

# 사서 교사의 효능감에 관한 연구\*

## A Study of Teacher Librarians' Efficacy

강 봉 속(Bong-Suk Kang)\*\*

송 기 호(Gi-Ho Song)\*\*\*

### < 목 차 >

I. 서론	IV. 사서 교사 효능감 분석
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구 방법 및 도구	

### 초 록

본 연구의 목적은 사서 교사가 지닌 효능감 특징을 분석하고, 효능감 강화 방안을 제안하는 것이다. 이를 위해 2018년도 K 대학 1급 사서교사 자격연수에 참여한 전국의 사서 교사 30명을 대상으로 설문을 하였다. 분석 결과 사서 교사의 효능감은 평균 3.38점이며, 교수법 효능감(3.60점)이 높고, 집단 효능감(3.38점)과 개인 효능감(3.18점)은 낮게 나타났다. 사서 교사는 수업 운영, 불우 학생 지도 의지 및 문제 학생 지도 가능성 판단에 대한 개인 효능감과 동료 교사 및 학부모와의 갈등 관리에 대한 집단 효능감이 높았다. 반면에 문제 학생의 원인 분석과 지도, 어려운 내용 및 과목 지도에 대한 개인 효능감이 낮았다. 또 관리자 및 교육청과의 갈등에 대한 집단 효능감이 낮았다. 사서 교사들은 학생에 대한 교수법 방법 개선 노력에 대한 의지가 강하며, 학생 동기화와 교수 준비에 대해서 높은 효능감을 보였다. 그러나 학습 기술이 부족하고, 다양한 교수법이 부족하다는 인식을 가진 것으로 나타났다. 사서 교사 효능감에 영향을 끼친 변인은 출신 학부, 학력, 근무학교 규모, 경력 등이며, 특히 학력이 높을수록 문제 학생 및 불우 학생 지도에 대한 자신감과 열정이 높고 교수법에 대한 자신감이 강했다. 또한, 동료 및 학부모와의 갈등 해결과 교수법에 대한 신뢰도 높은 것으로 조사되었다. 본 연구에서는 사서 교사 효능감 향상 방안으로 양성에서의 교직 이수 비율 확대, 임용 전 사서 교사 연수 제도 개선, 장학체계 확립 그리고 대학원 진학을 통한 전문성 향상 노력 등을 제안하였다.

키워드: 효능감, 사서 교사, 사서 교사 효능감, 교사 효능감, 학교도서관

### ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the characteristics of teacher librarians' efficacy and to propose some ways to enhance their efficacy. To do this, questionnaires on 30 teacher librarians who participated in the level 1 certification program of K university in 2018 were conducted. The results showed that their average efficacy was 3.38, the efficacy of teaching method was 3.60, the collective efficacy was 3.38, and the personal efficacy was 3.18. They had high personal efficacy on classroom management, the willingness to lead poor students and the possibility of problem student guidance, and collective efficacy on conflict management with fellow teachers and parents. On the other hand, personal efficacy in problem analysis and guidance for problem students, difficult contents and course instruction were low. Also, the collective efficacy of the conflict between the manager and the education office was low. They have a strong willingness to improve teaching methods for students and showed high efficacy about student synchronization and preparation for teaching. However, they were aware of the lack of learning skills and the lack of various teaching methods. The variables influencing their efficacy were graduation, education level, school size, and degree. Especially, the higher the education level, the more confident and enthusiastic about teaching problematic students and disadvantaged students. In addition, teacher librarians with high academic standards showed high confidence in conflict resolution with peers and parents and teaching methods. The improvement direction to enhance their efficacy in this study are increasing the ratio of teacher education in the field of education, reforming teacher librarians training before appointment, establishing supervision organizations for school libraries and improving their professionalism by going to graduate school.

Keywords: Efficacy, Teacher librarian, Teacher librarian efficacy, Teacher efficacy, School library

\* 본 논문은 2019년 5월 24일 한국도서관정보학회 하계 학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완한 것임.

\*\* 대구 다사고등학교 사서교사(fineday4u@korea.kr) (제1저자)

\*\*\* 공주대학교 사범대학 문헌정보교육과 부교수, 학교도서관연구소장(giho7@kongju.ac.kr) (교신저자)

• 논문접수: 2019년 5월 13일 • 최초심사: 2019년 5월 28일 • 게재확정: 2019년 6월 4일

• 한국도서관정보학회지 50(2), 149-168, 2019. [http://dx.doi.org/10.16981/kliss.50.201906.149]

## I. 서론

ASLA(2005)에 따르면 사서 교사란 '도서관과 정보의 효과적인 운영과 평생학습인 양성에 이바지할 수 있는 프로그램을 통하여 학교 공동체 비전을 지원하고 수행하는 전문가'이다. 그리고 교사 중에서 유일하게 교육과 사서직에 걸친 폭넓은 분야의 자격을 갖추어야 하는 이유는 '교육과정 운영과 교수 방법이 도서관의 정보관리지식 및 기술과 결합하고 있기 때문'이다. IASL(2003)에서도 사서 교사가 전문 사서와 교사의 자격 요건을 갖추어야 한다고 규정하고 있으며, IFLA와 UNESCO(1998)의 『학교도서관 선언』에서는 '교사와 학생들에게 정보활용능력 함양을 위한 계획을 수립하고, 정보교육을 전개할 수 있는 자질'이 필요하다고 설명하고 있다.

그러나 학교도서관활성화사업(2003-2007) 종료 후에 이루어진 사서 교사의 직업적 위상에 관한 연구(송기호 2010)를 보면, 학생과 학부모는 사서 교사를 직업적으로 선호하지 않고 있으며, 교수 파트너보다는 시간 여유가 많고 어렵지 않은 업무를 수행하는 자료 관리자나 제공자의 이미지로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 사서 교사는 배경학문의 무관심 속에서 학교도서관 경영에 필요한 전문성을 충분히 갖추지 못한 채 양성되고 있으며, 기대역할과 수행역할 간에 괴리감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

그러나 2018년에 『학교도서관진흥법』(법률 제15368호)에서 사서 교사 등의 임의 배치 규정에 대한 개정이 이루어지고, 『학교도서관진흥법시행령』(대통령령 제29099호)이 사서 교사 등의 정원을 학교당 1명 이상으로 하도록 개정됨으로써 사서 교사의 수요가 늘어날 전망이다. 특히 2018년 현재 학교도서관에 배치된 4,161명의 인력 중 사서 교사는 839명에 불과해 학교 수 대비 7.2%인 사서 교사 배치율을 향후 보건교사 배치율(65%) 수준으로 재조정해야 할 필요성이 제기되었다(교육부, 공주대학교 2019).

학교도서관을 둘러싼 교육환경이 급변하는 상황에서 사서 교사가 자신의 교육적 역할에 대한 확신을 보여주는 것은 사서 교사의 개인적 성취감뿐만 아니라 학교도서관의 교육적 위상을 구축하는 데 매우 중요한 요소이다. 따라서 본 연구에서는 교사가 생각하고 있는 개인의 신념과 지각을 의미하는 교사 효능감(teacher efficacy) 분석을 통해서 사서 교사의 효능감에 대한 개략적인 특성을 살펴보고자 한다. 이와 더불어 사서 교사가 지닌 어떤 변인이 사서 교사의 효능감에 영향을 끼치는지를 분석하고자 한다. 이를 토대로 양성과정 및 재교육 수준에서 사서 교사 효능감 향상 방안을 제언하고자 한다. 궁극적으로 본 연구가 사서 교사의 교육적 역량을 한 단계 성장시키고, 학교도서관의 교육적 위상을 정립하는데 발판이 되기를 기대한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 교사 효능감

교사 효능감이란 교사가 학생에게 어느 정도 긍정적인 영향을 끼칠 것인가에 대한 교사 개인의 신념과 지각을 의미한다. 교사 효능감의 이론적 배경은 J. Rotter의 통제 소재(locus of control)이론과 A. Bandura가 사회인지이론(social cognitive theory)에서 제시한 자기 효능감(self efficacy)에서 찾을 수 있다.

