

학교도서관 전문인력의 계속교육 실태와 개선방안에 관한 연구*

- 경기도 고양지역을 중심으로 -

A Study on Current Status of Continuing Education for Enhancing School Librarians' Expertise: Focusing on the Goyang-si in Gyeonggi-do

이 승 민 (Seung Min Lee)**

박 옥 남 (Ok Nam Park)***

초 록

본 연구는 학교도서관 전문인력의 전문성 강화를 위한 계속교육에 대한 현황과 실태를 조사하고 계속교육의 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위하여 경기도 고양지역 초·중·고등학교도서관에 근무하는 사서교사 및 사서 69명을 대상으로 설문조사를 실시하고 빈도분석 및 교차분석을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 사서교사의 계속교육에 대한 관심과 참여 경험이 높다는 사실을 파악하였다. 둘째, 참여비중이 가장 높은 계속교육 유형은 단기연수 및 강습과정으로 나타났으며, 제공되고 있는 계속교육이 실무와의 연계성이 낮은 것으로 나타났다. 셋째, 관리자의 낮은 인식과 지역적 제약과 적합한 계속교육 프로그램의 부재가 계속교육의 방해요인으로 나타났다. 넷째, 근무시간 중과 방학 중의 계속교육을 선호하며, 다양한 주제의 계속교육 필요성이 강조되었다. 이를 통해 지속적이고 장기적인 계속교육, 계속교육을 독려하기 위한 정책지원, 전문성을 위한 계속교육 과정 개발, 관리자의 인식전환 및 계속교육에 대한 홍보가 필요함을 제안하였다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the current status and condition of continuing education to improve professionalism of school library and to suggest ways to improve continuing education. The survey was conducted for 69 librarians and school librarians teachers in elementary, middle and high school libraries in Goyang, Gyeonggi-do, and frequency analysis and cross analysis were conducted. The research results are as follows. First, the study found that librarians have a high interest in and participation in continuing education. Second, the type of continuing education with the highest percentage of participation was short-term training and training courses, and the link between educational content and practice was low. Third, managers' awareness needs to be improved, and regional constraints and the lack of suitable continuing education programs are the obstacles to continuing education. Fourth, preference for continuing education during working hours and vacation was emphasized. Through this, it was suggested that continuous and long-term continuing education, policy support for encouraging continuing education, development of continuing education courses for professionalism, manager's awareness call.

키워드: 학교도서관, 사서, 사서교사, 계속교육, 설문, 현황조사

School Librarian, School Librarian, Librarian Teachers, Continuing Education, Survey, Current Status

* 이 논문은 교육대학원 석사학위논문을 수정·보완하였음.

** 행신중학교 사서(lsmac@naver.com) (제1저자)

*** 상명대학교 인문콘텐츠학부 문헌정보학전공 부교수(ponda@smu.ac.kr) (교신저자)

논문접수일자 : 2019년 8월 20일 논문심사일자 : 2019년 9월 9일 게재확정일자 : 2019년 9월 11일
한국비블리아학회지, 30(3) : 267-290, 2019. <http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2019.30.3.267>

1. 서론

학교도서관은 학생에게는 학습공간이자 컴퓨터로, 교사에게는 수업 연구공간과 교수-학습센터로, 학부모와 지역주민에게는 열린 공간으로 그 활용이 점점 다양화되고 있다. 이에 따라 학교도서관에서 근무하는 전문인력의 역할도 다변화되고 있다.

학교도서관 및 학교도서관 전문인력의 역할이 다양화됨에 따라 학교도서관의 중요성이 강조되고 있다. 경기도는 2000년대 들어서면서 본격적으로 인적자원을 배치하고 학교도서관 리모델링을 지원하는 등 많은 예산을 들여 학교도서관에 관심이 기울이고 있다. 그간 학교도서관이 양적으로 성장하고 있음에도 불구하고, 학교도서관의 전문인력배치율은 매우 저조한 수준이다. 더욱이 학교도서관 수 대비 정식 사서교사의 비율은 약 8%에 그치고 있어, 학교도서관 전담 전문인력 중 공무원 사서나 기간제 사서가 차지하는 비중이 크다. 학교도서관 진흥법의 일부 개정으로 인하여 학교도서관 전문인력의 배치확대가 기대되고, 메이커스페이스 운영, 진로독서 등 학교도서관의 역할은 커지고 있어, 그에 상응할 수 사서 및 사서교사를 위한 전문화된 교육환경은 절실하다.

도서관에서의 계속교육이란 '도서관 사서나 기타 정보기관의 직원들로 하여금 지식 또는 기술을 지속적으로 향상시키고 개발하기 위한 교육으로, 정규교과과정을 제외한 학력 보완 교육, 성인 기초 및 언어 교육, 직업 능력 향상, 인문 교양, 문화 예술, 시민 참여 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육 활동'(한국도서관협회 2010)을 지칭한다. 세계도서관협회연맹(IFLA)

교육연수분과(Education and Training Section)에서는 1976년 사서와 도서관 직원의 계속교육 기준을 제시하였고, 미국도서관협회(ALA)에서는 1970년 '도서관 교육과 인력 활용(Library Education and Personnel Utilization)'을 발표한 후 2002년에 '문헌정보학과 인적자원 활용을 위한 성명(Library and Information Studies and Human Resource Utilization: A Statement of Policy)'을 통해 계속교육의 필요성과 교육제공에 대한 책임을 강조하였다. 영국도서관정보전문가협회(CILIP)도 현장교육에 초점을 맞추어 계속교육을 강조하고 있다.

국립중앙도서관 사서교육문화과는 1983년부터 사서교육과정을 설치하여 운영하고, 다양한 사서 계속교육 과정과 교육내용의 전문화를 위해 큰 노력을 기울이고 있다. 그러나 학교도서관 전문인력을 대상으로 하는 집중된 계속교육 과정은 해가 갈수록 감소하고 있다. 국립어린이청소년도서관 역시 사서연수를 운영하고, 국립중앙도서관보다는 어린이 청소년을 대상으로 하는 연수에 집중하고 있으나, 국립중앙도서관과 마찬가지로 학교도서관 전문인력을 대상으로 하는 사서연수는 제한적으로 운영되고 있다. 경기도 관내 학교도서관 사서 및 사서교사가 가장 용이하게 접할 수 있는 경기도교육청과 경기도교육청 산하의 경기도고양교육지원청에서 진행하는 학교도서관 담당 전문인력에 대한 연수 역시 반복적이며 기본적인 교육내용으로 인해 실무에 도움이 될 수 있는 연수가 부족한 실정이며, 그나마 운영되던 연수도 점점 감소하고 있다. 한국학교도서관협회의에서도 매년 신규사서교사를 대상으로 한 연수프로그램에 초점을 두고 있으며, 을 두고 있어 계

속교육은 제한적으로 이루어지고 있다. 이처럼 학교도서관에서 근무하는 전문인력의 계속교육은 환경적으로 매우 미흡하다.

공공도서관(임동빈 2001; 김미령 2003; 김혜주 2015; 최서빈 2015; 김남지, 조재인 2016) 및 대학도서관(황옥경 2006; 홍진주 2013; 이현정, 김기영 2017) 등 타 관중에 비해 학교도서관의 전문인력을 대상으로 한 계속교육에 대한 연구는 제한적으로 이루어졌다. 계속교육은 학교도서관 사서 및 사서교사의 성장은 물론, 학교도서관을 이용하는 이용자에게 적절한 서비스를 제공하기 위해서 필수불가결한 요소이다. 이에 본 연구는 학교도서관 사서 및 사서교사의 전문성 강화를 위한 계속교육 현황 및 담당 전문인력의 인식을 조사하여 학교도서관 계속교육을 위한 개선방안을 제시하고자 한다.

2. 선행연구

학교도서관을 대상으로 한 계속교육에 대한 연구는 제한적으로 이루어졌으므로, 공공도서관 및 대학도서관 등 타관중에 대한 계속교육 관련 연구를 포함하여 살펴보았다. 학교도서관과 관련한 연구로는 김미경(2008)은 학교도서관 사서의 계속교육에 대한 인식과 참여도에 따른 사서의 업무수행과 전문성 인식 차이에 관한 연구를 수행하였다. 이를 위해 서울·경기지역의 사서 또는 사서교사 100명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 학교도서관 사서의 계속교육에 대한 관심은 높으나 전문성 인식수준에는 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났으며, 학교도서관을 담당하는 사서의

전문성 인식수준이나 계속교육 참여시간에 따라서 사서의 전문성 인식수준이 높게 나타났다. 연구의 시사점으로 다양한 교육을 통해 전문성을 갖춘 사서가 학교도서관을 더욱 발전시킬 수 있고, 사서의 지위를 확고히 하여 학교도서관을 더욱 활성화해야 함을 제시하였다. 김성준(2009)은 사서교사의 전문성 신장을 위한 효과적인 방안 모색에 관한 연구를 수행하였다. 설문조사를 통해 사서교사의 전문성 인식수준을 조사하고, 사서교사 양성과정의 문제점을 지적하는 것은 물론, 전문성 신장시키는 방안을 제시하였다. 연구결과로 현재의 '사례 중심'의 현직연수를 학교도서관의 본질적인 내용 중심으로 바뀌어야 할 필요가 있다고 지적하였다. 사서교사의 전문성 신장의 방법으로 현실적인 방법이 고려되어야 할 필요가 있음을 제안하였다.

