사서직 계속교육 동향 분석*

- 온라인교육과 역량기반 교육을 중심으로 -

Trends in the Online Continuing Professional Development for Librarians and Applications of Professional Competencies

권 나 현 (Nahyun Kwon)**

목 차

1. 서 론
2. 선행 연구
3. 국립중앙도서관 온라인 계속교육 현황분석
4. 해외 온라인 계속교육 현황 및 모범 사례
5. 국내외 사서직 핵심역량 기준
6. 결 론

초 록

본 연구에서는 온라인교육과 역량기반 교육을 중심으로 사서직 계속교육의 국내외 동향을 분석하였다. 현재 국내 사서 계속교육 프로그램의 70% 이상이 온라인교육방식으로 수행되고 있었고, 주로 온라인 코스웨어 형태의 표준화된 콘텐츠가 동영상으로 제작되어 반복 활용되고 있는 것으로 파악되었다. 반면, 미국과 호주에서는 주로 웨비나 등 쌍방향 커뮤니케이션이 가능한 이러닝 방식을 사용하여 도서관 안팎의 최신 이슈를 다양한 교육강좌로 구성한 비표준화된 콘텐츠가 활용되고 있었다. 또한 최근 주목할 동향으로 미국, 영국, 호주 등 해외에서 전문직 역량기준에 기반하여 계속교육을 제공하려는 시도들이 파악되었다. 따라서 국내에서도 기 개발된 사서직 역량기준들을 계속교육에 접목시킴으로써 체계적인 교육프로그램을 운영할 것이 요청된다. 본 연구에서 분석한 해외 모범사례들은 향후 국내 온라인 계속교육 프로그램을 현장의 계속교육 수요와 요구에 부응하며 현장사서들의 역량을 강화시키는 방향으로 개선하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the current development of continuing professional education for librarians with particular foci on online learning and professional competencies. It analyzed the current online training programs at the National Library of Korea along with on-site programs in order to identify their strengths and weaknesses. It also examined best practices of online continuing education abroad where more diverse and interactive delivery methods, such as webinars and webcasts, are used to inform latest and practical topics in the field. It found online training programs are not complementing but playing major roles in continuing professional education. The study also examined the current trends that library continuing educational institutions are applying core competencies schemes to continuing education programs in order to systemize their programs and to strengthen individual librarians' professional competencies.

키워드: 사서 계속교육, 온라인 계속교육, 역량기준, 국립중앙도서관
Continuing Education, Continuing Professional Development, E-learning, Online Education, Online Learning, Professional Competencies, Core Competencies, National Library of Korea

---

* 이 논문은 2015년 국립중앙도서관의『사이버 사서교육 콘텐츠 개발・운영가이드라인연구』과제를 수정・보완하여 재구성하였음.

** 명지대학교 문헌정보학과 교수(nahyun.kwon@gmail.com)

논문접수일자: 2016년 5월 2일 최초심사일자: 2016년 5월 2일 게재확정일자: 2016년 5월 18일
한국문헌정보학회지, 50(2): 215-243, 2016. 〔http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2016.50.2.215〕

www.kci.go.kr

1. 서 론

사서직 계속교육에 관한 최근 동향을 소개한 『Continuing education for librarians』의 서문에서 Holley(2013, 1)는 "사서직에 있어 학위는 단지 시작일 뿐이다"라고 갈파했다. 이 견해는 지식정보사회의 빠른 변화로 인해 사서가 생애에 걸쳐 전문성을 확보하고 향상시켜 나가야 하는 직업임을 시사한다. 탄탄한 이론과 실천적 기반이 강조되는 전문직 속성으로 인해, 사서직은 사서양성을 위한 정규 교육기관을 통해 전공 기초 지식을 학습한 후, 업무 현장에서 실질적 경험과 기술을 연마하며 자신의 전문성을 공고히 해 나가게 된다. 미국의 경우, 사서가 되기 위해 정규 문헌정보학 교육과정에서 수강하는 전공 취득학점은 우리 문헌정보학과 학위취득학점보다 훨씬 적은 총 30~40학점으로 10~13개 과목에 불과하다. 따라서 이들을 역량있는 전문사서로 성장시키는 것은 졸업과 동시에 시작되는 현장경험과 계속교육이라 할 수 있다. 업무현장에서 이루어지는 계속교육은 사서가 기존의 지식만으로 고갈되지 않고 변화하는 직업환경에 자신을 적응시키며 전문성(expertise)을 발전시켜 나가게 하는 원동력이 된다. 사서가 생애에 걸쳐 전문성을 확보하고 향상시켜 나가는 것이 필수불가결해 짐에 따라, 각국의 사서 전문직 단체는 전문직 역량 기준을 적극적으로 개발하여 사서직 계속교육에 체계적으로 활용하고 있다(International Federation of Library Associations and Institutions 2015a). 이러한 최근 추세는 사서직 계속교육이 보다 체계성을 갖고 진행되는 동향을 보여주는 것으로, 그 중요성이 더 커졌음을 보여준다.

국제도서관협회연맹(International Federation of Library Associations and Institutions, 이하 IFLA)이 21세기 지식정보사회의 사서직에 있어 계속교육은 필수불가결한 것으로 천명하며 개발한 『전문직 계속교육에 대한 원칙과 모범적 실천[1]을 위한 가이드라인(Continuing Professional Development: Principles and Best Practices)』(2006)은 이러한 맥락에서 이해해야 할 것이다. 2015년에 개정된 이 가이드라인의 내용을 보면, 도서관과 정보서비스 기관의 서비스 품질은 그 직원의 전문성에 달려있으며, 급변하는 사회적 요구, 기술적 혁신, 전문지식의 성장 등으로 인해 도서관 정보직 종사자들은 지속적으로 전문분야 지식과 기술을 지속적으로 업데이트 해 나가야 한다고 밝히고 있다. 또한 계속교육과 관련한 매우 구체적 지침이 제시되었는데, 계속교육에 대한 지속적인 수요분석과 다양한 교육기회 제공, 도서관 전체 예산의 0.5~1.0% 및 업무시간의 10%를 계속교육에 배정할 것 등을 포함하고 있다. 이 문건에서 IFLA는 계속교육과 전문성계발이 사서 개인, 도서관, 전문협회, 문헌정보학 교육기관의 공동책임이므로, 충분한 계속교육 기회 제공을 전문직 윤리 및 도서관 인사관리 측면에서 준수해야 할 원칙으로 삼을 것을 각국 도서관 현장에 요청하고 있다.

국내외 사서들은 계속교육을 위해 국가 및 지역 차원에서 개최되는 각종 회의에 활발히 참여하고 있다. 동료 사서들과의 네트워킹과 직업의 활력 충전은 사서들이 계속교육에 참여하는 가

1) 모범적 실천: 목표를 달성하는 데 가장 적절한 수단으로서, 경험과 연구를 통해 인정받은 절차를 지칭.

www.kci.go.kr

장 중요한 이유가 된다(Harrison 2010). 그러나 고비용이 요구되는 면대면 교육만으로 늘어나는 계속교육의 수요를 충족시키기는 역부족이다. 정보기술로 인해 도서관서비스가 기존의 물리적 도서관을 넘어 광범위한 네트워크를 타고 확장되고 있는 것은 매우 고무적이지만, 동시에 예산과 인력의 감축 속에서 계속 새로운 지식을 습득해야 하는 상황은 현장사서들에게 현실적인 도전이 되고 있다(Smallwood, Harrod and Gubnitskaia 2013). 무엇보다 업무에 쫓기고 재원이 충분치 않은 업무환경에서는 전통적인 면대면 형태의 집합교육에 참여하기가 수월치 않다. 이에 많은 사서들이 온라인교육을 통해 계속교육에 참여하고 있다. 실제로 국내 사서계속교육에서 중추적인 역할을 담당하고 있는 국립중앙도서관의 경우, 전체 계속교육의 70% 이상이 집합교육 형태가 아닌 온라인 형태로 제공되고 있는 상황이다. 이에 해외에서는 다양하고 새로운 온라인교육 학습수단이 부상하고 있다. 온라인 토론포럼, 온라인 커뮤니티, 웨비나(webinar: 웹컨퍼런싱 소프트웨어를 사용하여 웹상에서 운용되는 웹기반의 세미나), 웹캐스트(webcast), 블로그, 메일링리스트(listservs), RSS피드, 온라인튜토리얼 등은 물론 최근에는 사회 전반에 확산되고 있는 MOOC(Massive Open Online Courses)가 사서들의 전문직 계속교육에 도입되면서, 온라인 계속교육이 전통적 계속교육을 빠르게 보완, 대체해 나가고 있다(Bond 2013). 국내 온라인 계속교육 상황을 보면, 효과적인 교육을 위해 교육방식에 획기적인 변화가 있어야 한다는 주장이 지속적으로 대두되어 왔지만(윤희윤 외 2015; 이상복 2010), 온라인교육은 여전히 역동성과 상호작용이 부족한 동영상방식의 표준화된 콘텐츠로 일방향적 강의방식으로 이루어지고 있다.

본 연구에서는 사서계속교육의 필요성이 어느 때보다 강조되는 현 시점에서, 전문직 계속교육에서 핵심적 역할을 담당하고 있는 온라인 계속교육의 국내외 현황을 살피면서 그 발전방안을 모색해 보고자 하였다. 이를 위하여 먼저 국내 온라인 계속교육을 담당하고 있는 국립중앙도서관의 계속교육 현황을 조사하였고, 해외 주요국의 온라인 계속교육 모범사례를 조사하였다. 또한 전문직 역량기준에 기반한 계속교육을 시도하는 외국의 최근 동향을 살펴봄으로써 현재의 온라인 계속교육을 개선하는데 도움이 될 모범사례를 발굴해 보고자 하였다. 본 연구에서는 개별 도서관 차원에서 이루어지는 계속교육 사례는 제외하고, 다양한 교육프로그램을 기획하여 제공하는 전문 계속교육기관을 중심으로 조사하였다.

2. 선행 연구

IFLA(2015b)는 사서직 계속교육에 대해 일반적인 계속교육(continuing education) 대신 전문직 계속교육(Continuing Professional Education; CPE) 또는 계속적 전문성개발(Continuing Professional Development: CPD)이라는 용어를 사용하고 있다. 전문직 계속교육은 개인의 업무와 관련하여 전문적인 지식과 역량을 지속적으로 향상시키고 탐색하는 것으로, 현재와 미래를 위해 개인의 경력 기회를 최적화할 것을 요청받는(한국기업교육학회 2010) 사서직을 포함한 전문직 종사자에게 더 적합한 용어이기

www.kci.go.kr

때문이다.

그간 사서계속교육에 대한 논문은 지속적으로 발표되어 왔다. 그 내용을 보면, 계속교육에 대한 사서들의 인식조사 및 해외 계속교육프로그램과의 비교(안인자 외 2012; 윤희윤, 정현태 2015), 관종별 계속교육으로 대학도서관(장혜란 외 2008; 황옥경 2006), 공공도서관(김태희, 리상용 2014), 어린이도서관(장윤금, 정행순 2008; 차미경 외 2007) 등이 연구된 바 있다. 전반적인 사서 계속교육을 주제로 한 연구로, 국내 대표적인 사서 계속교육기관인 국립중앙도서관의 발전적 역할을 모색한 연구(국립중앙도서관 2005; 윤희윤 외 2015; 이상복 2010)가 5년 단위로 세 차례 수행된 바 있다. 그 첫 번째 보고서는 한국인사행정학회에서 수행한 것으로, 사서직 핵심역량 개발을 위한 교육훈련프로그램을 극대화할 수 있는 구체적 방법론이 제안되었다(국립중앙도서관 2005). 그 내용을 보면, 적절한 교육과정 감독 및 평가를 적용한 유비쿼터스 형태의 온라인교육 활용, 온라인교육과 집합교육을 결합한 블랜디드(blended) 교육을 통한 교육 효과성 제고, 쌍방향 커뮤니케이션 도입 등이 포함되어 있다.

