

멘토의 자격요건에 대한 유아교육기관 교사의 인식 연구

김 옥 주 · 김 정 주[†]
춘해보건대학교 유아교육과

A Study on Teacher's Recognition in Early-Childhood Education Institutes of Mentor Qualifications for Mentoring

Kim, Ok Ju · Kim Jung Ju[†]

Dept. of Early Childhood Education, Choonhae College of Health Science, Ulsan, Korea

ABSTRACT

The research aimed at analyzing how the differences between teachers' personal backgrounds (age, teaching experience, educational background, position) and experiences with the mentee and the mentor affect their awareness on the mentor qualifications for the mentoring program conducted by infants' educational organizations. By fulfilling the purpose of the research, proper qualifications for a mentor of outstanding abilities, which would be desired by teachers in infant educational organizations, should be established while preliminary data on the mentor teacher training to improve the professionalism of a mentor is expected to be provided. The research was carried out targeting 319 teachers in infants' educational organizations located in Busan and Gyeongsangnam-do. The measuring instrument used was a recognized survey on how the mentor qualifications for the mentoring conducted by infants' educational organizations. The survey consisted of 22 questions. The researcher personally designed the survey based on results generated from preliminary research. SPSS 14.0 was used to analyze selected data as average, standard deviation and one-way layout dispersion. In addition, a post-analysis on the one-way layout dispersion was conducted via the Scheffe posteriori test. The results demonstrated that the mentor qualifications for the mentoring were differently recognized by teachers in infants' educational organizations according to both teacher's personal backgrounds (age, teaching experience, educational background and position) and experiences with the mentee and the mentor.

Key words: teachers in infants educational organizations, mentor qualifications for mentoring

1. 서론

최근 멘토링은 유아교육분야에서 교사의 전문성을 개발하기 위한 장학의 일환으로 활용되고 있다. 교사교육 분야에서 멘토링이란 조직 내에서 멘토(mentor)인 선배교사가 멘티(mentee)인 후배교사에게 조직에서 상황에 맞게 전문성을 개발할 수 있도록 조력해주는 것을 의미한다(Shin 2006). 멘토링 과정에서 멘토는 멘티에게 교수활동을 수행하는 데 필요한 여러 가지 전문적인 지원과 함께 정서적인 지원까지 제공하게 된다(Reiman & Thies-Sprinthall 1998). 따라서 인성적·전문적 자질 등 우수한 역량을 갖춘 경력교사를 멘토로 선발하는 것은 멘토링의 성패를 좌우하는 중요한 과제일 것이다. Cho(2010)는 유아교육기관 멘토교사의 핵심역량 분석을 통해서 멘토의 자질과 능력을 지식, 태도, 가치관 측면에서 제안하였다.

멘토의 자격요건에 대한 선행연구들(Park et al. 2006)을 살펴보면, 근무경력, 고과 기준, 멘토의 인품, 행동규범, 리더십, 충성도 등의 형식적인 요건만으로 멘토를 선발하고 있었다. 교사교육 분야에서도 멘토의 조건을 3~5년 이상의 교사경력이 있으면서 실습교사나 초임교사를 지도해 본 경험이 있고 모범적인 역할수행이 입증된 교사로서 제안하고 있다(Holden 1995). Shin(2006)의 연구에 따르면, 으뜸교사나 지역장학요원, 수업연구대회 입상 교사 등을 멘토로 선정하고 있다. 또한 서울시에서 시행하고 있는 보육교사 자율장학의 경우에는 멘토의 자격요건을 유치원·보육시설 경력 5년 이상, 석사학위 취득자 또는 유치원·보육시설 경력 3년 이상, 시설장 경력 2년 이상 석사학위 취득자로 제시하고 있다(Hong & Suh 2010). 이처럼 멘토의 자격요건이 경력, 학력, 직위 등의 형식적 요건에만 국한될 경우, 우수한 역량을 갖춘 멘토를 선발하기가 어렵다.