학교도서관에 비해 타 관중은 계속교육과 관련한 연구가 상대적으로 활발하게 수행되었다. 주로 공공도서관 및 대학도서관을 중심으로 이루어졌으며, 어린이도서관 사서, 정리사서 등 특정 업무를 중심으로 한 계속교육에 대한 연구도 수행되었다. 먼저 공공도서관 분야의 계속교육과 관련해서는 김태희와 리상용(2014)은 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선방안을 위한 연구를 수행하기 위하여 설문 및 면담을 실시하였다. 연구결과, 위탁공공도서관 사서들은 사이버 교육방식을 선호하는 것으로 나타났으며, 지역대표도서관을 통한 지방사서의 교육이 필요하다고 응답하였다. 연구 시사점으로 실무 중심의 계속교육 프로그램 구성, 전문 강사 확보와 교육 이수 후 평가방법의 체계화, 계속교육 지침의 개발, 계속교육 전달기구 기능 강화 등을 제시하였다. 김혜주(2015)는 장애인

서비스 전문사서 양성과 전문성 강화를 위한 계속교육 프로그램 모형을 개발하는 연구를 수행하였다. 이를 위해 문헌연구, 인터뷰를 진행하고 국립중앙도서관 계속교육 강좌를 조사·분석하였다. 시사점으로 교육내용을 기초과정과 심화과정으로 구분하고 각 4영역으로 나누어 개발하여 도서관 장애인서비스 전문사서를 위한 계속교육 프로그램 모형을 제안하였다. 최서빈(2015)은 어린이 담당사서의 전문성 개발을 위한 계속교육 개발 방안에 대한 연구를 수행하였다. 이를 위해 문헌연구, 어린이 담당사서 교육현황 조사 및 분석, 계속교육 담당자 인터뷰, 설문조사를 실시하였다. 국내·외 어린이서비스 관련 기준을 찾아 비교한 연구결과, 국내의 경우 어린이 담당사서의 능력과 자질에 대하여 명확한 기준이 제시되어 있지 않으며, 어린이 담당사서의 전문성 개발을 위한 과정이 부족함을 파악하였다. 시사점으로 어린이 담당사서들을 위한 지속적이고 양질의 계속교육이 체계적으로 개발되어야 한다고 제안하였다. 김남지와 조재인(2016)은 공공도서관 사서를 대상으로 평생교육업무에 대한 재교육 수요를 파악하는 연구를 수행하였다. 이를 위해 인천지역의 지역대표 도서관 17개관과 공공도서관 47개 관의 평생교육 조직 및 운영현황을 조사하는 것은 물론, 공공도서관 사서 100명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 인천지역 평생교육 전담인력인 평생교육사의 배치 현황은 19%로 낮은 배치 비율에도 불구하고, 평생교육 프로그램의 수요는 높게 나타났으나, 사서를 대상으로 한 평생교육은 깊이 있게 교육되지 못하고 있었다. 시사점으로 공공도서관 사서들이 현장에서 업무를 잘 수행할 수 있도록

적절한 재교육 프로그램이 운영되어야 함을 제안하였다.

대학도서관과 관련해서는, 최말희(2001)는 대학도서관 이용자에 대한 서비스의 질적 향상과 사서의 전문성 향상을 위한 계속교육에 대한 인식조사와 활성화 방안을 연구하였다. 부산지역 대학도서관 사서 154명을 대상으로 설문을 실시하고, 국내외 도서관 전문단체에서 실시하고 있는 계속교육 활동을 비교하였다. 연구결과, 계속교육의 활성화를 위해 재정적 지원과 전담기구 설치 등으로 나타났다. 연구의 시사점으로 실무사서와 문헌정보학자들의 공동연구, 체계적인 도서관 지원체계, 국가차원의 계속교육 전담기구의 설치가 필요함을 제시하였다. 황옥경(2006)은 대학도서관 사서직 계속교육 프로그램 주제에 관한 연구를 수행하였다. 이를 위해 설문 및 국립중앙도서관, 미국도서관협회(ALA), 미국 연구도서관협회(ARL)의 교육과정을 조사하였다. 연구결과, 가장 선호하는 계속교육 프로그램의 주제로는 이용자교육으로 나타났으며, 대학도서관 사서직 계속교육을 위한 지속적이고 다양한 주제가 개발되어야 한다고 제안하였다. 장혜란, 홍현진, 노영희와 오의경(2008)은 대학도서관 사서들의 전문성 강화를 위한 계속교육 프로그램 개발 방향에 관한 연구를 수행하였다. 이를 위해 국내·외 대학도서관 계속교육 프로그램 현황조사, 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 사서들은 계속교육에 대한 의지가 강하지만, 교육 기회의 부족, 교육주제 선정의 문제, 대학도서관 환경에 부합하지 않는 프로그램 등의 문제점이 있음을 파악하였다. 또한 보다 다양한 계속교육에 대한 경험 및 온라인교육 확대에 대한 요구가 있

음을 파악하였다. 홍진주(2013)는 대학도서관 사서들의 계속교육에 대한 개선방안 제안을 위한 연구를 수행하였다. 이를 위해 문헌연구, 사례조사 등을 실시하였다. 연구결과 국내에서는 대학도서관 사서들을 위한 지속적이고 전문적인 계속교육이 이루어지기 힘들다는 한계점이 드러났다. 연구의 시사점으로 효율적이고 바람직한 계속교육 프로그램 형태가 필요하다고 제안하였다. 이현정과 김기영(2017)은 대학도서관 사서의 계속교육 효과성에 초점을 맞추어 연구를 수행하였다. 교육에서 습득한 것을 적용하는 학습전이와 학습만족도에 초점을 두고 이에 영향을 미치는 요인을 도출하여 이들의 관계를 규명하고자 했다. 조사결과, 계속교육 후 학습만족도가 높을수록 학습전이의 정도가 높아지는 것을 확인하였다. 연구의 시사점으로 학습전이 영향요인을 기반으로 사서 계속교육 운영 방안을 제시하였다.

이상의 선행연구들을 살펴보았을 때 대학도서관, 공공도서관, 위탁공공도서관의 다양한 관중과 어린이 담당사서, 아동사서, 장애인서비스 담당사서, 의학사서와 같은 다양한 사서직에 대한 계속교육의 필요성에 관한 연구는 지속적으로 이루어졌으며, 계속교육에 대한 중요성이 지속적으로 강조되고 있음을 알 수 있었다. 하지만 상대적으로 학교도서관 전담인력에 대한 계속교육에 관한 연구는 미미한 편이다.

사서의 계속교육에 대한 연구는 대부분 문헌연구, 국내·외 계속교육 프로그램 현황 조사 및 분석, 해당 사서들을 대상으로 설문조사를 통해 이루어졌음을 알 수 있었다. 설문조사는 인적사항, 계속교육 참여 경험 및 현황, 계속교육의 필요성, 계속교육에 대한 의견 및 요구 등

의 항목을 위주로 실시되었음을 알 수 있다.

3. 학교도서관 전문인력 계속교육 현황

국내 학교도서관 사서 및 사서교사 대상 계속교육은 국립중앙도서관, 국립어린이청소년도서관, 지방자치단체 교육청을 중심으로 이루어지고 있다. 「교원 등의 연수에 관한 규정」(대통령령)에 의거 매년 1급 사서교사를 대상으로 자격연수를 실시하고 있으나, 이는 모든 비교과 교사를 대상으로 시행되고 있으며 학생생활지도, 교육동동체, 교사리더십 등 교사로서의 기본 및 전문역량 강화를 목적으로 하고 있으므로 학교도서관 전문인력을 중점으로 하는 교육으로 보기 어렵다. 이에 본 연구는 국내의 가장 대표적인 사서 교육 시행기관인 국립중앙도서관과 국립어린이청소년도서관, 그리고 본 연구 설문대상인 경기도를 중심으로 경기도교육지원청에서 시행된 최근 5년 동안의 학교도서관 전문인력 대상 계속교육 프로그램 현황을 조사하였으며, 조사를 위해 기관 홈페이지 분석 및 전화면담을 실시하였다.

3.1 국립중앙도서관의 학교도서관 전담인력 계속교육

국립중앙도서관은 도서관법(법률 제11310호) 제 19조 제1항 제5호 '도서관직원의 교육훈련 등 국내도서관에 대한 지도·지원 및 협력'에 근거하여 국·공립도서관의 및 사립 도서관 등 전국 도서관의 사서직원에 대한 연수를 시행하

는 기관으로 공무원 인재개발법 제10조에 의한 교육훈련의무가 있는 제4조 전문교육훈련기관이다. 국립중앙도서관에서 실시한 2015년부터 2019년까지 최근 5년간의 학교도서관 담당자를 대상으로 실시한 계속교육 프로그램은 <표 1>과 같다.

국립중앙도서관에서 실시한 학교도서관 전담인력 대상 계속교육 프로그램은 학교도서관 운영, 학교도서관협력수업, 지역교육청과 연계한 찾아가는 사서교육인 학교도서관운영(협력과정)이 있다. 찾아가는 사서교육을 제외하고는 모든 교육과정이 온라인으로 이루어짐을 알 수 있었다. 2015년~2016년에 실시된 찾아가는

사서교육 프로그램의 운영 일정을 살펴보면 여름방학에 해당되는 7, 8월에 집중되어있다. 모든 교육과정의 비용은 무료였으며, 교육대상은 학교도서관 담당자 60명~90명 내외이며 2일 동안 14시간의 단기교육으로 운영하고 있다. 찾아가는 사서교육에서 다뤄진 교육내용은 학교도서관 활용 교과연계 수업, 독서동아리 운영, 학교도서관 운영 활성화를 위한 전담인력 역량 강화, 독서교육 및 장서 관리 등이다. 2015년~2019년 중 각 년도 별로 교육과정 운영현황을 살펴보면 2015년 총 87개 과정(104회), 2016년 총 90개 과정(105회), 2017년 총 98개 과정(110회), 2018년 총 98개 과정(111회), 2019

<표 1> 국립중앙도서관 학교도서관 관련 계속교육 프로그램

년도	교육과정명	일정	형태	년도	교육과정명	일정	형태
2015	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 전남교육청	3~4월	오프라인	2016	학교도서관협력수업	6.1~6.30	온라인
	학교도서관협력수업	6.1~6.30	온라인		[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 경북교육청	7.28~7.29	오프라인
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 대전교육청	7.23~7.24	오프라인		[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 강원도교육청	7월말~8월초	오프라인
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 서울시교육청	7월 말	오프라인		[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 세종교육청	8월초	오프라인
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 부산시교육청	7~8월	오프라인		[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 인천교육청	8월 둘째주	오프라인
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 울산교육청	8.18~8.19	오프라인		학교도서관운영	10.4~10.31	온라인
	학교도서관운영	9.1~9.30	온라인		2017	학교도서관협력수업	6.1~6.30
학교도서관협력수업	6.1~6.30	온라인	학교도서관운영	10.2~10.31		온라인	
2016	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 경북교육청	7.28~7.29	오프라인	2018	학교도서관협력수업	9.3~10.31	온라인/모바일
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 강원도교육청	7월말~8월초	오프라인	2019	학교도서관운영 (개정)	7.1~7.31	온라인/모바일
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 세종교육청	8월초	오프라인		학교도서관협력수업	11.1~11.29	온라인/모바일
	[찾아가는 사서교육] 학교도서관운영 - 인천교육청	8월 둘째주	오프라인				
	학교도서관운영	10.4~10.31	온라인				

년 총 97개 과정(135회)이 개설되었지만, 학교도서관 전담인력을 대상으로 한 계속교육은 2015년 7개 과정, 2016년 6개 과정, 2017년 2개 과정, 2018년 1개 과정, 2019년 2개 과정만이 개설되었으며, 2015년 대비 과정이 점차 축소되고 있는 것을 알 수 있다.

