

2015-05

한국문화예술위원회 지역문화부 예술정책연구

arts change the world

2014년도 문화다양성 연수운영



2015. 3

2014년도 문화다양성 연수운영

2015년 3월 인쇄

2015년 3월 발행

발행처 한국문화예술위원회
기획 지역문화부 이지원

한국문화예술위원회

520-350 전라남도 나주시 빛가람로 640(빛가람동)

전화 061-900-2100

팩스 061-900-2363

홈페이지 www.arko.or.kr

이메일 arko@arko.or.kr

본 보고서는 무단전제를 금하며,
내용의 일부를 가공하거나 인용할 때에는
반드시 출처를 밝히시기 바랍니다.





2014년도 문화다양성 연수운영

/ 2015. 3



제 출 문

한국문화예술위원회 귀하

본 보고서를

2014년도 문화다양성 연수운영의 최종보고서로 제출합니다.

2015년 3월



주관 기관 : (사)문화다움

책임연구원 : 추미경((사)문화다움 대표이사

/성공회대학교 문화대학원 겸임교수)

공동연구원 : 이병민(건국대학교 문화콘텐츠학과 교수)

공동연구원 : 백 령(경희대학교 문화예술경영연구소 연구위원)

공동연구원 : 최혜자(문화디자인 자리 대표)

선임연구원 : 조아영((사)문화다움 기획연구실 실장)

연 구 원 : 양지애((사)문화다움 기획연구실 팀장)

연 구 원 : 김소영((사)문화다움 기획연구실 연구원)



목 차

제1장 서 장

제1절 : 연구 배경 및 목적	16
1. 연구 배경	16
2. 연구 목적	17
제2절 : 연구 내용 및 방법	18
1. 연구 내용	18
2. 연구 방법	21
제3절 : 연구추진 프로세스 및 기대효과	23
1. 연구추진 프로세스	23
2. 기대효과	24

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

제1절 : 문화다양성 개념의 이해	28
1. 문화다양성의 사회적 배경 및 개념의 이해	28
2. 문화다양성 개념에 대한 본질적 접근	29
3. 문화다양성 개념의 전개 과정	31
제2절 : 문화다양성 교육 개념 정립 및 선행연구 분석	38
1. 문화다양성 교육의 관점 변화 및 특징	38
2. 문화다양성 교육관련 선행연구 분석	44
3. 본 연구의 문화다양성 교육 개념	51
제3절 : 문화다양성 정책 및 교육 사례 분석	53
1. 문화다양성 정책 및 교육 추진 단계	53
2. 문화다양성 정책 사례	64
3. 문화다양성 교육 사례	78

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

제1절 : 문화다양성 교육 연수 목표 설정	94
1. 대상별 문화다양성 연수 목표 설정	94
2. 문화다양성 연수 커리큘럼 개발 방향	97
제2절 : 문화다양성 연수 대상 선정 및 사전 수요조사	98
1. 연수 참여자 모객을 위한 유관기관 협력 전략	98
2. 연수 대상 사전인식 및 교육 수요조사	101

제3절 : 문화다양성 커리큘럼 및 세부 연수 프로그램 개발	112
1. 교육 커리큘럼 수준 및 기본 프레임 구성	112
2. 문화다양성 연수 커리큘럼 구성요소와 유형화	113
3. 문화다양성 교육 세부 커리큘럼 개발	116
4. 문화다양성 연수 세부 프로그램 개발	118
제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링	
제1절 : 문화다양성 교육 연수운영	128
1. 연수 개요	128
2. 문화다양성 교육 연수운영	131
제2절 : 연수운영 모니터링 및 만족도조사 결과	139
1. 문화다양성 연수 참가자 만족도조사	139
2. 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사	147
3. 만족도조사 분석 결과	150
제3절 : 연수운영 종합 시사점	154
1. 연수운영 성과	154
2. 연수운영 과제	161
제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언	
제1절 : 문화다양성 확산을 위한 향후 연수추진 방향	166
1. 문화다양성 확산을 위한 정책현황 검토	166
2. 문화다양성 교육 연수추진 방향	174
제2절 : 문화다양성 증진을 위한 정책 제언	180
1. 문화다양성 교육활성화 관련 정책별 추진전략 필요	180
2. 생활 속 문화다양성 교육 확대 추진 - 문화예술교육과의 연계	183
3. 문화다양성 진흥을 위한 전문인력 양성	184
4. 정부 차원의 문화다양성 정책 성과관리 시스템 구축	187
참고문헌	189
부록	197

표 차례

〈표 2-1〉 문화다양성 교육 시대별 관점 및 이슈 변화	40
〈표 2-2〉 소극적 다문화 교육정책과 문화다양성 교육정책 비교	42
〈표 2-3〉 문화다양성 교육의 핵심가치	43
〈표 2-4〉 문화다양성 관련 선행연구	45
〈표 2-5〉 문화다양성 교육 관련 선행연구	49
〈표 2-6〉 문화다양성 관련 개념과 핵심가치	51
〈표 2-7〉 국내 문화다양성 관련 정책의 전개과정	54
〈표 2-8〉 국내 부처별 다문화 및 문화다양성 정책 주요 현황	56
〈표 2-9〉 문화체육관광부 문화다양성 정책 주요 현황	59
〈표 2-10〉 다문화 및 문화다양성 교육정책의 전개(2006~2013)	61
〈표 2-11〉 무지개다리 지원사업 지원규모 및 예산	64
〈표 2-12〉 2014 무지개다리 지원사업 참가 리스트	65
〈표 2-13〉 무지개다리 지원사업 사업유형별 추진 사례	67
〈표 2-14〉 캐나다 부처별 다문화주의 핵심정책	70
〈표 2-15〉 캐나다 다문화정책의 성공 요인과 특징	71
〈표 2-16〉 캐나다 다문화 프로그램 사례	72
〈표 2-17〉 호주 기업, 정부, 학교에서의 문화다양성 정책사례	74
〈표 2-18〉 핀란드 교육정책의 기본원리	76
〈표 2-19〉 싱가포르 정책 영역별 문화다양성 사례	77
〈표 2-20〉 국내 문화다양성 교육 사례 현황	79
〈표 2-21〉 국립현대미술관의 문화다양성 교육 프로그램	82
〈표 2-22〉 국가별 문화다양성 교육 주요 사례	85
〈표 2-23〉 CIP의 교육 모듈 진행방향 및 목표	86
〈표 2-24〉 프랑스 인력관리본부 교육연수 기본원리 및 목표	87
〈표 2-25〉 퀘벡 교육여가체육부 문화종교 다양성 연수 프로그램 모듈	89
〈표 2-26〉 유네스코 한국위원회 국제이해교육 주제와 목표	89
〈표 2-27〉 유네스코 한국위원회 국제이해교육 내용 구성	90
〈표 2-28〉 프랑스 CEMEA 교육 프로그램	91

〈표 2-29〉 해외 문화다양성 교육 시사점 - 대상별 문화다양성 교육 실천목표	92
〈표 3-1〉 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 개요	102
〈표 3-2〉 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 문항 구성	103
〈표 3-3〉 대상별 문화다양성 교육 필요성 정도	105
〈표 3-4〉 대상별 문화다양성 교육의 필요 이유	106
〈표 3-5〉 대상별 문화다양성 교육 주제 관심도	107
〈표 3-6〉 대상별 문화다양성 교육 방법 선호도	108
〈표 3-7〉 문화다양성 교육 커리큘럼 기본 프레임 구성	112
〈표 3-8〉 대상별 문화다양성 커리큘럼	116
〈표 3-9〉 문화다양성 연수 프로그램 구성 프레임	119
〈표 3-10〉 최종 확정된 문화다양성 연수 프로그램	125
〈표 4-1〉 문화다양성 연수 개요	129
〈표 4-2〉 문화다양성 교육 연수 프로그램(1차) 세부 내용	131
〈표 4-3〉 문화다양성 교육 연수 프로그램(2차) 세부 내용	132
〈표 4-4〉 문화다양성 연수 참여자 만족도조사 설문 내용 구조 및 설계	139
〈표 4-5〉 문화다양성 교육 효과에 대한 항목별 만족도	142
〈표 4-6〉 대상별-파트별 프로그램 만족도(1-2차 종합)	144
〈표 4-7〉 만족도조사 결과 - 가장 좋았던 점에 대한 의견	145
〈표 4-8〉 만족도조사 결과 - 개선이 필요한 부분에 대한 의견	146
〈표 4-9〉 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사 설문 내용 구조 및 설계	147
〈표 4-10〉 교강사진 만족도조사 주관식 항목 결과	149
〈표 5-1〉 문화다양성 보호와 증진을 위한 정책사업 추진현황	169
〈표 5-2〉 2013~2014년 문화다양성 연수 추진현황	171
〈표 5-3〉 문화다양성 연수 추진과제	173
〈표 5-4〉 문화다양성 연수 추진단계별 주요 내용(안)	174
〈표 5-5〉 교육 대상의 인식단계별 문화다양성 연수 추진(안)	176
〈표 5-6〉 문화다양성 보호와 증진을 위한 정책별 추진과제	180

그림 차례

[그림 1-1] 연구추진 방법	22
[그림 1-2] 연구추진 프로세스	24
[그림 2-1] 문화다양성 관련 개념의 전개	31
[그림 2-2] 문화다양성 교육의 핵심 목표	52
[그림 2-3] 무지개다리지원사업 추진체계	66
[그림 2-4] 무지개다리지원사업 연차별 추진단계	66
[그림 3-1] 문화다양성 연수 공통 목표	94
[그림 3-2] 문화다양성 연수 대상별 교육 목표	96
[그림 3-3] 문화다양성 교육 커리큘럼 개발의 주요 방향	97
[그림 3-4] 문화다양성 연수 운영을 위한 유관기관 연계 협력 개요	100
[그림 3-5] 문화다양성 교육 수요조사 방향	102
[그림 3-6] 대상별 현장에서의 문화다양성 체감도	105
[그림 3-7] 대상별 다문화와 문화다양성의 차이 인식도	107
[그림 3-8] 대상별 문화다양성 연수 수요조사 분석시사점	111
[그림 3-9] 문화다양성 교육 모듈의 구성요소	113
[그림 3-10] 문화예술 기반 문화다양성 교육방법 추진구조	115
[그림 3-11] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 공통강연	121
[그림 3-12] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 행정인력 분과수업 및 워크숍	122
[그림 3-13] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 기업 종사자 분과수업 및 워크숍	123
[그림 3-14] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 문화예술 종사자 분과수업 및 워크숍	124
[그림 4-1] 2014 문화다양성 연수 홍보 포스터	130
[그림 4-2] 문화다양성 교육 연수 추진 프로세스	130
[그림 4-3] Part 1 : 여는 강연	133
[그림 4-4] Part 2 : 문화다양성 분과수업	135
[그림 4-5] Part 3 : 문화다양성 공감	136
[그림 4-6] Part 4 : 문화다양성 워크숍	137
[그림 4-7] Part 5 : 문화다양성 콘서트	138

[그림 4-8] 문화다양성 교육효과 만족도 종합 결과	141
[그림 4-9] 연수 프로그램 기획 및 구성에 대한 만족도 결과(1~2차 종합/항목별)	142
[그림 4-10] 파트별 프로그램 만족도(1~2차 종합)	143
[그림 4-11] 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도(1~2차 종합)	144
[그림 4-12] 추후 연수프로그램 참석 의사 (1~2차 종합)	144
[그림 4-13] 대상별 만족도조사 결과 분석	152
[그림 4-14] 문화다양성 연수운영 성과	154
[그림 4-15] 본 연수 참가자들이 만든 소셜 웹 커뮤니티 - 문화다양성 모임 「색다름」	156
[그림 4-16] 본 연수 참가자가 본인 블로그에 올린 연수 리뷰	157
[그림 5-1] 문화다양성 관련 사업 추진현황(2005~2014)	170
[그림 5-2] 통합적 문화다양성 연수운영 시스템 구축	174

제1장 서장

제1장

서 장

제1절 : 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경
2. 연구 목적

제2절 : 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용
2. 연구 방법

제3절 : 연구추진 프로세스 및 기대효과

1. 연구추진 프로세스
2. 기대효과

제1장 서장

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

- 한국은 2014년 3월 「문화기본법」 시행과 더불어 2014년 5월 「문화다양성 보호와 증진에 관한 법률」이 제정되고 11월에 본격적으로 시행됨. 이에 따라, 문화의 다양성 및 자율성과 창조성 등 국민의 문화권을 보장하기 위한 국가 및 지방자치단체의 역할이 증대하고 있고, 국민의 문화다양성 수용력을 강화하는 인식 확산이 중요한 상황임. 한국에서 추진되고 있는 문화다양성 관련 법제도의 정비 및 정책환경의 개선 배경에는 문화다양성 관련 국내외 환경변화에 능동적으로 대응하고자 하는 정책적 노력이 있음.
- 즉, 국제적으로는 세계화가 가속화되는 가운데 문화 간 접촉이 증가하면서 다양한 문화 간 소통과 이해, 타문화에 대한 수용력 향상이 요구되는 시대적 상황을 맞이하고 있음. 국내에서도 국제결혼 가정 및 외국인 근로자 등이 증가하면서 다문화사회로의 변화가 빠르게 진행되고 있음. 2000년대 이후 다문화사회 관련 정책이 추진되어 왔고, 최근에는 기존 다문화 정책에서 한발 더 나아간 문화다양성 정책이 활발하게 논의되기 시작함. 즉, 소수의 다문화 현상에 대한 이해뿐만 아니라 우리 사회를 구성하는 모든 구성원들의 다양한 문화적 차이와 갈등에 대한 소통과 공존이라는 문화다양성 관점으로 폭넓게 접근하고자 하는 것임.
- 국제적 문화환경 변화 속에서 유네스코는 2001년 사회적 약자 및 소수자들의 인권 보호를 위한 세계문화다양성 선언을 하였고, 2005년에는 유네스코에서 문화다양성 표현과 증진을 위한 국제협약을 제정함. 한국도 2010년 7월 “유네스코 문화다양성 협약” 110번째 비준국이 됨으로써 문화다양성 보호와 증진을 위한 국제적 노력에 동참하게 됨.
- 이와 같은 국내외 환경변화 속에서 한국에서도 문화다양성에 관한 사회적 인식을 증진하고자 문화다양성 관련 정책환경을 전반적으로 구축해가고 있음. 동일한 맥락에서 국민의 문화다양성 인식을 효과적으로 확산하기 위한 문화다양성 연수가 시범적으로 추진되어 왔으며, 문화예술 종사자 및 행정인력, 기업종사자 등 여러

제1장 서장

분야의 매개인력을 대상으로 문화다양성 연수를 본격적으로 추진할 필요성이 정책적으로 대두되고 있음. 또한 문화다양성 연수 전반에 걸친 지속적 관리 및 환류체계를 마련하여 향후 우리 사회 전반에 문화다양성 역량 및 문화수용력을 증진강화시킬 필요가 있음.

2. 연구 목적

- 2014년 문화다양성 증진 및 정책환경 개선사업의 일환으로 행정인력, 기업 종사자, 문화예술 종사자를 대상으로 문화다양성 연수를 운영함. 또한 그 결과를 바탕으로 향후 실효성 있는 연수운영 방안을 제시함. 대상별 연수운영의 구체적 목적은 다음과 같음.
- 행정인력 종사자 대상 문화 다양성 연수 운영을 통해 다양한 문화의 차이에 대한 인식 및 문화다양성을 통한 화합과 공동체 의식을 높여 국제적 상호작용 관점에서 창의적이고 실효성 높은 문화다양성 정책을 제시할 수 있도록 함.
- 기업 종사자 대상 문화다양성 연수 운영을 통해 기업 내 소통, 상호협력 등을 통한 업무효율성 증대 및 윤리 의식을 고취하고, 문화다양성 가치에 기반을 둔 기업의 전문성, 창조성, 글로벌 마인드 제고 등의 기업 경쟁력을 제고 할 수 있도록 함.
- 문화예술 종사자 대상 문화다양성 연수 운영을 통해 다양한 지역문화 발굴을 위한 동기부여 및 역량 강화 기회를 제공하고, 폭 넓은 관점에서 지역문화를 인식하고, 지역의 핵심 문화매개자인 문화재단 관계자 및 문화다양성 관련 지역 네트워크 구축에 접근성을 높이고자 함.

제1장 서장

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

가. 문헌·선행연구 조사, 분석을 통한 문화다양성 교육환경 분석

- 국내외 문화다양성 교육 및 정책 관련 문헌·선행연구 분석
 - 문화다양성 교육 및 정책 동향 분석
 - 문화다양성 교육의 핵심가치 검토 및 개념 정립
- 문화다양성 교육 및 정책 사례, 문화다양성 교육 연수 현황 및 환경 분석
 - 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 방향 및 목표 재검토
 - 현장 적용 가능한 연수 프로그램 및 교수학습법 검토

나. 문화다양성 연수를 위한 커리큘럼 개발 및 전문가 자문

- 문화예술, 행정, 기업 종사자 대상별 특성에 적합한 연수를 위한 문화다양성 커리큘럼을 개발하고, 세부 연수 프로그램을 기획함. 또한 문화다양성 정책·연구·교육 분야의 전문성과 풍부한 경험을 보유한 전문가를 자문위원단으로 구성, 과업 수행 과정 전반(연수 준비, 실행, 평가)에 걸쳐 자문 진행
 - 대상별 문화다양성 연수 커리큘럼·모듈, 프로그램 개발
 - 연수 프로그램 및 현장 모니터링 등을 통한 연수 실행 과정 자문
 - 문화다양성 연수 운영에 대한 차년도 운영 개선안 및 정책추진 방향 자문
- 연구진 중심의 문화다양성 연수 프로그램 개발과 전문가 자문회의를 통해 나온 의견을 종합하여 단계별 내실 있는 운영 계획을 수립, 문화다양성 연수의 전문성충실성·객관성 제고

제1장 서장

다. 문화다양성 연수 대상별 수요조사 및 연수자료 제작

- 교육 대상별 문화다양성에 대한 인식 수준 및 교육 수요(needs) 조사·분석
 - 실제 교육 참여자를 대상으로 설문지를 통한 샘플링 수요조사 실시, 문화다양성에 대한 인식 수준을 정확하게 진단하고 교육 수요를 정교하게 분석하여 대상별 특성에 맞춘 연수 프로그램 기획, 연수의 효과성 제고
- 연수 운영 모듈을 중심으로 대상별 연수자료집 기획·제작 및 배포
 - 선행 개발된 문화다양성 교육 커리큘럼을 활용, 행정·기업·문화예술 분야별 전담 공동연구진 및 전문가 자문위원, 교강사진, 문화다양성 연수 실행팀이 함께 대상별 연수자료집 내용 기획 및 구성
 - 연수 프로그램 개요, 연수 운영 모듈, 세부 교육 내용 등으로 구성된 연수자료집을 연수운영의 교재로 활용, 강연 내용 이해력 및 전반적인 교육 효과 제고

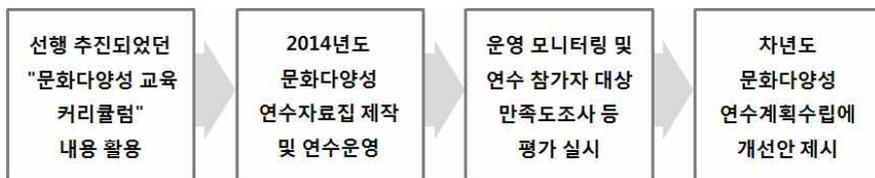
라. 대상별 맞춤형 문화다양성 연수 운영

- 연수 대상별 유관기관과 협력·연계를 통해 연수대상의 실제적 요구에 대한 맞춤형 교육 프로그램의 주제와 방식 도입, 차별화된 연수 운영
 - 연수대상별 수요조사 결과 및 선행 개발된 커리큘럼을 복합적으로 참조해서 교육대상 특성별 맞춤형 연수 프로그램으로 기획·운영
 - 협력기관 및 연수대상의 요구를 수용한 주제설정 및 운영방식 추진
 - 연수 대상별 유관기관 협력·연계를 통해 연수 과정 홍보 및 참여자 모객
- 연수 내용에 따른 전문 강사진 풀 구성 및 사전 워크숍 추진
 - 연수대상에 맞는 효과적 문화다양성 연수를 위해 강사진 구성 후 사전 워크숍을 추진하여 문화다양성 연수의 일관성과 대상별 특수성을 효율적으로 접목

제1장 서장

마. 문화다양성 연수 운영 선순환 체계 마련

- 문화다양성 커리큘럼 개발 및 연수 운영 관련 선행 추진되었던 다양한 성과물을 효과적으로 활용하고, 문화다양성 연수 대상별 신규 수요조사 결과를 종합적으로 반영하여 2014년도 문화다양성 연수를 운영함. 또한 지금까지 추진된 문화다양성 연수 추진 맥락이 종합적으로 반영될 수 있도록 진행
- 2014년 연수운영 모니터링 및 연수 대상자에 대한 만족도조사를 통한 종합적 관점에서 평가 모니터링을 실행하여, 평가결과를 바탕으로 차년도 문화다양성 연수 시 활용하기 위한 개선안에 반영



바. 연수 운영 결과물 및 이에 근거한 문화다양성 연수활성화 방안 제시

- 문화다양성 교육 관련 전문가 자문단의 연수운영 모니터링 및 연수 참여자·교강사진 만족도조사 등을 통해 연수운영 전반에 걸친 종합평가를 실행하여 시사점을 도출하고 연수운영의 결과물을 명확하게 정리하여 기록
- 문화다양성 연수운영 결과 및 시사점을 바탕으로 차년도 연수 계획 수립 시 반영할 수 있는 개선안과 실효성 있는 문화다양성 연수 활성화 및 역량 강화 방안 제시

제1장 서장

2. 연구 방법

가. 문헌·선행연구 조사 및 기초자료 분석

- 국내외 문화다양성 정책 및 교육 추진 관련 각종 문헌자료, 정책보고서, 선행연구 등 조사, 분석
 - 문화다양성 관련 법, 제도, 지원정책 등 조사 및 분석
 - 대상별 문화다양성 교육 사례, 선행연구 조사 및 분석
 - 선행 개발된 대상별 문화다양성 교육 커리큘럼, 학습지도안, 교수학습법 등 검토

나. 문화다양성 교육 환경분석 및 연수 대상 사전인식과 교육 수요조사 진행

- 연수 대상 사전인식과 교육 수요조사를 통해 문화다양성 교육에 대한 대상별 수준과 니즈의 체계적 분석
 - 대상별 요구사항 및 기대사항을 분석, 연수 프로그램에 반영
 - 각 대상별 문화다양성 연수 목표와 사전수요 조사 등 구체적인 환경분석을 종합하여 대상에 특화된 맞춤형 연수 세부 프로그램 기획
- 대상별 유관기관 협력을 통해 연수과정 홍보 및 연수 대상 모집 진행

다. 문화다양성 교육 전문 교강사진 사전 워크숍 운영

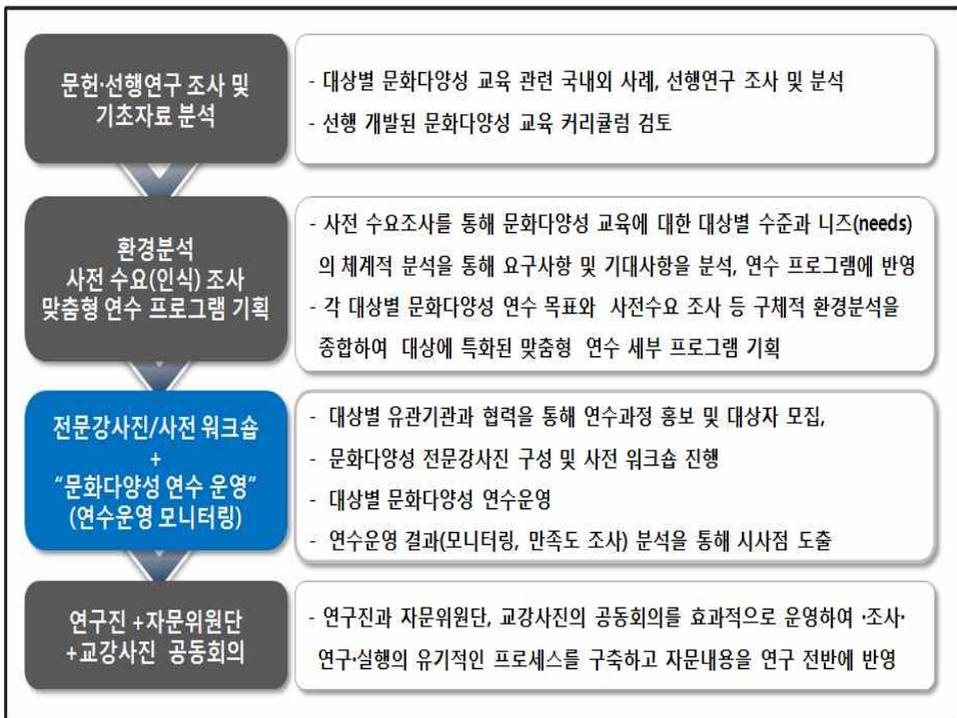
- 문화다양성 관련 연구 또는 현장 활동 경험이 풍부한 학계, 교육계, 문화예술계 전문가를 교강사진으로 구성, 문화다양성 교육의 목적, 관점 등이 일관된 맥락을 가지면서 대상별로 실효성 있는 연수 프로그램이 개발될 수 있도록 교강사진 사전 워크숍 진행

제1장 서장

라. 연구진, 자문위원, 교강사진 공동회의 운영

- 연구진과 자문위원, 교강사진 공동회의를 통해 문화다양성 연수의 효과성 제고와 향후 추진방향에 대한 논의, 자문내용을 연구 전반에 반영
 - 문화다양성 연수 프로그램 연구와 연수 실행의 유기적인 프로세스를 구축하여 체계적인 문화다양성 연수 기획력과 내용의 충실성 및 연수의 효과성 제고

[그림 1-1] 연구추진 방법



제1장 서장

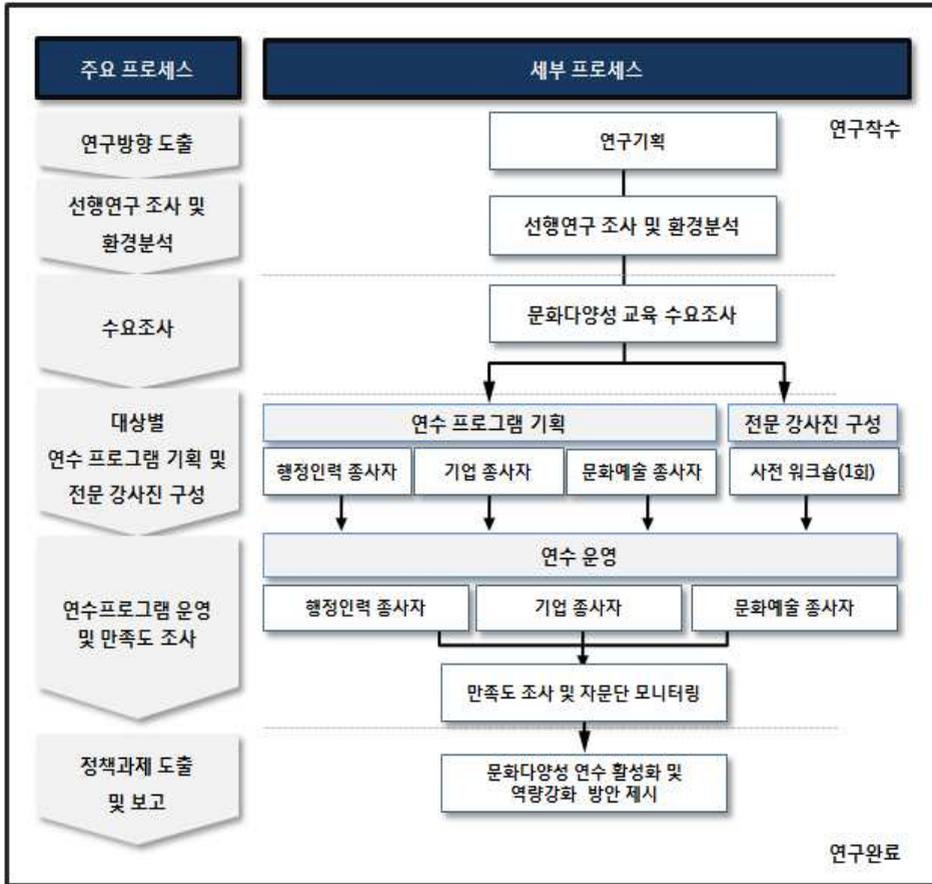
제3절 연구추진 프로세스 및 기대효과

1. 연구추진 프로세스

- 본 연구는 문화다양성 연수운영을 위한 연구방향 설정, 연구기획과 문헌조사, 문화다양성 연수 커리큘럼 및 세부 모듈 개발, 연수운영, 연수 현장 모니터링 및 만족도조사 진행, 연구 및 연수 결과를 종합한 정책 제언의 총 6단계 프로세스로 추진하였음.
- 첫째, 연구방향 도출단계에서는 공동연구진과 자문연구진의 정기적인 회의를 진행, 문화다양성 교육 개념을 정립하고 이를 바탕으로 문화다양성 연수운영을 위한 교육 커리큘럼의 기본 방향과 목표를 설정함. 또한 체계적인 연구 추진을 위한 연구 계획을 수립하도록 함.
- 둘째, 선행연구 조사 및 환경분석에서는 문화다양성 관련 국내외 선행연구 검토, 문화다양성 교육 및 정책의 현황 검토, 사례 분석을 통해 문화다양성 연수 프로그램 개발에 참조함.
- 셋째, 대상별 유관기관과의 협력을 통해 문화다양성 연수 대상을 모색하고 사전인식 및 교육 수요조사를 진행함. 선행연구와 수요조사 결과를 바탕으로 교육 대상의 특성을 고려해 문화다양성 교육 커리큘럼 및 세부 모듈을 수정·보완함.
- 넷째, 교육 커리큘럼 세부 모듈별 주제에 적합한 전문 교강사진 풀을 구성하고 사전 워크숍을 통해 연수 취지 공유 및 교육 내용과 교수방법을 결정함. 문화다양성 개념 및 현상 이해를 위한 사례중심의 강연, 문화예술적 요소를 활용한 체험과 공감활동 중심으로 설계함. 또한 대상별 차별화된 세부 모듈에서는 다양한 현장의 수요를 반영한 전문 강연 및 밀도 있는 워크숍을 통한 창의적인 참여형 교수방법으로 추진함.
- 다섯째, 문화다양성 연수의 현장 모니터링, 연수 참가자 및 교강사진 만족도조사를 진행, 결과를 분석하여 종합 시사점을 도출함.
- 마지막으로, 연구사업 전 과정에 대한 종합 시사점을 도출하고, 사회 전반에 문화다양성의 확산과 문화다양성 교육에 대한 인식 제고를 위한 향후 문화다양성 연수의 구체적인 추진 방향 및 정책적 과제를 제안함.

제1장 서장

[그림 1-2] 연구추진 프로세스



2. 기대효과

- 국내에서 문화다양성 교육이 정책적으로 본격화 되지 3년이 경과, 아직은 문화다양성 교육이 실행 초기 단계인 시점에서 본 연구는 문화다양성 교육의 궁극적 가치와 중요성에 대한 인식을 확대하고 사회적 공감대를 형성하는 중요한 매개체 역할을 할 것으로 기대함.

- 또한 문화다양성 및 문화다양성 역량 강화에 대한 국내외적 관심이 높아지고 있는 시점에, 사회 주요영역의 핵심인력인 ‘행정인력’, ‘기업 종사자’, ‘문화예술 종사자’를 대상으로 한국적 현실에 적용가능한 문화다양성 교육 커리큘럼 및 모듈을 기획하고 실제 연수를 추진함으로써 한국 문화다양성 교육 실행모델의 기초를 마련함.
- 세부적으로는 각 대상별 특성과 실제적 수요를 반영하여 차별화된 맞춤형 교육을 실행함으로써 문화다양성 교육의 현장 적합성 및 효과성에 대한 신뢰를 제고하고 대상별 문화다양성 교육 추진의 근거를 마련함.
 - 행정인력의 경우, 문화다양성 교육을 통해 기존 다문화지원정책을 넘어 올바른 문화다양성 정책이 정립될 수 있도록 인식을 제고하는 기회를 제공함. 또한 현장에서 실효성 있는 문화다양성 정책이 운영될 수 있도록 정책 및 행정 영역에서의 문화다양성 개념과 정책과제를 실질적 모델로 적용, 행정인력의 정책 실천 역량 강화 기회를 제공함.
 - 기업 종사자의 경우, 문화다양성 교육을 통해 기업이 대내외적으로 직면하는 이문화 현상, 기업 종사자 개인의 삶과 업무 현장에서 접하게 되는 문화적 이질감, 이질감으로 인한 갈등 상황 등을 이해하고 수용할 수 있도록 역량 강화 기회를 제공함. 또한 올바른 문화다양성 가치 활용을 통해 우리 사회 전반에 문화다양성을 증진시키는 기업의 사회적 책임에 대한 인식을 제고함.
 - 문화예술 종사자의 경우, 문화다양성 교육을 통해 예술과 문화를 기반으로 한 문화다양성 가치 확산의 필요성을 인식시키고, 문화예술 현장에서 적용할 수 있는 특성화된 문화다양성 프로그램 기획·개발 및 운영 역량 강화의 기회를 제공함.
- 마지막으로, 대상별 교육 핵심목표에 따른 문화다양성 교육 커리큘럼 개발, 교육 실행, 교육성과 및 과제 진단, 문화다양성 교육 확산 및 활성화를 위한 향후 교육 추진방향 수립 등의 연수운영 전반적 과정을 통해 문화다양성 교육 현장에 실천적으로 적용 가능하고 축적되는 연구 성과를 기대할 수 있음. 뿐만 아니라 문화다양성 교육 만족도에 근거한 교육성과를 측정함으로써 문화다양성 교육의 의의, 정책 효과, 지속 필요성에 대한 중장기적 정책 근거를 확보할 것으로 기대함.



제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

제2장

문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

제1절 : 문화다양성 개념의 이해

1. 문화다양성의 사회적 배경 및 개념의 이해
2. 문화다양성 개념에 대한 본질적 접근
3. 문화다양성 개념의 전개 과정

제2절 : 문화다양성 교육 개념 정립 및 선행연구 분석

1. 문화다양성 교육의 관점 변화 및 특징
2. 문화다양성 교육관련 선행연구 분석
3. 본 연구의 문화다양성 교육 개념

제3절 : 문화다양성 정책 및 교육 사례 분석

1. 문화다양성 정책 및 교육 추진 단계
2. 문화다양성 정책 사례
3. 문화다양성 교육 사례

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

제1절 문화다양성 개념의 이해

1. 문화다양성의 사회적 배경 및 개념의 이해

- 문화다양성에 대한 논의는 세계화와 자유무역에 대한 대응의 본격화, 그리고 세계 인권선언(1948), 경제, 사회, 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)(1966), 시민, 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)(1966), 소수자 권리에 관한 선언(1992) 등의 문화적 권리 논의의 연속선상에 있음. 즉, 2001년 유네스코의 ‘세계문화다양성 선언’ 채택 등에 따라 문화 획일화에 대응한 문화다양성 논의가 국제사회에서 본격적으로 확장되고 2005년 <문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약> 채택에 이르면서 구체화되었음.
- 이러한 정치적, 경제적 세계화의 우려에 대한 대응 뿐 아니라 세계화, 초국적화에 따른 개인과 집단의 자유로운 이동과 혼종 현상 증가, 국제 노동시장 변화에 따른 노동인구와 결혼이주민 여성들의 유입, 세계화를 통한 다양한 요소의 결합으로 인한 사회적 약자 및 소수자의 발언권 강화와 다양성에 대한 개방된 태도가 요구되는 사회적, 문화적 세계화에 의한 변화도 국제 및 국내에서 문화다양성이 중요한 사회 문제로 논의가 이루어지게 된 주요 요인이 되었음.
- 유네스코 문화다양성 협약 제4조 1항에 따르면, 문화다양성은 “집단과 사회가 표현되는 다양한 방식으로써 전승된 방식 이외에도 각 집단과 사회의 예술적 감수성에 유통되는 다양한 양식의 예술적 표현을 포괄하는 것”으로, 문화적 표현방식은 집단과 사회의 정체성을 명확하게 하는 동시에 집단과 사회 내부에서 전승되는 인류의 본질적인 특성으로 보고 있음¹⁾.
- 문화다양성 협약은 다양한 예술적 표현, 지역문제, 다양한 문화적 표현을 인류의 본질적 특성으로 이해하고 있을 뿐 아니라, 문화적 권리를 인권의 문제와 연결함으로써 민주주의 및 사회정의의 차원으로 접근하고 있음. 즉, 문화다양성은 기본적으로 한 사회의 문화가 획일화되거나 목적에 의해 통합되는 것이 아니라 그 자체로 다양한 가치들이 차별받지 않고, 존중되는 것을 추구함.

1) 김효정(2012), 「문화다양성 증진을 위한 문화정책 방안」, 한국문화관광연구원, p.14.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 우리나라에서 문화다양성은 1990년대 외국인 이주노동자, 결혼이주 여성 등 외국인 이주민의 급증에 따라 ‘다문화’가 2000년대의 중요한 아젠다로 부상되면서 시작됨. 그 후 2010년 문화다양성 협약 비준과 2014년 3월 「문화기본법」 시행, 문화다양성 협약의 당사국으로 국제협약이 요구하는 권리와 의무 반영 및 구체적 실행방안 수립을 위한 “문화다양성 보호와 증진에 관한 법률”이 2014년 5월에 제정, 11월에 시행되면서 문화다양성 정책이 전 사회적으로 확산되고 있는 상황임.
- “문화다양성 보호와 증진에 관한 법률”에서 문화다양성은 ‘집단과 사회의 문화가 집단과 사회 간 그리고 집단과 사회 내에 다양한 방식으로 표현되는 것을 말하며, 그 수단과 기법에 관계없이 인류의 문화유산이 표현, 진흥, 전달되는 데에 사용되는 방법의 다양성과 예술적 창작, 생산, 보급, 유통, 향유 방식 등에서의 다양성을 포함한다.’ 고 정의함.
- 최근에는 ‘다양성을 문화가 지닌 보편적 본질로 인식’하고, 단지 문화 간 차이를 인정하는 것 뿐 아니라, 문화다양성을 ‘새로운 문화 창조의 원동력’으로 간주해야 한다는 관점이 부상하고 있음. 즉, 소수자 문화를 더 이상 ‘오정주의적 시선’으로만 바라보는 것이 아니라, 다양성 그 자체를 문화의 본질로서 이해하고 접근해야 한다는 인식이 형성되기 시작했음²⁾.

2. 문화다양성 개념에 대한 본질적 접근

- ‘문화’에서 ‘다양성’은 ‘인간사회의 정신적, 물질적 삶의 전반을 포괄하는 삶의 총체적 양식(whole way of life)’으로서의 문화를 특징짓는 여러 가지 요소들 가운데 중요한 하나임. 때문에 인류가 살면서 만들어온 모든 문화는 다양성을 전제하고 있지만 문화다양성이 구현되기 어려운 현대사회에서는 정책과 교육의 실천 영역으로 다루어지고 있음.
- 문화다양성은 자칫 전반적 관점에서 접근하게 되면 문화적 다양성 측면을 넘어

2) 류정아(2014), 「문화다양성 정책의 경계와 범주」, 『소통과 공감에 있는 문화다양성 연수자료집-행정인력 대상』, 한국문화예술위원회.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

사람이 살아가는 데 필요한 권리로서의 전반적 인권 다양성으로 이해될 여지가 있기 때문에 문화정책의 영역으로서 문화다양성의 특성을 구체화하는 것이 필요하며, 이를 위해 문화에 대한 정의를 간단히 살펴보도록 함.

- 현대사회에서 ‘문화’에 대한 정의는 복잡적이며, 하나로 집약되기 어렵지만 일반적으로는 문화의 무형적·상징적·관념적 측면을 강조하면서 역동적으로 변화하고 있다는 견해가 많음.
 - 테일러는 문화를 인간 삶의 방식과 산물이라는 관점에서 습관, 행동보다는 공유된 지식과 신념체계에 초점을 맞춰 문화를 지식, 신앙, 예술, 도덕, 법률, 관습 등 인간이 사회의 구성원으로서 획득한 능력 또는 습관의 총체로 정의함(Taylor, 1958).
 - 크로버와 클룩혼은 문화가 인간이 자연 상태에서 벗어나 일정한 목표 또는 생활양식을 실현하는 과정이며 서서히 형성되는 생활방식과 내용의 총체, 인간의 내적 활동의 소산(Kroeber & Kluckhohn, 1963)이라고 정의함.
 - 현대 문화연구에서 문화 개념을 가장 포괄적으로 제시하고 있는 영국의 레이몬드 윌리엄즈(Raymond Williams, 1961)는 문화를 인간 삶의 총체적 양식, 지적, 심미적 총체, 물질문명까지 포괄하는 복합적 용어로 사용함. 윌리엄즈는 문화를 세 가지 차원에서 설명하고 있는데, 가장 좁게는 “지적인 작품이나 실천 행위 특히 예술활동”이며, 보다 확장된 개념으로는 “지적 정신적 심미적인 계발의 일반적 과정”이기도 하며, 가장 포괄적 개념으로서는 “한 인간이나 시대 또는 집단의 특정한 생활양식”으로 규정하였음³⁾.
- 위의 학문적 정의 등을 종합하여 ‘문화’의 개념을 정리하면 다음과 같음.
 - ‘문화’는 심미적 내용과 형식을 담고 있는 인간의 지적, 미적 결정체로서의 예술을 포함하며, 한 집단 안에서 세대에 걸쳐 형성된 생활방식의 총체이자, 제도, 언어, 종교적 이상, 사고방식, 예술적 표현들과 사회적 관계들을 포함하는 포괄적 개념임.
 - 즉, 문화는 “지적, 정신적, 심미적 활동을 포함한 생활방식이자 삶의 표현 체계로서 인간의 총체적인 사고체계와 행동양식”이라 요약될 수 있음⁴⁾. 따라서

3) 추미경 외(2011), 『2011 문화역량지수개발연구』, 한국문화예술교육진흥원, p.49.

4) 추미경 외(2011), 같은 책, pp.49~50.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

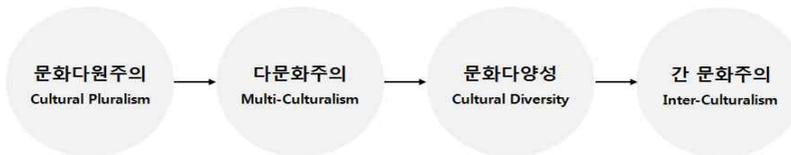
다양성의 대상인 ‘문화’는 인간의 지적, 정신적, 심미적, 신체적 활동을 포함한 인간의 사고체계와 행동양식 전반을 나타내며, 예술을 포함한 일상적 삶을 그 대상으로 하고 있음.

- 따라서 중장기적으로는 정책적 차원에서 문화다양성의 구체적 범위와 내용을 체계적으로 만들어가는 것이 주요한 과제임. 또한 향후에는 인간의 보편적 권리로서의 다양성을 나타내는 문화다양성 개념을 보다 구체화하여 인간사회의 지적, 정신적, 심미적, 신체적 활동에 대한 사고체계와 행동양식에 초점을 맞출 필요가 있음.

3. 문화다양성 개념의 전개 과정

- 문화다양성 관련 개념⁵⁾은 문화다원주의(Cultural Pluralism) → 다문화주의(Multi-Culturalism) → 문화다양성(Cultural Diversity)의 단계로 그 관점이 전개되면서 간 문화주의(Inter-Culturalism)와 같은 실천개념과도 연계되어 각 시기별 개념의 핵심가치와 시사점을 제시하고 있음.

[그림 2-1] 문화다양성 관련 개념의 전개



1) 문화다원주의

- 문화다원주의는 1970년대 이래 문화동화주의에 반대하는 다문화주의의 근간이 되는 개념으로 등장하였음.
 - 세계화 경향 속에서 기존의 단일민족 개념의 국가 개념이 전 세계적으로 무너지게 되고 다양한 민족, 인종이 하나의 국가 안에서 공존하게 됨으로써 다양한

5) 추미경 외, 『2013 문화다양성 교육 커리큘럼 개발연구 - 행정인력 대상』, 2014, 한국문화예술교육진흥원. p.15.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

국내외적 갈등을 겪게 됨.

- 이러한 갈등을 극복하기 위해 많은 국가는 1970년대까지 이민, 난민, 이주 노동자 집단이 그들의 언어, 생활습관, 그리고 문화가 근대화되어 주류문화에 동화되기를 지향하는 문화동화주의 정책을 펼쳤고, 이에 대한 대항적 개념으로 문화다원주의가 등장하였음⁶⁾.

- 문화다원성 개념 틀 속에서 문화는 우열이 없으며 어느 문화도 그 환경 조건에서 생존을 위해 유효한 적응 방법으로 발달해 온 것이므로, 대등하게 고유의 가치를 소유하는 것으로 인정하며 존중하려는 개념임. 이러한 문화다원주의는 다양한 문화의 존재를 다원적으로 이해하고자 하는 담론임(류지영, 2010).
- 문화다원주의는 다문화적 현상에서 각기 문화의 정당성을 인정할 뿐만 아니라 그 문화들의 다원적 존재원리를 주장하는 ‘문화 이해론’이며 근대적 문화 개념이나 문화인류학적 문화상대주의를 넘어 다문화의 원리와 존재 근거를 다원적으로 설정하려는 이해를 근거로 함(신승환, 2003).
- 따라서 문화다원주의는 문화다원성을 인정하면서도 주류사회에 주류문화가 존재함을 전제로 하지만 주류 문화, 소수집단 사회문화 혹은 이민자 집단의 문화를 모두 모등하게 중요시함(최명민 외, 2009). 이는 궁극적으로 여러 집단이 그 고유한 문화를 유지하면서도 전체 사회에 참여하는 것을 지칭함.
- 문화다원주의 담론에서 문화다양성은 역동적이고 다층적이고 복잡한 문화라는 개념을 기반으로 고유의 가치를 인정하고 존중하는 환경으로서 문화다원성을 지향하는 것으로 정리할 수 있음.

2) 다문화주의(Multi-Culturalism)

- ‘다문화주의’는 이민자, 소수자에 대한 주류문화로의 동화를 추구하는 동화주의 정책의 한계를 인식하고 이에 대한 대안으로 1970년대 이후 주요 국가에서 등장하였으며, 세계화가 심화되는 1990년대를 거치면서 주요 국가를 넘어 범세계적 정책 화두로 등장하게 됨.

6) 정갑영 외(2007), 『문화다양성협약 실행을 위한 문화정책과제 및 교류협력사업 개발연구』, 한국문화관광연구원, pp.16~18. 참조 재구성.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 문화다원성에 입각하고 있는 다문화주의는 한 민족국가 안에서의 서로 다른 문화 및 종교 공동체가 공존하고 있는 현실 상황을 의미함. 또한 다양한 문화집단들의 목소리를 정책이 반영해야 하며 문화적 다양성의 추구가 행정, 법, 교육, 이민, 고용 등의 모든 사회문제와 관련된 정부정책의 기본 목표가 되어야 한다는 규범의 주장을 동시에 포함하고 있음⁷⁾.
- 다문화주의는 복수적 정체성과 이종혼교적인 문화적 특징들이 잠재적으로 혼재되어 있는 개인이 한 사회 ‘안에서’ 모여 국가적 혹은 다른 형태의 정체성을 형성한다고 보는 관점으로 기초적 인권, 문화적 민주주의 증진, 모든 소수자들(민족적, 성적, 언어적, 인종적, 성적 성향 등)의 동등한 참여를 강조함.
- 다문화정책은 다문화주의를 실현하기 위한 정책으로 소수문화를 인정하고 존중하며, 차이에서 오는 차별을 시정하여 공존을 지원하는 정부의 제도적이고 집합적인 노력으로 정의됨. 최초의 다문화정책(multi-cultural policy)은 캐나다에서 시작되었으며, 1964년 폴 우직(Paul Yuzyk) 상원의원이 처음으로 다문화정책을 제안하고 1971년 엘리엇 트루두(Elliot Trudeau)총리가 다문화정책을 처음으로 공식 발표함으로써 캐나다는 다문화정책을 수립한 최초의 국가가 됨⁸⁾.
- 다문화주의 정책목표는 전반적으로 정치통합, 국민통합, 사회통합 등과 같은 갈등 해소를 목적으로 하며 기회와 결과의 평등을 통해 소수민족과 집단의 고립화를 막고 소외를 방지하는데 중점을 두었음(정갑영 외, 2004). 이러한 이유로 정책 전반에 걸쳐 민족문화의 정체성 유지를 방해하는 이방인으로서 외국인에 대한 편견과 차별적 태도가 나타났으며, 정책목표가 주류문화인 민족문화로의 흡수와 통합을 목표로 하고 있다는 점에서 비판적 시각이 일어나기 시작함.
- 이에 반해, 국제적으로 논의되고 있는 문화다양성 개념은 국가와 국가 간의 문화권 및 문화표현의 다양성뿐만 아니라 다양한 집단의 문화 권리 존중과 표현의 다양성을 강조하고 있음.
- 현재 이러한 문화다양성 개념을 국내의 다문화정책 개념으로 대체하는 것이 필요하다는 논의가 전개되고 있으나 여전히 국내의 다문화정책은 국내에 유입된 외국인의

7) 홍기원 외(2006), 『다문화정책의 방향과 문화적 지원 방안 연구』, 한국문화관광연구원, p.11.

8) 김효정 외(2012), 『문화다양성 증진을 위한 정책방안』, 한국문화관광연구원, p.24. 참조 재구성

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

문화적 차이에서 발생하는 갈등해소와 주류문화로 편입 및 동화시키는 방향으로 추진되고 있음. 때문에 앞으로의 다문화정책은 넓은 의미에서의 문화다양성 관점에 준해 국가와 국가 간의 관계에서 벗어나 집단과 집단 간의 관계로 인식을 전환하고, 특히 이주민을 포함한 사회적 소수자 집단의 문화적 표현의 다양성과 공존을 구현하려는 정책적 노력이 필요⁹⁾함.

3) 간 문화주의(Inter-Culturalism)¹⁰⁾

- UN과 UNESCO 그리고 유럽의회 회원국들은 ‘동화주의’와 ‘다문화주의’로 요약할 수 있는 최근까지의 교육정책들이 부적절하다는데 동의하고, 포용적 사회를 이룩하기 위한 새로운 접근방식으로서 간문화주의와 문화다양성 교육을 강조하고 있음 (Besley, 2012; Obuljen, 2008). 이러한 흐름의 배경에는 동화주의와 시혜적 접근에 기초한 다문화주의가 의도하지 않게 오히려 인종주의를 강화하는 현상을 나타내었다고 보기 때문임.
- 간문화주의는 바로 이러한 맥락에서 최근 유럽의 교육자들이 문화와 정체성에 대한 좀 더 비판적이고 상호작용적인 관점에 기초하여 다문화주의보다는 선호하는 접근 방법임(Keast, 2006: 28).
 - 특히, 유럽의회 회원국들은 간문화적 대화를 촉진하기 위한 정책적 접근 혹은 방침으로서 간문화주의에 기초한 문화다양성 교육을 강조하고 있음.
- 간문화주의는 다양성의 가치를 인정하고, 인권과 자유에 대한 존중을 바탕으로 민주적 통치를 강조하며, 지방정부의 핵심적인 역할이 중요시되는 민주적 시민성과 참여를 강조하고 있음(Obuljen, 2008:16~17).
 - 간문화주의는 교육에 초점을 맞춰 간문화적 역량을 함양할 수 있는 교수와 학습을 강조하며, 간문화적 대화를 촉진하기 위한 여건을 마련하고, 국제관계에서 간문화적 대화를 강조함.
 - 이러한 간문화주의는 문화들 사이에서의 상호작용을 가능하게 하고, 고무하는 과정(Arts Council, 2010)을 핵심으로 삼으며 상이한 민족 집단과 문화 사이에

9) 김효정 외(2012), 같은 책, pp.39~40.

10) 이동성, 주재홍, 김영천(2013), 「문화다양성 교육의 개념적 특질 및 이론적 배경 고찰」, 『다문화교육연구』, vol.6, no.1, 간문화주의 개념 관련 전반적으로 참조하여 재구성함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

서의 상호 작용, 이해, 존중과 통합을 증진하고자 하는 전략, 정책, 그리고 실천을 강조하는 것을 말함.

- 간문화주의의 연장선으로 ‘간문화적 대화’는 사회적 결합과 보편적 인권 및 자유 실천을 담보하여 지속발전을 위한 접근방식을 쇠퇴시킬 수 있는 개념(UNESCO, 2010)을 말하며 간문화적 대화에서는 타자에 대한 지식보다는 경청, 인지적 유연성, 공감, 겸손, 수용력에 대한 기초적 능력이 중요함. 결국 간문화적 대화는 문화 간 소통이라고 할 수 있음.
- 간문화주의의 관점에서 볼 때 문화다양성은 공동체의 통합과 안정을 위하기보다는 사회를 보다 풍부하게 하는 강점과 장점을 지니고 있음(Louth County Council, 2007). 문화다양성은 간문화주의 및 간문화적 대화를 통해 더욱 지속적이고 역동적으로 구축되어 질 수 있으며 이는 집단 및 사회의 역량을 강화시킨다고 할 수 있음.

4) 문화다양성(Cultural Diversity)¹¹⁾

- 문화다양성은 세계화와 더불어 글로벌 문화의 시대가 도래 하면서 국경, 인종, 종교, 이념의 장벽이 무너지는 상황에서 본격적으로 등장하였음. 새로운 사회변동에 따른 문화의 경쟁, 독점, 갈등 양상이 고조되면서 이러한 문화적 폐해를 극복하기 위한 개념으로 문화다양성이 중요시 되었고, 그런 점에서 문화다양성은 다양한 문화들의 통합이 아닌 공존을 가장 중요한 가치로 간주함.
- 문화다양성이 국제적 의제로 부각된 것은 유네스코 문화다양성 협약이 제정되면서 부터인데, 유네스코의 문화다양성 협약 정신은 완전 개방을 요구하는 글로벌 경제논리로부터 각국의 고유한 문화주권, 문화 권리의 중요성을 강조한 것이라 할 수 있음.
 - 유네스코의 문화다양성 담론은 1994년 ‘세계무역기구’(WTO) 체제가 출범하면서 문화가 자유무역의 중요한 거래 대상으로 지정되면서 그 위협성에 대응하는 논리로 개발되었음.
 - 문화다양성이 한국에서는 2010년 국회에서 비준되었지만, 거슬러 올라가면 1970년대 유네스코의 문화적 권리의 논의에 그 뿌리를 두고 있음. 1970년대 말 세계 인권 담론은 「시민적, 정치적 권리에 대한 국제협약」(ICCPR)과 「경제

11) 이동연(2013), 「다양한 문화가 공존하는 사회, 문화다양성 정책의 역할과 과제」, 『2013 문화다양성 공유공감』, 한국문화예술교육진흥원. 문화다양성 개념 관련 부분을 전반적으로 인용하되, 부분적으로 재구성함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

적, 사회적, 문화적 권리에 대한 국제협약(ICESCR)으로 구분되었는데, 전자의 경우는 주로 자본주의 시장 경제 질서에 기반을 둔 국가들이 주도한 조직이었고, 후자는 주로 사회주의 국가들이 주도한 협약임.

- 1980년대 국제 인권 정책이 발전하면서 문화적 권리는 주로 ‘국민-국가’의 문화 정체성과 문화유산의 고유한 가치를 보존하기 위한 권리와 국민-국가 내 소수민족이나 종족들의 언어와 관습, 문화유산을 보호하기 위한 권리로 논의되었음.
- 이후 문화적 권리에 대한 정의 및 이론적 연구, 영역의 개발은 유네스코에 의해서 주도되었고, 2005년에 제정된 <문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약>에서는 문화다양성을 다음과 같이 정의함.

“문화다양성”은 집단과 사회의 문화가 표현되는 다양한 방식을 말한다. 이러한 표현들은 집단 및 사회의 내부 또는 집단 및 사회 상호간에 전해진다. 문화다양성은 여러 가지 문화적 표현을 통해 인류의 문화유산을 표현하고, 풍요롭게 하며, 전달하는 데 사용되는 다양한 방식뿐 아니라, 그 방법과 기술이 무엇이든지 간에 문화적 표현의 다양한 형태의 예술적 창조, 생산, 보급, 배포 및 향유를 통해서도 명확하게 나타난다.

- 유네스코는 문화다양성 정의와 목적에서 문화다양성 개념을 긍정적이면서 글로벌 문화의 대안적 요소로 간주하고 있음. 그런데 이러한 정의는 주로 국가 간 문화적 격차와 차이를 줄이는 의미를 가지고 있지만, 정작 한 사회에서 얼마나 다양한 문화가 서로 경합을 벌이고 있는지에 대한 심층적인 분석은 부족함.
 - 이러한 평가에는 문화다양성 담론이 마치 ‘문화의 세계화’를 대변하듯이 무비판적으로 수용되는 경우도 많이 발견되는데, 이에 대해 다양성의 의미를 자명하고 일률적으로 동일한 것으로 잘못 이해함으로써, 그것이 갈등과 투쟁 속에서 생겨나는 운동이라는 의미를 지워버릴 수 있음을 지적하고 있음.
- 문화다양성 협약의 배경과 취지를 보면 문화다양성이 인간의 능력과 가치를 육성해주는 풍요롭고 다양한 세계를 창조하고, 공동체, 민족, 국가의 지속가능한 발전의 원천이라는 점을 정의하고 있음. 이는 다문화가 국가와 공동체의 지속가능한 발전의 원천으로 이해할 필요가 있다는 점을 강조하는 것임. 다문화사회는 민주주의와 관용, 사회정의의 관점에서 피할 수 없는 단계이며, 문화 간의 상호 존중이라는 관점에서 바라볼 필요가 있음.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 전통의 계승과 보존의 관점에서 다문화는 현재 시점에서는 이질적인 문화로 이해할 수 있지만, 장기적으로는 미국이나 유럽처럼 다양한 사회구성원들이 한국 문화형성에 구성요소가 될 것임을 감안하면 다문화는 지속가능한 발전에 대한 전통지식의 기여에 저해요소가 아니라 다양성의 요소로 이해될 필요가 있음.
- 문화다양성 협약은 소수민족들의 전통문화가 보존되어 지속가능한 발전을 이룰 수 있도록 보장하고 있는데, 다문화적인 요소들은 한국 문화 안에서 존재하는 다양한 소수문화로서 보호받아야 함.
- 표현의 다양성과 표현의 자유의 관점에서 다문화는 “문화적 표현을 풍요롭게 하는 미디어의 다양성과 함께 사상, 표현, 정보의 자유”를 위해 중요한 고려지점임.
 - 다문화는 미디어 다양성의 관점에서 자주 재현될 수밖에 없는데, 그 과정에서 다문화에 대한 창작의 자유의 보장과 함께, 다문화의 재현에 있어 차별하지 않는 책임도 함께 고려되어야 하기 때문임. 문화다양성에 있어 “소수자와 토착민을 포함한 모든 사람들에게 문화가 갖는 힘의 중요성을 고려”한다면 다문화의 미디어 표현과 재현에 있어 세심한 주의와 배려가 필요함.
 - 창의성, 문화서비스, 지적재산권 보호도 문화다양성 협약에서 중시하는 요소 중 하나로서, 디지털시대에 문화 격차가 벌어지는 것을 예방하는 것이기도 함.
- 유네스코의 문화다양성 협약은 국가 간 문화적 보호주의와 문화적 격차의 해소를 주된 정책과제로 삼는다는 점에서 한 국가와 사회 안에서의 문화다양성의 구성과 추구의 관점과는 다소 다른 시각을 가질 수 있음. 따라서 문화다양성에 대한 정의와 실천은 유네스코 협약을 기본 가치로 간주하되 새로운 이해와 인식이 필요함.
- 문화다양성은 기본적으로 한 사회의 문화가 획일화되거나 목적에 의해 통합되는 것이 아니라 그 자체로 다양한 가치들이 차별받지 않고, 존중되는 것을 추구하기 때문에 유네스코 협약의 기본 항목들을 기반으로 한 구체적인 영역에 대한 각국에서의 구체적 정책추진이 필요함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

제2절 문화다양성 교육 개념 정립 및 선행연구 분석

1. 문화다양성 교육의 관점 변화 및 특징

가. 시대별 관점의 변화와 최근 문화다양성 교육의 특징

1) 문화다양성 교육¹²⁾ 시대별 관점 변화

- 초기: 이주민들과 선주민들의 문화 간 갈등을 해소하기 위한 동화주의 관점
 - 다문화교육이 도입된 초창기에는 다문화교육이 가지는 문화의 독자성을 인정하는 대신, 이주민들과 선주민들의 문화 간 갈등을 해소하기 위해 동화주의 관점을 가짐(Bennett, 2007). 이러한 관점은 문화적 다양성과 차이를 사회적 갈등의 원인으로 보고 소수 집단을 이해하고 수용하기보다는 이주민을 주류 사회의 일원이 될 것을 강요함(Coelho, 1998).
 - 따라서 다문화교육의 대상은 이주민에게 한정되어있으며 다문화교육의 내용은 주류사회의 언어 및 문화적용 프로그램이 대부분이었음. 동화주의적 접근은 주류 사회에 편입된 소수의 비주류 문화를 공공연하게 배척하지는 않고, 사회적 통합이라는 긍정적인 효과를 거두었지만, 현실적으로 존재하는 이주민에 대한 차별적 대우와 사회적 비주류로의 배제로 인한 사회적 갈등을 초래하기도 함. 여기서 주목할 점은, 동화주의적 관점의 교육이 소수의 비주류 문화를 공공연하게 배척하지 않음에도 불구하고 그 과정과 결과를 통해서 소수 문화를 주류 문화에 흡수하고 동화하려고 하기 때문에, 모든 문화가 자신의 원형과 색깔을 유지한 채 동등한 위치에 자리하는 문화다원성을 유지하기 어렵게 됨.
- 과도기: 문화의 다양성을 유자 존중하는 문화다원주의 이념에 기초한 교육으로 발전
 - 이후 다문화사회에서의 문화다양성 교육은 주류문화 쪽으로 용해되는 강한 동화융합주의에 대항하고 문화의 다양성을 유지하고 존중하는 문화다원주의 이념에 기초한 다문화교육으로 발전하였음(Banks, 1988; Gay, 1993; Garcia, 1982). 문화다원주의의 이념은 1960년대 시민권 운동이 일어나면서부터 광범

12) 김영천 외(2013), 『2012 문화다양성 교육을 위한 기초연구』, 한국문화예술교육진흥원, pp.55~57. 문화다양성 교육 개념에 관련하여 재구성함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

위하게 사용된 개념으로 다양한 문화집단이 독자적으로 정체성 또는 문화를 유지하면서 평화적으로 공존하던 모델로 20세기 초에 제창되었음(Karen, 1919). 문화다원주의적 접근의 다문화교육은 문화적 다양성과 다원주의를 배움으로써 간문화적 인식(Cross-cultural awareness)을 함양하는 것에 그 중요성을 강조해왔음.

- 그러한 반면, 문화다원주의적 다문화교육은 다양한 문화집단들이 서로를 이해함으로써 평화롭게 공존할 수 있다는 이상주의에 젖어 현존하는 문화적 분류체계와 이종 간의 계층의 문제를 체계적으로 다루지 못할 뿐 아니라 불평등의 문제를 외면함으로써 차별적 구조를 영속화시킨다는 비판을 받아왔음(Iverson, 2005).

□ 현재: 다양성이 증대되는 현대를 살아가는데 필요한 총체적인 '교육개혁 운동'으로 인식

- 최근에는 문화다양성 교육을 보는 시각이 현대사회에서 증대하고 있는 복합적 다양성을 다루는 총체적 교육개혁 운동으로 인식하는 차원까지 확장되고 있음. 즉, 인종이나 민족을 포함하여 성, 계급, 종교, 장애 더 나아가 성 취향, 젠더 등까지 확대하여 다양한 사회적 소수자를 강조하고 있음(Baker, 1994; Banks, 2004; Bennett, 2007; Bhattacharyya, 2007; Chapman et al., 2010; Glazer, 1997; Nieto & Bode, 2007; Sleeter & Grant, 2009). 그러한 결과, 다문화교육은 이전의 소수민족이나 이민자를 대상으로만 하는 것이 아니라 백인, 남성, 중산층 학생들을 포함하여 모든 학생들이 문화적, 민족적 다양성이 증대되고 있는 오늘날을 살아가는데 필요한 지식, 기능, 태도 등을 함양하는 총체적인 교육개혁운동으로 자리매김 되고 있음.
- 또한 지금까지의 다문화 교육에 대한 반성적 논의를 진행하면서, 이전의 잘못된 접근방식에 대한 비판적 인식이 확산되고 있음. 비판적 접근의 다문화교육은 다문화주의를 단순히 정체성, 문화, 차이만으로 규정하는 것은 불완전하며, 차이의 존중과 함께 다양한 문화의 계층적 불평등에 대한 비판적 시각이 병행될 때 그 의미를 찾을 수 있다는 점을 강조함(Glazer, 1997; Walzer, 1997). 다문화교육에 대한 이러한 발전은 최근 다문화사회가 더욱 복합적으로 진화하고 있는 현실을 반영하여 기존의 다문화교육에서 한발 더 나아가 문화 간 교육으로 다문화교육을 보완하는 방향으로 나아가고 있음.
- 따라서 민족, 언어적 소수집단과 토착민 및 사회 취약집단뿐만 아니라 다수집

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

단을 포함하는 다문화교육으로 문화 간 대화능력과 기술을 향상시키는 방향으로 전개되고 있음. 그 방법적 측면에서는, 인문학과 사회과학을 통한 문화 간 인식의 확립(UNESCO Bangkok, 2004), 문화 간 개방성에 유리한 태도를 장려하는 데 도움이 되는 예술교육(Delors et al., 1996; Damasio and Dornsife, 2007; Lehrer, 2008; Witte, 2006), 미술관·박물관·기록관 등 교실 밖의 문화 기관 활용(Kamba, 2006) 등이 제시되고 있음.

〈표 2-1〉 문화다양성 교육 시대별 관점 및 이슈 변화

구분	관점	이슈
초기	이주민들과 선주민들의 문화 간 갈등을 해소하기 위한 동화주의 관점	이주민을 주류 사회 일원이 될 것을 강조
과도기	문화의 다양성을 유지하고 존중하는 문화 다원주의 관점에서 문화적 평화공존 입장	이상주의에 젖어 문제를 체계적으로 다루지 못함 문제를 외면하여 차별적 구조를 영속화시킨다는 비판을 받음
현재	다양한 사회적 소수자 등 문화다양성의 범위가 확대되고 다양성의 유형이 증대되고 있는 현대를 살아가는데 필요한 지식, 기능, 태도 등을 함양하는 총체적 '교육개혁 운동'으로 인식 확산	다양한 문화 간 교육 형태 등장 영역 확대 등에 대해 부정적인 시각으로 차별과 불평등에 대한 비판적 실천을 지향하는 비판적 접근의 다문화교육 등장

2) 최근 문화다양성 교육정책 특징

- 다문화교육의 한계를 넘어 새로운 접근을 하고 있는 문화다양성 교육정책의 특징을 파악하기 위해 '적극적' 다문화주의와 '간문화주의'에 기초한 문화다양성 교육을 추진하고 있는 해외의 문화다양성 교육정책을 살펴보도록 함. 현재 유럽의 문화다양성 교육정책은 '소극적' 혹은 '왜곡된' 다문화교육정책과 뚜렷한 대조를 이루며, 교육정책의 '대상', '방향', '실현방식', '교육과정' 및 '교수방식' 측면에서 명료한 특징¹³⁾을 나타내고 있어 한국 문화다양성 교육정책의 추진방안에 있어 많은 시사점을 제공하고 있음.
- 먼저, 교육대상의 측면에서 사회문화적 소수자나 이주민 혹은 그들의 자녀에 국한

13) 이동성, 주재홍, 김영천(2013), 「문화다양성 교육의 개념적 특징 및 이론적 배경 고찰」, 『다문화교육연구』, vol.6, no.1, 문화다양성 교육 특징 관련, 참조하여 재구성함. pp.64~65.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

된 교육이 아닌 다수자와 소수자 모두를 위한 교육(Education for all)을 지향하며, 사회적 다수자 혹은 주류자 중심의 동일성과 단일성에 기초한 동화주의를 거부하고 문화적 다양성에 기초한 사회통합을 통한 포용적인 사회와 집단 속에서 개인들이 살아 숨 쉬는 역동적인 공동체를 추구함.

