

군 다문화 이해교육의 실태와 정책적 과제 -군 간부와 다문화사회 전문가의 FGI를 중심으로-

고용환 · 박시균*
(선문대학교 · 군산대학교)

1. 연구 목적
2. 이론적 배경
 - 2.1. 다문화사회와 한국군
 - 2.2. 군 다문화 이해교육 실태와 제도적 한계
3. 연구 방법
 - 3.1. 연구 설계
 - 3.2. 연구 참여자 및 자료 수집
 - 3.3. 자료 분석 절차
4. 분석 결과
 - 4.1. 군 다문화 이해교육의 문제점
 - 4.2. 군 다문화 이해교육 자료의 적합성
 - 4.3. 군 다문화 이해교육 대상 및 시기
5. 결론 및 제언

국문초록

본 연구는 다문화 병사의 증가에 따라 군 조직 내 다문화 이해교육의 실태를 분석하고, 효과적인 개선방안을 제시하고자 하였다. 이를 위해 다문화 병사를 직

* 제1저자: 고용환, 교신저자: 박시균

접 관리한 경험이 있는 예비역 간부 5인과 다문화사회 전문가 3인을 대상으로 초점집단면접(FGI)을 실시하였다. 연구 결과, 현재 군 다문화 이해교육은 제도적 기반은 존재하지만, 교육 대상이 구체화 되지 않았으며, 지휘관과 간부의 인식 부족과 군 현실과 맞지 않는 교육 내용 등 체계와 운영 측면에서 한계점이 도출되었다. 이에 따라 본 연구는 다문화 교육의 대상 확대, 직책별 맞춤형 교육 구성, 병영 사례를 기반으로 한 교육 자료 개발, 교육 주기 확대 등의 정책 발전 방안을 모색하였다.

|주제에 다문화교육, 다문화이해교육, 다문화군대, 다문화사회전문가, 질적연구

1. 연구 목적

최근 한국 사회는 급격한 인구구조 변화와 함께 다문화 구성원의 증가라는 사회적 전환기를 맞이하고 있으며, 이는 군 조직 내부에서도 예외가 아니다. 특히 2010년 「병역법」 제65조(병역처분 변경 등) 개정을 통해 1992년 이후 출생한 외관상으로도 차이가 나는 다문화가정 자녀들의 현역병 입대가 본격화되었으며, 이에 따라 병영 내 다문화 병사의 비율도 꾸준히 증가하고 있다(김중배, 2015).¹⁾ 이러한 변화는 단일 언어와 민족, 획일화된 조직문화를 중시해 온 군대의 전통적 구조와 다문화화적 가치 사이에 충돌을 유발하고 있으며, 그 결과 차별, 소외, 소통의 어려움 등이 병영(兵營) 내에서 보고되고 있다(차용환, 2020; 고용환, 2022; 고용환 · 박시균, 2024).

국방부도 이러한 현실에 대응하기 위해 2010년부터 「다문화 장병 관리계획」을 수립하고, 병영 생활 관련 법규와 제도를 다문화적 시각으로 재조정하는 등의 노력을 지속해 왔다. 그에 따라 「부대관리훈령」의 ‘인

1) 다문화 장병 용어는 국방부 「부대관리훈령」에 제시된 용어로, 국제결혼 가정에서 태어난 자녀 중 군에서 복무하는 자를 의미한다. 본 논문에서는 현역병으로 입대한 다문화가정의 자녀를 ‘다문화 병사’로 구분하여 사용하였다. 장병(將兵)은 군 간부인 장교와 부사관, 병사를 포괄하여 지칭한다. 다문화 병사는 2014년 400명에서 2019년 776명으로 입대 인원이 증가하고 있으며, 2025년에는 3,000명 정도가 복무 중인 것으로 추정된다(국민일보, 2019).

종과 피부색에 관한 차별금지 조항'을 신설하였으며, 다문화 장병의 고충 발생 시 우선 처리하도록 훈령을 개정하였다. 아울러 병영생활 전문상담관을 통해 현역병으로 복무하는 다문화 병사에 대한 심리지원 활동이 가능하도록 규정을 정비하였으며,²⁾ 군 장병의 다문화 수용성 제고를 위해 다문화 이해교육을 정례화하여 추진하였다(국방부, 2024).

특히 2012년 「군인복무규율」 제5조에서 '민족'이라는 용어를 '국민'으로 수정한 조치는, 군대의 모든 구성원을 단일 민족의 범주가 아닌 국적과 법률에 기반한 국민으로 포용하려는 상징적 전환으로 해석될 수 있다(진병규, 2018; 임지선, 2020). 이처럼 군은 다문화 병사를 단순한 관리 대상이 아닌, 국가안보의 주체적 일원으로 인정하며 정책과 제도적 기반을 점진적으로 확대하였다.

하지만 지금까지 시행된 군 다문화 관련 정책은 대부분 지휘관 중심의 일방적 운영에 머무르고 있으며, 병영 현장에 실질적으로 적용되기에는 제한적이라는 평가를 받고 있다(정석현, 2019; 고용환, 2022). 특히 다문화 이해교육의 구체적인 내용과 교육 주관 기준이 불명확하여 교육의 효과가 제한적이라는 점이 지적되고 있다. 무엇보다도 현재 군의 다문화 이해교육은 일부 관심 있는 간부에 의해 선택적으로 운영되고 있으며, 진정한 공감과 수용에 이르기까지는 구조적 보완이 시급하다는 문제점이 제기되고 있다(곽태환, 2024).

이에 본 연구는 다문화 병사의 증가에 따라 병영 내 다문화 이해교육 개선의 필요성을 인식하고, 군 조직에서 실질적으로 활용할 수 있는 현장 기반의 개선방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 다문화 병사를 직접 관리한 경험이 있는 예비역 간부와 학문적으로 다문화를 연구해 온 다문화 사회 전문가³⁾ 집단을 대상으로 초점집단면접(Focus Group Interview,

2) 「군인복무기본법」 제41조(전문상담관)에 의거 병영생활 전문상담관을 부대별로 배치하여 군 장병의 심리 지원을 하고 있다. 세부적인 임무는 「병영생활 전문상담관 운영에 관한 국방부 훈령」 제33조(교육 및 전문성 제고 등)에 다음과 같이 명시되어 있다. ① 상담관의 임무 및 역할 ② 병영생활 관련 규정의 이해 ③ 군 특화 상담과정 및 기법 ④ 군 인성 검사의 이해 및 활용 ⑤ 자살 예방 및 위기상담 대응 ⑥ 진로·성·다문화 상담 능력 강화 ⑦ 집단상담 운영 등의 다양한 활동을 하고 있다.

3) 다문화사회전문가는 2009년 사회통합프로그램(Korea Immigration and Integration Program)의 운영 강사 양성을 목적으로 도입된 국가공인 자격 제도로, 2012년 「출입국관리법 시행규칙」 개정을 통해 법적 기반을 확보하였다. 제도 운용을 위한 기반

이하 FGI)을 실시하였다. 군 경력을 보유한 집단과 사회에서 다문화 전문성을 갖춘 집단의 의견을 종합한 후, 다문화 이해교육의 교육 시간, 강사 운영, 병영 사례 기반 교안 구성의 필요성 등 세부 요소에 대해 체계적으로 분석하였다. 이를 통해 군 다문화 이해교육의 제도적 안착과 병영 내 문화 다양성 확대라는 장기적 목표 실현을 위한 정책적 시사점 도출, 제언을 목적으로 하고 있다.

