

第22次 圖書館·情報學 學術세미나 第1主題

도서관 사서직의 재교육(再教育)에 관한 연구

한국교원대학교 도서관

김현식·신강숙·강윤규·박민아

□ 목 차 □

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 서 론 | 3. 사서직의 재교육 체계의 개선방안 |
| 1. 1. 연구의 목적 | 3. 1. 구조적 개선방안 |
| 1. 2. 연구의 범위와 방법 | 3. 2. 기술적 개선방안 |
| 1. 3. 재교육의 개념 | 4. 결론 및 제언 |
| 2. 사서직의 재교육 현황과 문제 제기 | 참고문헌 |
| 2. 1. 재교육 현황 | 부록 : 설문조사 실태분석 결과 |
| 2. 2. 재교육에 대한 문제 제기 | |

1. 서 론

1. 1. 연구의 목적

현대사회는 급속한 과학기술의 발달로 다원화, 전문화되고 있으며 산업사회(hardware)에서 정보사회(software)로 변화하고 있다. 이러한 사회적 조류에 적응하기 위하여 사회 각 기관에서는 새로운 전문지식과 기술을 습득하게 하여 효율적인 관리능력을 갖출 수 있도록 직원의 재교육(계속교육: Continuing Education)을 실시하고 있다. 도서관도 단순히 책을 보관하고 빌려주는 과거의 개념에서 정보를 수집, 분석, 가공하여 이용자에게 필요한 정보를 신속하고 정확하게 제공하는 정보센터라는 개념으로 바뀌고 있다.

또한 현재 도서관의 업무시스템에 사용하고 있거나 이에 영향을 주는 기술은 다양하며 빠르게 변화하고 있다. 즉 메뉴얼시스템에서 전산화시스템으로, 카드목록에서 온라인목록으로, 기존 데이터베이스는 CD-ROM류의 매체로 대량 전환되고 있으며 영·화상 데이터베이스가 증가 일로에 있다. 그리고 도서관학의 명칭이 점차 문헌정보학으로 바뀌고 있으며, 그 내용도 데이터베이스, 네트워크, 자동색인, 정보검색, 커뮤니케이션, 도서관자동화 등 컴퓨터를 이용한 정보과학, 정보시스템, 정보처리, 정보관리와 관련된 과목이 많이 개설되고 있다¹⁾.

이러한 환경변화는 보다 빠르게 진행될 것이며 이에 보다 능동적으로 대처해야 할 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 변화하는 도서관 환경에 적응하기 위한 한 방안으로 사서직원에 대한 국내·외 재교육 현황을 살펴보고, 설문지 조사를 통해 우리나라 현행 재교육체제의 문제점을 분석하여 그 개선방안을 제시함으로써 재교육이 활성화 되도록 하는데 있다.

1. 2. 연구의 범위와 방법

본 연구는 문헌연구와 실태조사를 병행하였다.

첫째, 문헌연구를 통해 우리나라와 외국의 재교육 현황을 살펴보았다.

둘째, 실태조사는 그 대상을 국·공립대학(교) 도서관협회에 가입된 전국 41개 대학도서관에 근무하는 사서직원 수의 약 30%를 선정하여 설문지(총 180부)를 작성·배포하여 55%(99부)가 회수되었으며 이를 부록으로 포함시켜 참고자료로 활용하였다.

세째, 이 연구의 방법론적 주류는 연구자가 도서관 실무자이므로 도서관 실무를 통하여 얻은 주관적이고 행정적인 분석에 많이 의존하였다고 할 수 있다.

또한 자료처리방법은 회수된 질문지를 SPSS/PC+ 프로그램에 의해 처리하였

1) 최석두, "미래 사서의 역할," 제31회 전국도서관대회주제발표논문, 1993, p. 49.

고, 그 중 사서직원의 재교육에 관한 인식도 및 성향을 중심으로 도표를 작성하고 실태를 분석하였다.

1. 3. 재교육의 개념

본 연구에서는 재교육과 계속교육의 용어를 혼용하여 사용하고 있으며 이 재교육(계속교육: Continuing Education)이라는 용어의 어원을 살펴보면 프랑스어인 L'education permanente에서 연유된 영어의 Permanent Education 또는 Continuing Education이라는 용어에서 유래된 것²⁾으로 Encyclopedia of Library Information Science에 의하면 “계속교육은 개인이 이미 수용한 지식, 업무기술, 태도 등을 확실히 하고 새로운 지식을 받아 들이는 학습과정이다. 즉 계속교육은 정보, 도서, 매체봉사 그 자체 혹은 이에 관련된 것에 필요한 초기교육 이후의 학습과정이다. 또한 개인이 자기개발과 학습 필요성 수행에 대한 책임감을 갖게 하는 자발적인 학습이라 할 수 있다. 계속교육은 인적자원개발을 위해서 조직체에 의해 항시 주도되는 직무개발보다 광범위한 뜻³⁾”이라고 기술되어 있다.

