

圖書館職員의 教育訓練에 關하여

韓 斗 完
國際經濟研究院 責任研究員

I. 序 論

平生教育의 必要性이 높아지고 있으며, 成人教育이라고도 할 수 있는 社會教育機能이 各界各層을 망라하여 널리 시행되고 있다. 企業에 있어서의 社員에 대한 再教育뿐 아니라 公職者에 대한 各種 研修 및 再教育이 多樣하게 이루어지고 있다. 이렇게 職員들에 대한 教育訓練의 必要性이 높아지는 現實을 감안하여 볼 때, 圖書館職員에 대한 教育訓練은 더욱 절실한 必要性을 느끼게 된다. 왜냐하면, 社會의 變遷 그리고 學問分野의 發展에 따라 圖書館도 과감하게 舊態에서 벗어나야 할 것은 당연한 일이지만 그 보다도 중요한 것은 文化社會의 에이전트(agent)인 司書들의 性格과 責任에도 전과 다른 새로운 要素가 요구되기 때문이다.¹⁾ 특히 司書를 專門職이란 觀點에서 보면 더욱 그러하다. 司書도 하나의 職業일 바에는 다른 모든 職業과 마찬가지로 個人的 生活을 유지하기 위한 收入을 얻을 수 있는 手段인 동시에 社會의 需要를 그 社會構成員으로서 어떤 部分을 分擔하고 있다는 점에서는 다를 바가 없다. 이와같이 職能的인 면에서는 같다 할지라도 一般的으로 個人的 生活을 營爲한다는 면보다는 社會와의 關聯性이 더 강할 때 그 職業을 專門職이라고 부르게 된다. 어떤 職業이든 社會性이 전연 없다는 것은 하나도 없지만 專門職이라고 할 때에는 그 社會의 責任이나 社會的 意義가 다른 것보다 두드러지게 강하게 나타난다고 볼 수 있다.²⁾ 이러한 社會性이 강한 專門職인 司書의 教育訓練의 必要性을 재삼 強調하여도 무리는 아닐 것이다.

圖書館職員의 訓練은 圖書館 서비스를 改善하고 擴張하는데 대한 解決하지 않으면 안될 제일 중요한 問題를 가지고 있다. 충분히 訓練된 圖書館職員의 不足은 開發途上國뿐만 아니라 적지 않은 先進國에도 역시 나타나는 現象이다.³⁾ 이러한 人力 不足인 現實에 직면한 圖書館界에서는 現職에 있는 職員은 물론, 新入職員에 대해서도 충분한 專門的 職業에 대한 教育뿐만 아니라 一般的 職業人으로서 필요한 여

1) 金世鎔, 「圖書館과 社會」(서울: 韓國圖書館協會, 1971), p.151.

2) 上掲書, p.159.

3) J.E. Sabor, 「圖書館學教授法」, 服部金太郎, 岡田 靖 共譯, (東京: 日本圖書館協會, 1974), p.3.

러가지 면에서의 教育訓練도 實行하여야 함은 새삼 강조할 필요가 없는 것이다.

教育訓練의 目的은 職員의 能力을 충분히 살려서 圖書館의 成果에 결부되도록 組織化하기 위해 職員의 能力을 開發하는 것이다. 그러기 위해서는 各圖書館에서는 教育訓練制度를 設立하고 또한 個人의 經歷管理를 실시하며 나아가 業務上의 能力 開發에 힘을 기울여야 할 것이다. 圖書館職員에 대한 教育訓練은 家庭教育이나 學校教育과는 달라 圖書館의 目的을 달성하기 위한 知識의 向上과 人間關係의 改善에 중점을 둘뿐만 아니라 圖書館職員으로 하여금 圖書館職員인 동시에 社會의 一員이라는 것을 깨닫게 해야 할 것이다. 따라서 적게는 職場에서 크게는 地域社會 또는 國家의 一員으로서 人格形成을 위한 教育이어야 할 것이다.

