
상호문화역량으로서의 자기효능감 강화를 위한 메타인지 연구*

홍종열**, 여영현***

◁ 목차 ▷

- I. 문화다양성 시대와 상호문화역량
- II. 상호문화적 메타인지와 자기효능감
- III. 문화지능 전략으로서의 메타인지 효과
- IV. 유럽연합(EU) 상호문화학습에서의 메타인지 활용과 강화
- V. 맺음말

* 이 논문은 2019년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1A5A2A03053403)

** 주저자, 한국외국어대학교 미네르바교양대학 조교수

*** 교신저자, 선문대학교 글로벌비즈니스대학 행정학과 교수

<Abstract>

Study on Meta-cognition for Strengthening Self-efficacy as Intercultural Competence

Hong, Jongyoul and Yeo, Younghyun

This paper examines meta-cognition proposed as the methodology for intercultural competence and self-efficacy as a result. And under such theoretical background, we will discuss meta-cognitive effects as cultural intelligence strategy. The theory of cultural intelligence emerged based on the problem that traditional intercultural learning was only the transfer of knowledge. Beyond learning to accept other cultures as knowledge, it seeks to reorient to intercultural understanding based on socio-psychological dynamics in human relations. In addition, we will analyze the meta-cognitive approaches and methods in the intercultural learning program proposed by the European Union and the Council of Europe to strengthen intercultural capacity with specific examples. In Europe's intercultural learning strategy, 'awareness of the ability to think' is at the core. It is the development of meta-cognitive ability called the 'thinking about thought' ability.

Key words

intercultural competence, meta-cognition, self-efficacy, cultural intelligence, intercultural learning

I. 문화다양성 시대와 상호문화역량

문화인류학자인 에드워드 홀은 다른 문화를 연구하고 이해하는 궁극적인 목적은 결국 자기 자신에 대한 이해라고 했다(에드워드 홀, 2000a: 58-62). 전혀 다른 이국적인 문화를 이해해 나가는 것은 자신의 문화를 이해해 나가는 과정과도 같다는 것이다. 문화에는 보이는 것보다 보이지 않는 것들 곧 감추어져 있는 것들이 더 많은데, 실제로 하나의 문화에 속해 살아가는 사람들은 자신의 문화에 감추어져 드러나 있지 않은 것들을 잘 모른다는 것이다. 그렇기에 낯선 문화에 자신을 투영해 봄으로써 얻게 되는 새로운 인식과 생동감은 자기 삶에 대한 관심과 이해로 이어질 수 있다는 것이다. 무의식중에 당연시 되고 있는 것들, 패턴화의 자동적 반복과 무심코 행하고 있는 문화적 습관들에 대한 ‘생각하기’가 촉발되기 때문이다.

이러한 ‘생각하기’가 새로운 역량으로 부각되어 개발되고 있는 것이 바로 상호문화역량(intercultural competence)이다. 그리고 구체적인 상호문화학습(intercultural learning)이라는 학습체계를 통해 그 역량 개발이 다양하게 실천되고 있다. 가장 적극적으로 상호문화역량 강화를 위한 상호문화학습 프로그램을 개발하고 실행시켜 나가고 있는 곳이 유럽연합과 유럽평의회(유럽평의회)의 공동 작업인데, 이 부분에 대해서는 이후의 장에서 자세하고찰해 보겠다. 독특한 것은 이들의 상호문화학습 프로그램에서 중요하게 여기고 있는 것이 생각하기라는 메타인지 능력인데 상호문화역량 강화를 위해 시사하는 바가 커 보인다. 이 메타인지 능력 향상은 결국 문화 간 커뮤니케이션에 있어서의 자기효능감 향상과도 직결되는데 그 긍정적인 작동과 연계성에 대해서도 살펴보겠다.

유럽연합과 유럽평의회는 상호문화학습을 설계함에 있어 메타인지가 가지는 역할과 활용성에 대해 강조하고 있는데, 이때 기반이 되고 있는 상호문화학습 역량의 일환으로 거론되고 있는 것이 문화지능(cultural intelligence)이다. 문화지능 이론은 2000년대 초중반 등장한 문화 간 커

뮤니케이션 이론으로 타문화에 대한 지식 전달 위주의 비교문화적 접근을 넘어서고자 내적 동기와 자기효능감 그리고 메타인지 효과를 적극 수용하여 상호문화역량 강화를 꾀하고 있다. 문화적 배경이 다른 사람들과 소통을 함에 있어 어떠한 내적 동기가 필요하며 어떠한 방법론으로 보다 성숙된 이문화간 만남을 만들어 갈 수 있는가를 고심하고 있다. 그리고 그 방법론으로 메타인지를 적극 활용하여 쌍방향적인 글로벌 소통 역량 강화를 체계화시키고 있다.

이에 본고에서는 우선 상호문화역량을 위해 그 방법론으로 제시되고 있는 메타인지와 그 결과적 힘인 자기효능감에 대해 살펴보고자 한다. 그리고 그러한 이론적 배경 하에 문화지능 전략으로서의 메타인지 효과에 관하여 본격적으로 논의해 보겠다. 이어서는 앞서 언급했듯이 유럽연합과 유럽평의회가 상호문화역량 강화를 위해 제시하고 있는 상호문화학습 프로그램에 녹아 있는 메타인지적 접근과 방법들을 구체적 사례들과 함께 분석해 보고자 한다. 이러한 일련의 과정을 요약해 본다면, 문화다양성 시대에 새롭게 요청되고 있는 상호문화역량은 상호문화학습을 통해 개발될 수 있는데 그때 중요한 한 가지가 바로 메타인지이다. 그리고 그러한 메타인지 능력 강화는 다문화적 상황에 임하는 개인의 자기효능감 역시도 높일 수 있다는 것이다.

II. 상호문화적 메타인지와 자기효능감

메타(meta)라는 말의 사전적 의미를 보면 ‘더 높은’ 혹은 ‘초월의’라는 뜻으로 정의되어 있다. 인지(cognition)라는 말과 결합된 메타인지(meta-cognition)는 ‘더 높은 인지’ 혹은 ‘초월적 인지’라는 뜻이 될 것이다. 이러한 메타인지를 심리학에서는 ‘인지에 대한 인지’ 혹은 ‘생각에 대한 생각’으로 사용한다. 여기에서는 심리학적 정의에 기반한 메타인지의 정의를 따르고자 한다. 상호문화역량으로서의 메타인지가 심리학적 연구

기반에 근거를 두고 있기 때문이기도 하다. 메타인지에 대한 의미를 조금 더 풀어서 기술해 보면 ‘자신의 인지에 대해 다시 한번 생각하는 능력’(EBS 다큐, 2020) 내지는 ‘인지 과정에 대한 자각과 통제’(신중호 외, 2015: 328)라고 말할 수 있는데 한 마디로 ‘생각의 기술’(임영익, 2014: 259)에 해당된다고 볼 수 있다.

