

국내 사서교육프로그램 인식도 분석 및 개편방안 연구*

A Study on the Reform Plan of Librarian Education Program for Librarianship in Korea

윤 희 윤(Hee-Yoon Yoon)**

정 현 태(Hyun-Tae Joung)***

< 목 차 >

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| I. 서론 | III. 사서교육프로그램의 수요예측 및 개편방안 |
| 1. 연구의 목적 | 1. 사서교육의 중장기 수요 예측 |
| 2. 연구의 방법 및 한계 | 2. 사서교육프로그램의 설계지침 및 개편방안 |
| II. 사서교육프로그램의 인식도 조사 및 분석 | IV. 요약 및 결론 |
| 1. 사서교육 인식도 조사의 대상 및 방법 | |
| 2. 사서교육 인식도 조사결과의 분석 | |

초 록

본 연구의 목적은 도서관 직원을 대상으로 한 설문조사를 근거로 사서교육프로그램 개편방안을 제안하는데 있다. 이를 위하여 사서교육(참여율과 유용성, 교육 및 운영방식, 강의내용과 강사진, 국립사서교육원 설립 위치, 미래 핵심역량 등)의 현주소에 대한 인식도를 분석하고, 다양한 근거자료(교육훈련 법령, 정부정책, 국제교류 및 해외동향, 선행연구 등)를 입각하여 중장기 교육수요를 예측한 후에 이를 충족시키기 위한 가칭 '국립사서교육원 설립·운영의 핵심 의제인 사서교육프로그램의 미래지향적 개편 모형을 제시하였다.

키워드: 사서교육, 사서교육프로그램, 사서 재교육, 사서직무교육

ABSTRACT

The goal of this study is to propose the reform plans for education program for librarianship. For this goal, authors analyzed the current status(participation rates and availability, training and operating methods, lectures and lecturers, facilities and location, future core competencies, etc) of education program using the librarian's survey and forecasted the long-term educational demand. Based on these results, authors proposed a future-oriented reform of education program for librarianship for establishment and operation of tentatively named 'National Librarian Education Institute' in the National Library of Korea.

Keywords: Librarian education, Education programs for librarianship, Librarian retraining, Librarian job training

* 2014년 국립중앙도서관의 '국립사서교육원 설립을 위한 사전연구' 과제를 수정·보완하여 재구성하였음

** 대구대학교 문헌정보학과 교수(yhy@daegu.ac.kr) (제1저자)

*** 인천대학교 문헌정보학과 강사(huntj@naver.com) (교신저자)

•논문접수: 2015년 5월 11일 •최초심사: 2015년 5월 23일 •게재확정: 2015년 6월 4일

•한국도서관·정보학회지 46(2), 49-69, 2015. [http://dx.doi.org/10.16981/kliss.46.201506.49]

I. 서론

1945년 10월에 ‘국립도서관’으로 개관한 현재의 국립중앙도서관은 국가를 대표하는 국립 도서관이다. 이러한 정체성과 위상은 「도서관법」 제19조 제1항에서 규정한 9가지 업무가 방증한다. 그 가운데 제5호(도서관 직원의 교육훈련 등 국내 도서관 지도·지원 및 협력)는 도서관계를 위한 ‘교육훈련기관’으로서의 책무를 명시한 것인데 지식정보의 망라적 수집, 무결성 보존, 전국적 서비스 등과 함께 존재이유를 정당화하는 요체로 간주할 수 있다.

그 역사적 발전과정을 개관하면 1946년에 최초의 사서양성기관인 ‘국립조선도서관학교’를 설립하였고, 1947년에는 ‘도서관 사업 강습회’를 시작하였다(국립중앙도서관 1973, 337). 이어 1963년에 제정된 「도서관법」 제17조 제5호에 근거한 「도서관법 시행령」 제5조(국립중앙도서관은 다른 도서관으로부터 도서관업무에 종사하는 직원에 대한 교양강습실시의 요청이 있거나 법 제17조 제5호의 규정에 의한 도서관업무에 관한 지도를 하기 위하여 필요한 때에는 그 강습을 실시 할 수 있다)에 따라 사서교육을 위한 법적 근거를 확보하였다. 1983년에는 문교부 소속 사서직 직무교육을 위한 중앙교육연수원 분원이 설치되었으며, 1985년 2월 27일에는 총무처(현 인사혁신처)로부터 사서직 공무원 교육훈련과정을 승인받았다. 1987년에 개정된 「도서관법」 제16조 제1항 제8호에 ‘사서직원 연수가 포함됨으로써 사서교육기관으로 공인받았고, 1997년에 전담부서를 설치하여 「공무원교육훈련법」에 따른 특수교육훈련기관으로 지정되면서 사서직 계속교육기관으로 자리매김하였다(국립중앙도서관 2006).

그럼에도 불구하고 국립중앙도서관 사서교육의 현주소는 집합교육 수요 충족률 및 이수율의 지속적 감소에 따른 수급격차 심화, 교육·숙박시설의 절대 부족, 교육과정 확대 및 내용적 충실화를 위한 전문인력(운영요원 + 우수 교수진) 확보의 어려움, 관종별·직종별·직급별·직무별 교육수요의 세분화 요구에 대처하기 위한 맞춤형 교육과정 개발·운영의 한계, 급변하는 지식정보 생태계에 대응하기 위한 사서직 역량개발 및 관종별 전문교육의 시급성, 상시적 학습이 가능한 사이버 교육콘텐츠 확보의 필요성, 다양한 교육수요를 충족시키는데 부족한 조직체계 및 인력구성 등의 과제를 안고 있다. 그러나 모든 관종을 대상으로 교육수요를 조사한 연구는 극소수에 불과하다(한국인사행정학회 2005 ; 대진대학교 산학협력단 2010).

이에 본 연구는 전국의 도서관 직원을 대상으로 사서교육에 대한 인식도를 조사·분석하여 사서교육프로그램의 개편방안을 제안하고자 한다. 부연하면 범정부차원의 법정 계획인 제2차 도서관발전종합계획(2014-2018)에서 국립중앙도서관의 추진과제로 적시하고 있는 가칭 ‘국립사서교육원’을 설립·운영을 위한 핵심의제인 중장기 교육수요를 예측하여 사서교육 프로그램의 미래지향적 개편모형을 제시하는데 목적이 있다.

II. 사서교육프로그램의 인식도 조사 및 분석

1. 사서교육 인식도 조사의 대상 및 방법

가. 조사대상의 선정

본 설문조사는 최근 5년간 국립중앙도서관의 각종 교육프로그램에 참가한 도서관 직원을 모집단으로 설정하였다. 그 이유는 조사의 시간적 및 경제적 측면과 개인정보 수집의 어려움 때문이다. 이에 이메일 확인할 수 있는 경우로 한정하여 관중, 지역, 고용신분, 조직상 지위를 고려하여 임의 할당한 결과, 조사대상은 <표 1>과 같이 총 4,600명으로 산출되었다.¹⁾

<표 1> 사서교육 수요조사를 위한 설문대상 및 응답자수(단위: 관, 명)

구분	국립	공공		대학*	학교*	전문·특수		계
		공공	작은			전문	특수**	
도서관수	3	865	4,686	431	11,390	596	1,695	19,665
직원 수	595	7,382	5,139	2,504	5,087	223	1,827***	22,757
조사대상	210	2,800	120	900	280	290		4,600
응답자수 (%)	38 (18.1)	362 (12.9)	27 (22.5)	128 (14.2)	26 (9.3)	36 (12.4)		613 (13.3)

* 2013년판 한국도서관연감, ** 병영도서관 1,606개관, 교도소도서관 50개관, 장애인도서관 39개관,

*** 병영 및 교도소도서관은 담당자 각 1명, 장애인도서관은 운영인력 171명(국가도서관통계 2011)

나. 설문지 구성과 문항

본 연구를 위한 설문지는 여러 관련자료 및 예비조사를 거쳐 완성하였다. 최종 설문지는 <표 2>와 같이 6개 영역(개인사항, 교육 운영방식, 강의내용 및 강사, 교육시설·장비, 사서직 핵심역량, 사서교육원 운영)으로 대별하여 총 20개 문항(세부포함 23개)으로 구성하였다.

