

## 한국내 외국인들을 위한 이문화 교육프로그램: Bolten의 이문화 훈련유형과 방법을 중심으로

이금희\*

### Cross-Cultural Training Programs for Foreigners in Korea: Focus on Bolten's Cross-Cultural Training Methods

#### *Abstract*

*Many support systems have been created to help foreigners adjust well in Korea. Job training for foreign workers and on-site training for multicultural family members are typical examples of the support systems. This article aims to explore the cross-cultural training programs for foreign workers, multicultural family members, and foreign students in Korea. Bolten's cross-cultural training methods were used as a framework. We found that the following training methods could be used for the cross-cultural training programs for foreigners: (1) Seminars using Hofstede's cultural dimensions might be the most convenient and effective training methods among the General Didactic Training methods; (2) Culture-specific assimilators, seminars, languages training, case studies are all applicable among the Specific Didactic Training methods; (3) Among the General Experiential Training methods, self-assessment might be the most effective training method and intercultural communication workshop might be applicable for foreign students programs (although it might not be suitable for job training and on-site training which are restricted by time and costs); (4) Most methods in the Specific Experiential Training methods, including bicultural communication workshop, area simulations, role plays, and field trips are all applicable for the cross-cultural training programs.*

---

\* 한국외국어대학교 글로벌경영대학 외국인  
전임강사

*Cross-cultural training programs for foreigners in Korea should (1) develop various training methods based on specific cultural knowledge (2) provide customized training programs for each individual trainee if possible (3) provide training for Koreans who will work or live with the foreigners (4) utilize excellent cases and resources around the world (5) make regular assessment and ongoing improvement for the training programs. The article also mentioned training for trainers and the future of the cross-cultural training programs in Korea.*

## I. 서론

한국 내 외국인 인구는 이미 100만 명을 넘어 지속적으로 증가하고 있으며, 외국인 노동자, 결혼이민자, 유학생이 그 주류를 이루고 있다. 이들은 자신들이 살아온 기존의 사회 환경과 판이하게 다른 한국에서 직장생활적응, 가정생활적응, 학교생활적응 등 여러 형태의 적응에 어려움을 겪고 있다.

외국인 노동자들의 직장생활적응을 돕기 위하여, 정부는 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 및 시행규칙에 의거하여 이 법 및 규칙으로 입국하는 모든 외국인 근로자에 대해 입국 후 15일내에 취업교육을 받도록 규정하고 있다. 2박 3일간의 집체교육으로 실시하는 취업교육은 한국산업인력공단이 전담하고 있으며, 2007년 6월부터 독산, 마포, 영등포 등 서울권내 5개 교육장과 광주, 인천, 수원, 부산 등 지방권 9개 교육장 총 14개 교육장에서 실시되고 있다. 강의내용은 관계법령(근로기준법), 서비스 기초

(안전), 제조기초(안전), 농축산기초(안전), 출입국관리법, 고층치리, 성희롱 예방, 산업안전보건, 한국문화 이해, 직업생활, 기초법질서 등이다.

결혼이민자들의 가정생활적응을 돕기 위해 정부는 “다문화가족지원센터”를 운영하고 있다. “다문화가족지원센터”는 다문화가족지원법 제 12조에 의거하여 국비 또는 지방비를 지원받아 운영하는 시·군·구 단위 센터를 말하여 현재 총 171개 센터가 전국 각 지역에서 운영하고 있다. 이 센터가 맡은 주요 사업은 다문화가족에 대한 교육, 상담, 정보제공 등 서비스 제공 및 수요조사, 자조집단 육성 및 멘토링 등 자원봉사 연계, 방문교육지도사 모집, 파견, 관리, 방문교육대상자 추천, 지역사회 유관기관 간 협력네트워크 구축 등이다. 방문교육사업은 언어소통, 자녀양육의 어려움을 겪고 있는 다문화가족들에게 초기면접을 통해 대상가족의 욕구를 파악하고 전문지도사(한국어교육지도사, 부모교육지도사, 자녀생활지도사 등)를 파견하여 한국어

교육, 아동교육, 임신, 출산의 맞춤형 서비스를 지원함으로써 안정되고 건강한 가족생활을 유지하도록 한다.

외국인 유학생들의 학교생활을 돕기 위한 조치는 학교마다 다르지만, 가장 일반적인 방법은 장학금 수혜, 멘토링 프로그램, 문화탐방 등이다. 특별한 사례로, 부산대학교에서는 세계 각 지역별 전문 교수로 구성된 FSAC(외국학생상담위원회)를 운영 중에 있고 한국인 학생과 외국인 유학생간에 튜터링 프로그램을 운영하여 외국인 유학생에게 전공 과목에 대한 밀착지도를 통해 학교생활에 뒤처지지 않도록 지원하고 있다. 경북대학교에서도 2006년부터 우리나라 최초로 국제학생회가 조직되어 활발히 운영되고 있으며 외국인 유학생들의 초기 한국생활을 돕기 위한 KNU buddy 프로그램 등을 통해 외국인 유학생들의 대학생활 적응을 돕고 있다.

한국사회는 문화적 다양성이 아주 낮고 구성원들이 매우 동질적인 사회로 지목되고 있으며, 외국인에게 배타적, 차별적이고 외국인과의 좋은 관계를 형성하는데 장애가 되는 여러 요인을 갖고 있다(정진경 외, 2005). 대부분 외국인들은 한국문화의 위계의식과 권위주의, 빈부차별과 인종차별, 체면, 눈치, 의례적 대화 등 한국인들의 독특한 심리적 특징으로 인해 어려움을 호소한다(유명기, 1997; 최상진, 2000). 따라서 이들에 대한 한국 문화 이해 교육, 즉 이문화 교육은 매우

중요하고 필수적이라 할 수 있다. 직장생활 적응을 위한 취업 교육이든, 가정생활 적응을 위한 방문 교육이든, 학교생활 적응을 위한 유학생 프로그램이든 모두 이문화 교육을 떠나서는 성공을 운운할 수 없다. 왜냐하면, 주재국에서의 문화적 적응은 직장생활 적응, 가정생활 적응 및 학교생활 적응의 기초가 되기 때문이다.

본 연구에서는 한국 내 외국인들을 위한 이문화 교육프로그램을 모색하고자 한다. 구체적으로 Bolten의 이문화 훈련 유형과 방법을 이론적 틀로 정하고, 이러한 훈련유형과 방법을 다양한 외국인 지원 프로그램(취업교육, 결혼이민자교육, 유학생 프로그램)에 어떻게 적용할지를 모색해 본다. 또한 한국내 외국인들을 위한 이문화 교육의 방향을 짚어 본다.

## II. 이문화 교육

외국인들을 위한 한국문화 이해 교육은 근본적으로 이문화 교육으로부터 그 해답을 찾을 수 있다. 아래에 이문화 교육의 개념 및 역사, 훈련방법 등에 대해 알아보자.

### 1. 이문화 교육의 개념 및 역사

이문화 교육(혹은 이문화 훈련)이란

다른 문화권 사람들 사이의 충격을 완화시키는 활동으로서 해외에서 거주, 근무할 때나 국제적인 관심을 가진 사람들과의 만남을 준비하는 프로그램을 자칭하는 데 쓰인다(하인아, 2004). 이문화 교육이 필요한 이유는 우리가 다른 가치관, 규범, 질서를 가진 사람과 접촉할 때 서로에 대한 문화적 충격으로 인해 원만한 관계를 이루어 갈 수 없기 때문이다. 따라서 이문화 교육의 목표는 자신의 문화와 다른 문화 맥락 속에서 자신과 타인의 사고방식, 행위양식, 의사소통 등이 나타나는 가치체계를 이해하고, 이런 지식을 토대로 효과적이고 적합한 상호행위를 할 수 있게 하는 것이다. 다시 말해서 이문화 교육을 통해서 추구하는 것은 다른 문화적 조건에서 문화적으로 낯선 사람이 가지는 자신과는 다른 생각, 판단, 느낌, 행동을 인정하고 존중하며, 의사소통에 이를 생산적으로 사용하는 능력이라 할 수 있다. 이문화 교육을 통해서 학습자는 ① 타 문화 지역에서의 개인적 적응 그리고 스트레스 극복, ② 타 문화권 사람들과의 긍정적이고 존중하는 관계형성, ③ 타 지역에서 공식적이고 객관적 지식의 관점에서 문제를 해결, ④ 이문화적 감수성을 개발 등의 효과를 누릴 수 있다(김순임 외, 2006).

이문화 교육의 탄생과 발전과정을 살펴보면 아래와 같다(최윤희, 2000).