자신의 인지에 대해 다시 한번 생각해 본다는 것은 자기 자신을 한 발 뒤에서 거리를 유지하며 바라본다는 의미와도 일맥상통한다. 그리고 그렇게 하는 중요한 이유 중 하나는 바로 자신이 생각하고 판단하고 있는 것들이 과연 모두 맞는지에 대한 물음에서 나온다. 내가 무엇을 알고 있고 무엇을 모르고 있는지, 무엇을 모르고 있다고 깨달았다면 어떻게 해야 하는지를 이행하는 과정이 메타인지의 과정이다. 내가 틀릴 수도 있고, 내가 모를 수도 있다는 인정과 자각에서 메타인지는 시작된다. 심리학에서 본격적으로 시작된 메타인지 연구는 사실 아주 오래전 동서양의 현인들에 의해 이미 그 본질이 언급되었었다. 누구나 알고 있는 유명한 문구인 소크라테스의 ‘너 자신을 알라’, 공자의 ‘아는 것을 안다고 하고 모르는 것을 모른다고 하는 것, 이것이 바로 아는 것이다’라는 두 명문에 메타인지의 모든 것이 들어있다(임영익, 214: 259-260).

우리 현 인류는 호모사피엔스, 곧 생각하는 인간으로 불린다. 다른 동물과 구별되는 인간의 우월성이 바로 생각할 수 있는 능력에서 비롯된 것이다. 그러나 현대 심리학 특히 인지심리학에서 활발히 연구되고 있는 메타인지는 이러한 인간의 생각하는 능력을 다시 생각해 보라고 반문하고 있다. 어쩌면 우리 모두가 하고 있을 일상에서의 생각하기가 ‘생각 없는 생각’일지도 모른다는 것이다. 우리의 생각이라는 그 인지적 과정이 별 노력 없이 자동적으로 반복되는 습관적 타성에 의한 판단의 오류와 행위의 오류로 이어질 수 있는데도 알아차리지 못할 수 있다는 것이다. 보이는 대로의 즉각적인 반응과 성급한 판단이 일상이지는 않았을까. 게다가 이러한 반응과 판단들이 쌓여져 자신에게 만들어져 있을지도 모르는 편견과 고정관념들이 자연스러운 판단 기준으로 작동하고 있지는 않았을까. 우리가 이러한 생각의 오류들에 익숙해져 있다면 타자와의 만남

에서 오는 오해와 갈등은 지극히 정상적인 것처럼 보일 수도 있다. 그리고 그 타자가 자신과는 전혀 다른 문화권에서 온 사람이라면 그 오해와 갈등은 오히려 자연스럽고 당연할 수밖에 없는 것이 된다.

자신이 알고 있는 것과 모르고 있는 것을 인지하고, 모르는 것에 대한 탐색의 과정이 메타인지 과정이라고 앞에서 언급하였다. 이러한 메타인지의 특성으로 인해 그 응용분야로 이어질 수밖에 없는 분과 학문이 바로 교육학인데, 특히 다문화적 상황과 만남에 대한 교육학적 연구가 활발히 진행되고 있다. 또한 최근 10여 년 전부터는 경영학에서도 그 중요성을 받아들여 메타인지에 대한 연구가 진행되고 있다. 세계화 시대에서 다른 문화의 사람들과의 만남에 있어 보다 효과적이고 성숙된 만남과 비즈니스를 위해 경영학에서도 관련 연구를 심화시켜 나가고 있다. 특히 문화지능이라는 용어를 만들어내며 새로운 학문 영역으로서의 연구와 실제적 적용이 활발히 진행되고 있다. 문화지능은 문화 간 커뮤니케이션에 있어 메타인지의 중요성과 역할을 강조하고 있는데 유네스코와 유럽연합에서는 직접적인 언급을 통해 향후 상호문화역량으로서 긍정적 역할 기대와 함께 경영학 차원을 넘어선 문화다양성 보전과 증진을 위한 상호문화학습 프로그램에도 접목시키고 있다.

그렇다면 상호문화적 역량에 있어서 메타인지와 자기효능감은 어떻게 연동해 상보적 시너지를 발휘할 수 있을까. 효능감이라는 말의 의미를 국립국어원에서는 ‘특정한 상황에서 적절한 행동을 함으로써 문제를 해결할 수 있다고 믿는 신념 또는 기대감’으로 정의내리고 있다. 일반적인 자신감과 조금 다른 의미로 사용되는데, ‘특정 과제를 수행할 때의 영역 특수적 성격’(신중호 외, 215: 459-461)을 띠고 있다. 국립국어원에서는 자기효능감에 대한 정의를 효능감 정의에 ‘자신이’라는 단어만을 추가했을 뿐이다. 곧 자기효능감이란 ‘특정한 상황에서 자신이 적절한 행동을 함으로써 문제를 해결할 수 있다고 믿는 신념 또는 기대감’이다. 자기효능감 연구로 유명한 캐나다의 심리학자 앨버트 반두라는 자기효능감을 ‘자신이 어떤 특정 영역의 일을 잘 해 낼 수 있다고 믿는 자신감’(Bandura, 2001; 알베르트 반두라, 2004)이라고 말했다. 이것을 다르게

표현해 보면 자기효능감의 강약에 따라 사람들은 자신에게 주어진 과제를 ‘어떻게 받아들이고 있고, 어떻게 느끼며, 어떻게 사고하고, 어떻게 스스로 동기화시키고 행동하는지’(알버트 밴두라, 1999: 251) 모두 다르다는 것이다. 자기효능감이 높은 사람은 주어진 과제에 대해 더 도전적이고, 더 많은 노력과 시간을 할애해 과제에 집중하고, 더 효과적인 전략을 도출해가며 결국 해낼 수 있다는 높은 신념과 기대감을 가지게 된다(Woolfolk, 2015: 450-462).

앨버트 반두라는 자기효능감에 중요하게 영향을 미치는 요소 네 가지를 제시하고 있는데, 성공 경험, 대리적 경험, 언어적 설득, 생리적 정서적 상태가 그것이다. 과거 성공했던 경험들을 통해 같은 과제에 대한 자기효능감이 높아진다는 것이 성공 경험이고, 다른 사람들의 성공 경험과 같은 간접 경험을 통한 자기효능감 향상이 대리적 경험이다. 격려와 긍정적 피드백과 같은 언어적 효과가 언어적 설득에 해당되며, 피로함과 같은 신체적 부담과 염려와 걱정 같은 정서적 불안정도가 생리적 정서적 상태에 해당된다(Bandura, 1999; Bandura, 2001: 알베르트 반두라, 2004). 위의 네 가지 요소 중 특히 성공 경험, 대리적 경험, 언어적 설득은 학습 동기 영역에서 매우 유용하게 활용되고 있는 방법론이기도 하다.