그 5년 후에 수행된 연구에서 이상복(2010)은 온라인교육은 집합교육에 드는 비용 문제를 해결하면서 적시성 있는 교육을 제공할 수 있으므로, 기 개발된 교과목을 반복적으로 재사용할 것이 아니라 현장의 관심을 시시각각 반영한 새로운 교육프로그램을 온라인포럼방식으로 기획, 개발하여 분야별로 다양한 최신 주제를 신속히 교육할 것을 주장하였다. 또한 참여자들이 실시간 소통하며 토론에 참여하는 외국의 사례를 벤치마킹하여 온라인 교육방식을 선진화할 것을 촉구하였다.

가장 최근에 수행된 연구에서 윤희윤 외(2015)는 최근 국내 도서관 및 사서수의 증가에 따라 더 다양해진 현장의 교육수요에 부응하기 위해 관종별 특성을 반영한 세분화된 교육을 확대해 나갈 것을 주장하였다. 또한 해외 사서교육에서 활용되는 웨비나와 사회 각 분야에서 부상하고 있는 MOOC 등 새로운 방식의 온라인 강좌가 교육플랫폼의 지형변화를 가져오므로, 이러한 변화를 적극 수용할 것을 주장하였다. 2011년 미국 대학에서 태동한 MOOC는 기존의 온라인 교육과는 달리 수강 인원에 제한없이(Massive) 누구나 무료로(Open) 온라인(Online) 환경에서 학습할 수 있는 학습자 중심의 교육강좌(Courses)란 점에서 온라인교육의 새로운 지평을 열면서 사서들의 계속교육에서도 효과적으로 활용할 수 있는 플랫폼으로 제시되고 있다(Bond 2013). Bond는 사서들이 개인적 차원에서 각종 MOOC 강좌를 활용하여 새로운 지식을 습득하는 최근 사례를 보고한 바 있다. 국내에서는 장윤금(2015)이 전공 기초 교과목에서 외국의 문헌정보학 MOOCs 강좌 일부를 활용하고 그 수강생을 대상으로 설문조사와 포커스그룹 인터뷰를 실시하면서 정규 학위과정에서의 MOOCs 적용 가능성 및 활용 방안을 모색한 바 있다. 그러나 MOOC를 현장사서의 계속교육에 적용한 사례는 아직 보고된 바 없다. 이 밖에 사서 계속교육에서 온라인교육을 주제로 한 연구는 이신호와 양해술(2011)이 신임사서 공무원을 위한 연수콘텐츠 개발 모형을 제시한 것이 거의 유일한 논문으로 파악된다. 앞에서 살펴본 국립중앙도서관 계속교육 관련 세 연구 보고서에서도 계속교육 전반을 포괄적으로 다

www.kci.go.kr

룬 것으로, 온라인교육을 중심으로 고찰한 연구는 아직 없는 것으로 파악된다(이상복 2010; 윤희윤 외 2015).

3. 국립중앙도서관 온라인 계속교육 현황분석

본 절에서는 국립중앙도서관의 온라인 계속교육 현황을 살펴보았다. 국립중앙도서관은 「도서관법」 제19조 제1항 제5호(국립중앙도서관 업무), 「도서관법」 시행령 제9조(도서관직원의 교육훈련)에 따라 국립중앙도서관은 국공립도서관은 물론 사립도서관을 포함한 전국 모든 관종의 도서관 직원 연수를 실시하는 기관으로 명시되어 있다(국립중앙도서관 2015). 체계적인 교육프로그램을 갖고 있는 국내 유일의 사서 계속교육 전문기관으로, 개별 도서관이 자체적으로 실시하는 직원교육이나 지역단위의 소규모 교육프로그램을 제외하면 국내 사서 계속교육의 대부분을 담당하고 있는 기관이다. 〈표 1〉에 제시된 바와 같이 국립중앙도서관이 2015년에 자체적으로 집계한 계속교육 대상 규모를 보면, 모든 관종을 포함하는 총 19,664개 도서관에 종사하는 22,066명에 이른다.

국립중앙도서관은 문헌정보 전문직이라는 특성과 함께 국가기관이란 특성으로 인해 공무원 교육훈련기관적 성격을 강하게 갖고 있다. 따라서 국립중앙도서관의 사서교육 프로그램은 상당부분 중앙공무원교육원이나 지방행정연수원 등 중앙부처 소속 공무원훈련기관이 제공하는 공무원 사이버교육 체제로 운영되고 있다.[2] 즉, 매회 100명 이상이 수강하는 온라인 동영상 강좌를 대단위로 운영하며 전체 수강생의 70% 이상을 온라인 방식으로 교육하고 있다. 실제로 2015년 한 해 동안 국립중앙도서관 계속교육 프로그램에 참여한 도서관직원은 총 11,773명으로 집계된다(〈표 2〉 참조).

수강생을 신분별로 살펴보면, 공무원 6,696명(57%)이 민간인 5,077명(43%)에 비해 다소 많으나, 공무원 신분만이 압도적 주류는 아니다. 사서자격증 소지 여부를 보면, 자격증 소지자가

〈표 1〉 국립중앙도서관 사서 계속교육 대상 규모

구분	국립	공공도서관					대학 도서관	학교 도서관	전문 도서관	합계
		공공	작은도서관 (문고)	장애인 도서관	병영 도서관	교도소 도서관				
도서관수	3	865	4,686	39	1,606	50	430	11,390	595	19,664
직원수	595	7,382	5,139	146	881	54	2,529	5,087	223	22,066
사서	282	3,462	-	31	48	-	2,138	5,087	170	11,218
비사서	313	3,920	-	115	833	54	421	-	53	5,709

출처: 국립중앙도서관 (2014). "2015년도 사서교육훈련계획". p.11.

2) 2015년 현재 공무원 교육훈련기관 현황에 따르면 공무원 교육훈련기관은 국립중앙도서관을 비롯하여 총 33개가 설립되어 있다(인사혁신처 2015).

www.kci.go.kr

〈표 2〉 국립중앙도서관(2015)의 계속교육 참가자 현황

	공무원/민간인 여부		사서자격 유무		총 계
	공무원	민간인	사서	비사서	
집합교육	1,845	1,505	2,583	767	3,350
사이버교육	4,851	3,572	6,971	1,452	8,423
총계	6,696	5,077	9,554	2,219	11,773

비소지자보다 절대적으로 많은 9,554명(81%)으로 파악되었다. 교육방식별로 보면, 물리적 공간에서 직접 만나 교육받는 집합교육 참여자(3,350명, 28%)에 비해 온라인상에서 이루어지는 사이버교육 참여자(8,423명, 72%)의 비율이 크게 높아, 계속교육에서 온라인교육이 차지하는 비중이 큰 것으로 확인되었다.

사이버교육은 강좌가 시작된 첫 해인 2006년 2개 과정에 298명이 참여한 것을 시작으로 매년 1~6개의 강좌가 추가·신설되어 그 규모가 점진적으로 확대되어 왔다. 2015년에는 총 32개 과정에서 8,423명이 수강함으로써 지난 10년간 강좌 수는 8배, 수강자는 28배가 증가하는 비약적인 양적 성장을 보였다. 사이버교육은 각 강좌의 등록 정원이 2~300명으로 모든 도서관 직원을 대상으로 무료로 제공되는데, 1개월 단위로 매달 4~6개의 강좌가 개설되며, 컴퓨터 또는 모바일기기로 수강할 수 있게 되어 있다. 강좌별 길이는 최소 6차시에서 최대 28차시까지 과목에 따라 다른 분량으로 설계되어 있는데, 1차시는 30분 정도의 길이이다. 한편, 유료로 제공되는 집합교육의 경우, 매월 4~12개 교과목이 운영되며 30~40명을 정원으로 대체로 1~5일이 교육기간이다. 2015년 한 해 동안 국립중앙도서관이 개설했던 집합교육과 사이버교육 강좌가 〈표 3〉과 〈표 4〉에 각각 제시되어 있는데, 교과목을 비교해 봄으로써 각 교육방식의 현황과 특성을 살펴볼 수 있다.

개설 교과목이 역량별로 분류되어 있는 집합교육과정과 달리, 사이버 교육과정은 신임사서 실무과목을 제외하면 모두 전문교육으로 직무 공통 범주 아래 관종, 직급, 직무에 따른 구분없이 전 관종의 모든 도서관 직원이 교육대상이다. 〈표 3〉과 〈표 4〉를 통해 사이버와 집합교육의 강좌를 서로 비교해 보면, 현재 제공되고 있는 온라인교육의 성격과 역할을 파악할 수 있다. 두 교과과정에 공통적으로 개설되어 있는 강좌(예: 도서관 공간구성)도 있지만, 한쪽에만 고유하게 개설되어 있는 과목도 적지 않다. 양쪽에서 제공되는 경우는 현재 시·공간적 제약으로 매우 제한적인 인원밖에 수용하지 못하는 집합교육의 제약을 보완하여 더 많은 현장사서에게 교육기회를 제공하는 대체제로서의 기능을 온라인교육이 수행하는 것으로 파악된다. 예컨대 8, 9급 사서직 공무원 신분의 신임 사서들을 대상으로 이루어지는 집합교육의 "신임사서기본" 강좌의 경우는 연간 단 20명을 교육하는데 그친다. 이는 매년 전국에서 신임사서로 새로 진입하는 사서의 수를 생각할 때 극히 일부로, 사이버교육의 "신임사서실무"는 이에 대한 보완으로 생각할 수 있다.

