

학교도서관진흥법시대의 과제와 전망

- 인력 문제를 중심으로 -

Current Issues and Prospects of the Era of School Library Promotion Act - with a focus on manpower issue -

김 종 성(Jong-Sung Kim)*

〈목 차〉

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| I. 서론 | 2. 인력 양성과 확충 과제 |
| 1. 연구의 배경과 목적 | III. 인력 제도의 현장 뿌리내리기 과제 |
| 2. 선행연구 개관 | 1. 양성 교육의 내실화 |
| II. 인력 수급 문제의 전망과 과제 | 2. 현장 역량의 강화와 통합 |
| 1. 인력 수요의 전망 | IV. 결론 |

초 록

이 연구는 모든 학교에 1명 이상의 전담인력을 배치하도록 규정한 학교도서관진흥법과 시행령의 개정에 따라 제기되는 인력 문제의 과제와 전망을 탐구하였다. 정부의 정책과 계획을 토대로 사서교사 인력 수요를 검토하고 현재의 인력 양성 규모의 문제를 정리하였다. 향후 예측되는 인력 수요를 고려하여 교육대학원 과정의 증설과 학부 교직 승인 인원의 증원 필요성을 제기하였다. 그리고 법을 통해 개선된 인력제도가 현장에 깊이 뿌리내리기 위한 과제로 양성 교육의 내실화와 현장 역량의 강화 방안을 탐구하였다. 이를 위해 학교도서관 운영 인력의 독서교육과 정보활용교육 역량 제고의 필요성을 제안하고 이원화된 인력체제의 통합 방안을 검토하였다.

키워드: 학교도서관진흥법, 학교도서관진흥법시행령, 학교도서관, 사서교사, 학교 사서, 사서교사 임용

ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate current issues and prospects which emerged by the revision of School Library Promotion Act in 2018. Based on the analysis of government's teacher placement plan, the writer insist expansion of teacher librarian supply through undergraduate course and graduate school of education. And the necessity of teacher librarians' competency promotion for reading education and information literacy education and unification of divided manpower system come up for the taking root of school library manpower system.

Keywords: School library promotion act, Enforcement decree of the school library promotion act. School library, Teacher librarian, School librarian, Teacher librarian placement

* 계명대학교 문헌정보학과 교수(kjs1010@kmu.ac.kr)

•논문접수: 2018년 11월 26일 •최초심사: 2019년 11월 27일 •게재확정: 2019년 12월 11일
•한국도서관·정보학회지 50(4), 159-180, 2019. [http://dx.doi.org/10.16981/kliss.50.201912.159]

I. 서론

1. 연구의 배경과 목적

2018년은 우리나라 학교도서관 역사에서 소중하게 기록될 해이다. 학교도서관 제도의 기틀이 되는 학교도서관진흥법에서 중요한 개선이 이루어졌기 때문이다. 임의 조항으로 되어 있어 학교도서관 발전의 걸림돌로 작용하던 인력 배치 조항이 법 시행 10년 만에 의무 조항으로 개정되었다. ‘학교도서관에는 사서교사·실기교사나 사서를 둘 수 있다’에서 ‘학교도서관에는 사서교사·실기교사나 사서를 둔다’로 조금 바뀌었을 뿐인데 그 의미와 영향은 무척 크다고 아니할 수 없다.

학교당 인력 정원을 1명 이상으로 규정한 시행령의 개정을 포함하여 2018년의 학교도서관진흥법 개정은 학교도서관 문제가 이전과는 다른 새로운 차원에 들어섰다는 것을 의미한다. 학교도서관 운영에서 가장 핵심적이며 결정적인 요소인 인력 배치를 의무화함으로써 법 제도가 학교도서관의 존립과 운영 조건을 안정적으로 보장하는 단계로 올라서게 되었기 때문이다. 물론 사서교사 보임이라는 오래된 학교도서관 인력 제도의 원칙이 훼손되어 있는 현실이 엄연히 존재하지만 인력 제도가 진일보했다는 사실을 부정할 수는 없다.

그 동안 학교도서관 현장의 발전을 견인하기에는 한계가 있었던 학교도서관진흥법이 이제는 효과적인 추동력을 확보했다고 할 수 있다. 지금까지 정부의 사업이나 정책이 학교도서관 활성화의 주요 계기로 역할을 하였다면 이제는 법령이 핵심적인 조건을 유지해 주는 시대가 된 것이다. 바야흐로 법령이 학교도서관이라는 제도를 실효적으로 이끌어가는 ‘학교도서관진흥법시대’가 도래한 것이다.

이와 같은 제도의 진전과 변화에 즈음하여 문헌정보학과와 학교도서관 현장은 능동적이며 적극적인 대응과 실천을 요구받는다. 제도적 변화와 관련하여 학계와 현장에서 수행해야 하는 역할과 책무를 성실하게 완수해야 하는 시대적 사명은 더 막중해졌다고 할 수 있다. 이러한 현실을 반영하여 이 연구는 학교도서관진흥법의 개선에 따른 과제를 탐구하고 변화의 방향을 전망하는 것을 목적으로 한다. 특히 학교도서관 인력 문제와 관련하여 해소되고 개선되어야 하는 과제와 개선된 인력제도가 현장에 탄실하게 뿌리내리기 위해서 요구되는 과제를 중점적으로 살펴보고 전망하려고 한다.

2. 선행연구 개관

2008년 학교도서관진흥법이 시행된 이후 학교도서관 분야의 연구에서 부분적으로 법의 문제점과 개선방안을 언급한 연구는 많지만 법을 중점적으로 다룬 것은 그다지 많지 않다.

오남수(2013)는 자신의 석사학위 논문을 통해 학교도서관 관련 법규의 연혁과 외국의 입법 사례를 소개하고 우리나라 학교도서관진흥법을 자세하게 검토하였다. 이 연구를 통해 학교도서관진흥법이 가지고 있는 문제를 사서배치 허용 문제, 임의 규정으로 되어 있는 인력배치 조항, 전담부서 부재 문제, 장서배치 기준의 비현실성 등을 중심으로 문제점과 개선방안을 제시하였다.

장우권과 박주현(2013)은 학교도서관진흥법의 문제점과 개선방안을 종합적으로 다룬 연구에서 학교도서관진흥법의 제정 과정과 법규의 문제점을 자세히 정리하여 소개하고, 이를 토대로 사서교사 배치 의무화를 비롯한 여러 가지 개선되어야 할 사항들을 제안하였다. 이를 통해 우리나라의 학교도서관 관련 최초의 전문 법령인 학교도서관진흥법의 제정 과정과 기본적인 문제점을 잘 제시하였다.

그 이후 학교도서관진흥법 관련 연구는 2018년의 시행령 개정에 즈음하여 나온 것들이다. 김종성(2018)은 학교도서관진흥법 개정 직후 시행령 개정과 관련한 주요한 이슈와 과제를 다룬 연구에서 시행령 개정을 위한 관련 단체의 건의안들을 검토하고 개정 이후의 인력 수를 전망하여 사서교사 양성 문제를 다루었다. 같은 시점에 강봉숙(2018)은 학교도서관진흥법시행령 개정에서 가장 핵심적인 사안으로 부각된 사서교사 배치 기준에 대한 연구를 수행하였다. 여기서 타 비교과 교사의 배치 기준과 사서교사 배치 기준을 비교하여 학교도서관진흥법시행령에 반영되어야 할 내용을 제안하고 원활한 사서교사 인력 공급을 위한 방안을 제시하였다. 타 비교과 교사의 현황과 비교하여 사서교사 인력 배치의 확대 근거를 논리적으로 잘 부각시켰다.

학교도서관진흥법과 시행령이 모두 개정된 이후에 강봉숙과 박주현(2019)은 사서교사 배치와 양성에 대한 연구를 통해 법령 개정에 따른 사서교사 인력 공급의 현실과 과제를 다루었다. 저자들은 법 개정 이후의 사서교사 인력 수요를 예측하고 현재의 양성 현황과 문제점을 정리한 후 인력 양성과 관련한 문제 해결 방안들을 제안하였다. 학교도서관 인력 현황과 양성에 대한 충실하고 세밀한 데이터를 조사하고 제공하여 관련 주제에 대한 현재의 상황을 이해하는 데 좋은 자료가 되며 이 연구에서도 유용한 선행연구로 활용하였다.

학교도서관진흥법을 중점적으로 다루진 않았지만 학교도서관 인력 문제를 정책적인 관점에서 탐구한 이재환(2016)의 연구도 선행연구의 하나이다. 법령과 정책에 의해 왜곡된 학교도서관 인력정책의 연원을 다각도로 분석하고 해결 방안을 제시한 이 연구는 인력 문제를 깊이 다루었다는 점에서 많은 참조를 제공한다.

