

지방자치와 사서직 공무원 연수

Local Autonomy and Training of Public Librarians

이 명 규(Myoung-Gyu Lee)*

목 차

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 서론 | 4. 3 교육과정 및 교육기간 |
| 2. 지방자치와 도서관 | 4. 4 학습평가 실태 |
| 3. 사서 연수제도의 변천과정과 현황 | 5. 지방자치시대에 사서 연수제도의 개선안 |
| 3. 1 사서 연수의 필요성 | 5. 1 교육훈련기관의 분권화 |
| 3. 2 사서 연수제도의 변천과정 | 5. 2 교육대상자 및 교육일정 |
| 3. 3 사서 연수제도의 현황 | 5. 3 교과과정 개발 |
| 4. 지방자치에서의 사서 연수제도 문제 | 5. 4 교육방법 및 교육강사 |
| 4. 1 중앙집중제의 교육 | 5. 5 교육평가 |
| 4. 2 교육수요조사 실태 및 연수기관 | 6. 결론 |

초 록

사서직은 본질적으로 전문적인 지식과 기술을 습득하고 연마하기 위하여 장기적이고 지속적인 훈련과 연찬이 필요한 직종이다. 적절한 재교육을 통하여 새로운 지식과 정보 그리고 기술을 습득해 나가야 할 필요성이 있다. 이러한 교육의 기회가 바로 연수제도이다. 기존의 연수제도의 문제점과 개선방안을 살펴본 바, 교육훈련방향은 중앙집중식을 지양하며 각 지방의 교육훈련계획에 따라 실시되어야 하고, 교육방법에서는 각 지방에 있는 이론과 실제 전문가를 강사로 초빙하며, 교육평가에서는 선택전문교육의 학점제 및 공통전문교육의 수료제를 시행하여야 한다. 끝으로 사이버교육의 활성화와 도서관협회의 역할 제고 등도 연수제도에 도입되어 사서의 전문성 능력배양에 일조해야 할 것이다.

ABSTRACTS

A public librarian is an occupation, which requires long-term, continuous training and difficult study to acquire and cultivate professional knowledge and skills. It is a necessity to achieve new knowledge, information and skills via appropriate retraining. A training system is the method which gives chances of retraining to public librarians. After examining some of the problems with the existing training system, it is apparent that the direction of training system needs to be decentralized. That is each local branch should be autonomous in terms of new training for librarians. For the method of training system, each autonomous unit would integrate the different theories to apply to the community-at-large and invite practical specialists from the local community to lecture. The training classes would be elective in that the each librarian could choose the classes he/she wants to take and give them credits for that, but the certificate for the class would also go towards completion for the required technical training. Finally, the utilization of cyber-education should be introduced, and the library association's role strengthened, to help public librarians cultivate their specialties.

키워드: 사서 연수, 사서 연수제도, 사서직 공무원, 사서 교육훈련, 사서 직무교육

* 전남대학교 문헌정보학과 조교수(gyulee@chonnam.ac.kr)
논문접수일자 2002년 8월 27일
게재확정일자 2002년 9월 14일

1. 서론

사서직이란 본질적으로 전문적인 지식과 기술을 습득하고 연마하기 위하여 장기적이고 계속적인 훈련과 연찬이 필요한 직종이다. 더욱이 오늘날과 같이 급변하는 정치·경제·사회적 추세 속에서 이러한 변화에 대처하기 위해서는 적절한 재교육을 통하여 새로운 지식과 정보 그리고 기술을 습득해 나아가야 할 필요성이 점점 더 높아지고 있다.

한편, 지방자치는 지역의 주민들이 가지고 있는 모든 욕구, 즉 참여와 민주화의 욕구, 생활의 질적 향상의 욕구, 문화적인 욕구 등의 충족을 위하여 지역주민 자신들의 당면 문제를 직접 또는 대표자를 뽑아서, 그 지역주민이 부담하는 비용으로, 그 지방의 행정을 통해 그 문제를 해결해 나가는 제도이다. 이러한 현실적 논리를 가진 지방자치시대에 접어든지 상당한 시간이 지났다. 지방자치는 지역의 일, 즉 지역내의 정치·행정·사회·교육·문화 등 모든 분야의 일을 그 지방자치 단체가 주관하고 주민의 합의 과정을 통하는 방식이 되는 것은 극히 자연스러운 현상이며, 그 실질내용에 있어서는 자치입법의 제정, 사업계획의 수립과 이에 따른 소요예산의 책정 등이 주를 이루게 된다.

이러한 지방자치시대에 도서관은 지역사회의 교육·문화·정보활동의 구심체 역할을 하는 곳으로서 지역주민의 새로운 지식 및 정보 향유를 위해 그 역할과 기능은 더욱 강화되어야 할 것이다. 아울러 이러한 도서관에 근무하는 사서직 공무원 역시 스스로 자신의 역량을 기르고 의식을 전환하며 전문성을 유지 발전

시키는 자세를 확립해야 한다. 이를 가능케 하는 여러 방법 가운데 가장 효과적인 것이 재교육훈련을 통한 연마라고 할 수 있다.

또한, 지방화 및 자치화의 흐름은 사서직 뿐만 아니라 모든 지방공무원에 대한 자립능력의 제고와 자치역량의 향상을 크게 요망하고 있다. 자치행정을 수행하게 됨으로써 중앙지향에서 지방중심으로, 의존행정에서 자율행정으로, 지원 받는 체제에서 자급하는 체제로 전환되어 가는 과정에 이르게 되었다.

이와 같은 제도적, 환경적 변화에 긍정적이고도 능동적으로 부응하여 올바른 방향을 정립하고 전문성의 효율성을 높이기 위해서는 이를 담당하는 공무원의 사고와 행동을 새로운 수요에 일치하도록 변환시키고 그 처리능력을 갖추도록 해야한다. 이러한 능력의 제고는 결국 계속적인 교육훈련을 통해서 성취될 수 있다.

그런데 현재의 사서직 공무원의 교육훈련의 제도를 보면, 아직도 서울 중심의 중앙집중적이고 중앙의존적인 사서직 연수체도로써, 지방자치시대에 적절성과 효율성의 측면에서 볼 때, 적지 않은 개선의 여지가 있는 것으로 보인다.

사서연수가 사서들간에 사서의 전문성 증대를 위한 본질적인 목적보다는 승진을 위해 필요한 형식적인 과정으로 인식되어 지고 있는 실정이며, 이러한 근본적인 문제점 이외에도 현행 사서 연수제도는 서울에 집중된 중앙 중심의 연수기회, 그리고 이러한 중앙집중에서 기인한 연수 방법의 적절성 부족, 연수에 대한 유인체제 미흡 등의 문제점이 지적되고 있다.

따라서 이제 이러한 문제점에 대한 분석을

통하여 지방자치시대에 있어서 사서 연수제도의 개선 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 지방자치와 도서관

2.1 지방자치와 분권화

최근 10여년 전부터 우리 나라에서 가장 큰 환경의 변화는 정치 제도의 변화로서 지방 자치의 실현이다. 일반적으로 지방자치란 일정한 지역의 주민들이 지방공공단체를 구성하여 국가의 일정한 감독아래 그 지역 안의 공동문제를 자기 부담에 의하여 스스로 또는 대표자를 통하여 처리하는 것을 말한다(최창호 1995, 45-47).

또한, 손재식(1991, 34-36)의 견해를 살펴 보면, 지방자치란 일정한 지역을 기초로 하는 단체가 자기 사무, 즉 지역의 행정을 그 지역 주민의 의사에 따라서 자기의 기관과 재원에 의하여 독자적으로 수행하는 행위라고 할 수 있다. 따라서 지방자치의 요건은 자치권을 가지는 지역단체의 존재와 그 단체의 사무에 주민이 참여할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 하는 것이다.

이러한 의미에서 지방자치에는 두 가지 기본요소가 내포되어 있다고 볼 수 있다. 그 하나는 단체자치의 요소이고 다른 하나는 주민 자치의 요소이다. 이 두 가지 요소는 근대적 의미의 지방자치에 불가결한 요소로 간주되고 있다.