2. 이론적 배경

2.1. 다문화사회와 한국군

우리 사회에서 다문화가정의 비중은 점차 증가하고 있으며,⁴⁾ 이에 따라 다문화가정 자녀들이 사회의 주요 영역에 진입하는 현상도 뚜렷하게 나타나고 있다. 특히 병역 의무를 수행하는 연령대에 이른 다문화가정 자녀들이 군에 입대하면서, 병영 내 문화적 다양성이 요구되고 다문화 수용성 증진이 중요한 과제로 부상하고 있다.

「다문화가족실태조사」에 따르면, 만 9세에서 24세에 해당하는 청소년 거의 자녀는 전체 다문화가정 자녀의 43.9%에 달한다. 이 중 국내에서 출생하여 출근 한국에서 성장한 비율이 90.9%에 이르며(여성가족부, 2022), 이는 이들이 실질적으로 한국 사회에서 사회화 과정을 거쳐 성장했음을 보여준다. 이러한 통계는 다문화가정 자녀들이 군 복무 연령에 도달했을 때, 일반 병사들과⁵⁾ 유사한 환경에서 자라났음에도 불구하고

으로는 2010년부터 법무부가 추진한 사회통합거점대학(Active Brain Tower) 사업이 있으며, 2024년 기준 59개 대학에서 학부 및 대학원 과정의 98개 학과·전공을 통해 전문가 양성 교육과정을 운영하고 있다. 2021년에는 자격 기준과 교육과정이 개편되면서 전문성이 강화되었으며, ABT 대학은 정부-대학 간 연계 모델로서 사회통합정책의 실행 주체 역할을 수행하고 있다(신유진, 2025).

- 4) 「다문화 인구동태」결과를 보면 전체 혼인 건수는 2021년 192,507건에서 2023년 193,657건으로 소폭 증가하였는데 이 중에서 다문화 혼인의 경우, 2021년 13,926건에서 2023년 20,431건으로 증가하며 25.1%의 높은 증가율을 기록하였다. 반면 출생 기준 한국인 간의 혼인은 2021년 178,581건에서 2023년 173,226건으로 지속적인 감소세를 보였다(통계청, 2023).

외모나 부모의 국적 등으로 인해 여전히 차별이나 구별의 대상이 될 수 있음을 시사한다.

실태조사 결과, 문화적 정체성과 관련된 지표는 약해지는 경향을 보였다. 다문화가정 자녀의 이중언어 유지에 대한 긍정적 인식은 2018년 42.4%에서 2021년 27.3%로 큰 폭으로 하락하였다. 이는 외국인 부모의 출신국 언어와 문화에 대한 인식이 낮아지고 있으며, 다문화 정체성을 긍정적으로 유지하는 데 어려움이 존재함을 보여준다(박시균 외, 2021).

정서적 지표 또한 우려를 낳고 있다. 자긍심은 평균 3.38점, 자아존중감은 3.63점으로 나타났으며, 이는 2018년 대비 모두 하락한 수치이다(여성가족부, 2022). 이러한 결과는 다문화가정 자녀들이 성장 과정에서 심리적 불안정성과 사회적 소외를 경험하고 있음을 보여준다(고용환·박시균, 2023).

특히 이러한 불안은 차별 경험과 밀접하게 연관되어 있다. 전체 다문화가정 자녀 중 8.2%는 최근 1년 이내 차별을 경험한 것으로 응답하였으며, 차별의 주요 사유로는 ‘외모’(63.5%)와 ‘출신국’(21.5%)이 가장 높은 비중을 차지하였다. 차별이 발생한 공간은 ‘학교’가 67.9%로 가장 높게 나타났으며, 이는 학령기 청소년이 교육기관 내에서 반복적으로 차별을 경험하고 있음을 시사한다. 또한 차별에 대한 대응으로 “그냥 참거나 넘어갔다”라는 응답이 35.7%에 이르러, 다문화가정 자녀에 대한 심리적 지원 체계와 보호가 여전히 미흡함을 보여준다.

이는 학창 시절의 차별 경험을 가진 다문화가정 자녀들이 병역 의무를 수행할 경우, 청소년기부터 차별적 행동을 했던 또래들과 폐쇄적인 군 조직에서 장기간 집단생활을 하게 되므로 복무 적응에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 외적 차이에 기반한 고정관념, 놀림, 출신 배경에 대한 비하 발언 등이 군대 내에서 재현될 가능성이 높으며, 이는 다문화

5) 다문화 병사와 일반 병사는 모두 대한민국 국적을 가진 동등한 군 복무자이며, 법적·제도적으로 구분되지 않는다. 그럼에도 본 논문에서는 군 복무 과정에서 드러나는 문화적 배경에 따른 경험의 차이와 제도적 대응의 필요성을 세부적으로 분석하기 위해 용어를 구분하여 사용하였다. 이는 특정 집단을 구분하거나 차별하기 위한 목적이 아닌, 정책적 개선 방향을 도출하기 위한 연구적 구분임을 밝힌다.

병사의 정서적 안정을 위협하고 나아가 전투력 유지에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이러한 문제를 예방하고 병영 내 건강한 조직 문화를 형성하기 위해 다문화 이해교육의 체계적 운영과 제도적 개선이 필요하다.

2.2. 군 다문화 이해교육 실태와 제도적 한계

한국군은 2010년대 초반부터 병역 자원으로서 증가하는 다문화 병사에 대응하고자 제도적 기반을 마련해 왔다. 국방부는 2010년 「다문화 군대 대비 추진대책」을 수립하였고, 2012년에는 이를 보완한 「다문화 군대 대비점검 및 종합대책」을 마련하였다(임지선, 2020). 2013년에는 육군본부가 다문화 병사의 복무를 지원하기 위해 수용성 확대, 복무 여건 개선, 안보관 확립, 생활 여건 보장, 취업 지원 등 5개 분야를 설정하고, 이에 따라 세부 과제를 도출하여 군 차원의 다문화 정책을 본격적으로 추진하였다(차용환, 2020). 이는 한국군이 다문화 구성원에 대한 인식을 전환하고자 실천적 수준의 정책을 도입한 사례로 평가할 수 있다.

그러나 2015년 이후 한국군의 다문화 정책은 점차 축소되는 양상을 보였다. 취업 지원 관련 과제가 삭제되었고, 일부 과제는 통합되어 방식으로 간소화되면서 정책의 방향성이 모호해졌다. 그 사이 다문화 병사의 입대는 오히려 가속화되었으며, 2020~2025년에는 약 3,000명, 2030년에는 연간 8,000명에 이를 것으로 전망되고 있다(국민일보, 2019). 그럼에도 불구하고, 국방부는 2016년 이후 다문화 장병에 대한 별도의 통계 조사를 중단하였으며, 「부대관리훈령」제122조(신상비밀보장)를 통해 다문화 장병 식별을 금지하는 규정을 명문화하였다. 국방부는 이러한 조치가 다문화 장병의 인권 보호 및 낙인 방지를 위한 것이라고 설명하였으나, 병영 내 다문화 구성원의 실태를 정확히 파악하고 정책적으로 대응할 수 있는 기초자료 확보를 제한한다는 비판도 제기되었다(국민일보, 2019).

