

커뮤니티 통역사의 역량 강화를 위한 교육과정 제안: 결혼이민자 통번역서비스 전담인력 사례연구*

이지은 · 장애리 · 허지운
(이화여대)

1. 서론

커뮤니티 통역은 체류 및 거주 국가의 언어를 구사할 수 없는 이주민의 공공서비스 접근에 중요한 역할을 하며 커뮤니티 통역제도의 발전 정도는 선진 다문화사회의 지표로 볼 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때 국내 커뮤니티 통역서비스가 아직 걸음마 단계라 할 수 있는 것은 다문화사회 정책의 일환으로 외국인과 다문화가족을 위한 언어지원이 시작되었으나 아직 체계적인 통역 교육을 받은 전문 인력보다는 그렇지 않은 비전문 인력이 서비스의 상당 부분을 담당하고 있는 현실 때문이다(강지혜 2009; 이지은 2013; 이지은 외 2014b).

커뮤니티 통역의 제공과 통역 품질은 이주민의 공공서비스 접근과 생활의 질, 나아가 인권 및 법률적인 권리 뿐 아니라 보건 복지와의 긴밀한 관계가 있

* 본 논문은 한국건강가정진흥원의 연구비 지원을 받아 수행한 연구임.

다(이지은 2015: 97). 커뮤니티 통역이 이주민 개인의 삶과 이해관계에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 이유에서 국제회의의 통역보다 커뮤니티 통역이 더 높은 정확성을 요구하기도 한다(이지은 2015: 97). 같은 이유로 커뮤니티 통역사의 교육과 자격 인증을 통한 통역서비스 품질 확보는 중요한 연구문제였다. 국내 연구자들도 커뮤니티 통역의 품질 및 통역사의 전문성 제고를 위하여 전문 통역 교육기관과 협력체계를 구축하여 커뮤니티 통역 교육 과정을 운영하고 체계적인 교육과 인증제도를 통한 커뮤니티 통역 품질 관리 및 전문인력 양성의 필요성을 강조해왔다(류현주 2006; 이지은 2013; 이지은 외 2014c).

2009년부터 시작된 여성가족부의 결혼이민자 통번역서비스 사업은 선진 다문화사회의 커뮤니티 통역서비스 제도와 격차가 있지만 결혼이민자의 사회 적응과 정착 및 건강한 다문화가족 생활 영위와 관련된 생활 밀착형 언어지원 서비스로 일상생활뿐 아니라 교육, 의료, 법률 영역에 이르기까지 광범위한 통번역서비스를 제공하는 대표적인 커뮤니티 통역서비스이다(이지은 외 2014a). 일정 요건을 갖춘 결혼이민자 출신 통번역전담인력(이하 ‘전담인력’)이 각 지역 다문화가족지원센터에 통번역지원사로 불리는 상근 인력으로 배치되어 통번역 및 정보제공을 포함한 이주민 지원서비스를 담당하고 있다. 국내 이주민을 위한 다른 유사서비스가 통역과 상담 및 정보제공을 구분하지 않는 데 비해 결혼이민자 통번역서비스는 ‘통번역’을 명시한다는 점이 커뮤니티 통역제도의 발전 가능성을 시사한다(이지은 외 2014b: 175).¹⁾

그러나 커뮤니티 통역 서비스와 제도 발전을 위해 교육을 통한 전문성 제고가 중요함에도 불구하고 전문 통번역 교육의 여건이 아직은 조성되지 않은 상태이다. 다문화가족지원센터의 상근 종사자는 다문화가족지원법에 의거하여 전문인력으로서 갖추어야 할 학·석사 이상의 학력, 실무경력 및 자격증이 요구된다.²⁾ 이에 비해 실제 다문화가족지원서비스 전달에 있어 언어적 매개라는 중

1) 본고에서 사용한 커뮤니티 통역사라는 명칭은 통역과 번역을 포괄한다고 볼 수 있다. 커뮤니티 통번역사라는 명칭을 사용하지 않은 이유는 본 연구 대상인 전담인력의 업무 비중 가운데 번역은 6%에 불과하며(한국건강가정진흥원 2015: 15), 번역업무를 수행하지 않는 전담인력도 일부 있기 때문이다. 이 때문에 현재 전담인력 교육내용에서도 통역교육 비중이 훨씬 높고 제안한 교육과정에서도 통역교육 비중이 번역에 비해 높다.

요한 역할을 하는 통번역전담인력에 대해서는 법적으로나 지침상으로 전문인력으로서의 자격요건을 명시하지 않고 있다.³⁾ 이는 전담인력의 전문성 부족 문제를 해결하기 위해 극복해야 할 가장 큰 과제이다. 전담인력의 통번역능력을 가늠할 수 있는 한국어능력은 개인 편차가 크고 TOPIK 4급⁴⁾에 미치지 못하는 인력이 적지 않다. 비록 결혼이민자와 다문화가족의 서비스 만족도는 높은 편이고,⁵⁾ 전담인력의 전문성 자기평가 결과 4.15점으로 매우 강한 자신감을 갖고 있는 것으로 나타났지만(이지은 외 2014a: 189-190) 중급 수준의 한국어로는 일상 대화가 가능한 정도의 구사력 수준밖에 되지 않기 때문에 정확한 메시지 전달이 중요한 상담통역을 포함하여 전문분야에 해당하는 의료통역, 사법통역에서는 어려움을 겪을 수밖에 없다. 전담인력들이 전문분야 통번역에 대해 자신감이 부족하고 통역보다 번역을 더 부담스러워하는 것은 이들의 이중 언어능력을 고려할 때 당연한 결과이다(이지은 외 2014a: 190 참조).

국내 다문화 관련 전문인력은 충분한 연구에 근거하여 개발된 체계적인 전문교육과정이 아닌 단기 양성과정을 통해 배출하여 전문성이 취약하다(민무숙 외 2009: 136). 이하 3절에서 본격적으로 살펴보겠지만 전담인력의 교육현황도 마찬가지다.⁶⁾ 비록 전담인력이 성공한 이주여성의 본보기가 되나 이들이 누구

- 2) 다문화가족지원센터의 센터장, 팀장, 다문화가족사례관리사는 사회복지학, 가정학, 여성학, 상담학을 포함한 관련학과 학위 소지자이어야 하며, 상담전문인력의 경우 가족상담(치료)학, 가족(복지)학, (임상)심리학, 교육학, 사회복지학 등 전공자로 소정의 실무경력을 갖추어야 한다(여성가족부 2015: 27-29).
- 3) 현재 통번역전담인력의 지원 자격은 고졸 이상의 학력, 한국어능력(TOPIK) 3급 이상, 체류경력 2년 이상을 기본으로 한다(여성가족부 2015: 220).
- 4) 한국어능력평가시험(TOPIK)의 등급별 평가 기준에 따르면 최저 1급부터 최고 6급까지 구분되는데 4급은 공공시설 이용, 사회관계 유지에 필요한 언어수행, 일반 업무수행, 평이한 신문 기사 이해, 일반적인 사회적·추상적 소재 이해 및 사용, 자주 사용되는 관용 표현 이해 및 사용, 한국 사회·문화 관련 내용 이해 및 사용이 가능한 수준을 가리킨다
(<http://www.topik.go.kr/usr/cmm/subLocation.do?menuSeq=2110101#none>).
- 5) 2014년 통번역서비스 사업결과보고서에 의하면 이용자의 서비스 만족도는 평균 4.71점(5점 기준)이다(한국건강가정진흥원 2015: 32).
- 6) 여성가족부의 결혼이민자 통번역서비스 사업 원년부터 중앙관리기관으로 한국외대 다문화교육원이 교육을 포함한 사업 전반을 담당해오다 2014년부터 한국건강가정진흥원이 중앙관리기관을 맡고 한국외대 다문화교육원은 통번역 전담인력 교육을 담당

나 신뢰할 수 있는 통번역서비스를 제공하기에는 기본역량이 부족하다는 것을 굳이 통번역전문가가 아니더라도 쉽게 알 수 있다(민무숙 외 2009: 136). 게다가 이주민 지원자, 옹호자라는 기대 역할 때문에 이들 전담인력들은 통역사로서 정체성에도 혼란이 있어 이들의 직무윤리와 역할 정립에 대한 논의 및 연구가 필요하다(이지은 2015).

또한 최근에는 다문화가족지원센터 이용자 대상에 외국인 근로자와 유학생, 난민 등 외국인 가족도 포함되는 등 서비스 대상과 영역이 확대되고 있으며(여성가족부 2015: 118), 결혼이민자 유입의 증가세가 완화되는 상황 속에서 그동안 결혼이민자와 다문화가족에게 서비스를 제공해왔던 통번역서비스 사업은 이제 전문성 강화를 통해 질적 발전을 꾀해야 하는 기로에 섰다. 이러한 중대한 시점에서 결혼이민자 통번역서비스 사업의 품질을 좌우하는 전담인력의 직무역량을 강화함으로써 보다 나은 통번역서비스 제공이 가능하도록 하자는 취지로 본 연구는 전담인력 역량강화를 위한 적절한 직무교육과정을 제안한다. 선행연구(이지은 외 2014a; 2014c)를 통해 전담인력과 관리자들의 교육과정에 대한 피드백을 어느 정도 얻을 수 있었지만 전담인력의 역량강화를 위한 교육과정을 개발하기 위해서는 보다 구체적인 자료 수집과 문헌연구가 필요하여 본 연구를 수행하게 된 것이다.

먼저 다음 소절에서 커뮤니티 통역교육 관련 선행연구를 간단히 검토하고 이어서 본 연구 대상인 결혼이민자 통번역서비스 전담인력의 통역교육 내용과 방법에 대해 비판적으로 분석한 후 교육과정을 제안하고자 한다. 다만 지면 관계상 본고에서는 전체 직무교육과정 개발 내용 중 통번역 전문역량 강화와 관계된 내용에 한정하여 논의한다.