본 연구는 2018년 학교도서관진흥법과 시행령이 개정된 이후의 시점에서 제기되는 문제와 이슈를 다룬다는 점에서 위에서 살펴본 진흥법 제정 초기에 나온 연구들과 2018년 진흥법만 개정된 시점에서 나온 연구들과는 다르다. 강봉숙과 박주현의 논문은 시점에서는 동일하다고 할 수 있다. 하지만 본 연구에서는 학교도서관 인력 수급 문제와 함께 인력 양성의 내용적인 측면과 법 개정을 통해 개선된 인력 제도가 현장에서 뿌리내리기 위해 필요한 과제

를 모색한다는 점에서 다소 차이가 난다고 할 수 있다. 이런 점에서 본 연구는 이전의 연구가 다른 내용에서 언급하지 않은 논의와 조금 더 진전된 논의를 이끌어내려는 시도와 노력이 반영된 것이라고 할 수 있다.

Ⅱ. 인력 수급 문제의 전망과 과제

1. 인력 수요의 전망

가. 인력 수요 형성의 지속성

학교도서관 인력 수요와 관련하여 제기되는 가장 앞서는 질문은 앞으로 계속 인력을 채용할 것인가, 어느 정도 규모로 채용할 것인가이다. 학교도서관진흥법과 시행령 개정으로 모든 학교에 1명 이상의 전담인력을 배치하는 근거는 마련되었다. 하지만 이것으로 학교도서관에 인력이 저절로 배치되는 것은 아니다. 언제든 여러 가지 변수가 작용할 가능성이 있고 그에 따라 법규 조항이 무용해질 수도 있다. 우리나라의 제도와 정책 실행 구조와 관행을 고려하면 인력 배치 문제는 무엇보다도 중앙정부와 교육 당국의 의지와 구체적인 계획에 의해 좌우될 가능성이 크다. 이런 맥락에서 정부의 정책과 계획을 토대로 인력 수요를 예측을 해 볼 수 있을 것이다.

우선 교육부의 사서교사 배치 계획을 통해 지속적인 인력 수요를 예측해 볼 수 있다. 2019년 3월에 발표된 교육부의 제3차 학교도서관진흥기본계획(2019~2023)에 따르면 2030년까지 전체 학교도서관의 50%에 사서교사 인력을 배치할 계획이라고 한다(교육부 2019. 17). 제2차 학교도서관진흥기본계획(2014~2018)에서 사서교사 정원을 매년 50명 이상 증원하는 노력을 기울이겠다고 계획했던 것(교육부 2014, 19)에 비하면 3차 계획은 무척 과감하고 의욕적이라 할 만하다. 이렇게 인력 배치 계획을 설정할 수 있었던 것은 학교도서관진흥법과 시행령의 개정 덕분이라 할 수 있다. 이 계획만 보면 일단 2030년까지는 사서교사 인력에 대한 수요가 지속적으로 존재한다고 할 수 있다.

그런데 교사 정원 배정이나 임용 문제는 교육부의 소관이지만 교육부의 의지와 계획만으로 가능한 일은 아니다. 교원 임용도 중앙정부의 전체적인 공무원 증원이나 배치계획에 따를 수밖에 없기 때문이다. 그러므로 중앙정부 차원의 공공분야 일자리 정책이 더 중요한 변수가 될 수 있다. 현 정부는 집권 초기에 공공분야 일자리 정책의 기본 방향을 제시한 일자리정책 5년 로드맵을 통해 사서교사를 포함한 비교과교사를 확충하겠다는 계획을 발표한 바 있다(일자리위원회·관계부처 합동 2017, 19). 공공부문 일자리 확보를 위해 교과교사에 비해 상대적으로 배치율이 낮은 비교과 교사 인력을 증원하겠다는 것이다. 이렇게 보면 사서교사 증원

계획은 중앙정부의 공공부문 일자리 정책 기조에도 적합한 것이다.

이러한 정책 기조에 한 가지 중요한 변수로 작용할 수 있는 것이 출산을 저하로 인한 학생 수 감소 문제이다. 교육부에서는 이런 인구 감소 현상을 반영하여 ‘중장기 교원 수급계획(안)’을 통해 전체적인 교원 수급계획을 설정하였는데 2019년 이후 매년 교원 신규 채용 규모를 줄여나간다는 것이 이 계획의 주요 골자이다. 이 계획대로라면 사서교사의 지속적인 신규 배치는 어려워질 수도 있다. 그런데 이 계획에서 유치원·특수·비교과교사는 각 영역별 특수성을 고려하여 ‘일자리정책 5년 로드맵’과 연계하여 별도로 충원을 추진한다고 밝혀두었고, 비교과교사에 보건교사, 영양교사, 상담교사와 함께 사서교사도 명시해 두었다(교육부 2018, 3).

또한 최근에 정부는 예상보다 훨씬 심각하게 진행되는 인구구조 변화 문제를 반영하여 범정부 차원의 대응 계획을 수립하여 발표하였다(관계부처합동 2019). 이 계획에는 학령인구 감소에 대응하여 교원 수급 기준을 재조정하고 교원 자격과 양성체제를 개편하겠다는 내용이 포함되어 있다. 예상 외로 빠르게 진행되는 학령인구 감소에 대응하여 교원 수요가 축소될 것을 예상할 수 있다. 그런데 이 계획에서 위에 언급한 2018년 교육부의 중장기 교원 수급계획의 신뢰보호를 위해 일정시점까지는 기존 수급계획에 따라 신규채용을 추진하겠다고 밝혀두고 있다.

이러한 정부의 공공부문 일자리 정책과 교원 수급계획 등을 종합해보면 전체적인 교원 신규 채용은 줄여나가되 배치율이 낮은 비교과 교원은 계속 채용할 계획이며, 일정 시점까지는 이러한 교육부의 계획에 따라 신규 채용을 해 나가겠다는 것이다. 여기서 그 일정 시점이 언제가 될 지는 가늠하기 어렵다. 다만 일차적으로는 현 정부 임기까지가 될 가능성이 높다. 이렇게 보면 현 정부 임기 동안은 사서교사 인력 수요가 지속될 가능성이 무척 높다고 할 수 있으며 그 이후의 지속 가능성은 현 정부의 임기가 끝난 이후 실시되는 2024년 임용계획을 통해 예측해 볼 수 있을 것이다.

나. 인력 수요의 규모

그럼 인력 수요가 지속된다면 그 규모는 어느 정도가 될 것인가? 우선 교육부의 제3차 학교도서관진흥 기본계획에서 2030년까지 전체 학교도서관의 50%에 사서교사를 배치하겠다고 밝히고 있기 때문에 이 수치를 활용할 수 있다. 여기에 학령 인구 감소 현상을 반영하여 학생 수와 학교 수를 추산하고 전체 학교도서관 수를 추산하여 수요를 예측할 수 있다. 강봉숙과 박주현은 이런 방법으로 사서교사 인력 수요를 추산하여 제시하였는데 그 내용을 간략하게 소개하면 <표 1>과 같다. 국가통계포털의 연령별 추계인구를 활용하고, 학교도서관 설치율을 100%로 전체하여 2030년의 학교도서관 수를 최소 9,213개로 추산하였고 그 50%에 사서교사를 배치한다고 할 때 4,607명의 수요가 형성된다는 것이다. 여기에 2019년 현재 사서교사 인원 1,057명을 빼면 2030년까지 충원해야 하는 사서교사 인원은 3,550명이 되고, 매년 평균 323명 정도로 충원되어야 한다는 계산을 도출하였다.

6 한국도서관·정보학회지(제50권 제4호)

〈표 1〉 사서교사 신규 인력 수요 추산

구분 \ 연도	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
추산 학생 수(천명)	5,671	5,537	5,457	5,419	5,370	5,310	5,219	5,088	4,911	4,752	4,598	4,418
추산 학교 수(개교)	11,827	11,543	11,378	11,295	11,200	11,070	10,881	10,609	10,242	9,911	9,592	9,213
추산 학교도서관 수(개관)	11,780	11,543	11,378	11,295	11,200	11,070	10,881	10,609	10,242	9,911	9,592	9,213
추산 사서교사 정원(명)	1,057	1380	1703	2026	2349	2672	2995	3318	3641	3964	4287	4,607
(전체 학교도서관의 50% 배치 시) 추산 총 신규 수요(명)	3,550											
(전체 학교도서관의 50% 배치 시) 추산 연 평균 신규 수요(명)	323											

※자료: 강봉숙, 박주현 2019의 <표 12>에서 발췌

요컨대 학령 인구 감소 현상을 고려하여 교육부의 학교도서관 진흥 계획에 따라 사서교사 인력 수요를 추산한다면 2019년부터 2030년까지 매년 약 323명의 신규 채용이 필요하다는 것이다. 장기적인 정부 정책의 실행 가능성을 예측하는 것은 무척 어려운 일이지만 최근 3년간의 사서교사 임용 규모(2018년 228명, 2019년 163명, 2020년 213명)를 고려하더라도 이러한 추산에 따른 예측은 무척 합리적이라고 할 수 있다. 그러므로 향후 10여 년간 학교도서관에 배치될 사서교사의 수요는 매년 300여명 수준이라고 예측할 수 있을 것이다. 물론 기간과 인원 규모는 상호 유동적인 관계 속에서 변경되거나 조정될 수 있을 것이며, 전담인력 배치율에 따라 지역교육청별로 차이가 날 것이다.