教育訓練에서 얻는 成果로는, 新入職員에게는 職場에 대한 親近感을 最短期日內에 造成시키며, 業務面에서는 質量面에서 標準水準에 조속히 도달할 수 있으며, 職員들의 資格과 能力을 向上시키며, 事故를 減小시키며, 새로운 技術과 知識에 職員을 迅速히 適應시키며, 不滿, 缺勤 및 轉職率을 減小시키고, 職員이 자기의 能力을 最大로 發揮하도록 하는 것이다.⁴⁾

教育訓練을 역사적으로 살펴보면, 처음부터 組織의 으로 실시된 것이 아니고 新入職員은 職場에 配置되면 前任者로부터 일을 하면서 그때그때 示唆을 받거나 經驗의 인 指導를 받기도 하고 또한 自己努力으로 스스로 習得하였던 것이다. 따라서 그것은 專門의 教育訓練이 되지 못하였다. 20世紀에 들어와서는 職能分화가 이루어져 단순한 指導에서 專門的인 면서도 組織의 教育訓練制度가 發展하게 된 것이다. 社會가 복잡해지고 職場組織도 專門化되면서 職員에 대한 教育訓練이 經驗的 習得만으로는 不足하게 되어 學課와 實習으로 分化하여 專門의 教育訓練이 된 것이다.

더우기 圖書館職員에 대한 教育訓練은 圖書館의 近代化와 公共性의 意義가 강조되는 오늘날에 있어서는 全職員, 즉 最高管理者에서부터 一線職員 혹은 新入職員에 이르기까지 組織的, 專門的 및 理合的인 教育訓練을 받아야 하며, 圖書館에서는 制度의 으로 이러한 教育訓練을 받도록 하게 할 任務가 있다고 보아야 할 것이다.

앞으로, 圖書館職員에 대한 教育訓練에 관하여, 教育訓練의 計劃, 方法 및 評價, 그리고 新入者에 대한 教育訓練 및 現職者에 대한 教育訓練에 대해서 알아보고, 現在의 圖書館職員에 대한 教育訓練에 대한 韓國에서의 問題點을 分析하기로 한다.

4) P. Pigors and C.A. Myers, *Personnel Administration*, (New York: McGraw-Hill, 1977), pp. 261-262.

Ⅱ. 教育訓練의 計劃, 方法 및 評價

1. 教育訓練의 計劃

教育訓練은 그 必要性和 그 期待되는 利點 때문에 실시하며, 教育訓練에 대한 計劃 역시 이러한 必要性이나 利點에 따라 具體的으로 樹立될 수 있을 것이다. 教育訓練에서 期待할 수 있는 것을 살펴보면 다음과 같다.⁵⁾

첫째, 新入者에 대해서는, 資格을 갖춘 指導者에게 잘 지도를 받음으로써 一定한 業績을 올릴 수 있는 상태에까지 빠른 時日에 到達할 수 있다.

둘째, 教育訓練은 新入者뿐만 아니라 現職者에게도 필요하며, 現職者에 대해서는 教育訓練의 效果로서는 現職務에 대한 業績을 더욱 높이기 되는 것이다.

셋째, 教育訓練의 一般的인 目的의 하나는 그 組織의 構成員으로 하여금 組織活動에 도움을 줄 수 있고 더 많은 協力을 할 수 있도록 하는 것이다.

네째, 構成員에 대한 教育訓練을 함으로써 리더쉽(leadership)의 能力이 增大되고 人間關係가 圓滑해지고, 士氣가 높아지고, 顧客에 대한 서비스가 改善되고 消耗品의 損失이 줄어들고, 業務方法이 改善되게 되는 것이다.

다섯째, 熟練된 사람이나 資格을 갖춘 사람을 採用하지 못했을 경우 教育訓練을 통해서 人力不足을 解決해 갈 수 있으며, 어떤 경우에는 이렇게 教育訓練을 받은 사람이 매우 유능해질 수 있는 것이다.

여섯째, 教育訓練은 構成員으로 하여금 知識과 技術을 習득케 함으로써 職場에 대한 安定感을 주게되고, 더 좋은 報酬도 받게 됨으로써 個人으로 매우 有益한 것이다.

이상과 같이 教育訓練에 의해서 期待할 수 있는 利點이 있을 餘地가 있다고 생각하면 教育訓練을 할 必要性이 있는 것이다. 이렇게 教育訓練의 必要性의 檢討에서 확실히 필요하다고 느끼게 되면, 教育訓練에 대한 具體的인 計劃을 다음과 같이 세워야 할 것이다.

