

계속교육 프로그램 개발을 위한 대학도서관 사서의 수요 분석 연구*

Demand Analysis to Develop Continuing Education Programs for Academic Librarians in Korea

장혜란(Hye-Rhan Chang)**, 홍현진(Hyun-Jin Hong)***
노영희(Young-hee Noh)****, 오의경(Eui-kyung Oh)*****

초 록

대학도서관 사서들의 전문성 강화를 위한 계속교육 프로그램의 개발 방향을 제시하기 위하여, 대학도서관 사서들을 대상으로 한 국내의 계속교육 프로그램과 관련 선행연구를 고찰하고, 우리나라 대학도서관 사서의 계속교육 현황과 요구를 조사하였다. 전국 대학도서관 사서의 33.3%를 체계적으로 표집하여 설문조사를 수행하였으며, 계속교육 참여경험과 만족도, 계속교육 주제, 계속교육 운영방법, 계속교육 프로그램 평가방법, 계속교육 활성화 방안, 참여요인 등에 대한 현황을 파악하고자 하였다. 수요분석 결과 첫째, 대학도서관 사서의 전문성 강화를 위해 참석했던 계속교육 유형 및 교육의 만족도는 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 둘째, 교육요구 주제조사에서 도서관 홍보, 정보자원 및 지식콘텐츠 관리, 도서관환경변화와 적응에 대해 높은 요구도를 보였다. 셋째, 선호하는 계속교육 유형은 전문주제 별 교육과 업무기능별 교육이었고, 가장 선호하는 교육기간은 일주일로 나타났다. 넷째, 계속교육의 활성화를 위해서는 교육내용의 전문성 증대, 지원체계확립, 교육수준의 다양화 등으로 나타났다.

ABSTRACT

This study aims to propose a set of guidelines for the development of university librarians' continuing education program. It examines previous academic literature regarding such programs both in Korea and overseas, as well as the present condition and demands of Korean university librarians. A survey was conducted by systematically sampling 33.3% of all university librarians nationwide and asking about their experiences with the existing continuing education program(e.g., general satisfaction level, program topics, program administration, evaluation methods, outreach methods, reasons for participation). The survey results show that the participants: (1) had a relatively low satisfaction level; (2) strongly demand programs focusing on library promotion, management of information resources and knowledge content, and skills to adjust to the rapidly changing library environment; (3) prefer a week-long course focused on specialized subjects and skill development; and (4) cite more specialized education content, the establishment of a support system, and diversified education levels as factors that would further their interest in the continuing education program.

키워드: 대학도서관, 사서, 계속교육 프로그램, 만족도, 수요 분석
academic libraries, librarians, continuing education program, satisfaction level, demand analysis

-
- * 본 연구는 2008년 한국교육학술정보원 연구비 지원에 의해 수행되었음.
** 상명대학교 사회과학부 문헌정보학전공 교수(chrhan@smu.ac.kr) (제1저자)
*** 전남대학교 사회과학대학 문헌정보학과 교수(hjhong@chonnam.ac.kr) (공동저자)
**** 건국대학교 인문과학대학 문헌정보학전공 부교수(irs4u@kku.ac.kr) (공동저자)
***** 상명대학교 사회과학부 문헌정보학전공 겸임교수(ohspace@paran.com) (공동저자)

- 논문접수일자: 2008년 8월 20일 ■ 최초심사일자: 2008년 8월 25일 ■ 게재확정일자: 2008년 9월 1일
■ 情報管理學會誌, 25(3): 179-207, 2008. [DOI:10.3743/KOSIM.2008.25.3.179]

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

정보환경의 변화에 따라 도서관 사서들은, 서비스를 개발하고 이용자 요구를 충족시키기 위한 노력의 일환으로, 여러 가지 계속교육 프로그램에 참여하고 있다. 계속교육은 주로 기존 지식의 갱신 및 새로운 기술 습득을 통한 업무 효율성 증대, 이론 중심적 정규교육의 보완 및 확대, 전문사서 수요에 대한 준비 및 자질 강화, 자기개발 및 사서의 지속가능성 제고 등을 위해 이루어진다.

계속교육 방법도 매우 다양하다는 것을 알 수 있으며 워크숍, 전문기관에서의 연구, 초청 세미나, 단기연수, 단기과정(학점 취득), 실무자를 위한 전문과정, 새로운 기술 습득을 위한 정규 학위과정, 타 분야의 정규 학위과정, 개인적 단기 연구 프로젝트 참여 등과 같이 현장사서의 필요에 따라 참여할 수 있도록 매우 다양한 방법으로 이루어지고 있는 것을 알 수 있다.

외국의 경우 이러한 계속교육의 필요성을 일찍부터 인지하여 계속교육 프로그램은 물론 계속교육의 가이드라인까지 제공하고 있는 것을 발견할 수 있는데, 예를 들어 IFLA 교육연수과(Education and Training Section)는 전세계 사서와 도서관 직원의 계속교육을 위해 1976년에 도서관 교육을 위한 기준을 마련하였고, 전문직 개발 및 현장학습과(CPDWL: Continuing Professional Development & Workplace Learning Section)를 설치하여 정보통신기술의 신개발과 신동향, 높아지는 이용자의 기대, 문헌정보서비스 직원 및 관리자의 요구사항 증대, 정

보산업 분야에서의 정보전문가로서의 경쟁 고조 등의 현상 속에서 기관들이 '학습 조직'이 되어 직원들에게 지속적인 전문직 개발과 현장 학습의 기회를 제공하도록 지원하는 동시에 개인이 자신의 직업을 기획하고 개발할 기회를 제공하도록 하였다.

또한 ALA의 CLENE(Continuing Library Education Network and Exchange)는 1980년 'Criteria for Quality'를 발표하여 계속교육의 질적 향상을 위한 평가를 시도하였고, ALA 산하 ACRL은 대학도서관 및 정보전문가가 고등교육 커뮤니티의 정보 요구를 서비스하는 역할을 향상시키고 이들의 교육, 교수, 연구를 개선시키기 위해 2003년부터 매년 사서 계속교육에 대한 수요조사를 수행하고 그 결과를 홈페이지에 발표할 뿐만 아니라 이를 바탕으로 ACRL의 계속교육 프로그램에 반영하고 있다.

영국의 CILIP(Chartered Institute of Library and Information Professionals)도 영국의 문헌정보학 커뮤니티를 위한 매우 광범위한 훈련 프로그램을 제공하고 있다. 약 90여개의 세부 주제로 나누어 매년 1-2일 코스로 수준별, 업무 분야별로 구분하여 제공하고 있다. 모든 교육 과정은 최근에 증가하고 있는 도서관·정보커뮤니티의 교육·훈련 요구를 충족시키기 위해 개발된 것이다.

우리나라에서도 사서를 위한 계속교육의 필요성이 제기되어 왔으며, 실제로 다양한 기관에서 여러 가지 방식으로 계속교육이 이루어지고 있다. 1970년대부터 사서의 계속교육의 필요성을 강조하는 연구가 다수 등장하였고, 최근에는 공공도서관 어린이사서를 위해 계속교육, 대학도서관 사서를 위한 계속교육, 목록전

문사서를 위한 계속교육과 같이 대상 또는 주제별로 전문화된 계속교육이 필요하다는 주장도 발견할 수 있다.

그러나 국내 현실을 보면 대부분의 계속교육이 관중별 구분 없이, 그리고 교육대상에 대한 명확한 구분없이 이루어지고 있으며, 학습자들은 요구에 맞는 적합한 주제나 프로그램을 찾지 못하는 경우가 있다.

이에 본 연구에서는 대학도서관 사서들의 전문성 강화를 위한 계속교육 과정의 수요를 분석함으로써 대학도서관 사서 계속교육기관이 참조할 수 있도록 하고자 한다. 이를 위한 세부적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 도서관 사서 대상 교육 프로그램과 관련 선행 연구를 조사한다. 국내의 경우에 1960년대부터 사서의 전문성 강화를 위한 계속교육 프로그램의 중요성과 필요성이 제기되어 왔으며, 각종 계속교육 프로그램 현황 및 수요를 조사, 분석한 연구가 있었다. 본 연구에서는 특히 대학도서관 사서직을 위한 계속교육 관련 선행 연구들을 집중적으로 살펴보고자 한다.

둘째, 대학도서관 사서의 계속교육 현황과 요구를 조사하여 분석하고자 한다. 대학도서관 현직 사서들을 대상으로 설문조사를 수행함으로써 교육의 내용, 방향, 교수법 등 다양한 측면에서 수요분석을 하고자 한다.

1.2 연구방법

본 연구에서는 대학도서관 사서 전문 계속교육 과정을 개발하기 위해 문헌연구, 설문조사, 그리고 전문가 간담회 등을 실시하였다. 구체적인 연구방법을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 문헌연구를 통해 계속교육과 관련된 선행연구, 특히 대학도서관 사서들의 계속교육과 관련된 선행연구들을 중심으로 살펴봄으로써 대학도서관 사서 계속교육 연구들의 방향을 정리하였다. 특히 선행연구에서 정리한 계속교육의 필요성, 의미, 목적 등에 대해서는 많은 연구들에서 정리되고 있으므로 이를 종합 정리하는 방향으로 전개하였다.

둘째, 대학도서관 사서들의 계속교육 현황과 요구를 조사하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 대학도서관 사서들이 실제로 참여하였던 계속교육 과정과 만족도, 설치되기를 원하는 교육 주제, 교육과정 및 방법 등에 대해 구체적으로 조사하였다.

2. 이론적 배경

2.1 계속교육의 의미와 필요성

2.1.1 계속교육의 의미

계속교육(continuing education)이라는 용어는 재교육(reeducation, retraining), 평생교육(lifelong education), 성인교육(adult education) 등의 여러 가지로 표현되어 사용되고 있는 것을 알 수 있으며, 이러한 표현상의 차이는 학자나 교육기관 또는 나라마다 약간씩 다르다. 하지만 계속교육의 개념은 일반적으로 변화하는 환경에 적응하고 삶을 영위하기 위해서 일생동안 교육을 받아야 한다는 즉, 특정 전문분야에서 새로운 영역으로의 발전과 확장을 위하여 개인 각자가 선택한 일체의 학습활동을 의미한다.

계속교육에 대한 의미에 대하여, 문헌정보학 용어사전과 문헌정보학 백과사전, 그리고 계속교육에 대한 권위있는 연구자들의 정의 및 견해를 살펴보고 이를 바탕으로 계속교육의 의미를 본 연구에서 나름대로 정의 내려 보고자 한다.

먼저, 문헌정보학용어사전에서는 계속교육이란 “도서관이나 기타 정보기관의 직원들로 하여금 지식 또는 기술을 계속 향상시키고 개발하기 위한 교육이다. 여기에는 단기코스, 워크숍, 회의 등이 있다”라고 정의하고 있다.

문헌정보학 백과사전(Encyclopedia of Library and Information Science)에는 “계속교육은 개인이 이미 수용한 지식, 업무기술, 태도를 굳건히 하고 새로운 지식을 받아들이는 학습과정이다. 즉 계속교육은 정보, 도서, 매체봉사 그 자체 혹은 이에 관련된 것에 필요한 초기교육 이후의 학습과정이다. 또한 개인이 자기 개발과 학습 필요성 수행에 대한 책임감을 당연시 하는 자발적인 학습이라 할 수 있다. 계속교육은 인적자원개발을 위해서 조직에 의해 항상 주도되는 직무개발보다 광범위한 뜻”이라고 기술되어 있다.

