

# 공공도서관의 평생교육 조직체제에 관한 연구

## A Study on the Organization System of the Lifelong Education in the Public Library

이 애 란(Ae-Ran Lee)\*

### < 목 차 >

- |                               |                             |
|-------------------------------|-----------------------------|
| I. 서론                         | 2. 조직체제의 문제점                |
| 1. 연구의 목적과 범위                 | III. 공공도서관의 평생교육 조직체제의 개선방안 |
| 2. 연구의 방법                     | 1. 법적·제도적 정비                |
| II. 공공도서관의 평생교육 조직체제의 현황과 문제점 | 2. 도서관계의 내적 혁신              |
| 1. 조직체제의 현황                   | IV. 결론 및 제언                 |

### 초 록

본 연구는 우리나라 공공도서관의 평생교육 조직체제를 재정립하는 데 목적이 있다. 이를 위해 현재의 평생교육 조직과 직원 현황을 조사하고, 평생교육 관리자가 제시하는 문제점을 분석하였다. 이 분석자료를 토대로 평생교육 조직체제의 개선방안을 제안하였다.

주제어: 공공도서관, 평생교육, 조직체제, 평생교육체제

### ABSTRACT

This research is aimed to reconstruct Korean public library as lifelong education organization system. This study investigates systems of lifelong education organizations and situations of their employees, and analyzes some problems suggested by managers of lifelong education system. Based on this analysis, this study suggests reforming methods of organization system.

Key Words: Public Library, Lifelong Education, Organization System, Lifelong Education System

\* 울산과학기술대학교 평생교육원 팀장(erlee@mail.uc.ac.kr)

• 접수일: 2007년 8월 20일 • 최초심사일: 2007년 8월 3일 • 최종심사일: 2007년 9월 21일

## I. 서론

### 1. 연구의 목적과 범위

1999년 평생교육법이 제정된 이후 공공도서관은 평생교육시설로서 그 기능을 활발히 수행해 오고 있다. 교육인적자원부는 제1차 평생교육사업(2000년~2001년)으로 국가 중앙 단위의 평생교육센터 아래에 전국 광역시·도에 지역 평생교육정보센터 23곳을 지정하였다. 이 중 공공도서관은 10개 기관이 포함되어 43.48%를 차지하였다. 이어서 제2차 평생교육사업(2002년~2006년)을 위해 지역 평생교육정보센터를 26곳 지정하였으며 그중에 공공도서관은 12개 기관이 포함되어 46.15%를 점유하고 있다. 아울러 제3차 평생교육사업(2007년~2009년)으로 지정된 지역 평생교육정보센터 중에 공공도서관은 12곳이 포함되어 52.17%로 증가하여 왔다. 또한, 지역 평생교육정보센터 아래에 2006년 시·군·구의 평생학습관으로 지정된 239개 기관 중에 공공도서관이 162곳 포함되어 67.78%이며, 2007년에 지정된 평생학습관 243개 기관 중에 공공도서관은 163곳 포함되어 67.08%를 차지하고 있다.<sup>1)</sup> 이와같이 16개 광역시·도의 지역 평생교육정보센터와 평생학습관의 지정률로 볼 때, 공공도서관은 '평생교육의 중심'에 자리하고 있음을 알 수 있다. 그러나 공공도서관의 평생교육 기능과 역할이 확대되었음에도 그 업무를 수행할 조직 신설이나 업무를 담당할 직원 보충이 거의 수반되지 않아 업무량은 폭증하였다. 그리하여 사서들은 평생교육에 대한 인식이 매우 부정적이었으며, 심지어 도서관의 기능 확대를 달갑게 받아들이지 않는 경향마저 생겨났다.<sup>2)</sup> 이런 상황에서 공공도서관의 평생교육 속내를 들여다 보니 우리나라의 공공도서관에서는 아직 뚜렷한 평생교육체제를 확립하지 못하고 있을 뿐만 아니라 중앙정부의 정책을 수용하여 모양새를 갖추는 단계에 불과함을 알 수 있었다.<sup>3)</sup> 따라서 공공도서관의 평생교육 업무 효율성이나 국가 평생교육정책의 목적 달성도에 의문이 제기되었다. 이러한 관점에서 공공도서관에서 이루어지는 평생교육체제 중에서 조직업무를 탐색하고 그 시사점을 토대로 공공도서관의 평생교육 조직체제를 재정립하고자 한다. 공공도서관의 평생교육 조직체제를 고찰하는 과정에서 도출되는 문제점을 살펴보고, 그 문제점을 토대로 개선 방안을 제시하여 공공도서관에서의 평생교육 운영과 국가의 평생교육 정책 수립을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

이러한 목적을 위해서 연구에서 다루고자 하는 구체적인 범위는 다음과 같다.

- ① 공공도서관 평생교육 조직체제의 현황과 실태를 조사하고자 평생교육 업무를 담당하고 있는 부서의 조직현황과 업무를 담당하는 직원의 배치 현황을 살펴보았다.

1) <<http://www.nl.go.kr>> [인용 2007. 8. 15].

2) 이에란, "공공도서관의 평생교육 추세와 경향에 관한 연구," 한국도서관·정보학회지, 제37권 제4호(2006), p.272.

3) 광동철, "공공도서관의 평생교육적 역할에 관한 고찰," 한국도서관·정보학회 하계학술발표, 제36권 2호(2005), p.113.

- ② 앞의 현황과 실태를 토대로 공공도서관에서의 평생교육 조직체제의 문제점을 고찰하였다.
- ③ 도출된 문제점을 기초로 평생교육 조직체제를 개선하고자 국가 차원의 법·제도적 준비의 선행과 기관 차원의 도서관계와 단위도서관의 내적 혁신을 제시하였다.

## 2. 연구의 방법

본 연구는 공공도서관의 평생교육 조직체제를 조사하고 도출된 문제점을 분석하여 개선방안을 제시하는 데 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하고자 이 연구에서는 질적 연구방법을 사용하였다. 질적연구 방법을 선택한 이유는 기존의 연구물이 대부분 결과 위주의 실태분석이나 양적 연구에 치중하여 평생교육 '과정'에서 일어나는 문제를 잘 드러낼 수 없었다. 다시 말해, 교육현장에 처한 여건과 생활경험이 다른 이들에게 평생교육 과정상에서 어떤 일이 일어나고 있으며, 어떠한 맥락 속에서 행동하고, 어떻게 상황을 인식하고 대처하는지는 양적 연구방법으로 분석해 내는 데는 한계가 있었다. 그래서 교육현장을 잘 드러낼 수 있는 문화기술지를 통한 질적 연구방법으로 고찰하였다. 본 연구의 대상은 우리나라의 '16개 광역시·도 지역 대표공공도서관'<sup>4)</sup>과 '울산남부도서관'을 선정하였다. 먼저, 16개 광역시·도 지역 대표공공도서관을 연구대상으로 선정한 이유는 이들 도서관은 각 지역을 대표하는 대표 도서관으로서의 구실을 하고 있어 역사가 오래되었기 때문이다. 또한, 이들 도서관은 평생교육에 대한 인식도 다른 공공도서관에 비하여 상대적으로 높고 지역의 대표 공공도서관으로서의 위상과 역할 등을 고려했기 때문이다. 이 연구 대상의 표본추출은 각 지역의 대표 공공도서관 별로 평생교육 업무를 담당하고 있는 실무담당자 각 1명을 선정하였고, 선정된 실무담당자의 추천을 통해, 강사와 학습자를 각 1명씩 제보자로 선정하였다.

그리고 울산남부도서관을 선정한 이유는 연구자의 자료수집을 위한 '접근 용이성'을 고려한 것이다. 이 연구 대상의 표본추출은 16개 광역시·도 지역대표 공공도서관의 관리자와 참여자들의 질문 구성을 위한 예비조사를 겸한 것이다. 이를 위해 먼저 '평생교육팀'에 소속된 4명(과장, 팀장, 팀원, 평생교육사)은 전국의 16개 광역시·도 관리자들의 심층면담을 위한 비구조화된 질문(unstructured questionnaire)을 만들어 내기 위한 기초 자료를 받기 위해서이다. 더불어 참여자들의 비구조화된 질문 항목을 구성하고자 울산남부도서관의 2005년 하반기에 개설된 오전 강좌인 5개 강좌 즉, 자녀독서지도, 자녀독서치료, 일본어 회화, 문예창작, 울산역사탐방에 참여하는 강사와 학습자들을 참여관찰 및 면담대상자로 선정하여 평생학습과정에서 일어나는 학습메커니즘을 분석하였다.

자료수집은 크게 질문지에 의한 심층면담과 참여관찰 그리고 내부자료 등에 의존하였다. 자료수

4) 도서관 및 독서진흥법 제43조에 의하면, 도서관의 협력 망 구축을 위하여, 지역대표공공도서관은 특별시·광역시 및 도에 두되, 국립중앙도서관이 이를 지정하고, 지역대표공공도서관은 국립중앙도서관의 지도 및 조정을 받아 산하지역의 협력 망 운영을 통괄하고 그 효율적 운영을 위하여 필요한 경우에는 시·군 및 구(자치구에 한한다.)에 지방대표공공도서관을 둘 수 있다.

