

다문화멘토링의 운영사례와 활성화 방안 연구*

손영희
경기대학교

A Study on the Case and Revitalization of Multicultural Mentoring

Son, Nyeong hui**
Kyonggi University

ARTICLE INFO

Article history:
Received Aug 15 2016
Revised Sept 20 2016
Accepted Sept 28 2016

Keywords:

multicultural mentoring, the operating state of multicultural mentoring, multicultural mentoring policy, case analysis of multicultural mentoring, client-centered mentoring.

주제어:

다문화멘토링,
다문화멘토링 운영 현황,
다문화멘토링 정책,
다문화멘토링 운영사례
분석, 수요자 중심
멘토링

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine if there would be any problems with the management of multicultural mentoring in an effort to suggest how to revitalize it. Earlier studies and literatures were analyzed by making a SWOT analysis, and focus group interviews were conducted on the selected people concerned. Besides, a survey was conducted on the selected mentors. As a result, it's found that the mentors were provided with expenses necessary for their mentoring activities, and multicultural mentoring was on the increase in terms of quantity. But there was something to be desired. Relevant programs became mentor-centered after the programs were linked to national labor scholarship. To dynamize multicultural mentoring, that should be offered in the form of volunteer services instead of relying on scholarship, and diversified, customized mentoring should be provided in response to the needs of clients instead of uniform, stereotyped one. In terms of operating system, a wide variety of management models should be developed, and professional human resources should be nurtured. In addition, operating expenses should be offered.

국문초록

이 연구는 다문화멘토링에 대한 운영상의 문제점을 분석하여 활성화 방안을 제안하는데 목적이 있다. 이를 위해 선행연구 및 문헌을 SWOT분석, 관련자들에 대한 FGI 인터뷰, 멘토를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과, 멘토들에게 활동비를 지급하고 양적으로 확대되었으나 국가 근로장학금과 연계되면서 멘토중심으로 운영되는 한계점이 있었다. 다문화멘토링 추진 체계에 대한 활성화 방안은 장학금제도가 아닌 자원봉사 형태로, 획일화에서 다양화·다원화, 수요자 요구에 맞는 맞춤형 멘토링으로 운영되어야 한다. 운영체계에 대한 활성화방안은, 다양한 운영 모델이 개발되고 전문인력을 양성 및 운영비를 지급해야 한다.

* 이 논문은 박사학위 논문을 요약 정리한 논문이다.

** corresponding author, kogung@hanmail.net

I. 서론

교통·통신의 발달로 국경을 넘나드는 일이 자연스러워지면서 한 해 약 2억여 명 정도가 다양한 이유로 삶의 터전을 옮기는 것으로 나타났다. 한국사회도 예외는 아니라 2016년 한국에 장기 체류 중인 외국인인 전인구의 약 3.8%에 해당하는 1,949,216명인 것으로 나타났다(법무부, 2016. 5). 새로운 구성원들이 증가하는 이유는 우리사회의 저출산·고령화, 노동력 부족 현상과 더불어 한류 열풍이 'Korean Dream'으로 이어진 결과이다. 저출산으로 인한 우리나라의 일반 학령인구(초·중·고)은 매년 20만명이 감소하는 반면, 다문화가정 학생 수는 약 8,000~10,000명 정도가 증가하고 있다(교육부, 2015). 교육부(2016) 발표에 따르면 다문화 학생은 초등학교 60,283명, 중학교 13,865명, 고등학교 8,388명인 82,536명이 재학 중인 것으로 나타났다. 향후 미취학 아동 12만명이 순차적으로 학교안으로 들어올 경우 다문화가정 학생들은 더 늘어날 것으로 전망된다(교육부, 2016). 그러나 민족인종, 타문화에 대해 여전히 배타적이고 차별적인 우리의 낮은 다문화적 감수성 때문에 이들이 우리사회의 구성원으로 살아가는 일이 쉽지 않다(김연권, 2013).

여성가족부(2015)의 조사 결과, 많은 다문화가정 부모들은 낮은 경제적, 사회적 지위에도 불구하고 자녀에 대한 기대감이 높았는데, 52.3%가 자신의 자녀들은 4년제 이상 대학을 졸업하기를 희망했고, 대학원 이상도 11.5%로 나타나 높은 교육 욕구를 가지고 있음을 알 수 있었다. 그러나 현실은 다문화가정 부모들의 자녀교육에 대한 높은 기대에도 불구하고 부모의 낮은 경제력과 사회적 지위, 그리고 부모의 이중적 문화 배경은 다문화가정 학생들에게 긍정적인 효과보다는 학교생활의 부적응, 언어소통의 어려움을 겪게 하는 것으로 나타났다. 이처럼 다문화가정 학부모가 아이를 돌보지 못하는 이유를 살펴보니, 경제적인 이유가 52.6%, 학습지도를 못해서 27.6%, 한국어 수준이 낮아서 10.5%로 나타나 이들에 대한 사회적 관심과 교육지원이 절실하다(여성가족부, 2012).

다문화가정 학생들이 겪고 있는 어려움을 구체적으로 살펴보면, 한국어가 미숙한 어머니와 생활하면서 언어발달지체와 문화부적응으로 인해 학교생활에 어려움을 겪고 있었다(설동훈, 2005; 오성배, 2005; 교육부, 2007). 학교생활에 잘 적응하지 못하는 이유로 친구들과 어울리지 못해서가 64.7%로 가장 많았고, 학교공부에 흥미가 없거나 45.2%, 한국어를 잘 하지 못 해서가 25.5%, 부모의 관심이나 경제적 지원 부족이 10.9% 등으로 나타났다(여성가족부, 2015). 다문화가정 학생의 23.6%는 학교 공부가 어렵다고 응답하였는데 학교급이 높을수록, 가구소득이 낮을수록, 외국에서 주로 성장한 자녀일수록 학교 공부에 어려움이 큰 것으로 나타났다(여성가족부, 2015). 또한 이들은 수업에 대한 이해도가 낮고, 폭력적이거나

과잉행동장애(ADHD)를 보이는 등 정서장애를 겪는 경우도 있는 것으로 나타났다(교육부, 2007; 선필호, 2010). 정서적으로도 사춘기에 접어드는 초등학교 고학년·중학교와 고등학교에 진학하는 다문화가정학생들은 실생활에서 자신의 신분을 속이거나 자존감이 떨어진다는(천정웅 외, 2012). 이들의 학업성취도를 살펴보면 상급학교로 올라 갈수록 일반 학생들과의 격차가 벌어져 결국 상급학교로의 진학을 포기하는 경향이 높았다(이재분, 2008; 교육부, 2015). 또한 다문화가정 학생들의 학업 중단 비율도 초등학교 0.8%, 중학교 1.2%, 고등학교 2.1%로 일반학생의 학업중단 비율인 초등학교 0.6%, 중학교 0.8%, 고등학교 1.6%에 비해 더 높았다(교육부, 2015). 이들의 기초 학력의 부진은 단지 학업부진에서 끝나는 것이 아니라 그들의 현실적인 경제 문제와 맞물려 성인이 되어도 영향을 미친다는데 문제가 있다. 다문화 가정 학생들의 진로 및 직업 선택에 있어서 불평등한 사회계층으로 재생산될 수 있다는 우려에 대한 대안으로 다문화교육의 필요성이 제기되고 있다(Banks, 2008: 3).

전광석(2008)은 다문화가정 학생들이 겪는 다양한 어려움은 이들이 건강한 사회인으로 성장하는데 걸림돌이 될 수 있다며, 이들이 건강하게 성장하고 사회에 적응할 수 있도록 지원하는 유용한 전략 중 하나가 다문화멘토링이라고 하였다. 다문화교육에 있어서 다문화멘토링은 다문화가정 학생의 교육을 위한 기반을 조성하기 위한 중요한 역할을 한다. 다문화가정 학생의 사회적·정서적·학업적 문제를 해결하기 위해서는 사회구조적인 학생 지원과 함께 다각적인 이해와 접근이 필요하다. 이에 손영희(2011)는 다문화멘토링이 다문화가정 학생들의 여러 가지 문제와 어려움을 지원하기 위한 하나의 대안이 될 수 있다고 하였다. 이에 정부에서도 다문화가정학생과 일반학생들과의 격차를 줄이기 위한 다양한 정책을 펼치고 있다. 대표적인 다문화교육으로 다수의 일반학생을 대상으로 하는 '다문화이해 교육'과 소수자인 다문화가정 학생의 학업·정서적·상담을 지원하는 '멘토링'으로 크게 나누어 볼 수 있는데 '다문화멘토링'은 후자에 해당한다.

교육부가 한국장학재단과 연계하여 운영하고 있는 다문화멘토링'은 급증하는 다문화가정 학생들의 교육문제가 대두되자 학습결손 방지와 학교 적응 등을 지원하기 위한 방안 중 하나이다. 이러한 취지에 맞게 2006년 '대학생 멘토링'의 대상을 다문화가정 자녀로 확대하면서 시작된 멘토링은 다문화가정 학생 중심으로 운영되었다. 그러나 2011년 국가근로장학금과 연계되면서 대학생인 멘토 중심으로 운영되고 있다는 비판을 받아오고 있다. 2015년 경기도 지역에서 다문화멘토링을 신청한 학생은 1,163명(6.2%)으로 채 7%가 되지 않는다(경기도교육청, 2015). 이러한 결과는 다문화가정 학생들이 멘토링이 필요하지 않을 만큼 일상생활이나 학교생활에 잘 적응하고 있다고 볼 수도 있다. 반면에 다문화멘토링에 대한 정보 습득이나 수요자인 다문화가정 학생들의 요구 부재가 저조한 참여의 원인이 될 수도 있다. 멘티의 저조한 참여에 대한 원인 파악이 무엇보다 우선되어야 함에도 한국장학재단(2016)의 '다문화학생 멘토링 계획'을 살펴보면, 4,000명의 멘토를 기준으로 한 예산에 맞춰 다문화멘

토링을 진행하겠다고 발표하였다. 이러한 수치는 2016년 기준으로 다문화가정 학생 82,536의 학생 중에서 약 4.8%인 약 4,000명 정도의 학생들만 멘토링 활동에 참여할 수 있다는 내용이다(교육부, 2016). 정부의 예산 집행이 교육적 지원이 필요한 멘티에 대한 수요조사를 바탕으로 이루어져야 하는데 대학생들에게 장학금으로 활동비를 지급할 수 있는지 여부에 따라 진행되고 있는 것이다. 다문화멘토링이 수요자인 멘티의 요구에 의한 '자원봉사'라는 본래의 의미가 상실된 채 국가근로장학금 사업과 연계되면서 수요자인 다문화가정 학생들에 대한 교육적 측면보다는 '대학생 멘토' 중심의 경제적 측면으로 변질되고 있는 것은 아닌지 살펴보는 일은 의미 있는 일이 될 것이다.

이에 이 연구에서는 2006년 대학생 멘토링의 일환으로 시작하여 2011년부터 국가근로장학금과 연계하여 진행되고 있는 다문화멘토링의 운영상의 문제점을 분석하여 활성화 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

A. 다문화멘토링의 개념

1. 멘토링의 개념

멘토링은 일회성이 아닌 지속적인 '관계'를 기반으로 하며 사회적 기능을 포함하여 멘토의 역량을 강조하는 봉사학습(Service Learning)의 의미도 포함하고 있다. 그래서 멘토링은 문제해결이나 성적향상과 같이 특정한 목표보다는 전인적인 발달과 성장에 목표를 둔다(김지연, 2010).

멘토라는 말의 기원은 고대 그리스왕국의 오디세우스가 트로이 전쟁을 떠나며 자신의 아들인 텔레마코스를 친구이자 아들의 가정교사였던 멘토르에게 맡기며 잘 보살펴 줄 것을 당부한데서 유래하였다. 그 후 멘토르는 10년 동안 오디세이가 돌아올 때까지 텔레마코스의 선생님, 상담자 그리고 아버지가 되어 그를 잘 돌보아 주었다. 텔레마코스는 멘토르 덕분에 지혜롭고 용감한 청년으로 성장할 수 있었다. 그 후로 멘토라는 그의 이름은 지혜와 신뢰로 한 사람의 인생을 이끌어 주는 지도자라는 의미로 사용되어 왔다(김경준 외, 2011).

멘토와 멘티의 관계를 중요한 핵심기제로 보는 멘토링은 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있는데 살펴보면 다음과 같다. Scandura & Williams(2004)는 멘토링을 조직의 구조에서

경험이 많은 윗사람(멘토)과 신규직원 또는 경험이 적은 사람(멘티)과의 일대일의 관계라고 정의하였다. 이 때 멘토는 경험과 지식이 많은 사람으로 멘티의 잠재력 개발에 적극적으로 행동한 사람을 말한다. Shea(2002)는 멘토와 멘티의 개인적, 일대일의 접촉결과 개인의 인생이나 스타일에 중요하고 장기적이며 유익한 영향을 가져다주는 것으로 정의하였다. 멘토는 상대방인 멘티에게 다양한 지식이나 지혜를 제공하는 사람을 말한다. Kram(1985)은 멘토링을 상이한 수준의 전문기술을 가지고 있는 두 명의 개인들 사이의 상호작용 관계로 정의하였다. 멘토의 역할을 경력개발과 심리사회적 기능으로 구분하였다. Murray(2006)는 멘토링을 경험과 기술이 많은 사람과 미흡한 사람이 짝이 되어 공동의 목표를 가지고 미흡한 사람의 능력을 개발하는 것으로 보았다(천정웅 외, 2012: 15). 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있는 멘토링의 개념을 종합한 결과, 천정웅 외(2012)은 멘토링을 상대적으로 경험과 지식이 많은 사람이 대상자를 꾸준히 지도, 조언하면서 그 대상자의 실력과 잠재력을 향상시키는 것을 포함한 멘토와 멘티의 상호작용 속에서 긍정적인 에너지를 배출하여 성장 하는 활동이라고 하였다.