국립중앙도서관 사서교육과정은 모든 관중을 대상으로 프로그램을 계획·운영하고 있다. 그러므로 학교도서관 전담인력의 참여가 가능하다고 하더라도, 학교도서관 전담인력의 전문성 강화를 위한 계속교육 프로그램으로 생각하기엔 지속성 및 특수성이 없고, 특정 기간에만

단기적으로 개설되는 교육 프로그램에 그친다는 단점이 있다.

3.2 국립어린이청소년도서관의 학교도서관 전담인력 계속교육

국립어린이청소년도서관은 국내 어린이·청소년 도서관의 대표 기관으로 워크숍과 사이버 교육과정으로 나누어 사서연수를 실시하고 있다. 2015년부터 2019년까지 최근 5년간의 학교도서관 전담인력을 위한 워크숍 과정은 <표 2>와 같이 진행하였다.

<표 2> 국립어린이청소년도서관 학교도서관 관련 계속교육

년도	교육과정명	일정	형태	년도	교육과정명	일정	형태
2015	새내기 사서와 함께하는 책이야기	2.17~3.13	워크숍	2017	새내기 사서를 위한 어린이책 북큐레이션(2차)	5.15~10.16 (총 6회)	워크숍
	이야기 들려주기(1기)	4월~7월 (총4회)	워크숍		자유학기제 기반 독서문화프로그램(2차)	5.19 (5시간30분)	워크숍
	어린이 독서교실	4.23~24	워크숍		새내기 사서를 위한 어린이책 북큐레이션(1차)	6.5~11.6 (총 6회)	워크숍
	어린이책의 세계	6.22~23	워크숍		아이들이 주인이 되는 독서 동아리	6.16, 6.20	워크숍
	『자유학기제』 자세히 알아보자!	8.26 (3시간)	세미나		자유학기제 기반 독서문화프로그램(3차)	6.30 (7시간)	워크숍
	이야기 들려주기(1기)	9~12월 (총4회)	워크숍		사서교사(사서)를 위한 독서, 대화, 글쓰기 역량 향상	8.9~10	워크숍
	독서토론 코칭의 실제	9.21~22 (13시간)	워크숍		자유학기제 기반 독서문화프로그램(4차)	9.8 (5시간30분)	워크숍
	청소년 독서교실	10.26~27 (12시간)	워크숍		2017년 찾아가는 맞춤형 독서문화 프로그램 『도서관의 보물상자』	10.13 (3시간30분)	워크숍
	독서기반 글쓰기 프로그램(1차)	11.6 (4시간)	워크숍		『찾아가는 워크숍』 전주 지역	3.29~30 (2일간)	워크숍
2016	독서기반 글쓰기 프로그램(2차)	11.13 (4시간)	워크숍	2018	4차 산업혁명 기술	4.18~19 (2일간)	워크숍
	자유학기제 기반 독서문화프로그램(1차)	4.29 (7시간40분)	워크숍		디자인 생깁과 독서토론	4.26~27 (2일간)	워크숍
	자유학기제 기반 독서문화프로그램(2차)	5.20 (7시간30분)	워크숍		과학지식의 형성	5.16~17 (2일간)	워크숍
	자유학기제 기반 독서문화프로그램(3차)	6.3 (3시간30분)	워크숍		『찾아가는 워크숍』 춘천 지역	8.29~30 (2일간)	워크숍
	자유학기제 기반 독서문화프로그램(4차)	8.31 (3시간30분)	워크숍		『찾아가는 워크숍』 서울 지역	11.7~8 (2일간)	워크숍
	자유학기제 기반 독서문화프로그램(5차)	10.7 (3시간30분)	워크숍		2019	아동문학의 연구	4.25~26 (2일간)

국립어린이청소년도서관에서 실시한 학교도서관 사서교사를 위한 워크숍은 어린이·청소년 독서교실, 자유학기제 기반 독서문화프로그램, 독서기반 글쓰기, 독서토론 코칭, 어린이책 북큐레이션, 독서동아리, 아동문학의 연구, 사서를 위한 독서·대화·글쓰기 역량 향상, 찾아가는 맞춤형 독서문화 프로그램, 찾아가는 워크숍 등이 진행되었다. 모든 교육과정은 무료이며, 교육대상은 20명~60명 내외이다. 교육대상이 대부분 공공·학교도서관 사서 및 사서교사를 공통으로 포함하고 있으며, 학교도서관 사서 및 사서교사를 대상으로 한 계속교육은 2015년 10과정, 2016년 5과정, 2017년 8과정, 2018년 6과정, 2019년 1과정에 불과하다. 교육대상이 학교도서관 전문인력만을 집중으로 하는 교육이 부족한 점과 대부분의 워크숍이 국립어린이청소년도서관에서 진행되는 점이 아쉽다.

3.3 경기도고양교육지원청의 학교도서관 전담인력 계속교육

경기도 고양지역의 초·중·고등학교도서관 전담인력 계속교육 현황을 파악하기 위해 경기도 고양교육지원청의 사서교육 프로그램을 살펴보았다. 경기도고양교육지원청에서 실시한 학교도서관 전담인력 교육 프로그램은 관내 초·중·고등학교 도서관 사서 및 사서교사 및 담당자(교사)를 대상으로 진행하였고, 사서 교육 프로그램의 내용은 <표 3>과 같다.

다음과 같이 2015년부터 2019년까지 최근 5년간의 프로그램을 살펴본 결과 학교도서관 운영을 위한 기본 실무나 사례 발표, DLS 및 독

서교육종합지원시스템 운영 안내 및 방법, 단계별 독서지도, 독서프로그램 기획과 운영, 학교도서관 장서개발과 북큐레이션, 독서 동아리 등 기본적인 프로그램이 주를 이루고 있음을 알 수 있었다. 모든 교육과정은 무료였으며, 교육대상은 학교도서관 담당자 25명~160명 내외로 하고 있었다.

학교도서관 신규담당자 연수, 학교도서관 대체사서 연수, 학교도서관 담당자 연수처럼 해마다 진행되는 연수를 제외하고 학교도서관 전문인력의 전문성 강화를 위한 연수는 1년에 1회 정도로 매우 제한적으로 운영되고 있음을 알 수 있으며, 교육내용 또한 기본 실무 교육을 중심으로 주로 운영되고 있다. 이는 매년 비슷한 양상을 보이며, 학교도서관 전문인력에게 도움이 되는 실질적인 연수라고는 보기에는 한계가 있다.

4. 연구방법

본 연구의 목적은 학교도서관 전담인력의 전문성 강화를 위한 계속교육의 현황 및 인식을 파악하고 그에 따른 개선방안을 제안하는 데 있다. 이를 위하여 설문조사를 실시하였으며, 조사는 2019년 4월 22일부터 4월 30일까지 9일간 고양지역 초·중·고등학교도서관 전체 147교에 근무 중인 전문인력을 대상으로 실시하였다. 설문문항은 계속교육 경험 및 현황에 대한 5문항, 계속교육의 필요성 및 발전방안에 대한 7문항, 인적사항에 대한 8문항 등 총 3개 영역의 20문항으로 구성하였다. 설문문항은 김미경(2008), 김태희(2014), 최서빈(2015)의 연구에서 사용하