우리나라의 도서관학 정보학 용어사전에서는 “재교육(계속교육)이란 도서관 기타 정보기관의 직원들로 하여금 지식 또는 기술을 계속 향상시키고, 개발하기 위한 교육이다. 여기에는 단기코스, 워십, 회의 등이 있다⁴⁾”라고 정의하고 있다.

재교육(계속교육: Continuing Education)과 유사한 개념으로는 교육훈련(Education and training)과 연수교육(In-service training)이 있다. 이들 개념상의 차이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 계속교육(Continuing Education)은 학위를 얻기 위한 정규교육이나 직업을 얻기위한 준비교육이라기 보다는 전문적인 교육과 훈련을 받은 후 일정한 전문

2) 김승환, 평생교육입문(서울: 정민사, 1983), p. 39.

3) Encyclopedia of Library and Information Science(New York: Marcel Dekka, Inc., 1968), Vol. 12, p. 56.

4) 사공철 등편, 도서관학 정보학 용어사전(서울: 한국도서관협회, 1987), p. 21.

분야에서 활동 중 새로운 영역으로서의 발전과 확장을 위하여 개인 각자가 선택한 학문의 개발을 목적으로 한 기본적인 활동을 의미한다⁵⁾

둘째, 교육훈련(Education and training)은 원래 교육(정신)과 훈련(직무)의 합성어로 체계적이고 계획적으로 피교육자의 일반능력을 개발하고 직무수행에 필요한 지식과 기술을 연마하여 태도의 발전과 변화를 촉진하는 것을 말한다.

셋째, 연수교육(In-service training)은 사회교육의 한 종류로 개인이 담당하고 있는 직무의 수행능력을 향상시키기 위하여 기업체, 공공기관, 교육기관 등이 구성원들에게 실시하는 비교적 단기간의 교육을 의미한다⁶⁾.

이상과 같이 개념상의 차이는 있으나 도서관 사서직원에 대한 재교육은 이 세 개념을 포괄적으로 수행하는 교육을 의미한다.

2. 사서직의 재교육 현황과 문제제기

2. 1. 재교육 현황

도서관 사서직원에게 실시되고 있는 재교육은 외국의 경우 각 도서관과 위원회, 협회 등과의 지속적인 상호협력하에 이루어지고 있는 반면 우리나라의 경우 이들 관련단체는 있으나 상호협력유지가 미비한 상태이다. 이러한 가운데서도 사서직공무원을 대상으로 국립중앙도서관에서는 '중견실무자과정'과 '신규실무자과정'을 마련하여 재교육을 실시하고 있다.

우리나라 도서관진흥법에서 재교육에 관련된 조항은 동법 제6조3항, 제16조 제1항10호이며 도서관진흥법시행령에서는 제6조(시책) 1, 2항목이고 제20조

5) 김경태, "사서직의 계속교육에 관한 연구," (석사학위논문, 청주대학교대학원, 1990), p. 11.

6) 서울대학교 사범대학 교육연구원 편, 교육학용어사전(서울: 교육과학사, 1986), p. 371.

1, 2, 3, 4, 5항목이다⁷⁾.

이와 같이 법으로 정해져 있으며 '91년까지는 교육부 산하기관에서 근무하는 사서직을 대상으로 교육하였으나, 국립중앙도서관의 소관 부처가 문화부로 이관되면서 전국의 사서직원을 대상으로 한 교육의 기회는 확대 되었으나 사서의 전문적인 재교육과정과 이를 수행하기 위한 기구는 여전히 부족한 실정이다.

이렇듯 한정된 기관의 활동만으로는 시대적 요구에 부응할수 있는 체계적이고 지속적인 내용의 재교육이 이루어지기 어려우며 현재 도서관의 인원부족, 재정상의 어려움이나 시간등의 조건을 고려해 볼 때 재교육의 기회를 마련하기란 더욱 어려운 실정이다.

7) 도서관진흥법시행령 : 1991. 4. 8.

개정 1993. 3. 6. 대통령령 제 13869호

1993. 4. 30. 대통령령 제 13881호

제6조(시책) 문화체육부장관이 법 제6조 제3항의 규정에 의하여 사서직원, 사서교사 또는실기교사

(사서) (이하 "사서직원등"이라 한다)의 자질향상을 위한 시책을 수립할 때에는 다음각 호의 사항이 포함되도록 하여야 한다. <개정 1993. 3. 6.>

1. 사서직원의 연수
2. 사서교육과정의 개선

제20조(도서관직원에 대한 연수) ① 국립중앙도서관은 법 제16조 제1항 제10호의 규정에의한 도서관직원(사서직원등과 도서관 봉사업무에 관련된 직원을 말한다. 이하 같다)에 대한연수를 위하여 사서연수과정을 설치·운영한다.