첫째, 教育訓練을 받아야 할 對象者를 選任해야 한다. 教育訓練을 받아야 할 對象者를 먼저 選任해야 할 理由는 教育訓練의 內容, 期間, 場所, 擔當者 및 方法 등이 對象者에 따라 알맞게 決定되어야 하기 때문이다.

둘째, 選任된 對象者에 따라 教育訓練의 內容을 決定해야 한다. 教育訓練의 內容을 決定하기 위해서는 對象者의 擔當職務를 충분히 研究·分析하여 教育訓練의 內容을 段階別로 명확하게 作成하여야 하며, 對象者의 個別的인 勤務實態, 能力, 態

5) Dale S. Beach, *Personnel*, (New York: The McMillan Company, 1970), pp.376-377.

度 등도 檢討하여 教育訓練의 段階인 內容과 比較하여 가면서 충분한 學習이 이루어지도록 內容을 計劃 및 作成해야 한다.

셋째, 對象者와 教育訓練의 內容이 決定되면, 이들에 따라 教育訓練의 時期와 期間이 決定되어야 한다. 또는 時期와 期間에 따라 對象者나 內容이 決定되는 경우도 있다. 그리고 時期와 期間은 教育訓練의 種類, 擔當者, 對象者의 能力, 目的, 場所 등에 의해서 確定되는 것이다.

넷째, 教育訓練의 場所는 對象者, 內容, 時期 및 期間에 따라 정해지며, 個別教育訓練이나 혹은 集團教育訓練이나에 따라 다르며, 職場內教育訓練이나 혹은 職場外教育訓練이나에 따라서도 다르게 決定되는 것이다.

2. 教育訓練의 方法

教育訓練에는 그 職場에서 職務를 통하여 행하는 職場內訓練(on the job training)과 職場을 떠나서 職務와는 독립되어 있는 형태로 하는 職場外訓練(off the job training)이 있으며, 그 指導方法에는 講義法, 集團討議法, 事例硏究法, 役割演技法, 비지니스 게임(business game), 自己開發法 등이 있으며, 다음과 같이 各方法에 關하여 살펴보기로 한다.⁶⁾

첫째, 講義法(lectured method)은 教育訓練 對象者를 일정한 場所에 集합시켜 놓고 教育者는 일방적으로 講義하고 對象者는 受動的으로 聽講하는 方法이다. 이 方法은 눈과 귀로만 教育訓練을 받는 것이므로 效果面에서는 큰 期待를 하기 어렵다.

둘째, 集團討議法은 集團을 對象으로 하여 構成員 相互間에 民主的인 討議方法을 통하여 經驗과 知識 및 情報를 交換하거나 또는 競爭意識, 連帶感, 協同感, 集團意識과 參與意識을 일으키는 效果를 위해 실시하는 方法이다. 이 方法은 構成員의 아이디어와 情報를 交換하는데 가장 좋은 方法이며, 그 效果로서는 集團의 共同目的을 수용하기 쉬우며, 個人의 態度를 合理的인 目標指向 側面으로 전환시키기 쉽고 集團全體 構成員을 對象으로하여 指導性和 協同性을 배양할 수 있으므로 좋은 教育訓練方法이라고 할 수 있다. 集團討議法の 種類로는 自由討議法(free discussion) 또는 非公式集團討議法(informal group discussion), 開發의 討議法(development conference), 陪席討議法(panel discussion), 對話(colloquy), 公開討議(forum), 심포지움(symposium) 등이 있다.

셋째, 事例硏究法(method of case study)은 日常生活의 實際問題를 중심으로 問

6) 柳基鉉, 「人間關係論」(서울: 貿易經營社, 1977), p.177.

題를 제기하고 그 解決을 위한 資料 및 情報을 蒐集하여 集團討論을 통해 解決方案을 强구하는 能力을 배양함으로써 管理에 있어서의 構成員의 創造力과 分析力을 발휘할 수 있는 機會를 賦與하는 方法이다.

