

논문

비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제 연구

- 목 차 -

- I. 문제의 제기
- II. 연구방법과 자료수집
- III. 비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제 분석
- IV. 학교도서관의 현장문제와 해결방안
- V. 결론



글·박정숙

I. 문제의 제기

영양교사 임용시험이 오는 11월 19일 실시된다. 이번에 치르는 영양교사 임용시험은 학교나 교육청 등의 소속으로 3년 이상 근무한 영양사, 식품위생직을 교사로 전환시키기 위한 특별시험으로서 선발 인원은 이미 배정된 1,712명이다. 이들은 지난 2월 교직이수 특별과정을 통해 영양교사 자격을 취득하였다.

내년부터 학교에서 교사로 근무하게 될 영양교사 임용에 관한 이야기이다. 일반 교과 교사가 부족한 상황에서 사서교사의 임용은 어려운 상황이라고 내내 말해왔던 교육부에서는 1,712명이라는 인원을 영양교사로 임용한다. 사서교사는 지난해 214명이 배정됐지만 실제로는 154명만 선발해 올해 배치됐다. 아직도 배치율은 2.7%에 불과하므로 사서교사는 절대 부족한 상황이다. 그러나 교육인적자원부 지식정보기반과 관계자는 “국회가 지금 사서교사냐, 일반직 사서냐를 놓고 논

* 구성고등학교 계약직 사서, 경기대학교 교육대학원 석사, jjung988@naver.com

란이 진행 중인 상황이어서 사서교사 중장기 임용계획을 세우는 게 무의미하다”고 말하고 있다.¹⁾

정규직 사서교사 배치가 부족한 이런 현실 속에서 비정규직 사서들이 학교도서관을 운영하고 있다. 비정규직 사서들은 경제적인 측면에서 적은 임금을 받고 있으며, 학교에서의 존재감은 말 그대로 비정규직 신분으로 근무하고 있다. 이러한 비정규직 사서들의 불안한 상황은 학교도서관의 현장문제로 직결되며, 더욱 큰 문제는 비정규직 사서들의 의욕감퇴다. 이미 비정규직 사서들 내부에서는 학교도서관에서 비정규직 사서로 근무한다는 것에 한계를 느낀다는 의견이 팽배하다. 그리고 이러한 비정규직 사서들의 위기의식은 학교도서관의 직접적 수혜자인 학생들에게 그 피해가 돌아가게 되어 있다.

사실 학교도서관의 현장 문제는 전공자가 아닌 이상 그 문제를 파악하기가 쉽지 않다. 더욱이 학교도서관과 비정규직 사서들에 대한 외부의 일부 왜곡된 인식, 즉 ‘학교도서관 일은 편한 것, 도서관이나 지키고 있는 편안한 사서’ 라는 고정된 시선은 학교도서관 발전을 저해하는 요소로 작용할 우려가 있다. 그러므로 비정규직 사서들이 학교도서관을 운영하는 경우가 많은 현 상황에서 그들이 인식한 학교도서관 문제가 무엇인지를 파악하는 것은 매우 중요한 일이다.

이 연구는 비정규직 사서들이 인식하고 있는 학교도서관 현장의 문제점이 무엇인지를 밝히고, 학교도서관 업무 수행을 위한 그들의 신분적 한계나 능력의 문제는 무엇인지를 밝힘으로써 학교도서관 현장발전에 기여하고자 하는 목적으로 수행되었다. 필자의 연구가 학교도서관 발전을 위하여, 그리고 학교도서관의 비정규직 사서 인력으로는 학교도서관의 장기적인 발전을 기대하기 어렵다는 것을 알리는데 도움이 되기를 바란다.

II. 연구방법과 자료수집

본 연구는 비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장 문제를 알아보기 위하여 문헌연구와 실증적 연구 그리고 비정규직 사서와의 면담을 병행하였다. 설문지의 배부 및 수집은 2005년 1월 3일부터 2005년 2월 6일까지 5주간 실시하였다. 설문 조사지를 경기도 학교도서관 사서협의회 수원 지역 간담회 때 연구자가 직접 배부하였으며, ‘학교도서관 사서’ 카페를 통해 메일을 보내어 설문지를 받았다. 총 100부중 75부(75%)가 회수되었으며, 자료처리 과정 중에서 전체문항에 대한 응답

1) <한국교육신문> 2006년 9월 5일 기사에서 발췌.