통제 소재란 자신의 행동과 결과 간의 인과적 관련성에 대한 개인의 신념과 기대를 의미하며, 내적 통제 소재(internal locus of control)와 외적 통제 소재(external locus of control)로 구성된다. 내적 통제 신념이 강하면 자신의 삶을 스스로 통제할 수 있다고 생각하는 경향이 강하고, 자신의 삶에서 발생한 특정 결과는 자신의 행동에서 초래된 것이라는 믿음이 강하다. 반면에 외적 통제 신념이 강한 사람은 자신의 행동과 결과 간에 관련성이 약하며, 권력이나 우연 및 행운 등 외부 환경이 자신의 행동 결과를 결정하는 주요 요인이라고 생각한다(정은교, 안도희 2018, 64).

자기 효능감이란 특정 과정을 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 신념으로 개인과 환경과의 상호작용 속에서 형성된다(Bandura and Adams 1977). 특히 개인은 사회적으로 고립되어 일하지 않기 때문에 함께 일하는 집단의 역량에 대한 신념의 공유를 통해서 집단 효능감(collective efficacy)을 형성한다. Kurz와 Knight(2004)의 분석에 따르면, 교사의 개인 효능감은 학생의 학업 성취도 향상, 동기 부여 그리고 수업에 대한 교사의 열의와 관련성을 갖는다. 그리고 집단 효능감은 효과적으로 학생들의 삶을 변화시키는 데 중요하다. 교사의 집단 효능감에 관한 관심은 학교와 같은 조직의 효과적인 운영은 개인 차원보다는 사회적 차원의 복합적 영향력이 작용한다고 여기는 데 있다.

따라서 교사 효능감은 교사가 학생의 학습에 영향을 미치는 개인적 및 집단적 능력에 대한 신념을 의미한다. 그리고 이러한 개념 속에 포함된 교사 효능감의 속성(목계연 2015)은 교사 효과성에 대한 개인의 주관적인 지각이며, 개인차가 존재한다는 것이다. 그리고 교사의 효과성은 학생의 성취 결과에 근거하여 지각한 결과로 직무 수행과 관련된 교사의 정서에 영향을 끼치며, 교사의 사회화 과정을 통해 발달하고 교사교육을 통해 변경 가능하다는 점이다.

### 2. 선행연구

1998년부터 2009년까지 이루어진 교사의 개인 및 집단 효능감에 관한 연구를 분석한 Klassen 등(2011)에 따르면, 교사가 자신의 개인적인 동기 부여를 저하할 수 있는 도전과

실패를 경험할 때, 이러한 좌절은 변화에 영향을 미치는 동료의 집단적 능력에 대한 신념에 의해 완화될 수 있다. 임성택(2011)에 따르면, 교사 효능감의 개념적 특성은 학생들의 성취 결과에 근거하여 교사 효과성을 지각한 결과로 개인차가 존재한다. 그리고 교사의 직무 수행과 관련된 정서에 영향을 미치고, 교직 환경과 개인의 능력에 대한 지각에 근거하여 형성된다. 주동별(2009)은 선행연구 분석을 통해서 교사 효능감을 교사 개인의 특성보다는 교육에 대한 신념 체계나 지각 수준에 영향을 끼치는 학교 상황에 따라 달라질 수 있는 요인으로 보는 경향이 강함을 밝혀냈다. 그리고 교사 개인이 어느 집단에 소속되느냐에 따라 교직 수행에 대한 효능이 달라질 수 있으므로 집단적 교사 효능감이 교사 개인의 효능감에 영향을 끼친다는 점을 강조하였다. 즉 학교 전체 교사들이 집단으로 가지는 신념 체계는 학교 풍토를 결정하고 학생들의 학업성취를 높일 수 있는 중요한 요인이 될 수 있다는 것이다.

국내의 경우 교사의 효능감에 관한 연구는 초등교사와 중등교사 등 학교급을 나누어 이루어지거나 유치원 교사, 특수교사 등 특정 교사 집단을 대상으로 이루어지고 있다. 교사 효능감에 관한 연구 중 사서 교사와 같이 독립된 공간에서 학교생활을 하는 초등학교 교사를 대상으로 한 연구(김아영, 김민정 2002)를 보면, 교사의 개인적 요인 중 성별, 경력, 학력이 효능감에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 즉 여교사보다는 남교사의 효능감이 높고, 경력이 많을수록 효능감이 높게 나타났다. 그리고 학력이 높을수록 효능감이 높게 나타났다. 학교 조직 풍토와 관련해서는 교사 개인 수준에서 학교 조직 풍토가 개방적이라고 인식하는 경우에 효능감이 높게 나타났다. 특히 학교장의 영향력, 교사 상호 관계, 전문성 신장 노력 등이 학교 조직 풍토에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 중등교사를 대상으로 한 연구(이현주 등 2011)를 보면, 교사 개인의 경력과 직위가 효능감에 영향을 끼치고, 성별과 최종학력은 효능감과 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 그리고 사회 심리적 학교 환경 측면에서는 동료 교사와의 소통이 많고, 의사결정 참여빈도가 높을수록 교사 효능감이 높아졌다. 따라서 교사 효능감은 교사 개인이 지닌 지식, 기술 등의 배경적 특성을 자신이 직면한 업무 및 교수 상황과 비교, 판단하여 결정하게 된다는 점을 강조하였다. 특수교사를 대상으로 한 연구(강영심, 황순영 2005)를 보면, 특수교사들은 개인 효능감이 높고 장애 학생 교육에 대한 자신의 능력을 높이 지각하고 있는 것으로 나타났다. 특수교사 효능감에 긍정적인 영향을 끼치는 개인적 요인은 경력과 연수 경험이고, 외적 요인 중에서는 학부모와의 관계와 직무 자세, 학교장과의 관계 등인 것으로 나타났다. 특히 특수교사의 효능감은 직무의 특성과 내용보다는 직무를 수행하는 조건과 환경의 영향을 받는 것으로 나타났다. 유치원 교사를 대상으로 한 연구(류윤석 2008)에서는 공립 유치원 교사, 부장교사의 효능감이 높게 나타났다. 그리고 학력이 높고, 경력(나이)이 많을수록 효능감이 높게 나타났다. 특히 경력과 효능감 간의 관계는 경력이 10년 이상일 때 가장 높고, 5년 미만일 때 중간 정도를 보였으며, 5년 이상 10년 미만일 때 가장 낮게 나타나는 'U자형'이었다. 그는 5년 이상 10년 미만의 경력을 가진 교사들의 효능감이 낮아지는 이유를 교육 현실에 대한 실망감에서 기인하고 있는 것으로 분석하였다. 그리고 이

를 해결할 방안으로 교사들의 의사결정 참여 기회와 연수 기회 제공, 공동체 구성원과의 인간 관계 개선, 교사 멘토링, 학부모와의 상호작용 기회 강화 등을 제안하였다.

한편 김아영(2012)은 교사 효능감이 학생들의 내적 동기를 촉진할 수 있는 핵심적인 요인이라는 점에서 정적 측면에서 교사 전문성의 핵심요인이라고 구분하고, 효능감에 영향을 끼치는 요인을 교사 차원(개인 요인과 내적 동기)과 환경 차원에서 분석하였다. 교사 개인 요인 측면에서 교사 효능감은 교직 진입 초기에는 낮으나 경력과 함께 점차 증진되다가 다시 낮아지는 곡선적 패턴을 보이고, 직무 만족도가 높을수록 교사 효능감도 높은 것으로 나타났다. 그리고 열정, 자율성, 교수 몰입과 같은 교사 개인의 내적 동기가 교사 효능감에 주요 변인으로 분석되었다. 환경 요인으로는 교장의 교실 방문, 교사 간의 친교적 행동과 헌신적 행동, 교사 간 협력적 관계 등 학교 조직 풍토가 교사 효능감에 영향을 끼는 것으로 나타났다. 그리고 높은 교사 효능감이 교수 몰입, 학생들의 학업 동기 향상에 이바지하는 것으로 나타났다.

선행연구 분석 결과, 교사 효능감은 성별, 경력, 학력, 연수 경험, 보직 수행 등 교사 개인적 요인(내적 요인)과 학교 풍토와 직무 환경, 승진, 인적 자원 간의 상호작용과 같은 외적 요인의 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 특히 사서 교사는 교육 활동에 대한 학교장의 영향이 크고(Farwell 1998; Russell 2002), 도서관활용수업, 협동수업 등 사서 교사의 교육 정보서비스는 교과 교사와의 파트너십을 필요로 한다. 따라서 교장과 동료 교사들은 사서 교사의 효능감에 영향을 끼치는 중요한 사회심리적 학교 환경이라고 할 수 있다. Ash-Argyle과 Shoham(2012)은 공립학교 사서 교사들을 대상으로 한 연구에서 사서 교사의 교육 리더십 역량은 교사 자격이 없는 사서들에 비해서 높고, 학교에서 최고 수준의 교육적 사회적 참여를 하므로 높은 협동 패턴을 보임을 밝혀냈다. 이후 진행된 연구에서 Ash-Argyle과 Shoham(2014)은 사서 교사가 수행하는 정보활용교육과 참고정보봉사에 긍정적이고 효과적인 영향을 끼치는 요인이 사서 교사의 자기학습능력과 전문성 신장에 대한 인식, 학교 공동체 내에서 수행하는 리더와 교사의 파트너로서의 역할과 같은 자기 효능감이라는 점을 밝혀냈다.