결국 지방자치는 행정의 민주성과 능률성을 제고하는데 매우 유력한 지방행정제도이다.

그러나 이런 기능이 제대로 발휘되자면 중앙 정부와 지방자치단체 사이에 역할이 적절하게 나누어지지 않으면 안된다. 즉, 지방분권은 지방으로의 경제력 분산, 행정과 재정의 분권, 교육과 문화의 분권을 의미한다. 지방에 사람과 재정과 정보가 모이고 행정과 재정에서 결정권이 지방으로 이양되며 지방 고유한 문화가 창조적으로 계승 발전되는 것이 지방 분권이다.

지방자치단체의 행정기능을 우리 나라의 지방예산을 총괄하는 행정자치부의 예산편성지침을 중심으로 구분하여 보면, 지역개발기능, 산업경제기능, 사회복지기능, 문화·교육기능, 지역방위기능 및 행정관리기능의 여섯 가지로 나누어 볼 수 있다.

이 중에서 문화·교육기능을 구체적으로 살펴보면, 지방자치단체는 사회적 욕구 또는 성장·발전의 욕구를 충족하기 위하여 자치행정을 통하여 문화적 기능 또는 교육기능을 수행하게 된다. 문화적 기능은 경제발전에 따라 주민소득이 증대하면 그 중요성이 더욱 부각되며, 우리 나라의 경우 1990년대부터 이런 경향이 뚜렷하다. 그리고 교육기능은 나라에 따라 정도가 다르지만 정부와 민간, 그리고 정부 중에서도 중앙정부와 지방자치단체가 그 역할을 적당하게 분담하게 되는데 우리 나라의 경우 초등은 정부의 역할이 압도적이나 중등은 민간교육기관에 대한 의존율이 높고, 정부간 역할분담을 보면 중앙정부는 정책결정을 지방정부는 집행과 관리기능을 주로 맡고 있다.

먼저, 삶의 질과 깊은 관련을 맺고 있는 문화적 기능을 위한 주요사업은 다음과 같은 것이 있다(김영중 2000, 234). ① 지역의 문화재

와 민속자료를 발굴·보존하는 사업, ② 문화 행사를 유치하고, 문화활동의 공간을 설치, 관리하는 사업, ③ 지역의 독특한 풍습과 향토문화를 형성하고 전승시키는 사업 등이다.

또한, 지역주민에 대한 교육은 교육청이라고 하는 별도의 교육기관과 초·중등 학교를 중심으로 이루어지는데 교육자치에 있어서 중요한 몇 가지 요소를 지적하면 다음과 같다(김영중 2000, 234). ① 학생의 교육을 위하여 초·중등학교 시설을 설치·관리하는 사업, ② 학원 등 사회교육과 다양한 시민교육의 기회를 제공하는 사업, ③ 교육·과학·기술·체육·기타 학예행정을 담당하기 위하여 교육청을 설치·운영하는 사업 등이다.

이러한 정치제도의 변화는 오늘날의 사회구조와 생활양식의 변화를 가져왔으며, 이로 인하여 야기되는 여러 가지 도전을 극복하기 위한 필연적인 현상이 평생교육과 계속교육의 출현이라고 할 수 있다. Lengrand(1970, 25-27)는 계속교육의 필요를 자극하는 현대의 도전으로 다음의 몇 가지를 지적하고 있다. ① 현대의 급격한 변화와 인구의 증대, ② 과학적인 지식과 기술의 발전, ③ 민주화를 위한 정치적 도전, ④ 매스컴의 발달과 정보의 급증, ⑤ 경제적 수준의 향상과 여가의 증대, ⑥ 생활양식과 인간관계의 균형상실, ⑦ 이데올로기의 위기 등이다. 이와 같이 정치, 사회, 경제, 문화 등 모든 부분에 걸쳐서 계속교육의 필요성이 야기되었다.

따라서, 사회의 변화는 도서관 기능의 변화를 요구하였으며, 도서관 기능의 변화는 그 곳에 근무하는 사서직에 대한 계속적인 교육을 필요로 하였다.

2. 2 지방자치제에서의 도서관

지방자치가 실시됨에 따라 도서관의 역할과 기능도 시대적 추이에 의해 다양하게 변화하고 있다. 특히, 공공도서관은 지방화시대의 주체인 지역 주민의 다양한 욕구와 의사가 반영된 도서관으로서의 능동적인 역할을 수행해야 할 것이다. 따라서 지방자치제에서 지역의 공공도서관은 지방자치단체의 행정기능 중에서 문화·교육기능에 해당된다고 볼 수 있으며, 다음과 같은 역할 및 기능의 강화를 필요로 하는 실정이다.

첫째, 사회재교육의 기능으로서, 지역주민의 교육과 문화의 교육원 역할을 수행하는 것이다. 지역주민의 교육 및 문화적 욕구에 필요한 자료와 서비스를 통해 주민의 지적, 문화적 수준을 향상시키는 것이다. 둘째는 지역문화 활성화 기능이다. 지방자치의 실시로 지역주민들의 욕구는 더 구체화되고 세분화되었으며, 더욱 지역적인 특색을 갖고자 한다. 특히 지역마다 갖고 있는 문화 정서에 따른 요구가 강해지고 있다. 마지막으로 도서관의 전통적인 정보 서비스 기능에 확대되고 부가적인 기능을 추가하는 정보문화 원천으로서의 기능이다. 즉, 다양한 형태의 정보와 자료를 적극적으로 활용 제공함으로써 정보를 통한 지역 문화 창출을 가져오는 것이다.

이와 같이 도서관은 정보제공, 문화활동, 교육기관으로서의 기능을 수행하는 유일한 기관으로서, 경제논리나 법률적 문제로 그 가치를 평가할 수는 없는 것이다. 아울러, 이러한 기능을 효과적으로 잘 수행되기 위해서는 결국 여기에 근무하는 직원들에 대한 교육훈련

이 체계적으로 잘 이루어져야 할 것이다.

3. 사서 연수제도의 변천과정과 현황

3. 1 사서 연수의 필요성

도서관 경영활동의 기본 요소는 인적 요소로서의 사서(librarian)와 물적 요소로서의 자료와 시설로 구성되어 있다. 그래서 도서관의 3요소를 사서, 자료, 건물이라고 흔히들 말하며, 도서관 경영활동은 이러한 인적, 물적 요소를 유기적으로 결합시켜 효과적으로 활동시키며 도서관 봉사에 만전을 기하고자 하는 활동의 총칭이다(김세익 1985, 4).

일반적으로 도서관의 3요소 중에서도 가장 중요한 요소는 사서변인이라고들 한다. 이것은 도서관의 정보서비스 성패가 사서에 달려 있다고 보는 견해로서, 서비스의 질을 높이기 위해서는 사서의 질을 개선해야 하며, 사서의 전문성을 향상시켜 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 우선 사서에 대한 교육이 강화되어야 함을 의미하는 것이다.

사서교육은 직전(pre-service)교육과 현직(in-service)교육으로 구분되며, 직전교육이 대학 및 사서 교육원 등에서의 사서 양성을 위한 자질 함양에 비중을 두고 있다면, 현직교육은 전문인으로서의 능력을 유지·발전시키기 위하여 사서직 공무원 생활을 통한 부단한 자기 연수와 연찬을 의미한다고 볼 수 있다.

전문직으로서의 사서는 고도의 지적 능력을 지니고 있어야 하며, 비교적 긴 기간 동안에

결친 준비교육을 받아야 한다. 또한 사서직이 전문직으로 자리 매김을 하기 위해 장기간의 직전교육도 필요하지만, 고도의 지적 능력의 유지와 향상을 위해서는 현직교육도 절대적으로 중요하다. 사서직의 전문성 신장을 위해 현직교육은 꼭 필요한 것으로 고도의 지적 능력의 유지와 향상은 사서직 생애에 걸친 꾸준한 현직 연수를 통해서만 달성될 수 있는 것이다.