한편 한 쪽에만 개설되어 있는 교과목을 보면, 집합교육에는 최근 동향이나 구체적인 실무를 다루는 강좌(예: 분류목록최신동향, 도서관

www.kci.go.kr

〈표 3〉 2015년 국립중앙도서관 집합교육 개설 교과목 현황

구분	직무역량	과정명	교육기간	구분	직무역량	과정명	교육기간
기본	관리역량	신임사서기본-신규 8·9급 사서직 공무원	15일	전문	직무역량	도서관과저작권	2일
전문	관리역량	도서관리더(중간관리자)	5일			도서관노인서비스	3일
		도서관리더(최고경영자)	4일			도서관마케팅	3일
		도서관리더(팀원)	3일			도서관문화프로그램	4일
		도서관예비관리자	5일			도서관이용자관리	4일
		도서관의사결정(최고관리자)	2일			도서관자료보존및복원	3일
	브랜드	사서를 위한 인문학강독(도서관에서장자읽기)	4일			도서관자료서평쓰기	3일
		사서한마당(워크숍)/도서관을 바꾸는15분	2일			도서관통계활동기법	3일
		통합서지용KORMARC형식(도서)(A)-국립/공공도서관	3일			독서토론코칭	3일
		통합서지용KORMARC형식(도서)(B)-대학/전문도서관	4일			디지털도서관운영	4일
		통합서지용KORMARC형식(비도서)	3일			메타데이터활용	3일
		KDC자료분류	5일			분류목록최신동향	2일
	직무공통	국가자료종합목록활용	1일			사서를위한정보활용	3일
		도서관공간구성(A)-국립/공공	4일			어린이·청소년독서프로그램설계	3일
		도서관공간구성(B)-대학/전문	4일			장서개발(A)-국립/공공	4일
		도서관과개인정보보호	1일			장서개발(B)-대학/전문	4일
		도서관과리터러시	1일			경상북도교육연수원협력과정	3일
		도서관글로벌리더	9일			독서지도심화	4일
		도서관법령실무	2일		단계별 직무역량	독시치료심화	4일
		도서관의이해(비사서직)	2일			주제전문사서기초(심리학)	3일
		도서관장애인서비스	3일			주제전문사서준비	5일
		도서관직원국외연수	9일			주제전문사서기초(법학)	3일
		도서관행정	2일		기타(협력교육)	교도소도서관 운영	3일
		도서관홍보(A)-국립/공공	5일	기타		병영도서관운영	1일
		도서관홍보(B)-대학/전문	5일			사서직 전직공무원 업무능력 향상	5일
		보고서작성스킬	2일			작은도서관운영	2일
		사서를위한 발표력향상	4일			전문도서관운영기초	2일
		사서를 위한 협상능력향상	2일			학교도서관운영	2일
		사서를 위한 인문학특강(역사속인물: 광해군)	1일				
		정책정보활용	1일				

www.kci.go.kr

〈표 4〉 2015년 국립중앙도서관 사이버교육 개설 교과목 현황

구분	과정명	개발연도	총차시	구분	과정명	개발연도	총차시
전문 - 직무공통	독서지도기초과정	2005	28	전문 - 직무공통	학교도서관협력수업	2012	6
	신임사서실무	2007	28		독서지도심화	2012	6
	자료보존과정	2007	28		독서치료기초	2012	6
	아동문학의이해	2007	28		도서관과 저작권	2012	28
	책함께읽기	2008	28		어린이독서교실운영	2012	18
	도서관공간구성	2009	11		도서관장서관리	2013	12
	학교도서관운영	2009	28		KDC6판자료분류	2013	12
	어린이책에대한이해	2009	28		전문도서관기초	2013	12
	어린이책서평	2009	28		공공도서관과 청소년서비스	2013	12
	주제전문사서기초과정	2010	28		문헌정보학기초(도서관이해)	2014	12
	도서관장애인서비스	2010	28		도서관경영	2014	12
	작은도서관운영	2010	28		DDC23판자료분류	2014	12
	어린이독서상담	2010	26		보고서잘쓰는법	외부개발	
	어린이서비스기초	2010	28		보고서잘쓰는법(모바일병행)	외부개발	
	어린이와의커뮤니케이션	2010	27		소통의핵심기술경청효과	외부개발	
	독서토론코칭	2011	14		커뮤니케이션스킬	외부개발	

과 리터러시, 정책정보활용, 도서관마케팅, 사서를 위한 협상능력향상, 도서관통계활용기법 등)가 상대적으로 많다. 또 교육효과를 높일 수 있도록 수강자를 관종별로 구분하여 운영하는 과목(예: 통합서지용KORMARC형식, 도서관공간구성, 도서관홍보, 장서개발)을 운영하기도 한다. 그러나 사이버과정 과목을 보면, 대체로 문헌정보학과 정규교육에서 학습할 듯한 개괄적인 교과목(예: 도서관 경영, 학교도서관운영)이 많다. 개괄적인 입문과정도 경우에 따라 유용하지만, 교육참여자의 80% 이상이 사서자격증을 소지한 문헌정보학과 졸업자임을 고려할 때, 이들을 위한 계속교육으로 현장의 문제를 해결할 토픽중심의 구체적이고 실질적인 강좌가 더 필요할 것으로 보인다.

4. 해외 온라인 계속교육 현황 및 모범 사례

본 절에서는 해외 온라인 사서교육 사례를 조사함으로써 그 최근 동향을 살펴보고 국립중앙도서관의 향후 온라인교육 내실화에 도움이 될 모범사례를 발굴해 보고자 하였다. 강사와 피교육자가 모두 한 장소에 모여 진행되는 워크숍이나 강연 형태의 오프라인 집합교육을 주로 활용하는 영국이나 일본과 달리, 온라인중심의 강좌가 주를 이루는 미국과 호주를 중심으로 사례를 조사하였다. 이들 두 국가는 넓은 국토에 기인한 지리적 분산성으로 인해 전통적으로 원격교육이 발전한 나라로, 이러한 맥락에서 온라인교육 역시 모범적으로 개발되어 있다. 미국의 경우, 의회도서관과 같이 개별도서관 차원, 플로리다

www.kci.go.kr

탬파베이 지역의 TBLC와 같은 지역별 컨소시엄 차원, 그리고 캘리포니아주의 InfoPeople 등과 같이 주립도서관 또는 주 도서관협회 차원에서 활발히 제공되고 있다. 이들 기관이 제공하는 계속교육은 이러닝(또는 온라인학습)이나 웨비나 등의 온라인 형태가 주종을 이루고 있다.

4.1 미국도서관협회의 Online Learning

미국도서관협회(American Library Association, 이하 ALA) 웹사이트의 메인 메뉴에는 계속교육 프로그램을 소개하는 "Online Learning"이 있다(http://www.ala.org/onlinelearning). 이 사이트는 협회 산하 다양한 기관에서 제공하는 계속교육에 관한 정보를 종합적으로 볼 수 있는 일종의 포털로 역할을 하는데, 협회원들을 위해 제공하는 다양한 온라인 학습기회를 한 눈에 볼 수 있다. 이 사이트는 사서들에게 도서관 관련 최근 동향과 주요 이슈들을 포함한 다양한 학습기회를 안내하는데, 크게 ALA 산하 기관별 교육과정, 장서관리, 이슈/옹호, 취업정보, 리더십/경영이슈, 학교도서관, 서비스 등으로 분류되어 있다. 각 대분류 아래에는 주제 유형별로 관련 강좌를 소개하며, 특히 ALA 산하 총 20개의 소속 분과별로 자체 개발한 온라인 교육 프로그램을 안내하고 있다. ALA산하 기관들은 새로운 교육과정을 지속적으로 개발하고 있으며, 현장의 수요가 적극 수렴될 수 있는 창구로 이메일(online-learning@ala.org)을 활용하여 희망하는 교육을 제안하도록 권장하고 있다.

ALA의 온라인교육은 대체로 온라인코스(eCourse), 웨비나, 웹캐스트 등의 형태로 동기적(synchronous) 또는 비동기적(asynchronous) 접촉방식으로 제공된다. 먼저 'eCourse'는 대개 몇 주에 걸쳐 진행되는 비동기식 온라인 강의이다. 주 단위로 강의진도가 나가는데, 수강생은 자신이 원하는 시간에 강의사이트에 올라온 온라인 비디오나 MP3 등의 스트리밍 오디오, PDF나 PPT로 제공되는 콘텐츠를 학습하며, 토론방에 자기생각을 게시하고 매주 과제물을 제출하게 되며, 주 6시간 정도의 의무 참여시간이 부가되기도 한다. 강사 역시 언제 어디서나 편한 시간에 온라인 토론방을 수시로 모니터링하면서 개별 학생의 질의에 응답하며 학생들과 소통한다. 강좌 수료 후 수강생에게는 수강 증명서나 수료증이 발급될 수 있다. eCourse는 이와 같이 피교육자의 요구에 맞게 언제 어디서나 원하는 시간에 교육에 참여할 수 있다는 장점을 살리는 동시에 강사와의 질의응답, 참여자들 간의 적극적인 상호작용과 토론이 활성화되어 있어 집합교육에 못지않은 역동적 학습공간을 형성하고 있다. eCourse가 일정 길이의 교육이 필요한 교과목이라면, 주로 현장의 이슈나 간단한 토픽을 중심으로 교육내용을 구성하는 웨비나는 동시적 접촉방식을 취하며 대체로 1-2시간 정도 진행된다. 웹상에서 이루어지는 세미나인 웨비나는 교육자와 학생간의 상호작용이 가능하여, 참여자들이 정보를 서로 교환하며 토의할 수 있다는 특징이 있다. 웹캐스트는 실시간 웨비나 세션에 참여하지 못한 사람들을 위해 녹화된 웨비나를 시청할 수 있게 제공한 형태로, 시공간적 제약없이 학습할 수 있다는 특징이 있다. 일부 웨비나와 웹캐스트는 일반에게 무료로 공개되기도 한다. 〈표 5〉는 ALA 웹사이트에 공지된 임박한 온라인강좌 안내로, 이 리스트를

www.kci.go.kr

〈표 5〉 미국도서관협회 공지된 Online Learning 강의 예시

교육명	강의 개요	강의기간	교육방법
Learn how to advance accessibility with mobile and natural user interfaces (NUI) in new workshop	GUI에서 더 진화된 NUI를 사용한 모바일 서비스의 장애인서비스에 효과적으로 활용할 수 있는 기법에 관한 워크숍	90분	온라인 워크숍 동부시간 2016년 1월 14일 오후 2:30시작
Free webcast on landing your ideal library job	성공적으로 도서관 일자리 찾고자 하는 사람들을 위한 온라인 토론으로, 웹캐스트 무료 스트리밍 비디오로 방송되어 누구나 참여 가능	90분	1시간 웹캐스트방식 2015년 12월 10일 오후 2시 시작
Strategies for giving teens the lead in developing high-appeal services	다시 제공하는 인기강좌임. 미국 도서관협회기관지 "Library Journal"지에서 매년 그해 가장 활발한 활동을 한 영향력 있는 인물인 Movers and Shakers로 선발된 청소년 사서가 강의하는 과목으로, 청소년 도서관프로그램을 개발하여 서비스 향상을 꾀하는 전략에 대해 강의	4주간 총 24시간 강의분량, 주 6시간 의무참여	비동기적 방식의 eCourse 2016년 1월 11일 시작 강의 후 수강증명서나 수료증 발급
Rethinking Readers' Advisory: An Interactive Approach eCourse	다시 제공하는 인기강좌임. 독서안내 및 상담 서비스와 관련한 새로운 상담기법을 소개하면서, 그 구체적인 개발 및 운영기법과 홍보전략을 소개함	6주	eCourse 2016년 1월 11일 강의시작
Empower users with mobile app literacy	다시 제공하는 인기강좌임. 모바일앱 리터러시 관련 이용자교육프로그램으로, 온라인자료읽기, 글쓰기, 참고, 모바일앱 평가방법, 효과적인 태블릿 활용법, 장애인을 위한 활용법, 이용자에게 제공할 가이드작성법 및 교육프로그램 설계	5주	eCourse 2016년 1월 11일 강의시작
Learn how to produce, record and deliver podcasts to your patrons in upcoming PLA webinar	팟캐스트를 사용하여 도서관 소식과 서비스를 이용자에게 쉽고 효율적으로 홍보하기 위한 기법과 전략을 소개하는 것으로, 팟캐스트 포맷개발, 수록내용, 스크립트작성, 녹음, 관련 기기 및 소프트웨어 등에 대해 강의	1일	웨비나 2015년 11월 18일 1시 강의시작 (유료)
Learn about finding the right balance in controversial topics in children's literature in upcoming IFRT/GLBTRT webinar	지적자유관련 라운드테이블과 성소수자 라운드테이블이 주관하는 웨비나로, 사서들이 지적자유와 성소수자와 같이 민감한 이슈와 관련하여 오픈액세스, 적절한 분류법, 이용의 용이성 등 서비스에서 균형성을 견지하도록 돕는 강의	1일	웨비나 2015년 11월 18일 1시 강의시작 (등록필수)

통해 ALA 온라인교육 프로그램의 내용과 특징을 쉽게 파악할 수 있다.