2. 커뮤니티 통역 교육 관련 선행연구

해외에서는 커뮤니티 통역서비스의 품질 관리를 위해 교육이 필수적이라는 데에 어느 정도 공감대가 형성되었고, 그 결과 약식 교육에서부터 사법통역이

나 의료통역과 같은 직업교육, 한 걸음 나아가 학위과정과 연계된 전문 커뮤니티 통역 교육 등 다양한 형태의 교육이 이루어지고 있다(Corsellis 2008; Hertog 2010; Ozolins 2010; Mikkelson 2014 참조). 커뮤니티 통역교육과 관련하여 시장 수요에 대처하기 위한 직업훈련이 필요하다는 시각과 체계적인 교육과 전문성을 간과할 수 없기 때문에 전문교육이 필요하다는 시각이 공존한다(Pérez and Wilson 2011: 245; Mikkelson 2014: 13-14). 본 연구는 전담인력에 대한 직무교육을 위한 것이라는 점에서 장기적인 학위과정이 아닌, 단기 직업훈련의 성격을 띠며, 프리랜서가 아닌 인하우스 커뮤니티 통역사, 즉 다문화가족지원센터의 상근 통번역전담인력이라는 맥락 요소를 전제로 한다.

커뮤니티 통역 교육과정 개발에 먼저 고려해야 할 요소는 교육의 주체와 교육 기간, 학습자 수준, 예산 등 여러 가지가 있지만(Ertl and Pöllabauer 2010; 이지은 2013),⁷⁾ 무엇보다 학습 목표를 설정하고 사회·제도적 맥락을 총체적으로 고려하며 업계와 학계 등 기관 외부의 목소리를 목표 설정에 반영하여 교육 과정을 개발해야 한다(Kelly 2005; 이지은 외 2014d: 54-55). 또한 학습자들의 필요를 무시한 일방적인 하향전달식 교육과정 개발은 만족스러운 결과를 얻기 힘들기 때문에 학습자의 이력과 요구를 파악하여 교육과정을 설계해야 한다. 다양한 내·외부적 요소를 고려하여 교수자원을 포함한 교육 내용의 구체적인 틀을 마련하고 세부적인 학습사항을 결정하는 수순을 밟아 커뮤니티 통역교육 과정을 설계할 수 있다.

커뮤니티 통역교육 관련 선행연구를 분석한 결과, 핵심적인 교육 내용을 다음과 같이 도출할 수 있다. 코셀리스(Corsellis 2005: 158)가 제시한 아래 커뮤니티 통역 교육의 다섯 개 영역이 커뮤니티 통역에 필요한 지식과 기술에 해당한다.

- ① 공공서비스 분야 이해
- ② 이중언어 용어
- ③ 통번역 기술
- ④ 모범적 관행을 위한 윤리 가이드라인

www.kci.go.kr

7) 교육과정은 특정 교육시스템 내에서 의도하는 목적을 달성하고 학습 요구를 충족시키기 위한 아이디어와 활동의 총체 및 그 전달을 뜻한다(Kearns 2012: 13).

⑤ 지속적인 자기개발 및 전문성 개발

커뮤니티 통역의 핵심 영역으로 통역학자 또는 통역교육자들이 꼽는 영역은 명칭과 구성의 차이는 있지만 대동소이하다. 스웨덴의 커뮤니티 통역교육의 내용을 살펴보면 언어 유창성과 이중언어 전문 용어 교육 외에 통역기술과 통역의 윤리적, 심리적 측면에 대한 이해, 관련 분야 주제 지식, 통역 언어 관련 해당 국가의 사회, 정치, 문화, 노무 등에 대한 이해를 갖추기 위한 교육이 중심이 된다(Niska 2005: 60-61).

한편 헤일(Hale 2007: 177-178)은 아래와 같이 세부 항목을 제안한다.

- 통역사로서의 업무와 관련된 이슈에 대한 지식: 커뮤니티 통역사의 역할과 윤리적 요구사항에 대한 이해
- 언어 능력: 2개 언어에 대한 문법, 의미, 화용적 지식.
- 청취/이해 능력: 적극적으로 듣고 이와 동시에 텍스트를 분석함으로써 전체 의미와 의도를 파악할 수 있는 능력.
- 기억력: 단기 기억, 장기 기억 능력
- 대중연설 능력: 대중 앞에서 전달력 있게 말할 수 있는 능력
- 노트테이킹 기술: 기억력을 보조하고 내용의 완결성을 높이기 위해 언제, 어떻게 노트해야 하는지를 이해
- 통역 기술: 순차/동시/시역⁸⁾
- 관리 능력: 개입이 언제 필요한지 판단하고 적절한 방식으로 개입할 수 있는 능력, 통역 상황을 조정하고 통제할 수 있는 능력
- 맥락과 주제에 대한 이해: 다양한 세팅 및 자주 다루는 분야에 대한 배경지식
- 통역이 이루어지는 기관의 목표가 무엇인지, 그곳에서 이루어지는 담화의 목적이 무엇인지에 대한 이해
- 문화 간 차이에 대한 인식
- 통역 관련 이론 지식: 언어학, 사회언어학, 화용론, 담화 분석, 번역 이론 등

8) 일방향 순차통역보다 양방향 대화통역이 주를 이루는 커뮤니티 통역의 특성상 커뮤니티 통역 교육에서는 대화통역 방식의 짧은 순차통역, 그리고 담화관리와 문화중재자로서의 통역사의 역할이 일반적인 국제회의의 통역 교육에서보다 부각된다.

그러나 언어 능력, 청취/이해 능력, 기억력, 대중연설 능력, 노트테이킹 기술이 모두 통역기술의 하위 요소이며 관리능력 역시 통역기술에 속한다고 할 수 있어 코셀리스(Corsellis 2005)가 제시한 상위 범주의 다섯 가지가 커뮤니티 통역사에게 필요한 지식과 자질을 잘 요약해준다고 평가할 수 있다.

커뮤니티 통역 교육이 효과적으로 이루어지기 위해서는 이해, 언어 변환, 전달이라는 통역의 각 단계별로 통역사에게 요구되는 지식과 기술을 먼저 제시하고, 통역 교육에 기본적으로 필요한 이론, 그리고 해당 이론을 다양한 기술 개발에 연계하기 위한 연습방법을 제안하는 것이 바람직하다. 교육 내용과 더불어 교수방법도 커뮤니티 통역 연구에서 다루지고 있다(Hale 2008: 179-182; Rudvin and Tomassini 2011: 91-93). 여기에서는 블렌디드 러닝(blended learning) 교수법에 대해서만 간단히 언급하겠다. 온라인과 오프라인 교육이 혼합된 블렌디드 러닝 교수법은 해외 의료통역과 사법통역을 포함한 커뮤니티 통역 교육에서 쉽게 찾아볼 수 있다(Tymczynska 2009; Braun & Slater 2014; Brooke Townsley 2014 개인교신). 온라인 교육을 포함한 새로운 교수법을 활용함으로써 제한된 교육시간을 최대한 활용하고 지속적인 학습을 통한 자기개발 및 전문성 향상 기회를 제공해준다면 교육 효과를 높일 수 있을 것이다. 특히 플립러닝(flipped learning)방식을 통해 수업 전 온라인 선행 학습을 한 뒤 오프라인 수업에서는 실습 및 토론 위주의 학습활동을 전개하는 교수방식이 효과적인 수업 시간 사용과 상호작용 기반의 수업에 유용하다는 점에서 본 단기교육 과정에 적용할 만하다(이지은 외 2015: 125).

3. 통번역 전담인력을 위한 교육과정 개발 사례

3.1 기존의 교육과정 개요

결혼이민자 통번역서비스 사업 인력으로 추천 선발된 전담인력은 직무 투입 전 신규양성교육과 업무 개시 후 보수교육을 지속적으로 받게 된다. 신규양성교육은 신규 채용자를 대상으로 한 4박 5일(총 50시간)의 집합교육⁹⁾이며 여

9) 결혼이민자 통번역서비스 사업의 신규양성 및 보수교육에서 사용되는 ‘집합교육’이라

기서 전문성평가 기준을 통과한 인력은 각 지역의 다문화가족지원센터에 배치되어 근무를 하면서 정기적인 연례 보수교육을 받게 된다(이지은 외 2014c: 163). 신규와 보수 교육은 크게 통번역 이론과 실습 중심의 ‘통번역 영역’, 한국어 구사능력 제고를 목적으로 하는 ‘한국어 영역’, 업무 상 필요한 정보 및 배경 지식 확충을 위한 ‘기타 영역’으로 나누어 교육되고 있다. 본고는 그 중 통번역 영역을 중심으로 기존의 교육과정과 교육요구 분석을 토대로 새로운 교육과정을 제안하고자 한다.

3.1.1 신규양성교육

신규양성교육은 결혼이민자 통번역서비스 사업에 대한 이해 도모와 함께 기본 소양과 직무 능력 향상을 목적으로 이루어지는 교육과정이다. 신규양성교육에서 진행되는 통번역 교육은 통역과 번역의 이론 교육 및 실습이 주요 교육 내용으로 교육 시수는 2009년 신규양성교육 초기의 총 7시간에서 현재의 16시간으로 꾸준히 증가하였다.¹⁰⁾ 그렇지만 통번역전담인력 양성을 목적으로 하는 통번역 교육 시수로는 여전히 부족할 뿐 아니라 교육 내용의 측면에서도 그동안 제기되었던 학습자들의 요구가 효과적으로 반영되었다고 보기 어렵다. 그 이유는 아래 <표 1>에 제시된 신규양성교육 중 통번역 영역의 구체적인 교과목을 보면 알 수 있다.

<표 1> 결혼이민자 통번역서비스 사업 신규양성교육 중 통번역 영역의 세부 교육 내용

영역	시수	세부 교육 내용 (과목 시수)
통번역 영역	16시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 커뮤니티 통번역의 이해 (2) ● 통번역의 이론과 실제 (2) ● 통번역사의 윤리 (2) ● 언어권별 통번역 연습 (2)

는 용어는 오프라인 교육, 즉 면대면 교육방식을 말한다.

10) 이렇듯 통번역 영역의 교육 시수가 꾸준히 증가한 배경은 통번역전담인력들의 통번역 교육 특히 통번역 실습 증가에 대한 요구가 지속적으로 제기되었기 때문이다(이지은 외 2014c: 172).