또한 미국 Accrediting Commission of the Continuing Education Council에서는 “계속교육은 각종 직업에 입문한 후 능력을 더욱 발전시키기 위해 하는 것으로 현직 교육, 승진 교육, 지식을 최신화시키는 교육 등을 포함한다. 이것은 직업 및 개인의 발전을 촉진시키는 직업 지식을 최신화시키는 교육 등을 포함한다. 이것은 직업 및 개인의 발전을 촉진시키는 직업 교육 또는 직업훈련이다. 그리고 계속 교육에는 직업을 얻기 위한 일반적인 교육이나 훈련은 포함되지 않으며, 이것은 우선적으로 개인이나 전문직의 발전과 관계된다.”고 정의하고 있다.

그 외 계속교육에 대한 정의를 내린 학자들이 강조하고 있는 사항을 보면 <표 1>과 같다. 즉, 사서들이 계속교육을 받는 이유는, 자신의 기존 지식을 갱신하여 새로운 지식과 기술을 습득함으로써 현재 본인이 담당하고 있는 업무를 보다 효과적으로 수행하기 위한 것임을 알 수 있으며, 그 결과 자격 및 경력이 진전되고 부가적으로 자기개발도 가져오기 때문인 것으로 해석해 볼 수 있다.

<표 1> 계속교육에 대한 관련 연구자들의 견해

연구자	전문직개선	업무개선	새로운 지식·기술 습득	기존지식 최신화	자격 및 경력 진전	자기개발
Stone, Patrick, Conroy (1974)		○	○	○		○
Conroy, Barbara (1978)		○				
Young, Heartsill (1983)	○	○	○			
Stone, Elizabeth W. (1985)			○	○	○	
Morgan, Steve (1996)	○		○	○		
Dasgupta, Arjun and Jatindra Nath Satpathi(2006)	○		○	○		

앞의 정의들을 종합적으로 정리하여, 본 연구에서는 다음과 같이 계속교육에 대한 정의를 내리고자 한다. 계속교육이란 첫째, 사서가 직업에 입문한 후 능력을 더욱 발전시키기 위해 하는 교육이고, 둘째, 개인이 이미 습득한 지식, 업무기술, 태도 등을 최신화시키는 교육이며, 셋째, 새로운 환경변화에 적응하기 위해 정보 기술, 매체, 서비스 등을 새롭게 습득하는 교육이라 할 수 있다. 또한 이를 통해 전문적으로 인정받을 뿐 아니라 자신의 자격과 경력을 증진시키는 끊임없는 자기개발 과정의 하나가 계속교육이라 할 수 있다.

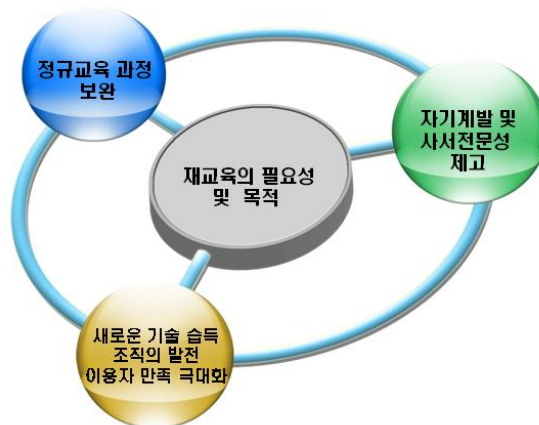
2.1.2 계속교육의 필요성 및 목적

계속교육의 의미 및 계속교육의 목적과 같은 맥락에서 계속교육의 필요성에 대한 논지를 전개할 수 있을 것이다. 사서에게 계속교육이 필요한 이유는 당연히 새로운 정보기술 및 서비스를 이해하고 습득함으로써 이용자의 요구에 가장 적합한 정보와 서비스를 제공하기 위한

것이라 할 수 있을 것이다. 계속교육의 필요성 및 목적에 대해서 여러 학자들의 의견들을 들어 설명하고 있는 논문들이 국내에 다수 있으므로(백항기 외 2006; 박원미 2007; 최말희 2001; 임동빈 2001 등), 본 연구에서는 선행연구 및 국내외 여러 학자들의 주장을 기반으로 나름대로 계속교육의 필요성 및 목적을 정의하고자 한다.

먼저, 정보통신기술이 급속도로 발전하고 있고 도서관은 이러한 기술을 응용하여 이용자에게 새로운 서비스를 끊임없이 개발하여 제공할 뿐만 아니라 이용자의 다변화·다양화·전문화되는 정보요구를 깊이 있게 만족시키기 위해 노력해야 한다. 구체적으로 사서의 계속교육이 필요한 이유 및 계속교육의 목적을 <그림 1>과 같이 세 가지로 표현할 수 있다. 각각에 대한 구체적인 내용을 정리하면 다음과 같다.

- ① 정규교육 과정의 보완
짧은 정규교육 기간 및 이론중심 교육으로



<그림 1> 계속교육의 필요성 및 목적

인하여 현장업무와 괴리감이 있기 때문이다 (Ruthstein 1965; 오현주 1993).

정규 교육과정은 학습의 내용 및 범위면에서 어느 한 분야의 특수성을 가지지 못하기 때문에, 현장에서 업무를 수행하면서 본인에게 가장 필요한 전문화되고 특성화된 프로그램을 선정하여 교육받을 필요가 있다(Ruthstein 1965).

② 새로운 기술의 습득을 통한 조직의 발전 및 이용자만족 증대

지식정보사회의 도래로 업무가 급속히 변화되고 있으며 이에 적응하여 업무를 보다 효율적이고 신속하게 수행하기 위해서이다. 즉, 도서관은 급속히 변화하는 사회 조류에 맞추어 쏟아져 나오는 지식정보를 제공해 주는 봉사기관으로서, 사서는 새로운 지식과 기술을 스스로 습득조정해서 이용자에게 제공해 줄 준비가 되어 있어야 하기 때문이며, 이를 통해 질 높은 봉사를 제공하기 위해서이다(Casteleyn 1981; 오현주 1993; 이중요 1978).

기존의 지식을 새롭게 하기 위해, 즉 과거에 받았던 교육 내용을 최신화 하기 위해서이다 (Casteleyn 1981; Stone, Ruth, & Conroy 1974).

도서관 조직이 효율적으로 운영되기 위해서는 유능하고 역량있는 사서들이 필요하기 때문에, 즉 조직의 발전과 효율적인 이용자 봉사를 위해서 계속교육은 필요하다(Conway 1993).

사서가 전문성을 갖추기 위해 변화하는 사회 정세에 따라 다양화하는 이용자의 요구를 인지하고, 자료를 인지하며, 이용자와 자료를 결합하기 위한 자료의 적절한 조직화, 그리고 지식과 기술을 습득하기 위해 계속교육이 필요하다.

즉 사서의 전문성 향상을 통한 이용자 만족의 극대화를 위해 계속교육을 받아야 한다는 것이다(圖書館問題硏究會 1982).

학문의 경계가 없어지며, 세분화·전문화된 정보요구, 새로운 지식과 기술 생산, 다양한 정보매체의 발달 등으로 인해 사서의 업무 내용이 전문적이고 고도화된 정보서비스를 필요로 하기 때문이다(백항기 외 2006).

③ 자기계발 및 사서 전문성 제고

개인의 능력을 개발·유지하고, 개인의 직업에 대한 만족도를 높이며, 도서관 사서의 자질을 높이기 위함이다. 이를 통해 전문인으로서 생존하고 발전하며, 승진의 기회를 높이고자 함이다(Casteleyn 1981; Konn & Roberts 1984).

자기교육 및 직무 중 훈련은 세부적인 직무능력을 학습하는 중요한 도구가 되며, 이것이 계속교육이다(De Vinney & Tegler 1983).

문헌정보학 분야의 광범위한 경험과 실용적인 지식을 넓히기 위해서이다(Casteleyn 1981).

2.2 계속교육의 유형 및 방법

계속교육의 유형 및 방법도 학자들에 따라 다양하게 제시되고 있는 것을 알 수 있다. Stone (1974)은 조직 외부에서 행해지는 단기 과정, 전문인들 간의 상호작용적 강습이나 실습, 자기학습 등으로 나누고 있고, Goldstein과 Wasserman(1974)은 사내교육 프로그램, 위탁교육 프로그램, 견학 등으로 나누고 있으며, Casterleyn(1981)은 현지과정, 외부과정, 관리자 과정으로 구분하고 있기도 하다. 또한

Bell(1980)은 워크숍, 전문기관에서의 연구, 초청 세미나, 단기연수, 단기과정(학점 취득), 실무자를 위한 전문과정, 새로운 기술 습득을 위한 정규 학위과정, 타 분야의 정규 학위과정, 개인적 단기 연구 프로젝트 참여 등으로 매우 세분화시키기도 했다.

계속교육 과정의 유형 및 방법을 다음과 같이 일곱 가지로 구분해 볼 수 있다.

첫째, 정규 교육과정으로 문헌정보학분야 및 타 학문 분야의 학위 취득과정, 즉 석·박사과정을 통한 계속교육이 있다.

둘째, 사서교육원 등에서 단기 과정으로 제공하는 계속교육 과정이 있다.

셋째, 소속 도서관에서 제공하는 계속교육 프로그램과 소속기관에서 외부에 위탁하여 계속교육을 하는 방식이 있다.

넷째, 외부 교육기관에서 제공하는 사서실무자 교육과정이 있다. 우리나라의 경우, 국립중앙도서관이나 한국교육학술정보원에서 제공하는 프로그램을 들 수 있다.

다섯째, 도서관협회나 국공립 및 사립대학도서관협의회 등 전문단체에서 제공하는 교육과정을 들 수 있다.

여섯째, 단기강좌, 세미나, 학술회의, 워크숍 등 전문인들간의 상호작용이 있는 교육과정이 있다.

일곱째, 도서관 및 타기관 연수로 국내외 연수가 있을 수 있다.

그 밖에 학습이 온라인으로 이루어지느냐 또는 오프라인으로 이루어지느냐에 따라 온라인 교육과 오프라인 교육으로 나누어볼 수 있고, 자기학습과 외부제공학습으로 구분할 수도 있다. 즉 자기학습은 학습욕구를 만족하기 위해

학습자가 스스로 계획을 세우고 실천하는 학습으로 독서, 개인연구, 학술회의 참석자 보고 등이다. 외부제공학습은 외부에서 제공된 계속교육 프로그램으로 소속기관이나 외부기관에서 제공하는 세미나, 강습회 등과 같은 유형으로 이루어진 학습이다.

2.3 대학도서관 사서 계속교육 관련 연구

김경대(1990)는 대전을 중심으로 한 충청권에 소재하고 있는 대학도서관 및 전문도서관 사서들을 대상으로 한 설문 조사에서 계속교육의 인지도 및 선호하는 교육방식, 교육과정, 그리고 산발적으로 실시되고 있는 계속교육의 문제점을 분석함으로써 보다 현실에 부합되는 계속교육 모형안을 제시하고 있다.

