. 그러나 향후 연구에서는 성과요소에 대한 것만을 집중적으로 분석하는 연구가 수행되어야 할 것으로 본다. 뿐만 아니라 성과에 영향을 미치는 요소도출 연구도 점진적으로 진행될 필요가 있다고 본다.

VII. 결론

멘토링이란 한 사람이 다른 사람에게 일정한 관계에 의하여 장·단기적으로 혹은 정규·비정규적으로 개인적인 영향을 끼치는 모든 과정이다. 멘토관계란 조직의 공식적이거나 비공식적인 규범에 적응하도록 도와주고 일과 관련된 문제들을 해결할 수 있도록 도와주는 사람과의 특별하고 강한 인간관계를 말한다.

이와 같이 매우 의미있는 멘토링 프로그램은 최근 대학에서도 매우 활발하게 적용되고 있는 프로그램 중 하나로 대학생들의 목표와 진로를 명확히 하게하고 성실한 대학생활을 통해 사회생활에 성공적으로 적응할 수 있도록 지원하고 있다.

본 연구에서는 멘토링 프로그램을 미래사서에게 적용하였으며, 도서관 및 유관기관에 진출해 있는 현직 사서 및 전문가를 멘토로 위촉하여 프로그램을 운영하였다. 그 결과 멘티의 목표와 비전이 명확하게 되는 것은 물론 성적향상 및 취업률 향상에서 큰 효과를 낸 것으로 나타났다. 그러

나 본 연구는 예비사서 멘토링 프로그램의 기초연구에 지나지 않으며 다양한 시각을 가진 많은 연구자의 관심이 필요하다고 본다.

참고문헌

- 김순규, 이재경. “빈곤청소년의 심리, 사회적 적응을 위한 멘토링 프로그램의 효과성 연구.” 청소년학연구, 제14권, 제5호(2007. 10), pp.75-98.
- 노영희, 안인자, 오세훈. “사서직 고용현황 및 인력개발에 대한 현장사서 요구 분석.” 한국정보관리학회지, 제30권, 제4호(2013. 12), pp.61-91.
- 박경민. “대학생 멘토링 프로그램 사례연구.” 사회복지실천, 제7권(2008), pp.159-183.
- 박현선. 빈곤청소년의 학교 적응유연성. 박사학위논문, 서울대학교 대학원 사회복지학과, 1998.
- 방진희. “저소득 한부모 가정 청소년의 심리, 사회 적응향상을 위한 멘토링 프로그램 효과성 연구.” 사회복지실천, 제4권(2004), pp.113-142.
- 양민화 등. “대학생 멘토링 프로그램 운영과정에서의 멘토·멘티·교사의 요구와 지원방안 분석.” 특수교육, 제10권, 제2호(2011. 6), pp.83-114.
- 오미선, 권일남. “멘토의 공감능력이 멘토링관계와 멘티의 자아존중감에 미치는 영향.” 청소년학연구, 제19권, 제7호(2012. 7), pp.119-136.
- 유성경, 이소래. 비행예방을 위한 청소년멘토링프로그램. 서울 : 한국청소년상담원, 1999.
- 이길영, 황명식. “대학생 멘토링이 중학생 영어학습에 미치는 영향.” 영어교육, 제59권, 제2호(2004. Summer), pp.237-268.
- 이철찬. “대학도서관 사서의 멘토링에 관한 연구: p대학교 도서관 중심으로.” 한국비블리아학회지, 제19권, 제2호(2008. 12), pp.187-198.
- 조혜진. “보육시설에서 초임교사를 멘토링하는 경력교사의 어려움과 효과적인 멘토링을 위한 중요 요소.” 아동교육연구, 제29권, 제5호(2009. 10), pp.21-43.
- 전광석. “위기 청소년을 대상으로 한 멘토의 역량 강화 방안에 관한 연구.” 청소년문화포럼, 제23권(2010. 2), pp.206-236.
- 전미진. 학교부적응 학생의 적응력 향상을 위한 멘토링 프로그램 효과성에 관한 연구. 석사학위논문, 부산대학교 대학원 사회복지학과, 2002.
- 최경일. “한부모 가정의 청소년과 교사 간 멘토링 프로그램의 효과성 연구.” 청소년복지연구, 제10권, 제1호(2008), pp.47-67.
- 최선희 등. “저소득 아동·청소년 대상 멘토링의 과정 및 성과에 대한 질적 연구: 멘티, 멘토, 멘티