그러나 사서 교사의 효능감 수준과 특징에 대한 국내 연구는 아직 이루어지지 않고 있다. 이에 본 연구를 통해 사서 교사의 효능감 수준과 특징을 분석하여 사서 교사의 교육적 역량을 증대해 가는 데 필요한 함의를 발견하고자 한다.

### Ⅲ. 연구 방법 및 도구

#### 1. 조사 대상 및 방법

사서 교사의 효능감 분석을 위하여 2018년 K 대학교 중등교원연수원 사서 교사 1급 자격연수에 참여한 30명을 대상으로 설문을 하였다. 사서 교사 1급 자격연수는 2급 사서 교사로 임용

되지 만 3년이 지난 자를 대상으로 한다. 본 연구의 자료 수집을 위해 먼저 자격연수에 참여한 사서 교사 34명을 만나 연구의 목적과 필요성에 관해 설명하였다. 이후 구글 설문지를 활용해 제작한 웹 설문지 링크를 생성하고, QR 코드로 설문지를 배포하였다. 설문은 2018년 7월 23일에서 8월 4일까지 약 2주에 걸쳐서 진행되었으며, 최종적으로 30명의 설문지가 수집되었다.

연구에 참여한 사서 교사의 배경별 분포를 살펴보면(표 1 참조), 여성이 100%를 차지하였고, 근무경력은 4년 미만이 16명(54.3%), 4년 이상이 14명(46.7%)으로 조사되었다. 신규 임용 연도는 2018학년도가 17명(56.7%)으로 가장 많은 비율을 차지했다. 이는 2018학년도에 신규 임용된 사서 교사인데, 임용 전 경력을 인정받아 연수 대상이 되었음을 의미한다. 즉, 만 3년 이상 경력을 가진 2018학년도 신규 사서 교사가 30명 중 17명에 이르러, 그 비율이 매우 높다는 점을 알 수 있다. 학력의 경우 학부 졸업이 21명(70.0%), 대학원 졸업이나 수료를 거친 사서 교사가 9명(30.0%)으로 조사되었다. 응답자의 학부 출신을 살펴보면, 사범대 졸업자가 8명(26.7%), 비 사범대 졸업자가 22명(73.3%)으로 구성되어 있었다. 근무하는 학교 규모의 경우 24학급 이하의 소규모 학교가 12명(40.0%), 25학급 이상의 중규모 학교가 18명(60.0%)으로 조사되었다. 근무학교의 설립 유형을 살펴보면 국공립학교에 근무하는 사서 교사가 29명(96.7%)으로 대다수를 차지했고, 사립학교 근무 사서 교사는 1명(3.3%)에 불과했다. 근무학교 급은 초등학교 사서 교사가 14명(46.7%), 중학교 사서 교사

〈표 1〉 연구 대상자의 배경별 분포 상황

구분		참여빈도(%)	전체빈도(%)
성별	남	0(0.0)	30(100.0)
	여	30(100.0)	
사서 교사 근무경력	4년 미만	16(53.3)	
	4년 이상	14(46.7)	
신규교사 발령연도	2014학년도	1(3.3)	
	2015학년도	11(36.7)	
	2017학년도	1(3.3)	
	2018학년도	17(56.7)	
학력	학부	21(70.0)	
	대학원 졸, 수료	9(30.0)	
학부	사범대	8(26.7)	
	비 사범대	22(73.3)	
학교 규모	소규모	12(40.0)	
	중규모 이상	18(60.0)	
학교 설립 유형	국공립	29(96.7)	
	사립	1(3.3)	
학교급	초	14(46.7)	
	중	8(26.7)	
	고	8(26.7)	
학교 소재지	시 교육청 단위	14(46.7)	
	도 교육청 단위	16(53.3)	
나이		평균 33.8세	

와 고등학교 사서 교사가 각각 8명(26.7%)으로 조사되었다. 근무하는 학교의 소재지는 광역시 단위가 14명(46.7%), 도 단위가 16명(53.3%)으로 조사되었다.

## 2. 측정 도구 및 자료의 처리

본 연구에서 사서 교사의 효능감을 측정하기 위해서 자기 평가 설문지를 활용하였다. 해당 설문지는 선행연구를 통해 고찰한 다른 교사의 자기 효능감 측정 질문지를 참고하여 사서 교사의 상황에 맞게 일부분만 수정하여 활용하였다.

설문지는 <표 2>에서 보는 바와 같이 ‘개인 효능감’과 ‘집단 효능감’, 그리고 점차 중시되고 있는 사서 교사의 교수자로서의 역할에 대한 이식을 알아보고자 ‘교수법 효능감’ 세 영역으로 구성하였다. 응답자의 주위를 환기하기 위한 역문항을 12개(\*표시) 포함하였다. 문항의 평가 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 리커트형 5단계 척도를 채택하였다. 크론바하 알파(Cronbach's  $\alpha$ )를 사용하여 문항의 신뢰도를 검증한 결과, 0.852로 전 설문 문항에서 높은 신뢰도를 보였다. 설문 분석은 SPSS window 19.0 통계프로그램을 이용하였으며, 사서 교사의 일반적인 효능감을 분석하기 위한 빈도 분석과 성별과 소속 학교 등 변인에 따른 효능감의 평균 차를 알아보기 위한 t-검정 및 일변량 분산분석을 하였다.

<표 2> 사서 교사 효능감 측정을 위한 설문지 구성

영역	소영역	번호	설문 문항
개인 효능감	수업 운영	1	나는 수업시간에 학생들이 말을 듣지 않으면 무엇이 잘못되었는가를 파악할 수 있다.
		2	학생들의 학업능력에 대한 나의 판단은 정확하다.
		3	나는 내용에 따라 수업 방식을 조절할 수 있다.
		4	나는 내 수업에 대한 학생들의 관심 정도를 정확하게 파악할 수 있다.
		5	나는 능력 있는 학생이 학업에 흥미를 갖지 못한 이유를 분석해 낼 수 있다.
		12	내 수업시간에 멍하니 앉아만 있는 학생을 보면 우울하다.*
		13	내가 최선을 다해 가르쳤는데도 학생들이 수업 내용을 이해하지 못하면 수업에 대해 실패한 느낌이 든다.*
		14	수업시간에 학생들의 질문에 내가 답을 잘 못 하면 당황스럽다.*
		15	학생에게 방금 가르친 내용을 질문하는데도 대답하지 못하면 나는 실패감을 느낀다.*
	학생 지도	16	나는 문제행동을 하는 학생들이 왜 그러는지 이유를 분석해 낼 수 있다.
		17	나는 생활지도를 할 때 학생 개개인에 대한 정보를 충분히 활용할 수 있다.
		18	나는 문제행동을 하는 학생들을 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다.
		19	나는 가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 지속해서 노력한다.
		16	나는 학생에게 문제가 생기면 불안해져서 아무 일도 할 수가 없다.*
		21	나는 문제 학생들을 지도하는 것을 좋아한다.
		22	만일 선택할 수 있다면 다루기 어려운 아이들이 적은 편을 선택할 것이다.*
		24	동아리 활동 지도를 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.*
	25	어렵거나 도전적인 동아리 활동 지도를 해보는 것은 재미있는 일이다.	
	업무 (과목) 도전	19	나는 쉬운 것을 설명하는 것보다 어려운 것을 설명해주는 것을 더 좋아한다.
		20	만약 가르칠 내용을 선택할 수 있다면 나는 좀 더 어려운 과목을 가르치고 싶다.
		23	업무가 많을지라도 가르치는 보람이 많은 업무를 맡고 싶다.