이 다 이루어지지 않은 설문지 3부를 제외하고 72부(72%)를 연구 자료로 사용하였다.
응답자의 일반적 배경을 보면 다음의 <표 1>에 나타난 것과 같다.

1. 응답자의 일반적 배경

<표 1> 일반적 배경

구분	내용	표집수(%)	계(%)
성 별	남	1(1.3)	72(100)
	여	71(98.6)	
연 령	20~25세	11(15.2)	72(100)
	26~30세	23(31.9)	
	31~40세	28(38.8)	
	40~50세	9(12.5)	
	50세 이상	1(1.3)	
교사의 결혼여부	미혼	36(50)	72(100)
	기혼	36(50)	
교사 경력	1년 미만	18(25)	72(100)
	1~3년 미만	27(37.5)	
	3~5년 미만	23(31.9)	
	5~10년 미만	4(5.5)	
	10년 이상	0(0.0)	
사서 자격증 취득 경로	사서교육원	7(9.7)	72(100)
	전문대졸	24(33.3)	
	대졸	37(51.3)	
	대학원졸	4(5.5)	
자격증 (중복체크)	준사서	29(25)	116(100)
	2급정사서	45(38.7)	
	1급정사서	1(0.8)	
	사서실기교사	26(22.4)	
	사서교사	15(12.9)	
근무지	초등학교	42(58.3)	72(100)
	중학교	18(25)	
	고등학교	12(16.6)	

응답자의 일반적 배경을 살펴보면, 비정규직 사서로 근무하는 절대 다수가 26~40세의 여자이다. 또한 절반이 5년 미만의 학교 근무 경력을 가지고 있으며, 전문대 졸업과 대학교 졸업자가 다수이다. 또한 2급 정사서와 준사서의 자격을 갖추고 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제 분석

본 연구에서는 비정규직 사서의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 백분율을 산출하였다. 또한 학교도서관 현장문제점 정도를 알아보기 위해 문항별 빈도분석을 실시하여 평균과 백분율을 구하여 순위를 매겼다. 순위가 높을수록 학교도서관 현장문제점을 비정규직 사서가 높게 인식하고 있음을 의미한다. 본 연구의 핵심을 이루고 있는 비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제에 관한 문항은 5점 척도(Five-point scale)를 이용하여 분석하였다. 그 형태는 매우문제(5점), 조금문제(4점), 보통(3점), 별로문제 없음(2점), 전혀 문제없음(1점)이며, 5점 척도의 평균수치가 높을수록 비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제에 관한 문제점 수준이 높은 것으로 해석한다. 또한 설문지 문항 결과를 제시한 후, 2005년 1월 19일에 이루어졌던 비정규직 사서와의 면담내용을 추려내어 문항과 관련된 면담자료를 인용하였다. 비정규직 사서들의 면담내용을 제시함으로써 학교도서관의 현장문제점을 현실감 있게 알리고자 하였다.

1. 교수학습

〈표 2〉 ‘교수학습에 관한 문제점’ 문항별 순위

	문 항	평균(순위)
1-4	도서관 활용수업에 참여하는 것	3.40(1)
1-3	교사가 아닌 직분에서 도서관 이용수업을 하는 것	3.31(2)
1-2	부정적인 행동으로 사서의 주의를 끄는 학생을 지도하는 것	2.93(3)
1-1	도서관 이용지도를 하는 것	2.50(4)

교수학습에 관한 문제점에서 ‘도서관 활용수업에 참여하는 것’이 3.40으로 문제점의 정도가 높았으며, 다음은 ‘교사가 아닌 직분에서 도서관 이용수업을 하는 것’으로 3.31을 나타내어 문제점에 정도가 높은 것으로 나타났다.

교수학습에 관한 비정규직 사서의 말을 인용한다.

