OPEN ACCESS

대학도서관 전문사서 인증제도 도입에 관한 연구*

A Study on the Introduction of a Certification System for Specialist Librarians in University Libraries

오 선 혜 (Sunhye Oh)**
정 진 한 (Jinhan Jung)***

목 차

1. 서 론
2. 선행연구
3. 국내외 사례분석
4. 전문사서 인증제도 도입에 대한 사서 요구분석
5. 전문사서 인증제도 제안
6. 결론 및 제언

초 록

대학도서관은 연구와 학습을 지원하는 지식 플랫폼으로 변화하고 있으며, 디지털 전환과 데이터 중심의 연구 확대로 사서에게도 고도화된 전문성이 요구되고 있다. 이에 본 연구는 대학도서관 전문사서 인증제도 도입의 필요성과 구체적 방안을 제시하고자 하였다. 주요 선진국의 전문사서 인증제도와 국내 유사 사례를 분석하고, 현직 사서를 대상으로 설문조사를 통해 인증제도의 필요성과 운영 방향을 탐색하였다. 연구 결과, 전문사서 인증제도는 교육 프로그램 이수와 실무 경력을 중심으로 설계되어야 하며, 5년 단위의 재인증과 지속적 전문성 개발이 필요함을 확인하였다. 본 연구는 전문사서 인증제도가 사서의 전문성 강화와 도서관 서비스의 질적 향상에 기여할 수 있음을 강조하며, 이를 바탕으로 체계적이고 효과적인 인증제도 설계 방안을 제안하였다.

ABSTRACT

University libraries are evolving into knowledge platforms that actively support research and learning, necessitating advanced expertise from librarians due to digital transformation and the expansion of data-driven research. This study examines the need for and proposes the implementation of a certification system for specialist librarians in university libraries. By analyzing certification systems in leading countries and similar cases in Korea, as well as conducting surveys with current librarians, the research explores the necessity and operational strategies for such a system. The findings suggest that a specialist librarian certification system should focus on completing structured training programs and verifying practical work experience, with re-certification required every five years. Continuous professional development is also essential for maintaining expertise. This study highlights the potential of a certification system to enhance librarian professionalism and improve library services. It provides strategic recommendations for designing an effective and systematic certification framework tailored to the needs of university libraries.

키워드: 대학도서관, 대학도서관 사서, 전문사서, 전문사서 인증, 사서 인증제도
University Library, University Librarian, Specialist Librarian, Specialist Librarian Certification, Librarian Certification System

---

* 본 연구는 2024년 한국교육학술정보원(KERIS)의 「대학도서관 전문사서 양성제도 추진 방안 및 교육과정 개발 연구」 연구보고서의 내용 일부를 수정・보완하여 작성하였음.
** 청주대학교 문헌정보학과 조교수(shoh@cju.ac.kr / ISNI 0000 0004 8343 5092) (제1저자)
*** 한국대학도서관연합회 도서관정책연구소장, 영진전문대학교 도서관 팀장
(kslis819@naver.com / ISNI 0000 0004 7397 2388) (교신저자)
논문접수일자: 2025년 1월 24일 최초심사일자: 2025년 2월 1일 게재확정일자: 2025년 2월 7일
한국문헌정보학회지, 59(1): 575-598, 2025. http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2025.59.1.575

※ Copyright © 2025 Korean Society for Library and Information Science
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 서 론

1.1 연구의 필요성 및 목적

대학도서관은 단순히 학술정보를 제공하는 공간을 넘어 대학 구성원들의 연구와 학습을 지원하는 지식 플랫폼으로 변화하고 있다. 디지털 전환과 데이터 중심의 연구가 확대되면서 데이터 관리와 분석의 중요성이 날로 증가하고 있으며, 팬데믹 이후 변화된 학습방법과 교육환경은 대학도서관의 역할을 더욱 고도화시키는 계기가 되었다(Martzoukou, 2021).

이러한 변화는 대학도서관 사서에게도 새로운 도전 과제를 제시하고 있다. 사서는 단순히 정보를 정리하고 제공하는 전통적인 역할을 넘어 연구파트너, 데이터분석가, 디지털 콘텐츠 관리자 등의 새로운 역할을 부여 받으며 보다 전문적인 역량을 필요로 하게 되었다(Fagan et al., 2021).

그러나 현재 국내 대학도서관에서는 이러한 변화된 환경에 적합한 사서의 역량을 체계적으로 검증하거나 전문성을 강화할 수 있는 인증제도가 존재하지 않는 실정이다. 사서의 전문성은 대학도서관의 경쟁력을 결정짓는 핵심 요소임에도 불구하고, 현재의 교육과정과 인증체계는 이러한 전문 역량을 제고하거나 공인할 수 있는 지원을 제공하지 못하고 있다.

영국과 호주 등 해외에서는 전문사서 인증제도가 활발히 운영되고 있으며, 이를 위한 현직 사서의 계속교육도 체계적으로 이루어지고 있다. 이러한 제도는 사서 개인의 직업적 성장과 기관의 성과를 향상시키는 데 중요한 역할을 한다.

국내 연구에서도 사서의 계속교육 참여를 독려하고 학습전이(Transfer of Learning)를 촉진시키기 위해서는 조직적인 지원과 인정이 필요하다는 점(이현정, 김기영, 2017), 사서 교육훈련을 체계화하고 주도적인 자기계발을 고무하기 위해서는 인증제도 도입이 효과적이라는 점(정영미, 노영희, 2022)이 제기된 바 있다.

따라서 체계적인 전문 교육과정을 이수한 사서에게 인증을 부여하는 것은 단순히 자격을 증명하는 행위를 넘어, 사서의 전문성을 체계적으로 개발하고 검증하는 방법으로 작용할 수 있다. 이는 사서의 직업적 전문성을 대내외적으로 강화함과 동시에 도서관 조직을 성장시키고, 사서 집단 전체에 학습동기를 고취시키는 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

이에 본 연구는 복잡하고 전문적인 정보 요구와 시대적 변화에 대응하기 위해 대학도서관 사서의 전문성을 강화하기 위한 전략적 방안으로 전문사서 인증제도 도입을 제안하고자 한다. 궁극적으로는 이러한 인증제도가 사서의 전문성을 체계적으로 강화함으로써 대학도서관이 지식기반 사회에서 선도적인 역할을 수행할 수 있음을 밝히는 데 본 연구의 목적이 있다.

1.2 연구의 내용과 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다. 먼저 국내에서 진행된 전문사서 관련 연구들을 분석하여 전문사서 양성과 인증제도에 대한 기존 사례와 제안을 수집하였다. 특히 주제전문사서, 데이터사서 등 특정 분야에서 이루어진 연구 결과를 중심으로 전문사서 양성과정과 인증체계, 재인증과정 등을 분

석하여 인증제도의 구성 요소를 도출하였다.

이후 해외 사례를 통해 전문사서 인증제도 도입과 운영에 관한 체계적 이해를 도모하였다. 분석 대상은 전문사서 인증제도가 활발히 운영되고 있는 영국, 호주, 일본으로 선정하였다. 각 국가의 인증제도에 대해 인증제도 운영 주체 및 구조, 자격 요건 및 평가기준, 교육과정과 인증 절차 등을 중심으로 분석하였다.

다음으로 국내 전문사서 인증제도의 도입 가능성을 모색하기 위해 국내 유일 민간 전문사서 자격인 의학전문사서 제도와 유사 전문직군의 전문자격제도를 분석하였다. 주로 공인된 인증체계와 교육훈련 과정, 재인증과 효과 등에 대해 분석하였으며, 이를 통해 국내 제도적 특성과 전문사서 인증제도의 접목가능성을 평가하였다.

전문사서 인증제도에 대한 현장의 의견을 수렴하기 위해 국내 대학도서관의 현직 사서를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 인증제도 도입의 필요성과 인증 자격 요건, 인증과 재인증 과정, 인증제도의 정착 가능성 등을 포함한 질문으로 구성하였고, 인증제도 도입의 타당성과 구체적 실행 방안에 대해 논의하는 절차로 활용하였다.

위의 과정을 종합하여 국내 대학도서관 환경에 적합한 전문사서 인증제도를 제안하였다. 인증제도는 전문사서 정의, 운영체계, 재인증 및 관리 등을 포함하였다.

1.3 전문사서의 정의

전문사서는 일반 사서와 차별된 고도화된 지식과 전문성을 바탕으로 도서관에서 중요한 역할을 수행하는 직책을 나타내는 용어로 전문가, 전문직 지위로도 표현된다. 전문사서는 도서관 업무 중 특별히 중요하거나 난이도가 높은 업무를 수행할 수 있는 유관 자격, 심층적인 지식, 그리고 기술을 갖춘 사서를 의미한다. 전문가나 전문적 직위의 경우 도서관 관리 전반에서의 문제 해결 능력과 고도의 책임을 갖는다는 것에 대한 의미가 더 크다(노영희 외, 2008).

