

# 채용 과정을 통해 본 한국어 교사의 자질\*

안 정 민\*\* · 김 재 옥\*\*\*

< 次 例 >

- I. 서론
- II. 선행연구 분석
- III. 채용 공고를 통해 본 한국어 교사의 자질
  - 1. 자격별 분석
  - 2. 국내/국외 기관 비교 분석
- IV. 채용 단계에 따른 한국어 교사의 자질
  - 1. 서류 전형
  - 2. 시범 강의
  - 3. 면접
- V. 결론

## I. 서론

‘좋은 한국어 교사는 어떠한 자질을 갖추어야 하는가?’ 이 질문에 답하기 위해 많은 연구가 진행되어 왔다. 그러나 대부분의 연구는 한국어 교사가 가져야 할 자질에 대하여 당위적인 입장에서 접근하거나, 한국어 교사의 이상향을 제시하는 경우가 많았다. 이에 본 연

\* 이 연구는 2016학년도 한국외국어대학교 교내학술연구비의 지원에 의해 수행되었으며, 이 논문은 서울교육대학교에서 열린 이종언어학회 제33차 전국학술대회(2016.4.2.)에서 발표한 내용을 수정, 보완하여 작성하였다.

\*\* 한국외국어대학교 대학원 박사 수료

\*\*\* 한국외국어대학교 교육대학원 교수

구에서는 한국어교육의 현장에서 원하는 실제적이고 현실적인 교사의 자질이 무엇인지에 대해 밝혀보고자 한다. 현실에서 한국어 교사는 어떠한 자질을 요구받으며 채용 기관은 어떠한 자질을 보고 한국어 교사를 채용하는가? 이를 가장 잘 확인하고 분석해 볼 수 있는 것이 바로 각 한국어교육 기관의 교사 채용 요건이다. 각각의 한국어교육 기관이 작성하여 제시하는 채용 공고를 비롯하여 시범 강의와 면접의 과정을 면밀히 살펴보면 실제 한국어교육 기관에서 요구하는 한국어 교사의 자질에 대해 살펴 볼 수 있다.

채용 과정에서 살펴볼 수 있는 한국어 교사의 자질은 무엇인가? 한국어 교사가 되기 위하여 요구되는 자질이 국내외 여러 채용 주체에 따라 어떠한 차이가 있는가? 각 채용의 단계를 통해 한국어 교사가 기본적으로 가져야 하는 기본 자격, 인성, 성격적 특징 등을 살펴보고, 한국어 교사 양성 교육과정에서 한국어 교사가 이러한 자질들을 갖출 수 있도록 지원하고 있는지에 대해서도 아울러 살펴보고자 한다.

## II. 선행연구 분석

한국어 교사의 자질에 대한 선행 연구로 민현식(2005)을 들 수 있는데 이 논문에서는 한국어 교사의 자질을 일반적인 교사의 자질, 외국어 교사의 자질, 한국어 교사 특유의 자질로 분류하여 논의하였고 우수한 한국어 교사는 교사 개인의 고유한 자질뿐만 아니라 교육 기관의 지원이 중요하다고 강조하였다. 또 유능한 언어 교사의 자질로는 교육자적 자질, 언어적 자질, 언어 교육자적 자질의 세 영역을 제시하였고 한국어 교사의 자질로는 일반적인 교사의 자질, 외

국어 교사의 자질, 한국어 교사 특유의 자질이 있어야 한다고 주장하였다.

강승혜(2010)에서는 한국어교육에서 교사의 중요성에 대해 강조하면서 고급 학습자의 쓰기를 통해 ‘좋은’ 한국어 교사의 특성이 무엇인지 살펴보고 있다. ‘좋은’ 교사는 지식/기술적인 측면에서는 흥미 있는 수업 분위기, 화제, 교수 기술, 수업 준비와 평가 그리고 인성/태도적인 측면에서는 평등·존중, 인내, 친절함·따뜻함·부드러움, 동조·칭찬, 명랑·활발, 도와줌, 관심과 배려, 배움, 엄격함·당당함, 열정 등을 지니고 있어야 한다고 했다.

안정민·김재욱(2011)에서는 학습자의 학업 성취도와 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 드러난 교사 효능감을 중심으로 교사의 여러 요건과 교사 효능감 간의 상관관계를 연구하였다. 그 결과 교육 경력, 가르치는 학생 수, 보수 등이 교사 효능감에 통계적으로 유의미한 영향을 끼친다고 밝혔고, 교사 효능감이 높은 교사는 학생들에게 덜 비판적이며 학생들의 향상이 교사의 책임이라고 믿고, 직업 만족도가 높으며 탈진을 덜 경험한다는 특징을 보인다고 기술하였다.

김경주(2001)에서는 전문적인 언어 교사는 교육과정의 구성 원리와 구현 방법에 대한 이론적, 실천적 지식이 필요하고 교육의 목표와 내용에 정통해야 하며 교수-학습될 때의 난점과 문제점 및 해결 방안을 설명, 시범할 수 있어야 한다고 규정했다. 또한 교재 편성에 관한 이론과 실제에 대한 이해가 깊어야 하며 교육 목표 분석과 목표 달성도 측정을 위한 이론과 실제에 능통해야 할 뿐만 아니라 교사와 학생과 환경의 상호작용을 이해하고 적절한 연구의 방법을 활용하여 교육 결과의 해석과 평가에 적용할 수 있어야 한다고 언급하였다.

최주열(2008)에서는 한국어 교사의 육성과 위상 제고 방안으로

정부 유관 기관의 정책적 협조, 교사 재교육의 필요성, 한국어 교사를 위한 제도적 장치 등을 언급하고 있고, 원해영(2013)에서는 현재 한국어 교사가 질적으로 충분한 자질과 능력을 갖추었는지 비판적인 의문을 제기하였다. 외국어로서의 한국어 교사가 다른 교사들에 비해 특수성이 크에도 불구하고 현행 한국어 교사 양성 교육과정에서 실제적인 한국어 교사의 역할에 대하여 교육받지 못한다고 지적하면서, 한국어 교사와 학습자들을 대상으로 한 설문 조사를 토대로 한국어에 대한 전문적 지식, 교수법적 지식과 활용력, 학습자 파악 능력, 다양한 외국어 지식, 문화적 차이 이해와 해결, 동기 유발자로서의 역할, 학습자들이 의지할 대상, 평가 등을 교사의 역할, 자질로 꼽았다.

한국어 교사의 세부적인 자질에 대한 논의는 문화 간 의사소통에 대한 연구가 있었는데, 원미진(2009)와 고경숙(2008)이 그것이다. 고경숙(2008)에서는 문화 간 의사소통의 관점에서 한국어 교사의 역할에 대해 논하면서, 학습자의 고맥락-저맥락 문화권, 메타언어 사용, 비언어적 의사소통 주의, 개방적인 태도 등에 주의를 기울여야 한다고 언급하였다. 또, 정민영(2016)은 교사와 학습자의 친근한 관계에 관심을 두고 한국어 교사의 친근성 행동에 대해 연구하였는데, 한국어 교사는 비언어적 친근성 행동을 더 많이 했으며 연령과 경력, 가르치는 급에 따라 친근성 행동 점수가 달라진다고 밝혔다.