집단 효능감	10	나는 동료 교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다.
	11	나는 학부모와 갈등이 생겼을 때 이를 원만하게 해결할 수 있다.
	17	학교 관리자 및 교육청 담당자로부터 잘못을 지적받을 때 심하게 스트레스를 받는다.*
	18	나는 학부모가 나에게 대해 불만을 표시할 때 스트레스를 받는다.*
교수법 효능감	26	사서 교사들은 학생들이 학습을 할 수 있도록 하는 데 필요한 것이 무엇인지를 알고 있다.
	27	사서 교사들은 다루기 어려운 학생을 잘 다루는 능력이 있다.
	28	사서 교사들은 모든 학생이 배울 수 있다고 진심으로 믿는다.
	29	사서 교사들은 가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다.*
	30	사서 교사들은 다양한 교수법에 숙달되어 있다.
	31	사서 교사들은 학생들에게 어떤 것을 처음 가르쳤을 때 잘 이해하지 못한다면 다른 방법으로 가르치려고 노력할 것이다.
	32	사서 교사들은 의미 있는 학습을 이루어 내는 데 필요한 기술을 가지고 있지 않다.*
	33	사서 교사들은 학생들을 동기화시킬 수 있다는 자신감을 가지고 있다.
	34	만약 어떤 학생이 배우기를 원하지 않으면 우리 사서 교사들은 포기한다.*
	35	사서 교사들은 잘 가르칠 수 있는 만반의 준비가 되어있다.

## IV. 사서 교사 효능감 분석

### 1. 개인 효능감

사서 교사의 개인 효능감(표 3 참조)은 평균 3.18점으로 조사되어 보통 수준을 보였다. 수업 운영 영역이 3.17점, 학생 지도 영역은 3.19점, 업무 도전 영역은 3.18점으로 나타나 집단 효능감이나 교수법 효능감보다 상대적으로 낮게 조사되었다.

문항별로 살펴보면, 수업 운영 영역에 해당하는 ‘나는 내 수업에 대한 학생들의 관심 정도를 정확하게 파악할 수 있다’가 3.73점, ‘나는 수업시간에 학생들이 말을 듣지 않으면 무엇이 잘못되었는가를 파악할 수 있다’가 3.67점으로 개인 효능감 문항 중 가장 높게 나타났다. 그리고 ‘나는 내용에 따라 수업 방식을 조절할 수 있다’가 3.63점으로 조사되었다. ‘학생들의 학업능력에 대한 나의 판단은 정확하다’와 ‘나는 능력 있는 학생이 학업에 흥미를 갖지 못한 이유를 분석해 낼 수 있다’가 각각 3.27점을 차지했다. 반면에, ‘내가 최선을 다해 가르쳤는데도 학생들이 수업 내용을 이해하지 못하면 수업에 대해 실패한 느낌이 든다’가 2.50점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 다음으로, ‘내 수업시간에 멍하니 앉아만 있는 학생을 보면 우울하다’가 2.60점, ‘수업시간에 학생들의 질문에 내가 답을 잘못하면 당황스럽다’가 2.83점을 보여 개인 효능감이 상대적으로 낮았다.

학생 지도 측면에서는 ‘어렵거나 도전적인 동아리 활동 지도를 해보는 것은 재미있는 일이다’가 3.53점으로 가장 높게 나타났다. 이어서 ‘나는 가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 지속적으로 노력한다’는 3.50점으로 조사되었다. ‘나는 생활지도를 할 때 학생 개개인에 대한 정보를 충분히 활용할 수 있다’는 3.43점, ‘나는 문제행동을 하는 학생들을 내가 지도할



수 있는지를 판단할 수 있다’는 3.40점, 그리고 ‘나는 문제행동을 하는 학생들이 왜 그러는지 이유를 분석해 낼 수 있다’는 3.40점으로 비교적 높게 나타났다. 특히 ‘나는 학생에게 문제가 생기면 불안해져서 아무 일도 할 수가 없다’ 문항의 역 코딩 값이 3.50점으로 다른 역문항에 비해 효능감이 상대적으로 높게 나타났다. 반면에 ‘나는 문제 학생들을 지도하는 것을 좋아한다’가 2.67점으로 가장 낮게 나타났다. 그리고 역문항인 ‘만일 선택할 수 있다면 다루기 어려운 아이들이 적은 편을 선택할 것이다’는 2.50점으로 낮은 효능감을 보였다.

업무(과목)도전 측면에서 보면, ‘업무가 많을지라도 가르치는 보람이 많은 업무를 맡고 싶다’가 3.63점으로 가장 높게 나타났다. 그리고 ‘만약 가르칠 내용을 선택할 수 있다면 나는 좀 더 어려운 과목을 가르치고 싶다’는 3.03점, ‘나는 쉬운 것을 설명하는 것보다 어려운 것을 설명해주는 것을 더 좋아한다’는 2.87점으로 낮게 나타났다.

〈표 3〉 사서 교사의 개인 효능감 분석 결과

구분	문항	평균	표준편차
수업 운영 (3.17)	나는 내 수업에 대한 학생들의 관심 정도를 정확하게 파악할 수 있다.	3.73	0.640
	나는 수업시간에 학생들이 말을 듣지 않으면 무엇이 잘못되었는가를 파악할 수 있다.	3.67	0.661
	나는 내용에 따라 수업 방식을 조절할 수 있다.	3.63	0.669
	학생들의 학업능력에 대한 나의 판단은 정확하다.	3.27	0.828
	나는 능력 있는 학생이 학업에 흥미를 느끼지 못한 이유를 분석해 낼 수 있다.	3.27	0.691
	학생에게 방금 가르친 내용을 질문하는데도 대답하지 못하면 나는 실패감을 느낀다.*	2.93 (3.07*)	0.868
	수업시간에 학생들의 질문에 내가 답을 잘못하면 당황스럽다.*	3.17 (2.83*)	0.950
	내 수업시간에 멍하니 앉아만 있는 학생을 보면 우울하다.*	3.40 (2.60*)	0.932
학생 지도 (3.19)	내가 최선을 다해 가르쳤는데도 학생들이 수업 내용을 이해하지 못하면 수업에 대해 실패한 느낌이 든다.*	3.50 (2.50*)	0.974
	어렵거나 도전적인 동아리 활동 지도를 해보는 것은 재미있는 일이다.	3.53	0.900
	나는 가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 계속해서 노력한다.	3.50	0.938
	나는 학생에게 문제가 생기면 불안해져서 아무 일도 할 수가 없다.*	2.50 (3.50*)	0.900
	나는 생활지도를 할 때 학생 개인에 대한 정보를 충분히 활용할 수 있다.	3.43	0.898
	나는 문제행동을 하는 학생들을 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다.	3.40	0.855
	나는 문제행동을 하는 학생들이 왜 그러는지 이유를 분석해 낼 수 있다.	3.23	0.817
	동아리 활동 지도를 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.*	3.03 (2.97*)	0.964
업무(과목) 도전 (3.18)	나는 문제 학생들을 지도하는 것을 좋아한다.	2.67	1.028
	만일 선택할 수 있다면 다루기 어려운 아이들이 적은 편을 선택할 것이다.*	3.50 (2.50*)	0.900
	업무가 많을지라도 가르치는 보람이 많은 업무를 맡고 싶다.	3.63	0.964
	만약 가르칠 내용을 선택할 수 있다면 나는 좀 더 어려운 과목을 가르치고 싶다.	3.03	0.928
	나는 쉬운 것을 설명하는 것보다 어려운 것을 설명해주는 것을 더 좋아한다.	2.87	0.860
	합계	(3.18)	0.865

## 2. 집단 효능감

사서 교사 집단 효능감 평균은 <표 4>에서 보는 것처럼 개인 효능감에 비해 0.20점 높은 3.38점으로 높게 나타났다. 문항별로는 ‘나는 동료 교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다’가 4.03점, 이어서 ‘나는 학부모와 갈등이 생겼을 때 이를 원만하게 해결할 수 있다’ 문항이 평균 3.87점으로 가장 높게 조사되었다. 반면에 ‘나는 학부모가 나에게 대해 불만을 표시할 때 스트레스를 받는다’가 2.70점으로 나타난 데 비해 ‘학교 관리자 및 교육청 담당자로부터 잘못을 지적받을 때 심하게 스트레스를 받는다’가 2.90점으로, 사서 교사는 학교 관리자 및 교육청 담당자와의 소통에 대한 집단 효능감이 상대적으로 낮다는 점을 알 수 있었다.