집 기간은 2005년 8월 25일부터 2006년 8월 24일까지 진행되었으며 이 기간에 주로 2가지 방향에서 진행되었다. 첫째 자료수집은 전국의 16개 광역시·도 지역 대표 공공도서관에서 선정된 제보자(informant)<sup>5)</sup> 총 48명을 대상으로 비구조화된 질문지를 통하여 자료를 수집하였으며, 지역성을 고려하여 주로 전화로 1시간~2시간 정도 심층면담(in-depth interview)<sup>6)</sup>을 실시하여 자료를 수집하였다. 둘째 자료수집은 울산남부도서관의 하반기 개강기간(8월 말부터~11월 말) 동안 매주 월요일부터 토요일까지 5일간 참여관찰 자료와 더불어 공공도서관의 내부자료와 관련 자료를 수집하였다. 그리고 수강하는 학습자들을 참여관찰 하면서 학습자의 학습과정과 관련된 자료를 노트하거나 녹음하였으며, 문화기술적(ethnographic) 기술하기의 원칙에 따라 언어분별 원칙인 말하는 사람의 언어로 기록하였으며, 말 그대로의 원칙, 구체적 언어 원칙을 준용하며 수집된 자료를 기록하였다. 이상의 질문지에 의한 심층면담과 참여관찰에 대한 자료분석은 질문의 발견과정으로 영역 분석, 분류분석, 성분분석, 주제분석에 따라 세 구분하였다

## II. 공공도서관의 평생교육 조직체제의 현황과 문제점

### 1. 조직체제의 현황

#### 가. 조직

우리나라 공공도서관은 도서관 본래의 기능인 정보센터와 문화센터 그리고 평생교육센터의 기능을 해 왔으며, 특히 최근에는 국가주도의 평생교육사업과 맞물려 지역 평생교육정보센터나 평생학습관으로 지정이 확대되면서 복합적 기능을 수행해 오고 있다. 먼저, 지역 평생교육정보센터의 기능은 ① 중앙 단위의 평생교육센터와 상호 연계체제 구축 ② 지역 평생교육단체 및 평생교육시설의 상호 연계체제 구축 ③ 평생학습관의 기능 ④ 평생교육의 정보 제공 및 평생학습 상담 ⑤ 평생교육 기구 종사자의 연수 ⑥ 지역 주민을 위한 평생교육 프로그램 개발·운영 등이다.<sup>7)</sup> 그리고 평생학습관의 기능은 ① 평생교육에 관한 연구 ② 평생교육 종사자에 대한 연구 ③ 평생교육에

5) 나항진, 노인학교 프로그램 참여자들의 여가활동에 관한 문화기술적 연구(박사학위논문, 중앙대학교, 2002), p.13. 이 연구에 의하면, 좋은 제보자를 갖는 것이 질적 연구의 관건이라고 할 수 있다. 즉 제보자는 연구자가 참여 관찰을 할 때 낯선 문화와 현상에 대한 연구자가 갖게 되는 의문과 궁금함을 풀어주고 이해를 돕는 사람이기 때문이다. 좋은 제보자는 자신이 속해 있는 대화에 대하여 잘 알고 있어야 하며, 나름대로 자신만의 의견, 감정, 느낌 등 자신만의 시각을 가지고 있어야 하며, 자신의 감정을 솔직하고 구체적으로 표현하는 능력이 있는 사람이다.

6) 울산남부도서관의 2005년도 하반기 성인 평생교육 강좌 중 일반교양강좌인 자녀독서지도(9월 8일~11월 24일) 울산역사탐방(9월 3일~11월 26일), 자녀독서치료(9월7일~11월 16일) 등은 3개월 정도 운영하며, 일본어 회화와 문예창작은 1년 과정으로 운영한다.

7) 한국도서관협회, 한국도서관편람(서울 : 동 협회, 2005), p.33.

관한 정보의 수집, 제공 및 평생학습의 상담 ④ 지역주민을 위한 평생교육프로그램의 개발, 운영 ⑤ 기타 평생학습에 관한 사항 등이다.<sup>8)</sup>

이상의 기능을 수행하는 공공도서관의 평생교육 조직체제는 교육청 소속과 지방자치단체 소속으로 이원화되어 운영되고 있다.<sup>9)</sup> 공공도서관은 정책부서인 문화관광부와 소관부서인 교육인적자원부와 행정자치부의 영향하에 있으며, 실제 운영·관리는 지방자치단체와 시·도 교육청이 하고 있다.

〈표 1〉 전국 16개 광역시·도 대표 공공도서관의 평생교육 조직 현황(2006. 3. 31)

시·도별	기관별	조직도	담당부서	소속
서울특별시	정독도서관	관장/관리과-자료봉사과-문화활동지원과-학교지원과	문화활동지원과	교육청
부산광역시	부산시민도서관*	관장/총무과-사서과-열람과-평생학습과	평생학습과(학부모교육원) 열람과(문화교육)	교육청
대구광역시	대구광역시립중앙도서관*	관장/서무과-문헌정보과/열람봉사과	열람봉사과	교육청
인천광역시	인천광역시북구도서관*	관장/열람봉사과-문헌정보과-평생교육운영과-관리과	평생교육운영과	교육청
광주광역시	광주광역시립무등도서관	관장/관리과-문헌정보과-2개 분관	문헌정보과(운영계)	시청
대전광역시	대전광역시한밭도서관	관장/관리과-사서과-열람과	열람과(열람담당)	시청
울산광역시	울산중부도서관◆	관장/총무과-사서과	사서과(평생교육팀)	교육청
경기도	경기도립중앙도서관◆	관장/총무과-사서과-정보봉사과	정보봉사과(평생교육)	교육청
강원도	춘천평생교육정보관*◆	관장/평생학습과-문헌정보과-행정지원과	평생학습과	교육청
충청북도	충북중앙도서관*◆	관장/총무과-사서과-열람과	열람과(평생교육)	교육청
충청남도	천안중앙도서관	관장/관리팀-사서팀-3개 분관팀	사서팀	시청
전라북도	전주시립도서관	관장/시설운영팀-사서열람팀-4개 도서관	사서열람팀	시청
전라남도	목포공공도서관	관장/관리과-문헌정보과	문헌정보과(열람담당)	교육청
경상북도	경북도립구미도서관◆	관장/총무과-문헌정보과	문헌정보과(정보운영담당/정보운영실)	교육청
경상남도	창원도서관*◆	관장/사서과-평생학습과-총무과	평생학습과	교육청
제주도	우당도서관	관장/관리계-열람계	열람계	시청

\* \* 표기는 지역 평생교육정보센터로 지정된 기관임.

\* ◆ 표기는 평생학습관으로 지정된 기관임.

〈표 1〉의 전국 16개 광역시·도 대표 공공도서관의 평생교육 조직 현황을 살펴보면, 교육청 산하 대표 공공도서관은 11개이며, 지역자치단체 소속은 5개 기관에 불과하다. 그리고 현재 16개 광역시·도 지역 대표 공공도서관의 조직은 기본적으로 도서관의 규모에 따라 2과(팀) 7개 기관과

8) 상계서, p.405.

9) 사립도서관 14개관을 제외한 공립 공공도서관 473개 관 중 지방자치단체 소속의 도서관이 250개, 교육청 소속 도서관이 223개로 지방자치단체 소속의 도서관이 많다.

3과(팀) 6개 기관 그리고 4과 3개 기관 등의 조직체제로 구성되어 있다. 이 중에서 5개 기관인 정독도서관, 부산시민도서관, 인천광역시북구도서관, 춘천평생교육정보관, 창원도서관에서만 문화활동 및 평생교육을 지원하는 전담부서로 문화활동지원과, 평생학습과, 평생교육운영과 등을 두고 있으며, 그 외의 기관은 열람과, 열람봉사과, 사서과, 문헌정보과, 사서팀, 사서열람팀, 열람계 등 열람업무를 담당하던 과와 팀(계) 부서에서 분화하거나 겸무로 그 업무를 주관하고 있다. 그리고 전국 16개 광역시·도 대표 공공도서관 중에는 지역 평생교육정보센터로 지정된 \*된 6개 기관 중 대구와 충북을 제외한 기관은 평생교육을 전담할 수 있는 독립부서를 두고 있으며, 그 외는 평생학습관으로 지정된 공공도서관과 그렇지 않은 도서관 모두 열람기능을 담당한 곳에서 업무를 수행하고 있어 모조직의 부속기관적 성격을 띠고 있다. 이 조직은 (a)와 같이 '과'나 '팀(계)' 편제하에 수서나 열람 그리고 평생교육업무 등을 총괄하고 있어 중간관리자의 직원통솔범위 한계나 업무관리의 폭이 매우 광범위하다. 그리고 도서관의 평생교육업무를 지원하는 교육청이나 지방자치단체의 평생교육행정지원부서도 독립되어 있지 않거나 담당자의 빈번한 인사로 정책의 일관성을 기대할 수 없다. 특히 (b)처럼 교육청이 지역 평생교육정보센터나 평생학습관으로 지정을 해 놓고도 관계자가 그 역할을 제대로 인식하지 못할 뿐만 아니라 잦은 인사로 평생교육추진지원에 대한 인식이 부족하여 지원을 이끌어낼 수 없는 실정이다.

(a)도서관 조직 중 평생교육업무는 사서과 업무 안에 팀 편제이므로 과장 한 사람이 수서, 열람, 평생교육 3팀의 업무를 총괄한다. 그러므로 직원통솔범위가 매우 광범위하다. 열람과 업무만 보아도 일이 너무 많은데 평생교육 업무까지 하려니 미처 못 챙기는 부분이 많다. 평생교육팀은 그래도 관여를 많이 하는데 일반적 자료실 업무는 과장님 힘이 미치지 못한다.<sup>10)</sup>

(b)행정지원체제 면에서 지원정책에 대한 담당자의 인식이 부족하다. 교육청 평생교육국장이 3개월마다 바뀔 때도 있어 꾸준한 정책을 펴기 어렵다. 총괄 책임자에 따라 사업의 성격과 지원금이 많이 바뀌는데 이 사람마저도 자주 바뀌어 그 밑에 과장, 사무관도 줄줄이 바뀌므로 평생교육관련 주무부서인 평생교육 체육과는 도서관의 평생교육은 별 인증에 없다. 그러므로 교육청 관계자는 도서관에서 무슨 평생교육이냐. 그들이 지정을 해 놓고도 그런 말을 한다.<sup>11)</sup>

#### 나. 직원

정부는 2000년부터 시작하여 2007년 지금까지 전국 16개 광역시·도에 지역평생교육 대표기관으로 지역마다 지역 평생교육정보센터를 지정하였고 시·군·구 지역 평생학습관을 지정하여 평

10) 관리자 ㄷ과의 전화 인터뷰. 2005. 11.22. 14:00~15:00.

11) 관리자 ㄷ과의 그룹면담. 2005. 9.4. 10:00~12:00.