### Ⅲ. 채용 공고를 통해 본 한국어 교사의 자질

이 장에서는 한국어교육의 현장에서 요구하는 실제적이고 현실적인 교사의 자질이 무엇인지에 대해 살펴보기 위하여 각 기관이 작성하여 제시한 채용 공고를 분석하였다. 분석 대상은 2015년 3월 1일부터 2016년 2월 29일까지 1년 동안 게시된 채용 공고로, 2개의 한국어교육 관련 학회(이중언어학회와 국제한국어교육학회)의 홈페이지에 게시된 채용 공고와 인터넷 포털 사이트의 유명 한국어교육 카페 1곳에 게시된 채용 공고를 그 대상으로 하였다.

각각의 채용 공고에 기재된 채용 기관과 접수 마감일, 각종 자격과 제출 서류 등을 정리하여 분석하였고 세 곳의 게시물 중 겹치는 공고문은 분석 대상에서 제외하였다.<sup>1)</sup>

분석 대상이 된 채용 공고는 총 283건으로 평균 1.3일에 한 건씩 채용 공고가 나오는 것으로 나타났다. 특히 이 수치는 한국어 교사가 아닌 한국어교육 관련 다른 업무<sup>2)</sup>들과 현재 채용 공고를 확인할 수 없거나 정보가 빈약한 것을 제외한 것으로 실제 공고의 빈도는 더 높았다.<sup>3)</sup>

채용 공고를 통해 한국어 교사의 외연이 점점 더 확대된 것을 확인할 수 있었는데 재외동포나 외국인 한국어교육 외에도 초·중등학

- 1) 해당 기간 내의 채용 공고가 중복되는 경우도 있었으나, 가장 채용 공고 수가 많은 포털 사이트 카페도 모든 채용 공고를 포함하고 있지는 않았다. 채용 공고를 한 번에 확인해 볼 수 있는 사이트나 통로에 대해서도 고민이 필요할 것으로 보인다.
- 2) 한국어교육과 관련되어 있으나 교사 채용 공고가 아닌 것에는 한국어교육 관련 교재 개발 출판 업무, 해당 기관의 행정 인력, 사회 통합 프로그램 거점 인력, 한국어교육 애플리케이션 제작 등이 있었다.
- 3) 정부 기관의 해외 파견의 경우, 자격 요건이 동일하지 않은 경우에는 각각의 채용 공고로 구분하여 분석하였다.

교의 다문화 예비학교 교사, 방과 후 한국어 교실 교사, 해외에서 한국 유학을 준비하는 준비반의 특별 교사, 탈북자 언어 지도사나, 다문화 가정 아동들을 위해 지방자치단체 등에서 채용하는 언어 발달 지도사까지 그 범위가 넓어졌으며 국어교육뿐만 아니라 언어 치료학, 언어 병리학까지 학문적 접점이 확대되었음도 확인할 수 있었다.

## 1. 자격별 분석

총 283건의 한국어 교사 채용 공고에서 살펴볼 수 있는 한국어 교사의 세부 자격과 그 자격이 명시적으로 언급된 채용 공고의 수, 전체 채용 공고 대비 비율을 분석해 보면 다음과 같다.

<표 1> 채용 공고에 나타난 한국어 교사의 자격

구분	자격	채용 공고 수	전체 채용 공고 대비 (%)
1	경력	231	81.6
2	학력	227	80.2
3	교원 자격증	208	73.5
4	전공	203	71.7
5	외국어 능력	172	60.8
6	성적	129	45.2
7	연구실적	24	8.5

채용 공고에 언급된 자격을 빈도가 가장 높은 것부터 하나씩 살펴보면 다음과 같다.

## 1) 경력

전체 채용 공고의 81.6%(231건)가 경력자를 우대하거나 경력 증명서를 요구하였다. 또한 경력 중 대학 기관 경력만을 인정한다고 명시하는 경우도 있었다.<sup>4)</sup> 이처럼 한국어교육 기관에서는 예비 한국어 교사에게 한국어교육 경력을 중시하는 데 반해, 한국어 교원 자격을 취득하기 위한 교육과정 중 이론이 아닌 실제적인 한국어 강의를 경험할 수 있는 영역은 한국어교육실습 영역으로 한정되어 있는 것이 현실이다. 이 과목은 국어기본법 시행령 13조 제 1항 한국어교원 자격 취득에 필요한 영역별 필수이수학점 및 필수이수시간 2~3학점, 양성과정의 경우 20시간으로 되어 있는데 이는 교육 실습을 하기 위한 시간뿐 아니라 수업에 대한 기초를 배우고 교안을 작성하는 등을 포함하고 있어 실제로 개인이 수업을 경험해 볼 수 있는 시간은 매우 짧다고 할 수 있다. 또한 외국인 학습자를 대상으로 실습이 이루어지는 경우도 있으나 상당수는 함께 수업을 듣는 동료로 대상으로 수업이 이루어지기 때문에 현실적인 경험을 한다고 보기는 어려운 측면도 있어 예비 한국어 교사들이 ‘경력’에 가까울 만큼 진정한(authentic) 한국어 교실 상황에서 실습을 위한 실제적인 제도적 장치 도입이 필요하다고 생각된다.<sup>5)</sup>

---

4) 일반적인 경력 요건은 ‘강의 경력 2년 이상인 자 우대’ 등으로 기술되어 있으나, ‘국내·외 4년제 대학 강의 경력 3년 이상’ 또는 ‘국내 대학교 부설기관 한국어강의 경력자 우대’, ‘한국어교육 경력자 우대(대학 및 대학 부설 기관 및 그에 준하는 기관의 경력에 한함)’ 등의 구체적 요건을 들어 대학 기관 이상의 경력을 요구하는 채용공고도 있었다.

5) 국립국어원에서는 2015년 12월 3일에 진행된 한국어교육 실습 영역 교과목 운영지침(안) 공청회와 2016년 11월 4일에 진행된 “한국어교원 교육기관 실태조사 연구” 보고회 겸 운영지침(안) 공청회에서 제기된 다양한 의견들을 수렴하여 12월경에 나올 것으로 예상되는 결과를 토대로 한국어교육실습 영역 교과목 운영 지침을 확정하겠다

## 2) 학력

학력에 대해 명기한 기관의 대부분은 지원 자격보다 상위에 있는 학위를 우대한다고 밝히고 있었다. 지원 가능한 학력을 기준으로 살펴보면, 학력을 명기한 채용공고 227건 중, 박사학위자만 지원할 수 있는 곳이 21개(9.3%)인데, 이는 한국국제교류재단에서 파견하는 해외 한국어 객원교수<sup>6)</sup>와 대학 기관의 특임교수, 초빙교수, 전임강사였다. 석사학위 이상이 지원할 수 있는 공고가 128건(56.4%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 학사 이상은 72건(31.7%)으로 그 뒤를 이었다. 전문학사 이상은 6건(2.6%)으로, 모두 국내 사설 기관이었다.