넷째, 役割演技法(role playing method)은 心理劇(psychodrama)이라고도 하며, 원래는 精神病的 治療法으로서 發達된 것인데 現代組織에서는 管理者教育에 이용되고 있다. 人間이 일정한 役割을 통하여 社會에 參加하고 組織에 있어서도 자기에게 부여된 役割을 보다 잘 遂行하는 것이 組織에 대한 適應의 核心이다. 따라서 役割演技를 통하여 人間關係에 대한 洞察을 시키는 것이 役割演技法이다.

다섯째, 비즈니스 게임(business game)은 게임理論(game theory)을 이용한 一種의 橫擬演習이다. 즉 게임을 이용하여 構成員에게 基本的인 運營의 戰略을 周知·把握시키는 方法인데 이는 現實性이 희박하지만 幹部를 養成하는 方法으로 이용하는데 좋은 方法이다.

여섯째, 自己開發法(method of self-development)은 人材開發·育成은 自生的으로 자신의 努力을 통한 自己開發이 가장 중요하므로 自己申告制度나 構成員 相互評價制度 및 構成員自己開發과 教育指導를 위한 自己診斷制度 등의 이용으로 構成員의 內的인 問題와 組織側의 問題를 効率的으로 解決하는 方法을 말한다.

3. 教育訓練의 評價

이상과 같이 그 必要性에 따라 計劃되어 적절한 方法에 의해 실시된 教育訓練이 과연 그 目的에 따라 잘 되었느냐를 評價한다는 것은 중요한 일이다. 그러나 教育訓練의 評價에 있어서 短期的인 經濟的 評價에만 치중하는 것은 長期的인 眼目에서 볼 때 그렇게 바람직한 것이 못되는 것이다. 그래서 長期的인 側面에서 社會的 目的과 關聯시켜 教育訓練에 관한 評價基準을 살펴보면 다음과 같다.⁷⁾

첫째, 教育訓練의 對象 및 關係者에 대하여 教育訓練의 必要性이 충분히 충족되고 있는가. 이러한 教育訓練의 必要性에는 技術的인 것뿐만 아니라 社會的인 것도 고려되어야 한다.

둘째, 教育訓練의 內容은 教育訓練의 方法과 手段을 통하여 충분히 教育訓練對象者에게 전달되었는가.

셋째, 教育訓練의 內容에는 教育訓練의 對象이 靦연적으로 수용되었으며, 要望된 知識·技術·態度가 把握되었는가.

7) 金時鍾, 「職業訓練」(서울: 三英社, 1979), p.300.

넷째, 教育訓練 對象者에게 그 職務에 맞는 새로운 知識이나 技術을 적용하고 있는가.

다섯째, 管理者가 教育訓練의 對象者인 경우 教育訓練 對象者의 行動變化를 部下, 同僚職員 및 上司 등의 關係者에 의하여 支持를 받고 있는가.

여섯째, 管理者가 教育訓練의 對象者인 경우 教育訓練의 對象者의 行動變化는 그 部下의 行動에 所望하는 變化를 일으키고 있는가.

일곱째, 教育訓練 對象者 및 同僚들의 行動變化는 그들의 滿足感을 충족시키며 經濟的·社會的 組織目的의 成達度를 向上시키고 있는가.

이상과 같은 것이 教育訓練의 一般的인 長期的 側面的 評價基準이라 볼 수 있다.

Ⅲ. 圖書館職員의 教育訓練

지금까지 教育訓練에 대한 計劃, 方法 및 評價에 대해서 살펴보았다. 그러면 이렇게 計劃된 教育訓練이 有効한 方法에 의해 實施될 圖書館職員의 教育訓練, 즉 新入職員에 대한 入職教育訓練(entrance orientation) 및 現職者에 대한 教育訓練에 대해서 알아보기로 한다.

1. 新入職員 教育訓練

入職教育訓練은 教育訓練過程의 첫 段階이며, 매우 중요한 한 過程인 것이다.⁸⁾ 入職教育訓練의 內容, 期間, 方法 등은 新入職員의 學歷이나 圖書館의 事情 및 教育訓練의 條件 등에 따라 차이가 있을 수 있다. 그러나 모든 圖書館 管理者들은 新入職員에게 效果的인 入職訓練을 할 責任이 있으며, 이 入職訓練을 시행할 때에 주의해야 할 점은 제공해야 할 情報, 時期 및 方法에 있다.⁹⁾

入職教育訓練에 포함되어야 할 最小限의 情報는 다음과 같다.¹⁰⁾

첫째, 一般的인 背景으로서, 그 圖書館의 目的, 組織, 特徵 및 規律이 있으며, 人事情報가 있으며, 惠澤 및 施設에 관한 것이 있으며, 職員들의 特別活動 등이 있다.