- 교육방향의 차원에서 인간관 및 사회적 관계를 중심으로 살펴보면, 이전의 ‘소극적’ 다문화교육은 고정적이고 유아론적인 정체성을 전제하며 사회문화적, 언어적 권력을 가진 다수자 혹은 주류집단이 상대적으로 권력이 낮은 소수자들을 원조하고 배려하는 수직적 권력관계에 기초하고 있음. 반면, 문화다양성 교육정책은 정치, 경제, 사회, 문화, 언어, 역사, 종교 등의 맥락에 따른 유동적이고 이중문화적인 자아 정체성에 기반을 두고 있으며, 다수자와 소수자 사이의 수평적 인간관계와 권력관계를 강조함.
- 또한 ‘적극적’ 다문화주의와 ‘간문화주의’에 기초한 문화다양성 교육정책은 다수자와 소수자들의 상호 호혜적인 관계와 상호의존성을 지향함. 이는 문화결핍적인 시각에 기초한 보상교육에 중점을 두어 소수자들에 대한 일방적인 원조를 통한 시혜적 접근을 강조하는 ‘소극적’ 다문화교육정책과 분명한 대조를 보임.
- 정책 실현방식 측면에서 볼 때, 문화다양성 교육정책은 미시적 접근을 통하여 사회구성원들의 실제적이고 일상적인 생활체계에 주목하여 진행되며 다양한 사회구성원들이 보유하고 있는 문화적 차이의 장점과 문화적 차이의 편재성을 추구함. 문화다양성 교육의 이러한 일상생활 속에서의 미시적 실현방식 관련 특징은 ‘소극적’ 다문화교육이 다문화사회를 건설하고자 하는 이상주의적 정책방향 속에서 거시적 관점의 틀에 박힌 교육프로그램과 일회성 교육 행사를 강조하는 실현방식과 확연한 차이를 드러냄.
- 교육과정과 교수방법 측면에서 ‘적극적’ 다문화주의와 ‘간문화주의’에 기초한 문화다양성 교육정책은, 범교과적인 통합적 교육과정을 중심으로 문화적 차이에 대한 인식을 넘어 문화적 차이에 대한 논의를 유도하고 학교교육을 벗어나 평생교육, 편견과 차별을 해소하기 위한 사회구성원들의 실천의지를 제고시키며 실천방안을 모색하는 교수방식을 강조함. 이는 ‘소극적’ 다문화교육정책에서 사회적 소수자들을 분리하여 별도의 교육과정을 추진함으로써 다수자에게 소수자에 대한 인식을 강조하는 교수 방법과는 상반되는 접근임.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

〈표 2-2〉 소극적 다문화주의 교육정책과 문화다양성 교육정책 비교

	소극적 다문화주의 교육정책	문화다양성 교육정책
교육대상	사회문화적 소수자, 이주민	다수자와 소수자를 포함한 모두
관점	동일성 및 단일성의 동화주의	다양성에 기초한 사회통합
집단형태	정적 결회체(Society)	역동적 공동체(Community)
정체성	고정적 자아, 유아론적 자아	이중혼교적, 유동적인 정체성
정책방향	일방적 원조, 시혜적 접근	상호 호혜적, 상호의존성
접근방식	거시적인 문화 및 교육정책	미시적 접근, 일상생활
교육과정	분리 및 추가적인 교육과정	범 교과를 통한 통합적 교육과정
권력관계	수직적 권력관계에 기초	수평적 권력관계에 기초
교수방식	차이 인식, 교화	차이에 대한 이해와 실천, 대화
정책실행	체계적인 프로그램, 일회성	새로운 관점과 접근, 편재성

나. 문화다양성 교육의 핵심가치

□ 현재까지 진행되어온 문화다양성 교육에 대한 논의는 문화다양성 교육의 핵심가치에 대한 구체적이고 직접적 논의에는 접근하지 못한 실정인 가운데, ‘문화다양성 역량 강화를 위한 교육정책’ 관련해 진행된 선행연구¹⁴⁾에 나타나는 문화다양성 교육의 핵심가치를 정리함.

- 문화다양성 교육정책 관련 국내외 선행연구에 출현한 문화다양성 교육의 가치들을 추출, 색인화(indexing)하여 빈도 분석하여, 문화다양성 교육에서 강조하거나 교육의 목적으로 삼는 중핵적인 가치 15개를 빈도순으로 나열함.
- 여기서 유념할 점은 문화다양성 교육의 핵심 개념과 가치의 순위가 문화다양성 교육에서의 가치 중요 순서를 나타내는 것이 아니라는 것이며 따라서 빈도수가 문화다양성 교육의 개념과 가치의 중요도와 직결되는 것이 아님.

14) 김영천 외(2013), 『2012 문화다양성 교육 추진을 위한 기초연구』, 한국문화예술진흥교육원, p.124.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

〈표 2-3〉 문화다양성 교육의 핵심가치

핵심가치	내용
인권 및 평등	평등의 원리에 따라 폭력 없이 공동체적 삶을 살아갈 수 있는 기본적인 인권
대화	서로간의 존중과 개방된 질문 그리고 한 사람의 관점에서만 옳고 그름을 판단할 수 없다는 전제를 바탕으로 이루어지는 대화
시민성	정의로운 사회를 만들기 위해 사회적 약자와 소수자들과 공유된 가치, 공동의 신뢰, 그리고 약자를 돌보고자 하는 의지를 강조하는 시민성
문화적 민감성/적절성	문화적 차이에 대한 감수성 함양을 통해 타자와 함께 살아갈 수 있는 간 문화적 역량 획득
존중	다양성의 가치를 인정하고, 인권과 근본적인 자유를 존중
관용 및 포용	자신의 편견과 전제를 재검토함으로써 평화로운 공존의 삶의 방식인 과용과 포용의 가치 발견
상호의존성	상호의존적 기반에서 문화적 동일성보다는 문화적 다양성을 통한 자각과 포용 강조
사회적 정의	다양성에 대한 공적 인식과 수용을 필요로 하는 사회적 정의를 통해 차이와 통합 사이의 균형을 이룸
차이	차이 혹은 다름에 기초한 문화다양성 교육을 통해 타문화에 대한 올바른 지식과 태도가 구성
연대 및 결합	연대와 결합을 통해 지배적인 주류 집단이 불평등한 권력구조와 통치를 통하여 소수자를 억압하거나 소외시키는 것 방지 가능
공존	'여럿으로 이루어진 하나'를 뜻하는 공동체나 문화다양성의 개념과 직결되는 것으로 차이에 대한 존중, 관용을 의미. 민주적이며 열린사회에 대한 시발점
협력	문화적으로 다양한 배경의 집단이나 개인이 자신들의 특성과 장점을 호혜적으로 활용함으로써 공동체의 통합과 발전을 위한 새로운 형태의 시너지 효과를 유발

자료: 김영천 외(2013), 『2012 문화다양성 교육 추진을 위한 기초연구』, 한국문화예술진흥교육원.

- 위에 나열된 핵심가치들을 통해 현재 세계 각국에서 진행되고 있는 문화다양성 교육정책에서 비롯된 핵심적 가치들의 대략적인 흐름과 특성을 유추해볼 수 있음.
- 그러나 위 표에 제시된 15개의 문화다양성 교육의 핵심가치들은 각각이 분리적인 관계가 아닌 상호 유기적이고 보완적인 관계 속에 있으며, 각 가치들의 사전적 혹은 의미론적 측면에서 상위가치와 하위가치로 중첩된 개념적 관계를 가짐.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

2. 문화다양성 교육관련 선행연구 분석

가. 문화다양성 관련 선행연구

- 문화다양성 관련 국내 연구는 기존의 다문화주의 개념에 대한 논의 및 동화주의적 접근에 기반을 둔 다문화정책에 대한 비판적 관점의 연구에서 나아가 최근에는 문화다양성 전환에 대한 인식, 다문화와 구별되는 문화다양성의 개념 및 적용, 정책 및 기업 현장에서의 적용과 활용 방안 등으로 논의가 확장되고 있음.
- 문화다양성 전환에 대한 인식과 관련한 연구들은 다문화주의와 문화다양성의 차별성에 주목하면서 다문화사회로의 전환에 부합하는 문화다양성 증진의 중요성을 강조하고 있음. 이동연(2013)은 문화다양성은 차이와 모순을 모두 포괄하며, 문화의 영역에서 중심과 주류에서 벗어나 있는 다양한 문화적 요소들을 모두 포괄한다고 언급함. 한 국가 내에서 문화다양성은 국적과 종족의 다양성 뿐 아니라 개인들의 문화정체성을 구성하는 다양한 요소들과 문화와 예술 내에 존재하는 다양한 형태들을 포괄하고 있음. 때문에 이러한 점을 고려하여 사회문화 형성, 소수자와 문화정체성, 세대문화와 생애주기 정체성, 비주류 문화예술과 같은 다문화로 한정되지 않는 문화다양성의 영역들을 논의하고 있음.
- 정책 현장에서의 문화다양성 관련 연구들은 문화다양성에 대한 존중과 수용력 함양을 위한 사회 각 계층의 노력과 인식전환을 강조하고 있음. 문화다양성 정책 관련 선행연구를 살펴보면, 초기에는 문화다양성 협약 실행을 위해 요구되는 문화정책적 변화에 대한 연구, 정책 실행 과제 및 정책의 진행 방향에 관한 논의가 주로 제시됨(정갑영, 2007; 이동연, 2006). 2010년 문화다양성 협약 비준 이후에는 협약 이행과 효과적인 문화다양성 증진을 위한 정책 방향 및 전략 수립에 대한 논의가 활발하게 이루어짐. 김효정(2012)은 현재 실행되고 있는 국내 다문화정책 실패 파악을 토대로 문화다양성 정책으로의 개념 확대를 위한 문화정책 수립 방향을 제시, 정책의 핵심 가치로서의 문화다양성 증진을 제안하고 있으며, 유네스코 문화다양성 협약에 기초한 국내의 다문화사회의 진화정도에 대한 진단에 중점을 두고 있음. 이동연(2013)은 협약비준 이후 문화정책의 변화를 검토하면서 다문화로 한정되지 않는 문화다양성의 영역들에 대한 논의와 함께 향후 문화정책의 방향과

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

과제를 제시함. 또한 시행되고 있는 문화다양성 정책 사업의 평가방법과 정책 효과 측정을 위한 지표 개발에 관한 논의도 이루어지고 있으며(2013; 채경진 외, 2013 ; 이동연, 2013), 최근에는 문화다양성 보호와 증진을 위한 법률 제정 이후 보다 실효성 있는 문화다양성 정책 추진에 앞서 국내외 다양한 문화다양성 정책의 현황 진단과 계획 수립 및 정책 추진을 위한 논의들이 있음(김규원, 2014 ; 류정아, 2014)

- 기업에서의 문화다양성 관련 국내 선행연구를 살펴보면, 기업 현장 안에서의 문화 다양성에 대한 인식 수준은 아직 전반적으로 미흡한 편이나 최근 기업의 글로벌화로 인한 시장 환경에 대응하는 기업 경영전략으로서 문화적, 인적 다양성의 관리 및 활용에 대한 논의가 다루어지고 있음(김태규, 2012; 김기령, 2012; 태원유, 2011; 이승계, 2010). 또한 글로벌시대 기업의 인재 육성, 이문화간 소통능력을 통한 글로벌 비즈니스 역량 강화(박소연, 송영수, 2008) 관련 논의들이 있음.

〈표 2-4〉 문화다양성 관련 선행연구

구분	연구자 (연도)	연구명	주요내용 및 이슈
문화다양성 전환에 대한 인식	서윤호 (2012)	다문화주의와 문화다 양성	- 우리나라의 다문화 상황과 다문화정책에 대한 문제 검토 - 다문화논의와 문화다양성에 대한 바른 논의 고찰
	김정순 (2012)	다문화사회의 문화다 양성 증진을 위한 문화 예술법제 개선연구	- 문화다양성에 대한 사회통합과 정체성을 뒷받침할 수 있는 법적 기초 확립 방안 연구 - 다문화사회가 전제된 문화다양성 증진의 중요성 강조
	김승환 (2007)	세계화 시대의 다문화 주의와 문화다양성	- 세계화 시대에 문화예술 생태계 전반에 다문화주의와 문화다양성의 존재와 기능에 대한 고찰 - 다문화주의와 문화다양성 차별성 적용 중요
	박애경 (2011)	글로벌 문화다양성의 재현 의미: 유네스코 협약을 중심으로	- 유네스코 문화다양성 협약의 심층 분석과 국가별 논 의를 통해 문화다양성의 현실적 적용방법에 대한 시사점 도출
문화 다양성의 정책적 적용	류정아 (2014)	문화다양성 보호 및 증 진 기본계획 수립 기초 연구	- 문화다양성 법률 제정과 함께 문화다양성 협약의 효 과적 이행 및 문화다양성 보호증진을 위한 구체적인 기본계획 수립과 정책 추진을 위한 기초연구 - 문화다양성 정책과 관련 입법의 배경 검토 및 국내외 현황 및 성과 분석을 통해 우리나라 사회문화적 특성 에 맞는 문화다양성 정책방향 및 정책사업안을 제시

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

김규원 (2014)	국외 문화다양성 정책 사례조사 및 분석 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 협약 비준 및 법률 제정 이후 정책 추진에 앞서, 협약 비준 국가들이 추진 중인 다양한 문화다양성 정책의 현황 파악 - 제출된 65개국의 국가보고서를 중심으로 주제, 대상, 제도, 실행방안 등의 측면에서 문화다양성 정책 분석
김규원 (2014)	유네스코 문화다양성 협약이행 국가보고서 작성 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 협약 비준에 따른 4년간의 국내에서의 협약 이행 및 정책의 성과 제시를 담은 국가보고서 작성을 위한 자료 - 비준 이후 정부 정책의 경과와 변화 분석 및 문화다양성 정책의 발전 방향과 전략 제시
이동연 외 (2013)	문화다양성 지표개발 기초연구	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 현황을 객관적으로 파악하여 문화정책의 타당성을 판단하는 근거로서 지표개발 및 분석 필요 - 문화다양성에 대한 개념 정의와 그에 따른 지표개발의 표준모델 제시
조옥라 (2013)	문화다양성 보호와 증진 전략 수립 방안 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성의 개념 검토, 협약 및 해외사례 분석을 통해 문화다양성 관점의 문화정책 수립을 위한 방향 제시
이동연 (2013)	다양한 문화가 공존하는 사회, 문화다양성 정책의 역할과 과제	<ul style="list-style-type: none"> - 유네스코 문화다양성 협약과 국내 비준 이후의 문화정책의 변화 검토 및 향후 문화정책의 방향과 과제 제시 - 다문화로 한정되지 않는 문화다양성의 영역을 논의
채경진 외 (2013)	문화다양성 정책의 평가모형 개발과 쟁점 : 문화체육관광부의 무지개다리 시범사업을 대상으로	<ul style="list-style-type: none"> - 무지개다리 시범사업의 평가모형 개발 및 측정틀 통한 쟁점 제시
문화체육관광부 (2013)	문화다양성 아카이브 구축을 위한 정보화전략계획(ISP) 수립	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 아카이브 구축 관련 환경 및 현황 분석을 통해 문화다양성 아카이브 전략 도출 및 체계화 방안 제시 - 문화다양성 관련 유,무형 문화자원에 대한 정보화사업 추진 방향성 도출 및 추진계획 수립
김정순 (2012)	다문화사회의 문화다양성 증진을 위한 문화예술법제 개선 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 관점에서 문화예술정책을 추진하기 위한 법적 근거 마련을 위해 국내 다문화 및 문화다양성 관련 법제 현황 분석 및 문화예술법제 개선방안 제시
김효정 (2012)	문화다양성 증진을 위한 문화정책 방안	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 증진 차원에서 다문화정책 방향 모색 - 국내 다문화정책 및 사업실태 파악을 통한 문화정책 수립 방향 제시
김남국 (2012)	한국의 다문화 사회통합 정책: 종합평가와 대안	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화정책의 이론적 검토와 새로운 방향 설정 - 국외사례 비교를 통한 한국적 사회통합정책 모델 제시 - 사회 내 소수집단의 포용과 국가정체성에 대한 국민적 인식과 합의 도출 필요 강조
임운택 (2011)	문화다양성 정책 개발 방향에 관한 연구	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 협약 분석 및 해외사례 검토를 통해 협약 이행을 위한 전략과 정책방향 제시
정갑영	문화다양성 협약 실행	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 관련 문화정책 및 문화교류사업의 방향

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	(2007)	을 위한 문화정책 과제 및 교류협력사업 개발 연구	및 과제 도출 - 협약 이행사업과 프로그램으로서의 문화산업과 문화 다양성 연구
	이동연 (2006)	한국사회 문화다양성의 현실과 대안적 문화 정책 구상	- 한국에서의 문화다양성의 현실을 진단 및 문화정책 현실화에 대한 방안 제시 - 문화정책이 문화다양성을 내실화할 수 있는 기본 원칙들을 재정립할 필요가 있음을 강조
기업에서의 문화다양성	김태규 (2012)	기업경쟁력 제고를 위한 인력다양성 관리	- 인력다양성의 효과를 위해 어떠한 변수와 프로그램이 요구되는지 검토 - 기업의 시스템은 다양성 인식과 성과의 관계를 강화함을 증명
	김기령 (2012)	다양성 관리의 현주소	- 기업의 경쟁우위 요소로서의 다양성 수용의 중요성 강조 및 국내외 사례와 다양성 관리 방안 제시
	태원유 (2011)	창의와 혁신의 원동력, 인력 다양성 관리	- 기업의 경쟁력을 좌우하는 인력다양성 관리 방안 검토 - 기업의 효과적인 다양성 관리를 위한 실천과제 제시 - 문화적, 제도적, 전략적 측면의 기업의 인력다양성 관리방안과 사례 제시
	이승계 (2010)	다양성 관리 이론의 고찰과 국내 기업에 주는 시사점	- 글로벌 시장경쟁의 한국 기업의 경쟁력 제고를 위해 다양한 노동력 가치를 인정하고 적극 활용하는 다양성 관리의 전환성 강조
	박소연 송영수 (2008)	기업의 글로벌 인재육성을 위한 글로벌 비즈니스 역량 분석: 기업과 대학생의 인식을 중심으로	- 글로벌 사회에 요구되는 비즈니스 역량을 지식, 기술, 태도 영역으로 제시. 글로벌화의 이해, 자문화와 이문화간 이해를 핵심 역량으로 간주 - 국내 기업 인력의 글로벌화를 위한 모델 제시, 글로벌 기업 인재 육성을 위한 틀을 제공

나. 문화다양성 교육 관련 선행연구

- 문화다양성 교육 관련 선행연구를 살펴보면, 동화주의적 접근에 기반하고 있는 소극적 다문화교육에 대한 비판과 그에 따른 '왜곡된 다문화주의에 대한 반성'으로서의 '문화다양성 교육'을 제시하고 있음. 적극적 다문화주의와 간문화주의에 기반한 문화다양성 교육으로의 전환에 대한 연구들과 함께 문화다양성 교육의 실제 적용에 대한 방법론 및 교육의 효과와 관련된 연구들이 진행되고 있음.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 이동성 외(2013)는 ‘문화다양성 교육’이라는 표현이 최근 특히 정책적 사안으로 빈번하게 사용되고 있지만 문화다양성 개념에 대한 충분한 이해 없이 정치, 경제, 문화, 예술과 같은 학문 영역에서 언급되는 경향이 있음을 지적하면서, 보다 명확한 문화다양성 교육의 개념적 특징에 대한 접근이 필요함을 언급하고 있음. 또한 다수의 연구가 유럽과 북미, 호주 등 다문화환경과 정책에 익숙한 나라들의 사례연구를 통해 문화다양성 교육의 가치와 역할에 대해 주목하고 있으며, 이에 기반을 두고 한국적 현실에 적용가능한 문화다양성 교육을 위한 이론적 실현 방안을 제시하고 있음.
- 다문화교육에 대한 비판적 접근 및 문화다양성 관점의 교육으로의 전환에 대한 연구들은 비판적 다문화주의의 관점에서 소극적 다문화교육을 비판하고, 이와 대비되는 문화다양성 교육의 필요성을 강조함. 문화다양성 관점의 교육과 관련한 선행연구를 살펴보면, 문화다양성교육과 다문화교육에 대한 차별적인 개념을 정리하면서 문화다양성 개념의 특징을 고찰하고 있으며, 대상 측면에서 소수자 대상이 아닌 사회구성원 전체를 대상으로 하는 모두의 교육, 시민교육적 측면에서의 문화다양성 교육이 강조되고 있음.
- 교육과정의 목표 및 내용 선정과 관련하여 다문화교육의 목표 영역과 그에 따른 내용 유형을 제시한 국내의 주요 연구들은 다문화교육의 목표와 내용 영역으로 문화, 정체성, 다양성, 편견과 차별, 고정관념, 사회 정의, 상호 존중, 공동체, 다문화 감수성, 관용 등과 같은 내용들을 중요하게 다루고 있음(임철일 외, 2014). 김영천 외(2012)는 문화다양성 교육과 관련한 선행연구 분석을 통해 문화다양성 교육이 강조 혹은 목적으로 하는 중핵적인 가치들로 인권 및 평등, 대화, 시민성, 문화적 민감성, 존중, 관용 및 포용, 상호 의존성, 사회적 정의, 차이, 연대 및 결합, 공존, 협력의 12가지를 제시하면서 이러한 핵심가치들이 사전적 혹은 의미론적 측면에서 상위가치와 하위가치로 중첩되어 있으며 개념과 가치가 혼재되어 있다고 언급함. 또한 다문화사회에서 문화다양성 교육 기관으로서의 박물관의 기능과 실천 과제에 대한 논의(김종아, 2014), 교사의 문화다양성에 대한 교사의 태도의 중요성에 대한 논의(최해미, 2010; 박윤경 외, 2008)도 있음.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

〈표 2-5〉 문화다양성 교육 관련 선행연구

구분	연구자 및 연도	연구명	주요내용 및 이슈
문화다양성 관점의 교육으로의 전환	이동성 외 (2013)	문화다양성 교육의 개념적 특질 및 이론적 배경 고찰	- 문화다양성 교육의 개념적 특질과 이론적 배경 고찰 - 한국의 사회문화적 맥락에 이상적인 문화다양성 교육의 실현 방향 모색 - 문화다양성교육과 다문화교육에 대한 차별적인 개념 정리
	김영천 외 (2012)	문화다양성 교육 추진을 위한 기초 연구	- 문화다양성의 이론적 배경과 개념적 특질을 고찰함으로써 문화다양성 교육의 정착 및 실현을 위한 기초자료 마련 - 문화다양성 교육의 개념적 정의, 현황, 범주, 핵심적 가치 및 기본 원리 구체화 - 유럽의 문화다양성 교육정책과 소극적 다문화주의 정책과의 차이 고찰 및 다문화교육, 국제이해교육, 문화다양성 교육의 비교
	박승규 외 (2012)	다문화 교육에서 '다문화' 의 교육적 의미 탐색	- 이주민, 외국인을 대상으로 하는 현재의 다문화교육에 대해 비판 - 다문화사회에서 다문화교육을 통해 길러내고자 하는 인간상을 제시하고, 다문화교육의 새로운 방향으로서, '소수자 되기' 방식과 '이야기'를 주목함
	한건수, 한경우 (2011)	다문화를 넘어서 문화다 양성과 국제이해교육으로	- 차이와 다양성에 대한 주류집단의 수용이 문화다양성 관련 핵심과제임을 제시하면서 사회 구성원 전체의 인식 변화 촉구 - 다양성의 증진과 문화역량 강화를 위한 교육의 방향 제시
	이종일 (2010)	다문화교육에서 '문화다 양성'의 의미	- 다양성 개념에 대한 맥락적 이해를 통해 교실수업에서 다문화 교육의 기본 방향을 제시 - 다양성 개념을 일상적 의미, 이종성의 의미, 상호의존적 의미의 다양성과 평등 이념이 추가된 다양성, 사회적 소수자에게 실질적 평등을 보장하는 다양성의 5가지로 구분
	허영식 외 (2009)	다문화사회에서 간문화 교육의 현장착근방안- 유럽과 독일의 동향을 중심으로	- 유럽과 독일에서의 동향을 중심으로 다문화사회 혹은 다문화시대에 적절하게 대응할 수 있는 간문화교육의 접근방안에 대한 고찰 - 다문화주의와 초문화주의의 의도하지 않은 결과나 문제점을 보완할 수 있는 대안으로서 간문화적 관점에 주의를 기울여야 함을 강조
문화다양성 교육방법 및 효과	김종아 (2014)	다문화사회 박물관의 문 화다양성교육 실천에 관 한 질적 연구	- 문화다양성 교육을 반영한 현대 박물관의 변화, 국내 박물관 문화다양성교육의 흐름과 현황, 교육자들의 인식과 교육 프로그램 등에 대한 총체적인 분석 결과를 토대로 박물관 문화다양성교육 실천전략 제시 - 실천전략 제안에 있어, 문화다양성 교육의 내용적

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

		측면 뿐 아니라 문화다양성 교육 기관으로서의 박물관 환경적 측면을 포함
임철외 외 (2014)	문화다양성 교육을 위한 교육과정 및 문화예술 기반 교육방법 탐색	- 문화다양성 관점에 기반을 두고 교육과정에 포함되어야 하는 네 가지 영역의 교육 내용을 중심으로 초·중·고 등 학생을 위한 교육과정 개발 - 개발된 교육과정을 바탕으로 문화예술적 접근에 기반한 교육방법을 적용하여 교수·학습 과정안 개발
구정화 외 (2011)	다문화 시민성 함양을 위한 다문화교육의 목표 체계 구성	- 다문화 시민성의 개념 설정 및 방향 모색 - 이를 기반으로 한 다문화교육의 목표 체계 구성 - 다문화교육의 목표로서 다문화 시민성의 내용과 인지적·가치적·기능적 측면에서 하위 목표를 추출
최해미 (2011)	유아교사의 문화다양성이 다문화교육 인식과 태도에 미치는 영향	- 문화다양성이 다문화교육 인식과 태도에 미치는 영향 확인 - 효과적인 유아교사의 다문화교육 지원 방안 모색 - 문화다양성을 인지적, 정서적, 행동적 영역으로 나눔
박윤경 외. (2008)	초·중등교사의 문화다양성과 다문화가정 학생에 대한 태도	- 다문화가정 학생에게 영향을 미치는 교사의 문화다양성에 대한 태도의 중요성 제시 - 다문화교육 교사에 대한 교육 도입의 필요성 제시 - 체계적인 다문화교육을 위한 교사의 다문화 역량에 중점

- 정리하자면, 문화다양성과 관련한 국내 연구는 다문화주의 개념에 대한 본질적 접근에 대한 논의 및 다문화주의에 기반을 두는 교육에 대한 비판적 관점의 연구로 진행되다가 최근 문화다양성 교육으로의 전환에 대한 연구들이 본격적으로 시작되고 있음.
- 국내 다문화정책에 대한 비판적 관점의 선행연구들은 한국의 오도된 다문화주의를 비판하고 그것의 핵심적 개념 혹은 원칙으로서 문화다양성 개념을 강조하고 있으며 현재 한국에 필요한 문화다양성 교육이 진정한 의미의 다문화주의와 직결하고 있음을 제시하고 있음¹⁵⁾.
- 국내 다양성교육은 기존의 다문화주의 관점의 정책 및 교육 추진의 연장선에 있지만, 소수자 대상의 다문화교육이라는 제한을 넘어 국민 모두를 위한 문화다양성 교육이라는 한 단계 진화된 차원으로 전환되는 시점에 있다고 할 수 있음.

15) 김영천 외(2013), 문화다양성 교육 추진을 위한 기초연구, p.63.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

3. 본 연구의 문화다양성 교육 개념

- 본 연구에서는 2005년에 제정된 <문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약>에서 제시하고 있는 문화다양성 개념을 전반적으로 수용함. 또한 문화다양성 교육 개념 정립에 있어, 기존 한국에서 추진되었던 ‘소극적 개념의 다문화주의’ 개념을 넘어 우리 사회를 구성하는 문화 간 다양한 차이들의 갈등과 공존, 상호존중과 보존, 다양한 형태의 문화적 표현 및 향유라는 폭넓은 인식을 적용함.
- 이러한 맥락 속에서 본 연구진은 선행연구를 통해 추출된 문화다양성 교육 개념을 학문적, 담론적 시각에서 한발 더 나아가 문화다양성의 실행이라는 관점에서 통합적으로 수용하고 재구성함.

〈표 2-6〉 문화다양성 관련 개념과 핵심가치

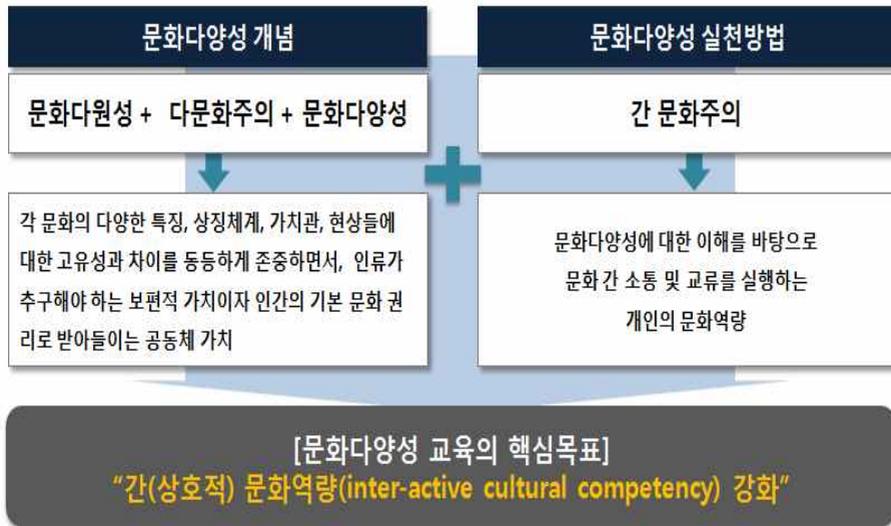
구분	개념	핵심가치	시사점
문화다원성	- 문화에는 우열이 없으며 어떤 문화도 그 환경 조건에서 생존을 위해 유효한 적응 방법으로 발달해 온 것이며, 대등하게 고유의 가치를 소유하는 것으로 인정하며 존중하려는 개념	각 문화의 고유한 가치 인정과 존중	집단적 행위에 입각한 공동체적 개념
다문화주의	- 과거 동화 주의적 다문화주의에서 벗어나 각 문화 간에 동등한 가치와 공존을 전제로 함 - 한 사회 내 복수의 문화가 공존하는 것을 인정하고 복수로 공존하는 문화는 우월에 의해 열등한 것이 부정되는 것이 아니라 열등하고 소수적인 문화를 보호해야한다는 시각	사회적 불평등과 갈등 해소 기회와 결과의 평등을 통한 소수민족과 집단의 소외 방지	
문화다양성	- 각 문화가 갖고 있는 다양한 특징, 상징체계, 가치관, 현상들에 대한 각각의 고유성을 동등하게 존중하면서, 인류가 추구해야 하는 보편적인 가치이자 인간의 기본권리(UNESCO, 2005)	차별성을 인정하는 공존과 상생	
간 문화주의	- 문화들 사이에서의 상호작용을 가능하게 하고, 고무하는 과정(Arts Council, 2010)을 핵심으로 삼으며 상이한 민족 집단과 문화 사이에서의 상호작용, 이해, 존중과 통합을 증진하고자 하는 전략, 정책, 그리고 실천을 강조하는 것	공동체의 통합과 안정을 위한 실천 방법 자발성과 자율성	개인의 문화역량 강화

자료: 추미경외 (2014), 2013 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 연구, 한국문화예술교육진흥원

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 본 연구의 문화다양성 개념은 각 문화의 다양한 특징, 상징체계, 가치관, 현상들에 대한 고유성과 차이를 동등하게 존중하면서, 인류가 추구해야 하는 보편적 가치이자 인간의 기본 문화 권리로 받아들이는 공동체 가치로 정의함. 또한, 문화다양성의 실천방법으로서 간 문화주의는 문화다양성에 대한 이해를 바탕으로 문화 간 소통 및 교류를 실행하는 개인의 문화역량으로 설정함.
- 이에 따라 문화다양성 교육의 핵심목표는 문화다원성, 다문화주의, 문화다양성을 융합적으로 확장한 문화다양성 개념 위에서 간문화주의적 실천방법을 결합한 문화다양성 교육을 통한 “개인 및 공동체의 간 문화적 역량 강화”로 설정함.

[그림 2-2] 문화다양성 교육의 핵심목표



제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

제3절 문화다양성 정책 및 교육 사례 분석

1. 문화다양성 정책 및 교육 추진 단계

가. 문화다양성 정책 추진 단계

- 한국에서는 1990년대 이후 외국인 이주노동자 및 결혼이주여성의 수가 지속적으로 증가함에 따라 ‘다문화’가 중요한 사회적, 정책적 이슈로 부상하면서 이러한 사회변화에 대응하는 정책으로 다문화정책이 시작되었음.
- 국내에 거주하는 외국인 수는 2003년 68만 여 명에서 2013년 1,584,524명으로 두 배 이상 증가세를 나타내고 있으며, 총 인구의 약 3% 정도를 차지하고 있음. 국제결혼으로 늘어나는 다문화가족의 혼인 추세는 10년 간 지속적으로 국내결혼 총 인구 대비 8% 이상을 차지해 왔음. 2012년 실시한 전국 다문화가족 실태조사에 의하면 국내의 다문화가족은 266,547명, 자녀는 168,583명으로 나타났음. 다문화가족으로 규정되는 대상은 결혼이민자, 귀화자, 배우자가 있으며, 이들 중 여성이 89%로 나타나고 있음¹⁶⁾. 이러한 증가추세가 계속되면 국내 외국인 수는 지속적으로 늘어나 일정한 규모의 국민 부분을 구성하게 될 것이라 예상됨.
- 이러한 사회변화 속에서 한국에서는 다문화 관련 정책을 1990년대 이후 꾸준히 진행해오고 있음. 전 중앙부처, 지방정부, 민간단체, 기업 등으로 확산되고 있는 다문화 관련 정책은 1990년대 초반에는 외국인 노동자 중심의 노동관리 정책이 주류를 이루다가 특히 2000년대 중반부터 본격화되기 시작한 이주노동자와 결혼이주여성의 증가로 인해 다문화주의가 한국사회의 중요한 문화현상으로 대두되면서, 2005년 전후에는 결혼이주여성 중심 정책이, 2007년 이후부터는 한국사회의 다문화사회 진입에 대한 담론이 활성화되고 다문화정책이 국가정책의제로 채택되면서 다문화정책이 전반적으로 확산되었음.
- 한국에서의 다문화정책은 관련 사회변화에 대한 체계적인 인식 속에서 정책이 만들어지기보다는 이주노동자나 결혼이주여성과 관련되어 불거진 사회 문제를 해소하

16) 이동연 외(2013), 『문화다양성 지표개발 기초연구 최종보고서』, 문화체육관광부, pp.44~46.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

기 위해 다소 급하게 정책들이 추진되면서 여러 가지 면에서 한계를 보이고 있다고 평가됨. 이주노동자 및 결혼이주 여성 등과 관련한 편중된 사업대상, 여러 정부 부처에서 유사하게 추진하는 사업으로 인한 사업 효과성과 약화, 재 국민에 대한 역차별 논의의 시작, 자국 문화에 대한 일방적 공급 방식의 사업 한계 등이 지적되어 왔음.

- 2010년 이후, 다문화구성으로 사회구성 질서가 변화하고 있는 것에 대한 인식 확산, 유네스코 문화다양성 협약에 대한 한국 정부의 비준 함께 지금까지 추진되어 왔던 동화주의적, 소극적 다문화정책에서 벗어나 문화다양성 측면에서 다문화정책을 새롭게 인식하고 정책이 추진되어야 하는 필요성이 제기됨.

〈표 2-7〉 국내 문화다양성 관련 정책의 전개과정

구분		정책내용	
1	1990년대	1980년대 말부터 외국인 노동자의 인권 문제 등장	한국인 여성과 결혼한 외국인 남성 결혼이민자 자녀의 국적 취득 문제 예술흥행 비자로 유흥업에 종사하는 외국인 여성의 인권문제 제기
		정부 차원의 조치 없음	
2	2000년대 초중반	여성결혼이민자를 중심으로 정부 사업 추진	
		2006년 범부처 종합계획 성격의 '여성결혼이민자 가족 및 혼혈안이주민 사회 통합 지원방안' 실시	
		정책 방향성, 체계 미약	
3	2000년대 후반	'다문화가족 전담부서' 설치(2008년 3월)	
		'다문화가족지원법' 제정(2008년 3월) 및 시행(2008년 9월)	
		다양한 부처에서 다문화 관련 정책 추진	
	2010년 이후	문화다양성 측면에서 다문화 관련 정책의 새로운 인식 필요성 제기	
유네스코 문화다양성 협약 국내 비준 (2010년 4월) 문화기본법, 문화다양성 보호와 증진에 관한 법, 지역문화진흥법 제정 등 문화다양성 보호와 증진을 위한 법-제도 마련 및 인식 확산을 위한 정책들이 본격적으로 추진되기 시작			

자료 : 김이선(2011), 『다민족 다문화회로의 이행을 위한 정책패러다임구축(v)』, 한국여성정책연구원. 을 참고하고 2010년 이후 내용은 연구진이 보완하여 재구성

- 2005년 유네스코의 <문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약> 제정 이후 전 세계적으로 본격적인 문화다양성 정책과 교육에 대한 논의가 활발하게 전개됨. 우리나라

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

에서는 2010년 문화다양성 협약에 대한 국회 비준을 계기로 국내 문화다양성 수용 과제 및 정책 수립의 필요성이 제시되기 시작하였고, 우리 사회에서 문화다양성의 의미가 점차 중요해지고 있음. 문화다양성 협약은 초기에는 주로 스크린 쿼터를 지키기 위한 한국영화 산업계의 문화적 대응으로 간주되었지만, 현재는 한국 사회의 문화적 다양성을 확산시키는 중요한 정책 아젠다로 인식하고 있음.

- 2010년 4월 유네스코 문화다양성 협약의 비준국이 된 이후, 이를 정책적으로 확대하기 위한 노력들이 정부, 지방자치단체, 시민단체 차원에서 전개되어 왔음. 2014년 「문화기본법」 과 유네스코 문화다양성 협약의 국내 이행을 위한 「문화다양성 보호와 증진을 위한 법률」 이 제정·시행됨에 따라, 그 동안 좁은 의미에서 혹은 부분적으로 추진되어 오던 문화다양성 정책의 방향을 명확하고 종합적으로 설정하는 동시에 문화 간 소통 및 교류사업, 문화다양성 교육 등의 문화다양성 정책 사업들을 더욱 탄력적으로 추진할 수 있는 제도적 기반이 마련됨.
- 「문화기본법」 시행(2014. 3. 31) :
 - 우리사회에서 문화의 가치와 위상을 높이고 국민의 문화권을 기본권으로 보장하기 위한 법으로 문화의 정의, 문화의 다양성 및 자율성과 창조성 등의 문화의 기본이념, 국민의 문화권과 이를 보장하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무, 문화영향평가제도 도입, 중장기 문화진흥기본계획 수립 등을 주요 내용으로 함.
- 「문화다양성 보호와 증진을 위한 법률」 제정(2014. 5. 28) 및 시행(2014. 11. 29):
 - 유네스코 ‘문화다양성 협약’의 당사국으로서 국제협약이 요구하는 권리와 의무를 적극적으로 반영한 구체적인 실행방안을 강구하기 위하여 제정함. 문화다양성의 보호와 증진에 관한 정책 수립 및 시행에 관한 기본사항을 규정함으로써 개인의 문화적 삶의 질을 향상시키고, 문화다양성에 기초한 사회통합과 새로운 문화 창조에 이바지하는 것을 목표로 함.
 - 우리나라의 문화적 다양성이 주변국과 세계적 문화 발전에 기여할 수 있도록 할 뿐만 아니라 ‘소득계층 간, 세대 간, 지역 간의 문화차이’, ‘노인장애인청소년·여성 등 사회의 다양한 소수자 문화와 주류 문화’, ‘농어촌과 도시 문화’ 등, 우리 사회에 내포해 있는 다양한 문화갈등의 해소를 통한 사회통합을 추구하는 기를 마련을 기대함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 관련 주요 내용은 다음과 같음 : ‘문화다양성 보호 및 증진 기본계획’ 4년 단위 수립, ‘문화다양성 실태조사’ 추진, 정책 추진현황 및 세부이행 평가결과에 대한 ‘연차보고서 작성’, 인식의 확대를 위해 유네스코가 제정한 ‘문화다양성의 날’인 매년 5월 21일로부터 1주간을 ‘문화다양성 주간’으로 설정하는 정책 추진, ‘문화다양성 전문인력 양성’ 정책 추진, 기타 교육, 홍보, 국제기구 협력, 자료 제작 및 보급 등
- 문화체육관광부가 공식적으로 문화다양성 정책과 관련하여 ‘문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률’을 제정하고 총괄하는 정부의 업무를 수행하며, 문화여가정책과에서 협약 이행을 담당함.

나. 문화다양성 정책 추진 현황

1) 부처별 다문화정책 추진 주요 현황

- 대다수의 부처들은 다문화가족지원법에 의거한 다문화정책을 위주로 이주민(다문화가정과 북한 이탈주민) 중심의 사업을 추진하고 있음. 2010년 문화다양성 협약 국내 비준 이후, 기존의 복지 및 정착 지원의 차원을 넘어 문화적 다양성 관점의 다문화정책으로 정책 방향을 전환하려는 움직임이 다양한 부처에서도 이루어지고 있으나 여전히 문화다양성을 다문화 개념과 혼동하며 구분이 어려운 경우가 나타남.
- 소수자, 소수집단, 소수문화 등 폭넓은 관점에서 접근하는 문화다양성 정책은 문화체육관광부를 위시로 개념을 구체화하며 기초적인 정책을 수립하는 단계에 있음.
- 중앙정부 부처별 다문화 및 문화다양성 관련 정책 추진 현황은 다음의 표와 같음.

〈표 2-8〉 국내 부처별 다문화 및 문화다양성 정책 주요 현황

부처	주요 정책	의미와 기능
교육부	<ul style="list-style-type: none"> · 다문화가족 구성원의 역량 강화 및 적응 지원 · 학교 다문화교육 역량 강화 · 일반 학생 및 학부모에 대한 다문화 이해교육 · 다문화 친화적 학교 환경 조성 · 다문화학생 지원을 위한 전 사회적 협력체계 구축 	다문화가족 학생의 기초 학습 능력 향상을 위한 교육 환경 조성 성과 외국인 유학생 유차관리 목적으로 지원함
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> · 동반·중도입국 청소년 초기 적응 지원 	다문화가족의 초기 정착 유도를

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	<ul style="list-style-type: none"> · 다문화가족 정착 및 양육 지원 · 다문화가족지원센터 운영 지원 · 다문화가족 언어 및 교육 지원 · 다문화가족 대국민 의식개선 	위한 목적으로 관련 일자리 알선, 한국어 제공, 다문화 자녀양육, 기관별 보조금을 지원함
문화체육관광부	<ul style="list-style-type: none"> · 이주가정 자녀 대상 한국어 방문 학습교재 개발 · 다문화프로그램 운영 · 한국어 교원 양성 및 교육자료 개발 · 디지털정보자원 확충 	이주민 복지나 정착 지원 등 협소한 개념이 아닌 소수자, 지역문화, 비주류 문화의 폭넓은 다양성 공유를 통한 새로운 문화창조와 사회통합을 추구함
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> · 다문화아동 보육료 지원 · 취약계층의료비(외국인 근로자) 	외국인과 북한이탈주민을 대상으로 기본적 복지 증진을 위하여 의료, 생활, 교육, 고용 측면에서 지원 정책을 추진함
법무부	<ul style="list-style-type: none"> · 사회통합프로그램 운영 	외국인 정책을 총괄하고 이주민의 한국사회 적응과 체류질서 유지를 위해 사회통합 목적으로 운용함
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> · 한국폴리텍 다습학교 지원 · 외국인 취업자 관리, 외국인력 상담센터 운영 	이주민의 경제적 자립기반을 위한 고용지원과 고용 관련 제도 정보 소개 위주로 제공함
농림수산식품부	<ul style="list-style-type: none"> · 여성 결혼이민자 기초 농업교육 · 다문화가족 농촌정착 지원 	농촌 거주 결혼이주여성들을 대상으로 지역의 정주생활 만족도를 높이기 위하여 농업교육 기회 및 정착 지원을 제공함
행정자치부	<ul style="list-style-type: none"> · 외국인 주민 사회적응 및 자립 지원 	다문화 가족과 북한이탈주민의 한국사회 적응을 위한 목적으로 경제적 자립 지원과 관련 기관 보조금 지원 위주임
통일부	북한이탈주민 정착 행정지원	북한이탈주민의 한국사회 초기 정착과 체계적 관리를 위해 보조금 지원 및 취업 교육 정책을 병행함

자료 : 김남국 외(2012), 『한국의 다문화 사회통합 정책: 종합평가와 대안』, 사회통합위원회./ 류정아(2015), 문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구, 문화체육관광부. 를 참고하여 보완 및 재구성

- 다문화 및 문화다양성과 관련 정책 및 사업들은 부처 단독으로 추진되기도 하지만, 범 부처 차원에서의 사업 및 정책도 적극적으로 추진되고 있음. 대표적으로, ‘다문화화관련 정책’에 있어 ‘다문화가족지원법’의 법정계획으로 범부처가 합동 추진하여 ‘다문화가족정책 기본계획’을 수립함. 제2차 다문화가족정책 기본계획(2013~2017)에 의하면 ‘다양한 문화가 있는 다문화가족 구현’이라는 정책과제를

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

가지고 ‘쌍방향 문화교류 확대 및 사회적지지 환경조성’, ‘상대방의 문화-제도에 대한 이해 제고’ 등을 추진함.

2) 문화체육관광부 문화다양성 정책 주요 현황

- 문화체육관광부에서 문화다양성정책 추진은 문화정책국 문화여가정책과에서 총괄하고 있으며, 결혼 이주자, 다문화 가족, 이주노동자, 이주배경 청소년, 유학생, 북한 이탈주민 등을 포함한 사회문화적 소수자를 포괄하는 문화다양성에 기초한 폭넓은 의미의 다문화정책을 구현하고자하는 다양한 사업들을 진행하고 있음.
- 즉 기존에 실시되던 다문화가족 대상의 소극적 다문화정책에서 나아가 문화체육관광부에서 추진하는 사업들은 이주민 정착 및 복지 지원의 협소한 개념이 아닌 소수자, 지역문화, 비주류 문화 등 폭넓은 다양성 범주를 포함, 소수자들의 문화적 정체성을 강화하고, 상호 폭넓은 공유를 통해 새로운 문화 창조와 사회통합을 추구하는 것을 목적으로 추진되고 있음.
- 문화다양성 보호와 증진을 위한 정책은 ① 문화다양성 보호와 증진기반 조성, ② 문화 간 상호교류 및 소통활성화, ③ 문화다양성 증진 정책 개발의 3개의 핵심 축에서 정책을 수립, 수행하고 있음¹⁷⁾.
- 문화다양성 보호와 증진 기반 조성
 - 사회 전반의 문화다양성에 대한 보호와 인식 제고를 통한 증진 기반 조성을 위해 문화다양성에 대한 공감대를 형성하고 확산할 수 있는 전문가 포럼을 개최함. 또한 문화예술에 기반한 문화다양성 교육 프로그램 운영 및 사례집 제작, 문화다양성 관련 문화콘텐츠 발굴/개발 등을 추진하는 공공 및 민간단체를 지원함
- 국내 다양한 문화간 교류 및 소통 활성화
 - 다문화사회의 도래에 따른 문화 간 상호교류와 소통 활성화를 위해 2009년부터 진행했던 ‘다문화사회 문화환경 조성’ 사업을 확장하여 ‘문화다양성 정책’을 추진하고 있음. 그 대표 사업인 ‘무지개다리 사업’은 2012년 6개 지역 대상의 시범사업을 시작으로 2013년 전국 12개 지역재단으로 범위가 확대되는 등 국정

17) 허은영(2014), 『2103 문화예술정책백서』, 한국문화관광연구원.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

과제로서 활발하게 추진되었으며, 온라인에서도 문화 간 교류 및 소통 활성화를 위하여 온라인·미디어 소통 채널 구축사업을 진행하였음(문화다양성 아카이브)

□ 문화다양성 증진 정책개발

- 문화다양성 사업 발굴 및 사업의 효과성 향상을 위해 실태조사, 지표개발 연구 등의 사업을 추진함.

□ 문화체육관광부에서 추진하는 문화다양성 관련 정책 및 사업들은 문화다양성 보호와 증진을 위한 3가지 핵심 축에서 추진하는 사업들 외에도 문화체육관광부가 추진하는 지역문화, 문화예술교육, 문화예술 콘텐츠 창작 및 유통, 국제문화교류 등 다양한 정책 분야에서도 문화다양성 개념이나 정책 근거에 부합하는 사업들이 포함될 수 있으며, 문화다양성 사업 예산은 약 420억 원으로 책정됨¹⁸⁾.

〈표 2-9〉 문화체육관광부 문화다양성 정책 주요 현황

사업	주요 추진 현황
문화다양성 보호와 증진기반 조성	<ul style="list-style-type: none"> - 문화와 발전 사업(국제포럼 및 전문가패널 세미나 개최) - 문화예술 기반 문화다양성 교육 사업 (계층별·직군별 맞춤형 커리큘럼 및 교안 개발 및 연수 프로그램 운영) - 문화다양성 증진을 위한 문화콘텐츠 발굴·활용·지원 사업(도서출판 및 영상제작 지원) - 문화다양성 인식 및 민간과 시민의 참여 확대를 위해 세종문화상 제도에 문화다양성 부문 포함(2012~)
문화 간 상호교류 및 소통활성화	<ul style="list-style-type: none"> - 무지개다리 지원사업 - 온라인·미디어 소통 채널 구축사업(문화다양성 아카이브 구축 및 운영)
문화다양성 증진 정책 개발	<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성 실태조사 및 지표 개발 연구 사업
문화적 표현의 다양성 증진을 위한 문화예술교육	<ul style="list-style-type: none"> - 소외계층 대상 '상상학교' 사업 - '문화예술교육으로 행복한 학교 만들기' 사업 - 소외아동·청소년 오케스트라 교육 지원 - 어르신 문화프로그램 운영 - 지역연계 아동, 청소년, 노인, 지역주민 문화예술교육지원
문화다양성 관련 문화향유 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 문화복지·문화나눔사업 - 장애인 문화예술향유 지원사업
문화적 표현 확대를 위한 창작 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 다양성 영화 지원사업 - 인디음악 지원사업 - '대중문화예술산업 발전법' 및 '영화진흥사업 중장기계획' 등 제도적 기반

18) 류정아(2014), 『문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구』, 문화체육관광부

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	을 통해 다양한 문화콘텐츠가 창작될 수 있도록 정책 추진
지식정보 활용	- 지식정보 활용사업 : 전국에서 다양한 표현의 증진과 문화향후 및 접근성이 확대되는 것을 목표로, 저소득층 지식정보 활동 지원사업, 작은 도서관 운영활성화, 내 손안의 도서관 등이 있음
지역문화진흥	- 지역문화역량강화, 한국문화원연합회 지원, 동아시아 문화도시 선정지원
국제 문화협력 및 교류 확대	- 문화 ODA 사업 ('고맙습니다. 작은 도서관 사업' '쌍방향 문화교류사업' '개도국 문화꿈나무 사업') - 문화동반자 사업
국제문화교류 증진 기반 조성	- 국제문화교류진흥에 관한 법률 제정 및 범정부 협의체 운영 - 국제문화교류센터 설립 - 국제 문화교류 전문인력 양성 추진
해외 문화교류 및 한국문화 홍보 강화	- 재외 한국문화원 등 해외 문화교류 거점기관 확충 - 한국문화원 중심으로 한류콘텐츠 지속 확산 지원
함께누리 지원	- 장애인 문화예술 활성화 및 향유지원, 장애인 전통예술단 지원, 장애인 문화예술창작센터 건립

자료 : 허은영(2014), 김규원(2014), 류정아(2014) 참고하여 재구성

다. 문화다양성 교육의 추진 단계

- 그동안 국내에서 시행되어 온 문화다양성 교육은 대체로 다문화교육의 개념에서 추진되었다고 볼 수 있음. 다문화교육은 큰 틀에서 공교육체제 안에서의 다문화교육과 공교육체제 밖에서의 다문화교육으로 대별할 수 있음.
- 공교육체제 안에서의 다문화교육정책은 교육부의 주도 아래 16개 시도교육청과 각 급 학교 차원에서 시행되고 있으며, 공교육 밖에서의 다문화 교육정책은 여성가족부를 위시한 8개 중앙부처, 지방자치단체 등이 관여하고 있는데, '다문화가족 생애주기별 맞춤형 서비스' 제공과 '다문화가족지원센터' 운영을 담당하고 있는 여성가족부가 중추적 역할을 수행함. 하지만 전체적으로 공교육체제 안팎을 막론하고 교육대상 측면에서 보면 다문화가족 구성원의 비중이 압도적으로 높은 반면, 일반 학생 및 학부모의 비중은 현재까지는 낮은 편임.
- 그동안 국내에서 수행된 다문화교육은 주로 소수집단인 다문화가정 구성원을 대상으로 수행되었는데, 한국어 교육, 한국문화 교육, 한국의 법제도 이해 교육, 정보화 교육, 직업교육 등의 형태로 전개되었음. 다수집단은 내국인 대상의 다문화교육으로 내국인과 이주민 상호 간 이해증진을 위한 다문화 이해교육이 대표적인데,

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

전반적으로 아직까지는 다수집단의 개방성과 관용성을 제고하기 위한 노력이 상당히 미흡한 실정임.

〈표 2-10〉 다문화 및 문화다양성 교육정책의 전개(2006~2013)

연도	교육부	여타 부처
2006	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가정 지원을 위한 부처 간 및 지역 사회의 협력체제 구축 - 학교의 다문화가정 자녀 지원 기능 강화 - 다문화가정 자녀 교육을 위한 교원 역량 강화 - 교육과정 및 교과서에 다문화 교육요소 반영 - 대학생 멘토링 사업 확대 - 국제결혼가정 자녀의 이중 언어 학습 지원 및 불법체류자 자녀의 신분안정을 위한 부처 협의 추진 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성결혼이민자를 위한 단계별, 언어별 한국어 교재 발간 및 보급 - 결혼이민자 한국어 교육 및 직업교육 - 결혼이민자 한국 문화 및 출산국 문화 이해 교육 - 가족교육(부부, 남편, 부모교육) 및 정보화 교육 - 자녀보호(돌봄) 및 문화정서지원 - 여성결혼이민자에 대한 사회적 인식 개선을 위한 홍보
2007	<ul style="list-style-type: none"> - 외국인 근로자 자녀의 적극적 취학을 제고 정책 강구 - 학부모 국적에 따른 다양한 교육프로그램 개발 - 일반인 대상의 다문화 이해교육 강화 - 중앙다문화교육센터 지정 운영 - 다문화가정 자녀 교육지원 공모를 통한 우수사업 발굴 및 선정 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성결혼이민자를 위한 단계별, 언어별 한국어 교재 발간 및 보급 - 결혼이민자 수준별 반편성을 통한 한국어 교육 - 결혼이민자 정보화교육, 직업교육 등을 통한 역량 강화 지원 - 결혼이민자 문화교육, 멘토링, 동아리활동, 자조모임 등 문화정서지원 - 가족통합교육 - 지역주민 편견 및 이질감 해소를 위한 다문화인식개선
2008	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화교육 지원 관련 부처 및 교육청과의 협의 강화 - 시도별 '다문화교육 지원협의회' 구성 운영 - 일반학생의 다문화 이해교육 - 다언어 학부모 매뉴얼, 학교생활 안내책자 제작 - 다문화 교육사업 평가체제 구축 및 우수 사례 발굴 확산 - 다문화 교육정책 중장기 방향 연구 	<ul style="list-style-type: none"> - 결혼이민자 한국어 교육 다각화, 전문화 - 아동양육지원 방문교육 효율화 - 영유아 무상보육 확대 검토 - 부모의 자녀 교육 역량 강화 - 취학 전 영유아 및 아동 언어, 학습, 정서 발달 지원 - 아동·청소년의 이중 언어 교육 등 역량 개발 지원 - 빈곤 위기 아동·청소년 맞춤형 통합서비스 지원 - 국민의 다문화사회 이해 증진
2009	<ul style="list-style-type: none"> - 예비 교원의 다문화 이해 제고를 위해 교대에 다문화교육 강좌 개설 - 다문화교육 관련 교원연수를 통한 인식 개선 	<ul style="list-style-type: none"> - 결혼이민자 한국어 교육 - 결혼이민자 다문화사회이해교육 - 가족구성원별 교육프로그램 - 지역사회 구성원과의 멘토링, 자원봉사활동

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가정 한국어 기초실력 향상 지원 - 다문화 이해교육 강화 - 다문화가정 학생 인재 육성을 위한 교육 	<ul style="list-style-type: none"> - 동 연계를 통한 다문화가족 문화체험 - 결혼이민자 정보화교육, 직업교육 등을 통한 역량 강화 지원 - 다문화가족 방문교육을 통한 아동양육지원 - 다문화인식개선을 위한 홍보활동
2010	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가정 학생 맞춤형 교육 지원 - 교원의 다문화교육 전문성 제고 - 다문화가정 유아교육 지원 - 동반·중도입국 자녀 교육 지원 - 다문화교육 기반 및 지원체제 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가족 방문교육을 통한 한국어교육 및 아동양육지원 - 다문화가족 및 자녀의 언어발달을 위한 연령·상황별 진단도구 개발 - 언어발달교육 및 보호자 상담
2011	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가정 학생 맞춤형 교육 지원 - 글로벌 인재 육성 차원의 글로벌 브릿지 사업 추진 - 교원의 다문화교육 전문성 제고 - 다문화가정 학부모 지원 및 활용 - 다문화교육 기반 및 지원체제 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 결혼이민자 한국어교육 효율화 - 결혼이민자 직업교육 - 자녀 언어발달 지원 등 맞춤형 양육교육 지원 강화 - 다문화청소년 지역 센터 등을 통한 상담·학습지원 및 모국 정체감 프로그램 - 동반·중도입국 청소년을 위한 초기적응 프로그램 'Rainbow School' 운영 확대 - 학교부적응 학생을 위한 공립 대안학교 설립 지원 - 다문화에 대한 사회적 이해 제고
2012	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가정 학생 공교육 진입 지원을 위한 예비학교 및 다문화 코디네이터 운영 - 한국어 및 기초학력 책임 지도 - 한국문화 이해 및 학교적응 지원 - 이중 언어 교육 활성화 - 글로벌 선도학교 확대 및 다문화 교원 교육 강화 - 다문화 학생 교육을 위한 전 부처 협력 강화 - 교육기부 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> - 결혼이민자 한국어 교육 및 직업교육을 통한 안정적 정착 및 자립역량 강화 - 다문화가족 자녀를 위한 교육 인프라 강화 (예비 학교 'Rainbow School' 운영 확대) - 다문화가족 특색별 1:1 맞춤지원 서비스 확대(다문화코디네이터 도입, 멘토링 확대, 찾아가는 부모 교육 및 생애주기별 양육정보 제공, 이중 언어강사 양성 확대) - 다문화에 대한 사회적 이해 제고(대중매체 홍보) - 문화다양성 교육을 위한 기초연구 및 교원 대상 문화다양성 이해교육
2013	<ul style="list-style-type: none"> - 초·중등교육법 시행령 개정 - 다문화가족 학생 등을 위한 특별학급의 설치 및 다문화언어 강사의 자격 기준 제시 - 학업 중단에 관한 숙려제도 마련 - 학력심의위원회 심의 대상의 확대 - 다문화탈북 학생 교육기회 확대 등 지원 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가족 통합교육 - 다문화 자녀 대상 한국어교육 자료 보급 - 한국문화이해 프로그램 - 초등학교 이하 다문화가족 자녀에 대한 언어발달 평가 및 교육 서비스 실시 - 결혼이민자 역량 개발을 위한 다문화정착 지도자 교육 - 대상별 다문화 이해교육 실시(담당공무원, 경찰, 다문화가족지원 시설 종사자) - 대상별 문화다양성 역량 강화 연수

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

		<ul style="list-style-type: none"> - 대상별 문화다양성 교육 커리큘럼 및 교안 개발과 문화다양성 교육 시범연수 - 미술관 문화다양성 교육
--	--	--

- 2006~2012년까지의 정부의 다문화 교육정책의 전개과정을 살펴본 결과, 기본적으로 중앙 정부 차원에서 다문화교육에 대한 적극적인 의지를 표명하고 교육현장에서 그 중요성과 필요성을 십분 인식하도록 한 점은 긍정적으로 보임. 또한 전체적으로 교육정책의 전개 방향이 전향적이며, 다문화가정 학생의 실제 요구에 기민하게 대응하는 과정에서 상당히 촘촘한 정책 패키지를 구축한 것으로 보이며, 다문화학생의 개인별 특성을 감안한 맞춤형 교육의 실시를 표방하고 있는 것은 시대적 적합성을 지닌 것으로 평가되고 있음.
- 반면 다문화 교육철학에 대한 합의나 공론화 과정이 생략된 채 급속한 다문화사회로의 이행에 대응하여 교육정책이 추진되면서 아직까지도 소수집단을 염두에 두고 문화다양성을 강조하는 문화기반 담론과 온정주의 담론이 다문화 교육정책의 주류를 형성하고 있는 실정임. 문화다양성 관점에서 이루어지는 교육정책은 문화체육관광부를 중심으로 2012년 문화다양성 교육을 위한 기초연구를 시작으로 하여, 대상별 커리큘럼 개발 및 시범연수 운영사업 등의 교육사업이 추진되고 있음.

2. 문화다양성 정책 사례

가. 국내 문화다양성 정책 사례

1) 무지개다리 지원사업

- 무지개다리사업은 문화체육관광부의 문화다양성 증진 정책의 대표적인 사업으로, 사회 전반의 다문화 수용성과 문화적 역량을 높이는 것을 목표로 함. 문화예술을 기반으로 하는 다양한 문화주체들 간의 문화소통 및 예술 교류의 기회 제공을 통해 지역 내 문화예술 네트워크를 확대하고, 이를 통해 참여자들이 지역구성원이자 문화주체로서의 자존감을 높이며, 다양한 문화에 대한 열린 시각과 창의력을 증진

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

하는 데에 중점을 두고 있음¹⁹⁾

- 기존 다문화 관련 사업들의 동화주의적이며 다문화 가족중심의 성격과 대비하여 무지개다리 지원사업은 지역 내 다문화, 소수문화, 세대문화, 하위문화, 지역문화, 종교문화 등 다양한 문화를 포괄하면서 다양한 주체들의 문화기본권 존중과 쌍방향 문화소통, 이주민과 지역주민이 함께하는 지역공동체적 문화예술 활동을 지향함.
- 문화다양성 관점에서 지역 내 다문화, 소수문화, 세대문화, 지역문화 등 다양한 문화주체들의 문화예술교류 및 소통활동을 증진하는 사업들을 지원 대상으로 하며, 지원 규모 및 예산은 다음과 같음.

〈표 2-11〉 무지개다리 지원사업 지원규모 및 예산

	2013	2014
지원규모	10개 추진 기관지원	20개 내외 추진 기관지원
지원예산	총 1,700백만원	총 2,056백만원

- 2012년 6개 지역문화재단의 시범사업으로 시작, 2013년 성북, 부천, 인천, 대전, 대구, 강원, 부산, 경남, 익산, 광주, 제주, 전남의 12개 지역의 문화재단을 중심으로 지역의 고유한 문화자원을 활용한 100여 개의 사업이 진행되었음. 2014년에는 17개 지역의 문화재단이 참여하여 사업을 진행 중임.

