

한국국제문화교류학회 & 한국성인계속교육학회

2021 공동학술대회

지속가능한 다문화 사회와 평생학습도시

- 일시: 2021년 11월 27일(토) 13:00 - 18:00
- 진행: 비대면 웨비나 진행(ZOOM)
- 주최: 인하대 다문화융합연구소(BK21글로벌다문화교육연구단)
- 공동주관: 강원도 양구군, 한국국제문화교류학회, 한국성인계속교육학회,
강원대 BK21FOUR 지역재생을 위한 교육협력과 인문케어전문가 양성 교육연구단
- 후원: 인하대학교, 한국연구재단

PROGRAM

사회: 장영록(인천대 교수)

구분	시간	내 용	
개회	13:00~13:10	인사말	조인묵(양구군수, 교육학박사)
			김진영(강원대 BK21교육연구단장)
	13:10~13:35	기조	이병준(부산대 교육학과 교수)
			다문화사회에서 평생학습도시는 어떻게 상호문화역량을 촉진할 수 있는가?
13:35~14:00	강연	김영순(인하대 다문화융합연구소장)	
14:00~14:10	평생학습도시 양구군의 다문화 환경과 상호문화정책		
휴식			
논문 발표	14:10~16:00	세션 1: 손영화 (한국국제문화교류학회 부회장, 인하대 로스쿨 교수)	
	14:10~14:35	발표1 : 오정미(건국대 강사) 상호문화교육관점에서 동물 설화에 나타난 문화정체성 연구 : 몽골설화를 중심으로	
	14:35~15:00	발표2 : 박옥현(인하대 BK연구원) 다문화가정 부모-자녀간 탄뎀학습 모델	
	15:00~15:25	발표3 : 배정구(강원대 교육인문협력학과 박사수료) 건강한 공동체와 평생학습의 관계성 고찰	
	15:25~15:50	딜노자(호남대 국제교육원 교수) 토론: 탄프영(베트남 달랏대 한국학과 교수) 유강하(강원대 교육인문협력학과 교수)	
	15:50~16:00	휴식	
	16:00~17:00	세션 2: 고장완 (한국성인계속교육학회 회장, 성균관대 교육학과 교수)	
	16:00~16:25	발표1 : 석영미(신라대 박사후연구원) 국내이주자의 교육학적 세대연구: 동향분석과 이론적 분석틀을 중심으로	
	16:25~16:50	발표2 : 박정석(부산대 박사과정) 북한이탈주민들의 평생교육에 대한 연구동향 분석	
	16:50~17:15	발표3 : 허은정.이지인 (부산대 BK연구원) 세대 간의 문화갈등, 융합 그리고 학습: 문화예술기관의 사례연구	
17:15~17:40	강현주(경상국립대 교육학과 교수) 토론: 박은희(유원대 교양융합학부 교수) 김효선(상명대 교육학과 교수)		
폐회	17:40~17:50	연구윤리특강	
	17:50~18:00	총평 및 폐회	

개회식

사회 / 장영록(인천대 교수)

인사말

조인묵(양구군수, 교육학 박사)
김진영(강원대 BK21교육연구단장)

기조강연

이병준(부산대 교육학과 교수)
다문화사회에서 평생학습도시는
어떻게 상호문화역량을 촉진할 수 있는가?

김영순(인하대 다문화융합연구소장)
평생학습도시 양구군의 다문화 환경과 상호문화정책

인사말

조인문 (양구군수, 교육학박사)

안녕하십니까 ! 양구군수 조인문입니다.

한국국제문화교류학회·한국성인계속교육학회와 함께하는 「2021 평생학습도시 공동학술대회」를 진심으로 축하드립니다. 오늘 학술대회를 주최하신 인하대학교 다문화융합연구소 김영순 소장님께 감사드리며, 행사를 공동주관 하는 한국국제문화교류학회, 한국성인계속교육학회, 인하대BK21글로벌다문화연구단, 강원대BK21-4지역교육협력교육연구단 관계자 분들께도 감사를 드립니다.

자신은 못 입고 못 먹어도 자식은 한양으로 보내려고 했던 부모세대의 교육 열이 지금의 위대한 대한민국을 만들지 않았나 생각합니다. 이제 선진국으로 진입하고 경제적, 문화적 수준이 높아짐에 따라 배움의 때가 따로 없다는 것을 인식하기 시작했습니다. 80세에 한글을 깨우치고, 그림을 그리고, 시를 쓰시는 분들이 평생학습 과정을 통해 배움을 실천하고 계십니다. 그분들의 모습에 감동하지 않을 수 없습니다. 나이를 잊고 학습을 통해 나를 찾으려는 분들의 열망이 우리나라의 수준을 한단계 높이는 계기를 마련하였다고 해도 과언이 아닐 것입니다.

양구군도 평생학습의 중요성을 인식하고 체계적 지원과 사업을 추진하여 지난 3월 31일 교육부로부터 평생학습도시로 선정되었습니다. 지속가능한 평생학습 체계를 마련하고 그것을 군민들과 공유하고자 합니다. 이번 대회에서 논의되는 다양한 방안과 제안에 대해 심도있게 검토하고 반영해 나가겠습니다. 평생학습의 학문적 논의를 넘어 실제적 반영과 실천이 가능하도록 많은 노력을 기울이겠습니다.

또한 오늘 참여하시는 우수한 학술 네트워크간 지속적 협의와 참여를 통해 양구군만의 모범적 사례를 만들어 가겠습니다. 이러한 귀한 자리를 만들어 주신 인하대 다문화융합연구소 김영순 소장님, 강원대 지역교육협력연구단 김진영 단장님, 한국성인계속교육학회 고장완 회장님을 비롯한 참여 학회 및 교육연구단에 감사를 드립니다.

오늘 「2021 평생학습도시 공동학술대회」를 통해 대한민국의 평생학습의 기반을 다지고 발전시키는 계기가 되기를 진심으로 바라며, 행사에 참여하시는 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다.

인사말

김진영(강원대 BK21교육연구단 단장)

안녕하십니까?

양구군, 한국국제문화교류학회, 한국성인계속교육학회 그리고 인하대학교의 BK21글로벌다문화교육연구단이 공동으로 개최하는 “지속가능한 다문화 사회와 평생학습도시” 공동학술대회에 우리 강원대 BK21-4 지역교육협력교육연구단이 참여하게 된 것을 영광으로 생각합니다. 물론 이런 축사의 기회를 갖게 된 것도 고맙게 생각합니다.

평생학습이란 누구나, 언제든지, 어디서든지 배움을 통하여 개인의 삶의 질을 높이고 공동체의 경쟁력을 높이는 활동입니다. 경제학적인 관점에서 보면 평생교육은 사람들의 효용을 높이는 소비활동인 동시에 다른 사람의 효용을 높여주는 생산활동입니다. 평생학습 도시 활동은 자연스럽게 지역사회의 문제 해결로 귀결될 수 있을 것입니다.

1970년대부터 일본의 평생학습도시 전략이 추진된 것도, 과거에 주민 참여를 근간으로 하여 지역의 현안문제를 해결하려는 마을만들기(まちづくり) 운동의 성과가 있었기 때문이라고 생각합니다. 마을만들기를 넘어서서 바로 평생학습도시 정책을 추진하는 것은 그만큼 우리의 공동체가 다양한 사회문제에 직면해 있기 때문이라고 생각합니다.

특히 한국의 중소도시나 농촌은 다양한 사회문제에 직면하고 있습니다. 인구의 고령화, 인구감소, 다문화 사회의 진행, 교육과 문화환경의 열악함, 소득 증가율 하락 등 해결해야 할 과제가 매우 많습니다.

한국의 지역사회 공동체가 가진 문제의 성격이 매우 복잡하기 때문에 분석이나 해결방안 모색은 한 학문분야의 노력만으로는 한계가 있습니다. 당연히 여러 학문 분야의 융합적 접근이 필요하다고 생각합니다.

오늘의 공동학술대회는 다문화 교육, 성인교육 그리고 인문치료교육의 입장에서 평생학습을 화두로 지역사회 문제 해결 방안을 모색하는 자리라고 생각합니다. 여러 학문의 입장에서 지역사회 문제 해결을 위한 좋은 아이디어가 많이 도출되어 지역사회에 기여함은 물론이고 넓게는 학문적 성과를 거둘 것을 기대합니다.

끝으로 이 학술대회를 위하여 지원과 노력을 아끼지 않은 양구군청과 조인문 군수님 그리고 인하대학교의 다문화융합연구소의 김영순 소장님과 학회 프로그램이 작성과 진행을 담당하는 관계자 여러분들에게 감사드립니다.

기초강연 1

다문화사회에서 평생학습도시는
어떻게 상호문화역량을
촉진할 수 있는가?

이병준 교수
(부산대학교 교육학과/교육대학원 평생교육전공주임)

yibyungjun@pusan.ac.kr

평생학습도시

학습도시 조성의 세 가지 접근방식

행정적 접근 모델
(top-down)

시민활동 지원 모델
(bottom-up)

디지털 기반의 생태계 활성화 모델
(digital based learning-web)

행정적 접근 모델

현재의 평생학습도시사업

행정기획 · 프로그램 공급

역량강화 - 학습동아리 지원

행정적 접근 모델

대안적 학습도시

시민들의 학습 요구와 공급 라인 구축

코디네이팅 시스템과 인력이 핵심

디지털 기반 생태계 활성화 모델

디지털 기반의 모든 학습 연결망

디지털 비평 핵심 (리터러시 포함)

경험적(생활세계적) 지식의 학습망 구축

학습도시-문화도시 연계

두 가지 접근 방법

교육적 접근

문화적 접근

교육적 접근

시민교육

서비스제공자 역량강화

학습동아리 지원

문화적 접근

공간전략

의례전략

리듬전략

분위기전략

대안적 학습도시

시민들의 학습 요구와 공급 라인 구축

코디네이팅 시스템과 인력이 핵심

시민역량강화를 위한

상호문화역량 측정

존중

- 각 문화마다 고유한 가치가 있다고 생각한다
- 서로 문화가 다르더라도 동등한 가치가 있다고 생각한다
- 모든 인간은 문화, 민족, 인종에 상관없이 존엄하다

- 인간의 정체성은 문화에 따라 다양하며, 변할 수 있다
- 나는 다른 문화를 긍정적으로 받아들인다
- 나는 나와 다른 가치관이나 태도를 가진 사람을 이해할 수 있다

의사소통

□ 나는 다른 사람의 언어능력을 이해하고
소통할 수 있다

□ 나는 다른 나라의 언어를 듣고 말할 수 있다

□ 나는 다른 나라의 언어를 잘 몰라도 제스처,
동작이나 표정으로 어느 정도 의사소통할 수 있다

□ 나는 다른 나라의 언어를 배우려고 노력한다

□ 나는 의사소통할 때 다른 사람의 감정을 쉽게
알아차린다

□ 나는 의사소통할 때 다른 사람이 처한 상황을
인식한다

□ 나는 다른 사람과 이야기할 때 적극적으로 경청한다

갈등관리

- 같은 문화권의 사람이라도 가치관이나 행동이 다를 수 있다고 생각한다
- 나는 다른 사람이 나와 다른 관점을 가질 수 있다고 생각한다
- 문제를 해결하는 방법은 여러 가지가 있다고 생각한다
- 나는 문화적으로 갈등상황이 발생했을 때 해결하기 위해 노력한다

- 나는 갈등을 해결하기 위해 다른 사람과 토론하고 협상할 수 있다
- 나는 갈등이 발생한 원인에 대해 이해할 수 있다
- 나는 의사소통할 때 발생하는 오해를 풀기위해 상대방의 문화를 고려한다

성찰

- 내가 확신한 것에 대해 다시 한번 생각해본다
- 내가 가진 선입견을 내려놓고 타인과 상황을 이해하려고 노력한다
- 나는 문화에 대한 고정관념을 알아차릴 수 있다

- 나는 문화가 가진 권력을 인지할 수 있다
- 나는 다른 문화와 나의 문화 모두에 대해 비판적으로 사고할 수 있다
- 나는 다른 문화에 대한 차별적 여론/미디어에 대해 비판적으로 판단할 수 있다

양구군 휴먼서비스종사자
(행정, 복지, 보건/건강, 교육)
역량개발

휴먼서비스 실무자의
상호문화역량개발의 방향성

첫째, 공통모듈의 개발

우선적으로 교육, 복지, 간호, 행정 부문에서 공통적으로 적용될 수 있는 공통모듈을 개발하도록 한다. 종사자들의 상호문화역량은 영역이 다르다고 해서 다른 역량이 적용되어야 하는 것은 아니다. 어느 영역이든 상호문화역량은 그 공통성을 지니고 있다. 교육프로그램의 개발에 있어서 그 공통성을 기반으로 영역별로 변형을 하거나 시간적 여유가 주어질 때 심화적 응용의 형태로 개발되도록 한다

둘째, 심화모듈의 구축과 콘텐츠 개발

공통모듈의 기초 속에서 개별 영역에서 특별히 강조되고 고려되어야 할 부분에 대한 심화모듈을 개발하도록 한다. 이를 위해서는 교육, 복지, 간호, 행정 부문에서 반드시 고려되고 적용되어야 할 콘텐츠를 추출하도록 한다. 이를 위해서는 향후 교육, 복지, 간호, 행정부문의 개별 연구에서 조금 더 심화될 필요가 있다

셋째, 다양한 교육방법을 고려한 상호문화역량 교육프로그램의 개발

상호문화역량개발을 위한 교육프로그램은 강의식은 물론 다양한 교수방법의 고려 속에서 이루어져야 한다. 단순 강의식은 학습자들에게 따분할 수 있기에 지양하도록 한다. 이를 위해 문화예술교육과 민주시민교육에서 활용될 수 있는 다양한 교수법을 활용하도록 한다

넷째, 구체적 업무상황을 고려한 교육프로그램의 개발

상호문화역량 강화를 위한 교육프로그램은 탈맥락적 지식과 기술, 그리고 태도의 습득에 초점을 맞추기도 해야하지만 교육, 복지, 간호, 그리고 행정행위의 상황에 초점을 둔 학습이 이루어질 수 있는 프로그램의 개발과 제시가 중요하다. 이는 상호문화역량이 구체적인 상황과 맥락에서 드러날 수 있도록 하기 위함이다. 이를 위해 업무맥락과 관련된 문제상황 중심의 프로그램개발이 중요하다

다섯째, 교재개발과 연동될 수 있는 프로그램의 개발

개발되는 상호문화역량 강화 교육프로그램은 가르치는 강사와 워크숍을 이끄는 퍼실리테이터들의 균등한 질 관리와 운영을 위해 교육에서 다루어져야 할 공통적인 내용들이 포함될 수 있어야 하고 이를 위해 교재개발이 함께 이루어져야 한다. 이는 교육에서 핵심교육내용이 다루어졌는가를 강사와 퍼실리테이터가 자체평가할 수 있는 기준이 될 수 있다

여섯째, 강사양성과 연계되는 프로그램 개발

상호문화역량의 강사 및 퍼실리테이터와 관련해서는 많은 경우 다양한 학문적 배경을 가지게 된다. 교육학, 사회학, 가족학, 문화인류학, 정치학 등의 다양한 학문적 배경을 지닌 강사와 퍼실리테이터들은 대체로 자신의 학문적 기반에 기대어 강의진행내용을 구성하는 경향을 보인다. 때문에 이를 위해 상호문화역량 강화를 위한 강사양성을 염두에 둔 프로그램의 개발이 요청된다

일곱째, 개발될 프로그램의 목표들은 다음과 같다

(1) 행정, 사회복지(이주자 조직 포함)

- 상호간의 통합을 가능하게 하기

(2) 건강, 보건, 간호 영역

- 서로 상이한 문화를 지닌 인간들에 대한 섬세한 케어와 간호를 가능하게 하기

(3) 교육 영역

- 상호문화적 지식과 기술을 효과적으로 전달하고 사회적 갈등을 성공적으로 해결하기

휴먼서비스 실무자의 상호문화역량 교육프로그램의 모듈

1. 공통 Module

- Module 1 인간과 문화에 대한 존중
- Module 2 인간과 문화에 대한 성찰
- Module 3 상호문화적 의사소통
- Module 4 갈등관리
- Module 5 상호문화적 조직개방

2. 심화 Module (교육)

- Module 1 이주사회와 청소년의 역할정체성
- Module 2 교수와 상담에서의 언어와 시선,
그리고 제스처
- Module 3 이주사회에서의 교사와 가족의 역할

3. 심화 Module (사회복지)

- Module 1 상호문화 사회복지실천을 위한
국가별 문화적 다양성 지식
- Module 2 상호문화적 상담 스킬과 전략
- Module 3 사회복지실천 맥락에서의 권위와
권력으로부터 탈피하기 워크숍

4. 심화 Module (간호/보건/건강)

- Module 1 상호문화 케어와 간호를 위한 국가별 문화적 다양성 지식
- Module 2 상호문화적 대화기법의 스킬 (경청, 설명)
- Module 3 상호문화성 지향 인문간호 실습 워크샵

5. 심화 Module (행정)

- Module 1 상호문화기반 행정의 비전과 목표,
전략의 수립과 적용
- Module 2 비상호문화적 행정언어와 행정적
의사소통에 대한 진단/개선
- Module 3 상호문화성에 기반한 리더쉽

상호문화역량 프로그램 운영을 위한
제언

상호문화역량 프로그램에서의
공통 Module의 운영을 위한 제언

첫째, 공통 Module은 교육, 사회복지, 간호, 행정 전 영역에 공통적으로 적용한다

둘째, 공통 Module을 영역별로 적용시 영역의 특성을 고려하여 변형된 형태로 구성한다. 특히, 심화모듈의 개발시 공통모듈을 영역특성에 맞게 변형시키도록 한다

셋째, 공통 Module은 강의, 워크숍 등 다양한 방식으로 운영하도록 한다

넷째, 공통 Module은 대체적으로 기초과정의 형태로 운영하여 영역별 심화과정의 토대가 되는 내용으로 구성하여 전체적 연관성 속에서 운영하도록 한다

다섯째, 공통 Module의 습득과 학습에 필요한 기본적인 시간을 할애할 필요가 있는데 이는 시범운영과 그 효과의 검토를 한 후 최종 확정하도록 한다

여섯째, 공통 Module의 운영시간은 연수요청 집단과 기관의 특성에 따라 다양한 변형이 가능하도록 단축모듈 또한 구성하여 운영하도록 한다

일곱째, 공통 Module의 효과적이고 원활한 진행을 위해 진행자(강사, 퍼실리테이터)들간의 워크숍을 반드시 개최하여 Module 및 내용영역간의 연계를 확보한다

교육영역에서의 상호문화역량 프로그램 운영을 위한 제언

첫째, 보육교사, 유치원교사, 학교교사, 청소년지도사, 평생교육사, 노인교육지도자 및 기업교육 종사자에 따라 모듈을 변형하여 적용하도록 한다

둘째, 교육기관의 기관장 및 행정파트의 경우 교육영역과 행정영역의 혼합을 통한 재구성의 모듈을 구축하여 운영하도록 한다

셋째, 시범운영을 통해 프로그램의 업그레이드를
추진하며 다양한 사례의 수집과 정리를 통해 교육자료를
풍부하게 한다

사회복지영역에서의 상호문화역량 프로그램 운영을 위한 제언

첫째, 다양한 사회복지활동에 따라 Module의 중점을 다르게 구성할 필요가 있다

둘째, 사회복지행정종사자의 경우 사회복지 모듈과 행정모듈을 적절하게 혼합하여 재구성한 상황에서 진행하도록 한다

셋째, 사회복지실천을 위한 상호문화상담은 선진국의 사례와 국내 민간단체들의 상담경험을 종합하여 프로그램을 구성 시범적용하고 프로그램을 업그레이드한다

간호/보건/건강영역에서의 상호문화역량 프로그램 운영을 위한 제언

첫째, 병원, 보건소, 정신보건센터 등에 따라 부분적으로
변형하도록 한다

둘째, 학교보건교사의 경우 학교와 간호적 특성을
혼합하여 재구성 운영하도록 한다

셋째, 보건소의 경우 간호영역과 행정영역의 특성을
혼합하여 재구성 운영하도록 한다

넷째, 병원의 경우 안내, 원무, 진료, 병동 등에 따라
다양한 상황을 고려하여 프로그램을 재구성하여
운영하도록 한다

행정영역에서의 상호문화역량 프로그램 운영을 위한 제언

첫째, 행정영역의 경우 최고리더 교육을 우선적으로 실시하여 본 교육의 필요성을 빠르게 확산할 수 있도록 한다 (각종 행정연수 프로그램에 있어 기관장 연수에 필수적으로 편입 및 적용하도록 한다)

둘째, 행정영역의 다양한 직급 및 직능에 맞춘 프로그램을 구성, 운영하도록 한다

셋째, 행정영역의 경우 교육프로그램과 함께 상호문화성에 기반한 기관개방이라는 컨설팅 프로그램을 함께 적용하도록 한다

【참고문헌】

- 김상무 (2015). 독일 상호문화교육정책의 현황과 이론적 기초에 관한 연구. *교육사상연구*, 29(1), 25-46.
- 소경희·이상은·박정열 (2007). 캐나다 퀘벡주 교육과정 개혁 사례 고찰: 역량 기반 교육과정의 가능성과 한계. *비교교육연구*, 17(4), 105-128.
- 이민경 (2014). 대학평생교육으로서 다문화교육과정 방향성 고찰: 유럽상호문화 역량학위(EDICC) 사례를 중심으로. *현대사회와 다문화*, 4(2), 1-35.
- 이영준(1991). SPSS/PC+를 이용한 다변량분석. 석정출판사.
- 장한업 (2010). 유럽의 상호문화교육을 번역하고. *북리뷰*. *다문화교육연구*, 3(2), 1-
- 장한업 (2014). *이제는 상호문화교육이다*. 서울: 교육과학사.
- 정기섭 (2011). 지속가능발전교육의 관점에서 본 상호문화역량. *교육의 이론과 실천*, 16(3), 133-149.
- 정영근 (2001). 세계화 시대 상호문화교육의 목표와 과제: 한국의 세계화교육에 대한 반성적 고찰. *한독교육학연구*, 6(1), 1-20.
- 정영근 (2006). 상호문화교육의 일반교육학적 고찰. *교육철학*, 37집, 29-42.
- 정영근 (2011). 독일 초등학교의 상호문화교육: 교육내용, 교수방법 및 교육프로그램을 중심으로. *교육의 이론과 실천*, 16(2), 55-77.

- 조상식 (2009). 비판이론의 관점에서 본 다문화교육의 한계. *교육철학*, 44집, 139-155.
- 주광순 (2015). Mall의 유비적 해석학과 Gadamer의 철학적 해석학. *철학연구*, 109호, 27-49.
- 주광순 (2016). 상호문화철학의 비전. 2016년 한국상호문화철학회 춘계학술대회. 한국상호문화철학회, 25-39.
- 한현우·이병준 (2011). 다문화역량 측정도구 개발 연구. *문화예술교육연구*, 6(2), 63-82.
- 홍종열 (2012). 유럽의 다문화사회와 상호문화교육에 관한 고찰. *인문과학연구*, 30집, 383-411.
- Abdallah-Preteuille, M. (2010). 유럽의 상호문화교육. [(L')education interculturell e] . (장한업 역). 서울: 한울아카데미.
- Banks, J. (2008). 다문화교육 입문. [An Introduction to Multicultural Education, 4th edition] . (모경환 외 역). 서울: 아카데미프레스.
- Barrett et al. (2013). Developing Intercultural Competence through Education. Council of Europe. Strasbourg: Council of Europe publishing.

- Bennett, J. (2008). Transformative training: Designing Programs for Culture Learning. In Comtemporary Leadership and intercultural Competence: Understanding and Utilizing Cultural Diversity to build successful Organization. ed. M. A. Moodian. 95-110. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Byram, M. (1997). Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence. Clevedon: Multilingual Matters
- Chen, G. & Starosta, W. (1999). A Review of the Concept of Intercultural Awareness. *Human Communication*, 2, 27-54.
- Council of Europe (2012). Intercultural Competence for all. Preparation for living in a Heterogeneous World. Council of Europe Pestalozzi. No.2. Council of Europe Publishing.
- Deardorff, D. (2004). The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. North Carolina State University.

Fantini, A. (2007). Exploring and Assessing Intercultural Competence. Center for Social Development. George Warren Brown School of Social Work. Washington University.

Fornet-Batancourt, R. (2010). Zur interkulturellen Transformation der Philosophie in Lateinamerika, Frankfurt am Main. London: Iko-Verlag.

Holzbrecher, A. (2014). 상호문화교육의 이해. [Interkulturelle Pädagogik] . (정기섭 외 역). 서울: 북코리아.

Kim, Y. & Ruben, B. D. (1992). Intercultural Transformation. In W.B. Gudykunst & Y.Y. Kim (Eds.), Readings on Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication (pp. 401-414). New York: McGraw-Hill.

Lustig, M. & Koester, J. (2013). Intercultural Competence Interpersonal Communication across Cultures. 7th edition. Pearson.

Lustig, M. & Koester, J. (2013). Intercultural Competence. NJ: Pearson.

Mall, R. (2010). ‘상호문화적 관점에서 바라보기’란 무엇을 의미하는가?. [Was heisst ‘aus interkultureller Sicht’?] . (주광순 역). 상호문화 철학의 논리와 실천. 서울: 시와 진실. 49-72.

Mall, R. (2010). 전통과 합리성. 상호문화철학에 관한 한 가지 관점. 상호문화철학의 논리와 실천. 서울: 시와 진실. 73-114.

Morgan, D. (2007). 질적 연구로서의 포커스 그룹. [Focus Groups as Qualitative Research] . (김성재 외 역). 서울: 군자출판사.

Nunnally, Jun C.(1976). Psychometric Theory. McGraw-Hill.

Paige, R. M. (Ed.). (1993). Education for the Intercultural Experience. Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Sinicrope, C., Norris, J. & Watanabe, Y. (2007). Understanding and Assessing Intercultural Competence: A Summary of Theory, Research, and Practice. Second Language Studies. 26(1). 1-58.

Spencer, L. & Spencer, S. (2007). 핵심역량모델의 개발과 활용. [Competence at Work] . (민병모 외 역). 서울: PSI컨설팅.

UNESCO (2006). 유네스코 상호문화교육 지침서. 유네스코.

Wiseman, R. (2001). Intercultural communication competence. Retrieved December 11, 2001 from <http://commfaculty.cullerton.edu/rwiseman/ICCCpaper.htm>

Thank you!



기초강연 2

2021 평생학습도시 공동학술대회 (2021.11.27 토)

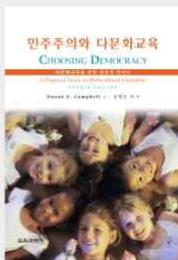


평생학습도시 양구의 다문화 환경과 상호문화 정책

김영순 교수

인하대 BK 21 FOUR 글로벌다문화교육연구단 단장
 인하대 대학원 다문화교육학과 교수
 인하대 부설 다문화융합연구소 소장
www.cims.kr

강연자 소개_연구



낯선 곳에서 나를 만나다



3

발표 목차

1. 지속가능한 발전
2. 양구의 문화 다양성
3. 양구의 인구 다양성
4. 평생학습도시 양구의 미래
5. 문화의 공존과 상호문화성
6. 제언: 상호문화 정책

1. 지속가능한 발전
(sustainable development)



- ✓ 다양성과 창의성?
- ✓ 상상력과 창의성??



5

**DIVERSITY SPARKS CREATIVITY,
CREATIVITY FUELS CHANGE,
EMBRACING CHANGE FIRES THE
PATH TO INNOVATION**

-Nandini

Ownquotes.com/quote/15777

1. 지속가능한 발전
(sustainable development)

**DIVERSITY IS A
GREAT FORCE
TOWARDS
CREATIVITY**

MICHAEL BIRNER

PICTUREQUOTES.COM

PICTUREQUOTES.COM

다양성
&
창의성



Diversity is the engine of invention. It generates creativity that enriches the world.

Justin Trudeau

www.chipindia.de

6

1. 지속가능한 발전 (sustainable development)



1. 지속가능한 발전 (sustainable development)

Equality	Equity	Justice
<p>The assumption is that everyone benefits from the same supports. This is equal treatment.</p>	<p>Everyone gets the supports they need (this is the concept of "affirmative action"), thus producing equity.</p>	<p>All 3 can see the game without supports or accommodations because the cause(s) of the inequity was addressed. The systemic barrier has been removed.</p>

기회의 평등 ≠ 조건의 평등



2. 양구의 문화 다양성

양구군(楊口郡)의 유래

고구려시대에 요은홀차(要隱忽次)라 하였는데 신라 경덕왕 16년에 양록군(楊麓郡)으로 고쳤으며 고려 때에 양구현(楊溝縣)으로 고쳤다. 선조 25년 (1592) 새로 부임한 감사가 금강산에 이르는 길목의 첫 고을인 이곳을 지나다가 함춘(含春) 땅의 아름답리 수양수림(垂楊樹林)을 보고 이 고을을 양구(楊口)라고 하였다.



국토의 경중앙 양구군

2. 양구의 문화 다양성

편치볼 살구꽃



2. 양구의 문화 다양성

- ✓ 박수근 미술관
- ✓ 사명산
- ✓ 두타연
- ✓ 국토정중앙 천문대



2. 양구의 문화 다양성

- ✓ 소지섭 길
- ✓ DMZ 펀치볼 시래기축제
- ✓ 곰취 축제



3. 양구의 인구 다양성



3. 양구의 인구 다양성

구분	인구수(명)	군인수(명)	인구수 대비 비율
강원도	1,535,530	156,882	10.2%
철원군	43,932	27,082	61.6%
화천군	24,408	27,006	111.0%
양구군	22,027	15,573	70.7%
인제군	31,835	21,488	67.5%
고성군	26,924	12,985	48.2%

출처/국회 예산정책처

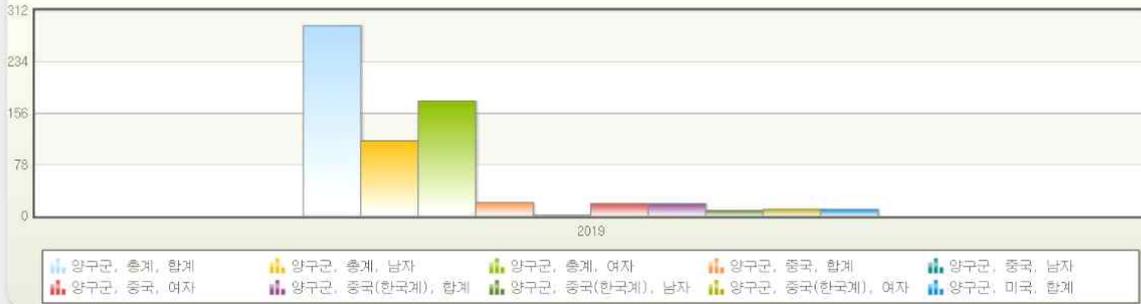
- ✓ 강원도내 접경지역 거주 군인 10만 4134명
- ✓ 화천군에 이어 군인 비율이 2번째로 높음

시군구별	2020		
	전체 혼인 건수 (건)	다문화 혼인 건수 (건)	다문화 혼인 비중 (%)
전국	213,502	15,177	7.6
서울특별시	45,709	3,492	7.6
부산광역시	12,292	694	5.6
대구광역시	8,455	506	6
인천광역시	11,798	979	8.3
광주광역시	5,626	355	6
대전광역시	6,024	341	6
울산광역시	4,758	295	6.2
세종특별자치시	1,867	66	3.5
경기도	58,800	4,771	8.1
강원도	5,923	416	7
양구군	114	9	7.9
충청북도	6,747	519	7.7
충청남도	8,605	773	9
전라북도	6,142	530	8.6
전라남도	6,417	519	8.1
경상북도	9,159	746	8.1
경상남도	12,100	879	7
제주특별자치도	3,024	266	8.8
국외	56	40	71.4

3. 양구의 인구 다양성

행정구역(시군구)별(%)	2020												
	총인구(명)			합계(명)			한국국적을 가지지 않은 자(명)			외국인근로자			결혼이민자
	총계	남	여	총계	남	여	총계	남	여	총계	남	여	
소계	51,823,136	25,915,207	25,913,929	2,146,748	1,112,552	1,034,196	1,896,643	942,619	753,024	495,287	358,842	56,445	173,756
소계	9,596,195	4,641,733	4,938,462	443,262	203,355	239,907	386,454	173,290	193,064	63,526	38,676	23,850	31,681
소계	9,349,016	4,536,751	4,812,265	72,729	36,420	36,309	54,914	29,074	25,940	12,711	11,218	1,499	1,365
소계	2,410,700	1,183,271	1,229,429	50,530	24,390	26,140	37,399	19,646	17,752	8,025	6,702	1,324	1,474
소계	2,945,454	1,477,064	1,468,390	130,945	66,869	63,976	99,212	54,688	44,524	22,450	18,115	4,335	11,771
소계	1,477,573	734,140	743,433	40,480	19,943	20,537	30,573	16,309	14,265	6,382	5,126	1,256	3,723
소계	1,498,426	744,349	744,086	32,061	13,886	18,175	22,929	10,497	12,431	2,838	2,062	776	3,538
소계	1,135,423	565,970	569,445	35,746	19,112	16,634	26,895	15,847	11,048	6,997	5,970	1,027	3,461
소계	353,933	177,939	175,994	9,312	5,183	4,129	7,244	4,398	2,646	2,020	1,687	303	878
소계	13,511,676	6,828,367	6,683,309	715,331	388,781	326,550	583,462	338,649	244,813	138,517	107,067	33,450	52,907
소계	1,521,763	761,674	754,089	36,349	17,057	19,292	24,054	12,843	11,811	5,830	4,920	1,010	1,927
양구군	21,817	11,944	11,009	682	268	374	766	331	225	95	68	27	36
소계	1,632,089	833,819	798,269	72,632	40,251	32,341	57,094	34,681	22,443	10,689	15,048	3,051	5,673
소계	2,176,636	1,112,575	1,063,061	122,826	67,397	59,429	99,166	58,706	49,460	31,436	25,416	5,900	9,632

외국인 국적별 등록현황



15

4. 평생학습도시 양구의 미래



16

4. 평생학습도시 양구의 미래

군정
방침



활기가 넘쳐나는
군/형/경/제



사랑이 물결치는
희/망/복/지



언제나 열려있는
소/통/행/정



미래로 도약하는
평/화/도/시



더불어 공감하는
감/동/문/화

비전

국토의 정중앙!
평화로 가는 길목, 평생학습이 삶의 중심이 되는 양구

전략
목표

양구 전역의
평생학습 캠퍼스화

주인이 행복해지는
평생학습

군(軍)과 함께하는
평생학습

모두가 참여하는
평생학습

17

4. 평생학습도시 양구의 미래

전략
목표

양구 전역의
평생학습 캠퍼스화

주인이 행복해지는
평생학습

군(軍)과 함께하는
평생학습

모두가 참여하는
평생학습

실행
과제

- 버드나무 학습센터 구축
- 국토정중앙 테마 중심 프로그램 운영
- 공공부문 평생학습 시설 운영체제 구축
- 근거리 학습망 구축운영

- 자발적 학습모임 운영체제 확립
- 강사 양성 및 역량강화 체계구축
- 양구다운 평생학습 특성화 프로그램 운영
- 평생학습 전달체계 및 현장지원 강화

- 군(軍) 평생학습 체계 구축
- 군(軍) 맞춤형 평생학습 프로그램
- 군장병 학습동아리 구성 및 운영 지원
- DMZ평화로 가는 길 학습투어

- 평생학습 종합 관리체계 구축
- 지역사회 평생학습 파트너십 구축
- 양구군 평생교육 실무협의체 구성·운영
- 평생학습 정보 및 홍보 운영체계 구축
- 비대면 평생학습 환경조성

18

4. 평생학습도시 양구의 미래

[목표 1]

양구 전역의 평생학습 캠퍼스화

양구는 타 지역에 비해 평생학습 시설이 낙후되어 있음. 양구의 각종 시설을 평생학습시설화 하여 양구군민들이 편리하게 학습할 수 있는 환경을 조성

[목표 2]

주민이 행복해지는 평생학습

양구군민, 강사, 군과 연계한 특성화 프로그램, 자발적 학습모임 등 다양한 형태의 평생학습을 활성화하여 양구군민 누구나 평생학습을 통해 더 행복해질 수 있도록 지원

[목표 3]

군(軍)과 함께하는 평생학습

군 장병들이 평화로 가는 길목 양구에서 군 생활을 하는 동안 사회에서 필요로 하는 창의력, 리더십, 커뮤니케이션 등의 역량을 강화하여 제대 후 군 생활에 보람을 느끼고 감사하는 마음을 갖도록 함

[목표 4]

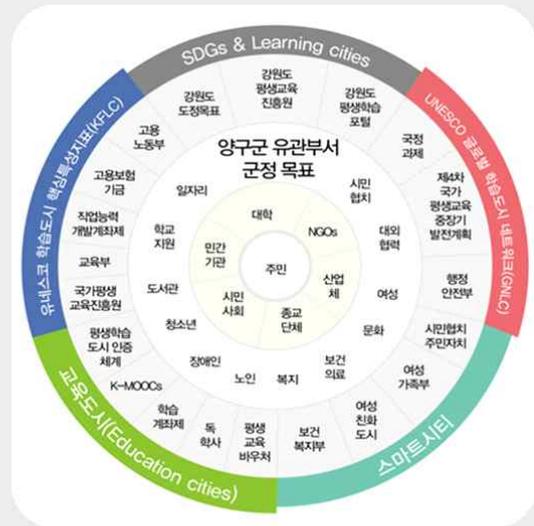
모두가 참여하는 평생학습

학습도시 구축은 시민을 포함한 지역사회의 모든 이해관계자가 참여하여 구축해야 한다는 유네스코의 권장사항을 반영하여 지역 내 인적, 물적 자원을 최대한 활용하여 군민과 함께 학습도시를 구축해 나가고자 함

19

4. 평생학습도시 양구의 미래

- ▶ 글로벌 스탠다드를 적용하고 지속가능발전 목표와 연계하는 모델
- ▶ 국가, 도, 시 및 지역사회의 자원을 활용하는 전략 개발
- ▶ 양구군의 유관부서, 공공기관 및 민간단체가 함께 만드는 평생학습도시 모델 도출
- ▶ 주민이 주도하고 이해관계자가 지원하는 생활 속 평생학습



20

4. 평생학습도시 양구의 미래

[사업추진 모형:수평적협력관계와 수직적 조화추진]

▶ 수평적 협력 관계 활용

평생교육 실무협의체의 구성원들이 주도적으로 해당 조직과 관련된 평생학습 사업을 양구군 차원의 평생학습과 연계하여 기획·개발·운영·평가를 할 수 있도록 상호협력

▶ 수직적 관계 활용

양구군 평생학습관, 16개 마을별 버드나무 학습센터의 주민 맞춤형 평생학습을 위해 강사를 양성, 배치하여 다양한 평생학습 프로그램 운영 및 학습형 일자리 제공

21

4. 평생학습도시 양구의 미래

양구군
교육생활지원과
(평생교육팀)

- 평생학습도시 추진 컨트롤 타워 기능 강화
- 평생학습도시 조성사업 기획 및 예산 확보
- 강사양성 배치, 강사은행 운영, 프로그램 운영
- 프로그램 홍보, 컨설팅 실시
- 평생학습축제 및 행사 참여 지원

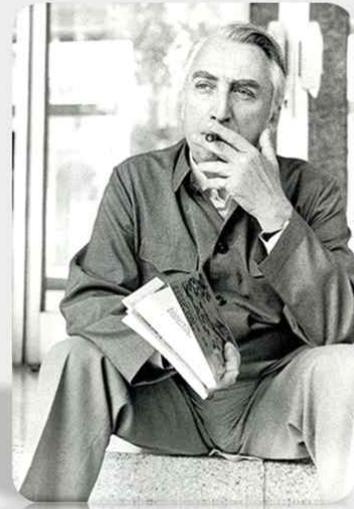
내부 네트워크	읍·면사무소(5개소)	• 평생학습 프로그램 수요조사 및 운영	외부 네트워크	협력기관	• DMZ 관련 기관(6), 도서관(7), 박물관(5), 양구문화원 등 협력사업 및 프로그램 운영
	마을별 버드나무 학습센터(16개)	• 마을 단위 평생학습 거점기관 역할 및 프로그램 운영		유관기관	• 노인종합복지센터(1), 지역아동센터(1), 마을교육공동체(1) 등 전문 강사 및 컨설팅 지원 협력
	문화관광과, 생태산림과 등 14개 부서	• 별자리 가족 캠프 등 부서 융합 협력 프로그램 기획 및 운영		21사단	• 군(軍) 평생학습 체계 구축 및 협력사업 운영
	보건소, 농업기술센터 등	• 건강지원 농업인 관련 프로그램 기획 및 운영		대 학	• 한림성심대학교(학습형 일자리 사업), 송실대학교(인문학 발전과 인문 도시 활성화 협약) 등
	의 회	• 평생학습도시 조성을 위한 행·재정적 지원			

22

5. 문화의 공존과 상호문화성

“나는 그 사람이 아프다.”