메타인지와 자기효능감의 긍정적 연계성에 대한 실증적 연구들이 제시되어 왔는데, 그 내용들의 핵심을 보면 메타인지의 변화와 자기효능감의 변화가 상보적으로 상승한다는 것이다. 주어진 상황과 과제에 대한 메타인지 능력이 높을수록 문제를 성공적으로 풀어갈 수 있다는 자기효능감 역시 높아질 수 있으며, 역으로 문제를 성공적으로 풀어갈 수 있다는 자기효능감이 높을수록 문제 해결 능력으로서의 메타인지 역시 높다는 것이다(정복성, 함상우, 2018: 583-590; 조규영, 김현섭, 2018: 236-258; 이정민, 윤성혜, 류혜선, 2012: 105-123). 이러한 실증적 연구 결과들이 의미하는 바를 본고에 적용해 보면 상호문화적 메타인지 능력이 향상되면 그에 따른 자기효능감도 높아 질 수 있다는 말과도 같다. 학습 현장에서 직접적으로 활용될 수 있는 대리적 경험과 언어적 설득, 그리고 간접적으로 활용될 수 있는 성공 경험은 상호문화적 메타인지 개발 주제로 다

양하게 응용될 수 있을 것으로 보인다. 이는 메타인지와 자기효능감의 교육적 시너지라는 상보적인 쌍방향적 순기능으로 그 잠재적 활용 가능성에 대해서는 이어지는 장들에서 계속 살펴보도록 하겠다.

Ⅲ. 문화지능 전략으로서의 메타인지 효과

문화지능에서 활용하고 있는 메타인지의 역할과 의미에 대해 논의하기 전에 잠시 유럽연합과 유럽평의회에서 상호문화학습과 관련해 언급하고 있는 5가지 비교문화이론을 살펴볼 필요가 있어 보인다. 그리고 여기서 제시되고 있는 5가지 비교문화이론 중 맨 마지막으로 최신의 문화지능 이론이 거론되고 있는 점은 그 의미와 잠재성에 대한 긍정적 수용을 보여주고 있다. 유럽연합과 유럽평의회는 상호문화학습 프로그램 설계에 있어 아래 표에 제시된 5가지 문화 간 비교 연구를 선행 연구로 제시하고 있는데(Mara Georgescu(edt), 2018: 7-8), 특히 맨 마지막으로 언급된 얼리 & 앙의 문화지능 이론은 아래에서 보다 자세히 다루고자 한다.

<표 1> EU 상호문화학습 모델 내 비교문화이론

학자들	관점	핵심 내용
슈바르츠	보편(Universal)	보편적 가치 추구
호프스테드	국가(National)	국가 간 문화 차이
트롬페나스 & 햄튼터너	조직(Organizational)	문화 간 차이와 조직
홀	타인과의 관계 (Interpersonal)	문화 간 차이와 대인 관계
얼리 & 앙	자신과의 관계 (Intrapersonal)	문화 간 차이와 문화지능

위의 표에서 제시된 상호문화학습과 관련된 5가지 비교문화이론의 핵

심 내용만을 순차적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 슈바르츠의 연구로 그는 보편적 가치 이론을 제시하며 사람들이 보편적으로 추구하는 가치에 대해 주목하고 있다. 세계의 다양한 문화권 사람들이 추구하는 가치를 조사하고, 그 결과로 드러난 여러 가지 양상을 보편적 가치이론으로 제시했다(Schwartz, S. H., 1992: 1-16; Schwartz, S., 1994: 19-45; 김연신·최한나, 2009: 1-16). 공통된 보편적 가치 유형을 10개로 나누어 구분하고 있는데 특정 문화권 안에서의 심리적인 유사성과 다른 문화권에 대한 심리적 차이를 보여주고 있다. 슈바르츠가 제시한 10개의 가치 유형은 다음과 같다: 1)안전 2)동조 3)전통 4)박애 5)보편주의 6)자율 7)자극 8)쾌락주의 9)성취 10)권력이다. 위 10개의 가치 유형은 2차원 상의 가로축과 세로축 배치를 통해 비슷한 가치와 상충되는 가치의 상관성도 보여주고 있다. 가령 개인적인 가치 추구의 성향과 사회적인 가치 추구의 성향, 아니면 보존과 유지 추구 성향과 성장과 확장 추구 성향과 같은 도식을 통해 말이다.

두 번째, 호프스테드는 국가 간 나타나는 문화의 차이를 연구하였으며, 5가지 문화구분지수를 제시하였다. 1)권력거리 지수 2)개인주의 지수 3)남성성 지수 4)불확실성회피 지수 5)장기지향 지수가 그것이다(Hofstede, G., 1980; Hofstede, G., 1991). 권력거리 지수는 권력과 관련해 불평등의 정도를 측정하는 지수이고, 개인주의 지수는 개인주의 문화와 집합주의 문화의 구분과 함께 국가별 경향의 차이를 측정한 지수이다. 남성성 지수는 남성적 문화와 여성적 문화를 구분하여 국가별 경향 차이를 측정하는 지수이고, 불확실성회피 지수는 불확실성회피 문화와 수용 문화의 구분을 측정한 지수이다. 끝으로 장기지향 지수는 시간과 관련된 것으로 개인과 조직이 단기 지향적인지 아니면 장기 지향적인지를 구분하여 측정한 지수이다.

세 번째, 트롬페나스 & 햄튼터너는 문화 간 차이에 대한 7가지 측정틀과 함께 글로벌 비즈니스 환경에서의 이문화 경영(cross-cultural business) 이론을 제시하였다(Trompenaars, F., 1993). 1) 보편주의 vs. 특수주의, 2) 개인주의 vs. 공동체주의, 3) 중립주의 vs. 표현주의, 4) 한

정주의 vs. 확산주의, 5) 성취주의 vs. 귀속주의, 6) 순차적 시간관 vs. 동시적 시간관, 7) 외적 통제 vs. 내적 통제가 그것이다. 보편주의는 원칙이나 규칙이 우선인데 반대 특수주의는 친분관계가 보다 중요함을 말한다. 개인주의와 공동체주의는 호프스테드의 개인주의지수와 거의 같다고 보면 된다. 중립주의는 감정의 통제를 표현주의는 감정의 표현을 의미한다. 한정주의와 확산주의는 업무와 사생활 관계에서의 한정정도를 말한다. 성취주의와 귀속주의는 한 사람에 대한 평가가 개인의 성취에 의한 것인지 출신이나 배경과 같은 귀속에서도 많은 영향을 받는지의 문제이다. 순차적 시간관은 어떤 일을 처리할 때 일의 순서를 정하여 하나씩 순차적으로 처리하는 경향을 말한다. 이에 반해 동시적 시간관은 한 번에 여러 가지 일을 동시에 처리하는 것이 큰 문제가 되지 않는 경향이다. 마지막인 외적 통제와 내적 통제는 환경에 대한 인간의 통제여부 문제이다. 인간이 자연을 비롯한 외부 환경을 통제할 수 있다고 보는 것이 내적 통제에 해당된다. 이에 반해 인간을 자연의 일부로 여기며 나아가 개인의 삶 역시도 환경과 타인들의 힘에 많은 영향을 받는다고 보는 것이 외적 통제에 해당된다.

