위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선방안에 대한 연구

A Study on Improving a Continuing Education for Public Librarians: Focusing on Privatized Public Libraries

김 태 희 (Tae-hee Kim)*
리 상 용 (Sang-yong Lee)**

초 록

본 연구는 위탁공공도서관 사서의 계속교육을 효과적으로 수행하기 위한 개선방안을 제시하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 계속교육의 개념과 필요성에 대해 살펴보았다. 국내현황조사를 통해서 국립중앙도서관 사서연수과의 교육훈련과정과 지역대표도서관에서 공공도서관 사서를 대상으로 실시하고 있는 계속교육 운영 현황을 조사하였고, 국외사례로 미국과 영국의 도서관관련협회에서 실시하고 있는 계속교육프로그램을 조사하였다. 이상에서 도출된 내용을 토대로 국내 위탁도서관사서를 대상으로 설문조사를 실시하여, 현재 국내에서 시행되고 있는 위탁공공도서관 사서의 계속교육의 문제점을 분석하고 효과적인 계속교육을 위한 개선방안을 제안하였다.

ABSTRACT

This study aims to make suggestions on how to effectively provide continuing education for librarians in privatized public libraries. For this end, the study examined concepts and importance of continuing education. It then investigated a current status of education/training procedures provided by Librarian Training Division of the National Library of Korea, and continuing education programs for public librarians implemented by primary regional libraries. It also analyzed continuing education programs of library associations in the U.S. and the U.K. Based on these analyses, the study conducted a survey for a sample of librarians in privatized public libraries, identified problems of continuing education for them, and made recommendations for its improvement.

키워드: 위탁공공도서관, 사서, 계속교육, 재교육, 공공도서관
privatized public library, librarian, continuing education, reeducation, public library

---

* 이화여자대학교 문헌정보학과 대학원(feelingpj@ewha.ac.kr) (제1저자)
** 이화여자대학교 문헌정보학과 교수(syly@ewha.ac.kr) (교신저자)
논문접수일자 : 2014년 3월 3일 논문심사일자 : 2014년 3월 3일 게재확정일자 : 2014년 3월 17일
한국비블리아학회지, 25(1): 363-395, 2014. 〔http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2014.25.1.363〕

www.kci.go.kr

1. 서 론

1.1 연구 목적

공공도서관은 독서, 문화 활동을 지원하고 평생 학습 공간을 제공하는 정보문화센터의 기반으로써 그 중요성이 더욱 커지고 있다. 우리나라에서는 지방자치제 실시 이후 공공도서관이 더욱 발전하였으며, 여기에 민간 시장경제 원리를 적용하여 공공도서관의 민간 위탁이 점차로 확대 되는 추세이다. 문화체육관광부의 「국가도서관통계시스템」(2011)의 통계에 따르면 2009년에는 전국 공공도서관 703개관 중 107개관, 2010년에는 759개관 중 122개관, 2011년에는 786개관 중 135개관이 위탁으로 운영되는 등 위탁 공공도서관 수는 해마다 증가하고 있다.

사서의 전문성 강화를 위해 국립중앙도서관 사서연수과에서는 사서의 계속교육을 실시하고 있다. 2013년도 국립중앙도서관 교육훈련 계획에 따르면, 총 77개 과정에서 11,440명의 인원이 교육과정에 편성되었는데(국립중앙도서관 2013), 거기에 참여한 시도 및 시도교육청 소속 사서직 공무원은 1,407명이다. 이 인원은 공공도서관 사서직공무원 전체 2,860명 중 47%에 해당하는 수치이다. 여기에 비해 위탁공공도서관 사서는 전체 665명 중 15%(101명)밖에 교육에 참여하지 못하였다.

위탁공공도서관 사서의 경우, 직급승진에 반영되는 공공도서관 사서직공무원과는 달리, 계속교육이 의무화 되지 않았기 때문에 계속교육 참여율이 떨어지고, 결국 사서의 전문성은 점차 약화될 수밖에 없는 상황이다. 실제로 위탁공공도서관 사서가 일반 공공도서관과 동일한 업무를 수행하고 있으므로 공공도서관에서 기본적으로 수행해야 할 주요업무를 충실히 이행하기 위해 위탁공공도서관 사서들이 계속교육에 의무적으로 참여할 수 있도록 제도적인 뒷받침 마련이 필요하다. 만약 이들에 대한 교육이 지속되지 않는다면 결국 위탁공공도서관의 서비스 전반의 질적 수준은 점차적으로 하향될 것이다.

이와 관련된 기존의 연구들을 살펴보면, 사서의 계속교육에 관한 연구로는 Ruthstein(1965), Stone 외(1974), Conroy(1978), 이중요(1978), Casteleyn(1981), 임동빈(2001), 신귀순(2005), 장윤금과 정행순(2008), 홍진주(2013) 등이 있으며, 위탁공공도서관 운영에 관한 연구로는 곽동철(2004/2007), 윤희윤(2008), 김수진과 김유승(2012), 권나현 외(2013) 등이 있다. 이들 연구는 계속교육을 통한 도서관 인력의 전문성 확보와 사서의 전문직으로서의 역할을 다할 수 있는 토대는 마련하였지만, 위탁공공도서관 사서의 계속교육 방안에 대한 연구는 아직 미비한 실정이다.

본 연구에서는 공공도서관 사서의 전문성 강화를 모색함에 있어서 위탁공공도서관 사서의 계속교육에 초점을 맞추어 위탁공공도서관 사서를 위한 계속교육 개선 방안을 제안하고자 한다.

1.2 연구 방법 및 범위

본 연구는 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선 방안을 제안하기 위한 것이다. 이를 위해 문헌연구, 국내외 현황조사, 설문조사 등을 실시하였다.

www.kci.go.kr

첫째, 문헌연구를 통해 공공도서관 사서의 계속교육의 개념과 필요성을 살펴보았다.

둘째, 국내 공공도서관 사서 계속교육의 운영 현황과 국외 사서 계속교육프로그램 현황을 분석하였다. 국내 현황조사는 국립중앙도서관의 사서교육훈련과정에서 실시하고 있는 사서계속교육 운영 현황을 살펴보았다. 국외 현황조사는 미국공공도서관협회(Public Library Association: 이하 PLA), 영국공인도서관정보전문가협회(Chartered Institute of Library and Information Professionals: 이하 CILIP), 영국정보관리협회(The Association for Information Management: 이하 ASLIB) 등 미국과 영국의 도서관협회에서 실시하고 있는 사서 계속교육 프로그램을 살펴보았다.

셋째, 국내 위탁공공도서관 사서를 대상으로 사서 계속교육과 관련된 교육현황을 알아보고, 사서의 전문성 강화를 위해 필요한 계속교육 유형 및 강의내용을 도출하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문대상 도서관은 문화체육관광부 「국가도서관통계시스템」의 2011년도 12월 31일 기준 위탁공공도서관 통계에 따라 전체 135개관 중 교육청 소속 위탁공공도서관 4개관을 제외한 131개관의 사서 665명을 대상으로 하였다.

넷째, 이들 내용을 토대로 위탁공공도서관 사서를 위한 계속교육 활성화 방안을 제시하였다.

2. 공공도서관 사서 계속교육의 필요성

계속교육(continuing education)은 재교육(reeducation, retraining), 성인교육(adult education), 평생교육(lifelong education) 등 여러 용어로 사용되고 있는데, 그 개념은 대개 정규 교육과정 수료 후 특정 전문직 종사자들이 업무의 가치를 높이고 직업 적응력을 향상시키기 위해 수행하는 일체의 정규, 비정규 학습활동을 의미한다(백항기 외 2006).

이러한 계속교육에 관련된 여러 정의를 종합해 보면, 계속교육이란 첫째, 사서가 정규교육을 마친 후에 직업에 입문하여 자신의 능력을 더욱 발전시키기 위해 수행하고, 둘째, 개인이 습득한 지식, 업무기술, 태도 등을 최신화 시키며, 셋째, 새로운 도서관 환경 변화에 적응하기 위해 정보기술, 매체, 서비스 등을 새롭게 습득하는 교육이라 할 수 있겠다(Stone 외 1974; Apps 1979; 한국도서관협회 2010).

공공도서관 사서는 부단한 자기계발과 혁신을 통해서 계속적인 도서관 환경의 변화에 적응할 수 있는 전문지식 및 기술을 습득하여 그 전문성을 제고시켜야 한다. 이러한 사서의 전문성 확보와 변화하는 환경에 대한 능동적인 참여를 위해 업무 중심으로 보다 전문화된 계속교육이 필요한 상황이다. 공공도서관 사서의 계속교육 필요성은 다음의 세 가지 측면에서 살펴볼 수 있다.

첫째, 도서관 환경에 미치는 기술적 영향을 수용하고 실무에 필요한 정보를 습득하기 위해 계속교육이 필요하다. 사서들은 계속교육을 통해 새로운 지식과 기술을 습득함으로써 그들의 분야에서 발전과 변화에 뒤처지지 않게 되며, 대학의 정규교육과정을 통해 습득한 전문이론을 바탕으로 환경의 변화와 함께 새롭게 등장하는 다양한 실무를 계속교육을 통해 즉각적으

www.kci.go.kr

로 습득하게 된다(Goulding 1997).

둘째, 계속교육은 변화하는 이용자 요구에 적극적으로 대응하기 위해서 필요하다. 공공도서관 이용자에 대한 자료의 효율적인 제공과 유통, 정보 접근 및 이용격차 해소, 평생교육의 증진을 통해 국민의 정보 접근점 및 알 권리가 보장된다(윤희윤 2007). 이러한 목적을 효율적으로 달성하기 위해 사서는 이용자와의 커뮤니케이션을 통해 이용자의 요구를 정확히 파악하고, 거기에 맞는 적절한 직무 능력을 갖추기 위해서 계속교육이 필요하다(이영희 2008).

셋째, 계속교육은 문헌정보학의 이론적인 지식과 도서관 실무관리 영역의 성장 측면에서 필요하다.

따라서 공공도서관 사서를 위한 계속교육은 시대적인 변화에 대처하고 도서관 환경과 이용자의 변화를 수용하여 이론과 실무가 밀접한 관계를 가지는 문헌정보학 학문의 성장 측면에서도 필요한 것이다.

3. 국내외 공공도서관 사서 계속교육 프로그램 운영 및 현황조사

3.1 국내 현황

3.1.1 국립중앙도서관 사서 계속교육프로그램

국립중앙도서관은 1997년에 사서의 교육훈련기능을 강화하기 위해 사서연수과가 출범한 이래 현재까지 지속적으로 사서 재교육을 실시하고 있다. 2013년 국립중앙도서관 사서교육훈련계획에 따르면, 교육훈련과정은 집합교육 51개 과정과 사이버교육 26개 과정으로 총 77개 과정이 운영되고 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같다.

1) 집합교육과정

2013년도 기준 국립중앙도서관 사서 집합교육과정은 총 51개 과정으로, 전문교육 45개 과정, 기타 교육 5개 과정, 기본교육 1개 과정 등으로 운영되고 있다. 그 중 시도 및 시도교육청 소속 사서직 공무원이 참여하고 있는 교육훈련과정은 41개 교육 과정에 총 1,407명이 참여하고 있으며, 위탁공공도서관 사서는 11개 교육과정에 총 101명이 참여하고 있다(국립중앙도서관 2013). 그 구체적인 교육 내용과 각 과정별 배정인원은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉에 나타난 바와 같이 현재 국립중앙도서관 사서교육훈련과정에 참여한 사서직공무원은 전체 2,860명 중 1,407명(49%)인 데 비해, 위탁공공도서관 사서는 전체 665명 중 101명(15%)에 불과하다. 이처럼 위탁공공도서관 사서의 교육 참여율은 상당히 저조하다고 할 수 있다.

교육훈련과정의 교육내용은 크게 도서관 행정, 디지털 및 IT, 이용서비스, 어린이 전문, 자료관리, 주제전문 등으로 구분한 다음, 해당하는 주제에 맞는 교과목을 설정하였다. 교육방식은 주로 강의식으로 진행되며, 실습과 발표를 병행하는 방식으로 진행되기도 한다. 강사진은 각 분야의 외부 전문가를 초빙하였다. 교육기간은 짧게는 1일에서 길게는 9일 과정으로 대부분이 단기과정이며, 대부분 유상 교육으로 운영된다. 교육평가방식은 각 과정별 피교육자의 설문조사를 통해 실시되고 있다.