한편, 국방부는 2019년 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(이하, 군인복무기본법)을 개정하여 다문화적 가치를 존중하고 조직 내 다양성을 확대하기 위한 제도적 기반을 강화하였다. 해당 법 제37조(다문화

존중)는 2015년 12월 제정되었으며, 초안에는 “군인에게 다문화적 가치의 존중과 이해를 위한 교육을 시행하여야 한다”라고 명시하였다. 이후 2019년 11월 개정을 통해 매년 1회 이상 교육을 시행해야 한다는 규정을 명확히 하여, 교육 실행 주기의 구체성을 보완하였다. 이는 다문화 장병의 실태 파악과는 별도로, 전 장병의 다문화 수용성 증진이라는 교육적 목표를 제도적으로 뒷받침하기 위한 시도로 해석할 수 있다.

그러나 군 조직 내 다문화 교육은 여전히 형식적 수준에 머무르고 있다. 국방부(2021)에 따르면, 당시 군 내 활동 중인 다문화 전문강사는 총 24명으로, 장교 3명, 부사관 19명, 군무원 2명으로 구성되어 있으며, 이는 부대 규모에 비해 절대적으로 부족한 수치이다(고용환, 2022). 또한 광태환(2024)은 현재 군에서 시행되는 다문화 교육이 주로 ‘서면 교육’에 의존하고 있으며, 일부 개인의 관심이나 제안에 따라 간헐적으로 이루어지고 있다고 지적하였다. 이러한 현실은 다문화 교육이 제도적으로 규정되어 있음에도 불구하고, 실질적으로 부차적인 과업으로 인식되고 있음을 반영한다.

현행 「부대관리훈령」 제124조(다문화 이해교육)에 따르면, 중대급 이상 지휘관은 반기 1회 이상 다문화 이해교육을 하도록 규정되어 있다(국방부, 2021). 교육은 민간 전문강사 또는 군 내부 강사를 통해 진행될 수 있으며, 내부 강사의 경우 여성가족부가 위탁한 기관에서 다문화 관련 교육을 이수한 후 활동하게 된다. 국방부 소속 다문화 전문강사는 위촉 후 2년간 활동이 가능하며, 한국전쟁가정진흥원이 주관하는 보수 교육을 매년 이수해야 한다.

그러나 실질적인 교육 운영은 지휘관 주도로 간략히 이루어지는 경우가 많고, 외부 혹은 내부 다문화 전문강사의 활용은 매우 제한적인 수준에 그치고 있다(차용환, 2020; 고용환, 2022; 광태환, 2024). 본 연구의 제1저자는 2022년부터 2024년까지 국방부 위촉 다문화 이해교육 강사로 활동하였으나, 해당 기간 소속 부대는 물론 타 부대에서도 교육 요청을 받은 사례는 단 한 차례도 없었다. 이는 다문화 교육에 관한 규정과 지침이 존재함에도 불구하고, 군 조직 내에서 그 중요성에 대한 인식이 여전히 부족함을 보여주는 사례라고 할 수 있다.

이처럼 한국군의 다문화 이해교육은 제도적 틀은 존재하지만, 전문강사 활용의 실효성, 교육 시행 여부에 대한 점검 체계 등 여러 측면에서 구조적 보완이 시급한 상황이다.

3. 연구 방법

3.1. 연구 설계

본 연구는 군 내 다문화 이해교육의 실태와 정책적 과제를 파악하기 위해 질적 연구방법을 활용하였다. 특히, 다문화 병사를 직접 관리한 경험이 있는 군 간부와 다문화사회 전문가를 대상으로 FGI를 실시하여, 군 다문화 이해교육의 문제점과 개선 방향을 도출하고자 하였다.

질적연구는 특정 현상에 대한 심층적이고 총체적인 이해를 목적으로 하며, 개방형 질문과 유연한 탐색을 통해 연구 참여자의 의미 있는 경험을 포착할 수 있다는 점에서 본 연구의 목적에 부합한다(Creswell & Poth, 2021). 군 조직이라는 특수성과 위계적 구조, 그리고 다문화 병사의 복무 경험은 양적 조사만으로는 포착하기 어려운 요소들이 많기 때문에, 본 연구는 질적 접근을 통해 보다 깊이 있는 이해를 추구하였다.

FGI는 여러 명의 참가자가 특정 주제에 대해 상호작용을 기반으로 토론함으로써, 개인 면접에서 도출되기 어려운 집단적 사고, 공통의 문제의식, 그리고 맥락적 의미를 탐색하는 데 효과적인 방법이다. 특히 본 연구에서는 군 간부와 정책 전문가 간의 상호작용을 통해 다문화 교육의 실제 운영상 문제뿐 아니라, 제도적 한계를 구체적으로 도출하고자 노력하였다.

또한, 연구의 신뢰도 확보를 위해 면접 전 사전 질문지를 설계하고, 전사와 다중 검토를 통해 해석의 객관성을 높이고자 하였다. 연구자는 다문화 정책과 군 조직에 대한 이해를 바탕으로 인터뷰를 구성하였다. 따라서 본 절에서는 본 연구의 방법론적 접근과 질적 설계의 타당성을 설명하고, 이후 절에서 연구 참여자 선정, 자료 수집 및 분석 방법 등을 순차적으로 제시하고자 한다.

3.2. 연구 참여자 및 자료 수집

본 연구의 참여자는 다문화 병사를 실질적으로 지도하거나 관리한 경험이 있는 예비역 군 간부 5인과 다문화사회 전문가 3인으로 구성되었다. 이들은 군 조직 및 병영 문화에 대한 이해를 바탕으로 다문화 병사의 복무 실태와 교육적 과제에 대해 현실적인 의견을 제시할 수 있는 인물들로 선정되었다.⁶⁾ 참여자 선정은 의도적 표집(purposive sampling) 방법을 활용하였으며, 이는 질적연구에서 특정 경험이나 지식을 보유한 참여자를 대상으로 심층적 이해를 도모하고자 할 때 적절한 방법이다(김영순 외, 2018).

군 간부 참여자들은 모두 다문화 병사를 직접 관리한 경험이 있는 전문가로, 복무 당시 병영 내 갈등 사례, 교육의 실효성, 제도 운용에 대한 의견을 제시하였다. 다문화사회 전문가들은 사회통합프로그램(KIIP) 관련 경험 또는 다문화 정책 관련 연구 경력을 가진 이들로, 군 다문화 교육의 사회적 연계 및 정책 방향성에 대한 비판적 시각을 제공하였다. 연구 참여자들의 인구학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 인구통계학적 특성

예비역 간부				다문화사회 전문가			
구분	계급	성별	경력	구분	학력	성별	나이
A	예) 상사	남	21년	F	박사수료	남	55세
B	예) 상사	남	16년	G	박사수료	여	43세
C	예) 상사	남	11년	H	박사수료	여	51세
D	예) 중사	남	9년				
E	예) 중위	남	3년				

6) 현역 간부가 아닌 예비역을 대상으로 인터뷰를 진행한 이유는 「부대관리훈령」제122조(신상비밀 보장)에 따라 다문화 장병과 관련하여 병영 내 장병에게 조사 또는 식별 행위가 제한되는 점과 현역 간부가 군 관련 내용을 외부에 공개할 때 일정한 절차를 요구받는 제도적 제약 때문이다. 최근 군대의 현실적 문제를 반영하기 위해 전역 4년 이내로 선정하였고, 참여자 확장은 눈덩이 표집법(snowball sampling)을 사용하였다.

