



캔자스市 公共圖書館의 再教育 프로그램

鄭 泰 淑
成大·淑大 講師

二年前 Kansas市 公共圖書館은 再教育프로그램을 시작하였으며, 이제 圖書館 活動에 그 결과가 나타나고 있다. Harold Jenkins氏가 1977年 3월에 Kansas 公共圖書館長이 되었을때, 그는 再教育 프로그램의 重要性에 대한 강한 信念을 표명했고, 즉각 全的으로 그와같은 프로그램을 담당할 職員을 배치하였다. 많은 진보를 가져왔고, 全體的인 努力이 아직 進行되고 있다.

Kansas市에서와 같은 일은 美國內의 여러 곳에서 일어나고 있다. 都市환경 내지 都市社會구조가 달라졌고 圖書館利用者가 變하였으며, 圖書館에 對한 要求가 바뀌었고, 圖書館財政은 줄어들었다. 사람들은 郊外에 나가 살고 이들의 要求에 應하기 위해 郊外·圖書館이 세워지기 始作하고, 都市自體는 變化된 要求에 應할 수 있는 變化된 圖書館이 必要하다. 圖書館은 새로운 技術(technology)을 利用하여 主題別部署를 강조하던 時期를 벗어나 利用者의 要求를 더욱 강조하는 方向으로 變化되었다.

다른 大都市와 마찬가지로 Kansas市도 課稅財政사정이 惡化하였고 절름발이식 인플레이의 二重의 어려움에 봉착했다. 이같은 재난을 극복할 長期計劃에서는 人件費를 줄이고, 撥給을 위한 지출과 도서관 자료 구입비 사이에 보다 균형을 찾을 必要가 있었다. 이것은 持久戰을 요하는 일로 新規採用은 금지되고, 空席은 도서관內에 이미 근무중인 사람의 轉補로 자리를 메꾸었다.

이 같은 상황에서 再教育問題가 대두되었다. 즉 轉補에 대비하여 職員들의 적응성을 키우며, 轉補의 必要에 앞당겨 教育시킴으로써, 도서관인들이 圖書館의 여러 기능에 대해 알고, 圖書館構造에 變化가 있을 때 어떠한 자리에서 일하고 싶은 가를 미리 생각할 수 있도록 함이다.

Kansas市 公共도서관은 훌륭한 전통을 지닌, 歷史 깊은—中西部의 기준으로는—기관으로, 전문적인 장서량이 눈부실 정도이며, 많은 훌륭한 主題司書를 포함하여 職員수도 많았다. 그러나 圖書館利用者의 要求가 變化됨에 따라 위와 같은 형태의 圖書館奉仕를 修正할

必要性은 分明해졌다. 여러군데로 나뉘어져 있던 主題別部署를 中央參考奉仕部로 통합하였다. 여기에는 主題參考司書들이 一般參考司書(generalists)가 되도록 훈련이 必要했고, 새로 도입된 電算데이터 베이스(Computerized Data Base)를 다룰 수 있도록 教育했다.

중래의 대출方式은 CLSI(CL Systems, Inc.)로 대체되었다. 낡은 目錄의 方式은 OCLC(Ohio College Library Center System)로 바뀌었다. 한 때는 한 방에 가득히 目錄司書와 타이피스트들이 들어 앉아 일을 했는데, 이제는 目錄司書 2인과 컴퓨터 터미널(Computer Terminal) 하나로 족하다. 그 많던 目錄司書와 타이피스트들은 다 어디로 갔을까? 도서관內의 다른 자리—대개는 보다 흥미있는 일자리—로 옮겼다. 즉 圖書館間에 相互貸借制度가 점차 강조됨에 따라 이分野에 훈련된 職員이 必要하게 됐다. 또한 定期刊行物의 마이크로필름室도 확장되어 職員이 必要했다.