이와 같은 맥락에서 최근에는 멘토를 선발하는데 있어 멘토가 멘토링을 운영할 수 있는 능력을 갖추고 있는지, 교육경험에 기초한 실천적 지식을 얼마나 갖고 있는지, 멘토링을 통한 상호성장에 대해 긍정적인 태도와 가치관을 가지고 있

는지 등의 멘토 역량을 평가하는 것에 대해 관심을 갖게 되었다(Cho 2010). 멘토 역량이란 멘토가 멘티와의 관계에서 발휘되는 역량으로(Lee & Lee 2006) 멘토에게 요구되는 특성(characteristics), 특징(traits), 태도(attitudes) 등을 의미한다. 멘토 역량은 멘토가 조직 내에서 수행하는 역할과 관련이 있기 때문에 다양한 직업군에서 요구되는 직무성격과 조직문화에 따라 상황적, 맥락적으로 설정된다. 유아교육기관에서 멘토 역량이란 유아교육기관이라는 환경 속에서 멘토의 성공적인 업무수행에 초점을 두며 멘토의 능력과 자질, 전문성 등을 포괄하는 개념이다(Cho 2010). Playko(1995)는 멘토가 갖추어야 할 조건으로 멘토 역할에 대한 이해, 교수기술, 리더십, 인간관계 및 멘토링 진행에 관한 지식과 기술 등이 필요하다고 하였다. Ford와 Parsons(2000)는 인간에 대한 관심과 이타심, 개방적이고 포용적, 낙천적인 태도, 역동성, 유머감각, 의사소통기술, 멘티의 성공을 함께 기뻐하는 마음 등을 멘토에게 요구되는 자질로 제시하였다. Koki(2002)는 멘토가 사람 지향적이고, 개방적이고, 융통성이 있고, 멘티의 감정에 이입할 수 있어야 하고, 협력적이어야 하며 멘토에게 의사소통기술, 적극적인 듣기 기술, 관계형성 기술, 효율적인 교수법, 관리와 코칭의 모델, 갈등해결, 문제해결에 대한 훈련이 필요하다고 하였다. Park과 Lee(2007)는 효과적인 멘토링을 위해 멘토가 갖추어야 할 조건으로 의사소통능력, 멘티와의 우호적인 관계형성, 반성적 사고능력, 전문적 지식 함양을 위한 자세, 정서적 지원을 제시하였다. Cho(2010)은 유아교육기관 멘토에게 요구되는 핵심역량으로 ‘지식 및 기술’ 측면과 ‘태도 및 가치관’ 측면에서 13개의 역량 요소를 제시하였다. 이 중 유아교육 전문 지식과 실천능력, 대인관계 및 의사소통능력, 멘토링 운영에 대한 지식과 실천능력, 정서적 공감 및 지원능력, 긍정적 태도, 협력적 가치관이 상대적으로 중요한 멘토의 핵심역량이라고 보고하였다.

이와 같이 효과적인 멘토링의 실천을 위한 멘토역량을 분석하는 것에 관심을 가지는 것도 중요하지만 멘토와 멘티가 바라보는 멘토 역량에 대한 인식을 분석해봄으로써 선발될 멘토가 갖추

어야할 실천적 능력과 전문성에 대한 유아교육기관 교원들의 다각적인 시각을 분석할 필요가 있을 것이다. 경력이 많고 숙련된 교사가 모두 좋은 멘토가 될 수 있는 것은 아니기 때문에 교육 현장에서 초임교사를 지도하는 멘토들도 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 또한 멘토링에서 멘토와 멘티의 관계에 있어서도 더욱 원활하기 위해서는 멘티가 요구하는 멘토 역량에도 귀를 기울일 필요가 있겠다.

그러나 국내에서 이루어진 유아교육기관 교사의 멘토링에 관한 연구들은 주로 멘토링에 대한 인식과 멘토 자격의 형식적 요건, 멘토교육의 운영방법에 대해 조사한 연구(Hong et al. 2006; Kim 2008)이거나 멘토링의 운영 실체에 대한 사례연구(Shin 2005; 2006)이고 멘토링을 실행하는 멘토의 역할과 경험, 역량에 관한 연구(Cho 2009; 2010; Hong & Suh 2010)들로 전문가들의 의견을 구하는데 제한되어 있는 실정이다. 따라서 멘토의 자격요건에 대해 경력, 학력, 직위의 기본요건과 함께 멘토링을 성공적으로 수행할 수 있는 역량을 갖추었는지 멘토 역량을 포함하여 자격요건 중 유아교육기관 현장 교사들이 중요하게 여기는 역량 변인을 규명하는 것에 대한 기본적인 연구가 필요하겠다.