둘째, 특별한 職務紹介로서, 新入者의 職位에 대한 情報, 직접적으로 協力해야

8) G. Edward Evans, *Management Techniques for Librarians*, (New York: Academic Press, 1976), p.196.

9) K. B. Stebbins, *Personnel Administration in Libraries*, 2nd ed. by F.E. Mohrhardt, (New York: The Scarecrow Press, 1966), p.44.

10) *Ibid.*, p.45.

할 職位와의 關係, 新入者가 소속된 部署의 組織, 運營 및 圖書館의 다른 機能과의 關係, 裝備, 報告節次 및 그밖의 關聯된 事實들이 있다.

셋째, 個人的인 職務에 관한 것으로서, 業務에 대한 상세한 事項들과 給與에 관한 것이 있다.

新入職員에 대한 教育訓練의 時期는 매우 중요하다. 그러나 圖書館의 크기나 性格 및 目的에 따라 각각 달라질 수 있으나 入職 첫날 한꺼번에 해버리는 것은 좋지 않다.

新入職員에 대한 教育訓練의 方法은 알려줄 情報의 전달수단에 직접적으로 관련되어 있다. 一次的인 全般的인 事項에 대해서는 小冊子를 만들어서 사용하는 것도 한 方法이 될 것이다. 그러나 個人마다 다른 事項에 대해서 거기에 알맞는 다른 方法을 택해야 할 것이다.

이상과 같이 실시하는 新入職員에 대한 教育訓練에 대해서는 유의할 점은 다음과 같다.¹¹⁾

첫째, 教育訓練課程은 職員의 所屬意識을 增進시킬 수 있도록 作成되어야 한다.

둘째, 新入職員 자신이 職員이라는 意識이 들도록 해야 한다.

셋째, 關係있는 여러 사람의 紹介와 歡迎은 新入職員의 不安感을 제거시킬 수 있어야 한다.

넷째, 新入職員이 무엇을 바라는가에 대한 精確한 情報가 蒐集되어야 하며, 이에 대한 대책이 준비되어야 한다.

다섯째, 教育訓練에 대한 새로운 情報와 他機關에 대한 情報教育이 실시되어야 한다.

여섯째, 新入職員이 당연히 알아야 할 情報는 提供되어야 하며, 相互間의 意見交換이 이루어져야 한다.

일곱째, 중요한 情報는 숨김없이 알려주어야 한다.

여덟째, 情報를 提供하고 新入職員이 바라는 意見交換을 할 때에는 新入職員이 바라고 있는 態度와 所屬意識이 파악되어야 하며, 이에 대한 대책이 준비되어야 한다

이렇게 하여 新入者에 대한 教育訓練을 計劃에 의해서 마쳤다고 거기에서 그치지 말고, 圖書館의 管理者는 가능한 한 매번 新入職員을 歡迎해야 하며,¹²⁾ 큰 圖書館에서는 新入職員 그룹별로 歡迎할 수 있으나 小개의 圖書館에서는 個別的으로 할

11) 金時鍾, 前掲書, p.148.

12) K. B. Stebbins, op. cit., p.46.

수 밖에 없다. 그리고 先任者들은 新入職員이 어느 정도 業務에 익숙해질 때까지는 친절하게 계속 指導해 줄 필요가 있다.

2. 現職者 教育訓練

新入者에 대한 教育訓練으로 만족하지 말고, 現在에 職務를 遂行하고 있는 現職者에 대해서 계속적으로 教育訓練을 실시하는 것은 社會環境이 變化하고 知識情報가 쏟아져 나오는 지금 어느 組織이나 機關보다도 圖書館에서 더욱 절실히 필요한 것이다. 특히 情報資料를 蒐集, 處理, 配布 및 利用시키는 專門職에 종사하는 司書들에게는 專門知識에 관한 教育뿐만 아니라 人間關係면에서도 教育訓練이 필요하다. 이렇게 필요한 現職者 教育訓練을 실시할 때 關心을 가져야 할 教育訓練의 네 가지의 국면은 다음과 같다.¹³⁾

첫째, 教育訓練의 必要性은 어떻게 決定되었는가?