현재 국립중앙도서관의 사서 교육훈련 실시

www.kci.go.kr

〈표 1〉 2013년도 국립중앙도서관사서 교육훈련과정 및 배정현황

구분	과정명	기간	배정인원	
			사서직공무원	위탁공공도서관사서
도서관 행정	도서관공간구성(A)	4일	46명	-
	도서관공간구성(B)	4일	-	-
	도서관과저작권	2일	30명	2명
	도서관글로벌리더/국외연수	9일	51명	-
	도서관리더(팀원/중간관리자)(A)	5일	42명	-
	도서관리더(팀원/중간관리자)(B)	5일	-	-
	도서관리더(최고경영자)(C)	4일	33명	-
	도서관문제해결(A)	3일	34명	9명
	도서관문제해결(B)	3일	-	-
	도서관의이해	2일	16명	-
	도서관행정	3일	47명	-
	도서관홍보(A)	5일	43명	14명
	도서관홍보(B)	5일	-	-
	전문도서관경영/협력과정	1일	-	-
디지털 및 IT	도서관스마트서비스	1일	78명	6명
	디지털도서관운영	4일	21명	-
	메타데이터활용	3일	17명	-
이용 서비스	도서관다문화서비스	3일	49명	-
	도서관문화프로그램	4일	37명	-
	도서관이용자관리	4일	32명	-
	도서관자료서평쓰기(1)	3일	36명	-
	도서관자료서평쓰기(2)	3일	33명	-
	도서관장애인서비스/혼합형	3일	25명	-
	독서지도심화	4일	41명	-
	독서치료심화	4일	32명	2명
	사서를 위한 정보활용교육	3일	26명	-
어린이 전문	그림책 깊이 읽기(1)	3일	32명	15명
	그림책 깊이 읽기(2)	3일	32명	-
	독서교실 운영자(1)	2일	29명	15명
	독서교실 운영자(2)	2일	29명	-
	독서토론코칭의 실제(1)	2일	34명	13명
	독서토론코칭의 실제(2)	2일	32명	-
	독서프로그램 기획 및 운영	3일	28명	-
	어린이책에 대한 이해와 활용	3일	34명	-
	책읽는 놀이터	3일	27명	-
자료 관리	분류 목록 최신 동향	2일	22명	-
	장서 개발(A)	4일	54명	17명
	장서 개발(B)	4일	-	-
	통합서지용KORMARC형식(도서)(A)	3일	34명	-
	통합서지용KORMARC형식(도서)(B)	4일	-	-
	통합서지용KORMARC형식(비도서)	3일	22명	-
	DDC자료분류	4일	12명	-
	KDC자료분류	5일	32명	-
주제 전문	주제전문사서심화(과학기술)/협력과정	4일	18명	-
	주제전문사서심화(예술)	4일	38명	-
	주제전문사서심화(인문/사회)/협력과정	3일	26명	-
	주제전문사서심화(행정)	4일	18명	2명
	주제전문사서준비	5일	22명	6명
총 배정 인원			1,407명	101명

출처: 2013년 국립중앙도서관 사서교육훈련 일정표 및 배정현황. [cited 2013.12.2]. 〈http://edu.nl.go.kr/〉.

www.kci.go.kr

근거는 공무원교육훈련법 제4조(전문교육훈련기관), 제10조(교육훈련의무)와 도서관법 제19조 제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제9조(도서관직원의 교육훈련)에 따라 사서직공무원 및 기타 사서직원을 대상으로 운영되고 있다.

공무원교육훈련법 제10조(교육훈련의무)에서 명시하고 있는 바와 같이 각 공공도서관의 소속 공무원은 교육훈련기관에서 교육과정을 선택하여 교육훈련을 받도록 명시되어 있다. 또한 사서직공무원은 방침에 따라 교육훈련시간을 직급별로 구분하여 필수교육시간을 이수할 것을 의무화하고 있으며 공무원교육훈련법 시행령 제11조(교육훈련시간의 승진반영)에 근거하여 승진에 필요한 의무교육시간을 충족하지 못한 공무원의 경우에는 승진심사 또는 승진시험에서 제외하고 있다.

사서직공무원의 경우 사서계속교육 참여가 승진에 미치는 영향이 크기 때문에 계속교육에 대한 참여율이 높을 수밖에 없다. 또한 이러한 의무적인 교육 참여로 인해, 사서직공무원의 직무관련 계속교육을 통한 전문성 강화에 기여하고 있는 바가 크다고 할 수 있다. 반면에 위탁공공도서관 사서의 경우, 계속교육이 의무화 되어 있지 않기 때문에 동기부여 약화로 계속교육 참여율이 떨어지고, 결국 사서의 전문성은 점차로 떨어질 수밖에 없는 환경에 놓여 있으며, 이러한 부분에 대한 개선 방침이 필요한 실정이다.

2) 사이버교육과정

국립중앙도서관 사서연수과에서는 사서들이 집합교육 외에 직무와 병행하여 교육을 받을 수 있도록 2012년에 2월에 사이버교육시스템을 개발하여 그해 4월부터 운영하기 시작하였다. 2013년에 개설된 사이버교육의 구체적인 강의 내용을 살펴보면 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉에 나타난 바와 같이 2013년에 개설된

〈표 2〉 2013년도 국립중앙도서관 사이버교육과정(2013년 12월 20일 기준)

과정명	세부교과	교육기간	정원(명)	교육방법
사이버	(사이버)도서관 경영전략	2일	300명	온라인
	(사이버)도서관 공간구성	2일	300명	온라인
	(사이버)도서관과 저작권	1일	400명	온라인, 모바일
	(사이버)도서관 문화행사	2일	300명	온라인
	(사이버)도서관 이용자관리	2일	300명	온라인
	(사이버)도서관 장서관리	2일	300명	온라인
	(사이버)독서지도 기초	2일	300명	온라인
	(사이버)독서지도 심화	1일	300명	온라인, 모바일
	(사이버)독서치료 기초	1일	400명	온라인, 모바일
	(사이버)독서토론 코칭	1일	300명	온라인
	(사이버)신임 사서 실무	2일	300명	온라인
	(사이버)아동문학의 이해	2일	300명	온라인
	(사이버)어린이 독서상담	2일	300명	온라인
	(사이버)어린이 독서교실운영	2일	400명	온라인, 모바일
	(사이버)어린이 서비스의 기초	2일	300명	온라인

www.kci.go.kr

〈표 2〉 2013년도 국립중앙도서관 사이버교육과정(2013년 12월 20일 기준) (계속)

과정명	세부교과	교육기간	정원(명)	교육방법
사이버	(사이버)어린이와의 커뮤니케이션	2일	300명	온라인
	(사이버)어린이 책 서평	2일	300명	온라인
	(사이버)어린이책에 대한 이해	2일	300명	온라인
	(사이버)자료 보존	2일	300명	온라인
	(사이버)작은도서관 운영	2일	300명	온라인
	(사이버)장애인 서비스	2일	300명	온라인
	(사이버)주제전문사서 기초	2일	300명	온라인
	(사이버)책 함께 읽기	2일	300명	온라인
	(사이버)학교도서관 운영	2일	300명	온라인
	(사이버)학교도서관 협력수업	1일	400명	온라인, 모바일
	(사이버)KDC 5판 자료분류	2일	300명	온라인

출처: 〈http://edu.nl.go.kr〉. [cited 2013.12.2].

사이버교육내용은 디지털 및 IT영역을 제외한 도서관행정, 이용서비스, 어린이전문, 자료관리, 주제전문사서 등 총 26개 과정이 개설되었다. 사이버 교육 과정은 사서직공무원과 그 외 도서관 소속 사서직 및 사서 직원 등 전체 사서를 대상으로 하였다. 교육기간은 1-2일 이내이며, 관종에 구분 없이 과정별 300-400명의 정원 내에서 교육과정 등록 신청을 한 사람에 한해 온라인 또는 모바일로 교육을 수강하는 방식으로 진행되었다.

3.1.2 국내 지역대표도서관의 계속교육프로그램

지역대표도서관은 광역이나 기초 자치단체 소속 혹은 교육청 소속의 기존 도서관 중 1개관을 지정하는 형식으로 현재 11개의 도서관이 지역대표도서관으로 지정되어 각 지역의 거점도서관으로서 역할을 하고 있다. 이 11개 지역대표도서관 중 대전, 부산, 제주 지역은 위탁공공도서관이 없으므로 조사대상에서 제외하고, 나머지 8개의 지역대표도서관의 계속교육 운영 현황을 살펴보면 〈표 3〉과 같다.

「국가도서관통계시스템」(2011)에 따르면, 서울시에 교육청 운영 도서관 22개관, 사립도서관 4개관, 위탁공공도서관 77개관이 있는데, 이는 전국의 위탁공공도서관 131개관 중 절반 이상이 서울시에 소재한다는 것이다. 그러나 사서수를 살펴보면, 22개 교육청소속 도서관 사서는 475명인데 비해, 77개 위탁공공도서관의 사서는 412명으로, 위탁공공도서관이 상당히 적은 인력으로 운영되고 있음을 알 수 있다.

서울도서관에서 운영되고 있는 사서교육의 참여율을 보면, 위탁공공도서관 사서의 교육참여자 수는 59명(14%)인데 비해, 교육청소속 사서직공무원의 경우 101명(21%)이나 참여하고 있다. 이처럼 위탁공공도서관 수가 가장 많은 서울의 사례만 보아도 위탁공공도서관 사서의 교육 참여가 상대적으로 높지 않았다. 그 밖에 서울도서관을 포함하여 인천광역시미추홀도서관, 광주광역시립도서관, 파주교하도서관에서 교육에 참여한 인원은 166명으로, 전체 지역대표도서관에서 실시한 교육인원 912명의 18%에 불

www.kci.go.kr

〈표 3〉 지역대표도서관 사서 계속교육프로그램 운영 현황

구분	과정명	교육기간	교육대상	
			사서직 공무원	위탁공공도서관 사서
서울도서관	도서관 실무자 네트워크(워크샵)	2일	26명	15명
	독서생태계 이해하기	4일	33명	21명
	토론하는 도서관 서평쓰는 사서	2일	24명	11명
	도서관 홍보의 모든 것	1일	18명	12명
대구광역시립 중앙도서관	도서관과 저작권법	1일	31명	-
	스토리텔링 기초/심화	5일/2일	28명/30명	-
인천광역시 미추홀도서관	직무교육 '多'추천합니다	1일	22명	-
	2013 작은도서관학교 심화과정	4일	12명	4명
	다문화(多文化)+도서관	2일	26명	9명
	모르면 손해 보는 홍보마케팅 비법	1일	28명	16명
	도서관 문화탐방 워크숍	1일	35명	-
	2013년 작은도서관학교 기초과정	4일	24명	2명
	어린이 청소년을 위한 독서토론의 방법과 실천	1일	52명	7명
	KOLASⅢ교육-간행물서비스 편	1일	33명	5명
	KOLASⅢ교육-열람서비스 편	1일	41명	3명
광주광역시립 도서관	업무보고서 잘 쓰는 법	1일	34명	6명
울산중부도서관	어린이독서지도 기초과정	10일	32명	-
파주교하도서관	상반기 직무연수 워크샵(현장견학)	3일	51명	24명
	하반기 직무연수 워크샵(신규직원)	2일	39명	18명
전북도청도서관	독서문화아카데미: 인문학으로 생각넓히기(1)	8일	45명	2명
	독서문화아카데미: 인문학으로 생각넓히기(2)	8일	32명	5명
전라남도립 도서관	상반기 직무연수 연찬회	2일	23명	4명
	하반기 직무연수 세미나	1일	31명	2명
합 계			752명	166명

출처: 〈http://www.nl.go.kr/together〉. [cited 2013.12.4].

과했다. 또한 대구광역시립도서관과 울산중부도서관의 경우 교육청소속 사서직공무원만을 교육대상으로 지정하고 있어 그 지역에 소속된 위탁공공도서관 사서는 교육 참여에 제한이 있는 것으로 나타났다.