따라서, 사서직은 그 전문성을 유지·발전시키기 위해서는 계속교육을 통한 직업적 연찬으로 그 책임과 봉사를 행하는 직업이므로 어느 전문직보다도 교육의 기회가 확대되어야 한다. 바로 이것이 계속교육시스템의 일환인 사서 연수제도가 될 수 있다.

3. 2 사서 연수제도의 변천과정

1997년 7월에 공무원교육훈련법에 의한 국내 유일의 사서직 전문교육훈련기관으로 국립중앙도서관이 지정되었다. 이러한 사서 연수는 국립중앙도서관의 다양한 기능 중의 하나로서, 결국 사서 연수제도의 변천과정을 살펴보는 것은 국립중앙도서관의 기능 중에서 사서교육에 관한 변천사를 살펴보는 것과 같다.

여기에서는 사서교육에 관한 역사적인 변화과정을 총독부도서관, 국립도서관, 국립중앙도서관으로 구분하여 사서양성 및 강습에 대한 교육을 살펴보고자 한다.

현재의 국립중앙도서관은 1923년 11월 30일에 조선총독부도서관으로 창설하여 1925년에 개관을 함으로서 출발을 했다고 볼 수 있으며, 그 후 1945년 8·15광복으로 인하여 1945년 9월 29일에 국립도서관으로 발족하고

10월 15일에 개관하였다. 1946년 4월 1일에는 국립도서관에 부속 '조선도서관학교'를 개교하였다(그 후 6·25사변으로 자동 폐지 됨). 그리고 1963년 10월 28일 도서관법이 제정 공포됨에 따라 국립중앙도서관으로 승격되고 제2차 업무 면에서 많은 발전을 이루게 된다.

3. 2. 1 조선총독부의 사서교육

1933년 7월 1일 칙령 제176호로 공포한 '국립도서관직원령' 제5조 및 제6조 3항에서 국립도서관장과 사서가 되는 자격을 '사서검정시험에 합격한 자'라고 규정하고 있다. 그러나 이것에 대한 시행세칙은 공포되지 않았다. 그래서 1935년 10월 서울에서 개최되었던 전국도서관대회에서 총독부도서관의 관장이 제출한 시행세칙방안에 의하여 1936년 10월 10일 '문부성령' 제18호로서 '공공도서관 사서검정 시험규정'이 공포되게 되었다.

그리고 총독부도서관은 이러한 시험규정이 공포되기 전에 사서실 직원들이 지켜야 할 수칙을 제정(1936년 7월 18일)하였는데, 이 수칙을 살펴보면 다음과 같다(국립중앙도서관 1973, 223-224).

사서실계원 수칙

계원은 다음 사항에 대한 연구와 노력을 게을리 하지 말 것이다.

- 교육일반 특히 사회교육에 관한 상식의 함양에 노력할 것
- 현대 간행 도서에 대한 광범한 지식을 구할 것
- 정식 사서와 촉탁은 목록 및 분류법에 정통하고 여하한 신간서라 할 지라도 완전히 정리할 능력이 있어야 한다. 조수라 할 지라도 대략 이에 준

하는 실력이 있어야 한다.

- 필시는 정해자로 1일 100매의 열람용카드를 작성하는 것을 표준속도로 할 것
- 주관은 각종 집계 및 검산을 하는데 필요하다. 이상은 사서계원 누구든지 구비해야 할 필수 조건이지만 간부인 정식 사서와 촉탁은 더욱 아래 각항에 대하여 연찬에 노력할 것이다.
- 도서관계를 사무적, 학술적으로 지도할 수 있어야 함은 물론 사회교육에 있어서도 지도자가 될 것
- 신서, 고서, 양서중 적어도 그중 하나에 대하여서는 서지학적으로 전공하고 또한 이것을 감정할 수 있어야 할 것
- 항상 우량도서가 충실해 질 수 있도록 유의함과 아울러 일반도서의 평가 및 인쇄 제본에 관하여서는 연구를 게을리 하지 말 것
- 문부성 사서 검정시험에 합격할 것
- 적어도 한 외국어를 해독할 수 있는 실력을 갖출 것
- 열람, 관외대출, 순회문고, 아동문고, 부인문고, 소문고 통속도서관 중 적어도 그 하나를 전문적으로 연구할 것
- 도서관학 이외의 학예중 한 학문을 연구하여 적어도 중등교원에 상담할 수 있는 실력을 소지할 것

이는 도서관운영에 있어서 직원의 능력이 도서관 발전에 지대한 영향을 미친다는 것을 의미하며, 오늘날의 전문직으로서 사서의 필요성을 인정하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 직전교육과 동시에 현직교육으로서의 역할을 했던 기관이나 제도로는 문부성도서관원양성소와 도서관사무견습생제도 및 강습회가 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같다.

문부성도서관원양성소는 유능한 사서의 확보를 위하여 유능하다고 인정되는 직원을 선택하여 당시 유일한 사서 전문교육기관인 문부성도서관원양성소에 입소를 명하여 2년간의 교육을 받게 하였다.

한편, 유능한 사서가 확보된 후에는 중앙도서관으로서 군립하면서 다른 도서관의 직원들을 위하여 도서관사무견습생제도를 창안하여 교육을 실시하였다. 이 견습생제도는 1개월간을 견습기간으로 하고 총독부도서관의 직원과 다름없이 일하도록 하였는데 이 기간 중에는 숙소와 식사를 총독부도서관이 제공하면서 훈련을 해주는 제도로서 다른 도서관으로부터 환영을 받았으나 오래 지속되지 못하였다.

총독부도서관은 당시의 한국내 도서관계에서 항상 지도적 입장에서 여러 사업을 전개하였으며 다른 도서관은 이에 적극 협력하였다. 법으로 명문화된 것은 없었지만 다른 도서관과 비교하면 건물이 크고 직원 수와 장서 수가 월등하게 많았기 때문에 이러 하였던 것이다.

도서관원의 교육면에서 보더라도 전국의 도서관원들을 위하여 강습회를 개최하여 사서교육을 실시하였는데 이는 실질적으로 총독부도서관이 적당한 시기를 택하여 강습회를 주관하고 실시하여 전국의 도서관원의 질적인 향상을 도모하고 있었다.

우리 나라에서 최초로 도서관관계강습회가 개최된 것은 1931년 8월 5일 조선교육회가 주최하여 강습한 것을 시작으로 해서 1943년까지 9회가 개최되었다. 1944년에도 개최할 예정에 있었으나, 전쟁이 점점 심해져 가고 있었기 때문에 중지되고 해방을 맞게 되었다.

3. 2. 2 국립도서관의 사서교육

일제의 36년간, 다른 모든 분야가 그러하듯 도서관들도 일본인들이 관리 운영하였기 때문에 해방이 되자 도서관계에 여러 가지 어려운 문제에 당면하게 되었다. 그 중 가장 큰 문제는 필요한 인재가 부족한 것이다. 그리고 여러 곳에서 도서관이 신설되어 도서관의 실무자 양성과 현직 도서관원에 대한 교육은 날이 갈수록 긴급하게 되었다.

국립도서관도 직원의 수요는 점차 증가하여 갔으나 도서관 직원 중에서 자료를 정리하는 업무에 종사할 수 있는 교육받은 사서가 없었던 것이 큰 문제였다. 사서를 양성하고 사서를 교육하는 기관도 없었거니와 또한 일제시대에는 중요한 업무를 일본인들이 하였기 때문에 한국인 사서가 거의 없었던 것이다.

그래서 지도적 입장에 있었던 국립도서관은 6·25사변이 나기까지 3번의 강습회를 개최하였다. 그리고 직원 중에서 적임자를 선발하여 국립도서관학교에 입교하여 사서과정을 이수하도록 하였고, 한편으로는 단기로 개최되었던 강습회에는 많은 사람들을 보내어 수강하도록 하였다.