〈표 3〉 경기도고양교육지원청 주관 학교도서관 관련 계속교육

년도	과정명	일정	형태	년도	과정명	일정	형태
2015	독서치료(문학을 통해보는 나)	2.23~2.27 (15시간)	학교도서관 담당자	2018	학교도서관에서 시작하는 독서동아리	1.29~1.31 (9시간)	학교도서관 사서교사
	• 학교도서관 운영을 위한 기본 실무 • DLS 및 독서교육종합지원 시스템 운영 방법	3.6 (3시간)	학교도서관 신규 담당자		• 학교도서관 운영을 위한 기본 실무 교육 • DLS 및 독서교육종합 지원시스템 교육	2.27 (2시간 40분)	학교도서관 신규담당자
	• 학교도서관 운영의 실제 • DLS 및 독서교육종합지원 시스템 운영 안내 • 고양교육지원청 주요사업 안내 및 질의응답	9.14 (3시간)	학교도서관 대체사서		• 초등: 2015 개정교육과정과 독서교육 • 중등: 학생중심 선택형 교육과정으로의 변화	4.18 (2시간 40분)	학교도서관 담당자
	학교도서관 중심 단계별 독서 지도	4.2 (3시간)	학교도서관 담당자		• 초등: <은작품읽기>로 펼치는 한 학기 한 권 읽기 • 중등: '한 학기 한 권 읽기'와 학교도서관 독서 프로그램	8.8~8.9 (6시간)	학교도서관 담당자
2016	사서로서의 나, 퍼스널 브랜딩	1.16~1.18 (9시간)	학교도서관 사서교사 역량 강화 워크숍	2019	보드게임으로 독서교육	1.22~23 (14시간)	학교도서관 사서교사 역량 강화 워크숍
	독서프로그램 기획과 운영	4.7 (3시간)	학교도서관 담당자		보드게임으로 독서교육	1.24~25 (14시간)	학교도서관 사서교사 역량 강화 워크숍
	북트레이를 활용한 교과융합독서	7.27~7.29 (6시간)	학교도서관 담당자		• DLS 진급처리 및 신학기 처리사항 • 학교도서관 운영을 위한 기본 실무	3.8 (3시간)	학교도서관 신규 담당자
	학교도서관 운영의 실제	9.27 (2시간)	학교도서관 대체 및 신규사서		보드게임으로 독서교육	1.22~23 (14시간)	학교도서관 사서교사 역량 강화 워크숍
2017	학교도서관 운영 사례 발표	4.18 (2시간40분)	학교도서관 담당자	2019	보드게임으로 독서교육	1.24~25 (14시간)	학교도서관 사서교사 역량 강화 워크숍
	심진분류표 사이를 가로지르는 도서관 문화	7.17 (2시간)	학교도서관 사서		• DLS 진급처리 및 신학기 처리사항 • 학교도서관 운영을 위한 기본 실무	3.8 (3시간)	학교도서관 신규 담당자
	학교도서관 장서개발과 북큐레이션	8.3~8.4 (5시간)	학교도서관 담당자				

〈표 4〉 설문조사 항목

구분	문항내용	문항수(문항)
인적사항	•성별 •연령 •근무경력 •취득 자격증	8문항
계속교육 경험 및 현황	•계속교육 참여경험 •계속교육 만족도, 만족이유 및 불만족 이유 •계속교육 장려정도 및 장려방안 •계속교육 방해요인	5문항
계속교육 필요성 및 발전방안	•계속교육 필요성 여부, 필요이유 •계속교육 프로그램 유형 •활성화 요인 •계속교육 개발 주제영역	7문항

었던 설문내용을 참조하여 문항추출 방법으로 적절한 내용을 발췌하여 구성하였다. 응답척도는 문항에 따라 리커트 5점 척도와 명목척도를 이용하였다.

설문작성은 온라인방식으로 진행되었으며 69명(전체 경기도교육청 학교도서관 담당사서 및 사서교사의 46.9%)으로부터 응답을 받았다. 본 연구의 통계처리는 빈도분석을 실시하였으며, 응답자 경험 및 근무경력, 직위에 따른 계속 교육의 필요성, 경험여부의 차이를 분석하기 위하여 교차분석을 실시하였다. 설문에 대한 결과는 다음과 같다.

5. 연구결과

5.1. 응답자 특성

본 연구의 설문조사 응답자의 수는 총 69명(46.9%)으로, 전체 응답자의 특성은 <표 5>와 같다. 성별은 남성(4명, 5.8%) 대비 여성(65명, 94.2%)의 비율이 매우 높았다. 연령은 31세 ~ 40세(37명, 53.6%)와 41세 ~ 50세(16명, 23.2%)이 많았으며, 근무하는 학교 유형은 초등학교 35명(50.7%), 고등학교 18명(26.1%), 중학교 16명(23.2%)이었다. 학교도서관 근무경력

<표 5> 조사대상자의 응답자 특성

구 분		빈도(N)	백분율(%)	구 분		빈도(N)	백분율(%)
성별	남성	4	5.8	직위	교육공무직 사서	48	69.6
	여성	65	94.2		기간제 사서교사	16	23.2
계		69	100		정식 사서교사	3	4.3
연령	20세 ~ 30세	3	4.3		대체직 사서	2	2.9
	31세 ~ 40세	37	53.6		기타	0	0
	41세 ~ 50세	16	23.2	계		69	100
	51세 이상	13	18.9	최종 학력	2년제 대학교 졸업	6	8.7
계		69	100		4년제 대학교 졸업	31	44.9
근무 학교 유형	초등학교	35	50.7		대학원(석·박사) 재학	10	14.5
	중학교	16	23.2		대학원 졸업	22	31.9
	고등학교	18	26.1	기타	0	0	
	특수학교	0	0	계		69	100
계		69	100	담당 업무 (*복수 응답)	전반적인 도서관운영	69	100
근무 경력	1년 미만	7	10.2		교수-학습 지원	53	76.8
	1년 이상 ~ 5년 미만	3	4.3		도서관 이용자 교육	65	94.2
	5년 이상 ~ 10년 미만	23	33.3		창의적 체험활동	10	14.5
	10년 이상 ~ 15년 미만	27	39.1		정규 동아리 활동	22	31.9
	15년 이상 ~ 20년 미만	9	13.1		자율 동아리 활동	14	20.3
	20년 이상	0	0		학부모 동아리 활동	23	33.3
계		69	100		방과 후 활동	3	4.3
보유 자격증 (*복수 응답)	준사서	17	15.5		방학 중 활동	29	42.1
	2급 정사서	46	41.8		지역사회 협력	9	13.1
	1급 정사서	8	7.2	교과 수업	6	8.7	
	사서교사	39	35.5	기타		5	7.2
기타	0	0					

년 이상 ~ 15년 미만(27명, 39.1%)과 5년 이상 ~ 10년 미만(23명, 33.3%)이 가장 높게 나타났다. 보유 자격증 유무는 2급 정사서 46명(66.7%), 사서교사 39명(56.5%), 준사서 17명(24.6%), 1급 정사서 8명(11.6%)으로 2급 정사서와 사서교사 자격증을 가지고 있는 응답자가 많은 것으로 파악되었다. 학교 내 직위에 대해서는 교육공무직 사서 48명(69.6%), 기간제 사서교사 16명(23.2%), 정식 사서교사 3명(4.3%), 대체직 사서 2명(2.9%)으로 대부분의 전문인력이 교육공무직 사서로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 사서교사 자격증을 가지고 있는 전문인력도 교육공무직으로 근무하는 비중이 큰 것을 알 수 있다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업(31명, 44.9%)과 대학원 졸업(22명, 31.9%)이 가장 많았다.

학교도서관에서 담당하고 있는 업무에 대해서는 전반적인 도서관운영(69명, 100%), 도서관 이용자 교육(65명, 94.2%), 교수-학습 지원(53명, 76.8%), 방학 중 활동(29명, 42.1%), 학부모 동아리 활동(23명, 33.3%), 정규 동아리 활동(22명, 31.9%) 등이 높게 나타났다.

5.2 계속교육 경험 및 현황

5.2.1 계속교육 참여경험

〈표 6〉에서 보는 바와 같이 최근 5년간 계속교육에 참여한 경험이 있는 전문인력은 47명(68.1%)으로 과반수의 응답자가 계속교육에 참여하고 있음을 알 수 있다. 또한 계속교육의 경험이 있는 사서교사들 중 참여횟수는 '6회 이상'(16명, 34%), '1회 ~ 2회'(14명, 29.8%), '3회 ~ 4회'(11명, 23.4%) 순으로 나타나서, 6회 이상 계속교육에 참여한 사서와 1회 ~ 2회로 참석한 전문인력이 많은 것으로 나타났다. 즉, 전문인력에 따라 참석횟수가 6회 이상으로 매우 많거나 1회 ~ 2회의 매우 낮은 빈도로 차이가 있음을 알 수 있다.

학교도서관 전문인력들이 참여한 계속교육의 유형으로는 '단기연수 및 강습과정' 33명(36.2%), '경기도교육청' 29명(31.9%), '국립어린이청소년도서관' 11명(12.1%), '국립중앙도서관' 9명(9.9%) 순으로 나타났다. 즉, 학교도서관 전문인력들은 국립중앙도서관이나 국립어린이청소년도서관에서 제공되는 계속교육(20명, 22%)보다 단기연수 및 강습과정(워크

〈표 6〉 계속교육 참여경험 및 현황

구 분		N	%	구 분		N	%
참여 경험	있었다	47	68.1	유형 (*복수 응답)	국립중앙도서관 제공 계속교육	9	9.9
	없었다	22	31.9		국립어린이청소년도서관 제공 계속교육	11	12.1
계		69	100		경기도교육청 제공 계속교육	29	31.9
참여 횟수	1~2회	14	29.8		사서교사 모임 제공 계속교육	0	0
	3~4회	11	23.4		단기연수 및 강습과정 제공 계속교육	33	36.2
	5~6회	6	12.8		기타	9	9.9
	6회 이상	16	34		계	91	100
	계	47	100				

샵, 세미나, 학술회의 등)과 경기도교육청에서 제공하는 계속교육(62명, 68.1%)에 참여한 빈도가 3배 이상 높게 나타나서, 편중된 계속교육 유형의 참여를 보여주고 있다.

5.2.2 계속교육 만족도

계속교육에 참여했을 때 교육내용의 도움여부는 <표 7>과 같다. 업무추진 능력향상에서 '도움 되었다'(26명, 55.3%)와 '충분히 도움 되었다'(12명, 25.5%)가 가장 높게 나타났으며, 평균점수로 환산하면 평균 4.04점으로 도움 되었다고 대답한 전문인력(38명, 80.8%)이 도움 되지 않았다고 대답한 전문인력(1명, 2.1%)에 비해서 매우 높게 나타났다. 동료 간의 학교도서관 담당사서에 대한 인식변화에서 '도움 되었다'(22명, 46.8%)와 '보통이다'(15명, 31.9%)가 가장 높게 나타났으며, 환산점수는 3.7점으로 도움 되었다고 대답한 응답자(29명, 61.7%)가 도움 되지 않았다고 대답한 응답자(3명, 6.4%)에 비해서 높게 나타났다. 학교도서관 전문인력의 자긍심 향상에서 '도움 되었다'(21명, 44.7%)와 '보통이다'(16명, 34%)가 가장 높게 나타났으며, 환산점수는 3.7점으로 나타났다. 학교

도서관 담당자로서 현장실무 전문성 개발에 대해서는 '도움 되었다'(22명, 46.8%)와 '충분히 도움 되었다'(13명, 27.7%)가 가장 높게 나타났으며, 환산점수는 4.02점으로 나타났다. 이를 토대로 업무추진 능력향상, 동료 간의 학교도서관 담당자에 대한 인식변화, 학교도서관 전문인력으로서 현장실무 전문성 개발 모든 항목에서 과반수 이상의 응답자에게 도움이 되는 것으로 나타났으며, 특히 업무추진능력향상 및 전문성 개발 부분에서 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다.