② 제1항의 규정에 의한 사서연수과정은 일반연수과정과, 특별연수과정으로 구분하되, 일반연수과정은 연수를 받고자 하는 도서관 직원이 5년에 1회 이상 연수를 받을 수 있도록 협조하여야 한다.

③ 각 도서관의 장은 제1항의 규정에 의하여 실시하는 연수에 소속직원이 참여할 수 있도록 협조하여야 한다.

④ 국립중앙도서관장은 제1항의 규정에 의하여 실시하는 연수를 다른 도서관·연수기관 또는 대학에 위탁하여 실시할 수 있다.

⑤ 제1항 내지 제4항에 규정된 사항외에 기타 도서관직원의 연수에 관하여 필요한 사항은 국립중앙도서관장이 정한다.

＊ 재교육 현황 ＊

국가	체 제
미국	<ul style="list-style-type: none"> ＊ 도서관인 계속교육조직 : CLENE <ul style="list-style-type: none"> - 도서관 및 정보학분야에서 개인과 모든 수준의 도서관원에게 실시하는 특수봉사조직으로 도서관 관련단체와의 협력체제유지 ＊ 서부지역 고등교육위원회 : WICHE <ul style="list-style-type: none"> - '직원개발교육'이라는 대회를 통해 이론과 실무의 기회를 부여 ＊ 남서지방 도서관협의회 : SWLA <ul style="list-style-type: none"> - 계속교육 담당 전임직원을 두고 남서지방의 계속 교육 프로그램의 조정역할
일본	<ul style="list-style-type: none"> ＊ 동경대학 도서관 정보학 세미나 <ul style="list-style-type: none"> - 국립대학 도서관 직원(계장급의 현직자)을 대상으로 1년을 2기로 각기(15주간)별로 세미나 개최(구미 도서관학교의 대학원 3년) ＊ 동경도립중앙도서관 <ul style="list-style-type: none"> - 입관년수에 따라 초급사서(1~4년 미만), 중급사서(4~8년 이상), 관리사서(12년 이상)로 구분하여 3~4년에 걸쳐 약 150시간을 이수토록 함(관리사서-박사과정수준) ＊ 사립대학 도서관협회 <ul style="list-style-type: none"> - 연수활동이 월 8회, 특별연수 2회, 하절기에는 3박 4일의 연수회 개최(매회 참가자 수 : 50~80명 정도) ＊ 문부성의 대학학술국 <ul style="list-style-type: none"> - 하절기에 4주간 140시간 정도의 대학도서관 전문직원 장기연수 개최(대상 : 국립대학의 계장급의 중견사원, 교육수준 : 석사과정)
소련	<ul style="list-style-type: none"> ＊ 과학기술정보 종합훈련원 : VINITI <ul style="list-style-type: none"> - 정보기관의 경영자, 기술자, 공학자, 연수직원을 위한 과정으로 실제에 대한 체계적 훈련기구로써 소련의 모든 정보서비스 담당자를 상으로 전일제 수업(6개월), 야간수업(1년 6개월), 비거주수업(2년)을 실시 ＊ 대규모 정보센터나 정보관련 정부출연연구소 <ul style="list-style-type: none"> - 정보기관에 관련된 과정과 세미나를 정기적으로 개설
한국	<ul style="list-style-type: none"> ＊ 국립중앙도서관 <ul style="list-style-type: none"> - 중견실무자과정, 신규실무자과정을 실시 ＊ 한국도서관협회(KLA), 각 협의회, 학회 <ul style="list-style-type: none"> - 세미나, 워크샵 등을 실시

2. 2. 재교육에 대한 문제 제기

우리나라에서 현대적 의미의 도서관은 반세기도 되지않는 짧은 역사 속에서 오늘

에 이르고 있으며 또한 앞서 말한바와 같이 사서직원의 재교육은 그 체제나 제도면에서 확립되지 못한 실정이며 근래 국립중앙도서관이 교육부(구 문교부)에서 문화부로 이관되면서 사서직원의 교육 및 교육과정에 대한 개선이 논의되어 왔다.

이에 따라 사서직 실무자로서 갖추어야 할 기본 소양과 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있는 기회를 제공함으로써 지금까지 도서관 현장에 이바지한 바는 크다고 볼 수 있다. 그러나 재교육의 절대적 필요성이 언급되었듯이 우리의 현행체제나 제도가 결코 흠이 없다고는 말할 수 없을 것이다. 따라서 여기에서는 그 문제점을 제시하고자 한다.