1947년에 처음으로 개최되었던 제1회 강습회에서 특기할 일은 수강자가 한곳에 합숙하였던 것이다. 문교부 지도자양성소에서 수강자와 국립도서관의 간부들이 강습기간 중 합숙하였는데 낮에는 강습회장에서 도서관업무에 관한 강의를 수강하였고 강의가 끝나면 합숙소에 가서 각자 자기 지방의 도서관 사정과 계획을 이야기하였는데 이러한 이야기에서 서로의 의견이 교환할 수 있는 시간이 되었다.

6·25사변으로 강습회는 중단되었으며, 국

립도서관은 전란으로 흐트러진 도서관계를 정비하기 위한 여러 계획을 세웠다. 그리고 1954년에 기존의 강습회와는 전연 성격이 다른 강습회를 개최하게 되었다. 이 강습회는 강습기간도 길었을 뿐만 아니라 강좌의 종류와 내용도 획기적인 것이었다.¹⁾

이 강습회는 완전히 새로운 문헌정보학이 도입되었음을 뜻하는 것이며 한국에서의 새로운 문헌정보학이 출발하였다는 기점이 되는 것이라고 하겠다. 1955년부터는 새로 조직된 도서관협회에 이관하게 되었으나 국립도서관은 강습회가 보다 큰 성과를 거둘 수 있도록 항상 크게 협력하였던 것이다(국립중앙도서관 1973, 336-338).

3. 2. 3 국립중앙도서관의 사서 교육

국립중앙도서관은 1963년 도서관법이 제정 공포됨에 따라 국립도서관에서 국립중앙도서관으로 승격되고 제도나 업무 면에서 많은 발전을 이루게 된다.

사서교육을 법률상으로 인정받게 된 것은 1963년 10월 28일자로 공포된 도서관법과 1965년 3월 26일자로 공포된 도서관법 시행령에서 비롯되었다. 도서관법 제6조에 보면 “...사서직원 자격과 양성에 관하여 필요한 사항은 각령으로 정한다”라고 명시하여 전문직으로서의 사서의 자격과 구분을 명백히 하기 시작하였고, 국립중앙도서관이 법에 의하여 사서 강습을 실시한 것은 도서관법 시행 규칙

제5조에 의해 도서관학 강습 지정 기관으로 지정되면서부터이다.

즉, 1967년 9월 1일 도서관법 시행령 부칙 경과조치에 의한 국공립의 공공도서관 또는 국공립의 학교도서관에 근무하는 사서직 공무원(사서업무에 종사하는 지방공무원을 포함)을 대행으로 제1회 정·준사서 자격취득 강습회를 실시하고, 경과조치와 관계없는 전국 각 도서관에 근무하는 도서관원(학교도서관 제외)에 대해 도서관법 시행령 제4조 제2항 및 제3항에 의한 정·준사서 자격취득 강습을 실시하여 도서관을 효율적으로 운영할 수 있도록 양성하였다. 이러한 강습회는 1967년부터 1986년까지 65회에 걸쳐 실시하여 총 3,544명의 사서를 양성 배출하였다.

그 후, 1983년 1월 19일에 중앙교육연수원의 분원으로서 사서직 공무원의 직무교육과정을 설치하여 운영하였으며, 1985년에는 총무처로부터 사서직 공무원 교육훈련과정을 설치 운영하도록 승인 받았으며, 1991년의 도서관 및 독서진흥법의 개정에 따라 도서관 및 문고의 직원에 대한 연수 규정을 신설하였고, 1997년 7월 7일에는 사서직 교육훈련 전담부서를 설치하기 위한 국립중앙도서관의 직제를 개정하였고, 1997년 7월에 총무처로부터 공무원교육훈련법에 의한 국내 유일의 사서직 전문교육훈련기관으로 국립중앙도서관이 지정되었다.

1) 강습회의 기간과 설강된 강좌를 비교해 보면,
 제1회강습회(1947년) 제2회(1948) 제3회(1949) 1954년 강습회
 기간 9일 5일 6일 18일
 강좌 12강좌 8강좌 8강좌 19강좌

3. 3 사서 연수제도의 현황

국립중앙도서관은 공무원교육훈련법 제4조의 '전문교육훈련기관' 조항과 제10조의 '교육훈련의무' 조항의 근거 및 도서관 및 독서진흥법 제16조 제1항 제10호와 도서관 및 독서진흥법 시행령 제20조의 '도서관 및 문고직원에 대한 연수' 조항의 근거로 해서, 사서직 국가공무원, 지방공무원 및 기타 사서직원을 대상으로 유·무상의 교육훈련을 실시하고 있다.

사서직 교육훈련의 목표는 ① 지식정보화시대 대응능력 향상을 위한 전문교육 및 정보화 교육 강화, ② 창의적 사고와 효율적 직무수행 능력을 겸비한 전문사서 육성, ③ 국민의 봉사자로서 사명감을 가지고 최선을 다하는 도서관인 양성 등이며, 그 세부의 교육훈련 운영 방침으로는 다음과 같이 설정하고 있다(국립중앙도서관 2001, 4).

교육훈련 운영 방침

- ① 도서관 운영관리 능력을 배양할 수 있는 분야별 전문교육 확대
 - 도서관 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 교육프로그램의 다양화
 - 디지털·인터넷시대 전문인력 양성을 위한 전문 교육과정 개설
 - 전국공공도서관 디지털자료실 개설에 따른 정보화 특별교육 지속 실시
- ② 전문성 신장을 위한 직무중심의 체계적 교육훈련 실시
 - 교육훈련의 전문성 제고를 위하여 실무와 이론을 겸비한 강사진 편성 운영
 - 직무능력향상을 위한 실무중심의 실용성 있는

교과목 편성

- 교육과정별 적정인원 유지 및 교육횟수 조정으로 전문교육 이수기회 확대
- 교육훈련 평가의 과정별 형평성 유지로 공정성·객관성 확보
- ③ 공무원 정신교육 및 정부시책 교육 운영의 내실화
 - 공직자 의식개혁 교육강화
 - 정부시책 실천방안 모색 및 행정서비스교육 강화
 - 정부시책 교육의 효율성 제고

2002년 국립중앙도서관에서 실시예정인 사서직 교육훈련과정의 연간교육훈련계획을 살펴보면 다음의 <표 1>과 같다.

이와 같은 교육훈련을 마치고 나면, 각 교육마다 평가를 받는다. 평가관리 방침을 살펴보면 다음과 같다.

평가관리 방침

- 교육훈련성적 평가는 합리성·공정성·객관성이 보장될 수 있도록 '교육훈련성적평가관리 규정(국립중앙도서관규정 제267호:99.11.5)'에 의거 세부실시계획을 수립 시행
- 성적평가대상은 공통전문교육과정에 실시함을 원칙으로 하고 선택전문교육과정은 이수 여부만 결정
- 평가문제의 타당성·난이도 및 보안성을 유지하여 교육과정별·기별·성적분포의 균등화 도모

공통전문교육은 교육기간과 평가점수를, 선택전문교육은 교육기간(시간)과 수료여부를 통보해준다. 일반적으로 전문교육 내에서도 공통전문교육(1999년에 전환)은 기존의 기본교육을 의미하며, 선택전문교육은 기존의 전

〈표 1〉 2002년 교육훈련계획

구분	교육과정명	교육대상	교육인원	교육기간	교육회수	운영방법	비고
공통 전문 교육	도서관정책관리자	5급이상·도서관장	40	5일	1	무상	
	도서관행정실무자	6-9급사서·행정직	100	10	2	"	
	도서관정보화실무	6-9급 사서직	50	10	1	"	
	도서관장서개발	"	40	10	1	"	
선택 전문 교육	독서지도	6-9급 사서직	50	5	1	유상	
	도서관문화행사	"	50	5	1	"	
	자료보존	"	40	5	1	"	
	자료목록	"	40	5	1	"	
	KDC자료분류	"	40	5	1	"	
	DDC자료분류	"	40	5	1	"	민간합반
	비도서자료관리	"	40	5	1	"	신설
	도서관이용자관리	6급이하 사서·기능직	40	5	1	"	"
	디지털도서관운영	5급이하 사서·기능직	80	5	2	"	"
	정보검색(Ⅰ)	"	40	5	1	"	
	정보검색(Ⅱ)	"	40	5	1	"	신설
	도서관DB관리	"	40	5	1	"	"
	도서관홈페이지제작	"	40	5	1	"	"
민간 교육	자료목록	각종도서관 사서직원	40	5	1	유상	
	비도서자료관리	"	40	5	1	"	신설
	도서관행정실무	"	40	3	1	"	
	디지털도서관운영	"	40	5	1	"	
	정보검색(Ⅰ)	"	40	5	1	"	
	정보검색(Ⅱ)	"	40	5	1	"	신설
	도서관DB관리	"	40	3	1	"	신설
기타 교육	사서교사	초·중등학교교사	130	10	2	유상	
	문고종사자	공·사립 문고직원	80	3	1	무상	
계	26과정				29회		

문교육을 의미한다.