본 연구에서는 이러한 용어들을 대학도서관의 맥락에서 재구성하여 사용하고자 한다. 여기서 전문사서는 최고 관리자나 경영자를 지칭하는 지위의 의미가 아닌, 대학도서관 업무에 대한 심층적인 지식과 현장 경험을 갖추고 해당 분야의 업무를 전문적으로 수행할 수 있는 사서로 이해하고자 한다. 이는 실질적으로 특정 분야에서 전문성을 발휘하여 도서관 서비스의 질적 향상과 학술 지원에 기여할 수 있는 역할을 수행하는 사서를 대상으로 한다.

2. 선행연구

국내에서는 사서 자격제도의 개편과 관련된 연구에서 전문사서 양성의 필요성에 대해 언급된 바 있으나, 전문사서 인증제도 자체를 중심으로 다룬 연구는 부족한 실정이다. 특히 현직 사서를 대상으로 한 재교육 과정과 이를 기반으로 한 전문사서 인증제도 설계에 초점을 맞춘 연구는 상대적으로 미흡하다.

본 연구는 사서자격 제도 자체에 대한 논의가 아니므로 예비 사서 양성과정에 관한 연구는 제외하고, 현직 사서의 재교육을 통한 전문사서 양성에 대한 선행연구만을 살펴보고자 한다.

먼저 전문사서에 대한 필요성 인식에 따라 그 유형을 개발하고자 노영희 외(2008)는 국내외 전문사서 수요 분석 연구를 수행하였다. 전문사서는 어떠한 자질과 자격요건을 갖추어야 하고, 교육적, 제도적 측면에서 어떠한 변화가 이루어져야 하는지 문헌조사와 사례조사, 수요조사를 통해 분석하였다. 연구결과로 전문사서의 유형을 주제별 전문사서, 기능별 전문사서, 대상별 전문사서로 구분하고 전문사서의 자격요건을 석사학위와 해당 분야 업무 경력 갖추고 교육과정을 이수한 자로 제안하였다.

윤희윤 외(2015)는 사서직 전문성 강화를 위한 자격제도 및 전문인력 양성체계 개선 방안 연구에서 전반적인 사서 자격제도 개정 및 국가시험제 도입과 더불어 현직자에 대한 전문사서 인증제 모형을 제안하였다. 정사서 1급 사서자격증을 소지한 현직자 중 여러 평가요소(재교육과정 이수, 학위 취득, 연구발표 성과, 직무경력 개발 등)를 조합하여 이를 인정하는 전문사서제를 도입하여 사회에서 인정하는 기본적 전문성(professionality)과 사서 실무적 특기로서의 전문성(speciality)을 함께 강화함을 목적으로 하였다. 전문사서의 자격의 유효기간은 5년으로 재인증제를 적용하는 방법을 제안하였다.

황금숙 외(2017)는 독서지도 전문사서 양성을 위한 연구에서 현직 사서를 대상으로 한 독서지도 전문사서 양성과정과 인증방안에 대해 연구하였다. 문헌 및 사례조사, 요구 분석, FGI, 델파이 등 연구방법을 통해 기초-심화-고급 과정으로 구성된 독서지도 전문사서 교육과정과 교육과정 이수 후 부여되는 자격과 보수교육, 혜택 등에 대해 제안하였다.

노영희 외(2017)는 주제전문인력 확보와 제도화 방안에 대해 연구하였다. 주제전문인력 양성을 위해 정규 교육과정(학부 과정)을 통한 방법과 현직 사서의 재교육과정을 통한 방법 두 가지로 제안하였다. 현직 사서가 주제전문사서로 인정받기 위한 자격을 학력, 경력 등으로 구분하고 자격발급 주체, 관리, 처우 개선 노력 등 제도적 방법까지도 상세하게 제안하였다.

차성종 외(2018)는 독서치유 전문사서 육성을 위한 연구에서 독서치유 전문사서 양성을 위한 교육과정과 운영체계를 설계하였다. 독서치유 전문사서 자격증을 취득하기 위한 학력, 경력, 교육과정 이수 등의 조건과 심사, 자격증 발급의 제도적 내용을 다양한 연구방법을 통해 제안하였다.

김규환 외(2023)는 디지털 전환 시대를 맞아 대학도서관 전문사서 양성을 위한 연구데이터 사서 커리큘럼을 개발하였다. 그 중 평생교육과정을 현직자에 대한 전문사서 계속 교육과정으로 사용할 수 있음을 제안하며, 모듈에 따라 총장 명의의 소단위 학위 또는 인증서를 발급받아 전문사서로 인정받을 수 있는 방안을 제시하였다.

선행연구 결과를 종합하면 다양한 분야에서 전문사서에 대한 논의가 지속되어 왔음을 알 수 있다. 그러나 특수 분야에서 활동할 수 있는 전문사서 자격 및 교육과정을 개발하고 이를 인증하려는 방안을 제시하고 있으며 대학도서관 전반에서 요구되는 전문사서 인증제도를 종합적으로 논의하는 데에는 한계가 있다.

대학도서관 측면에서는 2000년대 초반 주제전문사서의 도입 초기부터 이들에 대한 자격과 교육과정의 필요성이 논의되었다. 이는 주제 분

야별로 전문화된 지식과 역량을 갖춘 사서의 역할을 강조하는 흐름으로 주제전문사서가 대학도서관에서 연구와 학습지원을 강화하는 데 핵심적 역할을 수행할 것이라는 기대에서 비롯되었으나, 당시의 논의는 도입 초기의 자격 요건과 교육과정 설계에 집중되었으며 체계적인 인증제도 구축으로 이어지지는 못했다.

따라서 본 연구는 사서 자격제도 자체에 대한 논의에서 벗어나 현직 사서의 재교육을 통한 전문사서 양성과 이를 공식적으로 인증할 수 있는 제도적 방안에 초점을 맞춘 연구를 진행하고자 한다. 이를 통해 대학도서관 전문사서 인증제도의 국내 도입 가능성을 모색하고, 대학도서관 사서의 전문성을 체계적으로 강화할 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

3. 국내외 사례분석

3.1 국외 사례분석

3.1.1 영국

영국은 공인도서관정보전문가회의(Chartered Institute of Library and Information Professionals, 이하 CILIP)에서 개인에게 사서 자격을 부여하며, 명칭은 '도서관정보전문가(Library and Information Professional)'를 사용하고 있다(CILIP, 2024).

CILIP는 도서관정보전문가 전문자격을 인증자격(Certification, 이하 ACLIP), 차터십(Chartership, 이하 MCLIP), 펠로우십(Fellowship, 이하 FCLIP) 등으로 구분하여 운영하고 있으며, 2019년 지식관리차터십(Knowledge Management Chartership, 이하 MCLIP KM)과 지식관리펠로우십(Knowledge Management Chartership, 이하 FCLIP KM)을 추가하였다.

ACLIP는 도서관 또는 정보관리 분야의 신임 직원으로 전문 지식과 기술에 대해 인정받고 싶은 사람을 대상으로 하며, MCLIP는 도서관 및 정보관리 분야에서 일정 수준의 책임이 있는 역할을 맡고 있거나 실무 경험이 더 많은 사람을 대상으로 한다. 전문가 중 최고 수준에 해당하는 FCLIP는 도서관 및 정보관리 분야에서 고위직을 맡고 있거나 이 분야에서 기여도가 큰 사람을 대상으로 하며 동료 그룹의 인정과 평가를 포함한다. MCLIP KM과 FCLIP KM은 지식 관리 분야에서 일하는 사람들을 위한 전문자격으로, MCLIP나 FCLIP를 보유하고 있는 사람들도 '전환 경로'를 통해 지식관리 전문가로 전환할 수 있다.

전문자격을 유지하기 위해서는 매년 재검증을 받아야 하며, 전문자격을 받은 사람은 CILIP 실무자 등록 명부(CILIP Register of Practitioners)에 최초 인증날짜, 최근 재인증날짜를 포함하여 등록 및 관리된다. 재검증은 연간 20시간에 해당하는 CPD(Continuing Professional Development) 활동을 완료하고 이에 대한 증빙자료를 함께 제출하여야 한다.

CILIP의 전문자격은 능력, 지식, 경험 등을 입증하여 부여하는데, 이를 검증하는 방법으로 PKSB(Professional Knowledge and Skills Base) 평가서 작성을 기본으로 한다. PKSB는 정보, 지식, 도서관 및 데이터 전문 분야에 대한 기술 표준으로, 정보관리 경영자, 실무자, 전문가 및 학습자와의 협의를 통해 개발되었다.

각 전문자격에 인증을 받고자 하는 사람은

본인의 실무에 PKSB를 어떻게 사용하였는지 보여주어야 하며, 이를 입증하는 증빙자료 및 포트폴리오를 함께 제출하여야 한다. PKSB 평가서를 포함한 각 레벨의 인증평가 기준과 신청서류는 다음의 〈표 1〉과 같다.

제출된 서류는 15명으로 구성된 전문가 패널(Professional Registration Panel, PRP)에서 평가를 담당하며, 2명의 평가자가 팀으로 인증을 진행한다. 2명의 평가자가 인증 결과에 대한 합의에 도달할 수 없을 때, 전체 패널 토론을 신청하여 최종 합의한다.

3.1.2 호주

호주는 호주도서관정보협회(Australian Library and Information Association, 이하 ALIA)에서 사서자격 관련 인증제도를 주관하고 있다. 사서자격 취득을 위한 학부 및 대학원 교육 프로그램을 인증하고 있으며, 사서 뿐 아니라 도서관 기술직(library technician)이라는 명칭으로 이원화하여 자격을 관리한다.