반면 <표 8>에서 계속교육에 참여했을 때 그 내용이 도움이 되지 않았는가에 대한 평가는 다음과 같다. '기타' 24명(41.4%) 및 '실무와의 연계성 부족' 13명(22.4%), '교육시간 불충분' 13명(22.4%)에 대한 응답이 가장 높게 나타났다. 학교도서관 전문인력이 계속교육에 대해 불만족스럽다고 느끼는 이유 중 가장 응답이 높았던 '기타' 24명(41.4%)의 의견으로는 한정적인 교육내용의 반복, 교육 강사의 전문성 부족, 계속교육의 필요성을 못느낌, 교육장소의 거리, 교육 안내 부족, 교육 시수 인정, 장기적이고 지속

<표 7> 계속교육에 대한 만족이유

구 분		전혀 도움 되지 않았다	도움 되지 않았다	보통이다	도움 되었다	충분히 도움 되었다	계/평균
업무추진 능력향상	N	0	1	8	26	12	47
	%	0	2.1	17.1	55.3	25.5	100
동료 간의 학교도서관 담당자에 대한 인식변화	N	0	3	15	22	7	47
	%	0	6.4	31.9	46.8	14.9	100
전문인력으로서의 자긍심 향상	N	0	2	16	21	8	47
	%	0	4.3	34	44.7	17	100
학교도서관 전문가로서 현장실무 전문성 개발	N	0	0	12	22	13	47
	%	0	0	25.5	46.8	27.7	100

〈표 8〉 계속교육에 대한 불만족 이유

구 분		N	%
평가 (*복수응답)	기타	24	41.4
	실무와의 연계성 부족	13	22.4
	교육시간 불충분	13	22.4
	부적절한 교육내용	4	6.9
	교육환경 부적절	3	5.2
	교수방법의 부적절	1	1.7
	교재의 완성도 부족	0	0
계		58	100

성 부족 등의 다양한 이유가 나타났다.

5.2.3 계속교육 장려여부

현재 근무하고 있는 학교에서 계속교육을 장려하는지에 대해 '장려한다'(56명, 81.2%)가 절대적으로 높게 나타나서(〈표 9〉 참조), 대부분의 학교에서 계속교육을 장려하고 있음을 알 수 있다. 학교 내에서 계속교육을 장려한다고 응답한 전담인력 중 학교에서 제공하는 장려책에 대해서는 '교육 출장 허가 및 승인'(49명, 46.2%)과 '출장비 또는 교통비 지원'(36명, 33.9%)이 압도적으로 많았다. 또한 계속교육의 참여결정은 '본인의 의견'(43명, 62.4%)에 대한 응답이

가장 높아서, 대부분의 학교도서관 전문인력 본인이 계속교육 참여결정을 할 수 있다는 것을 알 수 있었으며, 제공되는 제공정책은 출장허가나 출장비 등 기본적인 행정적인 지원임을 알 수 있다.

5.2.4 계속교육 방해요인

계속교육에 참여하고자 할 때 방해되는 요인은 개인요인과 학교요인으로 나누어 살펴보았다. 개인요인에서 시간적 제약은 '보통이다'(27명, 39.1%)와 '방해되었다'(17명, 24.6%)가 가장 높게 나타났으며, 환산점수는 3.16점으로 방해되었다고 대답한 응답자(25명, 36.2%)가 방

〈표 9〉 학교 내 계속교육 장려 여부

구 분		N	%	구 분		N	%
장려 여부	장려한다	56	81.2	참여 결정	관리자의 의견	18	26.1
	장려하지 않는다	13	18.8		소속 부서의 상사의 의견	3	4.3
계		69	100		본인의 의견	43	62.4
장려책 (*복수 응답)	교육 출장 허가 및 승인	49	46.2		기타	5	7.2
	출장비 또는 교통비 지원	36	33.9		계	69	100
	교육 이수 후 인사에 반영	6	5.7				
	개인 연가 사용 허용	8	7.6				
	기타	7	6.6				
계		106	100				

해되지 않았다고 대답한 응답자(17명, 24.7%)에 비해서 높게 나타났다. 경제적 제약의 환산점수는 2.54점으로 방해되었다고 대답한 전담인력(14명, 20.3%)이 방해되지 않았다고 대답한 전담인력(29명, 42%)에 비해서 절반 이상 낮게 나타났다. 교육장소의 지역적 제약은 3.88점으로 나타났으며, 적합한 계속교육 프로그램의 부재는 3.71로 나타나서, 방해되었다고 대답한 응답자(41명, 59.4%)가 방해되지 않았다고 대답한 응답자(4명, 5.8%)에 비해서 10배 이상 높게 나타났다.

계속교육에 참여하고자 할 때 방해되는 요인으로 근무하는 학교요인은 다음과 같다. 근무시간의 제약은 '매우 방해되었다'(28명, 40.6%)와 '방해되었다'(25명, 36.2%)가 가장 높게 나타났으며, 환산점수는 4.03점으로 나타났다. 관리자의 인식 부족은 '보통이다'(22명, 31.9%)와 '매우 방해되었다'(20명, 29%)가 가장 높았으며, 환산점수는 3.48점으로 나타났다. 업무량 과다는 '방해되었다'(25명, 36.2%), '보통이다'(21명, 30.4%)가 가장 높게 나타났으며, 환산점수는 3.39점이었다. 행정적 지원 부족은 '방해됐다'(21

명, 30.4%) 및 '보통이다'(18명, 26.1%)가 가장 높았으며, 환산점수는 3.25점으로 나타났다.

즉, 개인요인 중 교육장소의 지역적 제약이 방해요인(3.88)의 1순위로 나타났고 적합한 계속교육 프로그램의 부재(3.71), 시간적 제약(3.16), 경제적 제약(2.54)의 순으로 뒤를 이었다. 학교요인 중 근무시간의 제약(4.03)이 방해요인의 1순위로 나타났고 관리자의 인식부족(3.48), 업무량 과다(3.39), 행정적 지원 부족(3.25) 순서대로 뒤를 이었다.

근무시간의 제약이나, 개인적 제약으로 시간적 제약 등에 대한 의견은 주관식 답변에서도 나타났다. 학교도서관의 특성상 사서나 사서교사가 없으면 도서관 운영이 어렵고, 방학 중에도 도서관 근무를 하는 경우가 많아 계속교육의 참여가 어렵다는 의견이 있었다. 이는 학교도서관이 1인 체제로 운영되고, 학교도서관이 비워지는 것에 대한 부정적인 관리자들의 인식개선 부분과도 연관이 있다. 계속교육이 근무시간 내에 이루어지는 부분에 좀 더 너그러운 시선이 필요하고, 방학 중 시간을 활용해서 계속교육을 받을 수 있는 다양한 방법이 모색되어야 할 필요가 있다.

〈표 10〉 계속교육 방해요인

구분 (개인요인)		전혀 방해 되지 않았 다	방해 되지 않았 다	보통 이다	방해 되었 다	매우 방해 되었 다	계/ 평균	구분 (학교요인)		전혀 방해 되지 않았 다	방해 되지 않았 다	보통 이다	방해 되었 다	매우 방해 되었 다	계/ 평균
		N	%	N	%	N	%			N	%	N	%	N	%
시간적 제약	N	5	12	27	17	8	69	근무시간 제약	N	2	6	8	25	28	207
	%	7.3	17.4	39.1	24.6	11.6	100		%	2.9	8.7	11.6	36.2	40.6	300
경제적 제약	N	13	16	26	12	2	69	관리자 인식부족	N	6	8	22	13	20	207
	%	18.8	23.2	37.7	17.4	2.9	100		%	8.7	11.6	31.9	18.8	29	300
교육장소의 지역적 제약	N	2	4	14	29	20	69	업무량 과다	N	2	12	21	25	9	207
	%	2.9	5.8	20.3	42	29	100		%	2.9	17.4	30.4	36.2	13.1	300
적합한 교육 프로그램 부재	N	0	4	24	29	12	69	행정적 지원 부족	N	7	12	18	21	11	207
	%	0	5.8	34.8	42	17.4	100		%	10.2	17.4	26.1	30.4	15.9	300

관리자의 인식개선은 주관식 답변에서도 나타났는데, 사서나 사서교사가 학교교육활동의 한 부분임과 학교도서관 업무의 중요성과 필요성을 관리자가 인식하는 것이 중요하다는 의견이 있었으며, 이와 함께 교육청 차원의 관리자 교육을 통해 관리자의 인식전환이 필요하다는 답변이 있었다. 또한 관리자의 인식개선은 학교도서관 사서 및 사서교사의 답임업무 배제, 교사로서의 인식부족, 학교마다 일관성 없는 사서교사의 수업시수로 인해 발생하는 측면이 있으므로 이에 대한 체계적 개선이 함께 이루어져야 가능하다는 의견이 있었다. 관리자의 인식개선은 행정적, 장기적 계획과 관리자와 피교육자의 인식개선이 조화를 이루어야 가능할 것이다.