〈그림 1〉은 실제 웨비나로 제공되었던 "AASL Best Apps for Teaching & Learning 2015"의 웹캐스트 화면으로, 학교도서관협회 선정 2015년 올해 최고의 어플리케이션으로 선정된 어플리케이션들을 소개하고 그 활용법을 교육하는 강좌이다(American Association of School Librarians 2015). 이 세션에서는 그 선정에 참여했던 학교도서관 사서와 뉴욕주 교육부 도서관국 코디네이터가 함께 팀 티칭을 하였고, 참여한 79명의 수강생들은 강사들에게 실시간으로 질의할 수 있었다(http://www.ala.org/aasl/ecollab/2015-bestapps). 58분 분량의 웨비나 전체 내용은 웹캐스트 형태로 웹사이트에 올려져, 라이브 강좌에 참여하지 못한 사서들도 언제든 무료로 청강할 수 있게 제공되고 있었다.

www.kci.go.kr

〈그림 1〉 ALA 사이버 사서교육과정 예시

이와 같이 ALA의 많은 웨비나/웹캐스트 강좌는 현장사서가 강사가 되어 매우 적시성 높고 곧바로 실무에 적용할 수 있는 관심 토픽을 동료사서들에게 가르치며 수강생들과 쌍방향커뮤니케이션 방식을 통해 함께 토론하는 생생한 계속교육 현장을 보여주고 있다.

4.2 OCLC의 WebJunction

미국에서는 ALA와 같은 전문직 단체가 제공하는 계속교육 이외에도 전국적 또는 지역별 도서관 서지네트워크가 매우 활발하게 계속교육 강좌를 제공하고 있다. 도서관 서지네트워크는 서지정보를 토대로 다양한 도서관 서비스를 판매하는 동시에 새로운 기술 및 동향에 맞춰 사서에게 필요한 교육을 온라인 강좌로 신속히 제공해 주고 있어, 도서관 직원 계속교육의 주요 창구가 되고 있다. Amigos Library Services, Lyrasis, TBLC 등 다양한 서지네트워크 기관이 존재하는데, 본 연구에서는 대표적인 서지네트워크로 OCLC(Online Computer Library Center)의 WebJunction 사례를 분석하였다.

OCLC WebJunction(2015)은 OCLC의 연구부서가 모든 도서관직원에게 교육기회를 확대하기 위한 목적으로 2003년에 시작한 프로그램으

www.kci.go.kr

로, 현재까지 약 8만 명의 도서관직원에게 무상 교육을 제공해 왔다. WebJunction의 교육과정은 웹기반의 자기주도학습과정은 물론 웨비나도 제공한다. 웨비나는 현장의 실무사서와 전문가들이 강사로 주로 활동하며 흥미로운 도서관관련 토픽을 중심으로 강좌를 개설한다. 수강한 과목에 대해서는 계속교육 인증서를 받을 수 있다.

WebJunction 계속교육 강좌는 〈그림 2〉와 같이 리더십, 직원훈련, 도서관서비스, 기술, 도서관프로그램 등 5개 주제로 대분류되어 있고, 그 아래 여러 소주제별로 관련 논문, 수업자료, 웨비나 아카이브, 기타 여러 온라인서비스 및 정보, 관련 뉴스 등 다양한 계속교육 자료가 제공되고 있다(http://www.webjunction.org/). 〈그림 2〉에서 '참고정보서비스(Reference)'를 클릭하면 "지역사회 연계자: 도서관의 사회복지기관 및 서비스 정보안내"(The community connector: Referring social services at the library)와 같이 특정성이 강한 웨비나 강좌를 포함한 여러 강좌가 소개된다. ALA의 교육과 같이 지난 웨비나 강좌는 녹화된 웹캐스트로 관련 발표슬라이드와 함께 제공되어, 웨비나에서 있었던 강사와 수강생 간의 대화식 채팅과 기타 질의응답이 모두 기록되어 실시간 참여하지 못했던 학습자도 볼 수 있게 되어 있다. WebJunction은 미국도서관협회가 제공하는 강좌들과 교육 방식 면에서 크게 다르지 않지만, 주목할 것은 WebJunction이 개발한 도서관직 역량기준인 『Competency Index for the Library Field』(2014)를 계속교육에 활용하고 있다는 점이다. 역량기준은 현장의 사서들이 자신의 역량을 점검하고 업무에 요구되는 역량 개발에 필요한 강좌를 자기주도적으로 선택하여 수강할 수 있도록 돕는 역할을 한다.

리더십(Leadership)	도서관 서비스(Library Service)	기술(Technology)
옹호	어린이	컴퓨터 및 인터넷 기초
예산	장서	컴퓨터 쿡북
변화와 적응	이용자 서비스	컴퓨터 장비
커뮤니케이션	디지털 정보활용능력	e-Rate
지역사회 관계	21세기 정부간행물	전자책리더기와 모바일장치기기
디지털 격차해소	마케팅과 아웃리치	도서관통합시스템과 데이터베이스
도서관 친구들과 이사회	수요분석	공용 컴퓨터 관리
혁신과 창의성	중장년/노인서비스	공용 컴퓨터 네트워크
법적 책임과 윤리	정책	Office 응용 프로그램 및 기타 소프트웨어
조직관리	프로그래밍	소셜 네트워킹과 웹 2.0
협력과 협업	공공도서관과 사법접근권	기술 기획
기획과 조정	독자안내서비스	**프로그램(Programs)**
직원 관리	참고정보서비스	지역사회 도서관홍보
	공간계획	건강정보와 도서관
직원교육(Staff Training)	히스패닉계 이용자서비스	프로젝트 나침반
역량	이용자 교육	농촌지역 도서관 지속 가능성 프로그램
훈련강좌 개발과 운영	고용/노동 정보서비스	스페인어 아웃리치 프로그램
직원교육 운영	청소년/청년 서비스	도서관 계속교육 콘텐츠 강화
자기계발		스토리타임
학습 자료		

〈그림 2〉 WebJunction 온라인 강좌 주제 분류

www.kci.go.kr

4.3 LYRASIS

LYRASIS는 미국의 대표적인 지역기반의 서지네트워크인 SOLINET, PALINET, NELINET, BCR 등이 합병된 대형 서지네트워크이다(https://www.lyrasis.org). 도서관, 기록관, 박물관 등 문화유산기관의 디지털 정보관리 지원을 위해 2009년에 출범한 이래 현장사서들을 위한 온라인 계속교육 프로그램을 제공해 오고 있다. LYRASIS가 현재 제공하는 총 101개의 강좌를 보면, 6개 강좌를 제외한 모든 강좌가 온라인 강좌이다. 비용은 무료에서 200달러까지 다양하며, 온라인강좌의 경우, 대개 1~2시간 강좌이나, 일부 강좌는 2~3회 강좌로 구성되어 있다. LYRASIS는 새로운 기술, 도구, 정보원의 등장을 즉각적으로 반영한 교육 강좌를 개발하여 현장사서에게 시의적절한 훈련기회를 제공해 주고 있는데, 교과목을 보면 디지털 자료관리와 관련된 다양한 실무 강좌가 주류를 이루고 있다. 또한 재난관리와 같은 소주제에 대해서도 "Developing a Disaster Plan", "Disaster Preparedness", "Disaster Recovery for Museum Collections", "Hurricane Preparedness" 등 총 네 개의 특정성 높은 개별 강좌가 개발되어 있다. 이와 같이 짧은 분량으로 구성된 구체성 높은 토픽은 업무에 바빠 교육에 참여하기 어려운 현장사서들에게 매우 효과적인 방안이 될 수 있다.

4.4 호주 도서관협회(ALIA)의 온라인교육

호주도서관협회(Australian Library and Information Association, 이하 ALIA, 2016)는 2016년 훈련과정 및 워크숍 일정을 보면, 총 13개 강좌 중 12개가 온라인강좌이다(https://www.alia.org.au/training). 이 웹사이트에는 〈표 6〉과 같이 앞으로 제공될 강좌의 주제분류, 강좌명, 강의방식 및 시간과 간략한 개요가 소개되어 있다.

ALIA는 대체로 3~5주간 진행되는 온라인강좌를 제공하는데, 목록기초("Cataloguing Basics") 등과 같이 기초 강좌도 있지만, 디지털기술("Digital trends roundup 2016"), 최신목록동향("RDA for practitioners"), 디지털레포지터리("Catching the third wave") 등 다양한 업무 분야에서 일어나는 최신 동향과 변화를 신속히 습득할 수 있도록 최근 이슈들을 중심으로 강좌를 개발하고 있는 것을 볼 수 있다.

앞에서 살펴본 미국과 호주의 온라인 사서 계속교육 사례를 종합하면 다음과 같이 그 특징을 정리할 수 있다. 먼저 교육방식 측면에서 보면, 대부분의 교육이 동시적 혹은 비동시적 접촉방식의 온라인강좌, 웨비나, 웹캐스트 등 다양한 형태의 온라인 방식으로 제공되고 있다. 이러한 온라인 방식은 동영상으로 수강하는 수동적 교육방식에서 벗어나 교육자와 피교육자가 쌍방향으로 활발히 교육과정에 참여하는 계속교육현장을 만들고 있다. 둘째, 내용 측면에서 보면, 현장성과 즉시성이 매우 강하여 현장의 주요 이슈와 관심사가 교육 강좌로 신속히 구성되어 제공되며, 내용 역시 원론적 교과목 성격을 띠기보다는 세부적이고 구체적인 이슈 중심으로 구성된다는 특징이 있다. 이러한 역동성 있는 비표준적 콘텐츠는 국립중앙도서관이 현재 제공하는 정형화된 표준적 동영상 콘텐츠와 비교하여 대비되는 특징이라 할 수 있다. 셋째, 강사선임 측면에서 보면, 타 도서관보다 먼저

www.kci.go.kr

〈표 6〉 호주도서관협회 훈련 과정 및 워크숍

주제	강좌명	강의 방식/시간
장서선정 기준 작성법	Writing to Selection Criteria	온라인 / 2015 연말
도서관서비스마케팅	Grow the Love: promote your library service	온라인 / 2/9-3/21
연구데이터관리	ALIA and ANDS: Ready and Prepared for Research Data at your Library	집합교육 / 1.5시간 시드니
디지털자료 생산	Futureproof: practical digitisation skills	온라인 / 3주 코스 3/15-4/4
도서관 저작권	Copyright and Libraries	온라인
스토리텔링	Once Upon a Story: storytelling made easy	온라인 / 4주 코스
디지털자료제작	Digital Design Basics: creating promotional resources using multimedia	온라인 / 5주 코스 5/17-6/27
디지털리포지터리 기법	Catching the Third Wave: planning and managing digital repositories	온라인 / 5주 코스 7/19-8/29
메타데이터 기초	Metadata 101	온라인 / 3주 코스 9/6 - 9/26
호주 원주민 지역사회 이해	Cultural Connections: Library Services for Indigenous Australian Communities	온라인 / 3주 코스 10/11-10/31
디지털 최신기술 동향 이해	Digital Trends Roundup 2016	온라인 / 3주 코스 11/8-11/28
최신 목록법 강좌	RDA for Practitioners	온라인 / 3주 코스 11/8 - 11/28
목록기초	Cataloguing Basics	온라인 / 5주 코스 9/5-10/14

특정 서비스를 개발하여 적용해 본 현장의 사서가 강사가 되어 자신들의 경험을 전달하므로, 사서의 리더십과 전문성이 계속교육 프로그램을 통해 개발되는 효과가 수반된다. 무엇보다 본 조사에서 모범사례로 살펴본 미국과 호주의 온라인교육의 가장 큰 공통적 특징은 온라인교육이 집합교육의 보조수단이 아닌 주류 교육방식으로 채택되어 있고, 온라인 방식으로도 활발하고 효과적인 계속교육이 충분히 가능하다는 실례를 보여준다는 점이다. 이는 양적으로 사서계속교육의 중추적 역할을 담당하고 있지만 내용적으로는 집합교육을 보조하는 수준에 머물고 있는 국내 온라인교육이 보다 적극적으로 참고해야 할 사례라 할 수 있다.