구체적인 학력에 대한 기준은 제시하지 않았지만 제출 서류로 최종학력증명서를 요구하는 채용 공고는 26건으로 전체 채용공고 283건의 9.2%였고 학력증명서를 제출하지 않아도 되는 공고는 30건(10.6%)으로 사설기관과 다문화 관련 공공 기관들이 대부분이었다. 이 경우 자격증이나 교사 양성과정, 경력 등을 채용 기준으로 삼고 있다.

## 3) 교원 자격증 및 교사양성과정 수료증

전체 공고 중 208건(73.5%)이 교원자격증이나 교사양성과정 수료증을 지원 자격이나 제출 서류로 적시하고 있다. 교원자격증 및 교사 양성과정 수료증을 요구하지 않는 곳은 한국국제교류재단의 한국어 파견 교수나 한국어교육 인턴 모집 공고이고 이 외에는 사설

---

고 밝히고 있다.

6) 한국국제교류재단에서 파견하는 한국어/한국학 객원교수 공고 중, 한국어 객원교수에 대한 자격 요건만을 분석 대상으로 삼았다.



기관이 전부이다. 하지만 한국국제교류재단의 경우 자격증이나 수료증을 요구하지는 않으나 전공에 대한 기준을 엄격하게 적용하고 있다. 한국어교육 전공자 대부분이 교원자격을 갖추었거나, 자격 취득에 필요한 학점을 이수하고 있다는 것을 고려하면 결과적으로 교원 자격을 갖추기를 요구하는 것과 동일한 조건을 제시한다고 볼 수 있다. 한 가지 흥미로운 것은 박사만 지원할 수 있는 채용 공고의 경우 21개 중 교원 자격증을 요구하는 곳이 단 두 곳뿐이었다는 것이다.

#### 4) 전공

전공을 채용 공고에 자격으로 명시한 비율은 총 203건(71.7%)인데 전공을 명시하지 않은 기관 80개 중 63개의 경우 자격증을 채용 조건으로 제시한 기관으로, 자격증이나 교사 양성과정, 경력 등으로 비전공자에 대한 규정을 전공자에 비해 엄격하게 두고 있다. 이러한 기관의 지원 자격을 예로 들면 다음과 같다.

- 외국어로서의 한국어교육전공 석사학위 이상 소지자
- 어학계열 전공 석사학위 이상 소지자로 한국어교육 자격증 3급 이상 소지자
- 어학계열 전공 석사학위 이상 소지자로 국내외 4년제 대학 한국어 강의 경력 2년 이상인 자

분석 대상 중 전공 조건과 자격증 모두를 제시하지 않은 기관의 경우, 중국 지역의 직접 채용 대학 3곳을 제외하고는 모두 사설 기관이었다.

## 5) 외국어 능력

외국어 공인 성적을 요구하거나 외국어 능통자를 우대한다고 밝힌 기관은 전체의 60.8%였다. 이 중에 특정 외국어를 채용 공고에 언급한 경우가 있었는데 영어가 65건으로 가장 많았고, 국외 기관의 경우 채용 공고 자체가 영어로 되어 있는 경우도 5건 있었다. 중국어 가능자를 우대한다고 밝힌 채용 공고는 56건이었고, 공고 자체가 중국어로 되어 있는 경우도 1건 있었다. 다음으로 러시아어가 11건, 아랍어와 베트남어가 각각 6건, 스페인어 5건이었다. 이는 해당 기관에 재학 중인 학습자의 언어권 비중이나 학습자와 기관의 소통 언어, 기관에서 사용하는 수업언어로서의 메타언어 등을 추측해 볼 수 있는 자료가 될 수 있다.

채용 공고 중 국내 초·중등학교 한 곳에서 외국인 교원을 채용하는 경우가 있었는데 중국어가 능통하면서 한국어교육을 전공하고 한국어 능력이 뛰어난 중국인 교사를 찾고 있었다. 이는 비원어민 한국어 교사가 대학 기관 외에도 국내에서 일할 수 있는 영역을 보여주었다.

명시적으로 외국어 능력을 언급한 기관 외에도 지원서나 이력서에 외국어 능력에 대해 적도록 되어 있어, 외국어에 대한 요구는 이 비율을 넘어설 것으로 추론해 볼 수 있다. 국외의 경우에는 단일한 언어권 화자를 위해 해당 학습자의 모국어를 사용하여 수업이 이루어지는 경우도 있지만 다국적 학습자들이 대부분이고, 한국어로 수업이 진행되는 국내 기관 역시 51%가 외국어 능력이 있는 한국어 교사를 선호한다.

특수한 수업을 제외하고는 수업 시간에 외국어를 사용하지 않음에도 외국어 능력자를 선호하는 경우가 많은 이유를 몇 가지로 생

각해 볼 수 있겠다. 첫째는 교사가 학습자의 오류 중, 모국어 전이에 의한 오류를 이해하고 수정하기 위한 언어적 필요 때문인 것으로 보인다. 이러한 기능적 측면과 가장 맞닿아 있는 것이 2영역의 ‘대조 언어학’이나 ‘외국어 습득론’이 될 것인데 실질적으로는 이 수업을 통해 배운 이론과 교사의 해당 외국어 능력이 더해질 때에 효과가 클 것으로 생각된다.

두 번째 이유는 학생들의 상담이나 행정적인 업무 처리의 편의성 같은 이유를 생각해 볼 수 있다. 또한 선행연구에서 살펴본 바와 같이 학습자가 점점 다양해지는 상황에서 다른 문화에 대한 이해와 커뮤니케이션 능력이 더욱 중시된다. 분석의 대상이 된 한 대학에서는 해외 대학 수학 경험자를 우대한다는 공고를 하기도 하는데 이 또한 문화 이해의 측면에서 해석해 볼 수 있다.

마지막으로 교사의 외국어 능력에 대해 우대하는 다른 목적은 교사가 외국어를 학습하는 학습자에 대해 이해할 수 있다는 것이다. 즉, 교사 자신의 외국어 학습자의 입장에서 그 경험을 활용하여 한국어를 교수할 수 있다는 점이다. 이러한 맥락에서 외국어로서의 프랑수어(FLE) 교사가 되기 위해서는 전혀 알지 못하는 외국어를 공부하고 그것에 대한 경험을 서술해야 하는데, 이는 FLE 교사 교육 과정의 큰 3개의 교과단위 중 하나를 차지하는 중요한 부분이다(조향덕, 2002).

## 6) 대학, 대학원 성적

대학과 대학원의 성적 증명서를 요구하는 기관은 128곳(45.2%)이었다. 이 중 몇몇 기관은 학사, 석사, 박사 과정의 모든 성적증명서를 제출 서류 목록에 넣기도 하였고, 학점 기준을 3.0/4.5로 자세하

게 제시한 기관들도 있었다.

### 7) 연구 실적

연구 실적을 채용 공고에 명시한 것은 모두 24건으로, 이 중 22건이 국내 대학 기관의 채용 공고였고, 나머지 2건이 해외 파견이었다. 학위논문 사본을 요구하는 경우와 연구실적 목록과 실적물 등을 요구하는 경우도 있었다.