이정우(1991)는 한국도서관협회와 공공도서관협의회, 국립대학도서관협의회, 전국사립대학도서관협의회, 한국의학도서관협의회, 한국전문도서관협의회를 조사대상으로 선정한 뒤 이들 단체의 계속교육에 대한 일반적인 현황과 이들 단체가 1980년에서 1989년 사이에 실시한 계속교육 프로그램에 대해 조사·분석하였다. 연구 결과 예산문제가 가장 큰 저해요인으로 나타났으며 체계적이고 깊이 있는 내용의 교육을 제공하기보다는 짧은 시간에 마쳐지는 단편적인 교육을 제공하고 있다는 문제점 제기와 더불어 계속교육의 기준이나 지침 설정, 교육자료의 수집, 계속교육 프로그램의 설계 등을 책임지고 수행하는 기구의 설치가 요망된다는 주장을 제기하였다.

박정아(1994)는 대학도서관과 공공도서관 사서들의 계속교육 현황과 그 활성화 방안을

연구하기 위하여 서울 지역 20개 공공도서관 사서 84명과 25개 대학도서관 사서 95명을 대상으로 설문 조사를 실시하고 그 결과를 분석하였다. 분석 결과 공공도서관 사서들은 도서관 경영 분야의 교육을 원하는 반면, 대학도서관 사서들은 서지 분야의 교육을 원하고 있는 것으로 나타났다. 공통으로 원하는 교육 분야는 외국어와 정보·전산화 분야였다. 이 연구에서는 제시한 계속교육 활성화 방안을 통해 특히 국립중앙도서관의 사서직 실무자 교육 내용을 내실화함으로써 이 제도를 타 관종의 사서들에게도 확대 실시할 것을 제안하였다. 그리고 연구 기관인 대학도서관에서 근무하는 사서에게는 문헌정보학 이외의 주제 배경을 갖도록 제도화하고 이를 위해 대학의 강의를 듣도록 하는 방법과 방학 기간을 이용하여 장단기 연수에 참여하는 방안을 제시하였다.

박은정(1996)은 전국 72개 대학도서관의 참고 사서들을 대상으로 실시한 설문지 조사를 통해 이들이 참고 사서들만을 위한 업무별 교육을 원하고 있음을 보여 주었다. 이 연구에서는 참고 사서들을 위한 계속교육 활성화 방안으로 세 가지를 제안하였다. 첫째, 참고 사서를 위한 일반 교육은 국립중앙도서관과 같은 대규모 도서관에서 실시되도록 하되 업무별 교육은 문헌정보학과가 있는 대학이나 대학원, 혹은 사서교육원 등의 전문 교육 기관을 통해 이루어지도록 한다. 둘째, 참고 사서만을 위한 전문적인 교육 프로그램이 개발되어야 한다. 셋째, 참고사서들에게 적합한 계속교육 내용이 개발되어야 한다고 제안하였다. 박준식과 박은정(1996)은 참고 사서를 위한 계속교육의 필요성, 방법, 교육 내용, 교육 기관 등에 관한 이론

적 체계를 종합하고 이를 토대로 전국 대학도서관 참고 사서를 대상으로 설문 조사를 수행함으로써 현황을 파악한 뒤 참고 사서를 위한 계속교육의 지향점을 제시하였다.

이선경(1997)은 대학도서관 목록 사서들의 계속교육 프로그램 개발을 위해 장서수가 10만 권 이상이고, 매년 장서 증가율이 1만권 이상인 88개 대학도서관의 목록 사서 88명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 그 결과 계속교육에 대한 인식과 필요성이 적극 제기되고 있으나 목록 사서들의 계속교육 참여 정도는 부진한 것으로 나타났다. 그 이유로 행정 지원과 관리자의 이해 부족을 들고 있다. 또한 이 연구에서는 향후 목록 사서들의 계속 교육 프로그램 모형을 제시하였다.

백항기 등(2006)은 2000년 이전까지의 국내 선행 연구에서는 사서직을 위한 계속교육의 필요성에 대한 인지도는 높으나 실제 참여율은 전체의 절반 정도가 3년에 1회 정도의 저조한 수준인 것으로 제시되었으나 이들 연구의 조사 결과에 따르면 전체의 61.4%가 1년에 1회 이상 평균 2.6건의 계속교육 프로그램에 참여할 정도로 참여율이 높아진 것으로 나타났다. 근무 시간 중의 관외 교육 허용이나 교육비 지원 등 소속 기관의 지원도 전체의 60% 이상에 달하는 수준으로 되었다. 이렇게 계속교육에의 참여율이 높아지고 소속 기관의 지원이 향상된 이유는 계속교육을 통해 업무 추진 능력이 향상되었다는 응답이 74.5%에 이르는 조사 결과에서 찾을 수 있을 것이다. 사서들이 선호하는 계속교육 유형은 단기 연수 혹은 강습의 유형이고 기간은 일주일 혹은 2-3일이 가장 선호되는 것으로 나타났다. 교육은 근무시간 중에 시

행되는 것을 선호하였고 온라인 교육에 대한 선호도가 비교적 높게 나타났다. 계속교육의 활성화를 위해서는 대학도서관이 실제 관심을 두고 있는 교육 주제 선정이 가장 중요하다고 답하였고 선호하는 교육 프로그램은 이용자 교육, 정보검색, 전자저널 및 라이선스, 도서관 기획 및 전략, 도서관 마케팅, 가상 디지털 참고봉사 등의 순이었다.

계속교육 형태와 관련하여 Parson(1988)의 연구에 따르면 대학도서관 사서들의 가장 빈번한 비공식 계속교육 활동은 독서이고 그 다음은 전문가 모임, 회의, 직장 내 직원 모임, 그리고 동료들과의 '자유토론(bullsession)'의 순인 것으로 나타났다.

계속교육 프로그램과 관련한 연구로서 Morgan(1996)은 현재와 미래의 대학도서관 사서가 갖추어야 할 핵심 기술은 대학교 직원들과의 신뢰성, 교수 및 학습, 정보기술 관련 기술, 관리 기술이라고 밝혔다. Larsen(2005)은 덴마크 연구도서관 사서의 50-60%가 네트워크 기반 활동에 투입이 되고 있고 연구도서관의 도서 대출 중 62%가 '다운로드 대출'인 오늘날의 환경에서는 정보 처리, 교육, 서비스 평가, 편목, 분류, 정보검색, 참고봉사 및 이용자 교육 등의 전통적인 교육 이외에 커뮤니케이션, 협상, 협동, 온라인 참고봉사, 지식과 경험의 공유, 마케팅, 브랜딩, 웹디자인, 전자서비스 이용 측정 및 평가 등의 새로운 정보기술이 지속적인 전문직 개발 동향이 되고 있다고 밝혔다. 더불어 계속교육을 위해 직원의 근무시간 중 최소한 10%는 계속교육 개발을 위한 시간으로 투자되어야 하며 전체 예산 중 최소한 25-30%가 새로운 서비스 개발에 배정되어야 한다고 주장

하였다.

미국도서관협회 Science and Technology Section(STS)에 속하는 Continuing Education Committee(CEC)가 2003년도에 91명의 회원을 대상으로 한 조사 결과에 따르면, 사서들은 대학 교수진과의 협력 관계 향상, 과학 분야의 정보활용 능력, 도서관 장서 및 서비스에 미치는 전자 자원의 영향, 주제별 참고자원, 프리젠테이션과 교수 기법, 전자 자원 수서 등의 순서로 관심이 높은 것으로 나타났다. 91명의 조사 대상자 중 80%가 여성이었고, 3분의 1 이상은 5년 이하의 근무 경력을 지니고 있는 것으로 나타났다. 원래 이 조사는 2년 주기로 시행되어 왔지만 2003년도의 조사 이후 CEC는 급변하고 있는 작업 환경을 절감하여 2004년에도 '최고 관심 주제'에 대한 조사를 시행하였다. 이 조사는 Special Libraries Association과 American Society for Engineering Education Engineering Libraries Division과 함께 3개 조직이 공동으로 2006년 10월 21일부터 11월 17일까지 데이터를 수집하였다. 연구 결과에 따르면 연구 및 교수에 있어서 교수진과의 협동 작업에 대한 관심이 가장 높은 것으로 나타났고 그 뒤를 이어 오픈 액세스 저널, 장서개발을 위한 이용 통계, 평가와 이용자 조사, 디지털 기관 학술정보 저장소 개발, 국가과학도서관 구축의 노력, 연합 탐색, 질 높은 무료 온라인 데이터 발견, 과학 블로그, 리스트서브 등의 최신 정보 발견법, 인용 분석, 계량정보학, 인미저블 웹, 시맨틱 웹 등에 대한 관심이 높은 것으로 나타났다. 이는 2003년도의 조사 결과와 상당한 차이를 보이는 것으로써 급변하는 도서관 환경에 따라 사서들이 요구하는 계속교육의 주제가 빠

른 속도로 달라지고 있음을 보여주고 있다.

한편 계속교육의 형태와 관련하여 연구로 앞서 언급된 CEC의 2003년도 조사 결과에 따르면, 대면 워크숍, 웹기반의 정보, preconference 워크숍, 원격회의, 전자우편 교육의 순서로 선호도가 높은 것으로 나타났다.

3. 대학도서관 사서의 계속교육 현황 및 수요 조사와 분석

3.1 조사 대상 및 방법

3.1.1 표집 방법

설문조사를 위한 대상을 결정하기 위하여, 한국사립대학교 도서관협의회 발행 『회원교편람』(2007)의 II-2. 인명록과 國公立大學圖書館協議會 발행 『國立大學圖書館報 第25輯』(2007)의 직원명부를 기반으로 전국의 국공립

대학교 및 사립대학교에 재직하고 있는 사서의 수를 조사하였다. 사립대학교도서관협의회에 가입한 회원기관의 수는 2007년 4월 현재 102개교 115개 도서관이며, 국공립대학교도서관협의회에 가입한 회원기관의 수는 49개교의 70개 도서관이다. 재직 중인 사서의 직급별 현황은 모두 2,232명이었다.

연구의 목적이 도서관 중간관리자와 실무를 담당하는 사서들을 위한 계속교육과정 개발이므로, 조사를 수행하기 위하여, 모집단을 재구성할 필요가 있다. 상급관리자급은 실무를 담당하기보다는 전반적인 업무 수행에 대한 관리 감독 및 결정권을 행사하는 직급으로 본 조사의 대상자로는 적합하지 않다. 또한 기타에 해당하는 직원들은 독자적으로 실무를 수행하기 보다는 실무자급을 보조하는 역할을 담당하는 것으로 판단하여, 역시 조사 대상자에서 제외하였다. 최종적으로 구성된 모집단 현황은 <표 2>와 같다.