ALIA는 모든 개인 회원의 전문성 개발을 위해 CPD 제도를 운영한다. 이는 문헌정보학을 공부하는 학생이나 현직 사서 등 모두에게 적용되는데, 협회에 가입한 개인회원은 ALIA CPD 제도에 자동 등록되며, 로그북을 통해 CPD 교육과정의 추적이 가능하다.

ALIA는 2024년 7월 전문 자격제도를 개선했다. 기존의 CPD 1년 과정을 마친 공인 전문가 회원, CPD 3년 과정을 마친 공인 전문가(Certified Professional, 이하 CP), CPD 5년 과정을 마친 우수 공인 전문가(Distinguished Certified Professional, 이하 DCP)로 구분하던 것에서 CPD 이수 조건을 1년과 5년 과정으로 단순화하였다.

개선된 자격제도는 학생이나 일반회원이 아닌 사서회원[1] 자격으로 CPD 1년 동안 30시간

〈표 1〉 CILIP 전문자격 인증 기준

구분	내용
평가기준 (공통)	• 개인의 전문성 향상이 필요한 영역의 파악, 기술을 개발하고 지식을 강화하기 위한 활동 수행의 근거 • 서비스의 조직적 맥락에 대한 이해와 조직 내에서 본인의 역할 • 전문 분야의 폭넓은 맥락을 이해하기 위한 정보서비스에 대한 지식
공통 서류 (ACLIP MCLIP MCLIP KM FCLIP FCLIP KM)	• 개인평가서(1,000자 이내) • 업무 지식 및 기술개발을 보여주기 적합한 근거 자료(프리젠테이션 노트, 자기개발서, 강의 평가서, 보고서, 블로그 게시물 등) • 이력서(4 페이지 이내) • 가장 최근의 직무 기술서 • 모든 PKSB 평가서(초기, 현재, 목표 등급 포함) • 조직의 목표 및 목적
추가 서류 (FCLIP FCLIP KM)	• 동료로부터 받은 추천서 최소 2부(4부 권장), 멘토가 있다면 멘토의 추천서 반드시 포함

※ CILIP의 각 자격인증 가이드 참조하여 재구성(CILIP, 2024)

1) 협회회원과 사서기술자, 연합회원을 포함.

을 이수하면 CP 자격을 취득할 수 있는 것으로 완화하였으며, CP 자격을 갖춘 후 5년 동안 200시간의 CPD 과정을 마치면 DCP 자격을 취득할 수 있던 것에서 이수 시간을 150시간으로 축소하였다.

한편 10년 이상 연속으로 ALIA의 CPD 제도의 요구사항을 모두 충족한 회원은 'CPD Honour Roll'로 따로 관리하여 그 명부를 게재하고 널리 알리는데, 2024년 7월 현재 총 5명의 사서가 이름을 올리고 있다.

ALIA는 특정 분야에서 전문지식을 개발하거나 인증받고자 하는 경우를 위해 ALIA CPD 전문화 제도(ALIA CPD Scheme Specialisations)를 운영하고 있다. 〈그림 1〉과 같이 10개로 구성된 전문 분야의 1년 과정 CPD를 이수하면 인증서에 관련된 전문화 분야가 명시된다.

각 전문 분야에는 프레임워크의 역량에 맞게 구조화된 고유한 역량 세트가 있으며, 이를 개발할 수 있는 일련의 CPD 목표가 소개된다. 전문화 과정은 각 분야별로 요구사항을 충족해야 하기 때문에 한 번에 하나의 전문화 과정만 이수하는 것을 권장하고 있다(ALIA, 2024).

3.1.3 일본

일본의 사서자격증 발급은 일본도서관협회에서 주관하며, 사서가 되기 위한 자격 취득은 문부과학성에서 규정한다. 국가에서 정한 자격취득 과정을 통해 사서와 사서보로 구분되는 국가자격증을 공익 사단법인인 일본도서관협회에서 발급하는 것으로, 한국도서관협회의 역할과 비슷한 성격을 가진다.

일본도서관협회는 2010년부터 현직 사서를 대상으로 '인정사서(認定司書)' 제도를 도입하였다. 이는 실무 경험과 실천적 지식, 기술 등을 지속적으로 습득하여 도서관 경영의 핵심을 담당할 수 있는 자에게 일본도서관협회가 명칭을 부여하는 것으로, 현직 사서의 지속적인 자기개발 노력을 장려함과 동시에 사회적 지지와 인지도 향상에 기여하기 위함이다(日本図書館協會, 2024).

인정사서는 다음과 같은 역할을 필요로 한다.

① (실천) 도서관 경영의 핵심을 담당한다.
② (실천) 도서관 서비스의 핵심을 담당한다.
③ (교육) 도서관 직원에 대한 도서관 운영 및 서비스 향상을 위해 교육적 역할을 수행한다.

〈그림 1〉 ALIA의 CPD 전문화 10개 분야

④ (연구) 전문 지식 및 기술의 향상을 위해 실천의 장소에서 연구 활동을 실시한다.
⑤ (사회적 활동) 도서관의 진보 발전을 위해 솔선하여 도서관에 관련된 활동을 담당한다.

인정사서 신청을 위해서는 신청서 송부와 함께 심사료를 납부하여야 한다. 매년 1회 신청서 접수를 받고 있으며, 심사가 완료되어 인정사서로 인정되면 인정사서 번호가 따로 부여되며 인정증서가 교부된다. '인정사서 명부'에 등재되며 유효기간은 10년으로 재인증은 신규 신청과 동일하다. 인증 요건은 다음의 〈표 2〉와 같다. 인증 요건을 모두 충족해야 하며 연수 수강증, 저작물 사본 등을 증빙서류로 제출하여야 한다.

사회적 활동의 '자기연찬포인트(自己研鑽ポイント)'는 앞선 영국과 호주의 지속적 전문성 개발(CPD)과 비슷한 성격을 갖는 것으로 자기개발을 위한 노력을 포인트화하여 산정한다. 자기연찬포인트에는 연수 수강 경험, 연수 강사 경험, 사회적 활동 등이 해당하며, 포인트 산정 기준은 다음의 〈표 3〉과 같다. 일본의 인정사서는 2024년 기준 172명이며, 각 지역을 대표하는 도서관 전문가로 활동하고 있다.

3.1.4 시사점

주요 선진국의 전문사서 인증제도 사례에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 대부분 현직 사서의 지속적 전문성 개발(CPD) 유도를 위해 전문사서 인증제도를 활용하고 있다. CPD 활동은 교육 이수 뿐 아니라 전문성 개발을 위한 모든 활동을 포괄한다. 후배 사서 멘토링, 뉴스레터 수신 등 사서 간 네트워크 획득, 최신 트렌드 습득 등으로도 점수를 획득할 수 있다. 영국의 경우 CILIP 전문자격 유지를 위해 매년 재검증을 거치기 때문에, 인증에 참여하는 것만으로 매년 전문성 개발을 하기로 한 것에 동의한 것으로 간주되며, 호주의 경우 인증서를 받은 CP와 DCP의 경우 1년 간 CPD 활동 이력이 없으면 이후로 인증서

〈표 2〉 인정사서 인증 요건

구분	내용
도서관 근무 경험	도서관법 제2조에서 정하는 도서관에서 현재 근무하고 있거나 과거 근무하였던 경험이 있을 것
자격증	도서관법 제4조에서 정하는 사서 자격증 소지자
근무 기간	도서관 또는 유관기간 근무 기간 합산 10년 이상, 유관기간 근무자는 근무기간 중 5년은 반드시 도서관 근무 경험일 것
사회적 활동	최근 10년 간 연수, 사회적 활동 등 자기연찬포인트(自己研鑽ポイント)를 20포인트 이상 획득하였을 것
저작 활동	최근 10년 간 다음의 요건 중 하나에 해당하는 저작 활동을 하였을 것 - 신청자가 집필한 저작물 - 10년 이내 공개된 도서, 잡지, 기사, 논문, 보고서 등에서 단독 저자 또는 공동저자 등 명확하게 역할을 특정할 수 있는 저작물 - 심사회가 저작물로 인정하는 것(8,000자 이상의 저작물, 도서관 경영에 기여하는 내용 포함, 단순 사례나 소개 제외, 에세이 및 서평 제외)
윤리성	최근 10년 동안 「도서관인 윤리강령(일도협)」 등을 위반하지 않을 것

〈표 3〉 자기연찬포인트 기준

활동유형	내용	점수
연수 수강 경험 (도서관 관련)	반나절(2~3시간 정도)	1점(해당 연수의 8할 이상 수강)
	전일(4~6시간 정도)	2점
강사 경험	도서관 관련 연수 강사 경험	강습 수강을 통해 획득하는 포인트의 2배를 상한으로 내용에 따라 심사회가 인정
	사서 과정 또는 관련 제 영역 강의 과목 강사 경험	담당 과목 단위 수의 3배를 상한으로 내용에 따라 심사회가 인정
사회적 활동	도서관 관련 단체 활동 경험	1기(2년)에 6포인트를 상한으로 활동기간, 단체 규모, 내용에 따라 심사회가 인정
	상기 이외 도서관 진흥을 위한 사회적 활동 경험	활동의 내용에 따라 심사회가 인정(개인 봉사 제외)
학위 취득	대학원에서 도서관 정보학 관련 학위 취득	1~20점(심사회가 내용에 따라 인정)
학회 활동	학회·협회의 학술대회에서 발표 또는 사례발표 등	내용에 따라 심사회가 인정
기타	그 외 연수 수료의 인정에 기여하는 것	내용에 따라 심사회가 인정

는 무효가 된다.

