

**Diversitas**

Diversitas



Libertas

Justitia

Veritas

et

Diversitas



07

## 내 안의 다양성, 미래 경쟁력에 답하다

이항심 건국대학교 상담학과 교수

37

## 상담심리와 다양성: 상담실 밖으로 나간 상담자들

정지선 부산대학교 교육학과 교수



내 안의 다양성,  
미래 경쟁력에 답하다

## 이 항 심

건국대학교 상담학과 교수

다양성이란 주제가 우리 한국 사회의 교육 장면 그리고 조직에서도 점점 중요한 키워드로 떠오르고 있다. 다양성에 대한 논의나 연구를 할 때 우리는 주로 집단 간 다양성에 대한 이야기를 많이 하게 된다. 예를 들면 나이나 성별 등을 기준으로 여성과 남성, MZ 세대, 시니어 세대, 장애인과 비장애인, 인종별·국가별·종교별 등 다양한 집단 간에 따르는 차이 등으로 다양성에 대한 주제를 많이 다루지만, 집단 간 다양성을 넘어 개인 내의 다양성에도 관심을 가질 필요가 있다. 그 이유는 '나'라는 한 사람을 하나의 집단 정체성으로만 규정하기가 어렵기 때문이다. 예를 들

---

\* 본 원고는 『시그니처』에서 다룬 프로티언 커리어 모델 그림에 대한 소개와 함께 DBR 2020년 10월호에 필자가 소개한 「건강한 멀티 페르소나 작동 메커니즘」 모델을 기반으로, 개인 및 학교, 조직에서 실용적으로 적용해 볼 수 있는 직업적 다양성 및 사회 문화적 다양성 존중의 활성화 및 필요성을 확장해서 설명하고 있습니다.

\* 본 원고에서 이야기하는 '미래 경쟁력'이란 오롯이 개인의 성장이나 성취만을 향한 경쟁력을 의미하는 것이 아니라 지속 가능하고 다양한 사회구성원 집단이 함께 성장할 수 있는 커뮤니티 및 생태계를 함께 키워 가는 생태학적 관점에서의 경쟁력을 의미함을 알려 드립니다.

면, 한국인 남자이고 중산층이지만 장애를 가지고 있는 경우가 있을 수 있고, 한국에 있는 외국인 여성이고, 상류층으로 분류되면서 무슬림 종교를 가지고 있는 경우도 있을 수 있다. 이처럼 개인은 하나의 문화적 정체성으로 규정되기 어려운 복합적인 존재이고 사회적 주류 정체성과 소수자 정체성을 동시에 함께 가지고 있기도 한다. 상담심리학에서는 사회 및 문화적 정체성의 복합성과 교차성을 Intersectionality 라는 용어로 표현하기도 한다. 개인 내 Intersectionality가 함의하고 있는 내 안의 복잡하고 교차적인 사회·문화적 정체성을 인지하는 것은 다른 소수자 집단의 소수성에 대한 공감의 바탕이 되기도 한다. ‘즉 개인 내의 사회·문화적 다양성을 인지하고 수용하는 훈련이 집단 간 다양성에 대한 이해와 공감의 폭을 넓힐 수 있는 하나의 연결 고리가 될 수 있다는 것이다.

뿐만 아니라 개인 내의 다양성’을 Intersectionality의 프레임으로 복합적인 사회·문화적 정체성 측면에서만 살펴보는 것을 넘어서 일하는 다양한 직업적 정체성과 연결해 볼 수도 있다. 100세 시대의 도래 및 기술의 발달과 함께 빠르게 변화하는 직업 환경에 불안을 느끼고 있는 학생들과 직업을 이미 가지고 있지만 자신의 미래가 불안한 사람들이 증가하고 있는 지금, 본캐와 부캐 등 일터에서 멀티 페르소나의 건강한 발

현을 바탕으로 ‘내 안의 다양성’을 통해 미래 경쟁력에 답을 찾아가 보  
는 시간이 되길 바란다.

## ■ 본캐와 부캐가 화두로 떠오르는 시대

최근 기억에 남는 선물 중 하나는 친한 지인분이 직접 만들어서 주신 나무로 만든 예쁜 도마와 핸드폰 거치대이다. 실제 목공 장인이 만들었다고 해도 믿을 만큼 디자인이나 쓰임새가 우수한 작품이다. 목공을 좋아하시다 보니 작은 물건들을 나무로 만드시다가 아예 집도 한 채 직접 지으셨다고 한다. 집까지 지으셨으면 직업이 목수이신가 생각할 수도 있겠지만, 놀랍게도 이 선물을 주신 분의 본캐는 글로벌 바이오 회사의 대표이다. 즉 본캐는 바이오 회사 대표, 부캐는 목공·집짓기 등을 하시는 분이신 것이다. 주변을 둘러보면, 실제 자신의 주 본업인 본캐와 여러 개의 부캐로 활동하시는 분들을, 또 학생들을 만날 수가 있다. 본캐는 교수이지만 부캐는 주말에 기타·베이스를 연주하시면서 공연하시는 분들도 계시고, 연극 공연을 무대에 올리시는 분들, 작가나 시인으로 활동하시는 분들도 종종 만나게 된다. 본 캐릭터와 부캐릭터의 준말인 본캐, 부캐는 요즘 시대의 우리가 가진 다양한 모습과 정체성들을 대변하는 대

표적인 단어가 아닌가 싶다.

개인이 가진 다양한 부캐의 정체성이 직업으로 연결되면 2개 이상의 복수 직업을 가진 N잡러로 활동을 하게 되기도 하고, 취미나 여가 활동으로 연결되면 취미 부자가 되기도 한다. 이런 다양한 정체성을 발견하고 표현하고자 하는 욕구는 다양한 SNS 플랫폼에서 다계정을 만들어서 쓰는 현상으로도 발현되고 있다. 최신 소셜미디어 사용 조사 리포트에 따르면 Z세대의 경우 평균 두 개 이상의 계정을 운영하고 있으며, 각 계정에 따라 전혀 다른 자신의 정체성을 표현한다고 답하고 있다.

그렇다면 본캐·부캐가 대변하는 개인 내 하나 이상의 다양한 정체성, 즉 멀티 페르소나가 시대적으로 중요한 화두가 되고 있는 배경은 무엇일까?

일단 페르소나의 어원을 살펴보면, 고대 그리스에서 배우들이 쓰던 가면을 페르소나라고 불렀던 것에서 유래되었다고 한다. 따라서 멀티 페르소나는 상황적 필요와 역할에 따라 가면을 바꾸어 쓰듯이 상황에 맞는 정체성을 다양하게 만들어 가는 다층적 자아상을 의미한다.

본캐와 부캐로 표현되는 멀티 페르소나의 유행은 100세 시대, 평생 직업이란 개념이 사라져 가고 팬데믹의 영향으로 그 어떤 시대보다 불안해진 경제적 상황 속에서 다양한 직업적 정체성을 가짐으로써 개인이 경제적

인 안정 추구를 하는 동시에 빠른 직업 환경 변화에 진로 적응성을 높이기 위한 하나의 대처 방식이기도 하다. 하지만 이 현상을 이런 경제적인 관점에서만 살펴보는 것은 제한적 이해에 머무는 것일 수 있다. 여러 다른 관점에서 이 현상을 살펴볼 수 있겠지만, 심리학적 관점에서 살펴보면 하나의 정체성으로 획일화된 나의 모습이 아니라 내 안의 다양한 모습을 수용하고 통합해 가려는 일종의 ‘자기다움으로의 회귀’와 같은 깊은 내면의 욕구들이 발현하는 현상이라고도 볼 수 있다. 산업화 시대에는 분업화로 인해 물질적인 부를 이룰 수 있었지만, 역설적으로 잘게 쪼개진 기계적인 분업화 업무들로 인해 내 안의 다양한 모습으로 인지될 수 있는 자기다움에 대한 통합적 경험이나 이해가 결여되면서 인간의 기계화로 인한 정신적 피해가 문제로 제기되어 왔다. 기술의 발달로 인해 탈산업화 시대, 디지털 시대로 넘어오면서 사람들은 점차 “나다운 것이 무엇이지?”라는 질문을 던지기 시작했고, 획일적이고 분절화된 나의 모습을 넘어 본캐와 부캐 및 사이드 프로젝트를 통해 다양한 각도와 채널로 ‘나 다움’에 대한 탐색을 하면서 통합된 나를 경험하고 찾아가려는 노력이 반영된 현상이라고도 볼 수 있다. 한 단어로 규정할 수 없는 나의 다양한 모습들을 향해, 본캐와 부캐의 시대, 나다움에 대해 깊이 질문하는 시대로의 이행이다. 그렇다면 이런 나

다음을 향한 내 안의 다양성이 일터에서는 어떻게 잘 발현될 수 있을지 살펴  
해보도록 하자.

## ■ 내 안의 다양성이 미래 경쟁력으로 연결되다

나다움에 대한 화두를 던지는 시대적 흐름은 일과 나의 관계에 있어서도 관계 재설정을 요구하고 있다. 필자의 주 연구 분야인 진로심리학에서는 조직과 개인의 변화된 관계에 대한 이해를 돕는 이론을 소개하고, 양적·질적 데이터 기반의 경험적 연구들이 활발히 이루어지고 있다. 그중 몇 가지 도움이 되는 이론과 개념을 그림과 함께 소개하고자 한다.

직관적인 이해를 돕기 위해 산업화 시대의 전통적 커리어 패러다임 모델과 변화하는 디지털 시대의 새로운 커리어 패러다임 모델을 사다리와 정글짐의 예시로 설명해 보고자 한다(다음 그림 참조).

사다리와 정글짐은 여러 가지 면에서 차이점들이 있다. 먼저 가장 눈에 띄는 차이점은 사다리는 상하 이동만 가능하지만, 정글짐은 상하 이동뿐만 아니라 좌우 이동도 가능하다는 것이다. 이를 우리의 진로 발달에 적용해 보면, 정글짐 위에서는 업종의 경계를 넘나들면서 나의 경력을 자유롭게 만들어 나갈 수 있다는 것을 보여 준다.