<표 2> 모집단 구성 현황

기관	중간관리자급 (명)		실무자급 (명)		합계 (명)		
사립대학 도서관	사서장	4	400	부담장	2	938	1338
	과장	164		부서기	2		
	차장	29		주임	115		
	부장	21					
	팀장	87		대리	11		
	파트장	4		직원(사서)	808		
	실장	6					
계장	85						
국공립대학 도서관	부장	1	48	사서주사	202	512	560
	사서사무관	13		사서주사보	227		
	사서서기관	2		사서서기	68		
	과장	30		사서서기보	13		
	실장	1		사서원	2		
	팀장	1					
합계	448		1450		1898		

중간관리자급 사서와 실무자급 사서는 기관 내 업무내용, 책임범위, 근무경력 등 개인적 배경에서 차이가 있으며, 대부분의 기관에서 중간관리자급 사서의 수가 실무자급 사서의 수보다 월등히 적은 것으로 조사되는 등 동질성이 부족하였다. 동질성이 부족한 구성원을 하나의 모집단으로 하여 표본을 추출하는 것은 현황을 왜곡시키거나 잠재적 수요에 대한 현실성 있는 결과 획득의 실패 요소로 작용할 수 있다. 이러한 이유로, 본 조사에서는 모집단을 두 개의 집단 즉, 중간관리자급과 실무자급으로 분리하여 각각 표본을 추출하였다. 표본의 크기는 두 집단 모두 모집단의 1/3에 해당하는 약 33.3%로 정하였다.

각 집단의 표본 추출에는 체계적 표본추출방법을 응용하였다. 각 집단에 속하는 사서들의 명단에 고유번호를 부여하였으며, 랜덤하게 결정된 번호를 시작번호로 하여 매 3번째에 해당하는 고유번호를 가진 사서들을 차례로 추출하였다. 중간관리자급 집단의 경우, 모집단의 33.3%에 해당하는 148명의 표본이 추출될 때까지, 실무자급 집단의 경우에는 모집단의 33.3%에 해당하는 478명의 표본이 추출될 때까지 이 과정을 반복하였다.

3.1.2 데이터 수집 절차

표본으로 추출된 조사 대상자들에게 설문지를 반송용 봉투와 함께 우편으로 발송하였다.

설문지의 표지(cover letter)에는 조사 목적과 조사대상자가 표본으로 추출되었음을 알리는 간단한 문장을 포함시켰다. 설문지가 들어 있는 반송용 봉투의 수신자란에는 표본으로 추출된 개인의 소속기관명과 함께 실명을 기재하

여 설문지가 조사대상에게 정확하게 전달되도록 하였다. 1차 발송은 2008년 5월 19일에 실시하였으며, 6월 2일에는 미착분에 대한 2차 발송이 이루어졌다. 2차 발송에는 이메일이 우편과 함께 사용되었다. 1차 발송분의 경우, 동봉한 반송용 봉투를 사용하여 우편으로 회수되었고, 2차 발송분의 경우에는 우편과 함께 이메일 첨부 파일로도 회수되었다. 회수 마감일인 2008년 6월 20일까지, 배포된 설문지 626부 중 모두 308부가 회수되었다(회수율 49.2%).

회수된 설문지는 통계분석을 위하여 문항별로 코딩되었다. 일차로 코딩된 데이터는 정확성을 위해 재차 설문지 원본과의 대조, 검토과정을 거쳐 집단별로 각각 하나씩, 두 개의 데이터 파일이 완성되었다.

3.1.3 설문 내용과 문항 구성

본 연구에서 사용되는 설문지의 문항은 계속교육과 관련 선행연구, ACRL에서 매년 수행되는 계속교육 수요조사 설문지, 그리고 국내 사서대상 계속교육 프로그램을 참조하여 작성되었다. 특히 계속교육 주제에 관하여서는 선행연구에서 선호도가 높았던 과목들을 포함시키고자 하였다.

계속교육 요구 주제 조사를 위한 설문 구성에 참조한 선행 연구와 국내외 계속교육과정은 다음과 같다.

- 1) ALA 계속교육 프로그램
- 2) ALA ACRL의 계속교육 주제 수요 조사
- 3) SLA의 계속교육 프로그램
- 4) CILIP의 2008년 계속교육과정
- 5) 국립중앙도서관 사서교육훈련프로그램 (2005-2008)

- 6) KISTI의 교육 프로그램 연구와 어린이서비스 강화 직무분석 연구
 7) 대학도서관 계속교육 관련 국내외 수요조사 결과 이러한 과정을 거쳐 최종적으로 모두 5개 조사영역, 31개의 조사내용으로 구성된 설문지가 작성되었다. 설문지의 내용과 문항구성을 정리하면 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문지의 내용과 문항 구성

조사영역	세부조사영역	조사내용	문항번호
경험	계속교육 참여경험과 만족도	계속교육 참여 횟수	2
		참여했던 계속교육에 대한 만족도	2
		계속교육 만족도에 영향을 미친 요인	3
		계속교육이 도움이 되는 부분	4
교육 주제 및 운영방법	계속교육 주제	도서관 환경변화와 적응	5
		자료조직(분류 및 목록)	
		장서개발	
		정보자원 및 지식콘텐츠관리	
		정보기술	
		교수·학습	
		도서관 경영 및 행정	
		주제전문사서 과정	
		도서관관련법	
		이용자서비스	
	도서관홍보 및 기타		
	계속교육 운영방법	온라인 교육이 가능한 주제	5
		선호하는 계속교육 유형	6
		선호하는 계속교육 기간	7
선호하는 계속교육 시간대		8	
계속교육 프로그램 운영주체		9	
평가		계속교육 프로그램 평가방법	10
활성화	계속교육 활성화 방안	활성화에 영향을 미치는 요인	11
		홈페이지 운영 시 제공을 원하는 정보	13
	참여요인	소속기관의 장려책	12
		계속교육 참여 결정에 영향을 미치는 요인	14
		계속교육 참여에 저해되는 요인	15
개인적 배경		성 별	16
		연 령	17
		문헌정보학 교육정도	18
		도서관 근무 경력	19
		담당하고 있는 업무	1

3.1.4 통계분석 방법

데이터의 통계분석을 위하여 SPSS 통계 패키지(SPSS 12.0 K for Windows)를 사용하였다. 설문문의 문항 각각에 대하여 빈도분석과 기술통계를 산출하였고, 계속교육 현황과 계속교육 프로그램의 수요 조사 관련 문항들에 대해서는 응답자의 직급, 연령, 문헌정보학 교육정도, 도서관 근무경력, 담당업무, 소속기관의 지역에 따라 교차분석을 추가로 실시하였다.

3.2 조사 결과 분석

대학도서관 사서들의 계속교육 현황과 수요를 조사하기 위하여 설문조사를 실시하였으며, 수요조사 분석결과는 계속교육 참여경험과 만족도, 계속교육 주제, 운영방법, 활성화 방안 등으로 나누어 서술하고자 한다.

결과분석은 계속교육 참여경험과 만족도, 계속교육 주제, 운영방법, 활성화 방안 등으로 나누어 수행하였다.

3.2.1 계속교육 참여 경험과 만족도

1) 참여 교육 프로그램의 유형, 빈도, 만족도
최근 3년간 계속교육 프로그램에 참여했던

경험이 있는 응답자는 모두 254명으로 전체 응답자의 82.5%가 계속교육 프로그램에 참여했던 것으로 나타났다. 대부분의 응답자는 1회 이상 계속교육 프로그램에 참여하였다.

〈표 4〉에서 보면 교육 프로그램의 유형별로는 학·협회에서 실시하는 세미나 및 워크숍에 211명이 참여하여 가장 많은 인원이 참여하였고, 1인당 평균 2.29회 참여한 것으로 나타났다. 그 다음으로는 사서실무자 교육과정에 121명이 1인당 평균 1.51회 참여했으며, 국내 도서관 및 기관 연수에 91명이 1인당 평균 1.67회 참여하였다. 1인당 평균 참여 빈도에서는 소속도서관 재직교육 프로그램이 3.47회로 다른 유형보다 월등함을 알 수 있다.

참여한 교육의 만족도에 있어서는 해외 도서관 및 기관 연수가 5.00점 만점에 만족도 평균 3.62점으로 가장 높았으며, 사서실무자교육과정에 대한 만족도가 3.42점, 그 뒤로 국내 도서관 및 기타 기관연수의 만족도가 3.40점, 학·협회 실시 세미나 및 워크숍의 만족도가 3.34점, 단기 연수 및 강습과정의 만족도가 3.30점으로 분석되었고, 소속 도서관 재직교육 프로그램의 만족도는 3.15점으로 가장 낮았다. 만족도는 대체로 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 4〉 유형별 계속교육 참여 빈도 및 만족도

교육프로그램 유형	N	참여 빈도(평균)	만족도(평균)
소속도서관 재직교육 프로그램	70	3.47	3.15
학·협회 실시 세미나 및 워크숍	211	2.29	3.34
도서관 및 타 기관 연수(해외)	66	1.13	3.62
도서관 및 타 기관 연수(국내)	91	1.67	3.40
사서 실무자 교육과정	121	1.51	3.42
단기 연수 및 강습과정	41	1.53	3.30
기 타	13	2.46	3.16

2) 참여 교육의 세부 항목별 만족도

대학도서관 사서가 지난 3년간 참여했던 교육 프로그램에 대한 만족도를 조사하였다. <표 5>에서 보는 바와 같이, 교육내용의 전문성, 교수방법의 적절성, 교육 강사의 전문성 및 자질, 교육교재의 내용, 실무와의 연계성, 교육환경, 교육 기간 및 시간 배분 관련 항목의 만족도를 조사하였다. 가장 만족도가 높은 항목은 교육 강사의 전문성 및 자질이었고, 그 다음으로 교육내용의 전문성과 교육환경, 교수방법의 적절성, 교육기간 및 시간배분의 순이었고, 마지막으로 실무와의 연계성이 가장 만족도가 낮다.

3) 참여 교육 프로그램의 기여도

참여했던 교육 프로그램이 응답자들에게 어떤 부분에서 도움이 되었는지를 조사 분석하였

다. 복수응답을 허용한 이 질문에 대하여, 응답자의 26.0%가 업무능력, 3.0%가 승진/승급, 4.2%가 자신감, 66.2%가 이해/인식의 변화, 54.0%가 지식획득, 28.9%가 커뮤니티 형성, 1.5%가 기타 부분에서 도움이 되었다고 답하였다. <표 6>에서 보는 바와 같이 여러 항목 중 이해/인식변화, 지식획득, 커뮤니티 형성에 교육 프로그램이 크게 기여한 것으로 분석되었다.

3.2.2 계속교육 요구 주제 분석

대학도서관 사서들이 요구하는 계속교육 주제를 조사하여 분석하였다. 사서들의 의견과 잠재적 수요를 조사하기 위하여 선행연구에서 수요가 높게 나타난 주제들을 열거하고 그 요구도를 5점 척도로 평가하도록 하였다. 전반

<표 5> 교육프로그램에 대한 세부항목별 만족도

세부항목	N	만족도(평균)
교육내용의 전문성	254	3.39
교수방법의 적절성	255	3.21
교육강사의 전문성 및 자질	253	3.40
교육교재의 내용	249	3.16
실무와의 연계성	255	3.05
교육환경(장소, 시설, 수강인원, 실습환경 등)	252	3.39
교육 기간 및 시간 배분	247	3.16
기타	0	-

<표 6> 교육프로그램의 기여 부분

기여 부분	N	응답자	명(%)
업무능력	262	68	(26.0)
승진/승급	263	8	(3.0)
자신감	263	11	(4.2)
이해/인식변화	263	174	(66.2)
지식획득	263	142	(54.0)
커뮤니티형성	263	76	(28.9)
기타	261	4	(1.5)

적으로 응답자들은 도서관 홍보(4.05점)가 가장 필요하다고 생각하였으며, 그 다음으로 도서관 환경변화와 적응(4.02점), 정보자원 및 지식 콘텐츠 관리(4.00점), 분야별 정보원과 주제 서비스(3.94점), 교수학습(3.83점), 이용자서비스(3.79점), 장서개발(3.75점), 도서관관련법(3.73점), 자료조직(3.55점), 도서관경영 및 행정(3.54점)의 순이며, 정보기술(3.51점)에 대한 요구다가 가장 낮은 것으로 조사되었다(표 7 참조).