(1) 이문화 교육(혹은 이문화 훈련)은 1946년 문화간 커뮤니케이션의 연구를 바탕으로 한 미국 해외 서비스 연구소의 설립과 함께 시작되었다고 볼 수 있다. 이 시점은 미국이 2차 대전 후 국제적 결속을 재구축할 때여서 당시만 해도 외교관, 기술고문단 및 기업인들은 해외에 부임하여 업무를 수행할 준비가 되어 있지 않았다. 미국정부는 해외 서비스 연구소를 설립하고 인류학자와 언어학자들을 채용하여 훈련에 관한 연구를 독려하였다. 이들은 기존의 언어훈련은 물론 proxemics(어떤 문화의 커뮤니케이션 장(場)에서 공간적 위치·거리·장단이 완수하는 상징적 역할을 연구), paralinguistics(보디랭귀지 등의 연구), kinesics(몸짓 등의 신체 언어의 연구)와 같은 커뮤니케이션 현상에 많은 관심을 보였으며 훈련참가자들이 언어 및 비언어적 상호작용에서의 문화적 차이를 이해하고 적응하도록 돕는데 초점을 두었다.

(2) 1960년의 지배적인 이문화 교육모형은 인지중심, 강의중심, 정보확산 교수법을 강조한 대학교육모형(university training model)이었다. 훈련 담당자는 훈련생을 교실에 앉히고 그들이 목표로 하는 국가와 문화에 관한 정보를 제공했다. 이 과정에서 전문성의 개발에 관한 노력, 훈련생들의 욕구와 관심을 충족시키기 위한 노력, 전통적인 학습이론과 접근법에 대한 도전, 연구와 평가를 통한

지식의 축적 등 이문화 교육훈련에 필요한 기초가 다져지게 되었다.

(3) 1970년대의 이문화 교육훈련은 대학원 과정에 개설되고 훈련 전문인들로 구성된 협회의 훈련과정으로 자리를 잡으면서 위상과 신뢰를 얻게 된다. 1974년에 이문화 교육 분야를 결합하고 진작시키기 위한 목적으로 SIETAR(Society for Intercultural Education, Training and Research)가 구성되고, ASTD(American Society of Training and Development)를 포함한 관련기관들이 문화 간 커뮤니케이션(Intercultural Communication) 연구를 위한 분과위원회를 두어 이문화 교육훈련의 이론적 틀을 제공했다. 이 시기 대부분의 훈련(미국이든 국제적이든)은 인간관계 민감성 모형(human relations sensitivity model)을 기초로 했다. 민감성개발훈련은 거의 전적으로 경험과 참여를 통한 학습에 초점을 맞추었다. 경험적 학습활동은 정보의 습득보다는 개인적 성장을 진작할 수 있도록 설계되고 훈련 교수법은 훈련참가자 자신과 타인의 가치, 신념체계, 태도 및 편견의 이해를 강조했다. 하지만 이러한 접근법은 지나치게 대결적이고 스트레스를 많이 주었고, 많은 훈련 담당자들조차 지니지 못한 처리기술과 보고기술(debriefing skills)을 필요로 했으며, 훈련참가자들 간에 저항과 실망감이 생겨 학습이 방해 받는 등 한계점이 있었다.

(4) 1980년대 문화 간 커뮤니케이션은 준 전문분야로서 성장을 거듭했다. 지식 체계도 확대되고 대학원과정도 점점 더 많이 개설되었고 전문적인 연구회도 늘어났다. 문화 간 커뮤니케이션에 관한 워크숍과 세미나가 매년 개최되었고 이러한 학술활동은 문화 간 커뮤니케이션 이론의 정립과 적용에 기여하였다. 1980년대는 경제의 글로벌화 현상이 대두된 시기로서 기업들은 시장 확대, 경쟁력 강화, 높은 생산성과 이윤 등을 위해 해외로 진출하게 된다. 따라서 해외근무를 하게 된 직원들은 타 문화권에서의 업무 수행에 대한 준비를 하게 되고 이문화 교육훈련이 바로 이에 대한 해결책이 되었다. 1980년대 이문화 교육의 지배적 모형은 인지적 학습은 물론 경험적 학습법을 사용하는 통합적 또는 대안적 학습 모형이었다. 많은 훈련전문가들은 이론과 실제의 통합을 강조했고 정보, 개념 및 경험적 학습의 결합과 훈련생들이 해외에서 적용할 수 있는 기술의 습득을 강조했다.

(5) 현재 이문화 교육의 모형은 융합적이고 포괄적인 모형으로 발전되고 있다. 이론과 실재를 접목시키고 국내와 국제적 상황을 연결 짓는 일에 관심이 모아지고 있다. 또한 훈련의 정치적, 역사적, 사회적 상황에 관한 고려가 늘어나고 있다. 훈련의 목표는 특정 훈련프로그램에 따라 구체화 되어야 하지만 대

체로 인지(cognition), 감정(affect)과 행태(behavior)의 변화에 초점이 모아진다.

## 2. 이문화 교육방법

이문화 교육방법에는 여러 가지가 있으나 이 중에서 Gudykunst와 Hammer이 제시한 typology가 가장 널리 수용된다. 이들은 이문화 교육방법(혹은 훈련방법)을 두 개의 주요 차원으로 구분하는데 이 중 하나는 강의방식(didactic) 대 경험방식(experiential)이며 또 다른 차원은 특정문화(culture-specific) 대 일반문화(culture-general) 접근법이다. 강의방식은 주로 강의 형태를 이용하는 반면 경험방식에서는 훈련참가자들이 지적, 감성적, 행위적으로 모의 환경 또는 역할놀이에 참

여한다. 특정문화 접근법은 특정문화에 관한 정보를 제공하고 그 문화권 사람들과 상호작용하는데 필요한 가이드라인을 제공한다. 한편 일반문화 접근법은 참가자들로 하여금 문화의 다양성을 인식하고, 인간에게 문화가 미치는 영향을 이해하도록 돕는다(최윤희, 2000).

Bolten(2003)은 Gudykunst 등이 제시한 상술한 분류법을 수용하고, 훈련 접근방식을 고려하여 다음과 같은 훈련유형과 방법을 제시하였다(<표 1> 참고, 김순임 외, 2006).

일반문화-강의방식은 문화가 인간의 사고와 행위에 미치는 영향을 알게 하며, 문화적 차이가 어떻게 존재하는지를 인식시킨다. 예를 들어 Hofstede의

<표 1> Bolten의 이문화 훈련유형과 방법<sup>1)</sup>

일반문화-강의방식	특정문화-강의방식
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 문화일반 동화장치</li> <li>◦ 상호문화 소통이론, 문화인류학, 문화비교 심리학 세미나</li> <li>◦ 훈련 비디오</li> <li>◦ 담화 분석식의 훈련</li> <li>◦ 사례연구 작업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 특정문화 동화장치</li> <li>◦ 외국어 학습</li> <li>◦ 특정 지역의 역사, 일상사, 문화권의 가치 변화에 관한 세미나</li> <li>◦ 사례연구 작업</li> </ul>
일반문화-경험방식	특정문화-경험방식
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 상호문화소통 워크숍(다국적 훈련 참여자)</li> <li>◦ 상호문화 감수성에 대한 시뮬레이션, 역할놀이</li> <li>◦ 자기 평가 설문</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 이중문화 소통 워크숍</li> <li>◦ 지역 시뮬레이션</li> <li>◦ 협상-역할놀이</li> <li>◦ 감수성 트레이닝</li> <li>◦ 현장방문</li> </ul>

주) <sup>1)</sup> Bolten의 이문화 훈련유형과 방법은 김순임 외(2006)를 토대로 작성한 것으로, 최윤희(2000)를 참조하여 몇몇 항목을 수정 및 추가하였음.

“이문화 세계 모델”에 대한 지식을 제공할 수 있다. 아래에 구체적인 훈련방법을 살펴보자.

(1) 문화일반 동화장치(assimilator): 이 테크닉은 특정문화에 국한되지 않는 다 른 많은 문화들의 사례를 이용하여 문화 간 상호작용 및 그 역동성을 이해하는데 도움을 준다. 훈련참가자는 미니사례를 읽은 다음 주제국 문화권에 가장 잘 맞는다고 생각되는 네 가지 해석중 하나를 선택한다. 그다음 왜 각 해석이 정확하 거나 부정확한지를 설명하는 내용을 바탕으로 자신들의 반응을 점검한다. 부정확하면 정확한 반응을 고를 때까지 선택 해야 한다(최윤희, 2000).

(2) 상호문화소통이론, 문화인류학, 문화비교 심리학 세미나: 이는 강의/토론 테크닉을 사용한 것으로서, 일반적으로 문화의 특성이 훈련참가자들의 행동에 미치는 영향을 제시한다. 예를 들어 자 민족 중심주의와 같은 훈련참가자들의 태도가 어떻게 타문화 성원들과의 커뮤니케이션에 영향 주는지를 강의/토론을 통해 설명할 수 있다(박기순, 2000).