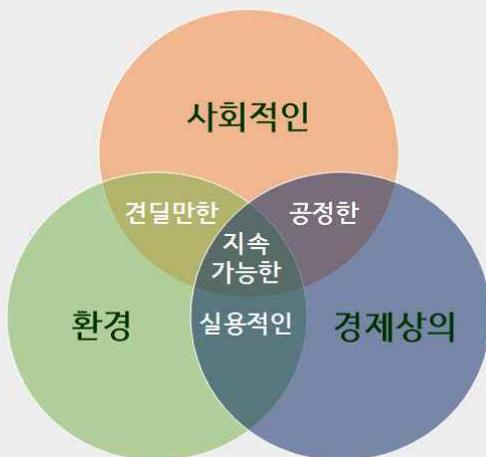
- ✓ 사랑하는 사람을 자신의 신체의 일부로 동일화 한 일체적 연민의 표현
- ✓ 사랑하는 사람이 지닌 영혼의 아픔까지 온몸으로 기억해내려는 단 하나의 진실한 문장
- ✓ 상호문화소통의 메커니즘과 타자지향성
- ✓ 타자지향성은 경험과 현상의 본질을 주 연구대상으로 삼았던 현상학자들의 철학적 주제
- ✓ 현대철학의 주된 화두는 주체인 ‘나’를 규정하는 타자인 ‘너’의 문제에 집중
- ✓ 다문화 시대에서 타자지향적 가치의 의미



23

5. 문화의 공존과 상호문화성

인간과 인간의 공존



인간과 자연의 공존



24

5. 문화의 공존과 상호문화성



25

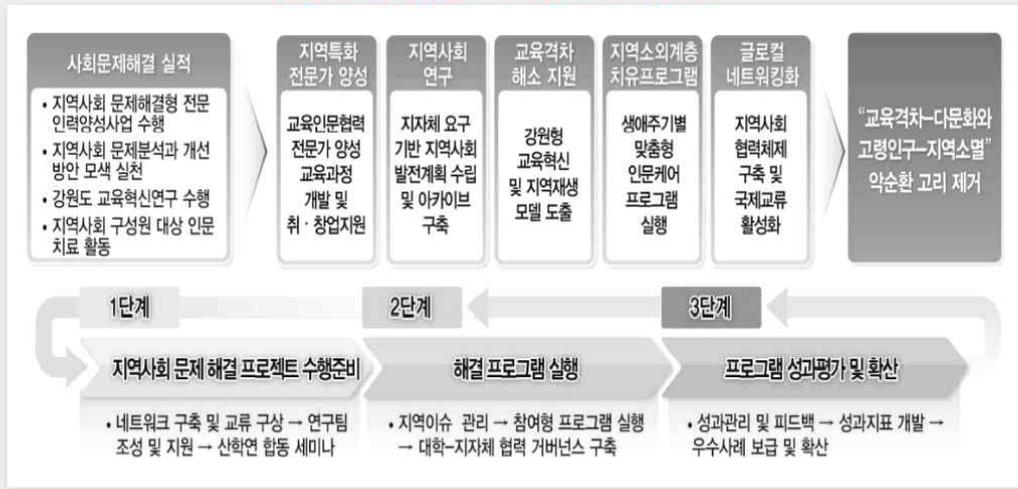
6. 제언: 상호문화 정책



26

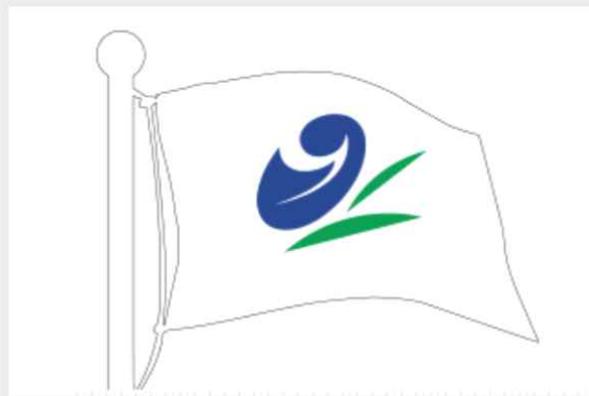
6. 제언: 상호문화 정책

지역사회 대학과의 연계 평생교육 특화 모델 개발
-강원대학교 BK21 지역협력교육연구단-



27

감사합니다.



SESSION 1

좌장 / 손영환(한국국제문화교류학회 부회장)

발표 1

오정미(건국대 강사)

상호문화교육관점에서 동물 설화에 나타난 문화정체성 연구:
몽골설화를 중심으로

발표 2

박옥현(인하대 BK연구원)

다문화가정 부모-자녀간 탄뎀학습 모델

발표 3

배정구(강원대 교육인문협력학과 박사수료)

건강한 공동체와 평생학습의 관계성 고찰

토론

딜노자(호남대국제교육원 교수)

탄프엉(베트남 달랏대 한국학과 교수)

유강하(강원대 교육인문협력학과 교수)

발표 1

오정미 (건국대 강사)

상호문화교육관점에서 동물 설화에 나타난 문화 정체성 연구 -몽골설화를 중심으로-

1. 서론

설화는 오랜 세월 동안 민중이 만들어내고 전승한 옛이야기이다. 한 명의 작가가 자신의 가치관과 주제의식을 드러낸 소설이나 시와 달리 누구인지 알 수 없는 다양한 사람들의 생각과 가치관 그리고 사회상이 축적되어 만들어진 문학이 설화이다. 이러한 특성은 다문화사회에서 더욱 빛을 발휘하여 한국의 문화교육, 다문화교육 그리고 상호문화교육을 실천하는 텍스트로서 설화를 주목받게 하였다. 민중의 창작과 오랜 세월의 무게가 곧 ‘문화’라는 화두를 상징하는 대표 문학으로서 설화를 다문화사회에서 재조명받게 만든 것이다. 물론, 문화를 상징하는 문학의 가치가 다문화사회에서만 존재해 왔던 것은 아니다. 또한 설화에만 존재하는 것도 아니다. 주지하다시피, 문학은 항상 문화의 상징물이었고 동시에 문학에는 그 사회의 시대상을 반영한 문화가 늘 존재해 왔었다.

그러나 이 글에서는 문화의 상징물로서의 설화 혹은 설화가 반영한 시대적 특성 때문에 ‘문화’를 상징하는 대표 문학으로서 설화를 분석하고자 하는 것이 아니다. 상호문화교육 관점에서 제시할 수 있는 설화 특유의 문화적 자질이 구체적으로 무엇인가를 검증한 후 한국 다문화사회에서 필요한 상호문화교육의 방향을 제시하고자 하는 것이다. 그렇다면 각 민족이 오랜 세월 동안 전승한 설화, 설화가 가진 특별한 문화적 자질은 무엇일까. 그것은 전통과 현재를 아우르는 각 민족의 ‘문화 정체성’이다. 모진 풍파를 이겨내고 각국 사람들의 삶에 지대한 영향을 미친 것이 각 민족마다 지닌 문화 정체성이다. 전통사회뿐 아니라 현대인들의 삶에도 깊은 영향력을 미치는 문화 정체성은 일종의 DNA와 같은 것으로, 설화 속 문화 정체성의 실체를 구현하는 것이 이 글의 첫 번째 목표이다. 그리고 설화 속 문화 정체성을 통해 타문화에 대한 진정한 이해를 위한 상호문화교육을 모색하는 것이 최종적인 목표이다. 문화 간의 비교 차원의 상호문화교육이 아닌 각 민족의 문화 정체성을 이해하는 것이 상호 문화교육의 방향이고 지향할 교육 목표여야 하기 때문이다.

문화 정체성은 설화를 통해 효과적으로 학습할 수 있다. 설화의 상징적 화소와 서사는 상상력만으로 만들어진 것이 아니고 축적된 세월과 민중이라는 작가가 만들었기 때문이다. 그래서 본 연구에서는 동물 설화, 동물만큼 각 민족의 문화 정체성을 잘 형상화한 화소는 없다고 판단하여 동물 설화를 통해 설화에 나타난 문화 정체성을 자세하게 살펴보고자 한다. 특히 한국의 다문화

사회를 구성하는 다양한 국가 중에서도 몽골의 동물 설화를 통해 문화 정체성의 실체를 밝히고자 한다. 한국이 아닌 몽골 설화를 중심으로 문화 정체성을 제시하는 이유는 낯선 민족의 문화 정체성에 대한 탐색이 실제로 설화를 통해 가능한지를 확인하기 위함이다. 역사적으로나 지리적으로 비교적 가까운 위치에 있었지만, 몽골은 중국과 일본에 비해 한국인들에게 낯선 국가이다. 한국으로 온 몽골인들의 수가 늘어나고 한국 안에 몽골학교¹⁾가 있을 만큼 몽골은 이제 우리의 가까운 이웃이지만 소수의 연구자²⁾에 의해 몽골 설화가 한국에 소개되는 형편만큼 한국에서 몽골은 여전히 낯선 국가이다. 그리고 무엇보다 다양한 동물 설화가 전승되고 있다는 점도 본 연구에서 몽골 설화를 선정하게 만들었다. 동물 설화는 세계 각국이 보유하고 있지만 몽골이라는 국가가 가진 자연 환경적 특성 때문에 몽골은 동물 설화가 다양한 주제와 서사로 활발하게 전승되고 있다. 한국에 거주하는 이주민을 대상으로 필자가 연구팀과 함께 3년 동안 다국적의 설화를 직접 조사 및 수집한 결과 몽골은 타국가에 비해 동물 설화가 많이 전승되고 있었다.³⁾ 또한 한국에 몇 편 소개되지 않은 몽골의 전래동화에도 동물 설화가 중심을 이루고 있었다. 한국톨스토이에서 출판한 「용감한 울란바토르」, 「마두금 이야기」, 교원에서 출판한 「수호와 흰말」, 「바위가 된 젊은이」, 정인 출판사의 색동다리 다문화 시리즈에서 「지혜로운 사람」, 「하얀 아기낙타」가 출판된 상황(오정미, 2021:240)으로 총 6편 중 4편이 동물 설화이다. 이러한 현상은 몽골의 자연 환경과 사람들의 삶의 방식과 깊은 관계가 있으며, 특히, 동물을 비롯하여 모든 자연물에 영혼이 있다고 믿는 애니미즘과도 관련이 있다. 박환영(2009)의 연구에 의하면 몽골 유목민들 사이에는 모든 생물이나 자연물에 영혼이 깃들어 있다고 믿는 애니미즘(animism)이 널리 받아들여졌다고 한다. 그래서 몽골 사람들에게 동물은 더욱 특별할 수 밖에 없고, 설화 속 동물은 몽골인들의 전체 삶의 문화를 이해하게 만드는 문화 정체성을 표상할 가능성이 높다. 사실, 본 연구 이전부터 동물 설화 속 동물은 그 자체가 가진 상징성 때문에 문화와 연결지어지곤 하였다.

민족에게 있어서 동물의 문화상징적 의미는 주로 풍토지리적 특성 및 전통적으로 형성된 심리나 민속신앙 및 가치관에 의해 좌지우지되는 경우가 많았고(우상렬, 2006:344) 그만큼 동물 설화는 문화 정체성과 깊은 관련이 있다고 평가받아 왔다. 다만, 본 연구에서는 동물 화소가 등장하는 몽골의 동물 설화를 통해 몽골의 문화 정체성을 확인할 뿐 아니라 문화 정체성이 가진 상호문화교육적 의미를 논의하고자 하는 것이다. 타문화에 대한 이해가 중요한 현재의 다문화사회에서 표면적으로 보이는 문화 간의 비교보다 더 중요한 상호문화교육은 각 문화의 정체성을 이해하고 학습하는 것이다. 이때 동물 설화는 타문화의 낯선 정체성을 학습하기에 매우 효과적이라는 전제 아래 몽골의 동물 설화를 통해 몽골의 문화 정체성을 확인하고 앞으로 지향할 상호문화교

1) 현재 서울시 광진구에 초중고 과정의 재한 몽골학교가 설립되어 있다. 몽골 근로자의 자녀들에게 제대로 된 배움의 기회를 주고자 1999년 12월에 서울외국인근로자선교회의 도움으로 학교가 설립되었고, 2005년 2월에 서울특별시교육청으로부터 외국인 학교로, 몽골교육부로부터 재외 몽골학교로 최초로 정식 인가를 받아서 운영되고 있다.(<http://www.mongolschool.org>)

2) 몽골 설화는 1984년 주채혁이 번역한 『몽고민담』을 시작으로 한국에 소개되기 시작하였다. 몽골의 신화, 전설, 민담 161편이 소개된 이평래(2001)의 『몽골 민간 신화』(체렌소드눔, 이평래 옮김, 2001), 이안나(2007)의 『몽골의 설화』(체렌소드눔, 이안나 옮김) 그리고 최근에 한국과 몽골의 서사문학인 설화와 소설을 소개한 후 비교 분석한 장두식(2017)의 『한·몽 서사문학의 비교와 해부』(장두식, 2017)가 출판되었다.

3) 본 연구자는 2016년 9월부터 2019년 8월까지 한국학중앙연구원에서 주관하는 2016년 토대기초연구사업인 <다문화시대 한국학을 위한 이주민 설화 구술자료 DB 구축>에 참여하여 이주민 150여명을 직접 만나 약 2000여편의 구비문학을 조사하였다. 그 결과 92편의 몽골 설화가 다른 국가의 설화들과 함께 곧 출판될 예정인데, 몽골 설화 중에는 동물 설화가 1/3 이상을 차지하고 있다.

육의 방향에 변곡점을 제시하고자 한다.

2. 설화에 나타난 문화 정체성

신화, 설화중에서도 신화는 민족의 정체성을 확인하는 텍스트이곤 하였다. 이미 많은 설화 연구자들, 임재해(2008), 최원오(2010) 등은 한국 신화를 통해 한국인들의 민족 정체성을 제시하는 연구를 해왔다. 이 지점에서 설화를 통해 민족의 문화 정체성을 확인하는 것은 새로운 바 없으나 본 연구의 목표는 범박하게 말해 설화가 보여주는 문화 정체성이 구체적으로 무엇인지를 제시한 후 상호문화교육적 가치와 방향에 대하여 논하고자 하는 것이다.

문화 정체성은 그동안 여러 국내외 학자들에 의해서 정의되어왔고, 김이은(2020)이 그 내용을 정리한 바 있다.

[표1] 문화 정체성에 대한 다양한 정의(김이은, 2020: 25)

연구자	정의
Collier & Thomas (1998)	상징과 의미의 체계와 행동 규범과 규칙을 모두 공유하면서 집단과 동일시하고 수용하는 것
Ferdman (1990)	특정 집단의 행동, 신념, 가치, 규범의 문화적 특성을 습득하고 자신의 방식을 이해하는 것
서선미 (2002)	개인의 익숙한 문화와 기타 문화를 통합하는 과정에서 자신의 문화를 정의하는 것
정진경, 양계민 (2004)	자신을 특정 문화집단의 일원으로 자각하고 소속감을 갖고 동일시하는 것
김현실 (2006)	집단 구성원들이 공유하는 가치체계, 신념이나 생활양식을 받아들이고 자신을 해당 집단의 일원으로 인식하고 동일시하는 것
권복순, 차보현 (2006)	개인의 심리적 발달과 사회문화적 환경과의 상호 역동 속에서 일어나는 과정
Banks (2007/2009)	특정 문화와 문화집단에 대해 소속감을 느끼고 동일시를 통해 자아 개념을 형성시키는 것
Hu et al. (2014)	다른 문화적 접촉과 관행에서 파생된 개인의 문화적 자의식
한성열 등 (2015)	자기 자신이 한 문화집단에 소속되고 있다는 감각, 즉 문화적 귀속감
Choudhuri et al. (2011/2015)	문화적 규범, 신념, 가치, 세계관의 전형, 집단 정체성에 대한 소속감과 일체

국내외 학자들이 문화 정체성을 다양하게 정의하였지만 결국 개별적 인간을 민족 공동체의 일원으로써 바라보는 공통점이 문화 정체성의 개념 속에 있다. 즉 한 사람의 가치관과 행동이 그들이 태어난 국가의 환경 속에서 결정지어진다는 것이다. 그래서 본고에서는 문화 정체성을 각 민족이 공유하는 행동과 가치관 그리고 세계관이라 정의하였다. 각 민족은 세계 보편적인 문화 정체성과 함께 특유의 문화 정체성을 공유하고 있고, 문화 정체성을 통해 그들의 독자적인 삶을 일궈나간다. 그리고 이러한 문화 정체성은 상호문화교육 관점에서 타문화에 대한 이해를 위해 반드시 학습해야 하는 교육 내용이다. 그러나 추상적이고 커다란 각 민족의 문화 정체성을 구체화하여 교육으로 제공하는 것은 쉬운 일이 아니다. 그래서 언어교육처럼 접근할 수 없는 것이 문화교

육이지만, 제한적인 교육 환경 속에서 구조적이고 실제적인 교육을 실천하기 위하여 가치문화, 자연문화, 생활문화, 역사문화를 설화 속에서 유형화하여 제시한 연구는 주목할 필요가 있다(오정미, 2020:1289).

▷가치문화: 각 민족의 가치관을 의미하며 효행담, 지혜담 등이 이에 속한다.

▷자연문화: 각국의 생태환경 즉 동식물 관련 설화로 동물, 산, 바다 등과 관련한 설화로, 지명 전설 등이 이에 속한다.

▷생활문화: 각국의 풍습과 생활을 의미하며, 명절, 민속(악기, 노래 등)과 관련한 설화 등이 이에 속한다.

▷역사문화: 민족을 대표하는 영웅과 역사적 사건을 의미하며, 영웅설화와 민족 신화 등이 이에 속한다.

가치문화, 자연문화, 생활문화, 역사문화도 각국의 문화 정체성 중 하나이다. 각국 설화의 비교를 통해 상호문화교육적 관점에서 학습할 수 있는 중요한 문화 내용이 가치문화, 자연문화, 생활문화, 역사문화이고, 4가지의 유형은 각국의 문화 정체성을 나타낸다. 그러나 가치문화, 자연문화, 생활문화, 역사문화는 이 글에서 제시하고자 하는 문화 정체성이 아니다. 여러 문화의 근간, 즉 여러 문화를 낳는 발생지와 같은 문화 정체성을 설화에서 확인하고자 하는 것이며, 이 글에서 찾는 문화 정체성은 각 민족이 가진 세계관이다. 즉 위에서 언급한 4개의 문화 유형보다 상위의 항목에 존재하는 것이 문화 정체성으로서의 세계관이고 설화를 통해 각 민족의 삶의 방식, 특성 등의 원류인 세계관을 확인하고자 하는 것이다.

한국 신화의 많은 주인공들은 인간인가 하면 신으로 보이고, 신인가 하면 인간으로 보인다(신동훈, 2010:359). 그리스 로마 신화 속 신들이 인간 위에서 군림하는 절대적 능력의 존재, 즉 인간과 경계가 뚜렷한 신성한 존재라면 한국 무속신화에 나타난 신은 인간과 수평적 위치의 존재로, 무속신화를 통해 인간 중심의 세계관을 확인할 수 있다. 예컨대 딸이라는 이유로 태어나자마자 부모에게 버려진 바리공주가 오구신이 되는 무속신화 <바리공주>에는 신과 동격의 존재로 인간을 위대하게 바라보는 인간 중심의 세계관이 문화 정체성으로서 존재한다. 그래서 <바리공주>와 같은 한국의 무속신화를 통해 인간 중심의 세계관을 확인할 수 있고 이것은 상호문화교육에서 중요한 문화 정체성이다. 인간 중심의 세계관이라는 한국의 문화 정체성이 여러 한국 문화를 심도있게 이해하고 학습하게 하는 단초가 되기 때문이다.

인간 중심의 세계관을 통해 ‘한강의 기적’을 살펴보면 다음과 같다. 한국인들에게 떠오르는 세계적 이미지는 다양하다. 그중 ‘한강의 기적’은 한국전쟁까지 겪어낸 한국이 반세기 만에 일궈낸 경제 성장을 상징하며 여러 한국 문화를 함축한다. 한국인들의 성실함, 부지런함, 도전정신이 대표적이며 ‘한강의 기적’은 대내외적으로 한국을 상징하는 문화어가 되었다.

[그림 1] 문화 정체성으로서의 세계관: 인간 중심 세계관



‘한강의 기적’에는 표면적으로 경제 성장과 함께 성실함, 부지런함, 도전정신이 있다. 그리고 인간을 신과 대등한 존재로 보는 한국인의 인간 중심의 세계관이 존재한다. 한강의 기적과 그로 인해 파생되는 한국인들의 성실함과 부지런함, 도전정신에는 인간의 무한한 능력을 믿는 인간 중심의 세계관이 문화 정체성으로서 존재하는 것이다. 즉 인간 중심의 세계관은 한강의 기적과 한국인들의 근면 성실함을 문화적으로 설명해주는 원천인 것이다. 그래서 오랜 세월 동안 각 민족이 전승해 온 설화를 통해 문화 정체성을 학습하는 것은 상호문화교육 관점에서 문화 현상의 본질을 이해하고 타문화를 진정으로 이해하기 위한 교육 과정이다. 파편적인 조각의 문화가 아닌 종합적이고 원형적인 사유체계 속에서 서로 다른 민족의 문화를 학습하는 것이 다문화사회에서 지향해야 하는 문화교육, 상호문화교육의 방향인 것이다.

신이 곧 인간이고 인간이 곧 신이기에 신에 대한 경외심보다 동행적 관계로 신을 바라보는 인간 중심의 세계관은 한국의 문화 정체성이다. 그리고 인간 중심의 세계관은 한강의 기적 외에도 IMF 금 모으기 운동, 월드컵 4강 신화와 같은 다양한 한국사회의 현상과 문화를 설명해주는 바탕이다. 인간 중심의 세계관과 같은 문화 정체성이 한국 무속 신화에 깃들여져 있는 것은 설화가 가진 오랜 시간성과 민중의 공감성 때문이다. 이에 다양한 민족의 설화를 본격적으로 연구하여 그 속에 존재하는 각 민족의 문화 정체성을 탐구하는 것은 다문화사회에 앞으로 남겨진 과제일 것이다.

그래서 다음 장에서 본격적으로 몽골의 동물 설화를 통해 몽골의 문화 정체성을 살펴보고자 한다.

3. 몽골의 동물 설화에 나타난 문화 정체성

동물 설화는 한국을 비롯하여 세계 각국이 전승하는 대표 설화 유형 중 하나이다. 각 민족이 친숙하거나 상상하는 동물을 등장시켜 주요한 메시지를 전달하는 설화가 동물 설화이고, 과거뿐 아니라 현대에도 사람들에게 흥미롭게 다가갈 수 있는 장점을 가진 설화가 동물 설화이다. 문화 정체성과 관련하여 동물의 문화 상징적 의미를 본격적으로 연구한 사례로 이상렬(2006)의 연구가 있다. 이상렬(2006)은 한국과 중국의 설화에서 용화소, 뱀화소, 호랑이 화소의 비교를 통해 동물 화소가 가진 풍토지리학적, 심리학적, 민속학적인 문화 상징적 의미를 밝힌 바 있다. 그만큼 동물은 각 민족의 문화와 깊은 연결점을 가진 화소로 다문화사회에서 동물 설화를 통해 각 민족의 문화 정체성을 밝히고자 한 본 연구는 충분히 타당성을 검증받은 연구라 하겠다.

그렇다면 동물 설화란 무엇일까. 단지, 동물이 등장하면 모두 동물 설화라고 할 수 있을까. 임재해 연구(2004)에 의하면 동물 설화는 크게 두 가지 유형으로 나뉜다. 하나는 동물이 주인공으로 의인화되어 이야기 줄거리가 전개되는 동물담(動物譚, animal tales)이고, 둘은 동물이 이야기 줄거리 전개에 필요하여 동물인 채로 등장하는 동물 출현담이다(임재해, 2004:194). 본 연구에서는 임재해 연구에 의거하여 중요한 상징적 의미를 전달하는 동물이 등장하는 설화, 즉 동물담과 동물 출현담 모두를 자료로 선정하였다. 그래서 동물이 중요한 문화 상징적 의미를 전달하는 몽골 설화 <에르히 메르겐>과 <항가르디>를 연구 대상으로 하였고, 그 속에서 몽골의 문화 정체성을 탐색하고자 한다.

동물 설화에는 상상 속의 동물도 등장하지만 주로 각 민족과 친화적인 동물이 주로 등장한다. 몽골 국적의 이주민 설화조사에서 등장한 동물도 말, 낙타, 소, 사자, 늑대, 까마귀 등으로 몽골인의 삶에서 친숙한 동물들이다. 그래서 동물 설화는 각 민족의 가치문화뿐 아니라 자연과 생활 문화를 효과적으로 학습할 수 있는 좋은 텍스트이고 무엇보다 동물 설화의 특성상 각 민족이 가진 세계관과 같은 문화 정체성을 학습하기에 효과적이다. 몽골 이주민이 구술한 동물 설화를 정리하면 <에르히 메르겐>과 <항가르디>를 포함하여 다음과 같은 다양한 설화가 전승되고 있다.⁴⁾

[표2] 몽골의 동물 설화

	작품	동물	동물 설화 유형
1	해를 쏜 엄지와 우드척 유래	우드척(마뚝)/ 말/ 제비	동물 출현담
2	해를 쏜 메르겐	우드척(마뚝)/ 말/ 제비	동물 출현담
3	달을 쏜 메르겐과 마뚝의 기원	우드척(마뚝)/ 말/ 제비	동물 출현담
4	늑대의 후에 몽골인	늑대/ 사슴	동물 출현담
5	9일간의 추위와 갈라진 소의 발	소	동물 출현담
6	호랑이 털이 얼룩덜룩한 이유(1-3)	호랑이	동물 출현담
7	낙타가 열두 띠에 들지 못한 이유(1-6)	낙타/ 쥐	동물담
8	낙타가 작은 귀를 갖게 된 유래	낙타	동물담
9	낙타의 뿔이 없어진 유래(1-6)	낙타/ 사슴	동물담
10	소의 신장이 여러 색으로 된 유래	소	동물담
11	까마귀 울음소리 유래	까마귀	동물담
12	까마귀가 검은 이유	까마귀	동물담
13	닭이 새벽에 우는 이유	닭	동물담
14	박쥐가 동굴에서 사는 이유	박쥐	동물담
15	새의 왕 항가르디와 사람 살린 참새(제비)	솔개/ 참새(제비)/ 파리/ 뱀	동물담
16	금시조 가루라와 사람 살린 제비	솔개/ 참새(제비)/ 파리/ 뱀	동물담
17	빼꾸기 전설	빼꾸기	동물담
18	고니와 결혼한 소녀	고니	동물출현담
19	몽골 모자가 새 모양인 이유	새	동물출현담
20	까치의 대화를 듣고 성공한 성공한 남자	까치	동물출현담
21	까치의 치즈를 빼앗은 여우	까치/ 여우	동물담
22	늑대에게 알을 빼앗긴 까치	까치/ 늑대	동물담
23	여우와 까치와 쥐	까치/ 여우/ 쥐	동물담
24	음흉한 여우	여우	동물담
25	피많은 여우와 어리석은 늑대	여우/ 늑대	동물담
26	늑대와 여우의 나이 대결	여우/ 늑대	동물담

4) 설화는 구술하는 사람들에 의해 설화의 제목이 조금씩 다르고 서사 변형이 이루어지는 특성이 있다. 그래서 본 연구에서는 조금씩 다른 제목으로 구술된 동일 설화를 <에르히 메르겐>과 <항가르디>라 일괄하여 논의를 전개한다.

27	등근 빵 칼라복과 꾀쟁이 여우	여우/ 늑대	동물담
28	게르로 돌아온 여우와 양털 펠트의 유래	여우	동물담
29	사이좋은 네 동물 (1-2)	코끼리/ 원숭이/ 토끼/ 비둘기	동물담
30	사람을 피하게 된 사자	사자	동물담
31	토끼에게 당한 사자	사자/ 토끼	동물담
32	용감한 사자	사자/ 토끼	동물담
33	어리석은 사자	사자/ 송골매	동물담
34	사자와 할아버지	사자	동물출현담
35	지혜로운 토끼	토끼	동물담
36	개미와 구더기(자벌레)와 올챙이가 생겨난 유래	개미/ 구더기(자벌레)/ 올챙이	동물담
37	마두금 악기 유래 (1-5)	말	동물출현담
38	물고기 방생한 어부와 욕심많은 아내	물고기	동물출현담

동물 설화는 지혜로운 인간을 칭송하기도 때로는 인간의 위선적인 모습을 풍자하기도 한다. 위의 표에서 제시한 몽골의 동물 설화도 인간의 다양한 삶의 면모를 동물 화소를 통해 서사화하고 있고, 동시에 문화 정체성의 하나인 몽골의 가치문화, 자연문화, 생활문화, 역사문화를 서사로서 전달한다.

옛날에 사슴은 뿔이 없었다. 뿔이 없는 사슴이 낙타의 뿔을 부러워하며 그 뿔을 빌려 갔다. 뿔을 돌려주기로 한 사슴은 계속 약속을 지키지 않았고 결국 낙타는 뿔을 돌려받지 못했다. 그 후로 사슴의 뿔은 1년에 한 번씩 떨어지게 되었고 낙타는 사슴이 왔는지 확인하기 위해 물을 먹을 때마다 고개를 한 번씩 들게 되었다. 또한 말도 낙타에게 긴 꼬리를 빌려 가서 돌려주지 않았고, 그 후로 말과 낙타의 사이도 안 좋게 되었다.⁵⁾

설화 <낙타의 뿔이 없어진 유래>는 어떤 사물이나 현상의 배경과 기원을 설명하는 유래담에 속하는 동물 설화이다. 동시에 약속과 신뢰라는 인간 삶의 중요한 담론을 교훈적 메시지로 전달하는 우화이다. 그리고 본격적인 다문화사회가 되면서 유래담과 우화로 설명했던 <낙타의 뿔이 없어진 유래>는 몽골 문화를 학습할 수 있는 설화이기도 하다. 낙타를 중심으로 사슴과 말은 몽골의 자연문화와 함께 유목생활과 같은 생활문화를 토대로 상상하며 만들어낸 이야기이고, 이러한 설화의 특성이 상호문화교육을 가능케 한다. 한국에서 전승되는 동물 설화에는 절대 낙타가 등장할 수 없고, 너무나도 단순한 이러한 이유가 상호문화교육적으로 동물 설화를 연구하고 교육에 활용해야 하는 배경이기도 하다.

그러나 본 연구에서 주목하는 문화 정체성은 2장에서 밝힌 바처럼 세계관 차원의 문화 정체성이다. 인간중심의 세계관이 한국 무속 신화를 통해 확인할 수 있는 한국인들의 문화 정체성이었다면 몽골인들은 인간을 세계 속 어떠한 존재로 인식하는지 몽골의 동물 설화 <에르히 메르겐>과 <항가리디>를 통해 살펴보고자 하는 것이다. 몽골인들의 삶의 방식과 행위의 큰 영향력을 미치는 문화 정체성이 세계 속의 인간을 바라보는 시선이라 판단하여 인간에 대한 몽골인의 세계관을 탐색하고자 하는 것이다. 먼저 몽골의 대표 신화인 <에르히 메르겐>을 통해 문화 정체성을 살펴보면 다음과 같다.

5) 2016.12.14. 투스000구술/ 2017.2.23. 바야000구술/ 2018.2.12. 게델0구술/ 2018.2.13. 멀얼00구술/ 2018.5.17. 바0구술/ 2019.1.7. 톱신자00구술

몽골 신화 <에르히 메르겐>은 해와 달을 인간이 조절하려는 일월조정에 관한 신화로, 몽골인들에게 매우 친숙한 창세신화이다. 동시에 동물이 중요한 상징적 역할을 담당하는 동물 출현담에 속하는 설화이기도 하다. 한국에 거주하는 몽골 국적의 이주민이 구술한 <에르히 메르겐>이다.

옛날에 일곱 개의 해 때문에 살기 어려워진 사람들이 명궁수였던 에르히 메르겐을 찾아가 해를 쏘아 없애 달라고 부탁하였다. 에르히 메르겐은 해 일곱 개를 모두 없애겠다고 약속하며, 자신이 약속을 지키지 못하면 엄지손가락을 자르고 들판의 동물이 되겠다고 하였다.

에르히 메르겐은 여섯 개의 해를 쏘아 떨어트린 후 마지막 일곱 번째 해를 떨어트리려고 했다. 그 때 제비가 나타나 꼬리에 화살을 맞았고, 일곱 번째 해는 이 세상에 계속 존재할 수 있게 되었다. 그 후부터 원래 부채꼴 모양이었던 제비의 꼬리가 두 갈래로 갈라졌고, 그 희생 덕에 제비는 말을 타는 사람들의 곁을 따라다니는 자격을 가지게 되었다. 그리고 에르히 메르겐은 약속대로 엄지손가락을 자르고 우드척(마뚝)이 되었다. 지금도 우드척은 새벽에 뜨는 해를 잡으려고 땅 밖으로 나온다. 몽골에서는 우드척의 몸에 사람의 살이 남아 있다고 믿어 잡아먹을 때 그 부분을 먼저 찾아 잘라 내버린다.⁶⁾

일월조정에 관한 신화는 한국에도 있다. 한국의 무속신화인 창세신화 <천지왕본풀이>에도 대별왕과 소별왕이 인간 세상을 위해 활을 쏘아 해를 없애는 일월조정 서사가 있다. 일월조정 서사는 근본적으로 살기 좋은 인간 세상의 시작을 상징하며 아시아권의 창세신화에 종종 등장하는 서사이다. 그래서 일월조정과 같은 세계 보편의 서사 비교는 상호문화교육적으로 특별한 의미를 가진다. 세계 보편의 문화뿐 아니라 각국이 지닌 특유의 문화 정체성을 확인케 하기 때문이다. 이러한 점에서 몽골의 <에르히 메르겐>은 상호문화교육적으로 주목해야 하는 설화인데, 특히, 등장하는 동물 화소는 몽골인의 세계관을 강하게 전달한다. 몽골의 <에르히 메르겐>에 등장하는 ‘제비’와 ‘말’ 그리고 ‘우드척’이 바로 그 주인공들이다.

한국을 비롯하여 타문화권의 일월조정 서사에서는 주인공들이 일월조정에 성공한다. 반면 몽골의 <에르히 메르겐>에서는 일월조정에 실패한 주인공이 마치 징벌을 받는 형태로 동물 ‘우드척’으로 변한다. 보통 일월조정에 성공한 인간은 영웅으로 추대되고 한국은 신으로 좌정하기까지 한다.⁷⁾ 이러한 서사 문법을 따르지 않고 몽골의 에르히 메르겐은 초월을 돌아다니는 작은 동물 우드척⁸⁾이 된다. 창세에 대한 다른 시선이 몽골의 <에르히 메르겐>에 서사화되어 있는 것인데, 이러한 타문화권과의 차이가 상호문화 관점에서 깊게 고찰해야 할 문화 정체성이다.

몽골의 <에르히 메르겐>에서는 신과 인간 그리고 동물이라는 삼자 관계를 통해 일월조정이라는 창세신화를 완성한다. 한국이 일월조정이라는 창세신화의 주역으로 신과 인간만 등장시켰다면 몽골의 <에르히 메르겐>에서는 신과 인간뿐 아니라 동물을 등장시키고, 그 동물들이 서사를 완성하는 중요한 역할을 한다. 그만큼 동물이 인간과 대등하게 창세의 중요한 몫을 담당하고 있다.

6) 이주민 설화조사에서 구술된 <에르히 메르겐>을 정리한 것이다. 2016.11.3. 특스00 구술 <해를 쏘 엄지와 우드척>/ 2017. 03. 13 노로00 구술 <해를 쏘 메르겐> <달을 쏘 메르겐과 마뚝의 기원>

7) 한국의 <천지왕본풀이> 속 일월조정의 주체자는 대별왕과 소별왕이다. 보통 일월조정의 주체자가 인간 영웅이지만, 한국의 경우는 신과 인간이 혼인하여 낳은 존재이다. 그러나 신으로 좌정하기 전의 대별왕과 소별왕은 이름을 통해 알 수 있듯 일월조정을 행하는 그 시점은 인간의 존재이다.

8) 우드척(Marmota monax)은 설치류인 ‘마뚝’으로 알려진 대형 땅다람쥐의 일종이다.

첫 번째 동물은 ‘제비’이다. 제비는 암흑으로부터 세상을 구원하는 역할을 한다. 자신의 능력을 믿고 모든 해를 없애고자 한 에르히 메르겐의 계획을 좌절시킨 존재가 제비이다. 새들은 그 비상하는 속성으로 말미암아 신의 심부름꾼이 되거나 천상으로 가는 인간영혼의 표상(김중순, 2014:209)으로 보통 신화에서 신과 인간 사이의 메신저역할을 한다. <에르히 메르겐>에서도 제비는 신의 메신저 역할을 하며 세상을 암흑으로부터 구원한다. 보편적인 설화 문법 속의 제비인 것인데, 중요한 점은 일월조정 신화 속에 제비를 중요한 존재로서 참여케 한 부분이며, 이 지점이 몽골인들의 세계를 바라보는 문화 정체성이다. 두 번째로 등장하는 동물은 말이다. 말은 몽골인들의 삶을 토대로 에르히 메르겐의 영원한 친구의 역할을 한다. 에르히 메르겐과 함께 설취류가 되는 말의 모습은 말과 동고동락하는 몽골인들 특유의 생활문화를 반영한 것이며 동시에 동물을 동반자로서 생각하는 몽골인들의 세계관의 반영이다. 마지막으로 가장 중요한 동물 우드척이 등장한다. 비범한 인간인 에르히 메르겐은 본인이 원하는 바대로 일월조정에 성공하지 못하고 초원을 돌아다니는 작은 동물 우드척으로 변한다. 수많은 동물 중 우드척이 되었다는 점은 간과할 수 없는 몽골인들의 신과 인간 그리고 동물을 바라보는 세계관이다. 한국의 인간 중심의 세계관과 대척점에 선 지점으로 우드척이 상징하는 바는 매우 중요하다.

한국 무속 신화에 나타난 인간은 신들이 매우 아끼고 사랑하는 존재이며 동시에 신의 위치로 변모하는 존재이다. 바리공주, 당금애기 등 신화 속에 등장하는 신들은 애초에 인간이었고, 그들이 가진 비범함이 자신과 함께 타자를 구하며 세상을 구원하는 신으로 등극하게 만들었다. 즉 한국의 무속신화를 통해 본 인간은 신만큼이나 초월적 존재이며 감히 동물과 동격의 존재일 수 없다. 실제로 이러한 인간에 대한 존재론은 신화 여기저기에서 발견이 된다. 한국을 대표하는 건국 신화인 <단군신화>에서도 동물계를 상징하는 곰과 호랑이가 인간이 되기를 바라고, 인내심과 한계를 시험하여 통과한 곰만이 인간이 된다. 그만큼 한국 신화 속 인간은 흠모와 동경의 대상이며 신과 거의 수평적 관계의 존재라 할 수 있다. 그러나 몽골 설화에서 보여주는 인간은 신화 <에르히 메르겐>에서 확인되는 바처럼 미약한 존재이다. 신의 메신저이기는 하나 까치라는 작은 동물의 꾀방에 좌절하는 존재, 말이라는 친구의 위로가 필요한 존재, 평생 우드척이라는 왜소한 존재로 살아가야 하는 미약한 존재가 인간이다. 한국 신화에서 본 인간이 신과 대등한 수평적 존재라면 몽골 신화에서 인간은 동물과 수평적 존재인 것이다.

인간을 대자연 속 동물보다 우월하게 생각하지 않는 몽골인들의 세계관이 우드척이 된 에르히 메르겐의 모습에서 고스란히 담겨있다. 수많은 초원의 동물 중 땅속에 사는 작은 우드척은 몽골인들이 쉽게 사냥하고 쉽게 볼 수 있는 작은 동물이고, 우드척을 보며 무의식적으로 몽골인들이 떠올렸을 인간의 존재론은 결국 몽골인들이 가진 신과 인간 그리고 동물을 바라보는 세계관인 것이다. 동물을 길들이고 사냥하며 살아가는 유목민에게 동물은 자칫 정복의 대상일 수 있지만, 오히려 몽골인들의 삶에서 동물은 인간과 함께 하는 동등한 존재이고 자연을 상징하는 존재로, 인간은 우드척처럼 자연의 일부일 뿐이다.

신화 <에르히 메르겐>에 나타난 몽골의 동물과 인간에 대한 세계관은 신화 <항가르디>를 통해 다시 한번 확인할 수 있다.

새의 왕 항가르디가 세상에서 가장 좋은 음식을 먹고 싶다고 하였다. 참새(제비)와 파리가 제일

좋은 음식을 찾으러 다녔다. 파리가 인간의 피를 맛보고 인간의 피가 제일 좋다며 항가르디에게 알리러 갔다. 그러자 인간이 걱정된 참새(제비)가 파리의 혀를 물어 말을 하지 못하게 만들었다. 파리가 왕에게 가서 말을 하려고 하였지만, 왕은 알아듣지 못하였다. 결국 참새(제비)가 제일 맛있는 음식이 뱀이라고 거짓으로 말한 덕분에 항가르디가 사람을 먹지 않게 되었다. 그리고 솔개가 뱀을 많이 잡아먹는 이유이기도 하다.⁹⁾

한국에서 거의 소개된 바 없는 몽골의 <항가르디>는 몽골인들이 가진 인간에 대한 세계관을 쉽게 파악할 수 있는 좋은 신화이다.¹⁰⁾ ‘항가르디’라는 상상 속의 새는 몽골에서 날짐승의 대왕으로 다양한 항가르디 설화가 전승되고 있다. 그중 이주민 설화조사에서 채록된 <새의 왕 항가르디와 사람 살린 참새>와 <금시조 가루라와 사람 살린 제비>는 동물이 사람처럼 주인공으로 등장하는 대표 동물설화이다. 구술 문학이라는 설화의 특성상 인류를 구한 존재가 참새 혹은 제비 등 다양한 새로 전승되고 있고 항가르디와 가루라처럼 명칭이 일괄적이지 않으나 중요한 점은 인류가 새의 도움으로 지금까지 평안하게 살 수 있었다는 서사이다. 참새(제비)의 거짓말이 없었다면 인간은 항가르디를 피해 숨어 살아야 했고, 지금의 뱀처럼 평생을 항가르디의 공격을 받으며 살아야 했다.¹¹⁾

이러한 서사는 <에르히 메르겐>에서 마지막 태양을 구한 제비와 상통한다. 에르히 메르겐을 좌절시킨 제비나 인간을 항가르디로부터 구해준 참새(제비)나 모두 신의 메신저라는 새가 가진 신화의 보편적 상징성 외에 인간에게 겸손함을 강조하는 존재이다. 새라는 작은 동물을 통해 인간이 새로운 생명으로 전환되는 공통적 서사는 인간을 신이 아닌 동물과 수평적 관계로 만든다. 결국 인간에 대한 세계관은 몽골인의 몽골인다움이며 문화 정체성이고, 설화를 통해 학습해야 하는 상호문화이다.

타민족의 삶의 방식과 관습을 이해하기 위해서는 표면적으로 보이는 현상과 행위를 학습하기보다 설화를 통해 학습하는 문화 정체성이 상호문화교육적 관점에서 매우 중요하다. 이처럼 문화 정체성을 상호문화교육 관점에서 접근하기에 용이한 텍스트가 설화이고, 특히, 동물 설화의 흥미로움과 대중성은 교육적으로 접근하기에도 유리하다. 파편적이고 현상적인 문화 간의 비교가 아닌 종합적이고 본질적인 타문화에 대한 진정한 이해를 위한 노력이 필요할 때이며, 상호문화교육의 새로운 전환을 설화를 통해 모색해야 할 것이다.

9) 이주민 설화조사에서 구술된 <항가르디>를 정리한 것이다. 2018.1.12. 멀얼00 구술 <새의 왕 항가르디와 사람 살린 참새>, 2018.3.10. 계00구술 <금시조 가루라와 사람 살린 제비>

10) 항가르디는 몽골 외에 인도, 태국 등에 등장하는 신조(神鳥)이다. 이에 각국에 따라 명칭이 조금씩 다른데, 몽골인들은 자국의 신화라고 믿으며 항가르디(Khaangarid)라 부른다.

11) 항가르디는 몽골에서 솔개 혹은 독수리로 인식되고 있다.