〈표 2-12〉 2014 무지개다리 지원사업 참가 리스트

구분	단체명	신청사업명
1	(재)경남문화예술진흥원	2014 경남 무지개다리사업
2	(재)부산문화재단	다섯손가락
3	(재)오산문화재단	나, 너, 우리 어울림
4	(재)인천문화재단	천 개의 마을, 천 개의 문화
5	경기문화재단	이심전심
6	광주문화재단	우리누리
7	구로문화재단	유쾌한 퇴근! 신나는 구로! 문화예술路 걷기
8	대전문화재단	문화다양성 우리 “多”
9	부천문화재단	다양한 사람 다양한 문화
10	안양문화예술재단	오버 더 시니어 레인보우 - 세대 간 문화다양성 발굴 프로젝트
11	(재)김해문화재단	다정다감 프로젝트

19) 2014년도 무지개다리 지원사업 공모안내문

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

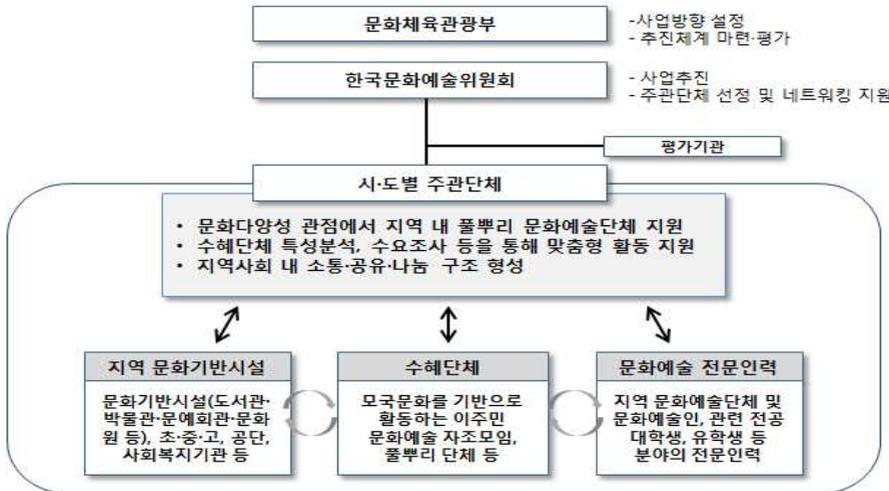
12	(재)성북문화재단	문화다양성의 가치에 기반한 발굴+공유+교류
13	(재)익산문화재단	多價値(다가치) & 다같이
14	전남문화예술재단	넓게 펼쳐라!! 오색찬란한 남도 조각보
15	전북문화예술교육지원센터	사람이 문화다 2
16	제주문화예술재단	느영나영 다가치(多價値) 누리
17	충북문화재단	“충북 다차음(다같이 차이를 이음)” 프로젝트

□ 사업의 주요 특징

- 지역 내 다양한 문화주체들의 활동을 활성화하고 함께 어울릴 수 있는 사업의 기획
- 기존 다문화사업과 차별되는 다양한 문화주체들의 문화권을 존중하는 무지개 다리 사업의 특성 제시
- 기관별로 지역적 특성 고려
- 사업내용 공유 및 관련 전문가 및 기관과의 네트워크 구축 필수

□ 추진체계²⁰⁾

[그림 2-3] 무지개다리지원사업 추진체계



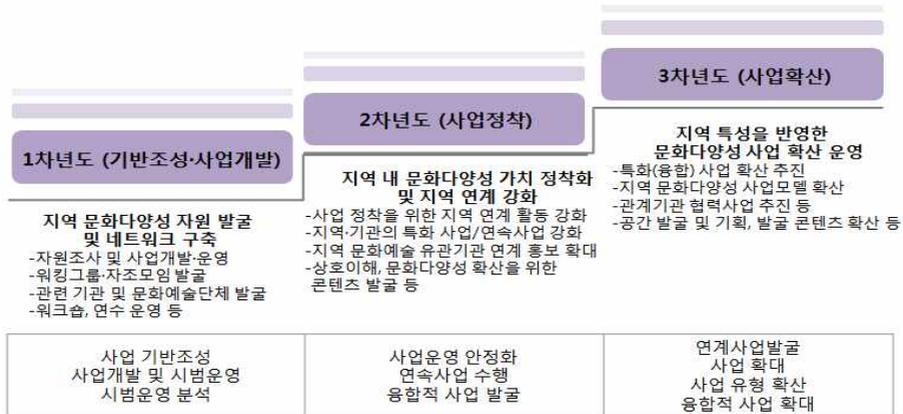
자료: 한국문화예술교육진흥원, 2013년 문화다양성 확산을 위한 ‘무지개 다리’지원사업 공모안내 참고하여 일부 수정

20) 무지개다리 사업은 2014년도부터 한국문화예술위원회에서 사업을 추진하고 있음

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

□ 연차별 사업 추진단계

[그림 2-4] 무지개다리지원사업 연차별 추진단계



자료 : 2014년 문화다양성 확산을 위한 '무지개 다리' 지원사업 공모계획(안)

□ 사업 추진 사례

<표 2-13> 무지개다리 지원사업 사업유형별 추진 사례

구분	사업유형	1단계 <환경조성>	2단계 <확산>	3단계 <융합>
정책 개발 및 기반 구축형	■ 연구사업	-문화다양성공간 실태조사 -문화다양성 인식공감수준 실태조사 -대상별 문화활동 수요 조사 -문화다양성교육 수요조사 -문화다양성지표개발을 위한 기초연구	-1단계사업 지속 및 확대 -문화다양성 공간이용자 실태조사 -문화다양성지표개발적용 -문화다양성수요조사(대상 확대)	-1단계 사업 지속 및 사업 간 융합
	■ 포럼 및 워크숍	- 문화다양성 기반구축을 위한 포럼 - 지역문화다양성 현황진단을 위한 포럼 - 문화다양성 관련기관 중사자 교육워크숍	- 문화다양성확산을 위한 포럼 - 지역문화다양성 확산가능성 진단워크숍 - 교육 확대(행정인력, 기업 중사자 등)	-1단계사업 지속 및 사업 다양화 - 문화다양성 교육확대
	■ 라운드 테이블	- 경기라운드 - 이주민단체 간담회 - 예술단체간담회	- 라운드테이블 참여계층 확대 - 예술단체간담회	- 라운드테이블 참여계층 확대 - 단체 및 일반시민간 라

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

		- 다문화단체 간담회	- 예술단체 및 다문화단체 합동간담회 - 다문화단체 및 마을주민 간담회	운드테이블
	■ 인식개선 교육 사업	- 아버지학교 - 다문화가족캠프 - 옴비특강 - 문화다양성 도서발간	- 가족캠프 확대 - 기업내 직무교육시 문화 다양성 교육	- 가족캠프 참여대상층 다양화 - 기업교육확대 - 캠프프로그램 대상다 양화 - 문화도서 발간 장르확 대 - 인식개선 교육대상지 속적 발굴
자원 발굴 및 연계 형	■ 워킹그룹 운영	- 워킹그룹 발굴 - 편집위원회 조직	- 워킹그룹의 액션플랜그룹화 - 편집위원회 활동 확대 - 워킹그룹의 기획활동 확대	- 워킹그룹 액션플랜 그 룹화 유지 - 새로운 워킹그룹 발굴 - 편집위원회의 조직화 (자문진, 운영진 등)
	■ 공모지원 (민간경상 보조)	- 프로그램 발굴 사업지원 - 우수단체 발굴 사업지원	- 프로그램발굴사업장르확대 - 우수단체발굴확대	- 공모지원사업 안정화 - 우수단체간 융합지원 - 프로그램만 융합사업 지원
	■ 대상별 사업 ■ 예술매개 프로그램	- 에이블아트지원 - 새터민 청소년문화탐험 대 - 유학생예술프로그램지원 - 문화동아리 운영(외국인 노동자 밴드, 결혼이주여 성 밴드, 연극 동아리 등) - 문학특강	- 1단계사업 지속확대 - 대상 발굴 확대(사회소수 자, 새로운 문화다양성 대상 발굴) - 동아리 발굴 확대	- 1단계 사업 지속확대 및 사업간 융합 - 유학생 사후 프로그램 지원 (분국 유학생 연계) - 동아리간 융합프로그 램 지원 (지역내 동아리간 연 합등)
	■ 공간운영	- 다문화도서관 연계프로 그램개발 - 거점공간확보(사상인디 스태이션) - 공간발굴조사	- 1단계 사업지속확대 - 다문화도서관 연계프로그 램 확대 - 확보공간 운영활성화(프 로그램 보강, 기획운영사 업 확대) - 공간간 연계프로그램 개발	- 1단계 사업 지속 확대 - 확보공간 및 새로운 공 간 연계사업 발굴 - 도서관, 주민자치공간, 공연장, 복지회관 등 연계운영
	■ 인력양성	- 문화다양성기획인력 양 성아카데미	- 1단계 사업 지속 확대 - 특강인물 발굴 확대 - 인력양성인력 확대((결혼 이주여성, 이주노동자, 선주민 등 대상)	- 1단계 사업 지속 확대 - 인력양사업 실습사업 지원

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 축제운영 및 공모유형사업 	<ul style="list-style-type: none"> - 웨어링라이프페스티벌 - 무지개페스티벌 - 디아스포라영화제 운영 - 지역축제 연계 - 정책아이디어 공모대회 	<ul style="list-style-type: none"> - 1단계 사업 지속 확대 - 축제참가자 확대 - 지역축제 연계 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 1단계사업 유지운영 - 축제 운영 안정화 - 공모대회 우수기획 실행지원
네트 워크 구축 형	<ul style="list-style-type: none"> ■ 부처간 연계 사업 ■ 단체간 연계 사업 	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화가족지원센터 예술지원 - 농촌여성인력센터 문화프로그램지원 - 도서관, 박물관, 주민지원센터 연계사업 - 학교연계 교육프로그램 (특강, 동아리활동지원) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1단계사업 지속 확대 - 타부처 프로그램 기획단계 참여 - 주민센터 연계프로그램 확대 - 학교교육연계프로그램 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 1단계 사업 유지운영 - 타부처 문화프로그램 기획 실행 협력 - 생활문화공간 확대 연계 - 학교교육연계프로그램 정책 참여
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 컨소시엄 사업 	<ul style="list-style-type: none"> - 재단 간 컨소시엄 - 지원단체와의 컨소시엄 (여성의전화, 아시아인 권문화연대 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 컨소시엄사업 다양화 - 연계단체 다양화 	<ul style="list-style-type: none"> - 연계단체와의 컨소시엄확대 - 타지역 단체와의 연계 사업
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 미디어 홍보 	<ul style="list-style-type: none"> - 팟캐스트 운영 - 지역방송 연계 - 특성화 개별라디오방송국 - 소식지발간 	<ul style="list-style-type: none"> - 팟캐스트 운영 장르 확대 - 지역방송연계 확대 - 특성화 개별라디오방송 확대 - 소식지배포 확대(수령대상 다양화) 	<ul style="list-style-type: none"> - 팟캐스트 운영 안정화 - 지역방송연계 확대 유지 - 특성화 개별라디오방송 확대 - 소식지발간 안정화(소식지 발간형태 변형, 웹진, 다국어언어 번역, 실수요자 꾸준한 발굴)

□ 무지개다리 지원사업의 다양한 운영 사례와 성과를 널리 알리고 사회 전반의 관심과 호응을 이끌어내기 위해(사회 전반의 공감대 확산을 위해) 매년 문화다양성 성과 공유 행사를 개최함. 2013년 「2013 문화다양성 공유공감(共有共感)」, 2014년 「2014 문화어울림」 이 진행되었으며, 포럼, 전시, 체험프로그램, 토크콘서트, 공연, 네트워크 파티 등의 프로그램으로 구성됨. 성과 공유의 결과는 차년도 무지개다리 사업 계획 수립에 반영됨.

나. 해외 문화다양성 정책 사례

1) 캐나다

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 다문화주의를 국가이념으로 채택하고 있는 캐나다의 다문화주의 기본 원리는 「평등」, 「다양성 존중」, 「인권」 그리고 「완전한 참여」임. 이것은 캐나다 다문화주의의 4대 원리로 공공영역의 지향 가치임과 동시에 시민의식으로 인식되고 있으며, 다문화주의적 민주 시민의식이 곧 캐나다의 시민정신으로 정의됨²¹⁾.
- 캐나다의 다문화정책은 사회통합정책으로서의 위상을 가지며 모든 정책의 근간은 다문화주의를 벗어나서는 존재하지 않음. 또한 다문화정책 자체가 다양한 영역은 물론 문화적 코드를 통해 통합되어 있기 때문에 다문화정책으로부터 문화정책과 다문화 프로그램을 분리가 어려움.
- 캐나다 다문화정책의 일반적인 특징은 첫째, 연방정부-주정부-시정부의 철저한 역할 분담이며, 둘째로 각 단위의 정부가 정책 목표를 구현하는 방식, 즉 파트너십을 형성하는 것, 마지막으로 철저한 정책 입안과정을 통한 정책의 안전성을 들 수 있음.
- 정부 부처 중 ‘문화유산부’와 ‘시민이민부’가 다문화주의와 관련된 정책 업무를 중점적으로 관할하고 있음. 언어 및 문화적 토대라는 내용면에서 문화유산부가 언어와 가치, 신념의 문제를 다루며, 시민이민부는 다문화적 훈련과 지원이 가장 필요한 초기 이주민을 대상으로 이주민의 정착과 적응사업을 수행하고 있음. 또한 시민이민부 내에 다문화주의 별도 조직을 배치하여 사회, 경제, 문화적 통합정책 및 공익사업 지원 등의 다문화주의 프로그램을 지원하고 있음.

〈표 2-14〉 캐나다 부처별 다문화주의 핵심정책

부처	다문화주의 사업	주요내용	목표
문화유산부	캐나다에 대한 관심유발과 접근	경축기념, 국가 의전 및 행사, 국제 박람회, 캐나다 연구 프로그램 및 교류 프로그램, 카티마틱, 청소년 리더십 프로그램	캐나다의 가치를 알고 감사하며, 캐나다인으로서 공동 관심사를 알고 즐김.
	공식 언어 지원	- 공식 언어 지원 프로그램 - 공식 언어 증진 프로그램	다중 언어의 수용과 지원 다수 언어 사용자가 살 수 있는

21) 최혜자(2013), 『캐나다 다문화주의 이해하기. 문화정책과 프로그램을 중심으로』, 서현사. p.96. ; 서현제, 정병운(2006), 『캐나다와 영국의 문화정책 및 법제에 관한 연구』 한국법제연구원 ; 신승연(2009), 『캐나다 다문화주의 프로그램에 관한 고찰』, 『교육문화연구』, 제15-2호, 참조.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

			- 공식 언어 협력 프로그램 - 인권프로그램 - 문화예술 및 역사유산을 통한 공동체 조성 프로그램 - 주민 프로그램	환경 조성 생활 속에서 사회문화적 커뮤니티에 참여할 기회 및 공동체에 결합.
시 민 이 민 부	시민 이민국	초기 이주민을 위한 정착 지원	초기이주민을 위한 정착 지원, 캐나다 시민의식 고취와 이민, 정착, 취업, 방문 지원	이주민 정착 지원, 캐나다 시민의식 고취
	다문화주의 별도 조직	사회통합정책 다문화주의와 다양성의 지원	[테마] 평등과 포용, 이해, 언어 - 경제적, 사회적, 문화적 통합 촉진 - 연방 및 공익사업 지원 - 사회통합 촉진	사회적으로 통합되고 응집력 있는 사회 제건 다양한 캐나다인의 요구에 부응 다문화주의와 다양성을 논의하는 국제적 논의에 결합

- 캐나다 다문화 프로그램은 목적에 맞게 프로그램 내용과 대상을 설정하고 있음. 일반적인 이주민의 정착을 지원하는 이주민 대상 정착 프로그램 외에, 이주민과 일반 시민을 위한 커뮤니티 지원 서비스를 지역 사회시설, 생활현장, 회사, 학교 등 어느 곳에서나 통합적으로 운영하고 있음.
- 다문화주의를 40년 넘게 유지해오며 성공적인 추진으로 평가받는 캐나다 다문화정책의 주요 성공 요소로는, 다문화를 이주민에 국한된 문제로 보지 않고 캐나다인 일반의 문제로 바라보는 시각, 사회 각 영역의 협업을 통해 자리 잡은 다문화 인식, 학교와 미디어의 역할, 학계와 전문가 집단, 자원봉사자 등 인적 자원의 활용, 지속적인 콘텐츠 개발로 문화다양성 영역 확대를 통한 개개인의 소통과 수용 능력 향상 등을 들 수 있음.
- 한편 캐나다 시민이민국은 다양한 컨퍼런스 개최를 통하여 문화다양성 담론 형성에 기여하고 캐나다 내 학자, 현장, 정책은 물론 다른 나라의 담론까지 선도함. 대표적인 사례로 메트로폴리스 컨퍼런스(Metropolis Conference)를 들 수 있음. 메트로폴리스 컨퍼런스는 이민자의 사회통합을 위한 국제 네트워크인 메트로폴리스 프로젝트의 일환으로 매년 개최되는 캐나다 최대의 이민과 다문화 분야 학자, 정부, 민간 사이의 대화와 교류 촉진을 위한 포럼임. 포럼은 캐나다학 협회(Association for Canadian Studies)가 캐나다 이민청 후원으로 개최하고 있으며, 학자, 정책입안자, 현장 전문가 등이 아이디어를 공유하고 전략을 개발하며, 새로운 파트너십을 구축하는 기회를 제공함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 본 컨퍼런스는 캐나다 국가 차원에서 뿐 아니라 국제적 차원에서도 확대되어 이루어지고 있음. 국제행사로서 International Metropolis Conference는 이민, 통합, 다양성 분야의 전문가(학계, 정부, 민간)들을 결집하여 매년 개최되며, 다양한 프로그램과 워크숍으로 구성됨.

〈표 2-15〉 캐나다 다문화정책의 성공 요인과 특징

캐나다 다문화정책의 성공 요인	특징
인종의 영역을 보편 다양성과 함께 구현	이주민만의 문제가 아닌 일반인의 문제로 바라보는 시각, 소수, 언어, 폭력, 성적소수자, 아동, 노인, 장애인, 다양한 사회적 편견에 대한 자신의 정체성을 지키는 다문화인식
반다문화주의에 대한 강경한 대응	다문화주의에 대한 반론이나저항에 철저히 대처하는 태도, 증거를 가지고 무지에 대한
학교와 미디어 역할의 극대화	학령기 아동 대상의 조기 다문화 인식 교육 - 다문화주의적 소통능력과 문화수용력을 위한 인성 교육 캐나다 유일 전국방송 CBC의 다양한 문화에 대한 24시간 정보 전달
전문집단의 활동	대학과 연구기관, 학계와 현장이 결합된 전문가들의 지속적인 연구와 대안 생산
자원봉사자를 활용한 소단위 활동	자원봉사자 교육전담 코디네이터의 배치로 자원봉사 인력의 다문화 역량 강화와 다문화프로그램의 질적 향상
소재의 확장	지속적인 콘텐츠 개발로 다양성의 영역 확장

〈표 2-16〉 캐나다 다문화 프로그램 사례

사례	배경	내용	효과
밴쿠버 다운타운 이스트사이드 축제	- 노숙자와 저소득층이 거주하는 낙후된 지역에 대한 지역 커뮤니티의 지속적인 도시재개발 계획, 예술가 정착 지원으로 지역의 활성화가 이루어져 지역 주민 주체의 축제가 자리 잡음.	- 예술가 상주 프로그램과 결합되어 예술가, 지역민, 종교 및 시민 단체가 협력하여 축제를 기획. - 지역의 극장, 술집, 거리, 공공기관에서 공연, 전시, 댄스파티, 퍼레이드 등.	- 밴쿠버의 독특함을 드러내는 축제. - 지역 특성상 사회적 약자들의 삶과 생활이 잘 표현된 축제로 평가받고 있으며 노숙자와 원주민의 높은 참여율로 지역 사회 활성화에 기여한 대표적 축제.
다양해서 더 좋은 세레이	- 이주민 유입이 가장 많은 지역 세레이의 초등학생 대상 문화 간 이해력을 높이기 위한 프로	- 워크숍, 상급학생과 초등학생의 멘토-멘티 관계 형성, 부모 포럼 등의 문화적, 사회적	- 학생들의 활발한 활동과 부모, 상급 학생들의 지원으로 학생들의 자아존중감과 문화적 이해력, 민주주의 의식

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	그림	가정 기반 프로젝트.	을 높이는 효과 확인.
문화와 상호 대화	<ul style="list-style-type: none"> - 이민 초기 주민들 스스로 마을 공동체를 만들고 새 이주민을 돕기 위해 만든 조직인 네이버 후드 하우스. - 100여년의 역사를 자랑함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 약자, 노인, 어린이 프로그램 운영 - 사회적, 경제적 기부를 할 수 있는 지역주민들이 커뮤니티의 이사를 맡음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 이주민들이 캐나다 사회의 문화를 자연스럽게 배우는 과정이며, 자신들의 문화적 유산을 스스로없이 드러내는 과정을 통해 언어습득과 사회에 적응. - 적은 비용으로 지속적인 커뮤니티를 유지할 수 있으며 유대감이 높음.

2) 호주

- 호주는 익히 알려진 백호주의에서 출발하여 현재의 다문화주의의 모형에 이르기까지 다문화정책에서 다양한 변화를 경험한 사회임. 1972년 휘틀람(Whitlam) 노동당 정부가 백호주의 정책을 공식 폐지하면서 1973년 이후 주류문화로의 통합 정책이 아닌 다문화정책으로 노선을 변경하였으며, 1975년 인종차별금지법이 제정되고 1978년에는 공식적으로 ‘다문화 호주 사회’로 정책을 전환하였음²²⁾.
- 특히 호주는 기업에서의 문화다양성 전략 추진에 다양한 시사점을 주고 있음. 호주는 1992년 ‘생산적 다양성 정책’을 도입하였는데, 이 정책은 기존의 다문화주의를 재정립하고 현재에 맞는 정책으로 발전시키기 위해 ‘호주 사회에 존재하는 다양한 문화를 지속시키고 발전시키는 것이 궁극적으로 호주 사회의 경제적 번영과 생산성 강화와 직결된다’고 보는 적극적인 문화다양성 정책임. 생산적 다양성 정책은 다양한 인재, 다양한 속성, 다양한 기술, 특히 여성과 소수민족의 다양성을 활용하는 것을 의미함(Pyke, 2007). 이는 다양한 성원으로 구성된 집단이 보다 효율적이고 유연하고 창조적일 수 있다는 시각에서 출발하여 “다양성을 통한 글로벌 경쟁력 강화”를 목적으로 하며 정부의 정책과 함께 기업이 다양성 정책의 활용에서 주도적 역할을 하고 있는 사례임. 실제로 호주는 생산적 다양성 정책의 수립 및 시행 이후, 경제 발전과 생산성 강화에 긍정적 성과를 구축해가고 있음.
- 초기 생산적 다양성 정책은 호주 내의 다민족 그리고 세계의 다양한 시장에 보다 효과적으로 접근하기 위한 방식으로 호주 내 존재하는 다문화적 노동력을 보다 생산적으로 활용하기 위한 방안으로 기업 중심으로 추진됨. Pyke에 따르면 호주는

22) 이해영, 이준호(2012), 「국외 다문화 사회의 언어 교육 정책」, 『새국어생활』, 제22권, 3호.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

기업마다 다른 방식으로 다양성 관리정책을 채택하고 있는데, 다양한 민족이 존재하는 대도시, 기업의 규모, 기업 내 다양한 구성과 해외진출사업의 활동규모에 따라 다양성에 적극성을 띠고 있으며, 특히 CEO의 인식이 다양성 정책에 가장 큰 영향력을 발휘함. 반면, 호주 내 53%의 기업은 여전히 다양성 관리에 무관심하며 그에 따른 원인 조사결과, 기업 내 소수민족의 수가 적거나 아예 생각해본 적이 없는 것으로 나타나 호주에서도 기업에서의 다양성 정책이 전체를 아우르고 있지 않은 것도 일정한 현실임.

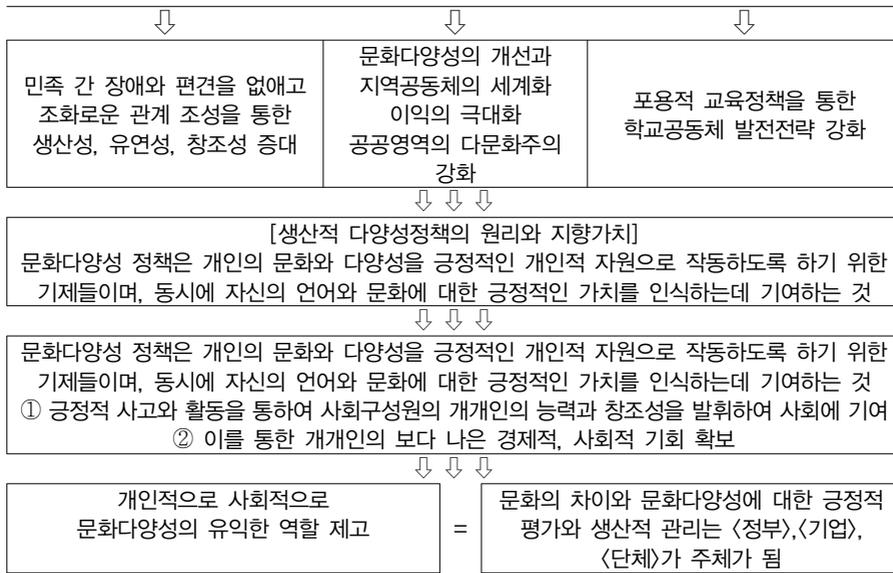
- 호주에서는 기업의 생산적 다양성 활용 정책을 시작으로 지방정부의 문화다양성 관리정책과 학교의 문화다양성 교육정책을 나란히 추진하게 됨. 그 중 가장 주축이 되는 정책은 ‘다문화 언어정책’과 ‘문화지원정책’을 꼽을 수 있음. 다문화 언어정책의 핵심내용은 영어가 공용어이기는 하나 주류 언어인 영어와 소수 언어인 외국어가 공존하는 것이라는 태도에서 벗어나, 각 언어들에 영어인 언어와 ‘영어가 아닌 언어(Language Other Than English, LOTE)’로 대등한 지위를 인정함으로써 소수자들의 언어에 대해서도 교육의 기회가 제공하는 것임. 문화지원정책은 다양한 문화 활동 및 문화프로그램 지원정책을 통해 문화다양성 확산 관련 사회적 인식에 크게 기여하였음²³⁾.

〈표 2-17〉 호주 기업, 정부, 학교에서의 문화다양성 정책사례

기업의 문화다양성 정책	정부의 문화다양성 정책	학교의 문화다양성 정책
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용과 승진에서 차별 없애기 ▪ 총괄적인 “기술 감사”를 통하여 해외에서 습득한 기술 인정과 활용 ▪ 영어이외 언어 사용 허용 ▪ 다문화팀 구성을 통한 다문화 마케팅 ▪ 문화다양성 인식제고 훈련 ▪ 비교 문화적 훈련 ▪ 기업홈페이지의 다언어 제공 ▪ 전화통역, 행정통역 시스템 구축 	<p>[퀸즈랜드 사례]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 비영어권 고용자에 대한 조사를 통해 평등고용의 실효성 파악 ▪ 비영어권 고용자에 대한 할당고용제 실시 ▪ 해외이민자 직업교육 ▪ 문화언어적 다양성 집단과의 소통을 위한 문헌의 접근성 개선 ▪ 예술진흥기금을 통한 문화다양성공동체 지원 	<p>[퀸즈랜드 사례]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 포용적 교육정책안 실행 ▪ 교원교환 프로그램 ▪ 문화, 언어다양성을 지닌 학생을 위한 특별 지원 ▪ 다문화포럼 및 다문화축제 참여 ▪ 이민공동체를 위한 일일교원 프로그램 ▪ 상호국제학생교차프로그램 ▪ 반인종차별 훈련강화 ▪ 방과 후 민족프로그램과 아시아프로그램 운영

23) 이해영, 이준호(2012), 「국외 다문화 사회의 언어 교육 정책」, 『새국어생활』, 제22권, 3호; 정종진(2011), 「호주 학교에서의 다문화교육 전개 과정과 현황」, 『한국교육논단』, 제10권 1호, p.47.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석



3) 핀란드

- 핀란드의 경우, 국민의 문화다양성에 대한 이해와 인식은 학교 안에서 형성되는 것을 문화다양성 정책의 기본원리로 삼고 있으며, 교육정책의 주요 핵심요소로 교원 스스로의 역량과 자질 향상을 위한 노력, 그에 따르는 교원의 책임 권한을 강조하고 있음.²⁴⁾
- 핀란드의 문화다양성 교육정책은 사회적 구성주의 개념에 기반을 둔 통합교육원칙을 기초로 하며 ‘다양성이 존중되는 평등교육’ 지향함. 1990년대 중반 학교 기관에 대한 장학감사제도의 폐지와 함께 ‘학교자율평가제도(Self Evaluation Plan)’ 시스템을 도입하여 학교와 교원의 자율성과 책무성에 기초한 학교 운영의 기틀을 마련하였음.
- 교육정책이 추구하는 핵심가치는, 학생들이 학교 공동체 안에서 느끼는 인격적 자존감과 학습을 위한 흥미와 동기 유발, 앞서서 학생과 뒤지는 학생 간의 인격적 교류가 교수법이나 학습의 효율성보다 더욱 중요하다는 확고한 교육학적 관점임²⁵⁾.

24) 서울특별시교육청(2007), “교육 선진국 핀란드를 가다”, 초중학교/고등학교 국가수준 교육과정.

25) 안승문(2011), “핀란드 교육을 통해 본 한국 교육개혁의 방향과 과제”, 제주포럼C 기획 강좌 09.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 또한 교원 정책의 핵심가치로는, 교원의 양심과 전문성에 대한 신뢰, 교육자로서의 자존감과 전문적 자율성을 보장하는 교원 권한의 존중, 창의적 교육활동을 하도록 격려하고 더 좋은 교육 여건 마련을 위한 필요와 요구에 대한 전폭적인 지원을 보장하는 것으로서, 이는 오늘날 교육 강국 핀란드를 있게 만든 교육정책의 기반을 이루고 있음. OECD 국제학생평가 프로그램 (PISA, Programme for International Student Assessment)에서 2000년부터 2006년까지 1위 자리를 지키고 있는 핀란드의 문화다양성에 입각한 통합교육 정책의 성과는 다음과 같은 핀란드 국가교육위원회의 공식입장 교육정책 기본원리에도 잘 드러나고 있음.

〈표 2-18〉 핀란드 교육정책의 기본원리

1. 가정, 성별, 경제상황, 모국어에 관계없이 교육기회를 평등하게 할 것
2. 지역에 관계없이 교육 활동이 가능할 것
3. 성별에 따른 분리와 차별을 부정할 것
4. 모든 교육을 무상으로 할 것
5. 종합제의 학교 운영으로 선별하지 않은 기초 교육을 실시할 것
6. 전체적인 틀은 중앙에서 조정하지만 각 지역의 실정에 맞게 실행할 것
7. 모든 교육 단계에서 서로 영향을 주고받으며 협동하여 활동할 것 = 동료애를 발휘할 것
8. 학생의 학습과 복지와 관련해서 개인의 특성에 맞게 지원할 것
9. 시험과 성적에 의한 등수 제도를 없애고 발달 시점에서 서서 학생을 평가할 것
10. 교원은 고도의 전문성을 가지고 자율적으로 행동할 것
11. 사회적 구성주의 학습 개념에 기초할 것

4) 싱가포르

- 싱가포르의 문화다양성 정책은 철저한 국가 주도 정책으로 추진되고 있음. 1965년에 제정된 싱가포르의 헌법은 인종 간 평등주의를 명시하고, 문화, 언어, 종교의 다양성의 존중과 인종 간 화합을 추구하는 정책을 뒷받침하고 있음. 영어 이외에 각 민족별 모국어인 중국어, 말레이어, 타밀어를 공용어로 채택하였으며, 각 종교별로 균등하게 법정 공휴일을 지정 하였고 공영 아파트도 인종별 인구비율에 따라 분양함으로써 특정 인종이 특정 지역에 편중되는 것을 방지하고 있음. 싱가포르의 다문화교육은 문화적 다양성을 허용하고 존중하며 반드시 국가와 사회 발전에 귀결되어야 한다는 전제를 가지고 있음. 또한 배려, 다양성, 유연성과 같은 다원주의적

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

다문화교육의 요소들은 거시적 관점에서 국가발전과 사회 통합의 상위목표 달성을 위한 수단이자 과정으로 받아들여지고 있음²⁶⁾.

- 싱가포르의 문화의 도가니(melting pot)라고 불릴 정도로 타문화에 대한 수용력이 탁월한 반면 내부 공동체의 사회적 응집력이 낮아 정부는 사회주의적 문화다양성 정책을 통해 화합과 공동체 의식을 추구함.

〈표 2-19〉 싱가포르 정책 영역별 문화다양성 사례

언어	영어 외에 각 민족별 모국어인 중국어, 말레이어, 타밀어를 공용어로 채택 태어남과 동시에 영어를 기본으로 자신의 모국어를 별도로 학습하는 교육을 통해 누구나 2개 국어 이상을 사용하도록 함 언어적 다양성의 존중과 해결을 문화다양성정책의 기본으로 삼음.
종교	국교를 지정하지 않고 각 종교별 균등하게 법정공휴일을 지정하여 각 민족의 종교적 전통성 존중
공교육과 교육정책	인종별 다양성을 인정하고 존중하며 〈하나의 싱가포르〉로 이끌어가는 역할이 가장 중요함. 다문화정책과 다양성에 대한 가치관은 학교에서 형성됨
공공영역의 다양성정책	공영아파트의 경우 인종별 인구비율에 따라 분양함으로써 특정인종이 특정 지역에 편중되는 것을 방지

5) 분석 시사점

- 호주, 싱가포르, 핀란드 문화다양성 정책사례 분석 결과, 〈호주=기업종사자〉, 〈싱가포르=행정인력〉, 〈핀란드=교원〉이라는 각 나라별 대상 특화적인 문화다양성 정책의 시사점이 도출됨. 또한 캐나다는 사회 전반적 차원에서 문화다양성에 기반을 둔 다문화정책을 펼치고 있다는 점에서 사회 전반의 다문화정책의 구현 관련 정책 시사점을 제공하고 있음.
- 캐나다, 호주, 핀란드, 싱가포르의 문화다양성 정책사례 분석 결과, 국가별로 역사적 사회적 특성에 따라 중점을 두는 대상 및 접근방식에 있어 약간의 차이가 나타나기는 하지만, 사회 전반적인 차원에서 문화다양성에 기반을 둔 다문화정책을 펼치고 있다는 점에서 사회 전반의 다문화정책 구현과 관련한 정책 시사점을 제공하고 있음.

26) 박기범(2009), 「싱가포르의 다문화교육」, 『글로벌교육연구』, 창간호, pp.62~75.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 캐나다의 경우, 다민족으로 구성된 국가정체성을 살려내고자 최초로 다문화주의를 국가이념으로 채택하여 국가적 차원의 다문화정책을 실현하고 있는 대표적 국가임. 사회통합정책으로 성공한 캐나다 다문화정책의 핵심요인은, 연방정부의 강력한 정책관리와 지속적인 프로그램 개발 과정에서 편견, 구조적 차별, 배제, 접근의 불평등, 문화 충돌의 해소라는 단계별 과제의 설정과 그 해결을 들 수 있음. 또한 사회 내적인 다원화 요구와 문화적 다양성을 인정하는 정책이 맞물리면서 다문화주의 정착에 유리하게 작용하였음. 즉, 다문화주의가 인종 정책에 국한되지 않고 복지, 성별, 계층별, 지역별 차별을 해소하려는 노력 안에서 자연스럽게 수용되면서 캐나다의 시민의식으로 자리 잡은 것이라 할 수 있음.
- 호주의 경우, 정부의 생산적 다양성 정책의 활용과 사회적 책임이라는 목표 안에서 기업과 정부, 학교가 나란히 문화다양성 정책의 효과적 적용에 주도적 역할을 하고 있음. 핀란드의 경우, 국민의 문화다양성에 대한 이해와 인식 형성은 학교 안에서 이루어짐을 문화다양성 정책의 기본원리로 삼아 통합교육원칙에 입각한 다양한 교육정책을 펼침. 싱가포르의 공공영역에서의 문화다양성 정책을 중시하며 문화, 언어, 종교 등의 모든 다양성의 요소들에 대한 정책을 제시함.
- 종합하면, 각 사례국가의 문화다양성 정책이 주는 시사점은, 철저한 정부 주도의 “정책”을 통한 문화다양성의 이해와 적극적인 인식 전환 촉구, 재정적 지원 및 체계적 지원을 들 수 있음. 또한 지역단위, 기업 단위, 학교 현장 등에서 문화다양성 증진을 통해 사회적 책임과 활용을 지향하고 문화다양성의 인정과 존중을 통해 사회발전과 공동체 가치에 기여했다는 점을 들 수 있음.

3. 문화다양성 교육 사례

가. 국내 문화다양성 교육 사례

- 문화다양성 관점에서 추진된 국내의 다문화 교육 또는 문화다양성 교육 사례는 아직 잘 드러나고 있지 않음. 그동안 국내에서의 문화다양성 관련 교육은 소극적

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

다문화주의 관점에서 소수 이민노동자나 결혼이주여성, 다문화가정 자녀 등을 대상으로 주로 추진되었으며, 최근에서야 문화다양성 관점으로 교육의 시각을 확대하고자 하는 노력과 함께 교육 프로그램 사례가 정책적으로 추진되고 있음.

- 기업에서의 문화다양성 교육은 인적자원의 다양성 관리 측면에서 프로그램이 운영되고 있으며, 행정인력의 경우, 인재개발원 등 공무원 교육 기관의 커리큘럼 안에서 다문화사회 이해와 글로벌 역량 강화에 역점을 둔 프로그램 사례들이 있음.
- 문화다양성 교육이 정책과제(사업)로 본격적으로 추진된 것은 2012년 이후로, 문화기반시설 종사자, 초중등 교원, 행정인력, 기업종사자 등 주요 대상별로 특화된 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 및 이를 토대로 진행하는 시범연수 운영이 추진되고 있음.
- 최근, 박물관에서도 국립현대미술관을 위시로 문화다양성 관점의 예술교육 프로그램이 운영되기 시작하였고, 민간 영역에서는 청소년 및 사회복지 종사자들을 주요 대상으로 하는 사회복지재단 아이들과 미래의 다양성 리더십 교육 프로그램 등이 있음.

1) 대상별 국내 문화다양성 교육 현황²⁷⁾

- 국내에서 문화다양성 관점에서 추진된 교육사례 중 기업종사자, 행정인력, 초중등 교원 및 문화기반시설 종사자 대상으로 특화되어 추진된 사례는 아래의 표와 같음.

<표 2-20> 국내 문화다양성 교육 사례 현황

대상		문화다양성 교육 사례
기업종사자	삼성전자	- 2010년 기준, 해외인력 비율이 49.8%에 이르는 현실에 대한 대비책으로 국내 기업 중 가장 먼저 문화다양성 관리를 시작함 - 국내에서 일하는 해외인력을 위한 내부 시스템의 외국어 번역 및 한국어강화 운영 - 인도크리켓동호회 등 외국인 직원을 위한 취미여가활동 지원 ⇨ [목표] 소통과 상호협력을 통한 업무효율성 증대
	LG전자	- LG상사의 석탄광산사업 등 해외 자원개발 사업이 진행되고 있는 나라 (중국, 일본 인도네시아) 출신 국내 재학생을 선발하여 <글로벌 인턴십 프로그램> 운영 - 인턴 프로그램 수료 후 희망자에 한해 모국의 LG상사에 정식 직원으로 채용 - 해외 60여 개국의 LG지사는 현재까지 현지인 채용에 중점을 두었으나 최근 들어 “문화다양성의 상황을 대비하고 활용”하고자 국내 해외유학생을 대상으로

27) 추미경 외(2014), 같은책, 참고, pp.51~52.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	<p>초점을 맞추고 있음 ⇨ [목표] 새로운 시장 개척을 위한 문화다양성의 관리</p> <p>[기업종사자 대상 문화다양성 역량 강화 시범 연수] - 대상 : 코리아 GLS(주) 종사자 - 목적 : 문화다양성의 활용과 사회적 책임 - 내용 : 문화다양성의 가치와 활용, 글로벌 문화와 문화다양성의 관계, 기업 비즈니스와 다문화 환경과 정보 이해, 기업인재 육성과 문화다양성 마인드 향상 - 일시 및 시수 : 2014년 4월 1일(1일, 4시수) - 주최 : 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원 - 주관 : (사) 문화다음</p>
행정 인력	<p>서울 인재 개발 원</p> <p>[글로벌 문화체험과정] (2008년) - 대상 : 5급 이하 공무원 - 일본인, 중국인, 아시아인으로 한국에서 살아가는 체험 사례를 통하여 다문화 이해의 필요성 및 방법론 체득 - 아시아 국가의 문화적 특성을 이해함으로써 국제교류 업무 및 외자유치, 관광객유치 등의 업무 수행 향상 도모를 위한 사례중심 교과목 구성</p> <p>[다문화사회이해과정] (2010년) - 대상 : 5급 이하 공무원 - 다문화사회에 대한 올바른 이해와 이민자에 대한 긍정적 마인드를 가질 수 있도록 이민자 경험담 및 다문화 정책 현황 소개 - 성공적인 다문화 지역 사회 조성을 위한 행정의 역할 - 참여토론 및 우수 외국인센터 현장 체험학습 등 현장 중심 교육활동 구성</p> <p>[글로벌 테마체험] (2013년) - 대상 : 5급 이하 공무원 시/자치구 - 최근 국제적으로 많은 이슈가 되고 있는 중동, 아프리카, 남미지역의 사회, 문화, 경제적 특징 등에 대한 충분한 이해를 통해 글로벌 마인드 함양 및 다문화 감수성 향상 도모</p>
	<p>경기 도 인재 개발 원</p> <p>[다문화사회지원과정 - 1기] (2010년 10월 21~22일) - 대상 : 6급 이하 공무원 - 목적 : 다문화사회에 대한 올바른 인식과 다문화 정책방향 이해 다문화 사회의 정착 프로그램 기획 및 운영 기법 습득 - 다문화사회 우수시책공유와 현장학습 등을 통한 사례중심교육 - 경기도의 외국인 현황분석과 권리구제인원보호 제도 이해 - 구성 : 다문화사회의 이해 및 정책/현장견학/ 지원프로그램 기획 및 운영/분임토의</p> <p>[사이버 e-경기도의 다문화 정책, 다문화 희망 프로젝트] (10차시/5시간) - 대상 : 경기도 시, 군 공무원/공공기관 - 목적 : 다문화정책에 대한 다양한 사진 및 영상을 통한 정책 실현에 대한 이해</p> <p>[사이버 e-다문화사회의 이해] (16차시/8시간) - 대상 : 경기도 시, 군 공무원/공공기관 - 목적 : 전지구화(세계화)의 개념과 특징이해/전지구와 국제이주의 상호작용</p>
	<p>[행정인력(공무원) 대상 문화다양성 역량 강화 시범연수] - 대상 : 부천시/고양시 5급~7급 공무원 - 목적 : 문화다양성 정책의 보호와 증진에 대한 이해와 적용 - 내용 : 문화다양성 개념에 대한 새로운 이해, 문화다양성 정책 개발과 연계를 위한</p>

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

	<p>인식제고, 문화다양성 정책의 새로운 정책 마인드 향상, 중앙과 지역의 상호관계에 기반 한 문화다양성 정책의 확산</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일시 및 시수 : 부천 : 2014년 4월 8일 (1일 4시수) 고양 : 2014년 4월 15일 (1일 4시수) - 주최 : 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원 - 주관 : (사)문화다음
<p>문화기 반시설 종사자</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ [문화기반시설 종사자 대상 문화다양성 역량강화 시범연수] - 대상 : 문화기반시설 종사자 - 목적 : 문화기반시설 종사자의 문화다양성 역량 강화 - 일시 : 2013. 2. 22.(금)~23(토) 13:00-18:00, 총 2일 - 시수 : 총10시수 운영 - 주최 : 문화체육관광부, 한국문화예술교육진흥원 - 주관 : 경희대학교 산학협력단 <ul style="list-style-type: none"> ■ [문화의집 운영자 대상 문화다양성 연수 (문화의집 문화다양성 플레이숍)] - 대상 : 전국 문화의집 운영자 및 문화기획자, 강사, 활동가 등 - 목적 : 문화의집 운영자의 문화다양성에 대한 이해 강화 및 프로그램 운영을 위한 연수 과정 - 내용 : 오프닝/플레이숍1 (상호인사 및 다름에 대한 인지와 수용), 특강(문화다양성의 의미와 방향에 대한 이해), 플레이숍 2(문화다양성에 기반한 마을 디자인 과정), 플레이숍 3(감각을 통한 문화다양성 공감대 형성 활동), 플레이숍 4(문화의 다양성을 위한 대화와 공감 활동), 전체간담회(발표 및 피드백, 문화다양성에 대한 다양한 의견 수렴) - 일시 : 2013년 10월 16일~17일, 11월 6일~7일, 12월 5일~6일 (총 3차, 1박 2일간 진행) - 주관 : 한국 문화의집 협회 <ul style="list-style-type: none"> ■ [사서직 교육훈련시 연계 문화다양성 교과목 운영] - 대상 : 도서관 사서직 수강생 등 - 목적 : 사서직 교육 대상자의 문화다양성 이해 및 역량 강화 - 일시 : 2013년 9월 4일 (2시간) - 주관 : 한국도서관협회 <ul style="list-style-type: none"> ■ [전국 도서관대회 연계 '문화다양성 역량 강화 연수'] - 대상 : 전국 도서관 사서 및 공무원 등 - 목적 : 도서관 사서 및 공무원의 문화다양성 역량 강화 - 일시 및 시수 : 2013년 10월 23일~24일 (1박 2일간, 총 5.6시간) - 주관 : 한국도서관협회 <ul style="list-style-type: none"> ■ [제3차 지식공유포럼 '문화다양성 역량 강화'] - 대상 : 전국 기초문화재단 관계자 - 목적 : 전국 문화재단 관계자 문화다양성 역량 강화 - 일시 : 2013년 11월 7일~8일 (1박 2일간, 총 13시간) - 주관 : 전국지역문화재단연합회

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- [PD, 심의위원 등 방송미디어 관계자 대상 문화다양성 세미나]
 - 대상 : KBS 심의실 소속 심의위원 및 PD
 - 목적 : 언론미디어 종사자의 문화다양성 이해 강화
 - 일시 : 2013년 10월 21일~24일 (3시간)
 - 주관 : 한국문화예술교육진흥원
- [문화다양성 방송연론 관계자 대상 연수]
 - 대상 : 중앙대/고려대/경희대 언론대학원생(방송 및 언론관계자 포함)
 - 목적 : 방송연론 관계자 문화다양성 이해와 역량 강화
 - 일시 : 2014년 4월 2일, 4월 10일, 4월 11일 (총 3차, 5시간 30분)
 - 주관 : (주)엔아이리서치

2) 공공립 기관에서의 문화다양성 교육: 국립현대미술관의 문화다양성 교육 프로그램 사례²⁸⁾

- 국립현대미술관은 문화다양성의 개념을 ‘문화권과 문화표현의 다양성 존중’으로 받아들이고 있으며, 이러한 맥락에서 문화다양성 교육이 현대미술을 매개로 개인의 정체성 발견 및 사고·관점의 다양성을 이해하고 존중하여 문화적 소통에 이르는 것이라고 밝히고 있음.
- 국립현대미술관의 다문화교육프로그램은 2008년 소외계층에 대한 접근 측면에서, 이주노동자 및 다문화가정 가족들을 대상으로 ‘다문화가정 미술관 소풍’을 진행한 것이 출발점임. 2013년에는 다문화가정 대상 교육프로그램 뿐 아니라 초·중·고등학교 대상 문화다양성 교육프로그램을 진행하고 있음.
- 국립현대미술관은 다양하고 복합적이며 장르의 구분이 모호한 현대미술이 문화다양성이 지향하는 바와 유사하다고 인식하고, 이러한 현대미술을 기반으로 전시 및 소장품과 연계하여 문화다양성을 발견, 이해, 수용할 수 있는 감상 및 창작체험 프로그램을 개발, 운영하고 있음. 또한 대상별 특성을 고려한 워크북을 제작하여 이해, 표현, 감상활동 시간을 통해 개별 학습자들이 교육에 집중하여 참여도를 높이고 문화다양성 이해 증진을 도모하고 있음.
- 국립현대미술관의 문화다양성 교육은 문화나눔 사업 안에 문화다양성 미술관 교육으로 분류가 되어 있으며, 다문화가정 대상자를 위한 ‘다문화가정 미술관 소풍’ 프로그램과 일반인을 대상으로 하는 ‘작품으로 이해하는 문화다양성 교육’으로 구

28) 김종아(2014), 「다문화사회 박물관의 문화다양성교육 실천에 관한 질적 연구」, 한양대학교 박사논문. p.94~96의 국립현대미술관 사례 부분을 전반적으로 인용함.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

분됨. 국립현대미술관 문화다양성 교육 내용은 다음의 표에서 보는 바와 같이 다른 나라의 문화에 대해 배우는 것이 아니라 현대미술작품을 소재로 다른 관점, 다양한 사고방법, 나와 타자와의 표현의 차이점 등에 대한 이해를 통해 문화다양성에 대한 감수성을 증진시키고 서로 공감하고 소통하는 기회를 제공하는 것에 초점을 맞추고 있음.

〈표 2-21〉 국립현대미술관의 문화다양성 교육 프로그램

구분	프로그램명	대상	내용
다문화 가정 미술관 소풍	Da? 多! 다	다문화가정	- 다문화관련 기관 등과 연계하여 수요자에 맞는 맞춤형 교육프로그램을 제공 - 백남준 작가의 작품세계를 이해하고 다양한 재료의 경험을 통해 현대미술의 개념을 이해
작품으로 이해하는 문화 다양성	팔레트 속 다양한 세상	초등학생	- 서로 다른 색의 속성과 이미지들을 현대미술 작품에서 찾아보고 일상적인 사고의 틀과는 다른 각도에서 작품을 감상해봄으로써 문화다양성에 대해 생각하고 이해할 수 있도록 구성
	항아리-꿈을 담는 그릇	초등학생	- 나와 타자간 다름의 관계를 새롭게 인지하여 문화 상대성에 대해 이해할 수 있도록 수요자에 맞는 맞춤형 교육프로그램을 제공
	새롭게, 낯설게, 다르게	중고등학생	- 우리를 둘러싼 환경을 새롭게 바라보고 익숙한 대상과 낯설게 만나며 남과 다른 표현활동으로 서로의 다양성을 이해하는 활동
	조각공원 9경가요!	다문화가정 및 일반관람객	- 야외조각공원 작품과 미술관 주변 경치 탐색하는 자율 프로그램(자기주도학습)
	문화소외지역 초청교육	일반 (문화소외지역 기관 초청)	- 대상별수준별에 따라 4가지 문화다양성 프로그램 중 선택

자료 : 김종아(2014), 다문화사회 박물관의 문화다양성교육 실천에 관한 질적 연구, 한양대학교 박사논문. p.95

- 국립현대미술관의 문화다양성 교육은 다문화가족을 위한 프로그램과, 보다 확대된 대상에 대하여 나와 다른 생각이나 관점에 대해 유연성을 키우기 위한 교육의 큰 축에서 인식하고 추진하고 있음을 알 수 있음.
- 또한 문화다양성 교육은 연간 계획으로 이루어지기 때문에 기획전이나 특별전보다

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

는 주로 상설전시품을 위주로 프로그램을 기획함. 특별전시와 관련된 교육프로그램도 기획되기는 하지만, 문화다양성 교육의 범주가 따로 구분되어 있으며, 타문화 전시연계교육은 별도로 진행되고 있음.

- 국립현대미술관 외에 다른 국공립 박물관에서도 이주민, 다문화가정 자녀 대상의 좁은 의미의 다문화교육에서 나아가 확대된 대상에 대하여 문화다양성 관점의 교육 프로그램을 진행하고 있음. 국립민속박물관의 경우도 초기에 외국인 및 다문화가정을 중심으로 한국문화를 가르치는 것에 초점을 맞추다가 2010년 기점으로 ‘다문화꾸러미’를 개발하여 일반인을 위한 문화다양성 교육으로 전환되었음. ‘다문화꾸러미’를 활용한 교육은 주로 유아, 초등학교 등을 대상으로 하고 있으며, 다문화꾸러미를 전국의 학교, 도서관, 박물관, 다문화가족 지원센터 등 다문화교육기관에 대여해줌으로써 지역과 공간을 넘어 많은 참가자들이 문화다양성 교육을 받을 수 있는 기회를 제공하고자 하고 있음.

3) 민간에서의 문화다양성 교육 : 다양성 리더십 교육 사례

- 사회복지재단인 아이들과 미래가 기획, 진행하고 포스코 P&S가 후원하는 교육 프로그램으로 인종, 성별, 계층, 문화 등에 의한 차별이 없고 성숙한 사회를 만들어 가기 위한 다양한 교육 활동을 포함함.
- 미국의 대표적 청소년 다양성 리더십 교육 프로그램 애니타운(Anytown) 캠프와 워싱턴대학교 사회복지대학원(Washington Univ. in St. Louis, George Warren Brown School of Social Work) 의 문화적 역량 증진 교육 프로그램을 기반으로 제작된 프로그램임.
- 청소년들이 다양성(인종, 문화, 계층, 성별, 외모, 장애 등)을 존중하는 자세를 익힐 수 있는 교육과 참여의 장을 제공하여 사회 속에서 나와 다른 사람들과 건강한 연대감을 형성하며 포용과 경청의 자질을 갖춘 글로벌 리더로 성장 할 수 있도록 도움을 제공하는 것을 목적으로 함²⁹⁾.
- 모든 사람이 ‘서로 다르다’라는 사실을 깊이 인식하는 데서 시작하여 서로의 다름을 존중하고 배려하는 법을 습득하게 하는 것이 특징으로, 1) 직면활동을 통한 자기인

29) 사회복지법인 아이들과 미래 홈페이지 참조 : <http://www.kidsfuture.or.kr/sub1/view.asp?regnum=120&page=1&search=&searchtxt=&cat=1>

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

식 및 성찰, 2) 참여자 간의 대화와 토론을 통한 상호 학습형 지식 습득, 3) 다양성 리더로서의 사회 속의 실천 기술 습득의 세 단계 학습 과정으로 구성됨.

- 교육이 진행되면서 교육생들은 진정한 자신의 모습을 발견하기, 인종·계층·성별·성 정체성 등의 차이에 따른 인간의 다양성 탐구하기, 고정관념·편견·차별·억압 이해하기, 숨은 편견 찾기, 비폭력 의사소통과 경청의 기술 배우기, 사회를 변화시키는 다양성 리더의 자세와 실천 계획 짜기 등의 활동을 하게 되는데, 딱딱한 강의 형식이 아닌 다양한 놀이와 자아성찰 활동, 대화와 토론으로 진행됨³⁰⁾.
- 이 프로그램은 2014년 5월부터 시작되었으며, 2014년 11월 기준으로 4기까지 진행되었으며, 하루 9시간 동안 이루어지는 당일 프로그램으로 시작됨.
- 청소년 이외에도 성인(사회복지 현장 실무자) 대상 다양성 리더십 교육도 진행되었으며, 국내기업으로는 포스코 P&S가 처음으로 참여하였음.
- 이 외에도, 다음세대재단에서는 올리볼리 그림동화를 활용한 문화다양성 교육 프로그램 지원, 문화다양성 교육 매개자 대상 문화다양성 강사 양성 교육 및 워크숍 프로그램을 진행하고 있으며, (사)푸른사람들의 이주 여성들을 대상으로 한 문화다양성 강사 양성과정³⁰⁾이 있음.

나. 해외 문화다양성 교육 사례

- 해외에서 문화다양성 교육 사례는 각국의 문화다양성 성숙도에 따라 교육에 대한 접근방법이 다르지만 커리큘럼 단계 구성에서 인지단계, 이해단계, 태도변화단계, 실천방법론의 구현 단계로 전개되고 있는 공통적 시사점을 도출할 수 있음. 또한 문화다양성에 대한 이해와 인식전환, 문화다양성 현상을 이해하고 문화다양성을 실천할 수 있는 교수법으로 강의, 토론, 실험, 발표 및 공유, 견학, 체험 등 다양한 교수법들이 수행되고 있음을 알 수 있음.

30) 연합뉴스(2014.8.18), "타인과 공존·배려 익히는 청소년 다양성 교육"

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

〈표 2-22〉 국가별 문화다양성 교육 주요 사례

국가	실행 기관	제 목	목표	내용	교수법
스위스	지역간 상호협력 증진 교육기관	기업안의 문화다양성의 활용과 차별성에 대한 이해	구성원간의 협력과 업무효율성 증대	· 문화다양성에 대한 이해와 인식의 전화 · 문화다양성 현상 이해 · 구성원 간 원활한 소통	- 이론 강의 - 소그룹별 토론 - 수료증발급
프랑스	인력관리본부	다름으로부터의 이해	간문화적 역량 강화/기업윤리의식 고취	· 차별성과 다름의 이해 · 간문화적 역량 강화 · 구성원 간 상호협력 증대	- 사례연구, 인터뷰 - 모의실험 - 마인드맵 작성 - 그룹토론
캐나다 퀘벡	교육여가체육부	문화·종교 다양성 교육	문화/종교다양성에 대한 교육정책의 방향성 제시	· 문화종교의 다양성에 대한 인식의 전환 · 포용과 공존을 위한 소통 · 실천방법 모색	-이론 강의 -모의실험 -소그룹 토론 -발표 및 공유
한 국	유네스코 한국위원회	더불어 사는 세상을 만들기 위한 국제이해교육	창의적 국제이해교육을 위한 교원의 자세와 역량 강화	· 국제이해교육 이론 및 방법론 이해, · 국제이해교육 영역별 내용 탐구 및 토의 · 국제이해교육 수업모형 및 체험프로그램 개발	-강의 -워크숍 -체험활동 -소그룹별 실습 및 기획
프랑스	교육방법론 훈련기관	문화다양성 안에서 행동하기위한 교육	지속가능한 글로벌 신 교육활동/교원 간 연대의식 증진	·문화다양성 교육방법론 ·교육정책의 방향성의 확립 ·국제사회이해교육 · 시청각자료, 교육관련 출판물, 가이드북 개발	-지역문화축제 참여 -소규모 토론 모임 -교원 간 네트워크

1) 스위스 지역 간 상호협력증진교육기관(CIP)³¹⁾

: “기업안의 문화다양성의 활용과 차별성에 대한 이해”

- 스위스 Tramelan에 위치한 1991년 설립된 지역 간 상호협력 증진을 위한 교육기관으로 지역 산업인력들의 평생교육 기관이자 지역기관의 학술대회, 교육 연수를 위한 공간을 제공하는 공공기관임. 미디어도서관을 비롯하여, 해마다 십여 개의 문화행사와 이벤트, 각종 전시를 기획, 지역민들에게 문화적 상호교류의 장을 제공

31) Centre Interrégional de Perfectionnement : <http://www.cip-tramelan.ch/>

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

하는 역할을 함.

- 해마다 정기적으로 지역의 인사담당관련 공무원 및 공공기관 기관장, 기업인들을 대상으로 문화다양성 연수 프로그램을 운영하고 있음. 연수 프로그램 참가자에게 수료증을 발급하여 연수 프로그램의 결과와 차후 인식의 변화에 관한 재검토와 지속적 관심을 유도함.

〈표 2-23〉 CIP의 교육 모듈 진행방향 및 목표

1단계 : 문화다양성에 관한 이해 증진을 위한 문화다양성의 개념 정립
▽
2단계 : 문화다양성 현상에 대한 구체적인 변화의 예시를 제시
▽
3단계 : 소그룹별 기업 안에서의 자신의 경험담과 문화다양성에 대한 이해부족으로 인한 문제점과 문화다양성에 대한 인식의 정도, 느낌 등을 나누며 토론, 논의
▽
4단계 : 각 그룹별 토론 결과물 발표, 공유 및 통합 토론
▼ ▼ ▼
<ul style="list-style-type: none"> ① 문화다양성에 관련한 노동시장의 변화에 대응하기 위한 기업의 문화다양성에 대한 이해와 인식의 변화 촉진 ② 조직 내 다른 문화적 기반을 가진 다양한 구성원간의 원활한 소통 촉진 ③ 문화다양성에 대한 이해를 통한 구성원간의 협력과 업무효율 극대화

2) 프랑스 인력관리본부 (Pole Emploi)³²⁾

: 기업인력/행정인력 문화다양성 연수 프로그램 “다름으로부터의 이해”

- 21세기로 접어들면서 본격적인 화두로 떠오른 ‘기업 내 문화다양성의 경영’은 현재 프랑스 사회 안에서 기업경영인들과 행정인력들이 갖추어야 할 핵심 역량으로 여겨지고 있음. 기업 내 문화다양성 경영은 평등 개념보다는 차별성과 다름의 인정을 통해서 개개인의 관계를 형성하고, 기업 내 존재하는 부조리와 불평등, 불협화음에 대응하며 상호 협력적 관계를 유도하기 위한 방법론을 제시하고 다른 개개인의 역량, 요구, 잠재적 능력을 파악하여 그들이 형성하고 있는 집단의 가치를 올리기 위한 새로운 경영전략임.

32) Pole Emploi France : <http://www.pole-emploi.fr/>

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 이에 프랑스 인력관리본부는 글로벌 시대에 요구되는 기업 인력의 경영마인드와 역량 강화를 목적으로 기업경영인과 행정인력을 겨냥한 문화다양성 연수 프로그램 모델을 개발, 보급하고 있음. 프랑스 인력관리본부는 문화다양성 경영을 위한 연수 프로그램의 실행을 모든 기업의 정책사업 안에서 기업윤리를 위한 핵심 요소로 자리 잡기를 권고하고 있으며, 지속적 연수 프로그램 운영을 통한 기업 간 문화다양성 경영 노하우를 비교·공유하도록 유도하고 있음.

〈표 2-24〉 프랑스 인력관리본부 교육연수 기본원리 및 목표

	기본원리와 목표
모듈 1.	편견과 고정관념으로부터 오는 업무상의 부정적 효과와 비효율성을 파악하고 원인 평가 개개인의 능력, 내가 속한 그룹 안에서의 관계를 개선할 수 있는 방법 모색
모듈 2.	문화적 차별성과 다름을 증명할 수 있는 현상들을 명확히 지적하여 그것을 극복할 수 있는 솔루션을 모색함
모듈 3.	문화다양성의 경영과 새로운 인식의 전환을 위해 필요한 지식과 요구되는 역량을 파악하고 공유할 수 있도록 마인드맵 작성, 게시
모듈 4.	집단 구성원 개개인의 문화적 배경, 성별, 나이의 차이로부터 기인하는 행동양식을 평가, 확인하고 그 집단에 알맞은 문화다양성 경영 전략의 요점을 명확히 함
모듈 5.	타인과의 관계 속 다름으로부터의 이해를 넘어, 다양한 문화적 표현을 가능케 하며 타인에 대한 진정한 이해와 상호작용 할 수 있는 공동체로 거듭나기 위한 '간문화적 역량'의 발전을 견인함
학습 방법	상호작용적인 교수법을 최대한 활용하여 사례연구, 모의실험, 회고적 성격의 인터뷰, 그룹 토론 등을 실행

3) 캐나다 퀘벡 교육여가체육부³³⁾ : “문화종교 다양성 교육”

- 1991년 퀘벡 정부의 이민법 제정 이후 1995년부터 본격적인 문화다양성 교육의 필요성이 대두되었음. 문화다양성 교육에 대한 사회적 인식의 전환과 더불어, 문화종교의 다양성 교육의 필요성이 절실히 요구되는 다수의 다민족 학교의 경영진들과 교육기관장들의 문화종교 다양성 교육정책을 위한 이론적 이해와 정책적 방법론에 관한 지속적 요구에 해결방법을 제시하고자 몬트리올대학의 민족교육학 연구진과 퀘벡 교육여가체육부의 공동연구로 개발되어진 문화다양성 교육 연수프로그램임.

33) Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport : <http://www.mels.gouv.qc.ca/>

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

- 이 연수프로그램은 성공적인 평가와 함께 급속히 보급되어지고 있으며 현재까지 600개의 다민족 학교기관의 기관장 및 교육정책관련 행정인력이 이 연수프로그램에 참여하였음.

〈표 2-25〉 퀘백 교육여가체육부 문화종교 다양성 연수 프로그램 모듈

모 들	모 들 구 성	
1 단계	왜 문화적, 종교적 다양성 교육을 고려해야하는가	→ 인지단계
2 단계	어디까지 받아들이고 적응되어야하는가	→ 이해단계
3 단계	상호적으로 받아들일 수 있는 해결책을 어떻게 찾을 것인가	→ 태도변화단계
4 단계	문화다양성의 이론적 접근에서 실천으로,	→ 실천방법론 제시
학습방법	모의 토론 및 통합토론: 사회직능별, 사회정치학적, 교육심리학적, 법률적 개요 안에서 문화다양성 현상에 대처하는 행동방식을 가능하는 10개의 주제와 사례로 모의 토론 진행 〈예시〉 “우리 학교에는 차별이란 존재하지 않아요, 왜냐면 우리는 모든 학생을 똑같은 방법으로 대하니까요” 라는 모의토론의 주제가 주어지면 ‘차별성’, ‘합리적 타협과 이해’, ‘기회의 평등’이란 주어진 키워드를 가지고 새로운 시각으로 접근하도록 토론을 유도함	

4) 유네스코 한국위원회

: “더불어 사는 세상을 만들기 위한 국제이해교육 교원직무연수”

- 모든 삶의 영역에서 평화의 문화를 건설하고자 하는 유네스코는 〈세계화〉, 〈다문화 이해〉, 〈평화〉, 〈인권〉, 〈지속가능한 발전〉 등 5가지 주제를 중심으로 통합적인 교육을 통하여 더불어 사는 세상을 만들기 위한 보편적인 가치관과 삶의 태도, 지식과 기술을 배양하는 국제이해 교육운동을 펼치고 있음. 이 국제이해 교육운동의 일환으로 시행되고 있는 교원직무연수는 1997년 유네스코 한국위원회가 교육인적자원부 지정 국제이해교육 교육기관으로 처음 실시하였고, 아태지역 교원연수의 한국 사업으로 2001년부터 아태 국제이해교육원에서 지역교육청의 지정을 받아 특수 분야 직무연수를 실시하고 있음.

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

〈표 2-26〉 유네스코 한국위원회 국제이해교육 주제와 목표

주 제	〈세계화〉, 〈다문화이해〉, 〈인권〉, 〈평화〉, 〈지속가능한 발전〉
목 표	· 학교에서 재량학습 및 교과 담당교원으로서 국제이해교육을 지도할 수 있는 인적자원을 교육하여 평화의 문화 창조 및 창의적 국제이해교육 실현 · 인권존중 태도, 세계관, 가치관, 참여의식, 교원상 등 상호의견 교환을 통한 교원의 자세와 역량 강화 · 편견, 갈등에 대한 협상과 중재방법 숙련을 통한 교원 간, 교원-학생, 교원-학부모 간 관계의 이해와 소통

〈표 2-27〉 유네스코 한국위원회 국제이해교육 내용 구성

특 강	국제이해교육철학과 한국의 경험
강 의	세계화와 국제이해교육 인권적 삶을 위한 실천 방안 지속가능발전교육과 더불어 사는 학교 아랍, 이슬람 세계의 이해 평화의 모색, 평화의 실천
워크숍	더불어 사는 교원을 위한 교원의 역할 세계화와 인권 인권이 존중되는 학교 지속가능한 미래를 위한 다문화 존중 다문화사회의 교실 평화로운 세계, 평화로운 교실 국제이해교육 확산을 위한 참가자 제언
만남의 시간	하나 되는 만남/다름과 소통
체험 활동	놀이로 배우는 국제이해교육
발 표	국제이해교육 수업모형

5) 프랑스 교육방법론훈련기관 (CEMEA)³⁴⁾

: 프로젝트 2012~2015 “문화다양성 안에서 행동하기위한 교육”

- 프랑스의 CEMEA는 교육기관과 교원의 교육방법론 증진을 위한 다양한 연수 프로그램을 개발·운영하는 비영리 교육·연구기관임. CEMEA는 2012~2015 핵심 프로젝트로 “문화다양성이란 화두 안에서의 행동하는 교육”이란 주제로 다양한 계층의 교육 관련 종사자와 교육정책 개발 행정인력, 학생, 학부모들을 위한 연수 프로그램을 운영하고 있음.
- 이 단체의 교육활동은 국제적 흐름에 맞춘 신 교육운동의 일환으로 진정한 “평등과

34) Centre d'entraînement aux Méthodes d'Education Active : <http://www.cemea.asso.fr/>

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

자유의 공간"으로의 교육기관의 변모를 지향하는 문화다양성 교육정책의 확립을 목표로 하고 있음. 특히 종교 색을 지니지 않는 평등을 지향하는 공립학교로서의 역할과 중앙부서와 지자체의 교원 간 협력, 지역 간 교원간의 협업을 통해 문화다양성이 공존하는 사회에 대한 이해와 인식의 전환의 매개자로서의 학교와 교원의 역할을 강조하고 있음.

〈표 2-28〉 프랑스 CEMEA 교육 프로그램

목 표	평등과 자유의 공간으로의 교육기관의 변모를 지향하는 문화다양성 교육정책 확립
핵심가치	유럽에 국한되지 않는 글로벌 시대 문화다양성 교육방법과 국제사회이해교육을 위한 교원 간 연대의식 증대 촉구 및 지속가능하고 늘 새롭게 건설되는 신 교육활동으로 자리매김
내 용 및 교수법	<ul style="list-style-type: none"> - 문화, 언어, 종교적 다양성과 다름을 이해하기 - 교수학습법 토론과 공유를 위한 카페모임 - 지역문화축제 참여 (아비뇽페스티벌 등 국제적 규모의 축제를 활용): 시각적 체험을 통한 다문화, 문화다양성 경험 축적 - 정기학술대회, 국제대회 참여를 통한 교원 간 네트워크 구축 - 실천적 방법론 개발을 위한 정기적 교원 모임 - 시청각자료, 교육관련 출판물, 가이드북 개발

6) 분석 시사점

□ 커리큘럼 단계 구성에서의 시사점

- 해외 문화다양성 교육 사례를 통해 문화다양성 커리큘럼 단계 구성에서의 공통적 시사점을 도출할 수 있음. 즉, 다음 표와 같이 문화다양성 교육은 공통적으로 인지단계, 이해단계, 태도변화단계, 실천방법론의 구현 단계로 전개되고 있음.

[인지단계]	문화다양성 개념정립과 필요성
[이해단계]	자신의 문화정체성 이해, 타문화 포용의 수위
[태도변화단계]	상호적 해결과 타협
[실천적방법론]	현장 안에서의 표현과 태도의 현실적 해결방법

- 그런데, 사례로 살펴본 해외 국가들은 대부분 다민족사회라는 특성에 의해 문화 다양성의 개념 정립과 교육 프로그램이 어느 정도 보편화되어있는 실정임. 따라

제2장 문화다양성 교육 개념 및 국내외 사례 분석

서 커리큘럼 구성 비중에 있어 [인지단계] 보다는 [이해단계], [태도변화의 단계]에 집중되어있고 [실천적방법론] 단계에서 커리큘럼이 추구하는 목표를 구현하는 경험적·실천적 학습법을 통하여 교육의 성과물을 추출하는 최종 단계로 마무리됨. 캐나다 퀘벡 교육여가체육부, 유럽 3개 대학교의 커리큘럼이 해당됨.