### 8) 기타

앞서 밝힌 7가지의 자질 요건 외에도 추천서를 요구한 것이 28건, 수업 계획서/운영 계획서/커리큘럼 개발서 등을 제출하도록 한 것이 22건 있었다. 이 외에도 컴퓨터 능력, 나이, 성별, 결혼 여부, 기관 주변 거주자, 운전면허, 종교, 비즈니스 경험 등의 요건을 채용 공고에서 살펴볼 수 있었다. 또, ‘긍정적인, 활달한, 적극적인, 사명감 있는, 책임감 있는, 높은 친화력의, 커뮤니케이션 능력이 뛰어난, 심신이 건강한’ 등의 성격이나 정의적인 요소를 언급하기도 했다.

## 2. 국내/국외 기관 비교 분석

한국어교육이 이루어지는 현장을 기준으로 국내/국외 채용 공고를 나누어보면, 국내 공고가 193건, 국외 채용 공고가 90건으로 국내 공고가 68.2%, 국외 채용 공고가 31.8%를 차지하였다. 이 채용 공고를 다시 채용 기관의 성격에 따라 분석해 보면 다음과 같다.

<표 2> 국내의 기관에 따른 채용 공고 비율

구분	기관	채용 공고 수	비율(%)
국내	대학 기관	120건	62.2
	공공 영역 다문화 기관	29건	15
	초·중등학교	13건	6.7
	사설 기관	31건	16.1
	총	193건	100
국외	대학 파견	23건	25.6
	정부기관 파견	38건	42.2
	정부 유관 기관 직접 <sup>7)</sup>	2건	2.2
	해외 대학 직접 채용	16건	17.8
	해외 사설 기관	9건	10
	사설 파견	2건	2.2
총	90건	100%	

국내 기관의 경우, 대학 기관의 채용이 120건, 국내 채용 공고의 62.2%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 사설기관, 다문화가정을 위한 공공 기관, 초·중등학교가 그 뒤를 이었다. 국외 기관은 한국국제 교류재단이나 세종학당재단에서 국외로 한국어/한국학 객원교수나 한국어교육 인턴 등으로 한국어 교사를 파견하는 경우가 가장 많았고, 국내 대학에서 해외 자매 결연 대학이나 대학 운영 세종학당으로 파견하는 경우가 그 뒤를 이었다. 해외 대학에서 직접 채용하는 경우도 16건으로 적지 않은 비율을 나타내었다.

각각의 채용 조건과 자질을 국내 기관과 국외 기관으로 비교해서 살펴보면, 전공의 경우는 국내와 국외 모두 높은 비율을 차지하였으나 해외 기관이 7% 정도 더 높은 비율로 나타났다. 석사 이상의 학력을 요구하는 경우도 해외 기관이 11%정도 높게 나타났는데, 이는 해외 파견의 경우 객원교수 등으로 높은 학력을 요구하는 경우가

7) 각 나라 산업인력공단 EPS센터에서 직접 채용 공고를 내어 채용하는 경우

많고, 국내 기관에는 상대적으로 학력에 대한 기준이 높지 않은 사실 기관이 많기 때문인 것으로 보인다.

교원 자격증의 경우에는 국내 기관이 국외에 비해 요구하는 비율이 훨씬 더 높는데, 이는 앞서 말한 바와 같이 자격증에 대한 요구가 없지만 전공에 대한 엄격한 기준을 적용하고 있는 파견 기관들의 영향인 것 같다.

성적의 경우는 국내 기관에서 요구하는 비율이 높는데, 특히 해외 대학에서 직접 채용하는 경우에는 성적 증명을 요구하는 경우가 거의 없었다.

외국어의 경우, 해외 기관에서 두드러지게 높은 비율로 채용 공고에 명시한 것을 볼 수 있는데, 이는 단일 언어권 화자들에게 수업 언어로 외국어를 사용할 수 있고, 행정적인 부분이나 교사 개인의 생활을 위해, 영어나 해당 국가의 언어 사용을 강조하기 때문이다.

또 한 가지 특징적인 것은 추천서를 요구하는 비율인데, 국내 기관의 2% 정도가 추천서를 요구한 반면 국외는 27%가 추천서를 요구하였다. 이는 채용 과정을 비롯한 인력 선발과정에서 추천서를 중요하게 여기는 해외의 채용 문화 때문인 것으로 분석할 수 있다.

〈표 3〉 국내외 기관에서 요구하는 한국어 교사 자격

구분	국내 기관 요구(%)	국외 기관 요구(%)
경력	78	89
학력	79	83
교원 자격증	85	48
전공	70	77
외국어 능력	51	82
성적	51	31
추천서	2	27

#### IV. 채용 단계에 따른 한국어 교사의 자질<sup>8)</sup>

채용 공고에서 확인된 한국어 교사의 자질을 중심으로 국내 한국어교육 기관에서 요구하는 교사의 자질을 알아보기 위하여 국내 13개 대학 기관<sup>9)</sup>에서 채용 과정에 심사위원으로 참여한 경험이 있는 교사를 대상으로 서류 과정, 시범 강의, 면접의 단계로 나누어 설문조사<sup>10)</sup>를 실시하였다.

<표 4> 한국어 교사 채용 과정 설문 응답자 현황

구분	응답자 정보			
	대학교	연령	한국어교육 경력	채용 심사 참여 횟수
1	가 대학교	35세~45세	10년 ~ 15년	5회~6회
2	나 대학교	35세~45세	10년 ~ 15년	5회~6회
3	다 대학교	45세~55세	15년 이상	1회~2회
4	라 대학교	35세~45세	10년 ~ 15년	7회 이상
5	마 대학교	45세~55세	15년 이상	3회~4회
6	바 대학교	35세~45세	5년 ~ 10년	5회~6회
7	사 대학교	45세~55세	15년 이상	7회 이상
8	아 대학교	35세~45세	10년 ~ 15년	3회~4회

8) 이 장의 내용은 김재욱(2016), “교사 자질을 통해 본 한국어 교사 교육”, 한국언어문화교육학회 제23차 추계 전국학술대회 주제 특강 발표문의 내용을 보완하여 제시한다. 본고에서는 서울 외 다른 지역의 대학 기관들의 채용 과정에 대한 설문을 추가하였고, 설문 내용에 대한 응답도 분류·정리하여 제시한다.

9) 채용 공고 분석은 모든 한국어교육 기관을 대상으로 하였으나, 채용 과정에 대한 설문은 국내 대학 기관을 중심으로 진행하였다. 해외나 사설 기관 등의 경우에는 채용 과정의 연속성이나 진행의 일반성을 찾기가 어려운 경우가 많아 이 장에서는 국내 기관을 중심으로 논의하기로 한다.

10) 설문 조사 세부 문항은 부록 참조

구분	응답자 정보			
	대학교	연령	한국어교육 경력	채용 심사 참여 횟수
9	자 대학교	25세~35세	5년 ~ 10년	5회~6회
10	차 대학교	45세~55세	15년 이상	3회~4회
11	카 대학교	45세~55세	15년 이상	5회~6회
12	타 대학교	55세 이상	10년 ~ 15년	7회 이상
13	파 대학교	45세~55세	15년 이상	7회 이상

채용이 진행되는 순서는 ‘서류 전형 → 시범 강의 → 면접’의 순서가 6개 학교로 가장 많았고, ‘서류 전형 → 면접과 시범 강의 동시 진행’인 학교가 5개 학교, 시범 강의 없이 면접을 두 번 진행하는 학교도 있었다.