다음은 2001년 9월 17일부터 21일까지 10일 동안 있었던 공통전문교육 중에서 도서관 정보화실무과정(10일)의 교과내용표와 7월 23일부터 27일까지 5일 동안 있었던 선택전문교육 중에서 DDC자료분류과정(5일)의 교과내용표를 제시해 보면 다음의 〈표 2〉, 〈표 3〉

과 같다.

4. 지방자치에서의 사서 연수제도 문제

도서관 및 독서진흥법 제6조에 '도서관에는

〈표 2〉 공통전문교육 도서관정보화 실무과정의 교과내용

시간 월일	09:30- 10:20	10:30- 11:20	11:30- 12:20	13:30- 14:20	14:30- 15:20	15:30- 16:20	16:30- 17:20
9.17(월)	사례발표	정보사회의 도서관봉사		분임토의	검색엔진분석 및 평가		
화	전자출판의 실제			분임토의	정보수요분석 및 이용자연구		
수	학문별 정보원연구(기술과학)			분임토의	학문별 정보원연구(인문과학)		
목	인터넷정보검색			분임토의	정보봉사의 이론과 실제		
금	학문별 정보원연구(사회과학)			사례발표	남녀평등의식개혁	사례발표	
9.24(월)	도서관과 프리젠테이션 활용						분임토의
화	학습평가	디지털도서관과 저작권			인터넷정보검색(뉴스정보)		
수	분임토의 실적평가		경제교육특강		인터넷정보검색(학술정보)		
목	현장학습						
금	행정서비스현장교육			사례발표	보안교육		사례발표

〈표 3〉 선택전문교육 DDC자료분류과정의 교육내용

시간 월일	09:30- 10:20	10:30- 11:20	11:30- 12:20	13:30- 14:20	14:30- 15:20	15:30- 16:20	16:30- 17:20
7/23(월)	사례발표	DDC21 판의 구조		DDC의 패킷구조		표준세부분표	
화	종교		분류실습		경제		
수	전산학			특강		법률학	
목	화학			분임토의		생명과학	
7/27(금)	교육학		어문학			청구기호	사례발표

대통령령이 정하는 바에 의하여 도서관운영에 필요한 사서직원·사서교사 또는 실기교사(사서)를 두어야 하며, ...사서직원은 1급정사서, 2급정사서 및 준사서로 구분하며, 그 자격요건과 양성에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다' 그리고 '국가는 대통령령이 정하는 바에 의하여 사서직원 등의 연수, 기타 자질향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다' 라고 규정하고 있다.

이는 전문직 종사자로서의 사서는 직무 기간에 계속교육 차원에서 그 전문성을 유지 발전시키며, 소정의 연수를 받아야 할 것이 요구되는 것이다. 그래서 앞에서도 언급하였듯이

국립중앙도서관이 1997년에 국내 유일의 사서직 전문교육훈련기관으로 지정되어 오늘에 이르고 있다.

그러나 근래에 급속하게 진행중인 지방자치의 실시, 분권화 등의 행정환경의 변화는 제도적으로 많은 분야에서 후속적인 변화들을 가져오게 하고 있다. 사서직 연수제도 역시 행정환경의 변화에 따른 변화 압력으로부터 벗어날 수는 없다.

여기에서는 사서직 연수, 즉 교육훈련에 대하여 변화해야 할 필요성이 있는 내용의 문제점만을 살펴보고, 그 개선 방안은 다음 장에서 살펴보고자 한다.

4. 1 중앙집중제의 교육

우리 나라에서는 1961년이래 모든 제도적 장치는 중앙집권체제로 강화되었고 공무원의 의식과 행태는 상향적이고 중앙의존적인 성향으로 굳어져 왔던 것이다. 그리하여 지방정부의 경우 독자적인 창조력과 독립적인 판단력 그리고 자율적인 처리 능력이 크게 감퇴하였으며, 중앙정부의 지시만을 수행하고 상급기관의 결정에 의존하는 태성이 생겼던 것이다.

이러한 제도적인 장치는 도서관계에서도 크게 다르지 않다. 사서 연수제도의 변천과정에서도 살펴보았듯이, 사서에 대한 교육훈련은 1930년대부터 서울에서 시작한 이래로 지방자치 실시 10년이 지난 지금까지도 국립중앙도서관이 국내 사서직 전문교육훈련기관으로서 오직 하나밖에 없다는 것은 오랫동안 중앙집권체제하의 관치 행정에 습관화됨으로써 관료주의적 관리방식이라고 할 수 있다.

또한, 중앙집중제의 교육훈련은 고객 위주의 교육이 아니고 관리자 위주의 교육이라고 볼 수 있다. 물론 지금까지는 전국적으로 도서관의 수나 직원수가 분리를 해서 교육을 해야 할 정도로 많지는 않았으며, 지방에서 전문적인 교육훈련을 제공할 만한 규모의 전문시설이나 기관이 많지 않았다는 것도 중앙집중식의 교육훈련이 지속되었던 나름대로의 이유라 할 수 있다.

그러나 1991년의 지방의회 구성과 1995년의 자치단체장 직접 선거의 선출에 따라 지방자치단체의 자치권한은 확대되고 상당한 정도의 자치행정을 수행하게 됨에 따라 중앙지방에서 지방중심으로 전환되는 과정에 이르게

되었다.

지금은 우리 도서관계도 이용자들을 찾아가는 적극적인 서비스를 장려하듯이, 사서직 연수도 '고객본위의 행정'을 통해 사서들의 만족 극대화를 위해 탈집중적이고 서비스 지향적인 교육훈련 행정을 펴는 정책을 수행해야 할 것이다.

중앙집중제의 교육훈련 문제점을 나열해보면 첫째, 중앙집중의 일방적인 교육일정은 각 지방자치단체의 일정을 고려하지 않은 것으로서 교육훈련 대상자들 사이에 중앙과 지방의 갈등을 초래할 수 있다. 둘째는 지방에 있는 교육훈련대상자들은 서울로의 장기간의 출장에 따른 심리적인 부담을 가질 수 있다. 마지막으로 지방자치단체는 장기간의 출장경비의 지출로 조금이라도 경제적인 손실을 가져올 수 있다.

4. 2 교육수요조사 실태 및 연수기관

교육운영의 출발점이 되는 것은 교육의 수요를 정확하게 조사 파악하는 일이다. 교육을 필요로 하는 대상자가 누구이며 이들에게 교육시켜야 할 내용이 무엇인가를 파악하는 중요한 단계임에도 불구하고 오늘날의 현실은 과학적인 방법보다는 단순한 양적 파악에 의존하고 있는 실정이다.