(3) 훈련 비디오: 이는 시청각 자료로서 훈련 효과를 높일 수 있다. 문제는 비디오에 담긴 내용이 무엇인가에 달려 있다. 이문화 훈련에서 널리 사용되는 두 가지 비디오 시리즈는 Copeland와 Griggs가 만든 <국제화(Going International)> 와 <다양성의 존중(Valuing Diversity)>

이다. 이 비디오는 이론적 토대가 없다는 결점이 있으나, 비디오 내용에 알맞은 이론을 신중하게 선택하여 사용한다면 결점을 보완할 수 있다. <국제화> 시리즈는 7개의 비디오테이프를 구성되었으며, 그 목적은 훈련참가자들이 새로운 문화적 환경에서 적응하는데 성공하고 더 나아가서 문화 간 경험을 즐길 수 있도록 돕는 것이다. 한편 <다양성 존중> 시리즈는 다양한 문화적 배경을 가진 사람들 사이에 문제가 발생하는 역동성을 이해시키는 데 그 목적이 있다(박기순, 2000).

(4) 담화분석식의 훈련: 비교문화적 대화(Cross-Cultural Dialogue)라고도 하는 이 테크닉은 서로 다른 문화에서 온 사람들의 짧은 대화를 따서 문화적 인식을 높이고 문화 간의 미묘한 차이를 극대화하는 것을 말한다. 각 대화에서 말하는 사람들은 서로 다른 가치와 태도, 세계관을 드러낸다. 그러나 그 대화는 아주 미묘한 방식으로 표현되어서 그 차이를 쉽게 파악하기는 어렵다. 이 방법은 문화라는 것이 일상적인 대화 수준에서도 얼마든지 나타날 수 있음을 보여주고 각 문화의 기준을 드러내며 훈련참가자들의 문화에 대한 인식을 높이는데 매우 효과적이다(정진경 외, 2005).

(5) 사례연구 작업: 이는 사례를 제시하고 그 상황의 성격과 맥락을 파악한 후, 그 상황에서 어떤 행동을 해야 하며 가능한 결과들이 어떤 것들이 있는 지를

분석하는 방법으로, 개인별로 하기보다는 소규모 집단으로 나누어서 서로 토론하며 사례를 분석하는 것이 일반적이다. 이 방법은 비교 문화적인 상황의 복잡성을 생생하게 잘 보여줄 수 있고, 다른 그룹성원과 의견을 교환할 수 있으며, 참가자들의 지식과 경험을 끌어낼 수 있다는 등 장점이 있다. 하지만 좋은 사례발굴을 위해 오랜 시간이 소모되며, 고정관념이나 과잉일반화를 유발할 수 있다는 제한점이 있다(정진경 외, 2005).

- 외국인 지원 프로그램에서의 적용: 상술한 훈련방법 중에서 외국인 지원프로그램(취업교육, 결혼이민자교육, 유학생 프로그램)에 가장 편리하고도 효과적으로 적용될 수 있는 테크닉은 세미나이다. 특히 Hofstede의 문화모델을 통해 국가별로 개인주의 대 집단주의, 권력거리, 불확실성을 회피하고자 하는 의지, 남성다움과 여성다움 등 문화차원에서 어떻게 차이가 있는지를 강의 및 토론할 수 있다. 훈련 비디오와 사례연구 작업도 좋은 자료만 제공된다면 효과적으로 이용할 수 있다. 하지만 문화일반 동화장치는 정확한 반응을 선택하지 못할 경우 소모시간이 지연될 수도 있어 짧은 기간의 교육프로그램에는 무리가 따를 수 있다. 담화분석식의 훈련은 외국어학습에 특별히 유용하게 적용될

수 있고, 문화적 차이를 나타낼 수 있는 전형적인 대화만 딸 수 있다면 이문화 교육프로그램에도 유용하게 사용될 수 있다.

**특정문화-강의방식**은 훈련참가들에게 특정문화에 대한 정보를 제공하도록 설계된 것이다. 아래에 구체적인 훈련방법을 살펴보자.

(1) 특정문화 동화장치: 문화-특수적 동화장치라고도 불리는 이 테크닉은 특정나라를 방문한 적이 있는 사람들이 경험했던 문제들(혹은 문제를 야기 시킨 상황들)에 명칭을 붙인 일련의 에피소드(방문자와 호스트 국민 사이의 상호작용을 묘사)를 훈련참가자들에게 소개하고 이들이 이 에피소드에 관한 네 가지 해석을 읽고 올바른 해석을 선택하게 한다. 만약 바른 해석을 선택하면 훈련참가자들의 학습은 강화되고 다음 에피소드로 넘어간다. 그러나 틀린 해석을 고르면 훈련자는 그들에게 틀린 이유를 설명하고 바른 선택을 할 때까지 에피소드에 관한 학습을 반복하도록 한다. 문화일반 동화장치와 이 테크닉의 차이점은 행동에 관해 제공되는 설명에 있다. 전자는 문화적 차이(예를 들어 개인주의 대 집단주의)의 광범위한 원칙에 토대를 두는 반면 후자의 설명은 문화의 특수한 성격에 토대를 둔다(박기순, 2000).

(2) 외국어학습: 다른 문화에 적응하

려면 그 문화의 언어를 반드시 배워야 한다. 대부분의 언어훈련은 교육적이지만, 문화간 훈련과 관련하여 언어훈련에 사용되는 교재나 언어 훈련자는 경험적 테크닉(예를 들어 역할놀이)을 언어 교육에 통합시킨다(박기순, 2000).

(3) 특정 지역의 역사, 일상사, 문화권의 가치변화에 관한 세미나: 지역연구 프로그램(혹은 브리핑)에 해당되는 이 테크닉은 특정 문화에 속한 어떤 지역의 연구를 훈련참가자들에게 설명함으로써 그 문화에 대한 이해를 돕는다. Kohls가 제시한 지역연구의 개념적 모형에 의하면 지역연구는 세 부분으로 구성된다. 첫째는 특정나라에 대한 사실적 정보, 둘째는 그 나라 국민의 태도에 관한 정보, 셋째는 그 나라에서 생활하게 될 훈련참가자들이 직면할 문제들의 토론이다. 사실적 정보란 특정나라의 역사, 가족과 사회구조, 종교, 철학, 교육, 미술, 경제와 산업, 정치와 정부, 의학, 과학, 스포츠 등을 포함한 것으로서 이러한 정보는 훈련참가자들이 스스로 쉽게 얻을 수 있으므로 가장 중요한 정보는 아니다. 태도에 관한 정보란 특정나라의 사람들이 가지고 있는 태도, 가치, 행동에 관한 정보뿐만 아니라 인성에 관한 정보도 포함한다. 이러한 정보는 종종 책에서 얻을 수 없기 때문에 훈련참가자들에게 중요한 정보가 된다. 지역연구 브리핑에서는 훈련참가자들이 타문화에서 직

면하는 문제들에 관한 정보도 제공해야 한다. 예를 들면, Kohls는 미국인들이 한국에서 직면할 12가지의 문제들을 다음과 같이 제시한다(박기순, 2000).

- 외국인들은 “비(非)인간들(un-person)”이다.
- 공공연하게 외국인들을 일반적으로 뵈히 노려보고 무례하게 대한다.
- 커뮤니케이션 전략으로 소극적 저항을 사용한다.
- 아주 가난하고 거지들이 있다.
- 한국에 대한 미국의 영향에 민감하다.
- 도둑질, 뇌물, 부정직이 문제다.
- 청결과 위생이 문제다.
- 건강이 문제다.
- 이상한 냄새가 난다.
- 음식에 적응하는 것이 문제다.
- 남과 공유하는 것을 배워야 한다.
- 프라이버시가 없다.

(4) 사례연구 작업: 앞 부분과 동일(일반문화-강의방식의 5번째 항목)

- 외국인 지원 프로그램에서의 적용: 상술한 훈련방법들은 외국인 지원 프로그램(취업교육, 결혼이민자교육, 유학생 프로그램)에 모두 효과적으로 적용될 수 있다. 특정문화 동화 장치는 외국인 노동자, 결혼이민자 및 유학생들이 한국의 직장, 가정 및 학교에서 범하기 쉬운 실수나 오해 등을 에피소드로 묶어 재미있고도 효과적으로 교육할 수 있다는 장

점이 있다. 이러한 에피소드는 한국에서의 직장경험이 많은 외국인 노동자들이나 한국에 오래 동안 거주한 결혼이민자 및 유학생들을 통해 수집할 수 있다. 또한 외국인들과 오래 동안 같이 생활했거나 일한 경험이 있는 한국인들을 통해서도 이러한 에피소드를 수집할 수 있다. 세미나는 한국의 역사, 일상사, 가치관 등에 대해 다룰 수 있다. 특히 한국에 관한 사실적 정보, 한국인의 가치관(태도)에 관한 정보, 외국인들이 한국에서 직면할 문제에 관한 정보 등을 차별적으로 다루어야 한다. 외국어학습은 상대적으로 많은 시간이 소모되어 이문화 교육프로그램과는 별도로 진행하는 것이 바람직하지만, 간단한 인사말 정도는 이문화 교육프로그램에 포함시킬 수도 있다. 사례연구 작업을 위한 사례발굴은 한국에 오래 동안 거주한 외국인들이나 이들과 오래 동안 같이 생활한 한국인들을 통해 진행할 수 있다.