‘학교도서관 운영에 필요한 업무 능력을 향상하기 위해서(52명, 35.9%)’와 ‘교과협력지원으로서의 역량 습득을 위해서(48명, 33.1%)’ 등 전문성 향상이 가장 큰 이유인 것을 알 수 있다. 특히 기타의견으로, 계속교육을 위해서는 학교도서관의 변화에 따른 변화하는 내용의 계속교육과 지속적이며 장기적인 계획 및 연구의 필요성이 제기되었다. 또한 다양한 주제의 계속교육, 특히 독서교육의 중요성을 전문가인 사서교사 및 사서에게 인식시키고 활동할 수 있도록 지속적인 교육과 관심이 필요하다는 의견이 있어서 전문성 함양을 위한 계속교육의 연구 및 지속성, 다양성이 중요함을 알 수 있다.

5.3 계속교육 필요성 및 발전방안

5.3.1 계속교육 필요성 및 필요이유

학교도서관 전담인력이 인식하는 계속교육의 필요성에 대해 ‘매우 필요하다’(53명, 76.8%)와 ‘조금 필요하다’(11명, 15.9%)로 ‘필요하지 않다’(1명, 1.5%)와 ‘전혀 필요하지 않다’(0명, 0%)에 비해 매우 높게 나타나, %이상이 계속교육이 매우 필요하다고 응답하였고 그 이유로

5.3.2 계속교육 프로그램 유형

학교도서관 전담인력이 원하는 계속교육의 유형으로는 <표 12>와 같이 ‘교육청에서 실시하는 집합교육’(49명, 33.8%)과 ‘실무 담당자 워크숍’(34명, 23.4%)을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 또한 계속교육을 받고자 하는 적당한 시기로 ‘방학 중’(48명, 33.1%)과 ‘근무시간 중’(43명, 29.6%)이 가장 높게 나타나서, 많은 응답자가 시간 효율을 잘할 수 있는 방학 중이나 근무시간을 선호하는 것을 알 수 있었다.

<표 11> 계속교육의 필요성

구 분		전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	조금 필요하다	매우 필요하다	계/평균
필요성	N	0	1	4	11	53	69
	%	0	1.5	5.8	15.9	76.8	100
구 분						N	%
필요이유 (*복수응답)	학교도서관 운영에 필요한 업무 능력을 향상하기 위해서					52	35.9
	교과협력지원으로서의 역량 습득을 위해서					48	33.1
	사서로서 사회적 전문성의 개발을 위하여					2	1.4
	기타					7	4.8

〈표 12〉 원하는 계속교육의 유형, 시기 및 내용

구분		N	%	구분		N	%
교육 유형 (*복수 응답)	교육청에서 실시하는 집합교육	49	33.8	교육 시기 (*복수 응답)	근무시간 중	43	29.6
	국립중앙도서관 사서연수과정 등의 연수	32	22.1		퇴근 후	13	8.9
	관내 사서교사 간 개별 학습 공동체	1	0.7		주말	3	2
	실무 담당자 워크샵	34	23.4		방학 중	48	33.1
	기타	7	4.8		기타	1	0.7
교육 내용 (*복수 응답)	학교도서관 경영	39	26.9	독서교육	44	30.3	
	자료 관리	21	14.5	동아리 운영	17	11.7	
	이용자 참고서비스	21	14.5	장서개발	18	12.4	
	학기 중 프로그램 기획	31	21.4	비도서 자료 관리	4	2.7	
	방학 중 프로그램 기획	24	16.5	독서치료	18	12.4	
	사서교사 전문성 개발	1	0.7	독서토론	19	13.1	
	지역사회와의 협력	8	5.5	초·중·고등학교 교육과정 이해	35	24.1	
	학교도서관의 마케팅	17	11.7	학부모와의 협력	10	6.9	
	최신 도서관 트렌드	18	12.4	서평쓰기	5	3.4	
	도서관 공간 기획	14	9.6	디지털 콘텐츠 구축	8	5.5	
	DLS 및 시스템 교육	5	3.4	KDC 6판 이해	10	6.9	
				기타	2	1.3	

전문성 개발에 있어 가장 필요하다고 생각하는 계속교육의 주제영역으로 '독서교육' 44명(30.3%)이 가장 높게 나타났다. 뒤를 이어 '학교도서관 경영' 39명(26.9%), '초·중·고등학교 교육과정의 이해' 35명(24.1%), '학기 중 프로그램 기획' 31명(21.4%), '방학 중 프로그램 기획' 24명(16.5%)과 같은 프로그램 기획이 뒤를 이었다. 학교도서관 전담인력이 생각하는 실무에 가장 필요한 주제로는 학교도서관 경영과 독서교육, 프로그램 기획, 교육과정 연계였다. 독서교육에는 초·중·고등학교 교육과정의 이해와 함께 연계된다. 최근 교육과정과 책이 연계된 부분이 많아졌고, 책을 활용한 독후활동과 창의-융합교육이 그 이유라고 할 수 있다. 또한 학교도서관은 담당자가 전체적인 경영을 홀로 꾸려나가면서 최근에는 학생들에게 책 추천이나 큐레이션 등의 업무도 많이 하게 되었기 때문이

다. 대부분의 사서교사는 학기 중과 방학 중에 다채로운 프로그램을 운영하게 되는데 이를 위한 계속교육이 필요하다고 응답하였다. 또한, 여전히 많은 학교의 관리자들은 방학 중 프로그램을 계속 이어나가길 원하며 학교도서관 사서 및 사서교사는 이를 수행하기 위한 많은 아이디어와 교수학습 능력이 필요하다.

5.3.3 계속교육 활성화 방안

〈표 13〉에서 보는 바와 같이 학교도서관 사서교사 및 사서의 계속교육의 활성화 방안에 대한 응답은 '교육내용의 전문성 확보'가 51명(35.2%)으로 가장 높게 나타났다. 뒤를 이어 중요한 방안으로 꼽은 것은 '교육내용의 다양화' 47명(32.4%), '적합한 주제 선정' 37명(25.5%), '교육의 지속성' 36명(24.8%), '교수진의 전문성 확보' 26명(17.9%) 등 교육내용과

〈표 13〉 계속교육의 활성화 방안(*복수응답)

구분	N	%	구분	N	%
적합한 주제 선정	37	25.5	공신력 있는 수료증 발급	24	16.5
교육내용의 다양화	47	32.4	계속교육 프로그램 참여 홍보 및 권유	14	9.6
교수진의 전문성 확보	26	17.9	정보 공유 및 전달	25	17.2
교육내용의 전문성 확보	51	35.2	장기교육 프로그램	19	13.1
교육의 지속성	36	24.8	온라인 교육	21	14.5
교육수료 후 보상제도 확립	19	13.1	모바일 교육	9	6.2
전담기구의 설치	17	11.7	기타	2	1.3

관련한 내용에 대한 중요성에 대한 응답이 높게 나타났으며, 이와 함께 ‘정보 공유 및 전달’ 25명(17.2%), ‘교육수료 후 보상제도 확립’ 19명(13.1%), ‘계속교육 프로그램 참여에 대한 홍보 및 권유’ 14명(9.6%) 등의 행정적인 부분에 대한 응답이 그 뒤를 이어 나타났다.

계속교육의 활성화를 위해서는 적합한 주제의 교육내용 전문성이 확보되어야 하고 교육내용 또한 다양화되어 장기적이고 지속적일 수 있어야 한다. 국립중앙도서관에서 하는 계속교육은 대부분 교육청과 함께 개설되는 학교도서관 협력과정으로 2일 정도에 불과한 단기교육이며, 경기도교양교육지원청에서 이루어진 계속교육은 ‘DLS 및 독서교육종합지원시스템 운영 방법 안내’ 또는 ‘학교도서관 운영의 실제’와 같은 안내 차원 정도의 연수만 반복되고 있어 사실상 학교도서관 담당자를 위한 계속교육이라고 하기 어렵다. 그나마 계속교육의 형태인 교육 역시 총 2회 5~6시간 정도의 단기간에 이루어지는 연수로서 전문성을 반영하기 어려운 점이 있다. 실무 적용 가능한 전문적 계속교육에 대한 의견은 주관식 답변에서도 나타났다. 학교도서관에서 직접 활용 가능한 실무 중심의 계속교육 프로그램으로 사서교사의 전문성 확립에 도움을 주길 바란다는 의견이 있었으며, 한정된 내

용이 매년 똑같이 반복되는 것 같아 아쉽고, 독서와 관련된 연수 추진이나 트렌드를 반영하는 다양한 주제로 매년 새롭게 진행되었으면 좋겠다는 의견이 있었다. 더불어 경력별로 계속교육 과정을 개설하면 좋을 것 같다는 의견도 있었다. 학교도서관 사서교사는 비교과 교사로서 학교 교육 참여에 소극적일 수 있는 상황에서 적극적으로 타 교과 교사에게 인정받을 수 있는 교육 활동에 관한 계속교육이 필요하다는 의견이 있었다. 학교에서 근무하는 모든 교사는 교육의 주체자이며 교육에 필요한 인력이다. 학교도서관에서 근무하며 교육활동에 직접적 혹은 간접적으로 영향을 미치고 있는 사람이 바로 학교도서관 전문인력이다. 학년 구분이 없는 일관된 독서교육의 연수 보다는 급별, 수준별 독서교육처럼 심화과정처럼 개설되어야 하며, 다양하고 전문화된 교육과정이 개설되어야 현장의 사서교사에게 좀 더 효과적인 계속교육이 될 수 있을 것이다.