有能한 奉仕支援者들(Volunteers)—혹은 圖書館見習 訓練生—을 최대한 이용하는 것이 몹시 중요하다. 細部的인 訓練프로그램을 計劃하여 워크숍(Workshop), 短期과목들, 講義, 세미나, 그리고 圖書館內 實習을 통해 실시했다. 이 모든 것 중에서도 가장 意味가 있었던 것은 圖書館 先輩 職員과 圖書館 技術 및 경험을 나누는 時間이었다고 한다.

Kansas市 公共圖書館에서 승진을 위한 再教育 프로그램(Career Development)은 1976年 1월에 始作되었다. 첫 해에는 42명의 職員이 研修를 끝냈다. 이는 圖書館內 고참 職員들이 各 部署別로 非專門圖書館員을 教育시키기 위해 일련의 研修의 機會를 마련한 것이다. 圖書館 奉仕의 8가지 面을 選定하여 各 分野別로 效果的인 教育을 위한 강좌를 마련했다.—收書目錄情報 혹은 相互貸借, 兒童讀書指導, 貸出, 필름資料, Missouri주의 歷史 및 家系, 定期刊行物, 參考奉仕—圖書館 各 部署의 部長이 研修 감독을 맡고, 다음과 같은 案을 책임지어 作成한다.

1) 이루고자 하는 具體的인 內容을 밝혀 研修의 目

標를 設定하고 修了期間을 밝힌다.

- 2) 강좌의 資料, 講義方式등을 포함한 講義概要.
- 3) 期間內의 各 時間別로 다룰 講義主題計劃書.
- 4) 특수 主題의 學習을 수월히 하기 위한 研習問題.
- 5) 강좌 終了時의 시험 : 구두시험, 필기시험, 혹은

實習 테스트로 研修者가 기본적인 기술을 익혔는지 알아 본다. 첫째는 연수기간이 일정치 않았는데, 現在는 일주일에 하루 9주간의 강습으로 확정되었다. 完全하지는 않다해도 그런대로 圖書館奉仕를 概括적으로 알아보는 데는 만족스럽다.

순전히 圖書館機能과 關係되는 과목은 圖書館內 專門家들로 충분했으나, 時間管理(Management of Time), 權利의 委任(Delegation of Authority), 意思決定, 效果的인 評價技術(Evaluation Techniques), 人間關係, 對外業務, 讀書개발, 效果的인 書面 및 口頭 意思 疏通의 方法과 같은 과목에는 外部에서 전문가들을 초빙했다. 즉 네군데 大學에서 講師를 모셨다.

과거에도 많은 큰 公共도서관에서 研修강좌를 열었지만, 後에 정규 도서관학과 科目에 올려 중단되었었다. 어떤 意味에서도, 과거의 研修講座를 낮게 評價하려는 건 아니지만, Kansas市 公共圖書館의 再教育 프로그램이 과거의 研修科目과 다른 點을 들고 싶다.

우선 과거의 研修生들은 높은 水準을 要求하는 어렵고 고도 개괄적인 시험을 거쳐서 選定된 잠재적인 고용자(Potential employee)였다. 이들은 이미 임용된 사람들이 아니고, 職場을 求하는 사람들로써, 그들중 몇은 專門的인 圖書館 職階의 맨 下位에서라도 始作하게 되는 것을 감사히 생각했다. 現在의 프로그램은 現職者의 能率을 向上시키고, 變化하는 圖書館의 變化하는 要求에 맞추어 나갈 수 있도록 돕기 위한 것이다.

과거의 研修講座의 主題는 이 圖書館이 必要로 하는 基本的인 圖書館技術이었다. 오늘의 主題는 이 圖書館에서의 圖書館奉仕 訓練이외에 主題를 넓혀, 態度訓練(Attitudinal Training), 人間關係, 管理의 概念, 훌륭한 근무습관의 基本原理, 人間相互間의 行動으로 世界 어디서나 적용될 수 있는 것이지만 특히 Kansas市 公共圖書館의 직장상황에 적용되는 것들이다.