자료 수집은 2025년 5월부터 6월까지 총 2차례의 FGI를 통해 진행되었으며, 각 회기는 80분 내외로 이루어졌다. 모든 인터뷰는 참여자의 동의를 얻어 녹음되었고, 이후 연구자가 직접 전사하여 텍스트로 정리하였다. 연구의 신뢰성을 높이기 위해 주요 발언은 반복 검토되었으며, 필요시 참여자의 추가 확인(member checking) 절차도 병행되었다.

이상의 절차를 통해 수집된 질적 자료는 이후 범주화 및 주제 분석을 통해 군 다문화 이해교육의 제도적 한계, 교육 운영상의 문제점, 정책적 개선 방향 등을 도출하는 데 활용되었다.

3.3. 자료 분석 절차

본 연구는 수집된 질적 자료에 대해 주제 분석(thematic analysis) 기법을 적용하였다. 주제 분석은 인터뷰 자료를 반복적으로 읽고, 의미 있는 단위로 코딩한 후, 유사한 내용을 범주화하여 주요 주제를 도출하는 방식으로 진행되었다(Braun & Clarke, 2006). 이는 다문화 교육의 실태를 구조화하여 이해하고자 하는 본 연구 목적에 적합한 분석 방법이다.

분석 절차는 다음과 같은 단계로 이루어졌다. 첫째, 연구자는 인터뷰 전사본을 반복적으로 읽으며 내용을 도출하였다. 둘째, 의미 있는 진술을 중심으로 개방형 코드를 생성하고, 이들 코드를 유사성에 따라 묶어 범주화하였다. 셋째, 범주 간의 연관성을 분석하여 핵심 주제를 도출하였다. 마지막으로, 도출된 주제를 연구 문제와 관련지어 해석하고, 선행 연구와 비교하여 논의하였다.

연구자는 분석 과정에서 연구자 편향을 최소화하고자 각 단계마다 코딩 결과를 검토하고, 필요한 경우 공동연구자와 외부 전문가의 의견을 통해 신뢰성을 확보하고자 노력하였다. 또한, 연구 참여자의 익명성과 민감한 정보 보호를 위해 분석 과정에서 개인 식별이 가능한 정보를 철저히 배제하였다.

이와 같은 분석 절차를 통해 군 다문화 이해교육의 제도적 실행력, 교육 자료의 적합성, 교육 대상 및 시기의 적절성 등 총 3개의 상위 주

제와 하위 범주가 도출되었으며, 이는 4장에서 상세히 제시하였다.

4. 분석 결과

4.1. 군 다문화 이해교육의 문제점

FGI에 참여한 예비역 간부와 다문화사회 전문가들은 군 조직 내 다문화 이해교육이 형식적인 수준에 머물고 있으며, 실제 교육 운영이 거의 이루어지지 않고 있다는 점을 공통으로 지적하였다. 참여자 A는 “다문화 병사와 복무한 경험은 있었으나 관련 교육을 받은 기억이 없거나, 다문화 교육 자체를 인지하지 못한 경우도 있다”라고 진술하였다. 특히, 교육이 의무적으로 규정되어 있음에도 중대 단위에서는 시간 확보가 어렵고, 지휘관의 인식 부족으로 인해 형식적 보고 수준에 그치는 경우가 많았다.

이러한 실행력의 결핍은 다음 세 가지 구조적 원인으로 설명될 수 있다. 첫째, 교육 운영 주체인 지휘관급 간부의 낮은 문제의식이다. 교육의 필요성에 대한 공감감이 조직 내에서 공유되지 않으며, 간부 교육과정 내에서도 다문화 관련 교육은 부차적으로 취급되고 있었다. 둘째, 외부 다문화 강사 초빙을 위한 행정 절차의 복잡성과 군 부대의 지리적 특성 등으로 현실적 제약이 존재한다. 참여자 E는 “교육을 요청하고도 실제로 강사를 초청하기 어려워 내부에서 간단히 전달하는 식으로 대체한다”라고 진술하였다. 셋째, 군의 일과 편성이 훈련 위주로 고정되어 있어 다문화 교육 시간 확보가 어려운 구조적 한계점이 드러났다.

참여자들은 이러한 현상을 군 조직의 제도와 운영 간 괴리로 보았다. 「부대관리훈령」에 다문화 교육 관련 지침은 존재하지만, 실질적인 교육 체계나 학습으로 연결되지 않기 때문에 다문화 교육이 정착되지 못하고 있다는 것이다. 특히 지휘관 개인의 인식과 태도에 따라 교육 시행 여부가 좌우되는 구조적 특성이 문제라고 지적하였다. 상명하복의 명령 체계와 집단생활이 특징인 군에서는 ‘다름의 존중’이라는 원론적 메시지만

으로는 현실적 갈등을 예방하거나 해소하기 어렵다는 것이다.

결국, 군 조직 내 다문화 이해교육은 제도적으로는 존재하되, 실행력과 현장성, 전문성 측면에서 심각한 한계를 드러내고 있다. 교육은 단순히 존재하는 것보다 어떻게 실행되는지가 중요한데, 현재의 군 다문화 교육은 단순한 실행에 그치고 있다. 세부적인 인터뷰의 내용은 다음과 같다.

“군에서 다문화 병사를 여러 차례 접했지만, 관련 도움이 되는 다문화 교육을 받은 기억이 없습니다. 실제 다문화 병사를 관리하는 간부 중 다문화 이해교육이 있다는 사실조차 모르는 경우가 많습니다. 의무적인 교육이라면 효과적으로 전달되어야 하고, 현장 경험을 공유할 수 있는 사람이 강의해야 도움이 될 거 같습니다.” (참여자 A, 예비역 상사)

“형식적으로 교육 보고는 있지만 (중략) 중대급 단위에서는 교육 시간 확보조차 어려울 때도 있습니다. 지휘관부터 이를 중요하게 생각하지 않는 분위기입니다. 간단히 말하면 ‘법은 있으나 실행은 없다’라는 표현이 딱 맞는 것 같습니다.” (참여자 B, 예비역 상사)

“다문화 이해교육의 필요성은 누구보다도 느낍니다. 갈등이나 부적응 사례도 실제 발생했거든요. 하지만 다문화 이해 교육에 관리자들을 위한 실무나 후속 교육 등에 대한 피드백이 없습니다. 체계를 잡기 위해서는 일단은 간부 양성 과정에서 모든 간부를 대상으로 다문화 이해교육을 해야 한다고 생각합니다.” (참여자 C, 예비역 상사)

“지휘관 시간에 지휘관이 대략적인 내용만 전달하는 식이었습니다. 현장에서는 언어 문제나 문화 차이 등으로 관리 시 어려움을 겪는 상황이 빈번한데, 정작 교육은 단순히 서로 잘 지내야 한다는 정도에 머물고 있습니다. 지휘관이 교육하는 것보다 외부의 다문화 전문가가 와서 체계적으로 교육하는 시스템 정착이 필요합니다.” (참여자 D, 예비역 중사)