평생교육을 시행해 오고 있다. 그러나 평생교육시설 설치와 관련하여 인력 증원이 없이 지역 평생교육정보센터나 평생학습관으로 공공도서관이 지정되었기 때문에 도서관의 업무를 담당하던 사서가 평생교육 업무를 담당하는 경우가 대부분이다. (a)처럼 사업추가에 따른 별도의 인적지원이 거의 없는 상태에서 정부의 평생교육정책을 이행해야 하므로 기존 사서를 평생교육 업무 담당자로 활용하고 있다. 현재, 공공도서관에서 평생교육을 담당하고 있는 직원의 신분은 첫째 사서 둘째 사서직 중 평생교육사자격증을 취득한 자 셋째 평생교육사<sup>12)</sup> 등이 업무를 담당하고 있다. 첫째, 사서는 도서관 고유의 업무를 담당하는 사람이다. 사서는 1990년대 초부터 문화교육을 해 오고 있기 때문에 평생교육 업무를 수행할 수 있는 기초적 자질을 갖추고 있음을 알 수 있다. 그러므로 교육인적자원부는 인적 자원을 단기적으로 공급할 수 없는 상황에서 업무를 수행할 수 있는 자질을 갖춘 사서의 활용은 비용 대 효과 면에서 탁월한 선택으로 볼 수 있다. 둘째, 도서관업무와 평생교육 양쪽의 전문성을 갖춘 인력 즉 사서직 중 평생교육사자격증을 취득한 자이다. 이는 문헌정보학을 전공한 사서로서 평생교육사를 단기양성하는 지정대학(교)<sup>13)</sup>에서 1년간 교육을 받았기 때문에 평생교육업무를 차질 없이 수행할 수 있는 지식을 갖춘 자로 볼 수 있다. 그러므로 담당 교육청은 평생교육사 양성과정에 참여하는 사서들에게 등록금 일부를 지원하여 확대된 업무영역에 대한 평생교육을 장려하지만 (b)와 같이 2~3년 단위의 순환 근무제로 업무의 능률을 올릴 수 없다는 단점이 있다. 셋째, 평생 교육학을 전공한 전문직 평생교육사이다. 평생교육사는 평생교육업무를 가장 효과적으로 운영할 수 있는 가장 바람직한 업무 담당자로 볼 수 있다. 왜냐하면, 평생교육을 전공하였기 때문이기도 하지만 무엇보다 사서직과 달리 순환인사 없이 그 업무를 지속적으로 담당할 수 있기 때문이다.

(a) 교육인적자원부는 평생교육사업으로 일정금액을 관계 도서관에 책정하여 사업 추진을 독려하고 있다. 공공도서관은 고유의 업무를 수행하면서 평생교육 업무가 들어오니까 적은 직원을 그나마 도서관

12) 평생교육법 제3장 제17조 평생교육사란 교육인적자원부장관은 고등교육법 제2조에 의한 학교(이하 '대학'이라 한다.)에서 평생교육관련 과목을 일정 학점 이상 이수한 자 또는 제18조의 규정에 의한 평생교육사 양성기관에서 소정의 과정을 이수한 자에게 평생교육사의 자격을 부여하고 있다. 평생교육 업무가 전문화 되어감에 따라 주민 및 기관의 요구에 적합한 평생교육 프로그램을 기획하고, 기관 운영을 지역 실정에 맞게 효율적으로 하기 위한 평생교육 전문지식은 필수적이며, 이는 평생교육사 자격제도를 통하여 가능하다. 따라서 평생교육이 활성화 되려면 평생교육사의 전문성이 중요하다고 할 수 있다. 평생교육법에 의하면, 평생교육 담당자의 업무는 평생교육의 기획·진행·분석·평가 및 교수업무를 수행하도록 하고 있다.

13) 2006년 평생교육사 양성지정 대학(교)은 다음과 같다.

권역	선정기관(평생교육원)
수도권	이화여자대학교, 인하대학교
중부권	백석문화대학
영남권	대구대학교, 동의대학교
호남권	전북대학교

8 한국도서관·정보학회지(제38권 제3호)

분야가 아닌 영역에 직원을 배치하자니 가슴이 쓰린 부분도 없지 않았다. 그러나 국가시책이고 하지 않을 수 없는 상황에서 업무가 진행되었고 사서 2명 정도가 배치되어 업무를 수행하고 있다.<sup>14)</sup>

(b) 평생교육에 대한 인식, 기법, 강좌나 강사를 보는 시각도 그렇고 경험 있는 담당자가 지속적으로 할 수 있도록 해야 한다. 사실 1년 정도 배워 1년 정도 운영하다 보면 제법 비결도 생기고 이제 응용을 할 시점에서 다른 부서로 발령을 낸다.(.....) 이런 식의 순환 근무제는 업무의 능률을 올릴 수 없다.<sup>15)</sup>

〈표 2〉 16개 광역시·도 대표 공공도서관의 평생교육담당 직원 현황(2006. 3.31)

시·도별	기관별	직 원(명)	인원	평생교육사 배치 유무
서울특별시	정독도서관	계장(1), 직원(3)	4	
부산광역시	부산시민도서관	계장(1), 사서(2)	3	
		과장 외(학부모교육원)	10	계약직 1명
대구광역시	대구광역시립중앙도서관	계장(1), 사서(2), 계약직(1)	4	계약직 1명
인천광역시	인천광역시북구도서관	과장(1), 계장(1), 사서(4)	6	계약직 2명
광주광역시	광주광역시립무등도서관	계장(1), 직원(1)	2	
대전광역시	대전광역시한밭도서관	계장(1), 직원(3)	4	
울산광역시	울산중부도서관	팀장(1), 사서(1), 기능직(1)	3	
경기도	경기도립중앙도서관	계장(1), 직원(1)	2	
강원도	춘천평생교육정보관	과장(1), 교육연구사(1), 사서(1), 기능(3), 계약직(2)	8	계약직 1명
충청북도	충북중앙도서관	계장(1), 사서(3)	4	사서직 3명
충청남도	천안중앙도서관	사서(1)	1	
전라북도	전주시립도서관	사서(1)	1	
전라남도	목포공공도서관	과장(1), 직원(1), 사서(1)	3	과장 1명, 사서직 1명
경상북도	경북도립구미도서관	계장(1), 사서(1)	2	
경상남도	창원도서관	과장(1), 계장(2), 사서직(1), 행정직(1), 기능직(2)	7	과장(행정직평생교육사 1명)
제주도	우당도서관	사서(1)	1	

〈표 2〉의 16개 광역시·도 대표 공공도서관의 평생교육담당 직원 현황을 보면 지역 평생교육정보센터로 지정된 기관이나 독립된 부서를 두는 공공도서관은 4-10명을 배치하고 있으며,<sup>16)</sup> 그 외의 공공도서관은 4명 이하의 직원이 업무를 담당하고 있거나 1명밖에 없는 기관 등 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 그리고 구성인원 중에서 평생교육사를 배치하고 있는 곳은 지역 평생교육정보센터로 지정된 6개 기관과 목포공공도서관이다. 이 중에서 센터 지정 이후에 채용한 부산시민도서관,

14) 관리자 ㄹ과의 그룹면담, 2005. 9.4. 10:00~12:00.

15) 관리자 ㄹ과의 그룹면담, 2005. 12.4. 15:00~16:00.

16) 예외적으로 서울특별시와 대전광역시는 지역 평생교육정보센터로 지정된 기관이 아니지만 종사인원이 4명이다.

대구광역시립중앙도서관, 인천광역시북구도서관, 춘천평생교육정보관의 인력은 신분이 계약직이며, 충북중앙도서관과 목포공공도서관 그리고 창원도서관 등은 사서직과 행정직으로서 평생교육사 자격증을 소지한 자이다. 이들은 평생교육사 자격증 취득 여부와 상관없이 배치되는 것으로 조사되었다. 그 외의 기관에서는 자격증이 없는 사서나 기타 인력이 업무를 담당하고 있다.

## 2. 조직체제의 문제점

조직체제의 문제점을 분석하고자 참여자(강사와 학습자)와 관리자로 구분하여 조사하였다. 그러나 조사에 참여한 참여자들은 조직체제와 관련하여 뚜렷한 문제점을 도출해 내질 못했다. 그래서 여기서는 조사에 참여한 관리자의 관점으로 제한하여 기술하고자 한다.

관리자들은 조직체제의 문제점으로 첫째, 독립된 평생교육 전담부서의 미비와 전문가 배치 부재 둘째, 프로그램 담당자의 전문성과 책임감 결여 셋째 평생교육행정지원체제 미흡 등을 제기하였다.

첫째, 평생교육을 효율적으로 할 수 있는 독립된 전담부서의 미비와 전문가 배치 부재이다. 지역 평생교육정보센터로 지정된 5개 기관을 제외하고는 전담부서가 없는 실정이며, 지역 평생교육정보센터로 지정되었더라도 대구와 충북은 전담부서가 없다. 그리고 전담부서가 있더라도 (a)처럼 주요 실무 담당자가 주임급 사서직이고 기능직 중 특수직인 평생교육사가 업무를 지원하고 있어 업무의 효율성과 전문성을 갖춘 인적 배치로 보기 어렵다. 이렇듯 평생교육지원을 위해 필요한 인적 자원을 적재적소에 배치하지 않을 뿐만 아니라 외적으로는 (b)처럼 도서관의 명칭까지 변경해가면서 사서직 배치를 피하기도 한다. 그리고 내적으로 사서들은 도서관 부서 중에서 (c)처럼 평생교육 업무가 가장 많고 복잡하여 배치를 꺼리는 경향도 있다. 이는 전문인력 지원이 없거나 겸직으로 새로운 업무가 추가되어 '덤의 일'로 생각하기 때문이다. 특히 사서들이 평생교육업무를 피하는 원인은 첫째, 담당 부처의 다원화로 말미암은 업무경계선이 불명확하며 둘째, 전통적 도서관 본래의

평생학습은 사회적 동향으로 자리 잡고 있는데 행정 조직은 제대로 갖춰져 있지 않다. (a)우리 센터는 평생교육 관련 직원이 8명인데 그 중 교육연구사(교장급), 과장, 7급 사서직, 그 아래 5명의 기능직이 일을 하고 있다. 개선될 여지가 큰 부분이다.<sup>17)</sup>

관장이나 과장은 도서관 쪽에서 행해지는 평생학습이란 말을 좋아하지 않는다. 교육청 산하이니 정책을 어쩔 수 없이 따라야 하고 그쪽에서 평생교육을 중요시하니까 그들이 바라는 쪽으로 안 가면 안 되니까.(.....) 이제 문화학교(문화부 지정)의 문화강좌를 사용하기보다는 평생교육을 더 많이 사용하여 일반화되고 있으니 '문화강좌' 자체가 이제 무색할 정도가 되었다. 어쨌든 관장이나 과장은 평생학습을

17) 관리자 ㄱ과의 전화 인터뷰. 2005. 11.19. 10:00~12:00.