현재, 국립중앙도서관에서 실시하고 있는 교육훈련의 대상자는 앞의 현황에서도 살펴보았듯이 크게 사서직 국가공무원, 사서직 지방공무원 및 기타 사서직원 등으로 나누어 볼 수 있다. 사서직 국가공무원은 국립중앙도서관, 국회도서관, 법원도서관 소속의 사서직 공

무원과 중앙행정기관 소속의 사서직 공무원, 그리고 국립대학(교) 소속의 사서직 공무원 등이 해당되며, 사서직 지방공무원은 지방자치단체의 소속이거나 각 시·도의 교육청 소속의 사서직 공무원 등이 해당된다. 이 이외에 해당되는 기관이나 도서관에 근무하는 사서직원 등이 기타 사서직원에 해당된다고 볼 수 있다.

이와 같이 전국적으로 교육훈련 대상이 될 수 있는 사서직원의 수에 대한 2001년의 '한국도서관통계'를 살펴 보면 다음의 <표 4>와 같다.

한편, 우리 나라의 지방행정도 전국 획일주의에서 지역 개성주의로 그리고 양적인 업적주의에서 질적인 실질주의로 그 지향점이 바뀌고 있는 가운데, 사서직 이외의 공무원 교육훈련제도는 중앙·지방간의 적절한 연수체계의 확립과 더불어 다양한 연수 프로그램이 시행되고 있어, 각 시·도별로 자체의 연수기관을 두고 당해의 업무수행에 필요한 전문 실무 연수를 실시하고 있다.

그런데, <표 4>의 통계에서 보았듯이, 전국

적으로 12,900여명이 넘는 사서직 교육훈련대상자가 국내 유일의 사서직 전문교육훈련기관에서 각 지방의 일정을 고려하지 않고, 중앙 위주의 프로그램에 맞추어 교육훈련을 실시한다는 것은 지방자치시대에 역행하는 비합리적인 교육이라고 할 수 있겠다.

4. 3 교육과정 및 교육기간

사서직 공무원에 대한 교육훈련은 위의 현황에서 언급하였듯이 현재, 국립중앙도서관에서 실시하고 있는데 그 교육과정은 크게 공통 전문교육, 선택전문교육, 기타교육 및 민간교육 등 4개 분야로 구분되어 있으며, 위의 <표 1>에서와 같이 주로 공무원 위주의 무상교육은 공통전문교육 분야로서 주로 5급 이상 및 도서관장을 대상으로 하는 정책관리자과정과 6-9급 사서·행정직을 대상으로 하는 행정실무자과정이 있으며, 오직 사서직 공무원만을 대상으로 하는 무상의 교육은 실질적으로 10일 기간 동안의 도서관정보화 실무과정(<표 2> 참조)과 도서관장서개발과정이 편성되어 있을 뿐이다.

<표 4> 교육훈련 대상자 시·도별 통계

2001년 한국도서관통계

구분	도서관수	직원수	구분	도서관수	직원수	구분	도서관수	직원수
서울	1,376	3,978	부산	527	859	대전	309	754
인천	325	453	경남	735	538	충북	383	555
경기	1,534	1,400	대구	379	538	충남	717	593
강원	299	614	울산	131	234	광주	250	538
			경북	872	750	전북	589	505
						전남	784	497
						제주	127	158
소계①	3,534	6,445	소계②	2,644	2,919	소계③	3,159	3,600
총계(①+②+③)							9,337	12,964

물론, 유상으로 실시되는 교육훈련으로 선택전문교육이나 민간교육의 분야는 사서직의 전문성을 띄는 과정으로서 <표 1>에서와 같이 20개 과정으로 구분할 수 있다.

사서직 전문교육훈련기관으로서, 기존의 기본교육인 공통전문교육분야와 기존의 전문교육인 선택전문교육분야 사이의 비율을 교육인원, 교육기간 및 교육회수를 기준으로 해서 살펴보면, 다음의 <표 5>와 같다.

다음 <표 5>를 살펴보면 알 수 있듯이, 교육인원이나 교육회수, 교육과정 등에서 선택전문교육(82.3~84.6%)이 공통전문교육(15.4~17.7%)보다 집중적으로 교육되고 있는 것으로 보인다. 그러나 이는 유상으로 받는 교육과정이다. 오히려, 교육기간을 비교해보면, 결코 선택전문교육보다 공통전문교육이 다른 항목에 비해 상대적으로 상당한 기간을 할애하고 있다고 볼 수 있다.

이것은 기본적으로 국립중앙도서관은 유상으로서의 전문교육보다는 원래 사서직 공무원들이 승진에 필요한 교육훈련 이수점수를 취득하기 위해 연수를 받았던 곳이라는 것이다.

또한 공통전문교육의 교육기간은 10일정도로 비교적 장기간을 필요로 하기 때문에 교육효과에 대한 의문을 가져볼 수 있다.

이러한 교육과정은 국립중앙도서관에서 설

정한 프로그램으로서 중앙집중과 서울집중의 전문교육으로서, 지방자치시대의 다양화되는 수요에 대응하지 못하고 있으며, 교육훈련 대상자의 동질성이 확보되지 않은 가운데 획일적인 교육과정으로 인하여 교육참여자들의 학습동기를 손상시키고, 교육성과를 제약하는 경우가 있을 수 있다.

4. 4 학습평가 실태

교육훈련의 평가란 교육훈련의 목적이 어느 정도 달성되었는지 분석 검토하는 활동을 말하는데, 국립중앙도서관의 교육훈련성적 평가는 합리성, 공정성, 객관성이 보장될 수 있도록 교육훈련성적평가관리규정(국립중앙도서관규정 제267호)에 의거하여 시행되고 있다. 성적평가대상은 공통전문교육과정만을 실시함을 원칙으로 하고 있다. 그 방법과 배점 등을 살펴보면 <표 6>과 같다.

이를 분석해 보면 평가 요소는 비교적 객관적이며 합리적으로 실시되고 있으나, 그 배점 기준을 살펴보면 근태평가가 교육과정이 10일간인 과정에서는 감점요인으로 작용하고 있으나, 반대로 교육기간이 5일 과정에서는 오히려 전체평가의 70%를 차지하고 있다. 근태평가의 내용은 교육기간중의 출석상황과 학습태

<표 5> 공통전문교육분야와 선택전문교육분야의 비교

구 분	공통전문교육(무상)		선택전문교육(기타·민간교육 포함)(유상)		계	
	명수	비율(%)	명수	비율(%)	명수	비율(%)
교육인원(명)	230	17.7(%)	1,070	82.3(%)	1,300	100(%)
교육기간(일)	45	26.6(%)	124	73.4(%)	169	100(%)
교육회수	5	17.2(%)	24	82.8(%)	29	100(%)
교육과정	4	15.4(%)	22	84.6(%)	26	100(%)

〈표 6〉 공통전문과정의 평가 배점기준

교육기간	종합·학습평가	연구실적평가(개인)	실기·실습평가(분임)	근태평가	계
10일	50	20	30	0(감점요인)	100(%)
5일	0		30	70	100(%)
3일	0		0	100	100(%)

도, 자치활동 등을 평가하는 것이다.

이와 같이, 평가요소는 비교적 다양하게 실시되고 있지만, 그 배점 기준은 형평성 측면에서 비합리적으로 평가되고 있는 듯하다. 따라서 위의 평가로는 교육훈련대상자를 직·간접적으로 평가하는 데 적절하다고 볼 수 없다.

더욱이, 기본교육인 공통전문교육은 점수제로 되어 있는데 반하여 전문교육인 선택전문교육은 수료제로 되어 있기 때문에 사서직들도 자연히 선택전문교육보다는 승진에 지대한 영향을 미치는 공통전문교육에 신경을 쓰지 않을 수 없게 되어 있어 교육훈련이 직무수행 능력의 향상보다는 단순히 승진을 위한 수단으로 전락하였다는 비판을 받고 있다.

5. 지방자치시대에 사서 연수제도의 개선안

교육훈련은 공무원 행태의 계획적 변화이다(박문옥 1989). 즉 새로운 지식을 갖게 하고, 미숙했던 기술을 숙달케 하며, 기존의 정보시스템을 새롭게 변환된 것으로 환경을 익히며, 그러므로 인해서 생기는 가치관, 직업관 등에 대한 정신적인 성장이나 성숙을 가져오게 하는 것이다.