“군 다문화 이해교육 체계에 대한 답변에 사실 드릴 말씀이 없습니다. 체계가 없습니다. 확실히 교육할 교안이 있는 것도 아니고, 그냥 1년에 2회 2시간 교육하라는 명시만 있으니까요. 현역 출신 다문화이해 교육 강사

를 부를 수 있다고 하지만, 이분들도 본업과 다문화이해 교육을 같이하니 까 본업에 치중하게 되고, 같은 부대에 없다면 사실 불리해서 하는 것은 어렵다고 봅니다.” (참여자 E, 예비역 중위)

“군대는 조금 특별한데 다문화 교육에 대해서 단순히 ‘다문화 인식 제고’ 수준으로 생각하는 것 같습니다. 현재 군대 지침이나 훈령을 보면 체계적인 운영과 지침이 없어 보입니다.” (참여자 F, 다문화사회 전문가)

“위탁 교육 기간에서 제공하는 다문화 이해교육 자료가 있지만 내용이 공무원 집단을 위한 보편적인 문화 다양성 확대 교육에 머물러 있습니다. 다른 공직은 괜찮을지 모르겠는데 군대는 상황이 다르니까 적용해서 운영 시 어려움이 존재한다고 봅니다.” (참여자 G, 다문화사회 전문가)

“실제 병영 사례 중심으로, 직책별로 맞춤형 다문화이해 교육 설계가 시급해 보입니다. 군 전체로 보면 극소수라서 그런지 아니면 운영을 위한 기본적인 관리가 부족해 보입니다. 외부 강사를 초청할 수 있다고 해도 군부대 외곽에 있는 경우도 많으니까 외부 강사들이 접근하기 위한 접근성도 많이 떨어지니까요.” (참여자 H, 다문화사회 전문가)

4.2. 군 다문화 이해교육 자료의 적합성

연구 참여자들은 현재 군에서 활용 중인 다문화 이해교육 자료가 군 조직의 특수성과 괴리되어 있다고 공통적으로 지적하였다. 특히 위탁교육기관인 한국건강가정진흥원에서 제공하는 교안은 주로 가족 다양성, 문화적 공감, 정서적 수용 등에 초점이 맞추어져 있어,⁷⁾ 계급 중심의 위계질서와 상명하복 체계를 기반으로 한 군대 조직에는 부적합하다는 의견이 다수 제시되었다.

예비역 간부들은 병영 내에서 일반 병사와 다문화 병사 간에 발생할 수 있는 실질적인 갈등 대응 방안이나 행동 지침이 부재하다는 점을 문

7) 한국건강가정진흥원은 다문화 강사를 양성하고 관리하는 기관으로, 민간과 공공기관의 강의를 위한 다양한 다문화 관련 콘텐츠와 자료를 제공하고 있다. 관련 자료는 다누리배움터 홈페이지(<https://danurischool.kr>)에 탑재되어 있다.

제로 지적하였다. 이와 관련하여 참여자 A는 “외모나 말투가 다른 다문화 병사와 실제로 부딪히는 상황에서 어떻게 대처할 것인가를 가르쳐야 효과가 있다”라며, 단순한 차이를 수용하자는 식의 슬로건 중심 교육은 실무에 맞지 않는다고 진술하였다. 이는 임영섭(2015)의 연구결과와도 일치하는데, 해당 연구에서는 다문화 병사가 언어 미숙 등으로 인해 실수했을 때, 선임병에게 과도한 지적을 받거나 무시당하는 사례가 확인되었다.

또한, 참여자 D는 민간 강사가 군 조직 내 문화적 충돌 상황을 잘 이해하지 못하기 때문에 교육 효과가 낮다고 보았다. 그는 “병영에서 실제 발생한 사건 중심의 교육과 외국군 사례, 관련 법규 등을 포함해야 한다”라고 강조하였다. 참여자 E는 “정서 중심 교육보다 기능 중심 교육이 설득력이 있다”라고 하면서, 다문화 교육이 전투력 유지와 직결된다는 인식이 필요하다고 지적하였다.

참여자 C는 교육 자료보다도 “누가, 어떻게 가르치는가”가 중요하다고 하면서, 강사의 전문성과 군 조직에 대한 이해가 선행되어야 한다고 언급하였다. 이와 같은 맥락에서 참여자 G는 “군대는 민간 조직과는 접촉 대상도 다르고, 갈등 양상도 다르기 때문에 실제 병영 갈등 사례를 바탕으로 한 교육이 필요하다”라고 진술하였다.

다문화사회 전문가들도 민간 교안의 한계를 인정하며, 군 조직의 구조와 목적에 맞는 교육 자료 개발의 필요성을 강조하였다. 참여자 F는 “공공기관 교안은 주로 가족 중심 다양성을 다루지만, 군은 위계와 책임, 동료의식 같은 조직 관계성이 중심”이라며, 정서 중심 교육보다 갈등 예방, 문화적 충돌 관리에 초점을 맞춰야 한다고 언급하였다. 참여자 H는 “단기간에 많은 병사를 대상으로 교육을 진행해야 하므로, 직책별 사례 중심으로 행동 대응 방식이 포함된 구조화된 교안이 필요하다”라고 제안하였다.

이처럼 현재의 군 다문화 이해교육은 민간 교안을 그대로 차용함으로써 군 조직의 맥락을 충분히 반영하지 못하고 있으며, 이에 따라 교육의 몰입도와 실효성이 저하되고 있다. 참여자들의 의견은 선행연구에서도 출현된 문제점이 세부적으로 반영되어 있었다. 따라서 군 조직의 특수성

을 반영한 맞춤형 교안 개발과 함께, 직책별 기능 중심, 갈등 대처 역량을 강화하는 실천적 다문화 교육 자료의 활용이 필요하다. 세부적인 연구 참여자들의 인터뷰 내용은 다음과 같다.

“다양한 가족 유형이나 대한 영상 같은 건 공감은 되지만, 군 장병들한테는 와닿지 않습니다. 특히 외모나 말투가 다른 다문화 병사와 실제로 부딪히는 상황에서 어떻게 대처할 것인가를 가르쳐야 효과가 있죠. ‘차이를 수용합시다’라는 슬로건식 교육은 실무에 안 맞습니다.” (참여자 A, 예비역 상사)

“군대는 교육 내용도 중요하지만 누가, 어떻게 가르치는가가 더 중요합니다. 외부 교육 자료도 좋은 내용이 맞고 그 자료로도 군내에서 교육이 충분하다고 생각합니다. 하지만 교육하는 사람들이 얼마나 교육이 중요한지 인지하고 해야겠죠. 하지만 명령에 따르고 단결해서 전투하는 군대의 특성에 대한 교육 내용을 반영되면 좋을 것 같습니다.” (참여자 C, 예비역 상사)

“민간인 다문화 전문 강사들이 군대 안에서 일어나는 문화 충돌을 잘 알지 못할 겁니다. 실제 병영에서 일어난 사건 중심 교육이 필요하고 그러기 위해서는 외국군의 사례 등을 교육에 포함해서 다문화 교육이 단순히 다문화 수용성 확대가 아닌 전투력 향상을 위해 필요하다는 것을 강조할 필요가 있습니다. 관련된 군대 다문화 법규도 같이 포함해서 교육해야 이렇게 군에서 추진하고 있다는 것을 인지할 수 있을 것 같고요.” (참여자 D, 예비역 중사)