<표 5> 채용 진행 과정 현황

구분	채용 진행 순서	해당 학교 수
1	서류 전형 → 시범 강의 → 면접	6개 대학교
2	서류 전형 → 면접과 시범 강의 동시 진행	5개 대학교
3	서류 전형 → 면접 → 시범 강의	1개 대학교
4	서류 전형 → 면접1 → 면접2	1개 대학교

세부 채용 과정에 대한 설문에서는, 서류 전형과 시범 강의, 면접의 각 채용 단계에서 가장 중요하다고 생각하는 요소를 순서대로 번호를 매기도록 하였다. 그 후에 그것을 점수로 변환하였는데, 1순위~9순위까지 점수를 매긴 경우, 1순위의 경우 9점, 2순위의 경우 8점 등으로 환산하여 결과를 분석하였다.<sup>11)</sup>

11) 이 방법은 응답자에게 순위를 매기도록 한 것이기 때문에, 응답자가 순위 간에 현



## 1. 서류 전형

서류 전형은 해당 한국어 기관이 가장 기본이라고 여기거나 기관의 특성에 따라 필수적인 요건으로 여겨지는 교사의 자질을 판단하는 과정이다. 이는 채용 공고의 지원 자격과는 별도로, 더 많은 항목의 서류들을 제출하도록 하고 있는데 이를 분석하여 채용의 기준이 되는 교사의 자질에 대하여 더욱 심도 있게 유추해 볼 수 있다.

심사위원 경험이 있는 교사들에게 서류 전형에서 가장 중요하다고 생각하는 항목을 묻는 문항에는 전공, 학력, 교원자격증(한국어 교원 양성과정 수료증), 대학·대학원 성적, 한국어교육 경력, 외국어 능력, 연구 실적, 자기 소개서를 중요하다고 생각하는 순서대로 번호를 매기도록 했고<sup>12)</sup>, 기타 의견에 대해서는 항목을 직접 작성할 수 있도록 하였다.

순위를 점수로 변환한 결과 채용 심사자가 서류 전형에서 가장 중요하다고 생각하는 것은 전공이고, 아주 근소한 차이로 경력이 두 번째를 차지했다. 채용 공고를 분석한 결과에서는 한국어교육 경력을 가장 중요시하는 것으로 나타났는데, 서류 전형에서 가장 우선적이고 기본적인 자격으로 전공과 경력을 들고 있었다. 세 번째는 교원자격증(한국어 교원 양성과정 수료증)으로 한국어교육 분야에 대한 전문성과 경험을 가장 우선시한다는 것을 알 수 있었다. 학력과 외국어 능력이 그 뒤를 이었고, 성적이 가장 중요도가 낮다고 인식하는 것으로 나타났다.

---

격한 중요도의 차이가 있다고 생각하는 경우에 이를 반영하기 어려운 측면이 있다. 그러나 전반적인 경향성을 확인하기에 좋은 방법이 될 수 있다.

12) 한 응답자의 경우, 여러 항목에 동일한 우선순위를 매겼으나, 이 의견을 그대로 존중하여 점수화하였음을 밝힌다.

&lt;표 6&gt; 서류 전형에서 요구하는 한국어 교사 자질

순위	항목	변환 점수
1	전공	87
2	한국어교육 경력	86
3	교원 자격증 (또는, 한국어 교원 양성과정 수료증)	76
4	학력	66
5	외국어 능력	55
6	자기 소개서	42
7	연구 실적	39
8	대학, 대학원 성적	38
기타	교육적 자질, 교육에 대한 가치관, 인성	

이 외에 서술형 질문으로, ‘서류 전형에서 이런 사람은 절대 뽑지 않는다는 지원자가 있다면 어떤 지원자인지’ 서술해 달라고 요청하였다. 답변은 서류에 대한 성실성과 정직성 등에 대한 의견이 가장 많았는데, ‘서류를 작성한 내용이 완성도가 떨어지거나 제출 서류가 미비한 지원자, 지정된 이력서 양식에 기입하지 않은 경우, 다른 학교 이력서를 그대로 보낸 경우, 경력이나 연구 실적 등을 부풀리거나 허위로 기재한 사람, 자기 소개서를 무성의하게 쓴 사람, 자기 소개서나 교수-학습 계획서의 내용이 상투적이고 성의가 없는 경우, 글의 내용이 논리성이 전혀 없거나 맞춤법 등이 안 맞는 성의 없는 글’ 등이었다. 학위에 대한 의견은, ‘석사 학위가 없는 사람,’ 전공에 대한 의견은, ‘관련 전공이 아닌 사람, 이공계열 전공자’, 경력에 대한 의견은 ‘한국어교육 관련 경험이 전혀 없는 경우’가 있었고, 기타 의견으로 ‘나이가 너무 많거나, 한 기관에서 오랜 기간을 거치지 않고 여러 기관에 단기간으로 옮겨 다니면서 강의한 사람’

등이 있었다.

## 2. 시범 강의

시범 강의는 서류 전형과는 달리, 심사자가 예비 한국어교사와 대면하여 직접 지원자가 하는 수업을 보게 된다. 시범 강의에서 가장 중요한 요소에 대한 질문 항목에는, 외모(예: 전체적 이미지, 복장, 액세서리 등), 목소리와 말투의 전달력, 효과적인 문법 설명, 시범 강의 준비, 자세(시선 처리, 제스처 등), 판서, 위기 상황 대처 능력(돌발 질문에 대한 대답), 기관의 스타일과 맞는 수업 스타일의 항목에 대해 순위를 매기도록 하였고<sup>13)</sup>, 점수로 변환한 결과는 다음과 같다.

<표 7> 시범 강의에서 요구하는 교사 자질

순위	항목	변환 점수
1	효과적인 문법 설명	92
2	목소리와 말투의 전달력	79
3	시범 강의 준비	68
4	자세(시선 처리, 제스처 등)	63
5	기관의 스타일과 맞는 수업 스타일	59
6	위기 상황 대처 능력(돌발 질문에 대한 대답)	54
7	판서	46
8	외모(예: 전체적 이미지, 복장, 액세서리 등)	31
기타	말음, 자신감, 학습자에 대한 이해	

‘시범 강의에서 이런 사람은 절대 뽑지 않는다’는 지원자에 대한 질문에 대한 답변을 분류해 보면, 강의 내용에 대한 의견은 ‘문법 설

13) 조사 대상 기관 중 한 기관에서는 채용 과정에 시범 강의를 없으나, 응답자가 생각하는 중요한 요소의 순위를 결과에 반영하였다.