2. 다문화멘토링의 개념

다문화멘토링 개념에 대한 학자들의 연구를 살펴보면 다음과 같다. 전광석(2008)은 다문화멘토링을 다문화가정 학생들이 건강하게 일상생활을 향유하고 성장하고 적응할 수 있도록 지원하는 유용한 전략 중 하나로 정의하였다. 박인옥(2014)은 다문화교육의 실천 방안 중 하나로서 다문화가정 자녀들에게 발생할 수 있는 다양한 문제를 예방하고 해결하기 위한 방법이라고 하였다. 서미옥 외(2010)는 다문화가정 학생들에게 학습지원 및 정서적 지지를 제공하는 생활지도 및 인성교육을 지원하는 활동으로, 김민정(2013)은 다문화멘토링을 경력관련과 사회 심리학적 관련으로 나누고, 경력관련은 멘티가 멘토링을 통하여 학교 학습동기를 제고하고, 학생으로서 자신의 학습역량을 적절히 발휘할 수 있도록 후원·지도, 보호하고 도전적 동기를 부여하는 것이라고 말했다. 사회 심리학적 관련은 멘토링을 통해 멘티가 정서적 안정감을 가지고 자신감과 효능감을 획득할 수 있도록 도와주는 것으로 보았다. 최진영(2011)은 다문화가정 학생 멘티에게 도움을 제공할 뿐 아니라 예비교사인 멘토의 다문화적 역량을 향상시키는데 목적을 두고 있다는 점에서 봉사-학습으로 정의하였다. 이성순(2014)은 대학생이 멘토가 되어 다문화가정의 학생을 개별적으로 교육하고 지원하는 것을 의미한다고 정의하였다. 손영희(2011)는 일상생활과 학교에서 소외와 어려움을 경험하는 다문화가정 학생들에게 서비스를 제공하고 건강한 사회인이 될 수 있도록 이들의 성장을 돕는 프로그램으로 보았다. 은혜경(2015)은 문화적으로 이질적인 구성원이 참여하는 멘토링으로 정의하였다.

위의 연구에서 살펴보았듯이 아직까지는 '다문화멘토링'에 대한 개념 정리나 정의에 대한 논의가 미흡한 것으로 나타났다. 용어 자체에도 이미 우리사회 전반에 걸쳐 '멘토링'이란 용어가 광범위하게 사용되고 있는데 굳이 '다문화'라는 단어를 넣어 대상을 범주화 시킬 필요가 있느냐에 대한 문제 제기도 있어 왔고, 현재 사용되고 있는 '다문화학생 멘토링'이란 용어 자체가 차별적인 의미를 내포하고 있다는 부정적인 시각도 있다. 어떤 특정 집단을 지칭하는 것에 대해 논란의 여지가 없는 것은 아니지만 청소년을 상대로 하는 멘토링을 '청소년 멘토링'이라고 지칭하는 것처럼 이 연구에서도 다문화 가정 학생들에 대한 멘토링을 '다문화멘토링'이라고 지칭하고자 한다. 이와 더불어 제기되는 문제 중 하나가 바로 일반멘토링과 다문화멘토링을 구별하는 가장 큰 요인은 무엇이냐에 대한 질문이다. 이질적인 요인이 가장 큰 요인으로 현실에서는 멘티가 다문화가정 학생인 점이 가장 결정적인 요인이 되고 있다. 문화적 배경이 다른 멘티와 멘토가 신뢰를 기반으로 지속적인 관계형성을 통해 멘티의 사회성과 정체성, 지적발달에 도움을 줄 수 있다는 점에서 다문화가정 학생들의 성장과 발달에 효과적일 수 있다(김지연, 2009; 김재철·성경주, 2008).

다문화멘토링의 가장 이상적인 모델은 멘티와 멘토들이 서로 상호 호혜적 경험을 갖는 것으로 멘토와 멘티의 관계형성을 중요한 핵심기제로 본다(서미옥 외, 2010). 상호작용을 통해 서로에게 영향을 주는 다문화멘토링 활동 과정은 다문화사회에 큰 의미를 부여한다. 문화적 배경이 다른 새로운 구성원들과의 긍정적인 접촉과 소통은 갈등을 예방할 수 있는 매개체가 될 수 있다. 다문화가정 학생들이 건강한 사회인으로 성장할 수 있도록 칭찬·지지·격려가 필요한데 이 부분을 충족시켜 줄 수 있는 방안 중 하나가 다문화멘토링이다(전광석, 2008).

종합하면, 멘토링의 중요한 핵심기체인 멘토와 멘티의 상호작용을 통한 성장과 다문화적 배경과 정체성을 포함하는 개념으로, '다문화멘토링'을 일대일로 상대적으로 경험과 지식이 많은 멘토가 문화적 배경이 같거나 다른 멘티의 요구에 맞춰 꾸준히 관계를 지속하면서 멘티의 실력과 잠재력을 향상시켜 건강한 사회인으로 성장할 수 있도록 지지하는 멘토와 멘티가 동반성장하는 활동이라고 정의하고자 한다.

3. 선행연구

멘토링은 1:1로 상대적으로 경험과 지식이 많은 사람이 대상자를 꾸준히 지도, 조언하면서 그 대상자의 실력과 잠재력을 향상시키는 것을 포함한 멘토와 멘티의 상호작용 속에서 긍정적인 에너지를 배출하는 활동이라고 할 수 있다(천정웅 외, 2012). 멘토링의 효과에 대한 다양한 연구에서도 멘티는 다양한 멘토링 활동을 통해 자존감 또는 유능감의 향상을 경험하고(김순규·이재경, 2007; 박현선, 2010; 한정우, 2002), 비행 행동이 감소되거나 태도 및

행동이 개선되며(Tierney et al, 1995), 학업 성취뿐만 아니라 학교 적응에서도 긍정적인 영향을 받는 것으로 분석되었다(김순규 외, 2007).

다문화멘토링의 선행연구를 살펴보면, 첫째, 다문화멘토링에 참여한 예비교사나 멘토들의 경험을 토대로 멘토의 인식변화나 효과성을 살펴본 연구들로 멘토링 활동에 참여한 멘토들은 다문화에 대한 선입견과 고정관념이 긍정적으로 변화되고 멘티의 성장을 도우면서 본인들도 성장한 것으로 나타났다(윤경원·엄재은, 2009; 최진영, 2011; 김기영, 2014). 둘째, 다문화멘토링에 참여한 멘티들의 효과성과 자기 효능감(김민정, 2013) 연구로, 학업과 정서적인 측면에서 효과가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 다문화멘토링에 대한 멘티들의 요구분석과 다문화멘토링 프로그램 개발 후 효과성에 대한 연구이다(전명희, 2011; 손영희, 2011). 손영희(2011)는 멘티들의 요구가 반영된 수요자 중심의 맞춤형 멘토링이 필요하다고 주장하였다. 이와 더불어 학교 담당교사와 다문화가정 학생의 학부모에게도 다문화멘토링에 대한 교육이 필요하다고 하였다. 넷째, 다문화 멘토링 모형을 개발한 사례(은혜경, 2012; 송진웅, 2008)로, 은혜경(2012)는 새로운 구성원인 결혼이주자들의 대학 공부를 지원하기 위한 멘토링 프로그램을 개발하였고, 송진웅은 예비교사를 활용한 다문화멘토링 시범사업을 통해 다문화멘토링의 확산을 위한 모형을 개발하였다. 마지막은 다문화멘토링 운영사례를 연구한 사례이다(박인옥, 2013; 박선옥, 2013; 이성순, 2014). 이 연구들은 실질적으로 다문화멘토링을 현장에서 운영해 보고 개선방안을 제시하였다는데 의의가 있다. 윤경원 외(2009)는 다문화멘토링에 대한 연구들의 대부분이 멘토링의 효과 증진에 목적을 두고 있다는 점에서 연구의 대상이 소수인종이나 이주민 아동 청소년으로 확장된 것 이상의 큰 의미를 갖지 못한다는 한계를 지닌다고 하였다. 또한 인종과 문화 등을 유동적인 범주라기보다 고정된 변수들로 고려함으로써 다문화 사회의 역동성과 변화를 제대로 드러내지 못하고 있다.

외국의 경우 다인종으로 구성된 미국 등 일부 국가들을 중심으로 멘토링에 영향을 미치는 배경요인에 관한 연구들이 제출된 바 있다. 다문화적 요인으로는 인종, 민족, 문화적 배경, 고정관념 등이 주로 논의되고 있으며, 연구방법의 측면에서는 실증적 연구가 주를 이루고 있다(Sanchez and Colon, 2005; Liang and Grossman, 2007; 은혜경, 2015에서 재인용). 그러나 현재 국내에 나와 있는 연구 논문들은 객관적인 평가가 아닌 자체 평가에 따른 멘토의 효과성이나 멘티의 만족도를 조사한 것들이다. 다문화멘토링에 있어 멘토의 역량에 따라 멘토링의 만족도와 효과성이 달라질 수 있음은 많은 선행연구들이 말해 주고 있다(윤경원·엄재은, 2009; 최진영, 2011; 김기영, 2014; 김민정, 2013; 박인옥, 2013; 박선옥, 2013; 이성순, 2014). 이 밖에도 다문화멘토링을 운영 후 개선 방안을 제시한 경우에도 다문화멘토링에 대한 장기적인 대책이 아닌 현재 진행되고 있는 다문화멘토링에 대한 운영에 대한 단기적인 개선책이라는데 한계와 제한점을 가진다. 정책 운영은 사람이 하는 일이기 때문에 운영자의 역량에 따라 다문화멘토링 사업의 효과성이나 만족도가 달라질 수 있다. 앞선 선행연구

분석에서도 살펴보았듯이 다문화멘토링에 대한 연구는 미비하고 그나마도 멘토나 멘티의 효과성 내지는 현재 진행되고 있는 다문화멘토링에 대한 운영을 살펴보고 단기적인 개선책을 제시한 연구들이 대부분이다.

B. 다문화멘토링 정책 및 현황

1. 다문화멘토링 정책

최초의 다문화가족을 위한 멘토링 프로그램은 2006년 부산남구 다문화가족지원센터에서 여성결혼이민자 프로그램 참여를 시작으로 여성결혼 이민자와 한국 주부 간 1:1 결연을 맺고 한국의 지역문화와 한국가족, 한국생활방식에 대한 이해를 목적으로 진행되었다. 그 후 전국에 있는 다문화가족지원센터와 민간단체 등에서 여성결혼이민자와 그 자녀들을 위한 한국어교육, 문화체험, 온라인 멘토링 등이 지속적으로 확산되고 있다(손영희, 2012). 정부차원에서 시작된 다문화 멘토링 관련 내용을 연도별로 살펴보면 다음과 같다. 2006년 다문화교육의 정책 비전은 '문화민주적 통합'으로 한국을 '문화적 용해의 장'으로 전환하는데 있었다(교육부, 2006). 이 정책 <과제6>에 '대학생 멘토링'을 다문화가정 자녀에게 확대 실시한다고 발표하였다. 2007년과 2008년의 다문화교육의 정책 비전은 '언어 및 문화 장벽 해소와 사회적 귀속감 및 다문화 감수성 증대'에 있었다. 2009년에는 '다문화가정 학생 멘토링 지원'을 위해 '09년 교대생을 활용한 다문화가정 학생 멘토링 계획'을 수립하여 교대생이 다문화가정 학생 멘토링 활동에 참여하도록 하였다. 교육대학교 학생들에게 근로장학금으로 15억원을 지원하고 사회봉사학점으로 인정해 주었다. 2010년 교육부의 정책 비전은 '배움과 이해로 함께 살아가는 다문화사회 구현'이었다. 이에 따른 다문화가정 학생 1:1 멘토링 지원 내용을 살펴보면, '교사 등이 참여하는 멘토링' 과 '교대생 등을 활용한 멘토링'으로 진행되었다. 2011년 교육부의 정책 비전은 '동화와 융합을 넘은 다문화 존중사회 구현'이다. 이에 따른 다문화가정 학생 1:1 멘토링 지원 내용을 살펴보면 교사와 퇴직교원을 멘토로 활용하였고, 멘토링 참여 대학생에는 국가근로장학금과 교육봉사학점 등을 부여하였다. 2011년에는 국가근로장학금 제도와 연계하여 전국대학으로 확대 하였다. 2012년 다문화교육의 정책 비전은 '다양성을 이해하는 창의적인 글로벌 인재 양성'이다. 이에 따라 1:1 멘토링 강화를 통한 다문화학생 기초학력 책임지도를 위해 멘토링의 목표를 다문화학생 기초학력미달비율을, 12년에는 2%대, 13년에는 1%대 진입을 목표로 설정하였다. 2013년 다문화멘토링의 주요내용을 살펴보면, 다문화·탈북학생 급증에 따라 다문화·탈북학생의 학교생활 적응 지원과 강화를 위해 대학생멘토링을 확대 하고 농어촌 지역 등 멘토링 지원 사각지대를 해

소하기 위하여 온라인 멘토링 시스템을 개발하여 운영 한다고 하였다. 정부의 다문화멘토링 정책을 살펴보면, 다문화가정 학생들이 교육에서 소외되지 않도록 맞춤형으로 진행하겠다는 정책 비전을 제시하고 있다. 그러나 정책 비전과 목표와는 달리 다문화멘토링이 국가근로장학금과 연계되면서 수요자인 멘티 중심이 아닌 활동비를 지급 받는 대학생 멘토중심으로 운영되고 있다는 제한점과 한계점을 가진다.