네 번째, 홀은 문화 간 커뮤니케이션에 있어 특히 대인 간 관계에 초점을 맞춘 두 가지 비교문화이론으로 잘 알려져 있다. 하나는 고맥락과 저맥락 사회에서의 커뮤니케이션 차이(에드워드 홀, 2000b), 다른 하나는 시간과 관계한 단일시간(monochronic time)과 복합시간(polychronic time)적인 경향의 차이(에드워드 홀, 2000c). 고맥락은 맥락도가 높다는 의미로 의사소통 과정에서 전달하고 있는 메시지의 많은 부분이 직접적으로 언급하고 있는 언어 이외의 다른 맥락들에 많이 의존하고 있음을 말한다. 반대로 저맥락은 실제 말하고 있는 언어 그 자체에 전달하고자 하는 메시지가 매우 직설적이고 명료하게 들어 있다. 다음은 시간과 관계된 두 번째 비교 문화적 차이로 트롬페나스와 헵든터너의 순차적 시간관과 동시적 시간관과 같은 맥락의 비교이다.

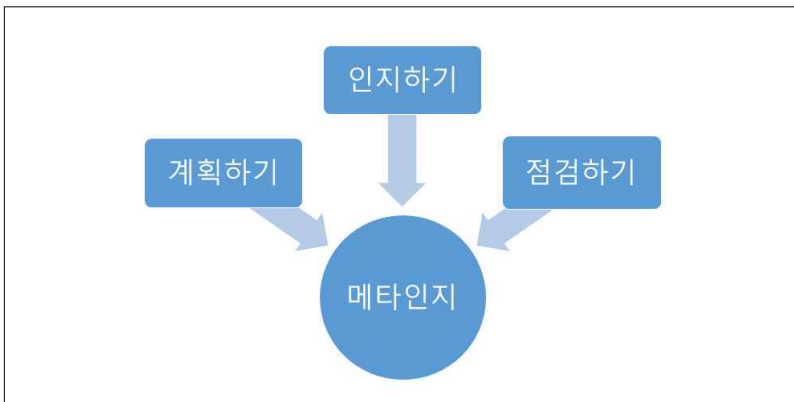
다섯 번째, 얼리 & 양은 문화지능이라는 기존의 문화 간 커뮤니케이션을 한층 업그레이드 시킨 이론을 제시하였다. 위에서 언급된 슈바르츠,

호프스테드, 트롬페나스 & 햄튼터너, 그리고 홀의 이론을 보면 그 공통된 지점이 비교문화적 차이들에 대한 지식 전달에 그치고 있다. 이러한 지식들을 바탕으로 한 이문화 훈련 역시 서로 다른 문화적 차이에 대한 지식 전달을 그 중심 내용으로 할 수밖에 없다. 이러한 지식 전달에 그치고 있다는 한계에 대한 문제의식을 바탕으로 문화지능 이론이 등장했다. 다른 문화를 지식으로 받아들이는 학습을 넘어서 인간관계에서의 사회심리학적 역동성을 바탕으로 한 상호문화학습으로의 방향 전환을 꾀한 것이다. 특히 기존의 지능이론을 응용 발전시켜 인간 행동을 유발시키는 ‘동기’ 문제, 동기를 발현시키고자 할 때 기본적으로 필요한 ‘지식’의 축적, 동기와 지식이 일상에서 실제로 표현되어 가시화되는 ‘행위’의 문제, 그리고 지식과 행위 사이의 가교역할을 하는 ‘메타인지’를 유기적으로 이론화시켰다(Ang, 2009; Livermore, 2011). ‘자신과의 관계(intrapersonal)’라고 위 표에서 한 마디로 그 특징을 언급한 이유는 문화 간 커뮤니케이션에 임하는 개인의 내적 동기와 메타인지 능력의 강화가 기존의 비교문화이론에서는 다루어져 본적이 없었던 특성이기 때문이다. 다문화적 상황에서 타인과의 관계 못지않게 그 상황에 임하고 있는 자기 내면의 자발성과 성숙함 역시 중요하다고 보고 있는 것이다(Gail Voisin, 2011: 76-77).

문화지능 전략의 핵심은 메타인지에 관한 것으로 상호문화역량에 있어 메타인지의 중요성과 그 실천을 주된 내용으로 하고 있다. 문화지능에 있어 메타인지의 역할은 문화 간 커뮤니케이션을 위해 습득한 지식을 실제 행동으로 옮기는 과정에 있어서의 가교 역할이다. 계획하기(planning), 인지하기(awareness), 점검하기(checking)라는 세 단계로 세분화되어 있다(Livermore, D., 2011). ‘생각하고 있는 것에 관한 생각’이라는 메타인지는 문화지능에 응용되어 ‘다른 문화와 사람들에 대한 즉각적인 감정, 생각, 판단으로부터 한 발짝 물러나 있으라’고 말한다. 게다가 한 발짝 물러나야 하는 대상은 상대방만이 아닌 자기 자신에게도 똑같이 적용되며 이는 어쩌면 더 중요할지 모른다. 상대방에 대한 것만이 아닌 다문화적 상황에 직면한 자기 자신에 대한 인지적 거리두기를 통해 상황에 대한

보다 깊은 통찰을 가질 수 있다(Livermore, D., 2015).

이러한 메타인지 능력을 향상시키기 위해 계획하기와 인지하기, 그리고 점검하기로 나누어 보다 구체적 전략을 설정하고 있다. 단계별 방법론적 접근에서 첫 번째 계획하기란 문화 간 커뮤니케이션을 준비하는 단계로 다른 문화를 이해하고 그에 맞추어 계획을 세우는 능력을 말한다(Livermore, D., 2011: 107-140; Livermore, D., 2015: 135-154). 타문화에 대한 지식을 시작으로 사려 깊은 준비와 예상 시나리오는 물론 커뮤니케이션에 필요할 수 있는 사전 질문과 공유 가능한 소재들과 같은 다양한 방식의 소통 방법을 통해 상호문화역량으로서의 계획하기를 높인다. 깊이 있고 폭 넓은 메타인지 과정이 준비 단계에서부터 시작된다. 특히, 타문화에 대해 가지고 있는 자기 안의 편견과 선입견에 대한 인지 역시 메타인지 능력으로 중요하게 작동되는 지점이다. 또한 역으로 타문화의 사람이 자신에 대해 가질 수도 있다고 생각되는 고정관념과 선입견들을 역지사지의 입장에서 숙고해 보는 준비 과정도 메타인지 능력이 심분 발휘될 수 있는 부분이다.