이러한 수요를 지속적으로 확보하기 위해서는 교육부 정책 집행자의 정책 의지가 전제되어야 한다. 이를 위해서 교육부의 학교도서관 업무의 역량을 확충하고 제고하여야 한다. 이 문제는 중앙 교육당국과 지방 교육당국의 장학체계 확립 문제의 연장선상에서 접근할 필요가 있으며 사서교사 승진제도의 개선을 위한 노력과 병행되어야 한다. 보건교사를 제외한 비교과 교사들은 교감(교장)과 전문직으로 승진할 수 없는 현재의 차별적인 교원 승진제도를 개정하여 교육부와 시·도교육청에 학교도서관과 독서교육을 전담하는 사서교사 출신의 장학사를 배치하는 조치를 통해 장학체계를 강화할 수 있을 것이다. 그리고 문헌정보학회와 (학교)도서관 현장에서는 교육부의 학교도서관 담당자가 정책 계획에 따라 일관성 있게 인력 문제를 집행해 나갈 수 있도록 지지하고 지원하고 요구하는 노력을 지속적으로 기울여야 한다.

2. 인력 양성과 확충 과제

가. 양성 규모와 문제점

인력 수요와 떼어 놓고 이야기할 수 없는 것이 인력 공급의 문제이다. 가장 우선적으로 제기된 의문은 형성된 수요에 맞는 규모의 인력이 양성되고 있는가 하는 것이다. 이와 관련하여

몇몇 선행연구에서 이미 구체적인 데이터를 근거로 문제를 정리한 바 있다. 김종성의 연구에서 제시한 교육부의 교원양성기관 현황 자료에 따르면 사범대학을 포함하여 2017학년도 사서교사 교직과정 승인 인원은 모두 112명에 지나지 않는다는 사실을 확인한 바 있다(2018, 164). 그리고 강봉숙과 박주현의 연구에서는 2019년 2월과 8월에 졸업한 학생 중 실제로 사서교사 자격증을 취득한 사람은 101명에 지나지 않는다고 조사결과를 밝히고 있다(2019, 251). 그리고 같은 연구에서 2019년에 교육대학원을 통해 사서자격증을 취득한 인원은 모두 45명이라고 보고한다. 말하자면 2019년에 전국에서 사서교사 자격증을 취득한 인원은 146명이라는 것이다. <표 2>에서 확인할 수 있듯이 2003년부터 시작한 학교도서관 활성화사업을 통해 학교도서관이 활성화되고 인력 배치가 늘어났지만 사서교사 자격증 취득자 수와 교직승인 인원은 지속적으로 감소하였다. 학교도서관 인력 양성은 정부의 학교도서관 정책 방향과 반대 방향으로 움직였다고 할 수 있다.

<표 2> 사서교사 자격증 취득자 및 교직 승인 현황(2004~2017)

연도 구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
승인 인원 (명)	380	321	287	-	166	147	143	138	137	133	133	126	125	112
취득자 수 (명)	-	-	-	473	457	383	307	221	144	136	123	133	118	-

*자료: 교육부 2017; 한국도서관협회 2018, 158.

최근에 임용되는 사서교사 규모를 고려하면 이와 같은 양성 규모는 적절한 인력 공급기능을 수행하지 못한다. 더욱이 위에서 추산한 2030년까지의 사서교사 수요를 고려하면 이와 같은 양성 규모는 여러 가지 문제를 야기하게 된다. 가장 큰 문제는 수요공급의 불균형으로 양질의 사서교사를 지속적으로 공급하지 못하게 된다는 것이다. 그리고 임용시험에서 일정 정도의 경쟁률이 유지되지 못하면 확보된 정원을 채우지 못할 가능성이 있고, 이런 이유로 교육부나 교육청에서는 사서교사 정원을 확보할 때 응시 인원을 고려하여 그 규모를 적당한 선에서 하향조정할 수도 있다.

<표 3>에서 알 수 있듯이 사서교사 임용 규모가 세 자리 숫자로 늘어난 최근 3년간의 일반 선발 지원 경쟁률은 5대 1이 되지 않는 수준이다. 흥미로운 사실은 선발 인원엔 상관없이 전체 지원자의 규모가 매년 7~800명 수준에 머물고 있다는 점이다. 이를 통해 알 수 있는 것은 현재 사서교사 자격증을 취득하고 시험에 응시할 수 있는 자원의 규모가 이 정도 규모로 제한되어 있다는 것이다.¹⁾ 그런데 <표 3>의 경쟁률은 지원경쟁률이기 때문에 실제 응시경

1) 2018년 대구교육청, 2019년 경기도교육청에서는 학교도서관 전담인력이 배치되지 않은 학교에 기간제 사서교사를 배치하려고 시도하였다. 하지만 경기도는 734명 모집 공고에 424명만, 대구교육청은 102명 모집에 30명 정도만 사서교사 자격증 소지자로 채용하였다. 이를 통해서도 현재 사서교사 자격증 소지자의 수가 그다지 많지 않다는 사실을 확인할 수 있다.

쟁률은 이보다 더 낮은 것이 사실이다. 10~20%의 결시율만 반영하더라도 실제 경쟁률은 더 하락하게 되고 그렇게 되면 1차 선발 인원인 모집인원의 1.5배수를 선발하지 못하는 지역도 나올 수 있는 것이다. 이런 점에서 보면 향후 요구되는 사서교사 인력 수요를 고려할 때 현재의 양성 규모가 그대로 유지된다면 인력수급에 심각한 불균형이 발생하고 급기야는 공급이 수요를 감소시키는 현상이 초래될 것이다.

〈표 3〉 사서교사 임용시험 경쟁률(2018~2020학년도)

지역	학년도 구분	2018			2019			2020		
		모집인원 수(명)	지원자 수(명)	경쟁률	모집인원 수(명)	지원자 수(명)	경쟁률	모집인원 수(명)	지원자 수(명)	경쟁률
서울		15	107	7.1	8	82	10.5	11	103	9.4
부산		7	34	4.9	7	40	5.7	12	48	4.0
대구		5	24	4.8	3	29	9.7	4	24	6.0
인천		8	35	4.4	10	38	3.8	8	47	5.9
광주		3	15	5.0	1	8	8.0	1	10	10
대전		20	76	3.8	5	20	4.0	6	29	4.8
울산		19	67	3.5	6	20	3.3	7	23	3.3
세종		6	24	4.0	2	11	5.5	2	9	4.5
경기	초등	13	67	5.2	16	107	6.7	17	86	5.1
	중등	9	53	5.9	10	70	7.0	10	90	9.0
강원		9	34	3.8	7	29	4.1	12	32	2.7
충북		4	15	3.8	7	24	3.4	8	31	3.9
충남		28	80	2.9	12	45	3.8	19	64	3.4
전북		12	37	3.1	15	53	3.5	11	35	3.2
전남		19	50	2.6	16	49	3.1	19	55	2.8
경북	초등	9	33	3.7	6	14	2.3	13	33	2.5
	중등	7	23	3.3	7	26	3.7	9	29	3.2
경남		9	35	3.9	11	48	4.4	20	60	3.0
제주		10	23	2.3	3	6	2.0	5	14	2.8
계		212	832	3.9	152	719	4.7	194	822	4.2

※자료: 각 시도교육청 홈페이지(장애, 도서지역 현황은 제외한 자료임)

나. 인력 양성 규모의 확대 방안

사서교사 양성 인원 부족 문제는 2~3년 안에는 해소되지 않을 것이다. 물론 최근의 대규모 사서교사 임용 상황에 따라 사범대학교와 일반대학의 교직과정 복수전공 인원이 늘어나고 있어 학부의 양성 인원도 다소 늘어날 수 있을 것이다. 하지만 그 규모는 연간 50명을 초과하지 못할 것으로 예상된다. 하지만 교육대학원은 지원자의 규모 등을 반영하여 자체적으로 입학 인원을 유연하게 확대할 수 있기 때문에 단기적으로는 교육대학원을 통해 사서교사 인력 양성을 확대할 수밖에 없을 것이다. 실제로 2019년부터 사서교육 전공이 개설되어 있는 10개

교육대학원에서는 지원자와 입학생이 크게 증가한 것으로 확인 된다.²⁾ 하지만 이들 교육대학원의 양성 규모를 확대하는 것도 한계가 있을 수밖에 없다. 소속 교육대학원에서 사서교육 전공 과정이 지속적으로 대규모의 정원을 배정받는 것이 쉽지 않기 때문이다.