둘째, 教育訓練 方法間的 相對的 長點은 무엇인가?

셋째, 教育訓練의 相互補助의 長點은 무엇인가?

넷째, 教育訓練으로써 무엇을 成就할 수 있을 것인가?

이러한 면에 관심을 가지고 실시하는 教育訓練이 과거에는 技術開發에만 重點을 두었는데, 지금은 態度開發에도 重點을 두며, 教育訓練의 價値는 다음과 같은 點에 달려 있다.¹⁴⁾

첫째, 管理的인 면이 尊敬을 받는지 어떤지,

둘째, 職員들이 人事實務를 이해하고 그 利點을 알고 있는지,

셋째, 職員들이 勤務條件에 滿足하고 있는지,

이렇게 하여 실시하는 教育訓練이 效果를 얻기 위하여 現職者 教育訓練中에서 가장 유의할 점을 보면 다음과 같다.¹⁵⁾

첫째, 現職者 教育訓練은 職員의 忠誠心과 奉仕關與度の 增進에 重點을 두어야 한다.

둘째, 職員의 苦情의 解消으로써 그들의 士氣를 북돋아 주어야 하며, 利用者가 갖는 苦情도 解消되어야 한다.

셋째, 教育訓練을 통하여 業務의 效率을 높임으로써 職員에게도 利點이 있어야 한다.

13) Ibid., p.54.

14) Ibid.

15) 金時鍾, 前掲書, p.152.

그러면 이러한 現職者에 대한 教育訓練은 어떤 形態로 어떻게 실시할 수 있는가에 대해서 알아 보기로 한다.

가. 圖書館內에서의 教育訓練

圖書館內에서의 教育訓練은 職務와 직접적으로 관련된 教育訓練이므로 平素의 勤務에는 별 지장이 없으며 費用도 적게 들고, 管理方針이나 方法에 따라 여러 形態로 나누어지게 되나 여기서 살펴 보려는 것은 다음과 같다.

첫째, 昇進에 關係되는 것으로는, 位値를 바꿈으로써 그 사람에게 變化를 가져오게 하는 것이다.¹⁶⁾ 만약 그 사람이 下位職의 司書로 시작하였다면, 그는 圖書館 本部에서 部署長을 돕도록 해야하며, 다음 段階로 자기가 원래 있던 分館이나 部署의 責任者로 옮기게 하고, 그 다음에는 全般的인 管理體系와 關係가 있는 最高管理者의 水準으로 옮기는 것이다. 이런 制度의 주된 利點은 圖書館의 擴張에 따라 즉시 昇進이 가능하며, 이렇게 함으로써 職員으로 하여금 全體體系를 이해하도록 하여 活動範圍를 넓혀주게 되는 것이다.

둘째, 職務로테이션(job rotation)으로서, 어떤 圖書館 管理者는 어느 정도 職員들의 相互交換 可能性은 圖書館이나 個人的으로나 좋다고 느껴 왔다고 한다. 그러나 圖書館이 모든 職位에 대해서 相互交換을 원하는 것이 아니고 약간의 職務로테이션은 個人이나 圖書館에 도움이 될 것이다.¹⁷⁾ 職務로테이션은 職員들에게 能力이나 技術의 폭을 넓혀주기 위해 행해지며, 可變의인 業務能力을 제공하며, 매우 日常의인 業務로부터 휴식을 주게 되는 것이다.¹⁸⁾

셋째, 專門家 招請에 의한 教育訓練으로서, 圖書館業務에 대한 改善이나 變化가 필요하다고 느낄때나, 全般的으로 職員들의 專門性이나 人間關係에 있어서 圖書館業務와 關聯되는 專門家を 招請하여 教育訓練을 받는 것이다. 이 方法에 의하면 他機關에서 個別的으로 教育訓練을 받는 것보다 時間과 經費가 절약되며 全職員이 한꺼번에 教育訓練을 받을 수 있는 長點이 있다.