명이 미흡한 경우, 외국인의 수준에 맞춘 설명이 아닌 경우, 도입-제시-연습 등 수업의 일정한 단계에 대한 개념이 없는 수업, 교사 주도의 일방적 수업을 진행하는 경우, 낡은 강의 기법으로 강의하는 경우' 등이 있었고, 강의 준비에 대한 의견은 '문법 설명이 부정확하거나 시범 강의 준비가 미흡한 경우, 학습 목표를 제대로 인지하지 못한 채 수업에 임한 사람'이라는 의견이 있었다. 지원자에 대한 의견은 '주위가 산만하여 수업에 집중할 수 없거나 전달력이 떨어지는 정도가 심한 지원자, 시범 강의 문법에 대한 이해가 떨어지고 학습자 수준에 맞는 교수 말을 구사하지 못하는 자, 사투리가 아주 강한 사람, 발음이 부정확한 사람, 한국어와 한국문화에 대한 지식이 부족한 사람, 교사로서의 자질(인성)과 열정이 부족한 사람, 학습자와 소통이 전혀 없는 지원자, 태도가 소극적인 사람, 자기주장이 강하여 지적 내용을 수용하려 하지 않는 사람, 한국어교육 관련 지식을 갖추지 못한 사람'이라는 의견이 있었다.

반대로 가장 인상 깊었던 시범 강의에 대한 질문에는 '문법 설명이 매끄럽고 학습자 중심의 수업을 진행한 시범 강의, 학습자들을 수업에 적극적으로 참여시킨 경우, 문법 제시·설명 단계에서 학생이 돌발 질문을 했을 때 학습자 상황에 맞게 잘 대처하여 대답하고, 수업 과정이 물 흐르듯 매끄럽게 진행된 강의, 자료를 만들 때 미리 기관의 교재와 상황을 조사 반영해서 구성해 온 경우, 수업 내용에 적절한 방법을 사용하되 새로운 시도로 학습자들이 흥미를 가지고 수업에 임할 수 있게 한 경우, 기기 문제로 준비한 자료를 사용하지 못하게 되었으나 유연하게 대처하여 진행한 사람, 다양한 보조 자료를 사용하여 학습자가 알기 쉽게 설명한 경우, 기존 강의 기법을 바탕으로 나름대로의 강의 기법을 개발하고 강의에 자신이 넘쳤던 강의' 등의 의견이 있었다.

위의 내용을 종합해 보면, 시범 강의에서 가장 중요한 요소로 문법에 대한 효과적인 설명을 꼽고 있는 것을 볼 수 있었다. 이때 문법 설명은 내용에 충실하되 신선하고 잘 준비된 방식을 선호한다는 것을 알 수 있었다. 또, 수업 전에는 학습자에 대한 충분한 이해와 그에 따른 준비, 수업 시간에는 학습자들과의 충분한 교감을 중요하게 생각함을 확인할 수 있다.

### 3. 면접

면접에 대한 설문 항목은 외모(이미지 등), 성격, 태도, 기관에 대한 관심, 면접관의 질문에 대한 대답, 한국어교육에 대한 열의의 6가지 항목에 대한 순위를 매기도록 요청하였다. 심사자들이 면접에서 가장 중요한 요소라고 생각하는 것은 태도와 성격 같이 서류 전형이나 정량적인 방식으로 평가하기 어려운 자질이였다. 그 뒤를 이어 면접관의 질문에 대한 대답과 한국어교육에 대한 열의가 뒤를 이었다.

<표 8> 면접에서 요구하는 교사 자질

순위	항목	변환 점수
1	태도	62
2	성격	59
3	면접관의 질문에 대한 대답	56
4	한국어교육에 대한 열의	52
5	기관의 스타일과 맞는 수업 스타일	36
6	외모(이미지 등)	19
기타	복장, 한국어교육 전공 지식, 현장 적응력	

‘면접에서 이런 사람은 절대 뽑지 않는다’는 지원자에 대한 질문

에 대한 답변 중, 태도에 대한 응답은 ‘답변 태도가 나쁜 사람, 면접에 임하는 태도가 불손한 사람’ 등이 있었고, 성격에 대한 응답은 ‘다른 교사들과의 화합에 문제가 있을 것 같은 사람, 자신의 능력과 과대평가 하는 사람, 너무 소극적이거나 자만하는 사람, 자기 고집대로 일을 처리하려는 사람, 자신감이 없는 사람’이라는 의견이 있었다.

면접 시 질문에 대한 답변에 대해서는 ‘지나친 자신감으로 무엇이든지 잘할 수 있다고 답하는 사람, 질문에 엉뚱한 대답만 하는 경우, 황설수설 자신이 무엇을 말하고 있는지 모르는 사람, 자신의 업적이나 인맥을 강조하는 경우, 질문에 성의 있게 답변하지 않는 사람, 질문 의도를 파악하지 못하여 다른 이야기를 하는 사람, 자기 자랑을 이어가는 경우’ 등의 의견이 있었으며, 교사로서의 면모를 지적하는 의견도 있었는데 ‘교사로서의 지켜야 할 규칙을 모르는 사람, 교사의 자질이 없어 보이는 사람, 한국어에 대한 지식이 많이 부족한 사람, 교사로서의 열의와 열정이 부족한 사람, 지원자의 목표 의식이 드러나지 않는 경우’ 등을 언급하였다.

기타 의견으로는 ‘복장이 교육자로서 적절하지 않은 지원자, 기관에 대한 사전 정보가 전혀 없는 사람’ 등의 답변이 있었다.

역으로 인상 깊었던 면접에 대한 질문에는 한국어 교사로서의 소명 의식과 열정 등에 응답이 많았는데, ‘학생에 대한 관심과 일하고 싶다는 의지를 3개 국어로 유창하게 피력한 사례, 자신이 공부한 자료와 관련 정보들을 포트폴리오로 가져온 고령(高齡)의 지원자, 한국어 교사로서의 열정과 일에 대한 간절함을 보여준 지원자, 한국어 교육에 대한 열의가 넘치는 지원자’ 등의 의견이 있었다. 해당 기관에 대한 정보와 준비 등에 대한 답변도 많았는데, ‘기관에서 자신이 할 수 있는 업무와 발전 방향 등을 자신 있게 피력한 경우, 기관에

대한 사전 조사를 충분히 하고 면접에 임한 사람’ 등이 있었다. 또, ‘면접을 위해 열심히 준비했다고 느껴지는 사람, 돌발적인 질문에도 당황하지 않고 핵심 질문에 잘 대답하는 사람, 자신 있고 당당하게 면접에 임한 지원자’ 등의 의견도 있었다.

위의 내용을 종합해 보면, 면접은 한국어 교사의 인성이나 태도에 대한 자질들에 초점을 맞추고 있었으며, 한국어 교사로서의 사명감이나 열정을 중요하게 생각한다는 것을 알 수 있었다. 성격적으로는 자신감이 있으나 자만하거나 자기를 과대평가하지 않으며, 다른 교사나 학습자와의 상호작용을 위하여 겸손하고, 협력적인 사람을 좋은 한국어 교사로 보고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

## V. 결론

한국어교육에서 교사에 대한 논의가 최근 활발하게 이루어지고 있으나, 아직도 다른 영역에 비해서는 다각도로 많은 논의가 필요하다. 이에 본고에서는 이상적인 한국어 교사의 자질이나 자격이 아니라, 한국어교육 기관에서 요구하는 한국어 교사에 대한 논의를 통하여, 실제적인 한국어 교사의 자질을 고찰해 보고자 하였다.