- 김이은(2020). 한·중·일 메가이벤트의 색채콘텐츠에 나타난 문화정체성 연구, 건국대학교 박사학위논문.
- 김중순(2016). 한국문화원류의 해명을 위한 문화적 기호로서 ‘새’의 상징, 56, 203-238.
- 박환영(2009). 몽골 샤머니즘 속의 동물상징 고찰, 몽골학, 26, 221-245.
- 신동훈(2005). 치유의 서사로서의 무속신화 -그 문학치료적 힘에 대한 단상-, 문학치료 연구, 2호, 21-42.
- 신동훈(2010). 무속신화를 통해 본 한국적 신 개념의 단면:신과 인간의 동질성을 중심으로, 비교민속학, 43집, 347-377.
- 오정미(2020). 상호문화교육을 위한 아시아 설화에 대한 새로운 접근과 이해: 베트남 설화를 중심으로, 교육문화연구, 26-5, 1281-1298.
- 오정미(2021). 다문화동화로서의 아시아 전래동화집 연구, 동화와 번역, 41집, 225-248.
- 우상렬(2006). 설화에 있어서 동물의 문화상징적 의미 비교고찰: 중국과 한국의 경우, 어문학 논총, 25권 1호, 343-373.
- 임재해(2004). 동물 보은담에 갈무리된 공생적 동물인식과 생태학적 자연관, 구비문학연구, 18권, 193-235.
- 임재해 외(2008). 한국신화의 정체성을 밝힌다, 지식산업사.
- 장두식(2017). 한·몽 서사문학의 비교와 해부, 민속원.
- 최순영(2014). 질적연구의 이해. 선학사.
- 최원오(2010). 한국 구비문학의 성격과 민족 문화의 정체성: 호랑이 설화를 예를 들어, 국학연구 16, 3-33.
- 체렌소드눔, 이안나(2007). 몽골의 설화, 문학과 지성사.
- 체렌소드눔, 이평래 옮김(2001). 몽골 민간신화, 대원사.

발표 2

평생학습도시
공동학술대회

21.11.27(토)

인하대 BK연구원 박옥현

다문화가정 부모-자녀 간 탄뎀 학습(Tandem Learning) 모델

다문화가정 부모-
자녀 간 대화 부족

탄뎀 학습(Tandem Learning)

문제 제기

대안 탐색

학습 모델 탐색

대화 촉진을 위한
화젯거리 제공

I . 서론 : 1. 연구의 배경 및 필요성(1)

- 다양한 이주민이 한국 사회구성원으로 합류하고 있다.
 - 다문화 가정 학생 수는 전체의 3.0%/ 부모 출신국: 베트남, 중국, 필리핀, 한국계 중국, 일본 순으로 많다.
 - 한국어 이외 언어 교육의 필요성이 대두되고 있다.
- 모국어 교육의 중요성: 모유(母乳)처럼 엄마의 언어를 습득함이 필요하다!
 - 1. 자녀의 지능발달, 학습능력 발달에 영향을 미친다. 학습능력과 인지능력은 상호관계에 있다.
 - 2. 엄마의 언어를 아는 자녀가 엄마의 가족과 소통관계를 유지할 수 있다. 특히 **국내 출생 국제결혼가정 자녀(76.3%)**
 - 3. 이중언어는 한국의 중요한 자원이다. 단일어 > 다국어 기반 사회로 변화, 사회구성원 간 소통과 통합의 중요한 자원!
- 다문화가정 자녀가 모국어를 빨리 배우면, 언어능력 향상, 모자관계 개선, 자아정체성 형성에 긍정적(갈라노바빌노자 외, 2016), 글로벌 인재로 성장 가능성(장남혁, 2014). 그러나 가정 내 모국어 사용, 부정(41.1%), 긍정(35.3%), 실제 모국어 사용(25.1%)(여성가족부, 2019)
- 다문화가정 부모의 낮은 한국어 능력은 자녀에게 이어져 낮은 학업성취 > 학습 부진이 나타나고 있다.
- 학습부진의 원인: 한국어 능력부족(20.5%) > **부모와의 의사소통 부족**, 관심 및 돌봄 결여(22.3%)(오상철 외, 2013)
- 다문화가정 자녀의 부모와의 대화시간: '어머니와 전혀 대화하지 않는다'(10.5%), **다문화가정 내 언어장벽 존재!**
 - 부모와의 대화는 청소년의 자존감을 높여주며(안정자, 2014), 청소년의 시민성에 영향(박옥현, 2017), 특히 다문화가정 자녀의 차별 경험에 따른 심리적 위축을 조절한다(유지희, 황숙연, 2018).

2021-11-19

I . 서론 : 1. 연구의 배경 및 필요성(2)

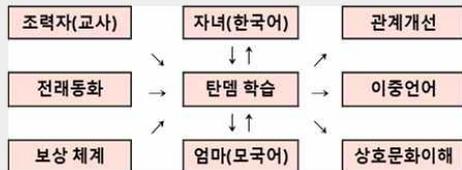
- 학령기 다문화가정 자녀의 한국어 능력은 결혼이주여성의 그것을 넘어서고 있다(김영순 외, 2019).
 - 자녀에게 한글을 직접 가르치기 어려운 다문화가정 모(母)가 오히려 자녀에게 한국어를 배우거나(원순옥 외, 2015)
 - 함께 한국어를 공부하거나 자녀가 모(母)에게 한국어를 가르치고 있다(권순희, 2009).
 - 2017, '한글교육책임제' 이후, 강원교육청 최초 '읽기 유창성 시스템' 구축 완료, '읽기 속도와 정확도' 집중 추진 중.
 - 한국어 기반 사회에서 한국어를 익힌 자녀가 어머니와 자연스럽게 가정 내 동반언어를 병행 습득함이 효과적이다(권순희, 2009: 90; 한명숙, 2017:309-310).특히 다문화가정 자녀들을 대상으로 하는 이중언어 교육은 가족 구성원들 간 정서적 유대, 의사소통 능력 향상, 다문화가족의 자긍심 제고 등에 효과적이다(홍종명, 2012).
- 관점의 전환 제기:
 - 학령기 다문화가정 자녀는 수동학습자가 아닌 스스로 결정하고 행동하는 자기 주도적 능동학습자!
 - 이질적 학습자들이 서로를 이해하고 소통하는 사회적 관계를 긍정적으로 만드는 방법 > 협동학습
- 협동학습의 한 유형 > tandem 학습(Tandem Learning) 모델
 - 다문화가정 자녀: 한국어 교육자 및 모국어 학습자
 - 다문화가정 모(母): 모국어 교육자 및 한국어 학습자
- 화젯거리: **다문화 전래동화**> 다문화가정 자녀-한국어 제작/ 다문화가정 모(母)-내용은 다문화 전래동화

다문화가정 모국 문화의 인정, 배려 / 인류 보편가치

2021-11-19

I. 서론 : 2. 연구의 목적

- 본 연구는 탄뎀 학습(Tandem Learning)을 통해 다문화가정 부모-자녀 사이에 엄연히 존재하는 언어장벽을 깨고,
- 상호 문화를 이해하며, 부모-자녀 간 관계 개선을 돕는 협동학습 모델을 제시함을 목적으로 한다.
- 이를 위해 다문화가정 부모-자녀에게 화젯거리로서 전래동화를 제공하여 서로의 강점을 기반으로 이중언어를 학습하는 학습 모델을 제시하려 한다.
- 연구문제
 - 다문화가정 부모-자녀의 이중언어교육을 위한 교수-학습 모델은 어떠한가?
- 본 연구는 다문화가정 부모-자녀의 한국어-모국어 능력 향상을 돕는 효과적이고 효율적인 이중언어교육 방안을 위한 기초자료를 제시함과 동시에 사회구성원 간 상호문화이해를 돕는 새로운 교육방안을 제시하게 될 것으로 기대한다.



2021-11-19

II. 이론적 배경 : 1. 탄뎀 학습(1)

- 탄뎀 학습(Tandem Learning)이란 서로 다른 모국어를 사용하는 두 학습자가 하나의 팀을 구성하여 모국어를 가르치고 목표어를 배우는 자기주도적 협력학습.
 - 상호성의 원칙(principle of reciprocity) & 자기주도성의 원칙(principle of learner autonomy)
- 탄뎀 학습(Tandem Learning) 조건:
 1. 서로 다른 모국어 화자가 두 명 이상 학습자로 신청하여야 한다.
 2. 서로 상대방의 모국어를 목표어로 배우기를 원해야 한다.
 3. 상호성의 원칙에 따라 서로 도우며 학습할 의지가 있어야 한다.
 4. 자기 주도성의 원칙에 따라 자율학습 의사와 능력이 있어야 한다(이나현, 2020; 진광호, 2010; 하수권, 2008)
- '가화만사성(家和萬事成)' 가족 구성원 간 화합과 협력을 반복의 근본 > '긍정적 상호존중'이 가장 적극적 적용, 경험 되는 곳 > '가족'
- 다문화가정 부모 중 89.8% 결혼이주여성, 학력 고졸(49.2%), 중졸(24.1%), 대졸(15.9%) > 즉, 모국어 가능
 - 한국어능력평가시험(TOPIK): 1-2급(24.1%), 3-4급(29.2%), 5-6급(26.1%)
 - 한국어 능력은 한국 생활의 기본 요소로서 생활 만족도에 미치는 영향이 큼(김선숙 외, 2020)
 - 결혼이민자의 취업에 영향을 미치는 요인, 시부모의 지지, 직업훈련 경험, 국적 취득여부, **한국어능력**(이은희 외, 2012)

2021-11-19

II. 이론적 배경 : 1. 탄뎀학습(2)

- 저개발 아시아 출신 결혼이주여성은 가족 내에서 자신의 언어와 문화를 인정 받지 못함(박현선 외, 2012; 이은하, 2010)
- 자녀 양육에서 시부모의 무시와 간섭을 경험함(오혜정, 2015)
- 학령기 다문화가정 자녀는 한국어에 미숙한 부모를 무시함(손혜진, 2010; 오혜정, 2015)
- >주양육자의 양육배제 매우 부정적, 자녀가 한국어만 사용, 부모의 권위상실, 가정내 갈등 야기(박현선 외, 2012, 이은하, 2010)
 - 다문화 학생의 언어능력은 학교 요인보다 가정요인에 의해 결정됨. 가정내 이중언어 사용에 따른 언어지연 효과 없음.
 - 단일어 사용집단 보다 이중언어 집단의 국어 하위 모든 영역에서 의미 있는 결과(박혜량 외, 2016).
- 다문화가정 자녀, 학령기 초기 청소년(만 6세-12세) 이중언어 발달의 결정적 시기(Critical Period) 가정 내 이중언어교육 적기.
 - 뇌 발달(생명의 뇌>감정과 본능의 뇌>이성의 뇌), 이중언어 80% 핀란드 9세 부터(EBS놀이의 힘, 2020:31; 이경화, 2019: 227)
- 그러나 한국어와 모국어 능력(듣기, 말하기, 읽기, 쓰기)은 서로 상이(한명숙, 2017).
- 따라서 외국출신 부모 모국어의 언어기능을 균형있게 교육하는 방안 필요!
- 가정 언어 중심의 이중언어 교육은 학습 및 습득 방식을 동시에 활동하며, 자녀와 부모의 '소통'으로 언어가 습득된다.
 - 특히 어머니 나라의 언어와 문화 노출이 많을 때, 어머니의 양육 참여가 적극적이며, 이는 아동 발달에 긍정적이다(한명숙, 2017).
- 헬싱키대 탄뎀 언어학습법(송향근, 2004), 탄뎀학습 참가자 간에 수준의 차이가 날 가능성이 있으나 각각 자신의 언어와 문화에 관한 한 적어도 해당 학습자보다 낮기때문에 생산적인 학습 협력 관계로 발전할 수 있다.

2021-11-19

II. 이론적 배경 : 2. 탄뎀 학습과 전래동화와의 관계

- 언어교육의 목표는 의사소통 능력 증진, 단순 언어표현 암기가 아닌 그 언어를 사용하는 사회와 문화 이해(전훈 외, 2021).
- 전래동화는 그 민족이나 집단의 가치관, 사상, 신앙, 정서, 생활, 습속 등이 포함됨. 이에 따라 한국 전래동화는 이주민의 한국어 문화이해를 위한 제재로 제안되고 있다(고경민, 212; 고경민 외, 2009; 구선희 외, 2008; 조향록, 2004).
- 한국어 교재인 한국 전래동화에서 한국어 학습자는 한국 문화와 자국 문화의 공통점을 발견하며, 자국 문화를 바탕으로 한국 문화를 이해하게 된다.
 - 예) 콩쥐팥쥐=신데렐라/ 흥부와 놀부=별나무이야기(배), 황새(우)/ 사윗감을 찾아나선 쥐=쥐가 장가를 가다(중)
- 이승숙 외(2013), 어머니 나라의 전래동화를 활용하여 다문화가정 자녀에게 이중언어 경험을 제공, 모국어에 대한 관심 증대, 일상 생활 속에서 모국어를 자연스럽게 구사하는 계기가 됨. 이중언어 교육에 긍정적 영향을 줌.
- 이중언어교육 경험 관련 선행연구, 남혜경 외(2014), 이승숙 외(2015) 이중언어 동화(창작, 전래동화) 등을 사용함.
- Brammerts(1995), 1) 의사소통 능력의 향상, 2) 이문화 이해능력 향상, 3) 자기 주도력 향상(학습자&교수자 역할)
 - 박현선 외(2012), 다문화가정 어머니는 자녀에게 본국의 언어문화를 많이 노출할 때, 적극적 양육 참여.
 - 권혁래(2018), '다문화이웃이 직접 들려주는 다문화 전래동화(2012)' >K학습종합클리닉센터, 학습부진 다문화가정 자녀, 읽기 자료 활용 경험.
 - 결혼이주민들이 한국어를 배워 작품 선정, 직접 글을 적음/ 동화기록자 이름 신상정보 등 소개, "우리 엄마 둔대" 친밀감, 동질감
 - 우즈베키스탄 다문화가정 자녀, '황새'를 읽고 '이거 우리나라 "흥부와 놀부" 잦아요. 동질감, 보편성....

2021-11-19

Ⅲ. 다문화 전래동화를 활용한 탄뎀 학습 모델

- 1. 탄뎀 학습의 원리와 참여자의 역할
 - 1) 상호성의 원리-학습자가 되어 상대방에게 배우는 역할과 동시에 교사가 되어 상대를 가르치는 역할 수행
 - 2) 자기주도성의 원리-상대 학습자와 협의하여 교사로서 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게 교수-학습할 것인지 결정,수행.

- (한국어-모국어) 탄뎀 학습(Tandem Learning) 수업 모형을 통한 개념 구현
 - 1) 선행학습-다문화가정 자녀는 조력자인 교사와 함께 교수 내용을 사전 학습한다.
 - 2) 협동학습-다문화가정 부모-자녀는 학습파트너로서 서로 과제를 수행하고 발표를 하는 과정에서 두 언어를 사용하며 상호 의존적인 협동 학습이 일어난다.
 - 3) 자기주도학습-선행학습, 수업준비 등은 조력자인 **교사**와/ 수업 준비, 토의, 과제 작성, 발표 평가 등은 학습자 주도!
 - 4) 과제기반-목표어로 학습할 전래동화의 단어, 표현 맞추기, 전래동화 전하는 내용을 동영상으로 제작, 지문 정렬 등
 - 5) 교학상장(敎學相長)-타인을 가르치는 과정에서 나도 함께 배우는 '교학상장'이 일어난다.

2021-11-19

Ⅲ. 다문화 전래동화를 활용한 탄뎀 학습 모델

2. 탄뎀학습 수업 모델

본 탄뎀 학습 모델의 연구참여자는 다문화가정 모(母)와 자(子) 6쌍 내외인데, 모(母)는 국제결혼이주여성으로 TOPIK 3급 내외, 자(子)는 초등 2-3 학년을 가정한다. 특히 부모 출신국별 다문화 학생 비율이 가장 높은 베트남(32.2%)을 중심으로 다문화 전래동화(별나무 이야기)를 선정하였다. 다음은 다문화 전래동화를 활용한 다문화가정 부모-자녀 간 탄뎀 학습 모델의 절차모형이다.

과정	수업 전		수업		수업 후
총10회기	1회기	1회기	4회기	3회기	1회기
단계	협의회	선수학습	듣고, 말하기	읽고, 쓰기	평가 및 마무리
참여자	모두	교사-자녀	교사, 부모-자녀		

2021-11-19

Ⅲ. : 3. 탄뎀 학습을 위한 학습 계획서(1)

회기	내용		비고	
1	탄뎀 학습 소개 및 구조화		역할, 준비물 등	
2	선수학습	정해진 전래동화 읽고 내용 이해하기, 어려운 낱말 등을 찾아 탄뎀 학습 준비하기	수업 일지 작성, 이하 같음.	
3	모국 전래 동화	듣고, 말하 기	전래동화 속 등장인물 소개하기, 탄뎀 학습 파트너 소개하기	동영상, 가족 관계도
4			전래동화 속 낱말 익히기, 빙고로 익히는 한국어-모국어 낱말	동영상, 낱말 활동지
5			전래동화를 활용한 말 전달하기, 주요장면 꾸미기, 설명하기	도화지, 색연필
6			전래동화 4장 그림으로 설명하기, 그림 보고 이야기하기	전래동화 4장 그림

총 10회기 중 1-2회기가 수업 전 단계라면, 이후 3-9회기는 수업 단계이다. 특히 3-6회기에는 다문화가정 모(母) 나라 전래동화(한국어 표기)의 내용을 언어학습의 원리인 제시>연습>활용을 접목하였다. 특히 3회기, 등장인물을 소재로 가족관계와 호칭을 알아보고, 다문화가정 모-자가 가족을 소개하도록 하였다. 4회기, 낱말 퍼즐 및 빙고 게임으로 새로운 낱말을 알아보고 빙고놀이를 하며 듣고, 말하고, 읽고, 쓰는 연습을 한다. 5회기, 지문의 기초동사와 장소를 활용하여 본문 내용 중 재미있는 장면 설명하기가 있다. 6회기, 지난 회기의 '주요 장면 꾸미고 설명하기'를 활용하여 한국어능력시험(TOPIK) 말하기 3급 '그림보고 이야기하기'를 준비하도록 설정하였다.

2021-11-19

3. 탄뎀 학습을 위한 학습 계획서(2)

회기	내용		비고	
7	한국 전래 동화	읽고 쓰기	같은 점과 다른 점 찾기, 같은 점과 다른 점 설명하기	한국 전래동화, 비교 활동지
8			목표어로 본문 내용 빈칸 채우기, 직업, 성격, 외모 등 비교하기	한국어-모국어 전래동화 본문
9			목표어로 등장인물 소개하기, 목표어로 가족 소개하기	직업, 성격 등 예시 활동지
10	평가 및 마무리	평가 및 마무리, 낱말 채우기, 문장 배열하기 등	쓰기 등 평가	

7-9회기에는 같은 내용의 한국 전래동화를 소재로 활용하는데, 7회기, 베트남(별나무이야기)과 한국(흥부와 놀부)의 같은 점과 다른 점을 비교하여 말하며 동질감과 친근감을 느끼도록 하였다. 8-9회기, 결혼이주여성이 한국어능력시험(TOPIK) 말하기 4급, 대화 완성하기/5급 자료해석하기를 준비하도록 하였다. 특히 9회기, 목표어로 등장인물의 직업, 성격, 외모 등을 설명하는 활동은 이후 상호 가족 소개로 이어진다. 이는 결혼이주여성이 한국어능력시험(TOPIK) 쓰기 초급의 빈칸 완성하기, 중급의 가족 소개하기 등을 준비하도록 하였다. 10회기, 평가 및 마무리에는 전래동화 내 한국어 목표어 낱말 퀴즈, 본문 내용을 문장 배열하기 등을 통해 성취수준과 동료간 우열을 가른다.

2021-11-19

Ⅲ. : 3. 탄뎀 학습을 위한 학습 계획서(3)

- 언어교육에서 자기주도성과 지속성은 중요한데, 이를 위해 본 탄뎀 학습 모델은 재미와 유용성을 갖추었다. 이에 매 회기 결혼이주여성의 한국어능력 향상 및 시험을 준비하도록 말하기 시험의 1-6단계를 참고하였다.
- 특히 한국어능력시험(TOPIK) ,1급의 질문에 답하기, 2급의 그림보고 역할 수행하기, 3급의 그림보고 이야기하기, 4급의 대화 완성하기, 5급의 자료해석하기, 6급의 의견제시하기 등을 골고루 반영하였다. 또한 한국어능력시험 쓰기 주관식 답안 작성 방법을 적극 활용하였다.
- 한편 매 회기 학습 참여자가 재미와 반복학습을 통하여 학습성과를 높이도록, 매 회기 동영상, 짝 활동, 팀 대항 게임 등을 준비하였다. 매 회기 부모-자녀 학습자는 수업일지를 작성하는데, 이는 다음과 같다.

탄뎀 학습 수업일지(수업 시간외 일지)	
일지(주차)	2021년 월 일/ __주차
성명	
수업 내용(장소/시간)	
학습파트너와 학습한 내용, 간단 요약	
새롭게 배운 단어 및 표현 정리	
새롭게 배우고 깨달은 것	

2021-11-19

IV. 결론 및 제언(1)

- 부모는 양육자일 뿐 아니라 최초의 언어 교육자이다. 이에 결혼이주여성 또한 다르지 않다. 따라서 한국은 한국어 기반 사회이나 다문화가정 내 동반언어 교육을 권장하여 다문화가정 부모와 자녀가 자연스럽게 한국어와 모국어를 익히도록 함이 필요하다. 특히 부모와의 대화는 자녀의 자아존중감, 정체성, 시민성, 차별경험에 대한 조절 등에 미치는 영향이 크므로 본 탄뎀 학습을 통한 부모자녀 간 대화는 다문화가정 자녀의 심리정서는 물론 언어지연, 학습부진, 학교부적응 등의 해결 방안이 될 수 있다. 이에 다문화가정 부모-자녀 간 탄뎀 학습 모델을 제안하며 이의 안정적 정착을 위한 몇가지 제언을 적는다.
1. 언어학습은 지속성과 자기주도성이 중요한데, 이는 여성가족부, 청소년 자기도전포상제, '자기개발활동'과 닮았다. 따라서 탄뎀 학습 프로그램의 지원과 관리를 위해 지역 청소년활동진흥센터+다문화(건강)가족지원센터 간의 협업이 필요하다. 또한 본 탄뎀 학습 계획서를 청소년 포상제의 동장(8주)으로 시작하여, 은장(16주), 금장(24주)으로 이어감이 필요하다. 이를 위한 지속적인 탄뎀 학습 프로그램의 개발을 위한 후속연구가 필요하다. 덧붙여 본 과정 참여자에게 고입, 대입 시 가산점 등 적절한 보상이 요구된다.
 2. 본 탄뎀 학습 모델은 다문화가정 학생 비율에 맞추어 베트남의 전래동화를 중심으로 설정하였으나 이는 지역 거주이주민의 분포 등에 맞추어 수정과 보완이 가능하다. 특히 중국-한국 전래동화로 '쥐가 장가를 가다-사윗감을 찾아나선 쥐', 우즈베키스탄-한국 전래동화로 '황새-홍부와 놀부'가 있듯이 각국의 전래동화에는 인류 보편가치를 전하는 유사한 내용을 쉽게 찾을 수 있다. 따라서 본 탄뎀 학습의 소재는 다양한데, 이를 적절히 수정, 보완하여 접목이 가능하다. 예컨대, 꼭 전래동화가 아니어도 좋다. 또한 다문화-비다문화 청소년, 이주민-정주민 간으로 확장이 가능하다.
 3. 특히 양구군의 외국출신 이주민의 현황을 파악하고, 양구군의 전설인 "파를 먹게 된 동기", '정절녀의 유래', '보덕굴과 관음보살' 등, 양구군의 다양한 소재를 활용하여 서로의 강점으로 탄뎀 학습(Tandem Learning)을 적용할 수 있다.

2021-11-19

참고 자료 1

연구자 (연도)	언어 및 과정	학습 주제
진광호 (2010)	중국어-한국어 15주	음식, 가족제도, 쇼핑, 미용실, 교통수단, 문화차이, 은행 이용, 결혼, 연애관, 병원, 축제기간 체험, 방학계획 등
서상범 (2011)	러시아어-한국어 12주	강의소개, 파트너소개, 음식문화, 명절, 대학생활, 역사 속 인물, 자유주제, 레저스포츠, 아르바이트, 이성 사귀기, 결혼, 육아, 가사노동,
이효영 (2011)	중국어-한국어 16주	O.T, 파트너소개, 추석, 쇼핑, 음식, 여가, 공공시설-병원, 우체국, 약국, 꿈, 희망, 포부, 여행지, 체험학습, 방학계획, 자유주제, 종합정리
황귀연 (2013)	베트남어-한국어 16주	과정 소개, 파트너 소개, 명절, 국경일, 대학생활, 음식문화, 각국 여행지 소개, 결혼문화, 존경하는 인물, 양국축제문화, 연예인 등, 미래 꿈, 방학계획 등
김현진 (2013)	일본어-한국어 4주	K-pop과 J-pop 인기 그룹 비교, 한국과 일본의 유행하는 화장법, 패션 비교, 한국과 일본 대학생의 좋아하는 음식 비교
이나현 (2020)	중국어-한국어 16주	한국과 중국의 비교, 조별주제(한국과 중국의 여행 특징, 배달 앱, 저출산 문제, 공유자전거, 취업시장, 1인 미디어, 간편 결제시스템, 대학생활)

2021-11-19

참고 자료 2

연구자(연도)	평가 내용 및 비율(%)				
진광호 (2010)	출석	중간		기말	과제
	30	25		25	20
서상범 (2011)	출석	중간	기말	온라인탐재	탐방 보고서
	20	20	20	20	20
이효영 (2011)	출석	중간		기말	과제
	30	25		25	20
황귀연 (2013)	학습참여도				자기 평가
	출석	참여도		학습일지, 체험학습 등 결과물	
	30	15		15	
김현진 (2013)	조별 동료 평가(매 차시 작성하는 일지에 포함.)				

2021-11-19

IV. 결론 및 제언(2)

- 사우디 아라비아 속담, “**손님이 찾아오지 않는 집은 천사도 찾아오지 않는다.**”합니다. 즉 ‘양구’에 거주하는 **이주민은 양구군에 찾아온 천사**입니다. 이주민과 함께 상호문화교육, 이중언어교육 등에서 **탄뎀 학습(Tandem Learning)**을 활용해 보세요. 이를 통해 양구군민들을 더 넓은 세상으로 안내해 주세요.

주민등록 인구 및 세대현황

행정기관	총 인구수
강원도	1,537,717
춘천시	283,803
원주시	356,625
강릉시	213,155
동해시	90,115
태백시	41,055

행정기관	총 인구수
양구군	21,925
양구읍	13,934
국토정중앙면	3,377
동면	2,048
방산면	1,290
해안면	1,276

총 재외국민수(2021.10기준)

행정기관	총재외국민수	세대수
양구군	8	4
양구읍	6	3
국토정중앙면	1	1
동면	1	0



2021-11-19

탄뎀 학습을 통한 양구군의 도약을!!



다문화(건강)가족지원센터



청소년활동진흥센터

구분	기관명	주소
문화의집	해안면청소년문화의집	강원도 양구군 해안면 편치불로 1299-10
야영장	양구군청소년야영장	강원도 양구군 양구읍 박수근로 366-27
수련관	양구군청소년수련관	강원도 양구군 양구읍 박수근로 366-27
문화의집	방산면청소년문화의집	강원도 양구군 방산면 장거리길 35-10
문화의집	동면청소년문화의집	강원도 양구군 동면 금강산로 1693
문화의집	국토정중앙면청소년문화의집	강원도 양구군 남면 삼팔선로 9
문화의집	양구읍청소년문화의집	강원도 양구군 양구읍 관공서로 18

2021-11-19

발표 3

배정구 (강원대 교육인문협력학과)

건강한 공동체와 평생학습의 관계성 고찰

-지속가능한 학습도시의 역할, 영화 <인턴>을 중심으로

1. 서론

‘경험은 늙지 않는다Experience never gets old’라는 문구가 적힌 포스터로 2015년 개봉한 영화 <인턴, The Intern>¹²⁾은 사별 후 혼자자가 된 70대 인턴과 일에만 몰두하는 30대 CEO의 어울리지 않은 동행을 그린 영화이다. 고용 시장에서 비교적 불리한 입장에 위치해 있는 인턴 그리고 사회적 약자로 인식되고 있는 노인의 배치가 이루어졌다는 점에서 고령 사회와 불안한 고용, 시니어 인턴에 대한 묘사를 다뤘다고도 볼 수 있지만 영화에 담긴 여러 메시지 중 주목할 수 있는 또 다른 지점은 바로 세대 간의 공존 가능성에 대한 내용과 노인의 경험을 묘사한 부분이다. 단순히 이질적인 세대, 한정된 자원에 대한 경쟁상대로서만 서로를 바라보는 것이 아니라 교류할 수 있는 구성원 및 동료로서 상대에 대한 인식의 확장을 재구성할 수 있게 된다는 것이다. 이는 최근 미디어를 중심으로 이루어지고 있는 세대 간 부정적 보도들의 누적에 대하여, 또 세대를 불문하고 줄어들고 있는 직접적 소통의 결핍으로 인한 서로에 대한 닫힌 의식에 관하여 보다 확장된 가능성을 열어주는 일과도 연결되는 작업이라 볼 수 있다. 한편 물리적 시간이 쌓여 형성된 이른 바 노인의 지혜라고 단순히 이름 붙여진 탐구되지 않은 그 영역에 대하여 새롭게 들여다볼 필요가 있다. 체화된 경험과 내재된 인식을 지식¹³⁾의 일종으로 해석할 수 있다는 말과도 동일하다. 이 같은 작업은 세대 간 고정돼 있는 관념의 유연함을 자극하는 일이 될 수도 있을 것이다. 역견doxa과 편견으로 이루어질 수 있는 세대 간 인식에 대하여 자동적 사고를 완전히 통제할 수는 없겠지만 적어도 그 농도에 대한 희석은 충분히 가져갈 수 있기 때문이다. 특히 고령 사회¹⁴⁾에 대한 준비 및 대비

12) 영화 <인턴The Intern, 2015>은 <왓 위민 원트What Women Want, 2000>, <사랑할 때 버려야 할 아까운 것들, Something's Gotta Give, 2003>, <로맨틱 홀리데이The Holiday, 2006> 같은 작품들을 주로 발표해온 낸시 마이어스의 여섯 번째 감독 작이다. 감독은 여성들의 사랑과 사회적 위치에 대한 고민을 다뤄오면서 종종 비현실적인 여성상을 제시한다는 지적을 받기도 하지만 동료 감독 쿠엔틴 타란티노는 마이어스의 영화 <인턴>을 꼽아 그해 최고의 영화로 극찬하기도 하였다. 마이어스가 중년과 노년 여성의 사랑을 그리면서도 결코 현실적이지 않은, 젊은 감각에 뒤쳐지지 않는 매력적 여성을 구현한다는 점에서 또 영화의 감각이 지나치게 통속적이고 소비성향을 부추길 수 있다는 점에서 이와 관련된 비판과 논의가 꾸준히 이어지고 있다. 이 같은 특징들로 인해 특히 국내에서의 학술적 관심은 그리 크지 않은 것이 사실이다. 본고 역시 작품 선택에 있어서 유사한 문제의식을 지니고 있었지만, 많은 관객들로부터 공감을 이끌어냈다는 부분에서 또 한국판 리메이크의 고려까지 이어졌다는 점에서 영화 <인턴>이 지닌 사회적 문제의식과 세대 간 묘사에 주목하게 되었다.

13) 자료와 사실에 접근하고 습득하는 것이 정보와 관련된 일이라면, 취한 정보를 바탕으로 성찰의 과정을 통해 새로운 작업을 시도하거나 문제 해결을 위해 활용하는 것은 지식의 영역이라 볼 수 있다. 습득한 정보를 활용하고 성찰한다는 방식에서 또 삶의 다른 가능성을 확장한다는 점에서 지식은 정보와 지혜 사이를 횡단하면서 삶의 중요한 자원으로 기능하게 된다.

14) 일반적으로 전체 인구 대비 65세 이상의 비율이 7% 이상일 때는 고령화 사회, 14% 이상은 고령 사회, 20% 이상은 초고령 사회라고 구분 짓고 있다. 한국의 경우 2025년이 지나면 초고령 사회에 본격적으로 진입할 것을 예상하

의 작업으로 평생교육 그리고 학습도시에 대한 사회적 움직임이 일어난다는 것을 고려한다면, 지식 사회 Knowledge Society 속에서 학습도시의 중요성과 그 지속성을 위한 요소로써 노령 인구에 대한 이해와 세대 간의 공존을 모색하는 일은 선행할 수 있는 중요한 작업이라 볼 수 있다. 따라서 이 글은 학습도시의 역할과 방향성을 확인하면서 동시에 지속 가능한 평생학습도시의 요소를 탐구하기 위하여 영화 <인턴> 속 몇몇 모티프들에 주목하게 되었다.

2. 지식 사회, 고령사회에서의 학습도시의 역할과 방향

“다음 사회는 지식 사회일 것이다.”¹⁵⁾ 이 같은 주장은 오늘날 우리에게 더 이상 낯설게 다가오지 않는다. 달라진 산업 구조와 개편될 교육 시스템은 이를 뒷받침하는 현상처럼 보이기도 한다.¹⁶⁾ 또한 ‘지식이 곧 사회의 핵심 자원이 될 것이며, 동시에 지식 노동자들이 노동 시장의 지배 세력이 될 것’¹⁷⁾이라는 말도 더 이상 생소하게 들리지 않는다. 우리 사회 및 세계의 흐름이 노동집약과 물리적 설비중심에서 벗어나 점차 지식기반형산업으로 그 형태가 변화하고 있기 때문이다.¹⁸⁾ 물론 크고 작은 해석의 차이 혹은 경우에 따라 체계의 복잡성이 더욱 심해지는 곳도 있겠지만, 대다수의 기업들은 규모의 경제에 치중해 있던 과거 형태보다 한층 더 경량화 된 구조를 갖추기 위해 분주한 모습을 보이게 될 것이다. 이는 잦은 변화에 대응할 수 있는 유연하고 빠른 대처능력을 갖고자 하는 전략적 움직임으로 판단할 수 있다. 이 같은 경향은 예측 불가능한 상황에 대한 기업들의 통제 의지가 반영된 것으로도 볼 수 있으며, 동시에 변화하는 우리 사회의 가속을 짐작할 수 있는 부분이기도 하다. 따라서 미래에 대한 대응과 해결해야 할 과제들을 위해 개인과 팀, 단체로 구성된 수많은 학습조직의 필요성이 기업은 물론 사회 곳곳에서 인식되고 있는 상황이며 이는 이윤 확장과 존속, 경쟁 우위 확보 등 기업의 관점에서만 요구되는 조건이 아니라 우리를 둘러싼 다양한 과제의 해결을 위해서라도 필요한 부분이라는 것을 알 수 있게 해준다. 추구하는 목표와 방향의 상이함은 있을지 몰라도 기업과 국가, 지자체와 기타 단체들에게서 나타나는 공통된 모습으로 학습과 협업의 중요성을 강조해볼 수 있는 것이다.

다변화된 환경에서의 학습은 현재의 좌표를 확인하고 다양한 가치와 가능성을 발견하는데 보조적이면서 주도적인 역할을 동시에 수행할 수 있을 것이다. 하지만 의무교육을 포함한 교육의 집중이 한 개인의 일생 초기에만 진행된다는 시기적 현실과, 그 목표가 경제적 방향성을 주로 지향한다는 질적인 사실은 학습에 대한 우리의 기본적 관념을 다소 협소하게 구성할 여지를 남긴다. 유

고 있지만 지자체 별로 세분화해서 들여다본다면 이미 초고령 사회에 진입한 지역이나 도시들도 여럿이 있다. (‘고령인구 800만명 첫 돌파…강원도 ‘초고령사회’ 진입’, <https://www.nongmin.com/news/NEWS/POL/ETC/342499/view>, 검색일: 2021.11.12.) 이 같은 고령 인구 증가 현상은 이민과 난민 정책, 다문화 사회의 구성과도 깊은 연관을 갖게 되는 중요한 사회적 흐름이라 볼 수 있다.

15) 피터 드러커, 이재규 역, 『Next Society』, 한국경제신문, 2002, 22쪽.

16) 단순 비교일 수 있지만 피터 드러커의 저 메시지가 나왔던 2002년과 지금 현재(2021년 8월 기준)의 코스피 시가 총액 상위 기업만을 비교해 본다면 IT기반, 바이오 제약, 에너지 분야처럼 학습과 연구를 바탕으로 한 R&D 기반 산업의 성장세가 눈에 들어온다. 또한 2021년 4월에 발간된 교육부의 미래형 교육과정 추진 계획안을 살펴보면, 개별학습과 더불어 프로젝트 학습, 팀별 활동을 통해 변화하는 미래에 대응하려는 새로운 움직임을 보이고 있다는 사실을 알 수 있다. (‘시총 20년 순위 변화 살펴보니… 코스피, 나스닥처럼 변했다’, <https://bit.ly/3x7TTix> (검색일: 2021.11.08.)), (교육부, ‘국민과 함께하는 미래형 교육과정 추진 계획안, 2021. (검색일: 2011.11.08.)

17) P. Drucker, *Managing in the Next Society*, London: Routledge, 2013, p.227.

18) 지식기반형산업으로의 변모는 기존 1차 산업의 약체와 새로운 산업의 부상을 구분하는 관점만이 아니라 오히려 기존 제조업을 포함한, 농업, 광업 등의 분야에 지식기반형 시스템이 새롭게 이식되는 입장을 포함하는 것이라 볼 수 있다. 거론되고 있는 확장현실의 구현이나 온오프라인의 경계 와해 등 IT분야에서 두드러지게 강조되는 지식기반형 움직임만을 골자로 두는 것이 아니라 농업 분야에서의 스마트 팜, 광물자원 산업에서의 스마트팩토리처럼, 기존 산업과 학습 과정의 새로운 연계를 염두에 둔 표현으로 이해할 수 있다.

년과 청년기라는 특정 시기 그리고 경제적 이익에 복무할 수 있는 태환의 목적에만 학습에 대한 인식이 국한될 수 있기 때문이다. 따라서 학습이 지닌 기존의 특징만을 강조하는 게 아니라 학습에 대한 보다 넓은 관점과 확장된 의미를 함께 살펴볼 수 있어야 한다. 학습에 대한 인식의 외연을 확장시킬 필요가 있다는 것이다.

2017년 독일 함부르크 유네스코 평생학습연구소에서 발간한 가이드북에는 학습에 대한 목표 및 기간에 대한 보다 넓은 언급이 제시돼 있다. “지속가능한 사회가 만들어질 수 있게 하기 위해서 사회 구성원들은 문해와 기초기술을 포함한 일상생활과 직업생활을 행하기 위한 역량, 전문성 및 직업 관련 기술의 개발, 지역사회 참여 및 적극적 시민의식을 갖추어야 한다. 사회, 경제, 정치적 환경이 지속적으로 재구조화되는 세계에서 학습은 연속적이어야 하며, 전 생애적이고 범 생애적이어야 한다.” 또한 “환경친화적이고, 건강하며, 포용적이고 평등한 도시를 구축하는데 있어서 평생 학습이 필요한 자원을 개발하는 핵심 요인이라는 것을 인정”¹⁹⁾ 할 수 있어야 한다. 이를 통해 확인할 수 있는 사실은, 먼저 학습은 단순히 특정 기간에만 진행되는 작업이 아니라는 것이다. 또한 경제적 교환만을 위한 훈련에 국한되지 않으며, 다가오는 변화에 초점을 맞춰 그에 대응할 수 있는 사고와 능력 개발에 주안점을 둘 수 있어야 한다는 것이다. 따라서 교육 그리고 학습에 대한 기존 인식과 더불어 새로운 가치와 문제 해결에 대한 능력을 염두에 둘 수 있는 또 다른 이해가 필요한 시점이라 볼 수 있다. 특히 ‘공평하고 포용적인 학습도시’를 지향한다는 부분에 초점을 맞춰 우리 사회의 변화 양상을 고려해본다면, 평균 수명과 기대 여명의 연장을 통해 예측할 수 있는 노령 사회 혹은 초고령 사회에 대한 공통의 인식과 새로운 이해의 작업이 필요하다고 볼 수 있다. 자연스럽게 증가하게 될 노인 인구에 대한 사회적 인식과 늘어날 기대수명에 대한 미래 세대들의 입장에 보다 넓은 이해의 공간을 마련할 수 있어야 한다는 것이다. 이는 새로운 가능성과 세대 간의 공존, 나아가 다양한 문화들이 접점을 이루고 있는 최근의 현실에 보다 ‘포용적이고 평등한 도시’를 꾸려가는 일과도 연결된다. 또한 이 같은 일은 학습도시의 주된 목표와도 공통분모를 형성하면서 동시에 학습도시의 지속가능성에 대한 탐구의 작업이 될 수도 있다.

“한국사회의 고령화는 세대관계의 균형을 급격히 침식”²⁰⁾할 수 있다. 이것은 사회·정치적인 불균형뿐만 아니라 서로 간의 이해와 상호 작용에도 영향을 미칠 수 있는 위협적 요소로 다가올 수 있다. 따라서 학습도시는 세대 간 교류 기회를 늘려가는 것을 통해 서로에 대한 직접적인 이해를 도울 수 있어야 한다. 동등한 구성원이라는 이해가 보충돼야할 시점으로도 볼 수 있는 것이다. 실제로 젊은 세대들에게서 “노인이 사회에 부담만 주기 보다는, 사회적 기여를 많이 한다고 인식할수록 노인세대에 대해 긍정적인 인식을 하는 것으로 나타났다.”²¹⁾ 하지만 여러 매체들을 통해 전달되는 세대 간 부정적 소식들은 왜곡된 세대관념을 구성하기에 충분한 조건이 되며, 다른 영역에 대한 민감한 감수성만을 자극하는 부정의 추동 역할을 하는 것처럼 보이기도 한다. 따라서 조건이 다른 구성원들에 대한, 특히 고령 인구에 대한 인식의 정돈이 필요한 시점이라 볼 수 있다. 지속가능한 학습도시의 “핵심은 세대 간의 공존”²²⁾이라고 볼 수 있기 때문이다. 한편 평생학습에 관한 기존의 관점을 살펴보면, “프로그램과 사업이 직업능력, 경쟁력, 일자리, 경제 부흥 등의 범주에 편중”돼 있다는 것과 “평생교육은 일자리를 얻기 위한 준비이거나, 변화하는 세상에서 새로운 도구적 기능을 확보하려는 것”²³⁾이라는 문제의식을 가지고 있다는 것을 알 수 있게 된다. 이는 “개인

19) 유네스코 평생학습연구소, 『학습도시와 지속가능발전목표: 실행을 위한 가이드』, 2017, 5~13쪽 참고.

20) 최유진 외, 「대학생의 노인세대 인식」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(5), 2015, 229쪽.

21) 최유진 외, 「대학생의 노인세대 인식」, 230쪽.

22) 이병준, 「창의적인 지속가능한 학습도시로의 길」, 『성인계속교육연구』 10(3), 2019, 6쪽.

23) 김창엽, 「국내의 평생교육 개념 연구에 대한 분석」, 『평생학습사회』 14(1), 2018, 2쪽.