나. 圖書館外에서의 教育訓練

우선 圖書館外의 教育訓練의 가장 代表的인 것은 專門機關의 세미나와 會議를 들 수 있다.¹⁹⁾ 이 方法의 一次的인 利點은 勤務環境에서 떨어져 있으며, 모든 時間을 그 프로그램에서 보낼 수 있는 것이다. 그러나, 일반적으로 이것은 教育訓練의 有

16) G. Edward Evans, op. cit., p.198.

17) K. B. Stebbins, op. cit., p.56.

18) G. Edward Evans, op. cit., p.199.

19) Ibid., p.201.

用性에서 限界가 있다고 생각된다.

둘째, 專門機關에서 실시하는 圖書館實務를 담당하는 職員을 對象으로 하는 研修教育이 있다. 이것은 擔當業務나 혹은 關聯이 있는 業務에 대해서 專門의인 知識이 필요하다고 느낄 때 職員들 가운데 對象者를 選任하여 集中的으로 필요한 知識이나 技術을 익히는 것이다. 이것은 實務에서 직접적으로 效果가 나타날 수 있는 方法이다.

셋째, 職員의 能力開發을 위하여 長期的인 眼目에서 職員들을 學校에 進學시키는 일이다. 여기에는 圖書館長이나 母機關長의 特別한 配慮가 뒤따라야 하며 政策的으로 이 制度를 受容할 수 있다는 前提條件이 필요하다. 國家的인 次元에서도 長期教育投資라는 觀點에서 現職者의 進學을 장려한다면, 司書의 地位向上이나 資質向上을 위해서는 이 制度가 가장 效果의이며 바람직한 것이라 믿는다.

넷째, 海外教育이 있다. 그러나 現在까지 圖書館職員들을 海外로 教育訓練을 보낸 경우는 그렇게 많지 않았다. 海外教育 역시 적극 장려하여 專門知識이나 技術을 배울뿐만 아니라 視野를 넓혀서 外國의 좋은 制度를 배우도록 해야 할 것이다.

IV. 問題點

이상과 같이 圖書館職員의 教育訓練에 대해서 알아 보았다. 그러면 지금부터는 現實적으로 행해지고 있는 圖書館職員의 教育訓練에 있어서 問題點은 없는가. 또 있으면 어떠한 問題點이 있는가를 다음과 같이 分析하기로 한다.

① 經濟的인 側面에서 人間에 대한 投資는 다른 物的인 投資와 같이 投資動機에 있어서 合理的인 投資가 될 수 없다는 것이 認識되어 있지 않다.²⁰⁾

② 教育訓練을 未來의 效率을 높이는데 利用하려하지 않고 現在의 效率을 위한 것으로 생각하여 消費라고 여기는 경향이 있다.²¹⁾

③ 政府가 長期的이고 積極的인 支援에 있어서 소홀하다.

④ 一般社會에서 圖書館職員을 教育訓練시킴으로써 圖書館의 機能이 向上되어 社會에 더 많은 貢獻을 하게 된다는 것을 認識하지 못하고 있다.

⑤ 傳統的인 大學教育이 知識의 蓄積이나 傳達에는 제일 좋은 方法이며, 現職者

20) 韓國開發研究院, 「우리나라 教育費, 教育需要形態 및 教育의 經濟成長寄與分析」(서울: 韓國開發研究院, 1975), p.14.

21) G. S. Becker, 「人的資本」, 佐野陽子 譯(東京: 東洋經濟新聞社, 1976), p.18.

의 上級學校의 進學도 이런 면에서는 人間開發이라는 觀點에서 現社會에 잘 받아들여져야 하는데 그렇지 못하다.

⑥ 教育의 質과 適切性에 관한 問題가 나타나고 있다.²²⁾ 教育訓練을 한다고 모두 効果的이라고는 할 수 없으며 또한 各者의 環境이나 特性에 모두 알맞다고는 할 수 없다.