- 부모, 실무자 면접 결과를 중심으로.” 청소년복지연구, 제12권, 제3호(2010b. 9), pp.79-118.
- 최이원. 중학생 멘토링 경험이 자아정체감 형성에 미치는 영향. 석사학위논문, 명지대학교 대학원 청소년지도학과, 2003.
- 황성철. 사회복지프로그램 개발과 평가. 서울 : 공동체, 2007.
- Yin, Robbrt K. 사례연구방법. 신경식, 서아경 역. 서울 : 한경사, 2005.
- Frecknall, Peter and Alan Luks. “An evaluation of parental assessment of the Big Brothers/Big Sisters Program in New York City.” *Adolescence*, Vol.27, No.107(Sep. 1992), pp.715-719.
- Cannister, Mark. W. “Mentoring and spiritual well-being of late adolescence,” *Adolescence*, Vol.34(1999), p.769 - 780.
- Dennis, Gregory. *Mentoring*, 1993.
- 〈<http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html>〉 [cited 2013. 9. 8].
- Jekielek, Susa, Kristin A. Moore and Elizabeth C. Hair. *Mentoring programs and youth development : A Synthesis*. Washington D.C. : Edna McConnell Clark Foundation, 2002.
- Murray, Margo and Marna A. Owen. *Beyond the Myths and Magic of Mentoring: how to facilitate an effective mentoring program*, San Francisco : Jossey-Bass, 1991.

국한문 참고문헌의 영어 표기

(English translation / Romanization of references originally written in Korean)

- Cho, Hyea-Jin, 2009. “The difficulties of experienced teachers in mentoring beginning teachers and identifying the essential elements of effective mentoring.” *Journal of Early Childhood Education*, Vol.29, No.5(Oct. 2009), pp.21-43.
- Choi, Kyung-Il. “A Study on Effectiveness of a Mentoring Program with Teachers as Mentors for Youths in Single Parent Families.” *Journal of Adolescent Welfare*, Vol.10, No.1(2008), pp.47-67.
- Choi, Seon-Hee, et al. “The Outcome and the Process of a Mentoring Program for the Children and Adolescents of Low Income Families.” *Journal of Adolescent Welfare*, Vol.12, No.3(Sep. 2010), pp.79-118.
- Choi, Lee-Won. *A Study on Middle school students' Ego-identity by Mentoring Experience*. M.A. thesis, Myongji University, 2003.
- Hwang, Sung-Chul. *Program development and evaluation*. Gyeonggi : Kngwledge community, 2009.

- Jeon, Kwang-Suk. "The study of methods to strengthen Mento's ability on teenagers in crisis." *Forum for Youth Culture*, Vol.23(Feb. 2010), pp.206-236.
- Jeon, Mee Jin. *A Study on the efficacy of the mentoring program for school maladjustment student's effectiveness*. M.A. thesis. Busan National University, 2002.
- Kim Soon-Gyu and Jae-Kyoung Lee. "Effectiveness of Mentoring Program for Psychosocial Adjustment of Adolescents in Poverty." *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.14, No.5(Oct.2007), pp.75-98.
- Lee, Kil-Ryoung and Myeong-Shik Hwang. "The impact of collegian mentoring on English learning of secondary students." *English Teaching*, Vol.59, No.2(2004), pp.237-268.
- Lee, Cheol-Chan. "A Study on Mentoring for University Librarians : Case Study of P University Library." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, Vol.19, No.2(Dec. 2008), pp.187-198.
- Noh, Younghee, In-Ja Ahn and Se-Hoon Oh. "Analysis of Field Librarians Employment Needs and Human Resource Development in Librarianship." *Journal of Korean Society for Information Management*, Vol.30, No.4(Dec. 2013), pp.61-91.
- Oh, Mi-Sun and Il-Nam Kwon. "The Effects of mentor's empathic ability on mentoring relationship and mentee's self-esteem." *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.19, No.7(Jul. 2012), pp.119-136.
- Pang, Ji Ni. "A Study on Effect of Mentoring Program to Enhance Psycho Social Adaptability of Adolescents in a Low-income and Single-parent Family." *Journal of Social Work Practice*, Vol.4(2004), pp.113-142.
- Park, Hyun-Sun. *The School resilience of Korean adolescents in poverty*. Ph.D. diss., University of Seoul, 1998.
- Park, Kyoung-Min. "A Case Study of University Students Mentoring Program for the Children of Low Income Families." *Journal of Social Work Practice*, Vol.7(2008), pp.159-183.
- Yang, Min-Wha, et al. "An Analysis on the Needs of the College Student Mentoring Program: Three Dimensional Aspects from Mentors, Mentees and School Teachers." *Special Education Research*, Vol.10, No.2(Jun. 2011), pp.83-114.
- Yoo, Sung-Kyung and So-Rae Lee. *Youth Mentoring Program for delinquency prevention*. Seoul : Korea Youth Counseling Institute, 1999.