씩 달가워하지 않은 경향이다. (b)그 이유는 평생학습이 지역민을 위한 것보다 교육부 정책 때문에 행하는 것으로 필요한 자리(인적배치)도 그쪽으로 만들기 때문이다. 도서관마다 그런 시각이 강하다.(.....) 외부환경에 따라 학습관이 사서직 TO 때문에 변경되기도 하므로 도서관과 학습관 기능이 물과 기름의 관계로 들떠 있다.<sup>18)</sup>

3년 근무를 하고 다른 실에 간 사람을 또 1년 만에 환원시키는 것은 문제가 있지 않으나, 정당한 인사원칙을 준수할 필요가 있다고 본다. (c)일이 많고 복잡하니까 아무도 이곳에 오지 않으려고 한다.<sup>19)</sup>

기능 보다 최근에 확대되는 평생교육업무 비중에 따른 사서 본연의 업무 소홀 현상에서 찾아볼 수 있다. ① 업무 경계의 불명확성은 (a)처럼 문화사업과 평생교육 등을 관장하는 소관 부처별로 업무가 하달되기 때문에 평생교육 기능을 활성화하는데 통일성이나 사업의 중복성 등에서 걸림돌이 되고 있다. 공공도서관은 문화관광부와 교육인적자원부, 행정자치부 등의 지원하에 문화와 교육사업을 진행하고 있다. 그 중 문화사업은 기존의 직접적 봉사를 담당했던 열람봉사 부서에서 업무를 맡았으나 평생교육의 무게 중심이 커지면서 다른 문제가 발생하고 있다. ② 평생교육 업무의 비중이 증가함에 따라 이를 원활히 수행할 담당 부서나 전문직원이 없는 경우가 많다. 이런 상황에서 도서관 업무보다 상대적으로 일반 평생교육기관들이 일상적으로 하는 업무비중이 증가하자 도서관 열람업무와 평생교육업무를 병행하는 사서는 평생교육에 대한 전문성 부족과 사서의 전문성 확보 차원에서 (b)와 같이 도서관의 일반적 업무와 성격을 달리하는 업무가 증가함에 따라 심리적으로 큰 부담을 겪고 있다. 이러한 문제는 평생교육 예산지원이 증가하자 (c)처럼, 평생교육업무에 치우치게 되고 도서관 고유의 업무가 상대적으로 소홀해지면서 일반적 평생교육 프로그램 운영보다 도서관에 맞는 평생교육프로그램을 이어가길 바라는 마음이 기저한 때문이다.

(a)시청 산하에 문화예술과는 도서관이고 평생학습은 자치행정과나 문화체육과에서 담당한다. 업무를 담당하다 보면, 두 기관에서 문서가 날라 온다. 애초 교육부/행자부 이원화가 결국 평생교육도 이원화를 가져왔다. 문화체육과에서 평생교육을 잘하는 것이 아니라 지방자치단체행사장이 모이는 행사로 흘러가게 되어 전시행정으로 치달는 느낌도 없잖아 있다.<sup>20)</sup>

(b)도서관 열람업무와의 경계에서 혼선이 있다.(.....) 또한, 도서관 본연의 업무보다 일반적 평생교육기관들이 수행하는 평생교육 업무가 더 강조되는 것 같다.<sup>21)</sup>

18) 관리자 ㄱ과의 전화인터뷰. 2005. 1.7. 15:00~16:00.

19) 관리자 ㄴ과의 면담. 2005. 12.3. 11:00~13:00.

20) 관리자 ㄷ과의 전화 인터뷰. 2005. 11.22. 10:00~12:00.

21) 관리자 ㄸ과의 전화 인터뷰. 2006. 1.15. 10:15~11:30.

(c)도서관이 평생교육시설임은 틀림없으나 지금과 같이 공공도서관의 특성을 도외시킨 채, 일반적으로 다른 평생교육기관들이 운영하고 있는 식의 평생교육은 부담스럽다.<sup>22)</sup>

둘째, 프로그램 담당자의 전문성과 책임감의 결여이다. 사서 혹은 평생교육 담당 직원이라는 이 중성에서 오는 정체성 혼란을 들 수 있다. 공공도서관의 사서들은 소속 기관이 지역 평생교육정보 센터나 평생학습관 등으로 지정되어 평생교육업무를 수행해 오면서도 여전히 도서관 전통업무가 기본적 업무로 생각하고 있다. 그러므로 평생교육 업무를 부수적인 업무로 치부하고 있으며 업무에 대한 직무 불만족도 높다.<sup>23)</sup> 공공도서관의 평생교육 조직과 그에 따른 직원의 배치가 거의 없는 상태에서 일이 맡겨 일을 해 오면서 과연 이 일을 ‘우리가 해야만 하는가?’ ‘평생교육을 하면서도 제대로 일을 하고 있는지?’ 늘 고민스럽다. 그래서 평생교육을 성공적으로 운영하려면 평생교육을 전공한 사람이 업무를 담당하는 것이 더 바람직하다고 생각한다. 이런 현상은 사서들이 사서로서의 직무수행과 그에 대한 평가를 기대하고 있기 때문이다. 왜냐하면, 변화된 환경에 적응하고자 2002년부터 평생교육 담당자들은 (a)처럼, 교육청의 교육지원금을 받아 평생교육사 자격증을 취득했고 (b)와 같이 각종 세미나에 참석했지만 교육의 결과가 현장 도움으로 연결되지 않고 형식적인 교육에 그침으로써 현장에서의 실천에 도움이 되는 기술과 전략 개발 등 전문성을 신장하기에는 미흡했기 때문이다.<sup>24)</sup> 이에 장기간 평생교육을 담당한 사서이자 평생교육사 자격을 취득한 담당자이지만 평생교육에 대한 전문성 부족은 그대로 남아 있었다.

(a)국가공인 평생교육사 1년 과정을 이수하고 자격증을 취득했다. 그러나 실무 현장 중심의 교육이기 보다 이론에 치우쳤으며, 강사가 현장 지식이 부족하여 큰 도움이 되질 못했다.<sup>25)</sup>

(b)평생교육의 개념이나 기대효과 등을 이야기할 것이 아니라 실질적 교육이 필요하다. 실무현장에 능한 사람을 불러 홍보를 이런 식으로 했더니 성공했고, 평생교육 지원을 위한 인원을 어떻게 조직했으며, 동아리를 어떻게 활용하였으며, 기초교육을 받고 동아리 활동까지 이어진 사람들을 취업으로 어떻게 연계하는지 등의 사례를 들어주어야 하는데, 이런 교육은 찾아볼 수 없었다. 서울이나 지방 모두 평생교육의 개념 정의에 머물러 실질적으로 강좌를 운영할 수 있는 현장교육이 되지 못했다.<sup>26)</sup>

22) 관리자 ㄷ과의 전화 인터뷰. 2005. 11.22. 10:00~12:00.

23) 홍재호 외, “평생교육전담기관의 네트워크 실태 분석: 충남지역을 중심으로,” 공주대학교교육연구, 제19집(2005. 2), p.186.

24) 상계서. p.187.

25) 관리자 ㄷ과의 전화 인터뷰. 2005. 11.22. 10:00~12:00.

26) 관리자 ㄴ과의 전화 인터뷰. 2007. 6.23.11:20~12:00.

그리고 전공이 문헌정보학이나 교육학 혹은 평생 교육학이나에 따라 평생교육을 보는 관점이 다를 수 있다. ① 평생교육 업무의 인식 차이이다. 사서는 평생교육 업무를 도서관 고유의 업무에 '담'으로 추가된 '부수적인 일'로 생각하거나 우리의 일이 아니라고 보는 데 비해 평생교육사는 자신의 본연의 일로 인식하고 있다. ② 자신감의 차이이다. 사서는 평생교육사 단기양성교육을 통해 배운 내용으로는 교육의 내실을 기할 수 없다고 생각하는 반면에 평생교육사는 업무에 대한 자신감이 강하다. (a)처럼, 자신의 일로 인식하므로 부담으로 여기지 않고 있다. ③ 책임감의 차이이다. 사서는 순환 인사원칙에 따라 업무를 이동해야 하기 때문에 지속적으로 그 업무를 담당하는 평생교육사와는 책임감에서 차이가 나는 것은 당연하다고 생각한다. 게다가 의식수준에서도 (b)와 같이 '당연'과 '억지'로 하는 것과 업무의 성과가 다를 수 있다는 지적이다. ④ 분석력의 차이이다. 사서는 사서 고유의 업무에 더하여 평생교육업무를 병행하는 처지이므로 평생교육업무를 전담하는 사람에 비해 그만큼 분석력도 떨어진다고 생각한다. 왜냐하면 (c)처럼 업무의 기획, 진행, 평가의 일련의 일보다 주변의 사회상황이나 흐름 등을 전문가의 눈으로 읽어내는 기술이 부족할 수 있다. 이 외에도 전공자인 평생교육사는 이보다 더 근본적 원인으로 '누구든 결과만 나오면 된다'는 사고 즉 (d)처럼, '과정' 보다 '결과'를 중시하여 내실보다는 전시성 행정에 무게를 두는 것이 더 큰 문제임을 지적하고 있다.