<그림1> 문화지능 전략으로서의 메타인지와 구성

다음 단계는 인지하기인데, 이 단계는 실제 만남의 현장에서 문화 간

커뮤니케이션이 진행되는 과정에 해당된다. 계획하기에서 준비한 모든 것들이 실제로 활용되는 단계로 ‘생각에 대한 생각’과 더불어 ‘행동에 대한 생각’ 조금 달리 표현해 ‘행동에 대한 숙고’가 요구되는 단계이다 (Livermore, D., 2011: 107-140; Livermore, D., 2015: 135-154). 그렇기에 자기 자신에 대해, 또 상대방에 대해, 심지어 상황에 대해 ‘깨어있는 자각’이 필요하다. 의식적 자각이 유지되어야 하는 상황이라고 볼 수 있다. 상대방과 상황에 대해 정신이 깨어있어야 한다는 것은 반자동화될 수 있는 생각과 행위의 속도가 줄어들을 말한다. 성급한 가정과 결론을 지양한 관조의 태도로 왜 그와 같은 행위를 상대는 하고 있는지, 왜 그와 같은 상황이 벌어지고 있는지에 대한 관찰로 자신이 보고 있지 못하거나 보이지 않는 부분에 대한 질문과 생각이 필요한데, 메타인지 능력이 매우 중요한 과정이다. 특히, 상대와 상황에 대한 자기 자신의 반응과 생각을 다시 생각해 보는 자기 인지 역시 필요하다.

마지막은 점검하기인데, 계획하기와 인지하기 과정에서 겪은 시행착오와 교훈들을 숙고 해보고 그것을 통해 얻은 새로운 배움을 정리해 보는 단계이다. 다양한 상황들로부터의 경험과 이해 그리고 통찰이 축적되어 쌓아지는 가운데 상호문화역량을 계속 높아져 가게 된다. 점검하기 과정에서 매우 중요한 것은 겪었던 상황들에 대한 근본 원인을 생각해 보는 시간으로 자신의 기대와 예측과 생각들이 재정립 될 수 있는 성찰의 과정이라는 점이다(Livermore, D., 2011: 107-140; Livermore, D., 2015: 135-154). 관찰했던 것들을 질문해 보고, 예측했던 것들을 질문해 보는 보다 성숙된 질문을 향한 메타인지 강화의 과정이다. 그리고 이렇게 강화된 상호문화역량은 자연스럽게 문화 간 만남에 임하는 개인의 자기효능감 강화로도 이어지게 된다.

IV. 유럽연합(EU) 상호문화학습에서의 메타인지 활용과 강화

유럽연합과 유럽평의회는 현재 유럽이 직면하고 있는 다양성의 문제를 건설적으로 풀어나가기 위해서는 그 무엇보다도 상호문화 간 이해를 바탕으로 한 평화로운 공존 능력이 필요함을 분명히 인식하고 있다. 영국이 결국 유럽연합을 탈퇴함으로써 현재 유럽연합은 27개 회원국으로 구성되어 있으며 공식적인 국가 언어만 해도 24개이다. 27개 회원국과 24개 국가 언어라는 문화적 다양성이 의미하는 바는 유럽이 당면하고 있는 다양성이라는 과제를 어떻게 풀어 가는가에 따라 미래 발전의 걸림돌이 될 수도 있고 아니면 새로운 발전 동력으로 거듭날 수도 있기 때문이다. 이러한 현실 직시로 인해 유럽연합은 상호문화주의(interculturalism)에 기반한 상호문화학습 개발을 추진하고 있다. 이번 장에서는 유럽연합의 상호문화학습 프로그램의 배경 및 방향과 함께 어떠한 핵심 주제들과 방법론으로 교육콘텐츠를 개발하고 있는지 분석해 보겠다.

상호문화학습에 대한 필요성과 그 의미를 가장 적극적으로 제시하고 있는 유럽연합과 유럽평의회에 의하면 상호문화학습이란 평생학습의 과정으로 하나의 문화적 관점을 지양하고 문화다양성을 긍정적으로 수용하며 인간 존엄의 평등함을 추구하여 상호 연대적 공존을 위한 능력개발로서의 학습과정으로 보고 있다(홍종열, 2019: 3-4). 이러한 교육적 접근에 대한 본격적 논의와 실행을 위한 정책화는 사실 그리 오래되지 않았다. 유럽연합과 유럽평의회는 2000년도에 처음 만들었던 상호문화학습 지침서를 2018년 대대적으로 수정 보완하여 다시 발간했다. 2000년도에 간략하게 구성되었던 내용을 2018년 추가적인 수정 보완을 통해 다시금 더욱 구체적으로 제시한 것이다.

대대적인 수정의 이유를 다음과 같이 밝히고 있는데, 점점 더 깊게 체감되고 있는 ‘글로벌화 된 상호연결의 다문화 세계’에서 유럽의 젊은이들이 갖추어야 할 능력으로서의 지속적인 상호문화역량 개발을 위해서이

다. 이 작업은 유럽연합 회원국들의 상호문화학습 프로그램 개발과 활성화에 기여할 수 있는 가이드북으로서의 역할 기여이다. 상호문화학습 가이드북의 정식 명칭을 보면 <T-KIT 4 Intercultural Learning>이라고 되어있다. 다양한 관련 분야의 전문가들이 심혈을 기울여 작업한 결과물이지만 T-Kit은 유럽연합과 유럽평의회 공동의 결실과도 같다. T-Kit이라는 명칭은 ‘훈련 도구 세트’를 의미하는 ‘Training Kit’의 줄임말이자 ‘Ticket’과 발음이 유사함을 활용한 이중적 의도를 담고 있다. 특히 여기서의 Ticket이 의미하는 바는 세계여행으로의 초대장이라고 한다. 또한 학습자(특히 젊은 연령의 학습자)뿐만 아니라 교수자도 염두에 두고 만든 것으로 상호문화학습 학습자와 교수자 양측 모두에게 도움이 될 수 있는 교육콘텐츠로서의 역할을 하고 있다. T-Kit은 상호문화역량을 기르기 위한 상호문화학습 방향을 5가지로 제시하고 있는데 다음과 같다 (Mara Georgescu(edt), 2018: 2-6; 홍종열, 2019: 3).

- 1)사회 내 힘의 구조와 개인 및 집단 간 관계성에 대한 이해 증진
- 2)열린 정체성 개념으로의 확장
- 3)젊은이들의 문화 간 대화 능력 배양
- 4)세계의 다양성에 대한 호기심과 이해 증진
- 5)다양성의 가치와 인권의 가치 체득

5가지 방향이 추구하는 바는 한 마디로 다문화 세계에서 서로를 존중하며 평화롭게 살아가는 법을 배우고 기를 수 있도록 함이다. 그렇다면 이러한 큰 틀에서의 학습 취지가 본격적인 학습 활동에서는 어떠한 구체적인 주제들로 연결되고 있을까. 상호문화학습의 시범 모델로 제시되고 있는 20개의 교육 활동 사례들(educational activities)은 6가지 주제에 대한 사고 과정의 심화임을 밝히고 있다. 상호문화학습에 있어 핵심이 된다고 판단되는 6가지 대(大) 주제를 설정해 두고 그 이슈들에 대한 성찰을 통해 궁극적으로는 ‘나와 다른 사람을 향한 태도와 생각의 변화’를 유도하고자 함이다.