“교사들은 도서관 활용수업이라고 하면 단지 도서관에서 책읽기 정도나 도서관에서 영화를 보는 것으로 도서

관 활용수업이 다 인줄 압니다. 학생들이 도서관에서 책을 마구 꺼내 놓고 난리를 쳐도 담당교사가 있기에 저로서는 그 학생을 지적하기가 곤란합니다. 도서관에서 수업하는 교사들이 교권침해를 받는다고 생각할 수 있기에 도서관 활용 수업 시 저는 조용히 지켜보는 것이 제 할 일이 되더라고요.”²⁾

이와 같은 결과를 통하여 비정규직 사서가 교사의 역할인 도서관 활용수업과 도서관 이용수업을 어려워하는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 교사의 직분이 아니기에 수업이라는 활동이 비정규직 사서에게는 부담으로 작용하고 있는 것이다. 또한 학생지도와 도서관 이용지도는 현재 개인적으로 또는 비공식적으로 사서가 교사의 역할을 수행하고 있다는 것을 알 수 있다.

2. 도서관 운영

〈표 3〉 ‘도서관 운영에 관한 문제점’ 문항별 순위

	문항	평균(순위)
2-10	학생들의 도서 도난 방지를 관리하는 것	4.01(1)
2-8	사서의 부재 시 대체될 수 있는 인력이 없는 것	3.85(2)
2-1	도서관 활성화 프로그램이 부족한 것	3.78(3)
2-12	학교에서 배운 이론과 현장의 실체가 같지 않는 것	3.76(4)
2-9	연체도서를 회수하는 것	3.74(5)
2-6	도서관 운영 프로그램 진행에 필요한 교재, 교구가 부족한 것	3.61(6)
2-4	도서의 관리 및 장서 점검에 많은 시간이 소모되는 것	3.38(7)
2-11	전임자에게 업무를 인수인계 받는 것	3.32(8)
2-13	라벨링 작업, 분류번호, 복본도서의 多 등등 장서의 문제점이 있는 것	3.17(9)
2-7	학교의 여러 가지 행사 때문에 학생들이 도서관을 이용하지 못하는 것	3.10(10)
2-3	도서관 운영의 기준을 사서 스스로 정하는 것	3.08(11)
2-2	여러 학급이 동시에 도서관 활용수업을 하려 할 때 조절하는 것	3.03(12)
2-5	도서관에 관련되지 않은 행사준비로 많은 시간을 보내는 것	2.72(13)

‘도서관 운영’ 문제의 문항별 문제점 정도의 순위에서는 ‘학생들의 도서 도난 방지를 관리하는 것’이 4.01로 문제점 정도가 높았으며, 다음은 ‘사서의 부재 시 대체될 수 있는 인력이 없는 것’이 3.85였다.

2) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 K초등학교 G비정규직 사서와의 면담.

학교도서관 운영에 관한 비정규직 사서의 말을 인용한다.

“사서의 경우 이직률이 높다고 할 수 있죠. 그래서 매달, 아니면 매년 사서가 바뀌는 경우가 있어요. 체계적인 매뉴얼이나 도서관 운영편람이 없는 경우에는 사서마다 개성이나 업무기준이 달라서 매번 바뀌는 규정이 있어요. 아이들이 ‘왜 저번 사서선생님은 이렇게 안했는데 선생님은 이렇게 하세요?’ 라고 말하곤 해요. 업무의 일관성이 없다는 것은 많은 문제점을 야기할 수 있어요.”³⁾

“비정규직 사서에 대한 연수가 없어요. 더 공부하고 싶지만 공부할 곳이 없어요. 그나마 교육청에서 여름방학 연수를 해주어서 다행이다 싶어 연수를 가고 싶는데 우리학교 교장선생님은 도서관에 제가 없으면 큰 일인 줄 알아요. 연수나 사서모임이 있으면 참석하고 싶는데 교장선생님이 허락을 하지 않으셔서 못 가는 경우가 많아요.”⁴⁾

이와 같은 결과를 통하여 비정규직 사서가 교사가 아닌 입장에서 학교도서관을 운영하고 관리하는 것에 어려움을 느끼고 있다는 것을 알 수 있으며, 전담인력의 부재로 인한 도서관운영의 문제점이 있다는 것을 알 수 있다.