재교육의 문제점을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 교육원칙상의 문제이다.

사서직원에 대한 재교육은 그 성격상 전문성을 지니므로 현재와 같이 교육의 의무를 강조한 교육은 피교육자의 동기유발을 미약하게 하여 결과적으로는 수동적인 교육밖에 이루어지지 못한다.

(2) 재교육의 주기에 대한 문제이다.

오늘날 도서관 업무환경에 영향을 미치는 환경변수는 그 흐름이 점차 가속화되고 있기 때문에 현재와 같은 재교육의 주기로는 대처하기가 어렵다.

(3) 관련기관의 역할상의 문제이다.

한국도서관협회(KLA), 협의회, 학회에서 재교육의 일환으로 도서관 대회, 세미나, 워크샵 등을 개최하고 있으나 실제적으로 그 역할을 충분히 수행하지 못하고 있다.

(4) 교육과정 및 교육방법상의 문제이다.

교육과정과 교육방법이 실무에 대한 적용성과 실용성 및 전문성 등의 면에서 비교적 구체적이지 못하다는 점이다.

(5) 재교육의 대상자 선정상의 문제이다.

현재 실시되고 있는 교육은 담당업무 분야별 교육이 아니라 계층·직급별로 교육이 실시되고 있으며 도서관 여건상 세미나, 워크샵 등의 개최시 교육 참석인원의 제한으로 실무자의 참여가 제한되어 왔음을 지적하고 싶다.

(6) 재교육 기관의 기구협소의 문제이다.

우리나라에서 현재 각 분야의 재교육을 담당하고 있는 기관은 대기업 중심의 민간기관과 총무처 직속의 중앙공무원교육원 독립기관과 병설기관이 있고 중앙행정기관 산하의 특수훈련기관이 있다. 여기에서 도서관의 재교육 기관은 중앙행정기관 산하의 특수훈련기관에 속해 있으므로 현재와 같은 기구로는 재교육의 효율적인 역할 수행이 어렵다.

(7) 재교육기관의 개방에 대한 문제이다.

사서직원은 각 부처 및 민간단체의 산하기관에 산재되어 도서관과 자료실 형태의 환경에서 특정 전문직으로 근무하는 경우가 많으므로 이들은 비공식채널을 통하여 도서관의 환경변화를 접할 수 밖에 없다. 따라서 공식채널을 접할 기회가 없으므로 업무향상의 속도가 지연될 우려가 있다.

(8) 교육 평가상의 문제이다.

평가방법에 있어서 교육결과를 평가함으로써 의도한 교육의 본질과 목적에서 벗어날 우려가 있다. 왜냐하면 교육결과가 피교육자의 근무평가에 상당한 영향력을 지니므로 피교육자는 실제적으로 평가결과에 치중할 우려가 있다.

(9) 교육기관의 운영예산상의 문제이다.

이상의 문제점을 지적하였지만 아무리 좋은 제도적, 이론적 방안이 있어도 재교육기관의 운영을 위한 예산이 현실적으로 책정되지 않으면 실행이 불가능하다.

3. 사서직의 재교육 체제의 개선방안

도서관 사서직원의 재교육은 전문직 교육이므로 실무에 그 기능을 활용할 수 없을 때는 이미 교육의 기능을 상실한 것이라 볼 수 있다. 그러므로 전문직의 기능이 변화하면 이를 위한 교육의 방향도 전환되어야 한다. 따라서 현재 사회적 전문기능이 무엇이, 어떻게 바뀌고 있는가 라는 추상적인 문제보다도 무엇을, 어떻게 개선해야 하는가 라는 구체적인 개선방안과 보완에 관한 문제를 분석하고 이를 실천하는 것이 중요하다.

본 장에서는 편의상 대안을 크게 두가지 범주로 나누어 보았다.

첫째는 구조적 개선방안으로서 법령 개정, 제도 개편 등의 근본적인 사항을 다루었고,

둘째는 기술적 개선방안으로 운영상의 개선을 다루었다.

3. 1. 구조적 개선방안

(1) 교육의 원칙을 수정해야 한다.

사서직원의 재교육을 활성화하기 위해서는 사서직원의 '의무'로서 뿐만 아니라 '권리'로서의 재교육이 실시되어야 하며 이는 피교육자의 자발적인 동기유발을 촉진시키는 계기가 되고 결과적으로 능동적인 교육을 실시할 수 있을 것이다.

(2) 교육기관의 기구를 확대해야 한다.