□ 대상별 문화다양성 교육의 실천목표

〈표 2-29〉 해외 문화다양성 교육 시사점 - 대상별 문화다양성 교육 실천목표

대상	문화다양성 교육 실천목표
교원	문화다양성 교육을 위한 교원의 자세와 역량 강화, 교원 간 상호협력을 통한 문화다양성 교육방법론 개발, 문화다양성 시대별 흐름을 반영하여 민족적 다양성이 증대되는 현시대 요구 상황을 투영한 총체적인 교육개혁운동으로 확산됨. 예) 프랑스 교육방법론훈련기관, 유네스코 한국위원회
기업종사자	문화다양성 안에서 구성원간의 소통, 상호협력을 통한 업무효율의 증대, 기업의 간문화적 역량 강화와 새로운 경영 전략 수립. 예) 스위스 지역간상호협력증진기관, 프랑스 인력관리본부 등 민족 간 장애와 편견을 없애고 조화로운 관계 조성을 위한 생산성, 유연성, 창조성 증대 예) 호주 생산적 다양성 정책
행정인력	차별과 다름을 증명할 수 있는 현상에 대한 정확한 판단과 인정을 통한 효율적, 창의적 문화다양성 교육 정책 제시. 예) 프랑스 인력관리본부, 스위스 지역간상호협력증진기관 등
초·중·등학생	문화다양성에 대한 이해와 인식의 형성, 국제사회이해와 글로벌 시민의식 증진 예) 핀란드 통합교육정책



제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

제3장

문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

제1절 : 문화다양성 교육 연수 목표 설정

1. 대상별 문화다양성 연수 목표 설정
2. 문화다양성 연수 커리큘럼 개발 방향

제2절 : 문화다양성 연수 대상 선정 및 사전 수요조사

1. 연수 참여자 모객을 위한 유관기관 협력 전략
2. 연수 대상 사전인식 및 교육 수요조사

제3절 : 문화다양성 커리큘럼 및 세부 연수 프로그램 개발

1. 교육 커리큘럼 수준 및 기본 프레임 구성
2. 문화다양성 연수 커리큘럼 구성요소와 유형화
3. 문화다양성 교육 세부 커리큘럼 개발
4. 문화다양성 연수 세부 프로그램 개발

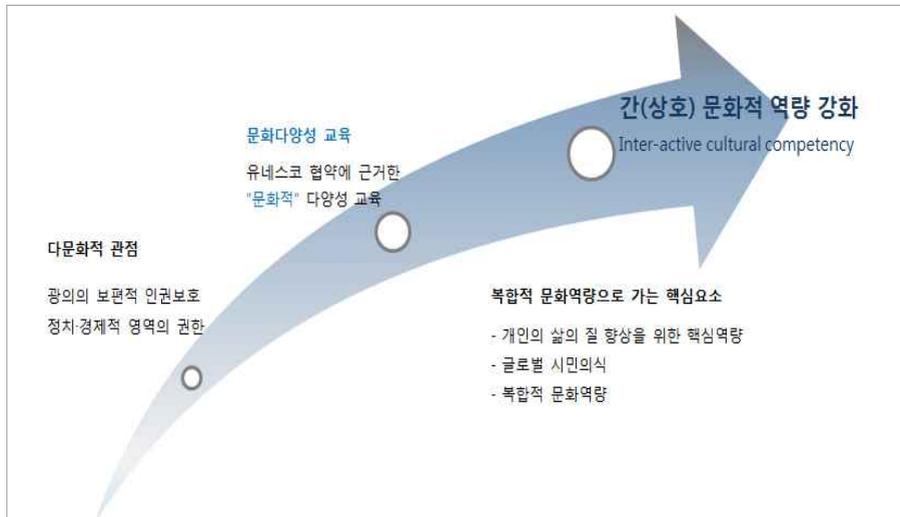
제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

제1절 문화다양성 교육 연수 목표 설정

1. 대상별 문화다양성 연수 목표 설정

- 문화다양성 연수의 기본 방향은, 문화다양성의 발본적 관점에서 문화의 본질, 삶의 질 향상에 작용하는 문화의 역할에 주목하면서 「인간과 인간」, 「인간과 문화」, 「문화와 문화」의 더 나은 관계 창출을 문화다양성 연수를 통해 전달하고자 함.
- 이에 따라 문화다양성 연수의 공통된 목표는 모든 국민을 위한 문화다양성 인식 확산이라는 차원에서 ‘문화에 대한 이해를 바탕으로 문화다양성의 수요가 증가하는 원인과 양상을 파악하고 다양한 문화에 대한 감수성과 존중하는 태도를 길러 문화적 공존을 실천하기 위한 개인 및 공동체의 간(상호적) 문화역량(inter-active cultural competency) 강화’로 설정³⁵⁾함.

[그림 3-1] 문화다양성 연수 공통 목표



35) 추미경 외, 『일반인을 위한 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 및 시범연수 운영』, 2014, 한국문화예술위원회, p.91. 재인용

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

- 또한 문화다양성 연수의 공통 목표 아래 각 대상에 맞는 구체적 연수 목표를 다음과 같이 설정함.

가. 행정인력 대상 연수 목표

- 「행정인력」의 경우, 연수의 핵심 목표를 ‘문화다양성의 정책적 보호와 증진’으로 설정함. 세부 목표는 ① 다문화사회에 대한 인식 제고와 국제 문화다양성 정책동향에 대한 이해 ② 문화다양성에 기반을 둔 포용적 예술 및 문화정책의 개발과 실행 역량 강화 ③ 세계시민주의를 지향하는 글로벌 마인드 및 상호문화주의 정책 역량 강화로 설정함.

나. 기업 종사자 대상 연수 목표

- 「기업 종사자」의 경우, 핵심 목표를 ‘문화다양성 가치의 사회적 활용과 책임’으로 설정함. 세부 목표는 ① 기업경쟁력 제고를 위한 글로벌 문화다양성 인식 제고 ② 기업문화의 유연성과 창조성, 생산성 증가를 위한 문화다양성 역량 강화 ③ 기업 내 다양한 문화 간 소통, 상호협력을 통한 업무효율성 증대 및 기업 윤리 의식 고취로 설정함.

다. 문화예술 종사자 대상 연수 목표

- 「문화예술 종사자」의 경우, 핵심 목표를 ‘예술과 문화를 통한 문화다양성 가치의 확산’으로 설정함. 세부 목표는 ① 예술과 문화를 통한 문화다양성 개념 정립과 지식역량 강화 ② 문화예술 현장에 특화된 문화다양성 프로그램 개발과 운영 역량 제고 ③ 기관별 특성을 반영한 문화다양성 교육 프로그램 기획 및 네트워크 기반 형성으로 설정함.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

[그림 3-2] 문화다양성 연수 대상별 교육 목표

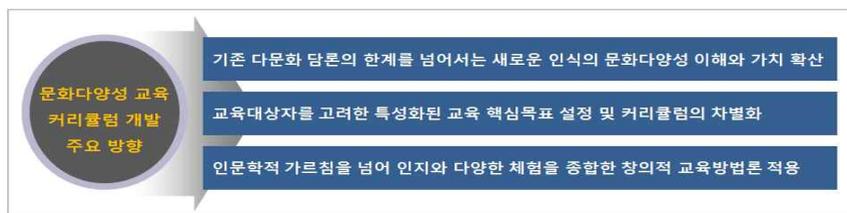


제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

2. 문화다양성 연수 커리큘럼 개발 방향³⁶⁾

- 본 연구에서는 선행연구에서 도출된 문화다양성 관련 개념들의 핵심 가치를 종합하고, 문화는 집단적 행위에 입각한 공동체적 개념임을 전제로, 문화다원성, 다문화주의, 문화다양성의 공동체 지향적 개념과 정의를 문화다양성 교육 개념 정립을 위한 기본 이념으로 삼음. 그리고 간 문화주의가 추구하는 공동체 구성원 개개인의 자율성과 자발성, 실천적 방법을 문화다양성 교육의 행동방법으로 취함.
- 이에 따라 본 연구의 문화다양성 개념은 각 문화의 다양한 특징, 상징체계, 가치관, 현상들에 대한 고유성과 차이를 동등하게 존중하면서, 인류가 추구해야 하는 보편적 가치이자 인간의 기본 문화 권리로 받아들이는 공동체 가치로 정의함. 또한 문화다양성의 실천방법으로서 간 문화주의는 문화다양성에 대한 이해를 바탕으로 문화 간 소통 및 교류를 실행하는 개인의 문화역량에 대한 접근으로 수용함.
- 또한 대상별 문화다양성 교육의 핵심 목표는 앞서 정리한 것처럼 문화다원성, 다문화주의, 문화다양성을 융합적으로 확장한 문화다양성 개념 위에서 간 문화주의적 실천방법을 결합한 문화다양성 교육을 통한 “개인 및 공동체의 간 문화적 역량 강화”로 설정함.
- 이에 따라 문화다양성 교육 커리큘럼 개발의 주요 방향은 ① 기존에 진행되어왔던 다문화 담론의 한계를 넘어서는 문화다양성에 대한 새로운 이해와 가치 확산 ② 교육대상자의 특성을 고려한 대상별 차별화된 커리큘럼 개발 ③ 인문학적 가르침을 넘어 인지와 다양한 체험을 종합한 창의적 교육방법론 적용으로 설정함.

[그림 3-3] 문화다양성 교육 커리큘럼 개발의 주요 방향



36) 추미경 외, 『일반인을 위한 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 및 시범연수 운영』, 2014, 한국문화예술위원회, p.92. 재인용

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

제2절 문화다양성 연수 대상 선정 및 사전 수요조사

1. 연수 참여자 모객을 위한 유관기관 협력 전략

- 주어진 과업 기간 내 문화다양성 교육이 효율적으로 진행될 수 있도록 대상별 유관 기관과 연계를 통해 연수 참여자를 모객함.

가. 행정인력

- 행정인력 종사자 문화다양성 교육은 문화다양성 개념을 문화·예술 정책의 핵심가치로 위치시켜 다문화사회로의 새로운 시각을 열어주는 것이 중요할 것임. 또한 글로벌 환경 속 기존의 다문화 담론을 넘어 문화다양성에 대한 올바른 이해에 기초한 소통과 공존의 문화다양성 정책 수립과 공공 서비스 제공을 위한 문화행정 역량을 제고하는 것이 필요함.
- 행정인력 종사자 문화다양성 연수를 효과적으로 추진하기 위해 중앙정부 및 지자체를 비롯하여 다문화 정책 사업을 지원하는 기관(전국다문화가족지원센터, 한국건강가정진흥원 등), 문화다양성 확산을 위한 사업을 지원하는 기관(전국문화재단, 문화재단, 한국도서관협회, 한국지역진흥재단 등), 기타 문화다양성 교육의 수요가 있는 전국 행정 기관과의 연계를 통해 행정인력 문화다양성 연수 프로그램 추진을 모색함.

나. 기업 종사자

- 급변하는 글로벌 기업환경 속에서 한국의 기업 현실에 필요한 기업 종사자 대상의 문화다양성 개념을 구축하고 이를 통한 종사자들의 생산성, 유연성, 창조성, 효율성, 전문성을 강화시키는 일은 결국 기업의 경쟁력과 연관되어 있음. 나아가 기업이 가진 문화다양성 가치가 사회로 확산되면서 기업의 사회적 공헌 역할까지도 기대해 볼 수 있음.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

- 최근 다양한 기업들이 다문화 및 문화다양성에 대한 관심을 갖고 이것을 기업의 핵심역량 및 주요 경영 윤리로 삼아 기업을 운영하는 사례들이 늘어나고 있음. 이러한 환경변화를 바탕으로 본 연수에서는 문화예술과 기업을 연계하는 정책 허브 기관을 플랫폼으로 연결하거나, 문화다양성 관련 두드러진 사회공헌 및 기업 활동을 제시하는 곳과 연계하여 문화다양성 교육을 추진함.
- 예를 들면, 한국문화예술위원회는 2010년부터 문화예술공헌의 활성화와 예술나눔의 확산을 위해서 문화예술 기부문화 확산의 원년으로 삼고 민간과 공공의 기부 및 나눔 활성화 관련 다양한 활동을 펼치고 있음. 한국문화예술위원회 기부금 제도에 참여하고 있는 기업 중 문화다양성 교육의 수요가 있는 기업과의 연계를 통해 기업 문화다양성 연수 프로그램 추진을 모색함.
- 또한 외국인 노동자를 고용하고 있는 기업, 해외시장 진출 또는 진출을 희망하거나 구상·계획 중인 기업을 관리하고 있는 기관(한국산업단지공단, 경기중소기업종합지원센터, 경기콘텐츠진흥원, 용인디지털산업진흥원, 부산정보산업진흥원 등)을 플랫폼 기관으로 연계하여 연수 참여자를 모객함.

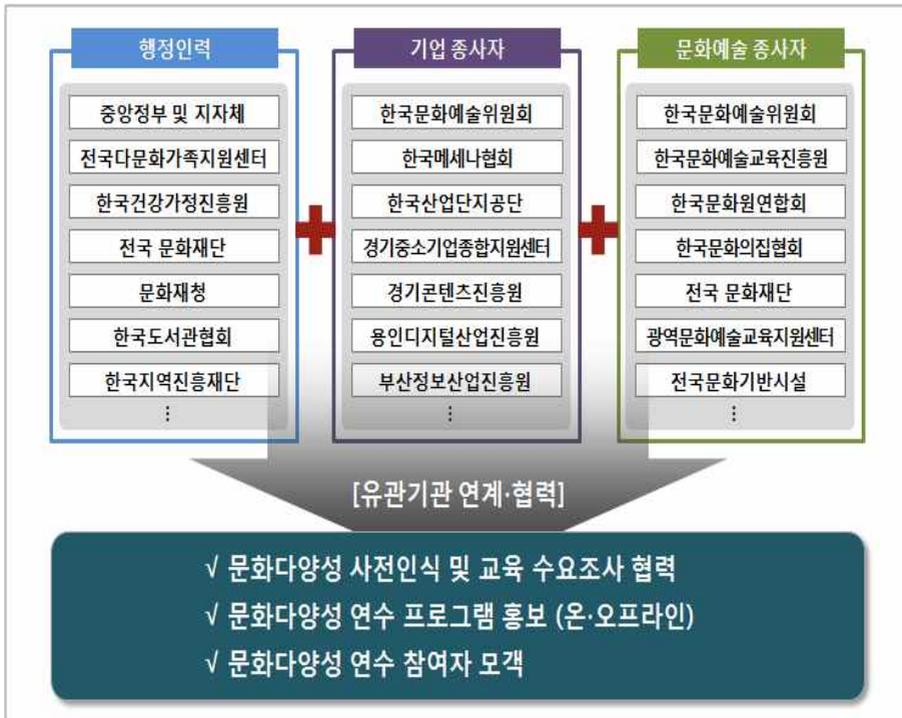
다. 문화예술 종사자

- 문화예술 종사자를 위한 문화다양성 교육은 문화예술에 대한 전문가로서 문화다양성에 대한 깊이 있는 이해와 더불어 실무자로서 현장에 적용할 수 있는 방법론적 실무역량을 구체화하는 것이 필요함. 또한 지역의 고유한 문화예술 자원을 적절히 활용하고 유관기관들과의 협력을 통하여 향후 올바른 문화다양성 프로그램을 운영할 수 있는 네트워크 역량을 제고하는 것이 중요함.
- 문화예술 현장 매개인력 대상의 문화다양성 연수를 보다 효과적으로 추진하기 위해 문화예술 기반시설 및 지역문화재단 종사자, 문화 프로그램 기획자 등 문화예술 관련 기관 및 종사자들의 연합체 성격을 가진 중간조직과 연계, 협력을 통해 문화다양성 연수를 추진함.
- 예를 들면, 문화다양성 확산을 위한 정책 사업(무지개다리 사업, 생활문화공동체사업, 지역문화사업, 시민문화예술교육 등)을 지원하는 한국문화예술위원회, 한국문

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

화예술교육진흥원, 한국문화원연합회, 한국문화의집협회, 전국문화재단, 광역문화예술교육지원센터, 전국생활문화센터, 전국문화기반시설 등을 플랫폼 기관으로 연계하여 문화예술 종사자 문화다양성 연수 프로그램 추진을 모색함.

[그림 3-4] 문화다양성 연수 운영을 위한 유관기관 연계·협력 개요



라. 유관기관 협력을 통한 대상 모객 결과 및 향후 과제

- 본 기관은 짧은 과업기간 내에 ‘행정’, ‘기업’, ‘문화예술’의 각기 다른 분야 종사자를 모객 하여 대규모 연수를 운영해야함에 따라, 광범위한 홍보 대신 대상별 문화다양성 교육을 필요로 하는 유관기관과 연계·협력하는 선택과 집중 전략을 시도함.
- 유관기관 협력과정을 통해서 각 대상이 처한 현장 속에서 접하는 문화다양성의

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

중요성과 문화다양성 교육의 필요성을 공감한 많은 유관기관들이 해당 기관뿐만 아니라 유기적인 네트워크를 맺고 있는 개인, 단체 등을 대상으로 수요조사 및 연수 참여 독려과정을 협력하면서 총 2회의 대규모 연수 운영이 가능, 소기의 성과를 이룸.

- 그러나 본 연수를 가장 효율적으로 진행할 수 있도록 여러 현실적 문제들을 감안하여 진행하다보니 대상별 균형 있는 연수 참여자 수 확보에 어려움이 있었음. 특히 기업 종사자와 행정인력 종사자(중앙정부 및 지자체 공무원)의 경우, 연수 참여 독려에 아래와 같은 제약이 따름.
 - 문화다양성 연수 참여에 대해 인센티브 부여와 같은 제도적 장치가 마련되지 않은 구조 속에서, 본 연수가 기관의 필수 의무교육이 아닌 자율적 선택에 의한 참여 방식으로 이루어짐에 따라 개별 종사자가 근무시간을 할애하여 많은 시간 연수에 참여하는 구조는 사실상 어려움이 따름.
 - 또한 연수 참여 수요가 높더라도 본 연수 준비 및 운영기간이 많은 기업, 행정기관들의 인사이동 및 사업계획·착수 시기와 맞물림에 따라 참여를 효율적으로 이끌어내는 데에는 어려움이 따름.
- 향후 효율적인 연수 운영을 위해 위와 같은 실질적 과제들을 충분히 고려, 연수 참여자 모객을 위한 유관기관 협력 전략 수립시 반영토록 함. 즉, 행정인력의 경우 연수 참여에 대한 제도적 인센티브 항목이 체계적으로 마련될 필요가 있으며, 기업 종사자의 경우에는 기업환경에 맞는 찾아가는 연수일정 운영 등 충분한 연수준비 시간을 통해 대상에 맞는 효과적 모집 여건을 교육과정으로 구축하는 것이 필요함.

2. 연수 대상 사전인식 및 교육 수요조사

가. 조사 개요

- 연수 운영에 앞서, 실제 교육 참여자들의 문화다양성 인식 수준 및 문화다양성 교육 수요(needs)를 정확히 진단·분석하기위해 구조화된 설문지를 통한 샘플링

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

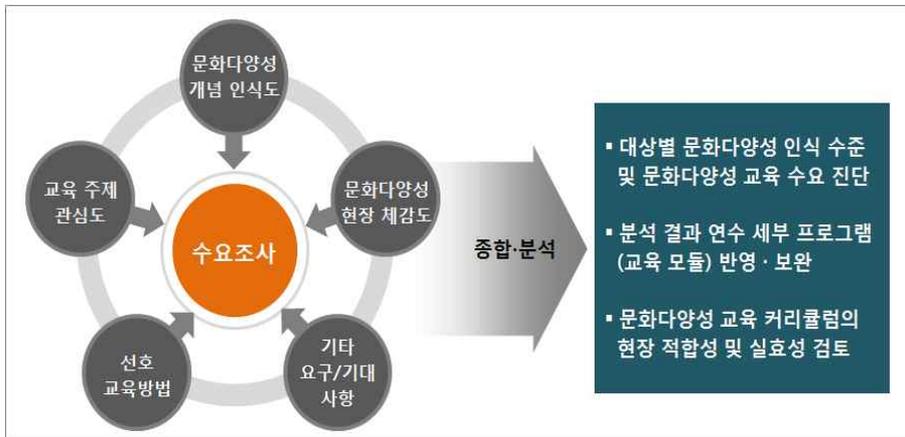
수요조사를 실시함.

〈표 3-1〉 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 개요

구분	세부내용
조사대상	행정인력, 기업 종사자, 문화예술 종사자
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 온·오프라인 조사 (이메일, 우편)
조사기간	2015년 2월초 약 2주간
조사인원	213명 (총 450여 명 중 유효 응답자)

- 수요조사 설문지는 대상별 유관기관과 연계 및 협력을 통해 2월 초부터 약 2주간 우편 또는 이메일로 배포·회수, 회수된 설문지 중 무응답 및 불성실한 질문지를 제외한 총 213명의 유효조사지를 분석함.
- 연수 대상별 문화다양성 인식도, 교육 수요, 요구사항, 기대사항 등의 분석 결과는 연수 세부 프로그램(교육 모듈)에 반영·보완, 문화다양성 교육 커리큘럼의 현장 적합성과 실효성을 검토하여 연수의 내실을 다짐.

〔그림 3-5〕 문화다양성 교육 수요조사 방향



제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

나. 조사 설계

- 문화다양성 연수 운영을 위한 사전인식 및 교육 수요조사는 객관식과 주관식이 혼합된 형태로 아래와 같은 문항으로 설계함.
- 교육대상에 대한 최소한의 기본 인적사항으로 성별, 나이, 학력, 소속, 소재지에 대한 문항을 구성함.
 - 문화다양성 인식도를 알아보기 위해 문화다양성 개념에 대한 인식, 문화다양성을 처음 접했을 때 받은 느낌과 생각, 중사하는 현장에서의 문화다양성 체감도, 본인이 생각하는 문화다양성의 정의에 대한 문항을 구성함.
 - 문화다양성 교육 수요를 알아보기 위해 문화다양성 교육의 필요성, 문화다양성 교육이 필요한 이유, 다문화와 문화다양성의 차이에 대한 생각, 문화다양성 교육 주제에 대한 관심도(호감도), 원하는 교육방식에 대한 문항을 구성함. 특히 문화다양성 교육이 필요한 이유를 묻는 문항은 대상별로 전문성과 특수성을 반영, 대상별 문항의 답변을 다르게 구성함.
 - 기타 문화다양성 및 문화다양성 연수 내용에 대한 실질적인 요구와 기대사항, 기타 자유의견에 대한 문항을 구성함.

〈표 3-2〉 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 문항 구성

구분	문항
인적사항	- 성별/나이/학력/소속/소재지
문화다양성 인식도	- 문화다양성 개념에 대한 인식 - 문화다양성을 처음 접했을 때 받은 느낌과 생각 - 중사하는 현장에서의 문화다양성 체감도 - 본인이 생각하는 문화다양성의 정의
문화다양성 교육 수요	- 문화다양성 교육의 필요성 - (대상별) 문화다양성 교육이 필요한 이유 - 다문화와 문화다양성의 차이에 대한 생각 - 문화다양성 교육 주제에 대한 관심도(호감도) - 원하는 교육방식
자유의견	- 요구사항과 기대사항 - 기타 의견

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

다. 조사 결과

1) 수요조사 참여자 특성

- 문화다양성 수요조사 참여자(유효응답자)는 총 213명으로, 대상별로 살펴보면 아래와 같음.
 - 중앙 및 지자체 공무원, 문화예술 유관기관 행정 실무자 등 행정인력 53명
 - 일반 기업, 문화콘텐츠 기업, 문화예술교육 기업 등 기업 종사자 48명
 - 문화예술 유관기관 및 단체, 예술강사 등 문화예술 종사자 112명
- 수요조사 참여자의 성/연령별 특성을 살펴보면, 여성(54%)의 비율이 남성(46%)보다 높은 가운데, 30대(25%)와 40대(38%)의 연령층이 높은 편으로 나타남. 참여자의 학력은 대졸(49%), 대학원 졸(29%)이 높은 비율을 보였고, 지역은 경상도(41%), 인천/경기(23%)가 높은 비율을 보임.

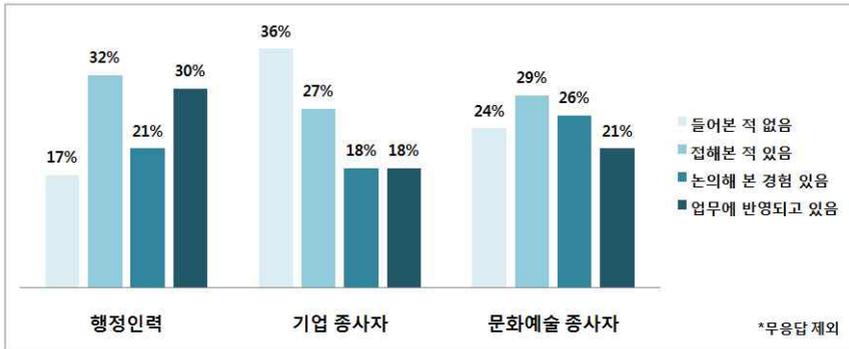
2) 문화다양성 사전인식 조사 결과

- 문화다양성 개념에 대한 인식도 조사 결과, 행정·기업·문화예술 종사자 과반수 이상이 '문화다양성에 대해 들어본 경험이 있다'고 응답함에 따라 조사 참여자 대부분이 문화다양성 개념에 대한 인식이 높은 것으로 확인됨. 그러나 상대적으로 비교했을 때, 행정인력(85%)과 문화예술 종사자(82%)에 비해 기업 종사자(63%)의 문화다양성 개념 인식이 낮은 것으로 나타남.
- 또한 문화다양성을 처음 접했을 때 받은 느낌을 조사한 결과, 세 대상 공통적으로 '더 자세히 알고 싶음'과 '사회와 나에게 필요한 것'이라는 응답이 높게 나타나 문화다양성을 긍정적이고 중요한 개념으로 인식함이 확인됨.
- 현재 종사하는 현장에서의 문화다양성 체감도를 조사한 결과, 행정인력 종사자는 업무 현장에서 문화다양성을 접해본 적 있거나(32%) 문화다양성이 업무에 반영되고 있는 것(30%)으로, 문화예술 종사자는 업무 현장에서 문화다양성을 접해본 적 있거나(29%) 문화다양성에 대해 논의해 본 경험이 있는 것(26%)으로 나타나 현장에서의 문화다양성 체감도가 높음을 확인함.
- 반면, 기업 종사자는 업무 현장에서 문화다양성에 대해 들어본 적 없다(36%)는

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

응답이 가장 높게 나타난 가운데, 문화다양성에 대해 논의해 본 경험이 있거나 (18%) 문화다양성이 업무에 반영되고 있다(18%)는 응답이 낮게 나타남에 따라 현장에서의 문화다양성 체감도가 낮음을 확인함.

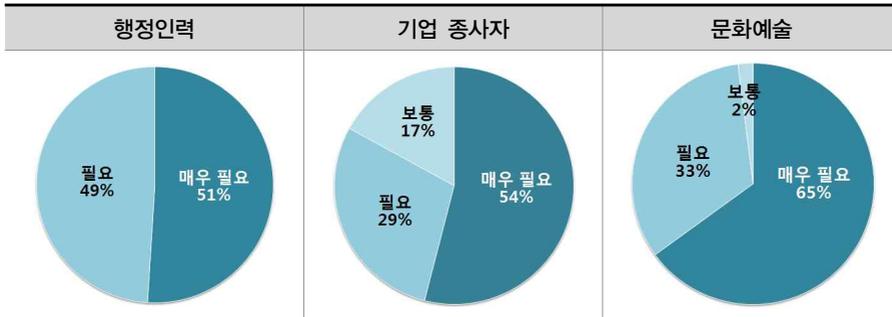
[그림 3-6] 대상별 현장에서의 문화다양성 체감도



3) 문화다양성 교육 수요조사 결과

□ 문화다양성 교육의 필요성을 조사한 결과, 행정·기업·문화예술 종사자 대부분이 ‘매우 필요’ 또는 ‘필요’라고 응답함에 따라 세 대상 공통적으로 문화다양성 교육 수요가 매우 높은 것으로 확인됨.

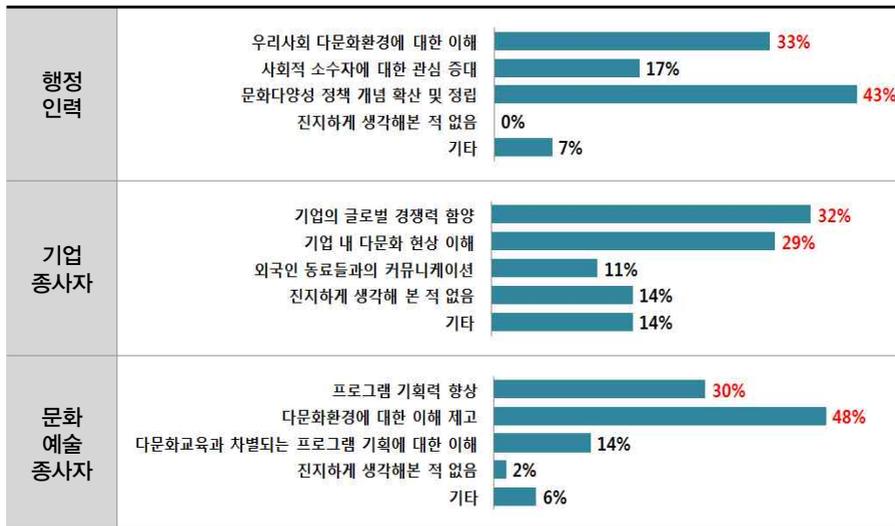
<표 3-3> 대상별 문화다양성 교육 필요성 정도



제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

- 문화다양성 교육의 필요 이유를 조사한 결과, 행정인력은 문화다양성 정책 개념 확산 및 정립(43%) 우리사회 다문화 환경에 대한 이해(32%), 기업 종사자는 기업의 글로벌 경쟁력 함양(32%) 기업 내 다문화 현상 이해(29%), 문화예술 종사자는 다문화 환경에 대한 이해 제고(47%) 프로그램 기획력 향상(30%)이라고 응답함. 모든 대상이 기본적으로 사회 및 종사 영역 안에서 다문화 환경을 이해하고, 대상별 종사 영역과 밀접한 문화다양성 이슈의 교육을 필요로 함이 확인됨.

〈표 3-4〉 대상별 문화다양성 교육의 필요 이유

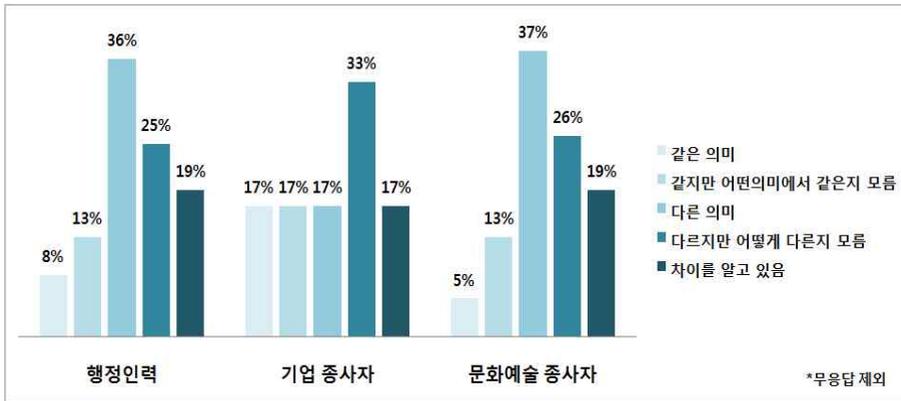


*무응답 제외/ *중복응답

- 다문화와 문화다양성의 차이에 대한 인식도를 조사한 결과, 행정·기업·문화예술 종사자 과반수 이상이 ‘다른 의미’, ‘다르지만 어떻게 다른지 모름’으로 응답함에 따라 세 대상 공통적으로 두 개념을 다른 것으로 인식하고 있음이 확인됨. 그러나 그 차이에 대해서 정확히 알고 있다는 응답이 행정인력 19%, 기업 종사자 17%, 문화예술 종사자 19%로 낮게 나타나 다문화와 문화다양성의 차이를 정확히 인지할 수 있는 교육이 필요한 것으로 확인됨.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

[그림 3-7] 대상별 다문화와 문화다양성의 차이 인식도



- 선행연구³⁷⁾ 내용을 바탕으로 선정된 문화다양성 교육 핵심 주제어 8가지에 대한 관심도를 조사한 결과, 행정인력은 생활문화-지역-세대, 기업 종사자는 예술-생활문화-지역, 문화예술 종사자는 예술-생활문화-전통 순으로 관심도가 높게 나타남. 반면, 세 대상 공통적으로 ‘젠더’와 ‘소수자’에 대한 관심도가 가장 낮은 것으로 나타남.
- 대상별 실질적 현장에서 접하는 문화다양성 이슈에 따라 관심 주제의 차이는 있지만 대체적으로 생활문화, 지역, 예술에 대한 관심도가 높은 편임을 알 수 있음.

<표 3-5> 대상별 문화다양성 교육 주제 관심도

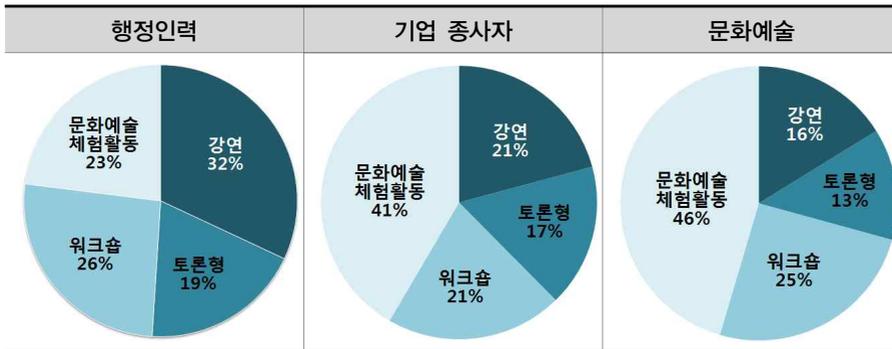
구분	문화다양성 교육 주제 관심도		
	1위	2위	3위
행정인력	생활문화	지역	세대
기업 종사자	예술	생활문화	지역
문화예술 종사자	생활문화	예술	지역

37) 추미경 외, 『일반인을 위한 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 및 시범연수 운영』, 2014, 한국문화예술위원회, pp.98~113. 세부내용 참조. 문화다양성 교육과 정책, 문화다양성 관련 주요 문헌에서 가장 많은 빈도수로 출현한 키워드를 추출, 문화다양성 교육주제 분석 프레임을 통해 ①생활문화, ②세대, ③소수자, ④예술, ⑤인종, ⑥전통, ⑦젠더, ⑧지역 8가지 교육주제를 선정함. 각 주제들은 사회권력 속에서 작용하는 이슈들과도 밀접하게 연관되어 나타남.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

- 대상별 수요자가 원하는 문화다양성 교육 방법을 조사한 결과, 행정인력은 강연(32%), 기업 종사자와 문화예술 종사자는 문화예술체험활동(각각 41%, 46%)에 대한 수요가 높은 것으로 확인됨. 다음으로 높은 수요를 보인 교육 방법은 세 대상 공통적으로 워크숍(각각 26%, 21%, 25%)으로 확인됨.

〈표 3-6〉 대상별 문화다양성 선호 교육 방법



*무응답 제외/ *중복응답

4) 기타 의견

- 문화 다양성에 대해 궁금한 점이나 기타 의견을 조사한 결과, 행정인력은 현장에서 이루어지고 있는 문화다양성 관련 행정 정책과 제도, 기업 종사자는 다문화와 문화 다양성의 의미 차이와 기업 내 문화다양성 현상(구체적 사례), 문화예술 종사자는 문화다양성 개념에 대한 이해와 문화예술 현장에서 적용할 수 있는 실무적 사례 및 구체적 제도에 대해 궁금증이 높은 것으로 확인됨. 전체적으로 문화다양성 개념과 종사 분야와 밀접하게 관련되어 있는 정책 및 사례 등에 대한 교육 수요가 높은 것으로 확인됨.
- 본 연수에서 특별히 요구되는 사항이나 기대하는 부분을 조사한 결과, 평소 만날 기회가 쉽지 않은 다양한 분야의 종사자 다수가 한자리에 모여 문화다양성에 대한 정보와 의견을 공유할 수 있도록 한 통합연수 형식에 기대감이 높은 것으로 확인됨. 또한 같은 분야의 종사자들과 함께 현장에서 고민하고 있는 문화다양성의 이슈와 해결방안을 논의할 수 있는 워크숍 프로그램에 대한 수요가 높은 것으로 확인됨.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

5) 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 분석시사점

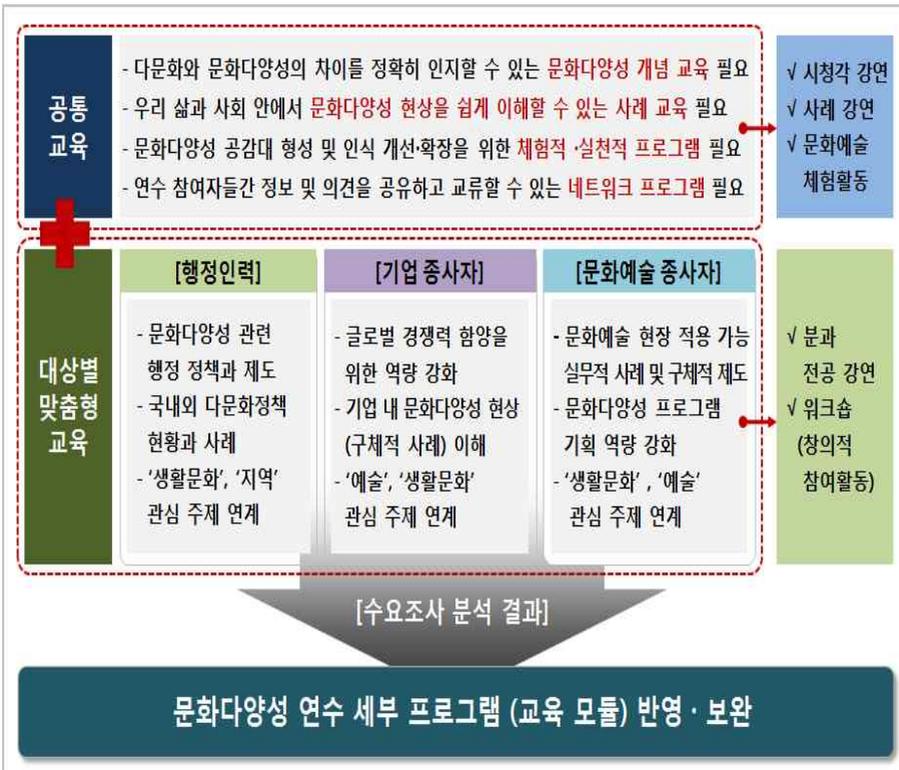
- 문화다양성에 대한 사전인식 분석 결과, 행정·기업·문화예술 종사자 공통적으로 문화다양성 개념에 대한 인식이 높고, 문화다양성을 긍정적이고 중요한 개념으로 인식하고 있으나, 상대적으로 기업 종사자가 행정인력과 문화예술 종사자에 비해 문화다양성 개념에 대한 인식 및 현장 체감도가 낮은 것으로 분석됨.
- 전체적으로 문화다양성 교육 수요가 매우 높게 나타난 가운데, 공통 교육으로 다문화와 문화다양성의 차이를 정확히 인지할 수 있는 문화다양성 개념 교육과 우리 삶과 사회 안에서 문화다양성 현상을 쉽게 이해할 수 있는 사례 교육이 필요한 것으로 판단됨.
- 또한 대상별 종사 영역과 밀접한 연관을 맺고 있는 사회적 이슈 안에서 문화다양성을 논의하고 자기화시킬 수 있는 분과 교육이 필요한 것으로 판단됨.
 - 행정인력의 경우, 현장에서 이루어지고 있는 문화다양성 관련 행정 정책과 제도, 국내의 다문화정책 현황과 사례에 대한 교육 수요를 반영하여 프로그램 구성이 필요함. 또한 관심도가 가장 높았던 ‘생활문화’, ‘지역’ 주제와 연계한 문화다양성 이슈를 보다 비중있게 다룰 수 있도록 프로그램 구성이 필요함.
 - 기업 종사자의 경우, 글로벌 경쟁력 함양을 위한 역량 강화, 기업 내 문화다양성 현상(구체적 사례) 이해에 대한 교육 수요를 반영하여 프로그램 구성이 필요함. 또한 관심도가 가장 높았던 ‘예술’, ‘생활문화’ 주제와 연계한 문화다양성 이슈를 보다 비중있게 다룰 수 있도록 프로그램 구성이 필요함.
 - 문화예술 종사자의 경우, 문화예술 현장에서 적용할 수 있는 문화다양성 실무적 사례 및 구체적 제도, 문화다양성 프로그램 기획력 향상에 대한 교육 수요를 반영하여 프로그램 구성이 필요함. 또한 관심도가 가장 높았던 ‘생활문화’, ‘예술’ 주제와 연계한 문화다양성 이슈를 보다 비중있게 다룰 수 있도록 프로그램 구성이 필요함.
- 원하는 교육 방법에 있어서 대상별 약간의 차이는 있지만 대체적으로 문화예술체험 활동, 워크숍, 강연과 같은 교육 방법에 수요가 높은 것으로 확인됨.
 - 공통적으로 수요가 높았던 문화다양성 개념 및 사례 교육의 경우, 내용의 특성상 강연과 같은 교육 방법이 적합할 것으로 판단됨. 특히 연수 참여자별 문화다

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

- 양성에 대한 인식, 실천수준, 관심도 등이 서로 다른 점을 감안하여 단순히 이론 중심의 지식 전달형 강연보다는 일상생활 속에서 자주 접하게 되는 사례 중심의 강연, 다양한 시청각 자료를 활용한 강연 등이 필요할 것이라 판단됨.
- 문화다양성의 개념, 사례를 통한 현상 이해 교육과 더불어 문화다양성 공감대 형성 및 인식 개선·확장을 위한 공통교육이 필요하며, 교육 방법으로는 문화예술 요소를 활용한 체험적이고 실천적 성향을 가진 문화예술체험활동이 적합할 것으로 판단됨.
 - 또한 행정·기업·문화예술 종사자별 본인의 삶과 업무 현장에서 고민하고 있는 문화다양성의 이슈와 해결방안을 논의할 수 있는 참여형 교육에 대한 수요가 높음에 따라, 이슈 해결 중심의 워크숍을 기본 방법으로 하되 대상별 차별화된 세부 프로그램이 기획되어야 할 것으로 판단됨.
 - 기존과 다른 새로운 형태의 대규모 통합연수에 기대감이 높은 만큼, 다양한 분야의 종사자들이 한자리에 모여 문화다양성에 대한 이야기들이 밀도 높게 논의되고, 관련 정보와 의견을 자유롭게 공유할 수 있도록 네트워크 프로그램이 필요할 것이라 판단됨.
- 종합하면, 큰 틀에서 문화다양성을 인지하는 단계부터 생활과 업무에서 실천할 수 있는 영역까지 교육 내용을 단계적으로 접근, 다루는 내용에 따라서 통합적으로 이루어져야 할 교육과 대상별 심도 있게 이루어져야 할 교육에 구분이 있어야 함. 또한 공통적으로 익숙하고 친숙한 주제부터 사회적 이슈, 정책적 이슈까지 순차적으로 문화다양성 주제에 접근토록 커리큘럼을 설계, 효과적인 교육 방법을 활용하여 연수 프로그램 개발이 필요함.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

[그림 3-8] 대상별 문화다양성 연수 수요조사 분석시사점



제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

제3절 문화다양성 커리큘럼 및 세부 연수 프로그램 개발

1. 교육 커리큘럼 수준 및 기본 프레임 구성

□ 문화다양성 교육 커리큘럼의 수준과 프레임은 학습자에 따라 달라질 수 있으나, 문화다양성 인식 및 실천에서의 기본 프레임을 구성하여 문화다양성 교육의 공통 목표를 견지하는 가운데, 대상에 따른 실행 가능한 교육 모듈을 특화하여 제공하는 것이 중요하다.

현재, 문화다양성 교육 프로그램은 실행 초기단계이므로 문화다양성 교육의 필요성을 시작으로 자신의 문화적 정체성 및 이해 정도를 진단하고 성찰하는 인지단계, 문화다양성 경계와 범주에 대한 이해 단계, 자신이 속한 현장에서 문화다양성 현상과 상황에 대한 실천적 방법 찾기를 통한 문화다양성의 표현과 활용 단계로 점차 내용이 심화되는 방식으로 커리큘럼을 구성함.

〈표 3-7〉 문화다양성 교육 커리큘럼 기본 프레임 구성

[1단계] 인지 단계	문화다양성에 관한 이해 증진을 위한 문화다양성의 개념 정립 문화다양성 교육의 필요성 / 문화적 감성과 인식의 변화
↓	
[2단계] 이해 단계	문화다양성 현상에 대한 구체적 요소와 예시를 통한 문화다양성 지식 공유 자신의 문화적 정체성과 이해와 진단/ 타 문화에 대한 수용력 평가
↓	
[3단계] 태도변화 단계	“다름”과 “차이”, 문화다양성의 경계와 범주에 대한 이해와 소통 : 소그룹별 기업 안에서의 자신의 경험담과 문화다양성에 대한 이해부족으로 인한 문제점과 문화다양성에 대한 인식 정도, 느낌 등을 나누며 토론, 논의
↓	
[4단계] 실천방법 단계	내가 속한 현장안의 문화다양성 현상과 상황에 대한 실천적 방법 찾기 : 문화다양성의 표현과 활용/ 자신의 상황에 대한 적용방법 찾기
↓	
핵심 가치	“다름”이 모여 하나의 공동체를 형성하고 그 안에서 “공존”과 “감성적 평등”이 있는 사회 구현을 지향하는 문화다양성 가치의 공감과 수용 - 간(상호적) 문화역량(inter-active cultural competency) 강화

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

2. 문화다양성 연수 커리큘럼 구성요소와 유형화

가. 교육 커리큘럼 구성요소 및 유형화

- 본 연구에서는 문화다양성 연수의 세부 프로그램을 기획하기 위해 선행연구에 기반해 인간이 자신의 경험으로부터 지식과 의미를 구성해낸다는 「구성주의 이론」³⁸⁾에 따른 문화다양성 교육 모듈을 구성함. 즉, 교육의 실행은 선정된 교육 주제에 대한 관점의 공유(이하 관점), 지식의 습득(이하 지식), 행위의 경험(이하 행위)을 교육 모듈 구성의 전반적 요소로 설정, 그에 적합한 교육 방법으로 진행함.

[그림 3-9] 문화다양성 교육 모듈의 구성요소



- 문화다양성 교육 모듈의 각 구성요소는 교육 대상이 문화다양성 수용력을 갖추기 위해 필요한 문화역량을 함양하는 방향으로 설계함. 각 요소에 부합되는 문화역량은 다음과 같음,

- 「관점」은 문화다양성을 이해하고 수용하기 위한 역량으로서 “수용력”을 지향함.

38) 「구성주의에 입각한 교수-학습원리」에 따르면, 피교육자들이 교육을 받을 때, 학습 이전의 개념을 토대로 학습이 진행되기 때문에 그것을 고려하여 수업을 해야 한다는 주장임. 때문에 교원의 역할은 피교육자가 사실이나 생각을 발견할 수 있도록 돕는 것이 됨. 장 피아제(Jean Piaget(1972:1977))는 이를 정형화하는 데 큰 공헌을 하였고, 그의 구성주의 학습이론은 교육개혁운동의 주제로 활용되어 학습이론과 교수방법론에 큰 영향을 주었으며, 1970년대에 대두되기 시작하여 1980년대에는 객관주의 또는 표상주의에 대한 대안으로 자리 잡게 된 교육 패러다임임.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

- 「지식」은 나와 다른 타인과의 소통을 통해 긍정적인 문화다양성의 가치를 공유 하는데 필요한 역량으로서 “소통력”을 지향함.
 - 「행위」는 문화다양성의 가치를 공유하고 실천하기 위한 역량으로서 “실행력”을 지향함.
- 문화다양성 교육 모듈의 각 구성요소를 통해 추구하는 것은 요소들끼리 서로 어우러진 상호작용을 통해 궁극적으로 문화다양성 교육의 핵심 목표인 교육대상 개인의 실천적 간(상호적) 문화역량의 강화임.

나. 교육방법의 기획방향

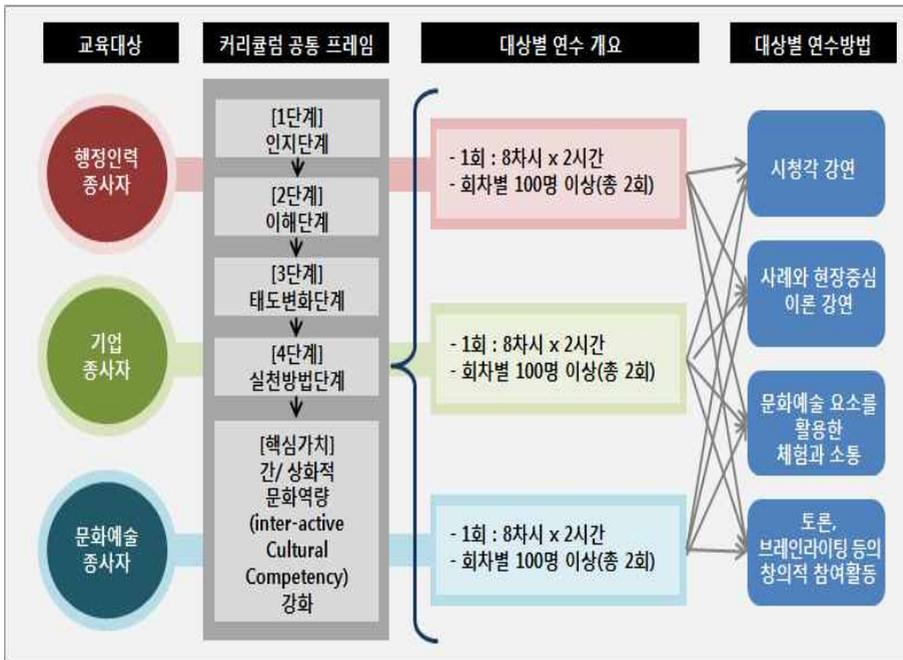
- 본 연구는 대상별 특성에 맞는 커리큘럼의 개발에 기초하여, 행정·기업·문화예술 분야별 전담 공동연구진 및 전문가 자문위원, 교강사진, 문화다양성 연수 실행팀이 함께 창의적인 문화다양성 교육방법을 모색함.
- 연수 참여자들에게 단순히 문화다양성 개념을 이해시키는 차원을 넘어 문화다양성에 대한 공감대를 형성하고 자기화할 수 있도록 문화예술 활동 기반의 다양한 교육 방법론을 적용함. 또한 사전 수요조사 등을 토대로 각 대상별 특성화된 교육방법을 개발하여 운영함.
 - 예를 들어, 문화다양성 인식 및 실천 수준, 관심도, 사회적 이슈가 서로 다른 연수 참여자들에게 기본적·공통적으로 필요한 “문화다양성 개념” 및 “문화다양성을 바라보는 시각과 관점” 등의 교육은 어느 한 분야에 집중하기보다는 일상의 맥락 안에서 통합적으로 접근함. 그리고 입문과정에 해당하는 내용의 특성상, 문화다양성을 이해하기 쉽고 흥미롭게 받아들일 수 있도록 다양한 시청각 자료를 활용한 이론 강연으로 구성함.
 - 또한 우리의 삶과 사회 속에서 문화다양성이 밀접하게 연계되어 있음을 인지하여 문화다양성의 필요성을 자연스럽게 인식할 수 있도록 현장성을 담아낸 사례 중심의 강연을 구성함.
 - 문화다양성에 대한 이론과 현상을 이해하고 필요성을 인식하는 것에서 한 발 더 나아가, 문화다양성에 대한 공감대를 형성하고 인식을 확장시킬 수 있도록

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

문화·예술적 요소를 매개로한 체험과 소통 중심의 교육방법을 구성함.

- 각 대상별로는 개별 이슈를 도출하여 문화다양성을 자기화할 수 있도록 음악, 영상 등과 같은 문화·예술적 요소의 다양한 체험과 토론, 브레인라이팅, 스토리 보딩, 콘텐츠메이킹 등의 창의적 참여활동을 종합한 복합적 문화예술교육 방법을 구성함.
- 이외에도 일방향이 아니라 연수 참여자와 함께 소통할 수 있고 그들이 주체적으로 참여가 가능하도록 토크콘서트 등과 같은 교육방법을 구성함. 현장에서 같이 호흡하고 즐길 수 있는 공연과 같은 볼거리뿐만 아니라 전문가와 연수 참여자가 문화다양성 관련하여 질의응답 시간을 갖으면서 다양한 방법과 노하우를 상호 교환하는 자리를 기획함.

[그림 3-10] 문화예술 기반 문화다양성 교육방법 추진구조



제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

3. 문화다양성 교육 세부 커리큘럼 개발

가. 대상별 교육목표에 따른 문화다양성 교육 커리큘럼 개발

- 2014년도 문화다양성 교육 커리큘럼은 선행연구를 통해 기 개발된 커리큘럼을 참조하되, 대상별 수요조사 결과 및 문화다양성 교육환경에 대한 분석을 종합적으로 반영하여 대상별 교육 핵심목표에 따른 문화다양성 교육 커리큘럼을 개발함.
- 문화다양성 교육 커리큘럼은 각 대상별로 총 10개의 모듈로 구성함. 세부적으로 살펴보면, 공통강연 형식의 2개 모듈은 문화다양성에 대한 “수용력”을 지향하는 「관점」 구성요소를 중점적으로, 대상별 특성이 반영된 전문강연 형식의 4개 모듈은 문화다양성의 공존을 위한 “소통력”을 지향하는 「지식」 구성요소를 중점적으로, 대상별 전문성이 반영된 워크숍 형식의 4개 모듈은 문화다양성 가치 실현을 위한 “실행력”을 지향하는 「행위」 구성요소를 중점적으로 다룸.

〈표 3-8〉 대상별 문화다양성 커리큘럼

형식	모듈	행정인력	기업 종사자	문화예술 종사자	구성 요소
공통강연	모듈 1	문화다양성 개념 정립. 문화다양성을 바라보는 시각			관점
	모듈 2	문화다양성 현상 이해 - 문화다양성의 이론과 사례들			
전문강연	모듈 3	문화다양성 정책의 경계와 범주	글로벌 시대 경쟁력과 다양성 -조직과 문화다양성	지역(마을) 문화 /공동체 문화에 대한 새로운 접근 - 문화다양성 프로그램 사례	관점 + 지식
	모듈 4	국내외 다문화정책 현황과 사례 - 다문화와 문화다양성	기업 내 문화다양성 현상 이해	예술 속 문화다양성 현주소	관점 + 지식
	모듈 5	세계시민주의와 상호문화주의 정책 사례	상호협력과 공존을 위한 커뮤니케이션 역량 강화	전통과 현대문화 수용과 공존 사례	관점 + 지식

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

	모듈 6	문화다양성, 생각의 다양성	문화다양성, 생각의 다양성	문화다양성, 생각의 다양성	지식
워크숍	모듈 7	문화다양성 정책 실천 역량 강화	기업의 문화다양성 가치 활용 전략	지역문화/생활문화공동체와 문화다양성	관점 + 행위
	모듈 8	문화다양성 정책 아이디어	글로벌 커뮤니케이션, 마음을 여는 기술: 문화다양성과 예술기반경영	시민문화예술교육과 문화다양성	관점 + 행위
	모듈 9	시민/지역/국가 문화다양성과 공동체의식	문화다양성의 표현과 현장 적용	문화학교, 문화기반시설 문화다양성	지식 + 행위
	모듈 10	이종문화 간 교류와 연계 - 소통과 공감	이종문화 간 교류와 연계 - 소통과 공감	이종문화 간 교류와 연계 - 소통과 공감	행위

- 「행정인력 종사자」의 경우, 다문화사회로의 진입에 따른 ‘문화다양성의 정책적 보호와 증진’이라는 교육 핵심목표에 따라 국내외 다문화정책 현황과 사례를 통한 다문화와 문화다양성의 이해, 기존 다문화지원정책을 넘어 올바른 문화다양성 정책이 정립되기 위한 인식 제고, 시민-지역-국가 상호관계에 기반한 실효성 있는 문화다양성 정책 수립 및 확산 등의 내용을 커리큘럼으로 개발함.
- 「기업 종사자」의 경우, 다양성을 필요로 하는 새로운 환경에서 기업경쟁력을 제고하기 위한 ‘문화다양성 가치의 사회적 활용과 책임’이라는 교육 핵심목표에 따라 글로벌 시대 문화다양성의 가치와 활용, 기업이 내외적으로 직면하는 이문화적 현상 이해, 글로벌 커뮤니케이션 역량 강화, 문화다양성을 통한 기업과 사회의 상생·공생의 가치 구현 등의 내용을 커리큘럼으로 개발함.
- 「문화예술 종사자」의 경우, ‘예술과 문화를 통한 문화다양성 가치의 확산’이라는 교육 핵심목표에 따라 문화다양성의 이슈가 밀접하게 연관되어 있는 지역문화, 생활문화공동체, 시민문화예술교육을 중심으로 다양한 문화의 공존과 이해를 통한 세계시민의식 함양, 문화예술 현장에 특화된 문화다양성 프로그램 개발과 운영 역량 강화 등의 내용을 커리큘럼으로 개발함.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

4. 문화다양성 연수 세부 프로그램 개발

가. 문화다양성 연수 프로그램 구성 프레임

- 문화다양성 연수 프로그램의 전체 프레임은 문화다양성 인식 및 실천에서의 기본 프레임인 인지단계, 이해단계, 태도변화 단계, 실천방법 단계의 흐름 속에서 공통 수업과 대상별 분과수업을 교차 배치하는 방식으로 구성함.
- 전체 프로그램은 여는 강연(Part 1), 문화다양성 분과수업(Part 2), 문화다양성 공감(Part 3), 문화다양성 워크숍(Part 4), 문화다양성 콘서트(Part 5)의 다섯 개의 파트로 구성함.
- 1,3,5 파트에 해당하는 공통수업은 참가자 전원이 함께 하는 시간으로, 보편적(일반적)인 측면에서 우리 사회에서의 문화다양성 현상과 이슈들을 다루면서 공감대 형성과 교류를 강화하는 방향으로 기획함. 영상 콘텐츠, 음악 등의 문화예술 요소를 결합한 수업 진행으로 문화다양성에 대한 민감성을 높이는 동시에 참여자 간 정서적 교감을 촉진하여 공감대 형성과 교류를 도모하고자 함.
- 2,4 파트의 분과수업 및 워크숍은 각 대상의 전문성을 강조하는 방향으로 기획함. 공통수업에 비해 참여자 자신의 현장에서의 문화다양성에 대한 성찰이나 고민과 맞아떨어지는 수업으로, 문화다양성에 대한 이해를 심화하고 적용을 고민하는 현장 전문가들의 강연과, 문화다양성에 대한 개별적 이슈를 도출하는 토론 및 발표 중심의 워크숍으로 구성함.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

〈표 3-9〉 문화다양성 연수 프로그램 구성 프레임

기본 프레임	파트	목표 및 내용	수업 형태
인지 단계	Part 1. 여는 강연	<ul style="list-style-type: none"> · 문화다양성 연수의 시작을 알리는 부분으로, 연수 대상자들에게 문화다양성 이슈에 대해 편안하고 자연스럽게 다가갈 수 있도록 하는 강의 · 연수 대상자들의 시선과 관심을 집중시킬 수 있는 현장성 있는 강연 · 문화다양성을 바라보는 시각, 문화다양성 가치와 중요성, 현장 사례 등의 다양한 문화다양성 이슈들이 다루어짐 	공통
이해 단계	Part 2. 문화다양성 분과수업	<ul style="list-style-type: none"> · 3개 대상의 각 분야별 전문성과 특수성이 반영된 전공 수업 · 대상별로 정책, 기업, 문화예술분야 현장에서의 문화다양성에 대한 현황과 이슈 등을 다루며 문화다양성에 대한 이해를 심화하는 단계 · 대상별로 제시되는 2개의 모듈 중 1개의 모듈을 연수 참가자들이 직접 선택 	분과 강연
태도 변화 단계	Part 3. 문화다양성 공감과 체험	<ul style="list-style-type: none"> · 문화예술 콘텐츠(영상 자료)를 통해 우리 삶과 사회 속에서 일어나는 문화다양성 현상들을 확인하고 공감하는 단계 · 문화다양성에 대하여 감성적으로 다가가는 시간으로 분위기가 무르익고 서로의 공감대가 형성되면서 자연스럽게 이후의 네트워크 파티로 연결 	공통
실천 방법 단계	Part 4. 문화다양성 워크숍	<ul style="list-style-type: none"> · Part 2의 연장선에서 각 분야별 문화다양성의 개별 이슈를 도출하고 그 과정을 통해 연수 참가자들이 습득한 문화다양성 연수의 내용과 체험을 '자기화'하는 단계 · 그룹 토론형 프로그램, 브레인라이팅 등 여러 다양한 창의적인 프로그램 방식으로 진행 	분과워크숍
문화 다양성 표현과 활용 단계	Part 5. 문화다양성 콘서트	<ul style="list-style-type: none"> · 1박 2일간의 연수를 마감하는 클로징 부분으로, 모든 참가자들이 소통하고 교류하는 시간임 · 문화다양성 콘서트를 즐기는 동시에 연수 참가자들과 소통하는 토크 콘서트를 진행하여 연수 기간 동안 다뤄졌던 다양한 논의들을 되돌아볼 수 있도록 함 · 스스로가 체험하고 공감한 문화다양성을 되새기며 문화다양성에 대한 새로운 시각과 실천 의지를 담아내는 자리임 	공통

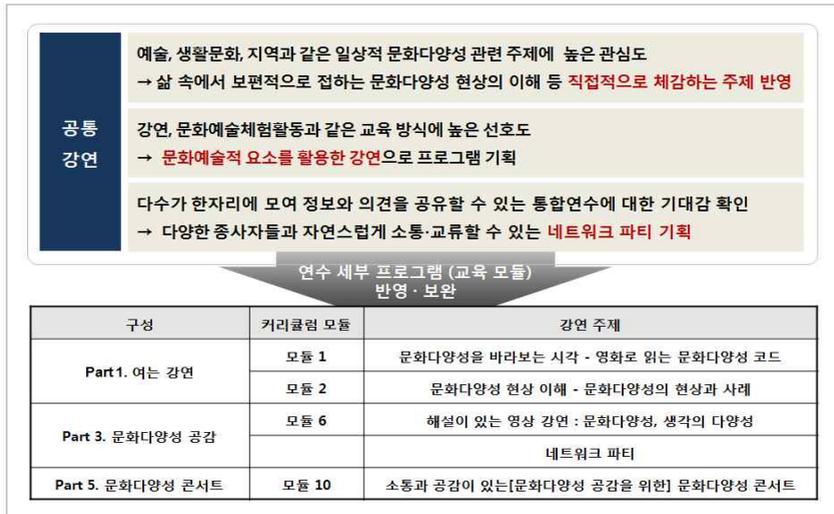
제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

나. 수요조사 결과를 반영한 연수프로그램 보완

- 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 분석의 결과를 반영하여 공통 강연 및 분과별 강연의 전체 문화다양성 연수 프로그램 구성을 보완하였음.
- 공통강연
 - 관심 주제 영역에 대한 수요조사 결과, 행정인력은 생활문화와 지역, 기업 종사자는 예술과 생활문화, 문화예술 종사자는 생활문화와 예술에 대한 관심도가 높게 나타남. 젠더와 소수자에 대한 주제는 3개 대상 모두 매우 낮은 관심도를 보였음. 원하는 교육방식은 행정인력은 강연(32%), 기업 종사자와 문화예술 종사자는 문화예술체험활동(각각 41%, 46%)이 가장 높게 나타남. 이러한 수요 결과를 감안하여, 다소 무거운 사회적 문제보다는 삶 속에서 보편적으로 접하는 문화다양성 현상의 이해 등 직접적으로 체감하는 주제에 대하여, 문화예술적 요소를 활용한 강연으로 공통강연 파트의 프로그램을 구성하였음.
 - 또한 문화다양성 연수에 대한 요구사항이나 기대감에 대한 주관식 문항에서, 다수의 인원이 한자리에 모여 문화다양성에 대한 정보와 의견을 공유할 수 있는 통합연수에 대한 기대감을 확인할 수 있었음. 특히 다양한 프로필의 참여자들과 네트워크를 형성할 수 있는 기회에 기대감이 큰 것으로 나타남. 따라서 연수 참가자 전원이 1일차 연수의 소감을 나누면서 같은 분야 혹은 다른 분야의 종사자들과 자연스럽게 소통하고 교류하면서 새로운 관계를 형성할 수 있는 자리를 마련한다는 취지에서 네트워크 파티를 기획하였음.

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

[그림 3-11] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 공통강연



□ 행정인력 분과수업 및 워크숍

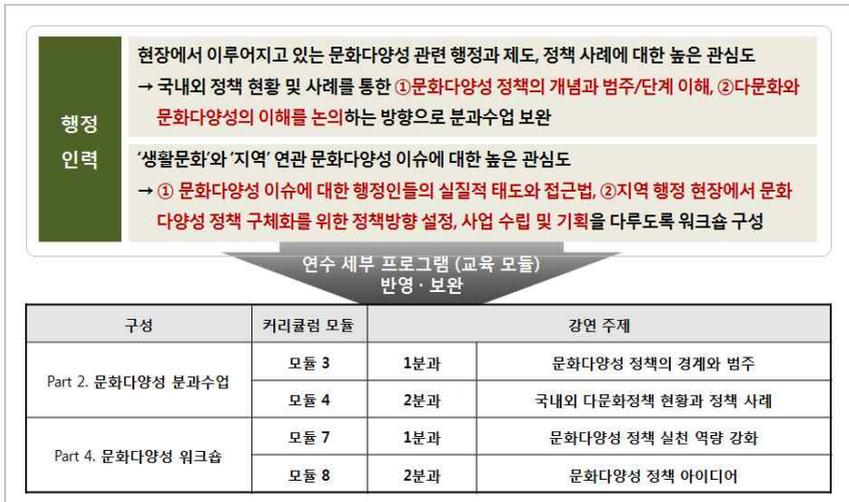
- 행정인력의 경우, 대상별 문화다양성 교육의 필요 이유에 대한 수요조사 결과, 문화다양성 정책 개념 확산 및 정립, 우리사회 다문화 환경에 대한 이해에 대한 교육 수요를 확인하였음. 문화다양성에 대한 궁금한 사항이나 의견을 묻는 주 관심 문항에서도 현장에서 이루어지고 있는 문화다양성 관련 행정과 제도, 정책 사례에 대한 궁금증이 높은 것으로 확인되었음.
- 따라서 분과수업의 경우, 구체적인 정책 사례를 통하여 문화다양성 정책의 개념과 범주, 단계를 이해하고 문화다양성 정책 이슈와 추진 방향을 다루는 방향과 국내외 다문화환경과 정책에 대한 현황 및 사례를 통해 다문화와 문화다양성의 이해를 논의하는 방향의 두 가지 축에서 프로그램을 구성하였음.
- 한편, 관심 주제 영역에 대한 수요조사 문항에서 생활문화와 지역에서의 문화다양성 이슈에 대한 관심이 높은 것으로 나타났는데, 실제 행정에 있어서 민원 발생의 문제가 일상생활 속에서 마주치게 되는 문화적 다양성과 밀접하게 결합되어 있기 때문이라고 판단됨. 또한 지역문화의 경우도 생활문화와 밀접하게 연결되어 있는데, 농어촌 지역의 노인 및 다문화 가정 인구 비율 급증, 국내외

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

이주민 증가로 인한 이주민-선주민 지역사회 내 갈등 증가, 국가 경쟁력 원동력으로서 지역의 문화적 특성을 바탕으로 한 지역경쟁력의 가치 증대 등의 지역적 이슈가 문화다양성 정책 이슈와 자연스럽게 맞물린다고 볼 수 있음.