(a) 어차피 저의 일이니까 저한테 일이 떨어지면 기를 쓰고 하고 싶어요. 지금 당장 내 일이 아니고 다른 사람의 일이 내게 떨어져도 나중에 어차피 내가 해야 할 일이고 알아야 할 일이라고 생각을 하기 때문에 저는 거기에 대한 부담감도 없다. 야간을 하든 쉬는 날에 나와 일을 하든 개의치 않는다.(.....)  
 (b) 적어도 업무에 대해서는 내가 전문가이기 때문에 내가 해야 할 일이라고 당연히 생각하는 것이다. 어쨌든 마음이 내켜서 하는 것과 내키지 않아 억지로 하는 것과는 분명히 차이가 많이 나는 거 같아요. 전공자 간에 인식의 차가 있다고 본다. 내 일이 아닌데 억지로 어쩔 수 없이 하는 것은 일을 하는 사람의 기본이나 나중에 나오는 성과에서도 다를 거로 생각한다.(.....) (c) 평생교육사의 자질로 기획능력이나 프로그램 개발도 중요하지만 주변의 사회상황이나 흐름이 어떻게 돌아가는지도 파악하는 눈을 가져야 한다. 사서는 그들 모임 위주로 가니까 지식도 좀 부족할 수 있다. 사실 우리네 평생교육사 모임에 가면 전문직 평생교육 전공자가 하는 것에 못 따라갈 거란 생각들을 한다. 그리고 적극성이란 것도 부족하지 않나 생각한다.(.....) (d) 보통 사람들은 과정이야 어쨌든 결과물만 나오면 상관없다고 생각을 하고 있다. 즉 평생교육 업무를 하는 사서도 그 일을 하고 평생교육 전공자인 평생교육사도 그 일을 하여 결과물이 나오면 된다고 막연히 생각하니까. 27)

셋째, 평생교육행정지원체제의 미흡이다. 지역 평생교육정보센터로 지정한 한국교육개발원의 수직적 관계만 형성될 뿐 수평적인 상호작용은 거의 없으며, 특히 평생학습관으로 지정한 교육청마저도

27) 관리자 2과의 그룹면담 2차. 9.10. 10:00~12:00.

평생교육 행정지원체제는 유명무실한 조직에 불과하다. 그 일례로 교육청의 주요 평생교육 대상이 (a)처럼 학생이나 학부모로 성인교육을 내포하지만 ‘왜 우리가 성인교육을 하느냐’는 사고방식이어서 평생교육추진의 명분을 못 찾고 있다. 더욱이 (b)처럼 지방자치단체와 교육청 그리고 평생교육기관 간의 네트워크가 구축되어 있지 않아 지방자치단체 소속 평생교육기관, 사립대학교 평생교육원, 각종 시민단체의 참여율이 극히 저조한 상황이다. 따라서 지역 평생교육정보센터로 지정된 공공도서관이 지역의 평생교육 사업을 확대하고 싶어도 공공도서관의 상표 가치가 낮고 (c)처럼 평생교육기관 간의 네트워크 구축이 어려워 지역 평생교육센터로서의 구심적 역할을 기대할 수 없다.

(a)교육청에서는 주민들에게 교육을 하는 것이 아니라고 말한다. 그들이 생각하는 교육대상은 학생, 학부모로 지역주민들과 같은 의미인데도 매치를 못 시킨다. 시민들의 교육을 왜 우리가 하느냐 식이다.(.....) (b) 사실 대학은 독자적으로 잘하기 때문에 참여를 피한다. 만약 시청소속이라면 00대학교도 참여하게 된다. 28)

(c)도서관에서 큰 문제는 연계가 잘 안 되는 점이다. 과거 도서관과 00대학교가 컨소시엄으로 지역 평생교육정보센터를 운영한 적이 있었는데 협조가 되지 않아 고생을 많이 했다.(.....) 아무튼 공공도서관이라는 상표로 행사를 하는 것이 어렵다. 민간단체들은 그나마 호응이 있어서 협의회에 참석하기도 하지만 일부 대학이나 여성인력개발센터 같은 곳의 참여를 이끌어 내기가 쉽지 않다.29)

### Ⅲ. 공공도서관 평생교육 조직체제의 개선방안

#### 1. 법적·제도적 정비

교육인적자원부는 평생교육법의 규정에 따라 2001년 2월 15일 한국교육개발원을 평생교육센터 주관기관으로 지정하였고, 평생교육법 제14조 1항의 규정에 따라 평생학습관 기능, 평생교육 정보 제공 기능, 평생학습 상담 기능 등을 수행할 수 있는 16개 시·도의 지역 평생교육정보센터를 2000년 7월 13일에 지정하였다. 그리고 시·도 단위의 지역정보센터와 함께 시·군·구, 읍·면·동 단위의 평생학습관을 지정함으로써 평생교육지원체제를 마련하여 2007년 현재에 3차에 걸쳐 사업을 지속하고 있다. 그러나 지정된 기관들은 ‘신설’이 아니라 ‘기존 기관을 지정’하여 복합적 기능을 수행하게 하였다. 다시 말해 적정 조직체제나 인력지원도 없이 기능과 사업을 부과하는데 지나지

28) 관리자 2과와의 그룹면담. 2005. 9.4. 10:00~12:00.

29) 관리자 2과와의 그룹면담. 2005. 9.4. 10:00~12:00.

않아 정부의 평생교육정책 시행상에 큰 허점이 드러나고 있다. 따라서 이와 같은 정책적 잘못을 개선하고자 고려할 사항들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 행정체제의 이원화에 따른 업무의 비효율성을 제거하고자 주무부서의 구조조정이 필요하다. 현재 국가차원의 공공도서관 정책은 문화관광부가 주관하는 반면, 현장의 관리 및 운영권은 교육인적자원부 산하의 지역교육청과 행정자치부 산하의 지방자치단체(시·도교육청)에 귀속되어 있다.<sup>30)</sup> 이와 같은 행정체제의 이원화는 곧 부처별 평생교육 관련 사업 전달체제의 다원화로 공공도서관에 관한 정책수립부서와 정책집행부서 간의 갈등과 혼선을 일으켜 오고 있다.<sup>31)</sup> 특히 문화관광부 주관의 문화교실과 교육인적자원부 주관의 평생교육은 사업의 성격이 같으면서도 공공도서관의 부서 간에 이원적으로 운영되는 곳이 많아 행·재정적 지원의 격차로 인한 양극화와 업무상 혼선이 발생한다. 그 일례로 교육인적자원부의 평생교육 지원금보다 문화관광부지원금이 너무 적어 큰 격차를 보이고 있으며, 특히 교육인적자원부는 평생교육 프로그램명에 ‘○○치료사’라는 명칭을 사용하지 못하도록 금지하였으나 업무의 일원화와 체계화가 되어 있지 않아 여전히 공공도서관에서는 독서치료사, 미술치료사 등을 사용하고 있는 것이 그 단적인 예이다. 결과적으로 전국의 공공도서관은 교육부 소속의 시·도 교육청 산하의 공공도서관과 행정자치부 소속의 지방자치단체(시·도문화과)의 시·군·구 공공도서관으로 행정체계가 2분 돼 정책 혼선을 초래하는 것은 물론 도서관 간의 연계사업에 걸림돌로 작용하고 있다. 따라서 공공도서관 평생교육정책을 지원하고 있는 현재의 문화관광부, 행정자치부, 교육인적자원부 중에서 (a)와 (b)와 같이 교육인적자원부나 행정자치부에서 통괄할 수 있도록 한 부처로 구조조정하여 교육 전반에 대한 정책수립과 지원기능을 종합적으로 수행할 필요가 있으며, 무엇보다 교육의 일관적 추진을 위해서는 교육인적자원부가 담당하고 그 운영의 주체는 지방자치단체가 될 수 있도록 법·제도적 준비를 할 필요가 있다.

(a)행자부가 평생교육 업무를 담당하고 지자체에서 업무를 해야 한다고 생각한다. 왜냐하면, 교육청은 성인교육을 하는 것으로 인식하지 않고 있다. 성인교육은 도시 전체를 움직이는 힘의 산실이다. 행자부 소속이면 사람들 모집과 네트워크 형성도 쉽다고 생각한다.<sup>32)</sup>

30) 윤희윤, “한국 공공도서관의 진로,” 한국도서관정보학회 동계학술발표회 논문집(1999), p.19.

31) 김정기, “인적자원 강국 구현을 위한 평생학습정책 발전 방향,” 2006년도 제30차 정기총회 및 원장 세미나자료집(2006), p.15.

부처	전담기구/지원조직	지역사회 내 실시기관	비고
교육부	평생교육센터 시도교육청(16) 지역교육청(182)	평생교육시설 평생학습관(270) 기초지자체(학습도시)	
문화부	문예진흥원 문화예술교육진흥원	문화의 집(154) 도서관(487)	문예진흥기금 등

32) 관리자 2과의 그룹면담, 2005. 9.4. 10:00~12:00.

(b) 평생교육부분의 선진화가 잘 된 북유럽을 벤치마킹한 것으로 덴마크는 노동부가 직업교육을 담당하고 교육부가 대부분 성인교육을 담당해 오다가 2001년부터 교육부로 이관하였고, 핀란드도 교육부가 자격관리, 프로그램개발 업무를 담당함으로써 국가 교육 전반에 대한 정책 수립과 지원 기능을 종합적으로 수행하고 있다.<sup>33)</sup>

둘째, 교육인적자원부 소관하의 평생교육관계법과의 관계 정립이 필요하다. 평생교육법의 시행조치로 평생교육센터 아래의 지역 평생교육정보센터, 평생학습관, 평생교육협의회가 교육감 소속으로 문서로 밝혀 지방자치단체의 참여를 거의 원천적으로 배제하고 있다. 이것은 전술한 <표 1>의 교육청 소속 공공도서관보다 지방자치단체 소속 공공도서관의 증가 추세를 도외시한 정책이며, 이런 현상은 곧 지방자치단체 소속 공공도서관의 예산지원금이 교육정보보다 적게 지원되어 평생교육법이 오히려 평생교육의 불평등을 조장하는 결과를 빚고 있다. 이런 문제를 개선하고자 평생교육법의 시행조치를 개정하여 지방자치단체가 참여할 수 있는 법적 근거를 신설하여 예산지원의 불균형을 바로 잡아야 한다. 만약 이것이 여의치 않다면 지방자치단체와 교육청의 일원화체계가 모색되어야 한다.