또한, 학교도서관에 재직 중인 모든 사서교사가 참여할 수 있도록 연수나 교육이 공문화되어 참여를 적극적으로 유도해야 할 것이다. 이에 대한 주관식 답변을 통한 의견이 역시 나타났다는데, 따로 공문이 시행이 안 되다 보니 놓치는 경우가 많다고 하였고, 가까운 지역 내의

사서네트워크 구축 등을 통한 모임이나 계속교육에 대한 정보교류가 필요하다는 의견이 있었다. 그리고 연수나 교육에 참여한 사서교사에게는 공신력 있는 수료증 혹은 이수증을 발급해 보상제로 방향을 잡는다면 현재보다 많은 사서교사의 관심과 참여가 이루어질 수 있을 것이다. 또한 교육장소로의 접근이 어렵거나 사정상 오프라인 교육을 받지 못하는 사서교사를 위해 온라인 및 모바일 교육도 함께 진행되어야 함을 파악할 수 있었다.

5.4 응답자 특성에 따른 차이

5.4.1 학교유형에 따른 차이

근무하는 학교의 유형에 따른 분석결과는 <표 14>와 같다. 학교도서관 전담인력이 근무하는 학교유형을 초등학교, 중학교, 고등학교로 구분하였다. 학교유형별 계속교육에 대한 필요성에 대해 초등학교는 평균 4.68점, 중학교는 4.75점, 고등학교는 4.61점으로 나서, 중학교가 상대적으로 높게 나타났으나, 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하지는 않은 것으로 나타났다. 또한 학교도서관 전담인력의 계속교육 참여경험 여부에 대해서도 고등학교는 14명(77.78%), 중학

교는 12명(75.00%), 초등학교는 21명(60.00%) 이 참여경험이 있다고 나타나서, 고등학교 및 중학교 학교도서관 담당자의 계속교육 참여경험 여부가 초등학교에 비해 높게 나타났으나, P-value가 0.335로 집단간 차이가 유의미하지는 않은 것으로 나타났다.

5.4.2 직위에 따른 차이

학교도서관 전문인력의 직위에 따라 계속교육의 관심도와 필요성을 분석한 결과는 <표 15>와 같다. 직위는 교육공무직 사서, 기간제 사서교사, 정식 사서교사, 대체직 사서로 구분하였다. 학교도서관 담당자의 직위에 따른 계속교육의 필요성에 대해 교육공무직 사서는 평균 4.60점, 기간제 사서는 4.81점, 정식 사서교사는 5.00점, 대체직 사서는 5.00점으로 나타났다. 직위에 따른 차이는 필요성에서 정식 사서교사가 높게 나타났으며 직위에 대한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(P-value=0.019). 직위에 따른 참여경험여부에 대해 '있다'라고 응답한 정식 사서교사는 3명(100.00%), 교육공무직은 37명(77.08%), 대체직 사서는 1명(50.00%), 기간제 사서교사는 6명(37.50%)으로 나타났으며 '없다'에 대해 기간제 사서교사는 10명(62.50%),

<표 14> 근무유형에 따른 차이

변수	근무 유형	N	평균	표준 편차	F	P-value	변수	근무 유형	참여경험여부			F	P-value	
									있다	없다	전체			
필요성	초등학교	35	4.686	0.583	0.189	0.667	참여 경험	초등학교	N	21	14	35	2.18	0.335
									%	60.00	40.00	100		
	중학교	16	4.750	0.683				중학교	N	12	4	16		
									%	75.00	25.00	100		
	고등학교	18	4.611	0.778				고등학교	N	14	4	18		
									%	77.78	22.22	100		

* P<.05

〈표 15〉 직위에 따른 차이

변수	직위	N	평균	표준 편차	F	P-value	변수	직위	참여경험여부			F	P-value	
										있다	없다			전체
필요성	교육공무직	48	4.604	0.707	0.830	*0.019	교육공무직	N	37	11	5.311	10.39	*0.016	
								%	77.08	22.92	100			
	기간제	16	4.812	0.544				기간제	N	6	10			5.356
									%	37.50	62.50			100
	정식 사서교사	3	5.000	0.000				정식 사서교사	N	3	0			5
									%	100.00	0.00			100
	대체직	2	5.000	0.000				대체직	N	1	1			5
									%	50.00	50.00			100

* P<.05

대체직 사서는 1명(50.00%), 교육공무직은 11명(22.92%), 정식 사서교사는 0명(0.00%)으로 나타났다. 계속교육의 참여경험여부에 대해 응답자의 과반수가 교육공무직으로 나타났고 P-value가 0.016으로 집단 간 차이의 통계가 유의미한 것으로 나타났다.

5.4.3 근무경력에 따른 차이

학교도서관 사서교사 및 사서의 근무경력에 따른 분석을 시행한 결과는 〈표 16〉과 같다. 근무경력에 따른 분석을 시행한 결과는 〈표 16〉과 같다. 근무 경력은 1년 미만, 1년 이상 ~ 5년 미만, 5년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만, 20년 이상으로 구분하였다. 다만 20년 이상은 응답이 없는 관계로 제외하였다. 필요성에 대해 1년 미만은 평균 5.00점, 1년 이상 ~ 5년 미만은 4.66점, 5년 이상 ~ 10년 미만은 4.65점, 10년 이상 ~ 15년 미만은 4.63점, 15년 이상 ~ 20년 미만은 4.66점으로 나타났다. 근무경력에 따라서는 필요도에 따른 인식(P-value=0.044)은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 필요도는 1년 미만의 신입사자가 가장 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 참여경험여부에 '있다'에 대해 1년 미만은 1명(14.29%),

1년 이상 ~ 5년 미만은 1명(33.33%), 5년 이상 ~ 10년 미만은 15명(65.22%), 10년 이상 ~ 15년 미만은 22명(81.48%), 15년 이상 ~ 20년 미만은 8명(88.89%)순으로 나타나서, 근무 경력이 0년 이상 ~ 15년 미만의 응답자의 계속교육 참여가 가장 많았고, P-value가 0.004로 집단 간 차이의 통계가 유의미한 것으로 나타났다.

응답자 특성에 따른 차이를 종합해보면 근무유형에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그러나, 직위에 따른 차이와 근무경력에 따른 차이는 필요성 및 참여경험여부 모두에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이런 교차분석을 통해 학 유형보다는 직위 혹은 근무경력에 따라 계속교육에 대한 관심과 필요성이 있다고 느끼는 것을 알 수 있었다. 이는 경력별 혹은 직위 제한과 상관없이 모든 전담인력이 참여할 수 있는 계속교육을 운영해야 함과 동시에, 특히 근무경력이 낮은 담당자 및 교육공무직에 대한 계속교육에 대한 기회를 확대해야 함을 의미한다.

〈표 16〉 근무경력에 따른 차이

변수	경력	N	평균	표준 편차	F	P-value	변수	경력	참여경험여부			F	P-value
									있다	없다	전체		
필요성	1년 미만	7	5.000	0.000	0.457	*0.044	1년 미만	N	1	6	5	10.39	*0.016
								%	14.29	85.71	0		
	1~5	3	4.667	0.577			1~5	N	1	2	5.244		
								%	33.33	66.67	0		
	5~10	23	4.652	0.647			5~10	N	15	8	5.299		
								%	65.22	34.78	0		
	10~15	27	4.630	0.742			10~15	N	22	5	5.372		
								%	81.48	18.52	0		
	15~20	9	4.667	0.707			15~20	N	8	1	5.374		
								%	88.89	11.11	0		

6. 결론 및 제언

본 연구는 고양지역 초·중·고등학교도서관 전문인력의 계속교육에 대한 인식 및 참여도를 조사하고, 계속교육을 위한 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 연구를 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문문항은 계속교육에 관한 관심도, 참여 경험에 따른 필요성, 계속교육에 대한 발전방안, 인적사항에 관한 문항으로 구성하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 계속교육에 대한 관심은 높은 편이고 계속교육 참여 경험도 과반수이상으로 나타났으며, 최근 5년간 6회 이상 계속교육에 참여한 것으로 나타났다. 학교도서관 담당자들이 가장 많이 참여한 계속교육의 유형으로는 단기연수 및 강습과정이며 사서교사 모임은 한 번도 참여하지 않은 것으로 나타났다. 국립중앙도서관이나 국립어린이청소년도서관을 통한 학교도서관 담당자를 대상으로 한 교육이 제공되고 있음에도 불구하고 이에 대한 참여가 상대적으로 저조한 것을 고

려하면 이에 대한 확대 및 홍보가 필요함을 알 수 있다.

둘째, 계속교육에 참여한 전문인력은 업무추진 능력향상과 동료 간의 사서에 대한 인식변화, 사서교사의 자긍심 향상, 사서교사로서 현장실무 전문성 개발에 모두 도움이 되었다고 하였다. 하지만 일부 교육내용이 실무와의 연계성이 부족하다는 의견과 교육시간이 충분하지 않다고 나타났다. 학교도서관 담당자는 계속교육의 참여결정을 본인의 의견으로 결정한다는 응답이 높았고, 근무하는 학교에서 제공하는 장려책으로는 교육 출장 허가 및 승인이 제일 높게 나타났지만, 전반적인 학교관리자의 인식이 개선되어야 한다는 의견이 있었다.

셋째, 계속교육의 참여 방해요인 중 개인요인으로 교육장소의 지역적 제약과 적합한 계속교육 프로그램의 부재가 가장 높게 나타났으며, 학교요인으로는 관리자의 인식부족과 근무시간의 제약이 가장 방해되는 요인으로 나타났다. 즉, 학교도서관 전담인력의 계속교육에 대한 필요성과 인식은 있으나 근무환경과 관리자의

인식부족으로 인해 자유로운 계속교육을 받기 힘들다는 것을 알 수 있다.

넷째, 계속교육은 매우 필요하다고 과반수가 상이 응답했으며 그 이유로는 학교도서관 운영에 필요한 업무 능력을 향상하기 위해서라고 하였다. 또한 교육지원청에서 실시하는 집합교육을 가장 원하는 계속교육의 유형으로 꼽았다. 이는 계속교육 형태의 연수나 워크숍 등이 공문시행이 되어 많은 사서교사들에게 알리는 것뿐만 아니라 많은 참여를 유도하는 형태가 되어야 한다는 것이다. 또한, 계속교육을 위한 적당한 시기로는 방학 중과 근무시간 중이 가장 높게 나타났다. 이는 방학 중 연수일 수 인정과도 상관이 있으며 근무시간 외의 연수는 선호하지 않는 것을 알 수 있다.