<표 2> 설문지 구성내용과 문항

구분	구성내용(문항번호)
I. 개인사항	성별(1), 연령(2), 관중(3), 고용신분(4), 업무상 지위(5), 도서관 소재지(6), 집합교육 참여도(7), 교육프로그램에서 특히 좋았던 점(7-1), 교육참여의 어려움(7-2)
II. 교육 운영방식	전통적 대면강의 외에 강화되어야 할 교육방식(8), 교육운영을 위한 적절한 방안(9), 교육 운영방식의 개선사항(10)
III. 강의내용 및 강사	수강내용의 실무 도움 정도(11), 적정 수강인원(12), 교육강사의 해당분야 전문성 정도(13), 교육강사로 적절한 전문직군(14), 전임교수의 필요성(15)
IV. 교육시설·장비	추가 또는 개선이 필요한 공간(16), 국립사서교육원 설립을 위한 바람직한 소재지(17), 국립사서교육원의 바람직한 소재지 선택 이유(17-1)
V. 사서직 핵심역량	미래 사서직 업무수행을 위한 핵심지식 및 기술의 중요성(18)
VI. 사서교육원 운영	교육훈련과정 개선과 관련한 전략적 협력기관(19) 사서교육의 국제적 협력을 위한 필요한 사업(20)

1) 조사대상이 4,600명에 달할 정도로 방대함에도 불구하고 전국 도서관에 근무하는 사서직원(22,680명)의 20.2%에 불과한 이유는 관종별 실제 고용규모 및 비중과 달리 국립중앙도서관 사서교육에 참여한 비율에서 공공 및 대학도서관 직원의 비중이 조사대상자의 80%를 상회하기 때문이다.

다. 조사방법과 설문지 회수

설문지 조사방법은 무료 인터넷 설문서비스를 제공하는 구글드라이브(Google Drive)의 웹서베이 서비스(<https://docs.google.com/>)를 이용하였다. 2014년 12월 10일부터 약 2주간 조사한 결과, 응답자수는 <표 1>처럼 신뢰수준 95%, 표본오차 3.69%를 만족시키는 총 613명(13.3%)이었다. 따라서 본 연구가 사서의 일반적 교육수요 파악 외에 현행 사서교육 방식에 내재된 여러 문제점과 한계를 추출하는데 목적이 있기 때문에 교육 이수자의 경험과 의견을 우선적으로 수렴함으로써 현장사서의 핵심역량 강화에 주력해야 할 국립사서교육원 설립·운영의 타당성을 논증하는데 유용한 자료로 활용될 수 있다.

2. 사서교육 인식도 조사결과의 분석

본 연구는 도서관 현장의 사서교육 인식도를 조사·분석하여 중장기 교육수요를 예측하고 이를 바탕으로 국립사서교육원이 설립·운영될 경우를 대비한 현행 사서교육프로그램의 개편 방안을 제시하는데 목적이 있기 때문에 불필요한 사실검증, 상관분석, 차이검증 등의 추리통계는 제외하였다. 회수된 총 613명의 응답결과를 주요 범주로 나누어 분석하면 다음과 같다.

가. 교육프로그램의 참여율 및 유용성

먼저 국립중앙도서관의 사서교육프로그램 중에서 집합교육 참여여부를 조사한 결과, <표 3>과 같이 최근 3년간(2012-2014) 참여율은 74.9%에 달한 반면에 미참여율은 25.1%로 나타났다. 그리고 참여한 결과, 특히 유익하였던 점은 도서관 실무에의 유용성이 60.7%로 가장 높았고, 그 다음이 전국 사서와의 소통·교류 기회(47.8%), 교육프로그램 및 강사진의 우수성(34.1%), 국립중앙도서관 방문기회(13.1%), 우수한 교통 접근성(7.7%), 시설이용 편의성(6.0%)의 순으로 높게 나타났다. 요컨대 교육참여자의 인식도는 교육내용, 다른 도서관 사서와의 교류 등 현실적 실무지식을 얻는데 관심이 높은 반면에 교통 접근성이나 편의성

<표 3> 사서교육프로그램(집합교육) 참여의 경험 및 유익성(%)

교육참여 경험	응답률(명)	교육참여의 유익성	응답률(명)
최근 1년(2014) 1회 이상	38.5(236)	도서관 실무에의 유용성	60.7(372)
최근 2년(2013-2014) 1회 이상	20.6(126)	전국 사서와의 소통·교류 기회	47.8(293)
최근 3년(2012-2014) 1회 이상	15.8(97)	교육프로그램 및 강사진의 우수성	34.1(209)
최근 3년 교육 미참여	25.1(154)	국립중앙도서관 방문기회	13.1(80)
-	-	우수한 교통 접근성	7.7(47)
-	-	시설이용(식당, 매점 등) 편의성	6.0(37)
계	613(100.0)	계	613(100.0)

설, 국립중앙도서관 방문기회 등에 대한 관심은 상대적으로 낮았다. 따라서 국립사서교육원을 설립·운영할 경우에는 사서실무에 유용한 방향으로 교육내용의 수월성과 실용성에 무게 중심을 두어야 한다는 것을 시사한다.

<표 4> 고용신분별 사서교육프로그램 참여의 저해요인(명, 괄호 속 %)

저해요인 고용신분	많은 교육신청자	교육프로그램 참여예산 부족	도서관의 바쁜 업무	교육 실시정보 부재	필요한 교육 부재	기 타	응답자
사서직 공무원	205(49.4)	86(20.7)	226(54.5)	36(8.7)	48(11.6)	21(5.1)	415
사서교사	0(0.0)	2(22.2)	4(44.4)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	9
운영기관 소속직원	25(17.9)	51(36.4)	62(44.3)	15(10.7)	31(22.1)	12(8.6)	140
계약직원	5(13.9)	7(19.4)	15(41.7)	12(33.3)	5(13.9)	5(13.9)	36
자원봉사자	1(7.7)	2(15.4)	6(46.2)	4(30.8)	4(30.8)	0(0.0)	13
계(비율)	236(38.5)	148(24.1)	313(51.1)	68(11.1)	89(14.5)	39(6.4)	613

다음으로 사서교육프로그램에 참여하는데 어려운 점은 <표 4>처럼 바쁜 업무가 51.1%로 가장 높았고, 그 다음이 많은 신청자(38.5%), 교육예산 부족(24.1%), 필요한 교육 부재(14.5%), 교육실시 정보 부재(11.1%)의 순으로 높게 나타났다. 즉, 대다수 응답자는 바쁜 업무와 교육신청자가 많다는 점을 참여의 어려움으로 인식하고 있다. 이를 신분별로 분석한 결과, 바쁜 업무로 참여하기 어렵다는 응답이 신분과 무관하게 가장 높았다. 기타 의견은 교육장이 지리적으로 너무 멀다(22명), 숙박이 어렵다(7명) 외에 '비정규직이라 교육출장이 어렵다', '혼자 일하는데 자리를 비울 수 없다', '관장이 싫어한다', '부처 지정교육기관이 아니다'(대학도서관), '소속기관이 협조하지 않는다' 등이었다. 이러한 저해요인은 2010년 연구결과(대전대학교 2010, 96-97)에서 사서 재교육 참여의 장애요인으로 밝혀진 수강인원 제한으로 인한 신청의 어려움(65.0%), 시간과 거리의 제약(56.3%), 업무 대체인력 확보의 어려움(55.5%), 숙박시설 확보의 어려움(25.0%), 교육비 부담(17.4%) 등과 큰 차이가 없다.

나. 교육프로그램의 교육 및 운영방식

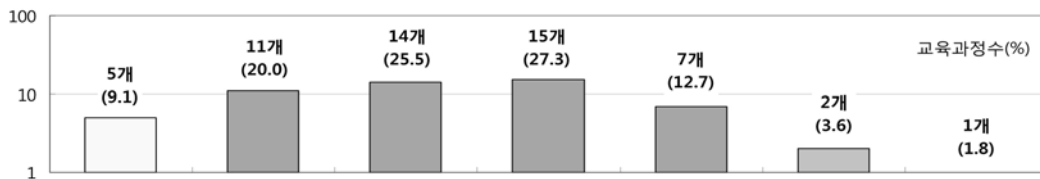
먼저 전통적 대면강의 외에 강화되어야 할 교육방식은 <표 5>와 같이 워크숍 혹은 세미나 식 발표(45.2%)가 가장 높았고, 그 다음이 방문견학(44.2%), 분임토의 방식의 토론(29.2%), 친교프로그램(17.5%), 재택 화상교육(14.2%), 개인별 자율적 조사연구(6.2%)의 순으로 높게 기대하였다. 즉, 워크숍·세미나 또는 분임토의처럼 피교육자가 교육자와 자유롭게 토론하고 대화할 수 있는 소통형 교육방식을 기대하며, 특히 방문견학과 친교프로그램 같이 교육효과가 높은 체험형을 매우 선호하였다.