단선적

전통적 패러다임

5단계  
4단계  
3단계  
2단계  
1단계

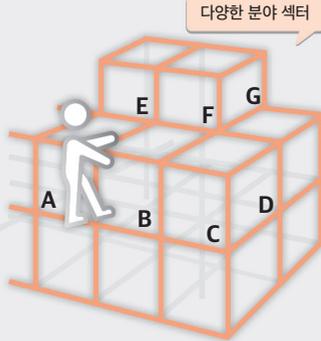


단일 평생 경력 모델

사다리 타기처럼  
한 직종 안에서  
위아래로만 움직일 수 있음.

복합적

새로운 패러다임



다중 미니 학습 경력 모델

정글짐처럼 위아래로 움직일 수 있고,  
왼쪽과 오른쪽으로도 움직일 수 있음.  
즉, 업종의 경계를 넘나들면서 경력을 쌓을 수 있음.

전통적 커리어 패러다임 모델과 새로운 커리어 패러다임 모델  
출처: 이항심(2020)<sup>1)</sup>

1) 이항심. (2020). 새로운 시대의 경쟁력, 시그니처. 파주: 다산북스.

이를 진로심리학자들은 무경계 진로(boundaryless career) 혹은 진로 무질서 이론으로 설명한다. 무경계 진로는 정글짐을 타는 것처럼 하나의 고용 환경이나 조직에서 평생 경력을 만들어 나가는 것에서 벗어나서, 다양한 조직이나 전문 분야 혹은 섹터 경계를 넘나들면서 복합적이고 다양한 경력을 만들어 나가는 것을 의미한다. 이는 산업과 직업 환경의 빠른 변화로 인해 기존 직무가 사라지고 새로운 직무들, 특히 융·복합적이고 경계를 명확히 정의하기 어려운 직무들이 생겨나는 과정 속에서, 직장 간 혹은 업종 간의 이동이 증가하는 추세로 이어지고 있다. 이 무경계 진로 이론이 강조하고 있는 중요한 특징은 직업 세계의 변화와 그 변화가 내포하고 있는 무한한 가능성 안에서의 자유로운 이동성이다.

그 무한한 가능성을 나의 미래 경력 개발이나 진로 발달로 연결하기 위해서는 정글짐 안에서의 물리적인 이동뿐만이 아니라 마인드 셋과 태도도 중요하다. 마인드 셋에는 조직과 분야를 넘나들면서 일할 수 있는 유연한 사고를 바탕으로 한 무경계 직업적 사고방식이 중요해진다. 이런=유연한 마인드 셋과 태도를 잘 설명하는 진로심리학 용어 중 하나는 홀(D. T. Hall)

이 소개한 프로티언 커리어(Protean Career)이다<sup>2)</sup>. 프로티언이라는 용어의 어원을 살펴보면 그리스 신화에 나오는 프로테우스(Proteus)의 모습처럼 개인이 상황에 맞추어 자신의 의지에 따라 자유자재로 변화무쌍하게 자기 모습을 변화시킨다는 뜻을 담고 있다.

프로티언 커리어의 핵심은 주체성에 있다. 전통적인 커리어 패러다임의 사다리 타기처럼 경력을 쌓을 때 주어진 사다리 위를 수동적으로 올라가는 것이 아니라, 프로티언 커리어는 자신이 지향하는 곳을 자신이 원하는 방식으로 주체성을 가지고 정글짐 위에서 서로다른 분야를 넘나들며 다양한 커리어 모듈을 조합해서 만들어 간다. 이는 경력의 책임 소재 면으로 볼 때 전통적 커리어 모델에서는 조직이 기회를 부여했다면, 프로티언 커리어는 자신이 직접 주도적으로 경력을 만들어 가는 것으로 무게추가 개인에게 더 많이 옮겨지고 있다는 것을 단적으로 보여 준다.

또한 그러다 보니 성공의 기준도 달라지고 다양해졌다. 과거에는 사다리의 가장 높은 곳에 올라가는 것이 성공을 판단하는 획일적인 기준으로 작용했다면, 새로운 패러다임인 정글짐 위에서는 자신이 정의하고 멈추는

---

2) Hall, D. T. (1996). Protean career of the 21th century. *Academy of Management Perspectives*, 10, 8-16; Hall, D.T. (2004). The Protean Career. A Quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.

곳이 바로 성공의 지점이다. 진로심리학자들은 이를 주관적 심리적 성공이라고 표현한다. 그러다 보니 성공의 기준과 모습이 개인마다 다를 수 있다. 이는 나에게 대한 이해도와 내가 가고자 하는 방향성을 잘 아는 것이 점점 중요해지는 시대로 넘어가고 있다는 점을 이야기하기도 하며, 이 변화에 잘 적응하기 위해서는 주체적으로 지속적인 직업 세계에 대한 학습, 전 생애에 걸쳐서 직업적 멀티 페르소나를 개발하고 확장해 나가는 것이 중요해지고 있다는 것을 강조한다.

요약하자면, 빠르게 변화하는 직업 환경에 자기 주도적으로 잘 적응하고 또 사회적 필요와 변화에 맞게 하나의 직업을 넘어서 다양한 직업적 정체성을 유연하게 만들어 나가는 것이 중요하다는 측면에서 하나의 직업적 정체성을 넘어 우리 안의 다양한 멀티 페르소나를 바탕으로 다양한 직업적 정체성을 발현해 나가는 것이 개인의 진로 발달뿐만 아니라 사회의 성장에도 중요하다는 것을 시사한다. 이를 위해 개인적 측면에서 무엇을 할 수 있는지, 사회적 측면에서는 무엇을 할 수 있는지 살펴보도록 하겠다.

## ■ 스스로에 대한 고정관념으로부터 벗어나 유연한 자아상 키우기

스스로에 대한 고정관념이나 제한적 사고방식에서 벗어나 건강하게 발현된 멀티 페르소나는 빠르게 변화하는 시대에 미래 경쟁력과 적응성을 높이는 데 긍정적인 역할을 한다. 일반적으로 건강한 사람들은 하나의 면만이 아닌 다양한 페르소나를 가지고 있다. 하지만 자신을 한 가지 모습으로만 규정하고 그 고정관념 안에서 자신의 다양성을 수용하지 못한다면 자기 안의 멀티 페르소나들을 발현할 기회를 얻지 못할 것이다. 반면에 유연한 자아상을 가지고 있다면 자기 안의 다양성을 수용하며, 다양한 페르소나 가면을 맥락과 상황에 맞게 잘 키우고 꺼내 쓰면서 자신의 다양성을 확장해 나갈 수 있을 것이다.

그렇다면 유연한 자아상을 바탕으로 건강한 멀티 페르소나를 어떻게 잘 키우고 확장해 나갈 수 있을까? 일단 이를 이해하기 위해서는 심리학자 도널드 위니콧(Donald Winnicott)이 소개한 대상관계이론<sup>3)</sup>에서 이야기한

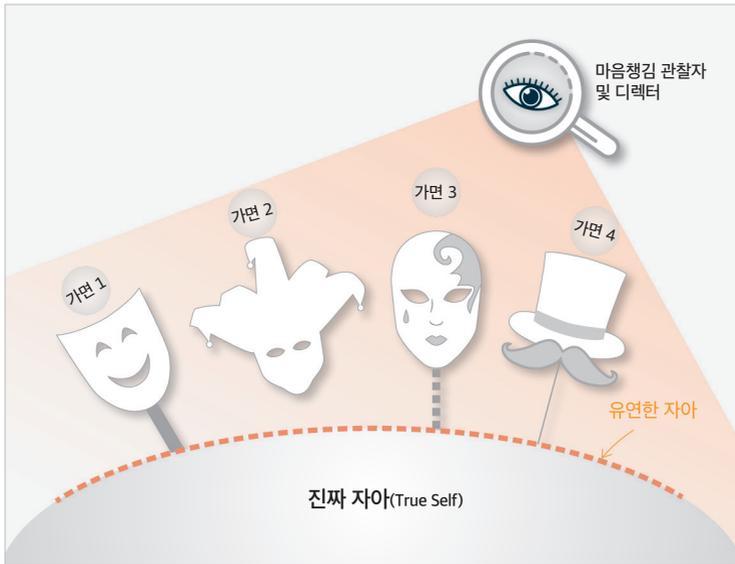
3) Hamilton, N.G. (2007). *대상관계이론과 실제: 자기와 타자*. 서울: 학지사.

진짜 자아(True Self)와 거짓 자아(False Self) 개념을 먼저 이해하면 도움이 될 것이다. 이 이론에서 이야기하고 있는 진짜 자아는 일부러 꾸미지 않는 본연의 자아(Authentic Self)를 이야기하고, 거짓 자아는 사회적 기대나 타인의 요구에 맞추다 보니 진짜 나의 모습과는 거리가 생긴 자아를 의미한다. 진짜 자아의 모습은 실제 매우 추상적이고 하나로 정의하기 어렵기 때문에 이를 알아 가는 것은 평생에 걸쳐서 다양한 활동과 경험을 통해 추정하고 스스로 확인해 나가는 노력이 필요하다.

본연의 자아를 다양한 경로로 경험하고 추정하는 과정에는 ‘유연한 자아상’이 필요하다. 다음 그림에서 ‘유연한 자아’가 점선으로 표시되어 있듯이, ‘나’라는 진짜 자아(True self)를 다양하게 경험하고 추정하기 위해서는 고정되고 막힌 나에 대한 자아상이 아니라 점선의 유연한 자아상이 필요하다. 고정되지 않고 유연하게 열린 선을 통해 아직 발현되지 않는 내 안의 다양한 모습, 멀티 페르소나가 발현될 수 있기 때문이다.