<표 2> EU 20개 상호문화학습 교육 모델

<20 Educational Activities List>
1. Alternative narratives
2. Associogram
3. Autobiography of Intercultural encounter
4. Do you see what I see?
5. Don't be a bystander
6. Every picture tells a story
7. Exclusion breakfast
8. Find your group
9. From exclusion to Integration
10. Grandma, let me tell you about culture
11. In other words
12. Man/mouse
13. Me, myself and we
14. My Intercultural diary
15. Sharing discrimination-Fighting discrimination
16. The flower of Identity
17. The Intercultural history Line
18. The stages of Intercultural sensitivity
19. Three steps for my Intercultural competence
20. Where do you stand?

6가지 대(大) 주제는 1)정체성 2)문화 3)관점의 차이 4)스테레오타입, 편견, 차별 5)상호문화적 커뮤니케이션 6)사회적 정치적 컨텍스트이다 (Mara Georgescu(edt), 2018: 54). 20개의 시범 교육 모델들이 모두 위 6개 주제를 포함하고 있지는 않다. 각각의 교육 활동은 2개에서 6개까지의 주제들을 담고 있으며, 20개가 모여 위 6개 주제를 포괄적으로 아우른다. 6가지 주제라는 핵심 지향점을 향해 서로가 상보적으로 구성되어 있는 학습 체계 모델이다. 그리고 당연히 위의 6가지 핵심 주제들은 각각이 독립적인 것이 아니라 유기적으로 연결되어 있다. 여기서 우리가 주목해야 하는 6개의 대(大) 주제가 공통적으로 가지고 있는 중요한 특

정 하나는 모두가 깊은 사고와 성찰을 요구한다는 점이다. 앞에서 살펴 보았던 상호문화적 메타인지 능력 배양으로서의 기능이 기저에 깊게 깔려있다. 그렇다면 어떤 내용의 상호문화적 성찰로 이끌고 있는지 그 핵심을 하나씩 살펴보겠다(Mara Georgescu(edt), 2018: 15-23).

1) 정체성: 정체성은 과거를 통해 형성되어져 왔지만 또한 현재와 미래를 통해서도 계속해서 변화해 간다. 곧, 정체성은 무엇임(being)과 동시에 무엇으로 됨(becoming)이라는 이중성을 띠고 있으며, 상호문화적 영향을 끊임없이 주고받는다. 이때 보다 열린 그리고 성숙된 정체성으로의 발전인가, 아니면 그 반대인 갈등의 방아쇠인가의 문제는 중요한 과제로 상호문화학습에 있어 첫 번째 핵심 주제이다.

2) 문화: 정체성과 문화는 매우 밀접한 관계를 지니고 있는데, 문화 역시 정체성과 마찬가지로 이미 완결된 어떤 고정된 실체가 아니다. 또한 어떤 문화가 더 우월하다거나 혹은 열등하다는 관점을 지양하며, 문화 간 위계질서는 존재하지 않는다는 것을 학습을 통해 분명히 하고자 한다. 따라서 상호문화학습 과정에 있어 필요한 것은 서로 다른 문화와 정체성들에 대한 끊임없는 탐험과 탐구이다.

3) 관점의 차이: 문화다양성은 문화적 동질화나 문화 간 위계질서로서의 접근이 아닌 서로 다른 삶과 관점 그리고 태도에 대한 포용적 수용을 전제할 때 풍요로운 공존으로 나아갈 수 있다. 상호문화학습에 있어 다양성에 대한 열린 태도와 다양한 관점들에 대한 이해와 포용은 실제적인 학습 과제로 중요한 의미를 지닌다.

4) 스테레오타입, 편견, 차별: 스테레오타입과 편견이 일상의 직간접적인 경험 안에서 어떻게 형성되고 지속되는지를 이해한다. 자신에게 만들어지고 있는 고정관념과 편견들을 한발 물러서서 생각해 볼 수 있는 메타인지적 능력을 배양한다. 나아가 다양한 사회 내 차별과 그 원인 및 결과를 비판적으로 사유해 본다.

5) 상호문화적 커뮤니케이션: 타문화에 대한 선입견과 편견을 줄여나가며 가치판단에 앞서 충분한 질문을 통해 성급한 가정과 판단을 유보시킨다. 문화 간 커뮤니케이션에 있어 자신이 생각하고 말하고 행위하고

있는 과정 자체에 대한 메타인지적 사유 능력을 높여나간다. 문제에 집착하기 보다는 해결책에 보다 더 집중하여 긍정적 소통 결과와 성과들을 축적시켜 나간다. 이는 문화 간 커뮤니케이션에 있어서의 자기효능감 향상에도 기여한다.

6) 사회적 정치적 컨텍스트: 점진적 미래의 사회 변화와 연결된 주제로 문화다양성이 사회 전반에 미치고 있는 영향과 변화 그리고 과제에 대해 숙고하는 통찰을 기른다. 사회적 정치적 지형 변화를 인지하고 어떠한 대응이 요청되는지 숙고할 수 있는 역량을 기른다. 막연한 단기적 반응과 생각을 넘어 성숙된 시민으로서 취할 수 있는 고민을 지속할 수 있는 장기적 안목과 사고 역량을 기른다.

<표 3> EU 상호문화학습 커리큘럼 대(大)주제 6가지

상호문화학습 6가지 대(大) 주제	(메타인지 능력 강화) 학습 방향
정체성	정체성이란 무엇이며, 왜 열린 정체성이어야 하는가에 대한 숙고
문화	문화란 무엇이며, 문화 간 우열이 가능한가에 대한 숙고
관점의 차이	다양성에 대한 열린 시각과 그것을 저해하는 요인들에 대한 숙고
스테레오타입, 편견, 차별	편견의 종류와 원인 그리고 그 결과들에 대한 숙고
상호문화적 커뮤니케이션	상호문화적 커뮤니케이션을 위해 필요한 태도와 자세 등에 대한 숙고
사회적 정치적 컨텍스트	문화다양성이 사회 전반에 미치고 있는 영향과 변화 그리고 과제에 대한 숙고

위의 대(大) 주제 6가지를 통한 메타인지 능력 강화는 아래 표에서 제시되고 있는 상호문화역량 강화 3개 항목 개발로 이어지고 있다. 태도, 지식, 기술이라는 3개의 구체적인 상호문화역량이 제시되고 있으며 각각이 하위 항목들로 세분화되어 있다(Mara Georgescu(edt), 2018: 55; 홍종

열, 2019: 22-24).