	<ul style="list-style-type: none"> ● 언어권별 통번역 실습 (4) ● 다문화 상담통역의 이해 (2) ● 의료 통역의 이해 (2)
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

통번역 영역의 세부 교육 과목 중 통역과 번역의 실습 과목(언어권별 통번역 실습과 언어권별 통번역 연습)은 총 6시간이며 나머지 과목은 모두 통번역 이론 과목으로 총 10시간이다. 한국어 능력을 포함한 직무 적합성의 사전 평가 등 일련의 과정을 거쳐 선발된 신규 통번역전담인력들은 신규양성교육 이수 직후 바로 현장 직무에 투입되기 때문에 업무에 대해 이해하고 곧바로 실무에 활용할 수 있는 실습 중심의 직무교육이 절실히 필요하다. 그러나 통번역 실습 교육은 통번역을 합쳐 총 6시간밖에 되지 않아 통번역 영역에 대한 교육 시수 증가가 실제적인 통번역 역량 증진에 효과적이었는지 의문이다. 또한 시간표상의 과목 안배가 일반적으로 개괄적인 과목에서 전문적인 과목으로, 일반 이론 과목에서 실습 중심 과목으로 순차적으로 전개되는 것이 통번역 교육과정의 일반적인 패턴임에도 불구하고 본 논문에는 제시하지 않았지만 신규양성교육의 일정표를 보면 이론과 실습 과목이 일정한 체계 없이 뒤섞여 있어 난이도 조절과 학습 효율 면에서 개선의 여지가 눈에 띈다. 따라서 새롭게 제안될 신규양성교육에서는 난이도에 따라 과목을 순차적으로 안배하고, 통번역 이론과 실습이 상호 시너지 효과를 창출할 수 있도록 과목을 설계하며, 직무교육으로서의 목적에 부합할 수 있도록 이론 중심 과목을 축소하고 업무 적용에 실제적으로 도움이 되는 통번역 실습 중심으로 교육 내용이 구성되도록 개편될 필요가 있다. 또한 신규양성교육 후 전담인력을 대상으로 이루어지는 평가에 있어서도 본 연구를 통해 드러난 기존 평가 과정의 문제점을 개선하여 적절한 평가 내용 구성 및 합리적인 평가 방식 도입을 통해 평가의 타당성과 신뢰성을 제고할 필요가 있다(이지은 외 2014c: 171-172 참조).

3.1.2 보수교육

통번역전담인력들은 직무를 시작하는 해부터 정기적인 보수교육을 받는다. 보수교육은 집합교육과 온라인 교육으로 구분된다. 집합교육은 연 3회 실시되

며 같은 언어권 혹은 권역별 통·번역 실습을 중심으로 진행되는 ‘권역·언어·실습’ 교육과 이론 중심의 기타 과목을 전체 수업으로 실시하는 ‘전체·수준·이론’ 교육으로 구분된다. 집합교육을 보완하기 위한 방안으로 상시 온라인 교육이 진행되는데 윤리, 이론, 금융 등의 기타과목뿐만 아니라 통번역 실습 과목과 한국어 교육 과목도 온라인으로 제공된다. 온라인 통번역 실습 과목의 경우 실습 이라기보다는 강의와 간단한 개인 통번역 연습이 결합된 형태로 상호작용이나 피드백이 없는 강의자 중심의 일방향 강의이다. 집합교육이나 온라인 교육 모두 학습자들의 통번역 실습에 대한 요구가 지속적으로 제기되고 있지만 한국어 및 기타 영역의 수업 비중이 여전히 높아 통번역 실습 시간은 여전히 부족하다 (이지은 외 2014c: 172 참조). 현행 보수교육의 주요 내용을 영역별로 정리하면 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 2015년 보수교육 세부 교육 내용(여성가족부 2015: 222)

권역·언어·실습	● 통번역사의 윤리, 각 언어권 통번역실습 등
전체·수준·이론	● 영역별 법률·상담, 상담윤리·문화·한국어교육 등
온라인 교육	● 한국어·통번역·사회복지 등
공개슈퍼비전	● 우수사례공유를 통한 전문가 슈퍼비전

2015년 기준 보수교육의 집합교육 및 온라인 교육 시수 배정은 아래 <표 3>과 같다. 1년차 전담인력들은 가장 많은 시수인 총 60시간의 보수교육을 받고, 2년차는 50시간, 3년차는 40시간, 4년차 이상은 15시간으로 연차가 올라갈수록 교육 시수가 줄어드는 구조이며, 4년차 이상은 온라인 교육이 면제된다. 현재 보수교육은 권역·언어별로 실습수업을 진행하고는 있지만 능력이나 연차별 수업을 별도로 시행하는 것은 아니고 연차가 올라감에 따라 시수 조정만 있을 뿐이어서 학습자의 요구에 따라 개선이 필요한 부분이다.

〈표 3〉 2015년 보수교육 연차별 교육 시수(여성가족부 2015:213)

연차	집합교육			온라인 교육	총 교육 시수
	권역·언어·실습		전체·수준·이론 및 공개수퍼비전		
	3월	8월		10월	
4년차 이상	5시간	5시간	5시간	-	15시간
3년차	5시간	5시간	10시간	20시간	40시간
2년차	5시간	5시간	10시간	30시간	50시간
1년차	10시간	10시간	10시간	30시간	60시간

3.2 기존 교육 현황 및 요구 분석

본 절에서는 기존의 통번역전담인력을 대상으로 진행된 신규와 보수교육 과정 중 통번역 교육 현황 및 요구에 대해 교재분석 및 면접조사를 바탕으로 집중적으로 분석하고자 한다. 우선 교육 현황 분석을 위해 신규 및 보수교육에서 통번역 교육에 사용된 집합교육 교재 및 온라인 강의를 분석하였다. 교재는 결혼이민자 통번역서비스 사업의 중앙관리기관인 한국건강가정진흥원을 통해 제공받았으며, 2015년도 신규양성교육 교재(PPT 등 강의자료집) 및 2013년도 보수교육 집합교육 서면 교재와 2015년도 보수교육 온라인 강의 내용을 주요 분석 대상으로 삼았다.¹¹⁾ 면접조사는 2015년 4월 한 달 간 서울 경기 지역 소재 다문화가족지원센터 소속 통번역전담인력 17명과 관리자 7명을 대상으로 한국어로 실시하였다. 면접 참가 전담인력의 통번역 언어는 베트남어, 중국어, 필리핀어, 일본어, 몽골어, 캄보디아어이며, 센터 근무 경력은 1년에서 6년 사이이다. 본 면접조사는 이지은 외(2014c)에서 조사된 내용을 참고하여 신규양성 및 보수교육에 관한 보다 구체적이고 심층적인 정보를 수집하고 전담인력의 구체적인 교육 요구사항을 파악하기 위해 수행하였다.

11) 연구진은 교육 현황 분석을 위해 교재 분석 외에 실제 교육 현장 참관을 포함하여 결혼이민자 통번역서비스 사업의 중앙교육기관인 한국 외대 다문화교육원 담당자 및 교강사진과의 인터뷰 및 교육 현장 참관이 허락되지 않아 부득이 교재 분석에 의존하여 교육 현황을 분석하게 되었고, 분석 결과가 제한적일 수 있음을 밝혀둔다. 온라인 강의는 www.danuriedu.kr 사이트 접속 후 전담인력 대상 동영상 강의 내용을 분석하였다.

우선 교재 분석을 통해 확인된 가장 큰 문제점은 앞서 지적한 과도한 이론 중심 교육이라는 점 외에 과목 간 내용 중복이다. 신규양성교육에서 다루는 이론 과목의 내용이 석사과정에서 다루는 수준 이상이기 때문에 통역전문가가 아닌 이들이 상당히 어렵게 느낄 수 있고 무엇보다 통번역 일반 이론이 여러 수업에서 중복 강의되는 것을 확인할 수 있다. 통번역 이론을 처음 접하는 전담인력을 대상으로 한 직무교육이기에 이론 교육 내용의 범위가 기본적인 핵심 이론으로 한정될 수밖에 없는데도 이론 과목이 필요 이상으로 많이 배정되어 있어 결국 강의 내용 중복으로 이어지는 것이다. 특히 통역 윤리는 일반적인 통번역 이론 과목 외에 상담과 의료 통역 과목에서도 반복적으로 소개되고 있는데, 교육 내용을 보면 의료와 상담통역 상황에 특화된 윤리 기준이라기보다는 일반적인 추상적인 통역 윤리에 가깝고, 일부 과목에서는 전담인력의 현실 상황과는 동떨어진 국제회의통역사 기준의 윤리 규정을 소개하여 전담인력들이 이론 수업에서 배운 내용을 토대로 다문화가족 지원 업무에 곧바로 투입될 수 있도록 통번역 실무를 이해하고 현장에 적용하는 데 한계가 있다.

궁극적으로 이러한 문제점을 야기하는 근본 원인은 바로 전담인력 대상 통번역 교육에 대한 컨트롤 타워의 부재에 있다고 판단된다. 만약 교육의 관리 주체가 신규와 보수 교육에 대한 명확한 목적과 그에 따른 교육 체계의 확립을 통해 각 과목의 내용을 안배하고 담당 교강사에게 강의 구성에 대한 가이드라인을 제공하였다면 지금과 같은 필요 이상의 이론 과목 개설 및 내용 중복 문제는 발생하지 않을 것이다. 관리 부재의 문제점은 보수교육의 온라인 통번역 이론 강의에서도 여실히 드러난다. 온라인 통번역 이론 강의는 10개 언어권을 대상으로 하며 각 언어권별로 강사와 교육 내용이 상이하다. 이러한 체계는 각 언어권별 특화된 주의사항 및 표현 등을 알 수 있어 실무 적용에 효과적일 수 있으나 교육의 효율성 측면에서는 언어권별로 내용의 통일성이 결여되어 공통적으로 학습해야 할 사항들이 일부 언어권에서는 누락되는 등 강사 개인의 특성과 강의 내용 구성에 따라 내용의 편차가 발생하는 문제점이 나타난다. 따라서 전담인력의 교육을 담당하는 기관은 신규와 보수교육의 명확한 교육 목적에 따라 과목을 안배하고 난이도를 조절하며, 과목 간 내용 중복이 아닌 시너지를 창출할 수 있는 방향으로 교육 체계를 확립할 필요가 있다.