셋째, 평생교육과 인적자원개발의 관계 정립이 필요하다. 현재 16개 광역시·도 수준의 각 지역 평생교육정보센터와 지역 인적자원개발지원센터 간의 관계정립이 거의 되지 않아 (a)처럼 인적자원개발과 평생교육의 경계선이 모호하고 평생교육사업에 따른 인적자원개발이 산발적 혹은 중복적으로 이루어져 예산낭비 및 지역 인적자원화를 기대할 수 없는 실정이다. 이러한 문제를 개선하고자 교육감, 도지사, 지역 평생교육정보센터, 평생학습도시추진센터(교육청), 지역 인적자원개발지원센터(시청) 등이 연계하여 유사사업 및 중복사업으로 말미암은 예산 누수 현상을 방지하고 평생교육지원체계를 재구축하여 인적자원화에 이바지하여야 한다. 특히 2007년 4월 27일 인적자원개발기본법 일부 개정은 현재 지방자치단체에 구성된 지역 인적자원개발협의회의 원활한 업무수행을 위하여 지역의 인적자원개발협의회 설치의 법적 근거를 신설하는 등 지역 특성에 맞는 지역 인적자원개발의 촉진 및 추진체계를 명확히 하겠다는 취지이다. 개정안이 공포되어 시행을 앞둔 현재 지역 인적자원개발협의회의 심의사항 가운데 ‘주민 평생교육’, ‘직업교육과 훈련정책’ 등은 ‘평생교육법’과도 중복되고 있다. 따라서 평생교육과 인적자원개발의 관계 정립을 위한 구체적 시행조치를 마련하여야 한다.

(a)짜깁기 식으로 문화교육이든 평생교육 등이 운영되는 것 같다. 즉 평생교육이 어떤 틀이 이루어내는 교육부, 행자부, 문화부, 노동부, 여성부 등의 산하에서는 평생교육기관이 난립하고 있고 지원 주체도 다양하나 ‘평생교육’이나 ‘인적자원개발’이라는 원뿌리는 같으므로 유사사업과 중복사업에 따른 비경제성과 비효율성을 제거하도록 교육부정책이 좀 체계성이 있어야 할 것 같다.<sup>34)</sup>

33) 한승희 외, 북유럽 평생학습정책 추진 사례분석을 통한 한국의 평생학습추진 전략 수립 연구(서울: 한국교육개발원, 2005), pp.230-231.

34) 관리자 ㄱ과의 전화 인터뷰. 2005. 11.22. 10:00~12:00.

넷째, 전담부서의 신설 혹은 이들 전담부서를 담당하는 별도의 지역 대표기관의 신설이 필요하다. 전국의 16개 광역시·도 대표 공공도서관 중에서 지역 평생교육정보센터로 지정된 6개 기관 중 5개 기관이 평생교육 전담부서를 두고 있으며, 그 외 평생학습관으로 지정된 기관이나 그렇지 않은 공공도서관 모두가 기존의 열람기능을 담당하는 곳에서 업무를 병행하고 있어 모 조직의 부속기관적 성격을 띠고 있어 평생교육의 성과를 크게 기대할 수 없다.

다섯째, 평생교육 기반 규정이 정립되어야 한다. 조직 및 인적지원이 없는 반쪽의 행·재정지원에다 규정마저 없거나 불명확하다. 이런 점을 개선하고자 과거에는 기관장의 인식이나 우수한 제안서를 중시하여 지원기관이나 지원금이 결정되었으나 지금은 2년 전의 과거 운영실적이나 현재 진행상황을 더 중시하고 있다. 예를 들면, 2007년 평생학습도시 조성사업 참여 시에 앞으로 비전과 목표 그리고 기관장의 인식보다는 사업추진체제의 진행도 이를테면, 평생학습 관련 조례, 전담부서, 전문인력 배치, 협의체 구성, 네트워킹 등의 완성도에 가장 큰 배점을 주고 있다.<sup>35)36)</sup> 그 이유는 그럴듯한 사업 제안을 하고도 시행하지 않는 기관이 많고, 제안 당시의 기관장 교체로 사업의 지속성을 담보할 수 없어 문제점을 보완하게 된 것이다. 이런 정책 노선에 편승하여 공공도서관은 평생교육 관련 조례를 만들거나 재정립할 필요가 있다.

이상에서 살펴본 법·제도적 정비를 토대로 더욱 구체적인 실천 방안을 살펴보고자 한다.

가. 가칭 '지역 평생교육정보관' 신설

전국의 16개 광역시·도에 지정된 평생교육정보센터의 상표 가치가 낮아 기관이나 시민들의 인지도가 약해 활성화에 한계가 있다. 애초에 이런 점을 염두에 두고 이를 보완하고자 지역사회의 교육체계가 안정된 대학과 컨소시엄 형성을 장려하였지만 두 기관의 협조체계가 미약할 뿐만 아니라 지정 연도별로 대학의 컨소시엄 형태의 참여 비율이 줄어들고 있어 구체적 성과를 이루지 못하고 있다.<sup>37)</sup> 그러므로 현재의 복합적 기능을 수행하는 부속적 기관의 성격으로는 기관에 대한 시민들의 인지도를 높이는 데는 많은 한계가 있다. 다시 말해 현재 지역 평생교육센터로 지정된 공공도서관에서 평생교육업무를 관장하기에는 컨소시엄으로 형성된 대학의 사업 목적과 상치되고 공공도서관의 기관적 사회 인식이 낮아 지역의 구심체적 역할을 기대할 수 없다. 그리고 교육인적자원부

35) 교육인적자원부, 평생학습도시 조성사업 운영계획서(2007) ; 붙임자료, pp.1-2.  
 36) 경상일보, 2007. 5. 21(월) 울산의 3개 구청 평생학습도시 조성 과열기사와 관련, "이들 구청은 조례 제정은 물론 평생교육사 인력 확충, 직제 개편, 지역 평생학습기반 네트워킹, 예산확충 등을 경쟁적으로 벌이는 것은 물론 구청장의 사업의지를 재확인하며 예비심사 통과를 장담하고 있다."  
 37) 이예란, 앞의 글, p.274. 이 연구를 참고하여 재정리함.

지정 차수별	공공도서관	대학(교)	기타	합계
1차(2000~2001)	10개(43.48%)	10개(43.48%)	3개(13.04%)	23(100%)
2차(2002~2006)	12개(46.15%)	11개(42.31%)	3개(11.54%)	26(100%)
3차(2007~2009)	12개(52.17%)	6개(26.09%)	5개(21.74%)	23(100%)

가 프로그램운영비만을 지원하는 상황에서는 평생교육지원 기반시설과 인적지원이 매우 취약하므로 특별 기반시설 조성에 따른 제도적 장치가 수반되지 않는다면 현행 업무를 수행하고 있는 공공도서관은 업무의 효율성과 책무성에 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 평생교육기관의 위상을 높이고 평생교육을 효율적으로 수행할 수 있는 독립공간과 지원 인력 그리고 시설 등이 뒷받침되는 가칭 '지역 평생교육정보관'을 설립해야 한다. 이렇게 되면 공공도서관은 고유의 기능과 미특화된 평생교육 기능에 따른 '도서관업무의 효율성·책무성'을 높일 수 있게 된다. 아울러 각 지방자치단체가 경쟁적으로 추진하고 있는 평생교육사업을 '지역 평생교육정보관'이 평생교육센터로부터 업무를 위임받아 창구를 일원화하여 총괄하면 다음과 같은 효과를 기대할 수 있을 것이다. ① 기관의 특성에 맞게 적절한 사업을 배분하므로 유사 및 중복 사업으로 말미암은 막대한 예산과 인력 낭비를 줄일 수 있으며 ② 지역의 평생교육기관 간 역할분담도 기대할 수 있으며 ③ 평생교육 학습결과를 인증하는 중심센터로서 교육계좌제<sup>38)</sup>의 현실적 도입을 가시화할 수 있으며 ④ 정규교육과 비정규교육의 중개적 이행 창구로써 막중한 임무도 기대할 수 있을 것으로 본다.

#### 나. 평생교육 전담부서의 역할 재정립

오늘날 도서관은 다양한 계층을 끌어들이고자 정보센터 중심에서 지역 주민의 평생교육 요구를 수용할 수 있는 평생교육기능을 확대해 나가고 있다. 공공도서관이 평생교육시설로서 제 기능과 구실을 하고자 평생교육 업무를 관장할 전담부서가 있어야 한다. 전국 16개 광역시·도 대표 공공도서관 중에는 지역 평생교육정보센터로 지정된 6개 기관과 대표 공공도서관이 아니면서 지정된 울산남부도서관을 포함하여 7개 기관이 지정되어 전체 26개 지정대비 26%를 차지하고 있다. 이 7개 기관 중 대구와 충북, 울산을 제외한 5개 기관은 평생교육을 전담할 수 있는 독립부서를 두고 있으나 기타 기관은 종래의 기존 문화업무나 열람업무를 담당한 곳에서 평생교육업무를 주관해 오고 있다. 다시 말해, 전술한 <표 1>에 의하면 5개 관을 제외하면 전국 대부분의 공공도서관에서 이루어지는 평생교육 업무는 기존의 조직하에서 '평생교육' 업무만 편제한 팀(계) 단위하에서 업무가 진행되어 평생교육 전담부서가 없이 도서관업무와 평생교육 업무를 겸하고 있다. 이처럼 전담부서가 없는 현실에서 평생교육법 제2장 제14조 지역 평생교육정보센터의 운영 제1항의 '평생학습관의 기능과 평생교육의 정보제공, 평생학습의 상담 등을 수행하는 지역 평생교육정보센터를 운영할 수 있다'는 규정은 제대로 역할을 못하여 법제정의 의미를 유명무실화하고 있다. 또한, 한때 일부

38) 교육계좌제란 학교 이외에서의 학습결과를 인증하여 사회적으로 유통할 수 있도록 하고, 계속학습을 위한 매개체로 활용하는 것이다. 이 제도의 관계법령은 평생교육법 제16조(인적자원의 활용) ② 국가는 인적자원의 효율적인 개발·관리를 위하여 국민의 개인적 학습경험을 종합적으로 집중 관리하는 제도를 도입·운영할 수 있도록 노력하여야 한다. 평생교육법시행령 제4조(교육계좌제의 운영) ① 교육부장관은 법 제16조 제2항의 규정에 의하여 국민의 개인적 학습경험을 종합적으로 누적 관리하는 교육계좌제를 운영할 수 있다. ② 교육부장관은 제1항의 규정에 의하여 교육계좌제를 운영하고자 하는 경우에는 교육연구와 관련된 법인 또는 단체의 장을 지정하여 위탁한다.