**일반문화-경험방식**은 훈련참가자들이 그들의 문화, 편견, 태도, 가치 등이 그들의 행동에 어떻게 영향 미치는지를 경험하도록 돕는다. 구체적인 훈련방법은 아래와 같다.

(1) 상호문화소통 워크숍: 문화간 커

뮤니케이션 워크숍이라고도 불리는 이 훈련방법은 참가자들이 소그룹 상태에서 타문화 성원들과의 상호작용을 통해 배우도록 격려한다. 이 워크숍에서는 ① 그룹성원들이 서로 문화적 차이를 토론하기 ② 그룹성원들 사이에 발행하는 커뮤니케이션을 토론하기 ③ 참가자들이 타문화에서 갈등이나 의사결정이 어떻게 발생하는지 역할놀이를 통해 이해하기 ④ 중요한 사건(critical incidents)을 토론하거나 참가자들이 현장경험을 한 다음 그 경험에 대한 여러 가지 반응들을 토론하기 등을 다룬다(박기순, 2000).

(2) 상호문화 감수성에 대한 시물레이션, 역할놀이: 문화-일반적 시물레이션이라고도 불리는 이 훈련방법은 전형적으로 참가자들로 하여금 세상 모든 사람이 그들과 같지 않다는 점을 깨닫도록 설계한 것이다. 가장 널리 사용되는 문화-일반적 시물레이션 중 하나는 BAFA BAFA이다. 이 테크닉은 두 가지 가상의 문화인 알파(alpha)와 베타(beta)를 모방한다. 알파 문화는 남성적이고 집단주의적 문화인 반면 베타 문화는 여성적이고 개인주의적 문화이다. 참가자들을 두 개의 가상의 문화 중 하나에 할당하고 각 팀 구성원들은 해당문화의 핵심 가치가 쓰여 있는 쪽지를 받는다. 두 팀이 서로 떨어져서 자기 문화의 핵심가치에 따라 행동하는 것을 연습한 후, 두 집단이 만나서 서로 자기문화에 따라 행동

한다. 결국 다른 문화 사람들과 서로 다른 가치 하에 행동하게 되었을 때 어떤 상황이 발생하는지를 보고 다른 문화 사람들을 이해하게 된다(박기순, 2000; 정진경 외, 2005).

역할놀이는 상술한 시뮬레이션과 같은 맥락에서 진행될 수 있다. 즉, 역할놀이는 시뮬레이션과 비슷하다. 역할놀이를 다양하게 응용할 수 있는 방법은 ① 집단의 한 두 사람만이 연기하고 나머지 사람들은 관찰한 후 토의함 ② 집단을 소규모로 나누어서 팀을 만들고 각 팀이 같은 상황에 대한 연기를 돌아가면서 각 역할을 해봄 ③ 집단전체가 모두 한 번에 각 역할을 해보는 것 등이다. 역할놀이는 타인의 역할을 경험하게 함으로써 다른 사람에 대한 공감과 이해를 불러일으킬 수 있는 장점이 있지만, 참가자가 성의가 없거나 방어적인 태도로 나오면 훈련자의 의도대로 원하는 결과가 산출되지 않을 수도 있다. 따라서 아주 능숙한 훈련자가 적절히 사용해야 하고 상황과 참가자를 잘 고려해야 한다(정진경 외, 2005).

(3) 자기평가 설문: 이 테크닉은 훈련 참가자들이 자신의 태도와 커뮤니케이션 능력을 경험적으로 깨닫도록 돕는다. 훈련참가자들은 약 20개 정도의 문항으로 구성된 자기평가 설문을 작성한다. 문항들은 낯선 자와 의사소통할 때 경험한 불확실성과 걱정, 접근/회피 성향, 편

견, 자민족 중심주의 등과 관련된 것이다. 참가자들은 이 설문을 작성한 다음 자신의 태도와 동기가 어떻게 타문화 혹은 다른 인종집단의 사람들과 효과적으로 의사소통하는데 영향 미치는지 토론한다. 이 밖에도 많은 자기평가 방법이 있다(박기순, 2000).

자기평가는 참가자들이 스스로에 대해 새롭게 알게 되고 다른 사람들과 상호작용할 때, 스스로에 대해 알게 된 사실을 새롭게 적용시킬 수 있기 때문에, 잘만 사용하면 참가자들의 부적응적인 행동을 변화시키고 새로운 상황을 조절하는 능력을 증가시키고 다른 사람들과 좀 더 효과적으로 관계를 맺도록 할 수 있다. 하지만 피상적일 수 있고 전문용어만을 나열하여 가르칠 수 있고, 너무 많은 피드백을 제공함으로써 참가자들이 압도될 수 있으며, 노출에 대한 공포를 유발할 수 있다는 등 문제점이 있다(정진경 외, 2005).

자기평가는 훈련프로그램을 시작하기 전의 초기단계에서 많이 사용된다. 자기평가의 예로 비교문화적 적응성 검사(Cross-Cultural Adaptability; Kelley and Meyer, 1995), 국제적 의식프로파일(the Global Awareness Profile; Corbitt, 1998), 문화 간 발달검사(Intercultural Development Inventory, Hammer and Bennett, 2001) 등이 있는데, 이 검사들은 참가자들로 하여금 자신의 문화와 관련된 의식의 발달수준

을 파악하고 관련개념들을 알게 한다(정진경 외, 2005).

- 외국인 지원프로그램에서의 적용: 자기평가 설문은 자문화 이해나 자기이해를 위한 가장 효과적인 방법으로서, 외국인 지원프로그램(취업교육, 결혼이민자교육, 유학생 프로그램)에 편리하게 사용될 수 있다. 자기평가 설문은 이문화 교육프로그램을 시작하기 전에 사용하는 것이 바람직하다. 주의할 점은 핵심내용에 치중하고 이해하기 쉬운 용어들을 사용해야 하며, 너무 많은 전문용어나 피드백은 삼가야 한다는 점이다. 상호문화소통 워크숍은 한국에서 열리는 여러 형식의 다문화 축제를 통해 진행하는 것이 가장 바람직하며 취업교육, 결혼이민자 방문교육과 같이 시간이나 비용의 제한을 받는 전문교육에는 바람직하지 않을 수도 있다. 하지만 유학생이 많은 학교에서는 교내 다문화 포럼, 다문화축제 등을 활용한 상호문화소통 워크숍이 얼마든지 가능하다. 또한 “문화간 소통” 등과 같은 특정과목의 개설을 통해 상호문화소통 워크숍을 진행할 수도 있다. 시뮬레이션과 역할놀이는 시간이 많이 소모될 수도 있지만, 잘 기획하고 진행하면 큰 효과를 거둘 수 있다. 시뮬레이션과 역할놀이는 특히

학교에 개설된 이문화 관련 과목에서 유용하게 사용될 수 있다.

**특정문화-경험방식**은 훈련참가자들이 다른 문화의 성원들과 상호작용을 경험하도록 도울 뿐만 아니라 이 경험으로부터 배우도록 돕는다. 구체적인 훈련방법은 아래와 같다.

(1) 이중문화 소통 워크숍: 이중문화적 커뮤니케이션 워크숍이라도 불리는 이 훈련방법은 원래 문화-일반적 훈련 테크닉으로 설계되었으나, 훈련참가자들을 두 문화(예를 들면, 호스트 문화와 방문자 문화)의 성원들에게만 국한시킴으로써 특정문화-상호작용 훈련(경험방식)으로 이용할 수 있게 만들었다. 만약 이 워크숍을 실시한다면 두 문화를 각각 대표하는 촉진자(facilitator) 역할을 하는 사람이 있어야 한다. 촉진자는 다른 문화를 잘 알고 또한 다른 문화의 성원들과 효과적으로 의사소통할 수 있어야 한다. 만약 참가자들이 이중 언어 사용자라면 먼저 한 언어로 워크숍을 개최한 다음 제 2언어로 다시 워크숍을 개최하는 것이 바람직하다. 언어가 어떻게 그들의 문화 간 의사소통에 영향 미치는지를 알게 하기 위해서이다(박기순, 2000).