1년 동안의 한국어 교사 채용 공고 283건을 분석한 결과, 한국어 교육 경력을 선호하는 채용공고가 가장 많았고, 학력, 교원 자격증, 전공, 외국어 등이 그 뒤를 이었다. 한국어교육의 현장이 국내인지 해외인지에 따라, 또 채용 기관이 대학 기관인지 공공 기관인지 또는 사설 기관인지에 따라 요구하는 교사의 자질과 자격에 약간의 차이가 있었으나 한국어 교사가 가져야 하는 기본적인 자격 요건, 성격이나 인성적 측면에서는 공통된 자질들을 발견할 수 있었다. 채

용 공고뿐만 아니라 서류 전형, 시범 강의, 면접 등의 채용 과정을 알아보기 위하여 13개 대학 기관을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 서류 전형에서는 전공과 경력이 가장 중요한 요소로 꼽혔고, 서류 작성의 성실성과 정직성을 중요하게 보고 있었다. 시범 강의에서는 효과적인 문법 설명이 중요한 요소로 꼽혔는데, 새로운 교수법의 적용과 시범 강의에 대한 준비, 학습자와의 상호작용 등도 한국어 교사가 갖추어야 할 중요 자질로 분석되었다. 면접에서는 예비 교사의 태도와 성격이 중요한 요소이며, 겸손하되 자신감 있는 태도를 중요하게 보고 있는 것으로 보인다.

채용 공고 분석과 채용 과정을 통해 한국어 교사의 자질에 대해 논의한 본고의 내용이 한국어 교사의 자가 평가는 물론이거니와 향후, 한국어 교사 양성을 위한 교육과정을 설계·분석하거나 교사 교육 과정이 한국어교육의 현장에서 요구하는 자질들을 배양하고 있는지 등에 대한 실천적인 연구의 토대를 마련하는 데에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.\*

## 참고 문헌

- 강승혜(2010), 「한국어 학습자들이 지각한 ‘좋은’ 한국어 교사의 특성」, 『한국어교육』 21-1, 국제한국어교육학회, pp.1-27.
- 강승혜(2014), 「한국어교육 연구에서의 교사, 학습자 연구 동향 분석」, 『이중언어학』 56, 이중언어학회, pp.687-712.
- 고경숙(2008), 「문화 간 의사소통 관점에서 본 한국어 교사의 역할」, 『언어와

---

\* 이 논문은 2016. 11. 15. 투고되었으며, 2016. 11. 22. 심사가 시작되어 2016. 12. 4. 심사가 완료되었고, 2016. 12. 6. 편집위원회 심의를 거쳐 게재가 확정되었음.



- 문화』 4-3, 한국언어문화교육학회, pp.1-20.
- 김경주(2001), 「한국어 교사의 전문성 신장 방안 연구」, 『국어교육연구』 8-1, 서울대학교 국어교육연구소, pp.69-91.
- 김재욱(2007), 「한국어 수업에서의 교사 발화 연구」, 『이중언어학』 34, 이중언어학회, pp.27-47.
- 김재욱(2009), 「한국어교육 전공 학과 교육과정 분석 연구」, 『언어와 문화』 5-1, 한국언어문화교육학회, pp.23-41.
- 김재욱(2010), 「한국 내 대학 한국어교육학과의 교육과정 개발 연구」, 『언어와 문화』 6-1, 한국언어문화교육학회, pp.47-67.
- 김재욱(2016), 「교사 자질 분석을 통해 본 한국어 교사 교육」, 『한국언어문화교육학회 제23차 추계 전국학술대회』, 한국언어문화교육학회, pp.5-15.
- 김제열(2004), 「한국어 교사 교육을 위한 한국어 교수요목」, 『외국어로로서의 한국어교육』 29, 연세대학교 언어연구교육원 한국어학당, pp.87-116.
- 민현식(2005), 「한국어 교사론 - 21세기 한국어 교사의 자질과 역할」, 『한국어교육』 16-3, 국제한국어교육학회, pp.131-168.
- 소경희(2003), 「『교사 전문성』의 재개념화 방향 탐색을 위한 기초 연구」, 『교육과정연구』 21-4, 한국교육과정학회, pp.77-96.
- 안정민(2015), 「한국어 교사의 내러티브로 본 ‘좋은’ 한국어 교사 요인 연구 - 프랑스 대학을 중심으로-」, 『한국어교육』 26-4, 국제한국어교육학회, pp.101-132.
- 안정민·김재욱(2011), 「한국어 교사의 교사 효능감 연구」, 『이중언어학』 45, 이중언어학회, pp.109-132.
- 안정민·김재욱(2016), 「채용 공고를 통해 본 한국어 교사의 자질」, 『이중언어학회 제33차 전국학술대회 발표논문집』, 이중언어학회, pp.334-346.
- 원미진(2009), 「한국어 교사의 이문화간 소통능력 구성요인에 대한 탐색적 연구」, 『한국어교육』 20-2, 국제한국어교육학회, pp. 85-105.
- 원해영(2013), 「한국어 교사의 역할에 대한 비판적 고찰」, 『우리말연구』 33, 우리말학회, pp.139-165.
- 이미혜(2013), 「학습전략 교수에 대한 한국어교사의 인식과 교육 현황」, 『한

- 국어교육』 24-4, 국제한국어교육학회, pp.193-223.
- 정민영(2016), 「한국어 교사의 친근성 행동에 대한 인식 조사」, 『세계국어교육』 107, 한국국어교육학회, pp.459-487.
- 조항덕(2002), 「외국어로서의 프랑스어 교사 양성에 대하여」, 『국어교육연구』 9, 서울대학교 국어교육연구소, pp.209-234.
- 최은규·안경화(2003), 「한국어 교사 연수 프로그램 개발을 위한 사례 연구 -일본 고교 한국어 교사 연수의 경우-」, 『한국어교육』 14-1, 국제한국어교육학회, pp.323-341.
- 최주열(2008), 「한국어 교사의 육성과 위상 제고 방안」, 『한국어교육』 19-1, 국제한국어교육학회, pp.1-39.
- 최주열(2008), 「한국어 교사 교육 연구」, 『이중언어학』 36, 이중언어학회, pp.371-394.
- 허용(2009), 「한국어 교사 교육학의 현황과 과제」, 『국제한국어교육학회 제 19차 국제학술대회 발표논문집』, 국제한국어교육학회, pp.3-16.
- G. & H. Hadley(1996), "The culture of learning and the good teacher in Japan: An analysis of student views", *The Language Teacher* 20-9, pp.53-55.
- J. de Jong & C. Harper(2005), "Preparing Mainstream Teachers for English-Language Learners: Is Being a Good Teacher Good Enough?", *Teacher Education Quarterly* 32-2, pp.101-124.
- J. Rubin(1975), "What the "Good Language Learner" Can Teach Us", *TESOL Quarterly* 9-1, pp.41-51.
- S. Babai & S. Karim(2009), "Characteristics of an Effective English Language Teacher as Perceived by Iranian Teachers and Learners of English", *English Language Teaching* 2-4, pp.130-143.