5. 국내외 사서직 핵심역량 기준

최근 해외 사서계속교육에서 가장 주목할 동향으로 사서직 역량기준을 계속교육에 적용하는 현상을 들 수 있다. 사서직 역량기준은 급변하는 지식정보사회에서 전문직 사서가 갖추고 견지하여야 할 핵심역량을 명시한 표준 지표이자 가이드라인이다. 사서가 생애에 걸쳐 전문성을 확보하고 향상시켜 나가는 것이 필수불가결해 짐에 따라, 각국의 사서 전문직 단체는 전

www.kci.go.kr

문직 역량 기준을 적극 개발하여 사서직 계속교육에 체계적으로 활용하고 있다. 이와 관련하여 IFLA 계속교육분과에서는 최근 "New librarians global connection: best practices, models and recommendations"라는 웨비나강좌 시리즈를 기획하였다. 이 강좌에서는 사서 계속교육과 관련하여 가장 주목할 동향으로 사서 계속교육에 핵심역량을 적용하는 국제적인 추세를 보고하면서 "사서 전문직계속교육(CPD)에서 역량의 역할"을 주제로 영국과 호주의 사례를 소개하였다(http://www.ifla.org/cpdwl). 더불어 평생학습을 위한 프레임워크로 각 도서관 협회가 개발한 역량 패러다임, 영국 공인도서관정보전문가협회(CILIP)의 역량기준인 "전문직 지식과 기술기반(Professional Knowledge & Skills Base: PKSB)"을 활용하여 개별 사서가 자신의 지식과 기술을 체계적으로 개발하는 방안, 호주도서관협회(ALIA)의 전문직개발체계(Professional Development Scheme)와 문헌정보분야 직무별 전문화 역량의 역할 등의 주제가 소개되었다. 본 절에서는 향후 우리 사서들의 역량기준을 개발하고 계속교육에 적용하는데 참고하기 위해 국내외 주요 사서 역량 기준을 조사하였다.

5.1 해외 역량 기준

ALA를 포함한 각 기관에서는 사서들의 역량강화를 목적으로 도서관종, 직무 유형 및 수준에 따라 그 분야 도서관 직원들의 역량강화와 계속교육에 활용할 수 있는 특화된 역량지표를 개발하고 있다.

5.1.1 미국도서관협회의 '사서직의 핵심역량(Core competencies of librarianship)'

2009년 미국도서관협회(American Library Association 2009)는 협회인증 문헌정보학과 졸업생이 가져야 할 기본적 지식기반으로 '사서직의 핵심역량(Core competencies of librarianship)'을 확정하여 인준하였다(〈표 7〉 참조).

ALA의 핵심역량은 〈표 7〉에 나타난 바와 같이 총 8개 영역으로, 전문직 기반, 정보자원, 기록지식정보의 조직, 기술관련 지식과 기술, 참고정보 및 이용자서비스, 연구, 계속교육과 평생학습, 경영관리 등이 포함되며, 각 핵심역량 아래 3~11개의 구체적인 역량요소가 제시되어 있다. 이 역량요소들은 모든 관종의 사서가 지녀야 할 최소한의 전문지식을 명시한 것으로 이해할 수 있다.

5.1.2 OCLC WebJunction의 도서관분야 역량지표(Competency index for the library field 2014)

WebJunction의 도서관분야 역량지표(〈표 8〉)는 도서관기초, 장서, 경영, 이용자서비스, 기술 등 총 5개의 역량으로 구성되어 있다(OCLC WebJunction 2014).

ALA핵심역량과 대비하여 이 역량지표의 특징을 살펴보면, ALA 역량은 문헌정보학과 졸업생인 사서의 핵심역량인 반면, WebJunction의 역량지표는 사서에 국한되지 않고 도서관 전 직원의 직무 수행에 필요한 역량들로 구성되어 있다는 점이 특징이다. 또한 도서관관련 주제지식 이외에 '기초 도서관역량'으로 기본사무 및 기술(technology)능력과 조직 역량(예: 협업, 커뮤니케이션, 리더십, 직업윤리)을 포함하고 있는 점도 ALA 역량지표와 차별되는 점이다.

www.kci.go.kr

〈표 7〉 미국도서관협회의 사서직 핵심역량

핵 심 역 량	핵 심 역 량 요 소
1. 전문직 기반 (Foundations of the Profession)	1A. 도서관 및 정보 전문직의 윤리, 가치와 기본 원리 1B. 민주적 원칙과 지적 자유의 촉진을 위한 도서관과 정보전문직의 역할(표현, 사상 및 양심의 자유 포함) 1C. 도서관과 사서직의 역사 1D. 커뮤니케이션 역사와 커뮤니케이션이 도서관에 미친 영향 1E. 관종별 도서관(학교, 공공, 대학, 특수 등)과 유관 정보기관들 1F. 도서관·정보 전문직 관련 국내외의 사회, 공공, 정보, 경제, 문화관련 정책 및 동향 1G. 도서관·정보기관 관련 법적 프레임워크(저작권법, 사생활보호, 표현의 자유, 평등권(장애인법), 지적재산권 등 포함) 1H. 도서관, 사서, 도서관직원, 도서관서비스를 위한 효과적인 옹호의 중요성 1I. 복잡한 문제를 분석하고 적절한 해법을 찾는 기술 1J. 효과적으로 말과 글을 구사할 수 있는 커뮤니케이션 기술 1K. 전문분야별 요구되는 자격 및 면허 요건
2. 정보 자원	2A. 기록지식정보의 생성부터 소멸까지의 전주기 관련 개념과 이슈 2B. 평가, 선정, 구입, 처리, 보관 등 자원의 수집과 폐기 관련 개념, 이슈 및 방법 2C. 다양한 유형의 장서관리 관련 개념, 이슈 및 방법 2D. 관리와 보존 등 장서의 유지관리 관련 개념, 이슈와 방법
3. 기록지식 정보 조직	3A. 기록지식정보의 조직 및 표현 관련 원리 3B. 기록지식정보원의 조직에 필요한 개발, 기술 및 평가 기술 3C. 목록, 메타데이터, 색인, 분류 표준 등 기록지식정보 조직시스템
4. 기술관련 지식과 기술	4A. 도서관·정보기관의 자원, 서비스, 이용에 영향을 주는 정보통신기술(ICTs) 4B. 전문직 윤리와 서비스 규범과 적용에 부합하는 정보통신기술과 관련 도구의 적용 4C. 기술기반 제품과 서비스의 세부사항, 유효성 및 비용 효율성의 측정과 평가기법 4D. 기술적 진보를 인지하고 적용하기 위한 목적으로 새로운 기술과 혁신을 발견하고 분석하는데 필요한 원리와 기술
5. 참고정보 및 이용자서비스	5A. 모든 연령과 집단의 개인들이 적합하고 정확한 기록지식정보로 접근할 수 있도록 돕는 참고 및 이용자서비스의 개념, 원리, 기법 5B. 모든 연령과 집단의 개인들이 다양한 정보원으로부터 정보를 검색, 평가, 합성하는 데 사용하는 기법 5C. 기록지식정보의 자문, 중재, 안내 제공에 필요한 모든 연령과 집단의 개인들과의 성공적인 상호작용 기법 5D. 정보 리터러시/ 정보 효능감 기법과 방법, 계산 리터러시, 통계리터러시 5E. 특정 이용자 집단에게 개념과 서비스를 알리고 설명하는데 사용하는 옹호의 원리와 기법 5F. 이용자 요구, 커뮤니티, 선호의 다양성에 대한 평가와 능동적 대처를 위한 원리 5G. 현 상황과 새로운 상황이 서비스 및 자원개발을 설계하고 구축하는데 미치는 영향을 평가하기 위한 원리와 기법
6. 연구	6A. 정량적·정성적 연구 방법론 6B. 문헌정보학분야의 주요 연구결과와 연구문헌 6C. 새로운 연구의 실질적, 잠재적 가치 평가의 원리와 방법
7. 계속교육과 평생학습	7A. 도서관·정보기관 실무자의 계속적인 전문직 개발의 필요성 7B. 이용자의 평생학습에서 도서관의 역할(예: 평생학습을 양질의 도서관 서비스 제공 및 도서관서비스 홍보에 활용) 7C. 학습 이론, 교육 방법, 성취도 평가 등의 도서관/정보기관에서의 적용 7D. 기록지식정보의 검색, 평가, 이용에 활용하는 교수 및 학습의 개념, 과정, 기법 등의 원리
8. 경영 관리	8A. 도서관·정보기관의 기획과 예산 원리 8B. 효과적인 인사업무와 인적자원개발 원리 8C. 도서관 서비스와 그 성과의 개념, 방법, 측정과 평가 8D. 모든 이해당사자와 봉사대상 커뮤니티 내 파트너십, 협력, 네트워크 개발관련 개념과 방법 8E. 혁신적 리더십의 개념, 이슈, 방법

www.kci.go.kr

〈표 8〉 OCLC WebJunction의 도서관직 역량지표

대분류	주 제	
도서관 기초 역량 Essential Library Competencies	핵심 기술 역량(이메일, 하드웨어, 인터넷, OS, 소프트웨어, 웹)	
	개인/대인관계 역량(협력, 소통, 고객 서비스, 윤리와 가치, 리더십, 교육과 혁신)	
장서역량 Library Collection Competencies	수서/정리	목록
	장서개발과 관리	디지털자원관련 기술
	전자자원 관리	보존
경영역량 Library Management Competencies	지역사회 관계	시설
	재무관리	법, 정책, 절차
	마케팅과 PR	조직 리더십
	인사관리	프로젝트 관리
	직원훈련과 개발	전략적 계획
	이사회, 후원자, 재단	
이용자서비스역량 Public Services Competencies	성인과 중장년 서비스	어린이 서비스
	대출서비스	이용자 교육
	공공 접근 기술	청소년 서비스
기술 역량 Technology Competencies: Systems and IT	모든 IT	자동화 시스템
	기업 컴퓨팅	하드웨어
	네트워킹과 보안	운영체제
	공공 접근 기술시스템	서버 관리
	소프트웨어응용 프로그램	기술계획
	웹 디자인과 개발	

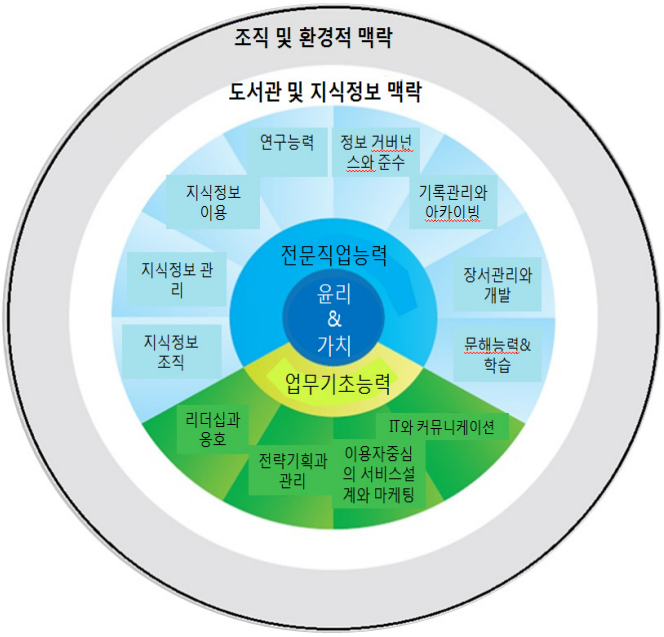
더불어 다소 추상적으로 기술된 ALA의 역량지표와 비교해 볼 때, 도서관 실무적 특성이 강한 역량지표라 평가할 수 있다.