이처럼 지역의 대표도서관에서 운영되는 사서교육에 위탁공공도서관 사서의 참여가 제한을 받는 곳이 있으며, 사서직공무원의 교육 참여율에 비해 상대적으로 위탁공공도서관 사서의 참여율이 저조하다는 점에서 지역대표도서관의 위탁공공도서관 사서 계속교육 지원에 대한 강화가 필요하다고 본다. 또한 지역 대표도서관에서 운영되는 교육내용은 독서교육이나 연찬회 및 워크샵 등이 대부분이어서 실제 사서들이 원하는 실무중심의 내용을 포괄하는 교육내용으로 구성되었다고 보기 힘들다. 이러한 점에서 위탁공공도서관 사서의 참여율을 높일 수 있는 방안 마련이 필요하다.

www.kci.go.kr

3.2 국외 현황

3.2.1 미국공공도서관협회(The Public Library Association, PLA)의 계속교육프로그램

미국공공도서관협회(PLA)는 미국도서관협회(ALA)의 한 분과로서 공공도서관사서 및 정보전문가를 회원으로 두고 있다. ALA는 모든 이용자에게 최상의 도서관정보서비스를 제공하기 위해 다섯 가지 핵심 활동을 채택하고 있는데, 그 중의 하나가 교육 및 계속학습이다. 즉, 도서관직원과 사서, 이사진에게 전문성 개발의 기회를 제공하고 지속적인 평생학습의 기회를 제공하는 것이 그 핵심임무라고 밝히고 있다(ALA 2002). ALA는 2002년에 도서관교육 및 인사활용 정책 방침인 「Library and Information Studies and Human Resource Utilization: A Statement of Policy」를 발표하였다(ALA 2002). 이 방침의 목적은 도서관사서의 범주 및 사서의 계속교육과 교육 수준을 제시하기 위한 것이다. 이 정책 선언문에서는 직업개발과 계속교육이 고용주, 교육제공자, 전문가협회, 개인의 공통된 책임임을 강조하며 각자의 의무를 규정하고 있다. 또한 계속교육은 사서의 직무개발과 관련하여 필수적인 것이라고 주장하면서 교육제공자와 협회는 문헌정보학 전문직이 필요로 하는 학습 기회를 개발하고 제공해 줄 책임이 있으며 개별학습 욕구와 그 유형을 명확히 하여 여러 지역에서 다양한 형태로 교육이 이루어 질 수 있도록 해야 한다고 명시하고 있다.

PLA를 비롯한 ALA의 산하분과에서는 각급 도서관과 상호공조를 통해 정기 또는 비정기적으로 컨퍼런스, 심포지엄, 세미나의 형태로 교육프로그램을 제공하고 있으며, 기관에서 제공되는 계속교육프로그램은 면대면으로 이루어지는 세미나뿐만 아니라 온라인 학습 등을 통해서도 이루어지고 있다.

PLA가 공공도서관 사서를 대상으로 제공하는 계속교육프로그램은 첫째, PLA Conference, 둘째, Online Learning, 셋째, Results Boot Camp: An Immersion Program, 넷째, Virtual Spring Symposium 등 크게 4가지로 구분할 수 있는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, PLA Conference는 미국의 각 도시에서 공공도서관 사서를 대상으로 매년 개최되는 연례회의로서, 작년에는 2013년 6월 27일부터 7월 2일까지 총 6일간 시카고 일리노이에서 개최되었다. 이 Conference의 프로그램은 전체 Conference 프로그램 총 2,357개의 session 중 20개의 session으로 제시되었다. 대부분의 교육은 1시간에서 1시간 30분 정도 소요되며 교육내용은 이용자서비스 개발과 지역사회관계, 디지털 도서관운영, 도서관 관계자 리더쉽과 도서관간 파트너쉽, 어린이 및 어른, 정보취약계층에 관한 프로그램 및 서비스 등에 다양한 주제로 구성되었다.

둘째, PLA의 Online Learning은 1) 라이브 웨비나(Live Webinars), 2) 주문형 웨비나(On-Demand Webinars), 3) 온라인 코스(Online Courses) 등의 형태로 진행된다. 웨비나는 웹(web)과 세미나(seminar)의 합성어로서 인터넷상에서 열리는 회의를 말한다. 1) PLA의 라이브 웨비나는 매주 수요일마다 실시간으로 원격지에서 실시되는 세미나로서 PLA 홈페이지 내에서 세미나 예정 주제에 대한 홍보를 적극적으로 하고 있으며, 개인 또는 도서관 소속 직

www.kci.go.kr

원 단체를 대상으로 강의실에서 프로젝터를 사용하여 예정된 기간 동안 세미나에 참여하는 방식을 권고한다. 라이브 웨비나에서 진행되는 모든 대화 내용은 방송으로 녹화하여 이후 주문형 웨비나에서 필요로 하는 개인 또는 단체에게 무료 또는 유료로 교육을 제공한다. 2) 주문형 웨비나는 교육제공의 편의를 도모하기 위해 연중 무휴로 하루 종일 실시하는 교육이다. 〈표 4〉와 같은 내용으로 이전 PLA 라이브 웹 세미나의 기록을 보관하여 대략 1시간정도 소요되는 동영상프로그램을 제공한다. 3) 온라인 코스는 정기적으로 공공도서관과 관련된 주요 주제에 관해 총 4주 동안 공공도서관 사서 및 공공도서관 전체 직원들을 대상으로 e-러닝 플랫폼에서 온라인 강의를 진행한다. 강사진은 미국 전역에서 사서 계속프로그램을 관리하고, 미국공공도서관협회에서 공인한 강사들로 구성되어 있다. 현재 예정 중인 계속프로그램의 주제는 "How to Win Grants for Your Library"로 교육기간은 총 10시간 동안 진행되는 과정이고 강의 수강자에게 각 과정에 대한 수료증을 발급하고 있다. 교육목표는 공공도서관에 적합한 자금 조달 및 보조금의 유치방안과 보조금 제안서 작성법 등을 이해하는 것이며, 교육방법은 실제로 웨비나를 통해, 참가자들끼리 대화형 학습을 한다(PLA 2014).

셋째, PLA의 Results Boot Camp: An Immersion Program은 도서관 운영 전반에 관한 이해관계, 문제해결능력 등에 대비할 수 있도록 설계된 단기 집중강화 계속교육프로그램이다. 교육시간은 10시간 이상 진행하며, 교육대상은 공공도서관 사서, 관장, 각부서의 팀장 등 도서관 관계자 그룹으로 진행된다. 이 프로그램을 이수한 후에는 1 CEUs(Continuing Education Units)를 획득하게 된다. 이 CEUs는 전문분야의 계속교육에 대한 교육과정 인증을 담당 관리하고 있는 국제적인 기구인 IACET(International Association for Continuing Education & Training)에서 제공하는 표준 교육 이수 단위이다(IACET 2009). 1 CEUs는 10시간의 교육 참여 및 이수 기간(contact hours of participation)으로 환산된다. PLA는 IACET에서 인가한 교육기관이므로 PLA에서 제공하는 교육과정은 웹 세미나를 제외한 모든 프로그램에 표준 교육 이수학점을 제공하고 있다.

넷째, Virtual Spring Symposium은 개인 또는 그룹을 대상으로 피교육자의 요구에 따라 관련 현안에 대해 집중적으로 논의하는 방식이다. 도서관 경영, 리더쉽, 청소년 서비스, 마케팅, 고객서비스, 기술 영역으로 진행되었으며, 디지털 학습(digital learning), 공공의 정보자원 접근의 주요쟁점(Edge Public Access), 전자책을 통한 정보 전달 방식(e-book communications)과 관련된 주제가 강조된 것이 특징이다.

3.2.2 영국의 공인도서관정보전문가협회(Chartered Institute of Library and Information Professionals, CILIP)의 Onsite programmes

영국의 CILIP는 우리나라의 한국도서관협회와 같은 성격의 도서관전문단체이다. 2002년 이전에는 영국도서관협회에서 사서 자격 공인 업무를 담당하였으나 현재는 CILIP에서 그 일을 담당하고 있다. CILIP는 사서 교육프로그램을 실시하고 있는데, 그 중 공공도서관 사서를 위한 계속교육을 실시하고 있다(국립중앙도서

www.kci.go.kr

〈표 4〉 PLA의 주문형 웨비나 프로그램

구분	교육과정명	교육내용
도서관 관리 및 리더십	• 도서관 환경이 성공을 저해하는 요인이라고 생각하는 멘탈 상태인가? • 도서관을 이용하지 않는 이유: 이용자가 원하는 것을 어떻게 알 수 있을까? • 소속 도서관의 고객 서비스 • "정중함을 선택하기", 커뮤니티 차원의 캠페인 구현 • 커뮤니티 평가는 높은 장애물인가? 극복하자! • 도서관 리더십의 새로운 학습 • 21세기 참고봉사의 혁신 • 공공도서관 홍보: 커뮤니티 포털에 게시하기 • 적극적이고 참여하는 도서관 직원 만들기	하버드 대학의 프로그램을 포함하여 정부의 임원으로부터 리더쉽을 배우고, 도서관 경영의 개념 이해 환경, 시스템, 정책이 도서관 고객 서비스에 미치는 영향을 이해
성인서비스	• 2012년도 Nancy Pearl이 제안하는 좋은 선물이 될 수 있는 도서 리스트 • 소속 도서관에서 디지털 미디어 만들기 • 좋은 책에 빠져들다: 당신의 후원자에게 책 추천하기 • Nancy Pearl이 제안하는 좋은 선물이 될 수 있는 도서 리스트	Nancy Pearl Presents 프로그램을 통해 성인을 위한 권장 도서를 소개하고 제공하는 방식 대한 이해
마케팅 및 옹호	• 저작권: 저작권에 대해서 정말로 알아야 할 것들 • e-Book을 지역사회에 알리기 • 도서관의 전통 및 소셜 미디어 관리 • 정보서비스 및 고객 서비스 도구로 Screentastic 사용	계약 및 라이센스 등의 저작권 문제를 이해, 소셜 미디어를 통한 마케팅과 도서관 옹호
건물 및 시설	• 도서관 Makerspaces를 위한 준비	makerspaces에 필요로 하는 모든 도구와 기술 요소들을 학습
컬렉션 개발 및 독자 자문	• 위대한 인디 소설 책을 당신의 후원자에게로 • E-Book, 그리고 도서관에서 고객 서비스 • 2011년도 Nancy Pearl이 제안하는 좋은 선물이 될 수 있는 도서 리스트 • 2010년도 Nancy Pearl이 제안하는 좋은 선물이 될 수 있는 도서 리스트 • Street 문학의 이해: 공공 도서관의 소설 • 도서관의 E-Book 예산	출판사와 도서관 사이의 가장 최근의 발전관계를 이해, 최신 전자 책 독자 증가와 향후 요구될 전자 책, 추천도서 개발에 대한 이해
고객서비스 및 직원 개발	• 대면 프리젠테이션 기술: 사자처럼 제시하는 방법 • 어떻게 웹 세미나 슈퍼스타가 될까?: 효과적인 온라인 프리젠테이션을 실행하기 위한 팁 • 공공도서관의 데이터 작업을 하려면 • 스트레스 관리	효과적인 온라인 프리젠테이션 실행방법을 이해, 직장과 건강에 해로운 스트레스로 이어질 개인 행동식별, 성공적인 스트레스 관리 방법공유
정보활용능력	• 디지털 미디어 Lab 만들기 • 디지털 시대의 정보활용능력 프로그램 • 정보활용능력 협력사례: 학교도서관과 공공도서관의 협력	전통적인 스토리텔링 기법을 디지털 영역으로 번역, 정보활용능력 프로그램에 대한 이해
기술	• 스페인어를 위한 온라인 도구: 커뮤니티 구축 • 디지털 미디어 랩 만들기 • 스토리텔링에 사용할 수 있는 애플리케이션 및 전자 책 • E-Book, 플랫폼 및 교육 아이디어 • 공공도서관 게시: 커뮤니티 포털에 게시하기 • 참조 및 고객 서비스 도구로 Screentastic사용	디지털 미디어 제작 소프트웨어와 하드웨어, 디지털 미디어랩을 설정하는 전략을 이해함. 제한된 전자 책 컬렉션뿐만 아니라 전자 책 접근의 개선 방안 모색
청소년 서비스	• 제3회 Nancy Pearl이 제안하는 좋은 선물이 될 수 있는 도서 리스트 • 모든 아이들을 위한 학습도구 준비	ECRR 프로그램 도구를 사용한 청소년 문맹 퇴치방법을 이해하고 도구사용법을 학습

출처: 〈http://www.ala.org/pla/onlinelearning/webinars/ondemand〉. [cited 2014.2.28].

www.kci.go.kr

관 도서관연구소 2007). CILIP에서는 25개의 위원회를 구성하고 있는데 그 중 공공 및 이동 도서관(Public and Mobile Libraries Group: PMLG)위원회는 영국 전역의 공공도서관에서 근무하는 직원을 위한 정보, 교육, 개발 및 교류의 기회를 제공한다.

현재 영국의 CILIP는 전문가적 수준을 갖추고 계속교육을 이수해 온 사서를 대상으로 인증제도를 실시하여 준전문가 자격의 준회원으로 인정하고 있으며, 준회원이면서 1년 이상의 전문가적 실무경력을 갖추면, 계속교육프로그램의 참여여부를 토대로 시험을 거쳐 공인도서관정보전문가로 인정하고 있다.