이러한 맥락에서 본 연구의 목적은 유아교육기관 멘토의 자격요건에 대한 어린이집과 유치원 교사들의 개인변인에 따른 인식을 분석하는 것이다. 이를 통해 멘토와 멘티가 원하는 우수한 역량을 갖춘 멘토를 선발할 수 있는 자격요건을 설정하고, 멘토의 전문성을 신장할 수 있는 멘토교육의 기초자료를 제공하고자 한다. 이와 같은 목적을 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교육기관 교사의 개인적 특성(연령, 경력, 학력, 직위)에 따른 멘토의 자격요건에 대한 인식 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 유아교육기관 교사의 멘티 및 멘토 경험 유무에 따른 멘토의 자격요건에 대한 인식 차이는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 부산광역시와 경상남도에 소재한 유아교육기관에서 근무하는 교사 319명을 연구대상으로 하였다. 본 연구를 위해서 2012년 2월 28일부터 3월 22일까지 부산광역시와 경상남도 지역에 소재하고 있는 유아교육기관 43개소를 무선표집하여 설문지 450부를 우편 및 인편으로 배포하거나 혹은 직접 방문하여 배포하였다. 배포된 설문지 중 326부를 회수되었으며, 이 중 무응답 설문지 7부를 제외한 319부를 최종 분석하였다. 연구대상의 일반적인 배경은 Table 1과 같다.

Table 1. Study of the general background

	Variable	N	%
Age	25 or less	73	22.88
	Less than 26 to 30	85	26.65
	Less than 31 to 35	103	32.29
	More than 36	58	18.18
Total		319	100
Education	College or less	139	43.57
	University	107	33.54
	Graduate school	73	22.88
Total		319	100
Career	Less than 5 years	117	36.68
	Less than 5 years to 10years	81	25.39
	More than 10 years	121	37.93
Total		319	100
Grade	General teacher	159	49.84
	Head teacher	76	23.82
	Director	84	26.33
Total		319	100
Institution Type	Daycare center	186	58.31
	Kindergarten	133	41.69
Total		319	100

2. 연구도구

본 연구의 설문지는 멘토교사의 자격요건을 알아보기 위해 Cho(2010)의 유아교육기관 멘토교사의 핵심역량 영역 및 요소를 토대로 설문지를 작성하였다. 설문지는 연구자 2인 및 유아교육전문가 2인의 안면타당도 검증을 받았다. ‘멘토의 자격요건’ 설문지는 Cho(2010)의 연구에 기초하여 유아교육 및 멘토링에 대한 전문지식, 유아교육 및 멘토링에 대한 지식 실천능력, 멘토링을 위한 태도, 멘토링을 위한 가치관으로 4가지 하위요인으로 22개의 문항으로 구성하였다. 멘토 자격요건 문항은 총 22문항으로 작성되었으며, 각 문항은 5점 평정척도를 사용하여 22점부터 110점까지 점수를 나타낼 수 있다. 멘토 자격요건에 대한 문항간 내적 신뢰도(Cronbach's α)는 .98이었다. 구체적인 설문문항은 Table 2와 같다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 14.0 프로그램을 사용하여, 평균, 표준편차, 및 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 또한 일원배치분산분석(ANOVA)의 사후분석은 Scheffe 사후검증을 실시하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 교사의 개인적 특성에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이

교사의 개인적 특성에 따른 멘토 자격요건을 알아보기 위해 연령, 경력, 학력, 직위에 따른 집단 인식 차이를 알아본 결과는 Table 3~Table 7과 같다.

1) 연령에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이

유아교육기관 교사의 연령에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과는 Table 3과 같다.

Table 3에서 나타난 바와 같이, 유아교육기관 교사의 연령에 따라 멘토 자격요건에 대한 인식 차이가 있는지 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 유아교육기관 교사의 연령에 따라 멘토 자격요건 전체는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=24.80, p<.001$). 각 요인에 따른 멘토 자격요건 인식 차이를 살펴본 결과, 지식($F=43.66, p<.001$), 기술($F=39.74, p<.001$), 태도($F=3.03, p<.05$), 가치관($F=11.20, p<.001$)에서

Table 2. Contents in the survey

Subordinate factors	Questions	Question number	Cronbach's α
Teaching experiences / educational background/ position of a mentor during the mentoring	Teaching experience / educational background / position of a mentor	1~3	-
Mentor's knowledge on the early childhood education during the mentoring	Expertise on conducting of an infants program Expertise on the infants development Expertise on business of an organization / knowledge on conducting of the mentoring	4~7	.79
Mentor's fulfillment abilities of knowledge on the early childhood education during the mentoring	Understanding of a mentee / fulfillment ability of relevant knowledge on the early childhood education / fulfillment ability of the conducting of the mentoring / personal relationship ability / communication ability / problem-solving ability / emotional empathy and emotional support ability	8~14	.87
Mentor's attitude during the mentoring	Personality / a sense of leadership / flexibility / service and devotion / a sense of duty	15~19	.86
Mentor's values during the mentoring	Cooperative values / pride in the teaching / pride in an infants educational organization	20~22	.81