3. 비정규직 사서의 능력개발

〈표 4〉 ‘비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점’ 문항별 순위

	문 항	평균(순위)
3-1	재교육을 할 수 있는 기회가 부족한 것	4.56(1)
3-3	정기적이고 단계적인 재교육 기회가 없는 것	4.43(2)
3-5	사서교사로서의 비전이 보이지 않는 것	4.42(3)
3-9	자기 개발 시간(진학, 연수 참여 등)이 부족한 것	4.14(4)
3-8	사서 자신에게 교육적으로 도움이 되는 인적모델이 없는 것	4.07(5)
3-10	사서의 철학과 개성이 무시되어 개인의 능력이 발휘되지 못하는 것	4.06(6)
3-11	학교도서관 첫 근무 시 신입 사서교사 연수를 받지 못하는 것	4.01(7)
3-2	한정된 시간에 과다한 업무부과로 정신적, 육체적 스트레스가 쌓이는 것	3.89(8)
3-6	타 학교 사서간의 정보교환 및 상담이 이루어지지 않는 것	3.61(9)
3-7	휴식 및 자기 건강관리 시간이 부족한 것	3.61(9)
3-4	자신의 뚜렷한 교육관과 전문적 직업의식이 부족한 것	3.19(10)

3) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 T고등학교 J비정규직 사서와의 면담.

4) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 H초등학교 K비정규직 사서와의 면담.

‘비정규직 사서의 능력개발’에 관한 문항별 문제점 정도의 순위에서는 ‘재교육을 할 수 있는 기회가 부족한 것’이 4.56으로 문제점 정도가 높았으며, 다음은 ‘정기적이고 단계적인 재교육 기회가 없는 것’이 4.43으로 두 번째로 문제점의 정도가 높았다.

비정규직 사서의 능력개발에 관한 면담내용을 인용한다.

“지금 열심히 일한다고 해도 학교에서 사서인건비 예산이 없으면 당장이라도 그만뒀야하는 것이 저희들이죠. 열심히 일한다고 해도 이런 불안한 상황에서 근무하는 것은 참 어려운 점이 많아요. 제가 2년 동안 근무한 학교에서 가족처럼 일하고 교장선생님께서도 제 능력을 인정해주셔서 열심히 일했지만 사서지원교 선정이 되지 않아서 예산지원이 안되니까 그만뒀야하는 상황이 되더라고요. 더구나 그 학교는 저소득층 자녀들이 많이 다니는 학교라서 도서관의 중요성 더 큰 학교였지만 교장선생님도 어찌할 수 없어 하더라고요.”⁵⁾

“학교에 처음 근무를 하게 되면 사실 학교에서 배운 것 가지고는 처음에는 아무것도 모르겠어요. 또한 학교라는 시스템도 모르는 상황이구요. 그런데 사서자격증 하나가지고서 학교에 들어간 것이지만 어느 정도의 기본 연수가 꼭 필요하다고 생각합니다. 어느 직장이든 신입교육이 있는 상황인데, 교육현장에서 특히 아이들을 대하는 사서입장에서 제대로 된 교육도 없이 현장에 노출되는 것은 사서 자신이나 아이들에게 더 나아가서 문헌정보학에 피해가 가는 상황이죠.”⁶⁾

이와 같은 결과를 통해 알 수 있는 것은 비정규직 사서들이 재교육에 대한 필요성을 절실히 느끼고 있다는 점이다. 그러나 현장에서 사서들의 재교육은 거의 이루어지지 않고 있으며 사서들 간의 정보교환 또한 이루어지지 않는 것에 문제점을 느끼고 있음을 알 수 있다.

4. 학교 제도

‘학교제도’의 문항별 문제점 정도의 순위에서는 ‘정규직 사서교사 임용이 적게 이루어지는 것’이 4.79로 문제점 정도가 높았으며, 다음은 ‘행정소속인지 교사소속인지 소속감이 확실하지 않는 것’이 4.72로 두 번째로 문제점의 정도가 높았다. 학교제도의 문제는 모두 4점보다 높았기에 비정규직 사서가 학교도서관 현장에서 느끼고 있는 학교제도의 문제는 매우 크다고 볼 수 있다.

5) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 C초등학교 J비정규직 사서와의 면담.

6) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 U초등학교 P비정규직 사서와의 면담.

〈표 5〉 ‘학교제도의 문제점’ 문항별 순위

	문항	평균(순위)
4-13	정규직 사서교사의 임용이 적게 이루어지는 것	4.79(1)
4-8	행정 소속인지 교사 소속인지 소속감이 확실하지 않는 것	4.72(2)
4-7	책임은 주어져면서 권리가 인정되지 않는 것	4.67(3)
4-1	업무량에 비해 정당한 보수를 받지 못하는 점	4.57(4)
4-6	비정규직 사서에 대해 결재권이 없는 것 (비정규직 영양사는 결재권이 있음)	4.57(4)
4-11	학교 예산 부족 시 사서를 고용하지 않는 것	4.57(4)
4-3	학교 도서관에 대해 정부가 행정 및 재정적 지원을 미비하게 하는 것	4.51(5)
4-10	경력을 인정해 주지 않는 것	4.38(6)
4-12	방학 중 도서관에서 혼자 근무하는 것	4.36(7)
4-9	업무수행 시 성과를 인정해주지 않는 것	4.36(7)
4-4	도서관 전담인력이 계속 바뀌어서 운영의 통일성이 없는 것	4.26(8)
4-2	예산 부족으로 인하여 도서관 지원이 부족한 것	4.14(9)
4-5	실적 위주의 업무를 수행하는 것	4.06(10)

학교제도에 관한 비정규직 사서의 말을 인용한다.

“우리 학교는 제가 오기 전에 사서가 많이 바뀌었나봐요. 아무래도 일을 하는 스타일이 있으니깐 그리고 사서가 바로바로 대체된 것이 아니라 사서가 도서관을 운영하다가 학부모 도우미분들이 운영하다가 도서관 아이들이 운영하다 그래서인지 도서관이 엉망입니다. 그런데 문제는 이런 문제가 제 눈에만 보인다는 것이지요. 곁에서 볼 때 도서관은 정리만 잘 되어 있으면 잘 돌아간다는 생각을 가지고 있어서겠죠. 도서관 전담인력이 자주 바뀌면 도서관이 운영의 통일성이 없어지므로 결국 학교도서관의 운영의 차질과 예산 낭비가 반복되고 있는 상황이에요.”⁷⁾

“교육청에서 우수교사 표창이 있었어요. 우리학교가 도서관이 잘 되어서 담당선생님 앞으로 우수교사 표창이 나왔는데, 담당선생님이 실질적으로 하나도 한 것이 없어서인지 저에게 “선생님한테 상을 줄려고 교육청에 전화해 봤는데 비정규직은 안 된다고 하네”라고 미안해 했어요. 저는 괜찮다고 말씀드렸지만 정말 마음이 안 좋아요. 비정규직이지만 일과 책임은 다 주어져면서 성과는 인정받지 못하는 현실에 마음이 아프고 일할 맛이 사라집니다.”⁸⁾

이와 같은 결과를 통해 비정규직 사서들은 비정규직 신분이기에 고용불안을 느끼고 있으며, 학교에서 근무하고 있지만 소속감을 느끼고 있지 못하고 있다. 또한 학교도서관에서 일을 하고 있지만 경력과 능력을 인정받지 못하고 있어서 업무에서의 보람을 느끼기 어렵다는 것을 알 수 있다.

7) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 K초등학교 K비정규직 사서와의 면담.

8) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 K초등학교 K비정규직 사서와의 면담.

5. 학교장과의 갈등관계

〈표 6〉 ‘학교장과의 갈등관계의 문제점’ 문항별 순위

	문항	평균(순위)
5-1	비정규직 사서가 수행한 일에 대한 학교장의 평가가 부족한 것	3.96(1)
5-5	보여주기식 도서관 운영을 하는 것	3.96(1)
5-6	도서관 업무에 관련된 요구사항이 관철되지 못하는 것	3.72(2)
5-7	학교장과 의사소통 및 협력이 원활하지 못한 것	3.65(3)
5-3	학교장이 도서관 문제점을 알리고 하지 않는 것	3.53(4)
5-9	서류 중심의 보고서 제출을 중시하는 것	3.46(5)
5-2	학교장과의 학교도서관 운영방식이 다른 것	3.43(6)
5-8	도서 분실 시 사서에게 책임을 요구하는 것	3.39(7)
5-4	도서관에서 발생한 사고를 일반적으로 사서에게 책임을 묻는 것	3.35(8)
5-10	학교장의 도서관 인식 부족으로 사서에게 무리한 요구를 하는 것 (빈번한 장서점검, 빠른 장비작업, 도서관 이사 등)	3.35(8)