CILIP의 현장교육프로그램인 Onsite programmes는 도서관 정보 및 지식 경영을 위한 계속교육프로그램으로서 현장교육을 중심으로 이루어지는 교육과정이다. 협회에서 공인한 전문강사가 교육을 신청한 공공도서관에 출장을 나가서 맞춤형 현장교육을 실시하고 있는데, 시간과 비용을 최소화하면서 교육을 받을 수 있다는 장점이 있다. 각 참가자를 대상으로 출석 증명서를 발급하고 있으며 무료로 교육 자료를 받을 수 있다. 여기에서 제공하고 있는 현장교육 프로그램 교육과목은 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 CILIP 현장교육 계속교육프로그램(Onsite programmes)

주제영역	세부교과	내용
비즈니스 기술	• 자선단체 되기 • 기금 신청하기 • 자선단체 및 비영리 서비스 • 공공도서관 서비스 비용 측정하기 • 도서관 예산관리 • 성과기반 기획 • 공공도서관의 협력	예산 관리 및 집행 공공도서관 정보서비스, 공공도서관 경영관리, 공공도서관간 파트너쉽
편목 및 분류	• 분류체계 • 기관 리파지토리 및 메타데이터 • 듀이 십진 분류 소개 • 메타데이터 간략정보	메타데이터, 분류체계 및 목록작성, 듀이 십진분류 이해
저작권 및 라이센스	• 저작권 및 e-러닝 • 저작권 준수 • 초보자를 위한 저작권 • 웹 2.0 환경에서의 저작권 • 저작권 침해 및 디지털 경제법안 2010 • 디지털 저작권 • 전자저작물을 위한 라이선스 협상 기술	저작권법 이해, 저작권 준수와 디지털 저작권 및 라이센스 협상 기술 등
도서관 및 정보관리	• 전자자원 초록 서비스 • 포괄적인 사회적 성과인 공공도서관 • 효과적인 지식 공유 및 공동 작업 • 공공도서관 서비스: 공공도서관 서비스 효과 측정하기 • 공공도서관에서 참고사서에게 다가오지 않는 이용자 대처 방법 • 장서 개발: 공공도서관의 효율적인 재고 관리 • 학술분야에 초점을 둔 환경 구축 • 도서관 내 아카이브 컬렉션 관리 • 아웃소싱 재고 선택: 구현 및 관리	공공도서관 고객서비스 처리 및 정보관리, 공공도서관 정보 서비스 측정. e-서베이 기술, 아카이브컬렉션 관리방법, 아웃소싱 재고 선택을 통한 효율적인 재고관리 등

www.kci.go.kr

〈표 5〉 CILIP 현장교육 계속교육프로그램(Onsite programmes) (계속)

주제영역	세부교과	내용
관리 및 개인개발	• 성공적인 비즈니스 달성 방법 • 효율적인 팀 구성 방법 • 설득과 영향을 미치는 방법 • 시간과 자원의 활용 극대화 • 도서관 직원을 위한 전략적 기획과 사고 방법 • 도서관직원을 위한 실질적 프로젝트 관리 • LIS 스태프를 위한 전략 기획 • MBTI 측정을 이용한 팀 구성 방법	도서관 직원 간 파트너쉽 구축, 연구프로젝트 팀 구축 및 관리
마케팅능력	• 도서관 정보 서비스의 브랜드화 기법 • 블로그 및 기타 소셜 미디어를 통한 고객 경험 강화 • 공공도서관 직원을 위한 내부 마케팅 • 서비스를 홍보하기 위한 멀티미디어 사용 • 데이터분석 통계로 사용하기	도서관 마케팅 기획 및 정보 단위에 대한 이해, 공공도서관 직원을 위한 마케팅 홍보전략과 내부마케팅 및 데이터 분석
연구기술	• 최첨단 인터넷 검색 기법 • 연구의 특정유형의 리소스 • 최첨단 인터넷 검색 기술	학술연구방법의 이해, 주제연구분야 이해도 향상 및 인터넷 검색기술과 가치
교육 및 학습	• 효과적인 교육과정의 설계 및 제공 • 이러닝에서 모바일 러닝까지: 지원학습과 정보활용능력 • 데이터베이스 교육을 흥미롭게 제시하는 기법 • 기관 리포지터리 및 메타데이터 • 고등교육 기관에서 정보활용능력 수업 기법: 무엇을, 어디서, 어떻게	기관 리포지터리 및 메타데이터, 데이터베이스 교육법
웹과 인터넷 기술	• 사서 트위터와 블로그 사용하기 • 구글 완전 이용하기 • 구글을 넘어선 정보검색 • 소셜 네트워킹 • UGC 웹사이트와 웹 2.0 기술 사용하기	구글, 트위터와 웹 2.0 기술의 이해 및 이용 기술습득, 소셜 네트워킹, UGC웹사이트에 대한 이해와 이용 기술 습득
어린이 및 청소년서비스	• 어린이를 위한 도서관 서비스 • 가족학습과 숙제 보조 • 청소년 리더쉽 개발 • 특수교육을 필요로 하는 어린이 지원서비스 • 청소년 정보서비스	북 스타트 및 청소년 장서 개발서비스, 어린이 대상 특수교육지원서비스, 청소년 리더쉽 개발 등

출처: 〈http://www.cilip.org.uk/cilip/products-and-services/onsite-training/course-subjects〉. [cited 2014.2.28].

3.2.3 영국정보관리협회(The Association for Information Management, ASLIB)의 ASLIB Training

영국정보관리협회(ASLIB)는 매년 36개의 계속교육프로그램 및 세미나와 워크샵을 진행하고 있으며, 직접 교육기관에 오지 못하는 사람들을 위해 온라인 계속교육프로그램도 진행하고 있다. 교육 이수 후에는 제공했던 과정과 프로그램을 재평가하고 새로운 프로그램을 조직하기 위해 교육이수자의 의견을 받아, 도서관기술 및 정보검색, 도서관경영, 정보기술, 저작권, 전문가 시스템 등의 영역과 관련된 주제들을 재구성하여 제공하고 있다. 특히 온라인 검색 및 정보 교육에 중점을 두어 프로그램을 제공하고 있으며, 세미나와 학술회의 등을 통해 주요 쟁점 사항과 정보 및 노하우를 공유한다.

ASLIB에서 실시하고 있는 계속교육프로그램 중 공공도서관 사서를 대상으로 실시하는 ASLIB Training은 세미나, 워크샵, 직장 내 교육, 온라인 학습 등의 교육방식으로 진행되며,

www.kci.go.kr

다루는 주제는 일반적으로 대학정규 교육과정에서 다루는 내용과 유사하나, 보다 실무중심으로 구성되어 있으며, 수요조사를 기반으로 계획을 수립하고 다양한 교육방법으로 진행하고 있다. 2014년 현재 실시하고 있는 ASLIB Training 프로그램의 내용은 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 ASLIB Training 프로그램

과정명	세부교과	일정
비즈니스 및 공식정보출처	• 영국도서관 법률 • 비즈니스 정보 • 유럽연합(EU) 정보 • 비즈니스에 대한 통계	•1일 •1일 •1일 •1일
편목 및 분류	• 시소러스 구축 • 색인: 원칙과 실천 • 메타데이터: 원칙과 실천 • 조직 디지털 정보와 지식 • 분류의 기본	•1일 •1일 •1일 •1일 •1일
저작권 및 지적 재산권	• 저작권의 기초1 • 저작권의 기초2 • 저작권의 기초(맨체스터) • 저작권 마스터1 • 저작권 마스터2 • 저작권 마스터(맨체스터) • 저작권 정책, 침해에 대처하고, 리스크 관리 • 저작권: 최신 입법 개발 • 저작권: 최신 입법 개발(맨체스터) • 디지털 저작권 • 디지털 저작권(맨체스터) • 지적 재산권과 기타의 무형 자산을 활용	•1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일 •1일
고객서비스 기술	• 고객 서비스 기술: 고객 만족을 위한 청사진 • 전화 및 E-mail로 문의 처리 • 질의 처리 기법	•1일 •1일 •1일
관리기술	• 도서관 가치 평가 • 사업계획: 실행 가능한 사업 계획하는 방법 • 성공을 위한 변화 관리 • 학습관리 • 온라인 자원 구독 협상 기술	•1일 • 반나절 •1일 •1일 • 반나절
마케팅 및 커뮤니케이션 기술	• 도서관 정보 관리자를 위한 효과적인 커뮤니케이션 기술 • 소셜 미디어 소개 • 소셜 미디어(맨체스터) 소개 • 진화하는 정보 서비스에 대한 마케팅 및 PR	•1일 •1일 •1일 •1일
작성 및 편집기술	• 전자문서 초록 및 요약 작성 • 신속 정확한 초록 및 요약 작성	•1일 •1일

출처: 〈http://www.aslib.co.uk/training/category.htm〉. [cited 2014.2.26].

www.kci.go.kr

4. 사서의 계속교육 설문조사

4.1 사서 및 소속도서관 일반사항

본 설문조사의 목적은 국내 위탁공공도서관 사서들을 대상으로 계속교육의 참여현황 및 운영실태를 조사, 분석하고 계속교육 요구를 파악하여 사서의 전문성 강화를 위한 계속교육 활성화방안을 제안하는데 있다. 설문지는 〈표 7〉과 같이 일반사항, 계속교육 경험 및 참여현황, 계속교육프로그램 구성요소에 관한 25문항으로 구성하였다.

〈표 7〉 설문지 문항 구성요소

측정변인	측정요소	문항수	문항번호
사서 일반사항	도서관 경영주체	1	1
	근무경력	1	2
	담당업무	1	3
	최종자격증	1	4
경험, 참여 현황	계속교육 이수 참여 유무(3년)	1	5
	계속교육 이수 주관처 종류	1	5-a
	계속교육 이수 후 주관처의 평가	1	6
	계속교육 이수 후 주관처 평가방법	1	6-a
	계속교육 이수 후 자신의 평가유무	1	7
	계속교육 이수 후 자신의 평가	1	7-b
	계속교육 이수 후 인식의 변화 유무	1	8
	계속교육 이수 후 인식의 변화	1	8-a
	계속교육의 장려책 유무	1	9
	계속교육의 장려책	1	9-a
	계속교육의 참여 결정권	1	10
	계속교육의 참여 저해 요인	1	11
의견, 요구, 제안	계속교육의 필요성 유무	1	12
	계속교육의 필요성	1	12-a
	선호하는 계속교육의 유형	1	13
	상위학위 및 자격증 획득의 계속교육 유형(장기)	1	13-a
	업무에 필요한 계속교육 유형(단기)	1	13-b
	계속교육의 실시 시기	1	14
	요구되는 매체의 계속교육 유형	1	15
	계속교육의 활성화 요인	1	16
	계속교육을 위한 전담기구 설치 유무	1	17
	계속교육을 위한 전담기구 설치	1	17-a
	계속교육의 국제화	1	18
	사서의 전문성 강화요건	1	19
	선호하는 계속교육내용	1	20
	선호하는 계속교육 실시 간격	1	21
	선호하는 계속교육 실시 기간	1	22
	선호하는 계속교육 강사의 경험	1	23
	선호하는 계속교육 평가방법	1	24
	계속교육에 대한 의견 및 제안	1	25

www.kci.go.kr

〈표 8〉 응답 사서 및 소속도서관 현황

단위: 명(%)

구 분		세부사항	응답수(백분율%)
도서관	경영주체	공단(예, 시설관리공단/도시관리공단/도서관리사무소 등)	53(52.0)
		법인단체(예, 사회복지법인/종교단체/대학 등)	25(24.5)
		문화원 또는 문화재단	22(21.6)
		개인	1(1.0)
		기타	1(1.0)
		계	102(100)
사서	근무경력	1년 이상 - 5년 이하	48(47.1)
		1년 미만	18(17.6)
		5년 이상 - 10년 이하	18(17.6)
		10년 이상 - 15년 이하	14(13.7)
		15년 이상	4(3.9)
		계	102(100)
	담당업무	문화프로그램운영업무	36(35.3)
		수서 또는 정리업무	31(30.4)
		자료실운영(각종 열람실, 어린이실 포함)	28(27.5)
		협력지원업무(분관, 작은도서관, 지역문화시설 등)	16(15.7)
		전산지원 또는 디지털서비스업무	11(10.8)
		행정지원업무(회계, 인사, 총무, 시설관리 등)	10(9.8)
		기타	4(3.9)
		계	102(100)
	사서자격증 종류	2급 정사서	73(71.6)
		1급 정사서	16(15.7)
		준사서	13(12.7)
		계	102(100)

조사대상은 문화체육관광부 「국가도서관통계시스템」의 2011년도 12월 31일 기준 위탁공공도서관 통계에 따라 전체 135개관 중 교육청 소속 위탁공공도서관 4개관을 제외한 총 131개관의 사서 665명을 대상으로 전화 조사를 하여, 설문응답을 수락하고 이메일 주소를 제공해 준 102개관의 사서 129명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2013년 11월 1일부터 11월 15일까지였으며 이메일 발송과 도서관 방문을 통해 102명(약 79%)의 사서로부터 응답을 받았다. 추가적인 답변이 필요한 경우 추후 전화면담과 직접 방문을 통한 면담을 병행하였다. 이번 조사에 응답한 사서와 소속도서관의 일반적인 현황을 정리해 보면 〈표 8〉과 같다.