2. 다문화멘토링 현황

다문화멘토링 정책은 한국장학재단이 정부로부터 사업을 위탁 받아 국가근로장학금과 연계하여 운영한 2011년을 기점으로 전환점을 맞이하게 된다. 한국장학재단은 2009년 5월 이명박 정부의 반값등록금을 지원하기 위해 설립되었다. 교육부는 다문화멘토링 예산이 2009년 22억에서 2010년 15억으로 줄어들자, 독자적인 예산확보의 어려움을 타계하고자 대학생 반값등록금의 일환인 국가근로장학금과 연계하게 된다.

다문화멘토링이 국가근로장학금과 연계된 2011년 이후의 사업 현황을 살펴보면, 국가근로장학금 예산에 따라 다문화멘토링 사업이 확대되거나 축소 되었음을 알 수 있다. 이 같은 현상은 증가하고 있는 다문화가정 학생들의 수요에 따른 정책이라기 보다 국가근로장학금을 줄 수 있는 예산에 따라 사업이 진행되고 있음을 보여주는 것이다. 다문화멘토링 사업 현황을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> The state of the Korea Student Aid Foundation's mentoring program

구분	사업 예산	참여 대학수	참여 인원	지원대상	주요 요인
2011	50억	42개 대학	멘토:3,736명 멘티:4,071명	중학생까지 확대	·근로장학금과 연계되어 일반대학으로 확대
2012	50억	47개 대학	멘토:4,057명 멘티:4,733명	북한이탈주민가정 자녀 및 고등학생까지 확대	·온라인멘토링 시스템 개발 계획 수립
2013	70억	52개 대학	멘토:4,897명 멘티:4,795명	북한이탈주민가정 자녀 및 고등학생까지 확대	·교육 소외 계층 수혜 확대 ·온라인 멘토링 시스템 구축 ·근로시간 단가 인상
2014	137억	82개 대학	멘토:6,970명 멘티:7,172명	북한이탈주민가정 자녀 및 고등학생까지 확대	·예산 증가에 따른 양적증가 ·사업관리시스템 도입
2015	67억	82개	멘토:4,000명	북한이탈주민가정	·예산 감소에 따른 사업축소

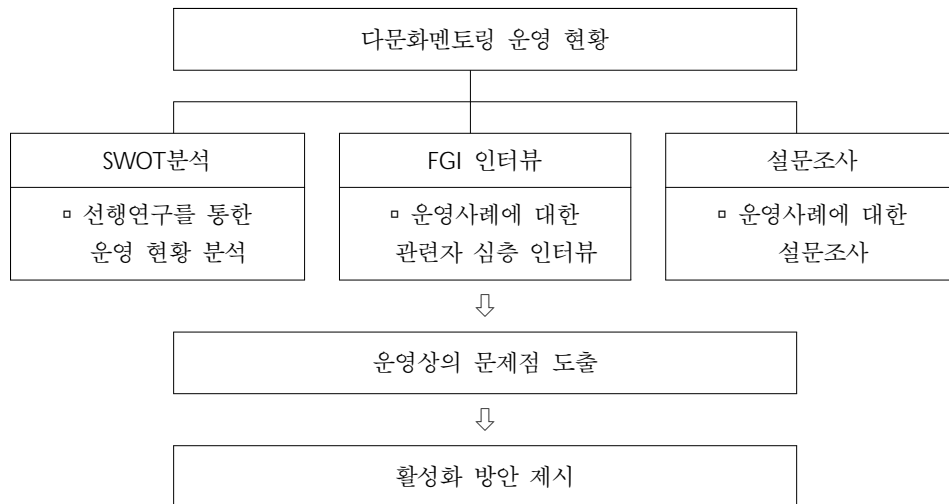
		대학	멘터:4,000명	자녀 및 고등학생까지 확대	
--	--	----	-----------	-------------------	--

출처: 한국장학재단(2011~2015), 자료 재구성

Ⅲ. 연구방법

A. 연구절차

다문화멘토링의 운영상의 문제점과 활성화 방안을 도출하기 위해 선행연구 및 문헌을 SWOT분석하였다. 다문화멘토링 관련자를 대상으로 FGI 인터뷰와 개별면담을 실시하여 선행연구를 통해 드러나지 않은 문제점을 보완하고자 하였다. 또한 구체적인 운영사례분석을 위해 다문화멘토링 활동에 참여하고 있는 K대학의 멘토를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이 연구의 연구 절차는 [그림 1]와 같다.



(그림 1) Research process

B. 연구대상

1. 멘토 대상 설문조사

다문화멘토링 운영현황에 대한 SWOT분석을 보완하고 인터뷰 과정에서 드러난 문제점을 구체적으로 분석하기 위해 다문화멘토링 활동에 참여하고 있는 K대학교의 멘토 129명을 대상으로 다문화멘토링 운영단계별로 설문조사를 실시하였다. K대학교는 2013년부터 한국장학재단과 연계하여 다문화멘토링 사업을 진행하고 있다.

2. 다문화멘토링 관련자 인터뷰

다문화멘토링의 궁극적인 목표는 멘토와 멘티가 동반성장하여 우리사회의 건강한 구성원으로 성장하는 것이라고 볼 수 있다. 다문화멘토링은 단순히 멘토와 멘티의 1:1관계형성에서 끝나는 것이 아니라 여러 유관기관의 유기적인 협력체계가 절대적으로 필요하다. 또한 각 기관의 상황과 관점에 따라 접근방법이 다를 수 있다. 한국장학재단과 대학의 경우 국가장학사업의 하나로 볼 수 있지만 교육부와 교육청, 학교는 다문화가정 학생들을 지원하는 교육의 일환으로 보고 있다. 현재 진행되고 있는 다문화멘토링을 현황을 살펴보고 각 기관의 관련자들의 이야기를 들어보는 일은 매우 의미 있는 일이 될 것이다. 이에 다문화멘토링의 운영상의 문제점과 개선방안을 도출하기 위해 관련자 20명(**재단 2명, 대학 2명, 장학사 2명, 교사 3명, 학부모 2명, 멘토 2명, 멘티 7명)을 대상으로 면접조사를 실시하였다. <표 2>는 관련기관 담당자 및 인터뷰 대상자 인적사항이다.

<표 2> The personal information of the people in charge and the interviewees

번호	소속	면담자	다문화 관련경력	기간	번호	소속	면담자	다문화 관련경력	기간
1	**** 재단	민**	다문화멘토링 업무 담당	2년	11	멘토	김**	다문화멘토링 참여 경험	3년
2	**** 재단	강**	다문화멘토링 업무 담당	3년	12	학부모 (초6)	유* (중국)	다문화멘토링 참여 경험	2년
3	** 대학교	차**	다문화 관련업무	4년	13	학부모 (초1)	이** (베트남)	다문화멘토링 참여 경험	1년

4	** 대학교	박**	다문화 관련업무	4년	14	멘티 (초4)	김**	다문화멘토 링 참여 경험	2년
5	장학사	이**	다문화교육 관련 업무	2년	15	멘티 (초5)	최**	다문화멘토 링 참여 경험	2년
6	장학사	김**	다문화교육 관련 업무	1년	16	멘티 (중3)	김**	다문화멘토 링 참여 경험	2년
7	초등 교사	한**	다문화교육 관련 업무	3년	17	멘티 (중3)	한**	다문화멘토 링 참여 경험	2년
8	초등 교사	심**	다문화교육 관련 업무	3년	18	멘티 (고2)	김**	다문화멘토 링 참여 경험	2년
9	중학교 교사	임**	다문화교육 관련 업무	4년	19	멘티 (고2)	이**	다문화멘토 링 참여 경험	2년
10	멘토	이**	다문화멘토 링 참여 경험	2년	20	멘티 (고1)	김**	다문화멘토 링 참여 경험	1년

C. 자료수집 및 분석

1. 설문 문항 및 인터뷰 문항 개발 과정

a. 인터뷰 문항

다문화멘토링은 하나의 사업에 관련된 유관기관들이 많다. 효과적인 다문화멘토링이 되기 위해서는 유관기관들의 유기적인 협력체계가 필요하다. 또한 다문화멘토링은 각 기관별로 처한 입장과 상황이 다르기 때문에 인터뷰 내용은 면담자의 상황에 따라 질문내용을 약간씩 달리하였다. 공통적인 질문은 다문화멘토링 관련 경험 및 참여기간, 참여하게 된 동기, 만족도 및 불만족(이유), 개선방안 및 활성화 방안, 추후 참여의사 여부이다. 재단 및 대학 담당자들에게는 다문화멘토링의 효과 및 운영상의 문제점을 중심으로 인터뷰를 진행하였다. 장학사와 학교담당교사들에게는 다문화멘토링의 의미, 효과, 멘티 발굴 및 운영상의 어려움 내지는 문제점과 개선점 위주로 인터뷰를 진행 하였다. 또한 멘토, 멘티는 멘토링 내용, 좋은 점, 희망하는 멘토링, 개선되었으면 하는 점, 멘토링 효과에 대해 질문하였다.

학부모들에게는 한국거주 기간 및 자녀 양육의 어려움, 자녀들이 받았으면 하는 멘토링 등으로 인터뷰를 진행하였다.

b. 설문 문항

다문화멘토링 활동에 참여하고 있는 K대학의 멘토를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 멘토링 운영사례 분석 연구를 살펴보면, 박경민(2008)는 멘토링 운영사례에 대한 분석을 논리모델을 적용하여 투입-활동-산출-성과 과정으로 살펴보고, 박인옥(2013)은 다문화멘토링 운영사례를 투입-활동-마무리 단계로 분석하였다. K대학의 다문화멘토링 운영체계는 사전교육단계-활동단계-피드백 및 성찰단계-마무리단계로 이루어져 있다. 이 연구에서는 만족도, 사전준비단계, 활동단계 성찰 및 피드백 단계에 대한 평가요소를 중심으로 문항을 구성하였다. K대학교의 다문화멘토링 운영단계별 평가요소에 따른 문항을 살펴보면 <표 3>과 같다.

<표 3> The evaluation factors for the management of multicultural mentoring

단계	요소	문항 내용	평균	표준 편차
만족도	목표	다문화 멘토링에 대한 의미를 알게 되었다	4.14	.569
		다문화에 대한 이해의 폭이 넓어졌다	4.15	.614
	멘티	다문화멘토링에 참여한 멘티가 성장하였다	3.78	.718
		멘티가 멘토링 활동기간 동안 멘토의 지도를 잘 따랐다	4.16	.748
	멘토	다문화멘토링 활동이 보람 있고 만족스럽다	4.13	.774
		멘토-멘티가 동반성장 하였다	3.93	.782
	상호작용	다문화멘토링 활동 자체가 재미있었다.	4.00	.760
		다문화멘토링이 새로운 경험이 되었다	4.34	.643
	프로그램	다문화멘토링 지원체계가 좋았다.	3.93	.812
		활동비로 지급되는 국가근로장학금이 도움이 되었다	4.24	.705
사전준비단계	홍보	다문화멘토링에 대한 홍보가 잘 되고 있다	3.47	.849
		대학에서 다문화멘토링에 대한 홍보를 잘 하고 있다	3.61	.832
		멘토링 활동 관련하여 학교나 부모님이 알고 있다	4.00	.875
		멘토 선발시 면접을 실시하였다	4.46	.650
	사전교육	멘토링에 대한 멘티 교육도 필요하다	4.13	.754
		학교 담당교사에 대한 멘토링 교육이 필요하다	4.15	.801

활동 단계		멘티 부모에 대한 멘토링 교육이 필요하다	4.03	.790
		다문화멘토링에 대한 사전교육을 받았다	4.47	.650
		사전교육을 통해 다문화멘토링에 대한 이해가 높아졌다	4.26	.691
		멘티 교육과정에 맞는 소양교육을 받았다	3.79	.902
		정기적인 멘토 교육이 필요하다	3.95	.802
	매칭	매칭이 적절하게 이루어졌다고 생각한다.	3.88	.851
		멘티가 희망한 멘토링을 진행할 수 있는 멘토가 배정되었다	3.94	.839
		멘토가 원하는 멘티로 배정되었다.	3.86	.845
	장소	원하는 장소에서 멘토링을 진행하고 있다(학교나 가정)	4.05	.909
		다른 팀과 같은 공간에서 멘토링을 진행하고 있다	3.15	1.387
		멘토가 원하는 근거리로 배정되었다	3.68	1.152
		학교에서 독립된 멘토링 장소를 배정해 주었다	3.53	1.160
		학교에서 멘토링 장소를 제공해 주었다	4.09	.845
		학교가 아닌 곳에서 활동하기를 원한다.	3.03	1.261
	시간	멘티가 원하는 시간에 진행하고 있다	4.16	.768
		멘토가 원하는 시간에 진행하고 있다	3.87	.899
		주중에 멘토링을 진행하고 있다	4.32	.869
		주말에 멘토링을 진행하고 있다	2.29	1.480
		멘토링 활동 시간이 충분하다	3.37	1.030
		멘토-멘티가 원하는 시간에 멘토링이 진행되고 있다	3.92	.733
멘토 링 활동	멘티가 원하는 멘토링으로 진행하고 있다	3.92	.683	
	학습위주로 멘토링을 진행하고 있다	3.95	.777	
	문화체험을 현재보다 더 늘려야 한다.	3.99	.808	
	학습멘토링 외 다른 활동도 필요하다	4.19	.784	
어 려 움	멘티와 소통이 잘 되고 있다	3.92	.813	
	멘티가 자주 약속을 어겨 멘토링에 지장이 있다	2.55	1.247	
	멘티가 멘토링 활동에 적극적이다	3.69	.895	
	멘티와 라포 형성이 잘 되었다	3.77	.766	
	멘토에 대한 관리가 잘 되고 있다	3.76	.750	
피 드 백	상담 (피드 백)	멘티에 대한 기본 자료가 제공 되었다	3.36	.945
		멘토링 활동 중 문제 발생시 도움을 요청할 곳이 있다	3.63	.850
		멘티 통제에 어려움이 있다	2.89	1.138

	상시상담을 통한 전문가들과의 지속적인 상담이 필요하다	3.30	.934
	멘토들의 소통을 위한 정기 모임이 필요하다	3.38	.828
	멘토링 활동시 발생하는 문제를 피드백 받았다	3.21	.891
	멘토링에 필요한 학습자료등 정보를 제공 받았다	3.25	.954
	멘토링 활동에 필요한 기본자료를 제공 받았다	3.52	.874

2. 설문문항에 대한 신뢰도 검증

다문화멘토링 운영 단계별에 따른 설문문항에 대한 전체 신뢰도는 44개 문항에 Cronbach의 α 값이 .907로 나타났다. 신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4> The reliability of the stages of management

	운영 단계 및 만족도	문항 수	Cronbach의 α
1	사전준비 단계	14	.852
2	활동단계	21	.808
3	성찰 및 피드백	8	.772
4	만족도	10	.908
	전체	44	.907

3. 설문조사 실시 및 인터뷰 실시 일정 및 방법

설문조사는 K대학 멘토를 대상으로 2015년 8월 19일부터 8월 31일까지 실시하였다. Likert 5점 척도를 활용하여 총 132부의 설문지 중 결측치가 많이 나온 3부를 제외한 총 129부를 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였다.