‘학교장과의 갈등관계’의 문제의 문항별 문제 정도의 순위에서는 ‘비정규직 사서가 수행한 일에 대한 학교장의 평가가 부족한 것’, ‘보여주기식 도서관 운영을 하는 것’이 각각 3.96으로 나타났다.

학교장과의 갈등관계 관한 비정규직 사서의 말을 인용한다.

“교장선생님이나 교감선생님께서서는 제가 그냥 도서관만 지키고 있다고 생각하세요. 공문 작성의 경우 제가 실질적으로 작성은 다하지만 담당선생님께서 직접 결재를 하시기 때문에 제가 얼마나 일을 하시는지 잘 모르는 경우가 많아요. 아마 그래서 관리자분이 사서가 정말 하는 일 없이 놓고 있다고 생각하는 것도 한편으로 이해가 가요.”⁹⁾

“새로 도서관을 짓는데 도서관 건물은 도서관 전용 건물이 아니예요. 교실을 짓는 거나 다름없어요. 분명 도서관 용도인데……. 저는 교감 선생님께 가서 도서관으로 사용하려면 문제가 많다고 말씀드렸어요. 그런데 교감 선생님께서는 상관없다고 하시면서 그건 나중에 다시 건물 리모델링 하면 된다고 합니다. 정말 예산 낭비하는 것이 눈에 보여요.”¹⁰⁾

9) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 U중학교 J비정규직 사서와의 면담.

10) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 S중등학교 P비정규직 사서와의 면담.

이와 같은 결과를 통해 학교장의 잘못된 인식으로 인해 비정규직 사서들은 도서관 운영에 많은 문제점을 느끼고 있음을 알 수 있다. 또한 비정규직 사서와 학교장과의 의견소통이 원활하게 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

6. 도서관 담당교사와의 갈등관계

〈표 7〉 ‘도서관 담당교사와의 갈등관계의 문제점’ 문항별 순위

	문항	평균(순위)
6-3	실질적 업무는 사서가 했지만 성과는 담당교사에게 주어지는 것	4.26(1)
6-1	담당교사와 업무분담이 적절하지 않는 것	3.51(2)
6-7	담당교사가 도서관 문제를 귀찮아하고 어려워해서 해결하지 않으려고 하는 것(교사 무사안일주의)	3.44(3)
6-6	전문가인 사서의 조언을 구하지 않고 담당교사가 도서관 업무를 처리하는 것	3.17(4)
6-2	담당교사와 도서관 운영에 이견이 있는 것	3.15(5)
6-4	사서가 도서관에 필요한 물품을 요구했지만 담당교사에 의해서 거부되는 것	2.79(6)
6-5	담당교사가 도서관을 자신의 제2교실로 사용하는 것	2.61(7)

‘도서관 담당교사와의 갈등관계’의 문항별 문제점 정도의 순위에서는 ‘실질적 업무는 사서가 했지만 성과는 담당교사에게 주어지는 것’이 4.26으로 문제점의 정도가 높았으며 다음은 ‘담당교사와 업무분담이 적절하지 않는 것’이 3.51이었다.

도서관 담당교사와의 갈등관계 관한 비정규직 사서의 말을 인용한다.

“도서관 리모델링을 하는데 저에게 의견 한마디 물어보지 않고 담당교사가 다 알아서 했습니다. 물론 경험도 많고 잘하시겠지만 저를 전문가로 인정하지 않고 잡다한 일만 시켰습니다. 리모델링하는데 물건 옮기고 책 정리하고 청소하는 것은 내 몫이고 서가배치부터 동선까지 담당선생님이 다 하셨습니다. 정말 무시당한 느낌이었어요.”¹¹⁾

“하루는 도서관 행사를 하고 싶는데 계획서를 담당선생님께 드렸어요. 담당선생님께서 계획서를 보시더니 ‘자신이 요즘 너무 바쁘고 관스레 일 만들지 마세요.’라고 말하시더라고요. 담당선생님께서 달가워하시지 않아

11) 2005년 1월 19일. S중학교 도서관에서 K초등학교 G비정규직 사서와의 면담.