이를 위해서 첫째 먼저 자기 안의 다양성을 편견이나 고정관념 없이 알아차리고 수용하는 작업이 중요하다. 하지만 이는 실제 획일적인 교육을 받아 왔거나 자기에 대해 많은 질문을 받아 보거나 스스로 던져 보지 않고 지낸 대다수의 사람들에게는 자기 안의 다양한 모습과 멀티 페르소나를 알아차리기가 쉽지 않을 수도 있다. 예를 들어 직업적으로 ‘나는 수학과는 거리

가 멀어서 숫자와 관련된 일은 무엇이 되었든 잘하지 못할 것이다.'라고 스스로에 대한 고정관념을 가지고 있다면, 직업적으로 다양하게 할 수 있는 일을 스스로 제한하면서 숫자와 관련 있지만 자신이 재미있게 잘할 수 있는 업무나 전공조차 탐색할 기회를 아예 외면하게 될 수도 있다.



건강한 멀티 페르소나 작동 메커니즘  
출처: 동아비즈니스리뷰(DBR)<sup>4)</sup>

4) 이항심. (2020.10). 건강한 멀티 페르소나 작동 메커니즘. 동아비즈니스리뷰. [https://dbr.donga.com/graphic/view/gdbr\\_no/7917](https://dbr.donga.com/graphic/view/gdbr_no/7917)



3번과 4번은 진짜 자아와 점선으로 연결되어 있거나 가는 선으로 연결되어 있는 경우이다. 1번처럼 연결선이 확실하고 튼튼하지는 않지만, 사이드 프로젝트나 취미 활동을 통해 개발하고 있는 페르소나들이다. 아직은 진짜 자아와의 견고한 연결성이 없지만 또 하나의 건강한 부캐로 발전할 가능성이 있는 가면들이라 시간을 가지고 다양한 추가적인 탐색 활동과 경험을 쌓아 나간다면 부캐를 넘어 또 하나의 본캐 페르소나로도 활용될 수 있다.

마지막으로, 이 과정에서 또 하나 중요한 역할을 하는 것은 ‘마음 챙김 관찰자’이다. 즉 다양한 내 안의 페르소나들의 연결감이 얼마나 단단한지를 관찰하는 ‘관찰하는 자아’의 개념이다. 이를 관찰하면서 자기에게 필요한 페르소나를 더 강화하기도 하고 자신에게 맞지 않는 페르소나는 적절히 제거하거나 정리하기도 한다. 즉 업무적으로 나에게 맞는 옷과 맞지 않는 옷을 구별하고 또 새롭게 옷을 디자인하거나 발굴해 나가기도 하는 것이다.

수용적인 ‘마음 챙김 관찰자’와 함께 유연한 자아를 잘 훈련해 나간다면 진짜 자아에 더 잘 어울리는 다양한 본캐와 부캐의 멀티 페르소나들이 풍성해지면서 나를 이해하는 하나의 획일적인 관점에서 벗어나 내 안의 다양성에 대한 이해도와 활용도가 넓어질 수 있다.

## 다양성에 대한 존중을 바탕으로 나만의 고유성을 발견해 나가는 과정

다양성과 고유성은 다른 단어 이지만 어떤 측면에서는 동전의 양면처럼 중요한 세트 묶음 단어들이다. 다양성이 존중되어야, 남과 다른 나만의 시그니처, 즉 고유성이 발현될 수 있기 때문이다. 나만의 고유성은 다른 사람이나 다른 조직, 혹은 기계가 대체할 수 없는 차별점을 만들어 내는 자원이기 될 수 있기 때문에 개인과 조직, 나아가 국가의 미래 경쟁력을 이야기할 때 가장 중요하게 인식되는 개념 중의 하나이다.

그러면 내 안의 이런 다양성을 바탕으로 고유성을 어떻게 잘 발현할 수 있을까? 많은 경우, 내 안의 다양성과 고유성이 발현될 때는 주로 나의 강점이 발현된다고 생각할 것이다. 실제 강점이 발현되는 경우도 많지만, 의외로 자신에게 결핍된 부분이나 약점이 발현되는 경우도 많다. 그런데 이 경우 비판적인 시각으로 스스로가 결핍 요소나 약점을 수용하지 못하고 회피하게 되면서 페르소나로 발현되거나 연결되지 못하기도 한다. 이때 위의 ‘마음 챙김 관찰자’가 약점이나 결핍 요소에 대해 비판적인 평가의 눈

이 아니라 수용해줄 때, 남들과 다른 고유성을 가진 강력한 페르소나가 탄생된다.

한 예를 들면, ‘아빠 이거 어떻게 해요?(Dad, How do I?)’라는 유튜브를 운영하면서 세계적으로 큰 인기를 누리는 미국의 백인 중년 남성 룽의 사례에서도 결핍 요소가 오히려 자신의 강력한 주요 페르소나로 발현된 것을 볼 수 있다. 룽은 아버지의 부재로 사춘기 시절의 성장 과정에서 생겨나는 궁금한 것들을 물어볼 사람이 없어서 힘든 시간을 보냈다고 한다. 룽은 어른이 되고 나서 자신처럼 아버지의 부재로 힘들어하는 아이들이 전 세계에 많이 있을 것이라는 사실과, 그 어려움에 공감하는 마음에서 ‘아빠, 이거 어떻게 해요?’라는 유튜브 채널을 만들었다. 처음으로 면도하는 방법, 넥타이 매는 법, 샤워기를 고치는 법 등 성장기에 궁금해할 만한 것들에 대해 아버지처럼 하나하나 친절하고 자세하게 알려 주는 영상을 통해 팬들에게 충고(advice)가 아닌 ‘dadvice’라는 애칭까지 얻게 된다.

룽의 사례처럼 우리 모두는 강점뿐만 아니라 각자가 다른 취약함, 결핍된 부분들을 우리 안에 가지고 있다. 이런 부분들이 나로부터 소외되고 외면받는 것이 아니라 온전히 수용될 때 우리 안의 강점 기반의, 혹은 결핍 기반의 다양한 페르소나들은 건강하게 발현되고 또 하나로 통합되고, 본연의

나의 모습과 가까워진다. 내 안의 다양성은 나 스스로가 나에게 대한 비판적인 시각이 아니라 유연하고 수용적인 시각으로 바라보고 대할 때 다른 사람과 다른 고유성을 가진 다채로운 색을 띠고 발현된다. 다양한 나의 모습이 담긴 페르소나와 진짜 자아의 연결성이 강해질수록 우리는 하나하나 분절된 자아가 아니라 다양하지만 통합된 정체성을 가진 건강하고 고유한 자아로 그 모습을 인식해 나가게 된다.



## 내 안의 다양성이 집단 간 다양성을 존중하는 사회로 이끄는 힘

앞서서 개인이 가진 다양한 문화 정체성을 넘어서 일하는 자아로 멀티 페르소나를 발현하면서, 내 안의 다양성이 수용되는 경험을 통해 어떻게 고유성으로 연결돼 나가는지에 대해 소개를 하였다. 그렇다면 이 개인 내의 다양성과 집단 간의 다양성은 어떤 관계가 있는 것일까?

현실에서 나와 다른 사회·문화적 소수자 집단을 깊이 이해하고 그들이 가진 어려움에 대해 진심으로 공감하기란 쉽지 않은 일이다. 내가 경험해 보지 못한 타인의 경험을 내가 다 알기는 불가능하기 때문이다. 하지만 다 알지 못한다고 해서 사회·문화적 소수자들에 대한 공감과 존중이 불가능한 것은 아니다. 바로 개인 내 다양한 정체성에 대한 수용 경험을 통해 나와 다른 사회 문화적 집단이 겪어 왔거나 겪고 있는 불편함에 대해 공감이 되면 존중할 수 있게 된다.

예를 들어서 설명해 보자면, 위에 든 룩의 예시에서처럼 겉으로 보기에 룩은 중산층의 백인 남성이지만, 자신과 인종이나 문화권이 다르더라도 아

버지의 부재로 경험한 불편감에 대해 깊이 공감한다. 그리고 공감한 데 멈추지 않고 적극적으로 그 집단이 경험하는 불편감을 해결하고자 행동을 취했다는 점이 중요한 지점이다.

삶에서 일어나는 다양한 경험들을 통해 자기 안에 직업적 혹은 사회·문화적 정체성과 페르소나가 다양해지면 그 여러 가지 정체성 중에 주류에 속하는 정체성도 있지만 소수자로서의 정체성도 경험하게 되는데, 그 자체가 바로 사회의 다양한 소수자 집단에 대한 공감의 기초가 될 수 있다. 즉 내 안에는 주류 정체성만 있는 것이 아니라 소수자의 정체성도 존재한다는 것을 인식하고 그 경험을 통해 다른 소수자 경험을 하는 사람들에 대한 공감과 이해를 높일 수 있는 것이다.

또한 다수자와 소수자의 정체성은 고정된 것이 아니라 유동적이다. 즉 문화적 맥락이나 환경이 달라지면 변화하게 된다. 필자의 경우를 예를 들어 보면, 미국에서 유학하고 일하던 시절에 한국 국적을 가진 아시아인, 여성, 비영어권에서 온 인터내셔널 등 세 가지 이상 소수자의 정체성을 가지고 있었다. 하지만 한국으로 이직을 하게 되면서 미국 사회에서 가장 큰 정체성 중 하나였던 인터내셔널이라는 정체성은 사라지고, 한국인이 주류인 사회에서 한국인이라는 주류 정체성을 가지게 되었다. 여성에 대한 정체성도

문화권에 따라 혹은 직군에 따라 다르게 경험되고 인식될 수 있다. 여성이 많은 직군에서는 여성이라는 정체성이 소수자가 아닐 것이다. 오히려 여성의 숫자가 절대적으로 많은 직군에서는 남성이 소수자의 경험을 할 확률이 높아진다. 문화적 맥락이 바뀌면 나의 사회 문화적 정체성도 바뀐다. 하나의 획일화된 기준으로 보았을 때 나의 특권으로 인식되었던 주류의 정체성도 시간이 지나면서 혹은 환경이 변하면서 사라질 수 있는 것이다.