지역에서 도서관을 평생학습관으로 명칭을 개칭하여 운영한 결과, 평생교육의 선임역할을 하지 못하고 기존 도서관 업무에 문화업무를 다소 강화한 정도 이외에는 평생학습관으로서의 특색을 살리지 못하고 있어<sup>39)</sup> 애초 계획에는 실패한 것으로 드러나고 있다. 이러한 전철을 밟지 않고 도서관 고유의 업무와 후차적으로 강화가 되는 평생교육 기능을 성공적으로 수행하고자 독립된 기구를 모색하되 (a)와 같이 '독립된 기구'가 어려우면 "독립된 과"라도 조직할 필요가 있다. 특히 (b)처럼 증가한 이용자로 말미암은 도서관 기능의 활성화와 이미지 상승이라는 긍정적 효과가 드러나는 만큼 전통적 업무에 걸맞은 전담부서를 조직하여야 한다.

(a)솔직히 도서관업무지만 도서관하고는 또 조금씩 다르다 보니 독립된 기구가 있으면 좋겠고(.....). 독립된 기구가 아니면 과라도 있어야 한다.<sup>40)</sup>

(b)도서관에서 평생교육을 시작하면서 이용자가 많아진 긍정적 효과가 있었다. 이를테면 영화를 보러 엄마와 아이들이 도서관을 찾게 되고 교육을 받고자 왔다가 책을 빌리는 경우로 이어지면서 도서관이 자연스럽게 활성화되고 있다. 결론적으로 평생교육을 하기 전에는 이용자를 끌어들이기 위한 문제로 고심을 했는데 이젠 그런 것이 문제가 전혀 되지 않는다. 그리고 시민들에 대한 도서관의 이미지가 좋아졌다. 이런 긍정적 효과가 있기 때문에 도서관에서 하는 것은 좋지만, 우리처럼 평생교육운영과로 분리하여 운영하는 것이 좋을 듯하다.<sup>41)</sup>

이렇게 되면 공공도서관은 지역학습센터, 정보지원센터, 문화센터로서의 역할과 더불어 평생교육 기관으로서의 기능을 충실히 수행할 수 있어 평생교육시설적 기능을 정상화시켜 지속적이고 일관성이 있게 평생교육 지원업무를 수행하게 될 것이다. 아울러 중앙단위와 정책 입안부서와 시행 주체인 지방자치단체 그리고 평생교육 실행 부서 간의 연계부족 등 추진방법상의 한계로 정책의 파급 효과가 미약한 실정이다. 그러므로 지역차원에서는 시·도지사 및 교육감의 역할분담과 협조체제를 구축하고, 기초자치단체의 평생교육 관련 기능을 강화하고 특히, 평생교육 전담 부서를 두어 담당부서와 시행부서 간의 상호유기적 협조가 쉽도록 해야 한다. 이렇게 되면 지방자치단체도 지역 발전과 인재양성을 위하여 교육환경 개선 등에 적극적으로 나서게 될 것이며, 열악한 교육재정 확보를 위해 '교육경비 지원 조례'를 제정하는 등 평생교육 활성화도 기대할 수 있을 것이다. 궁극적으로 사업의 기본계획과 실행계획을 체계적으로 수행할 수 있을 것이며, 더불어 지방자치단체장과 관련 평생교육 담당자들의 인식 전환을 가져 올 것이다.

39) 최돈민 외, 서울지역 평생학습관 운영실태 분석연구(서울: 한국교육개발원, 2003), p.6.

40) 관리자 ㄱ과의 그룹면담. 2005. 9.4. 10:00~12:00.

41) 관리자 ㄱ과의 전화 인터뷰. 2006. 1.15. 10:15~11:30.

#### 다. 평생교육사 배치 의무화

현재 평생교육을 전담하거나 주관하는 부서가 매우 취약하지만, 무엇보다도 급히 보완하여야 할 부분은 전문 인적 자원을 충원하여 업무의 전문성을 기할 필요가 있다. 전담기관이나 부서의 전문가들은 학습자들의 평생학습을 촉진하고 참여를 유발하여 평생교육 활성화에 중요한 역할을 할 인력이기 때문이다. 이 인력 현황은 전술한 바와는 대부분 공공도서관은 사서직 또는 특수직으로 구성되어 있으며 지역 평생교육정보센터 위주로 평생교육사를 배치하고 있는 실정이므로 현업 종사자의 서비스정신 부족이나 업무의 전문성과 책임성 등에 큰 문제가 있음이 지적된 바 있다. 따라서 지역 평생교육정보센터와 평생학습관에서는 평생교육 학습자를 기초로 지역 평생교육정보센터와 평생학습관의 제 기능인 평생교육의 기획·진행·분석·평가 및 교수업무를 수행하기 위한 평생교육사를 배치하는 것을 의무조항으로 규정하여야 한다. '평생교육사 배치 규정' 42)을 강제이행으로 문서로 밝히고 이를 제대로 이행하지 않으면 제재를 할 필요가 있다. 구체적인 제재조치로 평생교육사업자금의 차등 지급이나 평생교육 제 지원에 따른 제재를 강화하여야 한다. 그리고 평생교육법 제7조 1항이나 2항을 좀 더 구체화하여 연간 교육인원에 따른 평생교육사 배치 인원을 더욱 확충하여야 할 것이다.

평생교육사 채용으로 말미암은 단기적 공무원 정원 수를 늘리기가 어려우면 현인원 가운데 전문성을 갖춘 인력을 배치하는 것도 바람직하다. 도서관 업무와 평생학습업무 양쪽에 전문성을 갖춘 인력, 즉 사서직 공무원 가운데 평생교육사 자격증을 취득한 인력을 확보하여 (a)처럼 업무의 능력을 기할 수 있도록 하고, 순환인사를 지양하여 전문성을 확보할 필요가 있다. 이후 장기적으로는 평생교육사를 중심으로 채용하여 업무의 성격을 명확히 할 필요가 있다.

(a) 평생교육 담당 부서는 순환인사보다는 전문성이 있는 자가 계속할 수 있도록 하는 것이 좋을 것 같다. 이곳은 전문성이 확보되어야 하므로 지속적 근무가 요청된다.43)

## 2. 도서관계의 내적 혁신

역사적으로 공공도서관은 분명히 책이 중심이 된 민중의 교화기관이었고 지금도 역시 책을 기반으로 한 대중의 학습지원센터임에 틀림이 없다. 더욱 확대된 업무로 말미암아 잠시 업무의 정체성이 흔들리는 현단계에서 공공도서관계의 내적 혁신이 필요하며 이를 위한 구체적인 실천방안을 다

42) 도서관 및 독서진흥법 제1장 제6조나 평생교육법 시행령 제7조에 의하면, 평생교육 기관·단체에 대하여 평생교육사를 다음과 같이 배치하도록 규정하고 있다. 우리나라 제6조(사서직원등) ① 도서관에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 도서관운영에 필요한 사서직원·사서교사 또는 실기교사(사서)를 두어야 하며, 평생교육법이 정하는 바에 의하여 평생교육사를 둘 수 있다. 제7조 ① 종사자가 10명 이상이고, 300명 이상의 학습자를 동시에 교습할 수 있는 시설·설비를 갖춘 평생교육단체 및 평생교육시설 ② 연간 교육인원이 3천 명 이상인 평생교육단체 및 평생교육시설.

43) 관리자 2과의 그룹면담. 2005. 12.4. 15:00~16:00.

음과 같이 제안할 수 있다.