(2) 지역 시뮬레이션: 문화-특수적 시뮬레이션이라도 불리는 이 훈련방법의 전형적인 유형은 마크홀(Markhall) 시뮬레이션이다. 이것은 일본과 미국 두 나

라에서 문화가 각각 그 나라의 경영 스타일, 직장생활, 근로자 상호작용 등에 미치는 영향을 이해하도록 설계된 테크닉이다. 미국의 “Ace Card Company”라는 회사는 리더-중심적 의사결정, 일방적 커뮤니케이션, 단기고용, 전문화한 업무, 분할된 작업 상황, 개인적 책임 등이 특징을 이루는 반면, 일본의 “Creative Card Company”라는 회사는 참여적 의사결정, 쌍방향 커뮤니케이션, 장기고용, 비전문화한 업무, 통합적 작업 상황, 집단적 책임 등이 특징이다. 훈련참가자들은 두 문화의 성원으로 참가하고 시뮬레이션 디브리핑 될 때 두 문화의 차이를 배운다(박기순, 2000).

(3) 협상-역할놀이: 문화-특수적 역할놀이라고도 불리는 이 훈련방법은 훈련참가자들이 특정문화의 성원들과 특수한 상황에서 상호작용하는 방법을 학습하도록 돕는 테크닉이다. 예를 들면, 미국인이 일본인과 계약을 협상하는 상황에 있을 경우 이를 도울 수 있도록 설계된 테크닉이다. 이 훈련방법은 종종 특수한 두 문화의 성원들(예를 들면, 미국인의 역할을 맡은 미국인들과 일본인의 역할을 맡은 일본인) 사이의 상호작용을 다룬다. 그러나 또한 동일한 문화의 성원들(예를 들면, 미국인과 일본인 모두의 역할놀이를 떠맡은 미국인들)을 이용하기도 한다. 이러한 두 가지 역할놀이는 모두 장점을 가지고 있다. 특수한 두

문화의 성원들이 각각 역할놀이에 참가할 경우에는 훈련참가자들이 타문화의 성원들과 상호작용하는 경험을 얻는다. 이 경험은 타문화의 성원들과 진짜 상호작용을 할 경우에도(즉 훈련상황이 아닐 경우에도) 그대로 옮겨지게 된다. 훈련참가자들이 자기문화와 타문화 성원들의 역할놀이를 모두 떠맡는 경우에는 그들이 타문화의 성원들과 상호작용할 때 그들의 행동을 수정하는 방법에 대한 통찰력을 얻는다(박기순, 2000)).

(4) 감수성 트레이닝: 이 훈련방법에는 문화대비훈련(Contrast Culture Training), 비교문화 분석(Cross-Cultural Analysis), 비교문화적 대화(Cross-Cultural Dialogue), 시각적 심상(Visual Imagery) 등이 있을 수 있다. 이 중에서 비교문화적 대화는 일반문화-강의방식의 4번째 훈련방법인 담화분석식의 훈련에 해당되는 것으로 위에서 이미 설명했기에 생략하기로 한다.

문화대비훈련은 자신의 문화에 대한 각성과 사람들이 평소 가지고 있던 가치가 도전 받을 때 나타나는 전형적인 반응으로 자신에 대한 인식(self-awareness)을 촉진시키고자 하는 것이다. 가장 대표적인 것이 Contrast-American Simulation으로, 프로그램 도우미가 어떤 참가자가 선호하는 행동과 완전히 반대되는 행동을 한다. 그 다음 참가자는 그러한 행동이 왜 그들의 문화적 배경에서 용납되는지를 설명 들으면서 자신의 태도, 가치,

행동이 자기문화의 영향을 매우 강하게 받았음을 인식하게 된다. 이 훈련방법은 참가자의 문화적 의식수준에 맞게 실시할 수 있으며 효과가 매우 크다는 장점이 있는 반면에, 경험이 아주 많은 연기가 필요하며 상황을 적절히 구상하기 위해 많은 준비시간이 필요하다는 단점이 있다(정진경 외, 2005).

비교문화분석은 1966년 평화봉사단(Peace Corps) 프로그램에서 나온 것으로 참가자들이 일련의 자기문화와 반대되는 가치와 문화적 오리엔테이션에 반응하는 경험적 프로그램이다. 참가자들이 집단을 이루어서 자기와 다른 어떤 문화권의 사람과 어떤 가치에 대해 함께 토의한다. 예를 들어 우정이나 헌신 등에 대해 토의할 수 있다. 이러한 토의를 통하여 신념, 태도, 가정, 기대, 행동 등에서 각 문화가 어떻게 차이가 나는지 알 수 있다. 이 훈련방법은 상술한 문화대비훈련과 매우 유사하나 어떤 한 연기자에 의존하지 않는다는 점에서 다르다. 서로 비교하는 문화가 실제 문화일 수도 있으나 가상적인 문화일 수도 있고, 그 내용을 참가자들의 요구에 맞게 재구성할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 여러 문화가 어떤 점에서 결정적으로 다른지를 파악하기 위해서는 해당 문화에 대해 매우 잘 알아야 하며, 개인별 분석속도의 차이로 프로그램 진행에 차질을 빚을 수 있고, 재료구성과 연구를 위해 많은

시간이 필요하다는 한계점이 있다(정진경 외, 2005).

시각적 심상은 앞으로 다른 문화를 접촉했을 때 어떻게 될 것인지를 머릿속으로 그려보는 것으로 주로 정서적인 측면의 느낌이나 감정 등에 초점을 둔다. 이 훈련방법은 참가자로 하여금 앞으로의 새로운 생활에 대해 미리 생각하고 준비할 수 있게 통찰을 제공하기 때문에 생각보다 매우 강한 효과가 있는 것으로 알려져 있다. 이 훈련방법은 참가자로 하여금 지금까지와 다른 행동을 단지 머릿속으로 상상해 보는 것이기 때문에 이들이 위협을 느끼지 않는다. 구체적인 진행방법을 보면, 참가자들에게 문화충격과 특정 상황에서의 문제해결, 자민족 중심주의, 비교문화적 맥락에서의 가치 명확성과 도덕성 등을 설명하면서 머릿속으로 상상을 통하여 점점 깊은 수준까지 진행한다. 이 훈련방법은 시뮬레이션이나 사례연구, 역할놀이, 현장체험 등 여러 가지와 함께 사용될 수 있다. 단점으로는 어떤 참가자들의 경우 이 기법에 대해 주저하면서 효과를 의심스러워하기도 하며, 정서적으로 힘들 수 있기 때문에 정서적 혼란의 상태를 훈련자가 잘 다룰 수 있어야 한다(정진경 외, 2005).

(5) 현장방문: 현장방문(혹은 현장체험)은 사람들이 일상적으로 생활하는 환경에 직접 가서 경험하는 것으로서 낯선 국가를 잠깐 방문하거나 특정문화의 물

건을 파는 가게에 가보거나 다른 나라 식당을 방문하는 것, 외국인 거주지역에 가보는 것에서 해당국가에 가서 직접 살아보는 것까지 포함한다. 이 훈련방법은 실제 현실세계에서 적응을 연습한다는 점에서 학습동기를 높이고 즉각적인 효과를 본다는 장점이 있는 반면에, 너무 많은 새로운 정보로 인해 압도될 수 있고 일대일 교육이 필요하기에 비용이 많이 든다는 단점이 있다(정진경 외, 2005).

- 외국인 지원 프로그램에서의 적용: 상술한 훈련방법들은 외국인 지원 프로그램(취업교육, 결혼 이민자 교육, 유학생 프로그램)에 대부분 효과적으로 적용될 수 있다. 이중문화 소통 워크숍은 외국인과 한국인이 참석하는 워크숍으로서 촉진자(facilitator), 즉 훈련자는 외국문화와 한국문화를 모두 잘 이해하는 한국인이나 외국인이 바람직하다. 한국어가 서툰 외국인들을 위해서는 원어로 워크숍을 진행하는 것이 바람직하다. 시뮬레이션과 역할놀이는 시나리오 구성을 위해 많은 시간과 에너지가 소요될 수도 있지만, 잘 설계하면 큰 효과를 얻을 수 있다. 시나리오 구성은 한국에 오래 동안 거주한 외국인이나 이들과 오래 동안 같이 생활한 한국인들의 도움을 받을 수 있다. 감수성 트레이닝 중에서 비교문화 분석은 한국문화를 오

래 동안 경험한 외국인들을 참여시켜 토론의 방법으로 편리하게 적용할 수 있다. 문화대비 훈련과 비교문화적 대화(담화분석식의 훈련)는 내용이 국한될 수도 있지만, 외국인들이 보편적으로 범하는 실수나 오해 등을 집중적으로 다룰 수 있다는 장점이 있다. 시각적 심상은 적용면에서 비현실적으로 느껴질 수도 있지만, 시뮬레이션이나 사례연구, 역할놀이, 현장체험 등 여러 가지와 함께 사용되어 큰 효과를 얻을 수 있다. 마지막으로 현장방문은 외국인 노동자들의 한국직장 견학, 결혼 이민자들의 모범가정 탐방, 유학생들의 문화재 탐방 등 형식으로 진행될 수 있다.