의 자아실현, 사회적 통합증진, 경제적 경쟁력을 제고”²⁴⁾하는 것을 목표로 두고 있는 평생학습도시의 개념 중 일부만이 실행되고 있다는 느낌을 자아낸다. 경제적 능력 개발에 집중하는 모습에 비해 자아실현의 문제, 사회 통합의 문제가 비중 있게 다뤄지지 못하고 있는 것처럼 보이기 때문이다. 특히 사회통합을 위한, 그중에서도 노령인구에 대한 이해의 작업이 필요하다고 볼 때, 세대 간 모습을 적절하게 표현한 이야기 속 가치를 탐구하는 과정은 유효한 일이 될 수 있다. 단순히 소여 消餘를 위한 학습이나 일률적인 시스템만을 공급하는 학습도시의 형태를 미리 경계할 수 있어야 한다는 것이다. 이는 평생학습도시의 목적과 방향성을 위한 일이기도 하다.

3. 영화 <인턴>을 통해 알 수 있는 지속가능한 학습도시의 조건들

영화 <인턴>은 다양한 연령과 다양한 인종의 사람들이 공원에 모여 태극권을 하는 모습으로 시작한다. 태극권이 상징하는 가치 즉 균형과 조화, 절제와 집중에 대한 메시지를 영화의 도입부부터 짐작할 수 있게 해주는 것이다. 또한 해당 장면에 삽입된 주인공 벤 휘태커(로버트 드니로 分)의 내레이션을 통해서도 사회적 인간 혹은 인간의 사회성에 관한 요소를 짐작할 수 있게 된다. ‘일과 사랑, 사랑과 일 그것이 인생의 전부 Love and work. Work and love. That’s all there is²⁵⁾라는 프로이트의 인용을 통해 영화는 다시 나와 사회의 관계 또 나와 나 우리를 고민할 수 있게 만드는 관계에 대한 연상을 자극하기 때문이다. 일과 사랑은 나로부터 시작해 다시 나 자신과 또 세계 및 타인과의 관계맺음에 관한 사회적 인간의 가능성을 염두에 둔 표현이라 볼 수 있다. 이처럼 도입부에서부터 영화는 시기를 불문한 인간의 사회적 열망과 삶의 균형, 조화, 사람들 간의 교류와 유대의 메시지를 암시하고 있다.

전화번호부책자 제작 회사에서 인쇄를 감독하던 벤은 은퇴 후의 시간을 창의적으로 보내기 위해 노력한다. 모아 둔 마일리지로 세계 여행을 하는가 하면, 외국어를 배우기도 하고, 아침마다 카페에 들러 사회적 소속감을 느끼기도 한다. 소일하기 위해 안 해본 것이 없다는 벤에게는 사랑하는 가족과 교류하는 친구들도 있다. 그 나름대로의 건강한 노후 생활을 잘 꾸려가고 있었던 것이다. 하지만 여전히 도전 정신과 학습에 대한 의지, 효능감에 대한 열망을 가지고 있었던 벤은 결코 채워지지 않은 심적 허기를 느끼며, 그 빈 공간을 채우기 위해 인터넷 의류 업체의 시니어 인턴직에 도전하게 된다. 한편 단기간에 회사를 성장 시킨 CEO 줄스 오스틴(앤 해서웨이 分)은 자기 일에 대한 열정과 애착이 강한 여성이다. 사업이 급성장한 만큼 고객 상담부터 홈페이지 관리까지 관여하지 않는 업무가 없을 정도로 바쁜 삶을 살아가고 있는 그에게 시니어 인턴은 불편함을 자극하는 좋지 않은 소식이다. 평소 부모님은 물론 자신보다 나이가 많은 사람들에게 대한 어색함을 숨길 수 없었던 줄스는 자신에게 배정된 시니어 인턴 벤을 크게 달가워하지 않으며, 다른 부서로의 이동을 권고한다.

영화 속 둘의 첫 만남은 마치 현실 속 세대 간의 어색함을 대변하듯 불편한 모습을 그리고 있다. 이를 통해 고령 사회를 살아가고 있는 세대 간의 인식과 태도에 대한 우려를 짐작할 수 있게 된다. ‘특정 시기에 태어나 유사한 경험을 공유하는 세대집단이 다양한 영역에서 세대갈등의 핵심 요인으로 작용’²⁶⁾할 수 있다면 시기적으로 또 경험적으로도 상이한 이른 바 세대효과cohort

24) 김진덕·김인록, 「왜 평생학습도시인가?」, 『충북Focus』 46, 2011, 6쪽.

25) 사실 영화에 인용된 프로이트의 저 문장은 출처와 표현이 분명하지 않다. 종종 “love and work are the cornerstones of our humanness”라는 말로 또 “the goal of psychotherapy is to be able to love and work”라는 말로 유사하게 활용되는 경우도 있지만 이마저도 프로이트의 말이라고 단순히 언급될 뿐 정확한 출처는 확인되지 않는다. (<https://url.kr/hpa8ym>, 검색일: 2011.11.13.)

26) 최유석, 「세대간 연대의식의 기반 가족주의 연대」, 『한국인구학』 37(4), 2014, 63쪽.

effect라고 불리는 성질은 사회적 통합을 저해할 수 있는 요인으로 기능할 수도 있다. 특히 공유할 수 있는 가치가 제한적일수록 경험을 나눌 수 있는 물리적 상황이 충분하지 않을수록 이 같은 상황은 더욱 불거질 확률이 높다. '40·50대는 20·30대, 60대 이상 세대와 빈번한 접촉을 하면서 다른 세대와 교류하고 경험을 공감할 기회가 있는 반면에 20·30대와 60대 이상 세대는 상호 간에 공감할 기회가 부족'²⁷⁾하다는 연구 결과를 보더라도, 지속가능한 학습도시의 조건으로 세대 간의 접촉을 늘리는 공유지점을 확대해가는 것은 중요한 과제가 될 수 있다. 일종의 타운 홀 시스템적인 요소로 학습도시가 기능할 수 있다는 것이다. 부딪치더라도 마주할 수 있는 상황의 조성은 불편함을 자극하는 주요한 원인이 되기도 하겠지만 또 다른 가능성을 추동할 수 있다는 점에서는 시도해 볼만한 가치가 있는 것으로 볼 수 있다.

누구와도 잘 지낼 수 있다며 부서 재배치의 권유를 받아들이지 않은 벤은 특유의 예리함과 섬세함으로 인해 줄스의 예민함을 자극하기도 하지만 점차 자신의 친화력과 관찰력을 통해 주변에 도움을 줄 수 있는 역할을 수행하게 된다. 이성 문제로 난처함을 보이고 있는 상사에게 보다 용기 있는 행동을 지지하는가 하면, 격식과 예의에 맞는 차림새에 대한 중요성을 알려주기도 하고, 주거난에 빠진 동료로 자신의 집에 며칠간 머물게 해주기도 한다. 물론 이 같은 영화적 상황은 주인공인 벤처럼 부족하지 않은 경제력과 비교적 성공한 사회적 이력이 뒷받침돼야 한다는 조건부 인식을 떠올리게 할 수도 있다. 그럼에도 자신의 방식과 경험에만 갇혀 주변을 바라보는 것이 아니라 견해는 견해대로 밝히되, 사회적 어른으로써 제공할 수 있는 호의와 도움에 인색하지 않은 벤의 모습을 통해 고령 사회를 살아가는 노인 인구와 젊은 세대의 역할에 특기할만한 인식을 추론할 수 있게 된다. 단순히 이해관계가 배치되는 대상으로 세대 간의 상이함을 규정하는 것이 아니라 여러 가지 문제와 상황을 공유할 수 있는 파트너로서 충분히 서로를 바라볼 수 있다는 것이다.

줄스의 운전기사가 저지를 수 있었던 음주운전을 사전에 방지하면서 새로운 임무를 수행하게 된 벤은 점차 다양한 부문에서 내재돼 있던 자신의 경험을 직무에 녹일 수 있게 된다. 익숙한 지형에 대한 정확한 판단을 내리는가 하면 줄스의 심리적, 신체적 상태에 맞는 적절한 식사를 미리 준비 해주기도 한다. 또한 축적돼 있던 자신의 관점을 사업 분석에 활용하면서도 동료의 수고와 노력을 잊지 않으려는 인간적 태도까지 보여주게 된다. 이를 통해 자칫 경쟁으로만 점철될 수 있는 사회적 환경에 보다 넉넉한 심적 여유 공간을 고령 세대가 제공할 수 있다는 가능성을 불리일으킨다. 세대 간의 물리적 격차는 많은 부분에서 부작용을 낳는 원인으로 지목되기도 하지만 오히려 이러한 지점에서는 도달하고자 하는 목표와 가치의 접경 범위를 보다 느슨하게 만들어줄 수 있는 예상치 못한 요인으로도 작용할 수 있기 때문이다. 이처럼 다양한 상황에 대한 벤의 대처와 처사에 대해 세월이 안겨준 자연스런 성질의 것으로 혹은 일종의 연륜으로 그 성격을 쉽게 이해할 수도 있지만 이 같은 태도는 고령 인구를 대하는 우리의 소극적 자세를 강화시킬 확률이 높다는 점에서 경계할 필요가 있는 부분이다. 지식으로까지 받아들일 수 있는 그 말할 수 없는 영역ineffable domain에 대한 보다 깊은 이해와 적극적 해석의 여지가 남아있다고 볼 수 있다. 물론 영화 속 벤이 수행했던 비교적 단순해 보이는 이 같은 일에 대하여 노인의 경험 혹은 삶의 지혜라고 가볍게 이름 붙일 수도 있겠지만 또 다른 관점에서 볼 때 이는 충분히 검토될 수 있는 지식의 일종이라 부를 수 있다. 명시적이고 형식적인 지식과 대비되는 성질로 암묵적 지식tacit knowledge의 중요성을 강조했던 마이클 폴라니의 관점으로 볼 때, 이는 충분히 타당성 있는 요소가 될 수 있기 때문이다. '말할 수 없는 것에 대해서 우리는 침묵해야 한다.'는 비트겐슈타인의 입장과는 달리 폴라니는 "우리는 우리가 말할 수 있는 것보다 더 많은 것을 알고 있다."²⁸⁾는 관점으로 보다 넓은 지

27) 최유석, 「세대간 연대의식의 기반 가족주의 연대」, 75쪽.

식의 영역을 상기시킨다. 그렇다고 플라니가 말하는 말할 수 없는 지식은 신비한 경험이나 형이상학적 관념을 의미하지는 않는다.²⁹⁾ 오히려 일상에서 우리의 의식적 작용(초점식)과 무의식적 작용(보조식)이³⁰⁾ 더욱 정확한 수행을 위해 결합하는, 암묵적 지식의 탄생을 위해 협업하는 그 총체적 과정에 주목하려고 한다. 잠겨 있는 빙산의 하부처럼 파악할 수는 없지만 그럼에도 분명히 존재하는, 언표화 되지 못한 그 영역에 대한 중요성 역시 간과하지 않겠다는 것이다. 따라서 플라니의 관점을 통해 영화 속 벤의 행동을 살펴보면 그것은 일생을 통해, 벤의 인격을 따라 형성된 개인적 지식personal knowledge이자 계슈탈트화 된 지식의 총화로 이해할 수 있다. 따라서 “암묵지가 착화indwelling를 통하여 사물의 총체적 파악comprehension을 가능하게 하며, 모든 지식은 이 총체적 파악이 작용하여 구성되거나 총체적 파악에 근거한다는”³¹⁾ 플라니의 주장을 통해 일생 동안 축적된 한 개인의 경험과 행위는 다시 암묵적 지식이라는 이름으로 번역될 수 있는 가능성을 남기게 된다.

한편 점차 벤을 통해 정서적인 안정과 위안을 경험하게 되는 줄스는 위태로운 가정사와 새로운 경영자를 모집하는 과정에서 보다 자신 있는 모습을 보여주게 된다. 일과 사랑이라는 어려운 두 과제의 난관 앞에서 불안을 느끼던 줄스는 벤의 축적된 가치관과 관점에 위로를 느끼면서 점점 스스로 문제를 바라볼 수 있는 힘을 얻게 되는 것이다. 이는 벤이 지닌 한 개인의 암묵적 지식과 관점이 다시 줄스라는 또 다른 개인에게 상호작용하여 교변transaction의 가치를 불러일으키게 됐다는 관점으로도 해석할 수 있다. 단순히 공존과 화합이라는 표현을 통해 세대 간의 문제 해결을 바라보는 것이 아니라 서로를 성장시킬 수 있는 촉진자이자 조력자로서, 학습의 성격을 띤 발전적 관계로서 세대 간의 모습을 새롭게 바라볼 수 있다는 것이다. “산다는 것은 경험의 연속”³²⁾이라는 듀이의 표현을 빌린다면, 벤과 줄스의 만남은 “지금까지 있었던 다른 경험과는 구별되는 하나의 단락”³³⁾으로 불릴 수 있으며 하나의 공간에서 벌어진 서로 다른 두 시간대의 만남은 다시 ‘하나의 경험an experience’³⁴⁾으로 각자의 삶에 자리할 수 있게 될 것이다. 따라서 세대 간 교류의 장을 마련해주는 것과 고령 인구의 건강한 공동체적 삶을 구성해주는 것이 평생학습도시의 주과제로 인식된다면, 축적된 경험이 다시 지식으로 표현될 수 있는 커리큘럼의 정밀한 디자인과 상호간의 접점을 늘릴 수 있는 의미 있는 시공의 마련이 필요하다고 볼 수 있다. 이는 학습도시가 구현하려는 가치와도 상통하는 동시에 다시 학습도시의 지속가능성을 견인하는 요소로까지 작용할 수 있을 것이다.

4. 결론

28) 마이클 플라니, 김정래 역, 『암묵적 영역』, 박영사, 2015, 31쪽.

29) 마이클 플라니, 표재명·김봉미 역, 『개인적 지식』, 아카넷, 2001, 139~142쪽 참고.

30) “인식의 순간 우리가 초점을 두는 것은 초점식 뿐이지만 초점적으로 인식하는 것은 일부분일 뿐, 그 이면에서는 분명하게 또는 의식적으로 인식하지는 못하지만 그 인식이 이루어지기위해 보조적으로 작용하는 보조식이 있다. (...) 피아니스트가 어떤 곡을 연주할 때, 그가 초점을 두고 있는 것은 연주하는 곡이다. 피아니스트는 손가락을 움직이면서 이 곡을 연주하지만, 손가락의 움직임에 주의(초점)를 기울이지 않는다. 여기에서 연주곡은 초점식에, 손가락의 움직임은 보조식에 해당된다.” (남진영·홍진곤, 「플라니의 인식론과 문제해결의 암묵적 차원」, 『한국수학사학회지』 22(3), 2009, 117쪽.)

31) 마이클 플라니, 『암묵적 영역』, 박영사, 2015, 87쪽.

32) 존 듀이, 박철홍 역, 『경험으로서 예술』(1), 나남, 2016, 87쪽

33) 존 듀이, 『경험으로서 예술』(1), 88쪽.

34) ‘일반적인 경험을 지시할 때와는 달리 듀이는 인간의 경험으로서 바람직한 조건을 갖춘 가치 있는 경험을 표현할 때 이탤릭체로 따로 표기하고는 했다. 이 이상적 경험으로서 ‘하나의 경험’은 경험에 작용하는 모든 부분과 구성요소가 조화를 잘 이루어 하나의 통합된 완결상태에 이르게 된 경험을 뜻한다.’ (박철홍, 『경험으로서 예술』(1), 88쪽 각주1.)

시니어 인턴으로 채용된 한 명의 개인이 회사 대표와 중대한 의견을 나누고, 언제나 깔끔한 모습과 상황에 맞는 적절한 대응을 할 수 있다는 점에서 <인턴>은 영화적 상상에 충실한 한편의 판타지 그 자체로 봐도 무방할 수 있다. 또한 영화 속에 등장하는 시니어 인턴 벤 휘태커는 이미 괜찮은 사람이었던 것이지, 나이가 들어서 괜찮은 사람이 되었던 게 아닐 수도 있다. 하지만 동일한 지점에서 동일한 조건을 가지고 다시 한 번 숙고해보는다면, 고령 사회에서의 노인 인구에 대한 입장의 환기를 거듭 강조할 수 있다. 이미 괜찮은 성숙한 사람들이 물리적 시간의 누적에 따라 점차 사회적 교류의 일선에서 배제되거나 새로운 가능성에서 멀어지는 상황을 맞게 될 수도 있다는 것이다. 또한 이 같은 '괜찮은 인구'의 고립은 젊은 세대들에게도 새로운 경험과 완충적 상호 작용의 가능성을 줄일 수 있다는 점에서 함께 고민이 필요한 부분이다. 영화 속 공간 그러니까 줄스의 회사가 벤이 근무하던 옛 회사와 같은 건물이라는 점에서 다른 시간들이 한 지점에서 만나 결국 서로의 공간을 확장시킬 수 있다는 가능성의 확인은 지식사회 속에서의 학습도시의 역할에 대한 방향성을 가리키는 요소로도 이해할 수 있다. 영화의 엔딩 부근에서 다시 사람들과 함께 공원에서 태극권을 하고 있는 벤의 공간에 줄스의 방문이 이루어지는 것 역시 세대 간의 환영이자 환대의 공간이 마련될 수 있다는 가능성의 암시로 받아들일 수 있다. 따라서 고령 인구의 경험을 지식으로 바라볼 수 있는 확장된 시선과 세대 간의 접점을 늘릴 수 있는 시공의 마련은 지속가능한 학습도시의 요소로써 함께 고려될 수 있어야 한다.

참고문헌

- 김진덕·김인록, 「왜 평생학습도시인가?」, 『충북Focus』 46, 2011.
- 김창엽, 「국내의 평생교육 개념 연구에 대한 분석」, 『평생학습사회』 14(1), 2018.
- 남진영·홍진곤, 「플라니의 인식론과 문제해결의 암목적 차원」, 『한국수학사학회지』 22(3), 2009.
- 마이클 플라니, 김정래 역, 『암목적 영역』, 박영사, 2015.
- _____, 표재명·김봉미 역, 『개인적 지식』, 아카넷, 2001.
- 유네스코 평생학습연구소, 『학습도시와 지속가능발전목표: 실행을 위한 가이드』, 2017.
- 이병준, 「창의적인 지속가능한 학습도시로의 길」, 『성인계속교육연구』 10(3), 2019.
- 존 듀이, 박철홍 역, 『경험으로서 예술』(1), 나남, 2016.
- 최유석, 「세대간 연대의식의 기반 가족주의 연대」, 『한국인구학』 37(4), 2014.
- 최유진 외, 「대학생의 노인세대 인식」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(5), 2015.
- 피터 드러커, 이재규 역, 『Next Society』, 한국경제신문, 2002.
- 교육부, <국민과 함께하는 미래형 교육과정 추진 계획(안)>, 2021.
- 농민신문, <https://www.nongmin.com/news/NEWS/POL/ETC/342499/view>, 2021.
- 더스쿠프, <http://www.thescoop.co.kr/news/articleView.html?idxno=40423>, 2020.
- P. Drucker, *Managing in the Next Society*, London: Routledge, 2013.
- GALE ACADEMIC ONEFILE, <https://url.kr/hpa8ym>, 2004.

토론1

「상호문화교육관점에서 동물 설화에 나타난 문화 정체성 연구」에 대한 토론

딜노자 (KALANOVA DILNOZA, 호남대학교 조교수)

본 연구는 몽골 동물 설화를 중심으로 하여 설화 속 문화 정체성의 실체를 구현하고 문화 정체성을 통해 타문화에 대한 진정한 이해를 위한 상호문화교육을 모색하는 데 의의가 있다. 설화에는 민족의 전통 사상이나 가치관, 정서, 문화 등이 담겨 있기 때문에 이를 통해서 한 민족의 사고방식이나 생활양식을 비롯하여 그 민족의 문화적 정체성에 대한 이해가 이루어진다. “문화적 정체성(Cultural identity)이란 어떤 그룹에 소속된 정체성이나 감정이다. 그것은 사람의 자아 개념과 자기 인식의 부분이며 민족성, 민속, 종교, 사회계층, 세대, 지역 그리고 특징적인 문화를 갖는 사회 그룹과 연결되어 있다. 이 방법으로, 문화적 정체성은 개인의 특성이며 그리고 같은 문화적 정체성을 나누는 문화적 동질 그룹 회원들의 특성이다.”

특히 동물 설화의 경우에는 민족이나 문화마다 다르게 인식되는 동물들이 등장하면서 각 민족이 가진 세계관의 특성을 잘 보여준다. 예컨대, ‘뱀’은 어떤 문화에서 부정적으로 인식되기 때문에 설화 속에서도 부정적인 역할을 한다. 한편으로 어떤 문화에서 ‘뱀’은 ‘지혜로움’, ‘아름다움’, ‘풍요로움’ 등을 상징하기 때문에 그 나라의 설화에서 뱀은 긍정적인 역할을 한다.

본 연구는 몽골의 유명한 두 개 설화인 ‘에르히 메르겐’과 ‘항가르디’를 중심으로 이루어졌는데 ‘에르히 메르겐’이란 “활 잘 쏘는 영웅”을 의미한다. 이 관점에서 볼 때 한국의 ‘주몽’과 우즈베키스탄의 ‘알퍼미쉬’ 등 신화와 유사하다. 다시 말하면, ‘주몽’과 ‘알퍼미쉬’ 신화의 주인공들도 활을 잘 쏘는 영웅이었다. 이 측면에서 몽골, 한국 그리고 우즈베크 신화 간의 공통점이 있지만 여섯 개의 해를 쏘아 떨어뜨리고 일곱 번째 해를 떨어뜨리려고 하였으나 그렇게 하지 못해서 우드척(마못)이 된 에르히 메르겐과 차이점도 있다. 이러한 식으로 다양한 나라의 설화를 서로 비교해서 살펴봄으로써 그 국가 사람들의 문화적 정체성뿐만 아니라 자기가 공유하고 있는 문화 정체성에 대해서 자세히 알 수 있다.

그뿐만 아니라 몽골의 ‘에르히 메르겐’에서 제비는 인간을 보호해주는 ‘친구’로 등장하였는데 우즈베키스탄을 비롯한 중앙아시아 나라들의 설화에서도 제비와 인간 간의 관계가 특별한지를 볼 수 있다. 예를 들면, 우즈베키스탄에서 널리 알려진 ‘제비와 뱀’ 민간 설화가 있는데 이 설화 내용은 ‘에르히 메르겐’에서의 제비와 관련 부분과 거의 비슷하다. 설화 속에 등장한 제비의 긍정적인 모습 때문에 우즈베크문화권 사람들이 제비를 굉장히 좋아하고 제비의 둥지가 있는 집은 매력 있는 집으로 인식되고 있다. 따라서 한 나라의 설화를 배움으로써 눈에 잘 띄지 않는 그 나라 사람들의 전통 사상, 문화적 가치관, 정서 그리고 문화적 정체성에 대해서 알 수 있다. 이러한 배움은 상호문화교육의 목표인 상호문화 역량을 향상하게 된다. 상호문화 역량은 Byram, Dadorff, Fantini 등 학자들이 제시한 지식, 기술, 태도와 인식을 포함한다. 다양한 국가들이 가지고 있는 설화에 대해서 아는 것에만 그치지 않고 배운 것을 실생활에서 활용해보는 기술을 가지고 이를 태도를 통해서 보여주어야 상호문화 역량이 발달하여 있다고 볼 수 있다.

본 연구의 개선을 위해 다음과 같은 보완이 필요하다.

첫째, ‘에르히 메르겐’과 ‘항가르디’에서 등장한 ‘제비’나 ‘말’에 대한 설명은 주로 자연문화나 생활문화 중심으로 되어 있는데 이를 가치문화 차원에서 조금 더 깊이 살펴볼 필요가 있다. 예를 들면, 대부분 동물 설화에서 ‘말’은 ‘성실함’을 상징하며 인간의 가장 가까운 친구 역할을 한다. 몽골 설화에서 등장한 ‘말’은 다른 나라 설화에서의 ‘말’과 어떠한 차이점이 있는지를 구체적으로 기술해야 한다. 그래야 본 연구의 목적인 설화 속에 있는 세계관이나 문화적 정체성을 찾을 수 있기 때문이다.

둘째, ‘항가르디’ 설화에 대한 보완이 필요하다. 본 연구에는 주로 ‘에르히 메르겐’에 집중되어 있고 “항가르디”에 대한 설명은 한 문단밖에 없다. 이 동물 설화에서 등장한 동물이나 그 동물이 무엇을 상징하는지에 대한 내용은 추가되어야 한다.

셋째, 8쪽에서 ‘낙타의 뿔이 없어진 유래’라는 동물 설화에 대한 설명에서 ‘낙타’가 유목 생활을 해온 몽골인들에게 무엇을 의미하는지에 대한 내용은 부재한다. 자연 문화적인 이유로 ‘낙타’ 상징을 한국 동물 설화에서 찾기 어려우므로 이에 대한 자세한 설명이 더욱 필요하다.

고생하셨습니다!

토론 2

<다문화가정 부모-자녀 간 단뎀 학습(Tandem Learning) 모델>에 대한 토론

응티탄프엉 (THANH PHUONG, 베트남 달랏대학교 교수)

그간 다문화가정에서 이중언어 교육의 중요성은 인식되고 있으나 실제로 이루어지기까지는 더 많은 노력이 필요합니다. 단뎀 학습 모델을 활용하여 다문화가정 부모-자녀 간 상호언어 능력 증진을 시키고자 하는 이 연구는 한국 다문화가정에서의 성공적 이중언어를 이루는 데 기여할 수 있으리라 기대됩니다. 그러나 피피티 자료만을 통해서 논문을 접하게 되어 몇 가지 궁금한 점이 있는데 질문과 의견은 다음과 같습니다.

첫째, 단뎀 학습 모델이 다문화가정 부모-자녀 간 이중언어 능력을 향상시키는 데 왜 적절한지에 대한 연구의 필요성을 보다 명확히 밝혀 주시면 좋을 것 같습니다. 또한, 결론에서 ‘양구군의 다양한 소재를 활용하여 단뎀 학습 모델을 적용’이라고 기술되어 있는데 서론에는 해당 지역에 대한 언급이 없었습니다. 1장 서론에서 연구의 목적과 필요성을 기술하실 때 관련 내용을 보충하여 논문의 연결성을 확보하실 필요가 있습니다.

둘째, “학습 모델의 연구참여자는 다문화가정 모(母)와 자(子) 6쌍 내외인데, 모(母)는 국제결혼 이주여성으로 TOPIK 3급 내외, 자(子)는 초등 2-3 학년을 가정한다.”라고 기술하셨는데 토픽 3급 내외이면 2급부터 4급까지 포함될 것인지 구체적으로 설명 부탁드립니다. 만약 2급, 3급, 4급 모두 해당되면 참여자의 급수를 감안하여 학습 내용을 선정하는 것이 좋을 것 같습니다. 2급을 가진 학습자와 4급을 가진 학습자의 한국어 실력에는 확연한 차이가 있기 때문입니다.

셋째, 학습 모델의 연구참여자 선정 기준으로 모(母)의 한국어 수준만 언급하셨는데 자(子)의 어머니 언어 능력 수준은 혹시 정하셨는지 궁금합니다. 한국어처럼 급수별로 정하기가 어렵다면 아동의 학습기간이라든지, 혹은 초·중·고급 수준이라든지 선정 기준을 제시해야 하지 않을까 싶습니다.

넷째, 전래동화 선정 기준도 제시해주시면 좋겠습니다. 왜 그 이야기를 교수학습 내용으로 선정하셨는지 대표성과 학습자 수준에의 적절성, 언어 학습의 효과성 등을 함께 설명하면 학습모델의 타당성을 확보하기가 가능해질 것이라고 생각합니다.

마지막으로, 단뎀 학습 모델은 ‘서로 다른 모국어를 사용하는 두 학습자가 하나의 팀을 구성하여 모국어를 가르치고 목표어를 배우는 자기주도적 협력학습’이라고 2장 이론적 배경에서 정의하셨는데, 자료에서 제시된 학습 모델은 결혼이주여성의 한국어 능력 향상에 치우쳐 있는 것으로 보입니다. 다문화가정 안에서의 이중언어 교육의 궁극적인 목표는 이주여성과 가족 모두가 서로의 언어를 알고 쓸 수 있는 것입니다. 따라서 자(子)도 엄마 나라의 언어를 효과적으로 학습할 수 있도록 균형이 있는 모델을 설계하실 필요가 있는 것으로 보입니다.

토론 3

“건강한 공동체와 평생학습의 관계성 고찰-지속가능한 학습도시의 역할,

영화 <인턴>을 중심으로”에 대한 토론

유강하 (강원대학교 교수)

배정구 선생님의 발표문 「건강한 공동체와 평생학습의 관계성 고찰」은 2015년에 개봉되어 국내에서도 좋은 반응을 얻었던 영화 <인턴>을 중심으로 평생학습, 학습도시의 역할과 가능성에 대해 살펴본 연구입니다. 영화 <인턴>의 분석을 통해, 평생학습도시로서의 양구군이 나아가야 할 방향과 역할을 고민한 의미있는 연구입니다. 건강한 공동체, 지속가능한 학습도시는 양구군뿐만 아니라, 모든 공동체가 함께 고민해야 할 문제라는 점에서도 시사점이 크다고 할 수 있습니다.

발표자께서 이미 밝히신 것처럼, 강원도는 이미 고령인구가 800만을 돌파하여 ‘초고령사회’로 진입했습니다. 이 현실은 현재적 상황을 우려하기에 앞서, 보다 냉정하게 현재를 점검하고, 새로운 방향성을 타진해야 한다는 의미로 해석되기도 합니다. 강원도 양구군의 ‘평생학습도시’ 선정은 축하해야 할 일인 동시에, 다양하고 새로운 시도를 통해 ‘평생학습도시’의 실체와 내용을 만들고 제시해야 하는 진지한 고민을 포함하게 됩니다. 젊은 CEO와 노인 인턴의 이야기를 담고 있는 영화의 유쾌함과 세대를 뛰어넘은 교류가 ‘평생학습도시’로 발돋움을 하는 양구에 담기기를 바라며, 선생님의 의견을 청해 듣는 것으로 토론을 대신하고자 합니다.

1. 노인 세대의 경험과 공유에 관한 질문입니다. 이 발표문에서는 주인공인 70세 인턴 ‘벤’이 공동체에서 해내는 역할을 통해 노인이 가진 경험의 중요성에 대해 깊이 고찰하고 있습니다. 이 영화는 단기간에 초고속 성장을 이룬 회사의 CEO인 30대 여성 ‘줄스’와, 퇴직과 사별을 겪은 70세의 시니어 인턴 ‘벤’을 중심으로 이루어지는 이야기입니다. 여성과 남성, 30대와 70대, CEO와 인턴이라는 조합, 상반되거나 어울리지 않는 두 사람을 중심으로 스토리가 전개됩니다. 젊은 여성들이 주 고객인 의류 쇼핑몰을 운영하기 때문인지 회사의 직원들은 대체로 젊고, 사내 분위기도 가볍고 발랄합니다. ‘시니어 프로그램’으로 들어오게 된 70세 인턴 ‘벤’은 이런 분위기와 어울리지 않는 사람이지만, 벤이 가진 특유의 친화력, 부담스럽지 않은 매너, 여유로움, 유머까지 갖춘 인턴으로 단시간에 환영받는 존재가 됩니다. 때로는 삼촌처럼, 때로는 할아버지나 상담자처럼 편안하게 사람들을 위한 덕분일 것입니다. 벤은 퇴직하기 전에 이미 부사장의 직위까지 올랐으면서도, 전혀 권위적이지 않은 모습을 보입니다. 다시 말해 시니어 인턴 벤은 풍부한 사회적 경험을 갖추고 있을 뿐만 아니라, 경제적 여유, 따뜻한 인간미를 갖춘 사람입니다. 어설픈 운전 실력과 까칠한 인성으로 줄스를 깜짝 놀라게 했던 또 다른 여성 시니어 인턴과는 정반대의 매력을 보여줍니다.

다시 말해, 똑같은 70세의 나이라 하더라도, 경험을 공유할 수 있는 사람은 한정적일 수밖에 없다는 생각을 하게 되기도 합니다. 여기에서 모든 경험은 공유될 수 없고, 모든 노인이 세대를 뛰어넘는 교류를 할 수 있는 것은 아니며, 역시 풍부한 사회적 경험과 무엇보다 인간미를 갖춘 ‘벤’이었기 때문에 가능했다는 생각에 이르게 됩니다. 벤은 시니어로 존경받기보다는, 한 구성원으로 존경받았던 것입니다. 벤에게 인생의 조언을 구하는 줄스와 주니어 그룹의 열린 태도는 이 드라마를 완성하는 중요한 요소가 되었습니다.

공동체 구성 형태, 공동체 구성원에 대한 서로의 인식은 매우 중요하다고 할 수 있는데, 양구군의 경우, 70세 이상의 인구가 15% 이상을 차지하고 있으며, 양구읍을 제외한 나머지 지역은 가구당 평균 가구원 수가 2명 미만입니다. 다시 말해 영화에서 보던 것과는 달리, 세대를 아우를 수 있는 경험을 공유할 만한 공동체 구성과는 거리가

있어 보입니다. 이미 시니어 그룹 중심으로 형성된 공동체가 대부분일 것으로 보이기도 하는데, 이러한 공동체에서 시니어들의 경험은 어떠한 역할을 할 수 있을지 궁금합니다.

2. 평생학습도시로서의 양구군의 역할은 앞으로 강원도 내 다른 지역까지 확대될 것으로 보입니다. 평생학습의 방향성과 내용을 만들어가는 것이 매우 중요한데, 시니어 그룹의 경우, 학력, 재산, 지위 등에 있어 편차가 다른 그룹에 비해 심한 편입니다. 이러한 편차를 극복할 수 있는 평생교육의 내용이나 방법이 있다면 어떤 것이 있을지 선생님의 의견을 청합니다.

3. 선생님이 생각하시는 “지속가능한 학습도시”의 정의는 무엇인지, 지속가능한 학습도시가 되기 위해서 필요한 것은 무엇인지 궁금합니다.

SESSION 2

좌장 / 고장완(한국성인계속교육학회 회장)

발표 1

석영미(신라대 박사후 연구원)

국내 이주자의 교육학적 세대 연구:
동향분석과 이론적 분석틀을 중심으로

발표 2

박정석(부산대 박사과정)

북한 이탈주민들의 평생교육에 대한 연구동향 분석

발표 3

배정구(강원대 박사수료)

건강한 공동체와 평생학습의 관계성 고찰

토론

강현주(경상국립대 교수)

박은희(유원대 교수)

김효선(상명대 교수)

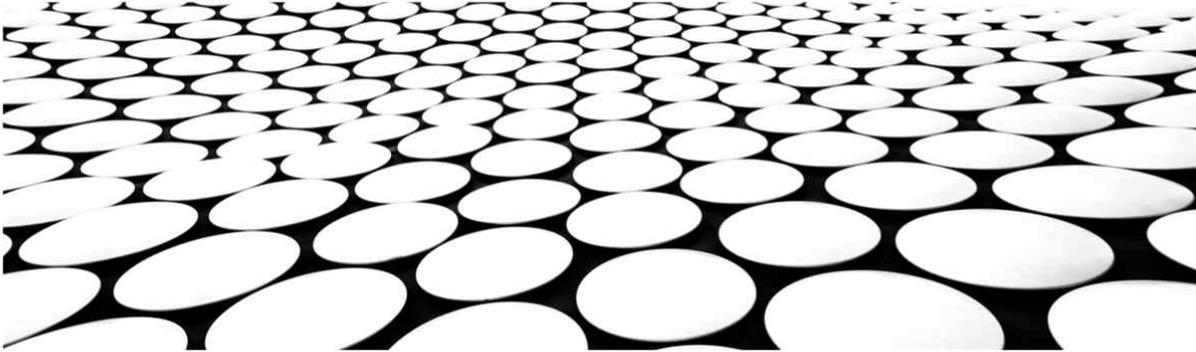
발표 1

석영미 (신라대 박사후연구원)

국내이주자의 교육학적 세대연구 : 동향분석과 이론적 분석틀을 중심으로

2021. 11. 27 평생학습도시 공동학술대회

석영미



새로운 문화담지자의 등장 : 다문화세대

- 2020년 4월 기준 결혼이주민의 수는 167,860명으로 전체 체류외국인 중 7.7%에 해당(통계청, 2020)
- 1990년대 당시 20~30대이던 결혼이주여성들은 중년기를 맞이하게 됨(채은희·김영순, 2020).
- 2019년을 기준으로 다문화 가정 내 귀화 및 외국 국적의 자녀는 12,466명, 국내 출생 자녀는 249,140명으로 총 261,606명의 다문화 가정 자녀가 한국에 거주
- 2000년대 중후반 결혼이민자 러시(rush)기간에 혼인한 부모 세대가 일종의 다문화 자녀 베이비 붐을 형성했으며, 이 시기에 태어난 다문화 2세대가 성장하면서 최근 다문화 2세대의 초기 성인기에 해당하는 인구가 증가 추세
- 현재 다문화 2세대 중 성인연령층인 18세 이상인 인구수는 21,968명으로 전체 다문화 2세대 인구의 8.3%의 비율을 차지하고 있으며 5년 이후인 2023년에는 22.7%로 7만명을 넘어설 것으로 추정(여성가족부, 2019).

2021-11-26

새로운 문화담지자의 등장 : 다문화세대

- 이러한 다문화 2세대의 증가는 다문화 연구의 흐름에도 최근 다문화 가정 자녀에 관한 연구는 2007년 이후 꾸준히 수행되어오다 2019년에 급증하였으며 특히 다문화가정 청소년 대상 연구가 늘어남 (김재훈, 김민선 (2021))
- 그러나 다문화 가정 자녀의 유형은 부모의 특징, 국내외 출생 등에 따라 구분이 되며, 성장 과정의 경험에 차이가 있으므로 다문화 가정 자녀라는 동일한 집단으로 보는 것은 적절치 않으며 각각의 유형에 따라 지니고 있는 문화적 다양성, 특수성 등을 설명하고 개인의 내적 경험에 대한 깊이 있는 파악이 필요함

2021-11-26

왜 세대연구인가

- 세대는 특정 연령, 코호트와의 관계에 국한되지 않는 사회적, 역사적 관계까지도 포함되는 개념
- 따라서 세대에 대한 심층적 이해와 접근 없이는 교육적 실천과 갈등에 대한 해법을 마련하기가 어려우며 교육이 근본적으로 추구하는 문화의 전달과 역사적인 생활환경에서 요구되는 사회적 성숙에 대한 추구는 세대의 이해를 통해서만 가능함(이병준, 이경아, 2017).
- 또한 세대간의 상호관계성과 상호학습 등은 일상의 사회와 문화속에서 세대간의 학습과정과 세대만의 독특한 학습과정과 그 속에서의 아비투스 형성을 통해 가능할 수 있음

2021-11-26

왜 세대연구인가

- 다문화 교육에서 세대연구를 해야만 하는 이유는 '학습자 연구'를 위해 필요하기 때문
- 이주라는 결정적 경험을 통해 한국으로 유입된 1세대 이주민들과 이들의 자녀, 그리고 중도입국청소년 등 다양한 세대가 동시대를 살아가는 학습자이며 하나의 집단. 서로 다른 기억과 문화, 그리고 생활양식의 공유를 통해 형성되는 공동체
- 다양한 한국 사회 다문화 구성원의 학습현상에 대한 다각적인 분석 시도 필요
- 세대들의 '동시대의 비동시성' '통일적이면서도 통일적이지 않은' 세대의 복잡성은 평면적인 분석틀로서는 파악가능하지 않음.
- 다문화가정 청소년, 이주가정 청소년, 중도입국청소년을 동일 코호트로 묶을 수 있는가?

2021-11-26

다문화 관련 세대연구동향

1세대 연구 - 결혼이주여성, 이주노동자, 화교 등

- 화교2세대들의 인터넷 커뮤니티를 분석한 연구(이창호, 2012)
- 화교2세대부터 4세대까지의 교육경험을 다룬 질적 연구 수행 (김명희, 2012)
- 다문화 가족의 언어 문화사용에 관한 세대전수 연구(김이선 외, 2010)
- 다문화세대 여성의 안정적 정착을 위한 문화콘텐츠교육 개발 연구(안영숙, 장시광, 2014)

- 다문화가족 내 자녀를 통칭하여 2세대로 분류하거나 시부모, 부모, 자녀의 3세대로 구분

2021-11-26

다문화 관련 세대연구동향

2세대 연구

- 2019년부터 급증
- 후계세대들의 육성방안 제안 연구 (김상우, 장영혜, 2016)
- 다문화가정 자녀 관련 연구동향 (김재훈, 김민선, 2021)
- 다문화 청소년 대상 종단연구(2016) 2011~2016년간의 종단연구
- 다문화청소년을 초, 중등 학령기 아동을 통틀어 단순히 다문화 2세대로 지칭(윤형준, 2019) 하고 성인초기, 15세 이상 24세 이하 성인초기 취업자의 직종, 발달과업에 따른 정책 지원 현황 등

2021-11-26

다문화 관련 세대연구동향

다문화 가족구성원 세대별 분류체계 국내 적용가능성 연구 (이창기, 2016)

- 세대별 분류체계는 각 가족구성원을 '숫자+세대'로 명명하는 분류체계
- 각 구성원의 이주세대를 1세대, 1.25세대, 1.5세대, 1.75세대, 2세대, 2.5세대 등 소수점 둘째자리까지 산출하여 구체적으로 분류할 수 있음.
- 다문화 가족구성원 세대별 분류체계는 주류사회 및 주류국가에서 거주한 시점과 부모의 주류여부(nativity)에 따라 해당 가족구성원이 몇 세대인지가 산출됨.
- 주류 사회구성원들과 사회문화적으로 얼마나 근접한지를 말해주는 산술적 지표 '이주세대'는 산출된 세대의 숫자가 클수록, 즉 세대가 높을수록 주류의 일반적인 비(非)다문화 사회구성원과 사회문화적으로 근접
- 세대별 분류체계를 국내 다문화 가족구성원에게 적용하면 가정 내 한국출신 부모의 수와 한국사회 거주시점이라는 두 가지 정보로 다문화 가족구성원의 한국사회 및 한국문화에 대한 근접성 및 출발선을 산술적으로 계산할 수 있음.