#### 가. 사서의 평생교육 연수 지원

공공도서관에서 평생교육 업무를 담당하는 사람은 대부분 사서다. 그중에는 도서관업무와 평생교육 양쪽의 전문성을 갖춘 인력 즉 사서직 중 평생교육사자격증을 취득한 자와 드물게는 평생교육사 등으로 구성되어 있다. 이 구성원 중 평생교육의 핵심업무를 담당하는 사람은 역시 사서들이다. 왜냐하면, 평생교육사가 배치되어 있어도 채용시기로 볼 때, 평생교육사가 배치된 시기가 거의 최근 몇 년 사이이다. 이들은 조직의 말단 직원 그룹에 속하거나 계약직으로서 전반적인 평생교육 업무를 주관할 수 있는 입장이 아니어서 특정 업무를 분담 받아 수행하거나 조력자로서 역할만을 하고 있다. 따라서 평생교육 업무를 움직이는 사서들에 대한 교육 연수지원이 선결과제로 부상되고 있다. 이들에게 평생교육 업무를 지원하려는 방안으로 첫째, 평생교육사 지정 양성기관을 통한 평생교육사 취득 기회를 확대하는 것이다. 교육인적자원부는 평생교육 관련 재직자 중에서 자격증 없이 근무함으로써 발생하는 전문성의 문제를 해결하고자 현직 종사자를 중심으로 일정기간 양성 과정 이수를 통해 평생교육사 자격을 부여하고 있으므로 이 교육의 지원을 전국적으로 확대해야 한다. 둘째, 국립중앙도서관의 실무자 교육과정에 평생교육을 개설하여 평생교육법에 명시된 평생교육 담당자의 업무인 평생교육의 기획·진행·분석·평가 및 교수업무를 수행할 수 있도록 해야 한다. 셋째, 중앙단위인 평생교육센터와 지역정보센터가 공동으로 연수를 기획하여 중앙과 지방의 정보를 함께 공유할 수 있도록 할 필요가 있다.<sup>44)</sup> 넷째, 가칭 '지역 평생교육정보관'이나 현재의 지역 평생교육정보센터는 평생교육센터가 위임한 연수업무를 내실화하고자 지역의 모든 공공도서관을 대상으로 실무교육 차원의 국내·외 연수나 세미나를 정기적 또는 비정기적으로 실시하도록 장려하여야 하며, 단위도서관은 현장에 필요한 평생교육 능력 개발과 직원들의 평생교육에 대한 인식 전환을 위한 워크숍 등을 적극적으로 지원하여야 한다.<sup>45)</sup>

#### 나. 평생교육을 문헌정보학 교육 과정에 편성

위에서 언급한 평생교육 연수지원에 덧붙여 교육의 전문성을 담보하고자 문헌정보학 학제적 영역 확대로 평생교육 과목을 편성하는 것을 모색할 필요가 있다. 문헌정보학은 오랫동안 실제 현장에서

44) <<http://www.lll.or.kr>> [인용 2007. 1.18]. 한국교육개발원 평생교육센터 평생학습연수팀은 평생교육센터와의 연수 공동 개최 관련 공지사항을 살펴보면 '지난해 평생학습연수를 진행하면서 중앙센터와 함께 연수를 진행하고자 의사표명을 하셨던 지자체와 지역센터가 많이 있었습니다. 하지만(이미) 연간 계획이 수립된 상태에서는 연수를 공동진행하기에 많은 어려움이 있었습니다. 따라서(의사를 반영하고자) 평생교육센터와의 연수 공동 계획 여부를 확인하고자 하오니, 공동연수 진행에 관심을 둔 경우 1.31까지 연락 주라는 내용을 띄었다.

45) <내부문서 울산광역시 교육청 총무 12130-155> [인용 2003. 2. 11] 자기능력개발을 위한 지급 지침에 의거, 공무원의 자기능력개발을 위하여 근무시간 외 개인 여가를 이용한 외국어, 정보화 등 직무관련 분야 학습활동을 한 공무원에게 교육훈련비를 지원하고 있으며, 산하 각급 공립학교는 학교회계 예산에서 소속 지방 공무원의 자기능력개발비를 자체 지원토록 하고 있다. 지원금액은 1인당 월 5만 원으로 연간 30만원 이내이다.

사용할 수 없는 것을 가르친다는 비판을 학자나 현장의 사서들로부터 받아 왔다. 먼저, Alemna 은 자국의 문헌정보학이나 관련학회의 사서교육과 훈련이 현재의 변화하는 사회를 반영하기에는 불충분하다는 지적이다. 문헌정보학을 이수하고 5년이 지나면 지식과 기술은 소용이 없거나 사서의 교육은 졸업하자마자 현장성이 떨어진다고 하였다.<sup>46)</sup> 현장성과 관련하여 김정근도 우리 학문이 도서관과 그 관련기관 현장으로부터 유리되어 있다는 문제를 신랄하게 지적한 바 있다.<sup>47)</sup> 문헌정보학은 급속하게 변하는 여러 학문분야와 교류를 해야만 한다. 공공도서관에서의 평생교육은 이전에 획득한 전문적 지식, 기술, 태도를 기반으로 개인의 직장 경험과 함께 이행되어야 한다. 이런 맥락에서 문헌정보학과는 기본적으로 평생교육 프로그램이 있는 전문가 훈련과 교육 과목을 구축할 필요가 있다.<sup>48)</sup>

한편, 현장 사서들도 (a)와 같이 현재의 문헌정보학 교육이 사서들이 처해 있는 다양한 업무환경과 그들이 수행해야 하는 다양한 업무내용을 적절하게 반영하지 못함을 지적하고 있다. 이렇듯 외국과 국내의 강단과 현장은 같은 고민을 안고 있음을 알 수 있다.

(a) 공공도서관의 역할과 기능은 급속하게 변하고 있다. 옛날처럼 책을 대출해 주고받는 식의 개념은 변한 지 오래다. 이제는 지역 주민 그야말로 남녀노소 모두를 위한 정보봉사가 이루어져야 한다. 우리 사회에는 우리가 인식하지 못하는 봉사대상이 부지기수이다. 이들에게 적절한 봉사가 이루어지지 못하면 공공도서관의 위상은 축소되고 존속을 장담하기 어려워 질 수도 있다. 이런 의미에서 평생학습에 대한 활동은 매우 중요하다. 그런데 막상 선임 사서로서 관장자리에 올라 보니 평생교육 업무에 대한 체계적인 교육을 받을 마땅한 곳이 없어 안타까웠다.<sup>49)</sup>

이렇듯, 현재 공공도서관에서 '평생교육' 업무를 담당하는 사서들은 대부분은 같은 고충을 털어 놓았다. 그들은 평생교육과 관련한 지식과 경험이 없는 상태에서 관련 업무에 투입되어 프로그램을 기획하고 운영해야 하는 문제에 대해 애로점을 토로하면서, 문헌정보학계에서 이 문제에 대해 보다 적극적으로 대처해 주기를 바라고 있었다.<sup>50)</sup> 따라서 이런 문제를 유연하게 해결하기 위한 실시 방안으로 첫째, 문헌정보학 교과목 편성에 평생교육관련 과목을 보완하고, 평생학습사회에 필요한 교과목을 탄력적으로 운영할 필요가 있다. 둘째, 사회적 평생교육사 수요 등을 고려하여 대학의 평생교육학과에서 업무 담당자가 학문을 연구할 수 있도록 평생교육법 제1장 제7조의 학습휴가 및 학습비지원<sup>51)</sup>을 현실화해야 한다. 성인들이 학습에 참여하는 데에 가장 큰 장애요인은 시간의 부족

46) A. A. Alemna, "Perception of Continuing Education for Librarianship in Ghana," *New Library World*, Vol.102, No.1160/61(2001), pp.44-45.

47) 김정근, *학술연구에서 문화기술법이란 무엇인가*(서울: 한울, 1998), p.6.

48) A. A. Alemna, *op. cit.*, pp.44-45.

49) 이제환 외, "문헌정보학의 교육에 대한 현장 사서의 평가와 요구," *한국문헌정보학회지*, 제39권, 제4호(2005), p.62.

50) 위의 글, p.63.

51) 학습휴가 및 학습비 지원은 국가·지방자치단체 기타 공공기관의 장 또는 각종 사업의 경영자는 소속 직원의 평생학습

인 것으로 조사된 바 있다. 성인 학습자가 교육기회 확보와 경제적 안정이라는 두 조건을 동시에 성취하고자 경제적 부담없이 학습할 시간적 허가를 받아 대학에서 정규와 비정규학습을 받는다는 것은 평생학습사회 실현의 중추가 될 것이다.

#### IV. 결론 및 제언

우리나라 공공도서관 평생교육 조직체제가 어떻게 작동되는지를 조사하고 분석해 봄으로써, 우리나라 공공도서관에서의 평생교육조직체제의 문제점을 파악하고 앞으로 평생교육 조직체제를 정립할 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 조직체제를 구성하는 조직과 직원현황을 살펴보았다. 먼저 조직현황은 전국 16개 광역시·도 대표 공공도서관의 평생교육 조직도와 담당부서 그리고 소속 기관이 교육청인지 지방자치단체인지를 조사하였다. 그리고 직원현황은 16개 광역시·도 대표 공공도서관의 평생교육담당 직원 구성과 인원 그리고 평생교육사 배치 여부를 조사하였다.

위의 조사를 통해 드러난 조직체제의 문제점은 관리자 측면에서 고찰하였다. 관리자가 지적한 조직체제의 문제점은 첫째, 독립된 평생교육 전담부서의 미비와 전문가 배치 부재. 둘째, 프로그램 담당자의 전문성과 책임감 결여. 셋째, 평생교육행정지원체제 미흡 등을 제기하였다.

이와 같이 관리자가 제시한 조직체제의 문제점을 개선하려는 방안으로 첫째, 법적 또는 제도적 정비. 둘째, 도서관계의 내적 혁신의 필요성이 도출되었다. 첫째, 법적 또는 제도적 정비를 위해서는 ① 행정체제의 이원화에 따른 업무의 비효율성을 제거하려면 주무부서의 구조조정이 필요하다. ② 교육인적자원부 소관하의 평생교육관계법과의 관계 정립이 필요하다. ③ 평생교육과 인적자원 개발의 관계 정립이 필요하다. ④ 전담부서의 신설 혹은 이들 전담부서를 담당하는 별도의 지역 대표기관의 신설이 필요하다. ⑤ 평생교육 기반 규정이 정립되어야 한다. 이상에서 논의된 법·제도적 정비에 따른 실천성을 담보하려는 방안으로 ① 가칭 '지역 평생교육정보관' 신설, ② 평생교육 전담부서의 역할 재정립 ③ 평생교육사 배치 의무화 등이 필요하다. 둘째, 도서관계의 내적 혁신을 위해서는 ① 사서의 평생교육 연수 지원 ② 평생교육을 문헌정보학 교육 과정에 편성 등의 필요성을 제안하였다.

본 연구를 통해서 제안한 공공도서관의 평생교육 조직체제는 정부차원의 평생교육 조직체제를 재정립하는 데 기초자료로 활용될 것이며, 도서관계에서는 평생교육 업무를 담당하는 직원교육의 방향성을 입안하는데 도움이 될 것으로 본다.

〈참고문헌은 각주로 대신함〉

---

기회를 확대하고자 유급 또는 무급의 학습휴가를 실시하거나 도서관비·교육비·연구비 등 학습비를 지원할 수 있다.