교재 분석을 통해 파악된 또 다른 문제점은 교육 내용의 실무 연계성 부족

이다. 통번역 이론 과목의 경우 일반 통번역은 물론이고 전담인력이 수행하는 커뮤니티 통번역 관련 이론 과목에서도 현재 통번역학계에서 일반적으로 커뮤니티 통역의 범주로 논의되고 있는 의료와 법률 통역에 한정하여 개괄적으로 소개하고 있을 뿐, 정작 전담인력이 의료와 법률보다 훨씬 더 많은 비중으로 수행하는 상담과 교육 통역 등은 이론 및 실습 교육에 제대로 반영되지 않아 전담인력 업무의 특수성이 충분히 반영된 강의라고 보기 어렵다.¹²⁾

보수 집합교육 과정의 번역 실습 과목의 경우에도 실제 전담인력 번역 업무 가운데 빈도가 높지 않고 정보 밀도가 높은 신문 기사 유형의 실습 지문이 많이 사용되는 것으로 확인되었다. 또한 모국어 번역 지문의 경우, 한국어에서 모국어로 번역된 지문이 사용되어 학습자는 어색하게 번역된 모국어 지문을 다시 한국어로 번역해야 하는 문제점이 드러났다. 이러한 번역 실습방식은 지문의 내용뿐 아니라 유형 측면에서 모두 실무와 거리가 있으며 당연히 의도한 교육 효과를 기대하기 어렵다.

통역 지문의 경우 일반적으로 사전에 지문을 공개하지 않는 통역 실습의 특성 때문인지 교재에 수록되어 있지 않은 경우가 많았는데, 일부 수록된 내용을 보면 전담인력이 수행하는 대화체가 아닌 설명문 유형의 지문이 주로 활용되고 있어 실무 연계성 강화를 위해서는 실제 통역 사례 중심의 대화체 지문을 작성하여 활용하는 것이 효과적이라고 판단된다.

교재 분석을 통해 통번역 교육과 관련하여 파악된 문제점(과도한 이론 중심의 통번역 교육, 종합적인 관리 부재에 따른 비효율적인 과목 안배와 강의 내용 중복, 실무와의 낮은 연계성으로 인한 교육 효율성 저하 등)을 집중적으로 해소 및 보완하는 방향으로 교육과정을 개편할 필요가 있겠다.

이와 같은 연구결과는 면접조사에서도 일관된 진술로 뒷받침되어 교육과정 개선 필요성이 더욱 부각되었다. 이진은 외(2014c)의 연구결과와 유사한 의견도 나왔지만 본 연구에서 보다 구체적 교육 관련 요구사항을 파악할 수 있었다. 이진은 외(2014c: 172)의 면접조사에서는 언어권별 실습 시간의 만족도가 높기에

12) 한국건강가정진흥원이 발행한 2014년 결혼이민자 통번역서비스 사업 결과보고서에 따르면 통번역서비스 빈도가 가장 높은 분야는 센터 프로그램 안내 통역 등을 포함하는 센터지원이 33%, 교육 32%, 일상생활 23%, 법률 6%, 의료 4%, 기타 2% 순이다(한국건강가정진흥원 2015: 15).

이론 수업 비중을 줄이고 실습 시간을 추가로 확보해야 하며, 특히 통번역 실습 수업이 의료 뿐 아니라 법률 분야로도 확대되어야 한다는 강한 요구가 있었다. 반면 교양 위주의 온라인 수업은 학습효과가 떨어진다는 점과 연례평가 실시 시점, 실제 통번역 수행환경이 반영되지 않는 시험 방식, 피드백 부재 등에 대한 강한 불만이 표출된 바 있다(이지은 외 2014c: 168-174). 또한 전반적인 교육방식 면에서는 교재 내용 및 강의 시 교수자가 사용하는 언어의 난이도가 지나치게 높고, 교육 내용의 실무 연계성이 떨어지며, 교재를 사전에 배포하지 않아 학습효과가 떨어진다는 점이 언급되었다(이지은 외 2014c: 170, 173). 본 면접조사에서도 여전히 이와 상통하는 진술이 나와서 이지은 외(2014c) 연구 이후 교육 내용이 크게 개선되지 않았음을 확인할 수 있었다.

본 조사에서는 이지은 외(2014c)의 조사결과에서 파악하지 못했던 교육 내용 및 교육 방식과 관련된 구체적인 요구사항이 도출되었는데 이 결과를 간략히 정리하면 아래 <표 4>와 같다.

<표 4> 면접조사 결과 학습자 요구사항

구분	내용
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • 노트테이킹 등 기본적인 통역테크닉에 대한 교육 • 의료와 법률 등 전문 분야의 용어 • 상담통역의 구체적인 가이드라인과 주의사항 • 공공기관 행정서식(출생증명서, 가족관계증명서 등)에 대한 양식 소개 및 번역 실습
교육방식	<ul style="list-style-type: none"> • 과목 선택권 요구(실습 위주 수준·연차별 차등화) • 실무 현장 담화인 대화체 위주 통번역실습 • 통번역 실습의 온라인 교육 방식 부적절 • 풍부한 사례 활용 필요 • 실무현장을 이는 강사진에 의한 강의 희망 • 일방적 정보전달 중심의 주입식 교육 지양(공유, 소통 지향) • 이론보다 현장감 있는 실습 중심 강의 필요 • 강의 언어의 난이도 및 속도 조절 • 교재의 활용도 증대 및 난이도 조절 • 평가 방식 개선

교육 내용에 있어서는 아주 기초적인 부분에서부터 전문적인 수준까지 요

구사항이 다양하다. 전담인력들은 단순히 짧은 대화만을 통역하는 것이 아니라 때로는 상담통역 시 대상자나 상담사가 다소 긴 발화를 할 때 그 흐름을 끊지 않고 통역해야 하는 경우도 종종 발생하기에 노트테이킹 등 기본적인 통역 기술 훈련이 필요한데 현 교육과정에서는 이에 대한 체계적인 교육이 실시되지 않는다는 불만이 있었다. 전문 통역교육의 초기 단계에는 텍스트 분석, 메모리 트레이닝, 요약 훈련 등을 먼저 수행한 후 노트테이킹 기술을 가르치고, 그 후에야 본격적으로 순차통역을 실시한다는 점을 감안할 때 신규양성교육 시 간단한 노트테이킹 기술을 포함한 기초 통역 훈련을 실시할 필요성이 제기된다.

다음으로 전문 영역인 의료와 법률 분야 통번역 교육 요구가 있었고, 면접 조사 결과 통번역 전담인력들이 특히 고충을 겪고 있는 부분은 전문용어 지식 부족이다. 전문용어는 관련 지식이나 정보가 응축된 어휘이기 때문에 해당 분야의 지식을 함께 습득하는 것이 중요한데 이는 일상생활에서 자연스럽게 습득하기 어려운 부분이고 전담인력에게 특히 어려울 수 있다. 의료, 법률 분야의 전문지식과 용어는 방대하고 깊은 전문적 지식을 요하고 범위가 워낙 넓기 때문에 하위영역별로 구분하여 기초적인 것에서부터 단계적으로 교육할 필요가 있다.

상담통역은 의료·법률과는 다른 차원에서 전문성이 요구된다. 상담통역에서는 어려운 용어나 전문지식 때문에 문제가 발생한다기보다 중립성과 주관성 등 통역 윤리 문제와 상담의 작용 원리에 대한 기본 개념이 부족하여 문제가 발생하는 경우가 대부분이다. 통번역전담인력들은 상담통역의 기본 원칙에 대하여 혼선이 있고 이로 인하여 현장에서 문제가 발생하여 고충을 겪는다는 점을 토로하였다. 때로는 내담자에게 자신이 직접 상담이나 조언을 임의로 해주거나, 갈등을 완화한다는 명목으로 대상자 가족의 거친 발화를 부드럽게 중화시켜 통역하는 등 상담통역에 있어서 많은 문제점이 발생하고 있다(이지은 2015: 108-112 참조). 더 나아가 전담인력과 센터 관리자 간에 중립성과 개입에 대한 견해차가 존재하는데다가 이에 대한 소통마저 제대로 되지 않아 상담통역 현장에서 혼선이 초래되고 있음을 본 면접조사에서 확인할 수 있었다.

현재 교육과정에서도 상담에 대한 기초 교육이 제공되고 있지만, 이론적이고 추상적인 차원에서 진행되기 때문에 통번역 전담인력들이 현장에서 다양한 상황을 직면하게 되면 대처능력을 발휘하기가 힘들다. 따라서 다양한 상담통역

사례를 수집하여 이를 수업에서 공유하고, 다양한 상황을 설정하여 상담통역 실습을 하면서 구체적인 피드백을 제시함으로써 상세한 가이드라인과 주의사항을 제공한다면 전담인력들의 이해를 도울 수 있을 것이라고 생각된다.