<표 4> EU 상호문화학습의 핵심 역량 강화 항목

상호문화역량 개발	세부 하위 역량 항목들
태도	자신과 타인에 대한 존중
	다양성에 대한 열린 마음과 호기심
	모호함을 견딜 수 있는 관용과 인내
	사회적 정의와 책임감
지식	스테레오타입, 편견, 차별에 대한 지식
	커뮤니케이션에 있어 문화 간 차이의 지식
	인권에 대한 지식
	문화, 역사, 정치에 대한 지식
기술	공감능력
	연대감
	비판적 사유
	적극적 청취
	갈등 다루기

하나의 사례를 가져와 보다 구체적으로 살펴보겠다. 위에서 살펴보았던 상호문화학습 여섯 가지 대(大) 주제는 물론 상호문화학습 핵심 역량 강화 항목으로도 계속 거론되고 있는 것이 ‘스테레오타입, 편견, 차별’의 문제다. 상호문화적 커뮤니케이션의 가장 큰 장애물이자 우선적으로 극복되어야 할 제1과제라고 해도 과언이 아닐 정도로 상호문화학습에서 중요시되고 있다. 북미의 문화지능 향상프로그램(미국 문화지능센터, 2020)을 비롯한 다양한 문화 간 커뮤니케이션 프로그램에서는 최근 고정관념과 편견에 대한 주제를 따로 설정해 일련의 커리큘럼을 만들 정도로 상호문화역량 강화에 있어 그 중요성이 부각되고 있다. 게다가 메타인지를 가장 잘 활용해 역량 강화를 꾀할 수 있는 주제로 상호문화학습 프로그램에서 빠지지 않는 주제이다. T-Kit 교육프로그램에서도 예시로 제시되고 있으며 스테레오타입, 편견, 차별에 관한 학습이 유도되고 있다. 다음과 같은 흐름, 곧 개념의 이해, 장애의 인지, 극복 방안이라는 큰 틀이 제시되고 세부적인 내용은 학습 현장에서 특수화된다. 보다 구체화 된

학습 내용의 핵심을 살펴보면 다음과 같다.

기본적으로 우선 스테레오타입, 편견, 차별에 대한 구분이 필요하다. 스테레오타입(stereotype)은 특정 그룹의 사람들에 대해 가지는 일반화되고 단순화된 때로는 과장되기까지 한 생각과 믿음을 말한다. 다른 말로 스테레오타입은 사람들의 ‘마음 안에 새겨진 이미지’와도 같다. 어떤 사람이 특정 집단에 속했다는 사실 하나만이 매우 단순화되어져 다가오는 생각의 이미지라고 볼 수 있다. 이에 반해 편견(prejudice)은 특정 그룹에 대해 거부하고자 하는 ‘부정적인 태도’를 말한다. 단지 어느 그룹에 속해 있다는 단순한 이유로 그러한 태도를 취하게 된다. 인종, 젠더, 장애, 민족, 국적, 종교, 나이, 사회적 지위, 성적취향 등과 같은 다른 그룹에 대해서 말이다. 차별(discrimination)은 위의 스테레오타입과 편견이 보다 적극적인 행동으로 드러나는 단계라고 볼 수 있다. 스테레오타입과 편견은 현실 세계에 대한 선택적 해석과 이해와도 같은데, 이때 우리의 뇌가 취하는 활동은 매우 단순해지며 복잡하고 다양한 미지의 세계 이해에 대한 회피로까지 이어진다(Mara Georgescu(ed), 2018: 23-24).

사례로 제시되고 있는 스테레오타입을 줄여나가기 위한 상호문화학습 가이드 6가지는 다음과 같다(Mara Georgescu(ed), 2018: 26-27). 첫째, 우리가 사용하고 있는 말에 깊은 주의를 기울이도록 한다. 의식적이든 무의식적이든 우리가 사용하고 있는 말이 스테레오타입을 만들고 지속시킨다는 것을 알아차려야 한다. 언어로 인한 스테레오타입의 반복 사이클을 줄이고 없애야함을 의미한다. 둘째, 일상에서 접하는 글과 담론에 대해 비판적 시각을 가지도록 한다. 주의를 기울이지 않고 무심코 넘기고 있는 많은 글들과 담론에 들어있는 스테레오타입을 그냥 쉽게 받아들이고 있지는 않은지 생각해보도록 한다. 셋째, 자기 자신이 가지고 있는 스테레오타입에 대해 인지하도록 한다. 상호문화학습의 중요한 목적 중 하나는 자신이 가지고 있는 선입견과 편견에 대해 인지하고 알아차리는 것이다. 넷째, 서로 간의 차이만을 볼 것이 아니라 유사한 부분도 찾아보도록 한다. 다양성을 언급할 때 보통 차이점에 대해 중점을 두는데, 유사한 점들에 대해서도 관심을 가지다 보면 상대방에 대해 문화 간 차이의 카

테고리를 넘어 개인과 그 삶에 대해서도 이해할 수 있게 된다. 다섯째, 자기 존중을 고양시킨다. 스테레오타입은 누구에게나 상대적으로 해당될 수 있으며 이는 사람들의 자존감을 약화시킬 수 있다. 상호문화학습은 불공정과 차별에 대응할 수 있는 자존감 회복에 기여하고자 한다. 여섯째, 만남과 대화로의 적극적 동참을 유도한다. 특정 나라 특정 문화에 대한 스테레오타입은 그 나라 사람들과의 만남을 통해 줄여나가며 발전적 상호관계로 만들어 갈 수 있기 때문이다.

V. 맺음말

지금까지 살펴본 유럽의 상호문화학습 전략을 보면 한 마디로 ‘생각할 수 있는 능력에 대한 자각’이 핵심으로 자리하고 있다. ‘생각에 관한 생각’이라는 메타인지 능력의 계발이다. 문화는 단순한 개념으로 정의되기 어렵기 때문에 자칫 잘못 사용되거나 잘못 이해될 수도 있다. 게다가 문화는 일상의 현실에 깊게 관여되어 있는 구체성을 띠고 있다. 그래서 문화는 사회적 현실로부터 분리될 수 없을뿐더러 우리 모두는 문화에 영향을 받으며 또 역으로 문화에 영향을 주기도 한다. 문화는 보이는 것과 보이지 않는 것 모두의 다이내믹한 결합이기 때문에 상호문화학습 역시 매우 역동적 사고가 요청되지 않을 수 없다. 상호문화학습에 있어 문화라는 키워드가 주는 중요성은 세계를 이해하고 세계를 해석하며 세계관을 형성하는 데 영향을 주기 때문이다(Mara Georgescu(edt), 2018: 15-18).

인지적 구두쇠라는 말이 있다. 인지심리학에서 쓰는 용어로 생각을 깊게 하지 않으려고 하는 사람을 일컫는 말이다(김경일, 2017: 26-33). 변화하고 있는 세계, 낯선 문화와 사람들과의 만남, 익숙하지 않은 것들이 주는 불안과 모호함, 이 모두는 새로운 정신적 피로감을 유발시킬 수도 있기 때문에 인간을 인지적 구두쇠로 만들어 버릴 수 있다. 인지적 구두쇠가 자기를 정당화하는 하나의 수단으로 간편하게 활용하는 것이 범주이

다. 인위적이고 자의적으로 선택한 몇 가지 범주 안에서 생각의 안식과 평온함을 얻을 수 있기 때문이다. 세계를 이해하기 위해 만든 불완전한 도구인 범주에 오히려 갇혀버리는 역설(paradox)의 상황이다.