2021-11-26

다문화 가족구성원 세대별 분류체계 국내 적용가능성 연구 (이창기, 2016)

구분	세대별 분류체계	한국 적용
외국출신 부모	1세대	성인기에 이주하였으며 출신국가의 생활양식을 뿌리깊게 가지고 있는 외국출신의 부모
이주노동자 가정 자녀	1.25세대	청소년 시기 중도입국청소년
	1.5세대	초등학교 시기 중도입국 아동
	1.75세대	유아기 중도입국 아동
결혼이주여성 가정	2세대	두 부모가 모두 외국출신이며 부모의 이주 후 주류국가에서 출생한 아동
	2.25세대	1.75세대 아동과 같이 유아기에 입국하였으나 한 부모가 주류출신
	2.5세대	두 부모 중 한명이 외국출신인 경우

2021-11-26

다문화 연구에서 교육학적 세대연구의 가능성

- “세대는 오래된 세대와 젊은 세대간의 상호작용이며 ‘유지’ 할 것 인가 ‘계승’ 할 것 인가라는 관점의 채택이 교육적 성찰과 실점에서 핵심적인 이슈(Schleiermacher)
- 그러나 기성세대와 후속세대와의 이분법으로만 바라보았던 기존의 교육학적 관점 또한 현대 사회의 사회적 맥락을 고려했을 때 한계에 직면함
- 오늘날의 성인세대 조차 스스로의 지속적인 학습과 교육, 훈련이 필요한 시대(이병준, 2019)

2021-11-26

다문화 연구에서 교육학적 세대연구의 가능성

- 기존 세대연구는 역사학- 사회학적 세대 담론에서 출발하여 계보학적- 가족사회학적 담론에서는 20~25년 주기의 유년기에서 노년기까지를 구분하는 경우가 대부분임
- 그러나 이러한 세대구성은 급격한 사회변동에 따라 가족의 형태가 다양하게 분화되고 세대를 구성하는 기간 또한 사회화 과정에서 달라질 수 있음을 간과하였음. 따라서 실제적인 구성이 새롭게 될 필요성이 있음
- 평생교육, 성인교육과 관련하여 세대연구는 세대가 가질 수 있는 동질적인 문제 상황과 위기상황들을 고려한 정책, 프로그램, 문화의 제시를 가능하게 함
- 세대 간에 존재하는 여러 세대간 학습의 촉진과 세대 내에 존재하는 다양한 세대단위에 대한 연구로 발전시킬 수 있음(이병준, 2019)

2021-11-26

다문화 세대연구를 위한 분석틀 제안- 만하임의 세대이론

- 칼 만하임의 세대이론은 많은 한계점을 지니고 있으나 세대연구 분석틀로서 여전히 유효하다. 특히 세대연구에서 사회문화적 요인을 강조했던 이론으로 다문화 세대 분석에 유용
- 다문화 2세대가 가지는 시대정신은 무엇이며 이 세대가 주도하는 사회변동은 어떤 것인가.
- 그 세대의 의식과 무의식, 정서와 취향 등을 세밀히 분석할 수 있어야 함
- Mannheim의 엔텔레키와 세대스타일에서 이론적 분석틀을 차용필요
- 이주민들의 세대위치, 실제세대, 세대단위는 어떻게 묶을 수 있을 것인가?

2021-11-26

다문화 세대연구를 위한 분석틀 제안- 학습아비투스

- 아비투스는 “객관적으로 분류 가능한 실천들의 발생 원리인 동시에 이 실천들의 분류체계”이며, “실천과 실천의 지각을 조직하고 구조화하는 구조일 뿐만 아니라 동시에 구조화된 구조” (Bourdieu, 2006)
- 생애사적 학습아비투스는 “구성된 사회 구조들의 생산물이자 생애사적 학습과 훈련과정들의 발생요인”(Herzberg, 2004: 49)
- ‘생애사적 학습아비투스’는 교육적인 열망, 생애사적 학습과 대처전략, 해석 주체화, 가치지향, 그리고 생애사적성찰이라는 분석적 범주로 재구조화할 수 있음.
- 이러한 범주들은 귀납적 연구과정의 결과로 도출되었고 귀납적 연구는 이론적 세계(본 연구에서는 Bourdieu의 아비투스 개념과 생애사이론의 고려사항들)와 경험적 세계를 연결함(정미경,이병준, 2016).

2021-11-26

다문화 세대연구를 위한 분석틀 제안- 학습아비투스

- 아비투스는 ‘사회화·문화화 과정에 있는 개인 혹은 집단이 시대를 지배하고 있는 철학과 생애사적 맥락 속에서 체화되어 작동하는 개인 혹은 집단의지각도식·분류도식·판단도식·평가도식, 그리고 실천감각’
- 학습아비투스는 개인별로, 집단별로, 세대별로 어떠한 학습과 전유과정을 가지는지를 잘드러낼 수 있음
- 다양한 다문화 구성원에 대한 세대구분을 시도하여 각 세대별 문화적 학습과정을 드러내고 그 결과로 형성된 각 세대단위의 특징적인 학습아비투스를 밝혀 이주민의 학습현상에 대한 총체적이고 심층적인 이해가 가능함

2021-11-26

발표 2

박정석 (부산대 박사과정)

북한이탈주민의 평생교육에 대한 연구동향 분석

I. 서론

1. 평생교육 학습자로서의 북한이탈주민

북한이탈주민이 한국사회에서 잘 적응하고 삶의 영위해 가는 것은 소위 '먼저 온 통일' 즉, 통일의 상황을 예상하고 선진화 된 우리나라의 사회제도 및 교육, 문화가 북한에 이전되는 과정과 결과에 대한 선행학습이라 할 수 있다. 북한이탈주민의 관련 연구를 찾아보면 유사한 맥락의 담론들이 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 본 연구동향 분석을 통해 첫째, 대부분의 연구들에서 북한이탈주민이 한국 민주주의사회 체제의 적응에 문제내용을 공통적으로 지적하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 둘째, 이 문제내용에 대한 해법을 다양한 방식으로 제시하고 있으며 이 역시 교육을 통한 접근과 방법이라는 연구방향이 제시될 수 있다. 셋째, 연구동향 파악을 통해 향후 북한이탈주민에 대한 체제 및 사회적응교육을 실시하고 있는 통일부 산하 하나원과 관련기관에게 현재 교육방식에 평생교육방식의 프로그램 도입이 왜 필요한지에 대한 당위성을 제시할 수 있을 것이다. 하지만 기존의 연구들을 살펴보면 연구주제나 연구방법 등의 병렬적 제시, 또는 연구의 출발 지점의 한계도 발견할 수 있다. 이를 보완하기 위해서는 문제의 원인을 좀 더 선명하게 드러내고 이에 타당한 이론적 접근을 시도함으로써 한국이라는 사회공간에서 한국 사람들과 함께 살아가야하는 북한이탈주민에게 실질적인 도움이 될 수 있도록 해야 한다. 본 연구에서는 북한이탈주민과 관련된 학위논문과 학술논문을 중심으로 연구동향을 분석하고, 북한이탈주민의 입장에서 어떠한 교육의 방안이 필요한지에 대한 과제를 제시할 것이다. 그동안 북한이탈주민에 관한 연구는 다원주의, 다문화, 사회복지적 관점의 기반으로 출발했다고 볼 수 있다. 본 연구는 북한이탈주민에 대한 연구 동향에 있어 주변부 주제영역에 위치하고 있는 평생교육을 중심으로 접근하고 재구성하였다. 이를 통해 평생교육이 북한이탈주민의 실질적인 적응과 정착에 도움이 될 수 있는 또 하나의 방향제시가 될 수 있기를 기대한다.

2. 북한이탈주민과 입국 현황

북한이탈주민이란 '군사분계선 이북지역(북한)에 주소, 직계가족, 배우자, 직장 등을 두고 있는 사람으로 북한을 벗어난 후 외국국적을 취득하지 않은 사람'으로 정의한다(북한이탈주민법 제2조). 북한이탈주민이 북한을 탈출하여 모두 한국사회로 오는 것은 아니며, 이 중 한국사회로 입국한 수는 2009년이 2,914명으로 가장 많았고, 점차 감소하여 2019년 1,047명이었으나 코로나사태로 국경보완

이 강화되어 2020년 229명으로 급감하였다. 그리고 2002년 탈북러시가 유행하면서 2020년 까지 31,762명(통계청, 2020)으로 집계되고 있다. 명칭의 경우 과거에는 ‘귀순자’, 1990년대 중반부터 2005년 이전까지는 ‘탈북자’, 2005년 이후 ‘새터민’, 2009년부터 ‘북한이탈주민’으로 변천되었다. 2002년을 기점으로 북한을 이탈한 주민이 급격히 증가하였고 이 중 한국에 입국한 북한이탈주민의 수가 2020년까지 31,762명으로 통계청 자료를 통해 확인할 수 있다.



[그림 1] 연도별 북한 탈북자 수(통계청, 2021 인용)

3. 북한이탈주민을 대한 평생교육에서 사용되는 개념들

1) 사회적응교육(체제적응교육)

북한이탈주민을 위한 평생교육적 차원의 프로그램 제공은 소외 체제적응에 초점을 둔 ‘사회적응 교육’이다. 이는 대체로 하나원에서의 교육을 중심으로 이루어진다. 국가적 차원에서 볼 때 북한 이탈주민에게는 한국사회에 대한 체제적응 교육이 필요하다고 보고 있는 것이다. 사회적응은 개념적으로 개인의 심리적 욕구와 사회적 환경이 조화를 이루면서 사회의 질서를 유지해가는 과정으로 개인적 기능과 사회적 기능을 포괄한 개인과 사회 환경과의 상호작용으로 정의되고 있다(Weissman, 1975). 이에 더해 Berry & Sam(1997)은 사회적응을 사회·문화적 적응을 일상생활과 관련된 일들을 처리할 수 있는 능력으로 정의하고 있다(나원호, 2017:19-20에서 재인용). 개인과 사회 간의 상호작용 과정을 이론적 틀로 구축한 Berry와 Sam(1997)에 의하면, 적응이란 일정기간 동안 문화변용(acculturation)을 경험한 사람들이 새롭게 접한 문화에 익숙해지는 것을 의미한다. 문화변용 정도에 따라, 즉 특정 사회로 이주한 사람이 기존의 문화와 새롭게 접한

문화 간의 접변 속에서 두 문화를 어떠한 방식으로 수용 또는 유지하느냐에 의해, 심리적·사회문화적 적응수준이 다르게 나타난다(Berry, 1990a; 채나리, 2012에서 재인용). 사회적응에 관해서는 다양한 관점이 존재하지만 크게 세 가지로 나누어 적응론, 사회적 배제론, 다문화론 세 가지 관점에서 살펴볼 수 있다(나원호, 2017). 적응론은 생태학에서 생물 유기체에 대해 사용하던 개념을 확장하여 인간이 주체적 의지를 가지고 능동적으로 환경에 대처하는 다양한 활동 양상이나 인간과 환경과의 상호작용을 지칭한다(김귀옥, 2000). 따라서 적응은 사회적인 의미에서 구체적으로 개인의 내적·심리적 욕구와 외적·사회적 환경 사이에 조화를 이루어 일상생활에서 좌절감이나 불안감 없이 만족을 느끼는 상태를 말한다고 볼 수 있다(전예숙, 2019).

2) 사회통합(교육)

체제적응과 함께 북한이탈주민을 위한 평생교육은 사회통합(교육)의 명목과 차원에서 이루어지기도 한다. 평생교육이 사회통합에 기여하여야 한다는 논의는 이미 평생교육담론에서도 지속적으로 언급된 바 있다. 사회통합(social integration)에는 개인적 차원의 사회통합으로부터 사회구조적 차원의 체제통합까지 다양하다. 개인차원의 사회통합은 이민이나 귀화처럼 한 개인이 새로운 사회에 편입되는 통합과정을 의미하는 것이며, 구조적 통합은 하나의 사회체계를 구성하는 다수의 하위체계가 공동의 질서 하에 통합되어 가는 과정을 의미한다(고상두, 2010). 사회통합은 한 개인이 어떠한 사회에 새로이 적응해서 살아간다는 의미와 각기 다른 사회가 서로 합쳐져 간다는 의미 등을 포함한다(권속도, 2018; 이민영, 2015). 전자가 미시적 차원이라면, 후자는 거시적 차원이다. 미시적 차원의 사회통합은 생활습관, 도덕, 가치관 등을 포함한 개인들의 집합적인 심리·사회적 통합으로 해석되는 반면, 거시적 차원의 사회통합은 정치·경제적 통합으로서 체계통합(system integration)이라고도 불린다(송은희, 설진배, 2013). 이처럼 사회통합이란 용어는 개인의 적응에서부터 사회 구조적 체제 통합까지 광범위하고 추상적이기에 일률적으로 합의된 정의는 없을뿐더러 학문 분야별로도 각기 강조하는 관점은 다르다. 일반적으로 협의적으로 명명할 때는 전자에 한하고 광의적으로 이야기될 때는 후자까지 포함하지만(송은희, 설진배, 2013) 학자마다 어떠한 관점으로 바라보는가에 따라 개념 정의를 달리하고 있다(김안나 · 이은미, 2019).

사회통합(social 또는 integration)의 정의는 연구자에 따라 다양하게 제시되고 있지만 공통점은 ‘서로 다른 집단이 동일한 공간에서 충돌과 갈등이 적은 가운데 공존하는 것’을 목표로 하고 있다(윤인진, 2015). 파슨스(Parsons)는 퍼스널리티(personality)란 개념을 도입, 이를 “살아있는 유기체의 동기화된 행동이 조직화된 체계”라 정의하며 행위체계에 있어 핵심으로 삼았다(Parsons & Shils, 1951: 54; 이윤희, 2006: 17 재인용). 그는 행위를 세 개의 하위체계(퍼스널리티, 사회체계, 문화체계)로 구분, ‘거시-미시 통합 이론’을 고안하였고 이러한 퍼스널리티와 사회체계(개인과 구조)는 상호작용하는 관계로 보았다(이윤희, 2006). 더 나아가 파슨스는 “사회적으로 공유된 기본가치”(고상두, 2010: 272)인 집단적 정체성을 강조하면서 이것이 바탕이 될 때 비로소 사회통합이 가능하다고 보았다. 크레켈(Kreckel)은 사회통합을 체계통합과 가치통합으로 구분하였다.

가치통합은 동일한 가치를 공유하면서 공통된 정체성을 형성하는 것으로 연대에 기초한 심리적 통합을 의미하는 반면, 체계통합은 정치 및 경제 제도의 통합으로서 도덕적 연대 없이 작동되는 화폐와 권력에 의한 통합을 뜻한다(고상두, 2010). 크레켈은 사회통합의 하위체계인 체계통합과 가치통합이 모두 이루어졌을 때 비로소 사회통합이 달성된 것으로 보았다. 대표적인 통일 국가로

손꼽히는 독일은 크레켈의 사회통합 개념을 적용하였을 때 체계통합은 이루었지만 가치통합은 제대로 이루지 못했다는 비판을 받으면서(송은희, 설진배, 2013). 체계통합을 넘어 미시적·개인적 차원의 가치통합이 중요함을 알 수 있다. 이 외에도 기계적인 연대와 유기적 복한이탈주민의 한 국사회‘통합’에 관한 연구 동향 분석 177인 연대 참여 및 접근을 바탕으로 사회통합을 사회자본의 존재, 인구학적 안정성, 사회적 통합, 경제적 통합, 지역사회의 삶의 질, 개인적인 삶의 질 등 5가지로 구분한 던하임 등(Dunhaime et al.)과 사회적, 정치적, 그리고 경제적 영역으로 구분한 라줄튼 등(Rajulotn et al.)이 있다(송은희, 신은성, 2012).

3) 민주시민교육

북한이탈주민을 위한 평생교육은 민주시민교육을 지향해야 한다는 논의도 있다. 한 국가의 존속을 위해서는 국민들에 대한 교육을 필요로 한다. 교육된 국민들이 정치체계에 대한 정당성을 인식하고 지지를 보낼 때 국가의 정치체제는 발전해 나갈 수 있다. 그런데 대 국민 교육은 한 국가의 문화전통이나 지배적인 윤리관과 규범 그리고 국가 이념과 목표에 따라 상이하게 진행될 수 있다. 이러한 의미에서 민주시민교육은 한 국가가 민주주의 체제를 지향할 경우 국민들에게 실시하는 시민교육을 의미한다(유병선 2013). 민주주의 국가에 있어서 정치교육의 의도는 사회를 민주화하는 것과 인간화 하는 데 있다. 민주화는 인간에 대한 불필요하고 비합리적인 지배를 억제하고 인간에게 자유를 보장해 주는 것을 의미한다. 아울러 민주시민교육은 인간이 조성하고 있는 사회구조 중에서 무엇이 비합리적이고 비인간적인지를 규명해 내고 민주주의 체제의 확립을 위해 어떤 정치적 참여와 결정이 필요한 것인가를 교육시키는 것이다(김택환 1994). 구체적으로, 민주시민교육은 정치체제와 사회질서를 유지하게 할 수 있고, 국민적 일체감을 형성하여 사회적 통합을 조성할 수 있게 하며, 국가정책의 목표와 방향을 설정하는데 일관된 기본정책을 제시할 수 있고, 국민 각 개인의 인생목표 설정과 행위의 선택 및 비판능력을 길러주어 급진적인 정치개혁을 막아낼 수 있는 판단력을 갖게 할 수 있으며, 애국심을 고취시켜 외국으로부터의 부당한 간섭과 침략에 대하여 국민적 저항의식을 갖게 하는 기능을 갖는다(박순영 1984). 독일에서는 국민들을 대상으로 정치교육을 시민교육의 차원에서 오랜 기간 동안 실시해 왔다. 이것은 통상 자주적으로 생각하고 성숙된 인간을 육성하는 과정을 의미한다. 이 정치교육 과정은 인간으로 하여금 지식과 정보를 습득케 하고, 이를 인식하고 통찰하며 비판할 수 있게 하고, 책임을 지고 행동할 수 있게 하려는 3단계로 구성되어 있다. 미국에서는 정치적 행동에 영향을 주는 정치적 습득의 장이 학교일 경우 통상 정치교육이라 부르고 기타 영역에서 즉 가정과 사회에서 이루어지는 경우 정치사회화라 부른다(전득주 1994).

한국 사회와 다른 사회에서 태어나 성장한 이주민이 우리 사회에 들어오게 되는 경우 사회화 과정은 그리 간단하지가 않다. 한국 사회에서는 이미 국제결혼, 이민, 비즈니스 등의 다양한 이유로 이주해 온 다양한 이방인들이 존재한다. 이들에게 우리 사회에서 성공적인 정착생활이 가능하도록 해 주는 지름길은 결국 단기간에 이루어지는 사회적응학습 외에는 방법이 없어 보인다. 한국의 정치사회제도와 관습, 역사, 문화, 경제제도 및 사회관계를 단기간에 직접 경험할 수 없기 때문에 북한이탈주민들은 이 과정을 반드시 숙지해야 할 민주시민교육의 학습과제로 삼게 되는 것이다(김도태 2012).

II. 연구방법

1. 질적 내용분석 방법

분석결과 연구동향 분석, 사회통합, 교육(평생교육), 한국사회 적응 및 정착, 직업능력개발 및 취업이 다수였고 고유문화 및 언어, 정책 등에 대한 연구가 상대적으로 작은 비중으로 나타났다. 하지만 각 주제별 영역에 다른 주제들이 혼재되어 있는 양상들과 함께 가장 높은 빈도를 차지했던 한국사회 적응 및 정착에 대한 연구가 감소한 것도 발견 할 수 있었다. 이를 토대로 영역별 연구동향 분석을 구분해 보면 [표 1]과 같다.

[표 1] 북한이탈주민 영역별 분석 편수

연구주제	편 수
평생교육	11
연구동향	26
사회통합	37
한국사회 적응 및 정착	67
직업능력개발 및 취업	51
문화 분석	47
정책	47
합계: 265편	

주요 연구방법으로는 양적연구, 질적연구, 문헌연구 등이 사용되었고, 이 중 문헌연구가 가장 많았으며 다음으로 질적연구, 양적연구 순으로 비중은 아래의 [표 2]과 같다.

[표 2] 북한이탈주민 동향분석의 연구수행 방법

연구수행 방법	문헌연구	질적연구	양적연구
편수	143	72	50

최현숙 . 임세영(2020)의 2000년 학술논문에 나타난 북한이탈주민의 사회통합에 관한 연구동향 분석을 통해 질적연구와 혼합연구의 확대와 연구대상의 세분화가 필요하다고 기술하고 있다. 북한이탈주민의 한국사회적응과 정착에 관한 연구가 질적연구와 양적연구가 비슷하게 분포되어 있었고, 내용적 측면에서 북한이탈주민의 사회적응은 북한이탈주민 개인에게 사회정착은 관련기관을 대상으로 분석한 측면을 발견할 수 있다.

그러므로 적응과 정착의 세분화과정과 혼합연구의 확대를 통해 연구를 후속시키고 그 속에서 드러나는 차이점들을 분석할 필요가 있다. 이를 바탕으로 선행연구의 동향을 평생교육의 관점에서 사회통합교육과 평생교육의 범주로 정리하고, 그리고 체제 및 사회 적응교육 , 직업훈련, 인

문교양훈련, 민주시민교육을 평생교육의 하위범주 주제로 [표 3]과 같이 재구조화 하였다.

[표 3] 선행연구 동향분석 범주 재구조화

범 주	주 제	편 수
사회통합교육	체제 및 사회 적응 교육 (하나원 / 하나센터 / 지역협의회)	16
평생교육	직업훈련 (직업능력 개발 및 취업)	4
	인문교양교육	7
	민주시민교육	2
총 4개의 범주로 주제 정리		합계: 29편

2. 자료수집 대상 논문

북한이탈주민 연구에서 드러나는 개념 연구를 위한 분석의 1차 범위는 북한이탈주민의 수가 크게 증가한 2011년을 기점으로 정착의 효과지표를 알 수 있는 2010년 이후부터 현재까지 국내 학술지 논문 전체이다. 우선 분석할 텍스트의 자료 수집을 위해 한국연구정보서비스(www.riss.kr)을 활용하여 텍스트 선정의 타당도 향상을 위해 ‘북한이탈주민’, ‘탈북자’, ‘새터민’, ‘하나원’, ‘북한이탈주민 직업훈련’, ‘북한이탈주민 평생교육’, ‘북한이탈주민성인교육’ 등의 주제어를 키워드로 1차 검색하였다. 1차 검색 결과 북한이탈주민 720편, 탈북자 219편, 새터민 63편, 하나원 34편, 북한이탈주민 직업훈련 10편, 북한이탈주민평생교육 8편이 표집되었다. 1차 검색에서 북한이탈주민, 탈북자, 새터민은 사실 같은 주제어라고 볼 수 있으므로 이를 하나의 주제어로 묶어보면 973편이며 또 하나원, 북한이탈주민 직업훈련, 평생교육의 경우 상호연구내용에서 중복적으로 다루고 있음을 발견할 수 있다.

1차 검색결과를 바탕으로 각 연구들에서 다루고 있는 공통주제어 빈도가 가장 높은 연구들로 그 대상을 한정 하였고, 제외된 결과와 제한적 조건을 바탕으로 제목과 주제어, 초록 등의 내용이 북한이탈주민에 대한 평생교육 개념분석에 유효하다고 판단되는 논문을 엄선, 총 29편의 논문을 최종 분석 대상으로 선정한 후, 본 연구의 목적이 선행연구에 드러나는 북한이탈주민의 평생교육에 대한 동향과 관련된 분석에 있기 때문에 이를 위해 아래와 같은 세 가지 분석틀을 적용하고자 한다. 적용할 분석틀은 다음과 같다.

- 북한이탈주민을 대상으로 한
- 평생교육에 대한 개념
- 평생교육의 요소
- 평생교육의 방향

전체적인 연구 절차를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 29편 연구 자료를 수집하여 그 속에 드러나는 선행연구의 동향을 고찰하고 둘째, 연구 자료에 드러나는 북한이탈주민 및 연관 주요 키워드, 개념을 파악한 후 셋째, 파악된 키워드에서 추출한 내용을 바탕으로 북한이탈주민에 대한 평생교육에 대한 개념, 요소, 방향을 분석하고 이를 기준으로 29편의 연구 자료를 분류한다. 그리고 마지막으로 각각의 기준에 맞는 북한이탈주민에 대한 평생교육에 대한 개념, 요소, 방향을 도출하기 위한 1차 분석, 2차 분석의 과정을 통해 최종적인 결과를 얻는다.

Ⅲ. 북한이탈주민에 대한 평생교육 연구 주제별 내용 분석

북한이탈주민에 대한 평생교육 연구는 2010년 이전과 이후를 기점으로 볼 수 있다. 2010년 이전은 한국사회 적응에 대한 문제점과 이를 극복해 보고자 하는 제언들이 한국사회 적응과 정착을 위해 북한이탈주민 개인의 역량에 강조한 반면, 2010년 이후부터 북한이탈주민에 대한 정책과 현상 그리고 한국사회 주민들이 함께하는 노력이 필요한 방향으로 확대되고 있는 점을 볼 수 있었다. 그리고 2015년부터는 좀 더 구체적으로 맞춤형 직업훈련, 취업경로, 교육방식의 등 연구 흐름의 변화도 발견할 수 있었다. 이런 분위기와 함께 평생교육은 통일과 연관된 교육에 관점을 깊이 있게 분석할 필요가 있음도 발견할 수 있었다. 북한이라는 특수한 사회 환경에서 정동하고 있는 아비투스(習俗)를 짧은 하나원 3개월 교육으로 전환하고 한국사회를 살아가는데 많은 문제들이 제기되고 있음을 현재 연구들이 공통적으로 다루고 있는바, 이를 토대로 평생교육 관점에서 영역별 분야를 주제별로 사회통합교육(체제 및 사회적응교육(하나원/ 하나센터/ 지역협의회)), 평생교육(직업훈련/ 인문교양교육/ 민주시민교육)으로 재구성 하고 그 내용을 분석하였다.

1. 사회통합교육 (체제 및 사회적응교육 - 하나원/ 하나센터/ 지역협의회)

사회통합교육

북한이탈주민의 교육 수준은 전체적으로 낮은 편이고, 한국사회에서의 호환성도 떨어지는 수준이다. 2016년 경제사회통합실태조사에서 전체 응답자의 9.6%가 인민학교 졸업, 65.7%가 고등중학교 졸업의 학력을 갖고 있었다. 전문학교와 대학교 이상의 고등교육을 받은 사람들은 전체 응답자의 22.9%였다. 한국에서 추가 교육을 받은 사람들은 전체 응답자의 38.5%였다. 또한 초, 중, 고, 대학 중도 탈락률이 일반국민과 비교해서 높았고, 일반학생과의 학업 격차 수준이 높다. 교육부의 자료에 의하면 탈북민 초중고 학생의 중도 탈락률은 2008년 10.8%로 매우 높았으나, 매년 낮아져 2015년에는 2.2%로 낮아졌다. 그러나 동일시기 일반 학생의 중도 탈락률 0.8%와 비교하면 여전히 3배 정도 높은 수준이 유지되고 있다(박영희 외 2016, 106). 또한 사교육 접근성이 낮아 일반 학생들과 경쟁에 있어 불리한 처지에 있다(박영희 외 2016, 109-110). 윤인진(2019)은 북한이탈주민이 한국사회로 통합되기 위한 요건에서 북한에서의 생활습관의 전환과 문화정체성 유지에 대한 조사를 하였는데 그 결과는 <표 4>와 같다.

[표 4] 북한에서의 생활습관 유지 및 정체성 지속여부(2019, 윤인진 인용).

	북한식 생활습관을 버려야 한다		북한 문화와 정체성을 지켜야 한다	
	빈도	비율	빈도	비율
매우 그렇다	182	45.5	85	21.3
대체로 그렇다	110	27.5	82	20.5
그저 그렇다	31	7.8	61	15.3
별로 그렇지 않다	57	14.3	76	19.0
전혀 그렇지 않다	19	4.8	95	23.8
합계	399	99.8	399	99.8
무응답	1	.3	1	.3
합계	400	100.0	400	100.0

[표 4]에서 주목할 점은 한국사회를 살아가기 위해서 북한식 생활습관의 경우 변화의 필요성이 높게 나타났지만 문화와 정체성의 변화는 그렇지 않다는 점을 발견할 수 있다. 생활습관의 경우 체제와 사회 환경이 다르므로 적응을 해야 된다는 의무감이 있으나 문화와 정체성의 경우를 보면 분단 전에는 같은 민족이었으므로 의무적 필요성을 크게 느끼지 않는다는 점을 파악할 수 있다. 오히려 이들이 사상과 문화 그리고 정체성은 생활습관 항목에 이미 녹아들어가 있는 것은 아닌지 심층적 연구가 필요할 것으로 보인다.

하나원입소과정 교육

한국에 입국한 북한이탈주민은 통일부소속 교육기관인 하나원에 12주 동안 입소하여 북한의 사상과 이념 대신 한국사회 민주주의 체제 적응을 위한 교육을 집중적으로 받게 된다. 하나원교육과정은 정서안정 및 건강증진(57시간), 진로 및 직업탐색(166시간), 우리사회의 이해증진(119시간), 초기 정착지원(57시간), 생애설계프로그램(27시간)이며, 그밖에 자율 참여형 보충 프로그램으로 우리말 교실, 영어회화, 컴퓨터, 노래교실, 부모교육 등으로 이루어져 있다(통일부, 2019a).

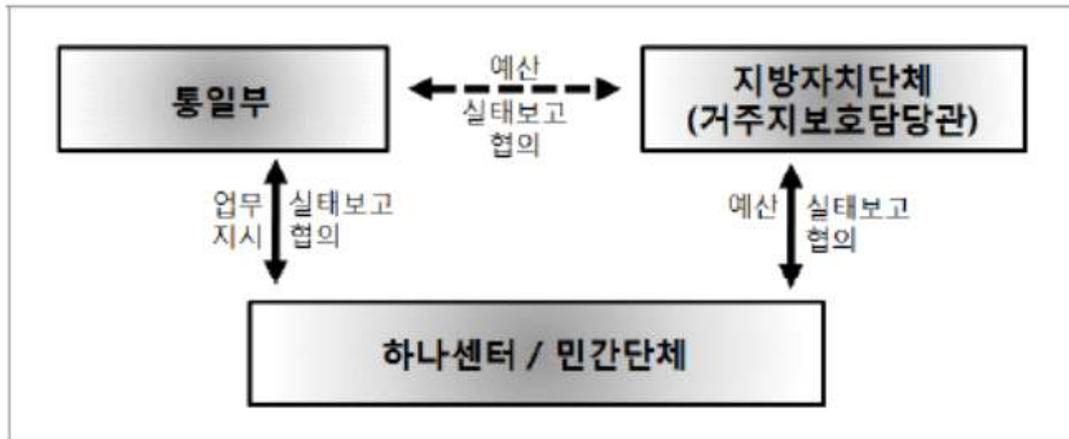
지역하나센터 교육

남한 정착을 위한 사회적응 교육 프로그램 이후에는 정착지 하나센터에서 제공되는 지역적응 교육이 있다. 하나원 교육 이수 후 최초로 거주지로 전입하는 북한이탈주민에 대한 지역적응 지원으로 터전을 일구며 살아갈 지역사회 정보를 비롯하여 취업, 진학, 직업생활에 필요한 기능을 획득할 수 있도록 평생교육 참여기회가 제공된다(국가평생교육진흥원, 2013).

지역협의회

북한이탈주민의 재교육 및 사회적응을 위한 교육프로그램을 개발, 운영하며, 정착 도우미와 전문 상담사 교육, 산모 도우미 교육, 문화교육 등의 프로그램을 운영하고 있다(박윤숙, 2013). 그리고 민간단체로는 취

업지원과 취업 처를 알선해주는 북한이탈주민 취업 지원센터, 맞춤형 취업능력 향상프로그램을 운영하는 굿-피플 인터내셔널, 여가활동을 위한 지역사회 관계 만들기, 여성 새터민 인식개선사업, 북한이탈주민의 자기이해 등의 프로그램을 평화종합사회복지관 등에서 운영하고 있다(오승환, 2020). 하나원 교육이수 후 배정된 거주지 지역사회 하나센터의 주 교육프로그램은 진학 또는 취업에 관한 내용으로 구성되어져 있으며 민간센터에서는 취업지원 위주로 운영되고 있다. 대다수의 북한이탈주민들은 한국사회로의 본격적인 진출에 앞서 현장 경험을 좀 더 풍부하게 할 수 있는 교육을 요구하고 있으며 이는 교육과정에서 배운 적이 없거나 잘못 이해한 점들이 현실 상황에서 자주 펼쳐지고 이들은 그 이유를 교육의 부족보다는 자신들의 말투와 숙련되지 못한 스스로의 문제 때문이라고 자책하는 경우가 많았다. 이점은 북한이탈주민의 한국사회 적응에 있어 가장 장애로 여겨지고 있는 것으로 연구에서 밝히고 있다.



<그림 1> 하나센터의 업무협조관계

출처: 양현모 외, 『북한이탈주민 정책조정체계에 관한 연구』,
KIPA 연구보고서 2012-21 (한국행정연구원, 2012), p. 178.

그림 1에서 보듯이 북한이탈주민의 정착 지원의 최일선 기관으로서 하나센터의 역할은 북한

이탈주민의 안정적인 정착과 적응에 결정적이다. 하나센터는 북한이탈주민의 정착 지원 과정에서 중앙 정부와 지역을 연결하는 전달기구이며, 지방자치단체, 교육청, 지방 고용센터, 경찰 등 정부 기관과 민간기관을 연결하는 거점 역할을 수행하고 있으며 종합지원센터로서 구실하고 있다(안상윤 2011, 97; 박채순 2011, 75). 하나센터는 지방자치단체를 통해 통일부로부터 예산 지원을 받고 있으며, 지방자치단체를 통해 통일부에 업무 보고를 하고 있다.

또한 하나센터는 북한이탈주민을 관내 고용지원센터, 경찰, 교육청 등 지원 기관과 연결하는 역할을 수행하며, 지역의료기관, 복지기관 등의 후원을 받아 북한 이탈주민의 건강검진 등도 추진하고 있다. 이러한 역할이 주어졌음에도 불구하고 하나센터는 상당히 많은 문제점을 가지고 있다. 하나센터는 통일부의 위탁기관으로서 조직의 정체성도 명확하지 않으며, 직원의 신분도 불안한 상태이다. 하나센터는 매년 통일부에는 물론 지방자치단체에도 업무에 대해 보고하고 있으며, 감사와 평가에 많은 시간을 보내고 있다. 하나센터는 기초자치단체는 물론 광역자치단체에도 보고해야 하는 부담을 가지고 있으며 실제 사업보다는 평가, 감사 대비, 보고 자료 준비를 위해 더

많은 시간을 보내고 있는 상황이다. 하나센터가 북한이탈주민의 거주지에서 생활밀착형 지원과 함께 지역의 상호 작용과 네트워크 구성을 조율하고 협의하는 지역 거점 역할을 해야 함에도 불구하고 현실적으로 그 역할을 해내기가 쉽지가 않은 상황인 것이다(양현모 외 2012, 175-176; 최성희·이윤희 2012). 북한이탈주민지원재단이 북한이탈주민의 교육과 사업 모니터링, 신규정책 개발, 실태조사 등을 하는 업무를 주관하면서 북한이탈주민의 정착 지원을 위한 실무를 원활하게 실행할 수 있도록 하나센터를 실질적으로 관할하게 하는 방안을 생각해 볼 필요가 있다(2016, 나영주).

2. 평생교육 (직업훈련 / 인문교양교육/ 시민교육)

1) 직업훈련

북한이탈주민이 남한 입국 후 받게 되는 직업훈련은 1단계 시설보호단계의 의무적인 기초직업 적응훈련과 2단계 거주지보호단계에서 받는 선택적인 전문 직업훈련으로 나뉜다. 기초직업적응훈련은 직업훈련 상담, 훈련기관과 과정 소개, 직업훈련 체험, 견학 등이 진행되고 있으며 거주지 보호단계에서는 전국의 고용노동부 산하 고용안정센터에서 취업보호담당관이 직업훈련 상담, 취업알선 서비스를 제공하고 있다. 북한이탈주민을 고용하는 사업체에는 임금의 1/2 수준에서 최대 4년 동안 50~70만 원까지 고용지원금을 지급하고 있다(2015, 김소영·이영민).

직업기초능력은 본질적으로 단기 교육훈련으로 습득될 수 있는 것은 아니다. 의사소통, 문제 해결, 자기개발, 대인관계, 정보 및 기술, 조직이해, 직업윤리 등은 제도적인 교육과정과 가족·사회관계 안에서 오랜 시간을 두고 터득되는 특징을 가지고 있다(2015, 김소영 . 이영민). 북한이탈주민들이 북한에서 습득한 기능과 기술이 한국사회에서 직업으로 연결되고 지속되기 위해서는 상당한 기간과 직무 및 보수교육이 필요하다. 하지만 현실적으로 북한이탈주민들의 대부분은 단순직 또는 이와 유사한 직무에 종사하고 있는 것이 현실이다. 이는 단기간 근무와 실직으로 그리고 다시 실업급여 또는 국가재정의 대상자로 악순환 되고 있다는 점을 본 주제와 연관된 연구논문들에서 확인할 수 있다.

북한이탈주민이 직업훈련 과정에서 느끼는 가장 큰 어려움은 의사소통으로 발음과 억양문제, 남북한 단어의 의미 차이, 외래어와 교육 용어의 이해 부족 등을 들 수 있다. 그리고 정보화 사회에서 필수인 컴퓨터와 인터넷 교육도 첫걸음부터 시작해야 하는 상황이다. 북한이탈주민은 탈북 과정을 거치면서 영양실조와 의료 서비스 부재로 인해 육체적 질병을 안고 있으며 정신적 충격과 심리적인 불안 상태가 상당 기간 지속되어 효과적으로 직업훈련을 받고 직업생활을 하는 데에 어려움을 겪고 있다.

[표 5] 북한이탈주민 직업훈련 체계(2015, 김소영·이영민 인용).

2) 인문교양교육

북한이탈주민을 위한 교육 요구분석 연구를 살펴보면 다음과 같다. 입국 초기 북한이탈주민 취

구 분		분류	주관기관	훈련 프로그램
1 단계	시설보호 단계	사회적응교육 (교육기간 3개월)	통일부 하나원	-인원: 기수별로 80~150명 수료 -2개월 간 사회 정착에 필요한 기본 교육 진행
		기초직업적응훈련 (교육기간 1개월)	통일부 하나원(위탁)	-내용: 전자, 요양보호사, 자동차 정비, 지게차 등 -직업훈련 상담, 훈련 기관 및 과정 소개, 취업 멘토 지정
2 단계	거주지 보호 단계	전문직업훈련 (교육기간 2~3개월)	고용노동부 직업훈련기관	-내용: 희망 직종, 유망 취업분야 추천 -훈련기관: 거주지 직업훈련 기관

업지원 교육 요구 분석 결과, 심리적 안정 기제가 우선적으로 마련되어야 하며, 교육 주제에 따라 연령별 특화가 필요하고, 쉽고 재미있는 교육내용 전달방법이 필요함을 지적하였다(노경란, 2008). 또한 박상옥, 최늘샘(2011)은 북한이탈주민의 안정적인 직장생활을 위해서 자기 존중감을 회복하고 직장이나 지역사회에서 함께 살아가는 타인과의 소통 능력을 향상시킬 수 있는 교육이 필요하며, 이를 위해 인문학 교육적 접근이 필요함을 제안하였다(송현진 . 진성미, 2015).

3) 민주시민교육

김도태(2012)·유병선(2012)·정인수(2009)는 하나원에서 실시하는 정착지원 내용인 ‘우리사회 이해 교육’은 정체성을 의식한 교육이 되어야 하며, 민주시민교육은 반드시 맞춤형교육으로 이루어져야 하고, 북한이탈주민이 어떠한 어려운 환경을 당하고 있는지, 그래서 어떤 도움의 손길이 필요한지, 어떠한 교육적 요구를 갖고 있는지 잘 모르는 등 그들의 삶에 대해서도 알려진 바가 거의 없으므로 민주시민교육을 이들이 주체가 되는 참여 교육으로 진행해야 한다고 주장하였다. 그러나 하나원에서 현재 실시하고 있는 민주시민교육의 비현실성이나 맞춤형 교육의 구체적인 사례, 피부에 와 닿는 참여 학습의 실제적인 사례와 프로그램 제시 등에 대해서는 부족한 면이 있다(조인목 . 진성미, 2015). 북한이탈주민이 국내에 유입되기 시작하면서 정부는 하나원을 통해 북한이탈주민에 대한 사회적응교육을 실시하기 시작하였다. 북한이탈주민에 대한 민주시민교육은 하나의 정치사회화 과정이다. 사회 구성원들은 비교적 공통된 정치생활과 관련된 가치체계, 신념, 감정적 태도, 행동 양식 등을 보이기 마련이다. 따라서 새로운 정치사회에 접한 북한이탈주민들은 한국의 ‘정치문화에 유도되는 과정’(Almond & Coleman 1960)을 필요로 한다. 그러나 한국 사회는 아직까지 북한 출신자를 진정한 이웃으로 받아들이지 못하고 있으며, 이들과 함께 통일을 대비한 공동체를 만들어 나가려는 노력이 부족해 보인다(김성경 2017). 북한이탈주민에 대한 최초 교육 처인 하나원은 체제적응교육과 더불어 프로그램의 다양성과 확장을 대부분의 연구 분야에서 필요로 하는 요구로 이미 부각되었다.

IV. 연구동향 분석결과

1. 사회통합교육(체제 및 사회적응교육(하나원/ 하나센터/ 지역협의회))

북한이탈주민 연구동향 분석을 통해 드러난 상위주제의 첫 번째 주제어는 하나원 및 관련기관들의 역할과 교육내용 그리고 프로그램 개선에 대한 문제점을 제시하였고 이에 대해 조인목, 김영화(2015)는 하나원은 연령별·직업별 특성화교육을 실시하기 위한 교육 재편이 이루어져야 하며, 한국 사회 사각지대를 소개하여 코리안 드림의 거품을 제거해야 한다고 주장했다. 또 하나원은 적응과 직업훈련의 장소로서 역할에서 관·민·기업 등과 협력하고 교육의 효과가 지속될 수 있어야 한다고 제안하였다. 이는 하나원은 기존의 형식교육과 더불어 평생교육의 학습 방식 도입이 필요함을 설명하고 있다.

그리고 하나원에서 실시중인 정규교육과정 12주 392시간 중 정서안정 및 건강증진 분야 46시간, 우리사회 이해증진(민주시민교육) 분야 121시간, 진로지도·직업적응훈련 분야 174시간, 초기 정착지원 분야 51시간과 정규교육과정은 아니지만 별도로 운영 중인 일과 전후와 주말과정의 자율 참여형 보충과정 259시간이라는 기존 과정을 조민희(2019)는 일부 재조정하여 재사회화교육 프로그램 집중과정 21일, 취업자심화과정 분야별 3~6개월, 성장단계 3년을 제안하였다.

사회통합에 관한 연구들의 공통적 주장은 기존 양적.. 질적 . 문헌연구와 함께 혼합연구를 통해 부족한 부분을 보완을 주문하는 의견이 주를 이루었다. 최현숙 . 임세영(2020)은 질적연구와 혼합연구의 확대 및 연구대상의 세분화를 김안나 . 이은미(2019)는 통합의 개념에 관한 정리와 분석이 필요하다고 하였다. 그리고 윤인진(2019)은 기술적 수준에서 정서적 평가와 개별 체계 가중치를 부여해서 정량적인 객관적 종합지수 개발을 후속연구에서 요청하였다. 이와 함께 박영희(2021)는 남북한 주민이 할 수 있는 프로그램과 기회를 확대하고 비전공유를 통해 지역현안을 함께 모색할 수 있는 지역공동체 형성이 필요하다고 하였다.

이는 사회적응과 직무지속에 도움이 될 것이며 현재 실업급여와 국가재정에 의한 생계유지 그리고 사회적 사건 등에서 발생하는 비용을 오히려 절감시킬 것이며 사회 안정에도 효과가 있을 것으로 기대할 수 있다. 물론 이러한 제안과 관련된 예산과 구체적 효과는 향후 연구가 필요할 것이다.