5.1.3 영국 공인도서관정보전문가협회(CILIP)의 전문직 지식과 기술기반(PKSB: Professional Knowledge & Skills Base)

영국의 대표적인 정보전문가와 지식관리자의 전문단체인 CILIP은 도서관직원의 기본 지식과 기술의 지표로 『전문지식과 기술기반(PKSB: Professional Knowledge & Skills Base)』을 개발하였다(2013). CILIP의 PKSB는 도서관, 정보 및 지식관련 전문직에서 사용되는 지식과 기술에 대한 총체적 지도로, 개인적 차원에서는 사서가 자신의 전문성 향상을 위한 자기평가 도구로 활용하는 한편, 조직 차원에서는 기술평가분석, 직원교육 및 개발계획을 위한 프레임워크로 사용할 수 있도록 개발되었다.

〈그림 3〉이 보여주는 바와 같이, PKSB는 기본적으로 윤리와 가치를 전문직 교육의 중심에 두고, 크게 "전문직업능력(professional expertise)"과 "업무기초능력(generic skills)" 두 영역으로 구성되어 있다. 첫째, 전문직업능력은 총 8개 지식영역으로, 지식정보조직, 지식정보관리, 지식정보이용, 연구능력, 정보거버넌스와 준수, 기록관리와 아카이빙, 장서관리와 개발, 문해능력과

www.kci.go.kr



〈그림 3〉 CILIP의 PKSB 체계도

학습 등을 포함한다. 둘째 업무기초능력은 리더십과 옹호, 전략기획과 관리, 이용자중심의 서비스 설계와 마케팅, IT와 커뮤니케이션 등 총 4개 영역이다. PKSB는 "도서관 및 지식정보맥락"은 물론 그 상부에 있는 전체 사회의 "조직 및 환경적 맥락"에 대한 지식도 습득할 것을 명시하고 있다. 이와 같이 PKSB는 전공관련 8개 영역의 전문 지식과 기술 이외에 WebJunction과 같이 기초업무 및 조직관련 역량을 포함하고 있다는 점이 특징적이다.

무엇보다 PKSB의 가장 큰 특징은 이론에 그치지 않고 역량기준이 교육운영에 구체적으로 활용되고 있다는 점이다. 협회가 제공하는 모든 교과목에 대하여 관련 PKSB를 명시해 두고 있어, 개별 사서들이 자신의 역량을 계속교육을 통해 고르게 개발하며 자기주도적 학습을 계속해 나가는데 활용할 수 있게 된다. CILIP과 연계해 교육프로그램을 제공하는 UKeiG(UK eInformation Group)도 모든 강좌에 그 강좌가 PKSB 중 어떤 역량을 계발하는지 명시해 주고 있다. 이로써 교육기획자는 균형있는 역량개발을 도모하는 방향으로 강좌를 개설할 수 있으며, 사서 개개인은 자기주도적으로 자신에게 필요한 역량를 보강하는 방향으로 계속교육을 해 나갈 수 있게 된다. 이와 같이 CILIP의 사례는 사서 계속교육이 핵심역량을 중심으로 체계화되어 가고 있는 구체적 예시를 보여주고 있다.

5.2 국내 도서관직 역량 기준

국내 도서관직 역량 기준으로는 국내 문헌에 보고된 세 역량기준을 고찰하였다.

www.kci.go.kr

5.2.1 한국인사행정학회의 사서직 핵심역량 (국립중앙도서관 2005)

한국인사행정학회는『사서직 교육훈련시스템 발전방안에 대한 연구』를 수행하면서 사서직 핵심역량을 개발하였다. 그 개발 과정을 보면, 먼저 그 기초작업으로 도서관의 본질적 기능과 더불어 지식정보사회의 새로운 패러다임에 따른 시민의 수요변화와 정보기술 환경변화에 따른 도서관의 환경변화를 분석하였다. 이 분석을 토대로 도서관의 역할과 사서의 미션을 제시하였는데, 먼저 도서관의 역할로는 역사기록물 보존센터, 지식・정보 제공센터, 평생학습센터, 지역공동체의 서비스센터, 시민문화복지센터 등 5대 역할로 파악하였다. 이 역할을 수행하는 사서에 대해서는 인류역사기록의 수호자, 국가지식・정보 보유자, 시민에 대한 지식・정보 제공자, 평생학습 지원자, 지역공동체 형성 지원자 및 서비스 제공자, 문화・복지의 광장 조성자로서 미션을 수행한다고 파악하였다. 이러한 분석을 토대로 사서직에 요구되는 핵심역량을 〈표 9〉와 같이 조직적 측면과 전문적 측면으로 범주화하였다

조직적 핵심역량에는 환경의 인지・해석 능력, 일반적 사고능력, 문제해결 능력, 시간관리 능력, 조직 내 적응능력, 변화 및 혁신 역량, 정보관리 역량, 자기통제력 등 8개 역량이 포함된다. 전문적 핵심역량에는 도서관 패러다임의 이해 능력, 문헌정보관리 역량, 독서서비스 능력, 지식・정보서비스, 고객관리, 정보통신기술활용, 사회문화적 교류증진, 국제업무수행능력, 도서관경영능력, 학문주제별 전문역량, 장서관리역량, 정보자원보전 역량, 법률적 운영 능력 등 13개 역량이 포함된다. 21세기 도서관의 역할과 사서직에 요구되는 능력으로 제안한 이 핵심역량은, 전문지식과 기초업무 양 측면을 포괄하고 있다는 점에서 CILIP의 PKSB와 유사한 구성을 보

〈표 9〉 한국인사행정학회의 사서직 핵심역량

	소분류		소분류
조직적 핵심역량	환경대응능력	전문적 핵심역량	도서관 패러다임 이해력
			도서관 경영능력
	일반적 사고능력		문헌정보 관리능력
	문제해결 능력		주제별 전문역량
			장서관리 역량
	정보관리능력		정보자원 보전 역량
			정보통신기술 활용능력
	시간관리 능력		지식・정보서비스 역량
			독서서비스 역량
	조직 내 적응능력		고객관리 역량
			사회문화적 교류증진 역량
	자기통제력		국제업무 수행능력
	변화 및 혁신 능력		법률적 운영능력

www.kci.go.kr

인다. 이 역량기준은 도서관의 전통적 지식과 기술 이외에 사회문화적 교류증진 역량, 국제업무 수행, 법률적 운영 등 국제, 문화, 법률적 역량을 사서역량에 포함했다는 면에서, 사회환경 변화를 선도할 사서에게 요구되는 역량을 포함하는 기준이라 평가할 수 있다.

5.2.2 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards 2014)

국가직무능력표준은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 산업부문별・수준별로 체계화하여 국가적 차원에서 표준화한 것이다. 한국산업인력공단과 한국직업능력개발원 등 유관 기관들이 협업체계를 구축하여 진행하고 있다. 국가직무능력표준은 다양한 측면에서 활용될 수 있는데, 교육훈련기관에서는 교육훈련과정, 직업능력개발훈련기준 및 교재 개발 등에 활용하여 산업계의 요구에 맞는 인재를 양성할 수 있다. 기업체에서는 직원 대상으로 경력개발경로 개발, 직무기술서, 채용-배치-승진 체크리스트, 자가진단도구 등으로 활용할 수 있도록 설계되어 있다. 2002년에 시작하여 2015년까지 총 887개의 표준이 개발되었는데, 사서직에 관련된 "문헌정보관리 국가직무능력표준(NCS)"은 2014년에 개발되었다(한국산업인력공단 2014). 이 역량기준은 ALA 역량지표 및 국내 현황을 반영하여 사서직 직무수행에 필요한 각종 역량을 총 11개 전문 능력단위와 39개 능력단위요소(〈표 10〉 참조)로 구성하고 있다. 또한 보편적 직무에 적용할 수 있는 10개 기초 직무 능력영역을 함께 명시하고 있는데, 이는 WebJunction의 '기초 도서관역량'에 해당하는 기술로 볼 수 있다. 또한 요소별 직능수준도 함께 명시하고 있는데, 4는 대리/팀원(준사서), 5는 과장/담당(2급정사서), 6은 차장/팀장(1급정사서), 7은 부장/관장(1급정사서) 급에 해당한다.

이 NCS 체계도는 온라인사서 계속교육과정에서 직급별 프로그램 개발에 참고할 수 있는 기준은 될 수 있으나, 윤희윤 외(2015)의 설문조사에서 밝혀진 바, 사서들이 가장 중요하게 인식하는 역량인 "전문직 기반"이 누락되어 있다는 점에서 보완이 필요하다. 또한 제시된 직능수준의 기준이 불명확하다는 점도 지적할 수 있다. 예컨대, 과연 '문헌정보조직'이 '문헌정보보존'보다 하급의 직능수준이라고 볼 근거가 무엇인지가 분명하지 않다는 점에서 향후 보완될 필요가 있다.

5.2.3 윤희윤 외(2015)의 미래 전문사서 핵심역량

윤희윤 외(2015)는 사서교육의 실용성을 높이고 미래 사서직무에 요구되는 교육프로그램을 설계하는데 필요한 지식 및 기술을 핵심역량으로 제안하였다. 이 핵심역량은 총 8개 범주 65개 항목으로 구성되어 있는데, ALA의 '사서직의 핵심역량'과 캐나다 연구도서관협회(CARL)의 '21세기 연구도서관협회 사서직의 핵심역량(Core Competencies for 21st Century CARL Librarianship)'을 기반으로 개발되었다(〈표 11〉 참조).