Table 3. The differences according to age of the mentor qualifications

		(N=319)				
Mentor qualifications	Age	N	M	SD	F	Posteriori test
Knowledge	25 or less(A)	73	3.88	.45	43.66***	A<C,D*** B<C,D*** C<D*
	Less than 26 to 30(B)	85	3.92	.46		
	Less than 31 to 35(C)	103	4.33	.30		
	More than 36(D)	58	4.55	.49		
Teaching skill	25 or less(A)	73	3.97	.49	39.74***	A<C,D*** B<C,D***
	Less than 26 to 30(B)	85	4.01	.45		
	Less than 31 to 35(C)	103	4.42	.36		
	More than 36(D)	58	4.61	.38		
Attitude	25 or less(A)	73	4.05	.69	3.03*	-
	Less than 26 to 30(B)	85	4.06	.48		
	Less than 31 to 35(C)	103	4.28	.56		
	More than 36(D)	58	4.16	.66		
Values	25 or less(A)	73	3.95	.68	11.20***	A<C** A<D*** B<D**
	Less than 26 to 30(B)	85	4.08	.51		
	Less than 31 to 35(C)	103	4.23	.48		
	More than 36(D)	58	4.44	.64		
Total	25 or less(A)	73	3.96	.53	24.80***	A<C,D*** B<C,D***
	Less than 26 to 30(B)	85	4.02	.43		
	Less than 31 to 35(C)	103	4.32	.32		
	More than 36(D)	58	4.44	.55		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

유의미한 차이가 나타났다.

연령에 따른 차이가 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위하여 Scheffé의 사후검증을 실시한 결과, 멘토 자격요건 전체에서는 25세 이하 집단은 31세~35세 이하 집단($p<.001$) 및 36세 이상 집단($p<.001$)간에, 26세 이상~30세 이하 집단은 31세~35세 이하 집단($p<.001$) 및 36세 이상 집단($p<.001$)간의 멘토 자격요건 인식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보면, 지식에서는 25세 이하 집단은 31세 이상~35세 이하 집단($p<.001$) 및 36세 이상 집단($p<.001$)간에, 26세 이상~30세 이하 집단은 31세 이상~35세 이하 집단($p<.001$) 및 36세 이상 집단($p<.001$)간에, 31세 이상~35세 이하 집단은 36세 이상 집단($p<.05$)간의 멘토 자격요건 인식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 다음으

로 기술에서는 25세 이하 집단은 31세 이상~35세 이하 집단($p<.001$) 및 36세 이상 집단($p<.001$)간에, 26세 이상~30세 이하 집단은 31세 이상~35세 이하 집단($p<.001$) 및 36세 이상 집단($p<.001$)간의 멘토 자격요건 인식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 가치관에서는 25세 이하 집단은 31세 이상~35세 이하 집단($p<.01$) 및 36세 이상 집단($p<.001$) 간에, 26세 이상~30세 이하 집단은 36세 이상 집단($p<.01$) 간의 멘토 자격요건 인식에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2) 경력에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이

유아교육기관 교사의 경력에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. The differences according to career of mentor qualifications

Mentor qualifications	Career	N	M	SD	F	Posteriori test
Knowledge	Less than 5(A)	117	4.00	.05	20.08***	A,B<C***
	Less than 5 to 10(B)	81	4.08	.05		
	More than 10(C)	121	4.37	.36		
Teaching skill	Less than 5(A)	117	4.11	.49	9.35***	A<C***
	Less than 5 to 10(B)	81	4.26	.56		
	More than 10(C)	121	4.37	.37		
Attitude	Less than 5(A)	117	4.11	.59	.56	-
	Less than 5 to 10(B)	81	4.20	.66		
	More than 10(C)	121	4.14	.50		
Values	Less than 5(A)	117	4.01	.51	8.60***	A<B,C**
	Less than 5 to 10(B)	81	4.26	.59		
	More than 10(C)	121	4.25	.44		
Total	Less than 5(A)	117	4.06	.43	8.72***	A<C***
	Less than 5 to 10(B)	81	4.20	.49		
	More than 10(C)	121	4.28	.34		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 4에서 나타난 바와 같이, 유아교육기관 교사의 경력에 따라 멘토 자격요건에 대한 인식 차이가 있는지 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과, 유아교육기관 교사의 경력에 따른 멘토 자격요건 전체는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=8.72$, $p<.001$). 각 요인에 따른 멘토 자격요건 인식 차이를 살펴본 결과, 지식($F=20.08$, $p<.001$), 기술($F=9.35$, $p<.001$), 가치관($F=8.60$, $p<.001$)에서 유의미한 차이가 나타났으나, 태도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다($F=0.56$, $p>.05$). 또한 경력에 따른 차이가 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위하여 Scheffe의 사후검증을 실시한 결과, 전체 총점에서는 5년 미만 집단과 10년 이상 집단 간의 멘토 자격요건에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 하위요인별로 살펴보면 지식에서는 5년 미만 집단과 10년 이상 집단 간($p<.001$), 5년 이상~10년 미만 집단과 10년 이상 집단 간($p<.001$), 기술에서는 5년 미만 집단과 10년 이상 집단 간($p<.001$), 가치관에서는 5년 미만 집단과 5년 이상~10년 미만 집단 간($p<.01$), 5년 미만 집단과 10년 이상 집단 간에 유의미한 차이