## ■ 국문초록

# 채용 과정을 통해 본 한국어 교사의 자질

안정민 · 김재욱

이 연구는 한국어교육 현장에서 필요로 하는 좋은 한국어 교사에 대한 자질을 밝히기 위한 연구이다. 현실적이고 실제적인 한국어 교사의 자질을 살펴보기 위하여 본고에서는 1년 동안의 한국어 교사 채용 공고 283건을 분석하여 한국어 교사의 자질에 대해 살펴보았다. 그 결과, 한국어교육 경력을 필수적으로 보거나 선호하는 채용공고가 81.6%로 가장 많았고, 학력, 교원 자격증, 전공, 외국어 등이 그 뒤를 이었다. 또, 한국어교육 현장이 국내인지 국외인지에 따라 국외에서는 외국어 능력, 추천서를 요구하는 채용 공고의 비율이 큰 폭으로 차이를 보였다. 이를 토대로 13개 대학의 한국어교육 기관 채용 과정을 조사하여 서류 전형과, 시범 강의, 면접에서 요구되는 한국어 교사의 자질에 대해 분석하였다. 서류 전형에서는 전공과 경력이 가장 중요한 요소로 꼽혔고, 서류 작성의 성실성과 정직성을 중요하게 보고 있었다. 시범 강의에서는 효과적인 문법 설명이 중요한 요소로 꼽혔는데, 새로운 교수법의 적용과 시범 강의에 대한 준비, 학습자와의 상호작용 등도 한국어 교사가 갖추어야 할 중요 자질로 분석되었다. 면접에서는 예비 교사의 태도와 성격이 중요한 요소이며, 겸손하되 자신감 있는 태도를 중요하게 보고 있는 것으로 보인다.

[주제어] 한국어 교사, 한국어 교사의 자질, 한국어 교사 채용, 시범 강의, 면접, 한국어 교사 교육

■ Abstract

## Qualities of Korean language teachers through an analysis of recruiting processes

Ahn, Jeong-min · Kim, Jae-wook

This study aims to investigate actual and practical qualities of Korean language teachers. For this purpose, 283 recruitment notices for Korean language teachers were analyzed. About 81.6% of recruitment notices mentioned a teaching career as either mandatory or as a preferred factor. Moreover, the level of degree came second, possession of a teacher's certificate occupied third preference, and foreign language ability followed. The recruiting processes of 13 university-level Korean language institutes were also investigated and analyzed. For application review process, the applicants' major as well as their teaching career are considered as the most important factors. The sincerity and honesty implicit in the preparation of documents are highly valued. For teaching demonstration, effective grammar explanation has the first call, and implementation of new teaching methods, preparation for the teaching demonstration, and interaction with the students are considered important. For interview, basic attitudes and personalities of preservice teacher have priority over other qualities. Further, the candidate who has humble but reasonable confidence is highly valued.

[Key words] Korean language teacher, qualities of Korean language teacher, Teaching demonstration, Interview, Korean language teacher development, Teacher training

### <부록> 채용 심사위원 대상 설문지

인녕하십니까?

귀한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문지는 한국어 교사의 채용 과정에 평가위원으로 참여한 경험이 있는 분을 대상으로, 어떤 한국어 교사의 자질 또는 능력이 채용과정에서 중요한 영향을 끼치는지를 알아보기 위한 질문지입니다. 각각의 항목에 대한 개인적인 생각을 솔직하고 성실하게 답변 해주시기를 부탁드립니다.

본 설문지의 답변 내용은 연구를 위한 목적으로만 사용되며 철저히 비밀이 보장됩니다. 설문지나 추후 연구 결과에 대해 의문점이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

한국외국어대학교 김재욱 · 안정민 드림  
kjuw@hufs.ac.kr / oxygenajm@gmail.com

#### [채용과정에 대한 질문]

1. 귀 학교 기관의 채용 과정은 어떤 순서로 진행되니까? ( )

- ① 서류 전형 → 시범 강의 → 면접
- ② 서류 전형 → 면접 → 시범 강의
- ③ 서류 전형 → 면접 & 시범 강의 동시 진행
- ④ 기타(            →                            →                            )

2. 서류 전형에서 가장 중요하다고 생각하시는 항목은 무엇입니까? 1부터 9까지 순서를 매겨 주세요. (가장 중요: “1”~가장 덜 중요: “9”)

- ① 전공 (            )
- ② 학력 (            )
- ③ 교원 자격증 (한국어 교원 양성과정 수료증) (            )
- ④ 대학, 대학원 성적 (            )
- ⑤ 경력 (            )

- ⑥ 외국어 능력 (                 )
- ⑦ 연구 실적 (                 )
- ⑧ 컴퓨터 실력 (               )
- ⑨ 기타:                                 (                 )

2.1 ‘서류 전형에서 이런 사람은 절대 뽑지 않는다.’는 지원자가 있다면, 어떤 지원자입니까?

---

3. 시범 강의에서 가장 중요하다고 생각하시는 항목은 무엇입니까? 1부터 9까지 순서를 매겨 주세요. (가장 중요: “1”~가장 덜 중요: “9”)

- ① 외모(이미지 등) (                 )
- ② 목소리와 말투의 전달력 (                 )
- ③ 효과적인 문법 설명 (               )
- ④ 시범 강의 준비 (                 )
- ⑤ 자세(시선처리, 제스처 등) (                 )
- ⑥ 판서 (                 )
- ⑦ 위기 상황 대처 능력(돌발 질문에 대한 대답) (                 )
- ⑧ 기관의 스타일과 맞는 수업 스타일 (                 )
- ⑨ 기타:                                 (                 )

3.1 ‘시범 강의에서 이런 사람은 절대 뽑지 않는다.’는 지원자가 있다면, 어떤 지원자입니까?

---

### 3.2 가장 인상 깊었던 시범 강의가 있었습니까?

---

4. 면접에서 가장 중요하게 보시는 요소는 무엇입니까? 1부터 7까지 순서를 매겨 주세요. (가장 중요: “1”~가장 덜 중요: “7”)

- ① 외모(이미지 등) (        )
- ② 성격 (        )
- ③ 태도 (        )
- ④ 귀 기관에 대한 관심 (        )
- ⑤ 면접관의 질문에 대한 대답 (        )
- ⑥ 한국어 교육에 대한 열의 (        )
- ⑦ 기타:                                (        )

4.1 ‘면접에서 이런 사람은 절대 뽑지 않는다.’는 지원자가 있다면 어떤 지원자입니까?

---

### 4.2 가장 인상 깊었던 시범 강의가 있었습니까?

---

[응답자에 대한 질문]

1. 귀하는 한국어 교사 채용 과정에, 심사자로 몇 회 참여 하셨습니까? (       )

① 1회~2회

② 3회~4회

③ 5회~6회

④ 7회 이상

2. 귀하의 한국어교육 경력은 몇 년입니까? (       )

① 5년 미만

② 5년~10년

③ 10년~15년

④ 15년 이상

3. 귀하의 연령은 어떠하십니까? (       )

① 25세 이상~35세 미만

② 35세 이상~45세 미만

③ 45세 이상~55세 미만

④ 만 55세 이상

4. 귀하의 성별을 선택해 주십시오. (       )

① 여성

② 남성