서 그때부터 도서관에서 행사를 하고 싶어도 조심스러워지더라고요. 이런 사실은 모르시고 교감선생님은 다른 학교와 비교하면서 '우리학교도 도서관 활성화를 해야 하지 않겠냐'고 저에게 말씀하시더라고요."¹²⁾

이와 같은 결과를 통해 비정규직 사서와 가장 밀접하게 관련이 있는 도서관 담당교사와의 갈등에 문제가 있음을 알 수 있다. 결국 비정규직 사서들이 느끼는 큰 문제는 일을 해도 인정을 제대로 못 받고 있는 것에 어려움을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다.

IV. 학교도서관의 현장문제와 해결방안

1. 비정규직 사서로서의 문제

〈표 8〉 학교도서관에서 비정규직 사서로 근무하면서 가장 큰 문제점

	문항	응답지수(%)
1	교수학습에 관한 문제점	4(5.5)
2	도서관 운영에 관한 문제점	12(16.6)
3	비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점	23(31.9)
4	학교제도의 문제점	19(26.3)
5	도서관 시설·설비의 문제점	2(2.7)
6	학교장과의 갈등관계의 문제점	3(4.1)
7	도서관 담당교사와의 갈등관계 문제점	4(5.5)
8	동료교사의 갈등관계의 문제점	1(1.3)
9	학부모 도우미와의 갈등관계의 문제점	2(2.7)
10	학생과의 갈등관계 문제점	2(2.7)

비정규직 사서가 학교도서관에 현장에서 느낀 문제점 중에 가장 큰 문제점이라고 느낀 문항은 '비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점'으로 23명(31.9%)이 응답했다. 다음은 '학교제도의 문제점'으로 19명(26.3%)이 응답했다. 이 결과로 보아 비정규직 사서들이 능력개발에 많은 문제점을 인식하고 있으며 능력개발의 필요성을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 그 이유는 비정

12) 2005년 1월 19일, S중학교 도서관에서 H중학교 K비정규직 사서와의 면담.

규직 사서의 능력을 개발 할 수 있는 재교육이 비정규직이라는 고용체계로 인해 정기적인 재교육의 기회가 없기 때문이라고 할 수 있다. 또한 비정규직 사서로서 근무하면서 학교제도의 한계에 문제점을 느끼고 있으며, 도서관운영에 문제점을 느끼는 것을 알 수 있다.

2. 학교도서관 현장문제 해결을 위한 방법

〈표 9〉 학교도서관 현장문제 해결을 위한 가장 중요한 방법

	문 항	응답자수(%)
1	학교도서관 전담인력(정식사서교사)의 배치	36(49.9)
2	비정규직 사서의 고용안정 해결	22(30.6)
3	각종 교육 및 연수 기회 확대	1(1.3)
4	학교장의 학교도서관에 관한 인식변화	3(4.1)
5	학교 및 교육기관, 정부의 적극적인 학교도서관 활성화 대책	7(9.7)
6	비정규직 사서의 자질 향상	1(1.3)
7	행정직 사서의 배치	0(0)
8	학교도서관의 예산 확대	2(2.7)

학교도서관 현장문제 해결을 위한 가장 중요한 방법 중 ‘학교도서관 전담인력(정식사서교사)의 배치’에 관한 응답자수가 36명(49.9%)으로 가장 많았다. 다음은 22명(30.6%)이 응답한 ‘비정규직 사서의 고용안정 해결’이라는 문항이었다. 이 문항으로 비정규직 사서들은 ‘학교도서관 전담인력의 배치’를 학교도서관 현장문제 해결이라고 생각하며 또한 자신들이 처해있는 고용의 안전이 학교도서관 현장문제를 해결하는 것이라고 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

3. 학교도서관의 인력

학교도서관의 단기적, 장기적 효과를 위해 ‘정식사서교사’의 인력이 필요하다고 64명(88.8%)의 응답이 있었다. 나머지 8명(11%)의 응답은 ‘행정직 사서’ 6(8.3%)명, ‘비정규직 사서’ 2명(2.7%)으로 낮은 응답률을 보이고 있다. ‘담당교사, 학부모도우미, 도서관 학생’은 어떤 식으로든 학교도서관의 전담인력이 될 수 없음을 알 수 있다.