“다문화 수용성이 왜 전투력 유지에 도움이 되는지, 군 조직에서 어떤 역할을 하는지 명확하게 전달하는 교육 자료와 내용이 필요합니다. 그냥 다양한 사람들을 존중해야 한다는 공감 중심 교육보다는 군대는 기능 중심 교육이 설득력이 있다고 생각합니다.” (참여자 E, 예비역 중위)

“공공기관에서 사용하는 가족 다양성 교육 자료를 보면, 주로 결혼이나 이민자 등 유대나 가치 중심의 다양성 확대 개념을 다룹니다. 그런데 군은 그런 개념보다 병사 간 위계, 책임, 동료의식 같은 조직적 관계성이 중심

입니다. 정서 중심보다는 조직 내 갈등 예방과 문화적 충돌 관리에 집중해야 하는 구조라, 민간 교육 자료를 활용해서 교육하는 것은 효과가 작다고 봅니다.” (참여자 F, 다문화사회 전문가)

“현재 위탁 교육 기관에서 내려오는 교안은 일반 공무원 조직을 기준으로 작성된 것이고, 다양한 가족 사례도 병영 현실과 연결성이 없습니다. 아마 이런 교육은 병사들이 학창 시절에 다 배웠을 겁니다. 군대는 명령에 따라서 움직이니까 단순히 차이를 수용하자고 이야기해서는 연결되지 않아요. 그리고 일반 공무원들은 접촉하는 사람들이 민간인이어서 이런 교육이 적합하지만 군대는 접촉하는 사람들이 군인이고 그것도 다문화 병사니까 병영 내 실제 갈등 사례를 정리해서 그걸 바탕으로 한 다문화 교육 설계가 필요하다고 봅니다.” (참여자 G, 다문화사회 전문가)

“군대는 단기간에 많은 병사를 대상으로 교육해야 하고, 효율성도 중요하죠. 제 생각에는 직책별 사례 기반, 갈등 대처 방법, 상하 관계에서 발생하는 편견 문제를 중심으로 행동에 대한 대처를 생각하게 하는 교육이 필요하고 이런 내용이 교안에 포함되어야 할 것 같아요.” (참여자 H, 다문화사회 전문가)

4.3. 군 다문화 이해교육 대상 및 시기

연구 참여자들은 현재 군 다문화 이해교육의 대상과 시기가 교육 효과성을 저해하는 주요 요인이라고 지적하였다. 특히 병사 중심의 교육 체계 속에서 간부와 지휘관을 위한 교육이 사실상 부재에 가깝다는 비판이 제기되었다.

우선 예비역 간부들은 현재 다문화 이해교육이 병사에 한정되어 운영되고 있으며, 간부들은 관련 교육을 거의 받지 못하고 있다는 점을 문제로 지적하였다. 실제로 김만하(2018)의 연구에 따르면, 육·해·공군 간부 724명을 대상으로 한 조사에서 응답자의 72.7%가 다문화 교육을 받은 적이 없다고 응답하였다. 이는 제도 도입 이후에도 간부 교육의 실효성이 낮고, 조직 내 다문화 감수성 함양이 충분히 이루어지지 않았음을 시사한다.

간부는 병사에게 직접 교육하고 평가하는 역할을 담당하는 관리자가 영향력 있는 리더라는 점에서, 이들을 위한 별도의 교육 체계 구축이 요구된다. 참여자 A는 “다문화 교육이 중대장이나 위임받은 간부에 의해 병사들에게 간단히 설명하는 수준에 그친다”며, “간부는 관리자의 측면에서 더 깊이 있는 교육을 받아야 한다”라고 주장하였다.

또한 간부 교육의 부재는 지휘관의 인식 부족으로도 연결된다. 참여자 B는 “지휘관의 감수성이 낮으면 교육이 형식적으로 흐르고, 외부 강사 초빙에 대한 건의도 나오지 않는다”라며, 장교와 부사관의 직무교육 과정에서 다문화 교육을 필수 편성할 필요성을 강조하였다.

다문화사회 전문가들도 간부 교육의 필요성에 공감하였다. 현행 「부대관리훈령」제124조(다문화 이해교육)는 “반기 1회 이상 지휘관 시간을 활용하여 다문화 이해교육을 실시하며, 중대장급 이상 지휘관이 주관하되 필요시 군 내부 또는 민간 다문화 전문가를 활용할 수 있다”라고 명시하고 있다. 하지만 실제 부대 상황에서는 내·외부 강사 초빙이 행정 절차와 부대 위치 등으로 인해 원활하지 않으며, 교육이 단순 설명 수준으로 대체되기도 하였다(참여자, D). 교육 시기의 적절성에 대해서도 다수의 비판적 견해가 제시되었다. 현재 육군 기준 병사 복무 기간은 18개월이지만, 훈련소 교육과 개인 휴가 등을 고려하면 실제 다문화 이해교육을 1~2회밖에 받지 못하는 병사가 많다는 점이 지적되었다. 참여자 C는 “반기 1회 2시간은 절대적으로 부족한 시간이며, 병사 대상 교육은 최소 분기 1회로 확대되어야 한다”고 주장하였다.

또한 교육 시기와 대상을 직무별로 차등화해야 한다는 의견도 제기되었다. 병사와 간부, 지휘관에게 동일한 기준을 적용할 것이 아니라, 역할과 임무에 맞는 교육 목표 설정이 요구되며, 핵심 대상자를 중심으로 실무형 집중 교육을 운영하고, 병사에게는 시청각 자료 등을 활용한 교육 방안도 제시되었다. 세부적인 인터뷰 내용은 다음과 같다.

“현재 군에서 다문화 이해교육은 중대장이나 위임받은 간부에 의해 병사들에게 간단히 설명하는 수준에 그칩니다. 실질적으로 간부들은 교육을 받는 경우가 거의 없구요. 교육 대상을 정확히 간부와 병사로 구분해서 진행해야 합니다. 간부는 관리자의 측면에서 더 깊이 있는 내용이 포함되어야

한다고 생각합니다.” (참여자 A, 예비역 상사)

“지휘관의 인식이 굉장히 중요합니다. 지휘관 스스로가 다문화 감수성에 대해 민감하지 않으면, 현장에서 교육도 형식적일 수밖에 없고, 외부 강사를 부른다고 해도 교육의 질을 개선하기 위한 건의도 없을 테니까요. 저는 최소한 대위 진급자부터 직무교육 과정에서 다문화 교육을 필수로 편성해야 한다고 생각합니다. 부사관도 적어도 고급과정이라도 편성해서 공감대를 형성해야 한다고 생각합니다. 그리고 반기 1회라고 딱 정하기보다는 수시교육 형태의 교육도 병사 대상으로 더 반영할 필요가 있습니다. 1년 반복하는데 시기가 안 맞으면 복무 중에 2번 받으면 많이 받는데 부족하죠.” (참여자 B, 예비역 상사)

“반기 1회 2시간은 절대 부족합니다. 앞으로 다문화 병사가 거의 모든 부대에서 복무할 텐데 (중략) 당연히 다양한 갈등 상황도 많이 생길 거예요. 반기 교육으로는 다문화 감수성이 생기기 어렵다고 봅니다. 최소 병사들은 분기 1회 이상으로 주기를 늘리고, 간부들 교육은 현행을 유지해서 별도 교육을 만들면 좋을 것 같습니다.” (참여자 C, 예비역 상사)