관련자 인터뷰는 2015년 3월 23일부터 5월 27일까지 총 13회에 걸쳐 실시하였다. 상황에 따라 개별면접과 FGI인터뷰를 병행하여 실시하였다. 면담 시간은 대체적으로 1시간30분에서 2시간까지 진행되었다. 초등학생과 중학생 멘티의 경우 학교 담당교사와 미리 연락을 취한 후 학교를 방문하여 담당교사가 동석하여 인터뷰를 진행 하였다. 학부모와의 면담은 이들과 친한 일반학부모가 동참하여 분위기를 자연스럽게 조성하였다. 한국에서 생활하면서 느끼는 어려움을 시작으로 자녀문제까지 자유롭게 대화를 나누면서 자녀들이 참여하고 있는 다문화멘토링에 대해 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 내용은 연구내용에 대한 동의를 구한 다음 녹음 후 전사하였다.

4. 수집 결과의 분석 방법

다문화멘토링이 통계적으로 유의미한 결과가 있는지 살펴보기 위해 설문조사를 분석하였다. 설문지는 SPSS. 18을 활용하여 조사대상자의 일반적 특성과 변인별의 특성을 기술통계분석 하였다. 둘째, 신뢰도분석을 통해 다문화멘토링의 운영단계별에 따른 척도를 검증하였다. 셋째, 빈도분석 및 상관분석을 통해 운영단계별에 따른 문제점 및 만족도를 파악 하였다.

FGI 인터뷰와 개별 인터뷰한 면담내용은 1차적으로 녹음 내용을 그대로 전사하였다. 그 후 전사한 내용을 여러 번 반복하여 읽으며 유사한 내용을 유목화 하여 핵심 키워드를 도출하였다. 핵심키워드를 중심으로 면담 내용을 정리하여 문제점과 개선방안을 제시하고자 하였다.

IV. 연구결과

A. 다문화멘토링에 대한 SWOT 분석 결과

다문화멘토링 활성화방안을 도출 하고자 선행연구와 문헌을 개괄적으로 SWOT분석하고 구체적인 내용은 관련자 인터뷰로 보완하였다. SWOT분석을 통해 내부요인(강점·약점)과 외부요인(기회·위협)을 파악하여 강점과 기회는 강화하고 약점과 위협 요소는 보완하여 활성화 방안을 제안하고자 하였다. SWOT 분석 결과는 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 The SWOT analysis of multicultural mentoring

분석	강점(S)	약점(W)
문헌 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토들의 다문화 인식 개선 • 멘토와 멘티의 동반성장 • 멘토에게 활동비 지급 • 예산증가에 따른 양적 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토가 대학생으로 제한됨 (재학중인 대학생/휴학생 제외) • 수요자 요구 조사 부재
자료수집/분석	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토의 봉사학습 기회 증가 • 멘토들에게 국가근로장학금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토링 내용의 부실화 획일화 • 인식 및 홍보의 부족 • 매칭의 어려움 • 운영비 미지급 • 멘티 발굴의 어려움 • 멘토링 사각지대 발생(농어촌)
	기회(O)	위협(T)
문헌 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 참여 대상의 확대(유·초·중·고) • 다양한 멘토 확보의 필요성 제기 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가근로장학금 제도로 운영 • 예산에 따라 멘토가 확보되는 재정의 불확실성
자료수집/분석	<ul style="list-style-type: none"> • 프로그램의 다양화 • 새로운 운영 모델 필요 • 사전교육 대상자 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 운영의 획일화 정형화 • 다문화멘토링 의미 퇴색 • 멘토중심의 멘토링



SO전략	· 수요자 중심의 멘토링 모형을 개발하여 멘토와 멘티의 대상을 확대하고, 멘토링 내용의 다원화 다양화 추진
SW전략	· 사전교육의 대상자를 확대하여 다문화멘토링에 대한 인식을 높이고 멘토들에게 봉사학습 기회 제공
OW전략	· 멘토링 운영을 위한 운영비 지원 및 멘토 역량강화를 위한 정기 교육 실시
OT전략	· 멘토중심의 멘토링에서 멘티중심 멘토링으로 패러다임 전환

SWOT분석 결과, 다문화멘토링의 강점은 멘토들의 다문화에 대한 인식이 개선되었고 활동비를 지급한 것이다. 또한 멘토들의 봉사학습기회가 증가하였고 멘토와 멘티가 동반성장하였다. 약점으로는 국가근로장학금을 줄 수 있는 대학생으로 멘토를 제한해 농어촌 지역은 매칭이 잘 이루어지지 않는 사각지대가 발생하고 있었다. 제대로 된 멘티에 대한 수요자 요구조사가 이루어지지 않아 멘토링의 내용이 부실해 지고 중단되는 경우가 발생하고

있었다. 다문화멘토링에 대한 인식 및 홍보가 부족하여 멘티 발굴에 어려움이 발생하는 것으로 나타났다. 기회요인으로는 다양한 지역의 인적자원을 활용하여 멘토를 확보하고 참여 대상을 확대하는 것이다. 장학금 운영 시스템에서 벗어난 새로운 운영모델을 개발하여 프로그램의 다양화를 시도하는 것이다. 위협요인으로는 국가근로장학금 제도로 인해 예산에 따라 참여인원이 정해진다는 것이다. 이로 인해 다문화멘토링의 의미가 퇴색되고 수요자인 멘티가 아닌 멘토중심 멘토링이란 비판에서 자유롭지 못하다.

B. 다문화멘토링 관련자 인터뷰 분석 결과

SWOT분석은 다문화멘토링에 대한 개괄적인 분석은 가능하지만 구체적인 운영 현황과 문제점을 파악하기에는 한계가 있다. 이를 보완하기 위하여 현장에서 다문화멘토링을 운영하고 있거나 참여하고 있는 관련자들을 인터뷰하여 단기 대책이 아닌 장기적인 활성화 방안을 제시 하고자 하였다.

1. 다문화멘토링에 대한 인식 및 홍보 부족

경기도내의 다문화가정 학생 중 약 5%정도의 학생들만이 신청서를 제출한 것으로 나타나 이 사업에 대한 필요성과 홍보가 잘 되지 않는 것으로 나타났다. 봉사와 마찬가지로 다문화멘토링도 수요자가 있어야 가능한 활동이다. 그러나 학교선생님이나 부모님, 그리고 시군 교육청 담당자들이 다문화멘토링 사업의 근본취지나 의미에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타나 학교에서 멘티를 발굴하는데 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 다문화멘토링이 시작되기 전에 시군교육청 담당자와 교사를 대상으로 다문화멘토링에 대한 사전연수를 실시하여야 한다. <표 6>는 멘토링 인식 및 홍보에 대한 면담 내용이다.

<표 6> The details of the interview on awareness and publicity of mentoring

영역	면담내용
인식 및 홍보	<ul style="list-style-type: none"> • 다문화 업무를 맡은 지 1년이 되어 간다. 그동안 공문이 오면 각 학교에 전달하는 수준이었지 다문화멘토링에 대해서 자세히 알지 못했다. 사실 다문화담당 장학사들이 다문화멘토링만 담당하는 것이 아니라서 잘 모른다. 담당 장학사들도 교육이나 워크숍이 필요하다(김**장학사).
	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토를 관리하고 배정하는 대학 담당자들도 자주 바뀌다 보니 다문화멘토링에 대한 속지가 잘 되어 있는 것 같지는 않아요. 단지 업무를 수행하기 위한 기술적인 것이 필요하다고 생각하지 다문화멘토링에 대한 의미를 생각하면서 업무 처리를 하시는

	분이 얼마나 될까요?(차**대학담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 제가 보기에 다문화멘토링이 필요한 친구 같아서 부모님께 전화하면 우리 애는 공부방 보낼 거라고 거절하세요(심**교사).
	<ul style="list-style-type: none"> • 제가 한글 공부를 하고 있는데 자원봉사 나오신 선생님이 한번 해보라고해서 하게 되었어요(멘티 이**).
	<ul style="list-style-type: none"> • 그래도 가장 좋은 방법은 멘티 발굴하기 전에 학교 담당교사들 모아놓고 연수를 하는 거예요. 학교담당교사들에게 멘토링의 중요성과 의미를 전달하면 멘토링 효과가 달라질 거예요(임** : 교사)
	<ul style="list-style-type: none"> • 정말 멘토링이 무엇인지 학교선생님과 학부모님들에게도 사전교육이 필요한 것 같아요. 오히려 학교 담당자 선생님이 아무것도 모르시고 저한테 물어보시는 경우도 많거든요(김**멘토).

2. 수요자 요구조사의 부재

멘토링의 시작은 멘티의 요구조사가 선행되고 그 요구에 맞는 멘토를 배정하는 것이 원칙에도 현실적으로 잘 지켜지고 있지 않았다. 형식적으로 이루어지고 있는 요구조사와 실질적으로 멘티가 원하는 다문화멘토링에 대한 요구가 다른 경우가 대부분이다. 이로 인해 흥미를 잃은 멘티들은 집중력이 떨어지고 멘토들은 멘티를 관리하는데 어려움을 겪거나 멘토링이 중단되는 경우가 발생한다. 효과적인 멘토링이 되기 위해서는 수요자의 요구조사는 반드시 필요하다. 면담 내용은 <표 7>과 같다.

<표 7> The details of the interview on the lack of a needs survey

영역	면담내용
수요자 요구조사 부재	<ul style="list-style-type: none"> • 국어도 원했지만 원래부터 수학도 원했어요. 학생이 수학을 원하는데 학생이 원하는 것을 못하면 서로 시간 낭비잖아요. 아니면, 니가 원하는 것이 무엇이니 물어보고 시작했으면 좋겠어요(이**멘티).
	<ul style="list-style-type: none"> • 학교에서 정해진 교실에서 학습위주로 멘토링을 진행하라고 하니 저학년의 경우 너무 힘들어요. 그래서 공부하다가 울기도 하고 갑자기 가방 싸서 집에 가 버리기도 하고요(이**멘토).
	<ul style="list-style-type: none"> • 제가 베트남어에서 우리 애한테 베트남어를 가르쳐 줄 선생님을 원했어요. 그런데 온 멘토는 한글공부를 하겠다고 했어요. 제가 신청할 때 베트남어를 할 수 있는 선생님을 원한다고 했거든요(베트남 학부모).
	<ul style="list-style-type: none"> • 선생님하고 그림 그리거나 만들기 이런 거 하고 싶었어요. 그런데 매일 받아쓰기하고 공부만 해서 하기 싫었어요(김** 멘티).

3. 멘티 발굴의 어려움

다문화멘토링에 참여할 다문화가정 학생들을 발굴하는 일이 쉽지 않은 것으로 나타났다. 저학년 멘티들의 경우 학교 담당교사가 관심이 없는 경우 다문화멘토링이 무엇인지 몰라서 신청을 못 하는 경우가 많았고 사춘기에 접어든 멘티는 자신의 신분이 들어나는 것을 꺼려해 참여를 하지 않는 것으로 나타났다. 담당교사들은 다문화멘토링의 취지와 의도가 아무리 좋아도 학부모나 다문화가정 학생이 원하지 않으면 할 수가 없다고 하셨다. 또한 필요할 것 같아서 강제로 신청해도 한 두 번하다가 그만 두기 때문에 대학생 멘토에게 미안해서 신청하지 못했다고 하셨다. 다문화멘토링에 대한 명칭을 변경하거나 활동 장소를 다양화하는 방안도 고려해 보아야 한다. 면담 내용은 <표 8>과 같다.