앞서 <표 4>에서 요약 제시된 교육방식 관련 요구사항 중 일방적·주입식 대신 공유·소통 수업 지향, 실습 중심 강의, 강사 발화 속도 및 난이도 조절, 교재 난이도 및 활용도 증대, 평가방식 개선은 이지은 외(2014c)에서도 지적된 바 있는 것으로, 교육방식이 당시 조사에 비하여 급변 조사 결과 크게 개선되지 않았음을 알 수 있다. 급변 조사에서는 번역 실습수업조차 일방향·강의식 수업이라는 불만을 확인할 수 있었다. 명목상으로는 실습수업이고 학습자들이 사전 과제로 번역을 해온다는 점에서 일견 실습의 양상을 띠지만, 실제 수업에서는 학습자들이 번역해온 결과물에 대하여 활발한 토론 및 피드백이 이루어지는 것이 아니라 교수가 원문을 읽고 그에 대한 번역을 정답 풀이식으로 읽어주면 학습자들이 필요한 부분을 받아 적는 방식이라는 점이 확인되었다. 물론 이러한 방식조차도 통번역 이론 수업에 비해서는 도움이 된다는 의견이었지만, 번역의 접근방식은 한 가지가 아니라는 점과 활발한 토론과 피드백으로 번역실습 학습 효과를 더 높일 수 있다는 점을 생각하면 기존의 수업 방식을 개선할 필요성이 제기된다. 설사 언어권별 번역 실습 강사 전부가 이런 방식으로 수업을 운영하지 않았다고 해도 언어권별 수업 내용과 운영방식, 평가는 일관성이 있어야 한다는 점에서 실습 수업의 진행방식에 아쉬움이 있다.¹³⁾

교재 난이도 및 활용도 증대의 경우, 주로 교재 언어가 어렵게 기술되어 있다는 점과 사전에 교재를 배포하면 좋겠다는 의견이 확인되었는데(이지은 외 2014c: 170) 본 조사에서는 교재를 단순히 사전에 배포하는 차원이 아니라 교재가 집합교육 및 온라인 수업 내용 이상을 담아 수업을 위한 효과적 학습도구로 작용하는 동시에 평소 실무 수행 시 유용한 참고자료로 기능해줄 것을 기대하는 요구가 제기되었다. 교재에 지나치게 방대한 내용을 담지는 않더라도 수

13) 언어별로 다르겠지만 전담인력의 통역언어가 중국어, 러시아어를 제외하면 국내에서 전문 통번역교육이 없는 언어가 많기 때문에 담당 강사도 전문통번역사가 아닐 수 있다는 점, 그리고 본 교육을 현재 운영하는 주체가 통번역교육기관이 아닌 다문화교육원 즉, 한국어교육 전문기관이라는 점도 전문 통번역교육의 진행방식이나 교육 내용에서 부족한 점을 초래한 것으로 추정된다.

업을 진행하기에 앞서 플립러닝 차원에서 학습자들이 사전에 예습을 할 수 있도록 미리 알아두어야 할 주제지식 및 용어를 교재에 충실히 담는다면 수업의 학습효과도 높이면서 해당 교재가 실무를 위한 훌륭한 지침서가 될 수 있을 것이다.

그 외 금번 면접조사에서 새롭게 파악된 교육방식에 대한 요구사항은 다음과 같다. 우선 통번역 실습 시 사용되는 지문 유형에 대한 불만이 표출되어 앞서 교재분석 내용을 뒷받침한다. 효과적 지문 선택과 더불어 사례 공유와 활용이 필요하다는 의견이었다. 실제 의료, 법률, 상담 통역의 현장과 유사한 설정을 만들고 실습하는 것이 추상적인 기사 지문으로 실습하는 것에 비해 실무 연계성이 높아 선호한다는 의견이었고, 실습 이외에도 다양한 현장 사례를 공유할 경우 해당 분야 통번역을 자주 수행하지 못하더라도 실습교육을 통해 현장에 대한 이해를 높이고 상황별 대처 능력을 키울 수 있을 것이라는 점에서 사례중심 수업에 대한 요구가 있었다. 또한 온라인 통번역 실습 교육이 통번역에 대한 피드백을 주고받을 수 있는 방식이 아닌 일방향 강의인 터라 실습 효과를 기대하기 힘들다는 의견이었다.

학습자 눈높이에 맞춘 교육에 대한 요구는 여전히 높았다(이진은 외 2014c: 165-166). 학습자에 따라 한국어 능력과 통번역 실력이 천차만별이고 센터마다 수행 빈도가 높은 통번역 분야가 상이하여 이에 맞춤형된 수준·연차별 차등 교육이 필요하고, 학습자들에게 과목 선택권을 주어야 한다는 요구였다.

또한 다문화가족지원서비스 실무를 이해하는 강사진이 필요하다는 의견이 제기되었다. 담당 강사들이 현장을 모르기 때문에 대통령 연설문을 통역 실습 지문으로 사용하는 경우도 있었는데, 이러한 연설을 통역할 일이 없는 대부분의 전담인력들에게 적절한 직무교육이라 할 수 없다. 교육의 실무 연계성을 강화하기 위해서는 강의를 담당하는 교강사진의 실무 경험 및 이해가 필수적이다. 지금과 같이 국제회의통역사를 양성하는 통번역대학원 출신의 교강사와 특정 언어학과의 교수진이 주요 강사진으로 통번역 이론 및 실습 강의를 전담하게 된다면 실무 연계성 문제는 계속해서 제기될 수밖에 없다. 기존의 통번역 및 언어 전공 강사진들이 실무 경험을 갖추는 데 한계가 있다면 통번역 전담인력 멘토 등을 조교로 활용하거나 이들과의 팀티칭을 고려하는 등의 방법을 모색하여 교육 내용의 실무 연계성을 강화할 수 있을 것이다.

3.3 역량 강화를 위한 교육과정 개발

본 연구에서 제안하는 통번역전담인력 대상 교육과정에서는 전반적인 직무 역량 강화를 목표로 기존의 교육과정에서 사용하던 통번역 영역 구분 대신 기본적인 직무역량과 통번역 전문역량으로 교육 내용을 구분한 것이 특징이다. 본 교육과정 개발 연구에서 가장 역점을 둔 것은 과도한 이론 과목을 최소한으로 축소하고 통번역 실습수업을 강화한 것이다. 단순히 양적으로만 실습 시수를 늘린 것이 아니라 실습의 질적 변화를 꾀하였다. 이를 위해 우선 통번역 실습 내용의 실무 연계성을 강화하였으며 실습 방식에 있어서도 실무와 가장 가까운 실습이 이루어질 수 있도록 설계하였다. 신규양성교육의 통역 실습수업의 경우 I, II, III 단계별로 구성하여, 기본적인 통역 기술을 연마하고, 통역을 가장 많이 수행하는 일상생활에서 일정한 전문성을 요하는 의료와 법률 통역에 이르기까지 실습의 기회를 고루 가질 수 있도록 수업을 안배하였다. 번역 실습의 경우도 역시 실무 번역 빈도에 따라 센터 안내문과 공공기관 서식 등 주로 번역하는 텍스트 유형과 내용을 중심으로 실습을 진행하도록 구성하였다.

교육의 내용뿐 아니라 방식에서도 실무 연계와 상호 소통을 강화하여 기존의 일방향적인 문제풀이식 실습 방식에서의 탈피를 시도하였다. 통역 실습의 경우 실제 사례를 중심으로 역할극 방식을 도입하여 현장감 있는 실습을 진행하고, 교사와 학습자 간 충분한 상호 피드백이 이루어질 수 있도록 하였으며, 번역 수업 역시 마찬가지로 사전에 부여한 번역 과제를 중심으로 상호 피드백이 활발하게 이루어질 수 있도록 구성하였다.

또한 전문역량 강화라는 교육 목적에 부합할 수 있도록 전문성을 요하는 의료, 법률, 상담 통역 과목을 모듈화하고 각 모듈별로 교육 내용을 세분화 및 전문화하여 전담인력의 역량 강화 필요에 따라 선택해서 수강할 수 있도록 설계하였다. 특히 법률 통역의 경우 기존의 교육과정에서는 법률 관련 배경지식 확충 차원의 과목만 개설되었을 뿐 신규와 보수 교육에서 모두 실습이 부족하였다. 이러한 문제점을 보완하여 본 교육과정에서는 전문분야인 의료, 법률, 상담 분야의 고른 통역 실습 강화를 통해 전담인력의 전문역량이 심화될 수 있도록 교육과정을 설계하였다.

또한 기존 교육과정에서 통번역을 통합하여 실습수업을 진행했다면 개편된

교육과정에서는 통역과 번역을 분리하여 실습을 진행한다. 통역과 번역은 언어 변환의 과정과 산물이라는 측면에서 동일하지만 결과물을 만드는 방식과 기제는 다른 점이 많으며 실제로 전담인력의 실무에서 통역과 번역을 주로 수행하는 분야와 유형이 상이한 점을 고려할 때 통역과 번역 실습을 분리하는 것이 상이한 프로세스의 통역과 번역 기술을 배양하는 데 효과적이라고 판단하였다.

그 외에 교육현황 분석 및 면접조사 결과를 검토할 때 학습자와 교사 간 충분한 피드백과 의견 교류가 필요한 통번역 실습의 특성 상 일방향적인 온라인 매체가 통번역 실습의 매체로서 부적절하다는 판단 하에 블렌디드와 플립러닝의 방식을 적용하여 전문용어와 배경지식 등은 온라인을 통해 사전에 학습하고 통번역 실습 시간에는 충분한 실습과 소통 및 피드백이 이루어질 수 있도록 설계하였다.

한편 통번역전담인력들의 B언어인 한국어 교육은 기초적인 한국어 발화와 문법 연습을 거친 후에는 통번역 실습 과정에서 정교한 한국어 이해 및 구사 능력과 통번역 기술이 어우러질 수 있도록 구성하였다. 기존 교육에서는 다문화가족지원센터 내 행정 업무에 국한된 한국어 교육요구만을 반영하거나(홍종명 2012) 개괄적인 한국문화 소개 및 발음 관련 이론을 다루는 등 통번역 수업과 분리되어 제공되었는데, 이와 같은 직무 한국어 수준의 교육으로는 다양한 분야의 통역 시 사용되는 정교한 한국어 표현 및 고급 한국어 구사력을 달성하기 힘들다. 따라서 본 교육과정에서는 한국어를 별도의 과목으로 분리하기보다는 신규 집합교육 이후부터는 통번역 실습 수업 과정에 통합하여 통번역능력의 일부로서 필요한 한국어 능력을 향상시킬 수 있도록 설계하였다.

마지막으로 직무교육을 통한 역량강화를 도모하고 통번역 교육의 실무 연계를 강화하기 위해서는 강사진의 역할이 중요하다. 교육을 맡을 강사진의 현장 이해와 실무 경험이 무엇보다 중요하지만 현재 전담인력은 전문적 교육을 받지 않고 실무 경험만 갖춘 선배이기 때문에 강사의 요건을 원칙적으로 실무 경험이 있는 통번역 및 분야별 전문가로 한정하고, 필요하다면 우수 경력 전담 인력이 전문 강사와 협업 혹은 상호 지원의 형태로 수업을 진행하는 방법을 제시하였다.