이 역량기준은 기본적으로 ALA의 8개 범주로 구성된 핵심역량의 골격을 따르고 있으나 각 범주 이하의 개별적 지식과 기술에 대해서는 다소 추상적인 기술법을 사용한 ALA와는 달리 구체적인 업무 또는 활동들로 기술된 특

www.kci.go.kr

〈표 10〉 국가직무능력표준(문헌정보관리) 능력단위 및 능력단위요소

능력단위 (수준)	능력단위요소	수준	능력단위 (수준)	능력단위요소	수준
문헌정보 수집 (4)	문헌정보 수집정책 개발하기	4	문헌정보 실무연구 수행 (6)	문헌 연구하기	4
	문헌정보 선택하기	3		연구 수행하기	6
	문헌정보 입수하기	3		연구 결과 활용하기	6
	문헌정보 평가하기	4			
문헌정보 조직 (4)	분류하기	4	문헌정보 이용 분석 (5)	문헌정보 이용 평가하기	4
	목록작성하기	3		시설 이용 평가하기	3
	메타데이터작성하기	3		프로그램 운영 평가하기	3
				연구 성과 분석하기	5
이용자 정보 서비스 (5)	이용자정보서비스 기획하기	5	문헌 정보 보존 (5)	수집자료 관리하기	4
	이용자정보서비스 운영하기	3		보존하기	3
	이용자정보서비스 평가하기	4		폐기하기	4
				디지털 아카이빙	5
문헌정보 시스템운영 (4)	문헌정보 시스템 환경 분석하기	4	문헌정보 큐레이션 (5)	정보 분석하기	5
	문헌정보 시스템 기획하기	4		정보 가공하기	3
	문헌정보 시스템 구축하기	3		생산된 정보 평가하기	4
	문헌정보 시스템 운영하기	3	문헌정보 서비스 마케팅 (5)	문헌정보 서비스 마케팅 기획하기	5
	문헌정보 시스템 평가하기	4		문헌정보 서비스 마케팅 실행하기	3
도서관 정보센터 경영관리 (7)	기획전략 수립하기	7		문헌정보 서비스 마케팅 평가하기	4
	조직인사관리하기	6	독서문화 프로그램 운영 (4)	운영계획작성하기	4
	정책 분석 적용하기	5		프로그램진행하기	3
	유관기관과 협력하기	6		프로그램평가하기	3

성을 보인다. 그러나 이 역량기준에는 OCLC의 WebJunction, CILIP의 PKSB, 한국인사관리협회 역량기준에 포함된 기초직무역량이 포함되어 있지 않다. 기초직무역량은 문헌정보학 주제와는 직접적인 관련은 없지만 현장 실무 측면에서는 업무수행에 매우 중요한 역량이므로, 계속교육 프로그램운영과의 연계를 고려한다면 기초직무역량을 추가할 필요가 있을 것이다.

앞에서 살펴본 바와 같이 국내에서도 그간 사서직 역량기준개발 노력이 없지 않았다. NCS는 정규교육과정에서는 활용이 제안된 바 있고(권선영, 백지원, 차성종 2015), 윤희윤 외(2015)의 역량기준은 현장사서들의 계속교육 수요조사에서 활용된 바 있었다. 그러나 해외사례에서 보듯 개발된 역량기준을 계속교육 강좌와 체계적으로 연계하여 적용하려는 노력은 아직 보이지 않았다. 따라서 앞에서 소개한 국내외 역량기준을 사서계속교육 프로그램과 함께 심층적으로 분석하여, 역량기준에 기반한 교육프로그램을 제안하는 후속 연구가 향후 수행되어야 할 것이다.

www.kci.go.kr

〈표 11〉 미래 전문사서의 핵심역량으로 요구되는 지식 및 기술(윤희윤 외 2015)

영역	지식 및 기술	영역	지식 및 기술
1. 전문직 기반	도서관 및 정보전문직의 윤리, 가치	5. 이용자 서비스	참고 및 이용자서비스
	도서관 및 커뮤니케이션 역사		주제전문 리에종서비스
	지식사회에서 도서관 및 사서의 역할변화		도서관3.0 맞춤형서비스
	국내외 도서관 및 정보 정책동향		가상참고정보원 구축
	도서관활동 관련 법제 이해		정보리터러시 및 이용자 교육
	도서관 및 사서의 권익 홍호 활동		디지털 회색문헌 서비스
	관종별 도서관협력 기관 및 기구		주제별 웹 정보자원서비스
	커뮤니케이션 기법		정보취약계층서비스 (장애인, 노인, 다문화 등)
	도서관서비스와 저작권		특수 수용자(장병, 환자, 수감자)서비스
2. 정보자원 개발	지식의 생명주기 및 출판동향	6. 교육연구	문헌정보학 연구동향
	자료의 선정, 평가, 구입 등 수서실무 현안		양적 및 질적 연구방법론
	상업 웹자원 라이선스 계약		지역사회 도서관 수요분석
	장서제적, 폐기 및 보존 현안		도서관통계 및 이용자 분석
	디지털 아카이빙과 매체 전환(Migration)		원격교육 및 교수매체개발
	오픈액세스 및 디지털 큐레이션		논문 및 보고서 작성 교육(SPSS, PPT, Excel, Mapping 등)
	기관 리포지터리 운영	7. 평생학습	사서직의 지속적인 전문성 개발과 교육인증
	지식게이트웨이 구축		세대별 평생학습 프로그램 구축
3. 지식정보의 조직	분류 및 편목 기법		학습이론, 교육방법 및 교육성과 평가
	색인 초록 작성		도서관 문화프로그램 기획 및 실제
	MARC 및 메타데이터론		독서지도 및 독서치료
	데이터베이스구축	8. 경영관리	경영계획 수립 및 예산편성 관리
	시멘틱웹 및 온톨로지 이해		인사실무 및 인력관리
4. 정보기술 관련	정보서비스 관련 디지털기술 동향		도서관성과 평가
	웹페이지 설계 및 운영		도서관서비스 홍보 및 마케팅 활동
	디지털정보지원 통합운영시스템		도서관 물품 및 용역 구매 관리
	도서관협력네트워크기반 정보서비스(상호대차, 통합대출 등)		도서관 조례 및 관련규정 운영
	도서관 디지털콘텐츠 제작(텍스트, 사운드, 동영상)		도서관 시설 및 공간운영
	유비쿼터스 도서관 응용(모바일디바이스, RFID 응용 등)		국내외 도서관 협력활동
	DB 관리, 서버 운영, 애플리케이션 개발		저작권 및 라이센스 계약
	프로그래밍 언어		도서관 관리자 리더십
	장애인 정보접근 보조기술		개인정보 관리
			시민사회 연대와 자원봉사자 관리
			재난 및 안전 대책
			아웃소싱업무 관리
			기부금 모금과 관리

www.kci.go.kr

6. 결 론

빠르게 변하는 지식정보사회에서 새로운 동향과 지식과 기술을 업무에 적용해야 하는 정보전문직의 속성을 고려할 때, 지속적이고 적시성 있는 계속교육은 전문직 유지와 강화를 위해 필수불가결하다. 다른 여러 전문직과 마찬가지로 사서직 역시 정규교육과정에서의 수학 이후, 현장 업무를 통해 그 직업의 전문성이 계발되는 것을 생각할 때, 사서직을 위한 전문직 계속교육은 정규교육 못지않게 중요하다. 따라서 계속교육을 그저 단순한 장식이나 수사(修辭)로 간주해서는 안 될 것이다.

현재 우리나라 사서 계속교육의 중추적 역할을 하고 있는 국립중앙도서관은 전국 모든 관종에 걸쳐 연간 1만명 이상의 도서관 직원에게 계속교육을 제공하고 있다. 온라인교육은 그 연인원의 70% 이상을 담당할 정도로 양적 측면에서 명실공히 국내 사서 계속교육에서 가장 비중있는 역할을 하고 있다. 집합교육의 보조적 수준에서 온라인교육을 제공하는 것은 바람직하지 않다. 그럼에도 불구하고 일부에서는 여전히 온라인교육을 집합교육을 보조하거나 비전문가를 위한 기초지식을 제공하는 교육수단 등으로 간주하는 경향이 있다. 실효성 있는 계속교육에 대한 현장의 지속적인 요구를 고려할 때, 온라인교육을 집합교육의 보조로만 인식하는 것은 타당하지 않다. 지식정보사회에서 생애에 걸쳐 전문성을 향상시켜 나가야 함에 따라, 새로운 기술과 사회적 변화에 맞는 계속교육 프로그램을 현장 사서에게 제공하지 못하면 사서직은 결국 도태될 수밖에 없다. 또한 비전공자 대상의 기초교육 중심으로 운영방향을 수립하는 것 역시 재고할 필요가 있는데, 국립중앙도서관의 재교육 프로그램 참여자의 절대 다수(81%)가 사서자격증 소지자로 파악되었기 때문이다. 집합교육이 현장의 재교육 수요를 절대적으로 충족시키지 못하는 현실에서 본 연구에서 조사한 국내 온라인 계속교육 현황과 해외 모범사례를 토대로 온라인 계속교육의 개선하기 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다. 먼저, 녹화된 동영상 등 온라인 코스웨어(courseware) 형태의 표준화된 콘텐츠에 국한된 온라인교육 방식을 조속히 다변화시켜야 할 것이다. 표준화된 콘텐츠는 정규 교육과정을 온라인을 통해서 경험할 수 있도록 하며, 콘텐츠의 연동 등이 용이하다는 장점이 분명히 있다. 그러나 기 개발된 내용을 반복적으로 사용하는 방식으로만 진행할 경우, 현장의 변화와 이슈를 교육내용으로 담아내기 어렵게 된다(정종원 외 2015). 반면 해외에서 활발히 사용하고 있는 웨비나와 같이 비표준화된 콘텐츠는 제작이 용이하고 새로운 교육요구에 즉각적으로 대응할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 비표준 콘텐츠 확보를 위해 먼저 우수한 집합교육 장면을 비디오로 촬영, 녹화하여 오프라인 강의현장을 온라인으로 제공하는 방안을 고려할 수 있다. 더불어 내용전문가와 학습자가 참여하는 웨비나를 점진적으로 확대 실시하고 이를 녹화하여 웹캐스트 형태로 제공하는 강좌를 개발하여 업무에 더 실질적으로 기여할 수 있는 계속교육을 제공할 수 있을 것이다(정종원 외 2015).

둘째, 이론적 배경이나 원리보다는 환경 변화를 반영한 새로운 내용을 바로 직무에 적용할 수 있는 적시성있는 교육을 확대해 나가야 할 것이다. 사서 계속교육의 본질적 목적은 문

www.kci.go.kr

헌정보학 정규교육과정이 지향하는 바와 달리, 직무를 수행하는데 필요한 최신 정보와 지식을 습득하는 데 있다. 현재 제공되는 계속교육은 대체로 기초 이론을 중심으로 10시간 이상 소요되는 교과목이 대부분이다. 따라서 현장의 당면 문제나 새로운 기술을 도서관 업무에 적용할 수 있게 도와주는 1~2시간 길이의 구체적인 토픽중심의 워크숍이나 웨비나 형태로 강좌를 개발하여 적시성있는 교육을 확대해야 할 것이다.

셋째, 사서 계속교육을 위한 전문 강사의 발굴 및 양성이 필요하다. 온라인 사서교육 콘텐츠의 질은 콘텐츠 제작에 참여하는 강사의 질에 절대적으로 영향을 받게 된다. 무엇보다 피교육자가 적극적으로 참여하는 웨비나 방식으로 강좌를 운영하기 위해서는 풍부한 내용지식과 더불어 온라인 상에서 피교육자의 참여를 유도하고 토론을 활성화할 수 있는 유능한 강사 발굴과 양성이 절대적으로 요청된다.