둘째, 전문사서 인증은 모두 별도의 인증기관에서 수행하고 있다. 영국과 호주는 도서관 또는 정보센터에서 사서의 업무를 수행하고 있다 하더라도 각 나라의 사서 공인 인증기관의 회원으로 가입 후 인증을 거쳐야 공인된 사서로서 인정받을 수 있으며, 인증 후에도 CPD 활동을 통해 전문 자격을 유지해야 한다. 일본의 경우 국가에서 자격증을 발급하고 있으나 일본도서관협회에서 이를 대행하고 있으며, 협회 차원에서 인정사서를 관리하고 있다. 이처럼 비영리 조직 중심의 인증제도 운영이 일반적이며, 국가에서 직접 자격증을 발급하는 경우는 드문 것으로 파악되었다.

셋째, 전문사서 자격을 위해서는 교육훈련 외에도 능력, 지식, 경험 등 다양한 요건을 요구하고 있으며, 상위 전문사서로 갈수록 더 많은 요건이 추가된다. 영국의 전문자격은 현장에서 본인의 가치를 관리자와 동료에게 입증하는 역할을 수행하며, 인증을 통해 본인의 기술과 지식을 조사 및 개발하고 개선할 수 있는 이상적인 방법으로 쓰인다. 특히 차터십과 펠로우십은 '도서관과 정보관리 분야에 긍정적인 영향을 미친 사람'으로 전문성 뿐 아니라 대내외적인 평판까지도 고려한다. 일본의 인정사서 역시 자격 취득 이후 지역 및 국가의 도서관 발전에 기여하는 활동이 요구된다.

넷째, 호주의 경우 인증서 발급과 더불어 특정 분야의 전문화 제도를 운영하고 있다. 호주의 ALIA는 해당 분야의 전문성을 인정받기 원하는 사서를 위해 10가지 전문 분야의 CPD를 운영하고 있으며, 이 CPD를 이수한 사서는 인증서에 전문 분야가 명시된다. 전문분야의 CPD를 이수하여 전문성을 인정받을 수 있는 회원은 인증서를 발급받은 CP와 DCP에 한하며, 일반 또는 학생 회원은 이수할 수 없다. 이 제도는 일정 자격을 갖춘 회원에게만 적용되어, 대외적으로 전문성을 인정받을 수 있도록 설계되었다.

주요 선진국들은 이렇게 협회, 협의회 등의 비영리 조직을 중심으로 현직 사서의 계속적인 전문성 개발 노력을 독려하고 있으며, 이를 공식적으로 인정해줌으로써 사서의 사회적 위상과 대외적 신뢰도를 높이는 데 기여하고 있다.

3.2 국내 사례분석

국내의 경우 현재 국가에서 인정하는 전문사서 자격증은 없는 상황이며, 민간에서 운영하는 의학사서 자격증이 유일하다. 이에 의학사서 인증제도와 국내 유사 전문인력 인증제도를 분석하여 시사점을 얻고자 한다.

3.2.1 의학사서

국내 전문사서 인증제도는 한국의학도서관협의회의 의학사서 제도가 유일하다. 한국의학도서관협의회는 2000년부터 의학사서 제도를 검토하기 시작하여 2005년 의학사서자격관리 위원회를 발족하였고, 2006년 의학사서 제도를 시행하기 시작하였다.

의학사서 제도는 현직 의학사서의 계속 교육을 통한 신지식의 갱신으로 의학사서의 자질을 발전시키고 유지시키기 위해 시행되고 있다. 또한 대학의 문헌정보학에서 의학사서를 양성하도록 의학정보학의 개설 및 연구를 유도하기 위한 장치로도 활용되고 있다(한국의학도서관협의회, 2024).

의학사서 자격증은 한국의학도서관협의회에서 실시하는 민간자격증으로 정해진 점수(Point Index)를 합산하여 60점 이상이면 의학사서 자격증이 제공되는데, 이 점수는 교육, 실무경력, 학・협회 활동, 저서 출판 및 논문투고 활동 등을 통해 획득할 수 있다. 상기 모든 점수에 미달하는 사람을 위해 의학도서관 실무에 필요한 지식에 대한 필기 시험제를 두어 100점 만점에 60점 이상을 합격으로 하고 있다.

의학사서 자격증은 매년 5월 최근 5년 동안의 실적을 대상으로 자격관리위원회에서 심사한다. 자격의 유효기간은 5년이며, 만료 전 30일 전 갱신 신청을 통해 자격을 유지할 수 있다. 의학사서 자격증 발급을 위한 점수의 자세한 배점은 다음의 〈표 4〉와 같다.

3.2.2 전문간호사

간호사는 「의료법」(법률 제19818호) 제2조에서 규정하는 의료인으로 동법 시행령(대통령령 제33875호)에서 규정하는 국가시험에 합격하면 국가전문자격인 간호사 면허가 발급된다. 국가시험 응시자격은 평가 인증기구의 인증을 받은 간호학을 전공하는 대학이나 전문대학을 졸업한 자와 보건복지부 장관이 인정하는 외국의 제1호에 해당하는 학교를 졸업하고 외국의 간호사 면허를 받은 자이다. 합격자 결정은 전 과목 총점의 60% 이상, 매 과목 40% 이상 득점한 자를 합격자로 한다.

한편 2000년부터 시작된 전문간호사(Advanced Practice Nurse, APN) 제도는 「의료법」 제78조에 근거한다. 전문간호사는 해당 분야에 대한 높은 수준의 지식과 기술을 가지고 의료기관이나 지역사회 내에서 간호대상자에게 상급 수준의 전문가적 간호를 제공한다. 또한 환자, 가족, 일반간호사, 간호학생, 타 보건의료 인력 등을 교육하고 보수교육이나 실무교육 프로그램 개발 등에 참여하는 역할도 수행한다(대한간호협회, 2024). 현재 의료법에서 인정하고 있

〈표 4〉 국내 의학사서 제도 평가항목 및 배점

활동유형	내용	세목		점수	
교육	한국의학도서관협회	의학용어강좌		10/회	
		협회 교육		3점/반일, 6점/1일	
		워크숍		3/회	
		추계학술대회		3/회	
	도서관 관련 단체	교육		상한점수 10점	
	학위	석사		5	
		박사		10	
실무경험	의학도서관	정사서		2/년	
		준사서		1.5/년	
	일반도서관	정사서		1/년	
		준사서		0.5/년	
학·협회 활동	한국의학도서관협회 활동	이사장		5/년	
		이사, 감사		3/년	
		위원회 활동		3/년	
		정기총회 참석		3/년	
		주제발표		10/회	
		포상		10/건	
	기타 학·협회 활동	국내발표		5/회	
		국외발표		10/회	
		포상		5/건	
출판 활동	학회지 논문투고	원저	20/건	제1저자	100%
		번역	10/건	교신	70%
				공동	50%
	협의회 출판물	Medical Librarian		2/회	
	단독서적 집필	단독저자		30/회(100%)	
		공저-3인 이내		30/회(70%)	
		공저-4인 이상 5인 이내		30/회(50%)	
		공저-6인 이상		30/회(30%)	
평가시험	60점 취득			20	

는 전문간호사 분야는 보건, 마취, 가정, 정신, 감염관리, 산업, 응급, 노인, 중환자, 호스피스, 종양, 임상, 아동으로 총 13개다.

전문간호사는 먼저 간호사 면허가 있는 사람을 대상으로 한다. 전문간호사가 되려면 ① 보건복지부령으로 정하는 전문간호사 교육과정을 이수한 자, ② 보건복지부장관이 인정하는 외국의 해당 분야 간호사 자격이 있는 자 중 하나에 해당하는 사람으로서 보건복지부장관이 실시하는 전문간호사 자격시험에 합격한 후 보건복지부장관의 자격 인정을 받아야 한다.

전문간호사 자격시험을 응시하기 위해 보건복지부령이 정하는 전문간호사 교육과정은 「전문간호사 자격인정 등에 관한 규칙」(보건복지부령 제881호)에서 정하고 있는데, 내용은 다음의 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 전문간호사 교육 및 인증과정

구분	내용
교육기관	보건복지부장관이 지정하는 전문간호사 교육기관
교육기간	2년
교육과목	공통과목(13학점), 전공이론과목(10학점 이상), 전공실습과목(10학점 이상)
신청자격	교육을 받기 전 10년 이내 별표 1에 따른 해당 분야의 기관에서 3년 이상 간호사로서의 실무 경력이 있는 자
대행	전문간호사 교육과정 관리 업무의 일부를 간호 분야에 전문성을 갖춘 기관으로서 보건복지부장관이 지정하는 기관으로 하여금 대행(현재 사단법인 대한간호사협회, 재단법인 한국간호교육평가원)
수료증 발급	교육과정을 마친 자에게 전문간호사 교육기관의 장이 발급

3.2.3 정신건강사회복지사·의료사회복지사·학교사회복지사

사회복지사는 사회복지에 관한 소정의 전문지식과 기술을 가진 사람으로 아동·청소년·노인·장애인 등 보호가 필요한 사람들에게 전문적이고 체계적인 복지 서비스를 제공한다. 사회복지사는 1급과 2급으로 나누어져 있으며 자격에 대한 법적 근거는 「사회복지사업법」(법률 제20098호) 제11조와 「사회복지사업법 시행령」 제2조 및 제3조에서 찾아볼 수 있다.