신규양성교육과 보수교육과정에서 진행되는 통번역 전문역량 관련 교육은 기존의 교육과정이 갖는 문제점을 보완하고 면접조사를 통해 도출된 교육요구

를 반영하여 실습을 강화하고 교육 내용의 실무 연계성을 높이는 방향으로 개발하였다. 위에서 상술한 전담인력 역량강화를 위한 교육과정 개발 방향을 요약하면 아래 <표 5>와 같으며 개편 이후의 신규양성교육과 보수교육의 세부적인 교육 내용은 아래 소절에서 제시하고자 한다.

<표 5> 전담인력 역량강화를 위한 교육과정 개발 방향

구분	교육과정 개발 방향
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 통번역 이론 축소 및 실습 강화 • 통번역 실습 분리 및 난이도에 따른 단계적 구성 • 의료, 사법, 상담 등 통역 과목 모듈화를 통한 교육 내용 세분화 및 전문성 제고 • 통번역 교육 내용의 실무 연계 강화
교육 방식	<ul style="list-style-type: none"> • 기존의 일방향적인 문제풀이식 지도에서 역할극 방식 도입을 통한 실제 사례 중심의 통역 실습 방식으로 전환 • 번역 실습 실무 연계 강화 및 양방향 번역 • 블렌디드와 플립러닝 방식 도입하여 온라인(사전학습)과 오프라인(통번역 실습)의 효과적 연계를 통한 교육적 시너지 창출 • 강사진의 현장 이해 및 실무 경험 요건 • 강의 및 평가방식 개선을 통한 피드백 활성화

3.3.1 신규양성교육에서 통번역 교육

본 연구에서 제안하는 통번역 전문역량 강화를 위한 신규양성교육 통번역 과목명과 시수는 아래 <표 6>과 같다.¹⁴⁾ 시수 16시간은 기존의 교육과정과 변함이 없지만 앞서 교육현황 분석에서 나타난 다양한 문제점들을 보완하고 면접 조사를 통해 제기된 교육 요구를 적극적으로 반영하여 통번역 교육의 내용과 형식이 크게 변화하였다.

14) 본 연구결과 개발한 신규양성교육과정은 본 논문에서 다루는 통번역 과목 중심의 전문역량 외에, 다문화가족지원센터의 이해, 통번역 전담인력 업무와 직무 윤리, 한국 문화와 언어, 다문화가족지원정책의 이해 등 기본적인 업무 이해와 컴퓨터 및 행정실습 과목을 포괄하는 기본역량(16시수)과 현장실습과 평가를 포괄하는 기타(13시수)를 포함한다.

〈표 6〉 개편된 신규양성교육 중 전문역량의 세부 교육 내용

역량	교육 시간	교육 내용
전문역량 (통번역)	16시간	<ul style="list-style-type: none"> • 커뮤니티 통번역의 이론과 실제 (2) • 통역실습I, II, III (6) • 다문화상담통역I, II (4) • 번역실습I, II (4)

우선 가장 눈에 띄는 변화는 이론 과목의 축소와 실습 과목의 증가이다. 기존의 신규양성교육에서 통번역에 대한 이론 과목이 전체 교육에서 62%의 비중을 차지한 것과는 대조적으로 개편된 교육과정에서는 전체 교육 시간 중 이론 과목 시간을 25%로 최소한으로 축소하였다. 개편된 신규교육과정에서 전문역량 관련 이론 과목은 ‘커뮤니티 통번역의 이론과 실제’, ‘다문화상담통역I’ 단 두 과목으로, ‘커뮤니티 통번역의 이론과 실제’에서는 커뮤니티 통번역의 기본 개념과 범위, 역할과 윤리 등을 소개하고, ‘다문화상담통역I’에서는 다문화 상담통역을 수행하기 위해 알아야 할 기본적인 상담이론 및 다문화 상담의 특성과 상담통역 시의 유의사항 등을 소개한다.

개편된 신규양성교육에서는 특별히 다문화 상담통역을 위한 교육을 별도로 마련하였다.¹⁵⁾ 전담인력들이 상담통역을 수행하는 과정에서 중립성 준수에 어려움을 겪거나, 스스로 준상담사의 역할을 수행하는 등 다양한 유형의 역할 및 업무 혼선이 빚어진다(이지은 2015: 108-111 참조). 신규양성교육에서 상담통역시 전담인력의 역할 혼선 예방 및 중립성 준수 등 커뮤니티 통역사로서의 윤리 측면을 강조하고자 한 것이다. 다문화상담통역I에서는 위에서 설명한 바와 같이 상담의 기초이론을 학습하고, 다문화상담통역II에서는 다양한 다문화 상담통역 상황을 설정하고 역할극 방식으로 실습을 수행하며, 통역 내용과 방법 등에 대해 교사와 학습자 간 피드백을 공유하는 시간을 갖는다.¹⁶⁾

15) 2014년 전국 198개 다문화가족지원센터 258명의 통번역 전담인력을 대상으로 실시한 설문조사에서 전담인력들의 68.1%가 통번역 전문성 향상을 위해 교육 받고 싶은 분야로 ‘상담’을 선택하였다(이지은 외 2014a: 191). 그만큼 전담인력의 상담에 대한 교육 요구가 높은 것을 알 수 있으며 금번 교육과정 개발에 이를 반영하였다.

16) 역할극은 대화통역 비중이 높은 커뮤니티 통역교육에서 매우 중요한 교수방식이다

또한 통번역 실습의 주제를 철저히 실무와 연계하고 실무 수요 및 난이도에 따라 I, II, III 단계별로 구성하였다는 것이 개편된 신규교육과정의 또 다른 특징이다. 우선 통역 실습은 I, II, III으로 나뉘며, 통역 실습I에서는 모든 유형의 통역에 가장 기본적으로 활용할 수 있는 기본적인 통역 기술과 연습 방법을 교육한다. 통역 실습II에서는 실무 통역 수요가 높고 난이도가 비교적 낮은 일상생활, 센터 안내 및 교육을 주제로 실습을 진행하며, 통역 실습III에서는 난이도가 상대적으로 높고 일정한 전문성을 요하는 보건 의료 및 사법 분야를 주제로 간단한 실습과 주요 용어 학습을 진행한다. 통번역 실습 피드백에 대한 요구가 확인된 만큼 교육 기간 동안, 그리고 종료시점에 통역의 내용과 방식 등에 대해 역할 참여자, 교수자, 학습자 간 상호 피드백을 공유하는 시간을 갖도록 하여 단순히 실습에서만 끝나는 것이 아니라 배우고 느낀 점을 충분히 내재화할 수 있도록 구성하였다. 이를 통해 자기분석과 성찰능력을 키워줌으로써 지속적인 자기 발전이 가능하도록 지지하는 효과도 기대된다.

번역 실습의 경우 I, II로 나뉘는데, 번역 실습I에서는 전담인력이 주로 번역하는 센터 안내문과 공공기관 서식 등 한국어 텍스트를 중심으로 번역 훈련을 실시한다. 또한 개편된 번역 실습I 수업에서는 사전에 번역 과제를 배포하여 수업 시간에 과제 결과물을 중심으로 번역 문제 및 텍스트 유형별 번역 전략을 토의하는 시간을 갖는다. 번역 실습II의 경우, 역시 전담인력이 주로 번역하는 텍스트 유형을 중심으로 이번에는 양방향 번역 실습을 실시한다. 또한 번역 실습I 수업과 마찬가지로 사전에 배포하여 작성된 번역 과제의 결과물을 중심으로 번역 전문가의 피드백과 학습자 간 의견을 공유한다.

3.3.2 보수교육

보수교육과정 개편안은 현재의 집합교육과 온라인교육의 틀을 유지하여 연 2회 권역별·언어권별 집합교육을 시행하고 연 1회 전체 집합교육을 진행하며, 온라인 교육은 상시교육과 집합교육의 사전학습으로 구분하되 구성과 내용은 상당한 변화를 요구한다. 요약하자면 보수교육의 시수를 줄이는 대신 실습수업

위주로 재편하고 온·오프라인의 연계성을 높이는 방향으로 블렌디드 러닝 방식의 교육과정 개선안을 도출하였다. 아래 <표 7>에는 한국어를 포함한 기본역량(최대 23.5 시간), 그리고 토의, 간담회, 평가 등이 포함된 기타 시수(최대 5.5 시간)와 전문역량 중 행정 과목이 빠진 통번역 중심의 전문역량 과목이 제시되어 있다.¹⁷⁾ 해당 과목은 공통과목과 선택과목으로 구분할 수 있다. 전체 시수 중 전문역량분야 통번역 교육은 1년차는 8시간, 2년차 이상은 최대 21시간으로, 보수교육 1년차까지는 기본역량 및 기타 시수의 합(29시간)보다 상대적으로 적다. 이는 통번역 외에 행정과 정보제공도 전담인력의 업무범위에 들어가는 관계로 관련 교육이 모두 반영되어야 하고 본고에서는 다루지 않지만 이런 기본직무역량 강화 필요성도 강하게 제기되었기 때문이다(한국건강가정진흥원 2015: 3). 그러나 본고에서 제안하는 통번역 모듈 기반 수업의 틀 안에서 예산이 허락하는 한 시수를 더 늘리는 것은 얼마든지 가능하다.

<표 7> 통번역 전담인력 개편 교육과정

영역	구분	교육 내용	
		1년차	2년차 이상
전문 역량 (8~21시간)	공통	통역기술훈련(1.5) 번역기술훈련(1.5) 의료보건통번역(1.5) 법률통번역(1.5) 집단슈퍼비전(2)	영역별 통역 슈퍼비전(2) 주제별 번역 슈퍼비전(2) 전체슈퍼비전(3)
	선택	-	의료통역I,II,III(각 1.5) 사법통역I,II,III(각 1.5) 상담통역I,II,III(각 1.5) 번역실습(1.5) (2개 트랙 또는 연간 2~4개 과목 선택)
	사전	사전학습 교재	온라인 통역교육 사전학습(각 2)

17) 2년차 이상 보수교육에서 ‘행정’ 과목이 전문역량으로 분류된 것은 해당 단계에서 제공되는 교육이 단순 행정이 아니라 다문화가족지원센터의 사업 기획, 수행, 평가 등 센터의 종사자가 수행하는 수준의 전문 행정능력을 배양하기 위한 것이기 때문이다.