### Ⅲ. 한국내 외국인들을 위한 이문화 교육의 방향

한국의 이문화 교육은 외국과 상당한 수준의 차이를 보이고 있다. 삼성 등 대기업을 중심으로 한 국내의 대부분 이문화 교육프로그램은 언어교육, 비즈니스 커뮤니케이션 기술, 국제 매너에 치중해 있으며 체계적이고 이론에 근거한 프로그램이 결여되어 있다. 또한 대체로 인지적 지식에 국한되어 중요한 지식들이 반복되며, 볼 수 없고 심층적인 가치영역은

제대로 주제화되었다고 볼 수 없다(김순임 외, 2006). 하지만 해외 이문화 교육프로그램은 매우 체계적이고 내용면에서도 매우 충실하다. 이를테면, 이문화 인식 및 분석(Cross-Cultural Awareness and Analysis), 이문화 의사소통(Cross-Cultural Communication), 경영협상 및 기술(Business Negotiation and Skills) 등을 주요내용으로 하고 있으며, 이 외에도 다문화 내에서 조직구성(Multicultural Teambuilding), 전략개발(Stratgy Development), 문화 소개(Culture Orientation) 등의 내용들도 다루고 있다. 또한 미국, 일본, 중국 등 국가들은 이문화 교육프로그램을 해외 파견자 개인의 상황에 따라 변형시킬 수 있는 맞춤형 프로그램으로 제공하는 정도의 수준을 보이고 있으며 프랑스, 인도네시아, 태국, 러시아 등 나라에서도 보편적인 이문화 교육프로그램을 가르치는 사기업들이 점차 인지도를 높여가고 있다. 한마디로, 해외에서는 이문화 교육프로그램이 전문 컨설팅 업체에 의해 구체적으로 이루어지고 있는 반면, 국내의 경우 이문화 교육프로그램의 필요성은 물론 그러한 프로그램의 개념조차 인식하지 못하고 있는 실정이다(하인아, 2004).

한국내 외국인들을 위한 이문화 교육도 아직은 걸음마 단계이고 많은 개선점이 필요하다. 외국인들을 위한 한국어 교육이나 한국문화에 대한 간단한 소개로 그치는 경우가 많고, 체계적인 이문

화 교육이 전무(全無)한 상태이다. 이를테면 외국인노동자를 위한 취업교육에서 이문화 교육(“한국문화의 이해”)의 비중이 너무 작아(총 15시간에서 1~2시간) 충분한 내용이 전달되기 어렵고, 결혼이민자교육에서도 이문화 교육의 내용은 찾아보기 어렵다. 따라서 Boltan의 이문화 훈련유형에 대한 상술한 적용을 토대로, 국내 외국인들을 위한 이문화 교육의 방향을 다음과 같이 제시할 수 있다.

### 1. 외국문화와 한국문화에 관한 지식을 바탕으로 다양한 훈련 기법(예를 들어 특정문화-강의 방식/경험방식)을 기획할 수 있다.

예를 들어 중국문화와 한국문화의 차이에 관한 아래의 사례를 내용으로 한 역할연기, 사례연구, 비디오 등을 통해서 서로의 잘못, 오해 등을 알아내고 이문화 이해를 촉진할 수 있다.

한국문화 특징: 위계질서, 봉건윤리, 단체심과 소속감, 체면, 자율성(스스로 알아서 일하기)

중국문화 특징: 평등주의, 전통의식의 간소화, 개인주의, 실리주의(vs 체면), 시키는 것만 함

사례 1: 중국노동자(한족)들은 한국인 상사가 더 좋은 작업방법이 있음에

도 불구하고 자신의 지식과 방법만 따르도록 강요하는 것, 한국인 상사가 자신은 게으름 피우면서 중국인 노동자들에게는 엄격하고 가혹하게 대하는 것 등에 강한 불만을 느끼는데, 이는 대체적으로 한국의 위계질서 문화와 중국의 평등주의 문화가 서로 충돌하는데 기인한다.

사례 2: 중국동포(조선족)가 한국식당에서 일할 때 퇴근시간만 되면 손님이 있건 없건 상관없이 집으로 가는데, 이러한 처사가 한국 사장의 불만을 자아내는 이유는 한국의 직장문화는 단체심(소속감)과 체면(눈치)을 중시하기 때문이다.

사례 3: 중국인 결혼이민자들은 명절 때 한국의 시댁에서 항상 음식을 장만해야 한다는 것과 제사를 지내는 것에 대해 큰 불만과 물이해를 나타내는데, 이는 중국에서는 남성들도 주방에서 같이 음식을 만들며, 한국처럼 번거로운 제사문화가 없기 때문이다.

사례 4: 중국인들은 각자의 국그릇으로 떠서 먹는 것에 익숙하기에, 그들과 함께 식사할 때 국그릇에 여러 사람의 숟가락이 들어가는 것은 금물임(매우 비위생적이라고 여김)

중국문화와 한국문화뿐만 아니라, 기타 외국문화와 한국문화의 차이에 관한 지식을 토대로 여러 가지 비교문화사례를 수집하여 이를 역할연기, 사례연구, 비디오 등에 담아 훈련참가자들에게 교육 시킴으로서 서로의 잘못, 오해 등을 알아내고 이문화 이해를 촉진시킬 수 있다. 비교문화사례는 한국에 오래 동안 체류한 외국인이나 이들과 생활한 경험이 많은 한국인들을 통해 수집할 수 있는데, 주의할 점은 직장이나 가정, 학교에서 가장 문제시되는 사례들을 선택하여 교육의 효과성을 높이도록 해야 한다. 또한 사례수집에 동원된 외국인이나 한국인들을 초청하여 이중문화 소통 워크숍을 개최할 수도 있다. 비교 문화사례를 내용으로 한 다양한 훈련기법(역할연기, 사례연구, 비디오, 이중문화 소통 워크숍 등)은 문제해결이 시급한 취업교육이나 결혼 이민자 교육에 적용할 수도 있지만, 유학생이나 한국학생들을 위해 개설한 교내 이문화 관련 과목에도 유용하게 적용할 수 있다.

## 2. 이문화 교육프로그램은 훈련 참가자들의 수준에 맞춰야 하고, 조건이 허락되면 자기평가 설문에 기초한 맞춤형 교육이 필요하다.

훈련참가자들에게 비교문화적 적응성

검사(Cross-Cultural Adaptability; Kelley and Meyer, 1995), 국제적 의식프로파일(the Global Awareness Profile; Corbitt, 1998), 문화간 발달검사(Intercultural Development Inventory, Hammer and Bennett, 2001) 등 자기평가 설문을 실행하여 이들의 이문화 이해수준과 문화적응 단계를 파악한 후, 그 수준과 단계에 맞는 교육프로그램을 제공할 필요가 있다. 구체적인 방법으로, Bennett(1986)의 “이문화 감수성 발달모형”에 기초하여 다양한 문화적응 단계에 있는 외국인들에게 다음과 같은 맞춤형 교육프로그램을 제공할 수 있다.

(1) 거부단계: 이문화 경험이 전혀 없고 편견 등에 사로잡힌 초보 단계의 교육생들에게는 편안한 환경에서 문화적 차이를 인식하도록 배려해야 한다. 구체적인 접근법은 문화적 차이에 관한 이들의 호기심을 유발시키고 비디오, 패널 프리젠테이션, 그림 등을 통해 타문화를 체계적이고 구조적으로 접하도록 배려해야 한다. 예를 들어, Hofstede의 문화 모델을 통해 국가별로 개인주의 대 집단주의, 권력거리, 불확실성을 회피하고자 하는 의지, 남성다움과 여성다움 등 문화차원에서 어떻게 차이가 있는지를 강의 및 토론할 수 있다.

(2) 방어단계: 문화적 차이를 인식하나 타문화에 대해 부정적인 교육생들에게는 문화적 공통점을 강조(자기문화와

타문화의 장점을 토론)하고 문화에는 옳고 그름이 없음을 인식시켜야 한다. 구체적으로 갈등조정, 팀빌딩 등 상호협력의 필요성과 중요성을 인식시켜야 한다.