“군대 특성상 간부가 교육도 하고 평가도 하는 역할을 맡고 있는데 평가자의 다문화 인식이 더 중요하다고 생각해요. 사실 다문화 교육에 민간 강사를 부르기도 쉽지 않거든요. 이게 예산을 쓰는 거니까 절차도 복잡하고 강제성도 없으니까 (중략) 간부 자체가 다문화 병사와 소통하고 관리하는 역할을 주도적으로 하니까 간부 대상 전문 교육을 체계화하고 병사 교육은 그 이후 정립해도 늦지 않다고 봐요. 어설픈 교육보다는 제대로 하는 게 좋죠. 물론 이렇게 하려면 현역 출신 다문화전문 강사가 더 많이 필요하겠지만요.” (참여자 D, 예비역 중사)

“사실 지금은 다문화 병사에게만 맞춰진 교육이죠. 근데 일반 간부와 지휘관들의 인식을 바꿔야 더 효과적으로 교육을 전달할 수 있어요. 그래서 다문화 이해교육 대상을 지휘관, 일반간부, 병사로 구분해서 확대해야 한다고 생각해요. 이런 것이 안 정해진 상태에서 교육 시간을 늘리는 것은 의미가 없다고 봐요.” (참여자 E, 예비역 중위)

“현행 부대관리 훈령에 반기 1회의 기준은 최소한의 규정일 뿐, 교육의 효과성 측면에서는 매우 부족합니다. 실제 조직관리 차원에서 보려면 직책별 다문화 이해 교육을 별도로 설계해야 합니다. 예를 들어 지휘관, 간부, 병사 대상 프로그램이 각각 있어야겠죠. 시기는 지휘관 직무교육, 간부 보수교육, 병사들은 신병 교육 과정에서 조금 깊게 다루고 부대에 와서 교육은 지금처럼 하면 더 좋을 것 같습니다.” (참여자 F, 다문화사회 전문가)

“어디나 명확한 매뉴얼이 없으면 잘 움직이지 않죠. 게다가 군대는 엄청난 조직이잖아요. 그래서 직책별 교육 시간과 내용이 아주 세부적으로 명시되어야만 제대로 운영이 된다고 생각합니다. 병사와 간부, 지휘관에게 동일한 교육할 것이 아니라, 역할과 상황에 맞는 사례와 교육 목표를 정해서 민간인이 아니고 군 내부에서 그 상황에 맞는 교안이나 자료를 구축하는 게 더 현실적일 것 같은데요.” (참여자 G, 다문화사회 전문가)

“저는 단순히 시간을 늘리기보다는 핵심 대상자를 공략해서 실무형 집중 교육과 병사 대상으로는 차별 규정이나 영상을 통한 자연스러운 교육을 진행하는 게 좋을 것 같아요. 인식을 변화시킨다는 것이 오랜 시간이 걸리는 것이니까요. 꾸준히 할 수 있는 것을 해야겠죠.” (참여자 H, 다문화사회 전문가)

5. 결론 및 제언

본 연구는 다문화 인구의 증가와 병력자원 구조 변화라는 이중적 맥락 속에서, 군 조직 내 다문화 이해교육의 실태와 한계를 진단하고 이를 바탕으로 실효성 있는 정책 대안을 도출하고자 하였다. 이를 위해 다문화 병사를 실질적으로 관리한 예비역 간부와 다문화사회 전문가를 대상으로 초점집단면접(FGI)을 실시하여, 군 다문화 교육의 실행력, 내용 적합성, 대상별 체계성, 운영상의 문제를 심층적으로 분석하였다.

연구결과, 현재 군 조직 내 다문화 이해교육은 제도적 기반은 존재하나, 실행력의 한계와 군 특수성을 미반영한 형식적 교육 진행, 직책과 계급을 고려하지 않은 계획 등의 구조적 한계와 문제점이 도출되었다. 첫째, 교육의 실행력 부재는 형식적 운영, 교육 시간 부족, 지휘관의 낮

은 인식 수준 등의 문제로 다문화 교육이 시행되지 않거나 단순 보고용으로 그치는 사례가 존재하였다. 특히 간부를 대상으로 하는 다문화 교육은 사실상 전무하고, 병사 대상 다문화 교육 역시 일관성과 질적 수준이 확보되지 못한 채 단발적으로 이루어졌다.

둘째, 현행 교육 자료의 부적합성도 주요 문제로 지적되었다. 민간용 다문화 교육 자료는 위계적 명령 체계와 집단생활이라는 군 조직의 특수성을 반영하지 못하며, 계급 간 상호작용, 복무 중에 발생하는 문화갈등, 차별 경험 등에 대한 실질적인 대응이 부족하였다. 참여자들은 병영 내 실태에 기반한 사례 중심 교육 자료와 직책별 역할에 맞춘 실천 중심 교안 개발을 필요하다고 하였다.

셋째, 교육 대상과 시기의 모호성 역시 교육 효과를 저해하는 요소로 나타났다. 현재 교육은 병사 중심으로만 운영되며, 간부와 지휘관은 배제되는 경우가 많았다. 또한 현행 「부대관리훈령」에 반기 1회 교육 기준은 병사 복무 기간(18개월)과 비교할 때 교육 기회가 부족하며, 반복성과 지속성도 확보되지 못하고 있었다. 연구 참여자들은 직책별 맞춤형 교육의 중요성을 강조하였고, 신병교육기관과 간부 직무교육 등 다양한 접점을 활용한 교육 주기 확대를 제안하였다.

이러한 분석결과는 군 다문화 이해교육이 단지 제도적으로 ‘존재하는가’의 문제가 아니라, 누가, 언제, 무엇을, 어떻게 교육받는가에 대한 전면적인 재설계가 필요함을 시사한다. 특히 군대라는 위계적이고 폐쇄적인 조직에서 다문화 감수성은 단지 정서적 공감의 문제가 아니라, 조직 운영의 효율성과 전투력 유지에 직결되는 실천적 역량으로 재정의되어야 한다. 이에 본 연구는 다음과 같은 정책적 대안을 모색하였다.

첫째, 교육 실행력 확보를 위한 제도 보완의 필요성이다. 지휘관 직무교육 및 간부 보수교육 과정에 다문화 교육을 필수 항목으로 포함하고, 각 부대의 교육 이행 여부를 정기적으로 점검하여 평가 및 인센티브 지표로 반영해야 한다. 교육 결과를 단순 보고서에 그치지 않고, 실제 시행 내용과 효과 중심으로 평가하는 체계가 마련되어야 한다.

둘째, 군 특수성을 반영한 실천 중심의 교육 자료 개발이다. 공공기관에서 일반인을 대상으로 제작된 교안 활용을 지양하고, 병영 내 실제

갈등 사례와 차별 경험, 계급 간 관계, 상명하복의 군대 문화에서의 의사소통 등을 반영한 교육 자료가 개발되어야 한다. 다문화 수용성 함양이라는 추상적인 목표보다는, 상호협력, 갈등 조정, 인권 보호 등 실천 가능한 역할 강화에 집중해야 한다.