2. 평생교육(직업훈련 / 인문교양교육 / 민주시민교육)

1) 직업훈련

북한이탈주민 연구동향 분석을 통해 드러난 두 번째 주제어는 북한이탈주민의 직업능력 개발 및 취업과 관련된 내용이다. 한국사회 적응과 정착에 관한 2015년 이전과 이후 연구에서의 특징은 이전의 경우 북한이탈주민의 개별 역량을 우선되었으나 이후는 한국사회의 적응시스템과 교육방법, 문화 등 우리사회의 문제로 관점이 바뀌어 가고 있음을 발견할 수 있다.

연구동향에서 대부분 직업 수행능력을 위주로 다루고 있으며, 특히 김소영 . 이영민(2016)은 북한이탈주민들이 직업훈련 과정에서 느끼는 가장 큰 어려움은 의사소통에서 발음과 억양문제, 남북한 단어의 의미 차이, 외래어와 교육 용어의 이해 부족 등을 들었다. 그리고 정보화 사회에서 필수인 컴퓨터와 인터넷 교육도 초보의 단계부터 시작해야 한다. 또 북한이탈주민은 탈북 과정을 거치면서 영양실조와 의료 서비스 부재로 인해 육체적 질병을 안고 있으며 정신적 충격과 심리적인 불안 상태가 상당 기간 지속되어 효과적으로 직업훈련을 받고 직업생활을 하는 데에 어려

움을 겪고 있는 현실적 상황을 좀 더 충분히 고려해야 한다고 하면서, 북한이탈주민에 대해 별도의 직업훈련기관을 적용하고 전문공공기관 및 민간훈련기관 지정육성을 통해 이러한 문제들을 해결하고자 제언하였다.

그리고 이병준 외(2015)는 일터에서의 의사소통 문제는 대인관계를 어렵게 하는 중요한 사안으로 보고 '먼저 온 통일'을 경험하고 있는 현실에서 이들의 학교교육과 평생교육, 직업훈련 영역에서 격차를 줄여나갈 수 있는 전 국민의 북한문화에 대한 열린 마음과 개방적, 포용적 태도가 필요하다고 제언했다. 하나원과 관련기관 및 고용노동부에서는 기초적응 및 직업훈련과 함께 이들에게 평생교육차원의 맞춤형 프로그램 적용이 필요하며 더불어 남한 주민과 함께 할 수 있는 프로그램의 확대가 시행되어야 할 것이다.

2) 인문교양교육

문화적·심리적 어려움과 함께 정체성의 혼란이 남한 사회 정착에 큰 영향을 미치고, 정체성의 문제가 북한이탈주민의 심리적 고통을 가중시키고 있다. 정체성의 문제는 '분단체제하 적대국 출신이며 동시에 헌법상 대한민국 주민'이라는 북한이탈주민의 이중적인 사회적 지위로 인해 나타난다(김석향 외, 2008). 여기에 북한이탈주민을 동등한 대한민국 국민으로 인정해주지 않고 여전히 탈북자 "이등국민"(조정아, 2010)이라고 보는 남한 사회 인식도 한 몫을 한다. 그래서 북한이탈주민은 정착초기에 자신이 북한 출신임을 감추려고 하거나, 중국 조선족 출신이라고 속이기도 한다(박상옥 외, 2010).

북한이탈주민을 동등한 국민으로 인정해주지 않고 편견을 가지고 대하는 남한 사회와 사람들로 인해서 최대한 북한에서 왔다는 것을 얘기하지 않고 "조용히 살려고"(조정아, 2010)한다. 특히 사투리나 말투로 인해 북한이탈주민으로서의 정체성이 드러날 것을 우려하여 최대한 자신의 정체성을 애써 감추고자 한다(한빛종합사회복지관, 2005). 결국 북한이탈주민은 남한 사회에서 '이방인' 또는 '소수자'로 차별받는 현실을 받아들이고 스스로 남한 사회의 '손님'으로 생각하며 정착해 살아가고 있다(박상옥 . 최늘샘, 2011).

조정아(2010)는 북한이탈주민이 남한 사회에서 긍정적 자기 정체성을 형성하고 정착·적응하기 위해서는 동화가 아니라 이들이 주체적인 학습자로서 자기 자신을 정립하는 과정, 특히 성찰적 학습을 통해 자기 자신 및 타인과 의사소통하며 정체성을 개정해 나가는 과정을 지원해 줄 필요가 있다고 하였다. 이에 대해 박상옥 . 최늘샘(2011)은 물론 인문학 교육과정이 경제적 자립과 자활로 이어지는 데는 여러 가지 다른 요인이 영향을 미칠 것이며, 또한 인문학이 가져오는 변화가 하루아침에 이루어지는 것도 아니지만, 인문학이 사회에서 더불어 사는 삶을 영위하기 위한 개인의 심리, 정서적인 회복과 사회구성원으로서의 자리매김과 사회로부터 역할을 부여받기 위한 개인의 자아정체성과 주체성확립에 기여할 수 있다고 주장 하였다.

3) 민주시민교육

신두철(2011)은 민주시민교육을 '인간의 존엄성이 지켜지고 자유와 기회균등이 보장되는 격상된 삶을 위한 교육'으로 정의하고, 통일에 대비해 남북한 사회의 상호이해를 통한 동질적 요소를 기초로 민족공동체 의식을 고양하는 교육이 요청된다고 주장하였다. 그러나 분단이라는 한국 사회의 특수한 상황이 민주시민교육을 소극적으로 만드는 힘으로 작용하고 있다는 점을 간과해서는

안 된다. 자유보다는 제한을, 실험보다는 안전을, 신뢰보다는 우려를, 다양보다는 통합을 요구하는 분위기를 형성하게 만들기 때문이다(손병노 2015). 아울러 북한이탈주민이 남북한 사회문화의 차이, 편견 등에 적응하는 과정은 어쩌면 동질성을 지나치게 강조하는 과도한 압박으로 작용할 수 있다는 점을 유의할 필요가 있다(윤대식 2014).

조인목 . 기영화(2015)는 북한의 우수한 문화도 인정하는 분위기가 확산되어야 하고 하나원에 대해서도 변화를 주문했는데 학습과정에서 연령별, 직업별 특성화교육과 함께 우리사회 사각지대 체험프로그램 운영과 관, 민, 기업의 3자 협업체제 구축이 필요하다고 했다. 유병선(2018)은 하나원이 취업중심교육과 함께 민주시민의 소양 함양 교육 강화교육 그리고 북한이탈주민에 대한 남한주민의 인식개선사업이 필요하다고 하면서 여전히 북한이탈주민 스스로의 노력이 중요하며 이는 통일 후 남북한 주민의 연결고리 역할을 수행할 수 있다는 자부심을 가져야 한다고 하였다. 유병선(2018)은 연구를 통해 북한이탈주민에게 최고의 민주시민교육은 ‘촛불명예시민혁명’이었다. 말로만 떠드는 교육이 아닌 다수의 국민이 불의에 저항함으로써 민주주의를 실천하는 의미를 지닌 교육이었기 때문이다. 한편, 촛불집회에 자신의 출신과 성향을 당당하게 밝히고 참여한 탈북 청년들이 많았다는 사실은 이들이 민주주의 사회에 적응하고 민주시민으로서의 역할을 충분히 수행할 가능성이 높다는 것을 예고하는 것이라고 볼 수 있다(주승현 2017). 새로운 사회에 적응하기 위해 노력하는 ‘먼저 온 통일’에 대한 한국 사회의 따뜻한 배려와 포용이 절실히 요구되며, 그 과정은 한국 사회의 자기성찰에서 시작되어야 한다고 제언하였다.

v. 논 의

북한이탈주민을 대상으로 한 동향분석을 통해 논의해야 할 과제를 ‘평생교육의 방향’으로 설정해 보았다. 이병준(2021)은 교육학적 관점에서 통일문제를 미리 검토하는 작은 모은 일에 있어 최우선 과제중 하나라고 하였다. 북한이탈주민에 대한 연구주제 영역들은 체제와 제도의 문제를 넘어서는 다양한 비교교육학적 관점들의 주제영역들이 교육학적 영역으로 들어오고 있다. Benner에 따르면 우리가 살아가는 한 사회에는 매우 다양한 형태의 실천(praxis)들, 즉 정치적 실천, 경제적 실천, 종교적 실천, 예술적 실천, 교육적 실천 등이 존재하게 된다. 이 논의가 왜 중요한가하면 통일과 교육과 관련하여 가장 문제가 되는 것은 새로이 북한사회의 교육과 관련하여 교육적 가치와 교육이외의 가치와의 갈등문제가 생겨나기 때문이다. 한 체제가 붕괴되거나 급격한 변화를 가져오게 되면 그 붕괴된 질서를 재구성하는 작업에 참여하는 사회이익집단이 있게 마련이며 이들은 성인교육을 매개로 하여 활동을 전개한다고 하였다. 그리고 통일 후 직면하게 될 성인교육학적 핵심 아젠더를 다음 6가지로 제시하고 있다.

첫째, 북한 성인학습자를 ‘학습하는 주체’로 인식하기이다. 통일과 성인교육과 관련하여 중요한 이슈는 북한의 성인학습자들을 어떻게 볼 것인가의 문제이다. 현재 우리들에게는 북한의 시민들은 한편으로는 공산당원으로, 다른 한편으로는 불쌍한 북한주민으로 복합적으로 이미지화되어 있다. 북한이탈주민을 학습하는 주체로 인식전환이 필요하다. 이는 북한사회의 성인교육의 정책과 실천의 현장 모두에게 적용될 사항들이라고 하였다.

둘째, ‘북한 성인들의 자기 활동성’을 어떻게 높일 것인가이다. 지시와 명령에 익숙한 사회주의 체제적 아비투스(習性)를 체득해 온 북한 시민들에게 자율적 사고와 주체적 판단력, 그리고 자율에 기반 한 책임감들의 태도를 어떻게 습득하게 할 것인가의 교육적 과제이다. 독일통일 초기 상당기간동안 동독지역에서 산업체를 운영한 CEO들이 지적했던 부분 중 핵심적인 하나는 근로자들에게 만연된 수동적 문화였다. 직업생활에서는 물론이고 일상생활에서도 전체적인 삶을 영위하는데 있어 개인의 자율성과 주체성을 강화하는 것은 매

우 중요한 성인교육의 과제라고 하였다.

셋째, 북한성인들이 **‘변화되는 세계와 상호작용’**할 수 있도록 어떻게 도와 줄 것인가? 이다. 북한이 개방을 한 후에 일정 기간 두 체제가 병존하게 된다 하더라도 급격하게 유입되는 자본주의의 물결을 체화하는 데에는 상당한 시간을 요한다. 다시 말하자면 이는 내가 살아가야 할 세계가 어떠한지를 이해하고 이러한 이해 속에 그렇다면 나는 이 세계들과 어떠한 관계 설정을 해야 하는가의 문제이다. 북한시민들은 그들이 만나는 세계에 대해 많은 관심을 가지게 되며 자신과의 관계적 정체성 찾기라는 꽤 오랜 작업과정을 거칠 것으로 예상된다. 자기의 개인 의사와는 관계없이 **‘자기 앞에 주어진 변화된 세계’**를 재현(representation)하여 교육을 통해 잘 드러내는 것이 성인교육의 가장 중요한 과제중 하나이다. 여기서 재현은 Comenius의 교육방법적 문제의식을 Mollenhauer가 언급한 것으로 성인들을 위해 어떠한 세계를 만나게 해 줄 것인가를 선택하는 것을 재현이라고 부른다. 세계와의 관계설정의 방식을 그들이 스스로 결정할 수 있게 하는 방식으로 도와야 한다고 하였다.

넷째, 북한 성인들이 어떻게 **‘민주주의를 학습하며 시민으로 성장’**하게 도와줄 것인가? 이다. 이러한 독일의 사례를 통해 알 수 있는 것은 민주주의교육이라는 것이 여러 세대를 걸쳐 이루어질 수밖에 없다는 사실을 인지해야 한다는 점이다. 대한민국은 오랜 기간 동안 교육과 관련하여 국가주의적 성향을 많이 보이고 있어 한편으로는 개인을 강조하는 듯 하지만 국가주의적이고 집단 중심의 문화가 매우 확산된 문화를 지니고 있다. 이러한 상황에서 미디어교육은 시민교육을 위한 출구가 될 수 있다. 우리사회는 성인들을 둘러싸고 있는 미디어환경을 비판적으로 성찰할 수 있는 기회를 성인교육을 통해서만 가지지 못하였다. 오히려 매체의 발달을 통해 등장한 대안적 매체인 팟캐스트와 같은 프로그램들을 통해 우리는 미디어교육을 비형식적으로 무형식적으로 학습하고 있는 것이다. 이들 미디어는 일상생활에서 접하는 민주주의와 시민성의 문제를 즉각적으로 연행적 학습의 형태로 시민들에게 매개해주기 영향력이 적지 않다고 하였다.

다섯째, 북한지역 **‘전체 시민의 직업능력개발’**이 어떻게 가능할 것인가? 이다. 북한 내 제조업이 대한민국의 기술과 연계되어 새로운 전기를 맞이할 경우 이 경우에는 일정한 기간의 훈련에 기반한 현장전문 인력의 육성으로 가능해질 것으로 보인다. 우선 독일의 사례를 볼 때 리더 그룹들 중 일부는 통일된 북한사회에서 적절한 리더의 역할이 부여될 것으로 보이나 다수의 체제를 이끌던 리더들은 일이 주어지지 않을 가능성이 높다. 그러나 이들에게도 적당한 일을 맡을 수 있도록 하는 직업능력개발 프로젝트는 매우 중요하다. 통일 후 북한 산업의 구조변화를 통해 생겨날 실업자들은 대체로 중장년층 및 고령층으로 보여지며 젊은 세대들은 상당수가 남쪽으로 이주를 할 가능성이 상당히 높다고 보여진다. 여기서 우려되는 것은 노동시장으로의 전이에 전혀 도움이 되지 않는 한국사회에서 조직되어 있는 민간자격의 학습시장에 이들이 노출되는 것이다.

여섯째, **‘전 국민의 상호문화역량’**을 어떻게 높일 것인가? 이다. 현재 이주노동자와 결혼이주여성들이 한국사회에서 적응에 어려움을 겪고 있는 것만큼이나 남한과 북한 시민들 간에는 정서적이고 문화적 차이가 크게 상당기간 존재할 것으로 보여진다. 정서적 이질감을 극복하지 못하면 결국은 하나의 국가에 두 가지 사회가 존재하는 형태가 될 것이며 이는 사회적, 경제적, 문화적 측면 모두에서 큰 도움이 되지 못할 것으로 보인다고 하였다(이병준, 2021). 북한이탈주민에 관한 연구동향에서 평생교육의 비중이 상대적으로 빈약하다는 점을 발견할 수 있었다. 이유로는 이들을 바라보는 시선이 **‘시혜와 구별의 이중적 대상’**으로 낙인되어 있음이며, 이 점은 연구 출발 지점부터 형평성의 의심과 함께 예상된 결론으로 추측할 수 있었다. 평생교육은 성인을 대상으로 하는 개념으로써 **‘성인학습공동체’**라고도 할 수 있다. 한국사회의 북한이탈주민과 함께 살아가기는

‘먼저 온 통일’의 선행학습이다. 이를 위해서는 북한이탈주민들에게만 한국사회 적응을 강요할 것이 아니라 이들과 함께하는 학습공동체 마련이 시급하다고 할 수 있다. 북한이탈주민을 수혜자로 또 한국국민들을 시혜자로 바라보는 규범적 시선으로부터 탈피하여 상호적응의 시대로 나아갈 수 있도록 평생교육이 그 역할을 하여야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

2011년을 기점으로 현재까지 한국사회로 입국한 북한이탈주민의 수가 3만5천여 명을 넘어서고 있다. 이들에 대해 통일부와 하나원 및 관련기관은 각종 정책과 제도를 통해 적응과 정착을 돕고 있다. 그리고 이들에 대한 관련 연구도 지속적으로 이루어지고 있으며 그 속에서 평생교육의 역할과 방향을 어떻게 나아가야 되는지를 본 연구동향 분석과 함께 논의를 통해 다음과 같은 결론을 얻을 수 있다.

첫째, 북한이탈주민을 대상으로 한 평생교육에 관한 연구가 부족하다. 그 동안 북한이탈주민에 대한 교육은 통일부 산하 하나원과 관련기관이 도맡아 왔으며 관련 정보 또한 부족했다. 연구 동향분석 자료에서도 북한이탈주민에 대한 적응과 정착의 주제가 대다수를 차지하고 있으며, 첫 문인 하나원의 교육내용과 방식의 변화를 촉구하는 제언 역시 대부분을 차지하고 있다. 북한이탈주민이 하나원의 3개월의 짧은 교육과정을 마치고 사회적응에서 정착까지의 가장 큰 애로사항은 상호소통에서의 말투와 이해력 부족이다. 박영희(2021)는 남한 언어나 외래어 등에 대한 매체내용 이해교육에 대한 프로그램 없다고 하였고, 이병준 외(2015)는 남한사람들 및 직장고용주들은 북한주민들의 사고방식, 태도 및 행위양식을 이해하는 것이 중요하다고 하였다. 또 송현진·진성미(2015)는 현실과 동떨어진 형식적 교육에서 삶과의 관계를 통한 학습의 중요성을 주장하며 정착에 성공한 탈북민 선배를 모델로 자세와 태도 등을 배우는 과정이 필요하다고 하였다. 이와 관련하여서도 많은 연구자들이 하나원과 민간이 협업을 통해 교육과정과 프로그램을 발굴하고 이질감을 감소시켜 함께 살아가는 사회통합을 제언하고 있다. 이렇듯 많은 연구에서의 제언들이 교육의 부실함을 가리키고 있으며 특히 이 분야는 학교의 정규과정에서 해결할 수 있는 내용들이 아님을 알 수 있다. 이를 위해서 평생교육은 북한이탈주민을 대상으로 한 연구를 부처-학제 간, 학제 간, 학제-북한이탈주민단체 간 등과 교류하여 다양한 연구들이 확대되어야 하고 또 표면에서 중심으로 파고드는 보다 심층적인 연구도 진행될 필요가 있다.

둘째, 북한이탈주민을 대상으로 한 평생교육의 교육과정과 프로그램이 부족하다. 조민희(2019)는 하나원과 하나센터의 사회적응기본 프로그램을 현실에 맞춰 개선해야 된다고 했다. 북한이탈주민들이 한국사회에 적응하여 재사회화되기 위해서는 우선 직업이 자신의 적성에 맞아야 하며, 성과가 있고 기쁨이 있어야 한다. 북한이탈주민들은 한국의 정치·경제·사회·문화적 제도와 가치를 하루속히 학습하여 북한에서 이루어진 사회화과정에서 학습한 가치들을 백지화하고 잊어야 한다. 반복되는 습관, 일에 몰입하는 태도, 성과와 환경 속에서 자신의 재능에 맞는 분야의 일을 발견해야 한다. 북한에서 익숙해졌던 가치와 습관들이 사라져야하며 특화된 교육프로그램을 통한 재사회화가 이루어져야 한다. 평생교육은 북한이탈주민들에게 맞춤형 전문교육훈련프로그램 과정과 프로그램을 개발하여 재사회화가 이루어질 때 지속적으로 제공할 수 있어야 한다.

셋째, 북한이탈주민을 대상으로 한 평생교육은 '통일교육' 역할을 담당할 필요가 있다. 북한이탈주민이 2021년을 기점으로 3만5천명 넘어서고 있으며 연구에 따르면 이들은 여전히 '이방인'의 감정을 느끼며 살아가고 있다고 한다. 한국사회에서 우리와 함께 살아가고 있는 북한이탈주민은 '먼저 온 통일'을 준비할 수 있는 선행 학습의 주체라고 할 수 있다. 평생교육은 '통일교육' 담당하기 위해 북한의 평생교육 및 성인교육의 자료를 확보하고 북한과의 교류를 활성화 하여 양측 간의 제도와 문화 등에 대한 상호이해를 높일 수 있는 과정이 요구된다.

2. 제언

선행연구 동향분석 결과에 따르면 북한이탈주민을 위한 평생교육은 크게 세 가지 차원에서 제안사항이 제시될 수 있다.

첫째, 정책적 제언이다. 하나원에서의 체제적응교육은 평생교육적 관점에서 재구조화 되어야 한다. 하나원은 기존의 단기간 주입식 사상과 인식전환 교육 방식에서 한국사회로 자연스럽게 녹아들 수 있는 사회통합교육을 실천하기 위해 평생교육 관점으로 재구조화하고 이를 위해서 평생교육과의 협업을 통해 북한이탈주민을 위한 좀 더 장기적이고 세심한 교육과정과 프로그램으로 재구성할 필요가 있다. 나영주(2016)는 하나센터와 북한이탈주민지원재단의 역할구분이 모호하고 중복사업이 많다고 하였다. 이는 업무와 예산이 중복됨을 의미한다. 정부부처에 유의미한 제안이 있어도 대부분은 '인력과 예산 부족'이라는 말을 우리는 심심찮게 들을 수 있었다. 하지만 나영주(2016)의 연구와 또 유사한 연구들을 통해 중복업무와 이에 따르는 예산 역시 중복이 있음을 알 수 있듯이 평생교육에서 교육과정과 프로그램을 충실하게 준비하여 통일부에 협업을 제안한다면 그 가능성은 열려있을 것이라 짐작할 수 있다.

둘째, 실천적(현장적)제언이다. 북한이탈주민을 대상으로 하는 훈련기관의 별도기준 적용과 전문적 공공직업 훈련기관이 육성되어야 한다. 김경식(2021)은 경제적 어려움과 부적응의 문제가 구별 짓기의 주된 요인으로 작용하고 있다고 하였다. 정착초기 적응이 잘 이어질 수 있도록 이들을 위한 별도의 훈련기관과 일자리가 필요하다. 이와 함께 평생교육은 적응과 정착 사이에서 '먼저 온 통일'의 실천과 함께 한국형 통일교육의 자료와 사례를 쌓아가야 할 것이다. 평생교육은 적응에서의 역할 그리고 정착에서의 역할을 구분하여 과정과 프로그램을 재구성하여야 한다. 정착의 사례에서 김미리(2016)는 거버넌스형 모델의 사회적기업의 사례(송도에스이, 메자닌아이팩, 메자닌에코원, 커피창고 등)를 통해 문제해결을 가능하며 이를 더욱 확대하여 지역사회 통합에 기여할 수 있다고 하였다. 평생교육은 이러한 사례를 발견하고 정보를 제공하며 또한 확장시킬 수 있는 역할을 할 수 있을 것이라 기대한다.

셋째, 이론적 제언이다. 하나원 퇴소 후에도 지역사회 대학 및 관련기관들을 통해 평생학습프로그램 참여가 지속될 수 있는 제도적 장치와 보완이 필요하다. 조인묵, 기영화(2015)는 사상중심에서 나 중심으로의 나 자신을 자세히 발견하는 계기의 전환과정을 통해 삶의 관점변화가 일어날 수 있는 프로그램이 필요하다고 하였다. 이는 평생교육의 영역이라고 할 수 있겠다. 북한제도와 문화를 제대로 이해하고 공유할 수 있는 문화적 학습, 사상과 인식의 틀을 교육과정을 통해 정상적 사고로 이끌어 줄 수 있는 전환학습 등 평생교육은 이를 선도해 나가야 할 책무가 있다고 할 것이다.

[참고문헌]

- 고유환 (2015). 분단 70년 북한연구 경향에 관한 고찰. 통일정책연구. 제24권 1호. 29~54.
- 김경식 (2021). 남한사회의 북한이탈주민에 대한 구별 짓기와 사회통합 실태. 대진대학교 대학원 박사학위논문.
- 김미리 (2016). 사례분석을 통한 북한이탈주민들의 경제적 자립유형에 대한 연구. 서울벤처대학원대학교 석사학위논문.
- 김소영.이영민 (2015). 북한인력 직업훈련의 방향과 정책과제 : 사회통합과 자립지원의 관점을 바탕으로. 예술문화사회융합 멀티미디어 논문지, Vol.5. 통권 13호 pp. 263~270.
- 김소영.이영민 (2016). 북한이탈주민의 국가지무능력표준(NCS) 적용가능성 탐색. 예술문화사회 융합 멀티미디어 논문지. Vol.6. 통권 18호 pp. 211~218.
- 김신혜 (2020). 미국에서 활동하는 탈북 창업가의 생애사 연구. 이화여자대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김안나.이은미 (2019). 북한이탈주민의 한국사회 '통합'에 관한 연구 동향 분석. 한국사회정책. 제26권 제3호 pp. 171~194.
- 김영환.황자옥 (2020). 북한관련 교육 분야의 역대 정부별 학술 연구동향 분석. 사단법인 아시아문화학술원. Vol.11, No.2, 통권39호 pp. 1003~1018.
- 김예현 (2020). 북한이탈주민의 사회적 배제경험에 나타난 평생학습의미 탐색. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김용신 (2016). 통일교육 패러다임의 다문화적 해석. 글로벌교육연구. Vol. 8, pp. 129~139.
- 김종균 (2015). 탈북민 구술을 통해 본 북한 민속의례의 변화와 계승. 한국민속학. Vol. 62, pp. 7~34.
- 김혜경.김은정 (2021). 북한이탈주민의 사회적응에 대한 연구 동향 분석. 동북아문화연구 제66집 pp. 115~132.
- 나영주 (2016). 북한이탈주민 정착 지원체계 검토. 민족연구. No. 66, pp. 24~45.
- 노길수 (2020). 북한이탈주민 정착사례와 시사점 연구. 대진대학교 대학원 박사학위논문.
- 민현주 (2019). 북한이탈주민의 사회적응과 노동시장적응 과정에 관한 현상학적 연구. 경기학교 대학원 석사학위논문.
- 박기원 (2021). 김정은 집권 이후 북한여성들의 헤어스타일에 관한 연구. Journal of Convergence for Information Technology Vol.11, No.5, pp. 259~266.
- 박도연 (2021). 북한이탈주민의 재 입북과 재 탈북 경험에 대한 다중 사례연구. 송실대학교대학원 석사학위논문.
- 박문갑 (2011). 한국통일환경의 변화와 통일교육연구. Vol.22, No.2, 통권65호 pp. 333~355.
- 박상옥 (2014). 인문학 교육에서의 북한이탈주민의 학습경험: 치유와 자립의 학습과정. 한국성인교육학회. Vol.17, No.1, pp. 143~179
- 박상옥.최늘샘 (2011). 북한이탈주민의 안정적 직업생활을 위한 교육요구: 인문학 교육적 접근의 필요성. 한국성인교육학회. Vol.14, No.2, pp. 107~135.
- 박성정.오은진 (2012). 북한이탈여성의 직업교육훈련 개선 과제. 직업교육연구. Vol.31, No.4, pp.135~152.
- 박영희 (2021). 탈북민 사회통합에 대한 실천가의 인식 탐색 : 탈북민 프로그램 프로포잘 분석을 중심으로. 한국사회복지교육. Vol. 53, pp. 55~79.
- 송현진.진성미(2015). 북한이탈주민의 평생학습 참여성과와 교육요구에 대한 질적분석. Andragogy Today. Vol. 18, pp. 1~28.
- 심양섭 (2017). 남한주민의 탈북민에 대한 인식에 관한 연구. 경찰학연구. Vol. 17, No.2, 통 권50호 pp. 165~190.

- 양수경 (2019). 탈북민 화법에 나타나는 언어 이데올로기 연구. 민족문화연구. Vol. No, 62, pp. 7~34.
- 양경석 (2019). 북한이탈주민 정착에 관한 연구 동향 분석: 북한이탈주민 설문조사 비교를 통하여. 통합사회복지연구. 제1권 제1호 pp. 7~25.
- 오승환 (2020). 북한이탈주민의 생애사 연구 : 평생교육 경험의 모색. 위덕대학교 교육대 학원 석사학위 논문.
- 오은경.류진아 (2021). 북한이탈여성에 관한 질적 연구 동향분석: 국내 학술지 중심으로. The Women's Studies Vol. 109, No.2, pp. 351~375.
- 유병선 (2018). 통일대비 사회통합과 민주시민교육 : 북한이탈주민을 중심으로. 한국지방정 치학보. Vol.8, No.2, 통권15 pp. 65~81.
- 윤안진 (2019). 탈북민의 사회통합 모델과 통합실태. 문화와 정치. Vol. 6, No.1, pp. 61~92.
- 이명신 (2020). 북한이탈여성의 한국정착 만족도 고찰: Creswell의 혼합연구를 중심으로. 송실대학교 대학원 박사학위논문.
- 이병준 외 (2018). 상담자의 눈으로 바라본 통일 후 북한주민 직업능력개발에 대한 질적 연구. 교육문화연구. Vol.24, 통권 60호 pp. 707~719.
- 이은화.강승희 (2019). 탈북대학생 관련 연구동향 분석. 학습자중심교과교육연구. 제19권 제23호 pp. 237~ 258.
- 이주영 (2021). 자유민주주의 가치에 대한 교육의 필요성에 관한 연구 : 의정부시 북한이 탈주민을 중심으로. 대진대학교 공공정책대학원 석사학위 연구고서.
- 이창한 (2020). 북한이탈주민 사기피해 영향요인에 관한 연구. 동국대학교 대학원 박사학위 논문.
- 전예숙 (2020). 북한이탈주민의 한국사회 적응경험에 관한 현상학적 연구. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 정의철 (2020). 상호문화주의 관점에서 탈북민 미디어교육 의미와 실천 가능성에 관한 연구. 사회과학연구. Vol.46, No.3, pp. 189~224.
- 정연형 (2021). 북한이탈주민의 이주 경험에 따른 사회지리관계망의 차별적 형성. 상명대학교 대학원 석사학위논문.
- 조민희 (2019). 북한이탈주민의 재사회화교육 실태와 개선방안 연구. 한국경찰학회보. Vol. 21, No.4, 통권77호 pp. 217~244.
- 조인목.기영화 (2015). 북한이탈주민의 민주시민교육 경험을 통한 삶의 관점 변화 연구. 한국비교정부학보. Vol.19, No.1, pp. 271~293.
- 최자인 (2021). 북한이탈주민 관련 기사에 대한 댓글의 분화. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최현숙.이세영 (2019). 2000년 이후 학술논문에 나타난 북한이탈주민 사회통합 연구동향 분석. 사단법인 아시아문화학술원. Vol.10, No.5, 통권36호pp. 987~1002.
- 한가선 (2020). 문화로 관계 맺기. 성공회대학교 대학원 석사학위논문.
- 황자옥.김영환 (2020). 국내학술지에 나타난 북한관련 교육 분야 연구들의 정부별 연구주 제변화 동향분석: 네트워크 텍스트 분석을 중심으로. 학습자중심교과교육연구. 제 20권 제7호 pp. 1253~1277.

발표 3

허은정·이지인 (부산대 BK연구원)

세대 간의 문화 갈등, 융합 그리고 학습 : 문화예술기관조직의 사례연구

I. 들어가는 말

사회의 고령화와 함께 우리나라의 공공, 민간, 제3섹터 조직들도 점차 고령화되어간다. 간호와 사회복지 분야와 같이 이직이 빈번한 병원조직과 사회복지기관을 제외하고는 대체로 우리사회의 대부분의 조직들은 고령화되어가고 있다. 그 양상은 조금씩 차이가 있으나 점점 더 이러한 경향은 두드러지게 나타나고 있다. 심지어는 조직의 기성세대는 정규직이 조직의 신규세대는 비정규직 또는 계약직인 경우들도 적지 않다. 이러한 상황에서 우리나라 조직에의 가장 큰 이슈와 문제의 지점은 새로이 조직구성원으로 진입한 젊은 세대, 소위 MZ세대들은 기존 조직의 질서와 문화를 따르기 보다는 독자적인 가치와 생활양식의 추구속에 새로운 조직구성원의 특성을 보이고 있어 조직활성화와 조직문화형성에 있어서 기존의 연구결과로는 설명되지 않는 부분들이 점점 더 늘어가고 있다. 새로운 젊은 세대들은 기관과 조직에 대한 충성도가 높지 않고 '워라벨'에 대한 요구가 정확하며 더 좋은 근무조건과 연봉이 주어지면 직장을 옮기는 특성을 가지고 있다.

이러한 맥락에서 대기업조직에서는 이미 세대 간 갈등과 세대 간 소통을 통한 생산성향상역량의 유지에 대한 연구들이 다각적으로 이루어지고 있다. 이에 비해 공공조직 또는 제3섹터의 경우 조직차원의 조직 내 세대 간 갈등해소를 위한 사례들에 대한 연구는 잘 보이지 않고 있다. 본 연구에서 다루려고 하는 문화예술기관의 경우 재단법인의 형식으로 공공성있는 업무를 추진하는 제3섹터 조직으로 공공의 업무를 민간의 구조를 통해서 효율성과 효과성을 높이기 위해 만들어진 조직이다. 특히 문화예술기관의 경우에는 민간의 조직구조를 가지고 있으나 분위기상 행정조직의 특성을 지니고 있는 독특한 조직문화를 보이고 있다. 이러한 문화예술기관의 조직의 역량이 최대한으로 발휘되기 위해서는 세대간 협업과 융합, 소통이 잘 이루어져야 하는 것은 물론이다. 그러나 현재의 조직문화는 급변하고 있으며 이에 대한 구체적인 실증적 사례연구를 통해 새로운 형태의 조직문화의 작동매커니즘을 살펴보는 것은 매우 의미있는 연구과제라고 할 것이다. 현재 문화예술기관의 경우 본부장급에 해당되는 기성세대, 새로운 입직하여 업무를 담당하고 있는 젊은 세대, 그리고 이 두 세대 사

이에서 팀장급의 업무를 맡고 있는 중간세대의 세 가지 세대집단이 존재하고 있다. 이에 본 연구는 과연 이들 세대집단은 세대 간 소통을 통해 어떠한 학습들을 경험적으로 하는지를 발견적으로 찾아 제시하고 세대집단간의 공통점과 차이인식을 살펴보고 향후 조직문화, 조직학습 및 조직 내 세대간 소통을 위한 다양한 실천적 제언들을 도출하는 것을 목적으로 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 분석

1. 세대문제

세대연구에 대한 학문적 관심이 시작된 것은 Mannheim에서부터이다. Mannheim에 따르면, 세대는 동일 문화권에서 유사한 시기에 태어나 역사적 경험을 공유함으로써 의식과 행위양식이 유사한 동시기 출생집단이다. 실증주의 학자들이 세대현상을 생물학적 법칙과 연대기적 시간으로 이해했던 것에 반해 낭만주의적·역사주의적 접근을 가지는 학자들은 내면적 시간의 개념으로 이해한다. 내면적 시간이란 주관적이고 질적이며, 연대기적 시간 개념과 달리 직관적으로 측정하기 어려운 것이다. 만하임은 실증주의 학자들을 비판하며, 세대현상을 생물학적 요인으로만 설명하기에는 부족하고, 사회변동 및 사회문화적 힘에 대한 이해가 필요하다고 보았다.

“반대로 핀더는 수많은 깊이 있는 통찰들을 제시하긴 했지만, 모든 낭만주의적 유혹에 철저히 빠져들어 낭만주의적 무절제를 어떻게 회피해야 할지는 몰랐다. 핀더가 세대현상에서 가장 관심을 기울인 것은 ‘동시대의 비동시성’이다. 다양한 세대가 동일한 연대기적 시간에 살고 있다. 그러나 현실적인 시간은 경험된 시간이기 때문에, 다른 세대는 모두 질적으로 완전히 상이한 내적이 시대에 살고 있다. (...) 따라서 시간의 매 순간은 본래 시간적 공간이며 더 많은 영역을 내포한다. 왜냐하면 시간의 매 순간은 개별적으로 현존하는 세대층들의 다양한 전개에 따라 항상 끊임없이 도달될 수 있는 시간적 공간이기 때문이다.” (Mannheim, 2013: 28)

기존의 전통적인 양식이 새로운 사회문화적 변동을 쫓아가지 못할 때, 새로운 세대 스타일, 즉 세대 엔텔레키(entelechy)가 출현한다고 보았다. 특정한 세대위치 구성원들은 사회문화 변동의 속도가 빠를수록 고유한 엔텔레키를 창출하여 바뀐 상황에 대응하는 것이다. 이는 세대가 안정화된 사회보다 오히려 사회문화적 변동이 발생하는 사회에서 출현하기 쉽다는 것을 의미한다.

“사회적-정신적 역동성의 속도가 빠르면 빠를수록, 특수한 세대위치들이 자신들의 새로운 세대위치에 근거하여 그들 자신의 고유한 ‘엔텔레키’를 가지고 변화에 반응할 기회들이 훨씬 더 많아진다. 반면 속도가 너무 빠르면 세대 엔텔레키의 맹아들이 서로 파괴되는 방향으로 나아갈 수 있다.” (Mannheim, 2013: 76)

“각 세대는 고유한 ‘엔텔레키’를 자발적으로 구성한다는 더 발전된 사상이 있다. 이 엔텔레키에 의해 각 세대는 실제로 그들만의 질적인 통일성에 비로소 도달하게 된다. (...) 그에 따르면 한 세대의 엔텔레키는 그 세대의 ‘내적 목적의 통일성’, 즉 삶과 세계를 지각하는 타고난 방식의 표현이다. (...) 한 시기의 정신은 어떤 통일적인 자극도, 어떤 추동적인 자극도, 어떤 통일적인 형성 원리도, 또한 어떤 엔텔레키도 갖고 있지 않다. 그것의 통일성이란 기껏해야 수단과의 친척관계일 뿐이다. 그 관계란 이러한

시간이 다양한 세대의 임무를 수행하는 것을 말한다. 각 시기들은 그들만의 특수한 색깔을 띠고 있다.”
(Mannheim, 2013: 29)

세대위치는 비슷한 시기에, 동일한 문화권에서 태어난 집단이다. 동일한 세대위치 내의 사람들은 비슷한 사고와 행위양식을 가지고 경험을 공유한다. 그들끼리 공동운명체로서의 연대감을 형성하고 상호작용을 하며 실제세대로 발전하고, 실제세대가 역사적 자극에 반응을 하며 세대단위로 분화된다고 보았다. 박재흥(2017)에 따르면 세대단위는 이전세대 및 동일 세대위치 내 다른 세대단위와 갈등을 겪으며 사회에 역동성을 가져오는 하나의 사회운동세력이다.

“세대위치Generationslagerung’는 ‘실제세대Generationenzusammenhang’와 동일하지 않다. 단순한 계급 지위가 스스로 의식적으로 구성된 계급과 동일하지 못한 것과 꼭 마찬가지로, 실제 세대는 단순한 세대위치보다 훨씬 더 많은 어떤 것을 뜻한다. 동시대에 속하기 위해서, 그 세대위치에 내재된 약점들과 특권들을 수동적으로 겪거나 능동적으로 이용하기 위해서, 사람들은 동일한 역사적-사회적 영역 내에서, 달리 말해 동일한 역사적 생활 공동체 내에서 동시대에 태어나야만 한다. 그러나 실제 세대는 특정한 역사적-사회적 통일성 내에서 위와 같이 기술된 단순한 현존하는 이사의 것이어야 한다 (...) 실제 세대라고 말하기 위해서는 더 많은 구체적인 연계가 필요하다. 단도직입적으로 말한다면 이와 같은 추가적 연계는 이러한 역사적-사회적 통일성이라는 공동운명에 대한 참여로 기술될 수 있다.”
(Mannheim, 2013: 64)

“세대들의 현상은 역사적 역동성의 실현에서 기본적인 요소들 가운데 하나다. 이러한 맥락에서 힘들의 상호작용에 관한 분석은 본질적으로 아주 큰 임무로, 이 임무가 없다면 역사 발전의 본성이 적절히 이해될 수 없다. 그 문제는 그 모든 구성요소들을 엄격하고 주의깊게 분석하는 토대 위에서만 해결될 수 있다.” (Mannheim, 2013: 94)

2. 한국사회의 조직에서의 세대문제

최근 MZ세대의 등장과 50대 고직급 직장인 수의 증가로 조직 내의 세대문제가 대두되고 있다. 조직 내의 세대문제는 한국사회의 사회적 배경과 무관하지 않다. 한국사회의 경제성장과 더불어 수직적 사회에서 수평적 사회로의 전환이라는 사회적 배경으로 인해 기성세대와 MZ세대의 삶에 대한 가치관의 차이가 나타나고 있는 것이다. 기성세대는 조직의 성장을 위한 개인의 희생이 당연한 것으로 여기며 집단의 정서적 유대감을 중시해온 반면 오늘날의 MZ세대는 개인주의적인 가치관을 가지고 워라벨을 중시하는 등 기성세대만큼 조직에 얽매이지 않는다. 이러한 가치관의 차이는 조직 내에서의 업무뿐 아니라 회식문화, 성과급 및 연봉, 노조활동 등 다양한 영역에서의 견해 차이로 발전되고 있으며, 상호 간의 축적된 불만으로 인해 조직 내 세대 간 갈등이 유발되기도 한다.

본 연구에서 다루고자 하는 공공분야의 문화예술기관도 예외는 아니다. 문화예술기관의 주요업무는 지원, 연구, 교육, 국제교류 등이며 업무의 특성상 다양한 영역에서 파트너십과 네트워킹을 수행한다. 최근 기성세대들은 비대면 네트워킹으로의 업무수행에서 어려움을 겪고 대면을 통한 밀접한 공동체 네트워킹을 지니고 있는 것에 반해 MZ세대는 비대면 네트워킹에서 강점을 보이며 느슨하지만 다양한 네트워킹을 움직이고 있다. 이렇듯 서로가 선호하는 업무방식의 차이 역시

조직 내의 세대문제로 이어질 수 있다. 뿐만 아니라 문화예술기관의 업무들은 갈수록 다양화, 세분화되고 있으나 기성세대가 새로운 업무에 대한 경험이 부족한 점도 문화예술기관의 세대문제로 지적되고 있다.

3. 선행연구 분석

다양한 조직 내 세대경험을 다룬 선행연구는 크게 몇 가지로 나눌 수 있다. 교육, 간호·복지, 서비스, 공공, 기업, 문화예술 등의 영역이 있으며 연구방법으로는 양적연구 4편, 질적연구 4편, 혼합연구 3편 등 대체적으로 다양한 연구방법론을 통해 수행되고 있다.

먼저 교육영역에서의 세대경험을 다룬 연구는 최효진(2016), 김혜린(2020)의 교사들의 학교 내 세대갈등 경험에 관한 연구가 있다. 교사들 간의 경력, 경험, 나이가 천차만별인 학교조직의 특성상 그들이 학교생활 중 겪는 갈등도 큰 차이가 나타난다. 특히 저경력교사와 고경력교사는 서로에게 다가가기 부담스러워하기 때문에 소통 부재로 인해 사이가 점점 멀어지고 결국 세대단절로까지 이어진다(최효진, 2016). 한편, 90년대생 교사는 개인주의적이고 개성을 중시하는 성향으로 기성세대와의 세대갈등을 유발하고 있다. 이런 특성에서 말미암아 그들은 복장, 학급경영, 사생활, 성인지 감수성, 교사의 권위 등에서 세대갈등을 경험하였으며, 젊은 세대가 힘든 업무를 맡을 것을 기대하는 학교조직과도 갈등을 경험한다(김혜린, 2020).