가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

3) 학력에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이

유아교육기관 교사의 학력에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과는 Table 5와 같다.

Table 5에서 나타난 바와 같이, 유아교사의 학력에 따른 멘토 자격요건 인식은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=5.33$, $p<.001$), 각 요인에 따른 멘토 자격요건 인식차이를 살펴본 결과 멘토의 지식($F=33.05$, $p<.001$), 멘토의 기술($F=20.76$, $p<.001$), 멘토의 태도($F=7.67$, $p<.001$)에서 유의미한 차이가 나타났으며, 멘토의 가치관에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다($F=0.34$, $p>.05$). 또한 학력에 따른 차이가 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위하여 Scheffe의 사후검증을 실시한 결과, 전체 총점에서는 전문대학 졸업 이하 집단과 대학원 졸업 집단 간의 멘토 자격요건에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 하위요인별로 살펴보면 지식에서는 전문대학 졸업 이하 집단과 대학원

Table 5. The differences according to the education of mentor qualifications

(N=319)						
Mentor qualifications	Education	N	M	SD	F	Posteriori test
Knowledge	College or less(A)	139	4.02	.55	33.05***	A,B<C***
	University(B)	107	4.09	.36		
	Graduate school(C)	73	4.53	.49		
Teaching skill	College or less(A)	139	4.15	.54	20.76***	A,B<C***
	University(B)	107	4.17	.50		
	Graduate school(C)	73	4.55	.37		
Attitude	College or less(A)	139	4.12	.64	7.67***	A<B*
	University(B)	107	4.31	.49		B>C**
	Graduate school(C)	73	3.97	.59		
Values	College or less(A)	139	4.14	.62	.34	-
	University(B)	107	4.19	.49		
	Graduate school(C)	73	4.18	.40		
Total	College or less(A)	139	4.11	.52	5.33***	A<C**
	University(B)	107	4.19	.36		
	Graduate school(C)	73	4.31	.32		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

졸업 집단 간($p<.001$), 4년제 대학교 졸업 집단과 대학원 졸업 집단 간($p<.001$), 기술에서는 전문대학 졸업 이하 집단과 대학원 졸업 집단 간($p<.001$), 4년제 대학교 졸업 집단과 대학원 졸업 집단 간($p<.001$), 태도에서는 전문대학 졸업 이하 집단과 4년제 대학교 졸업 집단 간($p<.05$), 4년제 대학교 졸업 집단과 대학원 졸업 집단 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$).

4) 직위에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이

유아교육기관 교사의 직위에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과는 Table 6과 같다.

Table 6에서 나타난 바와 같이, 유아교사의 직위에 따른 멘토 자격요건 인식은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=11.10$, $p<.001$), 각 요인에 따른 멘토 자격요건 인식차이를 살펴본 결과 멘토의 지식($F=36.90$, $p<.001$), 멘토의 기술($F=8.58$, $p<.001$), 멘토의 태도($F=3.32$, $p<.05$), 멘토의 가치관($F=7.26$, $p<.001$)에서 유의미한 차이

가 나타났다. 또한 직위에 따른 차이가 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위하여 Scheffe의 사후검증을 실시한 결과, 전체 총점에서는 일반교사와 집단과 원장 및 원감 집단 간($p<.001$), 주임교사 집단과 원장 및 원감 집단 간의 멘토 자격요건에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 하위요인별로 살펴보면 지식에서는 일반교사 집단과 주임교사 집단 간($p<.01$), 일반교사 집단과 원장 및 원감 집단 간($p<.001$), 주임교사 집단과 원장 및 원감 집단 간($p<.001$), 기술에서는 일반교사 집단과 원장 및 원감 집단 간($p<.001$), 가치관에서는 일반교사 집단과 원장 및 원감 집단 간($p<.01$), 주임교사 집단과 원장 및 원감 집단 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$).