(3) 최소화 단계(minimization): 인간의 공통점에 심취된 나머지 문화적 차이를 소홀히 하는(식습관, 전형적인 가치관 등 표면적인 문화차이는 인식하나 모든 인간은 문화를 떠나서 똑 같다고 생각) 교육생들을 위해서는 한국인 혹은 한국인과 오랜 접촉경험이 있는 외국인들을 초청하여 생동한 비교문화사례를 접하도록 할 수 있다. 이 단계에서는 문화적 자아인식(cultural self-awareness)에 초점을 맞춰야 한다. 문화적 자아인식을 촉진시킬 수 있는 좋은 방법은 문화대비훈련이다.

(4) 수용단계(acceptance): 문화차이를 잘 인식하고 문화차이로 인한 모호성에 익숙하여 더 이상 문화의 옳고 그름을 판단하지 않는 수준에 이른 교육생들에게는 문화차이에 초점을 두는 동시에 문화적 자아인식(cultural self-awareness)을 강조해야 한다. 문화적 자아인식을 촉진시키기 위해 상술한 문화대비훈련법을 사용할 수 있다. 또한 문화 간 유대감을 형성할 수 있는 활동(홈스테이 <home stays>, 시뮬레이션, 역할놀이)을 적극 활용할 수 있다.

(5) 적응단계(adaptation): 한국문화와 한국인을 충분히 이해하고 문화적 감수

성이 풍부한 교육생들에게는 타문화와 실제로 부딪쳐 보는 기회를 제공하는 동시에 문화충격, 정체성 혼란(identity conflict) 등 이슈를 토론할 수 있다.

자기평가 설문에 기초한 맞춤형 교육 프로그램은 충분한 교육시간이 주어진 전제하에서 진행되어야 하며, 1~2시간의 “한국문화 이해”만 할당된 현재의 취업교육에서는 실행이 어렵다고 볼 수 있다. 하지만 이러한 맞춤형 교육프로그램은 상대적으로 충분한 교육시간이 주어진 교내 이문화 관련 과목에서는 잘 활용될 수 있다. 이러한 맞춤형 교육은 또한 교육시간이 충분한 결혼이민자교육에서도 유용하게 사용될 수 있다.

### 3. 외국인들과 함께 일하거나 생활할 한국인(고용주, 노동자, 배우자, 학생)을 위한 이문화 교육도 필요하다.

한국사회는 문화적 다양성이 아주 낮고 구성원들이 매우 동질적인 사회로 지목되고 있으며, 외국인에게 배타적, 차별적이고 외국인과 좋은 관계를 형성하는데 장애가 되는 여러 요인을 갖고 있다(정진경 외, 2005). 따라서 외국인들과 함께 생활할 한국인(고용주, 노동자, 배우자, 학생)을 위한 이문화 교육도 매우 필요하다고 볼 수 있다. 즉 외국인들과 함께 생활할 한국인들은 문화적 다양성

을 인정하고 외국인들에 대한 포용력을 가지고 이들과 더불어 살 수 있는 인식을 갖추어야 하며, 이를 위해서는 이문화 교육이 반드시 필요하다.

외국인들과 함께 일하거나 생활할 한국인들을 위한 이문화 교육은 외국인 교육과 함께 병행할 수 있다. 구체적인 방법으로, 외국인 노동자들을 위한 취업교육과 함께 한국인 고용주들을 위한 이문화 교육을 병행하여 직장생활에서 가장 문제시되거나 쟁점이 되는 이슈들을 교육내용으로 하고, 필요하면 외국인과 한국인 교육생끼리 토론의 장을 벌일 수도 있다. 또한 결혼 이민자 교육과 함께 이들의 배우자나 직계친척들을 위한 이문화 교육도 병행하여 필요하면 결혼이민자와 이들의 한국인 가족들이 같이 교육을 받으면서 서로의 생각을 교환하고 상호 이해하는 기회를 만들 수도 있다. 이 밖에 유학생 프로그램(문화탐방, 축제 등)에 한국학생들을 초청하여 서로의 이해를 촉진시킬 수 있고, 또한 이문화 관련 과목을 수강하는 유학생과 한국학생들을 한 팀에 묶어 공동 프로젝트에 참여시킬 수도 있다.

### 4. 국내외의 우수사례와 자료를 통해 효과적인 이문화 교육프로그램을 모색해 볼 수 있다.

우수사례를 예로 들자면, 뉴질랜드의

Massey 대학에서는 외국인 유학생들의 적응을 돕기 위해 “Kiwi Friend Programme”을 만들었다(Ramsey et al., 2007). 이 프로그램은 “이문화 관리(Cross-cultural Management)”라는 교과목의 일부분으로서, 외국인 유학생들을 위해 국내 학생들이 조직한 6개의 워크숍으로 구성되었다. 6개 워크숍의 주제는 외국인 학생들에게 ① 인사법과 발음을 가르치기, ② 문화적 갈등의 해결법을 제시하기, ③ 효과적인 커뮤니케이션 방법(몸짓 등)을 가르치기, ④ 본국과 뉴질랜드의 문화적 차이를 알아내기, ⑤ 역할연기를 통해 뉴질랜드 학생과의 소통 방법을 연습하기 ⑥ 뉴질랜드의 전통, 의례, 행사 등을 가르치기 등이다. 이 프로그램을 통해 국내 학생들은 학점을 딸 수 있으면서도, 외국인 유학생들의 국내 적응을 도울 수 있었다. 이러한 프로그램은 한국의 대학에 도입해도 매우 효과적일 것이다. 특히 유학생이 너무 많아 관리가 어려운 대학에서는 이러한 프로그램을 도입할 필요가 있다.

이문화 교육프로그램의 개발에 좋은 참고가 될 수 있는 자료는 아래와 같다.

(1) Improving Intercultural Interactions: Modules for Cross-Cultural Training Programs(Cushner and Brislin, 1997): 이 책은 기업체나 학교에서 활용할 수 있는 여러 가지 훈련 모델을 제시하고 있는데, 실용적인 게임이나 자아평가 설문을

포함하고 있다. 이러한 게임이나 설문은 훈련참가자들의 문화적 이해를 촉진시킬 수 있다.

(2) Intercultural Sourcebook 2: Cross-Cultural Training Methods(S.M., Fowler and M.G. Mumford, 1999): 이 책은 많은 이문화 훈련기법을 소개하고 있는데, 구체적인 훈련사례나 스스로 개발할 수 있는 훈련기법, 자아인식 인벤토리(self-awareness inventories), 비디오 훈련, 소그룹 활동, 지역연구, 현장연구, 문화 간 대화(cross-cultural dialogues) 등 다양한 내용을 포함하고 있다.

(3) Teaching About Culture, Ethnicity, and Diversity: Exercises and Planned Activities(T.M., Singelis, 1997): 이 책은 문화, 인종, 다양성 등 다양한 개념을 가르치는데 활용될 수 있는 훈련기법들을 소개하고 있는데, 수업이나 훈련에 편리하게 사용할 수 있다.

(4) Working Across Cultures: Applications and Exercises(M.J., Gannon, 2000): 이 책은 이문화 교육에 편리하게 활용할 수 있는 훈련기법들을 소개하고 있는데, 스스로 하는 설문(self-administered questionnaire), 사례연구, 문화 인터뷰(culture-focused interview), 찬반 토의(pro and con debate) 등을 포함하고 있다. 이 훈련기법들은 문화적 차이, 개인주의와 집단주의, 권력거리, 시간과 공간, 정서적 표현, 언어적 및 사회적 소통, 이문화 협

상 등에 초점을 두고 있다.

외국인을 위한 이문화 교육은 국내 대기업들이 해외 파견자들을 위해 제공하는 이문화 교육에서도 많은 힌트를 얻을 수 있다. 이를테면, 현대인재개발원에서 실행하는 추천도서 읽기, 국제비즈니스매너 교육 등은 “비즈니스 영어” “문화 간 소통” 등 과목에 그대로 도입하여 유학생과 한국학생들의 이문화 소통능력을 향상시킬 수 있다. 삼성인력개발원에서 실행하는 한국문화 이해 교육은 취업교육이나 결혼 이민자 교육에도 그대로 도입하여 이들이 한국문화를 잘 이해하도록 도울 수 있다.

### 5. 이문화 교육프로그램은 그 성과를 정기적으로 측정, 모니터링하고 부단히 개선하여 더욱 효과적인 교육프로그램이 되도록 해야 한다.

Bhawuk 등(2000)이 제시한 이문화 교육의 평가방법은 아래와 같다.