〈표 7〉 계속교육주제별 요구도

계속교육 주제		N	요구도 (평균)	
도서관 환경변화와 적응	사서의 자질, 역할 변화	289	3.93	4.02
	새로운 도서관 역할 및 기능 변화 등	296	4.16	
	디지털도서관의 운영	290	4.00	
자료조직 (분류/목록)	분류(KDC, DDC)	290	3.39	3.55
	목록(USMARC, KORMARC, KCR4관, 통합 MARC 등)	294	3.58	
	메타데이터	294	3.83	
	색인 및 초록작성법	288	3.38	
장서개발	장서개발 정책 및 과정	293	3.85	3.75
	장서 평가(대학도서관 장서의 질 평가 방법 등)	289	3.87	
	장서 보존 기술	294	3.60	
	오픈액세스	287	3.76	
정보자원 및 지식 콘텐츠 관리	디지털정보자원(각종 멀티미디어 자료 등) 관리	297	4.03	4.00
	디지털 자원의 아카이빙과 보존	292	4.02	
	콘텐츠 구축 및 관리	296	4.12	
	인터넷 정보자원 구축 및 관리	285	3.88	
	학내 생산자원 관리 및 구축(dCollection 시스템 등)	285	3.90	
정보기술	도서관자동화 시스템 관련 교육	282	3.62	3.51
	디지털 기기 관리 및 활용	275	3.51	
	도서관 소프트웨어 활용	283	3.60	
	RFID와 그 활용	284	3.61	
	무선기술 및 PDA(유비쿼터스 도서관 관련 기술)	284	3.63	
	웹 관련 기술(홈페이지 제작, 디자인, 기획 등)	286	3.57	
	애플리케이션 개발, DB관리, 서버 운영 등	279	3.50	
	프로그래밍 언어론(XML, SGML, 각종 스크립트 언어 등)	279	3.20	
	정보시스템 분석과 설계	283	3.29	
교수·학습	정보활용교육의 이론과 실제	283	3.70	3.83
	전자/웹기반/원격 교육방법	285	3.74	
	다양한 이용자에게 맞는 교육방법	287	3.95	
	교수학습지원시스템 학습 및 지원방법	287	3.86	
	다양한 데이터베이스 활용교육(예: PQD, DDOD, EbscoHost DB 등)	279	3.92	
도서관 경영 및 행정	도서관 정책실무	285	3.53	3.54
	도서관 경영(기획 및 전략, 인사관리 등)	293	3.60	
	도서관 행정(예산편성, 집행, 구매, 회계 포함)	287	3.49	
	도서관간 협력(대학도서관간, 지역내 타관중 도서관간, 국제적 협력 등)	286	3.71	
	도서관 발전계획 수립 및 도서관 경제성 분석	289	3.65	

	도서관 평가	281	3.60	
	도서관 재정 및 기금 모집	281	3.35	
	도서관 시설, 건물, 공간기획 등	286	3.63	
	아웃소싱과 계약 관리(RFP 작성법 포함)	280	3.25	
	도서관 재난 대책	279	3.20	
	도서관 직원 개발	286	3.74	
분야별 정보원과 서비스	인문과학 분야	290	3.92	3.94
	사회과학 분야	290	3.94	
	자연과학 분야	289	3.96	
	법률 분야	287	3.91	
	의학 분야	280	3.85	
	기타 분야	142	3.71	
도서관관련법	저작권과 지적재산권	291	3.77	3.73
	전자 라이선스 계약 등	291	3.72	
	FTA와 저작권법	279	3.62	
이용자서비스	디지털 참고봉사	286	3.98	3.79
	도서관 상호대차 서비스	288	3.78	
	캠퍼스 포털과 도서관 자원	277	3.60	
	각종 도서관 행사 기획	285	3.67	
	새로운 서비스 개발	292	3.95	
도서관홍보	도서관 홍보	289	4.00	4.05
	도서관 서비스 마케팅	293	4.08	
기타	도서관에 필요한 각종 통계작성기법	283	3.72	3.63
	성공적 프레젠테이션 기술	285	3.63	
	도서관 커뮤니케이션 과정	286	3.67	
	서평 및 연구논문 작성법	286	3.50	

3.2.3 선호하는 교육 유형과 운영 방안

1) 선호하는 교육 유형

대학도서관 사서들이 선호하는 교육 유형을 조사하였다. 전문 주제별 교육 43.5%, 업무 기능별 교육 47.7%, 주제별 워크숍 17.8%, 국내 도서관 연수 3.6%, 국외 도서관 연수 11.4%, 멘토는 3.0%, 각종 학·협회 세미나 10.1%로 조사되어 전문 주제별 교육이나 업무 기능별 교육을 선호하는 경향이 두드러진다(표 8 참조).

2) 선호하는 계속교육 기간

대학도서관 사서들이 선호하는 계속교육기간을 조사하였다. 가장 선호하는 교육기간은

응답자의 44.1%가 선호한다고 한 주 5일 정도로 일주일 단위의 집중교육이었고, 다음으로는 2-3일간의 집중교육(30.0%), 월 1-2회 정도로 6개월 정도 지속되는 장기교육(12.7%), 주 1회 정도로 3개월 이내 단기교육(9.8%), 1일 교육(3.6%)의 순으로 조사되었다(표 9 참조).

3) 선호하는 교육 시간대

대학도서관 사서들이 선호하는 계속교육 시간대를 조사하였다. 응답자의 53.8%가 근무시간 중 교육을 선호했으며, 39.1%의 응답자는 방학 중, 5.9%의 응답자는 퇴근 후, 2.0%의 응답자는 주말 교육을 선호하였다(표 10 참조).

지역별 분석의 경우에는 <표 11>에서 보는 바와 같이 수도권에 비하여 비수도권 응답자가 방학 중을 선호하는 경향이 더 많고, 근무시간 중을 선호하는 경향이 더 적은 것으로 보여, 비

수도권 지역의 사서들이 거리상의 이유가 계속 교육 참여에 어려움으로 작용하고 있음을 추론해 볼 수 있다.

<표 8> 선호 교육 유형

교육 유형	N	응답자 명	(%)
전문 주제별 교육	306	133	(43.5)
업무 기능별 교육	306	146	(47.7)
주제별 워크숍	304	54	(17.8)
국내도서관 연수	306	11	(3.6)
국외도서관 연수	306	35	(11.4)
멘토	304	9	(3.0)
각종 학·협회 세미나	306	31	(10.1)
기 타	306	0	(0.0)

<표 9> 선호 계속교육 기간

계속교육 유형	N	응답자 수	(%)
월 1-2회 정도 6개월 지속 장기교육	307	39	(12.7)
주 1회 정도 3개월 이내 단기교육	306	30	(9.8)
주 5일 정도 일주일 단위 집중교육	306	135	(44.1)
2-3일 집중교육	307	93	(30.3)
1일 교육	306	11	(3.6)
기 타	305	3	(1.0)

<표 10> 선호 교육 시간대

교육시간 대	N	응답자 수	(%)
근무 시간 중	305	164	(53.8)
퇴근 후	305	18	(5.9)
주말	305	6	(2.0)
방학 중	304	119	(39.1)
기 타	305	2	(0.7)

<표 11> 지역별 선호 계속교육 시간대

지 역	근무시간 중		퇴근 후		주 말		방학 중		기 타	
	N	응답자 수(%)	N	응답자 수(%)	N	응답자 수(%)	N	응답자 수(%)	N	응답자 수(%)
수도권	134	84(62.7)	134	7(5.2)	134	2(1.5)	133	43(32.3)	134	1(0.7)
비수도권	171	80(46.7)	171	11(6.4)	171	4(2.3)	171	76(44.4)	171	1(0.6)

4) 교육 프로그램 운영 주체

사서들은 계속교육 프로그램의 운영 주체로서 어떤 기관(기구)을 적합하다고 생각하는지 조사하였다. 한국대학도서관연합회가 운영주체가 되어야 한다는 응답이 전체 응답의 30.7%로 가장 많았고, 다음으로는 한국교육학술정보원(28.5%), 전담기구(25.0%), 한국도서관협회(10.6%), 국가도서관(10.0%), 문헌정보학관련학회(5.3%)의 순으로 조사되었다(표 12 참조).

3.2.4 계속교육 참여 후 평가방법

계속교육 참여 후 평가 방법으로 적절하다고 생각하는 방법은 무엇인지 조사하였다. 가장 적절하다고 한 평가방법은 만족도 조사로 응답자의 60.5%가 적합한 방법이라고 하였으며, 발표 및 토론은 41.8%가, 과제 및 보고서는 31.9%가 적합하다고 하였으나, 시험에 대해서는 7.6%만이 적합하다고 답하였다. 직급별 분석, 연령별

분석, 문헌정보학 교육정도별 분석, 근무경력별 분석 그리고 지역별 분석에서 모든 집단이 만족도 조사를 가장 선호하였으며, 그 다음으로 발표 및 토론, 과제 및 보고서의 순이었고, 시험에 대해서는 다른 방법과 비교했을 때, 극소수만이 적합하다고 답하여, 시험을 통한 평가에 회의적이라는 것을 알 수 있다(표 13 참조).