사회복지사 2급 자격증은 「사회복지사업법 시행령」 제2조에 의거 대학원 사회복지전공자, 대학 및 전문대학 사회복지학과 졸업자, 학점은행 이수자, 양성교육과정 수료자, 승급자, 외국대학 사회복지 전공자 등 정해진 교육과정을 이수한 자를 대상으로 신청에 의해 발급되며, 사회복지사 1급은 2003년부터 전문성 향상을 위해 국가시험에 합격한 사람에게 부여한다(한국사회복지사협회, 2024). 사회복지사 1급 국가시험은 매 과목 4할 이상, 전 과목 총점의 6할 이상을 득점한 자를 합격예정자로 결정한다.

한편 다양화되고 전문화되고 있는 사회복지 수용에 대응하여 정신건강, 의료, 학교 등 특정 영역에서 활동하고 있는 사회복지사의 자격을 국가자격으로 법제화하여 이에 대한 자격증을 발급하고 있다. 영역별로 정신건강사회복지사·의료사회복지사·학교사회복지사가 있는데 모두 사회복지사 1급 자격을 소지하고 해당 현장에서 수련을 마친 자에게 부여한다. 일종의 전문사회복지사 자격증을 부여하는 것인데, 자세한 자격기준은 다음의 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 영역별 사회복지사 자격기준

구분	자격기준
정신건강사회복지사	(1) 사회복지학 또는 사회사업학에 대한 석사학위 이상을 소지한 사람으로서 보건복지부장관이 지정한 수련기관에서 3년(2급 자격 취득을 위한 기간은 포함하지 아니한다) 이상 수련을 마친 사람 (2) 2급 정신건강사회복지사 자격을 취득한 후 정신건강증진시설, 보건소 또는 국가나 지방자치단체로부터 정신건강증진사업 등을 위탁받은 기관이나 단체에서 5년 이상 근무한 경력(단순 행정업무 등 보건복지부장관이 정하는 업무는 제외한다)이 있는 사람
의료사회복지사 학교사회복지사	사회복지사 1급 자격을 취득한 후 법 제11조제3항에 따른 수련기관에서 1년 이상 보건복지부령으로 정하는 수련과정을 이수한 사람

3.2.4 시사점

지금까지 살펴본 의학사서 인증제도와 유사 전문인력의 인증제도에 대해 요약하면 다음과 같다.

첫째, 의학사서 분야에서는 의학사서 제도는 의학도서관에서의 실무 경력을 중점적으로 평가하며, 경력 점수를 전문성 인정의 핵심 요건으로 설정하고 있다. 또한 의학사서 제도는 교육 프로그램 이수와 실적을 중심으로 전문성을 강화하고, 이를 지속적으로 유지하는 구조를 가지고 있다. 이는 대학도서관 전문사서 인증제도에서도 전문 분야 관련 실무 경력을 필수 요건으로 설정함으로써 현장에서의 실질적 전문성을 인정하고 강화할 수 있으며, 전문 분야별 교육 프로그램을 정기적으로 운영하고 이를 인증 과정과 연계함으로써 교육의 실질적 효과와 전문성 강화를 도모할 수 있음을 시사한다.

둘째, 간호사와 사회복지사는 자격증 발급 후에도 현직자를 대상으로 전문성을 강화할 수 있는 별도의 전문자격 과정을 운영하고 있으며, 이러한 구조는 직무 전문성의 지속적 향상과 사회적 신뢰도 제고를 동시에 실현하고 있다. 전문간호사는 10년 이내 3년 이상의 실무 경력을 갖고 있는 간호사를 대상으로 2년 과정의 교육수료를 통해 발급하고 있으며, 사회복지사는 정신건강, 의료, 학교 분야를 전문 분야로 두고 관련 분야에서의 경력 또는 수련과정(교육과정) 이수를 통해 국가자격증을 발급하고 있다.

두 직종 모두 자격 발급 이후에도 현직자 대상의 전문성을 강화하기 위한 체계적인 과정을 운영하고 있다는 점이 특징적이다. 이 과정은 자격증 소지자의 심화된 역량을 공인하는 수단일 뿐 아니라, 관련 직종의 사회적 신뢰도와 위상을 높이는 데 기여한다. 또한, 간호사와 사회복지사의 전문자격은 모두 국가 공인을 받는 자격증으로 운영되지만, 대한간호사협회와 한국사회복지사협회 등 법인 단체가 자격증 발급을 대행하고 있다는 점은 전문사서 인증제도 설계에 참고할 만하다. 이러한 구조는 국가 공인의 자격제도와 민간 단체의 실행력을 결합하여 자격 관리의 효율성과 신뢰성을 동시에 확보하는 데 유리하다.

4. 전문사서 인증제도 도입에 대한 사서 요구분석

4.1 조사 개요

전문사서 인증제도 도입을 위해 사서 요구분석을 실시하였다. 전문사서 인증제도 도입에 대한 질문지는 국내외 전문사서 인증제도와 유사 전문직군 사례 등을 종합하여 구성하였다. 문항수는 총 7개로 선택형 질문 6개, 자유기술형 질문 1개로 구성하였으며, 질문의 내용은 〈표 7〉과 같다.

설문조사는 전국 대학(4년제 대학, 2・3년제 대학, 대학원 대학)도서관에 근무하고 있는 사서를 대상으로, 2024년 6월 18일부터 6월 28일까지 약 2주간 온라인 설문조사(KSDCDB)로 실시하였다. 설문 결과 총 186명이 응답하였으며, 응답자의 특성은 다음의 〈표 8〉과 같다.

〈표 7〉 전문사서 인증제도 사서 요구분석을 위한 질문 내용

연번	질문내용	구분
1	전문사서 인증제도의 필요성	선택형(5점 척도)
2	전문사서 인정 방법	선택형
3	전문사서 인증에 필요한 추가 자격 요건	선택형
4	전문사서 자격 갱신 주기	선택형
5	전문사서 자격 유지 및 갱신을 위한 방법	선택형
6	전문사서 인증제도 정착을 위한 방안	선택형
7	전문사서 인증제도에 대한 의견	자유기술형

〈표 8〉 응답자 특성

구분		N	비율(%)
성별	남	51	27.42
	여	135	72.58
연령대	20대	30	16.13
	30대	52	27.96
	40대	59	31.72
	50대	43	23.12
	60대 이상	2	1.08
보유 자격증	준사서	5	2.69
	2급 정사서	135	72.58
	1급 정사서	45	24.19
	기타(없음)	1	0.54
최종학력	전문학사	1	0.54
	학사	118	63.44
	석사	60	32.26
	박사	7	3.76
직위	실무자	125	67.20
	중간관리자	58	31.18
	기타	3	1.61
도서관 근무 경력	5년 미만	45	24.19
	5년 이상 - 10년 미만	40	21.51
	10년 이상 - 20년 미만	45	24.19
	20년 이상 - 30년 미만	40	21.51
	30년 이상	16	8.6
담당 업무	도서관 경영	79	19.75
	장서개발	57	14.25
	자료조직	43	10.75
	자료이용서비스	70	17.50
	연구지원/학습지원/이용자교육	77	19.25
	정보시스템 구축 및 관리	41	10.25
	특화서비스	20	5.00
	이 외	13	3.25
소속대학	전문대학	24	12.90
	4년제 대학	159	85.48
	대학원대학	3	1.61
	기타	0	0

4.2 조사결과

4.2.1 전문사서 인증제도의 필요성

50시간 이상의 전문사서 교육 프로그램 이수 후 관련 분야 전문사서로 인정해주는 전문사서 인증제도에 대한 필요성을 묻는 질문에 대부분의 대학도서관 사서가 필요하다는 의견을 보였다. '필요하다'는 응답이 31.72%(59명), '매우 필요하다'는 의견이 29.03%(54명)으로 이를 합치면 60.75%(113명)으로 응답자의 절반 이상이 전문사서 인증제도에 대한 필요성을 느끼고 있는 것으로 파악되었다. 자세한 응답 결과는 〈표 9〉와 같다.

4.2.2 전문사서 인정 방법

전문사서 인정 방법에 대한 질문은 전문사서로 인정받기 위해 일정 요건을 갖춘 사서가 발급받을 수 있는 인증서에 대한 것이다. 다시 말해 전문사서 인증서의 발급 기관과 자격의 수준에 대한 질문으로 대학도서관 사서의 45.16%(84명)에 해당하는 응답자가 국가기관에서 발급하는 '국가자격증명서'가 전문사서 인정 방법으로 제일 적합하다고 응답하였다. 후순위로는 41.4%(77명)가 교육기관에서 발급하는 '수료증'이 적합하다고 응답하였다. 자세한 응답 결과는 〈표 10〉과 같다.