직업적 정체성도 마찬가지이다. 획일적인 직업적 정체성을 가지고 있는 경우보다 다양한 직업 정체성을 가지고 있을 경우 개인은 시간이 흐름에 따라 변화할 수 있는 자신의 직업적 정체성에 더욱 유연하게 적응할 수 있고, 또한 사회적으로도 다양한 직업군에 대한 이해와 공감을 더 잘할 수 있게 된다. 만약 내가 획일적으로 교수로, 혹은 한 조직의 일원으로, 혹은 대표로 나의 고정된 직업적 정체성을 가지고 평생을 지냈던 경우, 은퇴를 하게 되었을 때 더 큰 상실감을 경험할 수 있고, 또 다른 직업군들이 경험하는 어려움에 대한 공감도가 낮아질 확률이 높다. 지금과 같이 직업 환경이 빠르게 변화하고 있는 시대에는, 스스로가 가지고 있던 직업군에 대한 고정관념이나 편견으로부터 자유로워지고 내 안의 다양한 부캐를 활성화해 보는 것이 미래의 직업 세계에 대한 적응력을 높일 뿐만 아니라 다양한 직업

군에 대한 공감적 이해와 존중을 하게 되면서 스스로도 인생 2막을 준비할 수 있는 폭이 넓어지게 된다. 개인의 직업적 다양성, 멀티 페르소나를 바탕으로 내가 아직 경험해 보지 못한 다양한 직업군에 대한 존중을 하게 될수록 우리 사회는 점점 더 직업적 다양성이 존중되면서 더 많은 일자리가 생겨나는 선순환 구조로 이어질 수 있을 것이다. 요약하자면, 개인 내 다양성의 증진과 수용은 한 개인의 성장이나 경쟁력을 이끄는 것을 넘어서 우리 사회의 각기 다른 사회 문화적 집단의 다양성에 대한 수용도를 높여 주는 핵심 연결선 같은 중요한 역할을 할 수 있다. 이것이 바로 개인의 경쟁력을 넘어서 우리 사회 및 국가의 경쟁력으로 이어지는 지점이다.

## 다양성이 존중받는 학교와 사회를 향하여

우리 마음 한구석에는 누구나 인정받고 존중받고 싶은 욕구가 존재한다. 매슬로우의 욕구 피라미드에서도 볼 수 있듯이 존중에 대한 욕구는 인간이 가지고 있는 핵심적인 욕구 중의 하나이다. 여기에서 우리가 생각해볼 지점은 내 안의 다양성 존중과 타인의 다양성 존중은 서로 긴밀히 연결되어 있다는 점이다. 즉 내 안의 다양성을 인정받고 싶다면 타인의 다양성을 먼저 존중하고 수용하는 사회를 어떻게 만들 수 있을지 함께 고민해야 한다. 이를 위해 우리는 같음보다 다름을 어떻게 잘 다룰 것인가에 대하여 개인 스스로 혹은 학교나 조직에서 함께 질문을 던지는 것이 필요하다. 또한 문화적인 다름, 그 다양성을 다룰 때 다름에 대한 존중과 내가 그 다름을 완전히 다 아는 것이 아니라는 것을 아는 겸손한 마음과 태도는 인지적인 영역의 교육만 가지고 길러지기 어려운 부분이 있다. 그래서 많은 경우 다양성 교육을 할 때 경험적 교육을 함께 하게 하는데, 경험적 교육의 일부로 소수자의 경험을 해 보게 하는 것이 큰

도움이 된다. 한 예로 학생들에게 시각적으로 불편한 분들의 경험에 대한 이해를 돕기 위해 인지적인 교육뿐만 아니라 <어둠 속의 대화><sup>5)</sup>라는 전시 참여를 통해 보이지 않는 것에 대해 직접 경험해보도록 하는 것이다. 즉 인지적인 교육과 함께 경험적 교육을 병행하는 것이 다양성 교육의 핵심이라고 할 수 있다.

그다음 단계로는 다름을 인정하고 수용하는 것을 넘어서 그 다름이 커뮤니티나 학교에서 더 나아가 사회에서 실제로 수용될 수 있도록 돕는 적극적인 활동으로 연결하는 것이 필요하다. 이는 우리 모두가 각자의 자리에서 작은 행동들로 할 수 있는 것들이다. 학생은 학생 입장에서 소외되는 친구에게 한번 더 다가가서 말을 걸기, 교사는 교실 내에서 소외되는 친구들이 없는지 관찰하고 한번 더 관심을 기울이기, 조직 리더 역시 팀 내에서 배제되는 소수자 정체성을 가진 팀원이 있다면 1:1 미팅을 통해 불편감이나 어려운 점에 대해 관심을 가지고 물어봐 주기, 연구자나 사회과학자들은 특정 사회·문화적 집단이나 직업적 집단이 가진 고정관념과 편견에 대해 지속적인 질문을 던지기, 상담자는 사회적 약자인 소수자들을 고려한 상담 서비스를 맞춤형으로 제공하기 등, 변화는 이처럼 예시로 든 아주 작은

5) <어둠 속의 대화>는 1988년 독일에서 시작된 이후 유럽, 미국, 한국을 포함한 아시아 등 전세계 161개 이상의 지역에서 운영되고 있는 국제적인 전시 프로젝트이다.

행동에서부터 시작이 될 수 있다. 그리고 그 작은 행동들은 내 안의 다양성을 존중하는 나에 대한 긍정이자, 타인에 대한 긍정, 그리고 더 나아가 우리 사회에 대한 긍정의 중요한 시작점이 될 것이다. ✨





상담심리와 다양성:  
상담실 밖으로 나간 상담자들

## 정지선

부산대학교 교육학과 교수

다음 장면을 상상해 보자. 상담자는 여성 내담자를 만나 본격적인 상담을 진행하기에 앞서 내담자에 대한 큰 그림을 그릴 수 있는 시간을 갖고 있다. 내담자가 질병을 앓았는지, 평소 잠은 잘 자는지, 운동은 규칙적으로 하는지, 술을 마시는지 등 정보를 물어보고 있다. 그리고 내담자의 대인 관계를 파악하기 위해 “남자 친구 있어요?”라고 질문을 했다. 순간 내담자는 멈칫했지만, “없어요”라고 대답했다. 그리고 상담자는 계속 질문을 이어 나갔다.

당신은 이 장면에서 어떤 문제점을 발견하였는가? 별다른 문제점을 발견하지 못하였다면 당신은 이성애자일 가능성이 크다. 우리는 일반적으로 여성에게는 남자 친구를, 남성에게는 여자 친구가 있는지를 묻는다. 그러나 이러한 질문은 이성애주의를 가정하고 있다는 점에서 문제가 있다. 내담자가 동성애자인 경우를 생각해 보자. 위에서 남자 친구가

있느냐는 질문을 받은 내담자는 처음 만난 상담자에게 자신의 성적 지향을 밝혀야 할지를 그 순간 고민하며 멈췄했을 수 있고, 아직은 밝히고 싶지 않아 없다는 말로 넘어가기로 했을 수 있다. 내담자는 짧은 순간이었지만 연인의 존재를 ‘없다’라는 말로 부인한 것에 대한 죄책감과 씁쓸함을 느꼈을 것이고, 이성애주의에 대해 아무런 문제의식이 없는 상담자에게 얼마만큼 자신의 문제를 솔직하게 털어놓을 수 있을지 고민하게 될 것이다.

상담자는 내담자를 돕고자 하는 선한 의도를 가졌지만, 문제의식의 부재로 인해 내담자를 차별할 수 있다. 다양성에 민감한 상담자는 “애인 있어요?” 또는 “요즘 만나는 사람 있어요?”라는 질문을 던질 수 있다. 이 단순한 대안 질문만으로도 상담자는 내담자를 차별할 가능성을 줄일 수 있다. 이는 성적 지향뿐만 아니라 사회 계급, 지역, 나이, 성별 등과 같은 사회 정체성 범주에도 동일하게 적용된다. 도움을 받고 싶어 상담실에 찾아온 내담자가 차별을 경험하지 않도록 상담자의 다양성에 대한 이해는 필수적이다.

상담심리학 분야에서는 이와 같은 문제의식을 가지고 다문화 상담 이론 및 이후 등장한 사회정의 상담이론을 발전시켰으며 이를 실제 상

담에 적용하고 있다. 이 글에서는 다문화 및 사회정의 상담에 대해 소개하고, 상담자에게 필수적인 문화적 역량을 설명한다. 이어서 상담실 밖으로 나가 옹호 활동을 펼친 상담자들의 예를 소개한다. 이 글을 읽는 독자도 자신의 문화적 역량을 점검해 보고, 문화적 민감성을 높이는 기회가 되기를 바란다.

## 다문화 및 사회정의 상담의 등장 배경

우리의 마음이 어떻게 성장하고 퇴보하는지에 대한 시각은 다양하다. 인간의 마음에 대한 이해를 바탕으로 첫 심리치료를 시도한 사람은 우리가 잘 알고 있는 프로이트이다. 그는 인간 내면의 무의식적 추동으로 인해 불안을 경험한다고 생각했다. 이후 등장한 인지행동 상담이론은 생각이 문제를 일으킨다고 보았고, 인간중심 상담이론은 개인의 실현 경향성이 차단된 결과로 인해 심리적 고통을 경험한다고 보았다. 이러한 상담이론들은 공통적으로 개인의 내면에 초점을 두고 심리적 증상을 설명한다. 그러나 이런 시각들이 간과하고 있는 요소가 있는데 그것은 개인을 둘러싸고 있는 환경의 영향이다. 예를 들어, 가정폭력으로 우울과 무기력을 경험하는 여성 내담자를 상담할 때 내담자의 내면(예: 비관적인 생각이나 이상적인 자기로 살지 못하는 슬픔)에 초점을 맞추는 상담은 내담자가 속한 성차별주의적 가정환경, 고정된 성역할을 기대하는 사회적 분위기, 경력 단절 여성의 사회 진출의 어려움 등과 같이 내담자의 증상

을 만들고 유지하게 하는 환경의 역할을 간과할 수 있다. 내담자의 내면과 더불어 환경적 특성을 함께 고려할 때 내담자의 문제를 다각도로 볼 수 있으며, 내담자를 더욱 효과적으로 도울 수 있기 때문에 다문화 및 사회정의 상담이 등장하였다.