현재 온라인교육 분야에서는 정보통신기술의 혁명적 발전으로 쌍방향 커뮤니케이션을 원활히 하는 웨비나와 MOOC와 같은 대규모 참여형 원격강의가 활발히 확산되고 있다. 사서교육에서도 이러한 교육플랫폼을 적극 도입해야 할 것이다. 이를 위하여 현재 계속교육에서 절대적 비중을 차지하고 있는 온라인교육에 대한 타당한 역할 정립과 목표설정, 그리고 그 교육의 수월성을 제고할 수 있도록 교육 내용과 방법을 모색해야 한다. 이러한 맥락에서 전문직 핵심역량 기준을 사서직 계속교육에 적용하며 사서계속교육을 체계화시키려는 해외의 계속교육 추세는 매우 주목해야 할 동향이다. 본 연구에서 검토한 국내외 핵심역량 기준들은 각기 다른 특・장점을 갖고 있었다. 따라서 이들을 체계적으로 심층분석하여 우리나라 사서계속교육에 적용할 수 있는 핵심역량지표를 확정하고, 이를 기반으로 교과목 콘텐츠를 혁신적으로 체계화하는 방향으로 온라인 계속교육 프로그램을 발전시켜 나가야 할 것이다.

참 고 문 헌

[1] 국립중앙도서관. 2005.『사서직 교육훈련 시스템 발전방안에 관한 연구』. 서울: 국립중앙도서관.
[2] 국립중앙도서관. 2014.『2015년도 사서교육훈련계획』. 서울: 국립중앙도서관.
[3] 국립중앙도서관. 2015.『국립중앙도서관연보 2014』. 서울: 국립중앙도서관.
[4] 권선영, 백지원, 차성종. 2015. 문헌정보학 전공에서의 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 교육과정 적용 및 개선에 관한 연구.『한국도서관・정보학회지』, 46(3): 141-169.
[5] 김태희, 리상용. 2014. 위탁공공도서관 사서의 계속교육 개선방안에 대한 연구.『한국비블리아학회지』, 25(1): 363-395.
[6] 안인자 외. 2012. 학부 이수교과목 분석을 통한 현장 사서의 계속교육 프로그램 개발에 관한 연구.

www.kci.go.kr

『한국도서관・정보학회지』, 43(1): 27-52.
[7] 윤희윤 외. 2015.『국립사서교육원 설립을 위한 사전연구』. 서울: 국립중앙도서관.
[8] 윤희윤, 정현태. 2015. 국내 사서교육프로그램 인식도 분석 및 개편방안 연구.『한국도서관・정보학회지』, 46(2): 49-69.
[9] 이상복. 2010.『사서교육 훈련시스템 및 시설공간 개선에 관한 연구』. 서울: 국립중앙도서관.
[10] 이신호, 양해술. 2011. 신임사서공무원을 위한 기본소양 사이버 연수용 콘텐츠 개발.『한국비블리아학회지』, 22(3): 289-316.
[11] 장덕현, 구본진, 윤희윤. 2015. 사서 계속교육 현황과 발전방향에 관한 연구.『한국도서관・정보학회지』, 46(2): 181-202.
[12] 장윤금. 2015. 문헌정보학 교육의 MOOCs 활용 방안 연구.『한국비블리아학회지』, 26(4): 263-282.
[13] 장윤금, 정행순. 2008. 공공도서관 어린이사서의 전문성 강화를 위한 계속교육 현황과 효과성에 관한 연구.『한국문헌정보학회지』, 42(4): 481-501.
[14] 장혜란 외. 2008. 대학도서관 사서를 위한 전문 계속교육과정 개발에 관한 연구.『한국문헌정보학회지』, 42(3): 133-168.
[15] 정종원 외. 2015.『사이버 사서교육 콘텐츠 개발・운영가이드라인연구』. 서울: 국립중앙도서관.
[16] 중앙공무원교육원 교육운영시스템. 2015.『2015년 사이버교육 운영계획 안내』. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://cyber.coti.go.kr/front/helpdesk/AnnounceAction.do?method=view&bbDivCd=01&buSeqNo=4124〉
[17] 중앙공무원교육원. 2015.『사이버교육 교육과정』. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.coti.go.kr/front/edu/FrontEduAction.do?method=cyberlist&pgCd=100104009〉
[18] 지방행정연수원 사이버교육센터. 2015.『2015년 사이버교육 운영계획』. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://logodi.coti.go.kr/client/index.html〉
[19] 차미경 외. 2007. 공공도서관 어린이 사서의 계속교육 프로그램 개발을 위한 현황 분석.『한국비블리아학회지』, 18(1): 95-115.
[20] 한국기업교육학회. 2010.『HRD용어사전』. 서울: 중앙경제.
[21] 한국산업인력공단. 2014.『문화예술경영: 문헌정보관리』. 서울: 진한엠앤비.
[22] 황옥경. 2006. 대학도서관 사서직 계속교육 프로그램 연구.『한국도서관・정보학회지』, 37(2): 173-190.
[23] American Association of School Librarians. 2015. *AASL Best Apps for Teaching & Learning 2015.* Chicago, IL: American Association of School Librarians. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.ala.org/aasl/ecollab/2015-bestapps〉
[24] American Library Association. 2009. *ALA's core competences of librarianship.* Chicago, IL:

www.kci.go.kr

American Library Association. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf〉

[25] American Library Association. 2015. *Online learning*. Chicago, IL: American Library Association [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.ala.org/onlinelearning〉

[26] Australian Library and Information Association. 2016. *Professional development*. Kingston, ACT: Australian Library and Information Association. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈https://membership.alia.org.au/pdinfo/〉

[27] Australian Library and Information Association. 2015. *ALIA Training Courses and Workshops*. ACT: Australian Library and Information Association. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈https://www.alia.org.au/training〉

[28] Bond, P. 2013. "Massive Open Online Courses (MOOCs) for Professional Development and Growth". In Smallwood, C., Harrod, K. and Gubnitskaia, V. *Continuing Education for Librarians*. NC: McFarland & Company, Inc.: 28-34.

[29] Chartered Institute of Library and Information Professionals. 2013. *Professional Knowledge and Skills Base*. London: Chartered Institute of Library and Information Professionals. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.cilip.org.uk/cilip/professional-knowledge-skills-base〉

[30] Chartered Institute of Library and Information Professionals. 2015. *Course subjects*. London: Chartered Institute of Library and Information Professionals. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.cilip.org.uk/products-services/onsite-training/course-subjects〉

[31] Holley, R. P. 2013. "Forword". In Smallwood, C., Harrod, K. and Gubnitskaia, V. J. ed. *Continuing Education for Librarians: Essays on Career Improvement through Classes, Workshops, Conferences and More*. NC: McFarland: 1.

[32] International Federation of Library Associations and Institutions. 2006. *Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*. Den Hagg: International Federation of Library Associations and Institutions. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices〉

[33] International Federation of Library Associations and Institutions. 2015a. *Updated Last Session for 2015 of the Webinar Series "New Librarians Global Connection: Best Practices, Models and Recommendations."* Den Hagg: International Federation of Library Associations and Institutions. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.ifla.org/node/9941?og=82〉

www.kci.go.kr

[34] International Federation of Library Associations and Institutions. 2015b. *Continuing Professional Development and Workplace Pearning Section.* Den Hagg: International Federation of Library Associations and Institutions. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.ifla.org/cpdwl〉

[35] LYRASIS. 2016. *LYRASIS Homepage*. Atlanta, GA: LYRASIS. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈https://www.lyrasis.org〉

[36] OCLC WebJunction. 2014. *Competency Index for the Library Field 2014.* Seattle, WA: WebJunction. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.webjunction.org/documents/webjunction/Competency_Index_for_the_Library_Field.html〉

[37] OCLC WebJunction. 2015. *About Us.* Seattle, WA: WebJunction. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.webjunction.org/about-us.html〉

[38] Smallwood, C., Harrod, K. and Gubnitskaia, V. J. ed. *Continuing Education for Librarians: Essays on Career Improvement through Classes, Workshops, Conferences and More.* NC: McFarland & Company, Inc.

[39] Tampa Bay Librarian Consortium. 2015. *About.* Tampa, FI: Tampa Bay Librarian Consortium. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://tblc.org/about〉

• 국문 참고자료의 영어 표기
(English translation / romanization of references originally written in Korean)

[1] National Library of Korea. 2005. *A Study on the Development of Continuing Education for Librarians.* Seoul: National Library of Korea.

[2] National Library of Korea. 2014. *2015 Continuing Education for Librarians.* Seoul: National Library of Korea.

[3] National Library of Korea. 2015. *Annual Report 2014.* Seoul: National Library of Korea.

[4] Kwon, Sun-Young, Baek, Ji-Won and Cha, Sung-Jong. 2015. "A Study of the Curriculum Application and Improvement based on National Competence Standards (NCS) at Department of Library and Information Science." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 46(3): 141-169.

[5] Kim, Tae-hee and Lee, Sang-yong. 2014. "A Study on Improving a Continuing Education for Public Librarians: Focusing on Privatized Public Libraries." *The Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 25(1): 363-395.

www.kci.go.kr

[6] Ahn, In-Ja et al. 2012. "A Study on a Continuing Educational Program for Librarians: Based on Analysis of University Credits." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 43(1): 27-52.

[7] Yoon, Hee-Yoon et al. 2015. *A study on the reform plan of librarian Education program*. Seoul: National Library of Korea.

[8] Yoon, Hee-Yoon and Joung, Hyun-Tae. 2015. "A Study on the Reform Plan of Librarian Education Program for Librarianship in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 46(2): 49-69.

[9] Lee, Sang-bok. 2010. *Report on the Education and Training System for Librarians and Facility Improvement*. Seoul: National Library of Korea.

[10] Lee, Shin-Ho and Yang, Hae-Sool. 2011. "Development of Cyber Training Content for Newly Employed Public Services Librarians." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 22(3): 289-316.

[11] Jang, Durk-Hyun, Ku, Bon-Jin and Yoon, Hee-Yoon. 2015. "A Research on the Continuing Education for Librarians: Current Situations and Suggestions." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 46(2): 181-202.

[12] Chang, Yunkeum. 2015. "A Study of Ways to Utilize MOOCs in LIS Education." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 26(4): 263-282.

[13] Chang, Yunkeum and Jeong, Haengsoon. 2008. "A Study of the Effectiveness and Status of Continuing Education for Children's Librarians in Public Libraries." *Journal of Korean Society for Library and Information Science*, 42(4): 481-501.

[14] Chang, Hye-Rhan et al. 2008. "A Study on the Curriculum Development of Continuing Education for Academic Librarians in Korea." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 42(3): 133-168.

[15] Jeong, Jong-Won et al. 2015. *Development and Operational Guidelines of Cyber Education for Librarians*. Seoul: National Library of Korea.

[16] Central Officials Training Institute. 2015. *2015 Cyber Education Management Plan*. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://cyber.coti.go.kr/front/helpdesk/AnnounceAction.do?method=view&bbDivCd=01&buSeqNo=4124〉

[17] Central Officials Training Institute. 2015. *Cyber Education Curriculum*. [online] [cited 2016. 4. 15.] 〈http://www.coti.go.kr/front/edu/FrontEduAction.do?method=cyberlist&pgCd=100104009〉

www.kci.go.kr

[18] Cyber Education Center of Local Government Officials Development Institute. 2015. *2015 Cyber Education Management Planning*. [online] [cited 2015. 4. 15.] 〈http://logodi.coti.go.kr/client/index.html〉

[19] Cha, Mikyeong et al. 2007. "A Survey of Children's Librarians in Public Libraries for Developing Continuing Education Program." *The Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 18(1): 95-115.

[20] Korea Society for Learning and Performance. 2010. *HRD glossary*. Seoul: Choongang Economic.

[21] HRD Korea. 2014. *Art and Culture: Library and Information Management*. Seoul: Jinhan M&B.

[22] 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.

www.kci.go.kr

www.kci.go.kr