4.2.3 전문사서 인증에 필요한 추가 자격 요건

전문사서로 인정받기 위해 50시간 이상의 교육 프로그램 이수와 더불어 추가적인 자격 요건이 필요한지를 묻는 질문에 39.22%(120명)의 응답자가 '도서관 업무 경력'이 가장 적합하다고 응답하였다. 다음으로는 31.7%(97명)에 해당하는 응답자가 '해당 전문 분야의 업무 경력'을 추가 자격요건으로 꼽았다. 자세한 응답 결과는 〈표 11〉과 같다.

〈표 9〉 전문사서 인증제도 필요성

구분	N	비율(%)
매우 필요하지 않다	18	9.68
필요하지 않다	14	7.53
보통이다	41	22.04
필요하다	59	31.72
매우 필요하다	54	29.03
합계	186	100

〈표 10〉 전문사서 인정 방법

구분	N	비율(%)
국가자격증명서: 국가기관에서 부여하는 자격증	84	45.16
수료증(인증증명서): 인가된 교육기관을 수료할 경우 인증하는 자격증명서	77	41.40
면허증: 자격시험을 거쳐 부여되는 자격증	18	9.68
기타	7	3.76
합계	186	100

〈표 11〉 전문사서 인증에 필요한 추가 자격 요건(복수응답)

구분	N	비율(%)
도서관 업무 경력	120	39.22
해당 전문분야 업무 경력	97	31.70
문헌정보학 또는 관련 전문분야의 석사 이상의 학위	63	20.59
연구·출판·강의 경력(연구논문 투고, 학술대회 발표, 도서관 관련 강의경력 등)	21	6.86
기타	5	1.63
합계	306	100

4.2.4 전문사서 자격 갱신 주기

전문사서 인증제도 도입 시 전문사서 자격의 갱신 주기에 대해 39.25%(73명)의 응답자가 '5년마다'가 제일 적합하다고 응답하였다. 또한, 갱신이 필요없는 영구 자격으로 운영하자는 의견이 후순위로 26.34%(49명)로 나타났다. 자세한 응답 결과는 다음의 〈표 12〉와 같다.

4.2.5 전문사서 자격 유지 및 갱신을 위한 방법

전문사서의 자격을 유지 또는 갱신하기 위한 방법을 묻는 질문에 응답자의 절반 이상인 52.69%(137명)가 '전문사서 교육 프로그램 이수'를 선택하였다. 다음으로는 '도서관 업무 경력 및 해당 전문 분야의 업무 경력'으로 갱신을 원한다는 응답자가 39.62%(103명)로 나타났다. 자세한 응답 결과는 〈표 13〉과 같다.

4.2.6 전문사서 인증제도 정착을 위한 방안

전문사서 인증제도 정착을 위한 방안을 묻는 질문에 40.50%(113명)의 응답자가 '대학도서

〈표 12〉 전문사서 자격 갱신 주기

구분	N	비율(%)
1년마다	4	2.15
3년마다	31	16.67
5년마다	73	39.25
10년마다	29	15.59
갱신이 필요 없음(영구)	49	26.34
합계	186	100

〈표 13〉 전문사서 자격 유지 및 갱신 방법(복수응답)

구분	N	비율(%)
전문사서 교육 프로그램 이수로 갱신	137	52.69
도서관 업무 경력 및 해당 전문분야 업무 경력으로 갱신	103	39.62
연구·출판·강의 경력으로 갱신	16	6.15
기타	4	1.54
합계	260	100

〈표 14〉 전문사서 인증제도 정착을 위한 방안(복수응답)

구분	N	비율(%)
대학도서관 평가 시 전문사서 직원 비율 반영	113	40.50
대학도서관진흥법 개정으로 전문사서 배치기준 명시	112	40.14
강의, 컨설팅 등 전문사서의 전문성을 바탕으로 대외적으로 참여할 수 있는 기회 부여	47	16.85
기타	4	2.51
합계	276	100

관 평가 시 전문사서 직원 비율 반영', 근소한 차이로 40.14%(112명)의 응답자가 '대학도서관진흥법 개정으로 전문사서 배치기준 명시'를 응답하였다. 기타 의견으로는 기관 내부에서의 인사고과 반영, 내적 동기부여 등을 응답하였다. 자세한 응답 결과는 다음의 〈표 14〉와 같다.

4.2.7 전문사서 인증제도에 대한 기타 의견

기타 의견에는 인증제도 도입과정과 절차에 대한 신중한 검토, 도입 후 엄정한 자격관리 등에 대한 의견이 다수 제기되었다. 또한, 전문사서 자격을 취득한 후 보직 순환 없이 해당 전문 분야에서 지속적으로 근무할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 한다는 의견도 제시되었다. 전문사서 인증제도에 대한 기타 의견을 정리하면 다음의 〈표 15〉와 같다.

4.2.8 시사점

전문사서 인증제도에 대한 사서 요구분석 결과를 요약하고 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사서들은 전문사서 인증제도 도입에 대해 대체로 긍정적 반응을 보이며, 대다수가 '필요하다'고 응답하였다. 다만, 제도 도입 이후에는 엄정한 관리를 통해 전문사서 인증제도가

〈표 15〉 전문사서 인증제도에 대한 기타 의견

응답내용
• 대학도서관 발전계획과 맞물려 전문사서 자격이 갱신될 수 있도록 기간(5년) 및 방안에 대해 사서의 실질적인 참여가 필요
• 전문사서가 되기 위한 교육 프로그램이 형식적인 교육보다는 실무에 도움이 되는 교육, 심도있는 교육으로 구성되어 전문사서 자격이 권위를 가질 수 있도록 계획
• 전문사서인증제에 대한 실효성과 필요성에 대한 의문이 남지 않도록 엄정한 자격관리, 남발금지 요함
• 전문사서인증제 도입 후 전문 분야를 전문사서가 전담할 수 있는 현실적인 방안 필요
• 전문사서 취득 후 전문 분야에서 지속적으로 일할 수 있도록 영구 자격으로 인정되기를 희망
• 전문사서 도입이 현장 사서들의 업무과중으로 이어지지 않도록 도입과정과 절차에 신중
• 대학도서관 평가 시 전문사서의 수에 대한 가점 차를 많이 두어 도서관 간 차별화 적용
• 1급 정사서 취득을 위한 길이 많이 열려 있지 않은 상황에서 전문성을 인정받을 수 있는 제도인 것 같음, 강화되길 희망
• '주제전문성'에 대한 전문사서의 자격도 고려해주길 바라며, 타 주제 및 학위에 대한 복수 학위를 보유한 사서에게는 전문사서 과정의 일부를 면제해주는 등의 어드밴티지를 부여하여 차등을 두어야 함
• 전문사서 자격 취득이 도서관의 규모와 사서의 수에 지장받지 않고 균등하게 배분될 수 있도록 고려 바람
• 전문사서 자격을 취득한 사서가 대학의 타 부서로 이동하지 못하게 하는 정책적 제재가 필요

실효성을 갖고 효과적으로 운영되기를 기대하고 있었다. 이는 제도가 단순히 형식적인 수준에 그치는 것이 아니라, 실제로 사서의 전문성을 강화하고 사회적으로 인정받을 수 있는 체계로 운영되기를 바라는 요구를 반영한다.

둘째, 전문사서 인증 방법으로는 국가자격증명서 발급 방식이 가장 선호되었으며, 그 다음으로는 수료증 발급 방식이 근소한 차이로 뒤따랐다. 수료증 발급을 선호하는 비율이 높은 이유는, 사서의 기본 자격 요건인 사서자격증이 이미 국가자격증으로 발급되고 있기 때문에 자격의 중복 문제가 발생할 수 있다는 점과 국가자격증 형태로 전문사서를 운영하기에는 현실적 어려움이 있다는 인식을 반영한 것으로 보인다.

셋째, 교육 프로그램 이수 외에 전문사서로 인정받기 위한 추가적인 요건으로는 일정 수준 이상의 도서관 전체 업무 경력이 중요하다는 의견이 지배적으로 나타났다. 이는 대학도서관 대부분이 순환 보직 체제로 운영되기 때문에, 전체 업무 경력을 쌓았다는 것은 도서관 내 다양한 업무를 맡아 전문성을 갖췄다는 것을 의미한다. 이러한 경력이 전문성에 대한 대내외적 신뢰와 인정을 부여하는 중요한 요소로 간주되었다.

넷째, 전문사서 인증 갱신 주기는 5년이 가장 적합하다는 응답이 많았으며, 갱신 방법으로는 전문사서 교육 프로그램 이수가 선호되었다. 5년 주기를 선호한 이유는 도서관을 둘러싼 환경 변화와 대학도서관 발전계획 주기를 고려할 때, 미래 지향적으로 적합하다고 판단했기 때문으로 풀이된다. 또한 교육 프로그램 이수를 통해 환경 변화에 따른 새로운 지식과 기술을 습득하며 전문성을 유지하려는 요구가 나타났다. 이는 시대적 흐름을 반영한 지속적 보수교육의 필요성을 보여준다.