개인의 내면에 초점을 둔 상담이론들은 개인주의적 가치관을 가진 서구사회에서 만들어진 이론이다. 개인주의적 시각은 개인이 경험하는 어려움이나 고통을 개인이 극복해야 할 문제로 본다. 이러한 관점은 타인을 바꿀 수는 없지만 나 자신은 가능하므로 빠르게 해결이 가능한, 합리적인 문제해결 방법인 것으로 보인다. 그러나 이는 자신이 속한 불평등한 환경에 대한 책임을 개인에게 돌리는 것이 될 수 있다. 다문화 상담에서는 기존 상담이론에서 간과되었던 문화적 맥락과 사회 체계를 내담자를 이해하는 데 있어서 주요하게 다룬다. 사회정의 상담은 여기서 한 발짝 더 나아가 상담자가 내담자를 위한 옹호 활동 및 사회적 변화를 만들어 내기 위한 노력을 강조하는 이론이다.

## 다문화 및 사회정의 상담의 중요성

우리는 태어나는 순간부터 특정 환경에 둘러싸인다. 이 환경은 눈에 보이는 환경(예: 지역, 나라)이나, 눈에 보이지 않는 환경(예: 가부장주의)이다. 생애 초기에는 부모나 주 양육자를 통해, 학령기에는 교사와 또래로부터 이후에는 미디어나 주변 사람들을 통해 우리가 속한 문화에서 허용되는 것과 허용되지 않는 것에 대한 사회화 과정을 거치게 된다. 대부분 부모는 여성으로 태어난 아이에게 핑크색 옷을 입히고, 장난감으로 자동차 보다는 인형을 준다. 여성으로 태어나 여성으로 길러진다. 이 사회화 과정은 내담자에게는 너무 당연해서 자신의 문화적 배경이 자신에게 어떤 영향을 미치는지 잘 알지 못하는 경우가 많다. 문화는 공기와 같다. 평소에는 잘 인식하지 못하다가 공기가 희박한 곳에 가서야 비로소 공기의 존재를 인식하게 된다. 상담자는 내담자가 이런 환경의 영향을 인식할 수 있도록 적극적으로 질문하는 역할을 해야 한다.

이와 같은 문화나 사회적 환경 요소를 고려하지 않고 개인의 내적 갈

등만을 다루는 상담은 내담자를 억압하고 차별할 가능성을 내포한다. 예를 들어, 장애가 있는 내담자가 직장 문제로 인한 불안을 경험하고 있다. 상담자는 어디에 초점을 두고 내담자를 이해할 것인가? 첫째로 내담자가 경험하는 불안 증상을 유지하는 사고에 초점을 둔 상담을 할 수 있다. 내담자가 직장에서 실수를 많이 한다고 트집 잡는 비장애 동료들로 인해 ‘나는 완벽해야 인정받을 수 있어.’라는 생각을 갖고 있고, 그것이 어떻게 내담자의 불안 증상을 유지하는지를 탐색하여 대안 사고를 만들어 갈 수 있다. 둘째로 불안 증상에 초점을 맞춰 정서 조절 기술을 가르칠 수 있다. 예를 들어 불안할 때마다 긴장을 이완할 수 있는 호흡법을 가르쳐 준다. 이와 같은 접근은 ‘틀린’ 방법은 아니지만, 내담자가 경험하는 불안을 내담자 개인의 생각 문제나 감정 조절 기술의 부족으로 보는 시각이다. 이는 문제의 원인을 내담자 내면에서 찾으므로써 내담자의 탓으로 돌리는 것과 다름이 없다. 위에서 언급한 것과 같이 이런 개인주의적 가치관의 문제점은 장애인을 은근히 차별하는 직장 문화나 불공평한 처우의 가능성을 간과하게 하고, 내담자가 사회에서 경험하는 불평등한 사회구조를 유지하는 것에 상담자가 일조하는 것이며 사회적 책

임을 다하지 못하는 것이다<sup>1)</sup>.

다문화 및 사회정의 상담자는 내담자의 문화적 배경이나 사회환경에 주목한다. 장애가 있는 내담자가 직장에서 어떤 차별이나 억압을 경험하고 있는지 그리고 이 상황을 내담자가 어떻게 생각하고 받아들이는지를 적극적으로 질문하고 탐색한다. 때로는 내담자가 처해 있는 상황이 내담자로 하여금 불안해할 수밖에 없도록 만드는 환경인 경우가 있다. 상담자는 상담 개입의 방향을 내담자의 불안에 영향을 미치는 환경을 바꾸는 것까지도 고려해야한다. 상담자는 위의 내담자와 유사한 어려움을 경험하는 사람들을 위한 상담자로서 감당해야 할 역할과 사회적 책임을 가지고 있다. 상담자의 이러한 내담자를 위한 옹호 및 예방 활동은 상담실 안에서 이루어지기에는 한계가 있다. 이 작업은 상담실 밖으로 나와야 가능하다.

- 
- 1) Toporek, R. L. & Williams, R. A. (2006). Ethics and professional issues related to the practice of social justice in counseling psychology. In R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysircar, & T. Israel (Eds.), *Handbook for social justice in counseling psychology: Leadership, vision, and action* (pp. 17-34). Sage Publications, Inc.



## 한국 사회와 다문화 및 사회정의 상담

다문화 및 사회정의 상담은 복미를 중심으로 시작되었다. 미국에서는 인종, 성별, 성적 지향으로 인한 차별과 혐오가 오랜 시간 동안 사회의 주요한 문제였고, 상담심리학자들도 차별과 억압이라는 문제를 다룰 수 있는 상담자를 양성하려고 일찍부터 노력해 왔다. 1950년대부터 상담심리학자 교육에 사회 구조적 문제와 문화적 조건, 비주류 문화에 대한 이해를 포함하였다<sup>2)</sup>. 이런 흐름은 미국의 경우 1964년 민권법 제6편 인종, 피부색, 국적에 따른 차별금지, 1973년 재활법 504조 장애에 따른 차별금지 등이 제정되는 등의 시대적 흐름과 맥을 같이한다.

한국 사회는 한민족, 단일민족이라는 표현에서도 알 수 있듯이 동질성을 강조하는 문화이다. 이런 한국 사회에 2000년대 이후 다양한 민족과 인종의 사람들이 유입되기 시작하였고, 2008년에 결혼 이민자 가정

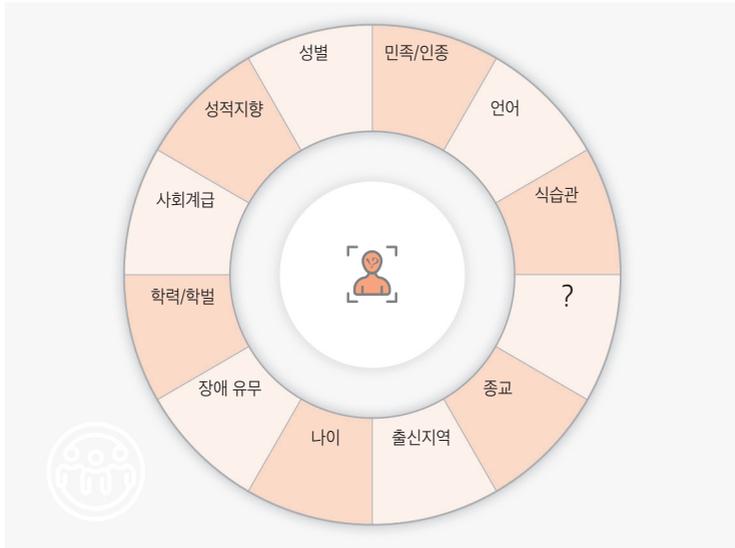
---

2) DeBlaere, C., Singh, A. A., Wilcox, M. M., Cokley, K. O., Delgado-Romero, E. A., Scalise, D. A., & Shawahin, L. (2019). Social justice in counseling psychology: Then, now, and looking forward. *The Counseling Psychologist*, 47(6), 938-962.

을 지원하는 <다문화가족지원법>이 제정되면서 다문화라는 용어가 본격적으로 사용되기 시작했다. 한국 사회는 단기간에 빠른 속도로 다문화 사회로 전환되며 크고, 작은 성장통을 경험하고 있다. 인구를 이루는 민족적 구성의 다양성은 빠르게 높아진 데 비해 이를 포용할 수 있는 사회적 분위기는 더디게 발전하면서 타자에 대한 혐오와 갈등이 드러나고 있다. 북미에서 사용되는 ‘다문화주의(multiculturalism)’는 다양한 문화를 가진 사람들의 공존을 의미한다. 그러나 이 다문화라는 용어가 한국에 와서는 다른 의미로 사용되고 있다. 예를 들어, 한국에서 다문화 가정은 국제결혼 가정이나 외국인 가정을 지칭하는 대명사로 쓰이는 것이다. 그리고 이 용어는 다양성을 환영하고 공존하기 위한 말이 아닌 한국인과의 인종적, 민족적 다름을 구분하고 편견을 조장하는 말이 되고 있다.