<표 4> 사서 교사의 집단 효능감 분석 결과

구분	문항	평균	표준편차
집단 효능감	나는 동료 교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다.	4.03	0.718
	나는 학부모와 갈등이 생겼을 때 이를 원만하게 해결할 수 있다.	3.87	0.730
	학교 관리자 및 교육청 담당자로부터 잘못을 지적받을 때 심하게 스트레스를 받는다.*	3.10 (2.90*)	0.960
	나는 학부모가 나에게 대해 불만을 표시할 때 스트레스를 받는다.*	3.30 (2.70*)	0.988
합계		(3.38)	0.849

## 3. 교수법 효능감

설문에 참여한 사서 교사 집단의 교수법 효능감(표 5 참조)은 평균 3.60으로 개인 효능감 평균(3.18점)과 집단 효능감 평균(3.38점)보다 훨씬 높게 나타나 매우 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 각 문항별로 살펴보면, ‘사서 교사들은 학생들에게 어떤 것을 처음 가르쳤을 때 잘 이해하지 못한다면 다른 방법으로 가르치려고 노력할 것이다’가 3.93점으로 가장 높았다. 다음으로 ‘사서 교사들은 모든 학생이 배울 수 있다고 진심으로 믿는다’가 3.77점, ‘사서 교사들은 학생들이 학습을 할 수 있도록 하는 데 필요한 것이 무엇인지를 알고 있다’가 3.73점, ‘사서 교사들은 학생들을 동기화시킬 수 있다는 자신감을 가지고 있다’가 3.63점으로 나타났다. 역문항을 역 코딩으로 평균값을 낸 결과에 따라 높은 집단 효능감을 가진 것으로 조사된 문항을 살펴보면, ‘사서 교사들은 가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다’가 3.83점, ‘만약 어떤 학생이 배우기를 원하지 않으면 우리 사서 교사들은 포기한다’가 3.80점으로 나타나 부정적으로 표현된 해당 문항에 대한 긍정적 효능감이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 역문항을 역 코딩으로 평균값을 낸 결과에 따라 낮은 집단 효능감을 가진 것으로 조사된 문항을 살펴보면 ‘사서 교사들은 의미 있는 학습을

이루어 내는 데 필요한 기술을 가지고 있지 않다'가 3.63점으로 조사되었다.

반면에 낮은 교수법 효능감을 나타낸 문항을 살펴보면, '사서 교사들은 다양한 교수법에 숙달되어 있다'가 3.07점, '사서 교사들은 다루기 어려운 학생을 잘 다루는 능력이 있다'가 3.27점, '사서 교사들은 잘 가르칠 수 있는 만반의 준비가 되어있다'가 3.37점으로 조사되었다. 이러한 결과는 개인 효능감 인식에서 난이도가 높은 과목 지도와 수업 중 학생 지도 및 문제 학생 지도에 낮은 효능감을 보인 것과 비슷한 양상이다. 즉 사서 교사들은 교수자로서의 높은 역할 인식을 가지고 있지만, 구체적인 교수법과 학생 지도에 대한 자신감은 부족한 것으로 해석할 수 있다.

<표 5> 사서 교사 집단의 교수법 효능감 분석 결과

구분	문항	평균	표준편차
교수법 효능감	사서 교사들은 학생들에게 어떤 것을 처음 가르쳤을 때 잘 이해하지 못한다면 다른 방법으로 가르치려고 노력할 것이다.	3.93	0.785
	사서 교사들은 가르치는 방식이 서투르서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다.*	2.17 (3.83*)	0.950
	만약 어떤 학생이 배우기를 원하지 않으면 우리 사서 교사들은 포기한다.*	2.20 (3.80*)	0.714
	사서 교사들은 모든 학생이 배울 수 있다고 진심으로 믿는다.	3.77	0.817
	사서 교사들은 학생들이 학습을 할 수 있도록 하는 데 필요한 것이 무엇인지를 알고 있다.	3.73	0.640
	사서 교사들은 의미 있는 학습을 이루어 내는데 필요한 기술을 가지고 있지 않다.*	2.37 (3.63*)	0.809
	사서 교사들은 학생들을 동기화시킬 수 있다는 자신감을 가지고 있다.	3.63	0.718
	사서 교사들은 잘 가르칠 수 있는 만반의 준비가 되어있다.	3.37	0.890
	사서 교사들은 다루기 어려운 학생을 잘 다루는 능력이 있다.	3.27	0.640
	사서 교사들은 다양한 교수법에 숙달되어 있다.	3.07	0.944
합계		(3.60)	0.791

#### 4. 효능감에 대한 변인별 차이

설문에 참여한 사서 교사의 변인별 효능감 차이를 파악하기 위해 t검정 및 일변량 분산분석을 한 결과(표 6 참조), 출신 학부, 학력, 근무학교 규모, 근무경력 등에서 차이가 나타났다. 우선 출신 학부에 따라 사서 교사의 교수법 효능감과 관련된 두 개 문항에 대한 평균차가 유의미하게 나타났다. 즉 '사서 교사들은 가르치는 방식이 서투르서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다'의 경우 사범대학 출신은 2.75점, 비 사범대학 출신은 1.95점으로 차이를 보였다. 그리고 '만약 어떤 학생이 배우기를 원하지 않으면 우리 사서 교사들은 포기한다'의 문항 역시 사범대학 출신은 2.63점, 비 사범대학 출신은 2.05점으로 응답하였다. 이는 비 사범대학 출신 사서 교사들이 사범대학 출신자들 보다 교수법과 교육에 대한 자신감이 더 높다는 것을 보여준다. 이러한 결과는 사범대학 출신 사서 교사들의 경우 교육 경력 4년에서 10년

사이에 놓인 교사들의 효능감이 교직 현실에 대한 실망감으로 가장 낮게 나타난다는 선행연구 결과(류윤석 2008)와 유사하다. 사범대학 출신 사서 교사들의 경우 문헌정보 교과교육론, 교재연구 및 지도법, 정보 매체와 교수법, 정보활용교육론 등을 이수하고, 일반 교사들과 유사한 교과 운영 지식을 갖고 임용되지만, 독립적인 교육과정 운영 시간을 확보할 수 없는 현실적인 한계로 인하여 더 빨리 실망감을 느끼는 것으로 보인다.

다음으로 학력에 따라 사서 교사의 개인 효능감 4개 문항과, 집단 효능감 2개 문항, 교수법에 대한 효능감 1개 문항에서 유의미한 평균 차를 나타냈다. 개인 효능감과 관련해서 ‘나는 문제행동을 하는 학생들을 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다’는 문항에 대해 최종학력이 학부 졸업이면 3.18점, 대학원 수료 이상이면 4.00점으로 응답하였다. 또한 ‘나는 가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 지속적으로 노력한다’의 문항에 학부 졸업자는 3.27점, 대학원 수료 이상자는 4.13점을 나타냈다. 한편, 역문항으로 개인 효능감을 조사한 ‘수업시간에 학생들의 질문에 내가 답을 잘못하면 당황스럽다’와 ‘학생에게 방금 가르친 내용을 질문하는데도 대답하지 못하면 나는 실패감을 느낀다’는 문항에서도 학부 졸업자는 각각 3.45점, 3.14점의 응답 평균을 나타낸 데 비해, 대학원 수료 이상자는 공통적으로 평균 2.38점으로 응답하였다. 이는 해당 문항의 내용에 대한 효능감에 대해 학부 졸업이 최종학력인 사서 교사보다 대학원 수료 이상의 학력을 가진 사서 교사가 더 높은 효능감을 지닌 것이라고 해석할 수 있다. 또한, 집단 효능감과 관련해서 ‘나는 동료 교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다’는 문항에서 학부 졸업자는 3.86점, 대학원 수료 이상자는 4.50점으로 응답하였다. ‘나는 학부모와 갈등이 생겼을 때 이를 원만하게 해결할 수 있다’ 문항도 학부 졸업자는 3.68점, 대학원 수료 이상자는 4.38점으로 효능감 인식이 조사되었다. 마지막으로 교수법 효능감과 관련해서 ‘사서 교사들은 학생들이 학습을 할 수 있도록 하는 데 필요한 것이 무엇인지를 알고 있다’ 문항에 대해 학부 졸업자는 3.59점, 대학원 수료 이상자는 4.13점의 효능감 인식 평균 점수를 보여주었다.