4.2 계속교육 경험 및 참여현황

4.2.1 계속교육의 필요성

위탁공공도서관 사서의 계속교육 필요성 여부를 조사한 결과 필요하다는 응답이 97명(95.1%)으로 가장 많았으며, 반면 계속교육이 필요하지 않다는 응답은 5명(4.9%)에 불과해 계속교육의

www.kci.go.kr

필요성을 강력하게 느끼고 있음을 보여준다.

계속교육이 필요한 이유를 묻는 문항에서는 〈표 9〉와 같이 도서관에서 현재 수행하는 업무 능력을 향상시키기 위해서가 38명(37.2%)으로 가장 많았다.

4.2.2 계속교육에 대한 관심

최근 3년간 계속교육에 참여한 경험이 있는 사서는 59명(57.8%)으로 과반수 이상으로 나타났지만, 참여한 경험이 없었다는 의견 또한 43명(42.2%)으로 높게 나타났다. 참여경험이 없는 사서와의 면담을 통한 추가적인 질문에서 최근 3년간 위탁공공도서관 사서를 위한 계속교육 실시 여부를 알지 못했다는 점으로 보아 계속교육에 대한 적극적인 홍보가 선행되어야 하는 것으로 나타났다. 계속교육 참여에 방해 요인으로는 〈표 10〉과 같이 행정적인 지원의 부족이 42명(16.3%)으로 가장 높게 나왔고, 이어서 과대업무량 37명(14.3%), 적합한 계속교육프로그램의 부재 36명(14.0%), 관리자의 인식부족 34명(13.2%) 등의 순으로 나타났다.

4.2.3 계속교육의 유형

참여 경험이 있는 계속교육의 유형은 〈표 11〉과 같이 워크샵, 세미나, 학술회의 등의 단기연수 및 강습과정이 전체 참여 유형의 26명(44.1%)

〈표 9〉 계속교육이 필요한 이유

단위: 명(%)

구 분	응답수
도서관에서 현재 수행하는 업무 능력을 향상하기 위해서	38(37.2)
도서관 업무수행에 필요한 각종 실무지식과 응용기술 습득을 위해서	33(32.3)
사서로서 사회적 전문성의 개발을 위하여	22(21.6)
도서관 직원으로서의 직무책임을 다하기 위해서	9(8.8)
계	102(100)

〈표 10〉 계속교육 참여의 방해 요인

단위: 명(%)

구 분	응답수*
행정적 지원의 부족	42(16.3)
과대업무량	37(14.3)
적합한 계속교육프로그램 부재	36(14.0)
관리자의 인식 부족	34(13.2)
근무시간	26(10.1)
자신의 노력부족	25(9.7)
거리상의 제약	24(9.3)
시간상의 제약	20(7.7)
경제적 제약	10(3.9)
기타	3(1.1)
계	257(100)

* 복수응답

www.kci.go.kr

〈표 11〉 최근 3년간 참여한 계속교육 유형

단위: 명(%)

구 분	응답수
단기연수 및 강습과정(워크샵, 세미나, 학술회의 등)	26(44.1)
직장에서 하는 단체교육	17(28.8)
기관 내에서 실시하는 교육(사서교육원, 국립중앙도서관 등)	10(16.9)
방문이나 견학을 통한 실습과정	4(6.8)
관내 직원 간 학습모임	2(3.4)
계	59(100)

을 차지해 가장 높은 것으로 나타났다. 그다음으로는 직장에서 하는 단체교육이 17명(28.8%), 사서교육원, 국립중앙도서관 등의 기관 내 교육이 10명(16.9%), 방문이나 견학을 통한 실습과정이 4명(6.8%) 등의 순으로 나타났다.

4.2.4 계속교육의 영향 및 평가

우선 최근 3년간 참여한 계속교육자 59명(100%)중에서 계속교육 참여 이후의 신상 변화 여부에 대해 조사한 결과, 변화가 있었다는 의견이 37명(62.7%), 변화가 없었다는 의견은 22명(37.3%)으로 나타났다. 변화가 있었다면 어떤 부분에 영향을 받았는지는 〈표 12〉와 같이 업무추진 능력의 향상이 29명(78.4%)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 자긍심의 향상 4명(10.8%)으로 나타났다. 반면 참여한 계속교육이 실제 업무에 어느 정도 유용하였는지를 조사한 문항에서는 현장실무에 유용하였다는 의견이 32명(54.2%)으로 가장 많았으나, 현장실무에 유용하지 않았다는 의견도 27명(45.8%)이나 돼서 현재 실시하는 계속교육이 실질적으로 업무에 도움을 줄 수 있는 내용으로 개선 될 필요성이 드러났다. 계속교육이 유용하지 않은 요인으로는 〈표 13〉과 같이 실무와의 연계성 부족이 17명(63%)으로 가장 높았으며, 교육시간의 불충분, 내용의 전문성 부족, 교수방법의 부적절 등의 순으로 나타났다. 교육과정 이수 후의 평가 여부에 관한 질문에는 31명(52.5%)이 평가를 실시했었다고 응답했고, 28명(47.5%)이 평가를 실시하지 않았다고 응답했다. 평가 한 경우, 〈표 14〉와 같이 강의평가표 작성이 23명(74.2%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 발표 및 토론회 4명(12.9%), 보고서 작성 3명(9.7%), 교육내용 시험 1명(3.2%) 순으로 조사되었다.

〈표 12〉 계속교육 이후 신상의 변화

단위: 명(%)

구분	응답수
업무추진 능력의 향상	29(78.4)
자긍심의 향상	4(10.8)
동료간의 인식 변화	2(5.4)
인사상의 가점	1(2.7)
기타	1(2.7)
계	37(100)

〈표 13〉 현장 실무에 유용하지 않은 요인

단위: 명(%)

구분	응답수
실무와의 연계성 부족	17(63.0)
교육시간 불충분	5(18.5)
내용의 전문성 부족	3(11.1)
교수방법의 부적절	2(7.4)
계	27(100)

www.kci.go.kr

〈표 14〉 계속교육 이수 후 주관처로부터 교육 평가방법

단위: 명(%)

구분	응답수
강의평가표 작성	23(74.2)
발표 및 토론회	4(12.9)
보고서 작성	3(9.7)
교육내용 테스트	1(3.2)
계	31(100)

4.3 계속교육프로그램의 구성요소

4.3.1 소속도서관의 계속교육 정책

재직 기관의 계속교육 정책을 살펴보기 위해 제시한 문항에서 63명(61.8%)이 계속교육을 장려한다고 답했고, 39명(38.2%)은 장려하지 않는다고 답하였다. 계속교육을 장려한 기관의 구체적인 장려책에 관한 문항에서는 〈표 15〉와 같이 교육 참가의 허가 및 승인이 45명(60.8%)으로 가장 높았고, 참가비 또는 교통비 지원이 26명(35.1%), 개인연가 사용 허용 2명(2.7%) 등의 순으로 나타났다. 기관에서의 계속교육 장려방식은 교육 시간의 허용 또는 교육비 지원과 같은 단순한 장려책에 그치고 있다는 것을 알 수 있었다.

〈표 15〉 소속 도서관의 계속교육 장려책

단위: 명(%)

구분	응답수*
교육 출장 허가 및 승인	45(60.8)
참가비 또는 교통비 지원	26(35.1)
개인연가 사용 허용	2(2.7)
교육이수 후에 인사에 반영	1(1.4)
계	74(100)

* 복수응답

위탁공공도서관 사서의 계속교육 참여결정에 영향을 미치는 요인을 묻는 문항에서는 〈표 16〉에서와 같이 관장 또는 기관장의 의견이 69명(67.6%)으로 가장 높았고, 그 다음이 소속부서의 상사의 의견이 25명(24.5%)인데 비해 본인의 의견은 7명(6.9%)으로 매우 낮은 수치로 나타났다.

〈표 16〉 소속 도서관의 계속교육 참여 결정자

단위: 명(%)

구 분	응답수
관장 또는 기관장의 의견	69(67.6)
소속 부서 상사의 의견	25(24.5)
본인의 의견	7(6.9)
기타	1(1.0)
계	102(100)

4.3.2 선호하는 계속교육 유형

응답자들이 가장 선호하는 계속교육 유형은 〈표 17〉과 같이 비정규 단기교육이 69명(67.6%)으로 가장 높았으며, 정규 장기교육은 33명(32.4%)으로 나타났다. 비정규 단기교육 중에서도 44명(63.8%)이 사서교육기관에서 실시하는 강의식 교육을 선호하는 것으로 나타났고, 그 다음으로 학회와 협회에서 실시하는 워크샵 및 세미나 12명(17.4%), 관종별 협의회에서 연례회의 11명(15.5%), 견학이나 방문을 통한 연수과정 등의 순으로 나타났다. 정규 장기교육 중에서는 사서교육원을 통한 상위 자격증 획득이 12명(36.4%)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 문헌정보학 석사학위과정 10명(30.3%), 학점은행제를 통한 학위과정 7명(21.2%), 문헌정보학 박사학위과정 2명(6.1%) 등의 순으로 나타났다.

www.kci.go.kr

〈표 17〉 선호하는 계속교육 유형

단위: 명(%)

구 분	응답수	세부사항	응답수
정규 장기교육	33(32.4)	사서교육원을 통한 상위 자격증 획득	12(36.4)
		석사과정	10(30.3)
		학점은행제를 통한 학위과정	7(21.2)
		박사과정	2(6.1)
		독학사를 위한 통신교육	1(3.0)
		편입학을 통한 정규 학사과정	1(3.0)
		계	33(100)
비정규 단기교육	69(67.6)	사서교육기관에서 실시하는 강의식 교육	44(63.8)
		학(협)회에서 실시하는 실무 담당자 워크샵 및 세미나	12(17.4)
		관종별 협의회에서 실시하는 연례 회의	11(15.8)
		견학이나 방문을 통한 연수과정	1(1.5)
		관내 직원 간 학습모임	1(1.5)
		계	69(100)
계	102(100)		

4.3.3 선호하는 계속교육 내용

선호하는 계속교육 내용에 관한 문항에서는 〈표 18〉과 같이 각 항목의 응답 빈도수가 대체로 높았다. 이로 보아 위탁공공도서관 사서들이 분야별로 많은 교육을 필요로 하고 있음을 알 수 있었다. 주제별로는 지역사회영역이 평균 34.5점으로 가장 높았고, 그 다음으로 이용서비스영역과 디지털 및 IT영역이 각각 동일하게 평균 28점, 도서관경영영역이 평균 20.3점, 자료관리영역과 국제화영역이 동일하게 평균 18점의 순이었다. 세부 주제에서는 다문화서비스 38명(3.8%), 도서관문화프로그램 37명(3.7%), 도서관지역사회협력론 35명(3.5%), 도서관지역자료개발론 34명(3.4%), 도서관소셜네트워크 34명(3.4%) 등이 관련 주제에 높은 선호도를 보였다.

4.3.4 선호하는 계속교육 실시 시간과 방법

정기적인 계속교육의 실시 간격에 대한 질문에는 〈표 19〉와 같이 6개월 간격으로 계속교육이 실시되어야 한다고 생각하는 응답자가 51명(50%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 1개월 간격이 43명(42.2%)으로 나타났다. 선호하는 교육기간은 1주가 42명(41.3%), 1-3개월의 단기 코스가 34명(33.3%)으로 답하여 74.6%가 1주에서 1달 또는 3개월의 단기 코스를 선호하는 것으로 나타났다. 계속교육에 참가할 적당한 시간대는 근무시간 중이 66명(64.7%)으로 가장 높게 나타났다.