그리고 무엇보다도 사서교사 자격증을 취득할 수 있는 교육대학원이 지역적으로 서울·경기 지역에 집중되어 있고 강원, 대구, 경북, 경남, 전남 등의 지역에는 설치되어 있는 대학이 없어 지역별로 고르게 양성을 할 수 있는 여건이 미비한 것이 큰 문제이다. 이들 지역의 대학에도 사서교육 전공 과정이 개설되어 지역의 인력 수요에 대응하고 학부 학생들에게 사서교사의 진로를 선택할 수 있는 기회를 부여하는 것도 해결되어야 하는 과제이다.

교육대학원을 통해 사서교사 인력을 양성하는 것은 장기적으로는 한계가 있을 수밖에 없다. 사서교사의 진로를 기대하고 대학에 입학하는 학생들에게 학부 과정에 추가하여 대학원 과정의 학습을 요구하는 형국이 되기 때문이다. 그러므로 기본적으로는 학부 수준에서 사서교사의 진로를 개척할 수 있도록 하여야 한다. 이런 점에서 향후 요구되는 사서교사 인력 수요에 대응하여 적절한 공급 수준을 유지하기 위해서는 학부의 교직과정 인원 규모를 늘리는 것은 불가피하다. 이런 점에서 학과 정원의 30%에게 교직과정을 이수하도록 승인하던 2006년 이전 수준으로 복귀하는 것이 우선적인 과제이다. 현재 전국 문헌정보학과 학부 정원을 고려하면 정원의 30%에게 교직과정을 승인한다고 해도 약 300명 정도밖에 되지 않는다. 그러므로 송기호와 강봉숙(2019)의 연구에서도 제기하였듯이 장기적으로는 정원의 50%까지 교직과정을 이수하도록 조치할 필요가 있다.

물론 이러한 조치는 타 교과와의 형평성 문제 등으로 쉽게 해결될 수 있는 문제가 아니다. 하지만 다른 교과, 특히 보건, 영양, 상담 등의 다른 비교과 교과목과의 교사 배치율 등을 고려할 때 교직과정 승인 비율의 형평성을 따질 상황이 아니라 교사 배치율의 형평성을 따져야 하는 것이다. 사서교사 배치율은 보건교사, 영양교사, 상담교사의 배치율과 비교하기 어려울 정도로 낮은 상황이기 때문에 예외적인 조건으로 교직과정 승인 비율을 확대해야 한다는 것이다.³⁾ 이를 위해서는 문헌정보학교수협의회를 비롯하여 문헌정보학 분야의 학회들이 적극적으로 나서고 사서교사들과 학교 현장의 목소리를 모아서 교육부를 설득해야 한다. 그리고

- 2) 현재 교육대학원에 사서교육전공 과정이 개설되어 있는 대학은 공주대, 부산대, 전북대, 경기대, 대전대, 명지대, 상명대, 신라대, 연세대, 중앙대 등이다.
 3) 강봉숙의 연구에서 2017년 4월 기준 교육통계를 기준으로 할 때 비교과교사의 배치율은 다음과 같다(강봉숙 2018, 42에서 발췌).

구분	학교수 (교)	사서교사		보건교사		영양교사		상담교사	
		교사 수 (명)	배치율 (%)	교사 수 (명)	배치율 (%)	교사 수 (명)	배치율 (%)	교사 수 (명)	배치율 (%)
초등학교	6,040	251	4.2	4,176	69.1	3,530	58.4	121	2.0
중학교	3,213	161	5.0	1,682	52.3	619	19.3	1,082	33.7
고등학교	2,360	307	13.0	1,579	67.7	618	26.2	634	26.9
특수학교	173	1	0.6	143	82.7	105	60.7	3	1.7
전체	1,750	720	6.1	7,598	64.5	4,872	41.3	1,840	34.8

한국도서관협회나 도서관정보정책위원회 등을 통해서도 요구를 하고 책 읽는 사회, 학교도서관문화운동네트워크 등의 시민단체들과도 연대하여 정부의 정책 변화를 유도해야 한다.

과거의 사례에서 알 수 있듯이 사서교사의 배치 수요가 지속적으로 형성되면 기존 교과교사들을 대상으로 자격연수를 실시하고 사서교사 자격을 부여하여 배치하는 조치가 단행될 수도 있을 것이다. 학령인구의 감소에 따라 교과 교사 수요가 감소하는 상황에서 학교 현장이나 교육 당국은 이러한 방안을 선호할 수도 있다. 하지만 이런 경로를 통한 사서교사 인력 배치는 여러 가지 문제를 초래할 수 있다. 우선 짧은 기간의 자격연수를 통해 사서교사에게 요구되는 충분한 역량을 습득하기 어렵기 때문에 학교도서관 운영과 교육활동을 충실하게 수행하기 어렵다. 그렇게 되면 결과적으로 학교도서관의 기능이 침체되고 축소되어 교육적 기능을 하지 못할 뿐만 아니라 학교도서관의 입지가 위태로워지게 될 것이다. 그리고 기존의 사서교사를 양성하는 문헌정보학 교육의 입지를 위협하고 나아가 도서관 문화를 폄훼하는 사회적 인식을 용인하는 결과를 초래하게 될 것이다. 4년간의 학부교육이나 대학원 과정을 거쳐 취득하는 사서교사 자격을 단기간의 연수를 통해 얻어 도서관을 운영하도록 한다면 문헌정보학의 학문적 정당성과 도서관이라는 전문적 시스템이 운영되는 원리와 체계가 부정되는 것이기 때문이다. 그러므로 만일 이러한 조치가 단행될 움직임이 있다면 적극적으로 차단해야 할 것이다. 원천적인 차단이 불가능하다면 그 규모를 최소화하고 교육과정을 내실화하여 문제의 소지를 줄여나가야 한다. 그리고 선제적으로는 사서교사 인력 양성의 양적 측면과 질적 측면에서 수요를 능가하는 수준을 유지할 필요가 있다. 현장 역량이 충실한 인력을 충분한 규모로 양성하는 체제를 확립해야 한다는 것이다. 이런 측면에서 볼 때 사서교사 양성 교육을 확충하고 강화하는 시도를 더욱 더 서둘러야 한다.

Ⅲ. 인력 제도의 현장 뿌리내리기 과제

1. 양성 교육의 내실화

가. 학교도서관 교육 역량 강화

공공도서관과 학교도서관은 한 사회의 도서관문화를 이끌어가는 두 개의 바퀴 같은 것이다. 전체 사회 구성원들의 성장과 생활에 가장 밀접한 도서관이며 사회적으로 그 수에서도 가장 큰 부분을 차지하기 때문이다. 그렇게 보면 사서를 양성하고 도서관 및 정보 현상을 연구하는 문헌정보학에서는 이 두 영역이 학문적 관심의 중심에 위치해야 한다. 문헌정보학의 연구와 교육 역량이 이 두 영역에 가장 많이 투여되는 것이 자연스럽다는 것이다. 하지만 우리 문헌정보학계에서는 다른 유형의 도서관에 비해 학교도서관은 상대적으로 소홀히 취급되어 온 것이 사실이다. 2000년대 이전에는 오랜 시간동안 학교도서관이 침체되어 있었기 때문

에 어쩔 수 없는 일이라고 할 수도 있다. 하지만 2003년 학교도서관활성화사업이 시행되면서 학교도서관에 대한 사회적인 관심과 요구가 확대되고 현장이 적지 않게 변화한 이후에도 크게 바뀌지 않은 것이 사실이다. 교수들이 주축을 이루는 학술적 측면에서는 공공도서관은 물론이고 대학도서관이나 전문도서관에 대한 관심이나 인식에 비해서도 열세인 것이 사실이다. 지난 20여 년간 학교도서관 현장은 그 입지가 크게 성장하였는데 문헌정보학계의 인식적 입지는 상대적으로 크게 나아지지 않은 것이 아닌가 생각한다.