복지·간호영역에서 세대간 경험을 다룬 연구들은 김유경(2019), 주은수(2019)의 사회복지조직연구와 함정희(2020)의 간호조직 연구가 있다. 우선적으로, 복지영역에서는 사회복지 현장에서 등장하는 X세대 및 밀레니얼세대에 대한 연구가 있다. 사회복지 현장에서 X세대는 밀레니얼세대의 예의부족, 사회복지사로서 열정과 사명감 부족, 업무 책임감 및 문제인식 부족 등의 태도, 밀레니얼세대는 X세대의 납득이 어려운 피드백, 지나친 업무 개입 및 불명확한 지시 등으로 세대갈등을 경험한다. 세대갈등으로 인해 X세대는 정서적 스트레스 및 에너지 고갈을 경험하며, 밀레니얼세대는 퇴사를 선택하거나 사명감을 상실하기도 했다(김유경, 2019). 또한 사회복지현장에서 새로이 유입되는 밀레니얼 세대들이 기성세대 사회복지사로부터 상처를 받거나 위축을 받음으로써 이직을 결정하고 있으며 현장에서의 세대갈등 양상이 두드러지고 있다. 밀레니얼세대 사회복지사의 등장을 단순한 세대갈등의 문제가 아닌 새로운 가치지향과 정체성을 가진 사회복지사의 등장으로 이해해야 한다(주은수, 2019). 한편, 간호영역에서는 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호조직의 세대갈등이 증가하면 직무갈등이 증가하나 오히려 직무몰입 또한 증가한다고 보았다(함정희, 2020). 이는 밀레니얼세대가 갈등 발생시 개인적으로 선별수용하며 자신의 업무에 집중함으로써 세대갈등이 순기능으로 작용하고 있다는 것을 밝혀냈다는 데에 의의가 있다.

서비스영역에서는 유수연(2016)의 호텔직원을 대상으로 한 세대차이 연구와 박재범(2021)의 승무원 조직 세대차이 연구가 있다. 먼저, 호텔직원의 세대차이 경험과 직무소진의 상관관계에 대한 연구결과, 젊은 세대들이 개인적이고, 의무보다 권리를 중요시한다고 여기는 기성세대의 부정적인 반응은 젊은 세대의 직무소진에 유의미한 영향을 미친다(유수연, 2016). 이 연구는 호텔직원이 지각한 세대차이와 직무갈등과 직무탈진과의 상관관계를 밝혔으나 다양한 등급의 호텔 직원들로 보편화하기에는 한계가 있다. 한편, 승무원조직의 세대차이 연구에 따르면, 승무원이 인식하는 세대차이가 조직내 갈등과

내부커뮤니케이션에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 승무원은 서비스영역 특성상 감정소진과 직무탈진이 발생할 가능성이 높으므로 건전한 내부커뮤니케이션과 팀원 간의 의사소통을 구축해야 한다(박재범, 2021).

다음으로 공공영역에서는 김영곤(2016)의 소방공무원의 세대간 갈등 유발요인 분석 연구와 정보성 외(2020)의 경찰조직 세대차이에 대한 연구, 권사혁(2021)의 교육청 소속 공무원을 대상으로 세대연구가 있다. 먼저, 소방조직은 전통적으로 위계적, 집단주의로 대표되므로 타 조직에 비해 구성원들의 세대갈등이 표면적으로 드러나기는 쉽지 않다. 그러나 세대간 인식 차이에서 비롯된 갈등이 내면에 내재되어 있을 것이므로 향후 구체적인 갈등이 발현될 수 있다(김영곤, 2016). 이 연구는 조직 내 갈등이 표출되기 전의 개개인의 갈등 유발 요인에 주목했다는 데에 의의가 있다. 다음으로, 경찰조직의 연구에 따르면, 경찰조직이라는 특수조직에 다양한 세대가 혼재하며 집단문화, 위계문화, 발전문화, 합리문화 등의 모든 조직문화에서 분명한 세대간 차이가 존재한다(정보성, 2020). 한편, 충청북도교육청 소속 지방공무원을 대상으로 한 연구에 따르면 세대별 공직생활에 대한 서로 다른 인식이 존재하며, 세대간 차이를 존중하는 협업하는 조직문화를 만들기 위하여 세대별 맞춤형 인사관리 정책, 민주적인 조직문화, 세대 간 친목다지기 등의 방안이 요구된다(권사혁, 2021).

기업영역에서의 세대경험 연구로는 설진선(2020), 한태영 외(2021)가 있다. 기업 내에서 X세대는 조직 내 세대갈등을 관계갈등으로, Y세대는 과업갈등으로 인식하는 등 세대간 갈등에 대한 서로 다른 인식차가 갈등해결을 방해하며(설진선, 2020), 반면 기업 내의 중장년 근로자가 청년세대와의 세대조화를 지각할수록 조직에 기여하는 바가 커진다. 즉, 중장년 근로자가 타세대와의 상호작용을 긍정적으로 인식할수록 자신의 노하우나 지식을 공유하려는 경향이 있으며 이는 조직에서 지위가 높은 중장년 근로자일수록 이러한 행동이 더욱 두드러진다(한태영 외, 2021).

마지막으로 본 연구와 관련된 문화예술기관 영역에 대한 선행연구들이 있다. 문화예술기관의 경우 세대와 관련 연구는 뚜렷이 드러나지 않고, 주로 조직의 운영(전춘옥·정영기·이은미, 2006; 유태희, 2009; 이혜숙, 2014; 주효진, 2014; 이창민, 2015; 김미리·김영태, 2016; 김신표·조현주, 2016; 한승준, 2016)이나 성과(노종호·최진욱, 2012; 이혜숙, 2015; 이창민, 2016; 이정희, 2019; 정성영, 2019; 백영기, 2020)에 관한 연구가 다수를 이룬다. 이 외에 공공문화예술기관의 종사자들의 세대 특성과 관련하여 살펴볼 수 있는 연구에는 조직문화나 조직특성에 관련한 연구들이 있다: 지역문화재단의 조직문화와 직무만족과 조직몰입간 영향 관계를 파악한 연구(김사랑·김세준, 2012), 문화체육관광부 산하 기타 공공기관 및 단체의 문화예술분야를 대상으로 조직의 문화유형이 어떻게 드러났는지에 관한 실증적 연구(임훈, 2020)가 있는데, 임훈의 연구에서는 연구대상 기관이 위계지향문화가 가장 강하게 나타났으며, 40대에서는 시장지향문화가, 재직기간 11년~15년인 경우 혁신지향문화와 시장지향문화가 가장 높게 나타났음을 밝히고 있다. 또한 문화서비스/표준모형 기관에서는 관계지향문화와 위계지향문화가, 문화진흥/기반/표준모형 기관에서는 혁신지향문화와 시장지향문화가 각각 높게 나타났음을 드러내었다. 이 연구는 조직문화가 직무 효과와 관련이 크다는 실증적 연구를 통해 바람직한 조직문화 형성을 위한 제언들을 했다는 데에 의의가 있다. 그러나 이러한 조직이 다양한 세대들로 이루어져 있다는 점에서 세대 간의 경험이 공공문화예술기관 조직에서 어떻게 드러나고 있는지와 조직문화와 세대문제와의 관련에 대한 논의는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 세대 간의 경험이 공공문화예술기관 조직에서 어떻게 드러나고 있는지 살펴보고자 한다. 또한 세대 간 경험을 통해 드러난 각각의

차이점이 어떤 갈등과 융합의 양상을 드러내고 있으며, 이것을 조직학습과 어떻게 연관지을 수 있는지 알아보려고 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 질적 사례연구

본 연구는 공공문화예술기관 조직 내 세대 간 경험에 대해 연구하고자 한다. 그리고 이에 질적 사례 연구방법을 사용하여 연구 참여자의 세대 간 경험을 연구하고자 하였다. 사례연구는 동시대에 실제 일어나고 있는 현상을 다룰 때 선호되는 방법이다. 그리하여 개인이나 소규모 집단에서의 현실세계의 사건들을 '사례'라는 것을 통해 전체적이고 의미 있는 특징들을 담아내는 것이 가능하다. 따라서 실생활의 현상을 깊이 이해하기 위해서 현상과 관련된 주요 정황 조건들에 대한 이해가 필요하다면 사례연구방법을 사용하는 것이 바람직하다(Yin, 2016). 또한 이슈에 대한 서로 다른 관점들을 보여 주기 위해 여러 사례를 의도적으로 선택하기도 한다(Creswell, 2020). 본 연구에서는 공공문화예술기관 조직 내 세대 간 경험을 탐구하기 위하여 다중 사례연구를 진행하였다. 그리하여 여러 사례의 비교·분석을 통한 일반화를 시도하고자 하였다.

2. 연구 참여자

연구 참여자는 목적표집방법에 의하여 경남지역 2개의 공공문화예술기관에 근무하는 총 6명을 대상으로 하였다. 세대 간 경험을 연구하기 위하여 각각의 세대를 공공문화예술기관 조직의 직위에 따라 편의상 관리자 직급의 세대, 중간관리자 직급의 세대, 담당자 직급의 세대로 구분을 하고 각 세대별로 남/여의 성별을 고루 갖추어 선정하였다.

A 관리자는 50대 남성으로, 2020년 공개 직원 채용을 통해 2년 임기제로 경상남도 소재의 '가 기관'에 선발이 되었다. '가 기관'에 오기 전에는 경상북도에서 삼십여 년 간 언론사 및 공공기관에서 근무를 했다. 경상북도에서 근무했던 기관은 약간의 서열과 권위 문화가 남아 있는 곳으로, 아무리 세대가 바뀌고 세대가 연결이 되지 않는다고 하더라도 유교 문화가 남아 있는 곳이라고 인식하고 있다. 특히 기자 출신으로 선배가 후배를 가르쳐주는 철저한 도제 시스템 안에서 근무를 한 경험도 있었다. 그리고 언론사보다 군기가 더 세다고 느껴질 만큼 위계 문화가 남아 있는 공공기관에서 근무를 오래 했기 때문에 서열 문화가 굉장히 익숙하였다. 그러다가 경남으로 내려오게 되면서 지금까지와는 다른 문화풍토를 경험하면서 당혹스러움을 많이 느꼈다고 한다. 퇴근 후에 나이를 떠나서 함께 회식 자리를 가졌던 문화가 단절이 되었다. 또 외지에 혼자 남겨져 있기 때문에 퇴근 후에 귀가하지 않고 근무지에 남아 있는 것도 문제가 되기도 하였다. '나를 따르라'라고 하면 어느 정도 따라와 주던 서열 문화와 다르게 느슨한 위계 문화를 가진 조직에서 2년 정도 지내다 보니 이제 좀 적응이 되고 있다.

B 중간관리자는 40대 남성으로, 서울의 사단법인 형태의 민간 국악 교육단체에서 10년 넘게 활동을 하다가 '가 기관'에 입사한 지 10년차가 되었다. 사단법인체에서 근무하다가 공공기관에 근무하게 되면서 입사 초기 가장 크게 느꼈던 것은 업무 외적인 관계가 많이 형성되지 않는 곳이라는 점이다. 기

존에 근무했던 곳에서는 선후배 간, 형동생 같은 관계가 형성되어 있고, 가족이나 친인척보다 더 가깝다고 느껴질 정도였다. 그래서 고민을 털어놓고 이야기를 나누던 생활을 했다. 그러다가 ‘가 기관’에 와서는 월요일부터 금요일까지 밥도 자주 먹고 지내지만, 주말이 되면 철저히 개인의 공간으로 전환이 되면서 상관이 없는 사람이 되어 친밀관계를 형성하고자 하는 게 잘못된 것인가 하는 고민이 있었다. 그러다가 공공기관에 근무한 지 10년이 넘고, 중간 관리자 역할을 하게 되면서, 직원의 개인적인 문제에 관심을 두거나, 주말에 개인적인 연락을 취하는 것이 불편한 상황이 된다는 것을 받아들여지게 되었다.

C 담당자는 20대 여성으로, ‘가 기관’에 입사한 지 3년차이다. 미술을 전공하고, 도립미술관 학예인턴 경험이 있다. 이후 미술 교육으로 석사 학위를 받고, 학교 예술강사 활동을 하였으며 전문기관 쪽으로 취업을 알아보다가 ‘가 기관’에 입사하게 되었다. 도립미술관 인턴 시절에는 학예사의 보조 역할이었기 때문에 시키는 일만 그냥 하는 느낌이었다. 그러다가 공공기관에 입사한 후 사업 담당자가 되면서 사업을 이끌어가야 하고, 행정 처리도 본인의 책임이 되면서 책임감이 확실히 커진다는 것을 느꼈다. 다른 회사를 다니고 있는 또래의 경우 조직 생활이 딱딱한 분위기라고 말하곤 하는데, 그와는 달리 ‘가 기관’은 자유로운 분위기라서 좋다고 하였다. 특히 담당자 직급이 20~30대가 몰려 있어서 평소에도 잘 어울리고 친하게 지낸다. 그리고 기관 내 많은 직원들이 예술 관련 전공을 한 사람들이 많아서 그런지 행동이나 생각이 일반 회사랑은 다른 것 같다고 하였다.

D 관리자는 60대 여성으로, 2020년에 ‘나 기관’의 관리자로 채용이 되었다. ‘나 기관’의 관리자도 2년 임기제이지만 1회 재임이 가능하다. D 관리자는 경남 출신으로 예술가이며 국가무형문화재 이수자이다. 그리고 중학교 교원으로 시작하여 본부장 취임 전까지 대학교 교수로 재직했던 교육자 출신이기도 하다. 20년간 서울에서 활동하면서 전국단위 협회를 조직하고, 이사장을 역임하기도 하였고, 연임 중에 ‘나 기관’으로 오게 되었다. 개인 생활이든 조직 생활이든 사회적으로 어떤 역할을 해야 한다는 생각을 항상 하고 있어서 ‘나 기관’에서 여러 가지 면에서 변화를 주도적으로 하고자 시도를 하고 있다. 특히 예술인으로서 후배들에게 어떤 역할을 해야겠다는 생각을 하고 있어서 ‘나 기관’이 예술인들이 요구하기 전에 먼저 개선할 점은 없는지 찾아보고자 한다. 또한 ‘나 기관’이 시민들 속으로 직접 들어갈 수 있는 방법은 없는지에 대해서 직원들과 소통을 하려고 노력을 하고 있다. 그러나 직원들과 공감을 하고 존중을 하고 신뢰를 쌓아가는 단계까지 다다르려면 2년의 임기로는 한계가 있다고 느끼고 있다. 교사 생활을 처음 시작할 때 오빠가 들려준 이야기가 있었다. 담임 선생님은 무심코 지은 표정이었는데, 오빠는 자기를 꺾어보는 걸로 알고 공부를 싫어하게 되었다고 한다. 그 이야기를 하면서 눈빛 하나라도 허투루 아이들을 쳐다보지 말라, 고 했던 오빠의 이야기가 평생의 좌우명이 되었다. 그래서 지금도 직원들 한 사람 한 사람 유심히 관찰하고, 매일 직원 전체의 눈을 다 한 번씩 맞추고 퇴근한다. 라는 생각을 하고 있다고 한다.

E 중간관리자는 40대 여성으로, ‘나 기관’에 입사한 지 11년 차이다. 20대 때부터 예술 행정과 관련하여 단체에서 근무를 하였고, 공공기관에서 근무할 때에도 문화예술과에 재직을 하였다. ‘나 기관’이 처음 생겼을 때부터 지금까지 근무를 해 왔다. 전공도 예술행정을 하고, 근무 경험이 모두 예술 행정 분야라서 천직으로 여긴다고 하였다. 근무 경력이 오래 돼다 보니 다른 직원들보다 많은 역할을 담당해 왔다. 지금까지 무대부 업무를 제외하고, 기획공연·기획전시·대관공연·대관전시·예술교육·홍보·시설 업무 등 ‘나 기관’의 업무들을 두루 다 해 보았다. 20년 넘게 문화예술과 관련된 업무를 하

다보니 그동안 축적된 것들이 얼굴이나 몸에 드러난다고 생각하고 있다. 특히 공공예술기관에 10년 이상 근무하면서 관객 서비스 업무를 하다보니 정돈된 손짓, 눈짓, 몸짓 등이 몸에 배었다. 또한 근무하는 동안 술하게 접해왔던 예술 작품을 통해서 순화되고 정화되고 정서적으로 안정되는 부분이 많다고 여기며, 문화예술기관에 근무하는 데에 대한 자부심을 보였다.

F 담당자는 30대 후반의 남성으로, ‘나 기관’ 입사 4년차이다. 전기 업무 관련하여 일반 기업에서 근무를 하다가 경기가 나빠지면서 안정적인 직장을 찾아 공공문화예술기관으로 오게 되었다. 그 전까지는 문화예술분야에는 관심이 전혀 없었다. 전에 근무하던 회사에서는 직급별 맡은 업무가 다르고 책임이 다 달랐다. 반면 ‘나 기관’은 직급은 달라도 업무가 다 똑같고 책임도 똑같이 적용이 되고 있는데, 이것이 ‘나 기관’의 장단점이라고 여긴다. 또한 일반적으로 기업은 약간의 위계 질서라고 하는 게 있다보니 강압적인 분위기가 있는데, ‘나 기관’은 그에 비해 자유로운 분위기라고 생각한다. 시설부는 행정직과는 근무 장소가 달라 같은 기관에 근무하는 다른 직원과 소통할 기회가 많지는 않다. 자기 업무만 하면 되어서 전에 근무하던 곳보다는 업무가 수월한 편이라고 생각한다. 다만 시설부의 막내이긴 하지만 다른 부서의 막내와는 연령이 높은 편이다. NCS(국가직무능력표준) 제도 도입 이후에 경쟁력이 별로 없는데도 시험 합격을 못해서 기관에 못 들어오는 20대에 대해서 본인들이 문제가 있다고 생각하고 있다. 연구 참여자들에 대한 구체적인 정보는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 참여자의 특징

	연구 참여자	기관	직급	나이	성별	입사년차	면담일
1	A	가	관리자	만 56세	남	2년차	2021. 9. 24.
2	B		중간 관리자	만 43세	남	10년차	2021. 9. 23.
3	C		담당자	만 27세	여	3년차	2021. 9. 28.
4	D	나	관리자	만 60세	여	2년차	2021. 10. 1.
5	E		중간 관리자	만 48세	여	11년차	2021. 11. 2.
6	F		담당자	만 38세	남	4년차	2021. 11. 5.

3. 자료수집

본 연구를 위한 주 자료는 경남에 소재한 2개의 공공문화예술기관에 종사하는 각 직급별 남/여를 대상으로 6명과 내러티브 인터뷰를 진행하였다. 각 직급별 대상자는 모두 연구의 목적과 의의에 공감하고 인터뷰에 동의하는 참여자들로 선정하였으며, 2021년 9월 24일부터 11월 5일까지 자료를 수집하였다. 그리고 연구 참여자가 면담하기 편하다고 생각되는 기관 내 별도의 장소나 인근의 카페에서 대면으로 이루어졌다. 또한 연구 참여자가 제시한 업무에 방해가 되지 않는 시간대를 택하여 이루어졌으며, 1회당 2시간~3시간 정도 진행을 하였다.

본 연구에서는 연구 참여자와의 내러티브 인터뷰 기법을 통하여 자료를 수집하였다. 인터뷰를 진행하기 전에 연구 목적과 필요성, 절차에 관한 계획서를 전달하고 사전에 연구 주제에 대해서 해당 경험을 상기할 수 있는 시간을 갖도록 하였다. 이후 인터뷰 과정에서는 연구문제와 관련된 반구조화 질문을 실시하고 추가 질문을 통해 다양한 경험 사례를 수집하였다. 반구조화 질문은 경험을 충분히 이야기할 수 있도록 “어떻게”형식의 질문을 통하여 많은 사례를 얻고자 하였다. 이후 경험 사례 중 연구문제와 관련된 내용들을 심층적 질문을 통하여 접근을 하고, 추가 질문을 통해 많은 자료를 수집하였다. 면담 전에 면담 내용에 관한 비밀 보장을 약속하였고, 면담 자료 중 공개되기를 원하지 않는 부분

은 삭제 처리를 하였다.

4. 자료 분석

자료 분석은 인터뷰 녹취 자료를 전사를 하고, 공동 연구자들이 함께 전사 자료를 읽고 전사 내용을 함께 이해를 하고, 추가 확인이 필요한 부분을 정리하였다. 추가 확인이 필요한 경우에는 문자나 메일을 통하여 추가적인 자료를 더 수집을 하였다. 모든 면담을 마친 후에 연구 문제를 상기하면서 여러 차례 반복을 하면서 읽었다. 이 과정을 통해 각 세대의 경험과 이슈들을 범주화하고자 하였다. 전사 자료를 여러 번 검토하고 지속적으로 비교 분석하는 과정에서 연구 참여자들의 세대 간 경험의 특성들을 파악하고, 이슈에 대한 차이점을 발견하고자 하였다. 전사 자료를 반복해서 읽으면서 연구 참여자가 세대 간 경험을 어떻게 느끼는지 키워드를 찾아내려고 하였다. 공동연구자 간 수차례의 회의를 통해 각 직급별로 세대 간 경험에 관한 키워드들을 정리해 나갔다. 그리고 세대 간 경험에 관해 차이점으로 느끼는 부분은 세대 간 갈등의 원인으로 파악하고, 모두가 공통적으로 느끼는 키워드는 세대 간 갈등을 융합할 수 있는 기반이 될 수 있다는 의미를 도출했다. 2개의 기관과 남/여로 구성된 연구 참여자 특성상 한 가지 이슈에 대해서 같은 세대여도 다르게 느끼는 부분들이 있었다. 이에 대해서는 따로 또 정리하여 논의를 이어나가고자 하였다.

IV. 문화예술기관 내 세대 간 경험

1. 관리자 직급의 세대 간 경험

1) 줄어드는 책임감과 일상화된 무력감 : “이제 떠나야 될 사람”

‘가 기관’과 ‘나 기관’의 관리자 직급은 모두 2년 임기제이다(‘나 기관’의 경우는 1회 연임이 가능하다). 그리고 신입사원부터 차근차근히 승진 과정을 거쳐서 관리자 직급에 오른 것이 아니라 채용 공고를 통해 선정된 직원이다. 연구 참여자 모두 타 기관에서 근무한 경력이 오래되었다.

연구 참여자 A의 경우 서열과 권위가 중시되는 상명하달식의 조직문화에 익숙해 있었다. 그리고 직원 간 세대 구성이 촘촘한 편이었다. 그에 비해 ‘가 기관’은 “자유분방한” 분위기이며, 직원의 세대 분포가 넓은 편이다. ‘가 기관’의 조직문화가 낯설다고 하여 익숙한 조직문화로 이끌어가기에는 2년 임기제는 짧은 기간이다. 게다가 다른 세대와의 연령 격차도 크기 때문에 의견이나 의사를 충분히 나눌 수 있는 관계도 마련되기 힘든 구조이다. 따라서 조직의 목표에 따른 업무를 할 수 있으면 2년 임기를 마칠 때까지 큰 문제를 일으키지 않고 조용히 흘러가는 게 좋다고 생각하게 되었다.

“이제 떠나야 될 사람이 소란스럽게 만들지 않고 싶은 이런 것들도 있어요, 사실은. (...) 예를 들어 만약에 안 놓고 진짜 옛날 시스템대로 돌린다 이러면 늘 이렇게 소란스럽고 시끄럽고 하는 거죠.”

(연구 참여자 A)

이렇듯 “이제 떠나야 될 사람”이라는 인식은 비단 관리자 직급에서만 느끼는 감정은 아니다. 중간

관리자 직급이나 담당자 직급, 즉 전 직원이 모두 인식하고 있다. ‘나 기관’의 관리자 직급인 연구 참여자 B의 경우에는 노골적으로 “금방 갈 사람”이라는 이야기를 듣는다고 한다. 경직된 조직문화에서 새로운 시도를 주도적으로 하는 조직문화로 바꾸려고 했지만 짧은 임기에는 변화시키기가 쉽지 않았다. 그러다 보니 관리자의 의견을 전달하는 것도 점차 줄어들게 되었다. 대신에 연구 참여자 B는 ‘말’이 아닌 ‘행동’으로 보여주는 방법을 택하게 되었다.

“아무래도 한 조직을, 짧은 기간에 좀 체질 개선을 시킨다, 라는 건 참 어렵겠구나, 하는 생각을 많이 하게 되죠. (...) 금방 갈 사람이다. 그래서 자기들이 변화하지 않으려고 하죠. (...) 자주 얘기는 사람들이야 겠으로는 공감하는 척하겠죠. 마음 속으로는 안 받아들이는 거죠. (...) 금방 갈 사람인데, 이렇게 너무나 강하기 때문에. 너~무 강해요, 그제. 아예 그냥 노골적으로 얘기도 해요. 그리고, 일단은 제가 굉장히 계속, 그, 어떤 개선을 하기 위해서 노력하다 보니, 자기들, 피곤해하고 힘들어할까 봐 내가 말도 잘 안 해요. 어떻게 하자, 저떻게 하자, 그러나, 내가 만약 필요로 할 때는 내가 움직여버리죠. 내가 그냥 혼자서 움직여 버려요.”

(연구 참여자 D)

2) 세대 간 다름을 존중하고 스며들기 : “각자의 틀을 다 존중해 주는 것”

‘가 기관’의 경우 조직구조 상 세대 간 거리가 넓은 편이다. 주로 담당자 세대에서의 분포가 몰려 있으며, 연령 간 차이가 크다. 또한 의사 결정이나 회의 내용이 중간 관리자를 통해 관리자에게, 또는 담당자들에게 전달이 되기 때문에 직접적으로 관리자와 담당자가 면대할 기회는 적다. 그러나 면대할 기회가 적다고 해서 소통이 없다고 해석하는 일반적 견해에 대해서는 반론을 제기하였다. 연구 참여자 A는 과거에는 업무 외 시간에 선배들과 어울리는 문화가 소통이라고 여겼지만, 지금은 각자의 틀을 존중해주는 것을 소통이라고 언급하고 있다.

“자꾸 소통, 소통, 밑에 사람들하고 소통이 안 되느니 이러는데, 소통이라는 개념부터 바뀌야 될 것 같아요. 밑에 하고 안 통하면 소통이 안 된다, 이렇게 하는 것도 아닌 거 같고요. 각자의 틀을 다 존중해 주는 것이 그게 소통이 아닌가. 달라도, 다르다고 해도 그냥 존중해 주는 거, 그게 소통이지 하는 생각인 거 같고요. (...) 술 마셔가면서 놀고, 춤추고, 이렇게 가는 게 예전에는 소통이었지만, 이제는 그게 소통이 아니기 때문에. (...) 뭐가 소통이지, 하는 개념을 잡으려고 하면 안 될 것 같아요. 이거는 개념이 아니거든. 소통은 흐름이지. (...) 이걸 흐름이라고 생각을 한다면, 전혀 그렇지 않아요. 흐름은 물이잖아요. 물은 어디든 맞춰질 수가 있잖아요.”

(연구 참여자 A)

연구 참여자 A가 ‘소통’을 ‘흐름’에 비유를 하면서 그 ‘흐름’은 ‘물의 흐름’이라고 하였다. 물은 유연하고 스며드는 속성이 있다. 연구 참여자 D도 기관 내에서 ‘물조리개 역할’을 하는 리더가 되고자 한 다면서 같은 맥락의 비유를 하였다.

“그래서 스며들기는 시간이 필요한 거죠. 나는 그냥 스며들려고 그냥 같이 막 밥도 먹고 같이 얘기하고 같이 차 마시고 막 이런 거를 많이 하거든요. 스며드는 거예요. 그래서 내가, 나는 물조리개 리더로 가겠다. 물을 그냥 살살살살... 물조리개 역할을 이렇게 하다 보면은, 스며들겠죠? 그런 생각을 하고 있어요.”

(연구 참여자 D)

다만 연구 참여자 A의 ‘물’이 다른 세대의 틀에 맞춰간다는 의미라면, 연구 참여자 D의 ‘물’은 다른 세대와의 공감을 얻기 위한 스며들기라고 할 수 있다. 공감대가 확연히 느껴질 정도로 형성되기는 어렵다고 인식을 하면서도 천천히 스며들도록 하고 있다.

3) 관리자 역할에 대한 이해 부족 : “이 마음은 아무리 해도 모른다니까”

어느 기관이든 직급이 높아질수록 해당 직급에 대한 구성원이 적어지는 피라미드형 구조를 갖고 있다. 대다수의 하위 직급들은 겪어 보지 못한 상위 직급의 업무 특성에 대해 이해하기가 쉽지 않다. 어느 정도 사업의 방향성이 정해져 있는 기관의 특성과 전자 결재 시스템으로 인해 관리자 스스로 “내가 클릭하는 기젠가”라는 생각이 들 때도 있다. 그러다보니 관리자 위치에서 어떤 업무가 이루어지는지에 대해 하위 직급의 공감을 얻기란 쉽지 않다.

“근데 이 마음은 이 직원들이 이 자리에 올라왔을 때만 알 수 있어요. 밑에서도 아무리 해도 모른다니까요. 뭐, 앉아가지고. 니, 저 앉아서 놓고 있는데 월급 받아가냐. 뭐, 이렇게 이야기를 할 수도 있어요. 근데 훗날 이 자리에 올라가면은, 왜 저렇게 뒷을까에 대한..., 그러면 그때 돼야 이해를 할 수 있을 겁니다. 그렇다고 (...) 그걸 붙잡고 이야기한다고 해서 거기서 받아들이는 것도 아니고. 말 그대로 니가 내 돼봐라. 고 하는.”

(연구 참여자 A)

조직 내에서 관리자 직급의 위치에 대한 공감 문화가 점차 사라져가고 있다. 이에 대해 연구 참여자 A는 세대 간 교류할 수 있는 상황이 점차 사라져가는 데에서도 원인이 있다고 여기고 있다. 어차피 윗세대의 이야기를 듣지 않는 상황이 벌어지다보니 자연스럽게 더 이상 이야기를 나누고자 하는 의욕도 떨어지게 되는 것이다.

‘나 기관’의 연구 참여자 D도 비슷한 생각을 하고 있었다. 조직의 변화 가능성에 대해서는 아직 미지수로 남겨두고 있지만, 관리자 직급의 역할에 대해서 중간 관리자나 담당자들이 알 수 없다는 것으로 인지하고 있다.

“자기들이 내가 있을 때는 모르겠지만 떠나면 느껴지겠죠. 그게 진심이라는 거겠지. 뭐. 진심이 통해지면은 그건 그나마 가능성이 있는 조직이고 그것조차도 깨지면 그거는 가능성이 없죠.”

(연구 참여자 D)

4) 후속세대에 대한 회의감 :

“애네들 세대가 어떤 세상을 만들어낼지는 (...) 퀘스천마크인 거 같아요”

연구 참여자 A는 관리자 직급의 세대를 ‘꼰대’라는 용어로 규정해 버리는 세대에 대해서 오히려 젊은 세대들이 “더 꼰대같이 논다”라고 하였다. 관리자 직급의 세대와 젊은 세대는 자라온 환경 자체가 다르기 때문에 조직보다는 개인 우선으로 생활을 하더라도 인정을 하려고 하지만 그러한 태도가 과연 이 사회에 긍정적인 영향을 미칠 것인가, 라는 물음에 회의적인 반응을 보였다.

“어쩌면 애네들 세대가 어떤 세상을 만들어낼지는 저도 사실은 잘 모르겠어요. 모르겠고. 더 나은 세상을 만들어 낼 것인가, 하는 데에 대해서도 퀘스천마크인 거 같아요. 사실은. 왜냐하면은, 저는, 좋은 쪽도 있지만은, 또, 안 좋은 쪽도 사실은 많이 봤기 때문에. 그게 인제, 뭐, 다, 긍정적인 면만 가지고 있진 않기 때문에 그런 것 같고”

(연구 참여자 A)

연구 참여자 D는 후속 세대가 변화하지 않으려는 이유가 “공무원도 아닌 것이 공무원인 것도 같은” 조직의 특성에서 오는 것으로 보고 있다. 그런 조직에 안주하려고 하는 세대가 변화를 시도하는 데에 적극성이 결여되어 있는 것에 대한 1/2 이상으로 진단하면서 조직의 변화가 쉽지 않음을 인지하고 있다. 그래도 시간이 지나면 언젠가 바뀔 수 있을 것이라는 약간의 희망을 가지고 스며들기를 시도하고 있다.

“대부분이, 굳이 그리 안 해도 월급 받는데. 이런 의식들이... 귀차니즘인 거지. (...) 일단은 이제 공감하기 시작하는 기간이 한 1년 반 잡아보면은, 공감 다음에는 인제, 존중이 나와야 되잖아요. 공감하기 때문에 그 다음에 존중이 와야 되는데, 그 단계까지 과연 가겠느냐. (...) 새로운 사람이 와서 이거를 이렇게 시각을 보고 있다! 아! 그것도 그렇네, 라고 받아들이고 하는 그런 구성원들이 한, 6~70%만 되어도 변화가 돼요. 근데 그러지 않으려고 버티기는 사람들이 6~70% 되는 조직은 절대 바뀔 수가 없지. 예. 그래서 스며들기는 시간이 필요한 거죠.”

(연구 참여자 D)

5) 갑질문화에 대한 자기 성찰과 실천 : “스스로 제어를 해요”

최근 우리나라에서 갑질문화에 대한 논란이 많다. 특히 직장 내에서의 갑질문화는 고용자와 피고용자 사이, 상급자와 하급자 사이, 기성 세대와 젊은 세대 사이에서 빈번히 불거지는 문제이다. 관리자 직급은 상급자이면서 기성 세대인 경우가 많아 ‘갑질’이라는 용어에 주 타겟이 되곤 한다. 이렇듯 갑질문화가 사회적 이슈가 되다 보니 연구 참여자 A는 행동에 대한 자기 성찰을 하게 되었다. 연구 참여자 A의 경우 갑질문화에 대한 자기 성찰로 인해 오히려 을질의 문화가 더 센 것이 아닌가 하는 의문이 들 때도 있다고 하였다. 특히 조직 내에 세대 분포가 기성 세대보다는 젊은 세대가 훨씬 많아 소위 ‘을’들이 다수를 구성하고 뭉치고 있다. 또한 직원들이 노조 활동을 하고 있기 때문에 오히려 조직 내 힘의 우위가 아랫세대에 있다고 보고 있다.

“우리는 인제, 이게, 늘, 그런 생각을 해요. 이게 내가 하는 게 갑질인가, 아닌가에 대한 늘 고민을 하죠. 늘 고민을 하고 요새 뭐, 하도 갑질에 대한 그, 그게 있으니까 우리가 먼저 고민을 해요. 내가 이걸 하면서 혹시 이게 갑질이 아닌가, 하는 고민을 하고, 혹시나 썰 거 같으면 내 스스로가 벌써 제어를 해요.”

(연구 참여자 A)

또한 직장 내 갑질문화에는 계약이나 직급, 세대 외에 성 역할에 대한 논란도 많다. 직장에서의 차나 커피 심부름은 젊은 여성이 주로 담당해 왔었다. 이에 대한 인식이 당연히 젊은 여성이 해야 하는 업무에서 점차 왜 젊은 여성이 해야 하는가, 하는 논의로 전환이 되어 왔다. 연구 참여자 D는 조직 내에서 아예 상사에 대한 차 심부름을 못하게 제도화하였다.

“그런데 이제 이 사람들은, 상명하달이, 상명하달식에 익숙해져 있는 사람들이거든요. 근데 나는 그걸 안 하려고, 깰려고 하는 사람이고, 특히 이제, 그, 성, 성 역할에 대해서 나는 철저히. 이런 차 심부름도 내가 못하게 하니깐, 그러한 걸 철저히 내가 이제 이행을 하려고 하는 입장이고.”

(연구 참여자 D)

2. 중간관리자 직급의 세대간 경험

1) 위계적 조직문화와 거리두기 :

“우리가 해온 문화를 이 조직에 강요할 것인가? 그건 아닌 것 같고”

주로 40대로 형성되어 있는 중간관리자 세대에서는 자신들의 부정적 세대 경험이 다음 세대에게 전해지지 않았으면 하는 심리적 기제들이 작동하고 있었다. 기관에서는 비전 수립이나 중요한 의사 결정이 있을 때 다양한 의견을 최대한 반영하고 수렴해 나가는 등 상향식으로 조정해 나가는 방식으로 점차 바뀌어 가고 있다. 그러나 상명하달식의 조직 문화에 익숙했던 50대인 관리자 세대와 중간관리자, 담당자 간 약간의 갈등이 빚어지는 사례가 발생하곤 한다. 이런 경험들에 기반하여 우선 조직문화를 개선하기 위하여 ‘호칭 캠페인’이나 ‘갑질 체크리스트’ 활용 등의 방안을 마련하여 시도하고 있었다.

“말 그대로 졸탁동신 4~50대가 겪었던 조직문화에서 해왔던, 겪었던, 당연히 됐던 이런 행위라든지 이런 사무실 문화가 지금의 이 세대들에게는 그렇게 비춰질 수도 있고 좀 불편하게 생각이 되는구나. 이렇다면 그걸 강화할 것인가. 우리가 해온 문화를 이 조직에 강요할 것인가. 그건 아닌 것 같고. (...) 그래서 약간 그런 조직적인 조직 차원에서 어떤 경영 개선 측면에서 캠페인도 조금 하고 아까 봤던 갑질 체크리스트 같은 거 조금 이렇게 자가진단 같은 자가진단 있거든요. 매년 좀 개선도 좀 측정도 조금 하고 있고.”

(연구 참여자 B)

“50대 이분들은 저보다 소위 상명하달식의 조직 문화에 익숙했던 분들이시잖아요. (...) 이 분들이 겪었던 말 그대로 사무실 내 조직 문화. 하다못해 이룰테면 호칭 문제라든가, 어떤 기본적인 말투. 그러니까 어떤 경우냐. 존댓말이나, 반말이나, 이런 문제. 이 간극이 좀 있거든요. (...) 이걸 말 그대로 평등한 조직 문화 이걸 좀 형성해 가보자, 해가지고 다른 호칭 캠페인을 조금 했었거든요. (...) 그러니까 그런 어떤 환경이나 또 공공기관 운영 매뉴얼이나 경영평가 지침 이런 사항에도 이런 것들을 강조해서 뭔가 시도를 하고 있으나 30대 혹은 이제 50대, 특히 이 그룹 사이에서는 어떤 사고의 감각이 있고, 그건 결국 50대, 저도 마찬가지로 4~50대 직원들이 경험했던 20~30대의 경험이 있기 때문에 이게 쉽지 않았구나...”

(연구 참여자 B)

2) 담당자 의견을 존중하는 새로운 조직문화의 형성 : “일단 존중해줘야될 것 같아”

중간관리자는 MZ세대의 강점으로 정보분석 및 정보활용능력, 미디어환경에서의 빠른 적응력 등을 들고 있다. 또한 기성세대는 넘치는 정보 속에서 MZ세대만큼의 판단력이 부족하다는 것을 인정하며 업무환경에서 MZ세대의 강점이 극대화될 수 있도록 업무담당자의 의견을 최대한 수용하고자 하는 노력을 기울인다.

“저희 같은 경우에는 의사 판단은 어떤 신문지면이나 활자들이나 연구 보고서나 이런 것들을 좀 많이 좀 의지를 했던 것 같아요. 그런데 요새 직원들 같은 경우에는 미디어 쪽에서 혹은 웹 공간에서 오히려 더 탄력적이고 정말 생생한 정보들이라고 해야 될까요. 이런 것들이 좀더 접근성이 훨씬 더 발달을 많이 했다. (...) 업무 토론을 하다 보면 (...) 제가 판단하고 있던 경험을 했던 이것과는 다르게 그 직원들이 많이 그대로 그냥 생활에서 이렇게 익숙하게 접했던 미디어나 SNS 환경에서 정보들이 상당히 그 양이 많고 깊고 못 들어가겠다. 그것들은. 이런 것도 좀 작용을 해서 (...) 소관 업무와 관련된 중요한 판단은 다시 여기서 하는 게 더 나을 수도 있겠다.”

(연구 참여자 B)

“그 직원이 갖고 있는 여러 가지 장점들이 좀 잘 살아날 수 있는 형태로 소위 그냥 손잡고 같이 가는 관계가 돼줘야지 이렇게 개발해 줄 테니까. 따로 이런 형태의 관계이니. 그렇게 형성해서는 물론 제가 그만큼 뛰어난 어떤 판단과 이걸 갖고 있지도 않고 그러면서도 또 부서장은 이렇게 방해하는 “왜 내가?” 좌표를 또 잃어버리면 또 안 되는 게 있거든요. 어려운 게 좀 있죠. 그래서 일단 존중해줘야 될 것 같아요. 업무적으로나 여러 가지 존중해 주기 위해서는 좀 문화가 더 형성이 됐으면 좋겠고 그걸 좀 하고 있습니다”

(연구 참여자 B)

3) 세대융합의 메신저 역할 수행 :

“격의 없이 나눌 수 있는 자리를 열어 주는 게 제일 중요할 것 같아요”

중간관리자 직급은 세대 간 소통의 장을 마련하는 메신저 역할을 수행한다. 세대융합의 방안으로 세대와 상관없이 마음이 맞는 조직구성원끼리 업무 외적의 삶을 공유할 수 있는 자리를 마련하고 있었다. 중간관리자는 이렇듯 타세대끼리 서로의 입장이 되어보고, 자연스럽게 친목을 도모할 수 있는 장을 만드는 것이 중간관리자로서의 자신의 역할이라고 인식하고 있다.

“융합이라는 게 세대 간이든 팀 간이든 결국 한번 입장이 좀 돼 봐야 되는 게 좀 있거든요 (...) 근데 그 만날 수 있는 장을 어떻게 하면은 좀 기관 차원에서의 뭔가 이렇게 확 소위 성과로 좀 끌어내기도 해야 되고 사람들 간의 소통도 해야 되고 이런 거에서 되게 코로나 시기를 겪으면서 못 만나니까. 아직은 못 하니까 다음에 워크숍 할 기회가 있어서 그런 거 한번 해봐야겠다라고 마음을 하고 있어. 결국 그건 이제 소통인 것 같고요. 공식적인 차원에서는 좀 해야 될 것 같고”

(연구 참여자 B)

“끼리끼리 그러니까 팀을 떠나서 세대를 떠나서 좀 이 취미가 좀 비슷하거나 이를 테면 18시 이후의 삶을 공유할 수 있는 사람들이다 이거를 좀 장려해 주는 게 필요하겠다. (...) 아까 말씀하셨던 융합은 의도적으로 합치자 막 이런 것보다는 결국 그 마음의 문제이기 때문에 그런 것들을 격의 없이 나눌 수 있는 자리를 이 판을 열어주는 게 제일 중요한 것 같아요 그래서 그 정도. 저희가 좀 하고 싶었습니다.”