계속교육 과정 이수 후 선호하는 교육 평가방법은 계속교육 프로그램 평가가 30명(29.4%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 강사 평가가 24명(23.5%), 발표 및 토론회 18명(17.6%)의 순으로 나타났다. 교육과정별 평가방법으로는 발표 및 토론회가 44명(43.1%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 과제 및 보고서가 18명(17.7%)의 순으로 나타났다.

www.kci.go.kr

〈표 18〉 선호하는 계속교육 내용

단위: 명(%)

주 제	세부 주제	응답수*	평균(점)
지역사회 69(6.9)	도서관지역사회협력론	35(3.5)	34.5
	도서관지역자료개발론	34(3.4)	
이용서비스 420(42.0)	도서관다문화서비스	38(3.8)	28
	도서관문화프로그램	37(3.7)	
	도서관어린이서비스	32(3.2)	
	커뮤니케이션론	32(3.2)	
	도서관평생교육론	30(3.0)	
	스토리텔링	28(2.8)	
	도서관독서지도론	28(2.8)	
	도서관정보활용교육론	27(2.7)	
	북토크운영	26(2.6)	
	장애인서비스	25(2.5)	
	중장년서비스	24(2.4)	
	도서관독서치료	24(2.4)	
	도서관이용자관리	22(2.2)	
	자료서평쓰기	21(2.1)	
	도서관이용론	19(1.9)	
디지털 및 IT 224(22.4)	도서관소셜네트워크	34(3.4)	28
	디지털도서관론	30(3.0)	
	디지털퍼블리싱	29(2.9)	
	디지털아카이빙	28(2.8)	
	디지털기기활용	27(2.7)	
	멀티미디어제작론	27(2.7)	
	웹사이트구축	25(2.5)	
	디지털콘텐츠큐레이션	24(2.4)	
도서관경영 142(14.2)	공공도서관운영론	29(2.9)	20.3
	도서관 협력론	25(2.5)	
	도서관마케팅론	22(2.2)	
	저작권	21(2.1)	
	도서관법제기초	18(1.8)	
	도서관 평가론	17(1.7)	
	도서관경영론	10(1.0)	
자료관리 72(7.2)	비도서 및 멀티미디어자료관리론	32(3.2)	18
	도서관자동화목록론	18(1.8)	
	정보자료목록론	17(1.7)	
	정보자료분류론	12(1.2)	
국제화 72(7.2)	외국어기초	23(2.3)	18
	외국어심화	19(2.9)	
	국제사회와 도서관계	16(1.6)	
	글로벌리더쉽	14(1.4)	
기타 1(0.1)			1
계		1,000(100)	

* 복수응답(응답수 전체 1,000건), 응답수: 일반주제 내 응답자(%)

www.kci.go.kr

〈표 19〉 선호하는 계속교육 실시 시간과 방법 및 강사

단위: 명(%)

구 분	세부사항	응답수(백분율%)
교육 간격	1개월	43(42.2)
	6개월	51(50)
	1년	8(7.8)
	계	102(100)
실시 기간	1일	8(7.8)
	2-3일	10(9.8)
	일주일	42(41.3)
	1-3개월 단기코스	34(33.3)
	6개월 이상 장기코스	8(7.8)
	계	102(100)
참가 시간	근무시간 중	66(64.7)
	퇴근 후	32(31.4)
	주말	4(3.9)
	계	102(100)
평가 방법	프로그램 평가	30(29.4)
	강사 평가	24(23.5)
	발표 및 토론회	18(17.6)
	교육내용 시험	17(16.7)
	과제 및 보고서	13(12.8)
	계	102(100)
교육제공방식*	인터넷을 통한 온라인(사이버)교육 프로그램	47(39.5)
	스마트폰 등을 이용한 모바일교육 프로그램	37(31.1)
	교수진이 순회하는 방문교육	21(17.6)
	방송, 인터넷 등을 통한 원격교육	13(10.9)
	기타	1(0.9)
	계	119(100)
강사의 경험	해당 주제분야의 실무경험	37(36.3)
	워크샵, 세미나, 학술회의 등에서의 발표경험	24(23.5)
	관련 저서 출간 경험	22(21.6)
	석사 또는 박사학위 취득	14(13.7)
	해외연수 또는 해외유학 경험	5(4.9)
	계	102(100)

* 복수응답

향후 개설을 희망하는 계속교육프로그램 제공 방식은 인터넷을 통한 온라인교육 프로그램이 47명(39.5%)으로 가장 높았고, 그 다음으로 스마트폰 등을 이용한 모바일교육 프로그램 37명(31.1%), 교수진이 순회하는 방문교육 21명(17.6%), 방송, 인터넷 등을 통한 원격교육 13명(10.9%) 등의 순으로 나타났다. 강사에 관한 문항에서는 해당분야의 실무경험을 가진 강사를 선호한다는 의견이 37명(36.3)으로 가장 높게 나타났다.

www.kci.go.kr

〈표 20〉 계속교육 활성화 방안(우선순위)

구 분		1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위	7순위	8순위	9순위	종합점수*
적정한 주제 선정	빈도	14	22	17	21	13	5	6	3	1	657
	%	13.7	21.6	16.7	20.6	12.7	4.9	5.9	2.9	1.0	
교육의 지속성	빈도	12	17	14	15	16	18	3	2	5	602
	%	11.8	16.7	13.7	14.7	15.7	17.7	2.9	1.9	4.9	
교육수준의 다양화	빈도	10	12	13	20	25	11	4	6	1	591
	%	9.8	11.8	12.8	19.6	24.5	10.8	3.9	5.9	1.0	
보상제도의 확대	빈도	24	11	9	4	17	12	10	9	6	578
	%	23.5	10.8	8.8	3.9	16.7	11.7	9.8	8.8	5.9	
전담기구의 설치	빈도	10	20	15	11	4	22	1	10	9	561
	%	9.8	19.6	14.7	10.8	3.9	21.6	1.0	9.8	8.8	
충분한 지원 체계의 확립	빈도	19	10	11	6	12	17	9	8	10	545
	%	18.6	9.8	10.8	5.9	11.8	16.7	8.8	7.8	9.8	
공신력 있는 수료증 발급	빈도	1	16	23	10	7	25	5	7	8	530
	%	1.0	15.6	22.6	9.8	6.8	24.5	4.9	6.8	7.8	
교육 수료 후 인사 상 인센티브 확대	빈도	6	4	8	7	5	3	18	22	29	348
	%	5.9	3.9	7.8	6.9	4.9	2.9	17.6	21.6	28.4	
계속교육프로그램 참여에 대한 홍보 및 권유	빈도	2	1	7	9	11	6	15	26	25	330
	%	1.9	1.0	6.9	8.8	10.8	5.9	14.7	25.5	24.5	
계											4,742

* 종합점수는 각 항목의 1순위를 9점, 9순위를 1점으로 순차적으로 차등을 두어 가중치를 합산한 값임.

4.3.5 기타

사서 계속교육의 활성화에 미치는 요인을 알아보기 위해 항목 9개를 우선순위대로 나열하도록 하고, 1순위부터 9순위까지 1점씩 가중치 차등을 두어 1순위가 9점, 9순위가 1점의 가중치를 갖도록 하였다. 그 결과 〈표 20〉에 나타난 바와 같이 적정한 주제 선정이 657점으로 가장 높게 나왔고, 그 다음으로 교육의 지속성 602점, 교육수준의 다양화 591점, 보상제도 확대 578점, 전담기구의 설치 561점 등의 순으로 나타났다.

5. 위탁공공도서관 사서 계속교육 개선방안

여기에서는 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선 방안을 위탁공공도서관 사서의 계속교육프로그램 실행방안과 제도적 보완방안으로 구분하여 살펴보고자 한다.

5.1 계속교육프로그램 실행 방안

5.1.1 실무 중심의 계속교육프로그램 구성

계속교육은 지속적으로 변화하는 문헌정보학과 도서관 현장에 관한 지식과 기술을 즉시

www.kci.go.kr

반영해야 실무자들에게 실질적인 도움을 줄 수 있다. 설문조사 결과에서 위탁공공도서관 사서들이 참여한 교육내용의 만족도가 낮은 요인으로 실무와의 연계성 부족이 가장 많았던 만큼 도서관 환경의 변화와 연계되는 내용을 중심으로 구체적이고 전문적인 수준의 지식과 기술을 습득할 수 있는 교육프로그램을 개발하는데 힘써야 한다.

실시간으로 변화하는 지식 정보의 최신성을 유지하고 현장실무에 바로 적용 가능한 실무중심의 교육내용을 구성하기 위해서는 교육수요자들의 요구를 반영하는 일이 선행되어야 한다. 현재 위탁공공도서관 사서들이 필요로 하는 교육 주제가 곧 실무에 도움이 되는 교육내용이라고 볼 수 있기 때문이다.

영국의 CILIP은 계속교육프로그램 제공에 앞서 실무자에게 필요한 교육주제를 발굴하고 새로운 교육프로그램을 개발하는데 꾸준히 힘쓰고 있다. 일단 교육주제를 발굴한 다음에 는 협회 차원에서 프로그램의 평가 및 인증과정을 거쳐 승인된 프로그램만이 계속교육프로그램으로 제공된다(CILIP 2011). 계획단계에서는 CILIP의 교육프로그램의 적절성에 대해 프로그램의 평가기준에 따라 평가 및 조정 과정을 거친다.

교육실시 전 교육제공자의 계속교육 내용의 수준을 평가하는 기준은 5가지 요소로 구성된다. 첫째, 전문지식 및 기술 자료에 대한 프로그램의 관련성, 둘째, 교육제공자가 제공하는 프로그램의 질적 가치, 셋째, 교육 실시 기관 최고관리자의 프로그램 운영지원에 대한 관심도와 관리자 및 직원의 참여도, 넷째, 사서의 업무와 관련해서 전문성을 개발하는데 적합한 프로그램인지, 다섯째, 교육수요자가 CILIP에 대한 이해도가 높은 프로그램으로 구성된 것인지 등의 평가 기준에 따라 계속교육프로그램의 수준을 평가받게 된다(CILIP 2011).

국내에서도 실무자들의 요구를 파악하고 실제 필요로 하는 전문지식 및 기술 자료에 관한 교육내용을 프로그램에 반영할 수 있도록 정기적인 수요 조사가 필요하다. 사서들의 교육을 전담하고 있는 국립중앙서관과 각 지역대표도서관에서는 사서들의 교육 수요를 조사하고 이를 바탕으로 계속교육프로그램을 개발하여 교육 참여를 보다 활성화 시킬 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

5.1.2 계속교육 운영

1) 사이버교육 및 지역대표도서관 교육강화

위탁공공도서관 사서를 대상으로 한 설문조사결과에서 향후 개설을 희망하는 교육방식으로 사이버 교육에 대한 응답이 높게 나타났다. 이처럼 사이버교육에 대한 수요는 지속적으로 증가 추세를 보일 것이다. 집합교육방식은 위탁공공도서관 사서의 계속교육에 어느 정도 한계가 있지만, 사이버교육은 장소와 시간에 구애받지 않고 계속교육을 실시할 수 있다는 점에서 계속교육의 참여율을 높일 수 있는 방안이라 할 수 있다.

현재 국립중앙도서관의 사이버교육과정은 한 과정 당 수강 정원이 300-400명으로 제한되어 있는데, 향후 그 인원을 확대시킬 필요가 있다. 또한 현재 관종의 구분 없이 교육을 실시하고 있는데, 앞으로는 관종 별로 구분하여 보다 전문화된 강좌를 개설하는 방안이 검토되어야 할 것이다. 사이버교육 과정의 교육내

www.kci.go.kr

용도 도서관행정, 이용서비스, 어린이전문, 자료관리, 주제전문 관련 분야의 일반적인 과정에 머물러 있는데, 각 영역별로 보다 깊이 있는 전문영역의 심화과정으로 확대 운영할 필요가 있다.

향후 충분한 협의과정을 거쳐야 하겠지만, 현재 국립중앙도서관에서 실시하고 있는 전문교육과정의 교육 내용을 녹화하여 사이버 강의실에서 제공하거나, PLA의 주문형 웨비나(On-Demand Webinars)처럼 이전에 실시한 교육내용을 교육수요자 개인 또는 소속도서관 사서에게 무료 또는 유료로 제공하는 방식도 좋은 방법 중의 하나가 될 것이라 본다.

또한 현재 지역대표도서관에서 실시하고 있는 계속교육프로그램을 보다 체계적으로 운영하는 방안이 있다. 실제 지역대표도서관에서 실시하는 교육과정 중에는 사서직공무원만을 대상으로 하여 위탁공공도서관 사서의 참여가 제한을 받는 곳이 있고, 교육 참여율 역시 사서직공무원에 비해 위탁공공도서관 사서의 참여율이 저조하다는 점에서 지역대표도서관의 위탁공공도서관 사서 계속교육에 대한 참여율을 높일 수 있는 방안 마련이 필요하다고 보인다.