3.2.5 계속교육 활성화 방안

1) 계속교육의 제도화 및 활성화 요인

대학도서관의 사서 계속교육을 제도화, 활성화 시키는데 중요한 요인이 무엇인지 직급별로 나누어 조사하였다. <표 14>에서 보는 바와 같이 가장 중요한 요인은 교육내용의 전문성인 것으로 조사되었고, 이어서 교육주체의 최신성, 충분한 지원체계 확립(3.98점/5.00점), 교육수준의 다양화(3.84점/5.00점), 교육프로그램에 대한 홍보 강화(3.61점/5.00점), 지역순회교육

<표 12> 프로그램 운영주체

프로그램 운영주체	N	응답자 수	(%)
전담기구설치	304	76	(25.0)
국가도서관	303	32	(10.0)
문헌정보학관련학회	302	16	(5.3)
한국도서관협회	303	32	(10.6)
한국대학도서관연합회	303	93	(30.7)
한국교육학술정보원	302	86	(28.5)
기 타	304	4	(1.3)

<표 13> 계속교육 참여 후 평가방법

평가방법	N	응답자 수	(%)
시험	307	27	(8.8)
발표 및 토론	306	133	(43.5)
과제 및 보고서	307	97	(31.6)
만족도 조사	307	184	(59.9)
기 타	307	2	(0.7)

〈표 14〉 계속교육의 제도화 및 활성화 요인

요 인	중간관리자급		실무자급		평 균
	N	중요도(점)	N	중요도(점)	중요도(점)
교육 주제의 최신성	76	4.34	216	4.25	4.27
교육 내용의 전문성	76	4.37	223	4.65	4.58
교육 수준의 다양화	76	3.75	218	3.87	3.83
공신력 있는 수료증 및 자격증의 발급	74	3.36	218	3.56	3.51
교육 후 직장 내 보상여부	74	3.27	216	3.38	3.35
충분한 지원체제 확립	75	3.95	217	4.00	3.98
교육 프로그램에 대한 홍보강화	74	3.49	214	3.67	3.63
지역 순회교육 실시	72	3.29	215	3.60	3.53

의 실시, 공신력 있는 수료증 및 자격증의 발급, 교육 후 직장 내 보상 여부의 순으로 중요성을 평가하였다. 중간관리자급, 실무자급 모두 교육 내용의 전문성이 가장 중요하며, 주제의 최신성, 충분한 지원체제 확립을 중요한 요인으로 꼽았다. 교육수준의 다양화, 교육프로그램에 대한 홍보 강화, 공신력 있는 수료증 및 자격증의 발급, 지역순회교육의 실시, 교육 후 직장 내 보상 여부의 순으로 응답하였다.

2) 재직 도서관의 계속교육 장려책
도서관의 사서 계속교육 장려책에 대하여 조

사하였다. 가장 많이 실시되는 장려책으로는 교육비용의 지원이었으며(55.1%), 다음으로는 소극적 장려(41.6%), 시간할애(36.3%), 인사과 과반영(21.5%)의 순으로 분석되었다. 중간관리자급, 실무자급 모두 교육비용 지원이 가장 많이 실시되는 장려책이라고 답하였고, 그 다음 순서의 장려책으로는 중간관리자급에서는 시간할애라고 하였고, 실무자급에서는 소극적 장려라고 하여 다소 차이가 있다. 실무자급이 중간관리자급보다 교육 시간을 할애하는 측면에서 어려움을 느끼는 것으로 추정되고, 이것은 업무의 과다에도 원인이 있는 것으로 보인다(표 15 참조).

〈표 15〉 재직도서관의 계속교육 장려책

장려책	중간관리자급		실무자급		소 계	
	N	응답자수 (%)	N	응답자수 (%)	N	응답자수 (%)
시간할애	78	37 (47.4)	225	73 (32.4)	303	110 (36.3)
교육비용 지원	78	46 (59.0)	225	121 (53.8)	303	167 (55.1)
인사과과 반영	78	15 (19.2)	225	50 (22.2)	303	65 (21.5)
소극적 장려 (업무에 지장 없는 범위 내 허용)	78	33 (42.3)	225	224 (41.3)	303	126 (41.6)
기 타	80	2 (1.3)	228	3 (0.4)	308	5 (0.3)

3) 계속교육 관련 정보 제공

계속교육 홈페이지에 포함되기 원하는 정보와 그 필요성에 대하여 조사하였다. 가장 필요하다고 한 정보는 교육주제 및 일정표이고, 이어서 기존 교육프로그램 강의 내용 아카이브, 온라인강좌(공개강좌개발), 자료실 운영, 각종 DB 활용교육 콘텐츠, 온라인강좌(회원 및 인증 프로그램), 계속교육프로그램 중 성공강좌 소개, 웹 2.0기술을 이용한 기능, 교육 강사와의 커뮤니티, 타기관 계속교육프로그램 정보, 계속교육 수강생간 커뮤니티, 계속교육 수요 조사지의 순으로 나타났다.

〈표 16〉에서 보는 바와 같이, 실무자급의 경우, 전체 응답자와 같은 순서로 그 필요성에 대하여 평가하였으며, 중간관리자급에서는 두 번째로 필요한 정보는 온라인 강좌(공개강좌 개발 제공)인 것으로 답하였다. 이어서, 기존 계속교육 프로그램 강의 내용 아카이브, 자료실 운영, 온라인강좌회원 및 인증 프로그램 등의

순서로 조사되었다.

중간관리자 집단과 실무자 집단은 가장 필요로 하는 정보에 있어서는 교육 주제 및 프로그램 일정표이고, 이외에 필요성을 크게 느끼는 정보는 기존 계속교육 프로그램 강의 내용 아카이브, 온라인 강좌(공개강좌 개발 제공) 등이다.

4) 계속교육 참여 결정에 영향을 미치는 요인

대학도서관 사서들이 계속교육 프로그램 참여에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 알아보았다. 가장 큰 요인으로는 44.6%가 본인의 의지라고 답하였으며, 이어서 소속부서 상사로 인한 요인이 전체 응답의 26.4%에 해당하였으며, 직급별 예정 교육 순위가 영향 요인이라는 응답은 17.6%, 마지막으로 관장/부관장의 의지가 결정에 영향을 미친다는 응답은 16.0%인 것으로 조사되었다. 〈표 17〉에서 보면, 직급별 분석에서 중간관리자급과 실무자급 모두 가장 중

〈표 16〉 계속교육 홈페이지 정보의 필요성

제공 정보	중간관리자급		실무자급		평균	
	N	필요성 (점)	N	필요성 (점)	N	필요성 (점)
교육주제 및 프로그램 일정표	75	4.23	216	4.25	291	4.24
기존 계속교육 프로그램 강의 내용 아카이브	68	3.99	210	4.14	278	4.10
성공적 교육 프로그램 소개	66	3.55	210	3.79	276	3.73
온라인 강좌(회원 및 인증프로그램)	69	3.93	205	3.89	274	3.90
온라인 강좌(공개강좌 개발 제공)	68	4.03	209	4.01	277	4.02
각종 데이터베이스 활용교육 콘텐츠	71	3.89	206	3.97	277	3.95
계속교육 수요 조사지	61	3.26	199	3.42	260	3.38
계속교육 수강생간 커뮤니티	62	3.47	202	3.47	264	3.47
계속교육 강사와의 커뮤니티	62	3.53	203	3.62	265	3.60
타기관 계속교육 프로그램 정보	64	3.70	204	3.62	268	3.64
자료실운영(계속교육에 도움이 되는 공개자료 제공)	71	3.99	214	3.97	285	3.98
웹 2.0 기술을 이용한 기능(웹캐스팅, 위키, 매쉬업 등)	62	3.65	195	3.75	257	3.72

〈표 17〉 계속교육 참여에 결정에 영향을 미치는 요인

요 인	중간관리자급		실무자급		소 계	
	N	응답자수(%)	N	응답자수(%)	N	응답자수(%)
관장/부관장의 의지	80	16(20.0)	227	33(14.5)	307	49(16.0)
소속부서의 상사	80	20(25.0)	227	61(26.9)	307	81(26.4)
직급별 예정 교육 순위	79	8(10.1)	227	46(20.3)	306	54(17.6)
본인의 의지	80	38(47.5)	227	99(43.6)	307	137(44.6)
기 타	78	8(10.3)	226	11(4.9)	304	19(6.3)

〈표 18〉 계속교육 프로그램 참여 저해 요인

참여 저해 요인	중간관리자급 (순위)	실무자급 (순위)	평균 (순위)
업무과중	1	1	1
상사의 인식부족	5	4	4
경제적 지원 부족	4	5	5
계속교육에 대한 정보 부족	5	6	6
지역적 제약	7	7	7
행정 및 정책상의 문제	2	2	2
적정 교육 프로그램 부족	3	3	3

요한 요인은 본인의 의지, 그 다음으로 중요한 요인은 소속부서의 상사라고 하였으나, 세 번째 중요한 요인에 대해서는 중간관리자급은 관장/부관장의 의지, 실무자급에서는 직급별 예정 교육 순위인 것으로 나타났다.

5) 계속교육 프로그램 참여 저해 요인

대학도서관 사서들이 계속교육 프로그램에 참여할 때 저해되는 요인은 어떤 것이 있는지 조사하였다. 최우선의 요인은 업무의 과중이라고 하였으며, 그 다음으로는 행정 및 정책상의 문제, 적정 교육 프로그램의 부재, 상사의 인식 부족, 경제 지원의 부족, 계속교육 정보의 부족, 지역적 제약이라고 하였다. 직급별 분석에서, 중간관리자급과 중간관리자급 모두 적정교육프로그램의 부재가 가장 큰 저해 요인이며, 그 다음 요

인으로는 행정정책상의 문제와 적정교육프로그램의 문제를 지적하였다. 두 직급의 차이는 상사의 인식부족과 경제적지원 부족의 두 요인에 있어서, 중간관리자급에서는 경제적 지원 부족이 더 큰 저해요인이라고 하였고 실무자급에서는 상사의 인식부족이 경제적 지원 부족보다 더 큰 저해요인이라고 한 점이다(표 18 참조).

3.2.6 대학도서관 사서 계속교육 프로그램에 대한 기타 의견

총 242명의 응답자 중 60명이 자유응답을 제공하였다. 한 사람의 응답자가 다수의 의견을 제시한 사례도 있으므로, 응답 내용은 모두 104건으로 나타났다. 다음의 〈표 19〉는 자유응답의 내용을 분석하여 관리자와 실무자로 나누어 제시한 것이다.

〈표 19〉 계속교육 프로그램에 대한 기타 의견

내용구분	응답자 서술의 예	응답 중간관리자 명 (%)	응답 실무자 명 (%)	소 계 명 (%)
교육 다양화 및 주제별전문화	사서 의식고취를 위한 교육 개발 사서 교양프로그램 개발 사서 전문성 강화 교육 서비스 교육 정보검색 교육 연구방법론 교육 행정업무 교육 자기개발 교육 다양한 주제과목 진행 직무별 필요 교육 다양화 주제전문사서 교육 단계별 진행 주제배경 갖출 수 있도록 주제전문사서 교육 적절한 교수법 개발 사립대 사서 계속교육 활성화 필요 대학도서관 사서만을 위한 교육 등	10 (32.26)	24 (32.88)	34 (32.69)
교육 주체 및 교육 환경	일원화된 조직에서 계속교육 실시 KERIS에서 주도 바람 특정기관이 주도적으로 시행 교육 관리자 마인드 변화 필요 인적 교류의 장 마련 습득 지식을 현장에 활용할 수 있는 여건 마련 사서 스스로 계속교육 필요성을 갖도록 분위기 조성 등	2 (6.46)	14 (19.18)	16 (14.50)
현장·실무위주 교육	교육 후 실습 타 도서관 현장사례 소개 업무에 바로 적용할 수 있는 교육 일반 행정에 연계 적용될 교육 현장성 있는 교육 실무중심 교육 등	5 (16.13)	9 (12.33)	14 (13.46)
계속교육 이수 제도화 및 인센티브	체계화된 이수단위, 의무규정 수립 계속교육 입법화로 계속교육 필수과정화 주제전문사서자격증 발급 근거 교육이수에 대한 자격증 발급 사서별 교육 이력제 실시 급여, 승진, 전보 등에 반영 등	3 (9.68)	9 (12.33)	12 (11.54)
교육기회 확대 및 교육지원	반응 좋은 프로그램은 반복제공 학위과정 재정적 지원 국가적 지원 등 교육 참여로 인한 업무지장 문제해결	2 (6.45)	8 (10.96)	10 (9.61)
온라인교육	사이버교육 온라인프로그램 개발 인터넷을 통한 교육 등	5 (16.13)	3 (4.11)	8 (7.69)
지역 문제 해결	지역별 사서계속교육장 마련 지방순회 교육 교육이 서울에만 집중됨 등	2 (6.45)	4 (5.48)	6 (5.77)
기 타	장기적이고 지속적인 교육 이행 교육기간 단축 등	2 (6.45)	2 (2.74)	4 (3.85)
계		31 (100.00%)	73 (100.00%)	104 (100.00%)

교육 다양화와 주제별 전문화에 관한 응답이 가장 많고(32.69%), 그 다음이 교육 주체 및 환경(14.50%), 현장 실무 위주의 교육(13.46%), 제도화 및 인센티브(11.54%)의 순서로 나타나 있다. 중간 관리자와 실무자 모두, 교육 내용의 다양화와 전문 교육에 대한 요구가 절실한 것을 다시 한 번 확인할 수 있다. 교육 주체 및 환경 그리고 제도화 및 인센티브에 관한 서술이 실무자들로부터 압도적으로 많이 도출된 것은 주목할 만하다.