(연구 참여자 B)

4) 세대간 소통의 가교역할에 대한 고충 :

“어휘의 선택에 있어서 의논을 하게 되는 거죠”

중간관리자는 업무에서 관리자와 담당자 사이의 중재 및 가교 역할을 담당할 때가 많다. 관리자의 메시지를 담당자에게 여과 없이 전했을 때 담당자가 불편함을 느끼지는 않을까, 혹은 대체할만한 적절한 단어가 있는지를 충분히 고민 후 전달하는 것이 자신의 직분이자 조직 내의 원활한 소통을 위한 방안이라고 말한다.

“그리고 소통할 때는 어쨌든 이제 이 본부장님이나 부장님이 와서 하실 때는 저희가 되도록이면 그냥 그 말을 들은 거 있잖아요. 말을 들었을 때. 말을 들은 거를 나는 뭘 어떻게 하더라. 이렇게 전달을 하면 굉장히 기분이 나빠요. 그렇기 때문에 그런 부분을 이렇게 정리를 했으면 좋겠다 하고 돌려서 말해주는 부분이 그렇게 해야지 서로 소통이 되는 부분이 생기기 때문에. 어휘의 선택에 있어서 의논을 하게 되는 거죠. 저는 이제 굉장히 이런 부분에 대해서 좀 고민을 많이 하는 편이거든요. 말을 전달할 때 그냥 거의 비슷한 연배. 부장님이 하시는 말씀이 들어왔을 때 그들이 어떻게 느낄까에 대해서 조금 고민을 하니까”

(연구 참여자 E)

5) 세대 간 적당한 거리감 유지 : “적당한 거리는 분명히 필요하고”

중간관리자 직급은 MZ세대와의 소통을 지속적으로 시도하면서도 서로 간의 일정한 거리를 유지하려 한다. 자신의 조카나 딸뻘 되는 담당자 세대에게 과도한 친밀감을 보이는 것이 오히려 그들에게 불쾌감을 줄 수 있다는 점을 상기하며 조심스러운 모습을 보인다.

“그런데 이제 받아들일 준비가 되어 있지 않은 사람한테 억지로 푸시하는 거는 친하지 않은데 친한 척 하는 건 정말 역겹거든요. 저는 그렇게 생각해요. 적당한 거리가 분명히 필요한 사이인데. 왜냐하면 나이가 제가 절반을 딱 접어야 되는 나이면 막 가서 팔짱 끼고 친구처럼 그랬잖아. 이거는 아니잖아요. 그죠 적당한 거리는 분명히 필요하고 서로가 소통할 수 있는 거리를 유지하는 게 오히려 맞다고 생각하고 여자들이 많은 직장은 사실 그런 말들 때문에 많이 힘든 경우가 있잖아요.”

(연구 참여자 E)

6) MZ세대를 바라보는 이중적인 감정 : “당황스럽기도 하고 부럽기도 하고 ”

담당자가 MZ세대를 바라보는 관점은 이중적이다. 먼저, MZ세대가 당차고 명확하게 의사표현을 하는 것에 있어 당황과 부담을 느끼는 동시에 한편으로는 자기표현이 명확한 MZ세대의 표현방식에 부러운 감정을 가지고 있었다. 이러한 양가적 감정은 의사소통에서만 국한되는 것이 아니라 업무에서도 나타난다. 이직률이 높고, 업무에 있어서 책임감이 낮은 모습을 보면서 안타까움을 느끼다가도 중간관리자 자신 역시 한 때는 통통 튀는 신세대였음을 인지하고, 후속세대에 대한 관용과 포용, 배려와 존중으로 나아가고자 한다.

“ 그냥 젊고 예쁘고 툭툭 튀고 할 때 보면 저건 정말 부럽다. 의사표현이 명확해서 어떨 때는 당황스럽기도 하고. 네 어떨 때는 부럽기도 하고 그런 부분이 있죠. 그런 이제 의사 표현에 있어서 이제 가끔씩은 저런 표현보다는... 하는 점이 있는 거. 네. 그런 부분이 이제 부럽기도 하고. 부담스럽기도 하고. 그렇죠 부럽기도 하고”

(연구참여자 E)

“이제 요즘 신입 저를 보면서 이제 제가 느끼는 거는 이지 예술을 사랑하지 않는다 또는 예술에 대한 이해가 없다 .또 이 지역 문화예술을 이렇게 우리가 어쨌든 이끌어 나가는 조직인데 그 그 자체에 대해서 이제 조직 미션에 대해서 너무 모른다 그런 생각들이. 한 번씩 들 때는 이제 조그만 안타까울 때가 있고 (...) 지금 이직률이 그렇게 높지는 않아요 이직을 생각하고 계시면서 준비를 하시는 분들이 보이지 아 그래요. 그때 안타깝다 아쉽다 예 아쉽죠. 왜냐하면 너무 잘하는데. 결국 가겠구나”

(연구참여자 E)

3. 담당자 직급의 세대간 경험

1) 윗세대의 노력에 대한 긍정적인 인식 :

“관심있어 오시나보다 이렇게 좋게 생각이 드는데”

흔히 MZ세대는 개인주의적인 면모를 보이며 타세대와의 업무 외적인 관계에는 크게 관심을 기울이지 않는다는 인식이 있다. 그러나 담당자들은 실제로 관리자 및 중간관리자가 원만한 관계를 도모하기 위해 기울이는 노력을 충분히 인지하고 있었다. 관리자가 지나가다가 한 두마디씩 말을 걸거나, 중간 관리자가 격의없이 다가가는 행위를 윗세대의 관심 표현 또는 노력이라 여기며 이를 긍정적으로 인식하고 있다.

“본부장님 많이 마주치죠 (...) 갑자기 혹 오면 놀라긴 하는데 근데 그냥 관심 표현이라고 생각합니다. 이게 막 진짜 부담스럽게 막 이렇게 오시는 게 아니라 그냥 웃으면서 지나가면서 그냥 그러세요. 그냥 관심인 거죠 그냥. 근데 그냥 가끔 너무 그러면 그냥 자리 가지지 왜 계속 오시지 그러기도 한데 그게 또 기분 나쁘지가 않은 게 웃으면서 오시니까. 그러니까 그냥 관심이잖아요. 그러니까 이게 저도. 그러니까 그게 부담스럽다는 느낌보다는 관심으로서 관심 있어 오시나 보다 이렇게 좋게 생각이 드는데.”

(연구 참여자 C)

“일단은 예를 들어서 그런 거죠 4, 50 대 분들이 있는데 이 분들하고 일단 관계를 맺을 때 일단은 되게 편하게 하시는 분들이 있어요. 그냥 예를 들어서 형이라고 불러라, 라든지 그거는 이젠 직급이나 이런 부분에 대해서라기보다 그냥 인간적으로 봤을 때 좀 편안하게 만들어 주려는 사람들이 있어요. 분위기를 그런 부분들은 어찌 보면 개방적인 거죠.”

(연구 참여자 F)

2) 상사에게 부담없이 다가가기 : “저는 그래도 그렇게 어려운 것 같지는 않아”

담당자 세대는 윗세대에게 먼저 다가가는 것에 있어 크게 어려움을 느끼지 않는다. 그들이 윗세대와의 소통에 있어서 중시하는 점은 자신이 편하게 다가갈 수 있는가의 여부이다. 관리자 및 중간 관리자와에게 다가가는 것에 부담이 없기 때문에 업무에서 어려움이 생길때도 어렵지 않게 도움을 요청하고 있다.

“단지 그냥 편하게 조금이라도 말할 수 있냐. 그거인 것 같은데 저는 그래도 조금 편한 것 같아요. 그러니까 지금 본부장님도 전에 교육센터에 있었던 센터장님이시기도 하고 좀 어려운 거 있고 하면 저는 그냥 가서 물어보기도 하고 하거든요. 그래서 저는 그래도 그렇게 어려운 것 같지는 않아요”

(연구 참여자 C)

3) 관리자 직급을 볼 때의 답답함 : “도대체 왜 안 바꾸지 아 답답하다”

한편으로, 담당자들은 관리자에 대해 업무적인 불만을 토로하기도 했다. 관리자의 기존 경험에만 의존하여 업무가 이루어지다보니 상황이 변화하지 않을 때가 많아 혁신 없이 반복되는 업무에서 오는 무력감을 경험하고 있었다. 뿐만 아니라 업무상에서 개선점을 제안하더라도 재정 등의 이유로 번번이 거절하거나 오히려 제안한 사람에게 면박을 주는 관리자의 태도에 대해 실망과 답답함을 느끼고 있었다.

“왜냐하면 다 자기 경험들의 틀에 의해서 모든 것이 표출이 되기 때문에. 여기 공공기관에 계신 분들은 본 게 그거밖에 없거든요 다 경험했었던 게. 그러면은 그것밖에 모르는 거죠 그러면 어찌 보면은 새로운 직원이 와도 변화되는 게 없어요. 예를 들어서 그러면은 밑에 사람들이 봤을 때는 다 그냥 끈대 같이 보이는 거죠. 기본적으로 그동안 해왔던 게 10년간 똑같은 일을 계속 반복하고 있거든요 뭔가 개선을 하자고 해도 뭐 돈 없다 어찌고 저찌고 이렇게 하는 분들이 대부분이라서 그럼 뭐하지. 도대체 왜 안 바꾸지. 아 답답하다 이러면서 막 이려고 있죠 그냥. 아무튼 되게 시스템도 낡았고. 이제 그게 이제 개인 성향인데 누군가는 된다고 하지만 누군가는 또 안 된다 한단 말이죠. 근데 안 된다 하는 사람이 더 많고 그러면은 거기에서 어떻게 되냐 하면 된다고 하는 사람만 죽일 놈이 되는 거죠. 그런 부분들이 있을 거예요. 그러니까 새로운 것을 시도를 많이 못하겠죠..”

(연구 참여자 F)

“그냥 저는 제 업무는 아닌데 그냥 남의 업무 보면 저 사람은 왜 이렇게 하지 답답한거 그게 너무 스트레스.. 그러니까 같은 팀원으로서 빨리 추진해야 되는 게 있고 막 그냥 스케줄 있잖아요. 이때는 빨리 이걸 딱딱딱 쳐내줘야 되는데 이렇게 나는 내 나름대로 빨리 막 하고 있어도 남이 안 따라주면 이게 같이 시너지 효과가 발휘가 안 되잖아요. 그러니까 그런 답답한 상황이 생기면 이제 힘들더라고요 제가 보기에는 답답한 대상이 다 위에 사람인 거죠.”

(연구 참여자 C)

4) 윗세대의 성향에 따라 달라지는 분위기 : “그게 그 사람이 어떤가에 따라 다르겠죠”

상사가 어떤 성향을 가지느냐가 담당자 세대의 행동에 영향을 미치고 있었다. MZ세대가 회식을 무조건적으로 기피하는 것은 아니다. 융통성 있거나 유머러스한 상사와의 회식은 부담없이 즐겁게 참여하곤 하며, 세대 차이가 젊은 감각이 있고 편하게 대해주는 상사와는 더욱 소통을 하고자 하는 모습을 보였다.

“상사와의 회식... 그게 그 사람이 어떤가에 따라서 다르겠죠. 진짜 권위적인 사람이 있으면 빨리 하고 그냥 집에 가고 싶을 거고. 근데 좀 융통성이 있거나 좀 유머러스한 부장이라고 하면 괜찮죠. 그래도 그런 거 있잖아요.”

(연구 참여자 F)

“사실 진짜 이게 나이를 딱 나누다 보면 아무래도 이야기를 하다 보면 세대 차이가 날 수밖에 없고 그런 상황이 생기잖아요. 그래서 아무래도 좀 젊으신 과장님들이랑 좀 더 이제 소통을 하려고 하게 되는 것 같긴 해요. 아무래도 그쪽이 더 편하니까.”

(연구 참여자 C)

V. 논의

1. 세대 간 경험의 차이점

1) ‘꼰대’에 대한 서로 다른 인식 :

“저희들 세대가 더 남에 대해 생각하고 덜 꼰대같고” vs “저런걸 당연하게 생각하고”

관리자 직급은 기성세대가 타인을 배려하는 특성이 있으며 오히려 기존의 꼰대문화를 타파하고자 하므로 소위 말하는 ‘꼰대’와는 거리가 멀다고 생각한다. 설사 고지식한 모습을 보인다해도 요즘 세대가 마냥 듣고만 있지 않을 것이라고 말한다. 그러나 담당자 세대는 커피를 타드리는 등 아랫세대가 기성세대에게 무언가를 해드리는 행위를 당연하게 여기고 대접받기를 좋아한다고 인지하고 있다.

“요새 앓아가지고. 어때 얘기하면 들어주나요. 안 들어주는데. 그래. 안 들어주는데. 앓아 갖고 이야 기할 사람도 없고 우리 세대들은. 저는 그렇게까지 그거 하다고 보지는 않아요. 그 우리 세대가 고지식 하다고 보지는 않았었거든요. 오히려 어떻게 보면 이거 우리 세대가 저는 좀 젊은 사람한테 미안하긴 한데 저는. 저희들 세대가 더 남에 대해서 생각하고 덜 꼰대같고”

(연구 참여자 A)

“이상하게 조금 50대 분들은 그냥 좀 앓아 있으시던데요. 그냥 이렇게 제 자리 지키시고 그냥 우리가 이렇게 가가지고 뭐 해드리는 거 좋아하고 커피 이런 것도 다 사드리는 거죠 다. 이렇게 대접받는 거 좀 좋아한다고 해야 되나. 그런 걸 좀 좋아하시는 거고 (...) 그래서 이제 50대 분들한테 커피 타주면 저 사람 저런 걸 이제 당연하게 생각하고 좀 이제 그런 거 좋아하시니까 우리가 하게 되는 거고.”

(연구 참여자 C)

MZ세대가 이기주의, 개인주의 세대로 대표되듯, 기성세대는 ‘꼰대’세대로 대변되고는 한다. 최근 온라인 상에서 ‘라떼’라는 단어가 유행하며 꼰대문화에 대한 비판여론이 생성되었다. 그러나 기성세대는 MZ세대가 가지지 못한 경험과 노하우를 전수할 수 있는 중요한 조직 구성원이다. 그들에 대한 조롱과 비판보다는 타 세대를 이해하려는 자세가 세대융합의 첫 출발점이다.

2) 소통에 대한 서로 다른 인식지점 :

“맞춰갈려고 하면 안 된다는 거예요” vs “같이 이야기를 하면서 합을 맞춰가는 거죠”

관리자는 서로 간의 차이를 맞춰가려는 기존의 고착화, 정형화된 소통의 형태에 우려를 표한다. 또한 후속세대의 각기 다른 다양한 틀을 있는 그대로 존중해주는 것이 진정한 소통이라고 말하며, 조직

의 목표를 향해서 같이 협력하는 것 자체가 일종의 소통이 될 수 있다고 본다. 한편, 담당자는 서로 다른 의견을 가진 구성원 간에 충분한 대화를 통해 뜻을 맞춰나가는 것을 소통이라고 여긴다.

“맞춰갈려고 하면 안 된다는 거예요. 자꾸 소통, 소통, 밑에 사람들하고 소통이 안 되느니 이러는데, 그 소통이라는 개념부터 바뀌어야 될 것 같아요. 밑에 하고 안 통하면 소통이 안 된다, 이렇게 하는 것도 아닌 거 같고요. 각자 각자의 틀을 다 존중해 주는 것이 그게 소통이 아닌가. 달라도, 다르다고 해도 그냥 존중해 주는 거, 그게 소통이지 하는 생각인 거 같고요. 밑에 사람들하고 꼭 소주를 마시고, 이야기를 하고, 그래야 꼭 소통은 아닌 거 같아요, 이제는. 필요하다면은, 그 필요에 따라서 이야기를 하고, 의견을 맞춰가고, 우리는 일을 하니까, 일의 목표를 향해서 함께 같이 가면 되고. 그게 이제 우리들한테 소통이지, 예전같이 우리, 뭐, 저 언론사 시절에는 그랬어요. 새파랗게 젊다는 게, 술 마셔가면서 놀고, 춤추고, 이렇게 가는 게 예전에는 소통이었지만, 이제는 그게 소통이 아니기 때문에. 그걸 자꾸 소통에다 자꾸 끼워맞추는 것도 아닌 거 같아요. 그래서 저는 그 소통이라는 것도, 그 개념도 다 바뀌어야 하지 않을까? 우리가 자꾸 소통을 정형화시켜 가지고, 이래야 소통이다, 라고 자꾸 이야기를 하는 것 같아요.”

(연구 참여자 A)

“사실 저는 사실 누구나 합의 안 맞을 수밖에 없는 거고 소통하는 게 중요한 것 같아요. 그러니까 얼마큼 소통을 하고 같이 이야기를 하면서 그런 합을 맞춰가는 거죠 네 그래서 그게 조금 중요한 것 같아요. 그러니까 사람들이 또, 그렇게 소통하는 거 자체를 꺼려하는 사람이 온다면 또 자체로 또 소통이 안 되는 거니까 힘들 텐데 그래도 다들 좀 진흥원하고 소통하려고 하시는 분들이거든요. 그래서 그나마.”

(연구 참여자 C)

기성세대와 후속세대를 가로막는 가장 높은 장벽은 소통일 것이다. 세대간의 소통은 서로간의 견해차를 줄여나가고 화합의 가능성을 높인다는 점에서 조직 내에서 필수적으로 요구된다. 서로 다른 성향의 조직구성원과 애써 맞추지 않고 있는 그대로 존중하는 것도, 합을 맞춰가는 것도 모두 소통의 방안이 될 수 있다.

3) 갑질에 대한 서로 다른 해석 :

“예전에는 자연스럽게 해야하는게 당연할 수 있어”vs“왜 우리가 그렇게 해야하느냐”

관리자 및 중간관리자는 기성세대의 조직문화상 상사의 손님이 기관을 방문했을 때, 근처 자리의 직원이 바로 일어나서 음료를 대접하는 행위가 자연스러우며, 충분히 할 수 있을법한 일이라고 생각하는 반면, 담당자 직급에서는 어쩔 수 없이 하기는 하지만 당위성이 없고 이해도 가지 않는 일종의 ‘갑질’로 인식하고 있었다.

“그래서 이제 갑질 문제에 대한 부분에 있어서 상당히 좀 논란이 됐었거든요. 그러니까 이를테면 부서장은 이렇게 오늘 자리에 있어서도 손님이 왔어요 차를 이제 내줘야 된단 말입니다. 예전에는 자연스럽게 부사장 팀장 손님이 오든 본부장 손님이 오든 제일 그 부서에 내 있던 가장 가까운 직원이 바로 일어나가지고 막 이렇게 해야 되는 게 당연할 수 있어. 근데 이것도 받아들이지지 않은 거예요 그 직원 입장에서는 왜 내가 해야 돼.”

(연구 참여자 B)

“근데 그런 것 같아요. 위에 좀 과장님이나 사장급의 여자분들도 그때도 신입사원 들어오셨을 때는 커피 타셨을 거 아니에요. 그때 제가 말하는 그 원장님 오시면 손님 막 커피 타고 했다면 그분들은 그냥 그렇게 해야 되는 줄 알고 했대요. 그게 자기 업무라고 생각을 하셨고 심지어 막 흑시나 몰라서 위에 막 책상 같은 것도 닦아 놓으시고 막 그랬대요. 네 그랬대요. 근데 왜 그렇게까지 했는지 저도 이해는 안 가고 우리 이 지금 저희 20대 후반이나 30 초반 대리분들이랑 같이 이야기를 하면 내가. 근데 왜 커피를 왜. 그 여자들이 왜 심부름이지. 여자들이 갖다 줘야 우리가 사실 우스게소리로 다방이 그것도 아니고. 왜 우리가 그렇게 해야 하느냐 그냥 뭐 지금까지 해야 하니까 뭐 어찌겠네 이렇게 하면서 그냥 하긴 하거든요. 그러니까 속마음은 다들 그런 거죠.”

(연구 참여자 C)

기성세대가 조직을 위해 개인의 희생을 마다하지 않았던 시절, 그들은 상사의 무리한 요구를 여과 없이 수용하기도 했다. 그러나 오늘날의 MZ세대는 자신의 업무와 관련이 없다고 생각되는 일은 용납하지 않는다. 이렇듯 세대가 경험한 서로 다른 조직문화가 세대간의 갈등을 심화시키는 원인이 되는 것을 확인할 수 있다.

4) 성과에 대한 서로 다른 인식 : 명예 vs 실리

관리자 직급은 조직 내에서의 성과를 본인의 대외적인 명예를 높일 수 있는 기회로 여긴다. 그러나 담당자 직급은 상사 및 동료로부터의 인정 및 업무평가에서의 유리함, 승진, 성과급 등의 보다 실리적인 이익을 기대하며 성과를 달성할 수 있도록 업무에 매진하고 있었다.

“이제 우리는 이제 위로 올라갈수록 성과가 나서 대외적으로 많이 알려지면은 아무래도 이제 내가 뭐 일을 뭔가 했다는 그런 게 있죠. 그런데 이제 아래 세대들은, 이한테면 그런 거가 있지만, 여기에서는 어떤 또 평가의 대상이 되니까, 이게 나의 승진이라든가 나의 성과급이라든가 이런 것들이 다 연결이 되잖아요. 근데 위의 사람들은 그보다는 약간 명예적인 측면이 좀 더 강한 것 같고. 밑에 사람들은 명예라기보다는 이제 현실적인 측면이 좀 실리적으로.”

(연구 참여자 A)

“그 외의 성과로는 상사나 동료관계에서 인정을 받는 부분과 평가를 잘 받는 부분도 성과에 큰 작용이 된다고 생각합니다. 이런 이유 때문에 심사를 할 경우 계획된 단체보다 선정이 되지 않을 경우 추가공모를 통해 단체 갯수를 목표치에 맞게 맞추려고 노력을 하는 편이고, 상사, 동료 관계에서 인정을 받고 평가도 잘 받기 위해서 주어진 업무에 대해서는 정말 정확하게 업무 추진을 하기 위해 노력하는 것 같습니다.”

(연구 참여자 C)

MZ세대는 기성세대와 달리 실리를 추구하며 타인의 평가에 예민하다는 특성이 있다. 그로 인해 발생할 수 있는 조직 내 세대갈등을 방지하고 그들의 업무능률을 효율적으로 제고하기 위해 조직 내의 공정한 성과평가 방식 도입을 고려해야 할 것이다.

VI. 나가는 말

공공문화예술기관의 세대 간 경험에 대해 연구한 결과 기존의 선행연구가 보이는 세대 특성과는 몇 가지 차별점이 보인다. MZ세대의 개인주의적이고 개성을 중시하는 성향으로 인해 기성세대와 세대차가 확연하며, 그들이 세대 갈등으로 인한 직무소진 및 탈진을 경험한다는 선행연구와는 달리, 공공문화예술기관의 담당자 직급은 관계개선을 위해 관리자 직급이 기울이는 노력을 긍정적인 시각으로 바라보고 있었으며, 기성세대에게 어려움 없이 다가가고 있었다. 다만 관행적 조직문화와 업무스타일에 대한 거부감은 확실히 존재하고 있다. 또한 중간관리자 세대는 젊은 담당자 세대와의 서로 다른 가치관과 성향을 부정적으로 보기보다는 담당자 세대의 특성이 십분 활용될 수 있는 업무 분위기를 만들어가고, 그들과 적당한 거리를 지키는 등 배려와 존중을 강조하는 편이다. 이는 수평적 조직문화와 자유로운 분위기를 지향하는 공공문화예술기관의 조직문화 특성이 반영된 것으로 추측되지만 새로운 세대의 흐름을 역행하면 자칫 자신들도 '꼰대'로 인식되어 향후 업무수행에 지장이 오지 않기를 기대하며 적극적인 수용적 입장을 취하고 있다. 이는 자연스럽게 업무에 대한 자율성 존중을 중시한 수평적 조직문화의 형성으로 이어지게 된다. 이러한 조직문화 패러다임의 변화는 중간 관리자나 본부장급 관리자들이 업무에 직접적으로 개입하고 조정하던 역할로부터 이제는 상하가 협의하고 윗 직급자들은 주로 거시적인 판단을 내리는 역할로 점차 바뀌어 가고 있다. 실제 일을 기획하고, 진행하고, 정리하는 일을 담당하는 세대들의 의견이 많이 반영되면서 자율성을 보장받는 세대들은 업무에 대한 책임감도 점차 강해지고 있는 모습을 보이고 있다.

그럼에도 불구하고 공공문화예술기관에서는 꼰대 및 갑질문화, 조직 내 소통방식, 조직 내 성과에 대해서는 세대 간 서로 좁혀지지 않는 견해차가 있는 것으로 나타났다. 또한 관리자 세대가 혁신 없이 안주하는 모습, 담당자 세대가 책임감 없이 업무에 임하는 모습 등은 기존의 세대 특성을 그대로 반영한 모습이며 상호 세대 간의 불만의 씨앗이 되고 있다. 이렇듯 누적되고 있는 불만이 해소되지 않으면 세대 간 갈등은 더욱 심화될 수 있으며 조직문화에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다.

조직 내 세대갈등을 극복하고 세대융합으로 나아가기 위해서는, 기성세대와 후속세대를 연결하는 중간세대의 역할에 대해 주목할 필요가 있다. 조직 내에는 다양한 세대가 혼재하며 기성세대와 후속세대 간에는 30년이라는 시간뿐 아니라 의식, 행위, 문화 등에서 간극이 발생할 수 밖에 없다. 따라서 그 간극을 메울 수 있는 중간세대의 역할이 그 어느 때보다 중요시 되고 있다. 본 연구에서 중간관리자 세대가 세대융합의 메신저로서 조직문화를 개선 및 세대 소통의 장을 마련하는 것을 자신의 책무로 인식하고 실천하고 있는 점은 인상 깊은 지점이다.

참 고 문 헌

- 권경득 · 여영현 (2008). 지방공공기관의 조직문화, 리더십 및 구성원의 직무행태에 관한 비교연구 : 강원도 계층별 기관사례를 중심으로. **한국행정연구**, 17(1). 한국행정연구원. 163-190.
- 권사혁 (2021). **공직생활 인식에 대한 세대차이 비교 연구 -충청북도교육청 소속 지방공무원을 중심으로-**. 석사학위논문, 한국교원대학교.
- 김명연·박영희·김태연 (2000). 기업조직 내 세대차이에 관한 10가지 잘못된 신념. **한국심리학회 연차 학술 발표 논문집**, 132-133.
- 김사랑 · 김세준 (2012). 지역문화재단의 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **문화정책논총** 26(2), 한국문화관광연구원. 213-243.
- 김영곤 (2016). **공공조직 내 세대 간 갈등 유발요인 분석 -소방조직을 중심으로-**. 박사학위논문, 경희대학교.
- 김유경 (2020). **사회복지사의 세대갈등이 소진(burnout)에 미치는 영향 : 조직문화의 조절효과**. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 김혜린 (2020). **90년대생 초등학교 교사의 세대 갈등 경험에 관한 연구**. 석사학위논문, 서울교육대학교.
- 박재범 (2021). 세대차이가 승무원의 조직내 갈등과 내부커뮤니케이션에 미치는 영향. **인문사회21**, 12(2), 1797-1812.
- 박재홍 (2017). **세대차이와 갈등**. 경상대학교 출판부
- 설진선·김수연 (2020). 직장 내 세대갈등 해결을 위한 사내 커뮤니케이션과 직장 내 괴롭힘 금지법의 역할은 무엇일까? XY세대 직장인들과의 질적 인터뷰를 통한 탐색적 연구. **사회과학연구**, 59(1), 251-290.
- 유수연 (2016). **특 1급 호텔 직원이 지각한 세대차이가 갈등 및 직무탈진에 미치는 영향**. 석사학위논문, 세종대학교.
- 이승주 (2010) 공공예술분야 재직근로자의 근로가치관에 관한 연구-공공문화예술기관을 중심으로-, 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 이유진 (2020). 공공기관 종사자의 조직·직무적합성이 성과에 미치는 영향 : 조직문화의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 이향수·이성훈 (2017). 조직문화에 대한 진단: 공공기관을 중심으로. **디지털융복합연구**, 15(3), 9-16.
- 임훈(2020). 공공문화예술기관의 조직문화유형 분석: 문화체육관광부 산하 기타공공기관 및 단체를 중심으로. **지방정부연구**, 24(3). 한국지방정부학회. 145-162.
- 전상진 (2018). **세대 게임**. 문학과지성사:서울.
- 정보성·김성환 (2020). 경찰조직 구성원의 세대 차이에 관한 연구. **한국경찰학회보**, 22(1), 289-306.
- 주은수 (2019). 밀레니얼세대를 만난 사회복지조직, 어떻게 변화를 견인할 것인가?. **한국사회복지행정학회 학술대회 자료집**, 15-43.
- 최효진 (2016). **초등학교 저경력 교사와 고경력 교사의 교직 갈등 비교 분석**. 석사학위논문, 한국교원대학교.
- 함정희 (2021). **조직 내 세대갈등으로 인한 직무갈등이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 석사학위논문, 연세대학교.
- Mannheim, K. (2013), **세대문제** (이남석 역). 서울: 책세상.
- Robert K. Yin (2016). **사례연구방법 (Case Study Research: Design and Methods, 5th ed)**. (신경식,서아영, 송민채 역) 서울: 한경사 (원전은 2014년 출판).

토론1

「국내 이주자의 교육학적 세대연구」에 대한 토론

강현주 (경상국립대 교수)

2020년 말 기준 한국 체류외국인은 약 2.1백만 명으로 전체 인구의 4%에 해당하는 비율이다. 통상적으로 학계에서는 전체 인구에서 외국인이 차지하는 비율이 5% 이상을 다문화사회로 분류하는데 이 수치에 따르면 우리나라도 다문화사회의 진입을 목전에 두고 있다 할 수 있다. 몇 해 전, 성인 천 명을 대상으로 다문화가정에 관한 인식을 조사한 트렌드모니터 리서치(2017) 결과를 보면 10명 중 8명이 우리나라가 이미 다문화사회이거나 다문화사회에 가까워졌다고 응답했는데, 이는 한국 사람들이 체감적으로 느끼는 다문화사회 도래에 대한 인식이 이전보다 높아졌음을 의미한다. 하지만 전체 응답자의 약 76%가 한국은 여전히 인종에 대한 편견과 차별이 심한 나라로 인식하고 있다는 결과를 볼 때 다문화사회에 대한 준비 및 사회적 분위기는 진정한 다문화사회의 진입은 아직 요원하다는 느낌이다.

국내 이주민, 다문화가정의 증가에 따라 2000년대 이후 이주노동자, 결혼이민자, 다문화가정 등에 관한 다양한 연구가 꾸준히 이어지고 있다. 2000년대 중반 결혼이민자가 급격하게 한국으로 유입된 이후 결혼이민자에 관한 사회문화적응 및 정착, 인권, 국제결혼 중개업자, 다문화 관련 정책 및 법제도 등에 관한 내용이 연구의 주를 이루었다면, 결혼이민자의 이주 역사가 초기 적응 단계를 넘어 본격적인 사회문화적, 경제적 통합을 필요로 하는 단계에 접어들면서 다문화 가정 자녀 교육, 중도입국 청소년, 결혼이민자의 취업·경력개발 등 다양한 학문에서 다양한 연구가 이루어지고 있는 추세이다.

본 발표 역시 이주민 관련 연구가 확대되고 있는 시점에서, 한국 사회에서 동시대를 살아가고 있는 다문화 구성원들에 대해 ‘세대연구’라는 프레임을 통해 각 세대별 이주민의 학습현상을 이해하려는 시도를 하고 있다는 점에서 매우 의미 있는 연구라고 생각한다. 연구내용으로는 주류국가에서 거주한 시점과 부모의 주류 여부에 따라 국내 다문화 가족구성원들을 세대별로 분류한 이창기(2016)의 연구 등 세대연구 동향과 세대이론에 대한 소개가 특히 흥미로웠다. 또한 다문화 가정 자녀들을 동일한 집단으로 일원화하지 않고 각 개인들이 처한 문화적 다양성, 특수성을 바탕으로 개개인의 경험을 이해해야 한다는 연구자의 문제의식에 깊이 동조하며, 새로운 이론적 프레임워크를 발굴하고 적용하려는 시도에 격려와 찬사를 보낸다.

세대연구에 관해서는 깊은 조예가 없어 적절한 의견을 드릴 수 있을지 다소 염려가 되나 본 고에 제시된 내용에 대해 토론자가 이해한 것을 바탕으로 몇 가지 의견을 첨언하고자 한다.

먼저, ‘국내이주자의 교육학적 세대연구: 동향분석과 이론적 분석틀을 중심으로’라는 본 주제는 그 안에 많은 내용을 담고 있는 듯하다. 다시 말해, ‘국내이주자, 교육학적, 세대연구, 동향분석, 이론적 분석틀’이라는 5개의 키워드 하나하나가 본 연구에서 중요한 내용이자 의미 덩어리이다. 이에 따라 본 연구의 핵심 키워드들에 대한 연구자의 연구 범주 및 정의 등에 대해 명확한 경계 설정이 필요한 듯 보인다. 예를 들어 본 연구에서 ‘국내이주자’의 범위는 어떻게 한정할 것인지, ‘교육학적 세대연구’가 어떤 맥락에서 어떤 의미로 이해해야 할 것인지 등 연구경계에 대

한 설정이 선행될 때 연구자가 의도한 연구 목적과 주제를 더욱 선명하게 연결시킬 수 있을 것이라 사료된다.

두 번째는 본고에서 1, 2세대 다문화 관련 세대연구, 다문화 가족구성원들에 대한 세대별 분류체계 적용가능성 등 다문화 관련 세대연구가 제시되는데, 현재까지 축적된 관련 세대연구가 얼마나 있으며 어떠한 연구주제 및 대상, 특징 등을 바탕으로 이루어지고 있는지 종합적으로 분석하고 설명을 하는 부분이 뒷받침 되어야 할 듯하다. 나아가 세대연구 동향 분석 결과가 교육학적 측면으로 어떻게 연결되는 것인지 등에 관한 내용이 더해진다면 더욱 의미있는 연구가 될 것이다.

셋째, 본 연구에서 다문화 세대연구를 위한 분석틀로 칼 만하임의 세대이론과 학습 아비투스 개념이 등장한다. 학습 아비투스는 다소 생소한 개념인 만큼 이에 대한 설명과 더불어, 향후 다문화 세대연구에서 학습 아비투스가 실제로 어떤 방식으로 작동하고 적용할 수 있을지에 대한 구체적인 고민이 필요할 것이다.

마지막으로 본 연구는 국내 이주자들의 학습과정과 현상에 대해 세대 간 특수성과 다양성을 전제로 세대연구에 관한 구상을 확장해나가고 있는 ‘현재 진행 중인 연구’로 보인다. 발표자의 흥미로운 관점과 제시한 이론적 분석틀을 한국의 맥락에서 해석하고 국내 다문화 세대에 어떤 방식으로 어떻게 적용할 것인지에 대한 체계적인 논의가 이루어진다면 다양한 다문화 세대를 이해하고 국내 다문화연구 담론 형성에 기여하는 의미있는 연구가 될 것이라 기대한다.

토론2

「북한 이탈주민들의 평생교육에 대한 연구동향 분석」에 대한 토론

박은희 (유원대 교수)

북한이탈주민에 대한 평생교육은 이들의 적응과 사회통합, 나아가 이들의 삶의 질을 유지하는 데 있어 중요한 기능을 한다. 이 연구는 평생교육의 관점에서 북한이탈주민의 적응과 통합을 주 목적으로 한 교육의 연구동향을 분석해 보고자 시도한 연구로서 그 의의가 있다고 할 수 있다. 이 연구가 보다 의미를 갖추기 위해 몇 가지 보완점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구의 구조를 학술적 연구가 가지는 문법에 충실하여 보다 간결하게 재정비할 필요가 있겠다. 연구의 모두에 이 연구가 필요한 이유와 목적, 그리고 무엇을 밝혀낼 것인지에 대한 문제가 명확히 제시될 필요가 있겠다. 또한 연구방법에서도 이 연구가 채택하고 있는 방법, 이를테면 내용 분석, 구조 분석 등의 방법적 절차를 명확히 제시할 필요가 있다. 그러나 이 연구에서는 분석대상으로 삼은 선행연구들의 연구방법 등에 대한 분석 결과를 제시하고 있어 이 연구가 어떤 분석적 방법으로 진행이 되었는지 명확하지 않다. 또한 III 장과 IV장은 이 연구에서 분석하고자 하는 연구의 대상과 연구 결과가 혼재되어 있어 전체적인 내용의 재구성이 필요하다

둘째, 본 연구가 밝혀내고자 하는 연구동향 분석의 목적을 명확히 할 필요가 있다. 본 연구의 서론에서는 북한이탈주민의 현황과 이들에 대한 평생교육에서 사용되는 개념들을 제시하고 있다. 그러나 이러한 개념들이 이 연구에서 밝혀내고자 하는 연구문제와 어떻게 연결이 되는지 분명치 않아 이 연구가 무엇을 수행하고 있는지 명쾌하게 제공해 주지 못하고 있다. 또한 요약에서는 평생교육의 관점으로 북한이탈주민에 대한 연구동향을 분석하여 시사점을 도출하는 것을 목적으로 하고 있음을 밝히고 있으나, 연구의 제목에서는 이러한 의도가 선명히 드러나지 않아 연구 주제와 제목, 목적에 대한 재정립이 필요하겠다.

셋째, 연구의 분석 대상으로 하는 논문의 선정기준을 명확히 할 필요가 있다. 이 연구의 주제어로서 북한이탈주민과 평생교육, 직업교육로 그 대상을 좁힌 것으로 보이며, '제외된 결과와 제한적 조건으로 바탕으로 ... 유효하다고 판단되는 논문을 엄선'(p. 7) 하였다고 했으나, 이 방법이 무엇을 의미하는지 명확히 할 필요가 있겠다. 이를테면 평생교육의 개념으로서 제공되는 교육의 유형과 내용이 다양하므로, 북한이탈주민 평생교육의 범주에 해당하는 적응교육, 통합교육, 민주시민교육 등도 주요 주제어로 활용하여 분석대상 연구물의 범위에 포함할 필요가 있겠습니다. 이를 통해 연구의 주관성을 배제하고, 분석자료가 갖는 동향성의 의미를 보다 충실히 밝힐 수 있으리라 본다.

또한 연구 동향의 분석은 일반적으로, 연구방법적 동향, 대상에 따른 동향, 연도에 따른 동향, 구조적 특성에 따른 동향 등으로 다양한 관점에서 동향분석이 가능한데, 본 연구에서 추구하는 동향분석의 주요 방법이 무엇인지 왜 그러한 방법을 선택했는지도 명확히하는 것이 필요하겠다.

끝으로, 연구의 결과로서 북한이탈주민의 평생교육에 대한 개념적 정립을 시도해 볼 것을 제안한다. 북

한이탈주민에게 평생교육은 이들의 지속적인 사회 적응과 통합의 관점에서 그 중요성이 크다고 할 수 있다. 평생교육은 협의의 개념으로 보면 학력보완, 문해, 직업교육, 교양 및 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하고 있으며, 광의로 보면 전 생애에 걸친 교육활동으로 이해할 수 있다. 북한이탈주민의 평생교육은 이와 같이 평생교육이 가지고 있는 보편적 기능과 함께 이들이 가지고 있는 적응과 통합, 심리적 안정과 시민으로서의 역할 등에 대한 요구에 대응해야 하는 특수성이 공존하고 있다. 따라서 이들에 대한 평생교육 연구는 교육의 영역 뿐 아니라 사회복지와 정책, 직업능력개발 등의 실천적 영역과 맞물려 접근해야 할 필요가 있다. 이 연구에서 시도하고 있는 북한이탈주민의 평생교육에 대한 동향분석을 통해 앞서 밝힌 이러한 접근을 아우를 수 있는 통합적이고 융합된 이념으로서 북한이탈주민 평생교육에 대한 개념 정립을 시도해 본다면 중요한 학술적 접근이 될 수 있을 것으로 본다.

토론3

「세대 간의 문화 갈등, 융합 그리고 학습」에 대한 토론

김효선 (상명대 교수)

세대 간 문화 갈등, 융합 그리고 학습이라는 주제로 이 연구는 문화예술기관조직의 '세대'라는 인간사회 사이의 층을 두고 유의미한 연구를 수행하고 있다. 토론자는 문화 갈등이라는 것이 부정적인 측면이 아니라 진일보하기 위한 과도기라고 해석하고 싶다.

최근에 코로나-19 팬데믹 시대를 '전화의 시대'로 부르고 있다. 조직에서는 세대간의 갈등이 더 커지는 데 그 중요사유 중 하나가 세대가 선호하는 소통의 방식이나 소통구조가 다르기 때문이다. 대면을 하고, 눈을 보고 설명을 해야 하는 세대가 있고, 채팅창에서 굳이 직장 상사의 얼굴을 보지 않고 자신의 의견을 피력하는 것이 편리한 세대가 있다.

연구자가 진행한 선행연구에서도 밝혔듯이 MZ세대는 세대갈등이 조직의 특성에 따라 직무소진에 영향을 미치기도 하고(유수연, 2016) 혹은 심해지면 퇴사를 하거나 심리적 상해를 입기도 한다(김유경, 2019). 반대로 업무에 집중하게 하는 순기능도 있으며, 간호조직 간의 세대갈등은 직무갈등의 증가와 무관하게 직무몰입이 증가한다고 지적하고 있다(함정희, 2020).

따라서 조직적 특성과 함께, 그 직무의 특수성과 구성원 간의 역학관계 등 다양한 변인들이 세대갈등 사이에 영향을 줄 것이라고 예측된다.

세대 간 접점은 가까워지기 어렵고 이에 맞물려 재택근무와 교육사회학에서 이야기 하는 갈등이론은 '갈등'을 통해 우리사회는 새롭게 진일보 하기도 하고 후퇴하기도 한다. 여기서의 쟁점은 현재 우리가 이 세대 간 문화 갈등을 어떻게 바라보고 어떻게 대응할 것인가에 있다. 또한, 사회적 갈등을 우리가 세대간 원인으로 치부해버리면 적절한 대응방식을 얻지 못하고 어쩔 수 없는 세대간 차이로 몰아갈 수 있다. 그러므로 문화 갈등의 원인을 규명하고 그에 대한 인간의 적응기제를 찾는 것은 성인학습에 있어서 중요한 주제가 될 것이다.

이러한 맥락에서 이 연구는 시의적절하며, 앞으로도 우리가 주목할 연구주제를 다루고 있다.

본 토론에서 연구자는 문화예술조직의 사례를 통해 세대간의 문화 갈등과 성인학습적 측면에서 다음과 같은 질문을 제시하고 변화를 위한 논의를 시작하고자 한다.

첫째, 연구에서 선행연구에서 밝혀주었던 직무의 특징이나 같은 문화예술분야라도 다양한 조직적 측면에서의 특성이 참여자의 문화 갈등 및 대응 방안에 영향을 준 것은 무엇이 있었는가?

둘째, IV장인 나가는 말에서 연구자의 제언에는 구체적인 소통방식에 대한 대응은 나타나있지 않는데, 문화예술조직의 문화 갈등시 조율될 수 있는 구체적인 대응양상은 무엇인가?