<표 8> The details of the interview on difficulties in finding mentees

영역	면담내용
멘티 발굴	<ul style="list-style-type: none"> 정작 필요한 다문화가정에서도 멘토링이 무엇인지 잘 몰라서 신청하라고 해도 안하시거든요. 학교에서도 멘티 모집 하는 게 무척 어려워요(심**교사).
	<ul style="list-style-type: none"> 저희 학교 같은 경우 중학교잖아요. 아이들이 사춘기라 자신을 밝히는 것도 싫어하고 뭐든 안한다고 해서 멘티를 발굴하는 것 진짜 힘들어요. 자발성이 전제되어야 하는데 그러지 못한 경우 멘토링이 실패할 확률이 높아요(임**교사).
	<ul style="list-style-type: none"> 아이들이 밝히지 않으면 담임교사도 모르는 경우가 많아요. 요새는 엄마들도 한국이름으로 개명 하잖아요. 저학년은 그래도 좀 나운데 고학년은 정말 힘들어요(한**교사).
	<ul style="list-style-type: none"> 매번 멘티 모집을 더 해달라고 하는데 사실 남아 있는 멘티에 대한 지원은 어떻게 할 것이냐?(이**장학사)
	<ul style="list-style-type: none"> 농어촌지역이나 거리가 먼 학교는 매번 멘토링을 신청해도 지원하는 멘토가 없어서 이제는 포기하고 지원하지 않는 경우도 많다(김**장학사).

4. 매칭의 어려움

다문화멘토링의 기본은 멘티의 요구에 맞는 멘토를 배정해 주어야 효과적으로 진행 될 수 있다. 그러나 현재의 시스템은 각 급 학교의 멘티 발굴 따로, 대학의 멘토 선발이 제각각 진행되기 때문에 매칭시 어려움이 발생하고 있다. 멘티의 요구에 맞는 멘토를 선발하여 멘티에게 보내 주는 시스템으로 가야 하나 현실은 멘토가 갈 수 있는 지역의 멘티만이 다문화멘토링에 참여할 수 있다. 이는 멘토의 대상을 대학생으로 제한하다보니 대학생 멘토

들이 학교 근처나 집 가까이에 있는 멘티를 선호 하다가 시간이 맞지 않으면 포기하기 때
문이다. 대학의 입장에서도 서류심사와 면접을 통해 멘토를 선발했는데 막상 매칭을 하려
고 하면 멘티와 시간이 안 맞거나 너무 멀어서 매칭에 실패하는 것으로 나타났다. 그 반대
로 농어촌지역의 학교는 멘티를 발굴해도 멘토를 배정 받지 못해 매칭이 이루어지지 않는
다. 국가근로장학금을 지급하기 위해 멘토를 대학생으로 제한하기보다는 지역의 인적자원
을 활용할 수 있는 자원봉사 형태로 전환하거나 병행을 한다면 사각지대를 줄일 수 있을
것이다. 면담 내용은 <표 9>과 같다.

<표 9> The details of the interview on matching

영역	면담내용
매칭	<ul style="list-style-type: none"> • 멘티가 중학생인 경우 영어를 원했는데 배정된 멘토가 미술을 전공한 디자인 학부생이 오게 되는 경우 멘티가 원하는 멘토링이 아니어서 끝까지 진행되지 못하고 중간에 끝나는 경우가 많다. 멘티가 원하는 멘토를 배정하는 것은 중요하다(임**교사).
	<ul style="list-style-type: none"> • 사각지대인 농어촌 지역은 방학동안이라도 멘토링이 진행될 수 있도록 지원해야 한다(이**장학사).
	<ul style="list-style-type: none"> • 예산이 안 남게 하기 위해서는 멘토들이 원하는 곳으로 배정할 수 밖에 없어요. 강제로 보내도 한 달 이내에 힘들다고 그만둬 버리면 우리 다시 멘토를 선발해야 하거든요. 그러다보니 알면서도 멘토들이 활동할 수 있는 인근지역으로 보낼 수 밖에 없어요(박** 대학담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 저희 같은 경우에는 멘티가 없어서 선발한 멘토들을 다 매칭 못했어요. 작년엔 했던 학교에 전화했더니 이미 다른 학교와 멘토링을 하고 있다고 해서요.(차** 대학담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 농어촌 멘티를 발굴해도 멘토가 가지 않는 사각지대가 많다(민**담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 저 같은 경우에는 학교에서 멘토링 하러 가는 멘티 학교까지 왕복 4시간이 넘게 걸려요. 힘들게 도착해서 멘토링을 진행하다보면 금방 학교 문 닫을 시간이 되어 버리는 거예요. 이동시간도 너무 걸리고 교통비도 많이 나가는데, 정작 멘토링은 별로 못하게 되니깐 은근 가까이에서 하는 멘토들이 부럽기도 하고요(이**멘토)
	<ul style="list-style-type: none"> • 솔직히 대학생들은 학교 끝나고 바로 갈 수 있는 곳을 원해요. 멘티가 원하는 희망과목 보다는 거리를 먼저 보죠(김** 멘토).
	<ul style="list-style-type: none"> • 저희도 인간적으로는 농어촌지역에 지원해야 한다는 것은 알아요. 학교에서 매칭 할 때 농어촌을 지원하는 멘토에게 우선 순위를 주시거든요. 잘못하면 원하는 지역에 배정 받지 못할 수도 있어요. 그래도 거리는 포기할 수 없어요(이**멘토).

5. 멘토링 내용의 부실화

다문화가정 학생들의 수준과 관심 영역이 다양함에도 불구하고 대부분의 경우 학습위주로 진행되고 있었다. 이러한 연유에는 다문화멘토링이 대학생 과외선생님을 보내주는 것으로 오해하거나 다문화멘토링 활동이 이루어지는 장소가 학교로 제한되기 때문인 것으로 보여진다. 이는 안정적으로 멘토링 장소를 확보할 수 있다는 긍정적인 면이 있는 반면에 활동에 참여하는 멘티들은 학습보다는 활동위주의 멘토링을 원하지만 이러한 요구가 반영되고 있지 않음을 알 수 있다. 멘토들이 대학생이다 보니 교대생이나 교직과목을 이수하지 않는 경우를 제외하고는 멘토의 역량에 따라 멘토링 내용이 부실한 것으로 나타났다. 다양한 콘텐츠를 개발하여 제공하거나 멘토들이 학습동아리를 통해 정보를 공유할 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 면담 내용은 <표 10>과 같다.

<표 10> The details of the interview on the poor content of mentoring

영역	면담내용
멘토링 내용의 부실화	<ul style="list-style-type: none"> 저도 작년에 신청하면서 멘토링을 음악, 요리, 미술 이런 것들을 잘하는 멘토들이 희망하는 멘티들과 매칭되어 지원하는 것이라고 생각해서 무지 기대를 많이 했는데, 학교에 막상 가니 완전 판판인 것예요. 무조건 앉아서 공부만 하라고 해서 정말 힘들었어요(김**멘토).
	<ul style="list-style-type: none"> 제가 고2이고 영어와 수학을 해달라고 했는데 한참만에 연결된 선생님이 가장 자신 있는 과목이 국어라는 거예요(멘티 이**).
	<ul style="list-style-type: none"> 사실 대학생 멘토들이 와서 멘토링 하는 것만 해도 고마운 일이에요. 그럼에도 불구하고 멘토링 하는 거 보면 진짜 부실하거든요. 2시간 멘토링하면 40분 공부하고 나머지는 그냥 할 것 없어서 놀아요(심** 교사).
	<ul style="list-style-type: none"> 우리에는 영어를 하고 싶다고 하는데 멘토는 디자인과 학생인지라 올 때마다 뭘 만들 것을 가지고 오거든요. 그런데 중학생 남자아이가 하려고 하겠어요. 그러니 도망가죠(임**교사).
	<ul style="list-style-type: none"> 학년이 다른 멘티가 있는 경우에는 정말 멘토링 하는 거 힘들어요. 학년도 다르고 수준도 달라서 멘토링 수업 준비 하는 게 장난이 아니에요. 이렇게 준비한 것을 다 하고 오면 그나마 괜찮은데 멘티들이 힘들다고 하기 싫다고 해서 준비한 것을 못하고 오는 경우가 있어요. 매번 콘텐츠 개발 하는 게 쉬운 일이 아니에요. 이럴 때 회의감이 많이 들죠(이**멘토).
	<ul style="list-style-type: none"> 학생들이 뭘 원하는지 물어봐 주고 학생들이 원하는 것으로 했으면 해요(이** 멘티).

6. 운영비 미지급

많은 선행연구에서 다문화멘토링은 멘토와 멘티 상호간에 긍정적인 변화가 있는 것으로 나타났다. 다문화멘토링의 효과성을 높이기 위한 하나의 방안으로 멘토들의 역량을 강화하는 것이다. 자기 효능감이 높은 멘토가 다문화멘토링 활동에 대한 효과성이 높은 것으로 나타났다. 이에 멘토의 역량을 강화하기 위한 정기적인 교육과 모임이 지속적으로 이루어져야 한다. 국가근로장학금 형태로 이루어지는 현 시스템에서는 이를 지원할 수 있는 운영비 지원은 전무한 상황이다. 정부차원에서 다문화멘토링 운영비에 대한 독립된 재원을 마련하여 지원해야 한다. 면담 내용은 <표 11>과 같다.

<표 11> The details of the interview on operating expenses

영역	면담내용
운영비	<ul style="list-style-type: none"> • 각 대학에 운영비가 필요한 것은 알고 있지만 국가근로장학사업과 연계되어 있어 각 대학에 운영비를 지원 할 수 없는 상황이다(민** 담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 한국장학재단에서 국가근로장학금만 주었지 그 외에 대한 지원이 전무 하다. 멘토 교육은 업무도 못 낸다(차** 대학담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 대학담당자들의 역할이 너무 많은데 장학재단에서는 무조건 대학담당자들의 희생을 원한다. 여기에 대한 지원이나 보상이 있어야 한다(박** 대학담당자).

7. 국가근로장학금 형태로 진행

다문화멘토링은 대학생 멘토들에게 활동비로 국가근로장학금을 지급하게 된다. 이것이 장점이자 단점이 되고 있다. 장점으로는 멘토들에게는 여타의 아르바이트보다 높은 시간당 활동비를 지급하여 멘토링 참여 동기가 된다. 단점으로는 첫째, 국가근로장학금으로 운영되다보니 멘토가 휴학생을 제외한 재학중인 대학생으로 제한되어 다양한 인적자원을 가진 멘토 확보가 어렵다. 둘째, 대학은 국가근로장학금 사업비를 소진하기 위해 수요자인 멘티 보다는 보낼 수 있는 멘토를 중심으로 운영되고 있었다. 이러한 연유로 놓여준 지역은 사각지대로 남게 된다. 면담내용은 <표 12>와 같다.

〈표 12〉 The details of the interview on offering national labor scholarship

영역	면담내용
근로 장학금 형태로 진행	<ul style="list-style-type: none"> • 처음 시작할 때는 대부분 멘토들이 시간당 시급이 높아서 신청하는 경우가 많거든요. 그런데 자기가 원하는 지역이 아니면 그냥 그만 두는 거예요.(이** 멘토)
	<ul style="list-style-type: none"> • 해마다 대학담당자들이 자주 바뀌고 새로 사업에 참여하는 대학들이 많아지고 있다. 다문화멘토링도 국가근로장학금으로 운영되다보니 담당자들 대부분이 장학금 업무를 맡고 계신분들이다(차**대학담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 예산이 안 남게 하기 위해서는 멘토들이 원하는 곳으로 배정할 수 밖에 없어요. 강제로 보내도 한 달 이내에 힘들다고 그만둬 버리면 우린 다시 멘토를 선발해야 하거든요~ 그러다보니 알면서도 멘토들이 활동할 수 있는 인근지역으로 보낼 수 밖에 없어요(박** 대학담당자).
	<ul style="list-style-type: none"> • 저흰 불용이 남는 게 가장 무서워요. 그래서 예산도 상반기에 60% 지급하고 실적에 따라 나머지를 지급하는 거예요. 불용이 안 생기게 관리를 할 수 밖에 없어요.(민** 담당자).

다문화멘토링 관련자 인터뷰 결과, 교육청 및 학교담당자는 홍보 및 인식 부족으로 멘티를 발굴하는데 어려움이 발생하는 것으로 나타났다. 멘티 확보를 위한 멘토링에 대한 인식 확산 및 홍보 강화를 위해 사전교육 대상자를 멘토에서 학교담당교사와 학부모까지 확대하여야 한다고 하였다. 대학담당자는 매칭과 운영비가 지급되지 않아 운영에 어려움이 발생한다고 하였다. 국가근로장학금 사업으로 운영되다보니 국가근로장학금만 배정되고 멘토링 운영과 관련된 멘토 교육이나 문화체험에 대한 예산 지원은 전무 하였다. 정부차원에서 다문화멘토링 운영비에 대한 독립된 재원을 마련하여 지원해주기를 원했다. 교사와 학부모, 멘티는 수요자의 요구를 바탕으로 멘토가 배정되고 다양한 콘텐츠가 제공되기를 원하는 것으로 나타났다.

C. 다문화멘토링 참여 멘토 대상 설문조사 분석 결과

FGI 인터뷰를 통해 관련자들이 느끼는 운영 현황에 대한 문제점을 다문화멘토링에 참여하고 있는 멘토들은 어떻게 인지하고 있는지 구체적으로 살펴보기 위해 설문조사를 실시하였다. 이는 관리자가 바라보는 다문화멘토링 운영방안과 다문화멘토링에 직접 참여하는 멘토가 생각하는 방안이 다를 수 있기 때문이다.