〈표 10〉 학교도서관의 단기적, 장기적 효과를 위한 인력

	문항	응답자수(%)
1	정식 사서교사	64(88.8)
2	행정직 사서	6(8.3)
3	비정규직 사서	2(2.7)
4	담당교사	0(0)
5	학부모 도우미	0(0)
6	도서반 학생	0(0)

이 결과를 통해 비정규직 사서가 바라는 학교도서관 전담인력은 정식 사서교사라는 것을 알 수 있다. 학교도서관에서 비정규직 사서로서 근무하면서 느끼는 한계와 어려움 그리고 문제점들의 해결은 정식 사서교사의 배치로 해결될 수 있을 것으로 보고 있다. 또한 학교도서관의 발전을 위해 정식 사서교사의 배치만이 학교도서관의 효과를 가장 극대화 할 수 있는 것이다.

V. 결론

비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제의 문제점 정도를 중심으로 규명한 본 연구의 결과를 통해 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 비정규직 사서가 인식한 학교도서관의 문제로는 ① 재교육의 기회가 전혀 없는 ‘비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점’, ② 학교도서관 현장에서 직접적으로 제도의 한계점을 느끼는 ‘학교제도의 문제점’, ③ 비정규직 사서로서 일하는데 직접적으로 한계를 느끼는 ‘도서관 운영에 관한 문제점’의 순으로 나타났다.

둘째, 학교도서관에서 비정규직 사서가 인식한 학교제도의 문제점은 ‘정규직 사서교사의 임용이 적게 이루어지는 것’이 가장 많이 지적되었다. 그 이유는 정규직 사서교사의 임용이 적게 이루어지므로 인해 비정규직 사서들이 학교도서관에 비전과 희망을 가지지 못하기 때문이다. 다음으로는 비정규직 사서의 능력개발에 관한 문제점으로 ‘재교육을 받을 수 있는 기회가 부족한 것’이다. 이 결과 비정규직 사서들 스스로가 능력부족을 느끼고 이와 함께 능력개발을 원하

고 있음을 알 수 있다. 다음으로는 도서관 운영에 관한 문제점에서 ‘학생들의 도서 도난 방지를 관리하는 것’으로 나타났다.

셋째, 학교도서관 현장문제 해결을 위한 가장 중요한 방법을 알아 본 결과 과반수가 ‘학교도서관 전담 인력(정식사서교사)의 배치’를 꼽았다. 그 이유는 복합적이겠지만 비정규직 사서로서의 한계 상황을 피부로 느끼고 있으며, 학교도서관의 발전을 위해서는 학교도서관 전담 인력(정식사서교사)의 배치가 가장 우선적으로 해결되어야 할 문제라고 하였다. 그 다음은 ‘비정규직 사서의 고용안정 해결’이었다.

넷째, 학교도서관의 단기적, 장기적 효과를 위해서는 ‘정식 사서교사’가 필요하다고 답했다. 현장에서 근무하는 비정규직 사서들 중에 대부분이 사서교사 자격증¹³⁾이 없음에도 불구하고 학교도서관에는 정식 사서교사가 있어야 한다는 생각을 하고 있다는 것은 매우 의미있는 결과이다. 학교도서관에는 사서교사가 아닌 다른 대체인력은 오히려 학교도서관의 발전을 저해하는 요인이 될 수 있으며, 학교도서관 활성화와 발전을 위해서는 전담인력인 사서교사가 꼭 필요하다는 것을 알 수 있다. ㉞

13) 설문지 응답자 중 사서교사 자격증을 가지고 있는 비정규직 사서는 72명중 17명으로 12.9%를 차지하고 있다.