⑦ 產學協同體制가 時急하다.²³⁾

⑧ 教育에 있어서 技術革新이 여러 면에서 이루어져야 하며 個人이나 團體에 있어서 教育에 대한 誘引이나 動機가 있어야 한다.²⁴⁾

⑨ 계속 教育을 받게 할만한 動機를 가지도록 司書들의 專門職에 대한 態度, 活動 및 努力을 開發할 수 있겠는가가 문제다.²⁵⁾

⑩ 圖書館職員을 全的으로 教育訓練하는 專門機關이 없다.

⑪ 끝으로 圖書館職員 自身들이 教育訓練을 하여 能力開發에 努力하는 熱誠이 필요하며, 館長이나 母機關의 機關長이 職員開發에 대한 積極的인 態度가 필요하다.

V. 結 論

圖書館職員에 대한 教育訓練의 必要性을 時代的 環境에 부응하는 圖書館機能을 遂行하기 위해서는 불가피하게 느끼게 되는 것이 오늘날 圖書館界의 現實인 것이다. 이러한 時代的 흐름에 順應하면서 自己의 職分을 誠實히 지켜가며 專門職인 司書로서의 矜持를 가지고 社會의 중요한 一役을 맡고 있는 圖書館人들의 地位向上과 資質向上을 위해서는 計劃的·組織的·合理的이고 一定한 水準에 이르는 教育訓練이 부단히 이루어져야 함은 새삼 強調할 필요가 없는 것이다.

이러한 教育訓練이 계속적으로 꾸준히 이루어져 圖書館人들의 社會的 重要性이 더욱 높아지려면 最高管理層에 있는 사람이나 一線實務者나 圖書館人 스스로가 機會를 만들고, 또한 모두가 積極的·能動的으로 教育訓練에 임하여 效果를 最大로 높이고, 他職員이나 他圖書館에도 教育訓練의 必要性을 認識시키도록 하여야 할 것이다.

22) 阿野重男, 新井有男編, 「現代アジアの教育課題」(東京: アジア經濟研究所, 1976), p.37.

23) 上掲書, p.151.

24) Y. T. Li, *Technical Innovation in Education and Industry*, (New York: Van Nostrand Reinhold, 1980), pp.46-47

25) E. W. Stone, *Professional Development of Librarians*, (Metuchen: The Scarecrow Press, 1969), p.15.

〈參 考 文 獻〉

1. 金世翊, 「圖書館과 社會」 서울: 韓國圖書館協會, 1971.
2. Sabor, J.E., 「圖書館學教授法」, 服部金太郎, 岡田 靖 共譯, 東京: 日本圖書館協會, 1974.
3. Pigors, P.& Myers, C.A., *Personnel Administration*, New York: McGraw-Hill, 1977.
4. Beach, D.S., *Personnel*, New York: The McMillan Company, 1970.
5. 柳基鉉, 「人間關係論」 서울: 貿易經營社, 1977.
6. 金時鍾, 「職業訓練」 서울: 三英社, 1979.
7. Evans, G.E., *Management Techniques for Librarians*, New York: Academic Press, 1976.
8. Stebbins, K.B., *Personnel Administration in Libraries*, 2nd ed. by Mohrhardt, F.E., New York: The Scarecrow Press, 1966.
9. 韓國開發研究院, 「우리나라 教育費, 教育需要形態 및 教育의 經濟成長寄與 分析」 서울: 韓國開發研究院, 1975.
10. Becker, G.S., 「人的資本」 佐野陽子 譯, 東京: 東洋經濟新聞社, 1976.
11. 河野重男 新井有男編, 「現代アジアの教育課題」 東京: 아시아經濟研究所, 1976.
12. Li, Y.T., *Technological Innovation in Education and Industry*, New York: Van Nostrand Roinhold, 1980.
13. Stone, E.W., *Professional Development of Librarians*, 1969.

고객 여러 분의 꾸준한 지도와 편달로 성장한
 폐사는 항상 여러 분의 편익에 도움이
 되고자 봉사하는 자세로
 일하고 있습니다.

- 유네스코 쿠폰 대행기관
- 단행본 및 학술잡지
- 구미서적 수입판매

科學書籍센터

SCIENCE PUBLICATIONS CENTER

서울特別市 鍾路區 鍾路 1街21番地 光化門私書函333号

電話 (723) 6719 (725) 0934