- 행정인력 워크숍에서는 수요조사에서 나타난 이러한 관심 주제에 대한 논의를 보다 비중있게 다룰 수 있도록 프로그램을 구성함. 문화다양성 정책 실천 역량 강화를 위한 워크숍과 문화다양성 정책 아이디어 도출 워크숍의 두 가지 방향에서 워크숍 프로그램을 구성함. 전자의 경우, 문화다양성 이슈에 대한 행정인력들의 업무태도(행정문화)와 관련이 있으며, 수많은 사람들의 다양한 이야기들을 어떤 태도로 받아들이고 어떻게 접근할 것인지에 대하여 다양성의 문제로 (다양성 관점에서) 접근하도록 함. 후자는 지역 차원에서의 문화다양성 이슈를 광범위하게 포함하여, 행정 현장에서 문화다양성 정책의 구체화(구현)를 위한 정책 방향 설정, 사업 수립 및 기획을 다루도록 구성함.

[그림 3-12] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 행정인력 분과수업 및 워크숍



□ 기업 종사자 분과수업 및 워크숍

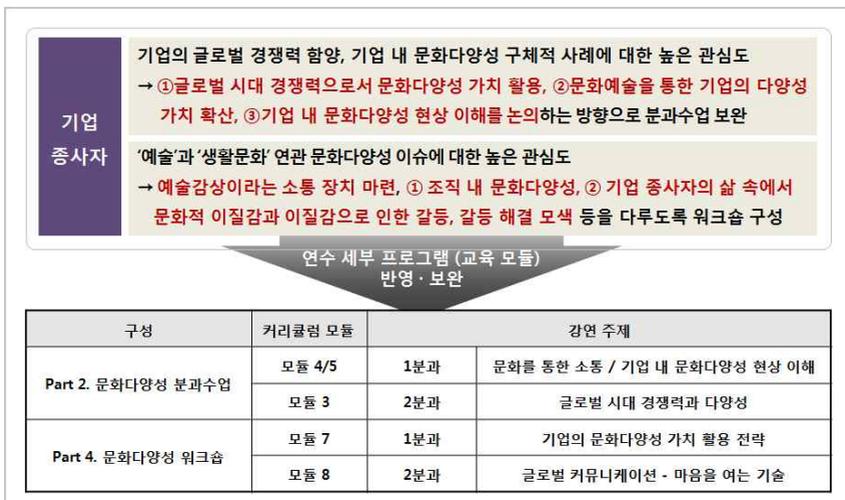
- 기업 종사자의 경우, 대상별 문화다양성 교육의 필요 이유에 대한 수요조사에서 기업의 글로벌 경쟁력 함양과 기업 내 다문화 현상의 이해가 교육 수요로

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

나타남. 또한 문화다양성에 대한 궁금한 점이나 의견을 묻는 주관식 항목에서도 기업 내 이루어지고 있는 문화다양성의 구체적 사례에 대한 궁금증이 높은 것으로 확인됨. 관심 주제와 관련하여서는, 예술과 생활문화 측면에서의 문화다양성 주제에 관심이 가장 높은 것으로 나타남.

- 따라서 분과수업의 경우, 글로벌 시대 경쟁력으로서 문화다양성의 가치 활용, 문화예술을 통한 기업의 다양성 가치 확산(다양성 이슈 접근), 그리고 기업(조직) 내 문화다양성 현상의 세 가지 축에서 프로그램을 구성함.
- 기업 종사자의 워크숍 프로그램 구성은 문화예술적 요소를 매개로 한 문화다양성의 이해라는 측면에서 예술감상이라는 소통 장치를 마련하는 것을 특징으로 하였음. 또한 조직 내 문화다양성(소통문제, 다양성 관리)과 기업 종사자의 삶(직장 생활) 속에서의 문화적 이질감과 이질감으로 인한 갈등, 갈등의 해결 모색 등을 중점적으로 다루는 방향으로 구성함.

[그림 3-13] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 기업 종사자 분과수업 및 워크숍



□ 문화예술 종사자 분과수업 및 워크숍

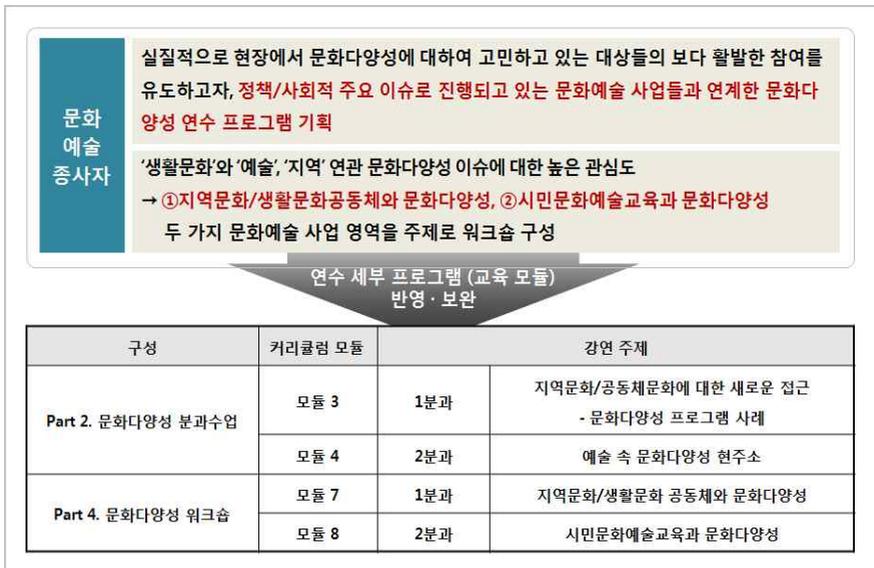
- 문화예술 분과의 경우, 연수 프로그램 개발을 위한 기획 단계에서 지역 문화재단이나 문화예술 유관기관, 문화기반시설 등의 종사자, 예술교육 강사 등을

제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

주요 모집 대상으로 설정하였는데, 실질적으로 현장에서 문화다양성에 대하여 고민하고 있는 대상들의 보다 활발한 참여를 유도하고자, 정책적, 사회적 주요 이슈로 진행되고 있는 문화예술 사업들과 연계한 문화다양성 연수 프로그램을 기획하고자 하였음. 이 같은 맥락에서 ① 지역문화사업, ② 시민문화예술교육 사업(문화원, 문예회관, 문화의 집 등), ③ 토요일문화학교, ④ 무지개다리사업, ⑤ 생활문화공동체 사업의 다섯 가지 카테고리의 사업과 연계될 수 있는 프로그램 개발을 모색하였음.

- 이러한 프로그램 개발 방향은 문화다양성 교육 수요조사 결과, 보다 명확해졌는데, 생활문화와 예술, 그리고 지역과 관련한 주제에 높은 수요가 확인되었음. 이와 같은 수요조사 결과를 반영하고 분과수업 및 워크숍 내 인원 배정의 한계 등을 고려하여 최종적으로 지역문화/생활문화공동체와 문화다양성, 시민문화예술교육과 문화다양성이라는 두 가지 축에서 프로그램이 구성되었음.

[그림 3-14] 수요조사 결과를 반영한 연수 프로그램 - 문화예술 종사자 분과수업 및 워크숍



제3장 문화다양성 연수 기획 및 프로그램 개발

다. 문화다양성 연수 프로그램의 확정

- 본 연구를 통해 개발한 문화다양성 교육 커리큘럼을 참조하고 대상별 수요조사 결과 반영 및 문화다양성 교육 환경에 대한 종합적인 분석을 통해 문화다양성 연수 전체 프로그램을 구성함.
- 커리큘럼에서 제시한 10개 모듈과 연계한 각 파트별, 대상별 강연주제는 다음의 <표 3-10>과 같음.

<표 3-10> 최종 확정된 문화다양성 연수 프로그램

구성	커리큘럼 모듈	강연 주제	
Part 1. 여는 강연	모듈 1	문화다양성을 바라보는 시각 - 영화로 읽는 문화다양성 코드	
	모듈 2	문화다양성 현상 이해 - 문화다양성의 현상과 사례	
Part 2. 문화다양성 분과수업	모듈 3	행정인력 1분과	문화다양성 정책의 경계와 범주
	모듈 4	행정인력 2분과	국내외 다문화정책 현황과 정책 사례
	모듈 4/5	기업중사자 1분과	문화를 통한 소통 / 기업 내 문화다양성 현상 이해
	모듈 3	기업중사자 2분과	글로벌 시대 경쟁력과 다양성
	모듈 3	문화예술중사자 1분과	지역문화/공동체문화에 대한 새로운 접근 - 문화다양성 프로그램 사례
	모듈 4	문화예술중사자 2분과	예술 속 문화다양성 현주소
Part 3. 문화다양성 공감	모듈 6	해설이 있는 영상 강연 : 문화다양성, 생각의 다양성	
		네트워크 파티	
Part 4. 문화다양성 워크숍	모듈 7	행정인력 1분과	문화다양성 정책 실천 역량 강화
	모듈 8	행정인력 2분과	문화다양성 정책 아이디어
	모듈 7	기업중사자 1분과	기업의 문화다양성 가치 활용 전략
	모듈 8	기업중사자 2분과	글로벌 커뮤니케이션 - 마음을 여는 기술
	모듈 7	문화예술중사자 1분과	지역문화/생활문화 공동체와 문화다양성
	모듈 8	문화예술중사자 2분과	시민문화예술교육과 문화다양성
Part 5. 문화다양성 콘서트	모듈 10	소통과 공감이 있는[문화다양성 공감을 위한] 문화다양성 콘서트	



제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

제4장

문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

제1절 : 문화다양성 교육 연수운영

1. 연수 개요
2. 문화다양성 교육 연수운영

제2절 : 연수운영 모니터링 및 만족도조사 결과

1. 문화다양성 연수 참가자 만족도조사
2. 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사
3. 만족도조사 분석 결과

제3절 : 연수운영 종합 시사점

1. 연수운영 성과
2. 연수운영 과제

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

제1절 문화다양성 교육 연수운영

1. 연수 개요

가. 문화다양성 교육 연수 개요

- 본 문화다양성 교육 연수는 우리사회 안 문화다양성 증진 및 정책환경 개선을 위해 사회 주요영역의 핵심인력인 ‘행정인력’, ‘기업 종사자’, ‘문화예술 종사자’를 대상으로 진행되는 통합연수 프로그램으로 기획되었음.
- 문화다양성은 한 사회의 문화가 획일화되거나 특정 목적에 의해 통합되는 것이 아니라 그 자체로 다양한 가치들이 차별받지 않고 존중되는 것, 즉 다양한 문화의 공존을 추구함. 이러한 관점에서 본 문화다양성 교육 연수는 다름을 존중하고 함께 어울릴 줄 알며 다른 문화를 공감할 수 있는 문화적 감수성과 소통능력 강화를 목적으로 함.
- 본 연수의 주요 특징 중 하나는 한 회당 대상별 100명의 대규모 통합연수 방식으로 진행된다는 점으로, 이는 문화다양성에 대한 사회적 인식이 아직 초기단계인 상황에서 문화다양성에 관심이 있거나 현장에서 문화다양성 이슈를 체감하고 있는 핵심 인력들이 한자리에 모여 문화다양성의 가치를 체험하고 공유하는 자리를 마련함으로써 문화다양성에 대한 사회 전반의 공감대 확산 및 이슈화, 교류 촉진을 극대화하고자 하는 의도가 반영되었음.
- 대상별로 사회적 배경과 관심사, 문화다양성 인식 수준, 문화다양성 교육에 대한 목적의식 등이 매우 상이한 참가자들이 자연스럽게 어우러질 수 있도록, 또한 아직 생소하거나 다소 어렵게 인식되고 있는 문화다양성 개념이나 이슈에 보다 거부감 없이 다가갈 수 있도록 ‘축제’형 컨퍼런스의 컨셉으로 진행함. 이러한 맥락 속에서 “소통과 공감이 있는 문화다양성 축제”로 연수명이 설정되었음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

〈표 4-1〉 문화다양성 교육 연수 개요

구분	세부 내용	
연수명	소통과 공감에 있는 문화다양성 축제	
연수대상	행정인력	중앙정부 및 지자체 행정인력, 소속기관 내 행정 전담인력 등
	기업 종사자	국내 기업, 사회적 기업, 마을 기업, 협동조합 종사자 등
	문화예술 종사자	문화예술 유관기관 종사자, 문화재단 전문인력, 문화기반시설 종사자, 예술교육 강사, 광역문화예술교육지원센터 및 생활문화센터 관계자 등
	기타	문화다양성 연수에 관심 있는 자
연수목표	대상별 문화다양성 역량 강화	
	행정인력	문화다양성의 정책적 보호와 증진
	기업 종사자	문화다양성 가치의 사회적 활용과 책임
문화예술 종사자	예술과 문화를 통한 문화다양성 가치의 확산	
연수형태	수업은 공통수업과 대상별 특성에 맞는 분과수업/워크숍으로 구성되며, 소통과 교류가 있는 축제형 컨퍼런스로 진행	
연수일정 및 장소	각 회당 1박 2일로 진행됨 (참가비 무료/숙식 제공) - 1회차 : 3월 11일(수) ~ 12일(목) 경기도 용인 대웅경영개발원 - 2회차 : 3월 17일(화) ~ 18일(수) 부산 해운대 아르피나 유스호텔	

나. 문화다양성 교육 연수 추진 프로세스

□ 문화다양성 교육 연수는 다음과 같은 운영 프로세스를 통해서 추진되었음.

- 문화다양성 교육 연수운영 계획 수립 후 대상 모집을 위한 전략을 세우고, 유관 기관과 연계하여 사전 인식 및 교육 수요조사를 실시함
- 교육 수요조사 결과 및 자문위원 의견 등을 반영하여 커리큘럼 및 연수 모듈을 개발하고 교강사진과 교육방향 및 내용에 대한 논의를 거쳐 프로그램을 확정함
- 프로그램 확정 후 3개 대상별로 연수자료집을 제작하였음. 자료집은 공통수업 내용과 각 대상별로 차별되는 분과수업 및 워크숍의 내용으로 구성되며, 전체

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

구성 안에서 파트별 특징을 최대한 살릴 수 있는 방향으로 제작됨.

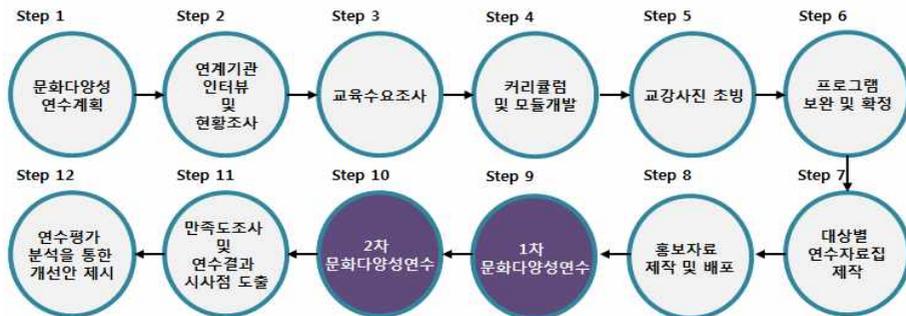
- 확정된 프로그램을 바탕으로 연수 홍보자료를 제작하고 온오프라인 홍보 활동을 수행함.

[그림 4-1] 2014 문화다양성 연수 홍보 포스터



- 두 차례의 문화다양성 연수 실행 후 만족도조사 및 연수 운영 모니터링 결과를 통해 시사점을 도출하고, 평가 분석을 통한 개선안을 제시함.

[그림 4-2] 문화다양성 교육 연수 추진 프로세스



제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

2. 문화다양성 교육 연수운영

가. 문화다양성 교육 연수 세부 프로그램

〈표 4-2〉 문화다양성 교육 연수 프로그램(1차) 세부 내용

	구성	주제		강연	
1 day	Part 1. 여는 강연	문화다양성의 시각, 그리고 영화와 미디어로 읽는 문화다양성의 코드		김헌식 문화평론가	
		우리사회 안에서 문화다양성의 가치		이시재 카톨릭대 사회학과 교수	
	Part 2. 문화다양성 분과수업	행정인력	1분과	문화다양성 정책의 경계와 범주	류경아 한국문화관광연구원 선임연구위원
			2분과	국내외 다문화정책 현황과 정책 사례 : 다문화와 문화다양성	한건수 강원대 문화인류학과 교수 다문화연구소 소장
		기업 총사자	1분과	문화를 통한 소통 : 지역과 기업의 상생, 기업과 문화	이선철 감자꽃 스튜디오 대표
			2분과	글로벌 시대 경쟁력과 다양성 : 조직과 문화다양성	김기민 Clear-i 대표
		문화예술 총사자	1분과	지역문화/생활문화공동체와 문화다양성 : 우리 마을에서 논다, 예술로 논다	유창복 서울시마을공동체종합지원 센터 센터장
			2분과	시민문화예술교육과 문화다양성 : 있는 듯 없는 듯, '떡 하니 예술'	박치국 밀머리미술학교 아트디렉터
	Part 3. 문화다양성 공감	문화다양성, 생각의 다양성 지식채널 e로 보는 지식과 생각의 힘		김진혁 한예중 방송영상과 교수 EBS 지식채널 e	
	네트워크 파티				
2 day	Part 4. 문화다양성 워크숍	행정인력	문화다양성 공감 프로젝트 행정과 문화다양성	최혜자 문화디자인 자리 대표	
			정책 아이디어 융합 프로젝트	임합수 카톨릭대 미디어기술콘텐츠학과 교수	
		기업 총사자	글로벌 기업, 문화다양성을 디자인하라!	남기범 서울시립대 도시사회학과 교수	
			글로벌 커뮤니케이션 - 마음을 여는 기술	전수환 한예중 문화예술경영 교수	

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

	문화예술 중사자	지역문화와 생활문화공동체, 문화다양성을 담다	추미경 (사)문화다올 대표이사 성공회대 문화대학원 겸임교수
		시민문화예술교육, 문화다양성을 이야기하다	백 령 경희대 문화예술경영연구소 연구위원
Part 5. 문화다양성 콘서트	다르지만 같은 노래 문화다양성 공감을 위한 문화다양성 콘서트		다국적 노래단 “몽땅”

〈표 4-3〉 문화다양성 연수 프로그램(2차) 세부 내용

구성	주제		강연	
1 day	Part 1. 여는 강연	문화다양성의 시각, 그리고 영화와 미디어로 읽는 문화다양성의 코드		김현식 문화평론가
		문화다양성의 사례와 이론들		박경태 성공회대 NGO 교수
	Part 2. 문화다양성 분과수업	행정인력	1분과 문화다양성 정책의 경계와 범주	류정아 한국문화관광연구원 선임연구위원
			2분과 국내외 다문화정책 현황과 정책 사례 : 다문화와 문화다양성	한건수 강원대 문화인류학과 교수 다문화연구소 소장
		기업 중사자	1분과 기업 내 문화다양성 현상 이해 기업과 문화의 만남 그리고 문화다양성	권순석 문화컨설팅 바라 대표
			2분과 글로벌 시대 경쟁력과 다양성	고정민 홍익대 경영대학원 문화예술경영학과 교수
	문화예술 중사자	1분과 지역문화/생활문화공동체와 문화다양성 : 우리 마을에서 논다, 예술로 논다	유창복 서울시미술공동체종합지원 센터 센터장	
		2분과 시민문화예술교육과 문화다양성 : 있는 듯 없는 듯, ‘떡 하니 예술’	박찬국 밀머리미술학교 아트디렉터	
	Part 3. 문화다양성 공감	문화다양성, 생각의 다양성 지식채널 e로 보는 지식과 생각의 힘		김진혁 한예중 방송영상과 교수 EBS 지식채널-e
	네트워크 파티			
2 day	Part 4. 문화다양성	행정인력	문화다양성 공감 프로젝트 행정과 문화다양성	최해자 문화디자인 자리 대표

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

워크숍		정책 아이디어 융합 프로젝트	임학순 카톨릭대 미디어기술콘텐츠학과 교수
	기업 총사자	글로벌 기업, 문화다양성을 디자인하라!	최진우 메세나코리아 대표
		글로벌 커뮤니케이션 - 마음을 여는 기술	전수환 한예중 문화예술경영 교수
	문화예술 총사자	지역문화와 생활문화공동체, 문화다양성을 담다	추미경 (사)문화다움 대표이사 성공회대 문화대학원 겸임교수
		시민문화예술교육, 문화다양성을 이야기하다	백령 경희대 문화예술경영연구소 연구위원
Part 5. 문화다양성 콘서트	다르지만 같은 노래 문화다양성 공감을 위한 문화다양성 콘서트		다국적 노래단 "몽땅"

나. 문화다양성 연수 프로그램 실행

1) Part 1 : 여는 강연

- 여는 강연에서 연수 참가자들은 강연자들의 다양한 시청각 자료를 활용한 강연을 통하여 우리 삶과 사회 속에서 발견할 수 있는 문화다양성 현상으로부터 문화다양성을 이해하고, 문화다양성의 가치와 중요성에 대하여 인식하는 시간을 가졌음. 문화다양성 관련 이론을 통해 개념을 이해하는 동시에, 다양한 현상 및 현장 사례들이 보완되어 문화다양성의 필요성을 보다 현장성 있게 학습할 수 있도록 하였음.
- 여는 강연은 다양한 영상 및 이미지 자료를 활용, 재미있는 예시들을 통해 문화다양성 개념을 자연스럽게 이해하고 다양한 문화코드 읽기를 시도한 강연, 사회학적 관점에서 문화다양성 현상과 가치를 다각도로 다룬 강연, 문화다양성의 근간을 이루는 기본 이론과 외국의 다양한 문화다양성 사례 제시와 함께 다문화사회로서 한국의 과거, 현 주소와 미래 방향성 등에 대한 논의를 담은 강연으로 구성되었음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

[그림 4-3] Part 1 : 여는 강연



2) Part 2 : 문화다양성 분과수업

- 연수 참가자들은 문화다양성 분과수업을 통해 자신의 소속별로 각각 정책, 기업, 문화예술분야 현장에서의 문화다양성 현황과 이슈 등을 학습하면서 문화다양성에 대한 이해를 심화하는 시간을 가졌음.
- 행정인력 분과수업에서는 국내외 정책사례를 통한 문화다양성 정책의 개념과 단계, 문화다양성 정책 이슈와 추진 방향, 다문화주의 및 문화다양성 관점에서의 국내외 다문화정책 현황과 정책 사례 등의 내용이 다루어졌음.
- 기업 종사자 분과수업에서는 기업 내 문화다양성 현상의 이해, 글로벌 시대 경쟁력으로서 문화다양성의 가치 활용, 문화예술을 통한 기업의 다양성 가치 확산, 다양성과 창조적 조직문화이라는 주제들 안에서, 기업이 내외적으로 직면하는 이문화적 현상을 이해하고 기업의 경쟁력 제고를 위한 관점 전환과 문화다양성 가치 활용의 필요성에 대하여 논의하는 시간을 가졌음.
- 문화예술 종사자 분과수업은 지역문화와 생활문화공동체, 시민문화예술교육 측면

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

에서 문화다양성의 발견과 상호 관계, 문화다양성 가치 확산의 필요성을 논의하는 시간을 가졌음.

[그림 4-4] Part 2 : 문화다양성 분과수업



3) Part 3 : 문화다양성 공감

- 문화다양성 공감 파트 ‘문화다양성, 생각의 다양성 : 지식채널e로 보는 지식과 생각의 힘’ 에서 연수 참가자들은 효과적인 영상 콘텐츠에 대한 해설과 강연을 통해 우리 사회 안의 문화다양성 현상을 이해하고 필요성에 공감하는 시간을 가졌음. 문화다양성의 인식 변화를 위해 생각, 관점의 프레임을 새롭게 전환하는 것이 필요하다는 점에 대하여 느끼고 그것을 공유하는 시간이었음.
- Part 1과 Part 2에서 문화다양성에 대한 이론과 현상을 ‘습득’하였던 것에서 나아가, 문화다양성을 문화예술(콘텐츠)을 매개로 만나며 보다 감성으로 다가가고 서로 공감대를 형성할 수 있었음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

[그림 4-5] Part 3 : 문화다양성 공감



4) Part 4 : 문화다양성 워크숍

- 문화다양성 분과수업(Part 2)의 연장선에서 이루어진 문화다양성 워크숍을 통해 참가자들은 각 현장에서의 문화다양성 이슈와 연결되는 개별 이슈를 도출하고, 자신이 습득한 문화다양성 연수의 내용과 체험을 자기화하는 시간을 가졌음. 이전의 연수 과정에서 문화다양성에 대한 이야기를 듣고, 이해하고, 공감(체험)한 것에 대하여, ‘나’는 어떻게 생각하는가에 대하여 고민하고 나눌 수 있는 시간이었음.
- 문화다양성 워크숍은 크게 워크숍의 운영 방식 혹은 주제에 관한 문제제기를 통해 워크숍을 여는 간략한 강연, 분임 토론 등 서로의 관점과 생각을 나눌 수 있는 그룹 참여활동, 그리고 워크숍에서 도출된 내용들을 정리하고 공유하는 마무리 단계 기본적으로 구성되어 진행되었고, 강의 및 참여활동 프로그램 중간에 예술 감상이 포함되는 경우도 있었음.
- 행정인력 워크숍은 문화다양성의 본질과 현상, 문화다양성에 대한 새로운 접근을 통해 문화다양성 맥락에서의 행정문화를 논의하고 실제 정책 현장에서 접하는 문화다양성 이슈에 대한 각자의 생각을 공유하는 시간을 가짐. 다른 한편으로는, 문화다양성 정책을 위한 정책 방향 설정과 사업 수립 및 기획을 위한 인식 전환의 필요성 논의와 함께 실제로 현재 각자의 위치에서 어떤 사업 유형들을 구상할 수 있을지에 대하여 그룹별 토론을 거쳐 발표와 상호토론의 시간을 가졌음.
- 기업 종사자 워크숍은 조직문화 관리와 다양성 이슈를 주제로 하여 기업 종사자의 삶 영역에서의 문화적 이질감과 이질감으로 인한 갈등 상황, 그리고 해결방안 모색

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

등에 대한 생각을 공유하는 시간을 가졌음. 글로벌 시대 경쟁력 제고를 위한 문화다양성 가치 활용과 관련하여서는 기업문화와 조직에서 문화다양성 현상과 사례를 살펴보고 기업 내 문화다양성 가치 활용을 위한 전략방안에 대하여 토의함.

- 문화예술 종사자 워크숍에서는 지역문화와 생활문화공동체의 다양성에 대한 접근 방법에 대한 논의와 함께, 현장에서 만나는 지역문화 다양성 이슈에 대한 브레인라이팅과 분임토론으로 이어졌고, 토론으로 도출된 내용들을 공유하는 시간으로 마무리되었음. 다른 분과에서는 문화다양성의 맥락 속에서 추구되어야 하는 시민문화예술교육의 가치와 구현 방법에 대한 토론과 발표의 시간을 가졌음.

[그림 4-6] Part 4 : 문화다양성 워크숍



제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

5) Part 5 : 문화다양성 콘서트³⁹⁾

- 문화다양성 콘서트는 다국적 멤버들로 구성된 노래단 ‘몽땅’의 공연을 감상하는 동시에 문화다양성에 대하여 연수 기간 동안 다뤄졌던 다양한 논의들을 토크 형식으로 풀어나가면서 예술 표현을 통하여 서로의 다양한 생각과 문화를 받아들이고 서로 소통하며 어울림을 찾아가는 과정을 체험하였음.
- 이를 통해 각자가 연수 기간 동안 체험하고 공감한 문화다양성을 되새기고 정리할 수 있는 시간을 가졌음.

[그림 4-7] Part 5 : 문화다양성 콘서트



39) 문화다양성 콘서트 영상 :

<https://www.facebook.com/video.php?v=905845422806020&set=vb.531526833571216&type=2&theater>

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

제2절 연수운영 모니터링 및 만족도조사 결과

1. 문화다양성 연수 참가자 만족도조사

가. 문화다양성 연수 참가자 만족도조사 개요

□ 만족도 조사는 연수 종료 후 교육 현장에서 연수 참여자들을 대상으로 실시함.

□ 만족도조사의 목적 및 설문 문항 구성

- 연수 참가자 만족도조사는 크게 연수를 통한 문화다양성 교육 효과, 연수 프로그램 구성 및 내용에 대한 만족도, 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도, 연수 프로그램 추가 진행 시 참석 여부에 대한 내용으로 구성하고 매우 아니다, 조금 아니다, 보통이다, 조금 그렇다, 매우 그렇다의 5점 척도를 활용하였음. 그리고 가장 좋았던 사항과 개선이 필요한 사항, 연수프로그램에서 추가적으로 다루어졌으면 하는 내용에 대해서는 주관식 문항으로 추가하였음.
- 설문 문항의 구성은 다음과 같음.

〈표 4-4〉 문화다양성 연수 참여자 만족도조사 설문 내용 구조 및 설계

1. 연수를 통한 문화다양성 교육 효과
<ul style="list-style-type: none"> - 문화다양성을 이해하는데 도움이 되었다 - 문화다양성에 대한 나의 인식이 변화되었다 - 내가 종사하는 현장에 실질적인 도움이 되었다 - 문화다양성에 대해 더 자세히 알고 싶은 관심이 생겼다
2. 연수 프로그램 구성 및 내용에 대한 만족도
1) 전체
<ul style="list-style-type: none"> - 전체 연수 프로그램 구성과 내용에 만족하였다 - 연수기간 및 강연 시간이 충분하였다 - 통합연수의 장점이 있었다고 생각한다 - 대상별 분과수업/워크숍이 현장의 수요와 전문성을 적절히 반영하였다고 생각한다
2) 파트별
<ul style="list-style-type: none"> - 파트별로 만족도 표시 - 연수 대상별 분과수업과 워크숍 구성이 적절하였다 - 다섯 개 파트 중 가장 만족도가 높았던 파트는?

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

3. 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도

- 연수자료집 및 연수 관련 자료가 잘 구비되었다
- 연수 장소 및 교육 환경이 세심하게 준비되었다
- 전반적으로 연수운영과 현장안내가 원활하게 진행되었다

4. 연수 프로그램이 추가로 진행될 경우 참석 여부

- 문화다양성 관련 교육이 앞으로 지속적으로 이루어져야 한다고 생각한다
- 앞으로 문화다양성 관련 연수 프로그램이 진행될 경우 참여의사가 있다
- 문화다양성 교육 연수, 워크숍 및 세미나를 주변 사람들에게 추천할 의사가 있다

□ 응답자 특성 및 응답률

- 용인에서 진행된 1차 문화다양성 연수에 참여한 연수자 중 약 75%인 129명이 만족도 조사에 참여하였음. 남성보다 여성 참가자의 비율이 높았으며, 30대와 40대의 비중이 높은 편으로 나타났음. 지역적으로는 경기(52%)와 서울(26%) 지역이 높은 분포를 보였음.
- 부산에서 진행된 2차 문화다양성 연수에 참여한 연수자 중 약 53%인 127명이 만족도 조사에 참여하였음. 2차 연수도 마찬가지로 남성보다 여성 참가자 비중, 30대와 40대 비중이 높게 나타났음. 연수 장소의 지리적 특성 상 영남 지역의 참가자가 70%의 높은 비율을 차지함.

나. 만족도조사 결과⁴⁰⁾

- 1차, 2차 문화다양성 연수 참가자 만족도조사 분석 결과, 1, 2차 공통적으로 문화다양성 연수의 교육효과, 연수 프로그램 기획 및 구성, 자료 및 교육 환경에 대한 만족도에서 전반적으로 긍정적인 양상을 보였음. 또한 추후 연수 프로그램 참석의사 및 교육의 지속 필요성과 관련된 의견에서 1,2차 공통적으로 긍정적인 응답이 매우 높게 나타났는데, 이로부터 본 연수를 통해 문화다양성과 관련된 교육 프로그램의 필요성에 공감하고 관심과 참여 확대를 유도하는 데에 유의미한 성과가 있음을 알 수 있음.

40) 1차와 2차 문화다양성 연수 참가자 만족도조사의 종합적인 결과로, 두 차수 만족도의 평균을 활용하여 분석함. 연수 회차별, 항목별 보다 세부적인 분석 결과는 부록을 참고.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

1) 연수를 통한 문화다양성 교육 효과

- 연수를 통한 문화다양성 교육 효과에 대한 만족도의 경우, 1,2차 모두 비슷한 수준에서 만족도를 보였는데, 문화다양성 이해에 대한 도움 측면과 관심 증대 측면에서 만족도가 가장 높게 나타남. 특히 2차 연수의 경우, 문화다양성에 대한 관심 증대 측면에서의 만족도에서 82%의 상대적으로 높은 만족도 수준을 확인함.

[그림 4-8] 문화다양성 교육효과 만족도 종합 결과



- 대상별 교육효과에 대한 만족도 또한 비교적 고른 수준에서 행정인력의 만족도가 가장 높게 나타남. 대상별 특징을 보면, 행정인력은 항목별 만족도에서 비교적 고른 분포를 보이는 가운데 상대적으로 이해에 대한 도움 측면에서 만족도가 높았음(78%). 기업종사자는 관심 증대 측면에서의 만족도가 높게 나타났으며(86%), 문화예술종사자는 이해에 대한 도움 측면(73%)과 관심 증대 측면(77%)에서의 만족도가 상대적으로 높게 나타남.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

〈표 4-5〉 문화다양성 교육 효과에 대한 항목별 만족도

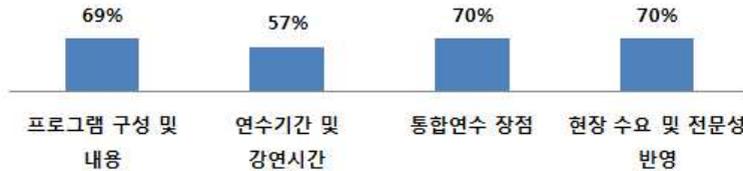
구분	문화다양성	
행정인력	관심	77%
	현장도움	77%
	인식	73%
	이해	78%
기업 종사자	관심	86%
	현장도움	68%
	인식	71%
	이해	71%
문화예술 종사자	관심	77%
	현장도움	64%
	인식	65%
	이해	73%

2) 연수 프로그램 기획 및 구성에 대한 만족도

- 전체 연수 프로그램 기획 및 구성에 관한 만족도에서는 연수 프로그램 구성과 내용에 대한 만족도에서 1,2차 모두 대체적으로 긍정적인 양상을 보였는데, 특히 2차에서의 만족도가 높았음. 특히 통합연수의 장점에 대한 만족도가 1차 연수에 비해 (61%) 2차 연수에서(78%) 높게 나타남.
- 1,2차 연수에서 공통적으로, 모든 대상에서 상당수가 연수 프로그램의 강연시간 및 연수기간에 대한 만족도가 낮게 나타나 시간 구성과 운영에 있어서의 효율성에 대해서 제고할 필요성이 있다고 판단됨.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

[그림 4-9] 연수 프로그램 기획 및 구성에 대한 만족도 결과(1~2차 종합/항목별)



- 대상별 만족도는 비교적 고른 수준에서 행정인력이 가장 높은 만족도를 보였음 (70%). 행정인력의 경우, 2차 연수에서 행정인력의 프로그램 구성 및 내용에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타났으며(83%). 분과수업 및 워크숍 프로그램의 현장 수요 및 전문성 반영에 대한 만족도 또한 1,2차 모두 만족도가 높게 나타남 (77%~79%).
- 파트별 프로그램 만족도의 경우, 파트별 만족도 편차가 크지 않은 가운데 문화다양성 콘서트와 문화다양성 공감의 만족도가 가장 높게 나타남. 1차에서는 문화다양성 콘서트(88%)와 문화다양성 공감(86%)의 만족도가 상대적으로 높게 나타났으며, 2차의 경우, 1차에 비해 파트별 프로그램 만족도 분포가 고른 수준을 보이는 가운데, 워크숍에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고(84%), 콘서트(81%)와 공감(78%)에 대한 만족도 순으로 나타남.

[그림 4-10] 파트별 프로그램 만족도(1~2차 종합)



- 대상별로 1,2차 연수의 파트별 프로그램 만족도를 종합해보면 아래 <표 4-6>와 같음. 공감과 콘서트에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타난 것은 대규모 통합연수로서 전체 인원이 모이는 공통강연에 대한 기대와 체험적, 문화예술적 요소를 활용한 프로그램에 대한 수요가 적절하게 반영되었다는 결과로 볼 수 있음. 하지만

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

각 파트별 만족도 편차가 크지 않게 고르게 분포하고 있으며, 특히 분과수업과 워크숍에 대한 만족도가 기업종사자의 경우를 제외하고는 비교적 높은 수준으로 나타나 대상별 현장성을 반영한 문화다양성 교육 수요도 확인할 수 있음.

〈표 4-6〉 대상별-파트별 프로그램 만족도(1~2차 종합)

구분	파트별 만족도조사 결과				
	상위 ←				→ 하위
행정인력	공감	콘서트	분과수업	워크숍	여는강연
기업 종사자	공감	콘서트	워크숍	여는강연	분과수업
문화예술 종사자	콘서트	공감	워크숍	분과수업	여는강연

3) 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도

- 연수 자료와 교육환경과 관련된 만족도는 세 직종 모두 대체적으로 만족하는 경향을 보였음. 항목별, 대상별로 고른 수준의 답변을 보였는데, 기업 종사자와 문화예술 종사자의 만족도가 상대적으로 높게 나타남.

[그림 4-11] 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도(1~2차 종합)



4) 추후 연수 프로그램 참석 의사

- 지속적인 문화다양성 교육 필요성, 추후 문화다양성 연수 프로그램 참석 의사, 주변 사람들에게 문화다양성 관련 교육 및 연수 등의 추천의사에 관한 질문에 1, 2차 전반적으로 모든 대상에게서 긍정적으로 응답함. 행정인력이 가장 만족도가 높았는데, 특히 추후 연수 프로그램 참석 의사와 추천의사에서 1, 2차 모두 긍정적인 답변이 100%로 나타남.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

[그림 4-12] 추후 연수프로그램 참석 의사 (1~2차 종합)



5) 기타 의견 결과

- 1,2차 만족도조사의 기타 의견(주관식)들을 종합해 보면, 본 연수에서 가장 좋았던 점으로 문화다양성에 대한 전반적인 이해와 정리가 가능했다는 점, 문화다양성의 다양한 논의를 끌어내고 이슈화하였다는 점, 문화다양성에 대한 다양한 관점을 공유했다는 점, 교류시간을 통해 네트워크 확장에 도움이 되었다는 점을 꼽았음. 통합연수라는 기존과는 다른 형태의 연수 방식과 프로그램 구성이 효과적이었다는 의견들도 있었음.

<표 4-7> 만족도조사 결과 - 가장 좋았던 점에 대한 의견

분류	연수참여자 응답 내용
문화다양성에 대한 종합적 논의와 이해	<ul style="list-style-type: none"> -문화다양성에 관한 현주소 파악 -기존 문화다양성 관점에 대한 점검을 할 수 있었음 -문화다양성에 대한 정확한 인식의 계기가 되었음 -문화다양성에 대한 새로운 이해의 계기가 되었음 -다문화와 문화다양성의 차이를 알게 되었음 -교육내용에 비추어 내가 지니고 있던 문화다양성에 대한 관점 성찰이 가능했음 -인식 개선을 할 수 있었던 점 -문화다양성에 대한 인식의 변화가 있었음 -문화다양성에 대한 다양한 관점에서의 접근이 좋았음 -문화다양성에 관한 다양한 관점 공유가 가능했던 점
연수 방식과 프로그램 구성에 대한 만족	<ul style="list-style-type: none"> -기존과는 다른 형태의 프로그램 -직중별로 구분된 수업방식 -관심분야별 강의 세분화 -다양한 프로그램 구성(강의, 콘서트, 워크숍 등) -현장 경험을 이론에 접목한 강의의 내용이 문화다양성의 정책적 실행

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

	<ul style="list-style-type: none"> 가능성을 보여주었음 -문화다양성에 관한 구체적이고 직접적인 사례와 경험 제공 -문화다양성에 대한 다양한 강의 구성이 인상 깊었음 -분과수업 구성이 특히 좋았음 -네트워크 프로그램 구성이 특히 좋았음 -통합연수 방식이 좋았음 -강사진과 주제 선정이 좋았음 -강사진 구성 및 교육 주제의 적절함
원활한 운영	<ul style="list-style-type: none"> -체계적인 진행과 안내 -쾌적한 장소 -원활한 진행과 주최측의 친절함
네트워크 확장에 기여	<ul style="list-style-type: none"> -다양한 종사 분야의 사람들과의 교류과 좋았음 -다른 분야 종사자와의 교류 및 워크숍 -인적 네트워크 구성에 도움을 받음 -현장에서 활동하는 사람들과 행정을 담당하는 사람들 간의 토론 및 교류 -다양한 지역에서 온 문화예술 종사자들을 만날 수 있어서 좋았음

□ 반면, 아쉽고 개선이 필요한 점에서는 시간 부족, 많은 수의 인원과 타이트한 일정으로 인한 집중도 저하, 분과 내에서 보다 세분화가 필요하다는 점, 충분한 토론시간 확보와 인적 교류환경 마련 등의 있었음. 향후 연수 프로그램에서 추가적으로 다루어지길 바라는 사항에 대한 의견으로는 다양한 현장 및 해외사례, 세부적이고 실무중심의 강의 프로그램 등의 의견이 있었음.

〈표 4-8〉 만족도조사 결과 - 개선이 필요한 부분에 대한 의견

분류	연수참여자 응답 내용
시간 구성, 수강 인원, 일정의 효율성 제고	<ul style="list-style-type: none"> -워크숍과 네트워킹 시간 부족 -빠듯한 일정으로 네트워킹 및 그룹 활동 시간 부족 -적절한 분과수업 인원 배정이 아쉬움 -분과별 토론시간이 보강되었으면 함 -프로그램 간 시간 배분이 좀 더 넉넉했으면 함
대상별 분과수업 운용의 개선점	<ul style="list-style-type: none"> -좀 더 세분화된 단위로 다양한 교류가 있었으면 함 -분과별 수업으로 듣고 싶은 타 분과 수업을 듣지 못하는 점 -분과별 이동이 가능했으면 함 -분과수업 대상자 선정의 세밀함 필요 -분과별 수업 이후 각 분과의 강의 내용을 바탕으로 한 통합적 토론 자리 필요 -기획서 작성 및 실행 모의 등 실질적 활동이 추가되었으면 함
지속적인 연수 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> -지속적으로 문화다양성 인식교육이 이루어졌으면 함

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

2. 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사

가. 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사 개요

- 교강사진 만족도 조사는 문화다양성 연수에 참여한 교강사진을 대상으로 교육 현장(강연 종료 후)에서 혹은 사후(이메일) 자료 수령의 방법으로 실시됨.
- 만족도조사의 목적 및 설문 문항 구성
 - 연수 기획·준비 및 실행의 전 과정, 연수 프로그램 구성 및 내용, 진행방식, 연수의 효과성 등에 대한 교강사진의 의견 수렴을 목적으로 진행되었으며, 매우 아니다, 조금 아니다, 보통이다, 조금 그렇다, 매우 그렇다의 5점 척도로 구성되었음. 그리고 연수에 참여하면서 가장 좋았던 점, 강연 준비에서 가장 어려웠던 점, 개선이 필요한 부분에 대한 주관식 문항들을 추가하였음.
 - 설문 문항 구성은 다음 표와 같음.

〈표 4-9〉 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사 설문 내용 구조 및 설계

1. 연수의 취지와 프로그램 구성·교육 내용의 일치성 및 적절성
- 연수 취지와 교육 내용 방향의 일치성
- 연수 취지와 내용에 맞는 교강사진 구성
- 연수 취지와 목표에 맞는 프로그램 구성
2. 전체 연수 프로그램 구성 및 기획
- 전체(파트 1~5)프로그램 구성과 내용의 적절성
- 연수 대상별 프로그램 구성 및 기획의 적절성
- 연수 대상별 분과수업과 워크숍 구성의 적절성
- 연수기간 및 강연시간의 충분함
- 통합연수의 효과성의 충분함(통합연수의 효과성 증명)
3. 교강사진의 강연 환경
- 연수 취지와 목표에 대한 초기 내용 공유가 잘 이루어짐
- 사전 참고자료 및 사전워크숍 운영을 통하여 강연 준비에 도움이 됨
- 연수 취지에 맞게 강연을 구성하고 준비할 수 있었음
- 연수 장소 및 현장의 강연환경이 세심하게 준비됨
- 연수자료집 및 연수 관련 자료가 잘 구비됨
4. 연수의 효과성

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

- 문화다양성에 대한 이해와 교육적 측면에서 도움이 된 교육이라고 생각함
- 대상별 분과수업과 워크숍이 대상별 전문성과 특수성을 적절히 반영
- 연수 참가자의 호응도가 좋았다고 생각함
- 통합연수로서의 장점과 효과가 있다고 생각함
- 대상별 분과 인원수가 적절했다고 생각함

나. 만족도조사 결과

- 연수 효과성과 강연 환경 관리 및 연수 관련 자료 구비 등의 전반적인 운영에 대한 부분에서 특히 만족도가 높았음. 연수의 효과성에 대하여, 문화다양성에 대한 이해 및 교육적 측면에서 도움이 되었다는 응답이 93.3%, 참가자의 호응도가 좋았다는 응답이 모두 93.3%로 높게 나타남. 강연 환경 관리 및 연수 자료 구비 관련하여서는, 교강사진의 강연 환경에 대한 부분에서 연수자료집 및 연수 관련 자료의 구비에서 100%의 긍정적인 답변을 주었고, 연수 장소 및 현장 강연 환경의 세심한 준비에서도 긍정적인 응답이 93.3%로 나타남. 다만, 음향시설 등 공연에 있어서의 환경구성에 대한 보다 세심한 확인은 필요한 것으로 지적됨.
- 연수 취지와 프로그램 구성 및 교육내용의 일치성과 적절성에 대하여도, 세 문항 모두 비교적 만족도가 높았음(80%). 연수 프로그램 구성 및 기획과 관련하여서는 파트 1에서 파트 5까지의 전체 프로그램 구성과 내용이 적절하였다는 의견이 많았지만(85.7%), 대상별 프로그램 구성 및 기획의 경우, 개선이 필요하다는 답변도 13.3%로 나타나고 있어 보다 섬세하게 대상별 특성과 전문성을 반영한 프로그램 구성이 보완되어야 할 것으로 보임.
- 연수 기간 및 강연시간이 충분하였는지의 질문에는 부정적인 응답이 20%로, 만족도가 상대적으로 낮았음. 약 2시간 정도의 강의 시간이 충분한 내용 전달 및 교육주제에 따른 교육효과를 제고하기에 부족한 부분이 존재하는 것으로 판단됨.
- 연수 참여에서 가장 좋았던 점은, 비교적 짧은 시간 동안 문화다양성 분야의 다양한 이야기와 담론이 밀도 높게 논의되었고, 문화다양성에 대한 전반적 이해 뿐 아니라 현장의 이해도를 높일 수 있었다는 측면, 다양한 층의 참가자들이 한 자리에 모여 다양한 의견이 교류되고, 문화다양성 이슈를 사회적 관심의 중심에 올려놓는 계기가 되었다는 측면에 대한 의견이 모아졌고, 이로부터 통합연수의 효과성을 확인할

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

수 있었음.

- 하지만 다양한 대상이 참여하고 대규모로 이루어진 연수였다는 점에서, 참여인원이 많아 섬세한 상호작용에 한계가 있었다는 점, 심화된 토론을 위한 시간이 부족했다는 점, 참여대상에 대한 보다 세심한 이해가 사전에 더욱 공유되어야 할 것이라는 지적이 있었음.
- 개선이 필요한 부분에 대해서는 문화다양성 교육 연수가 단기적, 일회성 행사가 아니라, 보다 장기적인 관점에서 지속성 있는, 보다 체계적인 연수 프로그램으로 추진되어야 할 것이라는 의견이 많았음.

〈표 4-10〉 교강사진 만족도조사 주관식 항목 결과

	분류	교강사진 응답 내용
가장 좋았던 점	문화다양성에 대한 밀도 높은 논의와 교육 효과	-문화다양성에 대한 다양한 지식과 현장사례를 짧은 시간 안에 밀도 높게 진행되어 시각을 넓히는 데 도움이 되었으며 다양한 참여자들의 의견을 실시간 접할 수 있었음 -문화다양성 분야 다양한 이야기와 담론이 집약되고 논의될 수 있었음 -문화다양성에 대한 교육효과가 전반적으로 좋았다고 보임 -다양한 소속에 계신 분들이 문화다양성과 자기가 일하는 일터에서의 이해도를 높이는 계기가 되었다고 생각됨 -문화다양성 연수의 입문과정으로서 전반적으로 효과적인 프로그램이었음
	문화다양성의 인식 확산 및 사회적 이슈화	-다양한 층의 수강생이 한 자리에 모여서 생각을 나눌 수 있었던 기회 -문화다양성에 대한 전반적인 이해와 사회적 (각 분야별) 관심의 중심에 이슈를 올려 놓는 계기가 됨 -통합연수로서 대중적 연수운영이 이루어지면서 문화현장 및 관련 분야에 종사하는 인력들에게 문화다양성 교육에 대한 인식을 적극적으로 확산하는 계기가 됨 -문화다양성에 관심 있는 다양한 분들을 만날 수 있었고, 관련 분야의 열정과 관심이 높다는 것을 알 수 있었음. -문화다양성 이슈가 부상하면서 문화예술정책의 주체들이 여러 분야로 확산되는 것을 확인할 수 있어서 좋았음
	참여자들의 호응	-참가자들의 반응이 좋았음 -청중의 강연에 대한 집중도가 좋았음 -수강자들의 적극적인 참여가 인상적임
	기타	-교육 진행의 절차나 진행요원들의 성의가 돋보였음 -사전워크숍을 비롯한 교육연수지원 시스템이 효과적이었다고 판단됨
가장	시간과	-참여 인원이 많아서 섬세한 상호작용이 다소 어려웠음

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

어려웠던 점	인원배정의 한계 및 교육환경 측면	-심화된 토론을 위한 시간이 부족했음 -분반수업이 보다 명료하게 구성되고, 적정 인원수가 배치되어 효과적으로 운영될 필요가 있음. -공연에 필요한 환경구성(음향시설 등)의 보다 세심한 확인 필요
	다양한 참여대상에 정확한 이해 부족	-분과 수업 참여 대상에 대한 이해(소속, 참여동기 등)가 사전에 충분하지 못해 다소 어려움이 있었음 -참가자 성향이나 수준이 달라 이해 정도가 다르게 느껴졌음
개선이 필요한 사항	장기적 지속적 관점에서 심화/차별화된 연수 프로그램 추진 필요	-일회성 행사가 아니라 지속성이 있는 (심화과정 등의) 사업으로 이뤄질 수 있도록 만들어졌으면 함 -단기, 일회성 지원사업이 아니라 운영단체의 전문성을 기반으로 한 연속적 연수 프로그램 기반 마련 -전체가 모이는 집체교육의 방식도 필요하나 장기적으로는 각 참여대상자들의 상황과 이해도에 따른 차별화된 교육과 워크숍이 함께 수반 되었으면 함 -문화다양성 분야의 현장활동가 양성을 위한 프로젝트 기반의 심화 워크숍 개발 및 추진 필요 -연수생들의 요청처럼 지역별 문화다양성 순회연수 프로그램 및 심화과정 연수 프로그램 운영이 체계적으로 지속될 필요가 있음.

3. 만족도조사 분석 결과

- 연수 운영과 관련하여 대규모 통합연수라는 방식의 시도와 가능성을 확인할 수 있었음. 공통수업과 분과수업의 교차 구성과 교류 시간의 배치를 통해 사회적 배경과 관심사, 문화다양성에 대한 인식 수준이나 목적의식이 판이한 다양한 대상들이 함께 하는 통합연수에서 우려되는 점들을 보완할 수 있었음.
- 특히 짧은 시간 동안 집약적으로 문화다양성이라는 주제를 다루면서 문화다양성에 대한 전반적인 논의와 다양한 관점을 공유가 가능했다는 점, 다른 분야 사람들과의 토론 및 교류 측면에 대한 만족도가 높게 나타났음. 문화다양성 이슈에 대한 사회적 공감대 형성의 기반을 마련하고자 하였던 의도에 대하여 어느 정도 유의미한 결과를 도출할 수 있었던 것으로 판단됨.
- 하지만 대규모 통합연수의 효과 이면에는 인원과 시간 구성 측면에서 한계가 존재하는 것으로 드러남. 타이트한 일정과 너무 많은 인원 배치로 집중력이 다소 저하되

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

었다는 점이 개선되어야 할 점으로 지적된 바, 효과적인 시간 분배, 교육 효과를 최대화할 수 있는 적정 인원에 대한 고민, 그리고 각 분과 대상별 세심한 접근과 고려를 통한 집중도 제고가 필요한 것으로 판단됨.

- 문화다양성 교육 효과, 자료 구비 및 세심한 교육 환경 마련 측면에서 연수 참가자들과 교강사진 모두의 만족도가 높게 나타남. 문화다양성 교육 효과의 경우, 문화다양성에 대한 전반적 이해와 인식 변화, 종사 현장에 대한 이해 측면에서 도움이 되었다는 점에서 유의미한 효과가 있었다는 결과를 도출할 수 있었음.
- 프로그램 구성 및 내용에 대한 만족도는 전반적으로 긍정적이지만, 대상별로 다소간 차이가 드러났음. 이는 대상별 참여 목적 및 관심사 등이 상이한 것에서 기인하는 것으로 판단됨. 대상별 특성에 대한 섬세한 분석을 통해 시사점을 도출해내고 향후 프로그램 구성에 반영해야 할 것임.
- 문화다양성 공감과 콘서트에 대한 만족도가 특히 높게 나타난 것은 문화예술적 요소를 활용한 직접적이고 체험적인 프로그램에 대한 요구가 적절하게 반영되었던 것으로 판단되며, 각 현장에서의 문화다양성 이슈들을 다룬 분과수업과 워크숍에 대한 만족도가 대체적으로 긍정적으로 나타난 것은 자신의 삶 속에, 현장에 보다 밀착된, 보다 차별화된 프로그램에 대한 수요가 반영되었다고 할 수 있음.
- 지속적인 문화다양성 교육의 필요성, 추후 연수프로그램 진행 시 참여의사 및 추천 의사가 1,2차 모두 매우 긍정적으로 나타난 점으로 미루어, 문화다양성과 관련된 교육 프로그램에 대한 수요와 관심이 높음을 알 수 있음.
- 대상별 만족도조사 결과의 특징으로, 전반적인 만족도가 다른 대상에 비하여 상대적으로 높게 나타난 행정인력의 경우, 정책 현장에서 이루어지고 있는 문화다양성 관련 정책과 제도, 사례를 다룬 분과수업 및 워크숍에 대한 만족도, 대상별 분과수업 및 워크숍의 현장성 반영에 대한 만족도가 비교적 높게 나타남. 또한 추후 연수 프로그램 참석 의사를 묻는 질문에 모든 문항에서 긍정적인 답변이 100%로 나타나, 현장에서 이루어지고 있는 문화다양성 관련 이슈에 대한 관심과 수요가 매우 높음을 파악할 수 있었음.
- 기업 종사자는 문화다양성 이해에 대한 도움, 인식 변화, 관심 유발 측면에서 문화다양성 연수 교육 효과에 대한 만족도가 대체적으로 긍정적인 양상을 보이는 가운데

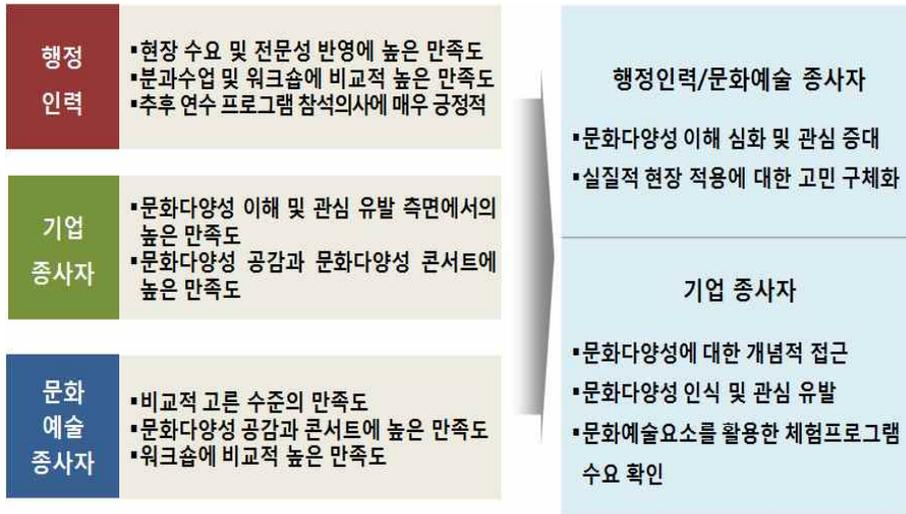
제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

데, 특히 문화다양성의 관심 유발 측면에서의 만족도가 높게 나타남. 또한 만족도 항목 중에서 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도가 다른 대상에 비해 높게 나타남. 사전 인식조사에서 기업 종사자가 행정인력과 문화예술 종사자에 비하여 문화다양성에 대한 인식 수준이나 현장 체감도가 낮게 나타났던 것에 비추어보면, 본 연수를 통하여 문화다양성에 대한 인식과 관심이 확대되고 현장에서의 문화다양성 이슈에 대하여 보다 깊이 고민해볼 수 있는 기회가 되었던 것으로 판단됨. 파र्ट별 만족도에서는 문화다양성 공감과 문화다양성 콘서트 프로그램에 대한 만족도가 가장 높게 나타났음(특히 1차에서 95%). 이는 사전 수요조사에서 관심 주제에서 '예술'이, 원하는 교육 방법에서 '문화예술체험활동'이 가장 높게 나타났던 결과를 반영하였다고 볼 수 있음.

- 문화예술 종사자는 다른 직종의 대상들에 비하여, 특정 항목에서 두드러지게 긍정적 혹은 부정적으로 응답하지 않고, 비교적 고른 수준에서 만족도가 분포하고 있는 경향이 있음. 사전 인식조사에서 문화다양성의 인식 수준과 종사 현장에서의 문화다양성 체감도가 높게 나타났던 만큼, 이미 문화다양성에 대한 개념 인식이나 현장에서의 고민이 좀 더 많이 선행되었기 때문에 연수 전반의 효과성 및 만족도에 대하여 보다 구체적, 세심한 시각에서 평가하였을 것으로 판단됨. 또한 문화예술종사자는 문화다양성에 대한 일정 수준의 인식과 경험을 가지고 있기 때문에 공통수업으로서의 강연보다는 분과별 수업 및 워크숍에 대한 집중도나 기대가 높은 편이었음. 이러한 맥락에서 분과별 수업 및 워크숍에 대한 상대적으로 높은 만족도와 동시에 대상별 수업시간의 부족 등에 대한 아쉬움이 만족도 부분에 반영되고 있음.
- 대상별로 나타난 특징을 종합해 보면, 사전 인식조사에서 문화다양성 인식 수준과 현장 체감도가 높게 나타났던 행정인력과 문화예술 종사자의 경우, 본 연수를 통해 문화다양성에 대한 이해와 인식의 심화와 현장에서의 실질적 적용에 대한 고민의 구체화가 이루어졌다고 판단되며, 상대적으로 인식 수준과 체감도가 낮게 나타났던 기업 종사자의 경우, 본 연수를 통해 문화다양성에 대한 개념 이해 및 인식 전환, 관심 분야로서의 문화다양성에 대한 접근이 이루어졌다고 판단되며 예술적 요소를 활용한(예술적 요소를 포함한) 직접적이고 체험적 프로그램에 대한 높은 수요가 확인되었음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

[그림 4-13] 대상별 만족도조사 결과 분석



제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

제3절 연수운영 종합 시사점

1. 연수운영 성과

- 문화다양성 연수운영의 주요 성과는 문화다양성 이슈의 공유와 교류를 통한 인식 확대 및 사회적 인식 증대, 대상별 문화다양성 인식 수준과 교육 수요 확인, 통합적인 관점에서의 특화된 연수프로그램 구축, 문화다양성 교강사진 발굴 및 전문성 제고, 그리고 연수 전 과정과 결과에 대한 분석과 평가 이행에 따른 시사점 도출을 통한 개선 및 향후 추진방향 제시로 종합될 수 있음.

[그림 4-14] 문화다양성 연수운영 성과

문화다양성 연수운영 주요 성과	문화다양성에 대한 인식 확대 및 사회적 인식 증대
	대상별 문화다양성 이슈·인식 수준 및 교육 수요 확인
	특화된 통합연수 프로그램 구축
	문화다양성 교강사진 발굴 및 전문역량 강화
	연수 평가이행을 통한 개선안 및 향후 추진방향 제시

가. 문화다양성에 대한 인식 확대 및 사회적 관심 증대

- 2012년부터 현재까지 정부차원에서 추진해온 문화다양성 교육은 특정한 대상(행정인력, 초중등 교원, 기업종사자, 문화예술기반시설 종사자)을 비롯해 일반인으로 확대된 대상을 위한 문화다양성 교육 커리큘럼이 개발되고 그에 따른 시범연수가 운영되어왔음. 본 연수는 그간 추진되어온 지난 연수의 연장선상에서 전년도에

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

개발된 교육 커리큘럼을 활용하여 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자를 대상으로 진행되는 본격적인 연수운영 사업임.

- 본 연수운영은 기존에 추진되었던 시범연수 진행방식을 탈피하여 여러 분야의 다양한 종사자들이 함께 연수에 참여하는 대규모 통합연수 방식으로 기획되어 진행되었음. 이는 짧은 기간 내 세 분야 종사자를 대상으로 전체 커리큘럼을 활용하여 연수 모듈을 실행해야 하는 본 과업 여건을 감안해서 주어진 기간 내 사회 전반에 대한 문화다양성 인식의 확대할 수 있는 효과적 연수운영 방법으로 대규모 통합연수를 기획, 총 2회 차에 걸쳐 추진한 것임.
- 2회에 걸친 문화다양성 교육 통합연수에서는 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자와 문화다양성에 깊은 관심이 있는 참여 희망자를 대상으로 한 집체교육 형식으로 기획하고 다양한 분야의 참여자들의 교류의 장을 마련, 문화다양성의 저변 확대를 도모하였음. 또한 특정 지역에 편중되지 않고 전국 각 지역의 참여 희망자의 접근성이 용이하도록 1차 수도권(용인)과 2차 영남권(부산)에서 연수를 진행하였음.
 - 수도권 연수의 경우 서울, 인천·경기를 중심으로, 충청권과 강원권의 참여자가 많은 수를 차지하였고, 비교적 적은 수이긴 하지만 전라권과 경상권의 참여자가 있었음.
 - 영남권 연수의 경우 가장 많은 참여율을 보인 경상권을 중심으로 충청권, 전라권의 참여율도 비교적 높았으며, 수도권과 강원권의 참여자도 확인할 수 있었음. 따라서 제주도를 제외한 전국 각 권역에서 문화다양성 연수 참여하였음이 확인되었음.
 - 그간 문화다양성 교육이 전국적으로 추진된 바가 없는 상황에서 수도권을 비롯 영남권에서 전국 단위의 문화다양성 연수를 운영함으로써 문화다양성 교육에 대한 기회가 적은 여러 지역 종사자들의 참여를 가능하게 하였음.
- 결과적으로 연수 참가자와 연수 교강사진의 만족도조사 분석결과와 같이, 다양한 지역의 다양한 분야 종사자들의 참여로 각 지역별 문화다양성의 이슈를 공유하고 교류하면서 다양한 지식과 현장사례에 대한 이해의 폭을 넓히는 효과를 이끌어내었음.
 - 실례로 참여자 간 교류의 자리를 위해 기획된 <네트워크 파티>에서 본 연수 참여자로 만나 각자의 현장에서의 문화다양성 이야기, 관심사를 공유하며 공감대를 형성

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

한 참여자들이 소셜 웹 커뮤니티를 만들어 일상과 본인의 현장 속에서 접하는 문화다양성에 대해 서로 토론하고 공유하는 등 소규모 문화다양성 공동체가 자율적으로 형성되고 활성화될 수 있는 가능성을 보여주었음.

[그림 4-15] 본 연수 참가자들이 만든 소셜 웹 커뮤니티 - 문화다양성 모임 「색다름」

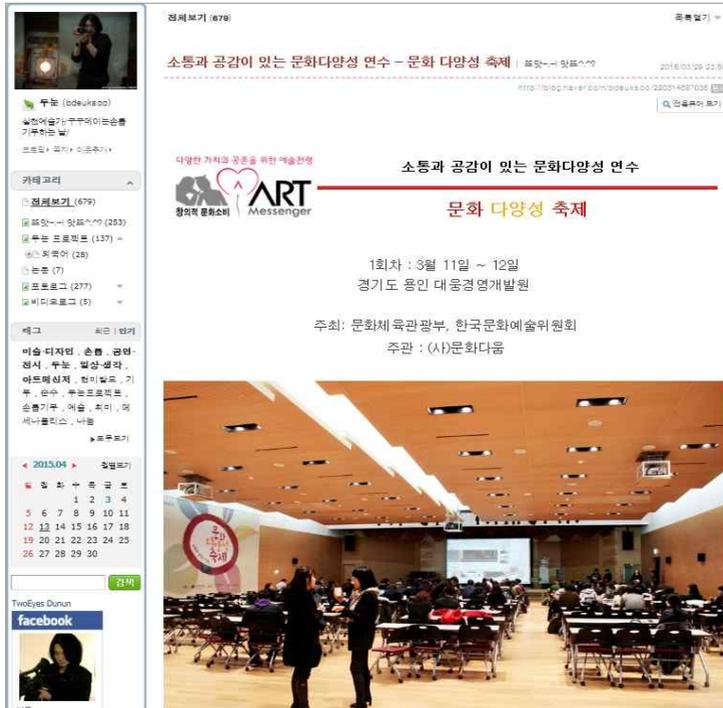


- 그 외에도 용인에서 진행된 1차 연수에 참가한 한 예술가는 자신이 운영하는 블로그⁴¹⁾에 문화다양성 연수에 대한 리뷰를 올리고 연수 취지 및 프로그램 소개뿐만 아니라 본인이 연수를 통해 느낀 점과 문화다양성 관련 자료들을 게시하여 자신과 네트워크를 맺은 사람들과 공유할 수 있도록 하고 있음.