2. 교사의 멘티 및 멘토 경험 유무에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이

유아교육기관 교사의 멘티 및 멘토 경험 유무에 따른 멘토 자격요건에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과는 Table 7과 같다.

Table 6. The differences according to the title of mentor qualifications

(N=319)

Mentor qualifications	Title	N	M	SD	F	Posteriori test
Knowledge	General teachers(A)	159	3.98	.51	36.90***	A<B*
	Head teachers(B)	76	4.17	.40		A<C***
	Director(C)	84	4.50	.35		B<C***
Teaching skill	General teachers(A)	159	4.14	.52	8.58***	A<C***
	Head teachers(B)	76	4.29	.41		
	Director(C)	84	4.40	.45		
Attitude	General teachers(A)	159	4.18	.63	3.32*	-
	Head teachers(B)	76	3.99	.54		
	Director(C)	84	4.21	.55		
Values	General teachers(A)	159	4.12	.60	7.26***	A<C**
	Head teachers(B)	76	4.06	.40		B<C**
	Director(C)	84	4.35	.45		
Total	General teachers(A)	159	4.11	.48	11.10***	A<C***
	Head teachers(B)	76	4.13	.33		B<C**
	Director(C)	84	4.36	.37		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Table 7. The differences according to the experience of mentor qualifications

(N=312, missing values=7)

Mentor qualifications	Experience	N	M	SD	F	Posteriori test
Knowledge	Only the mentee(a)	76	3.92	.46	17.81***	A<C***
	Only the mentor(b)	24	4.01	.47		B<C*
	Experience in both(c)	212	4.28	.47		
Teaching skill	Only the mentee(a)	76	4.08	.50	10.06***	A<C***
	Only the mentor(b)	24	4.08	.41		B<C*
	Experience in both(c)	212	4.34	.47		
Attitude	Only the mentee(a)	76	4.18	.66	6.14**	A>B**
	Only the mentor(b)	24	3.76	.39		B<C**
	Experience in both(c)	212	4.20	.57		
Values	Only the mentee(a)	76	4.08	.54	13.44***	A>B*
	Only the mentor(b)	24	3.74	.28		A<C*
	Experience in both(c)	212	4.26	.50		B<C***
Total	Only the mentee(a)	76	4.07	.45	13.26***	A<C**
	Only the mentor(b)	24	3.90	.24		B<C***
	Experience in both(c)	212	4.27	.41		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Table 7에서 나타난 바와 같이, 유아교사의 멘티 및 멘토경험 유무에 따른 멘토 자격요건 인식은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=13.44, p<.001$), 각 요인에 따른 멘토 자격요건 인식차이를 살펴본 결과 멘토의 지식($F=17.81, p<.001$), 멘토의 기술($F=10.06, p<.001$), 멘토의 태도($F=6.14, p<.01$), 멘토의 가치관($F=13.44, p<.001$)에서 유의미한 차이가 나타났다.

또한 멘티 및 멘토 경험 유무에 따른 차이가 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위하여 Scheffe의 사후검증을 실시한 결과, 전체 총점에서는 멘티만 경험한 집단과 멘티와 멘토 모두를 경험한 집단 간($p<.01$), 멘토만 경험한 집단과 멘티와 멘토 모두 경험한 집단 간의 멘토 자격요건에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

하위요인별로 살펴보면, 지식에서는 멘티만 경험한 집단과 멘티와 멘토 모두 경험한 집단 간($p<.01$), 멘토만 경험한 집단과 멘티와 멘토 모두 경험한 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 기술에서는 멘티만 경험한 집단이 멘티와 멘토 모두 경험한 집단 간($p<.001$), 멘토만 경험한 집단이 멘티와 멘토 모두 경험한 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 태도에서는 멘티만 경험한 집단이 멘토만 경험한 집단 간($p<.01$), 멘토만 경험한 집단이 멘티와 멘토 모두를 경험한 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 가치관에서는 멘티만 경험한 집단이 멘토만 경험한 집단 간($p<.01$), 멘티만 경험한 집단과 멘티 및 멘토를 경험한 집단간($p<.01$), 멘토만 경험한 집단과 모두 경험한 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