지방에서 서울 소재 국립중앙도서관까지 오지 않아도 지역대표도서관을 통해 실무에 필요한 체계적이고 질 높은 교육을 받을 수 있게 되면 위탁공공도서관 사서의 교육 참여의 장애요인으로 지적된 시간 및 거리상의 문제와 교육참여시 장시간 업무 공백, 적합한 교육프로그램 부재와 같은 문제가 어느 정도 해소되고 위탁공공도서관 사서의 계속교육 참여율을 더욱 높일 수 있을 것이다.

2) 전문 강사 확보와 교육 이수 후 평가방법의 체계화

강사에 관한 설문조사 결과, 해당 분야의 실무경험이 있는 강사를 선호한다는 의견이 가장 많았고, 다음으로 워크샵, 세미나, 학술회의 등에서의 발표경험과 관련 저서 출간 등으로 응답하여, 담당강사의 실무경험과 전문성을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 국립중앙도서관 사서연수과정의 강사진을 살펴보면 문헌정보학, 정보통신, 경영전략, 조직관리 등 각 분야의 전문가로 구성되었고, 강사진 대부분이 외부에서 초빙된 강사들이다.

교육프로그램의 질을 높이기 위해서는 외부강사에 전적으로 의존하기보다 전임교수제를 도입하여 전임교수를 확보하는 방안을 검토해야 할 것이다. 전임교수제로 운영할 경우, 초빙한 강사에 비해 교육훈련에 대한 전문성과 책임을 보다 높일 수 있을 것이다.

교육은 평가 없이는 발전성이 떨어지므로, 반드시 교육 전반에 대한 평가를 실시해야 한다. 이를 위해서 평가 내용을 수집하기 위한 합리적인 방법을 구상하고 평가정보의 획득과 분석을 위한 최선의 방법을 모색해야 한다.

교육프로그램 종료 후 형식적으로 수행하는 프로그램 평가에서 더 나아가 계속교육에 대한 단계별 평가제도를 확립해야 한다. 교육개시 전에는 계속교육프로그램 개발의 투자 대비 산출 및 효과에 대한 평가와 사전에 피교육자가 필요로 하는 교육내용에 대한 평가가 필요하며, 교육진행 중에는 학습 내용을 중심으로 시험을 실시하거나, 발표 및 토론회, 과제 및 보고서 등의 방법을 통해 평가를 시행해야 한다. 교육 종료 후에는 실시된 교육과정 및 내용을 중심으

www.kci.go.kr

로 강사 및 프로그램에 대한 평가와 교육이수자의 소속도서관에서 교육이수 후의 효과평가 등 교육에 대한 단계별 평가가 계획적으로 이행되어야 한다.

3) 계속교육 지침의 개발

현재 국내 위탁공공도서관 사서 계속교육에 관한 계속교육 정책은 구체적으로 갖고 있지 않다. 미국의 현황을 살펴보면 2001년 ALA위원회에서 공공도서관의 아웃소싱 및 민영화 문제를 검토한 후, 2011년 6월에 공공도서관의 민영화 고려 시 검토되어야 할 부분들을 평가하는 도구로서 「공공도서관 민영화 관련 지침(Keeping Public Libraries Public: A Checklist for Communities Considering Privatization of Public Libraries)」을 제시하였다(ALA 2011). 이 지침에서는 지역 공공도서관이 민영화를 결정했을 경우, 도서관 서비스의 품질을 확보하기 위해 수탁자 또는 수탁기관과 위탁기관 간의 계약체결 시 위탁기관의 직원 계속교육 관련 항목을 제시하여 공공도서관의 민영화로 인해 수탁기관으로부터 도서관 직원들의 계속교육 참여에 대한 불이익을 받지 않도록 보호하고 있으며, 사서들의 전문성을 보장하기 위해 질 높은 교육을 지속적으로 받을 것을 권장하고 있다. 이처럼 ALA위원회는 도서관 사서의 계속교육에 관한 항목이 수록된 민영화 관련 지침을 마련하고 있다.

국내의 경우, 도서관 민간위탁과 관련하여 2011년에 (사)포럼 문화와 도서관에서 「공공도서관 민간위탁 가이드라인」을 발표하였다. 이 가이드라인은 민간위탁을 추진하려고 하는 지방자치단체에게 민간위탁 추진의 원칙과 기준을 제시하려는 목적으로 제작된 것이다((사)포럼 문화와 도서관 2011).

그러나 이 가이드라인에서는 수탁기관 선정을 위한 평가항목 및 평가내용의 세부평가항목으로 인력구성, 관리 및 적정배치 영역이 있지만, 이들 항목에 대한 명확한 세부기준이 없어서 자의적인 해석이 가능하므로 이에 대한 보다 적절한 지표가 제시되어야 한다(권나현 외 2013). 재위탁심사항목에서도 인력관리는 재위탁심사항목의 총 배점 중 30%(30점/100점 만점)를 차지하는 영역이다. 여기에는 관장 및 직원의 전문성, 직원 관리 시스템, 직원능력함양에 대해 각각 10점이 배점되어 있는데, 이 중 직원능력함양에 대해 직원의 전문성 향상을 위한 방안 개발 및 운영을 제시하긴 했지만, 직원의 계속교육 개발이나 직업 훈련과 같은 사항에 대한 구체적인 평가 항목은 없다.

미국의 경우처럼 국내에서도 공공도서관 민간 위탁 가이드라인의 수탁기관 선정과 재위탁 심사평가의 인력구성 및 관리영역 항목에 직원의 전문성 향상을 위한 계속교육 개발 및 운영 준수를 명시하도록 하고, 직원들의 계속교육 참여 실적을 도서관 경영 평가 항목으로 반영하여 위탁공공도서관 사서들의 계속교육 참여를 보장할 수 있는 제도적 방안 마련이 필요하다. 또한 우리나라도 외국의 교육지침을 참조하여 국내 실정에 맞게 계속교육 지침을 개발할 필요가 있겠다.

5.2 제도적 보완 방안

5.2.1 계속교육 전담 기구 기능 강화

계속교육이 일회성 교육으로 끝나지 않고 정

www.kci.go.kr

기적이고 체계적인 교육이 이루어지기 위해서는 주도적인 역할을 담당할 계속교육의 전담기구가 반드시 필요하다. 이 계속교육 전담기구는 계속교육을 지속적으로 연구하고 관련 정책을 수립하여 실행하는 역할을 해야 한다. 설문조사에서도 과반수이상의 응답자가 계속교육 전담기구의 필요성을 인식하였고, 그 전담기구를 설치할 기관으로 국립중앙도서관을 선호하였다.

ALA에서 계속교육활동을 실시하는데 총체적인 책임을 맡은 기구는 CLENERT(Continuing Library Education Network and Exchange Round Table)이다. 이 기구는 1975년 도서관과 정보학 분야 종사자들을 대상으로 국가적 차원의 계속교육프로그램을 제공할 목적으로 조직된 위원회이다. 현재 CLENERT는 ALA 조직 내에서 사서직의 계속교육 전담기구로서 계속교육, 직원연수 및 직원 계발을 담당하는 각급 도서관과 상호공조를 통해 포럼과 연차대회를 개최한다. 또한 기관차원에서 계속교육프로그램을 집행할 뿐만 아니라 국가적 차원에서 각종 계속교육프로그램의 장단기 교육발전 계획을 수립하고, PLA를 비롯한 ALA의 각 산하 부서의 관종별, 대상별 특성을 고려하여 계속교육프로그램을 지도하고 지원하며 평가하고 있다. 이와 같이 국내에서도 계속교육 전담기구의 기능 강화를 통해 교육을 일괄적이고 체계적으로 수립하여 실시할 수 있는 기반을 마련해야 할 것이다.

5.2.2 관리자의 인식변화 및 보상제도 도입

계속교육의 안정적인 실시를 위한 효과적인 방안으로 보상제도의 도입이 필요하다. 설문조사결과에서 계속교육 참여에 방해가 된다고 여기는 가장 큰 요인으로 행정적인 지원의 부족과 과대업무량, 관리자의 이해부족 등을 들었다. 실제 위탁공공도서관의 계속교육정책을 살펴보면, 사서의 계속교육을 장려하는 기관의 경우 구체적인 장려책으로 교육 참가의 허가 및 승인, 참가비 또는 교통비 지원 등이 대부분이었다. 교육을 장려하지 않는 기관에서는 근무 시간 중에 교육 참가를 허용치 않는 경우도 있었고, 수탁기관 관리자들의 사서 직원의 계속교육에 대한 필요성 인식이 낮은 경우도 있었다. 이러한 결과를 볼 때 위탁공공도서관 사서들이 계속교육을 받을 수 있는 여건 마련이 시급하며 도서관의 행정적인 지원과 관리자의 인식의 변화가 필요하다고 보인다.

현재 사서직공무원의 경우, 국립중앙도서관에서 실시하는 교육과정을 신청하여 이수하게 되면, 인사의 가산점을 통한 승진 등의 혜택과 같은 보상제도가 지원되고 있다. 그러나 위탁공공도서관의 경우 보상제도가 정착되어 있지 않아 사서들의 계속교육 참여의욕을 증진시키지 못하고 있는 실정이다. 따라서 위탁공공도서관 사서도 계속교육 참여 실적을 평가하여 인사고과에 반영하는 등 계속교육에 대한 보상제도의 실시를 통해 의욕적으로 교육에 참가할 수 있도록 유도해야 할 것이다.

6. 결 론

본 연구는 위탁공공도서관 사서를 위한 계속교육프로그램의 필요성을 인식하고 향후 위탁공공도서관 사서의 계속교육을 효과적으로 수행하기 위한 개선방안을 제시하는데 그 목적이

www.kci.go.kr

있다. 이를 위해 문헌연구, 현황조사, 사례조사, 설문조사의 연구방법을 이용하였다.

국내현황조사 결과를 살펴보면, 국립중앙도서관에서 실시된 사서교육훈련과정에 공공도서관 소속 사서직 공무원은 전체 2,860명 중 1,407명(49%)이 교육에 참여한 반면 위탁공공도서관 사서는 전체 665명 중 101명(15%)만이 교육에 참여하였고, 각 지역대표도서관에서 실시하고 있는 계속교육프로그램의 경우에도, 서울도서관을 포함하여 인천광역시미추홀도서관, 광주광역시립도서관, 파주교하도서관에서 사서직무교육에 참여한 위탁공공도서관 사서의 비율은 전체 교육실시 인원 총 912명 중에 166명(18%)에 불과하여, 위탁공공도서관 사서의 계속교육 참여를 활성화하기 위한 대책 마련이 필요한 상황이었다.

국외사례를 살펴보면, 공공도서관 사서의 계속교육은 체계적인 교육정책을 바탕으로 교육수요자 중심의 전문화된 교육내용과 다양한 교육운영의 형태로 실시되었다. 또한 사서 자격유지를 위해 계속교육 실시를 의무화하고 수료증을 발급하거나 계속교육이수학점 등의 보상제도를 통해 자신에게 적합한 교육내용과 방법으로 안정적으로 교육받을 수 있는 여건이 마련되었다.

설문조사는 위탁공공도서관 사서들의 계속교육 참여현황과 문제점을 조사하고, 프로그램 구성요소들에 대한 실무자들의 의견을 파악하기 위해 실시하였다. 조사기간은 2013년 11월 1일부터 11월 15일까지 102개관의 사서 129명을 대상으로 설문조사를 실시하여 102명(약 79%)의 사서로부터 응답을 받았다. 설문조사의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 응답자의 95%가 위탁공공도서관 사서를 위한 계속교육에 대해 필요성을 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 계속교육이 필요한 이유는 '도서관에서 현재 수행하는 업무 능력을 향상시키기 위해서'가 주된 이유로 조사되었다. 둘째, 계속교육의 참여정도에 대한 조사결과로 최근 3년간 계속교육에 참여한 경험은 57.8%로 높게 나타났지만 참여한 경험이 없었다는 의견 또한 42.2%로 높게 나타나 사서 계속교육에 절반 정도가 실제로 참여한 것으로 나타났다. 계속교육 참여의 방해 요인으로는 행정적인 지원의 부족, 과대업무량, 적합한 계속교육 프로그램의 부재 순으로 조사되었다.