다섯째, 전문사서 인증제도의 정착을 위해 가장 효과적인 방안으로는 대학도서관 평가 시 전문사서 직원 비율 반영을 꼽았다. 근소한 차이로 뒤따른 차선책은 법 개정을 통한 전문사서 배치 기준 명시였다. 이는 법적, 제도적 기반을 통해 대학과 대학도서관 조직 내에서 전문사서 확보의 중요성을 부각시키고, 사서 스스로도 전문사서가 되기 위한 명분을 마련하고자 하는 요구를 반영한 것으로 보인다.

사서들은 전문사서 인증제도 도입에 대해 전반적으로 긍정적 태도를 보였으며, 제도의 실효성을 보장하기 위한 구체적인 관리 체계와 요건을 요구하였다. 이러한 결과는 전문사서 인증제도를 도입하고 정착시키기 위해서는 체계적 인증 방법, 추가적인 경력 요건, 지속적 교육 프로그램, 법적·제도적 기반 마련이 필수적임을 시사한다.

5. 전문사서 인증제도 제안

주요 선진국의 전문사서 인증제도와 국내 선행연구, 유사 전문직의 인증제도, 사서 요구분석을 통해 얻은 내용을 바탕으로 전문사서 인증제도의 추진 방향과 운영체계에 대해 제안하고자 한다.

5.1 인증제도에서의 전문사서 정의

먼저 인증제도를 통해 자격을 부여할 전문사

서에 대해 다음과 같이 정의하고자 한다.

> 현재 대학도서관에 근무하는 사서 중 **1급 정사서 자격증을 보유**하여 상급 전문가에 준하는 학력 또는 경력을 인정받은 자가 **해당 전문 분야의 전문사서 교육 프로그램의 전 과정을 이수**하여 수료증을 보유하고 있으며, 전문사서로서의 **전문성 개발을 위해 지속적인 노력**을 기울이는 자

다양한 사례와 선행연구, 그리고 사서 요구분석을 통해 경력과 학력이 전문사서의 기본 요건으로 공통적으로 강조되고 있음을 확인할 수 있었다. 이에 따라 대학도서관 전문사서의 기본 요건으로 1급 정사서 자격증을 보유하고 있을 것을 필수 조건으로 설정한다. 이는 일정 수준 이상의 경력과 학력을 갖춘 상급 사서에게 전문사서로서의 자격을 부여함으로써, 대학도서관의 고도화된 서비스 요구에 부응할 수 있는 기반을 마련하기 위함이다.

전문사서 인증을 위해서는 전문사서 교육 프로그램의 전 과정을 이수하고, 수료증을 취득해야 한다. 이러한 교육 과정은 사서가 해당 전문 분야의 이론적, 실무적 지식을 심화하고, 새로운 기술과 환경 변화에 적응할 수 있는 능력을 강화하기 위한 목적으로 설계된다. 더불어, 전문사서로 인정받은 이후에도 보수 교육과 전문성 개발을 위한 다양한 활동(예: 세미나 참석, 학술 발표, 연구 참여 등)에 참여함으로써 전문성을 유지하고 갱신할 수 있어야 한다.

전문사서 인증제도의 운영은 호주의 CPD 자격 모델을 참조하여 설계하였다. 이 모델은 교육 프로그램 이수를 기본 요건으로 설정하고, 재인증 시에는 보수 교육과 더불어 전문성 개발 활동을 평가하는 체계를 가지고 있다. 대학도서관 전문사서 인증제도 역시 전문사서 교육 이수를 인증의 기본 조건으로 삼고, 이후 전문성을 유지하기 위한 다양한 활동을 재인증 기준으로 포함할 것을 제안한다.

5.2 전문사서 인증을 위한 교육 프로그램의 운영

전문사서 교육 프로그램은 사서의 직무능력에 따라 구성할 수 있다. 현재 대학도서관 사서에게 요구되는 연구지원서비스, 정보 큐레이션, 디지털 리터러시 교육, 전자자료 구독 및 관리 등이 주요 분야가 될 수 있다. 교육 수요자의 요구와 대외적 정보 요구를 중심으로 분석하여 다양한 전문 분야의 교육 프로그램을 개발할 필요가 있다.

이렇게 개발된 전문사서 교육 프로그램은 1개 전문 분야 50시간으로 구성된 전 과정을 이수하여야 수료증을 발급하는 것으로 한다. 교육기관에서는 참여자 모집 시 다른 사서 교육 프로그램과 차별을 둘 수 있도록 '전문가 과정'임을 명시하여 현장의 혼선을 막고, 추후 전문사서 요건에 의해 참여자가 정제될 수 있도록 유도한다.

수료증은 '연구지원서비스 전문사서 교육 프로그램 수료증' 등으로 전문 분야를 명시하여 해당 분야의 전문사서 교육 프로그램 수강을 완료하였음을 명백히 한다. 여러 분야의 전문사서 교육 프로그램을 수강하였을 시에는 완료한 교육 프로그램의 수 만큼 수료증을 보유하게 된다.

교육 프로그램은 강의와 실습, 사례연구, 토론, 프로젝트 등으로 이루어지며, 출석 90% 이상과 간단한 평가를 수료 조건으로 한다. 출석

에 있어 실습과 워크숍, 프로젝트 등 결과물이 수반되는 수업은 반드시 참석하여야 하며, 교육 프로그램 중 또는 종료 후 간단한 프로젝트 심사 또는 평가를 거쳐 Pass/Fail로 수료 여부를 결정한다. 우수 교육생을 선발하여 포상하는 한편, 수행한 프로젝트에 대해서는 교육 종료 후 사례집을 발간하거나 차기 교육을 위한 세미나 자료로 활용한다.

5.3 전문사서 자격증의 발급 및 갱신

전문사서 교육 프로그램을 이수하여 수료증을 가지고 있는 자 중 정사서 1급 자격증을 보유하고 있는 사람을 전문사서로 인정하여 자격증을 발급할 수 있다. 전문사서 인증은 해당 자격을 갖춘 자 중 신청자에 한하며, 매년 1회 신청-심사-발급의 과정을 거쳐 자격증 관리 자격을 갖춘 대행기관에서 발급한다. 심사단은 교수, 도서관 최고 관리자와 각급 대학의 사서 중 경력이 많고 전문성을 갖춘 자 등을 포함하여 매년 10명을 대행기관에서 선정한다.

전문사서 자격증은 발급 후 5년 간 자격을 유지할 수 있으며, 자격증 발급 시 자격의 유효기간과 재인증을 위한 갱신기간을 명시한다. 유효기간 동안 전문사서는 전문성 유지를 위해 노력하여야 하며, 그러한 노력으로 매년 보수교육 20시간 이수 실적 또는 전문가 활동 참여 2회 이상을 만족하여야 한다. 전문가 활동은 워킹그룹 참여와 대학도서관 사서학습공동체 활동, 대학도서관 연계 세미나 및 워크숍 강사활동 등을 예로 들 수 있다.

워킹그룹은 새로운 정책 제안이나 가이드라인 개발을 목적으로 구성된 전문가 조직으로, 대학도서관 전문사서로 인정받은 자는 이 그룹에서 현장 전문가로 활동할 수 있다. 사서학습공동체는 사서 간 정보 교류 및 협업을 통해 전문성과 업무 역량을 강화하는 조직으로, 전문사서는 이 사서학습공동체에 전문가로 참여하여 멘토링을 진행할 수 있으며, 연구 결과를 사례집이나 학술논문 형태로 발표할 수 있다. 또한 전문사서는 대학도서관연합회와 한국교육학술정보원, 국립중앙도서관 등이 연계하는 대학도서관 사서를 대상으로 하는 각종 세미나와 교육의 초청강사로 활동할 수 있다.

이러한 보수 교육 프로그램 재이수와 전문가 활동을 재인증의 요건으로 인정받기 위해서는 영국의 사례처럼 재인증 기간에 본인이 직접 증빙자료를 구비하여 대행기관에 심사를 요청해야 한다. 호주의 CPD 제도와 같이 갱신기간 동안 재인증 절차를 밟지 않았거나 조건을 만족하지 못한 자는 자격이 무효가 되고, 재발급을 위해서는 전문사서 교육 프로그램을 처음부터 다시 이수하여야 한다. 갱신기간은 자격 유효기간 만료 전 1년부터 만료 후 1년 총 2년으로 한다. 이러한 제도는 사서의 지속적인 전문성 개발을 유도하고, 대학도서관의 전문성을 강화하는 데 기여할 것이다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 대학도서관 전문사서 인증제도의 필요성을 규명하고, 이를 도입하기 위한 구체적인 방향을 제시하였다. 방법으로 주요 선진국의 전문사서 인증제도, 국내 유사 자격제도, 그리고 현직 사서를 대상으로 한 요구분석을 통해 전문

사서 인증제도의 설계와 운영에 필요한 핵심 요소를 도출하였다.