(1) 문화적 감수성 인벤토리(Intercultural sensitivity Inventory): 46개 문항으로 구성된 이 설문은 Bhawuk 등이 1992년에 개발한 것으로서 비교적 높은 타당도와 신뢰도를 보이고 있다. 구체적인 설문문항은 개인주의와 집단주의에 기반한 다양한 행동패턴에 대한 이해, 다양성에 대한 오픈 마인드, 낮은 문화환경에 적

절히 대응할 수 있는 융통성 등이다.

(2) 반응척도(Reaction Measures): 반응척도는 교육프로그램에 대한 교육생들의 만족도나 평가 등을 일컫는데, Bhawuk가 사용한 설문문항은 “나는 모든 훈련 내용을 이해할 수 있었다”, “훈련은 시간낭비였다”, “훈련기간이 너무 짧다”, “훈련은 매우 흥미로웠다”, “나는 이 훈련 프로그램을 추천하고 싶지 않다”, “훈련을 통해 다른 문화권의 사람들과 효과적으로 소통하는 법을 배웠다”, “훈련을 통해 문화적 차이를 이해할 수 있었다” 등이다.

(3) 학습척도(Learning Measures): 교육프로그램을 통해 교육생들이 얼마나 많이 배우고 깨달았는지를 측정하는 척도인데, Bhawuk는 9개의 중요사건(critical incidents)을 교육생들에게 제시하고 이들이 사건에서 발생하는 문화 간의 상호작용에 대해 정확한 해석을 하는 지를 테스트한다.

(4) 행동척도(Behavioral Measures): 교육프로그램을 통해 전수받은 지식과 원리들을 실생활에 얼마나 잘 적용하는 지를 측정하는 것으로서, 교육생들이 타문화에서 온 상사나 동료들과 조화로운 관계를 유지하는지를 비디오로 기록하고 그 행동을 나중에 평가한다.

이문화 교육을 비롯한 대부분 교육은 만족도를 중심으로 한 반응척도는 많이 사용하지만, 학습척도나 행동척도는 많

이 사용하지 않고 있다. 물론 학습적도나 행동적도는 반응적도보다 실행이 번거롭고 어렵지만, 교육의 효과성 측면에서 더욱 타당한 것이 사실이다. 따라서 취업교육, 결혼 이민자 교육, 유학생 프로그램에 보다 많은 학습적도와 행동적도를 사용하는 것이 바람직하다. 즉 단순한 만족도보다는, 실제로 얼마나 배웠는지, 배운 대로 실천하는 지를 평가해야 한다.

#### IV. 결론

글로벌 시대를 맞이하여 다문화 사회에 진입한 한국은 외국인을 지원하기 위한 많은 시스템을 새로 구축하였다. 이 중에서 외국인 노동자를 위한 취업교육, 결혼 이민자를 위한 방문교육 등이 그 구체적인 사례가 될 수 있다. 직장생활 적응을 위한 취업교육이든 가정생활 적응을 위한 결혼 이민자 교육이든, 외국인을 위한 교육에서 가장 핵심이 되는 부분은 이들의 문화적 적응을 돕는 이문화 교육이 될 것이다. 왜냐하면 직장생활이든 가정생활이든 학교생활이든, 주재국의 문화를 이해하지 않고는 제대로 된 생활적응이 있을 수 없기 때문이다.

본 연구는 Bolten의 이문화 훈련유형과 방법에 기초하여 한국내 외국인들을 위한 구체적인 이문화 교육프로그램을 모색

해 보았다. 한마디로, 이문화 교육프로그램은 일반문화-강의방식, 일반문화-경험방식, 특정문화-강의방식, 특정문화-경험방식 등 4가지 훈련기법을 적절히 결합하는 것이 바람직하다. 교육시간이 짧게 주어진 경우, 대부분은 강의방식만 고집하는 경우가 많다. 하지만 잘 기획된 경험방식(역할놀이, 시뮬레이션 등)도 결합한다면 교육생들의 인식을 전환시키거나 마음을 움직이는 등 큰 교육적 효과를 거둘 수 있다. 특히 취업교육에서는 이문화 교육을 1~2시간만 허용하는데, 이런 경우 직장생활에서 가장 문제시 되는 이슈들을 중심으로 짧은 시간에 마칠 수 있는 역할놀이나 시뮬레이션을 사용한다면 큰 효과를 볼 것이다. 또한 문화에 대한 전반적인 이해를 돕는 일반문화뿐만 아니라, 일상생활에서의 구체적인 문제해결에 도움이 될 수 있는 특정문화에 대해서도 다루어야 한다. 하지만, 취업교육이나 방문교육은 문제해결이 급하고 주어진 시간이 촉박하기에 특정문화(한국문화 및 외국인의 본국문화)에 치중하는 것이 바람직 할 수도 있다.

한국내 외국인들을 위한 이문화 교육의 방향은 특정 문화지식에 기반한 다양한 훈련기법의 개발, 교육생들의 수준에 맞춘 맞춤형 교육, 외국인들과 함께 할 한국인들을 위한 교육, 국내외 우수사례와 자료를 활용한 교육프로그램의 개발, 교육프로그램에 대한 정기적인 평가와 끊임

임없는 개선 등이다. 이 밖에 한국에서 이문화 교육의 수요가 증가한다면, 훈련자(trainer)를 위한 교육이 큰 도전이 될 수 있다. 교육에 대한 수요가 적으면, 조건을 미리 갖춘 전문가를 섭외하여 교육을 진행할 수 있지만, 결혼이민자를 위한 방문교육처럼 교육에 대한 수요가 많아지면, 훈련자 양성이 큰 과제로 떠오를 것이다.

이문화 교육프로그램을 담당할 훈련자는 정규적인 교육, 워크숍, 세미나, 독서 등을 통해 전문가로 거듭나야 한다. 훈련자를 위한 교육은 국내 전문가들(교수 등)이 담당할 수도 있지만, 외국에 파견하여 교육시킬 수도 있다. 이를테면, 미국의 이문화 커뮤니케이션 기관인 SIETAR (Society of Intercultural Education, Training and Research)에서 개최하는 워크숍이나, 미국의 East-West Center에서 개최하는 “Development of Intercultural Coursework at Colleges and University” 혹은 “Developing Expertise in Cultural Diversity” 등 워크숍에 참가시켜 교육시킬 수도 있다.

외국인의 증가와 함께 한국에서의 이문화 교육은 더욱 중요한 과제로 떠오를 것이며, 따라서 이문화 교육에 대한 많은 관심과 연구가 필요하다. 한국의 이문화 교육수준은 미국, 유럽 등 나라에 비해 많이 뒤쳐져 있다. 따라서 앞으로 이문화 교육에 대한 많은 국내 관계자들의 연구와 관심이 필요할 것이다.

## 참고문헌

- [1] 구은진, “이문화 교육프로그램에 관한 연구”, 『비서학연구』, 제19권(1999), pp.1031.
- [2] 김순임, 정진성, “이문화 훈련 고찰과 프로그램 구상: 목표, 유형 및 설계사”, 『독일언어문학』, 제33권(2006), pp.129-162.
- [3] 정진경, 양계민, “문화 간 훈련의 이론과 방법”, 『한국심리학회지』, 제24권, 제1호(2005), pp.185-215.
- [4] 박기순, “문화 간 커뮤니케이션 훈련에 관한 소고: 훈련모형, 설계, 테크닉을 중심으로”, 『한국언론학연구』, 제2권(2000), pp.55-90.
- [5] 최상진, 『한국인 심리학』, 서울: 중앙대학교 출판부, 2000.
- [6] 최윤희, “이문화 관리 훈련의 모형과 개념들”, 『국제지역연구』, 제4권, 제1호(2000), pp.3-19.
- [7] 유명기, “외국인 노동자와 한국문화”, 『노동문제논집』, 제13권(1997), pp.69-98.
- [8] 하인아, “이문화 적응 훈련 교육프로그램의 실태와 문제점”, 『커뮤니케이션학 연구』, 제12권, 제3호(2004), pp.5-26.
- [9] Bennett, M., “A Developmental Approach to Training for Intercultural Sensitivity,” *International Journal*

- of Intercultural Relations*, Vol.10, No.2(1986), pp.179-95.
- [10] Bhawuk, D. and R.W. Brislin, "Cross-cultural Training: A Review," *Applied Psychology: An International Review*, Vol.49, No.1(2000), pp.162-191.
- [11] Bolten, Jurgens, "Interkultureller Training sbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Fuhru-  
ngskrafte." In Gotz, Klaus(Hg.): *Interkulturelles Lernen Interkulturelles Training*. Munchen/Mering: Rainer Hampp, (2003), pp.61-80.
- [12] Ramsey, P., D. Ramsey, and R. Mason, "The Massey Kiwi Friend Programme," *Innovations in Education and Teaching International*, Vol.44, No.2(2007), pp.109-118.