그 밖의 유의할 사항은, 교육 기회의 확대와 온라인 교육이다. 교육 기회 확대에 대한 서술은 중간관리자(2건) 보다 실무자(8건)들이 많았다. 지역문제 해결도 넓은 의미에서는 교육 기회 확대 부문에 포함될 수 있다. 온라인 교육에 관한 서술은 8건(7.69%)을 차지하고 있는데, 관리자의 경우(5건)가 실무자의 경우(3건)보다 높게 나타나 있다.

3.3 계속교육 프로그램에 대한 요구사항

대학도서관 사서 재교육 현황과 재교육 프로그램에 대한 사서들의 다양한 의견을 수렴하기 위하여, 설문분석 결과 도출된 결과에 더하여 현장 사서들의 의견을 집중적으로 수렴하였다. 설문조사 수행당시 중간관리자 그룹과 실무자 그룹을 구분하였으므로 설문조사에 응답한 사서 중 중간관리자와 실무자 각각 50%로 구성하였다. 소속대학의 규모, 지역, 사서의 직급 등을 고려하여 중간관리자급 사서 3명, 실무자급 사서 3명을 초대, 모두 6명의 사서가 포럼에 참여하였다. 사서들은 현재 운영되고 있는 사서 재교육 프로그램의 문제점들을 자신들의 경험

을 바탕으로 지적하였고, 앞으로 개발될 프로그램에 대한 다양한 의견들을 내놓았다. 포럼에 참여한 모든 사서가 대학도서관 사서들만을 위한 계속교육 프로그램 개발에 적극적으로 찬성하였다. 앞서 현행 계속교육 프로그램의 문제에서도 지적한 바와 같이, 사서들은 대학도서관 위주의 계속교육을 절실하게 요구하고 있음을 알 수 있었다. 사서들의 의견을 직급에 따라 정리하면 다음과 같다.

1) 중간관리자급 사서들의 요구사항과 의견 첫째, 교육 내용이 다른 기관의 교육 프로그램의 내용과 차별화될 필요가 있다. 같은 내용과 명칭의 교육프로그램이라고 해도 내용 난이도 혹은 실무 활용도에 있어서 목표점을 달리 잡는 것이 바람직하다고 생각한다. 예를 들어, '논문작성법'과 같은 프로그램은 다른 관공의 사서들에게는 일반 교양수준으로 작용하지만, 대학도서관 사서들에게는 이용자 서비스의 중요한 배경으로 활용될 수 있다. 대학의 이용자들은 참고문헌 리스트나 인용주 작성에 적지 않은 어려움을 느끼고 있다. 이런 상황에서 사서들이 관련 지식을 동원하여 도움을 주었을 때 이용자 만족도가 매우 큰 것으로 알려져 있다. 더욱이 앞으로의 추세가 해외학술지에 대한 더 많은 투고를 요구하고 있고, 나라마다 학술지마다 표준적으로 정하고 있는 규칙에는 다소 차이가 있어 이용자가 느끼는 불편함은 더욱 가중될 것이다. 사서가 철저한 준비를 통하여 이 부분의 어려움을 해소시켜준다면 이용자의 시간과 노력을 크게 절감시켜줄 수 있을 것이다.

둘째, 사전에 수요 조사를 통하여 교육 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다. 교육 전에

대학도서관 사서의 요구가 많았지만 상대적으로 참여 기회가 적었던 프로그램을 조사하여 그와 관련된 부분의 교육 기회를 확대하는 것이 요구된다. 즉, 다른 기관을 통해서도 충분히 교육 받을 수 있는 프로그램은 운영 횟수를 줄이고, 대학 도서관의 사서들에게 항상 수요가 많았지만 기회가 적어서 경쟁이 심했던 프로그램을 강화시켜 편성하는 것이 바람직하다.

셋째, 주제전문교육과 관련하여 주제에 대한 개론적 내용보다는 주제 접근 서비스 도구에 대한 완벽한 가이드가 제시되는 교육프로그램이 요구된다. 우리나라의 문헌정보학 교육의 특성상 모든 사서가 주제배경을 갖는다는 것은 매우 어려운 일이지만, 사서들이 가지고 있는 교육 수준이라면 주제에 대한 개론적인 이해는 개인적으로 실무를 통해 익혀갈 수 있는 부분이다. 보다 절실한 것은 주제별 접근 도구들에 대한 가이드라 할 수 있다. 그러나 현실적인 필요성이 상대적으로 떨어지는 주제 배경에 대한 개론적 교육의 비중이 큰 편이다. 사서들은 특히, 여러 학문분야 중에서도, 이공계열 이용자 서비스에서 많은 어려움을 느끼고 있다. 왜냐하면, 이공계열은 인문사회계열보다 전문적인 용어가 많이 등장하며, 사서들 대부분이 가지고 있는 인문사회계열의 교육 배경과는 거리가 있으며, 이공계열 내에서도 각 세부분야별로 방법론적으로나 용어적인 면에서도 상이한 부분이 많기 때문이다. 주제사서 양성과정에서 어느 정도 보완되어야 할 부분이지만, 현직 사서들에게 도움을 줄 수 있는 자세하고 완벽한 서비스 도구 가이드 교육이 필요하다.

넷째, 계속교육 프로그램은 같은 프로그램명 안에서 내용의 난이도와 순서에 따라 단계가 나

누어져 있는 것이 바람직하다. 1년에 고작 1-2회 주 5일 남짓한 교육에서 하나의 과정을 마스터한다는 것은 불가능하다. 그러므로 상대적으로 기본적인 내용에서부터 보다 심화된 내용으로 혹은 일반적인 개요에서 특수 주제 교육으로 단계별로 수준별로 프로그램을 개발하여, 계속적으로 단계를 올려 심화시킬 수 있도록 프로그램이 조직되는 것이 바람직할 것으로 보인다.

다섯째, UCC와 같은 웹 2.0 기반의 개인화 서비스에 관련된 교육이 필요하다. 종래의 사서는 만들어진 콘텐츠, 출판된 인쇄물을 통하여 서비스하는 전문직이었지만, 최근에는 UCC, 블로그, 미니홈피와 같은 개인화 미디어의 등장으로 사서가 직접 저작물을 창작하는 단계에 와 있다. 아직 많은 요구는 없지만, 실제로 사서가 미디어를 개발하고 제작할 수 있는 기술과 지식을 교육을 통해 얻고자 하는 요구가 점점 증가할 것이다.

여섯째, 지역분산 교육에 대한 요구이다. 수도권 중심의 교육은 지역의 사서들에게는 큰 부담으로 작용한다. 과거에 비하여 전국이 일일 생활권역에 들어와 있기 때문에 지역적 거리감은 덜하지만, 근무지와 일상생활 공간을 벗어나서 교육에 참여한다는 것은 익숙하지 않은 상황으로 교육의 효과를 충분히 얻을 수 없는 요인이 될 수 있다. 잘 조직된 프로그램을 가지고 지역으로 찾아가는 맞춤형 교육도 고려되어야 할 것이다.

일곱째, 교육의 내용은 현장에서 발생하거나 발생할 수 있는 사례중심으로 이루어져야 할 것이다. 예를 들어, 분류에 관한 교육이라면, DDC나 KDC의 역사 및 편성 원리 등 보다는 현장에서 발생했던 사례나 특별히 주의를 요하

는 사례들이 중심이 되는 교육 내용이 훨씬 더 유용할 것이다.

2) 실무자급 사서의 요구사항과 의견

첫째, 교육 시기의 적절한 배치가 요구된다. 대학도서관은 모기관인 대학의 특성으로 인하여 학기 중일 때와 방학 중일 때 업무량, 업무내용, 이용자 요구 등에 차이가 있으므로, 되도록 대학이 한가한 시기에 많은 교육 프로그램이 운영되는 것이 바람직하다.

둘째, 교육의 강도가 적절히 조절되어야 할 것이다. 사서들은 업무상의 도움이나 성과를 높이기 위하여 계속교육에 참여하고 있지만, 또 한편으로는 작업공간에서 벗어나 재충전의 시간으로서 교육에 참여하기도 한다. 그러므로 교육의 의미가 부각되지 않을 정도로 형식적이며 대략적인 교육, 평가는 지양되어야 하지만, 학생이나 취업준비생의 입장과 유사한 과도한 압박감 혹은 강박감을 갖게 해서는 안 된다. 적절한 교육방법, 시간배분, 평가가 조화를 이루어야 할 것이다.

셋째, 문헌정보학적 지식과 현장 경험이 풍부한 강사가 선정되어야 할 것이다. 내용과 관련 없이 분위기를 현혹시키는 것과 지나치게 이론 중심으로 교육내용을 구성하는 것은 바람직하지 않으며, 프로그램 관련 전문지식과 문헌정보학적인 이해와 현장경험을 두루 갖춘 유능한 강사가 선정되어야 할 것이다.

넷째, 교수학습과 관련된 프로그램에 대한 요구가 증가하고 있다. 도서관내의 이용교육은 이제 단순한 검색과 이용안내 교육 수준을 넘어서 정보리터러시 교육으로 확대되고 있다. 따라서 사서들이 담당해야 할 교육은 대학의 강

의수준으로 업그레이드되어야 하며, 사서가 담당하는 교육의 부분도 증가하고 있다. 이러한 이유로 계속교육 프로그램으로서 교수학습법에 대한 사서들의 관심이 고조되고 있다.

다섯째, 다양한 주제를 대상으로 주제전문교육이 이루어지는 것이 바람직하다. 기존에 있는 인문, 사회, 과학 등의 주제 분류는 지나치게 광범위한 면이 있고, 이러한 기존의 광범위한 분류하의 주제 외에도 음악, 미술 등과 같은 세분화되어 있으면서도 자료의 형식이나 분류체계가 상이한 주제에 대한 서비스에 대처할 수 있는 교육이 필요하다. 주제에 대한 기본적인 지식 없이도 지시에 따라 서비스할 수 있는 가이드라인 수준의 교육이 필요하다.