근무학교 규모의 변인에 따라 개인 효능감 차이를 보여준 문항은 ‘어렵거나 도전적인 동아리 활동 지도를 해보는 것은 재미있는 일이다’의 한 개 문항이었다. 소규모 학교에 근무하는 사서 교사는 4.00점, 중규모 이상의 학교에 근무하는 사서 교사는 3.22점으로 응답하여 소규모 학교에 근무하는 사서 교사의 동아리 활동에 대한 도전 정신이 더 높은 것으로 조사되었다.

사서 교사 근무경력에 따라서는 ‘사서 교사들은 가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다’ 역문항에 대해 근무경력이 4년 미만인 사서 교사는 2.63점, 4년 이상인 사서 교사는 1.64점으로 응답하였다. 이는 근무경력이 짧은 사서 교사가 교수법 효능감에 대해 부정적으로 인식하고 있음을 보여준다.

〈표 6〉 변인별로 유의미한 평균 차를 보인 문항

변인	문항		변인	N	평균	표준편차	t	
출신 학부	교수법 효능감	사서 교사들은 가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다.*	사범	8	2.75	1.035	2.151*	
			비 사범	22	1.95	0.844		
		만약 어떤 학생이 배우기를 원하지 않으면 우리 사서 교사들은 포기한다.*	사범	8	2.63	0.518	2.423*	
			비 사범	22	2.05	0.722		
학력	개인 효능감	수업 운영	수업시간에 학생들의 질문에 내가 답을 잘 못 하면 당황스럽다.*	학부	22	3.45	0.800	2.949*
			대학원	8	2.38	0.916		
		학생에게 방금 가르친 내용을 질문하는데도 대답하지 못하면 나는 실패감을 느낀다.*	학부	22	3.14	0.774	2.271*	
			대학원	8	2.38	0.916		
	학생 지도	나는 문제행동을 하는 학생들을 내가 지도 할 수 있는지를 판단할 수 있다.	학부	22	3.18	0.795	-2.523*	
			대학원	8	4.00	0.756		
		나는 가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 지속적으로 노력한다.	학부	22	3.27	0.883	-2.370*	
			대학원	8	4.13	0.835		
	집단 효능감	나는 동료 교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다.	학부	22	3.86	0.710	-2.299*	
			대학원	8	4.50	0.535		
		나는 학부모와 갈등이 생겼을 때 이를 원만하게 해결할 수 있다.	학부	22	3.68	0.716	-2.498*	
			대학원	8	4.38	0.518		
교수법 효능감	사서 교사들은 학생들이 학습을 할 수 있도록 하는 데 필요한 것이 무엇인지를 알고 있다.	학부	22	3.59	0.590	-2.144*		
		대학원	8	4.13	0.641			
학교 규모	개인 효능감	학생 지도	어렵거나 도전적인 동아리 활동 지도를 해 보는 것은 재미있는 일이다.	소규모	12	4.00	0.853	2.526*
			중규모 이상	18	3.22	0.808		
근무 경력	교수법 효능감	사서 교사들은 가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다.*	4년 미만	16	2.63	0.885	3.261**	
			4년 이상	14	1.64	0.745		

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

### 5. 분석 결과

사서 교사의 효능감 분석 결과 나타난 주요 특징을 유형별로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 우선, 개인 효능감 분석 결과 나타난 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 수업 운영에 대한 개인 효능감이 높다. 사서 교사는 수업에 대한 학생의 관심도(3.73점)와 학생 지도상의 문제 파악(3.67점), 수업 방식 조절(3.63점)에 대한 효능감이 높게 나타났다. 또한, 업무량에 상관없이 보람 있는 일을 도전적으로 맡고 싶어 하고(3.63점), 어려운 동아리 지도(3.53점)나 불우 학생 지도(3.50점)를 위한 노력과 관련된 효능감도 높은 편이다.

둘째, 불우 학생 지도 의지 및 문제 학생 지도 일부에 대해 개인 효능감이 높다. 사서 교사는 불우한 학생에 대한 지도 의지(3.50점)가 높게 조사되었다. 또한, 학생 지도 영역 중에서는 학생 개인 정보를 활용한 학생 지도(3.43점), 문제 학생의 지도 가능 여부 판단(3.40점)에 대한 효능감이 상대적으로 높다.

셋째, 학생 지도 영역에 대한 효능감이 전반적으로 낮다. 사서 교사는 문제 학생 지도에 대한 선호도(2.67점)와 문제 학생의 원인 분석(3.23점)에 대한 효능감이 낮게 나타났다.

넷째, 어려운 내용 및 과목 지도에 대한 효능감이 낮다. 사서 교사는 어려운 내용 지도(2.87점)나 어려운 과목 지도에 대한 선호도(3.03점)에 대해 효능감이 낮게 나타났다.

다음으로 사서 교사의 집단 효능감 분석한 결과 나타난 특징은 다음과 같다.

첫째, 동료 교사 및 학부모와의 갈등 관리에 대한 효능감이 매우 높다. 사서 교사는 동료 교사와의 갈등을 원만하게 해결하고(4.03점), 학부모와의 갈등을 원만하게 해결할 수 있다는 자신감(3.87점)을 갖고 있다.

둘째, 관리자 및 교육청과의 갈등에 대한 효능감이 낮다. 사서 교사들은 학부모의 불만 표시에 대한 스트레스(2.70점)보다는 학교 관리자나 교육청 담당자로부터 잘못을 지적받을 때 상대적으로 심한 스트레스(2.90점)를 받는 것으로 나타났다.

그리고 사서 교사의 교수법에 대한 효능감을 분석한 결과 나타난 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 사서 교사는 교수법 개선 노력과 교육에 대한 의지가 강하다고 인식하고 있다. 사서 교사들은 학생들이 잘 이해하지 못하는 경우 다른 방법으로 지도하려는 노력을 하고(3.93점), 학생이 배우기를 원하지 않아도 포기하지 않고 지도하고 있다(3.80점)고 인식하였다. 또한 사서 교사들은 모든 학생이 배울 수 있다고 진심으로 신뢰한다(3.77점)고 인식하였다.

둘째, 사서 교사 집단은 학생 동기화에 대한 자신감이 강하다는 인식을 하고 있다. 사서 교사는 학생을 동기화시킬 수 있다(3.63점)는 자신감이 높고, 학습을 촉진하는 데 필요한 것에 대해 높은 이해(3.73점)를 하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 사서 교사는 교수 능력이 완벽하지 못하다는 인식을 하고 있다. 사서 교사들은 교수법 숙달에 대한 자신감(3.07점)이 부족하고, 다루기 어려운 학생을 잘 다루는 능력이 부족하다고 인식(3.27점)하는 것으로 나타났다. 또한, 잘 가르칠 수 있는 만반의 준비가 되어있다는 인식(3.37점) 역시 상대적으로 부족한 것으로 조사되었다.

끝으로 사서 교사의 효능감에 영향을 끼치는 변인은 출신 학부, 학력, 학교 규모, 경력 등인 것으로 나타났다.

첫째, 비 사범대학 출신자가 사범대학 출신자보다 교수법 효능감에 대한 신뢰가 높다. ‘사서 교사들은 가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다’에 대한 부정적 효능감 인식에서 사범대학 출신자(2.75점)가 비 사범대학 출신자(1.95점)보다 높고, ‘만약 어떤 학생이 배우기를 원하지 않으면 우리 사서 교사들은 포기한다’에 대해서 사범대학 출신자(2.63점)가 비 사범대학 학부 출신자(2.05점)보다 높게 나타났다. 사서 교사의 개인 효능감에서는 학부 출신 변인별로 평균차가 조사되지 않았다. 다만 집단 효능감에 대한 평균 차만이 발생하였다. 사범대학 출신 사서 교사에게서 상대적으로 교수법 효능감에 대한 신뢰가 낮게 조사된 것은, 사범대학 학부 출신 사서 교사는 교과 운영에 대한 교육과정에 대한 배경지식이 많고, 교직 과정 복수 전공 등을 통해 사서 교사 이외의 교사 집단의 양성과정을 보다 가까이에서 경험했지만, 교수자로서의 역할 수행에 대한 현실적인 어려움과 상대적 박

탈감에 따른 실망감이 표출된 것이라고 볼 수 있다.

둘째, 사서 교사의 학력이 높을수록 문제 학생 및 불우 학생 지도에 대한 자신감과 열정이 높다. ‘문제행동을 하는 학생들을 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다’에 대해 학부 졸업자(3.18점)와 대학원 수료 이상자(4.00점) 사서 교사 집단에서 변인별 인식 차이를 보였고, ‘가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 지속적으로 노력한다’에 대해서도 학부 졸업자(3.27점)보다 대학원 수료 이상자(4.13점)의 효능감 인식이 높게 조사되었다.