1. 사전준비단계

사전준비단계에서 살펴본 평가요소는 홍보, 매칭, 사전교육이다. 홍보는 한국장학재단 50.4%, K대학교 49.7%로 약 절반 정도만이 만족하는 것으로 나타났다. 매칭의 경우 67.4%가 만족한 것으로 나타나지만 멘토의 입장에서 본 만족도이기 때문에 멘티의 입장에서 조사하면 또 다른 결과가 나올 수 있다. 사전교육도 담당교사 및 학부모, 멘티까지 포함해야 한다고 하였다. 이러한 결과는 관련자 인터뷰와 동일한 내용을 뒷받침하는 것으로서 다문화멘토링 사전교육 대상자를 확대하여 실시하는 등 적극적인 홍보가 필요하다. 또한 매칭에 있어서 수요자의 요구조사가 선행되어야 함을 보여준다. 설문 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> Evaluation results for the preparatory stage

번호	문항 내용	N (%)					합계 (%)
		매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	
1	다문화멘토링에 대한 홍보가 잘 되어 있다	13 (10.1)	52 (40.3)	47 (36.4)	17 (13.2)		129 (100)
2	대학에서 다문화멘토링에 대한 홍보를 잘 하고 있다	22 (17.1)	42 (32.6)	58 (45.0)	7 (5.4)		129 (100)
3	멘토링 활동 관련하여 학교나 부모님이 알고 있다	39 (30.2)	60 (46.5)	22 (17.1)	7 (5.4)	1 (0.8)	129 (100)
4	멘토 선발시 면접을 실시하였다	70 (54.3)	48 (37.2)	11 (8.5)			129 (100)
5	멘토링에 대한 멘티 교육이 필요하다	45 (34.9)	57 (44.2)	26 (20.2)	1 (0.8)		129 (100)
6	학교 담당교사에 대한 멘토링 교육이 필요하다	49 (38.0)	53 (41.1)	24 (18.6)	3 (2.3)		129 (100)
7	멘티 부모에 대한 멘토링 교육이 필요하다	38 (29.5)	61 (47.3)	26 (20.2)	4 (3.1)		129 (100)
8	다문화멘토링에 대한 사전교육을 받았다	70 (54.3)	50 (38.8)	8 (6.2)	1 (0.8)		129 (100)
9	사전교육을 통해 다문화멘토링에 대한 이해가 높아졌다	52 (40.3)	59 (45.7)	18 (14.0)			129 (100)
10	멘티 교육과정에 맞는 소양교육을 받았다	30 (23.3)	52 (40.3)	35 (27.1)	11 (8.5)		129 (100)

11	정기적인 멘토 교육이 필요하다	30 (23.3)	68 (52.7)	26 (20.2)	2 (1.6)	2 (1.6)	129 (100)
12	매칭이 적절하게 이루어졌다고 생각한다.	32 (24.8)	55 (42.6)	34 (26.4)	7 (5.4)		129 (100)
13	멘티가 희망한 멘토링을 진행할 수 있는 멘토가 배정되었다.	34 (26.4)	59 (45.7)	28 (21.7)	7 (5.4)		129 (100)
14	멘토가 원하는 멘티로 배정되었다.	29 (22.5)	62 (48.1)	29 (22.5)	9 (7)		129 (100)

2. 활동단계

활동단계에 대한 평가 요소는 장소, 시간, 멘토링 활동, 어려움이다. 장소와 시간은 대부분 학교에서 방과 후 시간을 이용하여 멘토링이 진행되고 있었다. 멘토링 활동 내용을 살펴보니 76%가 학습위주로 진행되고 있었다. 73.6%는 문화체험을 현재 보다 늘려야 한다고 하였고, 84.8%가 '학습멘토링' 외에도 다른 멘토링이 필요하다고 응답하였다. 이러한 결과는 인터뷰에서 나온 멘토링 내용의 부실화와 맥을 같이 한다. 학교라는 제한된 공간에서 다문화멘토링 프로그램이 학습멘토링 위주로 획일화되어 진행되고 있음을 보여주는 것으로 다문화멘토링이 다양화·다원화되어야 함을 보여주는 것이라고 할 수 있다. <표 14>은 활동단계 평가 결과이다

<표 14> evaluation results for the acting-out stage

번호	문항내용	N (%)					합계 (%)
		매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	
1	원하는 장소에서 멘토링을 진행하고 있다.	46 (35.7)	52 (40.3)	23 (17.8)	7 (5.4)	1 (0.8)	129 (100)
2	다른 팀과 같은 공간에서 멘토링을 진행하고 있다	23 (17.8)	41 (31.8)	21 (16.3)	20 (15.5)	24 (18.6)	129 (100)
3	멘토가 원하는 근거리로 배정되었다	35 (27.1)	45 (34.9)	31 (24.0)	9 (7.0)	9 (7.0)	129 (100)
4	학교에서 독립된 멘토링 장소를 배정해 주었다	26 (20.2)	52 (40.3)	25 (19.4)	17 (13.2)	9 (7.0)	129 (100)
5	학교에서 멘토링 장소를 제공해 주었다	43 (33.3)	59 (45.7)	19 (14.7)	5 (3.9)	3 (2.4)	129 (100)
6	학교가 아닌 곳에서 활동하기를 원한다.	18	28	43	18	21(16)	129

		(14.0)	(21.7)	(33.3)	(14.0)	3)	(100)
7	멘티가 원하는 시간에 진행하고 있다	47 (36.4)	56 (43.4)	23 (17.8)	2 (1.6)		129 (100)
8	멘토가 원하는 시간에 진행하고 있다	32 (24.8)	58 (45.0)	29 (22.5)	9 (7.0)	1 (0.8)	129 (100)
9	주중에 멘토링을 진행하고 있다	64 (49.6)	49 (38.0)	10 (7.8)	2 (1.6)	3 (2.3)	129 (100)
10	주말에 멘토링을 진행하고 있다	17 (13.2)	14 (10.9)	19 (14.7)	17 (13.2)	61 (47.7)	129 (100)
11	멘토링 활동 시간이 충분하다	19 (14.7)	38 (29.5)	45 (34.9)	21 (16.3)	4 (3.1)	129 (100)
12	멘토-멘티가 원하는 시간에 멘토링이 진행되고 있다	24 (18.6)	63 (48.8)	27 (20.9)	3 (2.3)		129 (100)
13	멘티가 원하는 멘토링 프로그램으로 진행하고 있다	21 (16.3)	80 (62.0)	23 (17.8)	5 (3.9)		129 (100)
14	학습위주로 멘토링을 진행하고 있다	29 (22.5)	69 (53.5)	24 (18.6)	6 (4.7)		129 (100)
15	문화체험을 현재보다 더 늘려야 한다.	36 (27.9)	59 (45.7)	30 (23.3)	3 (2.3)	1 (0.8)	129 (100)
16	학습멘토링 외 다른 활동도 필요하다	47 (36.7)	62 (48.1)	17 (13.2)	3 (2.3)	1 (0.8)	129 (100)
17	멘티와 소통이 잘 되고 있다	31 (24.0)	61 (47.3)	31 (24.1)	6 (4.7)		129 (100)
18	멘티가 자주 약속을 어겨 멘토링 활동에 지장이 있다	9 (7.0)	23 (17.8)	32 (24.8)	32 (24.8)	33 (25.6)	129 (100)
19	멘티가 멘토링 활동에 적극적이다	23 (17.8)	55 (42.6)	37 (28.7)	13 (10.1)	1 (0.8)	129 (100)
20	멘티와 라포 형성이 잘 되고 있다	21 (16.3)	62 (48.1)	40 (31.0)	5 (3.9)		129 (100)
21	멘티 관리가 잘 되고 있다	19 (14.7)	64 (49.6)	41 (31.8)	5 (3.9)		129 (100)

3. 성찰 및 피드백 단계

성찰 및 피드백 단계의 결과를 살펴보면 '멘티 통제에 어려움이 있다'가 31.8%, '멘티에 대한 기본 자료 제공'은 47.3%, '멘토링 활동 중 도움을 요청할 곳이 있다'는 58.9%, '피드백을 받았다'는 32.5%만이 '그렇다'라고 응답하였다. 다문화멘토링 활동이 성공하기 위해서는 멘토들에게 수퍼바이저가 필요하다. 그러나 다문화멘토링에 참여하고 있는 대학의 대부분이 장학지원팀 내지는 사회봉사센터에서 업무를 담당하다보니 멘토들이 도움을 받을 곳이

거의 없다. 멘토들이 활동을 통해 성숙한 성인으로 성장하고 어려움을 피드백 받을 수 있는 전담부서나 전문인력이 필요하다. <표 15>는 성찰 및 피드백 단계의 설문 결과이다.

<표 15> evaluation results for the acting-out stage

번호	문항내용	N (%)					합계 (%)
		매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	
1	멘티에 대한 기본 자료가 제공 되었다	12 (9.3)	49 (38.0)	43 (33.3)	21 (16.3)	4 (3.1)	129 (100)
2	멘토링 활동 중 문제 발생시 도움을 요청할 곳이 있다	17 (13.2)	59 (45.7)	43 (33.4)	8 (6.2)	2 (1.6)	129 (100)
3	멘티 통제에 어려움이 있다	9 (7.0)	32 (24.8)	40 (31.0)	30 (23.3)	17 (13.2)	129 (100)
4	상시상담을 통한 전문가들과의 지속적인 상담이 필요하다	14 (10.9)	35 (27.1)	57 (44.2)	19 (14.7)	3 (2.3)	129 (100)
5	멘토들의 소통을 위한 정기 모임이 필요하다	14 (10.9)	34 (26.4)	64 (49.6)	14 (10.9)		129 (100)
6	멘토링 활동시 발생하는 문제를 피드백 받았다	11 (8.5)	31 (24.0)	63 (48.8)	22 (17.1)	2 (1.6)	129 (100)
7	멘토링에 필요한 학습자료 등 정보를 제공 받았다	12 (9.3)	35 (27.1)	61 (47.3)	15 (11.6)	6 (4.7)	129 (100)
8	멘토링 활동에 필요한 기본자료를 제공 받았다	19 (14.7)	39 (30.2)	60 (46.5)	10 (7.8)	1 (0.8)	129 (100)

4. 만족도

만족도에 대한 평가 요소는 목표, 멘토와 멘티의 성장, 상호작용, 프로그램에 대한 만족도로 구성하였다. 다문화멘토링에 목표는 '다문화멘토링에 대한 의미'를 알고 있다 89.9%, '다문화에 대한 이해의 폭이 넓어졌다'는 89.2%가 '그렇다'라고 응답하여 다문화멘토링이 다문화에 대한 인식제고에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다문화멘토링 활동을 '통해 멘티가 성장했다' 67.5%, '멘티와 좋은 관계를 형성하였다' 82.5%, '멘토-멘티가 동반성장 했다' 69%만이 '그렇다'라고 응답하였다. '프로그램에 대한 만족도'는 77.5%가 '그렇다'라고 응답했고, 84.5%가 장학금이 도움이 되었다고 응답하였는데, '그렇지 않다'와 '매우 그렇지 않다'가 0%로인 것은 멘토들에게 국가근로장학금이 다문화멘토링 활동에 크게 영향을 미

치는 것으로 나타났다. <표 16>는 만족도 설문 문항 및 결과이다.

<표 16> Satisfaction level with multicultural mentoring

번호	문항내용	N (%)					합계 (%)
		매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	
1	멘토링 활동을 통해 다문화 멘토링에 대한 의미를 알게 되었다	31 (24.0)	85 (65.9)	13 (10.1)			129 (100)
2	다문화에 대한 이해의 폭이 넓어졌다	34 26.4	81 62.8	13 (10.1)	1 0.8		129 (100)
3	멘토링에 참여한 멘티가 성장하였다	18 (14.0)	69 (53.5)	38 (29.5)	4 (3.1)		129 (100)
4	멘티가 멘토링 활동기간 동안 멘토의 지도를 잘 따랐다	46 (35.7)	60 (46.5)	21 (16.3)	2 (1.6)		129 (100)
5	멘토링 활동이 보람 있고 만족스럽다	46 (35.7)	56 (43.4)	25 (19.4)	2 (1.6)		129 (100)
6	멘토와 멘티가 동반성장 하였다	33 (25.6)	56 (43.4)	38 (29.5)	2 (1.6)		129 (100)
7	멘토링 활동 자체가 재미있었다.	33 25.6	67 (51.9)	25 (19.4)	4 (3.1)		129 (100)
8	멘토링이 새로운 경험이 되었다	12 (9.3)	35 (27.1)	61 (47.3)	15 (11.6)	6 (4.7)	129 (100)
9	멘토링 지원체계가 좋았다.	34 26.4	56 (43.4)	35 (27.1)	4 (3.1)		129 (100)
10	장학금이 도움이 되었다	51 (39.5)	58 (45.0)	20 (15.5)			129 (100)

다문화멘토링에 참여한 멘토들의 설문조사를 분석한 결과, 인터뷰과정에서 도출된 문제점을 뒷받침하는 결과가 나왔다. 사전준비단계에서는 다문화멘토링에 대한 홍보가 부족하고, 사전교육대상자를 학교담당자와, 학부모에게 확대 실시해야 하고, 매칭에 불만이 있는 것으로 나타나 이에 대해 사전교육대상자를 확대하고 의무화해야 한다. 활동단계에서는 학교라는 장소 및 시간적 제약, 학습위주의 멘토링으로 인한 멘티 통제의 어려움이 발생하는 것으로 나타났다. 이 또한 인터뷰 과정에서 제기된 멘토링 내용의 부실화로 수요자의 요구조사가 선행되어야 함을 의미한다. 성찰 및 피드백 단계에서는 멘토들이 멘토의 역량 강화와 문제해결에 적극적이지 않는 것으로 나타났는데 이를 방치할 경우 멘토링이 중단되

거나 부실화 될 수 있다. 문제 해결을 위한 적극적인 개입을 위해 전문가 확보가 필요하다. 넷째, 멘토링에 대한 만족도는 목표에 대한 인식은 높고, 장학금이 멘토링 활동에 참여하는데 동기 유발이 되고 있음을 알 수 있다.