6 한국도서관정보학회지(제46권 제2호)

〈표 5〉 대면강의 외 강화를 기대하는 교육방식 및 교육기간

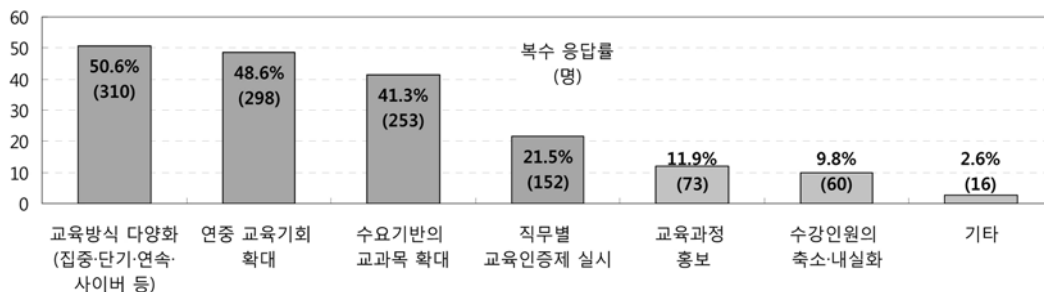
교육방식	복수응답(%)	교육기간	복수응답(%)
워크숍 혹은 세미나식 발표	277(45.2)	집합교육(2-3일 단위)	274(44.8)
방문견학	271(44.2)	집합교육(주간단위 5일)	133(21.8)
분임토의 방식의 토론	179(29.2)	단기 집합교육+온라인교육	126(20.6)
친교프로그램	107(17.5)	집중 집합교육(1일 단위)	61(10.0)
재택 화상교육	87(14.2)	기간제 연속교육(주1회 3개월 과정 등)	17(2.8)
개인별 자율적 조사연구	38(6.2)	-	-
기타	11(1.8)	-	-
계(%)	613(100.0)	계(%)	611(100.0)

다음으로 현 사서교육문화과를 국립사서교육원으로 격상시켜 운영할 경우에 사서교육에 적절한 교육방식 및 교육기간을 질문한 결과는 2-3일 단위 집합교육이 44.8%로 가장 높았고, 그 다음이 주간단위 집합교육(21.8%), 단기 집합교육+온라인 교육(20.6%), 1일 단위 집중 집합교육(10.0%), 기간제 연속교육(2.8%) 순이었다. 이러한 결과는 국립중앙도서관의 '2015년 사서교육훈련 수요조사 대상 교육과정(안)'을 분석한 <그림 1>처럼 총 55개 집합교육 중 2-5일 단위의 비중이 85.5%(47과정)에 달하였다는 조사와 같은 맥락이다.



〈그림 1〉 사서교육훈련 교육과정(안)의 교육일수별 교육과정수(2015)

마지막으로 교육프로그램 운영방식에서 개선이 필요한 사항은 <그림 2>처럼 교육방식의 다양화가 51%로 가장 높았고, 그 다음이 연중 교육기회 확대(49%), 수요기반 교과목 확대(41%), 직무별 교육인증제 실시(22%), 교육과정 홍보(12%), 수강인원 축소·내실화(9.8%), 기타(2.6%) 순이었다.



〈그림 2〉 사서교육프로그램 운영방식의 개선요망 사항

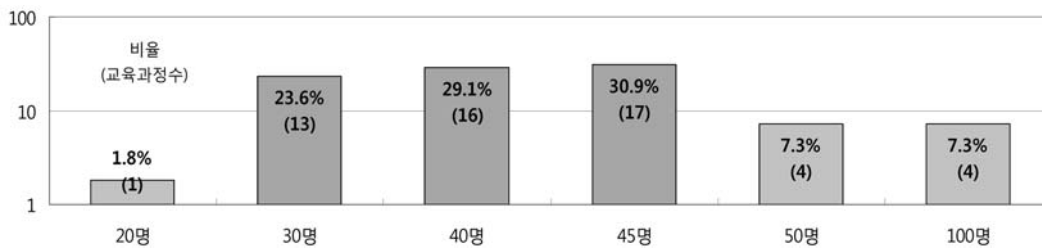
(10%)의 순으로 높게 나타났다. 따라서 국립사서교육원을 설립·운영할 경우에는 다양한 교육방식 및 교육기회 확대, 교과목 요구 반영, 인증제 실시 등을 적극적으로 검토·수용할 필요가 있다.

다. 교육프로그램의 강의내용 및 강사진

먼저 강의내용이 실무에 유용한지를 분석한 결과, <표 6>처럼 무려 84.0%(매우 유용 22.0%, 상당히 유용 62.0%)가 도움이 되었다고 응답함으로써 유용성에 대한 만족도는 대체로 높게 나타났다. 반면에 불만족하는 비율은 약 16.0%에 불과하였다.

<표 6> 사서교육프로그램 강의내용의 유용성 및 수강인원 적절성(괄호 속 응답자수)

강의내용의 유용성					수강인원의 적절성				
매우 유용함	상당히 유용함	보통임	비교적 유용하지 않음	매우 유용하지 않음	적절함	다소 적음	매우 적음	상당히 많음	매우 많음
22.0	62.0	11.7	2.1	0.7	61.5	3.6	0.0	27.7	5.9
(135)	(380)	(72)	(13)	(4)	(377)	(22)	(2)	(170)	(36)

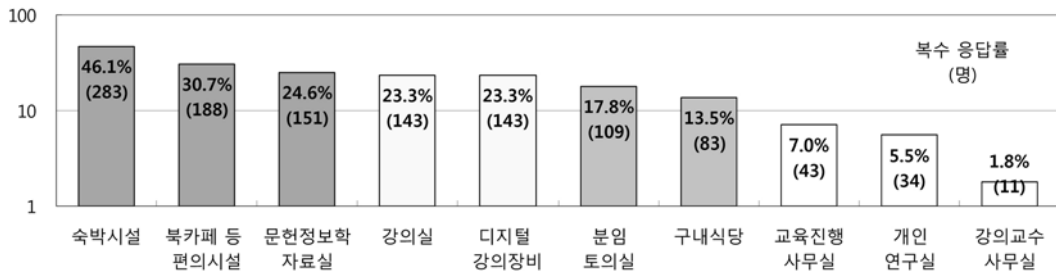


<그림 3> 사서교육훈련 교육과정(안)의 수강인원 규모별 교육과정수(2015)

다음으로 수강인원의 적절성 정도는 약 61.5%가 적절한 것으로 인식한 반면에 많다는 응답도 33.6%(매우 많음 5.9%, 상당히 많음 27.7%)로 나타났다. 사서교육문화과의 ‘2015년 사서교육훈련 수요조사 대상 교육과정(안)’을 분석한 결과, <그림 3>처럼 총 55개 집합교육 가운데 수강인원이 30-45명인 과정이 46개(45명 과정 17개, 40명 과정 16개, 30명 과정 13개)로 약 83.6%를 차지한 반면에 ‘수강인원이 많다’는 응답자가 33.6%에 달하므로 교육 프로그램별로 적정 수강인원을 산출하기 위한 고민이 필요하다.

마지막으로 교육프로그램 강사의 전문성에 대한 인식은 ‘높다’고 응답한 비율이 28.9%, ‘보통’이 68.8%로 나타나 전반적으로 신뢰하였다. 그러나 약 1%는 부정적으로 응답하였는데, 강사에 대한 신뢰도가 교육내용 및 실무에의 유용성과 직결된다는 점을 감안하여 전문성에 부정적인 인식이 존재하지 않도록 강사 선임에 더 신중을 기할 필요가 있다.

라. 교육프로그램 제공을 위한 공간과 위치



<그림 4> 현 사서연수관 교육시설 중 추가·개선이 필요한 공간

먼저 사서연수관 시설 가운데 추가 또는 개선이 필요한 공간은 <그림 4>와 같이 숙박시설이 46.1%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 북카페 등 편의시설(30.7%), 문헌정보학자료실(24.6%), 강의실과 디지털 강의장비(각 23.3%), 분임토의실(17.8%), 구내식당(13.5%)의 순으로 높게 나타났다. 반면에 수강생의 피교육 활동과 직접적인 관계가 적은 교육진행 사무실(7.0%), 개인연구실(5.5%), 교수사무실(1.8%) 등에 대한 관심은 매우 낮았다.