관련협회나 학회, 도서관(문헌정보)학과가 설치되어 있는 대학 등에 위탁교육형식의 재교육을 실시해야 하고, 전문직 사서직원의 지식과 기술을 향상시키는 구체적인 계획, 조정, 실천 등이 뒤따라야 할 것이다. 또한 국립중앙도서관에서도 하의 과단위에서 사서직원의 재교육을 담당하는 것 보다는 기구를 상향조정하여 독립기관으로서 전문적으로 체계적인 재교육을 담당해야 한다.[부록참조: 도표 5]

(3) 재교육의 주기를 현재보다 단축시켜야 한다.

오늘날 도서관 현장은 컴퓨터를 기초로 한 업무환경의 변화와 국민에게 평생교육(Life Education)의 장으로써의 역할을 수행하고 있다는 점을 감안한다면 재교육의 주기는 현재보다 단축되어야 한다.[부록참조: 도표 6, 7]

(4) 재교육 기관의 운영예산을 확보해야한다.

이상과 같은 구조적 개선방안을 위해 재교육 기관의 운영예산이 현실적으로 책정되어야 한다. 그러므로써 우수한 전문강사를 초빙할 수 있다.[부록참조: 도표 8]

3. 2. 기술적 개선방안

(1) 교육과정을 개선해야 한다.

사회환경과 도서관 업무환경의 급속한 변화에 따라 이에 적응하기 위한 사서직원도 그 역할과 기능이 변화해야 한다. 그러므로 교과목의 세분화, 전문화를 통해 실무에 적용할 수 있도록 교육과정(Curriculum)을 개선해야 한다.[부록참조:도표 3]

(2) 관종별로 사서직원을 구분하여 교육을 실시해야 한다.

도서관의 이용자를 볼 때 관종별 특성으로 인하여 업무의 특성 또한 다르게 나타나므로 관종별로 사서직원을 구분하여 교육을 실시해야 한다. 이러한 교육을 통해 피교육자 간의 정보교환이 자연스럽게 이루어지게 되므로 공식적인 교육 이외의 효과도 클 것이라 예상된다. [부록참조:도표 4]

(3) 교육대상자 선정시 업무분야를 고려해야 한다.

도서관 현장은 일반기관과는 달리 같은 도서관이라도 업무의 특수성 때문에 담당분야가 아니면 접근이 쉽지 않으므로 교육대상자 선정시 직급별, 계층별 선정이 아니라 업무별, 주제 분야별로 업무분야를 고려하여 선정함으로써 교육기회의 폭을 확대해야 할 것이다. [부록참조:도표 2]

(4) 교육기관의 개방이 이루어져야 한다.

교육기관의 개방으로 사서직 공무원 뿐만 아니라 사립도서관이나 각급 기업체 자료실의 사서직원에게도 교육의 기회를 부여하여 전문적으로써의 자질을 향상시켜야 한다.

(5) 교육방법 및 교육기법의 개선이 이루어져야 한다.

교육방법은 일괄적인 참여식 교육보다는 교육의 목적을 고려하여 실습중심의 기

법, 강의식 기법, 그룹별 분임연구 기법 등의 교육기법과 효과적인 방법을 적극 활용할 수 있도록 개선되어야 한다.

(6) 교육평가가 개선되어야 한다.

교육평가에 있어서는 사전·후 평가를 실시할 필요가 있다. 교육과정에 임하기 전 피교육자의 사전 지식의 정도를 파악하는 사전평가와 교육과정 후 결과에 대한 평가회 등을 통한 사후평가를 병행하여 실시해야 한다. [부록참조 : 도표 9]

4. 결론 및 제언

현대 사회의 변화는 사회 각 기관의 업무환경에 다양한 변화를 주고 있으며, 특히 어느 기관보다도 사회발전과 밀접한 관계를 맺고 있는 도서관에도 환경변화를 가져오게 하였다.

도서관의 3요소 즉 시설, 자료, 직원 중 도서관의 효율적 운영을 좌우하는 변수는 직원(사서)이므로 계속적으로 변화하는 업무환경에 적극적으로 대처하기 위해 도서관 사서직원은 새로운 전문지식과 기술을 습득하여 효율적인 관리능력을 가지고 정보와 이용자 사이의 매개체적인 역할을 통해 정보전달의 흐름을 원활히 수행하는 정보관리자로서의 역할이 요구된다.

이러한 요구는 전문직으로서의 사서직원에 대한 지속적인 재교육을 실시함으로써 충족될 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 외국과 달리 도서관 사서직원의 재교육에 대한 법적, 제도적 장치가 미흡한 실정이며 관련기관 간의 상호협력체제도 활성화되어 있지 않은 실정이다.

그런 가운데서도 국립중앙도서관에서는 '중견실무자과정'과 '신규실무자과정'을 마련하여 사서직 공무원을 대상으로 교육을 실시하고 있다.