먼저, 주요 선진국 사례 분석을 통해 전문사서 인증제도가 전문성을 체계적으로 개발하고 유지하는 도구로 활용되고 있음을 확인하였다. 영국, 호주, 일본, 미국 등에서는 특정 전문 분야에 초점을 맞춘 인증제도를 운영하며, 전문사서 자격 유지를 위해 교육 이수 외에도 다양한 전문가 활동이 포함된 체계를 갖추고 있었다. 또한, 인증 업무는 국가가 아닌 별도의 인증기관에서 수행하며, 이는 전문사서 인증제도의 실효성과 전문성을 높이는 중요한 요소로 작용하고 있다.

국내 사례 분석에서는 의학사서를 포함한 간호사와 사회복지사와 같은 유사 전문자격 제도를 검토하였다. 이들 제도는 해당 분야에서의 실무 경력을 필수 요건으로 하고 있으며, 상위 자격증과 특화 자격증을 통해 전문성을 지속적으로 발전시키는 구조를 가지고 있다. 이러한 사례들은 전문사서 인증제도가 경력 요건과 체계적인 검증을 통해 신뢰성을 확보해야 한다는 점을 시사한다.

현직 사서를 대상으로 한 요구분석 결과, 사서들은 전문사서 인증제도의 필요성을 강하게 인식하고 있으며, 인증 방법으로 국가자격증명서와 수료증 발급 방식을 선호하였다. 교육 프로그램 이수 외에도 업무 경력을 전문사서 인증의 필수 요건으로 보았으며, 갱신 주기는 5년이 적합하다는 의견이 지배적이었다. 제도 정착 방안으로는 대학도서관 평가에 전문사서 비율 반영과 법과 규정 개정을 통한 전문사서 배치 기준 명시가 효과적일 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 본 연구는 전문사서를 '1급 정사서 자격증을 보유하고, 전문분야 교육 프로그램 이수와 지속적인 보수 교육 및 전문성 개발 활동을 통해 자격을 유지하는 자'로 정의하였다. 전문사서 인증제도는 교육 프로그램 이수를 기본 요건으로 하며, 1개 분야당 50시간으로 구성된다. 수료 후 자격증은 인증기관에서 발급하며, 재인증은 보수 교육 프로그램 이수와 전문가 활동을 기준으로 한다. 이와 같은 체계는 전문사서의 지속적 발전과 대학도서관 서비스의 질적 향상에 기여할 것으로 기대된다.

그러나 이러한 제도가 실제로 도입되고 운영되기 위해서는 몇 가지 과제가 해결되어야 한다. 가장 중요한 점은 자격의 남발을 방지하고, 전문사서 인증제도가 현장에서 실질적 혜택을 제공할 수 있는 구조를 갖추는 것이다. 먼저 대학도서관 평가에서 전문사서 비율을 반영하거나, 전문사서 배치를 법적으로 명문화하는 방식으로 제도의 정착을 도모할 필요가 있다. 실제로 간호사의 경우 지난 2024년 8월 「간호법」이 제정되면서 진료지원업무에 대한 전문간호사 또는 전문 교육과정 이수자에 대한 구분이 명백해진 바 있다. 이는 역할에 대한 구분과 함께 전문간호사에 대한 법적 보호와 처우 개선을 위한 법적 근거로도 작용한다.

또한, 전문사서 인증제도가 대학도서관과 대학 조직에서 인식되고 적극 활용될 수 있도록 지속적인 홍보와 설득이 필요하다. 이를 위해서는 대학도서관 사서가 지속적인 전문성 개발을 통해 학생의 리터러시 역량을 강화하고 교수의 연구 경쟁력을 높일 수 있음을 스스로 입증하는 것이 중요하다.

결론적으로, 대학도서관 전문사서 인증제도

는 사서의 전문성을 강화하고, 대학도서관의 역할과 가치를 높이는 중요한 도구로 작용할 것이다. 본 연구에서 제시한 제언은 제도 설계와 실행 과정에서 실질적인 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

김규환, 정영미, 박종도, 이종욱, 박형주 (2023). 디지털 전환을 위한 대학도서관 전문사서 양성 커리큘럼 개발 연구. 한국교육학술정보원.

노영희, 신영지, 곽우정 (2017). 주제전문인력 확보 및 제도화 방안에 관한 연구. 한국비블리아학회지, 28(4), 5-33. https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2017.28.4.005

노영희, 안인자, 황금숙 (2008). 국내・외 전문사서 수요분석 연구. 한국문헌정보학회지, 42(2), 189-208. https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.2.189

대한간호협회 (2024). 전문간호사 되는 길.
출처: https://www.koreanurse.or.kr/resources/be_specialist.php

윤희윤, 장우권, 노영희, 김신영, 정현태 (2015). 사서직 전문성 강화를 위한 자격제도 및 전문인력 양성체계 개선방안 연구. 문화체육관광부.

이현정, 김기영 (2017). 사서 계속교육 효과성에 관한 연구: 대학도서관 사서를 대상으로. 정보관리학회지, 34(1), 111-134. https://doi.org/10.3743/KOSIM.2017.34.1.111

정영미, 노영희 (2022). PEST-3Cs-SWOT 방법론을 적용한 사서 계속교육 기관의 전략과제 도출에 관한 연구. 한국도서관・정보학회지, 53(3), 343-376.
https://doi.org/10.16981/KLISS.53.3.202209.343

차성종, 황금숙, 김수경 (2018). 독서치유 전문사서 육성을 위한 교육과정 개발 및 양성방안 연구. 한국도서관・정보학회지, 49(3), 77-109. https://doi.org/10.16981/kliss.49.3.201809.77

한국사회복지사협회 (2024). 등급별 자격기준.
출처: https://www.welfare.net/lic/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=1027&cntntsId=1188

한국의학도서관협회 (2024). 의학사서 규정.
출처: https://www.kmla.or.kr/introduce/sub07_03.html

황금숙, 이승채, 김수경, 차성종 (2017). 독서지도 전문사서 양성을 위한 교육과정 개발 연구. 국립중앙도서관.

ALIA (2024). Continuing Professional Development. Available: https://www.alia.org.au/

CILIP (2024). Training & CPD. Available: https://www.cilip.org.uk/

Fagan, J. C., Ostermiller, H., Price, E., & Sapp, L. (2021). Librarian, faculty, and student perceptions of academic librarians: study introduction and literature review. New Review of Academic Librarianship, 27(1), 38-75. https://doi.org/10.1080/13614533.2019.1691026

Martzoukou, K. (2021). Academic libraries in COVID-19: a renewed mission for digital literacy. Library Management, 42(4/5), 266-276. https://doi.org/10.1108/LM-09-2020-0131

日本図書館協會 (2024). 認定司書事業委員會.
出典: https://www.jla.or.jp/committees/nintei/tabid/203/Default.aspx

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

Cha, Sung-Jong, Hoang, Gum-Sook, & Kim, Soo-Kyoung (2018). A study on the curriculum design and training method for fostering librarians specialized in reading healing. Journal of Korean Library and Information Science Society, 49(3), 77-109. https://doi.org/10.16981/kliss.49.3.201809.77

Hoang, Gum-Sook, Lee, Seung-Chae, Kim, Soo-Kyoung, & Cha, Sung-Jong (2017). A study on developing an educational curriculum for training specialist librarians in reading guidance. National Library of Korea.

Jung, Young mi & Noh, Younghee (2022). A study on deriving strategic tasks of continuing education institutions for librarians applying PEST-3Cs-SWOT. Journal of Korean Library and Information Science Society, 53(3), 343-376. https://doi.org/10.16981/KLISS.53.3.202209.343

Kim, Gyuhwan, Jung, Young mi, Park, Jong Do, Lee, Jongwook, & Park, Hyoungjoo (2023). A study on developing a curriculum for training specialist librarians in university libraries for digital transformation. Korea Education and Research Information Service.

Korea Association of Social Workers (2024). Qualification criteria by grade. Available: https://www.welfare.net/lic/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=1027&cntntsId=1188

Korean Medical Library Association (2024). Regulations for medical librarians. Available: https://www.kmla.or.kr/introduce/sub07_03.html

Korean Nursing Association (2024). Path to becoming a specialist nurse. Available: https://www.koreanurse.or.kr/resources/be_specialist.php.

Lee, Hyunjung & Kim, Giyeong (2017). A study on the effectiveness of continuing education for university librarians. Journal of the Korean Society for Information Management, 34(1),

111-134. https://doi.org/10.3743/KOSIM.2017.34.1.111

Noh, Younghee, Ahn, In-Ja, & Hoang, Gum-Sook (2008). A study on analyzing demands for professional librarians in domestic and foreign countries. Journal of the Korean Society for Library and Information Science, 42(2), 189-208. https://doi.org/10.4275/KSLIS.2008.42.2.189

Noh, Younghee, Shin, Younggi, & Kwak, Woojung (2017). A study on the acquisition of subject specialized manpower and institutionalization. Journal of the Korean BIBLIA Society for Library and Information Science, 28(4), 5-33. https://doi.org/10.14699/KBIBLIA.2017.28.4.005

Yoon, Hee-Yoon, Chang, Wook Kwon, Noh, Younghee, Kim, Sin-young, & Joung, Hyun-Tae (2015). A study on improving qualification systems and professional development frameworks to enhance librarian expertise. Ministry of Culture, Sports and Tourism.