

## 2006 년 3 월 초안 발췌문: 평생교육: 원칙과 최상의 실천

Jana Varlejs  
IFLA 사서직 평생교육분과

### 도입

도서관과 정보기관이 대중에게 제공하는 서비스의 질은 직원의 전문성에 의존한다. 계속되는 사회 요구의 변화, 변화하는 기술, 전문지식의 성장은 정보 종사자들이 진행과정에 맞춰 자신의 이해를 확장시키고 기술을 발전시킬 것을 요구한다. 1994 년 IFLA/UNESCO 공공도서관 선언문에 명시되었듯이<<http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/eng.htm>>:

사서는 이용자와 자원간의 적극적인 매개자이다. 사서의 전문교육과 평생교육은 충분한 서비스를 보장하기 위해 필수적이다.

충분한 서비스는 준비가 잘 되고 계속 학습하고 있는 직원에 달려있기 때문에, 진행중인 교육 기회의 질은 중요한 문제이다. 이 문서는 도서관 직원의 고품질 평생교육을 보장하기 위한 원칙들을 설명한다. 이것은 회원들의 자원과 IFLA 의 소규모 프로젝트 지원으로 IFLA 사서직 평생교육분과를 대신해서 개발되었다.

### 기본 원칙

개인, 고용기관, 전문협회, 도서관/정보 교육 프로그램은 평생교육에 관한 책임을 공유한다. 인적자원과 전문성 윤리강령은 도서관/정보 서비스 직원이 계속되는 학습 기회에 접근하여 이를 이용할 수 있도록 하는 의무를 인지해야 한다.

최상의 실천은 다음을 요구한다:

1. 정기적인 학습요구평가
2. 넓은 범위의 공식/비공식 학습 기회; 기초에서 고급까지의 주제를 포괄하도록 설계된 모듈에서 확인된 요구를 충족하는 형식 선택의 공식적 제공.
3. 성인 평생교육에 전문성을 가진 직원 평생교육 관리자의 조직적인 기여와 리더십.
4. 평생교육과 자원에 관한 정보의 폭넓은 유포와 자세한 기술.
5. 확인된 요구에 따른 학습 목적을 포함하는 평생교육 활동의 설계; 교수 설계와 학습 이론의 원칙 준수; 전문지식과 강의능력에 근거한 강사 선발; 훈련과 피드백의 처리.
6. 개인 학습참여의 일관적인 문서화와 고용과 승진 결정에 있어서 평생교육 인식.
7. 공공도서관 서비스: 개발을 위한 IFLA/UNESCO 안내서 <http://www.ifla.org/VII/s8/proj/publ97.pdf> 에 명시되어 있듯이, 직원 개발을 위해 최소한 0.5-1.0%의 기관 예산 할당.
8. 워크샵, 협의회, 현직 연수, 다른 교육활동의 참여와 비공식 학습 프로젝트를 위해 약 10%의 근무시간 제공.
9. 평생교육과 직원개발 프로그램의 평가.
10. 평생교육의 실태를 평가하고 평생 교육과 직원개발 프로그램의 효율성과 성과를 조사하는 연구.

아래는 각 원칙에 대한 연구 전문(全文)에 포함된 관련연구와 토론내용을 요약한 것이다.

1. 최상의 실천은 조직의 목적과 목표에 따라 개별 직원과 관리에 대한 정기적인 성과기반의 학습요구평가를 필요로 한다. 업무현장이 사회봉사를 위한 잠재성을 성취하고자 한다면, 전문성 개발은 또한 개인적인 성장과 개선은 물론 전문성의 성장과 개선을 위해 가능해야 한다. 따라서, 개인, 기관, 그리고 전문협회는 모두 학습요구의 정기적인 평가에 대한 책임을 이수해야 한다.
2. 최상의 실천은 평생교육 프로그램이나 현직연수와 개발을 책임지고 있는 자들이 광범위한 활동을 할 수 있도록 하고, 확인된 학습요구에 따른 결과물을 개발할 것을 요구한다. 형식과

수준은 다양한 학습 방식과 기초에서 고급 요구를 포괄할 수 있도록 다양해야 한다. 문화적, 언어적 다양성과 시간-장소 제약은 고려되어야 한다. 전문 장서, 멘토링, 코칭과 같은 학습자원들은 업무장소에서 이용 가능해야 하고, 개인은 개인의 평생교육 일정을 기획하고 실행하기 위한 안내에 접근할 수 있어야 한다.