<표 7> 국립사서교육원의 바람직한 소재지 및 선택 이유

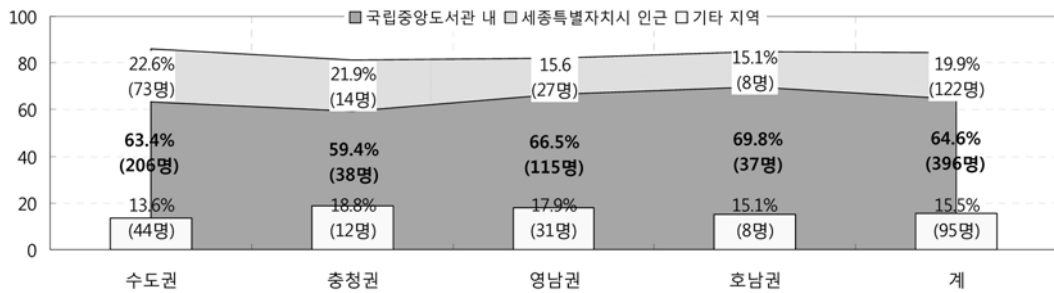
바람직한 소재지	응답률(명)	소재지 선택 이유	응답률(명)
국립중앙도서관 내	64.6(396)	교통여건과 접근성	69.6(423)
세종시 인근	19.9(122)	중앙집중식 사과의 탈피와 지역 특성화	12.7(77)
기타 지역	15.5(95)	강사진의 전문성 등 교육환경	7.1(43)
-	-	출장비와 시간	5.9(36)
-	-	타지역 사서와의 소통 및 정보교류	4.8(29)
계	100.0(613)	계	100.0(613)

다음으로 현 사서연수관을 국립사서교육원으로 격상시킬 경우의 바람직한 소재지는 <표 7>처럼 국립중앙도서관 내 65%(396명), 세종시 인근 20%(122명), 기타 15%(95명)의 순으로 선호하였다. 즉, 국립중앙도서관 내에 설립되어야 한다는 의견이 지배적이다.

다음으로 국립사서교육원의 바람직한 위치를 선택한 이유는 교통여건과 접근성이 69.6%로 가장 높았고, 그 다음이 중앙집중식 사과의 탈피와 지역 특성화(12.7%), 강사진 전문성 등 교육환경(7.1%), 출장비와 시간(5.9%)의 순으로 높게 나타났다. 결국 국립사서교육원은 교통여건과 접근성을 가장 중시하여 국립중앙도서관 내에 위치시키는 것이 바람직하다.

마지막으로 소재지 선호도에 대한 응답결과를 4대 권역으로 나누어 분석한 결과, <그림 5>처

립 국립중앙도서관 내를 선호하는 비율이 약 64.6%(수도권 63.4%, 영남권66.5%, 호남권 69.8%)로 가장 높았고, 그 다음이 세종특별자치시 인근 19.9%(수도권 22.6%, 충청권 21.9%, 영남권 15.6%, 호남권 15.1%)로 나타났다. 이처럼 전자가 후자보다 3배 이상 높으므로 국립사서교육원을 설립할 경우에 그 위치는 ‘국립중앙도서관 내’로 설정하는 것이 바람직하다.



<그림 5> 국립사서교육원의 바람직한 소재지에 대한 선호도의 권역별 비교

마. 사서직의 미래 핵심역량

현재의 사서교육문화과 뿐만 아니라 향후에 설립·운영해야 할 국립사서교육원이 계속교육 내지 재교육의 실용성을 높이는 동시에 미래 사서직의 전문성 강화를 지원하려면 교육프로그램을 전향적으로 재설계해야 한다. 이에 필요한 논거를 확보할 목적으로 사서직의 전체, 직위별, 관중별로 요구되는 지식·기술에 대한 인식도를 분석하면 다음과 같다.

먼저 사서직 전체를 대상으로 조사한 지식·기술의 중요도는 미국도서관협회(ALA)의 ‘사서직 핵심역량’, 캐나다연구도서관협회(CARL)의 ‘21세기 연구도서관협회 사서직의 핵심역량’, 그리고 국립중앙도서관 사서교육 선행연구 등(ALA 2009 ; CARL 2010 ; 국립중앙도서관 2010)을 참고하여 미래 사서직의 핵심역량으로 요구되는 지식·기술을 8가지 영역 65개 세부항목으로 제시하고 각각 5점 척도를 적용하였다. 그 결과, 영역별 중요도 평균은 전문직 기반(4.31) > 평생학습(4.27) > 정보자원 개발(4.06) > 경영관리(4.04) > 이용자 서비스(4.02) > 정보기술(3.96), 교육연구(3.96) > 지식정보 조직(3.95) 순으로 높게 나타났다. 그리고 세부항목별 중요도 순위는 <표 8>과 같다. 대다수 사서는 ‘도서관 및 사서의 사회적 역할 변화, 권익옹호 활동, 도서관 법제·정책 동향’ 등을 가장 중시한 반면에 전통적으로 사서의 전문직 업무로 인식되는 ‘분류목록과 색인·초록, MARC 및 메타데이터론’ 등을 가장 경시하였다. 특히 후자는 매우 이례적인데, 아웃소싱 등과 같은 배경적 이유에 대한 정밀 분석이 필요하다.

10 한국도서관·정보학회지(제46권 제2호)

〈표 8〉 사서직 전체가 인식한 지식·기술의 영역별 및 세부항목별 중요도

영역	지식 및 기술	응답자(명)	중요도*	평균
1. 전문직 기반	도서관 및 정보전문직의 윤리·가치	613	4.42	4.31
	도서관 및 커뮤니케이션 역사	610	3.87	
	도서관 및 사서의 사회적 역할 변화	603	4.54	
	국내외 도서관 및 정보정책 동향	603	4.38	
	도서관 관련 법제 이해	602	4.28	
	전문직 권익옹호 활동	606	4.45	
	관종별 도서관 협력기관 및 기구	610	4.21	
	커뮤니케이션 기법	601	4.26	
2. 정보자원 개발	도서관 서비스와 저작권	612	4.35	4.06
	지식의 생명주기 및 출판동향	611	4.01	
	수서(자료선정, 평가, 구입 등) 현안	608	4.42	
	상업 웹자원 라이선스 계약	607	4.01	
	장서제적·폐기 및 보존 현안	606	4.24	
	디지털 아카이빙과 매체전환	606	4.04	
	오픈액세스 및 디지털 큐레이션	604	4.03	
	기관 레포지토리 운영	602	3.79	
3. 지식정보 조직	지식게이트웨이 구축	610	3.97	3.95
	분류 및 편목 기법	608	4.06	
	색인·초록 작성	610	3.79	
	MARC 및 메타데이터론	608	4.05	
	데이터 베이스 구축	610	4.08	
4. 정보기술	시멘틱웹 및 온톨로지 이해	610	3.79	3.96
	정보서비스 관련 디지털기술 동향	609	4.22	
	웹페이지 설계 및 운영	608	3.87	
	디지털 정보자원 통합운영시스템	599	4.07	
	협력네트워크 기반 정보서비스(상호대차, 통합대출 등)	603	4.27	
	도서관 디지털 콘텐츠 제작(텍스트, 사운드, 동영상)	596	3.96	
	유비쿼터스 도서관 응용(모바일디바이스, RFID 응용 등)	602	4.12	
	DB관리, 서버운영, 애플리케이션 개발	604	4.03	
	프로그래밍 언어	597	3.36	
장애인 정보접근 보조기술	608	3.75		
5. 이용자 서비스	장애인 정보접근 보조기술	608	3.75	4.02
	참고 및 이용자 서비스	610	4.43	
	주제전문 리예중 서비스	606	4.02	
	도서관3.0 맞춤형 서비스	604	4.10	
	가상참고정보원 구축	605	3.93	
	정보리터러시 및 이용자 교육	600	4.22	
	디지털 회색문헌 서비스	598	3.77	
	주제별 웹정보자원 서비스	593	4.02	
	정보취약계층(장애인, 노인, 다문화 등) 서비스	606	4.09	
특수 수용자(장병, 환자, 수감자) 서비스	613	3.64		
6. 교육연구	특수 수용자(장병, 환자, 수감자) 서비스	613	3.64	3.96
	문헌정보학 연구동향	609	3.93	
	양적 및 질적 연구방법론	608	3.72	
	지역사회 도서관 수요분석	605	4.18	
	도서관통계 및 이용자 분석	599	4.34	
	원격교육 및 교수매체 개발	601	3.79	
논문 및 보고서 작성 교육(SPSS, PPT, Excel, Mapping 등)	609	3.81		

7. 평생학습	지속적인 전문성 개발과 교육인증	606	4.51	4.27
	세대별 평생학습 프로그램 구축	603	4.18	
	학습이론, 교육방법 및 교육성과 평가	604	3.90	
	문화프로그램 기획·실제	607	4.39	
	독서지도 및 독서치료	611	4.35	
8. 경영관리	경영계획 수립 및 예산편성 관리	608	4.21	4.04
	인사실무 및 인력관리	603	4.05	
	도서관 성과평가	605	4.10	
	도서관 서비스 홍보·마케팅 활동	603	4.44	
	도서관 물품 및 용역 구매 관리	599	3.85	
	도서관 조례 및 관련규정 운영	604	4.15	
	도서관 시설 및 공간운영	590	4.27	
	국내외 도서관 협력활동	600	4.08	
	저작권 및 라이선스 계약	602	4.07	
	도서관 관리자 리더십	605	4.18	
	개인정보 관리	601	4.37	
	시민사회 연대와 자원봉사자 관리	597	3.95	
	재난 및 안전 대책	602	3.92	
	아웃소싱업무 관리	600	3.63	
기부금 모금과 관리	607	3.40		