설문조사결과 나타난 계속교육 참여의 방해요인 중 하나인 적합한 계속교육프로그램의 부재를 해결하기 위해 실무자들이 원하는 프로그램 구성요소들에 대한 조사를 실시하였다. 위탁공공도서관 사서들이 원하는 프로그램 구성요소들을 살펴보면, 먼저 교육내용은 지역사회영역, 이용서비스영역, 디지털 및 IT영역, 도서관경영영역 등을 선택하였으며 세부주제로는 다문화서비스, 도서관문화프로그램, 도서관지역사회협력론 등을 선호하였다. 교육유형은 비정규 단기교육으로, 강의식의 강습교육과 워크샵, 세미나 형태의 발표토론 중심 교육을 선호하였으며, 교육방식은 인터넷을 통한 온라인(사이버)교육 형태의 계속교육프로그램이 개설되길 희망하였다. 교육시간은 1개월에서 6개월 간격으로 근무시간 중에 단기 코스형식의 1주에서 한 달 또는 3개월 이내의 교육과정을 이수하기 원하는 것으로 조사되었다. 평가방식은 교육과정별 평가에서는 발표 및 토론, 과제 및 보고서형식의 수행평가를 선호했고, 교육과정

www.kci.go.kr

종료 후 교육이수자의 평가방법에서는 강사 및 교육과정 등 프로그램 전반에 관한 평가를 수행해 프로그램 개선에 반영해 주길 원하였다.

사례조사와 설문조사를 바탕으로 도출된 국내 위탁공공도서관 사서 계속교육을 위한 개선방안은 계속프로그램 실행방안과 제도적 보완방안으로 구분해서 살펴볼 수 있는데 먼저 계속프로그램 실행 방안은 다음과 같다.

계속프로그램 실행방안으로는 프로그램 구성과 프로그램 운영 측면을 나누어 살펴볼 수 있다.

먼저 프로그램 구성 측면에서는 첫째, 교육수요자들의 요구를 반영한 교육내용을 구성해야 한다. 위탁공공도서관 사서 계속교육의 내용은 문헌정보학적 지식과 직무 수행을 하는 데 도움을 줄 수 있는 실무적인 내용이 포함되어야 하기에 이를 위해 교육수요자들의 요구를 반영하는 일이 선행되어야 한다. 둘째, 계속교육 관련 지침을 개발해야 한다. 국내 실정에 맞게 개발된 계속교육 지침에 따라 체계적인 방법으로 계속교육 프로그램을 개발해서 효율적이고 일관성 있는 교육이 실시되어야 할 것이다.

다음으로 프로그램 운영 측면에서는 첫째, 위탁공공도서관 사서의 계속교육 참여율을 높이기 위해 사이버교육 개설을 강화하고 현장방문 형식의 교육을 실시하도록 해야 한다. 둘째, 각 주제에 따른 계속교육 전문 강사를 확보하고 관리하여야 한다. 셋째, 교육 이수 후 평가방법을 체계화시켜야 한다. 체계적인 평가 없이는 질 높은 교육을 기대하기 어렵기 때문에 교육 종료 후 형식적으로 실시하는 프로그램 평가에서 나아가 계속교육에 대한 단계별 평가와 전체 프로그램 평가를 함께 실시하여 다음 프로그램 개선에 반영하도록 해야 한다.

제도적 보완 방안으로는 첫째, 계속교육 전담기구의 기능을 강화해야 한다. 위탁공공도서관 사서의 계속교육이 정기적이고 체계적으로 이루어지기 위해서는 계속교육의 전담기구의 기능 강화가 반드시 필요하다. 미국의 사례처럼 미국도서관협회 내에 CLENERT와 같은 계속교육 전담기구를 통해 교육을 일괄적이고 체계적으로 시행할 수 있는 교육지침 개발과 직무분석을 통한 교육내용의 개발이 이루어져야한다. 둘째, 보상제도를 도입해서, 위탁공공도서관 사서의 계속교육 참여가 인사 및 급여정책 등에 반영되도록 해야 할 것이다.

국내 공공도서관 현장에서 위탁으로 운영되는 도서관 사서들은 직영으로 운영되는 도서관의 사서직 공무원에 비해서 직무개발을 위한 계속교육의 참여기회가 현저하게 저조한 것으로 드러났다. 불안정한 고용계약을 특징으로 하는 위탁공공도서관의 서비스현장에서 사서직원의 안정적이고 체계적인 계속교육의 참여기회를 확대하기 위해서는, 앞서 제안한 바 사이버교육과 방문교육, 수요기반 맞춤형 교육 등의 교육프로그램 운영방식을 다원화하고, 민간위탁 가이드라인에서 직원들의 계속교육 참여실적을 반영하는 등 제도적 개선이 필요한 것으로 분석되었다. 위탁공공도서관 사서의 계속교육을 증진하고 해당 도서관의 서비스 품질을 제고하는 지름길로서 이들의 계속교육 참여기회를 증진하기 위한 실효적인 개선방안을 두고 유관 교육기관과 정책 당국의 진지한 검토를 기대한다.

www.kci.go.kr

참 고 문 헌

곽동철. 2004. 우리나라 공공도서관 민간위탁의 성과 분석에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 38(1): 51-75.

곽동철. 2007. 공공도서관 위탁경영의 현상과 과제에 관한 고찰. 『한국도서관・정보학회지』, 38(3): 383-404.

국립중앙도서관. 2013. 『교육훈련계획』. 서울: 국립중앙도서관.

국립중앙도서관 도서관연구소. 2007. 『도서관정책자료』. 서울: 국립중앙도서관.

권나현, 송경진, 김선애, 김수정, 이진우, 장지숙. 2013. 『공공도서관 민간위탁가이드라인』의 유용성 평가와 현장 적용성 제고 방안. 『한국문헌정보학회지』, 42(4): 481-501.

김수진, 김유승. 2012. 운영방식과 고용형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 23(4): 261-282.

백항기, 오세훈, 이무진, 황옥경. 2006. 『대학도서관 사서직 계속교육제도 및 교육프로그램 현황에 관한 연구』. 화성: 한국사립대학교 도서관협의회.

신귀순. 2005. 대학 도서관 사서의 계속교육의 필요성. 『사대도협회지』, 6: 197-211.

윤희윤. 2007. 새로운 「도서관법」 시행에 따른 공공도서관의 변화 내용과 이행 과제. 「도서관계」, 151(4): 11-15.

윤희윤. 2008. 공공도서관 위탁경영의 분석과 해법. 『한국도서관・정보학회지』, 39(3): 3-26.

이영희. 2008. 『공공도서관 사서직의 전문성 강화에 관한 연구』. 석사학위논문. 청주대학교 대학원.

이중요. 1978. 도서관원 계속교육의 필요성. 『국회도서관보』, 15(6): 13-17.

임동빈. 2001. 사서직의 전문성 제고를 위한 계속교육 발전 방안에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 35(4): 51-77.

장윤금, 정행순. 2008. 공공도서관 어린이사서의 전문성 강화를 위한 계속교육 현황과 효과성에 대한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 42(4): 481-501.

(사)포럼 문화와 도서관. 2011. 『공공도서관 민간위탁 가이드라인』, 서울: (사)포럼 문화와 도서관.

한국도서관협회 문헌정보학용어사전 편찬위원회. 2010. 『문헌정보학용어사전』. 서울: 한국도서관협회.

홍진주. 2013. 『대학도서관 사서직을 위한 계속교육프로그램 현황 및 개선방안에 관한 연구』. 석사학위논문. 전북대학교 정보과학대학원.

ALA. 2002. Library and Information Studies and Human Utilization: A Statement of Policy. [online]. [cited 2013.11.6]. 〈http://www.ala.org/offices/hrdr/Library and Information Studies and Human Utilization A Statement of Policy. pdf〉.

www.kci.go.kr

ALA. 2011. A Checklist for Communities Considering Privatization of Public Libraries. [online]. [cited 2013.11.25]. 〈http://www.ala.org/tools/sites/ala.org.tools/files/content/outsourcing/REVISEDSEPT2011_ALAKeepingPublicLibraries%20PublicFINAL2.pdf〉.

Apps, Jerold W. 1979. *Problems in Continuing Education*. New York: McGraw Hill.

Casteleyn, Mary. 1981. *Planning Library Training Programmes*. Andre Deutsch Grafton series on Library and Information Science London: Andre Deutsch.

CILIP. 2011. Accreditation for Learning Providers. [online]. [cited 2013.11.25]. 〈http://www.cilip.org.uk/sites/default/files/documents/Accreditation%20for%20Learning%20Providers.pdf〉.

Conroy, Barbara. 1978. *Library Staff Development and Continuing Education*. Littleton, Colo.: Libraries Unlimited.

Goulding, Anne. 1997. "Training the Flexible Library and Information Workforce: Problems and Practical Solutions." *Information Services & Use*, 17(4): 261-272.

IACET. 2009. Continuing Education Units. [online]. [cited 2013.11.25]. 〈http://www.iacet.org/ceus/about-the-ceu〉.

PLA. 2014. How to Win Grants for Your Library. [online]. [cited 2013.11.25]. 〈http://www.ala.org/pla/onlinelearning/courses〉.

Rothstein, Samuel. 1965. "Nobody's Baby: A Brief Sermon on Continuing Professional Education." *Library Journal*, 90(17): 2226-2227.

Stone, Elizabeth W., Ruth J. Patrick, Barbara Conroy, and United States National Commission on Libraries and Information Science. 1974. *Continuing Library and Information Science Education Project*. Washington: Graduate Dept. of Library Science, Catholic University of America.

〈관련 사이트〉

국가도서관통계시스템. 〈http://www.libsta.go.kr〉.

미국도서관협회(ALA). 〈http://www.ala.org〉.

미국공공도서관협회(PLA). 〈http://www.pla.org〉.

영국공인도서관정보전문가협회(CILIP). 〈http://www.cilip.org.uk〉.

영국정보관리협회(ASLIB). 〈http://www.aslib.co.uk〉.

지역대표도서관협력네트워크. 〈http://www.nl.go.kr/together〉.

www.kci.go.kr

• **국문 참고자료의 영어 표기**
(English translation / romanization of references originally written in Korean)

Chang, Yun-keum and Haeng-Soon Jeong. 2008. "A Study of the Effectiveness and Status of Continuing Education for Children's Librarians in Public Libraries." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 42(4): 481-501.

Culture and Library Forum. 2011. *Guidelines for Contracting-out Public Library Services*. Seoul: Culture and Library Forum.

Hong, Jin-ju. 2013. *A Study on the Status and Improvement of the Continuing Education Program for Academic Librarians*. MA thesis. Jeonju: Graduate Dept. of Library & Information Science, Chonbuk National University of Korea.

Kim, Su-Jin and You-Seung Kim. 2012. "A Study on Public Librarians Job Satisfaction by Management and Employment Styles: Focused on Public Libraries in Daegu Metropolitan City." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 23(4): 261-282.

Korea Research Institute for Library and Information. 2007. *Review on Foreign Library Policy*. Seoul: National Library of Korea.

Korean Library Association Compilation Committee Glossary of Library and Information Science. 2010. *The Glossary of Library and Information Science*. Seoul: Korean Library Association.

Kwack, Dong-chul. 2004. "A Study on the Analysis of Results on 'Contracting Out' of Public Library Services in Korea." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 38(1): 51-75.

Kwack, Dong-chul. 2007. "A Research on the 'Contracting Out' of Public Library Services in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 38(3): 383-404.

Kwon, Na-hyun, Kyeong-Jin Song, Sun-Ae Kim, Su-jeong Kim, Jin-woo Lee, and Ji-suk Jang. 2013. "Evaluating the Usefulness and Feasibility of Guidelines for Contracting-Out of Public Library Services." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 42(4): 481-501.

Lee, Joong-yo. 1978. "A Study on the Continuing Education Program for Librarians." *Journal of National Assembly Library*, 15(6): 13-17.

Lee, Young-Hee. 2008. *A Study of Reinforcement for the Public Librarian Professional*. M.A. thesis. Chongju University, Dept. of Library & Information Science.

Lim, Dong-Bin. 2001. "A Study on the Development of Continuing Education to Enhance the

www.kci.go.kr

Specialization of Librarians." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 35(4): 51-77.

National Library of Korea. 2013. *Librarian Education Training Program*. Seoul: National Library of Korea.

Paik, Hang-Ki, Se-Hoon Oh, Mu-Jin Lee, and Ok-Gyung Hwang. 2006. *A Study on the Continuing Education Program for Academic Librarians*. Hwasung: Korean Private University Library Association.

Shin, Gwi-Soon. 2005. "A Study on the Continuing Education Program for Academic Librarians." *Journal of the Korean Private University Library Association*, 6: 197-211.

Yoon, Hee-Yoon. 2007. "The Change and Tasks of Public Libraries for New Library Law." *Newsletter of Libraries*, 151(4): 11-15.

Yoon, Hee-Yoon. 2008. "Analysis and Solution of Contracting out of Public Libraries in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 39(3): 3-26.

www.kci.go.kr

www.kci.go.kr