도서관 사서직원의 재교육 활성화를 위한 노력은 사서직원 개개인의 재교육에 대한 자발적인 참여의식과 이를 충족시키기 위한 체계적인 교육과정과 관련기관의 확대, 제도상의 확립 등의 다각적인 지원을 통해 이루어져야 한다.

이를 위해서는 현행 재교육 체제가 개선·보완되어야 한다.

즉 교육기관의 기구확대와 재교육 실시 주기의 단축, 운영예산의 확보 등의 구조적인 개선과 업무분야. 주제분야를 고려하여 대상자를 선정하고, 관종별로 그 특성에 따른 교육을 실시하고, 교육목적에 부합되는 교과목과 교육방법 선정 등의 운영상의 개선이 이루어져야 한다.

그러므로 시대적 요구에 부응하는 전문직으로서의 자질을 갖춘 사서직원을 양성하기 위해 업무특성을 고려하여 실무에 활용할 수 있는 세분화. 전문화된 교육과정이 수반된 지속적인 교육의 실시가 점차적으로 활성화될 수 있도록 모든 도서관인이 노력해야 할 것이다.

끝으로 이 연구를 마치면서 아쉬운 점은 재교육에 관한 도서관학적인 이론적 배경의 자료는 많았으나 실무 중심의 연구에 필요한 자료가 부족했다는 점이며 본 자료에 수록된 모든 내용은 연구자의 의견이며 본 협의회의 공식의견이 아님을 밝혀두고 싶다.

참고문헌

1. 한국행정연구원, 공무원 교육훈련체제의 발전방향, KIPA연구보고 92-11, 1992
2. 최석두, "미래 사서의 역할", 제 31회 전국도서관대회주제발표논문, 1993
3. 전석호, "정보화와 문화산업적 대응", 21세기 논단, 통권 10호, 1993
4. 이진영, "사서직을 위한 재교육관리", 도서관, Vol. 45, no. 1(1990. 1,2)
5. 김경대, 사서직의 계속교육에 관한 연구, 청주 : 청주대학교, 1990
6. 김승환, 평생교육입문, 서울 : 정민사, 1983
7. 사공철 등편, 도서관정보학 용어사전, 서울 : 한국도서관협회, 1987
8. 김병주, "사서직의 발전을 위한 계속교육", 국회도서관보, Vol. 22, no. 4(1985)
9. 도서관진흥법 (법률 제 4352호 1991. 3. 8.)
9. 도서관진흥법시행령 (대통령령 제 13342호 1991. 4. 8.)
10. 김명옥, "사서직제 개선을 위한 방안", 국회도서관보, Vol. 23, no. 2(1986)
11. 권기욱, 대학교직원 평가론 : 교수 · 직원 · 행정가 평가, 서울 : 교육과학사, 1993
12. Encyclopedia of Library and Information Science, Vol. 12, New York : Marcel Dekka Inc., 1968.

부 록

설문조사실태분석

여기 설문들은 국공립대학(교)도서관협의회에 가입된 전국 41개 대학도서관에 근무하는 현직사서직원 수의 약 30%를 표본조사하여 참고자료로 활용하였다.

또한 자료처리방법은 회수된 질문지를 SPSS/PC+ 프로그램에 의해 처리하였고, 그 중 사서직의 재교육에 관한 인식도 및 성향을 중심으로 도표를 작성하고 실태를 분석하였다.

(전체조사결과는 연구자에게 문의 하시기 바랍니다.)

1. 귀하는 도서관에 근무하면서 재교육(연수교육)이 필요하다고 생각하십니까?

① _____ 필요하다 ② _____ 필요없다 [도표 1]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
1	47	35	10	46	23	3	10	5	53	14	82
	88.7	76.1	90.9	82.1	82.1	75.0	62.5	62.5	86.9	100.0	82.8
2	6	11	1	10	5	1	6	3	8		17
	11.3	23.9	9.1	17.9	17.9	25.0	37.5	37.5	13.1		17.2

2. 귀하는 의사결정 과정에서 실무사서들의 참여기회는 얼마나 된다고 생각하십니까?

① _____ 매우 많다. ② _____ 많다.
 ③ _____ 보통이다. ④ _____ 적다.
 ⑤ _____ 매우 적다 ⑥ _____ 기타

[도표 2]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
2	13	6	1	10	8		4	3	9	3	19
	24.5	13.0	9.1	17.9	28.6		25.0	37.5	14.8	21.4	19.2
3	21	15	3	21	9	3	3	1	26	6	36
	39.6	32.6	27.3	37.5	32.1	75.0	18.8	12.5	42.6	42.9	36.4
4	18	15	3	19	11		7	2	19	5	33
	34.0	32.6	27.3	33.9	39.3		43.8	25.0	31.1	35.7	33.3
5	1	9	3	6		1	1	2	7		10
	1.9	19.6	27.3	10.7		25.0	6.3	25.0	11.5		10.1
6		1	1				1				1
		2.2	9.1				6.3				1.0

3. 귀하는 다음 중 재교육 방법으로 효과적인 방법은 어느 것이라고 생각하십니까?