한국 사회에서 다문화 상담이라고 하면 마치 국제결혼 가정이나 외국인 가정을 위한 상담처럼 보일 수 있지만, 실제로는 다양한 문화적 배경을 가진 사람들을 위한 상담으로 더 포괄적인 개념을 가진다. 다문화라는 용어 사용의 혼란에서 알 수 있듯 현재 한국 사회에서는 다문화에 대한 지식과 명확한 개념 정립이 부족한 게 현실이다. 이와 같은 혼란은 상담자들도 경험하고 있다. 예를 들어, 자신의 성적 지향에 대해 고민하

는 내담자를 만나고 있는 상담자는 자신의 종교적 신념과 가치로 인해 상담 개입과 내용에 대한 혼란을 경험할 수 있다. 상담실에 찾아오는 내담자들은 인종이나 민족, 성적 지향뿐만 아니라 장애 여부, 세대, 지역, 학력·학벌 등 다양한 특성이 있다는 점에서 다문화 및 사회정의 상담은 모든 상담자들이 갖춰야 할 필수적인 역량이고, 이를 위해서는 특별한 교육이 필요하다.



사회 정체성 바퀴

## 문화적 역량(cultural competence): 지식, 인식, 기술

다문화 및 사회정의 상담을 위해서 상담자는 지식, 인식, 기술을 갖추어야 한다<sup>3)</sup>. 이 세 가지 문화적 역량은 상담자뿐만 아니라 다양한 사람들과 함께 살아가는 우리 모두가 가져야 할 역량이기도 하다. 아래의 설명을 읽으며 자신의 문화적 역량을 점검해 보자.

첫 번째 문화적 역량은 문화적 지식이다. 문화적 지식은 자신과 타인 대한 지식으로 구분할 수 있다. 먼저 그동안 너무 당연하게 여겨져 생각해 보지 않았던, 나 자신이 가지고 있는 개인 내 다양성에 대해 생각해 보는 시간을 갖도록 하자. 48쪽의 그림은 사회 정체성 바퀴이다. 그림에 서처럼 다양한 사회적 정체성의 범주에 자신에게 해당하는 내용으로 빈 칸을 채워보자(예: 성별 칸에는 여성, 나이 칸에는 40대 등). 참고로 ‘?’ 부분에는 자신이 생각하기에 중요한 정체성(예: 자녀 유무, 직업 등)을 적어 본

3) Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of counseling & development, 70*(4), 477-486.

다. 그리고 각각의 범주에서 자신이 어떤 특권을 경험하였는지 혹은 억압당한 경험이 있었는지 생각해 본다. 그림의 다양한 범주에 적은 자신의 정체성으로 인해 차별받았다면 ‘-’표시를, 특권을 경험했다면 ‘+’표시를, 그리고 차별과 특권을 모두 경험했다면 ‘-, +’ 표시를 동시에 적어 보도록 한다. 마지막으로 자신의 사회 정체성 바퀴의 성별, 나이, 지역 등의 측면이 종합적으로 자신에게 어떻게 작용했는지를 생각해 본다. 전반적으로 ‘+’기호가 많지만, 특정 범주에서의 ‘-’경험으로 자신을 차별받는 소수자로 생각하게 되었을 수도 있다. 또한 ‘-’기호가 많아서 소수자에 속한다고 생각했을 수 있지만 ‘+’기호가 있는 곳에서는 특권을 경험했음을 깨달았을 수도 있다. 이는 우리 모두가 소수자이자 다수자라는 사실과 한 개인을 이해함에 있어서 하나의 정체성만을 놓고 생각할 수 없음을 알 수 있으며, 하나의 정체성이 아닌 여러 정체성이 서로 교차하는 지점(상호 교차성)을 바라봐야 한다는 것을 시사한다.

둘째, 자신에 대한 문화적 지식뿐만 아니라 타인에 대한 지식도 중요하다. 이는 주변 사람들의 정체성에 대한 지식을 의미한다. 상담자의 경우 내담자에 대해(독자의 경우 주변의 중요한 사람들에 대해), 그림의 범주에

맞춰 상대에 대해 적어 보고 잘 모르는 정체성이 있다면 관련된 지식을 공부하는 것이다. 상담자는 내담자의 정체성이 현재 호소하는 문제나 성장 과정, 성격, 직업적 선택 등에 어떤 영향을 주었는지에 대해 이해하려고 노력한다. 노력한다는 것은 결국 내담자와 함께 이 주제로 이야기를 하는 것이며 상호 교차성을 고려해서 여러 정체성이 내담자의 삶 속에 어떻게 나타나는지 이해하는 것이다.

두 번째 문화적 역량은 상담자의 인식과 태도에 관한 것이다. 자신의 편견, 고정관념, 문화적 가치에 대한 인식을 말한다. 한국 사람이 흔히 갖는 고정관념의 예시로는 ‘낮잠을 자는 사람은 게으른 사람’, ‘남자는 군대에 가야 인생을 안다.’를 떠올려 보자<sup>4)</sup>. 이와 같은 고정관념을 우리가 경계해야 할 이유는 무엇일까? 바로 과잉 일반화의 오류 때문이다. 새벽부터 일을 시작한 사람이 점심시간에 잠시 낮잠을 자면서 재충전을 할 수도 있는 것이고, 군대에 가지 않았더라도 다양한 경험을 통해 인생을 아는 남자도 있기 때문이다. 자세한 사정은 알지 못한 채 겉으로 보이는 단순한 정보로 한 개인을 평가하는 것은 옳지 못하다. 내가 가진 편견과 고정관념을 인식하고 틀릴 수 있음을 아는 태도가 필요하다.

4) 임은미, 구자경. (2019). *다문화 사회정의 상담*. 서울: 학지사

인식과 태도에는 고정관념뿐만 아니라 세상의 작동 원리도 포함된다. 그림에 있는 범주에 따라 특권과 억압의 경험을 표시했다면 그 경험을 무엇이라고 부르는지를 이해하는 것이다. 예를 들어, 성적 지향과 관련해서는 이성애를 ‘정상’으로 보는 이성애주의를, 나이와 관련해서는 어린이나 노인이 성인과 비교하여 차별받는 연령차별주의를 인식하는 것이다. 그리고 이런 구조가 개인적, 제도적, 사회적 수준에서 작동하면서 불평등이 반복되고 있는 것을 볼 수 있게 되는 것이다. 상담자가 이와 같은 인식과 태도를 가지고 있다면 성소수자인 내담자가 사회에서 경험하는 차별을 상담실에서 경험하지 않도록 노력하고, 내담자의 사회적 정체성과 관련되어 어떤 사회화된 메시지를 받았는지 그것이 내담자의 문제에 어떤 영향을 주는지를 비로소 탐색하게 된다.

마지막 문화적 역량은 기술이다. 개인적 차원에서 다양성과 관련된 정보를 찾아 공부하고, 자신의 편견과 고정관념을 교정하려고 노력하며, 나와 다른 타인과 소통하려고 하는 기술이다. 특히 소통의 기술은 나와 다른 문화적 배경을 가진 사람들과 갈등이 아닌 협력과 공존을 위한 기술이다. 예를 들어, 집단 간 대화(intergroup dialogue) 프로그램에서는 이

러한 대화의 기술을 배우고 연습해 볼 수 있다. 사회적으로 갈등 관계에 있는 두 집단의 사람들이 토론이나 논쟁이 아닌 서로를 이해하기 위한 대화를 나눈다. 이 대화 기술의 핵심은 고정관념이나 편견이 아닌 오로지 자신의 실제 경험을 바탕으로 대화를 나눈다는 점이다. 그리고 나와 상대의 경험상의 차이점 혹은 유사점이 단순히 개인의 특수한 경험이 아닌 사회의 구조적 문제와 맞닿아 있는지를 고민하며 소통하는 것이다.

상담 장면에서 적용할 수 있는 기술은 내담자의 사례를 이해할 때, 상담 과정과 옹호 활동으로 구분할 수 있다. 내담자의 문제를 이해하고 개입하는 데 있어 환경적 취약성을 파악한다. 내담자가 자신의 문제를 이해하는 데 있어서 환경적 영향을 고려하는지, 혹은 자기 탓으로 돌리는지를 주목한다. 상담 과정에서는 내담자의 강점을 탐색하면서 그동안 침묵해 왔던 자신의 목소리를 낼 수 있도록 돕는다. 내담자는 이를 통해 수동적인 피해자가 아니라 자신이 처한 환경 안에서 자신의 목소리를 낼지 말지를 선택할 수 있으며, 자신의 강점을 활용할 수 있게 된다. 내담자와 비슷한 상황을 경험한 사람들과 옹호자들이 연대할 수 있는 모임에 참여할 수 있도록 돕는다. 마지막으로 상담자는 내담자를 위한 옹호

활동을 펼칠 수 있다. 이때 내담자가 원한다면 내담자와 함께 옹호 활동을 진행할 수 있고, 내담자가 행동을 취하기를 원하지 않는 경우 상담자는 내담자가 속한 기관이나 조직은 아니더라도 사회 전반적 변화를 위한 행동을 계획하고 실행할 수 있다.

## ■ 상담실 밖으로 나간 상담자의 사례

지식, 인식, 기술의 문화적 역량은 서서히 쌓이게 된다. 필자도 문화적 다양성에 대해 알게 되면서 기존에 깨닫지 못했던 문제들이 보이게 되었고, 자연스럽게 상담실 밖으로 나가 옹호 활동을 펼치게 되었다. 필자는 미국 테네시대학교 심리학과와 상담심리 박사 프로그램을 졸업했는데, 이곳에서는 연구자-실무자-사회정의 옹호자 모델로 상담심리학자를 교육하고 있다. 다시 말해, 상담심리학자로서 연구를 할 수 있는 능력, 상담자로서 내담자를 만나 치료를 할 수 있는 능력, 마지막으로 사회정의를 옹호할 수 있는 능력을 훈련하는 곳이었다. 다음은 필자가 사회정의 실습 수업을 1년간 수강하면서 펼쳤던 옹호 활동의 사례이다. 위에서 소개한 내담자를 위한 옹호 활동의 사례는 아니지만, 상담자가 어떻게 옹호 활동을 계획하고 펼치며 평가하는지에 대한 사례로 소개하고자 한다. 이 내용은 필자가 출판한 학술지 논문<sup>5)</sup>의 사례 일부를 수정하고 보

5) 정지선. (2020). 다문화 및 사회정의 상담을 위한 상담자 교육과정. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 32(1), 225-248.