셋째, 직책별 맞춤형 교육 체계 확립이다. 지휘관, 간부, 병사로 교육 대상을 세분화하고, 직무의 특성과 역할에 따른 영향력을 고려하여 교육 목표, 내용과 방법, 평가 기준이 구분되어야 한다. 지휘관에게는 조직문화 조성 및 실행력 확보에 대한 교육, 간부(실무자)에게는 일상적 관리와 지도 능력 증진, 병사에게는 차별과 편견을 예방하는 문화 이해 중심의 교육이 필요하다.

넷째, 다문화 교육의 주기 및 시간이 확대이다. 병사 교육은 훈련소(신병교육대), 부대 내 정기교육, 상황 발생시 수시교육 등 다양한 시점을 활용하여 반복 제공되어야 하며, 간부 교육은 임관 전 교육 및 직무 교육 과정에 통합하여 시행되어야 한다. 반기 1회의 교육 기준은 최소한의 하한선으로 기능하고, 실효성을 확보하기 위해 병사 교육은 분기 1회 이상으로 확대할 필요가 있다.

다섯째, 군 내부 다문화 전문 강사 인력풀 구축과 여건 보장이다. 전문성이 결여된 지휘관에 의한 교육이나 민간 강사의 일회성 참여를 넘어서, 군 내부에서 다문화 병사 관리 경험이 있는 간부나 다문화 장병 인력을 중심으로 다문화 전문 강사 인력풀을 구성하고, 지역 권역별로 배치하여 지속적인 교육과 지원이 가능하도록 해야 한다. 이를 통해 교육의 현실 적합성과 전달력을 제고할 수 있다. 이상의 정책 제언은 연구 참여자들의 현장 경험과 제안, 그리고 선행 연구를 바탕으로 도출된 것으로, 군 다문화 이해교육의 구조적 개선을 위한 실천적 방향성을 제시하였다.

본 연구는 군 조직이라는 폐쇄적이고 위계적인 문화를 가진 공간에서 복무하는 장병들의 통합과 상호이해를 증진하기 위한 다문화 교육의 방향을 전문가 집단의 경험을 바탕으로 구체화하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 제한된 수의 참여자를 중심으로 한 질적연구라는 점에서 일반화에 한계가 있으며, 육군 중심의 사례라는 점도 고려해야 한다. 후속 연구에서는 다문화 장병을 포함한 다양한 계층의 의견과 다문화 교육을

받은 대상자의 수용성 변화를 분석하는 혼합 연구가 필요하다.

참고문헌

- 고용환(2022). 다문화 병사의 복무여건 개선방안, 우석대학교 대학원, 석사학위논문.
- 고용환 · 박시균(2023). 다문화가정 자녀들의 한국 사회적응 경험에 관한 질적연구: 한국 사회 문제점과 차별 경험을 중심으로, <다문화사회와교육연구> 제15집, 29-55쪽.
- _____ (2024). 중도입국 다문화 병사의 군(軍) 복무 부적응 요인 탐색을 통한 관리방안 연구, <다문화사회와교육연구> 제18집, 23-48쪽.
- 곽태환(2024). 우리 군(軍)과 다문화: '외면'과 '방치'의 중첩을 중심으로, <다문화사회와교육연구> 제17집, 1-19쪽.
- 국방부(2021). 군 내부 다문화 전문강사 모집 계획, (내부자료)
- _____ (2024). 부대관리훈령, (국방부훈령, 제2991호)
- 국민일보(2019). 3000명 복무 중, 다문화 2세 입대 본격화되는데...기초 조사도 없다, <https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924074041> (검색일: 2025년 6월)
- 김만하(2018). 한국군 간부 다문화 수용성 영향요인 연구. 성결대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김중배(2015). 다문화 병사의 군 생활 적응 경험, 성균관대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김영순 · 김진희 · 강진숙 · 정경희 · 정소민 · 조진경 · 조현영 · 최승은 · 정지현 · 오세경 · 김창아 · 김민규 · 김기화 · 임한나(2018). 「질적연구의 즐거움」, 창지사.
- 박시균 · 김송이 · 김지영 · 오영란 · 이주원 · 최은하 · 최지은(2021). 「다문화 · 다문화가정 · 한국어교육 8년간의 인식 변화 연구(2013-2021)」, 집문당.
- 정현석(2019). 군 장병의 다문화 인식과 태도분석에 따른 전력향상방안 연구, 한남대학교 대학원, 박사학위논문.
- 조선웅 · 고재원 · 강성록 · 구자일 · 권은영 · 전영수(2020). 다문화장병에 대한 연구, <한국군사학논집> 76(3), 315-348쪽.
- 진병규(2018). 한국군 장병의 다문화 수용성에 관한 연구, 대전대학교 대학원, 박사학위논문.
- 차용환(2020). 다문화 군대대비 국방정책 발전 방안(1): 사회통합이론을 중심으로, <한국군사학논집> (76)3, 285-314쪽.

- 신유진(2025). 사회통합거점대학(ABT) 및 다문화사회전문가의 역할 재정립 가능성 탐색, 〈고등교육〉 (8)1, 167-192쪽.
- 여성가족부(2022). 전국 다문화가족 실태조사, 한국여성정책연구원.
- 임영섭(2015). 다문화장애인의 군생활 적응 과정과 유형에 관한 질적연구: 근거이론을 중심으로, 신한대학교 대학원, 석사학위논문.
- 임지선(2020). 대한민국 다문화 군대 정책 연구, 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- Braun, V., & Clarke, V.(2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), pp. 77-101.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N.(2021). 「질적 연구방법론: 다섯 가지 접근, 조홍식 · 정선옥 · 김진숙 · 권지성 역, 서울: 학지사.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G.(1985b). Establish trustworthiness. *Naturalistic Inquiry*, pp. 289-331.

필자 소개

성 명 고용환
소 속 선문대학교 한국어교육원 강사
주 소 충청남도 아산시 탕정면 선문로 221번길 70
전자우편 korn8405@gmail.com

성 명 박시균
소 속 군산대학교 인문대학 국어국문학과 · 다문화학과 교수
주 소 전라북도 군산시 대학로 558(미룡동)
전자우편 seegyoon@kunsan.ac.kr

Abstract

Policy Implications of Multicultural Awareness Education in the Military - FGI-Based Insights from Military and Multicultural Experts -

Ko, Yong-hwan · Park, See-gyoon

(Sun Moon University · Kunsan National University)

This study aimed to analyze the current status of multicultural understanding education within the military in response to the increasing number of multicultural soldiers and to suggest effective improvement measures. A Focus Group Interview (FGI) was conducted with five retired non-commissioned officers who had experience managing multicultural soldiers and three multicultural society experts. The findings revealed that although institutional foundations for multicultural education exist, the lack of clearly defined target groups, limited awareness among commanders and officers, and content misaligned with the realities of military life highlight critical limitations in the current system and its implementation. Based on these findings, this study proposes expanding the target of multicultural education, developing position-specific curricula, producing training materials grounded in actual military cases, establishing a preemptive training system centered on commanders, and increasing the frequency of educational sessions.

[Key words] Multicultural education, multicultural understanding education, multicultural military, multicultural society expert, qualitative research

투고일 2025. 06. 24 / 심사일 2025. 07. 14 / 게재확정일 2025. 07. 14