- ① _____ 특정 주제별 업무단위
- ② _____ 도서관 협회 등에서 후원하는 단기강좌, seminar
- ③ _____ 소속기관별
- ④ _____ 기타

0은 무응답

[도표 3]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
0	1	4		4	1		1		4		5
	1.9	8.7		7.1	3.6		6.3		6.6		5.1
1	31	21	5	30	17		11	3	31	7	52
	58.5	45.7	45.5	53.6	60.7		68.8	37.5	50.8	50.5	52.5
2	13	16	2	18	7	2	1	5	19	4	29
	24.5	34.8	18.2	32.1	25.0	50.0	6.3	62.5	31.1	28.6	29.3
3	5	3	2	3	3		2		3	3	8
	9.4	6.5	18.2	5.4	10.7		12.5		4.9	21.4	8.1
4	3	2	2	1		2	1		4		5
	5.7	4.3	18.2	1.8		50.0	6.3		6.6		5.1

4. 귀하는 관종별(예: 대학도서관, 공공도서관)의 사서직원이 같이 교육받는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① _____ 절대긍정 ② _____ 긍정 ③ _____ 절대부정
 ④ _____ 부정 ⑤ _____ 잘 모르겠다 ⑥ _____ 기타 [도표. 4]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등학교	전문대	대학	대학원	
1	7 13.2	3 6.5	1 9.1	7 12.5	2 7.1				9 14.8	1 7.1	10 10.1
2	24 45.3	16 34.8	5 45.5	19 33.9	14 50.0	2 50.0	8 50.0	4 50.0	20 32.8	8 57.1	40 40.4
3	5 9.4	4 8.7		6 10.7	3 10.7		1 6.3		8 13.1		9 9.1
4	16 30.2	21 45.7	5 45.5	21 37.5	9 32.1	2 50.0	6 37.5	4 50.0	22 36.1	5 35.7	37 37.4
5	1 1.9	2 4.3		3 5.4			1 6.3		2 3.3		3 3.0

5. 귀하는 재교육을 주관하는 기관으로서 어느 기관이 가장 적합하다고 생각하십니까?

- ① 국립 중앙도서관 ② 교육부 소속의 연수기관
 ③ 문헌정보학 학부과정이 개설된 대학의 학과 ④ 도서관 협회
 ⑤ 소속기관 ⑥ 기타() 0은 무응답 [도표 5]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등학교	전문대	대학	대학원	
0		1 2.2			1 3.6		1 6.3				1 1.0
1	21 39.6	8 17.4	3 27.3	16 28.6	8 28.6	2 50.0	4 25.0	5 62.5	17 27.9	3 21.4	29 29.3
2	8 15.1	7 15.2	4 36.4	6 10.7	5 17.9		4 25.0	1 12.5	8 13.1	2 14.3	15 15.2
3	15 28.3	12 26.1	1 9.1	16 28.6	8 28.6	2 50.0	5 31.3	1 12.5	17 27.9	4 28.6	27 27.3
4	5 9.4	14 30.4	2 18.2	15 26.8	2 7.1				16 26.2	3 21.4	19 19.2
5	4 7.5	2 4.3	1 9.1	2 3.6	3 10.7		2 12.5		2 3.3	2 14.3	6 6.1
6		2 4.3		1 1.8	1 3.6			1 12.5	1 1.6		2 2.0

6. 위 항①과 같이 재교육(연수교육)이 필요하다면 몇 년 간격으로 실시되는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① _____ 1년 ② _____ 2년 ③ _____ 3년 ④ _____ 4년
 ⑤ _____ 필요없다. 0은 무응답 [도표. 6]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
0	4 7.5 4.0	1 2.2 1.0	1 9.1 1.0	2 3.6 2.0	2 7.1 2.0		2 12.5 2.0		2 3.3 2.0	1 7.1 1.0	5 5.1
1	2 3.8	8 17.4	2 18.2	7 12.5	1 3.6			1 12.5	7 11.5	2 14.3	10 10.1
2	7 13.2	7 15.2	3 27.3	8 14.3	3 10.7		1 6.3		10 16.4	3 21.4	14 14.1
3	22 41.5	14 30.4	3 27.3	20 35.7	10 35.7	3 75.0	5 31.3	2 25.0	24 39.3	5 35.7	36 36.4
4	15 28.3	6 13.0	1 9.1	11 19.6	9 32.1		3 18.8	2 25.0	13 21.3	3 21.4	21 21.2
5	3 5.7	10 21.7	1 9.1	8 14.3	3 10.7	1 25.0	5 31.3	3 37.5	5 8.2		13 13.1

7. 귀하는 재교육의 실시 기간은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?