능력발전을 위한 구체적인 수단에는 여러

가지가 있다. 종래에 거의 통제의 수단으로 이용되었던 근무성적 평정, 승진, 전직, 전보, 제안제도 뿐만 아니라 최근에 와서는 공무원의 교육훈련이 능력발전의 수단으로 강조되고 있다. 이는 능력발전을 위한 교육훈련이 대단히 중요하다는 것으로, 아무리 적재를 모집하고 임용했다더라도 그 능력이 그 상태대로 정체되어 있다면 그 공무원 자신은 성장하고 향상 발전할 수 없는 것이다. 즉 통제보다도 능력개발을 위한 동기부여가 능력발전에 더 큰 영향을 미친다는 것이다(Werlin 1988). 능력발전을 위한 수요는 직무가 요구하는 수행능력에서 현 직무의 수행능력을 차감한 것으로써 그 부족상태를 정확히 파악해서 훈련하는 것이다.

지방자치의 실시에 따라, 그 지역사회에서의 역할과 기능을 필요로 하는 전문직으로서의 사서를 교육 훈련시켜 능력을 발휘할 수 있도록, 여기에서는 제도적이며 운영적 측면에서의 개선 방안을 제시하고자 한다.

5. 1 교육훈련기관의 분권화

사서직 공무원에 대한 법적 교육기관으로는 국립중앙도서관의 교육훈련과정이 있다. 그러나 지방자치시대에는 사서직 공무원의 직무 전문성과 효율성을 높이기 위하여 필요한 직무교육훈련은 지방행정기관의 도움을 받아 각

시·도 지방공무원 교육원에 위탁 내지는 위임하여 교육훈련을 받게 할 수 있다.

지방의 분권화에 따라 중앙집중식의 교육을 지양하고, 각 시·도의 교육훈련 계획에 따라 기본교육인 공통전문교육과 서비스 분야별로 전문성을 제고시키기 위한 선택전문교육 등을 받기 위해서는 전문성 함양에 주도적 역할을 담당하고 있는 지방공무원교육기관을 효과적으로 활용할 필요가 있다.

또는, 국립중앙도서관과 시·도 공무원교육기관은 교육대상자별, 교육과정별로 역할을 분담하여 사서직 공무원에 대한 교육훈련을 담당하여야 한다. 교육실시에 있어서도 규모의 경제 확보, 전문화의 수준, 지역적인 특수성 등을 감안하여 합리적인 역할 분담과 유기적인 연계학습체제를 갖추어야 한다.

앞으로 사서직 공무원의 다양한 교육훈련 수요에 효과적으로 대응하고, 특히 선택의 원리를 적극적으로 도입하기 위해서는 중앙정부 교육훈련기관 이외의 해당지역의 공무원교육원과 대학 등을 효과적으로 활용하여 교육훈련의 다원화를 도모해 나가는 것이 필요하다.

한편, 각 시·도별 교육원의 개별적 운영에 따른 중복 투자를 해소하는 동시에 전문성을 상호 보완하기 위한 기능적 협조체제를 구축할 필요가 있다. 예를 들면, 지역적 특성을 고려하여 각 지방공무원교육원의 전문과정을 분야별로 특화 한다거나 시·도간에 인근지역을 광역화(예, 광주, 전남, 전북, 제주를 포함한 호남권)하여 통합된 프로그램을 제공하는 등의 방안을 생각할 수 있다.

요컨대, 국립중앙도서관에서 모든 교육과정을 운영하려고 하기보다는 교육훈련수요에 따

라 최상의 교육방법을 확보하여, 지방자치시대에 맞추어 사서직 공무원들의 전문교육과 연수를 자치별, 또는 광역화한 지역권별로 분권하여야 할 것이다. 이러한 분권화는 해당지역에서 교육원으로 출퇴근하며 교육받을 수 있어서, 기존의 서울로의 장기간의 출장에 따른 교육대상자들의 심리적인 부담과 육체적인 피로감을 어느 정도는 해소할 수 있다.

5. 2 교육대상자 및 교육일정

교육대상은 사서직 공무원을 주로 하되, 위의 <표 4>에서 살펴본 바와 같이 사서직 공무원을 포함해서 학교도서관, 전문·특수도서관, 사립대학도서관 등에서 근무하는 12,900여명이 넘는 사서직원 뿐만 아니라 마을 문고나 일반주민에게도 선택전문교육에 대한 교육기회의 폭을 넓혀감이 좋을 것이다.

교육대상을 선발할 때, 공통전문교육은 차출식으로 승진할 자, 승진한 자를 교육대상으로 선발하여 직무수행에 필요한 능력을 발전시킬 뿐만 아니라 직급에 따라 민주의식, 가치관, 국가관, 지도관, 서비스 의식 등에 중점을 두고 기본교육으로서 교육을 실시하여야 할 것이며, 선택전문교육은 지원제의 원칙에 면밀한 수요조사를 바탕으로 실무에 직접 연계되도록 하여 자발적으로 교육을 받도록 유도하고, 교육대상자 인원에 따라 지역을 광역화하여 전문교육과정이 실시되어야 할 것이다.

한편, 교육기간도 1주일 이상의 비교적 장기간을 요하는 경우가 없도록 하여 교육훈련으로 인한 장시간의 공백으로 현장 업무의 차질을 가져오지 않도록 하거나 동시에 현장에

남아있는 다른 동료들에게 대리 업무의 부담을 주지 않아야 할 것이다.

5. 3 교과과정 개발

교과과정은 일반성과 특수성, 교양성과 전문성이 조화롭게 확보되도록 편성해야 하며, 이론과 실제, 제도와 운영, 논리와 기법 등을 망라해야 한다. 시대와 지역을 고려한 특성있는 과정을 개발하고, 토의·발표·관찰 등의 참여 방식을 확대하며, 모범적인 선진 도서관의 사례발표를 강화하는 것이 바람직할 것이다(김안제 1996, 6-7).

그리고 교육대상 사서들의 적극적인 동기를 유발하기 위해서는 주문형 교육훈련체제(Education on Demand)를 구축하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 동일과정에서도 공통프로그램과 교육참여자들이 직접 교육프로그램을 선택하는 선택프로그램을 구분하여 실시함으로써 가급적이면 프로그램 선택기회를 확대해 나가는 것이 필요하다. 아울러 교육과정을 전문성의 정도에 따라 세분해 나가는 것도 필요하고, 동일한 연수과목을 채택하더라도 그 접근법과 구체적 내용은 지역의 개성을 반영하려고 해야 한다. 즉, 선택의 원리를 적극적으로 활용하고 받고 싶은 교육을 받도록 유도하는 것이 필요하다.

국립중앙도서관은 전국을 대상으로 하는 연수로서 경력발전 프로그램을 개발해야 할 것이다. 경력발전 프로그램(CDP : Career Development Program)은 보다 넓고 보다 긴 장래에 필요한 능력의 증가·발전·향상을 위하여 경력행로(career path)를 구상하는 인적자

원관리이다(Farren and Kaye 1984). 고급 또는 중견사서 공무원을 과거의 정식교육과 직무경력을 감안해서 고도의 전문기술자로부터 종합행정간부로 발전시키고, 적극적인 동기가 부여되는 과정이다. 이 프로그램은 심리적 차별과 예산과 시간 그리고 불확실성의 면에서 문제가 있다는 비판도 있으나 상당히 주목되는 능력발전의 양성과정이다(박문옥 1989). 공무원의 현대 교육훈련은 현재의 직무 수행의 생산성·능률성의 향상 수단일 뿐만 아니라 공무원의 미래 지향을 위한 생애경로를 밝게 하여 때때로 선발하여 모범으로 삼아 능력 발전의 필요조건을 충족시키는 수단으로 활용해야 할 것이다.