학교도서관은 문헌정보학계 입장에서는 과거와는 다른 비중으로 성장한 것이 현실이다. 단적으로 현장 인력의 규모를 비교해 보면 알 수 있다. <표 4>에서 확인할 수 있듯이 학교도서관은 이제 문헌정보학계의 현장 중에서 두 번째로 큰 인력시장으로 성장하였다. 2000년 이전까지만 해도 공공도서관, 대학도서관, 학교도서관 현장에 배치된 전체 인력 중에서 학교도서관 인력이 차지하는 비율은 10%에도 미치지 못하였다. 하지만 2000년대 이후에 꾸준히 증가하

<표 4> 공공/대학/학교도서관 인력 규모 변화 추이(1994~2018)

구분 연도	공공도서관(명)	대학도서관(명)	학교도서관(명)	합계(명)	학교/합계 비(%)
1994	4,229	3,579	660	8,468	7.8
1995	4,440	3,766	660	8,866	7.4
1996	4,776	3,883	660	9,319	7.1
1997	4,862	3,883	660	9,405	7.0
1998	5,112	3,967	660	9,739	6.8
1999	5,001	3,919	902	9,822	9.2
2000	4,932	3,802	1,521	10,255	14.8
2001	4,768	3,925	2,009	10,702	18.8
2002	4,968	3,866	2,432	11,266	21.6
2003	5,368	3,814	2,868	12,050	23.8
2004	5,539	3,831	3,269	12,639	25.9
2005	5,664	3,791	3,726	13,181	28.3
2006	5,842	3,728	4,127	13,697	30.1
2007	6,223	3,704	3,077	13,004	23.7
2008	6,061	2,665	3,191	11,917	26.8
2009	6,388	2,686	3,612	12,686	28.5
2010	6,785	2,648	4,556	13,989	32.6
2011	7,018	2,637	4,777	14,432	33.1
2012	7,169	2,559	4,823	14,551	33.1
2013	7,382	2,504	5,087	14,973	34.0
2014	7,630	2,514	5,759	15,903	36.2
2015	7,630	2,358	5,121	15,109	33.9
2016	7,885	2,302	6,548	16,735	39.1
2017	8,136	2,212	6,732	17,080	39.4
2018	8,248	2,181	6,922	17,351	39.9

※자료: 한국도서관협회 2018; 2005.

여 2018년에는 약 40%에 육박하게 되었다. 물론 비정규직 인력이 포함된 수치이며 대학도서관 인력이 상대적으로 크게 감소한 것도 요인이 되지만 학교도서관 인력 자체가 크게 늘어난 것은 부인할 수 없는 사실이다.

이런 맥락에서 학교도서관진흥법이 개정되면서 제도적 측면에서 크게 진전되고 사서교사에 대한 수요가 일정한 규모로 지속적으로 형성되는 현 시점에서 가장 우선적으로 개선되어야 하는 과제의 하나는 문헌정보학계에서 학교도서관을 더욱 더 비중 있게 인식하고 다루는 것이라고 할 수 있다. 간단하게 생각하면 문헌정보학의 연구와 교육에서 학교도서관은 공공도서관과 함께 가장 많은 에너지가 투입되어야 하는 영역이라고 할 수 있다. 그러기 위해서는 먼저 교수 인력의 양성과 채용에서 학교도서관을 전공하는 인력이 현재보다는 훨씬 더 확충되어야 한다. 물론 학교도서관을 전공하지 않아도 강의와 연구를 수행할 수 있지만 현장의 부상(浮上)에 어울리는 학문적 리더십을 확보하기 위해서는 관련 전공자를 우선적으로 선택하는 것이 합당한 이치이다. 향후 학교도서관 현장의 인력 수요를 고려한다면 모든 문헌정보학과에 학교도서관을 비롯하여 독서교육, 어린이청소년자료론, 정보활용교육론 등의 관련 교과목을 통합적으로 연구하고 교육할 수 있는 교수 인력이 더 많이 임용되는 것이 바람직할 것이다.

나. 교육과정의 개선

학교도서관 인력 양성 교육을 내실화하기 위해서는 궁극적으로 사서교사를 양성하는 교육과정을 확충하고 강화하여야 한다. 학교도서관 인력 배치를 의무화하는 법적 조치가 단행된 시점에서 강단에게 요구되는 가장 일차적인 사명은 교육 역량을 충분히 갖춘 인력을 양성하는 것이기 때문이다. 학교도서관진흥법과 시행령의 개정을 통해 이루어진 제도적 발전은 이제 강단을 향해 피할 수 없는 과제를 부여하고 있다. 이 과제를 해결하기 위해서 교육과정을 점검하고 개선하는 일을 더 이상 미룰 수 없는 일이다.

그러면 교육과정을 어떻게 개선해야 하는가? 향후 적절한 연구와 검토가 요구되는 일이지만 이미 수행된 연구에서 제안된 내용을 참고하여 검토할 수 있다. 여러 연구자들의 연구 결과를 바탕으로 학계의 논의를 모으고 현장의 검증을 거쳐 합리적인 교육과정을 도출할 필요가 있다.

사서교사 교육과정과 관련한 연구는 대체로 현재의 기본이수과목 틀 안에서 추가되고 변경되어야 하는 교과목을 제안하는 형태로 수행되었다. 안인자(2003)는 사서교사가 수행하는 직무를 분석하여 최종적으로 16개의 교과목이 필요하다고 제안하였다. 그리고 김종성(2004)은 우리나라 문헌정보학과의 학교도서관 관련 교과목 운영 실태를 조사하고 분석하여 필요한 교과목을 11개로 제시하였다. 이병기(2008)는 사서교사의 교수 능력을 신장하기 위해 기본이수과목을 교과교육과 교과내용으로 구분하고 교과목을 추가할 필요가 있다고 하면서 11개의 교과목을 제안하였다. 김성준(2010)은 안인자, 김종성, 이병기의 연구를 종합하

고 비교하면서 자신의 견해를 추가하여 11개의 교과목이 편성되어야 한다고 하였다. 이와 같은 연구에서 제안된 기본이수과목 교과목의 내용과 비교하여 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 교직과정 기본이수과목 개정 관련 연구에서 제안된 교과목 비교

구분	현행	안인자 안	김종성 안	이병기 안	김성준 안
기본 이수 과목	분류학	자료조직법	분류학	분류학	분류학
	목록학		목록학	목록학	목록학
	도서관전산화	도서관자동화론	도서관전산화	디지털도서관론	디지털도서관론
	독서지도론	독서지도론	독서지도론	독서교육론	독서교육론
	정보검색론	정보검색론	정보검색론	정보검색	정보검색
	정보봉사론	참고봉사론	정보봉사론	정보봉사론	정보봉사론
	학교도서관운영	학교도서관운영론	학교도서관운영론	학교도서관경영론	학교도서관경영론
	정보매체론	미디어활용교육론	교육매체론	정보매체와 교수매체론	교수매체론
추가 제안 과목		실기교육방법론, 도서관경영론, 아동도서론, 장서개발론, 도서관협력수업론, 도서관이용지도론, 인터넷활용, 서지학, 지털도서관론,	어린이청소년자료론, 문헌정보학 교과교육론, 문헌정보학 교재연구및지도법	정보활용교육론, 문헌정보교육론, 문헌정보교과교재연구 및 지도법	장서개발론, 문헌정보교육론, 정보활용 및 협동수업론

<표 5>에서 알 수 있듯이 기존 교과목 개선 관련 연구에서 나타나는 몇 가지 경향을 정리할 수 있다. 첫째, 현행의 기본이수과목은 그대로 유지하되 교과목 명칭을 시대 변화나 내용 적합성을 고려하여 변경할 필요가 있다는 것이다. 이 교과목들이 문헌정보학의 기본적인 교과목으로 볼 수 있기 때문이기도 하고 동시에 기본이수과목을 새롭게 선정하는 작업은 복잡한 논의와 협의를 거쳐야하기 때문에 실현과정이 너무 지난할 수도 있기 때문이기도 하다. 정보매체론처럼 시대적 상황에 비해 볼 때 교과목의 성격이 명확하지 않는 것은 적절하게 변경할 필요성이 있다는 데 공감하고 있음을 알 수 있다. 둘째, 비교과 과목 교직과정에서는 개설되지 않는 교과교육론과 교재연구및지도법을 개설할 필요가 있다는 것이다. 일반적으로 사서교사들이 현장에 진출해서 겪는 가장 큰 어려움 중 하나가 수업과 관련된 것이기 때문에 교수역량을 함양할 수 있는 교과목이 확충되어야 한다는 것이다. 셋째, 이병기를 제외한 세 사람은 자료와 관련된 교과목의 추가를 제안하였다. 아동도서론, 어린이청소년자료론, 장서개발론 등으로 명칭은 다르지만 어린이와 청소년 자료에 대한 지식과 경험을 학습하는 교과목의 필요성을 이야기한다고 할 수 있다.

이와 같은 선행 연구 성과를 활용하여 시대적인 요구에 부합하면서 사서교사의 현장 역량을 더욱 더 강화할 수 있는 교육과정을 확립하고 적용할 수 있도록 해야 한다. 교과교육론, 교재연구및지도법 등의 전공 교직과목을 개설하는 것은 다른 비교과 분야와의 형평성 문제가 있어 일률적으로 적용하기 어려울 수도 있다. 하지만 기본이수과목의 명칭을 변경하거나 추가하는 것은 문헌정보학 분야 안에서도 가능한 일이다. 이를 위해서 우선적으로 문헌정보학

계와 학교도서관계가 협력하여 바람직한 교육과정안을 개발하여야 한다. 가령 문헌정보학교 수협의회와 학교도서관협의회가 학계와 현장을 대표하여 작업을 할 수 있을 것이다.