IV. 결론 및 제언

본 연구는 유아교육기관 교사들이 중요하게 인식하는 멘토의 자격요건을 이해하고, 멘토링에서 멘토를 선발하는데 기초자료를 제공하기 위해 멘토의 자격요건에 대한 유아교육기관 교사의 인식을 분석하는데 목적을 두었다. 이를 위해 부산

광역시와 경상남도에 소재한 유아교육기관의 교사 319명을 연구대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구에서 나타난 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관 교사의 개인적 특성에 따라 멘토의 자격요건에 대한 인식을 분석한 결과, 교사의 연령, 경력, 학력이 증가할수록, 직위가 높을수록, 멘토의 자격요건에 해당하는 지식, 기술, 태도, 가치관 등을 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 일반적으로 멘토선발 실태를 제시한 선행연구들(Holden 1995; Hong & Suh 2010; Park et al. 2006)은 경력이 높은 교사들을 공통적인 요건으로 보고하고 있다. 하지만, 멘토교사를 선정할 때, 단순히 경력이 높은 교사를 선정하기 보다는 유아교육에 대한 전문인 지식과 실천능력, 멘토링 운영에 대한 실천능력, 대인관계 능력, 긍정적인 태도와 개방성, 협력적인 가치관 등에 대한 통합적인 능력을 갖춘 멘토를 선발할 필요가 있을 것이다.

또한 연령, 경력, 학력, 직위 간에 멘토의 자격요건에 대한 인식의 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 통해 멘토링 과정에서 멘티가 어떠한 자격요건을 갖춘 멘토를 요구하는지 멘티의 요구에 귀를 기울여 멘토를 선발하는 계기를 마련해야 할 것이다. 또한 멘토의 입장에서 보다 역량을 갖춘 멘토로서 준비를 할 수 있도록 교사교육 측면에서 멘토교육에 대한 발전적인 방향으로 자료를 활용해야 한다고 사료된다. 결국, 멘토링은 멘토와 멘티 간에 서로 상호작용을 통해서 이루어지는 복잡하고 역동적인 과정이다. 따라서 멘토링의 효과를 증진시키기 위해서 멘토교사의 핵심역량에 대한 중요성을 강조(Cho 2010)하고 있지만, 멘토링이 수직적인 장학이 되지 않고, 수평적이면서 성공적으로 이루어지기 위해서는 멘티의 입장에서 요구하는 멘토의 자격요건을 충족시킬 수 있는 배려가 필요할 것이다.

둘째, 유아교육기관 교사들의 멘티 및 멘토 경험 유무에 따른 멘토의 자격요건 차이를 확인한 결과, 멘티만 경험한 경우와 멘토만 경험한 경우 및 멘토와 멘티를 모두를 경험한 집단 간에 멘토의 자격요건에 대한 인식에서 유의한 차이가 나타났다. 먼저 멘토만 경험한 경우가 멘토의 자격

요건에 대한 인식이 가장 낮았으며, 멘티와 멘토를 모두 경험한 경우 멘토의 자격요건에 대한 인식이 가장 높은 것으로 나타났다. 멘티만 경험한 경우에는 긍정적인 태도, 융통성, 봉사과 헌신, 개방적인 태도와 같은 ‘태도’에 대한 자격요건을 가장 중요하다고 인식했다. 반면, 멘토만 경험하였거나 멘티와 멘토 모두 경험한 경우에는 이러한 연구결과는 정서적 공감 및 지원능력과 문제해결능력 등의 기술적인 측면의 자격 요건이 더 중요하다고 인식하였다. 이러한 연구결과는 유아교육기관 교사들이 개인적으로 경험한 멘토링 경험에 의해 인식하는 중요도이기 때문에, 유아교육현장에서 멘토링을 실시할 경우 멘토의 자격요건에 대한 멘티와 멘토의 입장을 모두 이해하는데 유용한 자료가 될 것으로 사료된다.

Cho(2010)은 유아교육기관 멘토 교사의 핵심역량을 분석한 연구에서 멘토로서 효과적인 멘토링을 수행하기 위해서는 지식, 기술, 태도 및 가치관 측면이 포괄적으로 반영되어야 함을 언급하였다. 멘토의 핵심역량은 멘토 개인이 갖추어야 하는 자질에 해당되지만, 멘티만을 경험한 교사가 바라보는 멘토자격에 대해 목소리를 귀울인다면, 멘토링을 통한 동료장학의 효과를 더 증가시킬 수 있을 것이다. 또한, 멘토를 경험한 교사들이 바라보는 멘토자격에 대한 목소리는 멘토 스스로가 부족하다고 생각되는 자격에 대한 멘토교사교육의 기초자료가 될 것이며, 질적인 멘토링을 위한 준비에 있어 보다 의미있는 자료가 될 것이다.