위의 研修課程(Career Development)은 人事考課실시에 원만하고 다양한 방법을 제공해 준다. 즉 個人의 態도와 근무실적을 評價할 수 있는 사람이 지속 상관 뿐만 아니라, 研修課程에서 그 個人과 밀접한 접촉을 하였던 고도로 訓練되고 성실한 高참직원들이 있다.

職員의 적응력이 改善되고, 效果的인 轉補가 용이하였다는 例는 많다. 세명의 分館職員은 參考奉仕 經驗이 적었지만, 本館의 장서량의 많음과, 그 속에서 일하는 즐거움이 큼을 알고 本館에 자리가 생겼을 때 지

원하여 지금은 훌륭한 직원이 되었다. 分館에서 온 3명의 有能한 兒童指導司書는 위의 研修課程을 通하여 참고업무부서나 相互貸借일을 하는 데서도 큰 만족를 느낄 수 있음을 알았고, 또 다른 한 사람은 도서관의 전반적인 業務를 익힌 뒤 分館의 長이 되었다. 예전 같으면 兒童指導司書가 行政職을 맡는 일은 거의 없었다. 우수한 高교졸업생 하나는 分館으로 부터 훈련을 받으러 와서 定期刊行物 奉仕業務에 흥미를 느껴 空席이 생겼을 때 지원을 하였고, 訓練期間中에 그의 能力을 인정해준 定期刊行物部의 長은 그를 받아 들였다 이렇듯 적당한 자리에 다 맞아 들어갔다.

그렇지 않은 例도 있다. 즉 어떤 職員은 研修期間을 마치고, “좋은 프로그램이다. 그러나 나는 내가 現在 맡은 일에 만족한다.” 이같은 만족를 느낀다는 것은 얼마나 좋은 일이고, 그들은 더욱 훌륭한 적응속에 더욱 훌륭하게 업무를 수행할 것이며, 이 같이 만족하고 있는 부하직원을 가진 상관은 얼마나 幸福한가?

職員間의 關係改善은 처음에는 그 정도까지 생각해 보지 못했던 수확이었다. 서로 가까이 떨어져 있는 部署에서 20년씩 일해 온 사람들도 처음으로 상대방部署의 업무를 알게 되어 圖書館利用者를 적절히 부서로 안내할 수 있게 되었다. 前에는 커피時間이나 회합에서만 만나 서로 상대방의 업무에 대한 피상적인 理解를 하고 있었을 뿐이었다.

오늘날과 같이 人事解雇가 심한 때에 어떻게 그런 프로그램을 마련할 수 있는가? 그렇게 하지 않을 수 없었기 때문이다. 그 결과 지출을 줄이고도 職員의 분위기 改善, 調整, 적응력, 技術의 改善, 그리고 圖書館目標에 대한 理解와 獻身이 따랐다. 再教育 프로그램에 가장 큰 지출이 된 것은 職員의 時間인데 그만큼 투자의 價値가 있었다고 본다.

再教育의 결과 높은 水準의 奉仕를 계속할 수 있고, 職員들 共同의 창의적인 思考의 결과, 奉仕의 改善 및 改革이 可能했다—비록 지난 18個月 사이에 職員의 수를 18% 감소해야 했지만.

再教育은 여러가지를 뜻하지만 Kansas市 公共圖書館에서는 圖書館 現職者의 能率을 向上시킬 것만을 目標로 하였다. 職員들의 個人的인 成長 및 만족을 증가시킨 것은 물론인데, 이것은 再教育프로그램의 副産物이었지, 첫번째 目標은 아니었다.

과거의 再教育 프로그램은 專門職司書자리의 후보자를 대상으로 했으나, 현재의 Kansas公共圖書館 訓練 프로그램에는 圖書館長으로 부터, 專門司書, 準司書, 事務職員, 사환까지 모두를 포함한다. 결국 모든 이를 대상으로 하는 것이 要指이며, 끝나면 다시 시작하게 된다. 즉 再教育프로그램이란 모든 職員을 대상으로 다시 始作하여 계속되는 것이다. 그러므로써 變化에 따르는 긴장을 완화하고 새로운 思想의 자극을 받도록 한다.