2. 현장 역량의 강화와 통합

가. 독서교육과 정보활용교육 역량의 강화

학교도서관진흥법과 시행령 개정으로 학교도서관에 전담인력을 배치하는 것이 당연한 원칙으로 제시되었다. 하지만 이것으로 학교도서관의 인력 배치 원칙이 완전히 구현된 것이라고 할 수는 없다. 제도적 원칙의 구현은 결국 현장에서 이루어지기 때문이다. 말하자면 학교도서관 인력 배치의 제도적 원칙이 완성되기 위해서는 학교 현장에서 그 역할과 기능이 인정되고 필요성을 확인받아야 한다. 이런 점에서 학교도서관 인력 제도를 당연한 수준으로 확립하기 위해서는 학교 현장에서 필수불가결한 교육 인력이라는 인식을 확증해 나가야 한다. 바꾸어 표현하면 학교도서관계는 인력 배치의 정당성을 실제적으로 증명해 보여야 하는 엄중한 과제를 마주하고 있는 것이다.

학교도서관활성화사업이 시행된 2003년 이후 학교도서관 현장은 크게 발전하였고 전담인력에 대한 이해와 인식도 제고되고 확산되었다. 하지만 전반적으로는 아직도 그 교육적 기능과 역할에서 바람직한 위치를 점유하고 있다고 보기 어려운 것이 사실이다. 물론 이러한 현상은 근본적으로는 교육제도, 교수학습 방법, 교과교사들의 이해, 입시제도와 평가 방법 등의 조건이 학교도서관 친화적으로 충분히 개선되지 못하였기 때문이라고 할 수 있을 것이다. 그러므로 시간이 많이 요구되는 문제이며 복합적인 요인들이 통합적으로 개선되어야 하는 과제라고 할 수 있다. 그렇다 하더라도, 또는 그렇기 때문에 학교도서관의 전담인력의 교육적 입지를 강화하기 위한 노력은 지속적으로 경주되어야 한다.

학교도서관 전담인력의 교육 역량 측면에서 가장 중요하게 요청되는 것은 독서교육 역량과 정보활용교육 역량이다. 현재 학교도서관에 배치되어 있는 인력이 이러한 교육 역량이 없다고 생각하지는 않는다. 다만 현재의 상황과 수준에 안주해서는 안 되며 지속적으로 역량을 개발하고 영향력을 확대해 나가야 한다는 점에서 접근할 필요가 있을 것이다. 앞으로 학교교육에서 학교도서관에 요구되고 부여되는 역할과 책무를 생각하면 지금보다는 더 확대되고 심화되는 교육적 역할이 요청되기 때문이다.

2015교육과정의 국어과 교육과정에 한 학기 한 권 읽기가 포함된 것처럼 앞으로 학교 교육과정에서 직접적인 독서활동을 필요로 하는 내용은 더욱 더 확대될 것이다. 4차산업혁명시대로 대변되는 정보통신 테크놀로지가 지배하는 자본주의 사회의 고도화에 따라 인간성의 미덕을 유지하고 고양할 필요성은 더욱 커지고 있다. 사회조직이 분절되고 파편화된 개인들의 관계망으로 대체되는 세상에서 윤리적 사고와 집적된 정보를 토대로 하는 의사결정의 중요성은 더욱 더 커지고 있다. 이러한 사회적 변화는 정보전달과 인지능력 발달 위주의 교육보다는

통합적 인성을 함양하고 사유하는 인간을 양육하는 교육의 필요성을 절감하게 할 것이다. 이와 같은 교육적 요청에 따라 학교도서관은 더욱 더 능동적이며 통합적인 차원의 독서교육 기능을 수행해야 한다. 독서활동과 교육기능을 소극적으로 수행하는 관행을 넘어 독서교육을 기반으로 하는 학교 교육에서 중심지로 부상하여야 한다.

학교도서관 운영자는 학교 전체의 독서교육 기획자로 사명을 인식하고 역할을 모색해야 한다. 학생들의 재학기간 동안 통합적으로 적용할 수 있는 학년별 및 수준별 독서교육 계획을 수립해야 한다. 교육과정 운영과 연계한 독서교육 프로그램을 계획하고 실행해야 한다. 이를 위해서는 학교의 교육과정이 어떻게 운영되는지 충분히 이해하고 있어야 하며, 교육과정의 수립 과정에도 참여하도록 노력해야 한다. 이와 병행하여 학교 커뮤니티 전체의 독서문화를 점검하고 진흥을 위한 전략을 수립하고 실천해야 한다. 독서교육을 통해 읽기와 쓰기를 기반으로 하는 교육이 모든 교과 수업활동에 연결될 수 있도록 교과교사들에게 안내하고 유도하는 리더십을 개발하고 강화해야 한다.

오래전부터 학교도서관 인력의 교육적 책무로 강조되어 온 정보활용교육 측면에서도 그 역할이 더욱 더 막중해지고 있다. 특히 최근 SNS와 개인미디어의 폭발적인 증가와 확산으로 청소년들의 건강한 미디어 수용과 소비의 문제가 사회적 과제로 대두하고 있다. 가짜뉴스를 비롯하여 상업적, 선정적, 폭력적 콘텐츠에 무방비적으로 노출되어 있는 청소년들에게 비판적이며 주체적으로 정보를 수용하는 능력을 배양해 주는 미디어 리터러시 교육이 시급한 상황이다. 이런 사회적 변화와 요구를 반영하여 학교도서관은 더욱 더 효과적이며 전략적으로 그 교육적 기능을 수행해 나가야 한다. 정보활용교육의 원리와 체계 속에서 실제적이며 구체적인 미디어리터러시 교육 계획을 수립하여야 하고 교육과정으로 확립하여 운영하여야 한다. 이러한 교육적 활동을 통해 학교도서관 전담인력은 그 교육적 기능과 역할을 확보할 수 있으며 장기적으로 사회적 입지를 강화할 수 있는 것이다.

학교도서관 인력의 교육적 역량을 강화하기 위해서는 여러 가지 차원의 노력과 지원이 필요할 것이다. 개인적으로 공식, 비공식적 교육과정을 통해 필요한 지식과 능력을 습득할 수 있다. 대학원과정에 진학하거나 다양한 사회적 교육 프로그램을 통해 독서교육과 정보활용교육 전문가로서의 역량을 제고할 수 있다. 그리고 도서관 분야나 교육 분야의 관련 커뮤니티 활동을 통해 정보를 공유하고 경험을 확장하는 방법도 유용할 것이다. 이미 학교도서관 분야에서 다양한 온라인 커뮤니티가 조직되어 있기 때문에 이러한 활동을 실천하는 것은 어렵지 않을 것이다. 그리고 교사를 위한 교육청의 연구 프로그램을 통해서도 역량을 배양할 기회를 확대해야 한다. 최근 교사 연수 프로그램의 내용과 방법이 무척 다양해지고 연수의 기획단계에서부터 교사들이 참여하는 방법도 가능하여 현장에서 필요한 실효성 높은 교육 프로그램을 운영하기에 유리하다. 이런 점을 충분히 활용하면 현장 인력의 교육적 역량을 확충하고 인력 배치의 실제적 정당성을 확보하는 것도 어렵지 않을 것이다.

나. 인력체제의 통합

학교도서관활성화 사업 이후 부각된 문제 중 가장 어려운 문제는 전담인력체제가 이원화된 것이다. 학교도서관 전담인력이 사서교사와 사서로 이원화되어 배치되면서 인력 배치와 관련한 제도와 정책 문제도 훨씬 복잡하고 민감한 요소가 되었다. <표 6>에서 확인할 수 있듯이 실제 학교도서관 전담인력의 신분은 훨씬 더 다양하고 복잡하지만 핵심 인력 집단은 정규직 사서교사와 학교회계직 사서의 두 가지로 나누어볼 수 있다.

인력체제 이원화의 문제에 대해서는 이미 여러 연구(오남수 2013; 김종성 2014; 이제환 2016)에서 지적된 것처럼 우리 학교도서관의 새로운 과제로 고착되었다. 이 문제는 무엇보다도 학교도서관 운영의 제한점으로 작용하여 궁극적으로는 학교도서관의 교육적 기능과 역할을 약화시키는 조건이 될 수 있다는 점에서 해결을 위한 노력이 경주되어야 한다.