셋째, 사서 교사의 학력이 높을수록 동료 및 학부모와의 갈등 해결에 대한 효능감이 높다. ‘동료 교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다’는 문항에 대해서 학부 졸업자(3.86점)보다 대학원 수료 이상자(4.50점)의 효능감 인식 점수가 높고, ‘학부모와 갈등이 생겼을 때 이를 원만하게 해결할 수 있다’에 대해서도 학부 졸업자(3.68점)보다 대학원 수료 이상자(4.38점)의 점수가 높게 나타났다.

넷째, 사서 교사의 학력이 높을수록 교수법에 대한 자신감이 높다. ‘수업시간에 학생들의 질문에 내가 답을 잘못하면 당황스럽다’와 ‘학생에게 방금 가르친 내용을 질문하는데도 대답하지 못하면 나는 실패감을 느낀다’는 두 역문항에 대한 평균 점수가 학부 졸업자는 각각 3.45점, 3.14점인데 반해, 대학원 수료 이상자는 각각 2.38점으로 낮게 나타났다. 또한 ‘학생들이 학습을 할 수 있도록 하는 데 필요한 것이 무엇인지를 알고 있다’에 대해 학부 졸업자(3.59점)보다 대학원 수료 이상자(4.13점)의 응답 평균 점수가 높게 나타났다.

다섯째, 소규모 학교에 근무하는 사서 교사가 도전적인 동아리 활동 지도에 대한 효능감이 더 높다. ‘어렵거나 도전적인 동아리 활동 지도를 해보는 것은 재미있는 일이다’에 대해서 소규모 학교에 근무하는 사서 교사(4.00점)는 중규모 이상의 학교에 근무하는 사서 교사(3.22점)보다 좀 더 자신감이 높은 것으로 조사되었다.

여섯째, 사서 교사 경력이 짧을수록 교수법에 대한 자신감이 낮다. ‘가르치는 방식이 서툴러서 어떤 학생에게는 영향을 미치지 못한다’에 대해서 경력이 4년 미만인 사서 교사(2.63점)의 효능감 점수가 4년 이상인 사서 교사(1.64점)의 점수보다 높게 나타났다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

교육과 정보 환경 변화에 따라 학교도서관 교육의 중요성은 강조되고 있다. 특히 지난해 학교도서관 관련 법률과 시행령이 개정되며 모든 학교에 사서 교사 등의 인원을 의무 배치하는 것이 법제화되었다. 또한 교육부(2019) 역시 향후 학교도서관 인력으로 사서 교사를 최우선 배치하여 2030년까지 사서 교사 배치율을 50%로 확대한다는 내용을 담은 『제3차 학교도

서관진흥기본계획』을 발표한 바 있다. 이에 현시점의 학교도서관 운영에서 사서 교사가 자신의 역할을 이해하고 그에 맞는 역량을 갖춰 이를 자신 있게 발휘하는 것은 매우 절실한 과제이다. 이를 통해 학교도서관과 사서 교사가 교육적 위상을 확립하게 되고, 이는 다시 전 국민의 도서관에 대한 인식을 높이는 데 발판이 되기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 교육 경력이 만 3년 이상인 자를 대상으로 실시하는 1급 자격연수에 참여한 사서 교사 30명을 대상으로 효능감을 조사하였다. 그 결과 사서 교사는 수업 운영에 대한 개인 효능감, 불우 학생 지도 의지 및 문제 학생 지도 가능성 판단에 대한 개인 효능감, 동료 교사 및 학부모와의 갈등 관리에 대한 집단 효능감에 대한 인식이 높은 것으로 조사되었다. 그에 반해, 학생 지도에 있어 문제 학생의 원인 분석과 문제 학생 지도에 대한 개인 효능감과 어려운 내용 및 과목 지도에 대한 개인 효능감이 낮은 것으로 조사되었다. 또 관리자 및 교육청과의 갈등에 대한 집단 효능감이 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 교수법에 대한 사서 교사 효능감을 분석한 결과, 사서 교사들은 학생에 대한 교수법 방법 개선 노력에 대한 의지가 강하며, 학생 동기화와 교수 준비에 자신감이 강한 것으로 나타났다. 반면에 학습 기술이 부족하고, 다양한 교수법이 부족하다는 인식을 함께 가진 것으로 조사되었다. 사서 교사 효능감에 대해서 변인별로 평균 차를 보인 것은 출신 학부, 학력, 근무학교 규모, 근무경력 등이다. 먼저, 사범대학 출신자보다 비 사범대학 출신자의 교수법 효능감에 대한 신뢰가 높은 것으로 조사되었다. 사서 교사의 학력의 변인은 다양한 문항에서 평균 차를 나타냈다. 학부 졸업인 경우보다 대학원 수료 이상의 학력을 가진 경우에 문제 학생 및 불우 학생 지도에 대한 자신감과 열정이 높고 교수법에 대한 자신감이 강한 것으로 나타났다. 또한, 동료 및 학부모와의 갈등 해결에 대한 효능감도 높은 것으로 나타났다. 더불어 교수법에 대한 신뢰도 높은 것으로 조사되었다. 근무학교 규모에 따라서는 소규모 학교에 근무하는 사서 교사가 도전적인 동아리 활동 지도에 대한 효능감이 더 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 사서 교사 경력에 따라서는 경력이 짧을수록 교수법에 대한 자신감이 낮은 것을 알 수 있었다.

## 2. 제언

본 연구 결과 어려운 과목과 동아리 지도, 보다 전문적인 문제 학생 지도, 다양한 교수법에 대한 도전 정신을 함양할 수 있는 사서 교사 양성 교육 및 재교육이 필요한 것으로 나타났다. 또한, 체계적인 학교도서관 장학체계의 구축을 통한 사서 교사에 대한 안정적인 장학 활동이 절실함이 나타났다. 이를 토대로 사서 교사의 효능감 향상 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 사서 교사 양성과정에서 교직 이수 비율을 확대할 필요가 있다. 사서 교사는 사범대학을 통해 교사가 되기 위한 교육과정을 심도 있게 경험하고 임용되는 사례가 다른 교사 집단보다 극소수라는 특수성이 있다. 또한, 교직 이수를 통해 양성되는 사서 교사의 인원이 학부 인원의 10%에 불과하다. 그렇기에 사서 교사 양성 교육과정에서 예비 사서 교사를 위해 전문



화되고 밀도 있는 양성 교육이 이뤄지는 것이 현실적으로 어려울 수밖에 없다. 이는 신규 사서 교사가 교사로서 학교도서관 교육을 실시할 수 있는 충분한 준비가 되지 않은 채 학교도서관 현장에 투입되는 상황으로 이어진다. 현재 학교도서관을 위한 예비 사서 교사 수요가 폭증하는 것은 물론 학교도서관과 협력망을 구축하여 국가 및 공공도서관의 마을 서비스가 확대되는 상황이다. 이에 교육 당국에는 교직 이수를 통해 양성되는 사서 교사의 인원을 종전의 30~50% 수준으로 높이는 방안을 강구 할 필요가 있다. 더불어 학계에서도 우수한 예비 사서 교사를 양성하기 위한 교육과정 개편 노력을 병행하며 사서 교사 양성 인원 조정에 대해 교육 당국과 조율해 가려는 적극적인 움직임이 필요하다.

둘째, 사서 교사 직무 특성을 고려한 학교도서관 장학체계 확립 및 연수 제도 개선이 필요하다. 사서 교사와 학교도서관에 대한 장학체계가 마련되어 있지 못한 실정이다. 따라서 시·도교육청별로 교사 임용 전에 진행하는 연수에서 사서 교사를 위한 분반 연수가 이루어지지 않아 직무 수행에 필요한 전문성 향상에 제약을 받고 있다. 시·도교육청별로 한 해에 임용되는 사서 교사의 수가 적기 때문에 사서 교사는 교육 현장 적응을 위한 신규교사 연수 제도의 사각지대에 놓이고 있는 것이다. 임용 이후에도 다른 교과 교사의 경우에는 학교 내에 학년 및 교과 협의회 등이 구성되어 신규교사가 학교 현장에 적응해 갈 수 있게 할 다양한 방법이 마련되어 있지만, 사서 교사는 한 학교 내에 1명만이 배치되어있는 특수성으로 인해 직무 적응과정에서 발생하는 문제를 적절하게 해결할 방안이 없다. 특히 사서 교사 배치율이 7% 수준으로 매우 낮아 신규 사서 교사가 인근에 근무하는 선배 사서 교사로부터 동료 장학을 밀착해서 받기도 힘든 현실이다. 이에 지역별 사서 교사 협의회에서 비공식적으로 신규 사서 교사 근무학교를 방문하거나 유선 상담 등을 통해 신규 사서 교사의 적응을 돕고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 학교도서관 장학체계를 마련하여 임용 전 사서 교사 연수 방법을 개선하고, 임용 후 현장 적응에 필요한 연수를 일관성 있게 운영할 필요가 있다.