문화지능 전략에서도 이와 같은 범주 문제가 거론되고 있다. 사람들은 누구나 자기만의 카테고리 폭(category width)을 가지고 있다고 한다. 카테고리 폭에 따라 사람과 세상을 바라보고 대하는 태도가 달라지는데, 카테고리 폭이 넓을수록 더 관용적이고 더 포용적이라는 것이다. 상호문화학습은 카테고리 폭을 넓히는데 이바지할 수 있어야 하는데, 문화지능 전략에서는 마음의 훈련, 보다 구체적으로는 ‘마음의 깨어있음(mindfulness)’을 강조하고 있다. 보다 큰 그림으로 세상을 바라보는 연습, 엄연히 존재하고 있는 세계의 다양성에 대해 인식 지평을 넓히는 ‘마음의 깨어있음’이다(Livermore, D., 2011: 107-140). 그렇게 될 때 시야의 확장은 물론 가치를 다루는데 보다 성숙한 태도를 취할 수 있다는 것이다. 그리고 이러한 성숙된 태도는 자신에게로 돌아와 상호문화적 자기효능감 강화로 이어질 수 있다.

본고에서는 상호문화역량을 위한 방법론으로 메타인지와 그 결과적 힘인 자기효능감의 연계성에 대해 고찰해 보았다. 그 과정에서 문화지능 전략과 EU 상호문화학습 프로그램에서는 어떻게 적용되고 있는지도 살펴보았다. 지금 세계는 다양성이라는 과제가 주는 무게를 실감해 가고 있다. 그리고 그 과제가 매우 어려울 수밖에 없는 이유는 에드워드 홀이 말하고 있는 것처럼 ‘서로 다른 감각의 세계’(에드워드 홀, 2002: 287)에 그리고 ‘서로 다른 지각의 세계’(에드워드 홀, 2002: 43)에 살고 있기 때문일 것이다.

현재 유럽에서는 ‘상호문화학습을 위한 유럽연합체(European Federation for Intercultural Learning)’가 발족되어 1차 전략 수립과 구체화가 진행 중이다(상호문화학습을 위한 유럽연합체, 2020). 유럽의 정책결정자들은 장기적인 안목에서 상호문화학습을 유럽차원에서 현실화시키기 위한 노력을 시작한 것으로 보인다. 프로그램 개발 및 협력적 정책 모색이 계속해서 이루어지리라 전망된다. 본고에서 다루었던 메타인지와

상호문화적 역량 강화 문제도 보다 다각적인 연구가 계속해서 진행되어야 할 것이다. 상호문화학습으로서의 메타인지가 가지는 효과가 긍정적으로 제시되고는 있으나 보다 세심한 후속 연구와 구체적 작업이 이어져야 한다. 문화다양성의 시대에 사람들은 서로를 어느 수준까지 이해하고 공감하며 공존할 수 있을지, 그리고 그것을 높이기 위한 상호문화학습과 실천은 어디까지 가능할 수 있을지 유럽연합도 우리도 더 깊이 천착해 가야할 것으로 보인다.

주요어

상호문화역량, 상호문화학습, 메타인지, 자기효능감, 문화지능

<참고문헌>

- 김경일(2017). *지혜의 심리학*. 진성북스.
- 김연신·최한나(2009). Schwartz의 보편적 가치 이론의 적용 타당성 연구. *한국심리학회지*, 23.1. 1-16.
- 미국 문화지능센터(2020). *CQ Your Bias Workshop*, 웹: <https://culturalq.com/events/cq-your-bias>에서 2020년 3월 1일 검색하였음.
- 상호문화학습을 위한 유럽연합체(2020). *AFS European Federation for Intercultural Learning*. 웹: <https://efil.afs.org/advocacy>에서 2020년 3월 29일 검색하였음.
- 신중호 외(2015). *교육심리학*. 교육과학사.
- 알버트 밴두라(1999). *자기효능감과 인간행동: 이론적 기초와 발달 분석*. 김의철 외 역. 교육과학사.
- 알버트 밴두라(2004). *변화하는 사회 속에서의 자기효능감*. 윤운성 역. 학지사.
- 에드워드 홀(2000a). *침묵의 언어*. 최효선 역. 한길사.
- 에드워드 홀(2000b). *문화를 넘어서*. 최효선 역. 한길사.
- 에드워드 홀(2000c). *생명의 춤*. 최효선 역. 한길사.
- 에드워드 홀(2002). *숨겨진 차원*. 최효선 역. 한길사.

- 이정민·윤성혜·류혜선(2012). 문제중심학습 성과에 대한 팀효능감, 메타인지의 예측력 규명. *아시아교육연구* 13.1. 105-123.
- 임영익(2014). *메타생각*. 리콘미디어.
- 정복성·함상우(2018). 메타인지, 자기효능감 및 자기존중감의 관계에 관한 연구. *예술인문사회 융합멀티미디어*. 8.11. 583-590.
- 조규영·김현섭(2018). 메타인지 기반 과학자기효능감 증진 교수학습 전략 개발. *현장과학교육*. 12.2. 236-258.
- 홍종열(2019). 유럽연합(EU)의 상호문화학습 정책 배경과 전략적 함의. *인문학연구*. 114. 263-290.
- Ang, Soon, ed.(2009). *Handbook of Cultural Intelligence: Theory Measurement and Application*. New York: Routledge.
- Bandura, Albert(2001). *자기효능감과 삶의 질*. 박영신 역. 교육과학사.
- EBS 다큐(2020). *0.1%의 비밀: 메타인지 너 자신을 알라*. 웹: ebs.co.kr/tv/show?prodId=132491&lectId=20240054에서 2020년 3월 4일 검색하였음.
- Gail Voisin(2011). *All Together Now: Vision, Leadership, and Wellness*. Toronto, Canada: Dundurn Press.
- Hofstede, Geert(1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, Geert(1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: Mcgraw-Hill.
- Livermore, David(2011). *The Cultural Intelligence Difference*. New York: AMACOM.
- Livermore, David(2015). *Leading with Cultural Intelligence: The Real Secret to Success*. New York: AMACOM.
- Mara Georgescu, ed.(2018). *T-KIT 4 Intercultural Learning*. Strasbourg Cedex, France: Council of Europe Publishing.
- Schwartz, Shalom. H.(1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advanced in Experimental Social Psychology* 25. 1-65.
- Schwartz, Shalom. H.(1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?. *Journal of Social Issues* 50.4. 19-45.

Trompenaars, Fons(1993). *Riding the Waves of Culture*. New York: Irwin.
 Woolfolk, Anita(2015). *교육심리학*. 김아영 외. 박학사.

Name	Hong, Jongyoul
Belong	Minerva College, Hankuk University of Foreign Studies
E-mail	herr_hong@hanmail.net

Name	Yeo, Younghyun
Belong	Dept. of Global Business, Sunmoon University
E-mail	yeosun@sunmoon.ac.kr

투고일	2020/04/22/	심사일	2020/05/29
게재확정일	2019/06/13		