V. 다문화멘토링의 활성화 방안

A. 다문화멘토링 추진 체계에 대한 활성화 방안

1. 장학금제도가 아닌 자원봉사 형태로 멘토링이 진행되어야 한다.

다문화멘토링은 우리사회의 양극화 해소와 사회통합의 입장에서 지역사회 대학생들을 멘토로 선정하여 그 지역에 있는 다문화가정 학생들을 대상으로 진행되는 활동으로 볼 수 있다. 지역 사회와 연계해 진행되고 있는 대부분의 멘토링의 경우 순수한 자원봉사에 의미를 두고 활동하고 있다. 자발적인 봉사의 의미가 큰 멘토링의 본래 취지와는 달리 시간당 활동 시간에 따라 근로 장학금이 지급되는 현재 구조는 학생들에게 장학금을 지급하기 위한 하나의 수단이 될 수 밖에 없다. 멘토링 활동에 대해 대가를 지급하는 일은 멘토링의 근본 취지에 어긋난다. 장기적이고 지속적인 멘토링이 되기 위해서는 다문화멘토링도 근로 장학금 지급 형태가 아닌 자원봉사 형태로 전환 되어야 한다. 그래야 지역의 다양한 인적 자원을 멘토로 활용 할 수 있고 사각지대에 대한 지원이 가능하다. 이것이 현실적으로 어렵다면 두 가지 형태를 병행하는 것도 좋은 대안이 될 수 있다.

2. 획일화에서 다양화·다원화 된 멘토링으로 변화되어야 한다.

휴먼네트워크에서 진행되는 각종 멘토링을 살펴보면 대상과 지역, 환경에 따라 다양한 멘토링이 운영되고 있다. 기관별로 특색에 맞게 운영하다보니 멘토링에 대한 만족도가 매우 높게 나타났다. 다문화멘토링의 경우 장학금제도의 형태로 진행되다 보니 각 대학의 특성과 지역적 환경이 고려되지 않은 채 거의 모든 대학들이 다문화멘토링을 획일적으로 운영하고 있다. K대학교의 경우 입학처와 함께 실시했던 다문화가정 출신의 대학생이 멘토가 되고 다문화가정 출신 중고등학생이 멘티가 되는 자원봉사 형태인 '동행 멘토링'을 운영한

결과 멘토, 멘티에게 만족도가 높게 나왔다. 이제는 수요자 중심의 다양화·다원화 형태로 멘토링을 운영하여야 한다.

3. 공급자 중심이 아닌 수요자 중심인 맞춤형 멘토링으로 전환 되어야 한다.

멘토링은 일회성이 아닌 지속적인 '관계'를 기반으로 하며 사회적 기능을 포함하여 멘토의 역량을 강조하는 봉사학습(Service Learning)의 의미도 포함하고 있다. 그래서 멘토링은 문제해결이나 성적향상과 같이 특정한 목표보다는 전인적인 발달과 성장에 목표를 둔다(김지연, 2010). 다문화멘토링에 참여하는 대다수의 다문화가정 학생들은 한국어 미숙으로 학습과 한글에서 어려움을 겪는다. 그러다 보니 멘토링의 많은 부분이 학습지도에 지원되고 있었다. 1:1로 혹은 멘티2~3명에 멘토 한명이 한 팀이 되어 과외형식으로 진행되고 있는 한글 교육이나 학습지도에서 벗어나 다양한 멘토링이 이루어져야 한다. 일반청소년에 비해 불리한 입장에 있는 다문화가정의 중·고등학생들에게 학습지원도 중요하지만 이미 격차가 벌어진 학업에 치중하기 보다는 이들의 장점을 살릴 수 있는 대안이 제시되어야 한다. 학업에 흥미를 잃어버린 중·고등학생들을 대상으로 공부를 강요하기 보다는 운동이나 예체능 관련 멘토링을 진행하거나 진로·직업 교육과 관련된 서비스를 제공해야 한다. 한글이나 한국어가 서툰 유아들에게는 동화구연이나 독서지도 등 대상에 따라 멘토링의 내용도 달라져야 한다.

B. 다문화멘토링 운영체계에 대한 활성화 방안

1. 다양한 운영 모델이 개발되어야 한다.

다문화멘토링이 전국대학으로 확대된 2011년 42개 대학에서 2015년에는 82개 대학에 멘토만 4,510명으로 양적으로 많은 증가세를 보이고 있다. 양적증가에 비해 운영은 정형화·획일화에서 벗어나지 못하고 있다. 빠른 속도로 공교육안으로 진입하는 다양한 다문화가정 학생들을 지원하기 위해서는 다양한 운영모델이 개발되어야 한다. 예.체능에 소질을 보이는 멘티에게는 지속적으로 지도해 줄 수 있는 지역의 재능기부자를 멘토로 매칭 시켜주고, 사각지대에 놓인 멘티들에게는 방학을 이용한 멘토링도 하나의 방안이 될 수 있다. 학교로 장소가 제한되고, 주중 방과 후 시간을 이용하는 현재 멘토링에서 벗어나 멘티의 호기심과 재능을 키워줄 수 있는 다양한 형태의 다문화멘토링 운영 모델이 개발되어야 한다.

2. 전문인력을 양성해야 한다.

다문화멘토링은 일반멘토링과 달리 다문화에 대한 전문성이 요구된다. 다문화가정의 유형도 국제결혼가정, 외국인근로자 가정, 북한이탈주민 가정으로 크게 나뉘고 국제결혼가정도, 국내출신, 국외출신, 중도입국자녀, 재혼가정 자녀들로 나뉘어진다. 그러나 각 대학에서 멘티에게 멘토를 배정할 시 이러한 고려사항이 충분히 반영되지 않은 상태로 매칭이 이루어지고 있다. 다문화센터가 있는 몇 개의 대학을 제외하고는 다문화멘토링 업무는 학생처나 장학지원팀에서 진행하고 있기 때문이다. 다문화멘토링은 매칭에서 끝나는 것이 아니라 지속적인 관리와 상담을 요한다. 물론 멘토의 역량에 따라 멘토링의 효과성은 달라질 수 있다. 그러나 건강한 사회인으로 성장할 수 있게 지원하는 다문화멘토링은 여타의 멘토링보다 더 전문적인 지식을 요한다. 각급학교에 사회복지사가 파견 되듯이 다문화멘토링을 전담할 수 있는 전문인력을 양성해야 한다.

3. 운영비를 지급해야 한다.

다문화 멘토링에 참여하는 대학들의 부담을 덜어주고자 의무화 되었던 12%의 대응투자금이 2014년부터는 대학 자율에 의해 정하도록 하였다. 그러자 대부분의 대학의 경우 대응투자금이 없는 상황에서 다문화멘토링 사업을 진행하고 있다. 그러다보니 운영상의 많은 어려움이 발생하고 있는 것으로 나타났다. 다문화멘토링은 매칭이 끝난 후에도 지속적인 상담과 정기교육, 체험활동 등 지속적인 관리가 필요하다. 그러나 현실적으로는 멘토들에 대한 근로장학금 외에는 지원이 전무한 상황이다. 이에 효과적으로 다문화멘토링을 운영하기 위해서는 근로장학금 외에도 멘토링 운영비가 지원되어야 한다.

VI. 결론

다문화 가정 학생들의 진로 및 직업 선택에 있어서 불평등한 사회계층으로 재생산될 수 있다는 우려에 대한 해결책으로 다문화교육의 필요성이 제기되고 있다. 신교육소외계층인 다문화가정 학생들이 건강한 사회인으로 성장할 수 있도록 지원하는 일은 미래를 대비하는 중요한 일이다. 정부도 교육격차를 줄이기 위해 각종 지원정책을 추진하고 있는데 다문화

멘토링도 그 중의 하나이다. 그러나 다문화가정 학생들을 지원하기 위한 다문화멘토링이 멘티의 교육적 측면보다는 멘토의 재정적 지원 중심으로 운영되고 있다는 비판을 받아오고 있다. 이에 이 연구에서는 다문화멘토링의 운영현황과 사례를 분석하여 개선 방안을 제시하고자 하였다. 연구결과, 다문화멘토링의 가장 큰 성과는 근로장학금을 지급하면서 양적으로 확대된 점이다. 멘토로 참여한 대학생들에게 사회의 일원으로서 지역사회에 봉사할 수 있는 기회를 제공하고 실질적으로 도움이 필요한 다문화가정 학생들에게 형이나 누나 혹은 선생님, 혹은 인생의 가이드가 되어 멘티들의 삶에 긍정적인 기여를 했다는데 있다. 그러나 국가근로장학금으로 운영되면서 멘토가 대학생으로 제한되고 이로 인해 다문화적 배경을 가진 학부모나 대학원생 등 뛰어난 역량을 가진 멘토들이 배제되는 한계를 드러냈다. 멘티의 경우도 초, 중, 고에 재학하고 있는 경우로 제한하다보니 유치원생과 급속도로 늘어나고 있는 학교밖 중도입국청소년들은 멘토링 지원 혜택을 받기 어려운 실정이다. 이와 더불어 자원봉사라는 근본취지에 맞게 운영되고 있는지에 대한 고민이다. 다문화멘토링은 타 멘토링에 비해 많은 활동비가 지원된다. 활동비 지원은 우수한 멘토들을 모집할 수 있는 동기 유발은 될 수 있지만 자원봉사라는 멘토링의 근본 취지를 벗어나는 것은 아닌지 고민해 봐야 할 때이다.

단기간에 멘토링의 효과를 보기 위해서는 멘토의 역량을 강화하고 사전교육대상자를 확대하는 방안도 있다. 그러나 정부의 예산 지원이 축소되어도 지속 가능하기 위해서는 자원봉사가 가능한 지역의 인적자원을 활용하는 방안도 논의 되어야 한다. 이는 멘티의 요구에 맞는 다양한 멘토가 확보되어 농·어촌 지역의 사각지대를 지원할 수 있고 멘토링의 취지도 살릴 수 있는 좋은 방안중 하나가 될 수 있다. 그러나 현실적으로 순수한 자원봉사로 가기에는 어려움이 있을 수 있다. 이에 근로장학금 형태와 자원봉사 형태로 병행하는 방안도 있다. 다문화멘토링의 단기적인 효과가 아닌 장기적인 차원을 위해 멘토 중심의 공급자 중심의 패러다임에서 멘티의 요구에 맞는 멘토를 선발하는 수요자중심의 멘토링 패러다임으로 변화되어야 한다.

참고문헌

- 경기도교육청 (2013). **2013 다문화교육 기본 계획**. 경기: 경기도교육청
 [Gyeonggi Provincial Office of Education(2013). *2013 Basic Plan for Multi-cultural Education*. Gyeonggi: Gyeonggi Provincial Office of Education.]
- 경기도교육청 (2014). **2014 다문화교육 기본 계획**. 경기: 경기도교육청
 [Gyeonggi Provincial Office of Education(2014). *2014 Basic Plan for Multi-cultural Education*. Gyeonggi: Gyeonggi Provincial Office of Education.]

- 경기도교육청 (2015). **다문화멘토링 자료**. 경기: 경기도교육청
[Gyeonggi Provincial Office of Education(2015). *Multi-cultural Mentoring Data*. Gyeonggi: Gyeonggi Provincial Office of Education.]
- 교육인적자원부 (2006). **다문화가정 자녀 교육지원 대책**. 서울: 교육인적자원부.
[Ministry of Education & Human Resources Development(2006). *A Supporting Measure of Education for Children from Multi-cultural Families*. Seoul: Ministry of Education & Human Resources Development.]
- 교육인적자원부 (2007). **다문화가정 자녀 교육지원 계획**. 서울: 교육인적자원부.
[Ministry of Education & Human Resources Development(2007). *A Supporting Plan of Education for Children from Multi-cultural Families*. Seoul: Ministry of Education & Human Resources Development.]
- 교육과학기술부 (2008). **학생 교육 지원 계획**. 서울: 교육과학기술부.
[Ministry of Education, Science and Technology(2008). *A Supporting Plan of Education for Students*. Seoul: Ministry of Education, Science and Technology.]
- 교육과학기술부 (2009). **다문화가정 학생 맞춤형 교육 지원**. 서울: 교육과학기술부.
[Ministry of Education, Science and Technology(2009). *A Customized Support of Education for Students from Multi-cultural Families*. Seoul: Ministry of Education, Science and Technology.]
- 교육과학기술부 (2010). **2010년 다문화가정 학생 교육 지원계획 계획 요약**. 서울: 교육부.
[Ministry of Education, Science and Technology(2010). *Summary on a Supporting Plan of Education for Students from Multi-cultural Families for 2010*. Seoul: Ministry of Education.]
- 교육과학기술부 (2011). **다문화가정 학생 교육 지원 계획 요약**. 서울: 교육과학기술부
[Ministry of Education, Science and Technology(2011). *Summary on a Supporting Plan of Education for Students from Multi-cultural Families*. Seoul: Ministry of Education, Science and Technology.]
- 교육과학기술부 (2012). **다문화학생 교육 선진화 방안**. 서울: 교육과학기술부
[Ministry of Education, Science and Technology (2012). *An Education Advancement Plan for Multi-cultural Student*. Seoul: Ministry of Education, Science and Technology.]
- 교육부 (2015). **2015 다문화 학생 교육지원 계획**. 2015.3.17일자 보도자료. 서울: 교육부.
[Ministry of Education (2015). *A Supporting Plan of Education for Multi-cultural Students for 2015*. Press release dated on March 17, 2015. Seoul: Ministry of Education.]
- 교육부 (2016). **2016 다문화교육 지원**. 2016. 3.10일자 보도자료. 서울: 교육부.
[Ministry of Education (2016). *A Support for Multi-cultural Education for 2016*. Press release dated on March 10, 2016. Seoul: Ministry of Education.]
- 김경준·오해섭·모상현 (2011). **청소년의 사회적 참여 활성화를 통한 저소득 가정 아동 지원 방안Ⅱ: 청소년의 지역사회 참여 패러다임 전환을 위한 멘토링 활성화 정책 방안**. 한국 청소년정책연구원.
[Kim Gyeong-jun·Oh Hae-seop·Mo Sang-hyeon (2011). *A Supporting Plan for Children from Low-income Families through Vitalizing Adolescents' Social Participation II: A Policy Plan of Vitalizing Mentoring for a Paradigm Shift in Adolescents' Community Participation*. National Youth Policy Institute.]
- 김기영 (2014). 다문화멘토링 프로그램에 참가한 멘토의 '동반성장'사례연구. **다문화교육연구**, 7(1), 29.
- [Kim, G. Y. (2014). A Case Study of Mentor's "Accompanied Growth" in Multicultural Mentoring Program. *Multicultural Education Studies*, 7(1), 29.]
- 김민정 (2013). 온라인멘토링이 다문화가정 자녀의 학습동기와 자기효능감에 미치는 영향. **인문연구**, 68, 331-366.