<표 6> 신분별 및 자격증별 학교도서관 인력 현황(명)

구분 지역	사서교사		사서 공무원	사서(학교회계직)							
	정규직	기간제		무기계약직				계약직			
			사서교사 자격증 소지자	사서 자격증 소지자	자격증 미소지자	계	사서교사 자격증 소지자	사서 자격증 소지자	자격증 미소지자	계	
서울	197	17	0	175	594	101	870	16	85	10	111
부산	58	1	7	25	85	0	110	0	4	3	7
대구	38	34	0	73	176	1	250	0	2	0	2
인천	54	0	1	24	126	34	184	0	8	1	9
광주	33	11	0	63	181	7	251	1	5	1	7
대전	51	0	0	6	9	6	21	0	1	0	1
울산	45	0	10	0	0	2	2	0	0	0	0
세종	14	0	0	1	7	8	16	0	0	0	0
경기	137	424	0	424	911	2	1,337	12	50	1	63
강원	39	4	0	0	103	169	272	0	0	0	0
충북	36	2	0	22	86	11	119	4	4	4	12
충남	67	6	0	0	1	0	1	0	1	0	1
전북	65	3	0	8	7	1	16	0	1	0	1
전남	58	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
경북	73	8	1	3	2	0	5	0	1	0	1
경남	64	7	0	57	140	0	197	0	0	0	0
제주	28	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
합계	1,057	523	19	881	2,428	342	3,651	33	162	20	215

*자료: 강봉숙, 박주현 2019, 249-250에서 수정 발췌

학교도서관 인력체제 통합 문제는 인력 개개인의 입장과 상황보다는 학교도서관의 교육적 성과 확산이라는 대응적 차원에서 접근할 필요가 있다. 학교도서관의 교육적 성과 확대를 위한 장기적인 전략 아래 비정규직 인력을 정규 사서교사 인력 군으로 이전시키는 방향으로 진행되어야 할 것이다.

현재 학교도서관 전담인력의 신분이 다양하고 구조가 복잡해서 인력체제 통합 문제는 간단하게 이루어질 일이 아니다. 자격증 소지 여부와 종류, 교육 배경, 근무 경력, 신분 등의 요소가 복잡하기 때문에 어떤 기준과 원칙을 적용하더라도 모두를 만족시킬 수는 없는 것이 현실이다. 다만 비 교사 인력을 교사 인력으로 전환시킨다는 점에서 영양교사 사례를 참고하여 방안을 탐색할 수 있을 것이다.

영양사를 영양교사로 전환한 과정은 일정한 경력을 가진 대상자에게 학력에 따라 기간이 차등화된 특별 교육과정을 이수하게 한 후 무시험검정령의 특례조항을 통해 교사로 전환하는 방법을 취하였다. 경력은 학교급식시설에서 3년 이상 근무한 자로 대상을 한정하였고, 대상자 중 학사학위 소지자는 1년(24학점), 전문학사학위 소지자는 2년(36학점)의 교육을 이수하게 한 후 임용하였다(초·중등교육법 2004; 교원자격검정령 2004).

영양교사의 사례를 참고하면 학교도서관 인력체제의 통합을 추진하기 위해서는 대상 범위, 학력이나 자격증에 따른 교육 기간, 교사임용 방법 등을 결정해야 한다. 이 경우 경력 기간보다는 신분을 우선적으로 고려하는 것이 효과적일 것이다. 기간제 사서교사, 무기계약직 사서, 계약직 사서의 세 집단 중에 어디까지를 대상으로 할 것인지, 대상 집단 중에서 자격증에 따른 구분은 둘 것인지 결정해야 한다. 여기에 추가로 경력 기간을 추가하여 범위를 설정할 수 있을 것이다.

비정규직 전담인력을 정규직 사서교사로 전환한다면 교원 임용에 대한 일반적인 사회적 요구나 기대를 고려하여 신분상으로는 무기계약직이나 기간제 교사, 자격증으로는 사서자격증이나 사서교사자격증 소지자로 대상을 한정하는 하는 것이 무난할 것이다. 이 경우 계약직 사서나 자격증이 없는 무기계약직 사서들이 제외되어 민원의 소지가 될 수 있다. 특히 지역적 특성으로 자격증을 소지하지 않은 사서가 대다수인 강원도의 경우 이런 조치의 혜택을 크게 받지 못하게 되어 문제의 요인이 될 수 있을 것이다. 이런 점에서 사서 자격증을 소지하지 않은 무기계약직 인력을 위해서는 교육청 차원이나 개인 차원에서 사전에 자격증을 취득하도록 조치를 취할 필요가 있다.

그리고 사서교사 자격증 취득을 위한 특별 교육과정을 이수하게 한다면 자격증과 학력에 따라 달리 적용하게 될 것이다. 영양교사의 경우 교사 자격증 제도가 시행되기 이전이라 자격증에 따른 구분은 필요하지 않았다면 사서교사의 경우 이미 사서교사 자격증을 취득한 사람이 적지 않기 때문에 자격증에 따른 구분도 필요하다. 영양교사의 사례를 참고한다면 이미 사서교사 자격증을 취득한 사람은 교육을 면제하고 2급정사서 자격증 소지자는 1년, 준사서 자격증 소지자는 2년의 특별 교육과정을 이수하게 하는 방안이 가능할 것이다. 이 때 교육대학원 사서교육전공 과정에 인원을 증원하여 교육할 수도 있을 것이고, 아니면 문헌정보학과가 설치되어 있는 대학에 일시적인 특별과정을 설치하여 운영할 수도 있을 것이다.

특별 교육과정을 거쳐 교원자격을 취득하도록 한 후 교사로 임용하는 단계는 시험을 치지 않는 방법과 제한경쟁시험을 실시하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 무시험 임용의 경우 일반적

인 교원임용 제도와 관행에 비추어 볼 때 형평성 문제가 제기되거나 임용후의 인정 문제가 있을 수 있다. 그러므로 전환 대상자들을 대상으로 한 제한경쟁시험 방법을 거치는 것이 더 바람직할 수 있다.

이와 같은 방법으로 학교도서관의 비정규 인력을 정규 사서교사로 전환하여 장기적인 일원화를 추진하고 궁극적으로는 학교도서관의 사서교사 보임 원칙을 회복할 필요가 있다. 물론 이런 작업을 실행하기 위해서는 일차적으로 학교도서관에 배치된 비정규직 인력의 단결된 의지와 노력이 필요하다. 그리고 정규 사서교사 집단에서도 학교도서관 제도의 개선과 교육 성과 제고라는 명분에 동의하여 이런 조치를 지지하고 협력하여야 한다. 뿐만 아니라 문헌정보학과 도서관계는 학교도서관 인력체제 통합이라는 시대적 난제를 해결하는 차원에서 적극 동참해야 한다. 이 일은 교육 당국과 입법부를 움직여야 하는 일이기 때문에 여러 주체들이 동참하고 협력하지 않으면 사실상 불가능하다고 할 수 있다. 요컨대 당사자들이 단결하여 앞장서고 관련 주체들이 모두 지지하고 협력할 때 학교도서관 인력체제 통합 문제는 개선될 수 있을 것이다.

IV. 결론

2008년 학교도서관진흥법이 시행된 지 10년 만에 임의조항으로 되어 있던 인력 배치 조항이 의무조항으로 개정되었다. 이 개정으로 인하여 학교도서관진흥법은 학교도서관 현장의 발전을 견인하는 데 실제적이며 지속적인 영향력을 미치는 위치에 올라서게 되었다. 이런 맥락에서 이전의 10년을 명목적 진흥법시대라고 한다면 2018년 이후를 실효적 진흥법시대라고 부를 수 있을 것이다. 물론 여전히 법규에 학교도서관에 사서교사나 사서를 배치하도록 하고 있어 인력제도의 혼란을 방조하고 있지만 이번 개정을 통해 인력제도가 진일보하게 되었다는 것은 명백한 일이다. 이제 제도의 개선에 즈음하여 문헌정보학과 학교도서관 현장이 응답하고 행동해야 할 때이다. 이 연구에서는 이런 인식에 근거하여 실효적 학교도서관진흥법시대의 과제와 전망을 논의하고 탐색하였다.

현재 정부의 공공부문 인력정책이나 교원 수급계획, 그리고 교육부의 학교도서관진흥계획 등을 고려할 때 사서교사의 충원은 지속될 것으로 전망할 수 있다. 그리고 교육부의 계획과 인구 변동에 따른 학교 현황의 변화를 고려할 때 향후 10여 년간 평균 300여 명의 사서교사 인력 수요가 창출될 것이라는 선행연구의 전망을 공유하였다. 물론 이러한 추산은 여러 가지 변수에 의해 수정될 여지가 있지만 법 개정과 학교도서관 인력 배치의 현실을 고려할 때 기본적인 흐름은 지속될 것이라고 예측할 수 있다. 이와 같은 수요 전망과 연계하여 사서교사 양성 현황을 살펴보았다. 현재 양성되는 사서교사의 규모는 수요에 비해 턱없이 부족한 것이 사실이기 때문에 교육대학원 과정의 확대 개설과 학부 교직 승인 인원의 확대가 불가피하다

는 결론에 도달하였다.