* 중요도 및 영역별 평균에서 4.0 이상은 진한 글씨체로, 상위 10위까지는 밑줄로 표기하였음

다음으로 직위별 세부항목의 상위 중요도를 집계하면 <표 9>와 같다. 즉, 관장은 ‘도서관 및 사서의 사회적 역할 변화’, ‘유비쿼터스 기술의 응용’, ‘지속적인 전문성 개발과 교육인증’, ‘도서관 및 정보전문직의 윤리·가치’, ‘도서관 관리자 리더십’ 등의 순으로, 중간관리자는 ‘도서관 및 사서의 사회적 역할 변화’, ‘지속적인 전문성 개발과 교육인증’, ‘도서관 서비스 홍보·마케팅’, ‘전문직 권익옹호 활동’, ‘도서관 및 정보전문직의 윤리·가치’ 등의 순으로, 실무자는 ‘도서관 및 사서의 사회적 역할 변화’, ‘지속적인 전문성 개발과 교육인증’, ‘전문직 권익옹호 활동’, ‘이용자 서비스’, ‘도서관 서비스 홍보·마케팅’ 등을 중시하였다. 요컨대 직위별로는 도서관 및 사서의 사회적 역할 변화, 지속적인 전문성 개발, 전문직 권익옹호 활동, 전문직 윤리·가치 등 전문성 확보와 관련된 내용을 중시하였는데 최근 정보기술 환경변화를 목격하면서 차세대 지식 정보전문가로서의 사회적 역할에 대한 위기의식이 반영된 결과로 해석할 수 있다.

마지막으로 관종별 세부항목별의 상위 중요도를 집계하면 <표 10>과 같이 ‘전문직 기반’을 제외하면 관종별 실무특성에 따라 차이가 있었다. 국립도서관은 ‘수서 현안, 디지털 아카이빙과 매체전환, 이용자 서비스, MARC 및 메타데이터론’ 등을, 공공도서관은 ‘독서지도 및 독서치료, 문화프로그램 기획·실제, 수서 현안, 개인정보관리’ 등을, 대학도서관은 ‘도서관 서비스 홍보·마케팅, 이용자 서비스, 오픈액세스 및 디지털 큐레이션, 수서 현안’ 등을, 학교도서관은 ‘독서지도 및 독서치료, 문화프로그램 기획·실제, 이용자 서비스, 수서 현안’ 등을, 전문특수도서관은 ‘도서관 서비스 홍보·마케팅, 관종별 도서관 협력기관 및 기구, 경영계획 수립

12 한국도서관·정보학회지(제46권 제2호)

및 예산편성 관리, 디지털기술' 등을 중시하였다. 이러한 관종별 중시 항목은 사서교육프로그램 설계에 유용한 기초데이터로 활용되어야 한다.

〈표 9〉 직위별 사서가 인식한 지식·기술의 세부항목 순위(10개)

관장		중간관리자		실무자	
세부항목	평균	세부항목	평균	세부항목	평균
도서관 및 사서의 사회적 역할 변화	4.58	도서관 및 사서의 사회적 역할 변화	4.62	도서관 및 사서의 사회적 역할 변화	4.52
유비쿼터스기술의 도서관 응용	4.50	지속적인 전문성 개발과 교육인증	4.58	지속적인 전문성 개발과 교육인증	4.50
지속적인 전문성 개발과 교육인증	4.42	도서관 서비스 홍보·마케팅	4.52	전문직 권익옹호 활동	4.44
도서관 및 정보전문직의 윤리·가치	4.42	도서관 및 사서의 권익옹호 활동	4.51	이용자 서비스	4.43
도서관 관리자 리더십	4.42	도서관 및 정보전문직의 윤리·가치	4.46	도서관 서비스 홍보·마케팅	4.42
국내외 도서관·정보정책 동향	4.34	수서(자료선정평가구입 등) 현안	4.45	도서관 및 정보전문직의 윤리·가치	4.41
도서관 서비스 홍보·마케팅	4.34	이용자 서비스	4.45	수서(자료선정평가구입 등) 현안	4.41
도서관 서비스와 저작권	4.33	도서관통계 및 이용자 분석	4.43	국내외 도서관·정보정책 동향	4.39
정보취약계층서비스	4.33	문화프로그램 기획·실제	4.38	문화프로그램 기획·실제	4.39
개인정보 관리	4.33	도서관 관리자 리더십	4.35	독서지도 및 독서치료	4.38

〈표 10〉 관종별 사서가 인식한 지식·기술의 세부항목 순위(10개)

국립도서관	공공도서관	대학도서관	학교도서관	전문·특수도서관
국내외 도서관·정보정책 동향 4.58	도서관·사서의 사회적 역할 변화 4.55	도서관·사서의 사회적 역할 변화 4.55	독서지도 및 독서치료 4.85	지속적인 전문성 개발과 교육인증 4.54
도서관 서비스와 저작권 4.50	지속적인 전문성 개발과 교육인증 4.53	지속적인 전문성 개발과 교육인증 4.48	문화프로그램 기획·실제 4.62	도서관 서비스 홍보 및 마케팅 4.50
수서(자료선정평가구입 등) 현안 4.59	독서지도 및 독서치료 4.53	도서관 서비스 홍보·마케팅 4.42	전문직 권익옹호 활동 4.58	도서관·사서의 사회적 역할 변화 4.49
디지털 아카이빙과 매체전환 4.45	문화프로그램 기획·실제 4.51	이용자 서비스 4.39	도서관·사서의 사회적 역할 변화 4.56	도서관 서비스와 저작권 4.43
이용자 서비스 4.43	전문직 권익옹호 활동 4.49	도서관·정보전문직 윤리·가치 4.38	지속적인 전문성 개발과 교육인증 4.56	국내외 도서관·정보정책 동향 4.35
도서관·사서의 사회적 역할 변화 4.40	수서(자료선정평가구입 등) 현안 4.48	국내외 도서관·정보정책 동향 4.38	도서관 서비스와 저작권 4.46	전문직 권익옹호 활동 4.35
도서관 관련 법제 이해 4.39	개인정보관리 4.47	전문직 권익옹호 활동 4.35	이용자 서비스 4.46	관종별 도서관협력기관 및 기구 4.31
오픈엑세스 및 디지털 큐레이션 4.34	도서관 서비스 홍보·마케팅 4.47	오픈엑세스 및 디지털 큐레이션 4.33	수서(자료선정평가구입 등) 현안 4.42	경영계획 수립 및 예산편성 관리 4.28
정보서비스 관련 디지털기술 동향 4.34	도서관 및 정보전문직 윤리·가치 4.46	수서(자료선정평가구입 등) 현안 4.31	도서관 협력네트워크 기반서비스 4.42	도서관·정보전문직 윤리·가치 4.26
MARC 및 메타데이터론 4.32	이용자 서비스(4.46) 4.46	정보서비스 관련 디지털기술 4.29	도서관·정보전문직 윤리·가치 4.42	정보서비스 관련 디지털기술 4.24

Ⅲ. 사서교육프로그램의 수요예측 및 개편방안

1. 사서교육의 중장기 수요 예측

사서교육의 중장기 수요를 예측하려면 그 논리적 근거를 다각도로 확보해야 한다. 이를 위하여 교육훈련 관계법령, 범정부 정책문서, 도서관 건립 및 인력확충 추이, 사서교육의 국제 교류·협력 확대, 해외 사서교육 동향, 도서관 교육서비스의 대국민 수요, 그리고 여러 선행 연구의 제안 등을 분석하여 중장기 교육수요를 예측하면 다음과 같다.

가. 교육훈련 관계법령에 근거한 수요

먼저 정부는 행정기술 발전과 사회적 복잡성 증가, 지식기반 전문행정 요구, 민간 교류협력 확대 등에 대응하기 위한 직렬별 직무교육체제 개편과 다양한 교육방식 적용 등 전문성 강화를 주요 과제로 추진하고 있다. 이에 따라 「공무원 교육훈련법」(제11530호) 제4조 및 제10조에 근거한 전문교육훈련기관인 국립중앙도서관은 도서관 인력(사서, 행정직, 기타 운영자 등)의 직무역량을 높이기 위하여 실용성과 전문성을 강조하는 방향으로 교육과정을 개발·보급하고 있다. 이에 따른 사서직 공무원의 교육훈련 수요를 국가통계포털 KOSIS(<http://kosis.kr>)에서 발췌하면 <표 11>과 같다. 다음으로 국립중앙도서관은 「도서관법」(법률 제 9528호) 제19조 제1항 제5호(도서관 직원의 교육훈련 등 국내 도서관에 대한 지도·지원 및 협력)에 근거한 도서관 직원의 교육훈련 책임기관이다. 그리고 「도서관법 시행령」 제9조 제2항은 '도서관 직원이 5년에 1회 이상 사서교육훈련과정을 이수'하도록 규정하고 있어 모든 도서관 직원을 위한 교육훈련을 제공해야 한다. 그러나 최근 도서관 관리운영 및 서비스 혁신주기가 빨라짐에 따라 급변하는 지식구조, 정책환경, 운영기술 등에 신속 대응하려면 재교육 주기를 3년에 1회 이상으로 단축하여 전문성 및 재교육 실효성을 강화할 필요가 있다.