본 연구는 유아교육기관 교사들이 중요하게 인식하는 멘토의 자격요건을 이해하고, 멘토링에서 멘토를 선발하는데 기초자료를 제공하기 위해 유아교육기관 멘토의 자격요건에 대한 유아교육기관 교사의 인식을 분석하는데 목적을 두었다.

마지막으로 본 연구는 유아교육기관 교사들이 중요하게 인식하는 멘토의 자격요건을 조사한 연구이기 때문에 멘토 선발기준에 대한 중요도 여부를 단순 구분하여 조사했다는 제한점을 가진다. 본 연구결과를 토대로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 실제로 유아교육기관에서 멘토를 선발하는 과정에서 멘토의 역량에

대한 기준을 어떻게 평가하는 것이 바람직한지 심층적으로 분석하는 연구가 필요할 것이다. 둘째, 유아교육현장에서 멘티와 멘토의 입장에서 바라보는 이상향적인 멘토를 선발하여 적용해 본 후, 멘토링의 효과적인 측면에 대한 연구도 필요하겠다.

참고문헌

- Kim JJ (2008) The Cognition and the Requirement of Nursery School on Mentoring. Graduate School of Kwangju Woman's University.
- Park EH (2003) Teacher Education. Seoul: Changjisa.
- Park EH, Lee EH, Lee HO, Lim SL, Cho WJ (1998) The study of the development of an induction program for the first-year teacher. J Korean Teacher Educ 15(1), 1-16.
- Park HK, Lee JH (2007) A study for the perception of mentors about mentors' roles and requirements. J Early Childhood Educ Res & Revi 11(3), 103-122.
- Shin BS (2005) The practice and implication of begining teacher mentoring program in the United States. J Educ Administration 23(4), 103-128.
- Shin BS(2006) A study on the practice and improvement of beginning teacher mentoring in elemetary school: The case of chuncheonnamdo education office. J Korean Teacher Educ 23(1), 263-289.
- Lee SH, Lee MK (2006) A study on the mentor's competency and mentoring functions. J Professional Management Res 9(1), 229-262.
- Cho WJ, Park EH (2001) A study of developing a model training program for cooperating teachers. J Early Childhood Educ 21(2), 273-298.
- Cho HJ (2009) The difficulties of experienced teachers in mentoring beginnig teachers and identifying, the essential elements of effective mentoring. J Early Childhood Educ 29(5), 21-43.
- Cho HJ (2010) An analysis on the core competency of mentor teacher in early childhood education center with delphi method. J Early Childhood Educ Res & Rev 14(5), 183-206.
- Hong EK (2003) Metoring Process for the Kindergarten Beginning Teacher. Graduate School of Chung Ang University
- Hong EK, Paik YS, Kim SS (2006) The recognition and the requirement for the mentoring of the kindergarten teachers. J Early Childhood Educ 10(4), 5-24.
- Hong EJ, Suh YS (2010) Nursery Seoulhyeong Scholarship over the Course of Self-change of

- Experience and a Mentor. Interdisciplinary Approach of Early Childhood Education, Korea Institute of Early Childhood Education Conference 2010 Scheduled, pp. 269-273. March 27. Busan: Kyungsung University Concert Hall.
- Ford D, Parsons J (2000) Teachers as Mentors. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 447 073).
- Ganser T (2002) Supporting new teacher mentor programs: Strategies for principals. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 446 702).
- Goleman D (1995) Emotional Intelligence. New York: Basic Books.
- Hobson AJ, Ashby P, Malderez A, Tomlinson PD (2009) Mentoring beginning teachers : What we know and what we don't. *Teacher and Teacher Educ* 25, 207-216.
- Holden J (1995) Mentoring Frameworks for Texas Teachers. Revised Edition. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 398 227).
- Koki S (2002) The Role of Teacher Mentoring in Educational Reform. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 420 647).
- Locraft CJ (2002) The Teachers College New Teacher Institute: Supporting New Teachers through Mentoring Relationships. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 470 683).
- Newcombe E (1998) Mentoring Programs for New Teachers. Research for better School, Inc., Philadelphia, Pa. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 375 105).
- Reiman AJ, Thies-Sprinthall L (1998) Mentoring and supervision for teacher development. NY: Longman Inc.
- Playko MA (1995) Mentoring for educational leaders: A practitioner's perspective. *J Educ Administration* 33(5), 84-92.