완하였음을 밝힌다.

필자는 2010년 미국에서 상담심리학으로 박사 공부를 시작했다. 공부하는 데 있어서 가장 큰 장애물은 언어였다. 상담심리는 특히 언어가 중요한 전공이기 때문에 여러 가지 어려움을 경험했다. 하고 싶은 말이 있지만 언어의 한계로 표현하지 못하는 경우도 많았는데 이는 수업 시간뿐만 아니라 미국인 친구들과 어울릴 때도 마찬가지였다. 그래서 편하게 마음껏 얘기 나눌 수 있는 한국인 친구들과 주로 어울리고 집에 와서 쉴 때는 한국 방송을 보며 스트레스를 풀곤 했다. 그러던 중 외국인 유학생 담당 교직원과 면담할 기회가 있었다. 학교에 다니면서 경험한 차별을 털어놓았더니 교직원은 필자가 언어능력이 부족해 상황을 오해할 수 있었을 것이라며, 영어 실력을 높이기 위해 한국인 친구와 한국 방송을 멀리하고 미국인 친구와 더 많이 어울리고 영어 방송 시청하기를 추천해 주었다. 영어 실력이 늘면 학교에서의 수행도 더불어 좋아질 것이라고 격려해 주었다. 필자는 지금도 이 교직원이 악의를 가졌다고 생각하지 않는다. 그러나 이 교직원은 필자를 돕고자 하는 선한 의도를 가졌으나, 그 의도와는 상관 없이 필자를 차별하고 있었다. 아마 필자가 다문화 및 사회정의 상담에 대한 지식이 없었다면 교직원의 조언을 따르려고 노

력했을 것이다. 나에게 피해 의식이 있었다고 스스로를 탓했을지도 모른다. 그러나 그 교직원의 조언은 분명 문제점을 가지고 있다.

먼저 미국 남부에 위치한 테네시대학교는 외국인 유학생의 비중이 전체의 약 3% 정도로 매우 적은 편이다. 외국인 유학생에 대한 이해가 부족할 수밖에 없으며 이로 인해 차별이 발생할 수 있다는 환경의 영향은 고려하지 않은 채 유학생의 차별 경험을 개인의 문제(언어 문제)로 한정해 버렸다. 또한 문화 적응 스트레스, 사회적 지지망의 부족, 향수병, 학업의 부담과 같은 외국인 유학생으로서 누구나 경험하게 되는 문제에 대한 나름의 대처 방안으로 한국인들과 교류하고 한국 방송을 본 것인데, 교직원은 그렇게 보지 않았다. ‘차별이라는 오해’가 발생한 것은 영어 실력이 부족한 개인의 문제이고, 따라서 영어 실력 향상을 위해 미국인과 어울리며 영어 방송을 보도록 조언한 것이다. 이와 같은 경험은 필자 단 사람만의 특수한 경험이 아니라 같은 환경에 있는 외국인 유학생과 다른 소수자 정체성을 가진 사람들의 공통적인 경험일 것이다. 또한 이는 외국인 담당 교직원 한 사람만의 문제가 아니라 테네시대학교 교직원 전반에서 나타나는 인식 부족의 문제이며 외국인 유학생을 담당하거나 교류하는 교직원들의 인식 개선 없이는 필자와 같은 경험을 하게

될 미래의 유학생들이 필연적으로 존재하게 되는 것이다.

다른 외국인 유학생들이 필자와 동일한 경험을 하지 않도록 예방적 개입을 하고자 아시아권 외국인 유학생을 담당하거나 교류하는 교직원 을 대상으로 인식 개선 워크숍을 기획하였다. 이를 위해 요구 분석, 워크숍 계획 및 실시, 평가의 단계를 거쳤다. 한 명의 아시아계 외국인 유 학생이 워크숍을 여는 것은 그 영향력 측면에서 미미할 수 있어서 함께 협력하고 힘을 보태 줄 학교 내 기관을 찾는 것이 중요했다. 외국인 유 학생 및 교수, 단기 교환학생들을 담당하는 기관(Center for International Education: CIE)에 연락하여 사회정의 실습 수업의 일환으로 기관에서 필요로 하는 일이 있다면 봉사하고 싶다는 의사를 전했다. CIE에서는 단기 교환학생들을 위한 홍보 영상 만드는 일을 제안했고, CIE의 직원 과 주 1회 회의를 하며 자원봉사를 진행했다. 얼핏 보면 필자가 하고자 하는 인식 개선 워크숍과는 거리가 먼 일로 보일 수 있으나 기관의 ‘외 부인’이 그 기관과 관련된 일에 대해 갑론을박하는 것이 아니라 그 기관 의 ‘내부인’이 서로 소통하며 기획한 것이라는 인상을 줄 수 있기 때문 에 중요한 관계 형성의 단계로 볼 수 있다. 이 첫 단계에서 약 한 학기의 시간이 소요되었다.

두 번째 단계로 요구 분석을 진행하였다. 필자 주변의 아시아권 외국인 유학생 4명과 외국인 유학생 담당 교직원 3명을 대상으로 면담을 진행하였다. 면담 결과 아시아권 외국인 유학생은 교수, 같은 수업을 수강하는 학생, 함께 조별 발표를 하는 학생에게 미묘한 인종차별을 경험했던 것을 확인할 수 있었다. 예를 들어, 수업 시간 발표 때 교수가 자신의 의견만을 무시하는 경험, 여러 학생이 모인 자리에서 그들만이 아는 속어로 농담을 해서 소외되었던 경험, 조별 모임에서 자신의 존재가 환영받지 못한다는 느낌 등을 보고했다. 이는 영어를 능숙하게 하는 학생이나 그렇지 못한 학생들 모두 공통적으로 보고하는 것이었다. 외국인 유학생에게 이러한 경험이 있다는 것을 담당 교직원에게 전달하고 어떤 방법의 도움이 아시아권 유학생에게 필요한지를 물었다. 이때 대부분 외국인 유학생들의 문제점(예: 언어능력이나 미국 문화에 대한 이해 부족)을 찾아서 해결책을 제시하는 문제 해결 중심의 공통적인 접근법을 갖고 있었다. 면담에 응한 교직원들 역시 이 방법 외의 대안적 접근을 알고 싶다고 전달하였다. 이와 같은 요구 분석을 바탕으로 인식 개선을 위한 프로그램을 설계하였다.

세 번째 단계로 워크숍을 기획하고 실시하였다. 요구 분석을 바탕으

로 아시아권 유학생들이 겪는 문화 적응 과정의 어려움과 미묘한 인종 차별 경험의 사례를 제시하고, 환경이나 제도적 문제에 대한 인식 없이 문제 해결에만 초점을 맞춘 접근법의 문제점을 설명하였다. 언어나 향수병과 같은 문제는 단시간 내에 해결하기 어렵기 때문에 강점을 통해 문제 상황을 극복할 수 있는 강점 중심 접근을 소개하는 프로그램을 준비하였다. 준비 과정에서 CIE로부터 ‘미묘한 인종차별에 대한 인식 개선 프로그램’이란 제목이 캠퍼스 내 긴장감을 조성할 수 있다는 피드백을 받아 ‘강점 중심 접근법으로 외국인 유학생 지원하기’로 수정하였다. 워크숍 홍보를 위해 그동안 신뢰 관계를 쌓아 온 CIE, 필자가 속해 있는 심리학과, 학생 상담자로 근무하고 있던 학교 상담센터의 협조를 구해 기관의 이름을 포함하여 이메일을 교직원들에게 전송하였다. 이 워크숍은 다수자에 속하는 학교 교직원을 대상으로 그들의 인식을 개선하고자 하는 목적을 가지고 있고, 이 과정에서 참여자들의 저항감 또는 긴장감이 있을 수 있으므로 참여자들의 인종을 대표할 수 있는 백인 박사과정 학생과 함께 워크숍을 진행하는 방식을 택했다. 필자는 소수자의 경험을 생생하게 전달하고 참여자들의 공감을 끌어내도록 하였고, 백인 박사과정 학생은 문제 해결 중심의 접근법에 대해 설명하고 참여자들의 입장

을 대변하는 방식을 취했다. 실제 워크숍은 2016년 봄 학기에 실시되었고 참여자는 교직원과 교수를 포함하여 38명이었다.

마지막으로 참여자들의 평가를 워크숍이 끝난 직후 진행하였다. 워크숍의 내용, 촉진자, 워크숍 결과로 배운 것(예: 지식, 인식, 기술)에 대한 평가는 5점(매우 만족한다) 만점에 4.5점이었다. 참여자들은 질적 질문지에서 ‘외국인 학생을 도울 수 있는 새로운 접근법을 배워서 좋았다’, ‘힘들어하는 학생들과 어떤 식으로 대화를 풀어나 가야 하는지 알게 되었다.’, ‘미묘한 인종차별이란 개념을 배웠다.’ 등을 보고했다. 참여자 중 교수와 교직원 각 1명과 추후 면담을 진행했다. 이 과정을 통해 교수나 교직원들 역시 외국인 학생들에게 충분한 시간과 관심을 쏟고 싶지만, 근무 여건의 한계로 쉽지 않다는 것을 알게 되었다. 옹호 활동을 마치면서 필자가 개인적으로 내린 평가는 이러한 인식 개선 워크숍이 일회성으로 끝나지 않고 지속해서 진행될 필요가 있다는 것이다. 이를 보완하기 위해 진행한 워크숍의 내용을 요약한 소책자를 전달하였고, CIE나 테네시 대학교의 다양성위원회에서 조금 더 외국인 유학생에게 관심을 가져 주기를 기대하는 바이다.