<표 11> 사서직 공무원수(2013년말 기준, 단위 : 명)

구분	직군	사서 직렬	직급				
			5급	6급	7급	8급	9급
국가직	행정	859	88	399	233	120	19
지방직	행정	1,342	24	196	436	386	300
계	-	2,201	112	595	669	506	319

나. 도서관발전종합계획 세부계획상의 수요

<표 12> 제2차 도서관발전종합계획의 사서교육훈련 세부 추진과제

세부사업	추진과제	사업 내용
7.1.2 사서자격제도 개선 및 전문인력 양성체제 정비	<ul style="list-style-type: none"> 사서 재교육 프로그램 확대 및 교육기관 설립 추진 	<ul style="list-style-type: none"> 지식정보사회에 요구되는 새로운 직무역량 사서교육훈련 확대 온라인 스마트러닝(Smart Learning) 프로그램 확대(26개→40개) : 계약직 및 자원봉사자도 온라인 교육과정 의무 이수 권고 사서교육 수요에 부응하는 사서교육훈련기관 설립 추진 : 「도서관법」 개정을 통한 법적 설치 근거 마련 ; 사서교육 수요에 부응하는 시설 및 조직 확보(2018년)
	<ul style="list-style-type: none"> 전문사서제도 및 사서자격 갱신제도 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 전문사서 제도 및 국가자격시험제도 도입 추진 운영주체, 갱신주기, 갱신요건 등 기준을 확립하여 자격갱신제도 마련 : 국가, 대학, 권위를 가진 전문단체 중심의 자격갱신제도 운영방안 마련 ; 사서자격 갱신주기(매 5년) 및 갱신요건 확립

제2차 도서관발전종합계획은 <표 12>에 발췌한 것처럼 2018년까지 사서자격제도 개선 및 전문인력 양성체제 정비를 위한 세부 사업과제(7.1.2 사서교육제도 개선 및 전문인력 양성체제 정비)를 통하여 국가자격시험제도 실시와 함께 사서직무 역량 제고를 위한 사서교육 훈련기관 설립을 계획하고 있다(도서관정보정책위원회 2014, 122-124). 또한 제2차 도서관발전종합계획은 관종별로 추진해야 할 다양한 세부과제를 제시하고 있는데, 특히 도서관 운영인력의 전문성 강화를 위한 특성화 교육의 세부과제를 발췌하면 <표 13>과 같다.

<표 13> 제2차 도서관발전종합계획의 관종별 전문인력 교육관련 과제

세부사업	추진과제	사업 내용	비고
2.1.3 외국인 주민 및 다문화가족을 위한 도서관서비스 확대	<ul style="list-style-type: none"> 도서관다문화서비스 확대 운영 및 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> 도서관다문화서비스 사서교육 훈련(재교육) 개발 운영 	-
2.2.1 환자 및 보호자를 위한 병영도서관서비스 강화	<ul style="list-style-type: none"> 보건의료정보서비스 및 독서지원서비스 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 보건의료정보서비스 및 독서프로그램운영 전문인력 배치 	-
2.2.2 지식정보취약계층 도서관서비스 지원체계 마련	<ul style="list-style-type: none"> 지식정보 취약계층 담당인력 전문교육 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 지식정보 취약계층 도서관서비스 사서교육훈련(재교육) 개설 운영 	-
수용자를 위한 교도소 도서관서비스 강화	<ul style="list-style-type: none"> 교도소도서관 관리 및 운영 전문성 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 교도소도서관 전담인력 배치 교도소도서관 담당자를 위한 세분화된 사서교육훈련 개발 운영 	국중에서 연2회 '교도소도서관 운영과정 교육프로그램 운영(11년)
2.2.3 장병을 위한 병영도서관 서비스 강화	<ul style="list-style-type: none"> 병영도서관 인프라 개선 및 운영 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> 규모가 비교적 큰 병영도서관부터 단계적으로 전담인력 배치 병영도서관 운영인력에 대한 사서교육훈련 실시(국중과 연계) 	-

다. 도서관 건립 및 인력 확충계획에 따른 수요

<표 14> 국립사서교육원 사서교육 대상자 비교(2013 vs 2018) (단위 : 명)

2013년말 기준		2018년 예상	
국립도서관(국립중앙, 국회, 법원) : 595	595	국립도서관(국립중앙, 국회, 법원) : 600	600
공공도서관(865개관) 7,382 + 작은도서관(4,686개관, 1개관당 1명) 5,139	12,521	공공도서관(1,100개관) 9,900* + 작은도서관(6,363개관)****	22,626
대학도서관(430개관) : 2,559	2,559	대학도서관(430개관) : 2,600	2,600
학교도서관(11,506개관) : 사서교사 689(14%) + 사서 4,134	4,823	학교도서관(11,506개관) : 사서교사 1,344(30%) + 사서 및 담당교사 10,156	11,500
전문도서관(595개관) : 사서 170 + 비사서 53***	223	전문도서관(595개관) 운영인력 추정 : 560	560
병영도서관(1,606개관) : 881	1,081	병영도서관(1,660개관) : 1,660	1,890
교도소도서관(50개관) : 54		교도소도서관(50개관) : 50	
장애인도서관(39개관) : 146**		장애인도서관(45개관) : 180	
계	20,722	계	39,776

* 공공도서관당 평균 직원수 9명; ** 국가도서관통계(2011) 장애인도서관 전담인력(사서직+기타); *** 국가도서관통계(2013) 전문도서관 직원수; **** 작은도서관 연간 증가율 10% 적용, 1관당 운영자 및 자원봉사자 2명 포함

제2차 도서관발전종합계획에 따른 도서관 확충계획 및 직원수 증가추이를 고려하여 2018년 국립사서교육원 설립을 정당화하기 위한 교육수요를 추정하면 <표 14>와 같다. 즉, 2018년 사서교육 대상자는 총 39,776여명으로 2013년말 기준(20,722명)보다 약 92.0%가 증가할 것으로 예상된다. 따라서 현재의 교육시설 및 프로그램에 대한 대대적 확충이 필요하다.

라. 사서교육 국제교류 확대 및 해외 동향을 반영한 수요

국립중앙도서관은 「도서관법」 제19조 제1항 제6호에서 규정한 ‘외국 도서관과의 교류협력’을 추진해야 한다. 따라서 국립사서교육원이 설립되면 한국관련 해외 인력을 위한 정기 교육프로그램 뿐만 아니라 국내 사서의 해외 연수프로그램을 제공하여 국제적 동향과 추세에 대한 전문적 안목과 대응력을 높일 필요가 있다. 이미 대다수 선진국은 사서 직무역량을 강화할 의도로 새로운 교육프로그램을 도입하거나 교육과정을 적극적으로 개편하고 있다. 가령 수요조사를 근거로 맞춤형 과정을 운영하며, 교과목도 대학교육과 차별화하여 ‘실무 글쓰기, 웹사이트 만들기, e서비스 기법, 비즈니스 정보원, 온라인 구독료 협상, 공공도서관 평가’ 등 실무지향적이다. 따라서 글로벌 교육과정을 확대·운영하는 동시에 집합교육에 따른 이동 및 숙식 등과 같은 경제적 비용을 절감하는 대안으로서의 사이버 교육을 확대할 필요가 있다.

마. 대국민 도서관 교육서비스 수요

국립중앙도서관은 도서관계를 위한 전문교육훈련기관이라는 법적 정체성에도 불구하고 국

립사서교육원 설립을 계기로 교육대상을 국민으로 확대할 필요가 있다. 이를 위하여 국민에게 필요한 정보기기, 인터넷 정보자원, 정보프로그램 등 정보리터러시 증진을 위한 다양한 교육과정을 개발·제공하는 동시에 전국 도서관을 위한 정보이용교육서비스 기본모형을 제공해야 한다. 또한 현재 내부의 조직단위로 제공되는 이용자교육이나 교양강좌 등을 대국민 개방교육(교양, 인문, 정보, 독서 등)으로 전환하거나 재편성하여 참여기회를 확대해야 한다.