- ① _____ 1주일이내 ② _____ 2주일정도 ③ _____ 1개월정도
 ④ _____ 2개월이상 0은 무응답 [도표 7]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
0	1 1.9	1 2.2		1 1.8	1 3.6				2 3.3		2 2.0
1	14 26.4	8 17.4	2 18.2	12 21.4	7 25.0	1 25.0	3 18.8		12 19.7	7 50.0	22 22.2
2	26 49.1	27 58.7	6 54.5	31 55.4	15 53.6	1 25.0	12 75.0	8 100.0	28 45.9	5 35.7	53 53.5
3	10 18.9	10 21.7	3 27.3	10 17.9	5 17.9	2 50.0			18 29.5	2 14.3	20 20.2
4	2 3.8			2 3.6			1 6.3		1 1.6		2 2.0

8. 귀하께서는 재교육(연수교육)의 강사로 적합하다고 생각하시는 순서대로 기재하여 주시기 바랍니다.

- ① ___ 문헌정보학과 교수 ② ___ 실무에 종사하는 사서
 ③ ___ 도서관 소속의 기관장 ④ ___ 기타() 0은 무응답 [도표 8]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
0	1 1.9	1 2.2		2 3.6			1 6.3		1 1.6		2 2.0
1	35 66.0	17 37.0	6 54.5	27 48.2	15 53.6	4 100.0	9 56.3	3 37.5	32 52.5	8 57.1	52 52.5
2	15 28.3	25 54.3	4 36.4	24 42.9	12 42.9		4 25.0	5 62.5	28 45.9	3 21.4	40 40.4
3		1 2.2	1 9.1				1 6.3				1 1.0
4	2 3.8	2 4.3		3 5.4	1 3.6		1 6.3			3 21.4	4 4.0

9. 재교육을 받은 후 귀하가 바라는 기대효과는 어떤 것입니까?

- ① ___ 순수한 업무능력 향상을 위하여 ② ___ 경력사항의 발전
 ③ ___ 참가자들간의 업무지식 교환 ④ ___ 소속기관으로의 행정적인 지원
 ⑤ ___ 기타(이유:) 0은 무응답 [도표 9]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
0	1 1.9	1 2.2		1 1.8	1 3.6				2 3.3		2 2.0
1	24 45.3	31 67.4	6 54.5	33 58.9	16 57.1		9 56.3	4 50.0	36 59.0	6 42.9	55 55.6
2		1 2.2		1 1.8					1 1.6		1 1.0
3	26 49.1	10 21.7	3 27.3	21 37.5	9 32.1	3 75.0	7 43.8	3 37.5	20 32.8	6 42.9	36 36.4
4		1 2.2				1 25.0		1 12.5			1 1.0
5	2 3.8	2 4.3	2 18.2		2 7.1				2 3.3	2 14.3	4 4.0

10. 귀하는 도서관 업무중 담당하고 싶은 업무분야는?

- ① ___ 참고·정간 업무 ② ___ 분류·편목 업무
 ③ ___ 수서업무 ④ ___ 전산업무
 ⑤ ___ 기타 0은 무응답

[도표. 10]

문항	성 별		연 령				학 력				계 (%)
	남	여	20~ 29세	30~ 39세	40~ 49세	50~ 59세	고등 학교	전문대	대학	대학원	
0	12 22.6	7 15.2	2 18.2	10 17.9	6 21.4	1 25.0	6 37.5	1 12.5	10 16.4	2 14.3	19 19.2
1	25 47.2	19 41.3	5 45.5	22 39.3	16 57.1	1 25.0	5 31.3	1 12.5	30 49.2	8 57.1	44 44.4
2	7 13.2	7 15.2	1 9.1	11 19.6	2 7.1		1 6.3	2 25.0	11 18.0		14 14.1
3	2 3.8	4 8.7	1 9.1	3 5.4	1 3.6	1 25.0	2 12.5	2 25.0	1 1.6	1 7.1	6 6.1
4	6 11.3	6 13.0	2 18.2	7 12.5	2 7.1	1 25.0	1 6.3	1 12.5	9 14.8	1 7.1	12 12.1
5	1 1.9	3 6.5		3 5.4	1 3.6		1 6.3	1 12.5		2 14.3	4 4.0