- [Kim, M. J. (2013). The Effects of Online Mentoring on the Motivation and Self-Efficacy of the Children of Multicultural Families. *The Journal of the Humanities*, 68, 331-366.]
- 김순규·이재경 (2007). 빈곤청소년의 심리, 사회적 적응을 위한 멘토링 프로그램의 효과성 연구. *청소년학연구*, 14(6), 75-98.
- [Kim, S. G., & Lee, J. K. (2007). Effectiveness of Mentoring Program for Psychosocial Adjustment of Adolescents in Poverty. *Korean journal of youth studies*, 14(6), 75-98.]
- 김연권 (2013). **학교 다문화교육의 이해: 다문화교육 교사 직무연수(9기)**, 경기도다문화교육센터.
- [Kim, Y. G. (2013). *Understanding about Multicultural Education of School: Multicultural Education Teachers' Job Training(9th)*. Center for Multi-cultural Education.]
- 김지연 (2009). **비행청소년 멘토링 운영을 위한 다기관 협력체계 구축방안 연구**. 한국청소년정책연구원.
- [Kim, J. Y. (2009). *A Study on a Plan of Implementing a Multi-agency Cooperative System for Operating Mentoring of Delinquent Adolescents*. National Youth Policy Institute.]
- 김지연 (2010). **청소년 멘토링 활동 운영 매뉴얼**. 서울 : 한국청소년정책연구원.
- [Kim, J. Y. (2010). *A Manual of Operating the Youth Mentoring Activity*. Seoul : National Youth Policy Institute.]
- 김재철·성경주 (2008). 대학생 멘토링 프로그램 활동의 실태 현황, 기대효과 및 활성화 방안. *교육연구*, 16, 97-118.
- [Kim, J. C., & Seong, G. J. (2008). Survey and discussion to stimulate mentoring program activities for college students. *Journal of educational research*, 16, 97-118.]
- 모경환·최충욱·김명정·임정수 (2009). **다문화교육 입문**. 서울: 아카데미프레스.
- [Mo, G. H., Choe, C. O., Kim, M. J., & Im, J. S. (2009). *An Introduction to Multi-cultural Education*. Seoul: Academy Press.]
- 박선옥 (2013). 다문화 아동을 위한 멘토링 프로그램 설계와 운영에 관한 연구. **다문화콘텐츠연구**, 4(2), 97-127.
- [Park, S. O. (2013) A Study for Planning and Managing a Mentor Program for Multicultural Children : Based on a real case. *Multicultural Content Research*, 4(2), 97-127.]
- 박인옥 (2013). 다문화멘토링의 운영과정과 활동유형에 관한 사례연구. 강원도지역 K대학의 다문화멘토링 프로그램을 중심으로. **언어와 교육**, 9(3), 171-192.
- [Bak, Y. O. (2013). A Case Study on the Mentoring Managing Process and Activity Type of the Multicultural Families. *Language and Education*, 9(3), 171-192.]
- 박현선 (2010). 고위험 청소년을 위한 멘토링 프로그램의 효과분석: 프로그램 과정 산물의 매개효과를 중심으로. **사회복지연구**, 41(1), 175-202.
- [Park, H. S. (2010). The Effect of Youth Mentoring Program on Developmental Outcomes of At-risk Adolescents. *Korean journal of social welfare studies*, 41(1), 175-202.
- 법무부 (2016). **출입국·외국인정책 통계월보**. 2016. 5. 서울: 법무부
- [Ministry of justice (2016). *Immigration ·Foreign Policy Statistics Reports*. March, 2016. Seoul: Ministry of justice.]
- 서미옥·배상식 (2010). 다문화가정 초등학생과 예비교사의 멘토링에 대한 인식. **열린교육연구**, 18(4), 130-151.
- [Suh, M. O. & Bae, S. S. (2010). *The Level of Satisfaction about Mentoring of Elementary In-Service Teachers and Children in Multicultural Families*. *Open Education Research*, 18(4), 130-151.]
- 선필호(2010). **다문화가정 청소년 복지서비스 전달체계의 원칙과 효과성에 대한 인식 연구**. 박사학위논문. 명지대학교.

- [Sun, P. H. (2010). *An Empirical Study on the Principles and the Effectiveness of the Welfare Service Delivery System for the Youth of Multicultural Families*. (Unpublished doctoral dissertation). Myong Ji University of Education, Seoul, South Korea.]
- 설동훈 (2005). **국제결혼 이주 여성 실태조사 및 보건·복지지원 정책 방안**. 서울: 보건복지부.
- [Seol, D. H. (2005). *A Survey on the Actual Condition of Married Immigrant Women and a Policy Plan of Supporting Public Health and Welfare*. Seoul: Ministry of Health and Welfare.]
- 송진웅 (2008). **사대생을 활용한 멘토링 사업**. 교육과학기술부.
- [Song J. U. (2008). *A Mentoring Program Using Education College Students*. Ministry of Education, Science and Technology.]
- 손영희 (2011). 다문화가정 학생 멘토링 개선 방안 연구. **다문화교육**, 2(3), 59-86.
- [Son, N. H. (2011). Improvement Measure for Mentoring according to the Assessment on the Needs of Students of Multicultural Families. *Multicultural education*, 2(3), 59-86.]
- 여성가족부 (2012). **전국다문화가족 실태조사**. 서울: 여성가족부.
- [Ministry of Gender Equality and Family (2012). *An Investigation into the Real State of Multi-cultural Families Nationwide*. Seoul: Ministry of Gender Equality and Family.]
- 여성가족부 (2015). **전국다문화가족 실태조사**. 서울: 여성가족부.
- [Ministry of Gender Equality and Family (2015). *An Investigation into the Real State of Multi-cultural Families Nationwide*. Seoul: Ministry of Gender Equality and Family.]
- 오성배 (2005). 코시안 아동의 성장과 환경에 관한 사례 연구. **한국교육**, 32(3), 61-83.
- [Oh, S. B. (2005). A Case Study on the growth of children and the environment Kosian. *Journal of Korean Education*, 32(3), 61-83.]
- 윤경원·엄재은 (2009). 다문화멘토링에 관한 질적 연구. **교육사회학연구**, 19(3), 101-124.
- [Yoon, K. W. & Uhm, J. E. (2009). A qualitative study of cross-cultural mentoring - Mentoring as the everyday practice of multiculturalism. *Sociology of Education Research*, 19(3), 101-124.]
- 은혜경 (2015). 원격대학 다문화멘토링 참여경험 분석: 멘티의 경험과 요구를 중심으로. **평생학습사회**, 11(1), 89-113.
- [Eun, H. G. (2015). Mentees' Experiences of Multicultural Mentoring Program at Open and Distance University: A Qualitative Study. *Journal of Lifelong Learning*, 17(1), 89-113.]
- 이성순 (2014). 다문화가정 학생 멘토링의 운영현황과 개선과제. **다문화콘텐츠연구**, 16, 89-122.
- [Lee, S. S. (2015). The Status and Problem of Mentoring Programs for School Children of Multicultural Families - A Case Study on Ministry of Educations' Mentoring Program. *Multicultural Content Research*, 16, 89-122.]
- 이재분 (2008). **다문화가정 자녀 교육실태 연구: 국제결혼가정을 중심으로**. 한국교육개발 연구 보고서.
- [Lee, J. B. (2008). *A Study on the Education Reality of Children from Multi-cultural Families: Focusing on International Marriage Families*. Research Report for Korea Education Development.]
- 전광석 (2008). 위기 청소년을 대상으로 한 멘토의 역량강화 방안에 관한 연구. **청소년문화포럼**, 23, 205-236.
- [Jeon, K. S. (2008) The study of methods to strengthen Mento`s ability on teenagers in crisis. *Youth Culture Forum*. 23, 205-236.]
- 전명희 (2011). 새터민 아동·청소년을 위한 멘토링 프로그램개발에 관한 연구. **임상사회사업연구**, 8(1), 101-123.
- [Jeon, M. H. (2011). A study on the Mentoring Program for children moved from North Korea. *Clinical Social Work Research*, 8(1), 101-123.]
- 천정웅·남부현·김삼화 (2012). **청소년멘토링**. 서울: 양서원.

- [Chon, J. O., Nam, B. H., & Kim, S. H. (2012). *Youth Mentoring*. Seoul: Yangseowon Publishing Co.]
- 최진영(2011). 봉사-학습으로서 초등예비교사의 다문화가정 학생 멘토링 경험의 효과. **한국교원 교육연구**, 28(4), 237-263.
- [Choi, J. Y. (2011). The Effects of Elementary Preservice Teachers' Mentoring Experience for Multicultural Students as Service-Learning. *Korea National Education Association*. 28(4), 237-263.]
- 한국장학재단 (2012). **국가근로장학사업과 연계한 2012년도 다문화-탈북학생 멘토링 사업 계획**. 서울: 한국장학재단.
- [Korea Student Aid Foundation (2012). *A Mentoring Program Plan for Multi-cultural & North Korean Refugee Students for 2010 in Connection with National Work Scholarship Project*. Seoul: Korea Student Aid Foundation.]
- 한국장학재단 (2013). **국가 근로장학사업과 연계한 2013년도 다문화-탈북학생 멘토링 사업 계획**. 서울: 한국장학재단.
- [Korea Student Aid Foundation (2013). *A Mentoring Program Plan for Multi-cultural & North Korean Refugee Students for 2013 in Connection with National Work Scholarship Project*. Seoul: Korea Student Aid Foundation.]
- 한국장학재단 (2014). 2014 **다문화-탈북학생 멘토링(교육지원사업) 업무 처리 기준**. 서울: 한국장학재단.
- [Korea Student Aid Foundation (2014). *The Job Processing Standard for Mentoring of Multi-cultural & North Korean Refugee Students for 2014(Education Support Program)*. Seoul: Korea Student Aid Foundation.]
- 한국장학재단 (2015). **다문화-탈북학생 멘토링 시행 계획(안)**. 서울: 한국장학재단.
- [Korea Student Aid Foundation (2015). *A Plan(Agenda) of Implementing Mentoring of Multi-cultural & North Korean Refugee Students*. Seoul: Korea Student Aid Foundation.]
- 한국장학재단 (2015). **다문화-탈북학생 멘토링(교육지원사업) 표준가이드북**. 서울: 한국장학재단.
- [Korea Student Aid Foundation (2015). *The Standard Guidebook for Mentoring(Education Support Program) of Multi-cultural & North Korean Refugee Students*. Seoul: Korea Student Aid Foundation.]
- 한국장학재단 (2016). **다문화학생 멘토링 가이드북**. 서울: 한국장학재단.
- [Korea Student Aid Foundation (2016). *Guidebook for Mentoring of Multi-cultural Students*. Seoul: Korea Student Aid Foundation.]
- 한정우 (2014). 멘토링 프로그램을 통한 대학생의 타문화 이해: 질적 방법을 통한 접근. **청소년학연구**, 21(12), 447-468.
- [Han, J. U. (2014). A Study on College Students' Understanding of Other Cultures through a Multicultural Mentoring Program: using qualitative method. *Korean journal of youth studies*, 21(12), 447-468.]
- Banks, J. A. (2008). *An Introduction to Multicultural Education, 4/E* [다문화 교육 입문] (Translated into Korean by C. O. Choi et al.). Seoul: South Korea: Academy Press]
- Murray, M.(2001). *Beyond the myths and magic o mentoring*. New York, NY: John wiley & Sons, Inc.
- Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2004). *Mentoring and trans for mational*.
- Shea, F. G.(2002). *Mentoring:How to develop successful mentor behaviors*. Menlo Park. CA: Crisp Learning.
- Kram, K. E.(1985). Mentoring at work: Development alrelationships in organizational life. Glenview, IL: Scott, Foresman. leadership. *Journal of Vocational. Behavior*, 65, 255-275.
- Tierney, J. P., Grossman, J. B., & Reach, N. L., (1995). *Making a difference: An impact study of Big Brothers Big Sisters*. Philadelphia, PA: Public/Private Ventures.

손영희 (kogung@hanmail.net)

경기대학교 다문화교육센터 연구원으로 재직중임. 다문화멘토링과 다문화가정 학생들의 진로교육 및 다문화교육 프로그램 개발이 주요 연구 주제임.