## 다양한 상담실 밖 활동들

상담자가 상담실 밖에서 펼칠 수 있는 옹호 활동은 다양하다. 내담자가 원한다면 내담자와 함께 문제가 일어나는 현장에서 옹호 활동을 펼칠 수 있고, 내담자가 원하지 않는다면 다른 기관이나 현장에서 옹호 활동을 펼칠 수 있다. 옹호 활동의 수준은 미시적 수준에서 거시적 수준까지 다양하다<sup>6)</sup>. 개인적 수준에서는 내담자가 자신의 목소리를 낼 수 있는 시간과 공간을 제공하고 내담자가 처한 환경의 취약성을 탐색할 수 있는 질문을 던진다. 학교나 지역사회 수준에서는 필자가 했던 것처럼 인식 개선 프로그램을 시행하거나 이와 관련된 주요 이슈를 지역사회에 알리는 글을 기고할 수도 있다. 공공 영역에서는 입법이나 정책을 담당하는 국회의원이나 공직자에게 현 문제 상황에 대한 정보를 제공하거나 로비를 할 수 있다.

이런 상담실 밖의 활동들은 기존 상담자들이 일반적으로 하던 개인

---

6) 최가희. (2018). 사회정의와 상담심리의 역할. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(2), 249-271.

상담과는 매우 다른 활동이다. 실제로 내담자를 위한 옹호 활동을 펼친 상담자는 계란으로 바위 치기같이 자신의 작은 노력이 사회의 구조적 문제에 별다른 영향을 주지 못하는 것 같아 허탈해하기도 했다. 이는 상담자들로서는 내담자가 이후에 어떤 삶을 살게 되는지 알 수 없고, 상담자의 옹호 활동이 어떤 파장을 일으키는지 역시 확인할 방법이 없기 때문일 것이다. 이럴 때 도움을 받을 수 있는 것은 비슷한 옹호 활동을 펼치고 있는 동료 상담자와 활동가들과의 연대이다. 실제로 필자가 일 년 동안 옹호 활동을 펼치면서 가장 큰 지지를 받았던 것은 함께 수업을 수강하며 각자의 옹호 활동을 펼치고 있었던 학우들이었다. 또한 상담자들은 개인 상담 이외의 추가 업무로 인한 심리적 소진을 호소하기도 했다. 실제로 내담자와 함께하는 옹호 활동에서 상담자는 내담자의 비밀 보장의 원칙부터 시작하여 세세하게 신경 써야 할 것이 많았고 이런 과정에서 쉽게 지치게 된다. 이때 기억해야 할 것은 옹호 활동은 마라톤이지 단거리 달리기 아니라는 점이다. 옹호 활동과 자신을 돌보는 것 사이의 균형을 찾는 것이 중요하다. 필요하다면 가끔 전력 질주도 해야겠지만, 끝까지 지치지 않고 오래 달리기 위해서는 에너지 분배의 지혜도 필요하다. 상담자 역시 내담자와 마찬가지로 자신을 돌볼 필요가 있는 것이다.

## ■ 앞으로의 길

한국 사회의 고정관념과 편견, 혐오와 차별의 문제는 성별, 성적 지향, 장애 여부, 지역, 사회 계급, 학력·학벌, 종교 등 다양한 주제에서 점점 더 심각하게 드러나고 있다. 상담자는 다양한 영역에서 차별과 억압을 받는 내담자를 가장 가까이에서 만나며, 그들의 고통을 잘 이해할 수 있는 존재이다. 그러므로 상담자는 단순히 상담실 안에서 돕는 역할에서 그치지 않고, 상담자로서의 정체성을 상담실 밖으로까지 확장할 필요가 있다. 그러기 위해서는 문화적 역량을 키우려는 노력도 함께 수반되어야 할 것이다. 사회정의에 대한 글을 쓰고 있는 필자 역시 여전히 내가 가진 특권을 인식하지 못하고 실수하기도 한다. 실수를 바탕으로 내가 무지했던 영역에 대한 민감성을 키우려는 지속적인 노력이 필요하다.

이 글을 읽는 독자나 상담자가 옹호 활동의 중요성을 이해했다라도 실제로 내가 실천할 수 있을까 하는 의구심이 들 수 있을 것이다. 누군가가 차별을 당하는데 침묵했던 경험을 떠올려 보자. 내 마음 속에서 어떤

생각과 감정으로 방관자가 되기로 선택했는지 돌이켜 보자. 경쟁이 치열한 한국 사회에서 살면서 이미 피곤하고 소진되어 있는데, 나의 시간과 에너지를 써서 소수자를 위해 목소리를 낸다는 것은 생각만으로도 마음이 무거워질 수 있다. 또 조화로우심을 강조하는 상호 의존적인 한국 문화에서 자신을 목소리를 내는 것은 긴장되고 떨리는 일이다. 그리고 ‘모란 돌이 정 맞는다’는 속담이 떠오르면서 침묵하기를 선택할 수도 있다. 그러나 모두가 침묵한다면 문제는 반복될 뿐이다. 목소리를 내는 방법은 다양하다. 비언어적 표현으로 표정이나 의성어로도 나타낼 수 있고, 즉각적으로 반응하지 못했더라도 이후에 당사자를 찾아가서 이야기를 나누거나 자신의 SNS에 글을 남기는 식으로도 가능하다. 중요한 것은 침묵함으로써 차별에 대해 암묵적 동의를 하는 것이 아니라 다양한 경로로 자신의 목소리를 내려는 선택에 있다.

사회정의를 공부하면서 자연보호에 대해 배웠던 것이 기억 남는다. 힘없는 자연도 보호받는 사회에서 인간은 당연히 존중받고 보호받을 것이라는 맥락이었다. 그리고 이 글을 읽는 독자들 역시 자신의 문화적 역할을 키우려고 노력해 보기를 바란다. 상담자에게 있어서 상담실 안은 꽤 안전하다. 무엇이 기다리고 있을지 모르는 상담실 밖으로 나가는 일

은 큰 용기가 필요하다. 그러나 그만큼 가치 있는 일이기도 하다. 상담자들만이 상담실 밖으로 나가는 것이 아니라 사회를 구성하는 우리 모두가 자신의 안전지대 밖으로 나가 자신의 목소리 내기를 선택해 보기 바란다. 차별과 억압 속에서 힘들어하는 내 주위의 한 사람을 위해서라도 말이다. 어쩌면 그 작은 한 걸음은 자연보호를 위한 나의 선택에서 시작되지 않을까? ❄



## 이향심

건국대 상담학과 상담심리학 전공 부교수. 현재 KU 미래의 일 연구소 소장으로서, 성별·세대·인종, 장애 유무, 경제적 지위에 상관없이 인간의 존엄성을 존중받으며, 자기다운 일을 할 수 있도록 연구와 강의를 통해 돕는 역할을 하고 있다. 주요 저서로는 새로운 시대, 새로운 길을 개척해 나가는 스타트업계 각 분야를 대표하는 12명의 혁신 리더들을 인터뷰해서 그들의 성공 동력이 된 공통된 심리 자산을 밝히고, 그 심리 자산이 활성화할 수 있는 건강한 조직 문화와 환경에 대해 소개한 『새로운 시대 나만의 경쟁력, 시그니처』(2020)가 있다.

## 정지선

부산대학교 교육학과 상담심리 전공 조교수. 미국 테네시대학교에서 상담심리학으로 박사 학위를 받았고 미국 공인심리학자 자격증을 취득했다. 상담 현장에서는 다문화 및 사회정의 상담 이론에 근거하여 내담자를 만나고 있고, 최근의 연구 관심사는 한국 사회에 적합한 다문화 및 사회정의적 개입 방법이다.





21호 세계의 끝 원더랜드, 책들의 이상향을 찾아서 \_ 백창화  
책을 읽지 않는 시대, 책의 귀환이라는 기현상 \_ 안병일

22호 Behind the scenes:  
2021 고려대학교 다양성 조사와 보고 \_ 김채연  
다양성(Diversity)으로의 변화,  
조직의 다양성 수준을 측정하라 \_ 양윤재

23호 조선 시대 궁중 회화의 다양성:  
조선 후기 궁중의 그림 병풍과 이국 취미 \_ 윤민용  
사공간에 대한 예술가의 세 가지 시선 \_ 신수진

24호 1부 - 강연: D&I의 심리학  
다양성(Diversity)과 포용성(Inclusion)이  
역량인 이유에 대해 \_ 김경일  
2부 - 대담: 음악에서의 다양성 \_ 진은숙, 조은아

25호 4차 산업혁명의 요람에서 만난 다양성 \_ 김서경  
자기다움과 안전한 공동체, 그리고 공감 교육 \_  
박보애, 서현선, 신현상

26호 영시(英詩)가 전하는 다양성의 가치 \_ 장성현  
러시아 문학, 다양성으로부터의 가치 \_ 최정현

27호 다름을 마주하는 용기:  
데이터주의 시대, 다양성과 어울림의 의미를 묻다 \_ 진은경  
가족의 다양성에 관한 소고 \_ 조은주

28호 타인의 고통에 응답하는 공부 \_ 김승섭

29호 기업은 왜 다양성이 필요한가? \_ 심영환  
나의 세상을 부정하는 용기 \_ 홍지연

30호 앎의 인과:  
다양성에 대한 어느 문화예술인의 소회 \_ 안재우  
정치적 올바름입니까, 혐오입니까?:  
루소포비아를 다시 생각한다 \_ 이지연

31호 팬데믹 시대에 공동체를 생각한다 \_ 김신로  
아름람 이야기 \_ 전우택

32호 다양성 속의 통일을 찾아서 \_ 윤인진  
이주로 인한 다양성과 정책적 대응  
그리고 환대의 윤리 \_ 이병하



KU Diversity



<https://www.diversitas.kr>

## Diversitas

권호 33호  
발행일 2023년 2월 15일  
발행처 고려대학교 다양성위원회  
diversity.korea.ac.kr  
디자인·편집 사이시옷 [www.saisiot.co.kr](http://www.saisiot.co.kr)

※ 이 저술은 교육부 재원으로 한국연구재단의 대학혁신지원사업 예산을 지원 받아 발간되었음