41) 재미 이상의 그 무엇 factory 두 눈 : <http://blog.naver.com/bdeuksoo>

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

[그림 4-16] 본 연수 참가자가 본인 블로그에 올린 연수 리뷰



나. 대상별 현장과 연관된 문화다양성 이슈 및 인식 수준, 교육 수요 확인

□ 본 문화다양성 연수운영이 의무 교육이 아닌 자발적 신청에 의해 이루어진 연수였던 점에서 문화다양성에 대한 인식이나 체감도에 있어 수준의 차이가 존재하더라도 연수 참가자들은 기본적으로 문화다양성에 대한 관심이나 고민 등을 가지고 기본적 교육 수요가 전제되어 있는 대상들이라 하겠음. 때문에 본 문화다양성 연수에 대한 사전 수요조사와 대상별 모객과정, 연수 프로그램 실행 및 평가(만족도조사 등)에 걸친 전체 과정에 대한 모니터링 및 분석을 통해 행정인력, 기업 종사자, 문화예술 종사자의 대상별 문화다양성에 대한 인식 수준과 현장과 연관된 실질적 이슈 및 교육 수요를 확인할 수 있었음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

- 문화다양성에 대한 사전 인식 및 체감도가 높게 나타났던 행정인력의 경우, 문화다양성에 대한 정책적 활동 이슈를 제공한 점에서 만족도가 높게 나타났으며, 향후 문화다양성 연수 프로그램 참여의사도 매우 높게 나타남. 정책 현장에서 문화다양성과 관련한 실제 사업 발굴 및 적용에 대한 높은 수요를 확인함. 향후 사업 성과공유 및 지자체의 문화다양성 조례 제정 움직임과 활동을 연계한 문화다양성 연수 프로그램에 대한 잠재적 수요도 확인할 수 있었음.
- 행정인력과 마찬가지로 사전 인식 및 체감도가 높게 나타났던 문화예술 종사자의 경우, 무지개다리 사업 등 지역문화사업, 생활문화공동체와 같이 관련 사업들과 연계된 강연/워크숍의 현장성 있는 프로그램에 대한 만족도가 높게 나타나면서 문화예술 현장에서의 다양하고 폭넓은 수요를 확인함. 현장 속 실제 문화다양성 발굴과 사업 기획, 운영에 있어 필요한 새로운 접근 방법과 접목 시도에 대한 수요를 확인할 수 있었음.
- 사전 인식 및 체감도가 다른 대상에 비해 상대적으로 낮게 나타났던 기업 종사자의 경우, 기업전략 등 실질적인 기업의 필요성과 연계된 부분에 대한 수요가 높을 것으로 예상된 것과 달리, 현장에 대한 고민보다는 상대적으로 문화다양성에 대한 인식과 접근, 관심 유발 측면에서 만족도가 높았으며, 교육 접근 방법에 있어 문화예술적 요소를 활용한 체험 프로그램에 대한 호응도가 높게 나타남. 문화예술 활동에 대한 높은 수요를 확인할 수 있었으며, 기업 종사자의 문화다양성에 대한 관심 확대를 토대로, 향후 기업 경영과 문화다양성 이슈를 논의하는 문화다양성 연수 프로그램 기획에 있어 문화예술을 기반으로 한 접근 방법의 필요성을 파악할 수 있었음.

다. 차별성과 공통성이 어우러지는 특화된 통합연수 프로그램 구축

- 본 문화다양성 교육 연수는 세 분야의 대상에 대한 통합적 집체교육 형태로 기획하여 추진함으로써 기존에 진행되어온 개별 문화다양성 교육 및 연수와의 차별성을 가지면서도 문화다양성 인식 저변을 공통의 시각에서 확장하고자 하는 특화된 통합연수 프로그램을 구축하는 계기가 되었음.
- 본 연수 프로그램은 크게 두 가지 형식 - 전체 연수 참가자를 위한 공통강연과

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

대상별 특수성과 전문성을 반영한 대상별 강연과 워크숍 - 으로 구성하여 타 분야 종사자들과의 자연스러운 만남과 교류를 유도하고, 같은 분야 종사자들과는 현장과 현업에서의 교류와 공감, 활발한 논의가 펼쳐질 수 있도록 전략적인 프로그램으로 기획하였음.

- 총 5개의 파트로 구성된 전체 연수 프로그램은 여는 강연(파트 1), 대상별 문화다양성 분과강연(파트 2), 문화다양성 공감을 위한 공동 강연(파트 3), 대상별 문화다양성 분과워크숍(파트 4), 문화다양성 체험과 소통을 위한 콘서트(파트 5)로 구성하였음. 5개의 파트별 명확한 목적과 목표를 설정하여 각기 다른 분야에서 종사하는 참여자가 교류하고 공감하면서 사회전반의 문화다양성 이슈를 소통할 수 있도록 문화다양성 역량강화에 중점을 두어 설계되었음.
- 대상별 전문성을 반영한 강연
 - 대상별 연수 프로그램 개발에 있어 경직된 운영방식을 탈피하여 정책주제별 분과, 관련 사업별 분과 및 문화다양성 주제별 분과를 개설하여 대상별 교육수요가 다르게 나타나더라도 희망하는 내용과 주제의 연수 프로그램을 선택할 수 있도록 하는 것이 효과적인 것임. 본 연수운영에서는 참여 인원 및 시간-공간적 제약으로 대상별 분과로 구성하였는데 연수내용의 현장성과 효과성을 제고하기 위해 문화다양성 관련 정책 및 사업과 연계된 주제로 진행되었음. 예를 들어 생활문화공동체와 문화다양성, 시민문화예술교육과 문화다양성, 무지개다리사업과 문화다양성 등의 현장 및 정책이슈들을 직접적으로 연수의 내용과 주제로 다루었음.
 - 각 대상별 4가지의 모듈로 구분하여 수요에 따라 맞춤형 교육으로 진행하였으며 내용적인 면에서도 차별화를 기하여 연수의 효과성 측면에서 어느 정도 성과를 도출하였음.
 - 마무리 강연으로는 문화다양성에 대해 공감하고 인식의 확대를 유도, 참가자들과 교류하기 위해 토크 콘서트형식의 강연으로 기획하여, 일박이일간의 연수의 과정을 다시금 상기시키고 공감대를 형성하는 문화다양성 축제의 장으로 분위기를 유도하면서 연수를 마무리하였음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

라. 문화다양성 교강사진 발굴 및 전문역량 강화

- 본 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 및 연수운영 전체 과정을 통해 문화다양성 관련 다양한 현장 경험과 각 현장에서 독보적인 강의경력을 가진 전문 교강사진 풀을 구축하고 본 연수 취지와 내용에 적합한 교강사진을 발굴하는 기회가 되었음.
- 전체 교육준비 기간이 제한적이었던 과업 여건상 교강사진 사전 워크숍에 전체 교강사진이 참여하지는 못했지만 여러 가지 방식의 교강사진 사전미팅 등을 통해 연수취지에 대한 공유와 문화다양성 개념 정립, 연수 추진방향에 대한 논의를 진행함으로써 문화다양성 교육의 목표를 공유하고 연수운영의 실효성을 높이고자 하였음. 이러한 전반적 과정을 통해 교강사진 간 인식공유 및 문화다양성 교육 관련 다양한 소통구조의 기반이 구축됨.
- 또한 본 연수가 다루는 문화다양성에 대한 개념에 대한 문헌자료, 지금까지 추진해 온 문화다양성 연수관련 연구 자료들을 사전에 발송하여 전체 연수프로그램의 기획 의도에 벗어나지 않는 일관성 있는 문화다양성 교육내용이 개발되도록 하였음.
- 연수운영 단계에서 연구진과 자문위원의 현장모니터링과 교강사진 만족도 설문조사를 통해 연수 대상의 중사분야의 특수성과 강연의 내용 구성의 적절성, 각 대상별 분과수업의 연관성, 교육 수준의 적절성 등에 대한 평가 분석을 통해 연수의 개선점을 도출하였음. 연수 종료 후, 연수의 성과와 한계에 대해 서로 논의하고 개선방안 및 향후 추진방향을 모색하기위한 연구진, 자문진, 교강사진 집담회를 운영, 연수의 최종결과에 대한 평가와 보완 개선점, 문화다양성 활성화를 위한 연수 추진방향에 대한 종합 시사점을 도출하였음.
- 이러한 과정을 통해 교강사진 스스로도 사회 각 분야의 문화다양성 이슈에 대해 체감하고 전문성을 제고하는 기회가 되었으며 최종적으로 올바른 문화다양성 확산을 위한 교강사진의 역량 강화 효과를 견인하였음이 파악되었음.

마. 문화다양성 연수실행에 기반을 둔 구체적 추진방향 도출

- 연수 준비단계, 실행단계, 평가단계의 단계별 과정에 대한 체계적인 진행상황 체크

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

와 다각적 모니터링을 진행하여 본 연수의 기획·준비→실행→평가의 전 과정과 결과에 대해 분석하여 시사점을 도출하였음.

- 기존에 추진되었던 문화다양성 교육의 형식과 차별화되는 프로그램 기획·운영으로 진행된 본 연수의 성과와 의의, 연수 추진환경과 교육 내용구성의 한계, 개선점 및 향후 문화다양성 연수의 활성화를 위한 추진방향 등을 종합 분석하여 차년도 연수운영 수립계획 수립 시 반영할 수 있는 근거자료를 마련하였음.

2. 연수운영 과제

가. 효과적 연수 참여자 모객 및 연수운영을 위한 충분한 준비시간 필요

- 본 연수는 짧은 기간 내에 세 분야의 종사자를 대상으로 많은 인원을 모객 하여 연수운영이 진행되어야 하는 환경 속에서 제반 여건상 여러 가지 제약이 있었음.
 - 연수 참여자 모객에 있어 일차적인 어려움이 존재하였음. 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자를 대상으로 다양한 접근과 유관기관과의 협조를 요청하며 최대한 모객에 노력하였으나 연수 참여에 대한 강제성이나 의무적인 교육이 아닌 자율적 선택에 의한 참여인 경우, 본업에 종사하는 근무시간을 할애하여 연수에 참가를 독려하기에는 어려움이 있었음.
 - 또한 본 연수운영 사업이 추진되는 기간이 연말연초 시기와 맞물려 기관의 전년도 사업정리 및 새로운 사업 계획수립 시기, 기업의 교육시기, 연휴, 대학의 개강 등 시기적으로 대규모 인원의 이동이 어려운 환경이었음.
 - 본 연수가 다양한 분야의 많은 인원이 참여하는 집체적 교육 형태로 기획되어 대규모 인원을 수용할 수 있는 공간, 연수 장소의 접근성 및 교통, 숙박시설 및 예산 등 한정된 범위 내에서 운영을 추진해야하는 제약이 존재하였음.
- 이러한 점을 고려하여 향후 연수 모객 및 운영에 있어 모집 대상 규모별, 관리 시기 및 교육시간이 조정, 공간 및 교육장소의 섭외, 여유 있는 준비기간의 마련 등의 개선방향을 충분히 고려하는 것이 필요할 것임.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

나. 다양한 대상과의 통합연수 운영에 맞는 대상별 세심한 접근 필요

- 전체 대상을 아우르는 공통강연의 주제와 내용에 대한 면밀한 연구 필요
 - 공통모듈로 구성된 여는 강연은 문화다양성에 대한 개념 정립과 더불어 우리사회에서 일어나는 문화다양성 현상을 바라보는 시각과 관점을 키우고 연수 참가자의 관심을 유도하는 명확한 목적성을 가지고 기획되었음. 전체 대상을 아우르기 위해 한 분야에 집중되는 심도 깊은 내용보다는 문화다양성의 기초 강연으로서 보편적이고 공통적인 주제, 일상과 생활에 밀접하게 닿아있는 문화다양성을 알기 쉽도록 시청각 강연을 활용하여 구성하였음.
 - 그런데 내용 구성에 있어 세 분야(행정, 기업, 문화예술) 종사자들의 문화다양성에 대한 관심도와 각 분야의 문화다양성 이슈가 서로 다른 경우가 있고, 이에 대한 차별성을 공통 강연 내에서도 유기적으로 녹일 필요성이 제시됨. 이러한 한계를 보완하기 위하여 여는 강연은 두 모듈로 구성하여, 첫째는 위와 같은 문화다양성에 대한 시각 키우기에 초점을 맞추고, 둘째는 보다 구체적인 문화다양성의 사례와 이론들, 문화다양성 정책의 현황에 대한 강연을 구성하였음.
 - 그럼에도 불구하고 세 분야의 다양한 참여자들에 대한 공통 강연이 보다 효과적으로 운영되기 위해서는 문화다양성에 대한 개념과 사회적 이슈들에 대한 보다 면밀한 접근과 내용구성을 필요할 것이며, 교육 대상의 수요뿐만 아니라 정확한 인식의 수준 정도에 따라 적합한 주제와 내용을 다루는 프로그램 개발, 교육 방법 등 공통교육을 추진하는 명확한 기준을 수립하는 것이 바람직할 것임.
- 대상별 구체적 수요를 반영한 교과목 개설 및 운영방식의 개발 필요
 - 대상별 수십 명에서 백 명까지 많은 인원이 참여한 본 연수는 다양한 분야의 참가자들의 다양한 수요들을 모두 반영하기 어려운 한계가 존재하였음. 본 연수에서는 대상별 교육 수요에 따라 두 개의 분과 과목을 구성하고 참가자가 본인의 관심과 수요에 따라 분과강연을 선택할 수 있는 선택권을 제공하였으나 구성된 분과의 강연 주제외의 교육 내용과 이슈를 모두 다룰 수 없는 현실적인 문제가 존재하였음. 향후 충분한 교육시간 속에서 분과 과목의 선택 폭을 넓힐 필요가 있음.

제4장 문화다양성 교육 연수운영 및 모니터링

- 또한 연수 참가자가 본인의 종사 분야가 아닌 다른 분야의 분과강연에 대한 관심을 보이면서 교차 참여를 희망하는 경우를 비롯해서 타 분야의 문화다양성 강연에 대한 수요가 일정 규모로 파악되었음. 향후 대상별 연수 프로그램 기획 시 타 분야에 대한 교과목의 교차 개설 및 참여 등 연수 교육의 주제선정과 효과적인 교육운영 방법이 보완적으로 개발될 필요가 있음.

다. 충분한 교육시간의 확보 및 대상별 수요에 맞는 교육방법 차별화 필요

□ 충분한 교육시간 확보 필요

- 본 연수는 통합연수로서의 장점이 컸지만 상대적으로 전체 교육시간의 부족함에 대한 아쉬움이 높았음. 강연 주제별로 배정 시간이 부족하기도 했고, 대상별 분과워크숍 운영 시 소규모 그룹발표, 전체의 공유나 교류 시간의 부족 등의 아쉬움이 파악되었음. 향후에는 대부분의 참여자의 만족도가 높았던 분과별 강연 및 워크숍에 대한 충분한 시간 배정으로 보다 심화된 토론이 가능한 환경을 구축하여 참여자 간 섬세한 상호교류가 이루어질 수 있도록 하는 것이 연수의 내실과 효과성 제고를 위해 바람직할 것임.

□ 대상별 수요에 맞는 교육방법의 차별화 및 인적교류 프로그램 필요

- 한편 대상에 따라 문화다양성에 대한 인식이나 교육 수요에서 차이가 있기 때문에 이에 대한 적절한 교육방법 적용이 필요할 것임. 행정인력 및 문화예술 종사자는 기업종사자에 비해 상대적으로 분과수업과 워크숍 프로그램 집중도, 만족도, 필요성이 높았으므로 이에 대한 프로그램 차별화가 필요할 것임. 기업종사자의 경우 워크숍보다는 공감 및 교류 프로그램에 대한 수요와 만족도가 높으므로 이와 관련한 프로그램 개발과 적용이 향후 보완될 필요가 있음.



제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

제5장

향후 연수추진 방향 및 정책 제언

제1절 : 문화다양성 확산을 위한 향후 연수추진 방향

1. 문화다양성 확산을 위한 정책현황 검토
2. 문화다양성 교육 연수추진 방향

제2절 : 문화다양성 증진을 위한 정책 제언

1. 문화다양성 교육활성화 관련 정책별 추진전략 필요
2. 생활 속 문화다양성 교육 확대 추진 - 문화예술교육과의 연계
3. 문화다양성 진흥을 위한 전문인력 양성
4. 정부 차원의 문화다양성 정책 성과관리 시스템 구축

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

제1절 문화다양성 확산을 위한 향후 연수추진 방향

1. 문화다양성 확산을 위한 정책현황 검토

가. 우리나라 문화다양성 정책추진 개요

- 2005년 유네스코 <문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약>이 체결된 이래 국제적인 차원에서 문화 간 공존과 조화 및 상생의 의미가 강조되면서 문화다양성의 논의가 빠르게 늘어나고 있으며, 국제협약에 동조하는 비준국가들이 점차 증가되면서 이러한 흐름은 새로운 문화다양성 패러다임 변화에 발맞춰 국가적 차원의 관심과 적극적인 대응을 요구하고 있음.
- 우리나라는 2010년 7월 “문화다양성 협약” 110번째 비준국이 되면서 문화다양성 협약의 당사국으로 국제협약이 요구하는 권리와 의무를 반영하고 실행하기 위한 구체적인 정책적 방안들이 추진되고 있는데 그간 정부 중앙부처에서 추진되어오던 다문화정책에서 새로운 문화다양성 정책으로의 방향 전환 및 사회 주요 영역에서 문화다양성 증진을 위한 다양한 정책들이 수립되고 전개되고 있음.
- 2014년 3월 「문화기본법」 시행, 7월 「지역문화진흥법」 시행에 이어, 5월 「문화다양성 보호와 증진에 관한 법률」(문화다양성법)이 제정되고 11월 본격적으로 시행되었음. “문화다양성법”에서는 문화다양성 정책의 목적을 ‘개인의 문화적 삶의 질을 향상시키고 문화다양성에 기초한 사회통합과 새로운 문화창조에 이바지하는 것’으로 명시하고 있으며, 우리사회에 내포되어 있는 다양한 문화갈등의 해소를 통한 사회통합의 기틀 마련뿐만 아니라, 나아가 국제교류와 협력을 통해 주변국과 세계적 문화발전에 기여하기위한 거시적인 의미를 포함하고 있음.
- 문화다양성 협약 이래 우리나라는 급속도로 변화하는 다문화환경에 대응하기 위해 범 부처차원에서 다문화정책이 추진되어왔으며 최근 문화다양성 패러다임 변화에 부합하는 보다 넓은 의미의 문화다양성 정책 방향 전환이 이루어지고 있음. 2012년 이후 보다 다양한 정책계획들이 수립되고 있는데 범부처가 합동 추진하는 다문화가족정책⁴²⁾의 경우, ‘제2차 다문화가족정책 기본계획(2013~2017)’ 수립을 통해 ‘쌍

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

방향 문화교류 확대 및 사회적 지지 조성, ‘상대방의 문화, 제도에 대한 이해 제고’ 등의 사업을 추진하고 있음.

- 부처별 추진되는 문화다양성 관련 정책의 주요내용을 살펴보면 양성평등, 장애인, 지역활성화, 문화예술 증진, 인권 등 소외와 차별 방지 및 문화다양성 인식 확대에 중점을 두고 있으며 문화적 표현의 보호, 사회 내 문화다양성 증진을 위한 국민의 문화향유권 확대 정책, 다양한 문화예술교육 사업 등이 추진되고 있음.
- 그러나 문화체육관광부를 비롯해 타 부처별 문화다양성 관련 정책들이 증가하고 있는데 반해 여전히 문화다양성 정책 개념 및 인식부족으로 인해 다문화정책과 명확한 차이를 구별할 수 없는 정책들이 추진되고 있음. 또한 통합정책 가이드라인의 부재로 중복 사업이 진행되는 경우가 많으며, 정책의 방향성이 통일되지 못하거나 시행방법 및 정책적용의 범위가 상이하게 추진되는 실정임.
- 한편, 2014년 “문화기본법”과 “문화다양성법”이 시행됨에 따라 문화다양성 기본계획 수립 및 유네스코 문화다양성 협약이행을 위한 국가보고서 작성을 위한 연구들⁴³⁾이 추진되고 있음. 이에 따라 우리사회 문화다양성 환경과 추진단계에 부합하는 정책 추진방향과 문화다양성 구현을 위한 실천과제들이 제시될 것이라 기대함.
- 새로운 문화다양성 정책수립의 근간은 우선적으로 문화다양성법 입법 배경과 목적에 대한 일반적 이해와 인식의 폭을 넓히고, 문화다양성 보호와 증진의 사회문화적 함의와 가치를 보장하는 국제적 환경변화에 적극적으로 대응할 수 있는 정책적 대안을 마련하기 위함임⁴⁴⁾. 때문에 이를 실행할 구체적인 정책방향 및 목표들을 명확히 제시하고 현 단계에서 개선되어야 할 사항들에 대한 논의를 중점적으로 다루고 있음.
- 구체적인 정책의 개선사항으로는 정책의 범주를 이주민과 더불어 다수와는 다른 소수집단, 비주류문화 등 우리사회에서 존재하고 있는 모든 대상으로 확대될 필요성과 함께 소수자를 포함한 다양한 집단이 문화정체성, 지역 문화 등 새로운 문화적 발전을 이룰 수 있는 문화다양성 개념에 대한 이해와 긍정적 가치에 대한 일반국민의 인식의 확대, 민간과 시민의 참여 확대를 중점으로 두고 있음⁴⁵⁾.

42) 문화체육관광부, 여성가족부, 보건복지부, 교육부, 법무부, 고용노동부, 농림수산식품부, 행정자치부, 통일부 등의 참여하고 있음.

43) 김규원 외(2014), 「유네스코 문화다양성 협약이행 국가보고서 작성 연구」, 문화체육관광부 ; 류정아 외(2014), 「문화다양성 기본계획 수립 기초연구」, 문화체육관광부.

44) 류정아 외(2014), 「문화다양성 기본계획 수립 기초연구」, 문화체육관광부, p.177.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

나. 문화다양성 증진을 위한 정책수단 및 추진현황

- 현재 문화다양성 정책을 총괄하는 문화체육관광부는 ‘문화가 있는 삶, 행복한 대한민국’이라는 정책목표를 두고 있으며, 2014년 문화예술정책 추진 전략으로 ‘국민 문화체감 확대’, ‘인문·전통의 재발견’, ‘문화기반 서비스산업 육성’, ‘문화가치의 확산’ 등을 설정하고 있음. 문화다양성 정책을 추진하는 문화여가정책과는 문화여가에 대한 전반적인 정책과 함께 문화다양성 정책 수립 및 집행을 담당하고 있음.
- 중점 정책사업으로 문화다양성의 대표사업인 무지개다리 지원사업, 문화예술교육 정책을 통한 학교/사회/소외계층 문화예술교육사업 및 문화향유 정책을 통한 문화나눔사업, 장애인 문화예술향수 지원사업과 대중문화예술발전법 제정을 통한 다양성영화 및 인디음악 지원사업 등이 있음.
- 2005년~2014년 동안의 문화다양성 관련사업의 추진현황을 살펴보면, 2012년부터 본격적인 문화 간 교류사업, 조사·연구사업 및 교육사업이 추진되어왔음을 알 수 있음. 다양한 문화 간 교류와 소통활성화를 위한 무지개다리 사업은 2012년 6개 지역에 대한 시범사업으로 시작해 2013년 12개 지역, 2014년에는 17개 지역으로 확대되며 활발하게 추진되고 있으며 이주민과 내국인 간 문화예술을 매개로한 상호교류를 통해 사회통합에 기여하고 있는 대표적인 사업으로 자리 잡고 있음.
- 문화다양성 정책방향 수립에 관한 조사·연구사업은 2011년부터 본격적으로 추진되었는데 다양한 정책방안 관련 연구, 문화다양성 지표개발 연구, 아카이브 구축 연구 등이 진행됐으며 현재 문화다양성 실태조사가 진행 중에 있음. 또한 문화다양성 교육사업은 2012년 교육추진을 위한 기초연구를 시작으로 교육 대상별 커리큘럼 개발과 시범연수 운영사업이 추진되어오고 있음.
- 종합하면, 현재 문화다양성 정책은 보다 체계적이고 종합적인 정책의 추진전략이 필요한 시점이며 이를 실행하기 위한 정책적 수단을 명확히 할 필요가 있음. 문화다양성 정책수단이란 정책목표를 달성하기 위한 방법과 도구를 의미하며 대표적인 실질적인 정책수단은 “문화다양성법”에서 제시하는 개별 정책사업을 들 수 있음.

45) 류정아 외(2014), 같은 책, pp.111~114 참조.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 문화다양성 구현을 위한 정책수단으로서의 정책사업은 “문화다양성법(제6조)”에 7개 분야의 정책사업으로 명시되어 있으며 다음과 같음.
- ‘문화다양성에 대한 인식 제고를 위한 조사 연구’, ‘문화다양성 증진을 위한 문화예술 활동의 발굴과 보급’과 ‘문화다양성 보호와 증진을 위한 정보자료의 제작 및 보급’ 및 ‘문화시설 조성’, ‘인력 양성’, ‘국제교류 및 국제기구 협력’으로 구성됨.

〈표 5-1〉 문화다양성 보호와 증진을 위한 정책사업 추진현황

문화다양성 정책사업	정책 추진 현황
조사 연구	-문화다양성 정책 개발방향에 관한 연구(2011) -문화다양성 교육을 위한 기초연구(2012) -문화다양성 증진을 위한 문화정책 방안(2012) -문화다양성 보호와 증진 전략 수립 방안 연구(2013) -문화다양성 아카이브 구축을 위한 정보화전략계획 수립(2013) -문화다양성 지표개발 기초연구(2013) -국내외 문화다양성 정책 사례조사 및 분석 연구(2014) -유네스코 문화다양성 협약이행 국가보고서 작성 연구(2014) -문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구(2014) -문화다양성 실태조사 및 지수측정 연구(진행 중)
문화예술활동의 발굴 및 보급	-무지개다리 지원사업(2012) -문화다양성 도서 출판·지원사업(2012) -문화예술교육 지원사업 -예술 창작 레지던스
정보자료의 제작 및 보급 문화시설 조성	-문화다양성 아카이브 운영(2013) -
교육 및 홍보	-문화다양성 교육 커리큘럼 개발 및 (시범)연수운영 사업 ·초중등학생, 초중등 교사, 문화기반시설종사자(2013) ·행정인력, 기업종사자, 초중등교원(2013) ·일반인, 대학생(2014) ·행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자(2014) ·문화다양성 교육 매뉴얼, 가이드북 및 연수자료집 제작·보급 -문화다양성 교육 심포지엄(2012/2013) -문화다양성 정책공감 및 성과공유 포럼(2013/2014) -문화다양성의 날(5월 21일) 및 문화다양성 주간
인력 양성	-
국제교류 및 국제기구 협력	-개도국 문화꿈나무 사업(2013) -문화분야 ODA ‘고맙습니다 작은도서관’ 사업(2007)

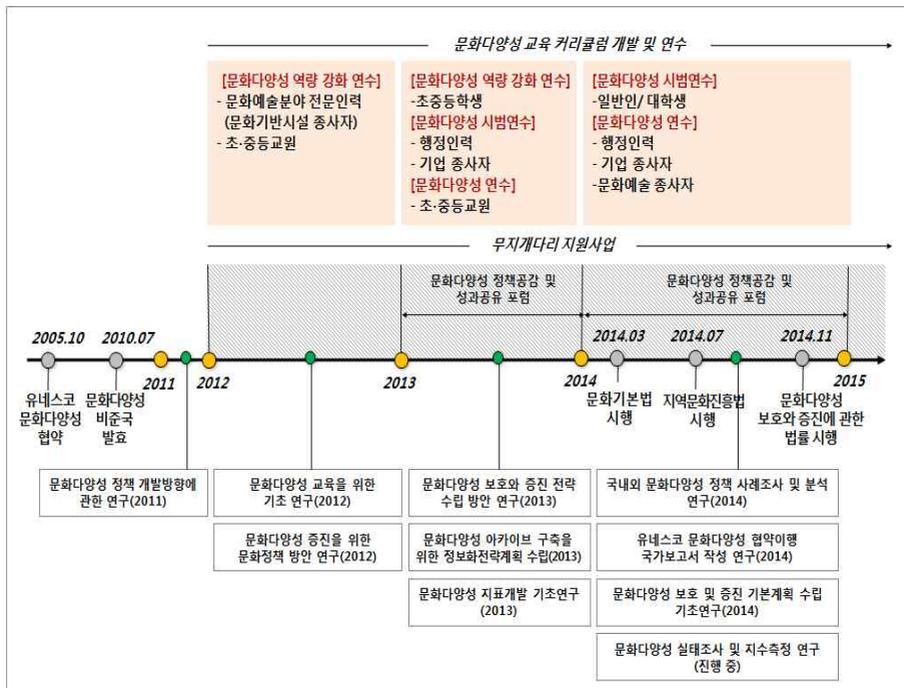
제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 각 정책사업의 추진현황은 위와 같으며, 현재 대부분의 정책사업은 실행 초기단계로 그동안 추진된 사업성과에 대한 정확한 진단을 통해 구체적인 개선방향 및 정책방안 마련이 필요한 시점임. 특히 문화다양성 관련 인식의 확산 및 전문인력 양성, 국제협력과 교류 활성화의 내실화에 대한 활발한 사회적 논의가 필요한 시점임.

다. 문화다양성 교육 추진현황 및 현 단계의 이슈(과제) 진단

- 문화다양성 교육 관련 정책추진 현황을 살펴보면, '2012 문화다양성 교육을 위한 기초연구'를 필두로 크게는 '교육 커리큘럼 개발'과 '시범 연수운영' 두 가지 축으로 진행되었음. 문화다양성 관련 교육이 시작된 2012년에는 문화예술분야 종사자(문화기반시설 종사자), 초·중등 교사와 초·중등 학생 대상 역량강화 연수가 진행되었음.

[그림 5-1] 문화다양성 관련 사업 추진현황(2005~2014)



제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 2013~2014년에는 문화다양성 인식확산의 매개인력인 행정인력, 기업종사자, 초·중·고교 교원을 위한 교육 커리큘럼 개발 및 시범연수가 추진되었으며 문화재단 관계자 및 언론미디어 종사자 대상 연수가 추진되었음. 2014년에는 일반인과 대학생으로 대상이 확대되어 교육 커리큘럼 개발 및 시범연수가 추진되었고, 그동안 개발된 커리큘럼을 종합적으로 반영 기획된 문화다양성 교육 연수 프로그램으로 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자 대상 본격적인 연수가 운영되었음.
- 2013~2014년에 걸쳐 추진된 문화다양성 연수의 대상 및 규모는 다음과 같음.

〈표 5-2〉 2013~2014년 문화다양성 연수 추진현황

교육 대상	연수 대상	연수 기간	연수 시수	장소	참여 인원
문화기반시설 종사자	도서관 사서직 수강생	2013.9.4	2시간	국립중앙도서관	18 명
	도서관 사서직 및 공무원	2013.10.23-24 (1박2일)	1시간 20분	제주컨벤션센터	48 명
			4시간 30분		85 명
	문화의 집 운영자	2013.10.16-17 (1박2일)	7시간 50분	국제청소년센터 유스호스텔	28명
			3시간		
		2013.11.16-17 (1박2일)	7시간 50분	서울여성프라자	22명
			3시간		
2013.12.5-6 (1박2일)	7시간 50분	제주컨벤션리조트	57명		
	4시간 50분				
	총 5회 (8일)	42시간		258명	
문화재단 관계자	전국 기초문화재단 관계자	2013.11.7-8 (1박2일)	13시간	청주시문화산업단지	119명
언론미디어 종사자	KBS 심의실 소속 PD 및 심의위원	2013.10.21	3시간	KBS 심의실 내 회의실	16명
	언론대학원생 및 방송언론 관계자	2014.4.2	2시간	중앙대 법학관	50명
		2014.4.10	1시간 30분	고려대 미디어관	32명
		2014.4.11	2시간	고려대 미디어관	10명
		총 4회 (4일)	8시간 30분		108명

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

초중등 교원	초중등 교사 (교육대학원생)	2014.4.10	3시간	경인교대	20명
		2014.4.14	3시간	서울교대	11명
		2014.4.17	3시간	경인교대	20명
		총 3회 (3일)	9시간		51명
기업 종사자	글로벌 기업 종사자	2014.4.1	4시간	코리아 GLS	11명
행정인력	5~7급 공무원	2014.4.8	5시간	부천시 복사골문화 센터	18명
		2014.4.15	5시간	고양시청 연수원	16명
		총 2회 (2일)	10시간		34명
일반인 대상	주부 및 중장년층 일반 국민	2014.11.17	3시간	성북정보 도서관	14명
		2014.11.19	3시간		
		2014.11.24	4시간	평촌아트홀	11명
		총 3회 (3일)	10시간		25명

- 국내에서 문화다양성 교육은 추진 초기단계이기 때문에 교육대상의 모집을 보다 원활하게 하고 교육운영 효과성을 높이고자 기존의 전문인력 교육연수와 연계하여 추진된 사례가 많음. 예를 들어 도서관 사서직 대상 연수는 ‘도서관 사서직 교육훈련’ 및 ‘전국도서관대회’와 연계하여 진행되었고, 언론미디어 종사자 대상 연수의 경우, ‘2013 문화다양성 방송언론 모니터링단 및 연수운영’ 사업과 연계하여 언론 대학원을 중심으로 추진되었음. 비교적 큰 규모로 추진된 연수는 전국지역문화재단 단연합회의 주관 아래 1박2일간 진행된 전국 기초문화재단 관계자 대상 연수가 있음.
- 한편, 현 문화다양성 교육에서는 2012년부터 추진되어온 교육 커리큘럼 개발연구와 시범연수 및 교육 연수의 성과를 종합적으로 진단하고 향후 연수 추진방향에 대한 시사점 및 개선방안을 도출하는 것이 무엇보다 중요한 시점임.
- 사실상 현재까지 추진된 교육 사업은 전반적으로 체계적인 교육운영 시스템이 구축되지 못한 채 제한된 기간에 개발한 교육 커리큘럼의 시범연수이거나 지속성이 담보되지 않은 일회적 연수운영으로 추진되어 왔음. 때문에 교육 커리큘럼의 효과성을 제대로 검증할 충분한 연수실행이 추진되지 못했을 뿐만 아니라 교육의 내용보다는 교육 대상별로 구분되어 추진된 관계로 각 교육사업 간 성과와 개선방안이

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

교류되고 반영될 수 있는 연관성을 갖지 못한 한계점을 확인할 수 있음.

- 개발된 교육 커리큘럼의 활용도를 높이고 교육 효과를 제고하기 위해서는 무엇보다 장기적인 관점에서의 충분한 준비과정을 거친 연수운영과 연수 참여를 위한 적극적인 홍보가 필요함. 또한 연수결과와 성과를 공유하고 교육의 질적 향상을 위한 세미나, 포럼 등이 연계되어야 할 것이며 이에 앞서 연수의 준비-실행-평가단계별 체계적인 운영시스템을 구축하는 것이 선행되어야 할 것임.
- 또한 교육 대상에 대한 보다 면밀한 접근이 기반이 되어야 할 것임. 현재까지 추진된 문화다양성 교육 대상은 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자로 주로 구분되었는데, 이러한 구분방식은 대상 중심의 행정적 기준으로 접근한 것이어서 문화다양성 교육을 본질적으로 접근하는 데에는 일정한 한계가 있음.
- 향후 문화다양성 연수운영에서는 행정적 관점에서의 대상 구분을 넘어 지역, 문화다양성 주제, 문화다양성 영역 등 복합적 관점에서 교육대상을 구분하는 보다 섬세한 접근이 필요할 것임. 뿐만 아니라 대상에 따른 세분화된 맞춤형 프로그램 개발도 중요하며, 교육대상의 문화다양성 인식 및 활용역량 정도에 따른 단계적 연수운영도 필요함.

〈표 5-3〉 문화다양성 연수 추진과제

구분	추진 과제
교육 대상	-교육 대상의 확대와 대상별 차별화된 세부적인 접근
교육 커리큘럼	-인식개선을 위한 표준화된 기초 프로그램 활성화 -대상별 맞춤 연수 프로그램 개발 -문화다양성 인식 및 교육 수준을 반영한 단계별 프로그램 개발 -문화다양성 교육 주제에 대한 지속적인 연구 추진 -교육 실행을 통해 효과적인 교육 커리큘럼의 지속적 보완
연수 운영	-연수의 준비/실행/평가 단계별 체계적인 운영시스템 구축 -장기적인 관점에서 충분한 연수운영 기간 확보와 연수 참여를 위한 적극적인 홍보 -연수 결과 및 성과 공유를 위한 세미나와 포럼 개최

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

2. 문화다양성 교육 연수추진 방향

가. 통합적 관점에서의 문화다양성 연수운영 시스템 구축

- 문화다양성 교육 연수의 효과성 제고를 위해서는 문화다양성 대상이나 주제, 영역 등에 대한 전반적 시각 속에서 전체 과정을 체계적으로 운영할 수 있는 통합적 관점에서의 문화다양성 연수운영 시스템을 구축하는 것이 바람직함.
- 지금까지는 연수운영 대상, 기간, 운영주체 등이 분산되어 진행됨에 따라 국가의 중요한 문화정책으로서 문화다양성 교육의 일관된 틀을 유지하는 데 한계가 있었고, 운영주체에 따라서 문화다양성 교육내용이나 연수대상에 대한 접근방식 등에서 차이가 존재하였음. 특히 전 국민 대상 문화다양성 인식 확산 및 매개인력에 대한 연수운영의 정책적 확산 초기 단계임을 감안한다면 문화다양성 연수운영의 전반적 체계를 최대한 일관된 시스템 속에서 추진하는 것이 바람직함.
- 또한 문화다양성 교육 연수운영을 보다 체계적으로 추진하기 위해서는 연수 준비단계(Pre-production), 실행단계(Production), 평가관리 단계(Post-production)를 명확히 구분하여 각 단계별 추진해야할 사항들을 전략적으로 추진할 수 있는 연수운영 시스템 구축이 필요함.

[그림 5-2] 통합적 문화다양성 연수운영 시스템 구축



제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

〈표 5-4〉 문화다양성 연수 추진단계별 주요 내용(안)

추진 단계	추진 내용
준비단계 (Pre-production)	-연수 목표 설정 -연수 취지 및 타깃대상 선정 -연수 프로그램 기획 -공동연구진 및 자문위원단 구성 -교강사진 풀 구성 및 섭외 -교육 대상 사전인식 및 수요조사 -연수 장소 및 제반 환경 구축 -홍보 전략 수립
실행단계 (Production)	-연수 프로그램 세부 개발 -연수자료집 제작 -연수 홍보물 제작 및 홍보 게시 -연수 참가자 접수 및 참가자 분석 -교강사진 사전워크숍 -연수 장소 세팅 및 운영 환경 점검 -연수 운영 및 현장 모니터링 -연수 참가자 및 교강사진 만족도조사 실행
평가단계 (Post-production)	-연구진 및 자문위원단 모니터링 결과 분석 -만족도조사 결과 분석 -연수 추진기관 및 연수 진행인력 평가 -집담회 운영 -연수 종합결과 및 시사점 도출 -개선방안 도출 및 향후 추진전략 수립 -결과보고서 완료

- 위와 같은 단계별 운영시스템 구축을 통해 연수를 통해 축적된 성과물과 운영 노하우를 차년도 연수운영에 반영하여 새로운 성과와 효과들을 창출해내는 선순환적인 연수운영 시스템을 구축할 수 있을 것임.

나. 대상의 특성 및 문화다양성 인식 단계, 수준을 고려한 차별화된 연수 기획 필요

1) 문화다양성 교육의 효과성과 전문성 제고를 위한 단계적, 체계적 연수 추진

- 본 연수를 통해 사회 각 영역별 종사자들이 가지고 있는 문화다양성에 대한 인식 수준이 상이하며, 문화다양성 교육을 접해본 경험과 현업에서의 적용도 및 관심 정도 또한 상이한 것이 확인되었음.
- 이러한 실제적인 여건을 감안했을 때, 문화다양성 교육이 대상의 인식수준 및 경험

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

에 따라 단계적으로 추진되는 것이 보다 효과적인 것임. 즉, 문화다양성에 대한 이해와 공감을 이끌어낼 수 있는 기초단계, 다양한 현장에서의 문화다양성 현상을 이해하고 긍정적인 인식과 태도변화를 유도할 수 있는 기본단계, 사회 주요 현장에서 문화다양성 현장 적용성을 제고하는 심화단계로 구분함으로써 교육 연수를 통해 문화다양성 관련 인식과 실천력이 점차 심화될 수 있도록 하는 것이 필요함.

〈표 5-5〉 교육 대상의 인식단계별 문화다양성 연수 추진(안)

	교육 개념	교육 목표	교육 방법
기초 단계	문화다양성 입문 프로그램으로 표준화	문화다양성 개념 정립 및 공감대 형성	-이론 강연 -문화예술 요소를 활용한 시청각강연 -문화예술 체험
기본 단계	다양한 현장 종사자들의 문화다양성 역량 강화 프로그램화	종사분야 현장과 연계된 문화다양성 이슈 이해 및 실천적 현장적용	-주제별 심화강연 및 워크숍 -문화예술 체험, 공감
심화 단계	매개인력, 전문인력 양성 프로그램화	문화다양성 현장 전문가 양성 및 전문 교강사진 양성	-주제별 소수그룹 워크숍 -프로젝트별 심화워크숍 -전문가 토론회

- 따라서 각 대상별 기초-기본-심화단계의 연수 프로그램을 기획하여 대상의 수준과 단계를 고려한 적절한 연수방법을 유연하게 적용할 필요가 있음.
- 본 연수의 경우, 문화예술종사자와 행정인력의 문화다양성 인식 수준이 상대적으로 높은 편이며, 현장에서의 문화다양성 체감도, 문화다양성 교육의 필요성에 대한 공감 정도가 높은 것으로 파악되었음. 반면 기업종사자의 경우 문화다양성에 대한 인식정도가 상대적으로 낮은 편이며 현장에서의 체감도가 현저히 낮은 것을 알 수 있음.
 - 대상별 기초-기본-심화단계의 교육수준과 주제를 반영한 프로그램을 개발하고 기초이론 강연에서 심화워크숍까지 교육자의 자율참여형 교육방법을 적용하여 각 대상의 교육 수요와 인식 수준에 적합한 세밀한 프로그램을 개발하는 방안을 고려해야할 것임.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 일반 국민의 경우 여전히 문화다양성에 대한 인식 수준이 낮고 다문화 환경에 대한 배타적인 사회분위기가 있는 편인데, 이러한 배경에는 국민 중 76.1%가 문화다양성 관련 교육 경험을 받지 못한 현실로부터 찾을 수 있음⁴⁶⁾. 따라서 문화다양성 연수 기초 단계는 문화다양성 인식 확산을 위한 표준화된 기초 프로그램으로서 일반 국민을 대상으로 문화다양성 인식을 확산하는 목적에 활용되는 것이 바람직함. 이를 통해 사회 전반의 문화다양성 관련 인식 개선 및 공감대 형성, 국민의 문화수용력 향상에 기여할 수 있을 것임.
- 문화다양성 연수 기본 단계 및 심화 단계의 경우, 사회 주요 분야의 문화다양성 현장 활동가를 양성하는 프로젝트 기반의 워크숍으로 개발할 필요가 있음. 즉, 각 현장에서 문화다양성 프로그램을 기획, 운영할 수 있는 문화다양성 교육의 전문인력 양성, 각 분야 종사자의 문화다양성 역량강화 효과 등 문화다양성 전문 역량을 강화하는 전문 교육 프로그램으로 발전하는 것이 필요함.

2) 교육 대상의 특성, 성격, 지역 등의 차이를 반영한 맞춤형 연수 추진

□ 문화다양성 연수 추진에 있어 대상별 특성과 현장의 문화다양성 체감도에 따라 모객과 연수기획에 차별화를 두어야 할 것임.

- 행정인력과 문화예술 종사자의 경우 문화다양성 사업 및 정책과 연관된 종사들을 우선적으로 참여대상자로 선정하여 타깃화된 연수 프로그램을 기획할 수 있음. 예를 들어 무지개다리사업, 생활문화공동체 활성화사업, 시민문화예술 교육사업 등의 사업들과 직접적으로 연계하여 사업 현장의 문화다양성 이슈에 대한 구체적이고 현장감 있는 교육주제와 현장 관계자들의 수요를 반영하면 연수 효과성을 높일 수 있을 것임. 실제로 본 연수운영에서 문화예술종사자의 분과 강연의 경우 실제 사업관련 주제들에 대한 수요를 반영한 분과목이 기획되었고 내용적인 면에서 연수 만족도가 높은 것으로 파악되었음.
- 기업종사자의 경우 보다 차별화된 접근이 필요함. 기업종사자의 경우는 문화관련 기업이나, 일반기업이냐에 따라 관심사가 매우 다르고, 문화다양성에 대한 이해의 폭도 달라, 대상선정에 따른 커리큘럼 개발의 방향성이 맞춤형으로 정

46) 또한 문화다양성 관련 행사참여 경험이 없는 국민도 82.4%에 달하는 것으로 파악됨, 2012년 진행된 '국민 다문화수용력 조사'에 따르면 문화다양성 관련 교육 경험이 많을수록 그리고 관련 행사 참여 경험이 많을수록 다문화수용력이 높음을 알 수 있음. 안상수 외(2012). 「국민 다문화수용성 조사 연구」, 여성가족부, p.194.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

치하게 이루어져야 할 것으로 판단됨. 기업종사자와 같은 특수한 기관의 경우 기관별 섭외 및 모객을 통해 기업 방문 연수를 통해 문화다양성 연수 및 교육의 효과성을 최대로 제고하는 것이 현실적으로 더 효율적일 것으로 판단됨. 또한 기업에서의 문화다양성 연수를 공공 영역에서 주도적으로 진행할 것이 아니라 시장 영역으로 이전하여 기업 대상의 실정에 특화되고 전문화되도록 정책적으로 연계하는 것이 필요함.

- 지역별, 연수 성격별 차별화된 기획전략 수립 및 지역별 순회연수, 찾아가는 연수운영 등 다양한 연수 추진방법에 대한 고려가 필요함.
 - 현재 문화다양성 교육을 접할 수 없는 지역의 교육 수요를 반영하고, 문화다양성 교육의 전국적 확산을 위해서는 전국 단위 연수 추진일정을 수립하고 광역권별 순회교육 형태로 연수를 운영하는 방법을 고려해볼 수 있음.
 - 권역별 지역실정에 따라 교육 수요가 다르게 나타날 수 있음을 고려하여 지역별 구체적 교육 수요에 따른 차별화된 교육내용 구성이 필요할 것임. 예를 들어 도시와 달리 촌락지역의 경우 다문화 및 생활문화공동체 관련 문화다양성 교육 내용을 구성하는 것이 적합할 것이며, 이주노동자가 밀집된 소도시의 경우 기업에서의 문화다양성 관련 교육 내용이 보다 효과적일 수 있을 것임.
 - 또한 지역의 특성을 고려하여 연수 프로그램 기획 시 다른 교육 프로그램이나 행사와 연계하여 추진하는 방법을 고려해볼 수 있음. 예를 들어 농촌마을 문화체험이나 생활문화체험 동아리, 학생 봉사활동 등과 연계하는 방안을 들 수 있음.

다. 대상별 상황과 실질적으로 연계된 문화다양성 연수 참여환경 구축

- 문화다양성 연수 참가의 자율성과 적극성을 진작시키고 참여율을 높이기 위해서는 근본적으로 문화다양성에 대한 사회적 인식 확대와 공론 형성이 선행되어야 함. 그러나 현실적으로는 연수 대상의 관심을 촉발할 수 있는 프로그램 기획을 바탕으로 대상이 처한 상황과 실질적으로 연계되고, 참가자에 대한 인센티브 혜택 부여 등 자발적 참여를 이끌어낼 수 있는 구체적 연수 참여환경을 구축하는 것이 중요할 것임.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 행정인력 및 문화예술종사자의 경우 인사고과 평가 등에 있어 문화다양성 교육 연수 참가가 긍정적으로 반영될 수 있도록 문화체육관광부 차원의 공식적인 참가확인서 발급 등이 중요할 것임. 또한 문화다양성 관련 사업 예를 들어 무지개다리사업 등과 같이 직접적인 연관이 있는 사업담당자의 경우, 실제 현장과 관련된 문화예술종사자와 사업의 행정을 담당하는 행정인력의 연수 참여를 의무화한다면 문화다양성의 현장 적용성을 제고시키고 개인의 역량을 강화하는 효과를 창출할 수 있을 것임.
- 그 외에도 행정인력의 교육 연수와 연계하는 방안도 고려해 볼 수 있음. 예를 들어 예술위원회가 진행하는 사업과 관련된 것에 대해서는 사업평가 시 가산점을 부여하거나 기관 평가 시 인센티브를 부여하는 방법 등을 고려해볼 수 있음.
- 기업종사자의 경우 적극적인 참여 기업인 경우, 부처 차원의 인센티브를 별도로 부여하는 방안에 대해 적극적으로 고려하는 것이 바람직함. 예컨대 문화다양성 연수에 자율적, 지속적으로 참여하고 이를 통해 현업에서 문화다양성 역량을 발휘하는 우수참가자에 대해서는 해외연수 기회를 제공하는 방법 등을 고려해 볼 수 있을 것임.
- 또한 연수 참가자 모객에 있어 개인적인 참가 독려보다는 단체별 등록을 통해 일정 인원 이상의 참가가 가능하도록 독려하는 적극적인 참가자 모객 방안을 유관 기관과의 제도적 연계를 통해 마련하는 방안도 있음.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

제2절 문화다양성 증진을 위한 정책 제언

1. 문화다양성 교육활성화 관련 정책별 추진전략 필요

- “문화다양성법”이 시행되면서 ‘문화다양성 보호 및 증진 기본계획’수립을 위한 문화다양성 실태조사 및 다양한 조사연구들이 추진되고 있음. 최근 추진된 기초연구에서는 문화다양성법이 제시하는 문화다양성 정책에 근거한 정책의 목표와 방향을 제시하면서 네 가지 주요과제를 중심으로 구체적인 정책과제⁴⁷⁾들을 제시하고 있음. 우리나라 문화다양성 정책의 단계를 고려하여 제시된 각 정책별 과제들은 문화다양성법이 명시하는 일곱 가지 정책사업(문화다양성 정책수단)과 맥을 같이 하고 있는데, 다음과 같음.

〈표 5-6〉 문화다양성 보호와 증진을 위한 정책별 추진과제

문화다양성 정책사업	정책 추진과제
조사·연구	-문화다양성 실태조사 및 문화다양성 지수측정 연구 -정기적인 연간 문화다양성 연구 추진 -문화다양성 국가보고서 관련 국내외 동향 연구
문화예술활동의 발굴 및 보급	-비주류 문화예술단체 발굴 및 활동 지원사업 -창조 연계형 문화예술 활동 지원사업
정보자료의 제작 및 보급	-문화다양성 정보시스템 DB 및 연계체계 구축 사업 -소수자 맞춤형 정보접근채널 구축 사업
문화시설 조성	-문화다양성 관련 시설관리 및 증진사업 -문화예술 활동 거점기관 육성 및 활동 네트워킹 사업 -문화기반시설 공유를 위한 협력사업 추진 사업
교육 및 홍보	-표준화된 문화다양성 교육과정 개발 및 자료 보급 사업 -교육기관 및 문화기반시설과의 네트워크 구축사업 -문화다양성 홍보 캠페인 및 이벤트 지원사업 -문화다양성의 날(5월 21일) 및 문화다양성 주간연계 정기적인 포럼 및 학술대회 개최
인력 양성	-정부·민간·학계의 협력관계 구축

47) 류정아 외(2014), 『문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구』, 문화체육관광부, pp.119~147.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

	-문화다양성 전문인력(매개인력/전문강사진) 양성 -소수자 창조인력 양성 프로그램 개발 사업
국제교류 및 국제기구 협력	-소수집단 간 국제문화교류 프로그램 개발 사업 -민간단체 협력 활성화를 위한 정책적 지원사업

자료: 류정아 외(2014), p.119 참조 재구성.

- 현재 제시되고 있는 각 정책 과제들은 기존에 추진되고 있는 여러 다양한 정책 사업들과 연계되어 있거나 추진과정을 통해 서로 유기적으로 연계되며 상호 발전적으로 작용할 것이라는 전제 하에서 독립적인 문화다양성 정책으로 구체화되고 있지는 않은 단계임. 때문에 향후 보다 효율적인 문화다양성 정책 실현을 위해서는 구체적 목표 하에 어떤 정책 사업을 우선적으로 실행할 것인가에 대한 체계적인 추진전략이 필요할 것임.
- 이러한 국내 문화다양성 정책추진 단계를 고려한 가운데 문화다양성 교육 활성화 관련 정책과제를 구체화할 수 있는 추진전략을 수립하여 문화다양성 교육을 보다 체계적으로 추진할 필요가 있음. 문화다양성 교육 활성화를 위해 구체적 추진전략이 필요한 정책과제는 세 영역 정도로 문화다양성 인식 제고를 위한 조사연구사업, 문화다양성 저변 확대를 위한 지속적인 교육추진과 효과적 홍보운영, 전문인력 양성 및 국제교류 증진 등을 꼽을 수 있음.
- 먼저, 문화다양성 인식 제고를 위한 조사연구사업에서의 추진전략은 문화다양성 실태조사와 더불어 한국사회 실정과 사회 환경에 부합되는 문화다양성 현상과 이슈들에 대한 지속적인 연구 추진이라 하겠음. 이는 국내 문화다양성에 대한 인식이 사회 전반에 확대되어 진행되지 못하고 분야별 문화다양성의 이해 정도와 수준이 상이하여 일상 속에서의 문화다양성 현상과 이슈가 명료하지 않기 때문임. 이와 함께 현재 운영되고 있는 문화다양성 아카이브⁴⁸⁾를 활용하여 조사연구 추진결과 뿐만 아니라 점차 발전하게 될 문화다양성 관련 정책 사업에서 산출되는 주요 자료와 정보들을 체계적으로 아카이빙할 필요성이 있음.

48) 2013년부터 운영되고 있는 '문화다양성 아카이브'¹⁾의 경우, 다원, 커뮤니티, 다국적, 디아스포라의 네 가지 구분으로 예술 아카이브를 운영하고 있는데 각 항목에 해당하는 예술가들의 작품 소개 등 문화예술관련 한정된 자료를 제공하고 있는 실정이며 문화다양성 개념의 구체성 부족과 아카이브 대상의 불명확성으로 아카이브 대상과 범위가 불분명한 상태로 운영되고 있음. 문화다양성 아카이브: www.cda.or.kr

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 두 번째 정책추진전략이 필요한 과제는 지속적인 문화다양성 교육추진 및 효과적인 홍보운영 영역임. 현재 문화다양성 교육은 일관된 체계 속에서 운영되지 못하고 대상별로 시범사업 차원에서 추진되다가 본 연수를 통해 광범위한 연수운영을 처음 시도하였음. 때문에 전 국민에 대한 문화다양성 교육을 통한 인식 확산이 체계적으로 추진되고 있지는 못함. 그러나 문화다양성 기본법에 근거한 문화다양성 인식확산을 위해서는 정책적으로 전 국 문화다양성 교육의 지속적 추진을 통해 전 국민의 문화다양성 인식을 제고에서 매우 중요하며 이를 통해 문화다양성 교육 내용 차원에서도 정책적 일관성을 부여할 필요가 있음. 한편, 문화다양성의 날(5월 21일), 문화다양성 주간 및 세계문화예술교육주간(5월 넷째 주) 행사와 연계된 다양한 소규모 교육프로그램 활성화를 통해 문화다양성 교육 및 홍보 효과를 제고하는 사업들에 대한 논의가 필요함. 가시적인 홍보 효과를 위해서는 다양한 채널과 내용으로 문화다양성 개념에 대한 일반 국민의 인식과 이해를 높이고 정책이 지향하는 방향과 관련된 공익광고 및 캠페인을 진행할 수 있는 정책적 지원이 필요함.
- 세 번째 정책추진전략이 필요한 과제는 전문인력 양성 및 국제교류 영역임. 문화다양성 관련 전문인력은 중장기적으로는 현장에 맞는 인력으로 양성하는 과정이 필요하지만 그 출발점은 이미 구축되어 있는 관련 전문인력을 발굴하고 묶어냄으로써 전문가 Pool을 구축하는 것임. 이와 동시에 중장기적 관점에서 문화다양성 관련 전문인력(담론 및 비평, 문화기획 및 매개, 예술창작 등 제반 분야)을 양성하는 것이 필요함. 또한 다양한 국제 문화교류 및 협력 프로그램 추진을 통해 국제적 차원의 문화다양성 증진에 기여할 수 있는 기반을 마련하는 것이 중요함. 예를 들어 유네스코 문화다양성 관련 국제학술교류 등 문화다양성 협약국가들과의 지속적인 교류 및 협력 프로그램 추진을 통해 연대를 강화하고 인적 네트워크를 형성함으로써 한국 문화다양성 사업추진에서의 국제적 감각과 경험을 축적하고 동시에 문화다양성 국제교류 관련 전문인력 양성 기반도 구축할 수 있음.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

2. 생활 속 문화다양성 교육 확대 추진 - 문화예술교육과의 연계

- 무엇보다 사회 전반에 걸쳐 일반 국민의 문화다양성 인식을 제고하고 참여기반을 구축하기 위해서는 문화다양성 교육을 생활 속에서 확대 실행하는 것이 필요함. 또한 교육 수요에 따른 다양한 대상으로의 확대와 더불어 새로운 문화다양성 패러다임에 부합하는 교육 주제도 생활문화와의 연관 속에서 개발하여 문화다양성 교육 프로그램으로 구체화하는 것이 필요함.
- 문화다양성 연수 운영의 초기단계에서는 사회 전반의 문화다양성 인식과 공감대가 부재한 상황에서 문화다양성 관련 원론 차원의 이론과 주제에 중점을 둔 교육운영이 중심을 이루고 있었음. 그러나 그동안 문화다양성 정책 홍보 및 무지개사업 등의 관련사업, 문화다양성 교육 연수 등이 지속적으로 추진되면서 문화다양성에 대한 사회적 인식이 점차적으로 확대되고 있으며, 일부 현장에서는 생활 속에서 당면하는 이슈와 연계된 구체적 문화다양성 프로젝트 모색이 일정한 수준에서 가능해지고 있는 단계임.
- 따라서 문화적 다양성의 주제는 ‘소득계층 간, 세대 간, 지역 간의 문화차이’, ‘노인·장애인·청소년·여성 등 사회의 다양한 소수자 문화와 주류문화’, ‘농어촌과 도시 문화’ 등 우리 사회에 내포해 있는 다양한 문화와 더불어 일반국민의 생활권으로 확대된 문화다양성 현상을 중점으로 설계될 필요가 있음.
 - 본 연수를 위해 진행된 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 결과, 교육 대상별 가장 관심도와 체감도가 높은 문화다양성의 주제로 ‘생활문화’, ‘예술’, ‘지역’, ‘세대’를 꼽혔으며 반면 가장 관심도와 체감도가 낮은 주제로 ‘소수자’, ‘젠더’ 등이 파악되었음.
 - 따라서 문화다양성에 대한 체감도를 높이고 공감대를 형성할 수 있는 생활권 관련 주요 이슈들을 분석하여 ‘문화다양성 주제별 연수’를 추진할 수 있음.
- 교육의 대상 선정에 있어서도 사회 주요 영역의 매개인력에 대한 교육 추진과 동시에 다양한 층위의 일반 국민으로의 확대와 운영에 대한 접근이 체계적으로 필요함.
 - 중장년층과 장애인, 여성 및 다양한 소수자 집단을 대상으로 하는 교육 연수프로그램 개발과 모듈 구성에 대한 심도 깊은 논의가 추진되어야 함.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 문화다양성 구현의 장기적인 관점에서 자라나는 미래 세대를 위한 고려가 반드시 필요함. 아동 및 청소년을 대상으로 하는 교육 프로그램 개발 및 기존 문화예술교육과 연계를 통한 교육을 추진할 수 있음.
- 예를 들어 유아 및 초등학생의 경우, 학교 및 유치원 형제 맺기를 통한 이웃과 함께 살아가기 실습, 초등학교 이상의 경우 다문화 친구와 각국의 문화 프로그램 공유 및 실습 등 기존 다문화교육에서 보다 개선된 프로그램 추진이 가능할 것이며 그와 연관된 현행 문화적 표현의 다양성을 증진하기 위한 국내 문화예술교육사업으로는 소외계층 대상 '상상학교 사업', 문화예술교육으로 '행복한 학교 만들기 사업'⁴⁹⁾ 등이 추진되고 있음.

□ 종합하면, 문화다양성 교육이 생활 속에서 확대 추진될 필요가 있으며, 이를 위해서는 문화다양성 교육 주제 영역 및 커리큘럼, 교육대상 등이 생활문화 속으로 확대 개발되어야 할 것임. 이를 위해서 문화다양성 교육이 확장되는 것도 필요하며, 동시에 현재 추진 중인 학교 및 사회문화예술교육 정책과 연계하여 전 국민의 다양한 생활권에서 문화다양성 관점 또는 문화다양성 내용을 담은 문화예술교육이 추진 되도록 하는 정책추진 및 정책 간 연계가 필요함.

3. 문화다양성 진흥을 위한 전문인력 양성

□ 문화다양성 정책의 성공적인 홍보와 저변 확대를 위해서는 다양한 대상에 대한 정기적인 연수 추진과 함께, 문화다양성 교육 관련 전문 강사진, 문화다양성 교육 및 프로그램 기획자, 문화다양성 콘텐츠 제작자 등 전문인력 양성이 필요함. 이를 위해서는 새롭게 인력을 양성하는 차원도 필요하겠지만 우선적으로는 문화다양성 관련 현장의 문화인력, 연관 분야의 전문인력을 대상으로 문화다양성 관련 심화된 교육 프로그램을 개발하여 문화다양성 관련 필요역량을 강화함으로써 전문인력군으로 성장하게 하는 것이 중요함. 이를 바탕으로 점차적으로 신규인력 대상으로 문화다양성 전문교육을 추진할 수 있는 체계를 상호보완적으로 구축하도록 함.

49) 김규원 외(2014), 「국의 문화다양성 정책 사례조사 및 분석연구」, 한국문화관광연구원.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 전문인력 양성 목적은 문화다양성에 대한 원론적 이해를 넘어 다양한 현장에서 구체적인 변화와 활동으로 연결될 수 있는 실천적인 문화다양성 역량을 갖춘 전문인력을 발굴하고 양성하는 것임. 또한 나아가 현재 문화다양성 사업과 연관된 현장에서 매개 역할을 수행함으로써 한국 문화다양성 관련 담론과 실천을 꾸준히 생성할 수 있는 문화다양성 전문인력 풀로 구축하는 것임.
- 구체적인 전문인력 양성사업의 추진을 위해서는 어떤 대상에게 어떤 교육방식을 추진하는 것이 가장 효과적인 것인가에 대한 논의가 필요할 것임. 현재 문화다양성에 대한 인식수준이 전반적으로 낮은 현실을 감안했을 때, 우선적으로 교육 수요와 인식 수준이 높고 현장과 직접적인 매개 역할이 필요한 '문화예술분야 및 문화기획분야'의 전문인력 양성이 가장 효율적인 것임. 또한 지금까지 문화다양성 관련 분야에서 강사나 전문가로 활동하는 현장 전문가들을 묶어냄으로써 강사 풀을 구성하는 것이 필요함.
- 문화다양성 전문인력은 문화다양성에 대한 정확하고 심도 깊은 인식과 가치관을 바탕으로 다양한 현장의 목소리와 수많은 변수에 유연하게 대응할 수 있는 소양을 갖추어야 하기 때문에, 기존의 일반 문화예술 전문인력 교육과는 차별화된 심화된 교육 프로그램으로 개발되어야 함.
 - 문화다양성에 대한 일반적인 담론을 넘어 보다 넓은 시각에서 사회 소수자와 비주류 집단 등 다양한 층위에 대한 사회적, 인문학적 접근이 필요할 것이므로, 이와 관련된 분야에서 활동하는 현장 전문가들을 전문인력 양성교육의 강사진으로 연계함으로써 현장의 실제적 수요와 이슈를 해결할 수 있도록 실질적 전문역량을 강화하는 것이 바람직할 것임.
 - 다양한 분야의 다각화된 탄력적인 전문가 풀을 구축하여 이론과 실제의 격차를 줄일 수 있는 현장감 있는 교육 프로그램을 개발하는 것이 선행되어야 할 것임.
- 전문인력 양성을 위한 교육 프로그램은 체계적인 연구운영 계획 속에서 대중교육이 아닌 전문가 양성을 위한 소규모의 집중적인(intensive) 교육 프로그램으로 추진되고, 교육 이수 후 문화다양성 역량 수준을 검증할 수 있는 자격기준을 마련할 필요가 있음. 이는 향후 양성되는 전문인력에 대한 신뢰도와 공신력을 갖기 위해서도 중요함.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

- 예를 들어 기존에 한국문화예술위원회의 인력양성사업을 틀을 활용하는 방안을 강구할 수 있으며 이런 경우 아르코인력개발원의 전문인력 양성과정과 연계하여 추진할 수 있음.
 - 전문인력 양성과정으로 거치면 그에 대한 인증방식을 마련하는 것도 중요함. 예를 들어 교육 인원 30명을 대상으로 총 8회차(주 1회, 4~6차시)의 프로그램 진행할 경우, 전체 과정 이수자에게 ‘문화체육관광부 인증 수료증’을 발급하는 방식임. 인증방식은 교육과정의 성실한 이수에 대한 수료증 발급 방법 이외에도, 교육 이수 후 교육 참여자 스스로 기획한 프로젝트를 다수의 감독 관리자들의 심사와 평가를 통해 일정 수준 통과한 경우 ‘문화다양성 전문인력’ 관련 증서를 수여하는 방법도 고려해 볼 수 있음.
 - 전문인력 양성 교육은 연간 2회의 정기적인 연수로 추진할 수 있으며 정기적인 교육이 자리 잡은 후에는 권역별로 확대하여 지역별 문화다양성 전문인력 교육을 추진할 수 있음.
 - 아울러 교육 이수 후 향후 현장에서의 활동에 인센티브로 연결될 수 있는 다양한 루트와 소스를 제공하는 것까지 염두에 두어야 할 것임. 예를 들어 건국대학교 알쌔(RSAM) 양성 프로그램⁵⁰⁾과 같이 교육 이수자들이 정부 인증 이수증을 발급받고, 문화다양성 교육 강사로서 일선 초·중·고 및 일반 성인, 기초반 등을 강의할 수 있도록 연계하는 방법이 가능하며, 교육 기부로 순수 재능 기부교육을 할 수 있는 활동으로 연결되어질 수 있는 방안을 모색해볼 수 있음.
- 문화다양성 전문가 양성과 함께 문화다양성 관련 현장에서 활동하는 전문인력 간 교류 및 네트워크를 위한 프로그램 기획이 필요함.
- 사회학, 심리학, 교육학, 예술분야 등 다양한 영역 간의 간학문적 특성을 반영한 담론 조성과 공유 기회를 마련하는 것이 바람직함. 심포지엄, 콜로키움 등 문화다양성을 현장에 정착할 수 있도록 하는 다양한 활동주체 간 네트워크 구축 기회를 마련하는 것이 필요함.
 - 따라서 정기적인 ‘문화다양성 컨퍼런스’ 혹은 ‘문화다양성 포럼’ 개최를 통해

50) 교육관련 전공 대학원생 및 일반 성인을 대상으로 하는 알쌔(RSAM)양성과정은 제품으로부터 배우는 과학원리교육(Reverse Science form Product, RSP)과 스토리텔링, 그리고 디자인이 결합된 새로운 형태의 발명교육을 위한 전문강사 양성을 목적으로 하는 교육훈련 프로그램으로 건국대 교육공학과 교수·연구진과 서울크리에이티브랩(SCL)과 함께 2014년 3월 8일부터 4월 26일까지 매주 토요일마다 총 8회차(32시간)로 진행되었음.

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

민간, 기관, 학계의 적극적인 참여와 교류를 촉진하고 사회적 담론 형성에 기여하도록 함. 예를 들어 매해 정기적으로 개최되는 캐나다 메트로폴리스 컨퍼런스(Metropolis Conference)⁵¹⁾의 경우, 이민과 다문화 분야의 다양한 전문가들을 결집하고 국가적 차원뿐만 아니라 국제적인 차원의 포럼으로 확대되어 진행되고 있음.

- 해마다의 문화다양성 주제를 선정(예를 들어 2015년 문화다양성 주제, “생활문화 속 문화다양성”)하여 여러 현장 및 학계 전문가 발표와 지역사례 공유 등 다양한 프로그램과 워크숍으로 구성하여 활발한 논의와 공유의 장을 마련하는 것이 필요할 것임.
- 또한 현재 추진 중인 ‘문화다양성의 날(5월 21일)’ 및 ‘문화다양성 주간’ 행사와 연계된 문화다양성 컨퍼런스 개최를 고려해볼 수 있음. 기존에 추진되는 문화다양성 축제 프로그램과 연계하여 진행할 시 대규모 컨퍼런스와 함께 다양한 소규모 워크숍 프로그램 활성화를 도모할 수 있음.