보수교육과정에서는 기존 교육과정의 단점을 보완할 수 있도록 연차, 능력, 수준, 관심분야별 차등 교육을 실시하는 모듈 기반 수업을 설계하였다. 1년차 인력은 신규양성교육 이후 여전히 기초 통번역 능력을 더욱 다져야 할 시기에 기초적인 통번역 기술 훈련과 의료통역 및 사법통역을 공통과목으로 이수하도록 설계하였지만, 2년차 이상의 전담인력들은 각자 센터에서 맡은 주 업무, 능력 수준, 관심사에 따라 의료통역, 사법통역, 상담통역 트랙 중 2개를 선택 이수하여 전문성을 쌓을 수 있도록 모듈 수업을 설계하였다. 의료, 사법, 상담 통역은 앞서 교육 수요조사에서 학습자들이 계발하고자 희망한 전문분야로, 18) 각 트랙은 I, II, III 단계로 구성하여 세부 분야별로 통역능력을 함양할 수 있도록 하였다. 의료통역I은 소아 및 가정의학, 의료통역II는 일반 성인질환, 의료통역III은 전염병 및 응급상황을 다룬다. 사법통역I은 가사혼인, 사법통역II는 사법제도 및 가정폭력 관련 형사, 사법통역III은 절도·폭력 등 형사를 다룬다. 상담통역I은 개인심리 및 자녀상담, 상담통역II는 가정폭력, 상담통역III은 부부상담 등 다문화가족상담을 다룬다. 전문적인 분야를 전부 다룰 수 없기 때문에 대표적인 상황을 선정하여 의료통역 또는 사법통역을 수행할 수 있는 역량을 키워주고자 하는 것이다.

특정 분야 전문성을 추구하기보다 세 분야 모두에서 적정 수준의 지식과 통역능력을 쌓는 것을 원한다면 트랙을 선정하지 않고 자유롭게 수강과목을 선택할 수 있다. 이 경우 번역실습 과목 옵션도 추가하여 전문분야 외에 센터 업무 시 필요한 각종 문서 번역을 원활히 수행할 수 있도록 실습 중심 수업을 받을 수 있게 하였다. 모듈 기반 수업을 받는 2년차는 상반기에 의료, 사법, 상담 통역 중 2과목을, 하반기에도 2과목을 수강하고, 3년차는 연간 2과목을 수강한다. 본 교육과정은 3년차 전담인력까지 염두에 두고 개발한 교육방식인데 모듈 형이기 때문에 주제별 과목을 늘리기는 어렵지 않다. 또한 신축적으로 맞춤형 위탁교육을 운영하거나 전문적인 교육을 희망하는 전담인력이 있을 경우 외부 전문교육을 보수교육으로 대체하는 것으로 인정해주는 것도 전문성 계발을 촉진하는 역할을 할 수 있을 것이다.

18) 전담인력이 교육받고 싶은 분야로 전문통번역기술(84.3%)을 1위로 꼽았지만 법률(80.9%)과 의료(72.1%)도 각기 두 번째, 네 번째로 응답률이 높아 교육수요를 보여 준다(이지은 외 2014a: 191).

본 전문역량 교육과정은 교실수업에 앞서 플립러닝방식으로 사전학습을 실시하는 것이 특징이다. 1년차 보수교육에서는 교재를 사전에 배포하고 과제를 내준다. 사전학습을 통해 학습자들이 번역과제나 전문용어 조사 과제를 사전에 수행하면 본 수업 시간인 면대면 수업에서는 용어 및 번역 과제에 대하여 교수자가 심층 피드백을 제공하고 학습자 간에도 상호 피드백을 통해 의견 교류를 함으로써 공유와 협력 기반의 학습자 주도형 수업이 가능해진다. 2년차 이상의 경우, 전문 분야의 모듈형 수업이 진행되는데 매 수업 전에 온라인 교육이 실시되고, 온라인 수업을 통해 사전에 숙지해야 할 각 전문분야의 주제지식 및 용어에 대한 학습이 이루어진다. 온라인 수업 대신 1년차와 마찬가지로 교재를 통한 사전학습도 가능할 것이다. 이후 면대면으로 이루어지는 본 수업 시간에서는 학습된 주제 및 용어 지식을 토대로 상황에 기반한 통역실습수업이 실시된다. 과목 주제에 부합하는 상황을 설정하고 결혼이민자, 각 분야 전문가, 통역인으로 역할설정을 하여 통역하게 한 후 교수자를 중심으로 총평을 하고 학습자 간 상호피드백을 교환하는 등 공유와 소통 기반의 학습이 이루어진다. 이는 전문성 제고, 실습 중심 수업 등 면접조사에서 피력된 통번역전담인력들의 학습요구가 반영된 형태이다.

보수교육에서도 권역·언어별 슈퍼비전 수업이 진행된다. 모듈 수업에서 익힌 전문 통역 능력을 더욱 다지는 심화수업에 해당하는 슈퍼비전은 의료, 사법, 상담통역 세션별로 동시에 진행되며, 학습자들은 필요하다고 생각되는 과목을 선택하여 수강한다. 통역슈퍼비전 시간에는 통역 실습을 중심으로 하여 의료, 법률, 상담 상황을 설정하고 전담인력들이 실제 통역 실습을 하며, 이에 대해 동료 및 교수자가 피드백을 제공한다. 상황 중심의 실습(situated learning)은 직무역량을 강화하는 데 효과적이며 각 사례별로 올바른 방향과 지양해야 할 통역 행위나 대응 방식에 대해 교수자로부터 구체적인 피드백을 받을 수 있어 실무 연계성과 학습효과를 높일 수 있는 방식이다. 번역슈퍼비전 시간에는 마찬가지로 방식으로 번역 실습에 대한 교수자의 심도 깊은 피드백이 제공되도록 한다. 이제까지 체계적으로 다루어지지 않았던 번역수업의 질을 높이고 번역에 대한 이해를 높여 서비스 품질을 높이는 데 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다.

전담인력들은 하반기에 연례평가를 거쳐 근속 여부가 결정되는데(이지은 외 2014a: 191; 여성가족부 2015: 226) 이때 시행하는 통번역 능력 평가는 현장에

서 주로 사용하는 짧은 순차와 대화통역, 시역을 포함하여 실무 연계성이 높은 내용을 토대로 노트테이킹을 허용하여 실시하며, 평가 후 반드시 시험 결과에 대한 피드백을 학습자들에게 제공하도록 제한한다. 이상의 교육과정 틀을 제시하였지만 세부적으로 수업에서 사용하는 텍스트 유형 및 강사 요건 등 교육방식 관련 요소 또한 중요하다.¹⁹⁾

지금까지 논한 통번역 전담인력 통번역 교육과정을 일반 커뮤니티 통번역 교육과정으로 제안할 수 있다. 우선 통역 기초기술을 다진 후 본격적으로 주제 및 영역별 통번역 능력을 제고하고 학습자의 관심도 및 소속 조직의 업무 수요에 맞춰 선택 가능하도록 구성한 모듈 기반 교육과정이 적합하다고 판단된다. 비록 본 연구는 단기 직무교육과정이라는 특성상 최소한의 시간에 단계별, 영역별 학습이 가능하도록 구성하였지만 보다 전문적인 커뮤니티 통역교육은 모듈별로 10시간 이상 수업을 진행할 수 있을 것이다. 교육 내용과 방법은 교육 목적과 기간 등에 따라 달라질 수밖에 없지만 커뮤니티 통역에서 필요로 하는 수준의 복합적인 능력을 갖추기 위해 몇 십 시간의 단기교육은 한계가 있기 때문이다(Mikkelsen 2014: 15).

4. 결론

본고는 다문화가족지원센터의 결혼이민자 통번역지원사 전문역량 강화를 위한 교육과정 모델을 개발한 사례연구를 다루었다. 설문조사와 면접조사를 통해 확인된 교육 요구를 최대한 반영하고 효과적인 통역 교수법을 적용하여 제한된 시간 내에 효율적인 신규양성 및 보수교육이 이루어지는 데 중점을 두었다. 특히 통번역 실습시간을 최대한 확보하고 내용과 연차에 따른 교육 내용 차별화에 역점을 두었으며, 교육과정 전반의 실무 연계성 강화를 위해 교육의 내용, 실습의 방식, 교강사진의 요건 등 다양한 측면의 질적 변화를 시도하였다. 또한 의료와 법률, 상담 등 분야의 통역 능력 향상 및 전문성 강화를 위해 해당

19) 언어권별, 권역별 표준화된 교육이 가능하도록 교육목적, 시수, 강사진, 주요 교육 내용, 수업운영 방식, 평가 방식에 대한 과목별 교안을 작성하였지만 본고에서 지면 관계상 제시하지 못하였다.

과목별 모듈화를 시도하였고 전담인력의 필요에 따라 선택 수강할 수 있도록 하여 교육의 효율성을 제고하였다.

본 연구가 제안한 교육과정은 다문화가족지원센터의 사업목적과 업무 범위 등을 고려한 단기 직무교육과정의 한 가지 모델이다. 무엇보다 본 교육과정이 충분한 효과를 거두고 다문화가족을 위한 양질의 통번역서비스를 제공하기 위해서는 결혼이민자 통번역서비스 사업인력의 자질이 강화되는 것이 중요한 선결 요건이다.²⁰⁾ 고급 수준의 한국어 구사가 가능해야 통번역기술 교육이 효과를 거둘 수 있고, 의료, 법률 분야의 통번역서비스 품질 제고가 가능하기 때문이다.