여섯째, 교육의 수료가 기관 내에서 보상이나 보증의 수단이 되어야 할 것이다. 즉, 교육에 더욱 적극적으로 참여하고, 교육의 효과를 극대화시키기 위해서는 교육의 수료가 직장 내 승급이나 승진의 사유가 될 수 있어야 함을 의미한다. 또한 특정한 교육프로그램의 수료가 기관 내에서 그 교육과 관련된 업무에 있어서 권위나 능력을 인정받을 수 있는 증거가 되어야 한다. 예를 들어, 미디어제작에 관한 교육을 수료하면, 기관 내에서 미디어 제작 업무의 최고 권위자로 인정받을 수 있어야 한다.

종합하면, 사서들은 계속교육에 대한 강한 의지를 가지고 있으며, 대학도서관 사서만을 위한 계속교육 과정의 개발에 매우 긍정적인 입장을 취하고 있다. 새로 개발되는 프로그램에서는 종래의 계속교육이 가지고 있던 문제점, 즉, 교육 기회의 부족, 교육주제 선정에서의 문제, 대학도서관의 환경에 부합하는 프로그램의 부재 등이 해소되기를 바라고 있으며, 기존의

교육과 차별화된 특성을 갖춘 프로그램, 주제 전문 서비스 교육 프로그램, 적절한 시간배분과 강도가 조화를 이룬 프로그램, 현실적인 보상이나 보증이 될 수 있는 권위 있는 교육 프로그램 등을 요구하고 있는 것으로 파악되었다.

4. 요약 및 결론

정보통신기술이 급속도로 발전함에 따라 도서관은 새로운 서비스를 개발하여 제공하고 이용자의 다변화·다양화·전문화되는 정보요구를 충족시키기 위해 끊임없이 노력하여야 한다. 이를 위해 사서들은 다양한 기관에서 제공하는 여러 가지 교육프로그램에 참여하게 되는데, 대부분의 계속교육이 관종별 구분 없이 이루어지고 있는 경우가 많아 학습자들은 요구에 맞는 적합한 주제나 프로그램을 찾지 못하는 경우가 있다. 본 연구의 목적은 대학도서관 사서들의 전문성 강화를 위한 계속교육 교육과정을 개발하기 위해 현장의 요구를 분석하여 이후 계속교육 프로그램 개발에 참고할 수 있도록 하는 것이다. 이를 위해 현장 사서들을 대상으로 설문조사를 수행하였으며, 그 결과를 종합, 정리하면 다음과 같다.

첫째, 참여했던 교육유형과 참여 횟수 및 만족도 분석에서, 응답자들은 다양한 교육유형을 경험하지 못하였고, 대부분이 소속도서관의 재직교육프로그램과 학회·협회에서 실시하는 워크숍 및 세미나에 참여한 것으로 조사되었다. 참여했던 교육에 대한 응답자들의 만족도는 대체로 낮은 것으로 분석되었으며, 참여했던 교육의 기여 부분에 대하여, 응답자들은 교육을

통하여 인식/이해의 변화, 지식획득, 커뮤니티 형성 부분에 도움이 되었다고 응답하였다.

둘째, 교육 요구 주제 조사에서, 응답자들은 도서관홍보, 정보자원 및 지식콘텐츠 관리, 도서관 환경변화와 적응에 대하여 높은 필요성을 표시하였고, 반면에 정보기술, 도서관경영 및 행정, 자료조직 등에 대하여는 비교적 낮은 필요성을 제시하였다. 온라인 교육의 가능여부에 대해서는, 도서관 환경변화와 적응부분에서 가장 긍정적이었으며, 모든 주제에 대하여 평균 33.3%가 온라인교육이 가능하다고 답하였다.

셋째, 선호하는 계속교육 유형은 전문주제별 교육과 업무기능별 교육이었고, 선호하는 교육기간은 일주일 정도였으며, 선호하는 교육시간대는 근무 중인 것으로 조사되었다.

넷째, 계속교육 프로그램의 운영 주체에 대하여 응답자들은 대부분 한국대학도서관연합회, 한국교육학술정보원, 전담기구의 설치를 바람직한 것으로 인식하고 있었으며, 국가도서관, 학회, 협회가 바람직하다는 의견은 상대적으로 매우 적다.

다섯째, 계속교육의 제도화 및 활성화에 가장 중요한 요인으로는 교육내용의 전문성인 것으로 조사되었고, 충분한 지원체계확립, 교육수준의 다양화 등이 대체로 중요한 요인인 것으로 밝혀졌다. 또한 소속기관의 장려책에 대하여 가장 흔한 것은 교육비용의 지원이었으며, 다음으로는 실무자급에서는 소극적 장려가, 중간관리자급에서는 시간할애가 일반적으로 많이 지원되는 장려책인 것으로 조사되었다.

여섯째, 홈페이지 구축 시 필요한 정보에 대한 의견에서는 교육 주제 및 프로그램 일정보에 대한 필요성을 가장 많이 느끼는 것으로 나타났

고, 이외에도 기존 계속교육 프로그램 강의 내용 아카이브, 온라인 강좌(공개광좌 개발 제공) 등에 높은 수준의 필요성이 있음을 알 수 있다. 본 연구를 통해 대학도서관 현장 사서들의 전

문성 강화를 위한 계속교육 과정의 수요를 분석하였고, 전문가 포럼을 통하여 심층적인 토론을 하였으며, 본 연구의 결과가 국내 계속교육 과정의 개발에 기여할 수 있게 되기를 바란다.

참 고 문 헌

- 國公立大學圖書館協議會. 2007. 『國立大學圖書館報』 第25輯. 청주: 國公立大學圖書館協議會.
- 국립중앙도서관. 2007. 『2007년도 교육훈련 계획』. 서울: 국립중앙도서관.
- 김경대. 1990. 『사서직의 연속교육에 관한 연구』. 석사학위논문, 청주대학교 대학원.
- 圖書館問題研究會 편. 1982. 圖書館用語辭典. 東京: 角川書店.
- 박원미. 2007. 『대학도서관 사서의 계속교육에 관한 연구: 광주·전남·북 지역을 중심으로』. 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 박은정. 1996. 『대학도서관 참고사서의 계속교육에 관한 연구』. 석사학위논문, 계명대학교 대학원, 도서관학과.
- 박정아. 1994. 『사서의 계속교육 현황과 그 활성화 방안에 관한 연구: 서울지역 공공도서관과 대학도서관 사서를 중심으로』. 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 문헌정보학과.
- 박준식, 박은정. 1996. 대학도서관의 참고사서를 위한 계속교육. 『한국도서관·정보학회지』, 25: 569-593.
- 백향기 외. 2006. 『대학도서관 사서직 계속교육 제도 및 교육프로그램 현황에 관한 연구』. 서울: 사립대학도서관협의회.
- 오현주. 1993. 전문직으로서의 사서의 계속교육에 관한 고찰. 『강남대학교 도서관학 논집』, 6집: 163-164.
- 이선경. 1997. 『대학도서관 목록사서의 계속교육 프로그램개발에 관한 연구』. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이정우. 1991. 『도서관전문단체의 계속교육활동에 관한 연구』. 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원.
- 이중요. 1978. 도서관 재교육의 필요성. 『국회도서관보』, 15(6): 13-17.
- 임동빈. 2001. 사서직의 전문성 제고를 위한 계속교육발전 방안에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 35(4): 51-77.
- 최말희. 2001. 『정보화에 따른 사서의 계속교육에 관한 연구』. 석사학위논문, 부산대학교 대학원.
- Accrediting Council for Continuing Education & Training (ACCET). 2008. [cited 2008.04.18]. <<http://www.guidetoonlineschools.co>

- m/accrediting-council-for-continuing-education-training-accet.html).
- ACRL New England Continuing Education Committee. 2008. [cited 2008,04,18]. <<http://acrlce.blogspot.com>>.
- ALA Continuing Education Clearinghouse. 2008. [cited 2008,04,26]. <<http://www.ala.org/cetemplate.cfm?section=ceclearinghouse&template=/cfapps/contedu/searchprograms.cfm>>.
- ALA Education & Careers. 2008. [cited 2008,04,18]. <<http://www.ala.org/ala/education/ce/continuingeducation.htm>>.
- ALA STS Continuing Education Committee. 2008. [cited 2008,04,18]. <<http://www.ala.org/ala/acrl/aboutacrl/acrlsections/sciencetech/stscommittees/stscontinuingeducation.htm>>.
- Bell, Jo Ann 1978. "The Role of Library Schools in Providing Continuing Education for the Profession." *Journal of Education for the Librarianship*19(3): 248.
- Casterleyn, Mary. 1981. *Planning Library Training Programmes*. London: Andre Deutsch.
- Conroy, Barbara. 1978. *Library Staff Development and Continuing Education: Principles and Practices*. Colo.: Libraries Unlimited.
- Conway, Paul. 1993. "Effective Continuing Education for Training the Archivist." *Journal of Education for Library and Information Science*34(1):40-45.
- Dasgupta, Arjun and Jatindra Nath Satpathi. 2006. "Continuing education programmes of Library & Information Science (LIS) professionals in the Universities of West Bengal (India) with special reference to the University of Calcutta." In C. Khoo, D. Singh & A.S. Chaudhry (Eds.), *Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006)*, Singapore, 3-6 April 2006 (pp. 239-246). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.
- De Vinney, G. and P. Tegler. 1983. "Preparation for academic librarianship: a survey." *College and Research Libraries* 43(3): 223-227.
- Goldstein, Elieen and Wasseman, Paul. 1974. *Training and Development of a Library and Information Science Education: Final Report to the National Commission on Libraries and Information Science*. Washington, D. C.: U. S. Government Office.
- Konn, T. and N. Roberts, 1984. "Academic librarians and continuing education: a study of personal attitudes and opinions." *Journal of Librarianship*, 6(4): 262-263."
- Larsen, Gitte. 2005. *Continuing Professional Development: Trends and Perspectives in a Nordic Context*. Paper for IFLA

- 2005 - SET & LTR Session 108, 16th August. [cited 2008.04.18].
<<http://www.ifla.org/IV/ifla71/papers/143e-Larsen.pdf>>.
- Morgan, Steve. 1996. "Developing academic library skills for the future." *Library Review* 45(5): 41-53.
- Parson, L. C. 1988. *Continuing Professional Education of Academic Librarians in Massachusetts: Practices, Perceptions and Preferences* Doctoral Dissertation, Texas Women's University, Denton.
- Ruthstein, Samuel. 1965. "No body's baby: a brief sermon on continuing professional education." *Library Journal*, pp.2226-2227.
- Stone, Elizabeth W. 1969. *Factors Related to the Professional Development of Librarians* Metuchen, New Jersey: Scare Crom Press.
- Stone, Elizabeth W. 1985. Toward a Learning Community, in *Continuing Education for the Library Information Professionals*, William G. Asp, et al., (Hamde, Conn: The Shoe String Press)
- Stone, Elizabeth W., Patrick J. Ruth, and Barbara Conroy. 1974. *Continuing Library and Information Science Education: Final Report to the National Commission on Library and Information Science* Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office=.
- Young, Heartsill. 1983. *The ALA Glossary of Library and Information Science* Chicago: ALA.