셋째, 사서 교사 스스로 대학원 진학 등을 통해 역량 개발을 위해 노력해야 한다. 사서 교사는 임용을 통해서 신분이 안정된 이후에도 자아실현과 학교도서관 발전을 위한 헌신이 필요하다. 이를 위해서는 사서 교사 개인의 노력과 함께 학계에서도 사서 교사가 대학원 진학을 통해 더욱 높은 수준의 학교도서관 교육을 실현해 갈 수 있도록 독려하여야 한다. 더불어 사서 교사가 학문적 역량을 보다 강화할 수 있게 할 수 있다고 믿는 매력적인 대학원 교육과정을 차츰 보강해가는 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구를 통해 사서 교사의 효능감 인식에 대한 현황을 분석하고 사서 교사 효능감에 영향을 주는 변인을 검증할 수 있었다. 이를 통해 학교도서관과 사서 교사의 교육적 역량을 한 단계 도약해 가는 데 발판이 될 수 있을 것이라 기대한다. 다만, 연구 대상이 2018년 1급 사서 교사 자격연수에 참여한 30명이고, 여교사와 국·공립학교 근무자로 편중되어 있어서 보다 보편적인 연구 성과를 발견하기 위해서는 향후 더 많은 사서 교사를 대상으로 한 후속 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 강영심, 황순영. 2005. 특수교사의 교사 효능감 수준 및 영향 요인 분석. 『특수교육학 연구』, 40(1): 305-320.
- 교육부. 2019. 『제3차 학교도서관진흥계획』. 세종: 교육부.
- 교육부. 2019. 『학교도서관 진흥 및 초·중등 독서·인문교육 내실화에 관한 연구』. 공주: 공주대학교.
- 법제처. [인용 2019. 4. 20.] <<http://www.law.go.kr>>
- 김아영. 2012. 교사 전문성 핵심요인으로서의 교사 효능감. 『교육심리연구』, 26(1): 63-84.
- 김아영, 김민정. 2002. 초등교사들의 교사 효능감과 학교 조직 풍토와의 관계. 『교육심리연구』, 16(3): 5-29.
- 류윤석. 2008. 유치원 교사의 교사 효능감 수준 분석. 『한국영유아보육학』, 52: 43-62.
- 목계연. 2015. 한국인 교사 효능감 측정 도구의 문항 개발. 『44차 국제한국어교육학회 추계학술발표논문집』, 2015년 10월 24일. 서울: 국민대학교, 81-94.
- 송기호. 2010. 사서 교사의 허약한 직업적존재감 실태와 출구에 대한 연구. 『한국도서관정보학회지』, 41(2): 317-337.
- 이현주 등. 2011. 중등교사의 배경변인과 사회심리적 변인이 교사효능감에 미치는 영향에 대한 다층분석. 『아시아교육연구』, 12(4): 95-124.
- 임성택. 2011. 『교사 효능감』. 서울: 강현출판사.
- 정은교, 안도희. 2018. 대학생의 진로통제소재 척도 타당화. 『진로교육연구』, 31(3): 63-82.
- 주동별. 2009. 교사 효능감의 개념, 측정, 효과, 영향 요인에 대한 연구 동향. 『수산해양교육연구』, 21(4): 489-498.
- Ash-Argyle, Ruth and Snunith Shoham. 2012. "Librarians' Leadership Efficacy, Training, and School Involvement: Collaboration between Teachers and School Librarians in Israel." *School Libraries Worldwide*, 18(1): 1-17.
- Ash-Argyle, Ruth and Snunith Shoham. 2014. "Professional self-efficacy and role perception of school librarians and their impact on the development of students' information literacy: an evidence-based study." *Journal of Information Literacy*, 8(2): 118-140.
- Australian School Library Association(ASLA). 2009. *Statement on Resource Based Learning and the Curriculum*. [cited 2019. 04. 17.] <<http://www.asla.org.au/policy/resource-based-learning-curriculum.aspx>>.
- Bandura, Albert and Nancy E. Adams. 1977. "Analysis of Self-Efficacy Theory of

- Behavioral Change.” *Cognitive Therapy and Research*, 1(4): 287–310.
- International Association of School Librarianship(IASL). *IASL Policy Statement on School Libraries*. 2003. [cited 2019. 4. 20].  
<<http://www.iasl-online.org/about/handbook/policysl.html>>
- IFLA and UNESCO. 1998. *School Library Manifesto*. [cited 2019. 4. 20].  
<<http://www.ifla.org/VII/s11/pubs/schoolmanif.htm>>
- Klassen, Robert et al. 2011. “Teacher Efficacy Research 1998-2009: Signs of Progress or Unfulfilled Promise?” *Educ Psychol Rev*, 23: 21-43.
- Farwell, Sybil. 1998. “Successful Models for Collaborative Planning.” *Knowledge Quest*, 26(2): 24-30.
- Russell, Shayne. 2002. “Teachers and Librarians: Collaborative Relationships.” *Teacher Librarian*, 29(5): 35-38.
- Korea Ministry of Government Legislation. [cited 2019. 4. 20].  
<<http://www.law.go.kr>>
- Kurz, Terri B. and Stephanie L. Knight. 2004. An Exploration of the Relationship among Teacher Efficacy, Collective Teacher Efficacy, and Goal Consensus. *Learning Environments Research* 7: 111-128.
- Ministry of Education. 2019. *The 3<sup>rd</sup> School Library Promotion Plan*. Sejong: Ministry of Education
- Ministry of Education and Kongju National University. 2019. *A Study on Promotion of School Libraries and Improvement of Humanities Education & Reading in the Elementary and Secondary School*. Kongju: Kongju National University.

국한문 참고문헌의 영문 표기

(English translation / Romanization of reference originally written in Korean)

- Im, Seong-Taek. *Teacher Efficacy*. Seoul: Ganghyen publishing.
- Jung, Eun-kyo and Ahn, Doe-hee. 2018. “Validations of Career Locus of Control Scale for University Students.” *The Journal of Career Education Research*, 31(3): 63-82.
- Ju, Dong-Beom. 2009. “Review of Researches in Concept, Measurement, Effect, and Influence Factor of Teacher Efficacy.” *JOURNAL OF FISHERIES AND MARINE SCIENCES EDUCATION*, 21(4): 489-498.

- Kang, Young-Sim and Soo-Young Hwang. 2005. "A Study on the level and the influencing factors of special education teachers' sense of efficacy." *Korean Journal of Special Education*, 40(1): 305-320.
- Kim, Ah-Young. 2012. "Teacher Efficacy: The Key Factor of Teacher Professionalism." *Korean Journal of Educational Psychology*, 26(1): 63-84.
- Kim, A-Yeong and Min-Jeong Kim. 2002. "Relationship between Teacher-Efficacy and Organizational Climate of School in Elementary School Teachers." *Korean Journal of Educational Psychology*, 16(3): 5-29.
- Lee, Hyun-Joo et. al. 2011. "Multi-level Analysis of the Effects of Secondary Teachers' Background and Socio-psychological Variables on Teachers' Teacher-  
efficacy." *Asian Journal of Education*, 12(4): 95-124.
- Mok, Kye-Yeon. 2015. "Development of Measurement Tools for Korean Teachers' Efficacy." *Proceeding of the 44<sup>th</sup> Annual Meeting of The International Association for Korean Language Education*. 2015. 10. 24. Seoul: Kookmin University, 81-94.
- Song, Gi-Ho. 2010. "A Study on the Status and Gates of Teacher Librarians' Frail Vocational Presence in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 41(2): 317-337.
- Yun-Sek, Ryu. 2008. "A Study on Level of Kindergarten Teacher's Efficacy." *Korea Journal of Child Care and Education*, 52: 43-62.