바. 여러 선행연구의 사서교육기관 설립 수요

최근 국립중앙도서관은 사서교육의 전문성 강화, 주제전문성 및 실무 적용성 제고 등을 위한 교육수요를 지속적으로 분석하여 왔다. 이를 대표하는 선행연구가 도서관 전문성 강화방안, 사서직 교육훈련시스템 발전방안, 사서교육훈련시스템 및 시설공간 개선 등이다(한국문화관광정책연구원 2004 ; 한국인사행정학회 2005 ; 대전대학교 산학협력단 2010). 그 가운데 2005년 한국인사행정학회가 수행한 연구는 과단위 운영인력으로 모든 관공을 포괄하는 사서의 종합적 재교육 업무를 수행하는 것을 무리로 진단하고 사서인력개발원(또는 사서인력개발센터) 설립을 제안하였다(한국인사행정학회 2005, 251). 2010년 대전대학교 산학협력단이 수행한 연구도 국가도서관통계를 이용한 사서교육훈련 대상자를 20,000명으로 추정하고 「도서관법 시행령」에 규정된 5년에 1회 이상의 교육훈련 이수규정을 적용하여 연간 교육대상자를 4,000여명으로 추산하는 한편, 2010년 사서교육훈련에 참여한 2,044명은 연간 교육대상자의 약 51%에 불과하므로 교육인프라 부족해소의 대안으로 별도 ‘도서관연수원’ 건립을 제안한 바 있다(대전대학교 2010, 185).

2. 사서교육프로그램의 설계지침 및 개편방안

미래 사서교육프로그램의 개편방안을 제안하려면 주요 영향변수에 대한 검토가 필요하다. 그 변수로는 이수자 현황, 최근 개설 프로그램수, 미래 도서관 인력규모 등을 들 수 있다. 먼저 2009년을 기준으로 최근 6년간 교육과정 이수자는 <표 15>의 집계처럼 약 78.3% 증가하였다. 그 가운데 집합교육은 22.7% 늘어난 반면에 사이버교육은 114.0% 급증하였다. 다음으로 2014년에 개설된 교육프로그램은 총 82개 과정(집합교육 54개 + 사이버교육 28개)에 달하였는데, 국가도서관 및 관련부처의 통계를 근거로 추정하면 집합교육 이수자는 도서관 총직원(20,722명)의 약 14.5%(3,010명)에 불과하지만 사이버교육 이수자(8,180명)를 포함시킨 총 이수자는 약 54.0%(11,190명)에 달하였다. 그리고 교육과정 이수자 통계를 근거로 도서관 건립확충 및 정책환경 변화, 서비스 전문화 수요 등을 감안한 2018년 도서관 인력규모를 추정하면 <표 14>와 같이 약 39,776명 수준이다. 2014년 교육이수자 비율인

약 54%를 유지한다는 가정 하에 이수대상자를 추계하면 약 21,500명이다. 다만, 도서관 서비스 및 기술환경 변화에 따른 교육수요는 더 증가할 것으로 예상되므로 최소 교육수요 수용률을 약 55%로 설정하면 2018년 국립사서교육원 교육수요자는 총 21,877명(집합교육(1/3 적용) 7,220명 + 사이버교육(2/3 적용) 14,657명)에 달할 것으로 추산된다.

<표 15> 최근 6년간 국립중앙도서관 사서교육과정 이수자 집계

구분	집합교육			사이버교육			계		
	과정수	횟수	인원(증가율)	과정수	횟수	인원(증가율)	과정	횟수	인원(증가율)
2009	41	47	2,454 (0.0)	11	17	3,822 (0.0)	52	64	6,276 (0.0)
2010	42	45	2,044 (-16.7)	16	21	4,513 (18.1)	58	66	6,557 (4.5)
2011	39	45	2,337 (-3.1)	22	24	6,008 (57.2)	61	69	8,345 (32.0)
2012	40	49	2,709 (19.4)	22	29	7,523 (96.8)	62	78	10,232 (63.0)
2013	52	91	2,727 (11.1)	26	31	8,180 (114.0)	78	91	10,907 (73.8)
2014	54	64	3,010 (22.7)	28	53	8,180 (114.0)	82	117	11,190 (78.3)

다음으로 2018년 교육수요자 추정치는 2014년 교육인원 11,190명(집합교육 3,010명 + 사이버교육 8,180명)의 2배(약 95.5%)에 근접하므로 현재의 교육시설 및 강사요원을 대거 확충해야 할 뿐만 아니라 개설프로그램 증가에 따른 교육방식 및 교과목 운영체제도 전면 재정비해야 한다. 따라서 인식도 분석과 중장기 교육수요 예측을 종합적으로 고려한 다음의 설계지침과 이를 반영한 2018년 사서교육프로그램 개편모형을 제안하면 <표 16>과 같다.

첫째, 사서교육프로그램은 대학 교과과정과 달리, 도서관 실무에 활용성이 높은 과목을 중심으로 개발·운영해야 한다. 이를 위해서는 최근 도서관 서비스 환경에서 요구되는 현안 및

<표 16> 사서교육프로그램 개편모형(2014 VS 2018)

사서교육문화과(2014)		국립사서교육원(2018)		
전 문 과 정	기본과정	집 합 교 육	공통	<ul style="list-style-type: none"> 직무공동과정(정보조직, 자원개발, 서비스, 응용기술, 경영관리 등) 브랜드과정
	관리역량		리더십	<ul style="list-style-type: none"> 관리자과정(최고, 중견) 신입자과정
	단계별 직무역량		전문역량	<ul style="list-style-type: none"> 관종별(공공, 대학, 학교, 전문, 특수) 주제별(법학, 의학, 사회과학, 과학 등) 대상별(어린이, 노인, 장애인, 다문화 등)
	직무공동		해외사서교육	<ul style="list-style-type: none"> 한국학사서, 문화동반자
	브랜드		시민교육	<ul style="list-style-type: none"> 독서, 정보활용, 인문교양 등
	기타(협력교육)		협력교육(찾아가는 사서교육)	<ul style="list-style-type: none"> 관종별(교도소, 병영, 작은, 학교, 전문 등)
	찾아가는 사서교육(작은)			
	사이버 교육	사이버 교육	<ul style="list-style-type: none"> 운영실무, 독서 및 정보교육 중앙공무원교육원 공동활용 문헌정보학 교육동영상서비스(OCW) 사서직 공무원 직무교육 인증과정 	

응용기술에 대한 교육수요 파악, 맞춤형 교육과정 기획, 교재개발, 강의 및 평가 등을 총괄하는 전담교수제를 신설하는 것이 바람직하다. 그리고 맞춤형 교육과정은 수시 및 정기 수요조사를 통하여 교육주제를 발굴하고 그 일정 비율을 연간교육에 배정하는 방식으로 현장성과 실용성을 높여야 한다. 특히 사서교육 인식도 조사에서 '실무수행에서 부족한 응용지식을 취득·활용할 수 있는 실용기술 및 지식을 선호하다'는 응답에 주목해야 한다. 따라서 현장 경력자의 강사비중을 점진적으로 확대하고, 국립중앙도서관 자체의 업무별 전문인력을 활용하여 현장 연계형 교육을 강화할 필요가 있다.

둘째, 교육기간은 인식도 조사에서 2-3일 혹은 5일 단위를 가장 선호하였고, 2015년 사서교육훈련 교육과정(안)에서도 2-5일 비중이 85.5%에 달하였으므로 현재처럼 주 2-3일 혹은 5일간 단기 집합교육에 치중하는 것이 바람직하다. 교육방식은 주입식 강의보다 대화와 토론, 체험을 중심하는 참여·소통형으로 개선하고, 사서가 선호하는 방문견학 또는 해외연수, 증견사서 파견교환 등 체험형 교육도 확대해야 한다. 그 가운데 현재 브랜드과정으로 운영하는 KOMARC 교육, 자료분류(KDC, DDC), 독서토론, 문제해결 등은 대면교육, 토론·실습, 체험 등을 병행하고 있음에도 불구하고 교육방식의 다양화와 현장수요에 적극 대응하려면 혼합형 교육방식(대면교육 + 사이버교육, 대면교육 + 체험교육)을 확대할 필요가 있다.

셋째, 사서교육프로그램은 집합교육과 사이버교육으로 양분하되, 전자는 공통, 리더십, 전문역량, 해외사서교육, 시민교육, 협력교육으로 구성하고 과정별로 세분화된 전문프로그램을 운영할 필요가 있다. 사이버교육은 지속적인 확대가 필요하지만 기대효과가 검증되지 않은 점을 감안하여 집합교육을 보완하는 과정으로 간주하는 것이 바람직하다.

넷째, 직무공통과정은 그 대상을 정보조직, 정보서비스, 자원개발, 경영관리 등으로 확대하고, 교육수요가 많은 일부 과정은 주기적으로 반복·개설함으로써 참여기회를 늘려야 한다. 특히 교육신청 경쟁이 심한 과정은 분기별 편성하고, 필요하면 사이버 과정도 개발하여 지방 근무자의 교육기회를 확대하는 것이 바람직하다.