그리고 학교도서관진흥법 개정과 더불어 도래한 변화를 반영하여 문헌정보학과와 학교도서관계의 당면 과제를 검토하였다. 우선 학계에서 차지하는 학교도서관 영역의 비중이 확대된 사실을 반영하여 문헌정보학계는 학교도서관 관련 교육을 강화하고 전공 교수 인력을 확충해야 한다. 그리고 변화된 제도에 걸맞은 학교도서관을 현장에서 구현하기 위해서는 사서교사 양성 교육이 더욱 더 실효성 있게 개선되어야 한다. 이를 위해서는 이전의 연구에서 제시된 교육과정 개선 방안들을 토대로 학계와 현장에서 논의하고 연구하여 시대적 요구에 적합하고 역량 있는 인력을 양성할 수 있는 교육체제를 구축해야 한다.

학교도서관 현장에서는 인력의 역량을 제고하여 교육적 성과를 극대화 하는 노력이 요구된다. 명실상부한 독서교육의 리더로서 역할을 수행할 수 있도록 역량을 확충하고 학교도서관이 학교 독서교육의 중심으로 자리잡아야 한다. 그리고 교과와 연계한 독서교육을 기획하고 실행하기 위해서 필요한 지식과 경험을 축적해야 한다. 더불어 정보활용교육의 책임자로서 역량을 확립해야 한다. 특히 시대가 요구하는 미디어리터러시 등의 교육을 위해 교육프로그램을 개발하고 자료를 확충해야 한다. 학교도서관 운영자들은 이러한 변화를 위해 스스로 능력을 개발하고 다양한 교육 시스템을 활용하여야 한다.

동시에 인력체제가 이원화되어 있어 학교도서관의 교육적 성과가 제한되는 현실을 개선할 필요성이 있다. 이를 위해서는 개인적인 입장이나 견해, 이질적인 집단에 대한 적대적 자세 등을 버리고 학교도서관의 발전과 교육적 역할 극대화라는 큰 지향점 아래에서 하나가 되어야 한다. 영양교사의 사례를 참고하여 비정규직 인력이 정규 사서교사 인력으로 이동하여 인력체제를 통합하고 이를 통해 신분의 제약으로 초래되는 학교도서관 교육 활동의 한계를 최소화 해 나가야 한다. 그리고 나아가서는 학교도서관을 통해 구현하려고 하는 교육적 성과를 보편화하여 지역과 개별 학교에 따른 차이가 발생하지 않도록 해야 한다. 이 과제의 해결을 위해서는 정부와 입법부를 움직여야 되기 때문에 고도의 단합된 힘과 효과적인 전략이 요구된다. 인력체제 이원화 문제로 힘들어 하는 당사자들의 각성된 참여와 실천이 요구되며 학교도서관 발전을 위한 피할 수 없는 과제라는 인식으로 모두가 동참해야 할 것이다.

참고문헌

- 강봉숙, 박주현. 2019. 개정 학교도서관진흥법 시행 이후 사서교사 배치 및 양성에 대한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 50(3): 239-259.
- 강봉숙, 송기호. 2019. 사서교사의 효능감에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 50(2): 149-168.
- 강봉숙. 2018. 사서교사와 타 비교과 교사의 배치 비교를 통한 사서교사 배치 개선방안 연구. 『한국

- 문헌정보학회지』, 52(2): 27-47.
- 관계부처 합동. 2019. 『인구구조 변화의 영향과 대응방향 -제2편 절대인구 감소 충격 완화-』. 세종: 관계부처 합동.
- 교육부. 2014. 『제2차 학교도서관진흥기본계획 (2014~2018)』. 세종: 교육부.
- 교육부. 2017. 2017년도 교원양성기관 현황. 교육부홈페이지<<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=327&boardSeq=72604&lev=0&searchType=null&statusYN=C&page=2&s=moe&m=0305&opType=N>> [인용 2019. 8. 18].
- 교육부. 2018. 『중장기 교원 수급계획(안)』. 세종: 교육부.
- 교육부. 2019. 『제3차 학교도서관진흥기본계획 (2019~2023)』. 세종: 교육부.
- 김성준. 2010. 사서교사 양성제도와 개선방향에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 44(2): 97-116.
- 김종성. 2004. 학교도서관 영역 교과목 운용 실태와 개선방향 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 35(2): 371-392.
- 김종성. 2014. 학교도서관 비정규직 인력 문제의 상황과 맥락. 『한국도서관·정보학회지』, 45(2): 205-234.
- 김종성. 2018. 학교도서관진흥법 개정과 현안 과제. 『2018년도 한국도서관·정보학회 하계학술대회』, 153-169.
- 안인자. 2003. 사서교사(사서)의 직무분석을 통한 양성기관의 교과과정 개발에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 37(3): 79-95.
- 오남수. 2013. 『학교도서관진흥법의 문제점과 개정사항 연구』. 석사학위 논문, 한국교원대학교 교육정책전문대학원 교육정책전공.
- 이병기. 2008. 사서교사의 교수역량 조사와 양성제도 개선에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 39(1): 51-72.
- 이제환. 2016. 학교도서관 정책의 추이와 과제: 인력 정책을 중심으로. 『한국도서관·정보학회지』, 45(3): 335-358.
- 일자리위원회·관계부처 합동. 2017. 『일자리정책 5년 로드맵』. 서울: 일자리위원회·관계부처 합동.
- 장우권, 박주현. 2013. 학교도서관진흥법의 문제점과 개선방안. 『한국도서관·정보학회지』, 44(3): 335-358.
- 한국도서관협회. 2005. 『2005 한국도서관연감』. 서울: 한국도서관협회.
- 한국도서관협회. 2018. 『2018 한국도서관연감』. 서울: 한국도서관협회.
- 『교원자격검정령』. 2004. 대통령령 제18545호.
- 『초·중등교육법』. 2004. 법률 제7068호.

국한문 참고문헌의 영문 표기

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

- Ahn, In-Ja. 2003. "Developing a Curriculum of School Librarians Using a Job Analysis." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 37(3): 79-95.
- Chang, Woo-Kwon, Ju-Hyeon Park. 2013. "Problems of School Libraries Promotion Act and Directions for Reform." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 44(3): 335-358.
- Elementary and Secondary Education Act*. 2004. No. 7068
- Kang, Bong-Suk, Gi-Ho Song. 2019. "A Study of Teacher Librarians' Efficacy." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 50(2): 149-168.
- Kang, Bong-Suk, Juhyeon Park. 2019. "A Study on Improvement Plan of 'Teacher Librarians' Placement after the Revision of the Enforcement Decree of School Libraries Promotion Act." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 50(3): 239-259.
- Kang, Bong-Suk. 2018. "A Study on Improvement Plan of Teacher Librarians' Placement by a Comparison between Teacher Librarian and Other Teachers Not-teaching the Subject Matter." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 52(2): 27-47.
- Kim, Jong-Sung. 2004. "A Study on the Curriculum of School Library Area in LIS Education." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 35(2): 371-392.
- Kim, Jong-Sung. 2014. "A Contextual Understanding about the Irregular Position School Librarian Problem in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 45(2): 205-234.
- Kim, Jong-Sung. 2018. "Revision of the School Library Promotion Act and Current Issues." *Proceedings of Korean Library and Information Science Society*, 2018(1): 153-169.
- Kim, Sung-Jun. 2010. "A Study on Improvement of the System of Teachers' Training to Strengthen Teacher Librarians' Expertise in Korea." *Journal*

- of the Korean Society for Library and Information Science*, 44(2): 97-116.
- Korea Library Association. 2005. *2005 Korea Library Yearbook*. Seoul. Korea Library Association.
- Korea Library Association. 2018. *2018 Korea Library Yearbook*. Seoul. Korea Library Association.
- Lee, Byeong-Ki. 2008. "A Study on the Revision of Teacher Education System and Survey of the Teaching Competency of Teacher Librarian." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 39(1): 51-72.
- Lee, Jae Whoan. 2016. "Progress and Problems in Korean School Library Policies." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 45(3): 335-358.
- Ministry of Education. 2014. *The 2nd Master Plan for School Library Promotion(2014~2018)*. Sejong: Ministry of Education.
- Ministry of Education. 2017. *2017 Present Condition of Teacher Education Institutions*. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=327&boardSeq=72604&lev=0&searchType=null&statusYN=C&page=2&s=moe&m=0305&opType=N> [cited 2019. 8. 18].
- Ministry of Education. 2018. *A Medium and Long-term Plan for Supply and Demand of Teacher*. Sejong: Ministry of Education.
- Ministry of Education. 2019. *The 3rd Master Plan for School Library Promotion(2019~2023)*. Sejong: Ministry of Education.
- Oh, Nam Su. 2013. *A Study on the Problems and the Revision of the School Library Promotion Act*. M. A. thesis, Korea National University of Education, Korea.
- Presidential Committee on Jobs, Related Ministries. 2017. *Five-Year Road Map for Jobs*. Seoul: Presidential Committee on Jobs, Related Ministries.
- Related Ministries. 2019. *Influence of Population Structure Change and Direction of Reaction*. Sejong: Related Ministries.
- Enforcement Decree of the Teacher's Certificate*. 2004. No. 18545.