다섯째, 계속교육이 활성화되기 위한 주제영역과 주제로는 요인으로는 교육내용의 다양화와 전문성 확보가 가장 높게 나타났으며, 독서교육, 학교도서관 경영, 초·중·고등학교 교육과정의 이해, 학기 중 프로그램 기획, 방학 중 프로그램 기획 등의 주제에 대한 수요가 있는 것으로 나타났다. 이는 학교도서관의 주요 이용자층이 어린이 및 청소년인 점을 감안하여 많은 사서교사 및 사서가 전문적인 독서교육의 필요성을 느끼고 있고 학년별 교과과정을 이해하기 위한 노력을 하고 싶다는 것으로 판단된다. 또한 학기 중과 방학 중 다양한 행사를 진행해야 하는 업무를 위하여 다양한 주제의 계속교육이 마련될 필요가 있다.

마지막으로, 근무유형에 따라 계속교육 경험여부는 크게 달라지지 않는 것으로, 직위에 따른 계속교육경험 여부와 근무경력에 따른 계속교육 경험여부에는 영향이 있는 것을 알 수

있다.

이상의 연구결과를 종합해보면 학교도서관 사서교사의 계속교육 개선방안으로 다음을 고려할 수 있다. 첫째, 지속적이고 장기적인 전문적 계속교육이 이루어져야 한다. 둘째, 학교도서관에서 근무하는 사서교사의 직위 중 교육공무직이 차지하는 비중이 크기 때문에 관리자가 사서교사의 계속교육을 독려하기 위한 정책적 지원이 마련될 필요가 있으며, 관리자의 인식 개선과 무엇보다 학교도서관 전문인력의 학교내 교사로서의 지위확립 및 전문성에 대한 인식 확대 등이 뒷받침되어야 할 것이다. 셋째, 전문성을 확보할 수 있는 다양한 주제에 대한 전문적인 계속교육 프로그램의 마련이 뒷받침되어야 한다. 넷째, 국립중앙도서관 및 국립어린이청소년도서관과 같은 기관에서 제공하는 사서교사 대상 계속교육 프로그램에 대한 홍보 등 다양한 기관에서 제공하는 계속교육 프로그램을 적극적으로 홍보하여 사서교사의 참여 기회를 확대할 필요가 있다. 또한 학교도서관협회 및 교육청과의 유기적 협력을 통한 학교도서관 트렌드를 반영한 교육주제의 지속적인 연구 및 개발, 교육참여 기회의 확대가 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 다음과 같다. 연구대상이 경기도 고양지역에 근무하는 학교도서관 전문인력으로 제한되어 진행되었으므로, 본 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 학교도서관 사서교사 및 사서의 계속교육의 현황과 인식, 개선방안을 제시하였다는 점에서, 향후 학교도서관 전문인력을 위한 계속교육을 이해하고, 교육과정을 계획하는데 기반이 될 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

- 경기도고양교육지원청 도서관·독서. [online]. [cited 2019.4.10].
〈<http://www.kengy.go.kr/nuri/bbs/bbs.php?pidx=110&didx=100>〉.
- 경기도고양교육지원청 홈페이지. [online]. [cited 2019.4.10].
〈http://www.kengy.go.kr/nuri/etc/sub_page.php?pidx=searchtotal〉.
- 경기도교육연수원. [online]. [cited 2019.4.15]. 〈<https://www.gtie.go.kr/>〉.
- 국립어린이청소년도서관 사서연수 홈페이지. [online]. [cited 2019.4.9].
〈<https://www.nlcy.go.kr/menu/15110/together/40015/togetherList.do?searchYear=2015>〉.
- 국립중앙도서관 사서교육 홈페이지. [online]. [cited 2019.4.6]. 〈<http://edu.nl.go.kr/>〉.
- 김남지, 조재인. 2016. 공공도서관 평생교육업무에 대한 사서의 인식 연구: 인천지역을 중심으로. 『한국비블리아학회지』, 27(3): 51-73.
- 김미경. 2008. 『학교도서관 사서의 계속교육에 대한 인식과 참여정도가 업무수행과 전문성 인식에 미치는 영향에 관한 연구』. 석사학위논문. 성균관대학교 교육대학원.
- 김미령. 2003. 『아동사서를 위한 계속교육에 관한 연구』. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 김성준. 2009. 사서교사 전문성 인식에 관한 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 40(3): 249-270.
- 김태희, 리상용. 2014. 공공도서관 사서의 계속교육 개선 방안에 관한 연구: 위탁공공도서관을 중심으로. 『한국비블리아학회지』, 25(1): 363-395.
- 김태희. 2014. 『공공도서관 사서의 계속교육 개선 방안에 관한 연구: 위탁공공도서관을 중심으로』. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 김혜주. 2015. 도서관장애인서비스 담당사서를 위한 계속교육 프로그램 개발에 관한 연구. 『한국비블리아학회지』, 26(2): 173-197.
- 이현정, 김기영. 2017. 사서 계속교육 효과성에 관한 연구: 대학도서관 사서를 대상으로. 『정보관리학회지』, 34(1): 111-134.
- 임동빈. 2001. 사서직의 전문성 제고를 위한 계속교육발전 방안에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 35(4): 51-77.
- 장혜란, 홍형진, 노영희, 오의경. 2008. 계속교육 프로그램 개발을 위한 대학도서관 사서의 수요 분석 연구. 『정보관리학회지』, 25(3): 179-207.
- 최말희. 2001. 『정보화에 따른 사서의 계속교육에 관한 연구: 부산지역 대학도서관 사서를 중심으로』. 석사학위논문. 부산대학교 경영대학원.
- 최서빈. 2015. 『국내 어린이 담당사서의 전문성 개발을 위한 계속교육 연구』. 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.

- 한국도서관협회. 2010. 『문헌정보학용어사전』. 서울: 한국도서관협회.
- 홍진주. 2013. 『대학도서관 사서직을 위한 계속교육프로그램 현황 및 개선방안에 관한 연구』. 석사학위논문. 전북대학교 정보과학대학원.
- 황옥경. 2006. 대학도서관 사서직 계속교육 프로그램 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 37(2): 173-190.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Chang, Hye Rhan, Hyungjin Hong, Younghee Noh, and Euikyung Oh, 2008. "Demand Analysis to Develop Continuing Education Programs for Academic Librarians in Korea." *Journal of the Korean Society for Information Management*, 25(3): 179-207.
- Choi, Mal Hee. 2001. *The Study of Continuing Education of Librarians According to Information Society*. M.A. thesis. Graduate School of Management. Pusan National University.
- Choi, Seo-Bin. 2015. *A Study on the Professional Development of Continuing Education for Children's Librarian*. M.A. thesis. Department of Library and Information Science, Graduate School, Sookmyung Women's University.
- Gyeonggi-do Goyang Education Support Office. [online]. [cited 2019.4.10]. <http://www.kengy.go.kr/nuri/etc/sub_page.php?pidx=searchtotal>.
- Gyeonggi-do Office of Education, Library and Reading. [online]. [cited 2019.4.10]. <<http://www.kengy.go.kr/nuri/bbs/bbs.php?pidx=110&didx=100>>.
- Gyeonggi-do Training Institute. [online]. [cited 2019.4.15]. <<https://www.gtie.go.kr/>>.
- Hong, Jin-ju. 2013. *Current Status and Improvement Plan of Continuing Education Program for University Librarianship*. M.A. thesis. Graduate School of Information Science, Chonbuk National University.
- Hwang, Ok-Gyung. 2006. "A Study on the Continuing Education Program for Academic Librarians." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 37(2): 173-190.
- Kim, Hye-Joo. 2015. "A Study on the Continuing Education & Training Program for the Disabled Users Service Special Librarian." *Journal of the Korean BIBLIA Society for Library and Information Science*, 26(2): 173-197.
- Kim, MiKyung. 2008. *A Study on the Influence of School Librarians' Perception and Participation on Continuing Education on Work Performance and Professional Perception*. M.A. thesis. Graduate School of Education, Sungkyunkwan University.
- Kim, Miyeong. 2003. *A Study on Continuing Education for Children's Librarians*. M.A. thesis.

- Graduate School of Education, Chung-Ang University.
- Kim, NamJi and Jame Cho. 2016. "An Analysis on the Perception of Public Librarians about Lifelong Education Tasks: Focus on Incheon Metropolitan City." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 27(3): 51-73.
- Kim, Sung-Jun. 2009. "A Study on Korean Teacher Librarians' Perception of Expertise." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 40(3): 249-270.
- Kim, Tae-hee and Sang-Yong Lee. 2014. "A Study on Improving a Continuing Education for Public Librarians: Focusing on Privatized Public Libraries." *Journal of the Korean BIBLIA Society for Library and Information Science*, 25(1): 363-395.
- Kim, Tae-Hee. 2014. *A Study on Improving a Continuing Education for Public Librarians*. M.A. thesis. Graduate School of Ewha Womans University.
- Korean Library Association. 2010. *Glossary for Library and Information Science*. Seoul: Korean Library Association.
- Lee, Hyunjung and Giyeong Kim. 2017. "A Study on the Effectiveness of Continuing Education for University Librarians." *Journal of the Korean Society for Information Management*, 34(1): 111-134.
- Lim, Dong-Bin. 2001. "A Study on the Development of Continuing Education to Enhance the Specialization of Librarians." *Journal of The Korean Society for Library and Information Science*, 35(4): 51-77.
- National Library for Children and Librarians Education. [online]. [cited 2019.4.9].
<<https://www.nlcy.go.kr/menu/15110/together/40015/togetherList.do?searchYear=2015>>.
- National Library of Korea Librarian Education. [online]. [cited 2019.4.6].
<<http://edu.nl.go.kr/>>.