다섯째, 리더십 과정은 최고 및 중간관리자와 신입사서로 양분하여 개설하고, 전문역량과정에는 인증제를 도입하여 체계적이고 연속적인 교육훈련시스템을 구축해야 한다. 이를 위하여 직무공통 및 직무역량을 연계한 관중별, 주제별, 대상별 교육트랙을 운영함으로써 교육훈련기관으로서의 전문성 및 신뢰성을 확보할 필요가 있다.

여섯째, 해외사서교육은 각국에 산재하는 한국학 자료이용을 촉진하기 위한 한국관련 자료담당자에 대한 직무교육을 말한다. 현재 협력사업으로 운영 중인 문화동반자 사업과 해외 한국학사서 지원사업은 한국자료 관련 해외사서교육과정으로 편성·운영하는 것이 바람직하다.

일곱째, 시민교육은 도서관의 대국민 평생학습에 기여하는 독서(독서지도, 독서치료 등), 정보리터러시(정보자원 활용, 정보기기 이용 등), 인문교양(문학, 고전, 예술, 역사, 철학 등)

등을 위주로 추가 제공할 필요가 있다. 다만, 사서교육훈련기관으로서의 정체성을 훼손하지 않는 범위에서 국민의 관심과 수요가 많은 교육프로그램을 개방형으로 제공할 때 우호적 여론형성과 교육훈련의 공공적 가치에 대한 인식을 높이는데 기여할 수 있다.

여덟째, 제2차 도서관발전종합계획에서 전문인력 교육과제로 제시된 현장수요가 높은 교도소·병영·작은·학교 등의 도서관에는 협력교육(찾아가는 사서교육)을 실시하되, 관중별협의회 또는 관련단체와 협력사업으로 추진하는 것이 바람직하다. 매년 초 해당관중이 요청하는 교육내용을 사전 조정한 후에 교과목, 교육장소, 교육시간 등에 대한 제안을 수용하고 강사를 선발·파견하는 방식으로 운영해야 실무에 유용한 프로그램을 주도할 수 있다. 특히 여건상 비사서직(교사, 행정직, 자원봉사자, 일반인 등) 참여율이 높은 작은·학교·병영·교도소 등의 도서관을 위한 실무교육 동영상 콘텐츠를 제작·보급해야 한다.

아홉째, 사이버 교육은 대면교육이 아니더라도 해당 지식을 전달하는데 무리가 없는 기초 실무과정으로 운영하고 비전문인력인 자원봉사자나 일반운영자 등을 위한 상시 교육채널로 활용해야 한다. 또한 도서관의 기초적 관리기술이나 독서교육 및 정보활용교육에는 OCW(Open Course Ware) 방식의 개방형 교육과정을 활용한 인증제를 도입할 필요가 있다. 그 외에 행정안전부 「공무원 교육훈련 업무처리지침」에 따른 웹기반 학습관리시스템을 활용하여 특화된 사서직무과정을 개발하고 정규 교육으로 확대하는 것이 바람직하다.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 사서교육에 대한 인식도를 조사·분석하고 중장기 교육수요 예측한 후에 가칭 ‘국립사서교육원’ 설립·운영의 핵심의제인 사서교육프로그램의 미래지향적 개편모형을 제시하였다. 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교육프로그램 개발·운영의 경우, 실무지향적 내지 실무 활용성이 높은 과목에 무게중심을 두어야 한다. 이를 위해서는 도서관 환경변화를 반영한 맞춤형 교육과정 기획, 교재개발, 강의 및 평가 등을 총괄하는 전담교수제를 도입하고 사서직의 강사 활용도를 점진적으로 확대할 필요가 있다. 교육기간은 주단위(2-5일)가 바람직하고, 교육방식은 강의실 중심의 주입식보다 참여·소통형과 체험교육(방문견학, 해외연수, 중견사서 파견교환 등)을 확대해야 한다.

둘째, 교육프로그램 구성의 경우, 현재의 4개 과정(기본과정, 전문과정, 찾아가는 사서교육, 사이버교육)을 2개(집합교육, 사이버교육)로 양분하되, 전자는 6개 세부과정(공통, 리더십, 전문역량, 해외사서교육, 시민교육, 협력교육)으로 나누고 과정별 전문프로그램을 운영할 필요가 있으며, 교육적 기대효과가 검증되지 않은 후자는 집합교육의 보완과정으로 간주해야 한다.

셋째, 집합교육 중 직무공통과정은 정보조직, 정보서비스, 자원개발, 경영관리 등으로 확대하고, 리더십 과정은 2개(최고 및 중간관리자, 신입사서)로 양분하며, 전문역량과정은 관종별, 주제별, 대상별로 세분화되 인증제를 도입하여 전문성 및 신뢰성을 확보해야 한다. 해외 사서교육은 현재의 협력사업을 한국자료 관련 해외사서교육과정으로 재편성하고, 시민교육은 대국민 평생학습에 기여하는 독서, 정보리터러시, 인문교양 등을 추가로 제공할 필요가 있다. 그 외에 제2차 도서관발전종합계획에서 전문인력 교육과제로 제시된 도서관(교도소, 병영, 작은, 학교)에는 협력교육(찾아가는 사서교육)을 실시하되, 관종별협의회 또는 관련단체와 협력사업으로 추진하면서 실무교육 동영상 콘텐츠의 제작·보급도 병행해야 한다.

넷째, 사이버교육은 집합식 대면교육이 아니어도 지식의 전달과 습득에 무리가 없는 기초 실무과정으로 운영하고 비전문인력을 위한 상시 교육채널로 활용해야 한다. 그리고 도서관 운영관리 기초교육, 독서교육, 정보활용교육에는 개방형 교육과정을 활용한 인증제를 도입하고 웹기반 학습관리시스템을 활용한 직무과정을 정규 교육으로 확대할 필요가 있다.

요컨대 국립중앙도서관은 법정 전문교육훈련기관이므로 모든 도서관 직원의 역량강화를 위한 실사구시형 교육을 제공해야 한다. 특히 도서관의 경영관리, 장서개발, 지식정보서비스, 시설 및 공간운영, 각종 프로그램 제공 등에는 인터넷 대중화, 디지털 패러다임의 보편화, 모바일 의존도 심화, 자주적 평생학습의 중요성, 지식문화적 욕구의 비등, 독서생활화 운동, 인문학적 수요의 급증 등과 같은 시대사조를 접목시킨 교육프로그램을 개발·제공해야 한다.

참고문헌

- 국립중앙도서관. 1973. 『국립중앙도서관사』. 서울: 국립중앙도서관.
- 국립중앙도서관. 2006. 『국립중앙도서관 60년사』. 서울: 국립중앙도서관.
- 대진대학교 산학협력단. 2010. 『사서교육훈련시스템 및 시설공간 개선에 관한 연구』. 서울: 국립중앙도서관.
- 대통령 소속 도서관정보정책위원회. 2014. 『제2차 도서관발전종합계획: 2014-2019』. 세종: 동위원회.
- 이신호, 양해술. 2011. 사서직공무원 교육훈련 시스템 발전 방안 연구. 『한국비블리아학회지』, 22(4): 91-113.
- 한국문화관광정책연구원. 2004. 『도서관전문성 강화방안』. 서울: 국립중앙도서관.
- 한국인사행정학회. 2005. 『사서직 교육훈련시스템 발전방안연구』. 서울: 국립중앙도서관.
- American Library Association. 2009. ALA' Core Competences of Librarianship: Final ve

rsion. <<http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>>

Canadian Association of Research Libraries. 2010. Core Competencies for 21st Century C
ARL Librarianship. <http://www.carl-abrc.ca/uploads/pdfs/core_comp_profile-e.pdf>

국한문 참고문헌의 영문 표기

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

The National Library of Korea. 1973. *The History of The National Library of Korea*.
Seoul: The Library.

The National Library of Korea. 2006. *The History of The National Library of Korea
: 60 Years*. Seoul: The Library.

Daejin University, Industry-Academic Cooperation Foundation. 2010. *A Study on the
Improvement of Education and Training System and Facilities for Librarianship*.
Seoul: The National Library of Korea.

Lee, Shin-Ho and Hae-Sool Yang. 2011. "A Study on the Development of an Education
and Training System for Civil Servant Librarians." *Journal of the Korean Biblia
Society for Library and Information Science*, 22(4): 91-113.

Korea Culture & Tourism Policy Institute. 2004. *Enforcing the Library Professionalism*.
Seoul: The National Library of Korea.

The Korean Society for Public Personnel Administration. 2005. *A Study on the
Development Plan of Education and Training System for Librarianship*. Seoul:
The National Library of Korea.

President's Committee on Library and Information Policy. 2014. *The Second Library
Master Plan : 2014-2019*. Seoul: The Committee.