4. 정부 차원의 문화다양성 정책 성과관리 시스템 구축

□ 장기적인 관점에서 정부 차원의 문화다양성 정책 성과관리를 위한 체계적인 네트워크 시스템 구축이 필요함.

- 문화다양성 관련 정책의 방향과 목표를 명확히 설정하고, 현재 12개 범부처별 추진되는 문화다양성 정책 관련 효율적인 업무 조정 및 성과관리를 위한 네트워크 구축 방안을 강구할 필요가 있음.
- 문화다양성 정책에 대한 다각적인 논의와 정책적 관심을 제고하기 위해서는 민간, 정부, 학계의 공동 협력 기반의 협의기구를 구성하여 문화다양성 관련 정책 의견 수렴 및 정책의 성과를 검토할 수 있도록 하여야 함. 현재 문화다양성 정책 관련 행정과 재정적 지원을 위한 심의, 협력방안을 위한 업무를 담당할 ‘문화다양성위원회(문화다양성법 제7조)’가 구성된 시점에서 실질적인 역할을

51) Metropolis Conference: <http://www.metropolisconference.ca>

제5장 향후 연수추진 방향 및 정책 제언

수행할 수 있는 구체적인 추진체계를 구축하는 것이 시급한 과제임.

- 크게는 범부처 협력 네트워크 구축과 함께 협업이 가능한 기존의 다문화가족지원회, 문화융성위원회 등 관련 기구와의 협력 네트워크의 폭을 넓히는 방안을 모색할 수 있으며, 작게는 부처별 문화다양성 정책의 성과를 관리하는 시스템을 구축하여 다각적이고 유기적인 체계를 구축하는 것이 바람직함.

□ 문화다양성 정책 평가 및 이행점검 시스템 구축을 통해 정책의 실효성을 제고하는 방안이 모색되어야 함.

- 문화다양성법의 제정과 함께 기본계획⁵²⁾과 실행계획 수립으로 문화다양성 정책 및 사업이 구체화됨에 따라 관련된 평가 체계와 환류시스템 구축이 중요하게 대두되고 있음.
- 따라서 문화다양성 기본계획의 연도별 시행계획과 연동되어 운용되는 시스템을 구축하여 연도별 시행계획 수립을 통해 자연스럽게 기본계획의 이행의 실적에 대한 점검과 평가가 이루어질 수 있도록 하는 것이 바람직함.
- 이를 위해서는 문화다양성 정책 평가체계 구축과 함께 평가지표 개발이 필요할 것이며, 평가를 위한 기본 데이터로서 문화다양성 관련 사업의 실적은 물론 문화다양성 실태와 관련된 다양한 통계와 DB구축이 필요함.
- 우선적인 정책평가 대상은 정부가 개입된 문화다양성 관련 프로젝트 및 정책이 되어야 할 것이며, 정책을 실행하는 지방자치단체에 대한 평가에 문화다양성 관련 항목을 추가⁵³⁾하여 각 지자체별 문화다양성 정책의 실효성을 객관적으로 평가하고 정책의 개선방안 수립에 반영할 수 있는 환류시스템을 구축하는 것이 필요함.

52) 「문화다양성 보호와 증진에 관한 법률」 제6조 4항에 따른 문화다양성 기본계획의 추진을 위한 연도별 시행계획(이하 '시행계획')을 수립하여야 함.

53) 류정아 외(2014), 『문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구』, 문화체육관광부, p.170.

참고문헌

참고문헌

1. 강인애 외(2013), 『2012 문화다양성 역량 강화 연수 프로그램 개발 연구 : 문화예술분야 전문인력(문화기반시설 종사자) 대상 지도안』, 한국문화예술교육진흥원.
2. 강인애 외(2013), 『2012 문화다양성 역량 강화 연수 프로그램 개발 연구 : 초·중·고교원 대상(지도안)』, 한국문화예술교육진흥원.
3. 강인애 외(2013), 『2012 문화다양성 역량 강화 연수 프로그램 개발 연구 : 초·중·고교원 대상』, 한국문화예술교육진흥원.
4. 강인애 외(2013), 『문화기반시설 종사자를 위한 문화다양성 역량강화 시범연수 자료집』, 한국문화예술교육진흥원.
5. 강인애 외(2013), 『초·중·등 교원을 위한 문화다양성 역량강화 시범연수 자료집』, 한국문화예술교육진흥원.
6. 강인애(2012), 『문화시설 담당자의 문화다양성 역량에 대한 소고』, 한국문화예술교육진흥원. 2012 제1회 문화다양성 교육 심포지엄. 문화다양성 교육의 가치와 실천. 한국문화예술교육진흥원.
7. 강인애, 남미진, 구민경(2013), 「문화다양성 역량강화를 위한 연수 프로그램 개발 및 적용 연구: 문화기반시설 종사자를 대상으로」, 『문화예술교육연구』, 제8권 제2호.
8. 권유경, 정여주(2009), 「집단미술치료가 여성결혼이민자의 문화적응 스트레스와 자아존중감에 미치는 효과」, 『재활심리연구』, 16(2), pp.173-191.
9. 권정연(2013), 「글로벌 마인드 함양을 위한 교양교육의 발전 방향 탐색-기업의 글로벌교육과정 분석을 바탕으로」, 『교양교육연구』, 제7권 제3호.
10. 김규원 외(2014), 『유네스코 문화다양성 협약이행 국가보고서 작성 연구』, 문화체육관광부.
11. 김규원(2014), 『국의 문화다양성 정책 사례조사 및 분석 연구』, 한국문화관광연구원.
12. 김남국 외(2012), 『한국의 다문화 사회통합 정책: 종합평가와 대안』, 대통령소속 사회통합위원회.
13. 김남국(2006), 「유럽에서 다문화의 도전과 대응」, 『국회도서관보』, 43권, 5호.
14. 김남국(2008), 「한국에서 다문화주의 논의의 전개와 수용」, 『경제화 사회』, pp.343-361.
15. 김다원(2011), 「동아시아 상호이해를 위한 문화다양성 교육의 시론적 연구」, 『대한지리학회지』, 46권, 1호.
16. 김상학(2004), 「소수자 집단에 대한 태도와 사회적 거리감」, 『사회연구』, 제5권 1호. pp.169-206.
17. 김선혜(2011), 「다문화관점 비교를 통한 다문화의 본질 찾기」, 『한국초등교육』, 21(3).
18. 김성혜(2011), 「지속가능발전교육에 대한 교육현장의 대응」, 한국문화예술교육위원회.
19. 김수이(2013), 「최근 한국시에 나타난 문화다양성」, 『다문화사회연구』, Vol.6 No.1.
20. 김승환(2007), 「세계화 시대의 다문화주의와 문화다양성」, 『개신어문연구』, 제25집, 개신어문학회.
21. 김연근(2012), 「싱가포르의 다문화 교육정책」, <전북중앙신문>(2012.09.05)
22. 김영철 외(2013), 『2012 문화다양성 교육 추진을 위한 기초연구』, 한국문화예술교육진흥원.
23. 김예량(2012), 「청소년 업무 실무자와 다문화가정 청소년을 위한 문화간 훈련방안에 대한 모색 : 다문화교육 및 세계시민교육을 바탕으로」, 『한국청소년연구』, 23(3).
24. 김용근(2012), 『다양성 시대, 기업의 대응전략』, 포스코경영연구소.

참고문헌

25. 김이선(2011), 『다민족 다문화회로의 이행을 위한 정책패러다임구축(v)』, 한국여성정책연구원.
26. 김인설(2014), 「문화예술활동이 청소년 정서에 미치는 영향」, 『문화정책논총』, 29집, 1호, 한국문화관광연구원.
27. 김정순(2012), 『다문화사회의 문화다양성 증진을 위한 문화예술법제 개선연구』, 한국법제연구원.
28. 김지현(2008), 「한국사회에서의 다문화주의와 교육」, 『철학연구』, 106.
29. 김태규(2012), 「기업경쟁력 제고를 위한 인력 다양성 관리」. 신한 FSB 리뷰-매니지먼트.
30. 김효정(2012), 『문화다양성 증진을 위한 문화정책 방안』. 한국문화관광연구원.
31. 남은영(2010). 「한국중산층의 소비문화」, 『한국사회학』, 44집, 4호.
32. 류정아 외(2014), 『문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구』, 문화체육관광부.
33. 문승호, 김영철, 정정훈(2009), 『다문화교육의 탐구: 다섯 가지 방법들』, 서울: 이카데미프레스.
34. 문화체육관광부(2010), 「다문화정책 추진현황 및 계획」.
35. 민경희(2008), 『미국 이민의 역사: 이론과 실제』, 개신.
36. 박기범(2009), 「싱가포르의 다문화교육」, 『글로벌교육연구』, 창간호.
37. 박동준(2010), 「유럽연합의 문화통합과 문화적 예의 그리고 문화다양성」, 『유럽사회문화』, 제5호, 연세대학교 유럽사회문화연구소.
38. 박명제(2013), 「다문화교육의 이해와 실천사례」, 『부산교육』, 부산광역시.
39. 박민정(2012), 「한국 다문화교육 담론에 대한 비판적 고찰」, 『학습자중심교과교육연구』, 제12권 제1호.
40. 박선희(2009), 「유네스코 문화다양성 협약과 프랑스의 전략」, 『한국정치학회보』, 제43집 제3호, 한국정치학회.
41. 박소연, 송영수(2008), 「기업의 글로벌 인재육성을 위한 글로벌 비즈니스 역량 분석: 기업과 대학생의 인식을 중심으로」, 『HRD연구』, 제10권, 3호, 한국인력개발학회.
42. 박애경(2011), 『글로벌 문화다양성의 재현 의미: 유네스코 협약을 중심으로』, 서울대학교 교육대학원 석사학위 논문.
43. 박윤경 외(2008), 「초중등교원의 문화다양성과 다문화가정 학생에 대한 태도」, 『시민교육연구』, 제40권 제3호, 한국사회과교육학회.
44. 배희철(2007), 『핀란드 교육과정과 비고츠키』, 진보교육연구소 교수학습팀.
45. 서범석(2009), 「한국의 선진화를 위한 학교다문화교육정책의 기본 방향」, 『초등교육연구』, 제22집 제4호, 한국초등교육학회.
46. 서울특별시교육청(2007), 『교육 선진국 핀란드를 가다』, 초중학교/고등학교 국가수준 교육과정.
47. 서윤호(2012), 「다문화주의와 문화다양성」, 『일감법학』, 제23권.
48. 성신여대 사범대학(2012), 『하이브리드집단 교수: 학습방법』, 전문가 초청 특강자료집.
49. 신승환(2003), 「문화다원성의 종교철학적 함의」, 『대동철학회지』, 제21집, 대동철학회.
50. 안승문(2011), 『핀란드 교육을 통해 본 한국 교육개혁의 방향과 과제』, 제주포럼C 기획 강좌 09.
51. 양계민 외(2008), 『사회통합을 위한 청소년 다문화교육 활성화방안 연구』, 한국청소년정책연구원.
52. 양영자(2008), 『한국 다문화 교육의 개념 정립과 교육과정 개발 방향 탐색』, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

참고문헌

53. 양중희(2009), 「문화적 취향의 분화와 계급」, 『한국사회학』, 43집, 5호.
54. 오경석 외(2007), 『한국에서의 다문화주의』, 한울.
55. 유네스코 한국위원회(2008), 『유네스코와 문화다양성』.
56. 유네스코 한국위원회(2010), 『문화다양성과 문화간 대화. 유네스코 세계보고서』, 집문당.
57. 유네스코한국위원회(2006), 『유네스코 문화다양성 포럼 자료집-문화다양성과 문화권 : 한국 사회의 현주소와 정책적 과제』,
58. 유의정, 조규범, 조주은(2010), 『다문화정책의 추진실태와 개선방향』, 국회입법조사처.
59. 윤소영(2010), 『문화기반시설 다문화프로그램 현황 및 개선방안』, 한국문화관광연구원.
60. 이동성, 주재홍, 김영천(2013). 「문화다양성 교육의 개념적 특질 및 이론적 배경 고찰」, 『다문화교육연구』, 제6권, 제1호.
61. 이동연 외(2013), 『문화다양성 지표개발 기초연구 최종보고서』. 문화체육관광부.
62. 이동연(2013), 「다양한 문화가 공존하는 사회, 문화다양성 정책의 역할과 과제」, 『2013 문화다양성 정책공감 및 성과공유행사-문화다양성 공유공감』, 한국문화예술교육진흥원, pp.40-54.
63. 이승계(2010), 「다양성 관리 이론의 고찰과 국내 기업에 주는 시사점」, 『현상과 인식』, 제34권 제1/2호, 한국인문사회과학회.
64. 이자형, 김경근(2012), 「중학생의 다문화 수용성 결정요인」, 제2회 한국 아동·청소년 패널조사 학술대회.
65. 이자형, 김경근(2012), 「한국인의 다문화 수용성 결정요인 분석 : 교육수준의 영향을 중심으로」, 『한국교육사회학연구』, 제22권, 제3호, 한국교육사회학회.
66. 이재영(2011), 「사회의 지속가능한 발전과 예술교육」, 한국문화예술교육위원회.
67. 임병하, 전희주(2013), 『문화교류역량과 다문화 경영이 기업 경영성과에 미치는 영향』, 집문당.
68. 임운택 외(2011), 『문화다양성 정책 개발 방향에 관한 연구』, 문화체육관광부.
69. 임철일, 김선희, 김성욱(2014). 「문화다양성 교육을 위한 교육과정 및 문화예술 기반 교육방법 탐색」, 『다문화교육연구』, Vol.7, No.2, pp.27-57.
70. 장인실 외(2012), 『다문화교육의 이해와 실천』, 학지사.
71. 전경옥 외(2012), 『2012 문화예술을 활용한 다문화프로그램 실태조사 연구』, 문화체육관광부.
72. 정갑영 외(2004), 『문화다양성 국제협약 대응방안 연구』, 한국문화관광정책연구원.
73. 정갑영(2007), 『문화다양성협약 실행을 위한 문화정책과제 및 교류협력사업 개발연구』, 한국문화관광연구원.
74. 정관영 외(2013), 『문화다양성 아카이브 구축 전략계획(ISP) 수립 연구』, 문화체육관광부.
75. 정상우 외(2011), 「다문화정책의 실효성 제고를 위한 문화예술법제 연구」, 문화체육관광부.
76. 정윤경(2013), 「외국 해외현장경험 프로그램 분석 및 한국 다문화교원교육을 위한 해외현장경험 프로그램 구상에 관한 연구」, 『한국교육학연구』, vol.19, No.2.
77. 정종진(2011), 「호주 학교에서의 다문화교육 전개 과정과 현황」, 『한국교육논단』, 제10권 제1호, 한국교육포럼.
78. 정해숙 외(2013), 『초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안』, 한국여성정책연구원.
79. 조영달 외(2007), 『다문화교육정책 수립을 위한 기초 의식 조사 연구』, 교육인적자원부.
80. 조영달 외(2010), 「학교 다문화교육의 실태분석」, 『시민교육연구』, 제42권 제1호, 한국사회과교육학회.
81. 조옥라(2013), 『문화다양성 보호와 증진 전략수립 방안 연구』, 문화체육관광부.

참고문헌

82. 조옥라(2013), 『문화다양성 보호와 증진 전략수립 방안 연구』, 문화체육관광부.
83. 조주연 외(2007), 『문화예술교육 통합적 접근을 위한 교원연수 프로그램 개발 연구보고서 : 문화예술교육을 통한 다름으로부터의 이해』, 한국문화예술교육진흥원.
84. 조현주, 김기홍(2009), 「글로벌 무역전문인력 양성을 위한 다문화 교육 프로그램 개발 연구」, 『e-비즈니스연구』, 제10권 제2호.
85. 초의수(2009), 「수도권과 비수도권간의 지역격차 분석: 문화와 복지측면을 중심으로」, 한국지방정부학회 춘계학술대회.
86. 최명민 외(2009), 『문화적 다양성과 사회복지』, 학지사.
87. 최섯별(2006), 「청소년 여가 연구를 위한 예비적 고찰」, 『여가학연구』, 4집, 2호.
88. 최충욱 외(2009), 『다문화교육의 이론과 실제』, 양서원.
89. 최현실(2003), 『서정주 시의 근대와 반근대』, 소명출판사.
90. 최혜미(2011), 『유아교원의 문화다양성이 다문화교육 인식과 태도에 미치는 영향』, 한양대학교 대학원 석사학위논문.
91. 최혜자(2013), 『캐나다 다문화주의 이해하기(문화정책과 프로그램을 중심으로)』, 서현사.
92. 추미경 외(2011), 『2011 문화역량지수 개발 연구』, 한국문화예술교육진흥원.
93. 추미경 외(2014), 『2013 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 연구 - 기업 종사자 대상』, 한국문화예술교육진흥원.
94. 추미경 외(2014), 『2013 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 연구 - 초·중등 교원 대상』, 한문화예술교육진흥원.
95. 추미경 외(2014), 『2013 문화다양성 교육 커리큘럼 개발 연구 - 행정인력 대상』, 한국문화예술교육진흥원.
96. 추미경 외(2014), 『기업 종사자 대상 문화다양성 시범 연수 자료집』, 한국문화예술교육진흥원.
97. 추미경 외(2014), 『초·중등 교원 대상 문화다양성 역량강화 연수 자료집』, 한국문화예술교육진흥원.
98. 추미경 외(2014), 『행정인력 대상 문화다양성 시범 연수 자료집』, 한국문화예술교육진흥원.
99. 태원유(2011), 「창의와 혁신의 원동력, 인력 다양성 관리」, 『CEO인포메이션』, 삼성경제연구소.
- 100.한건수(2005), 「이주노동자 자녀교육을 문화다양성교육으로 활용」, 『교육개발』, 제32권 제1호, 충북대학교교육개발연구소.
- 101.한건수(2009), 『다문화교육의 실태와 국제이해교육』, 유네스코아시아태평양국제이해교육원.
- 102.한건수(2011), 「한국의 다문화사회 이행과 이주노동자」, 『철학과 현실』, 91.
- 103.한건수, 한경구(2011), 「다문화를 넘어서 문화다양성과 국제이해교육으로」, 『국제이해교육연구』, 제6권 제1호, 한국국제이해교육학회.
- 104.한국노동연구원 (2003), 『장애인 의무고용제의 합리적 운영방안』.
- 105.한국문화예술교육진흥원(2012), 『제1회 문화다양성 교육 심포지엄 자료집-문화다양성 교육의 가치와 실천』.
- 106.한국문화예술교육진흥원(2013), 『제2회 문화다양성 교육 심포지엄 자료집-문화다양성 교육의 방향과 가치』.
- 107.한국문화예술진흥원(1990), 「전통문화의 자주적 현대화 방안」.
- 108.한승준(2007), 「프랑스 다문화다인종정책의 도전과 대응에 관한 연구」, 『동계학술발표논문집』, 한국행정학회.

참고문헌

- 109.허권(2006), 「문화다양성과 문화정책 : 당면과제」, 『문화다양성과 문화권 : 한국사회의 현주소와 정책적 과제』, 유네스코한국위원회.
- 110.허영식, 정창화(2009), 「다문화사회에서 가문화교육의 현장착근방안 : 유럽과 독일의 동향을 중심으로」, 『한독사회과학논총』, 제19권 제3호, 한독사회과학회.
- 111.홍기원(2006), 『다문화정책의 방향과 문화적 지원 방안 연구』, 한국문화관광연구원.
- 112.홍기원(2013), 「실천적 관점에서의 문화다양성 정책의 역할과 과제」, 『2013 문화다양성 정책 공감 및 성과공유행사-문화다양성 공유공감』, 한국문화예술교육진흥원, p.57-60.
- 113.황정미(2010), 「다문화시민 없는 다문화교육 : 한국의 다문화교육 아젠다에 대한 고찰」, 『담론201』, 제13권 2호, 한국사회역사학회.
- 114.황정현 외(2009), 『문화예술교육 교육과정 개발을 위한 기초 연구』, 한국문화예술교육진흥원.
- 115.Art Council (2010), Cultural diversity and the the arts : Language and meanings. Dublin 2, Ireland.
- 116.Ayton-Shenker, D. (1995), The challenge of human rights and cultural diversity. United Nations of Public Information, DPI/1627/HR.
- 117.Baker, G. C. (1994), Planning and organizing for multicultural intrucation(2nd ed). New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- 118.Banks, J. (1988), Multiethnic education: Theory and practice. Boston: Allyn and Bacon.
- 119.Banks, J. (2004), Introduction. In Banks, J. & Banks, Hanbook of research on multicultural education(2nd ed). (pp. xi-xiv). San Francisco: Jossey-Bass.
- 120.Bennett, C. I. (2007), Comprehensive multicultural education: Theory and practice. 김옥순 외 공역(2009), 다문화교육 이론과 실제. 서울: 학지사.
- 121.Bernier, I. (2003), A UNESCO Cultural Convention on Cultural Diversity, UNESCO.
- 122.Besley, T. (ED) (2012) Interculturalism, education and dialogue. Global Studies in Education, 13, (ED532732)
- 123.Bhattacharyya, S. (2007), Multicultural Education : Paying lip service?. The International Journal of Diversity in Organization, Communities and Nations, 7(4), 183-193.
- 124.Chapman, T. K, et al, (2010), Thirty years of scholarship in multicultural education. Race, Gender & Clae, 17(1-2), 39-46.
- 125.Coelho, E. (1998), Teaching and learning in multicultural schools. UK: Multilingual Matters Ltd.
- 126.Damasion, A. and Dornsife, D. (2007), Cultural diversity and, neuroscience and education. Background paper.
- 127.Delors J. et al. (1996), Learning:The treasure within. Report to UNESCO of the international Meeting of Experts on Cultural Diversity and Education for the twenty-first Century.
- 128.Garcia, R. L. (1982), Teaching in a pluralistic society: concepts, models, strategies.
- 129.Gay, G. (1993). Multiethnic education: historical developments and future prospects. Phi Delta Kappan, 68(4).
- 130.Glazer, N. (1997), We are all multiculturalisits now. MA: Harvard University Press.

참고문헌

- 131.Han, Geon-soo(2008), Multiethnic shift and cultural policy of Korea: Multicultural challenge for Korean society. in UNESCO's international standard setting instruments for the promotion of cultural diversity and new challenges of multicultural policy in Korea, pp.143-152.
- 132.Hogan, M. (2012), The Four Skills of Cultural Diversity Competence. CA: Books Cole.
- 133.Hong, Ki-won(2008), Prospect of policy support in multiculturally changing Korea, in UNESCO's international standard setting instruments for the promotion of cultural diversity and new challenges of multicultural policy in Korea, pp.172-178.
- 134.Ivison, D. (2005), The moralism of multiculturalism, Journal of Applied Philosophy, 22(2), 171-184.
- 135.Kamba, A. (2006), Festivals in Zimbabwe. Contribution to the regional consultation in Africa(Observatory of Cultural Policies in Africa).
- 136.Karen, H. M. (1919), Democracy versus the melting pot, The Nation 100(2590).
- 137.Keast, J. (2006), Religious diversity and intercultural education : A reference book for schools.
- 138.Lehrer, J. (2008), Proust was a Neuroscientist. New York: Houghton Mifflin Harcourt.
- 139.Louth Country Council (2007), Louth anti-racism and diversity plan. Dundalk : Social Inclusion Unit, Louth Country Council.
- 140.McKeowon, R. (2002), Education for sustainbale debelpoment toolkit Retrieved May,6,2011.
- 141.Nieto, S. & Bode, P. (2008), Affirming diversity: the socipolitical context of multicultural education(5thed). Boston: Allyn & Bacon.
- 142.Obuljen, N. (2008), Principles of culture pluralism, muticualism and multicultural society, with reference to UNESCO'S international standard setting instruments such as "UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity." and "UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expression". Korean National Commission for UNESCO. MULTICULTURAL POLCY FORUM, pp.11-25.
- 143.Pyke, J. (2005), Productive Diversity: Which Companies are Active and Why? Research Master thesis, Victoria University.
- 144.Pyke, J. (2007), Productive Diversity in Australia,
- 145.Schulzw, G. (1992), Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart Frankfurt: Campus-Verlag.
- 146.Sleeter, C. e. & Grant, C. A. (2009), Making choice for multicultural education : five approachs to race, calss, and gender(6th ed.).
- 147.UNESCO (2010). UNESCO world report 2: Investing in cultural diversity and group performance: An integrative model and research agenda, Journal of Applied Psychology. 89(6), pp.1008-1022.
- 148.UNESCO Bangkok. (2004), Embracing diversity: Toolkit for creating inclusive, learning-friendly environments. Bangkok, UNESCO Bangkok.
- 149.UNESCO(2009), 『UNESCO World Report:Investing in Cultural Diversity and Intercultural Dialogue』 .
- 150.UNESCO(2013), 『Basic Texts of the 2005 Convention』 .

참고문헌

- 151.UNESCO(2013), 『Textes Fondamentaux de la Convention de 2005』 .
- 152.Walzer, M. (1997), On toleration. New Haven : Yale University Press.
- 153.Witte, R. (2006), Cultural competency record. Contribution to the world Conference on Arts Education. Lisbon, 6-9March.
- 154.국가법령정보센터: <http://www.law.go.kr/main.html>
- 155.국가법령정보센터, 「문화기본법」:
<http://www.law.go.kr/lsEfInfoP.do?lsiSeq=148942#0000>
- 156.국가법령정보센터, 「문화다양성 보호와 증진을 위한 법률
」:<http://www.law.go.kr/lsEfInfoP.do?lsiSeq=164362#0000>
157. Metropolis Conference: <http://www.metropolisconference.ca>



부 록

1. 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 설문지
2. 문화다양성 연수 홍보 포스터
3. 문화다양성 연수 현수막
4. 문화다양성 연수 참가자 만족도조사 설문지 및 분석 결과
5. 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사 설문지 및 분석결과

부 록

1. 문화다양성 사전인식 및 교육 수요조사 설문지

문화다양성 연수 - 사전인식 및 교육 수요조사 (행정인력)

안녕하세요. 사단법인 문화다움입니다.

문화다움은 현재 문화체육관광부와 한국문화예술위원회가 주최하는 「문화다양성 연수운영」 사업을 수행하고 있고, 그 일환으로 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자 대상, 서울 경기권과 부산 경남권에서 1박 2일간의 “문화다양성 역량강화 통합연수”를 준비하고 있습니다.

보다 유익하고 즐거운 소통과 교류의 자리를 마련하고자 「문화다양성 교육 사전인식 및 교육 수요조사」를 실시하오니 성실하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

여러분들이 주시는 소중한 의견은 문화다양성 교육 프로그램에 반영될 것이며, 향후 문화다양성 교육 커리큘럼 세부 개발을 위한 귀중한 자료가 될 것입니다.

많은 참여를 부탁드립니다. 감사합니다.

1. 귀하께서는 ‘문화다양성’에 대해 들어보신 경험이 있으십니까?

- ① 경험 있음 ② 경험 없음

2. 문화다양성을 처음 접했을 때, 어떤 느낌(생각)을 받으셨습니까?

- ① 문화다양성이란 표현이 생소했다.
 ② 문화다양성이 무엇인지 궁금하다는 생각이 들었다.
 ③ 더 자세히 알고 싶다는 생각이 들었다.
 ④ 우리 사회와 나에게 필요한 것이란 생각이 들었다.

3. 현재 종사하시는 현장에서의 문화다양성 체감도에 대한 질문입니다. 해당되는 답변을 선택해주시시오.

- ① 업무 안에서 문화다양성에 대해 들어본 적이 없다.
 ② 업무 안에서 문화다양성을 접해본 경험이 있다.
 ③ 업무 안에서 문화다양성에 대해 논의해 본 경험이 있다.

부 록

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
---	---	---	---	---	---	---	---

9. 다음 8가지 주제 중 관심 있는 주제를 선택해주세요.

- ① 생활문화 ② 세대 ③ 지역 ④ 젠더 ⑤ 예술 ⑥ 인종(민족) ⑦ 전통 ⑧ 소수자

10. 귀하께서는 교육을 받으신다면 어떤 방식의 교육을 받고 싶으십니까?

- ① 강연 ② 토론행 ③ 워크숍 ④ 문화예술체험활동

11. 문다양성에 대해 궁금한 점이나, 의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

12. 문화다양성 연수에 특별한 요구사항이나 기대하시는 부분이 있다면 적어주세요.

※ 다음은 귀하의 인적사항에 대한 질문입니다.

- 1) 성 별 : ①남성 ②여성
- 2) 나 이 : ①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 이상
- 3) 학 력 : ①고졸이하 ②전문대 졸 ③대학교 졸 ④대학원 졸 ⑤박사 이상
- 4) 소속기관 및 부서 : (_____)
- 5) 직 급 : ①5급 ②6급 ③7급 ④8급 ⑤9급 ⑥기타(_____)
- 6) 소재지 : ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원도 ④ 충청도 ⑤ 경상도 ⑥ 전라도 ⑦ 제주도

부 록

문화다양성 연수 - 사전인식 및 교육 수요조사 (기업 종사자)

안녕하세요. 사단법인 문화다움입니다.

문화다움은 현재 문화체육관광부와 한국문화예술위원회가 주최하는 「문화다양성 연수운영」 사업을 수행하고 있고, 그 일환으로 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자 대상, 서울 경기권과 부산 경남권에서 1박 2일간의 “문화다양성 역량강화 통합연수”를 준비하고 있습니다.

보다 유익하고 즐거운 소통과 교류의 자리를 마련하고자 「문화다양성 교육 사전인식 및 교육 수요조사」를 실시하오니 성실하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

여러분들이 주시는 소중한 의견은 문화다양성 교육 프로그램에 반영될 것이며, 향후 문화다양성 교육 커리큘럼 세부 개발을 위한 귀중한 자료가 될 것입니다.

많은 참여를 부탁드립니다. 감사합니다.

1. 귀하께서는 ‘문화다양성’에 대해 들어보신 경험이 있으십니까?

- ① 경험 있음 ② 경험 없음

2. 문화다양성을 처음 접했을 때, 어떤 느낌(생각)을 받으셨습니까?

- ① 문화다양성이란 표현이 생소했다.
 ② 문화다양성이 무엇인지 궁금하다는 생각이 들었다.
 ③ 더 자세히 알고 싶다는 생각이 들었다.
 ④ 우리 사회와 나에게 필요한 것이란 생각이 들었다.

3. 현재 종사하시는 현장에서의 문화다양성 체감도에 대한 질문입니다. 해당되는 답변을 선택해주시십시오.

- ① 업무 안에서 문화다양성에 대해 들어본 적이 없다.
 ② 업무 안에서 문화다양성을 접해본 경험이 있다.
 ③ 업무 안에서 문화다양성에 대해 논의해 본 경험이 있다.
 ④ 업무 안에서 문화다양성이 업무에 반영되고 있다.

4. 문화다양성이 무엇이라고 생각하십니까?

부 록

- ① 생활문화 ② 세대 ③ 지역 ④ 젠더 ⑤ 예술 ⑥ 인종(민족) ⑦ 전통 ⑧ 소수자

10. 귀하께서는 교육을 받으신다면 어떤 방식의 교육을 받고 싶으십니까?

- ① 강연 ② 토론형 ③ 워크숍 ④ 문화예술체험활동

11. 문화다양성에 대해 궁금한 점이나, 의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

12. 문화다양성 연수에 특별한 요구사항이나 기대하시는 부분이 있다면 적어주세요.

※ 다음은 귀하의 인적사항에 대한 질문입니다.

- 1) 성 별 : ①남성 ②여성
 2) 나 이 : ①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 이상
 3) 학 력 : ①고졸이하 ②전문대 졸 ③대학교 졸 ④대학원 졸 ⑤박사 이상
 4) 기업명 및 소속부서/직위 : ()
 5) 소재지 : ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원도 ④ 충청도 ⑤ 경상도 ⑥ 전라도 ⑦ 제주도

부 록

문화다양성 연수 - 사전인식 및 교육 수요조사 (문화예술 종사자)

안녕하세요. 사단법인 문화다움입니다.

문화다움은 현재 문화체육관광부와 한국문화예술위원회가 주최하는 「문화다양성 연수운영」 사업을 수행하고 있고, 그 일환으로 행정인력, 기업종사자, 문화예술종사자 대상, 서울 경기권과 부산 경남권에서 1박 2일간의 “문화다양성 역량강화 통합연수”를 준비하고 있습니다.

보다 유익하고 즐거운 소통과 교류의 자리를 마련하고자 「문화다양성 교육 사전인식 및 교육 수요조사」를 실시하오니 성실하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

여러분들이 주시는 소중한 의견은 문화다양성 교육 프로그램에 반영될 것이며, 향후 문화다양성 교육 커리큘럼 세부 개발을 위한 귀중한 자료가 될 것입니다.

많은 참여를 부탁드립니다. 감사합니다.

1. 귀하께서는 ‘문화다양성’에 대해 들어보신 경험이 있으십니까?

- ① 경험 있음 ② 경험 없음

2. 문화다양성을 처음 접했을 때, 어떤 느낌(생각)을 받으셨습니까?

- ① 문화다양성이란 표현이 생소했다.
 ② 문화다양성이 무엇인지 궁금하다는 생각이 들었다.
 ③ 더 자세히 알고 싶다는 생각이 들었다.
 ④ 우리 사회와 나에게 필요한 것이란 생각이 들었다.

3. 현재 종사하시는 현장에서의 문화다양성 체감도에 대한 질문입니다. 해당되는 답변을 선택해주시시오.

- ① 업무 안에서 문화다양성에 대해 들어본 적이 없다.
 ② 업무 안에서 문화다양성을 접해본 경험이 있다.
 ③ 업무 안에서 문화다양성에 대해 논의해 본 경험이 있다.
 ④ 업무 안에서 문화다양성이 업무에 반영되고 있다.

4. 문화다양성이 무엇이라고 생각하십니까?

부 록

- ① 생활문화 ② 세대 ③ 지역 ④ 젠더 ⑤ 예술 ⑥ 인종(민족) ⑦ 전통 ⑧ 소수자

10. 귀하께서는 교육을 받으신다면 어떤 방식의 교육을 받고 싶으십니까?

- ① 강연 ② 토론형 ③ 워크숍 ④ 문화예술체험활동

11. 문다양성에 대해 궁금한 점이나, 의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

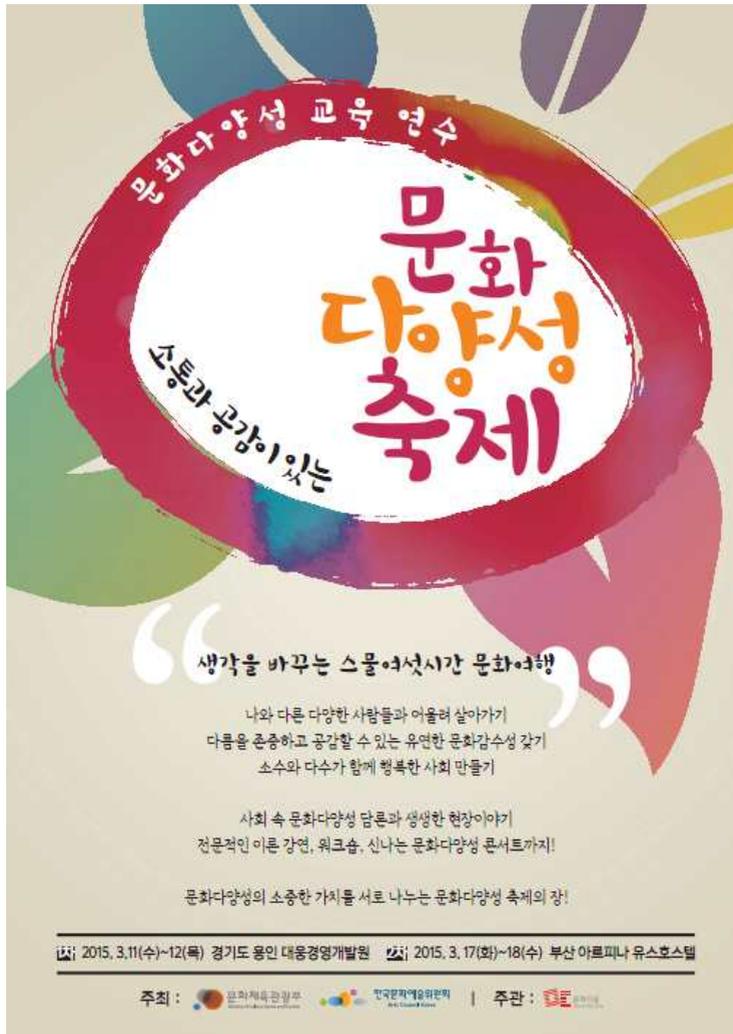
12. 문화다양성 연수에 특별한 요구사항이나 기대하시는 부분이 있다면 적어주세요.

※ 다음은 귀하의 인적사항에 대한 질문입니다.

- 1) 성 별 : ①남성 ②여성
 2) 나 이 : ①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 이상
 3) 학 력 : ①고졸이하 ②전문대 졸 ③대학교 졸 ④대학원 졸 ⑤박사 이상
 4) 소 속 : ①문화예술 유관기관 종사자 ②지역문화재단 종사자 ③문화기반시설 종사자
 ④예술교육 강사 ⑤문화예술단체 ⑥기타()
 5) 소재지 : ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원도 ④ 충청도 ⑤ 경상도 ⑥ 전라도 ⑦ 제주도

부록

2. 문화다양성 연수 홍보 포스터



부 록

3. 문화다양성 연수 현수막



부 록

4. 문화다양성 연수 참가자 만족도조사 설문지

「2014년도 문화다양성 연수운영」 참가자 만족도조사

안녕하세요. 사단법인 문화다움입니다.
문화다양성 연수에 참여해주셔서 감사합니다.

본 문화다양성 연수는 우리사회 안 문화다양성 증진 및 정책환경 개선을 위한 「2014년도 문화다양성 연수운영」 사업의 일환으로, 문화체육관광부와 한국문화예술위원회가 주최하고 사단법인 문화다움이 주관하여, 사회 주요영역의 핵심인력인 ‘행정인력’, ‘기업 종사자’, ‘문화예술 종사자’를 대상으로 진행하는 통합 연수입니다.

문화다양성 교육 연수의 효과성과 연수 참여자분들의 만족도를 조사하기 위한 설문조사를 실시하고자 합니다. 여러분들이 주시는 의견은 교육을 통한 문화다양성 개념의 인식 제고와 문화다양성 교육 커리큘럼 발전에 귀중한 자료가 될 것입니다.

소중한 의견 부탁드립니다. 감사합니다.

※ 해당되는 항목에 V 표시 해 주시기 바랍니다.

1. 본 연수를 통한 문화다양성 교육 효과

매우
아니다 조금
아니다 보통
이다 조금
그렇다 매우
그렇다

1) 문화다양성을 이해하는데 도움이 되었다.					
2) 문화다양성에 대한 나의 인식이 변화되었다.					
3) 내가 종사하는 현장에 실질적인 도움이 되었다.					
4) 문화다양성에 대해 더 자세히 알고 싶은 관심이 생겼다.					

부 록

2. 연수 프로그램 구성 및 내용에 대한 만족도

1) 전체 연수 프로그램 기획 및 구성

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 전체 연수 프로그램 구성과 내용에 만족한다.					
2) 연수기간 및 강연 시간이 충분하였다.					
3) 통합연수의 장점이 있었다고 생각한다.					
4) 대상별 분과수업/워크숍이 현장의 수요와 전문성을 적절히 반영하였다.					

2) 파트별 프로그램 만족도

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
Part 1. 여는 강연					
Part 2. 문화다양성 대상별 분과수업					
Part 3. 문화다양성 공감					
Part 4. 문화다양성 워크숍					
Part 5. 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트					

2-1) 다섯 개의 파트 중 가장 만족도가 높았던 파트를 선택해 주십시오. ()

- ① Part 1. 여는 강연
- ② Part 2. 문화다양성 대상별 분과수업
- ③ Part 3. 문화다양성 공감
- ④ Part 4. 문화다양성 워크숍
- ⑤ Part 5. 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트

3. 연수 자료 및 교육 환경에 대한 만족도

부 록

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 연수 자료집 및 연수 관련 자료가 잘 구비되었다.					
2) 연수 장소 및 교육 환경이 세심하게 준비되었다.					
3) 전반적으로 연수운영과 현장안내가 원활하게 진행되었다.					

4. 연수 프로그램이 추가로 진행될 경우 참석 여부

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 문화다양성 관련 교육이 앞으로 지속적으로 이루어져야 한다고 생각한다.					
2) 앞으로 문화다양성 관련 연수 프로그램 진행될 경우에 참여의사가 있다.					
3) 문화다양성 교육 연수, 워크숍 및 세미나를 주변 사람들에게 추천할 의사가 있다.					

5. 이번 연수 프로그램에서 가장 좋았던 사항을 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

6. 이번 연수 프로그램에서 개선이 필요한 사항을 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

부 록

7. 향후 연수 프로그램에서 추가적으로 다루어졌으면 하는 내용이 있으면 자유롭게 제안해 주시기 바랍니다.

※ 다음은 귀하의 인적사항에 대한 질문입니다.

- 1) 성 별 : ①남성 ②여성
- 2) 나 이 : ①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 이상
- 3) 종사 분야 : ① 행정인력 ② 기업 종사자 ③ 문화예술 종사자
④ 기타 종사분야()
- 4) 소재지 : ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원도 ④ 충청도 ⑤ 경상도 ⑥ 전라도 ⑦ 제주도

설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

- 사단법인 문화다움 -

부 록

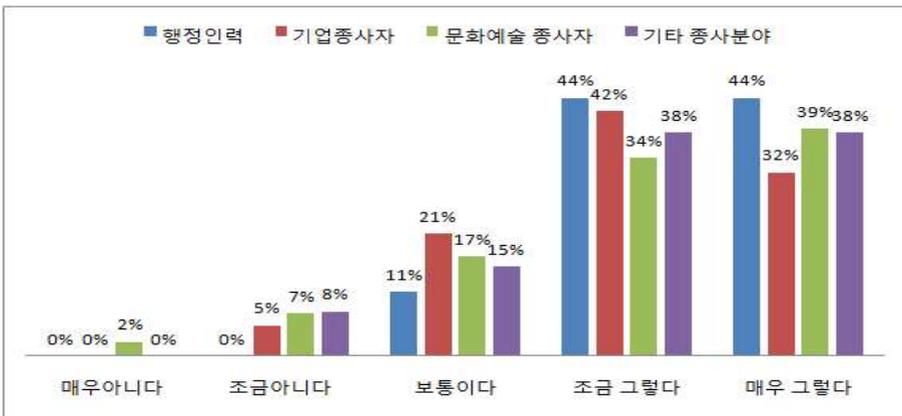
1차 연수 참가자 만족도조사 분석 결과

□ 1차 문화다양성 연수 전체 참가자 175명 중 129명이 만족도 조사에 참여하였음. 만족도 조사에 참여한 연수자의 성 분포도는 남자 45명, 여자 75명(미응답 인원 6명)으로 여성 참가자의 비율이 높은 편임. 연령대는 30대와 40대의 비중이 높은 편으로 20대 27명, 30대 39명, 40대 37명, 50대 21명, 20대 이상 2명으로 나타났음. 연수 참가자의 소재지는 서울 34명, 인천/경기 67명 강원도 10명, 충청도 11명, 경상도 1명, 전라도 4명으로 수도권 지역의 참가자가 높은 비율을 차지함.

1) 문화다양성 교육 효과에 대한 만족도

□ 본 연수를 통해 문화다양성을 이해하는 데 도움이 되었는지를 묻는 질문에 세 직종 종사자 공통적으로 만족도가 높은 편으로 나타남. 특히 행정인력 종사자의 경우 전체의 88%가 긍정적인 응답을 하여 다른 직종 종사자에 비해 만족도가 상대적으로 높은 것으로 파악되었으며, 기업 종사자와 문화예술 종사자 역시 73%~74%로 비교적 높은 만족도를 보여, 연수 내용을 통해 문화다양성 이해에 도움을 받은 것으로 확인함.

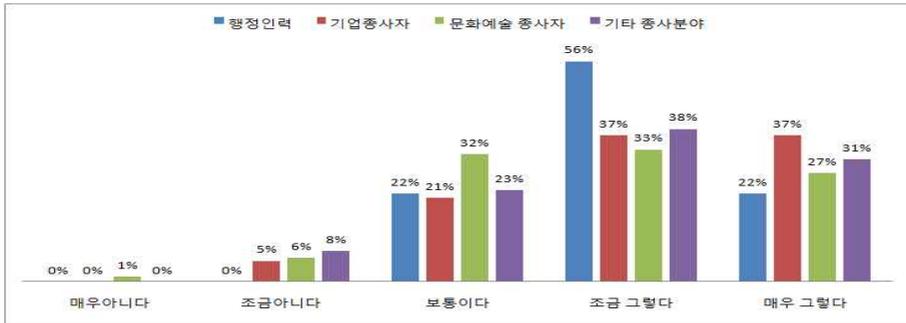
[그림 1] 문화다양성 이해에 대한 도움 여부



부 록

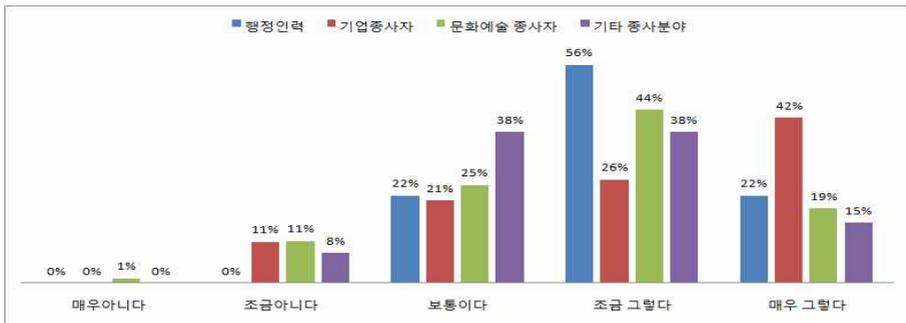
- 본 연수를 통해 문화다양성 인식 변화 여부를 묻는 질문에 세 직종 종사자들은 공통적으로 본 연수를 통해 문화다양성의 인식 변화에 긍정적인 영향이 있었다고 응답한 것으로 파악됨. 특히 행정인력의 78%, 기업 종사자의 74%가 본 연수를 통하여 문화다양성에 대한 인식 변화에 대하여 만족도가 높았던 것으로 나타남.

[그림 2] 문화다양성 인식 변화 여부



- 본 연수가 연수 참가자들이 종사하는 현장에 실질적인 도움이 되었는지를 묻는 질문에 세 직종 모두 대체적으로 긍정적으로 응답, 본 연수 프로그램이 실질적인 현장을 이해하는 데 도움을 주었음을 확인할 수 있음. 특히 기업종사자의 경우 ‘매우 그렇다’의 긍정적인 답변이 다른 대상에 비해 상대적으로 높았으며 행정인력 또한 78%가 긍정적인 답변을 하여 본 연수의 내용과 현장과의 연계성이 만족스러웠던 것으로 파악됨.

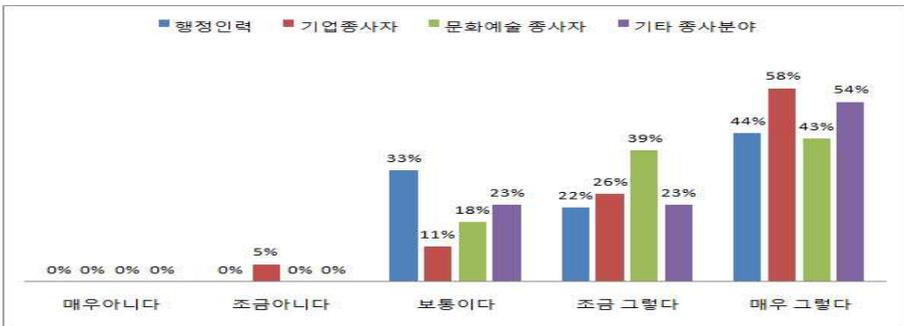
[그림 3] 종사하는 현장과의 실질적 도움 여부



부 록

- 문화다양성에 더 자세히 알고 싶은 관심이 생겼는지를 묻는 질문에 공통적으로 긍정적인 답변을 하였음. 특히 기업 종사자(84%)와 문화예술 종사자(82%)의 만족도가 높게 나타났으며, 행정인력의 경우, 문화다양성에 대한 관심 증대 측면보다는 이해에 대한 도움 측면, 종사하는 현장에의 실질적 도움 여부, 인식 변화 등 교육 효과에 대한 다른 항목에서의 만족도가 더욱 높았던 것으로 파악됨.

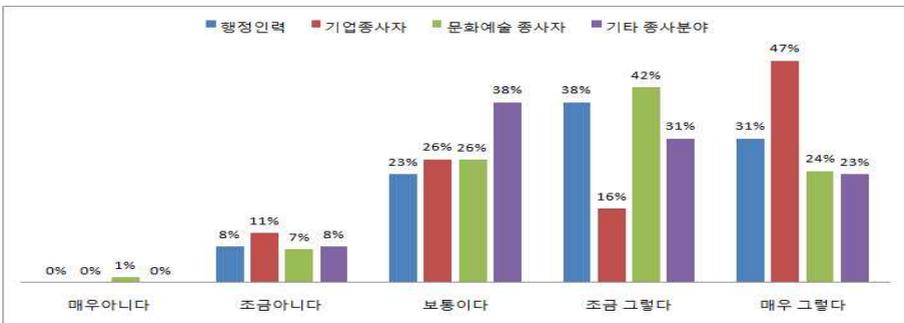
[그림 4] 문화다양성에 대한 관심 증대 여부



2) 전체 연수 프로그램 기획 및 구성에 관한 만족도

- 전반적인 연수 프로그램 구성과 내용에 대해서, 세 직종 종사자들은 고른 수준에서 전반적으로 만족하는 경향을 보였음.

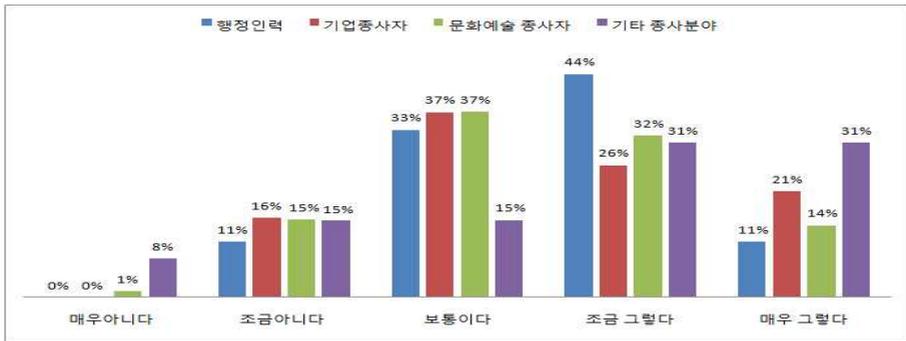
[그림 5] 연수프로그램 구성과 내용에 대한 만족도



부 록

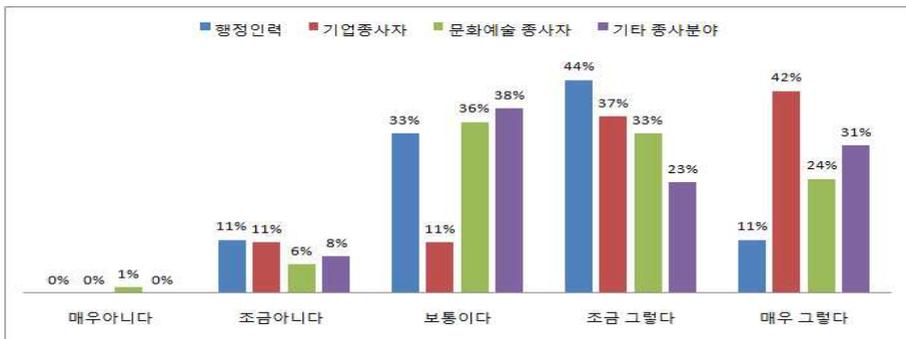
- 연수기간 및 강연 시간의 적절성에 대한 만족도는 대체적으로 평이한 수준으로 나타났으나 다른 문항들에 비하여 전체적으로 다소 낮은 만족도를 보였음. 이에 시간 구성과 운영에 있어서의 효율성에 대해서 제고할 필요성이 있다고 판단됨.

[그림 6] 연수기간 및 강연시간 만족도



- 다양한 종사 분야의 연수 참가자들을 통합하여 진행된 본 연수의 특성과 관련, 통합연수로서의 장점이 있었는지에 대한 질문에 세 분야 종사자 모두 대체적으로 만족하는 경향을 보인 가운데, 특히 기업 종사자의 통합연수에 대한 만족도가 높게 나타남(79%).

[그림 7] 통합연수의 장점 여부

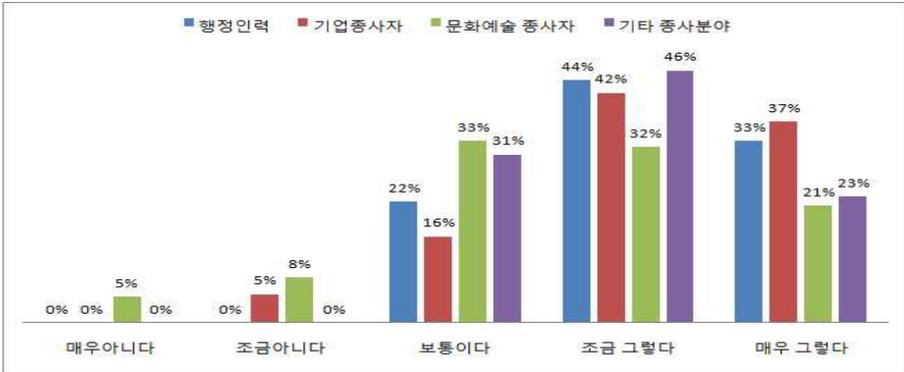


- 본 연수 프로그램 중 대상별 분과수업과 워크숍이 현장의 수요와 전문성을 적절히 반영하였는지에 대한 질문에 행정인력과 기업 종사자는 각각 77%, 79%의 긍정적

부 록

인 응답으로 비교적 높은 만족도를 나타냄. 반면 문화예술 종사자들은 다른 대상들에 비해 상대적으로 무난한 수준의 만족도가 나타남.

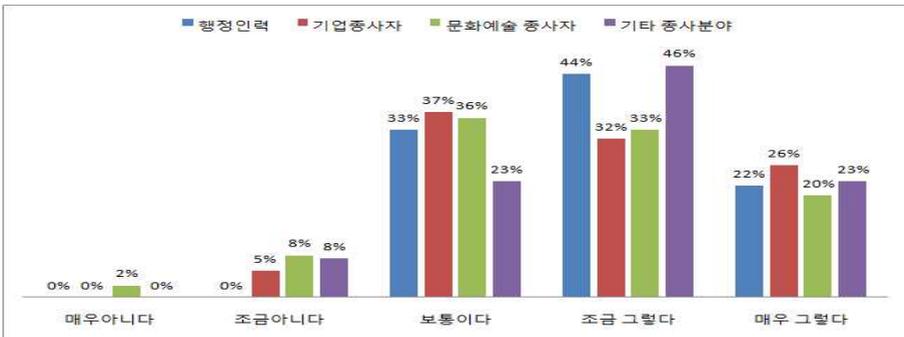
[그림 8] 대상별 분과 수업 및 워크숍에서의 현장 반영 적절성 여부



3) 파트별 프로그램 만족도

- 본 연수의 프로그램 구성은 여는 강연, 대상별 분과수업, 문화다양성 공감과 체험, 문화다양성 워크숍, 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트 총 다섯 영역으로 이루어져 진행되었으며 각 파트에 대한 만족도는 다음과 같음.
- 여는 강연에 대한 연수참가자의 만족도는 세 분야 종사자 모두 무난한 가운데 행정인력이 가장 높게 나타남(66%).

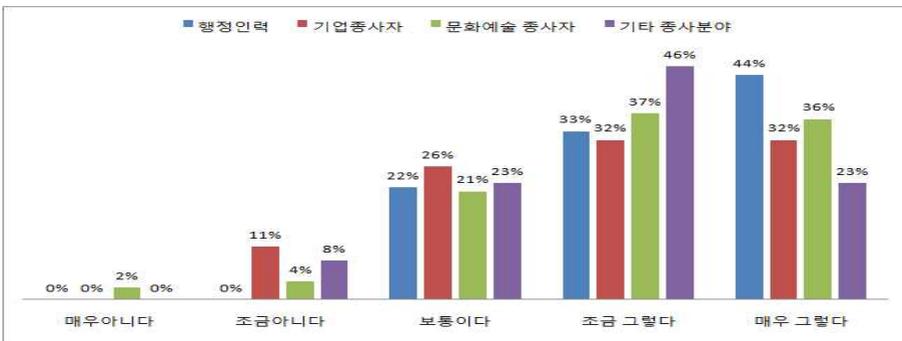
[그림 9] '여는 강연'에 대한 만족도



부 록

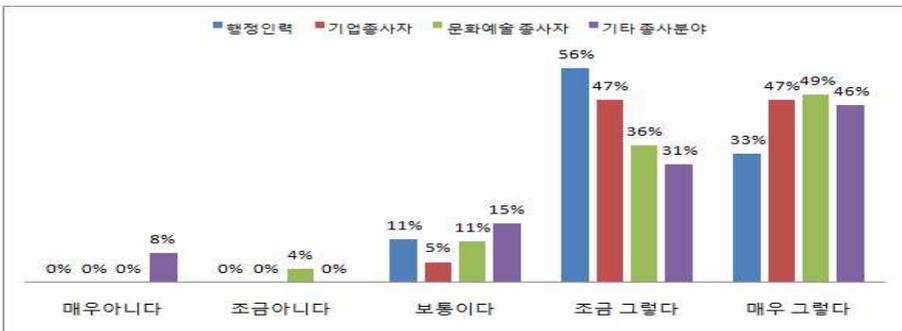
- 대상별 전문성을 반영한 문화다양성 분과수업에 대한 만족도는 세 분야 종사자 공통적으로 비교적 높게 나타났는데, 특히 행정인력(77%)과 문화예술 종사자(73%)에게서 높은 만족도를 보였음. 전문 영역별 현황과 이슈를 다루며 문화다양성에 대한 보다 심도 깊은 이해를 가능하게 하였다는 점에서 긍정적인 반응이 있었음을 확인함.

[그림 10] '문화다양성 대상별 분과수업'에 대한 만족도



- 문화다양성 공감 파트에 대한 만족도는 세 분야 모두 긍정적인 답변에 집중되어 분포하고 있다는 점(85%~94%)에서 대다수 참가자가 문화다양성 체험과 감성적 공감대 형성에 매우 만족한 것으로 나타남. 특히 기업 종사자의 경우, 만족도가 94%로 상당히 높았던 것으로 파악됨.

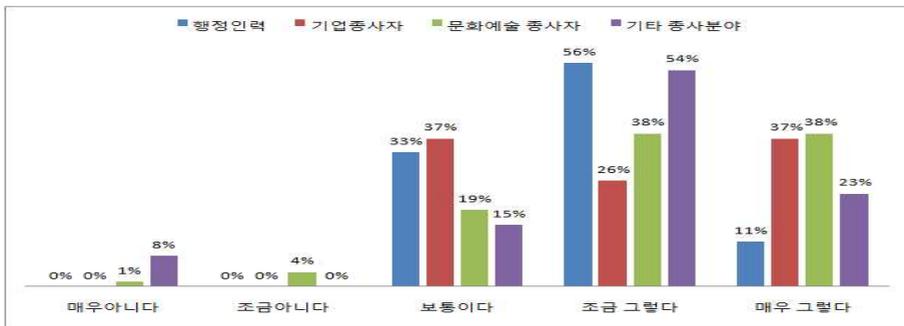
[그림 11] '문화다양성 공감'에 대한 만족도



부 록

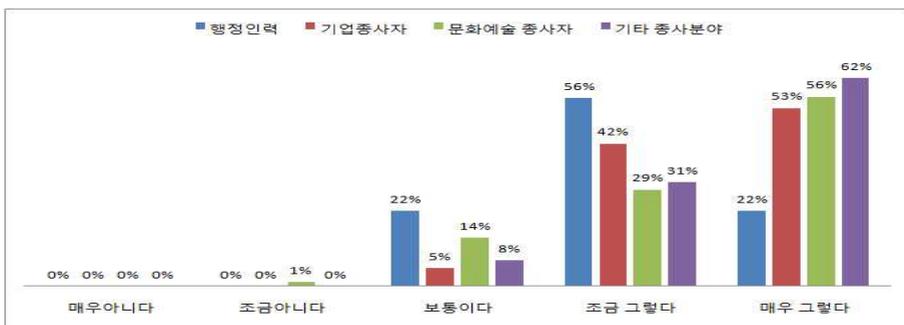
- 분과수업의 연장선에서 문화다양성에 관한 개별 이슈와 토론이 이루어진 문화다양성 워크숍에 대한 만족도는 세 분야 참가자들 모두 대체적으로 긍정적인 경향을 보였으며, 이로부터 구체적인 이슈 도출과 참가자의 문화다양성 내면화 제고에 도움이 되었음을 확인함. 특히 문화예술 종사자의 만족도가 76%로 다른 대상들보다 상대적으로 높게 나타남.

[그림 12] '문화다양성 워크숍'에 대한 만족도



- 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트에 대한 만족도는 대다수 연수 참가자의 응답이 긍정적인 답변에 집중되어 있어 문화다양성에 대한 다양한 접근과 참가자 간의 연결망 형성 제고에 참여자의 만족감이 높게 나타난 것을 확인함. 특히 기업 종사자의 긍정적 만족도는 95%로 나타나 다른 분야 종사자보다 상대적으로 매우 높게 나타남.

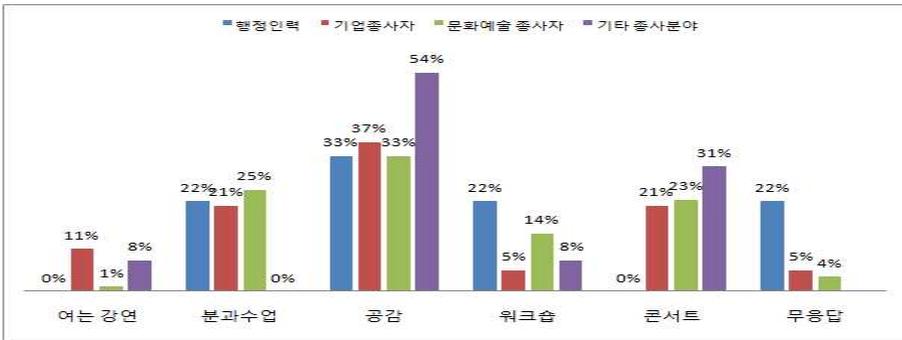
[그림 13] 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트에 대한 만족도



부 록

- 가장 만족도가 높았던 파트에 대한 질문에 대하여 세 분야 종사자 모두 ‘문화다양성 공감’이 가장 만족도가 높은 프로그램이라고 응답하였음. 대체적으로 문화다양성 공감과 분과수업에 대한 만족도가 높았고, 반면 여는 강연에 대한 선호도는 다른 프로그램에 비해 상대적으로 낮게 나타남.

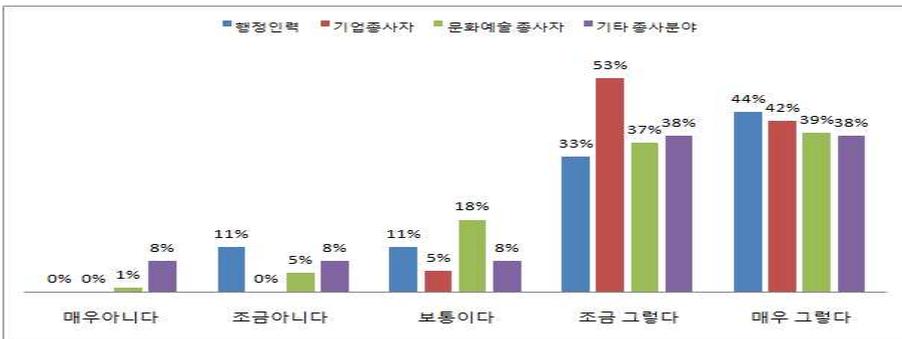
[그림 14] 가장 만족도가 높았던 파트



4) 연수 자료 및 교육환경에 대한 만족도

- 연수 자료집 및 관련 자료 구비 여건과 관련하여 세 분야 종사자 모두 높은 만족도를 나타냈으며, 특히 기업 종사자의 경우 95%의 만족도를 보여 자료와 연수 관련 자료 구비 측면에서 상당히 만족한 것으로 판단됨.

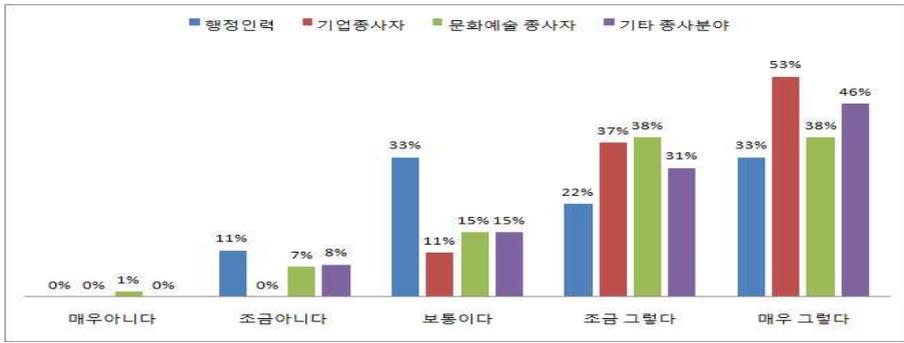
[그림 15] 연수 자료집 및 관련자료 구비 여건 만족도



부 록

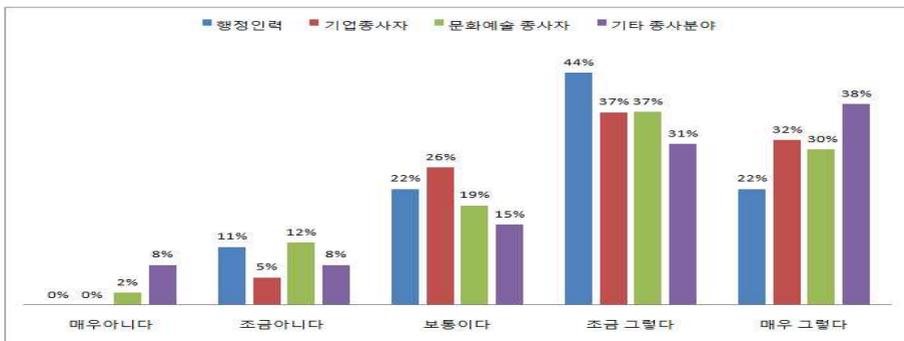
- 연수 장소 및 교육 환경에 관한 만족도는 대체적으로 긍정적으로 나타났으며, 행정 인력에 비해 기업 종사자와 문화예술 종사자에게서 높게 나타남. 특히 기업 종사자의 경우 긍정적 답변이 90%로, 연수 장소와 교육 환경에 대한 만족도가 상당히 높았던 것으로 파악됨.

[그림 16] 연수 장소 및 교육 환경에 대한 만족도



- 전반적인 연수운영과 현장안내에 대한 만족도를 묻는 질문에 세 분야 종사자 모두 대체적으로 무난한 만족도를 나타내 본 연수의 전반적인 운영과 현장 안내는 적절히 이루어진 것으로 파악됨.