또한, 사서의 계속교육과 관련해서 도서관협회의 역할을 제고시킬 필요가 있다. 새로운 지식과 기술습득을 통한 서비스 능력 향상은 사서의 윤리적 의무이다. 사서의 계속교육에 대한 교과과정, 교육일정, 교육방법과 교육강사 등의 문제는 도서관협회가 중심이 되어 각 관종별 직무 분석과 현직 사서들의 수요 조사 같은 과학적 연구를 통해 심도 깊게 논의 되어야 할 것이다.

5. 4 교육방법 및 교육강사

Marshak(1983)는 종전의 강사중심의 교육으로부터 피교육자 중심의 성인교육적인 학습훈련으로 바뀌어져야 한다고 보았다.

교육훈련의 기능과 역할의 새 방향은 의식의 제고와 마음의 개혁을 위한 교육훈련이어야 하며, 교육훈련자가 자기 방향과 자기 좌표를 정립하여 평가하고 자기 스스로 동기를 유

발해 내는 것이다. 이것은 피교육자의 중추역할이 새 지식, 새 기술 및 새 의식을 얻는데 중요하다고 본다. 그리고 토의·발표하며 참여하는 학습의 운영방법이 적절한 교육이라고 할 수 있다.

한편, 이론과 실재를 혼용한 교육과정에 대한 교육방법은 지역의 관·학 협력체제를 확립할 수 있다. 즉, 이론 강의는 그 지역의 대학에서 관련 있는 이론 전문가를 초빙하여 배울 수 있고, 실제 강의는 현장에서 직접 실무를 하고 있는 중간관리자를 강사로 초빙하여 현장감 있고 직접적인 강의를 듣고 토의하고 발표하며 배우게 하는 것이다.

그리고 교육자와 피교육자, 대학의 교수와 실무자들 사이에서 이루어진 이러한 교육훈련 작용은 상호간에 새로운 인간관계를 형성하게 되는 매개가 된다. 특히, 이러한 인간관계는 교육 후 현장으로 복귀한 다음에도 지속적으로 직무와 관련해서 유지되며, 더 나아가서는 공식·비공식으로 직무와 관련된 만남은 도서관의 발전뿐만 아니라 지역사회의 발전에도 도움이 될 것이다.

또한, 사이버교육의 활성화도 교육 방법의 일환으로 적용해 볼 수 있다. 사이버교육은 피교육자로 하여금 시간적·공간적 제약에서 벗어날 수 있게 할 뿐만 아니라, 자신의 능력에 맞는 진도 선택과 반복 학습 등의 이점이 있기 때문에 연수의 한 방법으로 채택될 수 있도록 고려해야 할 것이다.

5. 5 교육평가

전문교육을 강화하기 위해서는 현재 점수제

로 되어 있는 공통전문교육을 수료제로 전환하고 오히려 선택전문교육의 비중을 확대하여, 점수제 내지는 학점제로 전환시키는 방향으로 훈련점수에 대한 인사평정방법을 개선하여야 한다.

사서직 공무원은 상위 직급으로 승진하기 위한 기본 소요기간에 다양한 선택전문교육과정 중에서 적정 기준(과목수)을 정해놓고 과정을 이수하게 하며, 적정 기준의 평가학점 이상을 취득한 후에, 승진할 자와 승진한 자를 대상으로 공통전문과정을 수료할 수 있게 하는 것이다.

이와 같이 하면, 승진을 위한 공통전문교육의 성적에만 집착하여 선택전문교육을 소홀히 하는 폐단이 시정되며, 직무수행능력에 도움이 되는 교과목을 다양하게 선택하여 이수할 수 있게 되는 장점이 있다.

6. 결 론

지방자치시대의 지방화 도래는 분권과 다양성을 주축으로 지방의 자주성을 존중하고 지방을 중심으로 한 정책을 구상하고 개발할 것을 요청하고 있다. 이러한 지방자치시대에 전문직으로서의 사서직 공무원은 해당 지역의 문화와 교육에 대한 일선의 공직자 및 전문가로서 그 교육훈련은 어느 때보다도 중요하다고 할 수 있다.

따라서 본고에서 지금까지 지방자치시대에 사서직 공무원에 대한 교육훈련 연수의 문제점과 그 개선 방안을 살펴 보았는데 이를 요약해보면 다음과 같다.

먼저, 지방자치시대에 능력발전을 위한 사서직 공무원의 교육훈련의 방향은 지방의 분권화에 따라 중앙집중식의 교육을 지양하고, 각 시·도의 교육훈련 계획에 따라 전문성 함양에 주도적 역할을 담당하고 있는 지방공무원교육기관을 전략적으로 활용할 필요가 있다.

둘째, 국립중앙도서관과 각 시·도 공무원교육기관은 교육대상자별, 교육과정별로 역할을 분담하여 사서직 공무원에 대한 교육훈련을 담당하여야 한다.

셋째, 지방자치의 실시로 해당 지역의 문화나 전통 등이 담긴 교육과정의 편성으로 교육훈련의 교과과정의 재편성이 필요하다.

넷째, 지역 관·학협력체제에서 이론과 실제의 전문가를 강사로 교육함으로써 지속적인

교육생과의 관계를 유지 발전시켜 나갈 수 있어 그 지역의 문제는 그 지역에서 해결할 수 있을 것이다.

다섯째, 교육평가부분으로서 선택전문교육의 학점제 및 공통전문교육의 수료제를 시행함에 따라 직무수행능력에 도움이 될 수 있다.

이 외에도, 사이버교육의 활성화, 사서의 계속교육에 대한 도서관협회의 역할 제고 등의 다양한 교육방법과 교육과정의 개발 그리고 그 주체에 대해 심도 있는 연구가 필요하다.

이와 같은 교육훈련에 따라, 사서직 공무원은 의식개혁과 전문성 능력을 제고시키고, 이를 통해 지방자치제에서 그 역할에 충실하며, 지역의 교육과 문화발전에 일익을 담당할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 곽채기. 1996. 지방공무원 교육운영체제 혁신 방안. 『지방행정연수』, 37: 20-24.
- 국립중앙도서관. 1973. 『국립중앙도서관사』. 서울: 국립중앙도서관.
- 국립중앙도서관. 1995. 『국립중앙도서관의 기능과 책임』. 서울: 국립중앙도서관.
- 국립중앙도서관. 2001. 『2002년도 교육훈련 계획』. 서울: 국립중앙도서관.
- 김세익. 1985. 『도서관조직경영론』. 증보판. 서울: 아세아문화사.
- 김안제. 1996. 민선자치시대 지방공무원 교육기관의 역할과 당면과제. 『지방행정연수』, 37: 4-7.
- 김정근. 1987. 사서직의 전문직성과 계속교육. 『국회도서관보』, 192: 19-30.
- 남태우. 1988. 사서직의 전문직성. 『전남대문헌정보학보』, 3: 21-43.
- 박문옥. 1989. 지방자치시대의 지방공무원의 능력발전. 『지방행정연수』, 19: 4-11.
- 변상호. 1989. 지방자치실시에 따른 지방공무원교육원의 기능과 역할. 『지방행정연수』, 19: 12-21.
- 손재식. 1991. 『현대지방행정론』. 서울: 박영사.
- 여희광. 1989. 지방화시대에 있어서 효율적인 지방공무원 교육 운영방안. 『시정연찬』, 1: 80-93.
- 이윤식, 유현숙, 최상근. 1993. 『교원 연수제도

- 개선방안 연구』, 서울: 한국교육개발원.
- 최창호 1995. 『지방자치학』, 서울: 박영사.
- 하태권 1998. 교육훈련기관 구조조정의 의의와 향후과제. 『지방행정연수』, 42: 6-10.
- Farren, Caela and Kaye, Beverly. 1984. *A Successful Career Development Model*. Personnel Administrator, June.
- Lengrand, P. 1970. *Introduction to life-long education*. Paris: Unesco.
- Marshak, Robert J. 1983. "What's Between Pedagogy and Andragogy?" *Training and Development Journal*, October, 80.
- Werlin, Herbert. 1988. "Development Administration: New Books Versus Old Mysteries", *PAR*, July/August, 816.