3. 최상의 실천은 행정적인 기여; 평생교육에 관해서 직원과 기관 모두에게 기대되는 것을 상세히 설명한 공식 정책들; 행정적 지원과 프로그램을 기획/이행하는 전문성을 겸비한 직원개발 책임자를 요구한다.
4. 최상의 실천은 학습포털, 평생교육 정보센터, 전자 토론 목록, 그리고 과정, 교육제품, 협의회, 다양한 통로를 이용하여 쉽게 널리 배포될 수 있는 다른 학습 기회에 대한 정보원으로서의 안내를 요구한다. 학습자와 적합한 자원은 정보센터의 국제적인 연계와 자문기능을 통해서 연결될 수 있어야 한다. 교육활동은 요구되는 사전 지식, 정보와 커뮤니케이션 기술로의 접근, 기대되는 성과, 비용 등의 측면에서 정확하게 기술되어야 한다.
5. 최상의 실천은 공식적인 평생교육이 훌륭한 강사이자 그 분야의 전문가에 의해 제공될 것을 요구한다. 평생교육 시스템은 강사양성의 기회를 제공해야 한다. 고용주는 직원이 학습한 것을 활용할 수 있도록 장려하는 환경을 조성해야 한다.
6. 최상의 실천은 공식적인 평생교육 학습자들의 참여가 (예를 들면, IACET 의 평생교육부서를 통하여) 증명되고 기록되어야 함을 요구한다. 개인은 그들의 공식/비공식 학습을 문서화한 포트폴리오를 만들도록 장려되어야 한다. 고용주는 인사결정을 내릴 때 기술과 지식을 개발하기 위한 직원의 노력을 고려해야 한다.
7. 최상의 실천은 기관의 인사 예산의 충분한 비율이 직원 개발에 할당되어야 함을 요구한다. 얼마나 “충분”할 것인가는 주어진 상황에서 요구와 환경의 범위에 따라 다양할 것이다. 직원 개발 비용이 일관적으로 항목화되지 않아온 경우, 인사 예산의 2%가 적합할 것이다.
8. 최상의 실천은 고용주가 직원에게 그들의 업무와 관련된 협의회와 워크샵에 참여할 수 있도록 유급휴가를 제공하고, 업무시간의 일부를 학습에 투자할 수 있도록 허가할 것을 요구한다. 최소한 근무시간의 10%는 할당될 필요가 있을 것이다.
9. 최상의 실천은 평생교육 제공자가 평생교육 행사의 끝맺음으로 학습자로부터 피드백을 받을 것뿐만 아니라, 적어도 평생교육이 실무에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 결정하기 위한 정기적인 후속평가를 수행할 것을 요구한다. 평가의 결과는 앞으로의 평생교육 제공을 개선하기 위해 이용되어야 하고, 또한 요구평가에 고려되어야 한다. 기관이나 조직내 평생교육 프로그램은 또한 그들의 운영과 효과성의 정기적인 평가를 요구한다.
10. 최상의 실천은 참여하는 기관들의 품질평가에 맞추어 직원 개발의 최상의 실천에 관한 정기적인 벤치마킹 조사가 있어야 함을 요구한다. 그러한 조사는 효과적인 평생교육의 이해와 이행을 향상시켜야 하고, 그것에 소비되는 자원을 정당화 할 것이다. 그러한 조사의 수행은 국제적 기관의 단면으로부터 협력과 지원을 받아야 하고, 결과는 널리 공유되어야 한다.