[그림 17] 연수운영과 현장 안내에 대한 만족도

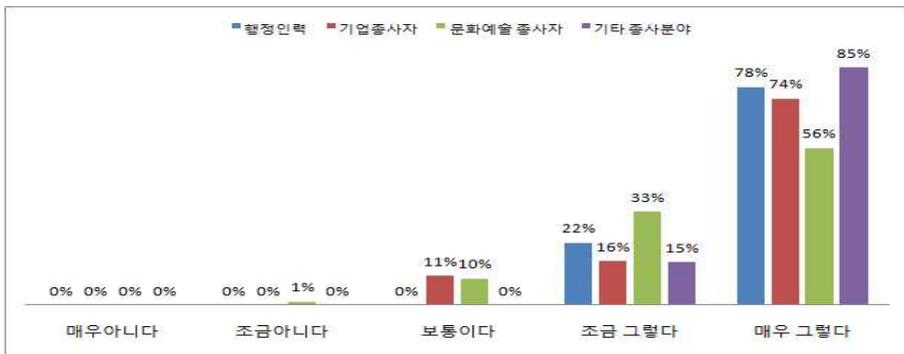


부 록

5) 추후 연수 프로그램 참석 의사

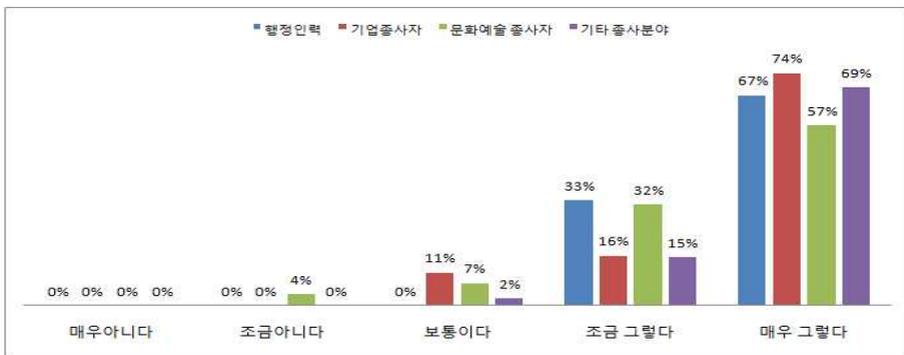
- 지속적인 문화다양성 관련 교육의 필요성 여부를 묻는 질문에 세 분야 대상 모두 매우 긍정적으로 응답하여, 향후 문화다양성 관련 교육의 지속성에 대하여 대부분 공감하였음을 확인함. 특히 행정인력의 경우 긍정적인 답변이 100%로 나타나 매우 만족도가 높았던 것으로 파악됨.

[그림 18] 향후 문화다양성 관련 교육의 지속성 여부



- 추후 문화다양성 관련 연수 프로그램이 진행될 경우 참석 의사를 묻는 질문에 세 분야 종사자 모두 매우 긍정적으로 답변, 향후 문화다양성 관련 연수 프로그램의 수요를 확인하였음. 특히 행정인력의 경우 100%의 참석의사를 나타냄.

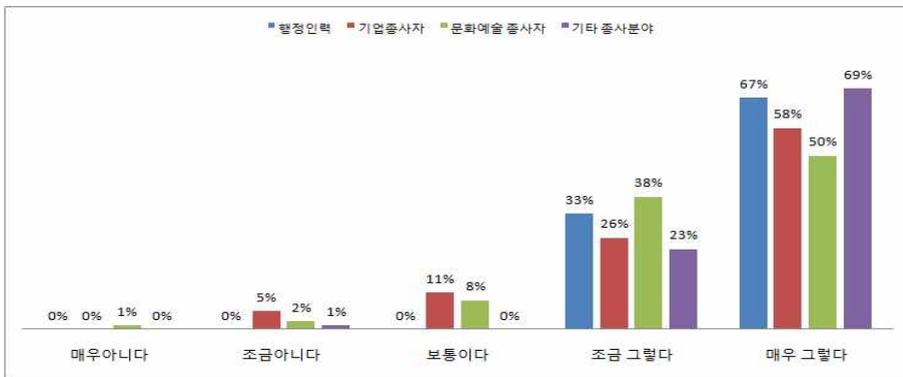
[그림 19] 문화다양성 관련 연수프로그램 참여의사 여부



부 록

- 문화다양성 관련 교육, 연수, 워크숍 및 세미나를 주변 사람들에게 추천할 의사가 있는지에 대한 질문에 대해서도 세 분야 공통적으로 매우 긍정적으로 나타남. 연수 프로그램 참석의사와 마찬가지로 행정인력에게 100%의 문화다양성 관련 프로그램의 추천의사를 확인함.

[그림 20] 문화다양성 교육 연수, 워크숍 및 세미나 추천 의사



6) 기타 의견

- 기타 의견은 주관식 설문 조사로 진행되었고 본 연수에서 가장 좋았던 사항, 개선이 필요한 사항, 추가적으로 다루었으면 하는 사항으로 나눠 답변을 받았음.
- 연수의 내용에 있어서 문화다양성에 관한 구체적이고 직접적인 사례와 경험, 문화다양성에 대한 다양한 관점에서의 접근, 문화다양성에 대한 새로운 인식의 계기 마련 등에서 의미 있었다는 의견이 있었음.
- 전반적 연수 프로그램에 대한 의견으로는 문화다양성과 공연을 접목시킨 콘서트가 인상 깊었다는 의견, 다양한 종사 분야의 사람들과의 교류가 좋았다는 의견, 문화다양성에 관한 다양한 강의 구성이 인상 깊었다는 의견 등이 있었음.
- 본 연수에서 개선이 필요한 사항에 대해서는 연수의 실질적 운영에 있어서 시간 지체와 기자재의 보다 세심한 점검 필요, 분과로 진행되는 수업으로 인해 타 분과의 수업을 듣지 못한다는 점, 빠듯한 일정으로 인한 실질적 교류 및 토론 시간의 부족

부 록

등의 의견이 있었음.

- 향후 연수 프로그램에서 추가적으로 다루어지길 바라는 사항에 대한 의견으로는 다양한 현장 및 해외 사례 소개, 세부적이고 실무중심의 강의 프로그램에 대한 요구, 충분한 토론시간 확보와 인적 교류환경 마련, 문화다양성에 관한 각 직무 분야의 현장 연계성 강화 등의 의견이 있었음.

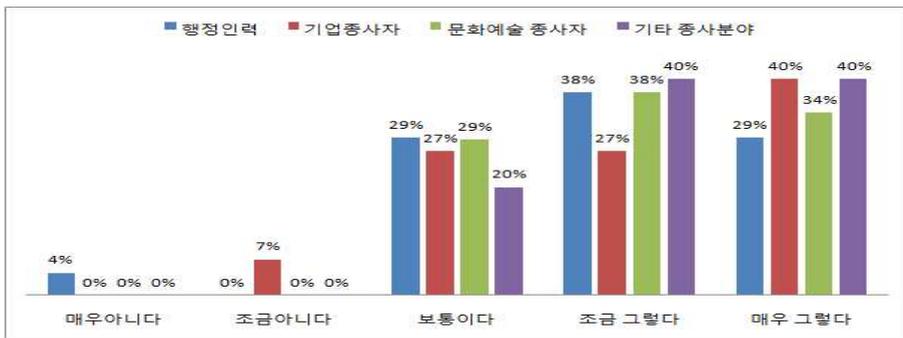
2차 연수 참가자 만족도조사 분석 결과

- 2차 문화다양성 연수 전체 참가자 228명 중 127명이 만족도 조사에 참여하였음. 만족도 조사에 참여한 연수자의 성 분포도는 남자 49명, 여자 70명(미응답 인원 6명)으로 여성 참가자의 비율이 높은 편임. 연령대는 30대와 40대의 비중이 높은 편으로 20대 6명, 30대 40명, 40대 40명, 50대 28명, 60대 이상 2명으로 나타났음. 연수 참가자의 소재지는 서울 6명, 인천/경기 3명, 강원도 2명, 충청도 13명, 경상도 89명, 전라도 12명으로 영남 지역의 참가자가 높은 비율을 차지함.

1) 문화다양성 교육 효과에 대한 만족도

- 본 연수가 문화다양성을 이해하는 데에 도움이 되었는지를 묻는 질문에 대체적으로 긍정적인 응답이 높게 나타남. 특히 문화예술 종사자가 가 다른 대상들에 비하여 상대적으로 높은 만족도를 나타냄(72%).

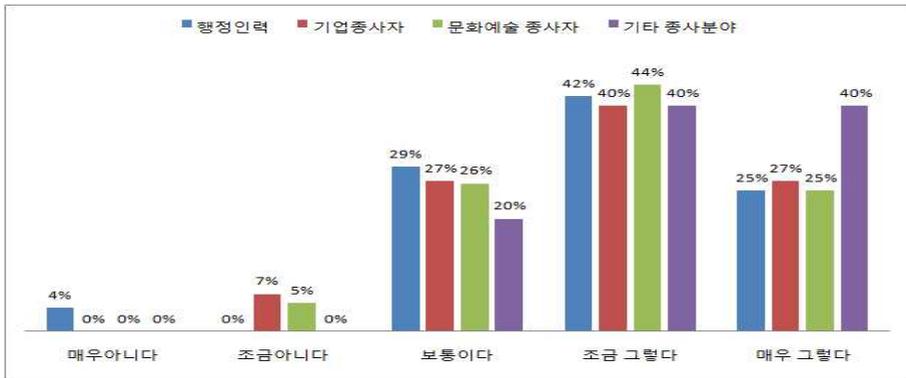
[그림 21] 문화다양성 이해에 대한 도움 여부



부 록

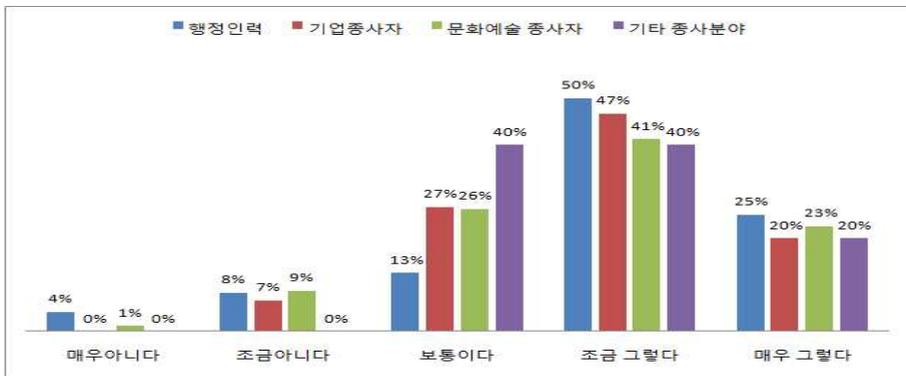
- 연수를 통한 문화다양성 인식 변화 여부를 묻는 질문에 세 분야 종사자들의 만족도가 고른 수준에서 대체적으로 긍정적으로 나타나 본 연수가 문화다양성 인식 변화에 긍정적인 영향을 준 것으로 파악됨.

[그림 22] 문화다양성 인식 변화 여부



- 본 연수가 연수 참가자들이 종사하는 현장에 실질적인 도움이 되었는지에 질문에는 전반적으로 높은 만족도를 나타내 연수의 효과성이 증명되었음. 행정인력의 만족도가 75%로 다른 대상들에 비해 높게 나타나 특히 행정 분야에서 현장 연관성이 높았던 것으로 판단됨.

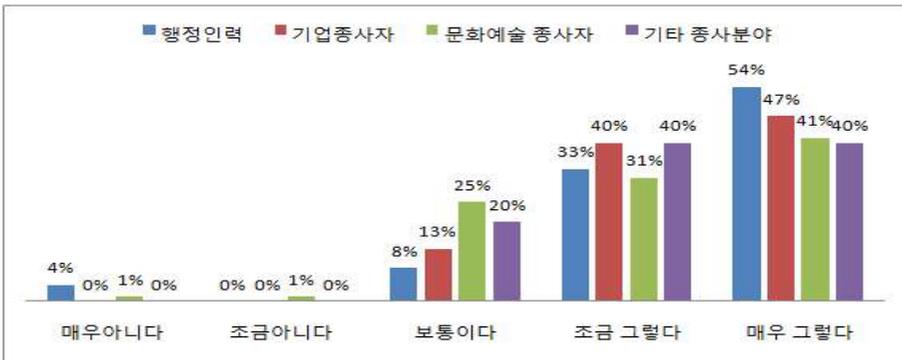
[그림 23] 종사하는 현장과의 실질적 연관 여부



부 록

- 본 연수를 통해 문화다양성에 대한 관심이 증대되었는지에 관한 질문에 세 분야 종사자 모두 비교적 높은 만족도를 나타냈음. 특히 행정인력과 기업 종사자의 만족도가 87%로 나타나 정책과 기업 현장에서의 문화다양성 이슈에 대한 관심 증대에 본 연수가 기여했음을 확인할 수 있음.

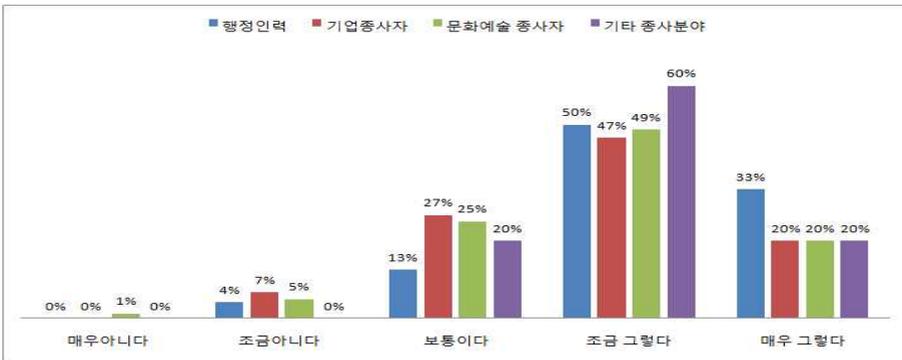
[그림 24] 문화다양성에 대한 관심 증대 여부



2) 전체 연수 프로그램 기획 및 구성에 관한 만족도

- 전반적인 연수 프로그램 구성과 내용에 대한 만족 여부 질문에 행정인력의 만족도가 83%로, 다른 대상에 비해 상대적으로 만족도가 높은 것으로 나타남. 기업 종사자와 문화예술 종사자의 경우도 긍정적 답변이 각각 67%, 69%로, 대체적으로 만족하는 것으로 파악됨.

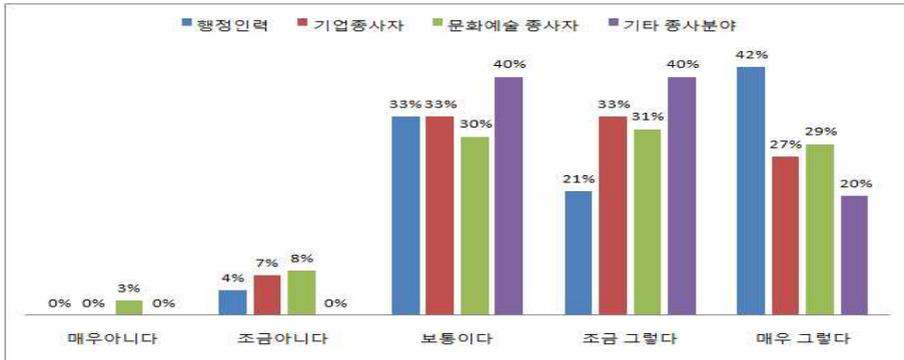
[그림 25] 연수프로그램 구성과 내용에 대한 만족도



부 록

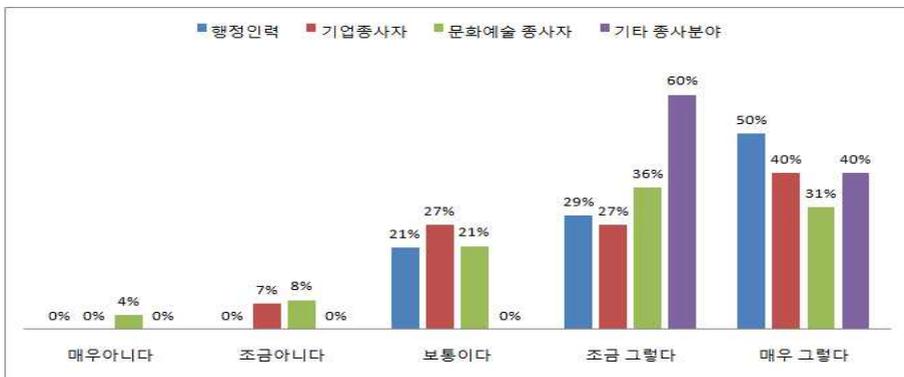
- 연수기간 및 강연 시간의 적절성에 대한 만족도는 대체적으로 평이한 수준으로 1차 연수 참가자 만족도에 비해서는 높게 나타났으나, 다른 문항들에 비하여 전체적으로 다소 낮은 만족도를 보였음. 이에 시간 구성과 운영에 있어서의 효율성에 대해서 제고할 필요성이 있다고 판단됨.

[그림 26] 연수기간 및 강연시간 만족도



- 다양한 종사 분야의 연수 참가자들을 함께 참여하는 통합연수로서의 장점이 있었는지에 대한 질문에 세 분야 참가자들의 만족도가 67%~79%로, 대체적으로 만족하는 경향을 보였음. 특히 기업 종사자의 통합연수에 대한 만족도가 높게 나타남(79%).

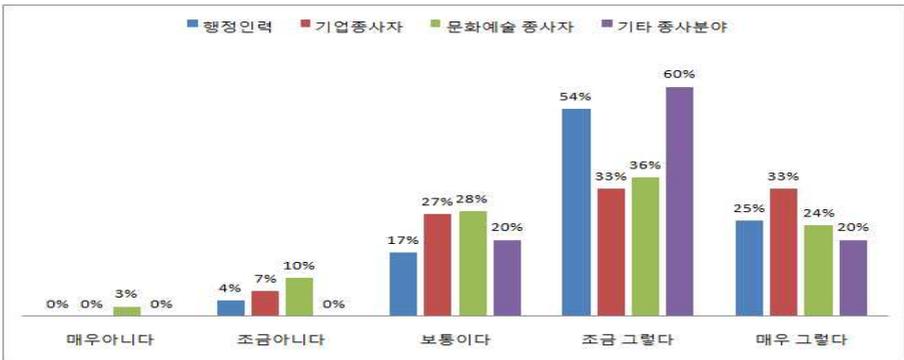
[그림 27] 통합연수의 장점 여부



부 록

- 대상별 분과수업 및 워크숍 프로그램의 구성과 내용이 현장의 수요와 전문성을 적절하게 반영하였는지 여부를 묻는 질문에 대체적으로 적절한 수준의 만족도를 나타냈으며, 특히 행정인력의 만족도가 79%로 높게 파악됨.

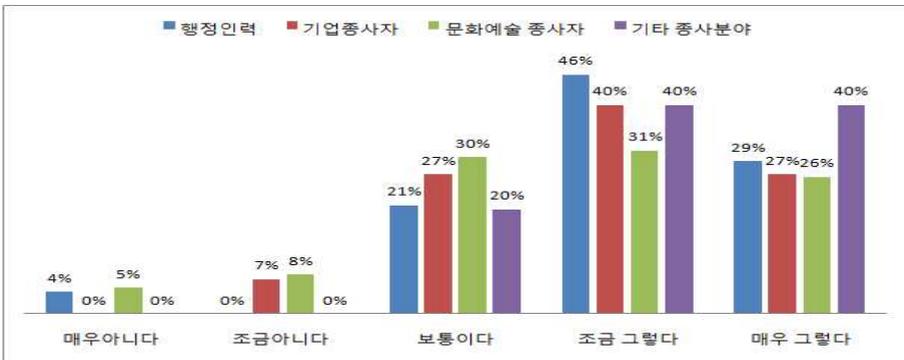
[그림 28] 대상별 분과 수업 및 워크숍에서의 현장 반영 적절성 여부



3) 파트별 프로그램 만족도

- 여는 강연에 대한 만족도 질문에 세 분야의 연수 참가자들은 긍정적인 응답을 하였고, 1차 연수 만족도에 비해 조금 높게 나타남. 행정인력의 만족도가 75%로 가장 높았던 것으로 파악됨.

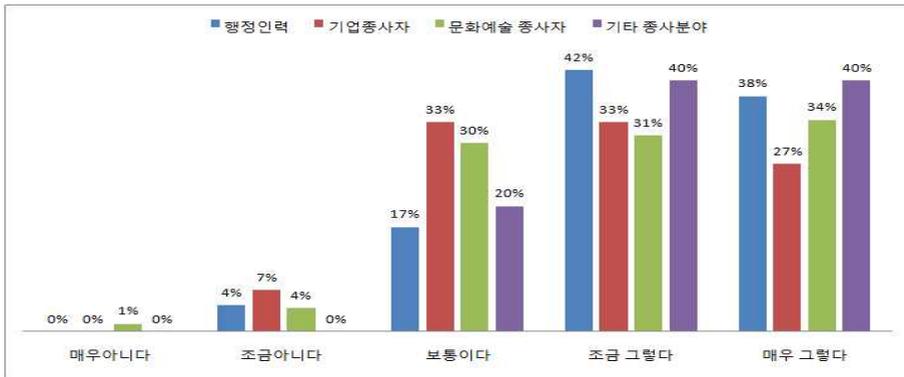
[그림 29] ‘여는 강연’에 대한 만족도



부 록

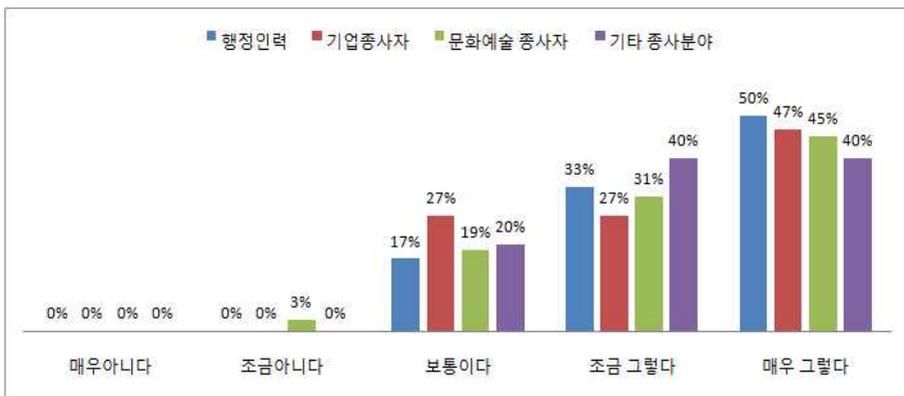
- 문화다양성 대상별 분과수업에 대한 만족도 질문에 세 분야 종사자 모두 대체적으로 만족도가 높은 경향을 보였고, 특히 행정인력의 긍정적인 만족도가 80%로 다른 대상에 비해 상대적으로 높게 파악됨.

[그림 30] '문화다양성 대상별 분과수업'에 대한 만족도



- 문화다양성 공감 파트에 대한 만족도는 1차 연수에 비해 다소 낮게 나타났지만, 세 분야 종사자 모두 비교적 고른 수준에서 긍정적으로 응답(74%~83%)하여 문화 다양성 체험과 감성적 공감대 형성에 만족한 것으로 나타남.

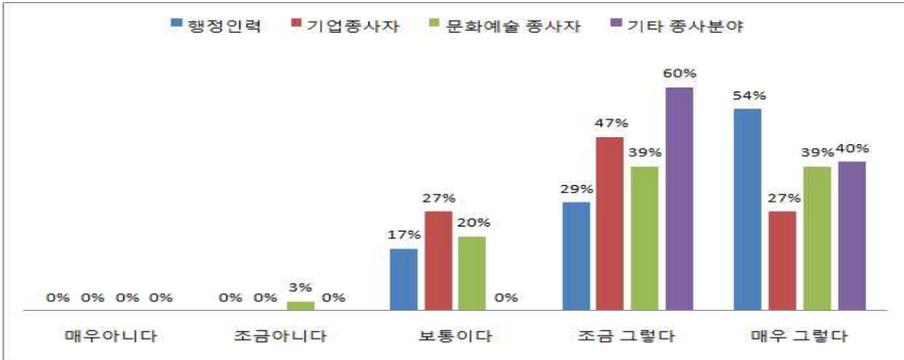
[그림 31] '문화다양성 공감'에 대한 만족도



부 록

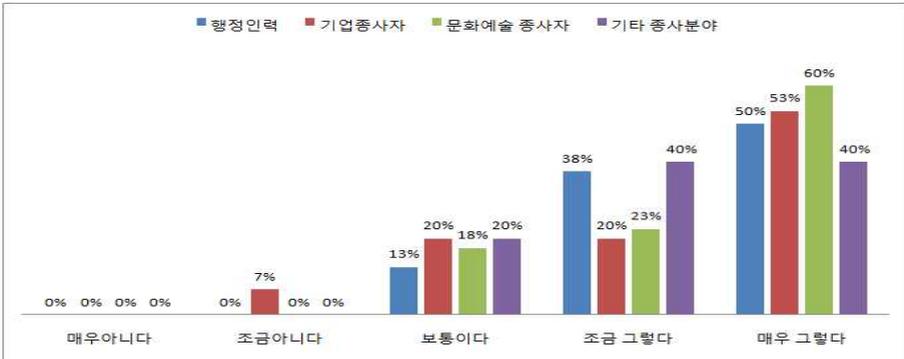
- 문화다양성 워크숍에 대한 만족도는 세 분야 종사자 모두 대체적으로 긍정적으로 나타났으며, 특히 행정인력의 만족도가 83%로 상대적으로 높게 파악됨.

[그림 32] '문화다양성 워크숍'에 대한 만족도



- 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트에 대한 만족도 질문에 행정인력 88%, 기업 종사자 73%, 문화예술 종사자 83%가 긍정적으로 응답하여 대체적으로 높은 만족도를 보였음.

[그림 33] '문화다양성 콘서트 및 토크콘서트'에 대한 만족도

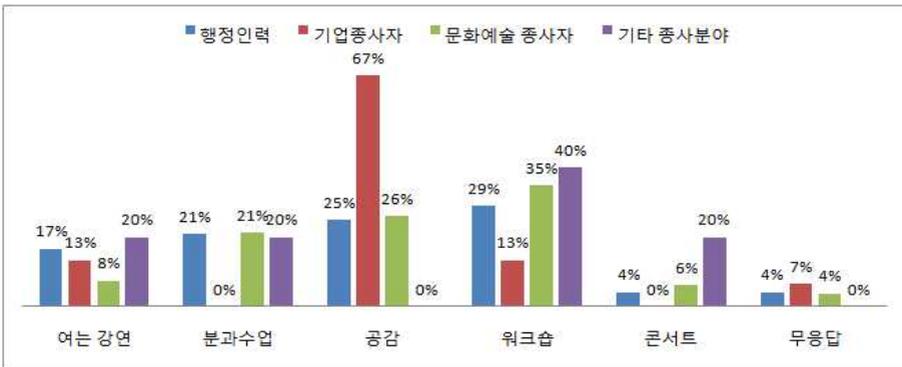


- 가장 만족도가 높았던 파트에 관한 질문에서 행정인력과 문화예술 종사자는 문화다양성 워크숍, 기업 종사자는 문화다양성 공감에서 가장 만족도가 높게 나타남.

부 록

특히 기업종사자는 문화다양성 공감 파트에 만족도가 다른 대상에 비해 높은 것으로 나타났으며, 행정인력은 문화다양성 콘서트 및 토크콘서트를 제외한 4개 프로그램에서 비교적 고른 만족도가 나타난 것으로 파악됨.

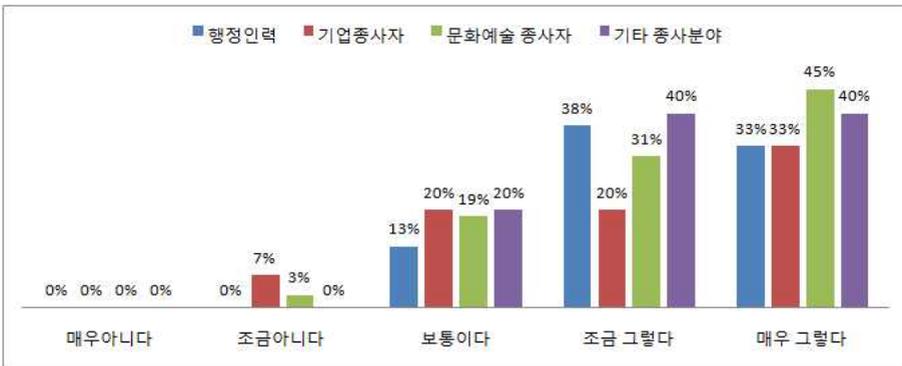
[그림 34] 가장 만족도가 높았던 파트



4) 연수 자료 및 교육환경에 대한 만족도

□ 본 연수에서 사용된 자료집 및 관련 자료 구비 여건에 관한 만족도는 행정인력과 문화예술 종사자에게서 높게 나타났으며, 기업 종사자는 상대적으로 낮은 만족도가 확인됨.

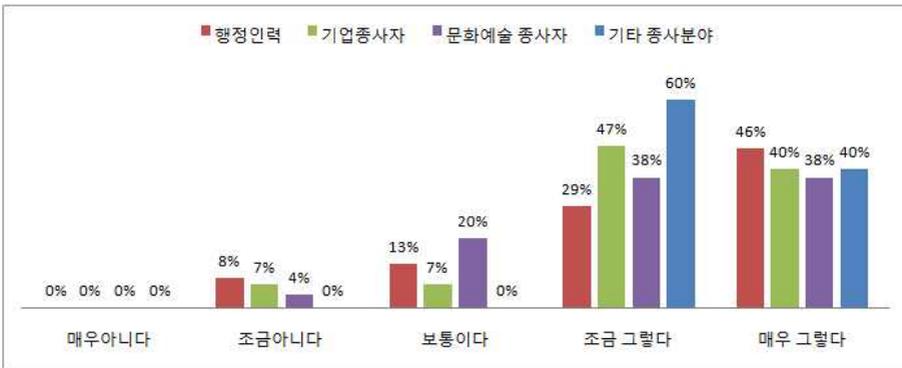
[그림 35] 연수자료집 및 관련자료 구비 여건 만족도



부 록

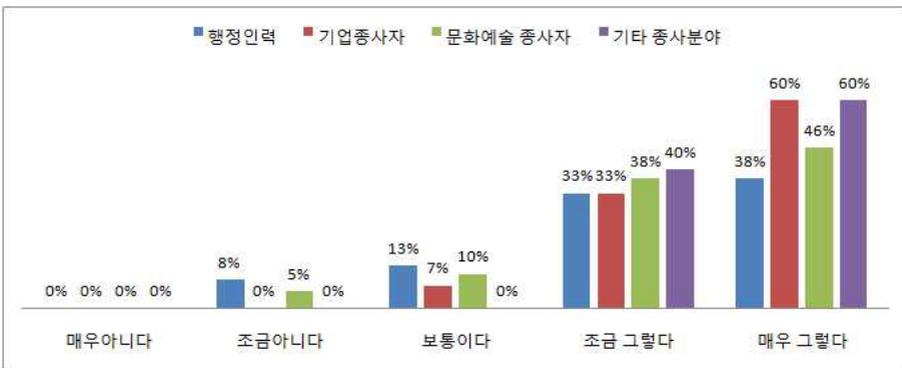
- 연수 장소 및 교육 환경에 관한 만족도 질문에 세 분야 종사자가 공통적으로 70% 이상이 긍정적으로 응답하여 대체적으로 만족한 것으로 파악됨. 특히 기업 종사자의 만족도가 87%로 나타나 다른 대상에 비해 만족도가 높은 것으로 나타남.

[그림 36] 연수 장소 및 교육 환경에 대한 만족도



- 전반적인 연수 운영과 현장안내에 대한 만족도 질문에 세 분야 종사자가 71%~93%의 긍정적인 응답을 나타내 전반적으로 만족도가 높았던 것으로 파악됨. 특히 기업 종사자의 만족도가 93%로 다른 대상에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타남.

[그림 37] 연수운영과 현장안내에 대한 만족도

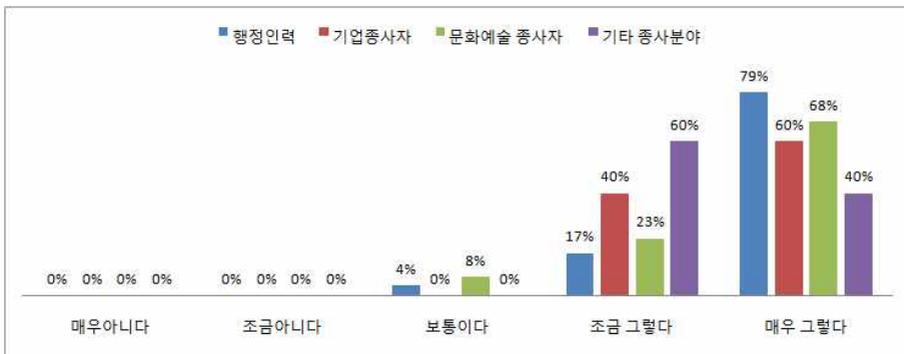


부 록

5) 추후 연수 프로그램 참석 의사

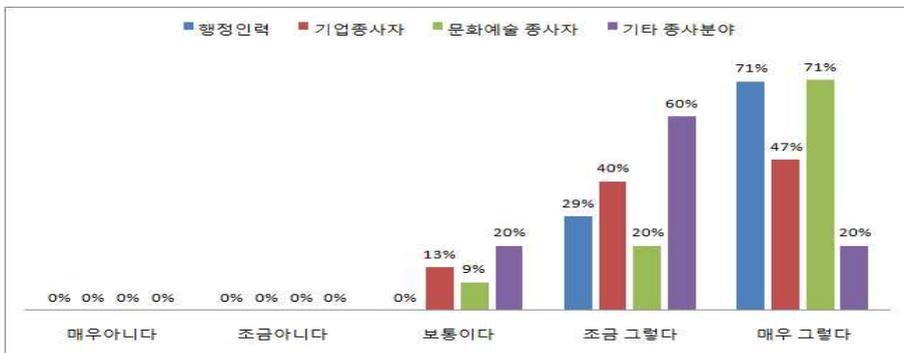
- 지속적인 문화다양성 관련 교육의 필요성 여부를 묻는 질문에 세 분야 종사자 모두 긍정적으로 응답(91%~100%)하여 향후 문화다양성 관련 교육의 지속성에 대해 대부분 공감하였음을 확인함. 특히 기업 종사자 100%가 긍정적인 응답을 하였음.

[그림 38] 문화다양성 교육의 지속성 여부



- 추후 문화다양성 관련 연수 프로그램이 진행될 경우 참석 의사를 묻는 질문에 세 분야 종사자 모두 매우 긍정적으로 답변, 향후 문화다양성 관련 연수 프로그램의 수요를 확인하였음. 특히 행정인력의 경우 1차 연수 때와 마찬가지로 100%의 참석 의사를 나타냄.

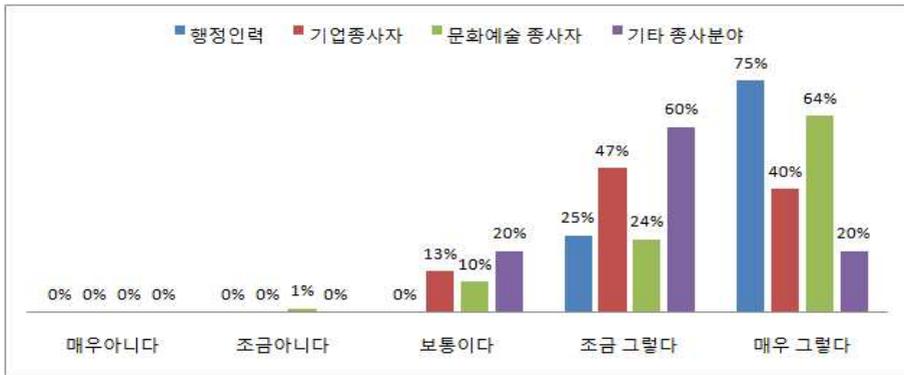
[그림 39] 문화다양성 관련 연수 프로그램 참여의사 여부



부 록

- 문화다양성 관련 교육, 연수, 워크숍 및 세미나를 주변 사람들에게 추천할 의사가 있는지에 대한 질문에 대해서도 세 분야 공통적으로 매우 긍정적으로 나타남. 연수 프로그램 참석의사와 마찬가지로 행정인력에게 100%의 문화다양성 관련 프로그램의 추천의사를 확인함.

[그림 40] 문화다양성 교육, 연수, 워크숍 및 세미나 추천 의사 여부



6) 기타 의견

- 본 연수 프로그램에 있어서 좋았던 사항 중 연수 내용에 대해서는 문화 다양성에 대한 다양한 시각과 가치에 대한 인식이 가능했던 점, 여러 분야의 참가자들과 문화다양성에 관한 관점을 공유할 수 있었던 점, 다양한 프로그램 구성과 내용 등의 의견이 있었음.
- 전반적인 연수 프로그램에 대한 의견으로는 관심분야별 강의 세분화 구성, 다양한 사람들과 교류할 수 있었던 장의 마련, 문화다양성에 관한 전반적 내용 정리, 체계적인 진행 및 실무행정 등이 좋았다는 의견이 있었음.
- 전반적 연수프로그램 운영에 대한 개선 사항으로는 접수시스템에 대한 불편함, 토론시간의 부족, 장시간의 강의와 전체적으로 타이트한 일정, 분과수업으로 인해 다양한 강의를 수강하지 못했던 점 등의 의견이 있었음.

부 록

- 향후 연수프로그램에서 추가적으로 다루어지길 바라는 사항에 대한 의견으로는 다양한 현장 사례의 보강, 현장 경험 공유를 위한 소그룹 프로그램, 지역·젠더·세대와 같은 세분화된 문화 다양성 논의의 추가, 소통 중심의 토론의 확장, 직접적 체험 기회의 확대 등의 의견이 있었음.

부 록

5. 문화다양성 연수 교강사진 만족도조사 설문지

「2014년도 문화다양성 연수운영」 교강사진 만족도조사

안녕하세요. 문화다움입니다.

본 문화다양성 연수에 참여해주시고 큰 힘을 실어주신 교강사진 선생님들께 다시 한 번 감사의 말씀을 전합니다.

본 연수가 기획·준비되고 실행된 전 과정, 연수 프로그램 구성 및 내용, 진행방식에 대한 평가, 연수의 효과성 등에 대한 교강사진 선생님들의 의견을 여쭙어보고자 교강사진 만족도 설문조사를 실시하고자 합니다.

교강사진께서 주시는 의견은 향후 문화다양성 연수 운영에 있어 프로그램 기획 및 구성, 내용의 충실성 등 연수 전반의 추진방향을 설정하고 문화다양성 교육의 효과성 제고를 위한 추진방향 수립에 귀중한 자료가 될 것입니다.

※ 해당되는 항목에 V 표시 해 주시기 바랍니다.

1. 연수의 취지와 프로그램 구성·교육 내용의 일치성 및 적절성

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 연수 취지와 교육 내용과 방향이 일치되었다.					
2) 연수 취지와 내용에 맞는 교강사진으로 구성되었다.					
3) 연수 취지와 목표에 맞게 프로그램이 구성되었다.					

2. 전체 연수 프로그램 구성 및 기획

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 전체(파트 1~5) 프로그램 구성과 내용이 적절하였다.					

부 록

2) 연수 대상별 프로그램 구성 및 기획이 잘 되었다.				
3) 연수 대상별 분과수업과 워크숍 구성이 적절했다.				
4) 연수기간 및 강연 시간이 충분하였다.				
5) 통합연수의 효과성이 충분히 있었다.				

3. 교강사진의 강연 환경

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 연수 취지와 목표에 대해 초기 내용 공유가 잘 이루어졌다.					
2) 사전 참고자료 및 사전워크숍 운영을 통해 강연 준비에 도움이 되었다.					
3) 연수 취지에 맞게 강연을 구성하고 준비할 수 있었다.					
4) 연수 장소 및 현장의 강연 환경이 세심하게 준비되었다.					
5) 연수자료집 및 연수 관련 자료가 잘 구비되었다.					

4. 연수의 효과성

	매우 아니다	조금 아니다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1) 문화다양성에 대한 이해와 교육적인 측면에서 도움이 된 교육이라고 생각한다.					
2) 대상별 분과수업과 워크숍이 대상별 전문성과 특수성을 적절히 반영하였다.					
3) 본 연수 참가자의 호응도가 좋았다고 생각한다.					
4) 통합연수로서의 장점과 효과가 있다고 생각한다.					
5) 대상별 분과 인원수가 적절했다고 생각한다.					

부 록

5. 본 연수에 참여하면서 가장 좋았던 점을 구체적으로 적어주십시오.

6. 강연을 준비하면서 가장 어려웠던 점을 구체적으로 적어주십시오.

7. 본 문화다양성 연수에서 특히 개선이 필요한 부분에 대해 구체적으로 적어주십시오.

설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다

- 사단법인 문화다음 -

부 록

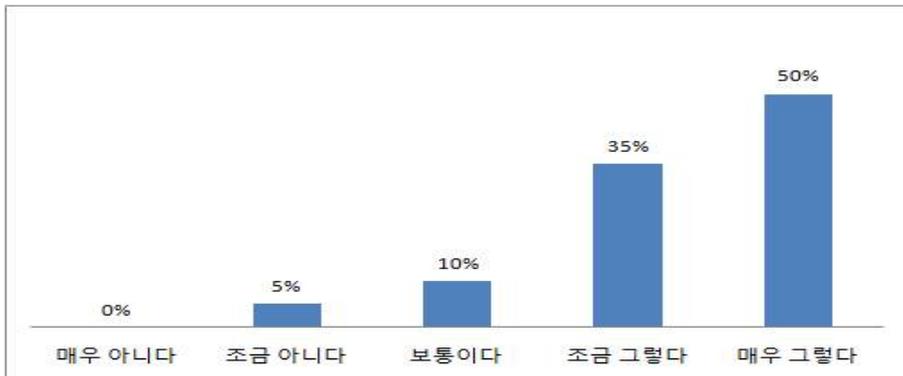
교강사진 만족도조사 분석 결과

- 본 연수 프로그램의 교강사진 20명 전원이 만족도조사에 참여하였음. 만족도 조사 항목은 연수의 취지와 프로그램 구성·교육 내용의 일치성 및 적절성, 전체 연수 프로그램 구성 및 기획, 교강사진의 강연 환경, 연수의 효과성과 같은 총 4가지 항목으로 나눠 조사를 진행함.

1) 연수의 취지 와 프로그램 구성·교육 내용의 일치성 및 적절성

- 본 연수의 취지와 교육 내용 및 방향의 일치 여부에 대해 묻는 질문에 교강사진의 85%가 긍정적으로 응답하여 본 연수에서 이루어진 교육 내용은 대체적으로 취지와 부합했던 것으로 파악됨.

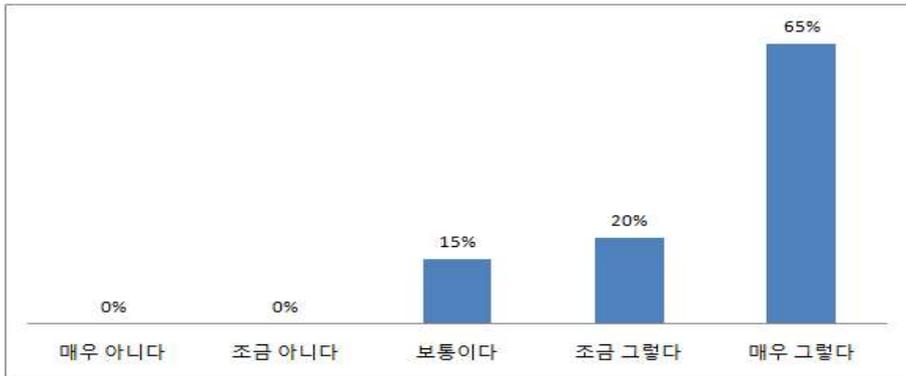
[그림 41] 연수 취지와 교육 내용의 방향 일치 여부



부 록

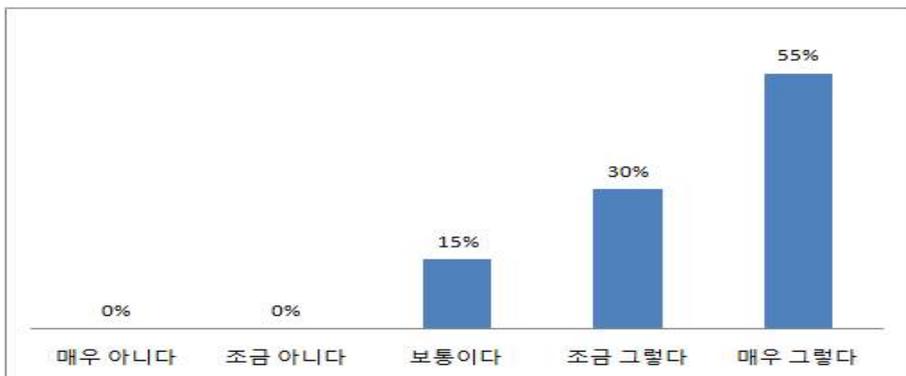
- 본 연수의 취지 및 내용에 부합하는 교강사진진이 적절히 구성되었는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 85%가 긍정적으로 응답하여 본 연수의 교강사진진은 적합하게 구성된 것으로 파악됨.

[그림 42] 연수 취지 및 내용에 부합하는 교강사진진 구성 여부



- 본 연수 취지와 목표에 적절히 부합하는 프로그램이 구성되었는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 85%가 긍정적으로 응답하여 본 연수의 프로그램 구성은 대체적으로 연수 취지와 목표에 맞게 적절히 구성되었던 것으로 파악됨.

[그림 43] 연수 취지 및 목표에 부합하는 프로그램 구성 여부

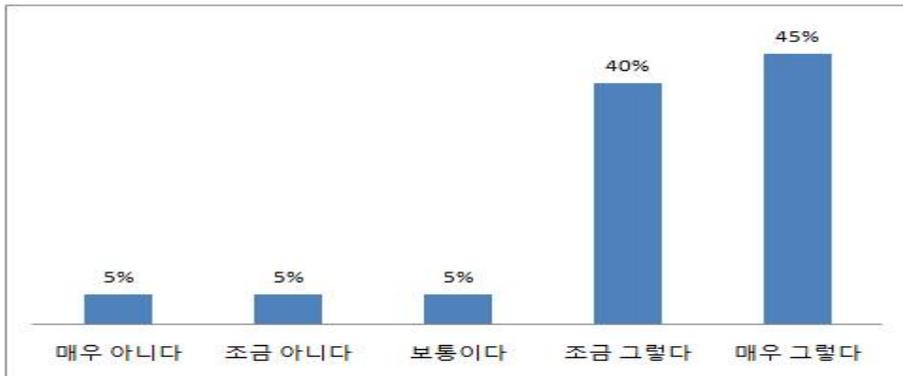


부 록

2) 연수의 취지 와 프로그램 구성·교육 내용의 일치성 및 적절성

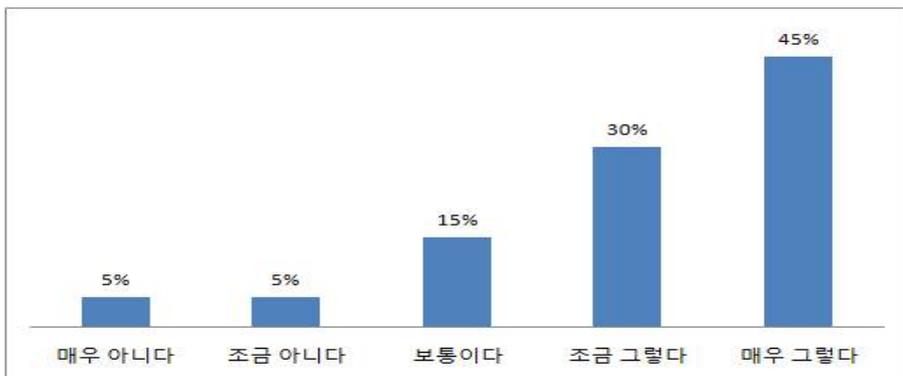
- 전체 프로그램(파트 1~파트5) 구성과 내용이 적절했는지 여부를 묻는 질문에 교강사진의 85%가 긍정적으로 응답하여 전체적인 연수 프로그램은 전반적으로 그 구성이나 내용면에서 상당히 적절했던 것으로 나타남.

[그림 44] 전체 연수 프로그램 구성과 내용 적절성 여부



- 연수 대상별 프로그램의 구성 및 기획이 잘 이루어졌는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 중 75%가 긍정적으로 응답하여 연수 대상별 프로그램 구성 및 기획은 대체적으로 적절하게 이루어진 것으로 파악됨.

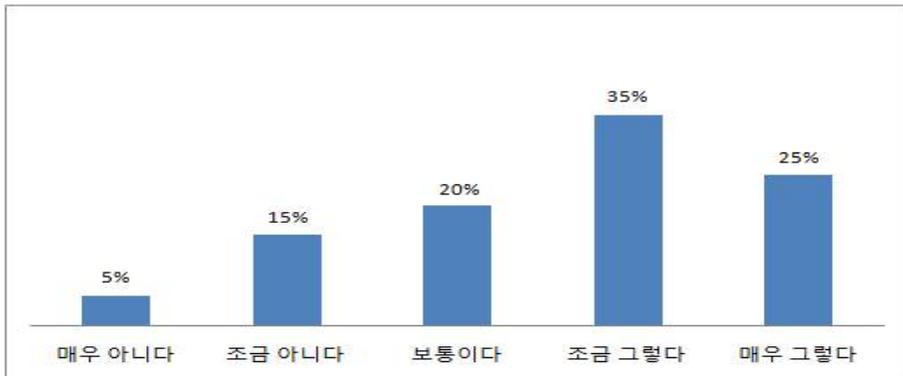
<그림 45> 연수 대상별 프로그램 구성 및 기획의 적절성



부 록

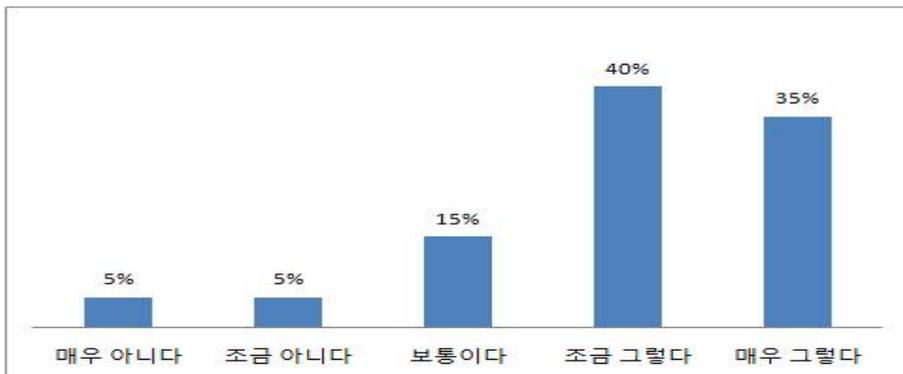
- 연수기간 및 강연 시간이 적절하였는지 여부에 대한 질문에 교강사진 60%가 긍정적으로 응답하여 전반적으로 긍정적인 응답이 나타났으나, 다른 항목에 비해 상대적으로 만족도가 낮게 나타났다는 점에서 연수기간과 강연 시간에 대한 만족도는 다소 떨어지는 것으로 파악됨.

[그림 46] 연수기간 및 강연 시간의 적절성 여부



- 통합연수의 효과성이 충분히 있었는지에 대한 질문에 교강사진 75%가 만족스러웠다는 반응을 보여 대체적으로 통합 연수의 효과성에 대해서는 긍정적인 만족도가 나타남.

[그림 47] 통합연수의 효과성 여부

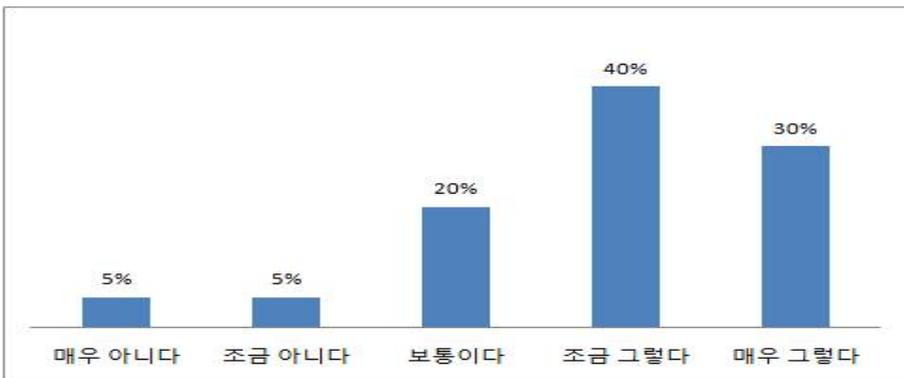


부 록

3) 교강사진진의 강연 환경

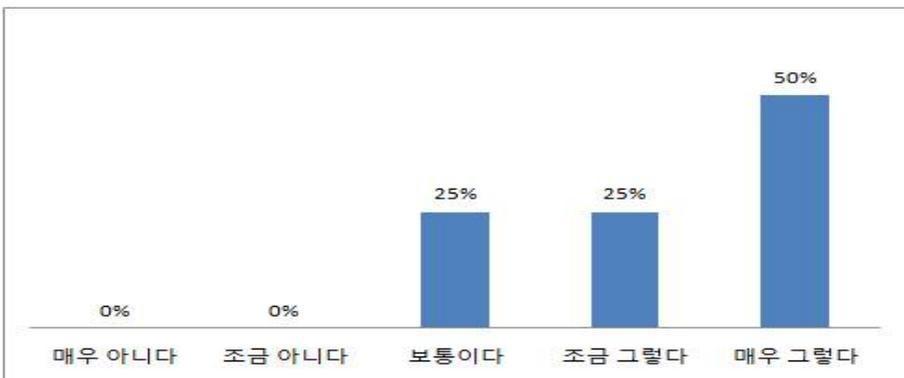
- 연수 취지와 목표에 대한 초기 내용 공유가 적절했는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 70%가 긍정적으로 응답하여 전반적으로 초기 내용 공유가 적절히 이루어져 강연 준비에 도움이 됐던 것으로 파악되었으나, 다른 항목에 비해 만족도가 다소 낮게 나타남.

[그림 48] 연수 취지와 목표에 대한 초기 내용 공유의 적절성



- 사전 참고자료 및 사전 워크숍 운영이 강연 준비에 도움이 되었는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 75%가 긍정적으로 응답하여 대체적으로 강연 준비에 사전 참고자료와 사전 워크숍이 효율적이었던 것으로 나타남.

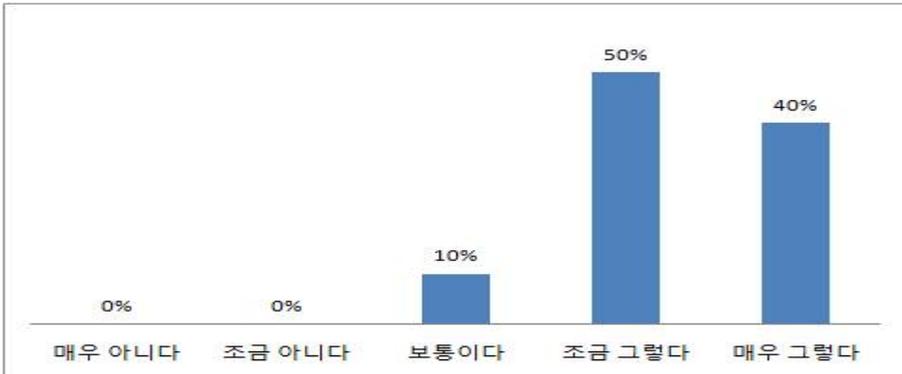
[그림 49] 사전참고자료 및 사전 워크숍을 통한 강연준비의 효율성



부 록

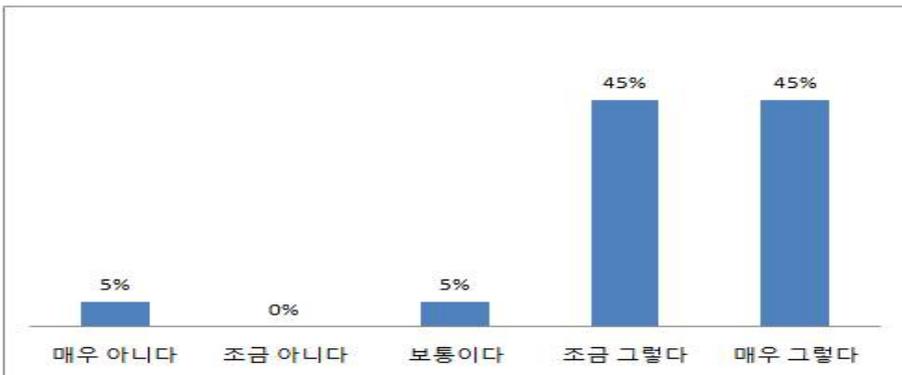
- 연수 취지에 맞게 강연을 준비할 수 있는지 여부에 대해 묻는 질문에 교강사진 90%가 긍정적으로 응답하여 연수 취지에 맞는 강연 준비를 하는데 용이성이 상당히 있었던 것으로 판단됨.

[그림 50] 연수 취지에 맞는 강연 구성의 용이성



- 연수 장소 및 현장의 강연 환경의 준비가 적절했는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 90%가 긍정적으로 응답하여 대다수의 교강사진이 연수 장소와 강연 환경에 대해 상당히 만족한 것으로 나타남.

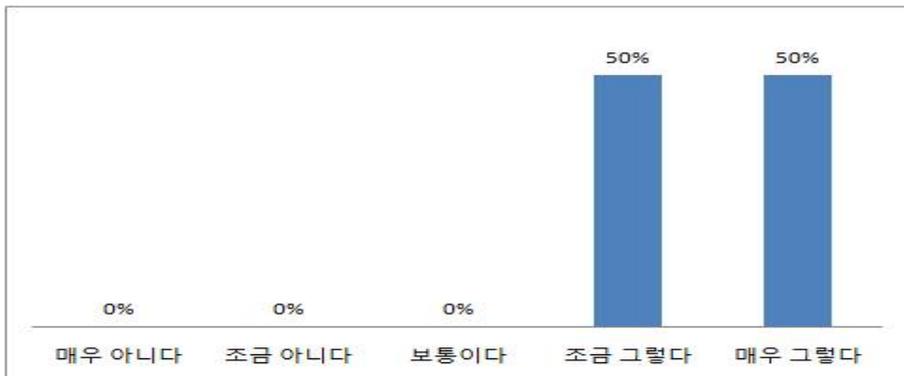
[그림 51] 연수 장소 및 현장 강연 환경의 적절성 여부



부 록

- 연수 자료집 및 관련 자료의 구비가 잘 되었는지를 묻는 질문에 교강사진 100%가 긍정적으로 응답하여 전체적으로 연수자료집과 관련 자료 구비 환경에 대해 상당히 만족한 것으로 파악됨.

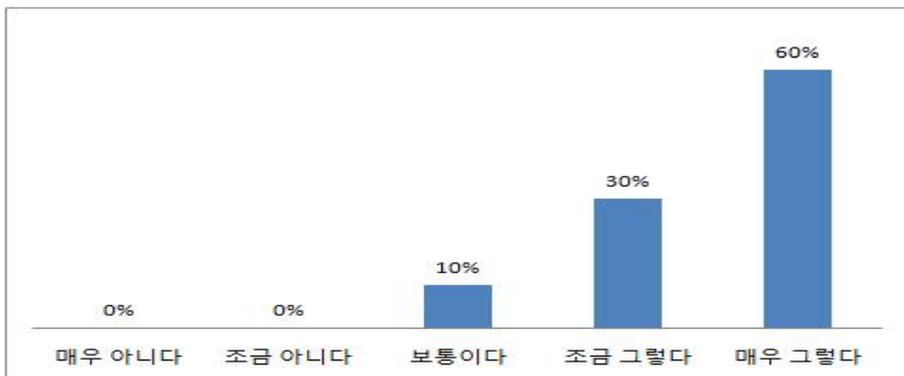
[그림 52] 연수자료집 및 관련 자료의 구비 여부



4) 연수의 효과성

- 본 연수가 문화다양성에 대한 이해와 교육적 측면에서 도움이 되었는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 90%가 응답하여 연수 프로그램이 문화다양성을 이해하는 교육적 측면의 제고에 상당히 적절하였음을 확인함.

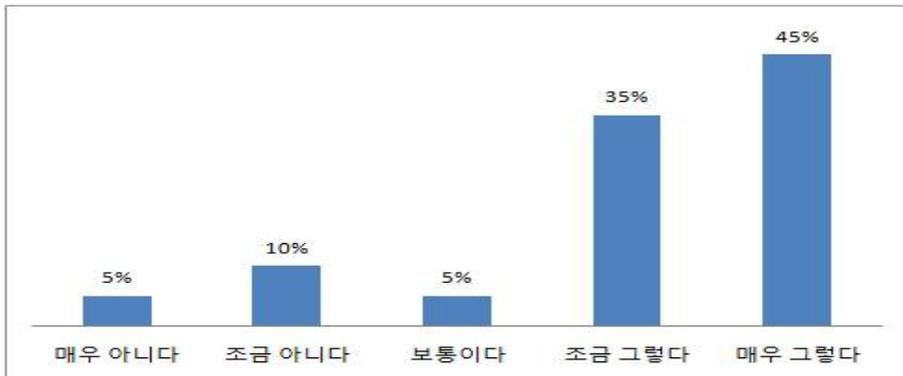
[그림 53] 문화다양성에 대한 이해와 교육적 측면 도움 여부



부 록

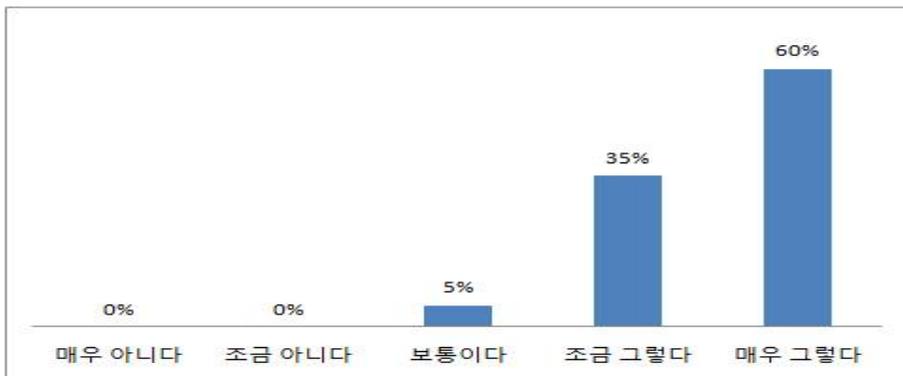
- 대상별 분과수업과 워크숍이 대상별 전문성과 특수성을 적절히 반영했는지 여부에 대한 질문에 교강사진 80%가 긍정적으로 응답하여 각 강의와 워크숍에서의 직종별 전문성과 특수성의 반영에 만족한 것으로 파악됨.

[그림 54] 대상별 분과 수업 및 워크숍에서의 전문성과 특수성 반영 여부



- 본 연수에 참여자의 프로그램 내 호응도에 대한 질문에 대해서는 교강사진 95%가 긍정적으로 응답하여 본 연수 프로그램에서의 연수 참여자 호응에 대해서 상당히 만족한 것으로 파악됨.

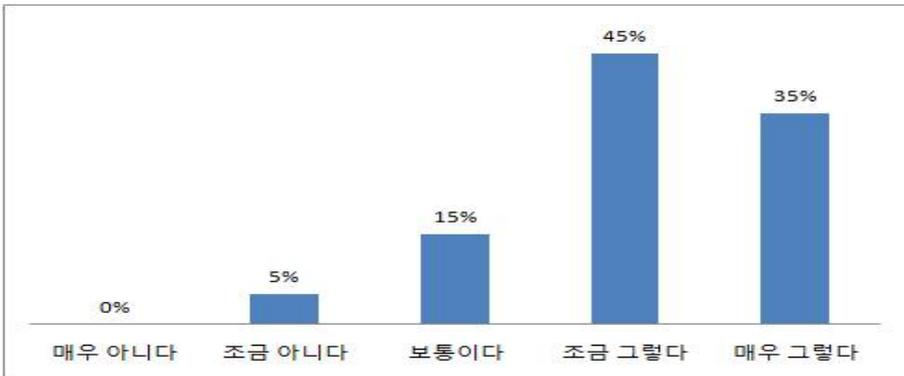
[그림 55] 본 연수 참가자의 호응에 대한 만족도



부 록

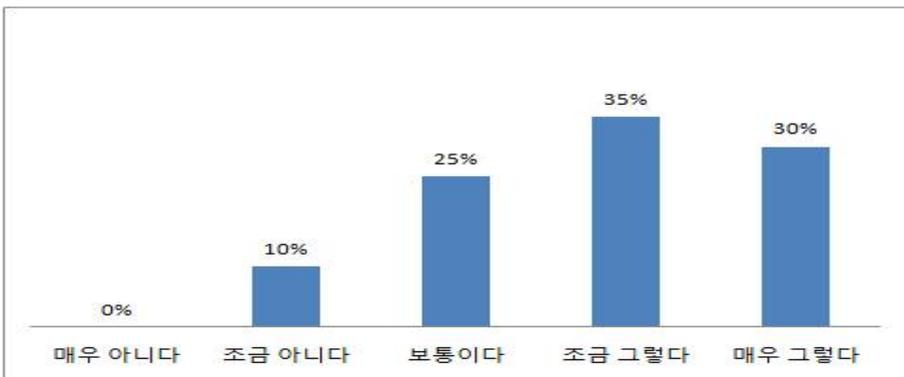
- 통합연수로서의 장점과 효과 여부에 대한 질문에 대해 교강사진 80%가 긍정적으로 응답하여 대체적으로 통합연수의 효과에 대해 긍정적인 입장인 것으로 파악됨.

[그림 56] 통합연수로서의 장점 및 효과 여부



- 대상별 분과 인원수가 적절했는지 여부를 묻는 질문에 교강사진 65%가 긍정적으로 응답하여 대체적으로는 만족하는 경향이 나타났으나, 다른 항목에 비해 만족도는 다소 낮은 것으로 파악됨.

[그림 57] 대상별 분과 인원수의 적절성 여부



부 록

4) 기타 의견

- 교강사진 만족도 조사에서의 기타 의견은 주관식 설문조사로 진행되었고 본 연수에 참여하면서 가장 좋았던 사항, 강연을 준비하면서 가장 어려웠던 점, 본 연수에서 개선이 필요한 점으로 나눠 답변을 받았음.
- 본 연수에 참여 중 가장 좋았던 점에 대한 의견으로는 문화다양성에 대한 전반적 이해와 사회적 관심 유발과 함께 문화다양성에 관한 다양한 지식과 사례를 다룰 수 있는 계기가 되었던 점, 문화다양성에 대한 다양한 참가자들의 관심사와 관점을 알아볼 수 있었으며, 의견을 나누고 교류할 수 있었던 점, 전반적인 연수프로그램 운영과 강연에 대한 높은 집중도 등의 의견이 있었음. 특히, 통합연수로서 대중적인 연수운영이 이루어져 문화현장 및 관련 분야에 종사하는 인력들에게 문화다양성 교육에 대한 인식을 적극적으로 확산하는 계기가 되었다는 긍정적 의견이 있었음.
- 강연 준비 중 가장 어려웠던 사항에 대해서는 연수 참여자에 대한 정확한 이해를 위한 사전정보가 부족하여 강의 방향 설정에 어려움이 있었던 점, 전체적인 강의 간 흐름과 연계성을 찾는 과정이 부재, 많은 참여 인원으로 인한 심도 있는 토론 시간이 부족했던 점, 해당 분과 수업 마감으로 인해 타 직종 참가자가 분과 수업에 참여하면서 워크숍 진행이 어려웠던 점, 강의 시간의 부족과 같은 의견이 있었음.
- 본 연수를 통해 개선이 필요한 부분에 대한 의견으로는 문화다양성, 다문화 등의 기초 개념에 대해 다룰 수 있는 프로그램의 필요성, 여유 있는 준비시간 제공, 강의 장소와 분반 인원 배정의 적절성, 전문성을 기반으로 한 연속적 연수프로그램 기반 마련, 소규모 컨설팅 방식을 통한 심도 있는 교류 확장, 참여자간의 상호학습 기회 제공, 사업의 지속성 등의 의견이 있었음.