현재 한국 사회에서 이주민을 대상으로 커뮤니티 통역을 제공하는 통번역 인력의 상당수는 이주민들이다. 다문화가족지원센터의 통번역지원사는 결혼이민자 집단에서 이주 및 정착에 성공한 이주민이라 할 수 있다. 그러나 여전히 주류사회에서는 사회경제적 지위가 낮은 편인 이들이 한국 사회에서 지속적으로 사회경제적 활동에 종사하고 통번역 전문인력으로서 활동하도록 지원해주기 위해서는 전문역량 개발 및 강화 교육을 통해 전문화해야 하고 전문인력에 상응하는 대우를 해야 한다. 또한 전문 교육을 받은 커뮤니티 통역사 인력풀을 민간 및 공공분야에서 두루 활용할 수 있도록 효과적인 서비스 전달체계를 구축하고 커뮤니티 통역사의 활동영역을 보장할 필요가 있다. 교육과 전문화, 그리고 통역서비스 제도의 발전이 함께 진행되어야 의미 있는 국내 커뮤니티 통역의 발전을 실현할 수 있다. 커뮤니티 통역은 이주민의 정착 시까지 ‘필요’, ‘권리’, ‘동화’의 차원에서 임시적으로 제공되는 서비스가 아닌 ‘자원’, ‘적용’, ‘통합’의 차원에서 한국의 다문화사회를 지원하는 기능을 수행해야 한다(강지혜 2009: 31-32). 본고에서 제안한 커뮤니티 통역사의 역량 강화를 위한 교육과정

20) 결혼이민자 통번역서비스 사업의 출발점 자체가 결혼이민자의 사회 적응과 정착을 돕기 위한 언어지원과 함께 결혼이민자 중 한국어능력을 갖춘 인적자원에게 일자리를 제공해준다는 취지가 있었기 때문에 여성 결혼이민자 중에서 통번역 전담인력을 선발해왔고, 언어에 따라 전담인력을 선발하는 데 어려움이 있었다. 그렇지만 현재의 전담인력 선발 요건의 한국어 수준으로는 통번역서비스의 품질 개선과 전문화를 기대하기 어렵다. 전문통역의 범위에 속하는 의료, 사법통역을 지금과 같이 충분한 통역기술을 갖추지 못한 인력에게 맡길 때 발생할 수 있는 문제를 간과해서는 안 된다.

이 정책적 지원과 예산 확보를 통해 충실히 집행되고, 이러한 교육모델이 하나의 초석이 되어 국내 커뮤니티 통역의 전문화 및 제도화를 실현하고 더 나아가 안정적인 다문화사회 구축의 든든한 기반이 되기를 희망하는 바이다.

참고문헌

- 강지혜 (2009) 「이주민을 위한 지역사회통역에 대한 연구」, 『번역학연구』 10(4): 9-39.
- 류현주 (2006) 「커뮤니티통역의 전문성 제고 방안」, 『번역학연구』 7(1): 87-103.
- 민무숙 · 김이선 · 이춘아 · 이소영 (2009) 『다문화전문인력 양성 현황과 정책 과제』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 여성가족부 (2015) 『다문화가족지원사업 안내』, 서울: 여가부.
- 이지은 (2013) 「사법통역 교육에 관한 실행연구」, 『번역학연구』 14(5): 195-223.
- 이지은 (2014) 「이주여성 경찰통역요원들의 경찰통역에 대한 인식 - 사례 연구를 중심으로」, 『통번역교육연구』 12(1): 157-86.
- 이지은 (2015) 「커뮤니티 통역사의 역할에 관한 논의」, 『통역과 번역』 17(1): 89-124.
- 이지은 · 장애리 · 최문선 · 허지운 (2014a) 「결혼이민자 통번역서비스 사업을 통해 본 지역사회통역 사례연구」, 『번역학연구』 15(3): 177-210.
- 이지은 · 장애리 · 최문선 · 허지운 (2014b) 「한국내 외국인을 위한 통역서비스 현황에 대한 소고」, 『통번역학연구』 18(4): 167-91.
- 이지은 · 장애리 · 최문선 · 허지운 (2014c) 「커뮤니티 통역 교육 사례 연구: 결혼 이민자 통번역서비스 사업을 중심으로」, 『통번역교육연구』 12(3): 155-80.
- 이지은 · 유효미 · 전양주 · 정희정 (2014d) 「통번역학 석사 교육과정 개정을 위한 졸업생 설문조사: 이화여대 통역번역대학원 사례연구」, 『T&I Review』 4: 51-71.
- 이지은 · 허지운 · 최문선 · 장애리 (2015) 「블렌디드 러닝을 활용한 통역 교수법 사례연구」, 『번역학연구』 16(1): 117-44.
- 한국건강가정진흥원 (2015) 『2014년 결혼이민자 통번역서비스 사업 결과보고서』.

서울: 한국건강가정진흥원.

- 홍종명 (2012). 「결혼이민자 대상 직업 목적 한국어 교육 과정 설계를 위한 기초연구: 다문화가족지원센터 통번역 지원사 대상 한국어 교육을 중심으로」, 『국제어문』 54: 567-99.
- Braun, Sabine, and Catherine Slater (2014) ‘Populating a 3D Virtual Learning Environment for Interpreting Students with Bilingual Dialogues to Support Situated Learning in an Institutional Context’, *The Interpreter and Translator Trainer* 8(3): 469-85.
- Corsellis, Ann (2008) *Public Service Interpreting: The First Steps*, London: Palgrave Macmillan.
- Ertl, Anita and Pöllabauer, Sonja (2010) ‘Training (Medical) Interpreters—the Key to Good Practice. MedInt: A Joint European Training Perspective’, *Journal of Specialized Translation* 14. http://www.jostrans.org/issue14/art_ertl.pdf
- Hale, Sandra B. (2007) *Community Interpreting*, Basingstoke/New York: Palgrave.
- Hertog, Erik (2010) ‘Community interpreting’, In Gambier, Yves and van Doorslaer, Luc (Eds.), *Handbook of Translation Studies Vol. 1*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 49-54.
- Kearns, John (2012) Curriculum ideologies in translator and interpreter training. In Hubscher-Davidson, Severine and Borodo, Michal (Eds.), *Global Trends in Translator and Interpreter Training: Mediation and Culture*, London/New York: Continuum, 11-29.
- Mikkelsen, Holly (2014) ‘Evolution of Public Service Interpreter Training in the U.S.’, *Public Service Interpreting & Translation* 1(1): 1-22.
- Niska, Helge (2005) Training interpreters: Programmes, curricula, practices. In Tennet, Martha (Ed.), *Training for the New Millenium: Pedagogies for translation and interpreting*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 35-64.
- Ozolins, Uldis (2010) ‘Factors that Determine the Provision of Public Service Interpreting: Comparative Perspectives on Government Motivation and

- Language Service Implementation', *The Journal of Specialised Translation* 14(1): 194-215.
- Pérez, Isabelle and Wilson, Christine (2011) 'The Interlinked Approach to Training for Interpreter Mediated Police Settings', In Kainz, Prunč and Schögler, Rafael (Eds.). *Modelling the Field of Community Interpreting: Questions of Methodology in Research and Training*. Vienna, Berlin: Verlag: 242-62.
- Rudvin, Mette and Tomassini, Elena (2011) *Interpreting in the Community and Workplace: A Practical Teaching Guide*. New York: Palgrave MacMillan.
- Tymczynska, Maria (2009) 'Integrating In-class and Online Learning Activities in a Healthcare Interpreting Course Using Moodle', *The Journal of Specialised Translation* 12. http://www.jostrans.org/issue12/art_tymczynska.pdf.
- Wadensjö, Cecilia (2014) Perspectives on role play: analysis, training and assessments, *The Interpreter and Translator Trainer* 8(3): 437-51.

[Abstract]

Recommendations for the Training of Community Interpreting in the Context of Marriage Migrant T&I Services

Jieun Lee, Ai-li Chang & Jiun Huh
(Ewha Womans University)

This paper presents a case study on the development of a training program for T&I staff working at Multicultural Family Support Centers across the nation. The T&I staff provides a wide range of language services related to the everyday life of multicultural families, including interpreting in legal and medical settings. They receive short term pre-service and refresher training before and during their service, but the current training programs need improvement (see Lee 2014a, 2014c). This study, which followed up on these previous studies, thoroughly examined the current training curriculum from teaching contents to evaluation, identified the needs of trainees and developed a curriculum based on relevant literature review and interviews with 17 T&I staff members and 7 managers. The proposed training programs aim at developing job-related skills, namely administrative skills and T&I skills. Because of space limitation, this paper discusses only the development of T&I training components and the rationale behind the curriculum design. Above all, the main feature of the newly proposed T&I training is a heavy focus on job-oriented practical training, which is expected to equip trainees with practical skills and capabilities to handle real life issues they face on the job, and encourage their performance enhancement. In order to maximize the efficacy of training and enable self-paced learning, a blended approach has been proposed. Through flipped teaching and learning, instructional contents are delivered online prior to face-to-face class and trainees can engage in a more interactive learning

environment and focus on skill acquisition. The refresher course is a module-based training model in which trainees have opportunities to select subject modules depending on their needs and interests, and progress to the next step. It is hoped that this type of training allows flexible application and addition of the course according to learner needs and serve as a model for community interpreter training in both formal and informal training settings.

▶ Key Words: interpreter training, community interpreting, blended learning, capacity building, qualification, curriculum

이지은

이화여대 통역번역대학원 통역학과 부교수

jieun.lee@ewha.ac.kr

관심분야: 사법통역, 통번역교육, 담화분석연구

장애리

이화여대 통역번역대학원 통역학과 한중전공 겸임교수

ailli@ewha.ac.kr

관심분야: 번역과 이데올로기, 지역사회통역, 통역교육, 문화능력

허지운

이화여대 통역번역대학원 통역학과 겸임교수

huhjiun@ewha.ac.kr

관심분야: 세계영어, 통역 교과과정 설계, 통번역 교수법, 통역 전략

논문투고일: 2015년 7월 31일

심사완료일: 2015년 9월 2일

게재확정일: 2015년 9월 24일